

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة منتوري - قسنطينة -  
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع  
رقم التسجيل:.....  
الرقم التسلسلي:.....

**سياسة التشغيل في الجزائر  
المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة نموذجا**

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية.

إشراف:

- أ.د/ اسماعيل قيرة

تاريخ المناقشة:.....

إعداد الطالبة:

- ليليا بن صويلح

أعضاء لجنة المناقشة:

- |                        |                      |               |              |
|------------------------|----------------------|---------------|--------------|
| 1 - أ.د بلقاسم سلاطنية | أستاذ التعليم العالي | جامعة بسكرة   | رئيسا        |
| 2 - أ.د/ اسماعيل قيرة  | أستاذ التعليم العالي | جامعة سكيكدة  | مشرفا ومقررا |
| 3 - أ.د/مصطفى عوفي     | أستاذ التعليم العالي | جامعة باتنة   | عضوا مناقشا  |
| 4 - أ.د/ موسى لحرش     | أستاذ التعليم العالي | جامعة عنابة   | عضوا مناقشا  |
| 5 - د/ مرابط اليامنة   | أستاذة محاضرة        | جامعة قسنطينة | عضوا مناقشا  |
| 6 - د.يوسف عنصر        | أستاذ محاضر          | جامعة قسنطينة | عضوا مناقشا  |

السنة الجامعية: 2010-2011.

## شكر و تقدير

بعد حمد الله تبارك و تعالی حق محمه ، الذي وفقني لإتمام عملي هذا على هذا الشكل؛ أتقدم بشكري و امتناني الكبيرين لأستاذي الجليل الأستاذ الدكتور "إسماعيل قبيرة" على قبوله الإشراف على هذا العمل البحثي رغم انشغالاته الكثيرة على صبره و تحمله لي طوال سنوات إعداد هذه الرسالة ، و على كل ما قدمه لي من توجيهاته قيمة إن على مستوى المضمون العلمي أو على مستوى المنهجية .

كما لا يفوتني أن اعبر عن شكري و تقديري لأستاذي الفاضل " عمي عمار " على كل ما قدمه لي من نصائح و مساعدات قيمة ساهمت كثيرا في تذليل العديد من الصعاب فألفه شكري يا " عمي عمار "

كما لا يفوتني أن اعبر عن شكري و تقديري لأستاذي المشرف بفرنسا " علي الكنز " على كل ما قدمه لي من توجيهات ساهمت كثيرا في إثراء جوانب عديدة من هذه الدراسة.

دون أن أنسى أن أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل أعضاء اللجنة المناقشة على تشرّفها لنا بقبولها مناقشة موضوع هذه الأطروحة ، كما أسجل شكري و تقديري لكل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل .

في الأخير لا أنسى كل من شجعتني بالكلمة الطيبة.

## شكرا

# إهداء

إلى أمي الحبيبة

إلى أبي العزيز

إلى أختي "أمال"

إلى إخواني: عادل، مهدي، فخير، ياسين، و المدلل

"سفيان"

إلى الأستاذ المحترم "عمي عمار" و أبنائه

الأعمراء.

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ- ج	فهرس المحتويات
د- ز	فهرس الجداول
ح- ط	فهرس الاشكال
ي- م	المقدمة
150-1	الباب الأول: الإطار النظري والتصوري للدراسة.
42-5	<b>الفصل الأول الإطار التصوري للدراسة</b>
05	تمهيد
05	أولاً: أهمية الدراسة ومبررات اختيارها
08	ثانياً: الإشكالية
12	ثالثاً: أهداف الدراسة
14	رابعاً: المفاهيم الأساسية
14	1- سياسة التشغيل
17	2- المؤسسة الاقتصادية
24	3- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
30	4- المرأة المقاولنة
38	خامساً: فروض الدراسة
41	سادساً: المعالجة الفنية للدراسة
42	خلاصة
84-44	<b>الفصل الثاني مقارنة نظرية لدراسة المؤسسة الاقتصادية</b>
44	تمهيد
45	أولاً: تطور المسار البحثي في حقل سوسيولوجيا المؤسسات
49	ثانياً: المؤسسة الاقتصادية في الفكر السوسيولوجي
51	1- ملامح المؤسسة الاقتصادية عند الأوائل
51	1-1- البعد الاستغلالي والمؤسسة الاقتصادية في الطرح الماركسي
54	1-2- المؤسسة الاقتصادية كظاهرة اجتماعية في الطرح الدوركايمي
55	2- الاتجاه الكلاسيكي
55	1-2- المقاربة التaylorية "المؤسسة نسق مغلق"
58	2-2- المقاربة الفايولية "المؤسسة ومبادئ إدارتها"
60	2-3- المقاربة الفيبرية "المؤسسة تنظيم بيروقراطي عقلاني"
64	3- الاتجاه الحديث
64	1-3- التون مايو والبعد المزدوج للمؤسسة
66	2-3- تالكوت بارسونز والنسق الاجتماعي المفتوح
67	ثالثاً: بانوراما تطور الأبحاث في حقل المقاولنة



67	1- المرحلة التأسيسية وشخصية المقاول
68	2- المرحلة الظرفية ومحددات الوضع
69	3- مرحلة المقاربة بمفهوم السيرورة
71	رابعا: نماذج نظرية للمؤسسة الاقتصادية في حقل سوسولوجيا المقاول
72	1- المقاربة بالسلمات
74	2- ألبرت شبيرو ومتغيرات الوضعية
80	3- كيفين لورند وسيرورة خلق مؤسسة
81	4- هنري لومرو و ثلاثية أقطاب الدافعية
82	5- إميل ميشال هرنذز والنموذج الاستراتيجي
84	خلاصة
107-86	<b>الفصل الثالث إشكالية عمل المرأة في ظل التصور النظري</b>
87	تمهيد
88	أولا: البعد البيولوجي كأساس لتقديم العمل
90	ثانيا: المحدد الأنثروبولوجي كمعيار لتوزيع الأدوار
93	ثالثا: البنائية الوظيفية وإشكالية عمل المرأة
96	رابعا: المقاربة المادية ودراسة المرأة
98	خامسا: المقاربة الجندرية وإشكالية النوع الاجتماعي
103	سادسا: الموقف التصوري للدراسة
106	خلاصة
150-108	<b>الفصل الرابع سياسة التشغيل والتطور المهني للمرأة الجزائرية</b>
109	تمهيد
111	أولا: ثنائية التشغيل/ التنمية في المسار التاريخي للجزائر
111	1- مرحلة التسيير الذاتي
112	2- مرحلة التسيير الاشتراكي
114	3- مرحلة إعادة الهيكلة
119	4- مرحلة الإصلاح الاقتصادي
130	ثانيا: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السياسة التشغيلية للجزائر
130	1- أهميتها
132	2- واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السياسة في الجزائر
135	3- معطيات إحصائية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
141	ثالثا: التطور المهني للمرأة الجزائرية
149	خلاصة
270-151	الباب الثاني: الإطار المنهجي و الإمبريقي للدراسة.
176-155	<b>الفصل الخامس منهجية البحث ومجال الدراسة.</b>
155	أولا: المعالجة المنهجية
155	1- نوع الدراسة

156	2- منهج الدراسة
157	3- أدوات جمع البيانات
159	4- أسلوب معالجة البيانات
160	ثانيا: مجال الدراسة
160	1- المجال الجغرافي
161	2- المجال البشري
164	3- المجال الزمني
166	ثالثا: عينة الدراسة
166	1- كيفية اختيارها
167	2- مواصفات العينة
176	خلاصة
214-177	<b>الفصل السادس مميزات النساء المقاولات</b>
178	تمهيد
179	أولا: خصائص عامة (ديمغرافية)
187	ثانيا: خصائص نفسية
198	ثالثا: خصائص سوسيو-ثقافية
204	رابعا: خصائص مهنية
214	خلاصة
248-215	<b>الفصل السابع مميزات المؤسسات الإقتصادية النسوية.</b>
216	تمهيد
216	أولا: المحددات الوظيفية "العمليات التنظيمية"
233	ثانيا: المؤسسة في علاقتها مع البيئة الخارجية
248	خلاصة
269-249	<b>الفصل الثامن نتائج الدراسة</b>
250	تمهيد
250	أولا: نتائج الدراسة في ضوء الفروض
261	ثانيا: نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المشابهة
265	ثالثا: نتائج الدراسة في ضوء إطارها التصوري
268	رابعا: نتائج الدراسة في ضوء أهدافها.
269	خامسا: التساؤلات التي تثيرها الدراسة.
271	الخاتمة
288-275	قائمة المصادر والمراجع
296-289	الملخصات
329-297	الملاحق

# I. فهرس الجداول

## 1/الجدول الواردة في الجانب النظري:

الرقم	عنوان الجدول	ص
01	تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	25
02	تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	26
03	تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	27
04	المعايير الكمية لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	29
05	تطور المجال البحثي من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة	47
06	تطور سوق الشغل في الجزائر "1971-1986"	117
07	تطور سوق الشغل في الجزائر "1990-1999"	122
08	سيرورة تطور السكان النشطين، المشتغلين والبطالين "1966-2001"	123
09	تطور حصص الإدماج في برنامج ESIL "1997-2001"	126
10	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "2001-2008"	136
11	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل "2004-2008"	137
12	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط "2003-2008"	138
13	التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة "2006-2008"	139
14	تطور تدرج الفتيات عبر مختلف المراحل التعليمية "1998-2007"	144
15	التوزيع الولائي المرتب تنازليا حسب كثافة المؤسسات الخاصة	160
16	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية عنابة "2006-2008"	162
17	أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية عنابة خلال سنة 2008	163
18	توزيع المؤسسات حسب شعب النشاط	163
19	متوسط سن الزواج الأول	182

## 2/الجدول المتعلقة بالجانب الميداني لهذه الدراسة:

الرقم	عنوان الجدول	ص
01	شكل المؤسسات النسوية محل الدراسة وعمرها	167
02	طبيعة نشاط المؤسسات وعلاقته بالمستوى التعليمي للمرأة	170
03	مصادر تمويل المؤسسات وعلاقتها بالوظائف السابقة للمرأة	172
04	توفر المؤسسات على أجهزة الإعلام الآلي وعلاقته بطبيعة النشاط	175
05	وصل المؤسسات بشبكة الانترنت ومجال استخدامها	176
06	توزيع النساء المقاولات حسب فئات السن حاليا ووقت تأسيس المؤسسة	179
07	توزيع النساء المقاولات حسب السن والوضعية الاجتماعية	182
08	توزيع النساء المقاولات حسب مكان التنشئة الاجتماعية	183
09	توزيع النساء المقاولات حسب نوع السكن	184
10	عدد الأبناء وطرق التكفل بهم	185
11	دوافع المرأة لخلق مؤسسة اقتصادية انطلاقا من وظيفتها السابقة	190
12	فترة إنشاء المؤسسة النسوية وعلاقتها بطبيعة الظرف	196
13	المعرفة المسبقة بأشخاص مقولين	198
14	تحديد الطرف وشكل المساعدة	199
15	وظيفة والدي النساء المقاولات	201
16	مهنة أزواج النساء المقاولات	203
17	مصدر فكرة المشروع وعلاقته بالمستوى الدراسي للمرأة	204
18	دراسة مشروع المؤسسة مع تحديد الطرف	207
19	طرق متابعة المرأة لتطور أخبار السوق	209
20	تخصيص المرأة المقاولات راتب شهري خاص بها	211
21	الاشتراك في جمعية أو اتحاد مهني وعلاقته بالوضعية الاجتماعية	212
22	طرق التوظيف والمعايير المعتمدة في ذلك	216
23	عملية الإشراف وعلاقتها بعدد العمال	218
24	عملية الاتصال داخل المؤسسة وخارجها	221
25	عملية أخذ القرار في إطار المؤسسات الاقتصادية النسوية	223
26	مجال تفويض سلطة أخذ القرار	225

225	الطرق المعتمدة في تحفيز العمال	27
227	الفلسفة التنظيمية في إطار المؤسسات المدروسة	28
229	عملية التخطيط في إطار المؤسسات المدروسة	29
230	وظيفة المحاسبة وعلاقتها بحجم المؤسسة	30
232	صعوبة في إدارة الموارد البشرية	31
234	موقف الأسرة من العمل في ظل أهميته	32
236	موقف الجيران إزاء المقاوله النسوية من منظور المرأة ذاتها	33
237	الصعوبات التي تواجه المؤسسة انطلاقا من النوع الاجتماعي	34
241	المهام المتنازل عنها في ضوء وضعية المؤسسة	35
243	الفضاء الجغرافي والزبائن الذين تتعامل معهم المؤسسة	36

### 3/الجدول التي لم تظهر في الدراسة الميدانية:

الرقم	الجدول	ص
01	مكان إقامة النساء المقاولات	298
02	أسباب اختيار مدينة عنابة لإنجاز المؤسسة	298
03	سبب اختيار طبيعة نشاط المؤسسة	298
04	تحديد أهداف المشروع بكلمات مكتوبة	298
05	مدة تحضير المشروع وتقييم المسار الزمني له	299
06	مواجهة صعوبة في الحصول على القرض البنكي	299
07	مقر عمل المؤسسات	299
08	أسباب اختيار البنك	299
09	مستويات العمال التعليمية	300
10	اشتغال العمال في نهاية الأسبوع	300
11	التأمين على الأفراد العاملين بالمؤسسة	300
12	فلسفة التعامل مع العمال	300
13	السماح للعمال بإبداء آرائهم	301
14	دور المرأة في إطار مؤسستها	301
15	اعتماد خطة تقوم على أسس مكتوبة لتوجيه أداء العمال	301
16	متابعة فريق العمل لتكوين	301
17	السوق البيئية التي تتعامل معها المؤسسة	301
18	التشجيع من المحيط مع تعيين الطرق	302
19	المرأة المقاوله وما حققه لها الدور الجديد	302
20	الدور الأهم في حياة المرأة المقاوله	302
21	وضعية المؤسسة واحتمالات طرق تسيرها	303
22	معيار النجاح في إدارة المؤسسة	303
23	تطلعات المرأة المستقبلية لتطوير مؤسستها	303

## II. فهرس الأشكال

الرقم	الأشكال	ص
01	تأثير البيئة الاجتماعية في انتشار الفكر المقاولاتي	12
02	العلاقات التبادلية القائمة بين المؤسسة ومتعاملها	22
03	معايير التصنيف وأشكال المؤسسات الاقتصادية	23
04	ثلاثية أبعاد المؤسسة عبد الباحث Thuderoz	48
05	المؤسسة الاقتصادية والمقاولين في الطرح الماركسي	53
06	مبادئ التaylorية Taylorisme في تنظيم العمل بالمؤسسة	56
07	التنظيم الوظيفي للمؤسسة في المقاربة الفايولية	59
08	الجماعة التضامنية ومعاييرها في الطرح الفييري	61
09	معالم التصور الفييري للفعل الاجتماعي المؤدي لبناء مؤسسة	62
10	أبعاد المؤسسة في مقاربة التون مايو	64
11	نماذج المقولة حسب مقاربة Verstraet et Fayolle	71
12	دور التغيير في استحداث قيمة جديدة "مؤسسة حسب نموذج Bruyat"	78
13	نموذج Shapiro في مقاربتة للمؤسسة	79
14	نموذج Larned في مقاربتة للمؤسسة	80
15	نموذج le Marois في مقاربتة للمؤسسة	81
16	المؤسسة في النموذج الاستراتيجي ل Hernandez	83
17	التشغيل قاعدة العملية التنموية	109
18	أبعاد سياسة التشغيل في المرحلة الاشتراكية	124
19	أبعاد "محاور" السياسة التشغيلية في مرحلة اقتصاد السوق	129
20	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (2001-2008)	137
21	تطور مناصب الشغل المصرح بها (2004-2008)	138
22	التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (2006-2008)	140
23	مراحل حياة المؤسسة في طرح Ichak Adizes	170
24	التوزيع العمري للنساء المقاولات	181
25	توزيع النساء المقاولات حسب السن و الوضعية الاجتماعية	183
26	توزيع النساء المقاولات حسب مكان التنشئة الاجتماعية	184

185	توزيع النساء المقاولات حسب نوع السكن	27
188	نموذج Bérengère لمحددات الحوافز	28
191	دوافع المرأة للمقاوله انطلاقا من وظيفتها السابقة	29
195	هرم ماسلو و استخدامه في هذه الدراسة	30
197	فترة إنشاء المؤسسة و طبيعة الطرف	31
201	أشكال المساعدة والطرف الذي يقدمها	32
205	مصدر فكرة المشروع و علاقته مستوى المرأة الدراسي	33
208	دراسة مشروع المؤسسة مع تحديد الطرف	34
209	طرق متابعة المرأة تطور أخبار السوق	35
211	تخصيص المرأة المقاوله راتب شهري خاص بها	36
217	طرق التوظيف و المعايير المتبعة في ذلك	37
219	عملية الإشراف و علاقتها بعدد العمال	38
222	الاتصال داخل المؤسسة و خارجها	39
224	عملية أخذ القرار في إطار المؤسسات الاقتصادية النسوية	40
225	مجال تفويض سلطة أخذ القرار	41
226	طرق تحفيز العمال	42
227	مقومات الفلسفة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية النسوية	43
229	التخطيط في إطار المؤسسات الاقتصادية النسوية	44
231	المحاسبة و علاقتها بحجم المؤسسة	45
232	صعوبة في إدارة الموارد البشرية	46
234	موقف الأسرة من العمل في ظل أهميته	47
236	موقف الجيران إزاء المقاوله النسوية	48
238	الصعوبات التي تواجه المؤسسة انطلاقا من النوع الاجتماعي	49
241	المهام المتنازل عنها في ضوء وضعية المؤسسة	50
244	الفضاء الجغرافي و زبائن المؤسسة	51



يشكل البحث في قضايا التشغيل بمختلف الإستراتيجيات المنتهجة، وفي ظل واقع يتميز بتنوع وتراكم التحولات التنظيمية والسياسة التي أفرزها النظام الاقتصادي الجديد، من خلال تأكيده ضرورة تفعيل دور القطاع الخاص في إستراتيجية التنمية، وتشجيع المبادرات الفردية، سيما إذا تعلق الأمر بمشاركة المرأة كفاعل اجتماعي في سوق الشغل، ولكن ضمن قناة مغايرة تتخذ صيغة أكثر حداثة تتعلق بمساهمتها في خلق وتسيير مؤسسة اقتصادية (صغيرة أو متوسطة) خاصة بها تتدرج في إطار ما يعرف بالمقولة النسوية، والتي تضي على المرأة صفة المقولة أهم الحقول البحثية التي يمكن أن تؤدي إلى بروز تصورات جديدة في علم الاجتماع الحديث، لأنها تجمع عددا من المتغيرات تتعلق بـ: سياسة التشغيل، المرأة في صورتها الجديد، المقولة والأهم المؤسسة التي تستوجب الدراسة والتحليل من منطلق أنها تترجم أفعال وممارسات مشبعة بمضامين اجتماعية ومحددات ثقافية لا يمكن فهمها بمعزل عن فضاء البنى المجتمعية التي تتم فيها، وبهذا تصبح المؤسسة الاقتصادية النسوية ظاهرة اجتماعية، ثقافية، تاريخية تعبر عن سيورة بناء سوسولوجي فاعله المرأة.

لقد باتت مسألة إدماج المرأة ومشاركتها اقتصاديا باعتبارها - شريكا فاعلا في إستراتيجية التنمية - واحد من أهم القضايا المعاصرة التي مازالت تشغل بال المفكرين والحكومات، تم طرحها على أجنده المؤتمرات الدولية لهيئة الأمم المتحدة بدءا بمؤتمر مكسيكو سيتي عام 1975، والذي تبنى المجتمع الدولي من خلاله المساواة للمرأة، ومشاركتها في التنمية والسلام، مروراً بمؤتمر كوبنهاجن عام 1980 الذي أكد أهمية مشاركة المرأة في تدعيم السلام والأمن الإنساني مشددا على اعتبار المساواة بين الجنسين مطلب أساسي للتنمية، ومؤتمر نيروبي 1985، والمؤتمر العالمي حول التعليم للجميع سنة 1990، ومؤتمر حقوق الإنسان عام 1993، ثم المؤتمر العالمي للمرأة، الذي انعقد في بيكن عام 1995، ودعوته إلى المشاركة الكاملة للمرأة، وبذلك حول الانتباه من تنمية المرأة على مفهوم تنمية النوع، مشددا على أهمية العلاقة المتداخلة بين تقدم المرأة، وتقدم المجتمع، وأخيرا مؤتمر بكين سنة 2000 في مدينة نيويورك حول مساواة النوع، والتنمية والسلام للقرن الحادي والعشرين.

جاء كل هذا تأكيد على التزام الجهود الدولية بإصدار منهج للعمل العالمي، للنهوض بالدور الاقتصادي للمرأة أمام التوسع السريع للعولمة والثورة التكنولوجية، وفي مرحلة ما بعد بكين تتخذ قضايا المرأة أبعادا وأشكالا وعمقا من التطورات السريعة في ظل إجراءات التحرر الاقتصادي وبرامج الإصلاح الهيكلي، وتوسع القطاع الخاص الذي استقطب المبادرات الفردية، فكان اندماج المرأة، وجاءت مساهمتها عبر صيغة مختلفة عما كانت عليه أدوارها القبلية، ارتبطت هذه المرة بمشاركتها في قطاع الأعمال الحرة، من خلال تأسيسها مشروع اقتصادي يندرج في دائرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لقد احتل هذا النسيج المؤسسي مكانة معتبرة، وحاسمة في خطط التنمية، واستراتيجيات التشغيل لمختلف دول العالم، خصوصا مع مطلع تسعينات القرن العشرين، وما شهدته العالم من تحولات اقتصادية متسارعة تدعو إلى المنافسة الدولية، تحرير التجارة الخارجية وتقليص دور الدولة، فجاءت دعوة قوية لإقامة إطار مؤسسي يستهدف تفعيل دور القطاع الخاص، وبعث ثقافة الاستثمار من خلال الإجراءات التحفيزية المكرسة لهذا الغرض، فجاء التأكيد على ضرورة تشجيع مشاركة المرأة، واعتبارها أهم مؤشر دال على طبيعة ودرجة التغيير الاجتماعي الحاصل في المجتمع.

لقد شكلت المؤسسات الاقتصادية النسوية، أو ما يعرف بالمقاولة النسوية ظاهرة حديثة سرعان ما احتلت مكانة محورية في خطط التنمية، وإستراتيجيات التشغيل، فاستقطبت اهتمام عديد المنظمات الدولية، والفرق البحثية، بتسليط الضوء على ما تتضمنه هذه المؤسسات من ممارسات سوسيو ثقافية، واقتصادية تتم في فضاء بني اجتماعية، يسودها عدد من العمليات التنظيمية، يمكن أن تشكل مادة حية لمجهر القراءة السوسولوجية.

وعليه فإن تقصي واقع المؤسسة الاقتصادية النسوية، أو ما يعبر عنه بالمقاولة النسوية في الجزائر، ببحث الخصوصيات المميزة لهذه المؤسسة، والتعرف على تركيبية بنيتها الداخلية ومختلف العمليات التنظيمية التي تسودها، إضافة إلى الكشف عن ملامح ومميزات فئة سوسيو- مهنية بدأت تتشكل حديثا في المجتمع الجزائري، يتعلق الأمر بفئة النساء المقاولات صاحبات المؤسسات الخاصة، لمحاولة بناء نموذج أو أكثر للمرأة المقاولة، التي حظيت باهتمام كبير في دائرة الخطاب السياسي العالمي، والجزائري على وجه التحديد، ثم محاولة التعرف على درجات التغيير الحاصلة في البنيات الذهنية للفرد الجزائري في تقبله للمهام الجديدة للمرأة، بمعنى آخر محاولة الكشف عن مستوى التجانس والتلاؤم الحاصل بين التطور السياسي، الاقتصادي مجسدا في سياسة التشغيل عبر مجموعة من الأطر القانونية، والنصوص التشريعية، وبين التطور الذهني المتعلق بالنسق القيمي، والمنظومة المعيارية، وبحث مدى رواج ثقافة المؤسسة والمقاولة في الجزائر، كل هذه القضايا تطرح ضرورة معالجة هذا الموضوع، والكشف عن أبعاده الخفية، والإلمام بجوانبه المتعددة.

فجاءت هذه الدراسة متضمنة ثماني (08) فصول اندرجت في جزئين رئيسيين:

**الباب الأول:** يتعلق بالإطار النظري والتصوري للدراسة، تضمن مناقشة وتحليل لمختلف المقاربات النظرية المتوفرة في التراث السوسولوجي، الذي تناول أبعاد هذه الظاهرة البحثية. اشتمل هذا الباب على أربعة (04) فصول أساسية جاءت مقسمة على النحو الآتي:

**الفصل الأول:** تعلق بطرح الإطار التصوري للدراسة، تم فيه الإعلان عن أهمية الدراسة، ومبررات اختيارها، ثم طرح الإشكالية البحثية، والكشف عن أهداف الدراسة، والمفاهيم الأساسية التي تستند إليها عملية طرح الفروض البحثية، وجاء العنصر الأخير متضمنا المعالجة الفنية لهذه الدراسة.

أما **الفصل الثاني** فجاء ثريا بالمادة العلمية في جانبها النظري، إذ تم فيه طرح مختلف المقاربات النظرية، التي تناولت مسألة المؤسسة الاقتصادية، حيث تم تتبع المسار البحثي في حقل سوسيولوجيا المؤسسات، بعرض عديم المقاربات الكلاسيكية وصولا إلى تقديم بانوراما تطور الأبحاث في حقل المقالة، ثم تناول بعض النماذج النظرية، بل وأكثرها شهرة في مجال سوسيولوجيا المقالة.

وبالنسبة **للفصل الثالث** فقد خصص ل طرح ومناقشة مختلف التصورات النظرية، والاتجاهات الفكرية، التي صيغت حول مسألة عمل المرأة ومشاركتها في سوق الشغل، تضمن أساسا مناقشة أفكار المقاربة البيولوجية، الأنثروبولوجية، البنائية الوظيفية، المادية ثم المقاربة الجندرية، وصولا إلى عرض الموقف التصوري لهذه الدراسة.

فيما يتعلق **بالفصل الرابع** فقد تناول الحديث عن سياسة التشغيل والتطور المهني للمرأة الجزائرية، بالتركيز على مختلف المراحل التاريخية للجزائر، وما شهدته من تنوع في استراتيجيات التشغيل، ليتم التركيز في مرحلة معينة على ضرورة تشجيع القطاع الخاص وبروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم مشاركة المرأة واندماجها في خلق هذه المؤسسات، مع إبراز مختلف العوامل التي شجعت على ذلك.

**الباب الثاني** يتعلق بالإطار المنهجي و الإمبريقي للدراسة، تضمن معالجة لمختلف جوانب الدراسة الميدانية، والنتائج البحثية المتوصل إليها، اشتمل هذا الباب على أربعة (04) فصول جاءت موزعة على النحو الآتي:

**الفصل الخامس** تناول منهجية البحث بالتركيز على نوع الدراسة، منهجها، أدوات جمع البيانات وأسلوب معالجتها، ثم خصص الجزء الثاني لتحديد مجال الدراسة بأبعادها الجغرافية، البشرية ثم الزمنية، مع التعرض في الأخير لطريقة اختيار العينة وتحديد مواصفاتها.

أما **الفصل السادس** فقد خصص لبحث مميزات النساء المقاولات، بالتركيز على جملة من الخصائص تتعلق بالمميزات الديمغرافية، النفسية، السوسيو- ثقافية والمهنية، وهو ما ساعد على صياغة بعض النماذج للمرأة المقاول في الجزائر. تمحورت بيانات هذا الفصل حول الفرضية الأولى التي اشتملت عليها الدراسة.

ثم جاء **الفصل السابع** لبحث مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية بالتركيز على عدد من المتغيرات ذات طبيعة بنائية، وأخرى تتعلق بالعمليات التنظيمية، وخصص الجزء الثاني من هذا الفصل لبحث المؤسسة في علاقتها مع البيئة الخارجية، وكذا بحث مواقف مختلف الفاعلين الاجتماعيين من المقاول النسوية وهو ما يترجم نوع من التأييد أو المعارضة التي يوفرها النسق المجتمعي. تمحورت بيانات هذا الفصل في جزئها الأول لمناقشة الفرضية الثانية، في حين خصص الجزء الثاني لبحث الفرضية الثالثة .

وفي **الأخير الفصل الثامن** جاء متضمنا مناقشة النتائج العامة التي أسفرت عنها هذه الدراسة في ضوء فروضها البحثية، ثم في ضوء الدراسات المتشابهة، كذلك في ضوء إطارها التصوري، ثم في ضوء أهدافها، وبعد ذلك جاء طرح لمختلف التساؤلات والقضايا البحثية التي تثيرها هذه الدراسة، والتي يمكن لدراسات أخرى أن تتناولها، وتقدم مزيدا من المعالجة إثراء لحقل البحث السوسولوجي، ثم كانت الخاتمة بعرض الاستنتاجات العامة التي أسفرت عنها هذه الدراسة.

# الباب الأول

الإطار النظري و التصوري للدراسة

## تقديم:

يتضمن هذا القسم من البحث طرح للتصور النظري العام الذي تعتمده الدراسة في معالجة هذه الإشكالية البحثية المتعلقة بسياسة التشغيل في الجزائر و بأكثر دقة بالمقولة النسوية، من خلال التركيز على مناقشة عديد القضايا والمقاربات النظرية، التي صيغت حول مفهوم المؤسسة مع التركيز على أكبر عدد من المتغيرات التنظيمية، أو ما يندرج في حقل سوسيولوجيا المقولة، باعتبارها تهتم بدراسة ظاهرة خلق مؤسسات جديدة صغيرة أو متوسطة بعيدة عن شكل المصنع الكبير، ثم جاء طرح لمختلف الاتجاهات الفكرية التي صيغت حول مسألة عمل المرأة، ومشاركتها في سوق الشغل، وذلك من منطلق الرؤية التحليلية التي تركز عليها الدراسة في بحثها لموضوع المؤسسة الاقتصادية النسوية كشكل من أشكال النشاط الاقتصادي، أو العمل المهني الحر، الذي أصبحت تمارسه المرأة خارج حدود النسق الأسري، ليتم بعد ذلك تحليل مختلف الحقب الزمنية المشكلة لمسار العملية التنموية في الجزائر بالتركيز على متغير أساسي يتعلق بالتشغيل ثم مساهمة المرأة في هذه العملية، وقد تضمن هذا الباب أربعة (04) فصول بحثية، ركز الفصل الأول على طرح الإطار التصوري للدراسة أما الفصل الثاني فأشتمل مختلف المقاربات النظرية التي تناولت مفهوم المؤسسة الاقتصادية و المقولة، في حين خصص الفصل الثالث لمعالجة إشكالية عمل المرأة في ظل التصور النظري، و في الأخير جاء الفصل الرابع ليركز على سياسة التشغيل و التطور المهني للمرأة الجزائرية .

## الباب الأول: الإطار النظري والتصوري للدراسة

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

الفصل الثاني: مقارنة نظرية لدراسة المؤسسة الاقتصادية

الفصل الثالث: إشكالية عمل المرأة في ظل التصور النظري

الفصل الرابع: سياسة التشغيل والتطور المهني للمرأة الجزائرية

## الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

تمهيد

أولاً: أهمية الدراسة ومبرراتها.

ثانياً: الإشكالية.

ثالثاً: أهداف الدراسة.

رابعاً: المفاهيم الأساسية.

1- سياسة التشغيل.

2- المؤسسة الاقتصادية.

3- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4- المرأة المقاول.

خامساً: فروض الدراسة.

سادساً: المعالجة الفنية للدراسة.

خلاصة



## تمهيد:

يتناول الجزء الأول من البحث طرح الإطار التصوري لهذه الدراسة من خلال إبراز أهميتها ومبررات اختيارها، ثم عرض إشكالية الباحثين التي تؤسس زوايا هذه الدراسة، وتحدد أبعادها الرئيسية التي جاءت مجسدة في جملة بين التساؤلات والفروض البحثية ليتم في الأخير طرح المعالجة الفنية التي تنتهجها الدراسة، ولكن قبل ذلك يتم ضبط المنظومة المفهومية التي تعتمدها الدراسة، وتحديد مجال معنى كل مفهوم وهو ما من شأنه أن يسهل كثيرا القيام بعملية تحديد دقيق كجوانب موضوع الدراسة.

## أولا: أهمية الدراسة ومبرراتها :

إن بحث موضوع يتعلق بالمؤسسة (المقولة) النسوية يندرج ضمن فضاء اهتماماتي الشخصية، وانشغالاتي العلمية، وحتى اليومية من منطلق أن كل نشاط علمي هو فعل إنساني لا يخلو من معاني ذاتية فاخترت البحث في هذا الموضوع لم يكن من باب الصدفة، بل عكس إلى حد كبير الرغبة في محاولة الإطلاع على التوجه الجديد للعنصر النسوي في التأسيس لمشاريع اقتصادية صغيرة، أو متوسطة ذات طبيعة خاصة من خلال القيام بدراسة ميدانية تكشف مميزات فئة سوسيو - مهنية جديدة تتعلق بالنساء المقاولات، مميزات المؤسسات والمشاريع المنجزة وبحث طبيعة العراقيل والمشاكل التي يمكن مواجهتها، مما يعكس بشكل واضح الخصوصية الثقافية للمجتمع الجزائري في استيعابه لإمكانية تأسيس المرأة لمشروع خاص بها، بكل ما يترتب عنه من إجراءات تعامل مع البنوك، وهيئات إدارية، بصيغة أخرى بكل ما يمكن أن يلقاه هذا التوجه النسوي من مساندة أو معارضة من طرف كل القوى الاجتماعية.

من هذه المنطلقات جاءت أهمية البحث في هذا الموضوع للوقوف على هذه التجربة الجديدة في المجتمع الجزائري والمتعلقة بالمؤسسة الاقتصادية النسوية أو ما يعبر عنه بالمقولة النسوية، وبالتالي المساهمة في البحوث السوسولوجية العلمية انطلاقا من:

\* اعتبار موضوع البحث مدخلا استراتيجيا لفهم ليس فقط الواقع السوسولوجي

للمرأة الجزائرية المقولة أو لمؤسستها، بل للمجتمع بمختلف أنساقه الفرعية لأن المقولة النسوية كظاهرة سوسيو اقتصادية تترجم العديد من الممارسات الاجتماعية المنتجة ضمن سياق تاريخي وثقافي، وبالتالي تصبح ممارسة المرأة في التأسيس لهذا المشروع المهني أهم مؤشر دال على طبيعة ودرجة التغيرات الاجتماعية الحاصلة في المجتمع.

\* تستمد الدراسة أهمية قصوى من خلال معالجتها لنسيج المؤسسات الاقتصادية الخاصة (الصغيرة والمتوسطة) المسيرة من طرف المرأة، ودراسة خصوصياتها التي تميزها عن

المصنع أو المؤسسة الكبيرة، وهو ما يجعل البحث في هذا (الموضوع) المجال يكشف بشكل واضح ودقيق ماهو مخفي أو صعب فهمه وترجمته في المنظمات ذات الأبعاد الكبيرة.

\* تقديم دراسة سوسولوجية وتوفير مادة علمية تتعلق بمشاركة المرأة واندماجها في سوق الشغل، من خلال خلق وتسيير مؤسسة اقتصادية خاصة بها تعكس إلى حد بعيد الكثير من ملامح الواقع السويولوجي للمجتمع الجزائري بأبعاده السويو-ثقافية، الاقتصادية من منطلق أن فهم خصوصية دور المرأة في التأسيس لمشروع اقتصادي خاص بها، وما ينتج عنه من مسؤوليات، التزامات، عوائق ضغوطات مفروضة، ولكن قبل كل هذا فهم دوافع ومبررات هذا التأسيس يقود بطبيعة الحال إلى فهم بيئة الواقع الاجتماعي بكل أبعاده وأهم اشكاليته ذلك أن المجتمع يعد الإطار الأساسي الذي يعكس خصائصه على الوضع الاج للمرأة، وهو ما يساعد في وضع خطط مستقبلية للتنمية في الجزائر تأخذ بعين الاعتبار التعدد في الأبنية الذهنية لمختلف الفاعلين الاجتماعيين.

\* تستمد الدراسة الراهنة أهميتها العملية من محاولة الكشف أو الوصول إلى الدور الجديد الذي أصبحت تمارسه المرأة في سوق الشغل القائم على ميكانيزمات مغايرة تماما لسوق الشغل في الاقتصاد الموجه من خلال إنشائها لمؤسسة اقتصادية خاصة بها في ظل الوضع الدولي الراهن، وما أفرزه من تغيرات سوسيو-اقتصادية ضربت وبقوة بنية المجتمع الجزائري، فحدث تغير في دور المرأة التقليدي الذي يركز على التأسيس لمشروع أسري، وبرز بديل آخر يتعلق بمشروع مهني خاص يفرض آليات وميكانيزمات جديدة لممارسته بل لتقبله في المقام الأول.

\* خلق مؤسسة اقتصادية (صغيرة أو متوسطة) من طرف العنصر النسوي بحيث تكون المرأة هي المالكة المسيرة لهذه المؤسسة يعتبر ظاهرة حديثة على المجتمع الجزائري تكتسب أهمية كبرى انطلاقا من آثارها، وانعكاساتها على جوانب مختلفة تتطلب البحث والتقصي لإنتاج تفسيرات علمية، وتحليلات موضوعية خصوصا مع تعاضد الدور الذي يمكن أن تلعبه المقولة النسوية في الجزائر في ظل الاهتمام المتنامي بتفعيل دور المرأة كشريك أساسي في عملية التنمية سيما إذا تعلق الأمر باقتحامها للقطاع الخاص.

\* تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة من محاولة الوصول إلى تقديم نموذج أو أكثر للمرأة المقولة صاحبة المؤسسة الاق، ويتم ذلك بالاعتماد على جملة من الخصائص المميزة والموصفات المتوفرة لدى هذه الشريحة السوسيو مهنية كأن يتعلق الأمر بدوافع التأسيس، الأصل الاجتماعي والجغرافي، المسار التعليمي هذا من جهة، ومن ناحية أخرى محاولة بحث وتحليل

الخصائص المميزة لهذا النسيج المؤسسي والتي تجعله يختلف في بعض مبادئه وعملياته التنظيمية عن قطاع المؤسسات والمصانع الكبرى.

\* تساهم هذه الدراسة في التعرف على واقع سياسة التشغيل، دلالتها وانعكاساتها على وضعية سوق الشغل من خلال التركيز خاصة على واحدة من أهم آليات التشغيل المعتمدة من طرف الدولة الجزائرية لتشجيع الاستثمار الحر والمبادرة الفردية تماشياً مع فلسفة الاتجاه الليبرالي واقتصاد السوق، يتعلق الأمر بنسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاركة المرأة باعتبارها مورد بشري إذا هيئت له الظروف فإنه يساهم بفعالية في تحقيق أبعاد تنموية شاملة من خلال تفعيل دور القطاع الخاص بالدرجة الأولى.

اعتماداً على مختلف هذه النقاط، جاءت الدراسة الحالية لمعالجة موضوع حساس وحيوي يندرج ضمن أهم الحقول المعرفية التي يمكن أن تؤدي إلى بروز تصورات جديدة في علم الاجتماع الحديث، وبخاصة فيما يعرف باسم السوسيولوجيا الاقتصادية *la sociologie économique* ذلك أن مفهوم المؤسسة الاقتصادية يعكس نوعاً من الممارسة الاقتصادية التي تتم في فضاء بني مجتمعه، وبالتالي لا يمكن الوصول إلى درجة استيعاب دقيقة لواقع هذه المؤسسات الاقتصادية دون فهم مضامينها الاجتماعية.

## ثانياً: الإشكالية

يعتبر البحث في قضايا تتعلق بقطاع التشغيل - باعتباره قطاعاً حيويًا ومدخلاً ملائماً يساعد على فهم الواقع الاجتماعي بكل أبعاده - وبأكثر دقة الاهتمام بموضوع المؤسسة الاقتصادية النسوية، الذي يترجم مبادرة المرأة ونشاطها في خلق مشروع مهني خاص بها يندرج في دائرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويضفي عليها فيما بعد صفة المرأة المقاولة، من المواضيع القليلة الطرح في مجال البحث العلمي والسوسبيولوجي خاصة، لأن الأمر لا يتعلق بمناقشة سطحية لظاهرة خروج المرأة للعمل، واندماجها في سوق الشغل عبر آلية العمل المأجور، ولكن بمقاربة المقاولة النسوية في الجزائر كظاهرة بدأت تفرض وجودها في ظل مرحلة اقتصاد السوق، التي تؤكد على أهمية الاستثمار العقلاني لجميع الموارد المتوفرة خاصة منها البشرية بالتركيز على تفعيل دور المرأة، واعتباره شريكاً مهماً في العملية التنموية هذا من جهة، ومن ناحية أخرى تركز على اعتبار المؤسسة الاقتصادية (الصغيرة والمتوسطة) أداة أساسية للتنمية الاقتصادية، والاجتماعية لدى عديد الدول متقدمة كانت أم نامية.

شكلت المؤسسات الاقتصادية النسوية، أو ما يعرف بالمقاولة النسوية ظاهرة حديثة سرعان ما احتلت مكانة محورية في خطط التنمية وإستراتيجيات التشغيل لمختلف دول العالم، فاستقطبت اهتمام عديد المنظمات الدولية(\*) والسياسات الحكومية، خصوصاً مع مطلع تسعينات القرن العشرين وما شهده العالم من تحولات اقتصادية متسارعة انتهت بإرساء نظام اقتصادي عالمي جديد يقوم على أيديولوجيا ليبرالية تدعو إلى المنافسة العالمية، تقليص دور الدولة، تحرير التجارة الخارجية بإنشاء مناطق للتبادل الحر وتشجيع القطاع الخاص، بكونه شريكاً في السياسة الاقتصادية عن طريق إنشاء القنوات التشريعية والتنظيمية التي تكفل ذلك.

لقد فرضت العولمة بنية اقتصادية ومعرفية جديدة غيرت على إثرها سياسات التنمية والتشغيل، وحدثت تغييرات نوعية لأدوار بعض الفاعلين الاجتماعيين، فاستحوذ القطاع الخاص ممثلاً في عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانة معتبرة وحاسمة مع تراجع وظيفة الدولة واحتفاظها بدور المنسق والمنظم.

كباقي دول العالم تأثرت الجزائر بهذا المناخ العالمي، فراحت تعتمد سياسات تشغيل تتوافق مع طبيعة التحولات والأيديولوجيا الموجهة لعملية التنمية بصورة عامة - والتي عكست اهتماماً بالعنصر

(\*) تذكر الأمم المتحدة في إحدى تقاريرها الصادر سنة 1988 أهمية المقاولة النسوية في السياق الاقتصادي الجديد. جاء فيه

" Il est impossible de surestimer l'importance sociale et économique de cette nouvelle réalité économique : les entreprise dirigées par les femmes/ les entreprise féminine pourraient bien constituer le tournant dans la compétition mondial qui s'ouvre devant nous. Si les politiques publiques ne venaient pas encourager ce développement de toutes leurs force, la perte pour la nation serait incalculable" United states House of representative, new-économie réalités : the rise of women entrepreneurs, Washington DC, GPO, 1988.

النسوي - فكان الانتقال من نموذج اقتصادي مخطط مشبع بفلسفة اشتراكية، وتحديد مسار مغاير يتسم بالتكيف الفكري، والإيديولوجي مع ثقافة اقتصاد السوق لمواكبة التوجهات الاقتصادية العالمية خصوصا في ظل النظام العالمي الذي انتقل بدوره من نظام قطبي إلى نظام أحادي يفرض العولمة كبدل للحد من تعدد النظم الاقتصادي والاجتماعي.

كل ذلك رسم معالم تحول بمراحل عديدة وخصوصيات مميزة بدأت مع اعتماد السلطات الجزائرية بداية من النصف الثاني لسنوات الثمانينات منطق الإصلاحات الهيكلية، الاقتصادية والسياسية العميقة فكانت الدعوة لإقامة إطار مؤسسي يستند على تشجيع المبادرات الفردية، تفعيل دور القطاع الخاص، وبعث ثقافة الاستثمار من خلال الإجراءات التحفيزية المكثفة، فتم إنشاء وزارة مكلفة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عام 1994 تتكفل بتهيئة المحيط الملائم لترقية نشاط هذه المؤسسات، خصوصا بعد التأكيد على أهميتها كوسائل للإنعاش الاقتصادي لسهولة تكيفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على الجمع بين مؤشرات التنمية الاقتصادية، من خلال تعزيز الشبكة المؤسسية، وتوفير مناصب شغل ودورها الاجتماعي من خلال المساهمة في الوصول إلى معدلات نمو ايجابية تتراجع معه معدلات البطالة مع التأكيد على ضرورة تشجيع مشاركة المرأة في القطاع الخاص من خلال خلقها لمؤسسات اقتصادية صغيرة ومتوسطة. واعتبار هذه المشاركة أهم مؤشر يدل على مدى اندماج العنصر النسوي في تفعيل الديناميكية الاقتصادية وتحقيق ملامح تغير اجتماعي.

ومع ذلك لا يزال نشاط المؤسسات (المقاولات) النسوية في الجزائر حقلًا جديداً، فإن كان القطاع الخاص بشكل عام قد تطور و امتد إلى كافة المجالات، فإن المقاولات النسوية في الجزائر لا تزال تواجه صعوبات مختلفة ليس فقط صعوبات مرتبطة بعلاقتها مع الرجل الذي تشارك معه الحياة اليومية في المجتمع.

إن معالجة ظاهرة المؤسسة الاقتصادية النسوية في الجزائر وبكل ما تتضمنه من ممارسات اقتصادية واجتماعية تتم في إطار تنظيمات اجتماعية تخضع لمبدأ هرمية السلطة، ويسودها عدد من العمليات التنظيمية يمكن أن تشكل مادة حية لمجهر القراءة السوسيولوجية من حيث أنها تجمع بين طرفين أساسيين:

- المرأة المقاولات المعبرة عن الفاعل المؤسس لهذه الوحدة (المؤسسة) بكل ما يلازمها من ممارسات جديدة أصبحت واقعا اقتصاديا واجتماعيا يبين بوضوح أن الانتقال الاقتصادي الذي عرفته الجزائر خلال السنوات الأخيرة قد صاحبه مجموعة من التغيرات النوعية الأدوار الفاعلين الاجتماعيين على مستوى بعض البنى الاجتماعية.

- الوحدة أو التنظيم الذي تخلقه المرأة يشكل موضوعا أو بالأحرى حقلًا بحثيا يأخذ بعين الاعتبار خصوصية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة التي تجاوزت النظرة التقليدية التي تعتبرها مجرد صورة مصغرة للمؤسسة الكبيرة.

ونتيجة لذلك فإن إشكالية الموضوع تتعلق أساسا ببحث الخصوصيات المميزة للمؤسسة الاقتصادية النسوية في الجزائر من خلال تشخيص واقعها، بحث تركيبية بنيتها الداخلية، مختلف العمليات التنظيمية، وكذلك تحديدها ملامح ومميزات فئة سوسيو- مهنية بدأت تتشكل حديثا في المجتمع الجزائري يتعلق الأمر بفئة النساء المقاولات صاحبات المؤسسات الخاصة لمحاولة بناء نموذج أو أكثر للمرأة المقاوله يعكس في جوهره أسلوبا جديدا اعتمده المرأة، وأنجز عنه تغير في دورها ومكانتها الاج ويوضح من جهة أخرى مدى رواج ثقافة المؤسسة أو المقاوله لدى العنصر النسوي للاندماج أو ربما لإعادة الاندماج في سوق الشغل وفق صيغ مغايرة للسابقة، التي كادت تحصر أداء المرأة في دوائر مغلقة تتضمن قوالب جاهزة لمهن التعليم، التمريض، الوظيف العمومي، ليضاف شكل جديد فرضته جملة من المعطيات الدولية والوطنية يتعلق بنموذج المرأة المقاوله، وبذلك فالعمل يمكن أن يصبح مؤشرا دال على مسار التحول الاجتماعي. ولكن هل العمل يمكن أن يكون بمثابة مرحلة انتقالية في حياة المرأة؟ وهل يمكن المرأة أن تتخلى عنه بمجرد الحصول على زوج أو إنجاب طفل؟ هل أصبح للمرأة في الجزائر استعداد لمشروع مهني أكثر من استعدادها لمشروع أسرى؟ بصورة شمولية ماهي دوافع المرأة لخلق مؤسسة صغيرة أو متوسطة؟ وهل توفرت لدى المرأة الجزائرية ملامح ثقافة اقتصادية كافية لخلق ثم في مرحلة لاحقة تسيير مؤسستها؟ وما هي مميزات المؤسسات المنشأة؟ جوانبها التنظيمية؟ وهل صاحب التطور السياسي والاقتصادي الحاصل في الجزائر تغير في البنيات الذهنية للمواطن الجزائري في تقبله للمهام الجديد للمرأة؟ مجموعة كبيرة من التساؤلات التي تطرح.

وعليه فإن الدراسة الراهنة تسعى إلى تشخيص الواقع الفعلي للمؤسسة الاقتصادية النسوية، تحليلها بشكل علمي، وتحديد مضامينها، ولكن دون فصلها عن المحتوى الخاص بالمحيط الاجتماعي والخصوصيات الزمانية والثقافية، لأن المرأة أو بالأحرى نشاط المرأة في مجال المقاوله وإن كان يعكس ممارسة اقتصادية لكنها اجتماعية في أصلها تشكل ميكانيزم جوهرية لإعادة النظر في التركيبية المجتمعية بكامل علاقاتها.

يمكن تحديد معالم إشكالية هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

إلى مدى ساهمت سياسة التشغيل المنتهجة حاليا بالجزائر في بروز ما يعرف بالمؤسسة الاقتصادية النسوية؟

إن اعتماد مقاربة سوبولوجية لدراسة المؤسسة الاق النسوية باعتبارها ظاهرة

معقدة ومتعددة الأبعاد *phénomène complexe et multidimensionnel* يستدعي ضرورة تناولها ودراستها عبر ثلاث مستويات، يتعلق المستوى الأول والثاني بالمحددات الداخلية للمؤسسة، في حين يعبر المستوى الثالث عن المحددات الخارجية.

### أولاً: المستوى الفردي Niveau individuel.

يركز هذا المستوى على المرأة باعتبارها الفاعل (Acteur) الذي توفرت لديه رغبة وإرادة خلق مؤسسة، فالقيام بعملية تحليل لهذه المؤسسة ومقاربتها بشكل سوسيولوجي لا يمكن أن تحدث إذا ما وقع تجاوز وإهمال للفاعل الذي قام بعملية التأسيس، وأن لا يتم التعامل معه كشخص معزول بمفرده acteur solitaire، ولكن كشخص مندمج في شبكات مؤسساتية réseaux institutionnels ويتفاعل مع أفراد في إطار شبكة من العلاقات الاجتماعية Acteur inséré dans un tissu de relations إذن فالدعوة لدراسة المؤسسة الاقتصادية النسوية تقتضي دراسة المرأة كفاعل مندمج في إطار انساق المجتمع الفرعية.

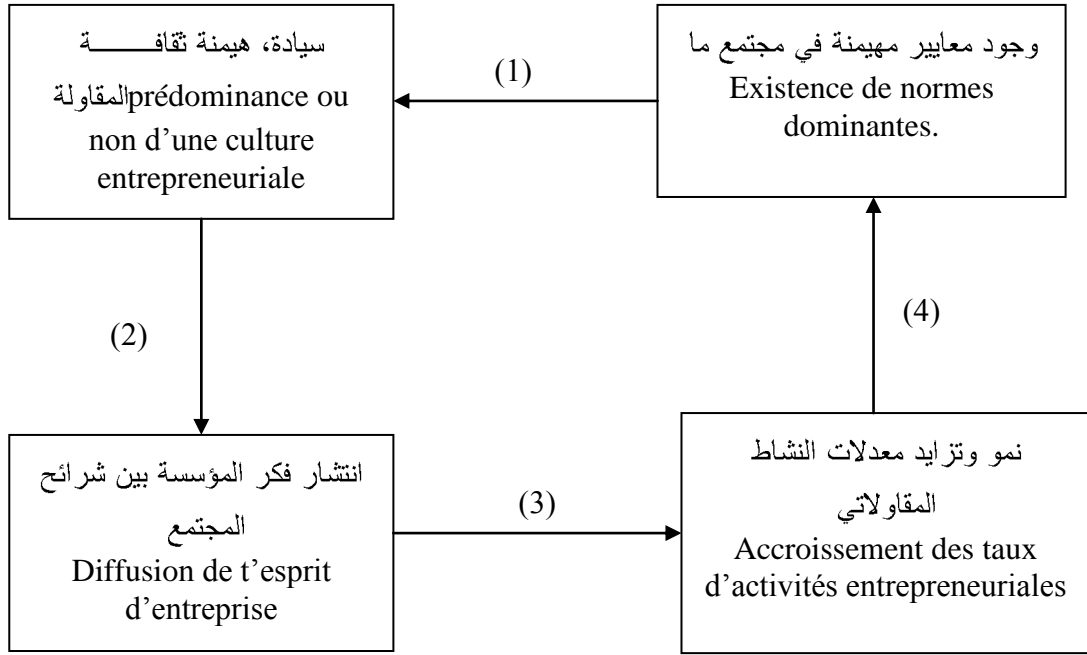
### ثانياً: المستوى المؤسسي Niveau Organisationnel

يركز هذا المستوى على تحليل تركيبة البنية الداخلية للمؤسسة الاقتصادية النسوية باعتبارها وحدة اجتماعية ذات طبيعة عقلانية، تستند إلى تنظيم بيروقراطي مؤسس على مجموعة أبعاد ومبادئ تنظيمية، تختزل الكثير من التمثلات الذهنية والفكرية وكذا الأنماط السلوكية المقبولة والمشاركة بين مختلف أفراد المجتمع، يضم كيانها عدد من المتغيرات والعمليات التنظيمية المقننة، التي تتم في إطار حدود معينة تميز فضاء المؤسسة التي تصبح منتج المجتمع L'entreprise comme un produit de la société، تنتشعب بثقافته، تتماشى إلى حد ما مع توجهات خطابه، ونسقه القيمي، فتشكل آلية للضبط الاجتماعي mécanisme de régulation globale، وأبعد من ذلك تؤسس فضاء أو امرأة تنعكس فيها مؤشرات ودرجات التغيير الاجتماعي الحاصل في المجتمع.

### ثالثاً: المستوى المجتمعي Niveau environnemental

يتعامل مع المؤسسة كوحدة اجتماعية مفتوحة على بيئتها الخارجية فالمؤسسة التي تخلقها المرأة تعتبر مقالة بالمصطلح العلمي، وهذه المقالة حسب تغيير Marcel mass هي فعل اجتماعي محط (fait social total) ما يعني أن المؤسسة تختزل فعل اجتماعي وبالتالي فإن عملية تحليلها تقتضي فهم وتحليل الفعل الاجتماعي ولا يمكن أن يتم هذا إلا في فضاء المجتمع الذي أنتج هذا الفعل ثم اعترف له بشرعية الوجود الاجتماعي. وهو ما يذهب إلى تأكيده السوسيولوجي الأمريكي Philippe selznick (1957) من خلال نظريته المؤسساتية la théorie institutionnelle ، الذي يوضح فيها أن المؤسسة لا تخضع فقط لضغوطات اقتصادية وتقنية، ولكن كذلك لضغوطات ثقافية، واجتماعية مما يعني أن دور المؤسسة واختيار طبيعة نشاطها لا يتم في فراغ، وإنما في ضوء محددات البيئة، التي تكسبها الشرعية الاجتماعية la légitimité sociale، وهوما يوضح تأثير المنظومة المعيارية بقيمتها السوسيو-ثقافية في إنتاج ثم انتشار ونمو النشاط المقاولاتي بين أفراد المجتمع، بخصوص هذه النقطة فقد اقترح Verstraet الباحث بجامعة Montesquieu مقارنته الشهيرة ملخصاً إياها في المخطط التالي:

شكل (1): تأثير البيئة الاجتماعية في انتشار الفكر المقاوالاتي



**Source:** Thierry Verstraet et Bertrant saporta: création d'entreprise et entrepreneuriat, les éditions de l'ADREG, paris, janvier, 2006, p151.

وبالرجوع إلى الإشكالية البحثية وما طرحه من مستويات تحليلية ثلاث يقابلها عدد من القضايا البحثية صاغتها الدراسة في جملة تساؤلات جاءت على النحو التالي:

- 1- ماهي الخصائص ( الملامح) المميزة لفئة النساء التي تقوم بخلق مؤسسات اقتصادية تدرج في إطار ما يعرف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- 2- ماهي مميزات المؤسسات الاقتصادية التي تخلقها المرأة في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة؟
- 3- كيف يمكن تقييم مواقف مختلف المؤسسات المجتمعية اتجاه المقولة النسوية؟

ثالثا: أهداف الدراسة

انطلاقا من الإشكالية البحثية التي طرحها الدراسة وما تكتسيه من أهمية في مجال البحوث العلمية تستمد الدراسة الراهنة أهدافها وتسعى إلى مقارنة ظاهرة المؤسسة (المقاولة) النسوية في الجزائر بطريقة سوسيولوجية. ويمكن تحديد أهداف الدراسة في محورين أساسيين هما: الأهداف العلمية (الأكاديمية) والأهداف التطبيقية (العملية).



## I- الأهداف العلمية (النظرية):

1- عرض وتحليل إسهامات التراث السوسيولوجي من خلال الاطلاع على مختلف الرؤى التحليلية، التفسيرية، والكيفيات التي عالج بها هذا التراث النظري قضية دور المرأة، أو بالأحرى عمل المرأة خارج البيت، وإمكانية اندماجها في الحياة الاقتصادية ومساهمتها في عملية التنمية، وهل يكون ذلك من خلال إعطاء الأولوية لتأسيس مشروع أسري أم مشروع مهني يتعلق - بالنسبة لهذه الدراسة - بالمؤسسة الاقتصادية التي تعبر في واقع الأمر عن شكل من أشكال عمل المرأة ولكنه اتخذ صيغة أو صورة أكثر حداثة من صور العمل المأجور.

2- حصر أهم معالم التراث الفكري السوسيولوجي بالتركيز على مختلف اتجاهاته الفكرية المعالجة لقضايا المؤسسة الاقتصادية (المقالة) والمقاول باعتبارهم مفاهيم أساسية تقوم عليها هذه الدراسة.

3- محاولة التوصل إلى صياغة تحليل شامل يأخذ بعين الاعتبار الخصوصية المميزة للمجتمع الجزائري، وبأكثر تحديد للمؤسسة الاقتصادية النسوية في الجزائر، وبذلك تتفادى خطأ الإسقاطية في حقل الدراسات السوسيولوجية.

## II- الأهداف العملية:

1- تحديد عدد من الخصائص المميزة للمؤسسات الاقتصادية النسوية في الجزائر، وذلك من خلال التركيز على متغيرات معينة تتعلق مثلا ب: الأبعاد البنائية الستاتيكية (حجم المؤسسة، شكلها... الخ) الثقافة التنظيمية، العمليات التنظيمية (اتصال، سلطة، حوافز، إشراف... الخ).

2- التعرف على الدوافع والأسباب التي تدفع المرأة الجزائرية لاتخاذ مبادرة خلق مؤسسة اقتصادية خاصة بها، ثم ماهي الاستراتيجيات التي تنتهجها، والأساليب التي تعتمد عليها لتجسيد مشروعها على أرض الواقع.

3- محاولة الوقوف على أهم الخصائص والمواصفات المميزة للمرأة الجزائرية صاحبة المؤسسة الاقتصادية وتتبع مسارها الاجتماعي، المهني مما يساعد في بناء نموذج أو أكثر للمرأة المقولة في الجزائر.

4- الوقوف عند طبيعة العراقيل التي تعترض المؤسسة الاقتصادية النسوية، تؤثر على سير نشاطها ودرجة فعاليتها رغم الدور الذي تلعبه الدولة الجزائرية في سبيل تطوير الاستثمار، ودعم إنشاء هذه المؤسسات، بل أكثر من ذلك الإجراءات التحفيزية المكرسة لها من قبل عديد التنظيمات الدولية كمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE ومنظمة الأمم المتحدة من خلال برنامج الأمم المتحدة للإنماء PNUD.

## رابعاً: المفاهيم الأساسية

يتناول هذا الجزء قراءة تحليلية لبعض ما ورد في الفكر السوسيولوجي حول جملة المفاهيم المركزية المعتمدة في هذا البحث أو ما يعبر عنه بالإطار المفاهيمي، ليتم في الأخير طرح التعاريف الإجرائية التي تعتمدها الدراسة، وذلك من أجل تحديد مجال معنى المفهوم، ورسم حدود أبعاده، مما يسهل القيام بعملية تحديد دقيق لجوانب موضوع الدراسة استعانة في ذلك بمختلف الطروحات العلمية المتوفرة على اختلاف توجهاتها النظرية وتياراتها الإيديولوجية، لأن المفهوم في نهاية المطاف ماهو إلا انعكاس للظاهرة أو الواقع المدروس، يحاول اختزال جوانب الموضوع المراد دراسته من المستوى الملموس إلى المستوى التجريدي العام. وقد تم حصر المفاهيم الأساسية لهذه الدراسة في:

1- سياسة التشغيل.

2- المؤسسة الاقتصادية.

3- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4- المرأة المقاول.

### 1- سياسة التشغيل:

شكل هذا المفهوم مجال بحث مشترك لعديد التخصصات الأكاديمية والفروع البحثية، فاستقطب حيزاً كبيراً من اهتمام الاقتصاديين، الباحثين الاجتماعيين والسياسيين، وهو ما يترجم درجة الأهمية التي يتضمنها، حتى أن كثير من الباحثين يصنفوا البحث في قضايا التشغيل والتوظيف والعلاقات المهنية والمؤسساتية كأهم الحقول المعرفية الجديدة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة في إطار الدراسات الحديثة للسوسيولوجية الاقتصادية، وهو ما ذهب إلى تأكيده مغربي في أطروحته لدكتوراه حول "الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لظاهرة الانفتاح الاقتصادي في الجزائر في ظل السوسيولوجيا الاقتصادية"<sup>(1)</sup>.

في البداية يمكن تعريف التشغيل بأنه: "وضعية أولية بالنسبة للوضعيات الأخرى فالمتقاعد والطالب اللذان لا يعملان هما على سبيل المثال مشتغلان كذلك يعتبر كل شخص في إجازة مرضية، وكل شخص متوقف عن العمل منذ أقل من شهر، وكل شخص يتابع تربصاً لتحديث المعلومات أو لتحسين المستوى في إطار عمله، أي كان مكان التربص، ومهما كانت مدته وكذلك كل شخص يعمل نصف الدوام شخصاً مشتغلاً"<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> عبد الغني معزي: الانعكاسات الاقتصادية الاجتماعية لظاهرة الانفتاح الاقتصادي في الجزائر في ظل سوسيولوجية الاقتصادية رسالة دكتوراه دولة، إشراف محمد أكلي فراحي، جامعة الجزائر العاصمة، 2006، ص 55.

<sup>2</sup> بلقاسم سلطانية وآخرون: الإشكالات النظرية والواقع (مجتمع المدينة نموذجاً) منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 1999، ص 168.

حقوق الشغل أهمية بالغة ودور محوري في حياة الفرد والمجتمع بشكل عام، فلم يعد ينظر إليه على انه مجرد مسألة اجتماعية، ولكنه إحدى أهم العناصر البنائية المشتركة بين عديد الأنساق الاجتماعية التي تتفاعل فيما بينها محافظة بذلك على التوازن الوظيفي، والمنطق الاقتصادي داخل البناء الكلي "المجتمع" وهو ما يعبر عنه الباحثين.

Margaret maruani et Emmanuèle Reynaud

في كتاب لهما صدر سنة 2004 بعنوان "sociologie de l'emploi" جاء فيه

l'emploi n'est pas une -question sociale- "parmi D'autre : c'est un des éléments structurants du fonctionnement de la société"<sup>1</sup>.

وقد أخذت عديد الحكومات والدول في برمجة مجموعة إجراءات، وتسطير برامج لاستيعاب مسألة التشغيل، التقليل من البطالة والتحكم فيه، من خلال إمكانية توفير فرص عمل لطاقتها البشرية عبر مجموعة من الخطط وسياسات التشغيل التي تعبر عن "إستراتيجية العمل السائدة في بلد معين والأفكار الاقتصادية والاجتماعية التي تتبع منها، والمبادئ التي تستند إليها والأهداف التي ترمي إلى تحقيقها، والتي تركز في الأساس على اشتغال السكان القادرين على العمل، بإحداث مناصب العمل كهدف أساسي للتنمية، أي العمل على إحداث مناصب شغل على نطاق واسع بحيث يمكن القضاء على البطالة والعمل الجزئي مع الأخذ بعين الاعتبار التوسع باتجاه قطاع التكوين المهني أي البحث عن التطابق بين سياسة التشغيل و عملية التكوين المهني"<sup>(2)</sup>.

من الواضح أن هذا التعريف يعكس إلى حد ما التوجه الاشتراكي الذي كان متضمن في سياسة التشغيل لفترة مضت من تاريخ الجزائر، ويتجلى هذا في استخدامه لعبارة "استحداث المناصب عمل كهدف أساسي للتنمية"، ومما لا شك فيه أن خلق هذه المناصب يكون من طرف الدولة للسكان القادرين.

أما في الوقت الحالي فقد عوضت هذه المفاهيم بأخرى تتعلق بتنمية المبادرات الفردية لخلق مشاريع اقتصادية خاصة، ومحاولة استغلال الفرصة المعروضة في سوق الشغل، والفرصة حسب ما ذهب إليه casson كإشارة إلى " وضعيات فيها أو من خلالها تكون منتجات جديدة، خدمات، مواد أولية، وطرائق للتنظيم تم تقديمها وبيعها بأسعار مرتفعة عن قيمة تكاليف إنتاجها"<sup>(3)</sup>، فالفرصة opportunité هي في الأساس معلومة جديدة ينبغي استثمارها وتوظيفها، وانه إذا ماتوفرت للفرد

<sup>1</sup> - Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud : sociologie de l'emploi, 4<sup>ème</sup> édition, éditions la découverte, paris, 2004, p103.

<sup>2</sup> - بلقاسم سلاطينية: التكوين المهني وسياسة التشغيل، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 1996، ص67.

<sup>3</sup> - Eric Michael la violette et Christophe loue: les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel, congrès international francophone en entrepreneuriat et PME: l'internationalisation des pme et ses conséquences sur les stratégie entrepreneuriales, haute école de gestion (HEG), fribourg, suisse, 25, 26, 27 octobre, 2006.

وامتلك بعض المهارات المعرفية *propriétés cognitives* فإنها تطلق رؤية مقاولاتية *Vision entrepreneuriale*.

لاستغلال هذه الفرصة يتم تجسيدها ميدانيا بإطلاق مشروع مؤسسة، وبالتالي خلق منصب عمل ذاتي تماشياً مع ثقافة اقتصاد السوق، التي تستبعد مفاهيم التوظيف في الحكومة ولدى القطاع العام. وعموماً يمكن التمييز في سياستين للتشغيل:

**أولاً: سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الاشتراكي:** الدولة "قطاع موظف"/ "منصب شغل"

تتولى الدولة عملية تخطيط هذه السياسة التشغيلية وتحدد آليات وبرامج تنفيذها في سبيل توفير منصب عمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة، فالدولة هي القطاع الموظف الذي يتكفل بخلق فرص عمل جديدة يفترض فيها أن تنسم بالديمومة، وإلا تحول الأمر إلى سياسة تشغيلية ذات منحى ترقيعي لجأت إلى اعتمادها عدد من الدول في مسيرة إصلاحاتها الاقتصادية.

**ثانياً: سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الحر:** الفرد "القطاع الخاص"/ "خلق مؤسسة خاصة"

تقوم الدولة برسم الخطوط العريضة لهذه السياسة، غير أن عملية تنفيذها لا تتم إلا بمشاركة القطاع الخاص باعتبارها شريكا أساسيا في هذه السياسة، وينحصر دور الدولة في تشجيع الأفراد على خلق فرص عمل لذواتهم وللآخرين، من خلال تأسيسهم لمشاريع اقتصادية في ظل استفادتهم من إجراءات تحفيزية. لم يعد المجال للحديث عن منصب عمل توفره الدولة التي سقطت صفة الموظف عنها في أغلب القطاعات ما عدا بعض المجالات وعبر برامج محددة لفئات اجتماعية خاصة.

وتشير منظمة العمل العربية في إحدى تقاريرها<sup>1</sup> الصادر عام 2008 إلى أن سياسات التشغيل المنتهجة حالياً لدى عدد كبير من الدول خاصة العربية تركز على خدمات التشغيل السالبة أو ما يعرف بـ *passive employment services* كإجراءات أو تدابير سلبية تستند على برامج دعم مادي تسعى من خلالها للمحافظة على استقرار الوضع الاجتماعي، ومن أمثلة البرامج المعتمدة بكثرة نجد برامج التقاعد المبكر التي توفر دعم لمن لا عمل لهم ممن سبق لهم العمل لفترة طويلة نسبياً تؤهلهم للحصول على راتب تقاعدي منتظم، وبرامج إعانات البطالة كدعم مؤقت في شكل إعانات شهرية تقدم للمستحقين من العاطلين المسجلين، وهو البرنامج الذي بدأت في تطبيقه الجزائر مع أواخر سنة 2008، بالإضافة إلى برامج تفعيله أكثر ديناميكية لتنشيط سوق الشغل أو ما يعرف بـ *Active employment services* تتبنى فلسفة تشجيع العمل المستقل وتنمية روح المبادرة من خلال التركيز على خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة تساهم في دعم النمو الاقتصادي للبلاد إذ بلغ حجم هذا النسيج

<sup>1</sup> موجز التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل في الدول العربية، القاهرة، مصر، 2008، ص

المؤسسات في الدول العربية أكثر من 90 % من إجمالي المؤسسات العاملة، حيث توظف حوالي 60 % من القوى العاملة وتساهم بما نسبته 50 % من الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بمساهمتها في الدول المتقدمة بم نسبته 70 إلى 80 % من الناتج الإجمالي.

تسعى كذلك الدول العربية من خلال سياساتها التشغيلية إلى تقليص ما يسمى في الأدب الاقتصادي بالبطالة الاحتكاكية frictional un employment كإشارة إلى ذلك النوع من البطالة، الذي يكون سببه الرئيسي غياب المعلومات عن طرفي سوق الشغل، الباحثون عن عمل من جهة وأرباب العمل والمؤسسات المستخدمة من ناحية أخرى، ويرجع ذلك إلى غياب مؤسسات وسيطة بين الطرفين تكون بمثابة بنك معلومات، وتشغل بأنظمة الانترنت أو ما يعرف بالتوظيف الإلكتروني، الذي تعتمد وبنسبة جد مرتفعة الدول الأوروبية في سياساتها التشغيلية. أما بالنسبة للجزائر فقد قامت بخلق وكالة وطنية لتشغيل اليد العاملة ANEM تعني بمراقبة تطور سوق الشغل واستيعاب طلباته.

وبعد هذه الشروحات حول قضايا التشغيل و سياساته خلصت الدراسة إلى اعتماد تعريف إجرائي لسياسة التشغيل يعبر عن الأسلوب المعتمد من طرف الدولة في معالجة مسألة التشغيل، وتقليص معدلات البطالة، وفي تنظيم وتأطير صور وأشكال العلاقات التي تربط بين العامل ورب العمل سواء كانوا أفراد أو مؤسسات عامة، أو خاصة من خلال المنظومة القانونية والتشريعية المعتمدة ضمانا للمحافظة على استقرار الأوضاع الاجتماعية. مما يدعو للقول بأن هذه السياسة التشغيلية ترتبط ارتباطا عضويا بالمناخ الاقتصادي والظروف الاجتماعية والبنية الثقافية والسياسية التي تشكل خصوصية كل مجتمع، مما يعني أنها تعكس إلى حد بعيد التوجهات الأيديولوجية التي يتبناها النظام السياسي القائم.

## 2/ المؤسسة الاقتصادية:

لقد شغلت المؤسسة الاقتصادية حيزا معتبرا في كتابات واعمل الباحثين لاسيما منهم الاقتصاديين والسوسيولوجيين، مما جعل هذا المفهوم ينطوي على الكثير من المعاني والدلالات، وتختلف تسميته بتعدد النظريات التي تناولته، فمنها من يعتبره في شكل مشروع، ومنها من يأخذه في شكل منظمة، شكل تنظيم، شكل مقولة، وكل منها يحمل نفس المعنى على مستوى الطرح العام، وإن تخللت بعضها فروقات بسيطة على الصعيد الإستمولوجي.

يؤكد Sainsaulieu في كتابه « l'entreprise, une affaire de société » الصادر سنة 1990 أن من أكثر الصعوبات التي تعترض الباحثين الاجتماعيين في حقل سوسيولوجيا المؤسسات هو الخروج بتعريف موحد لمفهوم المؤسسة، ويبرر ذلك بغياب نموذج نظري شامل يجمع مختلف الأبعاد التصورية لمفهوم المؤسسة<sup>1</sup>، أما بالنسبة لـ Segrestin فهو يعتبر أن المؤسسة التي نعرفها حاليا لا يمكن أن تمثل الشكل المطلق ولا العالمي للمؤسسة، فهناك صيغ متعددة تحمل بصمة الحقبة التاريخية

<sup>1</sup>- Renaud Sainsaulieu : l'entreprise, une affaire de société, presses de la fondation nationale des sciences politiques, paris, 1990, p : 19.

التي وجدت فيها، مما يعني أن تحديد مفهوم المؤسسة هو في واقع الأمر تحديد نسبي يخضع لمحددات عديدة أهمها السياق المجتمعي والزمني، وهذه قاعدة منهجية أساسية تتبناها الدراسة في طرح مفاهيمنا المركزية.

يعود أصل كلمة مؤسسة إلى المصطلح الفرنسي *entreprise* المأخوذ من كلمة *entreprendre* وهي عملية تتعلق بمجابهة مخاطر البحر من أجل الحصول على حريز الشرق، فمفهوم المؤسسة كان مرتبطاً بفكرة الخطر.<sup>(1)</sup>

بالرجوع إلى قاموس *petit Robert* 2009 فالمؤسسة هي منظمة مستقلة لإنتاج سلع أو خدمات ذات طبيعة تجارية، اقتصادية وليست ذات طبيعة اجتماعية، خيرية بمعنى ضرورة توفر عنصر الزبون أو المستهلك.<sup>2</sup>

أما قاموس *Larousse* فيعرفها على أنها: "وحدة اقتصادية للإنتاج سواء كان إنتاج سلع أو خدماتي تتمتع بالاستقلالية التامة في اتخاذ القرارات، ويمكن أن تتخذ أحد الأشكال التالية: مؤسسات خاصة تكون ملكاً لشخص أو لمجموعة أشخاص، مؤسسات عمومية مسيرة كلياً من طرف الدولة، ومؤسسات نصف عمومية بإشراك الأفراد مع الدولة في عملية التسيير".<sup>3</sup>

ويعرف قاموس التسيير *Dictionnaire de gestion* المؤسسة الاقتصادية على أنها: "منظمة مستقلة مالياً تهدف إلى توفير الإنتاج بغرض التسويق، أي أنها تطمح إلى ممارسة نشاط اقتصادي بصفة مستمرة ومهيكله معتمدة في ذلك على مواردها البشرية، المادية والمالية"<sup>(4)</sup>.

انطلاقاً من هذا التعريف الذي يتميز بحدائته وانتشار استعماله يتضح جلياً إمكانية استخدام مفهوم المنظمة للدلالة على المؤسسة أي أنهما يحملان نفس المعنى.

وغير بعيد عن هذا المعنى يقدم *Brémont* تعريفه للمؤسسة بتركيزه على أنها تجمع عوامل الإنتاج لتقديم منتج يعرض أو يلقى رواجاً في السوق.<sup>5</sup>

تتجلى نزعة اتفاقية بين عدد معتبر من التعاريف الواردة في أغلب القواميس العالمية على تحديد مفهوم المؤسسة كإشارة إلى كل حدة أو تنظيم إنتاجي ذو طبيعة اقتصادية "لا خيرية" يتكفل بتقديم منتجات مادية/خدمائية مقابل عائد مادي، وهو ما يتوافق أساساً مع المؤسسة الاقتصادية، كذلك هناك تركيز على الناحية القانونية للمؤسسة الاقتصادية، والتي نجد لها حاضرة بقوة في تعريف *Leberton* "شكل تنظيم اقتصادي مستقل مالياً، يقترح نفسه لإنتاج سلع أو خدمات للسوق"<sup>6</sup>، مما يبرز الشخصية الاعتبارية للمؤسسة الاقتصادية أي استقلاليتها ذمتها المالية.

<sup>1</sup> - P, Baranger : les fonctions de l'entreprise, 2<sup>ème</sup> édition, Vuibert, paris, 1998, P : 04.

<sup>2</sup> - Dictionnaire la nouveau petit Robert de Paul Robert, Nouvelle édition millésime; paris, 2009, p 893.

<sup>3</sup> - Dictionnaire Larousse, paris, 1999, p 552.

<sup>4</sup> - Elie Cohen, Dictionnaire de Gestion, édition la découverte, paris, 2000, p 136.

<sup>5</sup> - Brémont: Sciences économiques et Sociales, édition Belin, paris, 2004, p 97.

<sup>6</sup> - ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، 1998، ص 10.

وبالنسبة لعدد من العلماء والباحثين الاجتماعيين فقد اتفقوا على تحديد مفهوم المؤسسة، وقد اعتمدت الدراسة في هذا الجزء على التعريف الوارد في القاموس السوسولوجي الفرنسي الذي يعتبر المؤسسة بأنها:

"comme un ensemble de normes Sociales qui orientent et déterminent le rôle des individus"<sup>(1)</sup>

فالمؤسسة تستعمل كإشارة إلى مجموعة الأحكام والمعايير الاجتماعية التي توجه وتحدد دور الأفراد ضمن أي نسق اجتماعي كان، وهذه المعايير تتميز بثلاث سمات أساسية: خارجية على الأفراد، مستقرة نسبياً، لا تتغير أو تتعدل تبعاً للظروف، وقد استعمل أوجست كونت August conte مصطلح المؤسسة في مجالات ونواحي كثيرة خلال القرن التاسع عشر فتكلم عن المؤسسة العائلية المؤسسة الاقتصادية، المؤسسة التربوية... الخ، كما استعمل هذا المفهوم هربرت سبنسر Herbert spenser في كتابه "مبادئ علم الاجتماع" حيث أشار إلى وجود نوع من المماثلة البيولوجية بين المجتمع والكائن الحي، واعتبر المؤسسة نسق اجتماعي مفتوح ومتفاعل باستمرار مع بيئته الخارجية.

أما بالنسبة لكارل ماركس Karl Marx فالمؤسسة الاقتصادية تكون ممثلة في عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال، وفي نفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع واعتبر المؤسسة أداة من خلالها تمارس الطبقة الحاكمة سيطرتها واستغلالها للطبقات الأخرى، فجعلها مجرد وسيلة أساسية لتحقيق مصالح وأهداف الطبقة المسيطرة، مما يساعد على إعادة إنتاج التقسيم الطبقي، وبالتالي المحافظة على الطبقات المغلقة.

يتضح أن هناك تركيز على تعريف المؤسسة كوحدة إنتاج، لكن هل المؤسسة تنتهي مهمتها عند الإنتاج فقط أم عند تبادل منتجاتها مع الغير؟ ثم هل بالضرورة أن تستعمل المؤسسة عدداً كبيراً من العمال؟ الواقع اليوم يشير إلى وجود مؤسسات تستعمل عدداً من العمال قد يصل إلى ثلاثة تبعاً لدرجة تطور وحجم ما تستخدمه من تكنولوجيا.

وبالنسبة لماكس Max weber فقد اعتبر المؤسسة كتنظيم بيروقراطي مغلق وأكد على الجانب الرسمي في ترشيد السلوك مهماً الحاجات الإنسانية فعرّفها بأنها: " علاقة اجتماعية تكون مغلقة أو محدودة الانضمام إليها طبقاً لقواعد مميزة"<sup>2</sup>.

ويتضح من خلال ذلك أن فيبر يركز على اعتبار المؤسسة كجماعة تضامنية يتفاعل الأفراد في إطارها وفقاً لمنظومة القواعد والإجراءات المحددة سلفاً كإشارة إلى البعد الرسمي. وغير بعيد عن الطرح الفيبري يقدم شين تعريفه للمؤسسة معتبراً إياها: " تنسيق عقلاني لنشاط يقوم به عدد من الأشخاص من أجل تحقيق أهداف محددة، بواسطة نظام لتقسيم العمل وتحت إشراف سلطة".

<sup>1</sup> - Etienne, Bloess, Nireck, Roux: Dictionnaire de Sociologie, Hatier, paris, 1995, p 123.

<sup>2</sup> - عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1987، 11.

وفي مقابل هذا الطرح الذي ركز على الجوانب الرسمية للتنظيم "المؤسسة" يذهب شستر برنارد C. Bernard إلى تعريف المؤسسات بأنها أنساق فرعية تدخل في نطاق ما يعرف بالنسق التعاوني cooperative System كشكل من أشكال التعاون بين الأفراد يتسم بأنه شعوري، اختياري وهادف.

ضمن نفس الإطار الوظيفي يقدم بارسونز Tacot Parsons مقارنته للمؤسسة معتبرا إياها "نسق اجتماعي يتكون من فاعلين أو أكثر يحتل كل منهما مركزا أو مكانة اجتماعية متميزة عن الأخرى، ويؤدي دورا متميزا، فهو عبارة عن نمط منظم يحكم العلاقات بين الأفراد وينظم حقوقهم وواجباتهم اتجاه بعضهم البعض، كما أنه يعتبر إطارا من المعايير أو القيم المشتركة"<sup>(1)</sup>.

يتضمن هذا التعريف عددا من المفاهيم حددها بارسونز نفسه كالتالي:

مفهوم الدور ← سلوك الفرد "الفاعل" في علاقته مع الآخرين.

مفهوم المكانة ← موقع الفاعل في وجود علاقة اجتماعية معينة.

وعندما تقام شبكة من العلاقات التفاعلية لعدد من الأدوار تنتج ما يسمى مؤسسة "نظام، منظمة" وقد ركز بارسونز كثيرا على أهمية نسق القيم ودوره الوظيفي في العمل على استمرارية وديمومة المؤسسة من خلال موازنة متطلبات النسق مع البيئة الخارجية.

غير بعيد عن طرح بارسونز يذهب فيبلين Veblen وهو أحد رواد السوسيولوجيا الاقتصادية في الولايات المتحدة الأمريكية إلى تعريف المؤسسات معتبرا إياها مرآة عاكسة لمختلفة التمثلات الذهنية والفكرية وكذا الأنماط السلوكية المقبولة والمشاركة بين مختلف أفراد المجتمع، فغالبا ما يستند الأفراد إلى النسق القيمي باعتباره محدد أساسيا لكل التصرفات والأنماط السلوكية، فيتصرفوا حسب التوجهات القيمية والمعايير التي اكتسبوها من المجتمع، والتي تتعرض بدورها إلى منطوق التغيير الاجتماعي.<sup>(2)</sup>

أما أميتاي أيتزيوني A, Etzioni فيعرف التنظيمات "كوحدة اجتماعية أو تجمعات إنسانية تقوم بصورة مقصودة من أجل تحقيق أهداف أو قيم مميزة، ويستبعد من دائرة هذا التعريف بعض التجمعات البشرية كجماعات القرابة، الأصدقاء، وعلى هذا الأساس ينبغي التمييز بين المؤسسة كتنظيم اجتماعي يقام بطريقة عفوية غير مقصودة وبين المؤسسات كوحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة مثل ما هو الشأن في المؤسسة الاقتصادية النسوية موضوع الدراسة.

لذلك تركز هذه الأطروحة على التعاريف المستقاة من حقل علم اجتماع التنظيم والمؤسسة، ويعتبر التعريف الذي قدمه دافت DAFT 1992 من أبسط التعاريف وأكثرها استخداما في الكتابات التنظيمية، جاء فيه: "المؤسسات عبارة عن وحدات اجتماعية يضم كيانها مجموعة من الأنشطة

<sup>1</sup> - عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسيولوجية المعاصرة، الجزء 02، دار المعارف الجامعية، مصر، 2005، ص 27.

<sup>2</sup> - T, Veblen : théorie de la classe de loisir, édition Gallinard, paris, 1970, P : 27/



التنظيمية المقننة التي تتم في إطار حدود معينة تميز المؤسسة عن البيئة التي تتفاعل معها، وتنشأ هذه المؤسسات بدافع تحقيق أهداف محددة، فإذا زال الهدف زال مبرر وجودها".<sup>(1)</sup>

وعليه يمكن اعتبار المؤسسة نظاما اجتماعيا يضم عدد من الأفراد تجمعوا في جماعة وظيفية منظمة، وهم يحتلون أدوارا متباينة في المستويات التنظيمية ويخضعون لنظام رقابة، ولكن قبل ذلك يستفيدون من حوافز تخلق لديهم الرغبة لإنجاز المهام التنظيمية، وتنشأ بينهم علاقات اجتماعية تخضع لقوانين رسمية، وقواعد ثابتة من أجل تحقيق أهداف مبرمجة على المستوى القصير والبعيد وكذلك تقديم خدمات أو منتجات تعكس ثقافة هذه المؤسسة وطبيعة نشاطها، وتشكل مخرجاتها الموجهة للبيئة الخارجية تأكيدا لمبدأ الانفتاح على المحيط.

أما بالنسبة للاقتصاديين فقد ركزوا على اعتبار المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع، فاكتفوا بطرحها كمارسات منحصرة في إطار النشاطات الاقتصادية المختلفة للأفراد والجماعات، وهذا ما أدى إلى فصلها عن إطارها الاجتماعي والتاريخي وأدى أيضا إلى طرح إشكالية الدراسات العلمية لهذه المؤسسات الاقتصادية من وجهة نظر جديدة تدعمها الدراسات الحديثة للسوسيولوجيا الاقتصادية كحقل بحثي مشترك بين السوسيولوجيا وعلم الاقتصاد، فجاء إنتاج عديد التعاريف للمؤسسة الاقتصادية، يعود أهمها للباحث فرانسوا بيرو François peroux الذي عرفها على أنها: " منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات aptitudes متنوعة تستعمل رؤوس أموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة، يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفه، فهي شكل إنتاج بواسطته، وضمن نفس الذمة patrimoine تدمج أسعار مختلف عوامل الإنتاج المقدمة من طرف أعوان متميزين عن مالك المؤسسة، بهدف بيع سلعة أو خدمات في السوق، من أجل الحصول على دخل نقدي ينتج عن الفرق بين سلسلتين من الأسعار".<sup>(2)</sup>

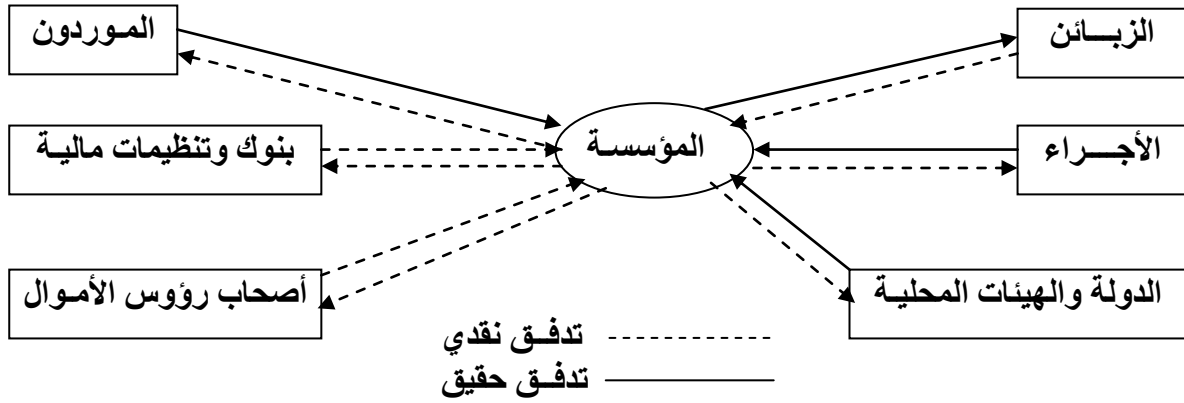
يوضح هذا التعريف الجانب البشري المتضمن في المؤسسة، والهدف من إنشائها المتمثل في الحصول على دخل أو عائد مادي، وهو ما يتوافق أساسا مع المؤسسة الاقتصادية، كما أنه يركز على اعتبار المؤسسة مرادفة لمفهوم المنظمة، وهو ما يؤكد الباحثين مارش وسيرت March et cyert بقولهما: "تعتبر المؤسسة الاقتصادية منظمة، تتضمن مجموعة أنظمة نشطة، تعمل على التنسيق بين مختلف الأفراد والمعلومات والمصالح والمهارات... وكيفية تجنيد الموارد والتنسيق بين مختلف الجهود من أجل المحافظة على بقاء المنظمة، استمرارها وإثبات فعاليتها"<sup>(3)</sup>، فهناك علاقات تبادلية تحدث بين المؤسسة الاقتصادية ومختلف المتعاملين معها والتي عادة ما ينتج عنها تدفقات مختلفة يمكن إيجازها على النحو التالي:

<sup>1</sup>- بورحلة علال، مرجع سابق، ص 15.

<sup>2</sup>- ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 10.

<sup>3</sup>- Benzamin coriat et olivier winstein: les nouvelles théories de l'entreprise, entreprise, paris, 1995, p : 41.

شكل (2): العلاقات التبادلية القائمة بين المؤسسة ومتعاملاتها.



Source: Ahmed Koudri, économie d'entreprise, ENAG, Alger, 1999, p : 107.

بشكل عام ومهما تعددت التعاريف يمكن القول أن هناك اتجاهين أساسيين لدراسة المؤسسة والتعامل معها.\*).

اتجاه أول "كلاسيكي":

يؤكد على ضرورة مقارنة المؤسسة الاقتصادية كوحدة ميكانيكية، تؤدي وظائف مجردة، تتضمن تنظيمًا رشيدًا يخضع لمنطق العلمية التaylorية والعقلانية الفيبرية.

اتجاه ثاني "حديث":

يدعو لمقاربة المؤسسة الاقتصادية كنظام اجتماعي مفتوح open-System على بيئته يسعى لتحقيق أهدافه التنظيمية، وفي الوقت نفسه إشباع الحاجات النفسية الاجتماعية لأفراده.

انطلاقًا من المرجعية الفكرية لهذين الاتجاهين ومختلف التعاريف التي صيغت حول مفهوم المؤسسة، وقد كان لعلماء الاجتماع الإسهام الكبير فيها، كما جاء في الجزء الماضي، دون تجاوز مساهمة ألان توران 1969 حين عرف المؤسسة بأنها: " مركز مستقل يدير تنظيم لتحقيق أهداف اقتصادية" إضافة إلى بعض المساهمات والتعاريف الحديثة التي تم عرضها، والمندرجة أساسًا في حقل السوسيولوجيا الاقتصادية أو سوسيولوجيا المؤسسة . نصل في هذا الجزء إلى تقديم التعريف الإجرائي الذي تعتمده الدراسة في بحث المؤسسة الاقتصادية النسوية معتبرة إياها وحدة اجتماعية ذات طبيعة اقتصادية، إنتاج سلع/ تقديم خدمات تتميز بالاستقلالية المالية، تقام بصورة مقصودة من طرف المرأة، التي تسعى لإشباع حاجاتها وتحقيق أهدافها، فهي المالكة والمسيرة لهذه المؤسسة التي تضم مجموعة من الفاعلين الاجتماعيين، تنشأ بينهم علاقات تفاعلية، وتستند إلى تنظيم بيروقراطي يقوم على مجموعة من المبادئ التنظيمية (تقسيم عمل، رقابة، سلطة، حوافز،.....الخ) وتسعى لتحقيق أهداف محددة "أهداف تنظيمية+ أهداف خاصة بمختلف الأفراد الفاعلين"، وتتميز بانفتاحها على بيئتها

\* سنأتي في الفصل الثاني إلى توضيح وبشكل مفصل مختلف المقاربات السوسيولوجية التي صيغت حول مفهوم المؤسسة.

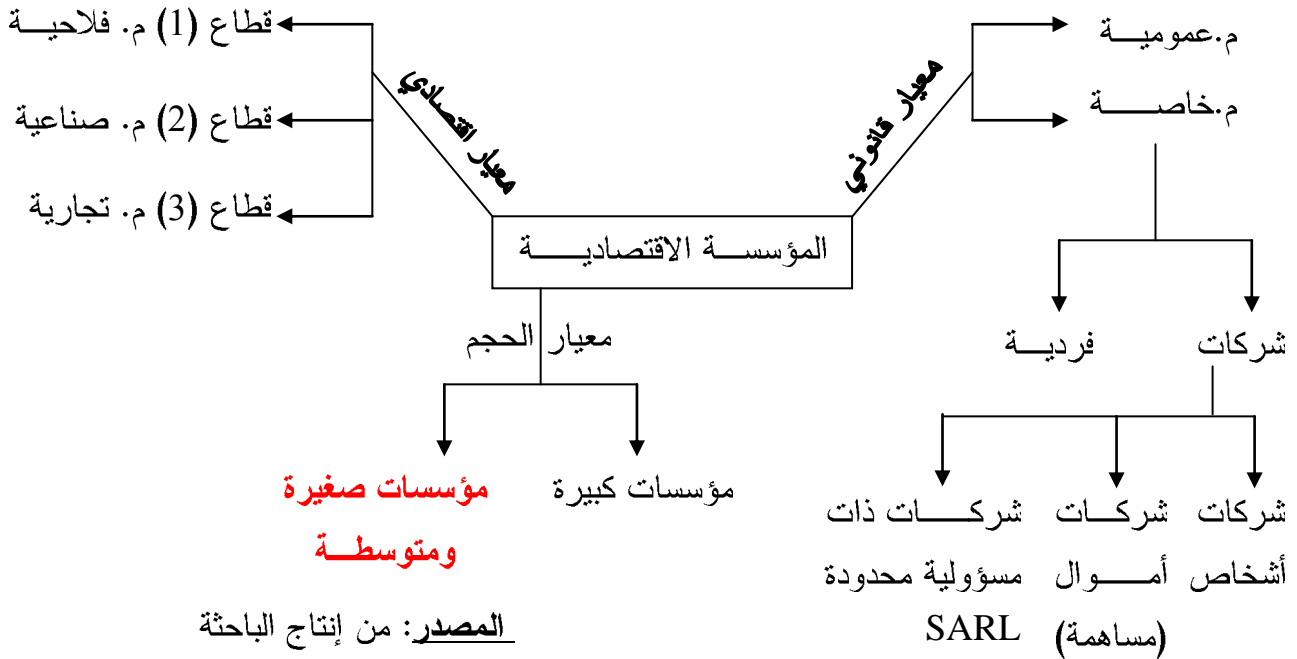
الخارجية مما يعني وجود علاقة تأثير وتأثر بين البيئتين، بيئة المؤسسة والمجتمع بمختلف مؤسساته وهيئاته.

من الواضح أن تعريف المؤسسة الاقتصادية النسوية بهذا الشكل يضيف عليها الكثير من العمومية مما يصعب طريقة التعامل مع هذا المفهوم وما يختزله من معاني وضوابط على أرض الواقع لأن المؤسسات الاقتصادية تأخذ أشكالاً مختلفة ومتعددة، شكل وحدة صرفية تقليدية أو متجر خاص أو شركة إنتاجية متوسطة أو مزرعة....الخ.

وهذه الأشكال تصعب دراستها بصورة إجمالية لذلك ينبغي تصنيف هذه المؤسسات الاقتصادية وفقاً لعدد من المعايير ثم في مرحلة لاحقة تحديد أي شكل من أشكال هذه المؤسسات ستكون محل الدراسة.

تصنف المؤسسات الاقتصادية تبعاً لعدد من المعايير<sup>(\*)</sup>، حسب حاجة استعمالها، يوجد مثل المعيار القانوني، معيار الحجم، المعيار الاقتصادي ويمكن عرض هذه التصنيفات في المخطط التوضيحي الموالي:

شكل(3): معايير التصنيف وأشكال المؤسسات الاقتصادية.



إن المجال الذي يمكن أن يتخذه مفهوم المؤسسة الاقتصادية- كما هو موضح في الشكل أعلاه- مجال كبير ومتشعب، يستند إلى عديد المعايير التصنيفية، مما يخلق تنوعاً كبيراً في أشكال هذه المؤسسات، وبالتالي تتعذر إمكانية دراستها في شموليتها بشكل منهجي، علمي ودقيق، لذلك اعتمدت

\* للإطلاع بشكل مفصل حول هذه المعايير، يمكنكم الرجوع إلى: ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 54-72.

هذه الدراسة بحث نوع واحد يتعلق الأمر بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتباره نسيجاً مؤسساتياً يحتل مكانة محورية في حركية النشاط الاقتصادي، إذ أصبح مع مطلع التسعينات من القرن العشرين يمثل البديل الأكثر فعالية، لتحقيق معدلات نمو اقتصادي، تعتمد على سياسات التشغيل في دول العالم، وبالتالي فمفهوم المؤسسة الاقتصادية النسوية الوارد في هذه الدراسة يستخدم كإشارة إلى كل مؤسسة تديرها وتخلقها المرأة في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مما يستدعي ضرورة تحديد هذا المفهوم الأخير.

### 3/ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

في البداية تجدر الإشارة أن البحث في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم يأخذ شكله ومكانته إلا مع نهاية سبعينات القرن العشرين أين ظهرت مقولة Small is beautiful حيث تم الإقرار بخصوصية هذه المؤسسات متجاوزة بذلك النظرة التقليدية التي تعتبرها مجرد صورة مصغرة للمؤسسة الكبيرة، ومع ذلك فإن دراسة خصوصية ومميزات هذه المؤسسات على مستوى الطرح الأكاديمي لا تتم إلا انطلاقاً من الدراسات المقارنة بينها وبين المؤسسات الكبيرة وهو ما يؤكد Leclerc بقوله:

Lorsque l'on regarde plus précisément cette entité, on remarque tout d'abord Qu' elle n'est appréhendée Qu' en termes d'écart avec les grandes entreprises.....la PME-PMI ne prend toujours corps Que comparativement a la grande entreprise.<sup>(1)</sup>

إن محاولة تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع توضيح الحدود الفاصلة بينها وبين باقي المؤسسات تطرح نفسها كضرورة منهجية خصوصاً في ظل غياب تعريف لها يكون موحد، شامل ويحظى بإجماع كل المهتمين بهذا المجال .

<sup>1</sup> -leclerc : « de la sous- traitance au partenariat : le japon –modèle- de référence ? » communication au colloque TETRA sur le thème « la PME :objet de recherche pertinent ? » layon- France - 30-31 Mai 1990

نظر لتعدد المعايير التصنيفية المعتمدة \* مما يجعل كل دولة تتفرد بتعريف خاطئ بها يرتبط بدرجة نموها الاقتصادي.

فقد أظهرت بعض الدراسات التي أجريت حول هذا القطاع أن هناك ما يجاوز خمسين تعريف بعض منها يكون قانونيا (معتمد بنص قانوني) كما هو الشأن في الجزائر، الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان أو تعريف إداريا كالذي اعتمده ألمانيا، هولندا، وهناك بعض التعاريف المتفق عليها من قبل بعض المنظمات الدولية مثل: التعريف المقدم من البنك الأوروبي للاستثمار في إطار الاتحاد الأوروبي وتعريف اتحاد جول جنوب شرق آسيا "LANASE".

سنأتي إلى تعريف مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ولكن قبل ذلك نفضل عرض بعض التعاريف الدولية إلى صيغ حول هذا المفهوم، والتي تركز في مجملها على المعايير الكمية المتعلقة أساسا بعدد العمال، رقم الأعمال ورأس المال المستثمر، حجم الإنتاج والمبيعات.

#### \* تعريف البنك الدولي:

يُميز البنك الدولي عن طريق فرعه المؤسسة الدولية للتمويل ما بين ثلاثة أنواع من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يوضحها الجدول التالي:

#### جدول (1): تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أنواع المؤسسات	عدد الموظفين	إجمالي أصولها	حجم المبيعات السنوية
مصغرة	أقل من 10	أقل من 100.000 دولار	تتطبق نفس قيمة
صغيرة	أقل من 50	أقل من 3 مليون دولار	إجمالي أصولها لكل
متوسطة	أقل من 300	أقل من 15 مليون دولار	نوع على حدى.

\* عموما يمكن التمييز بين نوعين من المعايير للفرقة بين المؤسسات الصغيرة، المتوسطة والكبيرة، يتعلق النوع الأول بالمعايير الكبيرة التي يمكن قياسها، وغالبا ما يعتمد عليها في تصنيف المؤسسات على أساس عدد العمال، تصنيف:

مؤثرات نقدية: رأس مال المستثمر ورقم الأعمال.

مؤثرات اقتصادية: عدد العمال، حجم الإنتاج والمبيعات، القيمة المضافة المعبرة عن المجال الفارق بين قيمة المخرجات وقيمة المدخلات.

النوع الثاني: المعايير النوعية أو الفروق الوظيفية: تضم 3 ثلاث عناصر:

- معيار الملكية " الارتباط القوي بالقطاع الخاص".
- معيار المسؤولية " مسؤولية مباشرة تقع على المالك".
- معيار السوق " قوة علاقة المؤسسة ومدى سيطرتها على السوق".

\* تعريف الاتحاد الأوروبي:

صدرت توصية المفوضية الأوروبية باستخدام التعريف الجديد داخل الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء بناء على قرار المجلس الأوروبي بتطبيق برنامج متكامل لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والقطاع الحر في عام 1994، ولكن عند بدء تطبيق البرنامج ظهرت مشكلة تعدد التعريفات وعدم اتساقها بوضوح، فأدرك الاتحاد الأوروبي أنه يجب عليه أن يتجه نحو إيجاد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة داخل إطار المجموعة الأوروبية، التي لا توجد بها حدود داخلية لأن وجود أكثر من تعريف على مستوى الاتحاد، وعلى مستوى الدولة أمر من شأنه أن يخلق نوع من عدم الاتساق، مما استدعى القيام بعملية تحديد دقيق للتعريف، وقد قام الاتحاد الأوروبي بإصدار التعريف الجديد ضمن توصيات المفوضية بتاريخ 03 أبريل 1996، معتمدا على مجموعة معايير جاءت ملخصة في الجدول الموالي:

جدول (2): تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أنواع المؤسسات	عدد الموظفين الأقصى	الحد الأقصى لرقم الأعمال	الحد الأقصى للموازنة
مصغرة	09	-	-
صغيرة	49	07 مليون يورو	05 مليون يورو
متوسطة	249	40 مليون يورو	27 مليون يورو

المصدر: وثيقة توصيات المفوضية بشأن المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، مكتب المطبوعات الرسمية للاتحادات الأوروبية، لكسمبورج.

وتجدر الإشارة إلى أن بعض الدول غير الأعضاء بالاتحاد الأوروبي قد أخذت بهذه التعاريف الجاهزة كبديل عن وضع تعريف آخر، خصوصا وأن الجانب الأكبر من تجارتها يتم مع مجموعة الاتحاد الأوروبي، فقد صادقت الجزائر عام 2003 على ميثاق بولونيا، الذي يكرس التعريف الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المعتمدة على ثلاثة معايير أساسية: عدد المستخدمين، الحصيلة السنوية واستقلالية المؤسسات، هذا وإلى جانب المعايير الكمية التي يستند عليها الاتحاد الأوروبي، تضيف فرنسا جانب آخر يتعلق بالمعايير النوعية، وبذلك يكون التعريف المتداول في فرنسا والذي تبنته الكونفدرالية العامة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة كالتالي: " إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي تلك التي يتولى فيها قادتها شخصيا ومباشرة المسؤوليات المالية، الاجتماعية، التقنية والمعنوية مهما كانت الطبيعة القانونية للمؤسسة".

\* تعريف اتحاد بلدان جنوب شرق آسيا "L ANASE":

في دراسة حديثة قام بها اتحاد بلدان جنوب شرق آسيا حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة استخدام كل من "بروتش" و "هيمنز" Bruch et Heimenz التصنيف الآتي المعترف به بصورة عامة في هذه البلدان، والذي يأخذ مؤشر العمالة كمعيار أساسي.<sup>1</sup>

- من 01 إلى 10 عمال ← مؤسسات عائلية وحرفية.
- من 10 إلى 49 عامل ← مؤسسات صغيرة.
- من 49 إلى 99 عامل ← مؤسسات متوسطة.
- أكثر من 100 عامل ← مؤسسات كبيرة.

كما استند أيضا على بعض المعايير النوعية في التمييز بين كل من الأشكال السابقة ففي المؤسسات الحرفية يكون المالك هو المنتج مباشرة، والمستخدمين أغلبهم من أفراد العائلة، عكس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يبتعد فيها مالك رأس المال عن مهام الإنتاج ليهتم أكثر بوظيفة التسيير والإدارة، وهو ما يوحي بوجود نوع من التقسيم أو التخصص الوظيفي خاصة في إطار المؤسسات الكبرى.

\* تعريف اليابان:

بالنسبة لليابان فقد كانت أول خطوة لتشجيع تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي عملية وضع تعريف واضح ومحدد لهذا النوع من المؤسسات فقد نص القانوني المسمى ب القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ضرورة القضاء على كافة الحوافز والعقبات التي تواجه هذه المؤسسات ومحاول تطويرها وتميئها، وقد عرف القانون المعدل سنة 1999 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتمادا على المعايير الموضحة في الجدول التالي:

جدول (3): تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

القطاع	رأس المال "مليون ين"	عدد العمال
الصناعة وباقي القطاعات	300 أو أقل	300 عامل أو أقل
مبيعات الجملة	100 أو أقل	100 عامل أو أقل
مبيعات التجزئة	50 أو أقل	50 عامل أو أقل
الخدمات	50 أو أقل	100 عامل أو أقل

المصدر: مركز التعاون الياباني لمنظمة الشرق الأوسط: عن التجربة

اليابانية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، طوكيو، 2002، ص 24.

<sup>1</sup> - Hull- G-S la petite entreprise a l'ordre du four, édition harmattan, paris, 1987, P : 77.

### \* تعريف الولايات المتحدة الأمريكية:

في الو، م، أ وحسب قانون المنشأة الصغيرة لسنة 1953 عرفت المؤسسة الصغيرة على أنها ذات ملكية وإدارة مستقلة، لا تسيطر على مجال نشاطها مؤسسة كبرى.<sup>1</sup> أما بالنسبة لدول مجلس التعاون الخليجي فإنها تستخدم معيار رأس المال المستثمر للتمييز بين شكل المؤسسات، حيث تعرف المؤسسات الصغيرة بأنها تلك المنشآت التي يبلغ متوسط رأسمالها المستثمر أقل من مليوني دولار، أما الصناعات المتوسطة فتستثمر من 2 مليون إلى أقل من 6 ملايين دولار، بينما تعد المؤسسات كبيرة إذا بلغ رأس المال المستثمر فيها 06 مليون دولار فأكثر<sup>(2)</sup>. وتذهب منظمة العمل الدولية OIT إلى تحديد شكل المؤسسات استنادا على مؤشرات تقنية تتعلق بعدد العمال فتذكر:

- مؤسسات صغيرة ← يعمل بها أقل من 10 عمال.
- مؤسسات متوسطة ← يعمل بها ما بين 10 إلى 99 عامل.
- مؤسسات كبيرة ← ما يزيد عن 99 عامل.

### \* تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

كباقي دول العالم سجلت الجزائر غياب تعريف واضح لهذه المؤسسات عدا بعض المحاولات التي قامت بها بعض الجهات المهتمة بدراسة هذا القطاع، أول محاولة تضمنها التقرير الخاص ببرنامج تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لوزارة الصناعة، جاء فيه أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي كل وحدة إنتاج تكون.

مستقلة قانونيا، تشغل أقل من 500 عامل، تحقق رقم أعمال سنوي يقل عن 15 مليون دج ويتطلب لإنشائها استثمارات أقل من 10 مليون دج، وقد تأخذ هذه المؤسسات أحد الأشكال التالية<sup>(3)</sup>:

- المؤسسات التابعة للجماعات المحلية "ولائية، بلدية".

- فروع المؤسسات الوطنية.

- الشركات المختلفة.

- المؤسسات الخاصة.

- التعاونيات.

<sup>1</sup>- جالين سبنسر هل: منشأة الأعمال الصغيرة، ترجمة صليب بطرس، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1998، ص 64.

<sup>2</sup>- نوزاد عبد الرحمان الهيثي: "الصناعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي، الوضع القائم والتحديات المستقبلية" مجلة الجندول "مجلة الكترونية شهرية تعني بالعلوم الإنسانية"، العدد 30 سبتمبر 2006، الموقع [www.uluminsania.net](http://www.uluminsania.net).

<sup>3</sup>- Amar Sellami : petite est moyenne industrie et le développement économique , Enal, 1985, P 35.



غير أن هذه المحاولات ظلت ناقصة كونها لم تنطرق إلى المعايير أو الحدود الفاصلة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فجاءت بعدها محاولات عديدة كان آخرها ما قدمه المشرع الجزائري بعد إصدار القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وعليه ستعتمد هذه الدراسة في تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ما ذهب إليه المشرع الجزائري في تعريفه الوارد في القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق ل 12 ديسمبر عام 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فحسب ما جاء في المادة الرابعة من هذا القانون " تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع و الخدمات والتي تشغل من 1 إلى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري (2) دينار جزائري أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمس مائة 500 مليون دج، كما يجب أن تستوفي معايير الاستقلالية أي رأسمالها لا يكون مملوكا من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات بما يعادل أو يفوق 25 بالمائة، ويتم تصنيف هذه المؤسسات إلى مؤسسات مصغرة، صغيرة ومتوسطة بالاعتماد على معايير كمية تتعلق بعدد العمال الدائمين، ورقم الأعمال المحقق والمجموع السنوي للميزانية" كما هو موضح في الجدول التالي:

**جدول (4): المعايير الكمية لتعريف المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:**

صنف المؤسسة	عدد العمال	رقم العمل السنوي	مجموع الميزانية السنوية
مصغرة (*)	1-9	أقل من 20 مليون دج	أقل من 10 مليون دج
صغيرة	10-49	من 20 إلى 200 مليون دج	10-100 مليون دج
متوسطة	50-250	200 مليون إلى 2 مليار دج	100-500 مليون دج

**المصدر:** المواد 5، 6، 7 من القانون 18/01 المؤرخ في 12/12/2001 المتضمن

القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

انطلاقا من مختلف هذه النقاط، فإن مفهوم المؤسسة الاقتصادية السنوية -الوارد في هذه الدراسة كمفهوم محوري- يشير إلى كل وحدة اجتماعية ذات طبيعة اقتصادية لإنتاج سلع وخدمات تتمتع بالاستقلالية المالية، وبالانفتاح على البيئة الخارجية تخلقها المرأة بصورة مقصودة، فهي المالكة والمسيرة لهذه المؤسسة تستند إلى تنظيم بيروقراطي، تسعى لتحقيق أهداف محددة، والمهم أن

\* ويحدد القانون التجاري في مختلف الأشكال القانونية للشركات التجارية الخاضعة للتسجيل في السجل التجاري، ويعطى للمؤسسات المصغرة إمكانية اتخاذ الأشكال التالية:

شركة تضامن SNC، شركة ذات مسؤولية محدودة SARL، وشركة فردية EURL وهي الأشكال الأكثر ملائمة للمؤسسات المصغرة نظرا للمسؤولية الشركاء.

تكون الوحدة المنشأة في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتستوفي كل الشروط القانونية "عدد العمال، رقم الأعمال السنوي التي حددها المشرع الجزائري.

#### 4/ المرأة المقاولّة:

إن عملية البحث العلمي تفرض على الباحث الالتزام بمجموع صفات تنصدها ما يعرف بالأمانة العلمية، من هذا المنطلق فالضرورة تستدعي الإشارة إلى أنه لا يوجد تعريف أكاديمي خاص ومستقل للمرأة المقاولّة، ولكن جاءت كل التعاريف مركزة على شخصية المقاول بغض النظر عن جنسه.

هناك بعض الباحثين من يعتبر ذلك أمرا علميا مطلوباً مستنديين في ذلك إلى فلسفة المساواة بين الجنسين امرأة / رجل، وبالتالي يكفي تقديم تعريف دقيق لشخصية المقاول يمكن إسقاطه بعد ذلك على الفرد سواء كان رجلاً أو امرأة، وأن مجرد محاولة التفكير في تقديم تعريف خاص ومستقل للمرأة المقاولّة يثير الكثير من القضايا أهمها النظرة الاختزالية لقدرات المرأة في عملية خلق وتسيير مؤسسة. في مقابل هذا الطرح يؤكد فريق آخر من الباحثين أنصار المقاربة الجندرية Approche genre على ضرورة صياغة تعريف مستقل للمرأة المقاولّة يحفظ خصوصية جنسها، ويعتبرها متغيراً أساسياً في الفعل المقاولاتي الذي تمارسه في سياق مجتمعي، اقتصادي، تاريخي وثقافي... الخ.

بالنسبة لهذه الدراسة سيتم التعامل مع مختلف التعاريف التي صيغت حول شخصية المقاول بغض النظر عن جنسه- باعتبارها التعاريف المتوفرة حالياً- إذ يسجل تنوع كبير في عددها، تحاول الدراسة إتباع طريقة منهجية تستند على التسلسل الكرونولوجي في عرض ومناقشة أبرز ما جاء فيها. - في عام 1723 قدم القاموس العالمي للتجارة Dictionnaire Universel du commerce الذي نشر في باريس تعريف لمفهوم المقاول جاء فيه:

« l'entrepreneur : celui Qui entreprend un ouvrage, on dit : entre preneur du manufacture ; entrepreneur de bâtiment »<sup>(1)</sup>

فالمقاول هو الذي يشرع أو يبشر عمل ما، ويمكن القول مقاول لمعمل، مصنع، مبنى.

ويعرف الفعل المأخوذ من كلمة entreprendre بمعنى شرع أو باشر عملاً ما جاء في التعريف :

« entreprendre : se charger de la réussite d'une affaire, d'un négoce, d'une manufacture, d'un bâtiment, etc. »

بمعنى أن يتحمل الشخص إنجاز مسألة أو قضية ما أو تجارة أو مصنع أو مبنى.

وأبعد من هذا يذهب القاموس القديم:

Le vieux dictionnaire d'Antoine Fenêtrière de 1666 définit le terme entreprendre « comme la résolution hardie de faire quelque chose »<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> -Sophie Boutillier et Dimitri uzunidis : l'entrepreneur ; une analyse Socio-économique, éditions Economica, paris, 1995, p : 108.

<sup>2</sup> - le vieux dictionnaire d'Antoine Fenêtrière de 1660 cite par: pierre-André julien et Michel Marchesnay : la petite entreprise-principes d'économie et de gestion, Vuibert/ G, Vermette, paris, 1987, p : 58.

كإشارة إلى أن مفهوم المقاول مشتق من الفعل الذي يتضمن المواجهة، الحل الجري والشجاع لفعل شيء ما.

- سنة 1755 م يقدم الباحثان Alembert et Diderot تعريفا للمقاول على أنه:

« l'entrepreneur est celui Qui se charge Dun Ouvrage : entrepreneur de manufacture, entrepreneur en bâtiment »<sup>(1)</sup>.

إذن فصورة المقاول تتجسد في ذلك الشخص الذي يتحمل عمل أو شغل معين، وكما يتضح لا يوجد اختلاف أو فرق بين مفهوم المقاول في كلا التعريفين، وقد جاء ذكرهما باللغة الفرنسية بشكل متعمد حتى بالنسبة للأمثلة المقدمة.

- سنة 1889 في قاموس اللغة الفرنسية Dictionnaire de la langue Française جاء

تعريف المقاول بشكل غامض، وربما يرجع غموض التعريف إلى شموليته وعموميته.

- المقاول هو الذي يشرع أو يباشر في عمل ما.

« Celui Qui entreprend Quelque chose »<sup>(2)</sup>.

- أما قاموس "petit Robert" طبعة 1992 "تضمن تعريفا للمقاول على اعتبار أنه :

« celui Qui entreprend Quelque chose.....personne Qui se charge de l'exécution d'un travail économique ..., toute personne Qui dirige une entreprise pour son propre compte et Qui met en œuvre les divers facteurs de production en vue de vendre des produits ou des services »

يركز هذا التعريف على اعتبار المقاول ذلك الشخص الذي يباشر تنفيذ عمل اقتصادي، يتولى

إدارة وتسيير مؤسسة لحسابه الخاص، من أجل الوصول إلى مرحلة بيع المنتوجات وتقديم الخدمات مستغلا في ذلك عوامل الإنتاج المتوفرة لديه.

- دائما مع قاموس petit Robert ولكن هذه المرة طبعة 2009 م يعرف فيها المقاول بأنه الشخص

الذي يباشر تنفيذ عمل ما في إطار مؤسسة خاصة يتولى عملية خلقها وتسييرها، ويضيف شيء جديد يتعلق بالمقاول العلمي الذي يشرع في إنجاز دراسة علمية، ويتحمل مصاعب البحث العلمي لإنتاج بعض المفاهيم، النظريات أو الإكتشافات العلمية:

« entrepreneur : personne Qui entreprend, commence Quelque chose entreprendre une démarche, entreprend une étude »<sup>(3)</sup>.

كانت هذه بعض التعريفات اللغوية التي صيغت حول مفهوم المقاول والتي تركز في غالبيتها

على اعتبار المقاول شخص يتولى بشجاعة تنفيذ وإنجاز عمل معين في قطاعات جاءت شبه محددة، ما يتيح إمكانية استنتاج أن الصورة الأولى للمقاول قد انبثقت من فضاء المصانع والمباني أو ما يعرف بقطاع الأشغال العمومية في الوقت الراهن، لذلك شاع في كثير من المجتمعات والجزائر واحدة منها

<sup>1</sup> - Sophie Boutillier et Dimitri uzunidis: opcit, p 09.

<sup>2</sup> -Ibid, p 09

<sup>3</sup> - Dictionnaire le nouveau petit robert de Paul Robert, opcit, P 892.

أن ينحصر استخدام المقاتل على صاحب المباني والمصانع دون أن تتسع دائرة هذا المفهوم إلى مهن أخرى، وهو من الأخطاء الشائعة التي لا تتوافق مع التصورات العلمية والإبستمولوجية لهذا المفهوم. - إن أول باحث قدم صورة حقيقة للمقاتل، يعتبر الأب المؤسس لأول نظرية عن المقاتل هو ريتشارد كانتيلون Richard Cantillon "1697 - 1735" في مؤلفه.

"Essai sur la nature du commerce en générale".<sup>(1)</sup>

يتميز بين مستويين في مفهوم المقاتل:

- المستوى العام:

يتعلق بالوظيفة الأساسية التي يمارسها من خلال خلق منتجات جديدة.

- المستوى الثاني:

يتعلق بنزعة تحمل الخطر التي يفترض بالضرورة توفرها لديه.

ويجمع عديد الباحثين من أمثال J-Cédras على أن الإبداع الذي جاء به كانتيلون يتمثل في ربطه شخصية المقاتل بفكرة الخطر، فيعتبره الشخص الذي يواجه الخطر بدون أي ضمان لما يمكن أن يحدث فيما بعد.

وقد استخدم مصطلح المقاتل في إنجلترا في منتصف القرن الثامن عشر للدلالة على رجل الأعمال Homme d'affaire مهما تكن طبيعة نشاطه، تدريجياً عوض هذا المصطلح بالأسمالي Capitaliste فوق خلط بين المفهومين، لذلك يلاحظ بأن الكلاسيكيين الانجليز أمثال: A-Smith, R-Ricardo. في كتابه "ثروة الأمم" la richesse des nation يستخدمون مصطلح المقاتل والأسمالي للدلالة على نفس المعنى.

ثاني باحث كانت له مساهمة قوية وعمق في التحليل هو:

Jean-Baptiste Say 1767-1832 من خلال مؤلفه: "traite d'économie politique"

الذي كتبه سنة 1815 م، واعتبر فيه المقاتل ذلك الشخص الذي يجمع كل عوامل الإنتاج، ويخلق لحسابه الخاص منتج معين بمعنى آخر يخلق مشروع خاص به، ويتحمل أخطاره، وقد حدد مجموعة صفات تتوفر في شخصية المقاتل مثل الجرأة على المواجهة، الشجاعة، القدرة على التخيل، لعل أكثرها علاقة بموضوع الدراسة تأكده من جهة على أن المقاتل شخص يعمل لحسابه الخاص ضمن أي نشاط، وهو بذلك يفرق بين المقاتل ومدير المؤسسة الذي يتولى مهام التسيير والإدارة دون أن يتوفر لديه شرط الملكية القانونية للمؤسسة.

<sup>1</sup> - Richard Cantillon : Essai sur la nature du commerce en général, réédition INED, paris, 1952, P : 57.

ومن ناحية أخرى يميز بين المقاول باعتباره شخصا يملك القدرة على التحدي، المواجهة، الابتكار حتى وإن لم يتوفر لديه الرأسمال الضروري لذلك، وبين الرأسمالي الذي يملك الرأسمال المادي، لكنه لا يقوى على المخاطرة به، أو لا يدرك جيدا اكتشاف الفرص لاستثماره.<sup>1</sup>

- أما بالنسبة لـ A. Marshall "1842م - 1942م" ومن خلال كتابه " principes d'économie politique" يذهب إلى اعتبار المقاول شخص لديه القدرة على تنظيم وتقسيم العمل بين عدد من الأفراد، يتولى إدارة وتسيير العملية الإنتاجية، يلعب دور الوسيط Intermédiaire بين العمال والزبائن، ويوضح في الوقت نفسه أن ظهور فئة المقاولين كان سابق لظهور الرأسمالية،<sup>2</sup> المقاول في بيته كان ينجز بعض المهن الحرفية الخفيفة معتمدا نظام تقسيم العمل مع أفراد عائلته، تطو الوضع بعد ذلك وظهرت المصانع الكبرى فانتقلت صورة المقاول وأصبح ذلك الشخص الذي يملك ويتولى تسيير مصنعه، فحدث انقلاب في صورة المقاول مع تطور الاقتصاد من اقتصاد بدائي

Bouleversement économie primitive إلى اقتصاد متطور Economie moderne.

- أما بالنسبة لجوزيف شوميتز Joseph Schumpeter 1883-1950م - يذهب سنة 1935 م إلى اعتبار المقاول شخص مختلف عن الآخرين un homme hors du commun فالمقاول شخص يحمل التغيير، فهو مجدد، مبتكر innovateur يخلق أو يقود إلى الإبداع، ويمكن لهذا الإبداع أن يتخذ عدة جوانب: (3)

- خلق منتج جديد.
- خلق طريقة جديدة للإنتاج.
- اكتشاف سوق جديدة.
- اكتشاف مصدر جديد للمواد الأولية.
- انجاز تنظيم جديد للإنتاج.

بالنسبة لشوميتز المقاول والرأسمالي لا يتضمنان نفس المعنى، ويتفق في هذا الطرح مع Peter Drucker فالمقاول ليس رأسمالي، لكنه يحتاج لرأسمال كصورة لنشاطه الاقتصادي، ويتحمل أخطار مالية، المقاول حسب Drucker عنصر أساسي لديناميكية الاقتصاد الرأسمالي يقوم بخلق أشياء ويعبر "الابتكار هو الوسيلة المميزة لفكرة المؤسسة l'innovation est l'instrument spécifique de l'esprit d'entreprise، وهي تعبر عن الفعل الذي يقوم بخلق فرص جديدة للموارد من أجل خلق ثروات"<sup>(4)</sup>، ويتفق Drucker مع Schumpeter في اعتبار الابتكار البعد أو الجانب الأساسي للمقاول، التي تستخدم هنا كإشارة إلى عملية أو سيرورة تهدف إلى إنتاج شيء جديد، موجه للاستعمال والاستهلاك يتم عرضه، ويقدر بثمن أي أن تكون له قيمة استعماليه تحدها القيمة الاجتماعية،

1- Sophie Boutillier et Dimitri uzunidis, op.cit. P : 17.

2- A. Marshall : principes d'économie politique, Tome..., paris, 1906, P : 493

3- . Sophie Boutillier et Dimitri uzumidis, op.cit, P : 15.

4- P. Drucker : les entrepreneurs, Hachette, paris, 1985, P 52.

وتتضمن سيرورة الإنتاج ضرورة تحمل مجموعة من المخاطر المالية، البسيكولوجية والاجتماعية المترتبة عن ذلك وتلقي النتائج في شكل أرباح مادية وانجازات معنوية.

ويذهب الباحثان E-la violette et C-loue إلى أن المقولة هي: "ديناميكية خلق واستغلال فرصة عمل من قبل فرد أو مجموعة أفراد تهدف هذه العملية أو الديناميكية إلى خلق تنظيم جديد يكون قد حدد لنفسه مسبقاً مجموعة أهداف"<sup>1</sup>.

أما باحثي مركز المقولة بجامعة ميامي في أوهايو فيعبرون المقولة كعملية تحديد، تطوير وجلب رؤيا للحياة قد تكون فكرة مبدعة، فرصة أو ببساطة طريقة أفضل لعمل شيء ما، ونهاية هذه العملية هي خلق مشروع يتكون تحت شروط مخاطرة وعدم تأكد.

فالمقولة باختصار هي سيرورة تهدف إلى خلق تنظيم مؤسسة جديدة لتقديم خلق منتجات/خدمات، مع تأكيد كل من Christine D'Ivry et Philippe trouve أنه وبمجرد الحديث عن مفهوم المقولة فإن هذا يعني وبصورة مباشرة التفكير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لأن المقول هو بالأساس مسير لوحدة صغيرة أما في حالة المؤسسات الكبرى فالحديث يصبح عن المدير المسير Manager<sup>(2)</sup>.

أما E mile cheysson فيركز على البعد الاجتماعي للمقولة، ويتفق في هذا الصدد مع الباحث الفرنسي Guy Minguet في اعتبار المقولة ظاهرة اقتصادية، اجتماعية في أصلها، فالمقاول يتصرف انطلاقاً من مؤثرات اجتماعية، كما أنه لا يبحث عن الوظيفة الاقتصادية أو ممارسة السلطة الاقتصادية، ولكن كذلك عن ممارسة الوظيفة الاجتماعية من خلال الاهتمام بالجوانب النفسية والمعنوية للعمال، باعتبارهم الأساس الذي يبني عليه نجاح المؤسسة.

نجد كذلك هذا التصور للمقاول الاجتماعي عند باحثين معاصرين أمثال Sophie Boutillier et Dimitri uzunidis اللذان يعتبران أن المقاول لا يمكن أن يدرس إلا من خلال علاقته مع مختلف أبنية المجتمع الذي يعيش ويتطور فيه، لذلك يذهب الباحثان: إلى المناداة برفض أسطورة المقاول الفردي ودفنها للأبد.

-le mythe de l'entrepreneur solitaire peut être et devrait être enterre

إذن هنا الدعوة لدراسة المقاول باعتباره منتج البيئة السوسيو- ثقافية.

بالنسبة لMark Casson المقاول بالضرورة هو فرد وليس جماعة أو تنظيم، وهو يختص أساساً في عملية أخذ القرار<sup>(3)</sup> أما المقاول عند G-Gilder فيتميز ب 07 صفات أساسية يحددها كالتالي:<sup>(4)</sup>

<sup>1</sup> - Eric Michael la violette et Christophe loue, op.cit.

<sup>2</sup> - Christin Divry et philippe trowé; PME et innovation, collection cahier travail et emploi – ministère, des affaires sociale du travail et de la solidarité, Paris, 2004, P24.

<sup>3</sup> - M. Casson : l'entrepreneur, éditions Economica, paris, 1991, P : 22.

<sup>4</sup> - G-Gilder: l'esprit d'entreprise, Fayard, paris, 1985, P : 13-14.

- 1- يأتي من جماعات سوسيو-مهنية متنوعة groupes Socioprofessionnels très variables قد يتعلق الأمر بالعلماء، باحثين، فنانيين، مدراء، مؤسسات، حرفيين،.....الخ.
  - 2- يتصرف لحسابه الخاص لإنجاز شيء ما، أو ليبرهن لنفسه وللآخرين شيء ما، ويقدم Gilder مثال عن المهاجرين الذين يطمحوا لتأسيس مقاولات محاولة أو رغبة منهم للاندماج في المجتمع أو البيئة التي يتواجدون فيها.
  - 3- المقاول غالبا ما يكون من أصول اجتماعية متواضعة ليس بالضرورة من أصول غنية.
  - 4- المقاول شخص لا يفكر بالضرورة مثل الآخرين، ولا يخضع كثيرا لتقاليدهم في الممارسة، فهو يتمتع بفكر الإبداع وبالقدرة على تحطيم مرآة الأفكار القلبية، كما يعبر Gilder .  
« Cela implique de savoir briser le miroir des idées reçues ».
  - 5- المقاول لا يمتلك بالضرورة المعارف العلمية والنفسية الضرورية لخلق المؤسسة، يمكنه أن يجهد حتى أساسيات التكنولوجيا أو الانترنت.
  - 6- المقاول هو الذي يتصرف الأول، يعمل ويؤثر فعل المقاول والإبداع لا يقوم على التأثير أو القيام بردة فعل، ولكن على إصدار الفعل أولا.  
« l'esprit d'entreprise ne consiste pas a réagir mais agir »
  - 7- المقاول مسير بقيم نبيلة، يلتقي في هذه النقطة M. Weber Gilder، الذي توصل من خلال دراسته الشهية لمقارنة مختلف الأديان إلى اعتبار الرأسمالي بما يلزمه من صفات شحيحة على الأموال، حريصة على استغلال الوقت وعدم تضييعه إنما هي أفكار مستلهمة من العقيدة البروتستانتية. إن محاولة النظر لمختلف تحاليل وتعريف المقاول لا يمكن أن تتم في غياب مرجعية فيبرية، قدم ضمنها فير المقاول على أنه ذلك الشخص الذي يخلق مؤسسته، يتمتع بالحرية والمسؤولية اتجاه ذاته عن قراره كما أنه لا يتحمل الخطر فحسب بل هو فرد عقلائي يقوم بحسابات يعمل بجدية وصرامة يعبر عن ذلك:  
« l'entrepreneur Qui dirige l'entreprise privée est libre responsable devant lui-même de ses calculs et des risques Qui ils peuvent engendrer ».<sup>(1)</sup>
- وقد تمادى فير كثيرا حين اعتبر عملية خلق مؤسسة إنما هي ميكانيزم أساسي يعتمد عليه ويلجا إليه الأشخاص الذين يعتقدون المذهب البروتستانتية محاولة منهم لترجمة مدى صدقهم وإيمانهم على مستوى الحياة المهنية، لأنهم بذلك يطبقون ما تضمنه هذا المذهب من قيم تحت مثلا على العمل، عدم تضييع الوقت، مما يؤكد اعتقاد فير أن مبادرة الشخص لأن يكون مقاولا إنما هي تجربة تبحث عن تفسير لها في منظومة قيم الشخص ونسق ثقافته أكثر من محاولة تفسيرها في دائرة المنطق الاقتصادي، وإن حدث ذلك فهي لا تخرج عن حدود الفكر الرأسمالي، لذلك يعبر Marcuse بأن عقلائية فيبر هي رأسمالية أساسا:

<sup>1</sup>- Max weber: l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, Plon, paris, 1964, P: 66.

« la rationalité de weber est capitaliste »<sup>(1)</sup>

ففيير يربط بين العقلانية Rationalité وفكر الرأسمالية esprit de capitalisme ، ويعبر أن انتشار الرأسمالية والأعمال الحرة لا يتعلق بالرأسمال ولكن بتطوير الفكر الرأسمالي في حد ذاته يعبر عن ذلك:

-le problème majeur de l'expansion du capitalisme, n'est pas celui de l'origine du capital, c'est celui du développement de l'esprit du capitalisme –<sup>(2)</sup>

مما يؤكد أن فيير يميز بين المقاول والرأسمالي.

- وبعيد عن مقارنة فيير للمقاول وما يتمتع به من صفات عقلانية شحيحة على أمواله يقدم عدد من الباحثين صورة عن المقاول المعاصر المدفوع بحاجات شخصية ذات طبيعة معنوية، لا عقلانية تتجاوز البحث عن ربح مادي فتعتبره كل من Katherine et Annabelle سنة 2008 م الصورة المقاول entrepreneur life style ، جاء في الفقرة:

« Individu Qu'a des De soins personnels irrationnel, tel Que l'accomplissement de Soi et profiter de sa vie....il cherche la satisfaction personnelle avec le gain économique. »<sup>(3)</sup>

ويعرفه Henricks 2002 بقوله:

« ce Sont les individus homme/Femme Qui, cherche un épanouissent plus Qu une Quête du gain financier ».

ويتحدث عنه Marketti 2006 قائلاً:

« individus Qui créent et gèrent leur business comme un projet de vie »

أما فايول فيعتبره ذلك الشخص المولع والمتيم بالحرية فيقول:

« l'entrepreneur est un être passionné, épris, de liberté, Qui se construit une prison sans barreaux »<sup>(4)</sup>.

لقد تعددت صيغ التعاريف التي جاءت حول المقاول، شخصية غير أنها كانت تدور حول محاور مشتركة، تعلقت أساساً بمبادرته في خلق مؤسسة خاصة والاستقلالية في ملكيتها، التفريق بين المقاول والرأسمالي فكرة مواجهته الخطر prise de risque، إشرافه وقيادته لمجموعة عاملين، تحمله المسؤولية على جميع الأصعدة، دوافعه الشخصية التي يسعى لإشباعها، والتي ركز عليها E-Hinger كثيراً فاعتبر المقاول ذلك الشخص الذي يبحث عن إشباع لحاجات معينة قد تكون ذات طبيعة مادية، اقتصادية، نفسية، اجتماعية.

1- Marcuse, culture et sociote, Gallinard, paris, 1965, p 274.

2- weber, opcit. p 70.

3- Katherine Gundof et Annabelle Jaouen : les relations interorga-nisationnelle des PME, collection Busi ness, économie et Société dirigée par David Menasce, Editions Lavoisier, paris, juin, 2008, P : 308.

4- Alain Fayolle : Entrepreneuriat- Apprendre a entreprendre, Editions Dunod, paris, 2004, P: 54.



أما بالنسبة William Gartner فهو يفضل تعريف المقاول يتبنى مقاربة الفعل، فإذا قام شخص بفعل خلق مؤسسة فهو مقاول، أو إن امتنع عن فعل الخلق فهو ليس مقاول، يعبر عن ذلك Gartner بقوله:

« ma réponse a ceux Qui me demande :-Suis-je un entrepreneur –est : Si vous créez une organisation, vous êtes un entrepreneur, si vous n en créez pas une, vous n en êtes pas un. Nous sommes ce Que nous faisons. »<sup>(1)</sup>.

ومن وجهة نظر تصورية، فلسفية يقدم الفيلسوف الفرنسي بجامعة السربون Jean-Michel Bernier سنة 2007 تعريفه للمقاول معبرا إياه ذلك الشخص الذي يملك الجرأة والشجاعة لتحويل أفكاره، تجسيديها والنزول بها من المستوى التجريدي، التصوري إلى المستوى الواقعي:

« celui Qui avait l'audace de vouloir convertir des idées en réalités »

ويذهب Emile-Michel Hernandez وهو أحد المختصين في مجال المقاول إلى ضرورة دراسة المقاول كفرد يقوم تحت تأثير مجموعة عوامل ذات طبيعة نفسية، اجتماعية، اقتصادية، مجتمعية إلى إنتاج ما يعرف بالشخص المقاول، وهو ما فيه تأكيد كبير من طرف Hernandez على ضرورة تبني وجهة نظرا متعددة الأبعاد pluridimensionnel ويتفق معه كثيرا في هذا الطرح Philippe Mustar 1994، الذي يعبر المقاول ذلك الشخص الذي يأخذ مبادرة خلق مؤسسة ضمن سيرورة معقدة تتم في سياق فضاء اجتماعي، تاريخي، سوسيو-اقتصادي، تكنولوجي، أي أن عملية خلق مؤسسة تتم في إطار مجتمع متأثرة بمختلف أبنيتها، بحيث يكون المقاول هو الفاعل Acteur الذي يقوم بخلق مؤسسة، ولا يمكن تحليل المؤسسة إلا في إطار مرجعية الفاعل الذي أسسها أي المقاول. ومن وجهة نظر عملية تقدم المنظمة العالمية العمل، للعمل "OIT".

Organisation internationale du travail.

في إحدى تقاريرها حوا "ترقية النساء المقاولات" الصادر سنة 2006 تعريفا للمقاول معتبرة إياه شخص يتحمل خطر مجهول في خلق مؤسسة يستثمر فيها إمكانياته، يوظف معه جماعات أفراد ليتم إنتاج قيمة مفيدة للمجتمع، فالمقاول عمليا هو صاحب مؤسسة تحظى بهوية رسمية في السجل التجاري

«les entrepreneurs sont dans de nombreux cas assimilés au chefs d'entreprises enregistrées »<sup>(2)</sup>.

بمعنى أن المقاولين هم أصحاب مؤسسات تتدرج بالضرورة في القطاع الرسمي. في آخر هذا الجزء المخصص لتعريف المقاول، يمكن القول أن كل التعاريف التي صيغت حوله "المقاول" جاءت متقاربة إلى حد ما في تركيزها على جوانب محددة تتعدت بتعددية أبعادها، كما

<sup>1</sup> -william B, Gartner: \*words leads to deeds : to wards an organizational emergence vocabulary\*journal of business venturing, volum 8, n 3, may 1993, p : 238.

<sup>2</sup>- l'organisation internationale du travail : promotion des femmes entrepreneurs, rapport adopte par le conseil fédéral lors de sa séance du 21 décembre 2006, Suisse.

سبقت الإشارة إليه، أما فيما يتعلق التعريف الإجرائي لمفهوم المرأة المقاوله الذي تعتمد هذه الدراسة فجاء كالتالي:

كل امرأة تتطرق بدافع إشباع حاجات في إطار بيئة سوسيو-اقتصادية إلى خلق مؤسسة خاصة بها، مصرح عنها رسمياً، تحظى بملكيته قانونياً، وتتولى بنفسها شؤون تسييرها وإدارتها، من أجل الوصول إلى مرحلة إنتاج قيمة تقديم خدمة/ خلق منتج، تكون موجهة لأفراد المجتمع، فهي تلعب دور الوسيط التمثيل *intermédiaire représentant* عن المؤسسة وعمالها أمام الزبائن مستغلة في ذلك عوامل الإنتاج المتوفرة لديها، متحملة مختلف الأخطار التي قد تصادفها، وتتبنى هذه الدراسة ما ذهب إليه غالبية الباحثين في تمييزهم، وفصلهم بين المقاول والرأسمالي، وبالتالي فالمرأة المقاوله ليست بالضرورة رأسمالية، لكنها تحتاج لرأسمال كصورة لنشاطها ولخلق مؤسساتها.

#### خامساً: فروض الدراسة.

إن المعالجة العلمية لما تطرحه هذه الدراسة من قضايا بحثية جاءت مركزة في ثلاث تساؤلات مركزية تستدعي ضرورة صياغة فرضيات بحثية تحكمها قاعدة التسلسل المنهجي في استيعاب القضايا النظرية والتصورية، فتكون بمثابة البنية القاعدية التي تحدد المجال البحثي، وتوجه المسار العلمي للوصول إلى النتائج التي تطمح هذه الدراسة تحقيقها، والمتعلقة أساساً بصياغة قضايا معرفية، تحليلية حول الظاهرة المعالجة، طبعاً لا تسمو إلى محاولة إنتاج نظرية سوسيولوجية، لأنها تكون من اختصاص علماء وباحثين لديهم سنوات خبرة طويلة.

#### الفرضية الأولى:

تتميز النساء صاحبات المؤسسات الاقتصادية بعدد من الخصائص مما يساهم في بناء أكثر من نموذج للمرأة المقاوله.

تتضمن هذه الفرضية وجود مجموعة خصائص مميزة لفئة النساء المقاولات، وأن عملية بحثها تستدعي القيام بتحديد ملامح المحيط التي تتواجد وتتفاعل مع مختلف مؤسساته امرأة، بالإضافة إلى محاولة التعرف على مسار تنشئتها الاجتماعية، وهو ما يؤكد يقيناً أن الفرد شخصيته، اختياراته إنما هي نتائج حتمية متوقعة لمسار تنشئته الاجتماعية.

لكن هذه الخصائص المحددة لهوية الشخص تكون غير مشتركة بشكل كلي، بمعنى أن هناك مساحات للتقاطع، وبالتالي للتشابه، ولكنها محدودة، مما يترجم وجود تعددية في صورة المرأة المقاوله، إذن لا مجال للحديث عن النمطية أو الأحادية في نموذج المرأة المقاوله بالجزائر حسب ما تفترضه هذه الفرضية، ويبقى الميدان هو الفاصل في إثبات مدى صحتها أو العكس.

وقد تم تصنيف خصائص (مميزات) هذه الفئة الاجتماعية المتعلقة بالنساء المقاولات إلى أربع (04) أصناف رئيسية جاءت على النحو الآتي:

1/ خصائص عامة "ديمغرافية": تمت دراستها باعتماد مؤشرات تتعلق ب :

- فئات السن و الوضعية الاجتماعية التي تكون عليها المرأة المقاتلة.
  - عدد أبناء المرأة المقاتلة و طرق التكفل بهم.
  - المستوى التعليمي الذي تحتكم عليه المرأة المقاتلة.
  - مكان التنشئة الاجتماعية و نوع السكن الذي تقيم به المرأة المقاتلة .
- 2/ خصائص اجتماعية وثقافية: أو ما يعبر عنها بالميزات السوسيو-ثقافية، لبحثها تم اعتماد مؤشرات تتعلق ب:

- المعرفة المسبقة بأشخاص مقاولين.
- وظائف والدي أب/أم المرأة المقاتلة.
- وظيفة الزوج.

3/ خصائص نفسية: تعتمد في دراستها على مؤشرات أساسية تتعلق ب :

- دوافع المرأة المقاتلة لخلق هذه المؤسسة .
- الوظيفة السابقة التي كانت تمارسها.
- فترة إنشاء المؤسسة و طبيعة الطرف.

4/ خصائص مهنية:

تتعلق بالثقافة الاقتصادية التي تمتلكها المرأة المقاتلة، وتعتمد في دراستها على مؤشرات عدة

تتعلق ب:

- مصدر فكرة المشروع.
- دراسة مشروع المؤسسة مع تحديد الطرف.
- طرق متابعة المرأة لتطور أخبار السوق.
- تخصيص المرأة المقاتلة لراتب شهري خاص بها.
- الاشتراك في جمعية أو اتحاد مهني.

الفرضية الثانية:

تشكل المؤسسات الاقتصادية النسوية نسيجاً مؤسساتياً مستقلاً بذاته، يحظى بخصوصية بنيته الستاتيكية و الديناميكية التي تميزه عن بقية المؤسسات الكبرى.

تستند هذه الفرضية إلى فكرة أن المؤسسات الاقتصادية التي تخلقها المرأة في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة تتمتع بعدد من الخصائص التنظيمية التي تميزها عن بقية المؤسسات، و بالتالي لا يمكن الوقوع في انزلاقات ابستمولوجية أو إيديولوجية عن خلفية الاعتقاد بأن هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما هي إلا صورة مصغرة للمؤسسات الكبرى.

للتحقق من هذه الفرضية، ثم وضع مؤشرات على النحو الآتي:

- مؤشرات تتعلق بالبعد الستاتيكي للمؤسسة:
  - شكل هذه المؤسسات النسوية و عمرها.
  - مصادر تمويل هذه المؤسسات.
  - طبيعة نشاطاتها و مجالات تخصصها.
- مؤشرات تتعلق بالبعد الديناميكي لهذه المؤسسات أو ما يصطلح عليه بالعمليات التنظيمية التي تتم في فضائها و المتمثلة في:
  - خصوصية طرق التوظيف و المعايير المعتمدة في ذلك.
  - عملية الإشراف على العمال في إطار هذه المؤسسات.
  - العملية الاتصالية داخل هذه المؤسسات و خارجها.
  - عملية اتخاذ القرار و مجال تفويضه.
  - عملية التخطيط، المحاسبة و طرق تحفيز العمال .

#### الفرضية الثالثة:

تتباين مواقف الأطراف والمؤسسات المجتمعة بين مؤيد ومعارض لخصوصية دور المرأة الجديد الذي اتخذ المفاولة شكلا له.

تركز هذه الفرضية على تحليل المفاولة النسوية باعتبارها تتضمن فعلا اجتماعيا، ولكن هذا الفعل حسب ما اعتمده هذه الفرضية لا يحظى بالقبول المطلق الذي يعبر عن التشجيع، ولا بالمعارضة التي تختزل الرفض، مما يترجم وجود حالة من التباين في مواقف انساق المجتمع الفرعية اتجاه المفاولة النسوية بدءا بنسق العائلة والدوائر القريبة أو ما يعرف بالمحيط الصغير Le micro environnement ou l'environnement singulier الذي يمثل السلطة الاجتماعية أو الضمير الجمعي ثم مختلف الهيئات الرسمية والمؤسسات التابعة لقطاع الدولة أو ما يعبر عنها بالمحيط المؤسساتي Environnement institutionnel التي يمثل السلطة الرسمية القانونية وصولا إلى موقف الدولة في حد ذاتها من خلال توجه سياستها التشغيلية في تشجيعها لهذه المفاولة النسوية أو العكس.

المؤشرات المعتمدة:

- موقف الأسرة.
- موقف الجيران.
- طبيعة الصعوبات التي تواجه هذه المؤسسة النسوية .
- الفضاء الجغرافي و الزبائن الذين تتعامل معهم.

سادسا: المعالجة الفنية للدراسة.

انطلاقا من الإطار النظري والتصوري لموضوع الدراسة، وما تضمنه من مقاربات فكرية وقضايا معرفية وأساليب منهجية، فإن المعالجة الفنية لها تقتضي إتباع مسار منهجي يتماشى من التوجه العام لهذه الدراسة في معالجتها لإشكالية سياسة التشغيل المنتهجة حاليا بالجزائر، من خلال التركيز خاصة على المؤسسة الاقتصادية النسوية المتواجدة بالتحديد على مستوى ولاية عنابة، وهو ما استدعى ضرورة اعتماد أسلوب فني يصنف هذه الدراسة في دائرة الدراسات الاجتماعية الوصفية، التي تهدف رصد واقع وتشخيص حالة المؤسسة الاقتصادية النسوية كما هي مجسدة في ارض الواقع باعتبارها أهم محاور سياسة التشغيل المعتمدة حاليا من جهة، ومن ناحية أخرى اعتبارها ظاهرة حديثة مصاحبة لحجم التطورات التي مست بنية المجتمع الجزائري وأحدثت تغييرات نوعية في أدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين، وذلك باستخدام المنهج الوصفي وبكل ما يوفره من مجال للتحليل والتفسير، فيما يتعلق بالبيانات التي تم جمعها والحصول عليها من مفردات عينة جاءت ممثلة لمجتمع الدراسة، وقد تم استخدام مجموعة من أدوات و تقنيات المنهج الوصفي تمثلت أساسا في مجموع السجلات و الوثائق الرسمية المقدمة من طرف مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية عنابة و المتعلقة أساسا بقائمة الأشخاص المستفيدين من برنامج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إضافة إلى توظيف تقنية المقابلة الحرة أثناء القيام بالدراسة الاستطلاعية و الاستكشافية لميدان البحث مع عدد من الإطارات و المسؤولين على برنامج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و كذلك مع مجموعة من النساء المقاولات ليتم في الأخير الاستعانة باستمارة مقابلة تضمنت 70 سؤال غلب عليها طابع الأسئلة شبه المفتوحة و قد تم تطبيق هذه الاستمارة مع النساء المقاولات صاحبات المؤسسات الاقتصادية المشكلة لمفردات العينة البحثية على فترات زمنية متقاربة إلى حد بعيد، وهو ما ساعد كثيرا في الحصول على معلومات دقيقة جاء استخدامها وتوظيفها لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها.

## خلاصة:

ركز هذا الجزء على طرح الإطار التصوري العام لهذه الدراسة مشيراً أن ظاهرة المؤسسات الاقتصادية النسوية أو ما يعرف بالمقاولة النسوية أصبحت تحتل وبعمق كبير مكانة محورية في خطط التنمية واستراتيجيات التشغيل، باعتبارها إحدى أهم آليات التشغيل المعتمدة من طرف عديد الدول وبخاصة الجزائر لتشجيع الاستثمار الحر، ترقية المبادرات الفردية، وتنمية الثقافة المقاولاتية تماشياً مع فلسفة الاتجاه الليبرالي واقتصاد السوق، فاعتبرها الكثيرون مدخلاً استراتيجياً لفهم الواقع السوسيولوجي للمجتمع بمختلف أنساقه الفرعية، للمؤسسة التي يتم خلقها، وللمرأة المقاولة التي تنطلق بدافع إشباع حاجات في إطار بيئة سوسيو-اقتصادية لخلق مؤسسة خاصة بها، تحظى بملكيته قانونياً، وتتولى بنفسها شؤون تسييرها وإدارتها من أجل الوصول إلى مرحلة إنتاج قيمة تكون موجهة لأفراد المجتمع، وتتبنى هذه الدراسة موقفاً واضحاً في تمييزها بين المقاول والرأسمالي، وبالتالي فالمرأة المقاولة ليست بالضرورة رأسمالية لكنها تحتاج لرأسمال كصورة لنشاطها ولخلق مؤسستها.

حدد هذا الفصل ثلاث مستويات أساسية لدراسة المؤسسة الاقتصادية النسوية يتعلق المستوى الأول والثاني بالمحددات الداخلية المرتبطة بالمرأة المقاولة، دوافعها، مميزاتها، وبنية البنية الداخلية لمؤسستها، باعتبارها وحدة اجتماعية ذات طبيعة عقلانية، تستند إلى تنظيم بيروقراطي مؤسس على مجموعة أبعاد ومبادئ تنظيمية، يضم كيانها مجموعة من المتغيرات و العمليات التنظيمية المقننة، أما المستوى الثالث فيعبر عن المحددات الخارجية، حيث يتم التعامل مع المؤسسة كوحدة اجتماعية مفتوحة على بيئتها الخارجية.

## تمهيد

أولاً: تطور المسار البحثي في حقل سوسيوولوجيا المؤسسات.

ثانياً: المؤسسة الاقتصادية في الفكر السوسيوولوجي.

1- ملامح المؤسسة الاقتصادية عند الأوائل.

1-1- البعد الاستغلالي والمؤسسة الاقتصادية في الطرح الماركسي.

1-2- المؤسسة الاقتصادية كظاهرة اجتماعية في الطرح الدوركايمي.

2- الاتجاه الكلاسيكي.

1-2- المقاربة التaylorية "المؤسسة نسق مغلق".

2-2- المقاربة الفايولية "المؤسسة ومبادئ إدارتها".

2-3- المقاربة الفيبيرية "المؤسسة تنظيم بيروقراطي عقلائي".

3- الاتجاه الحديث.

1-3- التون مايو والبعد المزدوج للمؤسسة.

2-3- تالكوت بارسونز والنسق الاجتماعي المفتوح.

ثالثاً: بانوراما تطور الأبحاث في حقل المقابلة.

1- المرحلة التأسيسية وشخصية المقاول.

2- المرحلة الظرفية ومحددات الوضع.

3- مرحلة المقابلة بمفهوم السيرورة.

رابعاً: نماذج نظرية للمؤسسة الاقتصادية في حقل سوسيوولوجيا المقابلة.

1- المقاربة بالسمات *L'approche par les traits*.

2- ألبرت شبير و متغيرات الوضعية.

3- كيفين لورند و سيرورة خلق مؤسسة.

4- هنري لومرو و ثلاثية أقطاب الدافعية.

5- إميل ميشال هرنندز و النموذج الاستراتيجي.

خلاصة.

## تمهيد:

انطلاقاً من موضوع الدراسة الذي يبحث إمكانية القيام بتحليل سوسيولوجي للمؤسسة الاقتصادية التي تقوم المرأة بخلقها وتتولى شؤون تسييرها مع التركيز على أكبر عدد من المتغيرات التنظيمية أو ما يندرج في حقل سوسيولوجيا المقاوله باعتبارها تهتم بدراسة ظاهرة خلق مؤسسات جديدة صغيرة أو متوسطة بعيدة عن شكل المصنع الكبير كان لزاماً الاقتراب من سيرورة تطور المسار البحثي في حقل سوسيولوجيا المؤسسات ثم التركيز على مناقشة بعض النماذج النظرية في إطار سوسيولوجيا المقاوله، لكن هذا لا يعني إمكانية تجاوز النظريات الأولى للتنظيم التي صيغت حول مفهوم المؤسسة حيث كان المصنع الكبير هو بؤرة الاهتمام، لأن فكرة ظهور المؤسسات الاقتصادية والتي تضرب جذورها في أصول المجتمع الرأسمالي وما قبله، ابتداء من الإنتاج في الوسط الأسري البدائي ومروراً على الإنتاج المنزلي والحرفي ثم المانيكتوري كان نتيجة عدة تغيرات جاءت موازية لحجم التطورات التي شهدتها النظم الاقتصادية والاجتماعية، فالاعتراف الأكاديمي بخصوصية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يتم بصورة منعزلة عن الإطار النظري للتنظيمات الذي يتضمن عدداً معتبراً لمحاولات الأوائل أمثال فيبر، ماركس وغيرهم. وعلى هذا الأساس يكون تقسيم الفصل الموالي إلى أجزاء أساسية يتضمن الجزء الأول تطور المسار البحثي في حقل سوسيولوجيا المؤسسات، في حين يخصص الجزء الثاني لمناقشة بعض الإسهامات النظرية لأبرز رواد التنظيم والتي شكلت مصادر أولية للفكر الاقتصادي من جهة والفكر السوسيولوجي من جهة أخرى ولها علاقة بموضوع الدراسة. أما الجزء الثالث فيطرح بانوراما تطور الأبحاث في حقل المقاوله، ويخصص الجزء الرابع لتحليل بعض النماذج النظرية المفسرة للمؤسسة الاقتصادية في حقل سوسيولوجيا المقاوله ثم تكون خاتمة هذا الفصل.



أولاً: تطور المسار البحث في حقل سوسيولوجيا المؤسسات.

إن الحديث عن المؤسسة الاقتصادية في إطار التخصص البحثي لعلم الاجتماع لا يتم إلا في إطار مرجعية سوبولوجية (الحديث عن سوبولوجيا المؤسسات)، ولكن من المهم الإشارة إلى أن هذه المؤسسات كانت لفترة طويلة مهملات من طرف سوسيولوجيا العمل أو سوسيولوجيا التنظيمات، الاهتمام بها وإعطائها مكانة الموضوع العلمي ظهر مؤخرًا نتيجة التحولات الاقتصادية، السياسية والاجتماعية. بالرجوع إلى الفترة 1960-1970 كانت معظم النظريات في مجال سوسيولوجيا العمل la sociologie du travail مستلهمة من الماركسية، المؤسسة كانت مجرد مكان (فضاء) لإنجاز العمل تتم فيه إعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية المهيمنة والسائدة في المجتمع، يعبر عن هذه الحقيقة الباحث الفرنسي Régis moreau بقوله:

« l'entreprise n'est que l'endroit où le travail s'accomplit, et où se reproduisent des rapports sociaux de domination, fondés en dehors d'elle. Elle est un miroir où se reflètent les tensions sociales »<sup>1</sup>

وبالتالي فهي مرآة تتعكس فيها حالة الضغط الاجتماعي والصراع الطبقي.

لقد تركزت اهتمامات الباحثين في مجال سوبولوجيا العمل حول تطور العمل، نتائجه وحول تطور المجتمع الصناعي بكل ما صاحبه من إفرازات تعلقت مثلًا بظاهرة النقابات العمالية، الصراع. وبالرجوع إلى أول كتاب فرنسي في الاختصاص للباحث Alain Touraine بعنوان « traité de sociologie du travail 1962 يطرح فيه في الجزء الرابع المتعلق بالمؤسسة بعنوان pouvoir et décision dans l'entreprise تساؤله على النحو الآتي:

« Faut-il conclure à l'autonomie grandissante des problèmes de l'entreprise et, considérant celle-ci comme un véritable système social, analyser en termes purement intérieurs, en termes fonctionnels, son organisation et sa structure, sa croissance et ses conflits ? »<sup>2</sup>

توران وضع يده على المسألة المؤسسة بطرح العلاقة بينها وبين محيطها لكنه لم يشير إلى الأساليب العلمية لدراسة ذلك، بقي التركيز على معالجة ظواهر تتعلق خاصة بالصراع بين طرفي رب العمل/ العامل تجسيدا لأيدولوجيا المقاربة الماركسية.

ويعتبر Renaud Sainsaulieu انه حتى بالنسبة لبعض الباحثين أمثال فريدمان، أرون، توران، نافيل الموضوع العلمي للبحث لم يكن المؤسسة في حد ذاتها، ولكن مصير الشركة الصناعية الكبرى بعد الحرب، يعبر بقوله:

<sup>1</sup>- Régis moreau : l'émergence organisationnelle: le cas des entreprises de nouvelle technologie, thèse de doctorat en sociologie, université de Nantes, France, 2004, p28.

<sup>2</sup>- Alain Touraine: traité de sociologie du travail, tome 2 ,paris,1962 ,p3

« pour Friedman, Aron, Naville, Touraine, (...), l'objet scientifique de recherche n'était pas l'entreprise en soi, mais bien, plutôt le destin de la grande société industrielle d'après-guerre ... »<sup>1</sup>

كانت مساهمة الباحثين في مجال سويولوجيا المنظمات بان تناولوا المؤسسة كمنظمة مثل باقي المنظمات، لم يتم اعتبارها موضوع الدراسة العلمية، ولكن كحالة خاصة للمنظمات، لم يتم التطرق إلى دورها في المجتمع انطلاقاً من المكانة التي تحتلها مع باقي المؤسسات الاجتماعية الأخرى.<sup>2</sup> لقد بقيت التحاليل والأبحاث المتعلقة بالمؤسسة مهمشة، ويمكن إرجاع ذلك إلى الصورة السلبية التي طبع بها مفهوم المؤسسة، فكثير من السوسيولوجيين اعتبروها مكان لاستغلال العمال والمنظمة المركزية للرأسمالية.

« l'entreprise est considérée comme le lieu de l'exploitation des ouvriers et comme l'institution centrale du capitalisme ».

لكن مع فترة الثمانينات التي شهدت الصدمة البترولية وما صاحبها من ارتفاع معدل البطالة في معظم الدول، تأكد يقينا أن المؤسسة بما توفره من مناصب شغل تكون هي الحل الأمثل، وبالتالي ثبت يقينا انفتاحها على البيئة الخارجية واستيعابها لمختلف المتغيرات الظرفية، فبدأت تأخذ مكانة على مستوى الخطاب السياسي، الاقتصادي، فلم تعد مجرد مكان بسيط للإنتاج، ولكن كفضاء يحقق أو يعتقد أنه يحقق ضمان شروط التوازن الاجتماعي.

إذن أصبحت الضرورة ملحة لخلق نظرية سويولوجية حول المؤسسة، ولكن قبل ذلك تحديد مفهوم المؤسسة أولاً، فلم يعد الأمر يتعلق بالمصنع الضخم أو الشركة الكبرى، ولكن بالمؤسسة الخاصة ذات الحجم المتوسط والصغير، والتي اعتبر فريق من العلماء أن دراستها تتموقع في إطار ما يعرف بسويولوجيا المقابلة كمرحلة بعدية لسويولوجيا المؤسسات، فاعتبر Fillion (1997) المقابلة كتخصص مستقل بذاته، أما الباحث Fayolle سنة 2002، فاعتبر المقابلة في وضع انتقالي phase transitoire ينتهي بها إلى تغير في الوضعية من مكانة النموذج إلى مرتبة التخصص العلمي. ويسعى حالياً الكثير من الباحثين والسوسيولوجيين الفرنسيين إلى توحيد مجهوداتهم، ومضاعفة انجازاتهم العلمية لاعتماد المقابلة كحقل علمي الأكثر حداثة بالنسبة للأبحاث الجامعية التي تعني بدراسة النسيج المؤسسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة باعتبارها أهم سمات العصر الحديث المعتمدة لمواجهة الأزمة الاقتصادية، وبالتالي تستدعي دراستها مقارنة خاصة تبنى على أنقاض نظريات التنظيم الكلاسيكية، وهو ما يؤكده Thierry Verstraet بقوله:

<sup>1</sup> - Renaud sainsaulieu: op.cit., p14.

<sup>2</sup> - G .Benguigui: «mais ou donc était passée l'entreprise ?» cahier du l'astrée, n2, 1987, Lille, France, p28 .

« L'entrepreneuriat présent sans conteste des prédispositions a de Venir une discipline reconnue par les chercheurs français, comme elle l'est par nas collègues nord-américains »<sup>1</sup>

مع أواخر سنوات الثمانينات وبداية التسعينات أين بدأت المؤسسة تحظى باهتمام السويولوجي، فبدأت الكتابات تركز على المقاربة السوسيولوجية للمؤسسة كواقع سوسيولوجي يتمتع بخصوصية مع أعمال Sainsaulieu 1987، Segrestin (1992)، Bernou (1995)، Alter (1996)، Thuderoz (1997)، Hernandez (1999) وآخرون، ويمكن عرض الجدول التالي، الذي يلخص تطور سويولوجيا المؤسسة مقارنة مع سويولوجيا العمل والمنظمة مستلهم من عمل Alter (1996).

جدول(5): تطور المجال البحثي من سويولوجيا العمل إلى سويولوجيا المؤسسة.

مجال الدراسة	متغيرات المجال	سوسيولوجيا العمل Sociologie du travail	سوسيولوجيا المنظمات Sociologie des organisation	سوسيولوجيا المؤسسات Sociologie des entreprises
الفترة الزمنية		كانت مهيمنة إلى غاية 1970	ابتداء من سنة 1970 إلى منتصف الثمانينات	تطور هذا الحقل البحثي من 1986 وبداية التسعينات.
موضوع الدراسة		-منصب العمل -مشاكل العمل -المر دودية -الإنتاج...الخ	-دور الأفراد -نظام العلاقات -البيروقراطية -عقلانية الفعل	-الثقافة المؤسساتية -الهويات الفردية والاج -علاقة المؤسسة بالمحيط
مرجعية الإطار		-الورشة -المجتمع الصناعي	أنظمة الفعل	-العوامل الاج... Les mondes sociaux
المفاهيم المركزية		العامل-الطبقة، الإنتاجية العمالية، النقابة، رب العمل...الخ	-الفاعل، إستراتيجية الفاعل، السلطة، النقابات، المدراء...الخ	-المقاول -الهوية -الثقافة -جماعة الفاعلين الاج.
النظرة المؤسسة		لا وجود تحليل لمؤسسة في حد ذاتها، فقط مجرد مكان للإنتاج ولإعادة العلاقات الاجتماعية المهيمنة.	المؤسسة منظمة مثل باقي المؤسسات لا تتمتع بخصوصية	المؤسسة هي موضوع خاص مميز لعلم الاجتماع.

<sup>1</sup> - M. Marchesnay « PME, stratégie et recherche » revue Français de gestion, n 95.

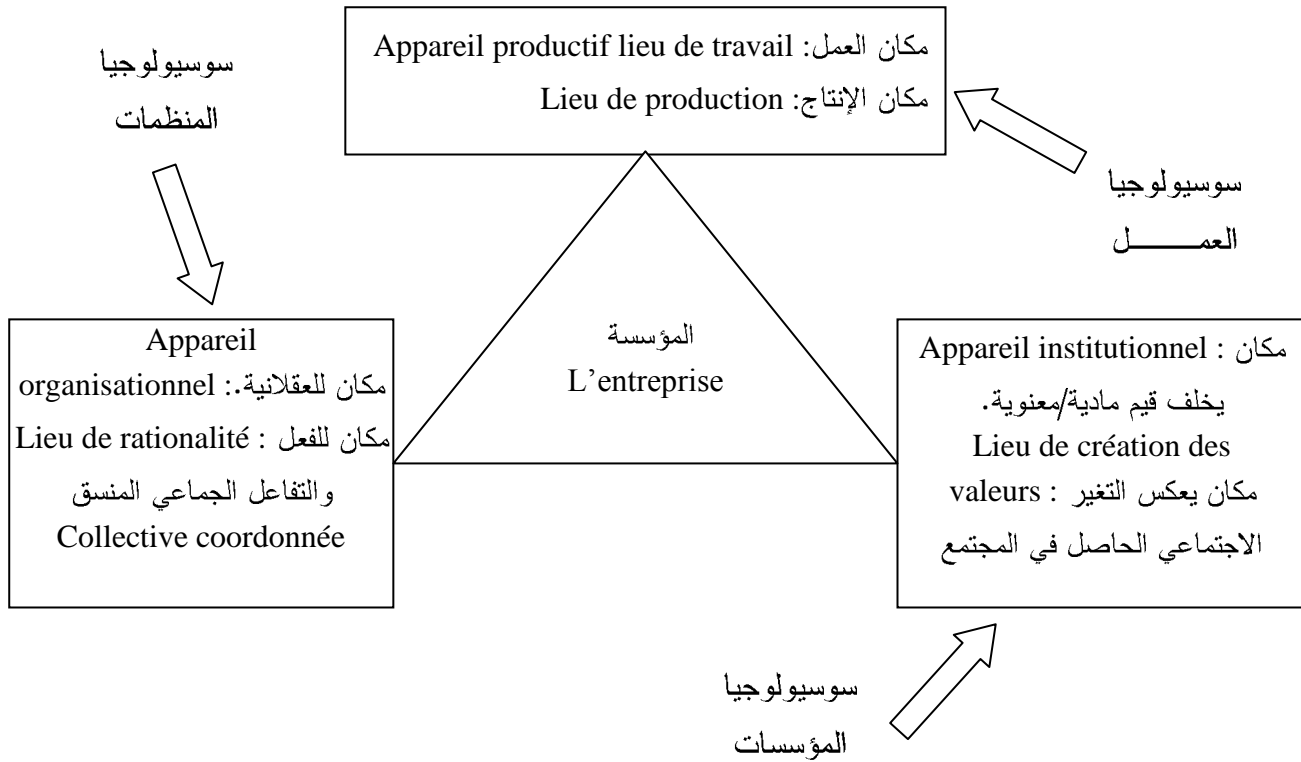
Sainsaulieu, segrestin Hernandez	Weber, Crozier, Freiberg....	Friedman Neville, Taylor Touraine, Fayolle	الباحثين الذين شكلوا بكتابتهم مرجعية
-------------------------------------	---------------------------------	--	---

**Source:** N. Alter: sociologie de l'entreprise et de l'innovation, presses universitaires de France, paris, 1996 p17-29.

ويعتبر الباحث Thuderoz سنة 1997 في كتابه " sociologie des entreprise et non de l'entreprise " وهذا تأكيد من جانبه على تعدد أشكال المؤسسة أن تقديم مقارنة سوبولوجيا للمؤسسة ليس بالأمر السهل، هناك من يركز على اعتبار المؤسسة نظاما للقواعد، أو مكان للتفاعل الاجتماعي، أو ربما للصراع الاجتماعي وهناك من يحددها في الوحدة الاجتماعية التي تنتج أشياء أخرى بخلاف الماديات كأن يتعلق الأمر بثقافة المؤسسة، هويتها ويذهب Thuderoz إلى تعريف المؤسسة بأنها ذلك الكل الذي يتكون من ثلاث (3) أنظمة فرعية، مستقلة، يتعلق الأمر بالنظم الإنتاج، نظام منظماتي نظام مؤسسات، توجد علاقات تفاعلية بينهم وبين محيط المؤسسة كإشارة لانفتاح المؤسسة على بيئتها الخارجية، وهو يعبر عن ذلك بقوله:

« l'entreprise est un ensemble articulé de trois sous-systèmes autonomes: le système institutionnel, en interaction étroite avec un écosystème, l'environnement de l'entreprise »

ثلاثية أبعاد المؤسسة عند الباحث thuderoz



**Source:** Christian thuderoz: sociologie des entreprise, Editions la découverte, paris, 1997, p24.

يبين thuderoz من خلال الشكل المقدم تطور مسار البحث حول مفهوم المؤسسة ابتداء من سوسيولوجيا العمل مرورا عبر سويولوجيا المنظمات وصولا إلى سويولوجيا المؤسسات التي تحاول الجمع بين المتغيرات الداخلية للمؤسسة والتي كان التركيز عليها في المراحل السابقة لتضيف متغيرات أخرى ذات طبيعة خارجية تعكس علاقة التأثير والتأثيرين المؤسسة وبيئتها الخارجية لتجعل منها في الأخير فضاء أو مرآة تنعكس فيها مؤشرات ودرجات التغيير الاجتماعي الحاصل في المجتمع.

أما بالنسبة للباحث Thornton عام 1999 فيضيف قائلا أن المجال البحثي المعاصر بعد سويولوجيا المؤسسات أصبح يتعلق بسويولوجيا المقابلة هذا المجال الذي أصبح يستقطب عديد الباحثين من مختلف التخصصات العلمية وهو ما يعبر عنه Fillion بقوله:

« l'entrepreneuriat demeure un des rares sujet qui attire des spécialistes d'un, aussi grand nombre de disciplines qui sont amenés à échanger, à regarder ce que font les autres et à s'interroger sur la façon dont ils le font ».

بوجه عام تهتم سويولوجيا المقابلة بدراسة ظاهرة خلق مؤسسات جديدة غالبا ما تتخذ أشكالا صغيرة ومتوسطة بعيدة عن الشكل المصنع الكبير الحجم، كما أنها تشكل نتاج لسيرورة سويو-اقتصادية معقدة يعزز هذا الموقف من وجهة سويولوجية الباحث الفرنسي المختص في المجال Minguet سنة 1995 في تحديده لمفهوم خلق مؤسسة معتبرا إياها

«un processus dynamique ayant pour objectif la constitution d'une nouvelle unité Juridique et économique (...), les questions qui sont posée à l'intérieur de ce que l'on nomme la «création d'entreprise » sont très nombreuses et peuvent relever de différentes préoccupation: du créateur d'entreprise lui-même et de ses activités ... »<sup>1</sup>

مما يؤكد يقينا أن عملية دراسة مؤسسة ما يستلزم ضرورة اعتبار والتعامل مع هذه الأخيرة كوحدة مستقلة قائمة بذاتها، تشكل ظاهرة اجتماعية لا يمكن دراستها كظاهرة فردية، لكنها تختزل ضمنيا سيرورة ديناميكية لعالم الأفعال السوسيو-اقتصادية.

ثانيا: المؤسسة الاقتصادية في الفكر السويولوجي.

لقد شكل مفهوم المؤسسة كشكل من أشكال التنظيم مادة علمية مشتركة لعدد الباحثين باختلاف اتجاهاتهم الفكرية وتخصصاتهم الأكاديمية مما جعل هذا المفهوم ينطوي على الكثير من المعاني والدلالات-يقول في هذا الصدد كل من Lévesque, Bourque, Forques في مرجع لهم بعنوان " la nouvelle sociologie économique

<sup>1</sup> - Guy Minguet : « entreprises émergentes et entrepreneur, quelle sociologie de l'entrepreneuriat » sous la direction de y.ferfer et M. Benguerna « Mondialisation et modernisation des entreprises enjeux et trajectoires » édition el casbah-Cread-Alger, 2001,p 64

«L'étude des phénomènes économiques (entreprise économique) à partir d'une approche sociologique renvoie à une diversité de construction de l'objet comme on peut l'observer chez les classiques, phénomène économique comme représentation chez Durkheim, comme type particulier d'action sociale chez Weber ou encore comme rapports sociaux de production chez Marx»<sup>1</sup>

يتحد مفهوم المؤسسة أشكالاً مختلفة من التسميات صاحبت تطور الاتجاهات المختلفة لدراسة التنظيم، إذ نجد فريق من الباحثين يستخدم مصطلح البيروقراطية للإشارة إلى المعنى الذي يقصده مصطلح التنظيم، وقد يميل البعض الآخر من أصحاب الاتجاه البنائي الوظيفي إلى استخدام مصطلح النسق الاجتماعي

في حين يذهب فريق آخر إلى استخدام مصطلحات محددة مثل هيئة، وحدة، منظمة. لم يتعين بعد الاتفاق حول نظرية عامة للتنظيمات تجمع أكبر عدد من المتغيرات التنظيمية، ولكن هناك عديد من التصورات ذات الصلة الوثيقة بعضها ببعض، والحالات الوصفية التي تظهر ما ينبغي أن تكون عليه التنظيمات، وإن كان ذلك يواجه العديد من الصعوبات خاصة عند اختيارها ميدانياً.

الواقع أن عملية تصنيف نظريات التنظيم التي تعالج بالتحليل والدراسة المؤسسات تعتبر من أصعب القضايا التنظيمية التي تواجه المهتمين والمختصين في هذا المجال نظراً لتعدد الآراء وتنوعها باختلاف العلماء وطبيعة مدخلهم التحليلي مما أدى إلى إنتاج عديد المحاولات أهمها محاولة Max Weber أما باقي نظريات التنظيم المختلفة التي ظهرت بعد تحليلات في إنها تأخذ لنفسها مدخلاً مميزاً من تحليلات في ذاتها، وتكون امتداداً لها أو للرد عليها من خلال تحليلها، نقدها ومحاولة التعديل فيها أو اختيارها عملياً، وعموماً يمكن إدراج هذه المقاربات على مستوى تحليلي تصنفي تنقسم فيه إلى اتجاهين أساسيين:

#### 1- اتجاه كلاسيكي:

يركز على مقارنة المؤسسة كوحدة ميكانيكية للإنتاج، مستقلة عن بيئتها الخارجية تخضع أساساً لمنطق العملية التaylorية والعقلانية الفيبيرية. يمكن إدراج ضمن هذا الاتجاه عدد معبر من النظريات (\*) لكن يتم التركيز في هذه الدراسة على مقاربات أساسيتين، يتعلق الأمر ب:

مقاربة تايلور وفبير وفايول

#### 2- اتجاه حديث:

يركز مقارنة المؤسسة كنظام مفتوح open -système يدخل في علاقة تفاعلية (تأثير وتأثر) مع بيئة خارجية من خلال المدخلات inputs والمخرجات outputs. يسعى لإشباع الحاجات

<sup>1</sup> - Benoit lesvesque, Gilles I. Bourque, Eric Fourques: la nouvelle, sociologie économique, descellée, paris, 2001, p25.

<sup>2</sup> - للإطلاع بشكل مفصل على نظريات الاتجاه الكلاسيكي، يمكنك الرجوع إلى مختلف الكتب التي تعالج نظريات التنظيم والمنظمات، لأنه من غير المقبول علمياً أن نقوم بغرضها جميعاً، بل نسعى لأخذ الأكثر أهمية منها، وذلك حسب درجة ارتباطها بموضوع الدراسة.

النفسية الاجتماعية والمادية لأفراده، يضم عدد من النظريات. تركز هذه الدراسة على مقارنة بارسونز، النون مايو، ولكن قبل التعرض بالشرح والتحليل لهذين الدخيلين، لابد من عدم تخطي الحديث عن إسهامات الجيل الأول من المفكرين ومقاربتهم لمفهوم المؤسسة.

## 1- ملامح المؤسسة الاقتصادية عند الأوائل

### 1-1 البعد الاستغلالي و المؤسسة الاقتصادية في الطرح الماركسي:

إن الدراسة التي قام بها كار ماركس Karl Marx (1818-1883) في عمله المشهور رأس المال le capital<sup>1</sup> تعد من اللمسات الأولى التي يمكن ربطها بحقل السوسيولوجي الاقتصادية وذلك لكون دراسته شملت أبعاد عدة ومزدوجة تعلق في نفس الوقت بميدان علم الاجتماع وعلم الاقتصاد من خلال اهتمامه بواقع النظام الاقتصادي الرأسمالي وتطوراته لدراسة الاقتصاد في المجتمع والمجتمع في التاريخ. أي أن دراسة المجتمع هي نفسها دراسة للتاريخ والاقتصاد.

إن الطرح الماركسي يهدف أساسا إلى اقتراح قوانين عامة وشاملة لتفسير التطور البشري من خلال دراسة التطور التاريخي للنظام الاقتصادي المتمثل في النظام الرأسمالي، وكذلك تحليل تحولات هذا النظام، وفهم قوانين حركته عبر الزمن في مختلف تحليل لا يضع ماركس الفرق بين صاحب رأس المال والمقاول وهو ما يؤكد الباحث السوسيولوجي الفرنسي Guy Minguet بقوله:

« il n'excite pas d'analyse distinctive de l'entrepreneuriat chez marx. Il ne fait pas la différence entre le propriétaire de capital et l'entrepreneur »<sup>2</sup>

وهذا شيء مهم لأنه يدفع إلى القول بأن مختلف استخدامات ماركس الطبقة الرأسمالية يمكن إسقاطها على فئة المقاولين التي يعبرها بالضرورة تنتمي لعائلة تملك رأس مال اقتصادي capital économique وبالتالي تنتمي للطبقة البرجوازية الرأسمالية la classe bourgeois capitaliste التي تتوفر على رأس مال كبير، تسعى لاستثماره حتى تقوي وتعزز مكانتها، ثم ينتقل هذا الرأسمال إلى الأولد وبالتالي تحدث عملية إعادة إنتاج نفس الصيرورة، مما يؤكد على أن المكانة الاجتماعية la position sociale بما توفره من رأسمال تشكلا عاملا محدد facteur déterminant في تحديد اختيارات الفرد، وبالتالي في قيامه يخلق مؤسسة.

<sup>1</sup>- Karl Marx: le capital, éditions Flammarion, paris, 1985.

<sup>2</sup>- Guy Minguet: Op.cit., p53

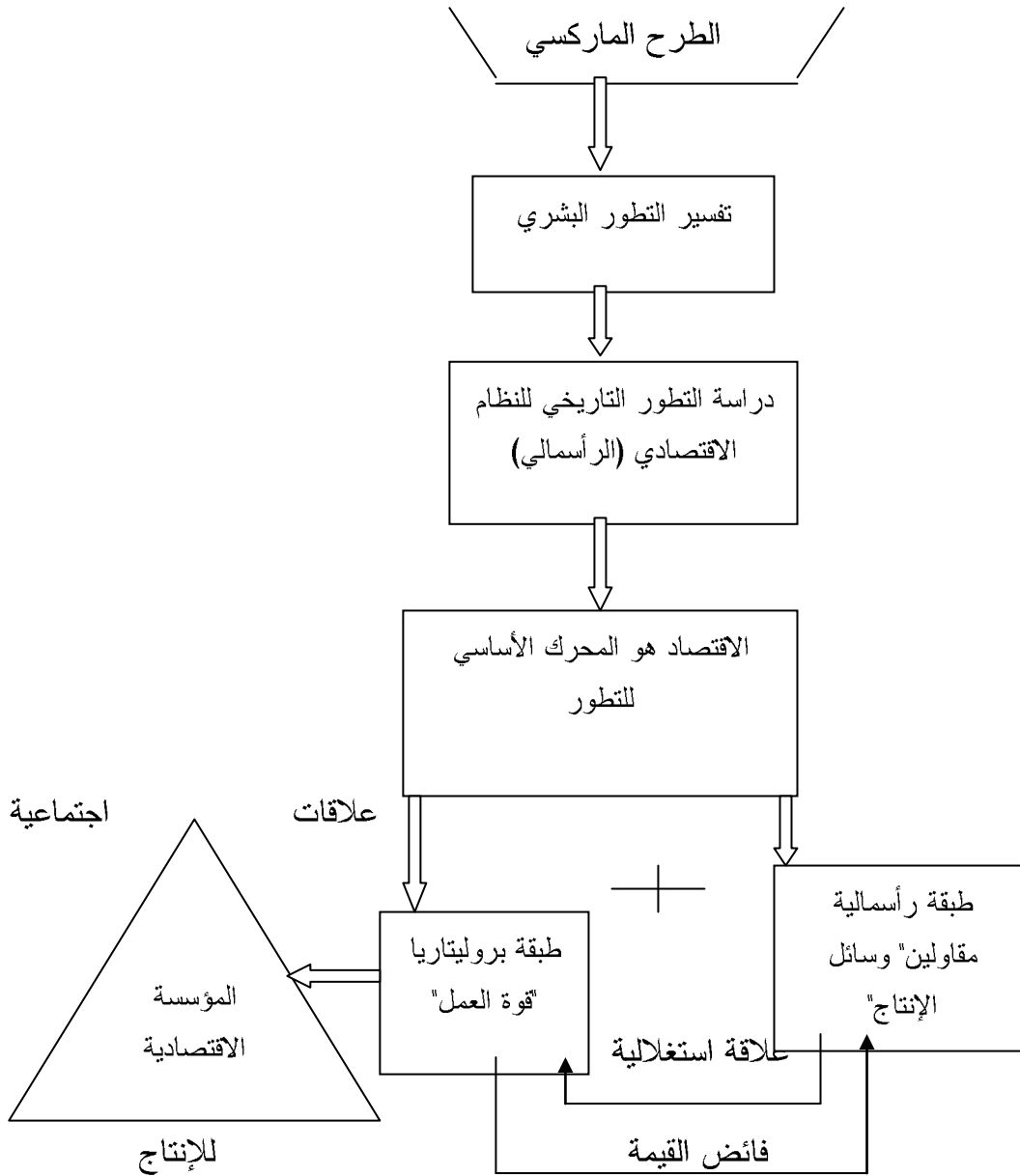
في كتابه "رأس المال" يعرف ماركس الطبقة الرأسمالية كطبقة مالكة لوسائل الإنتاج، وفي نفس الوقت يعتبرها الهيئة المحددة للضرورة الاجتماعية للعمل الذي ينتج الثروات، فالعمل حسب ماركس هو العنصر الرئيسي للحياة المادية في المجتمع من خلاله يستطيع الإنسان أن يوفر ضروريات حياته، ويشبع حاجياته الأساسية، وعلى هذا فإن النشاط الإنتاجي شرط ضروري لوجود المجتمع، فالناس من خلال ممارستهم للإنتاج الاج يدخلون في شبكة علاقات محددة، هذه العلاقات مستقلة عن إرادتهم وتشكل علاقات إنتاج لبناء اقتصاد المجتمع وهو ما يؤكد بأن الاقتصاد هو المحرك الأساسي لمستقبل وتاريخ الإنسان في المقاربة الماركسية.

إن الفكرة الأساسية التي حولها ماركس إلى إشكالية معرفية وأيديولوجية هامة تتمحور حول دراسة تاريخ أنماط الإنتاج الاقتصادية وضرورة تحول هذه الأنماط عبر مختلف المراحل المجسدة لعلاقات الصراع في المجتمع، وهذا ما يميز أيضا وجود هذا الصراع والتناقض بين ما يسمى بقوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج، فمن جانب هناك طبقة رأسمالية تتمتع بملكية خاصة لوسائل الإنتاج، ومن جانب آخر توجد قوى العمل التي تجسد الطبقة البروليتارية، وضمني هذا البعد المزدوج تطرح إشكالية الصراع الطبقي في المجتمع كنتيجة منطقية لظهور النظام الاقتصادي الرأسمالي وتطورها، الذي يقوم أساسا الثروة وتوزيعها، وهو ما يسمى بفائض القيمة.

ويمكن تلخيص أفكار ماركس-التي لها علاقة بموضوع الدراسة. في المخطط الموالي:



شكل(5): المؤسسة الاقتصادية والمقاولين في الطرح الماركسي



المصدر: من إنتاج الطالبة

إن المقاربة الماركسية تختزل المؤسسة الاقتصادية في مجال العلاقات الاجتماعية للإنتاج Les rapports sociaux de production لكنها علاقات ذات طبيعة استغلالية تفترض وجود طرفي معادلة. طبقة مستغلة(مهيمنة) وأخرى مستغلة تنشأ بينها حالة صراع مما يؤدي إلى التغيير الاج من الضروري الإشارة الى نقطة جوهرية، بالنسبة لماركس الوحدات الإنتاجية الصغرى (بخلاف المصانع الكبرى) التي يسرها مقاولين صغار يملكون الوسائل الضرورية للعملية الإنتاجية، ويمارسون بأنفسهم النشاط ويستفيدون مباشرة من نتائج عملهم، لا يمكن اعتبار هذه الوحدات الصغرى رأسمالية بالمفهوم الاستغلالي للمصطلح، لتقديم بمعنى أنها فضاءات لتقديم إنتاج مادي أو خدماتي تفترض بالضرورة توفر طرفين:

1- العامل الذي يقدم قوة عمله مقابل أجر مادي

2- المالك الذي يشارك بنفسه في العملية الإنتاجية

مما يقلص هامش الدائرة الاستغلالية للعامل

### 1-2- المؤسسة الاقتصادية كظاهرة اجتماعية في الطرح الدور كايمي

لا يهدف هذا الجزء لغرض كل أفكار دور كايم Emile Durkheim ، ولكن فقط لمناقشة بعض النقاط المهمة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي تركز على اعتبار أن الممارسات والظواهر الاقتصادية هي قبل كل شيء ظواهر اجتماعية حيث يرى دور كايم أن مصدر تقسيم العمل يكمن في القيم الثقافية التي يتضمنها الضمير الجمعي لأعضاء مجتمع قائم بالفعل.

لقد اهتم دور كايم بدراسة المجتمع الصناعي الرأسمالي في ضوء ما يعرف بنظرية التغيير الاجتماعي، فلم يهتم بالأصول التاريخية للنظام الاقتصادي الرأسمالي وإنما بالميزات الاجتماعية والتنظيمية للمجتمعات التي مارست هذا النظام، وقدم موقفه النقدي حول النتائج السلبية لتطبيق النظرة المنفعية معبرا إياها سببا في ظهور الفردانية المنفعية l'individualisme utilitariste بكل ما ينجر عنها من آثار اجتماعية صاحبت تطبيق النظام الاقتصادي تعبر عن ظواهر اجتماعية مرضية أي الأنومية l'anomie أو الباثولوجية كإشارة إلى حالة اختلال واضطراب قيمي يصيب المجتمع. يعبر دور كايم بقوله:

"إن طبيعة الحياة الاقتصادية في المجتمعات الرأسمالية وما تفرضه من أفكار منفعية، تشكل سببا رئيسيا لظهور الفردانية كظاهرة تخص المجتمعات الصناعية"<sup>1</sup> فظهور الفردانية كنتيجة طبيعية لتطور المجتمعات الحديثة بما تفرضه من توجهات وممارسات اقتصادية متفق عليها إنما يرجع أساسا إلى طبيعة العلاقات الاجتماعية ذاتها، وعلى هذا الأساس تصبح الفردانية ظاهرة اجتماعية قبل أن تكون ذاتية أو فردية.

إن الطرح الدور كايمي لا يتفق تماما مع الطرح السائد في النظريات الاقتصادية المعروفة ضمن المدرسة النيوكلاسيكية، التي تدعو إلى إمكانية دراسة الظاهرة الاقتصادية بطريقة منعزلة عن المضمون التاريخي والثقافي الذي أنتجها، ومستقلة عن باقي الظواهر الاجتماعية التي تتفاعل معها بشكل عميق.

فقد اعتبر دور كايم أن الحياة الاقتصادية كلها تتحدد قبل كل شيء في السياق الاجتماعي العام الذي يمكن أن ينتجها، وليس العكس وان الممارسات والظواهر الاقتصادية هي قبل كل شيء ظواهر وممارسات اجتماعية تتضمن مجموعة أحكام وقوانين وقواعد وقيم أخلاقية تشكل المرجعية المؤسسية للمجتمع، وتحدد نمط السلوك وشكل العلاقات الاج فمثلا يصبح الأفراد مجبرين على ممارسات

<sup>1</sup> - Emile Durkheim: la division du travail social (1993), édition P. U. F, paris, 1996, p27.

اقتصادية جديدة، ومهن مغايرة من أجل التكيف مع الظروف المتجددة باستمرار، والتي يفرزها الإطار العام للمجتمع الخاص بالممارسات الاجتماعية، وبهذا تصبح المؤسسة الاقتصادية النسوية وإن تضمنت فعل فردي يصدر عن المرأة ويترجم إرادتها في خلق مؤسسة اقتصادية فهو قبل كل شيء فعل اجتماعي، ثقافي وتاريخي . فعملية تقسيم العمل وظهور أشكال متعددة من المهن والمؤسسات الاقتصادية هي قبل كل شيء نتيجة مباشرة للضغط والإكراه الاجتماعي، تعكس أنماط اجتماعية مكيفة مع طبيعة الظروف الاجتماعية القائمة، تتخذ أشكالاً تنظيمية جديدة لممارسات نشاطات اقتصادية في هياكل مؤسساتية تنظيمية قادرة على تحديد مفهوم المنفعة الفردية للأفراد، وتقنين شكل الصراعات في المجتمع. إن هذه العوامل التنظيمية والمؤسساتية هي التي تحدد مسار التطور الاقتصادي للمجتمع من جهة، ومن جهة أخرى يمكن لهذا التطور الاقتصادي أن يفرز تغيرات نوعية تحدث انتقالاً تنظيمياً للأحكام والقيم التي يمكن أن تهيك وتتنظم الممارسات الاقتصادية للأفراد والجماعات. يسقط متغيري الإرادة الفردية والدوافع الذاتية في تفسير مختلف الممارسات والظواهر، والتي مهما تعددت واختلفت طبيعتها فأصلها اجتماعي تاركين المجال التفسيري لقوى الضمير الجمعي والقيم الثقافية. وهو ما لا يجد له مكان في تحليلات فيبر.

## 2- الاتجاه الكلاسيكي:

تظهر نظريات هذا الاتجاه أو كما يسميها البعض بالاتجاه الإداري في نظرية التنظيم بمظهر مميز في تبنيها مدخلا أو بعدا واحد لتحليل التنظيمات، وإن كان هذا البعد يختلف حسب القضايا الأساسية التي تقوم عليها كل نظرية، يندرج ضمن هذا النوع عدد من النظريات، يكون التركيز خاصة على أكثرها علاقة بالموضوع.

### 2-1- المقاربة التaylorية "المؤسسة نسق مغلق"

يمكن القول أن مديرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور (1856-1915) تمثل إحدى المداخل التحليلية الهامة في معالجتها للتنظيمات، لأنها قامت على أسس علمية تجريبية، فقد اتبع فيها تايلور أسلوباً يقوم على الملاحظة، التجربة، وتحليل النتائج، يعبر Marcelle بقوله:

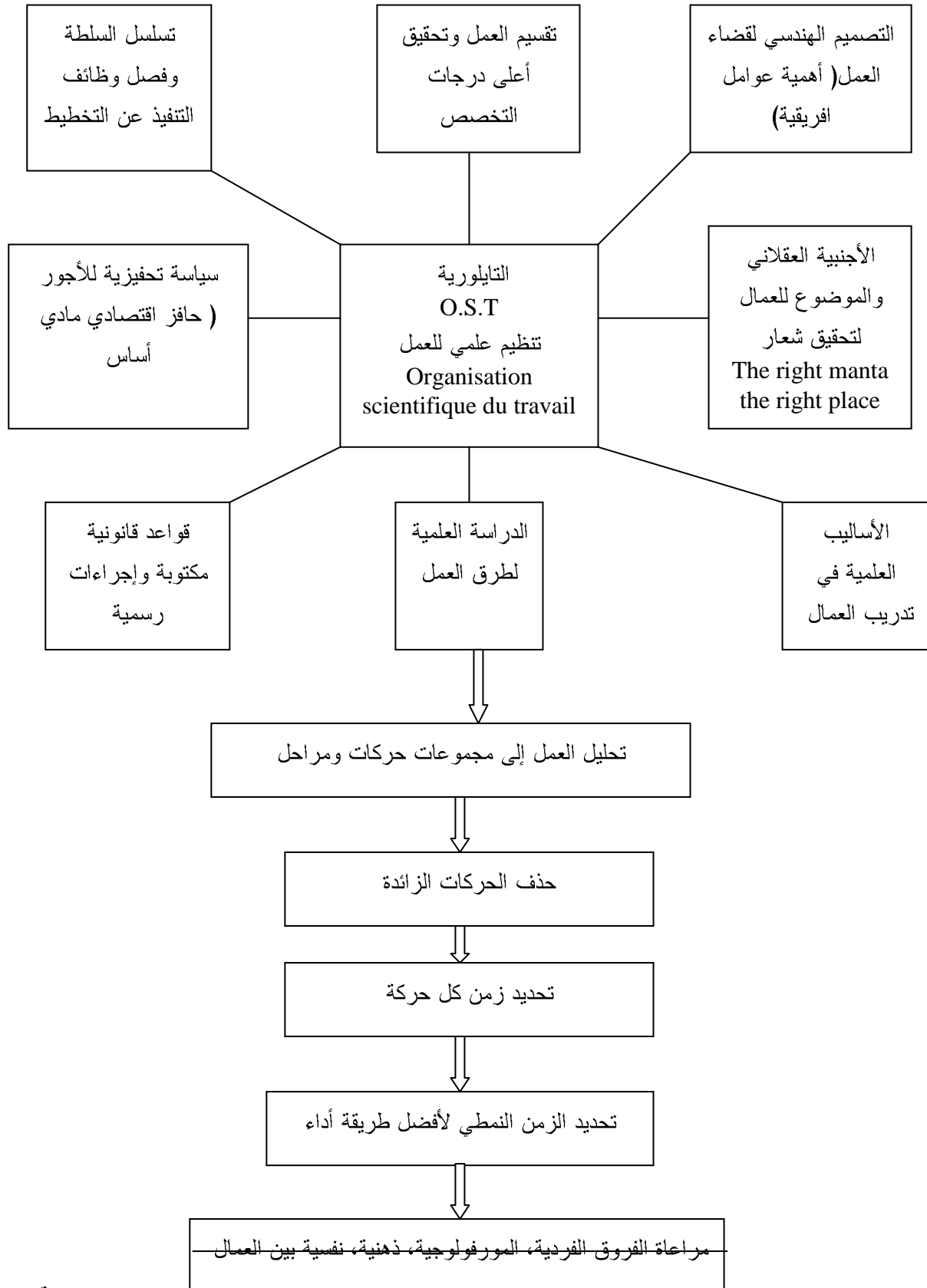
« le taylorisme reste la bête noire des travailleurs et l'expérience de référence des sociologues du travail »<sup>1</sup>

دعا تايلور إلى ضرورة التعامل مع المؤسسة كنسق مغلق يركز على عدد من المتغيرات التنظيمية والعوامل الداخلية المتعلقة مثلاً ب: السلطة والعوامل الفيزيقية، الأجور، تقسيم العمل، التخصص، وقد أهمل تأثير الجماعة على أداء الفرد وقيمه وثقافته وتنشئته الاجتماعية باختصار لم يولي أدنى اهتمام لمتغيرات البيئة الخارجية، بل أنه اقترح مدخلا معيارياً، يوضح ما ينبغي أن تكون عليه الوظائف

<sup>1</sup> - Marcelle streoobants: sociologie du travail, 2<sup>ème</sup> édition refondue, sous la direction de François de single, édition Armand colin, paris, 2007, p30.

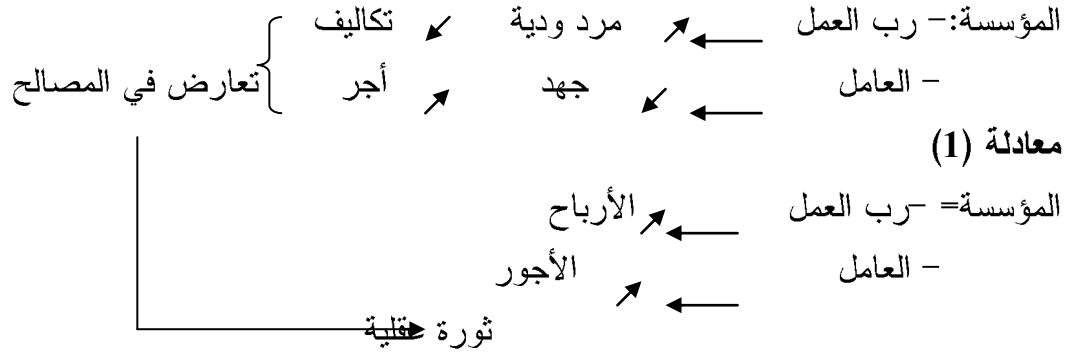
وينظر للعمال على أنهم نماذج مهياة للتطبيق (كيف العامل مع المنصب وليس العكس). ويمكن تلخيص مبادئ تايلور في المخطط التالي:

شكل (6): مبادئ التايلورية في تنظيم العمل بالمؤسسة Taylorisme



المصدر: من إنتاج الطالبة

اعتبر تايلور المؤسسة تتكون من طرفين أساسيين (عامل، رأسمالي أو إدارة) مصالحهما في تعارض مستمر، فدعا إلى ضرورة إحداث ثورة عقلية وقصد بها أن يتوفق الطرفان عن التنازع على اقتسام العائد وأن يوجها اهتمامهما أولاً نحو زيادته



## معادلة (2)

في الحقيقة أن عملية الانتقال من المعادلة رقم (1) إلى المعادلة رقم (2) تستدعي حسب تايلور ضرورة إحداث الثورة على مستوى الذهنيات، بحيث يصبح هدف كلا الطرفين زيادة الإنتاجية ومن خلالها يتحقق لرب العمل رفع الأرباح وللعامل تحسين مستوى الأجور، غير أن الوصول إلى هذه الدرجة من التناغم والتجانس حسب تايلور لا تتحقق إلا من خلال التعامل مع العامل ككائن اقتصادي بالدرجة الأولى يحتاج في كل مرة إلى تحفيز مادي، وهو ما يستدع الاستفادة القصوى من قوة العمل- التي ينتج عنها تحقيق فائض القيمة الرأسمالي- وبذلك فقد أبعد الجوانب الاجتماعية والروح المعنوية للأفراد (العمال) عن مجهر الدراسة العلمية، وهنا يتجلى موقفه الضمني الذي فيه كثير من المساندة لرب العمل على حساب العامل.

إن الفكرية الأساسية التي اعتمدها تايلور تكمن في تحقيق الزيادة الإنتاجية وتحسين المردودية بانتهاج طرق علمية موضوعية في تصميم العمل، وتنظيمه داخل المؤسسة، وحتى في اختيار الأفراد

فأنتج شعاره الشهير  
 « the right man at the right place »

وذهب أبعد من ذلك في ضرورة حل كل المشاكل التنظيمية التي تطرأ في مجال العمل بطرق عقلانية وموضوعية تستند إلى ما يعرف ب O.S.T وهو ما يؤكد الباحث Marcelle stroobants في كتابه "sociologie du travail" الصادر سنة 2007 في قوله:

« la formule qui résume le mieux l'apport de Taylor est certainement « rationalisation du travail ». rationaliser signifie traiter

rationnellement, conformément à la raison et plus précisément, adapter les moyens à des fins (...) la nouveauté tient surtout à la cohérence de son o s t « organisation scientifique du travail » et aux normes qui la concrétisent directement»<sup>1</sup>

وبهذا تكون الإشارة الى أفكار تايلور، تصوراته للمؤسسة ولتنظيم العمل قد تمت، وهو ما يسخر إمكانية توظيف بعض مبادئ وتحليلاته التي لها صلة بموضوع الدراسة، بغض النظر عن الانتقادات التي وجهت له لإفراطه الشديد في التأكيد على أساليب العقلانية la rationalisation التي وضعت قوالب جاهزة جعلت من خلالها أداء الفرد لا يخرج عن دائرة النمطية في الأداء.

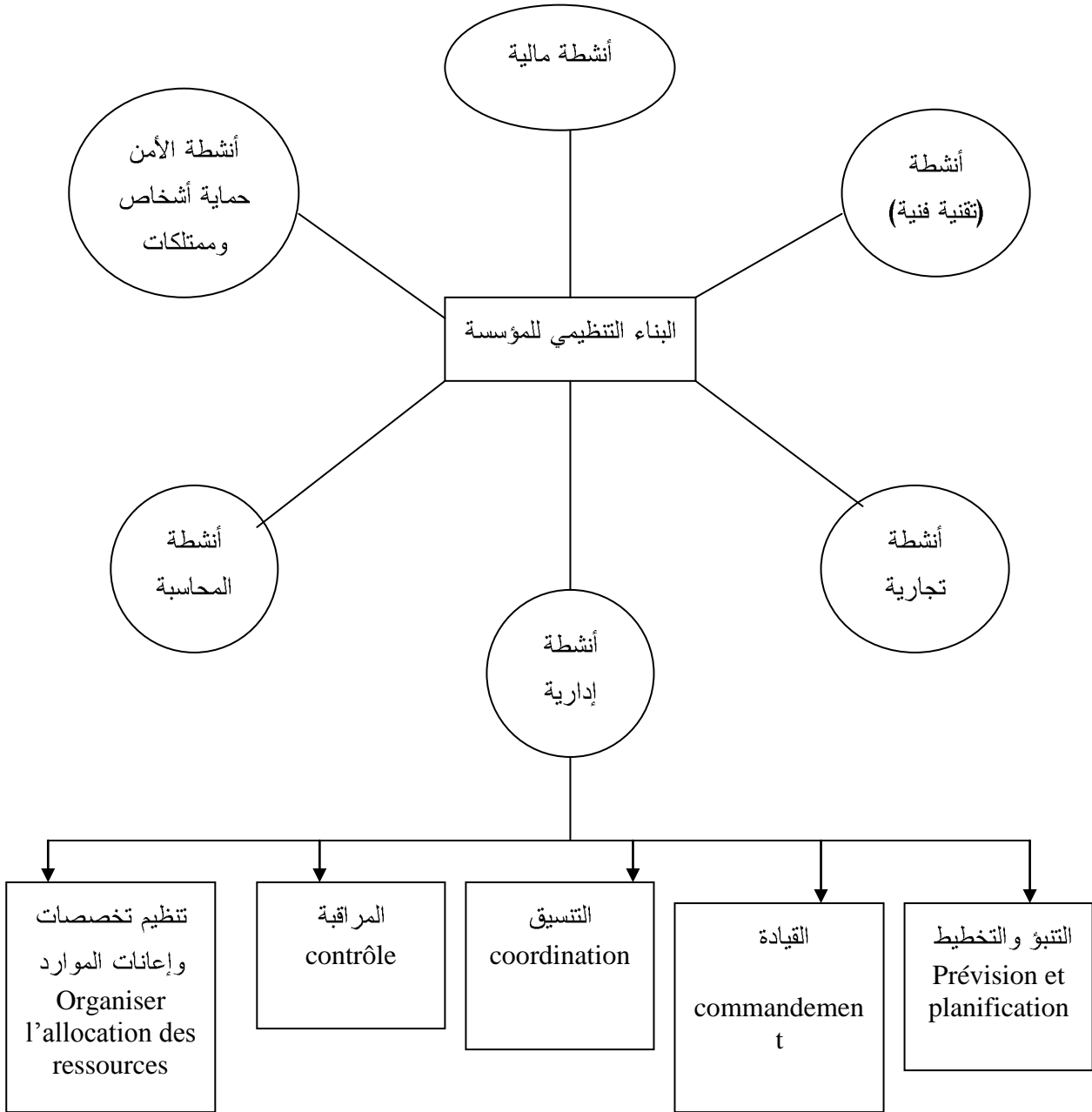
## 2-2- المقاربة الفايولية "المؤسسة ومبادئ إدارتها"

تمثل المقاربة القانونية أو نظرية التكوين الإداري لهزي فايول (1841-1925) مساهمة كبيرة تتدرج ضمن الاتجاه الكلاسيكي في دراسة المنظمات، لأنها لم تخرج عن دائرة الاهتمام بالعوامل التنظيمية الداخلية للمنظمة.

حلل فايول ويشكل تنازلي من القمة إلى القاعدة البناء التنظيمي للمؤسسة معبرا إياه يضم مجموعة من المستويات التنظيمية والأنشطة الإدارية-التي اعتبرها مشتركة لدى كافة المؤسسات مهما كانت طبيعة نشاطها سواء تجاري، خدماتي أو صناعي-لكنه ركز أساسا على الأنشطة الإدارية واعتبرها عنصر مشترك متضمن في بقية الأنشطة يمكن عرض الشكل الموالي للتوضيح أكثر.

<sup>1</sup> - Marcelle stroob ants: op cit, p25.

شكل (7): التنظيم الوظيفي للمؤسسة في المقاربة الفايولية



المصدر: من إنتاج الطالبة.

قدم فايول في كتابه "Administration industrielle et générale" سنة 1916 المبادئ الخمس التي يستوجب على كل إدارة أو منظمة اعتمادها، ملخصا إياها في: التنبؤ-التنظيم-القيادة-التنسيق-المراقبة.

وقد وضع ما يسمى بأسس "حكومة المنظمة" وأطلق على مذهبه الإداري اسم Fayolisme أي مبادئ فايول في الإدارة، وهي مبادئ شمولية عامة تنطبق على إدارة مختلف أنواع المنظمات سواء كانت عمومية أو خاصة. تتمثل هذه المبادئ في:<sup>1</sup>

1- تقسيم العمل

2- السلطة والمسؤولية: السلطة في نظر فايول هي مزيج من السلطة الرسمية المستمدة من المنصب والسلطة الشخصية المستمدة من الصفات الشخصية. السلطة في طرحه تعبر عن الحق في إصدار الأوامر ومتابعة تنفيذها، تأتي من خلال المنصب الذي يشغل الفرد من ناحية وما يتمتع به هذا الشخص من صفات ذاتية تكسبه القدرة في التأثير على سلوك الآخرين من ناحية أخرى. أما المسؤولية فقد عرفها بأنها الالتزام والعبء الذي يقع على عائق المدير لقاء حصوله على السلطة.

3- الانضباط والالتزام بقواعد السلوك والعمل.

4- وحدة إصدار الأمر.

5- وحدة التوجيه.

6- مساندة المصلحة الشخصية للمصلحة العامة.

7- مركزية السلطة.

8- المساواة في المعاملة.

9- التعاون.

10- مبدأ المكافأة والتعويض.

من الواضح أن هناك تشابه كبير، أو بالأحرى حالة تأثر واضحة من تايلور المقاربة تايلور فير في تركيزهم على الخصائص الوظيفية والمبادئ التنظيمية داخل البناء التنظيمي، المرتبطة مثلاً ب التخصص، تقسيم العمل، الضبط والإشراف، السلطة وغيرها من المتغيرات التنظيمية الداخلية التي تؤكد على اعتبار المؤسسة نسفاً مغلقاً مستقلاً بذاته.

3-2- المقاربة الفيبيرية" المؤسسة تنظيم بروقراطي عقلاني"

يقر الكثير من الباحثين والدارسين بأن ماكس فير<sup>(\*)</sup> كان له فضل تقديم أول صياغة منظمة للتصور السوسيولوجي للمنظمات. ويركز هذا الجزء على مقارنة فير للمنظمة (مؤسسة) معبرا إياها بتنظيم بروقراطي يستند إلى عدد من المبادئ مثل تقسيم العمل، التسلسل الوظيفي والإداري وغيرها من الجوانب الرسمية ذات الطبيعة العقلانية في ترشيد السلوك التنظيمي.

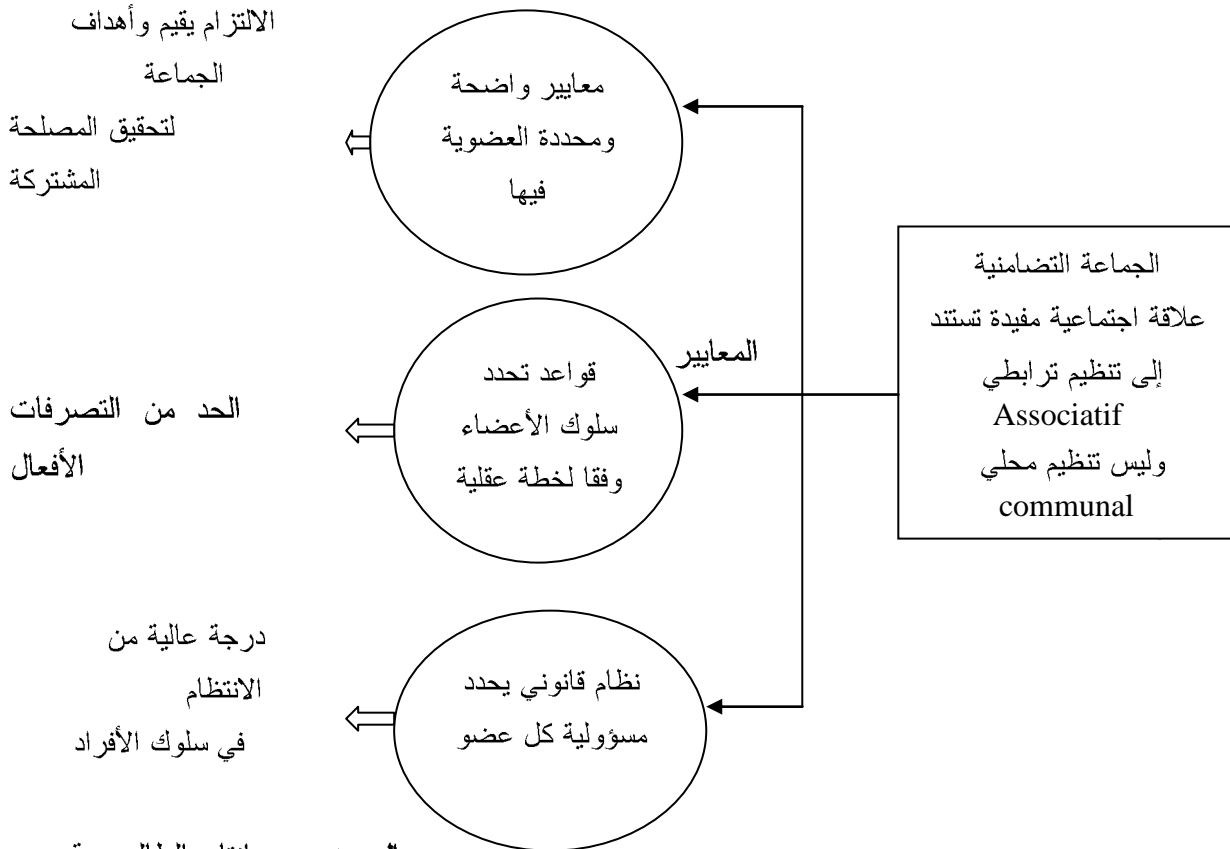
ناقش ماكس فير مفهوم التنظيم ضمن معالجته لفكرة الجماعة التضامنية التي تمثل نوعاً من العلاقة الاجتماعية المفيدة أي التي تفرض حدوداً معينة على عضويتها، فهي تسير وفق نظام خاص

<sup>1</sup> - صبحي جبر العتيبي: تطور الفكر والأساليب في الإدارة، دار الحامد، ط1، عمان، الأردن، 2005، ص 27.



تحكمه قواعد ومعايير تفرض على أعضائها ممارسة أنماط سلوكية معينة. ومن الواضح أن تحديد فير للجماعة التضامنية تتضمن ثلاثة معايير أساسية. يمكن إبرازها في الشكل الموالي 1:

شكل (8): الجماعة التضامنية ومعاييرها في الطرح الفيري



المصدر: من إنتاج الطالبة

أوضح فير أن هناك علاقة قوية بين الرأسمالية وما تتطلبه من بيروقراطية تتمثل في الإدارة المتخصصة المدربة على أسس عقلانية وليس على أسس عاطفية، فالمقاولة الرأسمالية عند فير عبارة عن التابع العقلاني والمنهجي للربح. وهو ما يؤكد الباحث Ronald المتحصل على جائزة نوبل 1991 prix Nobel d'économie بقوله:

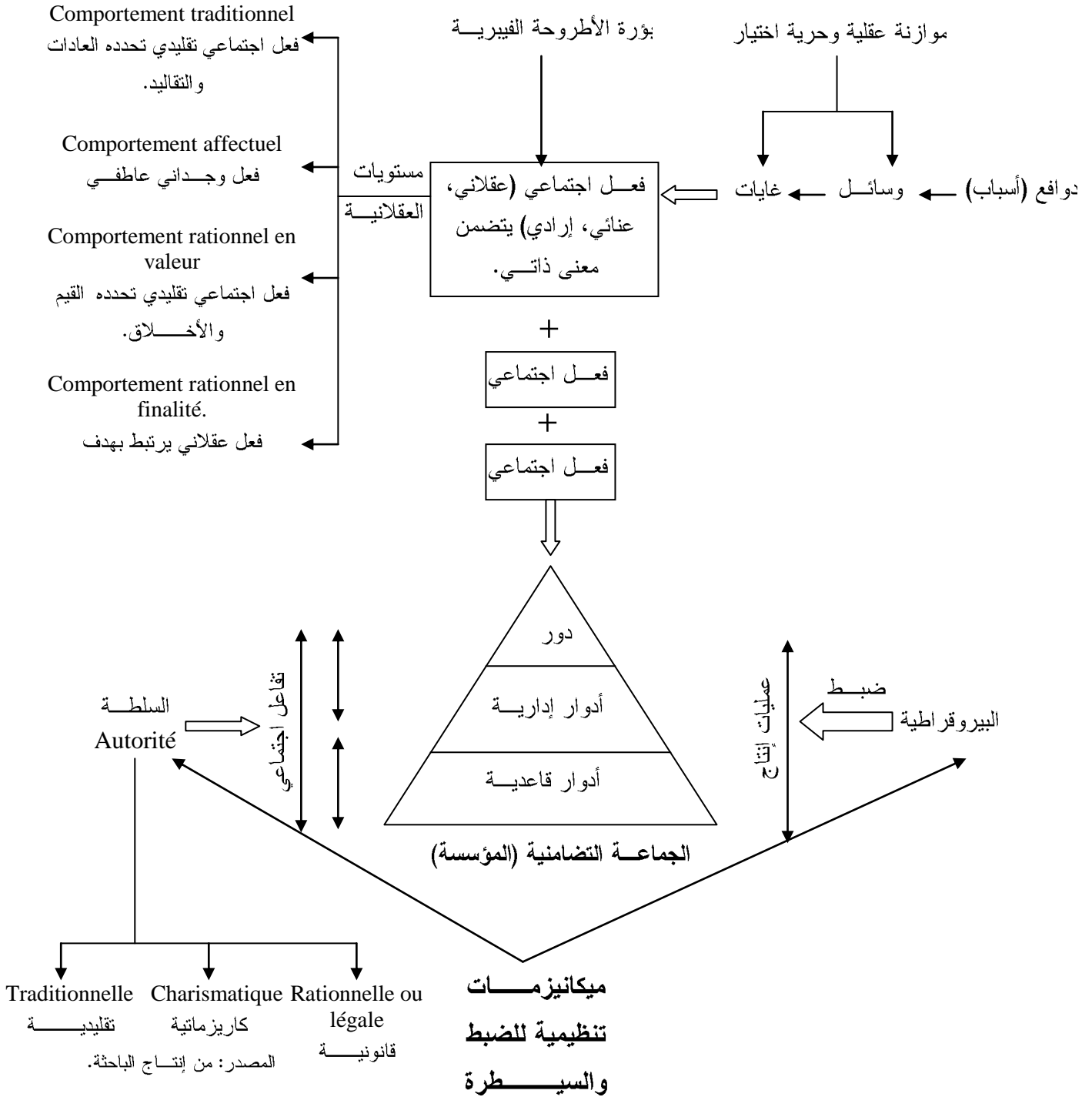
«max weber à souligné combien l'entreprise est le lieu d'une « activité économique rationnelle».

ماكس فير (1864-1970) من أبرز علماء الاجتماع الألمان، له عدة مؤلفات أشهرها الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية" أولى فير في هذا الكتاب اهتماما كبيرا بالأخلاقيات التي جاء بها المذهب البروتستاني في مجال التنظيم والعمل، وقد كان ذلك في حقيقة الأمر ردا على إدعاءات المفكر اليهودي "فرنز زيمبارت" الذي قال أن اليهود هم المصدر الحقيقي للرأسمالية الحديثة، ولكن فير رأى العكس من ذلك تماما فراح يبرز دور الإصلاح البرتستانتيني في تعميق فلسفة الروح الفردية في المذهب الرأسمالية من خلال تأكيده على أخلاقيات مجد العمل وتعبير تطبيع الوقت إنما يعاقب عليه الإنسان، وهكذا فإن الأخلاق البرتستانتينية قد وجدت الحرية الشخصية والمبادرة الفردية وأعدت للعمل شرفه، وركزت على أهمية الفرد وقدر به في التحكم بمصيره والتصرف في شؤونه وتصنف السوسولوجية الفيرية ضمن المرحلة الانتقالية في تطور علم الاجتماعي، إذ تعبر همزة وصل هامة المتعددة لمختلف الأدبيات السوسولوجية الحديثة.

وقد وضع فيبر علاقة منهجية بين الأهداف المختارة والوسائل الأساسية للوصول إليها، وترجم ذلك في معادلته الشهيرة المتعلقة بالفعل الاجتماعية باعتباره موضوع الدراسة السوسيولوجي عند فيبر-يعبر عن ذلك Philippe scieur بقوله:

« l'objet de sociologie de max weber, l'action social (...) weber considère donc que l'action social est une activité de l'individu, à laquelle ce dernier communique un sens subjectif, orienté significativement par rapport à autrui- cette perspective appelée compréhensive »<sup>1</sup>

شكل (9): معالم التصور الفيري الاجتماعي المؤدي لبناء مؤسسة



<sup>1</sup>- Philippe scieur: sociologie des organisation, 2<sup>ème</sup> édition, Armand colin, paris, 2008, p36.

وغير بعيد عن الطرح الفيبري يقدم Amblard مساهمته الشهيرة حول منطق الفعل معبرا أن كيان الفاعل ووجوده يتحددان بما ينتجه من أفعال تستدعي الدراسة والبحث حتى يتم الوصول إلى نماذج لها

« l'acteur n'existe pas en soi mais il est construit et défini comme tel par son action »<sup>1</sup>

وقد أبدع فيبر بإقامة نماذج رئيسية لأنماط الفعل الاجتماعي تبدأ من أدنى أشكال العقلانية وتنتهي بأقصاها، وركز على الفهم التأويلي (compréhensive) للمعنى الذاتي للأفعال الاج من أجل الوصول إلى تفسير علمي يساهم في إنتاج معرفة علم اجتماعية. يؤكد فيبر بقوله:

« nous appelons sociologie une science qui se propose de comprendre par interprétation l'activité sociale et par là d'expliquer causalement son déroulement et ses effets »<sup>2</sup>

يعتقد فيبر انه رغم وجود إمكانية للوصول إلى حقائق علمية وموضوعية في هذا المجال، إلا أنه من الضروري تطوير نظرية خاصة ومميزة لعلم الاجتماع، والتي لا تعني بأي حال إمكانية الوصول إلى تعميم النظرية السوسولوجي على كل الحالات لكون الأفراد كفاعلين اجتماعيين لديهم القدرة على خلق وتشكيل مؤسسات متباينة مما يترجم امتلاكهم لعنصري الوعي الاج والحرية الفردية.

إن معظم الأفكار والآراء التي طرحها ماكر فيبر تنص بالدرجة الأولى على بيئة النظام الرأسمالي أو المؤسسة الرأسمالية المقترنة بالتنظيم العقلاني للعمل الحر، واعتقاده الكبير أن الدين عنصر أساسي مهد لظهور ذهنية المقاولة والعمل الحر، وهو ما ينعكس جليا في توافق الذهنية الرأسمالية الهادفة إلى تحقيق التراكم في الأرباح واستثمارها مع المرجعية الأخلاقية والدينية المتمثلة في العقيدة البرتسانتينية فالعمل بهذا المعنى لا يهدف إلى كسب مادي فقط، بل إلى تجسيم قيمة أخلاقية غير أن أكثر ما يهمننا في الطرح الفيبري هو دراسته للمؤسسة الرأسمالية واعتباره إياها فعلا اجتماعيا يمارسه أحد الأفراد، وبالضرورة هذا الفعل متضمن لمعنى ذاتي يجب التوصل إليه بانتهاج أسلوب التفسير السببي للفعل الاجتماعي مما يجيز إمكانية اعتبار المؤسسة الاقتصادية النسوية مجالا يختزل فعل اجتماعي عقلائي، غاني نتيجة المرأة في فضاء سوسيو ثقافي وتاريخي يتوفر عنصري الوعي والآراء الإشباع دوافع محددة باستخدام موازنة عقلانية بين الوسائل المتوفرة لديها والغابات المسطرة، وبتجسيدها لهدفها في خلق مؤسسة اقتصادية خاصة تلجأ المرأة لميكانيزمات السيطرة وفي هذا الصدد يؤكد فيبر على مفهومي السلطة والبيروقراطية كوسائل تنظيمية فعالة للضبط حيث يرى أن السلطة تلعب دورا في تنظيم وضبط التفاعل الاجتماعي بين الأفراد بينها تقوم البيروقراطية بدور هام في ضبط وتنظيم عمليات الإنتاج وتفاعلاته.

<sup>1</sup> -Amblard H, Bernou p., Hereros G., livian y, les nouvelles approches sociologiques des organisation, édition le seuil, paris, 1996,p200

<sup>2</sup> -max weber : Economie et société, édition Plon ,paris, 1971,p04.

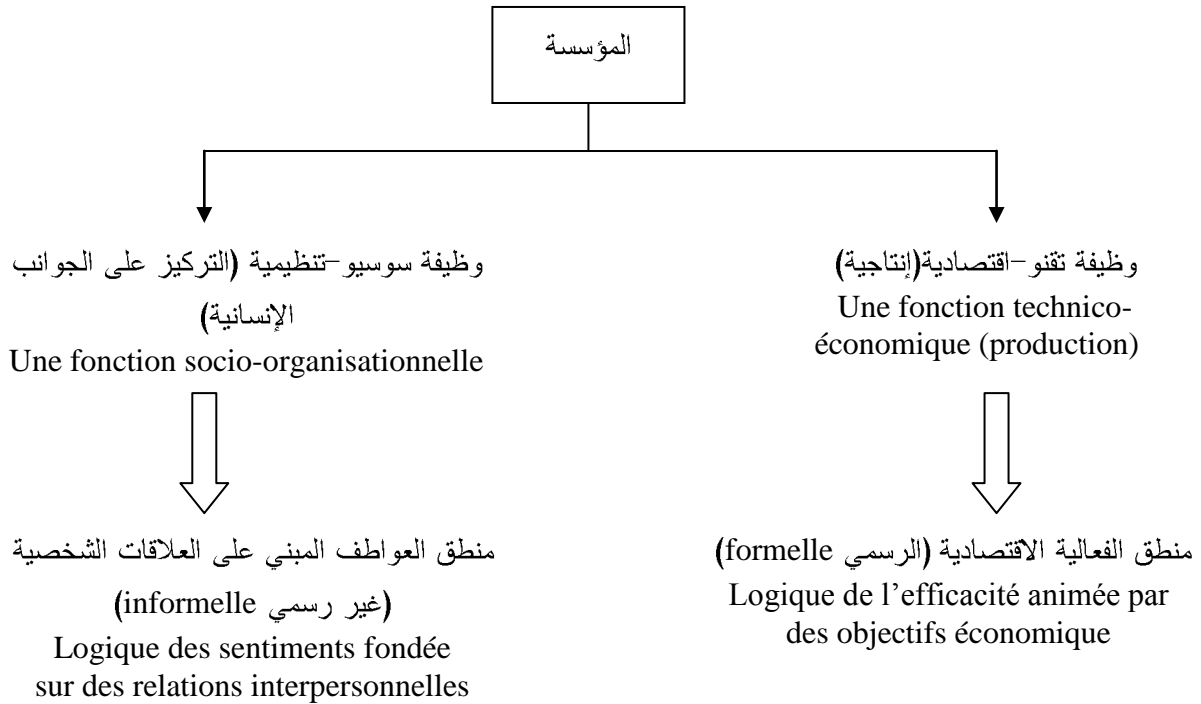
### 3-الاتجاه الحديث:

تظهر نظريات هذا الاتجاه أو كما يسميها البعض بالنظريات متعددة الأبعاد بمظهر مختلف عن سابقتها من نظريات الاتجاه الكلاسيكي في تأكيدها خاصة على فكرة اعتبار المؤسسة نسق مفتوح على بيئته تجمع بين أبعاد رسمية وأخرى غير رسمية يندرج ضمن هذا الاتجاه عدد من النظريات يكون التركيز خاصة على :

#### 3-1- التون مايو والبعد المزدوج للمؤسسة

ظهرت هذه المقاربة كرد فعل لحركة الإدارة العلمية، التكوين الإداري فيما يتعلق بأساليب تحاليلهم التي فيها إهمال واضح لدور العامل الإنساني في معالجته لقضايا التنظيم والمنظمات اهتم مايو بالأبعاد الرسمية وغير الرسمية فتم التعامل مع المؤسسة على أنها فضاء لممارسة وظيفة مزدوجة كما يوضحه الشكل الموالي.

شكل (10): أبعاد المؤسسة في مقارنة التون مايو



المصدر: من إنتاج الطالبة

توصلت هذه المقاربة من خلال مجموعة دراسات قام بها التون مايو وزملائه عرفت بأبحاث هاوثورن التي امتدت ما بين 1927 م-1932 م \* إلى التركيز في دراستها للتنظيمات على عدد من الأبعاد والقضايا التي يمكن إجمالها في:

- 1- المنظمة عبارة عن وحدة اجتماعية تسعى لإشباع حاجات العامل الاجتماعية والنفسية وليس الاقتصادية فقط، ما أدى إلى إنتاج ما يعرف بأئسنة المنظمة.
- 2- التركيز على البعد غير الرسمي للمنظمة "ما يعرف بالجماعات غير الرسمية أو التنظيم الرسمي" الذي يساعد الفرد على تحقيق أهدافه الخاصة ومن ثم الأهداف التنظيمية.
- 3- أهمية الحوافز المعنوية في خلق نظام علائقي اتصالي، ايجابي بين الرئيس والعامل، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على أدائه.
- 4- إضفاء البعد الاجتماعي على عدد من العمليات التنظيمية المتعلقة مثلا بالاتصال، إشراف، رقابة للتقليص من هامش اعتبارها وظائف إدارية رسمية جامدة.
- 5- التركيز على المكافآت غير الاقتصادية والاعتقاد بأهمية دورها في تحديد الدافعية وتحقيق مزيد من الإشباع النفسي.

اعتمادا على ما سبق يمكن القول أن مقارنة مايو للتنظيم اختلفت في مضمونها عن مقارنة تايلور، فايول وفير، هؤلاء حاولوا دراسة المؤسسة بالتركيز على متغيراتها التنظيمية الداخلية، ورأوا فيها المحدد الأساسي لتحقيق فعالية اقتصادية، مما يؤكد على أن الدراسات الأولى للتنظيم قد اهتمت بالجوانب الشكلية ذات الطبيعة الرسمية، وبمحاولة تفسير سلوك العامل بإرجاعه إلى عوامل مادية، اقتصادية بالدرجة الأولى بخلاف هذا الطرح، ظهرت نزعة حديثة تدعو إلى الاهتمام بالأبعاد غير الرسمية من خلال التركيز على الحاجات النفسية، الاجتماعية التي يسعى الفاعل لإشباعها في فضاء عمله، بكل ما يتعلق بمحاولة تفسير سلوكه في إطار كلي شمولي يجمع عدد من المتغيرات البيئية للأنساق الداخلية والخارجية، لذلك نجد مايو يدعو إلى التعامل مع المؤسسة بالتركيز على الجوانب الإنسانية المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية الناشئة أصلا عن التفاعل الإنساني، والمتضمنة مثلا لأبعاد المشاركة في اتخاذ القرار، شعور الفرد بالانتماء إلى التنظيم، فتح قنوات اتصال بينه وبين الإدارة، وكل ما فيه تأكيد على أهمية المتغيرات السوسيو-سيكولوجية في تفعيل تحفيز الأداء أو السلوك التنظيمي للفرد كمتغير حاسم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

<sup>1</sup> -\*: تعمدت الدراسة أن لا تفصل في هذه التجارب لعدم ارتباطها الوثيق بالموضوع، إذ أن أكثر ما يهم هو كيفية مقارنة مايو لمسألة التنظيم أو المؤسسة، أما باقي القضايا فهي متضمنة في عديد مراجع لتنظيم، يمكن الرجوع إليها متى شاء طالب العلم.

### 3-2- تالكوت بارسونز والنسق الاجتماعي المفتوح:

يعبر بارسونز 1902-1979 م من أهم رواد البنائية الوظيفية، وأبرز علم الاجتماع المعاصرين الذين لهم إسهامات قيمة في مجال دراسة التنظيم، ركز بارسونز في مقربته لمسألة التنظيم على البعد الثقافي، فاهتم كثيرا بالمستوى أو النسق الثقافي في التنظيم أكثر من اهتمامه من المستويات الإدارية والفنية، غير أن هذا الأمر لا يمنع الدراسة إمكانية الاستفادة من بعض الجوانب التحليلية المتضمنة في الطرح البارسونزي للتنظيم.

اعتبر بارسونز التنظيم بمثابة نسق اجتماعي يضم مجموعة من الأنساق الفرعية المتفاعلة فيما بينها، من أجل تحقيق هدف محدد ويكون ذلك في إطار متبادل بين الأنساق الفرعية والنسق الأكبر "المجامع" حتى يتلاءم الموقف التنظيمي مع متطلبات البيئة وظروفها، وهو ما يكسب النسق طابع الشرعية الاجتماعية، وفي لوقت نفسه يطالبه بالمحافظة على شروط التوازن والاستقرار بما يحفظ بقاء النسق الكلي وديمومته لان إمكانية الوصول إلى حالة من التعارض والتناقض بين القيم السائد في التنظيمات وتلك السائدة داخل المجتمع الكلي معناه زعزعة بقاء النظام و استمراريته، وبهذا المعنى يعبر بارسونز التنظيم بمثابة ميكانيزمات أو آلية تنفيذية للمتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر "المجتمع" إلى تحقيقها مستعينا في ذلك بالنسق الثقافي كوسيلة للضبط الاجتماعي بما يتضمنه من قواعد معيارية تستوجب وتحتم على الأفراد ضرورة الخضوع لها في إطار شرعيتها التنظيمية، ولكن مع احتفاظ النسق الفرعي "التنظيم" بخصوصية أهدافه التي يشترط توافقها مع المنظومة القيمية.

تعامل بارسونز مع النسق على أساس أنه " مجموعة من الفاعلين "الأفراد" الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض أو شبكة من العلاقات القائمة بين الفاعلين أو شبكة من العلاقات التفاعلية"<sup>1</sup> غير أن الدخول في علاقة تفاعلية مع الآخر يقتضي بالضرورة وجود مساحة مشتركة للأفعال المتبادلة، تتطور في إطار مجموعة من القواعد السلوكية، المعايير والقيم المجتمعية التي توجد في الثقافة التي تحيط بالفعل الاجتماعي ذاته وفي هذا الصدد يشير بارسونز في كتابه النسق الاجتماعي "Social System" أن هذا النسق يتكون من عناصر بنائية تتمثل في:

أولاً: الفعل Action "من إنتاج الفاعل" وهو جزء مهم في عملية التفاعل الاجتماعي، بل أنه الأساس فيها، يعبر بمثابة بناء في النسق الاجتماعي.

ثانياً: العلاقات الاجتماعية Relations Sociaux التي تنشأ عن القيام بالفعل وينتج عنها ما يعرف بأنساق المكانة والدور، حيث يتحدد وضع كل فرد حسب دوره ومكانته التي يشغلها تنظيمياً.

ثالثاً: الفرد "الفاعل" Acteur أهم عنصر في البناء النفسي التنظيمي يندمج فيه، يتقبل بل وينخرط في الثقافة التنظيمية التي عادة ما تتوافق مع ثقافة بيئته الخارجية منعا لحدوث حالة اغتراب لدى الفرد.

<sup>1</sup> - عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 27.

إضافة إلى متغيرات وظيفية أخرى تتعلق مثلا بمبدأ تقسيم العمل، عملية اتخاذ القرارات، والتي تعتبر ميكانيزم جوهري يعبر عن طبيعة التغيرات الداخلية والخارجية للتنظيم، حسب الطرح البارسوتري يمكن معالجة التنظيم كنسق اجتماعي من ناحيتين<sup>1</sup>:

أولاً: يعبر التنظيم نسق له صفاته وخصائصه أكثر من أي نسق اجتماعي آخر.

ثانياً: تحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية والنسق الاجتماعي الأكبر مم يعبر عن مبدأ انفتاح التنظيم، ويؤكد بارسونز أن التنظيم نسق اجتماعي يعمل من خلال بناء معين يقوم على عنصرين أساسيين لهما طابع وظيفي يكمل كل منهما الآخر وهما:

أولاً: ضرورة وجود القيم في الأنساق الثقافية والتأكيد على دورها الوظيفي في استمرارية وجود التنظيم، هذه النقطة التي تشير بشكل ضمني إلى تأثير بارسونز بتحليلات فير من خلال اهتمامه بالنسق القيمي ودوره في إكساب التنظيم عنصر الشرعية.

ثانياً: أهمية كل من الجماعة ودورها التنظيمي في تحقيق الأهداف المسطرة، من خلال الالتزام بمجموعة قواعد معيارية، واعتبارها كوسيلة للضبط، والتحكم وهو تماماً ما ذهب إليه فير في حديثه عن البيروقراطية كتتنظيم اجتماعي يستند إلى معايير العقلانية والرسمية.

ثالثاً: بانو راما تطور الأبحاث في حقل المقالة:

إن الدراسات والأبحاث في مجال المقالة شهدت تطوراً وتعبيراً في المادة العلمية لكل حقبة زمنية، وبشكل عام يمكن الحديث عن ثلاث مراحل أساسية، جاءت موضحة على النحو الآتي:

### 1- المرحلة التأسيسية وشخصية المقاول:

يعبر عنها كل من Maurice Theven et Jean-Luc vachette بأنها المرحلة التأسيسية *fondamentalisme*، أبرز الباحثين الذين يشكلون بكتاباتهم مرجعية فكرية هم: Cantillon, Say, weber, schumpeter.

في هذه المرحلة حاول الباحثين الإجابة على سؤالين:<sup>2</sup>

أولاً: من هو المقاول؟ *Qui est l'entrepreneur* وكانت التساؤلات الفرعية التي تطرح.

*Pourquoi devient- on entrepreneur ? Qui devient entrepreneur ?*

التركيز على تعريف المقاول، مميزات شخصيته المسؤولة عن نجاحه والخصائص التي تميزه عن غيره من الأشخاص غير المقاولين، والتركيز خاصة على الوظيفة الاقتصادية للمقاول.

ثانياً: ما هي المعايير المسؤولة عن نجاح أو فشل المقاول؟ أي المعايير والخصائص التي تفرق المقاول الناجح عن المقاول الفاشل.

*Les caractéristiques des entrepreneurs Qui réussissent et Qui échouent.*

<sup>1</sup> - عبد الله محمد عبد الرحمان، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 344-345.

<sup>2</sup> - Emile-Michel Hernandez : l'entrepreneuriat- approche théorique, éditions harmattan, paris, 2001, P : 61.

والخروج بنموذج لهذا المقاول الناجح *profil du créateur Qui réussit*

بؤرة الاهتمام في هذه المرحلة هو المقاول، بمعنى أن القيام بعملية تحليل المؤسسة يكون أساسا بالتركيز على تحليل شخصية المقاول فهو المسؤول عن نجاح أو فشل المؤسسة، أكثر النماذج النظرية التي يمكن أن تندرج في المرحلة الأولى ما يطلق عليه الباحثين الأمريكيين اسم " *the trait* " *approche* المقاربة بالصفات أو بالسمات، وسيتم مناقشة محتواه في الجزء القادم .

## 2- المرحلة الظرفية ومحددات الوضع:

هي المرحلة التي يعبر عنها بالظرفية *la contingence* تبدأ مع منتصف الثمانينات، ثم خلالها التأكيد على أن الفعالية المرتبطة بالمؤسسة أساسا ترتبط بحالة التوافق والتجانس مع مفهوم الوضعية، فلا توجد طريقة تتسم بالعمومية والشمولية، وهو م يخالف تماما ما ذهب إليه الباحثين الكلاسيكيين وعلى رأسهم تايلور من خلال اقتراحه لما يعرف بنمطية الأداء كأحد البدائل أو الحلول المقترحة لتحقيق الفعالية، لذلك يجمع عدد من الدارسين والباحثين على اعتبار المرحلة الظرفية بمختلف م تتضمنه من نظريات تعد انجازا كبيرا حرر التصور النظري من أحادية الطرح، أو كما يعبر عنه كل من:

Rojot jacques et Bergman Alexander : les théories de la contingence présentent l'avantage énorme de libérer la réflexion théorique du postulat de l'existence d'un seul don mode d'organisation.<sup>1</sup>

الواقع يوضح وبشدة أن طرائق العمل، وحلول مواجهة مختلف المشاكل والصعوبات إنما تكون مرتبطة بمحددات ومميزات الوضع وهو ما يعبر عنه الباحث الفرنسي Hernandez بقوله:

"il n'excite plus de solution universelle mais seulement des solutions appropriées aux caractéristiques de la situation".<sup>2</sup>

مع العلم أنه يمكن تصنيف مميزات الوضعية إلى نوعين من المتغيرات:

### \*متغيرات داخلية: *variables internes*

تتعلق مثلا بحجم المؤسسة، طبيعة نشاطها، عمرها، مكانتها في السوق.....الخ.

### \*متغيرات خارجية: *variables externes*

تتعلق أساسا بالمحيط الخارجي للمؤسسة.

تأكد خلال هذه المرحلة أن النجاح في عملية تسيير وإدارة مؤسسة لا يرجع فقط إلى الصفات الشخصية للمقاول، ولكن كذلك لخصوصية الموقف بكل ما يتضمنه من متغيرات اقتصادية، سوسيو-ثقافية، إيكولوجية.

<sup>1</sup> -Rojot jacques et Bergman Alexander : comportement et organisation, édition Vuibert, paris, 1989, Pm 81.

<sup>2</sup> -Hernandez, op. Cit. P : 62.



فبعد أن كان المقاول يمثل العامل المحدد لنجاح أو فشل المؤسسة، وكان هو الطرف الجوهري في عملية التحليل، انتقل الحديث في هذه المرحلة حول ظروف خلق المؤسسة، وظروف نجاحها التي تختلف من مقاول لآخر، وتؤكد الباحثين أن هناك اختلافات وفروقات بين شخصين مقاولين أكثر من الاختلافات التي يمكن أن تكون بين الشخص المقاول والشخص غير المقاول، وفي هذا الصدد يقول Hernandez

" En entrepreneuriat les chercheurs ont mesuré l'extrême variété des situations de création et des entités créées, Ils se sont aperçus Qu il avait parfois plus de différences entre deux créateurs Qu' entre un créateur et un non créateur".<sup>1</sup>

المرحلة الثالثة:

**المقاربة بمفهوم السيرورة: l'approche en terme de processus**

بداية سنوات التسعينات من القرن العشرين انتقل الاهتمام من الحديث عن صفات المقاول إلى المؤسسة، ولكن دون إهمال للمقاول -باعتباره الفاعل المؤسس- جاء في مقال لـ Gartner William سنة 1988 م بعنوان "who is an entrepreneur -is the wrong question . نشره في مجلة: entrepreneurship theory and practice.

إن التساؤل عن كون المقاول هو غير كافي، لا بد من الاهتمام بجوانب أخرى تبدو أكثر أهمية مثل التساؤل عن المؤسسة في حد ذاته وهو ما جعل هذه المرحلة تختلف عن المرحلتين السابقتين، فلم يعد الحديث عن المقاول ومميزاته، ولكن إضافة بعد آخر يتعلق بالمؤسسة التي تم خلقها بإتباع تسلسل مجموعة مراحل، يقول: Hernandez

"En entrepreneuriat elle( l'approche eu terme de processus) correspond a toutes ces publications récentes ou il n'est plus Question du créateur et de ses caractéristiques, mais de formation d'organisation, de création d'organisation".<sup>2</sup>

ويعتبر Gartner أن البحث في قضايا المؤسسة هو بحث معقد لا يتسم بالسهولة كما يتصور البعض، فكل مؤسسة تحمل ملامح مميزة تجعلها تتفرد بالخصوصية من جهة اختلاف الأفراد المقاولين فيما بينهم، دوافعهم، اتجاهاتهم، بيئتهم الاجتماعية، المحيط الذي يتعاملون معه فيما بعد، الأمر الذي يجعل هامش الفروقات بين المقاولين من جهة وبين مؤسساتهم من جهة أخرى أكبر مما يمكن أن يخيل.<sup>3</sup>

أما بالنسبة للباحثين Thierry Verstraet وهو بروفيسور بجامعة Bordeaux Montesquieu

و Alain Fayolle ليون Lyon الفرنسية فينتفان حول نماذج paradigmes للمقابلة

<sup>1</sup> - Hernandez, op cit, p: 62.

<sup>2</sup> - I bid, P : 62.

<sup>3</sup> - Gartner William, « A conceptual frame Work for describing the phenomenal of new venture creation », academy of management review, n° 04, 1985, p: 697

مركزين على ضرورة اعتبار النموذج بناء نظري construction théorique يحظى بإجماع واتفاق مجموعة باحثين حول موضوع أو مواضيع معرفية محددة، ويجمع تفسيرات علمية مختلفة مما يسمح بتقييم درجة التطور العلمي الحاصل حول قضية أو موضوع ما، وانطلاقاً من اعتبار المقالة حقل بحثي، صيغت حوله العديد من الطروحات العلمية فإن صياغة نماذج أمر ضروري، يلخص مقربة ووجهة نظر فرقة بحث حول الموضوع، يشير الباحثان إلى تصنيف يضم أربعة نماذج رئيسية.<sup>1</sup>

### 1-le paradigme de l'opportunité d'affaire :

في هذا النموذج يتم التعامل مع المؤسسة "المقولة" كسيرورة لخلق أو استغلال فرصة والمقاول هو الذي يتلقى فرصة، ويخلق على إثرها مؤسسة، والفرصة كما ذهب Casson هي:

" occasions ou de nouveau biens, services, matières premières et méthodes d'organisation peuvent être présentes et vendus a un prix plus élevés Que leur coût de production"

### 2-le paradigme de la création d'une organisation :

من خلال هذا النموذج فالمقولة هي تعبير أو ترجمة لفعل نتيجته بالضرورة خلق مؤسسة أو منظمة "تنظيم".

### 3-le paradigme de la création de valeur :

النظر للمقولة كميكانيزم جوهري في سيرورة خلق القيمة، وأحسن من مثل هذا النموذج الباحث Bruyat وزملائه حين يعبر:

" L'objet scientifique étudié dans le champ de l'entrepreneuriat est la dialogique individu/ création de valeur"

### 4-le paradigme de l'innovation :

يركز على مسألة الإبداع بمعنى خلق شيء جديد في مجال محدد، أو خلق مؤسسة تنشط في مجال جديد، أو تعتمد طرائق جديدة للعمل، وهو ما يعبر عنه الباحثين Julien et Marchesnay بالقول:

"c'est créer une entreprise différente de ce que l'on connaissait auparavant, c'est découvrir ou transformer un produit, c'est proposer une nouvelle façon de faire de distribuer ou de vendre"<sup>2</sup>

مع الإشارة أن صياغة هذه النماذج الأربعة جاءت كإجابة عن تساؤل طرحه Gartner 1990 م، وجعل منه عنوان لمرجه:

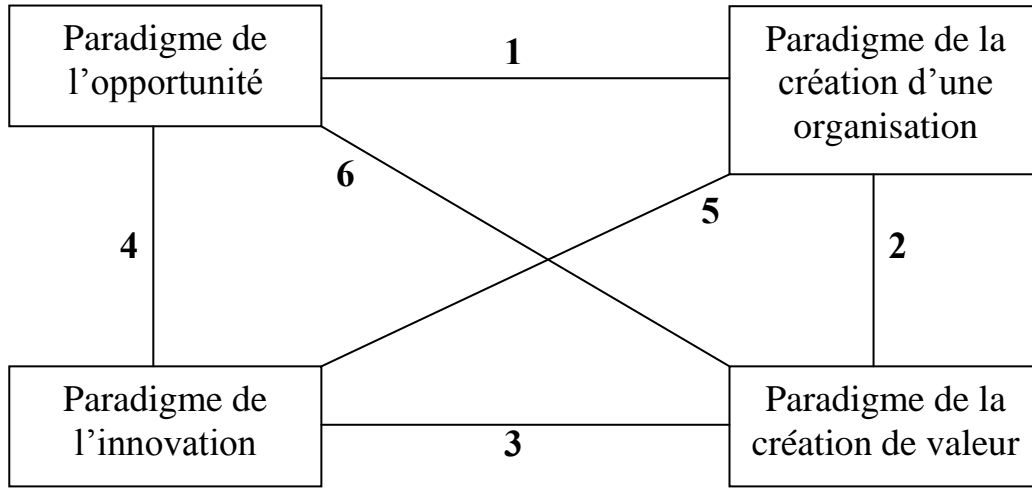
" what are we talking about when we talk about entrepreneurship"?

<sup>1</sup> - Thierry Verstraet et Alain Fayolle : paradigmes et entrepreneuriat, Revue de l'entrepreneuriat, vol 4, N=1, 2005, P : 33.

<sup>2</sup> -Julien, MAR Chesnay : l'entrepreneuriat, p : 35, édition Economica, collection gestion poche, paris, 1996, p : 35.

ومنه جاءت صياغة النماذج الأربعة والعلاقة بينها على النحو الآتي:

شكل (11): نماذج المقابلة حسب مقارنة Verstraet et Fayolle.



Source: Verstraet et Fayolle : paradigme et entrepreneuriat, op.cit. p: 44.

وغير بعيد عن هذا الطرح نحاول انتقاء بعض النماذج الامبريقية لعدد من الباحثين المختصين في المجال، وهو ما سيكشف عنه الجزء الموالي:

رابعا: نماذج نظرية للمؤسسة الاقتصادية في حقل سوسيولوجيا المقابلة:

انطلاقا من التساؤل الرئيسي، الذي يبحث في إمكانية القيام بتحليل سوسيولوجي يتسم بالشمولية في تركيزه على أكبر عدد من المتغيرات المتعلقة بالمؤسسة الاقتصادية، التي تخلقها المرأة، وتسيرها في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أو ما يعبر عنه بالمقابلة النسوية، كان لزاما من باب المنهجية العلمية عرض بعض الأمثلة، أو النماذج الحديثة المتضمنة لعدد من المساهمات العلمية، التي يمكن إدراجها في حقل سوسيولوجيا المقابلة sociologie de l'entrepreneuriat لعدد من الرواد.

النموذج الأول: المقاربة بالسمات l'approche par les traits:

تطورت الدراسات في هذا المجال خلال خمسينات القرن العشرين، وركزت حول نقاط تتعلق ب: شخصية المقاول، أصوله، مساره التعليمي دوافعه وغيرها من الأمور التي احتلت مكانة جوهرية في عدد كبير من الأبحاث التي تتبنى هذه المقاربة.

\*بالنسبة ل Loufer 1975 م\* المقاول يمتلك ثلاث محفزات أساسية:

- 1- الرغبة في الانجاز الفردي le désir de réalisation individuelle
- 2- الرغبة في المنصب والسلطة le désir de statut et de pouvoir
- 3- الرغبة في الاستقلالية le désir d'autonomie

\*أما الباحثان Julien et Morchesnay 1996 م فقد قاما بانجاز قائمة تتضمن على الأقل عشر 10 صفات في شخصية المقاول نذكر بعضها:

1- الرغبة في الاستقلالية -d indépendance- le désir d'autonomie

2- الثقة بالنفس l'assurance ou la confiance en soi

3- المثابرة والمواظبة la persévérance

4- تحمل الخطر والرغبة فيه la prise de risque et le goût pour le risque

5- المهارة أو البراعة في التنظيم l'habilité organisationnelle

6- الإبداع، الخلق والتغيير l'innovation, la création et le changement

7- المهارة واللباقة l'ingéniosité

\*قامت مجموعة باحثين تتكون من Byers, Kits et Sutton سنة 2000 م، بتحليل نتائج 50 دراسة حول المقاول، صفاته وتوصلوا إلى أن هناك صفات ومميزات تتكرر في كل دراسة، حاولوا جمعها وصيغتها بالشكل التالي:

فالمقاول هو شخص له حاجة للانجاز أكثر من الآخرين، استعدادا لتحمل الخطر، قدرة على حل المشاكل بسرعة والتأقلم ولتكيف مع وضع جديد، قدرة على الخلق والإبداع واكتشاف الفرص، وأخيرا صورة القائد الذي يقود مجموعة عمله.

ويذهب Kets de vies 1985 م إلى القول أنه في مرحلة طفولة الشخص أين يجب أن نبحت ما الذي يدفع شخص معين لأن يختار أن يصبح مقاولا أما Fillion 1997 م، فيعبر أن مجرد كون الأبوين مقاولين أو أحد أفراد العائلة، هذا يرفه إمكانية فرصة أن يصبح الطفل شخصا مقاولا لما يكبر، وهو ما فيه تركيز لما يعرف بالوراثة الاجتماعية أو رأسمال الاجتماعي capital Social الذي يكتسبه الأبناء عن آبائهم.

\*وقد قام الباحث الكندي André Belley 1990، بإحصاء كل الأعمال المنجزة في إطار المقربة بالسلمات ملخصا إياها، وأكد أن هناك ثلاث 03 مواضيع تمت دراستها بالخصوص:

### الموضوع الأول:

يتعلق بدافع الحاجة للانجاز le besoin d'accomplissement

واعتباره من أكثر الصفات الشخصية التي تدفع الفرد إلى خلق مؤسسة وفي هذا الصدد يؤكد الباحث Mc clelland بأن كل المقاولين يتميزون بحاجة عالية للإنجاز، ويفضلون تحمل مسؤولية أخذ قرارات وإيجاد حلول للمشكلات التي يمكن أن تطرح، وهو ما يفسر توفر عنصر الميول والرغبة في تحمل الأخطار، ومع ذلك فقد تعرضت أعمال Mc clelland لنقد شديد، حيث أكد عدد من الباحثين أن هذه الحاجة للانجاز لا يمكن اعتبارها محدد Déterminant لقرار خلق مؤسسة، وأن هناك أشخاص آخرين يمكن أن تتوفر لديهم هذه الحاجة وبمستويات عالية ومع ذلك فهم لا يقدموا على خلق مؤسسة، إذن

الحاجة للإنجاز يمكن اعتبارها مؤشرا *indicateur*، ولكن لا يمكن اعتمادها كصفة أساسية مميزة بين المقاول وغير المقاول.

### الموضوع الثاني:

#### يتعلق بالرقابة الداخلية *l'internalite du lieu de contrôle*

كثير من الدراسات بينت أن المقاول لديه السلطة المطلقة في استخدام هامش الرقابة الداخلية في فضاء مؤسسة، ومع مختلف الأفراد العاملين بها، ولكن في مقابل هذا الطرح ظهر آخر يعتبر أن الرقابة الداخلية لا يمكن أن تكون حكر على المقلين أصحاب المؤسسات

*L'internalite du lieu de contrôle n'est pas le monopole des entrepreneurs*

يمكن أن تتوفر كذلك عند المسيرين *Managers* على سبيل المثال، إذن لا يمكن اعتماد هذه الصفة كمؤشر جيد *Don indicateur* لشخصية المقاول.

### الموضوع الثالث:

يتعلق بالترعة أو الميل لتحمل الأخطار *la propension a la prise risque* خلق مؤسسة وتسييرها يقتضي بالضرورة تحمل مجموعة أخطار، وهي ذات طبيعة متعددة، يحدد *Belley 1999* م هذه الأخطار في ربعة 04 أنواع أساسية.

#### 1- خطر مالي *risque financier* :

خلق مؤسسة يقتضي الدخول برأس مال، وحتى اللجوء إلى الديون، لكن السؤال الذي يطرح في حالة فشل المؤسسة، كيف يمكن تسديد ديونها؟

#### 2- خطر مهني *risque professionnel* :

في بعض الحالات يكون قرار خلق مؤسسة على حساب قرار ترك منصب عمل من دون أن يعلم الشخص إذا كان سينجح في مشروع مؤسسته أم لا؟، هناك مواجهة للمجهول.

*C'est affronter l'inconnu.*

#### 3- خطر أسري *risque familial* :

خلق مؤسسة ينجز عنه تكرسي وقت أكبر للمشروع على حساب الوقت المخصص للأسرة، وكذلك تخصيص جانب مادي على حساب ميزانية الأسرة، إن هذا النوع من الخطر يهدد كيان الأسرة، وقد يصل الأمر لحد الطلاق.

#### 4- خطر ذو طبيعة نفسية *risque d'ordre psychique* :

إن نجاح المؤسسة ينعكس بشكل إيجابي على نفسية المقاول، ويكسبه مكانة اجتماعية داخل الوسط الذي يتواجد فيه، في المقابل يخلق فشل المؤسسة آثار نفسية قاسية على شخصية الفرد المقاول.

ومع كل هذا لا يمكن اعتبار النزعة أو الميل لتحمل الخطر بأبعاده الأربعة كصفة محددة وفاصلة لوحدها لتمييز شخصية المقاولين عن غيرهم من الأفراد .

ما يمكن قوله في آخر هذا الجزء أن الدراسات الأولى ركزت كثيرا على تحليل شخصية المقاول، وكانت الفرضية المعتمدة أن المقاول شخص يختلف عن الآخرين ويتمتع بصفات خاصة، مما يعني أن القيام بعملية تحليل المؤسسة الاقتصادية يكون بالرجوع إلى متغير واحد يتعلق ببحث صفات المقاول، وأبعد من ذلك محاولة اكتشاف المعيار أو الأساس التفريقي النموذجي le critère discriminant idéal التمييز بين شخصية المقاول عن غيره من الأفراد كانت محاولات بلا جدوى.

يتحدث الباحثان Ivan Bull et cary E. willard في مقال لهما بعنوان to Ward a theory of entrepreneurs hip عن المقاربة بالملاح و يستخلصان سنة 1993 إلى أنه لا يوجد مقاول نموذجي أو نمطي

Apparemment, il n ya pas d'entrepreneur typique

إن مختلف الأبحاث التي عرضت في هذا الجزء اتسمت بالمقاربة الأحادية Approche unidimensionnelle في شرحها وتحليلها للمقاول من خلال تركيزها فقط على شخصية الفاعل "المقاول" في حين هناك متغيرات أخرى، لابد أن تؤخذ بعين الاعتبار أثناء القيام بمقاربة سوسيولوجية للمؤسسة على اعتبار أن هذه الأخيرة تمثل ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد.

### النموذج الثاني: le modèle shopéro 1975 م

أكثر النماذج شهرة، تمت إعادته وإثراؤه من طرف عديد الباحثين بالنسبة ل shapéro خلق مؤسسة يشكل ظاهرة متعددة الأبعاد. Phénomène multidimensionnel القيام بعملية تحليلها يتطلب الأخذ بعين الاعتبار مجموعة عناصر تتفاعل فيما بينها مشكلة عوامل مجتمعية facteurs contextuels تضم:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -shapero Albert. The displaced uncomfortable entrepreneur. Psychology today 1975. cité par Hernandez- l'entrepreneuriat- approche- théorique. Op cit- p 95.

### 1-متغيرات نفسية:variable psychologique

يمكن إدراج ضمنها اتجاهات الفرد، تخميناته، قناعاته، دوافعه كإشارة إلى القوى الداخلية التي تدفعه وتحفزه على خلق مؤسسة خاصة به مع الإشارة أن الدوافع الأولى لدى المقاول حسب shopéro تتمثل في الحاجة للاستقلالية، وهو ما يؤكد Alain Fayolle بقوله:  
"les premiers mobiles de l'entrepreneur, Selon shapéro, sont le besoin d indépendance, le désir d ère son propre patron et l'aspiration a l'autonomie <sup>1</sup> .

### 2-متغيرات سوسولوجية:variable Sociologique

تتعلق بما يمكن أن نسميه مصداقية الفعلcredibilité de l'acte أو قدرة الفرد على تخيل نفسه في دور المقاول، يؤكد shoéro على هذه النقطة بقوله:

"La plus puissante variable Que l'on puisse trouver associée a l'acte de création dune entreprise est la crédibilité de l'acte d'entreprendre, l'individu doit, être capable de S'imaginer lui-même faisant démarrer et dirigeant une entreprise.....vous devez être crédible <sup>2</sup>

بمعنى أنه حتى يتمكن الفرد ويصبح قادر على خلق مؤسسة جديدة لا بد أن يكون قادر على تخيل نفسه في هذا الدور أي دور المقاول، والقدرة على تخيل هذا الدور لا تأتي من عدم، ولا من فراغ، ولكنها تنتمي بشكل تدريجي مشكلة ما يعرف بالثقافة المقاولاتية والتي تتدخل عدة أطراف في خلقها، وإثرائها كأن يتعلق الأمر مثلا ب: المحيط الأسري، الجماعات المرجعية، المحيط المؤسسي بمعناه الواسع "مؤسسات حكومية رسمية، مؤسسات المجتمع المدني،.....الخ".

### 3-متغيرات اقتصادية:variable économique

Faisabilité- Accessibilité des ressources

وهو ما يعبر عنه الأمر يكون ب:

M de l'entreprise= Moyen+Men+Ma chines+ Matériels+ Market+Management

ولعل العنصر الأساسي في هذه المعادلة يتعلق بالموارد المالية

Ressources financières.

<sup>1</sup> - Alain Fayolle : le métier de créateur d'entreprise, éditions d'organisation, paris, 2003, p : 61.

<sup>2</sup> -. shopero :the entrepreneurial event- in the environment for entrepreneurship Calvin A – Kent-Lexington Book-1984. Cite par Hernandez, Op.cit 32.

#### 4-متغيرات الوضعية: variable de situation

يذهب shapero إلى القول بأن أغلب المقاولين قد تعرضوا لتغيير في الوضعية كإشارة إلى حادثة وقعت على مستوى الحياة الشخصية "طلاق، وفاة أحد الأقارب..الخ أو على مستوى الحياة المهنية "تسريح، عدم الحصول على منصب عمل....الخ" يعبر shapero

" la plupart des entrepreneurs a au départ subi un déplacement, c'est-à-dire un accident dans leur vie personnelle et/ou professionnelle divorce, décès d'une personne proche, licenciement, mutation".<sup>1</sup>

ويتفق معه الباحث La casse في قوله:

" le déplacement est un événement positif ou négatif, perturbant la trajectoire de vie de l'entrepreneur, Qui sert de catalyseur ou déclenchement de l'action d'entreprendre ".<sup>2</sup>

إذن يمكن تصنيف متغيرات الوضعية إلى نوعين أساسيين:

#### 4-1الوضعية السالبة: Situation négative

أو ما يعبر عنها بPuches تتعلق بالحالات التالية:

-وضعية بطالة يمكن أن يوجد فيها الشخص نفسه منذ البداية أو إثر تعرضه لعملية تسريح licenciement من الوظيفة.

-حالة pieds noirs والذي عادة ما يلجئون إلى أساليب خلق مؤسسات رغبة منهم للاندماج في المجتمع.

-عدم إشباع في العمل in satisfaction أو غياب إمكانية ترقية.

#### 4-2الوضعية الموجبة: Situation positive :

أو ما يعبر عنه بpulls

-تتعلق برغبة الفرد في تقديم منتج جديد.

-اكتشاف سوق جديد لمنتوج موجود مسبقا.

-استثمار رأس المال المتوفر لدى الشخص.

-الحاجة إلى تحقيق الذات وإثبات الوجود.

إن دراسة shapero لمتغيرات الوضعية جعلته يؤكد أن انطلاق شرارة الحادثة "الظاهرة" المقاولاتية

إنما هو نتيجة متوقعة لتغير في وضعية الفرد، وهي نفس النتيجة التي توصل إليها الباحث Azzedine

Tounes في إحدى دراسته حول:

" influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs Algériens".

<sup>1</sup> -shopéro : Op.cit. 75.

<sup>2</sup> -lacasse, M : la petite entreprise au canada: le cas particulier de l'entrepreneuriat féminin dans le secteur manufacturier, thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Sophia Antipolis de Nice, France, 1990 ,p 190.



-توصل خلالها إلى القول بأنها:

" le déclenchement de l'événement entrepreneurial est la conséquence de déplacement négatifs ou positifs Qui marquent un changement dans la trajectoire de vie des individus".<sup>1</sup>

يدعم ويقوة الباحث Verstraet هذا الموقف بقوله:

" toute action d un individu est susceptible d'agir sur sa trajectoire existentielle et de le conduire a vivre de nouvelles expériences- ... -toute expérience donne lieu a de nouvelles interprétations permettant de modifier l'image Que l'individu se fait d'un objet dans son ensemble".<sup>2</sup>

ويقدم الباحثان Julien et Marchesnay تصنيفا للبواعث déclencheurs فيتم تقسيمها إلى ثلاث أبعاد.<sup>3</sup>

### 1-بواعث فردية: déclencheurs individuels

تتعلق مثلا بصعوبة إيجاد عمل، أو إحساس الفرد بأن قدراته غير موظفة في المكان الصحيح مما يخلق لديه شعور م إشباع حاجاته في العمل الممارس.

### 2-بواعث عائلية: Déclencheurs familiaux

كأن يكون أحد أفراد العائلة من الوالدين أو الأقارب أو حتى الأصدقاء مقاول، وهو ما من شأنه أن يشكل نموذج يقتدي به.

### 3-بواعث اجتماعية أو مؤسسية: Déclencheurs Sociaux ou organisationnels.

ترتبط بالمستوى الماكروسوسيولوجي أو ما يعرف بالسياق المجتمعي contexte environnemental ما يوفره من تشجيعات تحقر الأفراد، وتخلق لديهم إرادة قوية لخلق مشاريع خاصة، أو ربما يقع عكس ذلك فيصبح الفرد أمام صعوبات كبيرة للاندماج في محيطه، وهو ما يعني أن قرار خلق مؤسسة لا يتأثر فقط بظروف شخصية circonstances personnelles ، تتعلق بالفرد فقط، ولكن حتى بظروف المحيط الاجتماعي في صورته الشمولية.

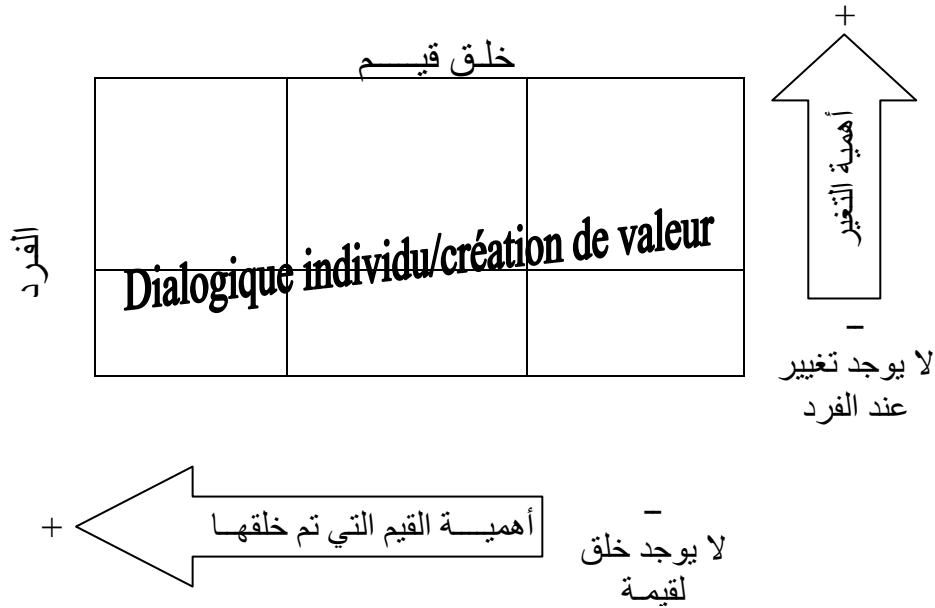
وهو ما يذهب إلى تأكيده الباحث Christian Bryat حينما يعتبر أن حدوث تغيير changement لا يرتبط بالفرد في حد ذاته ولكن بمركز الفرد الاجتماعي، بمسؤولياته، بالرصيد الذي تكون لديه، هذه العوامل بما تحدثه من مستويات تتراوح بين السالب "لا وجود للتغيير" والموجب "تغيير عميق" تؤثر على الفرد وتدفعه إلى خلق قيمة معينة مجسدة في مؤسسة كما يوضحه الشكل الموالي:

<sup>1</sup> -Azzedine Tounes : influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs algériens, 5 congrès international de l'académie de L'entrepreneuriat, Sherbrooke, canada, octobre, 2007.

<sup>2</sup> -Thierry verstraete : proposition d'un cadre théorique pour la recherche en entrepreneuriat, les éditions de Ladreg, paris, Décembre, 2003, p : 86.

<sup>3</sup> -Julien P, Marchesnay : Op.cit., p : 111.

شكل (12): دور التغير في استحداث قيمة جديدة (مؤسسة) حسب نموذج Bruyat.



Source : Bruyat Christian: Création d'entreprise: contributions épistémologiques et modélisation, thèse de doctorat, université pierre Mendès (Grenoble II), France, 1993 ,p63

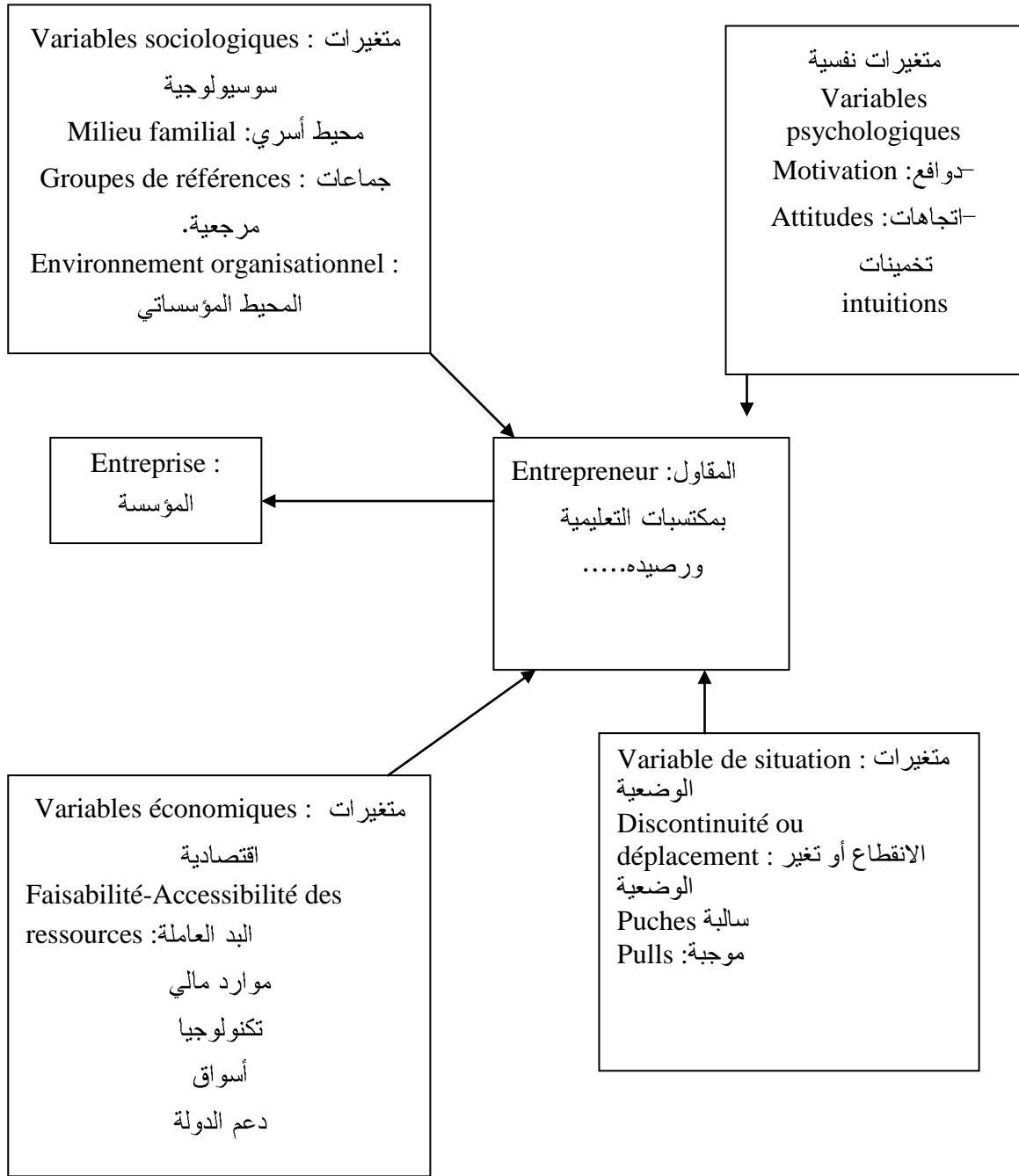
إن المجال العلمي لدراسة المقابلة عند Christian Bruyat يتعلق أساساً بتثائية الفرد/ خلق قيمة Dialogique individu/ création de valeur حيث يكون الفرد هو الشرط الأساسي لخلق القيمة، يقول Bruyat :

" l'individu est une condition nécessaire pour la création de valeur, il en détermine les modalités de production, il en est lecteur principale...<sup>1</sup>"

إن الحصر الدقيق للعوامل الاجتماعية المسببة للتغير في حياة الفرد أو ما يعبر عنه بتصنيف الوضعيات، إنما هو في أغلب الأحيان تصنيف تجريدي يتم اللجوء إليه لتسهيل عملية البحث العلمي خاصة في جانبها المتعلق بجمع البيانات وتصنيفها، أما الواقع فيكشف أن إمكانية المزوجة بين الوضعية الموجبة والسالبة هي الأكثر تمثيلاً على المستوى الميداني، يمكن تلخيص أفكار shapero وعرضها في المخطط الآتي:

<sup>1</sup> -Gristian Bruyat, op cit p: 58.

شكل (13): نموذج Shapero في مقارنته للمؤسسة 1975:

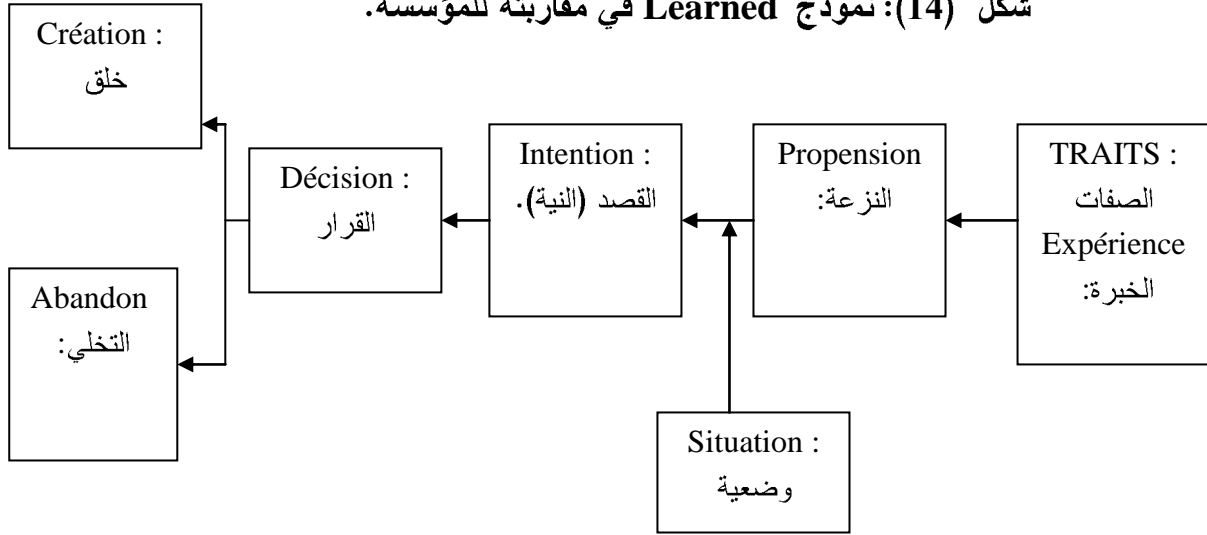


Source : Emile. Michel Hernandez. Op.cit. P67.

### النموذج الثالث: سيرورة خلق المؤسسة ل Kevine Learned

وغير بعيد عن نموذج Shapero يقترح Kevine Learned 1992م، نموذج آخر للتعامل مع المؤسسة، لكنه يركز على المرحلة القبلية في التأسيس، أو ما يعرف بسيرورة خلق مؤسسة، يمكن تلخيص أفكاره في المخطط التالي:

شكل (14): نموذج Learned في مقاربه للمؤسسة.



**Source:** Kevine learned: « what happened before the organization? A model of organization formation. In entrepreneurship theory and practice, fall, volume 17, n1, 1992, p40

يؤكد Learned من خلال نموذجه أنه لا يمكن الحديث عن دراسة المؤسسة دون الحديث عن الفاعل من خلال التركيز على «....» أبعاد تتعلق ب:

#### 1-الترعة أو الميل كخلق مؤسسة: la propension de créer

يعني أن تتوفر لدى الأشخاص الصفات النفسية، أو بالأحرى الدوافع النفسية إضافة إلى الخبرة أو الماضي المهني passé professionnel الذي يحقرهم على خلق مؤسسة.

#### 2-نية خلق مؤسسة: l'intention de créer

يتعرض بعض الأشخاص لوضعيات وهذا فيه اقتباس لما ذهب إليه shapero من خلال نموذجه في إبراز وضعيتين أساسيتين: pushes-pulls ينطلق معها Déclenchent يكون بمثابة الباعث على خلق مؤسسة.

#### 3-هيكلية "بناء" المعلومات: la structuration des information

تقتضي هذه الخطوة البحث عن المعلومات التي يمكن على أساسها بناء استنتاجات عامة حول وضعية السوق ونشاطاته مما يساعد الفرد في الأخير على أخذ قرار خلق مؤسسة أو التخلي عنها.

### النموذج الرابع: ثلاثية أقطاب الدافعية عند Marois Henri

وغير بعيد عن نموذج Learned قدم le Marois Henri نموذجا آخر حول المؤسسة، يركز فيه على قوة تأثير ثلاثة أقطاب رئيسية في تشكل الدافعية لدى الفرد، ثم نشوء الفكرة مجسدة في انطلاق الشرارة الأولى déclencheur للفعل المقاومات، تتعلق هذه الأقطاب ب/:

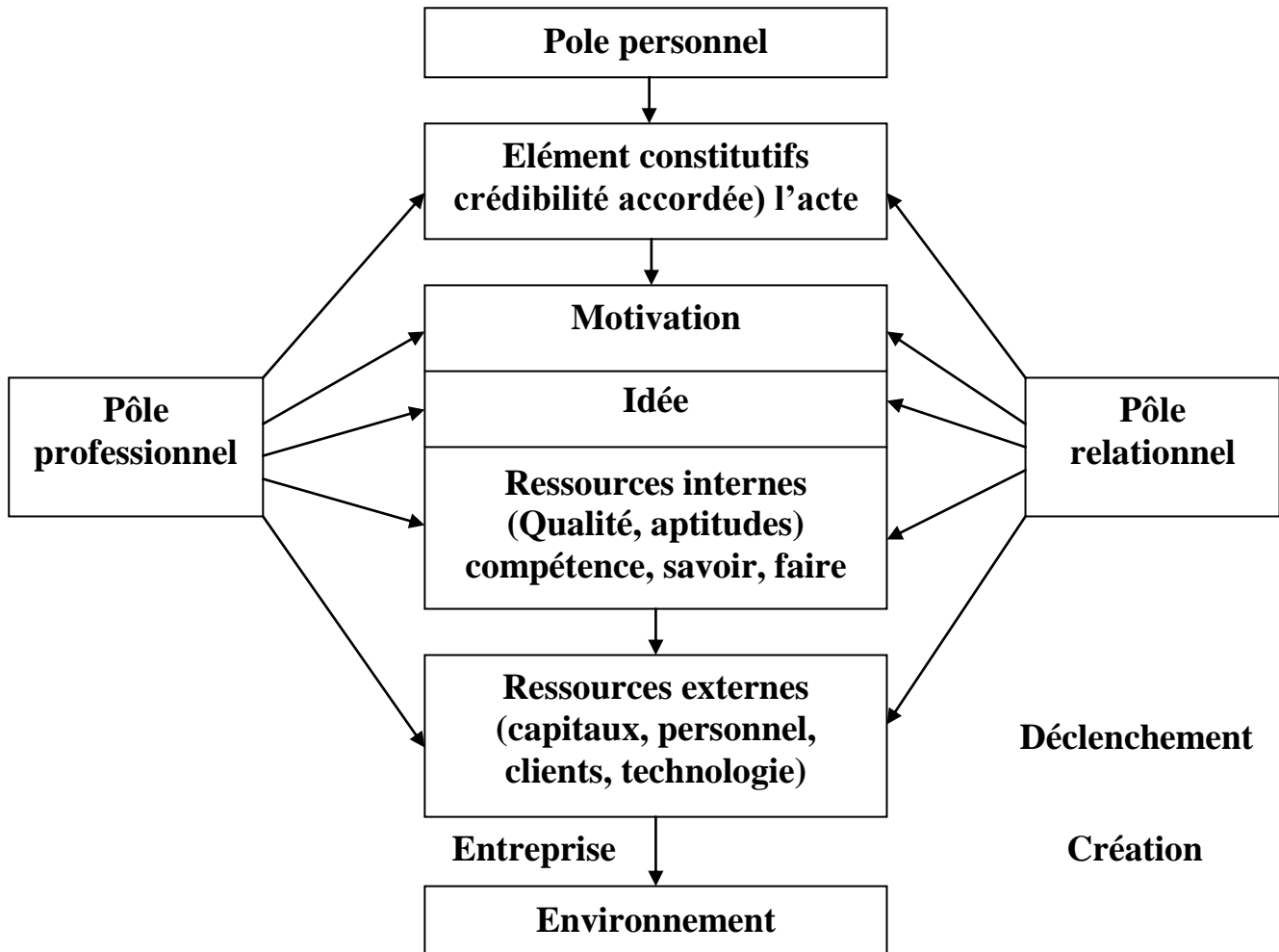
- القطب الشخصي pole personnel

- القطب المهني pole professionnel

- القطب العلائقي pole relationnel

تتفاعل هذه الأطراف وتؤثر في عوامل لتتوج في الأخير عبر سيرورة ديناميكية بنشوء مؤسسة منفتحة على محيطها، تستمد منه مواردها، كما يبرزه الشكل الموالي:

شكل (15): نموذج le Marois في مقارنته للمؤسسة.



Source: Henri le Marois : contribution a la mise en place de dispositif de soutien aux entrepreneurs, thèse pour le doctorat, Lille, France, 1985, p : 165.

### النموذج الخامس: النموذج الاستراتيجي ل Hernandez (1999)

يذهب الباحث الفرنسي Hernandez 1999 م إلى إنتاج نموذج يصفه بالنموذج الاستراتيجي modèle stratégique الذي يجمع أكبر عدد من المتغيرات المتفاعلة في إنتاج ما يعرف بالمؤسسة الخاصة، وهو بهذا يتفق كثيرا مع مقاربة shapero في تصنيف هذه المتغيرات إلى عوامل ذات طبيعة نفسية، سوسولوجية، اقتصادية، وحتى مجتمعية، وحتى Hernandez بقوله:

" l'entrepreneur n'apparait pas comme un véritable décideur, mais plutôt comme un individu Qui, Sous l'influence d'un ensemble de facteurs d'origine psychologique, la disposition de l'action, Sociologique la crédibilité de l'ate, économique, la faisabilité, l'accessibilité des ressources, contextuelle, la discontinuité ou le déplacement, passe a l'acte"

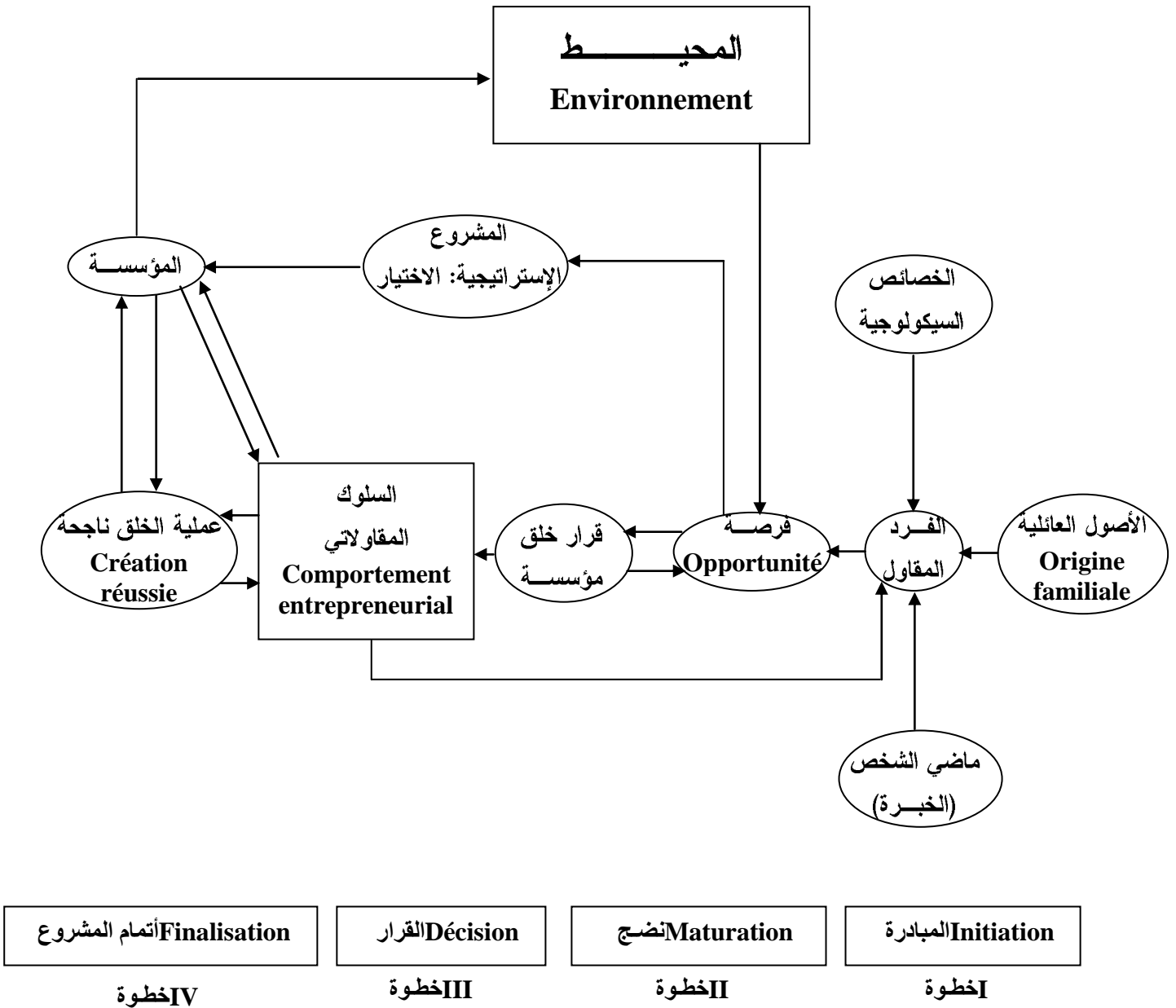
إن Hernandez لا يركز كثيرا من خلال نمودجه على المؤسسة في حد ذاتها، ولكن على مختلف المراحل التي تؤدي إلى خلق مؤسسة أو ما يعرف بـسيرورة خلق مؤسسة مركزا على أن مبادرة الشخص لخلق مؤسسة إنما هو تعبير أو استجابة لحاجيات ضرورية للتطور المهني أو الشخصي للفرد، مما يعني أن المقولة ذات أبعاد سوسيو-سيكولوجية يقول:

" le fait d'entreprendre est présente comme une réponse a un ou plusieurs besoins nécessaires a l'évolution professionnelle et personnelles des individus".<sup>1</sup>

ويمكن تلخيص أفكار Hernandez في المخطط التالي:

<sup>1</sup> -Hernandez, op. Cit, p : 97.

شكل (16) المؤسسة في النموذج الاستراتيجي Hernandez 1999.



Source : Hernandez, Op.cit., p91.

## خلاصة:

انطلاقاً مما تضمنه هذا الفصل من أفكار، ومادة علمية اتسمت بالغرارة، والتنوع، يمكن القول أن المؤسسة الاقتصادية ظلت لفترة طويلة مهملة من طرف سوسيولوجيا العمل أو سوسيولوجيا التنظيمات لأن النظرة التي كانت سائدة مستلهمة أساساً من الماركسية، وهي قد جعلت من المؤسسة مرآة تنعكس فيها حالة الضغط الاجتماعي والصراع الطبقي، فتحولت إلى فضا لإنتاج مادي، يتم فيه إعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية المهيمنة والسائدة في المجتمع، وبذلك اعتبرها الكثير من السوسيولوجيين مكان لاستغلال العمال، وتنظيماً مركزياً لتعاضد الرأسمالية، ولكن هذه النظرة سرعان ما تغيرت ابتداءً من فترة الثمانينات، فأصبحت الضرورة ملحة لخلق نظرية سوسيولوجية حول المؤسسة، ولكن قبل ذلك تحديد مفهوم المؤسسة أولاً، فلم يعد الأمر يتعلق بالمصنع الكبيرة، ولكن بالمؤسسة الخاصة ذات الحجم الصغير والمتوسط والتي اعتبر فريق من الباحثين أن دراستها تتموقع في إطار ما يعرف بسوسيولوجيا المقابلة كمرحلة بعدية لسوسيولوجيا المؤسسات، وتضيف كحقل علمي أكثر حداثة بالنسبة للأبحاث التي تعني بدراسة النسيج المؤسسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي تهتم أساساً بمحاولة الجمع بين المتغيرات الداخلية للمؤسسة، ومتغيرات أخرى ذات طبيعة خارجية تعكس علاقة التأثير والتأثر بين المؤسسة وبيئتها، لتجعل منها في الأخير فضاء تنعكس فيه مؤشرات ومستويات التغيير الاجتماعي الحاصل في المجتمع

انتقل الحديث بعد ذلك لعرض بانوراما تطور الأبحاث في حقل المقابلة بدءاً بالمرحلة التأسيسية، التي ركزت كيراً في بحث شخصية المقاول ومميزاته ثم المرحلة التأسيسية، التي ركزت كثيراً في بحث شخصية المقاول ومميزاته ثم المرحلة الظرفية بكل ما تضمنته من نظريات ساهمت في تحرير التصور النظري من أحادية الطرح، ليتم الحديث في المرحلة الثالثة بداية سنوات التسعينات من القرن العشرين عن المقاربة بمفهوم السيرورة، فلم يعد الحديث عن المقاول فقط، بل تم إضافة بعد آخر يتعلق بالمؤسسة التي تم خلقها، وانتقل الحديث في الأخير لإبراز بعض النماذج لعدد من الباحثين المختصين في المجال أمثال "شبيرو" وتأكيد على متغيرات الوضعية الموجبة والسالبة في انبعاث الحس المقاولاتي، ثم "هرندز" ونموذجه الاستراتيجي، الذي يضم أكبر عدد من المتغيرات، نفسية، اجتماعية، اقتصادية.

إن مناقشة عديد القضايا التي صيغت حول مفهوم المؤسسة "المقابلة" في تراث علم اجتماع التنظيم وسوسيولوجيا المقابلة تدفع الدراسة إلى القول بأن مختلف هذه النماذج ابتداءً من نموذج Shapero الأكثر شهرة وصولاً إلى نموذج Hernandez الأكثر حداثة، نتناول دراسة المؤسسة بالتركيز على شخصية المقاول ومختلف الخطوات التي يعتمدها أو ما يعرف بالسيرورة، وهو ما من شأنه أن يخدم ويثري الدراسة في جوانب عدة تتعلق مثلاً بدراسة مختلف الوضعيات التي ذكرها shopero في نموذجه واعتبارها بمثابة ظروف أو عوامل اجتماعية تدفع بالفرد إلى أخذ قرار خلق مؤسسة، كذلك الإشارة إلى العلاقة التفاعلية القائمة بين المؤسسة ومحيطها في نموذج Hernandez



غير أن كل هذه القضايا غير كافية للقيام بتحليل سوسيولوجي يتسم بقدر عالي من الشمولية، إذن لابد من إضافة جوانب أخرى تتعلق بالأبعاد التنظيمية للمؤسسة، والتي كان التركيز عليها في المقاربة الكلاسيكية للتنظيمات المتضمنة خاصة لأعمال تايلور وفير، وعلى هذا الأساس فإن الدراسة الراهنة تتبنى في معالجتها لمسألة المؤسسة الاقتصادية مقاربة متعددة الأبعاد *Approche multidimensionnel* تستند إلى مختلف المقاربات النظرية المتناولة لقضايا المؤسسة والتنظيم بغض النظر عن كونها كلاسيكية أو حديثة، طالما أن هناك إمكانية توظيف لبعض مبادئها وتصوراتها بما يخدم موضوع الدراسة، لأن القيام بعملية تحليل سوسيولوجي ليس بالأمر السهل من منطلق أنه يعالج ظاهرة معقدة "المقابلة النسوية" تجتمع وتتفاعل في إطارها متغيرات ذات أبعاد بسيكولوجية، سوسيولوجية، اقتصادية، تسييرية ومؤسسية بوجه عام.

## الفصل الثالث: إشكالية عمل المرأة في ظل التصور النظري

تمهيد

أولاً: البعد البيولوجي كأساس لتقسيم العمل

ثانياً: المحدد الأنثروبولوجي كمعيار لتوزيع الأدوار

ثالثاً: البنائية الوظيفية وإشكالية عمل المرأة

رابعاً: المقاربة المادية ودراسة المرأة

خامساً: المقاربة الجندرية وإشكالية النوع الاجتماعي

سادساً: الموقف التصوري للدراسة

خلاصة

## تمهيد:

يركز هذا الفصل على طرح ومناقشة مختلف المقاربات النظرية، والاتجاهات الفكرية التي صيغت حول مسألة عمل المرأة ومشاركتها في سوق الشغل، وذلك في منطلق الرؤية التحليلية التي تركز عليها الدراسة في بحثها لموضوع المؤسسة الاقتصادية النسوية كشكل من أشكال النشاط الاقتصادي أو العمل المهني الحر الذي تمارسه المرأة خارج فضاء المؤسسة الأسرية متخذة صيغ حدثية تتعلق بخلق وتأسيس ثم في مرحلة لاحقة تسيير وإدارة مؤسسة اقتصادية تضيف على المرأة صفة المقاولة، وذلك تماشياً مع مرحلة اقتصاد السوق وما تفرضه من تغييرات نوعية لأدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين.

لقد كان للتراث النظري في حقل علم الاجتماع نصيب كبير في تناوله لإشكالية عمل المرأة، أو كما يسميه البعض بالأدوار النوعية، إذ تضاربت آراء المفكرين حول إمكانية خروج المرأة للعمل وأشكال الأعمال والمهام التي يمكن أن تؤديها. فكانت البداية مع الاقتصادي في القرن الثامن عشر وكان آدم سميث أول من حاول تقديم نظرية حول تقسيم العمل، هذا المفهوم الذي أعادته العلوم الاجتماعية بعد ذلك. فأعتبره "دوركايم" شيء آخر ليس بظاهرة اقتصادية محضة، بل أنه الشرط الأساسي لكل حياة اجتماعية، فتطور تقسيم العمل حسب دوركايم هو أساس تطور المجتمعات الإنسانية مما يؤكد ارتباط النشاط الاقتصادي للمرأة بمستوى تطور ودرجة تغير المجتمع الذي تعيش فيه.

تعتمد الدراسة الراهنة في ترتيب وتصنيف مختلف النظريات على مضمونها كمحك (معياري) أساسي أي من حيث معالجتها المباشرة لقضية عمل المرأة بغض النظر عن كونه عملاً مأجوراً أو عملاً حراً، وكذلك تقسيم العمل حسب العلاقة القائمة بين الجنسين، فجاء تقسيم النظريات إلى خمس (05) مقاربات أساسية: بيولوجية، انثروبولوجية، بنائية وظيفية، ماركسية ثم المقاربة الجندرية، ليتم في الجزء الأخير عرض الموقف التصوري للدراسة.

أولاً: البعد البيولوجي كأساس لتقسيم العمل البيولوجي.

تستند النظرية البيولوجية إلى التفسير البيولوجي العضوي كأساس لتقسيم العمل بين المرأة والرجل، وتؤكد بذلك على أن الخصائص البيولوجية التي يتمتع بها الفرد هي التي تحدد لوحدها وظيفة الفرد وتقرر مصيره داخل المجتمع، فابتداءً من المعطيات البيولوجية وضع تدرج الأجناس، و عليه فإن المساواة بين الجنسين تكون حسب طبيعة كل من الرجل والمرأة. حسب "لويس فرانك Louis Frank" أن المساواة في تقسيم الوظائف بينهما (الرجل والمرأة) تقوم على أساس الطبيعة البيولوجية والفطرة والخصائص الاجتماعية، فالمرأة تختص بالولادة والتربية وإدارة المنزل وهي وظائف ليست أقل درجة من وظائف الرجل وهو ما ذهب إليه "جان جاك روسو" حينما قال: «تولد المرأة قبل كل شيء أما وليس لها أن تخرج على هذا الدور، ولا أن تبحث أو تبغى حياة مستقلة عما رسمته الطبيعة لها، فإذا سلكت ما يخالف ذلك تكون قد عكست الطبيعة البشرية. يجب على المرأة أن تظل في بيتها خادمة لزوجها مرضعة لأطفالها غازلة للصوف والكتان وغيرها من أعمال المنزل»<sup>1</sup>.

مما يؤكد على أن التكوين البيولوجي بما يتضمنه من جينات ذكرية وأنثوية يشكل أساس تقسيم العمل، فالمرأة بحكم تكوينها البيولوجي مهياة للحمل، الإنجاب «فوظيفة الإنجاب عند المرأة شكلت عند المجتمعات البدائية موضوع للشك والذهول، باعتبار أن للمرأة قوة سحرية للحياة»<sup>2</sup>. ويعزز ذلك التطبيع أو النشأة الاجتماعية بحيث تبنى عند النساء مجموعة من المواصفات، القدرات والسمات الشخصية التي تؤهلن للقيام برعاية شؤون البيت.

ومن ثم يتحدد دورها انطلاقاً من هذا الدور الطبيعي ويصير العمل المنزلي من اختصاص المرأة وحدها، فإذا ما خرجت للعمل وزاحمت الرجال أضعفت أنوثتها فلا تكون بعد ذلك امرأة، ولا تستطيع أن تكون رجلاً. أما الرجل فيتميز ببنية قوية ويحظى بتنشئة اجتماعية تخوله للقيام بأعمال تتطلب جهداً وأدواراً محفوفة بالصعاب والخطر تقع أغلبها خارج فضاء المنزل فيؤكد "Edgard" أن: «الصيد يرجع طبيعياً للرجل ويرجع قطف الثمار للمرأة في كل المجموعات البدائية».

مما يعني أن ظاهرة الأدوار النوعية بين الرجل والمرأة قد حددت تاريخياً، فإذا ما حدث تتبع للمجتمع في مسار تطوره التاريخي يتضح أنه أقام تقسيم العمل بالاستناد إلى معيار الجنس «فلحظة الممارسة الأولى لهذه العلاقة بين الذكر والأنثى التي هي لحظة تاريخية، لحظة حملت ديمومة لهذه العلاقة التي هي ديمومة الحياة، يذهب الرجل إلى الصيد وإلى الزراعة وإلى الحرب وتذهب المرأة إلى ما تحمل

<sup>1</sup> - أ/عمر يحيوي: الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولي، دار هومة، الجزائر، 2003، ص57- ص58.

<sup>2</sup> - Jean Markale : la femme celte, Mythe de sociologie, Payot, Paris , 1973, page 15.

في هذا الذهاب، الذي ليس بالضرورة تحملا في المكان، يتكفلان معا برعاية ما يضمن استمرار هذه العلاقة على مستوى الإنسانية»<sup>1</sup>.

فتوزيع الأدوار تتخذ مفهوما رمزيا، كثيرا ما يكون التقدير فيه لأدوار الرجل، والإنقاص من أهمية أدوار المرأة، وهذا يعكس إلى حد بعيد صورة الحياة البدائية بإسناد نشاط الصيد للرجل واعتبار العمل النسوي نشاطا دونيا وأقل قيمة.

الملاحظ هنا أن أصحاب هذا الاتجاه البيولوجي قد ربطوا بين الدور البيولوجي للفرد ودوره الاجتماعي، فاختلف البيولوجي بين المرأة والرجل ينجر عنه اختلاف في الأعمال والنشاطات التي يمارسها، الأمر الذي يترتب عنه اختلاف في الوضع والمركز الاجتماعي التي يحتلها كل منهما، بحيث تركز المرأة كل وقتها وجهدها في التأسيس لمشروع أسري وتتغمس بشكل رئيسي في نشاطات منزلية، ويكرس الرجل جهده للسعي على الأسرة وحماية المرأة والأطفال.

إن احترام الفوارق البيولوجية التي تميز الذكر عن الأنثى من حيث وجود جينات ذكورية وجينات أنثوية تتحكم في خارطة تقسيم العمل وبالتالي في الأدوار التي تختص بها المرأة دون الرجل أمر لا يمكن إغفاله أو تجاوزه في ظل النظرية البيولوجية. وفي هذا الصدد يقول ألكيس كاريل: «إن الاختلافات الموجودة بين الرجل والمرأة لا تأتي من الشكل الخاص للأعضاء التناسلية ومن وجود الرحم والحمل أو من طريقة التعليم، إذ أنها ذات طبيعة أكثر أهمية من ذلك، إنها تنشأ من تكوين الأنسجة ذاتها ومن تلقيح الجسم كله بمواد كيميائية محددة يفرزها المبيض (...) والحقيقة أن المرأة تختلف اختلافا كبيرا عن الرجل، فكل خلية من خلايا جسمها تحمل طابع جنسها والأمر نفسه بالنسبة لجهازها العصبي، فالقوانين الفسيولوجية غير قابلة للين شأنها شأن قوانين العالم الكوكبي. فليس في الإمكان إحلال الرغبات الإنسانية محلها، ومن ثم فنحن مضطرون لقبولها كما هي»<sup>2</sup>.

من المهم القول بأنه لا يمكن في أي حال من الأحوال وتحت أي ظرف من الظروف إنكار عدم التماثل أو عدم التجانس بين المرأة والرجل من الناحية البيولوجية وهو ما ذهبت إلى تأكيده هذه النظرية وبشدة كبيرة، فحدث نوع من الإفراط والمغالاة في إسنادها فقط إلى المعيار البيولوجي كأساس لتقسيم العمل، ولتحديد الأدوار في الحياة الاجتماعية. ولقد لعبت كذلك العوامل السوسيو- ثقافية والمعتقدات اللاعلمية دورا كبيرا في ترسيخ هذه النظرة، فجعلت تفوق الذكر على الأنثى سوسيوولوجيا، إذ وضعت السلطة المطلقة في يد الرجل، مما جعل الكثير ينظر إلى المرأة نظرة دونية، احتقارية بحكم تكوينها البيولوجي، لأنها امرأة لا تصلح للمشاركة في العمل خارج البيت بل لا يجوز لها، فساهم ذلك في التقليل

<sup>1</sup> - العبد يمني، مشكلة المرأة أم مشكلة العلاقة، مجلة الفكر العربي، الأعداد 17-18، ديسمبر 1980، ص 41

<sup>2</sup> - ألكيس كاريل: الإنسان ذلك المجهول، ترجمة شفيق أسعد فريد، مكتبة المعارف، بيروت، 1998، ص 108-109.

من أهمية دورها في الحياة الاجتماعية، واستغلال ضعفها البيولوجي لتهميشها وسلب حقوقها الإنسانية، و هو ما يتنافى تماما مع الحريات الفردية، بل مع الخطاب القدسي غير أن هذا الأمر لا ينبغي أن يفتح المجال للمطالبة بالمساواة المطلقة أو التماثل المطلق بين الرجل والمرأة، وهو ما يذهب إلى تأكيده "أندي نافييل" في أطروحته بتأكيده على فكرة عدم إمكانية إقامة مساواة اجتماعية تامة أو دقيقة، والاكتماء بتحقيق مساواة النظام النفسي أو ما أسماه ب: "مساواة الرضا والانتفاع" حيث تظل الاختلافات البيولوجية قائمة بين الجنسين، لأن القول بمماثلة النوع البشري أمر متطرف، غير مقبول من الناحية الشرعية والعلمية.

### ثانيا: المحدد الأنثروبولوجي كمعيار لتوزيع الأدوار.

استنادا إلى المقاربة الأنثروبولوجية فكل ما هو جنسي وجسدي يعبر عن إنتاج اجتماعي، ونؤكد هذه النظرة الفيلسوفة الوجودية الفرنسية "سيمون دي بوفوار" في كتابها "الجنس الثاني" الصادر سنة 1949 بقولها أن المرأة لا تولد امرأة بل تصبح امرأة بفعل تأثير قوى المجتمع في صياغة جنسها وتحديد دورها، إذ أن: « القراءة الأنثروبولوجية تقوم على أن ما هو جنسي بشكل ظاهرة اجتماعية كلية كمعطى من الطبيعة تعرضت للتنشئة الاجتماعية الاجتماعية، فالتقسيم الجنسي للنشاط عبر كل الحقل الجماعي والفضاء الثقافي يظهر في الرموز، التمثيلات والقيم»<sup>1</sup>.

مما يؤكد على أن مبدأ تقسيم العمل والتخصيص فيه قد تم ثقافيا في البداية على محور النوع وعدم وجود تأثير للبيولوجيا في إنتاج أفراد متخصصين لشغل مكانة معينة أو لأداء دور محدد في مجال التقسيم الاجتماعي للعمل .

فحاجة الإنسان المستمرة إلى حل المشاكل التي تتبع من حاجته الأساسية تحتم عليه إنشاء بيئة جديدة أو مستوى جديد للمعيشة، ومن هنا تبرز فكرة التنظيم « لأن فكرة الثقافة تقوم على إشباع الفرد لاحتياجاته الأساسية وما ينشأ عن هذه الحاجات من توترات ومشاكل أو ما ينبثق عنها من حاجات جديدة، ولذلك فالإنسان يكون مضطر للقيام بألوان مختلفة من النشاطات وأنواع خاصة من التنظيم»<sup>2</sup>.

تعتبر المقاربة الأنثروبولوجية أن إسهام كل من المرأة والرجل في الأعمال الممارسة أي تنميط هذه الأعمال تبعا للجنس، فالمرأة بشكل عام تقوم دائما بالأعمال المنزلية من طبخ، تنظيف، إضافة إلى رعاية الأطفال ويقوم الرجل بالمهام الخارجية فظاهرة تقسيم العمل تبعا للجنس تقوم على تصور اجتماعي أكثر

<sup>1</sup>-Balandier G: Le Sexuel et le social: lecture anthropologique. Cahier internationaux de sociologie, Jan, Jun, 1984, Page5.

<sup>2</sup>- سامية حسن الساعاتي: الثقافة والشخصية، بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1983، ص65.

منه فيزيقي فهو: «.....غير محدد أبداً وبدقة بواسطة خصائص تشريحية أو فيزيائية، وهذا على الأقل ما توحي به المجتمعات الفئوية أن التخصصات الأكثر قسرية تستند إلى مقتضيات وموانع رمزية ودينية أكثر مما تستند إلى خصائص طبيعية»<sup>1</sup>.

وقد أكدت العديد من الدراسات الأنثروبولوجية الاجتماعية أن الاختلافات بين الجنسين، القدرة الجسمية وبذل الجهد لا يكون لها أثر كبير في تقسيم العمل وتحديد الدور الذي يقوم به كل من الجنسين بل وجود عوامل أخرى مسؤولة عن عملية توزيع الأدوار الاجتماعية بين الرجل والمرأة كطبيعة النظام الاجتماعي السائد، المعتقدات، التصورات والتمثلات الاجتماعية التي تتحكم فيها ثقافة المجتمع ونظرة المجتمع إلى العمل ذاته بل وأكثر من ذلك القيمة الاجتماعية التي يعطيها لكل صنف من الأعمال.

وفي هذا الصدد تقول "سنا الخولي": « أن الاختلافات الظاهرة بين الجنسين هي اختلافات ثقافية دعمتها التجربة الإنسانية الطويلة»<sup>2</sup> معنى ذلك « أن معظم الفروق والاختلافات بينهما هي انعكاس للتوقعات الثقافية أكثر مما هي نتاج للاختلافات في الوظيفة البيولوجية»<sup>3</sup>.

فوضع المرأة ودورها في الحياة يتوقف على قدرات الثقافة التي تنالها كما يتوقف أيضاً على موقف المجتمع واستجاباته وما تتضمن هذه الاستجابة من قبول أو رفض لأي نشاط خارجي يمكن أن تمارسه المرأة.

يؤكد مرة أخرى أنصار التيار الأنثروبولوجي أن الخصائص الذكرية والأنثوية ليست فطرية وإنما هي من صنع المجتمع يزود بها الفرد عن طريق التنشئة الاجتماعية وهو ما يعكس قوة تأثير الواقع الاجتماعي. وفي هذا السياق تقول "سيمون دي بوفوار أن": « الأنوثة هي من إنتاج المجتمع والتنشئة الاجتماعية كما أنها أسطورة من صنع الرجل عبر العصور»<sup>4</sup>.

فتأثير البيئة الاجتماعية هو المحك الأساسي الذي يسند إليه، في تكوين دور كل من جنس للحياة الاجتماعية منذ مرحلة الطفولة إذ أن "البت تهباً لدوها كزوجها وأم، والذكر لمستقبل قابض على السلطة، فالبعض من الذكور يتلقون المفاهيم الأولى للكفاح والابتكار والاستغلال، ويتلقى البعض الآخر تعلم الطاعة والانقياد والارتباط بالحياة والآمال والخيبة، هذه الأخيرة التي تولد العدوانية، في حين أن نقطة العدوانية بالنسبة للبنات هي بمثابة العفة التي تمنعها في حياتها باسم الأنوثة»<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - بودون وبوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 1986، ص188.

<sup>2</sup> - سناء الخولي: الزواج والعلاقات الأسرية، دار النهضة العربية، بيروت، بدون سنة، ص20. نقلاً عن مسعودة كونة: الأستاذة الجامعية بين التزامات دورها في المؤسسة الجامعية و الأسرية ، رسالة دكتوراه ، إشراف: إسماعيل قيرة ، جامعة قسنطينة، 2003، ص67-68

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص35.

<sup>4</sup> - Pietre (M : La condition féminine à travers les âges ; édition entreprise, paris, 1974, Page 297.

<sup>5</sup> - سيد أحمد غريب: ديناميات العلاقات الاجتماعية، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1975، ص268.

يدعم أكثر هذا التصور الأنثروبولوجي ما قامت به الأنثروبولوجية الأمريكية "مارغريت ميد" حول تأثير العامل الحضاري الثقافي من خلال دراسة تقنيات التربية ونسق القيم للعديد من المجتمعات بالاعتماد على معرفتها للمجتمعات البدائية، ثم فحصها للمجتمع الأمريكي الحديث من خلال نسقه الأسري إذ ترى "أن كل النقاشات حول موضوع المرأة من حيث سلوكها وطبيعتها، خضوعها أو تحررها هي في مجملها قد أفقدت وجهة النظر الحديث الأساسي الذي يرى أن التميز بين الجنسين علق حسب اللحمة الثقافية التي تخدم في الأساس العلاقات الإنسانية وأن الذكر في طفولته ونموه يتكيف ويتشكل بقساوة من الأنثى الفتاة"<sup>1</sup>.

وتضيف "مارغريت ميد" حديثها عن تأثير الثقافة في إنتاج اختلافات المكانة بين الجنسين، وهو ما يؤدي في مقام ثاني إلى ظهور اختلافات بيولوجية، مما يعني أن البيولوجيا ليست هي التي تحدد الثقافة، بل أن الثقافة في حد ذاتها تطور أنماط معيارية وانساق قيمية تتضمن مجالا فاصلا وحدودا لأدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين حسب متغير جنسهم، ولكن الجنس الذي تم تحديده ثقافيا.

يعزز مرة أخرى هذه الرؤية الأنثروبولوجية التي تقول بتأثير الظروف السوسيو-ثقافية الطرح الذي قدمه "ستيوارت ميل" في كتابه "خضوع النساء" سنة 1869 حول مفهوم الطبيعة الأنثوية معتبرا أن «الصفات الخاصة بالأنثى كانت ولا تزال نتاج منطقي لظروف تاريخية واجتماعية محددة»<sup>2</sup>.

وقد كان لهذه الظروف التاريخية دور في ظهور وتحديد مضمون اجتماعي لمفهوم الشرف بإبعاد النساء عن المجال العام وحصر دورهن في الفضاء المنزلي الذي يضمن العذرية للمرأة غير المتزوجة ووفاء المتزوجة لزوجها، ولكن مع تطور المجتمعات وتغيرها نتيجة خروج المرأة للعمل ظهرت نظرية الأدوار فاختلفت مقاربة الباحثين، في الوقت الذي أكد فيه بعضهم ضرورة حصر دور المرأة في العمل المنزلي بكل ما يترتب عنه عن نشاطات والتزامات تقوم بها اتجاه زوجها وأبنائها، راح البعض الآخر يبيح للمرأة إمكانية قيامها بدور مزدوج يجمع بين مسؤوليات البيت ومقتضيات العمل في سوق الشغل.

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص 267.

<sup>2</sup> - Jean Keller Hals: microsociologie de la famille, que sais- je, PUF, Paris, 1984, Page 268.



### ثالثا: البنائية الوظيفية وإشكالية عمل المرأة.

تقوم هذه النظرية على أساس أن المجتمع عبارة عن نسق أو بناء كلي يتكون من مجموعة أنساق فرعية تقوم بوظائف محددة، من أجل المحافظة على استمرارية وتوازن البناء القائم. فدور المرأة ومكانتها يتحدد من خلال الإطار البنائي للمجتمع ككل.

يمثل هذه المقاربة "تالكوت بارسونز" صاحب نظرية أدوار الجنس وهي من النظريات الثنائية للأدوار يقر فيها من خلال تحليله بناء الأسرة الصغيرة باعتبارها نسقا فرعيا من أنساق المجتمع الكبير وجود ميل ورغبة لدى كل أسرة في ظهورها تباين للأدوار، ويعتبر هذا التخصص في الأدوار أمر ضروري ووظيفي تتجلى أهميته في المحافظة على استمرارية النسق الاجتماعي بل أبعد من ذلك المحافظة على توازن هذا النسق وتفادي وجود حالة للمنافسة والتصارع بين الزوجين خاصة إذا كانا في نفس المجال. مما يعني وجود إمكانية تحديد واضح لأدوار النوع واعتبارها عاملا أساسيا لتوازن النسق الاجتماعي « فالأب يمارس السلطة في الوحدة الزوجية وهو بذلك يؤدي وظيفة القيادة والمرأة لا تستطيع أن تعوض إبعادها عن الحياة المهنية إلا بمساهمتها في تنظيم العمل الأسري بكل ما ينبثق عنه من مهام منزلية ونشاطات للمجموعة المقيمة بها، يعتبر من الأشكال الأكثر قبولا لإدماجها في الحياة الاجتماعية»<sup>(1)</sup> فالرجل له حياته ونشاطاته خارج المنزل في المقابل تكون وظيفة المرأة محصورة في فضاء البيت الأسري، فمكانة المرأة في المجتمعات الرأسمالية التي تحكمها النظرية البنائية الوظيفية تكون منسوبة إلى الرجل وخاصة الزوج فتحتل مكانة مرموقة لكونه زوجة فلان أو ابنة فلان.

لقد انحصرت نظرة علماء الاجتماع من أنصار النظرية الوظيفية التقليدية على أن علاقة المرأة بالرجل هي علاقة غير متكافئة استناد أن المنزل هو المكان الوحيد الذي يجب أن يحتوي نشاط المرأة، وبأن عملها خارج نطاق المنزل ما هو إلا عمل هامشي Marginal لأنه عمل غير منتج، ولكن مع بروز عملية أو ظاهرة التحديث التي عرفت المجتمعات الصناعية والتي كانت من أهم العوامل التي أحدثت تغيرات في البنى الاقتصادية، الاجتماعية وما انجر عنها من عمليات التحضر، زيادة التخصص في الوظائف تغير في شبكة العلاقات الاجتماعية، إعادة توزيع لوظائف الأفراد داخل التركيب الاجتماعي، ولعل أهم هذه التغيرات ما حدث في شكل النسق الأسري الذي تأثر كثيرا من تهديم بنية الإنتاج الزراعية التقليدية- فتحول من شكل الأسرة الممتدة إلى الأسرة النووية، مما أحدث حالة انقلاب Bouleversement في الدور المنزلي المخصص للمرأة بكل ما صاحبه من مظاهر كاتساع فرص التعليم

<sup>1</sup> -Carmel camilleri: Jeunesse, famille et développement, Essai sur changement socioculturel dans un pays du tiers-monde+Tunisie-édition CNRS, Paris, 1973, Page104.

أمامها، توفر الآلات الكهرومنزلية، الأمر الذي ساعدها على القيام بواجباتها في أقصر وقت وبأقل جهد ممكن وبدرجة عالية من الأداء، الأمر الذي سهل لها الخروج إلى العمل وبالتالي حدث نقل للعمل من إطار البيت الأسري إلى إطار المجتمع- وفي هذا الصدد يقول روشيه: «أنه مع التغيرات الخاصة في بنية وظائف الأسرة والتي أثرت بشكل سريع في تحول دور المرأة. فالصناعة والتحضّر منحاً للمرأة فرصة العمل خارج المنزل، الحياة الحضرية ساعدتها على التحرر قبل زواجها وبعده، كما استفادت من مجال أكبر في الحرية لرعاية وتربية الأولاد»<sup>1</sup>، إذ أصبح من المرجح أن تخرج المرأة للعمل المأجور مقابل الحصول على عائد مادي خاصة مع الزيادة المستمرة في نفقات المعيشة ورغبة الأسر في تحسين وضعها، فحدث خروج المرأة وأصبحت تساهم في الإنتاج وتشارك في إعالة أسرتها، تفي باحتياجاتها ومتطلباتها المتجددة باستمرار، وبذلك تساعد زوجها على تحمل مسؤوليات المعيشة.

فمكانة المرأة ودورها تأثر بالتغيرات التي حصلت في نمط الإنتاج، بكل ما صاحب هذا التغير من تطور علمي ساهم في إعادة توزيع الأدوار للمرأة، وجعل كل من الأب والأم على قدم المساواة - على مستوى الطرح النظري- اتجاه الوظيفة التربوية للأبناء وذلك بتنظيم الإنجاب وتحديد عدد الولادات.

لقد شكلت ظاهرة دخول المرأة لعالم الشغل في الدول الغربية وإدماجها في عملية الإنتاج الصناعي أهم المظاهر الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة التحديث<sup>2</sup> وفي هذا السياق يقول جون كلود رابي: «نمو العمل النسوي المأجور يعد على الأرجح المؤشر الأكثر أهمية في تطور مجتمعنا فعمل المرأة يمثل ظاهرة لهل وزن كبير جاءت نتيجة التحولات في نمط الإنتاج من إنتاج زراعي تقليدي إلى إنتاج صناعي حديث، كما أنها ارتبطت كذلك بارتفاع معدلات التعليم النسوي، بظهور أساليب الفردية، باتساع الاستهلاك والتغيرات الحادثة في مكانة ودور المرأة في المجتمع كانخفاض نسبة الزواج والولادات»<sup>3</sup>. مما انعكس كثيراً على

<sup>1</sup> -Rocher Gy: introduction à la sociologie général, Tome3,édition HMH, Montréal, Canada,1969, page479.

<sup>2</sup> - إن تغير وضعية المرأة ودورها في النسق الاجتماعي مرتبط أساساً بعملية التحديث، وما صاحبها من تفاعل لمتغيرات عديدة تمثلت في:

\* ظهور الثورة الصناعية وما تطلبه ذلك من استخدام واسع لليد العاملة.

\* الهجرة من الريف إلى المدينة وما صاحبها من ظواهر كالفقر، البؤس، تدني القدرة المعيشية مما استدعى ضرورة دخول المرأة إلى عالم الشغل.

\* انتشار فرص العمل أمام المرأة ساعدها كثيراً على اقتحام عالم الشغل بمختلف قطاعاته.

\* فترة الحروب التي عاشتها الدول الصناعية والتي استدعت ألتها الحربية ضرورة تجنيد النساء للعمل في المصانع التي هجرتها القوة العاملة الرجالية لانشغالها بأمر الحرب والقتال.

<sup>3</sup> -Jean Claude, Rabier: introduction à la sociologie du travail ,seconde édition européennes ERASME, Nanterre, France, 1989, page55.

تغير ملامح الخريطة التقليدية لأدوار المرأة فسقطت البعض من مهامها المنزلية بتوفر مجموعة بدائل كظهور مؤسسات اجتماعية تمثلت في الحضانه، المدارس، المطاعم،.... الخ وفي المقابل تم استحداث أدوار جديدة للمرأة في ظل الأسرة النووية تتيح لها إمكانية الخروج إلى العمل دون إغفال أو إهمال ولوظيفتها الأصلية كزوجة في المقام الأول ثم أما تتقاسم المسؤولية مع زوجها في تربية الأطفال وتنشئتهم تنشئة اجتماعية سليمة .

وبذلك تؤكد هذه النظرية حدوث تطور في بنية الأدوار بالنسبة لكلا الجنسين نتيجة عوامل لكنها ليست متطابقة في كل الأوساط الاجتماعية نظرا لطبيعة هذا التغير الذي لا يتخذ شكلا خطيا أو شكلا واحدا وهذا ما أنتج أنماط سلوكية عديدة تحدد تطلعات كل جنس نحو ما يجب أن تكون عليه هذه الأدوار. فيلاحظ أن « أدوار المرأة المختلفة ترتبط بطبيعة البناء الاجتماعي القائم وما يطرأ على هذا البناء من تغيرات بفعل المتغيرات المرتبطة بعملية التحديث كالتعليم والتحضر والهجرة والتصنيع والتجديدات الاجتماعية والثقافية المصاحبة مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل والمشاركة للمرأة»<sup>1</sup>.

إن التغير الذي حصل في النسق الاجتماعي بكل مؤسساته وهيئاته كان نتيجة لآثار التحضر والتصنيع التي اختلطت طبيعتها بالظروف التاريخية والحضارية، وهذا ما جاءت به البحوث والدراسات حول تأثير التصنيع والتحضر على بناء العلاقات الداخلية والأدوار بين الجنسين « فكلما تطورت الصناعة الحديثة أمكن الاستعاضة عن عمل الرجل بعمل النساء ولا تبقى للفروق في الجنس أو السن أهمية اجتماعية بالنسبة للطبقة العاملة، فالجميع ليسوا إلا أدوات للعمل»<sup>2</sup>.

إن التقسيم الاجتماعي للعمل عند الوظيفتين وظهور أدوار مهنية جديدة أصبحت تمارسها المرأة ما هو إلا لاستجابة طبيعية لسيرورة التحولات التراكمية التي تصيب النسق الكلي، بما لا يترك مجالا للتفسير البيولوجي.

<sup>1</sup>- عبد الفتاح عفيفي، بحوث في علم الاجتماع المعاصر، دار الفكر العربي، مصر، 1996، ص32.

<sup>2</sup>- عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة لأنجلو مصرية، مصر 1972، ص599-ص600.

#### رابعاً: المقاربة المادية ودراسة المرأة.

تعتمد النظرية المادية في طرحها على التناقضات الاقتصادية للنظام الرأسمالي، الذي تعتبره يحمل بذور فنائه، مما يؤدي إلى ظهور وعي طبقي يحرر الطبقة العاملة ويمنح المرأة دوراً مشاركاً في عملية البناء الاقتصادي .

لقد ارتبط مصير المرأة في هذه المقاربة بمصير الطبقة العاملة، فالصراع الجنسي ارتبط بالصراع الطبقي. مما يعني أن تحرر هذه الطبقة الاجتماعية من سلطة الرأسمالية المالكة لوسائل الإنتاج كفيل بتغيير طبيعة العلاقة القائمة بين المرأة والرجل، وذلك من منطلق هذه النظرية التي تعتبر أن العائلة الأبوية تعد من بين مظاهر الاستغلال ومصدر الإجحاف الذي تعاني منه المرأة داخل الأسرة والمجتمع، لذلك يجب تحريرها من سلطة الأب، الزوج، لأن باستطاعتها أن تتحصل على مواردها الاقتصادية بشكل منفرد. فهي تفر بوجود مماثلة بين علاقة استغلال الرجل للمرأة واستغلال الرأسمالي للطبقة العاملة.

يرفض علماء الاجتماع المادي أن يكون مكان المرأة هو البيت، فيطالبونها بالتغيير وبأن تثور على هذا الموضوع، تخرج إلى العمل، تعمل عمل الرجل وتطالب بمساواتها معهم في ظل نظام ديكتاتوري سلبها هذا الحق. وهم بذلك يتفقوا على أن النظام الإنتاجي الرأسمالي ليس فقط مسؤول عن عدم المساواة الاقتصادية في الثروة بل أيضاً عن كافة أشكال عدم المساواة الأخرى، وبخاصة فيما يتعلق بالقوة، السلطة بين الرجل والمرأة، وحتى تتخلص المرأة من سيطرة وسلطة الرجل عليها القيام بالثروة واكتساب الوعي الكافي الذي يحولها من امرأة موجودة في ذاتها إلى امرأة موجودة لذاتها تسعى للمطالبة ب: « التوسع في الحقوق القانونية والسياسية نظراً لحرمانها من الكثير من الحقوق التي كانت للرجل مثل التصرف في الملكية الخاصة والوصاية على الأبناء وحققها في العمل والوظائف والأجور ومساواتها بأجور الرجال»<sup>1</sup>.

يتحدث "انجلز" عن المرأة وعلاقتها بالرجل في كتابه "أصول الأسرة" فيبين ، « تاريخ المرأة مرتبط ارتباطاً أساسياً بالتعبية، ففي العصر الحجري وعندما كانت الأرض مشاعاً بين أفراد القبيلة كانت قوة المرأة كافية للعمل في البساتين، فكان هناك تقسيم متساوي للأعمال بين الرجل والمرأة، فالرجل يقوم بالصيد على حين تبقى المرأة في المنزل حيث تقوم ببعض الأعمال الإنتاجية كالنسيج وغيرها. وبالتالي كان لها دور كبير في الحياة الاقتصادية»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - معجم العلوم الاجتماعية: إعداد نخبة من الأساتذة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1975، ص598-ص599.

<sup>2</sup> -سيمون دي بوفوار: الجنس الآخر، ترجمة لجنة من أساتذة الجامعة، منشورات المكتبة الأصلية، بيروت، لبنان، 1966،

غير أن هذا الدور سرعان ما اختفى في ظل النظام الرأسمالي حيث تسقط قاعدة الملكية الجماعية، وبالتالي فإن بداية العلاقة السلطوية بين الرجل والمرأة- حسب أنصار هذا الاتجاه، قد تزامنت مع ظهور نظام الملكية الخاصة التي ساعدت الرجل على التوسع في استخدام الآلة مما أظهر ضعف المرأة العضلي، فأصبح الرجل هو السيد المالك والمرأة المخلوق التابع، وفي هذا الصدد يقول باسم كيال: « أن تاريخ اضطهاد المرأة هو تاريخ الاضطهاد الطبقي كما أن توزيع المسؤوليات بين الرجل والمرأة ارتبط أصلاً بنظام تقسيم العمل الذي أفرزته الأطوار العديدة من الصراع الطبقي، وفي مراحل الاضطهاد الطبقي الحاد أرغمت المرأة على العبودية المنزلية، بحيث تعاضمت الملكية الفردية والاتجاه الاستغلالي ومن ثم فرض القهر على المرأة بتحويلها إلى أداة لخدمة الرجل»<sup>1</sup>.

انطلاقاً من هذه المقاربة فأصل التفاوت الجنسي بين الرجل والمرأة يرجع إلى عنصر الملكية الخاصة، فالمرأة ضعيفة ليس بسبب بنيتها البيولوجية وجيناتها الأنثوية، ولا بسبب إرادة غيبية تخرج عن الإرادة الإنسانية وإنما ضعفها جاء نتيجة تجريدها من حقوق الملكية وتهميشها بإبعادها عن المشاركة في الحياة العامة، وتكريس هذه الأبعاد من قبل المجتمع بمختلف مؤسساته وهيئاته مما أدى إلى ظهور نوع من المساواة بين الرجل والمرأة في مجال الحقوق.

ويؤكد ماركس من خلال نظريته على أن المكانة الدونية التي وصلت إليها المرأة كانت نتيجة حتمية لمنطق الرأسمالية في معاملتها للطبقة العاملة التي تمثل المرأة جزءاً منها، وأن أي تغيير إيجابي يحسن وضعيتها يكون بالأساس مرتبط بانحصار الثورة الاجتماعية التي تقوم بها الطبقة العاملة ضد الرأسمالية كطبقة مالكة لوسائل الإنتاج. «لقد أعلن "ماركس وأنجلز" حل مشكلة المرأة وربطها بالنضال الطبقي والثوري. ودحض "ماركس" فكرة "مشاع النساء" التي كانت تقوم بها الشيوعية الأمية. وأوضح "أنجلز" أن النساء والأطفال هم الضحايا المفضلة للرأسمالية، فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن يعملن أكثر وبأجور أقل. وفي البيان الشيوعي أكد "ماركس وأنجلز" أن المجتمع الاشتراكي اللاطبقي هو وحده الذي سيحرر المرأة. كما جاء في "رأس المال" أن المساهمة في الإنتاج والتحرر من الاستغلال الرأسمالي هما المرحتان الأساسيتان لتحرر المرأة»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> باسم كيال: سيكولوجية المرأة، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، 1983، ص49.

<sup>2</sup> خليل أحمد خليل: المرأة العربية وقضايا التغيير (بحث اجتماعي في تاريخ القهر النسائي)، دار الطليعة، ط2، بيروت، لبنان، 1982، ص150.

وبذلك فالرأسمالية تسعى إلى تحرير المرأة من السلطة المؤسساتية للنظام القائم (الرأسمالي) بخروجها للعمل، وتحصيلها عائد اقتصادي يحررها من قيود السلطة الأسرية، ومن تأدية مهام العمل المنزلي الذي يعتبر فيه القيمة المنحطة والمكانة الدونية لعدم ارتباطه بقيمة مادية.

بعد استعراض أهم المقاربات النظرية المحددة لدور المرأة وإشكالية تقسيم العمل حسب النوع الاجتماعي، وهي في معظمها أطروحات نظرية حاولت تفسير الكثير من الظواهر الاجتماعية، العلاقات الاجتماعية ولكن من منظور كلاسيكي قديم. لذلك تستدعي الدراسة أن يتم في الجزء القادم عرض أهم الاتجاهات الفكرية المتناولة لقضايا عمل المرأة، ولعل أكثرها حداثة في الوقت الحالي المقاربة الجندرية أو مقارنة النوع البشري.

#### خامساً: المقاربة الجندرية وإشكالية النوع الاجتماعي.

الجندر (Gendre) كلمة انجليزية تنحدر من أصل لاتيني (Genus) تعبر عن اتجاه فكري<sup>1</sup>، يتناول الاختلافات والتميز الاجتماعي للجنس ووصف الأدوار التي توكل إلى النساء والرجال في المجتمع، والتي لا يتم تعيينها من منطلق بيولوجي وإنما بواسطة قواعد ثقافية. فالأدوار الجندرية بحسب هذا التعريف تتفاوت بين ثقافة أو حضارة وأخرى، وهي قابلة للتغير والتطور. وقد عرفت وثيقة صادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الجندر بأنه «مصطلح النوع الاجتماعي يشير إلى مجموع الخصائص المتعلقة بالرجال والنساء في مجتمع ما، عبر سياق تاريخي وثقافي يحدد الهوية الاجتماعية. فهو مصطلح يحدد الأدوار الاجتماعية Rôle sociaux التي يتم بناؤها عبر مرحلة التنشئة الاجتماعية Socialisation

<sup>1</sup> - ظهرت مجموعة من الاتجاهات الفكرية المتناولة لقضية المرأة ودورها في المجتمع، وهي في أصلها غربية وإن كان الكثير من الباحثين العرب قد اعتمدها كإطار مرجعي لتحليلاته كما هو الشأن في كتابات نوال السعداوي، وعموماً يمكن التمييز بين:

\*الليبيرال فيمينزم Le féminisme radical : كاتجاه فكري لم يلغي الهوية الجنسية، طالب بالمساواة المعتدلة لإدماج المرأة في الحياة العامة .

\*الراديكال فيمينزم Le féminisme radical : برفض مفهومي الذكورة والأنوثة، ويدعو إلى استئصاله حتى يتسنى القضاء على الطبقة الجنسية، وإعادة تشكيل فئات جديدة ينتمي ضمنها مفهوم الجنس. للإطلاع بشكل مفصل حول هذه الاتجاهات الفكرية ارجع إلى:

الوكالة الكندية العالمية للتنمية ACID : المؤشرات الدالة على الجندر، أهميتها وطرائق عملها 2000.

وهي قابلة للتغير» مما يعني أن الخصائص التي يحملها كل من الرجل والمرأة ما هي إلا صفات مركبة اجتماعية لا علاقة لها بالاختلافات العضوية.

ظهر مفهوم الجندر على المستوى البيولوجي سنة 1972 وكانت "Ann oakley" أول من قدم تعريفا للجندر عام 1972 يعبر Roland عن هذا المفهوم بقوله:

«Le mot sexe se réfère aux différences biologique entre males et femelles, à la différence visible entre leurs organes génitaux (.....) le genre, lui, est une question de culture. Il se réfère à la classification social en masculin et féminin ».<sup>1</sup>

انطلاقا من هذا التعريف يمكن الإشارة إلى مستويين:

- مستوى بيولوجي يتحكم بجنس الفرد امرأة/رجل.

- مستوى جندي يتعلق بالثقافة بمعنى بمختلف التصنيفات والتقسيمات الاجتماعية والثقافية للذكوري والأنثوي.

ويضيف Roland حديثه عن هذه المقاربة فيقول:

«Dans cette, perspective, le masculin et le féminin sont imposés culturellement au male et à la femelle pour en faire un homme et une femme(....) la définition du féminin et du masculin renvoie désormais à des construction ou des productions sociales et à des stéréotypes sociaux. Le genre, renvoie, aussi au système sociale globale qui crée et légitime la catégorisation en masculin et féminin»<sup>2</sup>.

وهو ما فيه تأكيد على أن الذكورية والأنثوية إنما هي مفاهيم تم إنتاجها اجتماعيا، وبالتالي فهي ترتبط بالنظام الاجتماعي العام الذي يخلق ويؤسس شرعية التقسيم الفئوي لجنسين مختلفين. وفي هذا الصدد تؤكد "Simone de Beauvoir" أن الفرد لا يولد امرأة أو رجل ولكنه يصبح أو يصير كذلك.

«On ne naît ni femme, ni homme, mais qu'on le devient»

وهذا فيه إشارة إلى تأثير قوى المجتمع التي تخلق جنس الفرد فيصبح معطى اجتماعي لا طبيعي. لذلك تذهب Nicol- Claude Mathieu " إلى إنتاج مفهوم الجنس الاجتماعي

"Sexe sociale "

وتركز المقاربة الجندرية كاتجاه حديث لأدوار النوع الاجتماعي على قضيتين رئيسيتين:

<sup>1</sup> -Roland pfefferkorn :Inégalité et rapport sociaux ;rapport de classes, rapport de sexes, éditions la dispute, paris,2007,p274

<sup>2</sup> -Ibid,p275-p279.

أولاً:

نفي وجود أي نوع من الاختلافات بين الرجل والمرأة مهما كانت طبيعتها (بيولوجية أو اجتماعية) والدعوة لإعادة تقسيم الأدوار بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين، مما يعني تجاوز الأدوار الاجتماعية التي كانت محددة للمرأة والرجل، فراحت تحصر دور المرأة في الفضاء المنزلي "L'espace domestique" بكل ما يفرضه من ممارسة لأدوار الزوجة، الأم المنظفة.....الخ. وتحصر دور الرجل في الفضاء العام الخارجي (L'espace public) وهذه الأدوار في الواقع ليست "immuables" لأنها مؤسسة من طرف المجتمع وبالتالي يمكن تغييرها. ويذهب "بورديو Pierre Bourdieu" إلى اعتبار النظام الاجتماعي هو الذي ينتج ويحدد تقسيم العمل وتوزيع الأدوار ثم يبني القواعد والقيم التي تعزز تصورا معيناً لهذه الأدوار لتتم بعد ذلك عملية تعميمها وإعادة إنتاجها، فنكون أمام نظام رمزي صانع لقيم يعاد إنتاجها، ضمن هذا السياق تمت عملية تحويل السوق إلى فضاء للرجال والبيت إلى فضاء للنساء<sup>1</sup>.

ثانياً:

اتهام الجندر لكل الأبنية الاجتماعية والثقافية بأنها تساهم في إنتاج حالة من اللامساواة بين النساء والرجال، وبالتالي فهي تطالب لا بتحويل كل أفراد المجتمع إلى رجال أو نساء، ولكن بتغيير العلاقات الاجتماعية القائمة على مبدأ اللاتساوي، وأن تجاوز هذه الوضعية يكون من خلال إجبار النساء والرجال على شغل نفس المواقع والأنشطة بالتساوي مثلاً يتولى العنصر الرجالي تحمل نصف أعباء المنزل، ورعاية الأطفال مناصفة مع المرأة التي تتولى هي الأخرى مزاولة المهام والأنشطة المعروضة في سوق الشغل بغض النظر عن حجم خطورتها، وذلك من أجل بناء العالم الذي سوف تتعدم فيه الطبقيّة، كما يدعي أنصار الجندرية، أو بالأحرى طبقيّة الجنس.

لقد تغلغل نفوذ الجندر إلى مواقع اتخاذ القرار في أهم المؤسسات الدولية<sup>2</sup>، وكان

ذلك تحت إشراف الأمم المتحدة عبر برنامجها PNUD (Programme des nations unies pour le développement) فانتشرت فلسفته وإيديولوجيته بقوة متجاوزة بذلك حدود المطالبة بالمساواة

<sup>1</sup> -Pierre Bourdieu : la domination masculine, éditions du seuil, paris , 1998, p27.

<sup>2</sup> - حسب تقرير صادر عن الأمم المتحدة حول "الحركات النسائية في العالم العربي" ، نيويورك 2005 جاء فيه أن المقاربة الجندرية لم تدخل إلى الجزائر إلا مع نهاية سنوات التسعينات حيث نظمت ورشة تكوين وعمل من طرف وزارة الصحة والسكان في ديسمبر 1990 بعنوان:

«L'intégration de l'approche genre dans les politique et les programme»

جاء بعدها تنظيم ملتقى من طرف المركز الوطني للدراسات والتحليل للتخطيط (CENEAP) في مارس 2000 بتمويل ومساعدة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة من أجل تسويق منتج جديد يتعلق بالجندر(النوع الاجتماعي) واعتماده في مسار الخطط التنموية لضمان تقدم المرأة.



بين الجنسين، وتحديد الأدوار والعلاقات بينهما لتمكين المرأة من المساهمة والانففاع بمشروعات التنمية الاقتصادية إلى المطالبة بتحقيق التماثل والتشابه المطلق بينها في الخصائص والوظائف وهو ما يتنافى تماما مع الطبيعة البشرية القائمة في أساسها على مبدأ الاختلاف.

وتجدر الإشارة إلى أنه مع أواخر سنوات التسعينات بدأ مفهوم الجندر يتسم بنوع من التراجع خصوصا عند مستوى دعوته إلغاء كل أشكال الاختلافات بين المرأة والرجل، وإعلانه الحرب على الأسري، وعلى كل ما يتعلق به من أدوار ووظائف لدرجة أن الكثير من النساء أنصار هذه المقاربة فضلن التخلي عن الكثير من حقوقهن الطبيعية والشرعية لحد تحريم على أنفسهن الزواج وتكوين أسرة سعيا لإبعاد ذواتهن عن سلطة الرجل، فنعتن بأنهن مصابات بالهستيريا عند هذا المستوى من التطرق تراجعت المقاربة الجندرية، وكأنها بذلك حملت في طياتها بذور فنائها- ولكن ظهرت الدعوة إلى التعامل مع مفهوم الجندر Genre كفتة للتحليل في مؤتمر **RING**:

(Réseau inter\_universitaire interdisciplinaire national sur le genre )

سنة 2005 وحمل المؤتمر نفس مضمون الدعوة:

"le genre comme catégorie d'analyse"

وعبرت الأمم المتحدة من خلال برنامجها الإنمائي بالقول:

«Une analyse genre devrait nous aider à comprendre le niveau et le type de participation des femmes et des hommes dans le secteur d'économie»

بمعنى أن الجندر يصبح يعبر عن متغير أساسي يتعلق بالنوع الاجتماعي فعوض أن نستعمل مفهوم الجنس- الذي يتضمن هامشا كبيرا من الفروقات والاختلافات استنادا إلى التركيبة البيولوجية - يتم تعويضه بمفهوم "الجندر" المتضمن لفكرة المساواة بين الجنسين من حيث مشاركتها في المجال التنموي الاقتصادي، وهو ما يؤسس لهذه المقاربة الجندرية ضمن مقاربة أشمل تتعلق بإدماج المرأة في التطور  
: (IFD)

«Approche intégration de la femme au développement»

في تركيزها على ضرورة اندماج المرأة في سيرورة التطور من خلال خلقها لمشاريع مستقلة بها تتضمن تطوير شروط حياتها.

ويذهب عالم الاجتماع الفرنسي آلان توران "Alain Touraine" إلى إنتاج مفهوم جديد يتعلق ببراديكم مجتمع النساء من خلال كتابه الجديد:

«un nouveau paradigme : pour comprendre le monde d'aujourd'hui»

الذي خصص فيه فصلا مستقلا بعنوان مجتمع النساء يقول فيه: «كثير من النساء يفسرن صراعهن بكونه من أجل هدم كل التمايزات واللاعدل، فهن يهدفن إلى مساواة كاملة بين الرجال والنساء، وبالتالي يرفضن كل مرجعيات النوع في مجال الشغل والأجور - لكن أخريات يدافعن قبل كل شيء عن اختلافهن بالنسبة للرجال، وفي نفس الوقت بمساواتهن معهم (...) في إطار نظام الجنسانية إذن يتموقع تأكيد وإرادة خلق نساء - بتعبير آخر في إطار المطالبة بجنسانية مستقلة عن وظائف الأمومة تشكل النساء حركة اجتماعية وتمضي بعيدا في النضال من أجل المساواة وضد التمييز»<sup>1</sup>.

في الأخير يصل "توران" إلى خلاصة مفادها: «أننا لا نتجه نحو مجتمع للمساواة بين الرجال والنساء ولا نحو مجتمع خنثوي، بل إننا نعيش في ثقافة وإذن في حياة اجتماعية موجهة من طرف النساء» يعتبره "توران" Touraine براديكم Paradigme "القرن الحادي والعشرين خصوصا في المجتمع الغربي ويبدو أن الأمر لا يختلف كثيرا حتى في ظل العالم العربي. فهل يمكن استعارة تحليله وإسقاط مفرداته ومقاربتة على المجتمع الجزائري؟

<sup>1</sup> - آلان توران: البراديكم الجديد من أجل فهم عالم اليوم ترجمة ورد عبد المالك، مجلة الجندول، العدد 26، 2006، ص303-321. مأخوذ من موقع: [www.uluminsaniat.net](http://www.uluminsaniat.net)

إن التعرف على الموقف التصوري لهذه الدراسة أمر مهم تقتضيه عملية البحث العلمي، ولا يمكن أن يحدث ذلك إذا ما وقع تجاوز لموقف المنظومة الدينية، باعتبارها تمثل نسقا فرعيا مكون للبناء الاجتماعي في المجتمع الجزائري.

بالرجوع إلى العقيدة الإسلامية بمرجعها القرآن الكريم والسنة النبوية واعتبارها منطلقا مرجعيا غالبا نما نستند إليه، يتضح أن القرآن الكريم أعطى للمرأة حقا كاملا غير مقيد بغير ما حرم الله ورسوله في جميع التصرفات المدنية، الاقتصادية والشخصية، فكرم المرأة ورفعها إلى مرتبة تفوق مرتبتها لدى أي أمة من الأمم في العصور القديمة، فخصص لها صورة بكاملها "سورة النساء" وأفرد لها الكثير من الآيات القرآنية في سور عدة مثل: البقرة، الإسراء، الأنعام، الطلاق، النور..... الخ

لقد منح الإسلام المرأة مكانة معتبرة وساوى بينها وبين الرجل في كثير من الحقوق وأقر علنا بأحققتها في العمل على أساس المساواة مع الرجل دون تمييز. يمكن الاستدلال على ذلك بهذه الآيات الكريمة في قوله تعالى في سورة التوبة:

«وقل المحملوا نصبري الله محملكم ورسوله والمؤمنون»<sup>1</sup>.

وقوله تعالى في سورة آل عمران:

«فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضهم من بعض»<sup>2</sup>.

وقوله تعالى في سورة النحل:

«من عمل طالبا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنجزيه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون»<sup>3</sup>.

وقوله في سورة النساء:

« وللرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن »<sup>4</sup>.

جاء موقف الإسلام مشجعا للعمل الاجتماعي الذي غايته الإنسان، انطلاقا من فكرة أنه ليس الرجل وحده، ولا هي المرأة وحدها، بل هي الإنسان والإنسان هما، كل جنس دون أخيه هو نصف فقط.

<sup>1</sup> - سورة التوبة، آية 105.

<sup>2</sup> - سورة آل عمران، آية 195.

<sup>3</sup> - سورة النحل، آية 97.

<sup>4</sup> - سورة النساء، آية 32.

وبهذا فقد أقر الإسلام المساواة بين الرجل والمرأة في كل شيء وتحت قاعدة شرعية واحدة إلا فيما دعت الضرورة إلى استثنائه فأعطاهما الحق في طلب العلم ومزاولة أي عمل ولو خارج المنزل طالما أنه لا يتعارض مع أحكام النصوص القرآنية. وهو ما يؤكد محمد الغزالي بقوله: « إن الإسلام حرر المرأة وأعطاهما حقوقها، وهذا وارد في القرآن الكريم والسنة النبوية (...) مع مراعاة المجتمع الذي تعيش فيه، وفي حدود الشريعة الإسلامية والأخلاق »<sup>1</sup>، بما يؤكد على أن المساواة المطلقة بين المرأة والرجل في جمع الحقوق والواجبات فيه خرق لقوانين الطبيعة وللحكمة الربانية التي جعلت من الاختلاف أساسا للتكامل والديمومة .

لقد حفظت العقيدة الإسلامية للمرأة حقوقها كاملة بخلاف المرأة في العالم الغربي التي عانت ومازالت تعاني لحد اليوم، فهي وإن تمتعت بالحرية، لم تتعدى حدودها الشكلية المزيفة، ويدعم هذا الموقف العربي الإسلامي بقوة "مصطفى بوتفوشت" عندما يقول: « فيما يخص المرأة هناك فكرة يجب الوقوف ضدها وبشدة المرأة في العائلة الجزائرية لم تكن أبدا شبيهة أمة الرجل الخادمة للعائلة أو موضوع الجنس في يد الرجل بلا رحمة. كل هذه الملامح أدخلها التيار الأنثوي بأدبياته ابتداء من منتصف القرن التاسع عشر في الغرب هذا التيار الذي عاش ازدهارا ملحوظا بعد نهاية الحرب الكونية 1914 - 1918. وكان نتيجة تناقضات داخلية للمجتمع الغربي، وهو مبني على المطالبة بالتساوي في الحقوق مع الرجل (...)»<sup>2</sup> فالحركة الأنثوية حركة أيديولوجية خاصة يتميز به المجتمع الغربي (...) هذا النموذج الغربي يريد أن يفرض نفسه على مستوى الكون وعلى جميع المجتمعات والحضارات، ولكي يعيد للمرأة اعتبارها نتيجة ما فعل بها الرجل في كل مكان كان فيه سيطرة الرجل بارزة»<sup>2</sup>.

واستنادا إلى ما سبق ذكره فإن الدراسة الراهنة تستند إلى المرجعية الإسلامية في إقرارها مبدأ المساواة بين الجنسين وإعطائها حق للمرأة تماما مثل الرجل في مزاولة مختلف النشاطات المهنية، الاقتصادية حتى لو كان ذلك خارج فضاء البيت، وبالتالي تجاوز النظرة القصورية الأحادية التي دعت إليها عديد المقاربات النظرية، تتصدرها البيولوجية في ضرورة اختزال دور المرأة بكل ما يترتب عنه من وظائف ومهام لا يجوز أن تتعدى حدود المنزل. مع الإشارة إلى قابلية الدراسة الاستعانة ببعض مبادئ الاتجاه البنائي الوظيفي في إقراره أن التقسيم الاجتماعي للعمل و ظهور ادوار جديدة أصبحت تمارسها

<sup>1</sup> - محمد غزالي: قضايا المرأة التقاليد الراكدة والوافدة، دار الريحانة، الجزائر، ص06.

<sup>2</sup> - مصطفى بوتفوشت: العائلة الجزائرية: التطور والخصائص، ترجمة مري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص08.

المرأة ما هو إلا استجابة لسيرورة التحولات التراكمية التي تصيب النسق الكلي. وهو ما يحتم إلزامية توظيف مصطلحين أساسيين يتعلق الأمر ب: البناء والوظيفة.

إن إمكانية اعتبار عمل المرأة ومبادراتها في تأسيس مشروع خاص بها يندرج في إطار ما يعرف بالمؤسسة الاقتصادية النسوية، هذه المؤسسة التي يمكن اعتبارها بمثابة نسق فرعي متضمن لوظيفة أو دور جديد أصبحت تمارسه المرأة واكتسب على إثره صفة المرأة المقاول، حدث ذلك نتيجة تراكمات أفرزت موجة من التغيرات مست وبعمق المستوى البنائي للمجتمع الجزائري فحدث تغيير في ملامح الشبكة التفاعلية المتضمنة مختلف أنماط السلوكات والعلاقات القائمة بين أفراد المجتمع ونظمه، وبأكثر دقة لوضع المرأة في البناء الاجتماعي، الأمر الذي تزامن معه حدوث تغيير في وظائف بعض الأنساق الفرعية وبروز أنساق جديدة تمثل انعكاسا لطبيعة البناء السائد بما يتضمنه من مراجعة لخريطة توزيع المهام والأدوار الاجتماعية في إطار ما تفرضه المنظومة القيمية والنسق المعياري تأكيد المبدأ العلاقة التفاعلية والاستجابة الفعلية بين أنساق المجتمع بحيث إذا ما وقع تغيير عند مستوى معين لاقى ردود أفعال مسايرة لدرجة التغيير، وذلك في سبيل المحافظة على التوازن النسقي للمجتمع بما يفرضه من مجال للتغيير الاجتماعي.

## خلاصة:

تناول هذا الفصل عرض لمختلف النقاشات والمقاربات النظرية المتعلقة بإشكالية عمل المرأة ومشاركتها في سوق الشغل، وطبيعة المهام والأعمال التي يمكن أن تؤديها، حيث سجل غياب تصور نظري يحظى بإجماع الباحثين فيما يتعلق بإسهاماتهم العلمية في هذا الشأن ففيما تؤكد المقاربة البيولوجية أهمية الأدوار البيولوجية بما تتضمنه من جينات ذكورية وأنثوية في تحديد أدوار الفرد الاجتماعية وتقرير مصيره داخل المجتمع، وهو ما أكده جون جاك روسو حينما قال: «تولد المرأة قبل كل شيء أم وليس لها أن تخرج على هذا الدور» وهذا في الحقيقة يتضمن تأكيد كبير لأهمية التطبيع والتنشئة الاجتماعية في غرس مجموعة مواصفات وسمات تكون موجهة أساسا لشخصية المرأة مما يعني أن ظاهرة الأدوار النوعية بين الرجل والمرأة قد حددت تاريخيا على أساس الجنس، واتخذ معها توزيع الأدوار مفهوما رمزيا كثيرا ما كان فيه التقدير لأدوار الرجل، والإنقاص من أهمية المرأة التي لم تكن لتخرج عن فضاء البيت، وهو ما تعتمده بقوة المقاربة الأنثروبولوجية في تأكيده على أن ظاهرة تقسيم العمل تبعا للجنس هي من صنع المجتمع، تقوم على تصور اجتماعي أكثر منه فيزيقي، وأن الاختلافات الظاهرة بين الجنسين هي انعكاس للتوقعات الثقافية ولأساليب التنشئة الاجتماعية التي تطور أنماط معيارية وأنماط قيمية تتضمن مجالا فاصلا لأدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين حسب متغير جنسهم، ولكن الجنس الذي تم تحديده ثقافيا وهو ما تعبر عنه الفيلسوفة الوجودية الفرنسية "سيمون دي بوفوار" بقولها: «أن المرأة لا تولد امرأة بل تصبح امرأة بفعل تأثير قوى المجتمع في صياغة جنسها، وتحديد دورها.

أما بالنسبة للاتجاه البنائي الوظيفي فيعتبر أن أدوار المرأة المختلفة ترتبط بطبيعة البناء الاجتماعي القائم بكل ما يطرأ عليه من تغيرات بفعل متغيرات عديدة تتعلق مثلا بعمليات التحديث، اتساع موجة التعليم والتحضر مما يؤدي إلى اتساع مجال المشاركة الاقتصادية للمرأة بظهور أدوار مهنية جديدة تكون استجابة طبيعية لسيرورة التحولات التراكمية التي تصيب النسق الكلي بما لا يترك مجالا للتفسير البيولوجي.

وغير بعيد عن هذا التوجه يقدم علماء الاجتماع الماديين موقفهم الراض من أن يكون مكان المرأة هو البيت فيطالبونها بالتغير وبإحداث ثورة تسترد على إثرها حقوق ملكيته ومشاركتها في الحياة الاقتصادية بتحررها من السلطة المؤسساتية للنظام الرأسمالي في تلك الفترة.

ثم كان عرض أهم مقومات المقاربة الجندرية أو مقارنة النوع البشري. باعتبارها أكثر المقاربات حداثة في الوقت الحالي، وإن كانت أفكارها في كثير من جوانبها امتداد للمقاربة الأنثروبولوجية، فالأدوار

الجندرية لا يتم تعيينها من منطلق بيولوجي وإنما بواسطة قواعد قيمية تتفاوت من ثقافة لأخرى، و الأهم في ذلك قابليتها للتغير والتطور لدرجة المطالبة بالتماثل والتشابه المطلق بين هذه الأدوار الجندرية، وهو ما يتنافى مع الطبيعة البشرية القائمة في أساسها على مبدأ الاختلاف بين الجنسين الذي أقرته المرجعية الإسلامية دون أن تسقط مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في كثير من الحقوق منها حق المرأة في ممارسة أي نشاط مهني حتى لو كان خارج منزلها طالما أنه لا يتعارض مع الضوابط الشرعية.

## الفصل الرابع: سياسة التشغيل والتطور المهني للمرأة الجزائرية

تمهيد.

أولاً: ثنائية التشغيل/ التنمية في المسار التاريخي للجزائر.

- 1 مرحلة التسيير الذاتي.
- 2 مرحلة التسيير الاشتراكي.
- 3 مرحلة إعادة الهيكلة.
- 4 مرحلة الإصلاح الاقتصادي.

ثانياً: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السياسة التشغيلية للجزائر.

- 1 أهميتها.
- 2 واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السياسة في الجزائر.
- 3 معطيات إحصائية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

ثالثاً: التطور المهني للمرأة الجزائرية.

خلاصة.



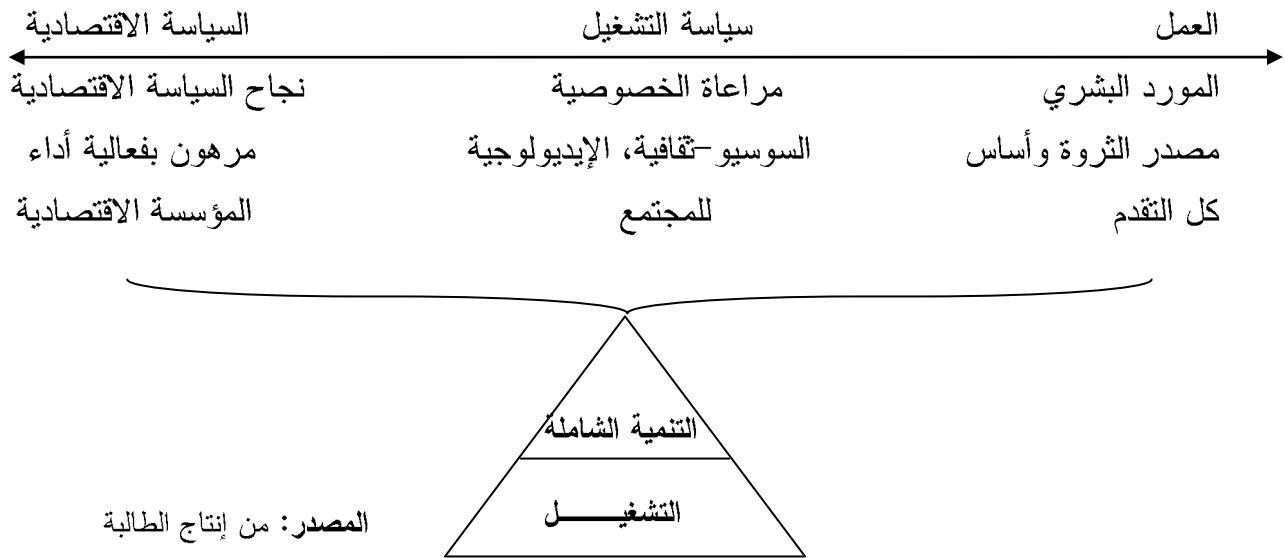
تمهيد:

برزت مسألة التشغيل في الجزائر غداة الاستقلال مباشرة، فكان التكفل ثم توسع آفاقه من طرف الدولة، وذلك استنادا إلى التطور النظري في المواثيق الجزائرية لسياسة التشغيل من خلال إستراتيجية التنمية الوطنية المعتمدة منذ 1967، والتي حددت كهدف أساسي لها بناء قاعدة صناعية وتمكين كل المواطنين من حقهم في العمل، ما يعكس درجة الاهتمام المعطاة للقوى العاملة في بناء اقتصاد الجزائر عشية الاستقلال.

وقد جاءت سياسة التشغيل في الجزائر مواكبة لخصوصية كل مرحلة زمنية، هناك معالم تفرض وتحدد هذه الخصوصية يتعلق الأمر خاصة بسياسة التنمية المنتهجة، وعلى هذا الأساس فالتشغيل والتنمية متغيرين متلازمين وأنه يتعذر فهم مسألة التشغيل والسياسة المسطرة له في غياب الحديث عن سياسة التنمية.

لقد حظي موضوع التشغيل بمكانة معتبرة على مستوى الخطاب الرسمي، خصوصا بعد التأكيد على أنه مصدر أساسي وضروري لتنمية الثروة البشرية وهو نوع من الاستثمار في الإنسان باعتبار أنه أداة التنمية وهدفها في نفس الوقت. يمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

شكل (17): التشغيل قاعدة العملية التنموية.



تشير المعطيات الإمبريقية حول التجربة الجزائرية إلى إمكانية التمييز بين أربع (04) مراحل أساسية شكلت مسار العملية التنموية، اتسمت كل مرحلة بخصوصية مميزة عن باقي المراحل، تبنت خلالها سياسة تشغيل لم تتسم بالنمطية، جاءت موافقة لكل حقبة زمنية.

يتم عرض المراحل وفقا للتسلسل الكرونولوجي الذي جاءت به بالتركيز في المقام الأول على السياسة المنتهجة في مجال التشغيل - باعتباره موضوع الدراسة - دون أن يتم الانحراف إلى مناقشة

الإصلاحات الاقتصادية الاجتماعية التي خاضتها الجزائر، لأن قوة الارتباط بينهما قوية و العلاقة جدلية مما يقلص هامش النجاح في الفصل بينهما من منطلق أن التشغيل أحد أهم القطاعات التي تتلقى انعكاسات سياسة الإصلاحات التنموية والعلاقة في الاتجاه المعاكس قائمة.

وقد خصص الجزء الثاني من هذا الفصل لمناقشة واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر باعتبارها أحد أهم محاور السياسة التشغيلية المنتهجة في الوقت الراهن، والتي تستند إلى مبادئ حرية الاستثمار والتجارة، تنمية روح المقاولة والخلق لدى أفراد المجتمع، وهو ما من شأنه أن يخفف كثيرا العبء على الدولة خصوصا في ظل الاعتقاد بالعلاقة الجدلية القائمة بين الديناميكية الاستثمارية وديناميكية التشغيل. مع التأسف كثيرا لغياب معطيات إحصائية تستند إلى المقاربة الجندرية حول مشاركة المرأة في خلق مؤسسة صغيرة ومتوسطة خاصة بها، وهو ما كان سيخدم كثيرا الدراسة. وقد خصص الجزء الأخير من هذا الفصل لعرض التطور المهني للمرأة الجزائرية.

أولاً: ثنائية التشغيل / التنمية في المسار التاريخي للجزائر.

## 1 - مرحلة التسيير الذاتي.

بداية يمكن الإشارة إلى ملاحظة تتمثل في إمكانية دمج واختزال مرحلة التسيير الذاتي ضمناً مع مرحلة التسيير الاشتراكي، لا يتعلق الأمر بخلفية سياسية أو إيديولوجية، ولكن لسبب محدد يتعلق بغياب سياسة تشغيل واضحة المعالم تم تطبيقها في هذه المرحلة. ويمكن الاستدلال على ذلك بمقاربة بعض الباحثين المختصين أمثال محمد الصغير بعلي الذي يؤكد على أن التجربة الجزائرية في التسيير الذاتي في حقيقتها لم تكن تطبيقاً لأيديولوجية واضحة المعالم بقدر ما كانت أمراً واقعياً أملت جملة من العوامل الموضوعية في مقدمتها ظاهرة الأملاك الشاغرة les biens vacants التي تركها المستعمر. ففكرة التسيير الذاتي لم تكن وليدة تفكير عميق، وإنما كانت استجابة لظروف اقتصادية اجتماعية وسياسية معينة فرضت العمل بهذا النمط (\*) فعندما خرجت الجزائر من حرب التحرير كان اقتصادها شبه مدمر، وما زاد في تأزم الأوضاع هو رحيل اليد العاملة الأوروبية بصورة جماعية، حيث رحل حوالي 95% منهم، مما أدى إلى ترك المؤسسات الصناعية و الخدماتية شاغرة. كان الهدف من هذا الهروب خلق مشاكل أمام الدولة الجزائرية المستقلة مما فرض القيام بعمليات استخلاف، فخرج الجزائريون على اختلاف فئاتهم، وتفاوت أعمارهم إلى المصانع والإدارات لتسييرها حماية للاقتصاد الوطني، ومواصلة العملية الإنتاجية في هذه المؤسسات.

إن اعتماد الدولة الجزائرية لبرنامج استعجالي لاستيعاب خصوصية الطرف و مواجهته كان قراراً رشيداً ، لكنه لم يترجم إستراتيجية واضحة للتشغيل، لأن الأمر لم يكن يسمح بذلك، بل يقتضي فقط المواجهة والتحدي مع الأخذ بعين الاعتبار عامل الزمن، ومع ذلك فمنهج التسيير الذاتي لم يدم طويلاً حتى بدأ العمل على التقليل من انتشاره، وما قرارات التأميم إلا تأكيد على ذلك فبدأ تأميم المناجم سنة 1966، تم تلتها عملية تأميم البنوك عام 1966/1967 والمحروقات سنة 1971، وبعد تلك القرارات تحولت المؤسسات المسيرة ذاتياً إلى شركات وطنية، تخضع لمراقبة وسيطرة الأجهزة المركزية في الدولة.

ويعتبر برنامج طرابلس (1962) الذي أعدته جبهة التحرير الوطني، وتبناه المجلس الوطني للثورة في جوان 1962 أول وثيقة رسمية حددت معالم سياسة التنمية والتشغيل للجزائر - هذا طبعا إذا اعتبرناها سياسة ناضجة المعالم والأبعاد- أعطت أولوية كبرى لقطاع الصناعة القاعدية جاء فيه: "إن التنمية الحقيقية مرتبطة ببناء قاعدة صناعية تعطي الأولوية للصناعة البترولية وصناعة الحديد والصلب" ولن يتحقق هذا المسعى إلا بالاعتماد على المصانع والشركات الكبرى. ولكن أين هو دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودور القطاع الخاص؟ هل اتسم بالغياب، باللا وجود؟ الجواب

\*- لمزيد من الإطلاع حول هذه النقطة، أرجع إلى: محمد الصغير بعلي، القطاع العام في الجزائر واستقلالية المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 11-18.

بالنفي لأن الحديث عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يحتم علينا القول أنه قد تم وتحقق في ظل الاستثمارات المتعلقة بالقطاع الخاص، هذا القطاع الذي كان موجودا منذ الفترة الاستعمارية ولكن ليس بنفس الصورة التي هو عليها الآن، فوجود هذا القطاع كان مرتبط بالدرجة الأولى بفئة المقاولين الأجانب الذين كانوا يستثمرون في صناعات خفيفة، مقابل عدد قليل من المقاولين الجزائريين من فئتي التجار والحرفيين الذين لا يملكون رأسمال كبير، ولكن "هذه الفئة من الرأسماليين، وبعض التجار والحرفيين من أصول ريفية هم الذين شكلوا فئة الرأسماليين والمقاولين بعد استقلال الجزائر"<sup>(1)</sup>.

لقد أصدرت الدولة أول قانون يتعلق بالاستثمار الخاص رقم 277-63 الصادر في 27 جويلية 1963 والذي ينص على السماح للمستثمرين الخواص بممارسة نشاطهم مع التقيد بحدود تخضع لإجراءات النظام العام.

لقد تركز نشاط القطاع الخاص- ممثلا في عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمتلكها فئة الرأسماليين الجزائريين- في الصناعات التي اعتبرت الدولة ثانوية مقارنة بالصناعات الثقيلة التي رأت فيها قاعدة التنمية الاقتصادية، مما يدعو للقول بأن الدولة قد تبنت نزعة تهميشية للقطاع الخاص، يعبر عن ذلك جيلالي ليايس بقوله: "القطاع الخاص لم يشجع من طرف الدولة كان مهما، مما أدى إلى تأخر تشكل فئة المقاولين بالمفهوم الدقيق للمصطلح ومع ذلك فقد تمت هيكله القطاع الخاص، وأخذ يتطور، ولكن في ظل القطاع العام الذي كان سائدا ومهيمننا بقوة"<sup>(2)</sup> ويضيف جيلالي ليايس قائلا بأن "المرحلة الممتدة من 1967 إلى 1971 وهي المرحلة المتضمنة صدور قانون الذي ينص على تقديم قروض مالية للخواص، هي مرحلة تشكل الرأسمال الخاص"<sup>(3)</sup> فقد تم سنة 1966 إصدار ثاني قانون للاستثمار وفق الأمر رقم 284-66 المؤرخ في سبتمبر 1966 اتسم بأنه أكثر مرونة من الأول، لكنه شدد ضرورة عدم منافسة القطاع الخاص للقطاع العام الممثل في الدولة وعدم الاستثمار في القطاعات الإستراتيجية.

## 2- مرحلة التسيير الاشتراكي:

تم خلالها التركيز على المصانع والشركات الكبرى باعتبارها أدوات إستراتيجية في يد الدولة لخلق شروط الاستقرار السياسي، وتحقيق أهداف التنمية من حيث أنها تقوم بدور مزدوج، فمن جهة لها دور اقتصادي إنتاجي و من جهة أخرى لها وظيفة اجتماعية تسعى إلى تحقيقها تماشيا مع التوجه الإيديولوجي للفلسفة الاشتراكية، فبدأ التفكير بجدية كبيرة في ضبط نمط جديد لتسيير هذه الشركات

<sup>1</sup> - Derras Omar : « place du secteur privé industriel national dans l'économie algérienne » In Insaniyat, N° 01, 1997, CR ASC, Oran, Algérie, P 158.

2- Liabes Djilali : Capital privé et patron d'industrie en Algérie (1962-1982), CREAD, Alger, 1984, p521.

3- Ibid, p18.

يتمثل في التسيير الاشتراكي حيث شكل هذا الأسلوب إطارا ملائما لتعبئة العمال من اجل المساهمة في تحقيق التنمية. وقد كان من بين الأهداف الرئيسية المعلن عنها في هذه المرحلة " بناء اقتصاد مكتمل النمو ومتكامل لتلبية كل الحاجيات لمجمل 18 مليون من السكان" (1).

لقد كرست هذه المرحلة توجهها سياسيا واضحا، فمجموعة الأساليب و الميكانيزمات المعتمدة لضمان الخطط وإنجاز المشاريع التنموية طغت عليها فكرة الإيديولوجية الاشتراكية التي حددتها موثيق الثورة الجزائرية، والميثاق الوطني لسنة 1976 استنادا في ذلك إلى المفهوم الاشتراكي للعمل فهو يرى أن العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي يساهم في تكوين شخصية الإنسان، ويحفظ كرامته. جاء في الميثاق الوطني (1976) " أنها تعزز أوثق القيم وأبقاها لازدهار الاقتصاد وسلامته ألا وهي قيمة العمل، لا من حيث هو حق و واجب فقط، و لكن أيضا من حيث هو فضيلة أخلاقية" (2).

ارتكزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة بشكل أساسي على عاملين رئيسيين بدا التركيز فيهما بشكل واضح على تطبيق برامج تنموية تركز في جوهرها على التصنيع كاختيار استراتيجي للنهوض بالبلاد من مخلفات الحالة الاستعمارية، بإعطاء الأولوية للمشاريع الاستثمارية الكبرى التي لا تتحقق إلا بإقامة مركبات ومصانع ذات حجم كبير وكثافة رأسمالية معتبرة هذا من جهة، والعمل على ترقية مستوى معيشة الفرد الجزائري من ناحية أخرى و ذلك من خلال:

1/ إحداث فرص عمل، وخلق مناصب شغل تكون موجهة لكل الجزائريين القادرين على العمل من أجل تحسين مستوى الحياة للشرائح الفقيرة والمحرومة التي تمثل الغالبية الساحقة في المجتمع حيث لا تحدد الأهداف العامة للاقتصاد الوطني حسب منطق قانون العرض والطلب، ولكن حسب منطق الخطة الاقتصادية الموضوعة من طرف الجهاز المركزي للتخطيط.

2/ العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة لتحقيق برامج التنمية الاقتصادية، الإجتماعية، والسعي لأن تكون المناصب الجديدة المستحدثة مركزة بصفة أساسية في الفروع الإنتاجية، خصوصا وأن الاستعمار الفرنسي لم يطور قاعدة صناعية قوية خلال فترة احتلاله للجزائر، لذلك بقيت النشاطات الصناعية مقتصرة في الغالب على الصناعات الإستخراجية وانعدمت الصناعات التحويلية. وعن وضعية سوق الشغل في تلك الفترة.

- معظم طلبات التشغيل ارتكزت خاصة حول قوة العمل الأقل تأهيلا والمنحدرة من أصول

ريفية.

1- Benachenhou A. Hamid: planification et développement en Algérie, Alger, 1980, P 62.

2- جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، ط1، الجزائر، 1976، ص 179.

- عروض العمل ارتكزت أساسا حول خلق مناصب شغل في قطاعي البناء والأشغال العمومية، وهو ما أحدث نوع من التوزيع غير المتوازن للعمال المؤهلين بين مختلف القطاعات الاقتصادية ويعتبر ذلك بمثابة عامل كبح حال دون تشكيل مجموعات عمالية مستقرة ومتجانسة.

أيقنت الجزائر بأن تبني التوجه الاشتراكي في مسار التنمية الاقتصادية لا يتحقق إلا بتدعيم تدخلها في الاقتصاد بواسطة مؤسساتها التي تنشط في مجال الصناعات القاعدية. أما المؤسسات الخاصة (أغلبها صغيرة ومتوسطة) فلم تحتل مكانة في خطة التشغيل التنموية من منطلق أنها تعبر عن الفلسفة الرأسمالية، وتؤدي إلى بروز ظاهرة الاستغلال والتقسيم الطبقي غير أن هذا الوضع التهميشي للمؤسسات الخاصة لم يدم طويلا، فقد جاء الميثاق الوطني (1976) لتدعيم السياسة التنموية المنتهجة في الجزائر التي تركز على بناء قاعدة صناعية ثقيلة - وإضافة شكل موازي لها يتمثل في الصناعات الخفيفة وذلك بفتح المجال أمام القطاع الخاص بخلقه لمؤسسات صغيرة ومتوسطة. جاء في الميثاق " تعمل الدولة على توجيه مجهوداتها في الإطار العام لبرنامج التصنيع من خلال تشجيع القطاع الخاص... وإقامة الصناعات الصغيرة"<sup>(1)</sup>، لكنها تأتي في المقام الثاني من حيث الأهمية بعد الشركات الوطنية، ودورها يبقى جد محدود ومقيد اعتبارا من أنها تمثل الأسلوب الرأسمالي الاستغلالي وهذا يتنافى تماما مع توجه الدولة في تلك الفترة، ذكر الميثاق " إن تأمين الاختيار الاشتراكي يستلزم القضاء على أية إمكانية تتيح للقطاع الخاص أن يتحول إلى قاعدة للاستيلاء على السلطة، ومن هنا كان من اللازم تحديد أوجه نشاطه وحصرها بكيفية تمنعه من اكتساب القوة الاقتصادية والتأثير على أجهزة الدولة"<sup>(2)</sup>، ومع ذلك استطاع القطاع الخاص توسيع قاعدته الاقتصادية بالانشغال في الصناعة الخفيفة واستغلال اليد العاملة التي كانت غير مؤهلة، وتعمل في ظروف قاسية جدا مقابل أجر ضعيف. لم تتمكن الدولة من إحكام سيطرتها بصورة مطلقة على كل مؤسسات القطاع الخاص التي أخذت تنشط في الخفاء مستغلة ضعف بعض أفراد القوى الشعبية الفقيرة.

### 3- مرحلة إعادة الهيكلة:

تتدرج معالم سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة في إطار التوجهات العامة لسياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية المعبر عنها في المخططات التنموية، المخطط الخماسي الأول ( 1980-1984) و المخطط الخماسي الثاني(1985-1989) غير أن التحضير لهذه المرحلة بدأ في مؤتمر جوان 1979 الذي أعطى تقييم لنتائج نمط التسيير الاشتراكي منتقدا مغالاته للبعد الاجتماعي.

<sup>1</sup> - الميثاق الوطني 1976، مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976.

<sup>2</sup> - نفس المرجع

تركز الاتجاه في هذه المرحلة أساسا حول خلق مناصب عمل جديدة في الفروع غير الإنتاجية لفائدة قطاع الخدمات والصناعات الخفيفة بعد أن تركزت بنية الاستثمار خلال المرحلة السابقة على قطاع الصناعة الثقيلة وما تتطلبه من أعداد هائلة للعمال، وتخصيص ميزانية أجور بمستويات جد مرتفعة. ويمكن القول أن التطور الذي سجله التشغيل منذ عام 1967 وهي سنة الشروع في تطبيق التخطيط كان واضحا وخلق ديناميكية كبيرة بفضل الحجم الاستثماري المعتمد؛ الذي بدأ بمتوسط سنوي نحو 3 مليار دج خلال المخطط الثلاثي 69/67 لنتقل خلال المخطط الرباعي الأول 73/70 إلى 9 مليار دج، وإلى أكثر من 30 مليار دج خلال المخطط الرباعي الثاني 77/74 ، ثم إلى 52 مليار دج لكل سنة من فترة 79/78 وإلى 70 مليار دج خلال المخطط الخماسي الأول 84/80 ، وإلى 74 مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني 89/85. وهو ما يعني أن الديناميكية الاستثمارية مرتبطة ارتباطا عضويا بديناميكية التشغيل، ويبرز هذا الارتباط في ارتفاع عدد العمال المشتغلين سنة 1967 من 1.75 مليون عامل إلى 2.65 مليون عامل سنة 1977 ثم إلى أكثر من 4 ملايين عامل سنة 1987 وهو تطور سريع جعل معاملته يرتفع في فترة عشرين سنة برقم 2.3 مرة أي أكثر بنسبة 30% من معامل مضاعفة السكان<sup>(1)</sup>.

إن إتباع الجزائر سياسة تنمية مستوحاة من التوجه الاشتراكي حول لها سلطة التدخل وبشكل مكثف في النشاط الاقتصادي، وحضورها في كل قرار يتعلق بنشاط الشركات من خلال مركزية القرار التي تتمتع بها، مما جعل هذه المؤسسات عبارة عن حقل لتنفيذ السياسة الوصية، وبالتالي تحولها من فضاء للإنتاج إلى فضاء للخدمات، وبذلك أعطيت الأولوية لنشاطات اجتماعية على حساب الوظيفة الاقتصادية الإنتاجية، وكانت النتائج أن الكل يسير الشركة مما يعني غياب إمكانية تحديد المسؤوليات، ضف إلى ذلك اعتماد سياسة التشغيل الكامل Plein emploi التي ساهمت في خلق مناصب شغل غير منتجة، الأمر الذي أثر على القدرة الاستيعابية للشركة، وتكونت فكرة أن الشركة الجزائرية رأسها أكبر من حجمها مما دفع إلى ضرورة إعادة هيكلتها بمعنى تفتيت هذه الشركات الكبرى إلى مؤسسات صغيرة الحجم متخصصة حسب الوظائف، وإعطائها هامش من الحرية في اتخاذ القرار، بمعنى توسيع نطاق اللامركزية بهدف " تسهيل التحكم فيها وتسييرها وتحسين مردودها المالي

<sup>1</sup> - محمد بلقاسم حسن بهلول: سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 57.

والاقتصادي، وتحويل أسمائها إلى مؤسسات عمومية<sup>(1)</sup> هـذه العملية أطلق عليها إعادة الهيكلة

### العضوية Restructuration organique

ومن أجل بعث نشاط المؤسسة من جديد تم تطهير ذمتها المالية المثقلة بالديون، واصطُح على

هذه العملية بإعادة الهيكلة المالية La restructuration Financière.

في واقع الأمر أن إعادة هيكلة المؤسسات هي عملية جزئية متضمنة في عملية أوسع هدفها التحكم أكثر في وسائل تحقيق الأهداف الكبرى لإستراتيجية التنمية والتشغيل، فقد أفرز النقاش الذي انطلق مع بداية الثمانينات حول هذه الإستراتيجية من إعادة النظر في العديد من جوانب الحياة الاقتصادية، والدعوة إلى ضرورة إدماج القطاع الخاص - ممثلا في عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- برفع القيود عنه وفسح المجال أمامه للاستثمار في مختلف النشاطات.

إن التوجه العام الاقتصادي خلال مرحلة الثمانينات جاء مدعما للصناعات الصغيرة والمتوسطة، وقد خالف بذلك سياسة مرحلة السبعينات التي ركزت في مخططات التنمية على الصناعات الضخمة.

شهد القطاع الخاص (مؤسسات صغيرة ومتوسطة) خلال فترة (1986-1989) تطورا نسبيا نتيجة الحرية التي منحتها إياها الدولة إذ فتحت له مجالات استثمار عديدة. جاء ذلك نتيجة التناقضات والأزمات التي بدأت تظهر في القطاع العام، ومن جهة أخرى نتيجة التطور الفوضوي للقطاع الخاص، فكانت الضرورة ملحة لتدخل الدولة حتى تضبط الأمور، وتجعل من القطاع الخاص إطارا مكملا للقطاع العام، فشجعت على حرية الاستثمار، لكنها حرية مراقبة وموجهة بما يخول لها قدرة التحكم فيه، وذلك بالاستناد لقانون رقم 11-82 الصادر في 21 أوت 1982 وكان أهم ما جاء فيه أن القطاع الخاص قبل إنجاز لأي مشروع يجب عليه التحصل على رخصة الإنجاز أو الإنتاج من قبل اللجان الرسمية، كما تقوم هيئات توظيفها الدولة بدراسة المشاريع حسب الأهمية والمنفعة الاجتماعية والاقتصادية.

لقد كانت فيه حرية شكلية متضمنة لرقابة شديدة كثيرا ما تزعج الخواص. لكن هذا القانون لم يدم تطبيقه كثيرا، فترجع مع تدهور الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد بتدهور أسعار البترول وبالتالي ضعف هامش مراقبة الدولة للقطاع العام فصدر قانون رقم 85/88 مؤرخ في 12 جويلية 1988 تضمن إعطاء هامش كبير من الحرية للمقاولين، ودعم القطاع الخاص بغرض توفير مناصب

1- سعيد أوكيل وآخرون : وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص



شغل في ظل عجز القطاع العام على احتواء الطلب المتزايد في سوق الشغل من خلال إلغاء إجراء التحصل على رخص من قبل المقاولين لإنجاز مشاريعهم، وجدت الدولة نفسها مجبرة على دعم القطاع الخاص (مقاولين) خصوصا أمام فشل القطاع العام فألغت الهيئات المكلفة بمراقبة الاستثمارات الخاصة، ولكن مع ذلك تعطي الأولوية لبعض الاستثمارات على حساب الأخرى<sup>(1)</sup>.

لقد أصبحت المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة تحتل مكانة متميزة أكد عليها الميثاق الوطني 1986 في جزئه المتعلق بالصناعة الصغيرة والمتوسطة، وتنشيط الصناعات التقليدية، جاء فيه:

".....إن المستوى الذي بلغه النمو الاقتصادي ومقتضيات التكامل تجعل الصناعة الصغيرة والمتوسطة تستقطب اليوم مزيدا من الاهتمام، إن المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة بتعددتها وتنوعها، ومدى انتشارها عبر التراب الوطني تساهم في إضفاء القيمة على الموارد المحلية، وتكثيف النسيج الصناعي، وإحداث مناصب شغل، وتعبئة الادخار الوطني وتلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية"<sup>(2)</sup>، وأما في ميدان الصناعة الثقيلة وهي حكر على القطاع العام فكانت الدعوة إلى ترقية الاستثمارات الخاصة بإعادة الهيكلة والإسراع في تطوير برامج البحث عن ثروات باطن الأرض ومباشرة عملية الإصلاحات الاقتصادية.

وحول وضعية سوق الشغل في هذه المرحلة، يمكن القول أن هناك حالة من عدم التوازن بين عروض وطلبات العمل، إذ يلاحظ تراجع وتيرة خلق مناصب شغل مقارنة مع الارتفاع المتزايد لطلبات العمل خاصة في بداية سنوات الثمانينات كما يوضحه الجدول التالي:

جدول(6) تطوير سوق الشغل في الجزائر ( 1971-1986)

التوظيف	عروض العمل	طلبات العمل	وضعية سوق الشغل
			السنوات
67.587	73.032	207.665	1971
62.080	69.236	216.966	1972
73.357	80.480	260.038	1973
46.117	60.020	143.935	1974
61.546	54.637	155.334	1975

<sup>1</sup>-Benissad Hocine : La réforme économique en Algérie, OPU, Alger, 1991, P40.

<sup>2</sup>- الميثاق الوطني، المؤسسة الوطنية للطباعة، الجزائر، 1986، ص 200.

70.728	87.410	119.221	1976
67.095	92.310	114.965	1977
62.905	79.895	103.882	1978
62.033	82.777	120.885	1979
60.213	76.677	105.100	1980
78.660	98.102	130.032	1981
74.589	113.246	150.756	1982
95.647	157.617	167.741	1983
105.984	150.606	183.245	1984
102.873	138.511	182.827	1985
71.636	109.151	165.116	1986

المصدر: المجلة الجزائرية للعمل، عدد 19، الجزائر، 1987.

رغم التخلص من المركزية البيروقراطية والدخول في مرحلة اللامركزية في تسيير المؤسسات، التي ورغم إيجابياتها في خلق نوع من التوزيع المتوازن للنشاطات الاقتصادية والاجتماعية عبر التراب الوطني، لكن في المقابل تم إفراز حالة من التناقضات و التفاوتات الجهوية خاصة بين مناطق المدن في الشمال والمناطق الأخرى في طبيعتها الهضاب العليا والجنوب مما جعل المؤسسة الاقتصادية تستتر وراء تدخلات الوصاية، كما يقول محمد بلقاسم حسن بهلول عن صدق أحيانا وعن غير صدق أحيانا أخرى لتبرر ضعف تحكمها وتدهور مردوديتها الإنتاجية. إذن بات فشلها حقيقة أكيدة، وبالتالي أصبح من غير المعقول أن تستمر الدولة في تمويل عجز هذه المؤسسات في كل مرة خاصة بعد انخفاض أسعار البترول " التي كانت وصلت في النصف الأول من الثمانينات سقف الأربعين (40) دولار مع عز قوتها الشرائية لتسقط بعد ذلك ابتداء من سنة 1986 إلى ما يتراوح من 10 إلى 18 دولار وبذلك انهارت إيرادات الميزان التجاري من صادرات المحروقات التي شكلت المصدر الأساسي بنحو 97% من العملة الصعبة" (1)، هذا من جهة ومن ناحية أخرى الإجراءات الصارمة التي فرضتها الهيئات المالية الدولية من أجل منح القروض- كل هذا شجع الاقتصاد الجزائري الذي وجد نفسه مضطرا إلى الدخول في منطوق الإصلاحات الاقتصادية واستقلالية المؤسسات أين يمكن التخلي على المؤسسات العمومية المفلسة لصالح القطاع الخاص الوطني أو المستثمر الأجنبي، ومن ثم المرور إلى اقتصاد السوق، وما لهذه الإجراءات من انعكاسات عميقة على

سياسة التشغيل، عموما كل هذه الأهداف جاءت متضمنة في المخطط الوطني لسنة 1989 على النحو التالي<sup>(1)</sup> :

- 1/ تنفيذ برنامج تطهيري للاقتصاد عن طريق التسيير المتناسق للنقد والقرض والتوازنات المالية من خلال تجنيد مكثف للدخار في اتجاه الاستثمار المنتج.
- 2/ بعث الاستثمار المنتج الكفيل وحده بإحداث مناصب عمل جديدة وتقليص حجم الواردات ومضاعفة الصادرات وتكثيف النسيج الصناعي .
- 3/ إقامة علاقات جديدة بين البنوك والمؤسسات كفيلة بتمكين هذه الأخيرة من اكتساب المسؤولية التجارية اللازمة في معاملاتها مع الخارج.

4/ تنفيذ الإصلاحات الاقتصادية وخصوصا استقلالية المؤسسات التي تحول للمؤسسة هامش كبير من حرية المبادرة والتسيير، والتخلي الشبه كلي عن الأنماط الإدارية و التسييرية التي كانت مفروضة من قبل الدولة -ويؤكد الميثاق الوطني لسنة 1986 هذا المسعى: " يجب أن يتواصل العمل الذي شرع فيه من أجل تعزيز استقلال المؤسسات الاقتصادية وتخليصها من الوصاية البيروقراطية"<sup>(2)</sup>. وبالتالي التخلي عن الهدف الاجتماعي- الذي طالما سعت إلى تحقيقه - والمبادرة في تطبيق قواعد التسيير التجاري وليس التسيير الإنتاجي، فهي مطالبة بدراسة السوق لأنه متغير أساسي في نجاح المؤسسة مما يسمح لها وبكل حرية بتحديد علاقاتها مع مختلف الأسواق والقوى الاجتماعية بالرجوع للموازنة الاقتصادية وما يفرضه منطق السوق.

#### 4/ مرحلة الإصلاح الاقتصادي:

دخلت الجزائر منذ أواخر عام 1987 في سياسة إنمائية جديدة اصطلح على تسميتها بالإصلاح الاقتصادي الجديد، والجديد في هذه السياسة هو تعديل أسلوب الإنتاج بما يتضمنه من علاقات إنتاجية في اتجاه التقرب أكثر من السوق دون إغفال الصعوبات الاقتصادية المفروضة على الجزائر، والتي ازدادت حدة خلال الفترة (1986-1988) بكل ما أنجر عنها من اضطرابات اجتماعية (أحداث أكتوبر 1988) مما فرض على الجزائر الاستعجال باتخاذ مجموعة من الإجراءات التصحيحية سعيا منها لاستعادة التوازن الاقتصادي وتهيئة المناخ الوطني لمرحلة اقتصاد السوق.

1- المجلس الوطني للتخطيط، مشروع القانون المتضمن المخطط الوطني لسنة 1989، الجزائر، ديسمبر 89، ص 02.

2- الميثاق الوطني، 1986، ص 121.

يمكن الإشارة في بداية هذا الجزء أن سيرورة الإصلاحات التي باشرت الجزائر لتغيير اقتصادها الوطني يحظى بالتخطيط المركزي إلى اقتصاد حر يخضع لقانون السوق قد واجهتها موجة تخريب عنيفة ضربت استقرار الوضع الأمني وزعزعت البنية الاقتصادية الصناعية، وأفقدت الاقتصاد الوطني ملايين الدولارات مما انعكس بشكل سلبي على ديناميكية الاستثمار، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع كبير في مستويات البطالة من جهة، ومن ناحية أخرى ارتفاع مستويات الديون الخارجية مما فرض على الجزائر الاتصال بالمؤسسات المالية والنقدية (صندوق النقد الدولي والبنك الدولي) لتصحيح الاختلالات وتقليص الفجوة بين الادخار والاستثمار لاستعادة توازنها الاقتصادي.

أبرمت الجزائر الاتفاقية الأولى (STAND BY 1) في 30 ماي 1989 في أول لجوء إلى صندوق النقد الدولي، الاتفاق الثاني (STAND BY 2) مع الصندوق وقد كان في 03 جوان 1991 بموجب هذه الاتفاقية يلتزم الصندوق بمنح قرض بـ: 400 مليون دولار على أربعة شرائح، وفي مقابل ذلك اشترط ضرورة إجراء تصحيح في عدة مجالات منها<sup>(1)</sup>:

1/ التخفيض المستمر لقيمة العملة للوصول إلى قابليتها للتحويل، رضخت الجزائر للأمر فأصدر بنك الجزائر تعليمية في أبريل 1991 متعلقة بقابلية التحويل التجاري للدينار.

2/ تحرير الأسعار بما فيها أسعار الصرف وأسعار المواد الواسعة الاستهلاك من الدعم المالي للخزينة العامة للدولة عدا ثلاث مواد أساسية هي: لقمح والدقيق كالسميد و الفرينة والحليب.

3/ تحرير التجارة الخارجية، إذ تم صدور مرسوم فيفري 1991 وإلغاء نظام التخصيص

(قوائم السلع المحضور استيرادها) وإحلال سياسة التعريفات الجمركية محلها.

4/ تصحيح هيكل الأسعار وتقريبها من الأسعار العالمية كأسعار مرجعية. إذن مجموعة كبيرة من الشروط - تم عرض البعض منها- فرضها صندوق النقد الدولي FMI مقابل تقديم قرض مالي ساهم في انبعاث حالة انفراجية مؤقتة ليعود تأزم الأوضاع المالية والاقتصادية في الجزائر بين عامي 1992 و 1993 مع انخفاض ملحوظ في أسعار النفط حيث انخفض سعر البرميل من 20 دولار سنة 1992 إلى 14.19 دولار سنة 1993، ضف إلى ذلك الأعباء المتزايدة كخدمات الديون الخارجية مما دفع بالجزائر هذه المرة إلى إجراء تصحيح اقتصاد شامل فقامت بالتشاور مع صندوق النقد الدولي، وإبرام

1- عبد الله بلوناس: "برامج التثبيت والتعديل الهيكلي للاقتصاد الجزائري" مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسات الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية" المنعقد بجامعة سطيف يومي 29/30 أكتوبر، 2001.

برنامج للإستقرار الاقتصادي (أفريل 94-مارس 95) (STAND BY 3) يهدف إلى استرجاع النمو الاقتصادي، وجعل السوق بقوانينه هي المتحكمة في تنظيم النشاط الاقتصادي العام.

إصلاحات كبيرة خاضتها الجزائر، تقيم المؤسسات المالية الدولية نتائجها بالإيجابية، فالجزائر نفذت بنود شرطية هذه المؤسسات واحترمت كل التزاماتها الدولية. ولكن الأمر يختلف مع الفئات الشعبية الواسعة إذ أسفرت هذه الإصلاحات عن تدهور خطير في مستوى المعيشة ساهم في بروز ظواهر مرضية مثل الإجرام، الانتحار، السرقة، أمراض نفسية، فواحش أخلاقية..الخ

ويبقى التساؤل المحوري عن وضعية قطاع التشغيل ومدى تأثره بهذه السياسة الإصلاحية التي امتدت نتائجها واتضحت انعكاساتها على مختلف جوانب الحياة.

استدعى هذا المناخ الاقتصادي وبقوة تغير نمط التسيير ومراجعة سياسة التشغيل الذي كان المنطق الاجتماعي خلال الفترة (1967-1980) قد طغى على المنطق الاقتصادي- فشرع في توجيه جديد يقوم على تشجيع الاستثمارات، من خلال إصدار قانون إضافي للاستثمار في كل المجالات والنشاطات بما فيها الإستراتيجية التي كانت حكرا على الدولة مع العلم أن تشجيع الدولة للقطاع الخاص يتضمن كل من:

\* الخواص أو المقاولين من أصل برجوازي تجاري، أو ما يطلق عليها جيلا لي اليابس:  
" الطبقة البرجوازية الصناعية الجزائرية التي تشكلت بعد الاستقلال مباشرة بفضل فسخ المجال لها من طرف الدولة مما ساعدها على توفير رأسمال خاص، يعتبر الشرط المادي، الموضوعي لوجودها" (1).  
\* فئة الخواص الجدد التي تشكلت بالموازاة مع موجة تطبيق البرامج التي اعتمدها الدولة لترقية المبادرات الفردية وتنمية روح الاستثمار، فكان انسحاب الدولة من جل النشاطات الاقتصادية ذات الطابع التنافسي لفائدة القطاع الخاص كمالك أو كمسير لتبقى فقط محافظة على ممارسة ثلاث وظائف هي: (\*)

\* وظيفة المنظم: Le régulateur

\* وظيفة الحامي: Le protecteur

\* وظيفة المنشط: L'animateur

وقد كان لسياسة الخوصصة التي جاءت بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 22-95 باعتبارها سياسة أو عملية تسعى إلى "تحويل ونقل نموذج إدارة وتسيير المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص

مع الحفاظ على ملكية وسائل الإنتاج أو نقلها إلى المسير الخاص<sup>(1)</sup> فهي تتضمن عملية نقل الملكية القانونية وتحويل الأنشطة الإدارية و التسيرية، أي كل ما يندرج في الدائرة التنظيمية وقد كان لها تأثير واضح على قطاع التشغيل خاصة فيما يتعلق بإتباع سياسة تسريح وتخلص من الفائض العمالي - الذي اعتبره أنصار التيار الإصلاحى - البصمة الموروثة عن سياسة التسيير الاجتماعى للاقتصاد الوطنى الذى كرسه البلاد فى ظل النظام الاشتراكى.

يعطى البنك الدولى تبريرات وحقوق للحكومات فى عملية التسريح، إذ ينص فى تقرير عن التنمية لعام 1996 على أنه "يتعين على الحكومات فى بعض الأحوال أن تقوم بتسريح العمال الزائدين عن الحاجة، قبل إجراء الخصخصة للسماح بأصحاب المؤسسات الجدد بأكبر قدر ممكن من المرونة لإعادة هيكلتها"<sup>(2)</sup>.

ولكن الإشكال المطروح فى مقابل عدد العمال المسرحين هناك قوى عاملة جديدة وافدة على سوق الشغل. إشكالية التشغيل أصبحت واقعا خطيرا. الجدول الموالى يعكس حالة الاختلال الموجودة فى سوق الشغل عشرية التسعينات.

جدول (7): تطور سوق الشغل من 1990 - 1999

النتائج المحققة			عروض العمل	طلبات العمل	السنوات
المجموع	توظيف مؤقت	توظيف دائم			
60.498	24.443	33.055	78.783	229.845	1990
42.219	22.837	19.382	53.922	158.875	1991
36.668	21.916	14.752	44.815	170.709	1992
35.431	20.258	15.173	43.031	153.898	1993
36.985	24.179	12.806	48.205	142.808	1994
41.463	29.885	11.578	48695	168.387	1995
32.110	25.976	6.134	36.768	134.858	1996
24.830	19.740	5.090	27.934	163.800	1997
26.564	22.638	3.926	28.192	166.299	1998
22.377	18.650	3.727	42.726	121.309	1999

Source: O.N.S, Algérie, 2000

1- Bensaid Hocine : Algérie, restructuration et réforme économique (1979-1993), OPU, Alger, 1994, P 168.

2- البنك الدولى، تقرير التنمية فى العالم العربى، 1996، ص159.

تترجم أرقام هذا الجدول بشكل واضح حالة من الاختلال، اللاتوازن بين طلبات وعروض العمل، حيث تزداد الهوة الفاصلة بين طرفي معادلة سوق الشغل في أواخر سنوات التسعينات، وخاصة ابتداء من سنة 1995، التي يلاحظ خلالها تقهقر مفاجئ في عملية التوظيف بشكل دائم، إذ ينخفض العدد من 11.578 سنة 1995 إلى 6.134 عام 1996، ولعل السبب يرجع إلى سياسة الإصلاحات الاقتصادية في تلك الفترة، إعادة هيكلة، تسريح، خصوصية ما يعني ارتفاع عدد الذين فقدوا وظائفهم وبالتالي تضاعف نسب البطالة كما يوضحه الجدول الموالي.

جدول (8): سيرورة تطور السكان النشطين، المشتغلين والبطالين (1966-2001)

نسبة البطالة %	البطالين	المشتغلين	النشطين	السكان السنوات
32.90	848.953	1.720.680	2.564.633	1966
23.40	713.689	2.366.263	3.049.952	1977
22.50	1.201.748	4.139.354	5.341.102	1987
19.76	1.156.000	4.695.000	5.851.000	1990
24.36	1.660.000	5.154.000	6.814.000	1994
27.96	2.257.000	5.815.000	8.072.000	1997
28.02	2.333.000	5.993.000	8.326.000	1998
29.29	2.516.000	6.073.000	8.589.000	1999
28.71	2.554.000	6.316.000	8.860.000	2000
27.30	2.339.449	6.228.772	8.568.221	2001

Source: O.N.S, Algérie, 2001 (non compris les effectifs du service national).

يمكن تفسير أرقام هذا الجدول بمتغير أساس يتعلق بسياسة التشغيل التي اعتمدها الجزائر في

كل حقبة زمنية على النحو التالي:

(1966-1990) - التوجه الاشتراكي.

- سياسة التشغيل تتسم بالبعد المركزي، مخططة من طرف الدولة، فهي المسئولة

عن عملية التوظيف مما اكسبها صفة الموظفة والمقاولة (L'état à été le principal

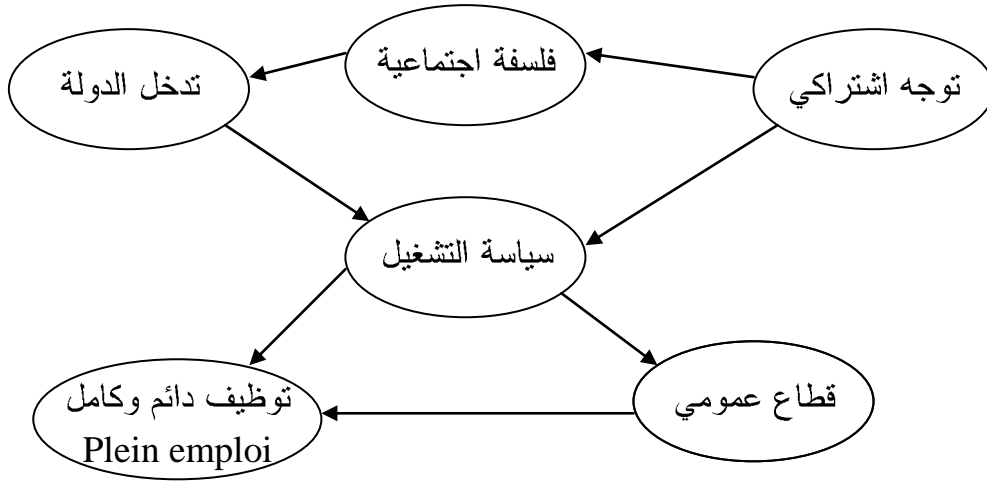
entrepreneur et employeur) حتى لو كانت النتيجة بطالة مقنعة، المهم انخفاض نسبتها ولو شكليا

من أجل المحافظة على استقرار الوضع الاجتماعي والسياسي، إذن التوجه كان واضحا في محاولة، بل

في ضرورة إدماج البعد الاجتماعي في سياسة التشغيل فأصبح بذلك روح الاجتماعية متضمن في

الفلسفة التشغيلية للجزائر (Le socialisme dans la politique d'emploi)، مع العلم أن التشغيل مورد أساسي لتحقيق الثروة، مما يستدعي ضرورة التعامل والتخطيط للسياسة التي يقوم عليها وفقا لمنطق اقتصادي يستند على الموازنة العقلية، لا العاطفية، الاجتماعية، حتى يمكن إعطاء العمل مفهوما براغماتيا مبنى على الفعالية والكفاءة في الأداء من خلال إحداث التوازن بين النظرة الاجتماعية المهيمنة على النظرية الاشتراكية، ويمكن إجمال ما ورد من أفكار في الشكل الموالي.

شكل(18): أبعاد سياسة التشغيل في المرحلة الاشتراكية.



المصدر: من إنتاج الطالبة

[ 1990- إلى غاية الفترة الحالية] التوجه الجزائري نحو اقتصاد السوق وفتح الباب أمام القطاع الخاص والمبادرات الفردية في ظل إسقاط الوظيفة الاجتماعية للدولة، معدلات البطالة ترتفع والأوضاع تتأزم وتضطر الحكومات المتعاقبة، والمسؤولين عن قطاع التشغيل وذلك منذ مطلع التسعينات إلى تطبيق سياسة تشغيل جديدة تتماشى مع التوجهات الجديدة للاقتصاد الوطني. فقد تم وضع جهاز إدماج مهني للشباب (Dispositif d'insertion professionnelle des jeunes) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 من أجل تغطية نقائص البرنامج الأول الموضوع سنة 1987 والمتعلق بتشجيع الاستثمارات الذاتية عن طريق تشكيل تعاونيات شبانية، هذه التعاونيات التي لم تنجح وأرجع الخبراء أسباب فشلها إلى عاملين<sup>(1)</sup>:

1- تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول أجهزة التشغيل، الدورة العشر، الجزائر، جوان 2002، ص



\* عوامل خارجية بنسبة 69% تتعلق بالعلاقات الصعبة مع البنوك، فحسب تقرير أعد سنة 2002، بقيت نسبة 42% من التعاونيات التي توقفت عن الدفع تسدد القروض التي تحصلت عليها وتوقفت نسبة 58% عن التسديد أو لم تسدد ديونها أبدا. أموال الجماهير الشعبية تستهلك بلا تعويض؟

\* عوامل داخلية بنسبة 31% مرتبطة بمشكل سوء التفاهم بين المتعاونين، وربما يرجع ذلك لطبيعة الفرد الجزائري، الذي لا يحبذ كثيرا الشراكة في المشاريع الاقتصادية.

توالت بعد هذا الجهاز - الذي مثل أهم محور في السياسة التشغيلية لتلك الفترة- مجموعة برامج تعددت أشكالها وصيغها لكن هدفها مشترك معالجة إشكالية التشغيل باعتبارها مطلب أساسي وركيزة قاعدية تبنى عليها السياسة التنموية، خصوصا مع ارتفاع مستويات البطالة إلى حوالي 26% سنة 1996، وقد شملت أكثر من 202 مليون شخص ويشير المخطط الوطني لمكافحة البطالة إلى أن ارتفاع نسبة البطالة يرتبط بانخفاض الاستثمارات، وتغذية الترسبات المدرسية التي بلغت 600.000 سنة 1996، وتسريح عدد العمال في إطار إعادة هيكلة المؤسسات العمومية<sup>(1)</sup>.

من هنا ظهر التفكير في ضرورة خلق برامج جديدة لترقية الشغل الذاتي، وبالتالي الدخول في عالم الاستثمار مما يهئ انطلاقة ديناميكية وفعالة لعملية التنمية الاجتماعية فجاء تدخل الدولة ضمن صيغتين مختلفتين: تدخل مباشر/ تدخل غير مباشر.

### 1- تدخل مباشر للدولة:

أو ما تصطلح على تسميته النخبة السياسية في الجزائر بالمعالجة الاجتماعية **Le traitement social** لمشكل البطالة، لأنه يتضمن وضع برامج وأجهزة تشغيل **Dispositifs d'emploi** بتمويل من خزينة الدولة أي أنه يتضمن ( يعكس) استمرارية محافظة الدولة على البعد الاجتماعي في سياستها، ويتضح ذلك جليا في مجموعة البرامج المقترحة والموجهة أساسا لصالح الفئات التي أثرت فيها سياسة الإصلاح الاقتصادي.

جاءت البرامج باعتبارها محاور أساسية في سياسة التشغيل على النحو التالي:

#### 1-1- التقاعد المسبق:

كإجراء اعتمده الجزائر لتهيئة عدد من المناصب لفائدة القوى الجديدة الوافدة على سوق الشغل، حيث أصبح بإمكان العامل الذي استوفى 32 سنة في مساره المهني أن يطلب حق التقاعد وإن لم يصل بعد إلى السن القانوني، والذي هو 65 سنة في التشريع الجزائري.

1- تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، الدورة العادية العامة الحادية عشر (11)، الجزائر، جويلية، 1998.

## 1-2- التأمين على البطالة:

رصدت الدولة صندوق وطني للتأمين على البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1996، هذا الصندوق تكون مهمته تعويض العمال الذين فقدوا مناصب عملهم بطريقة لا إرادية نتيجة التعرض لعملية التسريح، بحيث يقدم للمؤمنين خدمات لا تتعلق فقط بالأجرة الشهرية المقدرة بـ: 7000 دج وهي أقل من الأجر الوطني الأدنى والمقدر في ذلك الوقت بـ: 8000 دج ولكن أيضا بمحاولة تلقين العامل تكوين في اتجاه خلق عمل ذاتي.

## 1-3- التشغيل المؤجر بمبادرة محلية ESIL: Les emplois salaires d'initiative locale

يتم خلق مناصب شغل مؤقتة لخدمة نشاطات ذات منفعة عامة وتختلف مدة العقد من 3 إلى 6 أشهر. وحسب التقرير الذي أنجزه المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ( CNES ) حول تطور عمليات الإدماج في هذا البرنامج اتضح أنه في الفترة الممتدة من سنة 1997 إلى سنة 2001 وجود ثلاث توجهات أساسية:

- انخفاض عمليات الإدماج بنسبة 9.8%
- ارتفاع حصة العنصر النسوي في إجمالي عمليات الإدماج التي انتقلت من 22.9% سنة 1997 إلى 40% سنة 1999 ثم 37.8% سنة 2001.
- انخفاض مستوى التمويل من 2.6 مليار دينار جزائري سنة 1997 إلى 2 مليار دينار جزائري سنة 2000 ثم 2.4 مليار دينار جزائري سنة 2001 والجدول يوضح ذلك:

جدول (9): تطور حصص الإدماج في برنامج ESIL (1997-2001).

2001	2000	1999	1998	1997	السنوات التوجهات
178.05	145.4	137.9	152.9	181.2	إجمالي عمليات الإدماج
37.8	39.1	41	34.8	29.9	حصة الإدماج السنوي (%)
2.4	2	2.4	2.3	2.6	التمويل (ملايير الدينار الجزائري)

المصدر: تقرير C.N.E.S. حول أجهزة التشغيل، مرجع سابق، ص 77.

وقد جاء توزيع الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية كالتالي:

- الخدمات بنسبة 52% إذ أن هيمنة القطاع هي انعكاس عن الحصة التي يحتلها السكان الحضريين الذين تزايد عددهم، وهو عامل يساهم كثيرا في نمو الخدمات.
- الإدارة بنسبة 23% ويفسر ذلك بلجوء البلديات والدوائر والولايات للوظائف المؤجرة بمبادرة محلية لتعويض العجز في المناصب المالية.
- البناء والأشغال العمومية والسكن بنسبة 22% ويفسر ذلك بطبيعة الأشغال المعتمدة وصيانة الهياكل الاجتماعية وتحسين إطار المعيشة
- الفلاحة بنسبة 6% والصناعة بنسبة 2% وهي قطاعات ليست من أولويات الجماعات المحلية.

#### 1-4- الشبكة الاجتماعية:

اعتمدت الدولة هذا البرنامج للتكفل بفئة البطالين، تم رصد نوعين من المنح:

- المنحة الجزافية للتضامن والتي تقدر بـ 900 دج شهريا وبزيادة 1200 دج شهريا لكل فرد مكفول وهي موجهة أساسا لفائدة أرباب العائلات أو الأشخاص الذين يعيشون وحدهم، ولا يملكون أي دخل وغير قادرين على العمل.
- منحة الأعمال ذات المنفعة العامة والتي تقدر بـ 2800 دج شهريا موجهة للأشخاص الذين يسمح لهم سنهم بممارسة نشاط.

#### 1-5- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستثمار المكثف لليد العاملة:

### Les travaux d'utilité publique à hante intensité de main-d'œuvre (TUP-HIMO)

تم الشروع فيه سنة 1997 بمساعدة البنك العالمي، يتميز باستعمال مكثف لليد العاملة في نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية أو معدات ضخمة مثل الورشات الصغيرة التي تنشط في مجال الري، شبكات الطرق... الخ. وقد قام البنك الدولي لإعادة الإنشاء والتعمير بتمويل هذه البرامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار أي ما يعادل 4.13 مليار دينار، تمكن البرنامج خلال لفترة الممتدة من 1997-2000 من تشغيل 140.00 شخص من بينهم 42.000 استفادوا من مناصب دائمة.

## 1-6- عقود ما قبل التشغيل: Les contrats de pré emploi.

أنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في ديسمبر 1998 يهدف إلى تحقيق إدماج مهني للشباب البطل خريج الجامعات والمعاهد المتخصصة وقد سجل تشغيل 31.085 شخص (79%) خلال الفترة الممتدة ما بين 1998 و2001 أي ما يعادل نسبة 21% من تلبية الطلب. الإدارة: 17.081 منصب أي 55% القطاع الاقتصادي: 14.004 منصب أي 45%

ومن بين 31.085 توظيف، تم تثبيت 3.520 شاب في مناصب دائمة بما يعادل 11.3% وهي نسبة ضعيفة إلى حد بعيد- وبقية المستفيدين تحصلوا على شهادة خبرة عند انتهاء العقود، ورجعوا مرة أخرى إلى صفوف البطالين. مما يجيز القول بأن سياسة التشغيل في كثير من جوانبها ذات طبيعة ترفيحية تسعى بالدرجة الأولى للمحافظة على استقرار الأوضاع، ومحاولة إقناع أفراد المجتمع بأن الدولة لا تزال تحافظ على دورها الاجتماعي حتى في مرحلة اقتصاد السوق.

## 2/ تدخل غير مباشر للدولة:

وهو ما تصطلح على تسميته النخبة السياسية في الجزائر بالمعالجة الاقتصادية لمشكل البطالة (**Le traitement économique**) ويتضمن إجراءات اتخذتها الجزائر لإعادة توجيه الاقتصاد الوطني من خلال التأطير القانوني، الاقتصادي والمؤسسي لإرساء نظام اقتصاد السوق يلعب فيه ميكانيزمي العرض والطلب دور المحدد والمنظم لجميع الأنشطة الاقتصادية، لأنه يعتمد في الأساس على تشجيع المبادرات الفردية وتنمية روح الاستثمار، وترقية فكر المقاول لدى الفرد الجزائري تماشيا مع المنطق الاقتصادي الجديد. من المحاور (الأجهزة) التي اعتمدها سياسة التشغيل في هذا الجانب:

## 2-1- القرض المصغر: Le micro-crédit

تم تأسيسه سنة 1999، يهدف إلى ترقية الشغل الذاتي وتنمية ثقافة الاستثمار خاصة لدى الفئات غير القادرة على الاستفادة من برنامج المؤسسة المصغرة لأسباب تعود سواء إلى السن أو إلى عدم قدرة توفير رأسمال المطلوب.

## 2-2- المؤسسة الصغيرة والمتوسطة La micro-entreprise

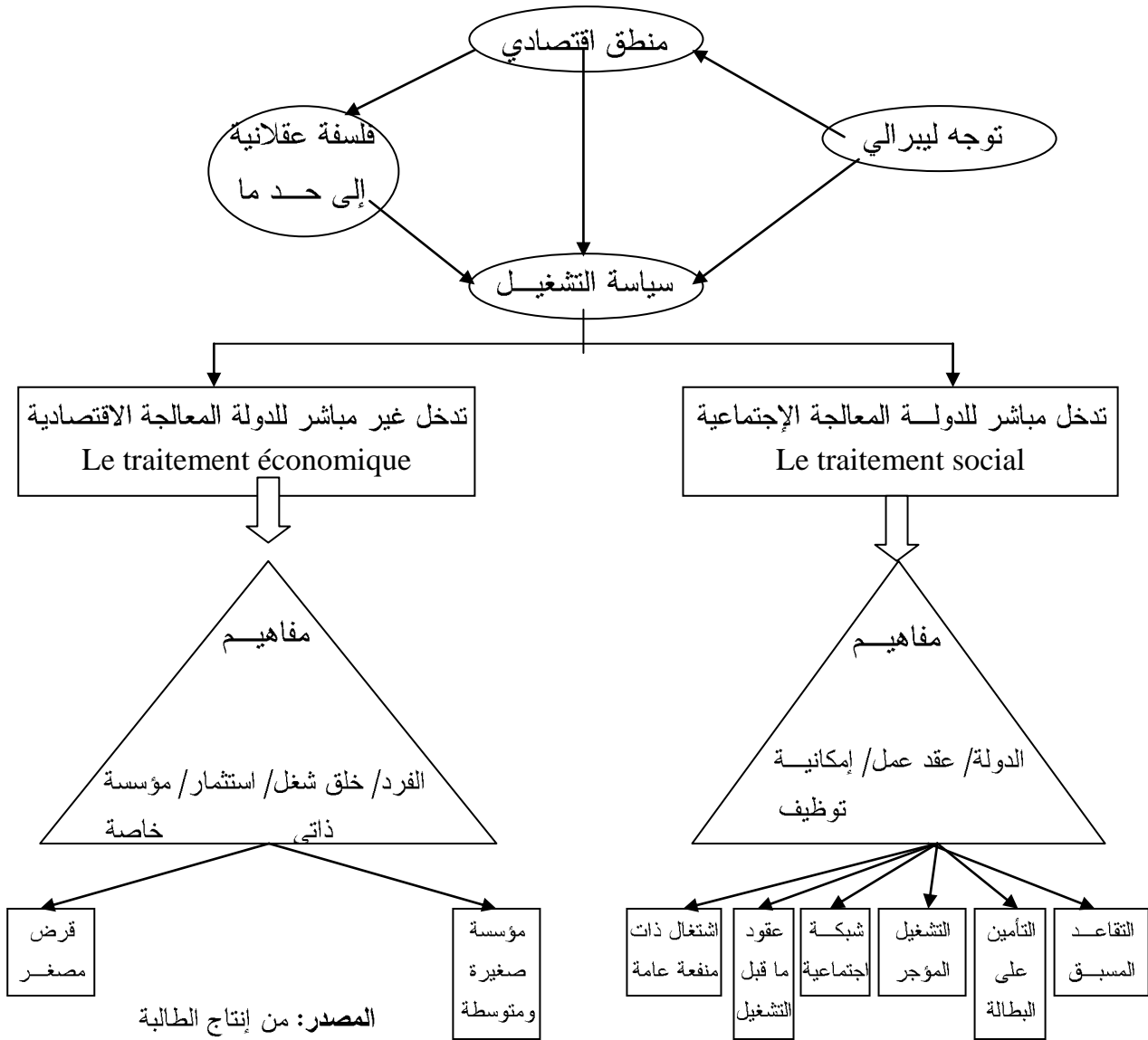
### Et moyenne entreprise

تشكل إحدى أهم آليات السياسة العامة للتشغيل المعتمدة من طرف الدولة لترقية الاستثمار والنهوض بالقطاع الخاص. وتجدر الإشارة أنه ابتداء من سنة 2000 ومع ارتفاع أسعار المحروقات

في الأسواق العالمية وتحسن مداخل الدولة شرعت الحكومة سنة 2001 في تطبيق برنامج لدعم النمو الاقتصادي بمبلغ يقدر بـ: 525 مليار دولار دينار على امتداد أربع (04) سنوات، من أهم أهدافه رفع وتيرة النمو الاقتصادي وخفض نسبة البطالة بالتركيز أساسا على برنامج المؤسسة الصغيرة والمتوسطة. وتشير مصادر رسمية مختصة تراجع معدلات البطالة من 29.5% سنة 2000 إلى 23.7% سنة 2003 و 17.7% سنة 2004 و 15.3% سنة 2005 (1).

وبشكل تخطيطي، يمكن تمثيل وعرض أبرز الأفكار المتعلقة بفلسفة سياسة التشغيل في الجزائر ابتداء من سنوات التسعينات، تمهيدا لدخولها مرحلة اقتصاد السوق، وما تضمنته من تكريس لمبادئ ليبرالية عقلانية، تستند إلى المنطق الاقتصادي على النحو التالي:

شكل(19): أبعاد (محاور) السياسة التشغيلية في مرحلة اقتصاد السوق.



تجدر الإشارة في هذا المقام أنه وبالرغم من جملة الإصلاحات التي اعتمدها الجزائر عشرية التسعينات، وبكل ما تضمنته من تكريس لمبادئ تدعو إلى تقليص مساحة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي تماشياً مع خصوصية مرحلة اقتصاد السوق، وما تفرضه من أفكار ليبرالية، عقلانية تدعو إلى تشجيع المبادرات الفردية في إنجاز مشاريع استثمارية تتعلق بالقطاع الخاص، تضيدي ديناميكية على مسار العملية الاقتصادية إلا أن هذا لم ينف حضور الدولة وإشرافها على الكثير من أوجه النشاط الاقتصادي، وبالتحديد في رسم معالم وأبعاد السياسة التشغيلية، بل وأبعد من ذلك في تجسيد الكثير من جوانبها وبرامجها، وهو ما يتجلى بوضوح في إبقاء سيطرتها قائمة على عدد من القطاعات، الأمر الذي يوفر لها إمكانية تدخل مباشر أو ما اصطلح عليه بالمعالجة الاجتماعية لقضية التشغيل، مقابل انسحابها أو بالأحرى إشراكها القطاع الخاص في بعض الجوانب، عبر مجموعة قنوات وصيغ، جاء تركيز هذه الدراسة على إحداها، يتعلق الأمر بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي خصص لها الجزء الموالي.

## ثانياً: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إطار السياسة التشغيلية للجزائر

### 1- أهميتها:

إن تبني التوجه الليبرالي كخيار استراتيجي انعكس بشكل قوي على سياسة التشغيل فقد جاءت المواثيق الرسمية وعلى رأسها الدستور المعدل لسنة 1996<sup>(1)</sup>، وما تضمنه من مواد متعلقة بالتشغيل والاقتصاد حملت رسالة واضحة حول التوجه الاقتصادي الجديد في الجزائر. والذي أصبح يستند على مبادئ حرية الاستثمار والتجارة، تنمية المبادرات الفردية على خلق مؤسسات خاصة تعمل في جو من المنافسة والأهم هو غرس في نفوس الأفراد ثقافة الاستثمار والاعتماد على الذات. وهو من شأنه أن يخفف كثيراً العبء على الدولة خصوصاً في ظل الاعتقاد بقاعدة الارتباط العضوي بين الديناميكية الاستثمارية وديناميكية التشغيل، ولعل أكثر صيغة تركز أو تعكس التوجه الاقتصادي الجديد للدولة في إطار سياستها التشغيلية المنتجة حالياً ما يتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME-PMI التي حظيت باهتمام كبير مع تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي للفترة 1994-1996 والدليل إنشاء

1- مرسوم رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 و المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر المواد 31-37-52-67 .

وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم رقم 211 المؤرخ في 11 جويلية 1994 .

إن اهتمام الدولة بهذا القطاع لا يترجم تجربة خاصة و منفردة بالجزائر، فقد احتلت مكانة متميزة حتى على الصعيد الدولي فأصبحت مصدرا لتحقيق تنمية شاملة، حظيت بأولوية ضمن مختلف استراتيجيات التنمية و سياسات التشغيل لدى عديد الدول. فقد بلغ عددها في ألمانيا 99% من مجموع المؤسسات أي بمقدار 3.3 مليون مؤسسة ما يجعلها القلب النابض للاقتصاد الألماني و في سويسرا 99.7% من المؤسسات تشغل أقل من 250 عامل، وتدرج في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وفي اليابان تقدر نسبتها بـ: 99.7/ من مجموع المؤسسات. و قد بلغت حوالي 99% من مجموع المؤسسات في كل من الولايات المتحدة و الاتحاد الأوروبي، أما في فرنسا 99.80% من المؤسسات التي تنشط في حقل الصناعة، التجارة، الخدمات هي PME بمعنى مؤسسات توظف أقل من 250 عامل، وتمثل الممون و المسؤول الأساسي عن التشغيل؛ تساهم في خلق 60% من مناصب الشغل و 55% من القيمة المضافة<sup>(1)</sup>.

أما على مستوى دول التعاون الخليجي فتشير الإحصائيات أن اكبر نسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعود لدولة الإمارات العربية المتحدة، فهي تحتل المركز الأول وتمثل ما نسبة 36.5% من العدد الإجمالي للمؤسسات، تليها المملكة العربية السعودية بنسبة 33%، فعمان بنسبته 11.4 % ثم الكويت بنسبة 8.9% فقطر بنسبة 5.4% وأخيرا البحرين بنسبة 4.8%<sup>(2)</sup> وهي تلعب دورا معتبرا في اقتصاديات كل البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، كما أن نسبة 90% من مؤسسات اغلب البلدان الأعضاء هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة توفر من 40 إلى 80% من مناصب الشغل المأجور و تساهم من 30 إلى 70% في الناتج الداخلي الخام .

لقد احتلت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منذ سنوات الثمانينات حيث ظهرت مقولة SMALL IS BEAUTIFUL مع ظهور كتاب SCHUMACHER الذي صيغ بالشكل الفرنسي عام 1978 في مطابع SEUIL بعنوان :  
« Small is beautiful : une société a la mesure de l'homme » مكانة محورية في مختلف الاقتصاديات لأنها :

1- Observatoire des PME : Regarde sur les PME, N° 14, édition OSEO, paris, 2007, P 17.

2- نوزاد عبد الرحمان الهيتي: مرجع سابق، ص 7

1- تساهم بشكل كبير في تعزيز الاقتصاد الوطني وتنشيط العجلة الاقتصادية من خلال قيامها باستحداث مناصب عمل مما يساعد في التقليل من معدلات البطالة - التي أصبحت متفشية في كل الدول سواء المتقدمة أو النامية، ولكن بنسب متفاوتة وبالتالي المحافظة على شروط الاستقرار الاجتماعي و السياسي للدولة .

2- تتمتع بقدرة على مقاومة الأزمات والاضطرابات الاقتصادية بما تمتاز به من مرونة وقدرة على التكيف مع مختلف متغيرات البيئة الخارجية بسبب صغر حجمها.

3- قريبة من المستهلك وتلبي احتياجاته في فترة زمنية قياسية، لأنها في غالب الأحيان تكون في علاقة مباشرة من الزبون، لا تحتاج لوسيط مثل ما هو الحال في المؤسسة الكبيرة أو المصنع.

4- تتسم بمرونة كبيرة في بنيتها التنظيمية الداخلية، مما يسهل طريقة إدارتها ويرفع معدلات أدائها وبالتالي نجاحها.

5- تساهم في مضاعفة القيمة المضافة للناتج المحلي للاقتصاد.

6- تمثل قاعدة أساسية للاستقرار السوسيو- اقتصادي بما توفره من إمكانية خلق فرص عمل.

لكن كيف يمكن تشخيص واقع هذا النسيج المؤسساتي في الجزائر؟ هذا ما سيجيب عليه الجزء القادم.

## 2/ واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

خاضت الجزائر إصلاحات هيكلية اقتصادية وسياسية عميقة منذ الثمانينات لتجسيد عملية تحويل نموذج اقتصادي مخطط مشبع بفلسفة اشتراكية، وتحديد مسار مغاير تماما يتسم بالتكيف الأيديولوجي مع ثقافة اقتصاد السوق، من خلال تفعيل دور القطاع الخاص وبعث إجراءات تحفيزية لخلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فكانت الانطلاقة مع بداية 1998 مع انطلاق أولى الإصلاحات الاقتصادية، التي استدعت وبقوة فتح المجال أمام القطاع الخاص، وفي سنة 1993 تم الاعتراف الفعلي بدور القطاع الخاص، فتم إنشاء بمقتضى المرسوم رقم 12/93 المؤرخ في 05/10/93 قانون تطوير الاستثمارات والقاضي بتحرير الاستثمارات من كل القيود والسماح للخواص سواء كانوا محليين أو أجانب للاستثمار في جميع المجالات. ولكن هذا القانون تمت مراجعته عن طريق إصدار قانون أكثر فاعلية واستيعاب للمتغيرات والمعطيات الجديدة، يتعلق الأمر بقانون رقم 03/01/المؤرخ في 20 أوت 2001 والمتعلق بترقية الاستثمار، تم بعده إنشاء الوكالة الوطنية لدعم ومتابعة الاستثمار APSI سنة 1994 والتي عوضت فيما بعد بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI و وقد حظيت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باهتمام أكبر مع تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي للفترة (1994-



1996) فجاء إنشاء وزارة خاصة بهذه المؤسسات بموجب المرسوم رقم 211 المؤرخ في 11 جويلية 1994 توالى بعده النصوص القانونية<sup>(1)</sup>، التي عكست اهتماما متميزا بهذا القطاع في ظل المناخ الاقتصادي العام والانعكاسات السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي، فمثلا تم سنة 2001 إصدار النص رقم 18/01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي جاء ليرسد الفراغ القانوني اتجاه هذه المؤسسات ويرفع أي لبس، فحدد تصنيفات خاصة بكل مؤسسة: مصغرة، صغيرة ومتوسطة حسب معايير رئيسية، الأمر الذي يسمح بتحسين الإطار التنظيمي الذي تنشط فيه.

في سنة 2002 قامت الجزائر بتوقيع اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، والذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من الفاتح سبتمبر 2005، تضمن الإلغاء التدريجي للرسوم الجمركية على مدى 12 سنة أي إلى غاية 2017 قصد إقامة منطقة تبادل حر، وتقديم مساعدات مالية للجزائر التي شرعت في برنامج مع اللجنة الأوروبية يعرف ببرنامج ميدا ( 1999-2005) سخر له غلاف 57 مليون أورو أي ما يعادل 3.9 مليار<sup>(2)</sup>. يهدف إلى دعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما يسمح لها بالتأقلم مع متطلبات اقتصاد السوق والمنافسة.

إذن ترسانة قانونية ودعم مادي كبير لتوفير بيئة مشجعة لنشاط هذه المؤسسات التي أصبحت محرك أساسي للاقتصاد، ليس فقط في الجزائر، ولكن في معظم دول العالم وخاصة المتطورة منها<sup>(3)</sup>. إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنسبة للجزائر أصبحت خيارا استراتيجيا، يفرض نفسه ويحظى بتزكية ودعم النخبة السياسية في السلطة، جاء في الخطاب الذي ألقاه رئيس الجمهورية في الجلسات الوطنية حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة " إن الدولة تدرك تمام الإدراك أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي العامل الحاسم في المشهد الجديد، مشهد التنويع الاقتصادي وامتصاص البطالة، لهذا فأنا في مقام يسوغ لي أن أؤكد لكم أن الدولة مستعدة تمام الاستعداد لبحث وتنفيذ كافة التدابير التي من شأنها أن تشجع تطوير هذه المؤسسة. لقد تم توسيع نطاق الفرص توسيعا معتبرا، وتم

<sup>1</sup> - يمكنك الإطلاع على قائمة لأهم النصوص القانونية المتعلقة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزء المخصص للملاحق.

<sup>2</sup> - وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تقرير حول إستراتيجية تطوير وترقية قطاع المؤسسات ص و م في الجزائر 2002، ص 17.

<sup>3</sup> - للإطلاع أكثر حول قضايا التشغيل ونسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عدد من الدول يمكنك الرجوع إلى: Abderrahmane Abdou et autres, PME, emploi et relation sociales, France, Maghreb, Editions l'harmattan, paris, 2007.

تحسين المحيط تحسنا ملموسا بينما تتوفر الموارد البشرية كما وكيفا . فالوقت مناسب إذن لكي تستعمل المبادرة والعبقرية هذا التطابق للتوجه الحثيث بلا رجعة ببلادنا نحو النمو والرقى" (1).

وعملا بهذه التوجهات اتخذت عدة إجراءات من قبل الحكومة فكانت الدعوة لإقامة محيط مؤسساتي يوفر مناخا ملائما للاستثمار كإشياء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة(\*) (FGAR). Fonds de garantie des crédits au PME.

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في رمضان 1423 الموافق لـ 11 نوفمبر 2002، يهدف أساسا 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. إضافة إلى مجموعة إجراءات في شكل تخفيضات في نسب الفائدة لتشجيع الاستثمار، فقد نصت قوانين المالية على سلسلة من الإجراءات تتراوح بين الإعفاء الكلي أو الجزئي من دفع بعض الضرائب والرسوم (كالضريبة على فوائد الشركات IBS أو التخفيض بنسب تتراوح بين 25% و 50% في بعض الضرائب الأخرى (كالضريبة على الدخل الوطني الإجمالي (IRG) بالنسبة للاستثمارات التي تقام في الجنوب أو في الهضاب العليا، الإعفاء من الرسم العقاري على البنائات والمنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسات الصغيرة، الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط، تخفيض بنسبة 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار(2).

إن تعاضم أهمية هذا القطاع المؤسساتي يوم بعد يوم كمحرك للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، وباعتباره أكثر القطاعات عرضه للمستلزمات الجديدة للتبادل الحر التجاري بعد دخول

1- مقتطف من خطاب رئيس الجمهورية بمناسبة افتتاحه يوم 14 يناير 2004، الجلسات الوطنية حول المؤسسة الصغيرة، والمتوسطة، الجزائر، 2004.

\*- تجدر الإشارة أن صندوق (FGAR) انطلق بصورة رسمية في 14 مارس 2004، يمنح ضمانات للمشاريع التي تحقق استثمارات متعلقة ب: إنشاء مؤسسات جديدة- تجديد أجهزة الإنتاج- توسعه المؤسسات الموجودة- أخذ المساهمات.

يضمن الصندوق تسديد جزء من الخسارة التي يتحملها البنك في حالة عدم تسديد القرض تتراوح نسبة الضمان بين 10% و 80% من القرض البنكي، لا تستفيد من ضمان الصندوق القروض المنجزة في قطاع الفلاحة، والقروض الخاصة بالنشاطات التجارية والقروض الموجهة للاستهلاك.

2- جزء من مداخلة وزير العمل الضمان الاجتماعي بمناسبة عقد الجمعية العامة للمجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، 28 جانفي، 2006.

اتفاق الشراكة حيز التنفيذ، و مع تفكيك الحواجز الجمركية أصبح هذا النسيج المؤسساتي أكثر عرضة للإفلاس، كونه لا يحوز على امتيازات المؤسسات التي تسيطر على السوق، كل هذه المعطيات دفعت الدولة إلى إنشاء وكالة وطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة Agence national de développement de la PME (ANDPME). بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 03 ماي 2005 تتولى مهمة الإشراف على تطبيق برنامج وطني لتأهيل مؤسسات صغيرة ومتوسطة .

الذي Programme National de mise a niveau des petites et moyennes entreprises.

تم وضعه مؤخرا عام 2008 وهو يهدف أساسا إلى اتخاذ مجموعة إجراءات تبدأ بتشخيص أولي Pré-Diagnostic

للتعرف على واقع المؤسسة، بهدف إدراجها ضمن البرنامج وبعد سلسلة خطوات تصبح المؤسسة مؤهلة بشهادة خبراء، وتتحصل على شهادة مطابقة المعايير الدولية، و بالتالي تصبح قادرة على التحكم في التطور التكنولوجي، والأسواق والتنافسية على مستوى النوعية والسعر والابتكار، وبالتالى تحسين تنافسياتها وفق المعايير الدولية للتنظيم و التسيير.

تشجيعات وامتيازات كبيرة تم تكريسها لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- باعتباره عصب الديناميكية الاقتصادية الجديدة- تعكس إلى حد بعيد المكانة النظرية المعتبرة لهذا النسيج المؤسساتي في الجزائر. أما فيما يتعلق بالجانب الرقمي، فيمكن استقراؤه من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجزء الموالي.

### 3/ معطيات إحصائية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

يستعرض هذا الجزء قراءة تحليلية لبعض الأرقام والإحصائيات المتعلقة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- باعتباره أحد أهم جوانب السياسة التشغيلية المنتهجة حاليا في الجزائر- هذه الأرقام التي يفترض أنها تعكس جانبا كبيرا من واقع هذه المؤسسات، وإن كان هناك ما يدعو للتأسف لعدم اعتماد هذه الإحصائيات على متغير النوع الاجتماعي.

جدول (10): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2001-2008).

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	السنوات نوعية المؤسسات
392013	293946	269806	245842	225449	207949	189552	179983	مؤسسات خاصة(*)
626	666	739	874	778	778	778	778	مؤسسات عامة
126887	116347	106222	96072	86732	79850	71523	64677	الصناعة التقليدية
519526	410959	376767	342788	312959	288587	261853	245348	المجموع

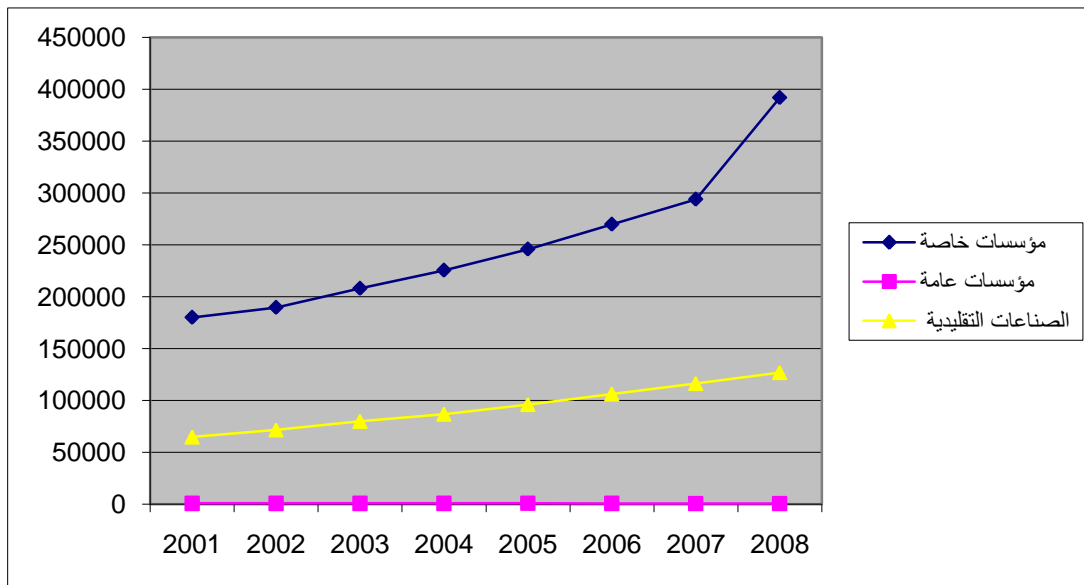
المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على ما تصدره وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية من نشرية المعلومات الإحصائية الأعداد: 4، 10، 6، 8، 12، والعدد 14 للسداسي الأول لسنة 2008.

قبل الشروع في تحليل هذا الجدول، تجدر الإشارة إلى ملاحظتين أساسيتين، تتعلق الأولى بضرورة الإشارة إلى أن مجال بحث هذه الدراسة يتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة التي تخلفها المرأة، ولكن وأمام غياب معطيات إحصائية تعتمد على الجنس أو ما يعرف بالنوع الاجتماعي جاء التعامل مع الجانب الرقمي الإحصائي في شموليته، كما أنه يخرج من مجال البحث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية وكذا الصناعات التقليدية أما الملاحظة الثانية فتتعلق بالسنوات؛ إذ أنه خلال سنة 2008 في خانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة تم إدراج بالإضافة إلى الأشخاص المعنويين ( مؤسسات والمقدر عددهم بـ 321387 ) أشخاص طبيعيين يمارسوا مهن حرة كمكاتب المحامين، الأطباء والمقدر عددهم بـ 70626، وهو الأمر الذي لم يكن معمولاً به في السنوات الفارطة، وبالتالي حدثت هوة فاصلة في الأرقام فعوض 321387 مؤسسة خاصة نجد 392013.

تعكس أرقام هذا الجدول ارتفاع واضح وتدرجي في التعداد العام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفترة الممتدة 2001-2008 ولكن هذا الارتفاع يتعلق أساساً بالمؤسسات ذات الطبيعة الخاصة، إذ ارتفع عددها من 179893 إلى 392013 خلال فترة ثماني سنوات ويمكن إرجاع هذا النمو إلى طبيعة المناخ الاقتصادي الذي تشهده البلاد والإجراءات المتخذة والتي ترمي إلى تشجيع وتحفيز الأفراد على خلق نشاطات فردية مقابل عدد كبير من الامتيازات، إضافة إلى الدور الذي تلعبه

الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ في توعية الشباب بمجال الاستثمار، وتقديم لهم يد المساعدة. نفس الملاحظة يمكن تقديمها لقطاع الصناعات التقليدية، الذي يعرف تطورا ملحوظا، غير أن الأمر يختلف كليا مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الطبيعة العمومية الذي استقر عددها خلال فترة (2001-2004) عند 778 مؤسسة ليشهد بعد ذلك تراجع من 778 سنة 2004 إلى 626 مؤسسة خلال سنة 2008 ويمكن تفسير هذا التراجع بتغير البنية الهيكلية وإعادة تنظيم القطاع العام حيث تعتبر خصوصية مؤسسات القطاع العام بشكليها الجزئي أو الكلي عاملا أساسيا في تقليص عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب تغير طبيعة الملكية. والمنحنى يوضح أكثر.

شكل (20): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2001-2008)



جدول (11): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل (2004-2008).

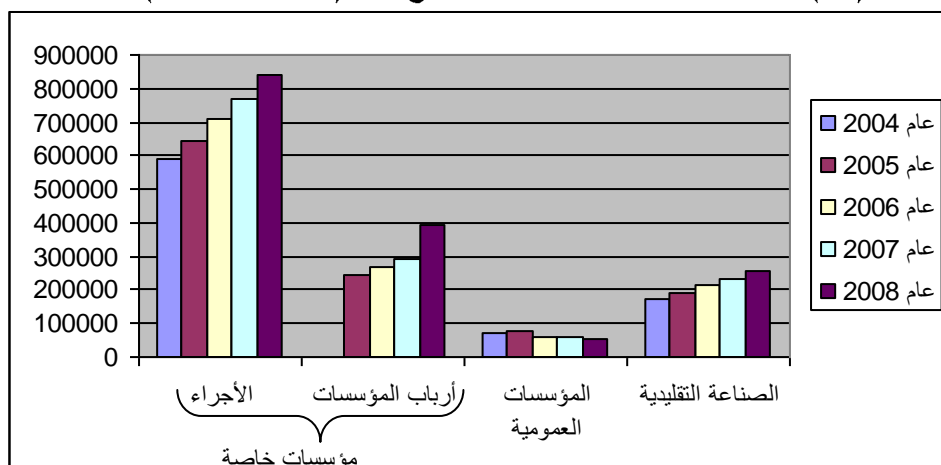
2008	2007	2006	2005	2004	السنوات	
					الأجزاء	طبيعة المؤسسات ص و م
841060	771037	708136	642987	892758	المؤسسات الخاصة*	
392013	293946	269806	245842	---	أرباب مؤسسات	
52786	57146	61661	76283	71826	المؤسسات العمومية**	
254350	233270	213044	192744	173920	الصناعة التقليدية***	
1540209	1355399	1252647	1157856	838.504	المجموع	

المصدر: \* صندوق وطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CNAS

\*\* وزارة الصناعة وترقية الاستثمار \*\*\* غرف الصناعة التقليدية والحرف.

يلاحظ وجود هوة بين عدد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة وتلك العامة، إذ أخذنا على سبيل المثال سنة 2008 فإن المؤسسات الخاصة توفر 1.233.073 منصب عمل (تم أخذ بعين الاعتبار الأجراء ورؤساء المؤسسات المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS) مقابل 52.786 منصب عمل توفره المؤسسة الصغيرة والمتوسطة العمومية وذلك حسب إحصائيات صادرة عن وزارة الصناعة وترقية الاستثمار، مما يترجم وبشكل قوي تراجع دور القطاع العام ليفسح المجال واسعا أمام القطاع الخاص ممثلا في هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما هو موضح

الشكل (21): تطور مناصب الشغل المصرح بها (2004-2008)



جدول (12): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط (2003-2008)

السنوات	2003	2004	2005	2006	2007	2008
البناء والأشغال العمومية	65799	72869	80716	90702	100250	111978
التجارة	34681	37954	42183	46461	50764	55551
النقل والمواصلات	18771	20294	22119	24252	26487	28885
خدمات العائلات	15927	16933	18148	19438	20829	22529
الفندقة والإطعام	13230	14103	15099	16230	17178	18256
صناعة منتجات غذائية	13058	13673	14417	15270	16310	17045

الفصل الرابع: سياسة التشغيل والتطور المهني للمرأة الجزائرية

18473	16109	14134	12143	10843	9897	خدمات المؤسسات
48661	46019	43319	41017	38780	36586	قطاعات أخرى
321387	293946	269806	245 482	225449	207949	المجموع

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نشرية المعلومات

الاقتصادية الأعداد 4، 6، 8، 10، 12، 14.

يتوزع نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال الفترة الممتدة من 2003-2008 على ثماني قطاعات أساسية، يحتل فيها الصدارة قطاع البناء والأشغال العمومية الذي يشهد ارتفاعا قويا من 65799 مؤسسة 2003 إلى 90702 مؤسسة سنة 2006 ليصل العدد إلى 11.978 سنة 2008، ويمكن تفسير هذا الارتفاع بالإستراتيجية المنتهجة من طرف الدولة في مجال السكن والتعمير مما يشجع المقاولين على الخوض في هذا المجال، فهو من جهة مر بح من الناحية الاقتصادية، كما أن النجاح فيه مضمون، وهو من القطاعات التي تتطلب يد عاملة كبيرة، لكن ليست بالضرورة مؤهلة. ثم يأتي في المرتبة الثانية قطاع الخدمات، الذي يضم كل من التجارة، خدمات العائلات، خدمات مؤسسات، نقل، مواصلات، فندقية وإطعام، يعرف هو الآخر تطورا ملحوظا باعتباره يوفر خدمات أساسية تتعلق بالحياة اليومية للمواطن، مما يجعله يستقطب الكثير من الخواص، لأن الاستثمار فيه مضمون وبنسب عالية، أما صناعة المنتجات الغذائية فتكاد تحتل أضعف نسبة، إذ قدر عدد المؤسسات التي تنشط في هذا المجال سنة 2005 مثلا بـ 14417، مما يفسر اتجاه الخواص نحو القطاعات الخدماتية المربحة على المدى القصير، وهم بذلك يتجاهلون القطاعات الإنتاجية، التي تشكل المصدر الحقيقي للثروة على المدى المتوسط والبعيد.

جدول (13): التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (2006-2008)

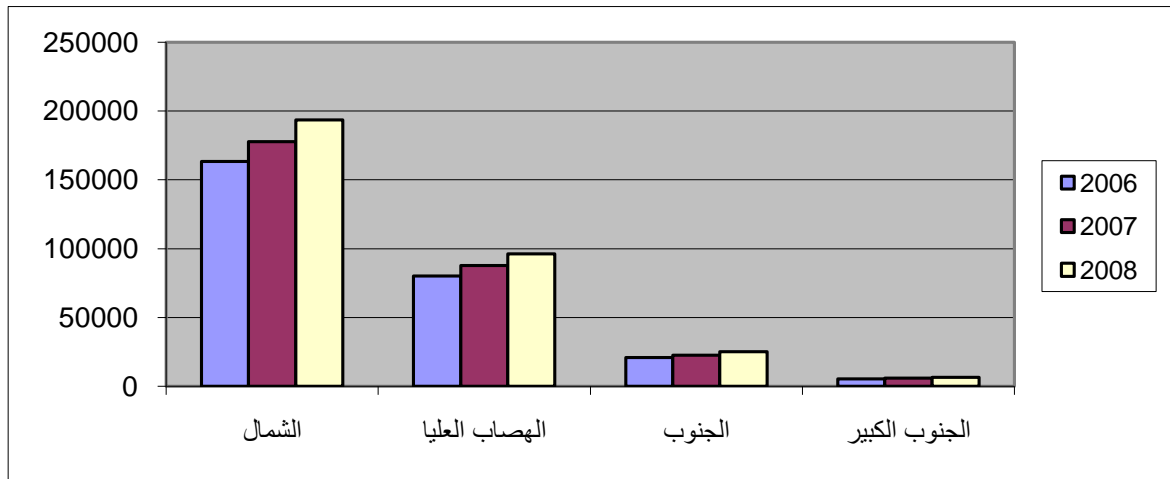
الجهات	السنوات	2006	2007	2008
الشمال		163492	177730	193483
الهضاب العليا		80072	87666	96354
الجنوب		20803	22576	25033
الجنوب الكبير		5439	5974	6517
المجموع		269806	293946	321387

المصدر: وزارة مؤسسات ص و م، نشرية معلومات إحصائية، الأعداد 10، 12، 14

تعكس أرقام الجدول حالة من التوزيع غير المتكافئ للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة إذ يلاحظ تركز أكثر من نصفها بالجهة الشمالية للجزائر خاصة المدن الساحلية، تنصدها ولايات الجزائر العاصمة، وهران، بومرداس، بجاية، عنابة... الخ. وقد قدر عددها بـ 193483 مؤسسة سنة 2008 بما يمثل نسبة 60.20% من المجموع الكلي. وتحتل جهة الهضاب العليا (تبسة، أم البواقي، خنشلة، مسيلة، سعيدة وغيرها المرتبة الثانية بـ 96354 مؤسسة أي ما يعادل نسبة 29.98%، بينما ترجع المرتبة الثالثة لجهة الجنوب (بسكرة، الوادي، غرداية، ورقلة) والجنوب الكبير (إليزي، تمنراست، تندوف، أدرار...) بـ 31550 مؤسسة بما يعادل نسبة 9.81%، وقد تراجعت هذه النسبة بعد أن كانت 10.18% سنة 2007.

يمكن تفسير هذا التوزيع اللامتكافئ بعدة عوامل تتعلق مثلا بالناحية الديمغرافية (الكثافة السكانية) إذ يتركز أغلب الجزائريين بالمناطق الشمالية، نظرا لطبيعة المناخ وتوفر مستلزمات الحياة العصرية، وهناك عامل آخر يتعلق بتركز معظم الهيئات، الوزارات في الشمال خاصة في المدن الكبرى، على رأسها الجزائر العاصمة، مما يسهل سرعة انتشار المعلومة بين الأفراد، إقامة المعارض والصالونات؛ الأمر الذي لا نجده متوفر في المناطق الجنوبية مثلا، فهي تعاني من ضعف المرافق اللازمة كالمطارات، السكك الحديدية، وهو ما يتسبب في عزلها عن الأقطاب الصناعية الكبرى. ويمكن إضافة عامل سوسيلوجي مهم يتعلق بالمشاكل الاجتماعية التي تعرفها المدن خاصة الشمالية- وكما يقال الضغط يولد الانفجار- وبذلك يمكن أن تكون هذه المشاكل والأزمات الاقتصادية عامل مشجعا للأفراد على خلق مؤسسات توفر لهم ظروف العيش الكريم، خصوصا أمام تراجع دور الدولة الاقتصادي في توفير منصب شغل أو ما يعبر عنه بالوظيفة الدائمة.

شكل(22): التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2006-2008).





### ثالثاً: التطور المهني للمرأة الجزائرية.

إن الحديث عن التطور المهني للمرأة الجزائرية يرتبط ارتباطاً عضوياً بمكانتها بمعنى آخر بالدور الاجتماعي، الذي حدده لها المجتمع، ورسم معالمه، بحيث لا يحق لها الخروج عن حدوده، أو تقمص دور آخر مناف أو مخالف له.

لقد تأثر وضع المرأة الجزائرية كثيراً بالأنساق السوسيو-ثقافية الذي أثر إلى حد ما في تشكيل جانب منها الاستعمار الفرنسي، فشكلت في غالب الأحيان مرجعية المجتمع الجزائري، كما أن تطور السياق الاجتماعي، السياسي والاقتصادي عبر مختلف المراحل التاريخية ابتداء من حرب التحرير كان له تأثير واضح على وضع المرأة، وعلى التصورات والتمثلات الاجتماعية لدورها.

يقدم الميثاق الوطني (1976) في إحدى فصوله بعنوان "ترقية المرأة الجزائرية" صورة عن وضعية النساء قبل الاستقلال، فيؤكد على أنها كانت قاسية، ويفسر الوضعية الدونية للمرأة في تلك الحقبة سببها الذهنية القديمة والنظام القائم على سلطة الأب المطلقة، مما نجم عنها تقييد حرية المرأة ومواقف تمييزية في حقها، والجهل الذي أصابها نتيجة حرمانها من حقها في التعليم، ما يفسر سيادة الاتجاه التقليدي، الذي يحصر دور المرأة في إطار ضيق ومحدود، ويؤكد على التفرقة بين الذكر والأنثى، حيث ينظر للمرأة على أنها عضو غير فعال اقتصادياً، وهو بذلك يرفض اشتغالها خارج فضاء البيت الأسري، رفضاً باتاً، هذا البيت الذي يرى فيه الفرد الجزائري المكان الأمين للمحافظة على شرف المرأة وصيانتها من أي اعتداء خارجي قد تتعرض له، إذ يرى في المرأة الكائن الضعيف جسماً، عقلياً، لذلك لا بد عليها من أن تخضع خضوعاً تاماً مطلقاً للرجل، ومن ثم ينحصر دورها في تأدية وظيفة أساسية هي الزوجية بمفهومها الخضوعي والأمومة بمفهومها التوالدي.

ولما قامت الثورة التحريرية غيرت الأوضاع، ومع تغير الأوضاع تغيرت أدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين، وبخاصة المرأة التي وجدت نفسها في حالات كثيرة مسؤولة عن إعالة أسرتها بسبب غياب زوجها المتوفي، أو الذي زجّ به في السجن، أو الذي انخرط في صفوف الكفاح الثوري مما اضطر المرأة لتحمل هامش كبير من المسؤولية؛ أحياناً وجدت نفسها تشارك في النضال إلى جانب الرجل، فكانت تقوم بالعناية بالجرحى تنقل الأسلحة والدخائر، تنقل الوثائق بين القيادات وتشارك في تنظيم التظاهرات في المدن، وأحياناً أخرى عاملة بإحدى المصانع، وفي بعض الحالات خادمة في منازل الأوروبيين<sup>(1)</sup>.

لقد شكلت مساهمة المرأة ودورها إبان الثورة التحريرية نقطة انعطاف قلبت كل المعطيات والمفاهيم حول وضعيتها التقليدية وأعطت ولادة لوضعية جديدة، وأمام كل هذه التحولات الاجتماعية والثقافية حدث تغير على مستوى ذهنيات الأفراد فتولدت ظاهرة نفسية اجتماعية هامة يعبر عنها مصطفى بوتقنوشات بقوله "...وفي هذه الفترة تحدث القطيعة النفسية والاجتماعية التي لا يمكن التراجع فيها (...)) التي تحولت بها المرأة الجزائرية كعنصر منعزل اجتماعيا ومحبوس داخل البيت إلى عنصر يؤدي دورا اجتماعيا (...)) يفرض علينا القول بأن المجتمع الثوري قد بحث عن قوته الثورية في البنية الاجتماعية القديمة، وبالتالي بذرة المجتمع موجودة في المجتمع القديم ذاته"<sup>(1)</sup>.

إن حدث تغير في الظروف الاقتصادية، الاجتماعية للمجتمع الجزائري، فبعد الاستقلال مباشرة خلال العشرية الأولى اضطرت الكثير من النساء للخروج إلى العمل بمستوى أمية عالي لمواجهة الظروف القاسية، فظهرت صورة جديدة للمرأة ولعلاقتها بالعمل، واكتبت موجة تغير على مستوى الذهنيات. *mutation dans les mentalités*. في تقبل المهام الجديدة للمرأة، والجديد فيها هو خروجها للعمل خارج فضاء البيت، يأتي هذا في ظل تأكيد برنامج طرابلس سنة 1962 تحرير الفرد من كل الضغوط للمسلطة عليه. جاء في أحد فصوله تحت عنوان: " الترقية الاجتماعية للجماهير " أنه " يجب على الحزب أن يقضي على كل العراقيل التي تحول دون ترقية النساء وازدهارهن، وان يدعم نشاط المنظمات النسوية. يوجد في مجتمعنا ذهنية سلبية بالنسبة لدور النساء، وتحت أشكال مختلفة كل شيء يساهم في نشر فكرة ضعفها، وحتى النساء أنفسهن هن ضحايا هذه الذهنيات القديمة " فمنذ الاستقلال أكدت السلطات السياسية في إستراتيجية التنمية إرادتها في ترقية إدماج المرأة في الحياة المهنية بوضع إجراءات قانونية وتنظيمية (\*) تقوم على أساس المساواة بين الرجل والمرأة في الاستفادة من التربية، التكوين، الصحة، التشغيل، وخاصة التعليم الذي حرم منه أغلب الجزائريين وبخاصة النساء، فقد كان تعليم المرأة قبل الاستعمار مقتصر على الكتاتيب القرآنية، ولكن بمجيئه غلق هذه الكتاتيب وفتح مدارس فرنسية للمعمرين ولأقلية من الفئات الاجتماعية المحضوة، أما بعد الاستقلال تغيرت الأوضاع فقد نص دستور 1976 في مادته (41) على أن " الدولة تضمن المساواة

1- مصطفى بوتقنوشات:مرجع سابق، ص 282.

\*- خصوصا بعد انضمام الجزائر وتوقيعها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي أصدرتها الأمم المتحدة واعتمدها الجمعية العامة، وكان بدء نفاذها في 03 سبتمبر 1981، تضم 30 مادة، وتحدد في المادة الأولى مصطلح التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره وأغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي مجال آخر"

بين جميع المواطنين بتذليل العراقيل ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الحقيقة من المساواة وتعيق ازدهار الإنسان وتحول دون المشاركة الفعلية لجميع المواطنين في التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي" وتوضح المادة (42) أن " الدستور يضمن جميع الحقوق السياسية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية " لدرجة أن الميثاق الوطني لسنة 1976 اعتبر أن "جمود المرأة هو دلالة عن ضعف الاقتصاد وتأخر في الترقية الاجتماعية".

جاءت كل القوانين لتضمن حقوق الفرد الجزائري (رجل/ امرأة) ولعل أهم هذه الحقوق الحق في العمل لماله من قيمة في مسيرة الحركة التنموية للمجتمع، ولفائدته على الصعيد الشخصي للفرد إضافة إلى الحق في التربية والتعليم الذي شرع فيه منذ الاستقلال. الأمر الذي مكن من تذليل بعض الصعوبات و السلوكيات التقليدية التي كانت تحد من حركة المرأة، وتعرقل تطور مركزها، وبالفعل فإن ضعف مقاومة الأولياء. خاصة الآباء- وتحمس الفتيات والنزعة نحو تجاوز الأحكام المسبقة والمحظورات القائمة على التمييز بين الجنسين أفضت إلى تطوير هام في تعليم البنات، هذا التعليم الذي شكل عاملا جوهريا في إحداث تغيير اجتماعي، وفي تحسين وضعية المرأة وانخراطها بقوة في سوق الشغل، وبالتالي في ضمان مستقبلها، وهو ما يؤكد مصطفى بوتفونشت بقوله:

" le droit à l'éducation de la femme n'est pas seulement un droit mais une clef de la problématique de l'évolution social. L'espace scolaire de la fille, que nul ne peut dénier, est la force de son future »

دخلت المرأة عالم الشغل وحدثت بعض التغييرات على وضعها في البناء الاجتماعي الجزائري من حيث تغيير نموذج الأسرة من ممتدة تقليدية إلى نووية فتناقصت معاني رئاسة الرجل، فلم تعد العلاقة ذات طبيعة سلطوية، إذ أصبحت السلطة تخضع لعوامل كثيرة أهمها ارتفاع المستوى الثقافي تعليم المرأة واستقلالها الاقتصادي، فحصل تغيير في المواقف الاجتماعية، النفسية التي يحملها كل من الرجال والنساء، مما يعني حدوث تغيير في سلم القيم والمعايير الاجتماعية السائدة بشأن المرأة ووظائفها.

لقد فرضت المرأة نفسها بقوة عبر مسيرة من التحديات و المجهودات، خصوصا بعد انضمام الجزائر في 1996/05/22 إلى اتفاقية سيداو\* باعتبارها آلية دولية محددة تستوجب احترام ومراقبة الحقوق الإنسانية للمرأة- فتقلدت بذلك مناصب عليا جاءت متوافقة مع مستوياتها التعليمية ، فقد شهد

\*- للإطلاع أكثر حول المواد والنقاط المتضمنة في هذه الاتفاقية بشكل موسع، يمكنك الرجوع إلى تقرير المرأة العربية لسنة 2004 الصادر عن صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، المكتب الإقليمي للدولة العربية، اليونيفم، ط1، طبع في مصر.

## الفصل الرابع: سياسة التشغيل والتطور المهني للمرأة الجزائرية

التشغيل النسوي(\*) تحسنا ملموسا على المستوى النوعي برز من خلال معطيات تتعلق بمستوى التعليم، ففي سنة 2004 قدر العدد الإجمالي للسكان بـ 23.2 مليون نسمة منهم 15.642.000 امرأة أي ما يقارب 50% من مجموع السكان، شكلت البنات أزيد من 65% من الناجحين في البكالوريا مقابل 55% خلال سنة 1997، وفي الفترة الممتدة بين 1998 و 2007 تضاعف عدد البنات في طور التعليم الجامعي، مرحلة التدرج، فبعد أن كانت 104 طالبة مقابل 100 طالب خلال فترة 1998-1999 بلغ العدد 139 طالبة مقابل 100 طالب خلال فترة 2006-2007 كما يبرزه الجدول الموالي:

### جدول (14): تطور تدرس الفتيات عبر مختلف المراحل التعليمية (1998-2007).

2007-2006		2003-2002		1999-1998		السنوات	مرحلة التعليم
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث		
100	90	100	89	100	87		ابتدائي
100	99	100	94	100	89		متوسط
100	136	100	131	100	121		ثانوي
100	58	100	70	100	80		تكوين وتعليم مهني
100	139	100	124	100	104		تدرج
100	84	100	80	100	49		ما بعد تدرج
							جامعي

Source: \_Rapport national sur le développement humain réalisé par le conseil national économique et social (CNES) en coopération avec le programme de nations unies pour le développement (PNUD), Alger, Juillet, 2008, P 94.

\*- مهم أن نشير في هذا الإطار أن تدفق المرأة بقوة في سوق الشغل خلال سنوات التسعينات لم يقتصر فقط على الجزائر، فقد سجلت دول شمال إفريقيا بالتحديد منذ سنة 1990 اتجاها نحو ارتفاع معدل نشاط بشكل متزايد، وهذا الاتجاه ثابت لدى جميع الدول باستثناء موريطانيا أما بالنسبة لباقي البلدان فإن وتيرة النمو عرفت بعض الاختلافات فهي أكبر سرعة في الجزائر، تليها تونس ومصر، مع الإشارة أن النساء في شمال إفريقيا لا تواجه عوائق قانونية أما ولوجهن النشاط الاقتصادي، فقد صادقت بلدان المنطقة على الاتفاقيات القانونية الدولية الأساسية التي تنظم عمل المرأة وأقرت في دساتيرها مبدأ المساواة في العمل بين الرجل والمرأة، ويمكن تفسير معدلات عمل المرأة بـ:

- الارتفاع المتزايد لنسبة النساء الشابات في هرمية السكان.
- التحاق النساء بالتعليم، وما سببه من تأخر سن الزواج وانخفاض معدل الخصوبة.
- اتساع قطاع الخدمات بكل ما يوفره من تسهيلات للمرأة العاملة.
- تدهور الإيرادات وتنامي مستوى الفقر بسبب تدني عائدات النفط.
- ارتفاع معدلات البطالة بين صفوف الرجال.
- هشاشة قنوات التضامن التقليدية.

للتوسع أكثر في هذه الأفكار يمكنك الرجوع إلى تقرير الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية لإفريقيا حول " الأحوال الاقتصادية والاجتماعية في شمال إفريقيا: طنجة، المغرب، 13-15 أبريل 2005.

لقد ارتفع عدد الفتيات المتمدرسات عبر مختلف المراحل التعليمية، ومع ارتفاع مستوياتهن التعليمية تضاعفت فرص حضورهن في سوق الشغل 05 مرات خلال الفترة 1966-1998 ومرتين (02) خلال الفترة 1998-2003 فانخفضت نسبة الأمية بين صفوف العاملات بنسبة 21% سنة 1985 وبلغت نسبة 14.5% سنة 2003<sup>(1)</sup>. كما ساهم ذلك في تراجع متوسط سن الزواج الأول و ارتفاع معدل العزوبة (\*) كما دفعت الظروف الاقتصادية الصعبة التي شهدتها الجزائر ، و التي أثرت لا محال على معظم الأسر الجزائرية خصوصا مع ارتفاع معدلات الفقر؛ حيث توضح إحدى التقارير الرسمية لسنة 2006 أن 30% من السكان يعيشون تحت مستوى الفقر، هذه الظروف دفعت بالكثير من النساء إلى البحث عن مناصب شغل لتلبية حاجيات الأسرة ومساعدة آبائهن/أزواجهن، لذلك يذهب مصطفى بوتفنوشت إلى القول بوجود مؤشرات عديدة تدل على تغير وضع المرأة في المجتمع تماشيا مع التحولات الاجتماعية الكبرى، ومواقع هذه التحولات ثلاث هي:<sup>(2)</sup>

**1. الأسرة:** المرأة أصبحت مسؤولة لا تتولى فقط تسيير القضايا الداخلية، ولكن حتى القضايا الخارجية؛ كمتابعة تدريس الأبناء، القيام بالتسوق، وحتى تسوية بعض القضايا الإدارية وهو ما أدى إلى بروز ثقافة نسوية جديدة يعبر عن ذلك بوتفنوشت بقوله:

« Une nouvelle culture du milieu féminin s'est développée : une culture de la responsabilité familiale de la femme ».

**2. المدرسة:** من خلال ارتفاع معدلات تدرس الفتيات وبلوغهن مستويات عالية من التعليم أصبحت في السنوات الأخيرة تنافس الحضور الذكري من النواحي الكمية وحتى النوعية.

**3. العمل:** يتجلى بشكل واضح في التوافد المكثف للعنصر النسوي واقتحامه سوق الشغل للالتحاق بمختلف المناصب والمستويات الإدارية ما شجع المرأة على مطالبتها بالمساواة مع الرجل حتى حينما

1- Ministère du travail et de la sécurité social, Etude sur « l'emploi féminin en Algérie » Janvier, 2005, P 20.

\*تشير إحدى التقارير الصادرة عن CNES أن معدل النساء العازبات في سن الإنجاب اللواتي أعمارهن ما بين (15-49 سنة) قد ارتفع من 27,1% سنة 1977 إلى 49,6% سنة 1988 ، و بالموازاة مع تراجع سن الزواج حدث انخفاض في عدد الولادات حيث عرفت نسبة الإنجاب انخفاض خلال التسعينات ، و يلاحظ انه في سنة 2002 كان عدد الأطفال عند المرأة الواحدة هو 2,4 طفل بينما كان 7,8 في سنة 1970 و 6,9 سنة 1980 و 4,68 سنة 1987 و 4,14 سنة 1998 و يعود هذا التراجع كذلك إلى استعمال وسائل منع الحمل حيث بلغت النسبة 64% سنة 2000 مقابل 56,9% سنة 1995 و 50,9% سنة 1992.

2- Mustapha boutefnouchet :l'émergence de la femme dans la société - 11/12 et 13 octobre 1999.

يتعلق الأمر بفضاء البيت، تقول باسمه كيال: " أن من مظاهر المساواة بين الرجل والمرأة كما تراها فتاة اليوم تحمل أعباء البيت وتقسيم الأعمال المنزلية حتى يكون لها متسع من الوقت تمارس فيه أموراً خارج البيت، وتأخذ نصيبها تماماً كالرجال من متع الحياة" (1).

إن تدهور القدرة الشرائية للأسر التي زادت تفاقماً بفعل الانعكاسات الاجتماعية السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي، سيما بعد الانخفاض التدريجي لقيمة الدينار الجزائري وتحرير أسعار الاستهلاك أدى إلى توسع رقعة الفقر لتشمل فئات واسعة من المجتمع وهذا ما دفع الأزواج، الأولياء، الإخوة إلى تكوين نظرة جديدة إزاء عمل المرأة واعتباره كوسيلة تلجأ إليها لتخفيف عبء الفقر على عائلتها وتجنبها البؤس والإقصاء الاجتماعي، لذلك يمكن القول أن الصعوبات الاقتصادية التي واجهتها وتواجهها الأسر الجزائرية قد قضت نهائياً على معارضة العائلات لممارسة المرأة نشاطات مهنية سواء تعلق الأمر بالعمل المأجور أو بالعمل الحر المستقل، ومع ذلك تبقى أعداد كبيرة من النساء المشتغلات تتخذ قنوات غير مصرح بها تتدرج في إطار القطار غير الرسمي، ويبين هيكل هذا التشغيل أن 46.1% من الأنشطة غير الرسمية التي تمارسها النساء تتم في البيت وتتمارس الأنشطة غير الرسمية (53,9%) خارج البيت كأجيرات أو ربات عمل(2)، ويبقى ميل عدد من النساء إلى القطاع غير الرسمي المسمى بالتقليدي لا سيما العمل في المنزل تبرره الأسباب الاقتصادية والاجتماعية، فبالإضافة إلى حصولها على دخل مادي تعيل به عائلتها فإن نشاطها في المنزل يساعدها على الاضطلاع أيضاً بمسؤولياتها العائلية في مجال تربية الأولاد والأعمال المنزلية. يمكن تحليل هيكله التشغيل النسوي خلال الفترة 1977-2003 على النحو الآتي(3):

\* كانت الإدارة تشغل حوالي 54% من النساء خلال 1977 وأكثر من 70% سنة 1989 ولا تمثل هذه النسبة سوى 43% سنة 2003، ويفسر ذلك بتقليص التوظيف أو التشغيل في قطاع التوظيف العمومي، الذي يعتبر أكبر هيئة مستخدمة للنساء(4).

1- باسمه كيال : مرجع سابق، ص10.

2- R. Benmouaffek: l'évolution de l'emploi en Algérie, quelles tendances ? Le rapport à signalé a GPN (Global Policy Network) 21 décembre 2006 p 46.

3- تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول النساء وسوق الشغل، ص74

4- حسب المعطيات الإحصائية المتوفرة إلى غاية 2003 من طرف الديوان الوطني للإحصاء تبين أن الإدارة تبقى هي الأكثر توظيفاً لفئة النساء بنسبة 43%، 80% من هذه النسبة موجودة في الإدارات الصحية والتربوية والتعليم يليها قطاع القضاء الذي بلغ فيه عدد القاضيات نسبة 34,75% من المجموع الكلي للقضاة في حين تمثل المحاميات أكثر من ثلث المجموع العام للمحامين، وما يقارب 40% من أساتذة القانون من نساء، ويبقى تواجد النساء ضعيف في قطاع التعمير والأشغال العمومية إلى جانب نشاط بعضهن في بعض الأعمال والحرف اليدوية التقليدية غير المصرح بها يتم في المنازل.

\* تحتل الفلاحة بعد أن سجلت أضعف حصص التشغيل النسوي سيما منذ سنة 1984 إلى 1996 الصف الثالث بنسبة 11% سنة 2003، ويعود هذا الانجاز إلى نتائج المخطط الوطني للتنمية الفلاحية، وبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي.

\* كانت الصناعة المشغل الثاني إلى غاية 1989 لكن مع حجم الصعوبات والقيود المفروضة سيما في القطاع العمومي أصبحت توظف عدد أقل، فقد تراجع عدد النساء المشتغلات في هذا القطاع تراجعاً كبيراً، ولم يعد يمثل سوى 7,4 % سنة 1996، أما في سنة 2003 فقد شكل القطاع الخاص الموظف الرئيسي بـ 3,825 مليون عامل أي نسبة 52,6% من مناصب الشغل ويفسر ذلك بـ:

1. إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية الذي تجسد في حل آلاف الوحدات الإنتاجية المتواجدة

أساساً على المستوى المحلي، وتسريح العمال وإحالتهم على التقاعد المبكر.

2. دعم نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إجراءات تحفيزية متعددة الأشكال

( جبائية، شبه جبائية، جمركية) ضف إلى ذلك الشراكة الوطنية الأجنبية.

3. تعزيز خصوصية القطاع الفلاحي التي شرع فيها سنة 1987 واستمرت طيلة السنوات

الأخيرة من خلال منح تنازلات بالامتياز لأراضي تابعة لأملاك الدولة، وإرجاع الأراضي التي تم تأميمها في إطار تطبيق المرحلة الأولى من الثورة الفلاحية إلى أصحابها ووارثيها.

وقد كان لهذه العوامل تأثير سلبي على مستوى إنشاء مناصب شغل في القطاع الاقتصادي العمومي زادت من تفاقمه الأزمة المالية وتطبيق برنامج التعديل الهيكلي، فظهرت موجة تشجيع المبادرات الفردية في خلقها لمؤسسات اقتصادية خاصة وقد كانت المبادرة النسوية حاضرة في هذه التجربة\*<sup>1</sup> فاستقطبت الكثير من الاهتمام والتساؤل\*<sup>2</sup>.

\*<sup>1</sup> - جاء في الخطاب الذي ألقاه رئيس الجمهورية خلال الدورة العادية الثالثة لندوة الاتحاد الإفريقي "تواصل الجزائر بعزم مجهوداتها من أجل أن تؤدي المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق والواجبات، في الميادين السياسية والاقتصادية والتربوية والثقافية والتي أصبحت واقعا ملموسا" وأكد في عيد المرأة 08 مارس 2009 على أن المرأة احتلت تقريبا كل المناصب فأصبحت طبيبة أستاذة جامعية، مهندسة والآن أصبح الحديث عن نموذج جديد يتعلق بالمرأة المقولة.

\*<sup>2</sup> - تذكر الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة في الجزائر أنه بعد قمتي القاهرة وبيكين ومؤتمر الألفية لرؤساء الدول والحكومات المنعقد في نيويورك سنة 2000، وكذا قمة رؤساء الدول والحكومات الأعضاء في الاتحاد الإفريقي المنعقد بأديس بابا في يوليو 2004 التزمت معظم الدول بالأهداف التي سطرها المجتمع الدولي قصد تمكين وترسيخ مكانة المرأة في المجتمع ووصولها على كامل حقوقها في إطار تجسيم مبادئ حقوق الإنسان التي تعد حقوق المرأة إحداها.

وقد شددت العديد من الأعمال الحديثة التي أنجزت على المستوى الدولي على المكانة المتميزة التي تحظى بها المرأة أو بالأحرى المساهمة الاقتصادية للنساء في تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة ذلك أنها تساهم في تقليص مستوى الفقر وسوء التغذية وتساعد على تقليص معدلات الخصوبة والعنف ضدنهن، وتعزز قدرتهن على التفاوض داخل الأسرة، أما على المستوى الماكر وسوسولوجي فالأمر يتعلق بمشاركتهن في النمو الاقتصادي عبر آلية المؤسسة الاقتصادية، هذه المؤسسة التي تعتبر مؤشر كاشف عن حجم التطورات الاجتماعية بكل ما صاحبها من تغير لمكانة المرأة في المجتمع.

لقد أصبحت المؤسسات الاقتصادية النسوية المتضمنة مبادرة المرأة لخلق مؤسسة صغيرة أو متوسطة خاصة بها، أصبحت ظاهرة ذات بعد شمولي تنتشر عبر مختلف دول العالم، ففي ألمانيا هناك مجموع 1,03 مليون مؤسسة تملكها وتديرها المرأة تحقق رقم أعمال إجمالي يقدر ب: 232 مليار أورو أو ما يعادل 11% مما تحققه المؤسسات الخاصة وهي تمثل 18% من مجموع هذه المؤسسات الخاصة، وتوظف 2 مليون عامل أما الولايات المتحدة الأمريكية فتتمثل المؤسسات النسوية 38% من مجموع 23 مليون مؤسسة وتوظف 9,2 مليون شخص، وفي كندا تسجل 82100 امرأة مقاوله صاحبة مؤسسة ومساهمتها في الاقتصاد تتجاوز 18109 مليار دولار كندي، وتسجل المؤسسات النسوية أضعف نسبة في تركيا 13% ، أما في البرتغال فتسجل أكبر نسبة للمقاوله النسوية وتقدر ب 40% إيطاليا 26% اليابان 27%<sup>(1)</sup>.

أما على المستوى العربي فتذكر رئيسة مجلس سيدات الأعمال العرب أن سيدات الأعمال السعوديات يملكن نحو 20 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة كمؤشر على اتساع حجم الاستثمارات النسوية السعودية التي تحتل أكثر من 21% من حجم الاستثمار الكلي للقطاع الخاص، غير أن هذا الوضع خاص ومقتصر فقط على الطبقة الثرية؛ لأن المرأة لا تمثل إلا 13,5% من قوة العمل البالغة 7,7 مليون فرد<sup>(2)</sup>. وهو ما يعكس الحاجة إلى تطوير دور المرأة في المجتمع السعودي، أما في الجزائر فتعتبر المؤسسة الاقتصادية النسوية ظاهرة اجتماعية حديثة النشأة مصاحبة للتغير الاجتماعي الذي عرفه المجتمع الجزائري في سيرورة التحرر السياسي والاقتصادي، وقد أنتجت على إثره المرأة سلوكا اجتماعيا يختلف في ملامحه عن محددات سلوكها وأدوارها التقليدية.

<sup>1</sup>- Organisation de coopération et de développement « entrepreneuriat féminins ; questions et actions à mener » deuxième conférence de l'OCDE; Istanbul, Turquie 3-5 juin 2004, p 13-15

<sup>2</sup>- منتدى المرأة الاقتصادي الأول تحت شعار " نحو دعم وتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة" السعودية 26-



## خلاصة:

في آخر هذا الفصل يمكن التأكيد على أن الجزائر قد اعتمدت سياسات تشغيل متعددة جاءت مواكبة لخصوصية كل مرحلة زمنية، فقد تبنت في المرحلة الأولى التي انطلقت منذ الاستقلال إلى بداية الثمانينات أيديولوجية مستوحاة من التوجه الاشتراكي، فكان التركيز على بناء قاعدة صناعية كبيرة تستدعي تدخل وإشراف مباشر للدولة في مسار العملية التنموية وقطاع التشغيل، ما ترتب عنه إفراز لعدد من النتائج تمثلت في هيمنة الجهاز الإداري على القطاع الاقتصادي، المركزية في التسيير والتخطيط، قلة المردودية الإنتاجية للمؤسسات الاقتصادية وتفاقم عجزها المالي، الأمر الذي عجل بطرح بدائل جديدة تكون مستوحاة من سياسة تعمل على نقل اقتصاد البلاد من التسيير المركزي إلى اقتصاد تحكمه قوانين السوق. فراحت الدولة تتخذ سياسات جديدة متمثلة في الإصلاح وإعادة الهيكلة الاقتصادية والتنظيمية للمؤسسات الاقتصادية العمومية، لكن ذلك المسعى التعديلي لم يدم طويلا خاصة بعد انهيار أسعار البترول، الأمر الذي خلق شكوك كبيرة حول مصير التجربة الجزائرية في قطاعي الاقتصاد والتشغيل.

ويمكن القول أن سياسة التشغيل في المرحلة الأخيرة أي ابتداء من عشرية التسعينات قد جاءت متماشية مع التوجه العام للاقتصاد الوطني والاقتصاد الدولي الذي يشدد على منطق السوق الحر، حيث تسود مفاهيم المنافسة، الاستثمار، القطاع الخاص، المقاول، كل هذه المفاهيم كانت غائبة في سياسة التشغيل لمرحلة السبعينات والثمانينات، ليتم إحلال بديل جديد يتعلق بنسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي حظي باهتمام كبير مع تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي للفترة 1994-1996 . مع الإشارة أن الاهتمام بهذا القطاع لا يعبر عن تجربة خاصة وفريدة بالجزائر، بل يشمل مختلف الدول على الصعيد العالمي سواء تعلق الأمر بدول أوروبية متطورة تنصدرها سويسرا فرنسا، ألمانيا أو تعلق الأمر بدول عربية نامية تنصدرها تونس، الإمارات العربية المتحدة، مصر وهو ما فيه تأكيد واضح على مكانة هذه المؤسسات في توفير شروط الاستقرار السوسيو- اقتصادي من خلال مساهمتها في تعزيز الاقتصاد الوطني باستحداثها فرص عمل تقلص من معدلات البطالة وبذلك تضاعف الديناميكية الاقتصادية.

وقد هيأت الجزائر إطارا تنظيميا تنشط فيه هذه المؤسسات بإصدارها مجموعة نصوص قانونية إلى جانب إجراءات تحفيزية في شكل تخفيضات تتراوح بين الإعفاء الكلي أو الجزئي من دفع بعض الضرائب والرسوم، إضافة لتخصيصها دعم مادي كبير لتكوين أعوان مستشارين لهذه المؤسسات من خلال برنامج التعاون الجزائري الألماني (PME-CONFORM) وتوقيعها اتفاقية

برنامج مع اللجنة الأوروبية يعرف ببرنامج ميديا يهدف إلى دعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما يسمح لها بالتأقلم مع متطلبات اقتصاد السوق، وهو ما يؤكد يقينا أن هذا النسيج المؤسساتي - باعتباره أحد محاور السياسة التشغيلية المنتهجة حاليا - أصبح بالنسبة للجزائر خيارا استراتيجيا يفرض نفسه، ويحظى بتزكية النخبة السياسية في السلطة وبدعم المحيط المؤسساتي في إدارات وهيئات رسمية.

أما بالنسبة لثنائية المرأة/الشغل في الجزائر، فيمكن القول أنها ارتبطت بشكل قوي بثنائية المرأة/دورها الاجتماعي، هذا الدور الذي حدده لها المجتمع ورسم معالمه مدعيا استناده المطلق في ذلك إلى مرجعية إسلامية بكل ما تفرضه من أحكام شرعية، متجاهلا بذلك تأثير المنظومة القيمة الذي أثر إلى حد ما في تشكيل جانب منها الاستعمار الفرنسي بكل ما تسبب فيه من حرمان في التعليم، هذا الحرمان تسبب بدوره في انتشار نزعة تقليدية على عقول الأفراد تصنف المرأة في وضعية دونية وهو ما يتنافى تماما مع المرجعية الإسلامية، بل وتختزل دورها في مجال ضيق لا يتعدى حدود المؤسسة المنزلية بكل ما ينتج عنها من تأدية أدوار تتعلق فقط بالزوجية والأمومة، دون أن تسمح ب بروز أدوار مصاحبة تقتضيها خصوصية الظروف والأوضاع الاجتماعية. ثم جاء التغيير وكانت نقطة الانعطاف الثورة التحريرية قلبت كل المعطيات والمفاهيم المتعلقة بوضعية المرأة التقليدية و أعطت ولادة لوضعية جديدة فحدث تغيير على مستوى ذهنيات الأفراد فتحولت على إثره المرأة إلى فاعل اجتماعي متعدد الأدوار أو بالأحرى تعدد المؤسسات الاجتماعية التي تتيح لها أدوارا متنشعبة ومعقدة تتراوح بين فضاء البيت وفضاء سوق الشغل، بكل ما يفرضه من ميكانيزمات وآليات عمل تتسم بالاستمرارية فتكون مصاحبة لدرجات التغيير الاجتماعي الذي يشهده المجتمع.

إن دخول المرأة عالم الشغل كان نتيجة تفاعل عدة عوامل أهمها ارتفاع مستوياتها التعليمية قساوة الظروف الاقتصادية، التي مرت بها البلاد والتي ساهمت في إحداث حالة انقلاب في القيم تراجعت على إثره بعض الأدوار الاجتماعية لتتيح المجال لأدوار جديدة تكون موجهة للمرأة ولمشاركتها، ولكن هذه المرة من زاوية اقتصادية.

بشكل مختصر يمكن القول أن ثنائية المرأة/ الشغل في الجزائر هي ثنائية متغيرة باستمرار شهدت مسيرة من التطورات والتراكمات وهي بذلك تختزل الكثير من الملامح والأبعاد السوسيو- ثقافية التي شكلت وتشكل خصوصية واقع اجتماعي جزائري بكل تناقضاته، اختلافاته التي شكلت وتشكل على الدوام قوة كامنة لتطوره.

# الباب الثاني

الإطار المنهجي و الامبريقي للدراسة

## تقديم:

يتناول الباب الثاني الإطار المنهجي الذي تعتمده الدراسة في معالجة مجموع القضايا و التساؤلات البحثية التي شكلت أرضية انطلاق هذا العمل البحثي ، ويركز هذا الجزء خاصة على طرح أبعاد المعالجة المنهجية المستخدمة، بكل ما تتضمنه من مناهج، أدوات جمع البيانات، تحديد مجال الدراسة، ثم العينة، ليتم بعد ذلك عرض و تحليل لمختلف البيانات الميدانية، وهو ما فيه إجابة عن التساؤلات البحثية، و اختبار مدى صدق فرضيات الدراسة.

وقد اشتمل هذا الباب أربعة فصول ميدانية؛ ركز الفصل الخامس منها على طرح منهجية البحث و مجالات الدراسة؛ المكاني، الزماني، و البشري ، أمّا الفصل السادس فخصص لمناقشة مميزات فئة اجتماعية محددة تتعلق بالنساء المقاولات و هو ما من شأنه أن يساعد في صياغة أكثر من نموذج للمرأة المقاول بالجزائر، الأمر الذي ركزت على تناوله الفرضية الأولى لهذه الدراسة ، في حين خصص الفصل السابع لبحث مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية ، و في الأخير جاء الفصل الثامن ليركز على مناقشة النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة .

## الباب الثاني: الإطار المنهجي و الإمبريقي للدراسة

الفصل الخامس: منهجية البحث ومجال الدراسة

الفصل السادس: مميزات النساء المقاولات

الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

الفصل الثامن: نتائج الدراسة

## الفصل الخامس: منهجية البحث ومجال الدراسة

### تمهيد

#### أولاً: المعالجة المنهجية

1. نوع الدراسة
2. منهج الدراسة
3. أدوات جمع البيانات
4. أسلوب معالجة البيانات

#### ثانياً: مجال الدراسة

1. المجال الجغرافي
2. المجال البشري
3. المجال الزمني

#### ثالثاً: عينة الدراسة

1. كيفية اختيارها
2. مواصفات العينة

### خلاصة

إن اعتماد مقاربة تستند إلى الطرح السوسولوجي في معالجة إشكالية بحثية تتعلق بسياسة التشغيل المنتهجة حاليا بالجزائر، والتي تركز في جملة أهدافها وقضاياها على ضرورة ترقية الفكر المقاولاتي وتنمية روح الاستثمار بين صفوف مختلف الفاعلين الاجتماعيين، فكانت إحدى النتائج المترتبة ظهور ما يعرف بالمؤسسات الاقتصادية النسوية، واعتبارها نسقا فرعيا، يخضع لحجم التغيرات التي مست النسق الكلي "المجتمع" ويتكامل معه وظيفيا. يستدعي ضرورة التطرق لمعالجة الناحية المنهجية لهذه الدراسة. وتؤكد "مادلين قرافيتز" أن هذه المعالجة لا ينبغي أن تتخذ حيزا ضيقا أو بعدا محدودا يقتصر فقط في التركيز على طبيعة المنهج أو المناهج المستخدمة في الدراسة، بل يفترض في المعالجة المنهجية التطرق للبناء المنهجي الكلي ضمن سيرورة ديناميكية للبحث، وذلك بدءا بالتصور العام لموضوع الدراسة، وصولا إلى نتائج الدراسة التي تسفر عنها المعطيات الميدانية. وعلى هذا الأساس سيتم في الجزء الموالي شرح لبعض الإجراءات العلمية و التقنيات المنهجية المتبعة و المتمثلة أساسا في المنهج المعتمد، الأدوات المستخدمة لجمع البيانات الميدانية ثم تحديد مجالات الدراسة، و انتقاء مفردات العينة البحثية، هذا كله بغرض التوصل إلى تحقيق أهداف الدراسة و الإجابة عن تساؤلاتها.

## أولا: المعالجة المنهجية

### 1. نوع الدراسة:

تهدف الدراسة الراهنة إلى الحصول على معلومات كافية و دقيقة عن ظاهرة المقولة النسوية في الجزائر كما هي مجسدة على ارض الواقع، مما يساعد في التوصل إلى صياغة رؤية شاملة تأخذ بعين الاعتبار الخصوصية المميزة للمجتمع الجزائري، وبأكثر دقة للمؤسسة الاقتصادية النسوية من خلال تحديد مميزاتها، التعرف على كيفية إدارتها و تسييرها، وصف الدور الذي تقوم به في إطار النسق المجتمعي، فضلا عن الدور الذي يقوم به الفاعل المؤسس لهذه المؤسسة، في هذه الدراسة يتعلق الأمر بالمرأة - محاولة حصر مميزاتها، دوافعها، اندماجها في هذا النسق الاقتصادي، مع مراعاة حضورها وتواجدها في نسق أسري، قدرتها على تسيير مؤسسة اقتصادية خاصة، ومدى اندماج هذه المؤسسة في فضاء البيئة الخارجية، كل هذه القضايا التي تساعد على وصف ثم في مرحلة لاحقة فهم الواقع الاجتماعي بكل أبعاده وسياسته المنتهجة خاصة في مجال الشغل والأعمال الحرة، وهو ما من شأنه أن يصف الدراسة الراهنة في دائرة الدراسات الاجتماعية الوصفية، لأنها تستهدف رصد واقع المؤسسة الاقتصادية النسوية، بالتركيز على تفاعل عدد من المتغيرات والممرور عبر مجموعة مراحل.

### المرحلة الأولى:

تم التركيز خلالها على القيام بأكثر عدد من القراءات المرتبة بشكل ما بموضوع الدراسة و استعراض التراث العلمي المتوفر، الأمر الذي ساهم في تحصيل المادة العلمية، تصنيفها وتوظيفها في الجوانب النظرية، المعرفية إثراء لموضوع الدراسة، و خدمة لأعراضها العلمية و العملية .

### المرحلة الثانية:

غلب عليها الطابع الامبريقي، حيث كان النزول للميدان، وتحصيل المادة المتعلقة بمجال الدراسة سواء بالاعتماد على السجلات، التقارير أو باستجواب النساء المقاولات حول عدد من القضايا المتضمنة في استمارة البحث، والمتعلقة أساسا بالمؤسسات الاقتصادية التي يتمتعن بملكيتها، ويشرفن على إدارتها وتسييرها.

### المرحلة الثالثة:

شكّلت آخر مرحلة تضمنت القيام بعملية تفريغ البيانات المستقاة من الميدان، جدولتها، تحليلها محاولة تفسيرها في ضوء فرضيات الدراسة، للوصول في الأخير إلى صياغة نتائج نهائية.

### 2. منهج الدراسة:

كثيرا ما يخطئ البعض في اعتبار المنهج مجرد أداة أو تقنية بحث يكون استعمالها لفترة محددة في عملية البحث العلمي، في حين يعبر المنهج عن الطريقة أو الأسلوب الذي يسلكه الباحث طيلة مسار بحثه انطلاقا من التساؤلات التي يثيرها موضوع الدراسة، وصولا إلى المراحل الأخيرة لصياغة النتائج النهائية.

لقد اعتمدت الدراسة نزعة توليفية تزاوجت فيها عديد المناهج والأدوات خدمة لموضوع البحث، ومعالجته لإشكالية المؤسسة الاقتصادية النسوية، حيث تم اعتماد مقاربة متعددة تستند إلى مختلف الأطر النظرية المعالجة لقضايا المؤسسة، والتنظيم بغض النظر عن كونها كلاسيكية أو حديثة طالما أن هناك إمكانية توظيف لبعض مبادئها، وتصوراتها بما يخدم موضوع الدراسة.

جاء اعتمادا الدراسة أساسا على المنهج الوصفي لما يتمتع به من نقاط قوة لا تقتصر فقط على جمع البيانات وتبويبها، بل يتعدى ما هو أبعد من ذلك، لأنه يتضمن قدرا من التحليل والتفسير للبيانات التي تم جمعها، وعلى هذا الأساس فقد تم اختيار هذا المنهج قصد القيام بدراسة تحليلية وصفية للمؤسسات الاقتصادية النسوية، باعتبارها أحد آليات السياسة التشغيلية المنتهجة في الوقت الراهن - مما يساعد في استخراج أكثر من نموذج للمقولة النسوية في الجزائر، وحتى لفئة النساء المقاولات التي أقدمت على خلق هذه المؤسسات. وقد تمت الاستعانة ببعض أساليب المنهج الوصفي التي تمثلت في:



### أ/ طريقة المسح بالعينة:

كإحدى أهم أساليب المنهج الوصفي، تم استخدامها في هذه الدراسة للحصول على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، مما ساعد كثيرا في الحصول على معلومات دقيقة معبرة عن واقع المؤسسات الاقتصادية النسوية محل الدراسة.

### ب/ الطريقة التاريخية:

يتجلى توظيف الطريقة التاريخية في هذه الدراسة من خلال استعراض التراث النظري، بكل ما يشمله من اتجاهات فكرية، مقاربات نظرية حول مسألة عمل المرأة، وكذا مفهوم المؤسسة الاقتصادية إضافة إلى تتبع التاريخي، الكرونولوجي لمختلف مراحل سياسة التشغيل في الجزائر ابتداء من مرحلة التسيير الذاتي، وصولا إلى مرحلة اقتصاد السوق، بكل ما تضمنته من حرية للاستثمار والمقاولة.

### ج/ طريقة المقارنة:

لجأت الدراسة إلى توظيف هذه الطريقة فيما يتعلق بمقارنة نتائج الدراسة الميدانية الواردة في قسم الإطار الإمبريقي ببعض نتائج الدراسات الميدانية التي أجريت في بعض الدول، والتي لها علاقة أكيدة بجوانب الموضوع.

### 3. أدوات جمع البيانات:

تعبر أدوات جمع البيانات من الوسائل التي يمكن أن يعتمد عليها كل شخص في مهنته سواء كان ذلك في العلوم الاجتماعية، أو غيرها من العلوم، من أجل الوصول إلى إنجاز دراسة علمية جادة، غير أن هذه الأدوات تختلف تبعا لطبيعة الموضوع ونوع البيانات المراد جمعها. إذن فخصوصية الموضوع، وطبيعة تساؤلات البحث والبيانات المراد الحصول عليها، كل ذلك يحدد طبيعة الأداة أو التقنيات المستخدمة. وقد استندت الدراسة الراهنة إلى استخدام تقنيات المنهج الوصفي ممثلة في:

### أ/ السجلات والوثائق:

شكل الاعتماد على هذه الأداة مادة أساسية لجمع البيانات اللازمة والمعلومات الضرورية لإنجاز هذا البحث، وطرح موضوع الدراسة بشكل منهجي علمي، انطلاقا من معالجة دقيقة لمختلف تساؤلات الموضوع، والقضايا التي يثيرها وقد استخدمت هذه الأداة في جمع المعلومات المتعلقة بمجتمع البحث، من خلال الاطلاع على الوثائق الرسمية المقدمة من طرف مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية عنابة، والمتعلقة أساسا بقائمة الأشخاص المستفيدين من برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - وذلك بغض النظر عن جنسهم، وهو ما شكل أهم صعوبة اعترضت هذه الدراسة - وكذا طبيعة نشاطهم، عناوين مؤسساتهم. إضافة إلى حصولنا على لوائح إحصائية سنوية (Billons) الخاصة بوضعية سوق الشغل في الجزائر يصدرها المجلس الوطني الاقتصادي

والاجتماعي، وكذا إحصائيات حول واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تصدرها وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر نشرية معلوماتها بشكل دوري.

#### ب/ المقابلة الحرة:

جاء اعتماد هذه التقنية في فترة القيام بالدراسة الاستطلاعية والاستكشافية لميدان البحث، حيث تم إجراء مقابلات حرة في شكل حوارات ومناقشات مع عدد من الإطارات، و المسؤولين المشرفين على برامج التشغيل، وبخاصة أعضاء الهيئة المشرفة على المؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة، حيث كانوا يقدمون لنا الشروط والتوضيحات الكافية، والوثائق الضرورية، وهو ما ساعدنا في عملية الكشف عن أبعاد هامة تناولتها هذه الدراسة.

ضف إلى ذلك أنه تمت الاستعانة بإجراء مقابلات حرة مع مجموعة من النساء المقاولات، قدر عددهن بعشرة نساء، تباينت أعمارهن ومستوياتهن التعليمية، وحتى طبيعة نشاط مؤسساتهن مما ساعد في استلهاهم بعض الفروض والمؤشرات البحثية وبالتالي تحديد دقيق لجوانب الظاهرة موضوع الدراسة.

#### ج/ استمارة مقابلة:

تعتبر من التقنيات التي يعتمد عليها كثيرا في البحوث السوسيولوجية لأنها من الوسائل الأقل تكلفة، إذ تمكن الباحث من جمع آراء جميع أفراد العينة في وقت كاف. فاستمارة مقابلة بهذا المعنى عبارة عن قائمة من الأسئلة المفتوحة كانت أم مغلقة تتم بين الباحث والمبحوث، وتتضمن موقف المواجهة المباشرة.

لقد أخذت عملية بناء استمارة البحث جزءا معتبرا من الوقت على مستوى التفكير، فالبحث عن المؤشرات المعبرة التي يمكنها ترجمة المتغيرات لإنجاز الاختبار الميداني لفرضيات الدراسة ما يعني الوصول إلى صياغة أجوبة علمية ودقيقة للتساؤلات البحثية لم يكن أمرا سهلا على الإطلاق، بل استجوب في كل مرة إحداث تغيرات متواصلة، وبحث متتابع للأسئلة المتضمنة فيها، والقيام باختبارها ميدانيا، للتأكد من فعالية ما تضمنته من أسئلة في الإجابة على التساؤلات، وتحديد المجال الزمني اللازم لملء الاستمارة، إلى غاية ما تمكنا في آخر المطاف من اختيار شكل الصياغة النهائية للاستمارة، التي اعتمدنا فيها الترتيب المنطقي والتسلسل المنهجي لقضايا البحث، فكان التركيز على القاعدة المنهجية، التي تؤكد عملية الانتقال من العام إلى الخاص ويتضح هذا بشكل جلي في الملاحظة الدقيقة لأسئلة الاستمارة التي بلغ عددها (70) سبعين سؤال غلب عليها طابع الأسئلة شبه المفتوحة. تضمن البناء الداخلي للاستمارة سبعة (07) محاور كبرى، يمكن توضيحه على النحو الآتي:

**المحور الأول:** تضمن بيانات شخصية عن النساء اللواتي يمتلكن المؤسسات الاقتصادية التي شملتها الدراسة، تضمن المحور الأول (08) أسئلة ابتداء من السؤال رقم 01 إلى السؤال رقم 08.

**المحور الثاني:** تضمن دوافع المرأة لخلق مؤسسة اقتصادية تضي عليها صفة المرأة المقاول، وقد اشتمل هذا المحور ستة (06) أسئلة ابتداء من السؤال رقم 9 إلى السؤال 14.

**المحور الثالث:** تضمن بحث الخصائص السوسيو - ثقافية المتعلقة بالمرأة المقاول، وقد اشتمل هذا المحور أربع (04) أسئلة رئيسية ابتداء من السؤال رقم 15 إلى غاية السؤال رقم 18. مع الإشارة انه تفرع عن السؤال رقم 17 سؤالين فرعيين وعن السؤال رقم 18 ثلاث أسئلة فرعية.

**المحور الرابع:** تضمن بحث مستوى الثقافة الاقتصادية التي تمتلكها المرأة والتي كثيرا ما تساعد في سيرورة خلق مؤسستها الاقتصادية. اشتمل هذا المحور ستة (06) أسئلة ابتداء من السؤال رقم 19 إلى السؤال رقم 24.

**المحور الخامس:** تضمن بحث الجوانب البنائية المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية النسوية محل الدراسة، والتي شكلت في الوقت نفسه مواصفات عينة الدراسة. اشتمل هذا المحور 17 سؤال ابتداء من السؤال رقم 38 إلى غاية السؤال رقم 54.

**المحور السادس:** تضمن بحث مختلف العمليات التنظيمية المتعلقة مثلا بطرق التوظيف، الاتصال، اخذ القرار، الحوافز الموجودة بالمؤسسات الاقتصادية النسوية محل الدراسة، اشتمل هذا المحور 17 سؤال ابتداء من السؤال رقم 38 إلى غاية السؤال رقم 54.

**المحور السابع:** تضمن بحث المؤسسات محل الدراسة في علاقتها مع البيئة الخارجية بمختلف أطرافها وفعاليتها ضم هذا المحور 16 سؤال، ابتداء من السؤال رقم 55 إلى السؤال رقم 70.

#### 4. أسلوب معالجة البيانات:

بعد الحديث عن مختلف الأدوات المكرسة لجمع البيانات، تأتي الضرورة في هذا المقام لمراجعة هذه البيانات المحصل عليها ميدانيا، والشروع في عملية معالجتها. وقد تضمن ذلك:

- تفرغ البيانات وتصنيفها وحساب النسب المئوية.
- بناء جداول ثنائية، مركبة تجمع أكثر من متغير، بما يخدم الإجابة عن تساؤلات البحث.
- تنظيم البيانات الإحصائية و تلخيصها في جداول تكرارية و تمثيلها بيانيا في شكل توزيعات تكرارية للبيانات الميدانية.
- تمت الاستعانة ببعض أدوات الإحصاء الوصفي لتلخيص و عرض البيانات الميدانية عبر مجموعة من وسائل العرض البياني التي اشتملت على بناء مدرجات تكرارية Histogramme، المنحنيات التكرارية، الدوائر البيانية، و غيرها من أساليب العرض البياني التي تساهم و بفعالية كبيرة في عرض البيانات، و إعطاء فكرة سريعة عنها.
- اللجوء إلى بعض الأساليب الإحصائية، حساب المتوسطات الحسابية، استخدام مقاييس الارتباط التي تبين درجة الارتباط و العلاقة القائمة بين متغيرين، و قد تم استخدام معامل الارتباط

## الفصل الخامس: منهجية البحث ومجال الدراسة

الخطي لبيرسون، كذلك تمت الاستعانة باستخدام اختبارات مربع كاي للاستقلال و التجانس .  
- تحليل استجابات النساء المقاولات اللواتي يشرفن على إدارة وتسيير هذه المؤسسات محل  
الدراسة بغية الوقوف على خصائص ومميزات المؤسسات وكذا خصائص هذه الفئة "النساء  
المقاولات".

### ثانيا: مجال الدراسة.

يعبر عن الفضاء الذي تمت فيه الدراسة الميدانية المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية النسوية،  
ويندمج ضمن هذا المجال العام ثلاث مجالات أو حقول فرعية:

- 1- المجال الجغرافي
  - 2- المجال البشري
  - 3- المجال الزمني
- ### 1/ المجال الجغرافي:

توجد المؤسسات الاقتصادية النسوية موضوع الدراسة بإحدى أهم كبريات المدن الجزائرية  
يتعلق الأمر بولاية عنابة الواقعة إلى أقصى الشمال الشرقي لدولة الجزائر وهي مدينة تاريخية أسسها  
الفينيقيون وحكمها الرومان وأطلقوا عليها اسم "هيوريجيوس" وفي القرن السابع الميلادي أصبحت  
عنابة تحت الحكم العربي الإسلامي في مدينة هامة وميناءا تجاريا نشطا ثم استولى الاسبان عليها في  
القرن السادس عشر، ثم الفرنسيون عام 1832 إلى أن نالت كبقية مدن الجزائر استقلالها عام 1962.  
ومن أبرز معالم عنابة المسجد الكبير والكاتدرائية القديس أوغسطين. وعلى مرتفعات عنابة توجد حاليا  
مرافق سياحية تضم منتجعا للاستجمام وممارسة الرياضة.

وتعتبر عنابة اليوم مركزا تجاريا وصناعيا هاما حيث يوجد بها مجمع الحديد والصلب،  
مصانع لتسييل الغاز وتكرير النفط، بالإضافة إلى عدد معتبر من المؤسسات الاقتصادية الخاصة ممثلة  
في القطاع الخاص الذي لاقى استقطابا كبيرا من طرف هذه المدينة بهياكلها الاقتصادية، بطابعها  
الاقتصادي التجاري وبتركيبتها البشرية المميزة إذ تحتل ولاية عنابة المرتبة العاشرة (10) على  
المستوى الوطني بعدد مؤسساتها الاقتصادية الخاصة المقدر ب: 8130 مؤسسة سنة 2008 مقابل  
7219 مؤسسة سنة 2007 أي بزيادة قدرها 12.61% كما يوضحه الجدول التالي:

### جدول (15): التوزيع الولائي المرتب تنازليا حسب كثافة المؤسسات الخاصة.

الولايات	عدد المؤسسات 2007	عدد المؤسسات 2008	الزيادة %
الجزائر	35296	38096	7.93
وهران	18363	19643	6.97
تيزي وزو	16045	17840	11.19
بجاية	12588	14009	11.29
سطيف	12289	13555	10.30

الفصل الخامس: منهجية البحث ومجال الدراسة

12.53	11526	10243	تبيازة
8.97	10876	10000	بومرداس
10.24	10243	9291	قسنطينة
9.53	10240	9349	بليدة
12.61	8130	7219	عنابة
18.95	167039	152716	باقي الولايات

المصدر: نشرية المعلومات الاقتصادية تصدر عن وزارة المؤسسات الصغيرة و

المتوسطة، الجزائر العاصمة، رقم: 14، 2008

وفي سبيل تنفيذ الإستراتيجية الوطنية المعتمدة من طرف الدولة لتدعيم المبادرات الفردية في خلق الشغل الذاتي وترقية القطاع الخاص ممثلا في عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقد اتخذت الحكومة إجراء أساسيا يقضي بضرورة إنشاء مديريات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية على مستوى كل ولاية، وذلك عملا بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 442/03 المؤرخ في 29 نوفمبر 2003. وقد تم تنصيب مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية عنابة رسميا بتاريخ 21 سبتمبر 2004 من طرف الوزير المكلف بالقطاع. تتواجد حاليا المديرية بالطابق الأرضي لغرفة التجارة والصناعة سييوس، بتعداد 13 إطار.

تتولى المديرية القيام بمجموعة المهام أبرزها<sup>(1)</sup>:

\* مرافقة المستثمرين في انجاز مشاريعهم قصد الاستفادة من آليات الدعم التي وضعتها الدولة وكذا التدخل لدى الإدارات والهيئات التي لها علاقة بالاستثمارات لحل المشاكل التي تعترضهم أثناء انجاز مشاريعهم.

\* وضع محضنة للمؤسسات لصالح الطلبة المتخرجين والحاملين لأفكار مشاريع.

\* توفر المعلومة الإحصائية المتعلقة مثلا بتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعدد المقاولين... الخ. وهو ما من شأنه أن يساعد الباحثين والدارسين المهتمين بعالم المؤسسات والمقاولات.

وبالنسبة لهذه الدراسة فقد تم اللجوء إلى هذه المديرية- باعتبارها هيئة رسمية تتواجد بل أقول حتى تشكل جانبا هاما من المجال الجغرافي لهذا البحث - المتضمنة عددا من المعلومات الإحصائية حول هذا القطاع على المستوى المحلي لمدينة عنابة، وهو أمر ضروري لإثراء هذه الدراسة.

## 2/ المجال البشري:

يعبر عن المؤسسات الصغيرة الخاصة أو ما اصططلحت الدراسة على تسميتها بالمؤسسة الاقتصادية الخاصة المتواجدة على مستوى مدينة عنابة، مهما كانت طبيعة إنشاء هذه المؤسسات أو

<sup>1</sup>- للإطلاع أكثر حول هذه المهام يمكنك الرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 03-442 المؤرخ في 5 شوال عام 1424 الموافق 29 نوفمبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مصالح خارجية في وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية والمحددة لمهامها وتنظيمها.

## الفصل الخامس: منهجية البحث ومجال الدراسة

مدة إنشائها المهم تواجدتها في إطار المجال الجغرافي لعنابة، وأن تكون مسيرة من طرف المرأة فهي المالكة الوحيدة بدون أي شريك لهذه المؤسسة المصرح بها، والمعلن عن طبيعة نشاطها لدى مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

باعتبار أن مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية عنابة - مثل باقي ولايات الوطن حديثة النشأة باشرت أعمالها خلال سنة 2005 فإن الإحصائيات التي توفرها تتعلق بسنوات 2006-2007-2008، لا يعني ذلك أنها تضم فقط المؤسسات التي تم إنشاؤها خلال هذه الفترة، قد يكون تم خلق المؤسسة سنة 2002، وصرح بها مسيرها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS، لكن قام بعملية تسجيل على مستوى المديرية باعتبارها الهيئة التي تجمع وتتكلف بهذا النسيج المؤسساتي لدرجة أن اسم المديرية اشتق من اسم المؤسسات التي تضمها.

وقد بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المصرح بها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS والمضبوطة بتاريخ 31 ديسمبر 2008 بلغ العدد 8354 مؤسسة تشغل 47406 عامل، جاء تطور هذه المؤسسات خلال الثلاث سنوات الماضية كما يوضحه الجدول التالي :

### جدول(16): تطور عدد المؤسسات ص.و.م لولاية عنابة (2006-2008).

عدد العمال	عدد المؤسسات ص.و.م	السنوات	
26373	3323	سداسي (1)	2006
28245	3996	سداسي (2)	
38814	6719	سداسي (1)	2007
42714	7443	سداسي (2)	
45397	7900	سداسي (1)	2008
47406	8354	سداسي (2)	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الإحصائيات مديرية م.ص.و.م لولاية عنابة، 2009.

تعكس أرقام هذا الجدول تطورا واضحا في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من سنة لأخرى، ويفسر هذا الارتفاع إقبال الكثير من الأشخاص على تأسيس مشاريع خاصة بهم والأهم التصريح بها، فقد بلغ العدد 3996 مؤسسة مصرح بها خلال سنة 2006 بينما وصل إلى 8354 مؤسسة سنة 2008 أي بزيادة 4358 مؤسسة خلال فترة سنتين.

وللتفصيل أكثر في شكل هذه المؤسسات اعتمادا على معيار عدد العمال اتضح أن أغلبها من صنف المؤسسات المصغرة التي توظف من 01-09 عمال بلغ عددها 7649 بما يعادل نسبة 91.56% أما المؤسسات الصغيرة فبلغت نسبتها 07.03% وعادت أضعف نسبة تمثيل 01.40% للمؤسسة المتوسطة التي توظف من 50 إلى 250 عامل كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (17): أشكال المؤسسات ص.و.م لولاية عنابة خلال سنة 2008.

شكل المؤسسة	عدد المؤسسات	%
01-09 (مصغرة)	7649	91.56
10-49 (صغيرة)	588	07.03
250-50 (متوسطة)	117	01.40
المجموع	8354	100

المصدر: مديرية م.ص.و.م عنابة - 2009.

وقد جاء توزيع هذه المؤسسات على عدد من الشعب احتل فيها قطاع الخدمات الصدارة ب: 59.81%، معلوم أن قطاع الخدمات يضم (النقل والاتصال تجارة، فندقية، مطاعم..... الخ وهي من القطاعات التي تلقى إقبالا كبيرا لأن الاستثمار فيها مضمون بنسب عالية. أما قطاع البناء والأشغال العمومية احتل المرتبة الثانية بنسبة 17.85% وهو من القطاعات التي تستقطب يد عاملة كبيرة، ثم الصناعة بنسبة 13.32%، وتضم أساسا الصناعة الغذائية، الجلد، البلاستيك، الخشب.... الخ وأضعف نسبة احتلها قطاع الفلاحة والصيد البحري، إذ بلغ عدد مؤسساته 750 مؤسسة كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول(18): توزيع المؤسسات حسب شعب النشاط

الشعب/القطاع	عدد المؤسسات	%
خدمات	4997	59.81%
بناء وأشغال عمومية	1492	17.85%
صناعة	1113	13.22%
خلاصة وصيد بحري	750	08.97%
خدمات ذات صلة بالصحة	02	00.02%
المجموع	8354	100%

المصدر: مديرية م.ص.و.م عنابة، 2008.

بقي أن نشير إلى أن العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتواجدة بالمجال الجغرافي لمدينة عنابة يقدر ب: 8354 مؤسسة، حصة القطاع العمومي تقدر ب: 224 مؤسسة أي ما يعادل نسبة 2.68% وهي نسبة ضعيفة جدا، لم يتم إدراجها ضمن مجال الدراسة لأن هذا يتنافى مع خصوصية الموضوع الذي يبحث في المؤسسات الخاصة، وبالتالي نقوم بعملية طرح.

$$.8130 = 224 - 8354$$

## الفصل الخامس: منهجية البحث ومجال الدراسة

تتصل على 8130 مؤسسة صغيرة، ومتوسطة خاصة، احتلت منها نسبة المؤسسة النسوية ما يعادل 250 مؤسسة. مهم جدا الإشارة أن هذا العدد لا يعكس الواقع بكل صدق وموضوعية، فغالبا ما تكون المرأة هي المالكة الشكلية لهذه المؤسسة لكن وجودها غائب تماما في عملية الإدارة والتسيير. وعليه يصبح مجتمع الدراسة المعبر عنه ب:  $N=250$  مؤسسة تم اختيار عينة هذه الدراسة المعبر عنها ب:  $n$  وفقا لنسبة مئوية قدرت ب: 24% فأصبح لدينا:

$$n = \frac{N \times 24\%}{100\%}$$
$$n = \frac{250 \times 24\%}{100\%}$$
$$n = 60$$

وعليه تصبح الدراسة تضم 60 مفردة من المؤسسات الاقتصادية النسوية

### 3/ المجال الزمني:

إن الحديث عن المجال الزمني الذي تمت خلاله هذه الدراسة في جانبها الميداني بدءا بالخرجات الميدانية الأولى الاستطلاعية يستوجب من الناحية المنهجية تقسيم هذا المجال إلى مرحلتين زمنيتين، على أن هذا التقسيم نظري، تجريدي، الواقع يعبر عن وجود تداخل بين المرحلتين.

**المرحلة الأولى:**

تعتبر عن الفترة التي انطلقت فيها الدراسة، تم خلالها اللجوء إلى الهيئة الرسمية المخولة قانونيا بالإشراف على هذا القطاع، فكانت الانطلاقة مع مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية عنابة، ثم اللقاء مع المدير ومختلف الإطارات الذين ابدوا جميعهم وعلى رأسهم المدير الولائي قبول مساعدتنا وتزويدنا بالمعلومات الضرورية. كان ذلك تقريبا في نهاية شهر جوان 2007، جاء اختيار هذه الفترة متعمدا لأنه يوافق العطلة الصيفية في الجامعة، مما يعني نوعا من التفرغ والحصول على وقت أكبر فكان التردد المستمر على المديرية والاطلاع على مختلف التقارير والنشريات وطريقة إعدادها في الأساس بناء على أرقام وإحصائيات من مختلف الجهات، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، المركز الوطني للسجل التجاري CNRC، ثم يتم تجميعها بطريقة خاصة ليتم إصدارها في آخر مرحلة.

وإذا أردنا أن نبحت عن تقييم زمني لهذه المرحلة كونها المرحلة الضرورية للحصول على المعلومات المتعلقة بمجتمع الدراسة، فيمكن تقسيم هذه المرحلة في حد ذاتها إلى فرعين:



أولاً:

انطلقت العملية في أواخر جوان 2007 ودامت تقريبا شهرين تم الحصول فيها على المعطيات الإحصائية، كذلك عناوين المؤسسات المشكلة لعينة الدراسة حتى تتم زيارتها وإجراء التطبيق الأولي للاستمارة التجريبية.

ثانياً:

تمت مؤخرا خلال شهر فيفري 2009 دامت تقريبا 20 يوم، جاء اختيار الفترة لأسباب تتعلق بتواجدي في الجزائر قصد الحصول على الإحصائيات المتعلقة بسنة 2008، خلال هذه المرحلة تم الضبط النهائي للأرقام المتعلقة بمجتمع الدراسة.

المرحلة الثانية:

هي الفترة التي تم خلالها النزول إلى الميدان، استغرقت أربعة أشهر لكن ليس بشكل تواصلٍ إذ جاءت هذه المرحلة مقسمة إلى مرحلتين فرعيتين:

أولاً:

تمت خلال شهري جويلية وسبتمبر لسنة 2008، أين تمت الخرجات الأولى، فيها تم التقدم وزيارة العديد من المؤسسات الاقتصادية الخاصة التي تديرها نساء، كان الأمر جد صعب لأن هذه المؤسسات تتوزع عبر كامل الولاية، لا يقتصر وجودها فقط على المدينة، أحيانا تكون المؤسسات في مناطق صناعية منعزلة عن المناطق الحضرية، وهو ما شكل كثيرا من الخطر. والصعب أو الغريب في الأمر انه في كثير من الحالات نجد المؤسسة باسم المرأة أي أنها المالكة القانونية ولكن الميدان كشف لنا كثير من الخبايا، من اللامرئيات، مؤسسة قانونيا باسم المرأة، لكن تسييرها وإدارتها ترجع للزوج، للابن، للأخ، لأي قريب رجل، الأمر الذي عانينا منه كثيرا، فبعد مسيرة بحث عن عنوان المؤسسة نصطدم بأن المسير هو رجل، وهذا أمر لا يخدم إطلاقا الدراسة التي تبحث عن المؤسسة التي تمتلكها وتسييرها فعليا امرأة. المهم أن عملية البحث تواصلت وتمكنا من الاتصال بعدد من المؤسسات، أو بالأحرى بعدد من النساء المقاولات المشرفات على هذه المؤسسات، في كل مرة كنا نشرح للمرأة المقاوله طبيعة الموضوع والهدف منه، تلقينا ردود فعل ايجابية من معظم النساء خصوصا وأنا اعتمدنا على العلاقات الشخصية ذات الطبيعة اللارسمية في الاتصال بهن، زرن مؤسساتهن، أبدين تجاوبا وقبولا في إجراء مقابلة بحث فكان تطبيق استمارة تجريبية مع عدد منهن. ولكن بقيت نسبة ضعيفة اعتذرت وتحجبت بعامل الوقت وأبدت رفضا في الكشف عن أسرار المؤسسة -على حد تعبيرها- خصوصا وان عددا كبيرا من العمال غير مصرح بهم.

ثانياً:

هذه المرحلة جاءت كاستجابة لمقتضيات العملية البحثية خاصة الميدانية التي لم نتمكن من إنهاؤها في الفترة السابقة (جويلية/سبتمبر 2008) نتيجة ظروف استدعت انتقالنا إلى فرنسا ابتداء من

شهر أكتوبر 2008 ، كان ذلك في إطار منحة طويلة الأجل استغرقت مدة سنة كاملة لكن اضطرت للمجيء إلى الجزائر، وقضاء مدة 50 يوم (ابتداء من 09 فيفري إلى غاية 30 مارس 2009) لمواصلة المقابلات الميدانية وإتمام ما تبقى من استمارات المقابلة مع النساء المقاولات، وبهذه الطريقة تمكنا من استكمال الجانب الميداني، وبعده مباشرة في 30 مارس 2009 انتقلنا مرة أخرى إلى فرنسا ، وهناك قمت بتفريغ البيانات وتحليلها.

### ثالثا: عينة الدراسة.

#### 1. كيفية اختيارها:

تشكل عملية تصميم العينة واختيارها بشكل علمي منسجم مع المقاربة المنهجية المعتمدة إحدى الدعائم الأساسية للبحث السوسيولوجي، التي تعني الباحث عن القيام بالحصر الشامل لمجتمع الدراسة، لأن هذا يقتضي تجنيد العديد من الموارد البشرية والوسائل المادية واستغراق فترة زمنية طويلة، لذلك كانت من أبرز الصعوبات التي تعترض الباحث السوسيولوجي مشكل تحديد العينة التي يجري عليها البحث.

بالنسبة لهذه الدراسة التي اتخذت موضوع المؤسسة الاقتصادية النسوية، أي كل ما يندرج في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمتلكها وتسيرها بالضرورة امرأة، وبما أن مجتمع الدراسة يشتمل على هذه المؤسسات، بمعنى التي ترجع ملكيتها بالضرورة إلى المرأة أما مسألة التسيير فتتعلق بواقع هذه المؤسسة، والذي لا يمكن الكشف عنه إلا من خلال القيام بالدراسة الميدانية. انطلاقا من هذا الاعتبار كان لزاما علينا اعتماد عينة عشوائية بسيطة أي انتقاء واختيار من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية، ولكن عبارة النسوية قد تترجم فقط في الجانب النظري على مستوى الملكية، في حين أن الدراسة تركز على المؤسسة النسوية في جانبها النظري (الملكية القانونية) والعملية (تسيير المؤسسة وإدارتها). تم الحصول على عينة الدراسة من مجتمع المؤسسات الاقتصادية النسوية المتواجدة على مستوى عنابة في ضوء متغيرات أساسية، أو شروط محددة تعلق ب:

1. الاستقلالية الخاصة، بمعنى أن هذه المؤسسات ليست عمومية من جهة، وأنها مؤسسة فردية تتعلق بشخص واحد هو المرأة، ليست شركة تضامن مثلا.
2. هذه المؤسسات - التي تدرج في إطار العينة يشترط فيها أن تكون المرأة هي المديرية المسيرة، بمعنى أنها لا تفوض سلطة إشراف وتسيير هذه المؤسسة لأحد الأشخاص سواء كانوا أقارب أو أجنب.
3. الملكية القانونية، إذ يشترط أن تحظى المرأة بالملكية الخاصة لهذه المؤسسة بموجب وثائق وعقود قانونية، ومع ذلك فلا يمكن الاعتماد المطلق على معيار الملكية القانونية، كثير من

المؤسسات من الناحية الإدارية القانونية باسم المرأة، ولكن الميدان، يكشف أن المرأة غائبة تماما عن المؤسسة، فملكيتها صورية، شكلية.

## 2. مواصفات العينة:

انطلاقاً من المرجعية الفكرية التي تعتمدها الدراسة في بحث المؤسسة الاقتصادية النسوية معتبرة إياها وحدة اجتماعية ذات طبيعة اقتصادية تتميز بالاستقلالية المالية، تستند إلى تنظيم بيروقراطي يقوم على مجموعة من المبادئ التنظيمية أو ما يعبر عنه بتقنيات التنظيم، وتتميز بانفتاحها على بيئتها الخارجية، ولكن قبل كل هذا فهي تتمتع بمجموعة خصائص بنائية أو ستاتيكية تختلف في أبعادها عن المميزات البنائية للمؤسسات الكبرى، وهو ما يؤكد Marchesnay في أبحاثه عن المؤسسات الصغيرة قائلاً:

«La recherche en PME permet de faire apparaitre concrètement, visiblement aux yeux de l'observateur ce qui est caché, difficile à saisir et à interpréter dans les organisation de grandes dimension»<sup>(1)</sup>

فقد اعتمدت الدراسة في بحث خصائص هذه العينة ومواصفاتها عدد من المؤشرات تعلقت مثلاً ب: شكل هذه المؤسسات المدروسة، عمرها، طبيعة نشاطها، مصادر تمويلها، وغيرها من المميزات التي جاءت مبنية على التحولات في:

## 1/ شكل المؤسسات وعمرها:

جدول (1): شكل المؤسسات النسوية محل الدراسة وعمرها.

المجموع	من 7 سنوات فما فوق		من 5 إلى أقل من 7 سنوات		من 3 إلى أقل من 5 سنوات		أقل من 3 سنوات		عمر المؤسسة	شكل المؤسسة
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	54	29.62	16	14.81	08	31.48	17	24.07	13	مصغرة
100	06	50	03	16.66	01	16.66	01	16.66	01	صغيرة
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	متوسطة
100	60	31.66	19	15	09	30	18	23.33	14	المجموع

يجمع هذا الجدول متغيرين أساسيين لبحث مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية، يتعلق الأول بعمر هذه المؤسسات والثاني بشكلها، مع التذكير أن اعتماد هذا التصنيف المتعلق بشكل المؤسسة جاء موافقاً

<sup>1</sup> - Marchesnay. M: «PEM, stratégie et recherche» revue Française de gestion ,opcit,p17

لما ذهب إليه المشرع الجزائري، معتمدا في ذلك على عاملين: رقم العمال وعدد العمال. اكتفت هذه الدراسة بمتغير عدد العمال أمام تحفظ العديد من النساء الإدلاء برقم أعمال مؤسساتهن. ولبحث إمكانية وجود علاقة قائمة بين شكل المؤسسة وعمرها تم اللجوء إلى تطبيق معادلة معامل الارتباط الخطي لبيرسون الملخصة في الصيغة الآتية:

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right) \left( \sum_{i=1}^n y_i \right)}{\sqrt{\left[ n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[ n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}}$$

بالتعويض في المعادلة نجد:

$$r = \frac{2x28291 - (14x18x9x19)}{\sqrt{\left[ 2x170 - (14)^2 \right] \left[ 2x290 - (18)^2 \right] \left[ 2x65(9)^2 \right] \left[ 2x265 - (19)^2 \right]}}$$

تترجم قيمة r المقدرة بـ: 0.77 عدم وجود علاقة إيجابية قائمة بين شكل المؤسسة وعمرها، بمعنى أن عمر المؤسسة مهما كان كبير لا ينتج بالضرورة شكل مؤسسة كبيرة أو متوسطة، مما يتيح إمكانية القول:

- يغلب على معظم المؤسسات محل الدراسة شكل المؤسسة المصغرة التي يتراوح عدد عمالها من 01-09 ويتوزع عمرها ضمن الفئات:

- فئة أقل من 3 سنوات بنسبة 24.07%، فئة من 5 إلى أقل من 7 سنوات بنسبة 14.81%، فئة من 7 سنوات فما فوق بنسبة 29.62% وعادت أكبر نسبة للفئة من 3 إلى أقل من 5 سنوات بنسبة 31.48%.

- يحتل شكل المؤسسة الصغيرة التي توظف من 10-49 شخص المرتبة الثانية، عمرها يتراوح من 7 سنوات فما فوق بنسبة 50%، وقد بينت الدراسة الميدانية التي أن هذا الشكل عادة ما يكون سائد في المؤسسات التي تختص بأشغال البناء، أو بعض المنتجات المتعلقة بمواد البناء، مواد التنظيف، تديرها فئة نساء يتراوح عمرها من 40 سنة فما فوق، البعض منهن شغلن مناصب عليا في قطاع الدولة بما فيها منصب مدير لشركة صناعية مثل ما كان الحال مع إحدى النساء التي كانت مديرة لشركة بناء ثم أسست مشروعها الخاص في نفس قطاع البناء وتحصلت سنة 2004 على جائزة أحسن امرأة سيدة أعمال في الصناعة.

- لم ترد أي حالة مؤسسة من مؤسسات الدراسة التي يمكن إدراجها في شكل المؤسسة المتوسطة التي توظف من 50 إلى 250 عامل، ويمكن تفسير ذلك بمحدودية رأسمال هذه المؤسسات

وطبيعة المشاريع التي تقدم عليها، والتي لا تتطلب في الغالب أعداد هائلة من اليد العاملة. وهناك ملاحظة هامة تم استقاؤها من الميدان تؤكد أن عدد من هذه المؤسسات بغض النظر على شكلها (مصغرة، صغيرة، متوسطة) تلجأ إلى توظيف عمالها في إطار عقود عمل محددة المدة، وتتكفل الدولة بتسديد أجورهم طيلة فترة العمل، للإشارة أن هذا الأسلوب اعتمدته الدولة في أحد برامجها التشغيلية (عقود ما قبل التشغيل) الموجهة لفائدة الشباب، فهي من جهة تضمن للشباب الباحثين عن فرص عمل مناصب شغل ولو بصورة مؤقتة، في الوقت نفسه تقدم مساعدة لأصحاب المشاريع الخاصة بتوفيرها يد عاملة (مؤهلة/غير مؤهلة) تتحمل الدولة تكاليف أجورها.

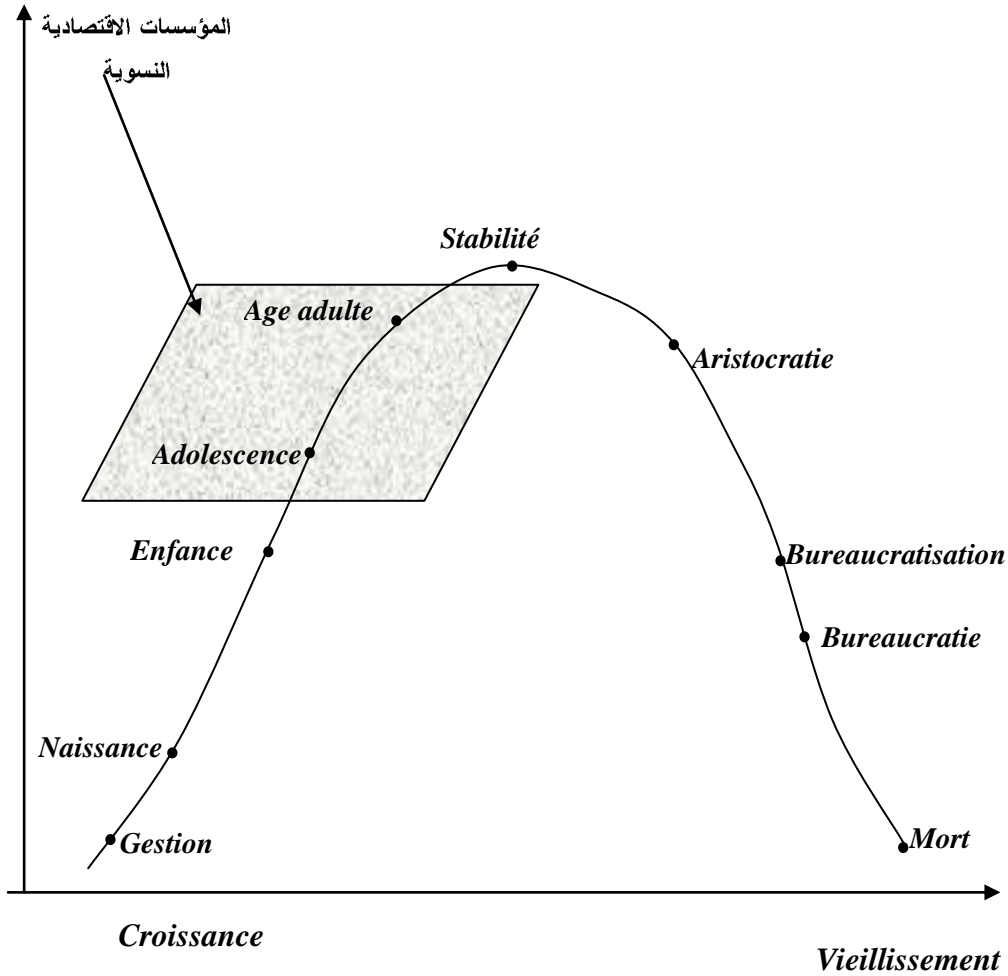
ما يمكن استنتاجه:

\* معظم المؤسسات النسوية المشكلة لوحدات الدراسة تندرج ضمن صيغة المؤسسة المصغرة (01-09 عمال)، وذلك بغض النظر عن عمرها أي سنة تأسيسها، ويبدو أن حجم المؤسسات الخاصة التي تديرها المرأة متشابه بين كل الدول تقريبا، ففي دراسة كندية<sup>(1)</sup> أعدتها مجموعة باحثين توصلوا من خلالها أنه من بين 2.3 مليون شخص يعمل عمل خاص مستقل، يوجد من 780.000 نساء، وأنه في العشرية الممتدة من 1991-2001 ارتفع عدد النساء اللواتي يقدمن على تأسيس مؤسسات خاصة بهن إذ وصل العدد 43%، غير أن 85% من هذه المؤسسات هي مؤسسات مصغرة تشغل أقل من 05 عمال وتنشط أساسا في قطاع الخدمات.

\* تندرج أغلب المؤسسات في المجال العمري أقل من 7 سنوات فما فوق مما يعني أن المقابلة النسوية في الجزائر تشكل ظاهرة فنية، حديثة مازالت شابة، لم تصل إلى مراحل الشيخوخة يمكن حصرها في مجال عمري محدد بدقة تناوله الباحث Ichak ADIZES في مقاربتة لمختلف المراحل العمرية التي تمر بها المؤسسة - والشكل الموالي يوضح ذلك.

<sup>1</sup> - Brown, Doyle, Louis: «Women entrepreneurs in canada», étude produite par l'université Mount saint Vincent pour la banque de développement du canada, 2002.

شكل (20): مراحل حياة المؤسسة في طرح Ichak Adizes .  
« Le cycle de vie de l'entreprise »



**Source:** Adizes, les cycles de vie de l'entreprise-diagnostic et thérapie, les éditions d'organisation, Paris, 1981 cité par Verstraet Thierry, Saporta Bertrand ; création d'entreprise et entrepreneuriat, édition de l'ADREC, Paris, Janvier, 3006.

2/ طبيعة نشاط المؤسسات الاقتصادية النسوية.

جدول (2): طبيعة نشاط المؤسسة وعلاقته بالمستوى التعليمي للمرأة.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		المستوى التعليمي للمرأة	طبيعة النشاط
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	30	90	27	6.66	02	3.33	01	خدمات	
100	25	56	14	40	10	04	01	صناعة	
100	03	100	03	-	-	-	-	بناء وأشغال عمومية	
100	02	100	02	-	-	-	-	فلاحة وصيد بحري	
100	60	76.66	46	20	12	12	02	المجموع	

قبل الشروع في تحليل هذا الجدول من المهم الإشارة إلى أنه تم حذف المستويين التعليميين المتعلقين بالابتدائي وبدون تعليم بناء على النتائج الواردة في الجدول رقم (33) والتي أكدت أن المستويات التعليمية للنساء صاحبات المؤسسات المدروسة تتراوح أساسا بين متوسط، ثانوي، جامعي.

اعتمادا على نتائج الجدول الموضح أعلاه يتضح أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تم إنشاؤها تتدرج في قطاع الخدمات، وتتفاوت نسبها باختلاف المستويات التعليمية لفاعلها المؤسس (المرأة). فيما يتعلق بالفئة التي لها مستوى جامعي فالنسبة كانت ممثلة ب: 90% . مع الإشارة إلى أن ارتفاع هذه النسبة جاء موافقا للعدد الكلي المقدر ب: 46 من أصل 60 أما بقية النسبة المقدر ب: 9.99% فجاءت موزعة بين الفئة التي لها مستوى متوسط بنسبة 3.33%، والفئة التي لها مستوى ثانوي بنسبة 6.66%، ويمكن تفسير هذا الإقبال على مجال الخدمات باعتباره من القطاعات التي لا تتطلب رأسمال كبير، ولا يد عاملة كثيرة ولكنها في الوقت نفسه مربحة اقتصاديا، تعرف رواجاً كبيراً ليس فقط على المستوى المحلي لمدينة عنابة، ولكن على مستوى كل أنحاء الجزائر لما تتمتع به من امتيازات في توفير عدد معتبر من الخدمات للأفراد وحتى للمؤسسات، ما يجعل النجاح فيه مضمون، وكثيراً ما تجهز المؤسسات التي تنشط في هذا المجال بأعداد كبيرة من أجهزة الإعلام الآلي.

بالنسبة للمؤسسات محل الدراسة، سجلت الدراسة الميدانية نوع من التنوع في دائرة الخدمات حسب مستوى المرأة التعليمي، إذ تبين ميل النساء ممن لهن مستوى جامعي إلى تأسيس مشاريع في قطاع الخدمات تتوافق مع طبيعة التخصص والشهادة التي تتوفر لديها، فتم رصد حالات لمؤسسات تنشط في قطاع السياحة والأسفار، الأعمال العقارية الوكالات الإعلامية والإشهارية، مؤسسات متخصصة في دراسة المشاريع وإعداد الحسابات الاقتصادية، في المقابل اتضح بأن المؤسسات التي تديرها نساء لهن مستوى متوسط تميل عادة إلى مشاريع خدماتية بسيطة تتعلق بالفندقية البسيطة، الإطعام والتجارة، في حين سجلت نزعة قوية لفئة النساء من مستوى ثانوي إلى تأسيس مشاريع يغلب عليها الطابع الصناعي بنسبة 40% مقابل 56% ممن لهن مستوى جامعي و4% ممن لهن مستوى متوسط، ويتضمن قطاع الصناعة حسب عينة المؤسسات المدروسة صناعة مواد غذائية خاصة العجائن، صناعة مواد التنظيف، مواد التبييض، صناعة بعض مواد البناء، أما بالنسبة لقطاع البناء والأشغال العمومية الذي طالما كان حكراً على الرجال، فقد تم تسجيل حالات ولكنها قليلة لنساء ينشطن في هذا المجال، اختصاصهن هندسة معمارية، هندسة مدنية، يقمن بإعداد مخططات مشاريع من منطلق أنهن مهندسات ثم يقمن بالنزول إلى الميدان والإشراف على تنفيذها.

يؤكد هذا التحليل وجود نوع من التقارب بين مستوى المرأة التعليمي وطبيعة نشاط مؤسستها، غالباً ذوات المستوى الجامعي يبحثن عن استمرار وتوظيف لمؤهلاتهن، فيلجأن إلى مشاريع تتوافق مع

## الفصل الخامس: منهجية البحث ومجال الدراسة

الاختصاص، الأمر الذي لا يسجل بالضرورة عند بقية المستويات، لكن هذا لا ينبغي أن يوقعنا في فخ التكهن بمستوى المرأة التعليمي انطلاقاً من طبيعة نشاط مؤسستها.

إن ما يمكن التركيز عليه واستخلاصه بعد تحليل هذا الجدول هو استقطاب وتصدر مجال الخدمات قائمة نشاطات المؤسسات التي تخلقها المرأة، وذلك لأنه يتوافق إلى حد بعيد مع طبيعة المرأة أو بالأحرى مع خصوصيات الأدوار التي أسندت إليها والبعيدة عن مجالات الصناعات المقاولات الثقيلة، الصيد البحري وأيضا عن مجال البناء والأشغال العمومية ما عدا بعض الحالات الاستثنائية التي صادفتها الدراسة

ويؤكد الباحثان Hircin et Peters بأن طبيعة نشاط المؤسسة تختلف تبعا لجنس مؤسسها (صاحبها)

« La nature de l'activité exercée défère selon que l'entreprise est créée par un homme ou une femme »<sup>(1)</sup>.

فالنساء لديهن نزعة لخلق مؤسسات في مجالات لها علاقة بالخدمات، التجارة بالتجزئة، الوكالات باختلاف مجالاتها (فندق، سياحة وغيرها،) أما الرجال فليلجئوا عادة لقطاع الصناعة والبناء، مع الإشارة أن قطاع الخدمات اليوم يمثل أكثر القطاعات ديناميكية في خلق مناصب شغل، ففي الاقتصاد الأوروبي مثلا كان قد وظف حوالي 55 مليون شخص سنة 2001، أو بما يعادل 55% من التشغيل الكلي للاقتصاد في الاتحاد الأوروبي. فحسب تقرير أعدته اللجنة الأوروبية سنة 2003 كشفت خلاله أن أغلب مؤسسات القطاع هي مؤسسات صغيرة و متوسطة تمثل 33% من التشغيل الكامل لقطاع الخدمات في الاتحاد الأوروبي مقابل 18% في الصناعة.

3/ مصادر تمويل المؤسسات الاقتصادية النسوية.

جدول(3): مصادر تمويل المؤسسة وعلاقتها بالوظائف السابقة للمرأة.

المجموع		أخرى		إطار لدى الدولة		طالبة جامعية		بطالة		الوظيفة السابقة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	15	46.66	07	40	06	13.33	02	—	—	مصادر التمويل
100	06	—	—	—	—	83.33	05	16.66	01	رأسمال شخصي
100	04	—	—	75	03	—	—	25	01	+ قرض عائلي
100	04	—	—	75	03	—	—	25	01	رأسمال شخصي
100	35	—	—	—	—	17.14	06	82.85	29	+ قرض بنكي
100	35	—	—	—	—	17.14	06	82.85	29	رأسمال شخصي
100	60	11.66	07	15	09	21.66	13	51.66	31	+ قرض ANSEJ
100	60	11.66	07	15	09	21.66	13	51.66	31	المجموع

<sup>1</sup> - Hisrich, R,D et Peter ,M.P : entrepreneurship: lancer élaborer et gérer une entreprise, édition Economica, Paris 1991, P61.



يبحث الجدول الموضح أعلاه مصادر تمويل المؤسسة وربطها بمتغير ثاني يتعلق بالوظيفة السابقة للمرأة صاحبة هذه المؤسسة،

ولبحث إمكانية وجود علاقة قائمة بين هذين المتغيرين تم اللجوء إلى تطبيق معادلة كاي تربيع  $\chi^2$  الملخصة في الصيغة الآتية :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  ودرجات حرية  $\nu = 9$  تصبح قيمة  $\chi^2$  الجدولية تساوي  $X^2_{(0,05,9)} = 16,9190$  وبالتعويض في معادلة كاي تربيع الواردة في الجدول أعلاه نتحصل على قيمة  $\chi^2$  متساوية لـ: 51,49.

وبما أن قيمة  $\chi^2$  المحسوبة أكبر من  $\chi^2$  الجدولية لذا نقبل فرضية بديلة تقول أن مصادر تمويل المؤسسة ترتبط كثيرا بوضعية المرأة السابقة، فالمرأة التي تكون وضعيتها السابقة بطالة تلجأ بالضرورة إلى قرض ANSEJ والقرض البنكي ماعدا بعض الحالات الاستثنائية. وتكشف المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول تعدد مصادر تمويل رأس المال بين مصادر داخلية تتعلق ب :

- رأسمال شخصي.

- رأسمال شخصي + قرض من العائلة.

ومصادر تمويل خارجية تضم:

- رأسمال شخصي + قرض بنكي.

- رأسمال شخصي + قرض بنكي + وكالة ANSEJ.

**أولاً:** لقد شكل هذا المصدر الأخير المتعلق برأسمال شخصي + قرض بنكي

+ قرض ANSEJ أكبر مصدر تمويل تلجأ إليه المرأة لخلق مؤسساتها والتي كانت وظيفتها السابقة طالبة جامعية بنسبة 17.14%، أو كانت في وضعية بطالة جاءت النسبة ممثلة بـ: 82.85%، ويمكن تفسير ذلك بضعف رأسمال الذي تحتكم عليه المرأة في كلا الوضعيتين (بطالة، طالبة) لعدم توفرها على منصب عمل تتقاضى من ورائه أجر، ولكن وبعد اتخاذها قرار خلق مؤسسة تجد نفسها مجبرة على اللجوء إلى وكالة ANSEJ والبنك للحصول على قرض.

تذكر بعض النساء المستجوبات أن اللجوء إلى وكالة ANSEJ والبنك كان بعد فشل كل المحاولات في الحصول على قروض ذات طابع شخصي من الأسرة أو الأصدقاء، وهو ما يعبر عنه بالتمويل عن قرب Une finance de proximité كمفهوم حديث عبر عنه Crevoisier سنة 1997 في مرجعه.

« The role of proximity : Capital in the age of globalization ».

استبدل هذا المفهوم Saint-Pierre عام 1999 بمصطلح « Capital amical » في

مرجعه « La gestion financière de PME : théories et pratique »

وتؤكد فئة من النساء أنها واجهت صعوبات عديدة في الحصول على القرض البنكي، بالرغم من أن عملية اختياره لم تتم بصورة عفوية، في معظم الحالات يكون عن طريق وسيط (احد أفراد العائلة، احد الأصدقاء) أو معرفة خاصة بأحد موظفي البنك قد تصل إلى المدير شخصيا. (يمكنك الاطلاع في الملاحق على الجدولين المتعلقين بصعوبات الحصول على القرض، و سبب اختيار البنك).

### ثانيا:

رأسمال شخصي شكل مصدر تمويل أساسي اعتمدت عليه بعض النساء حسب متغير وظائفهن السابقة فجاءت النسب:

1. 13.33% كن طالبات جامعات، ولم تمارسن أي عمل بعد تخرجهن، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه من أين لهذه الشركة الرأسمال الضروري لخلق مؤسسة خاصة دون أن تحتاج إلى اللجوء لطلب قرض بنكي مثلا؟ السؤال أجاب عليه الميدان وكشف أن هذه الفئات -تتنمي إلى أسر مرتاحة جدا ماديا وتتوفر على ما يطلق عليه بيار بورديو برأس مال اقتصادي Capital financier في أغلب الحالات تكون وظيفة الوالدين أو كلاهما ممارسة التجارة والمقاوله، يقومان بفتح حسابات بنكية لأبنائهم منذ الصغر وعندما يكبر الطفل (البنات/الولد) ويبلغ سن النضج يصبح بحوزته رأسمال كاف لإنجاز مشروع معين دون اللجوء إلى البنك.

2. 40% كن إطارات لدى الدولة، وشغلن وظائف عليا، فكان مستوى الأجر يتماشى مع طبيعة المنصب (بعض الحالات شغلن منصب مديرات) وبذلك تمكنا من ادخار رأسمال كاف لتأسيس مشاريعهن خصوصا وأن أغلبهن تجاوزن الخمسينات من العمر.

3. 46.66% تعبر عن فئة النساء التي كانت مندمجة مع مؤسسة الأب /الأم/الزوج، ثم ادخرت وجمعت رأسمال كاف، وفي مرحلة ما، قررت الاستقلالية بمشروع خاص بها، خصوصا بعد تنمية خبراتها في الميدان.

### ثالثا:

رأسمال شخصي + قرض من العائلة تعتمد عليه خاصة فئة اللواتي كن طالبات جامعات، جاءت النسبة 83.33% ممن ينتمين إلى أسر مرتاحة ماديا، ذلك أن الغالبية العظمى من النساء تلجأ إلى قرض من وكالة ANSEJ أو حتى قرض بنكي، لأن قيمة المشروع مرتفعة تذكر إحدى النساء المبحوثات قائلة: « قمت ببيع جميع الذهب الذي أحتكم عليه، لم أترك سوى خاتم الزواج، ومع ذلك وجدت نفسي مضطرة للاقتراض، توجهت في البداية إلى أسرتي، ولكن مع غلاء المعيشة، وجدت كل

## الفصل الخامس: منهجية البحث ومجال الدراسة

أفراد أسرتي منشغل بحالته، لم يبقى لي سوى اللجوء إلى البنك وطلب القرض، وبالفعل أقدمت على هذه الخطوة، وأنا اليوم أسدد في قيمة القرض بعد النجاح المتواضع الذي حققه مشروعتي».

ما يمكن استنتاجه تحتل مصادر التمويل الخارجية (اللجوء إلى قروض ANSEJ، أو قروض بنكية) المرتبة الأولى في أشكال تمويل المؤسسات التي تخلقها المرأة في ظل غياب مصادر التمويل الداخلي، والتي تفضل كثير من النساء التوجه إليها باعتبارها تشكل شبكة لارسمية تستند بالأساس إلى قروض ذات طابع شخصي بتمويل من الأسرة، الأقارب، لما توفره من امتيازات تتعلق خاصة بغياب الفوائد، مدة التسديد غير محددة بشكل دقيق. ولكن ماذا تفعل المرأة في ظل انعدام قنوات الشبكة اللارسمية؟؟ يصبح اللجوء إلى البنوك خيار لا بد منه.

### 4/ الجانب التكنولوجي في المؤسسات الاقتصادية النسوية:

#### جدول(4): وفرة المؤسسة على أجهزة الإعلام الآلي وعلاقتها بطبيعة النشاط.

المجموع		فلاحة وصيد بحري		بناء وأشغال عمومية		صناعة		خدمات		طبيعة النشاط وفرة أجهزة الإعلام الآلي	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	15	—	—	—	—	100	15	—	—	لا	
100	15	13.33	02	—	—	26.66	04	60	09	أقل من 3	
100	11	—	—	—	—	54.54	06	45.45	05	من 3 > 5	
100	18	—	—	16.66	03	—	—	83.33	15	من 5 > 7	
100	01	—	—	—	—	—	—	100	01	7 فما فوق	
100	60	3.33	02	05	3	41.66	25	50	30	المجموع	

كما تكشف عنه أرقام هذا الجدول فإن أكبر عدد من المؤسسات تتوفر على أجهزة الإعلام الآلي، جاءت النسبة مقدرة ب: 75% مقابل 25% تفتقر لهذه الأجهزة، مع الإشارة إلى أن وفرة هذه الأجهزة ليس مرتبط بعدد العمال، بل بدرجة تأهيلهم، بدليل أن بعض المؤسسات التي تنشط في مجال الصناعة، بكل ما تتطلبه من أيدي عاملة لا تستخدم هذه الأجهزة، في المقابل تلجأ كل المؤسسات التي تنشط في قطاع الخدمات إلى توفير هذه الأجهزة، وبأعداد كبيرة، إذ بلغت النسبة 60% بالنسبة للمؤسسات التي تحتكم على أقل من ثلاث (03) أجهزة، و83.33% يتراوح العدد فيها من 5 إلى أقل من 7 أجهزة، وعادة ما تستخدم هذه الأجهزة في حفظ ملفات العمال وكشف رواتبهم، الزبائن، إعداد فواتير للمتعاملين.

وتجدر الإشارة أن ما نسبته 44,44% من هذه المؤسسات التي تتوفر على أجهزة الإعلام آلي موصلة بشبكة الانترنت، وذلك بغض النظر على مستوى المرأة التعليمي، مما يدل على الانتشار المتزايد لتقافة الانترنت بين صفوف المجتمع، وبخاصة النساء المقاولات في ظل التسهيلات المكرسة من طرف أجهزة الدولة.

## الفصل الخامس: منهجية البحث ومجال الدراسة

لقد اعتبرت الكثير من النساء المقاولات الانترنت أمر ضروري في البحث عن المعلومة الجديدة المواكبة لعصر ينعت بعصر المنافسة الشديدة، وذلك بغض النظر عن طبيعة النشاط، في حين اعتبرت البعض الانترنت بمثابة وسيلة اتصال وتبادل للمعلومات مع الزبائن، وبخاصة عندما يتعلق الأمر بالزبون الأجنبي جاءت النسبة 11.11%، أما فئة أخرى قدرت ب: 8.88% فرأت في الانترنت وسيلة ضرورية للتتيف، والاطلاع على كل ما يحدث في العالم، وذلك بغض النظر عن مجال عمل المؤسسة الأمر هنا يتعلق بشخصية المرأة، ونظرتها لذاتها. والجدول يوضح ذلك.

جدول (5): وصل المؤسسات بشبكة الانترنت ودواعي ذلك.

النسبة %	التكرار	الوصل بالانترنت
33.33%	15	لا
11.11%	05	تبادل المعلومات مع الزبائن
46.66%	21	البحث عن المعلومة
—	—	نشر معلومات حول المؤسسة
8.88%	04	أخرى
100%	45	المجموع

### خلاصة:

تناول هذا الفصل تحديد لعديد الجوانب المنهجية المتعلقة بهذه الدراسة، ولمختلف الأدوات والتقنيات المعتمدة لجمع البيانات الميدانية من مفردات عينة حددناها في المؤسسات الاقتصادية النسوية، والتي يشترط فيها الامتثال لمجموعة شروط تتعلق بالاستقلالية الخاصة، بمعنى أن هذه المؤسسات ليست عمومية، بل هي مؤسسات فردية تتعلق بشخص واحد هو المرأة، التي تكون بالضرورة هي المديرية، المسيرة بمعنى أنها لا تلجأ إلى تفويض سلطة إدارة وتسيير هذه المؤسسة لأحد الأشخاص سواء كانوا أقارب أو أجانب، وسنحاول في الفصول الموالية تحليل وتفسير المعلومات المستقاة من الميدان وبالتحديد من عينة البحث المتواجدة على مستوى عنابة.

## الفصل السادس: مميزات النساء المقاولات

تمهيد.

أولاً: خصائص عامة (ديمغرافية).

ثانياً: خصائص نفسية.

ثالثاً: خصائص سوسيو-ثقافية.

رابعاً: خصائص مهنية.

## تمهيد:

تناولت الدراسة في الفصول السابقة عددا من التصورات والمقاربات النظرية المحددة لصورة المقاول ومميزاته على اعتبار انه ذلك الشخص الذي يواجه المجهول ويتحمل المخاطر خلال سيرورة تأسيسه وتسييره لمؤسسته الخاصة. ويسعى هذا الفصل إلى عرض ومناقشة البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الاستمارة والمتعلقة أساسا ببحث مميزات النساء المقاولات اللواتي يقدمن على خلق وتأسيس مؤسسات اقتصادية خاصة بهن، مما يتيح إمكانية بناء أو تقديم أكثر من نموذج لهذه الفئة الاجتماعية التي أخذت في التكوين حديثا تزامنا مع الظروف السوسيو-اقتصادية التي يمر بها المجتمع الجزائري، وهو ما من شأنه أن يسمح بالتحقق الميداني للفرضية الأولى الواردة في هذه الدراسة، وقد تم تصنيف خصائص (مميزات) هذه الفئة الاجتماعية المتعلقة بالنساء المقاولات إلى أربع (04) أصناف رئيسية جاءت على النحو الآتي:

### 1. خصائص عامة ديموغرافية:

تمت دراستها باعتماد مؤشرات مرتبطة بـ: السن، الوضعية الاجتماعية، التنشئة الاجتماعية، السكن، المستوى التعليمي، عدد الأبناء وطرق التكفل بهم.

### 2. خصائص نفسية:

تعتمد في دراستها على مؤشر أساسي يتعلق بدوافع المرأة، حاجاتها.

### 3. خصائص اجتماعية وثقافية:

أو ما يعبر عنه بالمميزات السوسيو- ثقافية، تعتمد مؤشرات لدراساتها تتعلق بوظائف الآباء، الزوج، المحيط، المعرفة بأشخاص مقاولين.

### 4. خصائص مهنية تتعلق بالثقافة الاقتصادية التي تمتلكها المرأة المقاولات:

تعتمد في دراستها على مؤشرات عديدة مثل مصدر فكرة المشروع، كيفية دراسته، تخصيصها لأجر شهري... الخ.

إن القيام بعملية تحليل للمؤسسة الاقتصادية النسوية، ومقاربتها بشكل سوسيولوجي لا يمكن أن يحدث إذا ما وقع تجاوز وإهمال للفاعل، الذي قام بعملية التأسيس . في هذه الدراسة يتعلق الأمر بالمرأة المقاولات. يعزز هذا الموقف عدد من الباحثين المختصين أمثال Michel Bauer (1990) في قوله:

« Pas de sociologie de l'entreprise sans sociologie des dirigeants »

كذلك Alain Touraine في كتابه: "Sociologies de l'action"

حيث يقول:

« La sociologie est la connaissance de l'action sociale »<sup>(1)</sup>

وفيه تأكيد من طرفه على أن السوسيولوجيا هي في المقام الأول والأخير معرفة، دراسة وفهم الفعل الاجتماعي، ولا يتم ذلك إلا بالرجوع إلى منتجه، أي المصدر الذي انبثق عنه الفعل، ويتفق في ذلك كثيرا مع أفكار وتوجهات Pierre Bourdieu et Max weber

وكذلك الباحثين Mar Chesnay et Fourcade من خلال كتاب لهما بعنوان « Gestion de la PME » يذهبان إلى القول:

«Au cœur de la création d'entreprise, il ya la volante et l'action d'une personne. Etudier le phénomène, c'est étudier l'individu dans cette perspective complexe»<sup>(2)</sup>

من هذا المنطلق، خصص هذا الجزء لبحث ودراسة المرأة المقاول، خصائصها دوافع فعلها، الذي تجسم في القيام بعملية خلق مؤسسة اقتصادية تدرج في إطار المقاول.

أولا: خصائص عامة "ديموغرافية".

جدول(6): النساء المقاولات حسب فئات السن حاليا ووقت تأسيس المؤسسة

المجموع		50 سنة فأكثر		50>40		40 >30		أقل من 30 سنة		فئات السن وقت التأمين
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	فئات السن حاليا
100	09	-	-	-	-	-	-	100	09	أقل من 30 سنة
100	24	-	-	-	-	58.33	14	41.66	10	من 30 إلى أقل من 40 سنة
100	19	-	-	10.25	02	89.47	17	-	-	من 40 إلى أقل من 50 سنة
100	08	12.50	01	87.50	07	-	-	-	-	من 50 فأكثر
100	60	1.66	01	15	09	51.66	31	31.66	19	المجموع

يجمع هذا الجدول بين متغيرين أساسيين: الفئات العمرية للنساء المقاولات في الوقت الراهن والفئات العمرية لنفس الفئة وقت تأسيس مؤسساتها .

لمعرفة متوسطاتها الحسابية تم اللجوء إلى الصيغة الرياضية التالية:

<sup>1</sup>- Alain Touraine: Sociologie de l'action, éditions du seuil, paris.

<sup>2</sup>- M. Mar Chesnay et C. Fourcade : gestion de la PME/PMI, édition Nathan, Paris, 1997, P216.

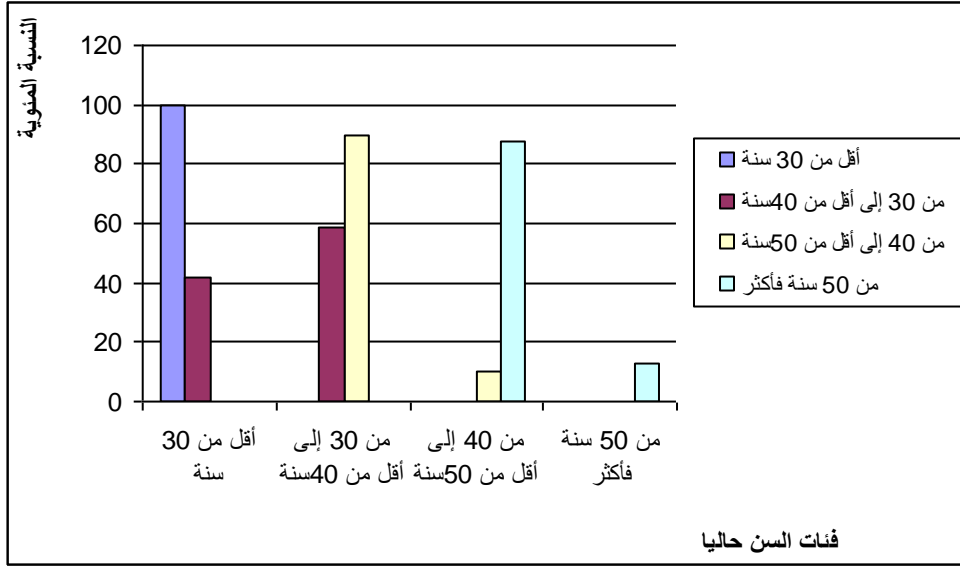
$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^k fixi}{\sum_{i=1}^k fi}$$

بالتعويض في المعادلة وجدنا قيمة المتوسط الحسابي لفئات السن حالياً  $\bar{X}_1 = 37.90$  سنة، أما المتوسط الحسابي لفئات السن وقت التأسيس فقدر بـ:  $\bar{X}_2 = 30.65$  سنة، بالرجوع إلى الأرقام الإحصائية يتضح أن هناك تمثيل لمختلف الشرائح العمرية خاصة بالنسبة لفئتي من 30 إلى أقل من 40 سنة ومن 40 إلى أقل من 50 سنة ولكن بنسب متفاوتة وجاءت موزعة كالاتي:

— نسبة تمثيل قوية للنساء المقاولات والمقدرة بـ: 89.47% تدرج حالياً ضمن الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة، لكنها أقدمت على عملية تأسيس مشروعها عندما كان يتراوح سنها من 30 إلى أقل من 40 سنة، تليها مباشرة نسبة 87.50% بالنسبة للنساء اللواتي يندرجن ضمن الفئة العمرية من 50 سنة فأكثر، لكنها أقدمت على خلق مؤسستها عندما كان سنها يتراوح من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة. أما بقية الفئات فهي تتقاسم المجال العمري أقل من 30 سنة بنسبة 100%، ومن 30 إلى أقل من 40 سنة حالياً ووقت تأسيس المشروع بنسبة 58.33%. ويمكن تفسير هذه الأرقام التي تعبر عن تأخر نسبي في سن المرأة، والذي يفوق في معظم الحالات منتصف سنوات الثلاثينات ليلبغ ذروته في الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة بعدة عوامل تتعلق مثلاً بفترة الدراسة الجامعية التي تقتضيها المرأة في المؤسسة الجامعية خصوصاً وأن أغلب النساء المقاولات المستجوبات لهن مستوى جامعي، بالإضافة إلى عبء المهام الأسرية، وتربية الأبناء، فقدان الأمل في الحصول على منصب شغل، الانتظار والعمل على جمع رأس المال الكافي لإنجاز مشروع المؤسسة. إذن مجموعة كبيرة من العوامل التفسيرية التي يمكن اعتمادها مبدئياً في شرح بلوغ المرأة لسنوات الثلاثينات والأربعينات حتى تقدم على خلق مؤسستها. والمدرج التكراري يوضح ذلك.



شكل(24): التوزيع العمري للنساء المقاولات.



وغير بعيد عن هذه النتيجة تشير إحصائيات صادرة عن:

#### CREFFE du Tribunal de commerce de paris (1)

إلى أن معدل أعمار النساء المقاولات المتواجدة على مستوى العاصمة الفرنسية "باريس" هو 42 سنة وشهرين مقابل 48 سنة و3 أشهر بالنسبة للرجال وأن 59.72% من النساء يتراوح سنهن من 35 إلى 58 سنة 84.9% منهن لها جنسية فرنسية سواء أصلية أو مكتسبة مقابل 15.10% لها جنسية أجنبية أكثرها تمثيلا من أصول آسيوية ( 4.30%) وأوروبية ( 3.87%) ومغربية ( 2.70%) وهي أضعف نسبة.

وتؤكد الدراسة الحالية المنجزة على مستوى محلي لمجتمع الجزائر على نتيجة أساسية تتعلق بكون المؤسسة أو المقاولات النسوية في الجزائر تعتبر ظاهرة فنية عمرها من عمر الفاعل المؤسس. وتتفق الدراسة في هذه النقطة مع إحدى النتائج البحثية التي توصلت إليها الباحثة عائشة بلعربي في دراسة أعدتها حول موضوع « أي دور لصاحبها الأعمال العربيات في التنمية الاقتصادية »<sup>(2)</sup> توصلت خلالها إلى أن معظم صاحبات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هن نساء تتراوح أعمارهن بين 35 و 54 سنة، وهو ما يتقارب من المواصفات العمومية للإتحاد الدولي للنساء المقاولات.

<sup>1</sup>- GREFFE du Tribunal de commerce de paris, France, 2006.

<sup>2</sup>- عائشة بلعربي: "أي دور لصاحبات الأعمال العربيات في التنمية الاقتصادية" المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، الرباط، 23/21 أكتوبر، 2008.

جدول (7) توزيع النساء المقاولات حسب السن والوضعية الاجتماعية.

المجموع		أرملة		مطلقة		متزوجة		عازبة		الوضعية الاجتماعية فئات السن
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	09	—	—	—	—	33.33	03	66.66	06	أقل من 30 سنة
100	24	—	—	41.1	01	70.83	17	25	06	من 30 > 40 سنة
100	19	—	—	—	—	26.31	05	73.68	14	من 40 > 50 سنة
100	08	12.5	01	25	02	62.5	05	—	—	من 50 سنة فأكثر
100	60	1.66	01	05	03	50	30	43.33	26	المجموع

يجمع الجدول المبين أعلاه علاقة بين متغيرين أساسيين في بحث مميزات وخصائص النساء صاحب المؤسسات الاقتصادية الخاصة، يمكن استخراج عدد من الملاحظات تتعلق بـ:

— تعدد الوضعيات الاجتماعية التي تكون عليها النساء المقاولات، تحتل الوضعية "متزوجة"

المرتبة الأولى بنسبة 50%، و بمتوسط حسابي  $X_1 = 39.05$  بمعنى أن نصف المقاولات هن متزوجات، ويندرجن ضمن الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 70.83%، أما ثاني وضعية جاءت ممثلة تتعلق بفئة النساء العازبات، و التي قدر متوسطها الحسابي ب  $X_2 = 35.88$  أما نسبتها فقدرت ب: 43.33% تتركز خاصة في المجال العمري من 30 إلى أقل من 50 سنة، مما يجعل الزواج المتأخر أهم سمة للسلوكات الديموغرافية الجديدة في المجتمع الجزائري، فبعد أن كان يتراوح سنة 1966 في حدود 18.30 سنة بالنسبة للنساء و 23.8 سنة بالنسبة للرجال ارتفع خلال سنة 2006 ليصل 29.9 سنة بالنسبة للنساء، و 33.5 سنة للرجال، وهو في ارتفاع مستمر كما يوضحه الجدول التالي:

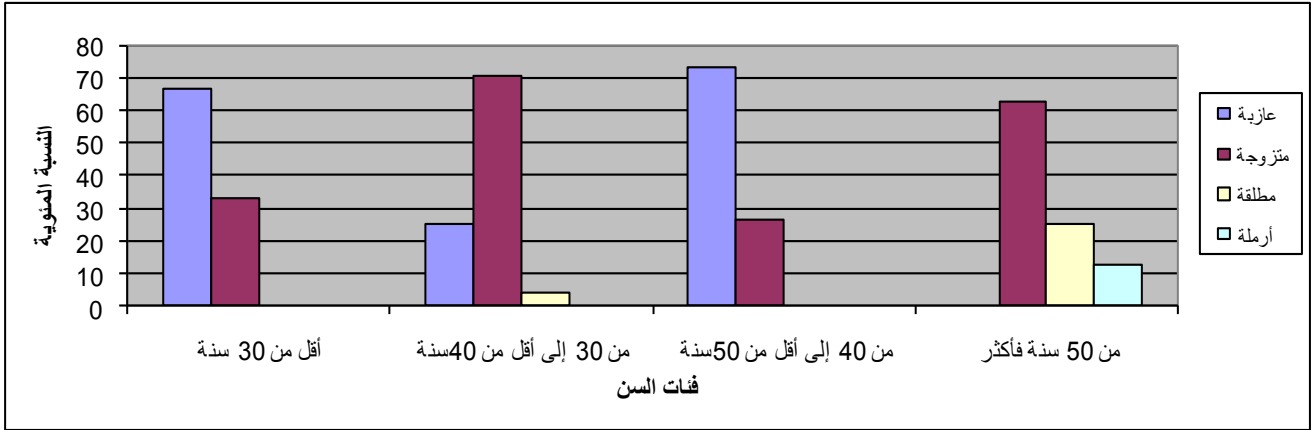
جدول (19): متوسط سن الزواج الأول.

الجنس	السنوات	1996	1977	1987	1998	2002	2006
رجل		23.8	25.3	27.7	31.3	33.0	33.5
امراة		18.3	20.9	23.7	27.6	29.6	29.9

Source : Rapport national sur le développement humain réalisé par le conseil national économique et social (CNES) en coopération avec le programme des nations unies pour le développement (PNUD) Algérie, Juillet, 2008, page94.

أما بالنسبة للوضعيات العائلية "مطلقة" و"أرملة"، فتكشف الدراسة الميدانية أن النسب جاءت ضعيفة، قدرت على التوالي 5% و1.66% كما يوضحه التمثيل البياني الآتي:

شكل (25): توزيع النساء المقاولات حسب السن والوضعية الاجتماعية



في آخر هذا الجزء ينبغي التأكيد انه لا يمكن اعتبار السن مقياس أو مؤشر لوضعية المرأة الاجتماعية كما بينت الدراسة الميدانية عدد معتبر من المقاولات 26 امرأة من اصل 60 كانت عازبة و سنها يفوق الأربعينات بنسبة 73,68% و هو ما يدعو إلى التساؤل : هل يمكن أن تشكل وضعية المرأة "عازبة" سببا أو حافزا يدفعها لخلق مؤسسة لشغل وقت فراغها و محاولة تناسيها لدورها كزوجة وأم ؟ أم أن درجة التطور ، و التقدم الحاصل في المجتمع أحدث نوعا من الانقلاب Bouleversement في الدوار ؟ تجيب عليه التحاليل القادمة.

جدول (8): توزيع النساء المقاولات حسب مكان التنشئة الاجتماعية.

مكان التنشئة الاجتماعية	التكرار	نسبة
المدينة	46	76.66%
ضواحي المدينة	10	16.66%
الريف	4	6.66%
الموضوع	60	100%

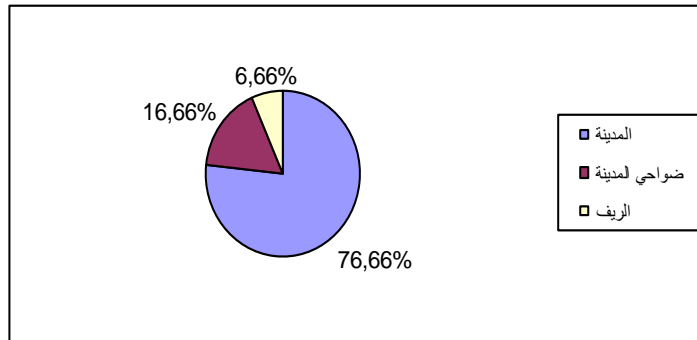
يتضح من خلال أرقام هذا الجدول أن معظم النساء المقاولات كانت تنشئن الاجتماعية في المدينة بنسبة 76.66% تلتها مباشرة نسبة 16.66% ممن تربين في ضواحي المدينة، وعادت أضعف نسبة مقدرة ب: 6.66% إلى مكان التنشئة الاجتماعية المتعلق بالريف، ويمكن القول بأن الحالات التي

## الفصل السادس: مميزات النساء المقاولات

كانت تنشئنهن في الريف هي فئات النساء اللواتي تتراوح أعمارهن من 50 سنة فما فوق، أما بالنسبة لغالبية النساء ممن يتراوح سنهن في الثلاثينات والأربعينات فقد تربين وعشن في المدن، ويمكن تفسير ذلك بعامل أو ظاهرة النزوح الريفي التي عرفت الجزائر في القرن السابق، واشتدت معدلاتها إبان العشرية السوداء من تاريخ الجزائر.

ما يمكن استخلاصه أن معظم النساء المقاولات ممن شملت الدراسة الميدانية مؤسساتهن لهن أصول حضرية اعتمادا على متغير التنشئة الاجتماعية، وأنه إذا ما تم إضافة متغير آخر يتعلق بمكان الإقامة فقد تبين أن جل المقاولات يقطن المدينة بنسبة 80% كما يوضحه الجدول رقم (1) الوارد في الملاحق ما يتيح إمكانية القول أن إحدى أهم السمات البارزة للمقولة النسوية في الجزائر كونها ظاهرة حضرية.

شكل (26): توزيع النساء المقاولات حسب مكان التنشئة الاجتماعية



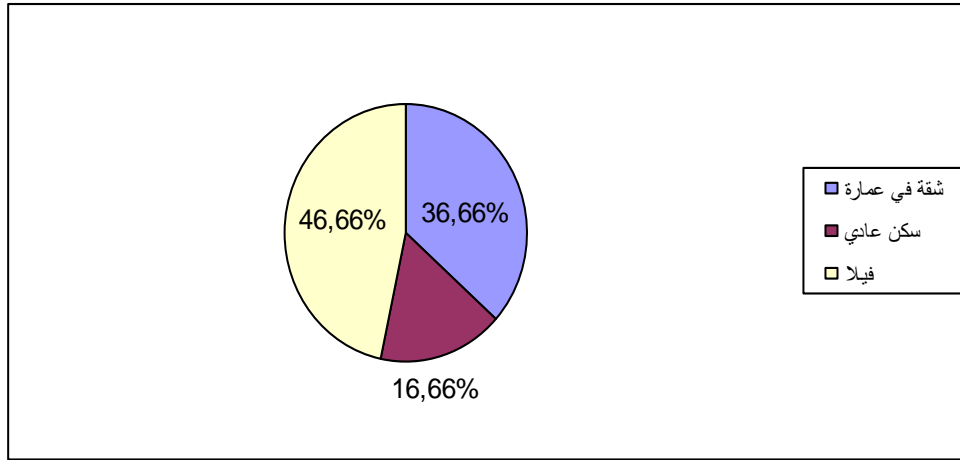
جدول (9): توزيع النساء المقاولات حسب نوع السكن.

نوع السكن	ت	%
شقة في عمارة	22	36.66
سكن عادي	10	16.66
فيلا	28	46.66
المجموع	60	100

اعتمادا على النسب المئوية المتضمنة في الجدول أعلاه يتضح أن غالبية النساء صاحبات المؤسسات الاقتصادية الخاصة أو ما يعرف بالنساء المقاولات، الغالبية منهن والمقدرة بـ: 28 حالة من أصل 60 تقطن بنوع سكن يعبر عنه بـ "فيلا" بلغت النسبة 46.66%، تلتها مباشرة نسبة 36.66% يقمن بشقة في عمارة، خصوصا وأن عناية معروفة بعدد عماراتها العالية والمشيدة في الوقت الحالي من طرف

العنصر البشري الصيني، أما أضعف نسبة فكانت لنوع السكن العادي ممثلة بـ: 16.66% كما يوضحه الشكل الموالي:

شكل (27): توزيع المقاولات حسب نوع السكن.



تترجم هذه الأرقام المستقاة من الميدان حالة من الاختلاف، التفاوت واللاتجانس في الوضع المادي لفئة المقاولات فيها بينهن، مما ينبأ بوجود أكثر من نموذج للمرأة المقاولا اعتمادا على عدد من المعايير، لعل واحد منها ما يتعلق بالمستوى المادي.

جدول (10): عدد الأبناء وطرق التكفل بهم.

المجموع		أخرى		المربية		أحد الأقارب		والدة الزوج		والدتك		الحضانة		طرق التكفل بهم عدد الأطفال
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	19	36.84	07	42.10	08	—	—	21.05	04	—	—	—	—	أقل من 03
100	04	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100	04	من 3 إلى أقل من 5
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5 أبناء فأكثر
100	23	30.43	07	34.78	08	—	—	17.93	04	—	—	17.93	04	المجموع

انطلاقاً من نتائج الجدول السابق رقم (7) المتعلق بالوضعية الاجتماعية اتضح أن 26 حالة من النساء المقاولات جاءت وضعيتها العائلية عازبة، لذلك تمت عملية طرح هذا العدد من العدد الكلي المقدر بـ: 60، فبقيت 34 حالة بوضعيات تتفاوت بين المتزوجة، المطلقة والأرملة. ويمكن الإشارة بأن كل هذه الفئات لديها أبناء ممن يتراوح سنهم بين مرحلة الشباب، التي لا يحتاج فيها الشخص إلى طرق يتكفل به، ومرحلة الطفولة التي تقتضي هامشاً من الرعاية والعناية.

إن القراءة الأولية لأرقام هذا الجدول توضح قلة عدد أطفال النساء المقاولات، يندرج العدد أساساً في الفئة أقل من 3 أطفال تتكفل بهم في المرتبة الأولى المربية بنسبة 42.10%، تليها مباشرة إجابة أخرى بنسبة 36.84%، والتي تعبر عن تخصيص النساء المقاولات لجزء من وقتهم في مراقبة ورعاية أطفالهن، الذين يتراوح سنهم في الغالب بين 6-12 سنة وهذه حالات حصرية فقط بالنسبة لفئة النساء التي يكون مقر مؤسساتها قريب إن لم نقل أنه يوجد في الطابق الأرضي من مقر سكنها عادة، "قيلاً" وترجع نسبة تتكفل بالأبناء من فئة أقل من 3 سنوات إلى والدة الزوج بنسبة 21.05%، بينما تتعدم تماماً بالنسبة لوالدة المرأة، وهو ما يفسر بعض أشكال التغيرات البنيوية التي مست المجتمع الجزائري وأفرزت شكل الأسرة النووية " Famille nucléaire" المستقلة عن عائلة الزوج فمع السياق الاقتصادي والاجتماعي الذي شهدته الجزائر، وانتشار موجة التعليم بين صفوف العنصر النسوي أصبحت الكثير من النساء تولي اهتماماً كبيراً لحجم أسرتهن، ويتضح هذا جلياً من خلال عدد الأبناء، الذين لا يتجاوز الأربعة، بل هو في معظم الحالات أقل من ثلاثة أبناء، ويمكن تفسير ذلك بارتفاع درجة وعي المرأة، وحدث تغيير في موقعها، لذلك يذهب مصطفى بوتفوشة إلى التأكيد على أن «...مكانة المرأة ضمن العائلة تمثل العنصر الهام لتطوير البنيات العائلية، فحضورها داخل المنزل أو خارجه يشترط السير نفسه للعائلة، فمكانة المرأة التي تمارس نشاطاً في عالم الشغل تعطي صورة أخرى عن مسؤوليتها العائلية، خلافاً لمكانة المرأة الماكثة بالبيت، والتي لا تتخطى مدخل البيت إلا لأسباب محددة ودقيقة»<sup>1</sup>.

إن تغيير دور المرأة و معه الكثير من ملامح الأسرة، التي كانت تقوم بمعظم الوظائف التي يحتاج إليها الإنسان في حياته اليومية، فبمرور الزمن وتقدم المجتمعات، وتوفر الإمكانيات، ظهرت مؤسسات متخصصة في كثير من الوظائف التي كانت ملقاة على عاتق الأسرة وبالخصوص المرأة، فحدث تقلص وانكماش لدورها. ويذكر عالم الاجتماع "وليام أوجبرن" في ثلاثينيات القرن العشرين، وبالتحديد عام 1938 قائمة بسبع وظائف كانت تقوم بها الأسرة هي: وظيفة اقتصادية، تربية، ترويحوية، وظيفة

<sup>1</sup> - مصطفى بوتفوشة: العائلة الجزائرية، مرجع سابق، ص118.

منح المكانة، الحماية والوظيفة العاطفية وقد لاحظ أن ست ( 06 ) على الأقل من تلك الوظائف السبعة قد انخفضت مساهمة الأسرة فيها في الفترة الحديثة، ولم يتبق سوى الوظيفة العاطفية<sup>1</sup>. أما الدراسة الراهنة المنجزة خلال الحقبة الزمنية 2004-2009 فتؤكد أن التراجع قد لحق كذلك بالوظيفة العاطفية التي تتضمن إشباع حاجات الطفل اللامادية (الحب، الحنان والعطف)، وكل ما يندرج في إطار ما يعرف بوظيفة التنشئة الاجتماعية، التي تضمن مقومات سوية لتعليم الطفل، واكتسابه الصفات الإنسانية، وثقافة المجتمع الذي يولد وينشأ فيه.

### ثانياً: خصائص نفسية.

إن الدراسة العلمية لظاهرة المؤسسة الاقتصادية النسوية باعتبارها تشكل فضاء لإنتاج أفعال فردية تتسم بدرجة عالية من العقلانية، تستدعي ضرورة بحث الخصائص النفسية المتعلقة أساساً بجملة الأسباب والدوافع الخفية المسؤولة عن إنتاج هذه الأنماط السلوكية التي تتخذ المؤسسة الاقتصادية بنيته الشكلية. لذلك يذهب " Raymond Boudon " إلى التأكيد على أن محاولة شرح ظاهرة اجتماعية إنما هو تفصي دقيق لبحث الأسباب المسؤولة عن إنتاج الأفعال المشكلة لهذه الظاهرة يعبر عن ذلك:

«Tout phénomène social résulte à l'évidence de croyances, d'attitudes et d'action individuelles. Aussi faut-il, pour l'expliquer, déchiffrer de manière convaincante le pourquoi de ces croyance , attitudes et action individuelle (...) ainsi, expliquer un phénomène social impose de retrouver les causes des actions (..) ces causes résident dans les raisons et les motivations expliquant ces actions, ces croyances au ces attitudes»<sup>2</sup>.

### 1. دوافع المرأة:

تشكل دوافع المرأة إحدى أهم المحددات الأساسية في استخراج نماذج للمرأة المقاولات مما يسهل عملية التحليل التجريدي والطرح الفكري لمقاربة هذا الموضوع، ولكن امر يبقيا يصعب القيام بهذه العملية التصنيفية حتى لو تم الاعتماد على مجموعة محددة من العوامل التي هي في أصلها متداخلة ومعقدة بتعدد الظاهرة الاجتماعية التي تحتويها.

يذهب فريق من الباحثين إلى التأكيد على أن المقاولين ليسوا متجانسين لاعتبارات عديدة تتعلق مثلاً بأسلوب حياتهم، رصيدهم المعرفي، والخبراتي، دوافعهم المتعددة. جاء تحليل الباحثين:

<sup>1</sup>- أحمد سالم الأحمر: علم اجتماع الأسرة بين التنظير والواقع المتغير، دار الكتاب الجديد المتحدة، ط 1، بيروت، لبنان، 2004، ص 49.

<sup>2</sup>- Raymond Boudon: Essai sur la théorie général de la rationalité, édition puf, 1<sup>ère</sup> édition, paris, page 42-43.

«Les entrepreneurs ne sont pas homogènes, car ils viennent de backgrounds différents, manifestent des styles de management et sont motivés par des facteurs distincts»<sup>1</sup>.

إن محاولة حصر دوافع الفرد، وتحديدتها ليست عملية بسيطة، لأن الدوافع الفردية للمقاولة لا تعبر في واقع الأمر عن حاجات آنية، ولكن أبعد من ذلك ترتبط بمسار حياة الفرد، بشخصيته، والتي يساهم في بنائها مختلف المؤسسات المجتمعية. وهو ما يعبر " George Herbert Mead عنه بقوله:

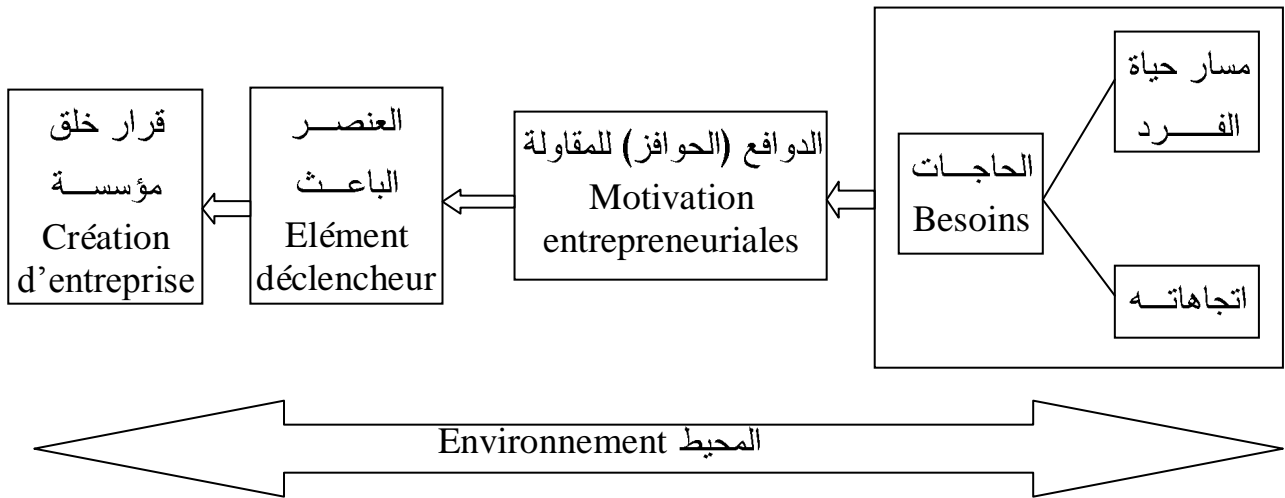
«Un homme possède une personnalité parce qu'il appartient à une communauté, parce qu'il assume les institutions de cette communauté dans sa propre conduit»<sup>2</sup>.

بهذا المعنى يصبح مسار حياة الشخص بكل ما يتخلله من تجارب ومواقف تساهم في خريطة اتجاهات وقناعاته، وهو ما تذهب إلى تأكيده الباحثة الفرنسية " Deschamps Bérengère في

إحدى أعمالها المنجزة سنة 2000، والتي توصلت خلالها إلى اقتراح نموذج لمحددات الحوافز (الدوافع) لدى الشخص المقاول

### Les déterminants de la motivation entrepreneuriale

شكل (28): نموذج Bérengère لمحددات الحوافز.



Source: Bérengère des champ : Le processus de reprise d'entreprise par les entrepreneurs personnes physiques, thèse pour l'obtention du doctorat, université pierre Mendès. France, 2000, page 236.

وغير بعيد عن هذه المساهمة يقدم " Philipp Bernoux " أحد المختصين في سوسبيولوجيا المؤسسات مقاربتة الشهيرة التي يتحدث فيها عن حقل الدوافع مشيراً أن الدوافع " Champ motivationnel " لا تعبر عن حقيقة آنية يمكن دراستها وفقد مخطط سببي، ولكنها تتعلق بحقل يرتبط بتطور الفرد في

<sup>1</sup> - Woo, cooper et Dunkelberg, , page 165.

<sup>2</sup> - George Herbert Mead : L'esprit, le soi et la société, PUF, paris, 1963, page 138.



حد ذاته، يمكن لموضوع خلال فترة معينة أن يشكل دافعا محفزا للفرد على القيام بشيء ما غير أنه وإن اختلفت الفترة الزمنية ومعها ظروف الفرد يمكن لنفس الموضوع أن يشكل عاملا منفرا «Le même objet peut être motivant à une certaine période, démotivant à une autre»

ويفسر ذلك بالقيمة أو المعنى الذي يصبغه الشخص على الموضوع هذا المعنى المؤسس والمرتبط بتمثلات الفرد، قيمه، مستوى نضجه الانفعالي والمعرفي، خبراته الخاصة ومكانته الاجتماعية، الجماعة التي نمت وتطور بين أعضائها، وبذلك يتجاوز المعنى التفسيري السبب على الصعيد الفردي ليتحول إلى معنى اجتماعي يعبر عن ذلك Bernoux بقوله:

«La motivation n'est pas une réalité ponctuelle et ne suit pas un schéma de causalité, comme voudrait le faire croire le behaviorisme (...) Il serait plus juste de parler de champ motivationnel. Ce champ est lié à l'évolution des individus (..) L'individu ne se mobilise que pour une action qui à pour lui un sens important. Le sens est lui-même dépendant des représentations des individus, de leur maturité affective et cognitive, de leur expérience sociale, et de leur situation de travail. Il est donc évolutif. Enfin l'individu se motive si sa situation social relative, c'est-à-dire ici la manière donc il se sent regardé par les autres, évolue dans un sens favorable à ses vœux»<sup>1</sup>.

فالدوافع تستند إلى محددات تتعلق أساسا بالمحيط، بالإضافة إلى محددات سيكولوجية ترتبط بميول الفرد وتجاربه. يذهب الباحثان Blais et Toulouse سنة 1990 للقول: «Les motivation reposent sur des facteurs psychologiques environnementaux, comportementaux mais, en réalité l'environnement, semble intervenir à chaque moment de la prise de décision».

بهذا المعنى تصبح دوافع الفرد، شخصيته، اختياراته إنما هي نتائج حتمية متوقعة لمسار تنشئته الاجتماعية، وهو ما يؤكد Olide Piriou في كتابه La face caché de sociologie حيث قال:

«L'identité est plus généralement conçue comme le résultat d'un processus de socialisation et /ou le fruit d'interaction entre des personnes et des espaces de construction comme l'organisation ou le milieu professionnel, familial....»<sup>2</sup>.

أما بالرجوع لدوافع المرأة المقاول، وما يتضمنه الجانب الميداني لهذه الدراسة المنجزة على المستوى المحلي لولاية عنابة بدولة الجزائر، يمكن عرض الجدول الآتي:

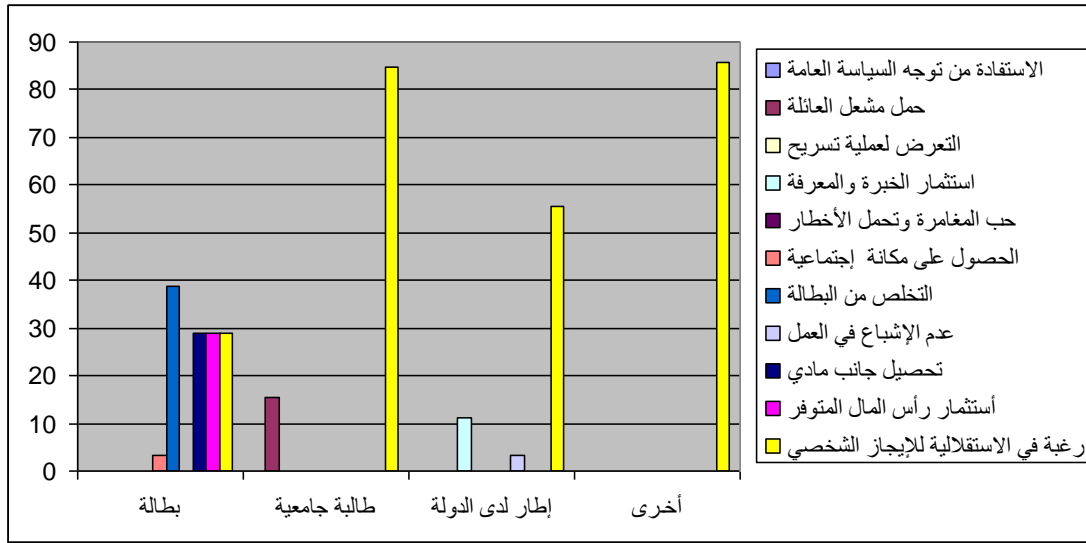
<sup>1</sup> - Phillip Bernoux: La sociologie des entreprises, 2 édition, édition du seuil, 1999, p93-96.

<sup>2</sup> - Olid piriou : La face caché de la sociologie, édition belin, Paris, 2006, page 39.

المجموع	الاستفادة من توجه السياسة العامة		حمل مشعل المائدة		التعرض لعنابة تسريح		استثمار الخبرة والمعرفة		حب المغامرة وتحمل الأخطار		الحصول على مكافئة اجتماعية		التخلص من البطالة		عدم الإتيان في العمل		تحصيل جانب مادي		استثمار رأس المال المتوفر		الرغبة في الاستقلالية للإنجاز الشخصي	
	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن
100	31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.22	01	38.70	12	-	-	29.03	9	-	-	29.03	09
100	13	-	-	15.38	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	84.61	11
100	09	-	-	-	-	-	11.11	1	-	-	-	-	-	-	3.33	3	-	-	-	-	55.55	05
100	07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.28	01	85.71	06
100	60	-	-	3.33	02	-	1.66	01	-	-	1.66	01	20	12	05	03	15	09	1.66	01	51.66	31

جدول (11): دوافع المرأة لخلق مؤسسة اقتصادية انطلاقاً من وظيفتها السابقة

شكل (29): دوافع المرأة للمقاولة انطلاقاً من وظيفتها السابقة



يتضح وجود علاقة قوية قائمة بين دوافع المرأة لخلق مؤسسة اقتصادية (صغيرة أو متوسطة) خاصة بها، وبين الوضعية أو الوظيفة السابقة التي كانت تمارسها

وللتأكد من هذه الفرضية نلجأ إلى حساب كاي تربيع عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  ودرجات

حرية  $v=30$  تصبح  $x^2$  الجدولية مقدرة بـ:  $X^2_{(0,05/30)} = 43,7729$ .  
أما قيمة  $x^2$  المحسوبة وفقاً للصيغة اللاتينية:

$$x^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

بالتعويض في المعادلة تصبح:  $X^2 = 48,78$

بما أن قيمة  $X^2$  المحسوبة والمقدرة بـ: 48.78 أكبر من قيمة  $x_2$  الجدولية المقدرة بـ: 43.7729

لذا نقبل الفرضية البديلة التي تقول بوجود علاقة قائمة بين الدوافع التي تدفع المرأة للمقاولة ولخلق مؤسسة وبين الوظيفة السابقة التي كانت تمارسها إذ يلاحظ:

الرغبة في الاستقلالية والحاجة للإنجاز الشخصي كدافع يتعلق بالإطار (المنطق) الشخصي Logique personnel كان حاضراً عند معظم مفردات العينة، وبأكبر نسبة قدرت بـ: 51.66% على الرغم

من اختلاف وضعيتهن السابقة، نجد هذا الدافع بالنسبة للشريحة التي كانت في حالة بطالة حاضراً

بنسبة 29.03%، مع الإشارة إلى أن مفهوم البطالة لا يعبر بالضرورة عن وضع مأساوي، يعيشه

الشخص، بل يمكن أن يشكل فرصة لتعميق التفكير في تغير الوضعية، وهو ما يعبر عنه Alain thalineau بقوله:

«Le chômage n'est pas nécessairement une catastrophe, mais au contraire, il peut être une chance pour penser autrement sa propre existence»<sup>1</sup>.

ويندرج ضمن مفهوم البطالة الوارد في هذه الدراسة ثلاث حالات رئيسية:

#### الحالة الأولى:

كل امرأة كانت ماکثة في البيت، ولكنها تبحث عن شغل ولم تجد.

#### الحالة الثانية:

كل امرأة كانت ماکثة في البيت، ولكن سبق لها الاشتغال في إطار عقد عمل محدد المدة CDD، أو اشتغال نصف يوم travail à tems partiel لفترة سنة أو ستة (06) أشهر أو ربما أكثر.

#### الحالة الثالثة:

كل امرأة كانت ماکثة في البيت وفضلت أن تقوم بتربية أطفالها خصوصا في المراحل الأولى (الأربع سنوات الأولى) ثم تفرغت لتأسيس مشروع اقتصادي تحقق من خلاله ذاتها.

– شكلت كذلك الحاجة للإنجاز الشخصي والرغبة في الاستقلالية Le besoin d'autonomie et d'accomplissement personnel نسبة 85.71% لبعض مفردات العينة ممن اختارت التعبير عن وظيفة السابقة باحتمال "أخرى" كإشارة إلى أن المرأة كانت تعمل مندمجة مع مجموعة أو مؤسسة الأب/الأم/الزوج لكن سرعان ما تولدت لديها الرغبة في الاستقلالية وإنشاء مشروع خاص بها، أما بالنسبة للواتي كن إطارات لدى الدولة فكانت نسبة 55.55% البعض منهن شغلن حتى منصب مديرات لكن- كما عبرن - أنه في لحظة من اللحظات أحسن بأن لهن الخبرة الكافية لتسيير وإدارة مشروع خاص بهن، فقررت التوقف من القطاع العمومي، وتضيف بعض مفردات نفس هذه الفئة أن عدم الإشباع في العمل السابق شكل دافعا سلبيا mobile négative نسبة 33.33% ألزمن على ترك مناصب سامية في القطاع العمومي وتأسيس مشاريع خاصة مع الإشارة أن عدم الإشباع مفهوم واسع يتضمن غياب كلي للتحفيز، أجر مادي غير كافي، عدم الاتفاق désaccord مع مسؤولين في العمل أو غياب تطوير محدد pas de progression envisageable .

<sup>1</sup>- Alain thalineau, l'individu, la famille et l'emploi, édition l'harmattan, paris, 2004, p130.

- وقد شكل نفس الدافع الرغبة في الاستقلالية والحاجة للإنجاز الشخصي ما يقارب نسبة 86.41% بالنسبة للفئة التي كانت وضعيتها السابقة "طالبة جامعية" ثم اختارت تأسيس مشروع مؤسستها مباشرة بعد إنهاء فترة دراستها الجامعية إيماناً منها بقدرتها الذاتية في تسيير مؤسسة خاصة لا تتقيد فيها بوقت عمل محدد، ولا بتعليمات تعسفية تصدر عن بعض المسؤولين، فتحرر من القيود واللوائح التي تتحكم في السلوك والتصرفات، وبالتالي تتحقق معالم الاستقلالية وإمكانية برمجة وتخطيط الوقت وفقاً للمصالح الذاتية، وتؤكد هذه الفئة أنها اختصرت على نفسها عبأ انتظار سنوات عديدة للحصول على وظيفة قد توفرها الدولة في إطار منصب محددة المدة، وقد لا يتحقق هذا الأمل. ويمكن التأكيد من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت أن هذه الفئة من النساء التي أنهت مباشرة دراستها الجامعية ثم أسست مؤسستها غالباً ما يندرج سنهما في المجال العمري أقل من 30 سنة تنتمي إلى عائلة مرتاحة مادياً، أحد الوالدين مقاول يمارس أعمالاً حرة وهو ما أكده بعض النساء برغبتهم في حمل مشعل العائلة، وهي عادة ما تلجأ إلى تمويل ذاتي للمشروع دون اللجوء إلى قرض بنكي.

- التخلص من وضعية البطالة، صعوبة الحصول على وظيفة والرغبة في تحصيل جانب مادي شكلت دوافع سلبية Push أو ما يعرف La création par nécessité شكلت ما يقارب نسبة 45%.

- عدم الإشباع في العمل دافع موجود بقوة عند أولئك اللواتي كن يشغلن، ويتقلدن مناصب إدارات سامية على أساس أن عدم الإشباع مفهوم واسع لا يتضمن فقط الناحية المادية المتعلقة بالأجر، بل يحتوي جوانب أخرى ذات طبيعة معنوية.

مع الإشارة أن ممارسة المرأة لوظيفة أو مهنة سابقة يساعدها كثيراً في تكوين رأسمال معارف Capital connaissances الذي يعتبره Marshally (1920) وسيلة الإنتاج الأكثر فعالية وقدرة «La connaissance est notre moyen de production le plus puissant» وفي هذا السياق يذهب الباحث إلى الإشارة أنه بالإمكان اعتماداً على رأسمال المعارف التمييز بين صنفين من المقاولين<sup>(1)</sup>:

### 1. المقاول الثوري: L'entrepreneur révolutionnaire ou schumpétérien

الذي يبدع بطريقة منتظمة، يعلن تحدي في السوق يكون مؤسس على ما يتوفر لديه من خبرات ومعارف علمية وتقنية.

### 2. المقاول الروتيني: L'entrepreneur routinier

الذي يقوم بتقليد الآخرين دون أن تتوفر لديه معالم ثقافة اقتصادية.

<sup>1</sup>- Sophie Boutillier et Dimitri uzunidis: op.cit., page48.

- دوافع أخرى تتعلق مثلًا باستمارة الخبرة والمعرفة، حمل مشعل العائلة، الحصول على مكانة اجتماعية كانت موجودة ولكن بنسب ضعيفة قدرت على التوالي ب: 1.66%، 3.33%، 1.66%.  
- بقية الدوافع كالتعرض لعملية تسريح، حب المغامرة وتحمل الأخطار، الاستفادة من التوجيه العام للسياسة الاقتصادية، هذه العوامل وإن شكلت دوافع لخلق مشاريع مؤسسات في بعض الدراسات الغربية، فإنها سقطت ولم تشكل إطلاقًا دافع محفز لدى المرأة الجزائرية، ويمكن إرجاع ذلك إلى تركيبة المرأة التي لا تطلع كثيرًا إلى المغامرة، في حين تذكر إحدى الدراسات الفرنسية المنجزة حديثًا سنة 2007<sup>(1)</sup> أن الرغبة في المغامرة شكلت دافعًا قويًا لدى المرأة المقاول الفرنسية بما نسبته 83.34% الرغبة في تطوير فكرة خاصة نسبة 94.73%، التخلص من ضغط الأوامر والتعليمات 77.20%، عدم التقيد بأوقات عمل محددة أو ما يعرف Souplesse des horaires نسبة 77.19%، الرغبة في استثمار رأس المال المتوفر نسبة 50.87%، إضافة إلى دوافع أخرى تتعلق بالحاجة للإنجاز الشخصي، وتحقيق الذات.

مع كل هذه الملاحظات يجب التأكيد أن دوافع المرأة لخلق مؤسسة اقتصادية هي دوافع متداخلة، وأن محاولة استخراج الدافع الأساسي من مجموع الدوافع هو في واقع الأمر عمل نظري من أجل تسهيل عملية البحث العلمي، ويؤيد موقف الدراسة في هذا الإطار الباحثان Marchesnay et Fourcade في مرجع لهما بعنوان Gestion de la PME/PMI بقولهما:  
«IL n'est pas toujours facile d'identifier ce qui pousse les individus à se lancer en affaires. Un créateur peut mettre en avant plusieurs mobiles, il peut aussi les hiérarchiser»<sup>2</sup>.

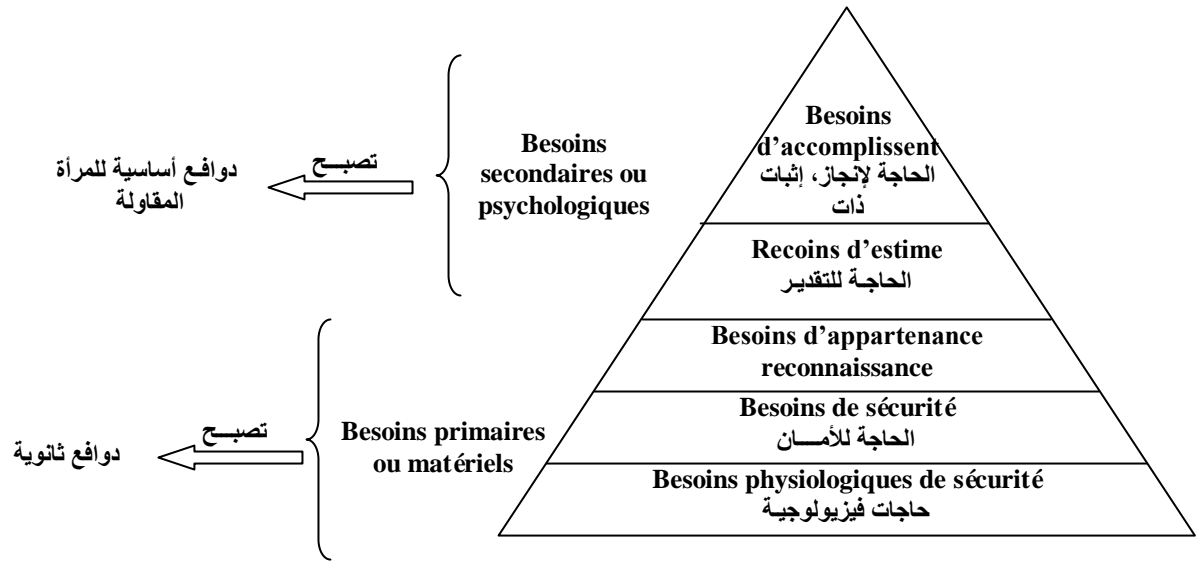
بوجه عام واعتماد على تحاليل هذه الدراسة يمكن إدراج أعلى نسبة متعلقة بدوافع المرأة لخلق مؤسسة اقتصادية خاصة بها في دائرة محددة تتضمن البحث عن إشباع لحاجات ثانوية أو بسلوكية - وذلك استنادًا إلى مقارنة ماسلو<sup>(3)</sup> حسب البناء الهرمي للحاجات La pyramide des besoins  
غير أن هذا لا ينفي دوافعها لإشباع حاجات أساسية قاعدية لكنها تأتي في المقام الثاني. وعليه يصبح استخدام هرم ماسلو في هذه الدراسة كالتالي:

<sup>1</sup> -Baromètre : Femme et entrepreneuriat, France, Janvier, 2007.

<sup>2</sup> - M.Marchesnay et C.Fourcade: op.cit., p220.

<sup>3</sup> - براهام هارولد ماسلو Maslow (1908-1970) في كتابه "Motivation personality"، 1934، قدم مساهمته من خلال هرم ماسلو للحاجات الذي اعتبر فيه أن دوافع الفرد للعمل مرتبطة بالبحث عن إشباع حاجاته ودائمًا الفرد يبدأ في إشباع حاجاته الأولية ثم يتدرج إلى حاجات ثانوية.

شكل (30): هرم ماسلو و استخدامه في هذه الدراسة



**Source:** Maslow : Motivation and personnalisé Londres, 1954 cité par : R .

Sainsaulier : sociologie de l'entreprise, 2eme édition, presses de la fondation nationale des sciences politiques et Dalloz, Paris, 1997, p72.

- فدوافع الفرد للعمل وبالتحديد دوافع المرأة المقاومة لا ترتبط دوما بالحاجة الاقتصادية المادية كما بينت الدراسة - خصوصا في حالة وجود شخص قد يكون الزوج، الأب يتكفل بهذا الجانب المادي مما يخلق لدى المرأة نوعا من الارتياح والطمأنينة فيما يتعلق بإشباع حاجاتها الأساسية، فتطمح في مقابل ذلك لإشباع حاجات نفسية، شخصية أكثر منها اقتصادية، ولكن بعدما تحقق إشباعها كحاجاتها القاعدية بفضل ما يوفره أحد أفراد عائلتها، و هو ما يؤكد الباحثان Renaud Sainsaulier et Françoise piotet بقولهما:

«L'analyse des besoins de l'individu ne cherche pas seulement dans le travail une rémunération mais souhaite aussi satisfaire par ce biais son désir de reconnaissance, de promotion»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- R.sansaulier et F.Piotet: Méthodes pour une sociologie de l'entreprise, presses de la fondation nationale des sciences politiques, ISBN , Paris, 1994, p52.

جدول (12): فترة إنشاء المؤسسة النسوية وعلاقتها بطبيعة الظرف.

الفترة	الظرف		ذاتية		التوجه الاقتصادي للبلاد		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1998 - 1990	11	55	09	45	20	100		
2007 - 1990	34	4.44	02	5.55	36	100		
ابتداء من 2008	04	04	—	—	04	100		
المجموع	49	49	11	18.33	60	10		

يبحث هذا الجدول مختلف المراحل الزمنية التي أنشئت فيها المؤسسات مفردات الدراسة وعلاقتها بمتغير آخر يتعلق بخصوصية الظرف، الذي اتخذت فيه المرأة قرار إنشاء مؤسستها الاقتصادية حيث اتضح:

- خصوصية الظرف المتعلق بالطبيعة الذاتية قد احتل الصدارة بنسبة 81.66% وذلك على اختلاف المراحل الزمنية، مقابل ظروف موضوعية تتعلق أساسا بمتغير خارجي يرتبط بالتوجه الاقتصادي للبلاد جاءت النسبة ممثلة ب: 18.33%.

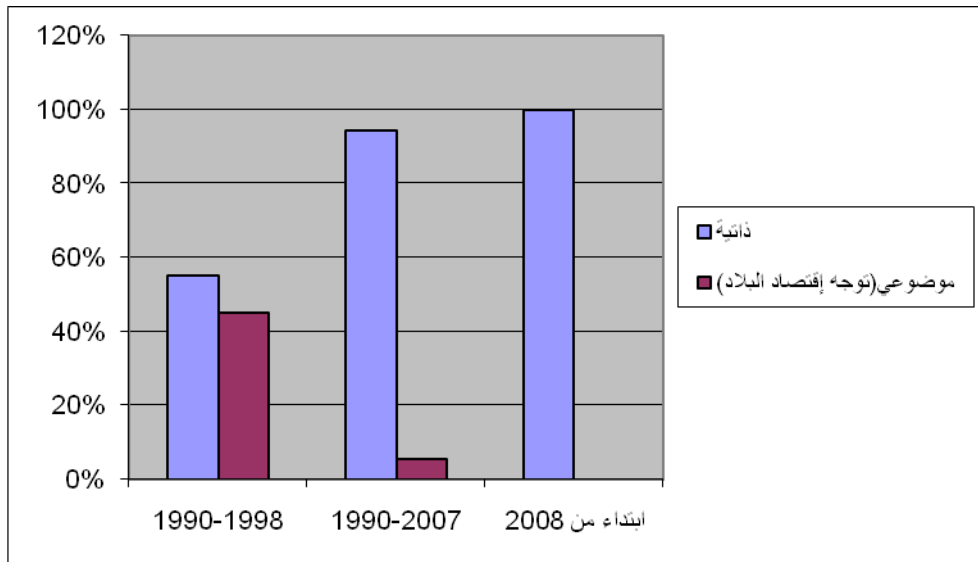
- خلال الفترة الممتدة من 1998-1990 كانت خصوصية المرحلة والتوجه الاقتصادي للبلاد المكرس في محاور السياسة التشغيلية ضرورة تشجيع المبادرات الفردية من أجل تأسيس مشاريع ذاتية ترقية لفكر المقاوله لدى مختلف شرائح المجتمع خاصة منهم الشباب والنساء، خصوصا أمام تراجع وظيفة الدولة في تأمين مناصب شغل دائمة في القطاع العمومي، مما خلق نوعا من الدافعية لدى العنصر النسوي جاء ذلك ممثلا بنسبة 45% مقابل 55% من فئة النساء المقاولات ممن اعتبرت أن اتخاذها لقرار خلق مؤسسة خلال تلك الفترة لم يتضمن في الحساب ظروف خارجية تتعلق بالتوجه الاقتصادي للبلاد، بقدر ما تضمن ظروف ذاتية تعلقت بالمرأة في حد ذاتها، وحسب ما كشفت عنه الدراسة الميدانية أن هذه الظروف قد تكون ايجابية تتعلق مثلا بإنهاء المرأة لفترة دراستها الجامعية، أو تكريسها فترة معينة لتربية أبنائها خصوصا في مراحلهم الأولى، أو استعدادها بتحصيل رأسمال معرفي أو توفير رأسمال مادي، كما يمكن لهذه الظروف أن تعبر عن وضع سلبي يتعلق مثلا بتجربة طلاق عاشتها المرأة وقررت على إثرها خلق مؤسسة تكون بمثابة فضاء تشغل فيه وقتها متناسية تجربتها الأليمة "الطلاق" وهو ما أكدته



ثلاث (03) حالات من الدراسة تعرضت لتجربة طلاق. كذلك فقدان الأمل في الحصول على منصب عمل لدى الدولة.

نفس هذه الملاحظات يمكن إسقاطها على الفترة الممتدة من 1999-2007 ولكن بنسب جاءت هذه المرة متباعدة عما كانت عليه في المرحلة الأولى إذا اتضح أن 94.44% من فئة النساء أرجعت اختيار فترة إنشاء المؤسسة إلى ظروف ذاتية (شخصية) مقابل 5.55% اعتبرت الاختبار مرتبطاً إلى حد كبير بتوجه السياسة العامة في تشجيعها للاستثمارات الفردية وبخاصة في تأكيدها على ضرورة إدماج المرأة في حركية التنمية الاقتصادية كما يبرزه الشكل الموالي:

شكل(31): فترة إنشاء المؤسسة وطبيعة الظروف.



أما بالنسبة للمؤسسات التي تم إنشاؤها ابتداء من سنة 2008 فقد استحوذ الظرف الذاتي للمرأة وكان هو المسيطر في اختيار الفترة مما يعني أن قرار خلق المؤسسة هو قرار يتضمن سيرورة عقلانية La *décision d'entreprendre comme processus rationnel* يستند إلى موازنة منطقية بين الأهداف المسطرة، العوامل الدافعة وخصوصية الوضع أو الظرف ليتم في الأخير التوصل إلى قرار تتم عملية ترجمته على أرض الواقع بإنتاج الفعل المقاولاتي بمعنى انطلاق مبادرة سيرورة معقدة لاستغلال الفرصة معروضة تتوج بمشروع مؤسسة، كما يذهب إلى ذلك Hernandez بقوله:

«La décision est ce qui se traduit par le passage a l'acte entrepreneurial, c'est-à-dire l'imitation d'un processus complexe de détection et d'exploitation d'opportunités»<sup>1</sup>.

ثالثاً: الخصائص السوسيو - ثقافية:

أو ما يعبر عنه بالمميزات الاجتماعية والثقافية المتعلقة بالمرأة المقاولة ، تعتمد مؤشرات لدراساتها تتعلق مثلاً بوظائف الآباء، الزوج، المحيط الذي تنشأ فيه المرأة، معرفتها بأشخاص مقاولين، كل ذلك حتى تتمكن من رصد تأثير المحيط القريب على سلوك المرأة في إنتاج الفعل المقاوالاتي.

جدول (13): المعرفة المسبقة بأشخاص مقاولين.

النسبة %	التكرار	المعرفة المسبقة
66.66%	40	نعم
33.33%	20	لا
100%	60	المجموع

كما تكشف الأرقام الواردة في الجدول أن أكبر عدد من النساء المقاولات صاحبات المؤسسات المدروسة المقدر ب 40 من أصل 60 وبنسبة 66.66% كانت لهن معرفة مسبقة بأشخاص مقاولين. وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج إحدى الدراسات، التي تؤكد أن عدد معتبر من المقاولات العربيات ينتمون إلى أسر مقاوله، وخاصة في بلدان الخليج العربي، الشيء الذي يسهل اندماجهم في الوسط، ويساعدهم على امتلاك تجارب وخبرات، وهو ما يساعد في الوقت نفسه على بناء وتطوير حجم الرأسمال الاجتماعي الذي تتمتع به هذه الفئة من النساء المقاولات من منطلق أن رأسمال

الاجتماعي Le capital social

يرتبط بمدى تعدد واتساع نسيج العلاقات، الذي يمكن أن يستخدمه، وبحجم الرأسمال الاقتصادي، الثقافي والرمزي. يعبر عن هذا الباحثين الفرنسيين Boutillier et uzunidis بقولهما:

«Le capital social se décompose en un capital **financier**, un capital **connaissances** et un capital **relations**. Le capital financier comprend l'ensemble des ressources financières de l'entrepreneur existantes et potentielles. Le capital connaissances comprend l'ensemble des connaissances et savoir – faire technique de l'entrepreneur, enfin le capital relations comprend l'ensemble des

<sup>1</sup>- Emile- Michel Hernandez : Les trois dimension de la décision d'entreprendre – revue Française de gestion, N° 168 – 169, édition Lavoisier, 2006/09,p338.

relations plus au moins institutionnelles entretenues avec des institutions publiques ou privées de toutes nature (banques, ministères, organismes d'aide divers,...etc.) que de relations informelles (amicales, familiales...etc.)»<sup>(1)</sup>.

بهذا المعنى فالرأسمال الاجتماعي يصبح يعرف على أنه الأوجه المتعددة للثروة الفردية التي لا يتقاسمها أفراد المجتمع.

«Le capital social se définit par les multiples facettes de la richesses individuelle»

وهذا هو المعيار الذي يميز رأسمال الاجتماعي والإنساني في قول: Renald S.Burt

«Le capital social diffère du capital, humain, le premier est une qualité créer entre acteurs, alors que le second est une qualité propre aux individus»<sup>2</sup>.

وبالرجوع إلى هذه الدراسة الميدانية، يتضح أن أكبر عدد من النساء المقاولات يحتكم على رأسمال اجتماعي خاصة في صورته أو في بعده العلائقي **capital relation** من خلال معرفتهن المسبقة بأشخاص مقاولين، وما يمكن أن يقدموه من مساعدات وهو ما سيكشف عنه الجدول الموالي.

جدول(14): تحديد الطرف وشكل المساعدة.

المجموع		تسهيل علاقات مع الزبائن		قرض		نصائح		شكل المساعدة الطرف
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	13	23.07	03	23.07	03	53.84	07	أحد الوالدين
100	09	11.11	01	22.22	02	66.66	06	الزوج
100	08	—	—	—	—	100	08	أحد الأقارب
100	10	—	—	—	—	100	10	أحد الأصدقاء
100	40	10	04	12.50	05	77.5	31	المجموع

<sup>1</sup>- Sophie Boutillier et Dimitri uzunidis : La légende de l'entrepreneur le capital social, comment vient l'esprit d'entreprise, éditions la découverte, paris, 1999, p48.

<sup>2</sup>- Renald S.Burt: Le capital social, les trous structuraux et l'entrepreneur, revue française de sociologie, volume 36, N°4, Paris, 1995, p605.

حاولت الدراسة تحديد الأشخاص (الأطراف) المحيطين بالنساء المقاولات وشكل المساعدة التي قدموها، فكانت النتائج التالية:

تعتبر النصائح أكبر شكل من أشكال المساعدات التي تقدم للنساء المقاولات من محيطهن القريب بنسبة ( 77.50%) مع وجود أشكال أخرى بنسب متفاوتة كتقديم قروض بنسبة ( 12.50%)، وتسهيل العلاقات مع الزبائن بنسبة ( 10%) وبدراسة العلاقة بين شكل المساعدة والطرف (الشخص) الذي يقدمها نجد:

- يقتصر شكل المساعدة التي يعرضها الأقارب والأصدقاء في تقديم بعض النصائح، وذلك بنسبة 100% ، دون أن يتجاوز الأمر تقديم بعض صور المساعدة المادية المتعلقة مثلا بالقروض.

- بالنسبة للوالدين سواء أحدهما أو كلاهما، وكذلك بالنسبة للزوج تتعدد وتتوزع أشكال المساعدة التي يقدمها متخذة ثلاث (03) صيغ رئيسية:

### 1. النصائح:

2. تمثل الصيغة الأكثر انتشارا، تقدمها جميع الأطراف بدءا بالوالدين بنسبة ( 53.84%)، الزوج بنسبة ( 66.66%)، وحتى شبكة الأصدقاء والأقارب. تتعلق النصائح أساسا بالبيئة الخارجية للمؤسسة ، الزبائن، الممولين، الذين يزودون المؤسسة بالمواد الأولية لتفعيل الدورة الإنتاجية . وهي كلها معلومات تساعد المرأة في تعاملاتها مع مختلف الجهات، فيطلب منها في كثير من الأحيان أن تتسم تصرفاتها بنوع من الحذر، اليقظة والالتزام بمحددات نوعها الاجتماعي كامرأة قبل أن تكون شخص مقاول، يدخل في شبكة علاقات مع عديد الأشخاص.

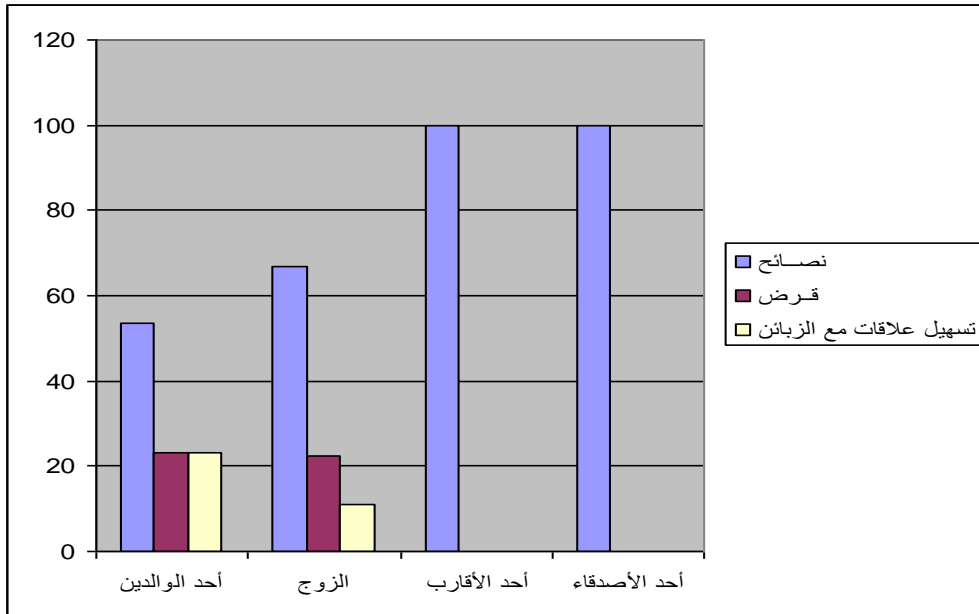
### 3. القرض:

4. يمثل الصيغة المادية للمساعدة، يوفرها الوالدين جاءت النسبة مقدرة ب: ( 23.07%) والزوج بنسبة (22.22%) وهي نسب متدنية نوعا ما، تفسر ضعف المساعدة المادية التي يمكن أن تلقاها المرأة من الوسط العائلي، لذلك تلجأ الكثيرات منهن إلى الاستعانة بالقروض البنكية كما بينت المعلومات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (3) حول مصادر تمويل المؤسسة - وهو ما يمثل أكبر صعوبة وتحدي يواجه المرأة في المراحل الأولى لتأسيس مشروعها الاقتصادي.

### 5. تسهيل العلاقات مع الزبائن:

6. خصوصا إذا كان أحد الوالدين، أو الزوج ينشط في مجال التجارة والأعمال الحرة وهو ما يعبر عن رأسمال الاجتماعي، الذي يمكن أن يساعد كثيرا المرأة. اتسمت هذه النسب بنوع من الضعف جاءت مساعدة الوالدين مقدرة بـ(23.07%) أما مساعدة الزوج فقدرت بـ: (11،11)

شكل (32): أشكال المساعدة والطرف الذي قدمها.



جدول (15): وظيفة (مهنة) والدي (أب، أم) النساء المقاولات.

المجموع	تجارة وأعمال حرة		زراعة		موظف لدى قطاع الدولة		مهنة الأب	
	ت	%	ت	%	ت	%	مهنة الأم	
100	10	80	08	—	—	20	02	موظفة
100	41	7.31	03	34.14	14	58.53	24	ربة بيت
100	09	100	09	—	—	—	—	تجارة وأعمال حرة
100	60	33.33	20	23.33	14	43.33	26	المجموع

يوضح هذا الجدول الأصول الاجتماعية لفئة النساء المقاولات صاحبات المؤسسات الاقتصادية الخاصة من خلال بحث وظائف أبائهن إذ يلاحظ:

- تنوع مهنة آباء النساء المقاولات بين ثلاث وظائف تحتل الصدارة فيها مهنة موظف بنسبة 43.33%، تليها مباشرة ممارسة التجارة والأعمال الحرة بنسبة 33.33%، وأخيراً مهنة الزراعة بنسبة 23.33%، ويمكن تفسير هذه الأرقام بإبراز العلاقة بين نوع مهنة الشخص والوسط الذي يعيش فيه ينشأ ويتواجد فيه، بالرجوع إلى الجدول رقم ( 8 ) المتعلق بمكان التنشئة الاجتماعية للنساء المقاولات، والذي أوضح أن أغلبهن نشأن، في المدينة بنسبة 76.66% فجاءت مهن آبائهن كموظفين غالباً في قطاع الدولة وهو النموذج الشائع الذي تقترحه المدينة، في حين كان عدد 14 حالة بنسبة 23.33% ممن نشأت في وسط الريف وضواحي المدينة فجاءت مهن آبائهن مركزة في الأساس بقطاع الزراعة، أما بالنسبة لقطاع التجارة والأعمال الحرة فيمكن أن نجد في كلا الوسطين على أن وجوده يميل أكثر إلى محيط المدينة.

- أما بالنسبة لمهنة الأمهات فتركزت بشكل كبير في ربات البيوت، وبأعداد ضعيفة في مهنة الموظفات، وقطاع التجارة والأعمال الحرة، مع التذكير أن مجال الأعمال الحرة يتضمن كل المهن المستقلة عن قطاع الدولة بما في ذلك مهن المحاماة، الأطباء الخواص، مهندسين، موقنين.....الخ.

وإذا أردنا أن نبحث وظيفة كلا الوالدين في نفس الوقت يمكن إبراز الملاحظات التالية:

- أمهات ربات بيوت وآباء موظفين بنسبة 58.53%.
- أمهات ربات بيوت وآباء في الزراعة بنسبة 34.14%.
- أمهات ربات بيوت وآباء في التجارة والعمال الحرة بنسبة 07.31%.
- أمهات وآباء موظفين بنسبة 20%.
- أمهات موظفات وآباء تجار بنسبة 80%.
- أمهات وآباء في قطاع التجارة والأعمال الحرة بنسبة 100%.

ما يمكن استخلاصه أن إسهام المرأة في خلق مؤسسة اقتصادية خاصة بها لا يرتبط بالضرورة بمهنة آبائها، بدليل أن ( 66.66% ) من النساء المقاولات كانت مهن أوليائهم في قطاعات مختلفة عن المقاول، لكن هذا لا ينفي وجود حالات عديدة ممن كانت مهنة كلا والديهما، أو أحدهما مزاولة التجارة والأعمال الحرة. وفي هذا المقام يمكن الإشارة إلى دراسة قاما بها الباحثين Marchesnay et Fourcade سنة 1997 بفرنسا توصلوا خلالها إلى إمكانية تصنيف الأشخاص المقاولين إلى مجموعتين اعتماداً في ذلك على معيار الأصول العائلية، فكانت النتائج:

#### 1. المقاولين الورثاء: entrepreneurs héritières

أحد أوليائهم مقاول، أو يمارس عملاً حراً.

## 2. المقاولين المستكشفين: entrepreneurs explorateurs .

والدين لا صلة لهم بالمقولة، ولم يمارسوا أية وظيفة حرة، ويعتبر الباحثين أن الصف الأول هو الأكثر قدرة على مواجهة مغامرة خلق مؤسسة لأنه يكون مزود بمكتسبات اجتماعية وثقافية تجعله يهيمن أو يتقن جيدا ميكانيزمات سيرورة خلق مؤسسة، فهو عاداه ما يقوم بإعادة إنتاج نماذج كانت حاضرة أمام عينيه منذ ميلاده. يعبر الباحثين عن المقاولين الورثاء بقولهما:

«Ce sont les mieux armés pour affronter l'aventure de la création d'entreprise, car il leur suffit de reproduire les modèles qu'ils ont eus sous les yeux depuis leur naissance. Grâce à leur acquis social, culturel et professionnel, ils dominent complètement le processus de la création d'entreprise, ils savent s'entourer de conseillers financiers, juridiques ou autres pour les aider »<sup>1</sup>.

مما يؤكد يقينا أن نشوء الفرد في وسط مقاولاتي من شأنه أن يحقق له نسبة مرتفعة من رأسمال الاجتماعي العلائقي.

### جدول (16): مهنة أزواج النساء المقاولات.

النسبة%	التكرار	مهنة الزوج
16.66%	05	موظف
66.66%	20	تجارة وأعمال حرة
—	—	زراعة
16.66%	05	إطار سامي لدى الدولة
100%	30	المجموع

أما بالنسبة لمهن أزواج النساء المقاولات عددهن 30 مفردة بنسبة 30% ممن كانت وضعيتهن متزوجة، فيمكن القول أن أغلب مهن أزواجهن جاءت في مجال التجارة والأعمال الحرة بنسبة (66.66%) وبقية النسبة المقدرة ب: (32.29%) فجاءت موزعة بالتساوي بين الموظفين والإطارات السامية في قطاع الدولة. مما يوحي بوجود نوع من التقارب والتجانس بين مهن النساء المقاولات ومهن أزواجهن التي تميل كثيرا إلى الأعمال الحرة والمقولة، وهو ما من شأنه أن يوفر للمرأة هامشا مقبولا من رأسمال العلائقي Capital relation الذي يمكن أن تستثمره.

<sup>1</sup>- M. Marchesnay etc. Fourcade : op.cit., PP217-219.

رابعاً : خصائص مهنية

تتعلق بالثقافة الاقتصادية التي تمتلكها المرأة المقاولة، والتي لا تعبر عن ميزة أو خاصية في شخصية دون غيرها ولكنها أبعد من ذلك تعبر عن طريقة تصرف (سلوك) وهو ما يؤكد الباحثان Boutillier et uzunidis بقولهما:

«L'esprit (culture) économique est une sorte de comportement non un trait de caractère . Ce n'est pas une caractéristique propre à un individu (...) être entrepreneur, c'est un comportement, une manière d'être devant les faits»<sup>1</sup>.

وبالتالي فهي صفة يكتسبها الفرد بفعل تأثير عوامل عدة، لدراستها يتم اعتماد عدد من المؤشرات تتعلق ب:

- مصدر فكرة المشروع.
- دراسة مشروع المؤسسة مع تحديد الطرف.
- طرق متابعة المرأة لتطور أخبار السوق.
- تخصيص المرأة المقاولة لراتب شهري خاص بها.
- الاشتراك في جمعية أو اتحاد مهني.

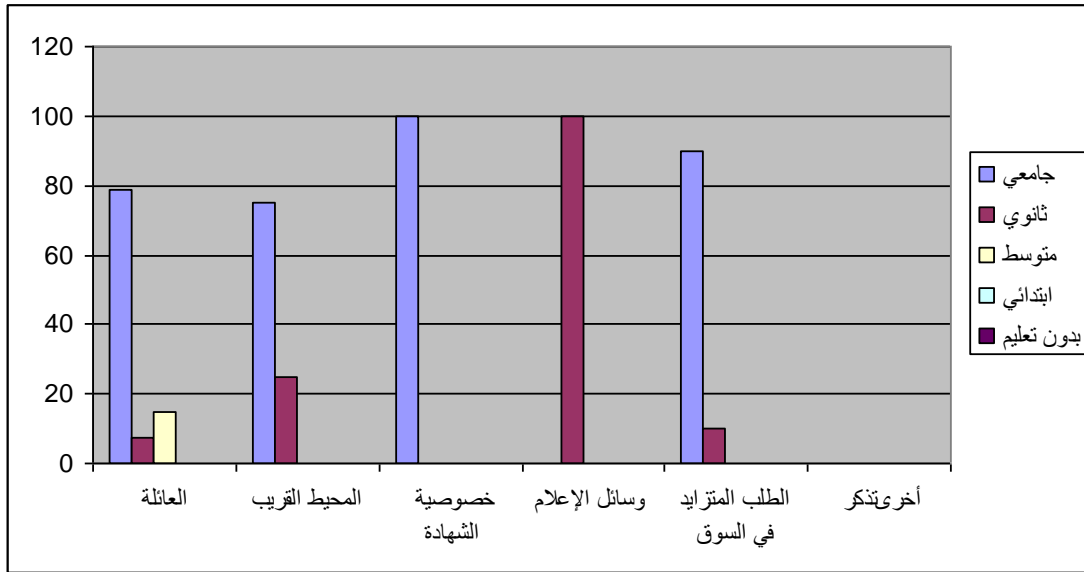
جدول(17): مصدر فكرة المشروع وعلاقته بالمستوى الدراسي للمرأة.

المجموع	جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		بدون تعليم		المستوى الدراسي مصدر الفكرة	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	14	78.57	11	7.14	01	14.28	02	—	—	—	—	العائلة
100	08	75	06	25	02	—	—	—	—	—	—	المحيط القريب
100	20	100	20	—	—	—	—	—	—	—	—	خصوصية الشهادة
100	08	—	—	100	08	—	—	—	—	—	—	وسائل الإعلام
100	10	90	09	10	01	—	—	—	—	—	—	الطلب المتزايد في السوق
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	أخرى تذكر
100	60	76.66	46	20	12	3.33	02	00	00	00	00	العائلة

<sup>1</sup> – Sophie Boutillier et Dimitri uzunidis: op.cit., PP28- 46.



شكل (33): مصدر فكرة المشروع و علاقته بمستوى الدراسة



يكشف الجدول الموضح أعلاه أن أكبر نسبة مقدرة ب: 76.66% من النساء صاحبات المؤسسات محل الدراسة لها مستوى جامعي تليها مباشرة نسبة 20% بالنسبة للفئة التي لها مستوى ثانوي بينما سجلت أضعف نسبة عند الفئة التي لها مستوى دراسي متوسط قدرت النسبة ب: 3.33%، وانعدمت تماما الحالات التي لها مستوى ابتدائي أو بدون تعليم، ويمكن تفسير هذه المعطيات بارتفاع مستوى تدرس الفتيات خاصة في السنوات الأخيرة والتحاقهن بالجامعة. ولبحث إمكانية وجود علاقة بين مصدر الفكرة والمستوى الدراسي للمرأة تم اللجوء إلى استخدام الصيغة الرياضية لكاي تربيع على النحو الآتي:

$$x^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  ودرجات الحرية  $v=8$  تصبح قيمة  $x^2_{(0,05/8)}$  الجدولية تساوي 15.5073 أما قيمة  $x^2$  المتحصل عليها بتطبيق المعادلة الرياضية فتساوي  $x^2=34$  وبما أن قيمة  $x^2$  المحسوبة أكبر قيمة  $x^2$  الجدولية، لذا نقبل الفرضية البديلة التي تقول بوجود علاقة بين مصدر الفكرة ومستوى المرأة الدراسي، فمثلاً تصبح خصوصية الشهادة مصدر أساسي لانبعث الفكرة لدى النساء ذوات المستوى الجامعي غير أن هذا التحليل لا ينفي وجود نوع من التعددية في مصدر انبعث الفكرة،

هذه التعددية كما كشفت الدراسة الميدانية ترجع أساسا إلى خمسة ( 05 ) أطراف أساسية تتوافق نسبة تدخلها بشكل ما مع المستوى الدراسي للمرأة إذ نجد:

- خصوصية الشهادة كمصدر جوهري لانبعثات فكرة المؤسسة احتل الصدارة عند فئة النساء ذات المستوى الجامعي، والتي غالبا ما تقدم على تأسيس مشاريع تتوافق في طبيعتها مع خصوصية الشهادة يعبر عن هذا التوافق Siegel (1989) فيقول:

«Il serait logique de conclure qu'un individu porte son Choi sur une entreprise qui correspond à son savoir – faire acquis par le biais de sa études, de sa formation ou de son expérience professionnelle ».

لكن السؤال الذي يطرح نفسه هل كل امرأة جامعية تحمل شهادة يمكن أن تشكل مصدرا لانبعثات فكرة المقاول أم هناك عوامل أخرى؟

- شكلت العائلة مصدرا قويا لظهور فكرة خلق مؤسسة لدى المرأة، جاءت درجة تدخلها بنسب متفاوتة حسب مستوى المرأة الدراسي ( 78.57% ) مستوى جامعي 14.28% مستوى متوسط و 7.14% مستوى ثانوي. وبينت الدراسة أن مفهوم العائلة بالنسبة للمتزوجات عادة ما يشير إلى الزوج، فهو في معظم الأحيان من يطرح الفكرة على زوجته، تكون وظيفته عادة ممارسة التجارة، والأعمال الحرة. لا يختلف الوضع كثيرا عند النساء العازبات اللواتي أكدن أن مفهوم العائلة عادة ما يقتصر على الوالدين كلاهما أو أحدهما، أما الحالات التي تدرج ضمن مفهوم العائلة أطراف معينة كالأخ، العم، فلم تصادفها الدراسة.

- المحيط القريب شكل مصدر للواتي لهن مستوى جامعي بنسبة 75% ومستوى ثانوي بنسبة 25% واندراج في مجاله مجموع الأصدقاء، زملاء الجامعة والجيران.

- بالنسبة لوسائل الإعلام شكل مصدر أساسيا لفكرة المشروع ممن كان لهن مستوى ثانوي، عدد معتبر منهن قام بخلق مؤسساته في إطار وكالة دعم تشغيل ANSEJ وتؤكد المبحوثات أن الحملة الإعلامية التي كرسها الدولة من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة ابتداء من سنوات 1997/1996 لتشجيع المبادرات الفردية كان لها أثر كبير في انطلاق الفكرة لديهن. أما السوق فشكل بمتطلباته مصدر آخر لخلق مؤسسة لدى المرأة بنسبة 10% ممن لهن مستوى ثانوي و 90% ممن لهن مستوى جامعي .

ما يمكن استنتاجه من تحليل هذا الجدول أن الأنساق الفرعية ممثلة في العائلة، جماعة الأصدقاء، الجيران، التي تتواجد المرأة فيها وتكون طرفا فاعلا تساهم بدرجة كبيرة في انبعثات فكرة خلق مؤسسة لديها ما يعكس تأثير البيئة الاجتماعية على اختيارات الفرد، مع التنويه إلى تأثير طبيعة الشهادة أو

خصوصية التكوين الجامعي في انطلاق شرارة فكرة خلق مؤسسة وتحديد طبيعة نشاطه مما يؤكد وجود علاقة قائمة بين مصدر الفكرة ومستوى المرأة الدراسي.

جدول(18): دراسة مشروع المؤسسة مع تحديد الطرف.

المجموع	بشكل فردي		أحد الأصدقاء		أحد أفراد العائلة		أحد موظفي ANSEJ		مكتب دراسات		الطرف دراسة المشروع	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	60	18.33	11	—	—	26.66	16	40	24	15	09	نعم
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	لا
100	60	18.33	11	—	—	26.66	16	40	24	15	09	المجموع

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتضح أن كل فئة النساء ممن قامت بخلق مؤسسة صغيرة ومتوسطة لحسابها الخاص قد أقدمت على دراسة مشروع هذه المؤسسة، فلم يأتي هذا القرار بصورة فجائية أو عشوائية، غير أن هناك اختلاف قائم في طريقة دراسة المشروع أو بالأحرى الطرف الذي لجأت إليه المرأة من أجل هذه الغاية.

كشفت الأرقام المحصاة من الميدان أن نسبة معتبرة من النساء تلجأ إلى الشبكة اللارسمية مستعينة بأحد أفراد العائلة خاصة الأب/الزوج جاءت النسبة مقدرة ب: 26.66%، أو تقوم بالعملية بشكل فردي بنسبة 18.33% وفي هذه الحالة يغلب على الدراسة هذا إن جاز أن نسميها كذلك الطابع الشفوي الغير مؤسس على ثقافة مكتوبة في بحث متغيرات البيئة الخارجية، وما يفرضه السوق من متطلبات، وهو ما يؤكد نتائج الجدول رقم(4) الوارد في الملاحق إذ يلاحظ أن 36.66% من النساء لا تلجأ إلى تحديد أهداف المشروع بكلمات مكتوبة. وتبرر فئة النساء التي تلجأ إلى هذه الطرق موقفها بأنه صائب وبأنها أكثر شخص يهيمه نجاح المؤسسة، فقامت بجمع المعلومات من محيطها القريب، وبالتالي فهي ترى أنه لا داعي في لجوئها إلى مكتب دراسة يكلفها الكثير مما هي في أمس الحاجة إليه ولكنها في الوقت نفسه تجهل بأن سمة المجتمع المتحضر هو التخصص في المهن مما يعني أن الشخص المختص بقدراته، بخبراته يكون أكثر تأهيلا في بحث مشروع مؤسسة ما.

- أكثر من نصف النساء المستجوبات يلجأن إلى الطرق التي يمكن أن تتعت بالعملية فتتم مراعاة اختصاص الطرف وتأهيله للقيام بدراسة مشروع مؤسسة بتركيزه على أكبر عدد من المتغيرات جاءت بالنسب 15% تكون وجهتهن مكتب دراسات مقابل 40% ممن يفضلن اللجوء إلى وكالة ANSEJ

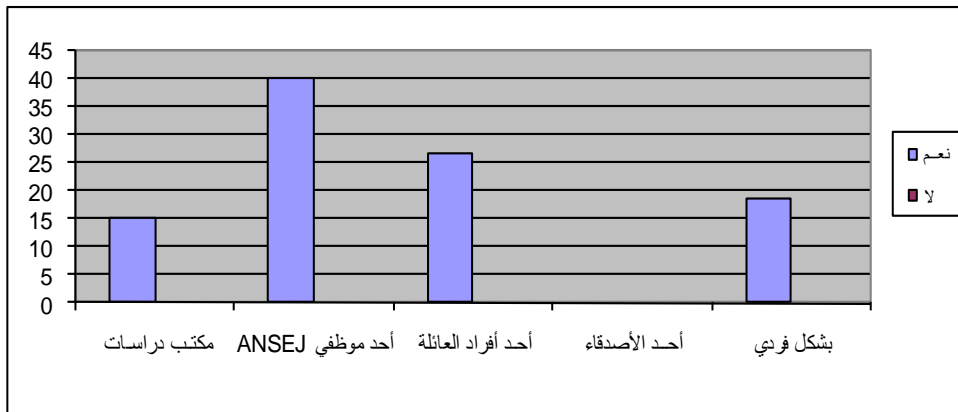
## الفصل السادس: مميزات النساء المقاولات

والقيام بالدراسة مع احد موظفي الوكالة. وتعتبر هذه الشريحة أن دراسة مشروع المؤسسة مع طرف لديه الخبرة والتأهيل شيء ضروري كما أنه يحسنهن بنوع من الطمأنينة تقول إحدى النساء: «أضع الكثير من الأموال، كل ما أملك وألجأ إلى الاقتراض، ولا أقوم بدراسة مشروع مؤسستي، هذا ضرب من الجنون».

لقد كشف الميدان أن اللجوء إلى الطرق العلمية وبخاصة التوجه إلى مكاتب دراسات يقترن كثيرا بالمستوى التعليمي للمرأة، بطبيعة مشروعها وكذلك برأسمالها. غالبا النساء المتعلقات ممن ينشطن في قطاعات خدمات يتوجهن إلى مكاتب الدراسات حتى في حالة ما إذا كان محيطهن القريب ينشط في نفس دائرة الاختصاص، وقد صادفت المقابلات الميدانية نساء ينتمين إلى أسر، الوالد فيها مقاول منذ القديم ويدرك جيدا فلسفة السوق، ومع ذلك كانت الضرورة ماسة للجوء إلى مكتب دراسات.

- إن اللجوء إلى الطرق العلمية في دراسة مشاريع المؤسسات يعتبر مؤشر مهم يدل على درجة الثقافة الاقتصادية التي تمتلكها المرأة والتي تراوحت بين المجال الضعيف والمتوسط كما يوضحه المدرج التكراري الآتي:

شكل(34): دراسة مشروع المؤسسة مع تحديد الطرف.



بالرغم من لجوء عدد معتبر من النساء المقاولات صاحبات المؤسسات الاقتصادية الخاصة إلى دراسة مشاريع مؤسساتهن في المراحل الأولى للتأسيس إلا أن ذلك لم يمنعهن من الوقوع في دائرة الخطر، سواء تعلق الأمر بالأبعاد المالية، المهنية، الأسرية، النفسية. هذا المفهوم الذي أصبح يعبر عن المصطلح الحقيبي، يتم توظيفه في مجالات عدة كما يعبر عن ذلك

Patrick Peretti - watel بقوله:

«Le risque, c'est devenu une sorte de mot – valise, employé dans tout les domaines»<sup>1</sup>.

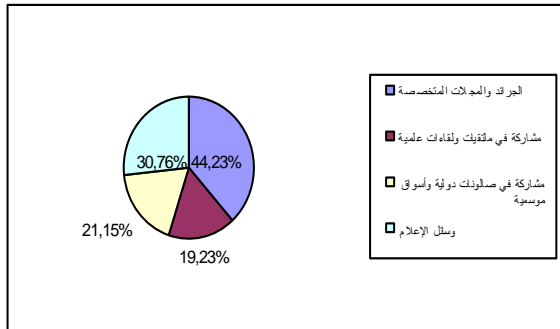
ولكنه في المقام الأول طريقة أو صيغة للتمثيلات الخاصة المرتبطة أساسا بفكر المقاول، الذي يبدع، ولا يدرك بالضرورة النتيجة المتوقعة لإبداعه أو لمغامرته.

ويشير Giddens (1999) في إحدى مراجعه "Lecture en risque" إلى أن المجتمعات العصرية تتميز بالخطر، ويذهب إلى إنتاج مفهوم ثقافة الخطر La Culture de risque هذه الثقافة التي أصبحت منتشرة بين جميع الأفراد عبر مختلف مواقف الحياة اليومية، مما يجعل الخطر مصدر للتغيير الاجتماعي. يشير Patrick اختصار Giddens قائلا:

«Aujourd'hui, les individus sont plut autonomes, mais cette liberté se traduit aussi par un nouvel impératif moral : chacun est exhorté à construire sa vie , sa trajectoire biographique, au lieu comme auparavant de simplement reproduire ou prolonger celle de ces parents. Il nous fait pour cela gérer nous – même au « Projet réflexif. » ...Ce que nous dit donc Giddens, c'est qu'aujourd'hui chacun tend à devenir l'entrepreneur de son propre projet réflexif...chaque groupe social a son propre portefeuille de risque qui dépend du système de valeurs. Auquel il adhère. C'est ce portefeuille qui détermine les priorités du groupe »<sup>2</sup>.

جدول(19): طرق متابعة لتطور أخبار السوق. تمثيل بياني

شكل(35): طرق متابعة لتطور أخبار السوق



طرق المتابعة	ت	%
البريد والمجلات المتخصصة	23	44.23
مشاركة في ملتقيات ولقاءات علمية	10	19.23
مشاركة في صالونات دولية وأسواق موسمية	11	21.15
وسائل الإعلام	16	30.76
المجموع	52	100

أما بالنسبة لمتابعة المرأة المقاولة تطور أخبار السوق فقد أكدت المبحوثات بنسبة 100% لجوءهن إلى متابعة التطورات، واعتبرتها ضرورة ملحة للإطلاع على متغيرات البيئة الخارجية التي يتم التعامل

<sup>1</sup> - Patrick. Peretti –water : « risque et innovation : un point de vue sociologique» revue innovation, N°18, édition de Boeck université, Paris, 2003, Page60.

<sup>2</sup> Ibid. pp :68-69.

معها بشكل دائم ومستمر، إذ لا وجود للمؤسسة في ظل غياب سوق يستوعب مخرجاتها، والتي يشترط فيها أن تتمتع بنوع من المواكبة والحدائثة تماشيا مع أذواق الزبائن ورغباتهم وامتثالاً لتقافة المنافسة التي يفرضها اقتصاد السوق من منطلق اعتبار المؤسسة نسقا مفتوحا على بيئتها الخارجية.

وقد اختلفت آليات المتابعة المعتمدة، وتراوحت بين أربع ( 04 ) طرق أساسية رجعت أعلى نسبة مقدرة ب: 44.23% إلى تصفح الجرائد والمجلات المتخصصة الموجودة على شبكة الانترنت، والتي كثيرا ما تساعد النساء على استلهام وأخذ بعض التصورات التي تتماشى بالطبع مع مجال عمل المؤسسة، عادة ما تعتمد هذه الطريقة المؤسسات التي تنشط في مجال الإعلام والإشهار والمؤسسات في قطاع أشغال البناء لاقتباس مخططات حديثة يطرحها السوق الدولي خصوصا وأن الأمر لا يأخذ من وقت المرأة الكثير، فأغلب المؤسسات مفردات الدراسة تتوفر على أجهزة إعلام آلي موصلة بشبكة انترنت كما يوضح الجدول رقم ( 5 ) ما يعني أن المرأة في مكتبها تطلع على أخبار السوق الوطني وحتى الخارجي.

أما الطريقة الثانية فكانت باعتماد مختلف وسائل الإعلام وبخاصة التلفزيون، قدرت النسبة 30.76% وجاءت أكثر انتشارا بين فئة النساء اللواتي ينشطن في مجال الصناعة (صناعة الألبسة، الستائر، حيث يقمن باقتباس الأفكار والنماذج من بعض الحصص، الأفلام الحديثة لتكون في الأخير محاولة تعديلها وتكييفها مع خصوصية المجتمع الجزائري.

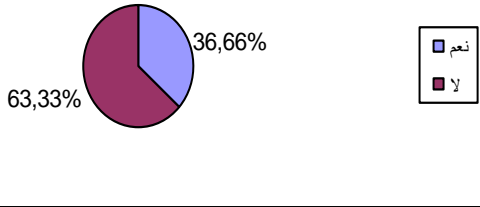
أما فيما يتعلق بالمشاركة في المنتديات، لقاءات العلمية والصالونات الدولية، الأسواق الموسمية، فجاءت النسب ضعيفة نوعا ما قدرت على التوالي ب: 19.23% و 21.15% ويمكن تفسير ذلك بما تقتضيه هاتين الطريقتين من انتقال المرأة وحضورها إلى مكان انعقاد الملتقى أو الصالون، في غالب الأحيان يكون على مستوى الجزائر العاصمة وهو ما لا تحبذه الكثير من النساء خصوصا المتزوجات نظرا لمسؤولياتهن العائلية، كما أن نتيجة ذلك تذكر إحدى المتزوجات " ليست بالمهمة خصوصا إذا تركت مؤسستي مدة ثلاثة أو أربعة أيام وتعطل نشاطها، ضف إلى ذلك نفقات السفر والإقامة التي تقع على عاتقي، ليست مستعدة لدفعها..." يبدو أن الأمر مرتبط بالجانب المادي الذي تخافه أو بالأحرى تعيره اهتماما كبيرا الكثير من النساء المقاولات.

جدول (20): تخصيص المرأة المقاولات راتب شهري خاص به.

شكل(36): تخصيص المرأة المقاولات

راتب شهري خاص به.

ت	ت	تخصيص راتب
22	36.66	نعم
38	63.33	لا
60	100	المجموع



يبحث هذا الجدول إحدى المؤشرات المعتمدة لبحث الثقافة الاقتصادية التي تمتلكها المرأة المقاولات، ويتعلق الأمر بإجراء قد يبدو بسيطاً، لكن مضمونه عميق ومعبر يدور حول تخصيص المرأة لراتب شهري خاص بها.

كشفت الدراسة الميدانية كما هو مبين في الجدول أعلاه أن أكبر نسبة قدرت بـ: 63.33% لا تلجأ إلى تطبيق هذا الإجراء المتعلق بتخصيص راتب شهري وحجتها في ذلك أنها تتمتع بالملكية الخاصة لكل ما تحتويه المؤسسة، وبالتالي فلا داعي لتخصيص أجر طالما أن كل الأرباح ترجع إليها، تعبر إحدى النساء قائلة: «لا أحتاج لتخصيص راتب شهري لنفسى، لأن المؤسسة بكل ما يوجد فيها من أموال هي ملكي كما أنني كلما احتجت مالا أخذه دون أن يحاسبين أحد» .

في مقابل هذا التوجه تلجأ 36.66% من النساء إلى تخصيص رواتب شهرية لأنفسهن تماماً مثل باقي الموظفين، غير أن قيمة الأجر تكون مرتفعة في معظم الحالات وتجمع فئة النساء التي تتبنى هذا الإجراء تأكيدها لأهميته في أنه يحفظ المرأة من الوقوع في دائرة الإفلاس، تعبر إحدى النساء قائلة: «أحدد لنفسى راتب شهري مثل بقية عمال المؤسسة، صحيح أن قيمته مرتفعة نسبياً وذلك حتى أتمكن من تلبية واقتناء أغراضى الخاصة، وبعض مستلزمات البيت دون اللجوء ومحاولة التعدي على مال المؤسسة» في حيث تذهب أخريات إلى التأكيد على أنهن يتقاضين رواتب شهرية غير أن قيمة هذا الراتب تختلف من شهر لآخر، فأحياناً يكون الأجر مرتفع، وأحياناً أخرى يكون منخفض وذلك تبعاً لحجم لتكاليف والأعباء التي تقع على عاتق المؤسسة (أجور العمال، ضرائب، أحياناً مبلغ كراء المقر، قيمة المواد الأولية..... الخ ما يلزم المرأة في المقام الأول تسديد النفقات ثم التفكير في راتبها.

جدول (21): الاشتراك في جمعية أو اتحاد مهني وعلاقته بالوضعية.

المجموع		أرملة		مطلقة		متزوجة		عازبة		الوضعية الاجتماعية الاشتراك
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	38	2.62	01	7.89	03	47.36	18	42.10	16	نعم
100	22	—	—	—	—	54.54	12	45.45	10	لا
100	60	1.66	01	05	03	50	30	43.33	26	المجموع

انطلاقاً من نتائج هذا الجدول يتضح أن غالبية النساء المقاولات صاحبات المؤسسات مفردات الدراسة، يشتركن في جمعيات مهنية بتعدد وضعيتهن الاجتماعية، فئة العازبات جاءت نسبة 42.10% ممن يشتركن في جمعية مقابل 45.45% عبرن عن عدم رغبتهم في الانخراط ضمن أي جمعية أو اتحاد مهني وتحججن بضيق الوقت أما فئتي المطلقات والأرامل فقد جاء اشتراكهن بشكل كلي. وبالنسبة لفئة المتزوجات فيلاحظ أن ما عدده 18 امرأة من مجموع 38 وبنسبة 47.36% يشتركن في جمعيات مقابل 12 امرأة من مجموع 22 وبنسبة 54.54% لا ينتمين لأي تنظيم جمعي ويبررن ذلك بحجم مسؤولياتهن العائلية. وهو ما يجعلنا نقف عند حقيقة أن اشتراك المرأة المقاول في الجمعيات لا يتعلق كثيراً بوضعيتها الاجتماعية، صحيح لا ننفي أن هناك مجالاً للارتباط لكنه ليس مطلقاً، لا يمكن تعميمه بحجة وجود 18 امرأة متزوجة وتشترك في جمعية مقابل 12 امرأة متزوجة لا تشترك في جمعية.

وللتأكد أكثر تم حساب كاي تربيع عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  ودرجات حرية  $v=3$ . أما  $x^2$  الجدولية فقدرت بـ:  $x^2_{(0,05/3)} = 7,81473$ ، أما المحسوبة فتم إيجادها بتطبيق الصيغة التالية:

$$x^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$x^2 = 1,02$$

بالتعويض في المعادلة تصبح:

بما أن قيمة  $x^2$  المحسوبة أقل من قيمة  $x^2$  الجدولية، لذا نقبل فرضية العدم  $H_0$  التي تقول بعدم وجود علاقة قوية بين الاشتراك في جمعيات، وتنظيمات بين الوضعية الاجتماعية التي تكون عليها المرأة

وقد بينت الدراسة الميدانية أن اشتراك النساء المقاولات في التنظيمات الجموعية يتم بناءً على الامتيازات المتوفرة، هناك جمعيتين:



## الأولى:

المتعلقة بجمعية ANSEJ ينخرط فيها تقريبا كل الأشخاص (رجال + نساء) الذين قاموا بخلق مؤسسات عبر وكالة ANSEJ، الانخراط في هذه الجمعية يضمن للنساء مجالا للتحاور، تبادل الأفكار وحتى طلب المساعدات سواء كانت مادية أو معنوية من مختلف الأعضاء، ضف إلى ذلك أن الجمعية تنظم رسمي يحظى بالشرعية القانونية في المطالبة ببعض التسهيلات للمقاولين خاصة على مستوى المؤسسات البنكية التي تتسم بصرامة شروطها، حيث سجلت الدراسة الميدانية غياب بنوك متخصصة على مستوى الجزائر لتمويل هذا النوع من المؤسسات النسوية ، هذا الأمر الذي نجده متوفر عند عدد من الدول الأوروبية على سبيل المثال تم سنة 1989 من قبل السلطات العمومية الفرنسية إنشاء صندوق ضمان مبادرة النساء *Fond de garantie à l'initiative des femmes* هذا الصندوق الوحيد في فرنسا موجه لدعم و مساعدة النساء اللواتي يرغبن في الاندماج في سوق الشغل عبر آلية خلق مؤسسة لكنهن لا يملكن الرأسمال الكافي ، و ربما حتى لمواجهة بعض الممارسات التمييزية *Pratiques discriminatoires* التي يمكن أن تقع فيها النساء.

## الثانية:

الجمعية الوطنية للنساء صاحبات الأعمال، تحظى بتشجيع خاص من قبل الأجهزة الرسمية في الدولة تطبيقا لفلسفة دمج المرأة في مسار العملية التنموية، مقر الجمعية على مستوى الجزائر العاصمة رئيستها من عنابة ولديها ممثلات جهويات على مستوى كل قطر الجزائر. الانخراط في هذه الجمعية - كما كشف عنه الميدان - يلقى كثيرا من الإقبال لدى فئة النساء التي يتراوح سنها من 40 سنة فأكثر، وكذلك لدى الفئة التي يكون أحد أفراد عائلتها بالخصوص الوالدين أو أحدهما مقاول، توفر هذه الجمعية مقارنة بجمعية ANSEJ امتيازات كبيرة تتعلق بدورات تكوينية لفائدة النساء المقاولات تتم على مستوى أكبر الفنادق يشرف عليها مؤطرين جامعيين، تتناول بالخصوص التركيز على جوانب التسيير والتسويق في المؤسسة، بالإضافة إلى مشاركة الجمعية بعدد من أعضائها في مؤتمرات دولية، عبر مختلف عواصم العالم . تذكر عينة قليلة من النساء أنها شاركت في عدد معتبر من الملتقيات الدولية منها ملتقى الشباب العربي المقاول بالأردن سنة 2004 والملتقى الدولي للشباب المقاول بنيويورك سنة 2002 وأن كل تكاليف السفر كانت على حساب الجمعية. هي بالفعل امتيازات كبيرة توفرها الجمعية تعبر عن حجم رأسمال الاجتماعي الجماعي *Le capital social collectif* كإشارة إلى رأس مال الجماعة الذي يتقاسمه كل أعضائها ويحصلوا عليه باسم المنظمة، وهو نقيض رأسمال الاجتماعي الفردي *Le capital social individuel* كإشارة إلى الفائدة التي يتحصل عليها الفرد من استثمار لعلاقاته الخاصة.

لكن هل يحق لكل امرأة مقابلة الاشتراك في هذه الجمعية؟ وإذا ما حدث انخراطها هل تستطيع أن تحظى بمثل هذه الامتيازات؟ أم أن مسألة الاشتراك لا تعدو أن تكون قضية شكلية.  
خلاصة:

تؤكد المعلومات الواردة في هذا الفصل وجود هامش من الاختلافات والتباين بين فئة النساء المقاولات، وذلك اعتمادا على عوامل محددة صاغتها هذه الدراسة في أربعة أصناف رئيسية تتعلق بـ: خصائص عامة "ديمغرافية" كشفت المعطيات الميدانية تعدد الوضعيات الاجتماعية التي تكون عليها النساء المقاولات، إذ تحتل الوضعية متزوجة المرتبة الأولى بنسبة 50%، أما ثاني وضعية جاءت ممثلة تتعلق بفئة النساء العازبات، والتي قدرت نسبتها بـ: 43.33%، وهي تتركز أساسا في المجال العمري من 30 إلى أقل من 50 سنة، مما يجعل الزواج أهم سمة للسلوكيات الديمغرافية الجديدة في المجتمع الجزائري أما بالنسبة للخصائص النفسية المتمثلة أساسا في الدوافع فقد كشفت الدراسة عن وجود تعدد وتداخل كبير بالنسبة لدوافع المرأة لإنتاج أنماط سلوكية تتخذ المؤسسة الاقتصادية شكلا له، وأن محاولة استخراج الدافع الأساسي من مجموع الدوافع هو في واقع الأمر عمل نظري، تجريدي بالدرجة الأولى، بشكل عام يمكن حصر هذه الدوافع في صنفين أساسيين: الدوافع السلبية أو ما يعرف *Création par nécessité* تتضمن أساسا التخلص من وضعية البطالة، وعدم الإشباع في العمل السابق، أما الصنف الثاني فيتعلق بالدوافع الإيجابية أو ما يعرف بـ: *Création par opportunité* المتمثلة أساسا في استثمار رأس المال المتوفر، والرغبة في الإنجاز الشخصي وتحقيق الذات، أما فيما يتعلق بالخصائص السوسيو ثقافية فيمكن القول أن الأصول الاجتماعية للنساء المقاولات وبنسبة 66.66% لا تتحدر بالضرورة من أسر مقابلة، الأمر الذي يتيح إمكانية تصنيفها ضمن فئة المقاولات المستكشفات وتبقى نسبة 33.33% ممن يمكن إدراجهن ضمن فئة المقاولات الوريثات حيث أحد الوالدين أو كلاهما يمارس أعمالا حرة، الأمر الذي من شأنه أن يزود المرأة بمكتسبات اجتماعية وثقافية تصنف في دائرة الرأسمال الاجتماعي *Capital social*، ويمكن إضافة تصنيف آخر للنساء المقاولات اعتمادا على متغير الثقافة الاقتصادية ورأسمال المعرفي، يتعلق النموذج الأول بالمرأة المقابلة الثورية التي عادت ما تحتكم على رأسمال معرفي قوي وإرادة كبيرة لمواجهة الصعاب، أما النموذج الثاني فيخص المرأة المقابلة الروتينية أو التقليدية، التي عادت ما تحتكم على شهادات ضعيفة، وتمارس نشاطات بسيطة.

## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية.

تمهيد.

أولاً: المحددات الوظيفية "العمليات التنظيمية".

1. عملية التوظيف

2. عملية الإشراف

3. عملية الاتصال

4. عملية اخذ القرار

5. تحفيز العمال

6. الفلسفة التنظيمية

7. عملية التخطيط

8. عملية المحاسبة

9. إدارة الموارد البشرية

ثانياً: المؤسسة في علاقتها مع البيئة الخارجية.

1. موقف الأسرة

2. موقف الجيران

3. الصعوبات المواجهة

4. المهام المتنازل عنها

5. الفضاء الجغرافي

خلاصة.

تمهيد:

يناقش هذا الفصل مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية-التي شكلت مفردات عينة هذه الدراسة- من خلال عرض وتحليل البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الاستمارة، ويركز هذا الفصل اهتمامه على المحور السادس والسابع من الاستمارة، من خلال بحث المحددات الوظيفية، أو العمليات التنظيمية، التي يندرج في إطارها طرق الإشراف، الاتصال، أخذ القرار، الحوافز وغيرها من القضايا التي تعتبر بمثابة مؤشرات، تساهم في واقع الأمر من التحقق الميداني لفرضيات الدراسة، وبالتحديد الفرضية الثانية التي تفترض وجود مميزات متباينة بين هذه المؤسسات فيما بينها وحتى بين هذه المؤسسات، وباقي المؤسسات الكبيرة، أما العنصر الثاني من هذه الفصل فيخصص لبحث الفرضية الثالثة التي تفترض وجود حالة تباين، وعدم اتفاق في مواقف مختلف المؤسسات المجتمعية إزاء المقالة النسوية بدءاً بأطراف المحيط الصغير أو ما يعرف بالدوائر القريبة المتمثلة أساساً في أسرة المرأة المقابلة، جيرانها، ثم موقف المحيط المؤسسي بكل ما يندرج في إطاره من هيئات إدارية، زبائن.....الخ.

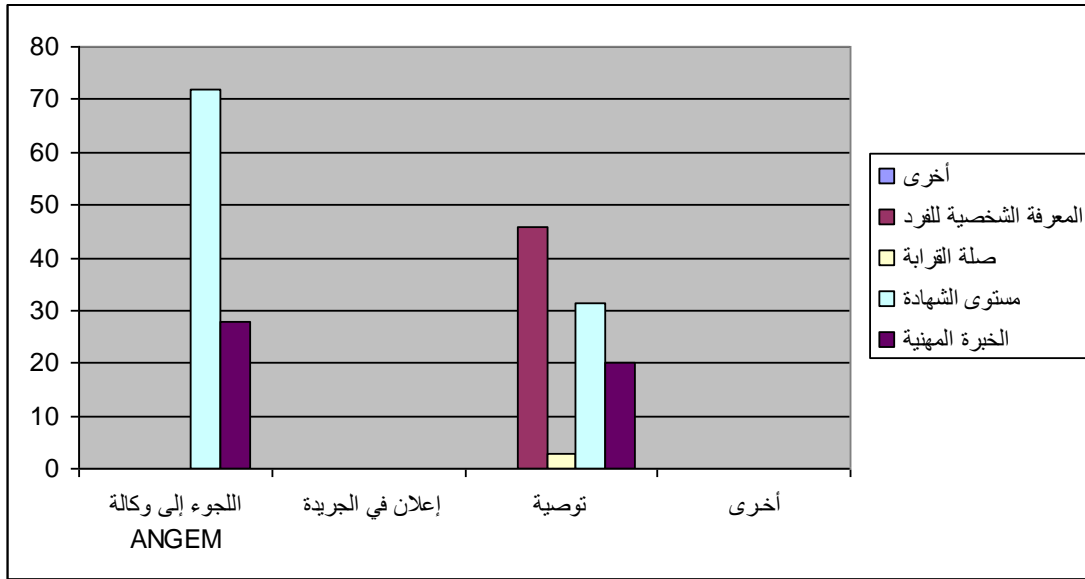
أولاً: المحددات الوظيفية "العمليات التنظيمية".

1/ عملية التوظيف

جدول (22) طرق التوظيف والمعايير المعتمدة في ذلك.

المجموع	أخرى		المعرفة الشخصية للفرد		صلة القرابة		مستوى الشهادة		الخبرة المهنية		المعايير المعتمدة	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	25	-	-	-	-	-	72	18	28	7	طرق التوظيف اللجوء إلى وكالة ANEM	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	إعلان في الجريدة	
100	35	-	-	45.71	16	2.85	1	31.42	11	20	7	توصية
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	أخرى
100	60	-	-	26.66	16	1.66	1	48.33	29	23.3 3	14	المجموع

شكل(37): طرق التوظيف و المعايير المعتمدة في ذلك



تكشف المعطيات الميدانية الملخصة في الجدول أعلاه حول عملية التوظيف والمعايير المعتمدة فيها أن هناك نوع من التعددية و الاختلاف بما لا يبقى مجال للحديث عن أحادية أو نمطية الطريقة إذ يلاحظ:

\* غياب كلي لإحدى أهم الطرق الرسمية والقانونية المعتمدة في عملية التوظيف، يتعلق الأمر بالإعلان في الجريدة.

\* اللجوء إلى وكالة ANEM "الوكالة الوطنية لتشغيل اليد العاملة"، في هذه الحالة تحدد المؤسسة احتياجاتها من العمال حسب التخصص وترسلها إلى الوكالة، للإشارة هنا تؤكد معظم المؤسسات الحديثة التي أنشئت في فترة أقل من 3 سنوات أن المرور عبر الوكالة لتوظيف العمال أصبح شرطاً ضرورياً، ومع ذلك لا تلتزم به كل المؤسسات خصوصاً تلك التي تفضل الطرق التقليدية في التوظيف، أو ما يعرف بالشبكة اللارسمية le réseau informel القائمة على الوصاية، وصلة القرابة.

إن اللجوء إلى وكالة ANEM لتوظيف العمال لا يعني ضمن أي حال من الأحوال أن الوكالة هي التي تتولى هذه العملية، بل أنها تساهم في جزء منها، يتم ذلك من خلال إعدادها قائمة اسمية لعدد من الأشخاص ممن تتوفر فيهم الشروط، وترجع بعد ذلك سلطة الاختيار للمؤسسة أو بالأحرى لصاحبة المؤسسة اعتماداً على معيارين أساسيين، كما وضحت الدراسة الميدانية، يتعلق المعيار الأول بالخبرة المهنية وجاء ممثل بنسبة 28 %، حيث تعتبر العديد من المؤسسات أن الرصيد الخبراتي المهني للشخص هو الأساس، لأنه يشتمل على عنصر الممارسة، والتي كثيراً ما يفتقد إليها حاملي الشهادات من الطلبة الجامعيين خصوصاً مع انحطاط وتراجع مستوى التكوين عبر كل المستويات التعليمية، أما المعيار الثاني فيتعلق بمستوى الشهادة، جاءت نسبته عالية قدرت ب 72 %، مما يترجم

## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

اعتماد العديد من المؤسسات على مستوى التأهيل النظري أو درجة الشهادة خصوصا إذ تعلق الأمر بالاختصاصات التقنية كالإعلام الآلي، الهندسة المعمارية، الكيمياء..... الخ.

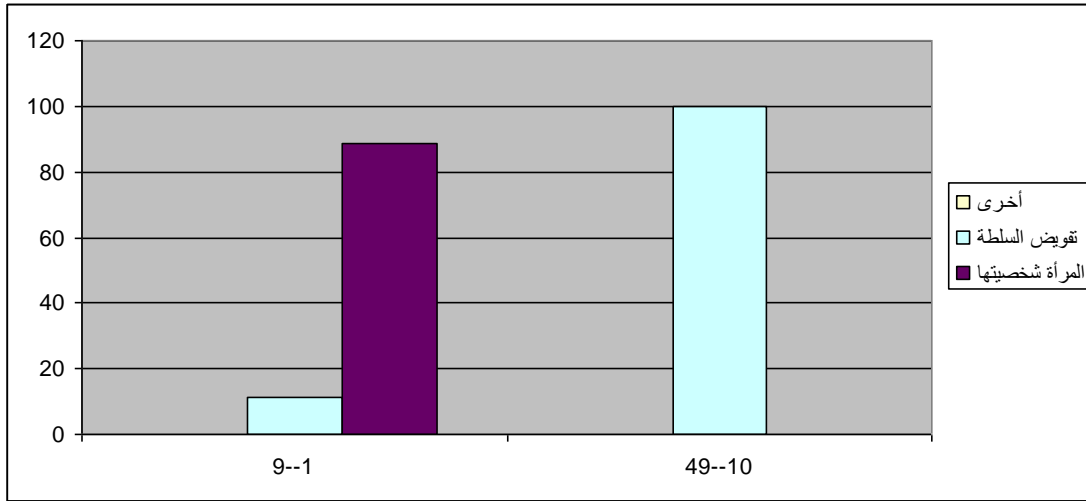
\* التوظيف عن طريق التوصية باعتماد عدد من المعايير، بين الميدان أربعة منها، يتعلق الأمر بالمعرفة الشخصية للفرد، والتي مثلت أكبر نسبة قدرت ب 45.71 %، مستوى الشهادة ب 31.42 % ثم الخبرة المهنية ب 20 %، وأضعف نسبة قدرت ب 2.85 % رجعت لصلة القرابة، ويمكن تفسير ذلك برغبة الكثير من النساء اللجوء إلى التوظيف خارج إطار العائلة أو الأصدقاء لأن هذا فيه تجنب لكثير من الخلافات التي قد تفسد حميمية العلاقات من جهة، ومن ناحية أخرى عدم رغبة النساء المقاولات في إطلاع المحيط القريب لهن عن قيمة رأسمالهن وأرباحهن، مع ضرورة الإشارة إلى ملاحظة أساسية كشفت عنها المقابلات الميدانية تعتمد على كل المؤسسات سواء تلك التي تلجأ إلى وكالة ANEM أو إلى أسلوب التوصية، تتمثل في إجراء مقابلة فردية entretien individuel بين الشخص والمرأة صاحبة المؤسسة، إذ تؤكد غالبية النساء المستجوبات، وذلك بغض النظر عن مستوياتهن التعليمية، حجم أو طبيعة مؤسساتهن أن لهذه المقابلة الدور الحاسم والنهائي في قبول الشخص أو رفضه لأنها تكشف الكثير من جوانب شخصية الفرد، خصوصا مستوى أخلاقه مدى جديته في العمل، درجة تحمسه لهذا العمل وغيرها من الصفات التي لا يمكن التكهّن بها اعتمادا فقط على سنوات الخبرة المهنية أو مستوى الشهادة التعليمية، فيتم اللجوء إلى مقابلة الشخص وانطلاقا من طريقة كلامه، طريقة جلوسه، وحتى طريقة لباسه "هندامه" يكون التقييم النهائي طبعا بعد تحديد المعايير الموضوعية في المرحلة الأولى.

2/عملية الإشراف:

جدول (23): عملية الإشراف وعلاقتها بعدد العمال.

المجموع		أخرى		تفويض السلطة		المرأة شخصيتها		الإشراف على العمال عدد العمال
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	54	00	00	11.11	6	88.88	48	9-1
100	6	00	00	100	6	00	00	49-10
100	60	00	00	20	12	80	48	المجموع

شكل (38): عملية الإشراف و علاقتها بعدد العمال



ولبحث عملية الإشراف وعلاقتها بعدد العمال تم اللجوء إلى تطبيق قاعدة كاي تربيع عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  ودرجة حرية  $v=1$ ، فكانت  $x^2$  الجدولية مساوية لـ:  $X^2_{(0,05-1)} = 3,84146$ . وبتطبيق الصيغة الرياضية لكاي  $x^2$  ملخصة في المعادلة التالية :

$$x^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

بالتعويض يصبح:

$$x^2 = \frac{(48 - 43,2)^2}{43,2} + \frac{(6 - 10,8)^2}{10,8} + \frac{(6 - 1,2)^2}{1,2}$$

$$x^2 = 21,86$$

وبما أن قيمة  $x^2$  المحسوبة والمقدرة بـ: 21,86 أكبر من  $x^2$  الجدولية لذا نقبل فرضية بديلة تحت مستوى احتمال 5%، أي أنه توجد علاقة بين عدد العمال وطريقة الإشراف عليهم إذ يلاحظ انه كلما كان عدد العمال قليل، يتراوح من 1-9 فإن سلطة الإشراف والرقابة عليهم ترجع إلى المرأة صاحبة المؤسسة، جاءت النسبة ممثلة بـ 88.88 بالمائة، تذكر إحدى النساء المستجوبات قائلة بأن عدد العمال قليل ومكان العمل الذي يجمعنا ليس بالكبير، كما أنني معظم الأحيان متواجدة معهم، فلا داعي إذن أن أعين مشرفاً ومراقباً لهم، وتضيف أخريات ممن تنشط مؤسساتهن في قطاع الخدمات الذي يتطلب مستوى معين من التأهيل قائلة "الوظائف محددة، كل عامل عندما يأتي في الصباح يدرك جيداً العمل الذي ينتظره، كما أنني في نهاية كل يوم تقريباً أطلبه بما أنجز، إن رقابتي عليه حاضرة دوماً من خلال انجازه لمهامه التي يتقاضى عليها أجراً".

إن وجود المرأة المقاوله قريبه من العمال، بحيث تتقاسم معهم تقريبا نفس مكان و شروط العمل يجعلها تمارس إشرافها وسلطتها على العمال وفقا لميكانيزمات تبتعد بعض الشيء عن الدائرة البيروقراطية الكلاسيكية لذلك أنتج Louis jacques Fillion مفهوم القرب المكاني الهرمي la proximité hiérarchique، ومع ذلك يذكر نفس الباحث في آخر دراسة بأنه لا ينبغي أن تتصور بأن الجو دائما حميميا، فأحيانا تكون سلطة المقاول في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورقابته أكثر شدة منها في المؤسسات الكبرى يعبر بقوله:

« il ne Faut pas croire Que le climat est toujours convivial, le monde des PME est parfois plus proche de la jungle Que du paradis, Si la ligne hiérarchique est courte, il est Faut de croire Que la hiérarchie est absent Bien au contraire, le pouvoir hiérarchique des patrons de PME est fort et même plus fort Que dans certaines grandes entreprise....cela explique Que certains petits patrons se comportent parfois comme de véritables tyrans »<sup>(1)</sup>.

أما بالنسبة للمؤسسات محل الدراسة التي يتراوح عدد عمالها من 10 إلى 49 عامل فإن صاحبها "المرأة" في غالب الأحيان، إن لم نقل دوما تلجأ إلى تفويض سلطة الإشراف والرقابة ومبررها في ذلك، بنا على المقابلات التي حدثت مع النساء، العدد الكبير للعمال، الذي وصل إلى ثلاثين عامل وأحيانا أكثر خصوصا في المؤسسات التي تنشط في قطاع الصناعة وبالتالي تصبح المرأة غير قادرة على مراقبة كل العمال المتواجدين في مواقع عمل متفرقة بعض الشيء، بالإضافة إلى مبرر آخر ذكرته النساء حتى بالنسبة للمؤسسات الصغيرة التي يتراوح عدد عمالها من 1-9، والتي جاءت نسبة تفويض السلطة فيها ممثلة بنسبة 11.11 بالمائة، يتعلق لمبرر بانشغال المرأة بإقامة علاقات مع البيئة الخارجية والزملائ.

ما يمكن أن تستنتجه هو تركز سلطة الإشراف والرقابة في المستوى القيادي للمؤسسة ممثلا في شخصية المرأة المقاوله التي تباشر بنفسها الرقابة على أداء العمال مما يسمح لها بتقييم مدى التقدم الذي تحققه مؤسساتها، ما عدا بعض الحالات القليلة والمتعلقة خاصة بالمؤسسات التي يكثر فيها عدد العمال، مما يدفع المرأة إلى تفويض سلطة الإشراف، والاهتمام أكثر بالجانب العلائقي مع البيئة الخارجية والزملائ، وقد كشف الميدان أن غالبية النساء المقاولات يجمعهن بين ممارسة العمل التنفيذي مراقبة العمال والاتصال مع البيئة الخارجية، وبالتالي لا يوجد فصل بين المهام التنفيذية والإستراتيجية مثل ما هو الحال في المؤسسات الكبرى والمصانع، وهو ما يؤكد Fillion بقوله:

"la distinction entre, les activités opérationnelles et les activités stratégiques, n'est pas une réalité dans les PME"<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> -louis jacques Fillion : Management des PME : de la création a la croissance, édition ; Pearson éducation, Québec, canada, 207, P : 24.

<sup>2</sup> -louis jacques Fillion : Management des PME, op. Cit. P : 26.



## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

مما يجعل المرأة المقاولة تتميز بنوع من التعددية polyvalence في المهام ويمكن تفسير هذه التعددية بحجم الأعباء والعلاقات المتعددة التي تفرض على المرأة في اليوم الواحد التعامل مع الزبائن، البنك، العمال داخل المؤسسة، وحتى التفكير في شؤون البيت، لذلك يمكن الإشارة إلى دراسة أعدها B.Ducheneaut في إطار مركز بحث

"centre de recherche EUROPME sur –les dirigeants de PME-(1)"

توصل خلالها إلى تحليل مهم يعبر أن المقاول "مالك وكسیر مؤسسة من نوع PME" لا يمكن اعتباره مدير موجه فقط بعقلانية اقتصادية ولكنه كما يذهب Michel Bauer إلى القول:

"le patron de PME est un –homme a trois têtes- Qui fonctionne selon une triple rationalité, économique, politique et familiale "

فيكون اهتمامه مركز على ثلاث أبعاد أو مستويات:

1 - مستوى اقتصادي، يبحث من خلاله عن النتائج الاقتصادية المادية.

2 - مستوى سياسي يبحث من خلاله عن بسط نفوذه وسلطته داخل مؤسسته.

3 - مستوى عائلي يتعلق بحياته الخاصة مع أفراد عائلته وأطفاله.

غير أن إمكانية التوفيق بين هذه المستويات مسألة في غاية الصعوبة خصوصا عندما يتعلق الأمر بالمرأة المقاولة، وبأدوارها المتداخلة بين مسؤوليات مهنية وأسرية.

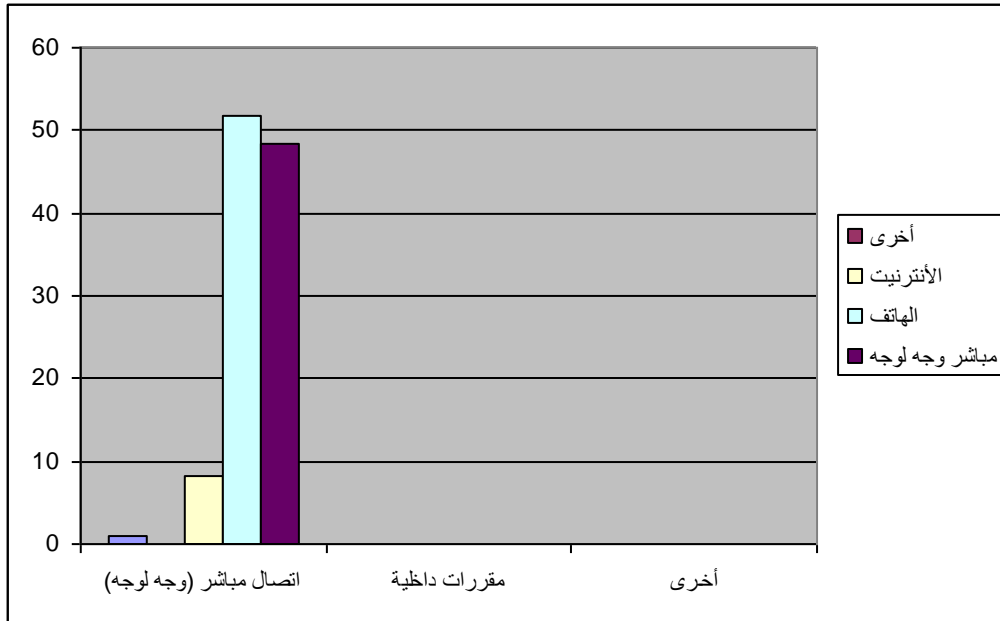
### 3/عملية الاتصال

جدول(24): عملية الاتصال داخل المؤسسة وخارجها

المجموع	أخرى		الانترنت		الهاتف		مباشر أوجه لوجه		الاتصال مع البيئة الخارجية
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100			8.33	5	51.66	31	48.33	29	اتصال مباشر وجه لوجه
100									مقررات داخلية
-									أخرى
100	60		8.33	5	51.66	31	48.33	29	المجموع

<sup>1</sup> -B. Ducheneaut ; les dirigeants de PME ; enquête, chiffres analyser pour mieux les connaître-dans le cadre du CEPME, édition Maxima, paris, 1996, p : 134.

شكل(39): الاتصال داخل المؤسسة و خارجها



يتناول هذا الجزء بحث العملية الاتصالية سواء المتعلقة بالمستوى الداخلي للمؤسسات المدروسة أو المرتبطة بالمجال الخارجي من خلال علاقة هذه المؤسسات بالبيئة الخارجية، توضح أرقام هذا الجدول عددا من الملاحظات ندرجها كالآتي:

- يشكل الاتصال الشفوي المباشر "وجه لوجه" الصيغة الوحيدة السائدة في إطار المؤسسات مفردات العينة في ظل غياب أشكال الاتصال الكتابية كالمقررات الداخلية، لتعليمات والتي تضيء أكثر البعد الرسمي للمعلومة أثناء العملية الاتصالية، وذلك أغلب النساء صاحبات هذه المؤسسات أن خصوصية المؤسسة الصغيرة، تقارب مكان العمل، قلة عدد العمال هي العوامل التي تفرض انتهاج هذا النمط الاتصالي الذي يغلب عليه البعد اللارسمي في ظل غياب الوثائق المكتوبة، ضف إلى ذلك وجود الصيغة الصاعدة في مسار العملية الاتصالية.

- أما الاتصال مع البيئة الخارجية فقد اتخذ ثلاث أشكال بحسب متفاوتة:

1- اتصال مباشر وجه لوجه داخل المؤسسة وخارجها بنسبة 48.33 بالمائة، وقد اعتبر عدد من النساء المستجوبات أن الحضور الفيزيقي للشخص والكلام وجها لوجه مع المتعاملين الخارجين والزيائن أم ضروري، ومهم خصوصا في المراحل الأولى للتعامل، تعبر إحدى المبحوثات قائلة: "الاتصال وجه لوجه يجعلني أفهم بالتحديد ما يحتاجه الزبون، ولكن قبل ذلك أفهم شخصيته، وانطلاقا منها أقدر طلباته، ونتمكن من التفاوض في عملية الأسعار خصوصا إذا تعلق الأمر بأول تعامل بيننا.....تضيف أن شخصية الجزائري تحبذ الاتصال المباشر من أجل أن يحدث الاتفاق".

## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

2- اتصال مباشر داخل المؤسسة واستعمال الهاتف للتواصل مع البيئة الخارجية جاءت أكبر نسبة ممثلة بـ 51.66 بالمائة إذ تفضل الكثير من النساء المقاولات في تعاملها مع المحيط الخارجي استعمال الهاتف لماله من فوائد في اختصار الوقت لكلا الطرفين مؤسسة / زبون كما أنه يتضمن عنصر الحوار المفتوح، بمعنى أن هناك مجال للتشاور والاستفسار كما أن اللجوء إلى هذه الوسيلة "الهاتف" غالبا ما يتم مع زبائن سبق للمؤسسة التعامل معهم وتربطها بهم علاقات لا رسمية.

3- اتصال شفوي داخل المؤسسة، واستعمال وسيلة الانترنت للاتصال مع البيئة الخارجية، جاءت النسبة ضعيفة، قدرت بـ 8.33 بالمائة وتشير الدراسة الميدانية أن لجوء عدد قليل من المؤسسات، إلى استخدام الانترنت للاتصال عبر الرسائل الإلكترونية يكون بالدرجة الأولى مع المؤسسات والشركات الأجنبية.

إن بحث العملية الاتصالية ضمن المؤسسات المدروسة يكشف أن أنظمة الاتصال بسيطة، وهو ما يذهب إلى تأكيده Louis jacques Fillion من خلال دراسته فيقول:

"les systèmes de communication interne des PME sont généralement simples et peu structures, les dirigeants de PME préfèrent les moyens de communication les plus informels, fondés sur la communication orale, les petites entreprise utilisent le dialogue ou le contact direct"<sup>1</sup>

وذلك نتيجة الاقتراب الفيزيقي لمختلف الفاعلين داخل المؤسسة، وحتى بين المؤسسة وبقية المتعاملين الخارجين، فالمؤسسة أو بالأحرى المرأة صاحبة المؤسسة تصبح تعرف وبشكل شخصي كل العمال التابعين للمؤسسة، معظم زبائن المؤسسة وبالتالي يصبح انتقال المعلومة يعتمد على العلاقات الشخصية اللارسمية.

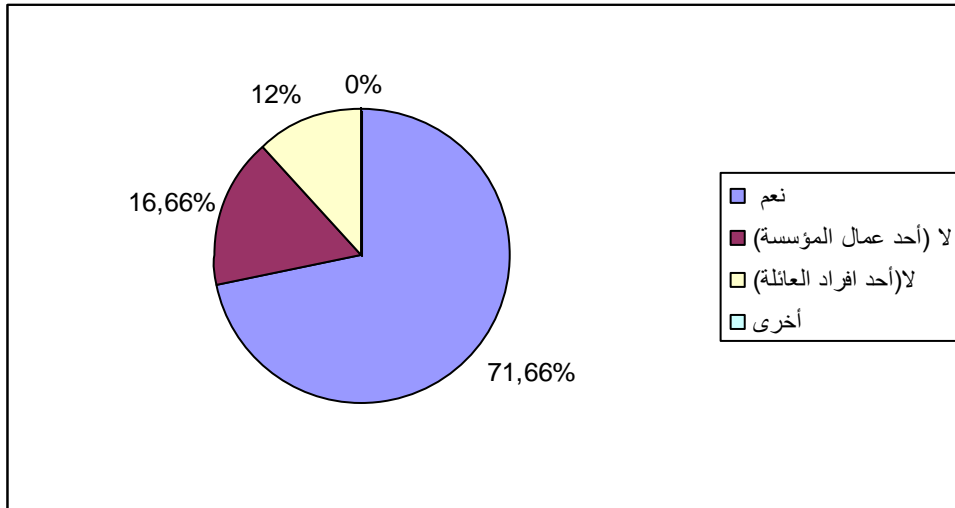
-la circulation de l'information repose sur un ensemble de relation interpersonnelles, informelles et non structurées-

### جدول(25): عملية أخذ القرار في إطار المؤسسات الاقتصادية النسوية

أخذ القرار	التكرار	%
نعم	43	71.66%
8	أحد عمال المؤسسة	16.66%
	أحد أفراد العائلة	11.66%
	أخرى	-
المجموع	60	100%

<sup>1</sup> - Louis jacques Fillion ; Management des PME, op. Cit. P : 26.

مدرج بياني: عملية أخذ القرار.



يستعرض هذا الجدول بحث عملية أخذ القرار في إطار المؤسسات مفردات الدراسة، ويعرض مجموعة أرقام يمكن تحليلها على النحو الآتي:

\* كثيرا ما تلجأ المرأة صاحبة المؤسسات المدروسة إلى اتخاذ قرارات داخل مؤسساتها تتعلق بسير النشاط عموما دون أن تحتاج إلى تفويض جزء من سلطة أخذ القرار مما يترجم المركزية الشديدة *une centralisation forte* فسلطة أخذ القرار تتمركز في قمة البناء الاستراتيجي *sommet stratégique* ولا تتوزع على البناء الهرمي للمؤسسة (*la ligne hiérarchique*) جاءت النسبة ممثلة ب 71.66% مقابل 28.32% من النساء عبرن عن حاجتهن لتفويض جزء من سلطة أخذ القرار لأحد الطرفين التاليين يتعلق الأمر بأحد العمال المحدد مسبقا، جاءت نسبة 16.66%، أو يتم التفويض لأحد أفراد العائلة من يعمل بالمؤسسة ذاتها، أو يمارس أي مهنة أخرى خارج إطار المؤسسة، جاء بالنسبة مقدرة ب 11.66%.

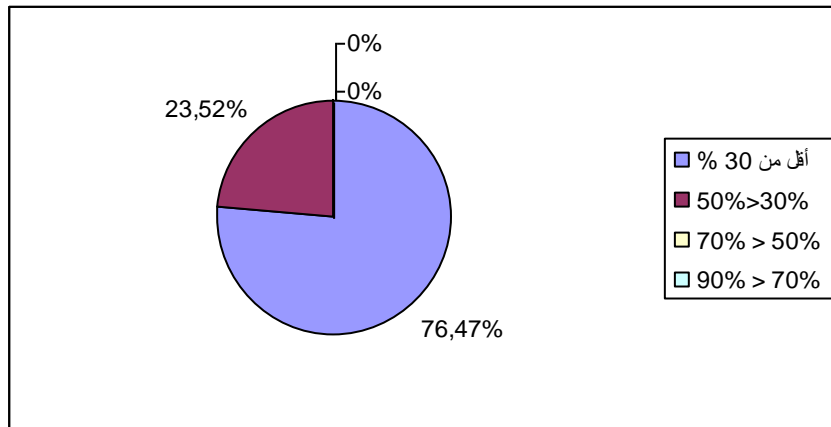
وتشير العينة التي تلجأ إلى تفويض السلطة أن الوضع ظرفي، ولا يعبر عن الشكل الدائم، فهو مرتبط فقط بالحالات التي تنغيب فيها المرأة عن المؤسسة للحضور في الصالونات الوطنية أو الدولية على مستوى الجزائر العاصمة، أو المشاركة في المنتقيات التي تعقد، وقد تم تسجيل هذه الحالات خاصة عند عينة من النساء منخرطات في جمعيات، تنشط على مستوى السوق الوطني، مقر مؤسساتهن على مستوى مدينة عنابة، لكن تواجدهن في معظم الحالات بالجزائر. ومهم جدا الإشارة إلى أن الحالات التي تلجأ فيها المرأة إلى تفويض سلطة أخذ القرار لا يتعلق بمسائل إستراتيجية مبرمجة، ذات أهمية كبيرة، بل أن الأمر لا يتعدى دائرة القرارات التنفيذية التي تضمن حسن سير النشاط، والإشراف على العمال حتى لا تتعرقل حركية نشاط المؤسسة في حالة غياب صاحبها، كما أن نسبة تفويض سلطة أخذ القرار لا يتجاوز في معظم الحالات نسبة 30% وقدرت النسبة ب

76.47%، وفي حالات قليلة لا تتجاوز المجال الفاصل من 30% إلى 50% كما يوضحه الجدول الموالي:

جدول (26): مجال تفويض سلطة أخذ القرار.

نسبة تفويض السلطة	التكرار	%
أقل من 30%	13	76.47%
30% > 50%	4	23.52%
50% > 70%	-	-
70% > 90%	-	-
المجموع	17	100%

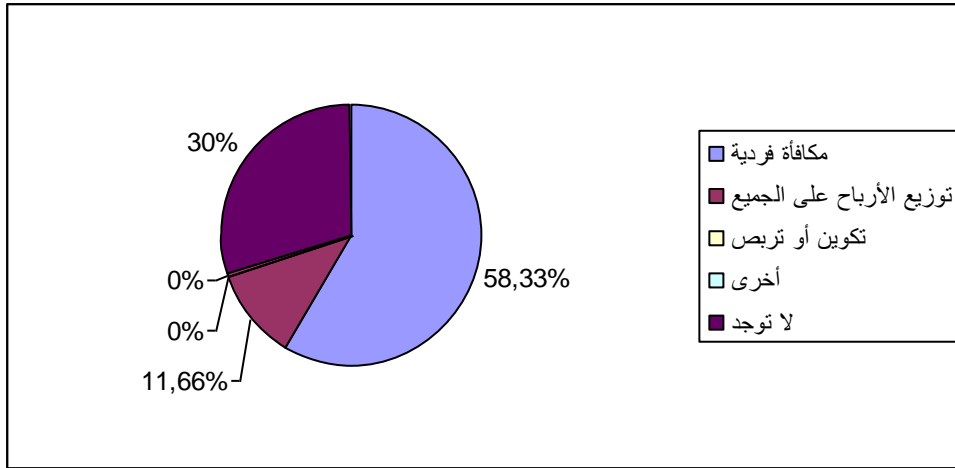
شكل (41): مجال تفويض سلطة أخذ القرار.



جدول (25): الطرق المعتمدة في تحفيز العمال

طرق تحفيز العمال	التكرار	%
مكافأة فردية	35	58.33%
توزيع الأرباح على الجميع	07	11.66%
تكوين أو تربص	-	-
أخرى	-	-
لا توجد	18	30%
المجموع	60	100%

شكل(42): الطرق المعتمدة في تحفيز العمال.



يشير هذا الجدول إلى واحدة من أهم العمليات المعتمدة لرفع الكفاءة الإنتاجية، وتحسين الفعالية، من خلال التركيز على تحفيز العمال أو بالأحرى تحفيز الموارد البشرية، إذ نلاحظ أن 30% من المؤسسات التي شملتها الدراسة لا تلجأ إلى أي أسلوب لتحفيز العمال، ومبررها في ذلك الوضعية المالية للمؤسسة، وحجم الديون الملقاة على عاتقها خصوصا بالنسبة للمؤسسات الحديثة النشأة التي يكون عمرها أقل من ثلاث سنوات، ولجأت إلى طرق تمويل خارجية تمثلت في الاستعانة بقرض ANSEJ أو قرض بنكي بكل ما يترتب عن هذه القروض من شروط للدفع (قيمة الفوائد، المدة الزمنية... الخ) ما يلزم المؤسسة بإتباع سياسية تقشف لا تقوى معها على برمجة مكافآت فردية أو اجتماعية، فتكتفي فقط بدفع أجور العمال. في المقابل نجد فئة أخرى تمثل أكبر نسبة قدرت ب 69.99% تلجأ إلى تحفيز العمال (Motivation) وترى فيه ضرورة قصوى لرفع معنوياتهم، مما ينعكس بالضرورة على مستوى أدائهم، لكنها لم تتفق على طريقة أو أسلوب التحفيز، البعض منها ممثلا بنسبة 58.33% يركز على المكافآت الفردية تشجيعا للأداء الفردي، وعملا بالأسلوب التaylorي. تعبر صاحبة إحدى المؤسسات المختصة بأشغال البناء قائلة: "أعتبر أن المكافأة الفردية أفضل طريقة لتشجيع العمال، وخلق جو من التنافس بينهم، أتذكر جيدا عندما أحضر لي أحد عمال المؤسسة مناقصة رسييت على المؤسسة، قدمت له مكافأة فردية بقيمة 3.000.000.0 ثلاث مائة ألف دينار جزائري، وهكذا أتعامل مع إطارات مؤسساتي وأشجع فيهم العنصر النشط والديناميكي، المطلع دوما على أخبار السوق الذي تتعامل معه، فنحن مؤسسة خاصة نتبنى منطق اقتصادي وتوجه ليبرالي" أما فيما يتعلق بالبقية المقدرة ب 11.66% فهي تؤكد لجوئها إلى نظام التحفيز الجماعي بين العمال، من خلال توزيع الأرباح على الجميع، ومبررها في ذلك تفادي إمكانية الوقوع ضمن أي مجال للتفرقة بين العمال، وهو ما قد يخلق بينهم نوعا من الحساسية، تشير إحدى المؤسسات على لسان صاحببتها قائلة:

## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

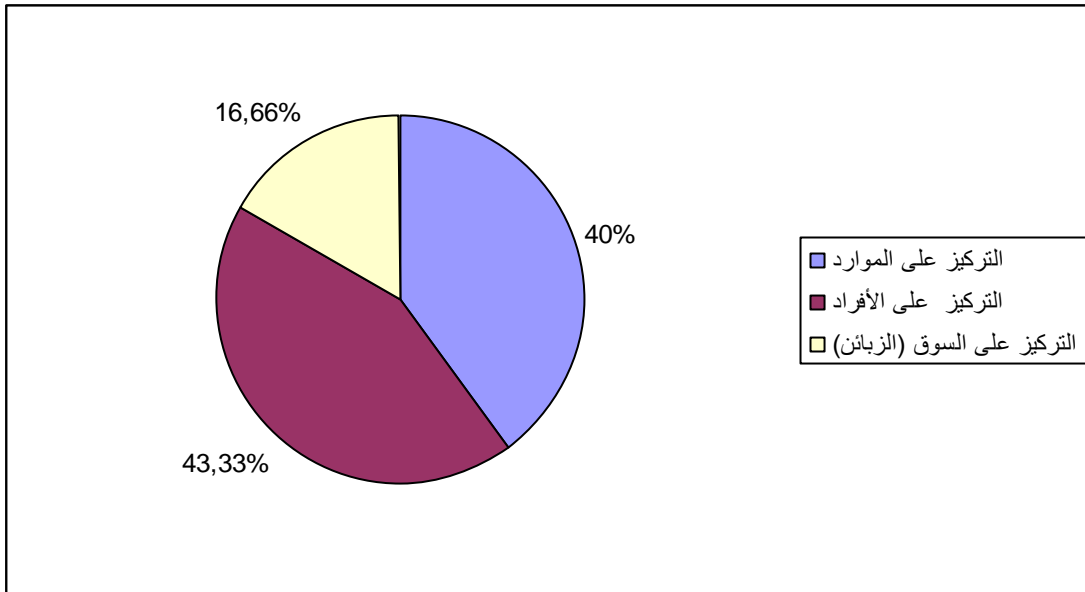
"التحفيز ضروري للعمال، لا تلجأ إليه المؤسسة بصورة منتظمة ولكن بشكل ظرفي يرتبط بالعمليات أو المشاريع التي تنجزها، وتحصل من ورائها على أرباح، فتقوم بتوزيع نسبة على العمال تشجيعاً لهم، أما في حالة ركود نشاط المؤسسة، فإنها تكتفي فقط بدفع أجور العمال" أما بالنسبة لاعتبار أسلوب التكوين أو التربص كأحدى أهم الآليات المعتمدة في تحفيز العمال وترقية أدائهم فقد سجل غياب تام لها.

وتشير دراسة حديثة أعدها CREAD<sup>(1)</sup> سنة 2004 حول عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر أن 68% من المؤسسات التي تمت دراستها لا توفر تكويناً لعمالها، وتعتبره نشاطاً مهماً مشاً *Activité marginale* يمكن تجاوزه، وأن أغلب مسيرين PME يركزون في تحفيز العمال على عاملين أساسيين، يتعلق الأول بـ الأخر المادي أما الثاني فهو ذو طبيعة تقنية وظيفية يحدث من خلال إعطاء هامش من المسؤولية للأفراد المؤهلين.

جدول (28): الفلسفة التنظيمية في إطار المؤسسات النسوية

فلسفة تنظيمية	التكرار	%
التركيز على الموارد	24	40%
التركيز على الأفراد	26	43.33%
التركيز على السوق (الزبائن)	10	16.66%
المجموع	60	100%

شكل (43): مقومات الفلسفة التنظيمية في المؤسسات النسوية



<sup>1</sup> -CREAD : enquête économique sur les PME, réalisé pour le compte du ministère de la PME et de l'artisanat, Alger, 2004.

تم إدراج هذا الجدول من أجل الوصول إلى نقطة جوهرية تتعلق بمعرفة الفلسفة التنظيمية التي تتبناها المؤسسات المشكلة لمفردات الدراسة بالنظر إلى خصوصيتها المتمثلة في كونها مؤسسات صغيرة ومتوسطة تشرف على إدارتها وتسييرها المرأة، كما أنها المالك القانوني لها مما يضيف لهذه المؤسسات خاصية انتمائها للقطاع الخاص، في سبيل تحقيق أفضل أداء اقتصادي لها مما يعزز مركزها التنافسي.

وقد قدم John Thompson (1994) في مرجعه

### "strategic management :Awareness and change"

منظور متطور لأنواع مختلفة من الفلسفات التنظيمية، وهو واحد من رواد الفكر الإستراتيجي المعاصر، حيث يرى أن ثقافة أي مؤسسة يمكن أن تستند على واحدة أو أكثر من هذه الفلسفات:

- التركيز على الموارد المادية، التركيز على الموارد البشرية، التركيز على السوق (بيئة خارجية). وقد اعتمدت الدراسة هذا التصنيف، صاغته في شكل سؤال تم نزلت به للميدان، فكانت النتائج التالية:

- يركز عدد كبير من المؤسسات المشكلة لمفردات الدراسة في سياسة إنجاز أهدافها، وإثبات كيانها الاقتصادي على المنظور الداخلي بشقيه المادي والبشري، والذي لا يولى اعتبارا كبيرا لمتغيرات السوق الخارجية، جاءت النسب 40% من المؤسسات تتبنى فلسفة تنظيمية تركز في أساسها على الموارد المادية، وتعتبرها القاعدة الفعلية لوجود المشروع وبقائه، مقابل هذا الطرح نجد 43.33% من المؤسسات تتبنى فلسفة التركيز على الأفراد وتعتبرهم موارد بشرية قادرة على تحقيق الأهداف التنظيمية المسطرة، ومع ذلك أثبت الميدان من خلال السؤال المتعلق بتكوين الأفراد، والذي تتضمن إجابة سلبية بالنفي وبنسبة 95%. كما يوضحه الجدول رقم (16) الوارد في الملاحق.

إن هذه الموارد البشرية في غالب الأحيان لا تلقى التحفيز الذي ينهي قدراتها ويطور كفاءاتها، هناك مفارقة في خطاب هذه المؤسسات بين فلسفة تنظيمية تركز على الموارد البشرية وسياسة عملية تجاوز تقديم أو توفير الكثير من الحقوق لهذه الموارد، كالحق في التأمين، إذ كشفت الدراسة الميدانية أن عدد من المؤسسات بتحايل على القانون ويضحي بحقوق الأفراد العاملين (الأرقام المستقاة من الميدان واردة في الجدول رقم (11) المتعلق ب التأمين على الأفراد الوارد في الملاحق).

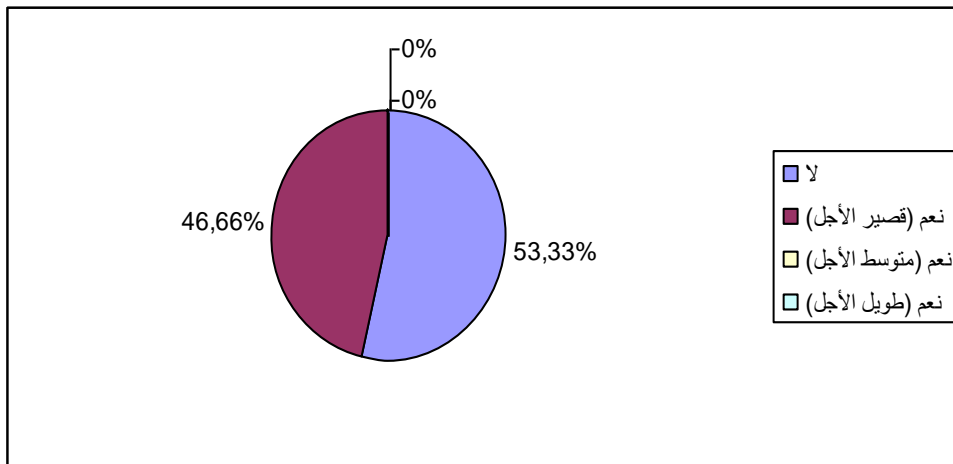
نسبة ضعيفة من المؤسسات بنسبة 16.66% تتبنى فلسفة تنظيمية تركز على السوق وبالدرجة الأولى على الزبائن، من خلال إضافة قيمة محددة لهم، أو تقديم سلع وخدمات رمزية على هامش الطلب الأصلي، هذا التحليل يجعلنا نقف عند مستوى الثقافة الاقتصادية التي تمتلكها المرأة، واليت تنعكس بالضرورة في أسلوب تسييرها والفلسفة التنظيمية التي تعتمدها.



جدول (29): عملية التخطيط في إطار المؤسسات المدروسة

التخطيط	العدد	%
لا	32	53.33%
نعم	قصير الأجل	28
	متوسط الأجل	00
	طويل الأجل	00
المجموع	60	100%

شكل (44): عملية التخطيط في إطار المؤسسات المدروسة.



تتضمن معطيات هذا الجدول بحث واحدة من أهم الوظائف المحورية التي تناولها هزي فايول" ويتعلق الأمر بعملية التخطيط الذي اعتبرها جوهر العملية الإدارية التي تساعد المؤسسة على التنبؤ بشكل علمي بمعطيات بيئتها المستقبلية للوصول إلى أهدافها، مما يدعو للقول بأن التخطيط يمكن أن يشكل مدخلا منطقيا وعمليا لترجمة الغاية إلى أهداف محددة. ويتفق فريق من الباحثين على إمكانية اعتبار التخطيط القاعدة الأساسية لتبرير عملية اتخاذ القرارات، إذ بدونه تصبح هذه العملية عشوائية ومشوشة، الآن نتساءل ماهو واقع عملية التخطيط في إطار المؤسسات المدروسة.

من منطلق أن التخطيط يعبر عن عملية وضع تصور مسبق لما يجب عمله وذلك بتقدير المدة الزمنية، تحديد الوسائل والأساليب للوصول إلى الغاية أو الهدف، يمكن القول اعتمادا على نتائج الدراسة الميدانية أن أكثر من نصف المؤسسات مفردات الدراسة. قدرت النسبة ب 53.33% لا تلجأ إلى عملية التخطيط، وحجتها في ذلك طبيعة السوق أو البيئة التي تتعامل معها، والتي تتسم بكثير من العشوائية والاحتكارية، وهو ما يجعل حالة من الضبابية في اختيار القنوات التي يمكن اعتمادها لإنجاز الأهداف المسطرة، ولكن قبل ذلك في تحديد مواقع المتعاملين الاقتصاديين أو الزبائن الذين سيتم التعامل معهم، تعبر عينة من النساء التي تتبنى هذا الموقف على لسان صاحبها بالقول: " لا نقوم

## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

بالتخطيط، ولا نرى فيه ضرورة، كل يوم يأتي بجديد، تتعامل مع هذا الجديد، كل يوم ويومه، لا داعي إذن لرسم خطط لا تقوى على إنجازها".

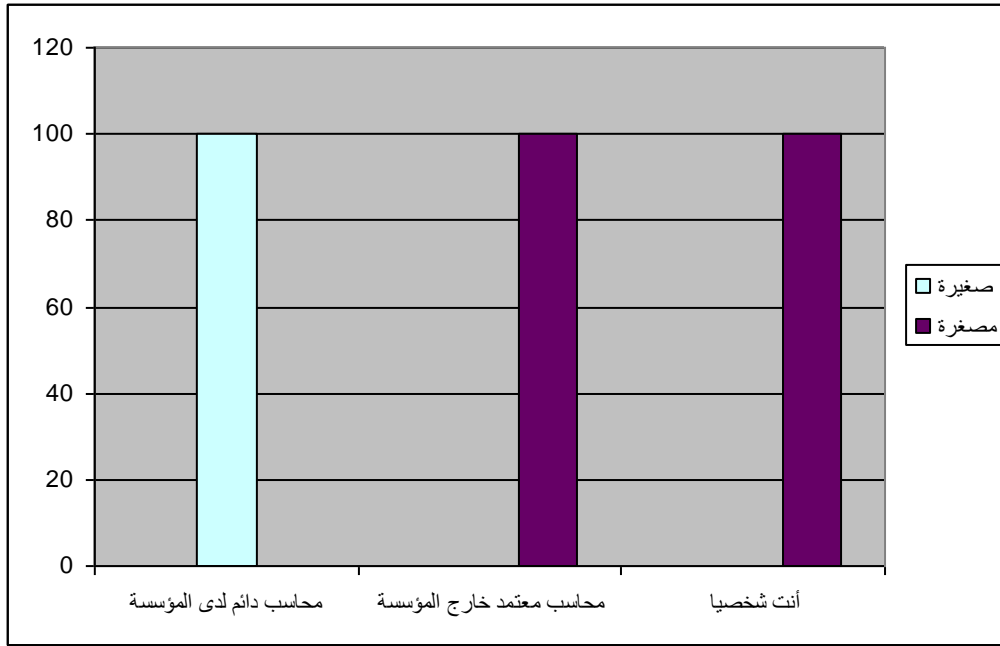
ينفق عدد آخر من المؤسسات بنسبة 46.66% أن السوق بمتغيراته العديدة يشكل الطرف المحوري والفعال في رسم سياسة التخطيط التي يمكن اعتمادها، وبالتالي لا يمكن تجاوز معطياته، وتلجأ هذه النسبة إلى التخطيط لكنه قصير الأجل يتعلق بنسبة أو أقل، يرتبط مثلا بتسطير برامج تنفيذية لإنجاز مشاريع بناء بعد إرساء المناقصة على المؤسسة، أو بتحفيز طلبية لمؤسسة أو الإدارة... الخ

إذن هي كل هذه الحالات، انطلاق عملية البرمجة والتخطيط تكون بناءات على معطيات السوق ومتغيراته، التي ترسم أهداف المؤسسة أو بالأحرى تساهم في عملية وضعها وتحديدها، ويمكن تبرير ذلك بخصوصية المؤسسات المدروسة التي تجعلها دوما قريبة من السوق، وبذلك يقتصر التخطيط على المدى القصير، فيتحد طابع تنفيذي يتعلق بطرق تحقيق مبيعات أو إنجاز خدمات أما التخطيط المستقبلي على المدى البعيد فقد كان غائبا بصورة كلية.

جدول ( 30): وظيفة المحاسبة وعلاقتها بحجم المؤسسة

المجموع		صغيره		مصغره		حجم المؤسسة وظيفة المحاسبة
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	6	100	6	-	-	محاسب دائم لدى المؤسسة
100%	51	-	-	100%	51	محاسب متعمد خارج المؤسسة
100%	3	-	-	100%	3	أنت شخصيا
100%	60	10%	6	90%	54	المجموع

شكل (45): المحاسبة و علاقتها بحجم المؤسسة



يتضمن هذا الجدول و معه التمثيل البياني بحث نشاط أساسي ضمن الأنشطة التي تحدث عنها" هزي فايول:" يتعلق الأمر بوظيفة أو عملية المحاسبة، إذ يلاحظ اعتماد على أرقام واحصائيات هذا الجدول-أن هناك علاقة قائمة بين حجم المؤسسة والنشاط المحاسباتي لها. وللتأكد من هذه العلاقة تم اللجوء إلى حساب كاي تربيع عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  ودرجات حرية  $V=2$ ، تحصلنا على  $x^2$  الجدولية مقدرة بـ:  $X^2_{(0,05;2)} = 10,5966$ . أما بتطبيق معادلة كاي تربيع التي تنص على:

$$x^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

بالتعويض يصبح:

$$x^2 = \frac{(6-0,6)^2}{0,6} + \frac{(51-4,5,9)^2}{45,9} + \frac{(3-2,7)^2}{2,7}$$

$$x^2 = 49,2$$

بما أن  $x^2$  المحسوبة مقدرة بـ: 49,2 أكبر من قيمة  $x^2$  الجدولية المقدرة بـ: 10,5966 لذا نقبل فرضية بديلة أي أنه توجد علاقة قوية بين توفر وظيفة المحاسبة وحجم المؤسسة يمكن التعبير عن هذه العلاقة وفقا للصيغة التالية:

- كلما كبر حجم المؤسسة قياسا بعدد عمالها، في هذه الدراسة يتراوح العدد من 10-49 عامل، كان هناك تخصيص لوظيفة المحاسبة بتعين محاسب دائم على مستوى المؤسسة، جاءت النسبة 100%.

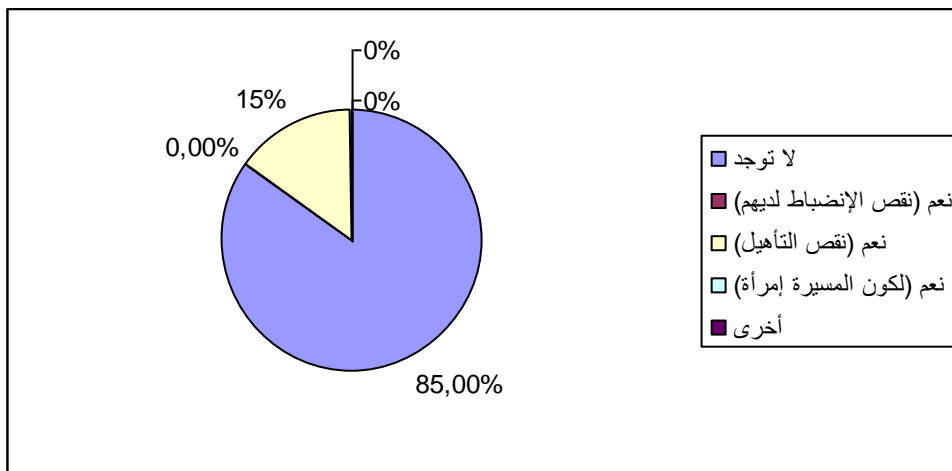
## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

- كلما كان حجم المؤسسة صغير قياساً بعدد عمالها، العدد يندرج ضمن المجال الرقمي من 1 إلى 9 أعمال كانت الحاجة غير ملحة والأمر غير ضروري لتعيين محاسب دائم، أو لإنشاء وظيفة مستقلة لنشاط المحاسبة، وبالتالي يطرح البديل في إمكانية بل وضرورية اللجوء إلى مكتب محاسب معتمد، ولكن خارج فضاء المؤسسة، ماعدا بعض الحالات التي تباشر فيها المرأة بنفسها وظيفة المحاسبة داخل مؤسساتها دون تعيين محاسب دائم، أو اللجوء إلى محاسب خارجي معتمد، تتعلق هذه الحالات بالنساء ذوات الاختصاص التي تنشط مؤسساتهن في مجال دراسة المشاريع، وإعداد كل ما يتعلق بالميزانية والحسابات الاقتصادية للخواص والشركات.

جدول (31): صعوبة في إدارة الموارد البشرية

الصعوبة	ت	%
لا	51	85%
نعم	نقص الانضباط لديهم	-
	نقص التأهيل	09
	لكون المسيرة امرأة	-
أخرى	-	-
المجموع	60	100%

شكل (46): صعوبة في إدارة الموارد البشرية.



أما عن إمكانية وجود صعوبة تطرح في إدارة وتسيير المرأة لطاقتهم البشرية العامل ضمن فضاء المؤسسات مفردات الدراسة اتضح أن الغالبية العظمى من فئة النساء المقاولات والمقدرة بـ 85% لا تعاني من أي مشكل يذكر في عملية تسييرها لعمال مؤسساتها، واعتبرت أن الأمر يتم بصورة تغطي عليها الكثير من اللارسمية، كما أنها لا تلجأ إلى وضع خطة تقوم على معايير وأسس

## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

مكتوبة لتوجه أداء العاملين (كما يوضحه الجدول رقم (15) الوارد في الملاحق)، ويمكن تفسير ذلك بحجم المؤسسة، وقلة عدد عمالها، وهو ما دفع بالكثير من المقاولات إلى تبني فلسفة تعامل تسودها المرونة ( ما يوضحه الجدول رقم (12) الوارد في الملاحق) حتى أن بعض المؤسسات تلجأ إلى تشغيل عمالها عطلة نهاية الأسبوع week-end يتعلق الأمر بيوم السبت (يمكنك الرجوع إلى جدول (10) في الملاحق) دون أن تلقى معارضة علانية من قبل العمال أو تشكيل تنظيمات غير رسمية، يختلف الوضع كثيرا بالنسبة للقطاع الخاص سيما في وضع تسوده البطالة وأزمة الشغل.

أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ15% فأشارت الى وجود صعوبة في وظيفة تسير الموارد البشرية على مستوى مؤسساتها، وأرجعت الأمر إلى نقص تأهيل الموارد، بالرغم من كونهم إطارات جامعية تحمل شهادات إلا أن عنصر التطبيق والممارسة لديهم ضئيل، الأمر الذي يعطل وتيرة الأداء، العمال وهو ما لا يقبله القطاع الخاصة سواء كان المسير رجلا أو امرأة، خصوصا وان الجانب الميداني لهذه الدراسة قد نفى بشكل قطعي إمكانية وجود صعوبة في إدارة المواد البشرية يتكون مصدرها جنسي المسير أو المسؤول عن هذه المؤسسة.

### المؤسسة في علاقتها مع البيئة الخارجية:

إن دراسة المؤسسة الاقتصادية النسوية لا تقتصر فقط على بحث مكوناتها الداخلية، ولكن أبعد من ذلك دراسة المحيط الذي تتفاعل معه، ومما لاشك فيه أن الحديث عن المحيط يأخذ صيغ متعددة يمكن تصنيفها إلى مستويين:

الماكرو سوسولوجي المتعلق أساسا بالمحيط العام Environnement général من خلال سياسة التشغيل المعتمدة والمعبر عنها في الخطاب السمي بكل ما تضمنه هذه السياسة من هيئات، أجهزة واستراتيجيات مكلّفة بترقية المبادرات الفردية في مجال المقاولات والأعمال، مما ينعكس بشكل إيجابي على انتعاش القطاع الخاص وبعث نشاطه.

أما على المستوى الميكروسولوجي، فالأمر يرتبط أساسا بالمحيط الخاص بالمرأة المقاول،

بمؤسساتها. L'environnement spécifique du créateur, de l'entreprise.

بتقافة المجتمع عبر كل أبنيته الفرعية، وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى ما اعتمدهت الدراسة

حول تأثير المحيط سواء تعلق الأمر بالمحيط العائلي Environnement familial ، مهني professionnel أو مؤسساتي institutionnel في انبعاث ما يعرف ب حس المقاول l'éveil entrepreneurial الذي ينشأ في لحظة خاصة من حياة الفرد، تحت تأثير مجموعة عوامل وشروط اجتماعية، يعبر Alain Fayolle بقوله:

-l'éveil entrepreneurial peut être défini comme un moment particulier dans la vie, d'un individu...il est lié à des influences sociales, au sens où individu peut

## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

être place très tôt dans un contexte favorable ou en particulier certaines conditions sociales sont réunies et participent à l'éveil<sup>(1)</sup>

أن التعرض للمستوى الماكرو سوسيلوجي المتعلق أساسا بالمحيط العام، بسياسة التشغيل المعتمدة والمعبّر عنها في الخطاب الرسمي قد تمت الإشارة إليه في الفصل النظري المتعلق بسياسة التشغيل في الجزائر، والتي ركزت كثيرا على ضرورة ترقية المبادرات الفردية بتأهيل المحيط المؤسسي لاستيعاب هذه الصور الجديدة للمهن "المقاولة".

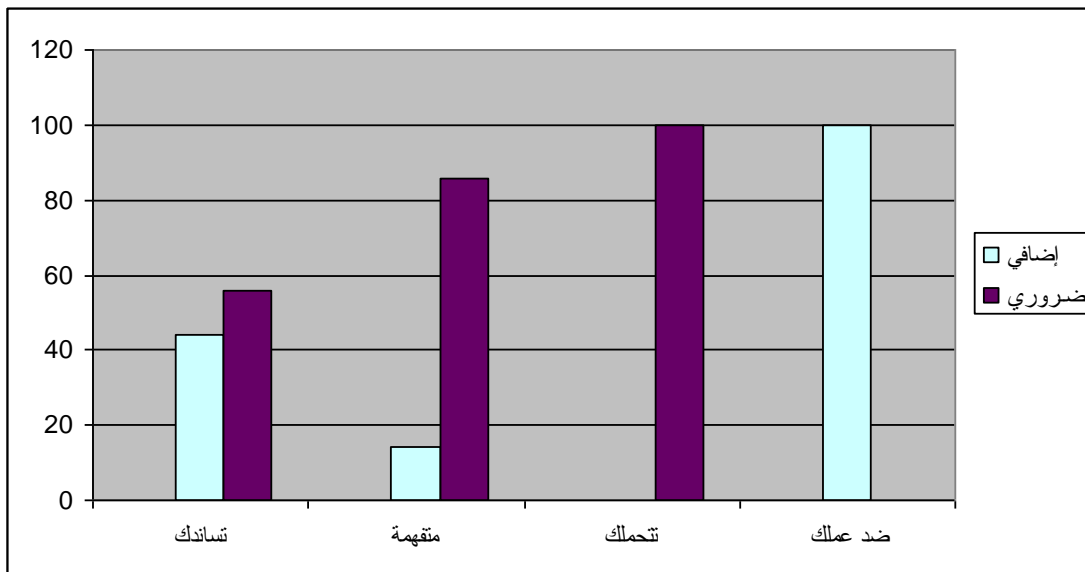
وذلك بغض النظر عن جنس المقاول، لذلك سيركز هذا الجزء بوجه خاص على بحث المستوى الميكرو سوسيلوجي المتعلق أساسا بمختلف الأطراف، والدوائر القريبة من المؤسسة ونسئها بـ:

### 1/ موقف الأسرة:

جدول (32): موقف الأسرة من العمل في ظل أهميته.

المجموع		إضافي		ضروري		اعتبار العمل موقف الأسرة
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
%100	43	%44.18	19	%55.81	24	تساندك
%100	14	%14.28	2	%85.71	12	متفهمة
%100	2		-	%100	2	تتحملك
%100	1	%100	1		-	ضد عمك
%100	60	%36.66	22	%63.33	38	المجموع

شكل (47): موقف الأسرة من العمل انطلاقا من أهميته



<sup>1</sup> - Alain Fayolle : de l'ingénieur à l'entrepreneur : une contribution essentielle est un processus sous influences multiples, p : 103.

ومن أجل بحث موقف الأسرة من عمل المرأة الذي اتخذ المقابلة شكلا له انطلاقا من أهمية العمل، تم اللجوء إلى تطبيق قاعدة معامل الارتباط الخطي لبيرسون المخصصة في الصيغة الآتية:

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right) \left( \sum_{i=1}^n y_i \right)}{\sqrt{\left[ n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[ n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}}$$

$$r = \frac{4x483 - 38x22}{\sqrt{[4x724 - (38)^2][4x366 - (22)^2]}}$$

$$r = 0,91$$

يشير معامل الارتباط  $r = 0,91$  إلى وجود علاقة خطية موجبة بين موقف الأسرة من العمل، وبين ما يمثله هذا العمل من حيث كونه عمل ضروري أم إضافي وقد كانت النتائج التالية:

- في حالة اعتبار العمل الحر الذي تمارسه المرأة في إطار مقاولتها عملا ضروري بما يحققه من عائد اقتصادي يساهم - إن لم نقل يتكفل لوحده - إلى الجانب العائد الاقتصادي للزوج أو لبقية أفراد الأسرة في التكفل بأعباء البيت ومصاريفه، تأتي مواقف الأسرة متباينة بين حالة متفهمة بنسبة 85.71%، وبين وضع فيه نوع من التحمل الذي يختزل الرفض لكنه صامت، لم يصل بعد إلى مرحلة الرفض العلني نتيجة الحاجة الاقتصادية التي يسدها عمل المرأة، جاءت النسبة مقدرة ب 100%.

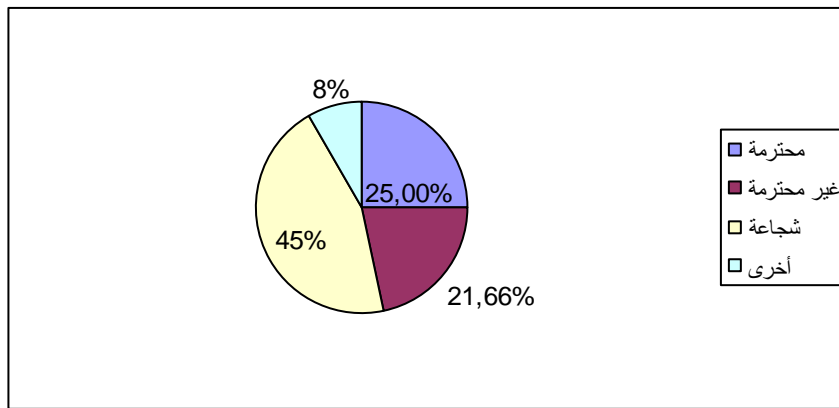
- أما في حالة اعتبار عمل المرأة إضافي يمكنها من خلاله أن تحقق اقتناء أغراضها الخاصة كسرا سيارة، أو التحضير للزواج Le trousseau عند بعض العازبات أو اللجوء إلى عملية الادخار على مستوى البنوك، وهو ما تعتبره الكثيرات وسيلة حماية لهم أمام غدر الزمن، أو قد يتعلق الأمر بالمساهمة في نفقات الأسرة بشكل إرادي، بالنسبة لكل هذه الحالات فقد اختلفت مواقف الأسرة بين التشجيع بنسبة 44.18%، وموقف التفهم بنسبة 14.28%، والرفض العلني لطبيعة العمل بنسبة 100%.

ما يمكن استنتاجه أن هناك تباين في مواقف أسر النساء المقاولات من عملهن وأن هذا التباين يتراوح في غالب الأحيان بين المساندة، التشجيع والتفهم ونادرا ما يتخذ صورة الرفض المباشر والعلني، غير أن إمكانية ربط موقف الأسرة بالعائد الاقتصادي الذي يوفره عمل المرأة المقابلة واردة خصوصا في ظل تأكيد نسبة 63.33% من اعتبار العمل ضروري خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة للحياة والتي أصبحت تفرض على المرأة ضرورة المساهمة والمشاركة في تلبية متطلبات الأسرة والأبناء، مقابل 36.66% تصنفه في المجال الإضافي.

جدول رقم (33): موقف الجيران إزاء المقاولات النسوية من منظور المرأة ذاتها.

نظرة الجيران	التكرار	%
محترمة	15	25.00
غير محترمة	13	21.66
شجاعة	27	45.00
أخرى	5	08.33
المجموع	60	100

شكل (48): موقف الجيران إزاء المقاولات النسوية من منظور المرأة ذاتها.



في محاولة للتعرف على نظرة الجيران وموقفهم من المقاولات النسوية وبالأخص موقفهم من مبادرة المرأة ودورها الجديد في خلق مؤسسة اقتصادية خاصة بها، تتولى بنفسها مهام إدارتها وتسيير شؤونها الداخلية والخارجية، تتضمن أرقام هذا الجدول تباين واضح في نظرة الجيران من منظور المرأة المقاولات ذاتها فتجد:

\* تؤكد فئة من النساء المقاولات أن نظرة الجيران إلى ما تؤديه من مهام في إطار مؤسستها تتضمن كثيرا من جوانب الاحترام لها بنسبة 25%، والاعتراف بجوانب شجاعة في شخصيتها بنسبة 45%، لأنها حاولت تجاوز مستوى البحث عن الوظيفة المأجورة لتصنع بنفسها لذاتها ولغيرها مناصب شغل بكل ما قد يتخلل هذه العملية من مشاكل داخلية تتعلق بنسق الأسرة وما يطرحه من التزامات ومسؤوليات ومشاكل خارجية تتعلق بمختلف تعاملات المرأة مع المحيط الخارجي بدءا بالهيئات الإدارية، وما تطرحه من عراقيل بيروقراطية، المهولين والزبائن على اختلاف عقلياتهم وتباين مرجعياتهم الفكرية وأساليب تنشئتهم الاجتماعية.



## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

\* تعتبر فئة أخرى من النساء جاءت ضعيفة مقارنة بالأولى حيث قدرت ب 21.66% إلى أن نظرة الجيران حول ما تقوم به من مهام في إدارة وتسيير مؤسستها الخاصة، هذه النظرة فيها نوع من الاحترام مرده خصوصية دور المرأة المقاتلة، بغض النظر عن شخصية المرأة ذاتها، لأن هذا الدور ينقص المرأة أنوثتها ويجعلها في حالة تواصل دائم ومستمر مع مختلف شرائح المجتمع نساء ورجال، كذلك ينتج عن هذا الدور مجموعة من الالتزامات والمهام التي لا يتقيد أداءها بأوقات عمل محددة وثابتة، والتي لا تتحقق إلا بدخول المرأة في نطاق واسع من العلاقات مع مختلف المتعاملين، الفاعلين الاجتماعيين وأغلبهم رجال مما يخلق مجالا واسعا لتعاملات، احتكاكات المرأة مع الجنس الآخر وهو الأمر الذي لا يلقي كثيرا من الترحيب والقبول لدى بعض أفراد المجتمع من الجيران، وتتوقف هذه النقطة مع نتائج إحدى الدراسات التي تعاملت مع المؤسسة النسوية le cas de Madagascar <sup>1</sup> qualitatif péjoratif<sup>1</sup> خالص فيها الباحث إلى أنه توجد سمة سلبية تتعت بها المرأة ممن تريد أن تخلق مؤسسة في قطاع التجارة أو الصناعة وذلك لاقتحامها فضاء رجالي تكثر فيه الاختلافات والعلاقات، وعادة ما ينظر لها على أنها امرأة غير عفيفة et femme peu scrupuleuses et malhonnêtes

ولذلك يذكر الباحث تجد ظاهرة المقاتلة النسوية صعوبة كبيرة في البروز والظهور.

\* أما نسبة 8.33% من النساء فاخترت التعبير بأخرى كإشارة إلى أنها لا تعرف جيرانها، وبالتالي لا تستطيع أن تقيم نظرتهن لما تقوم به من عمل وهو ما يساعد على إمكانية التوصل إلى نتيجة نقول بتباين مواقف الجيران، واختلاف نظرتهن بين مؤيد، مشجع لعمل المرأة المقاتلة، وبين معارض ينعى هذا الدور باللا محترم لأنه يقحم المرأة ويدخلها في شبكة واسعة من العلاقات.

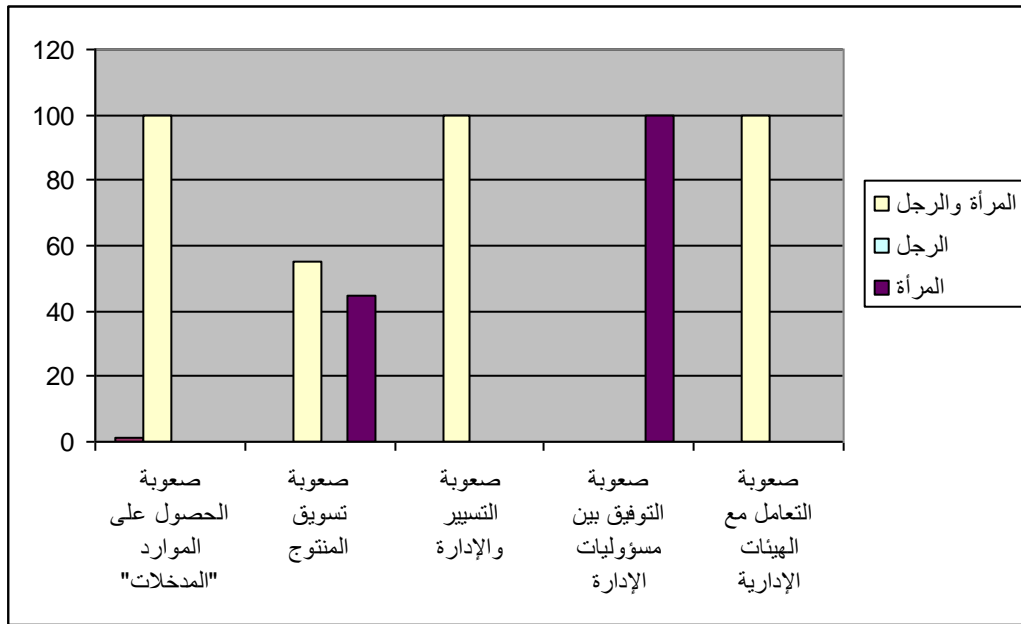
3/الصعوبات المواجهة:

جدول (34): الصعوبات التي تواجه المؤسسة انطلاقا من النوع الاجتماعي.

المجموع		المرأة والرجل		الرجل		المرأة		النوع الاجتماعي الصعوبات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	15	100	15		-		-	صعوبة الحصول على الموارد "المدخلات"
100	20	55	11		-	45	9	صعوبة تسويق المنتج
100	5	100	5		-		-	صعوبة التسيير والإدارة
100	10		-		-	100	14	صعوبة التوفيق بين مسؤوليات الإدارة والمؤسسة
100	6	100	6		-		-	صعوبة التعامل مع الهيئات الإدارية
100	60	61.66	37		-	38.33	23	المجموع

<sup>1</sup> -S. Rajemison : femmes entrepreneurs et dynamique entrepreneuriale : la cas de Madagascar in les facteurs de performance de l'entreprise, Editions Aupell-UREF, paris, 1995.

شكل (49): الصعوبات التي تواجه المؤسسة انطلاقاً من النوع الاجتماعي



يستعرض هذا الجدول عددا من الصعوبات والعراقيل التي تواجه المؤسسات الاقتصادية النسوية "مفردات الدراسة" وهي تتراوح أساسا بين صعوبات تتعلق بالمؤسسة، بالمرأة المسيرة لهذه المؤسسة، وبالمحيط الذي تنشط فيه، وهو ما تعبر عنه الباحثة Karine Goglio في دراستها عن المقاول الفرنسي مستعرضة نموذجة خلال القرن الحادي والعشرين، ومركزة اهتمامها على العراقيل التي يصادفها فتقول:

"Dans le cour de toutes ces opérations, il ya des obstacles a surmonter, Qui demandent une certaine énergie, il ya des inquiétudes a supporter -...-Enfin, le mitiez d'entrepreneur veut Qu' on ait de l'invention, c'est-à-dire, le talent d'imaginer tout a la fois les meilleures spéculation et les meilleurs moyens de les réaliser<sup>1</sup>"

فكثيرا ما يسجل تأثير واضح للقوى الاقتصادية والمؤسسات المجتمعية على فعل المقالة فتمارس دورا محفزا أو معرقلا لنشاط المؤسسة، وهو ما تذهب إلى تأكيده المقاربة

الإيكولوجية L'approche écologique

ولبحث إمكانية وجود علاقة قائمة بين الصعوبات المواجهة والنوع الاجتماعي (جنس) للمقاول تم حساب كاي تربيع عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  ودرجات  $v = 8$  وجدنا  $x^2$  الجدولية تساوي .21,9550

<sup>1</sup> - Karine Goglio-primad : l'entrepreneur Français-Modèle pour le XXI siècle, édition harmattan, paris, 2007, p : 52.

وبتطبيق معادلة كاي تربيع على النحو الآتي:

$$x^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$x^2 = 20,41$$

وبما أن  $x^2$  المحسوبة والمقدرة بـ: 20,41 أقل من  $x^2$  الجدولية المقدرة بـ: 21,9550 لذا نقبل فرضية العدم، أي أنه لا توجد علاقة قائمة بين الصعوبات التي تعترض المقاوله وجنس المقاول، غير أنه وللتأكد من هذه النتيجة أكثر تم اللجوء إلى تطبيق قاعدة معامل الارتباط الخطي لبيرسون الملخصة في الصيغة الآتية:

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right) \left( \sum_{i=1}^n y_i \right)}{\sqrt{\left[ n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[ n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}}$$

وبعد سلسلة خطوات وجدنا أن معامل الارتباط مساو لـ:  $r = -0,20$  مما يؤكد عدم وجود علاقة بين الصعوبات والنوع الاجتماعي الذي يكون عليه المقاول بشكل عام يمكن تسجيل الملاحظات التالية:

\* تشكل عملية تسويق مخرجات المؤسسة وإيجاد الزبائن الصعوبة رقم 01، وذلك من منطلق أن التسويق لا يعبر عن بعد ضيق يقتصر على مفهوم الوظيفة، ولكنه فلسفة تقود المؤسسة لإشباع حاجات العملاء بما يحقق لها الربح، ومن ثم النجاح، تجدر الإشارة أن أغلب المؤسسات المدروسة تتبنى المفهوم أو التوجه الحديث لفلسفة التسويق، والذي يبدأ أساساً قبل عملية الإنتاج، إذ يتم إنتاج ما يمكن بيعه وليس بيع ما ينتج، انطلاقاً من أن التسويق هو دراسة والتعرف على حاجات وأذواق الزبائن قبل الإنتاج، ثم تأتي عملية الإنتاج لترجم هذه الحاجات في شكل سلع أو خدمات، ومع كل هذا يبقى التسويق مشكل يحتل الصدارة، تعبر عينة من النساء المقاولات أن هذا المشكل يواجه جميع المقاولين بغض النظر عن الجنس سواء كان رجلاً أو امرأة جاءت النسبة مقدرة بـ 55%، في المقابل تشير مجموعة أخرى من النساء قدرت بـ 45% أن هذه الصعوبة تواجه المرأة بالدرجة الأولى، وحجتها في ذلك أن بعض المتعاملين سوا كانوا ممولين أو زبائن مازالوا لم يستوعبوا عن قناعة الصورة الجديدة التي اتخذها النشاط المهني للمرأة في شكل مقاوله، مازالت تسيطر على أذهانهم صورة الوظيفة المأجورة للمرأة لدى قطاع الدولة، وأحياناً أخرى صورة المرأة الماكثة بالبيت.

\* صعوبة الحصول على مدخلات inputs المؤسسة بما تضمنه من موارد مادية الحصول على رأسمال مادي، إيجاد المقر خصوصاً وأن عدد معتبر من المقاولات يلجئن إلى كراء المقرات المتواجدة لدى مركز أعمال البحر المتوسط -CAM- centre d'affaire Méditerranéen أو تعلق الأمر

## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

بموارد بشرية تتعلق أساسا بصعوبة الحصول على اليد العاملة المؤهلة التي تحتكم على عنصر الممارسة أو الخبرة، وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى إحدى التجارب الرائدة لاستيعاب الصعوبات المادية يتعلق الأمر بتجربة الولايات المتحدة الأمريكية مع أواخر سنوات التسعينات، حيث قامت بخلق هيئة متنقلة تحت إشراف الرئيس، يطلق عليها Small Business Administration SBA تتواجد ب Washington، وتكون مسيرة من طرف مقاول يعينه الرئيس بعد تأييد مجلس الشيوخ، تتولى الهيئة أساسا مهام المساعدة المادية، وتقديم على هامش ذلك بعض النصائح التي تم التوصل إلى فاعليتها بطريقة عملية.

\* صعوبات تسيير الموارد البشرية، والتعامل مع الهيئات الإدارية، حيث تقرر النساء بنسبة 100% أن هذه الصعوبات تواجه جميع المقاولين، مع الإشارة إلى أن عملية تسيير العمال لا تطرح إشكال كبير في ظل المؤسسات الصغيرة، وهو ما أكدته الدراسة الميدانية عبر أرقامها الواردة في الجدول".

\* صعوبة أخرى تتعلق بمشكل التوفيق بين المسؤوليات العائلية وتسيير المؤسسة، حيث اعتبرت النساء المقاولات الصعوبة الأساسية التي تواجه المرأة دون الرجل، تعبر إحدى النساء قائلة: "استيقظ باكرا، أحضر أولادي للمدرسة، ثم أحضر نفسي وأذهب لإدارة مؤسستي، أمضي فيها كل اليوم، وعند المساء أرجع للبيت وأنا متعبة ومع ذلك أكون ملزمة بتأدية مهام الأسرة، صحيح أن وجود عاملة نظافة femme de ménage يخفف عني قليلا، لكنه لا يعينني عن القيام بواجباتي الأساسية" مما يؤكد ازدواجية الدور الذي تمارسه المرأة، من جهة تمارس عملا حرا خارج فضاء البيت تتولى على إثره تسيير مؤسستها، وإدارة مقاولتها، غير أنها وبمجرد عودتها إلى النسق العائلي، تندمج فيه، وتباشر تأدية الأدوار التي يفرضها هذا النسق خصوص دور الزوجة والأم.

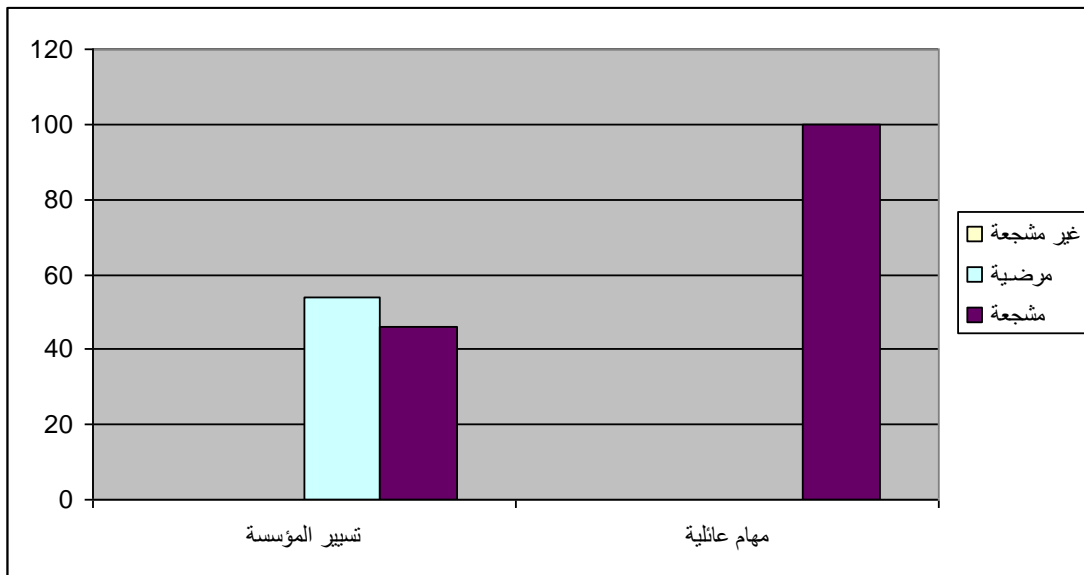
ولا يرتبط هذا الوضع بالمرأة الجزائرية فقط، أو المرأة في بلدان العالم الثالث، بل أنه حتى في العالم المتقدم تبقى معاناة المرأة من نفس الصعوبة، حتى وإن اتخذت المعاناة والتعبير عنها صيغ مختلفة - ففي دراسة فرنسية حديثة أعدت عام 2007 من طرف وكالة خلق المؤسسات الفرنسية، تم التوصل إلى أن أكبر صعوبة تواجه المرأة المقاولات تتمثل التوفيق بين حياتها العائلية والمهنية من خلال تسييرها للمؤسسة، بكل ما يترتب عنها من كثرة أسفار وتقلات احتلت نسبة 70%، في المقابل شكلت هذه الصعوبة بالنسبة للرجال نسبة 27% فقط، وجاء في المقام الثاني صعوبة الحصول على الزبون بنسبة 19% ثم كثرة الإجراءات الإدارية بنسبة 17%<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-APCEF : l'entrepreneuriat fermi... dans les PME et TPE françaises, 16 Novembre, 2007, P : 17.

جدول(35): المهام المتنازل عنها في ضوء وضعية المؤسسة:

المجموع		غير مشجعة		مرضية		مشجعة		وضعية المؤسسة المهام المتنازل عنها
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	52	-	-	53.84%	28	46.15%	24	تسيير المؤسسة
100	8	-	-	-	-	100%	08	مهام عائلية
100	60	-	-	46.46%	28	53.33%	32	المجموع

شكل(50): المهام المتنازل عنها في ضوء وضعية المؤسسة



يؤكد هذا الجدول أن مجال تنازل المرأة عن مهام تسيير مؤسساتها وارد في ظل حدوث حالة تعارض واصطدام بين المهام العائلية بما تفرضه من أدوار ومسؤوليات داخل نسق الأسرة، وبين دورها كامرأة مقاول، بكل ما يفرزه هذا الدور من مهام تسيير وإدارة لمؤسساتها. وهو ما أثبتته حساب كاي تربيع الذي قدر بـ:  $X^2 = 4,33$  عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  ودرجات حرية  $v=1$  أما  $x^2$  الجدولية فقدرت بـ: 3,84146 وهي أقل من  $x^2$  المحسوبة مما يترجم وجود علاقة بين هذين المتغيرين.

إن إمكانية تنازل المرأة عن مهام تسيير مؤسساتها واردة، بل أكيدة ويتسع مجالها بغض النظر عن وضعية مؤسساتها، حتى لو كانت الوضعية مشجعة يمكن للمرأة أن تتنازل عن مهام تسييرها في حالة إذا ما أصبحت هذه الأخيرة تشكل تهديدا لكيان أسرتها، جاءت النسب مقدرة بـ 46.15% في حالة إذا ما كانت وضعية المؤسسة مشجعة، وبـ 53.84% إذا كانت الوضعية مرضية.

1- يدعم هذا التحليل إحدى النقاط الواردة في الاستمارة والتي تساءلت عن الدور الأهم في حياة المرأة، فوجد أن الأولوية ترجع لدور الزوجة والأم وهو ما يترجم تنازل عدد من النساء عن مهام

## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

تسيير المؤسسة أمام فرصة زواج وإنجاب أطفال، مما يفسر سيطرة الصورة التقليدية للمرأة في عقلها الباطن، وذلك مهما بلغت من المستويات التعليمية، فصورة المرأة لذاتها لم تتغير، أو ربما لم تتطور بالقدر الكافي، وهي ناشئة عن تسرب قيم ثقافية، تؤكد أن الزواج والعناية بشؤون الأسرة هو الدور المسند اجتماعيا للمرأة دون إمكانية أدائها لأدوار موازية.

غير أن هذا التحليل لا يمكن تعميمه بشكل مطلق، فقد كشفت الدراسة الميدانية عن وجود ثمانين 08 حالات للنساء من أصل 60 تؤكد أنه إذا كانت وضعية مؤسساتهن مشجعة والمشروع يسير بشكل جيد، فإنهن لا يتنازلن عن مهام تسييره حتى لو كلفهن ذلك التنازل عن مهام الأسرة والوقوع في حالة طلاق. مما يترجم استحالة تفريط المرأة في دورها كأمراة مقاول، الذي تعتبره تنويجا لمسار حياتها الشخصية، وخاصة الجامعية، وبالتالي لإثبات ذاتها، وترى في المؤسسة ضمانا للمستقبل، وبأنها أكسبتها مكانة اجتماعية، وبالتالي ترفض أي وضع للمساومة بين عملها والزواج حتى أصبحت بمثابة الابن الذي لا ينبغي مجرد تفكير التفريط فيه.

مما يعني أن الاستقلالية المالية التي تحصلت عليها المرأة قلصت المجال المخصص لسلطة الزوج، فالمرأة المقاول يمكنها بأكثر سهولة أن تلجأ إلى طلب الطلاق في حالة عدم التفاهم مع الزوج، خصوصا في ظل ما جاء به قانون الأسرة الجديد من تعديلات تصب مجملها في حماية وتعزيز حقوق المرأة، وقد صادقت الدراسة ثلاث 03 حالات لنساء مطلقات فضلن التضحية بالأسرة على حساب المؤسسة.

تستند عينة النساء التي تتمسك بإدارة وتسيير مؤسساتها الاقتصادية مقابل تفريطها في مهام الأسرة، هذا التفريط الذي يؤدي إلى حالة من الطلاق تستند إلى اعتبار هذه المؤسسة الاقتصادية وسيلة ضمان وأمان وحماية لمستقبلها، وبالتالي لا يجوز التنازل عنها مهما كان الوضع، من حيث أنها توفر لها موردا اقتصاديا يضمن لها العيش الكريم في حالة وفاة زوجها، أو وقوع الانفصال بينهما، أو حدوث أي وضع تجد على إثره المرأة نفسها وحيدة في مواجهة مصاعب الحياة.

ويتحول العمل ليصبح جزءا من حياتها وضرورة، وهو ما يدعم ما ذهبت إليه الكاتبة الفرنسية، "فرانسوا جيرو" في قولها بأن العمل ليس ضرورة في الحياة، بل هو الحياة نفسها.

وبالتالي تصبح المؤسسة تشكل مشروع يحمل معنى مزدوج، فهي من جهة مشروع اقتصادي، وبقوله: Hernandez « l'entrepreneuriat est un projet au double sens du terme : c'est à la fois un projet économique et un projet de vie »<sup>1</sup>

هذا المشروع يضمن للمرأة حياة كريمة حتى لو قست عليها الظروف المجتمعية.

<sup>1</sup> - Emile,michel Hernandez : les trois dimensions de la décision d'entreprendre, revue française de gestion n°= 168-169-2006.

## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

ويمكن تفسير مواقف النساء المتضمنة إمكانية تنازلهن عن مهام أسرية /مؤسساتية باعتماد مقاربة Skinner حول le renforcement positif التي توضح من خلالها أن اتخاذ موقف ما، يصحبه عملية إنتاج فعل أو تصرف، إنما هي بالدرجة الأولى استجابة لمتغيرات بيئية تعلم على إطلاق أنماط سلوكية وأفعال ترتبط أساسا بطبيعة النتائج سواء كانت إيجابية أو سلبية التي يمكن أن تصاحب هذه الأفعال، يعبر عن ذلك faudrait بقوله:

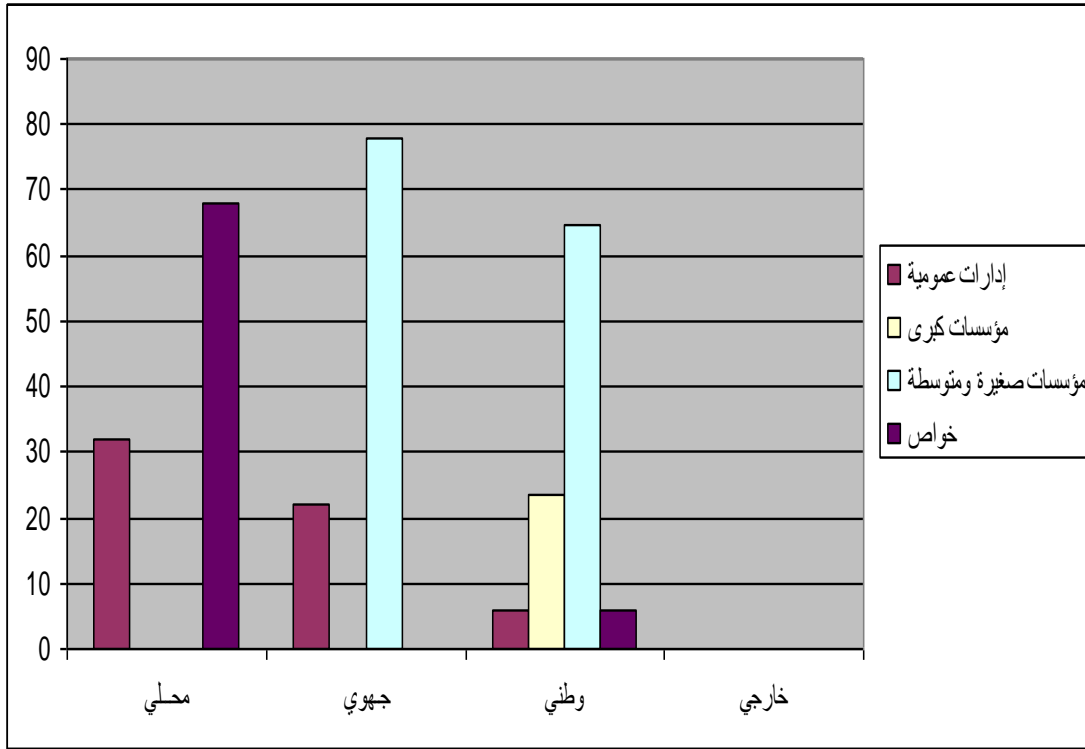
"l'environnement de l'individu comprend des stimuli ;ceux-ci déclenchent des comportements qui comportent des conséquences positives ou négatives pour l'individu ( ... ) le Choix d'un comportement devient alors lié aux conséquences qu' il entraîne »<sup>1</sup>

فإذا كانت النتيجة المترتبة عن الموقف /الفعل إيجابية في تصور الشخص فإنه سيعتمد تقنية le renforcement positif ويقدم مباشرة على إنتاج الفعل، أما إذا كانت النتيجة المترتبة عن الموقف سلبية وغير مستحبة، ولكن دائما في تصور الشخص فالنتيجة المتوقعة تكون الإقلاع عن الفعل باستخدام

جدول (36): الفضاء الجغرافي والزبائن الذين تتعامل معهم المؤسسة.

المجموع	إدارات عمومية		مؤسسات كبرى		مؤسسات صغيرة ومتوسطة		خواص		الزبائن الفضاء "السوق"	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	25	%32	8	-	-	-	-	%68	17	محلي
100	18	%22.22	4	-	-	%77.77	14	-	-	جهوي
100	17	%5.88	1	%23.52	4	%64.70	11	5.88	1	وطني
00	00	-	-	-	-	-	-	-	-	خارجي
100	60	21.66 %	13	%6.66	4	%41.66	25	%30	18	المجموع

شكل(51): الفضاء الجغرافي وزبائن المؤسسة



يجمع هذا الجدول بين متغيرين أساسيين يتعلق الأمر بالفضاء "السوق" الذي تنشط فيه المؤسسة والزبائن الذين تتعامل معهم، وذلك من أجل بحث العملية التسويقية للمؤسسات مفردات الدراسة. ولبحث العلاقة القائمة بين هذين المتغيرين تم اللجوء إلى حساب كاي تربيع  $x^2$  وفقا للصيغة الرياضية الآتية:

$$x^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$x^2 = 33,60$$

وبما أن قيمة  $x^2$  المحسوبة والمقدرة بـ: 33,60 أكبر من قيمة  $x^2$  الجدولية المقدرة بـ: 12,5916 عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  ودرجات حرية  $v=6$  لذا نقبل الفرضية البديلة أي أنه توجد علاقة بين الفضاء أو السوق الذي تنشط فيه المؤسسة وبين الزبائن الذين تتعامل معهم، بحيث كلما اتسع فضاء السوق كلما ابتعدت عن الزبائن الخواص لتقترب أكثر من المؤسسات والإدارات العمومية. انطلاقا من اعتبار التسويق تلك العملية التي تتولى إيجاد وتوصيل السلع والخدمات المرغوبة إلى المستهلكين والزبائن بهدف التسهيل والإسراع بعمليات المبادلة في السوق، تبين نتائج الدراسة الميدانية الملخصة في الجدول أعلاه عددا من الملاحظات نلخصها على النحو الآتي:



## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

\* يتدخل عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تخلقها المرأة على مستوى السوق المحلي المتعلق بولاية عنابة، وتتعامل مع زبائن محددين ممن تكون صفتهم خواص بنسبة 68% وإدارات عمومية بنسبة 32% ويتعلق هذا النوع عادة بالمؤسسات المصغرة التي توظف من 1-9 عمال وبذلك تكون تنظيم صغير، لكنها تطمح إلى التعامل مع سوق كبير، غير أنها لا تقوى نتيجة المنافسة أحيانا، والحالة العامة التي تتميز بنوع من الركوض أحيانا أخرى، ما يدفع النساء "المؤسسات إلى التعامل مع الخواص أو الإدارات العمومية، وتسويق بعض المنتجات المتعلقة بمواد التنظيف، الزي الخاص، أو المآزر لبعض المؤسسات حتى لو تم الدفع بالتقسيط.

\* يتدخل عدد آخر من المؤسسات لكنه أقل من سابقة الأول على مستوى السوق الجهوي المتعلق بالناحية الشرقية للجزائر "قالمه، قسنطينة، سوق أهراس، الطارف.....الخ" ويستهدف زبائن من مؤسسات صغيرة ومتوسطة بنسبة 77.77% وإدارات عمومية بنسبة 22.22%.

\* عدد قليل من المؤسسات قدر ب 17 من أصل 60 مفردة يتدخل على مستوى السوق الوطني، لا يركز في تعاملاته كثيرا على الخواص جاءت النسبة ضعيفة قدرت ب 5.88%، نفس الملاحظة تنطبق على الإدارات العمومية 5.88% وتعتبر فئة من النساء المستجوبات أنها لا ترغب كثيرا إقامة تبادل وتسويق منتوجها للإدارات العمومية، بحجة أن هذه الأخيرة كثيرا ما تتماطل في دفع التكاليف، إذ تصل المدة أحيانا سنة كاملة بحجة انتظار ميزانية كل عام، وهذا أمر لا يساعد هذه المؤسسات الخاصة التي تحتاج في كل مرة إلى جمع أرباحها من السوق، حتى تقوم بتجديد الدورة الإنتاجية، مبرر آخر تذكره بعض النساء يتعلق بمطالبة الإدارات العمومية على أن لا يتجاوز سلع بعض المنتوجات التي تقدم لها سقف معين حتى لو كان ذلك على حساب نوعية المنتج، وهو ما يلقي نوع من التحفظ والرفض لدى بعض المؤسسات التي تعتبر أن الأمر فيه مساس لصحة المؤسسة وجودة منتوجها وبالتالي على مكانتها ووزنها في السوق، في المقابل سجل ترحيب كبير من بعض المؤسسات التي ترى في الأمر فرصة لا يجوز تضييعها، وبأن قوى السوق وآلياته تفرض التعامل بمعايير غريبة لكنها موجودة وأن الخضوع لها ضروري حتى لا تكون المؤسسة ضد التيار، لأن ذلك فيه قضاء على المؤسسة، وقد جاءت النسبة مرتفعة في تعامل بعض المؤسسات المشكلة لمفردات العينة مع مؤسسات أخرى صغيرة ومتوسطة منتشرة عبر كامل تراب الجزائر، قدرت النسبة ب 64.70% وكذلك في تعاملها مع المؤسسات الكبرى بنسبة 23.52% للإشارة هنا فإن عدد كبير من هذه المؤسسات الكبرى يتعلق بالشركات الأجنبية "كوجال وغيرها" التي تنشط على مستوى مدينة عنابة ويتم التعاون بينها وبين عدد من المؤسسات المدروسة التي تنشط خاصة في مجال أشغال البناء، صناعة المصنوعات الكبيرة....الخ.

ما يمكن استنتاجه في الأخير هو تدخل عدد معتبر من المؤسسات المشكلة لمفردات هذه الدراسة على مستوى السوق المحلي والجهوي، مقابل عدد قليل يتدخل على مستوى السوق الوطني،

وهو ما يعطي إمكانية نعت نشاطها التسويقي بالمحدود، الذي ينشط في مجال ضيق، وبالتالي يصبح استعمال مفهوم التسويق عن قرب marketing de proximité أكثر تعبيراً عن الواقع، ويصاحبه استخدام مفهوم الزبون كتغير أكثر دقة وتحديد من مفهوم السوق une clientèle plutôt qui un marché

يحدث هذا في الجزائر في الوقت الذي تشير فيه دراسة تونسية أعدها المعهد العالي للتسيير بدعم من مركز المرأة العربية للتكوين والبحث على عينة تضم 30 مؤسسة نسوية، توصل خلالها إلى أن 35.5% من المؤسسات النسوية تتعامل مع السوق الخارجي، وتقوم بعمليات استيراد وتصدير منتظم، فعدد معتبر منهم يقوم بتصدير التمور والفواكه، خاصة الو، م، أ (14.72%) وفرنسا (9.64% بالمائة) بالإضافة إلى بعض المواد الغذائية تصدرها معلبات الهريسة التونسية، التي كثيراً ما نجدها في رفوف المحلات الكبرى les grandes surfaces بفرنسا، وتشير الدراسة أن إبرام تونس سنة 1995 اتفاق للتبادل الحر مع الاتحاد الأوروبي يثير مخاوف كثيرة من المنافسة خصوصاً أمام تواجدها المنتوجات المصنوعة في الصين بالأساس الألبسة.

إن النشاط التسويقي للمؤسسات النسوية في الجزائر والذي يتسم بنوع من المحدودية الجغرافية لا يمكن اعتباره ترجمة لرغبتها الذاتية ولكنه يعبر عن واقع مفروض عليها، مقابل عدد قليل من المؤسسات تتدخل على مستوى السوق الوطني، وبالتالي تصنف وظيفتها التسويقية في المجال الواسع، ولكن هذا لا ينبغي أن يؤدي إلى الوقوع في انزلاق يعتبر طبيعة النشاط متغير أساسي في رسم السياسة التسويقية التي تنتهجها المؤسسة، بمعنى مستوى السوق الذي تتدخل على مستواه والزبائن الذين تتعامل معهم، بل أن الأمر يتجه أبعد من ذلك ويتعلق بمستوى التنظيم، مستوى الخدمة والمكانة التي تحدها المؤسسة لنفسها، دون أن يتم تجاوز عنصر جوهري وأساسي يتعلق برأس المال الاجتماعي capital social الذي يتحدث عنه كل من "olivier Godechot et Nicolas Mariot" في مقال لهما بعنوان: " les deux formes du capital Social"

" en sociologie, le capital social exprime généralement le fait que la dépense de temps, d'efforts, d'argent et d'autre biens dans des activités relationnelles n'est pas simplement une consommation finale ou une forme particulière de loisir, mais Quelle est aussi un investissement qui participe à la production et peut-être source de profits en argent ou sous d'autre forme ».<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -Institut supérieur de gestion avec le soutien du centre de la femme arabe pour la formation et la recherche(cawtar) et la société financière internationale le (sfi) : les femmes chefs d'entreprise en Tunisie, j juin 2008.

<sup>2</sup> -olivier Godechot et Nicolas Mariot : les deux formes du capital Social, Revue française de sociologie, vol 45, N=2 –Apr-Jun, 2004-, Edition ophrys et Association, p : 243.

## الفصل السابع: مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية

وبالتالي يصبح الرأسمال الاجتماعي يعبر عموما بأن نفقات الوقت، الجهد، المال أو ممتلكات أخرى في أنشطة علائقية تتضمن علاقات مع الغير لا تعبر أو ليس فقط استهلاك نهائي أو شكل خاص لقضاء وقت فراغ، ولكنها أيضا توظيف أو استثمار يساهم في الإنتاج، ويمكن أن يكون مصدر لربح، إنجاز كثيرا ما يسهل على المرأة إقامة إن لم نقل إثراء شبكة علاقاتها الاجتماعية ما يفتح لها مجال واسع لتسويق منتوجها، لأن المرأة كفاعل اجتماعي مطالب ببناء نسيج أو شبكة من العلاقات الاجتماعية، وهذا ليس أمر معطى طبيعي un donne naturel، ولكن يقوم الفرد ببنائه، والمحافظة عليه بتعزيزه في كل مرة، وهو ما توصل إلى إثباته الباحثان Sophie Boutillier et Dimitri uzunidis في دراستهما حول:

"la légende de l'entrepreneur- le capital Social, ou comment vient l'esprit d'entreprise."

حينما ذهبنا للقول:

"l'existence d'un réseau de relations n'est pas un donne naturel ni même un donne Social, constitue une fois pour toutes pour toujours par un acte Social d'institutions-...-, mais la produit du travail d'instauration et d'entretien Qui est nécessaire pour produire et reproduire des liaisons durables et utiles, propres a procurer des profits matériels ou Symboliques" <sup>1</sup>.

ما يجيزا إمكانية القول بان المكسب الاجتماعي، الثقافي، أو ما يعبر عنه بالبعد العلائقي la dimension relationnelle أحيانا كثيرة يكون أكثر أهمية من البعد التنظيمي la dimension organisationnelle هذا البعد العلائقي الذي يتحفظ كثيرا من أفراد المجتمع وجوده والتمادي في عملية بنائه وتعزيزه خاصة بالنسبة لجنس المرأة.

<sup>1</sup> -Sophie Boutillier et Dimitri uzunidis : la légende de l'entrepreneur-le capital social, ou comment vient l'esprit d'entreprise, Editions la découverte, paris, 1999, P : 115.

### خلاصة:

أكدت المعطيات الإمبريقية أن المؤسسات الاقتصادية النسوية تتمتع بخصوصية مستقلة مقارنة مع بقية المؤسسات الكبرى سواء تعلق الأمر بالأبعاد الستاتيكية المرتبطة أساسا بشكل هذه المؤسسات، حجمها، أغلبها تتدرج في خانة المؤسسات المصغرة والصغيرة، أو تعلق الأمر بعمرها، الذي جاء أقل من سبع (7) سنوات بنسبة 68.33% مما يؤكد أن المقولة النسوية في الجزائر تشكل ظاهرة فنية، كما سجل نوع من التعدد في طرق تمويل هذه المقاولات النسوية بين مصادر داخلية تفضل كثير من النساء التوجه إليها، باعتبارها تشكل شبكة لا رسمية تسقط فيها الفوائد الربوية، وبين مصادر خارجية تستدعي اللجوء إلى وكالة ANSEJ والمرور عبر قروض بنكية.

أما بالنسبة للأبعاد الديناميكية المرتبطة بالعمليات التنظيمية فقد تم التركيز على عدد منها تعلق مثلا بعملية توظيف العمال حيث سجل اعتماد معظم المؤسسات محل الدراسة نزعة عقلانية تركز على المنفعة الاقتصادية بالدرجة الأولى وهي بذلك تبتعد عن المنطق الاجتماعي، وتتبنى معايير ذات طبيعة موضوعية، غير أن قلة عدد العمال واقترابهم فيزيقيا تفرض اعتماد أنماط وأساليب اتصال بسيطة، عادة ما يغلب عليها البعد اللارسمي، ومع ذلك تتميز هذه المؤسسات بمركزية شديدة في عملية أخذ القرار، الذي غالبا يتمركز في قمة البناء الاستراتيجي، ولا يتوزع على البناء الهرمي للمؤسسة.

أما بالنسبة لمواقف مختلف الأطراف والمؤسسات المجتمعية من المقولة النسوية فقد سجل وجود حالة تباين واضح، وهذا التباين يتأرجح بين حالات مساندة، تشجيع، وتحفظ مما يجيز إمكانية القول أن موقف الدولة الجزائرية عبر سياستها التشغيلية التي تدعم كثيرا هذا الاتجاه المقاولاتي لم يصاحبه تغير كاف على مستوى الذهنيات، مما تجلى في وجود انتشار ولكنه ضعيف لفكر المقولة بين شرائح المجتمع.

## الفصل الثامن: نتائج الدراسة

### تمهيد

- أولاً: نتائج الدراسة في ضوء الفروض.
- ثانياً: نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المشابهة.
- ثالثاً: نتائج الدراسة في ضوء إطارها التصوري.
- رابعاً: نتائج الدراسة في ضوء أهدافها.
- خامساً: التساؤلات التي تثيرها الدراسة.

## تمهيد:

بعد عرض البيانات، تحليلها، و تفسيرها في الفصل السابق، سيتم في هذا الجزء مناقشة النتائج النهائية التي اسفرت عنها هذه العملية البحثية، و ذلك بمحاولة تقديم نظرة تتسم بالشمولية، و تجمع اكبر عدد من المتغيرات البحثية التي شملتها الدراسة، بما يساعد من التحقق الميداني لفرضيات الدراسة. و على هذا الأساس سيتم استعراض نتائج الدراسة في ضوء فروضها، ثم نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المشابهة، ثم في ضوء إطارها التصوري، في ضوء أهدافها، و أخيرا التساؤلات التي يثيرها هذا العمل البحثي.

## أولاً: نتائج الدراسة في ضوء الفروض. الفرضية الأولى.

«تتميز النساء صاحبات المؤسسات الاقتصادية بعدد من الخصائص مما يساهم في بناء أكثر من نموذج للمرأة المقاوله».

كشفت المعالجة الميدانية لبيانات الفرضية الأولى النتائج التالية:

### 1. النتائج المتعلقة بالخصائص العامة "ديمغرافية":

تؤكد المعطيات الميدانية أن أكبر نسبة تمثيل للنساء المقاولات صاحبات المؤسسات الاقتصادية والمقدرة ب: 89.47% تدرج حالياً ضمن الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة، لكنها أقدمت على عملية تأسيس مشروعها عندما كان سنها يتراوح من 30 إلى أقل من 40 سنة (أنظر الجدول (06)). وهو ما يؤكد نتيجة أساسية يمكن صياغتها على النحو الآتي:

-أغلبية النساء المقاولات في الجزائر - بالتحديد على مستوى عنابة - يقدمن على خلق مؤسسات اقتصادية خاصة بهن عندما يتراوح سنهن بالضرورة في سنوات الثلاثينات، وهو ما يؤكد على أن المقاوله النسوية في الجزائر تمثل ظاهرة فتيحة يقدم على الخوض فيها نساء شابات في الثلاثينات من العمر.

غير أن هذا لا ينفي وجود فئات عمرية أخرى، إذ بلغت النسبة 31.66% بالنسبة للمجال العمري أقل من 30 سنة، و15% بالنسبة للمجال العمري من 40 إلى أقل من 50 سنة و1.66% بالنسبة للمجال العمري من 30 إلى أقل من 40 سنة.

- معظم النساء المقاولات لهن أصول حضرية، وذلك اعتماداً على متغير التنشئة الاجتماعية، جاءت نسبة 76.66% ممن تربين في المدينة تلتها مباشرة نسبة 16.66% ممن تربين في ضواحي المدينة، وعادت أضعف نسبة مقدرة ب: 6.66% إلى مكان التنشئة الاجتماعية المتعلق بالريف (أنظر الجدول (08)).

أما إذا ما تم إضافة متغير آخر يتعلق بمكان الإقامة، فقد اتضح انطلاقاً من البيانات الإحصائية الواردة في الجدول (1) أن جل المقاولات يقطن المدينة بنسبة 80%، ويقمن بنوع السكن المعبر

عنه بفيلا، جاءت النسبة ممثلة ب: 46.66، تلتها مباشرة نسبة 36.66% ممن يقمن بشقة في عمارة (أنظر الجدول (09)).

ما يمكن من صياغة نتيجة هامة تؤكد أن إحدى أهم السمات البارزة للمقاولة النسوية في الجزائر كونها ظاهرة حضرية .

- تولي الكثير من النساء المقاولات اهتماما كبيرا لحجم أسرتهن، إذ تكشف المعطيات الميدانية أن أكبر نسبة من النساء لها أطفال يندرج عددهم أساسا في الفئة أقل من ثلاثة (03) أطفال تتكفل بهم في المرتبة الأولى المربية La nurse جاءت النسبة مقدرة ب: 42.10% ، في حين عادت نسبة ضعيفة قدرت ب: 21.05% لوالدة الزوج كما يوضحه الجدول (10).

وهو ما يترجم الكثير من أشكال التغيرات البنوية العميقة التي مست الأسرة الجزائرية، فأفرزت شكلا للأسرة النووية famille nucléaire المستقلة عن عائلة الزوج، والذي لا يتجاوز عدد أطفالها أربعة بل هو في معظم الحالات أقل من ثلاثة.

- كشفت المعطيات الميدانية تعدد الوضعيات الاجتماعية التي تكون عليها النساء المقاولات، تحتل الوضعية "متزوجة" المرتبة الأولى بنسبة 50% وتضم أساسا المقاولات اللواتي يندرجن ضمن الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 70.83، أما ثاني وضعية جاءت ممثلة تتعلق بفئة النساء العازبات، والتي قدرت نسبتها ب: 43.33% وهي تتركز خاصة في المجال العمري من 30 إلى أقل من 50 سنة، مما يجعل الزواج المتأخر أهم سمة للسلوكات الديمغرافية الجديدة في المجتمع الجزائري، فبعد أن كان متوسط سن الزواج الأول بالنسبة للنساء يتراوح في حدود 29.6 سنة عام 2002 ارتفع العدد ليصل 31.7 سنة عام 2009.

أكبر نسبة مقدرة ب: 76.66% من النساء المقاولات ممن شملتهن الدراسة لهن مستوى جامعي، تليها مباشرة نسبة 20% لهن مستوى ثانوي، وأضعف نسبة 3.33% لها مستوى متوسط كما توضحه أرقام الجدول (02) مما يترجم وبقوة ارتفاع مستوى تدرّس الفتيات والتحاقهن بالجامعة.

## 2. النتائج المتعلقة بالخصائص النفسية.

توصلت الدراسة من خلال بحثها لجملة الخصائص أو ما يعبر عنها بالعوامل النفسية facteurs psychologiques إلى إمكانية ربط هذه العوامل بجملة الأسباب أو الدوافع التي تدفع المرأة لإنتاج أنماط سلوكية تتخذ المؤسسة الاقتصادية شكلا لها، حيث اتضح أن هذه الدوافع لا تعتبر في واقع الأمر عن حاجات أنية، بل أنها تكون مرتبطة أساسا بمسار حياة المرأة، بكل ما يتخيله من تجارب، مواقف تساهم في تحديد خريطة اتجاهاتها، قناعاتها ودوافعها. وقد كشفت الدراسة عن وجود تعدد وتداخل كبير بالنسبة لدوافع المرأة وأن محاولة استخراج الدافع الأساسي من مجموع الدوافع هو في واقع الأمر عمل نظري، تجريدي بالدرجة الأولى.

عموما يمكن حصر هذه الدوافع، ترتيبها، وهو ما يمكن من استخراج نماذج للنساء المقاولات اعتمادا على متغير الدافعية، جاءت النتائج على النحو الآتي:

- نموذج المرأة التي تخلق مؤسستها انطلاقا من دافع الرغبة في الاستقلالية والحاجة لإنجاز الشخصي.

La volonté d'être indépendante et le fait d'être son propre patron

هذا الدافع الذي احتل الصدارة بنسبة 51.66%.

- نموذج المرأة التي تخلق مؤسساتها تحت تأثير الدافع السلبي أو ما يعرف par création néessite، تضمن أساسا التخلص من وضعية بطالة (20%) وعدم الإشباع في العمل السابق (25%)

Insatisfaction dans le travail précédent

- نموذج المرأة التي تخلق مؤسساتها رغبة منها في الحصول على مكانة اجتماعية social تصنفها ضمن دائرة النساء المقاولات، أو النساء سيدات الأعمال، مع الإشارة أن هذا النموذج لم يحتل نسبة كبيرة فقط 1.66% (أنظر الجدول (11))

- نموذج المرأة التي تخلق مؤسستها، وتجد نفسها مضطرة لحمل مشعل العائلة واستثمار راس المال المتوفر لديها، خصوصا إذا كانا كلا الوالدين مقاول، ويمارس أعمالا حرة، جاءت النسبة مقدرة ب: 3.33%. عادة يتمركز هذا النموذج من النساء ضمن المجال العمري أقل من 30 سنة، ومع ذلك تكتفي المرأة بالتمويل الذاتي للمشروع، دون اللجوء إلى قروض بنكية، وهو ما يعكس كثيرا حالة الرفاهية المادية التي يشهدها هذا النموذج من النساء مقارنة مع بقية النماذج.
- نموذج المرأة التي تخلق مؤسستها معتمدة في ذلك على رصيدها المعرفي و الخبراتي، والتي تحصلت عليه فترة مزاولتها لدراستها الجامعة، أو فترة اشتغالها السابقة ويعبر هذا النموذج عن نوع المقاول الثوري l'entrepreneur révolutionnaire ou schumpétérien الذي يبدع بطريقة منتظمة، مؤسسة على ما يتوفر لديه من خبرات معارف علمية وتقنية.

كما كشفت عنه الدراسة فقد سقط الدافع المتعلق بالاستفادة من التوجه العام لسياسة الدولة في تشجيعها للمبادرات الفردية مما يؤكد يقينا أن الدوافع ذات الطبيعة الذاتية المتعلقة أساسا بالمرأة المقاول، بظروفها الخاصة، وبالمحيط المتواجدة فيه، كل هذه العوامل تمثل البعد الجوهري الذي يفرض مساحة واسعة في اختيارات المرأة سواء تعلق الأمر ب:

- اختيار فترة إنشاء المؤسسة، أكبر نسبة (81.66%) من النساء تؤكد تأثير ظروفها الذاتية مقابل نسبة قليلة تركز على تأثير العوامل الخارجية كما يوضحه الجدول (12) دون أن تلغي تأثير الوضع الذاتي، وهو ما يؤكد جانبا كبيرا من مقاربة Shapiro في أن التعرض لحالة تغير في وضعية الفرد يشكل عاملا élément déclencheur باعثا في أخذ قرار خلق مؤسسة



- اختيار طبيعة النشاط، نسبة 75% ترجعه لمتغير ذاتي يتعلق بتوافق طبيعة النشاط مع الرصيد المعرفي، الخبراتي والأكاديمي للمرأة كما يوضحه الجدول (3) الوارد في الملاحق.
- اختيار مدينة عناية لإنجاز المشروع، حيث طغت الدوافع الذاتية المرتبطة خاصة بوجود المرأة قريبة من أسرتها، جاءت النسبة 71.66% متضمنة في الجدول (02) الوارد في الملاحق.

### 3. النتائج المتعلقة بالخصائص السوسيو - ثقافية:

- أكبر عدد من النساء المقاولات صاحبات المؤسسات الاقتصادية وبنسبة 66.66% كانت لهن معرفة مسبقة بأشخاص مقولين كما يبرزه الجدول (13)، ما يجيز إمكانية القول بتعدد واتساع نسيج العلاقات أو ما يعبر عنه برأس المال الاجتماعي، وبأكثر تحديد رأس المال العلائقي Capital relations الذي تمتلكه المرأة المقاول.
- أما بالنسبة للأصول الاجتماعية لفئة النساء المقاولات، فأغلبهن ينحدرون من جماعات سوسيو- مهنية متنوعة، ومن أسر تتعدد فيها مهن كل من الأب، الأم، ويمكن إضافة حتى الزوج بين مهن الزراعة، الاشتغال لدى قطاع الدولة، وممارسة الأعمال الحرة والمقولة مما يجيز إمكانية صياغة النتيجة التالية:
- إن الأصول الاجتماعية للنساء المقاولات بالجزائر وبنسبة 66.66% لا تتحدر بالضرورة من أسر مقاول (الجدول 15)) الأمر الذي يتيح إمكانية تصنيفها ضمن فئة المقولين المستكشفين entrepreneurs explorateurs. حيث والدي المرأة لا صلة لهم بالمقولة، ولم يمارسوا أية وظيفة حرة. وتبقى نسبة 33.33% ممن يكن إدراجهم ضمن فئة المقولين الورثاء entrepreneurs héritiers حيث أحد الأولياء أو كلاهما كان، أو ربما لا يزال مقاول، يمارس أعمالا حرة، الأمر الذي من شأنه أن يزود المرأة بمكتسبات اجتماعية وثقافية تصنف في دائرة الرأس المال الاجتماعي Capital social، ونصبح أمام ظاهرة إعادة الإنتاج الاجتماعي La reproduction social.

### 4/ النتائج المتعلقة بالخصائص المهنية:

- ركزت الدراسة في تناولها للخصائص المهنية على متغير جوهرى يتعلق بالثقافة الاقتصادية التي تمتلكها المرأة المقولة اعتمادا على عدد من المؤشرات تعلقت مثلا بمصدر فكرة المشروع، طريقة دراسة المشروع، تقاضي المرأة أجر شهري من مؤسستها، وغيرها من النقاط، فجاءت النتائج الميدانية على النحو الآتي:
- تتنوع مصادر فكرة مشروع خلق مؤسسة بين النساء المقاولات، فغالبا ما تشكل الشهادة/ الرصيد المعرفي أو ما يعبر عنه بالرأس المال المعرفي Le capital connaissance مصدرا جوهريا بنسبة 100% لانبعاث فكرة المؤسسة عند فئة النساء ذات المستوى الجامعي، والتي غالبا ما يتوافق طبيعة

نشاط مؤسستها مع خصوصية شهادتها، لكن هذا لا ينفي وجود مصادر أخرى تتعلق خاصة بالعائلة قدرت النسبة بـ 23.33% وسائل الإعلام بنسبة 13.33% ثم المحيط القريب ممثلاً في جماعة الأصدقاء والمعارف بنسبة 13.33% أنظر جدول (17)، وهو ما يؤكد تأثير الأنساق الفرعية ممثلة في العائلة، جماعة الأصدقاء في انبعاث فكرة خلق مؤسسة.

- أقدمت كل النساء المقاولات على دراسة مشروع المؤسسة، بمعنى أن هذا القرار لم يأتي بصورة عشوائية، غير أن طريقة الدراسة اختلفت:

- نسبة معتبرة تلجأ إلى الشبكة اللارسمية مستعينة بأحد أفراد العائلة (26.66%) أو تقوم بالدراسة بشكل فردي (18.33%)، حيث يغلب عليها الطابع الشفوي غير المؤسس على ثقافة مكتوبة في بحث متغيرات البيئة الخارجية.

- أكثر من نصف النساء المقاولات يلجأ إلى الطرق التي يمكن أن تتعت بالعلمية، (15%) تكون وجهتين مكتب دراسات مقابل 40% ممن يفضلن اللجوء إلى وكالة ANSEJ والقيام بالدراسة مع أحد موظفي الوكالة. الجدول (18).

- كشفت الدراسة أن اللجوء إلى الطرق العلمية يقترن كثيراً بالمستوى التعليمي للمرأة، بطبيعة مشروعها، وبرأس مالها، وهو ما يعتبر مؤشراً على الثقافة الاقتصادية.

- تتفق جميع النساء على ضرورة متابعة أخبار السوق، والانفتاح على البيئة الخارجية حتى تتمكن من مواكبة أدواق الزبائن، وقد اختلفت آليات المتابعة المعتمدة بين أربع (04) طرق أساسية:

\* رجعت أعلى نسبة مقدرة بـ 44.23% إلى تصفح الجرائد والمجلات المتخصصة الموجودة على شبكة الإنترنت.

\* سجلت نسبة 30.76% لوسائل الإعلام وخاصة التلفزيون.

\* المشاركة في المنتقيات العلمية، صالونات، أسواق موسمية جاءت النسب ضعيفة نوعاً ما،

قدرت على التوالي بـ: 19.23% و 21.15% كما يوضحه الجدول (19).

- أكبر نسبة قدرت بـ: 63.33% لا تلجأ إلى تخصيص أجر شهري لها وحجتها في ذلك أنها تتمتع بالملكية الخاصة لهذه المؤسسة، بينما تلجأ 36.66%، كما يوضحه الجدول (20) إلى تخصيص رواتب شهرية، وتؤكد أن هذا الإجراء يحميهم من الوقوع في دائرة الإفلاس.

- أغلبية النساء المقاولات يشتركن في جمعيات مهنية، وذلك بتعدد وضعيتهن الاجتماعية، فئة العازبات جاءت نسبة 42.10% ممن يشتركن في جمعية، وجاءت النسبة متقاربة مع فئة المتزوجات 47.36%، كما وضحه الجدول (21)، وهو ما يترجم نوعاً من جوانب الوعي لدى هذه الفئة السوسيو مهنية.

في ضوء هذه النتائج وما تضمنته من تحليلات، وبيانات إحصائية عبرت عنها النسب المئوية الواردة في الجداول، يمكن القول أن الميدان قد أثبت صحة الفرضية الأولى، ذلك أن النساء المقاولات لا يشتركن في نفس الخصائص والمميزات، وبالتالي لا مجال للحديث عن الأحادية في نموذج المرأة

المقابلة بالجزائر، إذ أنه وبالاعتماد في كل مرة على متغير محدد نجد أنواع أو نماذج متعددة للنساء المقاولات مثلا اعتمادا على متغير الأصول الاجتماعية، يمكن القول بوجود نوعين أو نموذجين للمرأة المقابلة: نموذج المستكشفة Entrepreneur explorateur ونموذج الوارثة Entrepreneur héritières كذلك بالاعتماد على متغير رأسمال المعرفي يمكن القول بوجود نوعين: نموذج المرأة المقابلة الثورية Entrepreneur révolutionnaire ونموذج المرأة المقابلة الروتينية (التقليدية) Entrepreneur traditionnel التي تحتكم على شهادات ضعيفة، وتمارس نشاطات تجارية أو حرفية بسيطة، كما أن علاقاتها مع البيئة الخارجية جد محدودة. وهكذا في كل مرة يتغير فيها المتغير نجد أنواع متعددة للمرأة المقابلة.

### الفرضية الثانية:

تشكل المؤسسات الاقتصادية النسوية نسيجا مؤسساتيا مستقلا بذاته يحظى بخصوصية بنيته الستاتيكية و الديناميكية التي تميزه عن بقية المؤسسات الكبرى. أثبتت البيانات الميدانية المتعلقة بالفرضية الثانية جملة من النتائج البحثية يمكن عرضها على النحو الآتي:

#### 1. النتائج المتعلقة بالخصائص البنائية "الستاتيكية":

- يغلب على معظم المؤسسات الاقتصادية النسوية شكل المؤسسة المصغرة التي يتراوح عدد عمالها من 1-9 عمال جاءت النسبة مقدره بـ: 90% مقابل 10% كانت من نصيب المؤسسات الصغيرة التي توظف من 10-49 عامل، بينما غاب شكل المؤسسة المتوسطة التي توظف من 50 إلى 250 عامل.

- تدرج أغلب المؤسسات محل الدراسة في المجال العمري أقل من 7 سنوات بنسبة 68.33% مقابل 31.66% من المؤسسات عمرها 7 سنوات فما فوق، كما يوضحه الجدول (01)، مما يعني أن المقابلة النسوية في الجزائر تشكل ظاهرة فتيحة حديثة، مازالت شابة، لم تصل بعد إلى مراحل النضج والشيخوخة.

- استقطاب وتصدر مجال الخدمات قائمة نشاطات المؤسسات الاقتصادية النسوية، وذلك لأنه يتوافق إلى حد بعيد مع طبيعة المرأة، أو بالأحرى مع خصوصية الأدوار التي أسندت إليها، والبعيدة عن مجال الصناعات والمقاولات الثقيلة، الصيد البحري، وأيضا عن مجال البناء والأشغال العمومية ماعدا بعض الحالات الاستثنائية، مما يؤكد أن طبيعة نشاط المؤسسة تختلف تبعا لجنس مؤسسها.

- توافق طبيعة نشاط المؤسسات مع مستوى المرأة التعليمي، إذ تبين ميل النساء ممن لهن مستوى جامعي إلى تأسيس مشاريع في قطاع الخدمات تتوافق مع طبيعة التخصص والشهادة التي يحتكمن عليها، جاءت النسبة مقدره بـ: 90%، في المقابل اتضح بأن المؤسسات التي تديرها نساء لهن

مستوى ثانوي ومتوسط عادات ما تميل إلى مشاريع خفيفة تتعلق مثلا بصناعة مواد غذائية، مواد تنظيف، كما يبرزه الجدول (02).

- تتعدد طرق تمويل المؤسسات الاقتصادية النسوية بين مصادر داخلية تتعلق برأسمال شخصي + قروض ذات طابع شخصي أو ما يعبر عنه بالتمويل عن قرب Une finance de proximité، وبين مصادر خارجية تستدعي اللجوء إلى وكالة ANSEJ والمرور عبر قروض بنكية، مع الإشارة إلى أن هذا النوع من المصادر يحتل الصدارة بنسبة 65% في ظل غياب أو بالأحرى تراجع مصادر التمويل الداخلية التي احتلت نسبة 35%- كما يبرزه الجدول (03)- التي تفضل كثير من النساء التوجه إليها باعتبارها تشكل شبكة لا رسمية تسقط فيها الفوائد الربوية.

- صغر حجم رأس المال المطلوب لإنشاء المؤسسات الاقتصادية النسوية مع قصر مدة التحضير للمشروع، التي لا تتجاوز في معظم الحالات مدة عشرين (20) شهر، كما تبرزه أرقام الجدول (05) الوارد في الملاحق.

- بالنسبة للجانب التكنولوجي، يمكن القول أن أكبر عدد من المؤسسات الاقتصادية النسوية التي شملتها الدراسة تتوفر على أجهزة الإعلام الآلي جاءت النسبة مقدرة بـ: 75% مقابل 25% تفتقر لهذه الأجهزة كما يبرزه الجدول (04)، مع الإشارة أن ما نسبته 44.44% من هذه المؤسسات موصلة بشبكة الإنترنت، مما يدل على الانتشار المتزايد لتقافة الإنترنت بين صفوف المجتمع الجزائري وبخاصة النساء المقاولات.

## 2. النتائج المتعلقة بالأبعاد الديناميكية العمليات التنظيمية:

- تعتمد معظم المؤسسات الاقتصادية النسوية التي شملتها الدراسة في عملية توظيف عمالها نزع عقلانية تركز على المنفعة الاقتصادية، وهي بذلك تبتعد عن المنطق الاجتماعي، الذي كثيرا ما تعتمد المؤسسات العمومية وترتكز هذه المؤسسات على طريقتين أساسيتين:

### أ- الشبكة الرسمية Réseau formel.

جاءت هذه الطريقة ممثلة بنسبة 41.66%، تتم بلجوء المؤسسات إلى ANEM (الوكالة الوطنية لتشغيل اليد العاملة)، واعتمادها معيار الخبرة المهنية بنسبة 28%، أما المعيار الثاني فيتعلق بنسبة الشهادة، جاءت بنسبة عالية، مما يترجم اعتماد عديد المؤسسات على مستوى التأهيل الأكاديمي، خصوصا إذا تعلق الأمر بالاختصاصات التقنية كالإعلام الآلي، الهندية المعمارية.

### ب- الشبكة اللارسمية Réseau informel:

جاءت هذه الطريقة ممثلة بنسبة 58.33% كما يبرزه الجدول (22). إن اعتماد هذه الطريقة لا يعني القبول المباشر للشخص، بل أن هناك جملة معايير ذات طبيعة موضوعية، فمثلا المعرفة الشخصية للمترشح لا تؤهله أليا للالتحاق بالمؤسسة، لا بد أن يفترن ذلك بخبرة مهنية أو شهادة

تكوينية، وهو ما يؤكد سيادة النزعة العقلانية، التي لا تقبل مجاملة شخص أو طرف يفتح لها باب الخسارة.

تتمركز عادة سلطة الإشراف والرقابة في المستوى القيادي للمؤسسة الاقتصادية النسوية ممثلاً في شخصية المرأة المقاول، إذ كشف الميدان وجود حالتين (وضعيتين):

### 1. الحالة الأولى:

وضعية المؤسسات الصغيرة التي يتراوح عدد عمالها من 10-49 عامل كثيراً ما تلجأ المرأة المقاول في إطارها إلى تفويض سلطة الإشراف على العمال، ومبررها في ذلك العدد الكبير للعمال، كما أنها تهتم أكثر بالجانب العلائقي مع البيئة الخارجية والزبائن.

### 2. الحالة الثانية:

المؤسسات المصغرة التي توظف من 1-9 عمال، سلطة الإشراف فيها ترجع بصورة كبيرة للمرأة المقاول، جاءت النسبة ممثلة بـ: 88.88% كما يبرزه الجدول (23) ويعلل ذلك بتواجد المرأة دائماً قريباً من العمال، تشاركهم العمل التنفيذي، تتقاسم معهم تقريبا نفس مكان و شروط العمل أو ما يعبر عنه بالقرب المكاني الهرمي *La proximité hiérarchique*.

- ممارسة سلطة الإشراف في ظل المؤسسات الاقتصادية النسوية يتم وفقاً لآليات تتعد بعض الشيء عن ميكانيزمات الدائرة البيروقراطية الكلاسيكية، التي عادها ما تسود المؤسسات والتنظيمات الكبرى، ومع ذلك لا ينبغي الانزلاق في اعتقاد مفاده أن الجو دائماً حميماً، فأحياناً تكون سلطة المرأة المقاول ورقابته أكثر شدة منها في المؤسسات الكبرى.

- كشفت المعطيات الميدانية أن خصوصية المؤسسات الاقتصادية النسوية من حيث تقارب مكان العمل، قلة عدد العمال واقترابهم فيزيقياً تفرض اعتماد أنماط أو أساليب اتصال بسيطة، تضمن عنصر الحوار المباشر، عادها ما يغلب عليها البعد اللارسمي في ظل غياب وثائق مكتوبة ومقررات داخلية، أما فيما يتعلق بالاتصال مع البيئة الخارجية فقد اتخذ 3 صور بنسب متفاوتة:

\* اتصال مباشر (وجه لوجه) يتضمن الحضور الفيزيقي للشخص وقدر بنسبة 48.33% كما يبرزه الجدول (24).

\* استعمال الهاتف، احتل أكبر نسبة قدرت بـ 51.66%.

\* استعمال الإنترنت و التواصل عبر الرسائل الإلكترونية عند عدد قليل من المؤسسات التي تتعامل مع المؤسسات الأجنبية، جاءت النسبة ضعيفة 8.33%.

- تتميز المؤسسات الاقتصادية النسوية بمركزية شديدة *Une centralisation forte* في عملية أخذ القرار التي تتمركز في قمة البناء الاستراتيجي *Sommet stratégique*، ولا تتوزع على البناء الهرمي للمؤسسة *La ligne hiérarchique* جاءت النسبة مقدرة بـ 71.66% كما يوضحه الجدول (25) مقابل 28.32% من المؤسسات تكون فيها عملية تفويض سلطة أخذ القرار بشكل ظرفي، في

حالة تغيب المرأة عن مؤسستها، وعادة ما يتعلق الأمر بقرارات تنفيذية لا ترقى إلى مستوى القرارات الإستراتيجية.

- كشف الميدان أن أكثر من نصف المؤسسات الاقتصادية النسوية لا تلجأ إلى التخطيط، قدرت النسبة ب 53.33% كما يوضحه الجدول (29) وحجتها في ذلك طبيعة السوق، وخصوصية البيئة التي تنسم بقدر كبير من العشوائية، والاحتكارية، في المقابل أكدت نسبة 46.66% لجوئها إلى رسم سياسة تخطيط لكنها قصيرة المدى، مما يعني أن مجال العملية التخطيطية قد اتسم بنوع من الانكماش والتقليص مقارنة بما هي عليه في المؤسسات الكبرى.

- أثبت الميدان أن أكثر نسبة من المؤسسات الاقتصادية النسوية تقدر ب 70% تلجأ إلى تحفيز العمال وترى فيه ضرورة قصوى لرفع معنوياتهم ويتخذ هذا التحفيز صورة المكافأة الفردية، والتحفيز الجماعي من خلال توزيع الأرباح على الجميع، أما نسبة 30% - كما يوضحه الجدول (27) - لا تلجأ إلى تحفيز العمال وتكتفي فقط بدفع الأجور ومبررها في ذلك وضعية المؤسسة المالية وحجم الديون الملقاة على عاتقها.

- أثبت الميدان أن إمكانية توفر النشاط المحاسباتي في إطار المؤسسات المدروسة يرتبط وفقا لعلاقة طردية مع حجم المؤسسة، فصغر حجم المؤسسة قياسا بعدد عمالها يتيح اللجوء إلى مكتب محاسب خارجي قدرت النسبة 85 بالمائة، في حين أن كبر حجم المؤسسة يقتضي تخصيص وظيفة المحاسبة داخل الهيكل التنظيمي لها، جاءت النسبة ضعيفة 15% كما يبرزه الجدول (30).

- تؤكد المعطيات الميدانية أن 85% من المؤسسات - كما يوضحه الجدول (31) - قد نقت وجود صعوبة في التعامل مع مواردها البشرية، واعتبرت أن الأمر يتم بصورة تغطي عليها كثير من اللارسمية، لدرجة أن بعض المؤسسات تلجأ إلى توظيف عمالها عطلة نهاية الأسبوع، دون أن تلقى معارضة علنية أو تشكيل لتنظيمات غير رسمية.

- تؤكد المؤسسات المدروسة بنسبة 43.33% كما يوضحه الجدول (28) تبيينها فلسفة التركيز على الأفراد العاملين، وتعتبرهم موارد بشرية قادرة على تحقيق الأهداف، ومع ذلك لا توفر لهم التكوين الضروري وتعتبره نشاطا مهماشا *Activite marginale*، وتتحايل على حقوقهم مثل الحق في التأمين، عكس ما هو الحال في ظل المؤسسات الكبرى.

كل هذه المعطيات الامبريقية تؤكد أن الفرضية الثانية قد تحققت في معظم جوانبها، وأبعادها سواء تعلق الأمر بالأبعاد الستاتيكية المتعلقة بالبنية التركيبية لهذه المؤسسات من حيث كونها بنية مسطحة *structure aplatie*، يسودها مستوى هرمي واحد للسلطة، يتمثل في سلطة المرأة المقاوله، والتي نادرا ما تلجأ إلى تفويض جزء من سلطتها داخل المؤسسة التي يشتغل بها عدد قليل من العمال، وبطرق تمويل تتراوح بين اللارسمية أحيانا والرسمية أحيانا أخرى، أو تعلق الأمر بمختلف العمليات التنظيمية - السابقة الذكر - والتي تميز المؤسسات وتحفظ لها خصوصيتها مقارنة مع بقية المؤسسات الكبرى.

### الفرضية الثالثة:

"تباين مواقف الأطراف والمؤسسات المجتمعية بين مؤيد ومعارض لخصوصية دور المرأة الجديد الذي اتخذ المواقلة شكلا له"

كشفت البيانات الميدانية، والأدلة الواقعية المتعلقة بالفرضية الثالثة جملة من النتائج البحثية يمكن صياغتها على النحو الآتي:

- هناك حالة تباين في مواقف أسر النساء المواقولات من المواقلة النسوية- من منظور المرأة ذاتها- وهذا التباين يتأرجح بين حالات مساندة، تشجيع وتحفظ مع الإشارة أن احتمالية ربط موقف الأسرة بالعائد الاقتصادي، الذي يوفره عمل المرأة المواقلة وراء جدار، إذ كشفت الدراسة الميدانية أنه:

\* كلما كان عمل المرأة الحر الذي اتخذ المواقلة شكلا له عملا ضروريا قدرت النسبة ب 63.33 % - كما يبرزه الجدول (32)، بما يحققه من عائد اقتصادي يساهم في التكفل بأعباء البيت ومصاريفه، كلما اتسم موقف أسرتها بالإيجابية والمساندة والتأييد.

\* كلما كان عمل المرأة الحر الذي اتخذ المواقلة شكلا له، عملا إضافيا تفتت من خلاله أغراضها الخاصة، كلما ابتعد موقف الأسرة عن التشجيع ليختزل نوعا من الرفض لكنه صامت، لم يصل بعد إلى مرحلة الرفض العلني، باستثناء بعض الحالات التي وصلت إلى هذا المستوى.

- في بعض الحالات اتسم موقف الأسرة وخاصة موقف الآباء من المواقلة النسوية لأبنتهما بالتأثير الإيجابي، والتشجيع المتواصل وذلك بغض النظر عن العائد الاقتصادي، أو المساهمة المالية التي توفرها هذه المواقلة، إذ أن الأمر يرتبط بمتغيرات أخرى تتعلق بمستوى الآباء الدراسي، ووضعهم الاقتصادي، ورتبتهم الاجتماعية، ولذلك يحافظ هذا التأثير الإيجابي في معظم الحالات على منطق إعادة الإنتاج الاجتماعي في اتجاه الحفاظ، أو تدعيم لمكانة الأسرة.

- كشفت النتائج الميدانية تباين واضح بخصوص موقف الجيران إزاء المواقلة النسوية، من منظور المرأة المواقلة نفسها إذ سجل:

\* نظرة تتضمن الكثير من جوانب الاحترام بنسبة 25% كما يبرزه الجدول (33)

\* نظرة تتضمن الاعتراف بجوانب شجاعة في شخصية المرأة بنسبة 45%، لأنها حاولت اقتحام عالم الأعمال الحرة، بكل ما يتضمنه من عراقيل، التزامات وضغوطات.

\* نظرة أخرى تتضمن نوع من الاحترام 21.66% مرده خصوصية دور المرأة المواقلة، بغض النظر عن شخصية المرأة ذاتها، لأن هذا الدور يقم المرأة في فضاء تواصل دائم ومستمر مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين وبخاصة منهم الرجال، وهو ما يرى فيه الكثيرين دعوة لاختلاط المرأة بالرجال، وإنقاص من جوانب الأنوثة فيها.

- كشفت المعطيات الميدانية وجود تباين في مواقف المؤسسات التي تتعامل مع هذه المواقلة النسوية، البعض منها يتعامل معها كمؤسسة عادية أما الآخر فيتعامل معها عن خلفية الاعتقاد أن مسيرتها امرأة

وهو ما كان له تأثير على النشاط التسويقي لهذه المؤسسات النسوية فاتسم بنوع من المحدودية الجغرافية، وهو ما يجيز استخدام مفهوم التسويق عن قرب Marketing de proximité ويصاحبه استخدام مفهوم الزبون كتعبير أكثر دقة وتحديد من مفهوم السوق

Une clientèle plutôt Ou' un marche

وتم تسجيل الأرقام التالية:

\* عدد كبير من المؤسسات الاقتصادية النسوية، تنشط فقط على مستوى السوق المحلي المتعلق بولاية عنابة بنسبة 41.66% كما يوضحه الجدول (36)، وتتعامل مع زبائن محددين ممن تكون صفتهم خواص وإدارات عمومية.

\* عدد آخر من المؤسسات قدرت النسبة ب 30% تنشط على مستوى السوق الجهوي المتعلق بالناحية الشرقية للبلاد، وتتعامل مع إدارات عمومية ومؤسسات صغيرة ومتوسطة.

\* عدد قليل من المؤسسات قدر ب 28.33% ينشط على مستوى السوق الوطني، لا يركز في تعاملاته كثيرا على الخواص، بل يتعامل مع مؤسسات البعض منها أجنبية، تنشط خاصة في مجال أشغال البناء والصناعة.

- تلقت أكبر نسبة من النساء المقاولات تشجيعا من محيطها القريب قدرت النسبة ب 66.66% - كما يبرزه الجدول (18) الوارد في الملاحق - مقابل 33.33% ، لم تحظى بأي جانب للتشجيع، وهذا التشجيع يتخذ صيغ متعددة: مادي "رأسمال مادي" ومعنوي "تصائح وتسهيل علاقات مع الزبائن".

- تتعدد الأطراف التي يمكن أن تساعد المرأة، ومع ذلك ترجع أكبر نسبة للوالدين 21.66%، الزوج 30%، هذا الزوج الذي طالما عارض اشتغال زوجته في السابق، اتسم هذه المرة بموقف مغاير، صاحب حجم التغيرات السوسيو-اقتصادية التي ضربت بنية المجتمع الجزائري.

- كشفت النتائج البحثية لهذه الدراسة - اعتمادا على مجموعة النصوص القانونية- تبني الدولة الجزائرية نزعة تشجيع قوية لمجال الأعمال الحرة والمقاولات، وذلك بغض النظر على جنس الشخص سواء كان رجلا أو امرأة.

- توصلت الدراسة إلى تصنيف الصعوبات التي تواجه المؤسسة الاقتصادية النسوية، وحصرها في 06 أصناف.

\* صعوبة التوفيق بين المسؤوليات العائلية، ومهام تسيير المؤسسة حيث اعتبرتها النساء المقاولات الصعوبة التي تواجه المرأة دون الرجل بنسبة 100%، كما يبرزه الجدول (34)، وهو ما يؤكد في عديد الحالات ازدواجية الدور الذي تمارسه المرأة، من جهة تمارس عملا حرا في نسق اقتصادي، غير أنه وبمجرد عودتها إلى النسق العائلي، تندمج فيه، وتلتزم بأداء واجباتها.



\* صعوبة التعامل مع البيئة الخارجية، من خلال الحصول على مدخلات هذه المؤسسة ابتداء من المقر وموارد بشرية، مادية، ثم في مرحلة لاحقة تطرح صعوبة تسويق المنتج، وإيجاد الزبائن.

\* صعوبة التعامل مع الهيئات الإدارية والبنوك بكل ما تفرضه من تعقد وطول إجراءاتها الإدارية، حيث تفر النساء بنسبة 100% أن هذه الصعوبات تواجه جميع المقاولين بغض النظر على جنسهم وذلك رغم جملة التسهيلات التي توفرها الدولة في كل مرة.

في ضوء هذه النتائج المتعلقة بمجال الدراسة، يمكن القول أن الميدان قد أثبت صحة الفرضية الثالثة، وأقر حقيقة وجود حالة تباين واضح في مواقف مختلف الفاعلين الاجتماعيين المحيطين بالمرأة، وبمؤسستها الاقتصادية ابتداء من موقف الدوائر القريبة ممثلة في الأسرة "الآباء/الزوج"، ومواقف الجيران ثم مختلف المؤسسات التي تتعامل معها، وصولاً إلى موقف الدولة عبر سياساتها التشغيلية، التي تدعم كثيراً هذا الاتجاه المقاولاتي، غير أن هذا التشجيع لم يصاحبه تغير كاف على مستوى ذهنيات الأفراد في تقبل هذه المقابلة النسوية مما يؤكد وجود تباين واضح في المواقف.

#### ثانياً: نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المشابهة:

تقتضي طبيعة البحث العلمي ضرورة الالتزام بقاعدة منهجية أساسية تتعلق بعملية مقارنة نتائج الدراسة الراهنة بمختلف نتائج الدراسات المشابهة لها في بعض أبعادها، تساؤلاتها ومتغيراتها، حتى وإن وقع الاختلاف بالنسبة لمتغيري الزمان والمكان.

وقد تقاطعت نتائج الدراسة الحالية مع عديد الدراسات فشكلت مجالاً للتباعد والتقارب، يمكن عرضه على النحو الآتي:

- ركزت الدراسة الحالية في بحث مميزات النساء المقاولات على متغيرات عديدة من بينها السن فتوصلت إلى صياغة فئات السن الحالية لهذه الفئة السوسيو مهنية مؤكدة أن أكبر شريحة تمثيلية تتدرج ضمن الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة، بنسبة 89.47% ما يؤكد مرحلة النضج التي بلغت هذه الفئة، وتتفق الدراسة في هذه النقطة مع إحدى النتائج البحثية التي توصلت إليها الباحثة عائشة بلعربي في دراسة أعدتها حول موضوع " أي دور لصاحبات الأعمال العربيات في التنمية الاقتصادية"، توصلت خلالها إلى أن معظم صاحبات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هن نساء تتراوح أعمارهن بين 35 و 54 سنة، وتوضح الدراسة أن 61% من النساء التونسيات المقاولات يتراوح سنهن بين 38 و 44 سنة، كما أن ثلثي المقاولات في المغرب يتراوح سنهن بين 35 و 44 سنة أما وضعيتهن العائلية فتشير أن الغالبية منهن متزوجات، بالنسبة للدراسة الراهنة فقد بلغت النسبة 50%، وهي تتدرج ضمن الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة، بنسبة 70.83%، وهو ما يتقارب مع ما ذهبت إليه نفس الباحثة في تأكيدها على أن غالبية النساء صاحبات الأعمال متزوجات إذ بلغت نسبتهن 72% في تونس، 75% في المغرب و65% في البحرين والإمارات العربية المتحدة والأردن، و56% في لبنان وهو ما تعتبره دلالة قوية على أهمية المؤسسة العائلية في

الشرق الأوسط ودورها في إعطاء شرعية أكبر لعمل المرأة، غير أن هذا لا ينفى وجود حالات عديدة للطلاق.

- أما بالنسبة لفئات السن وقت التأسيس، فإن أكبر شريحة كانت ممثلة في الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة، بنسبة 51.66%، وتلتقي هذه النتيجة بقوة مع إحدى الدراسات الصادرة سنة

2006 عن GREFFE du tribunal de commerce de Paris.

في تأكيده على أن عمر النساء المقاولات في فرنسا قد تراوح وقت تأسيس مؤسساتهن من 31 إلى 40 سنة بنسبة 48.68%، وهي أعلى نسبة، ما يؤكد كذلك على أن المقاولات النسوية في فرنسا تمثل ظاهرة فنية يقدم على الخوض فيها نساء شابات في الثلاثينات من العمر، غير أن هذا لا ينفى وجود شرائح عمرية أخرى، إذ بلغت نسبة 26.75% بالنسبة للمجال العمري 41-50 سنة، أما فيما يتعلق بالفئة أقل من 30 سنة فجاءت النسبة 19.30%، وعادت أضعف نسبة قدرت ب 5.26% للنساء الأكثر من 50 سنة.

- تؤكد هذه الدراسة وجود مساحة واسعة تستوعب دوافع متعددة تدفع المرأة الجزائرية لخلق مؤسسة اقتصادية خاصة بها أو ما يعبر عنه بوجود حقل دوافع champ motivationnel واسع ومتشعب تراوح بين الرغبة في الاستقلالية والحاجة للإنجاز الشخصي، الرغبة في استثمار رأس المال المتوفر، عدم الإشباع في العمل السابق وغيرها من الدوافع التي أقرتها الدراسة وساهمت في بناء أكثر من نموذج للمرأة المقاولات في الجزائر، هذه النتيجة تشابهت إلى حد ما مع إحدى الدراسات الميدانية التي أنجزها Pierre-noel denieuil سنة 2005 بعنوان:

"Femmes et entreprises en Tunisie- essai sur les cultures du travail Féminin "

توصل خلالها إلى وجود تعدد في أشكال ونماذج المقاولات في تونس تبعا لمتغير وظيفتهن السابقة فوجد 5 نماذج:

- امرأة كانت مندمجة في مؤسسة عائلة، ولكنها تحملت مسؤوليات كبيرة، فقررت بعدها أن تخلق مؤسسة خاصة بها

- امرأة تخلق مؤسستها وتنطلق معتمدة على رصيدها المعرفي العام وهي بذلك تبتعد شيئا فشيئا عن المنزل.

- امرأة تخلق مؤسستها بعد أن تتحصل على ميراث Héritage أو تتحصل على مبلغ مالي تم دفعه لوالدها أو لزوجها بعد تقاعده، هذا النموذج لم تصادفه الدراسة الراهنة المنجزة على مستوى الجزائر.

- امرأة تخلق مؤسستها بعد تحصلها على شهادة ويتمركز هذا النوع بالخصوص في قطاع الخدمات.

- امرأة تجد نفسها مضطرة لتسيير مؤسسة، تركها زوجها دون الحاجة لتدخل أي طرف، مشيرا إلى تمتع المرأة في تونس بحقوق كبيرة أقرتها قوانين بورقوية للقضاء على كل أشكال التمييز، والتفرقة

بين الرجال والنساء إلى درجة أن تونس يعتبر البلد العربي المسلم الوحيد الذي اعترف بالميراث الكلي للمرأة دون أي مشاركة أو تدخل للأهل والأقارب من باب المساواة المطلقة بين المرأة والرجل.

- كشفت الدراسة الراهنة أن ما يعبر عنه بالدوافع الإيجابية أو ما يعرف par création par opportunité قد احتل الصدارة ممثلا بنسبة 58.34% وذلك مقابل مجموعة من الدوافع اصطلح عليها بالسلبية أو création par nécessité مثلت نسبة (41,66). تضمنت أساسا الرغبة في تحصيل جانب مادي 15%، عدم الإشباع في العمل السابق 5%، التخلص من البطالة 20%، الحصول على مكانة اجتماعية 1.66%

وبهذه النتائج فقد اقتربت هذه الدراسة من نتائج إحدى الدراسات البلجيكية التي قامت بها الباحثتان: Annie cornet et Christina constantinidis سنة 2004 بعنوان "Entreprendre an Féminin, une réalité multiple et des attentes différenciées"

توصلتا من خلالها إلى أن النساء من لهن مستوى غير جامعي عادة ما يلجئن إلى خلق مؤسسات من باب الحاجة، أما من لهن مستوى عالي "جامعي ومدارس عليا متخصصة" فإنهن يلجئن إلى خلق مؤسسات بشكل طوعي يعكس إراداتهم الشخصية، إذ تبين أن 75% من النساء كانت لهن دوافع إيجابية تضمنت أساسا الحاجة للاستقلالية، والإنجاز الشخصي مقابل 25% كانت لهن دوافع سلبية تضمنت أساسا التخلص من وضعية البطالة، وعدم الإشباع في العمل السابق.

- في دراسة فرنسية حديثة أعدها فريق باحثين تحت إشراف وكالة خلق المؤسسات Agence pour la création d'entreprise (APCE) سنة 2007 شملت حوالي 1600 مؤسسة صغيرة ومتوسطة توصلت خلالها إلى أن 31% من هذه المؤسسات تسييرها نساء مقابل 69% من الرجال، وتنشط هذه المؤسسات النسوية خاصة في قطاع الخدمات بنسبة 38%، التجارة 33%، الصناعة 25%، بناء 24%، وكشفت الدراسة أنه من بين 31% من المؤسسات النسوية، يوجد فقط 19% من المؤسسات التي تحظى بملكية وتسيير المرأة، أما بقية المؤسسات فالمرأة لا تحظى فيها إلا بالملكية القانونية، أي مجرد ذكر اسمها على الوثائق الإدارية وتعود عملية الإشراف والتسيير عادة للزوج، وهذه الوضعية لا تختلف كثيرا عن واقع المؤسسات النسوية في الجزائر.

- توصلت الدراسة الراهنة إلى أن غالبية المؤسسات الاقتصادية النسوية تندرج في خانة المؤسسات الصغيرة، وأن ما يفوق 68.33% عمرها أقل من 7 سنوات، ما يؤكد أن المقولة النسوية في الجزائر تشكل ظاهرة حديثة، هذه النتيجة تقترب مع نتائج إحدى الدراسات حول "المؤسسات النسوية بالمغرب" أعدتها الباحثة فاطمة زهراء راشدي، وقدمت نتائجها في المؤتمر العالمي الفرانكفوني لـ PME. بسويسرا توصلت خلالها أن قطاعات النشاطات المهيمنة جاءت على التوالي:

الخدمات 37%، التجارة والتوزيع 31%، صناعة 21%، أما على المستوى الولائي فقد تصدرت أعلى نسبة للنشاط المقاولاتي ولاية Casablanca 56%، الرباط 14%، مكناس 6%، مضييفة في دراستها أن أكثر من 3/2 من المؤسسات توظف أقل من 20 عامل، وهو ما يدرجها في خانة المؤسسات

الصغيرة، وأن ما يفوق 60%، من هذه المؤسسات عمرها أقل من 10 سنوات، وهو ما يؤكد أن المقالة النسوية في المغرب تشكل ظاهرة حديثة ظهرت في السنوات الأخيرة مشيرة أن عدد النساء المقاولات قليل في المغرب، فقط 10 % ممن يقدمن على خلق مؤسسات خاصة مصرح عنها، أما العدد الكبير منهن فينشط في القطاع غير الرسمي، وينجز نشاطات في المنزل، وبالتالي لا يمكن إدراجه في حقل المقالة، ولكن مؤخرًا تذكر الدراسة فقد سجل تطور نسبي تزامن مع تحسين وضعية المرأة في مختلف مجالات الحياة، وإقرار المساواة بينها، وبين الرجل، وهو ما تضمنته المدونة الجديدة لقانون الأسرة.

- في صياغة هذه الدراسة لجملة صعوبات تواجه المؤسسة الاقتصادية النسوية بالجزائر، تراوحت بين صعوبات التوفيق بين المسؤوليات العائلية ومهام تسيير المؤسسة أو ما يعبر عنها بالصعوبات ذات الطبيعة الشخصية

"les freins d'ordre plus personnel ou prive"

وصعوبات أخرى تتعلق بالتعامل مع مختلف الهيئات الإدارية، البنوك والزيائن أو ما يعرف ب les freins d'ordre économique ou professionnel تقترب هذه النتائج في بعض جوانبها مع ما توصلت إليه دراسة روسية حديثة أعدها Dimitri kisline عام 2007 تساءل على أثرها عن أهم الصعوبات التي تقف وراء هذه المؤسسات مشيرًا أن السوق الروسي قادر على تسيير عدد كبير منها، هذه المؤسسات التي كانت ولادتها بتاريخ 18 جويلية 1991 بقرار رقم 406. وقد توصل إلى تحديد ثلاث أصناف من العراقيل:

1- مشاكل مرتبطة بطبيعة العلاقة بين الدولة والمقاول، وهي ترجع أساسًا لبعض الإجراءات المتعلقة بتصريح الإنشاء، تسجيل المؤسسة الضرائب المرتفعة، وهو ما يمنع الاشتغال بنزاهة، وانتشار فساد في الإدارة، أو ما يعرف بظاهرة الرشوة، فالموظف عادات ما ينتظر أجر أو مكافأة من المقاول لتسهيل أوراقه، يذكر الباحث قائلًا:

"souvent il s'agit d'un véritable racket étatique, puisque le fonctionnaire refuse de faire son travail tant Qu' il na pas obtenu une Quelconque rétribution de l'intéresse"

2- مشاكل تتعلق بالتمويل، خصوصًا وأن النظام البنكي الروسي شهد سنة 1990 أزمة اقتصادية حادة جعلت البنوك الروسية ترفض تمويل هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي عادة ما تلجأ إلى المؤسسات الأجنبية كالبنك العالمي والبنك الأوروبي، ولكن مؤخرًا تذكر الدراسة، فقد بدأت البنوك الروسية تمنح قروض تجارية بنسب أرباح عالية تتراوح من 19 إلى 34 سنويًا.

3- مشاكل مرتبطة بالموارد البشرية، تتعلق بقلّة الأشخاص المؤهلين ونقص الدافعية لدى فئة الشباب الروسي، الذي يفضل تقاضي منحه قليلة من طرف الدولة، أو كسب المال بطرق لا رسمية، مشبوهة، ويضيف الباحث مشكل آخر يتعلق بصعوبة إيجاد العمال الذين يمكن أن يؤتمنوا، خصوصًا أمام انتشار

ظاهرة الاختلاس أو السرقة المالية le vol financier بشكل كبير في المؤسسات الروسية خاصة بالنسبة للمؤسسات في قطاع التجارة، والتي تتعامل بالمال النقدي l'argent liquide - خلصت الدراسة الحالية في إحدى نتائجها إلى وجود تباين واضح في مواقف الجيران بين مؤيد، مشجع ومعارض للمقاولة النسوية لأنها باختصار تدخل المرأة، وتقحمها في شبكة واسعة من الإختلاطات، والعلاقات خاصة مع الجنس الرجالي، وتصبح المرأة تتعت بصفة سلبية، غير بعيد عن هذه النتيجة خلص الباحث S. Rajemison في إحدى دراساته بعنوان:

"femmes entrepreneurs et dynamique entrepreneuriales : le cas de Madagascar in les facteurs de performance de l'entreprise "

إلى نتيجة مفادها أنه توجد سمة سلبية Qualificatif péjoratif تتعت بها المرأة ممن تريد أن تخلق مؤسسة في قطاع التجارة أو الصناعة وذلك لاقتحامها فضاء رجالي تكثر فيه الإختلاطات، إذ إعادة ما ينظر لها على أنها امرأة غير عفيفة، وهذه من الأمور المتعلقة بالمجتمع المدني، التي تعرقل بروز وظهور المقاولة النسوية، حتى وإن وفرت سياسة الدولة ترسانة كبيرة من القوانين واللوائح.

### ثالثا: نتائج الدراسة في ضوء إطارها التصوري

انطلقت الدراسة الراهنة في معالجة إشكالية بحثية تتعلق بالمقاولة النسوية في الجزائر، من حيث أنها تجمع طرفين أساسيين:  
أولا: الفاعل المؤسس "المرأة المقاولة"

المعبر عنه في هذه الدراسة بالمرأة المقاولة، وبكل ما يصاحبها من مسؤوليات، وممارسات جديدة أصبحت واقعا اقتصاديا واجتماعيا، يفرض نفسه. وقد لجأت الدراسة بخصوص هذه النقطة إلى طرح مختلف المقاربات النظرية، والاتجاهات الفكرية التي صيغت حول مسألة عمل المرأة، ومشاركتها في سوق الشغل عبر آلية خلق مؤسسة اقتصادية خاصة بها، وذلك تماشيا مع مرحلة اقتصاد السوق، وما تفرضه من تغيرات نوعية لأدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين، وقد سجل - على مستوى الطرح النظري- تضارب كبير في آراء ومواقف الباحثين حول إشكالية خروج المرأة للعمل، ومختلف أشكال الأعمال والمهام التي يمكن أن تؤديها. ففيما استند أصحاب التركة البيولوجية إلى المعطيات البيولوجية التي تصنع الجنس البشري في تحديد وظيفة كل من الرجل والمرأة داخل النسق المجتمعي، وبذلك فقد ربطوا بين الدور البيولوجي للفرد و دوره الاجتماعي . فقد راح أنصار المقاربة الانثربولوجية إلى تأكيد أن كل ما هو جنسي، وجسدي يعبر في واقع الأمر عن إنتاج اجتماعي، بمعنى تأثير قوى المجتمع في صياغة جنس الفرد، وتحديد دوره، بما يؤكد على أن مبدأ تقسيم العمل، والتخصص فيه قد تم ثقافيا من خلال تطوير أنماط معيارية، و أنساق قيمية تتضمن مجالا فاصلا لادوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين حسب متغير جنسهم، ولكن الجنس الذي تم تحديده ثقافيا. الأمر الذي يؤكد قوة تأثر الظروف السوسيو-ثقافية في تحديد مضمون اجتماعي بإبعاد النساء عن المجال

العام، الذي يسوده تشعب كبير في العلاقات الاجتماعية، وهذا بالضبط ما كشفت عنه الدراسة في جانبها الميداني، الذي يبحث مواقف مختلف الفاعلين الاجتماعيين، والدوائر المحيطة بالمرأة المقاتلة، إذ بينت الدراسة في بحث موقف الجيران- من منظور المرأة ذاتها -أن نسبة معينة تنعت المرأة المقاتلة بصفة سلبية، وتتنظر إليها بنوع من الاحترام، مرده خصوصية دورها الجديد في سوق الشغل عبر خلق وتسيير مؤسسة اقتصادية، لأن هذا الدور يقحم المرأة في فضاء تواصل دائم ومستمر مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين، وبخاصة منهم الرجال، وهو ما لا يحبذ أفراد المجتمع بدعوة اختلاط المرأة بالرجال وإنفاص جوانب الأنوثة فيها.

ومع ذلك لا يمكن تعميم هذا الموقف على مختلف فئات المجتمع، فهناك معطيات ميدانية مدعمة بنسب إحصائية تؤكد وجود حالات مساندة ومشجعة لدور المرأة الجديد في سوق الشغل، وتعتبره دور عادي يحظى باعتراف و قبول اجتماعي، خاصة في بعض القطاعات التي تبتعد عن الصناعة والبناء، وأن هذا الدور جاء تزامنا مع موجة تغيرات كبرى مست مختلف أنساق المجتمع، السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، وانعكس ذلك جليا على النسق القيمي والمنظومة المعيارية، فحدث انقلاب في بعض القيم، الأدوار الاجتماعية والنماذج السلوكية، ففي الزمن الماضي على سبيل المثال كانت المرأة في النظام الاجتماعي القديم تعزز مكانتها، وتحفظ استقرار حياتها الزوجية، بكثرة إنجازها للأطفال خاصة الجنس الذكوري، أما في الفضاء الاجتماعي الحديث فقد تغير الوضع، وتمكنت المرأة من محاولة تجاوز هذا الأسلوب وتبني فلسفة جديدة، تماشيا مع معطيات العصر الراهن، بتأسيس مشروعها الاقتصادي، وهو ما حقق لها الكثير من جوانب الاستقلالية المادية والإنجاز الشخصي وحررها من تبعية الزوج أحيانا أخرى.

فمحنة المرأة الجديدة -إن جازان نسميها كذلك- أصبحت محددا رئيسيا لما وصفه ماكس فيبر ذات مرة بفرص الحياة *les opportunités de la vie*، والتي بمقتضاها تتحدد أشياء كثيرة مثل مستوى المعيشة، طبيعة السكن، شبكة الأصدقاء، وحتى أنماط الأزواج أيضا.

مما يجيز القول أن المقاتلة النسوية قد شكلت عاملا مهما في عملية التحول الاجتماعي، تغيرت على إثرها أساليب تنظيم النسق /الحياة الأسرية، حيث اكتسبت المرأة كثيرا من الاستقلالية المادية جعلتها تعيد النظر في توزيع أدوارها التقليدية داخل المؤسسة الأسرية، وتفرض وجودها بالمشاركة في اتخاذ القرار، وتخطيط مستقبل الأسرة، والمساهمة في تسيير كل شؤونها، وفي كثير من الحالات يصل الأمر إلى مطالبها بمشاركة الزوج لها في الأعمال المنزلية، أو تخصيص عاملة نظافة تساعدنا خاصة مع ثقل الدور المزدوج الذي أصبحت تمارسه بين الحياة الأسرية، والحياة الاقتصادية، عبر مؤسستها الخاصة، فأصبحت نفس المرأة تنتمي إلى نوعين من البنيات: التقليدية وتسودها

مجموعة معايير تفرض عليها الالتزام بدور الزوجة والأم، والبنية الحديثة التي تمارس فيها دور المرأة المقاتلة، بكل ما يتضمنه من معاني الاستقلالية، قوة الشخصية، شبكة علاقات واسعة، وأحيانا كثيرة مطالبتها بالمساواة المطلقة مع الرجل. إذن أصبحت المرأة تعيش ازدواجية الهوية، والتي قد توقعها في حالة اغتراب، وصعوبة اندماج بين عالمين لا تحكمهما نفس المنظومة المعيارية، القيمية ومع ذلك يصعب التنازل والتضحية عن أي منهما، مما يجيز القول أن خلق المرأة لمؤسسة اقتصادية تتولى شؤون سيرها يقتضي منها بالضرورة تحمل مجموعة أخطار ذات طبيعة متعددة تتراوح بين الخطر المالي، المهني، الأسري، والنفسي، ولعل أكثرها تأثيرا على ذات المرأة ما يتعلق بالناحية النفسية والأسرية.

### ثانيا: المؤسسة الاقتصادية "المقاتلة".

المعبر عنها في هذه الدراسة بالمقاتلة كإشارة إلى تلك الوحدة أو المؤسسة التي يتم خلقها لتتدرج بعد ذلك في دائرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبكل ما تتوفر عليه من خصوصية تجعلها مميزة عن النسيج المؤسساتي ذو الطبيعة الكبرى.

لجأت الدراسة إلى طرح مختلف المقاربات والنماذج النظرية المتعلقة بالمؤسسة بوجه عام ثم بالمؤسسة الخاصة ذات الحجم المتوسط والصغير، والتي اعتبر فريق من العلماء أن دراستها تتموقع في إطار ما يعرف بسوسيولوجيا المقاتلة كمرحلة بعدية لسوسيولوجية المؤسسة، وتصنف كحقل علمي أكثر حداثة بالنسبة للأبحاث التي تعني بدراسة النسيج المؤسساتي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

انطلاقا من مقارنة الباحث Ichak ADIZES لمختلف المراحل العمرية التي تمر بها المؤسسة *le cycle de vie de l'entreprise* يمكن القول أن المقاتلة النسوية في الجزائر في فترة نمو *"croissance"* وبذلك فهي تمثل ظاهرة فتيية، حديثة، مازالت شابة لم تصل بعد إلى مراحل النضج التام، والشيوخوخة *"vieillesse"*، وهي تنشط في قطاعات متعددة يغلب عليها الطابع الخدماتي والصناعات الخفيفة، ما يؤكد ما ذهب إليه الباحثان Hisrich et Peters في أن طبيعة نشاط المؤسسة تختلف تبعا لجنس مؤسسها.

كما أن هذه المقاتلة النسوية تميل في الغالب إلى تشغيل أعداد قليلة من العمال، تقاسمهم مكان العمل والمهام التنفيذية المرأة المقاتلة ذاتها، فتتحول بذلك هذه المؤسسة إلى فضاء لعلاقات اجتماعية إنتاجية تبعد بعض الشيء عن الطبيعة الاستغلالية، التي افترض ماركس وجودها في المؤسسات الاقتصادية الكبرى، غير أن هذا لا ينبغي أن يجعلنا نتوقع بأن الجو دائما حميمي. إن المقاتلة النسوية ذات طبيعة خاصة في أساسها، تسودها مجموعة أفعال عقلانية ترتبط بأهداف محددة - وهي أعلى

مستويات عقلانية الفعل في التصور الفيبري- تطمح إلى الربح الاقتصادي والمنفعة البراغماتية، بعيدا عن المنطق الاجتماعي وما يفرزه من جوانب للتنظيمات غير الرسمية.

إن بحث عديد العمليات التنظيمية في إطار المؤسسات الاقتصادية النسوية يجيز القول أنها تتم وفقا لآليات مغايرة، تبتعد عن ميكانيزيمات الدائرة البيروقراطية، الكلاسيكية التي عادة ما تسود المؤسسات والتنظيمات الكبرى، ويمكن تفسير ذلك بإرجاعه إلى عاملين أساسين:

يرتبط الأول بشخصية الفاعل "المرأة" التي عادة ما تقدم على نشاطات خفيفة، برأس مال متواضع مقارنة مع المؤسسات التي يملكها الرجال.

أما العامل الثاني فيتعلق بطبيعة نشاط هذه المؤسسات في حد ذاتها، والتي عادة ما تنشط في مجال الخدمات، الفنادق والسياحة، الصناعات الخفيفة التي لا تتطلب يد عاملة كثيرة، مما يدرجها في صنف المؤسسات الصغيرة التي تحظى بخصوصية تنظيمية *spécificité organisationnelle* مميزة.

#### رابعا: نتائج الدراسة في ضوء أهدافها:

انطلاقا من الإشكالية البحثية التي طرحتها الدراسة، بكل ما تضمنته من قضايا، وتساؤلات وفروض جاءت عملية مناقشة نتائجها في الجزء السابق، ليخصص هذا العنصر لمناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهدافها، طبعاً مع مراعاة التصنيف المعمول به، أهداف علمية (نظرية) وأخرى عملية.

- قامت الدراسة بعرض جانب كبير من إسهامات التراث السوسيولوجي ومناقشة عديد المقاربات النظرية، والاتجاهات الفكرية التي صيغت حول قضية دور المرأة، أو بالأحرى عمل المرأة ومشاركتها في سوق الشغل بدءاً بالمقاربة البيولوجية، وما تضمنته من تأكيد لأهمية الأدوار البيولوجية في تحديد أدوار الفرد الاجتماعية، ثم المقاربة الانتروبولوجية في مناداتها بتأثير التوقعات الثقافية وأساليب التنشئة الاجتماعية في تطوير أنماط معيارية تحدد أدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين، ثم كان عرض لمحتوى الاتجاه البنائي الوظيفي، فالنزعة المادية ومطالبتها بالتغيير إضافة إلى المقاربة الجندرية وإنتاجها لمفهوم النوع الاجتماعي.

- تمكنت الدراسة من الإطلاع على عديد الاتجاهات النظرية في الفكر السوسيولوجي المتناولة لقضايا المؤسسة الاقتصادية (المقالة) والمقاول، مع تركيزها على أكبر عدد من المتغيرات التنظيمية أو ما يندرج في حقل سوسيولوجيا المقولة-باعتبارها تهتم بدراسة ظاهرة خلق مؤسسات جديدة صغيرة أو متوسطة بعيدة عن شكل المصنع الكبير، مما استدعى ضرورة الاقتراب من سيرورة التطور البحثي في حقل سوسيولوجيا المؤسسات، بالتركيز على مناقشة أهم الإسهامات النظرية لأبرز رواد التنظيم الكلاسيكيين، ثم طرح بانوراما تطور الأبحاث في حقل المقولة، مع التركيز على عدد من النماذج مثل نموذج المقاربة بالسماط، نموذج شبيرو ومتغيرات الوضعية، هرنديز والنموذج الاستراتيجي، وغيرها من النماذج التي ساهمت كثيرا في إثراء البناء التصوري للدراسة.



- في محاولة هذه الدراسة التوصل إلى صياغة تحليل شامل يأخذ بعين الاعتبار الخصوصية المميزة للمجتمع الجزائري، وبأكثر تحديد للمؤسسة الاقتصادية النسوية في الجزائر، هذا العنصر قد تم تحقيقه إلى حد ما من خلال الجانب الميداني، وعمق التحليل الميدانية المتضمنة فيه، إضافة إلى استخدام هذه الدراسة لعدد المتغيرات المتعلقة أحيانا بالمرأة المقاوله وأحيانا أخرى بمؤسستها الاقتصادية عبر تواجدها في فضاء مجتمعي جزائري تحكمه منظومة قانونية، تسوده سياسة تشغيل ويضبطه نسق قيمي، كل ذلك ساهم في بناء تحليل شامل أكد حجم التغيرات المادية والاقتصادية التي ضربت بنية المجتمع الجزائري.

- تمكنت هذه الدراسة بالفعل من تحديد مجموعة خصائص تميز هذه الفئة السوسيو- مهنية، التي أخذت في الانتشار حديثا عبر مختلف أركان المجتمع الجزائري، يتعلق الأمر بالنساء المقاولات، حيث تم تصنيف هذه الخصائص إلى أربعة أنواع رئيسية تعلق بالخصائص العامة ثم الخصائص النفسية، حيث تم فيها التعرف على دوافع وأسباب المرأة لاتخاذ مبادرة خلق مؤسسة اقتصادية خاصة بها، ثم جاء تحديد الخصائص السوسيو- ثقافية، وأخيرا المميزات المهنية. كل هذه النقاط تناولتها الدراسة في فصلها الميداني رقم (6) المتعلق بالنساء المقاولات.

- إن تخصيص هذه الدراسة لفصل ميداني رقم (7) بعنوان "مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية" مكنها من تحقيق إحدى أهم الأهداف العملية المعبر عنها من خلال التركيز على متغيرات عديدة تتعلق بالأبعاد البنائية في هذه المؤسسات المدروسة، إضافة إلى مختلف العمليات التنظيمية التي تسودها، والتي تؤكد جليا خصوصية هذه المؤسسات مقارنة مع المؤسسات والمصانع الكبرى.

- تمكنت الدراسة من حصر جملة العراقيل التي تعترض النشاط الحسن للمؤسسة الاقتصادية النسوية، وصنفتها إلى صعوبات ذات طبيعة شخصية متعلقة بجنس المرأة، وصعوبات أخرى ذات طبيعة عامة أو مشتركة.

#### خامسا: التساؤلات التي تثيرها الدراسة:

حاولت الدراسة الراهنة معالجة إشكالية بحثية تتعلق بسياسة التشغيل في الجزائر، وبأكثر دقة المؤسسة الاقتصادية التي تخلقها المرأة في دائرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال دراسة شخصية، دوافع ومميزات المرأة المقاوله، إضافة إلى دراسة خصوصية هذه المؤسسات التي تميزها عن المؤسسة الكبرى، وهو ما مكن هذه الدراسة من الكشف بشكل واضح ودقيق عما هو مخفي أو صعب فهمه وترجمته في المنظمات ذات الأبعاد الكبرى، إضافة إلى محاولة هذه الدراسة الكشف عن بعض ملامح الواقع السوسولوجي للمجتمع الجزائري بأبعاده السوسيو- ثقافية، الاقتصادية، دون أن يتم

تجاوز دور الدولة، من خلال سياسة التشغيل المعتمدة في سن منظومة قانونية وتشريعية تساعد كثيرا على انتشار الفكر المفاولاتي بين أفراد المجتمع وبخاصة النساء.

تمكنت الدراسة من الإلمام بمتغيرات عديدة، والإجابة على بعض الأسئلة، ومع ذلك مازالت هناك جوانب عديدة تطلب البحث والتقصي لإنتاج تفسيرات علمية، وتحليلات موضوعية، خصوصا مع تعاظم الدور الذي يمكن أن تلعبه المفاولة النسوية في الجزائر في ظل الاهتمام المتنامي بتفعيل دور المرأة كشريك أساسي في عملية التنمية، سيما إذا تعلق الأمر باقتحامها القطاع الخاص. إن التصور النظري الذي انطلقت منه الدراسة ساهم في معالجة زوايا محددة، ومع ذلك مازالت جوانب أخرى تستدعي البحث من خلال إثارة مجموعة قضايا وتساؤلات صاغتها الدراسة على النحو الآتي:

- إلى أي مدى يتأثر دور المرأة المفاولة بالمنظومة القيمية السائدة في المجتمع؟
- ماهي مختلف الآليات والميكانيزمات التي يمكن أن تساهم في تغيير نظرة المجتمع بمختلف فاعليه لدور المرأة الجديد الذي اتخذ المفاولة شكلا له؟
- كيف يمكن قياس مدى فاعلية المفاولة النسوية في الجزائر؟
- هل يمكن الوصول إلى إنتاج مقارنة علمية بين المفاولة النسوية والمفاولة الرجالية- هذا إن جاز أن نسميها كذلك- في الجزائر.
- كيف يمكن تفعيل دور المجتمع المدني، وجعله أكثر مواكبة لحجم التغيرات السياسية والاقتصادية الحاصلة في النسق الاجتماعي إزاء عديد القضايا، خاصة مسألة إقحام المرأة واندماجها في قطاع يعرف بالخاص لظالما كان حكر على الرجال.

## خاتمة:

إن المعالجة العلمية لما تضمنته هذه الدراسة من إشكالية تتمحور حول بحث سياسة التشغيل في الجزائر، من خلال التركيز على ما يعبر عنه بالمؤسسة الاقتصادية النسوية أو المقاولات النسوية التي تترجم مبادرة المرأة ونشاطها في خلق مشروع مهني خاص بها يندرج في دائرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هذا النسيج المؤسساتي، الذي أصبح يعبر عن أهم آليات إستراتيجية التشغيل والتنمية المعتمدة من طرف الدولة الجزائرية لتشجيع الاستثمار الحر والمبادرة الفردية، مع التركيز على ضرورة إدماج المرأة في المسار الاقتصادي التنموي، تماثيا مع فلسفة الاتجاه الليبرالي ومرحلة اقتصاد السوق.

إن معالجة ظاهرة المقاولات النسوية، واعتبارها مدخلا استراتيجيا لفهم ليس فقط الواقع السوسيولوجي للمرأة المقاولات، أو لمؤسستها، بل للمجتمع بمختلف أنساقه الفرعية، يعكس إلى حد بعيد الكثير من ملامح الواقع السوسيولوجي للمجتمع الجزائري، وقد اعتمدت الدراسة إطارا تصويا لمعالجة مختلف هذه القضايا يستند إلى عديد المقاربات العلمية المتعلقة بالمؤسسة (المقاولات) وبعمل المرأة، ركزت في أساسها على الطرح البنائي الوظيفي في تأكيده على أن ظهور أدوار مهنية جديدة تميل إلى قطاع الأعمال الحرة، التي أصبحت تمارسها المرأة ما هو إلا استجابة طبيعية لسيرورة التحولات التراكمية التي أصابت النسق المجتمعي الكلي.

وقد لجأت الدراسة إلى تشريح الظاهرة البحثية قصد معالجتها بطريقة سوسيولوجية علمية مركزة بذلك على ثلاث مستويات رئيسية تعلق المستوى الأول بالمرأة المقاولات، بخصائصها، وبمختلف النماذج التي يمكن أن تكون عليها، أما المستوى الثاني فتعلق بتحليل تركيبية البنية الداخلية للمؤسسة الاقتصادية النسوية وبحث مختلف العمليات التنظيمية التي تتم في إطارها، في حين ركز المستوى الثالث على الناحية المجتمعية، وبحث مواقف مختلف الأنساق الفرعية .

وقد أسفرت الدراسة الميدانية على جملة من النتائج البحثية وجاءت صياغتها في الجزء السابق بتفصيل كبير، أما في هذا المقام فنحاول اختصارها وتقديم خلاصة نهائية لنتائج هذا العمل العلمي ونستهلها بـ:

## الصعيد الفردي:

ترتبط مسألة اندماج المرأة في القطاع الخاص وولوجها عالم الأعمال الحرة بدرجة التطور الذي يفترض أن يحدثه على مختلف جوانب شخصيتها، لأنه يضمن توسيع مجال التجارب الحياتية، وإثراء شبكة من العلاقات الاجتماعية والتمتع بالاستقلالية، وتصدير صورة حسنة عن الذات، هذا إذا اعتقدنا بمقاربة إرفنج قوفمان Irving Goffman حول المماثلة المسرحية التي يشبه فيها الحياة

بالمسرح، كما يعتبر مصدر للتعب والإرهاق مما يشعر أحياناً المرأة بالتقصير في أدوارها داخل الأسرة، وبكل ما يترتب عنها من واجبات ومسؤوليات ويمكن القول أنه مع تغير السياق الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر وانتشار موجة التعليم بين صفوف العنصر النسوي، وارتفاع درجة الوعي المرأة تغيرت طريقة تفكيرها، وانعكس ذلك في تغير موقعها في النسق الكلي "المجتمع" وفي الأسرة أولاً، فبعد أن كانت في النظام الاجتماعي القديم تعزز مكانتها، وتحفظ استقرار حياتها الزوجية بكثرة إنجابها للأطفال خاصة الجنس الذكري، تغير الوضع في الفضاء الاجتماعي الحديث، وتمكنت من محاولة تجاوز هذا الأسلوب، وتبني فلسفة جديدة بخروجها للعمل، وتأسيس مؤسستها الاقتصادية الخاصة، الأمر الذي حقق لها الكثير من جوانب الاستقلالية المادية والإنجاز الشخصي، فراحت تؤسس لبنية الأسرة النووية بإتباع سياسة تنظيم النسل، وتحديد الإنجاب، مما يعني تقليص إرادتي في هامش التزاماتها الأسرية، ولعل أهمها ما يتعلق بمسألة إنجاب الأبناء، تربيتهم ورعايتهم فأصبحت تكتفي بإنجاب طفلين أو ثلاثة تساعدها ف عملية تربيتهم المربية *La nourrisse* هذه الصورة التي انتشرت بقوة في المجتمع الجزائري خاصة مع استقلال المرأة عن عائلة الزوج، وظهور عدد كبير من مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالحضانة، رياض الأطفال الأقسام التحضيرية، المطاعم المدرسية، وغيرها من المنشآت القاعدية، والتدابير الرامية إلى عدم اندماج المرأة في القطاع الاقتصادي الحر، فراحت تفكر في تأسيس مؤسسة اقتصادية تضي عليها جانب كبير من قوة الشخصية والمسؤولية، والقدرة على اتخاذ القرار، مما يعني أنها أصبحت أكثر استقلالية في طريقة تفكيرها، وأصبحت تحظى بالسلطة في إطار مؤسستها، وهو ما انعكس بشكل كبير على شخصيتها فأعطاها شعور بالقوة، حررها من قيود الخضوع لسلطة الرجل الاقتصادية والاجتماعية، فتغيرت نظرة المجتمع إليها، وتغيرت نظرتها لذاتها، مما يؤكد تأثير دور المرأة في النسق الأسري بموقعها في المؤسسة، بل يحدث في أحيان كثيرة أنها تستمر في تقمص هذا الدور داخل فضاء بيتها، فتتمتع بنفوذ كبير في تسيير شؤون البيت، وضع القرار بداخله إلى درجة أن سلطة الرجل في كثير من جوانبها أصبحت شكلية وقد تعددت الأسباب أو الدوافع التي تدفع المرأة لإنتاج أنماط سلوكية تتخذ المؤسسة الاقتصادية شكلاً لها، مما ساهم في تشكل حقل دوافع واسع ومتشعب، احتلت الصدارة فيه الدوافع الإيجابية مقابل دوافع أخرى اصطلح عليها بالسلبية، مما ساهم في بناء نماذج متعددة تتعلق بالمرأة المقاوله الثورية، المقاوله الروتينية، المقاوله الوراثية، المقاوله المستكشفة وغيرها.

### الصعيد المؤسسي:

يتعلق بالمؤسسات الاقتصادية النسوية المشكلة لمفردات هذه الدراسة، حيث ثبت أن أغلب المؤسسات المدروسة لديها بنية مسطحة *Structure aplatie*، ومركزية قوية في عملية التسيير *Centralisation forte de la gestion*، فسلطة أخذ القرار تتمركز في قمة البناء ممثل في شخصية المرأة المقاوله، التي نادراً ما تلجأ إلى تفويض جزء من سلطتها، وإن حدث ذلك فهو لا يتجاوز سلطة

الإشراف والرقابة على العمال، ولا يمكن، يتعداه إلى دائرة القرارات الإستراتيجية، وقد سجل كذلك اعتماد كثير من هذه المؤسسات فيما يتعلق بوظائفها على عمليات تنظيمية يغلب عليها الطابع اللارسمي فتكون نسبة اعتمادها على قواعد، إجراءات، تعليمات مكتوبة ومحددة بدقة جد ضعيفة إذ سجل غياب جزئي للثقافة المكتوبة فيما يتعلق بتحديد المهام Faible décomposition des tâches بلوائح دقيقة مكتوبة تفرض على العامل احترامها، أو ما يعرف بالتخصص العمودي Spécialisation verticale، في المقابل توفر الكثير من المؤسسات المدروسة مناصب شغل لا تحتاج إلى تخصص في وظيفة محددة، وبالتالي نقول عن هذه المؤسسات بأنها تتميز بضعف التخصص الأفقي Faible spécialisation horizontale، أو ضعف تخصص في المهام Faible spécialisation des tâches كإشارة إلى غياب تحديد واضح ودقيق لمقتضيات منصب العمل، وبالتالي العامل يمكن أن يقوم بكل المهام، وليس مختص في منصب واحد، أما بالنسبة لنظام المهام، علاقات السلطة أنظمة الاتصال، ومختلف العلاقات القائمة بينهم أو ما يعبر عنه بالهيكل التنظيمي، فيمكن التأكيد أنه لا يخضع كثيرا إلى المنظور البيروقراطي الفيبري.

### الصعيد المجتمعي:

الذي يعبر عن تعدد كبير في مواقف مختلف الدوائر والأنساق المجتمعية الفرعية، بدءا بموقف الأسرة، الجيران وتوجهات السياسة العامة، ويمكن القول أن القطاع الخاص في الجزائر رغم جملة الإجراءات المحفزة، والتدابير المشجعة التي اتخذتها الدولة من أجل تطوير النسيج القطاعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر إستراتيجية تأهيل مبرمجة لتدعيم مؤهلات المسيرين والمقاولين من خلال تنمية ثقافة المقالة بين صفوف الأفراد، ومع كل هذا مازال هذا القطاع يشهد مجموعة صعوبات تتعلق ببيروقراطية الأجهزة الإدارية، انتشار مظاهر الرشوة والمحسوبية، ضمن إلى هذه الصعوبات مستوى آخر يتعلق بالنوع الاجتماعي للمقاول، وفي هذه الدراسة الأمر يتعلق بالمرأة.

إن الخطاب الرسمي الصريح المعلن عنه عبر مختلف محاور وبرامج السياسة التشغيلية في الجزائر يترجم حالة من المساواة، ويكرس الكثير من الامتيازات لجميع المقاولين سواء كانوا رجال أو نساء، غير أن هذا المستوى من التقدير السياسي والرسمي لبعث وانتشار فكر المقالة بين شرائح المجتمع لو يواكبه تغير كاف على مستوى ذهنيات الأفراد في استيعابهم ثقافة المقالة سيما بخصوص نظرتهن للمرأة المقالة.

هذه النظرة التي يتخللها أحيانا جوانب احترام وتقدير واعتراف بجوانب شجاعة في شخصية المرأة، وأحيانا أخرى يسوءها نوع من الألاحترام مرده خصوصية دور المرأة المقالة من حيث اقتحامها عالم رجالي، بكل ما يفرزه من تعدد كبير في شبكة العلاقات الاجتماعية، وما يترتب عنها من

معاملات خاصة لا تليق بعالم النساء، ومع ذلك تصر فئة من النساء المقاومات الاحتفاظ بهذه المؤسسة ومواصلة عملية تسييرها بذاتها، وهي تستند إلى اعتبار هذه المؤسسة الاقتصادية وسيلة ضمان وحماية لمستقبلها من حيث أنها توفر لها موردا اقتصاديا يضمن لها العيش الكريم في حالة وفاة زوجها، أو وقوع الانفصال بينهما أو حدوث أي وضع تجد على إثره المرأة نفسها وحيدة في مواجهة مصاعب الحياة، وهو ما يؤكد تحول مدلول العمل لدى المرأة الجزائرية ليصبح يشكل ضرورة أساسية في حياتها أو ما يعبر عنه بمشروع حياة *Un projet de vie*، فالمؤسسة الاقتصادية الخاصة أصبحت وسيلة لدى المرأة الفرض وجودها في المجتمع بتحريرها على المستوى السيكولوجي، السوسولوجي وانتزاعها هامش كبير من حرية الاختيار واستقلالية الإرادة.

وإيماننا منا بالمسار التطوري للعلم، وبأن المعرفة العلمية تأتي عن طريق عملية تراكمية مستمرة، وأن الظاهرة الاجتماعية متعددة الأوجه والأبعاد، نقول أنه ومهما كانت درجة مساهمتها في معالجة أبعاد هذا الموضوع، إلا أن هناك جوانب لم نستطع الإحاطة بها أو ربما درست بنوع من الاختصار والقصور، نأمل أن يستدركه باحثين آخرين تكون نهاية ما توصلنا إليه بمثابة بداية لمشاريعهم في هذا المجال.

# قائمة المصادر والمراجع

## المراجع العامة

قائمة المراجع باللغة العربية:

أولاً: القرآن الكريم

1-سورة التوبة، آية 105

2-سورة آل عمران، آية 195

3-سورة النحل، آية 97

4-سورة النساء، آية 32

ثانياً: الكتب

1- أحمد خليل خليل: المرأة العربية وقضايا التغيير، بحث اجتماعي في تاريخ القهر النسائي، دار الطليعة، ط2، بيروت، لبنان، 1982.

2- الأحمر أحمد سالم: علم اجتماع الأسرة بين التنظيم والواقع المتغير، دار الكتاب الجديد المتحدة، ط1، بيروت، 2004.

3- ألكيس كاربيل: الإنسان ذلك المجهول، ترجمة شفيق أسعد فريد مكتبة المعارف بيروت، 1998.

4- أوكيل سعيد وآخرون: وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

5- بعلي محمد الصغير: تنظيم القطاع العام في الجزائر واستقلالية المؤسسات ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

6- بهلول محمد بلقاسم حسن: سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

7- بوتفوشيت مصطفى: العائلة الجزائرية، التطور والخصائص، ترجمة مري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

8- بورحلة علال: تحليل المنظمات، مكتبة الرشاد للطباعة والنش والتوزيع، الجزائر، 2006.

9- جالين سبهرل: منشأة الأعمال الصغيرة، ترجمة صليب بطرس، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998.

10- جغلول عبد القادر: تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسولوجية ترجمة فيصل عباس، دار الحديث للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1982.

11- الخشاب مصطفى: دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1981.

12- الخولي سناء: الزواج والعلاقات الأسرية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، بدون سنة.



- 13- دي بوفوار سيمون: الجنس الآخر، ترجمة لجنة من أساتذة الجامعة منشورات المكتبة الأصلية، بيروت، لبنان، 1966.
- 14- الساعاتي سامية حسن: الثقافة والشخصية، بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1983.
- 15- سلاطنية بلقاسم وآخرون: الإشكالات النظرية والواقع "مجتمع المدينة نموذجاً" منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 1999.
- 16- عبد الرحمان عبد الله محمد: النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسيولوجية المعاصرة، الجزء 02، دار المعارف الجامعية، مصر، 2005.
- 17- عبد الرحمان عبد الله محمد: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، 1987.
- 18- العتيبي صبحي جبر: تطور الفكر والأساليب في الإدارة، دار الحامد، ط1، عمان، الأردن، 2005.
- 19- عفيفي عبد الفتاح: بحوث في علم الاجتماع المعاصر، دار الفكر العربي، مصر، 1996.
- 20- عدون ناصر دادي: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، 1998.
- 21- غريب سيد أحمد: ديناميات العلاقات الاجتماعية، دار الكتب الجامعية الإسكندرية، مصر، 1975.
- 22- غزالي محمد: قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوافدة، دار الريحانة، الجزائر.
- 23- باسمة كيال: تطور المرأة عبر التاريخ، مطبعة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981.
- 24- باسمة كيال: سيكولوجية المرأة، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1983.
- 25- محمد حسن عبد الباسط: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الانجلو - مصرية، مصر،
- 26- يحيى أوي عمر: الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولي، دار هومة، الجزائر، 2003.

### ثالثاً: الرسائل الجامعية.

- 1- سلاطنية بلقاسم: التكوين المهني وسياسة التشغيل، رسالة دكتوراه دولة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 1996.
- 2- كنونة مسعودة: الأستاذة الجامعية بين التزامات دورها في المؤسسة الجامعية و الأسرة، رسالة دكتوراه دولة، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2003.

3- مغربي عبد الغني: الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لظاهرة الانفتاح الاقتصادي في الجزائر في ظل سوسيولوجية الاقتصادية، رسالة دكتوراه دولة، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر العاصمة، 2006.

3- Bruyat Christian: Création d'entreprise: contributions épistémologiques et modélisation, thèse de doctorat, université pierre Mendès (Grenoble II), France, 1993.

4- Deschamps Bérengère: le processus de reprise d'entreprise par les entrepreneurs personnes physiques, thèse de doctorat en sociologie, université pierre Mendès, France, 2000.

5- Laçasse R.M: la petite entreprise au canada: le cas particulier de l'entrepreneuriat féminin dans le secteur manufacturier, thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Sophia Antipolis de Nice, France, 1990.

6- Le Marois Henri: contribution à la mise en place de dispositif de soutien aux entrepreneurs, thèse de doctorat, Lille, France, 1985.

7- Moreau Régis: l'émergence organisationnelle: le cas des entreprises de nouvelles technologies, thèse de doctorat en sociologie, université de Nantes, France, 2004.

#### رابعاً: المعاجم.

1- بودون وبوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 1986.

2- معجم العلوم الاجتماعية: إعداد نخبة من الأساتذة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1975.

#### خامساً: مجالات ووثائق.

1- العيد يمى: "مشكلة المرأة أم مشكلة العلاقة"، مجلة الفكر العربي، الأعداد 17-18، ديسمبر، 1980.

2- ألان توران: "ألبراديكم الجديد: من أجل فهم عالم اليوم" ترجمة ورد عبد المالك، مجلة الجندول، (مجلة الكترونية شهرية إلكترونية: [www.uluminsania.net](http://www.uluminsania.net))

3- سعيد كمال: "تأثير التنشئة الاجتماعية على أداء المرأة لدورها"، المجلة الاجتماعية القومية، الأعداد (3-1)، 1977.

4- عبد الله بلوناس: "برامج التثبيث والتعديل الهيكلي للاقتصاد الجزائري" مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية المنعقد بجامعة سطيف يومي 29/30 أكتوبر 2001.

4- فاطمة زهراء راشدي: "المؤسسات النسوية بالمغرب" قدمت في المؤتمر العالمي الفرانكفو في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سويسرا.

- 5- عائشة بلعربي: " أي دور لصاحبات الأعمال العربيات في التنمية الاقتصادية"، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، الرباط، المغرب، 23/21 أكتوبر، 2008.
- 6- نوزاد عبد الرحمن الهيثي: "الصناعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي"- الوضع القائم والتحديات المستقبلية" مجلة الجندول، العدد 30، سبتمبر 2006.
- 7- مقالة بعنوان: "المؤشرات الدالة على الجندر، أهميتها وطرائق عملها " صادرة عن الوكالة الكندية العالمية للتنمية ACID، 2000
- 8- مقالة بعنوان: "عن التجربة اليابانية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" صادرة عن مركز التعاون الياباني لمنظمة الشرق الأوسط، 2002.
- 9- مقالة بعنوان: "تحو دعم وتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة". منتدى المرأة الاقتصادي الأول، السعودية، 26-27 أبريل 2000
- 10- وثيقة توصيات المفوضية بشأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكتب المطبوعات الرسمية للاتحادات الأوروبية، لكسمبورج.
- 11- مداخلة وزير العمل والضمان الاجتماعي حول" ترقية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، الجزائر 28 جانفي 2006.
- 12- خطاب رئيس الجمهورية بمناسبة افتتاحه يوم 14 يناير 2004 الجلسات الوطنية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، 2004.

#### سادسا: تقارير و مناشر ومراسيم تنفيذية.

- 1- تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول "مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة"، الدورة العادية العامة الحادية عشر، الجزائر، جويلية، 1998.
- 2- تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول "النساء وسوق الشغل"، الجزائر، 2000.
- 3- تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول "أجهزة التشغيل" الدورة العشرون، الجزائر، جوان 2002.
- 4- تقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول "التشغيل والبطالة في الدول العربية"، القاهرة، مصر، 2008.
- 5- تقرير المرأة العربية الصادر عن صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة المكتب الإقليمي للدول العربية، طبعة 1، مصر، 2004.
- 6- تقرير صادر عن الأمم المتحدة حول الحركات النسائية في العالم العربي"، نيويورك، 2005.
- 7- تقرير البنك الدولي حول " التنمية في العالم العربي"، 1996
- 8- تقارير صادرة عن مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية عنابة السداسي الثاني لسنة 2008.

- 9- تقرير حول "إستراتيجية تطوير وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" صادر عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، 2002.
- 10- نشرية المعلومات الإحصائية الصادرة عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الأعداد الصادرة في 2008.
- 11- تقرير حول "مشروع القانون المتضمن المخطط الوطني لسنة 1989" صادر عن المجلس الوطني للتخطيط، الجزائر، ديسمبر، 1989.
- 12- تقرير الديوان الوطني لإحصاء، الجزائر، 2006.
- 13- الميثاق الوطني 1976، مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني، الجزائر.
- 14- الميثاق الوطني 1986، المؤسسة الوطنية للطباعة، الجزائر
- 15- مرسوم رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996.
- 16- مرسوم تنفيذي رقم 03-442 المؤرخ في 29 نوفمبر 2003 المتضمن إنشاء مصالح خارجية في وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، والمحدد لمهامها وتنظيمها.
- 17- مرسوم رئاسي رقم 04-134 المؤرخ في 19 أبريل 2004 والمتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- 18- القانون 18/01 المؤرخ في 2001/12/12 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

**1/ Ouvrages :**

- 1- Abdou Abderrahmane et autres : Pme, emploi et relations sociales : France Maghreb, édition l'harmattan, paris, 2007.
- 2- Alter- N : sociologie de l'entreprise et de l'innovation, presses universitaire de France, Paris, 1996.
- 3- Amblard- H, P. Bernoux, G. Herreros, Y. livian: les nouvelles approches sociologiques des organisation, édition le seuil, Paris, 1996.
- 4- André Julien Pierre et Michel Marchesnay : la petite entreprise- principes d'économie et de gestion, Vuibert, Paris, 1987.
- 5- Benachekou Abed-Hamid: planification et développement en Algérie, Alger 1980.
- 6- Benissad Hocine : la réforme économique en Algérie, OPU, Alger, 1991.
- 7- Benissad Hocine: Algérie, restructuration et réforme économique (1979-1993), OPU, Alger, 1994.
- 8- Benzamin coriat et olivier winstein : les nouvelles théories de l'entreprise, édition entreprise, Paris, 1995.
- 9- Béranger- P : les fonctions de l'entreprise, 2<sup>ème</sup> éditions, Vuibert, Paris, 1998.
- 10- Berneuil Pierre Noël : femme et entreprises en Tunisie, essai sur les cultures du travail féminin, édition l'harmattan, Paris, 2005.
- 11- Bernoux Philippe : la sociologie des entreprises, 2<sup>ème</sup> éditions, éditions du seuil, Paris, 1999.
- 12- Boudon Raymond : Essai sur la théorie générale de la rationalité, édition PUF.
- 13- Bourdieu Pierre : la domination masculine, édition du deuil, Paris, 1998.
- 14- Boutillier Sophie et Dimitri uzunidis, la légende de l'entrepreneur, le capital social, comment vient l'esprit d'entreprise, édition la découverte, Paris, 1999.
- 15- Brémont : sciences économique et sociales, édition Belin, Paris, 2004.

- 16- Camilleri Carmel : Jeunesse, famille et développement essai sur le changement socio-culturel dans un pays du tiers monde + Tunisie, édition CNPS, Paris, 1973.
- 17- Cantillon Richard : Essai sur la nature du commerce en générale, réédition INED, Paris, 1952.
- 18- Casson- M : l'entrepreneur, éditions economica, Paris, 1991.
- 19- Claude Rabier Jean: introduction à la sociologie du travail, seconde édition européennes ERASME, Nanterre, France, 1989.
- 20- Drucker - P: les entrepreneurs, édition Hachette, Paris, 1985.
- 21- Duchéneaut - B: « les dirigeants de PME : enquêtes, chiffres, analyser pour mieux les connaître », dans le cadre du CEPME, édition Maxima, Paris ; 1996.
- 22- Durkheim Emile: la division du travail social (1893), édition P.U.F, Paris, 1996.
- 23- Fayolle Alain: de l'ingénieur à l'entrepreneur : une contribution essentielle est un processus sous influence multiples, édition d'organisation, paris, 2005.
- 24- Fayolle Alain: Entrepreneurial-apprendre à entreprendre, édition Dunod, Paris, 2004.
- 25- Fayolle Alain: le métier de créateur d'entreprise, éditions d'organisation, paris, 2003.
- 26- Fillion Louis Jacques : Management des PME, de la création à la croissance, édition Pearson éducation, Québec, Canada, 2007.
- 27 Gilder- G : l'esprit d'entreprise, édition Fayard, Paris, 1985.
- 28- Goglio-primad Karine: l'entrepreneur français-Modèle pour le XXI ème siècle, édition l'harmattan, Paris, 2007.
- 29- Gundolf Katherine et Annabelle Jaouen : les relations interorganisationnelle des Pme, collection Business, économie et société dirigée par David Ménascé, éditions Lavoisier, Paris, 2008
- 30- Herbert Mead - George: l'esprit, le soi et la société, P.U.F, Paris, 1963.
- 31- Hernandez Emile-Michel : l'entrepreneuriat-approche théorique, éditions l'harmattan, Paris, 2001.

- 32- Hisrich- R et M. Peter : entrepreneurs hip : lancer, élaborer et gérer une entreprise, édition Economica, Paris, 1991.
- 33- Hull G.S : la petite entreprise à l'ordre du jour, édition l'harmattan, Paris, 1987.
- 34- I. Veblen : théorie de la classe de loisir, édition Gallimard, Paris, 1970.
- 35- Keller Hals Jean: microsociologie de la famille, que sais je, PUF, Paris, 1984.
- 36- Koudri Ahmed: économie d'entreprise, ENAG, Alger, 1999.
- 37- Levesque Benot , Grilles L. Bourque, Eric Froeques : La nouvelle sociologie économique, édition Descellée, Paris, 2001.
- 38- Marchesnay et Julien ; l'entrepreneuriat, édition économisa, collection gestion poche, Paris, 1996.
- 39- Marchesnay-M et C.Fourcade : gestion de la Pme/PMI, édition Nathan, Paris, 1997.
- 40- Markale Jean : la femme celte, Mythe de sociologie, édition Payot, Paris, 1973.
- 41- Marshal - A: principes d'économie politique, Tome II, Paris, 1906.
- 42- Maruani Margaret et Emmanuelle Reynaud : sociologie de l'emploi, 4<sup>ème</sup> édition, édition la découverte, Paris, 2004.
- 43- Max Karl ; le capital, édition Flammarion, Paris, 1985.
- 44- Minguet Guy: « entreprises émergentes et entrepreneur, quelle sociologie de l'entrepreneuriat » sous la direction de y.ferfer et M. Benguerna « Mondialisation et modernisation des entreprises enjeux et trajectoires » édition el casbah-Cread-Alger, 2001.
- 45- Piettre, M : la condition féminine à travers les âges, édition entreprise, Paris, 1974.
- 46- Piriou Olid : la face caché de la sociologie, édition Belin, Paris, 2006.
- 47- Rocher Gy : introduction à la sociologie générale, Tome 3, édition HMH, Montréal, Canada, 1969.

- 48- Roland P. Fefferkorn : Inégalités et rapports sociaux, rapports de classe, rapports e sexes, éditions la diqpute, Paris, 2007.
- 49- Rozet Jacques et Bergman Alexander : comportement et organisation, édition Vuibert, Paris, 1989.
- 50- SainSaulieu Renaud et F Piolet : Méthodes pour une sociologie de l'entreprise, presses de la fondation nationale des sciences politique, ISBN, Paris, 1994.
- 51- SainSaulieu Renaud : l'entreprise, une affaire de société, presses de la fondation nationale des sciences politique, Paris, 1990.
- 52- SainSaulieu Renaud : sociologie de l'entreprise, 2<sup>ème</sup> édition, presses de la fondation nationale des sciences politiques, éditions Dalloz, paris, 1997.
- 53- scieur Philippe : sociologie des organisation, 2<sup>ème</sup> édition, édition Armand colin, Paris, 2008.
- 54- Sellami Amar : Petite et moyenne industrie et le développent économique, ENA, Alger, 1985.
- 55- stroobants Marcelle : sociologie du travail, 2<sup>ème</sup> édition refondue, sous la direction de François de singly, édition Armand colin, Paris, 2007.
- 56- Thalineau Alain : l'individu, la famille et l'emploi, édition l'harmattan, Paris, 2004.
- 57- Thuderoz Christian: sociologie des entreprises, éditions la découverte, Paris, 1997.
- 58- Touraine Alain: Sociologie de l'action, édition du seuil, Paris, 1965.
- 59- Touraine Alain: Traité de sociologie du travail, Tome II, Paris, 1962.
- 60- Vers tracte Thierry; proposition d'un cadre théorique pour la recherche en entrepreneuriat, les édition de l'adreg, Paris, 2003.
- 61- Verstracte Thierry et Bertrand Saporta : création d'entreprise en entrepreneurial, les édition de l'ADREG, Paris, 2006.
- 62- Weber Max : Economie et société, édition Plon, Paris, 1971.
- 63- Weber Max : l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, édition Plon, Paris, 1964.



64-. Rajemison - S: femmes entrepreneurs et dynamique entrepreneuriale : le cas de Madagascar in les facteurs de performance de l'entreprise, éditions Au pelle, Paris, 1995.

## **2/ Dictionnaire :**

1- Dictionnaire le nouveau petit Robert de Paul Robert, nouvelle édition, millésime, Paris, 2009.

2- Dictionnaire Larousse, Paris, 1999.

3- Elie Cohen, dictionnaire de Gestion, édition la découverte, Paris, 2000.

4- Etienne, Bloess, Nireck, Roux : dictionnaire de sociologie, Hatier, Paris, 1995.

## **3/ Revues et articles :**

1- Balandier G : « Le sexuel et le social : lecture anthropologique » cahier internationaux de sociologie, Paris, Jan-Jun, 1984.

2- Benguigui - G: « Mais ou donc était passée l'entreprise ? » cahier du l'astrée, n° 02, Lille, France, 1987.

3- Boutefnuchet Mustapha : « l'émergence de la femme dans la société » Alger, 11, 12 et 13 octobre 1999.

4- Boyle, Louis, Broucn : « Women entrepreneurs in canada » étude produite par l'université Mount Saint Vincent pour la banque de développement du canada, 2002.

5- Christine D'Ivry et Philippe Trouvé : « PME et innovation », collection cahier travail et emploi, ministère des affaires sociales du travail et de la solidarité, Paris, 2004.

6- cornet Annie et Christina constantinidis : « Entreprendre au féminin, une réalité multiple et des attentes différenciées », in revue française de gestion, n° 151, Paris, 2004.

7- Derras Omar: « place du secteur privé industriel national dans l'économie algérienne » In Insaniyat, n° 01, crasc , Oran, Algérie, 1997.

- 8- Gartner William B, « A conceptual frame Work for describing the phenomenal of new venture creation », academy of management review, n° 04, 1985.
- 9- Godechot Oliver et Nicolas Mariot : les deux formes du capital social, revue française de sociologie, n° 45, édition ophrys et association, Paris, 2004.
- 10- Hernandez Emile Michel : « les trois dimensions de la décision d'entreprendre », Revue française de gestion, n° 168-169, édition la voisiez, Paris, 2006.
- 11- Kisline Dimitri : « les principaux obstacles au développement du petit entrepreneuriat en fédération de Russie : l'avis des entrepreneurs », Revue innovation, n° 26, Paris, 2007.
- 12- La violette Eric Michael et Christophe loue : « les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel », congrès international francophone en entrepreneuriat et PME : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, haute école de gestion (HEG) fribourg, suisse, 25, 26, 27, octobre, 2006.
- 13- learned Kevin: « What happened before the organization a model of organization formation » in Revue: entrepreneurship theory and practice, fall, volume 17, n° 01, 1992.
- 14- Leclerc: «de la sous traitance au partenariat: le japon, model de référence ?, communication au colloque TETRA sur le thème : « la PME : objet de recherche pertinent ? » layons, France, 30-31 Mai 1990.
- 15- liabes Djilali : Capital privé et patron d'industrie en Algérie (1962-1982) cahier de CREAD, Alger, 1984.
- 16- Marchesnay-M. : « PME, stratégie et recherche » revue française de gestion, n° 95, édition la voisiez, Paris, 1997.
- 17- Organisation de coopération et de développement : « Entrepreneuriat féminin ; Questions et actions à mener » 2<sup>ème</sup> conférence de l'OCDE, Istanbul, Turquie, 3, 5 Juin 2004.

18- Tournés Azzedine : « Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs algériens », 5<sup>ème</sup> congrès international de l'académie de l'entrepreneuriat, Sherbrooke, Canada, Octobre, 2007.

19- Verstraet Thierry et Alain Fayolle : « Paradigmes et entrepreneuriat » Revue de l'entrepreneuriat, Vol 4, n° 01, Paris 2005.

20- Watel-Patrick-Peretti : « risque et innovation : un point de vue, sociologique » revue innovation, n° 18, édition de Boeck université, Paris, 2003.

21- William B, Organizational emergence vocabulary », journal of business venturing, volume 8, n° 03, May, 1993.

22-Burt Renald S: « Le capital social, les trous structuraux et l'entrepreneur », revue française de sociologie, n°36, édition ophrys et association, Paris, 1995.

### **3/ Rapports :**

1- Rapport National sur le développement humain réalisé par le conseil national économique et social (CNES) en coopération avec le programme de nations unies pour le développement (PNUD), Alger, 2008.

2- Ministère du travail et de la sécurité sociale : Etude sur « l'emploi féminin en Algérie » Janvier, 2005.

3- Rapport de CREAD: enquête économique sur les Pme, réalisé pour le compte du ministère de la PME et de l'artisanat, Alger, 2004.

4- K. Benmouffok : « l'évolution de l'emploi en Algérie, quelles tendances ? », le rapport à signalé à GN (Global Policy Network), décembre 2006.

5- L'organisation internationale du travail : « Promotion des femmes entrepreneurs » rapport adopté par le conseil fédéral lors de sa séance en suisse le 21 décembre 2006.

6- United states house of representative, New-economic realities: the rise of women entrepreneurs, Washington DC, GPO, 1988.

7- Rapport du GREFFE du tribunal de commerce de Paris, France, 2006.

8- Rapport de l'agence pour la création d'entreprise (APCE) : l'entrepreneuriat féminin dans les PME/TPE française, France, 16 novembre 2007.

9- Rapport de L'ONS, Algérie, 2001, 2006.

- 10- Observatoire des Pme : Regards sur les PME, n° 14, édition OSEO, Paris, 2007.
- 11- Baromètre : Femme et entrepreneuriat, France, Janvier/Février, 2007.
- 12- Rapport de la commission européenne sur l'esprit d'entreprise féminin, Bruxelles, 28 Mars, 2003.

# المخصات

1/ باللغة العربية

2/ باللغة الفرنسية

3/ باللغة الانجليزية

## سياسة التشغيل في الجزائر

### المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة نموذجا

#### ملخص:

إن بحث موضوع يتعلق بقطاع التشغيل في الجزائر باعتباره قطاعا حيويا و مدخلا ملائما يساعد على فهم الواقع الاجتماعي بكل أبعاده ، و بأكثر دقة الاهتمام بموضوع المؤسسة الاقتصادية النسوية، الذي يترجم مبادرة المرأة في خلق مشروع مهني خاص بها يندرج في دائرة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و يضيف عليها فيما بعد صفة المرأة المقاوله يندرج ضمن فضاء اهتماماتي الشخصية، و انشغالاتي العلمية، وحتى اليومية فاختياري البحث في هذا الموضوع لم يكن من باب الصدفة، بل عكس إلى حد كبير الرغبة في محاولة الإطلاع على التوجه الجديد للعنصر النسوي ، مما يعكس بشكل واضح الخصوصية الثقافية المميزة للمجتمع الجزائري في استيعابه لإمكانية تأسيس المرأة لمشروع خاص بها، بصيغة أخرى بكل ما يمكن أن يلقاه هذا التوجه النسوي من مساندة أو معارضة من طرف كل القوى الاجتماعية.

تبرز الأهمية العلمية لهذه الدراسة في تناول /معالجة هذه التجربة الجديدة في المجتمع الجزائري و المتعلقة بالمؤسسة الاقتصادية النسوية أو ما يعبر عنه بالمقولة النسوية، التي تترجم العديد من الممارسات الاجتماعية المنتجة ضمن سياق تاريخي و ثقافي، وبالتالي تصبح مبادرة المرأة في التأسيس لهذه المؤسسة أهم مؤشر دال على طبيعة و درجة التغيرات الاجتماعية الحاصلة في المجتمع

يمكن تحديد معالم إشكالية هذه الدراسة في التساؤل المركزي التالي:

إلى أي مدى ساهمت سياسة التشغيل المنتهجة حاليا بالجزائر في بروز ما يعرف بالمؤسسة الاقتصادية النسوية؟

و على ضوء جملة من الأهداف فقد تم صياغة الفرضيات التالية:

1- تتميز النساء صاحبات المؤسسات الاقتصادية بعدد من الخصائص مما يساهم في بناء أكثر من نموذج للمرأة المقاوله.

2- تشكل المؤسسات الاقتصادية النسوية نسيجاً مؤسساتياً مستقلاً بذاته يحظى بخصوصية بنيته الستاتيكية و الديناميكية التي تميزه عن بقية المؤسسات الكبرى.

3- تتباين مواقف الأطراف والمؤسسات المجتمعة بين مؤيد ومعارض لخصوصية دور المرأة الجديد الذي اتخذ المقاوله شكلا له.

تندرج هذه الدراسة في إطار الدراسات الاجتماعية الوصفية، التي تهدف رصد واقع و تشخيص حالة المؤسسة الاقتصادية النسوية، باعتبارها احد أهم محاور سياسة التشغيل المعتمدة حالياً، لذا كان من الضروري الاستعانة ببعض أساليب المنهج الوصفي، و تكون وحدة التحليل هي المؤسسة الاقتصادية النسوية أي كل ما يندرج في إطار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تمتلكها و تديرها بالضرورة المرأة.

أما عن المجال المكاني للدراسة فقد حدد في إطار المؤسسات الاقتصادية النسوية المتواجدة على مستوى عنابة، و التي تنشط في قطاعات متعددة تتراوح بين قطاع الخدمات بناء و أشغال عمومية، صناعة و صيد بحري.

و الواضح أن تنوع المعلومات المراد الوصول إليها يحتاج لأكثر من أداة و لأكثر من مصدر، فقد تم استعمال المقابلة الحرة بشكل أساسي في فترة القيام بالدراسة الاستطلاعية لميدان البحث، حيث تم إجراء مقابلات حرة في شكل حوارات مع عدد من الإطارات و المسؤولين المشرفين على برامج التشغيل، ضف إلى ذلك انه تمت الاستعانة بإجراء مقابلات حرة مع مجموعة من النساء المقاولات في المراحل الأولى للبحث مما ساعد في استلهام بعض المؤشرات البحثية .

و لتغطية الجانب النظري و الميداني لهذا العمل البحثي قسمت الدراسة إلى ثمانية فصول: خصص الباب الأول للإطار النظري و التصوري و أشتمل أربعة فصول أما الباب الثاني فقد تناول الإطار المنهجي و الامبريقي، خصص الفصل الخامس لمنهجية البحث و مجال الدراسة، في حين جاءت عملية تحليل البيانات الميدانية في الفصلين السادس و السابع بينما خصص الفصل الثامن لعرض نتائج الدراسة، و في الأخير جاءت خاتمة تضمنت أهم النتائج المتوصل إليها على النحو التالي:

الصعيد الفردي:

ترتبط مسألة اندماج المرأة في القطاع الخاص و اقتحامها عالم الأعمال الحرة بدرجة التطور الذي يفترض أن يحدثه هذا العمل على مختلف جوانب شخصيتها لأنه يضمن توسيع مجال التجارب الحياتية، وإثراء شبكة من العلاقات الاجتماعية والتمتع بالاستقلالية، وتصدير صورة حسنة عن الذات، كما يعتبر مصدر للتعب والإرهاق مما يشعر أحيانا المرأة بالتقصير في أدوارها داخل الأسرة . وقد تعددت الأسباب أو الدوافع التي تدفع المرأة لإنتاج أنماط سلوكية تتخذ المؤسسة الاقتصادية شكلا لها، مما ساهم في تشكل حقل دوافع واسع ومنتشعب احتلت الصدارة فيه الدوافع الإيجابية مقابل دوافع أخرى اصطلح عليها بالسلبية . بشكل عام يمكن القول أن الميدان قد اثبت صحة الفرضية الأولى ، ذلك أن النساء المقاولات لا يشتركن في نفس الخصائص و المميزات ، و بالتالي

لا مجال للحديث عن الأحادية في نموذج المرأة المقاتلة بالجزائر.  
المستوى المؤسسي:

يتعلق بالمؤسسات الاقتصادية النسوية المشكلة لعينة هذه الدراسة، حيث تبث أن اغلب المؤسسات المدروسة لديها بنية مسطحة و مركزية قوية في عملية التسيير ، فسلطة اخذ القرار تتمركز في قمة البناء ممثل في شخصية المرأة المقاتلة، التي نادرا ما تلجأ إلى تفويض جزء من سلطتها ، و إن حدث ذلك فهو لا يتجاوز سلطة الإشراف و الرقابة على العمال، و التي لا يمكن أن يتعداه إلى دائرة القرارات الإستراتيجية ، وقد سجل كذلك اعتماد كثير من هذه المؤسسات فيما يتعلق بوظائفها على عمليات تنظيمية يغلب عليها الطابع اللارسمي فتكون نسبة اعتمادها على قواعد ، إجراءات، تعليمات مكتوبة و محددة بطريقة جد ضعيفة

و تؤكد هذه المعطيات الامبريقية أن الفرضية الثانية قد تحققت في معظم جوانبها و أبعادها سواء تعلق الأمر بالأبعاد الستاتيكية ، أو تعلق الأمر بمختلف العمليات التنظيمية التي تميز المؤسسات النسوية و تحفظ لها خصوصيتها مقارنة مع بقية المؤسسات الكبرى.

المستوى المجتمعي:

يمكن القول أن القطاع الخاص في الجزائر رغم جملة الإجراءات المحفزة ، و التدابير المشجعة التي اتخذتها الدولة من اجل تطوير النسيج القطاعي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة مازال هذا القطاع يشهد مجموعة صعوبات تتعلق ببيروقراطية الأجهزة الإدارية انتشار مظاهر الرشوة و المحسوبية ، ضف إلى هذه الصعوبات مستوى آخر يتعلق بالنوع الاجتماعي للمقاتل ، و في هذه الدراسة الأمر يتعلق بالمرأة .

مما يعني أن مستوى التقدم السياسي و الرسمي لبعث و انتشار فكر المقاتلة بين شرائح المجتمع لم يواكبه تغيير كاف على مستوى ذهنيات الأفراد في استيعابهم ثقافة المقاتلة سيما بخصوص نظرتهن للمرأة المقاتلة في ظل مجتمع إسلامي محافظ .



**La politique de l'emploi en Algérie**  
**Le cas des femmes entrepreneurs économique à**  
**Annaba.**

**Résumé :**

Le choix de ce sujet reflète notre intérêt de découvrir la nouvelle tendance des femmes dans la construction de petit et moyen projet économique avec une nature spécifique. Ceci peut être fait à travers une étude sur domaine afin de trouver les spécificités d'une nouvelle catégorie socioprofessionnelle concernant les femmes entrepreneurs, et de chercher les problèmes qu'elles peuvent faire face dans une société musulmane et conservatrice.

L'importance scientifique de cette étude apparaît dans le traitement de cette nouvelle expérience dans la société algérienne, en d'autres termes, les entreprises économiques féminines.

La problématique de cette étude peut être définie dans la question centrale suivante :

Jusqu'à quel degré, la présente politique d'emploi en Algérie a-t-elle contribué à l'émergence de ce qui a été appelé « L'entreprise Economique féminine? »

fin de répondre à cette question, nous avons émis les hypothèses suivantes

- 1- Les E.E.F se distinguent par beaucoup de caractéristiques qui mèneront à la construction de plus d'un type d'entreprise féminines.
- 2- Le E.E.F sont caractérisées par un nombre de types organisationnels qui se distinguent des grandes entreprises.
- 3- Il y a des controverses dans les attitudes des différentes parties des institutions sociales concernant les spécificités du nouveau rôle des femmes qui a pris forme d'entreprise.

Cependant, le but de cette étude est de décrire et d'analyser la réalité de l'E.E.F comme un axe important dans la politique de l'emploi à présent en Algérie.

Au regard de la synthèse d'études, on a choisis les E.E.F dans la wilaya de

Annaba .

L'étude a été divisée en 8 chapitres, les 4 premiers chapitres dévolues au cadre théorique et conceptuel, tandis que les 4 derniers chapitres examinent la part empirique de l'étude, incluant la méthodologie, analyse des données, l'étude des résultats en plus de la conclusion qui implique les principaux résultats suivants :

Au niveau individuel, l'étude a montrée que l'intégration des femmes dans le secteur privé dépend de l'évolution de la personnalité de la femme.

Au niveau institutionnel, l'étude montre que la majorité des entreprises prises comme cas d'étude ont un fort processus central, dans la gestion, i.e. : le pouvoir de décision concentré dans les mains des femmes entrepreneurs.

Au niveau social, l'étude montre que bien que l'état a pris plusieurs décisions positives concernant l'encouragement du secteur privé en Algérie pour développer les petites et les moyennes entreprises, ce secteur fait encore face aux nombres d'obstacles tels que l'appareil bureaucratique d'état, la propagation du phénomène corruption , en plus des obstacles sociaux et culturels que les femmes doivent affronter , i.e : il n y a pas de compatibilité entre les décisions politiques concernant l'évolution des femmes et ce regard populaire envers la position de la femme dans les sociétés musulmanes et conservatrices.

## **The employment policy in Algeria**

### **The Case of women Economic Enterprises in Annaba**

#### **Abstract :**

The choice of this subject reflects our own concern of discovering the woman new tendency in the construction of small and medium Economic Project with a specific nature. This can be made through a field work study in order to find out the specificities of a new socio-professional category concerning the women enterprises, and to look for the problems that could face them in a Muslim and Conservative Society.

The scientific importance of this study appears in the treatment of this new experience in the Algerian society, that is to say, the women economic enterprises.

The problematic of this study can be defined in the following central question.

To what extent has the present employment policy in Algeria contributed to the emergence of what has been called "the women economic enterprises"?

In order to answer this question we have put the following hypotheses :

1. The women economic enterprises are distinguished by several characteristics which will lead to the construction of more than one type of women enterprisers.
2. The women economic enterprisers are characterized by a number of Organizational types which distinguish them from the large enterprises.
3. There are Controversies in the attitudes of the different parts of social institutions concerning the specificities of the women's new role which took the form of enterprise.

However the aim of this study is to describe and analyse the reality of the women's economic enterprise as one of the important axes in the employment policy at the present time in Algeria.

As regards the study sphere, it has been chosen from the women's Economic Enterprises in the willaya of Annaba in eastern Algeria.

The study has been divided in to eight chapters. the first four chapters devoted to die theoretical and conceptual frame work, whereas the last four chapters examined the empirical part of the study. including, methodology. data analysis, the study

results, in addition to the conclusion which implied the following main results.

At the individual level, the study has showed that, the integration of women in to the private sector is dependent on the evolution of women personality, it showed also, that women Enterproners do not share the same characteristics and advantages, that is to say, there is no way to talk about one type of woman Enterproner, in that the field study has illustrated more than one type of woman Enterproner, and that can be referred to the different social and economic factors which characterize the Algerian Societies.

At the institutional level, The study illustrated that, the majority of the Enterprises which had taken as a case study have a strong central process in the management, that is to say, the power decision is concentrated in the hand of women interproners.

At the social level, the study has showed that although die state has taken several positive decisions concerning the encouragement of private sector in Algeria in order to develop the small and medium enterprises, this sector is still facing a number of obstacles such as state bureaucratic apparatus, the spread of corruption phenomenon, in addition to the social and cultural obstacles which face women evolution. that is to say, yet there are no compatible between political decisions concerning women evolution and the people out look to the woman position in a Muslem and conservative societies

# الملاحق

1/ الجداول التي لم تظهر في الدراسة الميدانية.

2 / الاستمارة.

3/ النصوص القانونية المتعلقة بقطاع المؤسسات الصغيرة

و المتوسطة.

**جدول (1): مكان إقامة النساء المقاولات.**

النسبة %	التكرار	مكان الإقامة
80%	48	مدينة عنابة
20%	12	ضواحي مدينة عنابة
100%	60	المجموع

**جدول (2): أسباب اختيار مدينة عنابة لإنجاز المؤسسة.**

النسبة %	التكرار	أسباب الاختيار
23.33%	14	الارتباط بالمدينة منذ الصغر
71.66%	43	وجودك قريبة من العائلة
05.00%	03	لديك شبكة علاقات مع مختلف الهيئات
-	-	الطابع الاقتصادي والتجاري للمدينة
100%	60	المجموع

**جدول (3): سبب اختيار طبيعة نشاط المؤسسة:**

النسبة %	التكرار	مكان الإقامة
15%	09	يتوافق مع رصيدك المعرفي والخبراتي
60%	36	يتوافق مع مجال التخصص والشهادة
25%	15	باقتراح من أحد المقربين
-	-	من باب الصدفة
-	-	أخرى
100%	60	المجموع

**جدول (4): تحديد أهداف المشروع بكلمات مكتوبة.**

النسبة %	التكرار	تحديد أهداف المشروع
63.33%	38	نعم
36.66%	22	لا
100%	66	المجموع

**جدول (5): مدة تحضير المشروع وتقييم المسار الزمني له.**

المجموع		قصير		متوسط		طويل ومعقد		تقييم المسار
%	%	%	%	%	%	%	%	مدة تحضير المشروع
100	19	100	19	-	-	-	-	أقل من 7 أشهر
100	26	-	-	50	13	50	13	من 7 إلى أقل من 13 شهر
100	15	-	-	40	06	60	09	من 13 إلى أقل من 19 شهر
-	-	-	-	-	-	-	-	من 19 إلى أقل من 25 شهر
100	60	31.66	19	31.66	19	36.66	22	المجموع

**جدول (6): مواجهة صعوبة في الحصول على القرض البنكي.**

النسبة %	التكرار	مواجهة صعوبة
%66.66	26	نعم
%33.33	13	لا
%100	39	المجموع

**جدول (7): مقر عمل المؤسسات.**

النسبة %	التكرار	المقر
%55	33	ملكية خاصة
%45	27	كراء
%100	60	المجموع

**جدول (8): أسباب اختيار للبنك.**

النسبة %	التكرار	سبب الاختيار
%10.25	04	مرونة شروطه وتلاؤمها معك
%58.97	23	باقتراح من احد أفراد العائلة
%17.94	07	باقتراح من أحد الأصدقاء
%12.82	05	معرفة خاصة بأحد موظفي البنك
%100	39	المجموع

**جدول (9): مستويات العمال التعليمية.**

النسبة %	التكرار	مستويات العمال
-	-	بدون تعليم
%03.33	02	ابتدائي
%16.66	10	متوسط
%31.66	19	ثانوي
%48.33	29	جامعي
%100	60	المجموع

**جدول (10): أشغال العمال في Week-end.**

النسبة %	التكرار	أشغال العمال
%38.33	23	لا
%33.33	20	بشكل دائم
%28.33	17	بشكل ظرفي
%100	60	المجموع

**جدول (11): التأمين على الأفراد العاملين بالمؤسسة.**

النسبة %	التكرار	متابعة تكوين
%46.66	28	نعم كلهم
%36.66	22	نعم البعض منهم
%16.66	10	لا
%100	60	المجموع

**جدول (12): فلسفة التعامل مع العمال.**

النسبة %	التكرار	فلسفة التعامل
%28.33	17	الصرامة والشدة
%71.66	43	المرونة
%100	60	المجموع



**جدول (13): السماح للعمال بإبداء آرائهم.**

النسبة %	التكرار	متابعة تكوين
83.33%	50	نعم
16.66%	10	لا
100%	60	المجموع

**جدول (14): دور المرأة في إطار مؤسستها.**

النسبة %	التكرار	دور المرأة
6.66%	04	التسيير والإشراف
21.66%	13	العمل التنفيذي
10.00%	06	العلاقات مع البيئة الخارجية
61.66%	37	الجمع بين المهام الثلاث
100%	60	المجموع

**جدول (15): اعتماد خطة تقوم على أسس مكتوبة لتوجيه أداء العمال.**

النسبة %	التكرار	اعتماد خطة
21.66%	13	نعم
78.33%	47	لا
100%	60	المجموع

**جدول (16): متابعة فريق العمل لتكوين.**

النسبة %	التكرار	متابعة تكوين
5%	03	نعم
95%	97	لا
100%	60	المجموع

**جدول (17): السوق أو البيئة التي تتعامل معها المؤسسة.**

النسبة %	التكرار	السوق / البيئة
55%	33	عشوائية ومتغيرة باستمرار
18.33%	11	احتكارية
62.66%	16	تنافس شديد
100%	60	المجموع

**جدول (18): التشجيع من المحيط من تعيين الطرف.**

النسبة %	التكرار	تلقي التشجيع
33.33%	20	لا
21.66%	13	والوالدين
15.00%	09	الزوج
13.33%	08	الأقارب
16.66%	10	الأصدقاء
100%	60	المجموع

**جدول (19): المرأة المقاتلة وما حققه لها الدور الجديد.**

النسبة %	التكرار	مصاحبات الدور
51.66%	31	استقلال مادي
21.66%	13	قوة شخصية وثقة بالنفس
06.66%	04	شبكة علاقات غنية
05.00%	03	اكتساب خبرة مهنية
-	-	طريقة عيش و حياة متطورة
03.33%	02	تعب وإرهاق
11.66%	07	مشاكل وخلافات أسرية
100%	60	المجموع

**جدول (20): الدور الأهم في حياة المرأة المقاتلة.**

النسبة %	التكرار	الدور الأهم
86.66%	52	الزوجة والأم
13.33%	08	المرأة المقاتلة
100%	06	المجموع

**جدول (21): وضعية المؤسسة واحتمالات طرق تسييرها.**

المجموع		تعيين مسير		التفويض للزوج		وحدك		مواصلة تسييرها
%	%	%	%	%	%	%	%	وضعية المؤسسة
100	32	-	-	-	15.62	84.37	27	مشجعة
100	28	-	-	-	10.71	89.28	25	مرضية
-	-	-	-	-	-	-	-	غير مشجعة
100	60	-	-	-	13.33	86.66	52	المجموع

**جدول (22): معيار النجاح في إدارة المؤسسة.**

النسبة %	التكرار	معيار النجاح
%46.66	28	التكرار أكثر من الخبرة
%23.33	14	شبكة العلاقات
%30	18	الخبرة المهنية
%100	60	المجموع

**جدول (23): تطلعات المرأة المستقبلية لتطوير مؤسستها.**

النسبة %	التكرار	تطلعات المرأة
%21.66	13	شهادة الجودة IZOO
%35	21	ملكية المقر أو توسيعه
%43.33	26	توسع المجال التسويقي
%100	60	المجموع

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة منتوري - قسنطينة-

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

استمارة بحث:

# سياسة التشغيل في الجزائر

## المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة نموذجا

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية.

إشراف:

أ.د/اسماعيل قيرة

إعداد الطالبة:

-ليلى بن صويلح

ملاحظة:

المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية للغاية، ولا يسمح باستعمالها خارج إطار البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2009-2010.

1/السن؟

- أقل من 30 سنة.
- من 30 إلى أقل من 40 سنة.
- من 40 إلى أقل من 50 سنة.
- من 50 سنة فأكثر.

2/عمرك عندما قمت بتأسيس مؤسستك؟

- أقل من 30 سنة.
- من 30 إلى أقل من 40 سنة.
- من 40 إلى أقل من 50 سنة.
- من 50 سنة فأكثر.

3/مكان تنشئتك الاجتماعية؟

- المدينة.
- ضواحي المدينة.
- الريف.

4/مكان الإقامة حالياً؟

- مدينة عنابة.
- ضواحي مدينة عنابة.

5/نوع السكن؟

- شقة في عمارة.
- سكن عادي.
- فيلا.

6/مستواك الدراسي؟

- بدون تعليم.
- ابتدائي.
- متوسط.
- ثانوي.

- جامعي.

7/وضعيتك العائلية؟

- عازبة.

- متزوجة.

- مطلقة.

- أرملة.

8-1/هل لديك أبناء؟

- نعم.

- لا.

8-2/إذا كانت الإجابة بنعم، كم عددهم؟

- أقل من 3 أبناء.

- من 3 إلى أقل من 5 أبناء.

- من 5 أبناء فأكثر.

8-3/إذا كانوا صغار من يتكفل بأطفالك؟

- الحضانة.

- والدتك.

- والدة الزوج.

- أحد الأقارب.

- المربية.

### المحور الثاني: دوافع خلق المؤسسة

9/ما هي الوظائف التي مارستها قبل تأسيس مشروعك؟

- بطالة.

- طالبة جامعية.

- إطار لدى الدولة.

- أخرى.

10/في أي فترة زمنية قمت بخلق مؤسستك؟

- 1990، 1998.

- 1999، 2007.
- من 2008 إلى يومنا هذا.

11/ لماذا اختارت هذه الفترة بالذات، هل يرجع ذلك لظروف؟

- ذاتية.
- التوجه الاقتصادي للبلاد.

12/ لماذا اختارت ولاية عنابة بالذات لإنجاز مؤسستك؟

- الارتباط بالمدينة منذ الصغر.
- وجودك دائما قريبة من العائلة.
- لديك شبكة علاقات مع مختلف الهيئات.
- الطابع الاقتصادي والتجاري لمدينة عنابة.

13/ ما هي الدوافع التي دفعت بك إلى خلق هذه المؤسسة؟

- الرغبة في الاستقلالية والحاجة لانجاز الشخصي.
- استثمار رأس المال المتوفر لديك.
- تحصيل جانب مادي.
- عدم الإشباع في العمل السابق.
- التخلص من وضعية البطالة.
- الحصول على مكانة اجتماعية.
- حب المغامرة والرغبة في تحمل الأخطار.
- استثمار الخبرة والمعرفة السابقة.
- التعرض لعلمية تسريح من العمل.
- حمل مشعل العائلة.
- الرغبة في الاستفادة من التوجه العام للسياسة الاقتصادية.

14/ لماذا تم اختيار طبيعة هذا النشاط؟

- يتوافق مع رصيدك المعرفي والخبراتي.
- يتوافق مع مجال التخصص والشهادة.
- باقتراح من أحد المقربين.
- من باب الصدفة.
- أخرى.

المحور الثالث: الخصائص السوسيو-ثقافية

15/ ماذا كانت مهنة والدك؟

- موظف لدى قطاع الدولة.  
 - زراعة.  
 - تجارة وأعمال حرة.

16/ ماذا كانت مهنة والدتك؟

- موظفة لدى قطاع الدولة.  
 - ربة بيت.  
 - تجارة وأعمال حرة.

17-1/ هل يعمل زوجك حالياً؟

- نعم.  
 - لا.

17-2/ في حالة الإجابة بنعم، ما هي مهنة زوجك؟

- موظف.  
 - زراعة.  
 - تجارة وأعمال حرة.  
 - إطار سامي لدى قطاع الدولة.

18-1/ قبل تأسيس مشروعك، هل كانت لديك معرفة بأشخاص مقولين؟

- نعم.  
 - لا.

18-2/ في حالة الإجابة بنعم، حدد الطرف؟

- أحد الوالدين.  
 - الزوج.  
 - أحد الأقارب.  
 - أحد الأصدقاء.

18-3/ شكل المساعدة التي قدمها لك؟

- نصائح.  
 - قرض.



- تسهيل علاقات مع الزبائن.

### المحور الرابع الثقافة الاقتصادية للمرأة

19/ مصدر فكرة المشروع؟

- باقتراح من العائلة.
- المحيط القريب.
- خصوصية الشهادة.
- وسائل الإعلام.
- الطلب المتزايد في السوق.

20-1/ هل قمت بدراسة مشروع المؤسسة مع طرف معين؟

- نعم.
- لا.

20-2/ في حالة الإجابة بنعم، حدد الطرف؟

- مكتب دراسات.
- أحد أفراد العائلة.
- أحد موظفي وكالة ANSEJ
- أحد الأصدقاء.
- بشكل فردي.

21/ هل تم تحديد أهداف المشروع بكلمات مكتوبة؟

- نعم.
- لا.

22/ هل تخصصين لنفسك راتب محدد نهاية كل شهر؟

- نعم.
- لا.

23/ هل تتابعين تطور أخبار السوق؟

- نعم.
- لا.

23-2/ في حالة الإجابة بنعم، كيف يكون ذلك؟

- عن طريق الجرائد والمجلات المتخصصة.
- المشاركة في الملتقيات واللقاءات العلمية.
- المشاركة في الصالونات الدولية والأسواق الموسمية.

- وسائل الإعلام.

24/هل تشتركون في جمعية أو اتحاد مهني؟

- نعم.

- لا.

برر الإجابة في كلتا الحالتين؟

.....  
.....

### المحور الخامس الجوانب البنائية للمؤسسة

25/عمر المؤسسة؟

- أقل من 3 سنوات.  
 - من 3 سنوات إلى أقل من 5 سنوات.  
 - من 5 إلى أقل من 7 سنوات.  
 - من 7 سنوات فما فوق.

26/كم دامت مدة تحضير المشروع؟

- أقل من 7 أشهر.  
 - من 7 إلى أقل من 13 شهر.  
 - من 13 إلى أقل من 19 شهر.  
 - من 19 إلى أقل من 25 شهر.

27/كيف تقيمين المسار الزمني لخلق مؤسستك؟

- طويل ومعقد.  
 - متوسط.  
 - قصير.

28/طبيعة نشاط المؤسسة؟

- خدمات.  
 - صناعة.  
 - بناء وأشغال عمومية.  
 - فلاحة وصيد بحري.

29/مقر عمل المؤسسة؟

- ملكية خاصة.  
 - كراء.

30/لخلق مؤسستك استعنت بـ؟

- رأسمال شخصي.

- رأسمال شخصي + قرض من العائلة.

- رأسمال شخصي + قرض بنكي.

- رأسمال شخصي + قرض بنكي + قرض ANSEJ.

31/في حالة اللجوء إلى قرض بنكي، هل واجهتك صعوبات في الحصول عليه؟

- نعم.

- لا.

32/كيف تم اختيارك لهذا البنك؟

- مرونة شروطه وتلائمها معك؟

- باقتراح من أحد أفراد العائلة.

- باقتراح من أحد الأصدقاء.

- معرفة خاصة بأحد موظفي البنك.

33/عدد العمال بمؤسستك؟

- 1-9 عامل.

- 10-49 عامل.

- 50-250 عامل.

34/ما هي مستوياتهم التعليمية؟

- بدون تعليم.

- ابتدائي.

- متوسط.

- ثانوي.

- جامعي.

35-1/هل يشغل عمال المؤسسة في عطلة نهاية الأسبوع؟ week-end

- نعم.

- لا.

35-2/إذا كانت الإجابة بنعم، هل يكون ذلك بشكل؟

- دائم.

- ظرفي.

36-1/هل تتوفر مؤسستك على أجهزة الإعلام الآلي؟

- نعم.
- لا.

36-2/ في حالة الإجابة بنعم، كم عددها؟

- أقل من 3.
- من 3 إلى أقل من 5.
- من 5 إلى أقل من 7.
- من 7 فما فوق.

37-1/ هل أجهزة الإعلام الآلي المتوفرة بالمؤسسة، موصلة بشبكة الانترنت؟

- نعم.
- لا.

37-2/ في حالة الإجابة بنعم، في أي مجال تستخدم الانترنت؟

- نشر المعلومات حول المؤسسة والخدمات التي توفرها.
- اتصال وتبادل المعلومات مع الزبائن.
- البحث عن المعلومة.
- أخرى تذكّر.

### المحور السادس العمليات التنظيمية بالمؤسسة

38/ ما هي طرق التوظيف المعتمدة في إطار مؤسستك؟

- عن طريق وكالة ANEM
- إعلان في الجريدة.
- توصية.
- أخرى.

39/ ما هي المعايير التي تعتمد عليها في عملية توظيف العمال؟

- الخبرة المهنية.
- مستوى الشهادة.
- صلة القرابة.
- المعرفة الشخصية للفرد.
- أخرى.

40/ هل تقومين بالتأمين على الأفراد العاملين بالمؤسسة؟

- نعم كلهم.

- نعم البعض منهم.
- لا.

41/ ما هي فلسفتك الخاصة في التعامل مع العمال؟

- الصرامة والشدّة.
- المرونة.
- أخرى.

42/ هل تسمحي للعمال بإبداء آرائهم، أفكارهم واقتراحاتهم حول قضايا تتعلق بنشاط العمل؟

- نعم.
- لا.

43/ ما هي وسيلة "طريقة" الاتصال المعتمدة في إطار مؤسستك؟

- اتصال مباشر وجه لوجه.
- مقررات داخلية.
- أخرى.

44/ الاتصال مع البيئة الخارجية يتم عن طريق؟

- الهاتف.
- الانترنت.
- فاكس.
- اتصال مباشر وجه لوجه.

45-1/ عملية أخذ قرار في المؤسسة تتحملينها وحدك؟

- نعم.
- لا.

45-2/ في حالة الإجابة ب لا، من هو الطرف الذي تفوضين له جزء من سلطتك؟

- أحد عمال المؤسسة.
- أحد أفراد العائلة.
- أخرى.

45-3/ قيمي نسبة تدخل الطرف في هذه العملية؟

- أقل من 30%.

- من 30% إلى أقل من 50%.
- من 50% إلى أقل من 70%.
- من 70% إلى أقل من 90%.

46/ من يتولى عملية الإشراف والرقابة على العمال؟

- أنت شخصياً.
- تفويضين سلطة الإشراف لأحد العمال.
- أخرى.

47/ من يتولى عملية المحاسبة في مؤسستك؟

- محاسب دائم لدى المؤسسة.
- محاسب معتمد خارج المؤسسة.
- أنت شخصياً.

48-1/ هل تقومين بعملية التخطيط في إطار مؤسستك؟

- نعم.
- لا.

48-2/ في حالة الإجابة بنعم، هل تلجئين إلى التخطيط؟

- قصير الأجل.
- متوسط الأجل.
- طويل الأجل.

49/ بالإضافة للأجر، ما هي الطرق المعتمدة في تحفيز العمال؟

- مكافأة فردية.
- توزيع الأرباح على الجميع.
- تكوين أو تربص.
- أخرى.
- لا توجد.

50-1/ هل تتلقين صعوبة في إدارة الموارد البشرية التي تعمل بمؤسستك؟

- نعم.
- لا.

50-2/ في حالة الإجابة بنعم، هل يرجع ذلك إلى؟

- نقص الانضباط لديهم.
- نقص التأهيل.
- لكون المسيرة "المديرة" امرأة.
- أخرى.

51/ ما هو دورك بالتحديد في إطار مؤسستك؟

- التسيير والإشراف.
- العمل التنفيذي.
- العلاقات مع البيئة الخارجية.
- الجمع بين المهام.

52/ هل لديك خطة تقوم على معايير وأسس مكتوبة لتوجه أداء العمال في تأدية مهامهم اليومية؟

- نعم.
- لا.

53-1/ هل تابع فريق العمل بالمؤسسة تكويناً؟

- نعم.
- لا.

53-2/ إذا كانت الإجابة بنعم، في أي مجال تكون المؤسسة عمالها؟

- المجال التقني.
- المجال المالي ولمحاسباتي.
- مجال التسيير والإدارة.
- المجال التجاري والتسويقي.

54/ تسعى المؤسسة في سبيل تحقيق أهدافها المسطرة إلى اعتماد وتبني فلسفة تنظيمية تعتمد على:

- التركيز على الموارد.
- التركيز على الأفراد.
- التركيز على السوق "زبائن".

#### المحور السابع المؤسسة في علاقتها مع البيئة الخارجية

55/ الفضاء الجغرافي أو السوق الذي تتعاملين معه، هل هو؟

- محلي locale.

- جهوي régionale .
- وطني nationale .
- خارجي internationale .

56/الزبائن الذين تتعامل معهم المؤسسة؟

- مؤسسات كبرى.
- مؤسسات صغيرة ومتوسطة.
- إدارات عمومية.
- خواص

57/السوق أو البيئة التي تتعامل معها المؤسسة هل هي؟

- عشوائية ومتغيرة باستمرار.
- احتكارية.
- فيها تنافس شديد.

58/بشكل عام، أهم المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسة هل هي؟

- صعوبة الحصول على الموارد "مدخلات".
- صعوبة تسويق المنتج.
- صعوبة التسيير والإدارة.
- صعوبة التوفيق بين مسؤوليات الأسرة والمؤسسة.
- صعوبة التعامل مع الهيئات الإدارية.

59/هل تعتقد أن هذه الصعوبات تواجه؟

- المرأة.
- الرجل.
- المرأة والرجل.

60-1/هل تلقيت تشجيع من محيطك؟

- نعم.
- لا.

60-2/في حالة الإجابة بنعم، حدد الطرف الأكثر تشجيعاً لك؟

- الوالدين.
- الزوج.
- المحيط القريب.

61/ما هو موقف عائلتك، زوجك، من عملك؟

- تسانداك /يسانداك.



- متفهمة، متفهم.
- تتحملك، يتحملك.
- ضد عملك.

62/ كيف ينظر إليك جيرانك؟

- محترمة.
- غير محترمة.
- شجاعة.
- أخرى.

63/ بالنسبة لعائلتك/زوجك يعتبر عملك؟

- ضروري.
- إضافي.

64/ ما هو الدور الأهم في حياتك؟

- دور الزوجة والأم.
- دور المرأة المقولة.

65/ عندما تتعارض مهام تسيير المؤسسة مع مسؤولياتك الأسرية، أيهما تفضلين التنازل عنها؟

- مهمة تسيير المؤسسة.
- المهام العائلية.

66/ عملك كامرأة مقولة هل جلب لك؟

- استقلالا ماديا.
- قوة شخصية وثقة بنفس.
- شبكة علاقات غنية.
- اكتساب خبرة مهنية.
- طريقة عيش و حياة متطورة.
- تعب وإرهاق.
- مشاكل وخلافات أسرية.

67/ أنت حاليا من تسييرين مؤسستك، إذا كانت لك الاختيار هل تفضلين مواصلة تسييرها؟

- وحده.
- تفوضين زوجك.
- تفوضين أحد الأقارب.
- تعينين مسيرا.

68/ بعد إنجاز مشروعك على أرض الواقع، كيف تقيمين وضعيتك مؤسستك؟

- مشجعة.
- مرضية.
- غير مشجعة.

69/ النجاح في إدارة مؤسسة وتسييرها، حسب رأيك يرجع إلى؟:

- مستوى التكوين أكثر من الخبرة Formation et savoir faire.
- شبكة العلاقات le réseau relationnel.
- الخبرة المهنية l'Expérience professionnelle.

70/ ما هي تطلعاتك و مشاريعك المستقبلية ؟

.....

.....

.....

قائمة أهم النصوص القانونية المتعلقة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية

الرقم	عنوان النص	رقم الجريدة الرسمية	تاريخ النشر
1	القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	77	15 ديسمبر 2001
2	المرسوم التنفيذي رقم 02/373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي.	74	13 نوفمبر 2002
3	المرسوم التنفيذي رقم 03/78 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2003 المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات.	13	26 فبراير 2003
4	المرسوم التنفيذي رقم 03/79 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2003 المحدد للطبيعة القانونية لمراكز تسهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومهامها وتنظيمها.	13	26 فبراير 2003
5	المرسوم التنفيذي رقم 03/80 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2003 المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمه وعمله.	13	26 فبراير 2003
6	مرسوم رئاسي رقم 04/134 مؤرخ في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة 2004 ، يتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	27	28 أبريل 2004
7	المرسوم التنفيذي رقم 03/188 المؤرخ في 22 أبريل سنة 2003 المتضمن إنشاء المجلس الوطني المكلف بترقية المناولة وتنظيمه وسيره.	29	23 أبريل 2003
8	المرسوم التنفيذي رقم 03/298 المؤرخ في 10 سبتمبر 2003 المتضمن تنظيم وسير المفتشية العامة لوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .	55	1 سبتمبر 2003
9	المرسوم التنفيذي رقم 03-374 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتعلق بالتصريح التشخيصي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	67	5 نوفمبر 2003
10	المرسوم التنفيذي رقم 03-375 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "محضنة الأعواط."	67	5 نوفمبر 2003
11	المرسوم التنفيذي رقم 03-376 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "محضنة باتنة"	67	5 نوفمبر 2003
12	المرسوم التنفيذي رقم 03-377 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "محضنة البليلة"	67	5 نوفمبر 2003
13	المرسوم التنفيذي رقم 03-378 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "محضنة تلمسان."	67	5 نوفمبر 2003
14	المرسوم التنفيذي رقم 03-379 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "محضنة سطيف."	67	5 نوفمبر 2003
15	المرسوم التنفيذي رقم 03-380 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "محضنة عنابة."	67	5 نوفمبر 2003
16	المرسوم التنفيذي رقم 03-381 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "محضنة قسنطينة."	67	5 نوفمبر 2003
17	المرسوم التنفيذي رقم 03-382 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "محضنة وهران."	67	5 نوفمبر 2003
18	المرسوم التنفيذي رقم 03-383 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "محضنة الوادي."	67	5 نوفمبر 2003
19	المرسوم التنفيذي رقم 03-384 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "محضنة تيزي وزو."	67	5 نوفمبر 2003

20	المرسوم التنفيذي رقم 03-385 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "ورشة ربط - الجزائر".	67	5 نوفمبر 2003
21	المرسوم التنفيذي رقم 03-386 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "ورشة ربط - سطيف".	67	5 نوفمبر 2003
22	المرسوم التنفيذي رقم 03-387 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "ورشة ربط - قسنطينة".	67	5 نوفمبر 2003
23	المرسوم التنفيذي رقم 03-388 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن مشتلة المؤسسات المسماة "ورشة ربط - وهران".	67	5 نوفمبر 2003
24	المرسوم التنفيذي رقم 03-389 مؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل " الشلف".	67	5 نوفمبر 2003
25	المرسوم التنفيذي رقم 03-390 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل " الأغواط. "	67	5 نوفمبر 2003
26	المرسوم التنفيذي رقم 03-391 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل " بجاية. "	67	5 نوفمبر 2003
27	المرسوم التنفيذي رقم 03-392 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل "البلدية".	67	5 نوفمبر 2003
28	المرسوم التنفيذي رقم 03-393 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل " الجزائر".	67	5 نوفمبر 2003
29	المرسوم التنفيذي رقم 03-394 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل " جيجل. "	67	5 نوفمبر 2003
30	المرسوم التنفيذي رقم 03-395 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل "سطيف".	67	5 نوفمبر 2003
31	المرسوم التنفيذي رقم 03-396 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل " سيدي بلعباس. "	67	5 نوفمبر 2003
32	المرسوم التنفيذي رقم 03-397 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل " قسنطينة. "	67	5 نوفمبر 2003
33	المرسوم التنفيذي رقم 03-398 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل "وهران".	67	5 نوفمبر 2003
34	المرسوم التنفيذي رقم 03-399 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل " بومرداس. "	67	5 نوفمبر 2003
35	المرسوم التنفيذي رقم 03-400 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل "الوادي".	67	5 نوفمبر 2003
36	المرسوم التنفيذي رقم 03-401 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل " تيبازة. "	67	5 نوفمبر 2003
37	المرسوم التنفيذي رقم 03-402 المؤرخ في 30 أكتوبر سنة 2003 المتضمن إنشاء مركز التسهيل "غرداية. "	67	5 نوفمبر 2003
38	المرسوم التنفيذي رقم 03-442 المؤرخ في 29 نوفمبر 2003 المتضمن إنشاء مصالح خارجية في وزارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية ويحدد مهامها وتنظيمها.	73	30 نوفمبر 2003
39	مرسوم تنفيذي رقم 04-163 المؤرخ في 16 ربيع الثاني 1425 الموافق 5 يونيو سنة 2004 يتضمن إنشاء مشتلة المؤسسات "محضنة الجزائر. "	36	6 يونيو 2004

مرسوم تنفيذي رقم 03 - 442 مؤرخ في 5 شوال عام 1424 الموافق 29 نوفمبر سنة 2003، يتضمن إنشاء مصالح خارجية في وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية ويحدد مهامها وتنظيمها.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 4-85 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 01-96 المؤرخ في 19 شعبان عام 1416 الموافق 10 يناير سنة 1996 الذي يحدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف،

- وبمقتضى القانون رقم 09-90 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالولاية،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : طبقا للمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 79-03 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق 25 فبراير سنة 2003 والمذكور أعلاه، ينشأ مركز التسهيل لغرداية ويكون مقرة بمدينة غرداية.

المادة 2 : يخضع تنظيم مركز التسهيل لغرداية وسيره لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 79-03 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق 25 فبراير سنة 2003 والمذكور أعلاه.

المادة 3 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 4 رمضان عام 1424 الموافق 30 أكتوبر سنة 2003.

أحمد أويحيى

برسم ما يأتي :

المادة الأولى : بهدف هذا المرسوم إلى عشاء مديرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية على مستوى الولاية ويحدد مهامها وتنظيمها.

المادة 2 : تتولى مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية في الولاية المذكورة في المادة أعلاه، المهام الآتية :

1 - في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

- تنفيذ الاستراتيجيات وبرامج النشاطات القطاعية التي تعدها الوزارة وتقييم أثارها وتقديم حصيلة نشاطاتها.

- دراسة كل تدبير لدعم وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واقتراحه.

- تدعيم أعمال الحركة الجمعوية المهنية والفضاءات الوسيطة والهيئات ذات العلاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنشيطها.

- ومقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-208 المؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1424 الموافق 5 مايو سنة 2003 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة.

- ومقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-215 المؤرخ في 7 ربيع الأول عام 1424 الموافق 9 مايو سنة 2003 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل.

- ومقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-215 المؤرخ في 14 صفر عام 1415 الموافق 23 يوليو سنة 1994 الذي يحدد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهياكلها.

- ومقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-81 المؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1424 الموافق 26 فبراير سنة 2003 الذي يحدد صلاحيات وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية.

- ومقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-82 المؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1424 الموافق 26 فبراير سنة 2003 والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية.



- 2 - في مجال الصناعة التقليدية :
- تنفيذ تدابير ترقية أنشطة الصناعة التقليدية وتدعيمها وتقييم آثارها،
  - المساهمة في حماية الثروة الحرفية التقليدية وفي المحافظة عليها ورد الاعتبار لها،
  - تدعيم أعمال المنظمات والتجمعات المهنية والجمعيات والفضاءات الوسيطة العاملة في ميدان الصناعة التقليدية وتنشيطها،
  - المبادرة بالتحقيقات والدراسات ذات الطابع التقني والاقتصادي والاجتماعي التي تتعلق بتقييم الأنشطة الحرفية،
  - تجميع المعلومات والمعطيات الإحصائية في مجال الصناعة التقليدية وتوزيعها،
  - تأطير التظاهرات الاقتصادية لترقية الصناعة التقليدية والحرف وتنشيطها.
- المادة 3 :** تضمّ مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية في الولاية ثلاث (3) مصالح :
- \* مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

- المساهمة في إنجاز خريطة مكان وجود المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعيينها من خلال جمع المعلومات المتعلقة بقدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التصدير وفرص الاستثمار،
- المساهمة في تنفيذ سياسات التكوين وترقية القدرات البشرية،
- المساهمة في ترقية الشراكة الوطنية والأجنبية ، لا سيما في مجال المناولة،
- جمع المعلومات والمعطيات الاقتصادية والإحصائية المتعلقة بأنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار التقارير الظرفية الدورية،
- تأطير التظاهرات الاقتصادية لترقية نشاطات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنشيطها،
- السهر على تنفيذ الاتفاقيات المبرمة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية والقطاعات الأخرى على المستوى المحلي ،
- القيام بالتحقيقات والدراسات ذات الطابع التقني والاقتصادي في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

مرسوم رئاسي رقم 04 - 134 مؤرخ في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة 2004، يتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن رئيس الجمهورية،  
- بناء على الدستور، لاسيما المادتان 67- 6 و 125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 9 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 84-17 المؤرخ في 8 شوال عام 1404 الموافق 7 يوليو سنة 1984 والمتعلق بقوانين المالية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 01-03 المؤرخ في أول جمادى الثانية عام 1422 الموافق 20 غشت سنة 2001 والمتعلق بتطوير الاستثمار،

- وبمقتضى الأمر رقم 01-04 المؤرخ في أول جمادى الثانية عام 1422 الموافق 20 غشت سنة 2001 والمتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها،

\* مصلحة الصناعة التقليدية والحرف،

\* مصلحة الإدارة والوسائل.

تضم كل مصلحة مكاتبين (2) على الأقل.

يحدد تنظيم المكاتب بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالجماعات المحلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 4 :** يحول مجموع المستخدمين المكلفين بنشاطات الصناعة التقليدية الذين كانوا يعملون من قبل على مستوى مديريات السياحة والصناعة التقليدية إلى المديرات الولائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية في إطار التنظيم المعمول به.

**المادة 5 :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 5 شوال عام 1424 الموافق 29 نوفمبر سنة 2003.

أحمد أويحيى



- ويمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-374 المؤرخ في 4 رمضان عام 1424 الموافق 30 أكتوبر سنة 2003 والمتعلق بالتصريح التشخيصي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

يوسم ما يأتي :

**المادة الأولى :** يحدد هذا المرسوم القانون الأساسي لصندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يدعى في صلب النص "الصندوق".

**المادة 2 :** الصندوق شركة ذات أسهم تخضع للتشريع المعمول به ولأحكام هذا المرسوم.

**المادة 3 :** يحدد مقر الصندوق في مدينة الجزائر.

## الباب الأول

**الموضوع ورأسمال الشركة وشروط تنفيذ الضمان**

**المادة 4 :** يهدف الصندوق إلى ضمان تسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعنوان تمويل الاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات المتعلقة بإنشاء تجهيزات المؤسسة وتوسيعها وتجديدها. ويكون المستوى الأقصى للقروض القابلة للضمان خمسين (50) مليون دينار.

- ويمقتضى القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

- ويمقتضى القانون رقم 02-11 المؤرخ في 20 شوال عام 1423 الموافق 24 ديسمبر سنة 2002 والمتضمن قانون المالية لسنة 2003،

- ويمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-208 المؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1424 الموافق 5 مايو سنة 2003 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- ويمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-215 المؤرخ في 7 ربيع الأول عام 1424 الموافق 9 مايو سنة 2003 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- ويمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-431 المؤرخ في 19 رجب عام 1417 الموافق 30 نوفمبر سنة 1996 والمتعلق بكيفيات تعيين محافظي الحسابات في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومراكز البحث والتنشيط وهيئات الضمان الاجتماعي والداوين العمومية ذات الطابع التجاري وكذا المؤسسات العمومية غير المستقلة،

**المادة 5 :** لا تستفيد من ضمان الصندوق، القروض المنجزة في قطاع الفلاحة والقروض الخاصة بالنشاطات التجارية وكذا القروض الموجهة للاستهلاك.

**المادة 6 :** يتكوّن رأسمال الصندوق المسموح به من ثلاثين (30) مليار دينار. ويقدر الرأسمال المكتتب بعشرين (20) مليار دينار منها نسبة 60% على الخزينة ونسبة 40% على البنوك. ويتكوّن الفرق بين الرأسمال المسموح به والرأسمال المكتتب من سندات غير مكافئة يحوزها الصندوق على ذمة الخزينة.

**المادة 7 :** تسدّد البنوك والخزينة الرأسمال المكتتب كلياً طبقاً لأحكام القانون التجاري.

**المادة 8 :** يمكن أن تساهم البنوك والمؤسسات المالية في رأسمال الصندوق حسب الشروط التي تحددها الجمعية العامة للصندوق.

**المادة 9 :** يمكن أن تقدم البنوك والمؤسسات المالية مساهمتها في رأسمال الصندوق بواسطة الحقوق والممتلكات التي تحوزها في شركة التأمين وضمان قروض الاستثمار.

**المادة 10 :** تستفيد من ضمان الصندوق القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل البنوك

والمؤسسات المالية المساهمة في الصندوق. كما يمكن أن تستفيد البنوك والمؤسسات المالية غير المساهمة من ضمان الصندوق حسب الشروط التي يحددها مجلس الإدارة.

**المادة 11 :** لا يكتسي إخضاع ملفات ضمان القروض للصندوق الطابع الإلزامي، وإنما يرجع ذلك إلى تقدير البنك دون سواه، على أساس تقييمه الخاص.

**المادة 12 :** توقع اتفاقية إطارية بين البنوك والمؤسسات المالية والصندوق لتحديد مجموع النمط العملي والقواعد المنظمة لمنع الضمان وتطبيقه. وترتبط البنوك والمؤسسات المالية للصندوق بهذا الصندوق بموجب اتفاقيات شراكة.

## الباب الثاني

### المخاطر المغطاة والضمانات والتأمينات والقواعد الاحترازية

**المادة 13 :** تخص المخاطر المغطاة من الصندوق ما يأتي :

- عدم تسديد القروض الممنوحة،
- التسوية أو التصفية القضائية للمقرض.



ويمكن أن يكلف الصندوق البنوك بتحقيق هذه الضمانات وتوزيع ناتجها حسب نسبة المخاطر والمصاريف التي يتحملها كل من البنك والصندوق.

**المادة 19 :** تأخذ القواعد الاحترازية للصندوق بعين الاعتبار مستوى التزامات الصندوق المعادلة لا تنفي عشرة (12) مرة من مبلغ الأموال الخاصة من جهة ومستوى الالتزام الأقصى للمستفيد من جهة أخرى.

**المادة 20 :** يتعين على الصندوق، في إطار عمله، احترام الأحكام الآتية :

- عدم تجاوز مبلغ أعباء التسيير المستوى الذي يحدده مجلس إدارة الصندوق،
- عدم توظيف سيولات الصندوق إلا بالقيم الصادرة عن الدولة.

## الباب الثالث

### إدارة الصندوق وحمله

- المادة 21 :** تشكل الجمعية العامة للصندوق من :
- الوزير المكلف بالمالية أو محله،
  - الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو محله،

تنصب تغطية المخاطر على آجال الاستحقاق بالرأس مال وكذا القوائد المستحقة طبقا للنسب المغطاة. ويحدد مستوى تغطية الخسارة بنسبة 80% عندما يتعلق الأمر بقروض ممنوحة عند إنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة ونسبة 60% في الحالات الأخرى المحددة في المادة 4 أعلاه.

**المادة 14 :** يتم إعداد مبلغ علاوة تغطية الخطر بطريقة تسمح ضمان مستوى توازن استغلال الصندوق.

**المادة 15 :** تحدد العلاوة المستحقة بعنوان تغطية الخطر بنسبة أقصاها 0,5% من القرض المضمون المتبقي. ويسددها المستثمر سنويا من المتبقي. ويتم تحصيل هذه العلاوة من قبل البنك لفائدة الصندوق.

**المادة 16 :** يتم تسديد مبلغ الأضرار بعد ثلاثين (30) يوما من التصريح بهذه الأضرار الذي يعد طبقا لتنظيم البنك الجزائري وينود اتفاقية الشراكة.

**المادة 17 :** تدرس لجنة الضمان المنشأة على مستوى الصندوق ملفات طلبات الضمان ويحدد مجلس إدارة الصندوق الشروط العامة لمنع الضمان.

**المادة 18 :** تؤخذ الضمانات العينية في حدود العناصر المكونة للمشروع. وفي حالة التعويض يتولى الصندوق تحصيل قيمة الضمانات والمصاريف المتعلقة بها

- يخضع المدير العام للصندوق لاجتماعات مجلس الإدارة بدون ممارسة حق التصويت ويتولى أمانتها .
- يخوّل المدير العام الصلاحيات الواسعة لضمان سير الصندوق وإدارته ويمثل الصندوق في جميع أعمال الحياة المدنية ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين.
- المادة 23 :** يدرس ويصادق مجلس الإدارة و يبلغ الجمعية العامة بما يأتي :
- مشاريع البرامج العامة للنشاطات،
  - الميزانية،
  - مشاريع ميزانية الصندوق وحسابات النتائج،
  - مشاريع عقود الشراكة،
  - مشاريع فتح الرأس مال،
  - التنظيم العام والاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للصندوق،
  - كفاءات وإجراءات تسديد الأضرار المغطاة من الصندوق،
  - الشروط العامة المتعلقة بمنح الضمانات.

- ممثل عن كل بنك أو مؤسسة مالية مساهمة في الصندوق،
  - رئيس المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي يحضر كملاحظ.
- تحدد صلاحيات الجمعية العامة بموجب القانون الأساسي الذي يتم إعداده أمام موثق طبقاً لأحكام القانون التجاري.
- المادة 22 :** يدير الصندوق مجلس إدارة يتكوّن من :
- الوزير المكلف بالمالية أو ممثله، رئيساً،
  - الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو ممثله،
  - المدير العام للخزينة،
  - ممثلين (2) تنتخبهما البنوك والمؤسسات المالية المساهمة في الصندوق لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد. ويتم استخلافهما في حالة حدوث مانع قاهر أو فقد الصفة التي عينوا على أساسها. ولا يجوز الترشح لتعيين هذين الممثلين إلا للمساهمين في الصندوق الحائزين نسبة 5% على الأقل من الرأس مال.

**المادة 25 :** يضبط مجلس إدارة الصندوق المودبي للاكتتاب المبين في اتفاقية الشراكة البرمة بين الصندوق والبنك أو المؤسسة المالية المعنية.

**المادة 26 :** يجتمع المجلس في دورة عادية مرة كل ثلاثة (3) أشهر ويمكنه أن يجتمع في دورات غير عادية بعدد المرات التي يرى الرئيس فائدة منها لمصلحة الصندوق أو بطلب من ثلثي (2/3) أعضاء المجلس.

**المادة 27 :** تعقد اجتماعات المجلس بمجرد استدعاء مكتوب من الرئيس يوجه إلى الأعضاء قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المقرر.

**المادة 28 :** تصح اجتماعات المجلس بحضور أغلبية أعضائه. وبعد محضر في نهاية كل اجتماع يوقعه الرئيس وعضو من المجلس.

**المادة 29 :** تتخذ كل القرارات بالأغلبية، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.

ترسل إلى الجمعية العامة المشاريع التي تخضع الموافقة النهائية عليها لصالحاتها بعد أن يدرسها ووافق عليها مجلس الإدارة.

يحدد مجلس الإدارة خلال الدورة الأولى ما يأتي :

- النظام الداخلي للصندوق الذي يوضح على الخصوص صلاحيات المدير العام ويحدد الأجور،  
- رواتب الإطارات المسيرة.

يرسل مجلس الإدارة، زيادة على ذلك، إلى الجمعية العامة تقريرا عن تسييره مرة في السنة، وكلما اقتضت الحاجة ذلك بناء على طلب من الجمعية العامة.

يسهر مجلس الإدارة على ضمان ممارسة الصندوق كل النشاطات التي تهدف إلى تحقيق غرضه الاجتماعي في إطار الاحترام الصارم للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

**المادة 24 :** يسهر مجلس إدارة الصندوق على الموافقة على شروط وكيفيات التوزيع الأمثل لمنتجاته على المستوى الوطني سواء بفتح مكاتب أو باعتداده على الهياكل الموجودة.



مرسوم تنفيذي رقم 04 - 163 مؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1425 الموافق 5 يونيو سنة 2004، يتضمن إنشاء مشثلة المؤسسات المسماة "محضنة مدينة الجزائر".

إن رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85-4 و 125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 90-08 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالبلدية،

- وبمقتضى القانون رقم 90-09 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالولاية،

المادة 30 : يتابع المجلس العمليات الناجمة عن تدخل الصندوق ويستلم دوريا التزامات هذا الصندوق. ويمكنه طلب أي وثيقة يراها مفيدة ويتخذ كل قرار يكون في مصلحة الصندوق.

## الباب الرابع

### حكم ختامي

المادة 31 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة 2004.

عبد العزيز بوتفليقة