

Ministère de l'Enseignement Supérieur et
de la Recherche Scientifique
Université
Colonel Akli Mohand Oulhadj
-Bouira-
Faculté des sciences Sociales et
humaines
Département des sciences sociales



جامعة البويرة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: تنظيم وعمل

فرع: علم الاجتماع

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
بعنوان:

الخصائص المهنية والاجتماعية للمرأة المقاولة

دراسة ميدانية لعشر حالات من النساء المقاولات بولاية البويرة

تحت إشراف الأستاذة:

من إعداد:

- قواجلية آمال

- بن عودة آمال

- بوتمانى عقيلة

السنة الجامعية: 2015/2014

كلمة شكر

نشكر الله و نحمده الذي أعاننا على هذا العمل المتواضع.
نوجه شكر خاص إلى الأستاذة المشرفة قواجلية أمال التي كانت
سندا لنا وعلمتنا المثابرة والكد والعمل المتواصل، و غرست
بداخلنا قوة الإيمان والصبر والسهر وكانت مصدر القوة والعزيمة
في البحث، و التي لم تبخل علينا بجهدها و وقتها
وعلمها ونصائحها القيمة وبإخلاصها وجديتها.

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة التخصص الذين لم
يخلوا علينا بنصائحهم.

كما نتوجه بالشكر إلى السيد فرهي فارس الذي يعمل بمديرية
الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد ساعدنا كثيرا في الحصول
على المعطيات الإحصائية.

كما نشكر كل من ساهم في هذا العمل من قريب أو من بعيد
ونخص بالذكر الدكتور بشير حدرياش.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلي منبع العطف والحنان إلي من تجرعت المر لتسقينني العسل وسهرت الليالي

وأنارت لي دربي بدعواتها إلي

أمي الغالية حفظها الله

إلي نبراس الحياة إلي من تعجز الكلمات عن إعطائه حقه إلي من غرس الأمل في قلبي

إلي أبي العزيز أطال الله في عمره.

إلي من ربنتي كإبنتها ولم تنساني من دعواتها إلي "نانا" أطال الله في عمرها

كما أهدي عملي المتواضع إلي أخواتي من كبيرتهم إلي اصغر واحد فيهم "شهناز" وإلي أزواجهم وأبنائهم وبناتهم

أهدي عملي هذا إلي زوجي وشريك حياتي إلي الغالي عبد الرحمان الذي كان لي سند في انجاز هذا العمل .

إلي الأخوات اللواتي لم تدهن أمي .. إلي من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء

إلي ينابيع الصدق الصافي إلي من معهم سعدت، وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينة سرت

إلي من كانوا معي على طريق النجاح والخير

إلي من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم صديقاتي

أمال، حسينة، حياة، ليندة، نورة، فاطمة، سهام، وكل من تعرفت عليهم في فترة دراستي

والي كل أصدقائي في تخصص علم اجتماع وكل فروع

إلي كل من لم تذكرهم مذكرتي ولاكن لن تنساهم ذاكرتي.

عقيلة

الإهداء

أهدي عملي المتواضع إلى أعز مخلوقين على قلبي في هذا الوجود،
إلى من لهما الفضل في تربيته وتعلمي، إلى من دفعاني دوماً إلى الأمام ومنحاني
القدرة على المواصلة: أمي الحبيبة وأبي الغالي حفظهما الله وأطال في عمرهما.

إلى أختي و إخوتي و إلى الأهل والأقارب

و إلى صديقاتي العزيزات : أمينة ، محيطة، ناريمان، رميساء، فاطمة، ونورة.

إلى كل من زكرياء وتوفيق

إلى جميع طلبة علم اجتماع تنظيم وعمل الفوج 01

إلى كل طلبة علم اجتماع

أمال



فهرس المحتويات:

كلمة شكر

إهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة.....أب

الباب الأول:الإطار النظري والمنهجي للدراسة

الفصل الأول:الإطار المنهجي للدراسة

1/ أسباب اختيار الموضوع.....05

2/ أهمية الدراسة05

3/ أهداف الدراسة.....05-06

4 / الإشكالية.....08-06

5/ الفرضيات08

6/ تحديد المفاهيم.....13-08

7/ المنهج.....15-14

8/ الدراسات السابقة.....23 - 15

الفصل الثاني:المقولة النسوية في الجزائر

تمهيد.....26

أولاً:المقاولة النسوية الخصائص والمميزات وعوامل بروز الظاهرة

- 1/ التطور التاريخي لمفهوم المقاولة.....27.....
- 2/ السياقات العامة لظهور المقاولة النسوية.....28-.....
- 31
- 3/ أنواع النساء المقاولات.....32-33.....
- 4/ خصائص المقاولة النسوية.....33-.....
- 34
- 5/ مهام المقاولة.....34-35.....
- 6/ عناصر المقاولة.....35-36.....
- 7/ أهداف المقاولة.....36-37.....

ثانياً:المرأة المقاولة في الجزائر

- 1/ قراءة سوسيو تاريخية لعمل المرأة في الجزائر.....37-39.....
- 2/ تطور النشاط المقاولاتي في الجزائر.....39-40.....
- 3/ ظاهرة المرأة المقاولة في الجزائر.....40-42.....
- 4/ المقاولة في الدراسات الجزائرية.....42-46.....
- 4-1/ المسار السوسيو مهني لرؤساء المؤسسات.....42-45.....
- 4-2/ النماذج المختلفة للمقاولين الجزائريين.....45-46.....

ثالثا: المؤسسة النسوية المصغرة

- 1/ دور الدولة الجزائرية في إنشاء ودعم المؤسسات المصغرة.....47-48
- 2/ عرض نتائج أليات الدعم الحكومي ونصيب المرأة منها.....48-55
- 3/ خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر.....55-56
- 4/ الوظائف التنظيمية للمقاولة.....56-58
- 5/ خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء.....59
- 5/ الفرق بين المقاول المالك والمقاول المسير.....60-62
- خلاصة الفصل.....63

الفصل الثالث: الخصائص الشخصية والاجتماعية للمرأة المقاولة

- تمهيد.....66

أولا: الخصائص الشخصية للمرأة المقاولة

- 1/ خصائص شخصية المرأة المقاولة.....67-69
- 2/ الخصائص التعليمية والتكوينية.....69-71
- 3/ المؤهلات المهنية للمرأة المقاولة.....71-72

ثانيا: الرأس مال الاجتماعي للمرأة المقاولة

- 1/ الاتجاهات النظرية المفسرة للرأس مال الاجتماعي.....72-75
- 1-1/ الاتجاه الأول.....72-75

73.....	1-1-1 / تصور بورديو للرأسمال الاجتماعي
75-73.....	1-1-2 / تصور كولمان للرأسمال الاجتماعي
75.....	1-2 / الاتجاه الثاني
76-75.....	2 / أبعاد الرأسمال الاجتماعي
76.....	3 / خصائص الرأسمال الاجتماعي
78-76.....	4 / مصادر الرأسمال الاجتماعي بالنسبة للمرأة المقاولَة
79-78.....	5 / أهمية الرأسمال الاجتماعي
80.....	خلاصة الفصل

الباب الثاني: الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع: مجالات الدراسة وطريقة اختيار العينة

82.....	تمهيد
84-83.....	1 / مجالات الدراسة
83.....	1-1 / المجال المكاني
84-83.....	1-2 / المجال الزمني
91-84.....	2 / عينة الدراسة
86-84.....	2-1 / كيفية اختيار عينة الدراسة
91-86.....	2-2 / عرض وتحليل البيانات العامة المتعلقة بعينة الدراسة

3/أدوات جمع البيانات.....91-93

93.....خلاصة الفصل

الفصل الخامس:الجانب الميداني للدراسة

95.....تمهيد

132-96.....أولا/ عرض وتحليل الحالات

ثانيا/ تمتك المرأة المقاوله المؤهلات التي تساعدھا في إنشاء وتنظيم مؤسستها

137-133.....المصغرة

147-137.....1/ نتائج الفرضية الأولى

ثالثا/ تعتمد المرأة المقاوله على رأسمالها الاجتماعي في إنشاء وتنظيم مؤسستها

147-139.....المصغرة

150-147.....1/ نتائج الفرضية الثانية

154-151.....ثالثا/ الاستنتاج العام

155.....الخاتمة

157-160.....المراجع

الملاحق

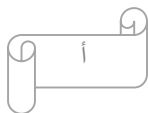
فهرس الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
49	يوضح توزيع المؤسسات النسوية حسب فئات السن إلى غاية 2013 حسب مديرية التجارة لولاية البويرة	01
51	يوضح عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة حسب قطاعات النشاط	02
52	يمثل عدد المؤسسات النسوية المنشأة بولاية البويرة منذ 1962 إلى غاية 2014 حسب مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	03
53	يوضح عدد المؤسسات النسوية المنشأة بولاية البويرة لسنة: 2012/2011	04
55	يوضح تطور عدد المؤسسات النسوية المنشأة بالولاية لسنتي 2014/2013	05
60	يوضح مميزات المقابلة النسوية بالمقارنة مع المقابلة عند الرجال	06
87	يمثل طريقة اختيار أفراد العينة وفقا لقطاع النشاط	07
88	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	08
89	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	09
90	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنطقة الجغرافية	10
90	يمثل توزيع أفراد العينة حسب طبيعة السكن	11
91	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن عند بداية مزاوله النشاط	12
91	يمثل فترة نضج مشروع المؤسسة	13
135	يمثل توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى التعليمي	14
136	يوضح طبيعة الشهادات التي تمتلكها المرأة المقابلة	15
137	يوضح المؤسسات التي عملت بها المرأة المقابلة	16
138	يمثل تحليل محتوى إجابات النساء المقاولات عن كيفية الاستفادة من خبراتها السابقة	17
141	يوضح مهنة والدي المرأة المقابلة	18

142	يوضح مهنة أزواج النساء المقاولات	19
143	يوضح أفراد عائلة المرأة المقاولات المالكين لمؤسسة خاصة	20
144	يوضح طبيعة المساعدات التي قدمتها العائلة للمرأة المقاولات	21
145	يوضح المعرفة المسبقة للمرأة المقاولات بأشخاص مقولين	22
146	يوضح انخراط المرأة المقاولات في نقابة أو جمعية مهنية	23
147	يمثل تحليل محتوى إجابات النساء عن طبيعة العلاقة التي تتعامل بها مع الأفراد العاملين بالمؤسسات الحكومية	24
148	يوضح طرق التوظيف التي تعتمد عليها المرأة المقاولات في مؤسستها المصغرة	25
149	يوضح المعايير المعتمدة من طرف المرأة المقاولات في عميلة التوظيف	26

مقدمة:

كان القطاع العمومي هو القطاع السائد في الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية الثمانينات، لكن هذا القطاع بدأ يتراجع مع الإصلاحات الاقتصادية، التي سمحت بتحرير الاقتصاد الجزائري والدخول إلى اقتصاد السوق، هذا النهج الاقتصادي الجديد غير عدة معايير وقيم سواء في بنية العمل أو المجتمع أو الاثنين معا، كما عمل على ظهور قيم جديدة وزوال أخرى، فهو يعمل على رفع التحدي التي تفرضه العصرية والاندماج الاقتصادي العالمي، فالخطة التي وضعتها الدولة للدخول في الليبرالية جعلتها تجري قطيعة مع الأنظمة القانونية التي كانت تحكم عالم الشغل، وتتجلي هذه القطيعة من خلال معاملة القطاع العمومي والخاص بدون تمييز بغية ترقية الاستثمار وفسح المجال أمام المبادرة الفردية للفاعلين، كما أن تشجيع الدولة لم يقف عند هذا الحد بل تجاوزه إلى إنشاء هياكل ومؤسسات حكومية تقدم مساعدات وقروض لكلا الجنسين، وكذا من خلال المؤسسات التعليمية والتكوينية التي تساهم في دخول هؤلاء الفاعلين في مجال الاستثمار والمبادرة الفردية، فهذا التوجه الاقتصادي الجديد أدى إلى ظهور طبقة اجتماعية جديدة تتمثل في المقاولين، فهذه الطبقة تلقت تقييما إيجابيا من مختلف الفئات الاجتماعية، الذين يطمحون لإنشاء مؤسسة خاصة بهم مهما كانت الطبقة الاجتماعية التي ينتمون إليها، سيما إذا تعلق الأمر بدخول المرأة عالم المقاوله هو النجاح الاجتماعي بالنسبة لها وبالنسبة للبعض الآخر القفزة التي تجعلها تنتقل من مكانة اجتماعية دنيا إلى مكانة اجتماعية أفضل، فبعد أن كانت المرأة تبحث عن وظائف في المؤسسات الحكومية، أصبحت تستثمر في مواردها العلمية والمهنية وتنافس في الموارد المقدمة من طرف الأجهزة، وتنافس من أجل البروز في السوق، كما أن هذه الظاهرة تتضمن عدة متغيرات والمتمثلة أساسا في المرأة المقاوله في صورتها الجديدة من خلال إنشائها لمؤسسة خاصة بها، سواء ما تعلق بممارسات اقتصادية واجتماعية، وعليه فإن تقصي واقع المرأة المقاوله في ولاية البويرة من خلال بحث الخصوصيات المشكلة لهذه الظاهرة، سواء عملية الإنشاء وما يضمنه من إجراءات ومتطلبات تمكن المرأة من



أخذ قرار المبادرة والمخاطرة في هذا المجال، وبعث مؤسسة خاصة بها، وكذا البنية الداخلية لهذه المؤسسة وما تتضمنه من عمليات تنظيمية، تميزها عن غيرها من المؤسسات الأخرى، بالإضافة إلى المحيط الاجتماعي لها وشبكة العلاقات الاجتماعية التي تعتمد عليها المرأة المقاتلة سواء في مختلف العمليات التنظيمية لمؤسستها المصغرة أو في عملية الإنشاء، وهذا ما جعلنا ندرس هذا الموضوع والذي سنعرض مادته العلمية في بابين:

الباب الأول الإطار النظري والمنهجي للدراسة: يتفرع بدوره إلى ثلاثة فصول، **الفصل الأول** تطرقنا فيه لأسباب وأهداف وأهمية الدراسة كما تطرقنا للإشكالية والفرضيات ثم تحديد المفاهيم والمنهج، والدراسات السابقة.

وتطرقنا في **الفصل الثاني** للمقاتلة النسوية في الجزائر، من خلال أهم خصائصها ومميزاتها، والتطور التاريخي لهذا المفهوم، السياقات العامة لظهور المقاتلة النسوية وأنواع النساء المقاتلات وكذا خصائص المقاتلة النسوية ومهام المقاتلة وعناصرها وأهدافها بالإضافة لذكر مميزات المؤسسة الصغيرة بالإضافة لذكر أهم الأجهزة الممولة للمشاريع الاقتصادية في ولاية البويرة وبعض الإحصائيات.

والفصل الثالث: تطرقنا للخصائص الشخصية والاجتماعية للمرأة المقاتلة، **الخصائص الشخصية** عرضنا من خلالها شخصية المرأة المقاتلة، وأيضاً المؤهلات المهنية التي تمتلكها. أما الاجتماعية الرأسمال الاجتماعي للمرأة المقاتلة من خلال الاتجاهات النظرية المفسرة له وكذا أبعاده وخصائصه ومصادره وأهميته.

وتطرقنا في **الفصل الرابع** لطريقة اختيار العينة ومجالات الدراسة وأدوات جمع البيانات

أما **الفصل الخامس** عرضنا من خلاله وحللنا الحالات وكذا نتائج الدراسة في ظل الفرضيات لننتهي بالاستنتاج العام والخاتمة.

الجانب

النظري

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة .

تمهيد:

1/ أسباب اختيار الموضوع

2/ أهمية الدراسة

3/ أهداف الدراسة

4 / الإشكالية

5 / الفرضيات.

6 / تحديد المفاهيم.

7 / المنهج المتبع

8. الدراسات السابقة.

خلاصة.

1/ أسباب اختيار الموضوع:

- يرتبط هذا الموضوع بتخصصنا من جهة وبدور المرأة في دفع وتيرة إنشاء مؤسسة وقدرتها على تنظيمها من جهة أخرى.
- فاختيارنا لهذا الموضوع لم يكن صدفة بقدر ما يعكس اهتمامنا خاصة بالمرأة لا سيما المقالة التي أثارت فضولنا في علاقتها مع المحيط العائلي والاجتماعي، وكيفية فرض ذاتها في هذا المحيط السوسيواقتصادي والمكانة التي أصبحت تتميز بها داخل المجتمع.
- كذلك الرغبة في معرفة قدرة النساء المقاولات في إنشاء مؤسساتهن والعمل على إدارتها وإنجاحها بشتى الطرق كل هذه الملاحظات جعلتنا نخوض تجربة علمية نحاول من خلالها الوصول إلى بعض الحقائق التي تمكننا من تحليل الواقع في إطار سوسيولوجي.

2/ أهمية الدراسة:

- يندرج هذا الموضوع ضمن مجالات اهتماماتنا الشخصية.
- باعتبار أن المرأة تشكل طرفا مهما في المجتمع فإنه أصبح كل ما يرتبط بها هو مجال للدراسة والتحليل.
- محاولة الإطلاع على التوجه الجديد للعنصر النسوي في ولاية البويرة.
- التعرف على العوامل المهنية المتحكمة في إنشاء المرأة المشروع الخاص بها، وكذا كل ما يترتب عليه من إجراءات وعمليات تنظيمية.
- التعرف على مساهمة المحيط الاجتماعي للمرأة ومساعدتها في هذه المبادرة، وطبيعة الموارد التي يقدمها لها.
- وتساعد هذه الدراسة في فهم الدور الاقتصادي للمرأة المقاول في إنشاء مؤسساتها المصغرة، وكذا ممارستها الجديدة في داخل مؤسساتها، هذه الأخيرة التي تتميز في بنيتها عن المؤسسات الكبرى.

3/ أهداف الدراسة:

- من منطلق الوقوف على واقع المرأة المقاول في الجزائر، والوصول إلى تحليل سوسيولوجي أقرب إلى الواقع ومحاولة تفسيرها هو كائن فعلا، فإن مانهدف إليه من دراستنا لهذا الموضوع هو الاطلاع بشكل علمي على

ظاهرة المقاول النسوية في ولاية البويرة ورصد الجوانب والممارسات الاقتصادية والاجتماعية التي تمارسها داخل مؤسساتها، ودور قدراتها ومؤهلاتها المهنية في إنشاء وتسيير مؤسساتها، وكذلك معرفة طبيعة المساعدات والتضامن الذي يقدمه لها رأس مالها الاجتماعي سواء في عملية الإنشاء أو حتى في مختلف العمليات التنظيمية المتضمنة بمؤسساتها المصغرة.

4/الإشكالية:

تعتبر المقولة من الظواهر الاجتماعية الكثيرة الطرح في ظل التغير الاجتماعي الحاصل، هذه الأخيرة التي غيرت أدوار الفاعلين الاجتماعيين، وكثيرا ما يظهر هذا الدور من خلال مزاوله المرأة أعمال اقتصادية أي ما يترجم مبادرتها ونشاطها في خلق مشروع مهني خاص بها، يندرج ضمن إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويضفي عليها صفة المرأة المقاوله فيما بعد، أي المرأة التي تبعث مؤسسة خاصة بها وتصبح مديرة لها، فهذه الظاهرة بدأت تفرض وجودها في ظل مرحلة اقتصاد السوق، التي تؤكد على أهمية الاستثمار العقلاني لجميع الموارد المتوفرة خاصة منها البشرية وتفعيل دور المرأة فيها، من خلال اعتبارها كشريك مهم في عملية التنمية، هذا من جهة ومن ناحية أخرى التركيز على الأهمية التي تلعبها مؤسساتها سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية لدى عديد الدول متقدمة كانت أو نامية.

فقد شكلت المقاوله النسوية ظاهرة حديثة سرعان ما احتلت مكانة محورية في خطط التنمية واستراتيجيات الدول، خصوصا مع مطلع تسعينات القرن العشرين وما شهدته العالم من تحولات اقتصادية انتهت بإرساء نظام اقتصاد السوق الذي يدعو إلى تحرير التجارة وتشجيع القطاع الخاص والحد من تدخل الدولة.

فالجزائر وكباقي دول العالم تأثرت بالمناخ العالمي، فتبنت مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية لمواكبة التغيرات العالمية، فانتهجت سياسة اقتصادية قائمة على الحرية والمبادرة الفردية في ظل مرحلة اقتصاد السوق، هذه التحولات غيرت الخصائص السوسيو اقتصادية للمجتمع الجزائري وكذا الثقافية، مما ولد هذا الأخير

فاعلين اجتماعيين في هذا المجال ومن بينهم فئة النساء المقاولات، أي المرأة التي تبعث مؤسستها الخاصة بها، ولقد لعبت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا أساسيا في تطور الاقتصاد الجزائري، وتشجيع الدولة لم يقف عند هذا الحد بل تجاوزته إلى سن قوانين فتشريع العمل الجزائري¹ أكد على المساواة بين الرجل والمرأة وتكافؤ الفرص بينهما¹ وكذا إنشاء إطار مؤسساتي يشجع على المبادرة الفردية، من خلال أجهزة مثلا الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة... وغيرها من الأجهزة الحكومية التي تقدم مساعدات وقروض لكلا الجنسين، ومن هنا نلاحظ تشجيع مشاركة المرأة في القطاع الخاص من خلال مبادرتها لبعث مؤسسة خاصة بها، وتشير آخر الإحصائيات أن نسبة المشاريع الاستثمارية للنساء صاحبات المؤسسات الصغرى والمتوسطة بين 2005 و 2011 يتراوح بين 6 % و 8 %، كما أكد السيد مراد عوباد مدير الاتصال بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أن 60% من المستفيدين من الوكالة هم من الفئة النسوية² أي ما يؤكد توجه النساء بكثرة إلى إنشاء مؤسسات مصغرة، كما أن الدولة الجزائرية شجعت تعليم وتكوين المرأة.

فالمقولة النسوية تشكل ظاهرة اجتماعية تجمع بين عدة خصائص:

المرأة المقاوله هذا الفاعل الذي تبلورت لديه الفكرة والرغبة في بعث مؤسسة خاصة بها، فالمقاول يجب أن تتوفر لديه موارد مهنية (مؤهلات مهنية من شهادات وخبرات مهنية)³ فهل لها من المؤهلات المهنية اللازمة لإنشاء وتنظيم مؤسستها؟

وكذا المحيط الاجتماعي الذي تتواجد فيه وتتفاعل معه المرأة المقاوله يكسبها علاقات اجتماعية (أسرية كانت أو مهنية أو علاقات صداقة أو جيرة أو معارف) قد تعمل على استثمارها والعمل على تطويرها وتوجيهها لما

¹ الطيب لوح: كلمة بمناسبة عيد المرأة، زيارة الموقع في 2014/12/15 <https://arabic.mjustice.dz/%3Fp%3Ddiscours>

² زيارة الموقع في 2015/01/20 <http://essalamonline.com/ara/permalink/15386.html#ixzz3JMM34bUM>

³ Ann gillet: les femmes créatrices de petites et moyennes entreprises en algerie, cahier de cread, Alger, 2001, p12.

يحقق لها منافع وكذا تحقيق أهدافها وهذا ما يمثل رأسمالها الاجتماعي حيث يعتبر هذا الأخير عامل مؤثر في مجال المقالوة.

وعليه فان الإشكال المطروح لهذه الدراسة يتمحور حول المرأة المقالوة بولاية البويرة في المؤسسات المصغرة باعتبار أن عدد المؤسسات النسوية المنشأة بالولاية هي مؤسسات مصغرة، حيث شكلت لسنة 2014: 180 مؤسسة أي ما يمثل نسبة 98%¹ من المؤسسات النسوية المنشأة، فهل تمتلك المرأة المقالوة بولاية البويرة المؤهلات العلمية والمهنية التي تساعد في إنشاء وتنظيم المقالوة؟

وهل تعتمد المرأة المقالوة على الرأسمال الاجتماعي في إنشاء وتنظيم المقالوة؟

5/ فرضيات الدراسة:

- تمتلك المرأة المقالوة المؤهلات العلمية والمهنية التي تساعد في إنشاء وتنظيم مؤسساتها المصغرة.

- تعتمد المرأة المقالوة على رأسمالها الاجتماعي في إنشاء وتنظيم المؤسسة.

6/ تحديد المفاهيم:

6-1/ المرأة المقالوة:

لقد جاءت كل التعاريف مركزة على صفة المقال بغيض النظر عن جنسه، ولذلك سنتناول كل التعاريف التي صيغت حول شخصية المقال، وتخدم موضوع بحثنا وبعد ذلك نجري إسقاط على المرأة:

التعريف الاصطلاحي للمقال: يراد بهذا المعنى المتداول بأنه منشئ، متعهد، مؤسس، صاحب عمل ويشمل النساء والرجال².

¹ معلومات مقدمة من طرف مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية البويرة.

² شلوف فريدة: **المرأة المقالوة في الجزائر**، مذكرة ماجيستر، تخصص علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة

يعرف شومبيتر المقاول على أنه "شخص يمتلك صفة الإبداع والابتكار ويمكن لهذا الإبداع أن يتخذ عدة جوانب:

- خلق منتج جديد
- خلق طرق جديدة للإنتاج.
- اكتشاف سوق جديدة.
- اكتشاف مصدر جديد للمواد الأولية"¹.

أما بالنسبة لكانتيليون فالمقاول هو "شخص الذي يتحمل مخاطر القيام بأعمال تجارية لحسابه الخاص، وكذا ينتج منفعة من خلال خلق منتج"².

أو هو ذلك الشخص الذي "يجمع كل عوامل الإنتاج، ويخلق لحسابه الخاص منتج معين، بمعنا آخر يخلق مشروع خاص به ويتحمل أخطاره، ويتمتع بمجموعة من الصفات التي تتوفر في شخصيته مثل الجرأة على المواجهة والشجاعة والقدرة على التخيل"³.

أما مارشال يعرف المقاول على أنه "شخص لديه القدرة على تنفيذ وتقسيم العمل بين عدد من الأفراد، يتولى إدارة وتسيير العملية الإنتاجية، يلعب دور الوسيط بين العمال والزبائن".

يمكن أن نجل أهم أفكار التعاريف السالفة الذكر في أن المقاول شخص يتميز بصفات شخصية معينة كالإبداع والابتكار، الشجاعة، الجرأة... ينشئ مشروع خاص به يتولى إدارته وتنظيمه، بهدف خلق منتج جديد. تعريف المنظمة العالمية للعمل: "المقاول شخص يتحمل خطر مجهول في خلق مؤسسة، يستثمر فيها مكنياته، يوظف معه جماعات، فالمقاول هو صاحب مؤسسة، تحظى بهوية رسمية في السجل التجاري"⁴.

¹Françoise dany: cadres et entrepreneuriat, les cahier de gdr, paris, 2002, p07

²Françoise dany: ibid, p07

³بن صويلح ليليا: سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتورا، علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010، ص 35.

⁴بن صويلح ليليا: مرجع سابق، ص 37.

تعريف فيبر للمقاول: "هو ذلك الشخص الذي يخلق مؤسسة يتمتع بالحرية والمسؤولية اتجاه ذاته كما أنه لا يتحمل الخطر فقط بل هو فرد عقلائي يقوم بحسابات، يعمل بجدية وصرامة"¹.

أما فيليب موستر يعرف المقاول على أنه "ذلك الشخص الذي يأخذ مبادرة خلق مؤسسة، ضمن سيرورة معقدة تتم في سياق فضاء اجتماعي، تاريخي، سوسيواقتصادي، تكنولوجي، أي أن عملية خلق مؤسسة تتم في إطار مجتمع متأثرة بمختلف أبنيته حيث يكون المقاول هو الفاعل الذي يقوم بخلق المؤسسة"².

أما إجرائيا وبناءا على المفاهيم السابقة يمكننا أن نقول أن المرأة المقاوله هي ذلك الفاعل الذي توفرت لديه الرغبة والإرادة في خلق مؤسسة خاصة بها، تمتلك مجموعة من الخصائص المهنية النفسية والاجتماعية، تتفاعل مع أفراد في إطار شبكة اجتماعية، تتولى بنفسها الشؤون التنظيمية والإدارية لمؤسستها، هذه الأخيرة مصرح عنها رسميا، وتحظى بالملكية القانونية.

6-2 / المؤهلات المهنية:

هي "عملية اكتساب مهارات في أحد مجالات العمل، وتكون في العادة في المعاهد والمدارس المتخصصة أو البرامج التكوينية الطويلة الأمد التي تتبناها المؤسسة لتأهيل الفرد لامتلاك مهارة معينة تساعده في الحصول على وظيفة تشترط وجود هذه المهارة"³.

كما أنه "مجموعة المعارف والقدرات والمهارات والصفات العامة والشهادات الدراسية والخبرات والتدريب التي تحصل عليها الفرد، فهي الحقيقية المعرفية والتقنية التي تساهم في تسهيل الاختيارات من أجل شق طريقه"⁴.

¹ ماكس فيبر: الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية، ترجمه علي مقلد، مركز الافناء القومي، لبنان، بدون طبعة، ص33.

² بن صويلح ليليا: مرجع سابق، ص38.

³ حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين (عربي/انجليزي)، تر فاروق منصور أروين، مكتبة الناشر

بيروت، 1991، ص77

⁴ أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: (انجليزي عربي)، مكتبة لبنان بيروت، 1978، ص267

أما إجرائيا يمكن تعريف المؤهلات بأنها الشهادات والخبرات والكفاءات المهنية والتكوينية والعلمية التي تمتلكها المرأة المقولة، و تقوم بتوظيفها خلال إنشاء وتنظيم مؤسستها.

6-3/ الرأسمال الاجتماعي:

أول من أطلق مصطلح الرأسمال الاجتماعي هو الباحث الأمريكي أنيفن سنة 1920، لقد حاول تقديم تعريف له من خلال اهتمامه بعلاقات الصداقة، التعاون، والتضامن التي تميز كل مجتمع، فحسبه "تمثل هذه العلاقات الاجتماعية ثروة في حد ذاتها يمكن الاستفادة منها من طرف أعضاء الجماعة"¹.

أما بيار بورديو يعرفه على أنه "مجموعة الموارد الحالية المرتبطة بما نملك من شبكات دائمة أكثر أو أقل بناءا بالمعارف أو المصالح بين الأفراد"².

أما كولمان يعرفه على أنه "مجموعة من الوحدات المختلفة، والتي تشترك في عاملين، بحيث تمثل جزء من البناء الاجتماعي وتسهل أفعال الأفراد الذين ينتمون إلى هذا البناء"³.

أي يركز على الجانب الوظيفي للرأسمال الاجتماعي، وتكمن أهميته في القيمة التي يضيفها على مختلف جوانب البناء الاجتماعي، بطريقة تبين العلاقة بينهم أي مورد وعلاقة.

هناك تعريف أخر لجاكوبز: على أنه "شبكة العلاقات الاجتماعية المتبادلة والقوية بين الأفراد والتي تتطور عبر الزمن، وتخلق أساسا الثقة التعاون والفعل الجمعي"⁴.

¹ محجوب رزيقة: دور الرأسمال الاجتماعي في الاندماج المهني لخريج التعليم العالي، مذكرة ماجستير، علم اجتماع

تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2010/2011، ص11

² Isabel bories_azeau :le capital social dans un réseau communautaire de pme, revus de management international, france, n15, 2011, p33

³ Isabel bories_azeau: ibid , p33

⁴ حسني ابراهيم عبد العظيم: دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة، بحث للمؤتمر العلمي التاسع، 9-

2013/4/10، بجامعة بني سويف، مصر

كما يعتقد بورث أن الرأسمال الاجتماعي "يتضمن العلاقات بالأصدقاء والزلاء والصلات الأكثر عمومية والتي يمكن من خلالها اقتناص الفرص لاستغلال الرأسمال البشري والمادي"¹.

أما إجرائياً يمكننا أن نعرف الرأسمال الاجتماعي على أنه مجموعة الموارد الاجتماعية (الأسرة، الأقارب، الأصدقاء، الزلاء، الجيران، المعارف) التي تمتلكها المرأة المقابلة، و تقوم باستثمارها مما يحقق لها الاستغلال الأمثل للرأسمال البشري والمادي الذي تمتلكه.

6-4 / الخبرة المهنية:

تعرف بالتأهيل اللارسمي نظراً لأن صاحبها يحصل عليها من خلال احتكاكه بالميدان فهي "قدرة الفرد على الربط بين المعلومات التي جمعها من بمجهوده الذاتي، وكونت لديه مهارات ومعارف اكتسبها من تجاربه اليومية"²

كما تعرف على أنها "الفترة التي يكتسب فيها الفرد مهارات وقدرات فنية وسلوكية جديدة"³.

أما إجرائياً هي الفترة الزمنية التي قضتها المرأة المقابلة في ممارسة مهنة مما جعلها تكتسب حقيبة معرفية نظرية وميدانية تسمح لها بمزاولة نشاطات بإتباع تسيير عقلائي وموضوعي علي وجه خصوصية الفكرية التي اكتسبتها في مشوارها المهني .

6-5 / المؤسسة المصغرة:

اختلفت الدراسات التي اهتمت بالمؤسسات المصغرة حول المعايير التي يمكن إتباعها لتعريف المؤسسة المصغرة، و ذلك نظراً لاختلاف أهدافها والمناطق التي تقام فيها هذه الدراسات:

¹Isabel bories_azeau,op,cit,p33

² احمد زكي بدوي:مرجع سابق،ص 82

³حبيب الصحاف:مرجع سابق،ص 28

فالمؤسسة المصغرة هي "كيان اقتصادي، يسمح لكل شخص طالب عمل أو مسرح في الاستثمار، في إنتاج السلع وتقديم الخدمات بصفة فردية أو جماعية ولحسابه الخاص، و هي تمس كافة القطاعات الاقتصادية ويتحدد حجمها من خلال عدد العمال أو حجم الاستثمار".

أو هي "كيان اقتصادي لإنتاج السلع والخدمات التجارية، وتعتبر كأحسن شكل لتحسين النسيج الاقتصادي المحلي، بما أنها تسمح بترقية روح المبادرة والمقاولة وإنشاء مناصب شغل، ويتوقف تحديدها على عدد العمال الذي ينحصر بين 0 و 9 عمال، أو على مستوى الاستثمار الذي يصل إلى 10 ملايين دينار جزائري. كما أنها "نظام تسخير عوامل الإنتاج الثلاثة الطبيعية العمل ورأس المال، لإنتاج سلع وخدمات بقصد تحقيق الربح"¹.

أما إجرائيا فهي فضاء إنتاجي يتكون من عناصر بشرية ومادية، تعمل في إطار نشاط معين، توظف ما بين 0 إلى 10 عمال، وتوجه فيها المسؤولية إلى فرد واحد وتكون المرأة هي المالك القانوني لهذه المؤسسة.

6-6 / التنظيم:

يعرف على أنه "وضع الخطة موضع التنفيذ، وذلك بإجراء تحليل المهمات، وتركيب الوظائف وتشكيل الأقسام والهيكلة الإداري وتحديد علاقات السلطة والمسؤولية، والتنظيم ضروري من أجل تحقيق أهداف المشروع، وفي المشاريع الصغيرة فان بعض أو كل المهام تنفذ من قبل شخص واحد، والتنظيم يوضح المسؤوليات ويحدد العلاقات المهنية وينسق منتج كل الوظائف لتصب في المنتج الشامل للمؤسسة"².

أما إجرائيا يمكن تعريفه على أنه مختلف العمليات التنظيمية التي تقوم بها المرأة المقاولة من تسيير واتخاذ القرار وإشراف ورقابة وإدارة الوقت.

¹ أحمد زكي بدوي: مرجع سابق، ص 135.

² كاسر المنصور، شوقي ناجي جواد: إدارة المشروعات الصغيرة، دارالحامد، عمان، 2000، ط 1، ص 132

7/ المنهج:

ينبغي على الباحث الذي يسعى إلي بلوغ الحقيقة العلمية المرور بمجموعة من المراحل المنطقية والعقلانية والتي تطلق عليها عادة بالمنهج العلمي، ويفترض من هذا الأخير، ولكي يحقق غايته أن يتلاءم وطبيعة الموضوع .

وعليه يمكن تعريف المنهج :

"علي أنه مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلي حقائق مقبولة حول الظواهر وموضوع الباحثين، أي الطريقة التي يستعين بها الباحث في حل مشكلة بحثه، ولاشك أن مثل هذا الطريق أو المنهج يختلف باختلاف مشكلة البحث، ومن العسير المفاضلة بين طريقة وأخرى إلا بعد تحديد كافة الظروف الملائمة لتطبيق كل طريق منه¹

كما يعرف بأنه "الطريقة المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة القواعد العلمية حتى نصل إلى نتيجة معلومة"²

نظرا لتعدد وتشعب مواضيع علم الاجتماع، فإن له مناهج كثيرة ومتعددة يستعملها الباحث قصد تحقيق بحثه بصورة دقيقة، إذا أن كل منهج منها يتلاءم ومشكلات البحث المراد دراستها، وعليه فإن إشكالية بحثنا تتطلب منا تبني منهج دراسة حالة، الذي يعرف على أنه "الطريقة العلمية لجمع المعلومات والبيانات لدراسة السيرة لحالة أو أكثر وتطورها، وتكون الحالة عبارة عن فرد أو جماعة أو مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أو مجتمع عالمي أو مجموعة دول"³

¹ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات)، الجامعة الأردنية للنشر والتوزيع، الأردن، 1999، ص35

² جمال محمد أبو شنب، قواعد البحث العلمي والاجتماعي، المناهج والطرق والأدوات، دار المعرفة الجامعية لطبعة والنشر، بيروت، ط1، 2008، ص115²

³ رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2007، ط1، ص153

ومنهم من عرفه "بأنه عبارة عن دراسة معمقة لنموذج واحد يقصد منها الوصول إلى تعميمات إلى ما هو أوسع، وهذا النوع من المناهج يعتمد لكشف الصفات والخصائص المميزة والفريدة لها.

ويعود الاعتماد علي هذا المنهج لأنه الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات لكونه يتميز بالعمق في التحليل وعدم الاكتفاء بالوصف الخارجي والسطحي للظاهرة، وإستمراريتها وبهذا فهي الوسيلة التي عن طريقها نستطيع فهم الواقع الذي تعيش وتعمل فيه المرأة المقابلة ومعرفة مدى امتلاكها للمؤهلات العلمية والمهنية كذا اعتمادها علي رأسمالها الاجتماعي في إنشاء وتنظيم مؤسستها المصغرة.

وبناء على هذا قمنا بعرض عدد معين من الحالات الممثلة لمجتمع البحث، ودراستنا دراسة معمقة، في محاولة منا لعرض وفهم كل حالة على حدى وتحليل العوامل المؤثرة في كل منها ثم العمل علي ربط العوامل العامة لجميع الحالات لنتمكن في الأخير من الوصول لتعميمات علمية حول الحالات المشابهة لها.

8/ الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة بمثابة تراث نظري ندعم به دراستنا، وفيما يلي مجموعة من الدراسات التي اعتمدنا عليها في بناء موضوع مذكرتنا:

8-1/ دراسة أجنبية:

هذه الدراسة قام بها مجموعة من الباحثين الفرنسيين (أوليفي فيري وفرنسوا سان كاسط وليب المان)

وهي بعنوان **الوضعية النسوية في المهن الحرة:**

وهي عبارة عن تقرير نهائي لصالح المندوبية الوزارية للمهن الحرة بفرنسا سنة 2001

جاءت هذه الدراسة في شكل تقرير قام به مجموعة من الباحثين المذكورة أسمائهم أعلاه بدراسة شملت أنواع الأعمال الحرة التي تمارس من قبل النساء والرجال على السواء وهي دراسة مقارنة حاولوا من خلالها دراسة نوعية الأعمال الحرة الأكثر طلبا وممارسة في فرنسا مقارنة بين فئة النساء والرجال ومن ناحية الحالة

المدنية المستوى الدراسي والمؤهلات العلمية ومجالات التكوين والتدريب وعدد الأولاد ونوع الوظائف التي يمارسها أزواجهم، وعن عدد الساعات التي يقضيها في العمل ومن منهم الأكثر نجاحا في هذه الاعمال التي صنّفوها على الشكل التالي مهنة التوثيق الهندسة الصيدلة الطب والمحاماة...

الفرضية الأولى: هي أن جيل سنوات 1975 و1999 يميل بشكل كبير إلى العمل الحر خاصة الفئة الناشطة

الفرضية الثانية: وجاءت كالتالي: المهن الحرة توفر الاستقرار، السبب الذي جعل النساء يتوجهون إليها بكثرة. كما قام الباحثين بالتأكيد على دور العائلة في ولوج النساء في هذا النوع من الأعمال الحرة وقد تمثلت عينة البحث في مجموعة من الطلبة والممارسين للمهن الحرة والذي كان عددهم 538 مبحوث.

نتائج الدراسة:

- أن النساء في فرنسا اليوم تتجه بشكل كبير نحو المهن الحرة مع هذا تبقى نسبتهم ضئيلة مقارنة بالرجال.
- يرجع سبب هذا التوجه بالنسبة للرجال والنساء على السواء إلى عدم توفر مناصب العمل المرغوب فيهما لدى الحكومة.
- المستوى العلمي للنساء مقارنة بالرجال .
- اهتمام نسبة كبيرة من الفرنسيين بالحياة المهنية والمهن الحرة هي التي تستطيع تحقيق ذلك في فترة زمنية قصيرة .
- النساء يعملن أكثر من الرجال إذ أن أغلبيتهن يعملن أيام العطلة الأسبوعية وفي بعض الأحيان فترات الليل .

-أغلبية النساء يعملن في المهن الحرة لأنهن يفضلن الاستقلالية في العمل من أجل تحقيق التوازن بين الحياة العائلية والمهنية.

-تلتحق النساء بهذه المهن عادة بين سن 29 و65.

-لأجل الإحساس بالتكامل تفضل النساء أن تتزوج بين الحياة المهنية والعائلية. وهذا يجعلها مستعدة للعمل المتواصل.

-أهمية هذا النوع من المهن تجذب إليها النساء.

-كما كشفت الدراسة أن من خلال المقابلات التي أجريت أن النسبة الكبيرة من النساء الممارسات للمهن الحرة هن شابات¹.

جوانب الاستفادة من الدراسة:

هذه الدراسة تطرقت إلي توجه كل من النساء والرجال في فرنسا نحو المهن الحرة على حساب الوظائف المأجورة لتركز بذلك وبشكل خاص على النساء اللواتي يمارسن هذا النوع من الأعمال وقد خلصت إلي نتائج أجابت فيها عن التساؤلات المطروحة والتي كانت تدور أغلبها حول سبب زحف النساء الفرنسيات نحو المهن الحرة.

أما فيما يخص دراستنا فقد حاولنا أن نركز على المرأة المقاتلة وبشكل خاص المنشأة لمؤسستها المصغرة لهذا استفدنا من هذه الدراسة أنها تطرقت إلي المهن الحرة والتي حددتها بالمهن التي تتطلب مستوى تعليمي عالي كالمحاماة، والطب، وماشبه ذلك وأهملت المهن الحرة التي لا تتطلب مستوى تعليمي عالي كالتجارة والفلاحة وصناعة الحلويات وغيرها، لهذا نعتقد أن دراستنا ستقدم نتائج أكثر كوننا لم نحدد نوع المقاولات والتي سيتم التركيز عليها وإنما سنأتي في شكل دراسة لكل أنواع المقاولات التي تقوم بإنشاء وتنظيم مؤسستها بغض النظر على المستوى التعليمي والاجتماعي للمرأة.

¹ شلوف فريدة: مرجع سابق، ص20

8-2/ دراسات جزئية:

الدراسة الأولى:

هذه الدراسة قامت بها الباحثة عدمان رقية بعنوان المرأة المقاولة وتحديات النسق الاجتماعي، دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، سنة 2008/2007. فقد انطلقت الباحثة من التساؤلات التالية:

- ما هي العوامل الاجتماعية والذاتية التي تحدد استراتيجيات وسلوكات المرأة المقاولة؟
 - ما هي التغيرات المفسرة لهذا التحول في عالم الشغل؟
 - كيف ستواجه تحديات العمل والتنظيم ومتطلبات الأسرة (العمل، المجتمع، الأسرة)؟
- وطرحت الفرضيات التالية:

- بقدر ما تأخذ المقاولة النسوية معنى الاستقلالية المادية والمعنوية بالنسبة للمرأة، بقدر ما تأخذ معنى التضامن من أجل تثبيت الروابط الاجتماعية.
- بقدر ما تساهم البيئة المباشرة وغير المباشرة في إنشاء المؤسسة بالنسبة للمرأة، بقدر ما تعد تحد لها.
- بقدر ما تعكس المقاولة النسوية المؤهلات المهنية للمرأة، بقدر ما تعكس مؤهلاتها الشخصية وطموحاتها.

وقد اعتمدت في دراستها على الاستمارة والمقابلة من خلال التوجه إلى الصالون الدولي للمرأة والصالون العربي للصناعات التقليدية أما الاستمارة فقد توجهت إلى مختلف القطاعات (الصناعة، الخدمات، المختلط) التي تريدها النساء المقاولات، و قد توصلت إلى عدة نتائج نوجزها فيمايلي:

- المجتمع وإن كان تقليديا في الكثير من الأحيان إلا أنه يتقبل في نهاية الأمر عمل هذه المرأة المقاولة، بعد أن لاحظ أن هذا العمل لا يقل من احترامها للأعراف والتقاليد والشرف.

-إن شخصية المرأة وإن كانت مهمة إلا أن الأسرة النووية (إن كانت عذباء فالوالدين خاصة الاب وإن كانت متزوجة فالزوج) يلعب دورا هاما في إنشاء هذه المؤسسة.

-إن التأهيل يلعب دورا هاما فإما تتأهل في تخصص اختارته لنفسها أو تكون الظروف هي التي حددته كتوجه بيداغوجي¹

جوانب الاستفادة من الدراسة: تناولت هذه الدراسة التأهيل المهني للمرأة المقاولة وكيفية اختيارها لهذه المؤهلات بالذات، وهذا ما ساعدنا كثيرا في بلورة فكرة الموضوع وكذا التطرق إلى الدور الذي تلعبه هذه المؤهلات التي تمتلكها المرأة، وكيف تساعدنا سواء في إنشاء مشروعها الخاص أو حتى تنظيمه.

الدراسة الثانية:

من إعداد: شلوف فريدة، عنوان الدراسة المرأة المقاولة في الجزائر الهدف من الدراسة الاطلاع بشكل علمي على ظاهرة المرأة المقاولة ورصد مختلف الجوانب المتغيرة في حياتها الاجتماعية ومدى تأثير الوسط العائلي والمهني، ومدى تأثير وسطها العائلي والمهني في اختيارها هذا المجال من العمل والكشف عن الصعوبات التي تواجهها وكيفية التعامل معها.

و قد انطلقت الباحثة من تساؤل رئيسي عن مدى امتلاك المرأة المقاولة في الجزائر للخصائص التي تمكنها من انشاء مؤسسة والنجاح في إدارتها مدعمة هذا بثلاث فرضيات أساسية للإجابة عليها في الدراسة الميدانية وهي كالاتي:

-المقاولة تحقق للمرأة المكانة الاجتماعية.

- تفتح المقاولة المجال للمرأة على إبراز قدراتها الفردية.

-تتمي المقاولة روح المبادرة عند المرأة.

¹عدمان رقية: **المرأة المقاولة وتحديات النسق الاجتماعي**، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل،

و اعتمدت الباحثة على منهج دراسة الحالة لأنه الأنسب لمثل هذه الدراسات كونه يتميز بالعمق في التحليل وعدم الاكتفاء بالوصف الخارجي للظاهرة، مستعملة عدة تقنيات بحث كالمقابلة والملاحظة باعتبارها تسهل عملية البحث أما عينة البحث شملت على ستة مقابلات مأخوذة من 607 امرأة مقابلة باستخدام السحب العشوائي للعدد المطلوب إجراء البحث عليه.

ومن خلال المقابلات التي أجرتها الباحثة تم التوصل الى النتائج التالية:

-جل النساء المقالات يزيد سنهن عن 30سنة، ويعودالسبب في هذه إلى أن عملية إنشاء مقالة وإدارتها ليست بالأمر السهل أو الهين حيث أن المرأة التي تريد أن تصبح مقالة لابد أن تمر قبلا بعد مراحل أهمها أن تكون مؤهلة علمياومهنيا وأن تمتلك ولو جزء بسيط من الخبرة والمال، وهذا في حد ذاته يتطلب وقت من الزمن، السبب الذي يجعلها تتأخر في دخولها إلى هذا المجال والخوض فيه سن مبكرة.

-أما في ما يخص عمل الحالة العائلية بالنسبة للنساء المقالات فهي تختلف لأسباب عدة ولم ترتبط بالمقالة في حدتها، فالمرأة العازبة تجعل من المقالة فضائها الخاص الذي تبرز من خلاله طاقتها، أما المتزوجة فتسعى إلى تحسين المستوى المعيشي للأسرة وفي السياق تحقق ذاتها فتضع لنفسها مكانة اجتماعية داخل المجتمع أما المطلقة فوجدت في إنشائها للمقالة منفذا لها من كل المشاكل الاجتماعية.

-أما بالنسبة للمستوى التعليمي فبحسب الحالات المدروسة تم التوصل إلى أن المرأة المتعلمة والتي تملك شهادة تعليم عالي هي الأكثر اتجاها إلى المجال المقالاتي ولا يتم هذا الاختلاف البيولوجي مقارنة بالرجل وإنما لكونها تدرك أن المستقبل اليوم للاستثمار والإبداع.

- وفيما يخص أنواع النشاطات المزولة تختلف حسب الإمكانيات والطموحات والمستويات العلمية، والتكنولوجية.

- العوامل المؤثرة على المرأة المقالة وحسب هذه الدراسة الأسباب التي دفعت بالمرأة إلى الولوج في ميدان المقالة، ومن جهة أخرى المستوى المعيشي المتدني للأسرة دافعا قويا لاقتحام المرأة الجزائرية هذا الميدان،

إضافة إلى الحاجة المادية باعتبارهن تعرضن للبطالة سواء جراء عملية تسريح التي شهدتها المؤسسات العمومية سنوات التسعينات أو بسببضالة فرص التوظيف هذا ما سمح لخريجات الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين المهني إلى المقابلة بدل توجههن للبحث عن عمل حكومي وذلك نتيجة خوفهن من الطرد أو التسريح الإجباري.

-وعن الأساس الذي تم من خلاله اختيار المرأة للمقابلة كان الشهادة العلمية تليها الموهبة إضافة إلى عامل الخبرة.

-أما فيما يخص المصدر الرئيسي للتمويل فإن أغلب المقاولات يلجأن إلى القروض في بداية الإنشاء، و تفضيل الكثيرات منهن أن يكون السلف من الأسرة أو الأصدقاء عوض الاعتماد على البنك¹.

جوانب الاستفادة من الدراسة: ركزت الباحثة كثيرا في هذه الدراسة على العوامل التي دفعت المرأة إلى الدخول في هذا المجال ومن بين المتغيرات التي اعتمدت عليها هي الشهادات المهنية التي تملكها المرأة، وهذا ما يرتبط بأحد متغيرات دراستنا.

الدراسة الثالثة:

هي دراسة قامت بها الباحثة بن صويلح ليليا بعنوان سياسة التشغيل في الجزائر المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة نموذجا، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية.

انطلقت الباحثة من الأسئلة التالية:

ما هي الخصائص والمميزة لفئة النساء المقاولات التي تقوم بخلق المؤسسات الاقتصادية تندرج في إطار ما يعرف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

ما هي مميزات المؤسسة الاقتصادية التي تخلقها المرأة في شكل مؤسسة صغيرة ومتوسطة؟

كيف يمكن تقييم مواقف مختلف المؤسسات المجتمعية اتجاه المقاوله النسويه؟

و انطلقت الباحثة من الفرضيات الآتية:

المرأة صاحبة المؤسسة تتميز بعدة خصائص مما يساهم في بناء أكثر من نموذج للمرأة المقاوله(خصائص ديموغرافية، اجتماعية، ثقافية، نفسية، و مهنية).

تشكل المؤسسات الاقتصادية النسويه نسيجاً مؤسساتياً مستقلاً بذاته يحظى بخصوصية بنيته الستاتيكية والديناميكية التي تميزه عن بقية المؤسسات الكبرى.

تتباين مواقف الأطراف والمؤسسات المجتمعية بين مؤيد ومعارض لخصوصية دور المرأة الجديد الذي اتخذ المقاوله شكلاً له(موقف الأسرة، الجيران، الصعوبات، الفضاء الجغرافي والزبائن).

كما اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لمثل هذه الدراسات كونه يتميز بالعمق في التحليل قصد القيام بدراسة وصفية تحليلية للمؤسسات الاقتصادية النسويه، مستعملة عدة تقنية منها استمارة المقابلة في جمع البيانات الميدانية بالإضافة إلى المقابلة في الدراسة الاستطلاعية.

و قد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- تتميز المرأة المندمجة في إطار القطاع الخاص على جوانب شخصية تتمثل فيالتجارب الحياتية والمهنية كما أنها تتمتع بالاستقلالية المادية والإنجاز الشخصي والقدرة على اتخاذ القرار والمسؤولية بالإضافة إلى تقديم صورة حسنة عن الذات، كما تتمتع بنفوذ كبير في تسيير شؤون بيتها لدرجة أن سلطة الزوج تكاد تكون شكلية.

- تتميز المؤسسات النسويه بالطابع اللارسمي للتنظيم نادراً ما يعتمد على التوثيق، أي تتميز بضعف التخصص الأفقي وضعف التخصص في المهام، و فيما يخص الهيكل التنظيمي فهو لا يخضع للتخصص في المهام، و المرأة المقاوله تأخذ سلطة اتخاذ القرارات المختلفة.

القطاع الخاص في الجزائر ورغم الإجراءات والتدابير المشجعة لتطوير نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، و لكن مازال هذا القطاع يعاني من مجموعة من الصعوبات تتعلق ببيروقراطية الأجهزة الإدارية وانتشار مظاهر الرشوة والمحسوبية، ضمن هذه الصعوبات مستوى آخر متعلق بالنوع الاجتماعي للمقاول.

- تختلف نظرة وذهنيات الأفراد للمقاولة النسوية بين جوانب احترام وتقدير واعتراف بجوانب الشجاعة في شخصية المرأة المقاولة وأحيانا أخرى يسودها نوع من اللااحترام مرده خصوصية دور المرأة المقاولة من حيث اقتحامها عالم رجالي بكل ما يفرزه من تعدد كبير في شبكة العلاقات الاجتماعية، و ما يترتب عنها من مجاملات خاصة لا يليق بعالم النساء وهي تعتبر هذه المؤسسة وسيلة لضمان وحماية مستقبلها¹.

جوانب الاستفادة من الدراسة: تعتبر هذه الدراسة ثرية جدا نظرا لأن الباحثة تناولت من خلالها عدة جوانب محيطة بظاهرة المرأة المقاولة سواء ما تعلق بالخصائص الشخصية للمرأة المقاولة ومن ضمنها متغير المؤهلات المهنية الذي يتناوله موضوع مذكرتنا، وكذا متغير المحيط الاجتماعي للمرأة المقاولة ولكنها تناولته من خلال نظريته للمرأة ونحن تناولنا طبيعة المساعدات التي يقدمها لها رؤسائها الاجتماعي، كما أنها تناولت مختلف العمليات التنظيمية المتضمنة داخل مؤسسة النسوية وكذا الخصائص المميزة لهذا الفضاء الاجتماعي مقارنة بالمؤسسات الكبرى ومختلف الاتجاهات النظرية المفسرة للتنظيم.

¹ بن صويلح ليليا: مرجع سابق.

الفصل الثاني

المقاولة النسوية في الجزائر

تمهيد

أولاً: المقاولات النسوية الخصائص والمميزات و عوامل البروز:

1/ تطور مفهوم المقاولات

2/ السياقات العامة لظهور المقاولات النسوية

3/ خصائص المقاولات

4/ مهام المقاولات

5/ عناصر المقاولات

6/ أهداف المقاولات

ثانياً: المرأة المقاولات في الجزائر

1/ قراءة سوسيو تاريخية لعمل المرأة في الجزائر

2/ تطور النشاط المقاولاتي في الجزائر

3/ المرأة المقاوله في الجزائر

4/ ظاهرة المرأة المقاوله في الجزائر

5/ المقاوله في الدراسات الجزائرية

ثالثا: المؤسسة النسوية المصغرة

1/ دور الدولة الجزائرية في إنشاء ودعم المقاوله

2/ عرض نتائج آليات الدعم الحكومي و نصيب المرأة منها

3/ خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

4/ وظائف المقاول

5/ خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء

6/ الفرق بين المقاول المالك والمقاول المسير

خلاصة الفصل

تمهيد:

نهدف من خلال هذا الفصل إلى الإحاطة بمختلف حيثيات إنشاء المرأة المقاولة لمؤسستها، أي وضع تصنيف للمرأة صاحبة المؤسسة، وتحديد أهم خصائصها (مؤسستها)، كما سنحاول وضع الظاهرة ضمن مختلف سياقاتها سواء السوسيوثقافية المتصل بالعملة وتداعياتها المختلفة، ويجب عدم تغافل تأصيل الظاهرة ضمن سياق الثقافة المجتمعية بمختلف دلالاتها ورمزياتها الحضارية والتاريخية، كما سيتم التأكيد وبشكل كبير في هذا الفصل على المرأة الجزائرية ودورها في التنمية الاقتصادية، وكذا التأكيد على هذا التغيير الاجتماعي في المجتمع الجزائري نتيجة لظروف سياسية واقتصادية واجتماعية، حيث سنحاول في البداية تبيان خصائص ومميزات المقاولة النسوية والسياقات العامة التي تبلورت في ظلها الظاهرة وبعد ذلك يتم التطرق إلى المقاولة النسوية في الجزائر، وأخيرا واعتمادا على الإحصائيات يتم التطرق إلى المؤسسة النسوية المصغرة باعتبار أن المرأة تلجأ إلى إنشاء مؤسسات مصغرة .

أولاً: المقابلة النسوية الخصائص، المميزات و عوامل بروز الظاهرة:

1/ التطور التاريخي لمفهوم المقاول:

إن تطور مفهوم المقاول مع مرور الزمن أدى إلى تغيير نظرة وأراء المختصين نحوه، فبعدما كانت كلمة المقاول entrepreneur في فرنسا خلال العصور الوسطى، مشتقة من الفعل *entreprendre* ومعناها بأشْر، التزم وتعهد، و في اللغة الانجليزية نفس الكلمة *entrepreneur* للدلالة على الالتزام بشيء ما وتعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية، ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح الفرد الذي يتحمل المخاطر الاقتصادية¹. و خلال القرن السادس والسابع عشر، اعتبر المقاول الفرد الذي يتجه إلى أنشطة المضاربة (التعاملات) أما في إنجلترا خلال القرنين 16 و 17 فقد كان المصطلح الذي يقابل مصطلح المقاول *entrepreneure* هو *adventurer* أو *indertaker* الذي يعرف على انه "الشخص الذي يحاول استغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة"².

و باختصار فإن مفهوم المقابلة يتضمن معنى المغامرة والمخاطرة، إلا أنه مع بداية القرن الثامن عشر توسع تداوله في المجال الاقتصادي ليشتمل على القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال بكافة أنواعها، عن طريق إنشاء مشروع ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطرة المصاحبة له، واستقبال المكافأة الناتجة بغرض الإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهذا الأخير يستلزم القدرة على اتخاذ القرار و الاستخدام الأمثل للموارد المادية و البشرية المتاحة.

¹Françoise dany :opcit,p06

²لقبير حمزة: تقييم البرامج التكوينية لدعم المقابلة، رسالة ماجستير، علوم اقتصادية فرع تسيير المؤسسات، جامعة بومرداس، 2008، ص 17،

2/ السياقات العامة لظهور المقاولة النسوية:

يظهر توجه المرأة نحو المبادرة الاقتصادية وتجربة العمل المستقل وبعث المؤسسة الخاصة في ظل سياقات معينة، تكون بمثابة المحرك الأساسي لتسارع الظاهرة، وتعتبر تلك السياقات مدخلا إلزاميا لا بد منه لرصد واقع حضور المرأة في مجال المقاولة:

2-1/ السياق السوسيوثقافي للمجتمع:

يعتمد الأسلوب الذي يسير عليه الأفراد في مجتمع ما على طبيعة الثقافة السائدة في تلك المجتمعات فعلى حد تعبير ماكس فيبر فإن كل مجتمع ينقسم إلى شرائح اجتماعية معينة تتسم بنموذج حياة خاص بها، وبرؤية متميزة حول العالم المحيط بها، هذه الجماعات تعتبر منبع الأفكار التي تشكل سلوك وشخصية الفاعلين وتكسبهم رؤية مستقبلية لتوجهاتهم وطموحاتهم، وفي هذا الإطار أكد فيبر على أن "الرأسمالية الحديثة نشأت من خلال العقيدة البروتستانتية فروح الرأسمالية هي نفسها العقيدة البروتستانتية، بما تتضمنه من سلوك وأخلاقيات فقد وجدت أخلاقيات اقتصادية في نطاق الديانة البروتستانتية وهذه الديانة التي اهتمت بتنشئة الفرد تنشئة عقلية كما تمنح المهنة قيمة أخلاقية كبيرة و تقدر العمل وكذا تعتبر جمع المال بطريقة شريفة نشاطا ذكيا"¹. فنفهم مما سبق أن إقبال المرأة للمقاولة راجع إلى ثقافة المجتمع الذي تتواجد فيه، كما أصبحت العقليات والسياقات الاجتماعية في معظم الدول العربية تدعم حضور المرأة في المجال الاقتصادي وكذا قبولها كشريك اجتماعي، بالإضافة إلى المناخ الاجتماعي الذي أصبح يشجع على أهمية الدور المجتمعي للمرأة، ويظهر هذا جليا من خلال التطور الملحوظ في نسب تعليم وتكوين المرأة، وما تحمله هذه الأخيرة من تمثيلات اجتماعية جديدة لنجاح المرأة وتفوقها.

فيليب جونز: النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، ترجمة محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2010، ص 29

2-2 / السياق القانوني:

بمختلف مستوياتها وتفرعاتها التي لها صلة بالتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، وماله من تأثير على خوض المرأة المبادرة وبعث مؤسسة خاصة بها، فهي تطرح نفسها كمدخل مهم لفهم ميكانزمات اشتغال تلك الظاهرة وتطورها في ضوء القوانين وتشريعات، فيما يلي تناول تشريعات القوانين التي ساهمت في بروز المقابلة النسوية:

2-2-1 / في القانون الدولي:

يمكن القول أن تطور بيئة دولية منادية بأهمية التمكين الاقتصادي ظهرت منذ النصف الثاني من القرن العشرين:

- فقد جاء في المادة 280 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (انه يجب أن تتخذ كل الإجراءات التي تضمن للنساء الحقوق التي يتمتع بها الرجال في كل المجالات و الميادين الاقتصادية و الاجتماعية مع إثبات حق اختيار المهنة و حق الترقية العادلة)¹.

وجاءت المادة 11/ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان علي ان تتخذ "الدول الاطراف التدابير المناسبة للقضاء علي التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها علي اساس المساواة بين الرجل"².

من هذا يتبين أن للمرأة الحق في حرية اختيار العمل بدون قيد أو شرط الا الشروط المحددة قانونا والتي لا يجب أن تخالف روح ومقاصد هذا الإعلان.

¹ شلوف فريدة: مرجع سابق، ص 61
² شلوف فريدة: مرجع السابق، ص 61

كما أن هناك المؤتمر العالمي الرابع للمرأة (بيجين 1995) و الذي أصدر منهاج العمل العالمي للنهوض بالمرأة و كان له أثر بارز في ذلك الاتجاه، و كذا يعتبر شكل من أشكال الضغط الدولي المقنن على السياسات الحكومية الرسمية واتجاهاتها العامة في مجال الالتزام بحقوق النساء، و العمل علي تمكينهن الاقتصادي.

كما أن الدول العربية قد اعتمدت علي جملة من الخطط والبرامج الإقليمية تماشيا مع الاتجاهات الدولية مثل خطة العمل العربية للنهوض بالمرأة عام 2005¹، و الذي وضع الإطار العام الذي من الممكن أن تستتير به الدول العربية في مجال السعي لتغيير أوضاع المرأة والنهوض بها.

هذه القوانين وغيرها ساهمت ايجابيا في تحسين أوضاع النساء وتفعيل أدوارهن المختلفة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ،وبذلك تطور نسق اكتساب المرأة الحقوق الاقتصادية ،كما تعزز مسار استقلاليتها الاقتصادية وإكسابها إمكانيات التمتع بحق الاقتراض.

2-2-2 : في القانون الجزائري :

منذ الاستقلال عرفت الجزائر أربع دساتير ايدت كلها مساهمة المرأة في الحياة المهنية وأكدت علي ضمان حقوقها، وفتحاً أمامها كل الفرص المتاحة للرجل ،إذ يرسخ الدستور الجزائري مبدأ عدم التمييز علي أساس الجنس في كل المجالات سواء من ناحية التعليم و التكوين و خاصة المساواة في حق العمل.

2-3/السياق الاقتصادي:

اتسم بمزيد من التوجه إلى اقتصاد السوق وتفاعل ذلك التوجه بالحركية المتزايدة وكذا تزايد المناداة بتمكين المرأة في البلدان العربية ليفرزا زيادة واضحة في إسهام النساء في حركة إنشاء المؤسسات الاقتصادية ، وقد تم في

¹ عائشة التايب: النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية للنشر والتوزيع، مصر، 2011، ط1، ص234

مختلف الدول العربية منذ السبعينات وأوائل الثمانينات اتخاذ تدابير لتشجيع المرأة علي مزيد من المشاركة في المجال الاقتصادي يمكن أن نجمل أهم العوامل الاقتصادية المساعدة على المقولة فيما يلي:¹

-التمويل:تتمثل في برامج التمويل المصرفية التي تساعد المقاولين على تجسيد أفكارهم و مشاريعهم.

-توفر فرص المقولة

-السياسات الاقتصادية تلعب دورا كبيرا سواء من خلال التمويل أو البرامج التدريبية بالإضافة الى الامتيازات التي قد تمنح للمقاولين.

2-4/ السياق السياسي:

و هنا نتحدث عن دور ومجهودات الدولة فيما يخص الترقية النسوية والمساواة بين الجنسين بالإضافة إلى رصد برامج خاصة تساعد المرأة على الدخول في مجال المقولة .

3/ أنواع النساء المقاولات:

لقد تعددت مجالات تصنيف النساء المقاولات من دراسة إلأخرى،و في دراسة لمكتب العمل الدولي حول المرأة صاحبة المؤسسة وقع تحديد عدد من النماذج الأساسية للمرأة صاحبة المؤسسة و هي:

- المرأة التي تؤسس مشروعها على قاعدة دراية متميزة و صفات شخصية فريدة يقع استثمارها تجاريا و تتمكن المرأة عبرها تدريجيا من النمو و تطوير المشروع الاقتصادي.

¹لفقيه حمزة:مرجع سابق،ص28

- المرأة التي تصبح بمرور الأيام صاحبة مؤسسة بعد أن تلج صلب المؤسسة العائلية و تتحمل ضمنها مسؤوليات قيادية سواء عن طريق احتكامها لسلطة أخذ القرار فيها أو عن طريق بنائها لتحالفات و شركاء آخرين.

- المرأة التي تبعت مؤسستها الخاصة و تصبح المديرية لها و ذلك عبر عامل الوراثة أو في حالة انسحاب الأب أو الزوج من الحياة العملية،و يكون دخولها لعالم الأعمال في هذه الحالة ضمان لمواصلة سير المؤسسة العائلية.

- المرأة التي تقوم بإنشاء مؤسسة خاصة،بمبادرتها الفردية عقب نيلها لشهادة علمية و يتواجد هذا النموذج بكثرة في قطاع الخدمات،حيث تتكثف قاعدة الأنشطة الحرة بارتفاع المستويات التعليمية للمرأة.

- المرأة التي تقوم مقام الواجهة الأمامية لمؤسسة الزوج وتدير ضمنها العمليات الاقتصادية اليومية،كما تتولى فيها أخذ القرارات الإستراتيجية¹.

فالتصنيف السابق له أهمية في تجسيد بعض محركات انخراط المرأة في مجال بعث مؤسسة خاصة.

-كما تم اقتراح تصنيف مختلف للمرأة المقابلة انطلاقا من الظروف و الأسباب المادية لبعث المؤسسة (عملية مباشرة المؤسسة عن طريق الزواج أو الوراثة أو الصدفة...)،ونوعية النشاط الذي تزاوله (الخدمات،الصناعة،المختلط)².

و قد اعتمد في دراسة حالة المرأة مؤسسة المشروع و هي:

- المرأة صاحبة المشروع هي سليلة العائلات او الوارثات.

¹267-271 عائشة التايب: مرجع سابق،ص
²عائشة التايب:مرجع سابق،ص273-280

- نساء الصناعة المتوسطة.

- نساء قطاع الخدمات.

- صغار المنتجات في المجال الحرفي الصناعي.

- التاجرات الحرفيات.

- المؤسسات الصغرى في قطاع الانتاج و التجارة و الخدمات.

كما أن هناك نموذجين أساسيين من النساء صاحبات مؤسسات تتفرع عنها مختلف أصناف المؤسسات النسوية و أنماطها و يتمثلان في:

- النموذج الأول: يرتبط فيه فعل دخول المرأة لعالم الأعمال بمنظومة تقاليد عائلية ثابتة في مجال المال والأعمال، و في ثقافة متأصلة لممارسة تسيير المشروعات الاقتصادية و ادارتها.

- النموذج الثاني: يكون فيه فعل المبادرة بإنشاء مؤسسة بمثابة اقتحام غير مسبق للمرأة ريب عنها و عن محيطها و سطها العائلي.

4/ خصائص المقابلة النسوية:

- رأسمال معقول، الأمر الذي يجلب الأفراد الذين يميلون للإبداع، و الابتكار و يرغبون في الإشراف المباشر على أموالهم.

- الملكية الفردية أو العائلية أو الشراكة المحدودة فكلما كان بإمكان المرأة امتلاك مشروع يتماشى و قدراتها و مهاراتها، كان بإمكانها الإدارة بطريقة جيدة.

- استقلالية الإدارة بحيث تكون المقاولة هي مديرة المؤسسة.
- قلة التدرج الوظيفي بهذه المقاولات اعتبارا لعدد العاملين مما يساعد على اتخاذ القرار بسهولة كما يمكن من استقرار اليد العاملة.

- سرعة التكيف مع الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية¹.

5/ مهام المقاولة :

للمقاولة عدة مهام من بينها مهام اجتماعية،اقتصادية،وثقافية:

5-1/ المهام الاجتماعية:وهي تتمثل في:

- التقليل من نسب البطالة من خلال خلق مناصب شغل و تحسين المستوى المعيشي للأفراد.
- تمكن المرأة من العمل في الأوقات التي تناسبها.
- إشباع حاجات و رغبات الأفراد من السلع و الخدمات².

5-2/ المهام الاقتصادية:و يمكن حصرها في النقاط التالية:

-زيادة الدخل الوطني و بالتالي الفردي

- زيادة الإنتاج الوطني مما يؤدي إلى التقليل من الاستيراد

¹ناجي بن حسين:إفاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر،مجلة الاقتصاد و

المجتمع،العدد2004،2،ص91-92-93

²عدمان مريزق:المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاوالاتية،الملتقى الدولي للمقاوالاتية التكوين و فرص العمل،جامعة محمد

خيضر،الأيام 6-7-8 أفريل2010،ص20

- تمويل الخزينة من خلال الضرائب و الرسوم.

- التكامل الاقتصادي على المستوى الوطني¹.

5-3/ المهام الثقافية:

-ترقية العامل بالمعرفة التقنية الحديثة لكي تستطيع التحكم في الأساليب التكنولوجية الحديثة.

-المساهمة في تزويد العمال بالمعرفة و ذلك عن طريق وجود نوادي علمية و مجلات و جرائد في إطار تكوين وتخصص العمال.

6/عناصر المقابلة:

تتمثل في ثلاث عناصر أساسية:

-الأفراد الرياديون الذين لم ولن تكون المقابلة من دونهم.

- البعد التنظيمي للمؤسسة من خلال إدارة و تسيير الأعمال من تحديد الأهداف و الوسائل و تحديد العمليات التنظيمية الخاصة بالمقابلة.

-البعد البيئي(المحيط الخارجي للمؤسسة)².

- و بفضل تظافر و تمازج هذه العناصر يمكن:

- إدراك فرص السوق.

-اكتساب السيطرة على الموارد النادرة.

¹عدمان مريزق:مرجع سابق،ص21

²عدمان مريزق،مرجع سابق،ص32

- القدرة على تسويق المنتج.
- التعامل مع البيروقراطية العامة.
- إدارة العلاقات الإنسانية بالمنظمة، بالإضافة إلى تسيير جميع الأنشطة بالمنظمة وتحديث العمليات.
- إدارة العلاقات خارج المنظمة (الزبائن، و المؤسسات الحكومية).

7 أهداف المقاولة:

يمكن أن نحصر أهداف أي فرد لإنشاء مقاولة في:

7-1/ هدف اجتماعي:

- الحفاظ على الموروث العائلي.
- تحقيق مكانة ومركز اجتماعي.
- خلق مناصب عمل جديدة.
- تحقيق الاندماج المهني.
- إدخال منتج في مناطق أخرى إلى مجتمع ما بدافع الانتماء لهذا المجتمع.
- رفع مستوى معيشية الأسرة وزيادة مصدر دخلها¹.

7-2/ هدف اقتصادي:

- ينشئ الفرد المقاولة من أجل تحقيق الربح وذلك أنه سبل لتحسين المكانة الاجتماعية والوضعية المالية.

¹ شلوف فريدة: مرجع سابق: ص 56

7-3 / هدف ذاتي:

-إنشاء المقاول يكون الفرد مالكا تسمح بإبراز طاقاته، وهذا يعتمد عليه في استمرار و نجاح المقاول، وبالتالي لن يكون العائد اقتصادي فقط هو سبب الاستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشخص و ثقته بقدراته، حيث يصبح الفرد رئيس أو مالك و بالتالي يتحرر من من الوظائف التي كان يشغلها من قبل، كما يتمكن من برمجة و تخطيط وقتهم وفق ما يخدم مصالحهم و بما يخدم المؤسسة¹.

ثانيا: المرأة المقاول في الجزائر:

1/ قراءة سوسيو تاريخية لعمل المرأة في الجزائر:

1-1 / في الدولة العثمانية: لم تكن المرأة الجزائرية تعمل بالمفهوم الحديث للعمل بل كان لها دور اجتماعي تقوم به، فقد كانت ترى في هذا العهد تمثلات حياتها مرتبطة بقيم المجتمع المحافظ من زواج تربية أبناء، وكان دورها تربيوا تنشئيا، كما أدت خدمات دينية واجتماعية وخيرية فهي التي توزع الأوقاف على الفقراء وكذا توزيع الكتب على المساجد ومراكز التعليم، ودورها في الحياة الثقافية كان محدود في إبداعها في مجال النسيج والطرز والحياكة والصباغة².

1-2 / في الفترة الاستعمارية: نتيجة لمصادرة أراضي الجزائريين من طرف الاستعمار مما أدى إلى تهجير السكان إلى الجبال الوعرة وأثر ذلك على الفلاح مما جعله يهاجر أرضه بحثا عن مصدر للرزق والعيش، أو يهاجر ليكون في خدمة الثورة ومناضل، وبذلك بقيت المرأة تتحمل أعباء المسؤولية من بعده فقد كانت تقوم

¹ شلوف فريدة: مرجع سابق، ص 57.

² سنينة محمد و بن حليمة عمر عبد العزيز: تمثلات المرأة الجزائرية نحو العمل بين القطاع العام والقطاع الخاص، مداخلة بالملتقى الدولي للمرأة و الشغل، جامعة اكلي محند أولحاج، البويرة، 5، 4، ماي، 2014، ص 3

بالأعمال الزراعية كما كانت تقوم بتربية الحيوانات لتستفيد منها، كما كانت تصنع الأواني الفخارية، فقد كانت تدير المشاريع بنفسها لتدبر أمور العائلة¹، أما في المدن فقد قامت المرأة بممارسة الحياكة والنسيج فكل هذه الأشغال تؤدي داخل البيت تمارسه نساء من فئات اجتماعية ضعيفة الدخل وتتقاضى عليها أجرا، كما كانت المرأة أحيانا أخرى عاملة في إحدى المصانع، وفي بعض الحالات عاملة في منازل المعمرين.

ولما قامت الثورة التحريرية غيرت أوضاع وأدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين، وخاصة المرأة فقد شاركت في النضال إلى جانب الرجل وأخذت دور بارز في المجال الصحي والعسكري، ففي المجال الصحي مارست مهنة التمريض، أما في المجال العسكري فقد كانت تقوم بنقل الأسلحة والذخائر، وكذا الوثائق بين القيادات، والمشاركة في تنظيم التظاهرات في المدن².

فقد شكلت مساهمة المرأة في الثورة التحريرية نقطة انعطاف قلبت كل المعطيات والمفاهيم حول وضعيتها التقليدية، لتتحول إلى عنصر فعال.

1-3/ بعد الاستقلال:

في هذه الفترة حدث تغير في الظروف السوسيواقتصادية للمجتمع الجزائري، فاضطرت الكثير من النساء للخروج إلى العمل بمستويات عالية لمواجهة الظروف القاسية، وهذا ظهر في ظل تبني الجزائر للنهج الاشتراكي، حيث كانت البنية الاقتصادية مبنية على أساس المؤسسات العمومية، فظهرت صورة جديدة للمرأة ولعلاقتها بالعمل، واكبتها تغير علي مستوي الدهنيات لتقبل المهام الجديدة للمرأة وعلاقتها بالعمل يأتي هذا في ظل تأكيد برنامج طرابلس سنة 1962، والذي جاء في أحد فصوله أنه يجب على الحزب أن يقضي على كل العراقل التي

¹ شلوف فريدة: مرجع سابق، ص 43

² عبد القادر جلول: تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسولوجية، ترفيصلعباس، دار الحديث للطباعة و النشر و

التوزيع، بيروت، 1982، ص 220

تحول دون ترقية النساء و ازدهارهن، وأن يدعم نشاط المنظمات النسوية و غيره من التشريعات القانونية، سواء الدولية أو المحلية، على التساوي بين جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف، كما فتحت حق المشاركة السياسية و أحيطت هذه المشاركة بالالتزامات دولية، حيث صادقت الجزائر على كل الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية حقوق الإنسان، و تعتبر الجزائر أن الالتزامات الدولية تعلوا القوانين الوطنية¹.

2/ تطور النشاط المقاولاتي في الجزائر:

لم يمنع التوجه الاشتراكي من ظهور بعض المقاولين الخواص، في النسيج الاقتصادي في الجزائر، غير انه رغم ذلك استطاع هذا القطاع التطور والتهيكّل تحت ظل القطاع العام وفي هذا الإطار درس جيلالي اليايس هذه الطبقة وعلاقتها بالقطاع العام وأهم المرجعيات الأساسية المشكلة لهذه الطبقة فهو يرى بأن هذه الطبقة في علاقة قوية بالدولة الوطنية وأساس وجودها، فتشكلها لا يعود لعملية إعادة إنتاج اجتماعي لطبقة برجوازية سابقة (في عهد الاستعماري)²، وإنما هي استمرارية لطبقة برجوازية تجارية راكمت رأسمالها في تلك الحقبة، (أي لم يكن لها ماضي استثماري صناعي) فنشأتها ترجع إلى تهيكّلها إلى جانب القطاع العمومي الذي كان يوفر لها المساعدة والحماية، فتمكنت هذه البرجوازية الصغيرة إلى تحويل نفسها إلى بورجوازية الدولة³ فحسب جيلالي اليايس كانت تسعى هذه الطبقة دائما إلى تمتين علاقتها بجهاز الدولة من خلال تسيير أحسن لمصالحه و لرأسمال علاقته وذلك بتزويج أولاده من موظفين السامين، أو أبناءهم بالبحث عن الحامين أو الحلفاء من جهاز الدولة، فنجاح فعل المقابلة في هذه المرحلة لا يعود للاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية و الفرص المتاحة

¹ معتوق جمال: قراءة نظرية لفعل المقابلة عند المرأة الجزائرية، مداخلة بالملتقى الوطني للمرأة والشغل، جامعة اكلي محند أولحاج، البويرة، يومي 04 و 05 ماي 2014، ص4

³ لعياشي عنصر: نحو علم اجتماع نقدي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003، ط2، ص137

فحسب، وإنما هو مرهون بتهيئة الظروف أو أرضية لازمة لهذا الفعل، بالاستثمار أو الاستغلال الأمثل لرأس المال العلاقات فللدولة دور مباشر في تكوين طبقة المقاولين¹.

أما في ظل التحولات التي حدثت في الجزائر، وما نتج عنها من تغيير للدستور والتخلي عن الخيارات الاشتراكية في التسيير و التقليل من هيمنة الدولة ومركزيتها، بدأت تظهر توجهات جديدة تسيير في إطار تعميق الحريات السياسية والاقتصادية وفتح المجال للاستثمار الخاص و الخصخصة (تحويل ملكية المؤسسة من القطاع العام إلى القطاع الخاص) أي فتح المجال أمام الرأسمال الخاص، إلا أن التوجهات الحقيقية نحو اقتصاد السوق، بدأت تتجسد بحكم المرسوم التشريعي 1993/10/05 المتعلق بترقية الاستثمار و هذا ما ساعد على ظهور فئات اجتماعية جديدة "خصائصهم الأساسية تتعلق بمستواهم التعليمي والمعتبر والتجربة المراكمة من القطاع العمومي"².

3- ظاهرة المرأة المقابلة في الجزائر:

إن اشتداد التوجه نحو اقتصاد السوق مع تقاوم المناداة الدولية بالدعوة لإدماج المرأة في النسيج الاقتصادي الوطني و الدولي، دفع و حتم على حكومات الدول النامية و منها الجزائر العناية بالمرأة على العموم وخاصة هذه الفئة الناشئة لصاحبات الأعمال باعتبارها قوة فاعلة داخل القطاع الخاص و شريكة أساسية في المجال الاجتماعي و الاقتصادي.

اذ تشير التقارير الإحصائية لسنة 2008 في الجزائر أنه يوجد ما يزيد عن 9500 امرأة مقابلة³، غير أن هذا العدد تزايد في السنوات الأخيرة فحسب المركز الوطني للسجل التجاري فإن نسبة النساء المسجلات في السجل التجاري بلغت 7.4 بالمائة، أي ما يعادل 130 ألف و 416 مقابلة، بارتفاع يقدر بـ 7 آلاف و 259 مسجلة جديدة مقارنة بالسنة الماضية. وأوضح بيان المركز أنه من العدد الإجمالي نجد فقط 8 آلاف و 163 مؤسسة

¹سنيينة محمد و بن حليلة عمر عبد العزيز، مرجع سابق، ص5

²معتوق جمال: مرجع سابق، ص4

³www.algerie.dz.com. زيارة الموقع في 14 أبريل 2015

تسيّرها نساء، وهو ما يعادل 5.2 بالمائة من عدد الشركات والمؤسسات الاقتصادية في الجزائر، فحسب المختصين يسجّل ارتفاعا كبيرا في عدد النساء اللواتي يخضن تجربة في مجال الاقتصاد في الجزائر¹.

و في خضم هذه الأرقام جاء تقرير البنك الدولي ليؤكد على أنه لا يوجد فرق كبير بين الشركات التي تديرها النساء و التي يسيّرها الرجال، وتأتي هذه الدراسة لإلغاء التصور الشائع أن مؤسسات الأعمال أو التجارة التي هي ملك للنساء تكون في غالب الأحيان ذات حجم صغير، وأنها أقل تطور وتعمل في اقتصاد الظل، وخلصت الدراسة إلى نتائج رئيسية تبين فيها أن المؤسسات التي هي ملك للنساء في شمال إفريقيا مبنية على أسس ثابتة و مستقرة تتسم بالإنتاجية، واستعمال التكنولوجيا الحديثة كما أنها ترتبط بالأسواق العالمية شأنها في ذلك شأن المؤسسات التي هي ملك للرجل، أما على مستوى العمال فالمقولة النسائية تشمل على بنية هائلة من اليد العاملة المهنية و ذات تكوين رفيع المستوى².

وعن المواصفات الشخصية والسوسولوجية للمرأة المقولة في الجزائر فإن بعض التقارير غير رسمية تؤكد أن جل النساء المقولات هن في مرحلة الشباب، وتتراوح أعمارهن بين 34 و 45 سنة وهذا ما يقارب مع المواصفات العمومية، أما وضعهن العائلي فهو يختلف من امرأة إلى أخرى بالرغم أن الأغلبية متزوجات ولديهن أطفال، وهذا مرتبط أساسا بزيادة نسب تعليم الإناث في الجزائر ففي المواد الدستورية في الباب الأول الذي يتعلق بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري ووجدنا المادة 29 و 31 اللتان تؤكدان على الآليات القضائية التي وضعتها الجزائر لترقية وحماية حقوق المرأة سواء على المستوى المالي أو الشخصي³

¹الموقع في 14 أبريل 2015 زيارة <http://elmihwar.com/ar/18995/الوطني.html>.

²شلوف فريدة: مرجع سبق ذكره، ص 34

³ سلامي منيرة، قريشي يوسف: التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، جامعة ورقلة، مجلة الباحث، العدد 8، 2010، ص 15

و تشكل ملكية المقولة أحد المتغيرات الأساسية التي تبرهن عن استقلالية المرأة المقولة و حرية تصرفاتها فالمقولة كملكية خاصة هي في حوزة 8 بالمئة من المقاولات الجزائريات¹.

4-المقولة في الدراسات الجزائرية:

لقد كان موضوع المقولة وتشكل طبقة المقاولين الجزائريين محل إسهامات ومقاربات نظرية عديدة من قبل الكثير من الباحثين،الذين حاولوا دراسة كل ما يتعلق بظروف النشأة و العوامل التي أدت إلى تشكله وخصائص الفاعلين و المساهمين فيه.

4-1:المسار السوسيومهني لرؤساء المؤسسات:

إن دراسة أنواع المقاولين بعدالاستقلال تختلف من حيث الفئات حسب العشرية، ففي سنوات السبعينيات قام جان بيناف بدراسة مقاولي تلك الفترة حيث غلب على نظام الدولة تطبيق النظام الاشتراكي، فعرف الاقتصادالعمومي انتشارا كبيرا مقابل عدد قليل من المؤسسات الخاصة، وجان بيناف في دراسته السوسيوولوجية التي قام بها في سنوات السبعينيات،بغرض معرفة الخصائص الاجتماعية لهاته الفئة،بالإضافة إلى فهم التصرفات التي يتبناها هؤلاء المقاولون في سيرورة نشاط المؤسسة،اعتمد على متغيرات مختلفة منها المسار الاجتماعي،الأصل الجغرافي،المسار المهني من خلال عينة تتكون من 250 مقاول من العاصمة،وجد 3 فئات من المقاولين:

4-1-1:المقاولون التجار:

تضم هذه الفئة معظم الصناعيين الذين سنهم بين خمسين والستين سنة (1970) مروا بالتجارة الكبيرة جاؤوا من شرق وجنوب البلاد قسنطينة،وادسوف،مسيلة،بسكرة².

¹الطيب لوح:مرجع سبق ذكره.زيارة الموقع في 2014/12/15 <https://arabic.mjustice.dz/%3Fp%3Ddiscours>

²معتوق جمال:مرجع اسابق،ص5

أما بالنسبة لأصولهم الاجتماعية فهم من عائلات عريقة ونبيلة وأسر ذات مكانة دينية في المجتمع (أصحاب أراضي في العهد الاستعماري) ولكن نزعت ممتلكاتهم بعد مشاركتهم في ثورة المقراني سنة 1871 فأصبحوا تجار، يتركز نشاطهم في التصدير والإستيراد، وبالتالي كونوا رأسمال مادي خارج الوطن، الأمر الذي ساعدهم كثيرا عند إنشاء جبهة التحرير الوطني حيث قدموا لها المساعدات المادية وأيضا المعرفية، لكل ما يخص النواحي المعرفية بالتجار الكبار والشبكات التجارية من أجل الحصول على الأسلحة، ومع الاستقلال أصبحت المحلات التجارية التي يملكونها مصانع للإنتاج، ومع قانون تشجيع الاستثمار ل 1966 تحصلوا بسهولة على المساعدة والضمانات من أجل إنشاء مؤسساتهم، فأنشؤوا مؤسسات ذات الحجم الصغير (50 إلى 100 عامل) تضم نشاطات تعتمد على تكنولوجيا بسيطة وتحقق مردودية عالية كالمواد الغذائية والنسيج، كما يوجد في هذه الفئة تجار ذوو أصول قبائلية وميزابية أصحاب مؤسسات صغيرة الحجم (من 20 إلى 50 عامل) وهم أقل ثراء في البداية من التجار الكبار، جاؤوا من أسر بسيطة، متعلمين في المدارس الفرنسية، بدون أن يمروا بالمدرسة الإسلامية، فتحو محلات اقتصادية بسيطة وجديدة في نفس الوقت محلات لتصليح السيارات، مآرب، مخبزة، نتيجة للخبرة التي تحصلوا عليها حيث كانوا باعة أومسيرين في مؤسسات أوروبية هذه التجربة سمحت لهم بعد الاستقلال بإنشاء محلاتهم الخاصة ليس فقط للبيع وإنما حتى للإنتاج، ويتميز المقاولون ذوي الأصول التجارية بأنهم تجار أكثر من صناعيين، يهتمون بفتح المحلات التجارية أكثر من فتح مصانع، كما يستثمرون في قطاعات تستعمل تكنولوجيا بسيطة وتحصل على أرباح سريعة¹.

4-1-2 المقاولون العمال:

هم عمال وموظفون مؤهلون وحرفيون، يمارسون الصناعة الحرفية أرادوا تحسين دخلهم اشتركوا فيما بينهم اثنين او ثلاثة يستأجرون أو يشترون آلات قديمة ويبيعونها بعد تحويل نشاطهم لإنتاج منتج آخر وبعضهم

¹ عدمان رقية: مرجع سابق، ص 100

مهاجرون سابقون خاصة من بلاد القبائل، كانوا مالكين لفنادق و مطاعم و مقاهي في المهجر، و بعد الاستقلال استثمروا مدخراتهم في شراء ورشات حرفية فهم من عائلات فقيرة فلاحية أو تجار، تحصلوا على تدرّس حيد في المدرسة الفرنسية، هاته الفئة لا تملك شهادات لكنها تملك تجربة ميدانية كبيرة، اكتسبوا تجربة صناعية كبيرة خبرتهم في الصناعة الفرنسية، تربصاتهم، أسفارهم إلى بلدان الكتلة الشرقية كمنخرطين او تقنيين، سمح لهم بمعرفة العمل الصناعي وأصبحوا تقنيين متعددي المهام، والكثير منهم فشلوا المغامرة الصناعية وتركوا مناصب عملهم في القطاع العام لتحسين العيش، كما يشير الباحث ان خصائص هاته المؤسسات تظهر و تختفي و تتميز ببساطة الآلات المستعملة، غالبا ما تكون موجودة في المساكن والأقبية وتتميز بالإنتاج الموسمي والظرفي¹.

4-1-3 المقاولون غيرالمسييرين:

من خصائص هاته الفئة أنهم مباشرة مؤسساتهم و إنما توكل المهمة لأفراد آخرين، لتقنيين سامين أو إطارات أجنبية (فرنسية، لبنانية، سويسرية)²

كما أن هناك بعض المؤسسات المختلطة (رؤوس أموال وطنية و أجنبية) تكون مسيرة من طرف جزائريين وهم ذوي خصوصية مختلفة عن المقاولين الآخرين، حيث "تدرسوا في التعليم الثانوي والعالي، رزينين وحذرين ومتمكّنين".

إن أهم ما يمكن استخلاصه من هذه الدراسة هو أن ولوج المقاولين الجزائريين إلى في القطاع الخاص جاء نتيجة لظروف اقتصادية و سياسية مرت بها البلاد، كما ان تشكل هاته الفئة ليس نتيجة لإعادة إنتاج اجتماعي لطبقة من المقاولين السابقين في القطاع الخاص، وإنما هم مقاولون من احفاد باعة و تجار قدامى بالإضافة الى

¹ عدمان رقية: مرجع سابق، ص 101

² معتوق جمال: مرجع سابق، ص 6

ذلك أغلبية المؤسسات المنشأة هي ذات طابع عائلي فالعائلة تمثل الرأسمال الاجتماعي للمقاولين، لما تقدمه من مساعدات كفضاء العمل، المدخرات، اليد العاملة، كما أنهم يستعملون تكنولوجيا بسيطة في العمل.

4-2 النماذج المختلفة للمقاولين الجزائريين:

تطرت الباحثة ان جيلي إلى الأصل الاجتماعي والمهني للمقاولين الجزائريين والشروط التي أدت إلى بروز هاته الفئة وماهو تأثيرها، وكذا دور الأقطاب الاجتماعية في تكوين وتبلور هؤلاء المقاولين، وقد توصلت الباحثة إلى وجود خمسة نماذج أساسية للمقاولين من خلال دراسة لحوالي 20 مقاول و تمثلت في: المقاول الإطار تمثل هذه الفئة % 42، والمقاول المهاجر وتمثل هذه الفئة % 17 وأغليبتهم من منطقة القبائل والمقاول الوارث تمثل هذه الفئة % 23 والمقاول ذو الأصول المقاولاتية تمثل هذه الفئة % 11 والمقاول العامل تمثل هذه الفئة % 6¹.

المقاول الإطار:

تتميز هاته الفئة بسن يفوق 50 سنة، أطلقت عليهم هذه الصفة كونهم إطارات سابقين في مؤسسات عمومية، أين راكموا معرفة و خبرة مهنية عالية، كما يمتازون بمستوى تعليمي و تكويني مرتفع، شغلوا مناصب عامة ما مكنهم من تكوين رأسمال اجتماعي (في شقه المهني) معتبر و مهم.

المقاول الوارث:

ترى ان جيلي ان هذه الفئة يتراوح سنها بين 25 و 35 سنة شباب في مقتبل العمر يتميزون بالتأهيل والتكوين الجيد وهم عقلائيون في التعامل، فبالعمل يقيمون الأفراد وتوظيف العمال يكون حسب الكفاءة، ويقومون بتسيير عملهم باستعمال التقنيات الجديدة، بالإضافة لبحثهم الدائم لتحسين نوعية المنتج بما يتماشى ومتطلبات

¹Anne Gillet : op.cit,p10

السوق، فلا يبقون محاصرين بالنوعية القديمة للمنتوج، هدفهم هو إكمال ومتابعة نفس النشاط الذي قام به الأب مع تطويره و تحسينه¹.

المقاول ذوو الأصول المقاولاتية:

هذه الفئة يتعدى سنهم 50 سنة، أنشؤوا مؤسساتهم على أنقاض مؤسسات قديمة تتغير بتغير نماذج العمل والتسيير، هي مؤسسات عائلية، تشغل جميع افراد العائلة الموسعة (تعمل على الحفاظ على اسم العائلة)².

المقاول المغترب:

تتمثل في الفئة التي استثمرت مدخراتها بعد عودتها من المهجر، أنشؤوا المؤسسات الخاصة بهم، يمتلكون خبرات معرفية و مهنية، استفادوا من التسهيلات و الإعانات المقدمة من طرف الدولة للاستثمار³.

المقاول العامل:

كانوا إجراء سابقين في القطاع العمومي، هدفهما الأساسي هو تحسين الاجتماعية كما تشمل أيضا هذه الفئة العمال المسرحين، تتميز هذه الفئة بمعارف مهنية و تقنية عالية.

وتشير أن جيلي في الأخير أن فئة المقاول الوارث هي الوحيدة التي لديها فرد من أفراد عائلتها التي تمارس نشاط مقاولاتي، غير ان الفئات الاربعة الاخرى تعتمد على التأهيل و الخبرة المهنية التي ساهم فيها وبشكل كبير القطاع العمومي بالإضافة إلى الخبرة والتأهيل فقد ساعدهم رأسمال اجتماعي قوي ومتشكل من شبكة العلاقات المهنية⁴.

¹ Anne Gillet :op,cit,p10

²عدم ان رقبة:مرجع سابق،ص103.

³عدم ان رقبة:مرجع سابق،ص104

⁴Anne Gillet :op,cit ,p10

ثالثا: المؤسسة النسوية المصغرة:

1/ دور الدولة الجزائرية في إنشاء ودعم المؤسسات المصغرة:

1-1/ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

يتمثل دور هذه المؤسسات في تقديم الدعم والاستشارة لمستخدمي المؤسسات الصغيرة وكذلك متابعة مسار التركيب المالي وتعبئة القروض لمشاريعهم طيلة تنفيذ المشروع وتضع تحت تصرف مستحدثي المؤسسات المصغرة كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلق بممارسة نشاطهم وتحديث بنك للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.

1-2/ وكالة ترقية وتدعيم الاستثمارات:

تعمل الوكالة علي تقييم المشاريع ودراستها واتخاذ القرارات بشأنها سواء القبول أو الرفض.

1-3/ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تقدم القروض بدون فائدة والاستشارات والإعلانات للمستفيدين من مساعدات الصندوق الوطني للقرض المصغر، وتعمل علي إقامة وتوطيد العلاقات مع البنوك والمؤسسات المالية لتوفير التمويل اللازم للمشاريع الاستثمارية.

1-4/ صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة:

يختص بضمان القروض التي تقدمها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة مع الصندوق من الديون المستحقة وفوائدها في حالة فشل المشروعات الممولة.

¹ منيرة سلامي: المقاولاتية النسوية واقع الإنشاء والتحديات المناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 05، 2005، ص 87-88

1-5/ البنوك التجارية: تدخل البنوك فيما يخص تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يخضع للقاعدة التجارية المعمول بها مع بقية المتعاملين.

1-6/ صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يعالج هذا الصندوق مشكل الضمانات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند حصولها على القروض البنكية.

2- عرض نتائج آليات الدعم الحكومي ونصيب المرأة منها:

إن التطور الملحوظ لظهور المؤسسات الخاصة له علاقة بالسياسة العامة للبلاد، فالدولة قامت بوضع سياسات من خلال الآليات السالفة الذكر أدى إلى توسيع النسيج المؤسساتي النسوي، كما سنوضحه فيما يلي من خلال عرض نتائج مختلف الآليات:

2-1/ عدد المؤسسات النسوية حسب إحصائيات مركز السجل التجاري لسنة 2013: إن عدد

الأشخاص أصحاب مؤسسات إلى غاية سنة 2013 يمثل 91.2% من كلا الجنسين، يقابله 7.6% من النساء أي ما يعادل 123157 امرأة¹، أما فيما يخص النساء صاحبات المؤسسات المسجلات ضمن مركز السجل التجاري فيتوزعن عبر الولايات المختلفة، أما فيما يخص ولاية البويرة وباعتبارها ميدان دراستنا فيما يلي إحصائيات المؤسسات النسوية المسجلة بمديرية التجارة لولاية البويرة:

¹ معطيات مقدمة من طرف مديرية التجارة لولاية البويرة.

الجدول رقم 01: يوضح توزيع المؤسسات النسوية حسب فئات السن إلى غاية 2013:

الفئات العمرية	28-20	38-29	48-40	58-49	68-59	69 فأكثر	المجموع
عدد المؤسسات النسوية	85	342	433	280	174	184	1498
النسبة المئوية %	5.67	22.83	28.90	18.7	11.61	12.29	100

المصدر: مديرية التجارة لولاية البويرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن عدد النساء الأكثر انشاءا للمؤسسات تتراوح أعمارهن بين 40 و48، تليها المؤسسات المنشأة حيث بلغ 28.90%، تليه نسبة 22.83% من المؤسسات المنشأة من طرف النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 29 و38 سنة، ويعتبر هذا السن مناسب لأخذ المرأة مبادرة فتح مؤسسة خاصة بها، بعد فترة من الدراسة والعمل لأخذ الخبرة المهنية والكفاءات اللازمة، كما أنها تقوم بالإنشاء بعد فترة زواجها وكذا إنجاب للأطفال، كما لاحظنا من خلال الجدول أن النساء اللواتي تتراوح أعمارهن من 69 سنة فأكثر يبادرن بإنشاء مؤسساتهن المصغرة بنسبة 12.29%، ويعود هذا إلى التشجيع من طرف الدولة، وقد يكون بعد فترة التقاعد، كما يمكن كذلك أن تكون في مجال الحرف، وفيما يخص الفئة العمرية للنساء من 20 إلى 28 سنة فهي أقل نسبة من حيث إنشاء المؤسسات وهذا راجع إلى أن المرأة في فترة الشباب لا تخاطر وتفتح مشروع خاص بها إلا بعد تلقي الخبرات والمؤهلات اللازمة لذلك.

2-2/ عدد المؤسسات النسوية عبر آلية القرض المصغر:

تجدر الإشارة هنا إلى أن هذه الآلية الأكثر جذبا لفئة النساء بنسبة 60.6% مقابل 39.32% و يبلغ عدد القروض الممنوحة للنساء 306401 قرض، مقابل 198561 مشروع¹ موجهة لصالح الرجال.

و يعود تفسير هذه النتائج إلى أن هذه القروض تستهدف فئة النساء أكثر، نظرا لقيمتها المالية الصغيرة و التي لا تغطي النشاطات ذات التكنولوجيا الكثيفة التي تحتاج إلى أموال أكبر، بل يمكن استغلالها فقط في المشاريع التي لا تحتاج لأموال كبيرة مثل الحرف التقليدية أو الأنشطة البسيطة.

2-3/ عدد المؤسسات النسوية حسب الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

تبعاً لإحصائيات الصندوق فإن قطاع الخدمات يأخذ أكبر نسبة من المشاريع الممولة عن طريق الصندوق بما يقابل 48.92% مشروع ممول لصالح النساء ومن ثم بقية القطاعات، إلا أننا نلمس التوجه إلى القطاع الصناعي بما نسبته 17.51%².

2-4/ عدد المؤسسات النسوية المنشأة حسب وكالة ANSEJ:

حسب آخر الإحصائيات الصادرة عن الوكالة فيما يخص عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة حسب الجنس حيث تم تمويل 27532 مشروع لصالح المرأة من إجمالي 270288 مشروع ممول من طرف الوكالة، بنسبة تقدر بـ 10%، كما أن غالبية المشاريع تتركز في قطاع الخدمات بمجموع 14013 مشروع من إجمالي 80096 مشروع تم تمويله في قطاع الخدمات موجه بالنسبة للنساء.

أما فيما يخص ولاية البويرة ففي الفترة الممتدة من 2010 إلى 2014 قد تم تمويل 322 مشروع موجه للنساء بالولاية أي ما يقابله 9% من أصل المشاريع الممولة من طرف الوكالة.

¹ سلامي منيرة: مرجع سابق، ص 96

² سلامي منيرة: مرجع سابق، ص 96.

و فيما يلي:

جدول رقم 02: يوضح عدد المشاريع الممولة من طرف وكالة ANSEJ حسب قطاعات النشاط:

النسبة المئوية%	عدد المؤسسات النسوية الممولة	قطاعات النشاط
10.75	17	الزراعة و الصيد
1.27	02	بناء و أشغال عمومية
5.06	08	فنادق، مطاعم و مقاهي
0.63	01	سوائل
2.53	04	الصناعات الغذائية
0.63	01	صناعات مختلفة
1.27	02	صناعة الأخشاب، الأوراق والطباعة
20.89	33	صناعة النسيج و الحلويات
56.97	90	الخدمات
100	158	المجموع

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب لولاية البويرة بتصرف الطالبتين.

يتبين لنا من خلال الجدول أن النساء بولاية البويرة يتوجه بشكل كبير إلى قطاع الخدمات بنسبة تقدر ب 56.97%، ثم يليها قطاع صناعة النسيج والحلويات بنسبة 20.89%، يليها قطاع الزراعة والصيد بنسبة 10.75%، يليها قطاع الفنادق مطاعم ومقاهي بنسبة 5.06%، ليأتي بعده قطاع الصناعات الغذائية بنسبة 2.53%، ثم صناعة الأخشاب والأوراق والطباعة بنسبة 1.27%، ليأتي بنفس النسبة قطاع السوائل والصناعات المختلفة بنسبة 0.63%.

يتبين لنا من خلال النتائج السابقة أن النساء بولاية البويرة يستثمرن أكثر في القطاعات الخدمية وهذا راجع إلى أن هذا القطاع من النشاطات يعتمد على تكنولوجيا بسيطة ولا يحتاج إلى جهد كبير، كما أن الصناعات النسيج و الحلويات تستهوي الكثير من النساء باعتبار أنها لا تتطلب مستويات تعليمية عالية هذا راجع إلى الخصائص الثقافية التي تتميز بها الولاية باعتبارها مشهورة بصناعة النسيج والحلويات والصناعات التقليدية، ليأتي بعدها في الأخير توجه النساء إلى قطاع الزراعة وهذا راجع كذلك إلى خصوصية المنطقة التي تشتهر بالفلاحة (القمح، البطاطا) توجه النساء لهذه النشاطات راجع الي ازدهار المنطقة بالزراعة، الصناعة، الصناعات التقليدية.

2-5/ مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

حسب الإحصائيات المقدمة من طرف المديرية فقد بلغ عدد المؤسسات النسوية المنشأة منذ 1962 إلى غاية 2014 بولاية البويرة 1353 وفيما يلي: جدول رقم 03: يمثل عدد المؤسسات النسوية المنشأة بولاية البويرة منذ 1962 إلى غاية 2014 حسب مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

النسبة المئوية %	عدد العمال	النسبة المئوية %	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	النشاط
15.6	397	17.81	241	الصناعة
58.35	1486	69.70	943	الخدمات
1.64	42	2.73	37	الفلاحة والصيد البحري
24.42	622	9.76	132	البناء والأشغال العمومية
100	2547	100	1353	المجموع

المصدر: وثائق مقدمة من طرف مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتصرف من الطالبتين.

يتبين لنا من خلال الجدول أن النساء يتوجهن أكثر إلى القطاع الخدماتي حيث بلغ نسبة المؤسسات المنشأة بالولاية 69.70%، يليه قطاع الصناعي حيث تمثل نسبة المؤسسات النسوية المنشأة 17.81% مؤسسة، ليأتي بعده قطاع البناء والأشغال العمومية حيث بلغت نسبة المؤسسات النسوية 9.76%، ليأتي أخيرا قطاع الفلاحة والصيد البحري حيث تقدر نسبة المؤسسات المنشأة من طرف النساء ب 9.76% مؤسسة، فالتوزيع المؤسساتي للمرأة بولاية البويرة يشهد حضورا مكثفا في القطاع الخدماتي والصناعي، أما القطاع الفلاحي يشهد حضورا محتشما للمرأة.

جدول رقم 04: يوضح عدد المؤسسات النسوية المنشأة بولاية البويرة لسنة: 2012/2011

النسبة المئوية %	عدد العمال	النسبة المئوية %	عدد المؤسسات الصغيرة	النسبة المئوية %	عدد العمال	النسبة المئوية %	عدد المؤسسات المصغرة	قطاع النشاط
-	-	-	-	19.49	54	24.86	44	الصناعة
100	62	100	01	68.96	191	62.15	110	الخدمات
-	-	-	-	0.72	02	1.12	02	الفلاحة والصيد البحري
-	-	-	-	10.83	30	11.87	21	البناء والأشغال العمومية
100	62	100	01	100	277	100	177	المجموع

المصدر: معطيات مقدمة من طرف مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن النساء بولاية البويرة يلجأن إلى إنشاء مؤسسات مصغرة وهذا راجع إلى سهولة التحكم في مختلف العمليات التنظيمية وقلة التدرج الوظيفي، ففي مجال المؤسسات المصغرة يستثمرن أكثر في القطاع الخدماتي، وهذا راجع إلى سهولة الإنشاء والتأسيس بهذا القطاع، باعتباره لا يحتاج إلى رأسمال كبير ولا إلى موارد بشرية متخصصة، بالإضافة إلى كونه لا يغطي النشاطات ذات التكنولوجيا ولا يحتاج إلى جهد كبير، كما أن الصناعات تستهوي الكثير من النساء باعتبار أنها لا تتطلب مستويات تعليمية عالية هذا راجع إلى الخصائص الثقافية التي تتميز بها الولاية، باعتبارها مشهورة بصناعة النسيج والحلويات والصناعات التقليدية، ليأتي بعدها توجه النساء إلى قطاع البناء والأشغال العمومية وهذا راجع إلى ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة، غير أن قطاع الفلاحة يشهد حضورا محتشما للمرأة في ولاية البويرة، فقد يكن يمارسن الفلاحة في الأراضي العائلية، وغير مسجلات في السجل التجاري أو مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة، أو أصبحت تفضل المهن أخرى على الفلاحة. كما أصبح المقاولات النسوية توفر مناصب عمل عديدة حيث بلغ عدد العمال 277 عامل بهذه المؤسسات، يتوزعون حسب قطاعات النشاط المختلفة، وبارتفاع عدد المؤسسات الخدماتية يلزمه كذلك ارتفاع عدد العمال في هذا القطاع، فقد أصبحت تمارس مهام سوسيواقتصادية أخرى من خلال توفير مناصب عمل.

جدول رقم 05: يوضح تطور عدد المؤسسات النسوية المنشأة بالولاية لسنتي 2013/2014:

قطاع النشاط	المؤسسات المصغرة	النسبة المئوية %	عدد العمال	النسبة المئوية %
الصناعة	89	31.56	101	23.83
الخدمات	186	65.96	259	61.06
الزراعة والصيد البحري	05	1.78	06	1.42
البناء والأشغال العمومية	02	0.70	58	13.69
المجموع	282	100	424	100

المصدر: مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية البويرة

يتبين لنا من خلال الجدولين رقم 05 و06 السابقين وبمقارنتهما بين سنتي 2011/2012 و2013/2014، أن المؤسسات النسوية المصغرة المنشأة بالولاية في تزايد مستمر في كل القطاعات ولا تزال المرأة أكثر توجهها إلى إنشاء مؤسساتها في القطاع الخدماتي، أما المؤسسات الأخرى سواء كانت صغيرة أو متوسطة فهي لا تلجأ إلى إنشائها وهذا راجع سواء إلى صعوبة التحكم في العمليات التنظيمية أو صعوبة التوفيق بين واجباتها الأسرية والاقتصادية.

3/ خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر: غالبا ما تتصف هذه المؤسسات بالطابع العائلي

فسلوك المقاولين فيها يكون موروث عن منظومة تقاليد عائلية، ونختصر أهم خصائص هذه المؤسسات في:

-أهمية الشبكات العائلية عند إنشاء المؤسسة، فبالإضافة إلى رؤوس الأموال المختلفة التي يمتلكها المقاول من مادي وشخصي نجد رأسمال الاجتماعي متدخل في إدارة المؤسسة.

-المؤسسة فضاء للتماسك العائلي والاجتماعي، فالمقاول يهدف إلى المحافظة على المجموعة والتقليد العائلي السائد ومختلف التقاليد العشائرية، فحسب ثقافة الإسلام المؤسسة يجب أن تستفيد من الجماعة.

-فضاء لإعادة إنتاج المهام العائلية، المؤسسة لها نظام تسيير عائلي وعشائري، فالمقاولون القدامى كانوا يأخذون صفة الشيخ، يعتبر العمال أولاده (تسيير عائلي) كما أن هناك احترام وتضامن وتقاسم الثروة بينهم، أما المقاولون الجدد بقيت بعض التطبيقات تميزهم داخل مؤسساتهم مرتبطة ارتباطا وثيقا بالوظائف العائلية في عدة مجالات فعقد العمل مثلا أخلاقي وعدم اعتراف بالنقابة للدفاع عن حقوق عماله فهناك اتفاق ضمني بينه وبين عماله أي اعتبار توفير تبادل خدمة العمل مقابل احترام هرمية السلم الاجتماعي عدم وجود شكاوي¹.

4/ وظائف المقاول:

ترتكز وظيفة المقاول الأساسية داخل التنظيم علي الوحدة وتحقيق التماسك والثقة التامة ،ويرى البعض أن المقاول المنوط بالمسؤولية الجماعية ينبغي أن يحيط بما ترغب به الجماعة من خلال فعل مرادها.وعليه تنقسم الوظائف إلي قسمين هما:

4-1/ الوظائف الرسمية:

4-1-1/ التخطيط:

¹Anne Gillet:op,cit,p12

وهو إعداد الاستراتيجيات والخطط الخاصة بعمل المرؤوسين والعمل على تنمية طاقاتهم وقدراتهم العلمية والعملية والإنتاجية، من أجل الوصول لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها.

4-1-2/ التنظيم:

ونقصد به تنظيم عملية العمل بأحسن طريقة تسمح للمرؤوسين بتأدية وظائفهم بأقل وقت وجهد ممكن للوصول لتحقيق الهدف، فالتنظيم يعتبر الأساس في سير العمل في المنظمة بحيث تطبق مبادئ التنظيم تطبيقاً سليماً على الهيكل التنظيمي للمنظمة للمنظمة، ويظهر دور المقاول في هذه المجال من خلال وضع أسس تقسيم العمل وتحديد الوظائف وغيرها من المهام.¹

4-1-3/ الرقابة والتوجيه:

وهو الدور الأساسي الذي يقوم به المقاول بغية المتابعة السليمة والمستمرة المرؤوسين للتأكد من أنهم ينفذون الأوامر والقرارات والمهام بشكل سليم وفق الخطط الموضوعية .

4-1-4/ المسؤولية:

على المقاول الناجح تقبل المسؤولية في تنفيذ عمله وعمل مرؤوسيه وان يتمتع بالعقلانية " حسب ماكس فيبر" في المواقف التي تتحدد فيها المسؤوليات فعليه تحديدها وتفويض أشخاص في مستوى تلك المسؤولية.²

4-1-5/ التنسيق:

¹ محمد نبيل جامع، المفتاح في علم الاجتماع، دار المطبوعات الجامعية للنشر، مصر، 2000، ص163
² المرجع السابق، ص164

تعتبر مهمة التنسيق من المهام الرسمية لكل فاعل، إذا يجب على المفاوض التوفيق بين نشاطات الفروع المختلفة، حتى وظائف يجب أن ينجزها بأعلى مستوى من الكفاءة والدقة.

4-1-6 / الاتصالات:

تعتبر عملية الاتصال أداة فعالة مباشرة العمل، لذا يجب على المفاوض أن يقيم شبكة اتصالات مشتركة ومتعددة بين الفروع تجنباً للمشاكل و العراقيل المختلفة.

4-1 / الوظائف غير الرسمية:

من المؤكد أن النواحي النفسية والسلوكية للعاملين تؤثر في سير عملية العمل في المنظمة، وعلى نجاحها في تحقيق أهدافها لذلك يجب على المفاوض ان يقترب من العاملين ويتعرف على مشاكلهم ويطلع على ما يعانونه من صعوبات والسعي للبحث عن حلول لها، وذلك بواسطة كسر الفواصل والحواجز بينه وبين العمال، بإشعار العاملين بالرعاية والاهتمام بحل مشاكلهم والقضاء على العوامل المحيطة بهم.¹

ويرى "شعيب بونوة" أن وظيفة المفاوض داخل المقابلة تتمثل في :

- إعداد المشروع و التأكيد من أن مرحلة تخطيط المشروع ناجحة .

- تخطيط المشروع، أي وضع خطة لإدارة المشروع.

- إدارة المشروع وتطبيق الخطة.

¹ محمد نبيل جامع، مرجع سابق، ص16

5/ خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء:

-المؤسسات النسوية أقل سنا وحجما مقارنة مع التي يمتلكها الرجال ،سواء في حجم الممتلكات ،المبيعات أو الأعمال.

-يتمركز نشاطهن حول قطاعات النشاط النسوية ذات النمو المنخفض مثل الخدمات.

-النساء المقاولات لايفضلن أن يكون لهن شركاء على عكس الرجال.

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

-بالإضافة للأهداف الاقتصادية فمعظم النساء تمنح أهمية كبرى للأهداف الشخصية و الاجتماعية وكذا عدم الاهتمام بتنمية حجم المؤسسة .

-قليل ما تتبع تكوين خاص وتكميلي في مجال تسيير المؤسسة¹

¹ منير قسلاوي،مرجع سابق،ص87-88

الجدول رقم 06: مميزات المقولة النسوية بالمقارنة مع المقولة عند الرجال:

صفات المرأة المقولة مقارنة بالرجل المقاول	خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء	طرق التسيير المتبعة من طرف المرأة مقارنة بالرجل
<ul style="list-style-type: none"> - أقل سنا - تلتحق بالمقولة بعد قضاء فترة طويلة من البطالة أو المكوث بالبيت أو مواجهة مشاكل في عملها السابق - أقل كفاءة - أقل خبرة في تسيير المؤسسات - أقل خبرة في مجال النشاط - أقل كفاءة على المستوى المالي أو المقاولاتي 	<ul style="list-style-type: none"> - أقل سنا و حجما - تركز النشاط في القطاعات المنخفضة النمو - ليس فيها شركاء - أطول بقاء - أقل نجاحا - مردودية و نمو متماثل 	<ul style="list-style-type: none"> - تفضل الهيكل التنظيمي الأفقي - نمط تسييري مرن - تشجيع المشاركة - تقاسم السلطة و المعلومة مع الغير - لديها قدرات تفاوضية عالية، تهتم بتحقيق الأهداف الشخصية و الاجتماعية

المصدر: منيرة سلامي، مرجع سابق، ص 87-88، بتصرف من الطالبتين.

6/ الفرق بين المقاول المالك والمسير:

أوضحت دراسة م "مكزي" و"جوليان" وجود نوعين رئيسيين من المقاولين يتمثل النوع الأول في المقاول المالك والنوع الثاني في المقاول المسير.

6-1/ المقاول المالك:

يحمل الخصائص التالية: دوام، حرية، نمو، بحيث تتمثل خاصية الدوام في الحفاظ على نشاط المؤسسة الدائم، أما الحرية فتتمثل في حرية اتخاذ القرارات المتعلقة بالمؤسسة (حرية اختيار المنتج، المتعاملين، منهجية العمل، السوق) أما خاصية النمو فهي تتعلق بالنمو النوعي والكمي للمؤسسة ، فيما يتعلق بالنشاطات والعمليات

الجديد، جماعات العمل، استغلال السوق، اكتساب مكانة لدي المتعاملين، وهذا النوع النساء المقاولات هد فهن الأساسي هو المحافظة علي دوام أعمالهن و استمرار مؤسساتهن، فهن يرغبن في العمل في نفس القطاع و النشاط، فعملية التغير غير وارد لديهن، كما أن عملية إدارة المؤسسة أو بالاحرى قيادتها لا تطرح مسبقا مشكلة لديهن لأنها محسومة مسبقا ولهذا راجع للطابع العائلي الذي تتميز به هذا النوع من المؤسسات فغالبا ما تكون المؤسسة موروثه عن الآباء، والأجداد هؤلاء المقاولون يولون أهمية للاستثمار المادي كالعقارات، المباني، الأراضي، المعدات، فامتلاك الثروة العينية يعد دافعا قويا لهاته الفئة مقارنة بالاستثمار غير المادي (كالتكوين، البحث، التطوير.....) والتي تعد من الاهتمامات الثانوية فأساس هذا الفعل هو الحفاظ علي العمليات المعروفة ومنهجيات العمل الموروثة في المؤسسة، فهم يعتقدون انه كلما ارتفع معدل التخصص في العمل كلما فقد هؤلاء المقاولون جزء من الاستقلالية، فكل هاته العمليات و المنهجيات في العمل أو بالأحرى هذا التراكم الموروث يعتبر بالنسبة إليهم كجزء من الرأسمال الاجتماعي في شقه العلائقي بين الأفراد المنتمين للمؤسسة، وفي شقه المهني كوسيلة للتحكم والمحافظة على أسرار المهنة والعمليات الإنتاجية، كما يرفض هؤلاء المقاولون مشاركة رأسمال خارجي في نشاط المؤسسة، لأنها حسب اعتقادهم تؤثر هذه العلاقة أو العملية على الحرية أو الاستقلالية في المؤسسة، وبالتالي يفضلون العمل حسب القدرات المالية المتاحة والممكنة لا يعني أن هؤلاء المقاولون يرفضون فكرة التطور والتوسع إنما يقومون باهته العملية وفق مراحل محسوبة ومخططة لها مسبقا، فعدم الاستدانة أو الاعتماد على رأسمال خارجي يعبر عن فعل عقلاني فهؤلاء المقاولون ليسوا بالمخاطرين بل أنهم يحسبون المخاطرة التي قد تنجر من خلال هذا الفعل، كما أنهم يعطون أهمية وألوية للمشاكل التقنية والتنظيمية في المؤسسة بالإضافة إلى العمليات التسويقية، فشرط النجاح لديهم تكمن في التحكم المستمر بكل وظائف المؤسسة والاستغلال الجيد للسوق ومن خلال اكتساب مكانة وثقة لدى المتعاملين والمستهلكين، فالعملية تُعبر عن فعل عقلاني واستراتيجي في نفس الوقت¹.

¹ معتوق جمال: مرجع سابق، ص 10

6-2 / المقاول المسير:

أما النوع من المقاولين فا المنطق الفعلي يتمثل في الاستثمار الكبير للموارد المالية، باختيار النشاطات التي تكون فيها هوامش الربح معتبر، وهذا حتى و إن كانت درجة الخطر عالية،" فعامل المغامرة تعد مهينة لدى هؤلاء المقاولين "مقاولين ،مقارنة بالمقاول المالك،"هؤلاء المقاولين منشغلون دائما بمشاكل الاستقلالية المتعلقة باتخاذ القرار" ،وهذا راجع لعدة عوامل تؤثر فيها من أهمها البحث الدائم عن الموارد المالية الخارجية او الاستدانة،وهذا للمشاركة في الرأسمال ،فبالنسبة بهؤلاء المقاولين الأعمال هي في حقيقة الأمر"رأسمال خارجي"، وهذا ما يجعلهم في بحث دائم عن الاستقلالية في اتخاذ القرار.فهم لا يملكون القرار الكامل في ما يتعلق باختيار الأسواق أو المنتج أو الشركاء ،إذن فإن "الربحية تعتبر عاملا ودافعا أساسيا لهؤلاء المقاولين ،مما يجعلهم يخاطرون و يغامرون حتى بخاصية الاستقلالية"،وهذا عكس المقاول المالك الذي يرفض الاستدانة أو مشاركة رأسمال أجنبي في نشاط المؤسسة ،بالإضافة إلى ذلك ،فإن المقاول المسير أو المستغل للفرص ،يستثمر في الاستثمارات غير المادية (كالتكوين،البحث،التطوير)،سعيًا منه إلى إحداث نشاطات أكثر تنظيما في المؤسسة فمفهوم التوسع و التطور لهذا المقاول ينطلق كمرحلة أولى من داخل المؤسسة،وهذا بالتطوير المستمر للعملية الانتاجية ومناهج العمل التنظيمية والتسييرية،مما يستدعي توظيف مستخدمين مؤهلين للقيام بالنشاطات الحيوية في المنظمة¹.

¹ معتوق جمال:مرجع سابق،ص11

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل إلقاء لمحة عامة عن واقع وأهمية المقاولة النسوية وأهم الخصائص التي تميزت بها المرأة المقاولة، وكذا أهم عوامل بروز الظاهرة، و السياقات العامة المساهمة في ظهور المقاولة النسوية كما تطرقنا إلى أنواع النساء المقاولات وكذا المهام التي تقوم بها المرأة المقاولة سواء اجتماعية أو اقتصادية أو حتى ثقافية، كما تطرقنا بإسهاب إلى هذه الظاهرة في المجتمع الجزائري وأهم الآليات الحكومية التي وفرتها الدولة الجزائرية في تشجيع هذه المبادرة حيث قمنا بعرض نتائج هذه الآليات على ظاهرة المقاولة النسوية من خلال إحصائيات مختلفة وقمنا بتحليلها، كما تطرقنا في الأخير إلى خصائص المؤسسات النسوية المصغرة وما يلازمها من وظائف تسييرية وتنظيمية.

الفصل الثالث

الخصائص الشخصية والاجتماعية للمرأة المقاتلة

تمهيد.

أولاً: العوامل الشخصية للمرأة المقاتل.

1- الخصائص الشخصية للمرأة المقاتلة.

2- الخصائص التعليمية والتكوينية.

3- المؤهلات المهنية للمقاتلة.

ثانياً: الخصائص الاجتماعية للمرأة المقاتلة (الرأسمال الاجتماعي).

1/ الاتجاهات المفسرة للرأسمال الاجتماعي.

1-1/ الاتجاه الأول.

1-1-1/ تصور بورديو للرأسمال الاجتماعي.

1-1-2/ تصور كولمان للرأسمال الاجتماعي.

1-2/ الاتجاه الثاني.

2/ أبعاد الرأسمال الاجتماعي.

3/ خصائص الرأسمال الاجتماعي.

4/ مصادر الرأسمال الاجتماعي.

5/ أهمية الرأسمال الاجتماعي.

خلاصة الفصل.

تمهيد

اجتهد العديد من الباحثين في علم الاجتماع في تجاوز وتطوير النظرية الاقتصادية الضيقة للمقاولة والممثلة في البعد النفعي الاقتصادي لهذا الفعل (الحساب المادي الضيف للربح و الخسارة). وقد بينت هذه الدراسات ارتباط المقاولة بالسياق السوسيوثقافي الذي ينتمي إليه الفرد، وكذلك الخصائص الفردية والاجتماعية، فبهذه الخصائص يتأكد هذا الفعل الاقتصادي لصاحب أو صاحبة المشروع، ومن هذا المنطق لا يمكن أن ينفصل هذا الفعل الاقتصادي عن العوامل الذاتية والخصائص والمؤهلات الفردية للمقاولة، وشديدة الارتباط بالعوامل الشخصية للمرأة وكذا المحيط الاجتماعي الذي يحتضن هذه المبادرة بأسلوب أو بآخر، و في خضم كل هذا تظهر أهمية الرأسمال الاجتماعي والعوامل الذاتية و المؤهلات المهنية، باعتبارها أحد الموارد الهامة للمرأة المقاولة وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

أولاً: العوامل الشخصية للمرأة المقاول:

عندما نحاول تحديد خصائص ومميزات المقاول فإننا لا نجد أنفسنا أمام نوع محدد من الناس أو طبقة اجتماعية محددة ينحدر منها المقاولون، فمنهم من كانوا أغنياء وآخرون فقراء، فمن هذه الفئة من ورث هذا النشاط أبا عن جد، ومنهم من توجه إليها حبا للمغامرة، كما نجد فيهم فئة المتعلمين وغير المتعلمين، فمقاولوا اليوم كانوا بالأمس حرفيين، محامين، بنائين، محامين، رؤساء أو مرؤوسين... وغيرها، كلهم جميعا يتشاركون في بعض الخصائص التي نلخصها فيما يلي :

1/ الخصائص الشخصية:

لقد أشارت معظم التعاريف إلى أن المقاول هو الشخص المخاطر أو متحمل المخاطر الناتجة عن تسيير المقاول، لذا فإن أهم ميزة في المقاول هو الميل نحو المخاطرة، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها المرأة تكون أكثر تعرضا للمخاطرة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة .

إن الأفراد الذين لديهم الجرأة لإنشاء مؤسسة أو بدأ مشروع جديد، يحمل نوعا من المخاطرة هم مقاولين، فدرجة المخاطرة متنوعة سواء عند بدأ المشروع أو أثناء الممارسة الفعلية له، فالفاعل المالك يستثمر غالبا بأمواله الخاصة حتى انه يستعين بمدخرات العائلة فالمقاول هنا يخاطر بأمواله وأموال العائلة دون معرفة ما إذا كان المشروع سينجح أو يفشل، وعليه فإن أهم الخصائص الشخصية أو الذاتية التي تتميز بها المرأة المقاول هي كالآتي:

1/ خصائص شخصية المرأة المقاولة:

للمرأة المقاولة العديد من الخصائص الشخصية وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

1-1/ الرغبة في النجاح:

تعرف المرأة المقاولة أهدافها جيدا، وتعمل بمثابرة لتحقيق تلك الأهداف، وتختلف في درجة الرغبة في النجاح عن غيرها، وتمتلك درجات أكبر من الأشخاص العاديين، حيث تقدم مسؤولية ذاتية لأشغالها ووظائفها.

1-2/ الثقة بالنفس:

إن المرأة التي تمتلك الثقة بالنفس و كذا في قدراتها وإمكانياتها، بإمكانها مقابلة التحديات والصعوبات التي تواجهها، ومن خلال الثقة بالنفس تستطيع النجاح في هذه المشاريع حيث أنها تملك شعورا متفوقا، ودراية بالمشاكل المختلفة، فالثقة في النفس تساهم في تنشيط الجوانب الإدراكية والتصورية لدى المقاولات بشكل يجعلهن أكثر تقاؤلا اتجاه أعمالهن الجديدة¹.

1-3/ الاندفاع للعمل :

عادة ماتظهر النساء المقاولات مستوى من الاندفاع نحو العمل من الآخرين حتى أن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل المغامرة، والرغبة في العمل .

1-4/ الالتزام :

لا بد على النساء المقاولات أن يكن ذا ديمومة في تركيزهن على أهدافهن و عدم تخليهن عن التخطيط الاستراتيجي للأنشطة المختلفة، ويمكن لأي مستثمر أن ينجح في العمل الحر بشرط أن لا يتراجع عن الأهداف التي سطرها و أن يتعلم من أخطائه و أخطاء الآخرين، ذلك أن بقاء ونمو الأعمال والمشاريع لا يتوقف فقط

¹بشنوفة أحمد، بوسميين أحمد، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغير والمتوسطة في الجزائر، المركز الجامعي، بشار، أيام 17، 18، أبريل 2004، ص4

على بعض الخصائص مثل الوضوح والتنظيم والتخطيط الجيد بل أن نموها يستوجب على مالكيها الالتزام و المخاطرة.

2/ الخصائص التعليمية و التكوينية:

تلعب الأوساط التعليمية كالمدرسة، الجامعة، ومراكز التكوين دورا مهما في تعبئة فكر و روح المقاتلة و كذلك لها دور في إنشاء وتنظيم المؤسسة لدى المرأة فهذه المسارات التعليمية والتكوينية تسمح للمرأة باكتساب القدرات والكفاءات التي تعد مهمة حاسمة و أكثر من ضرورة في إنشاء وتنظيم المشروع فالشهادات والخبرات والكفاءات تعد الدافع الرئيسي لفعل المقاتلة.

1-1 - 5/ المرأة والتعليم في الجزائر:

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

وهذا ما انعكس فعليا على تطور تعداد الإناث في مختلف الأطوار التعليمية، الابتدائي، المتوسط، الثانوي، التعليم العالي، مما يصنف الجزائر في مراتب أعلى بالمقارنة مع البلدان السائر في طريق النمو، ويرجع هذا التطور نتيجة تحسن ظروف التمدرس (وجود مطاعم مدرسية، النقل المدرسي، منحة التمدرس للفقراء).

وقد كان لهذا أثر كبير على عطاء المرأة وطموحاتها لإثبات ذاتها، كما أن المرأة الأمية يمكنها أن تترجم أفكارها إلى مشروع اقتصادي دون أن تواجه صعوبات وهذا راجع إما لموهبة كانت تمتلكها منذ الصغر أو وراثة مهنة عائلية، لهذا غالبا ما تبتعد المرأة الأمية المقاتلة عن المشاريع الضخمة والمعقدة، فهي تكتفي بالمقاتلة التقليدية التي تعتمد على الأدوات البسيطة الممكن التحكم فيها بسهولة وهذا لا يرجع إلى قلة طموحاتها، بقدر ما يخضع لمستواها التعليمي الذي يحد من تقدمها في كثير من الأحيان، بالمقابلة نجد المرأة المتعلمة شديدة الطموح،

مبادرة دائما نحو التجديد، ومسايرة للتطور التكنولوجي العالمي، لأنها تعتمد على مؤهلاتها العلمية التي تدعمها في ابتكاراتها وإبداعاتها وتطلعاتها المستقبلية.

لهذا يسعى العديد من البنات والنساء سعيا حثيثا من أجل اغتنام فرص التعليم بعد مرحلة المتوسط، وكذا السعي إلى التعليم العالي، وهذا ما يوضح لنا أن المرأة في الجزائر فهمت وأصبحت واعية أنه كلما كان مستواها التعليمي أعلى كلما كان حظها في البروز والنجاح أوفر.

التكوين المهني:

سعت الجزائر إلى نشر التعليم والتكوين منذ نيلها للاستقلال وتحررها من المستعمر، وبذلت الكثير من الجهود والطاقات للعناية بالتكوين المهني الذي صار مهما وركنا ثانيا إلى جانب التعليم العالي ولا يمكن التخلي عنه لما يوفره من فرص لاستيعاب المتسربين من التعليم، إلى جانب تأهيل العمال ومختلف فئات المجتمع، وصار يستقطب آلاف من الشباب رجالا ونساء الراغبين في الحصول على شهادات مهنية تؤهلهم لدخول سوق الشغل، قصد مزاولة مهنة أو حرفة معينة.

وفي ظل عجز الدولة عن توفير مناصب شغل تكفي كل هؤلاء المتخرجين، فقد طفت على السطح مشكلة بطالة متخرجين أو الفئة المتعلمة، والتي تزداد معدلاتها بشكل كبير يوما بعد يوم فبات البحث عن بديل للوظيفة الحكومية أمرا لازما، ولعل أبرز الحلول الممكنة تتمثل في تبني وإنشاء مؤسسة خاصة وذلك لما توفره من مناصب شغل¹.

ونقصد بالتكوين المهني "أي نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحدد مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل، بغض النظر عن المستوى التعليمي أو نوعية منصب الذي سيحتله²

¹ بشنوفة أحمد، بوسميين أحمد: مرجع سابق ص 07

² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالث عشر، ماي 1999، ص 25

وفيما يخص الخصائص التكوينية للمرأة، حيث لعب التكوين المهني أو التعليم المهني دورا هاما في إكساب المرأة مؤهلات علمية ومهنية ، وذلك بتزويدها بالمعارف التطبيقية المطلوبة ، وكذا على مستوى المهارات التي تملكها المرأة وتنميتها من اجل رفع مستوى الأداء لديها، وكذا تكمن خصائصها التكوينية على مستوى سلوكياتها، وذلك بتزويدها بالمعرفة والمهارات، وهذا من خلال الشهادات التي تمنحها للمتمتعين خصوصا المرأة مما يجعلها تكتسب معارف ومهارات في مجالات عدة وتخصصات مختلفة وهذا ما جعل المرأة المقاولة قبل إنشائها لمؤسستها تتجه للتكوين المهني من اجل الحصول على شهادة وخبرة في المجال الذي سوف تمارسه أو يبعد إنشائها للمؤسسة تتجه لمراكز التكوين المهني لزيادة معارفها ومهاراتها العلمية والمهنية في نفس المجال.

3/ المؤهلات المهنية للمقاولة:

إن نجاح أي مشروع لا يتوقف فقط على نوعية العلاقات الاجتماعية التي التي تمتلكها المرأة، بل أكثر من ذلك فهي تتوقف على المؤهلات الشخصية التي اكتسبتها، والمؤهلات هي الكفاءة، المهارة، التخصص، وتعتبر معايير تقنية وشخصية .

فالمقاولة بعدما اكتسبت هذه المعارف والمهارات يجب عليها استعمالها أثناء إنشاء وتنظيم مشروعها بطريقة ذكية بما يتناسب والوضعية المتواجدة فيها من جهة ونوع المشاكل التي تواجهها من جهة أخرى فالمعارف والمهارات التي تعمل على نجاح مؤسستها وتمكينها من تجاوزه العراقيل والصعوبات بطريقة ذكية وناجحة.

المقاولة تتأهل على المهارات من خلال التكوين في مختلف المعاهد لامتلاكها مهارة معينة تساعدها في الحصول علي وظيفة تشترط وجود هذه المهارة، وأيضا الخبرة المهنية التي تعتبر عنصر ضروري و مهم في جميع المسار المقاولاتي، أي منذ تحديد الهدف إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة وحسب نظرية الرأسمال البشري "بيار بورديو" فكلما كان هناك هذا الأخير يتكون من أفراد ذو مستوى علمي مرتفع كلما ساعد ذلك على تنفيذ

المهام المطلوبة بشكل أفضل، فاكتشاف الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة من خلال الدراسات والحياة العملية .

فالتأهيل يجمع بين التكوين والخبرة المهنية للمقاولة، من أجل السير في مشروعها بطريقة تمكنها من النجاح فأسس المؤهلات التي يجب أن تتلقاها المقاولة تكون في مجال النشاط التي تمارسه حتى تتمكن من معرفته معرفة جيدة تمكنها من السيطرة عليه، كالحصول على تمويل من البنك أو رأسمال مخاطر وتطوير منتج أو خدمة لتتناسب السوق، وتطوير سبل التوزيع، وإعداد خطة التسويق ل طرحها في السوق.

ثانيا:الرأسمال الاجتماعي للمرأة المقاولة:

لقد حدد المفكرين نوعين من الاتجاهات النظرية المفسرة للرأسمال الاجتماعي باعتباره مورد فردي، ويرتبط بشبكة اجتماعية ويتمثل هذين الاتجاهين في¹:

1-1 /الاتجاه الاول:

يمثله كل من "بيار بورديو و جيمس كولمان" باعتبارهم أحد أهم المؤسسين لنظرية الرأسمال الاجتماعي في بداية ثمانينات القرن العشرين، حيث أكدوا على أن الرأسمال المادي وحده غير كافي لتحقيق الثروة، ولكن يجب تكملته بمورد إضافي فسلوك الأفراد لا يتحدد وفق موارد مادية فقط بل يجب تكملته بمحفزات من الموارد الاجتماعية، باعتبارها إضافية تحقق السمعة و الشرعية، وتبادل المصالح... وغيرها، فتبادل المصالح أساسا قائم على مساعدة الآخرين وقضاء حاجياتهم، وبالمقابل طلب المساعدة منهم، وأساس تبادل المصالح هو ثقافة اجتماعية للمجتمع فتختلف معايير وأسسه من ثقافة إلى أخرى.

¹caroline lanciano et autre :le capital sociale des entrepreneures comme indice de l'emergence de cluster,revue d'economie industrielle,france,n128,2008,p180

1-1-1: تصور بورديو للرأسمال الاجتماعي:

عمل بورديو على تجاوز الفكر الماركسي الذي حدد مكانة الأفراد وفق امتلاكهم للثروات المادية (أي الرؤية الاقتصادية المفرطة)، حيث أكد على أن مكانة الأفراد يمكن أن تتحقق وفق امتلاكهم لمختلف أنواع الرأسمال، وحدد أنواع أخرى تضاف إلى النوع الأول أي الرأسمال المادي (القيمة المادية التي يمتلكها الأفراد)، وتتمثل هذه الأنواع في:

-الرأسمال الثقافي: يتمثل في الألقاب والشهادات، كما يمثل كل المهارات الفكرية سواء المنتجة من طرف المنظومة التربوية أو تلك الموروثة من طرف العائلة¹.

-الرأسمال الاجتماعي: يتمثل في العلاقات الاجتماعية التي يملكها الفرد ويسخرها من أجل الحصول على روابط دائمة ونافعة (مادية كانت أو رمزية)².

-الرأسمال الرمزي: تتمثل في السمعة التي يتمتع بها العون من خلال امتلاكه لشكل من أشكال الرأسمال.

نجد نظرية بورديو تأخذ مكانا في مجال المقاول، فبالنسبة للمقاول امتلاك الشهادة والمورد المادي وحده غير كافي، بل يجب عليه الاستثمار قدر الإمكان من الموارد الأخرى خاصة الشبكة الاجتماعية³.

1-1-2: تصور كولمان* للرأسمال الاجتماعي:

انطلق كولمان من فكرة أن الفاعل العقلاني لا يستثمر في نفسه فقط من خلال تعليمه و رأسماله البشري، بل يجب كذلك أن يستفيد من الموارد التي يتضمنها رأسماله الاجتماعي، وهذا بالاعتماد على العلاقات العائلية و الجمعيات التي يضمنها المجتمع الحضاري، ومن خصائصه حسب كولمان فإن الرأسمال الاجتماعي ناتج عن

¹ ستيفان شوفالييه و كريستيان شوفيرييه: معجم بورديو، تر الزهرة ابراهيم، علي مولا لنشر و التوزيع، سوريا، 2013، ط1، ص164.

² ستيفان شوفالييه و كريستيان شوفيرييه: مرجع سابق، ص165.

³ Ann gillet: ibid, p10

* جيمس كولمان 1926 - 1995 أستاذ علم الاجتماع في جامعة شيكاغو، وقد غطت إسهاماته الفكرية مجالات متعددة، مثل المنهج والنظرية، بيد أن أهم إسهاماته كانت نظرية الفعل الاجتماعي والبناء Structure The theory of social action and و كان من أغزر الباحثين إنتاجا من الكتب والمقالات العلمية، ويعد كولمان المؤسس الثاني لنظرية رأس المال الاجتماعي بعد بورديو.

التفاعلات الاجتماعية و هذه التفاعلات لا يمكن أن يكون لها إلا نتائج ايجابية، ومما سبق فكولمان أخذ بالجانب الوظيفي للرأسمال الاجتماعي وتكمن أهميته في القيمة التي يضيفها على مختلف جوانب البناء الاجتماعي، بطريقة تبين ارتباط الفاعلين ببعضهم البعض.

كما حدد أشكال أو مظاهر الرأسمال الاجتماعي في ثلاثة مظاهر، وهي¹:

- الالتزامات والتوقعات: يمثل هذان العنصران الثقة بين الافراد في البناء الاجتماعي، و توقع نفس الفعل مستقبلا.

-تبادل المعلومات: أحد أهم مظاهر رأس المال الاجتماعي إمكانية الوصول للمعلومات المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية؛ لأن المعلومات مهمة في وضع أساس الفعل الاجتماعي، وهذا يتم في اطار قنوات الاتصال الغير الرسمية.

-المعايير والجزاءات: هناك قيم خاصة يجب احترامها.

يتضح مما سبق أن كولمان قد سار على خطى بورديو، من حيث تأكيده على كيفية استخدام الأفراد العلاقات الاجتماعية من أجل الحصول على منافع أفضل.

كما فرق كولمان بين نوعين من الشبكات الاجتماعية المشكلة للرأسمال الاجتماعي:

الشبكات المغلقة:

تسمح بتراكم و تقوية فعالية الرأسمال الاجتماعي، والتطبيق الفعلي للقيم، تكون المعلومات حول السلوكات أكثر انتشارا، وتتميز هذه العلاقات بالثقة والتعاون وسهولة الحصول على امتيازات.²

¹ Ponthieu: le concept du capital social, analyse criptique, contribution au 10 colloquede ACN, Division, condition de vie de minages , Insee , 21-23 janvie 2004, p04

²(s) Ponthieu: ibid, p05.

الشبكات المفتوحة:

تكون عادة مبنية بصفة رسمية مما يحقق هدف معين، نتيجة لوجود عدد كبير من العلاقات¹.

1-2 / الاتجاه الثاني:

يتمحور حول العلاقات بين الأفراد، باعتباره كيان اجتماعي وأخذ المصالح المحققة من خلالها كحقل للتحليل، وهذا في إطار شبكة اجتماعية، و من بين أهم مفكري هذا الاتجاه نجد بورث، بوتنام، قرانوفتر²، وفي هذا الاتجاه يفسر الرأسمال الاجتماعي، على أن العلاقات الاجتماعية كثيرا ما تتحول إلى تبادل المعلومات، أي أن أساس وجود الرأسمال الاجتماعي هو وجود الشبكات الاجتماعية يتم من خلالها قضاء الأفراد لمصالحهم والحصول على أرباح بتفاعلهم مع أعضاء الجماعة.

فالأفكار المرتبطة بين هؤلاء المفكرين، هو رؤية الرأسمال الاجتماعي في شبكة من العلاقات الاجتماعية في مجال العمل، إذ يسهل النشاطات الاقتصادية، وأحد مجالات تطبيق هذه الأفكار هي المقولة، ودور الرأسمال الاجتماعي باعتباره عامل من عوامل نجاح هذه المؤسسات.

2 / أبعاد الرأسمال الاجتماعي

أكد غوشال و نافابي على وجود ثلاثة أبعاد للرأسمال الاجتماعي:

-البعد الهيكلي:

تتمثل في الشبكات الاجتماعية سواء من خلال تكوينها أو تنظيمها، مما يسمح بنقل الرأسمال الاجتماعي من سياق إلى آخر.

¹ Ponthieu: ibid, p05.

² Caroline lanciano et autres: op, cit, p180

-البعد العلائقي:

يهتم بطبيعة العلاقة بين الأفراد، علاقات الثقة، والقاعدة العامة لهذه العلاقات، وكذا تبادل المصالح (فكرة كولمان و بوتنام).

-البعد المعرفي:

يتمثل هذا البعد في التمثيل المشترك، و الفهم المتبادل من طرف الأفراد.

كل هذه الأبعاد منفصلة في التحليل و لكنها حاضرة في الشبكة الاجتماعية¹.

3/خصائص الرأسمال الاجتماعي:

تتمن العلاقات الاجتماعية وفق خصائص الرأسمال الاجتماعي والمتمثلة في²:

-الوقت: رأس المال الاجتماعي يتطلب الاستقرار، الثبات والديمومة في البناء الاجتماعي، وهذا مرتبط أساسا بدرجة الثقة.

-الترابط: الترابط يعزز العلاقة وتحويل الموارد بين الأفراد.

-التفاعل: هو شرط مسبق لتطوير رأسمال اجتماعي قوي.

-التخطيط: هو عامل تطوير الرأسمال الاجتماعي، خاصة في بعده العلائقي و المعرفي، فقواعد الثقة تتعزز بغلق الشبكة.

4/ مصادر الرأسمال الاجتماعي بالنسبة للمرأة المقاول:

لقد بدأ الرأسمال الاجتماعي يبرز وبشكل لافت في الدراسات السوسولوجية، باعتباره المفهوم الأكثر قدرة على فهم ظاهرة المقاول النسوية، كما بدأت بعض الأدبيات تؤكد على اعتماد المرأة صاحبة المؤسسة على جملة من

¹ Isabel borries_azeau :le capital social dans un réseau communautaire de pme,revus de managment international ,n15,2011,p33

²² Isabel borries_azeau :ibid ,p34

التحالفات الاجتماعية وشبكة من العلاقات الاجتماعية التي تستثمر فيها وأصبحت تؤكد على تحمل الرأسمال الاجتماعي جزءا مهما من مسؤولية نجاح المؤسسة، ومختلف عملياتها التنظيمية، وتجنب كل العوائق و الصعوبات، ويمكن أن نحدد مصادر الرأسمال الاجتماعي للمرأة المقاولة في المحيط الاجتماعي الذي يجمع بين:

4-1: الأسرة:

تعتبر الأسرة المنبع الرئيسي للمرأة المقاولة، باعتبارها "نظام اجتماعي لها قواعدها وعاداتها الخاصة تحقق تماسك بين الأفراد، ويتشكل عبر الوقت من خلال العلاقات الاجتماعية التضامن والتماسك بين الأفراد، كما تمثل الحماية الاقتصادية لأفراد هذا النظام"¹، ولها دور أساسي في عملية إنشاء المؤسسة النسوية المصغرة، كما تعد كذلك منبعاً ومصدراً للثقة من جهة ووسط لتبلور فكرة المشروع من جهة أخرى، فالمؤسسة النسوية تعرف حضوراً مكثفاً لمختلف أفراد العائلة بصيغها المختلفة، وتختلف صيغ حضور أفراد العائلة حسب الدور الاجتماعي الذي يحتله الفرد بالنسبة للمرأة المقاولة، كما أن هناك حضوراً للرجل بصيغته المختلفة كأب، وزوج وأخ... فالأب يكون حضوره مباشراً في حالة المقاولة العزباء فإن حضوره غالباً في نسق تمثيلات النساء صاحبات المشروعات بصفة عامة لقيم النجاح و التألق والثقة بالنفس وفي مستوى النمذجة لأساسيات التسيير والتعامل مع العمال، كما يظهر دور العائلة بشكل بارز من خلال العائلات التي تمارس مقاولة أو صناعة حرفية، تقليدية، إذ يؤثر في شخصية المقاول ويدفعهم لممارسة النشاط ما ينمي فيهم روح المقاولة ويكسبهم شخصية قادرة على تحمل المخاطر والرغبة في المغامرة، إضافة إلى الخبرة التي اكتسبوها أكثر من غيرهم لإنشاء مشروع أو مؤسسة، وتسعى إلى تدعيمه مادياً أو معنوياً، فالأسرة بصيغها المختلفة سواء كانت ممتدة أو نووية لها دور مهم وفعال في تحديد

¹Arrègle jean :origines de capital social et avantages concurrentiels des firmes familiales,revus de managment,n02,2004,p09

شخصية المقاول، كما تزوده بمختلف المهارات والمؤهلات والصفات اللازمة التي تجعل منه مقاول قادر على إنشاء مشروعه واتخاذ قراره.

4-2/ شبكة العلاقات المهنية:

تتمثل في الشبكة العلاقات الاجتماعية من الصداقة وزمالة التي تشكلها المرأة سواء في فضاء المدرسة، علاقات العمل، الموردين، الشركاء... كما أشار الباحث عبد اللطيف رباح¹ أن شبكة العلاقات المهنية تعد أحد أهم الروافد عند المرأة المقاولة¹

4-3/ علاقات الجيرة و الحي:

التفاعل القائم بين المرأة المقاولة وجيرانها، يسمح لها بالحصول على علاقات اجتماعية مما يساعدها في بلورة وتنظيم وحتى تطوير مؤسستها.

4-4/ المؤسسات الحكومية:

تتمثل في العلاقات والتحالفات التي تصنعها المرأة المقاولة مع الأجهزة الحكومية وهيئاتها، مما يخدم سير المؤسسة وتسهيل شؤونها ونمائها، وينشأ ذلك من خلال رأسمالها الاجتماعي المتنوع من حرفيين والموظفين الإداريين والعاملين بالبنوك وغيرهم.

فالمحيط الاجتماعي للمرأة المقاولة يعتبر الثروة الحقيقية التي تساعدها في إنشاء المشروع ونجاحه.

5/ أهمية الرأس مال الاجتماعي:

تكمن أهمية رأس مال الاجتماعي في عنصر الثقة ودرجة تواجده في المؤسسات والدول، فعلى أساس هذا العنصر يمكن تحديد البلدان وإستراتيجية التنمية المتبعة فيها فالثقة جذور تاريخية ودينية عميقة، فهي تحدد مدى تطور البلاد من خلال حجم مؤسساتها وتتضح أهمية رأس المال الاجتماعي بالنسبة للاقتصاد، عند بيان

¹ معتوق جمال و شويمات كريم: مرجع سابق، ص2.

أوجه الاختلاف بين مجتمع يتمتع بقدر وافر من الثقة مثل اليابان ومجتمع لا يتوفر فيه إلا بقدر ضئيل من الثقة مثل الصين، فالمجتمع الصيني تسيطر عليه العلاقات الأسرية والقربية فيصعب فيها إدخال الغريب ليعمل بينهم، وبالتالي هي مؤسسات صغيرة الحجم تسهل على الأسرة التحكم فيها، بينما المجتمع الياباني فقد طغى الولاء للمجموعات التي لا تجمع بينها صلة قرابة على العلاقات الأسرية منذ عهد التكنولوجيا على الأقل، وهذا الذي يبرزه كبر مؤسساتها ونوعية نشاطاتها التي تعمل على رفاهية البلاد، وهذا النوع من المؤسسات يعتمد على التعاون من أجل الحصول على الأرباح من خلال المشاريع الاقتصادية¹.

أما بالنسبة لإستراتيجية التنمية فتمكن في نوعية الاستثمارات ففي البلدان التي تتوفر على القدر قليل من الثقة فإنها تلجأ إلى استثمارات الدولة، فالدولة هي التي تقيم المؤسسات والشركات والأفراد هم الذين يديرونها، أوتلجأ للاعتماد على الاستثمار الأجنبي فتحفز الأجانب من خلال التسهيلات التي تقدمها من أجل الاستثمار في بلادهم².

¹ عدمان رقية:مرجع سابق،ص120

² عدمان رقية:مرجع سابق،ص121

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى مختلف العوامل التي تساعد المرأة لإنشاء مقاولتها، فهذه المؤسسة لإنشائها لا يجب فقط توفر الرأسمال المادي لوحده بل يجب تكملته بعوامل سواء شخصية متعلقة بالمرأة لوحدها أو اجتماعية متعلقة بالموارد المختلفة التي يمكن أن يضمنها لها رأسمالها الاجتماعي سواء كانت هذه الموارد مادية أو رمزية، وكذا الخصائص التعليمية والتكوينية التي تملكهم المرأة المقاولة والتي ساهمت فيه كل من المؤسسات الحكومية والخاصة وهذا ما جعلها تبادر وتخاطر لإنشاء مؤسسة مصغرة.

الجانِب

التطْبِيقِي

الفصل الرابع

الأسس المنهجية للدراسة الميدانية.

تمهيد:

1/مجالات الدراسة.

1-1/المجال المكاني.

1-2/المجال الزمني.

2/عينة الدراسة

2-1/كيفية اختيار العينة

2-2/ عرض وتحليل خصائص العينة

3/ أدوات جمع البيانات.

3-1/المقابلة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن اعتماد مقارنة تستند إلى الطرح السوسيولوجي في معالجة إشكالية تتعلق بالمرأة المقاول، وعلى هذا الأساس سنتناول في هذا الفصل شرح لبعض الإجراءات العلمية وتقنيات المنهجية المتبعة والمتمثلة أساساً في تحديد مجالات الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وانتقاء مفردات العينة البحثية هذا كله بغرض التوصل إلى تحقيق أهداف الدراسة.

1/ مجالات الدراسة:

1-1/ المجال المكاني للدراسة:

يتمحور مكان دراستنا في المؤسسات النسوية المصغرة المتموقعة بولاية البويرة، أي كل المؤسسات النسوية المصغرة الخاصة المتواجدة بالولاية، مهما كانت طبيعة إنشاء هذه المؤسسة أو مدة إنشائها، المهم تواجدها بالولاية، وتكون مسيرة من طرف المرأة وتكون الملكية قانونيا تابعة لها، ومعلن عن طبيعة نشاطها لدى مديرية التجارة، وكذا مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

1-2/ المجال الزمني للدراسة:

إن الحديث عن المجال الزمني الذي تمت خلاله هذه الدراسة في جانبها الميداني بدءا من الخرجات الميدانية الأولى الاستطلاعية، تمت في مرحلتين:

المرحلة الأولى: الفترة التي انطلقت فيها الدراسة الاستطلاعية من خلال اللجوء إلى الهيئات الرسمية المخول لها قانونيا الإشراف على هذه المؤسسات، وكانت الانطلاقة من مديرية التجارة التابعة لولاية البويرة، التي زودتنا بإحصائيات المؤسسات النسوية المنشأة بالولاية حسب فئات السن، وكان ذلك في شهر فيفري، وكذا الاتصال بمديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للولاية، كما توجهنا إلى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب حيث زودتنا بالإحصائيات الأخيرة للمؤسسات النسوية الممولة من طرفها، وكذا توجهنا إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من أجل الحصول على الإحصائيات المتعلقة بالمؤسسات النسوية فقد رفضوا أن يزودونا بالإحصائيات ومكان تواجدها، وكان ذلك في بداية شهر فيفري، كما قمنا خلال هذه الفترة بزيارة العديد من المؤسسات النسوية المصغرة التي تديرها النساء لكن الميدان كشف لنا الكثير من الخبايا، فالعديد من المؤسسات المصغرة تابعة قانونيا ملكيتها للمرأة أما

في الواقع قد وجدنا لأن إدارتها تابعة للزوج أو الأب أو الابن أو الأخ فبعد مسيرة البحث عن المؤسسات التي تمتلكها وتديرها المرأة في الأخير نتقاجاً أن المسير هو رجل، وهذا الأمر لا يخدم دراستنا التي تتمحور أساساً حول المؤسسات المصغرة التي تملكها، المهم أن عملية البحث تواصلت إلى أن تمكنا من الاتصال بعدد من النساء المقاولات المشرفات على هذه المؤسسات في كل مرة كنا نشرح لهن طبيعة الموضوع والهدف منه، في البداية تلقينا ردود فعل سلبية من بعض النساء المقاولات إذ رفضن إجراء مقابلات معهن تحجج بعامل الوقت، وبالمقابل تلقينا ردود فعل ايجابية من بعض النساء خصوصاً أننا اعتمدنا على العلاقات الشخصية ذات الطبيعة اللارسمية للاتصال بهن زرنا مؤسساتهن وأبدن تجاوباً وقبولاً في إجراء مقابلة بحث، فكان تطبيق دليل المقابلة التجريبي مع 05 نساء منهن وكان هذا في شهر مارس.

المرحلة الثانية: هي الفترة التي تم خلالها النزول إلى الميدان، واستغرقت قرابة الشهرين من شهر مارس إلى غاية شهر ماي، قمنا بإجراء المقابلات مع النساء المقاولات، لنقوم أخيراً بجمع المعلومات المطلوبة واللازمة لدراستنا وبهذه الطريقة تمكنا من استكمال الجانب الميداني للدراسة.

2/ عينة الدراسة:

1-2/ كيفية اختيار العينة:

يتمحور مجتمع بحثنا في الدراسة الميدانية على النساء المقاولات اللواتي يمتلكن مؤسسات مصغرة، اعتمدنا في انتقائها واختيارها من المؤسسات المنشأة بالولاية إذ يشترط أن تحظى المرأة بالملكية القانونية لهذه المؤسسة، فالمؤسسات النسوية المشكلة لوحدات الدراسة تندرج ضمن صيغة المؤسسات المصغرة التي توظف من 00 إلى 09 عمال، بغض النظر عن عمرها أي سنة تأسيسها، وفيما يخص عينة بحثنا الممثلة في النساء صاحبات مؤسسات تم تحديد عدد حالات الدراسة انطلاقاً من الإحصائيات المقدمة من طرف مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية البويرة، وكذا الملحق المقدم من طرف المديرية، لكن

المعطيات المقدمة من طرف المديرية لم تفدنا في تحديد مجتمع بحثنا بدقة نظرا لرفضهم أن يقدموا لنا قائمة اسمية للنساء صاحبات المؤسسات المصغرة بالولاية، هذا ما صعب علينا تحديد عينة بحثنا كون مجتمع بحثنا غير معروف، وهذا ما دفعنا إلى طريقة العينات الغير الاحتمالية أي اختيار عنصر ما من مجتمع غير معروف¹، انطلاقا من الملحق المقدم من طرف مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقد تم تحديد عدد أفراد العينة حسب المعطيات السالفة الذكر وترتيب قطاعات النشاط، وبحكم قطاع الحرف تابع لمديرية السياحة والصناعات التقليدية جعلنا إحدى عيناتنا من هذا القطاع وانطلاقا من الملحق وباعتبار أن منهج الدراسة الذي اعتمدنا هو دراسة حالة، فقد ارتأينا أن تكون عينة بحثنا مكونة من عشر حالات مأخوذة من 05 قطاعات للنشاط تم اختيارها بطريقة قصدية، حيث 04 حالات تمثل القطاع الخدماتي و03 حالات تمثل القطاع الصناعي وحالة واحدة تمثل القطاع الفلاحي وحالة واحدة تمثل قطاع البناء والأشغال العمومية، حالة واحدة من القطاع الحرفي، فأساس هذا الاختيار يعود إلى أن قطاع الخدمات هو القطاع الأكثر انتشارا بالولاية حسب المعطيات المديرية، يليه قطاع الصناعة، أما القطاعات الأخرى فهي أقل انتشارا وهذا ما جعلنا نختار فردا واحدا منها.

¹موريس انجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تر سعيد سبعون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006، ط2، ص303.

جدول رقم 07: يمثل طريقة اختيار أفراد العينة وفقا لقطاع النشاط

النسبة المئوية %	عدد الحالات	القطاعات
40	04	قطاع الخدمات
30	03	قطاع الصناعة
10	01	بناء و أشغال عمومية
10	01	فلاحة
10	01	صناعات حرفية
100	10	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

2-2/ عرض و تحليل البيانات العامة المتعلقة بعينة الدراسة في جداول:

جدول رقم 08: يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة	التكرار	السن
%30	03	37-27
%50	05	48-38
%10	01	59-49
%10	01	70-60
100	10	المجموع

حسب تكرار أجوبة المبحوثات.

نلاحظ من خلال الجدول أن 50% من المبحوثات تتراوح أعمارهن بين الفئة العمرية 38-48 والذي تتراوح عددهن في مجتمع بحثنا ب05مبحوثات، ثم نسبة 30 % من المبحوثات التي تتراوح أعمارهن بين الفئة العمرية 27-37 ثم تليها الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهن بين 49-59 وهناك مبحوثة يتراوح عمرها 60 فما فوق.

من خلال النتائج تبين لنا أن أغلبية النساء المقاولات اللواتي طبقت عليهن المقابلة يزيد سنهن عن 27 فما فوق، ويعود السبب في هذا إلى كون عملية إنشاء مؤسسة وإدارتها ليس بالأمر السهل أو الهين، حيث أن الفتاة التي تريد أن تصبح مقاوله لابد أن تمر قبلا بعدة مراحل أهمها أن تكون مؤهلة علميا ومهنيا، وان تملك ولو جزء بسيط من الخبرة والمال، وهذا في حد ذاته يتطلب وقت من الزمن السبب الذي جعلها تتأخر في الخوض في هذا المجال مبكرا، وهذا ما تجلي لنا من خلال المقابلات التي تم أجراؤها مع المبحوثات اللواتي كن عينة دراستنا، حيث أنهن قبل أن يصبحوا مقاولات كن قد مروا أولا بمستويات دراسية وتكوينية ومهنية وظروف حياة أسرية مختلفة لم تمكن بعضهن من دخول هذا الميدان مبكرا هذا ما جعل عامل السن يتراوح بين 27 و50 سنة.

جدول رقم 09: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية:

الحالة	التكرار	النسبة المئوية %
عزباء	04	40
متزوجة	05	50
أرملة	1	10
المجموع	10	100

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 50% من المبحوثات متزوجات ثم تليها 40% من المبحوثات عازبات ثم تليها 10% مبحوثة أرملة .

نلاحظ من خلال الجدول أن المقاوله النسوية لا تقتصر على صاحبات الأسرة اللواتي يمثلن 50% بل نجد حضور قوي للعازيات في ميدان المقاوله حيث يمثل 40% ويفسر هذا إلى تأخر سن الزواج بالنسبة لهن، وإلى الشهادات والكفاءات التي تحصلت عليها المرأة وهي الأوفر حظا في هذا الميدان، لأنهن تحصلن على التعليم والتكوين الذي يستثمر في ميدان المقاوله، كما أنها تهدف إلى جعل المقاوله فضاءها الخاص الذي تحقق من خلاله ذاتها، كما أن المرأة المقاوله المتزوجة فإنها تلقى التضامن والمساندة من طرف زوجها سواء كان رمزي من خلال تشجيع مبادرتها أو مادي من خلال توفيره لها محل للنشاط أو رأسمال مادي لإنشاء المؤسسة الخاصة بها.

جدول رقم 10: يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنطقة الجغرافية:

المنطقة	التكرار	النسبة المئوية %
حضري	08	80
شبه حضري	01	10
ريفي	01	10
المجموع	10	100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 80% من المبحوثات يقطن في وسط المدينة بينما 10% من المبحوثات يسكن خارج المدينة و 10% أخرى تسكن في الريف.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن النساء المقاولات اللواتي يسكن في المدينة لهم الفرصة في التعليم والتكوين، وكذا الحصول على خبرات مهنية عديدة، بينما المقاولات اللواتي يقطن في ضواحي المدينة فان مستواهن التعليمي منخفض، وبالرغم من ذلك اختارت ما يناسب موهبتها وقدراتها العلمية البسيطة المحدودة في التعليم الابتدائي، ليكن اختيارها واقعي لأنها اختارت وما يتوافق ومستواها التعليمي وموهبتها فهي واعية بالقدر الكافي مما جعلها تختار ما يتلائم وقدراتها ومنطقتها الجغرافية.

جدول رقم 11: يمثل توزيع أفراد العينة حسب طبيعة السكن :

طبيعة السكن	التكرار	النسبة المئوية %
فيلا	06	60
شقة	04	40
المجموع	10	100

نلاحظ من خلال الجدول أن 60% من المبحوثات يسكن في فيلا بينما 40% يسكن في شقة.

تبين لنا من خلال الجدول النتائج أن أغلبية المبحوثات يسكن في فيلا، وهذا ما ساعدهن على إنشاء مؤسساتهن المصغرة لتوفرهن على الفضاء الكافي، والذي يكون في الغالب في الطابق السفلي لمزاولة النشاط فإستقدن من ملكية العائلة لمسكن واسع واستعملوهن من اجل إنشاء مؤسساتهن المصغرة، وهنا يظهر دور الرأسمال الاجتماعي من خلال تقديمه للمرأة المقولة محل للنشاط.

جدول رقم 12: يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن عند بداية مزاولة النشاط.

السن	التكرار	النسبة المئوية %
33-24	07	70
44-34	02	20
55-45	01	10
المجموع	10	100

نلاحظ من خلال الجدول أن 70 % من المبحوثات يتراوح أعمارهن عند بداية مزاولته النشاط في الفئة العمرية 27-33 ثم تأتي الفئة العمرية 34-44 بنسبة 20% ثم تأتي الفئة العمرية 45-55 بنسبة 10%.

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أن أغلب المبحوثات بدأت مزاولته نشاطهن في سن 27 فما فوق وهذا يدل أن معظم المبحوثات بعد نهاية مسارهن التعليمي وكذا بعد مزاولته مهنة ما في القطاع العمومي أو القطاع الخاص، هذا ما جعلهن يكتسبن معرفة وخبرة في هذا المجال مما ساعدهن في الدخول لهذا المجال مبكرا.

جدول رقم 13: يمثل فترة نضج المشروع:

فترة نضج المشروع	التكرار	النسبة المئوية %
من شهر إلى 09 أشهر	02	22.23
عام	04	44.44
عامين فأكثر	03	33.33
المجموع	*09	100

* الحالة رقم 09 باعتبارها ورثت المؤسسة عن والدها فهي لم تستغرق أي وقت في انشاء المؤسسة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن 44.44% من المبحوثات استغرقن مدة سنة كاملة في انشاء المؤسسة المصغرة، ونسبة 33.33% منهن استغرقن مدة عامين فأكثر لانشاء المؤسسة المصغرة، وأخيرا نسبة 22.23% من المبحوثات اللواتي استغرقن مدة شهر إلى 09 أشهر لإنشاء المؤسسة المصغرة.

يبين لنا الجدول أن معظم المبحوثات استغرقن مدة سنة لإنشاء المؤسسة المصغرة وهذا راجع إلى الصعوبات الإدارية والمتمثلة في التماطل الإداري والبيروقراطية سواء من طرف الأجهزة المانحة للقروض أو الأجهزة الحكومية الأخرى من ضرائب وغيرها، حيث أن 08 من أصل 10 حالات مدروسة أكدنا أنهن تلقين صعوبات إدارية ومالية خاصة اللواتي لجأن إلى كراء المحل أو حتى في التمويل سواء كان حكومي أو ذاتي فهذا يأخذ من المرأة وقتا.

3/ أدوات جمع البيانات:

يعتمد جمع البيانات لأي دراسة سوسيولوجية علي المادة النظرية والميدانية دائما، أما المادة النظرية في دراستنا فكانت عبارة عن كتب، ورسائل أطروحات وجرائد وقوانين أما المعلومات التي يتم جمعها من

الميدان فأدواتها كثيرة تختلف باختلاف المواضيع من جهة واختلاف مصدر البيانات من جهة أخرى، وقد ارتأينا في هذه الدراسة استخدام عدة أدوات تكمل بعضها البعض في هذه الدراسة الأدوات المستخدمة هي المقابلة.

المقابلة:

لفقد استخدمنا المقابلة كأداة لجمع البيانات وما يميز المقابلة كونها مسعى كلامي بين الباحث والمبحوث في إطار تفاعلي معين، حيث يجب أن يكون الباحث مع المبحوث وتتبادل معه أطراف الحديث حول مسألة أو مسائل ما حيث تعطي للمبحوث حرية معينة في الإدلاء برأيه والتعبير عن تمثلاته لهذه المسائل، من دون توجيه في الإجابة .

ويمكن أن نعرفها بأنها "عملية تقصي علمي تقوم علي مسعى اتصالي كلامي من أجل الحصول علي بيانات لها علاقة بهدف البحث، إن مسعى الاتصال هذا يكون مباشرة بين الباحث والمبحوث حيث يتحاوران في مسائل معينة مرتبطة بأهداف البحث ويريد الباحث من خلالها أن يعرف رأي المبحوث حول هذه المسألة، ويعطيه الحرية في إبداء ما يحمل من أفكار وتصورات عن هذه المسائل"² . ووسيلة تبادل بين الأشخاص كما تتأسس المقابلة علي خصوصية وهي إنتاج خطاب في عين المكان وهذا ما يجعلها وضعية اجتماعية للالتقاء والتفاعل والتبادل وليس مجرد أخذ المعلومات.

لقد أخذت عملية بناء مقابلة البحث جزءا معتبرا من الوقت على مستوى التفكير، فالبحث عن المؤشرات المعبرة التي يمكنها ترجمة المتغيرات لإنجاز الاختبار الميداني لفرضيات الدراسة ما يعني الوصول إلي صياغة أجوبة علمية ودقيقة لتساؤلات البحث لم يكن أمرا سهلا علي الإطلاق، بل استجوبت، و في كل مرة تم إحداث تغيرات متواصلة من خلال دليل المقابلة التجريبي، وبحث متتابع

² سعيد سبعون: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية، دار القصبية، الجزائر العاصمة، 2012، ط2، ص137

لأسئلة المتضمنة فيها ، والقيام باختبارها ميدانيا ، للتأكد من فعالية ما تضمنته من أسئلة في الإجابة علي التساؤلات ، وتحديد المجال الزمني اللازم لإجراء المقابلات ، إلي غاية ما تمكنا في آخر المطاف من اختيار شكل الصياغة النهائية لدليل المقابلة والذي اعتمدنا فيها علي التسلسل المنطقي والمنهجي لقضايا البحث ، فكان التركيز على القاعدة المنهجية، ويتضح ذلك من خلال أسئلة المقابلة التي بلغ عددها 43 سؤال غلب عليها طابع الأسئلة المفتوحة .

تضمن البناء الداخلي للمقابلة خمسة (05) محاور كبرى يمكن توضيحه على النحو التالي:

المحور الأول: أولاً:تضمن بيانات شخصية عن النساء اللواتي يمتلكن المؤسسات المصغرة ، تضمن المحور الأول (09)أسئلة ابتداء من السؤال رقم 01إلي السؤال رقم 04.

أما ثانياً:تضمن بيانات خاصة بالمؤسسة النسوية المصغرة ،وقد اشتمل هذا المحور تسعة 08أسئلة إبتداء من السؤال 05 الي السؤال 12 .

المحور الثاني : خاص بالمؤهلات العلمية والمهنية للمرأة المقابلة ،وقد اشتمل هذا المحور 07 أسئلة ابتداء من السؤال 13الي غاية السؤال 19 .

المحور الثالث:تضمن بيانات متعلقة بالرأسمال الاجتماعي للمرأة المقابلة والتي تساعدها في إنشاء وتنظيم مؤسستها المصغرة ،اشتمل هذا المحور على 06 أسئلة ابتداء من السؤال 20الي غاية السؤال 26 .

المحور الرابع: تضمن بيانات خاصة بالجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة ،اشتمل على 17 سؤالاً ،ابتداء من السؤال رقم 27 الي غاية السؤال 34 .

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل العديد من الجوانب المنهجية المتعلقة بالدراسة ولمختلف الأدوات والتقنيات المعتمدة لجمع البيانات الميدانية من مفردات عينة حددناها في المؤسسات النسوية المصغرة، والتي تشترط فيها الامتثال لمجموعة شروط تتمتع بالاستقلالية الخاصة بمعنى أن هذه المؤسسات فردية تتعلق بشخص واحد هو المرأة والتي تكون بالضرورة هي المدير، المسيرة، وسنحاول في الفصل الموالي تحليل وتفسير المعلومات المستقاة من الميدان وبالتحديد من عينة البحث المتواجدة بولاية البويرة.

الفصل الخامس

الجانب الميداني للدراسة

أولاً: عرض وتحليل الحالات.

ثانياً: تمتلك المرأة المقاتلة المؤهلات العلمية والمهنية التي تساعد في انشاء وتنظيم مؤسساتها المصغرة.

1/ نتائج الفرضية الأولى.

ثالثاً: تعتمد المرأة المقاتلة على رأسمالها الاجتماعي في انشاء وتنظيم مؤسساتها المصغرة.

1/ نتائج الفرضية الثانية.

رابعاً/ الاستنتاج العام.

خاتمة.

المراجع.

الملاحق.

تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل الجانب الميداني الخاص بدراستنا، من خلال عرض وتحليل البيانات الميدانية والعمل علي تحليلها بشكل يتوافق والأهداف التي نصبوا للوصول إليها، من خلال بحثنا وتحليل النتائج المتوصل إليها في ضوء الفرضيتين، وكما هو معروف فإن قيمة الدراسة تكمن فيما توصل إليه البحث من نتائج ذات قيمة علمية، تعود بشكل ايجابي على البحث العلمي.

أولاً: عرض الحالات و تحليلها

عرض الحالة رقم 01:

مقابلة مختصة في تجارة الألبسة التقليدية للعروس، من مواليد 1945 بولاية البويرة بلدية البويرة، الوالدين متوفيين، متزوجة ولديها خمسة أطفال تعيش في عمارة، من عائلة متوسطة الدخل.

أما فيما يخص المؤسسة:

أنشأت المؤسسة سنة 1981 حيث كان سنها 27 سنة، عندما بدأت ممارسة هذا النشاط، وفترة نضج المشروع دام قرابة عام، يندرج قطاع النشاط في المجال الخدماتي، تمتلك المقابلة محل للنشاط ملكيته تابعة لزوجها، وهذا الإنشاء كان بعد فترة زواجها، أما فيما يخص المحيط التنافسي فتؤكد المبحوثة في هذا الصدد: "شبعانة الحمد لله عندي بلاستي فالسوق" وتؤكد المبحوثة أنها لم تواجه أي صعوبات فقد كانت واثقة من نجاحها.

فيما يخص مؤهلاتها المهنية:

عن مفهومها للمؤهلات المهنية تقول المبحوثة أنها تتمثل في الكفاءة، و لها مستوى تعليمي ابتدائي، كما أنها تمتلك شهادة تكوين مهني في مجال الخياطة، وقد عملت بهذه الشهادة لمدة 10 سنوات في مؤسسة خاصة، وعملت في عيادة عند طبيب للأسنان لمدة 10 سنوات، قامت المبحوثة بإنشاء مؤسسة خاصة بها بعدما جاءتها فكرة المؤسسة عند توفر المحل ورغبتها في الاستثمار فيه عن طريق أموالها الخاصة التي جمعتها من الوظائف التي مارستها مدة 20 عاماً، أما فيما يخص الخبرات السابقة وكيف ساعدتها في إنشاء وإدارة المشروع تقول المبحوثة في هذا الصدد: "كي خدمت فالمحل تاع الخياطة عاونتي بزاف هذيك l'expérience كي يجو يشروا عليا ننقلهم فالحوايج".

و فيما يخص رأسمالها الاجتماعي:

عن مفهومها لشبكة العلاقات الاجتماعية تجيب المبحوثة بأنه شيء ايجابي و يمثل بالنسبة لها كنز على حد تعبيرها وتقول وين تروحي يعرفوك".

بالنسبة للمستوى التعليمي للوالدين أمي، الأب فلاح والأم مائكة بالبيت أما الزوج له شهادة ليسانس تخصص حقوق، ويمارس مهنة المحاماة، كما تقول المبحوثة أنه لا يوجد أحد من أفراد أسرتها من يملك مؤسسة خاصة، وتضيف المبحوثة في هذا الصدد "أنها أول امرأة في ولاية البويرة قامت بإنشاء مؤسسة خاصة بها سنة 1981، فيما يخص المساعدة من طرف العائلة تجيب المبحوثة أنها تلقت مساعدة خاصة الزوج الذي شجعها وساعدها ماديا ومنح لها المحل الخاص به، كما أكدت المبحوثة أنها تملك شبكة من العلاقات الاجتماعية منها علاقات صداقة ومعارف، وأخبرتتنا أنها "تعاون الناس بزاف والناس ولاو كامل يعرفوني .

الجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة:

أما عن أوقات العمل بالمؤسسة المصغرة من الأحد إلي الخميس من الساعة الثامنة صباحا إلي الرابعة مساء وفيما يخص أوقات العطل تجيب المبحوثة أنها تكون في شهر رمضان وأيام الأعياد الدينية والوطنية، تقوم بنفسها بجلب السلع من مختلف ولايات الوطن، وفيما يخص طريقة توظيف العمال فإنها تعتمد علي جهاز الوطني لتشغيل الشباب ، عدد العمال 02 من جنس ذكر، الأول معرفة والثاني جاء يبحث عن عمل فقامت بتوظيفه، كلاهما مؤمنان اجتماعيا، وتضيف المبحوثة في هذا الصدد عن طريقة التعامل مع العمال تكون: "لازم يكونوا ثقة ولازم يكونوا يسكنوا قراب من المؤسسة"، وعن أوقات دوامهم أخبرتنا المبحوثة يخدموا كي نجلي نخليهم يروحوا ماشي كي الإدارة يخدمو 08 ساعات "، ينادونها بيما، وعن وسيلة الاتصال المعتمدة في مؤسستها هي الهاتف النقال، تقوم بنفسها بعملية اتخاذ القرار والرقابة والإشراف على العمال وفي حالة غيابها عن المؤسسة فإنها تفوض السلطة لأحد العمال الذي تثق فيه ، أما فيما يخص عملية التخطيط أجابت المبحوثة أنها لا تقوم بالتخطيط وقالت "نتوكل علي ربي وعن عملية التسويق تقوم بها بنفسها أما عن تعاملها مع الزبائن نساعدهم

ونعاونهم خاصة المحتاجين، وهي لا تتخرط في أي نقابة أو جمعية مهنية وفيما يخص المؤسسات الحكومية تؤكد أنها تدفع في الوقت ويعرفوني كامل الخدامين ليخدموا ثما كي نروح يفوتوني، ونعرضوا بعضانا في لفراح .
أما عن الخصائص التي يجب أن تتوفر فيها بصفتها امرأة مقابلة أجابت المبحوثة: "لازم تكوني مولات كلمة، الثقة و شجاعة و التحدي".

و حول ماذا أكسبتها المقابلة تجيبنا المبحوثة أنها أكسبتها علاقات اجتماعية حيث تقول: "بزاف ناس ولاو يعرفوني نعاونهم و يعاونوني وجهي ولا يقضي"، كما أصبحت لها مكانة اجتماعية حيث تقول: "وليت معروفة وولاو يقادروني الناس" و كذلك أصبحت لها استقلالية مادية حيث تقول في هذا الصدد: "الحمد لله ولادي راهم كل واحد ساكن وحدوا درتلهم التاويل".

تحليل الحالة رقم 01:

يتبين لنا من خلال هذه المقابلة أن المرأة المقابلة بامتلاكها لرأسمال بشري من خلال شهادة التكوين المهني في مجال الخياطة، وكذلك الخبرة المهنية التي مارستها بمؤسسات خاصة لمدة 20 سنة، قامت باستثمارها بشكل عقلائي في عملية إنشاء المؤسسة، باعتبار أن المشروع يندرج ضمن نفس قطاع النشاط الذي مارسته ونفس شهادة التكوين التي تمتلكها، كما ساعدها هذا الرأسمال الشخصي في تكوين رأسمال مادي عملت على استثماره أيضا في إنشاء المشروع الخاص بها، وكذا قامت باستثماره في مختلف الجوانب التنظيمية لمؤسستها المصغرة حيث كون لديها (الرأسمال الشخصي) وخاصة الخبرة المهنية نموذج تنظيمي لتقليده ووسيلة للتحكم والمحافظة على المهنة وشروط النجاح بالنسبة لها التحكم المستمر في كل وظائف المؤسسة (فعل عقلائي و استراتيجي في نفس الوقت)، باعتبار أنها هي التي تقوم بمختلف العمليات التنظيمية سواء إدارة الوقت، أو جلب المواد الأولية التي تقوم بها بنفسها، وكذلك مختلف العمليات الإدارية فالرقابة والإشراف واتخاذ القرار تقوم بها بنفسها، كما لها إستراتيجية خاصة بها في عملية توظيف العمال المتمثلة في عاملي الثقة والقرب المكاني لمحل النشاط وهذا ما يساعدهم على الالتزام في العمل كما أكسبتها الخبرة المهنية طريقة تعامل مع الزبائن.

و باعتبار أن المرأة المقاوله فاعل عقلائي فهي لا تستثمر فقط في رأسمالها المادي و الشخصي بل عملت على الإستفادة من الموارد التي يضمنها لها رأسمالها الاجتماعي و المتمثل أساسا في الزوج(الذي وفر لها محل للنشاط) كما قدم لها مساعدات رمزية من خلال تشجيعها على الخوض في هذا المجال،فالعائلة تعتبر مصدر رئيسي للثقة و تلعب دورا هاما في عملية إنشاء المؤسسة المصغرة،كما شكلت شبكة العلاقات الاجتماعية موردا رئيسيا في تمويلها بالعمال وبظهر ذلك جليا من خلال العامل الذي تفوض له السلطة في حالة غيابها عن المؤسسة باعتبار أنها كانت لها معرفة مسبقة به،وهذا ما يؤكد عنصر الثقة الذي أشار إليه كولمان،كما أن المبحوثة لها شبكة من العلاقات الاجتماعية التي ساعدتها في اكتساب مكانة اجتماعية حيث تقول المبحوثة:"ولاو كامل يعرفوني وجهي ولا يقضي" و هذا ما أكد عليه بورديو من خلال رأسماله الرمزي الذي يتمتع به الفاعل من خلال اكتسابه لشبكة من العلاقات الاجتماعية.

عرض الحالة رقم 02:

مقاوله صاحبة مدرسة للتكوين المهني من مواليد 1975بولاية البويرة، وتسكن في عمارة متزوجة ولديها ثلاثة أولاد من عائلة ميسورة الحال.

أما فيما يخص المؤسسة:

قامت بإنشائها سنة 2007 وكان سنها 33سنةعندما بدأت ممارسة هذا النشاط وفترة نضج المشروع،دام قرابة ستة أشهر، بعدما استفادت من مساعدة الوكالة الوطنية للقرض المصغر ANJEM،يندرج قطاع النشاط في المجال الخدماتي،وطبيعية محل النشاط كراء،إنشائها للمدرسة كان بعد فترة زواجها،تقدم تكوين لكل فئات المجتمع وتمنح شهادات للمتريصين والمتكونين،أما المنافسة تؤكد المبحوثة في هذا الصدد" الرزق علي الله كل واحد ربي يرزقوا وكل الناس ولاو يعرفوني" وتشير المبحوثة أنها واجهت صعوبات جمة منها إدارية مثل الضرائب :حيث قالت المبحوثة "الدولة ماترحمش".

فيما يخص مؤهلاتها المهنية:

فيما يخص مفهوم المبحوثة للمؤهلات المهنية تجيب أنها تتمثل في نظري، التكوين، الشهادات، التطبيق، فيما يخص المؤهلات المهنية للمبحوثة لها مستوى تعليمي ثانوي، عملت بالبيت كصانعة حلويات الأعراس لمدة 22 سنة، وتحصلت المبحوثة على تكوينات مهنية في الطبخ والحلويات وصناعة المرطبات ولها عدة شهادات منها شهادة في الطبخ وشهادة في صناعة الحلويات وشهادة في صناعة المرطبات، فقد تحصلت على هذه الشهادات في كل من الجزائر وفرنسا ودامت فترة التكوين لكل شهادة قرابة 6 أشهر و8 أشهر وتملك شهادة وخبرة في التسويق التي تحصلت عليها بولاية تيزي وزو، واختارت هذه المهنة علي أساس الموهبة التي كانت تملكها منذ الصغر، وعملت في المؤسسة العائلية وتؤكد المبحوثة أنها تملك شهادة في التسيير وإدارة المؤسسات وقالت المبحوثة: هذا الأمر ضروري" من أجل إنشاء مؤسسة حيث تضيف المبحوثة أنها قامت بتنشيط خمسة ندوات حول الإدارة والتسيير مع الوزير المنتدب عبد القادر خالدي، وكانت هذه الندوات بعنوان: كيفية تسيير مؤسسة، ودامت لمدة خمسة سنوات وحول الخبرات التي اكتسبتها وكيف ساعدتها في إنشاء وتنظيم مؤسستها تؤكد المبحوثة أنها ساعدتها كثيرا إذ أنها كانت ممثل بولاية البويرة وكانت تعمل في خلية النساء المقاولات لمناقشة المشاكل التي تواجههن وتقديم الاقتراحات مع الوزير المنتدب وتتمثل هذه المشاكل في قبل و بعد إنشاء المشروع، وكذا استمرارية المشروع اجتماعية.

رأسمالها الاجتماعي:

عن مفهومها للرأسمال الاجتماعي تجيب المبحوثة أنها لم تفهمه، وبالنسبة للمستوى التعليمي للأب ثانوي وكان يعمل مدير لشركة الحبوب الجافة بولاية سيدي بلعباس حتى التقاعد فتح مشروع تجاري خاص به، أما بالنسبة للمستوى التعليمي للأم ثانوي وهي مأكثة بالبيت، أما بالنسبة للزوج له مستوى ثانوي ويعمل بالمؤسسة اتصالات الجزائر كمحاسب، وتقول المبحوثة أن كل أفراد العائلة يملكون مؤسسات خاصة وشركات صناعية

"العائلة كامل يخدموا التجارة،الcomerce ماشيلنا فالدم"،وفيما يخص المساعدة من طرف العائلة تجيب المبحوثة أنها تلقت مساعدة مادية ومعنوية من طرف الزوج،وحول الأشخاص الآخرين الذين ساعدوها في إنشاء مؤسستها تجيب المبحوثة أن هناك امرأة كانت صديقتها في فترة الدراسة هي التي ساعدتها كثيرا في إنشاء مؤسستها وهي تعمل كرئيسة مصلحة التكوين المهني، وحول امتلاكها للعلاقات الاجتماعية تجيب المبحوثة أنها تملك مجموعة من العلاقات الاجتماعية المتمثلة في الأصدقاء والمعارف التي كونتهم من خلال الإشراف على تكوينهم فأصبحت تربطها علاقة صداقة ومحبة،ولقد تلقت المبحوثة مساعدة من طرف أم زوجها والتي قامت بتربية أطفالها.

الجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة:

عن أوقات العمل بالمؤسسة من الأحد إلى الخميس من الساعة الثامنة صباحا إلى الرابعة بعد الزوال،أما العطل فهي تأخذ عطلة في شهر رمضان من أجل قضاء العطلة مع عائلتها،وفيما يخص جلب المواد الأولية تقول المبحوثة أنها هي التي تقوم بجلبها،أما طريقة توظيف العمال تقول المبحوثة أنها تعتمد على الأجهزة الحكومية،وتوظف معارفها والبعض الآخر من خلال الشهادة،وكذلك الذين كانوا يتربصون عندها،وتعتمد على معيار الشهادة،كلهم مؤمنون اجتماعيا،وعن طريقة التعامل مع العمال تجيب المبحوثة"هنا مكانش معلمة وخدمة"أنا طيبة معاهم"وعن دورها بالتحديد في لمؤسسة تجيب المبحوثة أنها هي التي تقوم بتكوين المتربصين وإعطائهم الشهادة،وفيما يخص عملية اتخاذ القرار تجيب المبحوثة أنها هي التي تتخذ ولاكن تأخذ بآراء عمالها،وهي التي تقوم بالإشراف والرقابة علي العمال،وفي حالة غيابها عن المؤسسة تفوض السلطة لأحد العاملات التي تثق فيها،وعن وسائل الاتصال المعتمدة في المؤسسة هي الهاتف والفاكس،وهي لا تقوم بتخطيط فقد قالت:"الواحد يتوكل على ربي"،وعن طريقة تعاملها مع الزبائن تجيب المبحوثة:"تحاول نكسبهم من خلال التواضع"،المبحوثة لا تتخرط في أي جمعية أو نقابة مهنية،تعرف الكثير من المقاولين في مختلف

المجالات، فيما يخص المؤسسات الحكومية تؤكد المبحوثة أنها تدفع في الوقت، يتعامل معهم زوجها وتقول في هذا الصدد: "عندو معارف بزاف".

وفما يخص الخصائص التي يجب أن تتوفر فيها بصفتها امرأة المقاولة تجيب المبحوثة "هي ضروريات وتمثل في الثقة ولازم تكون عندها ناس يشجعوها من كل النواحي" وحول ما اكتسبتها المقاولة تجيب المبحوثة أنها أكسبتها علاقات اجتماعية المتمثل في الصداقة وكذلك مكانة اجتماعية وتضيف المبحوثة "بالخبرة والثقة بالنفس تقدري تنشئي مكانة في المجتمع بالنية والخدمة ديالك تديري مكانة، عدم الخوف، الثقة توصلني وين تحبي".

تحليل الحالة رقم 02:

يتبين لنا من خلال هذه الحالة أنها تملك مؤهلات علمية متمثلة في المستوى التعليمي الثانوي وتمتلك عدة شهادات تكوينية في مختلف المجالات والمتمثلة في شهادة مهنية في صناعة الحلويات والمرطبات والطبخ، وكذا شهادة مهنية في إدارة وتسيير المؤسسات، وكذا اكتسابها لخبرة مهنية من خلال عملها لمدة 22 سنة كخبرة وكفاءة مهنية، وهذا ما جعلها تمتلك رأسمال بشري حيث عملت علي استثمار كل هذه الشهادات والخبرات والكفاءات المهنية من خلال إنشاء مؤسسة خاصة بها، وذلك بشكل عقلائي من خلال تكوين مختلف الفاعلين الاجتماعيين واختيارها لهذا النشاط كان وفق الشهادات والكفاءات التي تحملها، مما سهل اندماجها في البناء الاجتماعي، وكل الشهادات والخبرات السابقة المتمثلة في المؤهلات العلمية والمهنية جعلتها تمتاز بعامل التأهيل الذي ساعدها في إنشاء مؤسستها وكذا تنظيمها وذلك بقيامها بمختلف العمليات التنظيمية، كإدارة الوقت وقيامها بعملية توظيف العمال باعتمادها على أسس موضوعية في التوظيف، من خلال البحث على الكفاءة المهنية اللازمة، والعمال الذين لديهم شهادات في نفس المجال، واتصالها بمكاتب تشغيل الشباب ANEM و ADAS ولداس" كما ساعدتها شهادتها في إدارة وتسيير المؤسسات والنشاطات والندوات التي قامت بإجرائها في القيام بالعمليات التنظيمية والإدارية، كاتخاذ القرار والإشراف والرقابة على العمال، كما أكسبتها الخبرة المهنية طريقة

التعامل مع العمال والزبائن من خلال حسن الاستقبال وتوفير الجو الملائم لهم وهذا يكمن في تبني المبحوثة إستراتيجية خاصة بها .

وباعتبارها فاعل عقلاني فإن المبحوثة لم تستثمر في مؤهلاتها العلمية والمهنية فقط بل عملت على الاستفادة من الموارد التي يضمنها لها رأسمالها الاجتماعي من خلال الوسط الاجتماعي الذي عاشت فيه حيث لعب دورا في إنشاء المبحوثة لمؤسستها الخاصة،والعائلة لعبت دورا هاما في إنشاء وتنظيم مؤسستها وذلك حسب قول المبحوثة، "لـ commerce ساكن لنا فالدم "وهذا ما يبين دور العائلة في تعبئة روح المقابلة لدى المبحوثة وكذا تشبعها بقيم ومعايير الوسط الذي عاشت فيه،تملك المبحوثة شبكة من العلاقات الاجتماعية من أصدقاء ومعارف خاصة وأن العمال الذين قامت بتكوينهم أصبحوا يكونون لها رأسمالها الاجتماعي والذين ساعدوها كثيرا حيث وفروا لها موارد بشرية لمؤسستها،وكذا الدعم المعنوي الذي قدموه لها،وعليه فلقد لعبت شبكة العلاقات الاجتماعية دورا هاما في إنشاء وتنظيم المبحوثة لمؤسستها،كما أن المبحوثة تعتمد على رأسمالها الاجتماعي العائلي(الزوج) في تعاملها مع المؤسسات الحكومية.

عرض الحالة رقم 03:

امراة مقابلة مختصة في التصوير الفوتوغرافي من مواليد1987،بولاية البويرة بلدية البويرة،متزوجة ولديها طفلين و تعيش في فيلا،والمبحوثة تنتمي إلى عائلة متوسطة الدخل.

أما فيما يخص المؤسسة:

أنشأت سنة2010،كان سنها 24سنة عندما أنشأتها،بعد فترة من التفكير دامت مدة نضج المشروع 05سنوات،يندرج قطاع النشاط في المجال الخدماتي،تمتلك المقابلة محل للنشاط والوضعية القانونية للمحل ملك للزوج،وهذا الإنشاء كان أثناء فترة خطوبتها،أما فيما يخص المحيط التنافسي فتؤكد على عدم وجودها و ترجع

ذلك إلى موقع المحل حيث حسب تعبيرها: "جاي في بلاصة مليحة" وحول الصعوبات أكدت لنا المبحوثة أنها لم تواجه أي صعوبات.

فيما يخص مؤهلاتها المهنية:

مفهومها للمؤهلات المهنية تشير الباحثة أنها: "زيادة للمعارف، شهادة و خبرة مهنية الشهادة باه تفتحي والخبرة تتعلمي الخدمة"، لها مستوى تعليمي متوسط، وهي تمتلك خبرات علمية أخرى، مثل شهادة في التصوير دامت مدة التكوين 18 شهرا ولديها شهادة الحلاقة والسكرتارية عملت كمرضة في مؤسسة خاصة مدة خمس سنوات، و عن سبب اختيارها لهذه الأعمال بالتحديد تذكر المبحوثة "خدمت بالشهادة اللي كانت عندي" قررت العمل في المجال الخدماتي، بعد توفر محل والشهادة قررت إنشاء مؤسسة خاصة بها، انطلقت في الإجراءات الإدارية والروتينية مستعينة بزوجها، حتى تمت عملية الإنشاء، وسبب طول فترة الإنشاء من 2005 إلى غاية 2007 ترجعه المبحوثة إلى الإجراءات الإدارية، وقد استعانت بالأموال التي جمعتها من الوظائف التي مارستها من قبل، أما فيما يخص الخبرات السابقة وكيف ساعدتها في إنشاء و إدارة المشروع تشير المبحوثة في هذا الصدد : ولاو عندي معارف جديدة خاصة في كيفاش نتعامل مع les clients ومع الخدمات.

وفيما يخص رأسمالها الاجتماعي:

عن مفهومها للرأسمال الاجتماعي تجيب المبحوثة الواحد مايقدر يدير حاجة بلا هاذوك لعباد هما يكملولو المشروع نتاعو".

بالنسبة للمستوى التعليمي للوالدين، الأب ابتدائي موظف بمؤسسة عمومية، أما الأم لها مستوى ثانوي ماکثة بالبيت، أما الزوج له مستوى ثانوي ويعمل بالمهجر، وحول إذا كان أحد أفراد أسرتها يملك مؤسسة خاصة به تجيب المبحوثة: "ختي عندها محل تاع حلاقة"، فيما يخص المساعدات من طرف العائلة أكدت المبحوثة أنها تلقت مساعدة من طرف عائلتها حيث شجعوها معنويا وماديا خاصة زوجها الذي منح لها المحل، كما أكدت

المبحوثة أنها تملك مجموعة من العلاقات الاجتماعية منها علاقات أصدقاء، معارف وعلاقات معاملة تؤكد "وليت معروفة الناس كامل سلام سلام."

الجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة:

عن أوقات العمل بالمؤسسة المصغرة من السبت إلى الخميس من الساعة الثامنة صباحا إلى الرابعة بعد الزوال، أحيانا تعمل في فصل الصيف حتى الساعة السابعة مساء، أما العطل فهي تأخذ عطلة في كل صيف تدوم مدتها من 15 إلى 20 يوم من اجل قضاء عطلة الصيف مع عائلتها، وفيما يخص جلب المواد الأولية تقول المبحوثة أن زوجها هو الذي يقوم بجلبها، فيما يخص طريقة توظيف العمال تكون عن طريق الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANEM، عدد العمال هم 04 من جنس أنثى بعضهم من معارفها و البعض الآخر من خلال الشهادة وكذلك الذين كانوا يتربصون عندها وتوظف على أساس الشهادة التي يكتسبونها، كلهن مؤمنات اجتماعيا، طريقة التعامل معهن تجيب المبحوثة " هنا مكانش معلمة وخدمة "أنا طيبة معاهم نتعامل معاهم كي لخواتات"، عن دورها بالتحديد في المؤسسة تشير المبحوثة "هي المديرية، و فيما يخص عملية اتخاذ القرار تجيب المبحوثة أنها هي التي تتخذها ولكن تأخذ بآراء عمالها: "ماشي غير رأي هو اللي صحيح" وهي التي تقوم بعملية الإشراف و الرقابة على العمال، و في حالة غيابها عن المؤسسة تفوض السلطة لأختها أو الموظفة التي تثق فيها، وسائل الاتصال المعتمدة في المؤسسة هي الهاتف و شبكة الانترنت، تقوم بتخطيط طويل المدى، قالت "الواحد يخطط باش يكون دائما الأفضل"، عن طريقة تعاملها مع الزبائن تشير: "تحاول نكسبهم"، المبحوثة لا تتخرط في أي جمعية أو نقابة مهنية، تعرف الكثير من المقاولين في مختلف المجالات، فيما يخص المؤسسات الحكومية تؤكد المبحوثة أنها تدفع في الوقت، وأن زوجها هو الذي يتعامل مع هذه المؤسسات: "وعندوا معارف يعرف بزاف ناس اللي يخدموا فيها."

فيما يخص الخصائص التي يجب أن تتوفر في المرأة المقابلة تشير المبحوثة أنه: الالتزام الإرادة الجراءة

و حول ماذا أكسبتها المقابلة تجيبنا المبحوثة أنها أكسبتها الخبرة من خلال زيادة معارفها وكذلك علاقات اجتماعية حيث أصبح كل الناس يعرفوها وأصبحت لها شبكة من العلاقات والمعارف، كما أصبحت لديها استقلالية خاصة.

تحليل الحالة رقم 03:

يتبين لنا من خلال هذه الحالة أن لها مستوى تعليمي ثانوي، وهذا ما ساعدها على التوجه إلى مركز التكوين المهني الذي ساعدها في الحصول على شهادة مهنية في التصوير الفوتوغرافي ودامت مدة التكوين 18 شهرا ما اكسبها تأهيل مهني في هذا المجال من خلال المعارف والخبرات التي اكتسبتهم مما جعل لها حقيبة معرفية ونظرية في هذا المجال أي أصبحت تملك مؤهلا علميا ومهنيا في مجال التصوير والمتمثل في الرأس مال البشري الذي أشار إليه كولمان والمتمثل في الشهادة والخبرة في المجال وممارسة مهنة التمريض والسكرتارية جعلها تكتسب خبرة في المؤسسات الخاصة، مما ولد لديها فكرة المؤسسة المصغرة وهذا بعد فترة خطوبتها وتوفر محل النشاط ولعبت الشهادة والخبرة المهنية دورا في إنشاء المؤسسة المصغرة، ويندرج هذا النشاط ضمن الشهادة التي تملكها المبحوثة مما سهل لها عملية الإنشاء والتنظيم خاصة بعد توفر محل النشاط والذي حاولت أن تستثمر فيه من خلال شهادتها وخبرتها في مجال التصوير.

وباعتبارها تملك مؤهلات علمية ومهنية فقد ساعدتها كثيرا في إنشاء وتنظيم مؤسستها من خلال زيادة معارفها وطريقة التعامل مع العمال والزبائن، وساعدتها في الوقت نفسه على تنظيم مؤسستها من خلال توظيف العمال على أساس الشهادة في نفس النشاط واعتمادها على علاقاتها الاجتماعية في التوظيف من خلال توظيف أصدقائها وإخوتها ومعارفها الذين تثق في قدراتهم وكفاءتهم في هذا المجال ومساهماتهم في إنجاح وتنظيم مؤسستها المصغرة، كما أنها تقوم بعملية اتخاذ القرار المتعلقة بالمؤسسة والقيام بعملية الإشراف والرقابة على العمال.

باعتبارها فاعل عقلائي فهي لا تستثمر فقط في رأسمالها البشري (مستوي ثانوي ،شهادة التكوين المهني و كذا الخبرة المهنية) و المادي بل تجاوزته إلى الاستثمار في الموارد التي يضمنها لها رأسمالها الاجتماعي فالرأسمال الاجتماعي في هذه الحالة ضمن لها رأسمال مادي المتمثل في الموارد المادية المقدمة من طرف الزوج،وكذا الموارد الرمزية من خلال التشجيع على المبادرة الفردية،و كما ساعدتها أختها في تزويدها بمورد آخر والمتمثل أساسا تنظيم وتسيير مؤسستها في غيابها أو انشغالها خارج المؤسسة،مما ساعدها على الحصول على زبائن،كما إن المحيط العائلي الذي نشأت فيه المبحوثة ساعدها على التشبع بقيم و معايير المقابولة باعتبار أن أحد أفراد أسرتها يملكون مؤسسات خاصة بهم،والمتمثل في الأخت الكبرى مما جعلها تتشجع وتنشأ مؤسسة خاصة بها ،كما ساعدتها المؤسسات الحكومية بالتزود بمورد آخر المتمثل في العاملة التي تعمل عندها لأنها كانت صديقتها بالتكوين المهني،و فيما يخص المؤسسات الحكومية فهي لا تعمل على تشكيل رأسمال اجتماعي مع الأفراد الفاعلين بها.

عرض الحالة رقم 04:

مقابلة مختصة في الحلاقة من مواليد1986،بولاية البويرة بلدية البويرة،عزباء،تعيش بفيلا، والمبحوثة تنتمي إلى عائلة ميسورة الحال.

أما فيما يخص المؤسسة:أنشأت سنة 2006 كان سنها 26سنة عندما بدأت ممارسة هذا النشاط بعد سنتين من التفكير و جمع الأموال وكذا المعاملات الإدارية،يندرج قطاع النشاط في المجال الخدماتي،تمتلك المقابولة محل للنشاط والوضعية القانونية للمحل كراء،أما فيما يخص المحيط التنافسي فتقول المبحوثة:"الحمد لله الخدمة ماشية"كما أن المبحوثة تعاني من العديد من الصعوبات منها المنافسة وقد إلى تجاوزتها بفضل قوة إيمانها بأن الرزق على الله على حد تعبيرها.

فيما يخص مؤهلاتها المهنية:

مفهومها للمؤهلات المهنية تقول المبحوثة: الخبرة واش يعرفوا يخدموا يديك هي الصح الشهادة تبقى حاجة تاع رسمي برك"، لها مستوى تعليمي جامعي تخصص حقوق، اختيارها للتخصص جاء رغبة شخصية، كما لديها شهادة تكوين مهني في مجال الحلاقة، وعملت بهذه الشهادة عند حلاقة حيث كانت تريد الحصول على الخبرة في المجال، حيث تقول أن التكوين كان نظري فقط، دامت مدة العمل عامين، و عن سبب اختيارها لهذا القطاع بالذات تقول المبحوثة: "نحبها"، أما فيما يخص الخبرات السابقة وكيف ساعدتها في إنشاء و إدارة المشروع تقول المبحوثة: كي خدمت عند هذيك الحفافة عرفت بلي أنا خير منها و نقدر نفتح وحدي".

فيما يخص رأسمالها الاجتماعي:

عن مفهومها لشبكة العلاقات الاجتماعية تجيب المبحوثة بأنها لم تفهمه. بالنسبة للمستوى التعليمي للأب متوسط ويعمل تاجر، أما الأم لها مستوى تعليمي ابتدائي ولها مشروع خياطة، كل أفراد عائلتها يملكون مؤسسات خاصة بهم سواء الوالدين أو الإخوة، فيما يخص المساعدات من طرف العائلة أكدت المبحوثة أنهم ساعدوها خاصة من الجانب المعنوي كما ساعدها الوالد في كراء المحل وشراء المعدات، كما ساعدتها أخواتها في جلب الزبائن، كما أكدت المبحوثة أنها تملك شبكة من العلاقات الاجتماعية منها علاقات القرابة، أصدقاء في الدراسة.

الجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة:

عن أوقات العمل بالمؤسسة المصغرة من السبت إلى الخميس من الساعة الثامنة صباحا إلى الخامسة بعد الزوال، أحيانا تعمل يوم الجمعة، وأحيانا تعمل حتى الساعة السابعة مساء، أما فيما يخص العطل فهي لا تأخذ عطلة، تقوم المبحوثة بنفسها بجلب المواد الأولية، وحيث تقول في هذا الصدد: "فالأول كان يعاونني بابا وذكرا راني عاملة على روجي"، عن طريقة توظيف العمال تكون عن طريق الوكالة الوطنية لتشغيل

الشباب ANEM، لديها عاملة واحدة من جنس أنثى، حيث كانت صديقتها أثناء دراستها بالتكوين، هي مؤمنة اجتماعياً، طريقة التعامل معها تؤكد أنها علاقة صداقة منذ فترة التكوين، هي التي تقوم بعملية الإشراف والرقابة، وفي حالة غيابها عن المؤسسة تفوض السلطة للعاملة التي تعمل معها، وسائل الاتصال المعتمدة في المؤسسة هي الهاتف، تقوم بتخطيط قصير المدى، عملية الإشهار عن خدماتها تقوم بها بنفسها، وعن طريقة تعاملها مع الزبائن تشير: "الحمد لله الناس كامل تهدر عليا بالخير"، لا تعرف مقاولين، فيما يخص المؤسسات الحكومية تؤكد المبحوثة أنها تدفع في الوقت، وتعرف بعض الأشخاص الذين يعملون بها وتؤكد المبحوثة: "أنا كي نروح نعمل على روعي و ننوض بكري".

فيما يخص الخصائص التي يجب أن تتوفر فيها بصفقتها امرأة مقاولة تشير المبحوثة أنه: "لازم تكوني عاقلة، من عائلة محترمة، فحلة باه يقادروك الناس قاع".

و حول ماذا أكسبتها المقاوله تجيبنا المبحوثة: "وليت نعرف بزاف ناس وبزاف ناس يعرفوني أنا مانعرفهمش وولوا يقادروني".

تحليل الحالة رقم 04:

يتبين لنا من خلال هذه الحالة أن المرأة المقاوله بالرغم من امتلاكها لمستوى تعليمي جامعي، إلا أنها لجأت إلى التأهيل في مجال آخر بالنسبة لها موهبة حيث تقول: "أنا نحبها الحفاقة"، كما ساهمت في هذا التوجه الظروف التي عانت منها المبحوثة (البطالة) فعوض انتظار الحصول على منصب عمل في القطاع العام، فهذه الظروف شكلت لديها شهادة مهنية في مجال الحلاقة و كذا في خبرة مهنية دامت مدة عام كامل بلورت لديها فكرة الإنشاء حيث كشفت أن لها المؤهلات اللازمة التي تساعد على الاستقلالية وحدها في النشاط، كما ساعدها الرأسمال الشخصي على تكون الرأسمال المادي باعتبارها اعتمدت على التمويل الذاتي في عملية الإنشاء، كما أن ممارسة النشاط ساعدتها أكثر على التعرف على طبيعة المهنة وعملت على استثمار المؤهلات السالفة الذكر

في مختلف العمليات التنظيمية خاصة منها الجانب التنفيذي الذي يشكل لها شرط أساسي في الخبرة المهنية، كما أنها تقوم بمختلف العمليات التنظيمية سواء ما تعلق باتخاذ القرارات، الإشراف أو الرقابة، كما أنها تتبع إستراتيجية خاصة بها في عملية التوظيف باعتبار أن العاملة الوحيدة التي تعمل عندها كانت لها معرفة مسبقة بها.

و باعتبارها فاعل عقلائي فهي لا تستثمر فقط في رأسمالها البشري (شهادة جامعية، شهادة التكوين المهني وكذا الخبرة المهنية) و المادي بل تجاوزته إلى الاستثمار في الموارد التي يضمنها لها رأسمالها الاجتماعي، فالرأسمال الاجتماعي في هذه الحالة ضمن لها موارد مادية الممثلة في الرأسمال المادي المقدم من طرف الوالد وكذا الموارد الرمزية من خلال التشجيع على المبادرة الفردية وكما ساعدتها اخواتها وأمها في تزويدها بمورد آخر والمتمثل أساسا في الزبائن، مما ساعدها على الحصول على زبائن دائمين، كما أن المحيط العائلي الذي نشأت فيه المبحوثة ساعدها على التشبع بقيم و معايير المقولة باعتبار أن كل أفراد أسرتها يملكون مؤسسات خاصة بهم، كما ساعدتها المؤسسات الحكومية بالتزود بمورد آخر المتمثل في العاملة التي تعمل عندها لأنها كانت صديقتها بالتكوين المهني، وفيما يخص المؤسسات الحكومية فهي لا تعمل على تشكيل رأسمال اجتماعي مع الأفراد الفاعلين بها.

عرض الحالة رقم 05:

مقاوله مختصة في صناعة مواد التنظيف والصناعات المنزلية من مواليد 1976، بولاية البويرة بلدية البويرة، الأب مهاجر في فرنسا والأم متوفية منذ أن كان سنها 18 سنة، متزوجة ولديها طفلين وتعيش في فيلا، والمبحوثة تنتمي إلى عائلة متوسطة الدخل، إنشاء مؤسستها كان قبل فترة زواجها.

أما فيما يخص المؤسسة: أنشأت سنة 2007 كان سنها 25 سنة عندما بدأت ممارسة هذا النشاط، بعد فترة من التفكير والإجراءات الإدارية دامت مدة عامين، يندرج قطاع النشاط في المجال الصناعي، تمتلك المقاوله محل

للنشاط والوضعية القانونية للمحل كراء، وهذا الإنشاء كان قبل فترة زواجها، أما فيما يخص المحيط التنافسي فتؤكد المبحوثة على وجودها بكثرة سواء كانت شرعية أو غير شرعية كما أن المبحوثة تعاني من العديد من الصعوبات منها المنافسة و صعوبات إدارية و مالية تشير إلى أنها تجاوزتها بفضل إرادتها، نوعية وجودة منتجاتها على حد تعبيرها وكذا مساندة إخوتها.

فيما يخص مؤهلاتها المهنية:

مفهومها للمؤهلات المهنية تشير المبحوثة أنها القدرة على ممارسة عمل ما من خلال امتلاك شهادة وخبرة مهنية، لها مستوى تعليمي جامعي تخصص بيولوجيا و بيوكيمياء، اختيارها للتخصص جاء رغبة شخصية وهي لا تمتلك خبرات علمية أخرى، و من بعد تخرجها تمكنت من الحصول على عدة مناصب عمل، في المؤسسة العمومية حيث عملت كأستاذة تعليم ثانوي في مادة الكيمياء و الفيزياء عن طريق عقد مؤقت، وكذا في المؤسسات الخاصة كما عملت المبحوثة في مخبر مراقبة الجودة وكذا بصيدلية وهذه الأعمال كلها دامت مدة العامين، كانت لها وظيفة دائمة، وعن سبب اختيارها لهذه الأعمال بالتحديد تذكر المبحوثة كي تخرجت حوست على خدمة هذا واش لقيت وعملت منذ تخرجها الى غاية 2005 قررت العمل في مجال الصناعة وإنشاء مؤسسة خاصة بها حيث لجأت إلى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ وكان ذلك سنة 2005، انطلقت في الإجراءات الإدارية والروتينية مستعينة ببعض زملائها ومعارفها، حتى تمت عملية الإنشاء سنة 2007، وسبب طول فترة الإنشاء من 2005 إلى غاية 2007، ترجعه المبحوثة إلى المماثلة التي كانت تنتهجها البنوك وكذا البيروقراطية، فقد ساعدها بتمويل الآلات فقط مما جعلها تلجأ إلى أموالها الخاصة التي جمعتها من الوظائف التي مارستها من قبل، أما فيما يخص الخبرات السابقة و كيف ساعدتها في إنشاء و إدارة المشروع تشير المبحوثة في هذا الصدد : "تعلمت كيفاش نتعامل مع الناس و نسير par ce que أنا اللي كنت ن "gérer la pharmacie".

وفيما يخص رأسمالها الاجتماعي:

عن مفهومها للشبكة العلاقات الاجتماعية تجيب المبحوثة بأنه "soutiens moral"

بالنسبة للمستوى التعليمي للوالدين أمي، الأب متقاعد حاليا وكان موظف بمؤسسة عمومية بالمهجر في فرنسا أما الأم مائكة بالبيت، أما الزوج فهو دكتور جامعي، لا احد من أسرتهما يملك مؤسسة خاصة و تقول المبحوثة في هذا الصدد "أنا الأولى اللي فتحت مؤسسة في العايلة تاغنا"، فيما يخص المساعدات من طرف العائلة أكدت المبحوثة أنهم ساعدوها خاصة من الجانب المعنوي وهذا الأخير كان من طرف الأب، أما من الجانب المادي فقد ساعدها أخوها بقرض، كما ساعدها أشخاص آخريين منهم الأقارب، أستاذ كان يدرسها سابقا بالابتدائية تشير المبحوثة هنا: "و الله غير ساعدني بزاف هذا الأستاذ جوالي على les papier"، كما أكدت المبحوثة أنها تملك مجموعة من العلاقات الاجتماعية منها علاقات منها معارف وعلاقات معاملة تؤكد: "وليت نعرف بزاف ناس"

الجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة:

عن أوقات العمل بالمؤسسة المصغرة من الأحد إلى الخميس من الساعة الثامنة صباحا إلى الرابعة بعد الزوال، أحيانا تعمل في فترة نهاية الأسبوع في حالة وجود طلبيات كثيرة خاصة في فصل الصيف، أما العطل فهي تأخذ عطلة في كل صيف تدوم مدتها من 15 إلى 20 يوم، تقوم المبحوثة بنفسها بجلب المواد الأولية وأحيانا أخاها، فيما يخص طريقة توظيف العمل تكون عن طريق الجهاز الوطني لتشغيل الشباب ANEM، عدد العمال هم 9 من جنس أنثى بعضهم من معارفها و البعض الآخر من خلال الشهادة التي يكتسبونها، كلهن مؤمنات اجتماعيا، طريقة التعامل معهن تشير المبحوثة "أنا طيبة معاهم ماكاش بيناتنا علاقة عامل ورب عمل"، عن دورها بالتحديد في المؤسسة تشير المبحوثة "نينين ذلك نعاونهم في الإنتاج وغالبا نكون نجري على LES PAPIERS، هي التي تقوم بعملية الإشراف و الرقابة على العمال بمساعدة أخوها، وفي حالة غيابها عن المؤسسة تفوض السلطة للأخ أو الموظفة التي تقربها حيث قالت المبحوثة: "هذيك نسيبتنا هي اللي تدي المفتاح"

و تفتح المحل الصباح "وسائل الاتصال المعتمدة في المؤسسة هي الهاتف وشبكة الانترنت،تقوم بتخطيط قصير المدى،عملية التسويق للمنتج يقوم بها الأخ وأحيانا هي بنفسها،وعن طريقة تعاملها مع الزبائن تشير:"تحاول نكسبهم"،تنخرط في الاتحاد العام للعمال الجزائريين وقالت:"قالولي ادخلي معانا نعاونوك بزاف بصح ماعاونوني بوالو"،تعرف الكثير من المقاولين في مختلف المجالات،فيما يخص المؤسسات الحكومية تؤكد المبحوثة أنها تدفع في الوقت،وتعرف أغلب الأفراد الذين يعملون بها وتؤكد المبحوثة:"أنا كي نروح ندخل DIRECTEMENT

الأولوية ليا وهما ثاني كي يجو ليا نتهلا فيهم نمدلهم حوايج باطل و DES FOIS نساعدهم ف les prix" فيما يخص الخصائص التي يجب أن تتوفر فيها بصفقتها تتوفر فيها بصفقتها امرأة المقابلة تشير المبحوثة أنه:"لازم تكوني قوية هذا الحاجة الأولى و لازم ماتخافيش و ثاني لازم تكوني شجاعة باه تقدري تواجهي الصعوبات،وثاني لازمك شخصية قوية،والثقة بالنفس".

و حول ماذا أكسبتها المقابلة تجيبنا المبحوثة أنها أكسبتها الخبرة من خلال المعاملات التجارية والتسويق،كذلك علاقات اجتماعية حيث أصبح كل الناس يعرفوها وأصبحت لها شبكة من العلاقات مع مديرين لعدة مؤسسات تربوية كانت أو اقتصادية أو اجتماعية،كما أصبحت لديها استقلالية خاصة مادية و اكتسبت ثروة.

تحليل الحالة رقم 05:

يتبين لنا من خلال البيانات الخاصة بالمبحوثة أنها تنتمي لأصل جغرافي حضري،هذا ما ساعدها على الحصول على تأهيل مهني عالي تكوين وخبرة ومعرفة،حيث أنها تملك رأسمال بشري المتمثل في شهادتها الجامعية في مجال تخصص اختارته هي بنفسها،وهذا ما جعلها تكتسب معارف نظرية كما أنها تملك خبرات مهنية من خلال العمل في عدة مؤسسات عمومية ومهنية،وبعدما تراكمت لديها هذه المؤهلات المهنية المتمثلة في الشهادة والخبرات المكتسبة وخاصة عندما عملت بالصيدلية هذا ما ساعدها على إنشاء مؤسسة خاصة بها وكان ذلك قبل الزواج، كما ساعدتها الشهادة في الحصول على قرض،باعتبار أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل

الشباب تشتتت توفر المرأة التي ترغب في الاستفادة من دعمها على مؤهلات مهنية أو شهادة تثبت الخبرة معترف بها¹ مثل الشهادة التي تملكها المبحوثة وتثبت خبرتها في هذا المجال.

كما أن الخبرات التي اكتسبتها المبحوثة وخاصة عند عملها بالصيدلية كونت لديها نمذجة لنمط التنظيم باعتبارها هي التي تقوم بمختلف العمليات التنظيمية المتمثلة في توظيف العمال وطريقة التعامل معهم، واعتمادها في عملية التوظيف على أسس موضوعية والمتمثلة في شرط توفر الشهادة في نفس التخصص والكفاءة والخبرة اللازمة في هذا المجال، كما أنها تقوم بالعمل التنفيذي بالإضافة إلي عملية اتخاذ القرار والإشراف والرقابة علي العمال كما أنها تقوم بنفسها بعملية التخطيط وكل هذه العمليات تعلمتهم واكتسبتهم من خلال معارفها وخبراتها السابقة.

و باعتبارها فاعل عقلائي فهي لا تستثمر فقط في رأسمالها البشري (شهادة جامعية، الكفاءات والخبرات والمعارف المكتسبة) والمادي بل تجاوزته إلى الاستثمار في الموارد التي يضمنها لها رأسمالها الاجتماعي، فالرأسمال الاجتماعي في هذه الحالة ضمن لها رأسمال مادي الممثلة في الموارد المادية المقدمة من طرف الأخ وكذا الموارد الرمزية من خلال التشجيع على المبادرة الفردية وإنشاء مؤسساتها وتنظيمها وهذا ما حققت لها مكانة اجتماعية، كما أن المحيط العائلي الذي نشأت فيه المبحوثة ساعدها على التشبع بقيم ومعايير المقاومة باعتبار أنها تعتمد وبشكل كبير علي عائلتها ويظهر أخوها بشكل لافت ففي البداية هو الذي قدم لها مساعدة مادية وكذا يساعدها في مختلف العمليات التنظيمية فهي تفوض له سلطة الإشراف والرقابة على العمال وهذا ما يبين مدى ثقة المبحوثة في أخوها كما أنه يساعدها في عملية التسويق، وهنا يظهر دور الأسرة والفاعلين فيها كما أنها تعتمد علي قريبتها (أخت الزوج) في فتح المحل كما تفوض لها السلطة في حالة غيابها عن المؤسسة هي وأخوها، وهذا ما يظهر الدور الوظيفي للأسرة وقد حققت لها مورد اجتماعي قوي، كما أنها تملك رأسمال اجتماعي من خلال المحيط التربوي الذي درست به المبحوثة فقط ساعدها مدير الابتدائية التي كانت تدرس فيها كما

¹ معلومات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدي دعم وتشغيل الشباب.

أكدت لنا الباحثة علي وظيفة الرأسمال الاجتماعي في شقه المعنوي، وتلجأ الباحثة إلي رأسمالها الاجتماعي للتعامل مع المؤسسات الحكومية كما يظهر جليا في تبادل المصالح بينها وبين الأفراد العاملين بها.

عرض الحالة رقم 06:

مقولة مختصة في صناعة الملابس الجاهزة من مواليد 1970، بولاية البويرة بلدية عين بسام (منطقة شبه حضارية)، الأب متوفي، عزباء وتعيش في شقة، والباحثة تنتمي إلى عائلة متوسطة الدخل.

أما فيما يخص المؤسسة: أنشأت سنة 2007 كان سنها 36 سنة عندما بدأت ممارسة هذا النشاط، بعد فترة من التفكير والإجراءات الإدارية دامت مدة عام، يندرج قطاع النشاط في المجال الصناعي، تمتلك المقولة محل للنشاط والوضعية القانونية للمحل كراء، وهذا الإنشاء كان قبل فترة وفاة والدها، أما فيما يخص المحيط التنافسي فتؤكد الباحثة على وجودها كما أن الباحثة تعاني من العديد من الصعوبات منها صعوبات إدارية ومالية تشير إلى أنها تجاوزتها بفضل إرادتها، وشخصيتها القوية على حد تعبيرها.

فيما يخص مؤهلاتها المهنية:

عن مفهومها للمؤهلات المهنية تشير الباحثة أنها الخبرة و الإبداع في العمل.

لها مستوى تعليمي متدني، كما أنها تمتلك شهادة تكوين مهني في مجال الخياطة، وعن اختيارها للتخصص أنه كان موهبة من الصغر، كما تمكنت من الحصول على عدة مناصب عمل، في المؤسسة العمومية حيث عملت بمصنع للملابس الجاهزة عن طريق عقد مؤقت من سنة 2003 إلى سنة 2005، وكذا بالمؤسسات الخاصة حيث عملت بمؤسسات نسوية خاصة تعمل في مجال الخياطة من سنة 2005 إلى غاية 2007، وفي نفس الوقت كانت تحضر في الوثائق والمعاملات الإدارية مع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وعن سبب اختيارها لهذه النشاطات تقول الباحثة أنها لها علاقة بالشهادة التي تمتلكها، وفي سنة 2006 قررت الباحثة الاستقلال لوحدها من خلال إنشاء مؤسسة خاصة بها، حيث لجأت للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC منطلقا

في الإجراءات الإدارية و الروتينية مستعينة ببعض زملائها و معارفها، وفي نفس الوقت كانت تعمل بالمؤسسة الخاصة إلى أن تمت عملية الإنشاء 2007، وسبب طول فترة الإنشاء تعيده إلى التعطل و المماطلة، فيما يخص القروض بالإضافة إلى المساعدات التي قدمها لها البنك اعتمدت المبحوثة و بشكل كبير على الأموال التي جمعتها من الأعمال السابقة التي مارستها، إلى غاية 2007 ترجعه المبحوثة إلى المماطلة التي كانت تنتهجها البنوك و كذا البيروقراطية، فقد ساعدها بتمويل الآلات فقط مما جعلها تلجأ إلى أموالها الخاصة التي جمعتها من الوظائف التي مارستها من قبل، كما أكدت لنا أنها توجهت للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بغرض الحصول على محل، أما فيما يخص الخبرات السابقة و كلف ساعدتها في إنشاء و ادارة المشروع تشير الباحثة في هذا الصدد : "تعلمت بزاف حوايج مثلا كيفاش نتعامل مع les clients، خاصة كي خدمت في محل للخياطة المعلمة كانت تروح وتخليلي المحل أنا نخدم و أنا اللي نبيع".

فيما يخص رأسمالها الاجتماعي:

عن مفهومها لشبكة العلاقات الاجتماعية تجيب المبحوثة بأنها لم نفهمه. بالنسبة للمستوى التعليمي للوالدين أمي، الأب متوفي حاليا و كان يعمل فلاح، أما الأم مأكثة بالبيت، لا احد من أسرتها يملك مؤسسة خاصة به، فيما يخص المساعدات من طرف العائلة أكدت المبحوثة أنهم ساعدها خاصة من الجانب المعنوي في انشاء المؤسسة إذ أنها لم تعارض إنشاؤها للمؤسسة سواء من طرف الأب أو الاخوة، كما ساعدها أشخاص آخريين تعرفت عليهم من خلال أعمالها السابقة أو من خلال التكوين عندما كانت تدرس به فهم الذين اقترحوا عليها إنشاء المؤسسة الخاصة بها كما أكدت المبحوثة أنها تملك مجموعة من العلاقات الاجتماعية منها علاقات الصداقة تقول: "ولاو عندي بزاف les amis".

الجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة:

عن أوقات العمل بالمؤسسة المصغرة من الأحد إلى الخميس من الساعة الثامنة صباحا إلى الخامسة بعد الزوال، في غالب الأحيان تعمل في فترة نهاية الأسبوع (لإتمام الأعمال المتراكمة)، فيما يخص العطل فبالإضافة إلى عطل نهاية الأسبوع فهي تأخذ عطل في فترات المعارض التي تجريها خارج الولاية، تقوم المبحوثة بنفسها بجلب المواد الأولية "توصي واحد نعرفوا كي كنت نخدم عند الخياطة، و نروح نجيبهم وحدي"، فيما يخص طريقة توظيف العمال تكون عن طريق الجهاز الوطني لتشغيل الشباب ANEM، عدد العمال هم أربعة من جنس أنثى و لكنهم يملكون شهادات في مجال الخياطة، و تقول: "كامل نعرفهم من قبل 2 منهم معرفة، و 1 كانت تخدم معايا من قبل"، كلهن مؤمنات اجتماعيا، طريقة التعامل معهن تؤكد المبحوثة أنها تحاول أن تبني معهن علاقة صداقة، عن دورها بالتحديد في المؤسسة تقول المبحوثة "نخدم كل شيء نخيظ ونبيع، ونجري على الكواغط برا" هي التي تقوم بعملية الرقابة والإشراف على العمال، وفي حالة غيابها عن المؤسسة تفوض السلطة لابن أخيها، وسائل الاتصال المعتمدة بالمؤسسة هي الهاتف، تقوم بنفسها باتخاذ مختلف القرارات، عملية التسويق للمنتج تقوم بنفسها بعملية التسويق للمنتج، و عن طريقة تعاملها مع الزبائن تقول المبحوثة: "ولاو كامل يعرفوني و يحبو خدمتي و يخدمو غير عندي ما يبيلونيش"، فيما يخص المؤسسات الحكومية تؤكد المبحوثة أنها تدفع في الوقت، و تعرف كل الأشخاص الذين يعملون بها و تؤكد المبحوثة: "أنا كي نروح نفوت direct يروندولي ل service حتى أنا نتلهي فيهم هما les client نتاعي".

،فما يخص الخصائص التي يجب أن تتوفر فيها بصفتها امرأة مقابلة تقول المبحوثة أنه: "لازم تكوني شجاعة، ولازم الانضباط ثاني و اتقان العمل".

و حول ماذا أكسبتها المقالة تجيبنا المبحوثة أنها أكسبتها علاقات اجتماعية حيث تقول: "والاو بزاف ناس يعرفوني و يقادروني" أصبحت لها شبكة من العلاقات مع عدة أشخاص، كما أصبحت لديها استقلالية خاصة مادية حيث تقول "ولا عندي محل نتاعي خاص بيا".

تحليل الحالة رقم 06:

يتبين لنا من خلال هذه المقابلة أن المرأة المقابلة تتأهل في تخصص اختارته بنفسها (على حد تعبيرها موهبة من الصغر) كما أنها تمتلك خبرة المهنية بمؤسسات خاصة مدة 5 سنوات، قامت باستثمارها بشكل عقلائي في عملية إنشاء المؤسسة الخاصة بها باعتبارها أن قطاع النشاط نفسه مع شهادة التكوين التي تمتلكها وكذا الخبرات المهنية التي مارستها من قبل، كما ساعدها هذا الرأسمال الشخصي في تكوين رأس مال مادي باعتباره مورد ضروري لإنشاء المشروع كما أن رأس المال الشخصي أيضا مورد ضروري خاصة في حالة اللجوء إلى الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة باعتبار أن الصندوق يشترط توفر المرأة التي ترغب في الاستفادة من دعمها على مؤهلات مهنية معترف بها، كما أنها عملت على استثماره في مختلف الجوانب التنظيمية لمؤسستها المصغرة حيث كون لها (الرأسمال الشخصي) نموذج تنظيمي لتقليده ووسيلة للتحكم و المحافظة على المهنة من خلال الخبرات المهنية التي تمتلكها (فعل عقلائي و استراتيجي في نفس الوقت) باعتبار أنها تقوم بمختلف العمليات التنظيمية سواء من ناحية جلب المواد الأولية فقد شكلت لديها الخبرة المهنية رأسمال اجتماعي مما ساعدها على التزويد بالمواد الأولية، و كذا الرقابة و الإشراف و اتخاذ القرارات التي تقوم بها بنفسها، كما لها إستراتيجية خاصة بها في عملية توظيف العمال اعتمادا على أسس موضوعية من خلال امتلاكهم لشهادات في مجال التخصص بالإضافة إلى الاعتماد على معارفها باعتبارها تشكل عامل الثقة بالنسبة لها، كما أنها تقوم بالوظائف الإنتاجية و الإدارية سواء في المحيط الداخلي و الخارجي للمؤسسة.

و باعتبار المرأة المقولة فاعل عقلاني فهي لا تستثمر فقط في الموارد التي يضمنها لها رأسمالها المادي و الشخصي بل تعمل على الاستفادة من الموارد التي يضمنها لها رأسمالها الاجتماعي و يظهر ذلك جليا من خلال العمال حيث لعبت الخبرة المهنية(رأسمال شخصي) دورا في تزويدها بعاملة و كذا معارفها الشخصية حيث عملت هذه الشبكة بتزويدها بعاملتين أخريات، كما يظهر دور العائلة في هذه الحالة بشكل مختلف عن سابقه حيث بلعب دور ثانوي من خلال بروز ابن الأخ مرة واحدة من خلال تفويضها له السلطة في حالة غيابها عن المؤسسة، كما شكل لها الأفراد الفاعلين بالمؤسسات الحكومية رأسمال اجتماعي و يظهر تبادل المصالح بينهم بشكل لافت هنا من خلال قولها: "أنا كي نروح نفوت direct يرون دولي ل service حتى أنا نتلهى فيهم هما les client نتاعي".

عرض الحالة رقم 07:

مقولة مختصة في صناعة الحلويات التقليدية من مواليد 1975 بولاية البويرة بلدية البويرة، وتسكن في عمارة متزوجة ولديها ثلاثة أولاد من عائلة ميسورة الحال

أما فيما يخص المؤسسة:

قامت بإنشائها سنة 2015 وكان سنها 40 سنة عندما بدأت ممارسة هذا النشاط وفترة نضج المشروع دام قرابة ثلاثة أشهر وقبل فتحها للمؤسسة كانت تعمل المبحوث بالبيت كصانعة حلويات ا، ،يندرج قطاع النشاط في المجال الصناعي، و طبيعة محل النشاط ملك للأب، إنشائها للمؤسسة كان بعدما منح لها والدها المحل، وفيما يخص السوق التي تتعامل معه المبحوثة قالت أنها تتعامل مع السوق المحلي أما المنافسة تؤكد المبحوثة في هذا الصدد " إن هناك منافسة خاصة في نوعية المنتج والمعريفة يرزقوا " وحيث منتجها تؤكد المبحوثة أنها حققت رواجاً وهذا راجع لنوعية منتجها وفيما يخص الصعوبات تجيب المبحوثة أنها لم تواجه أي صعوبات " فيما يخص مؤهلاتها المهنية:

فيما يخص المؤهلات المهنية للمبحوثة لها مستوى تعليمي ابتدائي عملت بالبيت كصانعة حلويات الأعراس لمدة 40 سنة وتحصلت المبحوثة شهادة في الصناعة التقليدية للحلويات ،واختارت هذه المهنة علي أساس الموهبة التي كانت تملكها منذ الصغر وعملت في المؤسسة العائلية وتؤكد المبحوثة أنها تملك خبرة مهنية في هذا المجال وحول الخبرات التي اكتسبتها وكيف ساعدتها في إنشاء وتنظيم مؤسستها تؤكد المبحوثة أنها ساعدتها كثيرا أما فيما يخص مفهوم المبحوثة للمؤهلات المهنية تجيب المبحوثة أنها تتمثل في الخبرة المهنية.

فيما يخص رأسمالها الاجتماعي:

أما مفهومها للرأسمال الاجتماعي تجيب المبحوثة أنه تشجيع وحافز معنوي، وبالنسبة للمستوى التعليمي للأب أمي و يعمل تاجرا أما بالنسبة للمستوى التعليمي للأم أمي وهي مأكثة بالبيت أما بالنسبة للزوج له مستوى تعليمي متوسط ويعمل بالمؤسسة العمومية موظف وتقول المبحوثة أن كل أفراد العائلة لا يملكون مؤسسات خاصة ،وفيما يخص المساعدة من طرف العائلة تجيب المبحوثة أنها تلقت مساعدة مادية ومعنوية من طرف العائلة والمتمثل في المحل والتشجيع المعنوي والمادي كما أكدت المبحوثة أنها تملك شبكة من العلاقات الاجتماعية المتمثل في الأقارب خاصة إخوتها.

الجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة :

بالنسبة لأوقات العمل بالمؤسسة تكون من الثامنة صباحا إلي غاية الرابعة والنصف بعد الزوال وفي "وفيما يخص أوقات العطل تجيب المبحوثة أنها تكون في شهر رمضان وأيام الأعياد الدينية من أجل قضاء بعض الوقت مع العائلة ،أما عن طريق التسويق فإن المبحوثة تقول أنها تعمل علي أساس طلبات الزبائن،تقوم بنفسها بجلب المواد الأولية ، وفيما يخص طريقة التوظيف العمال فإنها تعتمد علي المعرفة في تعمل وشريكها وهي مأمّن اجتماعيا وعن طريقة تعاملها مع العمال تقول "أنها تتشاور معها في كل شئ" ،وعن وسيلة الاتصال

المعتمدة في مؤسستها تجيب المبحوثة أنها تتعامل معهم هي الهاتف والانترنت وتقوم بنفسها بعملية اتخاذ القرار والرقابة والإشراف علي العمال وفي حالة غيابها عن المؤسسة فإنها تفوض السلطة لشريكها، أما فيما يخص عملية التخطيط أجابت المبحوثة أنها لا تقوم بتخطيط كما أن المبحوثة لاتتخرط في أي نقابة أو جمعية مهنية وفيما يخص المؤسسة تعاملها مع المؤسسة الحكومية تؤكد أنها تدفع في الوقت، ولاتعرف الأشخاص الذين يعملون بها".

وعن الخصائص التي يجب أن تتوفر فيها بصفتها امرأة المقابلة تجيب المبحوثة "هي الإرادة والثقة بالنفس"، وحوّل ما أكسبتها المقابلة تجيب المبحوثة أنها أكسبتها علاقات اجتماعية المتمثل في المعارف وكذلك مكانة اجتماعية واستقلالية مادية حيث اشترت سيارة.

تحليل الحالة رقم 07:

يتبين لنا من خلال هذه الحالة أنها لها مستوى تعليمي ابتدائي، ورغم تدني مستواها التعليمي إلا أنها عملت لمدة 40 سنة كصانعة حلويات بالبيت العائلي، وهذا ما جعلها تكتسب شهادة في هذا المجال وخبرة مهنية وهذا ما يدل على تأهيلها المهني من خلال هذه الخبرة والشهادة، وبعد توفر محل النشاط والرغبة في استثمار رأسمالها البشري والمادي في إنشاء مؤسستها وذلك بالتخصص في صناعة الحلويات، كما ساعدتها خبرتها في تنظيم مؤسستها من خلال التعامل مع الزبائن وكذلك اتخاذ القرار والإشراف والرقابة و خاصة في الأعمال التنفيذية باعتبار أنها هي التي تقوم بعملية الانتاج بمساعدة العاملة، وهذا من خلال تبني إستراتيجية خاصة بها في التعامل وإدارة وتنظيم مؤسستها .

وباعتبارها فاعل عقلائي فهي لم تعتمد فقط على مؤهلاتها العلمية والمهنية، بل عملت على الاستثمار في رأسمالها الاجتماعي وذلك من خلال عائلتها والمتمثل في والدها الذي ساعدها ماديا ومعنويا يظهر ذلك من خلال المحل الخاص به الذي منحه لها، وتشجيعه لها وكذلك جلب المواد الأولية وكذا والدتها التي ساعدتها في

تربية أولادها وزوجها الذي شجعها معنوياً ولعبت العائلة دوراً هاماً في إنشاء وتنظيم مؤسستها وذلك بتوفير كل الظروف اللازمة لنجاح مؤسستها، فهذه الحالة فقد استثمرت في الموارد التي ضمنها لها شبكة علاقاتها المغلقة الممثلة في العائلة.

عرض الحالة رقم 08:

مقابلة مختصة في البناء والأشغال العمومية أي مهندسة معمارية من مواليد 1987 بولاية البويرة من عائلة متوسطة الدخل الأب تاجر والأم مائكة بالبيت وتسكن المبحوثة مع العائلة في فيلا .

فيما يخص بالمؤسسة المصغرة:

فيما يخص المؤسسة أنشأت سنة 2013 وكان سنها 25 سنة عندما بدأت ممارسة هذا النشاط ويندرج قطاع النشاط في مجال البناء والأشغال العمومية، وتعمل في محل ملك للعائلة ودامت فترة نضج المشروع قرابة العام، تعمل في محيط تنافسي حيث تضيف المبحوثة "تخدمو في تنافس مع المؤسسات الأخرى خصوصاً مع المؤسسات الكبرى نخدمو بالكونكور لي عندو الآلات وجودتها، وكذلك تقييم المؤسسة على أساس عدد العمال العاملين فيها، وحول الصعوبات التي واجهتها المبحوثة تؤكد لنا أنها الصعوبات الإدارية البيروقراطية وتماطل الإدارة خلال تجسيدها لمشروع.

فيما يخص مؤهلاتها المهنية:

عن مفهومها للمؤهلات المهنية تقول المبحوثة أنها جد ضرورية للمرأة المقابلة من أجل إنشاء مؤسسة خاصة بها وتتمثل هذه المؤهلات في الشهادة التي تمتلكها

فيما يخص المؤهلات المهنية التي تمتلكها المبحوثة فلها مستوى تعليمي جامعي حيث درست 05 سنوات في تخصص هندسة معمارية واختيارها لتخصص جاء نتيجة توجيهه بيداغوجي وعملت لمدة 04 سنوات في مؤسسات خاصة في نفس النشاط قبل فتح المشروع (الشهادة والخبرة المهنية مدة 18 شهر مطلوبة ضمن

الإجراءات الإدارية من أجل الاستقلالية في النشاط كما أنها تحلف قبل الشروع في فتح مؤسستها الخاصة، وإنشاء مؤسسة خاصة بها جاء نتيجة رغبتها في الاستقلالية واختيارها لهذا النوع من النشاط كان علي أساس الشهادة التي تملكها، وبعد هذه الفترة توجهت المبحوثة إلي الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، حيث دامت مدة نضج المشروع سنة كاملة، كما اعتمدت المبحوثة علي أموالها الشخصية، أما فيما يخص الخبرات المهنية السابقة وكيف ساعدتها علي إنشاء وتنظيم المشروع تؤكد المبحوثة أنها ساعدتها بكثرة خاصة وأنها في نفس قطاع نشاط حيث تعلمت أساليب العمل.

محور الرأس مال الاجتماعي :

عن مفهومها للرأس مال الاجتماعي تجيب المبحوثة أنها لاتعرفه، ولم تفهم هذا المصطلح الجديد وبالنسبة للمستوى التعليمي للأب جامعي ويمارس مهنة التجارة، وأمها لها مستوى تعليمي ثانوي مأكثة بالبيت، ولديها من بين عائلتها من يملك مؤسسة خاصة به وهو الأخ ويعمل في التجارة الحرة، وفيما يخص المساعدة من طرف العائلة تجيب المبحوثة أنها تلقت مساعدة من طرف العائلة خاصة "أبا ساعدني بزاف وشجعني" كما أكدت المبحوثة أنها تملك شبكة من العلاقات الاجتماعية المتمثل في الأصدقاء والجيران خاصة الجارة التي تعمل بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

الجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة :

بالنسبة لأوقات العمل بالمؤسسة تكون من الثامنة صباحا إلي غاية الرابعة والنصف بعد الزوال وفي بعض الأحيان أخبرتنا المبحوثة أنها تعمل إلي غاية السابعة مساءا لكنها تؤكد في هذا الصدد: "مزية جا المحل فالدار" وفيما يخص أوقات العطل تجيب المبحوثة أنها تكون في شهر رمضان وأيام الأعياد الدينية من أجل قضاء بعض الوقت مع العائلة، أما عن طريق التسويق فإن المبحوثة تقول أن طبيعة عملها لا يحتاج إلي تسويق فهي تحتاج إلي إجراء مسابقات مع مهندسين والذي ينجح في المسابقة يأخذ المشروع، تقوم بنفسها ب جلب المواد

الأولية ، وفيما يخص أوقات العمل طريقة التوظيف العمال فإنها تعتمد علي الجهاز الوطني لتشغيل الشباب ، عدد العمال 03 وحد من العمال أختها والأخر كان زميلها بالدراسة والثالثة وظفته من خلال التوصية ولكنهم كلهم يملكون شهادات في مجال الهندسة المعمارية كل العمال مؤمنون اجتماعيا وعن طريقة تعاملها مع العمال تقول "والله غير راهم حاقرينني" كما أننا ذهبنا مرتين للمؤسسة ولم نجدهم هناك ،وعن وسائل الاتصال المعتمدة في مؤسستها تجيب المبحوثة أنها الهاتف والانترنت وتقوم بنفسها بعملية اتخاذ القرار والرقابة والإشراف علي العمال وفي حالة غيابها عن المؤسسة فإنها تفوض السلطة لأختها ،أما فيما يخص عملية التخطيط أجابت المبحوثة أنها تقوم بتخطيط قصير المدى حسب ظروف العمل كما ان المبحوثة لاتتخرط في أي نقابة أو جمعية مهنية وفيما يخص المؤسسة تعاملها مع المؤسسة الحكومية تؤكد انها تدفع في الوقت ،وتعرف بعض الأشخاص الذين يعملون بها وتقول "اليوم نحتاجهم وغدوا يحتاجوني".

أما عن الخصائص التي يجب أن تتوفر فيها بصفقتها امرأة مقابلة تجيب المبحوثة "في دومان نتاعنا لازم تكون راجل وامرأة في نفس الوقت".

أما عن ما أكسبتها المقابلة تؤكد المبحوثة أنها أكسبتها خبرة في المجال كما أكسبتها علاقات اجتماعية حيث أصبح الكثير من الناس يعرفونها ،وكذا استقلالية باعتبارها أصبح لها مشروع خاص بها.

تحليل الحالة رقم 08:

يتبين لنا من خلال هذه المقابلة أن المرأة المقابلة بامتلاكها لرأسمال شخصي من شهادة مهنية في مجال تخصص كان لها توجيهه بيداغوجي كما أن لها خبرة مهنية في نفس المجال مدة 04 سنوات بمؤسسة خاصة،عملت على استثماره بشكل عقلائي في عملية إنشاء المؤسسة الخاصة بها باعتبار أن قطاع النشاط نفسه مع الشهادة التي تمتلكها،كما ساعدها هذا الرأسمال البشري(الخبرة المهنية على تكوين رأسمال مادي باعتباره مورد ضروري لإنشاء المؤسسة المصغرة،كما لعب الرأسمال البشري المتمثل في الشهادة الجامعية

بالإضافة إلى الخبرة المهنية في المجال دورا في حصولها على قرض من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب باعتبار أن الوكالة تشترط توفر المرأة التي ترغب في الاستفادة من دعمها على مؤهلات مهنية معترف بها، كما عملت أيضا على استثماره في مختلف الجوانب التنظيمية لمؤسستها المصغرة حيث شكلت لديها الخبرة المهنية السابقة نموذج تنظيمي لتقليده ووسيلة للتحكم و المحافظة على المهنة (فعل عقلائي و استراتيجي في نفس الوقت) باعتبار أنها تقوم بمختلف العمليات التنظيمية سواء جلب المواد الأولية و كذا الرقابة و الإشراف و اتخاذ القرارات تقوم بها بنفسها، كما لها استراتيجيات خاصة بها في عملية توظيف العمال ففي هذا الفعل تعتمد على حساب عقلائي من خلال أسس موضوعية في التوظيف، والمتمثلة في الشهادة وكذا لها معرفة مسبقة بهم هؤلاء العمال، كما أنها تقوم بالعمليات التنفيذية وكذا الإدارية وحتى العمليات خارج المؤسسة.

كما أنها لم تستثمر فقط في رأسمالها المادي والشخصي بل عملت على الاستفادة من الموارد التي يضمنها لها رأسمالها الاجتماعي والمتمثل في العائلة حيث لعب البيت العائلي الذي تقيم به دور في تزويدها بمحل لممارسة النشاط (أي الرأسمال الاجتماعي زودها برأسمال مادي)، كما زودتها العائلة بمرد بشري والمتمثل في الأخت التي تعمل عندها، وكذا باعتبارها تشكل لديها عنصر للثقة فهي تفوض لها السلطة في حالة الغياب عن المؤسسة، وكما أن الجامعة شكلت لديها مورد آخر والمتمثل في العامل الذي كان يدرس معها، وكذا عامل آخر وعن طريق معارفها، كما شكل لها الرأسمال الاجتماعي في بعده العلائقي من خلال جارتها التي تعمل بالوكالة في تسهيل عملية التعامل مع الوكالة، كما يظهر كذلك تبادل المصالح بشكل واضح في طريقة تعاملها مع المؤسسات الحكومية من خلال قولها: "اليوم نحتاجهم وغدوا يحتاجوني".

عرض الحالة رقم 09:

مقاولة مختصة في صناعة الأواني الفخارية من مواليد 1973 بولاية البويرة بلدية البويرة، عزباء وتعيش في فيلا مع العائلة، و المبحوثة تنتمي الى عائلة ميسورة الحال،

أما فيما يخص المؤسسة:

أنشأت سنة 1998، كان سنها 25 سنة عندما بدأت ممارسة هذا النشاط، بعد أن تراجع الوالد عن تسيير المؤسسة، يندرج قطاع النشاط في المجال الحرفي، تمتلك المقاوله محل للنشاط تابع للبيت العائلي، و السوق الذي تتعامل معه المبحوثة تشير الى أنه محلي، أما فيما يخص المحيط التنافسي فتؤكد المبحوثة على وجودها حيث تقول الغاشي نتاعنا و لا يحوس على الرخص، النوعية ناقصة في بلادنا" كما أن المبحوثة تعاني من العديد من صعوبات إدارية متمثلة في الضرائب تشير إلى أنها تجاوزتها بفضل مساندة والدها.

فيما يخص مؤهلاتها المهنية:

لها مستوى تعليمي ثانوي، لها شهادة تكوين شبه طبي، عملت بهذه الشهادة في المستشفى لمدة سنة كاملة، كما لها شهادة تكوين مهني في مجال الفخار درست لمدة عامين، كما أنها كانت أحيانا تعمل بمحل الوالد الذي كان في مجال الصناعات الفخارية، و بعد حصولها على الشهادة مباشرة تولت مسؤولية مشروع الوالد، كما لها عدة تربصات في مجال التسويق في مختلف ولايات الوطن، أما فيما يخص الخبرات السابقة و كيف ساعدتها تقول المبحوثة: تعلمت كيفاش نهدر مع les clients.

فيما يخص رأسمالها الاجتماعي:

عن مفهومها للرأسمال الاجتماعي تجيب المبحوثة بأنها لم تفهمه. بالنسبة للمستوى التعليمي للأب ثانوي كان سابقا يعمل في مجال صناعة الأواني الفخارية حيث كانت أمه و جدته أيضا تمارسان هذه الحرفة وحاليا هو رئيس غرفة الصناعة والحرف التقليدية، المستوى التعليمي للأم متوسط و ماكثة بالبيت، كما ساعدها والدها كثيرا حيث أعطاها محل النشاط بكل ما يستلزمه من معدات كما شجعها على دخول هذا المجال، و لم يساعدها أشخاص آخريين سوى عائلتها الأبوين و الإخوة، كما أكدت المبحوثة أنها تملك مجموعة من العلاقات معارف.

الجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة:

عن أوقات العمل بالمؤسسة المصغرة من السبت إلى الخميس من الساعة الثامنة صباحا إلى الرابعة والنصف بعد الزوال، تقول في هذا الصدد: "أنا اللي خيرت هكذا باه كي يجو الناس مايقاوهش مغلوق"، أما العطل فهي تأخذ عطلة تدوم مدة شهر و تكون في الفترة التي يكون العمل ناقص، يقوم والدها بجلب المواد الأولية، فيما يخص طريقة توظيف العمال تكون عن طريق الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANEM، عدد العمال 8 منهم 5 ذكور و 3 إناث كلهم يملكون شهادة في صناعة الفخار، كلهم مؤمنين اجتماعيا، طريقة التعامل معهن تشير المبحوثة"، عن دورها بالتحديد في المؤسسة تشير المبحوثة "تخدم و نسير"، هي التي تقوم بعملية الاشراف و الرقابة على العمال، و في حالة غيابها عن المؤسسة تفوض السلطة للأب، وسائل الاتصال المعتمدة في المؤسسة هي الهاتف، تقوم بتخطيط قصير المدى، عملية التسويق للمنتج تقوم بها هي بنفسها، و عن طريقة تعاملها مع الزبائن تشير: "مدلهم وجه مليح، نقنعهم كيفاش يشروا، و نضحك معاها"، لا تتخبط في أي نقابة أو جمعية، تعرف بعض المقاولين في مختلف المجالات بصفتهم أصدقاء، فيما يخص المؤسسات الحكومية تؤكد المبحوثة أنها تدفع في الوقت، و تعرف بعض الأشخاص الذين يعملون بها و تقول: "أنا وين نروح صلاحى نجيبو".

فيما يخص الخصائص التي يجب أن تتوفر فيها بصفتها امرأة مقابلة تقول المبحوثة: "حب المهنة، *serieux* فالخدمة و حتى فالتعامل مع *les clients*"، و حول ماذا أكسبتها المقابلة تجيبنا المبحوثة أنها أكسبتها علاقات اجتماعية حيث تقول: "كاين بزاف يعرفوني يحوسو و يسقسو عليا وأنا ما نعرفهمش".

تحليل الحالة رقم 09:

يتبين لنا من خلال هذه الحالة أن لها مستوى تعليمي ثانوي، وبعد فشلها في نيل شهادة البكالوريا توجهت المبحوثة إلي مركز التكوين المهني أين تحصلت على شهادة مهنية في مجال شبه الطبي وعملت بها لمدة سنة كمرضة في المستشفى، وبعدها قامت بتكوين في مجال الحرف لمدة سنتين أين تحصلت على شهادة وخبرة

ومعارف وكفاءة في المجال الحرفي، مما جعلها تملك رأسمال بشري المتمثل في الشهادات والخبرة والكفاءة، وهذا ما جعلها تعمل في مؤسسة والدها وزاد من مؤهلاتها العملية وأصبحت مؤهلة علميا وعمليا من خلال التكوين التي تحصلت عليه والخبرة والكفاءة مما دفع بوالدها لإعطائها مسؤولية إدارة مؤسسته الحرفية، بعدما أصبحت لديه التزامات أخرى فحاولت الفاعلة إثبات قدراتها وخبرتها في هذا المجال، من خلال استثمار كل ماتعلمته في هذا المجال وذلك بإدخال طرق جديدة في المنتج ونوعيته، حيث قالت المبحوثة "قمت بإضافة أشكال تتماشى مع الوقت وكذا مع طلبات الزبائن" وكذا سهلت لها خبرتها في هذا المجال تنظيم مؤسستها وذلك من خلال تنوع في وسائل الإنتاج وذلك بوضع أفكار جديدة مما يتطلب قدرتها الكبيرة في رؤية المشروع ككل والتميز في العمل مما ساعدها على التعرف على أسرار المهنة من خلال قيامها بعملية التنفيذ والتنظيم وذلك بالربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان مؤسستها، وقامت المبحوثة بعدة تربية في مجال التسويق والإدارة مما ساعدتها هذه المعارف في معرفة التعامل مع العمال وكذا الزبائن، وتنظيم مؤسستها وتعمل المبحوثة علي إدارة وقتها بطريقة استراتيجية من خلال تحسين الإنتاجية وتطوير المؤسسة وذلك من خلال تقسيم العمال إلى أفواج حيث الذكور يعملون كل أيام الأسبوع ماعدا الخميس والإناث يعملون كل أيام الأسبوع ماعاد يوم السبت وهذا من أجل جعل المؤسسة مفتوحة كل أيام الأسبوع حسب قول المبحوثة "أنا لي خيرت هكذا باه كي يجو الناس مايلقاوش المؤسسة مغلقة"، وكذلك قيامها بعملية توظيف العمال وبعتمادها على أسس موضوعية في التوظيف من خلال البحث على الكفاءة اللازمة لذلك من خلال اشتراط المبحوثة على امتلاك شهادة في المجال الحرف وصناعة الفخار، كما أنها تقوم بالبحث بنفسها عن اليد العاملة من خلال الإعلان في الجرائد والراديو وهذا مايدل على رغبتها في تطوير مؤسستها ونجاحها، وتقوم المبحوثة بمختلف العمليات الإدارية كاتخاذ القرار وجلب المواد الأولية الإشراف والرقابة على العمال واعتمادها على الوسائل التكنولوجية المتطورة في عملية الإنتاج وهذا راجع لخبرتها وكفاءتها في هذا المجال وذلك من خلال اللقاءات العلمية التي كانت تقوم بها مع الأجانب والحرفين

العرب مما ساعدها علي تنظيم مؤسستها وإدارتها وقيامها بعمليات التخطيط قصير المدى وذلك حسب متطلبات السوق والزبائن .

وباعتبارها فاعل عقلائي فهي لا تستثمر في رأسمالها البشري المتمثل في الشهادات والخبرات والمؤهلات العلمية والمهنية فقط بل عملت علي الاستفادة من رأسمالها الاجتماعي من خلال العمل في مؤسسة والدها الذي ساعدها كثيرا في دخول هذا المجال من خلال إعطائها مسؤولية إدارة المؤسسة وكذا تشجيعها معنويا وبهذا فإن الوسط الاجتماعي لعب دورا هاما في إنشاء وتنظيم المؤسسة الحرفية وبذلك تكون المبحوثة قد عملت علي حمل مشعل العائلة وساهمت العائلة دورا هاما في إدارة وتنظيم مؤسستها من خلال ممارسة كل أفراد أسرتها النشاط الحرفي رغم اختلاف مستوياتهم العلمية ومؤهلاتهم العلمية سواء كانوا أخواتها وإخوتها، وتملك المبحوثة شبكة من العلاقات الاجتماعية التي شجعتها معنويا من خلال شراء منتجاتها وهذا مايدل على حسن تعاملها وثقتها في الفاعلين الاجتماعيين.

عرض الحالة رقم 10:

مقابلة مختصة في زراعة القمح من مواليد 1957، بولاية البويرة بلدية بشلول (منطقة شبه حضارية)، والوالدين توفيا شهداء، كبرت في بيت خالها بعجبية، حاليا تعيش في فيلا، و المبحوثة تنتمي إلى عائلة ميسورة الحال، وإنشاء مؤسستها كان بعد وفاة زوجها.

أما فيما يخص المشروع: أنشأته سنة 2012 كان سنها 56 سنة عندما بدأت ممارسة هذا النشاط، بعد فترة من الإجراءات الإدارية دامت مدة عام، يندرج قطاع النشاط في المجال الفلاحي، تمتلك المقابلة مشروع ملكا لها، و السوق الذي تتعامل معه المبحوثة تشير أنه محلي و تباع لمديرية الحبوب و الخضر الجافة، أما فيما يخص المحيط التنافسي فتؤكد المبحوثة على عدم وجودها و تقول: "تبيع سلعتي نورمال للدولة" كما أن المبحوثة تعاني

من العديد من الصعوبات منها صعوبات و تعطيلات إدارية،تجاوزتها بفضل قوة شخصيتها ومساعدة بعض الأشخاص".

فيما يخص مؤهلاتها المهنية:

أما عن مفهومها للمؤهلات المهنية تقول المبحوثة أنها حب المهنة.

لها مستوى تعليمي ابتدائي،ليس لديها أي تكوين مهني، تكوين مهني في مجال الخياطة،و عن اختيارها للفلاحة بالتحديد تقول المبحوثة:"من صغري نحب الفلاحة هواية"،كما عملت عندما كانت تعيش عند خالها في الفلاحة، سواء في الزيتون أو البطاطا وغيرها من الخضروات حتى فترة زواجها كان سنها 20 سنة،و بعد فترة زواجها كانت ماکثة بالبيت إلى غاية سنة 2007 عندما توفي زوجها عملت المبحوثة كمنظمة بالجامعة،و في سنة 2011 قررت إقامة مشروع فلاحي يخصها،و تقول:"حببت نعاون ولادي"،فانطلقت في الإجراءات الإدارية مع مديرية أملاك الدولة بغرض الحصول على قطعة أرض كما أخذت قرض بنكي لجلب المعدات الفلاحية،أما فيما يخص الخبرات السابقة و كيف ساعدتها في إنشاء و إدارة المشروع"كي كنت عند خالي خدمت بزاف الفلاحة و من ثم اللي وليت نحبها".

وفيما يخص رأسمال الاجتماعي:

عن مفهومها لشبكة العلاقات الاجتماعية تجيب المبحوثة بأنها لم تفهمها.

بالنسبة للوالدين توفيا شهداء، أما زوجها متوفي حاليا و له مستوى تعليمي جامعي وكان يعمل أستاذ لغة فرنسية، كبرت المبحوثة ببيت خالها،حيث كانوا يمارسون فلاحة ولكنها موجهة للاستهلاك العائلي، فيما يخص المساعدات من طرف العائلة أكدت المبحوثة على أنها تلقت مساعدة من طرف أولادها خاصة في فترة تحضير الملف الإداري،كما ساعدها أشخاص آخريين حيث تقول:"ساعدوني بزاف المجاهدين و ولاد الشهداء اللي داخلين

معانا فمُنظمة أولاد الشهداء" كما أكدت المبحوثة أنها تملك مجموعة من العلاقات الاجتماعية منها علاقات معارف تقول: "ولاو عندي بزاف معارف" ..

الجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة:

عن أوقات العمل و العطل بالمشروع تقول المبحوثة ليس لدينا وقت محدد للعمل فطبيعة العمل حسب المواسم،تقوم المبحوثة بنفسها بجلب المواد الأولية و أحيانا يساعدها ابنها الأكبر،فيما يخص العمال بالمشروع فهم أولادها الخمسة،عن دورها بالتحديد في المشروع تقول المبحوثة:نخدم الأرض و نجري على الكواغط برا"،و في حالة غيابها عن المؤسسة تفوض السلطة للأولاد ،عملية التسويق للمنتج لمديرية الحبوب و الخضر الجافة يقوم بها ابنها الأكبر وأحيانا هي بنفسها،و عن طريقة تعاملها مع الزبائن تشير: "ليس لديها زبائن باعتبارها تسوق لمؤسسة حكومية،تعرف الكثير بعض المقاولين في المجال الذي تمارسه و لم يقدموا لها أي خدمات،فيما يخص المؤسسات الحكومية تؤكد المبحوثة أنها تدفع في الوقت،و تعرف بعض الأفراد الذين يعملون بها و تقول المبحوثة: "أنا كي نروح نستنى دالتي مانفوتش ديراكت".

وعن الخصائص التي يجب أن تتوفر فيها بصفقتها إمراة مقاوله هي حب المهنة والشجاعة.

و حول ماذا أكسبتها المقاوله تجيبنا المبحوثة أنها أكسبتها علاقات اجتماعية حيث تقول وليت نعرف بزاف ناس"كما تقول أنها من خلالها تمكنت من ضمان عمل لأولادها.

تحليل الحالة رقم 10:

يتبين لنا من خلال هذه المقابلة أن المرأة المقاوله في هذه المجال تمتلك مؤهلات علمية تتمثل في مستوى تعليمي ابتدئي وخبرات مهنية حيث عملت كمنظمة لكن الخبرة السابقة ساعدتها فقط من ناحية توفير الرأسمال المادي في تمويل مشروعها الخاص، كما كان لها تجربة في المجال الفلاحي حيث كانت يمارس هذا النشاط من طرف العائلة،أن هذه المهنة هي عبارة عن تقليد عائلي كما أنها موهبة من الصغر أي أنها تحب هذه المهنة منذ

الصغر، كما أن المبحوثة توجهت إلى اختيار هذا النشاط بعدما مارست هذه المهنة عند خالها الذي كانت تسكن عنده منذ صغرها، مما جعلها تأخذ معارف تطبيقية في المجال الفلاحي و هذا ما شكل لديها رأسمال ثقافي ساعدها في تعلم تقنيات و أساليب العمل كما لعبت الظروف الاجتماعية و العائلية التي واجهتها المبحوثة بعد وفاة زوجها جعلها تفكر في إنشاء مؤسسة خاصة من اجل مساعدة أولادها في مواجهة الظروف الاقتصادية للعائلة. كما أن في هذه الحالة نوع المؤسسة يختلف عن باقي المؤسسات وذلك من خلال ممارسة نشاطها في الأرض للزراعة توجهت المبحوثة إلى مديرية أملاك الدولة بغرض الحصول على ملكية الأرض و كذلك تقدمت إلى البنك للحصول على قرض لجلب المعدات و بعد حصولها على القرض لجلب المعدات و بعد حصولها على التمويل، و نظرا لخصوصية قطاع النشاط هذا فأوقات العمل مرتبطة بالموسم الفلاحي، وباعتبارها فاعل عقلائي فقد عملت على الاستثمار في الموارد التي يضمنها لها رأسمالها الاجتماعي خاصة العائلي المتمثل في أولادها الخمسة الذين يشكلون لها يد عاملة وكذا يساعدها في مختلف العمليات التنظيمية من تسويق للمنتج أو جلب المواد الأولية وكذا عملية تسويق المنتج (المحصول) التي يقوم بها ابنها الأكبر، كما أنها عملت على الاستثمار في الموارد التي تضمنتها لها جمعية أولاد الشهداء التي تنتمي إليها حيث تقول: "ساعدوني بزاف المجاهدين وولاد الشهداء"، كما أنها لا تعمل على تشكيل رأسمال اجتماعي في المؤسسات الحكومية.

ثانيا/ تمتلك المرأة المقاولات المؤهلات التي تساعد في إنشاء و تنظيم مؤسساتها المصغرة:

جدول رقم 14: يمثل توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية %	التكرار	المستوي التعليمي
40	04	ابتدائي
30	03	ثانوي
30	03	جامعي
100	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 40% من المبحوثات لديهن مستوى تعليمي ابتدائي ثم تأتي نسبة 30% من المبحوثات اللواتي لهن مستوى تعليمي ثانوي ثم تقابلها نفس النسبة بـ 30% للمبحوثات اللواتي لديهن مستوى تعليمي جامعي.

يتبين لنا من نتائج الجدول أن المقاولات ذوات المستوى التعليمي الابتدائي فهن حاملات أكثر لمعارف تطبيقية اكتسبها عن طريق الممارسة أو عن طريق مراكز التكوين المهني .

بينما الفاعلات اللاتي لهن مستوى تعليمي ثانوي أقبلن على إنشاء مؤسساتهن المصغرة، كونهن تعرضن للفشل في شهادة البكالوريا ولم ينجحن في اجتياز المرحلة الثانوية، واتجهن إلى مراكز التكوين المهني وتحصلن على شهادات تثبت مؤهلاتهن المهنية أو أنهن عملن في القطاع العمومي أو الخاص أو عند الوالد، واكتسبن خبرة مهنية.

أما المبحوثات اللواتي لهن مستوى تعليمي جامعي هذا ما يدل أن بعد تخرجهن يتوجهن للحياة المهنية، منهن من كانت لها فرصة العمل في المؤسسات العمومية أو خاصة اكتسبن خبرة مهنية وشهادة علمية مما سهل لهن إنشاء مؤسساتهن الخاصة، غير أننا لاحظنا أن كل المستويات التعليمية حاضرة في إنشاء المؤسسة المصغرة.

جدول رقم 15: يوضح طبيعة الشهادات التي تمتلكها المرأة المقابلة:

النسبة المئوية	التكرار	الشهادات
30 %	03	شهادة جامعية
70%	07	شهادة تكوين مهني
100%	*10	المجموع

*المبحوثة رقم 04 تمتلك شهادة جامعية بالإضافة إلى شهادة تكوين مهني، أما المبحوثة رقم 10 لا تمتلك أي شهادة للتأهيل المهني.

نلاحظ من خلال الجدول أن 70% من المبحوثات يمتلكن شهادة في التكوين المهني من مختلف التخصصات، تليها 30% من المبحوثات يمتلكن شهادات جامعية في مختلف التخصصات.

يتبين لنا من خلال النتائج أن المرأة المقابلة لها مؤهلات علمية ومهنية باعتبار أن التأهيل المهني شرط أساسي، كما أن التكوين المهني يلعب دورا هاما في توفير موارد ومعارف تامة بالمهنة خاصة من الجانب التطبيقي، مما يساعدها في تبلور فكرة المشروع وإنشائه وحتى تنظيم مؤسستها المصغرة، فقد ساهم القطاع العمومي بشكل كبير في تكوين الرأسمال البشري لهؤلاء النساء المقاولات سواء كانت المؤسسات التربوية والتعليمية من مدارس وجامعات أو حتى مراكز التكوين المهني، كما أن التخصص يرتبط ارتباطا وثيقا بالمحيط الذي نشأت فيه المرأة، فالمرأة التي نشأت في المحيط الحضري كان لها الحظ في الحصول على تكوين جامعي، أما المرأة التي نشأت في محيط شبه حضري وحسب الحالات المدروسة فإن الموهبة وحب المهنة منذ الصغر هي السبب الرئيسي في دخولها هذا المجال.

جدول رقم 16 : خاص بالمؤسسات التي عملت بها المبحوثات :

النسبة	التكرار	المؤسسات
40%	04	مؤسسة عمومية
60%	06	مؤسسة خاصة
30%	03	عند العائلة
130	*13	المجموع

*هناك 03 حالات عملت بمؤسسات عمومية و خاصة

نلاحظ من خلال الجدول ان 60% من المبحوثات مارسن مهنة في المؤسسات الخاصة ثم تليها 40% من المبحوثات اللواتي مارسن مهنة في المؤسسات العمومية ثم تليها 30% من المبحوثات اللواتي مارسن مهنة عند العائلة.

يتبين لنا من خلال هذه النتائج أن المرأة المقاوله تكتسب خبرة مهنية وتطبيقات وحسب العشرة حالات المدروسة فإن 09 من أصل 10 قد تلقين خبرة مهنية فاقت السنيتين لكل واحدة منهن، فهذه الممارسة الميدانية من خلال العمل في مختلف المؤسسات سواء كانت خاصة، عمومية أو حتى عائلية، تكسبها تأهيل مهني مما يساعدها على التعرف على المهنة جيدا وهذا ما يساهم في إنشاء وتنظيم مؤسساتها المصغرة، فالخبرة المهنية تلعب دورا هاما باعتبار أن أغلبية النساء المقاولات يقمن بالأعمال التنفيذية وهذا ما يساعدهن على امتلاك مجموعة من الخبرات وكذا تكوين مجموعة من المعارف التطبيقية، كما ساعدتهن هذا الخبرة في تكوين فكرة المشروع.

جدول رقم 17 : يمثل تحليل محتوى إجابات النساء المقاولات عن كيفية الاستفادة المرأة من خبراتها السابقة:

رقم وحدة التحليل	طريقة الاستفادة	التكرار	النسبة المئوية %
01	تعلم أصول المهنة	03	25
02	تعلم طريقة التعامل مع الزبائن	03	25
03	تعلم أساليب التسيير	04	33.33
04	اكتشاف قدراتها الشخصية	01	8.33
05	الحصول على شهادة	01	8.33
	المجموع	*12	100

*هناك حالتين أجبن : "كنت نخدم و نبيع" و "كيفاش نتعامل مع الناس و مع الخدمات"، أي الاستفادة من جانبيين هما في الوضعية الأولى تعلم أصول المهنة و تعلم طريقة التعامل مع الزبائن، أما في الوضعية الثانية تعلم أساليب التسيير و كذا طريقة التعامل مع الزبائن و هذا ما يفسر أن المجموع أكثر من عدد المبحوثات.

نلاحظ من خلال الجدول أن النساء المقاولات ساعدتهن الخبرة المهنية في الاستفادة من تعلم طرق التسيير بنسبة تقدر ب 33.33%، وتأتي بعدها نسبة 25% التي تمثل تعلم أصول المهنة وتعلم أساليب التعامل مع الزبائن، لتأتي أخيرا وحدة اكتشاف مؤهلاتها الشخصية وكذا الحصول على شهادة بنفس النسبة والممثلة في 8.33% .

يتبين لنا من خلال الجدول السابق أن التأهيل المهني يلعب دورا هاما في عملية تنظيم المرأة لمؤسستها المصغرة، كما أن الخبرة المهنية أفادتهن كثيرا في توفير موارد نافعة خاصة من ناحية تنظيم المؤسسة، كما أنها استثمرت في الخبرات التي اكتسبتها من خلال تعلمها طرق التسيير وتعلم أصول الحرفة وتتمثل هذه الأخيرة في أن المرأة تقوم بالمهام التنفيذية حيث وحسب كل الحالات المدروسة فإن المرأة المقاولات تقوم بالمهام التنفيذية، كما

أنها تولي أهمية كبرى للتعامل مع الزبائن من خلال تبني استراتيجية خاصة بها في طريقة التعامل مع الزبائن حيث أن 07 من أصل 10 حالات يؤكد على إقامة علاقات طيبة مع الزبائن حيث أن أغلبهن يقلن: "تحاول نكسبهم"، وهذا ما يسهل لهن عملية التسويق لمنتجاتهن، و من خلال هذا الفعل العقلاني و الاستراتيجي تهدف المرأة المقاوله إلى اكتساب مكانة و ثقة لدى المتعاملين والمستهلكين فالمقاوله الناجحة التي تقوم بتبني استراتيجية نافعة من أجل ضمان تسويق منتجاتها.

1/ نتائج الفرضية الأولى:

من خلال تحليلنا للمقابلات تحليل سوسيولوجي والمتعلقة بفرضيتنا الأولى التي تقول "تمتلك المرأة المقاوله المؤهلات العلمية والمهنية التي تساعد في إنشاء وتنظيم المؤسسة المصغرة. وتم تحليلنا للمؤهلات العلمية والمهنية من خلال المستوى التعليمي، والشهادة، التكوين المهني، الخبرة المهنية استنتجنا مايلي: أن معظم النساء المقاولات لهن مستوى تعليمي ابتدائي و ثانوي جامعي، ويختلف من حالة لأخرى فمن 10 حالات المدروسة كانت ثلاثة منهن حاصلات على شهادات جامعية وثلاثة حالات منهن لهن مستوى تعليمي ثانوي وأربعة حالات لهن مستوى تعليمي ابتدائي، وهذا ما يدل على أن المرأة المتعلمة والتي تملك شهادة تعليم وتكوين مهني هي التي تتجه إلى المجال المقاولاتي لكونها تدرك أن المستقبل للاستثمار والإبداع وليس للوظائف البسيطة التي تعود المجتمع أن يجد المرأة فيها.

كما توصلنا إلى أن معظم المبحوثات لديهن شهادات تكوينية في كل قطاع النشاطات وهذا ما ساعدهن في إنشاء مؤسساتهن المصغرة ووجدنا أن هناك علاقة بين تخصص التكوين المهني وقطاع النشاط، وعن أنواع النشاطات المزولة من النساء المقاولات فحسب مجتمع الدراسة بدت متنوعة وتشمل كل الميادين منها الخياطة والصناعة والهندسة والبناء والأشغال العمومية وصناعة الفخار والحرف وصناعة مواد التنظيف، وهي تختلف حسب الإمكانيات والمستويات التعليمية والتكوينية فمهن الحرفية والمتعلمة والحاصلة على شهادات في مجال

الهندسة المعمارية، وتقوم بتوظيفها من خلال إنشاء مؤسساتها ومنهن الحاملات لشهادات كفاءة كما اعتمدن المبحوثات علي مستواهن العلمي والتكويني في إنشاء مؤسساتهن المصغرة كما وجدنا ان معظم المبحوثات يملكن تجربة مهنية

عملوا لمدة أكثر من عامين سمحت لهن باكتساب خبرة مهنية وهنا يظهر أن عاملا التجربة والخبرة المهنية حاضران عند المبحوثات اللواتي مارسن مهنة قبل إنشاء مؤسساتهن المصغرة وهذا ما يبين لنا أن المؤهلات خاصة منها التجربة المهنية للمرأة المقاولة ساعدتها في إنشاء مؤسساتها المصغرة، كما أن أغليبتهن يعتبرن أن الخبرة جد مهمة بالنسبة لإنشاء المشروع وتنظيمه بإعتبار أنه يساعدهن على التعرف على المهنة جيدا وتكوين نموذج تنظيمي لتقليده

كما أن الخبرة المهنية ساعدتها في اكتساب رأس مال مادي و هذا ما سهل لهن التمويل الذاتي في إنشاء المؤسسة المصغرة.

ثانيا/ تعتمد المرأة المقاوله على رأسمالها الاجتماعي في إنشاء و تنظيم مؤسستها المصغرة:

أ/ عائلة المرأة المقاوله:

جدول رقم 18 :يوضح مهنة والدي المرأة المقاوله:

المهنة	الأب		الأم	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
بدون عمل	-	-	08	88.88
موظف بمؤسسة حكومية	2	22.22	-	-
تجارة وأعمال حرة	07	77.77	01	11.12
المجموع	*09	100	*09	100

*الحالة رقم 10 توفيا والديها وهي صغيرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة مهنة والد المبحوثات تمثل 77.77% الذين يعملون في مجال التجارة والأعمال الحرة، ليأتي بعدها العمل في المؤسسات الحكومية بنسبة 22.22%، و فيما يخص أمهاتهن فنسبة 88.88% منهن لايعملن أي ماكنات في بيت ونسبة 11.12% من أمهاتهن لها تمارس مهنة في مجال التجارة والأعمال الحرة.

ويمكن القول من خلال النتائج السابقة أن المرأة المقاوله تلجأ لتقليد الوالد بشكل أكبر من خلال امتلاكه لمشروع خاص به وتأخذ قرار الإنشاء من خلاله، أما فيما يخص الأم فالالاتجاه العام للمبحوثات يمثل أنهن لايعملن وهذا يفسره سواء المستوى التعليمي لأن 04 من أصل 09 لهن مستوى تعليمي متدني، وكذا قوة التقاليد الاجتماعية التي تشجع بقاء المرأة في المنزل، ولكن هذا لايعني أن الأم لا تشجع ابنتها فمنهن من شجعت ابنتها وتظهر في الحالة رقم 04 التي كان لها تأثير كبير على ابنتها في إتباع مسارها ونهجها، فهناك علاقة بين المهنة التي

اختارتها المرأة والوسط الاجتماعي الذي نشأت فيه، كما أن في هذه الحالات التي يكون فيها الوالد يمارس مهن حرة يسهل للمرأة علاقاتها مع الزبائن خاصة في حالة الحرف حيث أن المرأة ترث المهنة وكذا علاقات اجتماعية مع الزبائن والمؤسسات الحكومية وهذا ما يظهر في الحالة رقم 09.

جدول رقم 19: يوضح مهنة أزواج النساء المقاولات:

مهنة الزوج	التكرار	النسبة %
موظف	05	83%
أعمال حرة	01	17%
المجموع	06	100%

أما بالنسبة لمهنة أزواج النساء المقاولات عددهن 06 مبحوثات بنسبة 6% ممن كانت وضعيتهن متزوجة فيمكن القول أن معظم أزواجهن كانوا موظفون بنسبة 83 % وتليها ممارسة أعمال حرة بنسبة 17%. الاتجاه العام لأزواج النساء المقاولات هو العمل بالمؤسسات الحكومية، الظروف الاجتماعية للعائلة هي التي جعلتها تدخل هذا المجال بغية تحسين المستوى المعيشي للعائلة، ويظهر هذا جليا من خلال تأكيدهن على الرغبة في الاستقلالية المادية وكسب ثروة.

جدول رقم 20: يوضح أفراد عائلة المرأة المقاولات المالكين لمؤسسة خاصة:

أفراد العائلة	التكرار	النسبة %
الأب	05	35.72
أفراد العائلة (الأم، الإخوة)	04	28.57
الأقارب	02	14.28
لا يوجد	03	21.43
المجموع	*14	100

* هناك 04 من النساء المقاولات يمتلكن أكثر من فرد واحد من عائلتهن مؤسسة خاصة بها.

يتبين لنا من خلال الجدول أن 35.72 من النساء المقاولات يمتلك الأب مؤسسة مصغرة، و 28.57 منهن يمتلك أحد أفراد عائلتهن مؤسسة خاصة به، و 21.43 منهن لا يمتلك أحد أفراد عائلتهن مؤسسة خاصة به، وأخيرا 14.26 منهن يمتلك أحد أفراد عائلتهن مؤسسة خاصة به.

من خلال نتائج الجدول يمثل الأب أعلى نسبة، ومثل أعلى الذي تلجأ المرأة المقاولات لتقليده من خلال امتلاكه لمؤسسة خاصة به، فهو يشكل دافعا قويا ودعما معنويا وتشجيعا لها لأخذ هذه المبادرة. ليأتي بعدها الانتماء إلى عائلة ذات تقاليد مقاولاتية، وهذا ما ينمي في المرأة الرغبة في هذا الفعل وأخذ المبادرة في إنشاء المؤسسة، وبذلك تعد العائلة المحفز الرئيسي للإنشاء المؤسسة، كما تورثها هذا السلوك لدخول المقاولات في منظومة تقاليد عائلية ثابتة في مجال الأعمال وثقافة متأصلة لممارسة المشاريع الاقتصادية وإدارتها، ليأتي بعدها نسبة أنه لا يوجد أحد من أفراد عائلتها وهذا ما يفسر أخذ المرأة المبادرة بمفردها نتيجة الرغبة في الاستقلالية حيث أنهم يشتركون في نفس المقولة يقطن: "حببت ندير حاجة خاصة بيا"، أما فيما يخص الأقارب فلم تكن مساهمتهم بشكل كبير في إنشاء المرأة لمؤسستها حيث يظهر في حالة المرأة الفلاحة وهذه المساهمة كانت نتيجة وفاة والديها أي الظروف الاجتماعية التي جعلتها تترعرع ببيت خالها، وكذا في الحالة رقم 02 حيث أن كل أفراد عائلتها وأقاربها يملكون

مؤسسة أي بالإضافة إلى العائلة. فالانتماء إلى أسر مقاوله يسهل اندماجهم في الوسط ويساعدهم على امتلاك تجارب وخبرات، وهو ما يساعد في الوقت نفسه علي بناء وتطوير حجم الرأسمال الاجتماعي الذي تتمتع به هذه الفئة من النساء من منطلق أن رأسمال الاجتماعي يرتبط بمدى اتساع شبكة العلاقات.

جدول رقم 21: يوضح طبيعة المساعدات التي قدمتها العائلة للمرأة المقاوله:

المجموع	أقارب		الأخ		الزوج		الأب		العائلة طبيعية المساعدة	
	النسبة	التكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	ت		
100	08	00	-	12.5	01	25	02	62.5	05	مادية
100	19	36.84	07	10.52	02	21.05	04	31.58	06	معنوية

نلاحظ من خلال الجدول أن المساعدات المادية من طرف الأب تشكل أعلى نسبة بـ 62.5% تليها مساعدات الزوج بنسبة 25% لتأتي أخيرا مساعدات الأخ التي تشكل نسبة 12.5%، وفيما يخص المساعدات المعنوية للمرأة المقاوله تشكل مساعدات العائلة أعلى نسبة بـ 36.84% من أصل المساعدات المعنوية المقدمة من طرف العائلة، وتليه نسبة 31.58% مساعدات معنوية من طرف الأب، لتأتي بعده نسبة 21.05% من المساعدات المقدمة من طرف الزوج، وأخيرا نسبة 10.52% مساعدات من طرف الأخ.

فالمرأة المقاوله تلجا للاستثمار في الموارد المادية التي تقدمها لها العائلة وخاصة الأب وتفسير هذا راجع إلى أن 04 من أفراد العينة عازبات هذا ماجعل مساعدة الأب تظهر بشكل لافت، كما أن في الحالة رقم 05 رغم أنها متزوجة ولكنها تلقت مساعدة مادية من طرف الوالد، لتأتي بعدها الدعم المعنوي من طرف أفراد العائلة وهذا ما يفسر أن المجتمع الجزائري أصبح يدعم دخول المرأة لهذا المجال، فالشبكة المغلقة للمرأة المقاوله توفر لها

الأداء و النجاح، و تعد مصدرا للدعم والتضامن والثقة، كما أن التشجيع والدعم الرمزي يلعبان دورا هاما في أخذ المرأة المقاوله المبادرة باعتبار أنها تولي أهمية كبيرة لموافقة المحيط الاجتماعي لهذه المبادرة.

ب/ العلاقات الاجتماعية والمعارف:

جدول رقم 22: يوضح المعرفة المسبقة للمرأة المقاوله بأشخاص مقاولين:

النسبة المئوية %	التكرار	المعرفة المسبقة
70	07	نعم
30	03	لا
100	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء المقاولات صاحبات المؤسسات المقدرة ب07 من أصل 10 وبنسبة 70% كانت لهن معرفة مسبقة بأشخاص مقاولين ، و03 من أصل 10 ليس لهن معرفة مسبقة بأشخاص مقاولين و هذا ما يدل على أن المرأة تعمل على تشكيل شبكات اجتماعية من خلال الشبكة الاجتماعية المفتوحة مما يساعدها في تحقيق موارد نافعة خاصة الرمزية منها.

الجدول رقم 23: يوضح انخراط المرأة المقاولة في نقابة أو جمعية مهنية:

النسبة المئوية %	التكرار	الانخراط في النقابة و الجمعية
10	01	نقابة مهنية
10	01	جمعية
80	08	لا تتخرط
100	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 80% من النساء المقاولات لا تتخرطن في أي نقابة أو جمعية مهنية، في حين أن واحدة منهن تتخرط في نقابة و المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وواحدة منهن تتخرط في جمعية أولاد الشهداء.

وبالتالي فالمرأة المقاولة لا تعمل على الانخراط في جمعيات أو نقابات لأنهن لا يثقن في خدماتها، كما أن معظمهن تحجب عن وجود وقت للانخراط في نقابة أو جمعية، أما في حالة الانخراط فالظروف الاجتماعية هي التي تحكم هذا الانخراط ففي الحالة رقم 10 انخرطت في جمعية أولاد الشهداء باعتبار أن والدها شهيد مما كونت لها (الجمعية) رصيذا اجتماعيا ساعدها في تحقيق أهدافها، أما النقابة فقد انخرطت فيها ولكنها لم تستقد منها من أي شيء على حد تعبير الحالة رقم 05، فالمرأة لا تعمل على الانخراط في مؤسسات المجتمع المدني لأنها لا تتوفر على عنصر الثقة الذي أشار إليه كولمان، فالدعم والمساندة والثقة لا يخرجان عن إطار عائلتها سواء النووية أو الممتدة أو شبكة علاقات الصداقة التي تشكلت لديهن من المؤسسات الحكومية التي درسن بها أو مؤسسات التكوين المهني أو حتى المؤسسات الخاصة التي عملن بها.

جدول رقم 24: يمثل تحليل محتوى إجابات النساء عن طبيعة العلاقة التي تتعامل بها مع

الأفراد العاملين بالمؤسسات الحكومية:

نسبة المئوية %	تكرار	وحدة التحليل	رقم الوحدة
50	05	تبادل المصالح	01
30	03	تعامل رسمي	02
20	02	يتعامل معهم الزوج	03
100	10		المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أن 50 % من النساء المقاولات يعتمدن على تبادل المصالح بينهن وبين الأفراد الفاعلين بالمؤسسات الحكومية، ليأتي بعدها التعامل رسمي بنسبة 30 %، ثم تليها نسبة 20 % و الممثلة في أنها لا تتعامل معهم حيث توكل الزوج مهمة التعامل معهم، علاقات اجتماعية.

فالمرأة المقاوله تعمل على تشكيل رأسمال اجتماعي في بعده العلائقي في طريقة تعاملها مع المؤسسات الحكومية من ضرائب و بنوك و ضمان اجتماعي... وغيرها، أي أنها تعتمد على الرأسمال الاجتماعي في قضاء مصالحها بالمؤسسات الحكومية التي يعملون بها و كذلك هي بدورها تقدم لهم مساعدات حيث يشكلون بالنسبة لها زبائن دائمين.

جدول رقم 26: يوضح طرق التوظيف التي تعتمد عليها المرأة المقابلة في مؤسستها المصغرة

النسبة المئوية %	التكرار	طرق التوظيف
30.77	08	الأجهزة الحكومية (ADAS، ANEME)
26.93	07	الأقارب
15.38	04	الأصدقاء
26.92	07	معارف
100	26	المجموع

حسب تكرار أجوبة المبحوثات

نلاحظ من خلال الجدول أن الطرق التي تعتمد عليها المرأة المقابلة في التوظيف كثيرة ومتعددة حيث تعتمد بنسبة 30.77% على الأجهزة الحكومية باختلاف أشكالها، ثم تأتي بنسبة 26.93% من الأقارب التي تعتمد عليها المرأة المقابلة في التوظيف ويقابلها بنفس النسبة 26.92% من المعارف التي تعتمد عليهم المرأة المقابلة في التوظيف ثم تعتمد علي أصدقائها بنسبة 15.38%.

يتبين لنا من خلال النتائج أن المبحوثات تعتمد في توظيف العمال علي الأجهزة الحكومية بمختلف أشكالها وهذا لتوفرها علي اليد العاملة المؤهلة وذوو كفاءة مهنية، فمعظم المبحوثات يعتمدن عدة طرق في التوظيف، بالإضافة للأجهزة الحكومية يفضلن أن يكون هؤلاء العمال النساء المقاولات من شبكة علاقاتهن الاجتماعية، أي عن طريق عائلاتهن، أصدقائهن، معارفهن (رأسمالهن الاجتماعي)، أي يوظفن على أساس الثقة والاتصال وجها لوجه وذلك من أجل الحصول على يد عاملة مؤهلة وذات ثقة، ويستطيعون التحكم فيها، وكذلك

المبحوثات عندما مارسن مهنة سابقة كون شبكة من علاقات اجتماعية ومن خلالها أصبحت لهن معارف متعددة مما اعتمدن عليها في عملية التوظيف وساعدتهن على إيجاد يد عامل مؤهلة.

جدول رقم 27: يوضح معايير المعتمد من طرف المرأة المقابلة في عملية التوظيف:

النسبة %	التكرار	المعايير
32	07	الشهادة
41	09	الخبرة
27	06	الثقة
100	22	المجموع

حسب تكرار أجوبة المبحوثات.

نلاحظ من خلال الجدول أن 41% من النساء يعتمدن علي معيار الخبرة في التوظيف ثم يأتي معيار الشهادة بنسبة 32% ثم بنسبة 27% يعتمدن علي معيار الثقة.

يتبين لنا من نتائج الجدول أن المبحوثات أي النساء المقاولات يعتمدن في التوظيف على أسس ومعايير موضوعية حيث يعتمدن على توظيف العمال ذوو كفاءة مهنية من خلال امتلاكهم لشهادة في مجال التخصص وذات خبرة وشهادة علمية أو مهنية في نفس المجال، كما أن بالنسبة لبعض القطاعات التي لا يجب أن تتوفر على شهادات علمية نجد أن النساء المقاولات توظفن أفراد من رأسمالها الاجتماعي.

2/ نتائج الفرضية الثانية:

من خلال تحليلنا للحالات المدروسة تحليلا سوسيولوجيا سواء من خلال تحليل كل حالة على حدى أو من خلال التحليل في جداول والمتعلقة بالفرضية الثانية التي تقول تعتمد المرأة المقابلة على رأسمالها الاجتماعي في إنشاء و تنظيم مؤسستها المصغرة، توصلنا إلى أن المرأة المقابلة تلقى التضامن والمساعدة من طرف العائلة

بشكل كبير، حيث وحسب الحالات المدروسة كلها تلقت مساعدات من طرف المحيط القريب لهن والممثل في العائلة، حسب اختلاف الفاعلين المساهمين فيها، وهذا مرتبط بالحالة المدنية، فهذه الأخيرة تلعب دورا هاما في طبيعة الفاعلين المساعدين للمرأة (ففي حالة المرأة العزباء نجد الأب هو الرأسمال الاجتماعي الأكثر استثمارا، وفي حالة المرأة المتزوجة نجد الزوج هو الرأسمال الاجتماعي الأكثر استثمارا، أما في حالة المرأة المطلقة فهي تعتمد على أولادها و بشكل كبير)، و هذا التضامن سواء كان عند إنشاء مؤسستها الخاصة فوظيفية الأسرة هنا تكون إما مادية أو رمزية أو الإثنين معا، فالأول يشكل الدعم المالي باعتبار أن الرأسمال المادي ضروري لإنشاء مؤسسة خاصة وتظهر وظيفتها (العائلة) من خلال توفير محل النشاط في البيت العائلي حيث يشكل 02 من أصل عشر حالات مدروسة وهذا التضامن يشكل بالنسبة للمرأة دعما رمزيا بالإضافة إلى الدعم المادي، باعتبار أن موقع النشاط يكون قريب من البيت العائلي، أو محل ذو ملكية للزوج أيضا شكل 2 من أصل عشر حالات مدروسة، أو توفير المعدات والأجهزة حيث يظهر هذا الأخير من خلال حالتين في حالة الصناعات الحرفية حيث نجد أن المبحوثة ورثت الحرف والآلات عن والدها، وكذا في حالة القطاع الصناعي (صناعة الحلويات) حيث تشكل الدعم العائلي في توفير محل للنشاط بمعداته اللازمة لممارسته، أو حتى الاقتراض منهم وهذا الأخير كان عن طريق الأخ بسبب غياب الأب الذي كان مهاجر في الحالة رقم 05، أما الثاني فيتمثل في تشجيع المبادرة الفردية للمرأة حيث وحسب كل الحالات المدروسة فقد تلقين المساندة والتشجيع وكذا قبول مبادرتها من طرف العائلة، كما أن في حالة الحرف يشكل التقليد العائلي دورا هاما في توجه المرأة للمقولة، كما أن في حالة العائلات التي تمارس الأعمال الحرة فهي تشكل أيضا دافعا قويا ودعما معنويا وتشجيع للمرأة لأخذ هذه المبادرة. فالمقولة لم تكتف فقط بدعم العائلة، كما نجد أيضا أنها تلجأ إلى الاستثمار في شبكة العلاقات الاجتماعية التي تشكلت لديها خلال الدراسة بالمؤسسات الحكومية مما ضمن لها موارد أخرى من خلال مساعدتها في تحضير الملفات الإدارية حيث تظهر هذه الأخيرة في الحالة رقم 05، و كذا الاستثمار في علاقاتها مع جارتها في

تحضير الملف الإداري باعتبار أنها تعمل بالمؤسسات التي تقدم مساعدات و قروض لإنشاء المؤسسة و تظهر هذه الأخيرة في الحالة رقم 07، كما أن انتماء المرأة المقاوله لجمعية(منظمة أبناء الشهداء في الحالة رقم 10) يشكل لديها مصدرا للثقة و التعاون و كذا التضامن من خلال مساعدتها في تحضير الملف الإداري .

أو في تنظيم مؤسستها المصغرة: فوظيفية الأسرة هنا تظهر من خلال إسناد المرأة في المسؤولية التنظيمية في مؤسستها المصغرة، حيث توفر لها موارد بشرية متمثلة في العمال فمن أصل عشر حالات مدروسة نجد أن أربعة منهن يعملن على توظيف أفراد من عائلتهن، تسند لهم السلطة في حالة غيابها عن المؤسسة باعتبار أن العائلة تشكل لها مصدرا للثقة، كما نجدها أيضا تعتمد عليهم في عملية الحصول على المواد الأولية وحتى الحصول على زبائن دائمين، ويظهر هذا جليا في مجال الحرف من خلال استفادة المرأة من الموارد التي كان يكتسبها الأب قبل أن ترث مهنته، وكذا اكتساب خبرات مهنية و تعلم أصول الحرفة أي المعرفة التامة بالمهنة كما يشكل لديها هذا التقليد العائلي نمط تنظيمي لتقليده و تطويره أيضا يشكل لها هذا الإرث في هذه الحالة تبادل الشبكات الاقتصادية أي ما يمثل لها سوق موروث لتسويق منتجاتها.

كما تعتمد أيضا على الموارد الأخرى التي شكلتها لها شبكة العلاقات الاجتماعية من أقارب حيث أن أحد أفراد الأسرة يشكل بالنسبة لها مصدرا للثقة تعتمد عليها في حالة غيابها هي أو أخوها عن المؤسسة ويظهر جليا في الحالة رقم 05، وحتى معارفها التي شكلتها سواء من المدرسة أو التكوين المهني مما ساعدها على تشكيل موارد بشرية لمؤسستها المصغرة و هذا يظهر جليا في حالتين من أصل عشر حالات، كما أنها تعمل على جعلهم زبائن دائمين لها، و أيضا الخبرات السابقة سواء في المؤسسات الحكومية أو الخاصة تشكل لها رأسمال اجتماعي تعتمد عليه في اقتناء المواد الأولية و هذا ما يظهر في الحالة رقم 06، أما فيما يخص المؤسسات الحكومية التي تتعامل معها المرأة فهي تعمل على تشكيل رأسمال اجتماعي فيها مما يساعدها على تسهيل تعاملها مع المؤسسات التي يعملون بها و طبيعة العلاقة مع الفاعلين بهذه المؤسسات تختلف من امرأة إلى أخرى فهناك من

يعملن على تشكيل رأسمال اجتماعي في بعده العلائقي من خلال 04 من تبادل المصالح بين المرأة وهؤلاء الفاعلين.

فالموارد المختلفة التي يضمنها لها رأسمالها الاجتماعي من مساندة و تعاون و كذا تضامن يشكلون مصدرا للثقة بالنسبة للمرأة المقاولة مما يساهمان في تحقيق أهدافها الاقتصادية.

و مما سبق يتبين لنا أن الفرضية الثانية تحققت لدى كل فئات النساء المقاولات باختلاف قطاعات النشاط، و كذا باختلاف حالتهم المدنية، لكن المرأة تستعين بشبكة العلاقات العائلية بكثرة للوصول إل تحقيق موارد ومنافع.

رابعاً/ الاستنتاج العام:

إن الدراسة الميدانية تمحورت حول فرضيتين أساسيتين مكنتنا من التوصل إلى عدة نتائج يمكن تلخيصها على النحو التالي:

- أن المرأة المقاتلة تعتمد في دخولها لمجال المقاتلة على مجموعة من الموارد التي تساعد في إنشاء وتنظيم مؤسساتها الخاصة، و من بين هذه الموارد نجد:

-التأهيل يلعب دوراً هاماً فإما تتأهل في تخصص اختارته بنفسها أو تكون الظروف هي التي حددته لها كالتوجيه البيداغوجي أو الانتماء إلى عائلة تمارس هذه المهنة تعلمتها كخبرة تقوم بإنشاء مؤسسة خاصة بها .
المؤهلات العلمية والمهنية التي تشكلت لديها ساهم فيها كلا من القطاع العمومي من خلال المؤسسات التعليمية، الجامعات ومؤسسات التكوين المهني مما يوفر لها موارد ممثلة في شهادات في مجال تخصصات مختلفة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمنطقة الجغرافية التي نشأت فيها، فالمرأة التي نشأت في محيط شبه حضري أو ريفي فإن توجيهها لقطاع نشاط معين يكون مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالهوية منذ الصغر، و هذه الهوية أصبحت مهنة لهن من أجل إنشاء المؤسسة الخاصة بهن.

- كما أن للمستوى التعليمي للمرأة والشهادة التي تمتلكها (جامعية كانت أو شهادة التكوين المهني) دور أساسي في اختيار طبيعة النشاط، كما أن هناك من عملت بمؤسسات عمومية وهناك من عملت بمؤسسات خاصة، أو حتى عائلية، فاستفدن من خبرات وهذه الخبرات المهنية المختلفة تساعدهن على تعلم المهنة والتعرف عليها جيداً، فمع المؤهلات المهنية والخبرة التي اكتسبتها فكرت في استثمار ما تملك في مشروع خاص بها وكثيراً ممنهن تحصلن على تكوين وخبرة مهنية في نفس القطاع الممارس، هذا ما جعلها تبادر في إنشاء المؤسسة الخاصة بها، مما سبق يمكن القول أن المرأة المقاتلة بالجزائر تمتلك تأهيل علمي ومهني متمثل في مستوى تعليمي والشهادة جامعية كانت أو مهنية وكذا الخبرة المهنية مما يشكلون لها مورداً هاماً في عملية الإنشاء خاصة

الشهادة التي تعد مصدر فكرة المشروع،أيضا في حالة التمويل الحكومي حيث هذا الأخير يتطلب توفر المرأة على شهادة للحصول على المساعدة منها.

لكن هذه المؤهلات لوحدها غير كافية لدخول مجال المقاوله بل نجد كذلك الاستثمار في الموارد التي يضمنها لها رأسمالها الاجتماعي حيث وحسب الدراسة الميدانية فإن:

- الرأسمال الاجتماعي الأكثر استثمارا من قبل المرأة المقاوله هي العائلة باختلاف الأفراد الفاعلين فيها فمنهم المتزوجة التي تعتمد بشكل كبير على الزوج سواء في توفير الدعم المادي أو حتى المعنوي،أو المرأة العزباء التي تعتمد على الوالد و كذا الأرملة التي يظهر أولادها بشكل لافت في طبيعة الدعم الذي يقدموه لها، فالعائلة تمثل الرأسمال الاجتماعي للمقاوله،لما تقدمه من مساعدات كفضاء العمل،المدخرات،اليدين العاملة

-من خلال الدراسة الميدانية تبين لنا أيضا أنا العائلة أصبحت تشجع المرأة لدخول هذا المجال،وحتى في مختلف العمليات التنظيمية،فالرأسمال الاجتماعي العائلي يوفر لها محيط للعمل وموارد بشرية ممثلة في العمال وكذا الحماية الاقتصادية باعتبارها(العائلة) منبعا ومصدرا للثقة من جهة،ووسط لإنشاء المؤسسة المصغرة من جهة أخرى،خاصة إذا كان أحد أفراد العائلة يمارسون المقاوله أي هذا الأخير يشكل لديها دافعا معنويا لأخذ هذه المبادرة،ويسهل اندماجهم في الوسط وساعدهم على امتلاك تجارب وخبرات،وهو ما يساعد في الوقت نفسه على بناء وتطوير حجم الرأسمال الاجتماعي الذي تتمتع به هذه الفئة من النساء من منطلق أن رأسمال الاجتماعي يرتبط بمدى اتساع نسيج العلاقات،كما أن النساء المقاولات خاصة العازبات منهن يمتلكن رأسمال اجتماعي من خلال معرفتهن المسبقة بأشخاص مقاولين، كما تشكل لديهن هذا الرأسمال الاجتماعي من خلال المؤسسات الحكومية سواء في فترة الدراسة أو من خلال التكوين المهني أو حتى العمل بالمؤسسات الحكومية،حيث اتسعت لديهن شبكة العلاقات الاجتماعية،كما أن العمل بالمؤسسات الحكومية شكل لهن رأسمال اجتماعي متمثل في أصدقاء أو زملاء في العمل استثمرت فيهم وجعلتهم عمالا عندها،وكذا معارف أخرى مما

ساعدها على التعرف على بعض الأشخاص لجلب المواد الأولية، كما أن معرفتها المسبقة بأشخاص مقولون يسهل اندماجهم في الوسط ويساعدهم على امتلاك تجارب وخبرات وهو ما يساعد في الوقت نفسه على بناء وتطوير حجم الرأسمال الاجتماعي من خلال الذي تتمتع به المرأة المقاوله، كما تعمل على تشكيل رأسمال اجتماعي في بعده العلائقي بالمؤسسات الحكومية التي تتعامل معها من ضرائب وبنوك وضمان اجتماعي... وغيرها مما يسهل لها طريقة التعامل مع المؤسسات التي يعملون بها.

- ومن خلال الدراسة تبين لنا أن معظم المبحوثات يوظفن عمال على أساس الكفاءة المهنية ولكن تكون لهن معرفة مسبقه بهم فالبعض يوظفن أفراد من العائلة والبعض يوظفن أصدقائهن ومعارفهن الذين تعرفن عليهم من خلال الدراسة أو من خلال الخبرة المهنية، فطريقة التوظيف تقوم على أسس موضوعية المتمثلة في شهادة في مجال التخصص وعنصر الثقة، كما تفضل توظيف النساء على الرجال من إعطاء لهذا النشاط الطابع النسوي لإحساس بأكثر حرية، أي ما يترجم عقلانيته في عملية التوظيف.

- كما أن الدراسة الميدانية التي قمنا بها بينت لنا أن المرأة المقاوله تعتمد نموذج تنظيمي مرن من خلال بناء علاقات اجتماعية طيبة مع العمال الذين يعملون عندها وتوفير جو عائلي نتيجة العلاقات الحسنة بين المقاولات والعمال وهذا ما يؤكد على وجود جو من التقاهم وروح الجماعة، وبما أن معظم هؤلاء العمال هم في الغالب من أفراد العائلة الأصدقاء والمعارف فالعلاقات الإنسانية تلعب دورا في المؤسسات النسوية المصغرة، كما أنها في معظم الأحيان تعمل معهم، فهي تقوم بمهام عدة التسيير، الإنتاج والتسويق، وهدفها الأساسي هو النوعية وإقامة أفضل علاقات مع الزبائن.

- كما أن المرأة المقاوله المتزوجة أو الأرملة تستثمر أيام العطل السنوية لقضاء أكبر وقت مع أفراد عائلتها خاصة في شهر رمضان، أما العزباء فهي تعمل على استثمار كل وقتها بمؤسستها المصغرة إلى درجة أنها لا تأخذ عطل سنوية، كما نلاحظ تواجد وسائل تكنولوجية متطورة للاتصال تعتمد عليها المرأة المقاوله داخل

مؤسستها وتمثل في الهاتف والانترنت فهذه الأخيرة مرتبطة ارتباطا وثيقا بالمستوى التعليمي للمرأة المقاول، كما أننا وجدنا من خلال دراستنا الميدانية أن المرأة المقاول ملتزمة إداريا من خلال تسديد الضرائب في وقتها وكذا تأمين الأفراد الذين يعملون عندها.

-أغلبية النساء المقاولات لا ينتمين إلى نقابات أو جمعيات مهنية وهذا راجع لعدم ثقة المرأة المقاول في مؤسسات المجتمع المدني وفي الخدمات التي تقدمها لها هذه المنظمات.

فبالإضافة إلى المتغيرين الذين قمنا بدراستهما والمتمثلين في المؤهلات العلمية والمهنية للمرأة من خلال المستوى التعليمي والشهادات الجامعية وشهادات التكوين المهني، وكذا الرأسمال الاجتماعي لها، وجدنا متغير آخر متعلق بشخصية المرأة المقاول هذا المتغير أيضا يلعب دورا أساسيا في عمليتي الإنشاء والتنظيم وتتفق كل المبحوثات على أنها تتمثل في الالتزام سواء مع الزبائن أو حتى مع المؤسسات الحكومية، وكذا الشجاعة وحب المهنة أيضا الثقة بالنفس، فبتوفر كل هذه الرؤوس الأموال المختلفة للمرأة المقاول من رأسمال مادي أو شخصي وكذا اجتماعي فقد تمكنت المرأة المقاول من تحقيق مكانة اجتماعية، حيث أصبحت مبادرتها الاقتصادية هذه تلقى القبول والتشجيع من طرف المحيط الاجتماعي.

الخاتمة:

إن معالجة ظاهرة المرأة المقاتلة باعتبارها مدخلا استراتيجيا تعكس إلى حد بعيد الكثير من ملامح الواقع

السوسيولوجي للمجتمع الجزائري، فهذه الممارسة السوسيواقتصادية تتضمن عدة عوامل ساهمت في بروزها

وتطورها، نذكر منها المؤسسات الحكومية من مدارس وجامعات ومراكز تكوين أو حتى المؤسسات الخاصة، مما

ولد للمرأة مؤهلات علمية ومهنية تجعلها تنجح في هذا المجال وتساهم بها في الحياة الاقتصادية وقد سمحت لها

بإنشاء المؤسسة من خلال ماوفرته لها من معارف نظرية وتطبيقية سمحت لها بالمعرفة التامة بأسرار المهنة

ومحيط العمل.

كما أن المحيط الاجتماعي (خاصة العائلي) الذي تعيش فيه المرأة يقدم لها موارد مختلفة سواء كانت

مادية أو معنوية مما يسهل لها الاندماج في البناء الاجتماعي، ولكن هذه العوامل لوحدها غير كافية بل أن

شخصية المرأة المقاتلة تلعب دورا هاما في هذا الفعل، فما هي الخصائص الشخصية التي يجب أن تتوفر في

المرأة المقاتلة؟، كما أن بدخولها عالم المقاتلة فقد أخذت دورا جديدا في المجتمع من جهة والاقتصاد من جهة

أخرى فما هو الدور الجديد الذي أخذته في المجتمع؟ وماهي توجهاتها المستقبلية؟

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

01-مراجع بالعربية:

1الكتب:

- 1- جمال محمد أبو شنب: قواعد البحث العلمي والاجتماعي، المناهج والطرق والأدوات، دار المعرفة الجامعية لطبعة والنشر، بيروت، ط2008، 1.
- 2- حسني ابراهيم عبد العظيم: دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة، بحث للمؤتمر العلمي التاسع، 9-10/4/2013، بجامعة بني سويف، مصر.
- 3- رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدي، الجزائر، ط2007، 1.
- 4- سعيد سبعون: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية، دار القصة، 2012، ط2..
- 5- عائشة التايب: النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة، منظمة المرأة العربية للنشر و التوزيع، مصر، 2011، ط1
- 6- عبد القادر جغلون: تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيولوجية، ترجمة فيصل عباس، دار الحديث للطباعة و النشر و التوزيع، بيروت، 1982.
- 7- عمار بوحوش: دليل البحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر ط1990، 2.
- 8- فيليب جونز: النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، ترجمة محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر و التوزيع، 2010.
- 9- عنصر لعياشي: نحو علم اجتماع نقدي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003، ط2.
- 10- كاسر المنصور، شوقي ناجي جواد: إدارة المشروعات الصغيرة، الحامد، عمان، 2000، ط1
- 11- ماكس فيبر: الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية، ترجمة محمد علي مقلد، مركز الافناء القومي، لبنان، بدون طبعة
- 12- محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات)، الجامعة الأردنية للنشر والتوزيع، الأردن، 1999.

- 13 - محمد نبيل جامع، المفتاح في علم الاجتماع، دار المطبوعات الجامعية للنشر، مصر، 2000
- 14 - موريس انجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تر سعيد سبعون وآخرين، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006، ط2.

02- المعاجم:

- 1- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: انجليزي عربي، مكتبة لبنان بيروت، 1978.
- 2- حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين (عربي/انجليزي)، تر فاروق منصورأروين، مكتبة الناشر بيروت، 1991
- 3- ستيفان شوفالييه و كريستيان شوفيرييه: معجم يورديو، تر الزهرة إبراهيم، علي مولالناشر والتوزيع، سوريا، 2013، ط1.
- 03- أطروحات دكتوراه ورسائل ماجستير:

- 4- بن صويلح ليليا: سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010.
- 5- شلوف فريدة: المرأة المقاتلة في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري، 2008/2007
- 6- عدمان رقية: المرأة المقاتلة و تحديات النسق الاجتماعي، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل، 2008-2007.
- 7- لفقيه حمزة: تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاتلة، رسالة ماجستير، علوم اقتصادية فرع تسيير المؤسسات، جامعة بومرداس، 2008
- 8- محجوب رزيقة: دور الرأسمال الاجتماعي في الاندماج المهني لخريج التعليم العالي، مذكرة ماجستير، علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2011/2010

04 ملتقيات ومجلات:

- 24 بشنوفة أحمد، بوسميين أحمد، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، المركز الجامعي، بشار، أيام 17، 18 أبريل 2004
- 25 جمال معتوق: قراءة نظرية لفعل المقاتلة عند المرأة الجزائرية، مداخلة بالملتقى الوطني للمرأة والشغل، جامعة اكلي محند أولحاج، البويرة، يومي 04 و05 ماي 2014

- 26 حسني ابراهيم عبد العظيم: دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة، بحث للمؤتمر العلمي التاسع، 9-10/4/2013، بجامعة بني سويف، مصر
- 27 مريزق عدمان: المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاولاتية، الملتقى الدولي للمقاولاتية التكوين و فرص العمل، جامعة محمد خيضر، الأيام 6-7-8 أفريل 2010.
- 28 محمد سنيينة وعمر عبد العزيز بن حليلة: تمثلات المرأة الجزائرية نحو العمل بين القطاع العام والقطاع الخاص، مداخلة بالملتقى الدولي للمرأة و الشغل، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 4،5 ماي، 2014.
- 29 منيرة سلامي، قريشي يوسف: التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، جامعتورقلة، مجلة الباحث، العدد 8، 2010.
- 30 منيرة سلامي: المقاولاتية النسوية واقع الإنشاء والتحديات مناح الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 05، 2004.
- 31 ناجي بن حسين: أفاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الاقتصاد و المجتمع، العدد 2، 2004.
- 02 - مراجع باللغة الأجنبية:
- 32 Anne Gillet: les femmes créatrices de petites et moyennes entreprises en algerie, cahier de cread, Alger, 2001.
- 33 Arrègle jean: origines de capital social et avantages concurantiels des firmes familiales, revus de managment, paris, n02, 2004.
- 34 Caroline lanciano et autres: le capital sociale des entrepreneures comme indexedel'emergencedecluster, france, revue d'economie industrielle, n128, 2008.
- 35 Françoise dany: cadres et entrepreneuriat, les cahier de gdr, paris, 2002
- 36 Isabel bories_azeau: le capital social dans un réseau communautaire de pme, revus de managment international, n15, France, 2011

37Ponthieu: leconcept du capital socail, analyse criptique, contribution au
10 colloquede ACN, Division, condition de vie de minages, Insee, 21-23
janvier, 2004

03 - مواقع الأنترنت:

38 <http://elmihwar.com/ar/18995/الوطني.html>. زيارة الموقع في 14 أبريل 2015

39 <http://essalamonline.com/ara/permalink/15386.html#ixzz3JMM34bUM> زيارة

الموقع في 2015/01/20

40 www.algerie_dz.com 14 أبريل 2015 زيارة الموقع في

41 <https://arabic.mjjustice.dz/%3Fp%3Dd> الطيب لوح: كلمة بمناسبة عيد المرأة، زيارة الموقع في 2014/12/15

الإطار

النظري

الإطار

المعيداني

قائمة المراجع

الملاحق

دليل المقابلة:

هذه الوثيقة عبارة عن نموذج لدليل المقابلة، تستخدم لجمع البيانات لأغراض

علمية محضة .

المحور الأول: أولاً:البيانات الشخصية للمبحوثات

1-السن.....

2-الحالة المدنية.....

3-الأصل الجغرافي؟.....

4-ما موقع وطبيعة السكن؟.....

ثانياً:بيانات خاصة بالمؤسسة المصغرة

5-ماهو تاريخ إنشاء المؤسسة؟.....

6-ما نوع النشاط الممارس؟.....

7-على أي أساس قمت باختيار هذا النشاط؟.....

8-كم دامت فترة نضج المشروع؟.....

9-ماهو المصدر الرئيسي للتمويل؟.....

10-ما طبيعة موقع محل النشاط؟.....

11- كم كان سنك عندما بدأت مزاوله هذا النشاط؟.....

12-ماهي الصعوبات التي واجهتك خلال تجسيدك للمشروع وكيف تجاوزتها؟.....

المحور الثاني: خاص بالمؤهلات العلمية والمهنية للمرأة المقابلة

13- ما هو مستواك التعليمي؟.....

14- ماهي الشهادات التي تمتلكينها؟.....

15- هل لديك شهادا أخرى؟.....

16- هل كنت تمارسين مهنة قبل إنشائك للمشروع؟.....

17- هل لديك تكوين في مجال التسيير أو إدارة المؤسسات؟.....

18- كيف ساعدتك الخبرات السابقة في إنشاء وإدارة المشروع؟.....

المحور الثالث:بيانات خاصة بالرأسمال الاجتماعي

20-مامفهومك للرأسمال الاجتماعي؟.....

21- ماهو المستوى التعليمي و المهني للوالدين والزوج؟.....

22- هل يوجد من بين أفراد أسرتك من يملك مؤسسة وفي أي قطاع نشاط يمارس

مهنته؟.....

23- هل تلقيت مساعدة من طرف العائلة لإنشاء مؤسستك وما نوعها؟.....

24- هل هناك أشخاص آخرين ساعدوك في إنشاء المؤسسة وماطبيعتها؟.....

25- هل تمتلكين شبكة من العلاقات الاجتماعية وما طبيعتها؟.....

26- هل تعرفين أحد المقاولين وهل قدموا لكي مساعدة وما طبيعتها؟.....

المحور الرابع:بيانات خاصة بالجانب التنظيمي للمؤسسة المصغرة

27- ماهي أيام العمل والعطل بالمؤسسة؟.....

28- كيف تقومين بجلب المراد الأولية ومن يساعدك على ذلك؟.....

29- ماهي طرق التوظيف والمعايير المعتمد في ذلك؟ وطريقة التعامل معهم؟.....

.....

30- من يتولي عملية التخطيط والإشراف والرقابة على العمال؟.....

31- هل تتخرطين في نقابات وجمعيات مهنية؟.....

32- ماهي طريقة التعامل مع المؤسسات الحكومية (ضرائب. البنوك)؟ هل تعرفين أحد الأفراد الذين يعملون بها وهل يقدمون لك خدمة في حالة تعاملك مع المؤسسات التي يعملون بها وما طبيعة الخدمة؟.....

33- ماهي الخصائص التي يجب أن تتوفر في المرأة المقاوله؟.....

34- ما اكسبتك المقاوله؟.....