



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

مدرسة الدكتوراه: تخصص علم الاجتماع المنظمات و المناجمنت

أطروحة الدكتوراه

## المراة المقاوله في ظل مفهوم المناجمنت

دراسة ميدانية لعينة من نساء مقاولات (خياطات) بتمنغست

تحت إشراف الدكتور:

دريدش حلمي

من إعداد الطالبة:

تهنكات الزهراء

رقم	الإسم	الرتبة	مؤسسة الانتماء	الصفة
1	مقراني الهاشمي	استاذ(ة) التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	رئيسا
2	دريدش حلمي	استاذ(ة) التعليم العالي	جامعة البليدة 2	مقررا
3	عدمان رقية	استاذ(ة) محاضر (ة) 1	جامعة الجزائر 2	عضوا
4	محسن عبد النور	استاذ(ة) محاضر (ة) 1	جامعة الجزائر 2	عضوا
5	بوكريوط عز الدين	استاذ(ة) التعليم العالي	جامعة الجلفة	عضوا
6	بوكميش لعللي	استاذ(ة) محاضر (ة) 1	جامعة ادرار	عضوا

الموسم الجامعي: 2024/2023

# الشكر والتقدير

أقدم بالشكر إلى كل من ساهم في انجاز بحثي المتواضع وكل من اعانني خطوة بخطوة والى جميع المقاولات وإلى أستاذي دريدش حلمي.

## إهداء

أهدي ثمرة جهدي الى من علمني معنى التفاني والعطاء ابي الحبيب ...

الى من سهرت معي ليالي ... وغمرتني بحبها امي العزيزة.....

الى اعمدة الحياة ومصدر القوة اخوتي الاعزاء ....

الى من اعانني على محن الحياة ، بصبره وحنانه زوجي العزيز ....

الى شموع حياتي ... ابنائي : محمد الياس .. ايناس ... اسحاق .... احسان

إلى صديقاتي .... اخواتي..... احبائي فاطمة، خولة، يامينة

الى كل عائلة تهنكات....

إلى كل من رفع قلما .

اليكم جميعا....

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العناوين
أ،ب	مقدمة
15	الفصل الأول: الجانب النظري للدراسة
16	1- أسباب اختيار الموضوع
17	2- صعوبات الدراسة
17	3- الاشكالية
20	4- الفرضيات
21	5- الدراسات السابقة
24	6- تحديد المفاهيم
26	7- تقنيات الدراسة
27	8- مجتمع البحث
28	9- مجالات الدراسة
29	10- المقاربة السوسولوجية
31	الفصل الثاني: عمل المرأة
35	اولا: التنشئة الاجتماعية ودورها في دخول المرأة للعمل
35	1-1/ مفهوم التنشئة الاجتماعية
38	1-2/ مؤسسات التنشئة الاجتماعية
38	1-2-1/ الأسرة
39	1-2-2/ الأعراف
40	1-2-3/ المدرسة و المسجد
42	1-2-4/ وسائل الاعلام والاتصال
45	1-2-5/ النوادي و الجمعيات
45	ثانيا : التقسيم الجنسي للعمل

45	1-2 الطابع الخاص بتقسيم العمل بين الجنسين
46	2-2 المنطلقات النظرية للتقسيم الجنسي للعمل
46	1-2-2 المنطلق السوسيولوجي
46	2-2-2 الانطلاق من المشروطة الاجتماعية مع الاعتراف بوجود فرق طبيعي
48	ثالثا : النظريات النسائية والنظريات التي تبنت عمل المرأة
50	1-3 الحرية النسوية
51	2-3 النسوية الماركسية
51	3-3 الراديكالية
52	4-3 الطبيعة الجنسية
53	5-3 المادية التاريخية
54	6-3 النظرية الاقتصادية الحديثة
55	7-3 نظرية الإسلام الاقتصادية
55	8-3-نظرية النوع الاجتماع
58	9-3 نظرية بيير بورديو
58	10-3 النظرية الماركسية
59	11-3 نظرية البنائية الوظيفية
61	رابعا : تاريخ دخول المرأة العربية والاجنبية لعالم الشغل
61	1-4 عمل المرأة
62	2-4 المرأة والعمل في الدول العربية
63	3-4 المرأة والعمل في الجمهورية التونسية نموذجا
64	4-4 المرأة والعمل في الكويت نموذجا
65	5-4 المرأة والعمل في المجتمع الآسيوي
66	6-4 المرأة والعمل في الجزائر

72	الفصل الثالث :المقابلة والمقاولات في الجزائر
72	اولا: مراحل تطور المؤسسة الجزائرية و بروز القطاع الخاص
75	1-1/ مرحلة التسيير الذاتي
77	2-1/ مرحلة التسيير الاشتراكي
79	3-1/ مرحلة اعادة الهيكلة
81	4-1/ مرحلة استقلالية المؤسسة
82	5-1/ توجه الجزائر نحو القطاع الخاص
84	ثانيا :المشاريع الصغيرة و المتوسطة
84	1-2/مفهومها وأشكالها
89	2-2/مميزاتها وأهميتها
90	ثالثا :المقاولاتية والمرأة المقاول
90	1-3/ مفهوم المقاولاتية
99	2-3/ دور العلاقات الاجتماعية في تكوين الثروة الاجتماعية
99	4-3/ الاستقلالية المادية و المعنوية الناتجة عن المقاول عند المرأة
101	الفصل الرابع: المناجمنت
104	اولا : المناجمنت
104	1-1 مفهوم المناجمنت
106	2-1 تطور مفهوم المناجمنت
110	3-1 بعض النظريات التي بلورت المناجمنت
110	ثانيا : المناجر
111	1-2 مفهوم المناجر
112	ثالثا : الاستراتيجية

112	3-1 مفهوم الاستراتيجية
117	الفصل الخامس: عرض خصائص العينة
128	الفصل السادس: تفسير جداول الفرضيات
128	اولا: 1* تحليل جداول الفرضية الأول
148	2* نتائج الفرضية الأولى
149	ثانيا: 1* تحليل جداول الفرضية الثانية
166	2* نتائج الفرضية الثانية
167	ثالثا: 1* تحليل الفرضية الثالثة
180	2* نتائج الفرضية الثالثة
181	الاستنتاج العام
183	الخاتمة
188	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

## ❖ فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01-	تزايد العمالة على حساب قطاع التسيير الذاتي والقطاع الخاص والقطاع المختلط	77
02	توسع القطاع العام على حساب كل من القطاع الخاص وقطاع التسيير الذاتي	77
03-	المعايير المستخدمة في بعض دول العالم لتصنيف المشاريع	86
04-	السن	119
05-	الحالة العائلية	120
06-	عدد الاطفال	122
07-	طبيعة السكن	122
08-	المستوى التعليمي	123
09-	كيفية انشاء ورشة	124
10-	مدة انشاء ورشة	125
11-	علاقة السن بعمل المقاول سابقا	128
12-	علاقة الحالة العائلية بتلقي الدعم الأسري	130
13-	علاقة رؤية المرأة لنفسها بالحالة الاجتماعية	132
14-	علاقة العمل في مؤسسة بالصعوبات التي تواجه المقاولات	130
15-	مواجهة صعوبات في صرف أجر العاملات	133
16-	السن وعدد العاملات	135
17-	التوفيق بين الأسرة والعمل والحالة العائلية	140
18-	اهمية راس المال الاجتماعي والتفكير في ترك المشروع	143

143	اهمية راس المال الاجتماعي ونوعية الدعم الذي تلقتة	19-
144	لديكي مشكلة مع الجنس الاخر	20-
146	الاستفادة من برامج التكوين وكيفية تعلم الخياطة	21-
149	الاستفادة من البرامج التكوينية والمستوى التعليمي	22-
151	مساعدة الدولة في صرف الاجر بالاستفادة من البرامج التكوينية	23-
152	علاقة مشكلة مع الجنس الاخر بالمقاولة تمثل اسقلالية	24-
155	العلاقات الاجتماعية بضرورة اتباع خطة	25-
157	ضرورة دخول المرأة عالم الشغل بحالة العملات	26-
158	سبب ترك المشروع ويمثل راس المال ورقة رابحة	27-
159	ضرورة اتباع خطة و المستوى التعليمي	28-
160	العلاقات الاجتماعية والمقاولة تمثل استقلالية	29-
161	لنجاح الورشة والمستوى التعليمي	30-
163	مساعدة الدولة في صرف اجر العاملات ولدى المقاولة مشكلة مع الجنس الاخر	31-
164	صعوبات العاملات وحالة العاملات	32-
167	سبب ترك المشروع والاهتمام بالعلاقات الاجتماعية	33-
168	قيام المقاولات باجتماعات والمستوى التعليمي	34
169	تصرف المرأة المقاولة عند ارتكاب اخطاء وشعورها بالضغط	35
170	علاقة عدم انضباط العمال ورفضهم لقرار	36
171	الاحساس بالضغط والقدرة على العمل	37
172	الانضباط بايمان المقاولات بتفويض السلطة	38
173	كيف ترى المقاولة نفسها بقيامها باجتماعات	39
174	تنصح المقاولات الماكثات لايبت بالمقاولاتية وتلقي الدعم	40

176	التفكير في انشاء فروع والمستوى التعليمي	41
170	قيام المقاولات باجتماعات والمستوى التعليمي	42
181	استخدمت الانترنت بالتفكير في انشاء فروع	43

## فهرس الاشكال

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
37	التنشئة الجنوسية	01
44	مؤسسات التنشئة الاجتماعية	02
95	كيف يتجسد المشروع المقاولاتي	03
98	العوامل التي ساعدت على ظهور المرأة المقاولاة	04
109	وظائف الادارة	05

مقدمة

### مقدمة:

خلال السنوات الأخيرة أصبح الاهتمام متزايد بالمقاولة النسوية لما تلعبه من دور مهم في الحياة الاقتصادية، والاجتماعية باعتبارها عنصر فعال لتحقيق التنمية المستدامة وزيادة النمو الاقتصادي، وتظهر أهمية المقاولة النسائية في تحسين المستوى المعيشي للأسرة وخلق فرص العمل إلى جانب تنمية الصادرات وتوجيه الأنشطة في المناطق التنموية مع إظهار إمكانيات المرأة في مجال زيادة الأعمال والمساهمة في ترقية المرأة وزيادة النمو الاقتصادي، وبدون شك تمكنت المرأة من المساهمة في أعمال المقاوالاتية، وإبراز أهمية نشاطها في دعم الاقتصاد الوطني من خلال خوض تجربة العمل في المشاريع الصغيرة والمتوسطة .

أثرت التغيرات الاجتماعية التي عرفتها الجزائر منذ استقلالها إلى غاية اليوم على وضع المرأة في الأسرة والمجتمع، حيث اكتسبت ادوار جديدة ما ساهم في ظهورها وتطورها هو سياسة الانفتاح على السوق والتغيرات، التي حدثت في القطاع من خلال انتهاج إستراتيجية معرفية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واستحداثها لآليات الدعم المالي للمبادرات الخاصة، في إنشاء مؤسسات اقتصادية تدعم الاقتصاد المحلي وكذا تشجيع وتمتين مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وعليه فالمقاولات في الجزائر برزن كقوة اجتماعية جديدة نتيجة تشابك مجموعة من التغيرات الاقتصادية والقانونية، وكذا الثقافية والمادية إضافة إلى الضغوط المتزايدة التي تدفع بالعديد من النساء إلى التفكير في إنشاء ثروة ومن أجل ذلك وجب على المرأة المقاولة إتباع مناجمت محدد أو التدبير الجيد من أجل المرونة في التسيير وتحقيق الأهداف المرجوة من المؤسسة.

ومن أجل ذلك عليها إن تعتمد إستراتيجية تعتمد على الرؤيا الشمولية للبيئة، وربط أجزائها ببعضها البعض من أجل اتخاذ القرارات الفعالة.

وهذا ما جعلنا ندرس هذا الموضوع والذي سنعرض مادته العلمية من ستة فصول، الفصل الأول هو الفصل المنهجي والذي تطرقنا للإشكالية والفرضيات وتحديد المفاهيم و

## مقدمة

مجتمع البحث والعينة ومجالات الدراسة وصولاً إلى الدراسات السابقة و النظرية السوسولوجية للدراسة.

أما الفصل الثاني وهو المرأة والعمل، تطرقنا فيه إلى التنشئة ودورها في دخول المرأة عالم الشغل، والتقسيم الجنسي للعمل والنظريات النسائية إضافة إلى العمل في الغرب والعرب والجزائر، وتطرقنا فيه إلى عرض النظريات، النظرية المادية التاريخية، والاقتصادية، ونظرية الإسلام الاقتصادية، ونظرية النوع الاجتماعي، ونظرية بيير بورديو.

والفصل الثالث وهو المقولة والمقولات في الجزائر فقد تطرقنا إلى مراحل تطور المؤسسة الجزائرية وإلى المشاريع الصغيرة والمتوسطة ثم انتقلنا إلى المقاولاتية وظاهرة المرأة المقولة وصولاً إلى رأس المال الاجتماعي ودوره في بروز المقاولات .

والفصل الرابع هو المناجمت ومفهوم التدبير تطرقنا فيه إلى المناجمت ومفهومها ومفهوم المناجر والإستراتيجية.

أما عن الفصل الخامس فهو عرض خصائص العينة تطرقنا فيه إلى التعريف بمجال الدراسة و خصائص العينة .

والفصل السادس الذي تطرقنا فيه إلى مناقشة وتحليل الجداول في ضوء الفرضيات، واستخلصنا استنتاج الفرضية الأولى ثم الثانية ثم الثالثة ثم الاستنتاج العام وأخيراً الخاتمة.

# الفصل الأول

الجانب النظري للدراسة

اولا : الدراسة المنهجية

## 1 أسباب اختيار الموضوع

الأسباب الذاتي:

اهتمامنا الكبير بموضوع المرأة المقاوله حيث أردنا أن تكون الدراسة مكتملة لرسالة الماجستير ولقد وقفنا عند تعداد ادوار المرأة الاجتماعية وإنها أضافت دورا آخر بدخولها عالم المقاولاتية ولذلك أردنا معرفة هل وصلت المرأة المقاوله في الجنوب لدرجة أن توصف بالمناجر إلى يتمتع بالقدرة على إنهاء أعماله ويتسيير الصراعات الناجمة عن تحسين التكنولوجيا والقضاء على المعوقات المناجمنتية التي تكون الحاجز الأساسي في نجاحه إضافة الى وجود العديد من الآراء حول قيادة المرأة لمشروعها، إضافة إلى كوني امرأة متزوجة وأم وعلمي بالمسؤولية الناجمة عن ذلك بالتالي كيف أمكن هاته النساء النجاح، أي انه هناك إستراتيجية معينة تنتهجها هاته النساء أيضا اقبال النساء على التكوين في مجال الخياطة دليل على نجاح السابقات في هذا المجال وما زاد إصراري عل دراسة الموضوع تحدي الإعاقة من طرف الخياطة الكفيفة ب.خديجة متخرجة من التكوين المهني حيث قامت بإنشاء ورشتها مستفيدة من القرض المصغر واستطاعت النجاح وإدارة مؤسستها باحترافية.

إضافة إلى مقاوله أخرى التي رغم حصولها على ماستر في الرياضة إلا أنها اختارت شغفها و مهنة والدها وانشأت مؤسستها وهي عازمة مستقبلا على أن تدير مؤسستها باحترافية تزامن ذلك بإدارتها لصالة رياضة خاصة بالرياضة الميكانيكية خاصة بالنساء.

## الأسباب الموضوعية :

وعيا منا بأهمية مثل هذه المواضيع و بدور المرأة بدفع وتيرة التنمية الاجتماعية جاء اختيارنا لهذا الموضوع خاصة وانه يخص المرأة المقاوله التي أثارت فضولنا في علاقتها مع المجتمع كل مل سبق جعلنا نخوض في تجربة علمية محاولة منا للوصول إلى بعض الحقائق، وان ضرورة الاهتمام بهذا النوع من الدراسة لايقف عند مستوى اثناء المعرفة العلمية وكذا مناقشة الاطروحات الاكاديمية فحسب بل يتعداه الى ضرورة البحث والكشف،

عن مختلف الأسباب والدوافع التي ساهمت في دخول المرأة لعالم المقاولاتية، مع محاولة استخلاص استنتاجات وتعميمات تتماشى والواقع الاجتماعي للبلاد، وكذا الإطار الامبريقي للدراسة من هذا المنطلق تكمن دوافع اختيارنا للموضوع، والتي يمكن تلخيصها في :

- الأهمية التي يكتسبها موضوع المرأة المقاولاتية، باعتباره موضوع الساعة
- قلة مثل هكذا دراسات محليا

## 2\_ صعوبات الدراسة

كون المرأة تشكل طرفا مهما في عملية التغيير فانه أصبح كل ما يرتبط بها هو مجالاً للدراسة والتحليل، وقد واجهتنا بعض الصعوبات خلال بحثنا هذا تمثلت اساسا في :

\* كون ولاية تمنغست جعل تحديد مواقع المقاولات صعبا قليلا .

\* الصعوبة في التعامل مع بعض المقاولات كما هو الحال مع كل المبحوثين في كل الدراسات .

\*تماشت الدراسة مع عملي كاستاذة في التعليم الابتدائي اذ ان ضغط العمل ومسؤولياتي كربة بيت زاد صعوبة في البحث خاصة الميداني فايجاد وقت لذلك كان عسيرا نوعا ما .

## 3- الاشكالية :

تعد الثورة الصناعية محور التحول الكبير في حياة المنظمات لما استفادت منه بنسب مختلفة من هذه الثورة فانشق العالم إلى مجتمعات متقدمة ومتطورة غنية وقوية اتخذت من المنظمات الصناعية العلم والابداع شعارا لها من اجل النجاح وأخرى متأخرة عن ركب هذا التقدم تعاني من المشاكل، والمنظمات لها نفس دورة حياة الانسان ففي البداية تفهم ما حولها ومن ثم يصبح العلم القاعدة التي تركز عليها المنظمة والتعلم لم يعد هدف المنظمة فقط، بل هي تبحث عن الطرق التي تجعلها تحقق التعلم الاسرع والاعمق والاكثر منفعة وتحويل

ما تعلمته الى شئ ملموس كخدمات أو منتجات تصل بها للسوق بشكل افضل من المنافسين .

تعد التطورات الحاصلة في تنظيم العمل بالمؤسسات الخدمائية بمثابة استجابة للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والعالمية، باعتبار ان النموذج التaylorي الذي حل محل طريقة تنظيم العمل التي كانت قائمة على أسس التجربة والخطأ في اداء المهام التسييرية في قمة الهرم كما في قاعدته فقد اصبح غير قادر على الاستجابة ومسايرة التحويلات والتغيرات السريعة والمتتالية كما ونوعا في مختلف الميادين ، فالقرن الحالي يفرض التعلم وتنقل المعرفة بسرعة وفاعلية وتستند المؤسسة في ذلك على الإبداع والابتكار حيث تواجه تحديات تتمثل في كيفية استنطاق الطاقات الإبداعية الكامنة في الأفراد، ولا يكون ذلك إلا باستعمال إستراتيجية فعالة من اجل الوصول إلى التميز .

إن الحديث عن التطور والازدهار والرقي يعني بالضرورة الحديث عن التنمية الاجتماعية، والاقتصادية ويعني بالضرورة التنمية الإنسانية التي تعتبر العمود الأساسي لأي تنمية شاملة ومستدامة وتعد مشاركة المرأة في التنمية حاليا أمرا حتميا، حيث حصلت المرأة على الكثير من الحقوق الإنسانية والاجتماعية التي حرمت منها لأسباب واهية، كزوال الكثير من التقاليد والممارسات الاضطهادية داخل الأسرة والمجتمع وكون الجزائر من الدول السائرة في طريق النمو والتي حاولت النهوض باقتصادها، من خلال الصناعات المصنعة وهو ما تجسد في إقامة الصناعات الكبيرة في مختلف القطاعات، ومنها الصلب والميكانيك والنسيج. وهذا معناه إن الدولة هي المرتب لكل متطلبات المؤسسات الاقتصادية والخدماتية، والاجتماعية وبالتالي كانت هي التي تقوم بدور المقاول، أي أنها المالك والمستثمر والمستورد بذلك هي المحتكرة .

وهكذا في ظل الايدولوجية الاشتراكية المطبقة والتي هي انتزاع الملكية من الأفراد وتحويلها إلى أملاك تابعة للدولة، وبالتالي لم يكن الاهتمام بالمقاولاتية منصبا أو أمرا

شاعلا، ومع تسعينيات القرن الماضي تغير الوضع وأصبح في الحضيض في مختلف الميادين، وهذا طبعا بفعل تغير ميزان العام الاقتصادي وأصبح المؤسسات مستهلكة أكثر منها، ما استدع تدخل الهيئات الدولية منها صندوق النقد الدولي بعد طلب الدولة لذلك ، لإعادة التوازنات الماكر واقتصادية والاجتماعية وبسبب كل هذه التغيرات والتطورات جعلت الدولة الجزائرية تغيير منطق تعاملها وتشجيع على المبادرة وتسم للفرديات بالتعامل الحر مع المجموعات الاجتماعية ،هدفها من ذلك معالجة قضية البطالة وضعف الإنتاج ،فتصبح الدولة ضابطا للقانون لتساهم بذلك في بروز فئة جديدة فرضت نفسها على الساحة وهن النساء.

إن ولوج المرأة مجال العمل عامل مهم يوفر لها الاستقلالية الاقتصادية ويمكنها من تحقيق تطلعاتها واحتياجاتها والارتقاء للقيام بدورها ،كفرد فاعل في المجتمع .

ولقد تولدت لدى المجتمع الجزائري شبه قناعة بان للمرأة دورا اجتماعيا وإنسانيا واقتصاديا عليها ان تؤديه ومن اجل أن تقوم به على أكمل وجه والذي هو المناجر عليها أن تواجه المحيط الخارجي باستعمال إستراتيجية كاملة على المدى البعيد من اجل توجيه المؤسسة قصد التأثير بطريقة فعالة على النشاطات المنتجة والمبرمجة .

إن مشروع التنمية الاقتصادية وجه لكل من الجنسين والمرأة أخذت المبادرة بالدخول لهذا الميدان وتحمل الصعوبات والمخاطر من اجل تغيير واقعها وتحقيق أهدافها وطموحاتها باستعمال مخزونها الفكري الذي يركز أساسا على إستراتيجية خاصة بها والتي تميزها عن غيرها، تتماشى وقدرتها وهذا ما يركز عليه المناجر .

من ابرز المواضيع التي تطرح نفسها حاليا هي الدخول في اقتصاد السوق الذي عمل على محاولة تغيير عدة معايير في المجتمع الجزائري عموما ومنذ التسعينيات بدأت تظهر برامج ومناهج اتخذتها الدولة من اجل إنعاش الاقتصاد وامتصاص البطالة وفي ظل كل هاته التغيرات بدا ،ظهور فاعلون يحاولون الحصول على المكانة الاجتماعية طبعا هذا بفضل السياسة المشجعة لتكوين طبقة، جديدة في المجتمع وهي طبقة \* المقاولين \* والتي

جعلت كل الأفراد المالكين لمؤهلات مهنية وشخصية يطمحون لإنشاء مؤسسة مهما كانت الطبقة، الاجتماعية التي ينتمون لها والمرأة على غرار الرجل اعتبرت عالم المقابلة هو النجاح الاجتماعي وبالنسبة لبعضهن هي الوثبة التي تجعلهن ينتقلن من مكانة اجتماعية إلى أخرى أفضل . فبعدها كانت المرأة تبحث عن وظائف في مؤسسات حكومية أصبحت تتنافس من أجل البروز في السوق وإغراقه لما لا؟ و الإشكال الذي يطرح نفسه هو هل وصلت المرأة المقابلة إلى درجة مناخر في الجنوب الجزائرية؟

وعليه جاءت تساؤلات الدراسة :

- \* هل ارتقت المرأة المقابلة بالجنوب الجزائري الى مستوى مناخر ؟
- \* هل تمتلك المرأة المقابلة بالجنوب الجزائري معارف حول المناجمنت كاحد طرق التسيير الحديثة التي تساعد على تسيير المؤسسات ؟
- \* هل تمتلك المرأة المقابلة بالجنوب الجزائري معارف عن التحليل الاستراتيجي ؟

إما فرضيات الدراسة فجاءت كما يلي:

#### الفرضية الأولى:

تعد التنشئة الاجتماعية التي تلقها المرأة المقابلة بالجنوب الجزائري احد المحددات الرئيسية لترقيتها الى مناخر .

#### الفرضية الثانية :

تكوين المرأة المقابلة بالجنوب في تخصص المناجمنت يسهل عليها تسيير مؤسساتها

#### الفرضية الثالثة :

يرتبط نجاح المقابلة على إستراتيجية مرنة تسمح لها بتعزيز مكانتها .

## 4 الدراسات السابقة

من الصعب تقديم كل الدراسات ومن جميع جوانبها ذلك أنها ليس لديها نفس الطبيعة العلمية، وأيضاً الباحثون يختلفون من حيث الاختصاص. لكننا سوف نحاول عرضها وتقديمها معاً محاولة الإلمام بكل جوانبها إن أمكن، وعموماً للحقيقة ومعالجتها للقضايا وكيفية تفسيرها لها وملائمة تلك الرسائل معاً للقضايا التي عالجتها وفسرتها.

وظيفة بنائية إذ نحاول تقريب بناء بحثنا بقدر الإمكان من البناء الذي اتبعته تلك البحوث وربطها للمجالين النظري والميداني .

وفيما يلي عرض لبعض الدراسات التي لها علاقة بموضوعنا :

### 1- دراسة الدكتور خريش عبد القادر بعنوان : سوسيونسقية لعلم اجتماع التدبير \* بحث ميداني في الخطوط الجوية الجزائرية \*

ما الذي يكمن خلف هذه الظواهر والمؤشرات بإيجابياتها وسلبياتها كبروز ظاهرة اشتغال الخريجين من حملة المؤهلات العليا في مجالات لا علاقة لها بنوعية تأهيلهم ودراستهم، والتراجع الرهيب في مساهمات القطاع الزراعي والصناعي في تحقيق أهداف التنمية، وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها التنظيمات العمومية وضعف قدرتها لتحسين هذه الخدمات وتطويرها، وتدهور إمكانياتها إلى درجة تعجز عندها عن سداد مستحقات أجراءها في أوقاتها في حين هناك بعض الفرق الرياضية التي حققت مفاجآت وأحرزت بطولات غير متوقعة، أو نجاح بعض المستثمرين الخواص، أو ما حققته بعض دول جنوب شرق آسيا من تقدم وتحسين معدلات التنمية ورفع مستوى معيشة الفرد؟.

إلى جانب هذه الإشكالية هناك عدة أسئلة جزئية تفرض نفسها وهي:

ما هي المحددات التي تتحكم في نوعية التنظيم وإنجازيته وإسهام المدير في ذلك من خلال مهاراته التدبيرية ضمن بيئة داخلية ملائمة مرتقبة وخارجية غير مرتقبة؟؛

ثم ما هو العامل الحاسم الذي يكمن خلف هذه الظواهر والمؤشرات السابق ذكرها في تصميم إستراتيجية محكمة قائمة على ميكانيزمات وآليات تدبيرية محددة؟؛

والى أي مدى يستعين المدير بالتحليل الإستراتيجي ومناوراته في المؤسسة من خلال مبادئه في فهم وإدراك إستراتيجيات المدبرين-الفاعلين لتمرير إستراتيجية أحدهم على الآخر لاكتساب المزيد من المصالح؟.

وعليه الفرضيات تقول :

**الفرضية الأولى:** يتوقف نجاح أو تقدم أي تنظيم على ما لدى المدير من مهارات

تدبيرية متنوعة ومختلفة مثل ممارسة السلطة وعملية اتخاذ القرار وتفويض فعال وبناء تنظيم تدبيري فعال ضمن بيئة داخلية ملائمة وخارجية غير مرتقبة.

**الفرضية الثانية:** إن العامل الرئيسي والحاسم الذي يكمن خلف هذه الظواهر والمؤشرات كالعمل والتأهيل والتفكير الاقتصادي والتدهور الاجتماعي هو عملية تصميم محكمة للإستراتيجية التدبيرية سواء ما يتعلق بفهم أصولها ومبادئها أو بتطبيق أنساقها وتقنياتها التي تسمح للمدير بضمان مكانته وتمرير مناوراته.

**الفرضية الثالثة:** يستند المدير على التحليل الإستراتيجي وخصوصاً من خلال مبادئه:

السلطة ومنطقة الشك ونسق الفعل الملموس في تمرير إستراتيجيته القائمة على مجال حريته، ومن ثم تسيير رئيسه وتحقيق أهدافه.

وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج نوجزها فيما يلي:

من خلال ما تم عرضه أن حُسن التدبير قائم أساساً على المورد البشري الذي يعتبر ثروة هامة جداً كفيل بتحقيق الاستقرار النسبي للمؤسسة من المنظور الميكرو والماكرو اقتصادي، مع العلم أن المؤسسة بمثابة نافذة حقيقية على المجتمع وهما في علاقة تبادلية-تأثيرية وتأثرية، قائمة على أساس الثروة البشرية ومواردها المتنوعة والمتعددة؛ وبالتالي فإن مصير المؤسسة متعلق بما يقدمه مدبريها ومدى الثقافة التنظيمية التي يحوزون عليها، والتي استطاعوا اكتسابها من خلال جملة الأفعال التي يقومون بها انطلاقاً من طبيعة السلطة التي

يمارسونها بطريقة شخصية مباشرة أو غير مباشرة بمعنى تفويضية، خاصة من ناحية عملية اتخاذ القرارات اليومية أو الإستراتيجية.

يقدم التحليل الإستراتيجي شبكة علائقية من الإستراتيجيات قائمة على المبادئ الثلاثة له وهي: السلطة ومنطقة الشك ونسق الفعل الملموس، في حين يمثل أرضية التحليل الإستراتيجي هوامش الحرية الفردية والجماعية للمدبرين ويسعى كل مدبر فاعل إلى تحقيق أغراضه الشخصية الآنية أو البعدية، وبالتالي فإن كل فعل مدروس وما تأكيد ميشال كروزي على أن فاعل في المؤسسة تغيرت مكانته ووضعيته من كائن اجتماعي إلى كائن إستراتيجي إلا دليلاً على ذلك.

### الدراسات الأجنبية:

#### 02-AMNATA SALL : les strategies et initiatives des femmes dans le secteur de la microfinance\*le cas du sénégal\*

أسئلة العمل تدور حول ثلاثة محاور رئيسية: هدف القروض الصغيرة في سياق مكافحة الفقر؟ هل يمثلون مصلحة اقتصادية؟ ثم طرح الأسئلة التي طرحتها تنظيم وتشغيل الجمعيات النسائية للقروض الصغيرة من حيث الروابط الاجتماعية والتضامن. أخيراً، الاستراتيجيات التي تستخدمها النساء لتجسيد افكارهن؟

اما فرضيات الدراسة:

حول مكانة المرأة في التنمية، وطريقة ظهورها وتطورها في السياق الحالي لمكافحة فقر الإناث. وخصائصهم وأدوارهم في اقتصاديات التنمية. المسارات المختلفة - بين النجاح والفشل - للنساء اللواتي يشكلن هذه الجمعيات وأنماط التمويل المختلفة التي يمكنهن استخدامها..

اما ن ع ال ن تأد ج:

يمكن استخلاصه من هذا العمل البحثي هو أن الجمعيات النسائية السنغالية للانتمان الصغير هي هياكل تقع بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي. وهم يتألفون بشكل رئيسي من

النساء اللاتي لا يستطعن في كثير من الأحيان الوصول إلى أنظمة التمويل الرسمية. للسماح لأنفسهم بإنشاء تطوير أنشطة مدرة للدخل، قاموا بإنشاء أنظمة ادخار وائتمان من خلال الجمعيات. هذه الجمعيات هي جزء من منطق التمويل الأصغر، وتعتبر أداة مالية بديلة للنظام المصرفي التقليدي. وهي في الواقع منظمة على أساس المرونة التي تستجيب لقيم واحتياجات ووسائل المرأة التي تشارك فيها. هذه المرونة هي أساس تبنيتها والتزامها من قبل النساء من مختلف الفئات الاجتماعية والظروف الاجتماعية والاقتصادية المتنوعة. من ربات البيوت وصغار التجار الذين لا تتجاوز قروضهم 100.000 فرنك أفريقي، إلى رواد أعمال الاستيراد والتصدير وكبار رجال الأعمال الذين تتجاوز قروضهم 5.000.000 فرنك أفريقي لكل شخص، من خلال التدريب الفني والرحلات المهنية والتجارية للتجار.

ان الباحثين تطرقا في دراستهما الى الجوانب المتغيرة للمناجر وقدا صورة واضحة حول الصفات والخصائص والمهارات التي يتميز بها المناجر، والى اهم الصعوبات والعراقيل التي تواجهه في هذا المجال ومحاولة التغلب عليها بتقديم نتائج لنا عن التساؤلات المطروحة والتي سيتم اخدها بعين الاعتبار في دراستنا هذه خاصة في الجانب الميداني ومحاولة الاستفادة منها .

### 5تحديد المفاهيم :

**المرأة المقاولة :** هي كل امرأة سواء كانت لوحدها او برفقة شريك او اكثر اسست او اشترت او تحصلت على مؤسسة عن طريق الارث ،فتصبح مسؤولة عليها ماليا ،اداريا واجتماعيا كما تساهم في تسييرها الجاري ،كما انها شخص يتحمل المخاطر المالية بطريقة ابداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول اسواق جديدة .<sup>1</sup>

**التعريف الإجرائي:** هي ذلك الشخص المبدع الذي يمتلك صفة المخاطرة والإبداع.

<sup>1</sup> منيرة سلامي :المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كداء للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر ،مجلة اداء المؤسسات الجزائرية ،العدد03، 2013 ،ص14.

**المقاولاتية:** مع بداية القرن الثامن عشر توسع تداوله في المجال الاقتصادي ليتضمن معاني في القدرة والرغبة في التنظيم وإدارة الأعمال بكافة أنواعها عن طريق إنشاء مشروع جديد ذو قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطرة واستغلال المكافأة الناتجة بغرض الإسهام في تحقيق التنمية لاقتصادية والاجتماعية<sup>1</sup>.

**التعريف الإجرائي:** القدرة على اتخاذ القرارات والاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة وخلق فرص الإبداع وتطوير المهارات من أجل تحسين عمليات الإنتاج.

**المقولة:** وحدة اقتصادية تتوقف نجا عنها على مدى قدرتها على تقسيم العمل وتوزيع المهام الجزئية كما يرى التاييلورية ولا على قدرة أعضائها على خلق قواعد ضبط استراتيجياتهم وتوجههم حسب كروزي<sup>2</sup>.

إن المقولة حسب سان سوليو كما جاء أحد كتبه ليست مجرد نصوص وقواعد قانونية وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية بل أنها تتشكل من روابط اجتماعية معقدة وأصلية<sup>3</sup>

**التعريف الإجرائي:** المقولة وحدة اجتماعية منتجة لقواعد وعادات ومعتقدات وتمثلات مشتركة بين الأفراد المكونة لهذه الوحدة.

**المناجمت:** تعددت تعريفات المناجمت وتباينت شأنه، في ذلك شأن الكثير من مفاهيم العلوم الانسانية ولهذا تشير الى بعض التعاريف على سبيل الذكر لا الحصر نقول

**التعريف الإجرائي:** سيرورة ضرورية لتسيير المؤسسات فهو فن الممارسة الميدانية في تسيير المشاكل والصراعات وتصميم الاستراتيجية وصياغتها ثم تحقيقها.

**المناجر:**

<sup>1</sup> تهنكات الزهراء، المرأة المقولة والمكانة الاجتماعية ، رسالة ماجستير علم الاجتماع منظمات ومناجمت ،جامعة الجزائر 02 ،2017-2018،ص21 .

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص22.

**التعريف الاجرائي :** هو كل شخص يتمتع بمسؤولية رسمية داخل التنظيم ويحاول ان يجعل التنظيم يعين أهداف الأشخاص الذين يتحكمون في مصادر التأثير والتحكم .

## 6 المنهج وتقنيات الدراسة :

### \*منهج الدراسة:

من المعروف أن المنهج هو نسق من الإجراءات التي يلجا إليها البحث في سبيل الوصول إلى نتائج علمية ويتميز بأساليب وأدوات وطرق علمية وللتعرف أكثر على موضوع الدراسة استعملنا المنهج الكمي الذي يسمح بقياس الظاهرة أما الأدوات فقد اعتمدنا على تقنية الملاحظة المباشرة والدقيقة مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة ثم استعملنا تقنية المقابلة من اجل التعرف على الظاهرة محل الدراسة وذلك بوضع مجموعة من الأسئلة المفتوحة التي تساهم في جمع اكبر قدر ممكن من المعلومات .

ان طبيعة الموضوع هي التي تفرض التقنيات المنهجية وعليه حاولنا قدر الإمكان التحكم في هذه التقنيات و إستعمالها بالشكل الصحيح ، اما بالنسبة للاداة الاساسية اعتمدنا عليها في دراستنا لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث فقد اعتمدنا على الاستبيان .

- الاستبيان : هي تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الاسئلة على افراد العينة من اجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميًا ،فيما بعد ونقارن بها مع تم اقتراحه في الفرضيات:تعتبر الاستمارة....تقنية مباشرة لطرح الاسئلة على الافراد وبطريقة موجهة ،ذلك ان صيغ الاجابات تحدد مسبقا، هاا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية ، واقامة مقارنات كمية .<sup>1</sup>

وإنطلاقا من تساؤلات الدراسة تمت صياغة فرضيات و من خلال هذه الأخيرة تمت صياغة مجموعة من الأسئلة التي تم إعدادها و تنظيمها بطريقة تسمح لنا بالحصول عل معلومات و خلال المقابلة عملنا على التركيز على راحة المبحوث و ذلك خلق جو من الثقة من الثقة و

<sup>1</sup> سعيد سبعون ،الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع،ط2،دار القصبه للنشر ،الجزائر

الإحترام كما حولنا تحفيزهن للرغبة في الحديث من خلال إبراز الأهمية العلمية والعملية لمساهمة المبحوث بشهادتها و من خلال كل ذلك قمنا ببلورة الإستبيان الذي محتوى على أساس 43 سؤال، موزعة على اربعة محاور:

\*المحور الاول :بيانات شخصية

\*المحور الثاني :بيانات خاصة بالمرأة المقاوله والتنشئة الاجتماعية

\*المحور الثالث :بيانات خاصة بتكوين المرأة المقاوله

\*المحور الرابع : بيانات خاصة بالمرأة المقاوله والتحليل الاستراتيجي

## 7 مجتمع البحث :

في معظم الحالات نجد ان الباحث يواجه مشاكل وصعوبات في تقدير حجم مجتمع الدراسة والوصول الى مفردات المجتمع الاصل ،وعليه يلجا الباحث الى استخدام العينة وذلك عن طريق اختيار فئة ممثلة للمجتمع الاصيل ، والمجتمع الاصيل عبارة عن مجموعة من النساء المقاولات .

## 8 العينة واختيارها :

بما ان مجتمع البحث غير معروف من جهة ونظرا لكبر حجمه من جهة اخرى اعتمدنا في اختيار العينات غير احتمالية ، ولقد استخدمنا كرة الثلج وهذا وفقا لمتطلبات الموضوع .

ولخصوصية مجتمع الدراسة استعنت بالعينة (كرة الثلج ) والتي هي :

**العينة (الكرة الثلجية):** تعتبر احد تقنيات المهمة التي تستخدم في الحصول على المعلومات، في موضوعنا استعملنا عينة الكرة الثلجية حيث كلما التقينا بإحدى المقاولات اثر الدراسة تعرفنا بأخرى نظرا لصعوبة إيجادهن أحيانا بسبب الموقع ويعرفها سعيد سبعون على أنها 'إن العينة الكرة الثلجية هي عينة تتمثل في إضافة إلى نواة من الأفراد ...كل

أولئك الذين هم في علاقة.... بهم وهكذا دواليك ' ويتم اللجوء إلى هذا الصنف خاصة عندما لا تكون لدى الباحث معرفة كافية بالوسط الذي يريد دراسته.

## 9 مجالات الدراسة :

\*المجال البشري : لقد اقتصرت الدراسة على 101 مقالة موزعة حول بلديات تامنغست.

\*المجال الزمني : كانت هناك مرحلة استطلاعية و كانت محاولة منا لجس نبض الموضوع من خلال المقاولات ، وكيفية التعامل معهن و محاولة حسب ثقتهن و وعهن لإثراء البحث العلمي و الوصول إلى حقائق علمية، أما تقنية البحث التي فرضها الميدان فهي الاستجواب كامتداد وإسقاط تطبيقي للمنهج الكمي، ودعمنا هاته تقنية بالمقابلات المحدودة زمنياً وقد سمحت لنا ببناء جداول إرتباطية (بسيطة أو مركبة) قابلة لتكوين خطاب سوسيولوجي يقدم تأويلاً وتفسيراً للأسباب والنتائج مع إمكانية التنبؤ.

وقد استعملنا تقنية إحصائية برمجية إلكترونية وهي S.P.S.S. (العلبة الاجتماعية

للعلوم الاجتماعية) أو بما يسمى (Paquet Scientifique des Sciences Sociales)

وقد استهلنا بحثنا بمرحلة استطلاعية كانت اواخر 2015 لتحضير رسالة ماجستير

بعنوان: المرأة المقاول والمكانة الاجتماعية ، والتي نُوقشت في فيفري 2017.

أما المرحلة الثانية : فهي الفترة الفعلية للدراسة و التي كانت متزامنة تقريبا مع الجانب

النظري ، محاولة منا للتماشي مع الواقع و كانت ما بين أواخر 2020 ، وتم ملئ الاستمارة

عن طريق المقابلة بعدما تم عرضها على الأستاذ المشرف

وبعد تفريغ أسئلة الإستبيان بإستعمال spss للبحث عن الدقة .

## 10 المقاربة السوسيولوجية:

تعتبر المقاربة النظرية السوسيولوجية من اهم الخطوات المنهجية التي يعتمد عليها الباحث في البحوث العلمية ،كما تعتبر من الضروريات في الدراسة السوسيولوجية لتحليل وتفسير الظاهرة التي يعمل على دراستها وفي دراستنا اعتمدنا على :

نظرية الادوار الادارية لهنري <sup>1</sup>Managerial roles

هي نظرية تتحدث عن مختلف الادوار التي يقوم بها المناجر المتمثلة في مجموعة السلوكات والتصرفات في ظل مواقف مختلفة بالتالي تتجر عنها العديد من الادوار ورائدها هنري ميترمبرغ كندي استاد بالجامعة قام بابحاث تمحورت حول : \*تصميم استراتيجيية المؤسسات .

\*جدول توقيت وتنظيم العمل عند المناجرون

\*تنظيم المؤسسة .

يحاول هنري ان يظهر ان المناجرون يهتمشون نشاطاتهم الاربعة الاساسية التي حددها فايول - تخطيط -تنظيم-تنسيق-مراقبة ويركزون جل اهتماماتهم على الادوار العشرة التالية :

\*ادوار الاتصال :وتتمثل في كون المناجر :

1 -ممثل المؤسسة

2 -المسؤول الاول والقائد في التوظيف والتكوين والتحفيز

3-ارتباطه مع الاجراء من خلال تسيير شبكة العلاقات الداخلية والخارجية بمنزلة حلقة الوصل .

ب\*ادوار الاعلام ومعلوماتية :

4-يقوم المناجر بالبحث الدائم عن المعلومات فيما يخص المؤسسة

<sup>1</sup> خريش عبد القادر، اطروحة دكتوراه ، بعنوان : سوسيولوجية لعلم اجتماع التدبير \*بحث ميداني في الخطوط الجوية الجزائرية \*، 2007، ص 83

5- توزيع المعلومات الأساسية للمروؤسين

6- الناطق الرسمي والمسؤول عن الاتصالات الداخلية.

ج\* الادوار القرارية:

7- باعتباره مقل فانه يراعي عدة مشاريع مرة واحدة ويطور انجازية وميزانية المؤسسة

8- يتفاعل مع الاحداث والتغيرات غير المقدرة

9- موزع للموارد بقصد الوصول الى تعظيم الانتاج

10- مفاوض اكثر منه تجاري

# الفصل الثاني

عمل المرأة

أولاً : التنشئة الاجتماعية ودخول المرأة عالم الشغل

1\*1 مفهوم التنشئة الاجتماعية

1\*2 مؤسسات التنشئة الاجتماعية

1-2-1- الأسرة

1-2-2- الاعراف

1-2-3- المدرسة والمسجد

1-2-4- وسائل الإتصال الجماهيري

1-2-5- النوادي والجمعيات

**ثانياً : التقسيم الجنسي للعمل**

2-1 الطابع الخاص بتقسيم العمل بين الجنسين

2-2 المنطلقات النظرية للتقسيم الجنسي للعمل

2-2-1 المنطلق السوسولوجي

2-2-2 الانطلاق من المشروعية الاجتماعية مع الاعتراف بوجود فرق طبيعي

2-2-3 الانطلاق من المشروعية الاجتماعية الكلية

**ثالثاً : النظريات النسائية وبعض النظريات حول عمل المرأة**

3-1 الحرية النسوية

3-2 النسوية الماركسية

3-3 الراديكالية

3-4 الطبيعة الجنسية

3-5 المادية التاريخية

3-6 النظرية الاقتصادية الحديثة

3-7 نظرية الإسلام الاقتصادية

3-8-نظرية النوع الاجتماع

3-9 نظرية بيير بورديو

3-10 النظرية الماركسية

3-11 نظرية البنائية الوظيفية

رابعاً : تاريخ دخول المرأة الغربية والعربية لعالم الشغل

4-1 المرأة والعمل في الدول العربية

4-1-1 المرأة في الجمهورية التونسية

4-1-2 المرأة في الوظائف التعليمية

4-1-3 عمل المرأة

4-2-1 المرأة والعمل في المجتمع الاسيوي

4-3-1 المرأة والعمل في الجزائر

أ- اثناء الاستعمار

ب - بعد الاستقلال

**تمهيد:** ان دخول المرأة الى عالم الشغل أحدث تغيرات جذرية، في الاسرة التي امتدت الى المجتمع الخارجي فدخولها الى عالم الشغل ترتب عنه نتائج كثيرة، تمثلت في زيادة ادوارها الاجتماعية بعد تبنيها مسؤوليات جديدة كانت من قبل مسؤوليات الرجل بالإضافة الى ان المرأة تأثرت نفسيا واجتماعيا، فكثيرا ما تجد نفسها امام مطالب واختيارات في غاية الصعوبة فمن جهة ترغب في تحقيق ذاتها، ولكن كونها زوجة ولديها اسرة تحتاج لرغباتها وتواجدها تجد المرأة نفسيا في خيار صعب.

### اولا: التنشئة الاجتماعية ودورها في دخول المرأة عالم الشغل

الانسان وليد بيئة ونحن نعيش في فراغ من هذا المنطق فان البيئة المحيطة تمثل أحد المحددات الأساسية المؤثرة على تكوين شخصية المرأة من جانب ونظرة المجتمع إليها من جانب آخر ويعزي السبب في ذلك ببساطة أن البيئة المحيطة هي نقطة البداية والنهاية بالنسبة للمرأة<sup>1</sup>.

هي البداية لكونها المدر الأساسي الذي يهيء الظروف العامة المناسبة لنمو المرأة وتقدمها في العمل وهي في نفس الوقت نقطة النهاية لأنها هي المستفيد الأول من الطاقات الخلاقية والإبداعية للمرأة ودورها في احداث التنمية المحلية، يتلقى المرء المبادئ الأولية من الأسرة ثم من المدرسة الابتدائية ويتطلب ذلك تحديد العناصر الأساسية التي تسير عليها الفرد<sup>2</sup>.

#### 1-1/ مفهوم التنشئة الاجتماعية

يطلق مطح التنشئة الاجتماعية على العملية التي يتعلم بها الأعضاء المستجدون في المجتمع أساليب الحياة في مجتمعهم وتعد التنشئة الاجتماعية هي الوسط الأول والقناة الأساسية التي يجري بها نقل الثقافة وانتقالها على مدى الأجيال<sup>3</sup>.

كما أننا نجد أنه هناك من يركز لمفهومه للتنشئة الاجتماعية على تعلم الفرد لأدواره الاجتماعية المختلفة كدور الأم، ودور العامل، دور المواطن.... الخ

وهناك جدل مستمر في أهمية الوراثة مقابل التنشئة الاجتماعية أو الفطري والمكتسب وبهذا التعريف نستنتج أن البر يخضعون للعادات الاجتماعية ومهارات أداء الدور الذي يقضي على الغرائز الأساسية للإنسان<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عادل محمد زايد، ادارة الموارد البشرية، القاهرة، كتب عربية للنشر والتوزيع الالكتروني، 2003، ص 499.

<sup>2</sup> حسين عبد الحميد رشوان، دراسة في علم الاجتماع الأخلاقي، بدون بلد نشر، مؤسسة شباب الجامعة، 2008، ص 82.

<sup>3</sup> انتوني غيدز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، ط4، بيروت، المنظمة العالمية للترجمة، 2001، ص 99.

<sup>4</sup> جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الأول، ط2، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، بدون بلد النشر، المجلس الأعلى للثقافة، 2007، ص 432

وما يتبادر في الأذهان في هذا الصدد هل ما زالت قيم المحافظة هي المهيمنة أم أنه دخلت قيم وموروث مستحدثة طغت على القيم السائدة؟

ولربما كان ما يسمى بالتنشئة الاجتماعية الجنوسية كمعطى حديث يعكس الاشكال السابق وما نقصده بالتنشئة الاجتماعية الجنوسية هي: تآك الطريقة التي يكسب فيها الأفراد الأفكار والتصورات الاجتماعية لمعنى الرجولة والأنوثة من خلال المؤسسات الاجتماعية المختلفة كالأسرة ووسائل الإعلام وغيرها... الخ<sup>1</sup>

وتتميز ذه المقاربة بين الجنس بمعناه البيولوجي والجنوسية الاجتماعية فالطفل يولد حامل للعنصر الأول ولكنه يتعلم الصنف الثاني. فمن خلال اتصاله بالعوامل المختلفة في عملية التنشئة الاجتماعية بنوعيتها الأولى والثانوي. يلقن الفرد بشكل تدريجي المعايير والتوقعات التي تتطابق مع جنسه. فالفوارق الجنوسية لا علاقة لها بالجانب الفيزيولوجي لدى الفرد. لأنه تنتج ثقافيا وبالتالي فان مسألة اللامساواة الجنوسية مردها الأساسي هو التنشئة المختلفة التي تلقاها كل من الرجل والمرأة<sup>2</sup>.

ويذهب الوظيفيون إلى مساندة هذه الأفكار. بحيث تتحكم بالأفراد أنماط الجزاء الإيجابي والسلبي بمعنى أن هناك مؤثرات اجتماعية تعزز أو نهى ن فعل معين مثل ين يقوم أحد الأبناء بعمل أو إنجاز ما فقد تقابله الأسرة بالعبارة التالية: ( أنت رجل حقا) بينما في حالة اتيانه بتصرف لا يتماشى والتصورات الاجتماعية للجنوسة فسيقابل بعبارة أشبه ما تكون عقوبة ( يا ولد لا تلعب بهذه الدمى)<sup>3</sup>.

وقد تعرضت أفكار التنشئة الاجتماعية الجنوسية للعديد من الانتقادات فهناك من يرى بأنها ليست بالعملة السهلة كما تبدو فالمؤسسات أو العوامل المختلفة قد تتعارض فيما بينها.

<sup>1</sup>-إسماعيل علي سعد ومحمد أحمد بيومي، القيم وموجهات السلوك الاجتماعي، بدون بلد نشر، دار المعرفة الجامعية، بدون سنة نشر، 283

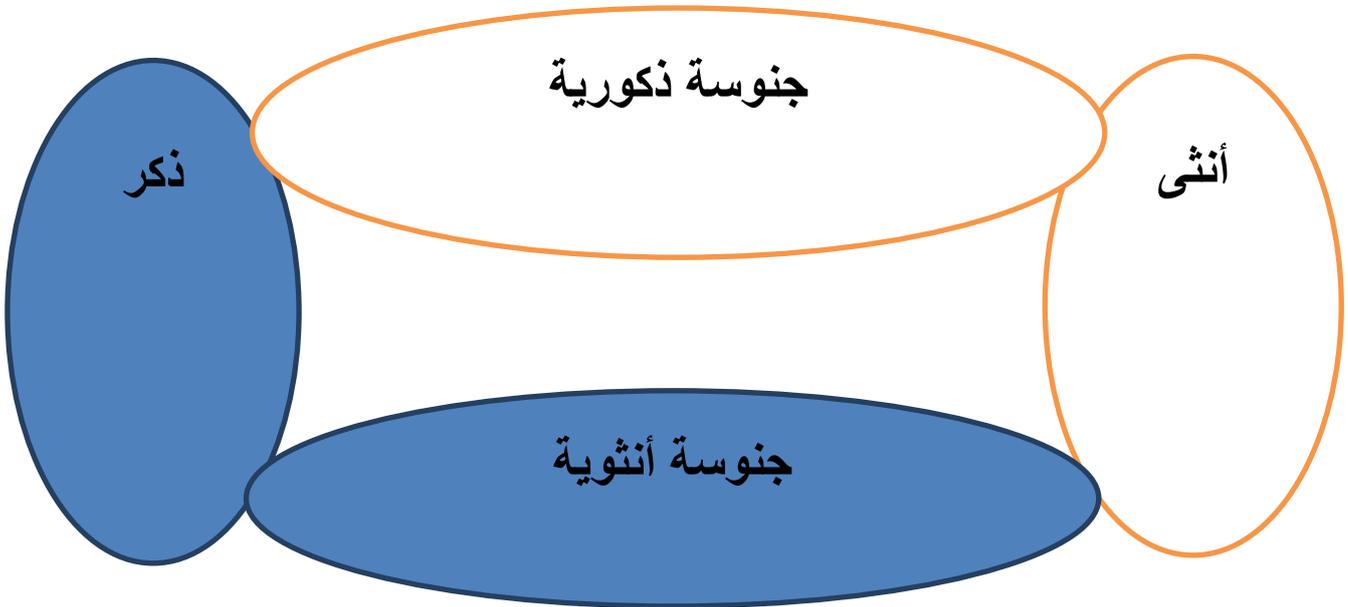
<sup>2</sup>- أنتوني غيدز، مرجع سبق ذكره، ص 81.

<sup>3</sup>- نفس المرجع، ص 188

بالإضافة إلى أن الأفكار التي جاءت بها التنشئة الاجتماعية الجنوسية تجاهلت كلية إمكانية أن يرفض الفرد تلك التصورات<sup>1</sup>

ولقد ذهب كونيل lleunnoC - 1987 - بأن التنشئة الاجتماعية الجنوسية لا تؤثر على الفرد الذي بلغ سن البلوغ.

الشكل رقم (1): يوضح التنشئة الاجتماعية الجنوسية



المصدر: من اعداد الطالب

<sup>1</sup>- نفس المرجع، ص 189.

## 1-2 / مؤسسات التنشئة الاجتماعية:

## 1-2-1 - الأسرة:

لقد كان التحاق المرأة للعمل في الماضي يقابل بالاحتجاجات بعكس ما هو في الوقت الحالي. إذ يشجع ل أسرة بنتها على إتمام تعليمهن والالتحاق بالعمل. وبالمقابل أسر تكون فيها السيطرة على النساء بيد رجل وتكمن في هذه الاستراتيجية نزعة اقصائية تتمثل في الحيلولة بين المرأة وبين المشاركة في الحياة العامة من جانب آخر فهي جماعية في طابعها إذ تتخرط في مجال العمل في المجال العام مثل النشاط السياسي وسوق العمل. غير أن مة حدود تصلهن بالثورة والقوة والمكانة.

ويعود السبب إلى خوف الرجل عن مكانته من الضياع. فعندما تحقق المرأة استقلالها اقتصادياً وتثبت وجودها الاجتماعي تصبح تهديد لسلطة الرجل.<sup>1</sup>

في المجتمع العربي وبناء على الجنس يميز البناء العائلي بين أعضائه ن مركزين، مركز للذكر ومركز للأنثى وهذا في سن مبكرة من حياة الجنسين فبميلاد الصبي في أية أسرة مرحب به يستقبل بحماس أكثر من ميلاد البنت وكما هو الحال في سائر البلاد العربية والإسلامية، فإن الأب تكون أمنيته أن يلد له في الأسرة أبناء ذكور أما بالنسبة لموقف الأم ( أو الزوجة) بهذا الخصوص فإن مشاعرها هي في الغالب انعكاس وصدى لمشاعر زوجها ورغبته فالزوجة غالباً ما تصاب بالفزع اذا انجبت أنثى لعلمها برغبة زوجها في الذكور وفي أحيان ثيرة تتوقف حياتها الزوجية على انجاب الذكور، وقد يصل الأمر بالزوج في أحسن الأحوال أن يقوم بالزواج عليها بامرأة أخرى تتجب له الذكور أو يقوم بتطبيقها في أسوأ الأحوال، ولعل نوعية الاستقبال الذي يحظى به المولود الجديد في الأسرة أول مظاهر التمييز بن مركز كل من الذكر والأنثى<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، الأردن، ص 99.

<sup>2</sup> - العفبي أزهر، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية واثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، 2008-2009 قسنطينة

رغم أن الإسلام يؤكد بما لا يدع مجالاً للشك دورها في البناء والمساهمة في النشاط الإنساني فالمرأة نصف المجتمع وهي التي يأنس إليها الرجل في طريق الحياة الموحش الطويل، قال تعالى في سورة النساء: ﴿ يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَدَأَ فِيهِمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ﴾.

والأسرة تسهر على تلقين وتعليم ما تجده مناسباً ويخدم مصالح الفرد في حياته الاجتماعية المستقبلية وما تراه مناسباً لنجاحه فالأسرة تقوم بتلقين أفرادها مهارات وتقديم لهم وسائل تساعد في اكتساب تأهيل وكفاءة من أجل أن تتفاعل تفاعلاً صحياً مع المحيط الاجتماعي، الأمر الذي يسمح للمرأة أن تخوض ميدان العمل بأكثر حرص وامكانيات، كما أن الأسرة تعتبر مورداً مالياً وهذا من خلال تقديمها للمال الكافي واللازم لاستمرار حياتها<sup>1</sup>.

والمجتمع العربي وبناء على العمل يقسم اعضاؤه الى مركزين كبير وصغير ويبدأ ذلك مبكراً حيث نجد ان التحول من الرضاعة الى الطفولة يرتبط بمظاهر التغيير في معاملة الطفل، ومن اهم مظاهر التغيير فطام الطفل وتغيير مكان نومه، ومن جهة اخرى يفرض على الطفل مع من يلعب، حيث تفضل الأمهات ان يلعب الصغار لوحدهم تحت اشراف الأم او الأخت الكبرى وكقاعدة عامة تزداد مسؤولية الصغار كلما تقدم بهم العمر.<sup>2</sup>

ومن كل هذه الخبرات يتعلم الأفراد تدريجياً كيفية أداء الأدوار التي تتناسب مع جنسهم وسنهم وموقعهم القرابي واصولهم.

**1-2-2- الاعراف :** الاعراف هي تلك الافكار القوية عن الصواب والخطأ التي تسمح بأفعال معينة وتحرم اخرى، هذه الافكار القوية عن الصواب والخطأ وعن الاخلاقي وغير الاخلاقي من الافعال وحتى المشاعر لها جذور في العادات الجمعية، فهذه الاخيرة لم يخترعها فرد او فكر فيها إنسان أو انتجت عن قصد، لأن الفرد قرّر أنها أفكار حسنة وانما الأعراف انبعثت تدريجياً من التجارب المعتادة للناس، وبدرجة كبيرة بدون قصد أو اختيار

<sup>1</sup> - محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، مصدر ندار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2007، 40.

<sup>2</sup> محمد عاطف غيث، دراسات علم الاجتماع القروي، دار النهضة العربية، بيروت، 1967، ص116

بين بدائل أو حتى وعي بها فقد نشأت الأعراف من قرار جماعة أن فعلا معيناً ضاراً ولا بد من منعه، أو بالعكس ان فعلا معيناً من الضروري وحتى من الواجب فعله ومن ثم فالأعراف هي حكم جماعة معينة عما يؤدي الى رفايتها.<sup>1</sup>

وهذا يعني ان الاعراف هي ليست سلوك اخلاقي معتاد ومتكرر وانما هي اعتقاد، بانها جوهرية لرفاهية الجماعة هذه الاعراف يتبعها الناس لأنها حسب كروبر تتضمن الاعتقاد بانها من متطلبات الرفاهية الاجتماعية لذا يصر الناس على ضرورة اتباع اخوانهم لها<sup>2</sup>، فالمجتمع ينظر الى الاعتداء على العرف على انه مصدر خطر على الآخرين من اعضائه ولذا في حالة الاعتداء عليه يفرض عقاباً صارماً على مخالفته، ومثال ذلك التضامن بين الاقارب كعرف شائع في المجتمعات المحلية، فالانحراف في هذا المجال ينظر اليه على أنه تهديد، للجماعة القرابية ومن ثم للمجتمع المحلي فالرجل او الفرد المتخاذل في الجماعة القرابية ينظر اليه على أنه لا أخلاقي، بل يعتبر مقترف لجريمة تهدد بقاء الجماعة واستقرارها فالفرد الذي يهدر هذا العرف ينظر اليه على انه حذر على الجماعة ومن ثم يعامل بأقصى عقاب وبذلك الحال مع باقي الاعراف الاجتماعية .

### -1-2-3- المدرسة والمسجد

الاسلام لا يحجر على المسلمين في اختيار أي عمل يرغبون فيه فطاقات الناس تختلف ورغباتهم تتنوع والاصل في المسلم العمل لخدمة دينه ومجتمعه، فمن مبادئ الاسلام الدعوة الى العمل ليحقق توازناً في الانتاج وأن الاعتماد على نوع واحد الى العمل ليحقق توازناً في الانتاج وأن يعتمد على نوع واحد غير محبب في شريعتنا.

<sup>1</sup> علي عبد الرزاق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص 93  
<sup>2</sup> ايكة هولترانكس، قاموس مصطلحات الاثنولوجيا والفولكلور، ترجمة محمد الجوهري وحسن الشامي، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1973، ص 226

تعتبر كل من المدرس والمسجد من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية إذ يعرف محمد الصقر المدرسة على أنها " مؤسسة تكون الأفراد من مختلف النواحي في إطار منظم وفقا لمبادئ الضبط الاجتماعي"<sup>1</sup>

يمكننا القول خلال التعريف السابق بأن المدرسة بحد ذاتها تخضع لقوانين المجتمع، فما يتفق أفراد المجتمع على أنه غير جائز تقوم المدرسة بمساندة ذلك، في تغيير صوت المجتمع، إلا أننا حالياً نلاحظ وجود هفوة بين ما يرغب فيه المجتمع وما تلقنه المدرسة للطلبة هذه الأخيرة نوعاً ما على وظيفتها التقليدية.

أما فيما يخص المسجد فإنه يعرف على أنه " مؤسسة اجتماعية ينشئها المجتمع الإسلامي بهدف تأهيل النشئ للحياة الاجتماعية من خلال التنشئة المتطبعة بقيم الإسلام ومبادئه"<sup>2</sup>

يعالج المسجد بوصفه مؤسسة اجتماعية مختلف القضايا التي تهم الفرد بوصفه عضو في المجتمع ومنه تهتم في تكوينه الأخلاقي والايديولوجي بحيث تضع مؤهلاً لخوض العديد من المواقف الحياتية المختلفة، والمسجد يتطرق الى مختلف المواضيع خاصة عن العمل إذ ان الشرع لا يفرق بين فتح المجال للمسلم في ان ينوع من عمله وان أي عمل مضنة للرزق الحلال فهو مطلوب شرعاً، وقد اشارت آيات القرءان الكريم الى هذا المعنى ﴿وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ﴾ الحديد25 كما اشار الى حرفة البناء وصناعة اللباس في قوله ﴿وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ بُيُوتِكُمْ سَكَنًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنْ جُلُودِ الْأَنْعَامِ بُيُوتًا تَسْتَخِفُّونَهَا يَوْمَ ظَعْنِكُمْ وَيَوْمَ اقَامَتِكُمْ وَمَنْ أَصْوَابُهَا وَأَوْبَارُهَا وَأَشْعَارُهَا أَثَاثًا وَمَتَاعًا إِلَى حِينٍ﴾ النحل 80 وعليه فان الاسلام نوع من مجالات العمل ولم يعب أي منها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- مراد زعيمي، مؤسسة التنشئة الاجتماعية، بدون بلد نشر، دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2007، ص124.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص109

<sup>3</sup> الحاكم ابو عبد الله محمد، المستدرک علی الصحیحین الرقاق، القاهرة، 1997.

يعتبر الدين احد اهم المعايير الهامة في تحديد السلوك الاجتماعي فالدين الى جانب كونه عقيدة فهو ايضا منهاج الحياة حيث ينطوي على العديد من القواعد المحددة للعلاقة بين الانسان وخالقه، وبينه وبين غيره من بني الانسان، يوجد الدين في كل المجتمعات الانسانية ويقوم بوظائف اجتماعية رئيسية تهدف الى حفظ تماسك وترباط افراد المجتمع هذا بالإضافة الى الوظائف النفسية مثل الشعور بالراحة النفسية وبالقوة بسبب الاعتقاد، في أن هناك قوة غيبية عظيمة تساعد الانسان في حياته وبعد مماته وبالنسبة للمجتمعات العربية، فانه إلى جانب سلطة العادات والتقاليد والعرف يشكل الدين الاسلامي اقوى مظاهر الحياة الجمعية، والمسؤول الكبير عن تشكيل معظم نشاطات الناس وعلاقات الأفراد وسلوكياتهم في المجتمع، فالدين مثلا ينظم العلاقات العائلية من تربية للأطفال ومن زواج وغيرهما، كما أن الكثير من المثل العليا من كرم وشجاعة واحترام للوالدين ولكبار السن، ومن تدين وغيرهما ماهي الا فضائل اوصى بها الإسلام، كما اننا اذا نظرنا الى العادات اليومية نجد اثر الدين واضح عليها، ولا ادل على ذلك من كثرة ترديد اسم الجلالة في المحادثات اليومية.<sup>1</sup>

#### 1-2-4 وسائل الاتصال الجماهيري:

حديثا لعبت وسائل الاتصال الجماهيري دور لا يقل أهمي عن دور الأسرة كمؤسسة، خاصة في ظل غياب رقابة هذه الأخيرة، بحيث ن تبني كل من التلفزيون والإذاعة لمبدأ (حقنة تحت الجلد) ما يسمى بالرصاصة السحرية، جعل منها مادة ذات تأثيرات سلبية أكثر منها إيجابية، وعليه أثبتت تلك الوسائل وخاصة مع وجود الشبكة العنكبوتية، على طريقة تفكير النشء لا سيما الفئة الشبانية في المجتمع وليس على المبالغة إن قلنا بأن عدوى ذلك التأثير انتقل أيضا إلى للفئة الأكبر سناً، اعتقاداً منا بأنها ستكون مواكبة للعصر.

<sup>1</sup> محمد عبد المنعم نور، المجتمع الإنساني، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، مصر 1970، ص 252

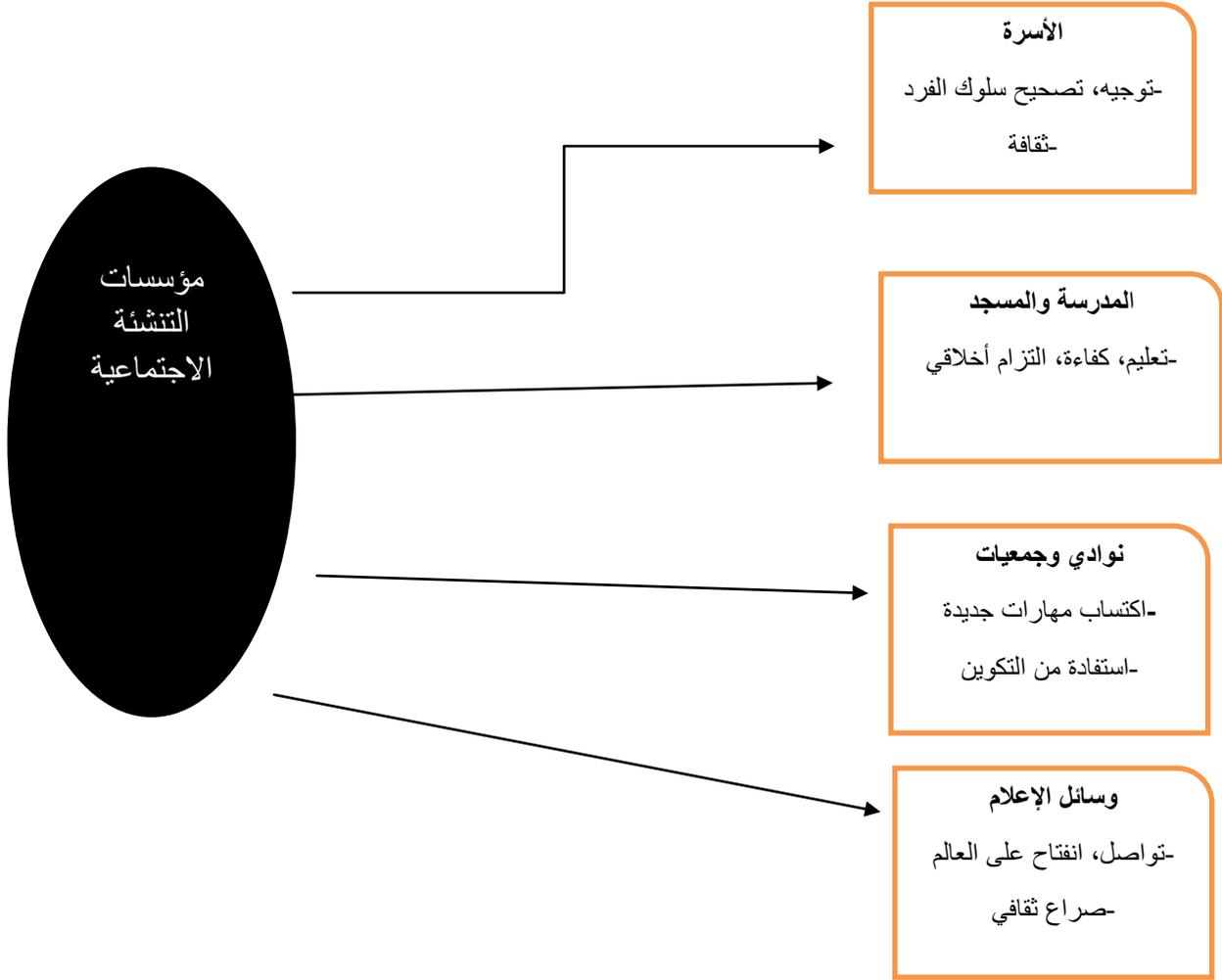
## 1-2-5 النوادي والجمعيات

إن النوادي والجمعيات تعتبر معطى حديث ليث إلى حدما روح الانتمائية التي لدى الفرد من خلال تمكينه من الاتصال وتبادل الأفكار مع أصحاب التوجه أو الاهتمام ذاته، باعتبار أن الجمعية أو النادي حيث ينشأ، يكون مهتما بمسألة معينة أو لديه آراء تصب في منحى احد وبالتالي تتظافر وتتوحد جهود الأفراد لمهتمين بذلك المسعى، فنشوء جمعية نسائية مثلا حول القضايا المنزلة كالطراز وغيره، تجعل النساء اللواتي لديهن ميولا حول الخياطة وما شابهها ينضممن إلى الجمعية، وعليه تساعدن على تطوير مواهبهن ، وتعلم أدوار جديدة.

وبقدر ما ساهمت المتغيرات البيئية في خلق فرص مناسبة لنمو المرأة، فقد وضعت أيضا العديد من المعوقات أمامها فلا شك أن تطور شكل المنظمات وتحول العديد منها من شركات محلية إلى شركات دولية استدعى بالضرورة أن يتنقل العاملون، بين مناطق جغرافية عدة أو العمل لفترات طويلة دون انقطاع ولا شك أن مثل تلك المتطلبات عبئا اضافيا على المرأة وتحد من طموحاتها أحيانا وبمعنى آخر فإن المتغيرات البيئية تأتي غالبا بالعديد من الفرص والقيود التي تؤثر على نمو ونجاح المرأة في العمل، وإلى جانب ما يمكن ان تحدثه المتغيرات البيئية، من فرص او قيود على المرأة، فقد كان للمرأة نفسها دورا اساسيا وفاعلا في تغيير نظرة وفلسفة مجتمع الاعمال اليها فلا شك ان دوافع المرأة للإنجاز وتحقيق الذات وقدرتها على التعامل مع الغير وامتلاكها لمصادر المعرفة قد ادى الى زيادة قدرة المرأة على ادارة العديد من الاعمال، غير ان مساهمات المرأة في مجالات العمل المختلفة مازالت ايضا مقيدة بالعديد من الاعتبارات التي تفرضها الظروف البيئية جانب وطبيعة المرأة من جانب اخر، ومن ثم فان الواقع العملي يؤكد ان احتمالات نجاح المرأة هي محصلة التفاعل بين قدرتها ورغبتها في العمل وبين القيود التي تفرضها طبيعة المرأة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية، القاهرة، 2003، ص499،

الشكل رقم (02): يوضح مؤسسات التنشئة الاجتماعية



المصدر: من اعداد الطالب

## ثانيا: التقسيم الجنسي للعمل

## 2-1- الطابع الخاص بتقسيم العمل بين الجنسين:

إن لتقسيم العمل بين الأفراد يساهم في ديناميكية المجتمع، فوجود نشاطات مختلفة في المجتمع من خلال تقسيم العمل هذا يؤدي إلى تحقيق التكامل والتضامن بين الأنظمة الاجتماعية هذه الأخيرة التي وصلت إلى درجة كبيرة من التعقيد أدى بالضرورة لتقسيم العمل بين أفراد المجتمع من خلال تنوع الأنشطة المختلفة.

كما أنه وبنظرة متفحصة نجد أن مفهوم تقسيم العمل بين الجنسين ير كافل للتعبير عن الظرف الذي يتواجد فيه الرجل والمرأة بالنسبة لعملها وهو يحجب الحقيقة حيث أن الأمر لا يتعلق بتقسيم متساوي للعمل ( كما هو الحال بين الاسكافي والنجار).<sup>1</sup>

وأیضا من الملاحظ أن المرأة انت تعمل ولا تزال في الريف وهي الآن تعمل في المجتمعات الحضرية والصناعية تقريبا بنفس الصورة التي عملت فيها في الريف لا نقصد بذلك طبعا النظرة المتدنية بل الحرص والعطاء في العمل، وإن تقسيم العمل بين الجنسين هو تقسيم خاص م نوعه من حيث أنه يفترض وجود علاقة سلطوية اجتماعية معينة بين المرأة والرجل، طالما بقي هذا النمط من تقسيم العمل قائما فانه سيعيد انتاج هذه العلاقة السلطوية دائما من جديد.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - أورزو لاشوي، أصل الفروق بين الجنسين، ترجمة بوعلي ياسين، ط2، سوريا، دارالحوار، 1995، ص30

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص31

## 2-2- المنققات النظرية للتقسيم الجنسي للعمل

## 2-2-1- المنطق السوسولوجي:

يقع هذا المنظور في اطار دراسات أوسع لمعرفة العلاقة بين مجموعة المتغيرات الأنثوية والذكورية أي من منطلق حكم المجتمع أي أن الحكم المجتمعي هو الذي يحدد التقسيم بين الرجال والنساء اذ نجد ان تعقد المنظمات في طبيعة علاقتها وعملها وابعاد العنصر النسوي لفترات طويلة من الدخول بفعالية في حقل الإدارة والقيادة، حرم المنظمات من الاستفادة من خصوصية طبيعة سلوكيات المرأة وعلاقتها.<sup>1</sup>

## 2-2-2- الانطلاقة من المشروطة والاجتماعية مع الاعتراف بوجود فرق (طبيعي):

هذا المنطق يرفض القسمة السوسولوجية للجنس (باستثناء الحمل والولادة) ويعيد الفروق بين الجنسين ليا للعلاقات الاجتماعية المعينة وهو ينطلق من أن كل فرق بين الجنسين مشروط اجتماعيا، أي أنه ناتج تقسيم العمل بين الجنسين وأنه من حيث المبدأ قابل للعكس، وهناك أشكال أخرى للتقسيم بين الجنسين إذ جد التفرقة بين الوظائف، ويتعبر الشكل العمودي للتقسيم الجنسي للعمل ويتعم على مستوى المهنة الواحدة، حيث تتركز النساء في الوظائف ذات المكانة الأدنى من حيث المسؤولية ودوّة المهارة العالية والترقي الوظيفي، فالرجال يتمركزون في مجال الاشراف أما المرأة فنتمركز في مجال الإنتاج وبالتالي تكون السلطة في يد الرجال فيكونون القوة المهيمنة في المؤسسة، وفوارق الأجر تظهر باختلاف المؤهلات التي تبرز المستوى الوظيفي، فالعالم الإداري يكون أكثر أجراً من الذي يعمل في المجال الإنتاجي.

أما الشكل الثالث وهو التمييز على مستوى الأجرة والتفاوت في مستوى الكسب بين الجنسين حيث تحصل الأنثى في المتوسط على مستوى أقل من الذكر بشكل ملحوظ رغم

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص 33.

أنه يتساوى الرجل والمرأة في الإنتاجية والتأهيل فهما يشغلان نفي المنصب ويملكان نفس الكفاءة ويبذلان الجهد.<sup>1</sup>

تعرف " ريناته شتيفان " هذا الطابع الخاص لتقسيم العمل بين الجنسين على أنه يتحدد بعاملين اثنين:

1- يتضمن التقسيم الخاص للعمل بين الجنسين قبل كل شيء تبعية المرأة اقتصاديا للرجل، فالرجل هو المسؤول الرئيسي للعمل خارج البيت (.....) ، وبالتالي تأمين كامل الأسرة الاقتصادية.

2- تجري الأعمال التي تقوم بها المرأة والرجل في مجالين منفصلين تماما تقوم المرأة بالعمل في المجال الخاص للأسرة فلا يكون عملها مرئيا بصورة ملموسة ومع هذا لا غنى لبقاء أي مجتمع هكذا ان الرجل يقوم عمليا بالنيابة عن المرأة بالتعامل مع المجال الخارج عن المنزل ويرسخ تبعيتها له.

يرى البعض أن تقسيم العمل بين المرأة والرجل في مجتمعنا أو بالأحرى الجمعنة هو اتجاه تقسيم جنسيا تقود إلى انتقاص فيزيائي للإنسان إلى انسان مؤنث وانسان مذكر منفصل عنه بحدود واضحة، المهم أن الانتقاص المعني لكلا الجنسين ذو تبعات مختلفة الاختلاف بل ومتعكسة بالنسبة للمرأة والرجل.

وقد لخصت عالمة الاجتماع الفرنسية الأنثوي "اندرية ميشي" ابحاثها الميدانية بالقول ( الم تكن النساء مستغلة كما في الرأسمالية المتأخرة) ففي جمهورية أليمانيا الاتحادية يبلغ ساعات العمل المجانية التي تقدمها النساء سنويا في تدبير المنزل وتربية الأطفال 45-50 مليار ساعة ويبلغ ساعات العمل المأجورة 52 مليار، إن العمل المجاني في حقل إعادة الإنتاج وهذا يعني كما كتبت " ايليس شفارتسر" أن النساء يقمن بثلاثي مجمل العمل المنجز

<sup>1</sup> - طاهر محسن منصور، نظرية المنظمة، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2010، ص77

اجتماعي، ويقوم الرجال بالثلث بالرغم من ذلك تحوز النساء على منزلة متدنية عن منزلة الرجال.<sup>1</sup>

وإذا أردنا التحدث عن المساواة في المعاملة بين الجنسين يثير في التطبيق أسئلة عسيرة، فقد توجد نساء مؤهلات لمهن معينة في درجة في التصنيف الوظيفي ولكن تلك المهن لا تسند الا للرجال لما فيها من مشقة وقد تكون النساء قادرات على ممارسة جميع الوظائف المصنفة في موقع عمل ما، بنفس الكفاءة التي تملكها الرجال ولكن يصعب تكليف الواحد منهن تتطلب الانتقال الى مناطق نائية، وعلى ذلك فهل ما هو متاح لصاحب العمل من مزيد من المرونة في تكليف الرجال بالمهام الصعبة يبرر تقاضيهم أجور أعلى من تلك التي تتقاضاها النساء وبالمثل فان كثير من دروب التقدم المفتوحة أمام الشباب (من الذكور) عمليا مسدودة في وجوه النساء، يحصلان عليه مختلف فقط بسبب الجنس.

### ثالثا: النظريات النسائية

تهتم النظرية الاجتماعية بالحياة الخاصة الملازمة للعلاقة بين المرأة والرجل، كما تهتم بالتغيرات تصاحب هذه العلاقة خاصة مع اقتحام النساء المتزايد للحياة العامة، كما تعتمد على مبدأ تكافؤ الفرص إذ ترى أنه كلما كانت المرأة مساوية للرجل كلما اتسعت لها رقعة المشاركة في البناء والمساهمة في التنمية وتقوم هذه النظرية على نقد النظرية البيولوجية الاجتماعية التي ترى في تقسيم العمل الجنسي عنصرا اساسيا في وجود تمييز بين الجنسين فالمرحلة التاريخية التي مرت بها كافة المجتمعات الإنسانية، خصت الرجل بالسعي لتلبية متطلبات أسرته وحمايتها وخصت المرأة بالإنجاب والرعاية هذا التقسيم وضع الرجل في مرتبة عليا، والمرأة في مرتبة دنيا هذا الوضع مكن الرجل من بسط هيمنته على شؤون الحياة الاجتماعية، والسياسية والاقتصادية .

<sup>1</sup> - جوديث مارغريت، النساء والنوع في الشرق الأوسط، ترجمة أحمد علي بدوي، بدون بلد نشر، المجلس الأعلى للثقافة،

وقد نتج عن هذا توزيع غير عادل للأدوار والمسؤوليات السبب الذي أدى الى ظهور ما يسمى بالحركات النسائية التحررية وهي حركات اجتماعية وسياسية اتخذتها فئة اجتماعية تطالب بتغيير عام وشامل لوضعية، المرأة في المجتمع ومن اهداف هذه الحركات المطالبة بالمساواة بين الجنسين، التوسع في الحقوق القانونية والسياسية للمرأة وحققها في العمل والوظائف والاجور ويرجع هذا للأسس التي بني عليها المجتمع العربي فكما هو معروف ان الرأسمالية تشكلت على قاعدة التقسيم الجنسي والاجتماعي للعمل ، الشيء الذي جعل هذه الحركات تركز في العقدين الاخرين في وضعية المرأة الاقتصادية والعائلية والمهنية، والهدف هو تكثيف المشاركة النسائية في نظام الانتاج.<sup>1</sup>

على الآراء والنظريات التي كانت تتادي بعدم المساواة بين المرأة والرجل وأصبح الديمقراطي يستلزم تمتع المرأة بحقوقها كاملة، حتى تستطيع ان تساهم بدورها الطبيعي.

تكافئ الفرص بين الرجل والمرأة في نظر اصحاب هذه النظرية هو عاملا مهما في تحقيق التنمية الاجتماعية عادلة وهي قضية من القضايا الاساسية في حقوق الانسان ،وهي تحمل معنى المشاركة الحقيقية بين الرجل والمرأة في المجتمع من خلال مشاركة الجنسين بكل مجالات الحياة العامة والخاصة بالمساواة، تساهم في تقاسم السلطة سواء في المجتمع او في الاقتصاد او عملية اتخاذ القرار لكن هذه النظرية لم تلقي استقبالا من قبل المجتمعات الغربية والعربية على حد سواء، و لم يعترف بها كجزء من علم الاجتماع رغم انها ركزت على المعنيين لكلمة اجتماعي وعلى كيفية تأثير اتصال الرجل والمرأة بالعالم اجتماعيا، وقد دفعت هذه النظرية بعلماء الاجتماع لإعادة اختبار وتعديل النظريات الاجتماعية ووضعت اسئلة جذرية عن الادوار الاجتماعية حسب النوع ،ويعتبر احد جوانب التاريخ الطويل لبناء وتطوير الحياة الحديثة الحضرية والصناعية هو الفصل بين الحياة العامة والحياة الخاصة هذا الفصل لم يكن حاصلا في المجتمعات التقليدية كما ان العمل مقسما حسب الجنس، ومحكوم عليه بالنظام الابوي وبالسيطرة الذكورية ومع تطور الرأسمالية، المدن والصناعة

<sup>1</sup> صالح بن حمد العساف، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم ،مطبعة العمال

تطورت أيضا الحياة العامة وتبعها توسع لسيطرة الرجل على الانشطة وهنا اصبحت النساء اكثر تقيدا بالحياة الخاصة في المنزل والعائلة وشاركت بشكل متنامي في الحياة العامة<sup>1</sup>

كان هناك تزايد في الحركة ونذكر على سبيل المثال قوانين العمل في المصانع واجور العائلة ولكي نفهم المصاعب التي واجهت النساء في هذه الحقبة، علينا ان تسلط الضوء على بعض المعطيات، فعلى سبيل المثال لم يعترف بالنساء في إنجلترا حتى في اواخر القرن التاسع عشر كأفراد سواء على المستوى القانوني او على المستوى الحرية الشخصية فلازال الرجال يملكون سيطرة رسمية على العائلة وكن النساء مبعديات بشكل تام عن الحياة الرسمية، ولقد ركزت اطروحة النظرية الاجتماعية الكلاسيكية على خصائص الحياة العامة .

في معظم الوقت تجاوز المنظرون الاجتماعيون حول طبيعة المجتمع الحديث والاعتقاد السائد هو أن العالم كما يخبره الرجل ليخبره النساء وبالتالي بدأت النظريات الاجتماعية تهتم ببناء تفسير التجارب الخاصة بالنساء وإتاحة الفرصة لإعادة بناء عالمهم الخاص والتقدم المحتمل في طريقة الحرية أو التحرر.<sup>2</sup>

### 3-1- الحرية النسوية liberalfemimism

فالحرية النسوية يمكن أن ترى من خلال منظور التحيز الجنسي prejudicegemden بوصفها مسألة تتعلق بالتجاهل الفري التي يمكن القضاء عليها من خلال القوانين المدعمة لعدم التمييز في الشؤون الفردية، وقد ظهرت الحرية النسوية في إنجلترا خلال القرن الثامن عشر، وهي حركة اجتماعية كانت تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق منح الحقوق للنساء. ثم أصبح هذا المصطلح يشير إلى مجموعة من النساء والرجال الذين قادوا حملة الدعوة الى منح المرأة حق الانتخاب، ولا شك أن العمل الاجتماعي الهام للكتب مثل " آن او كلي" an oacklg والتي أوضحت تجربة التمييز وسوء الحظ للمرأة من خلال التفسير الامبريقي المنظم، وقد سماها البعض بالنهضة النسوية وهي تلك الظاهرة الناجمة عن

<sup>1</sup> معجم العلوم الاجتماعية، اعداد نخبة من الاساتذة الهيمنة المصرية العامة للكتب، 1975، ص 599

<sup>2</sup>- فيليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، ترجمة محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع،

مشروع رجال ونساء في اثاره مسألة وع المرأة والتعرض لممارسات اجتماعية لم يحدث فيما سبق احتجاجا عليها.<sup>1</sup>

### 3-2- النسوية الماركسية marrcist-femimism:<sup>2</sup>

لا شك أن الاستجابة الحقيقية الأولى للحاجة إلى "علم اجتماع المرأة sociologggwonem كانت تؤكد أن الماركسية قدمت الوسيلة النظرية الأفضل، لأسباب اضطررها الأساسي وطبقا للنسوية الماركسية فإن تبعية المرأة bandimatiomwomen قائم على خدمة احتياجات الرأسمالية.

وتمثل النسوية الماركسية نظرية لتحرر من أفكار كثيرة بخصوص قمع المرأة، لكنها تعتبر أن التقسيم الطبقي وليس العلاقات بين الجنسين هي أصل القمع الذي تتعرض له المرأة، فنظرا لأن قدر كبير من الجهد والوقت المطلوب لمواصلة إنتاج القوة العاملة يأتي من الحياة الأسرية الخاصة فإن النسوية الماركسية ترى أن هذا هو المفتاح لقمع المرأة، وعلى الرغم من توفير التعليم والرعاية الصحية في البلدان الرأسمالية المتقدمة فإن النظام القائم فيها يعتمد اعتمادا كبيرا على العمل الذي تقوم به المرأة دون أجر، ويعتبرون أن مشكلة الاختلافات بين النوعين وعدم المساواة والاضطرهاد الذي تتعرض له المرأة، يمكن أن ترجع إلى عملية التنشئة الاجتماعية وهي تلك العملية التي عن طريقها ينقل المجتمع قيمة الثقافية إلى أعضائه من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية مثل الأسرة والمدرسة ووسائل الاعلام وجماعات النظراء والاقربان.

### 3-3- النسوية الراديكالية redicalfemimism:

لا شك أن الحركة النسوية الراديكالية تعتبر أن الأبوية في المفتاح الحقيقي لفهم البناءات الاجتماعية، ولذلك تتعكس طبيعة الحكم الأبوي بمالها من أوجه متعددة على تنوع القضايا

<sup>1</sup>- جوديث مارغريت، مرجع سبق ذكره، ص141

<sup>2</sup>- طلعت ابراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2007، ص118.

والحملات والأنماط في الحركة النسائية وبالتالي تختلف الحركات النسوية الراديكالية بحسب نوعية نظرتها إلى الحكم الأبوي وبطبيعة مواجهته.

وقد اهتم دعوات الحركة النسوية الراديكالية بنظريات الجنس (الطبقة) وانتقدت الحركة النسوية الماركسية في قولهم بتبعية حكم الرجل للرأسمالية إذا كانت في اللحظة الأخيرة فقط قالوا بأولوية العلاقات السلطوية للرجال والتمس عدد قليل من دعاة الحركة النسوية الراديكالية مكان قهر المرأة في عدم التكافؤ البيولوجي بينما يراه معظمهم في البنية الاجتماعية السابقة على وجود الرأسمالية في الجدول حول العمل المنزلي وبالمفهوم السياسي بوصفهن طبقة (جنسيا) محكومة بالعنف الواقع أو التهديد بالعنف مما أدى إلى نمو الحركة النسائية الراديكالية والتي اهتمت أساسا بحرية الممارسة الجنسية بوصفها آلية تتحكم في القوة التناسلية لدى النساء، وهذا التحكم يعمل من خلال وسائط أيديولوجية، وهو يرون أنه نظرا لأن النساء فقط يمكنهن الانجاب كما أن الرجال عدوانيون بالطبيعة لذلك فإن الرجال يستخدمون عدوانهم لإجبار النساء على تربية الأبناء والاعتماد على الرجال في توفير الأمن.<sup>1</sup>

### 3-4- الطبيعة الجنسية sexuality:

إن التأكيد على السياسات العامة في نطاق ما هو خاص جعل بعض انصار النسوية الراديكالية يركزون ليس كثيرا على التفاعل السائد داخل الأسرة والزواج كما هو مفترض وإنما على ما يسمى بالجنسية الغيرية ( التي ينجذب فيها الفرد إلى أعضاء من الجنس الآخر).

عموما ترى النظرية النسائية أنه لا يوجد اختلاف فقط بين الرجال والنساء بل أن النساء يتعرضن للاضطهاد وعدم المساواة من قبل الرجال، إذ يمكن أن ترجع الى عملية التنشئة الاجتماعية SOCIALJATION وهي تلك العملية التي عن طريقها ينقل المجتمع قيمته الثقافية إلى أعضائه من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية مثل الأسرة والمدرسة ووسائل الاعلام وجماعات النظراء الاقران.

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق، ص.143

## 3-5 النظرية المادية التاريخية :

تقوم هذه النظرية في تفسيراتها على الأساس الاقتصادي للمجتمع وما ينجر عنه من علاقات اجتماعية فالمرأة نجدتها في كل المراحل التاريخية، فهي تجعل من الإنتاج ووسائله أساسا لتمتين العلاقات الاقتصادية ومحدد لدور المرأة في التنمية وللتطور الاقتصادي وقد جاءت تفسيراتها لعلاقة المرأة بالرجل في سياق تفسيرها لتاريخ المجتمعات البشرية، ففي العصور الحجرية لم يكن هناك اختلاف بين المرأة والرجل في الأدوار وهذا ما يؤكد علماء الانثربولوجيا فلم تكن الحقوق محددة لكل منهما

عندما كان الاقتصاد مبني على الزراعة والرعي كانت المرأة هي السبابة في هذا العمل وقد ارجع الكثير من المؤرخين أن تكون المرأة هي مكتشفة الزراعة البدائية لخبرتها الطويلة في التقاط، الثمار والجذور أما الرجل فكانت له الأعمال الخفيفة. في عصر الإقطاع كان تقديس القوة، وتكريم الرجولة ظاهرا نظرا لما تميز بها العصر من قتال، وهجوم ودفاع ونظرا لضعف المرأة جسديا وعدم إمكانها خوض غمار الحرب سلبت منها حقوقها، وكان من نتائج ذلك العصر حرمان المرأة من الإرث وعلى العكس، كان المرأة في بلاد ما بين النهرين تتمتع بالاستقلال الاقتصادي خصوصا في، إدارة أملاكها، فالمرأة وحدها حق التصرف بكل حرية بما هو ملك لها من أموال منقولة وثابتة، فاضطهاد المرأة في التفكير المادي التاريخي سيبقى وليد الملكية الخاصة فلقد كان حال، المرأة في الأمم الأوروبية، كما وصفه هيربرت سبينسر في كتابه \* علم الاجتماع \* اد قال أن أوروبا حتى القرن الحادي عشر ميلادي كانت تعطي الزوجة الحق في بيع زوجته كما يحق له الإعارة كما كان واجب إحراق الزوجة مع جثة زوجها و، في بعض الشرائع خولت للابن الحق في أمر تزويج أمه ودخول الدين، أما هي فليس لها الحق في الوصاية على أولادها، أن تاريخ اضطهاد المرأة هو تاريخ الاضطهاد الطبقي أيضا، كما أن توزيع المسؤوليات بين الرجل والمرأة، ارتبط أصلا بنظام تقسيم العمل الذي أفرزته الأطوار العديدة من الصراع الطبقي الحاد أرغمت المرأة على العبودية المنزلية

بحيث تعاضمت الملكية الفردية والاتجاه الاستقلالي، ومن ثم فرض القهر على المرأة بتحويلها إلى أداة لخدمة الرجل<sup>1</sup>

### 3-6 النظرية الاقتصادية الحديثة: 2

لقد سادت هذه النظرية في القرن السادس عشر، وهي من بين النظريات التي تناولت موضوع المرأة معتبرة إياها، مورد بشري مهم يستوجب الاستفادة من طاقته في التنمية، وقد كانت الثورة الصناعية، إلى زيادة فراغ المرأة في الوقت الذي كانت نساء الطبقات العامة تستغل أشنع الاستغلال، اد كانت تسلب إنسانيتها بجعلها سكرتيرة لديكور أو فنانة في دور الرقص للترفيه أو عارضة أزياء وهذا عبارة عن استئجار للجسد أكثر منه رغبة في العمل، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى، هناك من كان يتم استغلالهن بطريقة جد قاسية حيث يتم تشغيلهن والمصانع أو في الأشغال الشاقة وبأجور منخفضة فعملت المرأة كوقادة في أفران الصلب تجابه النيران، وفي هذا يقول احد الفرنسيين -نقلا عن محمد محبوب -ممن عاشوا في القرن التاسع عشر -أن الرأسمالية جرت النساء من البيوت إلى الإنتاج لا بقصد تحريرهن لكن بقصد استغلالهن بصورة أشنع من استغلال الرجال - بالرغم من ذلك استطاعت الكثير من النساء أن يثبتن وجودهن في مجالات كانت صعبة حتى على الرجال فقد أصبحت طبيبات ومدرسات وخبيرات وباحثات وأحسن مثال على ذلك السيدة-ماري كوري التي تمكنت من وضع نظرية علمية جعلتها تثبت وجودها في مجتمع الرأسمالي تسيطر عليه البرجوازية المتحيزة للرجال فالتطور الصناعي الذي أصاب العالم غير طبيعة العلاقات اد أصبح الموقف الحاسم للعامل الاقتصادي بسبب تغير مراكز القوى وتحويل الزمر الاجتماعية المتسلطة من طبقة إلى طبقة أخرى.

وقد ارتبط مصير المرأة العاملة بمصير المرأة العاملة وأي تغيير ايجابي في وضعية المرأة مرتبط بانتصار الثورة الاجتماعية، التي كانت تقوم بها الطبقة العاملة ضد الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج، وقد أدت هذه الثورة الاجتماعية إلى تغيرات في البنى الاجتماعية،

<sup>1</sup> باسم كيال، سيكولوجية المرأة، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، 1983، ص 49

<sup>2</sup> محمد محبوب، تأملات في المرأة والمجتمع، دار العربية للطباعة للنشر والتوزيع، لبنان ب س نشر، ص 28

حيث تم توزيع جديد لادوار ووظائف الأفراد داخل المجتمع ،لان النمط المعيشي تغير وهذا التغير ساهم في فتح مجالات فرص التعليم والتكوين أمام المرأة ليتمكنها من العمل الذي يضع لها مكانة اجتماعية وعائد مادي تساهم من خلاله في المصاريف الأسرية ،ويرى أنصار هذه النظرية أن ادوار المرأة في التنمية الاجتماعية مرتبط بطبيعة البناء الاجتماعي القائم وما يطرأ على هذا البناء من تغييرات بفعل المتغيرات بعملية التحديث كالتعليم والتحفيز و التجديدات الاجتماعية والثقافية المختلفة للمرأة<sup>1</sup>

إلا أن هذه الفترة لم تكن المرأة قادرة على اختيار نوع عملها وفقا لطموحاتها وإنما كانت ، مجبرة في كثير من الأحيان على قبول العمل الذي يعرض عليها أو المتوفر في سوق العمل فالظروف الاجتماعية والاقتصادية ،أنداك لم تعطي للمرأة فرض اختيار عملها ففي الغالب كانت تخرج لدافع الحاجة وليس لدافع التحدي مع الرجل واثبات الذات ، ويرجع هذا إلى عدة أسباب أهمها<sup>2</sup>

- الانتقال من اقتصاد زراعي بسيط إلى اقتصاد صناعي متطور يعتمد على الآلة
- فترة الحروب التي عاشتها الدول الصناعية والتي استعدت توظيف النساء في المصانع هجرها الرجال إلى جبهات القتال .
- الوضعية الاقتصادية المزرية للطبقة العاملة.

### 3-7 نظرية الإسلام الاقتصادية :

تأخذ من العقيدة الإسلامية منطلقا ومرجعا لفهم الحياة الاجتماعية وتعتمد في تفسيراتها، على القرآن الكريم والسنة النبوية، إن الدين الإسلامي أعطى للمرأة كما للرجل الحق في إبرام العقود فأعطاهم حق العمل والاجار والتجارة والبيع والوكالة ، وكافة التصرفات الاقتصادية بحرية واستقلالية كاملة في توزيع الثروة وتداولها ،واتجاهها نحو عدم تكديس المال واعتماد الاقتصاد الإسلامي على الجهد المبذول بدلا من قيمة الرأسمال وتميزه بذلك

<sup>1</sup> سيد عبد الفتاح عفيفي، بحوث في علم الاجتماع المعاصر ،الفكر العربي ،مصر 1999 ،ص 32

<sup>2</sup> مانع عمار ،العوامل الاجتماعية و المرأة العاملة في الجزائر ،رسالة ماجستير في علم اجتماع التنمية ،جامعة قسنطينة

2001 ص 19-20

عن الاقتصاد الرأسمالي ومع النظر إلى تثبيت الميراث للنساء، وتوفر المال لديهن واستقلالهن اقتصاديا في الإسلام... نستنتج من ذلك كله أن المرأة في المجتمع الإسلامي هي صاحبة ثروة وقدرة ليست عنصرا خاملا أو وجودا اقتصاديا مهملا بل تشكل إضافة للرجال قطبا اقتصاديا في المجتمع الإسلامي تساهم فيه بطاقتها وإمكانياتها ومشاركتها الفعالة لبناء المجتمع وتنمية قدراتها بالطرق المشروعة<sup>1</sup>.

فالإسلام جعل المرأة كالرجل مكلفة ومسؤولة قبل كل شيء آخر هاد يقول سبحانه وتعالى في سورة التوبة "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين" الآية 105

والآية بهذا المعنى تشمل الرجال والنساء على حد سواء، وقوله تعالى في سورة المدثر "كل نفس بما كسبت رهينة" الآية 37 وكل هذه الآيات تؤكد لنا أن الإسلام لا يركز على النوع بقدر ما يركز على العمل الصالح والمفيد للعالمين، وكذلك السنة النبوية التي جاءت على لسان سيد المرسلين محمد عليه الصلاة والسلام اذ يقول "خير الناس انفعهم للناس" وفي قوله عليه الصلاة والسلام "ما اكل احد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده" وهذه دعوة صريحة للعمل والكسب الحلال لكلا الجنسين وبقوله صلى الله عليه وسلم "إنما النساء شقائق الرجال"<sup>2</sup>

### 3-8- نظرية النوع الاجتماع:

تقوم هذه النظرية على إدماج النوع الاجتماعي في جميع المجالات وخاصة في المجال الاقتصادي، لأن النوع الاجتماعي من وجهة نظر السوسيواقتصادية يعني أن المرأة يجب أن يكون لها الحق في العمل مثلها مثل الرجل وهذا ما جاءت به هذه النظرية، حيث توزعت الدراسات النسوية حول وضع المرأة في المؤسسات العامة وشركات القطاع الخاص، في

<sup>1</sup> تهنكات الزهراء، المرأة المقاتلة و المكانة الاجتماعية رة -، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، رسالة ماجستير في علم

الاجتماع منظمات ومناجمنت، جامعة الجزائر 2، 2017، ص24

<sup>2</sup> عز الدين بليق، مناهج الصالحين من احاديث خاتم الانبياء والمرسلين، بيروت، دار الفتح للطباعة والنشر،

1978، ص141

اتجاهين احدهما ليبرالي معتدل والثاني راديكالي متطرف، ويتجلى الاتجاه الأول في مجموعة من البحوث تنصدها الدراسة التي وضعتها "روزابيث كانتر" عن وضع المرأة في الشركات الكبرى وحلت فيها السبل التي أقصيت فيها النساء، عن مراكز التأثير والقوة وتبين هذه الدراسة بصورة معمقة وموسعة الأساليب التي تحرم فيها النساء في المجتمع الأمريكي من فرص التقدم والارتقاء في هذه الشركات من الدخول في شبكة العلاقات الاجتماعية والشخصية ورغم الموقف النقدي الذي اتخذته كانتر في هذه الدراسة تجاه الخلل الجنوسي، فإنها لم تكن متشائمة من احتمالات المستقبل، لان المشكلة الجوهرية في نظرها تكمن في القوة والسلطة لا في الجنوسة فوضع المرأة المستضعف لا يعود في أصوله إلى الأنوثة بحد ذاتها بل يرجع أساسا إلى أنها لم تحقق مواقع قوة كافية داخل المنظمات، أما الاتجاه الثاني الذي تمثله "كاني فيرغسون" فهو يتخذ موقفا أكثر تطرفا فالمنظمات الحديثة وفق هذا الرأي مشبعة في جوهرها بالقيم وأنماط الهيمنة الذكورية مما لخضع النساء منذ لحظة انضمامهن إلى هذه المؤسسات لمرتبة متدنية، في الهيكل التنظيمي. لأخيار أمام النساء في هذه الحالة، إلا إقامة مؤسساتهن على أسس تختلف تماما عن تلك التي يقيمها ويسيطر عليها الرجال<sup>1</sup>

أن المرأة في المنطقة المغاربية ظل دائما مشروط بظروف المرأة الاجتماعية، والأسرية على وجه التحديد فالزواج مثلا لا يشكل حاجزا بالنسبة إلى المرأة على المستوى المهني أما بالنسبة إلى المرأة فان مسألة الارتباط منذ الخطبة تطرح على نفسها العديد من الأسئلة التي تتعلق بحياتها المستقبلية اتجاه المسؤولية المنزلية ومسؤولية تربية الأطفال، وواصل المشكلة حسب فريق من أصحاب هذه النظرية يعود إلى بعض النساء<sup>2</sup>، فهن من تلقاء أنفسهن لا يسعين إلى اخذ فرصتهن في الوصول إلى مراكز السلطة لان طريقة التعامل مع الإناث والذكور كانت دائما مختلفة فيها تمييز وتفريق حسب الجنس ولو في المسائل البسيطة جدا، وهو ما تجسد أيضا في الكتب المدرسية منذ السنوات الأولى للدراسة، حيث

<sup>1</sup> انتوني عدنز، علم الاجتماع، تر: فايز الصباغ، بيروت مركز دراسات الوحدة العربية، 2005، ص 422

<sup>2</sup> شلوف فريده، مرجع سبق ذكره، ص 30

تكون المرأة هي الزوجة والأم في البيت وخاصة المطبخ ويكون الرجل الزوج والأب في الخارج يعمل مما يجعل، هذا التكوين وهذه الصورة يفرضان نفسيهما على الفتاة التي تصبح فيما بعد امرأة، فتساهم هي بدورها في تكريس التمييز ضدها، خلال تربيتها لأطفالها.

وبالتالي يتأثر فهم الأدوار الاجتماعية الخاصة بالذكور والإناث بعوامل اجتماعية وهما يرتبطان بقضايا القوة والمنزلة في المجتمع وبالخصوص في المجتمعات التي يسيطر فيها الرجال على النساء في مجالات الحياة العامة.

### 3-9- نظرية بيير بورديو :

تتحدث عن رأس المال الاجتماعي، أما عن رأس المال الرمزي مثل عناصر البنية العقلية ومفردات اللغة وآخر كتيب وهو كل مايكتبه الفرد من مؤهلات تعليمية، ويدعونا بورديو الى التفكير في رأس المال الثقافي بنفس الطريقة التي نفكر بها في رأس المال الاقتصادي، وخاصة ما يتعلق بتراكم رأس المال فالمؤسسات الاقتصادية مبنية لمساندة من يحوزون بداية رأس المال الاقتصادي وكذلك فالمؤسسات التعليمية مبنية لمساندة من يحوزون بداية رأس مال ثقافي، وتتم هذه المساندة من خلال اعتبار النظام التعليمي هابيتوس الجماعة المسيطرة هو الهابيتوس الطبيعي والمناسب<sup>1</sup>

وهناك رأس المال الاجتماعي ويقصد به الصلات او العلاقات الاجتماعية للفاعلين، أما بالنسبة لبورديو فهو عبارة عن الشرعية التي ينالها الأفراد نتيجة اعتراف الآخرين بهم.

### 3-10- النظرية الماركسية :

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا احتياطيا للعمل، أعطى كل من ماركس وانجلز اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة وأكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي الذي مرت به المجتمعات الإنسانية فقد فسّر -انجلز- تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت على التمييز

<sup>1</sup> Harker ,h, mahar;c ,and willes,op,cit;p:87

بين الجنسين باعتماد فكرتي الاستغلال الطبقي ونشأة الملكي الخاصة ،وهو يقول: أن أول تنافر وعداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقا مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي وان أول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة مؤكدا الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي اكسبها مكانة أفضل من الرجل وسميت هذه المجتمعات بالامومية ،وان تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها ،بحيث شهد التاريخ الإنساني أول أشكال المجتمعات الطبقيّة في ظل المجتمع العبودي ويظهر الإقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال ،ظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى مجل سلعة وأداة للمتعة والمنفعة وانحصار دورها وإمكانيتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية<sup>1</sup> .

### 3-11: النظرية الوظيفية :

ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة، داخل النسق الاجتماعي وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع ،ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها نذكر منها الآتي :

1 -الوظيفة المطلقة : يرى رائدها "مالينوفسكي" الذي يرى أن كل مؤسسة ،تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع لي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته.

فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء<sup>2</sup> .

كما لا يعوض أي احد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة عن الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير.

<sup>1</sup> إحسان محمد، علم اجتماع العائلة، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص 202

<sup>2</sup> فاتحة حقيقي، الدراسات الاجتماعية والمرأة في العالم العربي، الاردن، 1998، ص27

## ب-الوظيفة النسبية :

يرى "روبيرت ميرتون" انه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء واحدا يمكن إن يؤدي وظيفة معينة ،بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات كما يقر أيضا بان العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة.<sup>1</sup>

## \*البنائية الوظيفية :

يعتبر بارسونز من مترجمي هذا الاتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل لاحظ اثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي ،فحررها من الأعباء المنزلية وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي، خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها احد المنظرين في نظريته بطبقة الفراغ.

فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت ،فهو يؤكد على وضعها التبعية للرجل .<sup>2</sup>

## ثامنا: نظرية المساواة بين الجنسين :

ترى النظرية إن سيطرة الذكور تتجدر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي ،فانشغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لما أسمته ب: تعدد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم

<sup>1</sup> النظرية المعاصرة في علم الاجتماع تر: محمود عودة ابراهيم، دراسات نقدية، بيروت، لبنان، بس، دار المعرفة الجامعية، الكويت ص58

<sup>2</sup> عاجب بومدين، الاثارالاسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، اطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه

في علم الاجتماع، جامعة وهران 2، 2016/ 2017، ص 139

بها المرأة بإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتها.<sup>1</sup>

#### رابعا : تاريخ دخول المرأة الاجنبية والعربية لعالم الشغل

#### 4-1- عمل المرأة

##### مفهومه:

ممارستها لنشاط اقتصادي بهدف الأجر أو الربح، خارج البيت وبعيدا عن نطاق الأسرة والأنشطة المنزلية، وخاصة في قطاع رسمي للعمل.<sup>2</sup>

لكن بعض الاعمال السوسيوولوجيا أوكلت أهمية خاصة لما يطلق عليه ( العمل الغير مأجور) حيث تمارس المرأة نشاط اقتصاديا دون نطاق النشاط الاقتصادي للأسرة دونما حصولها على أجر، كما تهتم اعمال أخرى بعمل المرأة في القطاع الغير الرسمي حيث لا توجد شروط وضحة للتقاعد على العمل، كما تهتم أعمال أخرى بالنشاط الاقتصادي للمرأة بصفة عامة متضمنة بذلك ما تقوم به المرأة من أنشطة منتجة داخل البيت توجه منتوجاتها جميعا للاستهلاك الأسرة، وتستحوذ قضية ( عمل المرأة في القطاع الرسمي بأجر على اهتمام الباحثين نظرا لحدائثة الظاهرة وارتباطها بتشريعات أو حقوق وضوابط وعلاقات وغيرها وربما يرجع ذلك أيضا لأسباب منهجية وإجرائية تتعلق بوضوح تلك الشريحة كعينة للدراسة وتوفر بيانات عنها، كما يرتبط الاهتمام بهذه القضية أيضا لكونها تتصادم صراحة مع موروث ثقافي يؤكد على أهمية ملازمة المرأة البيت واقتصارها على أدوارها كزوجة ومربية للأطفال، من هنا ركزت عدة أعمال سوسيوولوجية على الكشف عن تأثير عمل المرأة على أدوارها المنزلية وخاصة دور الأمومة والتنشئة من ناحية ثانية الأعمال السوسيوولوجية باختبار

<sup>1</sup> عجب بومدين، نفس المرجع، ص140

<sup>2</sup> محمود عبد الرشيد بدران، علم الاجتماع ودراسات المرأة، بدون بلد نشر، مطبوعات مركز البحوث والدراسات

الاجتماعية، بدون سنة نشر، ص98

وغالبا تأكيد دور المرأة العاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ونظرا لكل هذه التشابكات المرتبطة بقضية عمل المرأة، فإن الأعمال السوسولوجية التي تناولت لك القضية كانت كثيرة وقد احتلت هذه القضية المرتبة الأولى من حيث عدد الأعمال التي تناولتها.<sup>1</sup>

والجدير بالذكر أن هناك عدد من الأعمال التي تناقش عمل المرأة في اقطار الوطن العبي، ومن ذلك ما كتبه نجاه عبد الله عن تعليم المرأة وعملها في دولة الامارات العربية في 1993.<sup>2</sup>

#### 4-1- المرأة والعمل في الدول العربية<sup>3</sup>

لقت المرأة العربية اهتمام متميزا لإسهامها الفعال في انجاز خطط التنمية، وشهدت العقود الأخيرة من هذا القرن الكثير من الدول العربية ومؤسسات العمل العربي المشترك بتزايد اهتمامها بأوضاع المرأة.

فعلى صعيد جامعة الدول العربي، أنشأت إدارة خاصة بشؤون المرأة والأسرة، كما أصدرت منظمة العمل العربية اتفاقية خاصة بشأنها هي الاتفاقية العربية رقم (05) لسنة 1979، وقد عمدت معظم الدول العربية إلى تشجيع إقامة اتحادات نسائية تعنى وتهتم بشؤون المرأة كما تأسست إدارات مثيلة في معظم وزارات الاجتماعية أيضا الاهتمام العربي بشؤون المرأة من اعتبارات موضوعية في مقدمتها تشجيع دخولها ميادين العمل من خلال كونه حق طبيعي وواجب مقدس، إن مساهمة المرأة في القوة العمل يحقق من جهة طوير أوضاعها الاجتماعية وتحسين قدراتها الاقتصادية.

<sup>1</sup>- محمود عبد الرشيد بدران، مرجع سبق ذكره، ص81.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص104

<sup>3</sup>- الحمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية و السياسية للمرأة في العالم الثالث، مصر، دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر، 2008، ص165.

4-1-1- المرأة في الجمهورية التونسية نموذجا<sup>1</sup>

توضح الاحصائيات خلال العقود الأخيرة أن هناك تطور مشهودا في مجال تعليم المرأة

4-1-1-1- محو الأمية: لقد تراجعت نسبة الأمية خلال السنوات العشرين السابقة بشكل ملحوظ حيث انخفضت من 82.4 % عام 1966 إلى 48.3 % عام 1989.

## 4-1-2- المرأة في الوظائف التعليمية:

لا تزال نسبة المدرسات في مجالات التعليم منخفضة نسبيا وتزدادا انخفاض نسبة المعلمات إلى المعلمين عاما ارتفعنا من التعليم الابتدائي إلى التعليم الثانوي وأخيرا التعليم العالي.

ويلاحظ أن نسبة تسرب الفتيات خارج التعليم أعلى من تسرب الذكور وترتفع نسبة تسرب الفتيات 10% بداية من السنة الخامسة والسادسة في التعليم الابتدائي.

## 4-1-3- عمل المرأة:

إن قانون العمل التونسي يبيّن التفرقة الجنسية فيما يتعلق بحقوق المرأة، وقد نتج عن ذلك زيادة في عدد النساء النشيطات إقتصاديا خلال الفترة (1975-1989) على النحو التالي:

- في عام 1975 كانت نسبة النساء النشيطات 18.7% ارتفعت هذه النسبة عام 1989 لتسجل 20.9%.

- إن 76.3% من النساء النشيطات يعملن بقطاع الصناعة والخدمات و 2.25% تعملن بقطاع الزراعة وفقا لبيان 1989.

- ترتفع نسبة العاملین بالحضر لتسجل 6.23% مقابل 37.7% بالريف

- تختلف نسبة اشتغال المرأة حسب السن فهي تسجل أعلى نسبة في صفوف الشابات ولا سيما في الفئة العمرية التي تتراوح بين 20 و 29 عاما.

<sup>1</sup> - الحمد سيد فهمي، مرجع سبق ذكره، ص 170.

4-1-1- المرأة في الكويت نموذجا<sup>1</sup>

## 4-2-1 الأوضاع الاجتماعية:

لقد تركزت جهود الدولة في توفير فرص التعليم أمام المرأة وذلك ايمانا منها بضرورة تعليم الإناث باعتبارهن نصف قوة المجتمع وقد ترتب عن ذلك:

- انخفاض نسبة الأمية من الإناث من 45.23% عام 1980 إلى 21.02% عام 1993
- ارتفاع عدد المدارس الابتدائية الحكومية إلى 80 مدرسة للإناث بها 1409 فصلا كما ركزت السياسة الصحية على توفير متطلبات الرعاية الصحية:
- وقد أظهرت الاحصائيات ارتفاع اعداد المدرسات الكويتيات لمراحل التعليم المختلفة من 5363 مدرسة عام 1986/85 إلى 8951 عام 1994/93 بنسبة زيادة تصل إلى 67% وفيما يتعلق بالتعليم الجامعي، فإن جامعة الكويت تقدم من خلال 9 كليات تعليما جامعيا متطورا سواء كان ذلك نظريا أو عمليا.

## 4-2-1- عمل المرأة:

لقد كفل الدستور الكويتي ق العمل لكل كويتي دون أية قيود أو تمييز لكلا الجنسين وفي هذا الصدد يتضح الآتي:

- ارتفاع معدل مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ليمثل 31% عام 1993 مقابل 29% عام 1990

- بلغت معدلات المساهمة للإناث ( نسبة المعاملات إلى جملة النساء، في سن العمل)

وقد حرصت الدولة على تهيئة الظروف المناسبة لتشجيع المرأة الكويتية في العمل، وبما لا يتعارض مع الدور الرئيسي للمرأة كأم وراعية للنشء، ولذلك تقوم سياسة الدولة في هذا

<sup>1</sup> - حمد سيد فهمي، مرجع سبق ذكره، ص 170.

الصدد بمنح المرأة اجارة خاصة بمرتب كامل لمدة شهرين في حالة الوضع، كما تمنح إجازة للرعاية الأمومية بنصف مرتب لمدة أربعة أشهر تالية لإجازة الوضع.

وتمنح إجازة لرعاية الطفولة بمرتب كامل لمرافقة طفلها المريض في المستشفى.... الخ

#### 4-1-3 الخطط المستقبلية للمرأة

إن الأهداف والمشاريع المستقبلية التي رسمتها دولة الكويت تهدف الى تحسين وزيادة كفاءة فاعلية للدول الذي تلعبه المرأة في المجتمع سواء كان هذا الدور رسميا أو طوعياز وتتحد تلك الأهداف في زيادة وتحسين مشاركة المرأة في قضايا مجتمعها على النحو التالي:

أ- توفير كل الطرق والوسائل لتحقيق الرعاية المتكاملة للأمومة والطفولة.

ب- إزالة كافة المعوقات التي تحول دون قيام المرأة بدورها في التنشئة الاجتماعية والمشاركة في قوة العمل الوطنية.

ج- تهيئة كل الفرص أمام المرأة للإسهام في العمل التطوعي وكذلك تنفيذ البرامج التي تساعد على فتح مجالات جديدة ومبتكرة لعمل المرأة وتلك تي تساعد على زيادة إنتاجيتها

#### 4-2- العمل والمرأة في المجتمع الآسيوي<sup>1</sup>

أشار صندوق التنمية الدولي للنساء التابع للأمم المتحدة في عام 2000 أن النساء الآسيويات يشكلن أكثر من نصف القوة العمل في آسيا، ولكن وظائفهن تبقى مركزة في مجالات اجتماعية بـ 14% وقانونية بـ 4.1% وسياسية بـ 3.4% وإدارية تنفيذية بـ 3.9% كما وجد أنه في بلاد متطور مثل اليابان النساء فيه غير متحمسات لأن يصبحن نساء أعمال ويعود سبب ذلك وفقا للتقليد الآسيوي إلا أن النساء اللواتي يخرجن عن المألوف غالبا ما ينظر اليهن بطريقة سلبية.

<sup>1</sup> - حسن عبد الحميد، الفقر والمجتمع (دراسة في علم الاجتماع)، بدون بلد نشر، مؤسسة شباب الجامعة، 2007،

أما في بلاد كالهند فقد نجحت النساء في تحد المجتمع إذ استطاعت النساء الهنديات أن تكسر حواجز الامتثال و الإذعان في المنزل ومكان العمل على حد سواء، ليصبحن شخصيات بارزة في مجال المال والأعمال، كما ساعدهم العمل الجاد المضني في التغلب على العقبات التي كانت تعترضهن خاصة الاجتماعية منها، وتاريخ الهند تاريخ تقدير واحترام التعليم إذ أن النساء اللواتي ينجحن في التحصيل الأكاديمي يعتبرن ذكيات وبارعات وبالتالي يسمح لهن بالمبادرة، ويعود نجاحهن كذلك إلى التصميم المستمر على تحقيق التقدم وقد برزت أغلبهن في مجال العقاقير ومستحضرات التجميل وتجارة الشاي و الخدمات المالية وقد اصبحن مؤخرًا يقمن علاقات تعاون مع الشركات الأوروبية والأمريكية وتشير إحصائيات مركز أبحاث الأعمال التجارية للنساء إلى أن عدد سيدات الأعمال الآسيويات قد ارتفع بنسبة 9%.

#### 4-3- المرأة والعمل في الجزائر<sup>1</sup>

#### 4-3-1 أثناء الاستعمار الفرنسي

في سنة 1830 أصبحت الجزائر أول دولة عربية تخضع لحكم الاستعمار الأوروبي، أما إخماد الفتن بأسلوب عسكري متوحش، وما واكبه من عمليات تفكيك في الاقتصاد المحلية، وفرار أبناء الشعب المسلمين على نطاق واسع، وهجرة المستوطنين الأوروبيين، فقد دمر قطاع البضائع اليدوية التقليدية،

وقد كانت خطة فرنسا متنوعة ومتعددة إذ خصصت لكل بيئة نوعا خاص من التخريب ومحاولة الطمس.

<sup>1</sup> - عمار بوحوش، العمال الجزائريون في فرنسا، ط2، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1979، ص 56.

## أ- في الريف

عملت الحكومة الفرنسية على نزع الأراضي الزراعية من أصحابها، وسن القوانين لمصادرة الأملاك وفرض ضرائب بمختلف أنواعها وكان هذا مخططا من السلطات الاستعمارية للاضرار بأهالي في أرزاقهم حيث كانت فرنسا تسيطر على أخصب الأراضي، وقد أدت هذه السياسة الاقتصادية الجحفة التي انتهجتها الإدارة الاستعمارية في حق الأهالي الى تهجير السكان إلى الجبال الوعرة مما أثر على وضعية الفلاح الجزائري بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة ونظرا لهذه الظروف الصعبة، هجر الفلاح أرضه ووطنه بحثا عن مصدر رزق وعيشه، وبقيت المرأة تتحمل أعباء المسؤولية من بعده لتوفير احتياجات أبناءها، وقد سعت جاهد لتغيير ذلك الوضع المزري ولو بامكانيات بسيطة، فقد كانت تقوم بأعمال الزراعة الشاقة إذ يقول ( موريس فيوليت Muarice Violete ) نقلا عن ( ليون فيكس ) كيف لا يذهل الانسان لهذه المرأة..... التي تساعد حيوانات ي جهدا الشقي لحرثة بعض الحواكير الصغيرة غالبا ما يكون من خشب، محراث يصدم في كل لحظة بالخر الذي تبرز الى سطح الأرض.....

كما كانت تربي الحيوانات لتستفيد من لحمها وصوفها تستهلك ما يكفيها وتبيع الباقيات وتنسج الألبسة الصوفية والزرايبي وتصنع الأواني الفخارية لتبيعها وتسد بثمنها ولو جزء بسيط من الضرائب، ومساعدة زوجها الذي كان يعمل خماسا عند المعمرين غير قادر على اعالة أسرته فقد كانت تدير مشاريعها بنفسها لتدبر أمور العائلة التي في الغالب يكون رب العائلة غائبا عنها يبحث عن عمل أو مسجون في سجون فرنسا أو قتل من طرف المستعمر.

ورغم هذا الدور الاقتصادي الذي كانت تقوم به المرأة ف هذه الفترة إلا أن المجتمع لم يكن ليعترف بذلك، لأنه جعل من الرجل الوحيد الذي يملك القدرة الاقتصادية من انتاج وشراء رغم أن الحياة العملية لا تتوافق مع ذلك بطريقة ما لأن المرأة حسبما ذكر في الجزائر أنه كان لها نشاطها التجاري الذي سمح لها أن تحقق استقلالية مالية ذاتية ولو بسيطة كانت في الغالب لا تحاسب عليها من طرف الرجل، لأنه ضعيف ولأنه يعلم أنه ستساهم بها في

تحضير خطوبة ابناؤها وتلبس أبناءها وشراء ما ينقصهن من معدات المنزل وترميمه وتحسينه وهي بذلك تؤدي اقتصاديا في التسيير، للمدخرات الغذائية إلى زوجته لتعمل هي على تسييرها وجعلها تدور لأكبر وقت ممكن، كل هذا يجعلنا نفهم أن المرأة في المجتمع التقليدي الجزائري كانت بصفة أو بأخرى منتجة ومسيرة ومديرة لكنها تهدف إلى خدمت أسرتها وجتمعها فقط لا من أجل إثبات ذاتها وتكوين ثروة خاة بها لأن المجتمع التقليدي لم ينمي فيها روح المبادرة والاستقلالية المالية، إذ كل ما هو ملك لها يعود لأبيها أو زوجها فالعادات والتقاليد حرمتها من الظهور كمالكة ليبقى عملها مجرد عمل عادي يدخل في إطار تدجين الأسرة لأنها كانت تلعب الدور الاحتياطي، وبالتالي لما يكون عنصرا جديدا ذو خصائص.

### ب- في المدن

لقد كانت النساء في المدن تعيش أوضاع متدهور إلى أبعاد حد فقد عاشت ظروف شاقة مزرية إبان الاستعمار الفرنسي وسدت أمامها كل السبل، وفرضت عليها عادات وأعراف بعيدة ل البعد عن الدين والرقي والحضارة وجعل المنزل بمثابة سجن لها لا يسمح لها بمغادرته الا لضرورة قصوى وتكون برفقة، كما فرض عليها حصار اجتماعي خانق وعاد لك بالتدهور، والتخلف عليها وعلى الأسرة والمجتمع ككل.

مع هذا استطاعت أن تحول البيت إلى ورشة تمجد فيها قيمة العمل، وكانت حرفة الحياكة والنسيج التي ترتبط بها حرف أخرى تمارس داخل البيت من طرف النساء.

إذ يتعلق الأمر بغزل وتصنيف والصوف والقطن والحريز وصباغة الصوف، التي كانت تمارسها على وجه الخصوص نساء من الفئات الاجتماعية ضعيفة الدخل، ثم تأتي بعد ذلك حرفة الطرز على الصوف والقطن أو الحريز أو خليط الذهب أو الفضة وهذه حرفة راقية تمارسها نساء من الفئات الثرية، وهذه الفئة من النساء لا يكون هدفها دائما الربح بقدر ما يكون دفها إبراز مواهبها تقدير واعجاب المحيطين بها من أهل وأقارب وجيران، وقد كانت

كل هذه الأشغال تؤدي داخل البيت في نطاق غير رسمي وتناقض بعض النساء عليها أجرة.

#### 4-3-2- بعد الاستقلال

لقد جاء الاستقلال ليقضي على العادات والتقاليد البالية التي حرص الاستعمار على زرعها في وسط المجتمع الجزائري والتي كانت تتناقض مع رؤى التطور والتنمية، فبد الاستقلال مباشرة ثم ادخل المرأة واقحامها في عالم الشغل، كمواطنة كاملة الحقوق، بهدف بنا الدولة الاشتراكية العصرية التي تبناها سياسة الجزائر غداة الاستقلال، وقد اء في الميثاق الوطني لسنة 1986 وقبله لميثاق الوطني لسنة 1976 أن الثورة الجزائرية، إذ تعمل اليوم تجسيد تطلعاتها بتوفير الشروط الموضوعية التي تساعد على أن تتبوأ المرأة مكانتها في المجتمع، لتهدف لتمكينها من الاندماج الفعلي في مسيرة التنمية، حتى تضمن مساهمة ملايين النساء الجزائريات اللاتي يشكلن طاقة هائلة للاقتصاد الوطني.

وقد توالى القوانين تلوى القوانين محدثة تطوير هائلا، إذ باعتبارها عضو فاعلا في المجتمع، فمنعت كل أنواع التمييز ضد المرأة، مساوية بينها وبين أخيها الرجل، الأمر الذي أحدث تحولا مذهلة دون المساس في أغلب الأحيان بالقيم الروحية والعقائدية - العربية الإسلامية للمجتمع الجزائري وقد استفادت المرأة الجزائرية بدخولها عالم الشغل عدة مزايا منها:

- أنها استطاعت أن تفرض كعضوا فعال، لا يمكن الاستغناء عنه بسهولة، ومشاركتها في النقابات وانفتاحها على المجتمع، وقد حافظت المرأة ومن خلال العامل عموما على الأمان والاستقرار في العمل حق سنة 1989، غير أنه بالتطور الذي حصل في العالم المتميز باندثار القطب الاشتراكي واعتقت النهج الرأسمالي الذي اصطلح على تسمية اقتصاد السوق فعدلت القوانين وكان أولها دستور 1989، حيث جاء فيه التراجع بصورة جلية عن الاشتراكية مما أدى عن صدور قوانين للعمل ترفع الحماية التي كان يتمتع بها، وأفسح مساحة جديدة تسمح بأحزاب السياسة والانتخابات وحرية الصحافة، استغلب الجماعات

السلعية هنا الانفتاحات لتنظيم حملة من التهديدات والتحرشات ضد النساء اللائق اعتبرت أساليب حياتهن غير ملائمة.<sup>1</sup>

وقد كان هذا الخطاب في ظاهره مشروع اجتماعي ديمقراطي، أما باطنه ليبرالي استبدادي، يهدف الى الحد من طموح المرأة في التغيير .

<sup>1</sup>- تقرير المقررة الخاصة المعنية بالعنف المرأه وأسبابه وعواقبه، السدة ياكين ايرتورك عن البعثة التي قامت بها الجزائر، جانفي، 2007، ص 21.

**خلاصة الفصل:**

تعيش المرأة العاملة عدة ادوار ومراكز اجتماعية فهي شخص عامل، يساهم في رعاية شؤون بيتها فأصبحت بذلك زوجة وام ومدبرة منزل وموظفة ولكل دور من هذه الادوار متطلباته واحتياجه وهي مطالبة بالتوفيق بين كل هذه الادوار، فقد ساهمت المرأة بقسط كبير في مساعدة الاسرة ورفعت مستوى معيشتها، كما ساهمت في النمو الاقتصادي والتطور الاجتماعي للدول وازدواجية ادوارها ان لم نقل تعدد ادوارها جعلها موسوعة معرفية يمكن الاعتماد عليها ومخطط استثنائي للعديد من الازمات.

# الفصل الثالث

المقولة والمقاولات في الجزائر

اولا : مراحل تطور المؤسسة الجزائرية وبروز القطاع الخاص

1\*1 مرحلة التسيير الذاتي .

2\*1 مرحلة التسيير الاشتراكي

3\*1 مرحلة اعادة الهيكلة

1\*3\*1 اعادة الهيكلة العضوية

1\*3\*2 اعادة الهيكلة العضوية

4\*1 مرحلة الاستقلالية 1988-1994

ثانيا : المشاريع الصغيرة والمتوسطة

1-2 مفهوم المشاريع الصغيرة والمتوسطة

2-2 اشكال المشاريع الصغيرة والمتوسطة

3-2 خصائص المشاريع الصغيرة والمتوسطة

4-2 اهمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة

ثالثا: المقاولاتية والمرأة المقولة

1-3 مفهوم المقاول

2-3 الريادة

3-3 الابداع

4-3 المرأة والمقولة

5-3 عوامل ظهور المرأة المقولة

6-3 دور العلاقات في تكوين الثروة الاجتماعية

7-3 الاستقلالية المادية والمعنوية

**تمهيد:**

ان من يلاحظ تطور الذي واكب واقع المؤسسات الاقتصادي في الجزائر يمكنه الوقوف على مراحل بارزة خلفت اثرا بارزا على تسيير وتطور المؤسسة، وقد بدأت المؤسسة العمومية الاقتصادية تطورها القانوني من التسيير الذاتي، الذي كان نتيجة للوضعية التي عرفتھا الدولة الجزائرية التي اتسمت بسياسة اقتصادية غير واضحة، اتجهت بعدها الدولة للإصلاح الى ان وصلت الى المقاولاتية.

## اولا: مراحل تطور المؤسسة الجزائرية و بروز القطاع الخاص

اذا كانت الدراسات الحالية تعتبر قضية التغيرات التنظيمية على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية بمثابة ظاهرة سوسيو تاريخية فان ذلك سيدفعنا الى تحليل تلك التغيرات و ما ترتب عنها من تأثيرات على جماعات العمل خلال المراحل التاريخية المتعقبة من عام 1962 الى غاية وقتنا الحالي .

## 1-1/مرحلة التسيير الذاتي (1962-1965)

لما استرجع الشعب الجزائري حريته: بدأت مؤسسات الدولة تتدخل شيئا فشيئا في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المتدنية ،والموروثة عن الاحتلال الفرنسي :بهدف تغييرها وتكوين دولة قوية ومنتطورة في جميع ميادين الحياة ،وقد ترتب عن الأزمة الرأسمالية العالمية بين السنوات(1929-1939) تشوهات عديدة على مستوى بنى المجتمع الجزائري حيث كان أثر هذا الركود الاقتصادي في تلك الفترة اشد وطأ على أفراد الطبقة العاملة نظرا لانخفاض كمية الانتاج من جهة بالاضافة الى اشهار بعض الوحدات و الصناعية افلاسها من جهة ثانية<sup>1</sup>.

وأمام تزايد معدلات النمو السكاني في المدن و قد ارتفع عدد العاطلين عن العمل الى حوالي 70000 عاطل والحقيقة أن ارتفاع معدلات البطالة خلال هذه الفترة بالذات كان تحت تأثير عاملين رئيسيين هما :

1- يتمثل العامل الأول في اهتمام الاقتصاد الرأسمالي الفرنسي بالبحث عن الشروط المناسبة لتحقيق أعلى معدلات الربح داخل المشروعات الانتاجية وذلك على حساب العنصر البشري

<sup>1</sup> يوسف سعدون، علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،

2- ويعد العامل الثاني مكملا للعامل الأول حيث اتجه هؤلاء الرأسماليين الى تغيير نمط الانتاج لتزداد الأوضاع سوء، فقد وصل معدل العمل بالألات منذ عام 1930 الى ما يقارب 18% مما ادى الى استمرار تفاقم مشكلة البطالة<sup>1</sup>.

لقد كان استرجاع الثروات الوطنية والاشراف المباشر عليها والتحكم في وسائل الانتاج وتدخل الدولة في عملية الاستثمارات الانتاجية، يشكل أهم المحاور التي حققتها مرحلة التسيير الذاتي وكانت تهدف الدولة من خلال هذا النظام الى تجسيد مبدأ القيادة الديمقراطية في تسيير المؤسسات وهذا يبدو جليا من خلال المبادئ التي نص عليها التسيير الذاتي

فمشاركة العمال التي هي مبدأ أساسي من مبادئ القيادة الديمقراطية في تسيير وتحديد استراتيجية المؤسسة كانت مشاركة كبيرة وفعالة وذلك من خلال ممثلين لهم أنتخبوا من قبلهم في الأجهزة المسؤولة على تسيير المؤسسة وهذه المشاركة يمكن لنا نتبينها بصورة أكثر انطلاقا من مفهوم نظام التسيير الذاتي الذي سبقت الاشارة اليه<sup>2</sup>.

كما انه بالرجوع قاموس الموسوعة الاقتصادية، فان التسيير الذاتي هو \*ادارة مؤسسة تقوم بها لجنة من العمال في الانظمة الاشتراكية\*

ان عملية التسيير الذاتي في الجزائر طبقت نتيجة مغادرة مئات الالاف من المستوطنين الاوروبيين في الجزائر، تاركين مزارعهم، مصانعهم، ومناجرهم التي كانوا يحتلونها، بهدف احداث فراغ كبير يمكن ان يهز البناء الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، وتمثلت الازمة الناجمة عن هذا الرحيل في الصعوبات التالية<sup>3</sup>:

-شغور معظم المؤسسات الزراعية والخدماتية دون ان يترك اصحابها من يتولى امرها

-وجود جهاز يكاد يخلو من الاطارات والاشخاص القادرة على ادارة المؤسسات نظرا

لحدثة الاستقلال.

<sup>1</sup> يوسف سعدون، مرجع سبق ذكره، ص.37

<sup>2</sup> أوكيل السعيد وآخرون، وظائف و نشاطات المؤسسة الصناعية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص.41.

<sup>3</sup> BouyacoubAhmed, Lagestio del'entreprise industrielle publique en Algérie, Tome, I, O, P, U. Alger, p

## 1-2/ مرحلة التسيير الاشتراكي (1965-1978)

كانت الاستثمارات الاستعجالية في الفترة الممتدة (1963-1965) ضعيفة جدا نظرا لضعف الامكانياتن المادية والبشرية آنذاك ونظرا لكون نموذج التنمية لم تكتمل أبعاده بعد بالاضافة الى الانشغال الكبير للسلطات العمومية لمشاكل التنظيم الاداري و الانتاجي.

خلال هذه المرحلة كان قادات الجزائر قد اختارو النمط الاشتراكي لادارة و تسيير الجزائر بمختلف مؤسساتها و بدأو يبحثون عن الوسائل التي تمكنهم من تحقيق ذلك<sup>1</sup> و في ضوء هذا المبدأ واصلت الدولة تطبيق قرارات التأميم حيث تم استرجاع المناجم والمصاريف والشركات التأمين عام 1966 كذلك تم تأميم الشركات الأمريكية و الانجليزية العاملة في قطاع النفط سنة 1967 و آخر مرحلة في سلسلة التاميمات هي تأميم المحروقات عام 1971 التي تعتبر بحق الخطوة الأساسية في الشروع في ارساء الأسس المادية و كان البدء في التخطيط كجهاز للتأطير الاقتصاد الوطني و لم يتم العمل به الا مع المخطط الثلاثي (1967-1969) الذي تضمن حجم الاستثمار قدر بأكثر من 11 مليار دينار جزائري<sup>2</sup> أما المخطط الرباعي الأول (1970-1973) فحددت فيه اتجاهات التخطيط الجزائري نحو الصناعات الثقيلة و المحروقات و أحدثت السلطات المركزية بهذا المخطط اصلاحات عميقة حيث اجبرت المؤسسات العامة على فتح حسابين احدهما الاستغلال و الآخر الاستثمار... و كان المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) عبارة عن استمرار للمخطط السابق<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> نوال رويمل، القيادة و تسيير الموارد البشرية، الجزائر، دار الهدى للطباعة و النشر، 2009، ص.28.

<sup>2</sup> دياب محمد "الخصصة من الاحتكار العام الى الاحتكار الخاص" مجلة العربي، العدد 507، فبراير 2001، ص.62-

ص63

<sup>3</sup> يوسف سعدون، مرجع سبق ذكره، ص.34.

**الجدول (1):** بين تزايد العمالة على حساب قطاع التسيير الذاتي والقطاع الخاص والقطاع المختلط

نوعية الملكية	عدد المؤسسات	عدد العمال
القطاع الخاص	599	40.570
قطاع الدولة	411	44.113
قطاع التسيير الذاتي	218	14.934
قطاع مختلط	22	1.758
<b>المجموع</b>	<b>1250</b>	<b>101.375</b>

**المصدر:** يوسف سعدون، علم الاجتماع ودراسة تغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، قسنطينة،

ديوان المطبوعات الجامعية، بدون سنة نشر، ص 12

**الجدول رقم (2):** يوضح توسع القطاع العام على حساب كل من القطاع الخاص و قطاع

التسيير الذاتي

السنوات	قطاع التسيير الذاتي	القطاع العام	القطاع الخاص	المجموع
1965	25202-13.1%	166635-34.5%	151143-52.4%	192980
1966	25052-12.6%	169248-35%	103664-44.6%	197964

**المصدر:** يوسف سعدون، مرجع سبق ذكره، ص.11

ولقد واجهت مرحلة التسيير الاشتراكي مشاكل منها:<sup>1</sup>

عدم ملائمة المناصب لأصحابها بسبب اما نقص التكوين او التكوين غير مناسب

- نوعية التكنولوجيا المستوردة لم تأخذ في الحسبان نوعية التكوين في الجزائر

- الاهتمام بالجانب الصناعي على حساب الزراعي مما خلق هجرة الفلاحين

- نقص المواد الاولية والمنتجات نصف مصنعة مما نتج ضعف التكامل بين

الصناعات

- الاعتماد الكلي على المؤسسات الكبرى على حساب الصغرى

<sup>1</sup> مقراني الهاشمي، محاضرة في مقياس المؤسسة الجزائرية، المركز الجامعي تامنغست، 2013\_ 2014

- توقف عن العمل نتيجة للاعطاب والتضخم
- غياب المرونة بين مختلف مستويات اتخاذ القرار
- تراكم الديون وندرة المواد الاولية وانخفاض الرضى المهني
- احدث قطيعة بين القاعدة العمالية ومجلس الادارة أي كان اهتمام الدولة الجزائرية بالمرودود الاقتصادي على حساب الاجتماعي .

### 1-3/مرحلة اعادة الهيكلة (1980-1988)

شرع في هذه السياسة التنظيمية بدء من سنة 1980 و جاءت هذه المرحلة نتيجة لسلبيات المراحل السابقة و التي كانت لا تتماشى مع التغيرات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و قبل ذلك جعلت سنتي 1978-1979 للتقييم و المراجعة لجميع النشاطات الاقتصادية السابقة اضافة الى وفاة الرئيس هواري بومدين و بذلك رافق هذه الفترة انتقال زمام الحكم الى الشادلي بن جديد الذي وعد بالاستمرارية في الانجازات الكبرى المحققة من طرف رئيس الراحل و بالتصحيح وتدارك النقائص الموجودة في النظام<sup>1</sup>.

وتتمثل على العموم في غياب الاموال الخاصة المودعة لدى خزينة الدولة مما صعب تخطيط النشاط اضع الى ذلك التكفل بنشاطات الاستراتيجية ذات المردودية المالية الضعيفة وهذا على حساب المؤسسة واهذ الجات السلطات العمومية الى هذا الاجراء الاصلاحى التي تضمنت تجزئة الشركات الى مؤسسات اقل حجما وذات تخصص عالى وذلك بالفصل بين العمليات الثلاث الانتاج، والتنمية والتسويق بموجب هذا التغيير الهيكلى الواسع اصبحت العديد من الوحدات التي كانت تابعة للشركات الوطنية ذات كيان معنوي ومادي مستقل ومن بين المسائل التي كانت مطروحة في النقاش مسالة دعم التوازن الاقطاعي من بين اهدافها حسب المادة رقم 02 من المرسوم رقم 80\_242 المؤرخ في اكتوبر 1980 نجد:<sup>2</sup>

- تحسين شروط العمل الاقتصادي والتحكم اكبر في جهاز الانتاج

<sup>1</sup> عبد الله بن معطي، التنمية في الجزائر و أفاقها، الكويت، المعهد العربي للتخطيط، 1988، ص.263.

نفس المرجع، ص.264<sup>2</sup>

- ربط نتائج المؤسسات على اساس الاهداف عن طريق التخطيط الوطني
  - التخلص من النموذج التنمى الممرکزا لذي كلف الدولة مبالغ ضخمة خاصة بالعملية الصعبة اضافة الى هذا نجد بعض المبادئ لتدارك الاخطاء السابقة من بينها:
  - تقسيم المؤسسات الكبرى الى وحدات
  - الاستخدام العقلاني في استخدام اليد العاملة وتكليف حجم العمال مع المتطلبات
  - وضع استراتيجية جديدة للتسيير مع اعطاء حرية نسبية على مستوى الوحدات وفي هذا الاطار يرى بيناشو ان اعادة الهيكلة هي :
  - توزيع الانشطة بكيفية متوازنة عبر التراب الوطني
  - تحقيق الاصلاح الهيكلي واصلاح منهجية الادارة في التسيير
- تصحيح الطرق القديمة وتجديد تقنيات واساليب متعلقة بالتكنولوجية الحديثة
- تخفيف من حجم المؤسسات ما يؤدي الى تحسين الانتاج من الجانب الكمي والنوعي وبالتالي القضاء على البيروقراطية وتحقيق ديمقراطية القرار لكن نجد عكس هذا لا تزال الدولة تتدخل في تسيير المؤسسات
  - ايضا عدم استعمال وسائل التوجيه اقتصادي من طرف الدولة وسوء متابعة العمال ومؤطري لعملية الهيكلة
  - طريقة توزيع الطاقات البشرية اظهر اختلالات وعليه يرى الجيلالي اليابس ان الاصلاحات التي تخضع لها المؤسسة الاقتصادية لاتهدف وهذا على الاقل في المرحلة الحالية الى تحقيق النجاعة الاقتصادية بقدر ما تهدف الى ترتيب موازين القوى بين للاطراف المعنية بالتنمية انها اجراءات عرقله لتحقيق النجاعة في المستقبل فمجموعات العمل لابد ان تنقلص وان تخضع قبل ان تعبئ وتستغل لاغراض النجاعة الاقتصادية.
  - اهتمام المؤسسات بالنشاطات الرئيسية المنتجة والتخلي عن النشاطات الثانوية غير المنتجة .
  - ادارة جيدة للموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية
  - ادخال ثقافة ادارية وتسييرية تركز على التطور والتحكم في التقنيات الحديثة للتسيير

- البحث واختيار الشركاء

وإذا اردنا ان نستخلص في تحليل الاهداف السابقة يمكن القول ان هذا الاصلاح الجديد الذي تبنته الجزائر انذاك هو نابع من تبني خيار اقتصاد السوق ،ومن ثم فان سياسة اعادة الهيكلة الصناعية كانت تهدف الى اجراء عدة تغييرات شاملة في الاقتصاد الجزائري كما يرى عبد الحفيظ مقدم بان عملية اعادة الهيكلة كانت وليدة تحليل سياسي لم يحتكم الى العلم عندما شرع في تشخيص الصعوبات والمشاكل المطروحة والوقوف على الاسباب التي ساعدت على ذلك اذ كثير ما كان الخلط بين الاغراض والاسباب هذا من الناحية المنهجية والتفكير المنطقي لا يعارض ذلك بل يستبعد ان يكمل الحل لجميع المشاكل المطروحة بمجرد ادخال متغير اعادة الهيكلة.

1-3-1/ - اعادة الهيكلة العضوية: وتميزت باعادة تقسيم المؤسسة الواحدة الى عدة مؤسسات صغيرة وهذا التفكيك يهدف الى تسهيل التحكم فيها وتسييرها بدقة وتحسين مردودها<sup>1</sup>.

1-3-2/ اعادة الهيكلة المالية: و تمثلت في منح اعانات مالية من الخزينة للمؤسسات العمومية من أجل مساعدتها على مواصلة نشاطها الاقتصادي والانطلاق من العملية الانتاجية و تعتبر هذه الخطوة كتطهير مالي للمؤسسات العمومية و تكييف النظام المالي مع الاحتياجات المالية الازمة لأنشطة المؤسسة و ذلك بمنحها رأس مال خاص حسب حجمها و طبيعة نشاطها

#### 1-4/ مرحلة استقلالية المؤسسة (1988-1994)

كما سبق واتضح لنا في المرحلة السابقة أن تلك الاصلاحات لم تحقق الأهداف المرجوة منها بل زادت من فوضىة تسيير وبالتالي بدأ الحديث عن استقلالية المؤسسات فعليا بعد سنة 1988 وتم وضع المعايير عن كيفية وقت الدخول الى هذه المرحلة حيث جاءت هذه

<sup>1</sup> عبد الله بن معطي، مرجع سبق ذكره، ص.264.

الإصلاحات المؤكدة على مبدأ الاستقلالية المؤسسات في اطار تحولات كبيرة عرفها المجتمع الجزائري<sup>1</sup>:

- فعلى المستوى السياسي بعد أحداث اكتوبر 1988 تم اعادة النظر في دستور 1976 والمصادقة على دستور 1989 .

- أما على المستوى الاقتصادي فالتوقف التام لعجلة التنمية و تفكيك المؤسسات الى وحدات صغيرة مفلسة من جهة ومن جهة أخرى انكسار قطاع المحروقات و غمس البلاد في المديونية الخارجية .

هكذا ظلت المؤسسات العمومية تتراوح في مكانها تعيش تحت وطأة صدمات متكررة ومشاكل لا تنتهي وهذا ما جعل الدولة بمسيرها يعيدون الحسابات مرة أخرى اذ تظهر بوادر جديدة لاصلاح آخر جذري للمؤسسات العمومية يرتكز هذا الاصلاح على عملية الخصخصة التي تعتبر الممر الوحيد .

### 1-5/ توجه الجزائر نحو القطاع الخاص

بعد تطرقنا الى تحليل مشروع استقلالية المؤسسات وحاولنا ابراز اجابياته وسلبياته نشرع في الانتقال الى تحليل مرحلة أخرى على قدر كبير من الأهمية وهي مرحلة الخصخصة واقتصاد السوق يشير مفهوم الخصخصة الى كل شكل من أشكال التحويل لملكية مؤسسات الدولة الى مساهمين آخرين مما يؤدي الى تحكم فعال في الأنشطة الاقتصادية مستقبلا ...، تواجه الجزائر كغيرها من بلدان العالم الثالث في الفترة الراهنة تحديات اقتصادية فرضتها التحولات الاقتصادية العالمية وتقف ورائها الدول الرأسمالية الصناعية الكبرى التي أصبحت تمارس ضغوط عن طريق المؤسسات المالية العالمية (البنك الدولي وصندوق النقد الدولي)،

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي، الخصخصة والتصحيحات الهيكلية، ط3، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون سنة نشر،

من أجل تشجيعها على تحويل مؤسسات القطاع العام و بيعها الى القطاع الخاص بدعوى تحرير النشاط الاقتصادي من القيود البيروقراطية<sup>1</sup>.

صدرت في الجزائر مجموعة من القوانين المنظمة لعملية خصخصة المؤسسات العامة حيث حددت هذه القوانين القواعد العامة لخصخصة المؤسسات التي تمتلك فيها الدولة او الاشخاص التابعون للقانون العام بصفة مباشرة او غير مباشرة جزءا من رأسمالها او كله وقد نصت هذه القوانين صراحة على معنى الخصخصة ومفهومها وقد اكدت ان الخصخصة تعني القيام بمعاملة او معاملات، تجارية تتجسد في :

- اما تحويل ملكية الاصول المادية والمعنوية كلها في مؤسسة عامة او جزء منها او رأسمالها كله ، او جزء منه لصالح اشخاص طبيعيين او معنويين تابعين للقانون الخاص .

- اما تحويل تسيير مؤسسات عامة الى اشخاص طبيعيين او معنويين تابعين للقانون الخاص وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب ان تحدد كيفية تحويل التسيير وممارسته وشروطه كما اكدت القوانين الصادرة انذاك والمنظمة لعملية الخصخصة ان الدولة ستبقى ضامنة لاستمرار الخدمة العامة عندما نخصص المؤسسة العامة التي كانت تضطلع بمهمة الخدمة العامة .

اذ نلاحظ بهذا المعنى تتجسد عملية الانتقال من الملكية الخاصة وذلك بتحويل نشاطات المؤسسات العامة .

<sup>1</sup> يوسف سعدون، مرجع سبق ذكره ، ص.23.

**ثانياً: المشاريع الصغيرة والمتوسطة**

ان أفاق التنمية الاقتصادية في البلدان ينبغي أن تتمحور خلال الفترة الراهنة حول أنشطة وأهداف اقتصادية محددة على الرغم من اختلاف الايكولوجيات الطبيعية لهذه البلدان وبتباين ظروفها المناخية ومراحل النضج الحضاري التاريخي التي بلغتها وتنوع مواردها البشرية ومساحتها الجغرافية وكفاءتها الانتاجية والتكنولوجية<sup>1</sup>.

وتحتل المشاريع الصغيرة والمتوسطة أهمية بالغة في اقتصاديات المجتمعات كافة في عملية التنمية و ذلك لدورها الفعال في تشغيل العمالة حيث توفر المشاريع الصغيرة و المتوسطة فرص عمل واسعة جدا نظرا لصغر رأس المال المستمر للعامل و من ثم المساهمة

بفعالية لحل مشكلة البطالة و تعظيم الناتج و كذلك اسهامها في ولادة مشاريع جديدة تدعم النمو الاقتصادي و عادة ما تتناط مسؤولية اقامة المشاريع الكبيرة بالحكومات تاركة للقطاع الخاص مهمة انشاء المشاريع الصغيرة و المتوسطة<sup>2</sup>.

**2-1/ مفهوم المشاريع الصغيرة والمتوسطة**

يثير مفهوم المشاريع الصغيرة جدلا كبيرا بين الاقتصاديين ففي الحقيقة ليس هناك تعريف واحدا للمشروع الصغير يمكن أن يسري على جميع المشاريع و في كل المناطق وتحت كل الظروف ففي حين يستند برنامج الأمم المتحدة للتنمية و التجارة "الأونكتاد" في تعريفه الى حجم العمالة حيث يعرف المشروع الصغير بأنه ذلك المشروع الذي يعمل به من عشرين الى مئة عامل فأقل فانه يعرف المشروع المتوسط بأنه مازاد عن مئة أو خمسمئة عامل أما الاتحاد الأوروبي فيصنف المشروع بأنه صغير اذا كان عدد العاملين أقل من خمسون عاملا و أن المشروع المتوسط هو الذي يعمل به أقل من 250 عامل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>حسان محمد الحسن، علم الاجتماع الاقتصادي، بدون بلد نشر، دار وائل للنشر و التوزيع، 2005، ص.179.

<sup>2</sup> ليث عبد الله لقيوي، المشاريع الريادية الصغيرة و المتوسطة، عمان، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2012، ص.14.

<sup>3</sup> ليث عبد الله لقيوي، المشاريع الريادية الصغيرة و المتوسطة، عمان، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2012، ص.20.

كذلك يتبين تعريف المشروعات الصغيرة والمتوسطة تباينا كبيرا بين الدول فعلى سبيل المثال يعد المشروع صغيرا في اليمن عندما يضم أقل من أربعة عمال و يعد متوسطا عندما يتراوح عدد العاملين فيه بين عاملين و تسعة عمال<sup>1</sup>.

وقد يعرف المشروع الصغير الذي يخلق عملا بدرجة مخاطرة عالية أو عدم التأكد عالي لغرض تحقيق الربحية والنمو عن طريق التعرف على الفرص المتاحة والتجميع الموارد الضرورية لإنشاء المشروع<sup>2</sup>.

على الرغم من تعدد المعايير والعناصر والاعتبارات وتعرضها أحيانا الا أن هناك توجهها نحو التركيز على عنصرين اثنين في تحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العنصر الأول هو العنصر القيادي المباشر لصاحب العمل في المؤسسة و العنصر الثاني ينحصر في عدد العمال في هذه المؤسسات و قد يمكن القول بأن مالكي المشروعات الصغيرة هم ربايون في أعمالهم كونهم يتحملون المخاطر و يتميزون بالمغامرة أملا في تحقيق الربحية في المستقبل، ويعتقد مالكي المشروعات الصغيرة أنهم يبذلون جهودا عالية ويحققون إيرادات عالية<sup>3</sup>.

اما تعريف الولايات المتحدة الامريكية: لقد تم تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاعتماد على معيار حجم المبيعات وعدد العمال كمايلي<sup>4</sup>:

- المؤسسات الخدمائية والتجارة بالتجزئة من 1 الى 5 مليون دولار امريكي كمبيعات سنويا.
- المؤسسات التجارة بالجملة من 5 الى 15 مليون دولار امريكي .
- المؤسسات الصناعية عدد العمال 250 الف عامل او اقل .

<sup>1</sup> نبيل جواد، ادارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، لبنان، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2006، ص.24.

<sup>2</sup> ماجدة العطية، ادارة المشروعات الصغيرة، ط4، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، 2012، ص.15.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص.17.

<sup>4</sup> المجلس الوطني الاق والاح تقرير من اجل سياسة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (الدورة العامة العشرون جوان 2002)ص6

اما الاتحاد الاوروبي حدد تعريفا اخر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1996 من طرف الاتحاد ويرتكز على ثلاث مقاييس<sup>1</sup>:

- المستخدمون ورقم الاعمال، الحصيلة السنوية، واستقلالية المؤسسة
- المؤسسة المصغرة هي مؤسسة تشغل اقل من 10 اجراء
- المؤسسة الصغيرة هي تلك التي توافق معايير الاستقلالية وتشغل اقل من 50 اجيرا وتتجز رقم اعمال ثانوي لايتجاوز 7 ملايين اورو او لايتعدى ميزانيتها 5 ملايين.

وهكذا فان هناك من يصنف المؤسسات، كما ذكرنا بحسب رأسمالها وموجوداتها، أو منيختار كمية الانتاج أو حجم الأعمال أو طبيعة العلاقات القانونية و الشخصية و الادارية داخل المؤسسة... الخ و الجدول التالي يوضح معايير المستخدمة لتصنيف المشاريع :

**الجدول رقم (3): يوضح المعايير المستخدمة في بعض دول العالم لتصنيف المشاريع**

الدولة	معيار عدد العمال	معيار قيم رأس المال
اليابان	أقل من 30 عامل	و(أو) 100 مليون ين ياباني
المملكة المتحدة	أقل من 200 عامل	و (أو) 38 مليون جنيه استرليني
سنغافورة	أقل من 50 عامل و موظف	و (أو) من 2 مليون دولار أمريكي
المملكة العربية السعودية	أقل من 50 عامل و موظف	و (أو) أقل من 20 مليون ريال سعودي
الهند	أقل من 300 عامل و موظف	أقل من 250 ألف دولار أمريكي
العراق	أقل من عشرة عمال و موظف	أقل من 6 آلاف دينار
الكويت	أقل من 10 عامل و موظف	أقل من 200 ألف دولار
أروبا	أقل من 300 عامل و موظف	أقل من 700 ألف دولار أمريكي
و.م.أ	أقل من 50 عامل	" " " " "

**المصدر:** ماجدة العطية، مرجع سبق ذكره، ص17

<sup>1</sup> لخلف عثمان، دور مكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاق (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية العلوم الاق والتسيير 'جامعة الجزائر، 1994، ص11

2-2/ أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة<sup>1</sup>

تقسم مشروعات الأعمال الصغيرة و المتوسطة الى أنواع مختلفة ،و بهذا الصدد فانه غالبا ما يتم اعتماد مجموعة من المؤشرات لتصنيف هذه المشروعات منها .

**1-حسب الحجم:** تقسم مشروعات الأعمال الصغيرة الى ثلاثة أنواع هي الكبيرة و المتوسطة و الصغيرة الحجم و بهذا الصدد فانه تستخدم مقاييس متعددة لتحديد الحجم فقد يكون أساسه رأس المال او المبيعات أو عدد العاملين، أو عدد الفروع التي يمتلكها المشروع والموزعة على مناطق جغرافية متعددة و التي سيتم استعراض قسم منها عند تحديد مفهوم المشروع الصغير .

**2-حسب نوع النشاط:** وتقسم مشروعات الأعمال الصغيرة وفقا لطبيعة النشاط الذيمارسه وهي ذات أنواع مختلفة، كالصناعي والمصرفي والتجاري والمالي، البناء و التشييد، والخدمات والنفط وغيرها .

**3-حسب نوع الملكية:** وتقسم أيضا مشروعات الأعمال الصغيرة وفقا لنوع ملكية هذه المشروعات فمنها مشروعات الطاقة والتي تعود ملكيتها الى القطاع العام أو تكون مشتركة تساهم فيها الدولة مع القطاع الخاص وتكون مشتركة تساهم فيها الدولة مع القطاع الخاص و تكون للدولة نسبة.

2-3/ خصائص المشروعات الصغيرة و المتوسطة<sup>2</sup>

ان لهذه المشروعات دور لا يستهان به في بناء الاقتصاد الوطني وتظهر أهميتها من خلال استغلال الطاقات والامكانيات وتطوير الخبرات والمهارات كونها تعتبر أحد أهم روافد العملية التنموية و لهذه المشروعات خصائص نذكر منها:

- ماللك المنشأة و مديرها ،اذ يتولى العمليات الادارية و الفنية و هذه الصفة الغالبة على هذه المشروعات كونها ذات طابع أسري في أغلب الأحيان .

<sup>1</sup> فلاح حسن حسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2006، ص.24.

<sup>2</sup> فلاح حسن الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص.27.

- انخفاض الحجم المطلق لرأس المال اللازم لإنشاء المشروعات الصغيرة ذلك في ظل تدني حجم المدخرات لهؤلاء المستثمرون في المشروعات الصغيرة و المتوسطة .
  - المرونة و المقدرة على الانتشار نظرا لقدرتها على التكيف مع مختلف الظروف من جانب مما يؤدي الى تحقيق التوازن في العملية التنموية .
  - الافتقار الى هيكل اداري، كونها تدار من قبل شخص واحد مسؤول اداريا وماليا وفنيا
  - صناعات مكملة للصناعات الكبيرة و كذلك مغذية لها.
  - تدني قدراتها الذاتية على التطور والتوسع نظرا لاهمال جوانب البحث والتطوير وعدم الاقتناع بأهميتها وضرورتها
  - عبارة عن بذور أساسية للمشروعات الكبيرة .
  - القدرة على جذب المدخرات اذ لا تواجه المشروعات الصغيرة صعوبة كبيرة نسبيا في توفير الأموال اللازمة للمشروع سواء من القطاع المصرفي أو من أفراد الأسرة .
  - ارتفاع مستوى العلاقة بين أصحاب المشروع و العاملين .
- اضافة الى ان هذا النوع من المؤسسات بسهولة الادارة والتسيير غير معقدة ولا توجد بها اللوائح المقيدة لسير العمل ،وهذا لكون الادارة تتجسد في معظم الاحيان في شخصية مالكا فهي اذا تتسم بالمرونة والاهتمام الشخصي من قبل مالكا .
- ثانيا: سهولة التأسيس: يتجلى ذلك في انخفاض مستلزمات راس المال المطلوب لإنشائها نسبيا، لكونها تعتمد على جلب وتفعيل المدخرات لتحقيق منفعة وفائدة تلبي من خلالها حاجات محلية في أنشطة متعددة ضمن المجال الاقتصادي وكذلك سهولة الاجراءات الادارية هيكلها الاداري والتنظيمي .

ثالثا: قلة التكاليف اللازمة لتدريب العاملين تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بقلة التكاليف وذلك لكونها تعتمد على التدريب المباشر للعمال اثناء العمل.<sup>1</sup>

## 2-4/ مميزات وأهمية المشاريع الصغيرة و المتوسطة<sup>2</sup>

تطورت مشروعات الأعمال الصغيرة و المتوسطة في العالم و اكتسبت بذلك اهمية بارزة وواضحة من توفير فرص العمل و مضاعفة القيمة المضافة للنتاج المحلي للاقتصاد وتعزيز سياسات مكافحة البطالة و الحد من الفقر و تكوين علاقات تشابك بين قطاعات الاقتصاد الوطني الى جانب تشجيع روح الابتكار و الابداع و الاختراعات و جذب الاستثمارات الأجنبية و استغلال الموارد المحلية المتاحة و توسيع الأسواق و تطوير وتنمسية الطاقات البشرية و التقنية و تعزيز القدرة التنافسية فضلا عن القدرة على خلق التجمعات الانتاجية التنافسية التي تعمل على تعميق التكوين الرأسمالي من خلال حظوظ الانتاج وشبكات الارتباط التبادلية التي تعمق القيمة المضافة المتولدة عن هذه المشروعات ،لم تعد ظاهرة التحول نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متعلقة فقط بسد الفراغ ،الذي تركته المؤسسات العمومية المنحلة ،بل اصبحت تمثل في الوقت الحالي بديل التنمية ، لكونها تشكل عنصرا فعالا في عملية التنمية بالرغم من انها لعبت دورا هامشيا و ثانويا تابعا للمؤسسات الكبيرة في المرحلة ارساء القاعدة الصناعية الثقيلة ،ثم بعد 1980 تعززت مكانتها في ضوء الانجازات المحققة من السياسة الصناعية لعشرية التسعينات وقد برزت في عشرية التسعينات وقد برزت ارادة ورغبة جلية من طرف صناعة القرار الصناعي في الاقتصاد الجزائري للاعتماد عليها لتحريك عجلة النمو وتحقيق الانعاش وترقية الصادرات خارج المحروقات ،وتجسيد ذلك ميدانيا في مطلع الالفية الثالثة وظهر في المخططات

<sup>1</sup> عبد الستار محمد العلي ،فايز صالح ،الريادة في ادارة الاعمال الصغيرة ،دار حامد للنشر والتوزيع ،عمان

،2006،ص67

<sup>2</sup> .ليث عبد الله لقهوي، مرجع سبق ذكره، ص.32.

والبرامج التنموية للحكومة الجزائرية بلغ معدل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة 2001\_2009<sup>1</sup>

ما يعادل 165812 مؤسسة وف هذا الخضم تلعب الصناعات الصغيرة و المؤسسات المتوسطة سواء في القطاع العام او الخاص دورا مهما في التكيف مع المنهج الاقتصادي الجديد.

وتجدر الاشارة ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتمتع بامكانية كبيرة في زيادة الصادرات وتوفير العملات الصعبة وتقليل العجز في ميزان المدفوعات او حتى في احداث فائض فيه و ذلك من خلال غزو الاسواق الاجنبية ،فعلى سبيل المثال تمثل صادرات المؤسسات الغيرة والمتوسطة في دول شرق اسيا نسبة اربعون بالمئة من صادرات في هذه الدول وهو ما يعادل ضعف نسبة صادرات هذه المؤسسات في دول منظمة التعاون والتنمية،

### ثالثا : المقاولاتية والمرأة المقاولة

#### 3-1/ مفهوم المقاولاتية<sup>2</sup>

تطور هذا المفهوم مع مرور الزمن، ففي فرنسا و خلال العصور الوسطى كانت كلمة مقاول تعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية و يتحمل أعباء مجموعة من الأفراد ،ثم أصبح يعني الفرد الجريء الذي يسعى الى المخاطرة .

أما خلال القرنين السادس عشر و السابع عشر فقد كان يعد الفرد المغامر و يعتبر (yaS. B.J1830) من أوائل المنظرين لهذا المفهوم كما عرف "شون بيتر" المقاول بأنه ذلك الشخص الذي لديه الارادة و القدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد الى ابتكار و بالتالي فوجود قوى الريادة (التدمير الخلاق) في أسواق الصناعات المختلفة و حسب كل

<sup>1</sup> الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجية التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية ،الدكتور عماري جميل ، الاستاذ قندوز طارق عنوان المحاضرة ،التسويق الصناعي كمدخل استراتيجي وتنافسي اترقية الصادرات الصناعية الجزائرية مق التطبيق ص3

<sup>2</sup> خذري توفيق و حسين بن الطاهر "المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية" الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ،5-6ماي 2013،ص3-4

من "جوليان" و "مارشسني" فهو الذي يتكفل أو يتسم بمجموعة من الخصائص، يتخيل الجديد و له ثقة كبيرة في نفسه .

### 2\_3 الريادة:

من الموضوعات المثيرة للاهتمام في الفترة الاخيرة وذلك لانها مصدر للابتكار فالريادية تحمل معنى ان تكون الاول الذي ياتي بالجديد، كما انها تمثل مصدر مهما لفرص العمل الرخيصة ومحدودية راس المال وهذا نجده في قطاع واسع جدا من الاعمال الصغيرة التقليدية والجديدة الى حد سواء، وتباين اراء الكتاب والباحثين في مجال الادارة والاقتصاد حول مفهوم الريادة والسبب يعود في ذلك الى انه كثير ما ارتبطت تعاريفها بالنظريات الاقتصادية من جهة وبطبيعة النموذج الاقتصادي السائد في البلد من جهة اخرى، الا ان اغلب التعاريف تتمحور حول مجموعة من المفاهيم والحقائق منها<sup>1</sup>:

- ام الريادة هي عملية انشاء منظمة جديدة او تطوير منظمات قائمة وهي بالتحديد انشاء اعمال جديدة او الاستجابة لفرص جديدة عامة .
- ان الريادية تتمحور حول الابداع والمخاطرة .
- الصفات والخصائص الشخصية التي يتمتع بها الريادي هي ما تعكس نوع المقدرة التي لديه لتحديد مهنته وموقفه المالي والمخاطرة عن طريق تطبيق فكرته ووضعها محل التنفيذ .
- هناك مجموعة من الخصائص الشخصية والسلوكية والادارية تتداخل جميعها لتشكل شخصية الريادي والتي تتمحور حول عوامل سيكولوجية واجتماعية وثقافية واقتصادية .

<sup>1</sup> العتيبي عبد الهادي، المبادرات الفردية والاعمال الريادية ودورها في التنمية، معهد الكويت للبحوث العلمية، 2008، ص

3\_2\_1\_ الخصائص الريادية: <sup>1</sup>

- الخصائص الشخصية: وتشمل الاستعداد والمخاطرة اذ ان الريادي هو الشخص المخاطر لذلك فان اهم ميزة في الريادي هو الميل نحو المخاطرة ، لذلك نجد الشركات الصغيرة التي يمتلكها شخص واحد هي الاكثر ميلا للمخاطرة من الشركات الكبيرة .

- الثقة بالنفس اذ ان الاشخاص الذين يمتلكون الثقة بالنفس ويشعرون انهم يمكن ان يقابلوا التحديات ،والثقة بالنفس يستطيع الريادي من خلالها ان يجعل من عمله عملا ناجحا حيث انه يمتلك شعورا متفوقا واحساسا بانواع المشاكل المختلفة بدرجات اعلى والقدرة على ترتيب هذه المشاكل والتعامل معها بطريقة افضل من الاخرين .

- الاندفاع للعمل حيث يظهر الريادي مستوى من الاندفاع نحو العمل اعلى من الاخرين حتى ان الاندفاع والحماس ياخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق.

- الالتزام حيث لا بد من الريادي من استمرار تركيزه على اهدافه وعدم تخليه عن تخطيط انشطته كما ان سر نجاح الريادي هو التزامه بواجباته التي رسمها لنفسه.

- التفاؤل يتميز الريادي بانه متفائل اكثر من غيره مع العلم ان الاشخاص قد يفشلون في تحقيق شئ ما في مراحل الحياة وهذا امر لا يمكن تفاديه ولكن يجب التعلم من ذلك الفشل لاستمرار النجاح

- الخصائص الادارية: <sup>2</sup>

- المهارات الانسانية وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الانساني والتركيز على انسانية العاملين وظروفهم الانسانية والاجتماعية وتهيئة الاجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات

<sup>1</sup> حمود خضير كاظم اللوزي، مبادئ ادارة الاعمال، اثناء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 74

<sup>2</sup> ،حمود خضير اللوزي،مرجع سبق ذكره ،ص 77

فضلا عن احترام المشاعر الانسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والانساني وانعكاس ذلك على الاداء والتميز .

- المهارات الفكرية اذ يتطلب من الريادي امتلاك مجموعة من المهارات الفكرية وتهتم المهارات الفكرية الخاصة وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لادارة المشروع الصغير و كيفية ارتكازه على الاطر والمفاهيم العلمية والمعرفية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الاهداف على اساس العقلانية .

- المهارت التحليلية حيث ترتبط مع المهارات الفكرية وتهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على اداء المشروع وتهتم هذه المهارات بتحليل الاسباب وتحديد عناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية ،كما تركز هذه المهارات على تحديد السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية .

- المهارات الفنية اذ تتمثل المهارات الادائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الانتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية اداء الاعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين اداءه وكل ما يرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة كيفية تركيب الاجزاء وصيانة بعض المعدات ،وهذه المهارات تكون ذات تاثير كبير في بعض المشاريع ذات الطابع الفني كالنجارة وصناعة الاثاث وغيرها .

كما تعددت تعاريف المقاول تعددت بالمقابل التعاريف التي تناولت المقاولاتية ،اذ تعرف حعلى أنها "الفعل الذي يقوم به المقاول و الذي ينفذ في سياقات مختلفة و بأشكال متنوعة فيمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها "

اما فقد حددها على أنها حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية و اجتماعية لها خصائص تتصف بعدم تواجد الخطر .

ان كلا من الأعمال الصغيرة و المقاولاتية تملك أهمية معيارية للأداء الاقتصادي و من المفيد رسم العلامة الفارقة بينهما ،فهناك ثلاث خصائص تشكل علامة فارقة بينهما و تتمثل في :

1- الابداع: يتركز نجاح المقاولات على الابداع، فقد يكون ابداع تكنولوجيا مثل منتج جديد، طريقة جديدة في تقديم المنتج للمستهلك، أما المؤسسات الصغيرة فتؤسس و تقدم المنتج أو الخدمة و تميل للانتاج بالطريقة التي تؤسسها أي أنها تميل الى المحلية و لا تعمل للتوجه نحو العالمية.

2- امكانية النمو: فالمقاولات تمتلك امكانية النمو في حين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فعلى عكسها تماما .

3- تتميز المقاولاتية بالفردية النسبية مقارنة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فهذه الأخيرة يمكن انشاؤها مع مجموعة من الشركات .

كما يمكن اعطاء المقاولاتية مفهوما اقتصاديا و اخر قانوني<sup>1</sup>

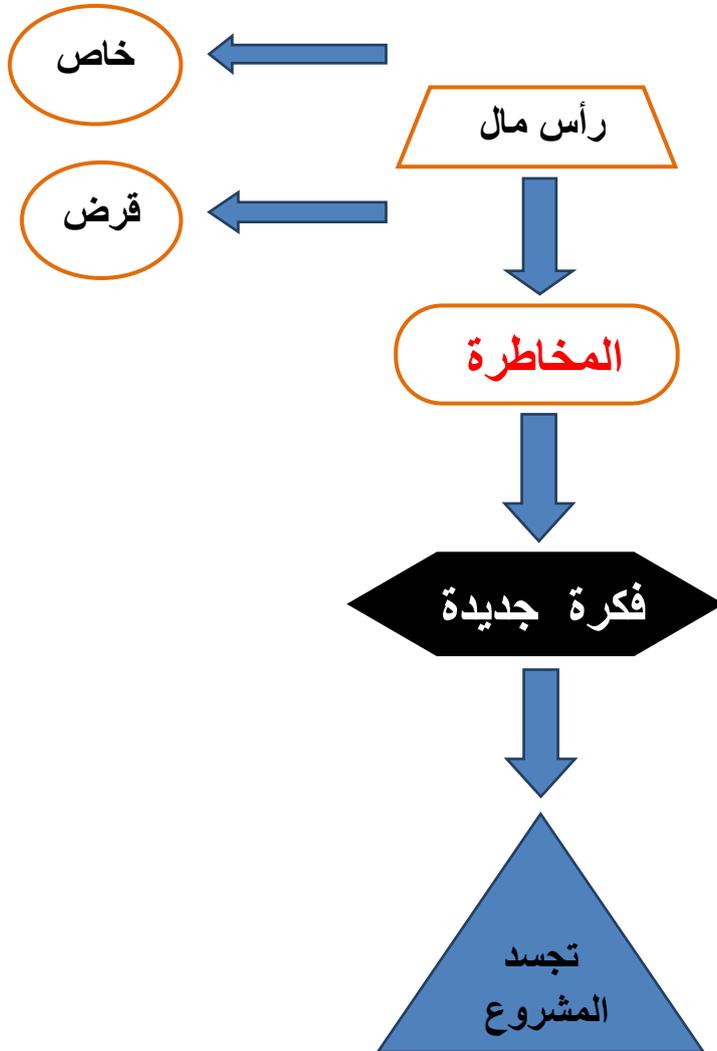
**اولا :المفهوم الاقتصادي :**

ان المقاولاتية بالمفهوم الاقتصادي يقصد بها الخطة الاقتصادية والنشاط المنظم المبرمج ،على تكرار الانشطة على وجه الاعتياد او الاحتراف بنية المضاربة ،بناء على التصميم وتنظيم وادارة بشرية ،وتجهيزات وراس مال واليد العاملة والوسائل المالية والمعنوية والقانونية الاخرى اللازمة لتحقيق غرض معين ،صناعي او تجاري او حرفي او خدماتي يكون هو الهدف من المقاولاتية

**ثانيا المفهوم القانوني:** وهي عقد يتعهد احد طرفيه بمقتضاه بان يصنع شيئا او يؤدي عملا لقاء بدل يتعهد به الطرف الاخر ،يدل هذا التعريف على ان المقاولاتية عقد معارضة رضائي يلتزم فيه المقاول بصناعة شئ او اداء عمل ،في مقابل التزام الطرف الاخر بتقديم بدل نقدي متفق عليه اما شهريا او بنسبة معينة.

<sup>1</sup> يحي مزبودي ،المقاولات علم وفن وادارة،الشركة العالمية للكتاب،ط،2003،ص14

الشكل رقم (3): يوضح كيف يتجسد المشروع المقاولاتي



المصدر: من إعداد الطالب

## 3-4/ المرأة المقاولة

ان اشتداد التوجه نحو اقتصاد السوق مع تفاقم المنادات الدولية بالدعوى الى ادماج المرأة في النسيج الاقتصادي الوطني و الدولي دفع و حتم على الحكومات الدول النامية و منها الجزائر العناية بالمرأة على العموم و خاصة هذه الفئة الناشئة لصاحبات الأعمال و عن المواصفات الشخصية و السوسولوجية للمرأة المقاولة في الجزائر ،فان بعض التقارير غير رسمية تؤكد أن جل النساء المقاولات هن في عنفوان شبابهن و هذا ما يتقارب مع المواصفات العمومية .

3-5/ عوامل ظهور المرأة المقاولة<sup>1</sup>

## 1-العوامل الذاتية

وتتمثل في شخصية المرأة و طبيعة تكوينها السيكولوجية و الجسمية و العقلية ،فالمرأة بحكم طبيعتها تحتاج الى التواصل النفسي و الاجتماعي و التشجيع و التعاطف فاذا فقدت هذه المشاعر أصيبت حالتها النفسية بالجفاف و انعكس ذلك في قدرتها على الابداع و الابتكار والدوافع النفسية تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد ،اذ انه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاولة فلا بد ان تتدخل في حياته اثاره نفسية قوية او حدوث اضطراب في محيطه يتلقى صدمة في حياته الخاصة او المهنية مثال ذلك عدم الامن الاجتماعي او عدم الرضى في العمل او انفصال عائلي او هجرة .

## 2-العوامل الأسرية

تمثل العائلة الساحة الرئيسية التي تتم فيها تنمية الشخصية البشرية و هي تمثل لأكثر الأفراد نبعاً حيوياً للراحة و الأمان ما يولد لدى المرأة دوافع اجتماعية ثقافية فاذا كان راس

<sup>1</sup>مصطفى الخشاب ،دراسات في علم الاجتماع العائلي ،لبنان ،دار النهضة العربية للطباعة و النشر ،1981،ص.216.

المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي فالثقافة والدين يمنحان الفرد راس المال الروحي والعائلة تؤثر ايضا على توجه الافراد لانشاء مؤسسة خاصة اذا كان احد الابوين مقول بالاضافة لشبكة العلاقات والمعارف<sup>1</sup>.

غير أنها قد تكون في الوقت نفسه مصدرا للاستغلال و اللامساواة و كون العائلة الجزائرية تطمح -اليوم - الى العصرية فان البنية التقليدية للأسرة كأنها في طريق الزوال ،اذ فقد النظام الاجتماعي التقليدي المبني على شيوع الميراث و على الاكتفاء الذاتي تحت ادارة الأب الكثيرة من قوته .

### 3- العوامل الاقتصادية

بسبب حاجة الدولة الى التوسع في القطاع الخاص و زيادة المشاركة فيه من جميع شرائح المجتمع و بذلك و باعتبار المرأة تمثل نصف المجتمع فهي بذلك تمثل يد عاملة معتبرة اضافة الى برامج الدولة للتنمية و فتح المجال للقروض المصغرة وهذه الانظمة هي عوامل محتملة يمكنها لن تؤثر بشكل ملائم او غير ملائم على القدرات المقاولاتية للفرد ،بمعنى من ناحية التمويل والذي بدوره يقوي التوجه المقاولاتي للافراد ويقود ايضا الى انشاء مؤسسة وهذه الانظمة بدوره تنقسم الى<sup>2</sup>:

- الدعم المالي: وهنا كما سبق وذكرنا يتأتى سوى من خلال شبكة علاقاته الخاصة بمعنى محيط العائلي او اصدقاءه او افراد اخرون (مصادر تمويل غير رسمية ) او من خلال وجود مؤسسات راس المال المخاطر ،بالاضافة للوكالات الخاصة بدعم انشاء المؤسسات من طرف الشباب .

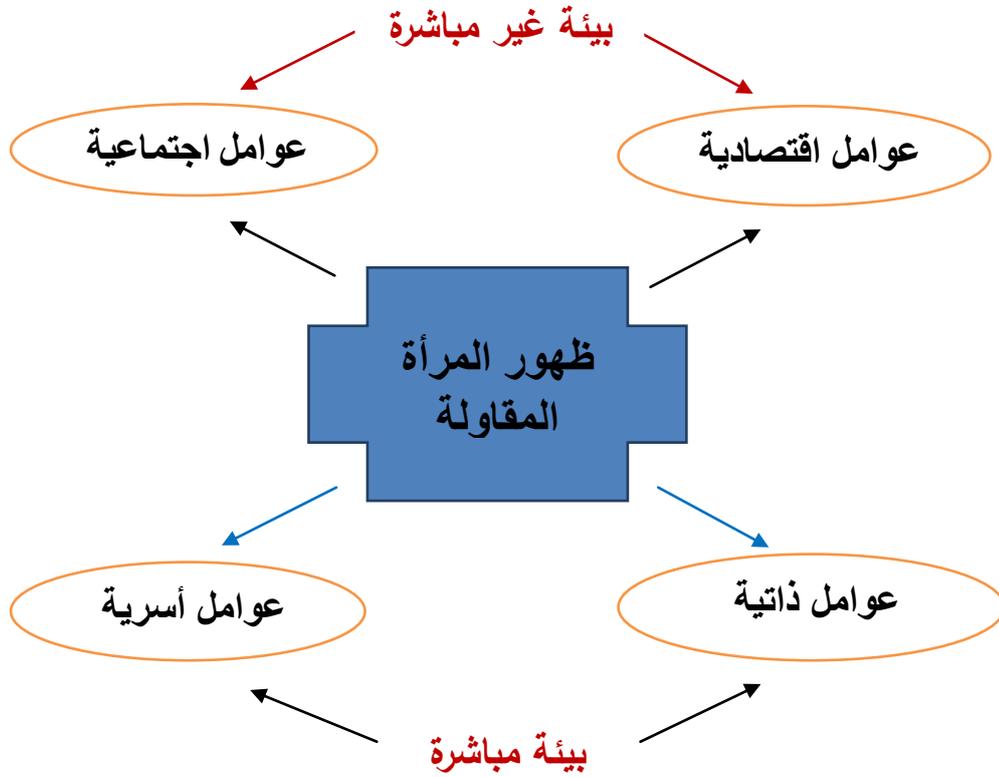
<sup>1</sup> 2ملنقى استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يومي 18\_19 افريل 2012 ،عنوان

المدخلة التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر ،اعداد منيرة سلامي ،ص 6

<sup>2</sup> نفس المرجع ، منير سلامي ،ص 7

- النصائح والتكوين: وهي تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاولاتي حيث عادة ما تقدم الجامعة من خلال تكوينها خاصة اذا كان في مجال المؤسسات والاعمال، الاسس المساعدة على كيفية تسيير مؤسسة.

الشكل رقم (4): يوضح العوامل التي ساعدت على ظهور المرأة المقاولة



المصدر: من اعداد الطالب

يختلف الدارسون المهتمون براس المال الاجتماعي حول الفترة الزمنية التي ظهر فيها هذا .

### 3-6 دور العلاقات الاجتماعية في تكوين الثروة الاجتماعية

لا يتفاعل الجنس البشري كأفراد متغيرين فحسب وانما كأعضاء في جماعات أيضا فتطور الادراكات الذاتية واتجاهات الذات ان ما يحدث تحت ظروف الحياة الجماعية ويجب أن يفهم في حدودها ففي كل موقف اجتماعي يظهر الفرد أنماطا فريدة و مختلفة من السلوك

في ظاهرها أي أنه يلعب أدوار اجتماعية هي عناصر في الذات الكلية و تنمو صورة الذات خلال التفاعل الاجتماعي و ذلك في أثناء وضع الفرد في سلسلة من الأدوار الاجتماعية واثناء تحرك الفرد في اطار البناء الاجتماعي الذي يعيش فيه<sup>1</sup>.

وبذلك يكون علاقات اجتماعية و يعد الاتصال هو العملية التي يتم بمقتضاها تكوين العلاقات بين الأفراد لغايات متنوعة و أهمها تكوين رأسمال الاجتماعي و لذلك فان الاتصال عملية أساسية تتضمن القدرة على نقل و تلقي المعلومات من شخص الى آخر داخل الجماعة بطرق متعددة أهمها اللغة كوسيلة في الاتصال اللفظي بجانب وسائل الاتصال الأخرى و الاتصال الجيد من وجهة النظر الاجتماعية يعني القدرة على بناء علاقة اجتماعية فعالة ضمن نظام اجتماعي محدد<sup>2</sup>.

ان وجود الفرد كعضو في جماعة يزيد من معارفه أو بمعنى أدق يزيد من مجموعته و الزيادة في العلاقات الاجتماعية طبعاً من خلال الدخول في العديد من الجماعات و التعرف عليها يزيد من مكانة الفرد الاجتماعية و سماكته و حصانته نوعاً ما .

#### 4-7 الاستقلالية المادية و المعنوية الناتجة عن المرأة المقابلة

من المعروف طبعاً أن أي عمل أو وظيفة تعتبر استقلالاً مادياً بالنسبة للعامل و يسعى المرء دائماً الى التطلع الى استقلالية أكبر و خلق مجال أكبر له و ذلك في العمل بوظيفة تسمح له وفقاً لما سبق و لعل فكرة الاستقلالية بالنسبة للمرأة هي بمثابة المحرك الرئيسي لعملها إذ تمثل الاستقلالية سواء كانت المادية و المعنوية أهم ما تصبو اليه ، و المقابلة تمثل البنك الرئيسي بالنسبة للمرأة كما تمثل الراحة النفسية لها عند تفكيرها بالطموحات التي كانت تصبو اليها وكيف حققتها من خلال مشروعها.

<sup>1</sup> محمد كاظم الحيزاني، مفهوم الذات و النضج الاجتماعي، عمان، مؤسسة صادق الثقافية، 2012، ص.40.

<sup>2</sup> عدنان يوسف العتوم وآخرون، التواصل الاجتماعي، بدون بلد نشر، عام الكتب الحديث، 2011، ص.137.

### خلاصة الفصل :

مع تزايد الاهتمام بعمل المرأة المقاولة في العديد من دول العالم ، ونشاطها المتزايد في العديد من دول العالم ، في مختلف النشاطات اهمها النشاط الاقتصادي والاجتماعي ، حيث اصبحت من بين ركائز التنمية في مختلف جوانبها ، وهذا لم يكن طبعاً الا بجهود والادوار المتميزة التي تقوم بها المرأة ولا يتحقق الا بتوضيح ما تتطلبه الادارة الاستراتيجية في اساسياتها من تفكير دقيق ومبدع حول العمل الفاعل الذي يضع أي مؤسسة او منظمة في موقع افضل واحسن

# الفصل الرابع

المناجنت

## اولا: المناجنت

1- مفهوم المناجنت

أ. المناجنت

ب. التدبير

2- تطور مفهوم المناجنت

3- النظريات التي بلورت مفهوم المناجنت

## ثانيا: المناجر

1- مفهوم المناجر

## ثالثا: الاستراتيجية

1- مفهوم الاستراتيجية

2- خصائص الاستراتيجية

**تمهيد:**

تدرك منظمات الأعمال اليوم إن المعرفة أصبحت ضرورية لإعمالها وهذا لا يعود إلى منتجاتها وعملياتها فقط، كونها تعتمد في جانب أساسي منها على العلم ولكن ضروريات المنافسة في السوق فرض عليها ذلك إذ أصبح بقاء المؤسسة في الطبيعة يتطلب مناجمت أو قوة عقلية، لكي تستوعب مجمل التغيرات التي تحيط بها، إذ أن جميع الجوانب الأخرى من القوة أصبحت لا تشكل اليوم مشكلة كبيرة لمنظمات الأعمال في الحصول عليها ،لذا سعت المنظمات إلى تطوير إستراتيجيتها والمعرفة عن بيئتها الخارجية والداخلية وبكل الاتجاهات.

اولا : المناجنت:

### 1- مفهوم المناجنت:

لقد حاول العديد من الباحثين تحديد مفهوم المناجنت وتعددت تعريفاته فقد ذهب الكثيرون إلى انه أو منهج تم تطويره نتيجة للميل الإنساني إلى تكوين الجماعات. فهو فن يقوم بتحديد وتوضيح وتنفيذ أغراض وأهداف جماعة إنسانية معينة<sup>1</sup>.

ويعرفها الأستاذ bergeron.pG بأنه " العملية التي بواسطتها نخطط، ننظم، ندير، ونراقب موارد المنظمة للوصول إلى أهداف معينة" كما يعرف المناجنت بأنه "طريقة عقلانية يتم بواسطتها التنسيق بين الموارد البشرية والمادية والمالية نحو تحقيق أهداف معينة ،هذه الطريقة تترجم في عملية، تخطيط ،تنظيم إدارة ورقابة النشاطات بطريقة تؤدي إلى مردود أفضل<sup>2</sup>

يعتبر Drucker أن المناجنت ممارسة أكثر من كونه علم أو مهنة؛ رغم أنه يشتمل على عناصر من الاثنين، ولا يمكن أن يكون علماً دقيقاً طالما كان الاختبار النهائي لها هو أداء العمل وممارسته.

فهو بصيغة أخرى إدارة المعرفة ويشير المصطلح إلى الجهود المبذولة من قبل المسيرين لغرض الحصول وتنظيم وبناء رأسمال المؤسسة من الموارد المعلوماتية والمعرفية ويمكن إن نسميه رأس المال المعرفي knowledge capital الذي تمتلكه المؤسسة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سعيد مرسي بدر، عملية العمل: مدخل في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 76.

<sup>2</sup> بن سعيد مراد، العقلانية التسييرية في الادارة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع تنظيمات سياسية وادارية،

جامعة الحاج لخضر، باتنة 2002، ص25

2 Pub san francisco 02001Daft.r.l.organization theory and Design.2em.fd.west

وتدرك المؤسسات اليوم أن نجاحها يعتمد على قدرتها على جمع المعلومات والمعرفة وإنتاجها والحفاظ عليها ونشرها لتطوير الأعمال الروتينية لدعم تدفقها وتعلمها وحمايتها والمشاركة بها<sup>1</sup>

ب\* مفهوم التدبير : gesion/management : اما في العلوم الاجتماعية فقد عرف مفهوم المناجنت بالتدبير الذي هو مجموعة من التقنيات التي تستعملها مؤسسة او منظمة أو مقولة ما لتحقيق أهدافها العامة والخاصة وتتمثل هذه التقنيات في التخطيط والتنظيم والتنسيق والقيادة والمراقبة، وقد يعني التدبير مجموعة من الأشخاص الذين يديرون الإدارة أو المقولة أو المؤسسة، أو المنظمة سواء كانوا مديرين أم اطرا ام مسيرين ، ومن جهة اخرى يعني التدبير مجموعة من القواعد التي تتعلق بقيادة المقولة الاقتصادية وتنظيمها وتسيير دفتها اي ان مفهوم التدبير مفهوم اقتصادي ،وقد عرف التدبير لغة مشتق من فعل دبر تدبيراً، ومن ثم فكلمة "دبر" تقيض كلمة القبل ودبر البيت مؤخرته وزاويته ودبر الامر وتدبره في عاقبته<sup>2</sup>، اما اصطلاحاً : هو التخطيط المعقلن وترصد العواقب قبل الاقدام على فعل شئ ما، والتفكي في الامور بجدية وعقلانية، وقد ورد التدبير في القرآن الكريم بمعنى تدبر فهما وتفسيرا وتآويلا

وعليه فالتدبير في مدلوله اللغوي بمعنى امعان النظر والفكر وتوقع العواقب قبل الاقدام عليها حذراً واحتراماً<sup>3</sup>

ان علم التدبير لم يظهر الا في حضان علم الاقتصاد وقد تبلور في البداية في شكل تصورات ونظريات وافكار في القرن التاسع عشر مع انبثاق الثورة الصناعية في اوروبا

<sup>1</sup> Laudon.k.c.and l

<sup>2</sup> ابن منظور: لسان العرب، الجزء الرابع، دار صبح، بيروت، لبنان ،اديسوفت نالدار البيضاء،المغرب، ط2006، 1، ص273

<sup>3</sup> نفس المرجع ،ص288

العربية حينما تطورت الراسمالية الانتاجية بفضل استخدام الآلة وتطبيق نظمها في جميع مرافق الحياة.

## 2- تطور مفهوم المناجنت:

يمكن تعريف المناجنت بأنه عملية التخطيط واتخاذ القرار والقيادة والتحفيز والرقابة التي تمارس في حصول التنظيم على الموارد البشرية والمالية والمادية والمعلوماتية، ومزجها وتوحيدها إلى مخرجات بكفاءة، لغرض تحقيق أهدافها والتكيف مع بيئتها.

إذن المناجنت فن يعتمد بشكل أساسي على قدرات الشخص و مواهبه فهو أسلوب تطبيق المبادئ العلمية والأسس التدييرية المتفق عليها، بما يحقق أهداف المجتمع. وبهذا المعنى يكون المناجنت عملية توجيه وقيادة للجهود البشرية، بالإضافة إلى التخطيط والتنسيق واتخاذ القرارات والرقابة في التنظيم.<sup>1</sup>

المناجنت او ادارة المعرفة هو المحرك الاساسي في التنمية بحيث تعتبر المعرفة المعلومة التي تؤدي الى عمل اوخلق القيمة او تحسين نوعية المنتجات او الخدمات<sup>2</sup>

و يكتسب تحديد هذا المفهوم اهمية خاصة ويركز على الجوانب الخاصة بالمعرفة في اطار المنظمة وتتضمن هذه المعرفة الكثير من التوجهات المرتبطة والتي لها علاقة بخطط سير العمل وبادارة المعلومات والافراد والتكنولوجيا في تلك المنظمة<sup>3</sup>

المناجنت مجموعة تقنيات التنظيم والتسيير لعمل ما أو لمؤسسة ما. فهي فن قيادة المؤسسة نحو تحقيق أهدافها الأساسية. وبذلك يشمل المناجنت حسب الكثير من المؤلفين قيادة المؤسسة في مجملها بواسطة الإدارة وقيادة كل وحدة عمل، بفضل الإطار المسئول عنها. في حين أن الكلمة الأنغلو ساكسونية تشير إلى شمول تأطير المؤسسة. وقد يصمم

<sup>1</sup> محاضرات في مقياس المناجنت للدكتور خريش عبد القادر. 2013 جامعة تمنغست

<sup>2</sup> Jean yves prasc le guide du knoweledge mangement .paris 2000

<sup>3</sup> مؤيد السالم، ادره المعرفة التنظيمية، الامارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع ن2014 ص200

المناجنت وسائل ( مخططات وسياسات ومناظم وتحديد الوظائف وتعريفها ومركز القيادة وغيرها) وكذا مناهج التنشيط والتحفيز والإعلام؛ وتم تبني كلمة Management في قاموس الأكاديمية الفرنسية بنطقها الفرنسي، وتعود جذورها إلى كلمة Manager الذي يتولى إدارة وتسيير Un bien وفق الكلمة الإيطالية Maneggiare بمعنى Manier أو من الكلمة الفرنسية القديمة Manège وManéger (الذي يدير ويُحوّل)، وهكذا يكون المدير (Manager) (Manageur) الشخصية الممارسة للمناجنت بلغة المكلف -أو اشتراك- بقيادة المؤسسة أو وحدة العمل.

وقد أعلنت أكاديمية العلوم أنه في سنوات 1970 عن تساعل المختصون في اللغة العلمية حول المرادف الفرنسي لكلمة Management ذو الأصل أنجلو ساكسوني من أجل تغييره. وكان المرادف حسب اللجنة الاستشارية للغة العلمية لأكاديمية العلوم وهو: مجموعة القواعد والمناهج أو التقنيات المستعملة في التسيير أو في الإدارة.

### • 3 بعض النظريات التي بلورت المناجنت:

1\* النظريات الكلاسيكية: \*الإدارة العلمية: عرف تسيير المؤسسات تطورات كثيرة منذ مئات السنين من خلال آراء وأفكار ونظريات العديد من الكتاب والمفكرين والممارسين، فمذ ظهور الإدارة كعلم مستقل تزايد الباحثون في مجالات الإدارة المختلفة وتزايدت معهم الآراء التي خلصوا إليها من أجل تطوير العمل الإداري حيث أنه ليس بمقدور رجل الإدارة تحقيق أهداف المؤسسة بمجرد إصداره قرارا معيناً، وهو ما يتناسب مع اعتماد المناجنت على المشاركة في اتخاذ القرار.

ان الإدارة العلمية علم له أصوله وقواعده ونظرياته ويمكن تطبيق المنهج العلمي في دراسة والتحقق منه حيث يمتاز بالموضوعية، وقابلية اثبات النتائج والقابلية للتعميم وامكانية التنبؤ بالنتائج المرونة وهو جوهر المناجنت، وقد اثبت تايلور وهو مؤسس نظرية

الإدارة العلمية جهل الإدارة بكمية العمل الواجب تقديمها من قبل الفرد ، ويقول تايلور<sup>1</sup> "ان الإدارة العلمية أكبر من ان تكون طريقة بحث وتخطيط ورقابة .....انها ثورة فكرية أو فلسفية إدارية جديدة تنادي بتغيير شامل في تفكير العاملين نحو الإدارة وفي تفكير العاملين نحو بعضهم البعض .

\*نظرية الإدارة: هي نظرية العالم الفرنسي هنري فايول والذي عرف الإدارة بقوله<sup>2</sup> " ان ممارسة الإدارة معناه ان تتبنا وان تخطط وان تصدر الاوامر وان تتسق وان تراقب " كما يقول ايضا ان جوهر الإدارة هو قوة التنبؤ قبل حدوث الاشياء فلا بد ان يكون لدى القائد بعد النظر وقدرة على توقع المستقبل بحيث يقدر كل الاحتمالات .

نادى تايلور بالإدارة العلمية في امريكا اما هنري فكان ينادي بمبادئ الإدارة بفرنسا وقد قام فايول بتصنيف الأنشطة التي تقوم بها المنظمة الى ست وظائف وهي<sup>3</sup>: 1-الوظيفة تقنية: تشمل عمليات تحويل والتصنيع والانتاج .

2- الوظيفة التجارية : تشمل عمليات الشراء والبيع .

3- الوظيفة المالية :تتضمن عمليات البحث عن الاموال وجلبها وتوظيفها وتوفيره والاستخدام الامثل لها والاقتصادي بها .

4- الوظيفة المحاسبية : تشمل تسجيل مختلف العمليات التي قامت بها المؤسسة واعداد ميزانية .

5- وظيفة امنية: يتعلق الامر بحماية الممتلكات والمحافظة عليها والمحافظة على سلامة الافراد العاملين في المنظمة .

<sup>1</sup> مطاوع ابراهيم عصمت واخرون، الاصول الادارية للتربية ، جدة ،دار الشروق للنشر ص30

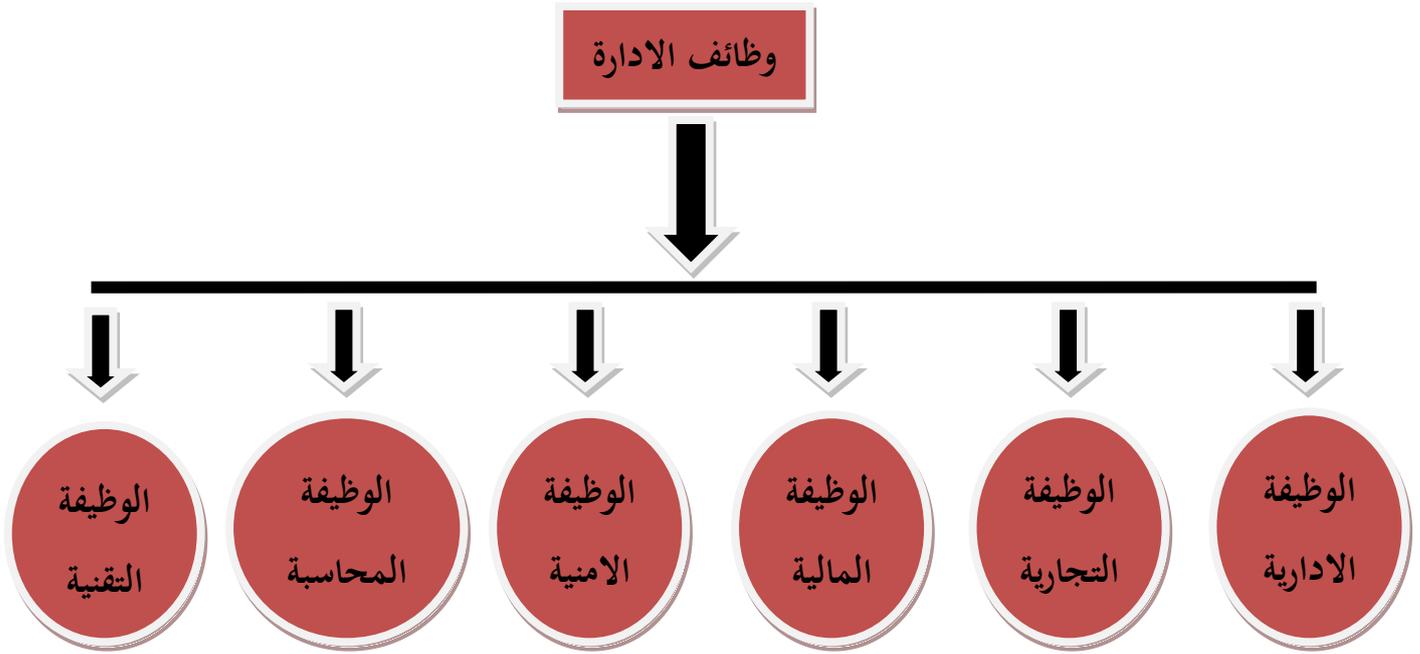
<sup>2</sup>محاضرات مدخل ادارة الاعمال د بوقفلول الهادي استاذ محاضر بجامعة باجيمختار عنابة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، 2011-2012

<sup>3</sup> ابراهيم بن علمي الملحم، علماء الإدارة، 2008، دون دار نشر، سعودية، ص42

6- الوظيفة الادارية :حسب فايول تقوم هذه الوظيفة حول التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والتوجيه.

و يمكن تلخيصها في الشكل الاتي :

شكل رقم 5 يوضح وظائف الادارة



المصدر: من اعداد الطالب

\* البيروقراطية والنموذج المثالي عند ماكس فيبر:

كانت البيروقراطية بمثابة الفن الحقيقي للسلطة حيث يكون الأشخاص في طاعة كاملة ينقلون التعليمات وينفذونها، وقد تم تكييفها مع حقبتها التاريخية التي تميزت بمحاولة الاستقرار، وكان المسئولون واعون بالتنظيم البيروقراطي الذي قدم خدمات هامة للمجتمعات العربية، وتلاءم مع ديناميكية الماكرواقتصادية الجارية، غير ان الاوقات تغيرت وكذلك الظروف.

- ظهرت البروقراطية للعالم الالمانى ماكس فيبر ما بين 1864-1920 لتركز على مناجنت الاجهزة الحكومية لتقوم على المبادئ الرئيسية التالية<sup>1</sup> :
- \* تقسيم العمل، ويعتمد على التخصص الوظيفي لكل عامل.
  - \* تنظيم السلطة تنظيما هرميا.
  - \* وضع مجموعات من القوانين والأنظمة يخضع لها الجميع في التنظيم، وتحدد حقوق كل أفراد التنظيم ومسؤولياتهم وواجباتهم.
  - \* وجوب قيام علاقات بين أفراد التنظيم أنفسهم وبينهم وبين غيرهم على أسس موضوعية عقلية، دون أن تتأثر بالأمور الشخصية أو العاطفية.
  - \* يجب أن يعتمد تعيين أفراد التنظيم واختيارهم والترقية وغيرها على الكفاية والقدرة الفنية المتخصصة للفرد.

### ثانيا: المناجر

يعتبر المناجر من الناحية التنظيمية رموزاً مزامنةً للبنى الصلبة والقرارات العقلانية، وبمثابة الموارد القاعدية للمناجنت ففي النماذج الاقتصادية التي تمثل الحقيقة على شكلها الضئيل والبسيط يبدو المناجر كشخص رمزي تكون أفعاله غير مألوفة ولكنها محتملة، فيقوم بأشياء يتمنى الجميع القيام بها لكنهم لا يجرؤن على ذلك مما تؤهله ليكون القائد ، أما في التنظيمات، فيُعد المناجر شخصية تؤثر في ركائز وإساسيات المؤسسة ، أي ان المناجرون يتميزون بمهارات وكفاءات التي تتطلبها وظائفهم المعقدة، وهم بذلك يمثلون ركيزة العملية التفاعلية بين المؤسسة وباقي المؤسسات وبين المؤسسة والمجتمع وبين افراد المؤسسة .

<sup>1</sup> محاضرات الدكتور خريش عبد القادر ، جامعة الجزائر 02، مقياس المناجنت، تخصص علم الاجتماع منظمات ومنتجنت، 2013

وهذا ما يدعو لإثبات اتسام المناجنت الاقتصادي بوضعية اجتماعية دائمة الارتباط بالصلة الاجتماعية والتضامن، مما يستوجب على آفاق التحليل السوسيولوجي للمناجنت والمناجر ضبط آثار الارتدادية والانعكاسية للعوامل الاقتصادية والثقافية والبنوية من خلال تصميم ارتباط بين التحليل الثقافي والتحليل السوسيولوجي للمناجنت .

**1. مفهوم المناجر:** المناجرون عبارة عن أفراد أو أشخاص يعملون في تنظيمات، يشرفون على غيرهم من العاملين ويقومون بمراقبتهم في أدائهم لأعمالهم. وهذا يعني أن المناجرون يمتازون بوجود مرؤوسين يتبعون لهم ويشرفون على أعمالهم؛ ويمكن التمييز بين ثلاثة فئات:

1. المناجرون من المستوى الأعلى (Top managers)؛
  2. المناجرون المستوى الأوسط (Managers Moyens) ؛
  3. المناجرون من المستوى الأدنى أو المشرفون (superviseurs)<sup>1</sup>.
- وتبدو عملية تمييز كل فئة من هذه الفئات واضحة في معظم التنظيمات.

يتمتع المناجر بالقدرة على إنهاء أعماله المستهلة بالهندسة الإبداعية بتسيير الصراعات الناجمة عن تحسين التكنولوجيا، والقضاء على المعوقات المناجنتية التي تكون الحاجز الأساسي في نجاح هذه الهندسة، وما يعنيه في ذلك هو احتكاكهم للسلطة للوصول إلى صميم المشكل قصد توفير حلول المحبذة من خلال خلق ميزات تنافسية لربط التحسينات الحاصلة في السيرورات الخاصة بالإستراتيجية، وهذا ما يبين الأهمية البالغة التي يتميز بها المناجر في ربط الإستراتيجية بالقدرات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> فايز الزغبي ومحمد عبيات إبراهيم، مرجع سابق، ص 26.

<sup>2</sup> Thomas HOUT, Jean CORTER, « Les habits neufs des cadres dirigeants » In l'Expansion

Management Review, n°77, Juin 1995, pp.51-61.

## ثالثاً: الإستراتيجية:

## 1. مفهوم الاستراتيجية:

4. يرجع أصل كلمة إستراتيجية إلى جذور عسكرية بدأت منذ عهد الحضارة اليونانية القديمة وهي مشتقة من كلمة strato والتي تعني الجيش وكلمة agein وتعني القيادة ومعنى علم وفن قيادة الجيوش العسكرية الى تحقيق الفوز كلمة staregos هو جينرال تم انتخابه لما كانت اليونان في الحرب مع بلاد فارس وكان الاغريق يرون ان وضع الاستراتيجية من مهام القائد<sup>1</sup> هذا من الناحية التاريخية، ثم انتقل هذا المفهوم الى مجال الاعمال نتيجة تاثر الاعمال به ، اصبحت المنظمة اليوم في منافسة شديدة ،اد تحاول المنظمة ان تعمل على استخدام نقاط قوتها تحسين نقاط ضعفها واستغلال نقاط ضعف منافسيها من هذا المنطلق تعددت اتجاهات تعريف الاستراتيجية حسب جهة نظر كل باحث فهناك من ينظر لها من منظور تحديد الاهداف، والبعض الاخر ينظر لها من منظور تحديد البدائل الممكنة واختيار البديل الملائم، لذا لم يتفق الباحثون على تعريف شامل ومحدد. تعرف الاستراتيجية على انها "خطط الادارة العليا لتحقيق نتائج تتوافق مع رسالة المنظمة واهدافها، ويمكن النظر الى الاستراتيجية من زوايا ثلاث: صياغة الاستراتيجية وتنفيذ الاستراتيجية والرقابة الاستراتيجية<sup>2</sup>

كما أن الإستراتيجية في المؤسسات التي لا تهدف إلى تحقيق ربح، تهدف إلى زيادة قيمة المؤسسة من وجهة نظر العاملين، فهي انتصار على مستويات الأداء السابقة ومحاولة لزيادة رضاء المواطن والمستفيد من خدماتها التي لا تسعى لتحقيق الربح.

من بين أهم المهمات الإدارة العليا في التنظيم مقابلة مواطن القوة ومواطن الضعف من جهة، بالفرص والتهديدات في البيئة من جهة ثانية. وتعتبر خصائص هذه المقابلة المكونات

<sup>1</sup> Hagh macmillam mahen tampoe, strategic management, oxford university press, p14.

<sup>2</sup> حسين حريم، ادارة المنظمات. منظور كلي، الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، 2003، ص85

الأساسية للإستراتيجية، ويمكن أن ينظر إلى الإستراتيجية كذلك على أنها سلسلة من القرارات، وتُعنى القرارات الإستراتيجية بقضايا أساسية مثل: سعة مزيج المنتوجات، والتباعد الجغرافي للأعمال، وموقع المؤسسة في القطاع الذي تعمل به، ودرجة التكامل العمودي والتوجه نحو النمو وغيرها.

تعتبر الإستراتيجية الإشكالية المركزية في المناجمت، بحيث جعلت المؤسسة تواجه محيطها الخارجي الذي يمثل سبب وجودها وكذا المعوقات التي تمارس عليها، خاصة من طرف المساهمين، الزبائن، الممولين أو المتعاونين. لا يقتصر وجود الإستراتيجية إلا إذا سلّمنا بوجود محيط شرس لا يرحم، وهذا ما يجعلها كعلم قديم في الفن العسكري وحديثاً في العلوم الاجتماعية؛ حيث نشأت في أحضان الحرب وتهتم بالسير العام للحرب وكبرى التعديلات وهي بذلك تعارض تكتيك Tactique الذي يعتني بتنظيم العمليات على الواقع والتطبيق المحلي للخطة الإستراتيجية، ولهذا يمكن أن نُعرفها بفن تجاوز قانون انخفاض نسب الأرباح.

فهي فن الدفاع عن جزء من القيمة المضافة، فالهجوم في الإستراتيجية قائم على رؤية دفاعية تستدعي إدماج علاقات القوى، ولهذا تولى الإستراتيجية أهمية بالغة للتحكيم باعتبار أن الموارد نادرة، ولا يمكن للقيام بكل شيء، فهي فن التحكيم لاختيار الاستثمارات الأكثر نفعاً وإنتاجاً في عالم محدود الموارد.

وقد عرفت أيضاً أنها مخطط القرارات في المنظمة التي تظهر أهدافها وغاياتها، وتقل من السياسات والخطط الرئيسية لتحقيق الأهداف وتحدد الأعمال التي ستمضيها المؤسسة ونوع التنظيم الاقتصادي الذي تريده والمساهمة التي تخطط لتقديمها ولزبائنها والمجتمع ككل.<sup>1</sup>

الإستراتيجية هي اقتران الاقتربات المتباينة والمنفصلة ويمكن أن تكون البحث عن التنافسية وبهذا يقوم بتطوير الآثار الإستراتيجية وأهمها التكنولوجية التي توفر له الوسائل الكفيلة بمواجهة هذه الوسائل وضمان نجاحه في المنافسة .

<sup>1</sup> ادجمال سلامة ، تحليل العرقات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012 ص 202

2- خصائص الإستراتيجية: يجب أن تتصف: <sup>1</sup>

- القدرة على التعامل مع الأحداث غير المؤكدة والتي تشكل بيئة العمل
- القدرة على التعامل مع التطورات طويلة الآجال بدلا من العمليات الروتينية وهي بذلك تتعامل مع احتمالية الابتكار والمنتجات الجيدة
- القدرة على التعامل مع السلوك المحتمل للعملاء والمنافسين كذلك الموظفين
- الشمولية والقدرة على تغطية مجموعة واسعة من الأنشطة التنظيمية
- القدرة على دمج أنشطة التوجيه والتحكم لمستقبل قريب المدى والمستقبل بعيد المدى
- الشمولية والقدرة على تغطية مجموعة واسعة من الأنشطة التنظيمية
- القدرة على وضع إطار للقرارات الإدارية والتي يجب أن تكون متوافقة مع أهداف الإستراتيجي

<sup>1</sup> علي حسين وآخرون، الإدارة الحديثة لمنظمات الاعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص434

خلاصة الفصل:

إن الهدف الأساسي لإدارة أي نظام يكمن في توجيه وتنظيم العاملين فيه بهدف تحقيق تفعيل، جيد لمدخلات النظام كافة ضمن مسعى لتحقيق اهداف النظام ومراقبة لذا فان ممارسة العمل الاداري يتطلب توافر مجموعة قابليات خاصة في الشخص الذي يمارس هذا العمل، حيث ان الادارة ليست مجموعة من الاساليب والتقنيات المناسبة لحل المشاكل بل ان الادارة تركز اليوم على المجهود العلمي والعملي وعلى الافكار والنظريات وعلى شبكة العلاقات المعقدة لابد من ادراكها.

# الفصل الخامس

عرض خصائص العينة

**تمهيد:**

بعدها تم استعراض الجانب النظري في الفصول السابقة التي تم تخصيصها للإلمام بالمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، والتي سيتم قياسها من خلال هذا الفصل كدراسة تطبيقية، حيث تم خلال هذا الفصل انجاز دراسة ميدانية حاولنا من خلالها اختبار الفرضيات الثلاثة للدراسة وذلك بالاستعانة باستبيان موزع على عينة من المقاولات، وقد أجريت هذه الدراسة بمدينة تامنغست و هي إحدى المدن التي تقع جنوب الجزائر .

## \*ميدان الدراسة :

مرت بلدية تمنغست بعدة مراحل من فترة 1949-1962 في عهد الاستعمار و من 15 يونيو 1949 انشئت بلدية مستقلة في الهقار بمقتضى مرسوم رئاسي حيث تم تقسيم ملحقية تديكلت -الهقار الى بلديتين ،بلدية تديكلت وعاصمتها عين صالح وبلدية الاهالي في الهقار وعاصمتها تمنغست ،وفي 20 سبتمبر صدر مرسوم في الجريدة الرسمية الفرنسية يجث على انشاء بلديتين في الهقار:

-بلدية تمنغست الخاصة بمستقرين

- بلدية خاصة بالتوارق البدو الرحل بالهقار

ثم صدور مرسوم اخر بعد ثلاثة اشهر من صدور المرسوم الاول يقضي باعتبار بلدية تمنغست كدائرة ادارية للهقار.

بعد الاستقلال في 05 جويلية 1962 بقي النظام الاداري المعمول به اثناء الفترة الاستعمارية بالهقار على حاله :بلديتان ودائرة حتى تاريخ 28 اكتوبر و بمقتضى الامر رقم 421-63 ادمجت البلديتين في بلدية واحدة وهي بلدية تمنغست وفي سنة 1967 قامت بلدية تمنغست باحداث ملحقيات لها في عدد من المراكز الحضرية في الهقار منها ما كان يبعد عنها باكثر من 700 كلم مثل : تيمياوين \*غرب جنوب تمنغست\* وفي 07 فبراير 1967 تم تنظيم اول انتخابات لاختيار رؤساء مجالس الشعبية البلدية ، كما تم تاسيس الحالة المدنية تمنغست في 15 سبتمبر من نفس السنة ، واصبحت دائرة تمنغست تابعة لولاية الواحات حتى سنة 1974 بمقتضى القرار 69-74 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 20 يوليو 1974 ، انشئت ولاية تمنغست التي تضم دائرتين : دائرة تمنغست ودائرة عين صالح و بعد التقسيم الاداري الوطني 1984 انقسمت الولاية الى 7 دوائر و 10 بلديات وفي التقسيم الاداري الجديد ، جويلية 2015 اصبحت الدائرتين عين صالح وعين قزام مقاطعتين دائريتين.

\*خصائص مجتمع الدراسة :

الجدول رقم 01: يمثل سن المبحوثات:

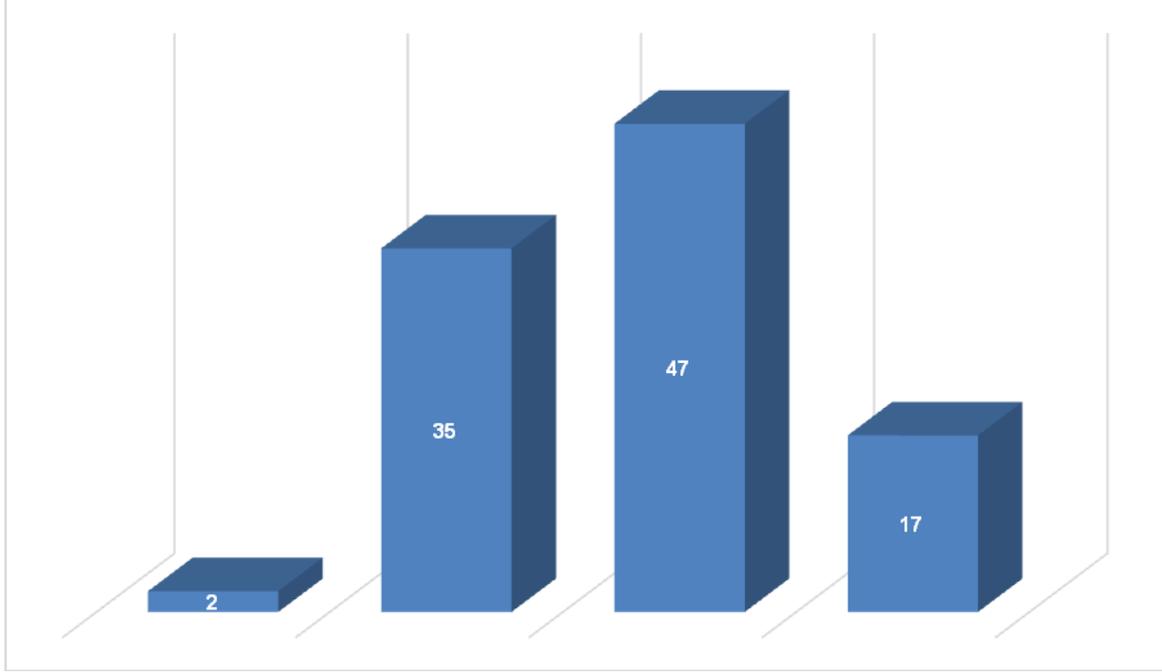
النسبة المئوية	التكرارات	السن
2,0%	2	19 - 39
34,7%	35	40 - 49
46,5%	47	50 - 49
16,8%	17	69 - 60
100,0%	101	المجموع

نلاحظ من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول أن اتجاهه العام هو الفئة العمرية 50 - 59 وهذا بنسبة 46,5% و 34,7% للفئة العمرية ما بين 40 - 49 و 16,8% للفئة العمرية ما بين 60 - 69 بينما 2,0% للفئة العمرية 19 - 39

وتفسير ذلك هو أن المقالة النسوية لا تقتصر على النساء الشابات بل تتواجد بكثرة لدى النساء اللاتي يتجاوزوا عمرهن عن 50 سنة مما يشير إلى انهن أتممن دراستهن النظامية مما اكسبهن الخبرة والمعرفة التي تساعدهن على إنشاء مؤسسة اقتصادية وقد تكون قد شغلت وظيفه عموميه ثم تركتها ربما بسبب الزواج بعدها قررت العودة لمجال العمل ولكن عبر تأسيس مشروعها الخاص.

ومن التفسيرات الواقعية هو تأخر الزواج للبعض مما جعلهن يفكرن في الوقت الضائع و استثماره في إنشاء مؤسسة تكون ملاذا لها من الفراغ ومكان لإفراغ طاقاتها ومواهبها وقد يكون بسبب الزواج الفاشل أو ترمل بعضهن مما رسم لهن طريق واحد هو إنشاء مؤسسة اقتصادية أما عن قلة المشاركة في الفئة العمرية 19 - 39 التي قدرت ب 2,0% بسبب ذلك أن معظمهن يكن في معترك الدراسة وبالتالي لا تستطيع التفكير في فتح مشروع، وقد يفكرن في العمل العمومي وفكرة العمل الخاص بهن بعيد جدا .

أعمدة بيانية تمثل توزيع السن



جدول رقم 02: يمثل الحالة العائلية للمبحوثات

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
19,8%	20	عزباء
65,3%	66	متزوجة
6,9%	7	مطلقة
7,9%	8	أرملة
100,0%	101	المجموع

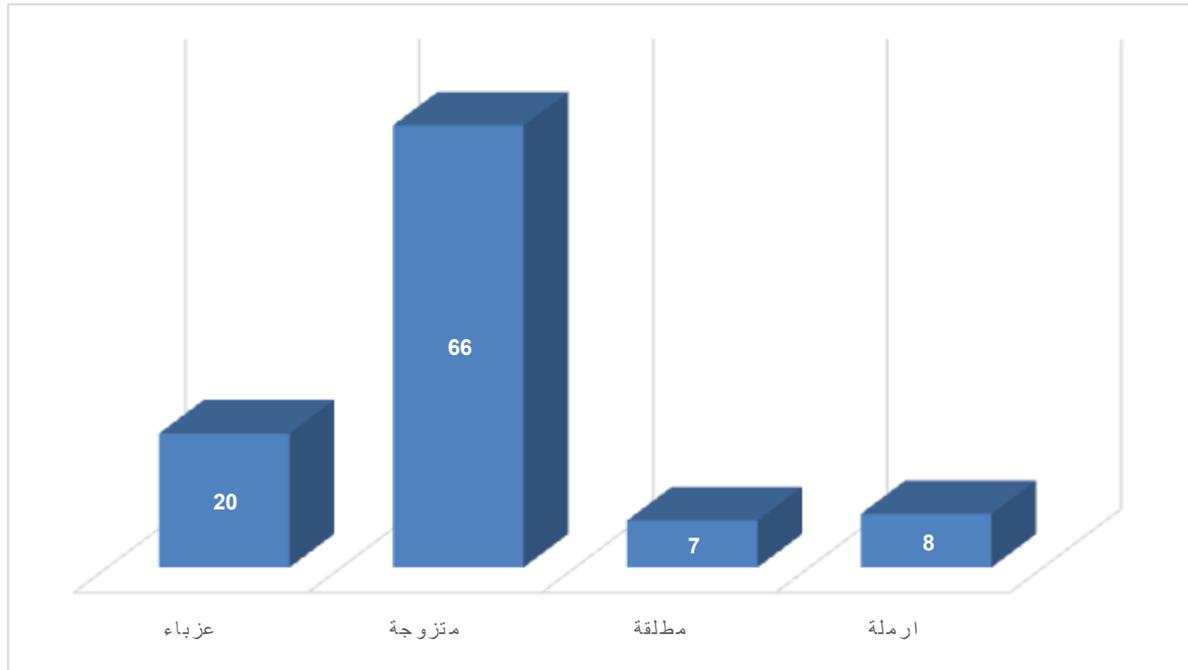
نلاحظ من خلال الاحصائيات لهذا الجدول ان اتجاهه العام نحو المتزوجات بنسبة 65,3% و 19,8% عزابات و 7,9% أرملة و 6,9% مطلقات .

يفسر ذلك أن المرأة المرتبطة هي أكثر حظاً بمساعدة زوجها في إنشاء المؤسسة وذلك بتوفير المساندة مما يكسب الزوجة بعضاً من الثقة والمبادرة من أجل شق طريق المقابلة هذا طبعاً بالدعم المادي والمعنوي من قبل الزوج، وقد يكون أيضاً بسبب ضرورة وجود أكثر

من مصدر للمال في الاسرة ما أجبر المرأة الخروج لإنشاء مؤسسة خاصة بها من اجل تغطية حاجاتها وحاجات اسرتها خاصة مع الغلاء المعيشي الذي تعرفه المنطقة فوجود اكثر من دخل يخفف من اعباء المصاريف، وأيضاً أن عمل المرأة أصبح فكرة مستساغة لدى الجميع، وضرورة ملحة من اجل تحسين المستوى المعيشي لهن ولأسرهن و تحسين المستوى المعيشي لأسر العاملين معها .

أما عن النسبة التي تليها وهي العازبات كونهن يبحثن دائماً عن الاستقلالية وتحقيق الذات وتأخر الزواج عند الكثيرات منهن دافعاً حقيقياً نحو إنشاء مشروع خاص بهم ، يجعلهن اكثر ثقة واكثر استقلالاً ،أما عن الأرامل والمطلقات فالمشروع يمثل لهن مصدر إعالة، خاصة إذا كانت أما للعديد من الأطفال فالمشروع يمثل اليد التي تنتشلها من وحل الفقر والحاجة ، تغيير مستقبل أبنائها إلى الأفضل وضمان مصدر رزق لهم وحفاظاً لكرامتهم.

أعمدة بيانية تمثل توزيع الحالة العائلية



الجدول (03) : عدد أطفال المبحوثات:

عدد الأطفال	التكرار	النسبة
2_0	50	%49.50
5_3	30	%29.7
8_6	10	%9.90
11_9	11	%10.89
المجموع	101	%100

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 49.5% وهن المقاولات اللواتي لديهن عدد أطفال (2-0) تليها 29.7% وهن المقاولات اللواتي لديهن أطفال بين (3-5) ثم 10.89% وهن المقاولات اللواتي لديهن عدد أطفال (6-8) أخيرا 9.9% وهن اللواتي لديهن عدد أطفال (9-11)

أما تفسير ذلك أن عدد الأطفال يمكن أن يكون عائقا لإنشاء مؤسسة خاصة إذ أن الأمهات لعدد كبير من الأطفال تكون أكثر انشغالا بهم ومسؤولياتها كثيرة جدا ، كما أن المشروع يحتاج إلى ميزانية خاصة به والأطفال كذلك يحتاجون إلى أكل وشرب ولباس وتعليم وكلما زاد عددهم زادت ميزانيتهم ولكن يعتبر الانشغال بهم أكبر المعوقات ما لم تجد المقولة من يكون سندا لها ويغنيها على الاعتناء بهم ، ان يكون لديك اطفالا فهذا بحد ذاته مشروعا يحتاج الى رعاية واهتمام كبير ووقت ومال والاستعانة طبعا بالله سبحانه وتعالى

جدول رقم 04: يمثل طبيعة سكن المبحوثات:

طبيعة السكن	التكرارات	النسبة المئوية
خاص	75	%74,3
عائلي	26	%25,7
المجموع	101	%100,0

نلاحظ من خلال الاحصائيات الخاصة بالجدول اعلاه أن اتجاهه العام نحو 74,3 وهن اللواتي يمتلكن سكناً خاصاً و25.7 للعائلي.

ويفسر ذلك أن المرأة المقاوله حقاً تحظى بمساندة زوجها ما يساعد على الدخول الى معترك المقاولاتية وإنها تحظى بنوع من الراحة المادية والاستقلالية في إدارة المشروع بالتالي يؤكد أن المرأة تمتلك استراتيجية فعالة تطبقها في ساحة عملها بالتالي لن تجد إعاقة في كونها ربة بيت، لا يحد من طموحها في إيجاد مصدر رزقا لها يدل ايضا على الانفتاح الذي تشهده العائلات والذي لايعتبر عمل المرأة حاصة كونها مسؤولة لا يحد من كونها ربة اسرة ، او ام فالمرأة بالمساندة والتشجيع الذي تحظى به يجعلها قادرة على فتح ورش بدل ورشة واحدة.

جدول رقم 05: يمثل المستوى التعليمي للمبحوثات:

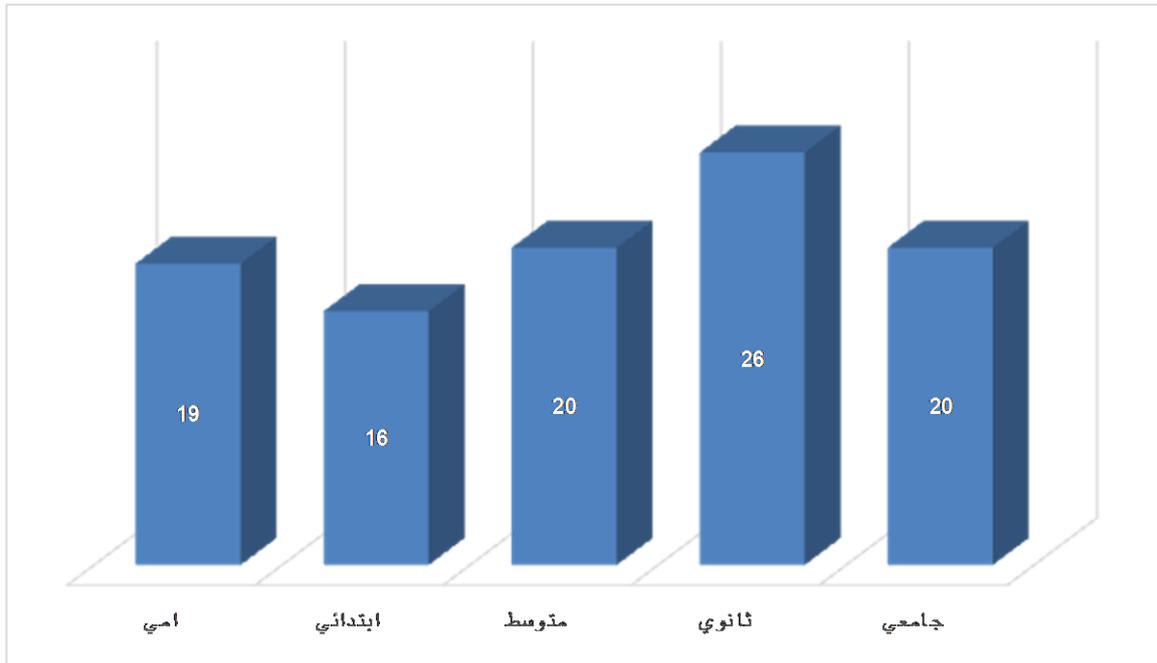
الحالة التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
أمي	19	18,8%
إبتدائي	16	15,8%
متوسط	20	19,8%
ثانوي	26	25,7%
جامعي	20	19,8%
المجموع	101	100,0%

من خلال قراءتنا لإحصائيات الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 25,7% والتي تمثل المقاولات ذات مستوى الثانوي 19.8% لكل من المقاولات ذوات مستوى المتوسط والجامعي 18.8% للأميات و 15,8% لذوات المستوى الابتدائي.

أما التحليل السوسيوولوجي فما نراه أن المؤسسات تتميز بسمعة علمية مرضية من الناحية الأكاديمية اذ ان 25,7% من المقاولات لهم مستوى علمي ثانوي، 19,8%

جامعي وهذا ما يساعد المؤسسة على بناء استمرارها كون السن يقابله مستوى علمي مرضي. ما يعزز لهم جانبا كبيرا من الثقة، و الاندفاعية من تجسيد أهدافها وفق استراتيجيات تبنيتها تماشيا وقدراتها ومؤهلاتها التي تتسم بها ، كما يمكن ان يكون بسبب قلة العمل بهكذا مستوى بالتالي عمدت المقاولات الى البحث عن بديل من اجل الاستمرار في العطاء وتطوير الذات .

أعمدة بيانية تمثل توزيع المستوى التعليمي:



الجدول (06):كيفية إنشاء الورشة الخاصة بالمبحوثات:

النسبة	التكرار	إنشاء الورشة
%34.65	35	قرض
%65.34	66	رأسمال خاص
%100	101	المجموع

نلاحظ من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول أن اتجاهه العام نحو 65.34% وهن اللواتي انشأن ورشهن برأس مال خاص بهن بينما 34.65%.

أما تفسير ذلك أن المرأة الجزائرية وصلت إلى وعي يجعلها تفكر في إنشاء الورشة الخاصة بها وهي التي تقوم بإدارتها وتسييرها، كما أن المرأة مازالت تحظى بنوع من المساندة والمساعدة من قبل الأسر وهذا جليا كونهن انشأن ورشهن من مالهن الخاص، وقد تكون أيضا عملت في مناصب حكومية وفرت مواجهة مختلف العراقيل الإدارية التي تصاحب القروض، و ربما استثمرت تلك المدخرات التي احتفظت بها من اجل بناء مستقبلها وتجسيد طموحها و بالتالي إبراز قوتها في المجال، و تعزيز مكانتها في مجال المقاولاتية كما يؤكد حبها للاستقلالية في كل جوانب حياتها.

جدول رقم 07: يمثل مدة إنشاء ورش المبحوثات:

مدة إنشاء الورشة	التكرارات	النسبة المئوية
2 - 5	44	43,56%
6 - 9	4	3,96%
9 - 12	5	4,95%
أكثر من 12	48	47,52%
المجموع	101	100,0%

من خلال قراءتنا للإحصائيات الخاصة بالجدول الملاحظ أن اتجاهه العام نحو 47.52% هي الفئة التي كانت مدة إنشائها للورشة أكثر من 12 عاماً 43,56% للفئة التي مدة إنشائها 2 - 5 و 4,95% بالنسبة للفئة 6 - 9 و 3,96% للفئة 9 - 12 عاماً.

أما تفسير ذلك هو أن دخول المرأة عالم المقاولاتية كان واقعا فرضته العصرية التي تفرض في كل مرة تغيير في احجار الشطرنج فاما التقدم او الخروج من اللعبة ، الا ان المرأة ابت الى ان تتمسك بها و تبرز دورها الحقيقي ما يؤكد أن المرأة الجزائرية حصلت مؤخراً على نوعاً من الوعي الذي عزز لديها فكرة المخاطرة ودخول غمار المشاريع وأيضا

تقبل المجتمع لفكرة أن المرأة تقود وتدير وتسير مشروعاً خاصاً بها دون الاعتماد على الرجل في ذلك وهي اصعب المراحل لان نظرة المجتمع مهمة جدا من اجل لتقدم والارتقاء ، واعتبار خروج المرأة للعمل مثله مثل عمل الرجل في هذا المجال وفي مجالات عديدة وما يمكن للرجل أن يقوم به في مجال المقاولاتية يمكن للمرأة أن تقوم به واكثر والميدان اثبت هذا في كل مرة ، اذ نرى نساء ناجحات بل رائدات في مختلف المجالات

# الفصل السادس

فهم و تحليل الجداول

أولاً: تحليل وفهم جداول الفرضية الأولى:

إن المقالوة هي احدث الموضوعات تناولا وخرج المرأة من كونها عاملة في مؤسسة أو ربة بيت إلى قائدة، من خلال إنشائها للمشروع الاقتصادي الخاص بها عزز ودعم فكرة تفرداها وامتلاكها لخصائص معينة دفعتها إلى خوض هذا ميدان المقالوة ما جعلنا نبحت عن:

1- تعد التنشئة الاجتماعية التي تلقتها المرأة المقالوة بالجنوب الجزائري احد المحددات الرئيسية لترقيتها الى مناجر، ومن خلال الجداول التالية والتحليل سنبين ما إذا كانت التنشئة الاجتماعية للمرأة احد المحددات ام لا.

- علاقة السن بعمل المقالوة سابقا :

جدول رقم 08: يمثل علاقة السن بعمل المقالوة سابقا

المجموع	لا	نعم	عمل عملي كخياطة
			السن
81 %80,19	53 %52,47	28 %27,72	39 - 19
20 %19,18	13 %12,87	7 %6,93	49 - 40
0 %0	0 %0	0 %0	59 - 50
0 %0	0 %0	0 %0	69 - 60
101 %100	66 %65,37	35 %53,53	المجموع

من خلال قراءتنا لإحصائيات الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام هو 65.3% عن المقالوات اللواتي قلن "لا" عن عملهن لدى مؤسسه عمومية مسبقا وتتأكد بصفة قوية عند

الفئة العمرية 19 - 39 بنسبه 52.47% تاليها 53.53% وهي نسبة المقاولات اللواتي قلنا "نعم" لعملهن في مؤسسة عمومية مسبقاً تتأكد بصفة قوية عند الفئة العمرية 19 - 39 بنسبه 27.72%.

عند حسابنا لـ  $\chi^2$  المحسوبة وجدناها: 0,168 عند درجة الحرية 3 مستوى الدلالة 5 اما المجدولة فكانت 7.815.

أما تفسير ذلك هو أن المرأة المقاوله في الجنوب تتسم بصفة المبادرة الفردية وهي كونها تحب المجازفة والخوض في غمار العمل لوحدها وهذا ما هو إلا دليل على قوتها وقدرتها على المجازفة وتسيير وإدارة مشروعها الخاص بالاعتماد على نفسها كلياً إذ أن امتلاكها للمخاطرة والإبداع يدفعانها إلى العمل الخاص والى الغوص في تحدي المقاولاتية وتحقيق كل الاهداف المسطرة من قبل المقاوله، باستعمال كل قدراتها ومؤهلاتها العلمية والفكرية ، اضافة ال الموارد المتاحة من اجل العمل ، بالإضافة إلى أن المرأة أصبحت قادرة على المضي قدماً بتوفيرها عمل لذاتها ولعمال آخرين ويزيدها دافعية أهدافها مسطرة والتي اختارتها وهي في حالة تجسيدها على أرض الواقع وهذا ما ذهب إليه ميشيل كروزي في نظرية التحليل الاستراتيجي حول كيفية بناء الأفعال الجماعية انطلاقاً من السلوكات الفردية والتنسيق في العمل الذي يفترض مجموعة من الأعمال الفردية المتعلقة بالأهداف الواعية والواضحة التي يضعونها وفقاً لضغوط المحيط والموارد المتاحة لهم.

- علاقة الحالة المدنية بتلقي الدعم الاسري :

جدول رقم 09: يمثل علاقة الحالة المدنية بتلقي الدعم الاسري

المجموع	لم أتلقى الدعم	هما معاً	معنوياً	مادياً	تلقي الدعم الحالة المدنية
20 %19,8	0 %0	19 %18,81	1 %0,99	0 %0	عزباء
66 %65,34	3 %2,97	55 %54,45	5 %5,94	2 %1,98	متزوجة
7 %6,93	1 %0,99	6 %5,94	0 %0	0 %0	مطلقة
8 %7,92	0 %0	6 %5,94	1 %0,99	1 %0,99	أرملة
101 %100	4 %3,96	86 %85,14	8 %7,92	3 %2,97	المجموع

عند قراءتنا الاحصائيات الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام هو 85.14% ومنا اللواتي قلنا أنهم تحصلنا على الدعم المادي والمعنوي معاً تتأكد بصفة قوية عند المتزوجات بنسبه 54,45% تليها 7,92% وهن اللواتي قلنا أنهم تحصلنا على الدعم المعنوي تتأكد بصفة قوية عند المتزوجات بنسبة 5,94% ثم 3,96% اللواتي قلن أنهم لم يتحصلن على أي دعم تتأكد بصفة قوية عند المتزوجات بنسبة 2,97% أخيراً 2,79% من اللواتي قلن أنهم تحصلنا على دعم مادي تتأكد بصفة قوية عند المتزوجات 1,98% وعند حسابنا لـ  $\chi^2$  المحسوبة = 22,03 أما لـ  $\chi^2$  الجدولة 12,592 عند درجة الحرية 6 ومستوى دلالة 0,05.

يفسر ذلك أن الأسرة ارتقت إلى مستوى أعلى من الوعي والتفتح خاصة هنا في الجنوب وجدت فيه المرأة تشجيع من أجل تكوين مشروعها الخاص خاصة وكون ما اختارته المرأة هنا كمنشآت متماشياً مع خصائص المهن النسوية أو المحببة التي تقوم بها المرأة عموماً والتي تستطيع ان تبدع فيه وتحقق فيه كل ما تسعى الى تحقيقه ، أيضا الدعم المعنوي سيقدم للمرأة قدرة تحسين مستواها المهني وتحقيق خبرة معتبرة في هذا المجال ، كما يبين مدى قوتها بغض النظر عن سنها ومساندتها ماديا تفتح لها الآفاق من اجل مؤسستها الخاصة فكما هو معروف أن المشروع معناه رأس مال وهذا الأخير بتوفره أزيل احد أهم العراقيل أمام المرأة المقاتلة ، أما عن الدعم المعنوي فأحيانا يكون بتوفر شبكة العلاقات الاجتماعية التي تمثل عصا موسى أمام الكثير من النساء المقاتلات ، حيث دخول منتجات احد المقاتلات لأحد بيوت التابعة للنسيج العنكبوتي للعلاقات الاجتماعية معناه أن المرأة المقاتلة اصطادت زونا جديدا بالتالي سوقا جديدا ورزقا . وهذا ما ذهب اليه نظرية المادية التاريخية تقوم هذه النظرية في تفسيراتها على الأساس الاقتصادي للمجتمع وما ينجر عنه من علاقات اجتماعية فالمرأة نجدها في كل المراحل التاريخية، فهي تجعل من الإنتاج ووسائله أساسا لتمتين العلاقات الاقتصادية ومحدد لدور المرأة في التنمية وللتطور الاقتصادي وقد جاءت تفسيراتها لعلاقة المرأة بالرجل في سياق تفسيرها لتاريخ المجتمعات البشرية، ففي العصور الحجرية لم يكن هناك اختلاف بين المرأة والرجل في الأدوار وهذا ما يؤكد علماء الانثربولوجيا فلم تكن الحقوق محددة لكل منهما<sup>1</sup>

باسم كمال، سيكولوجية المرأة، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، 1983، ص45<sup>1</sup>

-علاقة بالحالة الاجتماعية ورؤية المرأة لنفسها:

جدول رقم 10: يمثل الحالة الاجتماعية بكيفية رؤية المقابلة لنفسها:

المجموع	يمكن التوفيق	الأولوية للمشروع	الأولوية للبيت	كيف ترين نفسك الحالة الاجتماعية
20 %19,80	12 %11,9	8 %7,9	0 %0	عزباء
66 %65,3	57 %56,4	6 %5,9	3 %3,0	متزوجة
7 %6,9	6 %5,9	1 %1,0	0 %0,0	مطلقة
101 %100	8 %7,9	0 %0,0	0 %0,0	ارملة

نلاحظ من خلال قراءتنا الاحصائيات للجدول أن اتجاهه العام هو 65,3% عند اللواتي قلن أنهن يمكنهن التوفيق بين العمل وتتأكد بصفة قوية عند المتزوجات بنسبه 56,4% تليها 19,8% عند اللواتي قلن أن الأولوية للمشروع تتأكد بصفة قوية عند العازبات بنسبة 7,9% تليهما 6,9% عند اللواتي قلن ان الأولوية في للبيت تتأكد بصفة قوية عند المتزوجات ب 6,9% وعند حسابنا لـ  $\chi^2 = 22,05$  أما المجدولة فكانت 12,592 عند درجة حرية = 6 ومستوى دلالة 5%

تفسير ذلك أن العازبات ليست لديهن خبرة أو فكرة عن الحياة أكثر من المتزوجات إذ أن العازبة لا تعتبر مسؤولة مباشرة بالتالي تكون مشاركتها في البيت جزئية وتكون الإعالة والمشاركة المادية تضامنية مع الأسرة أما المتزوجة عن المنزل بالتالي هي المديرية لكل شيء في بيتها فعليها ان تغطي أولوية البيت فلها مسؤوليات اتجاه اطفالها واتجاه زوجها واتجاه منزلها ايضاً ، وأيضاً ما يؤكد أن المرأة المتزوجة حاصلة على نوع من الراحة المادية أي أن الزوج قد يكون أجره يسمح بتلبية أغلب متطلبات الأسرة مما يجعل المرأة تساهم نسبياً في الأسرة.

أما بالنسبة للمطلقات والأرامل فهن يقررن بإمكانية التوفيق بين الأسرة والمشروع وهذا لشعورهن بالمسؤولية الكاملة بسبب غياب الزوج أيضاً يمكن أن نقول بأن الزوج أحياناً هو من يغطي جل متطلبات أسرته.

**-العمل في مؤسسة والصعوبات التي تواجه المقاولات:**

**جدول رقم 11:** يمثل علاقة العمل في مؤسسة بالصعوبات التي تواجه المقاولات

المجموع	عدم تلقي	الإجراءات القانونية	الحصول على عاملات	صيانة المكينات	الحصول على مواد أولية	الصعوبات العمل في مؤسسة
92 %90,3	19 %18,8	15 %14,9	17 %15,9	24 %23,8	17 %16,9	نعم
10 %10	5 %5,0	0 %0	1 %1,0	2 %2	2 %2,9	لا
101 %100	24 %23,8	15 %14,9	18 %16,9	26 %25,8	9 %18,9	المجموع

من خلال قراءتنا لإحصائيات الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام هو 25,8 عند اللواتي قلن أنهن يواجهن صعوبة صيانة الماكينات تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أنهن عملن في مؤسسة نسبتها 23,8 لم يلقين أية صعوبة تتجسد بصفة قوية عند اللواتي قلن "نعم" عن العمل في مؤسسة بنسبة 18,8% تليها 18,9% وهن اللواتي تلقين صعوبة الحصول على المادة الأولية تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن "نعم" العمل بمؤسسة بنسبة تليها 16,9% ومن اللواتي تلقين صعوبة الحصول على علامات تتأكد بصفة قوية من اللواتي قلن "نعم" العمل بمؤسسة وأخيراً نسبة 14,9 وهن اللواتي تلقين صعوبة الإجراءات القانونية تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن العمل بمؤسسة بنسبة 18,8.

أما تفسير ذلك في صعوبة صيانة الماكينات قد يكون بسبب اعتماد الكثير منهم على أنفسهم في صيانة الماكينات ونقص الخبيرين في الوسط ما اضطرهن أحياناً شراء ماكينات جديدة بسبب عدم معرفة سبب العطل كما قالت إحدهن « نطيشو ماشينات ياسر خاطرش ماناش عارفين نخدموهم »، ما يسبب تعطل في اشغال المقاولات ما يؤدي ايضاً الى نقص الزبون .

اما عن صعوبة الحصول على المادة الأولية فسيرجع ذلك إلى العمل المتزايد أو الطلب المتزايد عن الخياطة بالإضافة إلى نوعية المادة التي يطلبها الزبون بالتالي تجعل المرأة المقاوله دائماً في حالة بحث إبداع وتطور والبحث عن الافضل وكونهن عملن قبل في مؤسسات أدرى بحال العرض والطلب أما عن الإجراءات القانونية وهي آخر الصعوبات عند المرأة فهذا لا يدل إلا على أن الدولة لا زالت تسهل في الإجراءات القانونية من أجل تسيير المرأة في لمؤسستها ما يدل على فكرة أن المرأة تعتبر أحد أهم المساعدين في الجانب الاقتصادي مثلها مثل الرجل بالنسبة للدولة، ومن اجل العطاء أكثر في هذا المجال .

مواجهة صعوبات بمساعدة الدولة في صرف اجر العاملات :

جدول رقم 12: يمثل علاقة مواجهة صعوبات بمساعدة الدولة في صرف أجر العاملات

المجموع	مساعدة الدولة		مواجهة صعوبات
	لا	نعم	
97	75	22	نعم
96%	74,3%	21,8%	
10	2	1	لا
10%	2%	1,0%	
101	78	23	المجموع
100%	77,3%	22,8%	

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام هو 77,2 عند اللواتي قلن "لا" عن مواجهة صعوبات مع العمال وتتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن "نعم" عن مساعدة الدولة في صرف الأجر بنسبة 74,3% تليها 12,8% من اللواتي قلن "نعم" عن مواجهة الصعوبات تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن **بنعم** عن مساعدة الدولة بنسبة 21,8 وعند حسابنا لـ  $\chi^2 = 0,976$  عند درجة حرية 1 أما المجدولة = 3,841

أما تفسير ذلك أن الدولة تساهم بشكل كبير في دفع المرأة المقاوله قديماً وهذا بمختلف أجهزتها التي تعمل على مساعدة المرأة المقاوله من أجل المضي قديماً وتحديد مختلف أهدافها ونجاحها وإثبات ذاتها في الوسط الاقتصادي وهذا بفعل مختلف أجهزتها حيث تساعد الدولة المرأة في صرف أجور عاملها بفعل جهاز الادمج المهني الذي يعتبر أحد أهم الدعائم التي تعتمد عليها المرأة في صرف أجور عملها خاصة في بداية مشوارها المقاولاتي حيث انها في هذه المرحلة تحاول المقاوله فيها ان تكسب مكانة في هذا الوسط ، وما يعزز فكرة أن الدولة مساندة للمرأة وداعمة لها من أجل تحقيق ذاتها وتسيير مؤسستها أي أنها تتسم بالعقل التي نادى بها ميشيل كروزي إذ أنه على الفاعل أن يتوفر على جميع المعلومات في البداية.

- جدول السن وعدد العائلات :

جدول رقم 13: يمثل علاقة السن بعدد العائلات

عدد العائلات	0	1	2	3	4	5	المجموع
39 - 19	3 %3,0	9 %8,9	30 %29,7	22 %21,8	13 %12,9	4 %4,0	81 %8,02
49 - 40	1 %1,0	2 %2,0	0 %0	11 %10,9	1 %5,0	1 %1,0	20 %19,8
المجموع	4 %4,0	11 %10,9	30 %29,7	33 %32,7	18 %17,8	5 %5,0	100 %100

من خلال قراءتنا الإحصائية نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 32.7% عند اللواتي قلن أن عدد العاملات لديهن 3 عاملات تتأكد بصفة قوية عند الفئة 19 - 39 بنسبة 21,8% تليها 29.7% عند اللواتي قلن أن لديهن عاملتان تتأكد بصفة قوية عند الفئة 19 - 39 بنسبة 29.7% تليها 17.8% عدد اللواتي قلن أن عدد عاملاتهن 4 تتأكد بصفة قوية عند الفئة 19 - 39 بنسبة 12,9%.

وعند حسابنا  $\chi^2 =$  وجدناها تساوي 37.17 أما المجدولة فكانت  $\chi^2 = 16,919$  عند درجة حرية 5 ومستوى دلالة 5%

أما تفسير ذلك فإن الدولة انتهجت سياسة جديدة تقوم على الاستثمار والتشجيع على بناء مؤسسات خاصة وفرت مناصب عمل أيضاً، كون فئة الأكثر بروز هي الفئة الشبابية التي تستطيع أن تخوض غمار المقاولاتية وهي في فئة مشبعة بالثقة ويحب المخاطرة في إنشاء المؤسسات الاقتصادية وممارسة مختلف الوظائف شأنها بذلك شأن الرجل أيضاً يدل أن المرأة تبحث عن إشباع طموحها ولا تعتبر المقاوله مصدر ماديًا فقط وأيضاً أغلب المبحوثات أنشأن مؤسسات مصغرة لا يتجاوز عدد العمال بها 5 عمال لأنه يسهل على المرأة قيادتها فالإسلام جعل المرأة كالرجل مكلفة ومسؤولة قبل كل شيء آخر إذ يقول سبحانه وتعالى في سورة التوبة: ﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾ الآية 105.

- جدول يمثل التوفيق بين الأسرة والعمل والحالة العائلية :  
جدول رقم (14): يمثل علاقة التوفيق بين الأسرة والعمل بالحالة العائلية

المجموع	يمكن التوفيق بينها	المشروع	البيت	التوفيق بين الأسرة والعمل - الحالة العائلية
11 %10.89	9 %8.91	1 %0.99	1 %0.99	عزباء
53 52.47	18 %17.82	10 %9.9	25 %4.75	متزوجة
15 %14.85	10 %9.90	2 %1.98	3 %2.97	مطلقة
22 %21.78	10 %9.90	2 %1.98	10 %9.90	أرملة
101 %100	38 %37.62	15 %13.86	48 %38.61	المجموع

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 38.61%  
وهن المقاولات اللواتي قلن انه الأولوية للبيت تتأكد بصفة قوية عند المتزوجات بنسبة  
24.75% تليها 37.62% وهن المقاولات اللواتي قلن انه يمكن التوفيق بين العمل والأسرة  
تتأكد بصفة قوية عند المتزوجات بنسبة 17.82% ، تليها 13.86% وهن اللواتي أقررن  
بأولوية المشروع على حساب البيت.

وعند حسابنا ل المحسوبة وجدناها = 19.682 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 5

اما المجدولة فوجدناها = 5.991

أما تفسير ذلك أن العازيات ليست لديهن خبرة أو فكرة عن الحياة أكثر من المتزوجات إذ أن العازبة لا تعتبر مسؤولة بصفة مباشرة بالتالي تكون مشاركتها في البيت جزئية وتكون الإعالة والمشاركة المادية تضامنية مع الأسرة أما المتزوجة هي المسؤولة عن المنزل بالتالي هي المدبرة لكل شيء في بيتها فعليه تعطي أولوية للبيت ، فلها مسؤوليات اتجاه أطفالها واتجاه زوجها و أيضا مايؤكد أن المرأة المتزوجة حاصلة على نوع من الراحة المادية أي أن الزوج قد يكون أجره يسمح بتلبية اغلب متطلبات الأسرة مما يجعل المرأة تساهم نسبيا في الأسرة .

أما بالنسبة للمطلقات والأرامل فهن يقررن بإمكانية التوفيق بين الأسرة والمشروع وهذا لشعورهن بالمسؤولية الكاملة أي على الأغلب غياب الزوج ، أيضا يمكن إن نقول بان الزوج أحيانا هو من يغطي جل متطلبات أسرته بالتالي تكون المساهمة أما بجزء بسيط فقط أو بالتساوي .

-جدول يمثل السن وعضوية المقابلة في جمعية او نادي :  
جدول رقم (15): يمثل علاقة السن بعضوية المقابلة في جمعية او نادي

المجموع	انت عضو		السن
	لا	نعم	
42 %41.58	17 %16.83	25 %24.75	39 - 19
59 %58.41	13 %12.87	46 %45.54	49 - 40
0 %0	0 %0	0 %0	59 - 50
0 %0	0 %0	0 %0	69 - 60
101 %100	30 %29.7	71 %70.29	المجموع

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 70.29% وهن المقاولات اللواتي قلن أن **نعم**- عن عضويتهم بنادي أو جمعية ، تتأكد بصفة قوية عند الفئة العمرية 49-40 بنسبة 45.54% تليها 29.7% وهن اللواتي قلن **لا**- عن عضويتهم بنادي أو جمعية تتأكد بصفة قوية عند الفئة العمرية 59-50 بنسبة 12.87%.

وتفسير ذلك أن المرأة المقابلة تتطلع إلى تحسين وتطوير نفسها وهذا بإتباع مختلف الطرق بما فيها الانضمام إلى نوادي وجمعيات هذه الأخيرة تزيد من الخبرة الميدانية للمرأة المقابلة كما تعزز ثققتها واندفاعها ، ونجاحها في مجال المقاولاتية وتساعد مسيرة المؤسسة في تسييرها بشكل سلس، وهذا طبعا من خلال مختلف الأنشطة التي تقوم بها هذه النوادي او الجمعيات كمسابقات ومعارض تجعل من المقابلة دائما في حالة حركة ونشاط ،حسب محمد عبد المنعم نور تمكن النوادي والجمعيات المرأة من تبادل الافكار مع اصحاب التوجه

او الاهتمام بالتالي تتظافر وتتوحد جهود الافراد المهتمين بذلك المسعى ،بالتالي المقابلة تحاول دائما ان تطور من ذاتها ، محاولة بذلك ان تكون مثالا للمرأة .

-جدول المستوى التعليمي ودعم المجتمع للمرأة المقابلة :

جدول رقم (16) يمثل علاقة المستوى التعليمي بدعم المجتمع للمرأة المقابلة

المجموع	لا	نعم	دعم المجتمع المستوى التعليمي
14 %13.86	0 %0	14 %13.86	أمي
10 %9.9	2 %1.98	8 %7.92	ابتدائي
25 %24.75	7 %6.93	18 %17.92	متوسط
20 %19.80	6 %5.94	14 %13.86	ثانوي
33 %32.97	3 %2.97	30 %29.70	جامعي
101 %100	18 %17.82	84 %83.26	المجموع

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 83.26% وهن المقاولات اللواتي اجبن -نعم- عن دعم المجتمع للمرأة المقابلة تتأكد بصفة قوية عند الجامعيات بنسبة 29.7% تليها 17.82% وهن المقاولات اللواتي اجبن -لا- عن دعم المجتمع للمرأة المقابلة تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات نوات مستوى المتوسط بنسبة 6.93%.

وتفسير ذلك ان المجتمع يمثل حقا دافعا وبدا مساندة للمرأة وانه يعترف بالطبقة الجامعية والتي يعتبرها طبقة مثقفة و جامحة، ويعزز فكرة دورها في البناء والمساهمة في النشاط الانساني الذي يدفع بعجلة التنمية الى الامام ،فرغم كونهن إطارات إلا أنهن دخلن

مجال الخياطة وهذا من اجل الإبداع و الابتكار والتنوع في هذا المجال وأيضا التكوين التعليمي لا يعد عقبة أمام شغف الخياطة ، وهذا ما يؤكد على اهمية المدرسة كاحد مؤسسات التنشئة الاجتماعية اذ يعرفها محمد صقر على انها " مؤسسة تكون الافراد من مختلف النواحي في اطار منظم وفقا لمبادئ الضبط الاجتماعي "<sup>1</sup> ويمكننا القول من خلال التعريف بان المدرسة بحد ذاتها تخضع لقوانين المجتمع ، فما يتفق افراد المجتمع على انه غير جائز تقوم المؤسسة بمساندة ذلك من ناحية أخرى يعد اختلاف المسار التعليمي للخياطة دليلا واضحا لاتسامهن بالقوة والإرادة من اجل تحقيق إبداعهن ورغباتهن وطموحهن والدافعية من اجل تحقيق ذلك والوصول الى الاهداف المنوطة من هذه المؤسسات والتي تعد الدافع الرئيسي للمقاولة من اجل التطور والازدهار .

- جدول تلقي الخياطة المساعدة في صرف اجر العاملات وكيفية إنشاء الورشة :

الجدول رقم (17) يمثل تلقي الخياطة المساعدة في صرف أجر العاملات من طرف الدولة و كيفية إنشائها للورشة :

المجموع	نعم	لا	تلقي الخياطة المساعدة كيفية الإنشاء
10	7	3	قرض
%100	%70	%30	
12	6	6	رأسمال خاص
%100	%50	%50	
22	13	13	المجموع
%100	%59.1	%48.9	

<sup>1</sup> مراد زعيمي ،مرجع سبق ذكره،ص124

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 59.1% -نعم- عن تلقي الدعم تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات اللواتي قلن أنهن انشأن مؤسساتهن عن طريق القرض، تليها 48.9% وهن المقاولات اللواتي قلن -لا- عن تلقي الدعم تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات اللواتي قلن انهن انشأن مؤسساتهن عن طريق رأس المال الخاص بنسبة 50%.

وعند حسابنا كا2 وجدناها = 20.71 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 5 اما المجدولة كا2=3.841

أما تفسير ذلك هو ان المقاولات دخلن الى معترك استطعن من خلال سماتهن ان ينجحن، وان يستفدن من كل الفرص التي اتيحت لهن سواء كانت مساعدة دولة او اخرى وبدل ايضا على الوعي بكل القوانين التي تساعد في ادارة المؤسسة بشكل مرن وتميرير مختلف الافكار التي لديهن، كما يدل على صفة المخاطرة من خلال المقاولات اللواتي فضلن ان ينشأن ورشهن من خلال مالهن الخاص وهي الصفة الاساسية في المقاول اذ تمثل جموحا وطموحا يجب على صاحبه ان يحققه ويعتمد في ذلك كل الطرق بذكاء ووعي يدل ايضا على ان المرأة المقاوله تسعى لايجاد مكانة لائقة بها من جميع الجوانب، ولا يمكن تحقيق ذلك الا من خلال المساندة التي تبدا من الاسرة وتصل الى المجتمع، حيث تعتبر دافعا من اجل النجاح وتحقيق الاهداف المنشودة من خلال مسار الورشة خاصة بالمقاوله

- جدول أهمية رأس المال الاجتماعي والتفكير في ترك المشروع :

جدوا رقم (18) يمثل علاقة أهمية رأس المال الاجتماعي والتفكير في ترك المشروع

المجموع	لا	نعم	التفكير
			اهمية راس المال الاجتماعي
97 %97.02	85 %84.15	13 %12.87	نعم
13 %3.0	2 %2	1 %1,0	لا
101 %100	15 %85.14	86 14.85%	المجموع

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 85.14% وهن المقاولات اللواتي قلن -لا- عن ترك المشروع تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات اللواتي قلن نعم عن أهمية رأس المال الاجتماعي بنسبة 84.15%، تليها 14.85% وهن المقاولات اللواتي قلن -نعم- عن التفكير في ترك المشروع تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات اللواتي قلن نعم عن أهمية راسمال الاجتماعي بنسبة 12.87%.

وعند حسابنا لكا وجدناها = 16.33 أما المجدولة = 3.841 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 5

أما تفسير ذلك أن المقاولات اللواتي يتمتعن براسمال اجتماعي كبير هن أكثر حضا من غيرهن في الماضي ،حيث هذه الشبكة العنكبوتية العملاقة تعتبر الورقة الراحبة بالتالي أن يفكرن بترك المشروع هذا محال ونرى بذلك أن الرأسمال اجتماعي يمثل مصدر قوة لبعضهم وموطن ضعف لأخريات ، إذن رأسمال الاجتماعي ضرورة ملحة للعديد من المقاولات وكما

تقول إحداهن \*كي انقول بنت فلان تمشي السلعة \* ولربما كان هذا هو العرف السائد في المجتمع رغم اعترافه بقوة المقاولات دون استثناء إلا انه من زاوية يمكن أن نقول عنها واضحة يدعم بعضهن ويسلط الضوء على مشوارهن بالتالي يكتب للبعض النجاح والبعض الآخر...

### أهمية رأس مال الاجتماعي و نوعية الدعم الذي تلقته:

- جدول (19) يمثل أهمية رأسمال الاجتماعي و نوعية الدعم الذي تلقته الخياطة:

المجموع	هما معا	معنوي	مادي	الدعم الأسري أهمية رأسمال الاجتماعي
83	60	10	13	نعم
%100	%72.28	%12.4	%15.66	
18	0	6	12	لا
%100	%0	%33.3	%66.7	
101	60	16	25	المجموع
%100	%59.4	%15.84	%24.75	

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام هو 59.4% وهن الخياطات اللواتي

تلقين دعم المعنوي ومادي تتأكد بصفة قوية عند الخياطات اللواتي قلن -نعم- لأهمية رأس المال الاجتماعي بنسبة 72.28%

تليها اللواتي قلن أنهن تلقين دعما ماديا ب 24.75% تتأكد بصفة قوية عند المقاولات اللواتي قلن -لا- لأهمية رأسمال الاجتماعي بنسبة 66.7%

وكانت  $\chi^2$  المحسوبة عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 5% ب1.544 أما الجدولة فكانت  $\chi^2 = 1.386$

أما تفسير ذلك أن الأسرة أرتقت إلى مستوى أعلى فيه الوعي و التفتح خاصة في الجنوب و وجدت فيه المرأة تشجيع من أجل تكوين مشروعها الخاص الخاص و خاصة وكونه ما إختراته المرأة هنا كنشاط متماشيا مع خصائص المهن النسوية أو المحببة التي تقوم بها المرأة عموما، أيضا الدعم المعنوي سيقدم للمرأة قدرة عل تحسين مستواها المعيشي فالمرأة تستمد قوتها من خلال الاعجاب والتقدير الذي تتلقاه من اسرتها ، مما سمح لها بالاحساس بالنجاح الاجتماعي ورفع معنوياتها ، فالاب يقوم بنوع من الجذب لبناته ويجعلهن يطمحن لممارسة هذا النشاط ، فهي تستمد روح المقاومة من عائلتها ،فالتفاعل عن طريق الاحتكاك جعلها ترسخ افكار ومبادئ اسرتها.

أما عن أهمية رأسمال الاجتماعي ، هنا لااقصد العقارات او الممتلكات الشخصية او الاموال النقدية ،بل اقصد تلك الامور الموجودة في الحياة التي تميل الى جعل هذه المواد الملموسة ذات اهمية كبيرة في الحياة اليومية للناس ،وهي النوايا الحسنة والزمالة والتعاطف المتبادل والتواصل الاجتماعي بين مجموعة من الافراد والعائلات ،الدين يشكلون وحدة اجتماعية ، اذا تواصل مع جاره ومع جيران اخرين فسيكون هناك تراكم لراس المال الاجتماعي الذي يلبي احتياجاته الاجتماعية على الفور وقد يجعل امكانيات اجتماعية كافية لتحسين الظروف المعيشة ،في المجتمع ككل ، ما يدل أن معظم الخياطات منحدرات من أسر لها رأسمالها الاجتماعي تعتبر كبوابة عبور بالنسبة للمرأة المقاومة في مشروعها الخاص و يدل أيضا على الرابط القوي بين المرأة و أسرتها و التي تعتبر المساعد الرئيسي لها.

<sup>1</sup>يشير البعض الى ان راس المال الاجتماعي يمثل المعرفة المكتسبة والقيم والمعايير والقواعد والتوقعات حول انماط التفاعلات التي تستخدمها أي مجموعة من الاشخاص في ممارسة انشطتهم وحياتهم اليومية كما يرتبط ارتباطا وثيقا بالتعاون والمشاركة في العمل .

1دسهيبر محمد حوالثو اهند سيد احمد الشوربجي ،راس المال الاج بالتعليم مقوماته ومعوقاته -دراسة تحليلية -،مجلة العلوم التربوية /العددالثالث /يوليو 2014،ص513<sup>1</sup>

## - جدول لديكي مشكلة مع الجنس الآخر والسن :

جدول رقم (20) يمثل لدى علاقة لدى المقابلة مشكلة مع الجنس الآخر والسن

المجموع	لديكي مشكلة		السن
	لا	نعم	
37 %36.63	20 %19.80	17 %16.83	39 - 19
42 %41.58	23 %22.77	19 %18.81	49 - 40
10 %9.90	6 %5.94	4 %3.96	59 - 50
12 %11.88	7 %6.96	5 %4.94	69 - 60
101 %100	56 %55.44	45 %44.55	المجموع

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 55.44% وهن المقاولات اللواتي قلن -لا- عن لا يواجهن مشكلة مع الجنس الآخر تتأكد وبصفة قوية عند الفئة العمرية 49-40 تليها 44.55% وهن المقاولات اللواتي قلن -نعم- مواجهة مشكلة مع الجنس الآخر تتأكد وبصفة قوية عند الفئة العمرية 39-19.

أما تفسير ذلك أن النساء المقاولات وفي هذه الفترة هن غالبا النساء اللواتي انهين مشوارهن الدراسي وربما دخلن في عالم العمل أي أنهن عملن في مؤسسات قبلا سواء كانت عمومية أو اقتصادية وهن ممن تزوجن في الغالب في هاته الفترة، فقد يكن أرامل أو مطلقات أو متزوجات بأطفال أو من دونهم بالتالي هن في مرحلة تعلمن ما معنى العمل الخاص والدخل الجديد والمسؤولية التي على عاتقهن هن بذلك استطعن إدارة مؤسساتهن

بشكل جعلهن لا يفكرن في ترك المشروع بتاتا بل جعلهن رائدات في مجالهن وناجحات فيه، أما عن الفئة الثانية فهن شابات قد يزاولن الدراسة ولم يدخلن في العمل الجاد بالتالي يفكرن في ترك المشروع بفعل وجود أفاق أخرى يمكن أن يغتنمنها ، ولربما الصفات الموروثة من الاسر جعلتهن لا يواجهن اي مشكل مع الجنس الاخر نقصد هنا اننا لو عدنا الى وقت الستينيات وبداي السبعينات في ولاي تمنغست كان السكان يعتمدون على التجارة مع الدول المجاورة وكان الرجال يغيبون قرابة العام او اكثر بالتالي المرأة يبقى لها رعاية البيت وادارة شوؤنه فهي تتعامل مع النساء كما الرجال ، هاته الصفات يمكن ان ترثها النساء من امهاتهن وهذا ما يؤكد الدور الرئيسي التي تقوم به مؤسسات التنشئة الاجتماعية .

## استنتاج الفرضية الاولى:

نستنتج مما سبق أن المرأة المقاوله تتميز القوة والسلطة التي استمدتها اساسا من مؤسسات التنشئة الاجتماعية ساعدتها على بلورة نجاحها في ميدان المقاوله وجعلتها تدخل في معترك المقاولاتية وتحقيق طموحاتها وأهدافها وبروزها بشكل جلي كأحد أعمدة الاقتصاد وكمناجر، ويمكن أن نلخص النتائج فيما يلي :

يمكن للمرأة التوفيق بين الأسرة والعمل بنسبة 38.61%

المرأة المقاوله عضو بنوادي وجمعيات بنسبة 70.29%

اهمية راس المال الاجتماعي بنسبة 72.28%

عمل المرأة في مؤسسات عمومية قبل دخولها المقاولاتية بنسبة 65.3%

المجتمع داعم للمرأة بنسبة 83.26%

عدم مواجهة مشكلة مع الجنس الأخر 55.44%

إن المرأة تمتلك صفات الاندفاع التي مكنتها من دخول إلى الأعمال التي كان الرجل مهيمنا عليها بالتالي تمتلك القوة وبالدعم المطلق الذي أخذته من المجتمع امتلكت مكانة اجتماعية بالتالي امتلكت سلطة ،وهذا لم يتم طبعاً إلا من خلال الجهود التي بذلتها المرأة المقاوله من اجل تجسيد مكانتها أمام أسرتها أولاً ثم المجتمع ثانياً .

وعند حسابنا كما لأغلبية الجداول كانت كما المحسوبة اكبر من كما المجدولة .

بالتالي الفروق راجعة للصدفة والفرضية التي مفادها تعد التنشئة الاجتماعية التي تلقتها المرأة المقاوله بالجنوب الجزائري احد المحددات الرئيسية لترقيتها الى مناجر محققة .

ثانيا : تحليل وفهم جداول الفرضية الثانية:

لا يمكن لأي مسير أن ينجح في إدارة مؤسسة وتحقيق أهدافها مالم يمتلك مجموعة من المهارات لأجل معرفة ذلك عند المرأة المقاوله جاءت الفرضية الثانية كما يلي:  
\*تكوين المرأة المقاوله بالجنوب الجزائري في تخصص المناجمنت يسهل عليها تسيير مؤسسستها .

-جدول يمثل الاستفادة من برامج التكوين وكيفية تعلم الخياطة:

جدول رقم (21) يمثل علاقة الاستفادة من برامج التكوين وكيفية تعلم الخياطة:

المجموع	مسابقات	محاضرات	أيام	الاستفادة من تعلم خياطة
19	0	9	10	فردى
%18.81	%0.0	%8.91	%9.9	
33	0	13	20	تكوين مهني
%32.67	%0	%12.87	%19.80	
38	15	0	23	شخص آخر
%37.62	14.85%	%0	%22.77	
101	15	23	63	المجموع
%100	%14.85	%21.78	%52.9	

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 52.9% وهن المقاولات اللواتي قلن أنهن استفدن من أيام كبرنامج تكويني تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات اللواتي قلن أنهن تلقين تعلم الخياطة من شخص آخر ،تليها 21.78% وهن المقاولات

اللواتي قلن أنهن استفدن من محاضرات كبرامج تكوين ، تتأكد بصفة قوية عند المقاولات اللواتي قلن أنهن تلقين تعلم الخياطة عن طريق التكوين المهني بنسبة 12.87%.

أما تفسير ذلك فهو أن المقاولات يمتلكن ميولا ذاتيا لهذا النشاط ، وهذا ما يؤكد على أنهن قمن بتخطيط مسبق للدخول في هذا العراك من خلال تسلمهن بمختلف أنواع الخبرات والمهارات و هي تمثل الركيزة الأولى لانطلاقهن ، و قد يكون الأصدقاء و الزملاء الدراسة هم من قاموا بترشيح الفكرة في أذهانهن كما تعتبر التجربة المهنية من خلال الأيام التطبيقية أثناء مرحلة التكوين سببا مهما في محاولتهن لإيجاد طريق لهن في المقاولاتية أي أن الخبرة تلعب دورا و الاستمرارية في التكوين يقوي ويعزز الإمكانيات الشخصية و القدرات و المؤهلات للمقاولات ما جعلهن يعززن فكرة إنشاء المؤسسة الخاصة بهن، ومن ملاحظة رغبة كل الفئات في التكوين ما يعني التأكيد على الاستمرارية في المجال و يدل أيضا على توجيه الميولات حسب التكوين المختار و يؤكد على المنافسة، وعلى الاستعمال الحسن للطاقة القيادية وهذا ما ذهب اليه هنري في قوله<sup>1</sup>....حيث يفترض التفريق بين طاقة القوة السلطة وطاقة القيادة التي تعتمد على المعلومات ولحسن استعمال هذه الهيمنة يجب وضع الية تسمح بعودة المعلومات الاخرى الى مراكز القرار.

<sup>1</sup>خريش عبد القادر ، مرجع سبق ذكره،ص83

-جدول الاستفادة من البرامج والمستوي التعليمي :

جدول رقم(22): يمثل علاقة الاستفادة من البرامج التكوينية والمستوى التعليمي

المجموع	مسابقات	محاضرات	أيام	الاستفادة المستوى التعليمي
15 %14.85	3 %2.97	2 %1.98	10 %9.90	أمي
14 %13.86	4 %3.96	2 %1.98	8 %7.92	ابتدائي
19 %18.81	5 %4.95	7 %6.93	7 %6.93	متوسط
24 %23.76	5 %4.94	6 %5.94	13 %12.87	ثانوي
29 %28.71	9 %8.91	4 %3.96	16 %15.84	جامعي
101 %100	26 %25.74	21 %20.79	54 %53.46	المجموع

من خلال قراءتنا الاحصائية للجدول نلاحظ ان اتجاهه العام نحو 53.46% وهن المقاولات اللواتي قلن انهن استفدن من -ايام- كبرنامج تكوين تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات ذوات مستوى جامعي بنسبة 15.84% تليها 25.74% وهن المقاولات اللواتي قلن بانهن استفدن -بمسابقات- كبرنامج تكويني تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات ذوات مستوى جامعي بنسبة 8.91% ثم 20.79% وهن المقاولات اللواتي قلن بانهن استفدن من محاضرات كبرنامج تكويني ،تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات ذوات مستوى متوسط بنسبة 6.93%.

أما تفسير ذلك أن المقاولات يمتلكن نقطة قوة واضحة من خلال تمتعهن بإطار عالي يجعلهن يفكرن في إستراتيجية ناجعة وفعالة من اجل تحقيق النجاح وبلورته في تسيير المؤسسة بشكل جديد ومتطور، وتساعدهن مختلف الملتقيات والمداخلات التي قد يكن شاركن بها في الجامعة أو كن احد الحضور بها فهذا يجعل فكرة التكوين مستساغة لديهن وهن لا يضيعن فرصة التكوين بمختلف صيغه سواء كان محاضرات أو أيام تكوينية أو مسابقات هاته الأخيرة تعتبر بالنسبة للمقاولات ،محطة مراجعة الحسابات و امتحان المهارات المكتسبة من اجل تقويم طريق النجاح عندهن وهذا ما يؤكد على أن المقاولات يسعين من اجل الأفضل لهن، سواء كان خدمة الزبون من خلال حسن المعاملة أو تسويق المنتج وتقديمه في أحسن الصيغ ، فالمقاولات يسعين دائما نحو الأفضل لهن فلربما تجعل منهن هذه الملتقيات ممثلات لمنطقتهن في مختلف المحافل وهذا ايضا يعزز فكرة تعدد الادوار للمقاولات حسب نظرية الادوار الادارية .

- مساعدة الدولة في صرف اجر العمال بالاستفادة من البرامج التكوينية :

جدول رقم 23: يمثل علاقة مساعدة الدولة في صرف أجر العمال بالاستفادة من البرامج التكوينية

المجموع	مسابقات	محاضرات	أيام وأسابيع	الإستفادة من البرنامج مساعدة الدولة
3	0	1	2	نعم
%3,0	%0	%1,0	%2,0	
77	49	18	10	لا
%68,4	%49,5	%17,9	%9,9	
31	15	3	3	لم أتلقى
%20,8	%14,8	%3,0	%3,0	
101	64	22	15	المجموع
%100	%64,3	%21,9	%14,9	

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 64.3% وهن المقاولات اللواتي قلن أنهن استفدن من برامج التكوين تحديداً المسابقات تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أن الدولة لا تساعدهن في صرف أجر العاملات تليها 21.9% وهن المقاولات اللواتي استفدن من المحاضرات كبرامج تكوينية تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أن الدولة لا تساعدهن في صرف أجر العاملات ثم 14.9%.

أما تفسير ذلك أن الدولة انتهجت سياسة جديدة تقوم على الاستثمار والتشجيع على بناء مؤسسات خاصة وفرت مناصب عمل، وأيضاً يدل تعلم المرأة الذي يعد الدافع الأبرز في خروجها للعمل حيث الإجراءات القانونية التي مكنتها من الاستعانة من صرف أجر العاملات من خلال أجهزة الإدماج المهني.

أيضاً يشير إلى أن المرأة تبحث عن طموح ولا تعتبر مصدراً مادياً فقط والدليل على ذلك هو استفادتها من مختلف البرامج التكوينية يؤكد الاستمرارية في المجال ويدل أيضاً على توجيه الميولات حسب التكوين المختار ويؤكد على المنافسة.

- علاقة مشكلة مع الجنس الآخر بالمقولة تمثل استقلالية

جدول رقم 24): يمثل علاقة لدى المقاولات مشكلة مع الجنس الآخر بالمقولة تمثل استقلالية

هل لديكي مشكلة مع الجنس الآخر	مادياً	معنوياً	هما معاً	المجموع
نعم	11 %10,89	6 %6,0	19 %18,81	36 %35,7
لا	15 %14,85	4 %4,0	46 %45,5	64 %63,4
المجموع	25 %24,8	10 %9,9	65 %64,4	101 %100

من خلال قراءتنا الاحصائيات الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام 64.4% عند اللواتي قلن أنهن لا يواجهن مشكلة مع الجنس الآخر تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أن المقولة تمثل استقلالية مادية ومعنوية بـ 45,5% تليها 35,7% وهن اللواتي قلن يواجهن مشكلة مع الجنس الآخر تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أن المقولة تمثل استقلالية مادية ومعنوية معاً 18,81%.

وعند حسابنا لـ  $\chi^2 = 3,85$  عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 5 أما المجدولة 5,91 أما تفسير ذلك أن المرأة المقولة تتميز بصفة القوية وإثبات الذات وذلك من خلال تجسيد مشروعها وتسييره وبذلك تحقيق استقلالية مادية حيث أصبحت مصدر رزق لنفسها ولأسرتها ولعاملين آخرين بذلك تصبح المحور الرئيسي في العملية الاقتصادية وتحقيق النمو الاقتصادي وحسب **Aminata SALL** الاستقلالية بالنسبة للمرأة تشكل عمل أساسي من أجل تحقيق الأهداف الإحصائية للألفية.

وتعتبر منهجاً فكرياً جديداً لحياة أفضل كما تقول إحدى المقاولات «حرفتي هي وجودي» وإذا كان نقصاً في الجانب المادي فالمقاومة هي حل للكثيرات وهي العمود الذي يعتبر السند للمرأة.

وتستطيع بذلك أن تعيل أسرة أو تساهم في مدخلها أيضاً بهذا أصبحت المقاولات محركاً أساسياً في عملية التفاعل الأسري لمختلف النشاطات الأسرية وتمثل مؤسستها استمراراً بالنسبة للنساء اللواتي لم يكملن دراستهن لأنها تعتبر مدرسة تتعلم منها كل ثانية شيئاً جديداً.

- ضرورة اتباع خطة بالعلاقات الاجتماعية :

جدول رقم 25: يمثل علاقة ضرورة اتباع خطة بالعلاقات الاجتماعية :

العلاقات الاجتماعية من الضروري اتباع خطة	تساهم في سير الورشة	الشهرة	هما معا	المجموع
نعم	60 %60,4	34 %33,7	1 %1,0	95 %95,1
لا	4 %4,0	2 %1,98	0 %0,0	6 %5,98
المجموع	64 %64,4	36 %34,7	1 %1,0	101 %100

من خلال قراءتنا الاحصائيات الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 95,1% وهن اللواتي قلنا نعم عن ضرورة اتباع خطة تتأكد وبصفة قوية عند اللواتي قلن أن العلاقات الاجتماعية تساهم في سير الورشة بنسبة 60,4% تليها 5,9% وهن المقاولات اللواتي قلن لا على ضرورة اتباع خطة تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن إن العلاقات الاجتماعية تساهم في سير الورشة بنسبة 4,0% أخيراً نسبة هما معاً 1,0.

عند حسابنا لـ  $\chi^2$  وجدناها  $\chi^2 = 0,779$  عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 05 أما المجدولة  $\chi^2 = 5,991$ .

أما تفسير ذلك أن المرأة تتمتع بالمبادرة وذلك بإنشائها لشبكة من العلاقات الاجتماعية التي تدعم المرأة المقاولات بالتالي تشجعها على الخوض في هذا الميدان أكثر، ومن أجل الاستمرارية وتطوير أفكارهن وتجسيد طموحاتهن أيضاً كون معظم الخياطات في المنطقة رسخ عندهن فكرة ضرورة العلاقات الاجتماعية من أجل النجاح في المقاولات أيضاً أن المجتمع هنا لا يكون محاسباً بقدر ما يكون دافعاً للمرأة من أجل تنشيط أفكارها ولا يعتبرها ضعيفة.

والعلاقات الاجتماعية تساهم في سير المؤسسة كما أنها تزيد من الشهرة التي من شأنها أن تزيد من فرصها على الحصول على أكبر قدر من الطلبات والتي وبالتالي الربح وزيادة النفود ولا يكون ذلك إلا من خلال تعزيز رصيدها من العلاقات الاجتماعية أو ما يعرف بـ «المعرفة» وقد تكون خطة المقابلة لنجاح المؤسسة هي الشبكة العنكبوتية للعلاقات الاجتماعية، وهذا ما ذهبت إليه نظرية بيير بورديو حيث ان العلاقات الاجتماعية تكون رأس المال الاجتماعي، أما عن رأس المال الرمزي مثل عناصر البنية العقلية ومفردات اللغة وآخر كتيب وهو كل ما يكتبه الفرد من مؤهلات تعليمية، ويدعونا بورديو الى التفكير في رأس المال الثقافي بنفس الطريقة التي ن فكر بها في رأس المال الاقتصادي، وخاصة ما يتعلق بتراكم رأس المال فالمؤسسات الاقتصادية مبنية لمساندة من يحوزون بداية رأس المال الاقتصادي وكذلك فالمؤسسات التعليمية مبنية لمساندة من يحوزون بداية رأس مال ثقافي، وتتم هذه المساندة من خلال اعتبار النظام التعليمي هابيتوس الجماعة المسيطرة هو الهابيتوس الطبيعي والمناسب<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Harker,h,mahar,and will ,op,cit,p87

## - ضرورة دخول المرأة عالم الشغل بحالة العاملات :

جدول رقم 26: يمثل علاقة ضرورة دخول المرأة عالم الشغل بحالة العاملات:

المجموع	متمهات	مؤقتات	دائمات	حالة العاملات
				ضرورة دخول المرأة عالم الشغل
90	3	74	13	نعم
%89,2	%3,0	%73,3	%12,9	
11	0	6	5	لا
%11,8	%0,0	6,3	5,0	
101	3	81	18	المجموع
%100	%3,0	%79,6	%17,9	

من خلال قراءتنا الإحصائية الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 79,6% وهن المقاولات اللواتي قلن أن العاملات لديهن مؤقتات تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن "نعم" عن ضرورة المرأة عالم الشغل بنسبة 73,3% تليها 17,9% وهن المقاولات اللواتي قلن أن العاملات لديهن دائمات تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن "نعم" عن ضرورة دخول المرأة عالم الشغل بنسبة 12,9% ثم 3,0% وهن المقاولات اللواتي قلن أن العاملات لديهن متمهات تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قال "نعم" عن ضرورة دخول المرأة عالم الشغل في نسبة 3,0% وعند حسابنا لـ  $\chi^2$  وجدناها  $\chi^2 = 29,61$  عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 5 أما  $\chi^2$  المجدولة  $\chi^2 = 1,386$ .

أما تفسير ذلك أن المرأة في الجنوب أصبحت أكثر طموح وأكثر وعيا للمشاركة الاقتصادية وهذا بإنشائها للمقولة التي تعزز من قدرتها على التسيير وتؤكد على قدرتها على التحكم، أيضا أن المرأة بعملها أصبحت محركاً أساسياً في عملية التفاعل الأسري لمختلف النشاطات الأسرية حيث أصبحت تساهم في الدخل الأسري وربما أحيانا تكون هي الممول الرئيسي للأسرة وتمثل المقولة استمرار بالنسبة للنساء اللواتي يكملن تعليمهن المقولة هي منبراً وطريقة جديدة لحياة أفضل كما تقول إحدهن «حرفتي هي وجودي».

وأيضًا أن المرأة مُلمّة بمختلف الاجراءات الادارية التي وضعتها الدولة من أجل مساعدة المرأة المقاوله في تسيير مؤسستها وتحقيق نجاحها.

- ويمثل رأسمال الاجتماعي ورقة رابحة وسبب ترك المشروع:

جدول رقم 27: يمثل و الرأسمال الاجتماعي ورقة رابحة وسبب ترك المشروع

المجموع	المنافسة الشديدة	إخفاقي في التوفيق بين الأسرة والعمل	ضغط المجتمع	سبب ترك المشروع راسمال الاجتماعي يمثل ورقة رابحة
65 %69.9	11 %10,9	6 %5,6	48 %47,5	نعم
37 %32.73	7 %6.93	4 %3.96	22 %21,8	لا
101 %100	22 %29.8	9 %8.57	70 %69,3	المجموع

من خلال قراءتنا الإحصائيات الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 69,9% وهن اللواتي قلن "نعم" عن أن الرأسمال الاجتماعي يمثل ورقة رابحة تتأكد وبصفة قوية عند اللواتي قلن أن سبب ترك المشروع هو ضغط المجتمع 47,5% تليها نسبة 32,73% وهن اللواتي قلن "لا" عن أن الرأسمال الاجتماعي يمثل ورقة رابحة تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أن سبب ترك المشروع هو ضغط المجتمع بـ 21,8%.

عند حسابنا لـ  $\chi^2$  عند درجة حرية 2 وجدناها  $\chi^2 = 0,003$  أما الجدولة  $\chi^2 = 5,991$ .

أما تفسير ذلك أنه بالرغم من انفتاح الذي عرفه المجتمع إلى أنه هناك دائما فجوة تمر من خلالها السلبية التي تعاكس أهداف المرأة من قبل البعض والذي يعتبر صراعا دائما كالقول أن المرأة لا تصلح إلا لتكون ربة بيت أنها لن تستطيع التوفيق بين الأسرة والعمل وأن عملها يجعلها تهمل أسرتها والمهمة الموكلة إليها وهذا ما ذكرته Aminata-Sall

لمقولة لنائب نياغ من أحد الأحزاب «...أنه على الرغم من التقدم الكبير الذي أحرزته النساء، إلا أنهن ربات بيوت وسيظنن كذلك علاوة على ذلك، إذا كانت المرأة تشغل مناصب نائبة في المجلس المكاتب فمن ستبقى في المنزل "هذا طبعا أحد الآراء التي تتبثق من المجتمع.

- جدول من الضروري إتباع خطة والمستوى التعليمي :

جدول رقم (28) يمثل علاقة ضرورة إتباع خطة والمستوى التعليمي

المجموع	لا	نعم	إتباع خطة المستوى التعليمي
4 %3.96	0 %0.00	4 %3.96	أمي
8 %7.92	0 %0.00	8 %7.92	ابتدائي
18 %17.82	0 %0.00	18 %17.92	متوسط
40 % 39.60	4 %3.96	36 %35.64	ثانوي
31 %30.69	1 %0.99	30 %29.70	جامعي
101 %100	5 %4.95	96 %95.04	المجموع

من قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 95.04% وهن المقاولات اللواتي قلن -نعم- عن ضرورة إتباع خطة تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات ذوات مستوى ثانوي، تليها 4.95% عند المقاولات اللواتي قلن -لا- عن ضرورة إتباع خطة معينة تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات ذوات مستوى ثانوي .

اما عند حسابنا لكا المحسوبة وجدناها = 25.38 عند درجة حرية 4 ومستوى دلالة 5 اما  
المجدولة كا=11.07

وتفسير ذلك أن المقاولات رسمن طريقا مسبقا من اجل النجاح وتحقيق الأهداف المنشودة على مختلف الأصعدة سواء كانت الشخصية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، واعتمدت في ذلك على مهاراتهم الشخصية التي تعزز من قدراتهم في التسيير والتقدم والتطور وإبراز مختلف المؤهلات التي تتمتع بها المقاولات والتي تستطيع بها دفع الفاعلين إلى تحقيق أهدافهم وهذا ما يعرف بالمانورة لدى ميشيل كروزي .

### -جدول العلاقات الاجتماعية والمقاولة تمثل استقلالية :

جدول رقم(29) يمثل علاقة العلاقات الاجتماعية بالمقاولة تمثل استقلالية

المجموع	هما معا	معنوية	مادية	الاستقلالية	
				تمثل	العلاقات تمثل
50 %89,2	5 %4.95	34 %33.66	11 %10.89	تساهم في سير الورشة	
52 %11,8	12 %11.88	31 %30.69	9 %8.91	الشهرة	
101 %100	17 %16.81	64 %63.36	20 %19.80	المجموع	

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ إن اتجاهه العام نحو 63.36% وهن المقاولات اللواتي قلن أن المقاولة تمثل استقلالية معنوية تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات اللواتي قلن أن هن يرون العلاقات الاجتماعية تساهم في سير الورشة بنسبة 33.66% تليها، 19.80% وهن المقاولات اللواتي قلن أن المقاولة تمثل استقلالية مادية ، تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات اللواتي يرون أن العلاقات الاجتماعية بنسبة 10.89% ، ثم 16.81% وهن المقاولات اللواتي قلن أن المقاولة تمثل استقلالية مادية ومعنوية ، تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات اللواتي يرون أن العلاقات الاجتماعية تمثل الشهرة بنسبة 11.8% .

أما تفسير ذلك ان وجود الافراد على اقليم واحد مهما طال بهم الزمن ان لم تنتشا عنه علاقات مهما كان نوعها لا يمكن ان يؤدي الى قيام مؤسسة، لان وجود المؤسسة يعتمد على عنصر اساسي وضروري وهو العلاقات الاجتماعية التي تربط افراد المؤسسة ببعضهم البعض وترسم طريق النجاح المنشود منها.

والعلاقات الاجتماعية هي ما يحدث بين الناس من تأثير في بعضهم وتأثر ببعضهم بما لهم من مشاعر وافكار واهداف وحاجات وقيم ومعتقدات ،فهي بذلك تتعلق بكل جوانب الحياة الاجتماعية والانسانية ، ولاهمية هذا العنصر نجد ان بعض علماء الاجتماع قد اعتبرها المكون الوحيد للمؤسسة يقول ماكيفر وبيدج<sup>1</sup> وما المجتمع الا هذه الخلاصة او النمط المعقد اشد التعقيد الدائم والذي يتكون من مجمل هذه العلاقات التي بين الناس ،في العلوم الاجتماعية تعرف العلاقة الاجتماعية او التفاعل الاجتماعي بانها علاقة بين فردين او اكثر ان العلاقات الاجتماعية القائمة على الاستقلالية الفردية تشكل اساسا لبناء المجتمع

<sup>1</sup> مراد زعيبي ،مؤسسة التنشئة الاجتماعية، ط،2007، دار قرطبة للنشر، ص41

- جدول لنجاح الورشة والمستوى التعليمي :

جدول رقم (30) يمثل علاقة لنجاح الورشة والمستوى التعليمي

المجموع	زيادة العاملات	اشراك بعض المقاولات	وضع مخطط	لنجاح المقاوله المستوى
15 %14.85	3 %2.97	2 %1.98	10 %9.90	أمي
14 %13.86	4 %3.96	2 %1.98	8 %7.92	ابتدائي
19 %18.81	5 %4.95	7 %6.93	7 %6.93	متوسط
24 %23.76	5 %4.94	6 %5.94	13 %12.87	ثانوي
29 %28.71	9 %8.91	4 %3.96	16 %15.84	جامعي
101 %100	26 %25.74	21 %20.79	54 %53.46	المجموع

الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 53.46% وهن المقاولات اللواتي أقررن انه من اجل نجاح المقاوله يجب وضع مخطط تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات ذوات مستوى جامعي بنسبة 15.84%، تليها 25.74% وهن المقاولات اللواتي أقررن انه لنجاح المؤسسة يجب زيادة العاملات تتأكد وبصفة قوية عند الجامعيات بنسبة 8.91% أخيرا 20.79% وهن المقاولات اللواتي أقررن انه من اجل النجاح يجب إشراك بعض المقاولات تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات ذوات مستوى المتوسط بنسبة 6.93%.

أما تفسير ذلك أن المقاولات يتمتعن بعمق السيطرة الداخلية وهذا من خلال المخطط الذي يقمن به من اجل التسيير الجيد والمرن للمؤسسة وهذا طبعا باستعمال الإبداع والابتكار

والقدرة على التفسير والمثابرة والعمل الجاد، والرؤية القيادية، كما يتمتعن أيضا بالسيطرة الخارجية وهذا بالنظر المستقبلية من خلال إشراك مقاولات أخرى من اجل توسيع العمل والمحافظة على الصدارة والتقليل من المنافسة.

- مساعدة الدولة في صرف الأجر ولدى المقاوله مشكلة مع الجنس الآخر:

جدول رقم 31: يمثل علاقة مساعدة الدولة في صرف الأجر مشكلة مع الجنس الآخر

المجموع	لا	نعم	لديكي مشكلة
			تساعدكي الدولة
79	49	30	نعم
%79,2	%49,5	%29,7	
21	16	5	لا
%20,8	%15,8	5,0	
101	65	35	المجموع
%100	%65,4	%34,7	

من خلال قراءتنا الإحصائية الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 65,4% عند اللواتي قلن أنهن لا يواجهن مشكلة مع الجنس الآخر تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أن الدولة تساعدهن في صرف أجر العاملات بنسبة 46,5% تليها 34,7% عند اللواتي قلن أنهن يواجهن مشكلة مع الجنس الآخر تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أن الدولة تساعدهن في صرف أجر العاملات بنسبة 29,7%.

أما تفسير ذلك أن المرأة تجد حرية سواء كان في تشغيل الجنس الآخر لديها أو في التعامل معه كزبون في المؤسسة، أي أنه لا يجد مشكلة كونها مديرة أو مسيرة للمؤسسة بل يتقبل فكره أنها امرأة منتجة وصاحبة مشروع وينظر إليها نظرة إعجاب وتقدير، فالنجاح دائما هو الذي يجعل الآخرين يقدرون المرأة ولكن هذا ليس وحده فالاستقامة في العمل والمعاملة الجيدة لمختلف شرائح المجتمع الذي تعيش فيه تفرض على الآخرين احترامها وتقديرها فهي بذلك تستعمل استراتيجيتها فهذا العمل لماله من صعوبات على المستويات الاجتماعية والاقتصادية يجعل المرأة المقاوله شجاعة لخوضها هذا الميدان، فالمجتمع يقبل

أن تعمل المرأة فيما يراه مسموحاً لها بالطبع هذا في حدود ما تسمح به التقاليد والأعراف الخاصة بالمجتمع إذ أنه لكل مجتمع تقليده وأعرافه حيث ما يكون عادي جداً المجتمع قد يكون غالباً أو جريمة بالنسبة للمجتمع آخر.

أما عن صرف الدولة لأجر العاملات فهذا كما قلنا سابقاً أنه وعياً من المقولة بالإجراءات القانونية الإدارية.

- مواجهة صعوبات مع العاملات وحالة العاملات :

جدول رقم 32: يمثل علاقة مواجهة صعوبات مع العاملات بحالة العاملات

المجموع	مؤقتات	متمهنتات فقط	دائمتات	حالة العاملات مواجهة صعوبات مع العاملات
26 %26,8	19 %18,8	4 %03,	3 %3,0	نعم
75 %74,3	57 %56,4	15 %14,9	3 %3,0	لا
101 %100	76 %75,2	19 %17,9	6 %6,0	المجموع

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام 75,2% وهن المقاولات اللواتي قلن أن حالة العاملات لديهن مؤقتات تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن "لا" عن مواجهة صعوبات تليها 17.9% وهن اللواتي قلن أن العاملات لديهن متمهنتات فقط تتأكد بصفة قوية عند المقاولات اللواتي قلن "لا" عن مواجهة صعوبات معهن تليها 8% وهن اللواتي قلن أن العاملات لديهن دائمتات وعند حسابنا لـ  $\chi^2$  المحسوبة وجدناها = 5,991 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 5 أما المجدولة فكانت  $\chi^2 = 1,386$ .

وتفسير ذلك أن المقاولات على قدر كبير من الوعي سواء لمساهمة الدولة في عملية صرف أجر العاملات وهذا طبعا من خلال جهاز الإدماج المهني أي أن المقاولات واعيات

لمختلف الإجراءات الإدارية وَيَسْعَيْنَ دائما للتطوير مساعدة أيضا من هُنَّ في نفس طريقهن ذلك جليا في نسبة المتمهات لديهن أي أنهن يتمتعن بروح التعاون أما عن عدم تلقي أي صعوبات فهذا يدل على الانفتاح وتقبل غير، وبالطبع الحرية التي تتميز بها العائلات الممنوحة طبعاً من قبل المقاولات وهذا ما ذهب إليه ميشيل كروزوي من مسلمات التحليل الاستراتيجي الحرية النسبية للفاعلين.

ان الاهتمام بالتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية هو لب العملية الإستراتيجية، فالتحرك الإستراتيجي يبدأ عندما يحدث هذا التغير، وهذا التغير بدوره هو الذي يصنع الفرص والتهديدات، والعملية الإستراتيجية واحدة في كل الفكر المناجمتي ، إلا أن كثير من كتب ومقالات ر والإدارة تهتم كثيراً بالتنظيمات الصناعية، وذلك لأن تنظيمات الصناعة تشمل وظائف المشروع كاملة بما فيها الإنتاج وكذلك التمويل، إلا أن الفكر الإستراتيجي الذي هو في لبه؛ يهتم بكيفية يمكن اقتناص الفرص، وكذلك كيف يمكن مقاومة التهديدات.

استنتاج الفرضية الثانية :

إن الفرد موجود في بيئته الاجتماعية للتعايش مع الآخرين يواجه مواقف وظروف لا يمتدح تجاوزها وحده ،بل يجب أن يكون هناك من يقوم بدعمه ومساندته لكنه ومع ذلك يستعمل حكيمته ومهاراته من اجل التفوق على مختلف العراقيين ، والمقاولات يواجهن مشاكل تقف أمام مواصلتهن واستمرارهن ولكن استعمالهن لنقاط قوتهن التي أبرزتها على الصعيد العملي والعلمي من خلال برامج تكوينية هادفة ويمكن تلخيص النتائج التي توصلنا إليها كمايلي:

الاستفادة من برامج التكوين وكيفية تعلم الخياطة بنسبة 52.9%

الاستفادة من البرامج والمستوي التعليمي بنسبة 53.46%

مساعدة الدولة في صرف اجر العمال بالاستفادة من البرامج التكوينية 64.3%

العلاقات الاجتماعية تساهم في سير المؤسسة ومن اجل النجاح يجب اتباع خطة بنسبة 95.1%

التعامل مع الصعوبات التي تواجههن مع العاملات بنسبة 75.2%

مساعدة الدولة في صرف اجر العاملات بنسبة 65.6%

وعند حسابنا كما2 لمعظم الجداول وجدناها اكبر من كما2 المجدولة والفروق راجعة للصدفة وعليه الفرضية التي مفادها : تكوين المرأة بالجنوب الجزائري في تخصص المناجمنت يسهل عليها تسيير المؤسسة محققة

ثالثاً: تحليل وفهم جداول الفرضية الثالثة:

## سبب ترك المشروع والاهتمام بالعلاقات الاجتماعية

جدول رقم (33) يمثل سبب ترك المشروع بالعلاقات الاجتماعية :

المجموع	لا	نعم	الاهتمام
			سبب ترك المشروع
81	46	35	ضغط المجتمع
80.19	%45.54	%34.65	
20	0	20	الإخفاق
19.8	%0	%19.8	
101	46	55	المجموع
%100	%45.54	%54.45	

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 54.45 وهن اللواتي قلن أنهن يهتمن بالعلاقات الاجتماعية تتأكد بصفة قوية عند المقاولات اللواتي قلن أن سبب ترك المشروع هو ضغط المجتمع بنسبة 34.65% تليها نسبة 45.54% وهن اللواتي لا يهتمن بالعلاقات الاجتماعية تتأكد بصفة قوية عند اللواتي أجبن ضغط المجتمع عن سبب ترك المشروع ب 45.54%

و عند حسابنا لكا<sup>2</sup> عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 5% قدرتب 2.368 أما المجدولة كا<sup>2</sup>=1.386

أما تفسير ذلك أنه رغم كون العلاقات الاجتماعية هي فضاء للتعبير عن طموحهن و تحسين المكانة الاجتماعية لهن إلا أنه نفس المجتمع الذي يساند هو نفسه الذي يضغط ما يؤكد دائماً على نوعية العلاقات الاجتماعية التي تكونها المرأة المقاول و التي تحسن

وضعيتها ويساعد على تحسين و تطوير أعمالها و يعزز من ثقتها و إصرارها عل الاستمرار في ورشها.

- قيام المقاولات باجتماعات ورفض العمال لقرار:

جدول رقم 34: يمثل علاقة قيام المقاولات باجتماعات برفض العمال لقرار:

المجموع	رفض العمال للقرار		تقومين باجتماعات
	لا	نعم	
93	68	24	نعم
%92,1	%67,3	%23,8	
4	2	5	لا
%4,0	%2,0	%5,0	
101	71	30	المجموع
%100	%70,3	%26,7	

من خلال قراءتنا الاحصائية الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام نحو 70,3% ومن اللواتي قلن "لا" عن رفض العمال لقرار اتخذته تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أنهم يقمن باجتماعات ب 67,3% تليها 26,7% اللواتي قلن "نعم" رفض العمال لقرار تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أنهم يقمن باجتماعات ب 23,8%.

أما تفسير ذلك أن المقاولات يتميزن بالصرامة في العمل، حيث نجد أنه هناك تناقض مع جداول أخرى إلا أنه يمكن أن يرجع السبب إلى عدم الثقة في الباحثة.

أما أنهم يقمن باجتماعات فهذا يدل أن المقاولات يتبعن استراتيجية فعالة من أجل الوقوف على تطورات وتغيرات العمل وهذا من أجل تحليل الرهانات الداخلية من صراعات وغيرها بين العمال وزملائهم وبين العمال والمقاول، والرهنات الخارجية والمتمثلة في المنافسة من طرف المؤسسات الأخرى، فالمقاوله تقوم بعدة ادوار منها العلاقات بين الاشخاص وحسب هنري<sup>1</sup> تقوم ايضا بدور الاعلام ودور اتخاذ القرارات وتغطي ادوار

<sup>1</sup>خريش عبد القادر ، مرجع سبق ذكره،ص83

العلاقات الشخصية العلاقات التي يجب ان يقيمها المناجر مع الاخرين والادوار هذه تمثا دور الرئيس والقائد وضابط الاتصال ، إضافة الى التغذية الراجعة خاصة آراء الزبون ومتطلباته، بالتالي المقاولات يقمن دائما في باجتماعات والتي تعتبر تجديد الطاقة بالنسبة لهن والوقوف على مختلف الصعوبات والعراقيل ومحاولة إيجاد حلول لها.

وأیضا التمسك الدائم بالإبداع الذي هو الركيزة الأولى بالنسبة لاستمرارية المؤسسة.

- جدول تصرف المرأة المقاتلة عند ارتكاب أخطاء وشعورها بالضغط:

جدول رقم 35: يمثل تصرف المرأة المقاتلة عند ارتكاب أخطاء بشعورها بالضغط:

المجموع	لا	نعم	الشعور بالضغط
			عند ارتكاب خطأ أنت
44 %43,6	34 %33,7	15 %9,9	صارمة
54 %53,5	42 %41,6	12 %11,9	متسامحة
101 %100	78 %77,2	28 %22,8	المجموع

نلاحظ من خلال قراءتنا الاحصائية الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 77,2% ومن المقاولات اللواتي قلن أنهن لا يشعرن بالضغط تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أنهن متسامحات بنسبة 41,6% تليها نسبة 22,8% وهن المقاولات اللواتي قلن نعم عن أنهن يشعرن بالضغط تتأكد وبصفة قوية عند اللواتي قلن أنهن متسامحات ب 11,9% وعند حسابنا لـ  $\chi^2$  وجدناها = 0,021 عند درجة حرية 2 ومستوى ودلالة 5 أما  $\chi^2$  الجدولة = 3,841.

أما تفسير ذلك أن المرأة المقاتلة لديها ميول كبير بهذا النشاط الذي تقوم به وقد يكون لديها تخطيط مسبق للدخول إلى هذا العراك وفكرة المقاتلة راسخة عندها والدليل على ذلك

عدم إحساسها بالضغط أثناء قيامها بالمهمة وهذا راجع إلى الإمكانيات الشخصية والقدرات والمؤهلات والرغبة في الاستمرارية في المجال

كما هو الملاحظ أن المقاوله تتميز بصفة التسامح الذي يعزز الثقة بين المقاوله والعاملات كما يؤكد أن المقاوله تستخدم استراتيجيه معينه في التعامل مع العاملات لديها.

### -علاقة عدم انضباط العمال ورفضهم لقرار

جدول رقم 36: يمثل علاقة عدم انضباط العمال برفض العمال لقرار

المجموع	لا	نعم	رفض العمال لقرار
			سبب عدم الانضباط
32 %31,7	22 %21,8	8 %7,9	عدم الشعور بالمسؤولية
58 %57,4	41 %40,6	17 %16,8	عدم الشعور بأهمية العمل الذي يقوم به
9 %8,9	8 %7,9	3 %2,0	شعوره بعدم المساوات في تعاملك بين العمال
101 %100	72 %71,3	39 %28,7	المجموع

نلاحظ من قراءتنا لإحصائيات الجدول أن اتجاهه العام نحو 71,3% وهن المقاولات اللواتي قلن "لا" عن تعبير العمال عن رفضهم لقرار تتخذنه تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أن تفسير عدم انضباط العمال هو عدم الشعور بأهمية العمل الذي يقومون به.

تاليها 28,7% وهن المقاولات اللواتي قلن "نعم" عن تعبير العمال لرفضهن لقرار تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أن سبب عدم انضباط العمال هو عدم الشعور بأهمية العمل بنسبة 16,8% وعند حسابنا لـ  $\chi^2$  وجدناها 0,002 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 5 أما المحسوبة  $\chi^2 = 5,991$ .

أما تفسير ذلك أن المقابلة تتحلى بالعقلانية المحدودة حيث أنها تنظر إلى المؤسسة من زاوية أهدافها الخاصة ومن زاوية مهامها واختصاصها في العمل الذي يعطيه منطقاً خاصاً وعقلانية خاصة ومحدودة اكتسبتها المقابلة خلال ممارستها اليومية، أما عن عدم انضباطهم فهذا يعزز ما قيل سابقاً حيث أن المقابلة تحاول بأفكارها واستراتيجيتها أن توجه دقة القارب إلى الواجهة التي تريدها.

- علاقة الإحساس بالضغط عند المقابلة والقدرة على العمل:

جدول رقم 37: يمثل علاقة الإحساس بالضغط عند المقابلة والقدرة على العمل:

المجموع	لديكي القدرة على العمل الإحساس بالضغط	
	لا	نعم
23 %23,01	4 %4,3	19 %18,8
78 %77,2	7 %6,9	71 %70,3
101 %100	11 %11,2	90 %91,1

من خلال قراءتنا الإحصائية نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 91,1% وهن المقاولات اللواتي قلن أنهن لديهن القدرة على تحمل العمل تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أنهن لا يشعرن بالضغط بـ 70% تليها 11,9% وهن اللواتي قلن أنهن لا يستطعن تحمل العمل تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن لا يحسسن بالضغط بنسبة 6,9%.

وعند حسابنا لـ  $\chi^2$  وجدناها = 3.841 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 5 أما الجدولة وجدناها  $\chi^2 = 2.92$ .

في ظل عصر يتسم بالسرعة والتغير المستمر والمتطلبات المتزايدة أصبح الكثيرون يواجهون العديد من الضغوط، حيث إذا تم اعتبار أن الضغط دائماً \*سمة سلبية\* فإنه يجعل

الكثيرون يفقدون زمام المبادرة والاحجام عن الابداع في حل المشكلات التي تواجههم والتعرض لامراض جسيمة ، اما اذا تحول ضغط العمل الى نوع من \*التحفيز العقلي\* لانجاز المهام بسرعة وكفاءة.

أما تفسير ذلك أن المرأة المقاولة لديها مرونة وقدرة على تحمل مصاعب العمل بما تحمله من قدرات ومؤهلات تعزز سيرها السليم للمؤسسة الذي يخفف عنها ضغط العمل ويعينها.

وهذا طبعا لا يكون إلى تقسيم درجة التحكم في العوامل المناخية الدافعة للنجاح وتحديد عوامل النجاح بالنسبة لكل نشاط، اضافة الى تعدد الخبرات التي تساهم في استيعاب مختلف المشاكل التي قد تعترض المؤسسة سواء كانت داخلية او خارجية.

- علاقة الانضباط بإيمان المقاولات بتفويض السلطة :

جدول رقم 38: يمثل علاقة عدم انضباط العمال بإيمان المقاولات بتفويض السلطة:

المجموع	لا	نعم	تؤمن بتفويض السلطة
			عدم انضباط العمال
32 %31,7	6 %5,9	25 %24,8	عدم الشعور بالمسؤولية
58 %57,4	13 %12,9	46 %45,6	عدم الشعور بأهمية العمل الذي يقوم به
9 %8,9	1 %1,0	8 %7,9	شعوره بعدم المساوات في تعاملك بين العمال
101 %100	20 %19,8	79 %79,2	المجموع

من خلال قراءتنا الاحصائية للجدول نلاحظ ان اتجاهه العام نحو 79,2% عند اللواتي قلن أنهن يؤمن بتفويض السلطة تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أن عدم انضباط العاملات سببه عدم الشعور بأهمية العمل الذي يقمن به بنسبة 45,6% تليها 19,8 عند

اللواتي قلن أنهن لا يؤمنن بتفويض السلطة تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن أن عدم انضباط العاملات سببه عدم الشعور بأهمية العمل الذي يقمن به بالنسبة 12,9.

وعند حسابنا لـ  $\chi^2$  وجدناها = 0,004 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 5 أما المجدولة  $\chi^2 = 0,455$ .

أما تفسير ذلك أن المقابلة تتعامل بتفويض أو بمعنى آخر توكيل أعمالها لعمال آخرين لو أردنا أن نرجع إلى الدين فعمر بن الخطاب قد قسم المهام على الصحابة ممن تميزوا بالكفاءة والمقدرة فعندما خطب الناس بإيجابية قال « من أراد أن يسأل عن القرآن فليأت أبي بن كعب ومن أراد أن يسأل الفرائض فليأت زيد ابن ثابت ومن أراد أن يسأل عن الفقه فليأت معاذ بن جبل ومن أراد أن يسأل عن المال فإن الله جعلني خازنًا وقاسمًا »<sup>1</sup>

فالتفويض هو العمل الذي يقوم به المناجر حين يوكل أداء عمل معين لشخص آخر ويفعله مسؤولاً عن أدائه ويعطيه السلطة اللازمة لذلك وإن تفويض المرأة المتاجر السلطة لا يعني أن تترك المتاجر المرؤوس على هواه يفعل ما يشاء بل ما تزال مسؤولة عنها.

#### - جدول علاقة كيف ترى المقابلة نفسها بقيامها باجتماعات

جدول رقم 39: يمثل علاقة كيف ترى المقابلة نفسها بقيامها باجتماعات:

المجموع	لا	نعم	تقومين باجتماعات
			كيف ترى نفسك
48	2	47	صارمة
%48,6	%2,0	%46,6	
54	3	49	متسامحة
%53,5	%3,0	%48,5	
101	5	96	المجموع
%100	%5,0	%45,1	

خريش عبد القادر، اطروحة دكتوراه، ص 192<sup>1</sup>

من خلال قراءتنا لإحصائية الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 95,1% وهن المقاولات اللواتي قلن نعم على قيامهن باجتماعات مع العمال تتأكد بصفة قوية عند اللواتي يرين أنهن متسامحات بالنسبة 48,5% ثم تليها نسبة 5,0% للواتي قلن أنهن لا يقمن اجتماعات تتأكد بصفة قوية عند المتسامحات 30% وعند حسابنا لـ (كا<sup>2</sup>) وجدناها 3.84 عند درجة حرية 1 أما المجدولة (كا<sup>2</sup>) = 1.34.

أما تفسير ذلك أن المقاولات يعتمدنا على استراتيجية معينة من أجل تحقيق الأهداف وذلك بإشراك كل فرد من المجموعة وهذا ما يتجسد في قيامهن باجتماعات دورية مع العمال وذلك طبعاً يكون بمناقشة مسيرة المؤسسة وهذا ما يعزز علاقة المقاولات بالعاملات ويؤكد أن العامل ليس آلة، بالتالي يقبل التفاوض والتعاون وهذا نقد مباشر للتأيلورية التي ترى أن العامل يستجيب بصفة آلية وينعش الاستجابات لمختلف المحفزات وهذا حسب "د. خريش عبد القادر" أيضاً من أجل مجابهة مختلف رهانات البيئة الخاصة بالمؤسسة عليها أن تتضمن وجود رابط بين العاملين والمسيرة حيث أن هذه الروابط تكون فرص نجاحهم حسب Ya-Sall-Aminata

- جدول تنصحين المقاولات الماكثات بالبيت بالمقاولاتية وتلقي الدعم :

جدول رقم (40): يمثل علاقة نصح المقاولات للماكثات بالبيت بالمقاولاتية وتلقي الدعم

		نصح تلقي الدعم			الماكثات بالبيت
المجموع	هما معاً	معنوياً	مادياً		
70	15	44	11	نعم	
%69.30	%14.85	%6,0	%10,89		
32	13	4	15	لا	
%31.68	%12.87	%4,0	%14,85		
101	28	48	25	المجموع	
%100	%27.72	%47.52	%24,8		

من قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 47.52 وهن المقاولات اللاتي أقررن أنهن تلقين دعم معنوي تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات اللاتي اجبن -نعم- عن نصح الماكثات بالبيت بالدخول للمقاولاتية، تليها 27.72 وهن المقاولات اللاتي أقررن بتلقي الدعم المادي والمعنوي، تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات اللاتي اجبن -نعم- عن نصح المقاولات بالدخول إلى المقاولاتية، ثم 24.8 وهن المقاولات اللاتي قلن أنهن تلقين دعما ماديا تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات اللاتي قلن -لا- عن نصح المقاولات بالدخول إلى المقاولاتية .

أما تفسير ذلك ان المجتمع وبمختلف شرائحه يعتبر دافعا اساسيا من اجل النجاح والتطور والمضي نحو الامام والمقاولات حظين باهتمام المجتمع ومساندته خاصة المعنوية والتي تنطلق حتما من الخلية الاساسية للمجتمع وهي الاسرة طبعاً، سواء كانت اباء وامهات او اخوة، اخوات او أزواج فالجانب المعنوي مهما جدا من اجل العطاء فلا يمكن لشخص ان يرسم طريقا والكل يقول له لا تستطيع ، الى جانب الدعم المعنوي هناك الدعم المادي الذي يبدا براس المال الذي انطلقت به المقاولات سواء كان شخصي او من خلال القروض المتحصل عليها، بهذا كله كيف يمكن للمقاولات ان تنصح الماكثات بالبيت بالدخول الى المقاولاتية ؟

فالمقاولاتية تمثل مكانة اجتماعية واقتصادية بالنسبة للمقاولات

## - جدول التفكير في إنشاء فروع والمستوى التعليمي

جدول رقم (41): يمثل علاقة التفكير في إنشاء فروع والمستوى التعليمي

المجموع	لا	نعم	إنشاء فروع المستوى التعليمي
20 %19.80	8 7.92	12 %11.88	أمي
14 %13.86	0 %0.00	14 %13.86	ابتدائي
15 %14.85	0 %0.00	15 %14.85	متوسط
27 %26.73	6 %5.94	21 %20.79	ثانوي
25 %24.75	2 %1.98	23 %22.77	جامعي
101 %100	16 %15.84	85 %84.15	المجموع

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام 84.15% وهن المقاولات اللاتي قلن -نعم- عن إنشاء فروع تتأكد وبصفة قوية لدى المقاولات ذوات مستوى جامعي بنسبة 22.77% تليها 15.84% وهن اللواتي قلن -لا- عن إنشاء فروع تتأكد وبصفة قوية عند المقاولات ذوات مستوى تعليمي ثانوي بنسبة 26.73% .

اما تفسير ذلك ان المقاولات يمتلكن استراتيجية واضحة من اجل النجاح والبروز في هذا المجال بشكل ملفت ،وهن بذلك يركزن على السياسات والخطط التي تؤدي الى تحقيق الاهداف المرجوة من المؤسسة ، هذه الاخيرة تؤثر على المؤسسة وعلى طريقة الوصول الى الاهداف لذلك وجب وضع استراتيجية تتناول المؤسسة وكل نشاط داخاها حيث يمكن النظر

الى استراتيجية المقاولات كاطار او برنامج عام لكل نشاطات المؤسسة واعمالها ، وسياستها الرامية الى زيادة فروع جديدة وتوسيع بؤرة التنافس وتوفير مناصب شغل جديدة ، وسوق جديدة بالتالي ابداع متجدد ، ان دخول المرأة عالم الشغل مرتبط بدرجة كبيرة بالمستوى التعليمي الذي بلغته دون ان ننسى تاثير العوامل الاجتماعية والثقافية ، ويعود الاهتمام بمسألة التعليم عل اعتبار اهميته لدخولعالم الشغل ، حيث اعتبرت المرأة في الجزائر كعامل اساسي في دفع عجلة التنمية .

- جدول قيام المقاولات باجتماعات والمستوى التعليمي :

جدول رقم (42): يمثل علاقة قيام المقاولات باجتماعات والمستوى التعليمي

المجموع	لا	نعم	قيام باجتماع المستوى التعليمي
13 %12.87	8 7.92	5 %4.95	أمي
21 %20.79	9 %8.91	12 %11.88	ابتدائي
21 %20.79	7 %6.93	14 %13.86	متوسط
21 % 20.79	7 %6.93	14 %13.86	ثانوي
21 %20.79	7 %6.93	18 %17.82	جامعي
101 %100	38 %37.62	63 %62.37	المجموع

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 62.37% وهن المقاولات اللواتي قلن -نعم- عن قيامهن باجتماع تتأكد وبصفة قوية لدى المقاولات ذوات

مستوى جامعي بنسبة 17.82% ،تليها 37.62% وهن المقاولات اللاتي اجبن -لا- عن قيامهن باجتماعات تتأكد وبصفة قوية لدى المقاولات ذوات مستوى جامعي، وثانوي، وابتدائي ومتوسط بنسبة 20.79%

اما تفسير ذلك يعتمد نجاح اي مؤسسة للوصول الى اهدافها على درجة وضوحها ودقتها اضافة الى القدرة على استغلال الموارد البشرية استغلالا جيدا ولكنه ومع تطور المنظمات الادارية اصبح التركيز على التخطيط الاستراتيجي ومن ضمن ذلك القيام باجتماعات دورية من اجل تقيين وتقويم الاخطاء التي قام بها افراد المؤسسة او من اجل محاولة تخطيها مستقبلا ونري ذلك جليا لدى جميع المقاولات بغض النظر عن مستواهن التعليمي ، والاجتماع يعطي هبة ومنزلة لدى العمال عن مسيرتهم ويجدد التواصل بينهم .

#### - جدول علاقة استخدام الانترنت بالتفكير في إنشاء فروع

جدول رقم 43: يمثل علاقة استخدام الأنترنت بالتفكير في إنشاء فروع:

المجموع	لا	نعم	التفكير في إنشاء فروع
			استخدام الأنترنت
69	15	54	نعم
%67,4	%14,9	%53,3	
32	10	22	لا
%31,7	%9,9	%21,8	
101	25	75	المجموع
%100	%24,8	%74,3	

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام نحو 74,3% وهن اللواتي قلنا نعم عن إنشاء فروع تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن نعم عن استخدام الأنترنت أما اللواتي قلن لا عن إنشاء فروع في بلديات أخرى فكانت نسبتها 24,8% تتأكد بصفة قوية عند اللواتي قلن "لا" عن استخدام الأنترنت بنسبة 21,8%.

أما تفسير ذلك أن الاختلاف في استخدام الأنترنت يختلف من متاجر لآخر نتيجة لظروف معينة قد تكون موسمية أو قاهره حيث هناك من لا يجد الوقت الكافي لاستخدام الانترنت مع العلم ان البعض غير متصلون بها أو أنها ثقيلة لا تواكب سيرورة العمل.

كما أن المرأة المقاوله تؤكد على الاستمرارية في المجال وذلك من خلال التفكير في إنشاء فروع أخرى في أماكن أخرى أي أنها لديها روح المنافسة وأنها ملمة برهانات البيئة التي تتفاعل معها والتي حسب نظرية التحليل عند ميشيل كروزي.

يمكن تقديم خمسة 05 أنماط من البيئة التي يتفاعل معها بضرورة الفعل استراتيجي وهي:<sup>1</sup>

1. بيئة مستقرة: تتوفر على هوامش حرية وحاجات لتلبية وأخرى متوفرة.
2. بيئة متضخمة: تقترب تدريجاً من حالة التشبع.
3. بيئة نصف مستثمرة: حيث تم الوصول إلى حدود إنجازيه وظهور حالة التشبع التي تستوحي الاستثمار أكثر مع بروز بعض المعوقات المؤدية إلى اللاإستقرار.
4. بيئة منفصلة: باعتبار أن البيئة في تغير مستمر وتتطلب دوماً التجديد والإبداع وبالتالي بداية الانفصال.
5. بيئة غير متوقعة: انفصال دائم وبيئة غير منتظرة ولا يمكن التنبؤ بعوامل التغير ومناطق الشك ومن ثم كانت المفاجأة هي القاعدة المنيعه.

## استنتاج الفرضية الثالثة :

يعتبر السلوك الفرد في موقف جماعي عبارة عن مجموعة من التوقعات ، التي تنتظرها جماعة من جماعة أخرى وهذا ما يتفق مع وضع الفرد حينما يستغل وضعاً معيناً في تنظيم ما يتضمن مجموعة من الأدوار ويفترض من الأشخاص القائمين بها الخضوع التام لها ، ومن تجسيد ذلك يجب إتباع إستراتيجية مرنة وتلخص نتائج الفرضية الثالثة فيما يلي :

الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بنسبة 54.45%

عدم الإحساس بالضغط بنسبة 70%

المقاولات تقمن بتفويض السلطة بنسبة 79.2%

نصح الماكثات بالبيت بالمقاولات بنسبة 47.52%

قيام المقاولات باجتماعات 62.97%

إنشاء فروع بنسبة 74.3%

وعند حسابنا لكان لأغلبية الجداول وجدناها أكبر من الجدولة والفروق راجعة للصدفة وعليه فالفرضية التي مفادها : يرتبط نجاح المقاوله على إستراتيجية مرنة تسمح لها بتعزيز مكانتها محققة .

## الاستنتاج العام :

تتوافق العديد من الرؤى اليوم بسعي المؤسسات للتطور والتقدم باستعمال مختلف المناهج والاستراتيجيات، وتحمل مسؤولية ما قد يحدث على الصعيد الداخلي والخارجي للمؤسسة، في حين تتراجع الأنماط القديمة من الاستراتيجيات، اللاواعية والتي بالدرجة الأولى للدفاع عن مصالحها على حساب التسبب في حدوث أزمات اقتصادية وسياسية واجتماعية، ويرى العديد من الباحثين أن الدور الذي أصبح يخوضه التواصل في مجالات عديدة وحيوية، في حياة الأفراد، إلى جانب سعي هيئات حكومية وغير حكومية إلى محاربة الفساد بشتى أصنافه على مستوى المؤسسات من مراقبة أفعالها .

استطاعت المرأة أن تثبت كفاءتها على إنشاء مؤسسة خاصة بها،تستطيع تسييرها وإدارتها بكفاءة او بالاعتماد على المناجمنت.

يعتبر المناجمنت ضرورة حتمية وملحة لمنظمات الأعمال على اختلاف أنشطتها كونه يمثل منهج فكري يتميز بالحدثة والريادة من خلال عملياته وطريقة تفكيره بالقدرة على مواجهة التحديات التي تعيشها بيئة الأعمال الحالية، لان منطلقاته الفكرية وممارساته التطبيقية تساهم مساهمة مباشرة في بقاء المؤسسات في عالم الأعمال ن وبناء مزايا تنافسية عن طريق خدمة الزبائن وإشباع حاجياته وتلبية رغباتهم وجذبهم للتعامل مع هذه المؤسسة دون غيرها، وعليه فان المرأة المناجر تساهم تحقيق التقدم من خلال الإبداع والابتكار في إستراتيجية تعاملها في البيئة الداخلية والخارجية للعمل ،حيث تساهم في توفير فرص العمل للعديد من العمال خاصة النساء منهم.

تستعمل المرأة المناجر مجموعة من التقنيات والأدوات والموارد البشرية لجمع وإدارة واستثمار المعرفة ضمن مؤسسة، أو بمعنى آخر إدارة ما يمتلكه الأفراد من مهارات تستند إلى المعرفة، أي أن المرأة المناجر تعتمد على كفاءة استخدام رأس المال الفكري في نشاط الأعمال وتعتمد في ذلك على العناصر الخمسة للإدارة:

**التخطيط:** يقرر مسبقا ما يجب القيام به اي محاولة تنسيق الجهود بين جميع العناصر المشتركة.

**التنظيم:** يشمل على تحديد المستويات المراد تنفيذها والاعتماد على مبدأ تفويض السلطة من أجل كسب ثقة أكبر بالتالي عطاء أكبر.

**التوظيف:** وتركز فيه المرأة المناجر على تحديد احتياجات التوظيف وكتابة المتطلبات الوظيفية.

**القيادة:** وهي تجسيد أفكارها من خلال قيادة موظفيها إلى تحقيق أهداف المؤسسة بل أهدافها.

فالمرأة المناجر بذلك تتمتع بعدة ادوار تجعلها بذلك محور سيرورة المؤسسة التي تقوم بقيادتها، فهي صانعة قرار و باحثة عن المعلومات وناشرة ايضاً لها، على دراية بالتعامل مع جل الاختلالات سواء كانت ازمانات او مشاكل داخلية، تعتبلاً ايضاً مفاوض وحلقة اتصال فهي بذلك جسدت جل الادوار الادراية التي اقرها هنري بذلم المرأة المقولة في الجنوب الجزائري تعتبر مناجر ناجح بامتياز.

الخطبة

### الخاتمة:

لقد كان هدفي من هذه الدراسة هو فهم واقع المرأة المقاتلة في المجتمع الجزائري تحديدا في بلدية تمنراست ومعرفة أهم التحديات التي تواجهها المقاتلة النسوية الاجتماعية منها والثقافية التي تحد من المشاركة الاقتصادية للمرأة في هذا المجال اضافة معرفة الى اين وصلت المرأة المقاتلة باستراتيجيتها وبادارتها المعرفية في تحديد مختلف العراقيل التي تواجهها وبناء تصور مستقبلي لايجاد الحلول لها .

ولقد كانت التساؤلات التي تطمح إلى الإجابة ترتبط بالأسباب والعوامل وراء إنشاء المؤسسات الاقتصادية وتأكيدا على المناجمنت انه من أهم الأسباب التي تؤدي إلى نجاح او فشل المؤسسة والتي تعتبر مستقبل المرأة المناجر وتأكيد على انفتاح الخلية الأساسية في بناء الأسرة على ولوج المرأة للعمل المقاولاتي ،وتكاتف جهود الأسرة من اجل مساندة المرأة المناجر ،ودفعها نحو تجسيد أهدافها وطموحها .

إن العمل حاليا يساوي بين الرجل والمرأة وبما أن مشروع ،التنمية الاقتصادية مس في مخططه كل من الجنسين فان المرأة أخذت،المبادرة بالدخول لهذا المجال بكل ما يحمل من صعوبات ومخاطر ذلك،كإستراتيجية من اجل تفسير واقعها وواقع الافراد المقربين،منها فتكون بذلك قد خطت خطوة نحو المخاطرة والتحدي، مستعملة مختلف المكتسبات المعرفية والتقنية التي تملكها من جهة ومخزونها الشخصي المكون من صفاتها وهواياتها وميولاتها واهدافها المكتسبة، منذ الطفولة من جهة اخرى وهذا من اجل تحقيق الازدهار والتطور ،فتكون بذلك هذه الخطوة في ميدان المقاتلة ،والتي كانت في الاطار الرسمي لا تبرز مستوى المجتمع فقط بل حتى على مستوى الهيئات الرسمية، خطوة من اجل تحسين اوضاع المجتمع وان كان تقليديا في كثير من الاحيان الا انه يتقبل في نهاية الامر عمل المرأة بعد ان لاحظ ان هذا العمل لا يقلل من احترامها ،للاعراف والتقاليد والشرف وخير دليل مشاركتها في معرض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بعدد من انحاء الوطن، ومعرض الصناعات التقليدية والحرفية فهي بذلك تشكل قدوة للكثير من النساء والاسر الذين يحذون حذوها .

## خاتمة

رغم ان المرأة دخلت ميدان المقاوله في نشاطات مختلفة قديمة كانت ام جديدة ،الا انها كثير ما تعطي النشاط الطابع النسوي، والذي يلعب فيه التقسيم الجنسي دوره لتقلل من الانتقادات ،كما يذهر هذا في اليد العاملة التي تشغلها فهي تفضل النساء على الرجال للاحساس باكثر حرية ،وان وجدت بعض النشاطات التي لاتمارسها النساء فان المقاولات تشجع النساء لدخول هذا الميدان.

إن ان ميدان العمل حليا يساوي بين الجنسين ، والمرأة خاطرت بالدخول الى مجال المقاولاتية الميدان وتحمل الصعوبات والمخاطر من اجل تغيير واقعها وتحقيق أهدافها وطموحاتها باستعمال مخزونها الفكري وسماتها الشخصية

تمايزت مراكز المرأة في ميدان العمل واختلفت اوارها بالتالي تتوعن وتفنتت في رؤيتها الى المستقبل وفي كسب رهانات ،والتحديات التي تواجهها وفقا استراتيجية تجعلها تحقق ذلك من خلال هامش حريتها الذي يجعلها مناجر .

### الاقتراحات

اعتمادا على الاستنتاجات والنتائج السابقة واستكمالا لمستلزمات البحث فان الباحثة تتقدم ببعض التوصيات :

- الاهتمام برفع مستوى مهارة وخبرة المقاولات من خلال توفير برامج تدريبية داخلية وخارجية وتقديم الدعم اللازم لهذه البرامج .
- ضرورة الاهتمام بمشاكل المقاولات مع تقديم الدعم اللازم لمعالجة هذه المعوقات والمشاكل التي تواجههم .
- توضيح الأثر الايجابي لتطبيقات المناجمنت في مستوى العاملين والمقاولات لمواكبة التطورات في هذا المجال .
- القيام بدراسات دقيقة واحصائيات لمعرفة مواقع الخلل عند المرأة المقاوله .
- اعادة النظر في المناهج والبرامج التعليمية وفي وسائل الاعلام بغية ادماج الفتيان

## خاتمة

- والفتيات والنساء والرجال في ادوار اكثر مناصفة .
- تسطير دورات تدريبية وندوات وطنية من اجل تاهيل اكبر .
- تنظيم ورشات وصالونات للتوعية وترويج السلع .
- توظيف التكنولوجيات الجديدة للاعلام والاتصال التي اصبحت اكثر من ضرورة .
- وضع التسهيلات التي من شأنها ان تسهل للمرأة التوفيق بين العمل والواجب الاسري .

### التوصيات

يشكلا مناجمنت المرأة بشكل عام مجالا حيويا للدراسة ،ومن اجل هذا نوصي ب:

- قيام المختصين في العلوم الاجتماعية ببحوث اجتماعية تتناول مثل هذا النوع من الدراسات مركزين اكثر على الجانب الميداني الذي عادة ما تكون نتائجه اكثر قربا للواقع، وبذلك يمكن التصدي لكل الكتابات التي لا تقوم بها في الغالب اختصاصيين مما يجعلها بعيدة عن ما هو موجودا فعلا.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1\_ الكتب :

1. ابراهيم بن علمي، علماء الادارة، بدون دار نشر، 2008
2. احسان محمد، علم اجتماع العائلة، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2005
3. الحاكم ابو عبد الله محمد، المستدرك على الصحيحين الرقاق، القاهرة، 1997
4. العتيبي عبد الهادي، المبادرات الفردية والاعمال الريادية ودورها في التنمية، معهد الكويت للبحوث العلمية، بدون بلد نشر، 2008.
5. اسماعيل علي سعد ومحمد احمد بيومي، القيم وموجهات السلوك الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، بدون سنة نشر.
6. انصار بيار، العلوم الاجتماعية المعاصرة، تر: نخلة فريفر، المركز الثقافي العربي، بيروت، 1992.
7. انتوني غيدنز، علم الاجتماع، تر: فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2005.
8. انجي محمد عبد الحميد، دور المجتمع في تكوين راس المال الاجتماعي، القاهرة، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، بدون سنة نشر.
9. اوكيل السعيد واخرون، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
10. اورزولاشوي، اصل الفروق بين الجنسين، تر: بوعلي ياسين، دار الحوار، سوريا، 1995.
11. باسم كيال، سيكولوجية المرأة، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بدون بلد نشر، بدون سنة نشر.
12. جمال سلامة، تحليل العلاقات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012

13. جوديت مارغريت، النساء والنوع في الشرق الاوسط، تر: احمد علي بدوي، المجلس الاعلى للثقافة، بدون بلد نشر، 2002.
14. حسين حريم، ادارة المنظمات، منظور كلي، الحامد للنشر والتوزيع، عمان الاردن، ط1، 2003.
15. حسين عبدالحميد رشوان، دراسات في علم الاجتماع الاخلاقي، مؤسسة شباب الجامعة، بدون بلد نشر، 2008 .
16. حسين عبد الحميد رشوان، الفقر والمجتمع (دراسة في علم الاجتماع)، مؤسسة شباب الجامعة، 2007 .
17. حسان محمد الحسن، علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، بدون بلد نشر، 2005 .
18. حمود خضير كاظم اللوزي، مبادئ الادارة الاعمال، اثناء للطباعة والنشر والتوزيع، 2008.
19. سعيد موسى بدر، عملية العمل: مدخل الى علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2000.
20. سناء الخولي، الاسرة والحياة العائلية، بدون دار نشر، الاردن، بدون سنة نشر.
21. سيد عبد الفتاح عفيفي، بحوث في علم الاجتماع المعاصر، الفكر العربي، مصر، 1999 .
22. صالح بن حمد العساف، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1986 .
23. صالح محمد ابو جودة، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن، 2013 .
24. ضياء مجيد الموسوي، الخصوصية والتصحيحات الهيكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر .

25. طاهر محسن منصور ،نظرية المنظمة ،دار اليازودي العلمية للنشر والتوزيع ،عمان، 2010 .
26. طلعت ابراهيم لطفي ، علم الاجتماع التنظيم ،دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ،القاهرة ،2007، .
27. عبد الستار محمد العلي ،فايز صالح ،الريادة في ادارة الاعمال الصغيرة ،دار حامد للنشر والتوزيع ،2006 .
28. عبد الله بن معطي ،التنمية في الجزائر وافاقها ،المعهد العربي للتخطيط ،الكويت ،1988 .
29. عمار بوحوش ،العمال الجزائريون في فرنسا ،الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ،1979 .
30. عادل محمد زايد ،ادارة الموارد البشرية ،كتب عربية للنشر والتوزيع ،2003
31. عدنان يوسف العتوم وآخرون ،التواصل الاجتماعي ،علم الكتب الحديثة ،بدون بلد نشر، 2011 .
32. علي حسين وآخرون ،الادارة الحديثة لمنظمات الاعمال ،دار حامد للنشر والتوزيع ،عمان 1999،
33. علي عبد الرزاق جلبي ،دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية ،دار النهضة العربية ،بيروت ،1984 .
34. فايز الزغبي ومحمد عبيدات ابراهيم ،
35. فيليب جونز ،النظريات والممارسة البحثية ،تر:محمد ياسر الخواجة ،دارالعربية للنشر والتوزيع ،مصر ،2010 .
36. فلاح حسن حسني ،ادارة المشروعات الصغيرة ،دار الشروق للنشر والتوزيع ،2006 .
37. ليث لقهوي ،المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ،دار الحامد للنشر والتوزيع ،عمان ،2012، .

38. محمد عاطف غيث ،دراسات علم الاجتماع القروي ،دار النهضة العربية ،بيروت ،1967 .
39. محمد كاظم الجيزاني ،مفهوم الذات والنضج الاجتماعي ،مؤسسة صادق الثقافية ،عمان ،2012 .
40. محمد سيد فهمي ،المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث ،دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ،مصر ،2007 .
41. محمود عبد الرشيد بدران ،علم الاجتماع ودراسات المرأة ،مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ،بدون بلد نشر ،بدون سنة نشر .
42. محمود عودة ابراهيم ،النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ،دراسات نقدية ،بيروت ،لبنان ،ب س ،دار المعرفة الجامعية ،الكويت
43. مصطفى الخشاب ،دراسات في علم الاجتماع العائلي ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،لبنان ،1981 .
44. مراد زعيمي ،مؤسسة التنشئة الاجتماعية ،دار قرطبة للنشر والتوزيع ،بدون بلد نشر ،2007 .
45. محمد عبد المنعم نور ،المجتمع الانساني ،مكتبة القاهرة الحديثة ،مصر ،1970
46. ماجدة العطية ،ادارة المشروعات الصغيرة ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،الاردن ،2012 .
47. مؤيد السالم ،ادارة المعرفة التطبيقية ،الامارات العربية المتحدة ،دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع ،2014
48. نوال روبمل ،القيادة وتسيير الموارد البشرية ،دار الهدى للطباعة والنشر ،الجزائر ،2009 .
49. نبيل جواد ،ادارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ،لبنان ،2006 .
50. يحي مزبودي ،المقاولات علم وفن وادارة الشركة العالمية للكتب ،بدون بلد نشر ،2003 .

51. harKER,HMAHAR,AND WILLES OP.CIT

52. HAGHMACMILLAN,STRATEGIC MANAGEMENT,OSCFORD  
UNIVERSITY PRESS

53. L'OBERT PRICEK,QUAND LA CHNOLOGIE FAIT LA DIFFRENCE  
,inl'EPANSION MANAGEMENT,RVIEW-N082.SEPT1996

54. LHOMASHOUT,JEAN CORTER ,LES HABITS NEUFS DES CADRES  
DIRIGEANTS,IN LESCANSION MANAGEMENT REVIEW N77,JUN  
1995,P

## 2. القواميس والمعاجم :

55. ايكة هولترانكس، قاموس مصطلحات الاثنولوجيا والفولكلور،تر: محمد الجوهرى وحسن  
الشامى،دار المعارف .مصر ،1973 .

56. ابن منظور: لسان العرب ،الجزء الرابع،دار صبح ،بيروت ط1، 2006

57. جوردون مارشال ،موسوعة علم الاجتماع ،المجلد الاول ،ط2 ،تر:محمد الجوهرى وآخرون  
،المجلس الاعلى للثقافة ،بدون بلد نشر ،2007 .

58. معجم العلوم الاجتماعية ،اعداد نخبة من الاساتذة الهيمنة المصرية العامة للكتب ،1975

## 3- التقارير والمجلات :

59. تقرير المقررة الخاصة المعنية بالعنف ضد المرأة واسبابه وعواقبه السيدة ياكين ايرتورك عن  
البعثة التي قامت بها الجزائر جانفي 2007 .

60. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماع وتقرير من اجل سياسة التطوير المؤسسات  
الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (الدورة العامة العشرون جوان 2002)

61. دياب محمد الخصخصة من الاحتكار العام الى الاحتكار الخاص، مجلة العربي ،504،  
فبراير ،2011 .

62. خريش عبد القادر ،مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ،التحليل الاستراتيجي لكروزي،  
العدد 16، جوان 2007

#### 4- الملتقيات :

63. الملتقى الرابع حول المنافسة والاستراتيجية التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع  
المحروقات في الدول العربية \_الدكتور عمار جميل \_

64. ملتقى استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والماوسطة في الجزائر يومي  
18\_19 افريل 2012 عنوان المداخلة التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر اعداد منيرة  
سلامي .

65. الملتقى الوطني واقع وفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في  
الجزائر 5\_6 ماي 2013 \_خذري توفيق وحسين بن الطاهر ،المقابلة كخيار فعال لنجاح  
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

#### 5- الرسائل الجامعية :

66. العقبي ازهر ،القيم الاجتماعية والثقافية المحلية واثرها على السلوك التنظيمي للعاملين  
،اطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع ،2008\_2009 ،قسنطينة

67. تهنكات الزهراء ،المرأة المقابلة والمكانة الاجتماعية ،رسالة ماجستير في علم الاجتماع  
منظمات ومناجمنت،2017/2018

68. عدمان رقية محمد ،المرأة المقابلة وتحديات النسق الاجتماعي ،كلية العلوم الاجتماعية  
والانسانية ،جامعة الجزائر ،2007\_2008

69. شلوف فريدة ،المرأة المقاوله في الجزائر ،كلية العلوم الاجتماعيه والانسانيه ،رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية ،قسنطينة ،2009
70. لخلف عثمان ،دور ومكانة الصناعات الصغيره والمتوسطه في التنمية الاقتصديه ،رسالة ماجستير غير منشوره ،كلية العلوم الاقتصديه ،جامعة الجزائر ،1994 .
71. مانع عمار ،العوامل الاجتماعيه والمرأة العامله في الجزائر ،رسالة متجستير في علم اجتماع التنمية ،قسنطينة ،2001 .
72. مناد لطيفه ،المرأة والمشاركة الاقتصديه في الجزائر ،رسالة ماجستير في الاحصاء الوصفي ،قسنطينة ،2013\_2014
73. ساميه بادي ،المرأة والمشاركة السياسيه ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية ،قسنطينة ،2003\_2004
74. عاجب بومدين ،الاثار الاسريه والاجتماعيه المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت ،اطروحة للحصول على الدكتوراه في علم الاجتماع ،جامعة وهران ،2016/2017
75. بن سعيد مراد ،بالعقلانية التسييرية في الادارة الجزائرية ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع تنظيمات سياسيه واداريه ،جامعة الحاج لخضر ،باتنة ،2002

المحاضرات :

76. بوقلقول الهادي ،محاضرة في مقياس مدخل الى ادارة الاعمال ،جامعة عنابة ،2011-  
2012
77. خريش عبد القادر ،محاضرة في مقياس المناجمنت ،المركز الجامعي تامنغست ،2013-  
2014
78. مقراني الهاشمي ،محاضرة في مقياس المؤسسة الجزائرية ،المركز الجامعي تامنغست  
2013\_2014 ،



الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي أمين العقال الحاج موسى أقي اخموك بتمنغست

معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت

(مدرسة الدكتوراه)

## المقاولة المرأة في ظل المناجمنت

### الاستبيان

الدكتوراه تخصص علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت رسالة انجاز في اطار  
تستخدمها في اطار لا المعلومات المقدمة ونعدكم بسرية نتقدم إليكم بهذه الأسئلة  
البحث العلمي

وتعاونكم على تفهمكم ونشكركم سلفا

اسم الباحثة

الزهراء تهنكات

تحت اشراف الدكتور

دريش حلمي

## الملاحق

### I) البيانات العامة

السن؟".....

(1) الحالة العائلية

A- عزباء

B - متزوجة

C- مطلقة

D- أرملة

(2) عدد الأطفال؟".....

(3) طبيعة السكن

A- خاص (أسرة نووية)

B- عائلي (أسرة ممتدة)

(4) المستوى التعليمي

A- أمي

B- ابتدائي

C- متوسط

D- ثانوي

-----

### II) أسئلة

(5) ما هي مدة انشأوكي للورشنة؟.....

(6) كيف أنشأتني ورشنتك عن طريق؟

A- قرض

B- رأسمال لخاص

(7) تعلمكي الخياطة كان ب؟

A- تعلم فردي

B- تكوين مهني

C- تعلم من طرف شخصاً خر

(8) هل عملتي كخياطة مسبقاً في؟ مؤسسة عمومية

A- نعم

B- لا

## الملاحق

9) ماهي الصعوبات التي تلقيتها أثناء انشاؤكي للورشة؟

A-صعوبة الحصول على المادة الأولية

بيان الماكينات

C-صعوبة الحصول على عاملات

D-الإجراء القانوني المطلوبة

عدم تلقي أي صعوبات E -

هل تلقيتي دعم أسري؟

A-مادي

B-معنوي

C-هما معا

D-لم تتلقي أي دعم

10) هل أنتي عضوفي نادي أو جمعية؟

A-نعم

B-لا

11) كيف تترين نفسك بين أسرتك و عملك؟

A-الأولوية للبيت

B-الأولوية للمشروع

C-يمكن التوفيق بينهما

12) كم عاملة لديكي؟.....

13) هل تترين أن المجتمع داعم للمرأة المقاول؟

A-نعم

B-لا

14) هل لديكي بطاقة حرفي أو سجل تجاري؟

A- نعم

B لا

15) هل تستفيدين من برامج التكوين؟

A-أيام أو أسابيع تدريب

B-محاضرات

C-مسابقات

## الملاحق

(16) هل تساعدك الدولة في صرف أجر العاملات؟

- A- نعم  
B- لا

(17) هل تعتبر العاملات؟

—

- A- دائمات  
B- مؤقتات  
C- متمهات فقط

(18) هل تواجهين صعوبات معين؟

—

- A-نعم  
B-لا

(19) هل تدين أن دخول المرأة لعالم الشغل ضروري؟

—

- A-نعم  
B-لا

(20) كيف تدين المقولة تمثل استقلالية؟

—

- A-مادية  
B-معنوية  
C-همامعا

(21) هل لديك مشكلة في التعامل مع الجنس الآخر؟

—

- A-نعم  
B-لا

(22) ماسبب المشكلة؟

—

- A-كونكي امرأة مسيرة  
B-طبيعة الحكم المجتمعي

(23) هل تدين انه من الضروري اتباع خطة معينة

—

- A-نعم  
B-لا

(24) هل تدين أن العلاقات الاجتماعية؟

—

- A- تساهم في سير الورشة  
B-الشهرة

(25) يمثل رأسالمال الاجتماعي الورقةالرابحة؟

—

## الملاحق

-A نعم

-B لا

(26) لنجاح ورشتك يجب؟

أ- صنع مخطط للسير عليه

ب- إشراك بعض المقاولات في  المشاريع

ج- التعاملات في الورشة

د- التعامل الجيد مع الناس

(27) هل سبق لك أن فكرت في تغيير المشروع؟

-A نعم

-B لا

(28) هل كان ذلك بسبب؟

-A ضغط المجتمع

ب- اخفاكي في التوفيق بين الأسرة والعمل

ج- المنافسة الشديدة

(29) اذا واجهت مشكلة في العمل هل ؟

أ- تتجاهلين المشكلة

ب- تحاولين ايجاد حل باشتراك العاملات

31\* هل تشعرين بالضغط اثناء اداء مهمتك

•

\*A نعم

\*B لا

32\* هل سبق وان عبر العمال عن رفضهم لقرار اتخذته

\*A نعم

\*B لا

33\* عند ارتكاب احد العمال خطأ في العمل هل انت

\*A صارمة

\*B متسامحة

34\* كيف تفسرين عدم انضباط العمال في عملهم

\*A عدم الشعور بالمسؤولية

\*B عدم الشعور باهمية العمل الذي يقوم به

## الملاحق

\*C شعوره بعدم المساواة في تعاملكي بين العمال

\*35 هل لديك القدرة على تحمل متاعب هذا العمل

\*A نعم

\*B لا

\*36 اذا طرا لكي عمل خارج الورشة هل توكلين مهامكي لعمال معينين

\*A نعم

\*B لا

\*37 هل تؤمنين بتفويض السلطة

\*A نعم

\*B لا

\*38 هل تقومين باجتماعات مع عمالك

\*A نعم

\*B لا

\*39 اذا كانت اجابتكى بنعم لماذا :

\*A من اجل تقييم العمل

\*B لزيادة شعور الانتماء عند العمال

\*C اخرى

\*40 هل تستخدمين الانترنت في عملك

\*A نعم

\*B لا

\*41 ها تفكرين في انشاء فروع في بلديات اخرى

\*A نعم

\*B لا

\*42 هل تتصحين الماكثات بالبيت الانضمام الى معركة المقاومة

\*A نعم

\*B لا

شكرا لکن على الاجابة

ملخص:

**Abstract:**