الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد– الطارف –

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الموضوع:

تــوجه الطــالبات نحو العمــل المقــاولاتي

دراسة ميدانية على عينة من طالبات جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف –

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبــة:

أمينــة بخــوش

إشــراف الدكتــور:

تــريكي حســان

أعضاء لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ(ة)	الدرجة العلمية	الصفة
د. حربي سميرة	أستاذة محاضرة –أ-	رئيســا
د. تريكي حسان	أستاذ محاضر-أ-	مشرفــا
د. هـون محمد	أستاذ محاضر-ب-	عضو مناقشا

السنــة الجــامعية: 2017 / 2018

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أوحى إلى ملائكته أن تضع أجنحتها لطالبي العمل

لحمد لله الذي كان له الفضل الأول والأخير في إنجاز هذا العمل

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :

"من صُنع إليه معروفا فقال لفاعله جزاك الله خيرا فقد أبلغ في الثناء"

وعلى خطى الشاعر أحمد شوقي القائل:

قم للمعلم وفيه التبجيلا ** كاد المعلم أن يكون رسولا

نقف وقفة شكر وتقدير لجميع الأساتذة الكرام وأخص بالذكر

الأستاذ المشرف الدكتور **"تريكي حسان"** الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته وإرشاداته التي كانت

في الصميم وكان لها بالغ الأثر في إثراء هذا العمل

والذي أعطانا درسا في التواضع قبل أن يعطينا دروسا في العلم

كما أشكر الأستاذة الفاضلة الدكتورة **"هامل مهدية"** لما قدمته لي من الجهد والنصح في إنطلاقة البحث

أخص أيضا بالشكر والتقدير أعضاء لجنة المناقشة الدكتورة **"حربي سميرة"**

الدكتور **"دفون محمد"**

لقبولهما مناقشة هذا العمل المتواضع وكذا جميع أساتذة قسم علم الإجتماع لما قدموه لنا طيلة مسيرتنا في

الجامعة و زرعوا التفاؤل في دربنا و ذللوا لنا الصعاب بمنح المعلومات

في أخيرا أشكر كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث من **قريب أو بعيد.**

SAeeeD.com

ملخص

ملخص

أصبح العمل المقاولاتي أداة لتعزيز النمو والتطور الاقتصادي والإجتماعي، وتزايد الاهتمام به من طرف الدولة الجزائرية لنشر و غرس فكر مقاولاتي خاصة لدى الجامعيين، إنطلاقا من ذلك أرتأينا البحث على العوامل المؤثرة على توجه الطالبات الجامعيات في إختيار مسارهن المهني، و إتبعنا في ذلك المنهج الوصفي التحليلي بتقنية المسح الجزئي على عينة عشوائية طبقية من 40 مفردة من طالبات جامعة الشاذلي بن جديد كلية العلوم الإقتصادية وكلية العلوم الإجتماعية ، بالإستعانة بأدوات جمع البيانات الميدانية المتمثلة في الملاحظة و الإستمارة، و توصلنا إلى النتائج التالية:

- معظم الطالبات لهن ميول نحو البحث عن وظيفة في القطاع العام، مع تسجيل توجه ضعيف نحو العمل المقاولاتي.
- إن تخصص العلمي يؤثر على توجه نحو العمل المقاولاتي، حيث يوجد توجه نحوه لدى طلبة العلوم الإقتصادية، في حين يكاد ينعدم ذلك لدى طلبة العلوم الإجتماعية.
- أن المجتمع أصبح أكثر تقبلا للمرأة المقاولة، ويرتبط ذلك بمدى توافق نشاط مؤسستها مع عادات وتقاليد المجتمع.
- هناك نزعة مادية وراء التوجه نحو العمل المقاولاتي لدى الطالبات الجامعيات، مع وجود نظرة تشاؤمية لديهن حول قدرتهن لتحقيق نجاح في هذا التوجه.

Résume

Nowadays the entrepreneurial work has become an important tool to promote social and economical development, it has awide interest among the Algerian state and nation to spread the entrepreneurial work especially among the university students, starting from this point we decided to know the factors and reasons effecting the orientation of female university students in choosing their career ,Using an analytical and desceiptive study on a random stratified sample of 40 students from Al-Shadhly Ben jdid University, exactly the Faculty of Sciences and economy and the Faculty of Social Sciences, Using with the field data collection tools of observation and analysis coming to reach the following results:

-Our result shows that abig number the female students are looking for a job in the public sector, comparing them with a weak number of the girls are couraging the entrepreneurial work.

- The university specialization also affects the choice of female student where we find that, a big number of the students of economic science are choosing the entrepreneurial work, while almost absent in the students of social sciences.

- women the entrepreneur has become more acceptable in our society, and this is due to the extent of the compatibility of the activity of the institution with the customs and traditions of society.

- There is a material tendency behind the orientation towards the work of the university students, with a pessimistic view of their ability to achieve success in this direction.

الفهرس

فهـــرس المحتويات

العنـــــــوان	رقم الصفحـة
الشكر والتقدير	
الإهـــداء	
الملخص بالعربية	
الملخص بالأنجليزية	
الفهـــرس	
قائمة الجداول والأشكال	
مقدمـــة	أ-ب
الفصل الأول: الإطـــار العـــام للبحث	**20 – 05**
أولا : الإشكالية و تساؤلات البحث.....	05
ثانيـــا: أسباب إختيار الموضوع.....	08
ثالثـــا: أهـــداف البحـــث.....	08
رابعـــا: أهـميـــة الـــبحـــث.....	09
خامسا: تحديد المفاهيم الأساسية.....	09
سادسا: الـدراســـات الســـابقـــة.....	16
الفصل الثـــــاني: الأطر النظرية للبحث وماهية العمل المقاولاتي وتطوره في الجزائر	64 -23
تمهـيـــد.....	23
أولا : أهم المدارس الفكرية المفسرة للتوجه نحو العمل المقاولاتي.....	24
ثانيـــا : نماذج مفسرة للعمل المقاولاتي.....	31
ثالثـــا : العوامل المؤثرة على التوجه نحو العمل المقاولاتي.....	42
رابعـــا : خصائص العمل المقاولاتي والمقاول.....	48
خامسا : أهداف وأهمية العمل المقاولاتي.....	54

سادســا: تطور العمل المقاولاتي في الجزائر.....	57
خلاصة الفصل.....	64
الفصل الثالـث:المعالجة المنهجية والميدانية للبحث	107-67
تمهيد	67
أولا: المعالجـــة المنهجيــة	
1- منهج البحث	68
2- مجالات البحث وكيفية إختيار العينة.....	69
3- أدوات جمع البيانات.....	72
ثانيا: المعالجة الميدانية	
1- عرض وتبويب البيانات وتفسيرهـا.....	76
2- الإجابة على التساؤلات والنتائج العامة.....	107
خـــــاتمـــــــة.....	113
قائمة المراجع والمصادر	116
المـــلاحـــــــق	

قائمة الجـــداول

رقم الجدول	العنـــــــوان	الصفحة
01	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع العام والخاص (2001-2006) في الجزائر	62
02	يوضح توزيع المؤسسات الخاصة حسب الجنس والقطاع في الجزائر	63
03	توزيع أفراد العينة حسب التخصص	76
04	توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة	77
05	توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأب	77
06	توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأم	78
07	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة المرغوبة بعد التخرج	79
08	يبين تفضيلات الطالبات بين البحث عن وظيفة أو المبادرة لإنشاء مؤسسة خاصة	80
09	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سلوكهم في حال عدم التحصل على وظيفة	81
10	يبين تفضيلات الطالبات بين أن تكون موظفة أو صاحبة مؤسسة في حال أتيح لهن الإختيار	81
11	يبين ما إذا سبق للطالبات التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة	82
12	يبين تقيد الطالبات بالتخصص لإنشاء مؤسسة خاصة	83
13	توزيع أفراد العينة تبعا إجاباتهم حول إشكالية التخصص الجامعي لإنشاء مؤسسة خاصة حسب تخصصهم الجامعي	84
14	يبين مدى إهتمام الطالبات بالعمل المقاولاتي حسب التخصص الجامعي	86
15	يوضح موقف أسر الطالبات حول إنشاء مؤسسة خاصة	88
16	بيانات حول وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الإجتماعي لأفراد العينة	89
17	يبين وجود نماذج لمقاولات ناجحات في المحيط الإجتماعي للطالبات	90
18	بيانات خاصة حول معيار نجاح المؤسسة حسب أفراد العينة	91

19	بيانات حول موقف المجتمع من المرأة صاحبة مؤسسة خاصة حسب مكان إقامة الطالبات	92
20	بيانات حول نظرة المجتمع إلى المرأة صاحبة مؤسسة خاصة حسب إجابات أفراد العينة	93
21	بيانات حول إرتباط موقف أفراد المجتمع من المرأة صاحبة مؤسسة خاصة و طبيعة نشاط مؤسستها وعدم تعارضه مع عادات وتقاليد المجتمع	94
22	يوضح علاقة إهتمام أفراد العينة بنظرة المجتمع بمكان الإقامة	96
23	بيانات حول مدى تشجيع المحيط الإجتماعي للطالبات لإتخاذ قرار إنشاء مؤسسة خاصة	97
24	يوضح إجابات أفراد العينة حول ما يحققه العمل المقاولاتي لهن من إمتيازات	99
25	بيانات حول إحتمالات النجاح في إنشاء مؤسسة خاصة حسب آراء أفراد العينة	100
26	بيانات حول كفاية الإعانات المقدمة من طرف الدولة في مجال العمل المقاولاتي من وجهة نظر الطالبات	102
27	يبين رأي الطالبات في مدى قدرتهن على إنشاء مؤسسة خاصة	103
28	يبين آراء الطالبات حول الأسباب التي تعيق العنصر النسوي لإنشاء مؤسسات الخاصة	105

قائمة الأشكـال

الرقم	العنـــــــوان	الصفحة
01	يوضح نموذج تكوين الحدث المقاولاتي	35
02	يوضح نموذج السلوك المخطط	39
03	يوضح النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط و نموذج الحدث المقاولاتي	41
04	هرم ماسلو للحاجات	45

قائمة الملاحـــق

الرقم	العنـــــــــوان
01	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير
02	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
03	دليل الملاحظة
04	الإستمارة

مقدمة

مقـــدمـــــة

مقدمة :

أصبح موضوع العمل المقاولاتي و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يحتل حيزا كبيرا من إهتمام الدول، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية العالمية و ذلك لأهميته في جوانب مختلفة . فيعد من أهم الاستراتيجيات المتبعة لمواجهة معضلة البطالة أمام نقص فرص التوظيف.

كما أنه من أهم الآليات التي يعتمد عليها لتنشيط الحركية التنموية على مستوى مختلف القطاعات الاقتصادية، و لهذا نجد ان العديد من الدول سعت لنشر ثقافة مقاولاتية بين أفرادها و غرس الرغبة في المبادرة الفردية و تشجيعها، إضافة إلى تقديم الدعم و المساعدة لمن يمتلكون الرغبة في القيام بالنشاطات الخاصة و حاملي الأفكار لتجسيد أفكارهم إلى مشاريع على أرض الواقع .

و بهذا الصدد تجدر الإشارة إلى الجزائر حيث مرت بمراحل مختلفة منذ الإستقلال و تبنت العديد من الإصلاحات للخروج من دائرة الإقتصاد الريعي، و من خلال تنشيط القطاعات الأخرى خاصة تبني نظام الإقتصاد الحر و الخوصصة في مطلع التسعينات، و بذلت جهود كبيرة لتوفير بيئة محفزة و مشجعة للمبادرات الفردية التي من شأنها أن تبعث نسيج مؤسسات قوية كفيلة برفع الدخل الوطني و التخفيض من التبعية للمحروقات ذلك من خلال هيئات الدعم و المرافقة و ما تقدمه من إعانات و مساعدات من أجل الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة و تجسيد الأفكار .

لكن بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الدولة في سبيل تشجيع إنشاء مؤسسة خاصة إلا أن هذا القطاع يعاني نقص خاصة في فئة خريجي الجامعات و بوجه أخص العنصر النسوي

ولكون موضوع بحثنا يدور حول توجه الطالبات نحو العمل المقاولاتي، نهدف من خلاله تحديد أهم العوامل التي تتحكم في الطالبات الجامعيات للتوجه لإنشاء مؤسسة خاصة .

و لبلوغ هذا الهدف قسمنا البحث إلى ثلاث فصول على النحو التالي :

الفصل الأول تحت عنوان الإطار العام للدراسة و الذي ضم الإشكالية و أهداف و أهمية البحث و أسباب إختيارنا للموضوع و عرض المفاهيم الأساسية و بعض الدراسات السابقة المشابهة لموضوعنا .

أما الفصل الثاني بعنوان الأطر النضرية للبحث و ماهية العمل المقاولاتي و تطوره في الجزائر حيث تطرقنا فيه إلى تقديم أهم المدارس و النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي ثم إلى العوامل المؤثرة على التوجه نحو العمل المقاولاتي و تطوره في الجزائر .

أما في الفصل الثالث فخصصناه للمعالجة المنهجية و الميدانية للبحث حيث تم عرض منهج البحث و أدواته و مجالاته ثم إلى عرض و تبويب البيانات و ثم تم الوصول إلى النتائج .

الفصل الأول

محتويـات الفصـل الأول

أولا : الإشكالية و تساؤلات البحـث

ثانيـــا: أسبـاب إختيـار الموضـوع

ثالثـــا: أهـــداف البـحـــث

رابعـــا: أهـميـــة الـــبحـــث

خـامسـا: عرض المفـاهيم الأساسية

سـادسـا: الـدراســات السـابقـة

أولا: الإشكـــاليـــــة :

إن العمل المقاولاتي إحتل حيزا كبيرا من اهتمام حكومات العديد من الدول، خاصة بعد تزايد مكانة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اقتصاديات هذه الدول وذلك نظرا لمردوديتها على إنتاجها الوطني، فالعمل المقاولاتي أحد أهم الحلول الموضوعة لمواجهة معضلة البطالة في جل دول العالم، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات و الأبحاث التي تم إجرائها في مختلف البلدان، ففي ولايات المتحدة الأمريكية توفر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أكثر من 50 بالمائة من الشغل المحدث سنويا، و ما لا يقل عن 45 بالمائة من الناتج المحلي،[1] أما في تونس سنة 1999 بلغت نسبة البطالة 16.50 بالمائة مقابل عدد المؤسسات الخاصة و المتوسطة 478.089 و في سنة 2006 قدرت نسبة البطالة بـ 13.90%، مقابل 523.359 مؤسسة صغيرة و متوسطة، [2] حيث أن خلق مناصب شغل لكل الطالبين له لا يتحقق بالاعتماد على القطاع العام و مؤسساته لوحده، لكن يتحقق بإنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة، و إن تقليص معدلات البطالة له انعكاس على الجانب الاقتصادي و الاجتماعي للأفراد، وجاء في تقرير منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية لسنة 2006 " تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دور مهم في ترقية نمو إقتصادي قادر على خلق المناصب، و هذا بالمساهمة في رأس المال الإجتماعي، الثقافي و البيئي للأمم ..." .

[1]– توفيق الخذري، حسين بن طاهر، المقاولة كخيار فعال لنجاح مؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، الجزائر، يومي 5–6 ماي 2013، ص 10.

[2]– المعهد الوطني للإحصائيات التونسي.

والجزائر في سنوات ما بعد الإستقلال (1962) كانت تعتمد على أسلوب تنموي قائم على نموذج الصناعات الثقيلة و ذلك بإقامة المركبات الصناعية الكبيرة في مختلف القطاعات، فكانت الدولة تقوم بدور المقاول فهي المالك و المستثمر و المستورد فجسدت دور المحتكر لكل النشاطات الإقتصادية في الساحة الوطنية متبعة في ذلك النهج الإشتراكي القائم على الملكية العامة .

إن العمل المقاولاتي في الجزائر هو وليد مجمل الإصلاحات التي قامت بها السلطات العمومية بداية ببرامج إعادة الهيكلة المالية والعضوية من سنة 1982 المفروضة من طرف المؤسسات المالية الدولية الممولة، خاصة بعد سنة 1988 حيث تم تعديل الدستور بعد ثورة الشباب سنة 1988 الذي نص على التعددية وتغيير النظام الاقتصادي إلى نظام حر، يشجع على المبادرات الفردية و الملكية الخاصة وكإستجابة للأوضاع الإجتماعية والإقتصادية التي ترتبت عن الإصلاحات إتخذت الدولة الجزائرية مجموعة إجراءات ترمي إلى خلق أجهزة عديدة للتشغيل، و أخرى لخلق مؤسسات الصغيرة والمتوسطة موجه إلى الشباب، من بين هذه الأجهزة صندوق التأمين عن البطالة 1994، جهاز دعم و تشغيل الشباب 1996، غير أن نسب البطالة مرتفعة خاصة لخرجين الجامعيين والمعاهد العليا، ففي أفريل 2014 حدد بـ 13% و خلال سبتمبر لنفس سنة إرتفعت لتصل إلى 16.40 % (10.90% ذكور و22.10% إناث) [1]، قد يرجع ذلك لعدة أسباب حيث أن سوق الشغل يستقبل سنويا خريجي الجامعات، وهذا ما جعل الدولة عاجزة عن توفير فرص عمل لتغطي كل طلبات العمل، حيث لابد من تغيير ثقافة الإتكالية على الدولة الموروثة من الإيديولوجية الإشتراكية وأن يكون للشباب خاصة خرجي الجامعات والمعاهد العليا فكر مقاولاتي بإطلاق مبادرات فردية إستعانة بما تقدمه الدولة .

[1]– الديوان الوطني للإحصائيات الجزائر : WWW.ONS.DZ

وهذا الأمر لا يهم الفئة الذكور فقط، ففئة الإناث معنية بذلك، خاصة أن المرأة أثبتت حضورها في جميع المجالات ما يظهر تحررها من القيود التي كانت مفروضة عليها سابقا فلقد ساد لدى المجتمع الجزائري شبه قناعة بأن للمرأة دورا إجتماعيا و إنسانيا و إقتصاديا ... عليها أن تؤديه بعد أن كان دورها مقتصرا على الدور الاجتماعي والإعتناء بشؤون البيت والعائلة.

نظرا لأهمية العمل المقاولاتي على مستوى الأفراد والمجتمع، إرتأينا القيام بدراسة توجه الطالبات نحو العمل المقاولاتي على مستوى طالبات كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية وكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف، للوقوف على أهم الأسباب المؤثرة على الطالبات لولوج عالم المقاولتية .

ومن هذا المنطلق و بناءا على ما سبق يطرح التساؤل التالي :

ماهي أهم العوامل المؤثرة على توجه طالبات جامعة الشاذلي بن جديد الطارف نحو العمل المقاولاتي ؟

تتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية :

1- هل طالبات جامعة الشاذلي بن جديد الطارف يفضلن الحصول على وظيفة أكثر من توجه نحو العمل المقاولاتي ؟

2- هل يؤثر التخصص العلمي للطالبات على توجههن نحو العمل المقاولاتي ؟

3- كيف تؤثر العوامل الاجتماعية لطالبات جامعة الشاذلي بن جديد الطارف على قرارهن لإنشاء مؤسسة خاصة ؟

4- ما تأثير تقييم الطالبات لنتائج المتوقعة من العمل المقاولاتي على توجههن نحوه؟

ثانيا : أسباب اختيار الموضوع .

هناك مجموعة من الأسباب الموضوعية و الذاتية وراء اختيار هذا الموضوع نقدمها في الآتي :

1- الميل الشخصي لموضوع المقاولة و دور المرأة في الاقتصاد الوطني، خاصة أنها أظهرت أهمية دورها في مجالات مختلفة ، غير أن مشاركتها في العمل المقاولاتي ضئيلة .

2- قلة الدراسات و الأبحاث حول هذا الموضوع نظرا لحداثته خاصة في الجامعة.

3- لاعتبار أن من الحلول الموضوعية للتقليل من نسب البطالة و زيادة النمو الاقتصادي الوطني هو إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

4- إبراز الأهمية التي تحظى بها المقاولة و كذا الاهتمام بالموضوع خاصة في الآونة الأخيرة على المستوى المحلي و الوطني.

ثالثا – أهداف البحث:

لكل دراسة أو بحث مجموعة من الاهداف المرجو الوصول إليها ،إذ تهدف دراستنا بشكل رئيسي إلى معرفة توجه الطالبات الجامعات نحو العمل المقاولاتي ،و عليه يمكن تحديد الأهداف الفرعية على نحو التالي :

- محولة كشف و فهم موضوع المقاولة و إثراء مكتبة الجامعة بعمل علمي حول المقاولة و توجه المقاولاتي.
- رصد أهم العوامل التي تدفع أو تعيق الطالبات الجامعيات للولوج إلى عالم العمل المقاولاتي .

- معرفة تأثير العوامل الاجتماعية على طالبات في اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة خاصة .
- محاولة تحديد تأثير التخصص العلمي لطالبات على توجه نحو العمل المقاولاتي.

- **رابعا – أهمية البحث :**

يكتسي هذا البحث أهمية من خلال الموضوع المدروس تحت عنوان " توجه الطالبات نحو العمل المقاولاتي "، خاصة ضمن دراسات علم الاجتماع و علم الاقتصاد ، فالمقاولة تمثل أحد أهم المواضيع لها الصدارة في الساحة العالمية في ظل التحولات التي تشهدها في مجال الاقتصادي، حيث أنها من بين أهم الحلول الموضوعة للخروج من أزمة البطالة و تبعاتها و الدفع بعجلة النمو الاقتصادي، و كون العنصر النسوي طرفا مهما ضمن الطاقات البشرية في المجتمع غير أن الملاحظ نقص مشاركتها في هذا المجال – العمل المقاولاتي – مقارنة بمشاركة ، و هنا تكمن أهمية بحثنا فمن خلاله نحاول تحديد أهم العوامل التي من شأنها أن تعيق أو تدفع العنصر النسوي لدخول عالم المقاولاتية و كذا نظرتهن له.

خامسا: عرض المفاهيم

من أهم منطلقات البحث العلمي هي تحديد مفاهيمه و مصطلحاته و ذلك لأهميتها في توضيح الرؤية و فهم الموضوع في إطاره المحدد الدقيق ،و هذا ما فادنا إلى تحديد أبرز المفاهيم التي يتمحور عليها بحثنا و هي : التوجه ، الطالبات ، المقاولة، العمل المقاولاتي .

1- التوجه :

أ- لغــة :

أصلها من الفعل اللاتيني " intendere " الذي يعني tendrevers أي توجه نحو، و التوجه بمعنى الميل . و حسب ما ورد في القاموس العربي فكلمة التوجه تعني[1] : النية، القصد، العزم، الإتجاه .

ب-إصطلاحا :.

أعطى العديد ن الباحثين تعريفات لمفهوم " التوجه " نذكر منها:[2]

التوجهات هي مؤشرات لإرادة المحاولة " الإستعداد للمحاولة " هي دافع حقيقي وجهود التي نحن مستعدون لبذلها للتصرف بطريقة معينة"

وعرف بأنه إستعداد الشخص لأداء سلوك معين .

من خلال التعريفين السابقين فالتوجه هو تعبير عن فكرة و موقف الفرد إتجاه سلوك معين ومنه إستعداد للقيام به.

ج- التعريف الإجرائي :

التوجــه هــو إســتعداد الطالبــات لأداء ســلوك مقــاولاتي مبنــي علــى الأهــداف المرغوبــة ويتحكم فيه عوامل مختلفة.

[1]- منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر ، رسالة ماجستير ، جامعة ورقلة قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة ، 2006،ص 30.

[2]- بوبكر الصديق بن الشيخ، محددات التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، مجلة الباحث الإقتصادي، جامعة سكيكدة، العدد الثامن، ديسمبر 2017، ص281.

2-الطالبات :

أ-لغة :

الطالبات جمع طالبة و هي مؤنث الطالب و الطالب من يطلب العلم.

و في لسان العرب لابن منظور : " جمع طلبة طلاب و يطلق على من يسعى في الحصول على شيء " [1]

ب-إصطلاحا :

الطالب هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى الجامعة تبعا لتخصصه افرعي بواسطة شهادة أو ديبلوم يؤهله لذلك، ويعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية و الفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي إذ أنه يمثل عدديا النسبة العالية بالمؤسسة الجامعية .[2]

يعرف الطلاب هم مدخلات و مخرجات العملية التعليمية الجامعية .[3]

نلاحظ أن في تعريفين ركزا على أن الطالب هو ذلك الفرد الذي يتلقى تكوينا في الجامعة كمرحلة من مراحل حياته العلمية.

---

[1]- أبي العقل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب ، دار الصاود ، بيروت ، لبنان ، المجلة السابع ، 2004 ، ص 239 .

[2]- فيصل دليو و آخرون ، المشاركة الديمقراطية هي الجامعة الجزائرية ، مخبر التطبيقات النفسية و التربوية ،قسنطينة ،2006 ، ص 228 .

[3]- عبد الله عبد الرحمان ،سوسيولوجيا التعليم الجامعي ، دراسة في علم الاجتماع التربوي ، دار المعرفة، مصر ، 1991 ، ص 26 .

ج- التعريف الإجرائي :

الطالبات هن من نجحن في مرحلة التعليم الثانوي و إنتقلن إلى المرحلة التعليم العالي (الجامعي) ليواصلن تعليمهن في تخصص معين داخل الجامعة، وفي بحثنا الطالبات هن طالبات اللواتي يزاولن تكوينهن بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، وكلية العلوم الإقتصادية.

3-العمل المقاولاتي :

لتحديد مفهوم العمل المقاولاتي سنقوم بتجزئته إلى تقديم مفهوم العمل ثم مفهوم المقاولاتية لنصل إلى تحديد مفهوم العمل المقاولاتي .

3-1 العمل :

أ-لغة

هو مأخوذ من فعل عمل عملا صنع ومهن، وعمل جمع أعمال ، فالعمل والمهنة و الفعل.[1]

العمل و المهنة و الفعل و الجمع أعمال ، عمل عملا وأعمله لغيره وإستعمله، وأعتمل الرجل عمل بنفسه.[2]

ب-إصطلاحا :

الجهد الجسدي أو العقلي (الذهني) أو الإثنين معا الذي يبذله شخص بهدف بلوغ غاية أو تحقيق غرض ما مادي كان أو غير مادي.[3]

---

[1]- ابي العقل ، جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، مرجع سابق ، ص 474 ، 475 .

[2]-جيل فيريول، معجم المصطلحات علم الاجتماع ،ترجمة أقسام محمد الأسعد، دار مكتبة الهلال، بيروت، ط1، 2011، ص 178 .

[3]- البستاني بطرس، محيط المحيط، قاموس مطول للغة العربية، مكتبة بيروت، لبنان، 1970، ص 632.

و يعرف العمل كذلك بأنه : يشكل هدرا للطاقة، و عاملا من عوامل الإنتاج ومصدرا للمداخيل ووسيطا للإندماج ...الخ العمل سواء كان بأجر أو بغير أجر إلى تنفيذ مجموعة من المهام تتطلب الجهد العقلي أو النفسي أو العضلي بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية الاحتياجات البشرية.[1]

3-1 المقاولاتية :

أ-لغة :

هي صيغة مبالغة على وزن مفاعلة تقتضي مشاركة من أطراف متعددة ، وأصل إشتقاقها الفعل قال يقول قولا و مقالا ،و قاوله في أمره و مقاولا أي أوصى فالمقاولة معناها المفاوضة و المجادلة .[2]

و هي مشتقة من كلمة المقاول فتشير خاصة إلى الخطر أو المغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي.

وهي كذلك إتفاق بين طرفين يتعمد أحدهما بأن يعمل عملا معينا في مدة معينة لقاء أجر محدد.[3]

---

1 - أنتوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2005، ص 437 .

[2]- محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان،1995، ص 232.

[3] -العربي دحموش، محاضرات في اقتصاد المؤسسة، مطابع منتوري، قسنطينة ،2005، ص 02 .

ب-إصطلاحا :

يستعمل مصطلح المقاولاتية في عدة مجالات و تخصصات مختلفة، لهذا فمن الصعب إيجاد تعريف واحد كاف لتعريفها، فهناك مجموعة من التعاريف التي قدمها الباحثون من وجهات نظر مختلفة و تخصصات علمية متباينة، و نقدم فيما يلي بعض التعريفات على النحو التالي :

وتعرف بأنها سلسلة من المراحل يتم فيها إكتشاف فرص لخلق سلع و خدمات مستقبلية، يتم تقييمها وإستغلالها.[1]

والمقاولات هي علم وفن وإدارة و هي ليست كما يظن البعض، عملية مغامرة أو مجازفة غير محسوبة النتائج يلعب الحظ الدور الأول فيها، و فهي تتطلب جهد متواصلا و تطورا مستمرا ، والتزاما تاما بمبادئ العملية حتى تؤتي ثمارها و ترد للمقاول ربحا ماديا و سمعة معنوية تضاف إلى رصيده المهني.[2]

كما نلاحظ فإن تعريف المقاولاتية غير محدد بدقة، ويختلف التعريف حسب وجهة نظر الباحث، لكن إتفقوا على أنها:

- المقاولاتية هي مسار يتبعه الفرد المقاول من أجل إنجاز عمل خاص به، ينعكس عليه في جوانب مختلفة.
- المقاولاتية جهد متواصل ومستمر عبر مراحل عملية الإنتاج، بإستغلال الفرص.

- **المفهوم القانوني للمقاولاتية :**

و هي عقد رضائي يلتزم فيه شخص (مقاول) بصناعة شيء أو أداء عمل ما وذلك بإلتزام الطرف الثاني بتقديم المقابل حسب ما تم الاتفاق عليه .

---

[1]- سلامي منيرة ، مرجع سابق، ص 24.

[2]- يحيى مزبودي، المقاولات علم و فن، الشركة العالمية للكتاب، ط 1، 2003، ص 14 .

و في القانون الجزائري ورد في المادة 549 من القانون المدني المقاولة بأنها "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا و أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الأخر.[1]

- **المفهوم الاقتصادي للمقاولاتية :**

تعني الخطة الاقتصادية أو النشاط المنظم المبرمج القائمة على تكرار الأنشطة على وجه الإعتياد أو الإحتراف بنية المضاربة ،بناء على التصميم وتنظيم و إدارة الموارد البشرية و تجهيزات و رأس المال و اليد العاملة و الوسائل المالية والمعنوية و القانونية الأخرى الازمة لتحقيق غرض معين صناعي أو تجاري أو حرفي أو خدماتي ، يكون هذا هو الهدف من المقاولة أو المشروع.[2]

فالمقاولاتية من الجانب الاقتصادي تشير إلى قدرة الشخص على استغلال الفرص المتاحة من مواد أولية (مادية ،مالية ، معلومات ،أفكار ...) و ذلك بوضع خطة أو برنامج منظم و محدد ليعيد بيعها بعد تحويلها لسلع أو منتجات أو خدمات ، يعتمد في هذا على الإبداع و الابتكار المخاطرة من أجل خلق قيمة .

- **المفهوم الاجتماعي للمقاولاتية :**

هي وحدة اجتماعية هادفة تتكون من عناصر بشرية و مادية و معنوية تحيا وتموت كسائر الكائنات الأخرى و تمارس نشاط اجتماعي تتمتع بذمة مالية و تنتج سلع وخدمات في محيط محدد.[3]

من هذا الجانب ينظر للمقاولة بأنها ظاهرة اجتماعية يهدف من قيامها تلبية حاجيات أفراد المجتمع بخلق سلع و خدمات .

---

[1]– القانون المدني الجزائري ، المادة 549، 2007 ، ص 90 .

[2]–فريدة شلوف ، المرأة المقاولة في الجزائر ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، تنمية و تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة ،2008 ، 2009 ، ص 10 .

[3]–المرجع السابق ، ص 11 .

- **المفهوم الإجرائي العمل المقاولاتي :**

مما سبق تقديمه فإن العمل المقاولاتي هو تلك النشاطات المرتبطة بخلق و إنشاء مؤسسة خاصة، أي أنه عبارة عن استغلال الموارد المتاحة (مادية ، بشرية ، مالية ...) بأسلوب ابتكاري وإبداعي لإنشاء عمل خاص والهدف من ذلك تحقيق مصالح شخصية، واكتساب هوية ومكانة داخل المجتمع، وتقديم إضافة للمجتمع ككل.

سـابعـا: الـدراسـات السـابقـة:

تعتبر الدراسات السابقة خطوة أساسية ومهمة في البحث العلمي نظر لما يستفيد منها الباحث في الجانب النظري والتطبيقي، حيث من خلال مسحنا الاستطلاعي على الأبحاث والدراسات في علم الاجتماع حول موضوع بحثنا نؤكد على قلتها حول موضوع، غير أننا أعتمدنا على دراستين مشابهتين لموضوع بحثنا وهما:

الـدراسـة الأولى:

دراسة الطالب **ميرود مراد** بعنوان **"الفكر المقاولاتي لدى المستثمرين الشباب في الجزائر"** دراسة ميدانية بمؤسسة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب –ولاية الطارف–، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص تخصص علم الإجتماع تسيير الموارد البشرية بجامعة الشاذلي بن جديد –الطارف– كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية قسم علم الإجتماع، لسنة الجامعية 2015–2016م.

ولقد إنطلقت الدراسة من التساؤل الإشكالي التالي:

- ماهو واقع المقاولاتية لدى المستثمرين الشباب في الجزائر؟

وينبثق من هذا التساؤل تساؤلات فرعية التالية:

- ماهي العوامل الكامنة وراء توجه الشباب نحو المقاولاتية؟
- ماهي خصائص التوجه المقاولاتي لدى المستثمرين الشباب بولاية الطارف؟
- مامدى وجود فكر للتوسع في المشاريع والبحث عن فرص آخرى للإستثمار؟

وقصد الإجابة على تساؤلات المطروحة فقد إستخدم الباحث **منهج دراسة حالة**، إضافة إلى إستخدام أدوات جمع البيانات الميدانية المتمثلة في: الملاحظة، المقابلة، الإستمارة.

تمثلت عينة الدراسة في 6 حالات من الشباب أصحاب مؤسسات خاصة بولاية الطارف.

وتوصل إلى النتائج التالية:

- أغلب الأفراد الذين يتوجهون إلى مجال المقاولات هم من جنس الذكور.
- إن أغلب الأنشطة المقاولاتية التي يقوم بها المقاول الجزائري هي نشاطات بسيطة لا تتطلب أن تمارس في إطار شركة أو مؤسسة.
- تنعدم دوافع المخاطرة والإبداع والإبتكار لدى الشباب المقبل على مجال المقاولاتية وإنما تعود الدوافع الإقبال إلى التخلص من البطالة والرغبة في الإستقلالية المادية والمعنوية.

<u>الدراسة الثانية:</u>

دراسة الباحثة عدمان رقية تحت عنوان **"المرأة المقاولة وتحديات النسق الإجتماعي"**، دراسة ميدانية كانت على نساء مقاولات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع

تنظيم وعمل بجامعة الجزائر كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية قسم علم الإجتماع، للسنة الجامعية 2007-2008م.

تمثل التساؤل الرئيسي الذي إنطلقت منه الباحثة كالآتي:

- ماهي العوامل الإجتماعية والذاتية التي تحدد إستراتيجيات وسلوكات المرأة المقاولة؟ وما هي المتغيرات المفسرة لهذا التحول في عالم الشغل؟

وطرحت تساؤلات جزئية التالية:

- ماذا تعني المقاولة بالنسبة للمرأة؟
- ماهي الدوافع التي ساعدت المرأة المقاولة في دخولها لهذا الميدان؟
- ماهي الخصائص والخلفيات الإجتماعية والمهنية للمرأة المقاولة؟

إستخدمت الباحثة في دراستها **المنهج الكيفي** في الجانب النظري من أجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة، أما في الجانب الميداني فطبقت **المنهج الكمي** الذي يسمح بالحصر الإحصائي للمعطيات، ومنه قياس الظاهرة موضوع الدراسة.

أما الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الميدانية هي: الملاحظة، المقابلة، الإستمارة.

العينة التي طبقت عليها الدراسة الميدانية هي عينة قصدية مكونة من 120 من النساء المقاولات في قطاع الصناعة و قطاع الخدمات وقطاع الخدمات.

وتوصلت الباحثة الى عدة نتائج نوجزها في النتائج التالية:

- إن الإستقلالية التي تبحث عنها المرأة بالدرجة الأولى هي الإستقلالية المادية مفادها مساعدة الأسرة على تحسين أوضاعها الإقتصادية من أجل الرفع من مكانتها الإجتماعية ومساعدة المجتمع.
- إن شخصية المراة وإن كانت مهمة إلا أن تشجيع الأسرة يلعب دوراً هاما في إنشائها للمؤسسة، وبدون تشجيع من الأسرة لا تستطيع إنشاء مؤسستها الخاصة.
- المجتمع وإن كان تقليديا إلا أنه يتقبل في نهاية الأمر عمل هذه المرأة كمقاولة، بعد ان لاحظ أن هذا العمل لا يقلل من إحترامها للأعراف والتقاليد.
- رغم أن المراة دخلت ميدان المقاولة في نشاطات مختلفة قديمة كانت أم جديدة، إلا أن كثيرا ماتعطي لهذا النشاط الطابع النسوي حسب مجال الذي تنشط فيه حتى لا تتعرض للإنتقادات، حيث يلعب التقسيم الجنسي للعمل دوره ونظرة المجتمع متوقفة على طبيعة نشاطها وعلى الوسط الذي تنشط فيه.

❖ مدى الإستفادة من الدراسات السابقة وما يميز بحثنا الحالي عنها :

جاءت الدراسات السابقة التي تم التطرق إليها في شكل تحقيق ميداني أعطى جانبا كبيرا من الموضوعية، و قدمت لنا صورة واضحة عن العوامل التي تدفع الأفراد لدخول مجال العمل المقاولاتي، كما إستفدنا من الدراستين في الجانب النظري لبحثنا، لكن كل من دراستين كانتا على أفراد في مجال المقاولة أي من قاموا بإنشاء مؤسساتهم الخاصة، وهذا مايميز بحثنا الذي جرى على الطالبات على أبواب التخرج وهن بصدد تحديد مسارهن المهني لمعرفة توجههن وما العوامل التي تتحكم فيه (ندرس من هن في مراحل مسبقة لإنشاء مؤسسة خاصة)، كما أننا إعتمدنا على المنهج الوصفي وأسلوب التحليل في جانب الميداني للبحث،

أما الأدوات المستعملة لجمع المعطيات الميدانية فهي الملاحظة والإستبيان وهنا نتفق مع دراستين في الوسائل المستعملة ماعدا المقابلة، غير أن المنهج المتبع في دراسة الأولى هو منهج دراسة حالة، والعينة فكانت عينة عشوائية طبقية لطالبات من جامعة الشاذلي بن جديد من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية و كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية والتسيير.

الفصل الثاني

محتويات الفصل الثاني

تمهيد

أولا : أهم المدارس الفكرية المفسرة للتوجه نحو العمل المقاولاتي

ثانيا : نماذج مفسرة للعمل المقاولاتي

ثالثا : العوامل المؤثرة على التوجه نحو العمل المقاولاتي

رابعا : خصائص العمل المقاولاتي والمقاول

خامسا : أهداف وأهمية العمل المقاولاتي

سادسا: تطور العمل المقاولاتي في الجزائر

خلاصة

تمهيـــــــد:

يعتبر العمل المقاولاتي اليوم من الحقول الأكثر أهمية في الساحة العالمية نظرا لدوره في التنمية الإقتصادية، وتخفيف الضغط على القطاع العام وذلك بخلق فرص عمل جديدة وفتح مجال للإستثمار ومنه زيادة الدخل القومي وغيرها من النتائج، غير أن التوجه نحو العمل المقاولاتي تتحكم فيه مجموعة من العوامل ولهذه فقد تعددت المدارس المفسرة له، وإهتمام دولة الجزائرية بالعمل المقاولاتي مر بمراحل وفقا للإصلاحات التي ميزتها.

وعليه سنقوم خلال هذا الفصل بتناول مختلف المدارس النظرية والنماذج المفسرة للتوجه نحو العمل المقاولاتي، وجملة العوامل المؤثرة على التوجه نحو العمل المقاولاتي، وجملة الخصائص التي يتميز بها المقاول والعمل المقاولاتي، إضافة إلى أهدافه وأهميته، وأخيرا مراحل تطوره في الجزائر.

أولا : أهـــم المدارس المفسرة لتوجه نحو العمل المقاولاتي :

تعاقبـت العديـد مـن المـدارس الفكريـة فـي ميـدان المقاولاتيـة لتفسـير السـلوك المقـاولاتي، و قـد اختلفـت هـذه المـدارس فـي توجهاتهـا و رؤيتهـا فـي تفسـير الظـروف و العوامل المؤدية إلى توجه نحو مجال المقاولة.

سـنتطرق إلـى أهـم المـدارس الفكريـة المتمثلـة فـي مدرسـة السـمات، مدرسـة البيئيـة، مدرسة السلوكية ، مدرسة المعاصرة.

1-مدرسة السمات :

طـرح العديـد مـن البـاحثين فـي مجـال المقاولـة و إنشـاء المؤسسـات تسـاؤلات حـول السـبب وراء إن اختيـار بعـض الأفـراد لقـرار دخـول عـالم المقاولـة بإنشـاء مؤسسـة خاصـة فـي حين نجد أفراد آخرين لا يتخذون هذا القرار رغم وجودهم في نفس الظروف.

و مـــن خـــلال أعمـــال (1971)« curran » و « stanwartn » و (1991) « cassn » برهنـوا أن الصـفات الشخصـية تميـز الأفـراد المقـاولين عـن الأفـراد غيـر المقاولين.[1]

ترجـع أصـول هـذه المدرسـة إلـى علـم الـنفس و دراسـة و قيـاس الفـروق الفرديـة، وتسـتند إلـى أعمـال علمـاء الـنفس و خاصـة المهتمـين بدراسـة سـيكولوجية الشخصـية علـى تحديـد سـمات الشخصـية و تحليـل عواملهـا سـعيا لتصـنيف النـاس و التعـرف علـى السـمات و العوامل التي تحدد السلوك و التي يمكن قياسها و تمكن من التنبؤ بالسلوك الفردي.[2]

[1] - حورية بالأطرش، دراسة تحليلية العلاقة بين الروح المقاولاتية و إنشاء للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مبتكرة في الجزائر والتنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه علم الاقتصاد، جامعة ورقلة، 2015-2016، ص 96 .

[2]- وفاء المبيريك، المنشآت الصغيرة، التأسيس والإدارة، مكتبة جرير، الرياض، السعودية، ط1،2009، ص 42.

تنطلق مدرسة السمات إن الفرد يمكن أن يفهم في ضوء سماته الشخصية التي تعبر عن سلوكه، وقد حددت الخصائص النفسية و الشخصية للمقاول هي العوامل الوحيدة التي توجهه لنشاط المقاولات.

و قد وضعت مجموعة من السمات الشخصية التي يتميز بها المقاول و من بين السمات التي وضعتها نذكر ما يلي : [1]

- القدرة على تحديد الأهداف.
- القدرة على التواصل و بناء العلاقات الإنسانية و القدرة على الإقناع.
- الثقة بالنفس.
- القدرة على تحمل المخاطرة.
- القدرة على التفكير الإبداعي و الإبتكاري.
- الانضباط الذاتي.
- العزيمة و الإصرار و البديهة و الحدس.
- الميل للاستقلالية، و حرية التصرف و الاختيار.
- الحاجة للإنجاز.
- النزعة نحو القيادة و تحمل المسؤولية.

تجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من الإضافة التي قدمتها مدرسة السمات في تفسير سلوك و التوجه نحو المقاومة، إلا أنها تعرضت إلى انتقادات، و حيث أشار الناقدون لهذه المدرسة أن هناك أشخاص يكتسبون السمات الشخصية المذكورة إلا أنهم لهم يختاروا مسار مقاولاتي، استطاعت مدرسة السمات شرح إختيار المسار المهني

[1]– عمرو علاء الدين زيدان، ريادة للأعمال: قوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2007، ص 107 .

لأولئك الذين قروا الدخول في مجال الأعمال، لكنها فشلت في التنبؤ بالاختيارات المستقبلية أي الأفراد الذين يكونوا مقاولين مستقبلا.[1]

كما ذهب بعض الباحثين إلى أن تحليل شخصية المقاول نتج عنها مجموعة من الخصائص و الميزات التي تشكل ما يوصف بالمقاول المثالي الذي لا وجود له في الواقع.[2]

إضافة إلى أن بعض الصفات و السمات التي نسبت للمقاول مضخمة بفعل التجربة و الخبرة المكتسبة حيث أن الدراسة تمت على مقاولين في مجال الأعمال منذ سنوات.و هذا يدل على أنه لا يمكن تحديد صفة أو سمة مرتبطة بالمقاول باستثناء خاصية الحاجة للإنجاز، و يصف الجزم بتمييز المقاول من غير المقاول بناءا على مجموعة من الخصائص.[3]

2-المدرسة البيئية :

ظهرت هذه المدرسة كنقد لمدرسة السمات التي ركزت على السمات الشخصية للمقاول و أهملت تأثير البيئة (المحيط) على سلوك الفرد في إتجاه نحو المسار المقاولاتي.

يرى أنصار هذه المدرسة أن اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة يتأثر بالعوامل الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية في بيئة الفرد.[4]

مثل :الوسط العائلي و الوسط المهني و شبكة العلاقات الشخصية الجمعيات ،نماذج المقاولين ،إضافة إلى السلطات العمومية (قوانين ، تشريعات ...) شروط دخول السوق ...الخ.

---

[1]- حورية بالأطرش ، مرجع سابق ، ص 96 .

[2]- محمد قوجيل، **دور التعليم** في ترقية الروح المقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية، التكوين و**فرص الأعمال**، أيام 07/06 08 أفريل 2010، **جامعة بسكرة**، ص 05 .

[3]- **المرجع السابق** ، ص 06.

[4]- **مرجع**سابق ، ص 07 .

و يمكن إيجاز تأثيرات هذه العوامل فيما يلي :

- **الثقافة :**

إن الوسط النهائي و ما يحتويه له أثر على المسار المقاولاتي للفرد ،و ذلك يتمثل في تشجيع المجتمع للعمل المقاولاتي ،تشجيع الابتكار و الإبداع ...، القيم السائدة ،إضافة إلى وجود أفراد في محيط الفرد في مجال الأعمال (نماذج مقاولين) ، عضوية في جمعيات المقاولين.

وهي التي تفسر أسباب وجود سمات المقاول لدى بعض الأفراد دون البعض الأخر، ومن ثم فالمقاول ابن ثقافته .[1]

- **الخلفية الأسرية :**

يرى أنصار هذا الرأي أن موقع ميلاد الفرد في أسرته يحدد إمكانية أن يسلك سلوك مقاول ، فالطفل الأول (البكر) .

يحظى بالرعاية التي تكتسبه الثقة بالنفس و الإستقلالية و الرقابة الذاتية ، و " أثنيت الدراسات و الأبحاث أن المقاولين غالبا ما يأتون من عائلات حيث كان فيها الأبوين أو أحدهما أو أقرباء يمارسون نشاطات مقاولاتية، إما لدى غيرهم أو كسابهم الخاص ، كذلك العديد من الأبحاث أشارت إلى أن هذه الحالة تشمل 50 % من المقاولين، حيث يمكن الاعتقاد أن الشاب ينمو في هذا النوع من العائلات و البيئيات يعتبر الآباء أو الأقارب كنماذج يعتدي بها .[2]

[1]- عبد القادر محمد عبد القادر مبارك ،العمل الحر ، ثقافة مجتمع أو مطالبات ، مرحلة ، مداخلة ضمن ملتقى الثاني للمنشأة الصغيرة و المتوسطة ، مركز تنمية المنشأت الصغيرة ، المملكة العربية السعودية ، 11/29/28 / 2004 ، ص 15 .

[2]- مرجع سابق ، ص 15 .

- **نظرية الجدب و الدفع :**

بموجب هذه النظرية فإن سلوك المقاول يحدث بسبب عوامل إيجابية في البيئة مثل الأفكار و الفرص الجديدة، أو بسبب عوامل سلبية مثل : عدم الرضا الوظيفي، أو فقدان العمل.[1]

بمعنى أن البيئة الاجتماعية و ما يحدث فيها من الأحداث الإيجابية تجذب المقاول و العكس صحيح .

- **التعليم و الخبرة :**

تشير الإحصائيات إلى أن نسبة التعليم بين المقاولين أعلى منها بين الموظفين، كما تشير إلى أن الخبرة المهنية السابقة تزيد من فرص النجاح في الأعمال الجديدة.

و مما لا شك فيها فإن التعلم و الخبرة عاملان مهمان في كسب و تطوير المهارات و القدرات و الكفاءات الفرد في مجال المقاولة.

- **منهج الحراك الاجتماعي :**

و تبعا لهذا المنهج يتجه الأفراد يعيشون على هامش المجتمع إلى أن يبدؤوا بحكم الضرورة و ليس الاختيار، أعمالا خاصة بهم.[2]

و مثال ذلك المرأة في بعض المجتمعات بناءا على العامل الثقافي و نظرتها للمرأة بصفة عامة و للمرأة المقاولة بصفة خاصة، تختار المرأة ولوج عالم المقاولاتية لثبت ذاتها وتحتل مكانة داخل المجتمع.

1- عبد القادر محمد عبد القادر مبارك ، مرجع سابق ، ص 15.

2- المرجع السابق، ص 16

رغم الإسهامات الهامة التي أضفتها المدرسة البيئية إلا أنها تقدم تفسيرا حيث أن أفراد يعيشون في نفس البيئة و ظروف و الوضعيات المتشابهة إلا أنهم يختلفون في اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة.

3-المدرسة السلوكية :

يرى أنصار هذه المدرسة أن سلوك المقاول لا يعتمد على مجرد وجود سمات شخصية لدى الفرد و لكنه بالإضافة إلى ذلك يكون مرتبطا بأداء الوظائف الإدارية بشكل فعال و من ثم يكون مقاول من وجهة نظرهم.

هو الشخص الذي يوجه الموارد بكفاءة و يضع الاستراتيجية الملائمة و نظم الرقابة و المتابعة بما يمكن من استغلال الفرص المتاحة.[1]

انطلقت من فكرة تقول : يجب أن يتمحور البحث عن المقاول حول تحديد المهارات و الكفاءات التي يجب أن يمتلكها إن أراد يوما إنشاء مؤسسته الخاصة.[2]

حسب هذه المدرسة الكفاءات هي الميزة الأكثر تأثيرا في نجاح المقاولة مقارنة بالسمات والدوافع ، وهي كفيلة بتفسير نجاح المقاولين.

أنصار الفكر السلوكي يركزون على ثنائية (فرد –مشروع) أي تحليل النشاطات تسمح للفرد بإنشاء مشروعه ، بناءا على كفاءاته ومهارته .

[1]– محمد قوجيل ، مرجع سابق ، ص 07 .

[2]-منيرةسلامي ، مرجعسابق ،ص 43 .

4-المدرسة المعاصرة :

تفسر سلوك المقاول باعتباره محصلة لعاملين رئيسيين هما : [1]

- **الإحساس بالفرصة** : الناتج عن التفاعل بين السمات الشخصية للمقاول (مدرسة السمات) و القوى البيئية المؤثرة (المدرسة البيئية).
- **إغتنام الفرص** : وهو ما يتطلب القدرة على الإدارة و استثمار الموارد و تعظيم منافعها في إطار التفاعل مع الإمكانات الاستثمارية المتاحة (المدرسة السلوكية).

بالنظر إلى الدراسات و الأبحاث و الأفكار التي بنيت عليها مختلف المدارس الفكرية فإن المقاولة هي ظاهرة معقدة و متشابكة بين عدة عوامل اجتماعية، ثقافية ، نفسية ، اقتصادية و سياسية ، كما تأخذ شكل المواقف، المؤهلات ، الدوافع و السلوكيات تنشأ المقاولة من مختلف التفاعلات فهي تعبر عن ارتباطها بعدة علوم منها ،علوم التسيير ، علم الاقتصاد ، علم الاجتماع ، علم النفس.

[1]- محمد قوجيل ، مرجع سابق ، ص 07 .

ثانيا : النماذج المفسرة للتوجه نحو العمل المقاولاتي :

إن توجه الفرد نحو العمل المقاولاتي يكون نتيجة عدة عوامل و دوافع مرتبطة بالمحيط الاجتماعي و خصائصه و ثقافته و الإمكانيات المادية و مرتبطة بالفرد ذاته، دوافعه وسماته وطموحاته.

و قد حاول العديد من الباحثين في مجال المقاولة من الدراسات و الأبحاث بغرض تفسير سلوك الأفراد و التنبؤ بالأفراد الذين يمكن أن يقوم بإنشاء مؤسساتهم الخاصة مستقبلا، و حددوا نماذج يمكن من خلالها تفسير و تنبؤ بسلوك الأفراد هما :

- نموذج السلوك المخطط AJZEN 1991 .
- نموذج تكوين الحدث المقاولاتي أو يسمى نموذج الأبعاد الاجتماعية للمقاولة لـA.SHAPERO و L.SOKOL 1982 .
- **و نموذج الموحد لهما :** نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط و نموذج تكوين الحدث المقاولاتي.

و على هذا سنقوم باستعراض هذه النماذج فيما يلي :

1-نموذج تكوين الحدث المقاولاتي SHAPERO و SOKOL 1982:

SHAPERO و SOKOL يعتبران من أوائل الباحثين الذين اهتموا بتفسير اختيار السيرة المهنية للمقاول، بحيث أن هذا النموذج يسعى إلى تفسير الحدث المقاولاتي أي دراسة العناصر المفسرة لاختيار المقاولة من المسار العلمي بدلا من المسار الوظيفي.

وقد قاما بتأسيس نموذج بقي لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاولة .

والفكرة الأساسية للنموذج تقول : " لكي يبادر الفرد بتغيير كبير و مهم لتوجهه في الحياة ،مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة ،فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف و كسر الروتين المعتاد .[1]

من خلال تحليل هذه الفكرة نجد أنه أرجع إختيار الفرد للمقاولة و هي ظاهرة متعددة الأبعاد مرتبطة بمحيط الفرد (الاجتماعي ،الشخصي، المهني) حيث يطرأ فيه محيط الفرد ، حدث ما يؤدي إلى تغير في مسار حياة المقاول المحتمل فهذا الحدث يساهم في إندفاع القرار المقاولاتي (إنشاء مؤسسة).

و فسر الحدث المقاولاتي بالتركيز على مصطلح الإنتقال الذي يغير مسار حياة الفرد .

و هذه الإنتقالات يمكن تصنيفها في ثلاث أصناف : [2]

- **الإنتقالات السلبية : LES DEPLACEMENTS NEGATIVE :**

مثال : التسريح من العمل : الطلاق ، الهجرة ، عدم الرضا عن العمل ...الخ و هي أحداث ليست تحت رقابة الفرد لكنها مفروضة عليه من الخارج.

- **الأوضاع الوسطية : LES SITUATION INTERMEDIAIRE:**

مثل الخروج من السجن ،الخروج من الجيش ،إنهاء الدراسة أو الخروج من المدرسة ...الخ ، التي تنتج عن إكمال مرجلة في الحياة ،تضع افرد بين وضعتين أو التزامين وتختلف عن الانتقالات السلبية لأنها تمتاز بقابلية التنبؤ.

[1]-منيرةسلامي ، مرجعسابق ، ص 45 .

[2] -Azzedine tounes ,l'intention ent reprenrialei,une necherche conpavative ent repvemen : une recherche conpavative entre des étudiants suivant des les fovmations en entvepvenenriat (bac+5) et des étudiants endess caag ,thése de doctavat sciences de gestion ,(vavice) un ivvsire de rouen ,France ,2003,pp162.163

- **الإنتقالات الإيجابية : LES DEPLACEMENTS POSITIFS** :

تشمل تأثير العائلة ،تواجد فرص في السوق ،إستثمارات محتملة إمكانية تمويل النشاط الجديد أو مقابلة أكبر زبون مستقبلي محتمل ،الإلتقاء بشريك ...الخ .

و تعتبر هذه العوامل (الإنتقالات) أساس إحداث التغير في مسار حياة الفرد نحو إطلاق الحدث المقاولاتي .

إضافة إلى ثلاث عوامل السابقة هناك متغيرين أخرين وسيطين هما :إدراك الرغبة و إدراك إمكانية الإنجاز العمل المقاولاتي هما نتاج البيئة الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية .

- **إدراك الرغبة : PERCEPTION DE DESIRABILITE :**

و هي تضم العوامل الاجتماعية و الثقافية التي نؤثر على نظام القيم للأفراد [1]،و تتمثل في متغيرات الاجتماعية .

العائلة : خاصة الأبوين الذين لها تأثير كبير و مهم في تكوين الرغبة ،و في حالة وجود الأب أو الأم في ميدان المقاولة عامل مميز، إضافة إلى وجود أفراد من العائلة في المقاولة (نماذج مقاولين).

المحيط الاجتماعي : و هنا ترتبط بالقيم السائدة في المجتمع و ثقافته و نظرته للعمل المقاولاتي ، فإذا كان المجتمع يولى إهتمام للإبداع و الإبتكار و الإستقلالية فهذا من شأنه أن يزيد رغبة الفرد نحو إنشاء مؤسسته الخاصة.[2]

[1] Azzedine tonués ,opcit ,p 164 .

[2]-منيرة سلامي ، مرجع سابق ، ص 46 .

- **إدراك إمكانية الإنجاز :**

تنشأ إمكانية الإنجاز من خلال إدراك الفرد بجميع أنواع الدعم و المساعدة المتوفرة لديه لتحقيق فكرته ، فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على توجه الفرد نحو المقاولة ، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمدخرات خاصة أو مساهمات العائلة (الزوج ،الأخوة ، الأبوين ...) ، و التقنية كالتكوين المقاولاتي كل هذه العوامل تؤثر على إدراك إمكانية الإنجاز.[1]

تشير متغيرة إدراك إمكانية الإنجاز إلى قياس إدراك السهولة أو الصعوبة التي يتوقع الفرد أنه سيوجهها في عملية إنشاء المؤسسة، و مرتبطة بتوفر الإمكانيات المادية (المالية، التجهيزات ،...) و توفر المشورة و المساعدة البشرية من خلال الإرشاد وتوجيه النصائح و الاستفادة من التجارب(الناجحة أو الفاشلة)، ومساعدات المالية، بمعنى بمعرفة توفر أو عدم توفر المصادر و الغرض المتاحة و التدعيمات اللازمة لتحقيق السلوك المتمثل في إنشاء مؤسسة.

و في شكل الموالي يبين تتابع عملية تكوين الحدث المقاولاتي حسب مسار حياة المقاول.

[1] - Azzdine tounés, opcit ,165.

- **نموذج تكوين الحدث المقاولاتي . SHAPERO و SOKOP 1982 :**

مسار التغيير في الحياة

- **الإنتقادات السلبية:**
  - الهجرة الإلزامية
  - الطرد من العمل
  - القذف
  - الطلاق
- **الإنتقادات الوسيطية:**
  - الخروج من الجيش
  - الخروج من المدرسة
  - الخروج من السجن
- **الإنتقادات الإيجابية :**
  - من الشركاء
  - من المستثمرين
  - من المستهلكين
  - من الأسواق المحتملة
  - من الأسرة

إدراك الرغبات: الثقافة، العائلة، الزملاء و الأصدقاء

إدراك إمكانية الإنجاز: الدعم المالي، مساعدات مالية، شركاء، وسائل أخرى للدعم

إنشاء مؤسسة

الشكل رقم (01) يوضح نموذج تكوين الحدث المقاولاتي

المصدر : سلامي منيرة ، مرجع سابق ، ص 45 .

من خلال النموذج تم توضيح التفاعل و التكامل بين مختلف المتغيرات المقترحة، وتفسير المراحل التي تسبق إنشاء مؤسسة، وأهم العوامل المتداخلة ومرتبطة بها.

2-نظرية السلوك المخطط AJZEN1991 :

نظرية السلوك المخطط مستمدة جذورها من علم النفس الاجتماعي تعتبر هي الأخرى مرجع جد مستعمل من طرف غالبية الباحثين الذين درسوا التوجه و السلوك المقاولاتي.

تنص هذه النظرية على أن توجهات الفرد هي التي تحدد سلوكه و (تتنبأ به) المؤشر الذي يمكننا من التنبؤ بالسلوك ، و يعرف التوجه المقاولاتي على أنه مراحل معرفية نتفاعل فيها إرادة الفرد مع العوامل المحيطة .

تتضمن هذه النظرية ثلاث متغيرات و هي :

2-1-المواقف المرافقة للسلوك :

و هي تتضمن التقييم الذي يقوم به الفرد للسلوك الراغب في القيام به ،و هي تعتمد على النتائج المحتملة التي ينتظرها الفرد من هذا السلوك.[1]

بمعنى هي معتقدات السلوكية أو الإحتمال الذي يضعه الفرد من خلال قيامه بسلوك ما يتحصل على نتائج محددة حسب تقديره الخاص.

فالفرد يتجه نحو العمل المقولاتي متوقع أن هذا النوع من العمل يمنحه استقلالية و حرية في إتخاذ القرارات ،إضافة إلى تحسين المستوى المعيشي من خلال الرفع من القدرة الشرائية، تحقيق الأمن الوظيفي.

[1]-Azzdine tounés .opcit. .p181

2-2 المعايير الذاتية (الاجتماعية) :

يشير هذا المتغير إلى الضغوطات الاجتماعية التي يدركها الفرد من محيطه والأشخاص الذين باستطاعتهم التأثير على قراره، ويتعلق الأمر بالأبوين و العائلة والأصدقاء و الزملاء.[1]

فالمعايير الإجتماعية تدل على رأي الأفراد من محيط الإجتماعي للفرد (المقاول المحتمل) في فكرة التوجه نحو المقاولة سواء بالدعم و تقديم الاستشارات (موافقة) أو بالرفض هذه الفكرة ، و رأيهم له تأثير على قراراته، و يتعلق الأمر كذلك بوجود نماذج لمقاولين في بيئة الفرد (الأبوين ،الأصدقاء،الأقارب...) خاصة إذا كانت تجاربهم ناجحة و هذه مرتبطة بالعوامل الثقافية.

كما يمكن أن تؤثر السياسات الحكومية على توجه الأفراد نحو المقاولة،[2] كأن تقدم إعانات أو تسهيلات في دفع الشروط الجبائية، أو نشجع إنشاء المؤسسات ،إضافة إلى طبيعة النظام الاقتصادي السائد.

بالإضافة إلى محفزات نفسية متعلقة بالفرد كالحاجة لتحقيق الذات ،البحث عن الإستقلالية ،أن يكون لديه السلطة و قائد نفسه.

2-3-إدراك الرقابة على السلوك:

تشير هذه المتغيرة إلى المعارف و القدرات و المؤهلات التي يمتلكها الفرد ،كذلك الموارد و الفرص الضرورية الازمة لتحقيق السلوك المرغوب.[3]

المتمثلة في الصفات و السمات التي يمتلكها الفرد مثل: روح المخاطرة ،الإبداع الابتكار، القدرة على خلق قيمة ...، إضافة إلى الموارد المختلفة المتاحة و نوفر الفرص اللازمة.

[1]- حورية بالأطرش، مرجع سابق، ص 94
[2] -منيرة سلامي، **مرجعسابق، ص** 48 .
[3] -حورية بالأطرش، مرجع**سابق، ص** 96 .

وفي تعريف آخر " إدراك الرقابة ،السيطرة على السلوك " تعني :إدراك السهولة أو الصعوبة في أن تصبح رجل أعمال .

بهذا المعنى فالمفهوم يتماثل و إلى حد بعيد مع مفهوم إدراك الجدوى (إدراك إمكانية الإنجاز) في نموذج السابق SHAPERO و SOKOL "نموذج تكوين الحد المقاولاتي".

و ترافق هذه المتغيرة السلوك بطريقتين محتملتين هما :[1]

- إذا كان السلوك تحت الرقابة الإدارية للشخص ،فمتغيرة إدراك الرقابة على سلوك مرتبطة مباشرة بالتوجه ،و بنفس مستوى متغيرة المعايير الذاتية و متغيرة المواقف المرافقة للسلوك.
- أما إذا كان السلوك جزئيا تحت الرقابة الإدارية للشخص ،أو لم يكن تحت الرقابة ،فهنا تكون هذه المتغيرة متصلة مباشرة بالسلوك (و هذا مبين في الشكل رقم (02) بنقاط متقطعة).

و لا يمكن للفرد أن يتحكم في متغيرة الرقابة على سلوكه إذا لم يتوفر إلا على القليل من المعلومات حول السلوك الذي يريد تبينه ، أو إذا كانت الموارد الضرورية والمتوفرة لديه دائمة التغير أو غير كافية.[2]

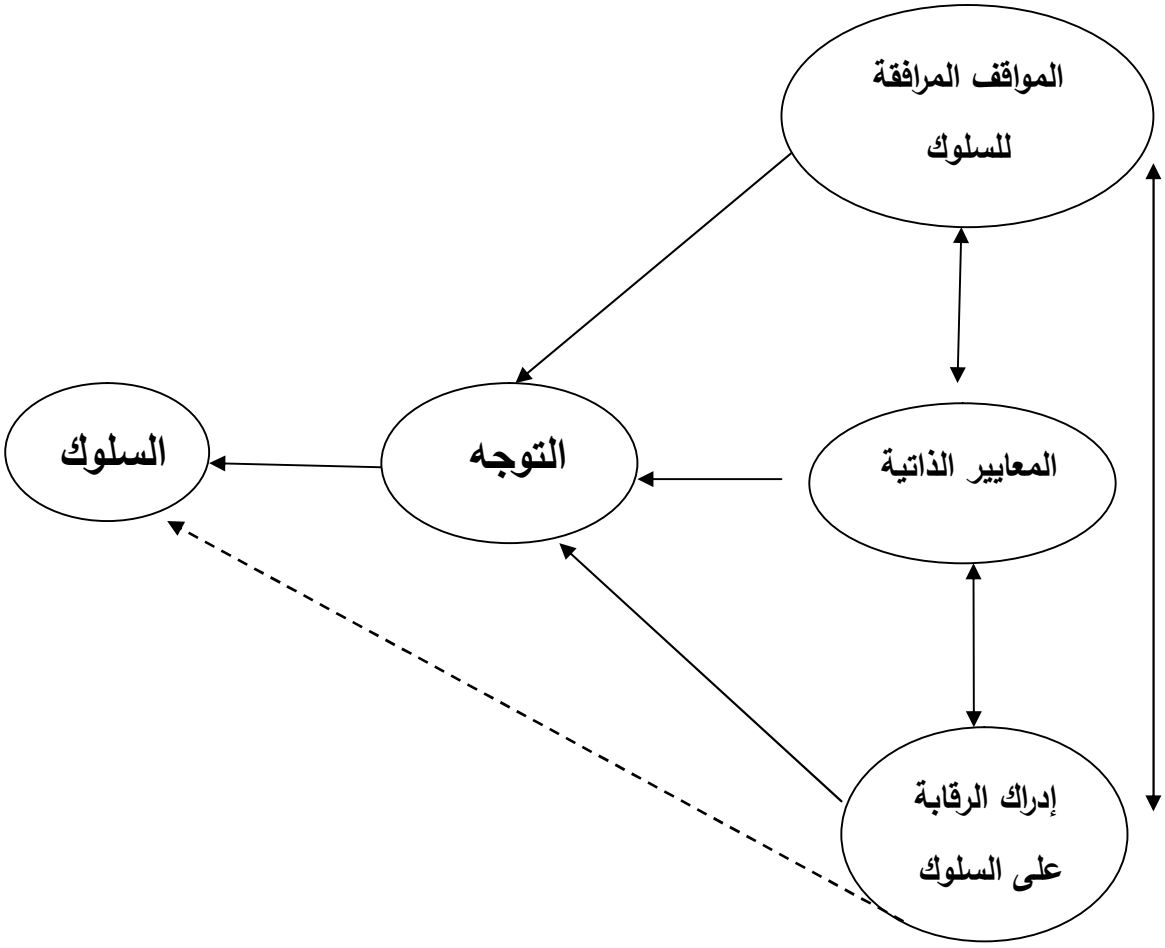
كتفسير عام لنظرية السلوك المخطط 1991 AJZEN تتحكم كل من متغيرة المعايير الذاتية و متغيرة المواقف إتجاه السلوك و متغيرة إدراك الرقابة على السلوك في توجه الفرد أي ميله و رغبته لسلوك معين من ثم القيام بالسلوك.

[1] Azzdine .tounés, opcite ,p167

[2] -منيرة سلامي، مرجع سابق ، ص 218.

فـإذا كانـت المواقـف مواتيـة (إيجابيـة) و المعـايير الذاتيـة مواتيـة و مشـجعة و الرقابـة علـى السـلوك مدركـة و مسـيطر عليهـا كـان التوجـه نحـو أداء سـلوك (إنشـاء مؤسسـة) أقـوى ومحتمل بشكل كبير._

والشكل الموالي يوضح نموذج نظرية السلوك المخطط



الشكل رقم (02): نموذج السلوك المخطط لـ AJZEN

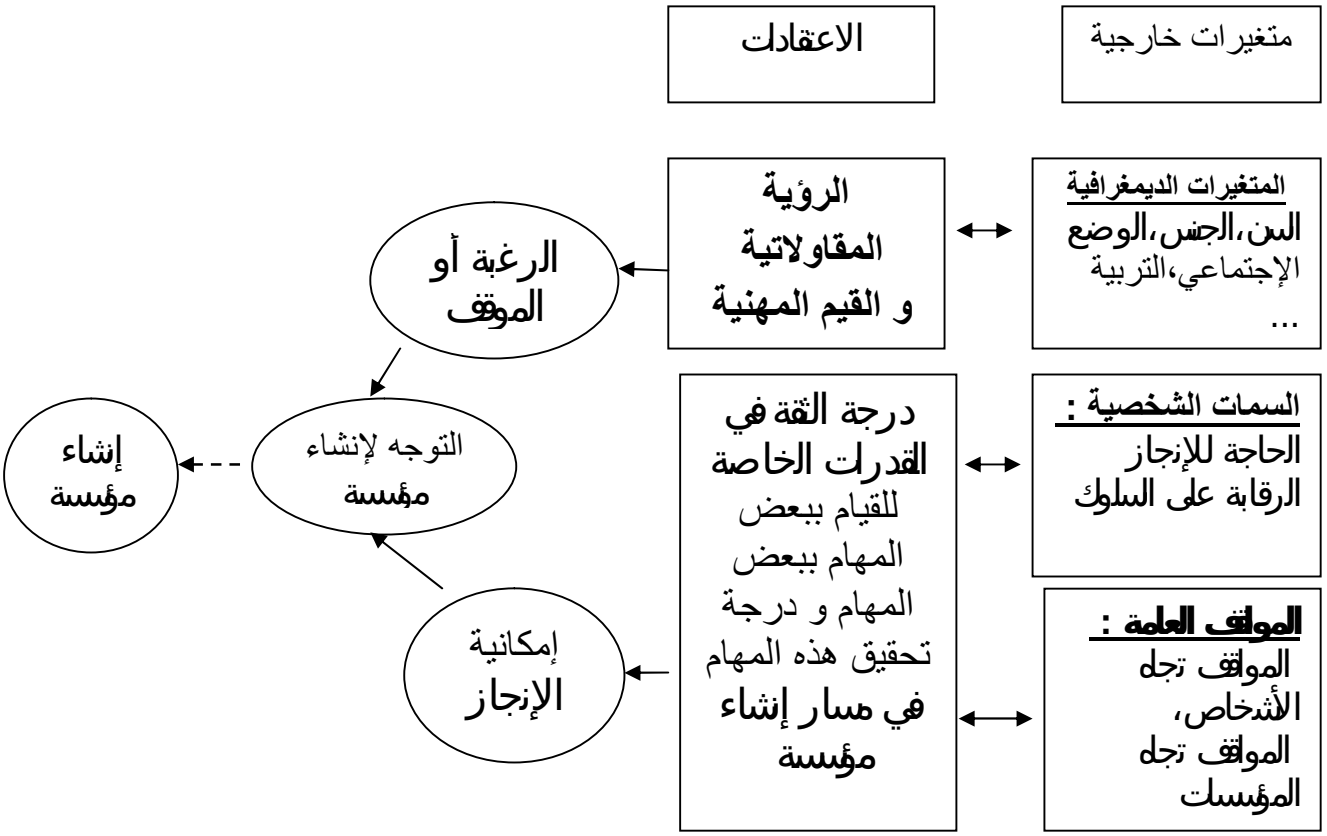
المصدر : سلامي منيرة ، مرجع سابق، ص 47

3-النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط لـ AJZEN و نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ SOKOL و SHAPERO :

يعتبر نموذج AJZEN سلوك المخطط و نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـSOKOP و SHAPERO من أبرز النماذج و الأساس الذي اشتقت منه معظم النماذج التي تناولت موضوع النية أو الرغبة أو التوجه المقاولاتي .

وهما يتطابقان بشكل كبير، مما يبرز للباحثين حرية الاختيار في إستعمال أحد النموذجين للتنبؤ بالسلوك المقاولاتي للأفراد، و بناءا على هذا قام مجموعة من الباحثين بمطابقة النموذجين ليصبح لدينا نموذج موحد يعبر عن المتغيرات المستعملة في شكل واحد ، كما هو موضح في الشكل (03)، و الذي يشير أن الرغبات يؤثر عليها كل من موقف الطالب تجاه فكرة إنشاء مؤسسة والذي يستند فيه على قيمه المهنية (مميزات المهنية التي يطمح لها) ونظرته للمقاولة (رأي الحاجات التي يمكن إرضائها من خلالها) بالإضافة إلى متغيرة المعيار الإجتماعي و تأثيرها على الفرد، أما بالنسبة لإمكانية الإنجاز فهي تعتمد على ثقى الفرد في قدرته على القيام بالنشاطات اللازمة والضرورية لنجاح المسار المقاولاتي.[1]

[1] -حورية بالأطرش ، مرجع سابق ، ص 102.



الشكل رقم (03):النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط AJZEN و نموذج لـSOKOP و SHAPERO

المصدر : سلامي منيرة ، التوجه المقاولاتي للمرآة في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 49 .

ثالثا : العوامل المؤثرة للتوجه نحو المقاومة :

إن توجه الفرد نحو العمل المقاولاتي يعود إلى مجموعة العوامل المتداخلة المرتبطة به عوامل ثقافية ،اقتصادية ،سياسية ،اجتماعية ، مختلف هذه العوامل من شأنها أنة تشجع (تدفع) أو تعيق الاستعداد المقاولاتي لدى الأفراد نوجزها في الآتي :

1-العوامل الإقتصادية :

تشير إلى مختلف الموارد من مواد أولية و يد عاملة مؤهلة و ذات خبرة و كذلك وسائل الإنتاج و مصادر التمويل و الحصول على المعلومات و المعارف المختلفة، إضافة إلى مدى انفتاح الأسواق وحرية التبادل .[1]

كذلك طبيعة النظام الإقتصادي السائدة و السياسات الإقتصادية السائد والسياسات الإقتصادية الحكومية ، مختلف هذه العوامل من شأنها أن تؤثر بالإيجاب أو سلب على الفرد على حساب مدى توفرها و طبيعتها في دفعه للولوج إلى عالم المقاولة من زاوية ثانية للحصول على دخل ورفع القدرة الشرائية للفرد و تحسين شروط المعيشة، من خلال أن العمل المقاولاتي يمكن من خلاله جنى كثير من الأموال .

2-العوامل الإجتماعية و الثقافية :

تتمثل في البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد من الدين المعتنق، العائلة، النظام التربوي، المجتمع، الإقليم، العادات والتقاليد ... وغيرها، حيث قد يكون لها تأثيرات إيجابية أو سلبية على اتخاذ قرار المقاولة من قبل الفرد .

[1] -حمزة لفقير ، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة ، مذكرة ماجستير ، علوم التسيير ، جامعة التسيير ، جامعة بومرداس ، الجزائر ، 2009 ، ص 50 .

فالعائلة لها دور فعال في صناعة المقاول و تشجيعه و دعمه ،إذ أن كثير من المقاولين يأتون من عائلات مقاولين أو حرفيين فإذا كان الأبوين أو أحدهما أو أحد أفراد الأسرة مقاولا أو مالكا لمؤسسة خاصة يؤثر على الفرد و يجعله يميل إلى إنشاء مؤسسة خاصة أكثر من غيره .[1]

و تعتبر الحاضنة الأولى للمقاول حيث أنها تزوده بمجموعة من مؤهلات المادية والمعنوية التي تمكنه من اتخاذ قرار المقاولة كتحمل المسؤولية .

إضافة إلى القيم الثقافية و المعتقدات السائدة في المجتمع من شأنها أن تشجع على توجه نحو العمل المقاولاتي إذا كانت تدعوا إلى الحرية في التصرف والتفكير وتشجع المبادرات الشخصية والابتكار وتحمل المسؤولية وروح المخاطرة .

كما أن النظام التربوي الذي يتلقاه الفرد خلال مساره الدراسي له تأثير عليه في تكوين ميل أو رغبة نحو نشاط دون أخر كما تتميز صورة المقاولاتية و جلب معارف وقدرات تساعد الأفراد على أخذ أحسن القرارات و من خلاله يمكن إكساب الفرد المهارات الضرورية لإنجاز مشروع مقاولاتي .

كما يعتبر الدين من بين العوامل الإجتماعية المؤثرة على الأفراد حيث يستمد منه العديد من القيم و المعايير، فمثلا الإتقان في العمل و الثقة و الإعتماد على النفس في الحصول على القوة و غيرها من القيم نجد في معظم الأديان السماوية ،مثال ذلك الدين الإسلامي يتجلى في قول الله تعالى عزو زجل :﴿ و إن ليس للإنسان إلا ما سعى (39) و إنّ سعيه سوف يرى (40)﴾.[2]

[1] -حمزة لفقير ، مرجع سابق ، س 47 .
[2] -القرآن الكريم ، صورة النجم ،الآية 39-40 .

و قول رسول الله صلى الله عليه و سلم : " ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده "[1] ، وعليه يشكل الدين المعتنق أحد المقومات افعل المقاولاتي .

3-العوامل البسيكولوجية (النفسية) :

من بين العوامل المؤثرة على إختيار الفرد في التوجه نحو النشاط المقاولاتي، المنظمة في الدوافع الذاتية النابعة من ذات الفرد وفي الخصائص و المميزات الفردية أو المهارات التي يتميز بها الفرد * ، تعتبر قوة المحركة لتوجه نحو المقاولة .

وهناك مجموعة من النظريات التي المفسرة لمسببات الدوافع الذاتية للأفراد نذكر منها مايلي:

- **نظرية ابراهام ماسلو للحاجات Abraham Maslaw :**

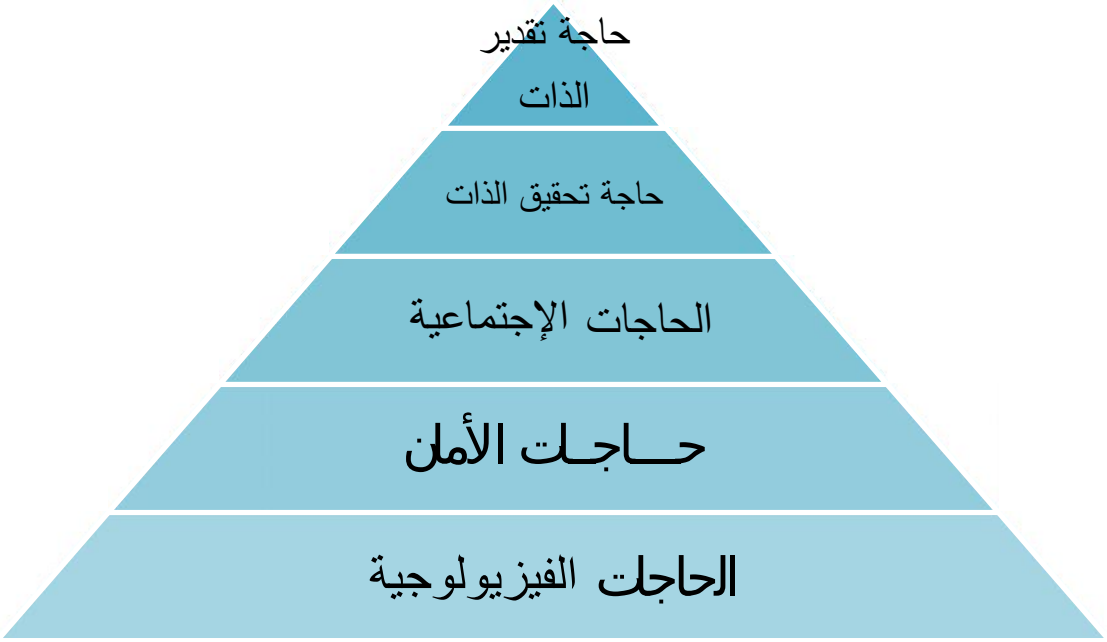
أرجع أبراهام ماسلو السلوك إلى مجموعة من الحاجات التي يشعر بها الفرد تعمل كمحرك دافع حيث أن هذه الحاجات تأتي بشكل تدرجي يتم ترتيبها بشكل هرمي يبدأ بالحاجات الأساسية الفسيولوجية ينتقل إلى أعلى عبر حاجات الأمان الحاجات الإجتماعية حاجات التقدير وحاجات تحقيق الذات، يسعى الفرد بإشباع حاجاته بشكل تدريجي حيث يبدأ بإشباع الحاجات في قاعدة الهرم كلما أشبع حاجة انتقل إلى حاجة التي تليها في الهرم إلى ان يصل إلى قمة الهرم بإشباع كافة رغباته [2].

الشكل الموالي يمثل هرم ماسلو للحاجات

[1] -حديث رسول الله صلى الله عليه و سلم ،رواه البخاري (صحيح البخاري)

[*] - يتم عرضها في العنصر الآتي، **خصائص المقاول** ، ص 48.

[2] - أحمد ماهر، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر،2001، ص ص141-142.



مصدر :أحمد ماهر، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر،2001، ص142.

الشكل رقم (04): هرم ماسلو للحاجات

إن دوافع الشخص لإنشاء مؤسسة خاصة به قد تتعدد في مجموعة من الدوافع، وبإسقاط الدوافع الفرد على هرم ماسلو يمكن تحديدها في الحاجة إلى جني الأموال وتحسين مستوى وظروف المعيشة أو الحاجة إلى الإستقلالية المعنوية والمادية، اضافة الى تحقيق مكانة إجتماعية.

وأهم دافع تحقيق الذات أي بلوغ ما يسعى إليه الفرد من طموح شخصي وذاتي حيث يحقق الفرد الإستقلالية والوصول إلى النجاح الشخصي.

- **نظرية دافع الإنجاز ماكليلاند:**

قام بعديد من دراسات والأبحاث وتوصل إلى أن هنا أشخاص ذو ميل ورغبة إلى إتمام العمل بصورة جديدة خلافا للأفراد العاديين لقد أطلق على هؤلاء مسمى ذوو الإنجاز العالي

استطاع أن يستنتج من هذه الأبحاث أن هناك دافع التميز هو دافع الإنجاز وتتلخص نظريته في الإعتبارات التالية: [1]

- دافع الإنجاز يشير إلى تلك الرغبة في إنجاز العمل بصورة جيدة، يمكن أن نلاحظ أن هناك أناس حولنا متحمسين بدرجة عالية لإتمام أعمالهم.
- إن دافع الإنجاز يعتبر من الدوافع المتعلمة أو الكتسبة حيث أنها ترجع إلى خبرات الشخص ورصيد ما تعلمه، وإلى تربيته السابقة والثقافة السائدة التي نمى فيها.

ويتميز ذوو دافع الإنجاز بخصائص هي كالتالي:

- يميل ذوو دافع الإنجاز العالي إلى تحمل المخاطر المحسوبة.
- يميلون إلى إختيار تلك الأعمال التي توفر لهم الشعور بالتقدير جراء إتمام العمل بنجاح.

وهذا ما ينطبق على المقاولين و العمل المقاولاتي .

4-العوامل الطبيعية :

وتشمل كل ما هو في الطبيعة أو البيئة المحيطة بالفرد و التي يمكن أن تدعمه من أجل التوجه نحو المقاولاتي.[2]

والمتمثلة في كل ما هو مادي من أراضي ،مواد خام الثروات الطبيعية ، موارد البيئة، حيث أن توفر مثل هذه الخصائص في الفرد يسهل تفاعله معها و تؤثر في توجه سلوكه.

إضافة إلى بعض العوامل الأخرى التي نذكرها في الآتي :

[1]- أحمد ماهر، مرجع سابق، ص ص 145-146.

[2]- مراد ميرود، مرجع سابق، ص 39.

✓ **الموارد المالية (الإمكانيات المادية) :**

حيث أن إنشاء مؤسسة و تسييرها يتطلب قدر من أموال أي أن الشخص الذي يريد أن ينشئ مؤسسته الخاصة لا بد أن يمتلك السيولة الكافية لذلك ، حتى يبدأ في تجسيد مشروعه .[1]

و هذه تعد من بين أهم العوامل التي من شأنها أن تعيق الأشخاص في توجه نحو إنشاء مؤسسة خاصة فغالبا ما يكون لدى فرد رغبة في العمل ما يحول بينه و بين تجسيدها هو عدم توفر الإمكانيات المالية .

✓ **المحفزات الشخصية :**

من خلال تحسين نوعية المعيشة و إثراء حياة الاجتماعية و تحقيق الذات، وكثيرا ما يرغب الفرد في الحرية في أداء العمل و الاستقلالية فيه إضافة إلى الرغبة في امتلاك السلطة ، و للحصول على مكانة اجتماعية مميزة داخل المجتمع .

✓ **العوامل الدافعة (السلبية) :**

وهي تضم الحاجة للنقود، شروط عمل غير مقبولة نشاط يحتاج لتوقيت جد مضغوط ،التمييز في منح المناصب و الترقيات.[2]

و كذاك البطالة عدم توفر مناصب عمل خاصة بفترة طويلة .

[1] – منيرة سلامي و يوسف قريشي، المقاولاتية النسوية في الجزائر، واقع الإنشاء و تحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 5، 2014، ص 88 .

[2]-. المرجع السابق ،ص 89 .

✓ **العوامل الإيجابية :**

و هي التي تجذب نحو المقاولة و تكمن في وجود إمكانيات سوقية ، تحقيق قطاع معين لنسب كبيرة من الفوائد ، أهداف اجتماعية ،إمكانية التحكم في الوقت ، دخل أكبر واستقلالية مالية الرضا عن العمل. [1]

حيث نجد أن هناك من يحمل في ذهنيه صورة ايجابية محفزة نحو العمل المقاولاتي و بأنه يمكن من خلاله تحقيق مجموعة من الأهداف في جوانب مختلفة في حياته سواء على مستوى المادي أو النفسي أو الاجتماعي .

رابعـــــــا : خصـــــائـــص العمـــل المقـــاولاتي و المقـــاول :

1-خصائص العـــمل المقاولاتي :

يتميز العمل المقاولاتي بالعديد من الخصائص و المميزات نقدمها فيما يلي :[2]

- رأس مـال معقـول ،الأمـر الـذي يجلـب الأفـراد الـذين يميلـون للإبـداع و الابتكـار ويرغبون في الإشراف المباشر على أموالهم .
- الملكيـة الفرديـة أو العائليـة أو الشـراكة المحـدودة ،فكلمـا كـان رأس المـال منخفضـا كلما كان بإمكان الشخص إمتلاك مشروع يتماشى و قدراته و مهاراته .
- استقلالية الإدارة بحيث يكون صاحب امقاولة هو مديرها .
- قلـة التـدرج الـوظيفي بهـذه المقـاولات اعتبـارا لعـدد العـاملين ، ممـا يسـاعد علـى اتخـاذ القرار بسهولة و سرعة كما يمكن من استقرار اليد العاملة بها .
- سرعة التكيف مع الأوضاع الاجتماعية و الإقتصادية .

[1]- منيرة سلامي، يوسف قريشي، مرجع سابق، ص 89.

[2]- فريدة شلوف ، مرجع سابق ، ص 51 .

- إضافة إلى جملة هذه المزايا نقدم ما يلي : [1]
- فرصة للتمييز يـنمكن مـن خـلال المقاولاتيـة تحقيـق أهـداف متميـزة مختلفـة عـن الآخـرين، و هـي فرصـة لتحقيـق أقصـى الطموحـات ، حيـث أن العمـل المقـاولاتي يتـيح للمقـاول أن يسـتغله كميـزة تنافسـية ، فكثيـر مـن النـاس يجـد أن عملـه لا يحمـل أي تحـدي و غيـر ممتـع و لكـن المقـاولين يعتبـرون عملهـم تحـديا و يقومـون بأدائـه على أكمل وجه .
- فرصـة تحقيـق أربـاح : إن الأربـاح التـي يمنحهـا العمـل المقـاولاتي تعـد مـن أهـم الـدوافع لإنشـاء المقاولـة ،فالاسـتثمار فـي الفكـرة المقاولاتيـة عنـة طريـق تـوفير المـوارد اللازمة ينبغي أن يعود بالنفع على المقاول في المستقبل .
- التوظيـف الـذاتي : إن توجـه الأفـراد نحـو المقاولـة هدفـه خلـق فـرص العمـل التـي ترخـي و تناسـب القـوى العاملـة مـع امكانيـة توظيـف الآخـرين و فـي وظـائف غالبـا مـا تكونّ أفضل لهم .
- تطـوير المزيـد مـن الصـناعات : العمـل المقـاولاتي محـرك عجلـة التنميـة خاصـة فـي المناطق الريفية و المناطق التي لم تستفد كفاية من التطورات الاقتصادية .

إلـى جانـب التشـجيع علـى اسـتخدام التكنولـوجي الحديثـة علـى مسـتوى الصـناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية و تطوير المؤسسات لمواجهة المنافسة .

[1] –عبد الرحمان الشميمري، وفاء المبيريك، ريادة الأعمال، مطبوعات جامعة الملك سعود، السعودية، 2010، ص66 .

2-خصـــــــــائص المقـــــاول :

إن المقـاول هـو ذلـك الشـخص المالـك لمشـروع مـا لحسـابه الخـاص، و هـو يقـوم بإدارتـه وتنظيمـه مـن خـلال خلـق سـلع و خـدمات، لهـذا يجـب أن تتـوفر فيـه مجموعـة مـن المواصفات و الخصائص التي تمكنه من أن يكون مقاول ناجح و مسير جيد.

و من أهـــــــم هذه الخصائص ما يلي :

1-الخصائص الاجتماعية :

- توفر بيئة اجتماعية تشجعه على الاستمرار .
- المرونـة فـي التعامـل مـع العنصـر البشـري :بإعتبـار أن المـورد البشـري أهـم مـورد فـي المقاولـة فـلا بـد أن تتـوفر فـي المقـاول خاصـية القـدرة علـى التعـرف علـى مـواطن القـوة لكـل عامـل ثـم اسـتخدامها لتحفيـزه و توجيههـا فـي خدمـة أهـداف المقاولـة، هـذا علـى الصـعيد الـداخلي، أمـا فـي الصـعيد الخـارجي فـلا بـد أن تتـوفر فيـه صـفة المنسـق بـين المـوردين و الزبـائن و المجتمـع المحـيط بـه، أي لابـد مـن إتقـان أسـاليب الإتصـال مـع الأطـراف المتعامـل معهـم و تحفيـزهم، وإقنـاعهم و قيـادتهم لإنجـاح أهداف المقاولة.[1]

[1] – فريدة شلوف ، مرجع سابق ، ص 54 .

2-الخصائص الشخصية :

من أبرز الخصائص الشخصية للمقاول هي : [1]

- **التحكم الذاتي (الداخلي) :**

القدرة على الضبط و السيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة، و هذه سمة عكس سمة التحكم الخارجي التي تجعل من صاحبها متأثرا بالعوامل الخارجية إلى درجة سيطرتها عليه في قراراته.

- **مستوى مرتفع من الطاقة :**

تتطلب مهمة البدء بالعمل الريادي جهودا عظيمة من العمل الشاق /و كذا توفر عامل التفاؤل المدعم ، بأسس واقعية مدروسة .

- **الحاجة إلى الإنجاز :**

حيث يكون له دافعية لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية لأنع بارع و متفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي و الأهداف الصعبة.

- **الثقة بالنفس :**

من ضمن الخصائص الشخصية الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من الزبائن و التعامل مع التفاصيل الفنية و إدامة حركة العمل .

[1]- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد، عمان، الأردن، 2006، ص 12 .

- بـــالإضافة إلى مجموعة من الخصائص التالية : [1]

- **توفر روح المخاطرة :**

الرغبة في المخاطرة المعقولة و نعني بها إمتلاك القدرة على المخاطرة لكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة قد لا يقنع الآخرين لكنه يرى أن أهدافه معقولة ومقنعة وممكنة التحقيق، ذلك أن في أغلب الأحيان يكون استثماره في مجال معرفته و خلفياته وخبرته مما يؤدي إلى زيادة نجاحه.

- **القدرة على تحمل المسؤولية و الرغبة في الحصول عليها :**

لأن المقـاول يشـعر بالمسـؤولية الشخصـية عـن النتـائج المحصـل عليهـا كمـا أنـه يفضل استثمار موارده بالشكل الذي يخدم أهدافه .

- **حسن استغلال الفرص :**

حيـث أن المقـاول فـي حالـة وجـود فرصـة يحسـن اسـتغلالها لصـالحه، بوضـع قـرار مدروس بسعة فكرة وقوة بداهته .

- **الخصائص الذهنية :**

سـرعة الفهـم و الإسـتيعاب بمـا أن صـاحب المقاولـة هـو مـن يضـع خططـا تنافسـية لمقاولتـه ،إذ يعتبـر منبـع الأفكـار الجديـدة ممـا يتطلـب قـدرة كبيـرة علـى رؤيـة المشـروع ككـل مـن أعلـى فـإذا كـان التميـز فـي العمـل يسـاعده علـى التعـرف علـى كيفيـة أداء كـل نشـاط فـإن القـدرة العقليـة و الفكريـة تسـاعده علـى الـربط بـين الأنشـطة و الوظـائف ضـمن كيـان المقاولة.[2]

[1] –عبد الحميد مصطفى أبو ناعم، إدارة المشروعات الصغيرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2002، ص 32 .
[2] - فريدة شلوف ، مرجع سابق ، ص 55 .

- **الخصائص التعليمية :**

حيث يكون ذو مستوى تعليمي مقبول لأن الأمية تعتبر من العوائق الكبيرة التي تحول دون تحقيق الهدف كما تعرض المقاول للاستغلال .[1]

- **الخصائص الإدارية :**

تمثل مجموع المهارات التي يمتلكهاّ أو يكتسبها المقاول و التي تضمن قدرته على اتخاذ القرارات و ممارسة الأنشطة الإدارية المتعلقة بالتخطيط و التنظيم و الرقابة وغيرها ، وهذه الفعاليات الجوهرية تكون حاسمة و ضرورية لنجاح المشروعات.[2]

و تشمل هذه الخصائص الادارية تشكيلية أو توليفة متنوعة من المهارات الإنسانية و الفكرية و التحليلية و المهارات التقنية .

[1] – فريدة شلوف ، مرجع سابق ، ص 55 .

[2] – فلاح الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز، دار النشر والتوزيع، غزة، فلسطين، 2006، ص 48 .

خـــــــــامسا: أهميـــــــة وأهـــــداف العمـــل المقـــاولاتـــي:

1-أهميـــــة العـــمل المقاولاتي :

للعمل المقاولاتي أهمية على أصعدة مختلفة، وسنبرز تلك الأهمية في التالي:

الأهميـــــة الإجتماعيـــــة :

تتجسد أهمية العمل المقاولاتي من خلال قدرته على تهيئة و تنمية الإقليمية الشاملة و كقوة متوازنة من خلال إستغلال الموارد و الإمكانيات المحلية المتاحة وهذا بدوره له أهمية على مكاسب التنمية الإقتصادية و الإجتماعية على المناطق المختلفة، مما يجعها تساهم في تحقيق العدالة الإجتماعية في تلك المناطق .

- إمتصاص البطالة : حيث لها دور كبير و رئيسي في إيجاد فرص عمل وإمتصاص البطالة و كذا التقليل من حدة الهجرة خاصة الداخلية .
- لها أهمية في توفير الخدمات التي يحتاجها الفرد، و توسيعها و تطويرها مع ما يتلاءم مع متطلبات المجتمع الضرورية [1].

الأهميـــــة الإقتصاديـــــة :

إن العمل المقاولاتي مرتبط بالنشاط الإقتصادي حيث يتأثر و يؤثر بالعوامل الإقتصادية لهذا له دور في النمو الإقتصادي ثم يظهر في خلق المؤسسات و الانشطة الإقتصادية الجديدة ، ما

[1]– ميسون علي حسين، الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجارب بعض الدول، بحث نظري مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، مجلد 21، العدد 02، 2013، ص395 .

ينتج عنه خلق مناصب شغل و وضائف جديدة و زيادة المنافسة و معدلات الإنتاج و نجمل أهمية العمل المقاولاتي في ما يلي :[1]

- زيادة متوسط دخل الفرد، التغيير في هياكل الأعمال و المجتمع عن طريق خلق الثروة لدى الأفراد و المجتمع .
- الزيادة في جانبي العرض و الطلب .
- التجديد و الإبتكار و القدرة على تقليص الهوة بين حاجات السوق و المعرفة .
- تنمية الصادرات و المحافظة على إستمرارية المنافسة .
- التكامل مع المنظمات الكبيرة و ترابط الاعمال التجارية مما يؤدي إلى نجاعة أكبر في الأداء الإقتصادي .
- تعظيم العائد الإقتصادي لوحدة رأس المال، و رأس مال المستثمر .

2 – أهـــــداف العمـــــل المقـــاولاتي :

أن تشجيع الدولة للعمل المقاولاتي مرتبط بما يحققه من أهداف على صعيد الإجتماعي والإقتصادي والثقافي ونبين ذلك في الآتي:[2]

الأهـــداف الإجتماعيـــة : تتمثل في :

- التقليل من البطالة و ذلك بخلق مناصب شغل و تحسين مستوى معيشة الأفراد .
- إشباع رغبات و حاجات المستهلكين من السلع و الخدمات .

[1]- الرجع السابق، ص 396.
[2]- توفيق عبد الرحيم، إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،ط1، 2002، ص ص 57-58.

الأهـــــداف الإقتصـاديـــة :

- زيادة الدخل الوطني و الفردي .
- زيادة الإنتاج الوطني مما يؤدي إلى التقليل من الإستيراد و زيادة التصدير و بالتالي ربح العملة الصعبة و التقليل من التبعية الخارجية .
- تمويل خزينة الدولة و ذلك عن طريق دفع الضرائب و الرسوم .
- التكامل الإقتصادي على المستوى الوطني .

الأهـــــداف الثقـافيـــــة :

- ترفيه العامل بالمعرفة التقنية الحديثة لكي يستطيع التحكم في أساليب التكنولوجيا الحديثة .
- المساهمة في التزويد بالمعرفة و ذلك عن طريق وجود نوادي علمية و مجلات و جرائد في إطار تكوين و تخصص العمال .

سـابـعا: تطور العمل المقاولاتي في الجزائر :

يرتبط تطور العمل المقاولاتي في الجزائر ارتباطا وثيقا بمراحل التي مرت بها الجزائر منذ لاستقلال الى يومنا هذا وقد شهدت عدة تطورات على صعيد السياسي والاقتصادي والاجتماعي والقانوني نتيجة لعدة ظروف و أوضاع اقتصادية وسياسية واجتماعية وهذه التطورات أثرت بدورها على ملامح الاقتصاد الوطني الجزائري و غيرت مساره .

ومنه سنعرض هذه المراحل التي شهدها مسار الاقتصادي الجزائري في التالي:

1. المـرحلـة الأولـــى: بعد 1962-1989

بعد الاستقلال وجدت الدولة الجزائرية نفسها في وضعية حرجة للوضعية التاريخية التي كانت فيها تحت الإحتلال، فكان مفهوم المقاولاتية مجهول المعالم إن لم نقل كان مبعدا نظرا للمشروع التنموي الذي تبنته الجزائر غداة الاستقلال التي تجسد في تبني النهج الذي اصطلح عليه التسيير الذاتي الذي كان المنفذ الوحيد للدولة آنذاك من خلال إصدار الأمر بتشكيل لجان التسيير الذاتي خاصة وبالتحديد في قطاع الفلاحة والمؤسسات الصناعية والمناجم وبإنشاء المؤسسات الخدماتية والتجارية والتربوية التي بقت تحب وصاية الدولة مباشرة .[1]

بعد 1963 وبإنتهاج النهج الإشتراكي والإعتماد على المؤسسات العمومية، فعمدت الجزائر لإنشاء المؤسسات الكبيرة الحجم فكان يطلق عليها (صونا) وأخواتها، مثل سونطراك، سونلغاز، سونليك، سوناكوم ...فأطلق على هذا النوع من الإقتصاد بالإقتصاد الثقيل، ففي ظل هذا النوع من الاقتصاد أعتبر القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني قطاع هامشي ، حيث اقتصر العمل المقاولاتي على صناعات ذوا طابع عائلي أغلبها الصناعات التحويلية التقليدية.

[1]. نوال رويمل، القيادة وتسيير الموارد البشرية، دار الهدى للنشر والطباعة، الجزائر،2009،ص 2.

وهذا لا يعني غياب القطاع الخاص كليا، فمع صدور قانون الاستثمارات لسنة 1967، حيث بلغ عدد المؤسسات من صدور هذا القانون، حتى سنة 1980 نحو 9307 مِؤسسة خاصة، بنسبة 51% سنة 1969، 40% سنة 1974 ،30% سنة 1978 على مايعادل ثلثي الإنتاج الوطني في ظل تدخل الدولة وعظم القطاع العمومي.[1]

وفي سنة 1982 وفي ظل الظروف الحرجة التي كانت نتيجة لتبني المؤسسات العمومية بعدا اجتماعيا أي كان هدفها اجتماعي أكثر من إقتصادي ربحي مما أدى الى فشلها، فشرعت الدولة الجزائرية إلى تطبيق برنامج اعادة الهيكلة المالية و العضوية بغية تحسين نظام تسيير المؤسسات العمومية وإعطائه مرونة أكثر ولامركزية في اتخاذ القرار وذلك من خلال تفكيك المؤسسات العمومية الضخمة إلى مؤسسات ذات أحجام أصغر وأكثر تخصصا.

ونذكر القوانين التي أصدرتها الحكومة الجزائرية في التالي:

1982: إنشاء إطار تشريعي جديد بإصدار قانون 82\11 في 1982\08\21 يسمح بمشاركة القطاع الخاص في تنمية الاقتصاد الوطني من خلال الإستثمار.

1983: انشاء ديوان للتوجيه و المتابعة و تنسيق الإستثمار.

1987: تم فتح الغرفة الوطنية للتجارة للمقاولين الخواص.

ومع انهيار أسعار المحروقات في السوق الدولية خاصة أنها تمثل أعلى نسبة من مداخيل الصادرات تقارب 90 %، وجد القطاع العمومي نفسه في وضعية حرجة في ظل فشل برنامج اعادة الهيكلة بنوعيها الذي خضعت له مؤسساته والذي لم يتمكن من تحقيق أهدافه ولو جزئيا.[2]

---

[1]- عنصر العياشي، نحو علم اجتماع نقدي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2003، ص ص 109-110..

[2]- ناصر دادي عدوان،اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية للنشر،الجزائر،1999، ص180.

وفي سنة 1989 تم تعديل الدستور الذي كرس التعددية والدخول في اقتصاد السوق واستقلالية المؤسسات .

2. المرحلة الثانية : 1990- 2000

خلال هذه الفترة والتي تمثل مرحلة انهيار النظام الإشتراكي كانت الجزائر تعاني من ظروف أمنية صعبة مما أثر على المشاريع التنموية وغلق كثير من المؤسسات العمومية، وكانت من نتائج ذلك ارتفاع في نسب البطالة حيث قدرت سنة 1991 بنسبة 19.70 % الى أن بلغت نسبة 23.15%، ومن هنا بدأ التوسع في القطاع العام في ظل نظام إقتصاد السوق.[1]

وتوالت الدولة في إصدار القوانين نأتي على ذكرها كالآتي:

1990: قانون الصرف والقروض الذي كرس مبدأ الحرية في الإستثمار الأجنبي.

1991:المرسوم رقم 37-91 في 19 فيفري 1991 تحرير التجارة الدولية.

1993: المرسوم رقم 12-93 في 05 أكتوبر 1993 تخفيض الاستثمار و إنشاء شبابيك فقط للبلديات.

1994: تبني الإطار المرجعي والقانوني الذي يسمح بخوصصة المؤسسات العمومية .

1995: اصدار قانون الخوصصة.

حيث يعتبر هذا القانون الإنطلاقة الحقيقية لتدخل الجزائر في مرحلة جديدة يعتبر فيها القطاع الخاص دورا محوريا في بيئة مشجعة ومحفزة للمبادرة و العمل المقاولاتي، وإنهاء الإحتكار الذي مارسته الدولة لفترة طويلة في مختلف القطاعات الإقتصادية.

وقد عمدت الدولة إلى خلق آليات وميكانزمات وهي عبارة عن أجهزة جديدة تساعد وتدعم وترافق مختلف الفئات في إنشاء مشاريع مهنية خاصة.

[1]- عنصر العياشي مرجع سابق،ص 114.

في التـالي نـــأتي على ذكـر أهـــم الآليات :

❖ الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار(ANDI):

أنشأت سنة 1993 وهي مؤسسة حكومية مسؤولة عن تسهيل وترقية و مرافقة الاستثمار وخلق المؤسسات من خلال أجهزة التحفيز وتقوم بعدة مهام من بينها تسجيل الإستثمارات، وترقية الفرص والإمكانات الإقليمية، دعم المستثمرين ومساعدتهم ومرافقتهم.[1]

❖ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

تاريخ إنشاء الصندوق سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي تعمل على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عّدة مراحل مخصصّة للتكفل بالمهام الجديدة المخوّلة من طرف السلطات العمومية.

من بين مهام الصندوق يتكفل بدعم لإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل و البالغ من العمر 30 –50 سنة، والذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية لشهر واحد، إضافة إلى إعفاء الضريبي، وتقديم مساعدات مالية على شكل منح في حدود عشرة (10) ملايين دينار جزائري.[2]

❖ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

أنشأت سنة 1996 هي هيئة عمومية ،مكلفة بتشجيع ودعم والمرافقة على إنشاء المؤسسات. هذا الجهاز موجه للشباب العاطل عن العمل و البالغ من العمر من (19–35) سنة و الحامل لأفكار مشاريع تمكنهم من خلق مؤسسات الجهاز موجه للشباب العاطل عن العمل و البالغ

[1] - www.andi.dz تاريخ الإطلاع: 05\03\2018 على الساعة 15:30

[2] -www cnac dz تاريخ الإطلاع : 05\03\2018 على الساعة 15:45

من العمر من (35-19)و الحامل لأفكار مشاريع تمكنهم من خلق مؤسسات. كما يضمن الجهاز عملية المرافقة في مختلف مراحل خلق المؤسسة و توسيعها. وتقديم مساعدات مالية وإمتيازات مختلفة.[1]

❖ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

في سنة 1999 أنشئت الوكالة الهدف منها تطوير القدرات الفردية للأشخاص الراغبين الأخذ على عاتقهم إنشاء مؤسساتهم الخاصة، حيث يتم إقراضهم قرض مصغر يسمح بشراء أو تجهيز بالمواد الأولية للبدء في النشاط. من بين مهام الموكلة له دعم ونصح ومرافقة المستفيدين منه لتنفيذ أنشطتهم، منح سلف بدون فوائد.[2]

3- المرحلة الثالثة (بعد 2000 – الى يومنا هذا) :

في هذه المرحلة برزت معالم التوجه نحو العمل المقاولاتي في الجزائر بشكل واضح حيث تم الإعتماد عليه وتفعيل دوره كبديل للقطاع العام، خاصة بعد إنشاء آليات وميكانزمات الدعم والمرافقة، حيث تم استحداث وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة والصناعات التقليدية، ومن تم توالت القوانين والأوامر الهادفة إلى التحفيز والدفع لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث صدر الأمر رقم 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمار والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة المؤرخ في 20 أوت سنة 2001،[3] وبإصدار القانون التوجيهي 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر يهدف إلى ترقية نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتعريف بها و تحديد كافة التدابير لمساعدتها.[4]

[1] -www.ensej.org.dz تم الإطلاع بتاريخ 12\03\2018 على الساعة 17:30.
[2] - www.cnac.dz تم الإطلاع بتاريخ 12\03\2018 على الساعة 18:30.
[3]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد47، الصادر في أوت 2001، ص 09.
[4]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، لعدد77، المؤرخة في 12-12-2001، مادة 5،4، ص06.

الجدول التالي يوضح تطور مؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص وفي القطاع العام (2001- 2006):

السنـــــــوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	المجموع
عـدد مؤسسـات القطاع الخاص	179893	189552	207949	244522	245842	269806	1337564
عـدد مؤسســات القطاع العام	778	778	778	778	874	739	4725

المصدر :الديوان الوطني للإحصائيات ons،2011، ص 06.

من خلال قراءة الجدول أعلاه فإن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص في تزايد مستمر، حيث كان عددها 179893 في سنة 2001 وبلغ 269806 سنة 2006، نتيجة مجمل الاصلاحات التي قامت بها الحكومة الجزائرية من أجل تنشيط المبادرات الفردية لإنشاء مشاريع خاصة، المتمثلة في دعم ومنح وتسهيلات و امتيازات.

مقارنة مع القطاع العام الذي لم يسجل زيادة في عدد مؤسساته الصغيرة و المتوسطة.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع المؤسسات الخاصة حسب الجنس والقطاع في الجزائر

القطـاع	الجنـس		المجموع
	أنثـى	ذكـــر	
الخدمات	820 42	234 254	054 297
التجــارة	665 39	676 459	341 499
الصناعة	097 8	410 78	507 86
البنـــاء	186	706 5	892 5
المجموع	768 90	026 798	794 888

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات،النشاط الإقتصادي،2011، ص10.

كما نلاحظ من خلال توزيع مؤسسات الخاصة حسب الجنس، فإن عدد مؤسسات التي أنشأت من طرف رجل مقدرة بـ 798026 مؤسسة، أما عدد المؤسسات التي أنشأت من قبل النساء بلغت بـ 90768 مؤسسة وهي نسبة منخفضة، كما أن قطاع الخدمات تنشط فيه هذه الأخيرة بنسبة مرتفعة حيث يتلائم أكثر مع خصوصية المرأة وميولاتها، وأكثر تقبلا من طرف المجتمع، لكن هذا لا ينفي توجه المرأة إلى قطاعات أخرى بنسب ضئيلة نوعا ما مقارنة بالرجل.

مختلف هذه الإحصائيات تؤكد بروز العمل المقاولاتي في الساحة الإقتصادية في الجزائر بشكل كبير.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل معرفة الخلفية النظرية لتوجه نحو العمل المقاولاتي وذلك بعرض أهم المدارس المفسرة للتوجه المقاولاتي وتبين إختلاف في تفسير استنادا إلى منطلق كل مدرسة، وإلقاء لمحة عامة عن ماهية العمل المقاولاتي بتحديد مختلف العوامل الإقتصادية والإجتماعية والبسيكولوجية والطبيعية التي من شأنها أن تؤثر على التوجه الأفراد نحو العمل المقاولاتي ، وإبراز خصائص هذا الأخير وخصائص المقاول في جوانب متعددة الإجتماعية والتعليمية والإدارية ...، إضافة وأهداف وأهمية المقاولاتية على مستوى الأفراد والمجتمع ككل، كما أدرجنا مراحل تطور العمل المقاولاتي في الجزائر منذ الإستقلال إلى أن برز الاهتمام به ونلمس ذلك من خلال تزايد عدد مؤسسات القطاع الخاص، وقد عمدت الجزائر لنشر الثقافة المقاولاتية للإستعانة بعدة آليات لتسهيل المبادرة في هذا المجال.

الفصل الثالث

محتويـات الفصـل الثـالث

تمهيد

أولا: المعالجة المنهجية

1-منهج البحث

2-مجالات البحث وكيفية إختيار العينة

3-أدوات جمع البيانات

ثانيا: المعالجة الميدانية

1-عرض وتبويب البيانات وتفسيرهـا

2- الإجابة على التساؤلات والنتائج العامة

تمهيـــــد :

بعد عرضنا للجانب النظري للبحث فيما سبق سوف نتناول في هذا الفصل الجانب المنهجي و الميداني للبحث من خلال عرض الأسلوب المعتمد عليه في جمع البيانات الميدانية ثم تطرق إلى تبويب وتحليل و تفسير تلك البيانات المتحصل عليها من خلال الإستمارة في ضوء تساؤلات الفرعية للبحث لنصل إلى الإجابة على تساؤلات البحث وختاما إستخلاص النتائج العامة .

أولا: المعـــالجــة المنهجيـــة

1- الـمنهــج الـمستخــدم في البحــث :

إن القيام بأي عمل يستلزم وضع خطة و منهج من شأنه تنظيم العلم و المعرفة و تحديد الخطوات التي يتم إتباعها للوصول إلى نتائج دقيقة، و أي باحث يقوم بإتباع منهج معين في بحثه و لا يكون ذلك بإختيار عشوائي أو صدفة، و إنما حسب طبيعة موضوع البحث و خصوصيته، حيث يعتبر المنهج " مجموعة من القواعد التي يتبعها الباحث بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل إكتشاف الحقيقة ..." [1]

نظرا لطبيعة موضوع بحثنا " **توجه الطالبات نحو العمل المقاولاتي** " إتبعنا المنهج **الوصفي التحليلي** بتقنية المسح الجزئي ويعرف على أنه " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة و تنميتها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة "[2] . وهو من أكثر المناهج إستخداما ومن أهمها ، وفي بحثنا إتبعناه من خلال وصف العوامل التي تؤثر على الطالبات للتوجه نحو العمل المقاولاتي و تحديدها، وتحليلها في الجانب النظري بالإضافة إلى إستخدام التحليل في البحث الميداني .

[1]- صلاح الدين شروخ ، منهجية البحث العلمي الجامعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2003 ، ص90.
[2]- المرجع السابق، ص 147.

2- مجـــالات البحـــث :

يتفق كثير من الباحثين خاصة في الدراسات الإجتماعية أن أي بحث له ثلاث مجالات رئيسية يرتبط بها و هي : المجال المكاني أو الجغرافي و هو يعني تحديد المنطقة التي أجري فيها البحث ، و المجال الزماني يشير إلى الوقت الذي استغرق لإعداد البحث أما المجال البشري يمثل مجموع الأفراد الذي يتكون منهم مجتمع البحث.

2-1- المجـــال المكـــاني :

يقصد به المجال الجغرافي الذي تم فيه البحث الميداني ، و بحثنا الميداني تم إجراءه بجامعة الشادلي بن جديد ولاية الطارف

❖ التعريف بالمؤسسة محل البحث الميداني :

جامعة الشاذلي بن جديد بولاية الطارف هي مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، ومرت منذ إنشائها إلى اليوم بعدة تغيرات نذكرها في الآتي:

* **أكتوبر 1992** إنشاء ملحقة تابعة لجامعة باجي مختار – عنابة متكونة من معهد العلوم الزراعية والبيطرية.

* **في سنة 2001**، تحصل على الإستقلالية و تم إنشاء المركز الجامعي بالطارف بموجب مرسوم تنفيذي (رقم 01-276 مؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422 الموافق لـ 18 سبتمبر 2001 (الجريدة الرسمية رقم 53 بتاريخ 18-09-2001 ص 24-25-26))

متكون من معهدين :

– معهد العلوم الزراعية. – معهد العلوم البيطرية.

* **في 2006**، المركز الجامعي بالطارف تم تدعيمه بإختصاصات أخرى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-279 المؤرخ في 16 أوت 2006 (الجريدة الرسمية رقم 52 المؤرخة في 20 أوت 2006 ص 11-12) الذي يحدد عدد المعاهد التي يتكون منها المركز الجامعي بالطارف و هي :

- معهد علوم الطبيعة و الحياة

- معهد العلوم البيطرية

- معهد الآداب و اللغات

***في 2012**، إنشاء جامعة الطارف بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-242 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق لـ 04 جوان 2012 المتضمن إنشاء جامعة الطارف (الجريدة الرسمية رقم 35 بتاريخ 20 جوان 2012) و تتكون من الكليات التالية :

- كلية العلوم و التكنولوجيا.

- كلية علوم الطبيعة و الحياة

- كلية الآداب و اللغات.

- كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية.

- كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

- كلية الحقوق و العلوم السياسية.

***في أكتوبر 2014**، تسمية جامعة الطارف بـ "جامعة الشاذلي بن جديد" بموجب القرار رقم 01/14 المؤرخ في 29 ذو الحجة، الموافق لـ 23 أكتوبر 2014، صادر عن وزارة المجاهدين المتضمن تسمية المؤسسات الجامعية.

2-2- المجـــال الـــــزمني :

يقصد به الوقت الذي أستغرق في إعداد البحث حيث أنه إرتبط بالسنة الجامعية 2018/2017 ، من المرحلة الأولية المتمثلة في جمع المادة العلمية النظرية من الكتب و المجلات و مذكرات تخرج (ماجستير ، دكتوراه) ثم الإنتقال إلى الميدان الذي حدد من 15 أفريل إلى 14 ماي 2018 لجمع البيانات الميدانية و ذلك بإستخدام الاستمارة في جامعة الشاذلي بن جديد في كليتي العلوم الإجتماعية و الإنسانية و العلوم الإقتصادية .

2-3-المجـــال البشـــــري:

يقصد به تحديد مجتمع البحث الذي يعني جميع المفردات و الأشياء التي نريد معرفة حقائق عليها، و في بحثنا هذا مجتمع البحث يتمثل في جميع طالبات جامعة الشاذلي بن جديد في كل من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، وكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

❖ العينة و كيفية إختيـارهـــا:

هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع البحث ، حيث انه من الصعب على الباحث أن يتصل أو يدرس مجتمع البحث بكامله نظرا لضيق الوقت و قلة الإمكانيات المادية ولهذا يلجأ إلى أسلوب إنتقاء عينة أي إختيار مفردات من مجتمع البحث .

وقد إعتمادنا في بحثنا على العينة **الطبقية العشوائية**، فمجموع طالبات ماستر سنة ثانية كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية بتخصصيه (تسيير الموارد البشرية وإتصال) هو **81** طالبة .

ثم إختبار نسبة 25 % نظرا لصغر حجم المجتمع الكلي و لكي تكون العينة تمثل المجتمع الكلي تمثيلا صادقا، و بهذا يكون لدينا 20 مفردة من طالبات ثانية ماستر كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بتخصصيها .

أما مجموع طالبات سنة ثانية ماستر كلية العلوم الإقتصادية فهو 80 طالبة و إخترنا نسبة 25 % فيكون عدد مفردات عينة الطالبات من كلية العلوم الإقتصادية سنة ثانية ماستر تخصص إقتصاد نقدي و بنكي 20 مفردة.

العدد الإجمالي للعينة هو **40 مفردة** .

أما إختيارنا لطالبات مستوى ثانية ماستر بإعتبارهن على أبواب التخرج ولا يفصلهن إلا وقت وجيز على إختيار مسارهن المهني أكثر من باقي السنوات، أي أنهن في مرحلة الإختيار الجدي .

3- أدوات جمع البيانات :

يحتاج الباحث في إعداد بحثه للإستعانة بمجموعة من أدوات جمع البيانات التي يستطيع من خلالها الحصول على البيانات و الحقائق العلمية المتعلقة بظاهرة محل البحث . ويتم إختيارها بناءا على طبيعة الموضوع المدروس، و خصائص الظاهرة المدروسة حتى يتم الوصول إلى الأهداف والنتائج الدقيقة لذلك فهي تستدعي الدقة في الإختيار .

و بناءا على هذا إعتمدنا على بعض أدوات جمع البيانات التي تتماشى مع طبيعة موضوعنا و المتمثلة في :

3 – 1 – الملاحظة :

تعد الملاحظة أحد أهم الوسائل و أدوات جمع البيانات في البحث العلمي في مجالات مختلفة، و هي عبارة عن مشاهدة و مراقبة السلوك أو ظاهرة معينة بطريقة دقيقة. [1] و هي عبارة عن توجيه الحوار و الإنتباه إلى ظاهرة معينة رغبة في الكشف عن صفاتها وخصائصها بهدف الوصول إلى كسب معرفة عن تلك الظاهرة أو الظواهر .[2]

و يعرف أسلوب الملاحظة في البحث العلمي بانها المشاهدة و المراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة، و تسجيل الملاحظات أول بأول .[3]

نظرا لأهمية الملاحظة فهي تستخدم غالبا في جميع البحوث حسب طبيعة الموضوع المدروس يتم إختيار نوع من أنواع الملاحظة (بسيطة، منتظمة، بالمشاركة أو دون مشاركة ...) .

و عليه في بحثنا قمنا بإستخدام الملاحظة البسيطة، و ذلك من خلال رصد آراء و ردود أفعال الطالبات عن إثارة موضوع العمل المقاولاتي، و كما أتاحت لنا هذه التقنية الفرصة لملاحظة مدى إهتمامهن بالعمل المقاولاتي وكذا رصد بعض العوامل التي تشجع أو تعيق الطالبات للولوج إلى عالم العمل المقاولاتي .

1– عمار الطيب كشرود، البحث العلمي و مناهج في العلوم الإجتماعية و السلوكية، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2007، ص178 .

2– محمد زيدان، إستقلالية المنهج العلمي ، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة و النشر، الجزائر، ط4، 1980، ص46 .

3 – عامر إبراهيم فنديلجي، البحث العلمي و إستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوني العلمية للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، ط1، 1999، ص172 .

إضافة إلى انه تم تنظيم ملتقى حول " المقاولاتية و إنشاء مؤسسات خاصة " من طرف كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و التسيير جامعة الشادلي بن جديد ولاحظنا حضور لعدد قليل من الطالبات.

و في 27، 28 نوفمبر 2017 تم تنظيم ملتقى في جامعة الشاذلي بن جديد و حضور قافلة المقاولاتية و تم تسجيل نفس الملاحظة حيث أن حضور الطالبات لمثل هذه الملتقيات بأعداد قليلة خاصة طالبات علم الإجتماع . *

3 – 2– الإستمارة

بغرض جمع البيانات الميدانية اللازمة للوصول إلى إجابة دقيقة و علمية على تساؤلات البحث، إستخدمنا الإستمارة إضافة إلى الملاحظة، تعتبر الإستمارة إحدى اهم وسائل جمع البيانات في البحث العلمي و هي وسيلة إتصال بين الباحث و المبحوث من خلالها يتحصل الباحث على البيانات الضرورية لبحثه .

تعرف الإستمارة بأنها " مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في إستمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها و بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع او التاكيد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق".[1]

ولهذا إعتمدنا على الإستمارة كأداة من أدوات البحث وقد تم بناء الإستمارة إنطلاقا من تساؤلات البحث وتم مناقشتها مع الأستاذ المشرف حتى تم ضبطها بشكلها النهائي، تحتوي على

*– أنظر الملحق رقم(03) دليل الملاحظة.

[1]– عمار بوحوش و محمد الذنيبات، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ط2، ص66 .

26 سؤال متنوع بين الأسئلة المغلقة، المفتوحة حتى يتسنى للمبحوثات المجال للإدلاء برأيهن وقسمت إلى أربعة (04) محاور حسب تساؤلات البحث كالتالي:

- المحور الأول: يضم أربعة (04) أسئلة حول البيانات الشخصية لأفراد العينة.
- المحور الثاني: يحتوي تسعة (07) أسئلة متعلقة بالتوجه نحو العمل المقاولاتي.
- المحور الثالث: شمل تسعة (09) أسئلة متعلقة بالعوامل الإجتماعية المؤثرة في التوجه نحو العمل المقاولاتي.
- المحور الرابع: يتضمن ستة (06) أسئلة تتعلق بالنتائج المتوقعة من العمل المقاولاتي .

وثم تم توزيعها على أفراد العينة وهن طالبات سنة ثانية ماستر من كليتي العلوم الإنسانية و الإجتماعية و كلية العلوم الإقتصادية من أجل الإجابة عليها حيث تم توزيع 40 إستمارة و تم إسترجاعها كاملة (40 إستمارة) .

ثـــانيا :المعـــالجة الميـــدانية للبيـــانات

1- عـــرض وتبـــويب وتحليـــل البيـــانات:

❖ **البيانات المتعلقة بالمحور الأول** : البيانات الشخصية للعينة.

سنتطرق إلى عرض خصائص الأفراد العينة بناءا على البيانات الواردة في الجداول (03،04،05،06).

الجدول رقم (03) : توزيع أفراد العينة حسب التخصص :

التخصص	تكرار	النسبة %
العلوم الإجتماعية	20	% 50
العلوم الإجتماعية	20	% 50
المجموع	**40**	**%100**

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد أفراد كل من التخصصين متساوٍ و ذلك لأننا أخذنا عينة طبقية بنسبة متساوية من كل تخصص و ذلك لتسهيل مقارنة تأثير التخصص لاحقا .

الجدول رقم (04) : توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة :

مكان السكن	تكرار	النسبة%
الريف	12	%30
شبه حضري	13	%32
المدينة	15	%38
المجموع	**40**	**% 100**

إن الملاحظ من الجدول المدون أن أغلب أفراد العينة يقطنون في المدينة بنسبة 38 %، تليها نسبة 32% من الطالبات اللاتي يقطن شبه حضري و أقل نسبة للاتي محل إقامتهن الريف بنسبة 30 %، و هي نسب متقاربة، وهذا ما يسمح لنا بكشف مدى تأثير مكان الإقامة على إختيار مسار المهني للطالبات.

الجدول رقم (05) : توزيع أفراد العينة حسب عمل الأب :

الوظيفة	تكرار	النسبة%
موظف	18	%46
أعمال حرة	17	%42
بدون مهنة	05	%12
المجموع	**40**	**%100**

ما يلاحظ من خلال قراءة هذا الجدول أن أكبر نسبة هي 46 % الذين آبائهن ينشطون في مجال الأعمال الحرة (الحالي أو السابق)، و تليها مباشرة نسبة 42 % بالنسبة للذين عمل الأب في مجال الأعمال الحرة . أما نسبة 12 % فقط ليس لآبائهن مهنة.

الجدول رقم (06) : توزيع أفراد العينة حسب عمل الأم :

الوظيفة	تكرار	النسبة%
موظفة	14	% 35
أعمال حرة	05	% 12
بدون مهنة	21	% 53
المجموع	**40**	**% 100**

من خلال الجدول أعلاه فإن أعلى نسبة هي 53 % ممثلة لأفراد العينة اللاتي أمهاتهن لا يزاولن أي نشاط، وهذا راجع إلى تركيبة المجتمع الطارفي الذي يتميز بكونه محافظ، حيث أن في سنوات الماضية كانت الفتيات لا يزاولن الدراسة، أما عن نسبة اللاتي أمهاتهن موظفات فبلغت 35 %. وأقل نسبة هي 12 % تمثل أمهات الطالبات اللاتي ينشطن في مجال الأعمال الحرة.

من خلال البيانات الواردة في المحور الأول فإن أفراد العينة هن طالبات في كليتي العلوم الإقتصادية و العلوم الإجتماعية، أغلبهن من قاطنات المدينة، وأما وظيفة آبائهن بنسبة عالية هم موظفون، وأمهاتهن ماكثات بالمنزل.

❖ **عرض البيانات المتعلقة بالمحور الثاني :**

خصص هذا المحور لمعرفة توجه الطالبات في إختيار مسارهن المهني وتحديد تأثير التخصص في ذلك، وهذا ما سيعرف من خلال دراسة وتحليل البيانات الواردة في الجداول رقم (07،08،09،10،11).

الجدول رقم (07) : توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة المرغوبة بعد التخرج :

الوظيفة المرغوبة	تكرار	النسبة%
القطاع العام	24	% 60
القطاع الخاص	07	% 18
الأعمال الحرة	09	% 22
المجموع	**40**	**% 100**

من خلال البيانات الواردة في الجدول المدون أعلاه فإن نسبة 60 % هن أعلى نسبة و تمثل الطالبات من عينة البحث اللاتي يرغبن في وظيفة في القطاع العمومي بعد التخرج تليها نسبة 22 % هي تمثل الطالبات اللاتي يرغبن في ممارسة أعمال حرة، أما نسبة اللاتي يرغبن في الحصول على وظيفة في القطاع الخاص هي مقدرة بـ 18 %.

وسنتأكد من هذا في الجدول الموالي رقم (08).

الجدول رقم (08) : يبين تفضيلات الطالبات بين البحث عن وظيفة أو المبادرة لإنشاء مؤسسة خاصة :

الإحتمالات	تكرار	النسبة%
البحث عن فرص التوظيف في القطاع العام	31	%78
تبادرين لإنشاء مؤسسة خاصة	09	%22
المجمـــــــــوع	**40**	**%100**

فكما نلاحظ فـ 78 % من الطالبات اللاتي يفضلن عند إنهاء الدراسة الجامعية البحث عن فرص التوظيف في القطاع العام من خلال المشاركة في مسابقات التوظيف على أساس الشهادة أو الإختبار، أما 22 % فهي نسبة الطالبات اللاتي يفضلن المبادرة في إنشاء مؤسسة خاصة.

وسنلاحظ مدى تمسك الطالبات بقرارهن بشأن البحث عن فرص التوظيف من خلال الجدول التالي رقم (09).

الجدول رقم (09) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب سلوكهم في حال عدم تحصل على وظيفة .

الفئات	تكرار	النسبة%
تكررين البحث عن فرص التوظيف حتى تتحصلي على وظيفة	27	%87
تبادرين لإنشاء مؤسسة خاصة	04	%13
المجموع	***31**	**%100**

* لا يمثل العدد الإجمالي لأفراد العينة بل يمثل من اخترن البحث عن فرص التوظيف من السؤال السابق .

من خلال الجدول نلاحظ أن الإتجاه العام 87 % يقررون تكرار البحث عن فرص التوظيف إلى أن يتحصلوا عليها، و تليه نسبة 13% وهي نسبة منخفضة يبادرن لإنشاء مؤسسة خاصة .

الجدول رقم (10) : يبين تفضيلات الطالبات بين أن تكون موظفة أو صاحبة مؤسسة في حال أتيح لهن الإختيار :

الفئات	تكرار	النسبة%
موظفة في القطاع العام	25	%62
تكوني صاحبة مؤسسة خاصة	15	%38
المجموع	**40**	**%100**

إن قراءة البيانات الموجودة في الجدول تظهر أن النسبة الأعلى 62 % من الطالبات اللاتي يخترن أن يكن موظفات في مؤسسات القطاع العام، ثم تليها بنسبة أقل من يخترن أن يكن صاحبات مؤسسات خاصة بنسبة تقدر 38 % .

من خلال البيانات الواردة في الجداول السابقة رقم (05،06،07،08) توضح أن توجه الطالبات نحو الحصول على وظائف في القطاع العام بنسبة عالية، أما الطالبات اللواتي لهن توجه مقاولاتي نسبتهن منخفضة، و يرجع ذلك إلى ذهنية الإتكالية على الدولة المتوارثة والمنتشرة في المجتمع، وإعتبار أن وظيفة توفرها الدولة وأنها حق لكل فرد داخل البلد وهذا ما أنتجته سياسة إتباع نظام الإشتراكي لسنوات طويلة ومازالت قائمة على الرغم من التحول إلى نظام إقتصاد السوق وخوصصة المؤسسات، إضافة إلى الإعتقاد السائد بأن الوظيفة في القطاع العام لها عدة مزايا وخصائص فهي أكثر إستقرارا وأمنا وتقل فيها المسؤوليات .

الجدول رقم (11) : يبين ما إذا سبق للطالبات التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة:

الإحتمالات	تكرار	النسبة%
نعم	05	%12
لا	35	%88
المجموع	**40**	**% 100**

من الجدول أعلاه نجد أن غالبية الطالبات من عينة البحث لم يسبق لهن التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة وذلك بنسبة مرتفعة بلغت 88 %، و بنسبة منخفضة من سبق لهن التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة حيث قدرت بـ 12 % .

يمكن إرجاع ذلك إلى عامل السن حيث أن غالبية الطالبات تتراوح أعمارهن بين 23 سنة – 25 سنة في مستوى ماستر بحث لا تكون لديهن اهتمامات بالمهنة في الوقت الحالي وكامل اهتماماتهن مرتكزة على إكمال المسار الدراسي بالدرجة الأولى، إضافة إلى عدم إحساسهن بالمسؤولية أو القدرة على تحمل المسؤولية و تخوف منها، وترجع كذلك إلى أن الفتاة التي تريد أن تصبح مقاولة لابد أن تكون مؤهلة علميا ومهنيا، وأن تمتلك المال وهذا يتطلب وقتا.

و تؤكده دراسة " عدمان رقية " حيث أجرت دراستها على نساء مقاولات حيث بلغت الفئة العمرية (31 سنة –40 سنة) أكبر بنسبة 50 % من مجموع أفراد العينة (120 مقاولة) وأرجعت الباحثة ذلك إلى إكمالهن لدراستهن و تأخر سن زواجهن وعدم تحصلهن على وظيفة. إضافة إلى زيادة إحساسهن بالمسؤولية وثقة والإعتماد على النفس كلما تقدمن في العمر .

- من خلال تحليل الجداول السابقة يتبين لنا أن الإتجاه العام للطالبات نحو الحصول على وظيفة، وإقبال ضعيف للعمل المقاولاتي بسبب أن الوظيفة في القطاع العام تحقق الأمن والإستقرار الوظيفي وضمان الدخل وقلة المسؤوليات وواجبات.

الجدول رقم (12) : يبين تقيد الطالبات بالتخصص لإنشاء مؤسسة خاصة :

الإحتمالات	التكرار	النسبة%
لا يهم أن يكون ضمن التخصص	14	%35
يكون نشاطها داخل التخصص	26	%65
المجموع	**40**	**%100**

من خلال الجدول نلاحظ أن 65% من الطالبات اللاتي في حالة ما فكرن في إنشاء مؤسسة خاصة يكون نشاطها ضمن تخصصهن الجامعي، تأتي بعدها و بنسبة قليلة 35% من لا تشترط أن تكون ضمن تخصصها الجامعي .

يرجع تقيد الطالبات بتخصصهن الجامعي لإنشاء مؤسسة خاصة ضمن مجاله في حال إتخذن هذا القرار إلى أنهن إكتسبن معارف ومعلومات ... في دراسة ذلك التخصص وبهذا تستطيع تسيير مؤسسة خاصة بما إكتسبته من مشوارها الدراسي، أما من لا تتقيد بتخصصها الجامعي كشرط ضروري لنشاط مؤسستها يرجع ذلك بأن تخصصها الجامعي لا يوفر لها فرص أو خيارات لإنشاء مؤسسة خاصة، وأغلبهن من طالبات كلية العلوم الإجتماعية حيث أقرن أن تخصصهن الجامعي لا يمنح لهن فرص لإنشاء مؤسسة خاصة إن أنشأن مؤسسة خاصة يكون نشاطها ضمن قطاع الخدماتي بالدرجة الأولى.

جدول رقم (13): توزيع أفراد العينة تبعا إجاباتهم حول إشكالية التخصص الجامعي لإنشاء مؤسسة خاصة حسب تخصصهم الجامعي.

التخصص / الإجابات	العلوم الإجتماعية		العلوم الإقتصادية		المجموع	
	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة%
نعم	11	%28	02	%05	13	%33
لا	09	%22	18	%45	27	%67
المجموع	**20**	**%50**	**20**	**%50**	**40**	**%100**

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الطالبات اللاتي كانت إجابتهن ب "لا" بأن تخصصهن الجامعي لا يشكل عائق في إنشاء مؤسسة خاصة بلغت نسبة 67% ، مقابل 33% من يرون أن تخصصهن الجامعي يشكل عائق في ذلك.

وإذا قسمنا النتائج حسب التخصص الجامعي للطالبات فإن نسبة 45% وهي أعلى نسبة كانت لطالبات العلوم الإقتصادية اللاتي يرون أن تخصصهن الجامعي لا يشكل عائق لإنشاء مؤسسة خاصة، مقابل 22% من طالبات العلوم الإجتماعية اللاتي أقرن أن تخصص الجامعي يشكل عائق لإنشاء مؤسسة خاصة.

وسنرى مدى إهتمام طالبات كل تخصص بالعمل المقاولاتي في الجدول الموالي.

الجدول رقم (14): يبين مدى إهتمام الطالبات بالعمل المقاولاتي حسب التخصص الجامعي

التخصص / الاهتمام بالعمل المقاولاتي	العلوم الإجتماعية		العلوم الإقتصادية		المجموع	
	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%
ضمن إهتماماتك	09	% 22	12	% 30	**21**	**%52**
ليس من إهتماماتك	11	% 28	05	% 13	**16**	**%41**
ليس لك رأي	00	% 00	03	% 07	**03**	**%07**
المجمـــــوع	**20**	**% 50**	**20**	**% 50**	**40**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت نسبة 52% من الطالبات تخصص اللاتي لديهن إهتمام بالعمل المقاولاتي، مقابل نسبة 41% لطالبات اللاتي ليس لهن إهتمام بالعمل المقاولاتي، لتأتي بعدها نسبة **07%** للطالبات ليس لهن رأي.

وبتفصيل هذه البيانات حسب التخصص نجد أن أعلى نسبة كانت نسبة 30% من الطالبات تخصص العلوم الإقتصادية اللاتي لديهن إهتمام بالعمل المقاولاتي، مقابل نسبة 28% لطالبات ضمن تخصصات العلوم الإجتماعية اللاتي ليس لهن إهتمام بالعمل المقاولاتي، لتأتي

بعدها نسبة 22% من طالبات تخصصات العلوم الإجتماعية لهن إهتمام بالعمل المقاولاتي، أما أقل نسبة 07% ليس لهن رأي وهن طالبات العلوم الإقتصادية.

إن تخصص العلوم الإقتصادية يكسب المتكوّن فيه مهارات ومعارف تسمح له بدراسة السوق ومتطلباته، والقدرة على دراسة الفرص التي تتيح إنجاح المؤسسة وتوسعها، ويعلمه طرق وكيفيات التسيير الجيد للمؤسسة وأهم قواعده، إضافة إلى الدراية التامة بالعمل المقاولاتي ونتائجه على الفرد والمجتمع.

وهذا ما اكدته دراسة سابقة بعنوان "المرأة المقاولة وتحديات النسق الإجتماعي" لـ "عدمان رقية" حيث أجرت الباحثة الدراسة على مقاولات في مجالات مختلفة، والملاحظ أن النساء الحاملات لشهادة في العلوم الإقتصادية هن الأكثر إنشاءا للمؤسسة خاصة وأرجعت الباحثة ذلك للتكوين المتحصل عليه في مجال العلوم الإقتصادية وقدرتهن على تسيير وإدارة مؤسستهن.

- من خلال تحليل الجدوال السابقة نستنتج أن طالبات التخصص العلوم الإقتصادية لديهن توجه مقاولاتي مقارنة بطالبات تخصصات العلوم الإجتماعية، ويمكن تفسير ذلك بأن طالبات العلوم الإقتصادية لديهن معارف مكتسبة حول إنشاء المؤسسة خاصة وتسييرها إضافة أنه يمنح آفاق واسعة في مجال المؤسسات الخاصة، وهذا ما يجعل الطالبة مهتمة بهذا الميدان.

❖ البيانات المتعلقة بالمحور الثالث:

سنتطرق إلى تحيد العوامل الإجتماعية من رأي العائلة وتأثير البيئة الإجتماعية ... المؤثرة في إختيار الطالبات التوجه نحو العمل المقاولاتي.

الجدول رقم (15): يوضح موقف أسر الطالبات حول إنشاء مؤسسة خاصة.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
عدم إعتراض	24	% 60
وجود إعتراض	16	% 40
المجموع	**40**	**% 100**

يبين الجدول أعلاه نسبة 60% من الطالبات اللواتي يتوقعن عدم إعتراض الأسرة على إنشاء مؤسسة خاصة، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة 40% من الطالبات اللواتي يتوقعن إعتراض من الأسرة لولوج عالم العمل المقاولاتي.

في مجتمع عربي ومسلم تحكمه العادات والتقاليد، يخضع الفرد في أخذ قراراته إلى رأي العائلة وموافقتهم على قراراته، وبصورة خاصة الأنثى مرتبطة أكثر في خياراتها وقراراتها برأي العائلة وتتأثر به، نلمس هناك إنفتاح بخصوص عمل المرأة نظرا لإنعكاس الإنفتاح الثقافي وتغير الذهنيات عما كان عليه.

وبهذا فأن المكون الثقافي للأسرة لا يشكل عائقا للطالبات أمام الولوج إلى عالم العمل المقاولاتي.

الجدول رقم (16): بيانات حول وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الإجتماعي لأفراد العينة.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
لا	21	%52
نعم	19	%48
المجموع	**40**	**%100**

من خلال البيانات الواردة في الجدول المدون أعلاه فإن نسبة الطالبات اللاتي لا يوجد في محيطهن الإجتماعي نماذج ناجحة لمقاولين بلغت 52% من المجموع الكلي للعينة، تليها وبنسبة أقل نسبة الطالبات اللاتي كانت إجاباتهن بوجود نماذج ناجحة لمقاولين في محيطهن الإجتماعي حيث قدرت بنسبة 48 % .

سنرى في الجدول الموالي مدى وجود نماذج ناجحة لنساء مقاولات في محيط الطالبات.

الجدول رقم (17): يبين وجود نماذج لمقاولات ناجحات في المحيط الإجتماعي للطالبات :

الإجابات	تكرار	نسبة %
نعم	08	%42
لا	11	%58
المجموع	19	%100

*يمثل مجموع الطالبات اللاتي في محيطهن نماذج لمقاولين ناجحين.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 58% من الطالبات لايوجد في محيطهن الإجتماعي نماذج لنساء مقاولات، في حين أن نسبة 42 من الطالبات يوجد في محيطهن الإجتماعي نموذج لإمرأة قامت بإنشاء مؤسسة الخاصة ناجحة.

إن وجود نماذج لأفراد قاموا بإنشاء مؤسساتهم الخاصة في المحيط الإجتماعي للطالبات من شأنه أن يؤثر على قرارتهن وتوجههن نحو إنشاء مؤسسات خاصة وبوجه أخص إذا كانت نماذج ناجحة، و نفس الجنس يؤثر أكثر بمعنى نموذج لمرأة مقاولة ناجحة يؤثر على الطالبة أكثر من تأثرها بنموذج لرجل مقاول ناجح، وهذا ماتمت الإشارة إليه في الجانب النظري للبحث. *

*– أنظر الفصل الثاني المدارس النظرية، العوامل المؤثرة على التوجه نحو العمل المقاولاتي.

غير أن النتائج المتوصل إليها في الجدولين السابقين تعكس أن مجال العمل المقاولاتي بولاية الطارف لا يعرف إزدهارا ، وهذا راجع إلى عدم توفر بيئة محفزة والظروف المحيطة بالأفراد غير مشجعة للولوج إلى هذا المجال.

الجدول رقم (18): بيانات خاصة حول معيار نجاح المؤسسة حسب أفراد العينة :

الفئات	تكرار	النسبة المئوية
نجـاح مادي	21	% 53
نجاح شخصي	07	% 18
نجاح إجتماعي	12	% 30
المجمـــــوع	**40**	**% 100**

يتضح لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة قدرت بـ 53% تمثل النجاح المادي تم نسبة 30 % تمثل نجاح إجتماعي أما النجاح الشخصي فقدرت بنسبة بـ 18 % و هي أقل نسبة .

يرجع ذلك أن النجاح المادي و المتعلق بجني المال هو مقياس الذي يقاس به نجاح مؤسسة من فشلها حيث أن للربح المادي أولوية على النجاح الإجتماعي الذي يمنح مكانة إجتماعية حسنة أو سمعة جيدة داخل المجتمع أو تقديم و إضافة جديد للمجتمع و كذلك على النجاح الشخصي الذي يشمل تحقيق الذات و بلوغ الطموحات ...إلخ، أي شخص يعمل من أجل تحقيق الرفاه المادي فأول ما يسأل عنه الفرد عند التوظيف كم سيتلقى كأجر مقابل العمل .

هذا يعكس تنامي النزعة المادية في المجتمع الجزائري والتي أصبحت تؤثر على الإختيارات المهنية للأفراد.

الجدول رقم (19): بيانات حول موقف المجتمع من المرأة صاحبة مؤسسة خاصة حسب مكان إقامة الطالبات :

مكان الإقامة / موقف المجتمع	الريف		شبه حضري		المدينة		المجموع	
	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%
الرفض	07	% 18	01	% 02	02	% 05	**10**	**%25**
القبول	05	% 12	12	% 30	13	%33	**30**	**%75**
المجموع	**12**	**% 30**	**13**	**% 32**	**15**	**% 38**	**40**	**%100**

من خلال ملاحظة بيانات الجدول المدون أعلاه نرى أن نسبة 75**%** من الطالبات يرون أن أفراد المجتمع يقبلون المرأة المقاولة، أما نسبة 25**%** من الطالبات اللاتي يرون أن أفراد المجتمع يرفضونها.

وفي تفصيل هذه البيانات حسب مكان الإقامة فأعلى نسبة قدرت بـ 33% من الطالبات قاطنات المدينة كان رأيهن أن المجتمع يقبل المرأة المقاولة، ونسبة 05 % منهن تمثل رأيهن برفض المجتمع لها، أما طالبات القاطنات بمناطق شبه حضري كان لهن نفس إتجاه قاطنات المدينة ب نسبة 30 % يرون قبول المرأة صاحبة مؤسسة خاصة من قبل أفراد المجتمع، وبنسبة ضئيلة جدا 02 % يرون أن موقفهم هو رفضها، في حين أن طالبات اللواتي يقطن بالمناطق الريفية من وجهة نظرهن أن المجتمع يرفض المرأة المقاولة بنسبة 18 %، ونسبة 12 % من الطالبات كانت لهن نظرة مغايرة بأن المجتمع يتقبلها.

و يرجع ذلك أن مجتمع اليوم تطور في جوانب مختلفة، و تأثر بالثقافات المختلفة للبلدان، ومنه تغيرت ذهنية و طريقة التفكير، حيث أصبح يتقبل عمل المرأة وهذا ما أكدته العديد من الدراسات " كدراسة رقية عدمان"، غير أن الموقف يتخذه أفراد مجتمع المدينة، خلافا للمجتمع الريفي الذي لا يزال يتقيد بالعادات والتقاليد إلى حد ما .

الجدول رقم (20): بيانات حول نظرة المجتمع إلى المرأة صاحبة مؤسسة خاصة حسب إجابات أفراد العينة :

الفئات	تكرار	النسبة%
نظرة عادية	15	% 38
نظرة إحترام و تقدير	14	% 35
ينظر لها على أنها متمردة و خارجة عن العادات و تقاليد	11	% 27
المجموع	**40**	**% 100**

من خلال ما ورد في الجدول أعلى نسبة 38% من الطالبات اللاتي يرون أن نظرة أفراد المجتمع إلى المرأة صاحبة المؤسسة الخاصة هي نظرة عادية و هذا يرجع إلى تغير الذهنيات عن السابق حيث أصبح المجتمع أكثر تقبلا لفكرة إنشاء المرأة لمؤسسة خاصة كما ورد في الجدول السابق رقم "17" الذي بينت نتائجه أن المجتمع يتقبل المرأة صاحبة مؤسسة خاصة بنسبة مرتفعة.

تليها نسبة 35% للطالبات اللاتي يرون أن نظرة المجتمع للمرأة صاحبة مؤسسة خاصة هي نظرة إحترام وتقدير وذلك يمكن إرجاعه إلى طبيعة العمل المقاولاتي الذي يتطلب توفر مجموعة من الخصائص في المقاول و قد سبق ذكر ذلك في الجانب النظري في الفصل الثاني في

عنصر خصائص المقاول (الثقة في النفس، روح المبادرة ...إلخ) إضافة إلى أن العمل المقاولاتي يتميز بالمخاطرة وهذا ما يجعل أفراد المجتمع يقدرون و يحترمون المرأة الناشطة في مجال العمل المقاولاتي، و عذا ما أكدته دراسة عدمان رقية بعنوان المرأة المقاولة و تحديات النسق الإجتماعي[1]" التي توصلت إلى نتيجة بأن المجتمع يتقبل عمل المرأة كمقاولة وينظر لها بإعجاب وتقدير وإحترام ورجعت ذلك إلى طبيعة النشاط وكيفية تسييرها لمؤسستها و كذا نجاحها ".

و نجد أقل نسبة هي 27% نسبة الطالبات اللاتي إعتبرن أن أفراد المجتمع ينظرون إلى المرأة صاحبة مؤسسة خاصة بأنها متمردة و خارجة عن العادات و التقاليد، ترتبط هذه النظرة غالبا بالمناطق الريفية لأن لها خصائص ذات بُعد فكري تقليدي محافظ، خاصة بالنظر إلى طبيعة العمل المقاولاتي الذي يتطلب تحرر أكبر للمرأة وهو أمر غير مقبول في المجتمعات المحافظة، وقد أظهرت نتائج الجدول رقم (17) ذلك.

<u>الجدول رقم (21)</u>: بيانات حول إرتباط موقف أفراد المجتمع من المرأة صاحبة مؤسسة خاصة و طبيعة نشاط مؤسستها وعدم تعارضه مع عادات وتقاليد المجتمع:

الفئات	تكرار	النسب المئوية%
نعم	30	% 75
لا	10	% 25
المجموع	**40**	**% 100**

[1]- عدمان رقية، مرجع سابق .

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة 75 % من الطالبات اللواتي يعتقدن أن موقف المجتمع للمرأة صاحبة مؤسسة له علاقة مع نوع وطبيعة نشاط مؤسستها حيث يكون نشاطها متوافق مع التقاليد والعادات والأعراف الموجودة في المجتمع، بينما اللواتي يعتقدن أن موقف أفراد المجتمع للمرأة ليس مرتبط بطبيعة نشاط مؤسستها فقدرت بنسبة 25% .

يعود هذا الإعتقاد إلى الفكر الموجود في المجتمع إتجاه المرأة حيث يقبل عمل المرأة إذا كان في مهن أو ميدان دون آخر بإعتقاد أن هناك مهن لا تصلح أن تعمل فيه المرأة، فمن خلال الإجابات المقدمة من طرف الطالبات فإن أفراد المجتمع يقبلون المرأة صاحبة مؤسسة خاصة وينظر لها بإحترام و تقدير إذا كان نشاط مؤسستها في أعمال تتوافق و تتكامل مع دورها في المنزل كأن تكون مربية، أي صاحبة مدرسة خاصة أو حاضنة أطفال أو في صنع الحلويات أو في الخياطة ... و لا تقبل إذا كان ميدان نشاطها خارج ذلك كالصيد البحري، البناء أو الزراعة ... وهذا ما أكدته نتائج دراسة عدمان رقية بعنوان " المرأة المقاولة و تحديات النسق الإجتماعي " بأن المجتمع و إن كان تقليديا إلا أنه يتقبل في نهاية الأمر عمل هذه المرأة كمقاولة بعد أن لاحظ أن هذا العمل لا يقلل من إحترامها للأعراف و التقاليد.

الجدول رقم (22): يوضح علاقة إهتمام أفراد العينة بنظرة المجتمع بمكان الإقامة:

مكان الإقامة / الاهتمام بنظرة المجتمع	الريف		شبه حضري		المدينة		المجموع	
	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%
نعم	10	% 25	08	% 20	05	% 13	**23**	**%58**
لا	02	% 5	05	% 12	10	% 25	**17**	**%42**
المجموع	**12**	**% 30**	**13**	**% 32**	**15**	**% 38**	**40**	%100

من خلال البيانات الواردة في الجدول فإن النسبة المرتفعة المقدرة بـ 58% من الطالبات لهن إهتمام بنظرة أفراد المجتمع، أما نسبة 42% من الطالبات لا تشكل لديهن نظرة المجتمع أهمية إذا بادرن في إنشاء مؤسسة خاصة.

وفي قراءة تفصيلية للبيانات الموجودة في الجدول حسب تأثير مكان الإقامة فإن نسبة 25% من الطالبات قاطنات بالريف عبرن على إهتمامهن بنظرة المجتمع في إتخاذ قرار إنشاء مؤسسة خاصة، وبنسبة مماثلة 25% الطالبات القاطنات بالمدينة لا تشكل نظرة المجتمع أهمية في ذلك، أما الطالبات القاطنات مناطق شبه حضري فنسبة 20 % منهن يولين أهمية لنظرة المجتمع لإتخاذ قرار إنشاء مؤسسة، ونسبة 12 % لا تشكل أهمية بالنسبة لهن.

يرجع ذلك إلى أن في المجتمعات الريفية تهتم أفرادها بالسمعة و الشرف و نظرة الناس إليهم ولا يبادر فرد لفعل سلوك ما يجعل الناس يتكلمون عليهم بالسوء خاصة إذا كان ذلك السلوك مخالف للعادات و القيم المنتشرة فيه .

الجدول رقم (23): بيانات حول مدى تشجيع المحيط الإجتماعي للطالبات لإتخاذ قرار إنشاء مؤسسة خاصة :

الفئات	التكرار	النسبة
نعم	18	% 45
لا	22	% 55
المجموع	**40**	**% 100**

إن الملاحظ من الجدول فإن نسبة 55% من الطالبات يرون أن المحيط الإجتماعي ليس مشجع لإتخاذ قرار إنشاء مؤسسة خاصة أما الطالبات اللاتي يرون أن المحيط الإجتماعي مشجع لإتخاذ ذلك القرار فكانت بنسبة أقل حيث قدرت بـ 45% و يمكن تفسير ذلك بأن الطالبات اللاتي يرون بأن المحيط الإجتماعي غير مشجع لإتخاذ قرار إنشاء مؤسسة خاصة يرجعن ذلك إلى تقييم سلبي ونظرة سلبية المجتمع للمرأة صاحبة مؤسسة خاصة، وهذا ما أكدته إجابتهن في الجدولين رقم (18-17).

فالطالبات اللاتي كانت إجابتهن ب " لا " أكدن إجابتهن بأن المجتمع يشجع الرجل إذا بادر بأخذ مثل هذا القرار بإعتقاد أن الرجل يتحمل المسؤولية و يستطيع التحكم و التسيير الجيد لشؤون المؤسسة و يقودها للنجاح، بإضافة إلى رأي طالبات أخريات بأن المجتمع يستصغر و يحتقر المرأة التي تبادر لكي تكون مديرة أو قائدة و صاحبة ريادة و أضافت أخريات بأن المجتمع يمكن أن يتقبل المرأة بعد إنشاء مؤسسة و يصبح أمر عادي بالنسبة لهم لكن لا يقوموا بتشجيعها بإتخاذ هذه الخطوة . أما من كانت إجابتهن بـ " نعم " فقد أرجعن إجاباتهن إلى أن المجتمع اليوم غير نظرته

للمرأة عما كان عليه سابقا فقد كان لا يقبل خروج المرأة لا للدراسة أو العمل أما اليوم فأصبح أكثر تحررا و إنفتاحا و يتقبل عمل المرأة و يشجعها سواء بالدعم المعنوي أو المالي و بتقديم أفكار وآراء وينظر لها بعين الإعجاب والتقدير لما وصلت إليه لهذا فهو يشجع النساء لإتخاذ قرار إنشاء مؤسسة .

- نستنتج أن المكون الثقافي للمجتمع الحالي أصبح أكثر تقبلا للمرأة المقاولة، إضافة إلى عدم إهتمام الطالبات بنظرة المجتمع وعدم وجود إعتراض من الأسرة على إنشاء مؤسسة خاصة، وبهذا العوامل الإجتماعية المتمثلة في موقف الأسرة والمجتمع لا تشكل عائقا أمام الطالبات للتوجه نحو العمل المقاولاتي، غير أن المجتمعات الريفية محافظة، يختلف موقف أفراد المجتمع حسب طبيعة النشاط العمل المقاولاتي للمرأة هذا ما يبرز ضرورة تكييف العمل المقاولاتي وفقا للقيم والعادات السائدة في المجتمع

❖ البيانات المتعلقة بالمحور الرابع:

ندرج النتائج المتوقعة من العمل المقاولاتي من خلال تقييم الطالبات وكذلك توقعاتهن للنجاح وتحديد تأثير ذلك على توجههن نحو العمل المقاولاتي.

الجدول رقم(24): يوضح إجابات أفراد العينة حول ما يحققه العمل المقاولاتي لهن من إمتيازات :

فئات	تكرار	نسبة
إمتيازات مادية	17	% 38
إمتيازات في مجال العمل	07	% 15
إمتيازات ذاتية	12	% 27
إمتيازات إجتماعية	09	% 20
المجموع	***45**	**% 100**

* لا تمثل مجموع أفراد العينة إنما إجابات متكررة للمبحوثات .

من خلال البيانات الواردة في الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة 38% من الطالبات يرون أن العمل المقاولاتي يحقق إمتيازات مادية بدرجة الأولى وجدنا بعض ممن إخترن الإمتيازات المادية إضافة إلى إمتيازات في مجال العمل أو إمتيازات إجتماعية بدرجة ثانية .

تليها نسبة 27% لطالبات اللاتي يتوقعن أنه يحقق لهن إمتيازات ذاتية (شخصية)، و هناك نسبة 20% في مرتبة ثالثة إمتيازات إجتماعية و أقل نسبة 15% لإمتيازات في مجال العمل .

من خلال تحليل البيانات المقدمة في الجدول فأن العمل المقاولاتي يوفر جني الكثير من المال و بهذا تحسين المستوى المعيشي، و قد سبق ذكر في الجانب النظري أن بين العوامل المؤثرة على توجه نحو العمل المقاولاتي العوامل الإقتصادية والمتمثلة في ضمان دخل و جني المال وتحسين شروط المعيشة و قد توصلت الباحثة عدمان رقية في بحثها بأن الدافع من إنشاء المرأة

لمؤسستها الخاصة البحث عن الإستقلالية المادية بدرجة أولى من أجل تحسين أوضاعها الإقتصادية، حيث يوفر لهن العمل المقاولاتي مورد مادي خاص بهن، فهاجس أفراد المجتمع هو المال بتحقيق الربح و طرق الوصول إليه، حيث أنه بالحصول على المال يمكن تلبية إحتياجات أخرى في جوانب الحياة المختلفة، وهذا يؤكد تنامي النزعة المادية لأفراد المجتمع كما أظهرت النتائج الجدول رقم(17) الذي عبر عن معيار نجاح المؤسسة ونسبة الأعلى كانت للنجاح المادي.

الجدول رقم (25): بيانات حول إحتمالات النجاح في إنشاء مؤسسة خاصة حسب آراء أفراد العينة :

الفئات	التكرار	النسبة
عالي	06	% 15
متوسط	18	% 45
منخفض	16	% 40
المجموع	**40**	**% 100**

من خلال الجدول أعلاه فإن 45% من الطالبات اللواتي قدرن إحتمال النجاح في إنشاء مؤسسة خاصة متوسط، أما من كان لهن رأي أن إحتمال النجاح منخفض فقدرت بنسبة 40% بنسب متقاربة، و أخيرا 15% نسبة الطالبات اللواتي كان تقييمهن لإحتمال النجاح إنشاء مؤسسة خاصة بأنه عالي.

عند إنشاء مؤسسة خاصة يدرس أولا فرص نجاحها وكذا الظروف والعوامل المساعدة على نجاحها من حيث المساعدات التي يمكن أن تقدم إضافة إلى التسهيلات حتى يسهل إنشاء مؤسسة خاصة و تجهيزها بما يلزم لبدء النشاط و تسييرها، ثم دراسة السوق الذي ستقدم فيه المنتوج سواء سلعة أو خدمات من حيث وجود منافسة أم لا و من حيث ثقافة المجتمع المقصود إذا يتقبل ذلك المنتوج، و مدى وجود فرص تسويقية في البيئة الخارجية للمؤسسة .

و وجدنا أن الطالبات اللاتي كان تقييمهن لإحتمال نجاح إنشاء مؤسسة عالي ومتوسط أرجعن تقدير ذلك أن في بيئتهن الإجتماعية لا يوجد منافسة كبيرة مما يسهل عليهن ترويج المنتوج وتسويقه وهذا يتوقف على طبيعة المنتوج ومدى تقبله في المجتمع، أرجع فريق آخر من الطالبات سبب تقييمهن إلى أن هناك تشجيع وتحفيز من طرف الأفراد في المجتمع، وأيضا يوجد في محيطهن الإجتماعي نماذج ناجحة لمقاولين فأصبحوا قدوة لهن فقد عبرت إحدى الطالبات قائلة "أبي ينشط في مجال المقاولتية ولا يجد صعوبات أو عراقيل في تسيير مؤسسته وبهذا فإحتمال النجاح عالي في بيئتنا".

أما الطالبات اللاتي كان تقييمهن لإحتمال نجاح إنشاء مؤسسة خاصة منخفض وأرجعن ذلك إلى أن البيئة غير مشجعة ومحفزة لإنشاء أو التوسع في المؤسسات الخاصة، كما نجد أن هناك طالبات كان سبب تقييمهن المنخفض لإحتمال نجاح و توسع المؤسسة إلى عدم وجود الظروف المشجعة للإبداع والإبتكار في حين أرجعت فئة أخرى من الطالبات ذلك إلى أن الإمكانيات المادية غير متوفرة وما تقدمه الدولة من إعانات غير كاف لإنشاء مؤسسة وكذا إنجاحهاّ، و التماطل والعراقيل التي يواجهنها بسبب البيروقراطية الإدارية .

الجدول رقم (26): بيانات حول كفاية الإعانات المقدمة من طرف الدولة في مجال العمل المقاولاتي من وجهة نظر الطالبات :

الفئات	التكرار	النسبة
نعم	15	% 37
لا	25	% 63
المجموع	40	% 100

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أن الإتجاه العام لإجابات الطالبات بأن الإعانات المقدمة من طرف الدولة غير كافية لإنشاء مؤسسة خاصة ونجاحها بنسبة 63%، وأما من وجهة نظر 38% من الطالبات فإن تلك الإعانات كافية لإنشاء ولإنجاح مؤسسة خاصة.

إن الدولة الجزائرية قامت بالعديد من الإصلاحات وتمخضت عنها مجموعة من مؤسسات الدعم من مهامها تقديم إعانات ومساعدات مالية للأشخاص الراغبين في إنشاء مشاريع خاصة إضافة إلى إمتيازات أخرى *، والهدف من هذه السياسة المنتهجة من الطرف الدولة هي إنعاش القطاع الخاص وتخفيف الضغط على القطاع العمومي ومنه التنمية الإقتصادية.

ما يُرى من قبل البعض أن تلك المساعدات غير كافية أو أن هناك مشاكل بيروقراطية تعيق الأشخاص من أجل الإستفادة منها ويرجعها البعض إلى أن مؤسسات الدعم لا ترافق

* – تم التطرق إليهم في الفصل الثاني في تطور العمل المقاولاتي في الجزائر.

المشاريع حيث تقوم بدراسة المشروع ومنح الموافقة عليه فقط، وهذا ما أكدته نتائج دراسة "ميرود مراد" [1].

الجدول رقم (27): يبين رأي الطالبات في مدى قدرتهن على إنشاء مؤسسة خاصة

إحتمالات	تكرار	النسبة%			
نعم	19	% 47			
لا	21	% 53	الأسباب	تكرار	نسبة%
			ليس لديك رغبة فيه	04	% 10
			لا تتوفر لديك إمكانيات مادية	06	% 15
			ليس لديك المؤهلات للقيام بنشاط ناجح	04	% 10
			التخوف من رأي العائلة و المجتمع	02	% 05
			التخوف من عدم نجاح المؤسسة	02	% 05
			الإعتقاد بأنه عمل مرتبط بالرجال	03	% 08
			المجموع	**21**	**% 53**
المجموع	**40**	**%100**			

حسب النتائج الواردة في الجدول ، نجد أن الطالبات اللواتي عبرن عن قدرتهن لإنشاء مؤسسة خاصة بنسبة 47% ، أما النسبة الأعلى 53% من الطالبات عبرن عن عدم قدرتهن على ذلك. وهي نتائج متقاربة نوعا ما.

[1] – ميرود مراد،مرجع سابق.

إن القدرة على إنشاء مؤسسة مرتبط بمدى القدرة على القيام بالأنشطة المتعلقة بإنشاء مؤسسة وتسييرها وإدارتها تشمل تحديد فكرة المشروع والدراسة السوق وتحديد المجتمع المستهدف، وإختيار السليم للأشخاص أكفاء، والحصول على الأموال للتجهيز وبدء النشاط. وهنا يتحدد دور تكوين الذي تحصل عليه الفرد في إدارة وتسيير المؤسسة وغيرها من المهارات.

من خلال الجدول نلاحظ أن هنالك مجموعة من الأسباب التي تقف كعائق أمام قدرة الطالبات على إنشاء مؤسسة خاصة، وتمثلت أعلى نسبة 15% من الطالبات أرجعن ذلك إلى عدم توفر الإمكانيات المادية، الطالبات اللواتي حددن سبب بعدم وجود رغبة في إنشاء مؤسسة، وليس لهن مؤهلات للقيام بنشاط ناجح بنسبة متساوية 10%، ومن الطالبات من أرجعن عدم قدرتهن إلى الإعتقاد بأنه عمل مرتبط بالرجال أكثر بنسبة 08%، وأقل نسبة كانت 05% وهي للطالبات اللواتي أرجعن السبب إلى التخوف من عدم نجاح المؤسسة إضافة إلى التخوف من رأي العائلة.

أن مختلف هذه الأسباب لها تأثير بشكل مباشر أو غير مباشر على المبادرة لإنشاء مؤسسة خاصة، حيث تعتبر كعوامل تشجع أو تكبح الإنطلاق في تفكير في إنشاء مؤسسة خاصة.

الجدول رقم (28): يبين آراء الطالبات حول الأسباب التي تعيق العنصر النسوي لإنشاء مؤسسات الخاصة:

الأسباب	التكرار	النسبة
الإمكانيات المادية	15	%30
ثقافة المجتمع الذكورية	11	%22
صعوبة الميدان والتخوف منه	14	%28
التخوف من عدم التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية	10	%20
المجموع	*50	%100

*لا تمثل مجموع أفراد العينة إنما إجابات متكررة

إن ملاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة 30% من الطالبات يرون أن مايعيق العنصر النسوي لإنشاء مؤسسة خاصة هو مدى توفر الإمكانيات المالية، وتأتي بعدها نسبة 28% اللواتي إتجهت نظرتهن إلى التخوف من الميدان لصعوبته والمسؤولية الكبيرة التي يجب أن تتحمل فيه، تليها نسبة 22 % من الطالبات أرجعن السبب إلى ثقافة المجتمع الذكورية بإعتبار أنها تشجع الرجال أكثر على مثل هذه الأعمال و تقلل من قيمة المرأة وعدم قدرتها على إدارة مؤسسة وإنجاحها، أما اللواتي كانت لهن وجهة نظر مغايرة بأن السبب هو التخوف من عدم التوفيق بين الواجبات المهنية والأسرية بنسبة 20% وهي أقل نسبة.

هذا يعكس نقص الإقبال على العمل المقاولاتي وكسبب رئيسي عدم توفر الإمكانيات المادية، كما ورد في نتائج الجدول السابق (27)، حيث كانت إجابة إحدى الطالبات" كيف ستنشئ

مؤسسة خاصة وهي لا تملك المال وما تقدمه الدولة لا يكفي حتى للتجهيزات والحصول على المواد الأساسية ؟"

وتظل الثقافة المجتمع كأحد العوامل المؤثرة على نقص إقبال العنصر النسوي على العمل المقاولاتي، وهذا ما أكدته إجابة إحدى الطالبات بقول ينظر الأفراد إلى المرأة بأنها ربة منزل فقط مكلفة بالأعمال المنزلية فقط، ولا تكون محل ثقة لتحمل صعاب التي تواجهها في السوق"، وكما تقول أخرى" أن هناك نظرة تقليدية التي تنصف الرجل على المرأة في مثل هذه الأعمال ولا يتقبلون فكرة ترأس امرأة للمؤسسة"، كما يقول أحد الباحثين "أن المجتمعات الإنسانية خصت الرجل بالسعي لتلبية متطلبات أسرته وحمايتها، وخصت المرأة بالإنجاب والرعاية، وهذا التقسيم وضع الرجل في مرتبة عليا والمرأة في مرتبة دنيا"[1].

- حسب تقييم الطالبات فإن العمل المقاولاتي يحقق إمتيازات مادية وكما أشرنا نظرا لتنامي النزعة المادية في المجتمع هذا من شأنه أن يؤثر على الإختيارات المهنية للطالبات بما قد ينعكس عليهن ماديا، إضافة إلى أن الإمكانيات المالية تشكل أكبر عائق للتوجه نحو العمل المقاولاتي بالنسبة للطالبات.

[1]- أنيس ثروت الأسيوطي،نظام الأسرة بين الإقتصاد والدين، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، ص 107.

2 – الإجابة على تســـاؤلات البحـــــث:

من خلال الإستمارة التي تم توزيعها على الطالبات من أجل الحصول على البيانات التي تساعدنا في أخذ صورة عن تفضيلات الطالبات لحياتهن المهنية مستقبلا، وتحديد العوامل التي تؤثر على توجه الطالبات نحو العمل المقاولاتي، ومن خلال تحليل الجداول السابقة.

الإجابة على التساؤل الفرعي الأول:

هل طالبات جامعة الشاذلي بن جديد الطارف يفضلن الحصول على وظيفة أكثر من توجه نحو العمل المقاولاتي ؟

على ضوء تحليل البيانات الواردة في محور الثاني لإستمارة البحث توصلنا إلى النتائج التالية:

كشفت الدراسة أن معظم الطالبات يرغبن في الحصول على وظيفة في القطاع العام بنسبة بلغت 78%.

بينت الدراسة أن نسبة الطالبات لهن توجه نحو العمل المقاولاتي نسبة ضئيلة قدرت بـ 22%.

إن أغلبية الطالبات لا يضعن العمل المقاولاتي كبديل في حالة عدم الحصول على وظيفة، ويواصلن البحث عن فرص التوظيف بتكرار وذلك بنسبة 87 %.

كشفت الدراسة أن نسبة عالية من الطالبات لم يسبق لهن التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة قدرت النسبة بـ 88%.

أقر غالبية الطالبات بتفضيل أن يكن موظفات ذلك بنسبة 62 % على أن يكن صاحبات مؤسسات خاصة وذلك بنسبة 38 % في حال أتيح لهن الإختيار.

وبناءا على النتائج المتوصل إليها يمكننا الإجابة على التساؤل الفرعي الأول **هل طالبات جامعة الشاذلي بن جديد الطارف يفضلن الحصول على وظيفة أكثر من توجه نحو العمل المقاولاتي ؟**

- طالبات لديهن ميول نحو البحث وظيفة في القطاع العام مع تسجيل توجه ضعيف نحو العمل المقاولاتي.

الإجابة على التساؤل الفرعي الثاني:

هـل يؤثر التخصص العلمي للطالبات على توجههن نحو العمل المقاولاتي ؟

أظهرت الدراسة أن الطالبات يتقيدن بتخصصهن الجامعي في حالة بادرن لإنشاء مؤسسة خاصة بنسبة 65 **%**.

كشفت الدراسة أن طالبات علم الإجتماع لديهن توجه ضعيف نحو العمل المقاولاتي بنسبة (22**%**).

أقرت معظم طالبات تخصص العلوم الإقتصادية (45**%**) أن تخصصهن الجامعي لا يشكل بالنسبة إليهن عائقا لإنشاء مؤسسة خاصة.

بينت الدراسة غالبية طالبات العلوم الإجتماعية يرون بأن تخصصهن الجامعي يشكل عائقا لإنشاء مؤسسة خاصة بنسبة 28**%**.

أثبت الدراسة أن أغلب الطالبات تخصص العلوم الإقتصادية لهن إهتمام بالعمل المقاولاتي بنسبة **52%**، و يدركن أهمية العمل المقاولاتي، ويرون أن تكوينهن الجامعي يؤهلهن لتسيير مؤسسة خاصة.

من خلال النتائج المتوصل إليها ويمكن الإجابة على تساؤل الفرعي الثاني : **هل يؤثر التخصص العلمي للطالبات على توجههن نحو العمل المقاولاتي ؟**

- أن التخصص العلمي يؤثر على توجه الطالبات نحو العمل المقاولاتي، حيث يوجد توجه مقاولاتي لدى طالبات العلوم الإقتصادية، في حين يكاد ينعدم ذلك لدى طالبات العلوم الإجتماعية.

الإجابة على التساؤل الفرعي الثالث:

كيف تؤثر العوامل الاجتماعية لطالبات جامعة الشاذلي بن جديد الطارف على قرارهن لإنشاء مؤسسة خاصة ؟

على ضوء تحليل بيانات الواردة في المحور الثالث للإستمارة توصلنا إلى النتائج التالية:

أغلب الطالبات لا يتوقعن إعتراض من الأسرة بنسبة 60 % عند توجههن نحو العمل المقاولاتي.

معظم الطالبات يقرون أنه لا يوجد في محيطهن الإجتماعي نماذج ناجحة لمقاولين، ذلك بنسبة 52%.

بينت الدراسة بنسبة مرتفعة أن المجتمع أصبح أكثر تقبلا للمرأة صاحبة مؤسسة وذلك بنسبة 75%، مع وجود تحفظ لدى سكان المناطق الريفية التي تمتاز بالتمسك بالقيم والتقاليد.

أظهرت الدراسة أن هناك إرتباط بين موقف المجتمع من المرأة المقاولة مع توافق نشاط مؤسستها مع التقاليد السائدة في المجتمع وكان ذلك بنسبة 75%، حيث يتقبل مهن معينة تحافظ فيها المرأة على مكانتها ويرفض مهن أخرى.

وبناءا على النتائج التي تم التوصل إليها يمكننا الإجابة على التساؤل الفرعي الثالث:

الإجابة على التساؤل الفرعي الرابع: كيف تؤثر العوامل الاجتماعية لطالبات جامعة الشاذلي بن جديد الطارف على قرارهن لإنشاء مؤسسة خاصة ؟

- هناك تأثير للعوامل الإجتماعية على قرار الطالبات لإنشاء مؤسسة خاصة .
- إن المجتمع يتقبل المرأة المقاولة ويرتبط ذلك بمدى توافق نشاط مؤسستها مع عادات وقيم المجتمع.

الإجابة على التساؤل الفرعي الرابع:

ما تأثير تقييم الطالبات لنتائج المتوقعة من العمل المقاولاتي على توجههن نحوه؟

من خلال البيانات الواردة في المحور الرابع من الإستمارة توصلنا إلى نتائج التالية:

كشفت الدراسة أن هناك نزعة مادية وراء توجه الطالبات نحو العمل المقاولاتي، بنسبة 38 % من الطالبات يتوقعن تحقيق إمتيازات مادية من ولوج عالم العمل المقاولاتي .

أظهرت الدراسة أن نسبة 45% من الطالبات يرون أن إحتمال نجاح في إنشاء مؤسسة خاصة في بيئتهن الإجتماعية متوسط، مع تسجيل نسبة قريبة 40% من الطالبات يرون إحتمال ضعيف في ذلك.

بينت الدراسة أن أغلب الطالبات يقرون بعدم كافية الإعانات التي تقدمها الدولة من خلال مؤسسات الدعم لإنشاء مؤسسة خاصة بنسبة 63%.

إن ضعف الإمكانيات المادية وراء عدم قدرة الطالبات على إنشاء مؤسسة خاصة، وإن هذه الأخيرة تشكل العامل الرئيسي وراء ضعف إقبالهن للتوجه نحو العمل المقاولاتي.

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكننا الإجابة على التساؤل الفرعي الرابع: **ما تأثير تقييم الطالبات لنتائج المتوقعة من العمل المقاولاتي على توجههن نحوه؟**

- هناك نزعة مادية وراء التوجه نحو العمل المقاولاتي لدى الطالبات الجامعيات، مع وجود نظرة تشاؤمية لديهن حول قدرتهن لتحقيق النجاح في هذا التوجه.

الإجابة على التساؤل المركزي:

بناءا على الإجابة على التساؤلات الفرعية وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن الإجابة على التساؤل الرئيسي :

- **ماهي أهم العوامل المؤثرة على توجه طالبات جامعة الشاذلي بن جديد الطارف نحو العمل المقاولاتي ؟**

- هناك توجه ضعيف للطالبات الجامعيات نحو العمل المقاولاتي، وتوجد عوامل مؤثرة في ذلك تتمثل أساسا في: التخصص الجامعي، ومدى توافق نشاط المؤسسة مع القيم والعادات السائدة في المجتمع، وأهم عامل مؤثر ضعف الإمكانيات المادية، مع وجود نزعة مادية لدى الطالبات من وراء توجه نحو العمل المقاولاتي.

الخاتمة

الخـــاتمـــــة

يعتبر العمل المقاولاتي البديل الأنجع للبحث عن فرص التوظيف والمجال الذي يستطيع فيه الفرد تجسيد أفكاره وإبداعاته بإستقلالية دون قيود، فالعمل المقاولاتي له خصائص تميز الراغبين في مبادرة إنشاء مؤسساتهم الخاصة لما يحملونه من صفات شخصية فإضافة إلى حصولهم على عائد مالي، يضمن لهم مكانة إجتماعية هذا على الجانب الشخصي، أما من الجانب الإجتماعي له إنعكاس على التنمية الإقتصادية والإجتماعية حيث يغير موازين القوى التي كانت ركيزتها الأساسية القطاع العمومي، ومنه تغير واقع أفراد المجتمع بتوفير مناصب شغل وبهذا يساهم في الناتج الوطني الخام.

وكما سبق الذكر عملت الجزائر كسائر دول العالم على تنمية روح المبادرة ونشر الثقافة التي تشجع على إنشاء المشاريع الخاصة بآليات وأجهزة متنوعة تهدف إلى ذلك، غير أنها بقيت تعاني إنخفاض في العمل المقاولاتي خاصة للعنصر النسوي.

فالتوجه نحو العمل المقاولاتي تتحكم فيه عدة عوامل منها الإجتماعية كثقافة المجتمع خاصة في المجتمعات الريفية التي ترفض عمل المرأة كمقاولة رغم تغير الذهنيات، ومدى وجود تشجيع إجتماعي ....، وعوامل الإقتصادية متعلقة بشكل أكبر بتوفر الموارد المالية للقيام بمبادرة إنشاء مؤسسة لتغطية كافة متطلباتها، إضافة إلى وجود رغبة ذاتية وحب للعمل المقاولاتي كمهنة ويعزى هذا إلى خصائص الشخصية للمرأة لإثبات ذاتها.

وفي بحثنا هذا الذي خُص بتحديد أهم العوامل التي تؤثر على الطالبات الجامعيات للتوجه نحو العمل المقاولاتي توصلنا إلى أن التوجه المشترك لمعظم للطالبات الجامعيات بعد التخرج هو

التوجه إلى البحث عن وظيفة في مؤسسة عمومية ويعود ذلك بشكل أساسي إلى عدم رغبتهن في العمل المقاولاتي، إضافة إلى عدم وجود الإمكانيات المالية التي تساعد على إنشاء مشاريع خاصة، ويأتي بدرجة أقل تأثير العائلة ونظرة المجتمع هذا في ظل التغير الذي طرأ على مجتمعنا الإنفتاح على ثقافات أخرى، وتبقى إشكالية التكوين الجامعي الذي لا يشجع الطلبة على المبادرات الفردية ويرسخ فكرة الحصول على وظيفة كمنطلق أول وأخير.

ومن هنا نحاول أن نقدم بعض الإقتراحات بالشكل التالي:

- القيام بأيام دراسية لفائدة الطلبة تتناول الفرص التي تتيحها تخصصاتهم الجامعية.
- وضع مقاييس وبرامج للتعريف العمل المقاولاتي وأهميته كمبادرة لغرس ثقافة المقاولة لدى الطلبة الجامعيين.
- قيام بدراسات وبحوث ميدانية معمقة ودقيقة لبحث أين يكمن الخلل في نقص توجه الطلبة نحو العمل المقاولاتي.

وفي الأخير نرجو أننا قدمنا ولو إضافة معرفية واضحة فيما يخص العوامل التي تدفع وتعيق توجه الطالبات نحو العمل المقاولاتي.

مراجع

أولا : القرآن الكريم

1- سورة النجم

ثانيا : القواميس و المعاجم :

2- أبي العقل جمال الدين محمد بن مكرم إبن منظور، لسان العرب، دار الصاود، بيروت، لبنان، المجلد السابع،2004 .

3- البستاني بطرس، محيط المحيط، قاموس مطول للغة العربية، مكتبة بيروت، لبنان، 1970 .

4- جيل فيريول، معجم المصطلحات علم الإجتماع، ترجمة أقسام محمد الأسعد، دار مكتبة الهلال، بيروت، لبنان،طبعة 01، 2011 .

5- محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، لبنان، 1995 .

ثالثا: الكتب :

6- أحمد ماهر السلوك التنظيمي:مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001.

7- العربي دحموش، محاضرات في إقتصاد المؤسسة، مطابع منتوري، قسنطينة، 2005 .

8- أنتوني غيدنز، علم الإجتماع، ترجمة فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2005 .

9- أنيس ثروت الأسيوطي،نظام الأسرة بين الإقتصاد والدين، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.

10- توفيق عبد الرحيم، إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2002 .

11- صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي الجامعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

12- عامر إبراهيم فنديلجي، البحث العلمي و إستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوني العلمية للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، ط1، 1999.

13- عبد الحميد مصطفى أبو ناعم، إدارة المشروعات الصغيرة، دار الفجر للنشر و التوزيع، 2002 .

14- عبد الرحمان الشميمري، وفاء المبريك، ريادة الأعمال، مطبوعات جامعة الملك سعود، السعودية، 2010 .

15- عبد الله عبد الرحمان ،سوسيولوجيا التعليم الجامعي ، دراسة في علم الاجتماع التربوي ، دار المعرفة، مصر ، 1991 ، ص 26

16- عمار الطيب كشرود، البحث العلمي و مناهج في العلوم الإجتماعية و السلوكية، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2007.

17- عمار بوحوش و محمد الذنيبات، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ط2.

18- عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال:قوة الدافعة للإقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2007 .

19- عنصر العياشي، نحو علم إجتماع نقدي، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، طبعة 02، 2003 .

20- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار العلي، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد، عمان، الأردن، 2009 .

21- فلاح الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل إستراتيجي للمنافسة و التميز، دار النشر و التوزيع، غزة، فلسطين، 2006 .

22- محمد زيدان، إستقلالية المنهج العلمي ، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة و النشر، الجزائر، ط4، 1980.

23- ناصر دادي عدوان،إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية للنشر، الجزائر، 1990 .

24- نوال رويمل، القيادة و تسيير الموارد البشرية،دار الهدى للنشر و الطباعة، الجزائر، 2009.

25- وفاء المبريك، المنشئات الصغيرة، التأسيس و الإدارة، مكتبة جرير، الرياض، السعودية، طبعة01، 2009 .

26- يحي مزربوري، مقاولات علم و فن، الشركة العالمية للكتاب، طبعة 01، 2003 .

رابعا: المجلات و الجرائد :

27- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد47، الصادر في أوت 2001 .

28- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، لعدد77، المؤرخة في 12-12- 2001 .

29- بوبكر الصديق بن الشيخ، محددات التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، مجلة الباحث الإقتصادي، جامعة سكيكدة، العدد الثامن، ديسمبر2017 .

30- فوضيل دليو و آخرون ، المشاركة الديمقراطية هي الجامعة الجزائرية ، مخبر التطبيقات النفسية و التربوية، قسنطينة ،2006 .

31- منيرة سلامي و يوسف قريشي، المقاولاتية النسوية في الجزائر، واقع الإنشاء و تحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 5، 2014.

32- ميسون علي حسين، الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجارب بعض الدول، بحث نظري مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، مجلد 21، العدد 02، 2013.

خامسا : ملتقيات و مؤتمرات :

33- توفيق الخذري، حسين بن طاهر، المقاولة كخيار فعال لنجاح مؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، الجزائر، يومي 5-6 ماي 2013 .

34- عبد القادر محمد عبد القادر مبارك ،العمل الحر ، ثقافة مجتمع أو متطلبات ، مرحلة ، مداخلة ضمن ملتقى الثاني للمنشأة الصغيرة و المتوسطة ، مركز تنمية المنشأت الصغيرة ، المملكة العربية السعودية ، 11/29/28 / 2004 .

35- محمد قوجيل، دور التعليم في ترقية الروح المقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية، التكوين وفرص الأعمال، أيام 07/06 08 أفريل 2010، جامعة بسكرة .

سادسا : مذكرات و رسائل جامعية :

36- حمزة لفقير ، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة ، مذكرة ماجستير ، علوم التسيير ، جامعة التسيير ، جامعة بومرداس ، الجزائر ، 2009.

37- حورية بالأطرش، دراسة تحليلية العلاقة بين الروح المقاولاتية و إنشاء للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مبتكرة في الجزائر والتنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه علم الاقتصاد، جامعة ورقلة، 2015-2016 .

38- رقية عدمان، المرأة المقاولة وتحديات النسق الإجتماعي، مذكرة ماجستير علم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2007-2006.

39- عمرو علاء الدين زيدان، ريادة للأعمال: قوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2007.

40- فريدة شلوف، المرأة المقاولة في الجزائر، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تنمية و تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة ،2008 ، 2009 .

41- منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر ، رسالة ماجستير ، جامعة ورقلة قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة ، 2006.

42- ميرود مراد، الفكر المقاولاتي لدى المستثمرين الشباب في الجزائر، مذكرة ماستر علم الإجتماع، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائر، 2015-2016.

سابعا : مرجع باللغة الفرنسية :

43- Azzedine tounes ,l'intention ent reprenrialei,une necherche conpavative ent repvemen : une recherche conpavative entre des étudiants suivant des les fovmations en entvepvenenriat (bac+5) et des étudiants endess caag ,thése de doctavat sciences de gestion ,(vavice) un ivvsire de rouen ,France ,2003 .

ثامنا : المواقع الإلكترونية :

44- www cnac dz

45- www.andi.dz

46- www.cnac.dz

47- www.ensej.org.dz

48- الديوان الوطني للإحصائيات الجزائر : WWW.ONS.DZ

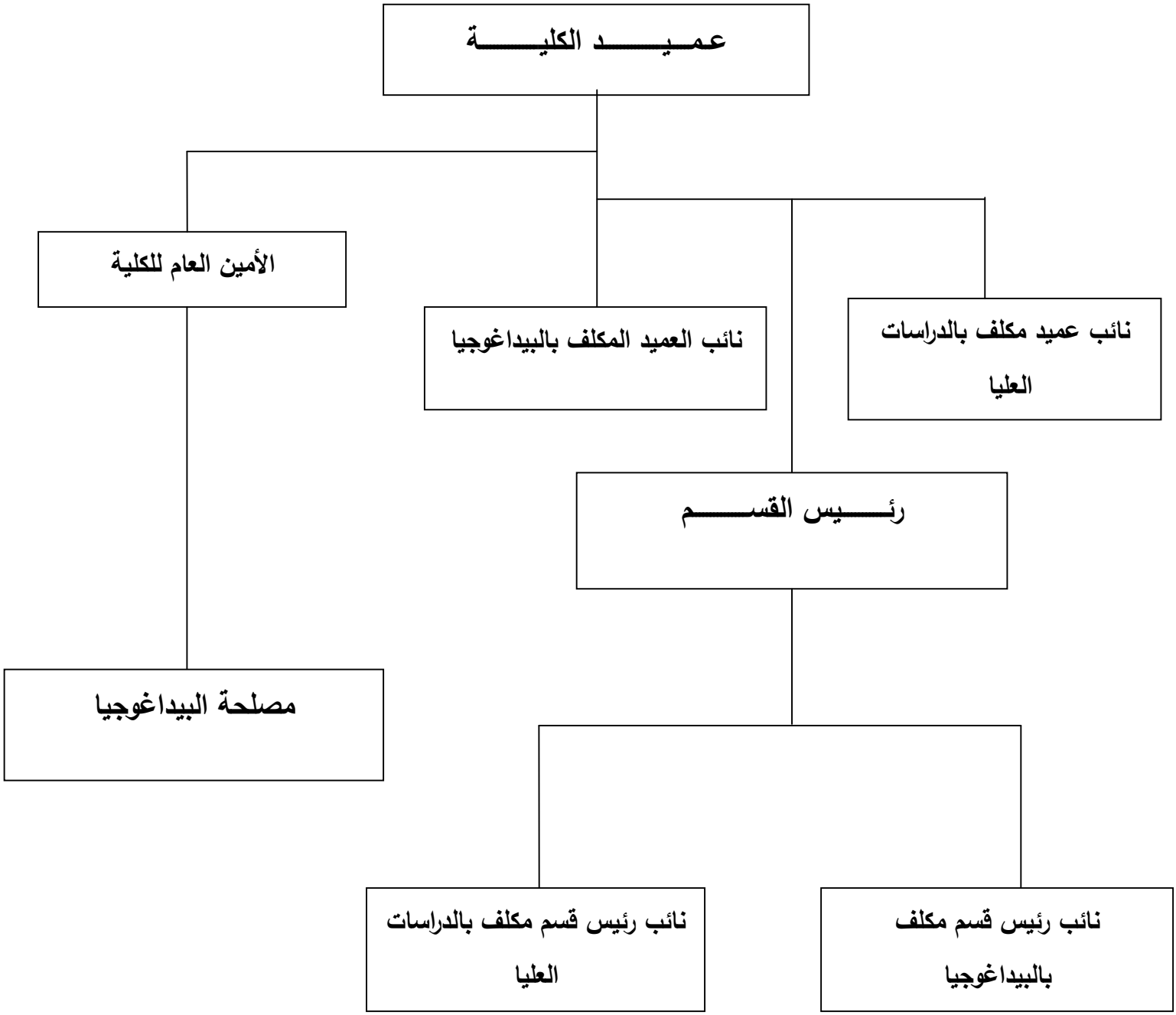
49- المعهد الوطني للإحصائيات التونسي.

الملاحق

ملحق رقم (01): دلـيل المــلاحظــة

تاريخ الملاحظة	زمان الملاحظة	مكان الملاحظة	ما يجب ملاحظته	ما تم ملاحظته
27-28 نوفمبر 2017	9:30 12:00 صباحا	قاعة المحاضرات الكبرى جامعة الشاذلي بن جديد وساحة الجامعة	- حضور الطالبات إلى ملتقى قافلة المقاولاتية، والإهتمام بالحضور لإكتساب معلومات حول إنشاء مؤسسة خاصة .	ملاحظة حضور عدد قليل من الطلبات اضافة الى بقاء لفترة وجيزة جدا لمن حضروا ،على رغم من عدم ارتباطهن بالدراسة وهذا تعبير على عدم الاهتمام بهذا النوع من النشاط .
09 أفريل 2018	ابتداءا 10:00	المكتبة الرئيسية لجامعة الشادلي بن جديد أبواب مفتوحة لمؤسسة دعم لتشغيل الشباب ENSEJ	- إن يكون حضور للطالبات والتقدم للاستفسار حول سبل إنشاء مؤسسة خاصة، ولذا الإستفادة من ما تقدمه مؤسسة "ENSEJ"	ما تم ملاحظته أن هناك بعض الطالبات اللواتي تقدمن للإستفسار عن الوكالة وما تقدمه وكيف يستفاد منها ،غير أن الملاحظ أن أكثرهن من طالبات كلية العلوم الإقتصادية مقارنة بطالبات كلية العلوم الإجتماعية.
ديسمبر 2017		قاعات الدراسة داخل جامعة الشادلي بن جديد.	-معرفة رأي الطالبات حول موضوع العمل المقاولاتي وكذا مدى اهتمامهن به . رأي الطالبات حول العوامل التي من شأنها أن تشجعهن على إنشاء مؤسسة خاصة.	ما تم رصده من خلال إثارة موضوع العمل المقاولاتي أن اغلبهن ليس لديهن رغبة او اهتمام في العمل المقاولاتي . وحسب آرائهن لديهن ميل للحصول على وظيفة في القطاع العمومي . إضافة أن ما ثم ملاحظته أنهن يرجعن ذلك إلى عوامل مادية وكذا إجتماعية.

الملحق رقم(02):الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية



الملحق رقم (03) : الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الملحق رقم 04

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف –

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم الإجتماع

تخصص : تسيير الموارد البشرية

إستمارة موجهة لطالبات جامعة الشادلي بن جديد –الطارف–

حول موضوع :

توجه الطالبات نحو العمل المقاولاتي

دراسة ميدانية على عينة من طالبات جامعة الشاذلي بن جديد –الطارف–

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر

من إعداد الطالبة :

بخوش أمينة

تحت إشراف الدكتور :

تريكي حسان

ملاحظة :

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الإستمارة ، الرجاء منكم الإجابة على الأسئلة بما يتوافق مع آرائكم ، نحيطكم علما بأن هذه البيانات لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي و ستعامل بسرية تامة شاكرين تعاونكن .

للإشارة فقط : مصطلح "إنشاء مؤسسة خاصة " في الإستمارة نعني به إنشاء عملكم الخاص مهما كانت صفته القانونية (مؤسسة ، مكتب دراسات ، ورشة ...إلخ).

السنة الجامعية: 2017_2018

المحور الأول : البيانات الشخصية .

1- التخصص:

- علم الإجتماع ☐
- علوم إقتصادية ☐

2- مكان السكن :

الريف ☐

المدينة ☐

شبه حضري ☐

3- عمل الأب : (الحالي أو السابق في حالة التقاعد)

- موظف ☐
- أعمال حرة ☐
- بدون مهنة ☐

4- عمل الام : (الحالي أو السابق في حالة التقاعد).

- موظفة ☐
- أعمال حرة ☐
- بدون مهنة ☐

المحور الثاني : التوجه نحو العمل المقاولاتي :

5- ما هي طبيعة الوظيفة التي ترغبين في ممارستها بعد التخرج ؟

- القطاع العمومي ☐
- القطاع الخاص ☐
- الأعمال الحرة ☐

6- هل سبق لك التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة ؟

- نعم ☐
- لا ☐

7- عند تخرجك من الجامعة هل تفضلين ؟

- البحث عن فرص التوظيف في القطاع العام ☐
- تبادرين لإنشاء مؤسسة خاصة ☐

8- في حالة عدم تحصلك على وظيفة هل ؟

- تكررين البحث عن فرص التوظيف حتى تتحصلي على وظيفة ☐
- تبادرين لإنشاء مؤسسة خاصة ☐

9- إذا ما أتيحت لك فرصة الإختيار في مجال التوظيف ، أيهما تختارين ؟

- تكوني موظفة في القطاع العام ☐
- تكوني صاحبة مؤسسة ☐

10- في حالة ما إذا كنتِ تفكرين في إنشاء مؤسسة خاصة هل بالضرورة :

- يكون نشاطها في مجال تخصصك الجامعي ☐
- لا يهم أن يكون نشاطها ضمن تخصصك الجامعي ☐

11- هل سبق لكِ حضور ملتقيات حول المقاولاتية أو الأبواب المفتوحة للمؤسسات (مثل ENSEJ- CNAC...) المنظمة داخل الجامعة أو خارجها ؟

- نعم ☐
- لا ☐

12- كيف تبدو لك فكرة إنشاء مؤسسة خاصة ؟

- ضمن اهتماماتك ☐
- ليست من اهتماماتك ☐
- ليس لك رأي ☐

المحور الثالث : العوامل الإجتماعية المؤثرة في التوجه نحو العمل المقاولاتي :

13- هل تتوقعين اعتراض من الأسرة لإنشاء مؤسستك الخاصة ؟

- نعم ☐
- لا ☐

14- هل يوجد في محيطك الإجتماعي من قام بإنشاء مؤسسة خاصة ناجحة ؟

- نـعـم ☐
- لا ☐

15- في حالة الإجابة بـ " نعم " ؛ هل من بين هؤلاء هناك امرأة ؟

- نـعـم ☐
- لا ☐

16- حسب رأيكِ ؛كيف يقاس نجاح المؤسسة :

- نـجـاح مادي ☐
- نجـاح ذاتـي ☐
- نجاح إجتماعي ☐

17- في رأيكِ ؛ ما موقف أفراد المجتمع من المرأة التي قامت بإنشاء مؤسسة خاصة ؟

- بـالـرفـض ☐
- بـالـقـبـول ☐

18- كيف ينظر المجتمع إلى المرأة صاحبة مؤسسة خاصة ؟

- نظرة عادية ☐
- نظرة إحترام و تقدير ☐
- يُنظر لها على أنها متمردة و خارجة عن العادات و التقاليد ☐

19- هل تعتقدين أن موقف أفراد المجتمع من المرأة صاحبة مؤسسة خاصة متوقف على طبيعة نشاط مؤسستها و توافقه مع العادات و التقاليد ؟

- نـعـم ☐
- لا ☐

وضحي كيف ذلك:.....

.....

20- هل تولي أهمية لنظرة أفراد المجتمع لكِ عند إتخاذ قرار إنشاء مؤسسة خاصة ؟

- نـعـم ☐
- لا ☐

21- هل ترين المحيط الإجتماعي للطالبات يشجعهن على إتخاذ قرار مؤسسة خاصة ؟

- نـعـم ☐
- لا ☐

المحور الرابع : النتائج المتوقعة من العمل المقاولاتي :

22- حسب توقعكِ هل إنشاء مؤسسة خاصة يحقق ؟

- إمـتـيـازات مـاديـة(جـنـي الـكـثـيـر مـن المـال ، تـحـسـين المستوى المعيشي...) ☐
- إمتيازات في مجال العمل (إستقلالية في إتخاذ القرارات ، تكوني قائدة و مسؤولة ...) ☐
- إمتيازات ذاتية (تحقيق لذاتك ، بلوغ طموحاتك و أحلامك ، تجسيد أفكارك ...) ☐
- إمتيازات إجتماعية (الحصول على مكانة إجتماعية حسنة، إضافة شئ مفيد للمجتمع..) ☐
- أخرى تذكر.....

23- في بيئتك الإجتماعية هل ترين إحتمال النجاح في إنشاء مؤسسة خاصة :

- عـالـــي ☐
- مـتـوسط ☐
- منخفض ☐
- في كل الاحتمالات إلى ما يرجع ذلك في تقديركِ ؟ .....

.....

24- هل ترين أن ما تقدمه الدولة من إعانات من خلال مؤسسات الدعم كافي لإنشاء مؤسسة خاصة و نجاحها ؟

- نـعـم ☐
- لا ☐

25- هل تعتقدين أنه بإمكانك إنشاء مؤسستك الخاصة ؟

- نـعـم ☐
- لا ☐

في حالة الإجابة بـ "لا" ما هي الأسباب القائمة وراء ذلك ؟

- ليس لديك رغبة فيه ☐
- لا تتوفر لديك الإمكانيات المادية ☐

- ليس لديك مؤهلات للقيام بنشاط ناجح ☐
- التخوف من رأي العائلة و المجتمع ☐
- التخوف من عدم نجاح المؤسسة ☐
- الإعتقاد بأنه عمل مرتبطا بالرجال فقط ☐
- أخرى تذكر :.....

26- حسب نظرتك ؛ ما هي الأسباب التي تعيق العنصر النسوي لإنشاء المؤسسات الخاصة في الجزائر ؟ .....