



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2-أبو القاسم سعد الله



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية

الخلفية السوسيواقتصادية ودورها في تفعيل روح المقاولاتية للمرأة الجزائرية
دراسة تحليلية لمقاولات في قطاع النسيج والألبسة الجاهزة

رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع

إشراف:
أ.د. مختار يمينه

إعداد الطالبة:
سلام سارة

الاسم واللقب	الوظيفة	الصفة
يمينه مختار	أستاذة التعليم العالي	مشرفا
حريرية عتيقة	أستاذة التعليم العالي	رئيسا
شويمات كريم	أستاذ التعليم العالي	عضوا
بلعربي غنية	أستاذة التعليم العالي	عضوا
عدمان رقية	أستاذة التعليم العالي	عضوا
داسة مصطفى	أستاذ التعليم العالي	عضوا

السنة الجامعي:

2024-2023



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2-أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية

الخلفية السوسيواقتصادية ودورها في تفعيل روح
المقاولاتية للمرأة الجزائرية
دراسة تحليلية لمقاولات في قطاع النسيج والألبسة الجاهزة

إشراف:

أ.د. مختار يمينية

إعداد الطالبة:

سلام سارة

الاسم واللقب	الوظيفة	الصفة
يمينية مختار	أستاذة التعليم العالي	مشرفا
حريرية عتيقة	أستاذة التعليم العالي	رئيسا
شويمات كريم	أستاذ التعليم العالي	عضوا
بلعربي غنية	أستاذة التعليم العالي	عضوا
عدمان رقية	أستاذة التعليم العالي	عضوا
داسة مصطفى	أستاذ التعليم العالي	عضوا

السنة الجامعي:

2024-2023





أشكر الله العليّ التقدير الذي أنعم عليّ بنعمة العقل والدليلقائل في محكم التنزيل "وَفَوْقَ كُلِّ
"وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ" سورة يوسف آ76.... صدق الله العظيم .

وقال رسول الله (صلي الله عليه وسلم): "من صنع إليكم معروفاً فكافئوه ، فإن لم تجدوا ما
تكافئونه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه" (رواه أبو داوود).

وأيضاً وفاءً وتقديراً واعترافاً مني بالجميل أتقدم بجزيل الشكر لأولئك المخلصين الذين لم
الذين لم ييخروا جهداً في مساعدتي لإنجاز هذا العمل وأخص بالذكر الأستاذة الفاضلة مختار
مختار يمينة صاحبة الفضل في توجيهي ومساعدتي في تجميع المادة البحثية، فجزاها الله كل
كل خير.

كما أتقدم بجزيل شكري إلى كل من مد لي يد العون والمساعدة في إنجاز هذا العمل.

الإهداء

إلى روح أبي الذي كان لي السند والدعم رحمه الله

إلى اليد الطاهرة التي أزلت من طريقنا أشواك الفشل إلى من ساندتني عند ضعفي وهزالي
وهزالي وإلى من سقتني الحب في ضعفي وإلى التي ارتاح لها قلبي إلى من رسمت لي
المستقبل بخطوط من الثقة والحب إلى من انحني لها العطاء أمام قدميها وأعطتنا من دمها وروحها
وروحها وعمرها وزهرة شبابها حبا وتصميما ودافعا لمستقبل أجمل إلى الغالية التي لا نرى
نرى الحب والحنان إلا في عينيها **الحبيبة أم العلو** وأغلى من سكنت قلب
إلى أزهار النرجس التي تفيض حبا وطفولة عطرا إلى من كان دعائهم سر نجاحي وفلاحتي
وفلاحتي إخوتي هجيرة، علي، لبنى، عبدوسندي وعوني في الحياة، إلى براعم العائلة.
إلى منبع الحب وشريك حياتي إلى رفيق العمر زوجي " أكرم"، إلى حبيب القلب والروح إلى
إلى إبني المدلل **محمد أصيل**.

إلى عائلتي الثانية **مزهود** شكرا لكم للمساندة والدعم.

إلى أستاذتي الغالية **حياة مراح** والأستاذ **العمرية** الذين كانوا دعما لي في مشواري الجامعي
الجامعي شكرا لكم.

إلى من يتجدد بهم العطاء والأمل "زملائي" الذين تظل صورهم وأصواتهم من أجمل اللحظات
اللحظات والأيام التي عشتها، إلى جميع الأصدقاء الحقيقيين الذين ساعدوني في تحطيم الشوك
الشوك للزهور وإلى من علمونا حروفا من ذهب وكلمات من درر

الملخص:

أصبحت المقاوله النسوية اليوم واقعاً ملموساً يحظى باهتمام كبير من قبل الباحثين والحكومات والحكومات على حدٍ سواء، فقد دخلت المرأة عالم المقاولاتية بقوة، مدمجةً في سوق العمل كأحد ركائز النمو الاقتصادي والاجتماعي. فالمرأة المقاوله هي التي تختار تأسيس مشروعها مشروعها الخاص، وتتولى تنظيمه وإدارة موارده، وتحمل مسؤولية جميع المخاطر المحتملة، المحتملة، سعياً منها إلى تحقيق الربح، فالمقاولاتية هي خاصية تتميز بالمبادرة وروح الإبداع الإبداع، وضع الأهداف الاجتماعية في قائمة أولوياتها، كما تميز النساء المقاولات بأساليب بأساليب التفاوض الناجحة مما يساعدهن على بناء علاقات دائمة وتعاون مثمر مع مختلف الجهات ومن خلال دراستنا استطعنا أن نثبت مدى قوة المرأة المقاوله في تسيير مشاريعها وإنجاحها والسعي لتحقيق مكانة اجتماعية التي تطمح لها.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، المرأة المقاوله، روح المقاولاتية، الفعل الاجتماعي.

Abstract:

Women's entrepreneurship has become a tangible reality today, garnering significant attention from both researchers and governments. Women have strongly entered the labor market as a cornerstone of economic and social growth. A woman entrepreneur is someone who chooses to establish her own project, takes responsibility for organizing and managing its resources, and bears all potential risks in pursuit of profit. Entrepreneurship is characterized by initiative and a spirit of creativity, placing social goals at the forefront of its priorities. Women entrepreneurs also distinguish themselves with successful negotiation styles, which helps them build lasting relationships and fruitful cooperation with various parties. Through our study, we were able to demonstrate the strength of women entrepreneurs in managing and successfully leading their projects, and striving to achieve the social standing they aspire to.

Keywords: Entrepreneurship, woman entrepreneur, entrepreneurial spirit, social action.



المحتوى	الصفحة
شكرا وتقدير	
المقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار المنهجي	
1. أسباب إختيار الموضوع	4
2. أهمية الدراسة	4
3. أهداف الدراسة	4
4. الإشكالية	6
5. الفرضيات	13
6. تحديد المفاهيم والمصطلحات	13
7. المنهج والتقنيات المستخدمة في الدراسة	20
8. الدراسات السابقة	22
9. المقاربات النظرية للدراسة	40
الفصل الثاني: حقل المقاولية	
تمهيد	55
1. التطور التاريخي لمصطلح المقاول	56
2. حقل المقاولية	61
3. المقاولاتية حسب منظور shumpeter	64
4. نموذج تأثير المقاولاتية على النمو أو التنمية الاقتصادية	70



77	5. استراتيجيات المقاولاتية
84	6. الثقافة المقاولاتية
93	7. معوقات المقاولاتية
94	خلاصة
	الفصل الثالث: المرأة من العمل إلى المقاولاتية
97	تمهيد
98	1. عمل المرأة
103	2. الدور الاجتماعي للمرأة في بيئة العمل
121	3. نظرة الإسلام للمرأة العاملة
128	4. العمل النسوي في العالم
135	5. مميزات المقاولات النسوية
137	6. العوامل المحددة للتوجه المقاولاتي للنساء
141	7. الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية النسوية
144	خلاصة
	الفصل الرابع: واقع المقاولات النسوية في الجزائر
147	تمهيد
148	1. لمحة عن تاريخ المرأة المقاولاتية في الجزائر
151	2. مساهمة المرأة في امتصاص البطالة في الجزائر
152	3. دور الدولة الجزائرية في تشجيع المرأة المقاولاتية
167	4. نسبة النساء المقاولات المستفيدات من الأجهزة الداعمة
169	5. واقع النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر
174	6. الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمقاولات النسوية



177	7. المشاكل والمعوقات التي تواجه المرأة المقاتلة
186	خلاصة
	الفصل الخامس مواقع المقاتلة النسوية في قطاع النسيج والألبسة الجاهزة في الجزائر
188	❖ المجال الزماني والمكاني للدراسة
188	❖ عينة الدراسة
229	❖ استنتاج المحور الأول للفرضية الأولى
237	❖ استنتاج المحور الثاني للفرضية الأولى
244	❖ استنتاج المحور الثالث للفرضية الأولى
246	❖ الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى
275	❖ استنتاج المحور الأول للفرضية الثانية
283	❖ استنتاج المحور الثاني للفرضية الثانية
285	❖ استنتاج الجزئي للفرضية الثانية
299	❖ استنتاج المحور الأول للفرضية الثالثة
307	❖ استنتاج المحور الثاني للفرضية الثالثة
309	❖ استنتاج الجزئي للفرضية الثالثة
311	الاستنتاج العام للدراسة
314	خاتمة
316	قائمة المراجع
338	الملاحق



الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يبين نسب النساء المقاولات المستفيدات من الأجهزة الداعمة للمقاولاتية	168
02	جدول يبين الصفات المشتركة للمقاولات النسوية حسب تركيز النسبة المئوية	173
03	جدول يبين الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمقاولات النسوية	175
04	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	192
05	جدول يبين نسب البنات في التعليم الثانوي والجامعي	197
06	توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة في التكوين	200
07	توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع التكوين	206
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير التكوين مهني	216
09	تطور عدد المسجلين في التكوين المهني للفترة ما بين 1995-2005	218
10	تطور عدد المؤسسات التكوين المهني للفترة ما بين 1995-2005	220
11	توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة التكوين للمبحوثات في مجال الخياطة	222
12	توزيع أفراد العينة حسب العوامل المساعدة على التوجه للفعل المقاولاتي	232
13	توزيع أفراد العينة حسب متغير النماذج المشجعة للفعل المقاولاتي	239



	المقاولاتي	
266	توزيع أفراد العينة حسب متغير مصادر التمويل للمرأة المقاوله	14
295	توزيع أفراد العينة حسب متغير ضوابط عمل المرأة المقاوله	15



الرقم	عنوان الأشكال	الصفحة
01	ملخص لنظرية الابتكار لشومبيتر	44
02	Bygrave et Hofer 1991 المقاولاتية حسب	69
03	نموذج تأثير المقاولاتية على النمو أو التنمية الاقتصادية G.E.M	70
04	نموذج لطبيعة الموارد المستخدمة في المؤسسة	80
05	السقف الزجاجي والتطور المهني	184
06	النموذج الأمريكي للتكوين التعاوني	211
07	المخطط النظام التكويني	214
08	مخطط تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة	269
09	السمات المشتركة بين المرأة القيادية والمرأة المقاوله	282

٢

مقدمة



مقدمة:

شهد العالم مؤخرا توسعا عميقا في الاستثمارات الاقتصادية نظرا لتخلي معظم الدول عن الاقتصاد الموجه واتجاهها نحو اقتصاد السوق وباعتبارها جزء من العالم تأثرت الجزائر بهذا الوضع مما جعلها تباشر جملة من التغيرات والإصلاحات الاقتصادية لمواكبة التطورات الدولية، حيث تخلصت من النمط الاقتصادي الموجه وتحولت لصالح الاقتصاد الحر.

إن هذا التغيير ساهم في بوز أزمة البطالة التي تعاني منها الجزائر، وهذا ما دفعها إلى تشجيع المقاولاتية، حيث أنشأت آليات لدعم تشغيل الشباب، ولم يقتصر هذا الدعم على فئة الذكور وإنما شمل العنصر النسوي أيضا، وبذلك استطاعت المرأة أن تثبت ذاتها في المجالات التي خاضتها، وقد أثبتت الدراسات أن المقولة النسوية أضحت أحد معايير الازدهار والانتعاش الاقتصادي.

وفي ظل هذا الانفتاح، أصبحت المرأة المقولة تبحث عن مكانتها الاجتماعية من خلال الإبداعات والانجازات التي تقوم بها وابتكار طرق التسيير المناسبة لها و لطبيعة وضعها كونها إمراة لديها مسؤوليات أسرية، ورغم ذلك اتسمت بصفات المخاطرة والمبادرة من أجل النجاح في معركة المقولة وإثبات وجودها، حيث أدت دورا بارزا في دفع عجلة النمو والتنمية الاجتماعية والاقتصادية في السنوات الأخيرة، وقطعت أشواط طويلة من أجل تكوين ذاتها وفرض وجودها كفاعل يستطيع أحداث التغيير في المجتمع.

إن ما تواجهه المرأة من تحديات من أجل تطوير مشروعها، جعلنا نتطرق إلى دراسة دراسة ظروفها الاجتماعية والاقتصادية التي كان لها دور في تفعيل روح المقولة لديها، من خلال تسليط الضوء على إبداعات المرأة الجزائرية المقولة في قطاع النسيج



النسيج والألبسة الجاهزة، التي اشتهرت به عالميا وساهمت في التعريف بها في المحافل المحافل الدولية.

وعليه سنخصص البحث لكيفية بداية مشروع المرأة المقاوله والخلفية السوسيواقتصادية التي ساهمت في إنجاح مشروعها.

ومن خلال ما تقدم وقصد الإلمام بالموضوع، تم تقسيم الدراسة إلى أربعة فصول في الجانب النظري، وثلاث فصول في الجانب الميداني التطبيقي.

وقد بدأت الدراسة بفصل منهجي: شمل صياغة الإشكالية والفرضيات مع تحديد المفاهيم والمصطلحات، المنهج والتقنيات المستخدمة في الدراسة، والدراسات السابقة مع ذكر أهم المقاربات النظرية حول موضوع المقاوله والمقاوله النسوية.

أما الفصل الثاني: فاشتمل على أهم العناصر التي تتناول المقاوله والمقاوله النسوية.

وفي الفصل الثالث: تم التطرق إلى مراحل دخول المرأة إلى مجال العمل وتطورها فيه إلى أن دخلت مجال المقاولاتية.

أما الفصل الرابع: يشمل واقع المقاوله النسوية في الجزائر وآليات الدعم لتشجيع المقاولاتية النسوية.

الفصل الخامس: تم التطرق فيه إلى تحليل الفرضية الأولى من خلال استخراج أهم المؤشرات لكل محور مع استنتاج جزئي للفرضية.

الفصل السادس: خصص لتحليل وتفسير محاور الفرضية الثانية مع استنتاج جزئي للفرضية.



الفصل السابع: اشتمل على تحليل وتفسير مؤشرات الفرضية الثالثة مع استنتاج جزئي للفرضية.

وتم إرفاق الفصل باستنتاج عام للدراسة، متبوع بخاتمة، مع وضع المراجع وملاحق لهذه الدراسة.

1. أسباب اختيار الموضوع:

من بين الأسباب التي ساهمت في اختيار هذا الموضوع هو الاهتمام الذي يحظى به موضوع المقولة من طرف العديد من الباحثين، واهتمام الدولة الجزائرية به، من خلال سياسة تشغيل جديدة وتنموية من أجل خلق روح المبادرة المقاولاتية لدى الشباب، فضلا عن خلفية اهتمامنا بالمواضيع المتعلقة بالمقولة وإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا الرغبة في تسليط الضوء على هذه الفئة من المقاولات التي برزت في الآونة الأخيرة، والخوض في تجربة علمية نحاول من خلالها الوصول إلى بعض الحقائق التي تمكننا من تحليل الواقع في إطار التفكير والبحث.

2. أهمية الدراسة:

نؤمن بأهميته موضوع الدراسة انطلاقا من أهمية ترقية المقاولاتية في الجزائر وضرورة العمل على تشجيع المبادرة الفردية، من خلال نشر الوعي بين مختلف فئات المجتمع بصفة عامة والفئة النسوية بصفة خاصة، معرفة خصائص المقاول الجزائري وخصائص المؤسسة التي يمتلكها ويسيرها في أغلب الأحيان، ويركز موضوع الدراسة على متغيرين إثنين هما روح المقولة والخلفية السوسيواقتصادية لفعل المقاولاتية النسوية، والتطرق إلى تطور المقاولاتية النسوية، خصوصا في قطاع النسيج ومدى مساهمتها في تمويل السوق المحلي.

3. أهداف الدراسة:

ومن بين الأهداف التي نريد التوصل إليها، هي التعرف على واقع المقولة النسوية في الجزائر الجزائر والخلفية الاجتماعية الثقافية التي تساهم في تفعيل روح المقولة النسوية، إلى جانب جانب دور الخلفية الاقتصادية التي دفعت بالمرأة للتوجه إلى الفعل المقاولاتي، ومدى مساهمة مساهمة المقولة النسوية في تنمية الاقتصاد الوطني، كما نحاول معرفة الصعوبات والضوابط التي والضوابط التي تواجه المرأة المقولة في المجتمع الجزائري أثناء تأديتها عملها.

الفصل الأول: الإطار المنهجي

4. الإشكالية:

أصبحت المقاولات النسوية اليوم واقعا ملموسا يحظى باهتمام كبير من قبل الباحثين والحكومات على حد سواء، فقد دخلت المرأة عالم ريادة الأعمال، مدمجة في سوق العمل كأحد ركائز النمو الاقتصادي والاجتماعي. فغالبا ما تُقرن المقاولات النسوية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تلك التي تعتبر من أهم محركات نمو المجتمعات.

المقاولات، هي خاصية تتميز بالمبادرة وروح الإبداع، عبر عنها فيليب برمو بقوله بقوله شومبيتر Schumpeter "المقاول شخصا مبدعا يسعى للتغيير واقتناص الفرص الفرص واستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة تبرز قدرته على الإبداع والابتكار"¹. والابتكار¹. أي أن المجتمع يوفر مجموعة عوامل تنشئ رواد أعمال، وهذا ما عملت عليه عملت عليه الجزائر من خلال تبني إستراتيجية داعمة تفتح المجال أمام الشباب للابتكار للابتكار والإبداع، لاسيما في مجال ريادة الأعمال، وخاصة ريادة الأعمال النسوية التي شهدت نموا ملحوظا خلال فترة زمنية قصيرة.

بعد أن كان عمل المرأة محصورا في ميدان الزراعة وقطاع التعليم والإدارة، اتسعت اتسعت مجالات نشاطها لتقتحم قطاع المقاولات لفتح مجالات توزيع القروض حسب الجنس من الجنس من الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة سنة 2014، توضح أن 16,70% 16,70% هي نسبة النساء المستفيدات من القروض المصغرة سواء كان تجاري أو خدماتي، وقد شهد هذا القطاع ارتفاعا بنسبة 23% خلال السنوات الأخيرة، وذلك بفضل بفضل المقاولات النسوية ومساهمة المرأة في الاقتصاد جنبا إلى جنب مع الرجل، بدعم من

¹ دباح نادية، "دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2011-2012، ص ص 15-17.

بدعم من الدولة التي أثبتت كفاءة المرأة خاصة في المجال الاقتصادي، وهذا ما شجع المرأة شجع المرأة على المخاطرة والمبادرة واقتحام هذا المجال، فبغض النظر عن حظوظها في هذا حظوظها في هذا المجال (نجاح أو فشل) ليس فقط من خلال مؤهلاتها العلمية والتكوينية، والتكوينية، ولكن في نفس الوقت باعتبارها امرأة قادرة على منافسة الرجل في هذا الميدان، وهذا ما قد تفسره لنا طبيعة وخصائص المجتمع الجزائري من قيم وتقاليد ومعايير ومعايير تتحكم في ممارسات الأفراد، فحسب معطى سوسيولوجي معين، فإن ممارستنا ممارستنا وأفعالنا إنما هي خارجة عن ذواتنا كأفراد، فهي مرتبطة بالضرورة بما يفرضه يفرضه المجتمع بمختلف مؤسساته من قواعد وقيم اجتماعية، إذا وفق لهذا التناول السوسيولوجي فإن اقتحام المرأة لمجال المقابلة يعتبر نوعا من المخاطرة في مواجهة مواجهة مجموعة الضوابط الاجتماعية التي تتحكم في المجتمع، والعمل الذي ساعدها على ساعدها على ذلك، هو التغير الاجتماعي والاقتصادي في بنية المجتمع، والذي غير من من مكانة المرأة ودورها فيه.

ساهم ارتفاع المستوى التعليمي بشكل كبير في نهوض قطاع المقابلة النسوية في في الجزائر، فمع ازدياد عدد الخريجات من الجامعات ومراكز التكوين، ازدادت مشاركة مشاركة المرأة في مجال الصناعة الحرفية، وتبوأَت مناصب إدارية وقيادية في مختلف مختلف المجالات، تنافس فيها الرجل وتتفوق عليه في بعض الأحيان في الماضي، كان كان ميزان التوظيف والعمل يميل لصالح الرجل، بسبب القيود التي فرضها التقسيم النوعي النوعي للعمل الاجتماعي، فكانت المرأة تقتصر مهامها على شؤون البيت والأعمال المكملة المكملة لعمل الرجل، لكن مع تغير النسق القيمي، أصبحت المرأة تتمتع بمكانة اجتماعية اجتماعية واقتصادية هامة، وأثبتت بفضل قيادتها للمشاريع وريادتها فيها، وقدرتها على على تولي المسؤوليات بعيداً عن حماية الأب والأخ والزوج، قدرتها على النجاح والتميز في مختلف المجالات.

كغيرها من نساء العالم، مرت المرأة الجزائرية بمراحل متعددة قبل الاستقلال سواء سواء في المجتمعات الريفية أو المدنية. فقد لعبت دور المقاتلة، لكن بخصائص ومفاهيم ومفاهيم تختلف عن تلك المعروفة اليوم، فدورها كان يقتصر على الإنتاج والإدارة والتدبير والتدبير داخل البيت، وذلك من أجل خدمة أسرتها ومجتمعها، دون سعيها وراء إثبات إثبات ذاتها أو تحقيق الاستقلالية المالية، لما يتعارض ذلك مع العادات والتقاليد السائدة السائدة في المجتمع التقليدي¹.

مع اشتداد قبضة الاستعمار، بات خروج المرأة للعمل ضرورة ملحة لإعالة أفراد أفراد أسرتها وتأمين لقمة العيش، خاصة بعد التحاق أغلب الرجال بصفوف الثورة التحريرية. ولم تقتصر مشاركة المرأة على ذلك، بل انخرطت فئة كبيرة منهن في جيش جيش التحرير، متحديات القيم والعادات المفروضة آنذاك. ومع تطور مسار الثورة، نشأت نشأت منظمة نسائية تابعة للاتحاد الوطني للنساء الجزائريات تزامناً مع بدء تحرير البلاد، البلاد، اتسمت هذه الحركة بطابع الثورة وتأثرت بتكوينها الإيديولوجي².

بعد الاستقلال، جاء ميثاق الثورة ليعزز مكانة المرأة في المجتمع، وهدف إلى تمكينها من الانخراط الفعال في مسيرة التنمية، وبذلك، سعت الجزائر إلى الاستفادة من من طاقات ملايين النساء الجزائريات الهائلة، اللاتي يشكلن ركيزة أساسية للاقتصاد الوطني³.

¹ يحي بوعزيز، المرأة الجزائرية وحركة الإصلاح السنوية العربي، دار الهدى، عين مليلة، 2000 ص 23.

² شلوف فريدة، "المرأة المقاتلة في الجزائر"، دراسة سوسيولوجية، مذكرة ماجستير علم الاجتماع، جامعة قسنطينة،

2009 ص 12.

³ المرجع السابق، ص 12.

إلا أننا في هذه الدراسة سنعمل على مقارنة موضوع الدراسة انطلاقاً من نظرية نظرية شومبيتر وهو الأب الحقيقي للحقل المقاوالاتي، من خلال نظريته "التطور الاقتصادي" الاقتصادي" اعتبر المقاول الشخصية المحورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة¹.

يتحدث شومبيتر أيضاً على خلق القيمة، فهي تدرج هذا المفهوم كمبدأ أساسي للمقاولة، والذي يتحدث عن درجة الإبداع، أو القيمة المخلوقة عن طريق المنظمة وبدفع من وبدفع من الفرد، الذي يدخل في حركية التغيير على المستوى الشخصي، ونقول عن الوضع الوضع بأنه مقاوالاتي مادام هناك حركية في التغيير المتلازمة بين الفرد ووسائل خلق خلق القيمة².

إذا تحدثنا على الفعل المقاوالاتي، لابد من الإشارة لمفهوم الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر، والذي فسره على أنه سلوك إرادي لدى الإنسان لتحقيق هدف محدد وغاية معينة.

تتموقع الدراسة بين نظريتين أساسيتين في الفكر المقاوالاتي حسب تصور وتموقع الدراسة، حيث تم تبني نظرية شومبيتر كمدخل للمقاولة مع توظيف الفعل الاجتماعي ماكس فيبر، ومن خلال تحقيق التوافق بين النظريتين تم التوصل إلى مفهوم الفعل المقاوالاتي الذي يعد محور الدراسة.

¹. سفيان بداوي، "ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول"، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع والتنمية البشرية، جامعة تلمسان، الجزائر، ص30.

² منيرة سلامي، "التوجه المقاوالاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة"، مداخلة ضمن استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، ص 2.

من خلال الأدبيات والدراسات حول الفعل المقاولاتي والمرأة المقاتلة، نجد في كتاب Jeanne Halladay أن المرأة المقاتلة هي المرأة التي تختار تأسيس مشروعها الخاص، وتتولى تنظيمه وإدارة موارده، وتحمل مسؤولية جميع المخاطر المحتملة، سعيًا منها إلى تحقيق الربح.

من أهم الدراسات التي أجريت في الحقل الأكاديمي الجزائري حول المقاتلة النسوية، فقد كتب حوالي 400 مقالا في مختلف جوانب هذا الموضوع، نذكر ما كتبه الباحثون عدنان رقية، حماش الكاينة، حدرباش بشير، وسلامي منيرة، وقد أثبتت هذه الدراسات أن المقاتلة النسوية تحتل مكانة هامة في مختلف البلدان، وتميزها عن المقاتلة الرجالية من خلال عدة خصائص، منها اعتمادها على نمط التسيير بالمشاركة، وضع الأهداف الاجتماعية في قائمة الأولوية، تميز النساء المقاولات بأساليب التفاوض الناجحة مما يساعدهن على بناء علاقات دائمة، وتعاون مثمر مع مختلف الجهات.

من الناحية القانونية، تؤكد المادتان 29 و 31 من القانون الجزائري على مبدأ المساواة بين المواطنين، باعتباره الأساس الذي تبنى عليه الآليات القضائية لترقية وحماية حقوق المرأة، وينبع أساسها من دين الدولة، وهو الإسلام الذي يحفظ حقوق المرأة ويحميها من الاستغلال، سواء على المستوى المالي أو على المستوى الشخصي¹.

في عام 2001، شهد تاريخ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية منعطفًا حاسمًا، تمثل في إصدار القانون رقم 18 (01) المؤرخ في 13 ديسمبر 2001، والذي سعى جاهدًا إلى ترقية هذا القطاع الحيوي.

¹ الفصل الرابع من الباب الأول الدستور الجمهورية الديمقراطية الجزائرية 1996.

فيما يتعلق بالوكالة الوطنية للتشغيل فقد أحصت هذه الأخيرة أكثر من 84 ألف مسجلا من الإناث أي ما نسبته 39% من إجمالي المسجلين بالوكالة أغلبهن 92% طالبات عمل للمرأة الأولى.

أشار السيد جابر إلى أن ما نسبته 54% من إجمالي المسجلات بالوكالة من خريجات الجامعة، و22% منهم من خريجات مراكز ومعاهد التكوين المهني¹.

تشير الإحصائيات إلى وجود أكثر من مليون وخمسمائة ألف (1,500,000) امرأة مقولة في سوق العمل الجزائري، لكن لم تتجاوز نسبتهن 7.4% من إجمالي المتعاملين الاقتصاديين حتى نهاية عام 2015، ورغم ذلك، فقد شهد عدد المقاولات النسائية ارتفاعا بنسبة 18% خلال السنوات الخمس الماضية، مما يدل على تطور مستواهن التعليمي والتكويني، وتزايد مشاركتهن في ساحة الأعمال.

من بين 270,288 مشروعا ممولا من وكالة أونسا (ANSE)، خصص 27,532 مشروعا للمرأة، مما يؤكد قدرتهن على المبادرة والتحمل رغم الصعوبات والمخاطر والعراقيل التي تواجههن.

اتجهت النساء المقاولات بشكل أساسي إلى المشاريع التي يملكن خبرة فيها، سواء كانت إدارية أو حرفية، لاسيما في مجال الحرف المتوارثة أو المكتسبة من مراكز التكوين المهني، ولذلك فضلت جل السيدات قطاع النسيج، كونه من التراث الجزائري ويتميز بوجود مهارات تقليدية في كل بيت. حيث أنشأن ورشات صغيرة، وسعين لإنجاحها وبقائها في السوق، خاصة مع وجود فجوة في هذا المجال، واحتياج السوق لمنتجات مميزة.

¹ وكالة الأنباء الجزائرية، أدرج يوم الأحد 12 ديسمبر 2021، 09:17.

من خلال توظيف خبرتهن كنساء وربات بيوت، تمكنت نساء مثل شهرزاد سنوسي وسارة حدلي من إبداع منتجات تلبي احتياجات السوق المحلية والخارجية، مثل الألبسة التقليدية الجزائرية التي تحظى بإعجاب الجماهير في المحافل العالمية.

أدى العمل في مجال النسيج إلى تطور النساء الحرفيات صاحبات ورشات، واستمرارهن، مما يدفعنا إلى البحث عن الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي ساهمت في إنشاء مشاريعهن، ودوافع اتجاههن إلى هذا المجال، ومدى نجاحهن، سواء من يعملن بصفة قانونية أو بطريقة غير رسمية.

موضوع تأسيس المرأة لمؤسستها الخاصة، ونجاحها، واستمرارها، يثير جدلاً في المجتمع، سواء تعلق الأمر بمشروع جديد فردي أو بشراكة، حيث يعد نجاح هذه المهمة تحدياً كبيراً لكل امرأة، إذ تلعب الخلفيات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية دوراً هاماً في بروز ودعم المرأة في سوق العمل.

بناء على ما سبق، يمكن صياغة أسئلة الدراسة على النحو التالي:

كيف تؤثر العوامل السوسيواقتصادية في بروز المرأة المقاولاتية ونجاحها في قطاع النسيج والألبسة الجاهزة؟

يمكن تفصيل هذا السؤال الرئيس إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل شجع المحيط الاجتماعي والاقتصادي المرأة الجزائرية على دخول مجال المقاولاتية؟
2. هل يؤثر دخول المرأة الجزائرية مجال المقاولاتية على المستوى المعيشي لأفراد أسرتها؟
3. هل فرضت العائلة شروطاً أو ضوابط على دخول المرأة عالم المقاولاتية؟

5. الفرضيات:

لفهم دوافع اتجاه النساء نحو المقابلة، طرحت الفرضيات التالية:

1. تتأثر رغبة المرأة الجزائرية في المقابلة بمستواها الثقافي ووجود نماذج ناجحة لمقاولات نسائية في محيطها.

2. ساهم دخول المرأة مجال المقاولاتية في تحسين المستوى المعيشي للأسرة وتعزيز مكانتها الاجتماعية.

3. تضع العائلة أحيانا ضوابط على نشاط المقابلة النسائية بهدف حمايتها قبل السماح لها بممارسة عملها.

6. تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1. تعريف المقاول:

– يعرف جوزيف شومبيتر المقاول على "أنه شخص يملك صفة الإبداع والابتكار

والابتكار وهو فرد نادر ذو موهبة يستطيع جذب أرباح كثيرة وأنه محرك التطور

الاقتصادي وهو شخص صاحب فكرة وتتوفر لديه الإرادة نحو النجاح مدرك ولديه مرونة في

مرونة في التعامل وتتوفر فيه الرغبة في المخاطرة بشكل معقول ويمتلك المهارة في

التنظيم"¹.

– وحسب كل من Marchesney وjulien هو "الذي يتكفل بمجموعة من الخصائص

الخصائص الأساسية يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب والذي يحب حل

¹ Capron (B) " PME- Education l'esprit d'entreprendre", Revue en 3D paassépésent future, N°03, Juin 2013, p14

والذي يحب حل المشاكل ويحب التسيير، الذي يصارع لروتين ويرفض المصاعب والعقبات وهو والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة¹.

•التعريف الإجرائي:

وعليه فالمقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة ، و الموارد الكافية التي يستطيع تجسيدي أفكار جديدة وابتكار واختراع جديد على أرض الواقع ويتصف بالإضافة إلي ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، وروح المخاطرة، المعارف التسييرية والقدرة علي الإبداع.

2. تعريف المقاولاتية:

يرى مارسال موس Mauss Marcel المقاولاتية على أنها: " الفعل الذي يقوم به به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوي مؤسسة بحد مؤسسة بحد ذاتها، إذ أنه عمل اجتماعي بحد² ".

المقاولاتية حسب Mauss تعتبر عمل اجتماعي ناتج عن مجموعة أفعال وتفاعلات وعلاقات إنسانية واجتماعية بين مختلف الأطراف على المستوى الداخلي والخارجي، وذلك بإنشاء مؤسسات جديدة أو تطوير وتوسيع أخرى موجودة في الميدان الميدان وتسعى إلى مضاعفة أرباحها أو تعظيم خدماتها، وكل هذه الأفعال والإجراءات

¹. منيرة سلامي ، " ملتقى استراتيجيات التنمية ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، التوجه المقاولاتي للشباب

في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 18 – 19 أفريل 2012، ص3.

²توفيق خضري ، حسين بن الطاهر ، "المقولة كخيار فعال لإنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية،

المسارات والمحددات:، ملتقى واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر،

جامعة خنشلة، 2013.

والإجراءات والمراحل يجب أن تتم في إطار قانوني وهذا يسمح لنا القول بأن المقاولاتية المقاولاتية ذات أبعاد متعددة منها الاجتماعية والاقتصادية والقانونية.

كما يرى البعض بأن المقاولاتية أو المقاولاتية: "هي مجموعة من الأنشطة والمهام والمهام التي تهدف إلى خلق وتطوير المؤسسة بشكل أكثر عمومية لخلق نشاط معين¹ معين¹."

وهناك من يرى بأنها: "نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل إستغلال موارد وحالات معينة، معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، إنه مسار يعمل على خلق شيء مختلف والحصول على والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي²."

التعريف الإجرائي:

وحسب التعريفين الأخيرين يمكن القول أن المقاولاتية تشمل فكل عمل أو سلوك يهدف إلى إنشاء أو تطوير مشروع أو مؤسسة أو ابتكار عمل مع الأخذ بعين الاعتبار الجوانب الاقتصادية والاجتماعية وتنظيمها، وتوقع بعض المخاطر وتحمل نتائجها في حالة ما إذا كانت سلبية وغير مشجعة، والعمل باستمرار وإرادة من أجل تحقيق الرضا النفسي والمالي من خلال هذا المشروع المقاولاتي.

¹ Alain Fayolle , le métier de créateur d'entrepris, tome2 , les éditions d' organisation, 2003, p16.

² محمد قوجيل، مطبوعة في مقياس المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2016/2017، ص4.

3. تعريف روح المقاوالاتية:

"روح المقاوالاتية عبارة واسعة الدلالات والمعاني تتعدى في مفهومها عملية إنشاء إنشاء المؤسسات الفردية، لتشمل تطوير الكفاءات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروح بروح منفتحة مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم، واكتساب مهارات جديدة ناتجة عن عن الانتقال للميدان العلمي وتجريب الأفكار الجديدة، وبالتالي كسر حاجز الخوف من من التغيير واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات"¹.

ويعد السلوك المقاوالاتي أو الفعل المقاوالاتي نتيجة للروح المقاوالاتية للمقاول، فخلق فخلق المؤسسة يتطلب شخص (أو أشخاص) لهم رد فعل إيجابي اتجاه الأخطار وقبولها وتوجه وقبولها وتوجه نحو الفرص، وكذلك قدرات على المبادرة وعلى حل المشاكل².

التعريف الإجرائي:

هو الميزة التي تجعل الفاعل أكثر ارتباطاً بنشاطه المقاوالاتي، بحيث يتميز بإرادة وشجاعة في تجربة أشياء جديدة وابتكار أساليب تختلف تساعد في تسهيل مهامهم وتطوير نشاطهم، فروح المقاولة مرتبطة بسلوك المقاول وأفعاله.

4. تعريف المرأة العاملة:

هي "المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بدورين بدورين أساسيين في الحياة دور ربة المنزل ودور الموظفة"³.

¹ الجودي محمد علي، "نحو تطوير المقاوالاتية من خلال التعليم المقاوالاتي"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية

والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015، ص 17

² عبد الحميد قرومي، حنان بن علي، "روح المقاوالاتية ودورها في تنمية التفكير والإبداع في منظمات الأعمال

الجزائرية"، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 2، العدد 1، جانفي 2018، ص 4.

³ كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة للطباعة، مصر، 1988، ص 60.

وتعرف أيضا بأنها "المرأة التي تجمع بين العمل خارج البيت ومسؤوليات الأسرة أي الأسرة أي أنها امرأة متعددة الأدوار، يتعدى نشاطها المنزل"¹.

كما تعرف بأنها هي "المرأة التي دخلت سوق العمل وأعطيت فرص أكثر للعمل، إلى العمل، إلى تغير في دورها وكفاءتها التعليمية، وكذلك في دخلها"².

التعريف الإجرائي:

هي المرأة التي تقوم بعمل خارج المنزل بجهد عضلي أو فكري مقابل أجر مادي من أجل تلبية حاجيات وتحقيق أهداف معينة.

5. التعريف الإجرائي للمرأة المقولة:

هي تلك المرأة التي تتمتع بخصائص وميزات معينة تجعلها تتحمل المخاطر وروح المبادرة من أجل القيام بأعمالها وإنشاء مشاريع تجارية وخدمائية، فهي تلك المرأة التي تتحمل المسؤولية وإدارة مشروعها بكل ثقة وتفوق وتتعامل بمرونة في مواجهة الصعاب والمشاكل.

6. تعريف التغير الاجتماعي:

يعرف إميل دوركايم Durkheim Emile التغير الاجتماعي بأنه: "كل تغير يشير يشير إلى التحولات التي تفرض على الأفراد"³.

¹ جوير إبراهيم بن مبارك، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 1995، ص 17.

² معن خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق، عمان، ط1، 2000، ص 429.

³ Alexis Trémoulinas , Sociologie des changements sociaux, La découverte, Paris, 2006,p7.

يعرف قي روشي ROCHER Guy على أنه: "كل تحول في البناء الاجتماعي الاجتماعي يلاحظ في الزمن ولا يكون مؤقتاً أو سريع الزوال له تأثير على البناء أو وظائف المنظمات الاجتماعية لمجتمع ما فيغير مسار حياتها"¹.

وفي الأخير نجد فير تشيلد يعرف التغير على أنه: "أي تغير يعتري العمليات الاجتماعية أو النظم الاجتماعية أو التكوينات الاجتماعية، وقد يكون التغير تقدماً أو تأخيراً، ثابتاً أو مؤقتاً، مخططاً أو غير مخطط، موجهاً أو غير موجه، مفيداً أو ضاراً"². ضاراً"².

التعريف الإجرائي:

هو التغير في بناء ووظيفة المجتمع، وذلك بسبب العديد من العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على المجتمع، وهو تغيير مستمر غير متقطع.

7. تعريف الفعل الاجتماعي:

نظر فيبر إلى الفعل *Action* بأنه سلوك إنساني، ظاهر أو مستتر، يمنحه الفرد الفرد الفاعل معنًاً ذاتياً. فالسلوك الذي يخلو من المعنى الذاتي لا ينتمي إلى الدراسة السوسيولوجية المتعمقة"³.

¹ Marie-Geneviève Mounier, La formation des travailleurs sociaux à la croisée des interventions sociales d'insertion et des politiques sociales, Paris,p1.

² عمر الجواني فادية، التغير الاجتماعي، مدخل النظرية الوظيفية لتحليل التغير، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004، ص 13.

³ نيقولا تيماشيف: نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها، ترجمة: محمود عودة وآخرون، مراجعة: محمد عاطف غيث، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، الكتاب: الثاني، دار المعارف، القاهرة، ط5، 1978، ص 262.

ويصنف فيبر الفعل الاجتماعي إلى أنماط، وهي على الشكل التالي:

1. الفعل التقليدي: ينبنى هذا الفعل على العادات والقيم والأعراف والتقاليد، وهو فعل يشمل القليل من التفكير الواعي في الغايات والوسائل، فالأنشطة اليومية لا تتصف بالضرورة بالعقلانية، مثل: الأكل بالشوكة أو المصافحة بالأيدي تتأتى من الفعل التقليدي.

2. الفعل الوجداني أو العاطفي: هو ذلك الفعل الذي توجهه العواطف. وبالتالي، فهو فعل غير عقلاني. والأمثلة على هذا النمط من السلوك عديدة حينما يختار المرء الوسائل لا على أساس صلتها بالغايات أو القيم، وإنما باعتبارها تنبع من تيار العاطفة مثال ذلك: عقاب الأم لابنها بطريقة عاطفية وانفعالية.

3. الفعل العقلاني بالنظر إلى القيمة: هو فعل يتجه صوب القيم، له درجة عالية من الوعي، ويرتبط بهدف ما ضمن نظام القيم. بمعنى آخر، يتحقق هذا الفعل "حينما يلتزم الفرد بقيمة أو مجموعة من القيم التي توجه أفعاله وتلك القيم أقل ملموسية من الأهداف، وليس من الضروري أن تكون طريقة الحصول على تلك القيم مجدية أو مؤثرة" مثال ذلك: ربان السفينة الذي يغرق مع سفينته، حين استحالة إنقاذها "فعل التضحية.

4. الفعل العقلاني بالنظر إلى الهدف: إن العقلنة كما يفهمها فيبر، والتي يقرنها أحياناً بمفهوم الفكرة، هي نتيجة التخصص العلمي والتمايز التقني الخاص بالحضارة. بالحضارة. إنها تقوم على تنظيم الحياة، بتقسيم مختلف النشاطات وتنسيقها، على أساس

أساس دراسة دقيقة للعلاقات بين البشر، ومع أدواتهم ومحيطهم، في سبيل المزيد من الفعالية والإنجاز¹.

التعريف الإجرائي:

الفعل الاجتماعي هو سلوك إرادي لدى الإنسان لتحقيق هدف محدد وغاية معينة، ويكون مرتبطاً بالأفراد والجماعات ويكون ذلك الفعل يتلاءم والجماعة المحيط به، والمجتمع الذي ينتمي إليه.

7. المنهج والتقنيات المستخدمة في الدراسة:

1. المنهج المستخدم في الدراسة:

إن المنهج هو عبارة عن مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف ما، كما كما أن المنهج لابد أن يتلائم مع عنصر مهم وهو الصحة، لضمان النتيجة "المنهج والصحة والصحة مترابطان فإذا لم يكن المسعى منهجياً، يكون النجاح سطحيًا أو ظاهريًا فقط"².

ويختلف المنهج باختلاف المواضيع، ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها يستخدمها الباحث في ميدان اختصاصه، والمنهج أياً كان نوعه هو الطريقة التي يسلكها يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة³.

¹. ماكس فيبر، مقالات في سوسيولوجيا الدين الثقافة البروتستانتية، ترجمة: منير الفندري، مراجعة: فضل الله العميري، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2015، ص 12.

² مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر، ط2، 2010، ص 98.

³. عمار بوحوس، محمود محمد الذبيان، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 102.

اعتمدنا على المنهج الكيفي للتمكن من فهم الظاهرة موضوع الدراسة وعليه ينصب الاهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها التي تمت ملاحظتها أثناء الدراسة، وبالتالي هو ضرورة علمية يساعدنا على فهم الظاهرة موضوع الدراسة.

فالمنهج الكيفي هو وصفي لفهم الفعل المقاولاتي للمرأة الجزائرية، وكذلك العوامل العوامل المساعدة على دخولها للمقاولاتية والضوابط التي واجهتها في أداء مهنتها، حيث حيث يعتبره موريس أنجرس "مجموعة من الإجراءات لتحديد الظواهر"¹.

2. تقنيات جمع البيانات:

اعتمدنا في هذه الدراسة على استخدام تقنية الملاحظة وتقنية تحليل محتوى مقابلات تلفزيونية.

➤ **تقنية الملاحظة:** وذلك في المرحلة الاستطلاعية التي كانت في بداية البحث من أجل التعرف على ميدان الدراسة، وكانت ملاحظة بالمشاركة حيث تم المشاركة في العمل مع إحدى المقاولات في ورشة خياطة.

➤ **تقنية تحليل محتوى المقابلات التلفزيونية:** وذلك من خلال اختيار برامج تلفزيونية استضافوا نساء مقاولات في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة، بحيث تم التطرق خلال الحصة إلى مختلفة الأسئلة عن كيفية نشأة المؤسسة وأهم العوامل المساعدة في دخول مجال المقاولاتية وأهم الضوابط والعراقيل التي تواجه كل واحد منهن.

¹موريس أنجرس، مرجع سرياق ، ص 100.

3. طريقة تحليل معطيات الحصص التلفزيونية:

لقد تم الاستعانة بالمنهج الكيفي في تحليل المعطيات وتفسير النتائج، وذلك لطبيعة الموضوع وما يتطلبه من منهج وأداة في عملية استخراج البيانات، بحيث تم استعمال أسلوب تحليل المحتوى للبرامج التلفزيونية، حيث يعتبر أحد أساليب البحث العلمي التي تهدف إلى الوصف الموضوعي والمنظم لمضمون الظاهرة حيث تم الاعتماد على وحدات التحليل والتسجيل وهي وحدة تحليل الأشخاص أو الأشياء التي سيتم قياس صفاتها، فهي جزء أساسي من مشروع بحثي، حيث تم استخدام وحدة الموضوع في الدراسة والتي يقصد بها الوقوف على العبارات والأفكار الخاصة بمسألة معينة، فقد شوهدت الحصص التلفزيونية عدة مرات من أجل تحديد المعنى العام للإجابات، وبعدها عملنا على بناء قائمة بيانات عملنا من خلالها على تحديد المعلومات الأساسية التي تم على أساسها تقسيم الفرضيات إلى محاور وتم تحليل وتفسير المعطيات واستخلاص النتائج.

8. الدراسات السابقة:

من أجل الوصول إلى إلمام أكثر بالموضوع المراد دراسته، ينبغي الإطلاع على ما تم إنجازه من بحوث ودراسات تقترب في طرحها للموضوع محل الدراسة من قبل باحثين ودراسة في هذا الشأن.

1. دراسات أجنبية:

الدراسة الأولى: هذه الدراسة قامت بها الباحثة "هيلين فاندي فلد" تحت عنوان "النساء الجزائريات" les femmes algériennes " سنة 1980، وكانت عينتها من

عائلات شرق الجزائر ذات أصل ريفي أو حضري وذلك قصد معرفة مدى مشاركة المرأة المرأة الجزائرية في الحياة الاجتماعية والسياسية وذلك بعد الاستقلال الذي صاحب تغييرات سياسية واجتماعية تتعلق بالمرأة وذلك من خلال إعلان الحقوق الاجتماعية والقانونية لها ففي هذه الدراسة اعتمدت على تقنية الملاحظة بالمشاركة وتقنية المقابلة المقابلة وفيما يخص المنهج اتبعت منهج التحليل الوصفي، وانطلقت الباحثة في دراستها دراستها بطرح هذه التساؤلات:

أ-كيف تستطيع المرأة أن تضيف لدورها التقليدي (كربة بيت وأم وأخت وبنات) خل المجال الداخلي الذي حدده لها النظام الاجتماعي التقليدي القيام بأدوار أخرى جديدة مماثلة لأدوار الرجال؟

ب-هل هناك علاقة بين وعي وتعليم المرأة والرغبة لديها في تقرير مصيرهن ؟ والى أي حد يؤثر ذلك ؟ فخرجت من هذه الدراسة بالنتائج التالية :

- أن معظم الرجال هم الذين يسيطرون على المناصب العليا على الساحة السياسية والاجتماعية في مختلف التنظيمات والتمثيلات والوظائف.
- إرادة النساء في تطوير وتحسين الظروف المادية لهن واثبات وجودهن من خلال القرارات الشخصية لهدف إبراز نضجهن وإعطاء صورة ايجابية وقوية عنهن إلا أن يجدهن صعوبة في ذلك من خلال مواجهة الواقع الذي يتطلب مجهودات كبيرة

واستنتجا لما ذكرناه أن المجتمع الجزائري مجتمع رجالي بالدرجة الأولى بالإضافة إلى وجود مشاركة محتشمة وضعيفة في تواجدهن في وظائف ذات مسؤولية مسؤولية ووجودهن في سوق العمل لا يتعدى الظروف المعيشية ورغبتهن في تغيير الواقع الواقع يتطلب كفاح مرير وهذا من بين طموحات المرأة الجزائرية.

الدراسة الثانية: هذه الدراسة قام بها مجموعة من الباحثين الفرنسيين: أوليفي

فييري وليب إلمان وفرانسوا سان كاسط، وهي تحت عنوان الوضعية النسوية في المهن الحرة، وهي عبارة عن تقرير نهائي لصالح المندوبية الوزارية للمهن الحرة بفرنسا سنة 2001.

جاءت هذه دراسة على شكل تقرير قام به مجموعة الباحثين المذكور أسمائهم بدراسة شملت أنواع الأعمال الحرة التي تمارس من قبل الرجال والنساء على السواء، وهي دراسة مقارنة حاولوا من خلالها دراسة نوعية الأعمال الحرة الأكثر طلبا وممارسة في فرنسا، مقارنة بين فئة النساء والرجال، من ناحية السن والحالة المدنية والمستوى الدراسي والمؤهلات العلمية ومجالات التكوين والتدريب ومع الأولاد ونوع الوظائف التي كانوا يمارسونها قبل أن يتجهوا للأعمال الحرة ونوع الوظائف التي يمارسونها أزواجهم، وعدد الساعات التي يقضونها في العمل ومن منهم الأكثر نجاحا في الأعمال الحرة والتي صنفوها بالشكل التالي: مهنة التوثيق، الهندسة، الصيدلة، الطب، المحاماة....

تهدف هذه الدراسة كانت إلى الكشف عن العوامل التي ساهمت في جعل نسبة مهمة من النساء يفضلن العمل الحر، ويتجهن إليه بشكل كبير، وقد نزلوا للميدان بفرضيتين:

الفرضية الأولى وهي أن جيل سنوات 1975 و1999 يميل بشكل كبير إلى العمل الحر خاصة بالنسبة للفئة النشطة.

الفرضية الثانية وجاءت كالتالي: المهن الحرة توفر الاستقرار، السبب الذي جعل النساء يتوجهن 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 كانت كالتالي:

- أن النساء في فرنسا اليوم تتجه بشكل كبير نحو المهن الحرة مع هذا نسبتهن ضئيلة مقارنة بالرجال.
- يرجع سبب هذا التوجه بالنسبة للرجال والنساء على السواء إلى عدم توفر مناصب العمل المرغوب فيها لدى الحكومة.
- المستوى العلمي العالي للنساء مقارنة بالرجال.
- اهتمام نسبة كبيرة من الفرنسيين بالحياة المهنية (la carrière) والمهن الحرة هي التي تستطيع تحقيق ذلك في فترة زمنية قصيرة.
- النساء يعملن أكثر من الرجال إذ أن منهن يعملن أيام العطلة الأسبوعية وفي بعض الأحيان فترات الليل.
- أغلب النساء يعملن إلى المهن الحرة لأنهن يفضلن الاستقلالية في العمل من أجل تحقيق التوازن بين الحياة العائلية والمهنية.
- تلتحق النساء بهذه المهن بين سن 29-65 سنة.
- لأجل الإحساس بالتكامل تفضل النساء أن تزوج بين الحياة المهنية والعائلية وهذا يجعلها مستعدة للعمل المتواصل.
- أهمية هذا النوع من المهن تجذب إليها النساء.
- كما كشفت الدراسة من خلال المقابلات التي أجريت أن النسبة الكبيرة من النساء الممارسات للمهن الحرة هم شابات، أما الرجال فكان معظمهم من المتقاعدين الذين المتقاعدين الذين يمارسون هذا النوع من المهن.

لتصل الدراسة إلى نتيجة عامة وهي أنه يجب أن تتنامى هذه المهن في السنوات المقبلة، خاصة وأن الفئة النشطة في نمو متواصل والوظائف محدودة وبالتالي يجب التشجيع على مثل هذه المبادرات.

الدراسة الثالثة: قام بهذه الدراسة ستانزين مانتوك تحت عنوان Role of women entrepreneurship in promoting women empowerment، "دور المقاولات النسوية في تعزيز تمكين المرأة" سنة 2016، موضوع تمكين المرأة كواحد من القضايا الراهنة التي تمت مناقشتها في القضايا الاجتماعية والسياسية، فالتمكين مرتبط دائما بتفويض السلطة لممارسة الخلق الذاتي لسلوك المرء في مكان العمل، وهناك رأي بالإجماع على أن التمكين هو "عملية" بدلا من أن يكون "غرض"، وترتبط أغلب الأدبيات الموجودة في التمكين بالنساء.

وحسب الدراسات فإنه يتم تعريف المقاولات كمنهج تحفيزي للكفاءة الذاتية، هذا النهج التحفيزي يدفع النساء المقاولات إلى التمكين، وحسب الدراسة فإن التمكين محرك جوهري يتم التعبير عنه من خلال مجموعة من أربعة تعبيرات، وكل واحد منها إدراك جزئي له، وهي: المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والتأثير، وأكدت على أن التمكين يمكن التعبير عنه بشكل مختلف، ومن الصعب شرح جوهره بمفهوم واحد، فالتمكين يعني تعزيز قوة الفرد في اتخاذ القرارات على الرغم من تلك القيود الضمنية.

فمحرك المقاولات بين رائدات الأعمال يدفعهن لتأمين الحرية النفسية التي تجعلهن تجعلهن يشعرن بالتمكين، وأكدت على أن المقاولات هي مهنة موجهة نحو تحقيق نتائج نتائج تأمين التمكين بين النساء، فبدء مشروع تجاري يساعد النساء على أن يشعرن بالاستقلال النفسي والاقتصادي مما ساعدهن لاحقا على الشعور بالتمكين، وعلى أساس

أساس الحجة طرحت الباحثة الفرضية التالية: "مقولة المرأة تؤدي إلى تمكين المرأة".
المرأة".

ولاختبار الفرضية جمعت الدراسة البيانات من 169 من الشركات الصغيرة والمتوسطة المسجلة المملوكة للنساء المقاولات في مدينة أحمد آباد في غوجارات بالهند، هذه الشركات تم الاتصال بها كانت تعمل في المواد الكيميائية والأصباغ والجوارب والنسيج، ولجمع البيانات المطلوبة تم طرح استبيان جيد التنظيم يعتمد على التقسيم الخماسي لمقياس ليكرت.

ولتقييم التوجه المقاولاتي للمرأة المقولة، تم اعتماد ثلاثة أبعاد للتوجه المقاولاتي، وهي الابتكار، والاستباقية وتحمل المخاطر، والتي تقاس بـ 9 مؤشرات، ثلاثة لكل منها، وكذلك تم قياس درجة التمكين بين المقاولات من خلال ثلاثة أبعاد، أي الكفاءة، تقرير المصير والتأثير، ويتكون كل بعد من ثلاثة مؤشرات.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن المقولة النسوية فعالية في تعزيز تمكين المرأة في الاقتصاديات الناشئة، وكننتيجة هامة يمكن اعتبار أن النساء المقاولات لهن دور حاسم في تسريع تمكين المرأة، وبالتالي يخلق التمكين الشعور الداخلي بين صاحبات المشاريع بالقدرة العقلية لإعطاء شكل عملي لأفكارهن وأعمالهن وتطبيقها في مشروع تجاري مربح.

تمكنهن المقولة القوية من التفوق في حياتهن المهنية، والتي تنعكس في أداء شركاتهن، الأداء الجيد من حيث كسب الإيرادات والابتكار يحفزهن على المنافسة في سوق العمل ويجعلهن يشعرن بأنهن مخبولات بالقيام بأي أنشطة.

ودائماً حسب نفس الدراسة، فإن النساء القادمات من الأسر التجارية تلقي سهولة من سهولة من الناحية الاجتماعية بالاعتراف بهن كمقاولات، ولكن الجيل الأول من النساء

النساء المقاولات يواجهن العديد من العقبات أمام بدء التشغيل وإدارة أعمالهن المستقبلية، المستقبلية، لذلك فالقبول الاجتماعي يمنح النساء المقاولات السند الوظيفي لأداء دورهن دورهن على أكمل وجه.

وخلصت الدراسة إلى أن الوكالات الحكومية والمؤسسات المالية تحتاج إلى تغيير تصوراتها حول قدرة المرأة الطموحة، وتكييف كل الشروط السياسية والقانونية للاعتراف بهن كمشاريع محتملة، ومساعدة النساء على الشروع في المسار الوظيفي المختار يجعلهن في نهاية المطاف يكتسبن الثقة والتمكين.

يمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال الجانب النظري الثري بالمعلومات هذا من جهة، ومن جهة أخرى يمكن الاستفادة من نتائج الدراسات حيث بين في هذه النتائج أن المرأة في مجال المقاولات مازال محتشم يمكن القول بأن دخولها في مجالات معينة تفقه فيها وتستطيع تسييرها وهذا ما وجدناه في الدراسة الثانية بأن توجه المرأة في مجال المقاولاتية يقتصر على المهن الحرفية الحرة، وأن يجب تعزيز مكانة المرأة في الجانب الاقتصادي وتمكينها لتستطيع المساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني.

2. دراسات عربية:

الدراسة الأولى: سعيد تنجاوي يرى في دراسته النظرية النقدية أن المقاول مرتبط مرتبط بالمجتمع المتأثر بعوامل التحضر والحداثة، فالتغير الذي ينتج جراءهما يستطيع يستطيع إحداث تناقض وصراع بين الجماعات الاجتماعية، لأن التكوين والمعارف التي التي حصل عليها الأفراد هي نتاج ترسبات بطيئة لظروف خاصة بمجتمعهم من جهة، جهة، ومن جهة أخرى نسق القيم ومصالحهم يمكن أن تكون مختلفة مع واقعهم الاجتماعي، الاجتماعي، لهذا فإن من هذه الدراسة يمكن أن تبين لنا أن بعض المشاكل التي يعاني

يعاني منها المقاولون في مجالهم الاقتصادي ذات صلة بحياتهم اليومية بحيث يمكن أن أن تتواجد من خلال علاقتهم مع المحيط الاجتماعي.

إن المقاول المغربي لم يأت من العدم فحتى المقاولين الذين بدؤوا تقريبا من لا شيء انطلقوا كانت مبنية على مخزون معين، سواء كانت خبرة مهنية، رأس مال متراكم من التجارة، من أسرة لديها جاه، من عمل إداري وسياسي، أو من رأس مال ثابت، اسم عائلة يدعو للثقة والاحترام أو تكوين في مجال جديد.

تتنوع الأصول الاجتماعية للمقاولين المغاربة بتنوع مصادر رأس المال المكتسب والمستغل في المقابلة فهم مقاولون مروا بالتجارة والعمل الحرفي، وكذا بتجارة الحاويات بالنسبة للذين يستثمرون في الزراعة الصناعية، أما فيما يخص علاقتهم مع محيطهم الاجتماعي فإنهم لا يحدثون قطيعة مع التنظيم التقليدي بحيث يقومون بالمهام الأساسية في المؤسسة بأنفسهم أو يفوضونها لأحد أفراد عائلتهم للثقة التي يضعونها فيهم، وبالتالي فإن علاقات العمل مبنية على أساس القرابة.

إن علاقة القرابة وكذا علاقات الزبونية مازالت تأخذ مكانا في الأنشطة المقاولاتية حيث تشهد استمرارا في عملية التطور السوسيو اجتماعي، ورغم هذا إلا أن دورها بدأ يقلص في المجتمع، حيث بدأ يتلاشى التضامن المجتمعي في المحيط الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء مع تطور روح الفردانية، وفيما يخص الإستراتيجية التي تحرك رأس المال فترتكز على معرفة كيفية تسيير العمل وكذلك على المكسب الذي يحصله من عمله التجاري أو من عمله البيروقراطي.

الدراسة الثانية: إيمان مزيد ولسعد مزغني تهتم هذه الدراسة الميدانية التونسية بربط العلاقة بين شخصية مسير المؤسسة العائلية مع إستراتيجية تطورها، أما فيما يخص يخص العينة فقد تم اختيارها من مقاولي المؤسسات الصناعية في مجالات مختلفة حيث

حيث رأس المال يعود للعائلة مهما كانت نسبة ملكيتها، الشرط الوحيد هو أن يكون مبحوث مبحوث والمؤسسات هم من أسسوا أو اشتروا هذه المؤسسة.

من أجل اختيار العينة توجه الباحثان لوكالة ترقية الصناعة (أ.ب.أي) في مدينة صفاقص وتحصلا على قائمة لـ 90 مؤسسة عائلية بادرت بعدة عمليات لتطوير مؤسساتها، في الأخير تحصلا على 63 مؤسسة بعدما أخرجوا المؤسسات الفرعية لبعض المؤسسات الأصلية، وأهم النتائج المتحصل عليها هي أن شخصية مسير المؤسسة العائلية تؤثر في الإستراتيجية المتبعة من قبل المؤسسات المدروسة، وهنا نجد تنوع في الإستراتيجية الخاصة بتطوير المؤسسة العائلية حسب شخصية المسير حيث تأكد أن:

- أ. مستوى تكوين مسيري المؤسسة يؤثر في اختيار نوع قنوات التطوير.
- ب. مسير المؤسسة العائلية الذي لديه خيارات داخلية يتوجه نحو التنوع في الاستراتيجيات،
- ت. يدرك المسير أهمية مكابح التطور بقدر ما المؤسسة العائلية تتطور من خلال التخصص سواء في نوع السلعة أو المنطقة التي يسوق فيها المنتج.
- ث. الحوافز الشخصية لمسيري العائلية تؤثر على اختيار إستراتيجية التطور.
- ج. الأسلوب المستعمل من قبل المسير لتطوير المؤسسة يؤثر على اختيار إستراتيجية تطور المؤسسة العائلية.

الدراسة الثالثة: ريم رمضان، تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2012. قد تناولت هذه الدراسة مجموعة من التساؤلات جاءت كالتالي:

-هل لدى طلاب الجامعات النية للبدء بمشروع ريادي عند التخرج؟

-ما هي العوامل التي تؤثر في النية للبدء بمشروع ريادي؟

-هل يتأثر الطالب برأي أهله وأصدقائه للبدء بمشروع ريادي؟

- هل توجد اختلافات في نية الطالب تعود لمتغير الجنس أو كون أحد والديه أو

كليهما يملكان عملهما الخاص؟

ومن بين أهداف هذه الدراسة هي معرفة موقف الطلاب من الأعمال الريادية ومدى ميولهم نحوها والتحري عن أهمية المعايير الاجتماعية في تكوين النية للشروع بعمل ريادي وأهمية شعور الطالب بقدرته على السيطرة والتحكم بالفعل قيد العمل، وأثر ذلك في نيته اتجاه العمل.

وكمنهج للدراسة فقد استخدمت الباحثة المنهج الكمي، والاستمارة كأداة حيث قسمتها إلى قسمين القسم الأول للمتغيرات الديموغرافية، والثاني لمتغيرات نموذج الدراسة. وقد بلغت عينة الدراسة (406) من طلاب الجامعات الخاصة والحكومية.

وتوصلت إلى نتائج من أهمها تبين وجودنية لدى الطالب الجامعي للبدء بمشروع ريادي، وأيضا وجود علاقة طردية بين تأثير كل من متغيرات الموقف من الأعمال الريادية وتأثير الأهل والأصدقاء والفعالية الذاتية، ومدى تعرض الطالب في السابق من خلال الجامعة لموضوعات تتعلق بريادة الأعمال.

وأیضا من بين النتائج المهمة لهذه الدراسة على عكس الدراسات في الثقافات الغربية، إذ تبين أن متغيرات الأسرة والأصدقاء تأثير مباشر في نية الطالب للبدء بمشروع ريادي وأيضا تبين وأيضا وجود اختلافات تعود لمتغير مثل الجنس، فمن خلال خلال النتائج الميدانية تبين أن نية الذكور نحو الأعمال الريادية أعلى من نية الإناث.

يمكن القول أن تنوع الدراسات ساعد في تنوع نتائجهم والاستفادة منهم حيث وجدنا في الدراسة الأولى أنها تولي اهتمامها بالأصول الاجتماعية للمقاول التي هي قريبة بشكل كبير من الأصول الاجتماعية للمقاول الجزائري، كما أعطتنا الدراسة الثانية نظرة عن فعالية المؤسسات العائلية في ظل المؤهلات التي يحملها مسيروها والذين يكونون من أفرادها، ويمكن الاستفادة من الدراسة الأخيرة مدى متغير تأثير وتأثر الأهل على قرار الطالب في التوجه للأعمال والمشاريع الريادية لأن للعائلة دورا كبيرة في التوجه إلى الفعل المقاولاتي وهي السند للمقاولات في بناء مشاريعهم وتطويرها.

3. دراسات جزائرية:

الدراسة الأولى: هذه الدراسة قامت بها الباحثة " ليلي بوطمين " حول " الإطارات النسوية " في منشورات CRASC والتي خصت بها الإطارات النسوية في القطاع الصناعي، وانطلقت الباحثة في دراستها بطرح هذه التساؤلات:

- أ- إلى أي مدى تساهم المرأة الإطار في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة ؟
- ب- ما هي حظوظ المرأة أو الفرص التي تعطيها المؤسسة للمرأة الإطار لنحمل وظائف إدارية عليا داخل المؤسسة الصناعية ؟
- ج- هل يوجد داخل المنظومة المؤسسية التي يسيطر عليها الرجال مكان لطموحات المرأة ؟ مبرزة في ذلك مراحل تطور عمل المرأة في الجزائر ومجالات التخصصات والوظائف والمهن التي اقتحمتها بالإضافة إلى تعدد أدوار المرأة وذلك من خلال أدوارها داخل المنزل وخارجه. فتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:
1. الوظائف ذات مسؤولية تستند للرجل بالدرجة الأولى رغم الكفاءة والشهادة المحصل عليها للمرأة الإطار.

2. الوظائف التي تمنح للمرأة هي وظائف تنفيذية وإدارية تحد من طموح المرأة

الإطار.

3. الذهنية التقليدية لازالت تقف كعائق أمام تولي المرأة لوظائف ومناصب المسؤولية

بالإضافة إلى تأثير قوة العادات والتقاليد والقيم والمجتمع الرجولي . واستنتاجا لما ذكره رغم التعليم التي حضيت به المرأة وتساويها في القانون والعمل إلا أنها تصطدم بعراقيل تحول دون تحقيق أهدافها وطموحاتها.

الدراسة الثانية: هذه الدراسة قامت بها الباحثة سلامي منيرة حول إشكالية

التمكين الاقتصادي في الجزائر سنة 2016، حيث وردت إشكالية الباحثة على النحو الآتي: إلى أي مدى يمكن اعتبار الظروف المحيطة في الجزائر مشجعة على المشاركة الاقتصادية للمرأة، تساهم في تفعيل دورها في المجال المقاوالاتي، وما هي أهم التحديات التي تواجه النساء المقاوالات أثناء مزاوله نشاطهن وكيف يمكن التخفيف من واطئتها وضمان نمو مقاوالاتي نسوى مستدام؟ والتساؤلات الفرعية لهذه الدراسة فكانت:

- ما هي أهم السياسات والبرامج المنتهجة من أجل تفعيل تمكين المرأة ودعم مشاركتها في النمو الاقتصادي في الجزائر؟ وكيف انعكست تلك السياسات والبرامج على مؤشرات تمكينها خاصة في الجانب الاقتصادي؟ وما هي أهم المجهودات المبذولة لترقية وتحسين مناخ، الأعمال في الجزائر وما نصيب المرأة من هذه البرامج؟ ما واقع النشاط المقاوالاتي النسوي في الجزائر وأين نحن مقارنة مع بقية الدول؟

وفيما تتمثل العوامل التي تحكم توجه المرأة للنشاط المقاوالاتي المساعدة على نجاح

المرأة المقاوله في الجزائر؟ وما هي أهم الحلول المقترحة لتفعيل دورها؟

- أما الفرضيات الموضوعية للإجابة على تساؤلات هذه الدراسة هي:
- 1. توجه المرأة إلى العمل المقاوالاتي يختلف باختلاف دوافعها للإنشاء، مدى تحكمها في القدرات المقاوالاتية، ومدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي.
- 2. تواجه المرأة المقاومة عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي، تسيير الوقت والحصول على التمويل.
- 3. تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية تسيير الوقت والحصول على الوظائف الممارسة، طبيعة العلاقة مع الموظفين وكيفية حل المشاكل التسييرية.
- 4. يرتبط إنجاح المؤسسة النسوية بمدى امتلاك المقاومة لمقومات شخصية، مدى خضوعها للدورات تكوينية، الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال، استعمال Tig في العملية التسييرية، وجود تشجيع من المحيط المهني، والاهتمام بالبعد الاستراتيجي في التسيير.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على كل من المنهج الوصفي والمنهج التاريخي والمنهج التجريبي.

وجاءت النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية التي مسدها 104 مقالة موزعة عبر العديد من المناطق فكانت نتائج هذا البحث كالآتي:

- النساء المقاوالات في الجزائر تختلف دوافعهن للإنشاء، بين واقع ايجابية وأخره تنطلق من نقائص أو سلبيات عانت منها سابقا دفعتها للعمل لحسابها الخاص.
- أن النساء المقاوالات ذوات تعليم مقبول (48%) سبق لهم العمل حيث (74%) منهن كن في نفس مجال نشاط المؤسسة الحالية، ولهن اهتمامات لتطوير مستواهن مستواهن التكويني، أما نسبة النساء المقاوالات اللائي خضعن لتكوين متخصص في مجال

مجال التسيير فكانت (39%) مقابل (61%) لم يخضعن لتكوين متخصص في التسيير. التسيير.

- بالنسبة للتوزيع القطاعي للمؤسسات المسيرة من قبل النساء احتل قطاع الخدمات المرتبة الأولى وذلك بنسبة (3%) أما الصناعة والحرف التقليدي فاحتلت المرتبة الثانية بنسبة (25%) نظرا لتحفيز النساء لقطاع الحرف التقليدية الذي يعتبر النساء بدون تعليم امتداد لدورهن التقليدي وتأتي في المرتبة الثالثة بنسبة (22%) قطاع الخدمات الحرة أما قطاع البناء والأشغال العمومية فشكل خمسة مؤسسات، وهو يعكس نسبة ضئيلة تؤكد نفور النساء من هذا القطاع لعدة أسباب، منها ما يتعلق بأسباب شخصية وأخرى اجتماعية نظرا لطبيعة العمل فيه الذي يتطلب الاحتكاك الدائم بنصف الرجال وكذا التواجد الكبير خارج المنزل، مما يشكل عقبة أمام بعض النساء.

- تأسيس النشاط النسوي ومسألة الشراكة فإن النساء يفضلن إنشاء مؤسسة قائمة بذاتها أكثر من إعادة إحياء لنشاط عائلي سابق ف (78%) من المؤسسات المسيرة من قبل النساء تم إنشائها من الصفر فهناك إمكانية ضئيلة لتوريث المرأة مسؤولية إدارة المؤسسة وتمنح للرجل أكثر وذلك نتيجة لاقتناع بعض العائلات بعدم قدرة المرأة على القيام بالنشاط والسهر على نجاحه ويختلف هذا المنطق الفكري باختلاف العوامل الاجتماعية والثقافية.

- أما بالنسبة لانضمام المقاولات لشبكات نوادي الأعمال التي هي بمثابة مرافق أساسي لأي مقاول أو مقولة لما توفره من (إمداد لمعلومات، ربط العلاقات، تبادل الخبرات، . .) فأجبن (77%) من مقاولات العينة بأنهن لا ينتمين لأي نادي أو أو جامعة أعمال مقابل (23%) المتبقية منظمات لهذه الجمعيات بمعنى أنه إقبال قليل

قليل والسبب في عزوف المقاولات للانضمام لهذه الجمعيات يعود بحسب النتائج الى ضيق ضيق الوقت ونقص المعلومات عن النوادي الموجودة.

- وبالنسبة للعوائق التي تواجه المقاولات فقد تمثلت أساسا بثلاث أنواع وهي: عوائق متعلقة بتسيير الوقت وهنا يتعلق الأمر بالتوفيق بين الحياة المهنية والعائلية وكثرة الأعباء الإدارية التنقل الدائم بين الإدارات، وفي الدرجة الثانية من الترتيب تصنيف النساء المقاولات عملية الحصول على التمويل كثنائي مشكل تواجهه، ونظرا لنقص الضمانات التي تمتلكها المؤسسة أو انعدامها في غالبية الأحيان يؤول دون إمكانية حصولها على التمويل اللازم من البنوك إلى جانب التخوف من المرأة في حد ذاتها والتشكيك في قدرتها على القيام بالنشاط أو النجاح فيه يجعل حتى القريبيين منها أحيانا يتخوفون من إقراضها خوفا من الخسارة وعدم تحصيل الأموال في مرحلة لاحقة.

بينما العائق الثالث الذي تصفه المقاولات هو نقص هيئات الدعم والمساعدة هذا بالإضافة إلى معاناة النساء المقاولات من نقص في العمال الأكفاء، نظرا لعدم اقتناعهم للعمل مع النساء.

الدراسة الثالثة: هي عبارة عن رسالة لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع والديمقراطية بجامعة الجزائر (2) أبو القاسم سعد الله سنة 2017-2018، للباحثة حماش أوشعلال الكاينة وهي دراسة حالة نساء مقاولات في بعض المدن الجزائرية تحت عنوان "منطق أفعال النساء المقاولات الجزائريات"، حيث قامت الباحثة بطرح تساؤل رئيسي:

■ هل أن تحسن وضعية المرأة على المستويات القانونية والتشريعية في
الميادين الاجتماعية والاقتصادية كافي لكي يسمح للمرأة الخوض بكل حرية في عالم
المقاولاتية؟

وتطرح كذلك تساؤلات فرعية:

- ما هي العراقيل التي قد تعيق المرأة الراغبة في خلق نشاطها أو مؤسستها؟
- ما هو منطق مختلف الأفعال التي تقوم المرأة المقاولاتية بتوليها في مختلف
الدوائر الاجتماعية والتي تسمح لها بتحقيق تجربة المقاولاتية؟
- كيف يتم التنسيق بين النظام والتغيير في أفعال المقاولات؟
- كيف للمقاولاتية التنسيق بين أوضاع متناقضة، وضع اجتماعي وديني يحدد
مكانتها في الدور التقليدي ووضع قانوني ومؤسساتي يدرجها في وضع اجتماعي حديث؟

وبعد صياغة هذه التساؤلات قامت بوضع الفرضية العامة التي تتفرع الى ثلاث
فرضيات جزئية:

الفرضية العامة: تنشط النساء المقاولات الجزائريات في بيئة عامة تتميز بعدم
تجانس وتناقض أبعاده، مما يدفعها تبني منطق أفعال ذو أبعاد متعددة مستمدة من ثقافة
مجتمعية تقليدية.

الفرضية الجزئية الأولى: تظهر الأبعاد القانونية والمؤسسية والاقتصادية مؤقنا
إيجابيا إتجاه المقاولاتية النسوية على عكس الأبعاد الانتربولوجية والاجتماعية والدينية.

الفرضية الجزئية الثانية: مواجهة للإتجانس المحيط الذي تنشط فيه المرأة المقاولاتية، تسعى هاته النساء إلى تبني منطق أفعال متعدد الأنماط.

الفرضية الجزئية الثالثة: تستمد النساء المقاولات في الجزائر منطق أفعالهن من الرموز الاجتماعية والثقافية أكثر من رموز المقاولاتية الحديثة.

قد اعتمدت الباحثة في دراستها المنهج الكيفي في استجواب 42 امرأة مقولة
أما نتائج الدراسة كانت:

أن النظام البيئي الاجتماعي لا يشجع نمو المرأة المقاول في المجتمع الجزائري على عكس النظام القانوني الذي يؤيد ويحرصها على ذلك مثله مثل النظام الاقتصادي السلطاتي الذي سمح لها بتقديم الإنتاج المعرفي لهن في علم الاجتماع ومراحل تطوره.

مع تقييم النساء المقاولات للقوانين التي تخضع لها والتي لا تدعمها، وخضوعها للعوائق الاجتماعية.

ساهم تحقيق الذات بالاستحواذ على مكانة أسمى في المجال الخاص العائلة على مكانة مرئية في المجال العام أي المجتمع" الذي يسمح بتحقيق الاندماج وانتمائها له معتمدين على إستراتيجية مستمدة من البنية العلاقاتية والمتجذرة في تراثها التقليدي دون بحث عن المنفعة الاقتصادية الذي يرجع إلى الطابع المجتمع الجزائري.

الدراسة الرابعة: عبارة عن أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تخصص تنظيم وعمل بجامعة الجزائر (2) أبو القاسم سعد الله، سنة 2017-2018 للطالبة للطالبة شعلال فروجة.

وهو بحث ميداني على نساء مقاولات من ولاية بجاية تحت عنوان "تأثير التغيير الاجتماعي في تكوين الهوية المقاولاتية النسائية".

حيث قامت الباحثة بطرح تساؤل رئيسي:

- ما هو تأثير التغيير الاجتماعي في الجزائر على بناء وتكوين المقاولاتية النسائية؟

طرحت كذلك تساؤلات فرعية:

- هل تستطيع المرأة المقاول أن تحول نفسها من موضوع للتغيير الاجتماعي إلى شخصية فيها؟

- هل تستطيع المرأة بناء هوية مقاولاتية بعيدة عن المعتقدات الاجتماعية والثقافية البالية التي ينسبها المجتمع إليها.

بعد صياغة هذه التساؤلات قامت بوضع الفرضيات التي تركز عليها هذه الأطروحة وهيا تركز على فرضيتان أساسيتان:

1- انتقلت المرأة المقاول من موضوع تغيير اجتماعي إلى فاعل في هذا التغيير، خاصة فيما يتعلق بالظهور التنظيمي من خلال إنشاء وإدارة المؤسسات، الابتكار التنظيمي، النجاح في النشاط وتحقيق الأرباح.

2- على المستوى الاجتماعي، تستطيع المرأة المقاول أن تكون هوية مقاولاتية من خلال اكتساب وضع اجتماعي جديد، المغامرة، طبيعة الأنشطة المنجزة، علاقاتها بالرجل والمؤسسات المالية، وتطوير الصفات الإدارية الخاصة بها.

نتائج الفرضية الأولى:

المرأة عرضة للتغيير بمعنى أنها خضعت لجميع الاتجاهات التي قررها المجتمع أو السلطات العامة بمختلف نواحيها، كما تتميز حالة المرأة في هذا الوقت بالشروط المفروضة وتحديد موقفها من المجتمع عبر مختلف مراحل تطور المرأة المقاولاتية في الجزائر.

وبدافع من الدوافع النفسية والاجتماعية والاقتصادية، حاولت المرأة المقاولاتية أن تؤكد على شكل جديد من أشكال العمل الذي يمكنها من إظهار هويتها وقدراتها في بيئة تنافسية، وتحول المرأة إلى فاعل اجتماعي واقتصادي الذي يؤدي إلى تغيير في علاقات السوق في مجال المقاولاتية والتحول إلى إقتصاد متنوع.

إن بناء هوية مقاولاتية نسائية جديدة يوفر وضع اجتماعي جديد للمرأة التي تتجلى في تقدير البيئة الاجتماعية والأسرية والاعتراف بها، الذي يحقق ويؤكد ذاتها من خلال المشاركة في تحقيق مهمة اجتماعية واقتصادية، من خلال تعزيز وضع النساء، وخلق قيمة مضافة، لتأكيد وجودها كممثلة اجتماعية.

من خلال كل الدراسات استطعنا أن نكون فكرة عن أسباب ودوافع خروج المرأة لمجال المقاولاتية والدور التعليمي في إنجاحها وتطويرها، والعراقيل التي تواجهها في مشوارها.

9. المقاربات النظرية لدراسة:

في هذا العنصر سوف نتطرق إلى أهم النظريات التي يمكن استخدامها وتبنيها في هذه الدراسة والتي تخدم بشكل كبير ميدان الدراسات، فكل نظرية ساهمت في تطوير المقاولاتية من زاوية معينة وتم أخذ أهم المفاهيم والتوجهات التي تساهم في

بناء ميدان الدراسة والمتعلق بالمرأة المقاوله وتطورها وكيف تبلور الفعل المقاولاتي لديها لديها وتطور.

1. نظرية الابتكار لشومبتير SCHUMPTER:

يعد شومبتير أول من دعى إلى نظرية ديناميكية في المقاوله سنة 1949 حيث اعتبر المقاوله المحفز الذي يعطل التدفق الدائري الثابت وبالتالي يبدأ عملية التنمية ويدعمها، الشروع في "مجموعة جديدة" من عوامل الإنتاج -التي يصفها بإيجاز- يقوم المقاول بتنشيط الاقتصاد إلى مستوى جديد من التنمية، قد مفهوم الابتكار كعامل رئيسي في المقاوله، بالإضافة إلى افتراض تحمل المخاطر وتنظيم عامل الإنتاج، يعرف شومبتير المقاوله بأنها "نشاط إبداعي" يتم إعطاء المبتكر الذي يجلب منتجات أو خدمات جديدة إلى الاقتصاد مكانة المقاول باعتبار الابتكار أداة المقاول، ينظر إلى صاحب المشروع على أنه "محرك النمو"، هو ويرى الفرصة لإدخال منتجات جديدة، وأسواق جديدة، ومصادر جديدة للإمداد، وأشكال جديدة من التنظيم الصناعي أو لتطوير الموارد المكتشفة حديثا، يشمل مفهوم الابتكار وتطوره الطبيعي خمس وظائف:

- إدخال منتج جديد لم يكن المستهلكون على دراية به بعد أو إدخال جودة جديدة لمنتج موجود.
- إدخال طريقة جديدة للإنتاج لم يتم اختيارها بعد من خلال الخبرة في فرع تصنيع المعنية، والتي تحتاج بأي حال من الأحوال أن تقوم على اكتشاف جديد علميا، ويمكن أن توجد أيضا بطريقة جديدة للتعامل مع سلعة تجاريا.
- فتح أسواق جديدة، وهو سوق فيه فرع من الشركة المصنعة للبلد المعني، لم تدخل من قبل في هذا السوق سواء كان موجود من قبل أم لا.

- الاستيلاء على مصدر جديد للمواد الخام.
- وضع بنية أو هيكل صناعي جديد¹.

شومبيتر هو أول منظر رئيسي يضع العامل البشري في قلب العملية الاقتصادية، إنه صريح جدا حول الوظيفية الاقتصادية لرجل الأعمال، المقاول هو المحرك الرئيسي في التنمية الاقتصادية، وظيفته، الابتكار أو تنفيذ مجموعة جديدة، شومبيتر يميز بين المبتكر والمخترع، مخترع يكتشف طرقا جديدة وجديدة المواد، على العكس من ذلك، فإن المبتكر هو الشخص الذي يستخدم أو يطبق الاختراعات والاكتشافات من أجل جعل مجموعة جديدة تهتم المخترع بعمله التقني للاختراع في حين أن المقاول يحول العمل الفني إلى أداء اقتصادي، المبتكر هو أكثر من مجرد مخترع لأن الابتكار هو حركة دورية تتطور على مرحلتين: مرحلة الازدهار ومرحلة الاكتئاب.

المرحلة الأولى: من الازدهار هي فترة نشر الابتكارات وإنشاء تقنيات ومنتجات جديدة تحل محل التقنيات القديمة، مما يسبب، بالتالي اضطراب الهياكل الاقتصادية بعض الشركات قادرة على التكيف والبعض الآخر ليس كذلك، وبالنظر إلى ظهور منتج جديد، ينخفض الطلب على منتجاتهم وتزداد تكاليف إنتاجها، وبالتالي، تتراكم الخسائر وتبدأ في الانكماش أو حتى تختفي.

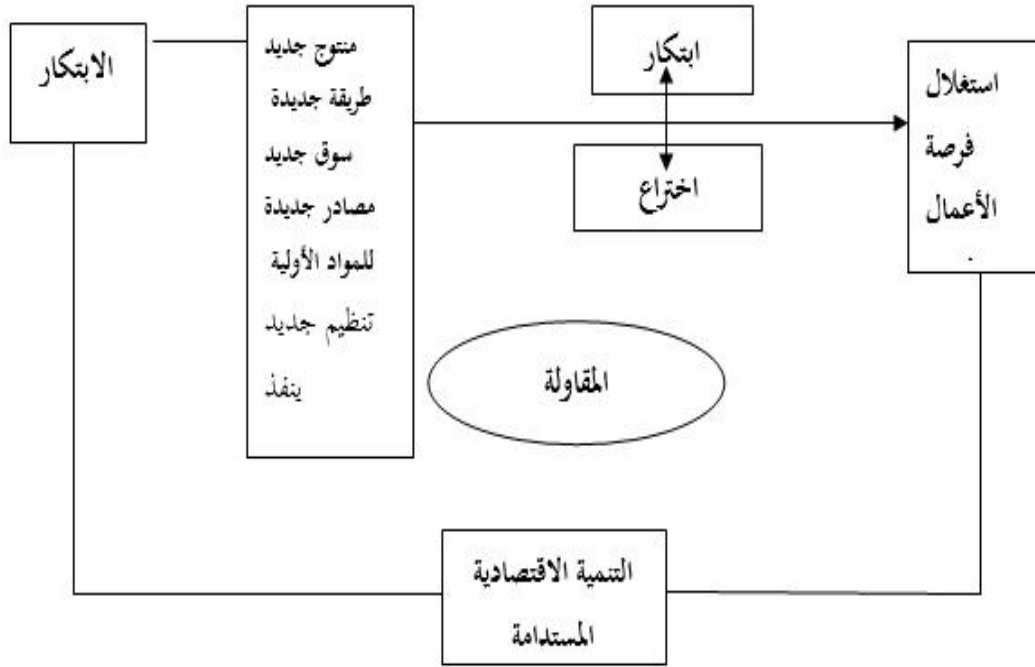
المرحلة الثانية: من الاكتئاب هي "عملية طبيعية لانتعاش وتصفية الاقتصاد" 1982 انتهت الموجة الجديدة من الابتكار، وقضت المنافسة تماما على المزايا التي تمتعت تمتعت بها الشركات المبتكرة، لإنعاش الاقتصاد، يجب إطلاق مرحلة جديدة من الازدهار أو

¹Filion, I. J., & Paul, D. I. (2008). Defining the Entrepreneur Complexity and Multi-Dimensional System Some Reflections. Montréal, Canada: Chaire d'entrepreneuriat Rogers-J.-A.-Bombardier. p. 03.

الازدهار أو الابتكار التعبير الذي يترجم هاتين المرحلتين بشكل جيد هو الخلق المدمر: يتم استبدال المنتجات القديمة والمتقدمة بأخرى أحدث، لذلك فإن تطوير مجموعات جديدة هو عملية متقطعة وبالتالي لا يمكننا العثور على مقاول دائم مع التأكيد على الوظيفة المبتكرة للمقاول، تجاهل شومبيتر وظيفة المخاطرة، وهو ما لا يقل أهمية، عندما المقاول مجموعة جديدة من عوامل الإنتاج، هناك ما يكفي من المخاطر المخاطر التي ينطوي عليها¹.

على الرغم من هذه النقص، تدعم لنظرية "روح المغامرة" المقاول للابتكار، إنه الفعل وهذا يمنح الموارد قدرة جديدة على خلق الثروة، "كما أن أراء شومبيتر ذات أهمية خاصة لتطوير البلدان التي تحتاج إلى تشجيع الابتكارات، تحول الاقتصاد الزراعي إلى اقتصاد الصناعي قدرا كبيرا من المبادرة والتغييرات من جانب رجال الأعمال والمديري.

¹rajhi, n. (2011, nov25). Conceptualisation de l'esprit entrepreneurial et identification Desfacteurs de son développement dans l'enseignement supérieur tunisien. 23. Grenoble,,france: faculte Gestion et management p23.



الشكل رقم (1): ملخص لنظرية الابتكار لشومبيتير.

المصدر:

https://www.academia.edu/33279812/Theories_of_entrepreneurship_iip28.2023/01/0

بين شومبيتير في نظريته حول المقاوالاتية والمقالة من خلال السمات التي يتمتع بها المقاول من الابتكار والمخاطرة وروح الإبداع ودورها في تنمية الاقتصاد والسعي للتنمية المستدامة من خلال تنشيط المقاوالاتية ودعمها، وهذا ما يخدم مجال دراستنا من خلال محاولة إسقاط نظريته على المرأة المقاولة في المجتمع الجزائري وهل هي تتمتع بهذه الصفات التي تجمع منها مقاولة مبدعة ومبتكرة في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة.

2. المقاربة السلوكية للفعل المقاولاتي:

ترتكز هاته المقاربة على الجانب السلوكي للمقاول من خلال الجوانب البسيكولوجية البسيكولوجية مثل الصفات والسمات الشخصية والدافع والسلوك التي سعت من خلالها لتفسير خلالها لتفسير سلوك ونشاطات المقاولين وفقا لظروفهم الخاصة¹، ومن أبرز رواد هاته هاته المقاربة ماكس فيبر والذي قام بتحديد نظام القيمة كعامل أساسي يفسر سلوك المقاولين المقاولين على أنه سلوك يقوم على أساس الاستقلالية وتملك السلطة وهو ما يجعل دورهم دورهم يختلف عن دور مدير المؤسسة، ويعتبر **ماكلياند** أول من أعطى الدفع للعلوم للعلوم السلوكية للولوج إلى عالم المقاول² بالإضافة إلى **وغاس** و**غاندر** و**كانكل** اعتبر الباحثون الذين ينتمون إلى هذا التيار الفكري أن المقاول هو وحدة التحليل، كانت تستند تستند إلى السمات الشخصية لأصحاب المشاريع، ثم على خصائصهم النفسية والديموغرافية والديموغرافية من أجل الإجابة على أسئلة "من" و"لماذا"، يتضمن هذا التيار مقاربتين، مقاربتين، أحدهما يعتمد على الخصائص الشخصية، **لأولر** يركز على السياق وفقا للمقاربة للمقاربة الأولى المسمى "مقاربة السمات"، يمكن توقع الفعل المقاولاتي من قبل الفرد من من خلال شخصيته، في هذا السياق، حددت العديد من الأبحاث التي أجراها علماء النفس النفس وعلماء الاجتماع والمتخصصون في السلوك سلسلة كاملة من الخصائص التي تصف المقاولين تصف المقاولين مثل: الحاجة إلى الانجاز، والثقة بالنفس، والقدرة على حل المشكلات، المشكلات، والميل إلى المخاطرة، والاستقلالية، والقيادة، والإبداع، والإرادة للتعبير عن عن الذات وإدراك الذات، الحاجة إلى الاستقلال والحرية، طعم المقاولاتية والقيادة،

¹رشيدة قواسمي، " التأسيس النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجيه المقاولاتي "، مجلة

المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، 2020، ص 160.

²صندرة سايببي، " مقارنة نظرية حول تطور الفكر المقاولاتي "، مجلة العلوم الإنسانية، ديسمبر 2013، ص ص

إلخ. وقد كان هاته المقاربة موضوع العديد من الانتقادات من مجتمع الباحثين في مجال مجال المقاولاتية وهذا منذ نهاية 80، القيد الرئيسي يكمن في حقيقة أنها فشلت في إنشاء إنشاء قائمة صالحة وخطيرة من الخصائص التي هي المقاولاتية، بشكل واضح في جميع جميع الحالات المقاربة الثانية المؤهلة على أنه "سياقية" يعارضا لمقاربة الوظيفية من خلال إعادة المقال إلى سياقه الاجتماعية والثقافية والسياسي والاقتصادي، في هذه الرؤية، لا يتم عزل الفاعل الاقتصادي، بل على العكس، يتم دمج عمله في المؤسسات المؤسسات الاقتصادية، وأنظمة التفاعلات الاجتماعية، العوامل السياقية التي تؤثر على على نشاط المقاولاتية عديدة ومتنوعة ويمكن تجميعها في فئتين: تلك المتعلقة بالبيئة السياسية والاقتصادية، المؤهلة كبيئة عالمية مثل التكنولوجيا، وتوسيع السوق، والعمل، والعمل، وكذلك التغيرات في العوامل غير الاقتصادية مثل الإيديولوجية، شرعية المقاولاتية، الحالة الموجودة في هذا النشاط، وتشمل الفئة الثانية العوامل المتعلقة بالبيئة بالبيئة الاجتماعية والثقافية، والمعرفة باسم البيئة القريبة مثل الخبرة المهنية، والخلفية والخلفية العائلية، والانتماء إلى مجموعة عرقية، والصور المقلدة، تجاهل الدوافع والسمات والسمات الشخصية للمقال للتركيز على العوامل السياقية باعتبارها القوى السببية الوحيدة، الوحيدة، لا يزال النهج السياقي غير كاف لشرح مثل هذه الظاهرة المعقدة وهي المقاولاتية¹.

نجد في هذه المقاربة السلوكية أنها اهتمت بشكل بارز بالخصائص الشخصية للمقال في تحليل الظاهرة المقاولاتية، وهذا ما يخدم دراستنا من خلال البحث عن السمات والخصائص المقال التي تتوفر لدى النساء المقاولات ودور هذه السمات في تفعيل روح المقاولاتية لدهن ودفعهن لإنشاء عمل خاص بهن.

¹ bekaddour, & bouhanini, s (2020). Comprendre le processus entrepreneurial Understanding the entrepreneurial process. Elbahith review, 20 (1), p. 207.

3. نظرية النمو المقاولاتي عند ماكس فيبر:

يعتبر ماكس فيبر أحد رواد المقاربة السلوكية في مجال المقاولاتية وبالتالي أصبحت المتغيرات البيئية التي تميز الأفراد، هي جوهر تحليل هاته المقاربة، تشكل أسباب تصرفات المقاوليين الاهتمام الرئيسي للبحث، وهكذا، فإن الأعمال الناشئة من مختلف مختلف تخصصات العلوم الإنسانية (الإدارة والاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع والانثروبولوجيا...) تم توجيهها نحو تفسير سلوكيات المقاولاتية فيما يتعلق بالبيئة التي التي يعبرون فيها عن أنفسهم. تحاول هاته المقاربة التعرف على المتغيرات الرئيسية، الرئيسية، والتي يمكن أن تؤثر على الفعل المقاولاتي وتحاول الإجابة على السؤال "ماذا ماذا يفعل؟" هذا مقال من خلال تمثيله في السياق الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، والاقتصادية، تركز هاته المقاربة القائمة على الحقائق على "التمثيل"، أي على سلوك المقاول، تنص المدرسة الكلاسيكية على أن الوظيفة الأساسية للمقاول هي الابتكار وإدخال مجموعات جديدة من عوامل الإنتاج عكس المقاربة السلوكية أقل اهتماما بمسألة من بمسألة من هو المقاول ونركز على معرفة حقيقة سلوكياته، والخطوات والأنشطة التي التي يضعها¹.

يقول ماكس فيبر في نظريته إن الدين له تأثير كبير على تنمية المقاولاتية، وفقا وفقا لفيدر، فإن بعض الأديان لديها معتقدات أساسية لكسب المال واكتسابه وبعضها لديه لديه أقل منه، ويصفها بأنها "روح الرأسمالية" و"روح المغامرة"، سوف تتولد روح الرأسمالية عندما يكون الموقف العقلي في المجتمع مواتيا للرأسمالية، وفقا لماكس فيبر، يتم توليد قيادة الطاقات المقاولاتية من خلال تبني المعتقدات الدينية الخارجية

¹berrziga, a. ssenouci, é. (2014, 12 16). "Les dix (10) compétences de entrepreneur".

Revue des reformes Economique et intégration dans l'économie mondiale, 8 (16), p. 208.

المنشأ، وهذه المعتقدات هي التي تنتج جهدا مكثفا في المساعي المهنية، والترتيب المنهجي للوسائل لتحقيق الغايات، وتراكم الأصول، تشير نظريته إلى أن أنظمة المعتقدات المعتقدات الهندوسية والبوذية والإسلام لا تشجع الفعل المقاولاتي، وقد واجه موقفه تحديا من قبل العديد من علماء الاجتماع.

لقد قبل العديد من المفكرين تحليل فيبر للصلة بين المعتقد الديني ونمو المقاولاتية، لكن هذا الرأي غير مقبول عالميا، حيث صام ويلسون وجهة نظر فيبر على أساس أن الرأسمالية تطورت أيضا في تلك المجتمعات التي لم تكن فيها الأخلاق البروتستانتية "سائدة"، جادل هوسيليتز بأن البروتستانت لم يتمكنوا من تطوير الصناعات في فرنسا لأنهم لم يحصلوا على الأمن السياسي، يمكن أن نستنتج على حد تعبير كارول أن "القيم الأخلاقية لها بعض التأثير على نمو المقاولاتية ولكن فيها جميعا سيكون غير واقعي".

ربط ماكس فيبر الفعل المقاولاتي بالدين وتأثير الدين عليه، حيث اعتبر الدين يحد من تطور الفعل المقاولاتي، ولكن في المجتمعات المسلمة نجد ذلك فالدين سمح بالقيام بالفعل المقاولاتي، ووضع بعض المبادئ للسماح للمرأة بممارسة نشاطها، هذه الشروط والمبادئ لم تحد من تقدم المرأة وإنما وضعت للحفاظ على سلامتها وأمنها في ميدان عملها.

4. نظرية بيتر داركر PETER DRUCKER:

عرف بيتر داركر المقاول بأنه الشخص الذي يبحث دائما عن التغيير، ويستجيب له، ويستجيب له، ويستغله كفرصة، المقاولين الناجحين يبتكرون، لاحظ بيتر داركر بجدارة أن بجدارة أن "الابتكار هو الأداة المحددة للمقاولين، وهي الوسيلة التي يستغلون من خلالها خلالها التغييرات كفرصة لعمل مختلف أو خدمة مختلفة. إنه قادر على تقديمه كنظام،

كنظام، قادر على التعلم، وقادر على الممارسة، يحتاج المقال إلى البحث بشكل هادف هادف عن مصادر الابتكار والتغيرات وأعراضها التي تشير إلى فرص الابتكار الناجح، الناجح، وهم بحاجة إلى معرفة مبادئ الابتكار الناجح وتطبيقها". وفقا لداركر، يجب استقاء ثلاثة شروط:

1. الابتكار هو العمل، يتطلب المعرفة، يتطلب براعة، يتطلب الكثير من الاجتهاد والاجتهاد والمثابرة والالتزام.
2. لتحقيق النجاح، يجب أن يبنى الابتكار على نقاط قوتهم.
3. يجب أن يكون الابتكار دائما قريبا من السوق، وأن يركز على السوق، بل بل يحركه السوق بالفعل¹.

إن الإدارة بالأهداف أو النتائج هي ممارسة مهمة لتحقيق أهداف المؤسسة بطريقة بطريقة فعالة، تم تقديم مفهوم إم بي أو أو mbo أي Management by Objectives Objectives وتعني الإدارة بالأهداف من قبل بيتر داركر وتم تطويرها لاحقا من قبل قبل العديد من الخبراء مثل جون هومبل ودائل وجورج أورديوم، في السنوات الأخيرة الأخيرة أصبحت الإدارة بالأهداف فلسفة الإدارة في العديد من الشركات ومعترف بها بها باعتبارها الأكثر ديناميكية ومثيرة في مجال الإدارة، حاجة الشركة لتحقيق أهدافها أهدافها من أجل الربح والنمو مع حاجة المدير للمساهمة وتطوير نفسه، على حد تعبير تعبير جورج س. يمكن وصف نظام الإدارة بالأهداف بأنها عملية يقوم بموجبها المدراء المدراء الأعلى والمرؤوس للمنظمة بتحديد أهدافها المشتركة بشكل مشترك، وتحديد مجالات مجالات المسؤولية الرئيسية لكل فرد من حيث النتائج المتوقعة منه، واستخدام هذه التدابير التدابير كدليل لتشغيل الوحدة وتقييم مساهمة كل عضو من أعضائها، وشدد أيضا على أن

¹madhurima, l., &shikha, s. (2008). Entrepreneurship(Vol. 2). New dalhi, india p9.

على أن الإدارة بالأهداف ليست مجموعة من القواعد، سلسلة من الإجراءات أو الأساليب، الأساليب، وإنما هو وسيلة للتفكير في الإدارة.

تتطلب الإدارة بالأهداف تنظيم عملية الإدارة من حيث الأهداف الهادفة والمحددة والمحددة والمتغيرة على مستويات مختلفة من التسلسل الهرمي للإدارة، يتضمن نظام الإدارة نظام الإدارة بالأهداف عدة طرق وقوالب التخطيط والتوجيه والسيطرة. إنه يحفز العمل العمل الهادف لأداء أفضل وإنجاز أعلى، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم اللامركزية لا يمكن يمكن أن تعمل بدون دعم الإدارة بالأهداف¹.

الفعل المقاولاتي مرغوب اجتماعياً واقتصادياً في منظمة حديثة، داركر يلفت الانتباه إلى حقيقة أن معاملة المقاولاتية كظاهرة طبيعية أو هدية من الآلهة هي قناعة تستند إلى مقدمات زائدة، لأن المقاولاتية هي العمل، لذلك، يمكن لأي شركة أن تكون ذات طابع مقاولاتي ومبتكر بشرط أن تسعى بوعي وثبات لتحقيق ذلك، ومع ذلك، يواجه كل نشاط مقاولاتي عقبات مختلفة.

يسلط الضوء على التقسيم التالي من الحواجز التي تحول دون أنشطة تنظيم المشاريع: المشاريع: القانونية والسوق والنفسية والاقتصادية والمهارات الإدارية والمعلومات المعرفة والتعليمية والاجتماعية والثقافية والأخلاقية².

¹verrabhadrap, h. (2009). Management and entrepreneurship. New dalhi, india: new age international (p) limited publishers.p62.

²kusio,t., &makowiec,m. (2015). ENTREPRENEURSHIP MANAGEMENT FUNCTIONING AND DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATION.Cracow,Poland:Department of Organizational Behaviour. P63.

وفقا لبيتر داركر ف: "تعظيم الفرص هو معنى في مجال الأعمال التجارية، في الواقع تعريف دقيق للوظيفة المقاولاتية"، تعريف داركر هو أكثر تجريدية من أي تعريف تعريف آخر، يقول أن المقاولاتية هي لا شيء سوى تعظيم الفرص التجارية، فضلا عن الأرباح يجعل الموارد الإنتاجية، والابتكار، واعتماد الأفكار والتغييرات الجديدة، وهكذا تحمل المخاطر، وأحيانا اختراع وتنويع المنتج، في الواقع، هذا هو المعنى الحقيقي الحقيقي للمقاولاتية¹.

نظرية تالكوت بارسونز:

يشير مفهوم الفعل الاجتماعي عن بارسونز إلى: كل أنواع السلوك البشري التي تحركها وتوجهها المعاني الموجودة في دنيا الفاعل، وهي معان يدركها الفاعل ويستمدجها في ذاته. والفاعل يمكن أن يكون فرداً أو جماعة أو تنظيمًا أو حتى مجتمعا.

الفاعل: هو أي كيان - كبر حجمه أو صغر - يسلك في ضوء المعاني التي توجد في بيئته. وما دامت هذه المعاني لا يحتكرها فاعل بعينه بل يشترك فيها آخرون، فإن الفعل الاجتماعي الذي يأتيه فاعل معين لا يتم إلا داخل موقف وهناك مجموعة من العناصر داخل الموقف تخلق من ترابطها جميعاً التفاعل بين الفاعلين الموجودين داخل الموقف.

1. يضم الموقف الموضوعات الفيزيائية (الطبيعية الجغرافية والظروف المناخية والأجهزة العضوية للفاعلين).

2. الموضوعات الاجتماعية (الفاعلين الآخرين الموجودين في الموقف).

¹[https://old.mu.ac.in/wp-content/uploads/2014/04/Management-com,m.\(2014\). PAPER- VENTREPRENEURSHIP-Management-final-book.pdf. mombai](https://old.mu.ac.in/wp-content/uploads/2014/04/Management-com,m.(2014). PAPER- VENTREPRENEURSHIP-Management-final-book.pdf. mombai).

3. الموضوعات الرمزية (اللغة والقيم والمعايير)¹.

الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز يبين من خلال نظريته أن المقاول يتأثر من خلال المحيط الذي هو فيه، فالفعل المقاولاتي هو نتيجة التفاعل بين فاعلين داخل المجموعة فهو يتأثر ويؤثر على المجتمع الذي يعيش فيه.

من خلال هذه المقاربات النظرية التي تم عرضها في السابق، والتي كانت تتوافق مع موضوع الدراسة، إلا أننا في هذه الدراسة سوف نحاول مقارنة الموضوع وتبني الدراسة التي تتماشى وفقاً من اعتبار المرأة المقولة كموضوع تابع لمواضيع أخرى.

لقد تم تبني النظرية الابتكارية والإبداعية لشومبيتر من خلال ما قدمه في نظريته وهو العنصر الأساسي في مجال المقاولاتية، كما تم تبني نظرية الفاعل باعتبار المرأة فاعلاً اجتماعياً يتغير وتأثر بالمحيط الاجتماعي الذي ينتمي إليه.

¹ أحمد زايد، علم الاجتماع النظريات الكلاسيكية والنقدية، الطبعة الأولى، القاهرة، نهضة مصر، 2006، ص ص

الفصل الثاني:
حقل المقاومة

تمهيد

1. التطور التاريخي لمصطلح المقاول.
 2. حقل المقاومة
 3. المقاوالاتي حسب منظور Shumpeter.
 4. نموذج تأثير المقاوالاتية على النمو أو التنمية الاقتصادية GEM .
 5. استراتيجيات المقاوالاتية.
 6. الثقافة المقاوالاتية.
 7. معوقات المقاوالاتية.
- خلاصة

تمهيد:

إن الاهتمام الكبير بالمقاول والفعل المقاولاتي يعكس الأهمية الكبيرة التي يحتلها هذا الأخير، فالمقولة وسيلة هامة تسمح باكتشاف الفرص الاستثمارية للشباب واستغلال المورد البشري كرأس مال لدعم الاقتصاد الوطني من خلال الدعم الذي تقدمه كل دولة خاصة الجزائر التي تسعى لتطوير هذا المجال بفتح المجال على كلا الجنسين والمساواة في الفرص للحصول على الدعم والمتابعة.

يهدف هذا الفصل إلى التعرف على مختلف التعريفات والشرح لمفهوم المقولة والمقاولاتية، وأهم الدراسات والأدبيات التي مر بها هذا المفهوم وواقع المقولة في الجزائر.

1. التطور التاريخي لمصطلح المقاول:

لقد ميز بوتلييه وازنيديس (Boutitier S et Vzunidiz) أربعة مراحل يمكن
يمكن تلخصها فيما يلي: ¹

1.1 المرحلة الأولى: وتتميز بهيمنة الاقتصاد الفلاحي قبل القرن الثامن عشر،

أين كان المقاول في البداية تاجرا أو بائعا، لهذا تحدث كذلك **إبن خلدون**
عن النشاط التجاري ودوره في تحقيق الأرباح ثم تحدث الاقتصاديون فيما بعد
خاصة **كانشيرو** على الخطر السائد في الأسواق بسبب عدم معرفة المقاولين
لكمية السلع المستهلكة من طرف الزبائن.

1.2. المرحلة الثانية: وتبدأ مع بداية القرن الثامن عشر وتنتهي مع بداية القرن

العشرين والتي كانت آن ذلك مرحلة الثورة الصناعية وكان المقاول فيها ذلك الفرد
الصناعي، وأصبح البائعون الخاضعون لمتطلبات الصناعية الجديدة، هذا إذا علمنا
أنه إلى غاية نهاية القرن الثامن عشر 18، كانت معظم النشاطات التجارية النسيجية
منها، تتمركز في المنازل، وبشكل متفرق بعضها عن بعض، وتتم عادة بشكل يدوي
أكثر ثم تطورت منظومة الإنتاج لتأخذ شكل وحدات حرفية تعتمد على اليد
العاملة الريفية غير مؤهلة.

حيث تقوم بإنجاز المراحل الأولى للمنتوج، أما المراحل النهائية فهي تتم في
ورشات تقوم بها يد عاملة أكثر كفاءة، في ورشات قائمة في المدن، وتسمى هذه
العملية أيضا بالمانيفكتورة (Manufacture) وتجدر الإشارة إلى أن التجار هم الذين
سيطروا على النشاطات الإنتاجية حيث يقومون بشراء المنتجات من منتجيها، ويقومون

¹-Boutillier (S) Vzunidiz(D), La légende de l'entrepreneur, Le capital Socail ou comment vient l'esprit d'entreprise.Edition Syros,Paris,1999,PP14-15.

ويقومون بتمويل النشاطات، كما أنهم يقومون بعملية بيع منتجات الورشات التي يشرفون
يشرفون عليها بأنفسهم.¹

وساعدهم في ذلك انتشار الشركات التجارية الكبرى الذي ازدهر نشاطها أذاك في ظل
الانتشار الكبير للمستعمرات، مما أدى إلى ظهور طبقة من البرجوازيين الأغنياء الذين
عملوا على تجميع الأموال، وتكديسها في أيدي الأفراد والخواص.

ومع ظهور الثورة الصناعية، ازداد الطلب على السلع الذي أدى إلى تطور النظام
الرأسمالي المبني أساسا على الملكية الفردية لوسائل الإنتاج، والاعتماد على الآلة في
التصنيع، هذا ما أدى إلى تطور وحدات الإنتاجية لتتحول بعد ذلك إلى مؤسسات صغيرة،
ومتوسطة، هذه الأخيرة تتميز بكون المسير هو نفسه مالك المؤسسة، بطريقة مباشرة أو غير
مباشرة، بانتمائيه إلى العائلة المالكة للمؤسسة.

رغم أهمية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها نواة الرأسمالية، إلا أنها لم تحظ
لم تحظ بالاهتمام الكافي من طرف الباحثين، " إذ ركزوا في دراساتهم على دراسة السوق
السوق (Smith) ، لأنهم يعتقدون أن وجود المؤسسة مرتبط بإنتاج السلع والخدمات،
ويعتمد نجاحها أو فشلها على المحيط الذي تنشط فيه"، قج النظرية النيوكلاسيكية عرفت
عرفت المؤسسة الصغيرة من خلال علاقتها مع السوق (شراء المدخلات أي المواد الأولية
الأولية وبيع المخرجات أي بيع المنتجات)، ومن الناحية الاقتصادية وفي حالة امتلاكها
امتلاكها للمعلومات الكافية، هي عبارة عن مركز للقرار، هدفها الوحيد هو الربح من
من خلال العمل على التكيف مخرجاتها أي رفع من إنتاجها لهذا فهي معرفة كذلك كمركز

¹ حدرباش بشير، " الهوية، المسار المهني والشبكات الاجتماعية لمقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
الجزائرية"، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع: جامعة الجزائر2، الجزائر 2016، 2017، ص54.

كمركز للإنتاج وهي - تقنيا - ذات كفاءة إنتاجية عالية، تهدف إلى تضخيم المخرجات المخرجات وتوسيعها إلى أقصى حد ممكن.

كما أن نشاط المؤسسة وتنظيمها الداخلي ليس له أي تأثير على المؤسسة ككل، حيث حيث يفسر تسيير المؤسسة وفق حالة السوق، ويتم تنظيم المبادلات بواسطة مجموعة من مجموعة من العقود الفردية المبرمجة بكل حرية بين المشتريين والبائعين.¹

ويتم تفسير ظهور المؤسسات واستمرارها وفق المعطيات الاقتصادية، فهي عبارة عن وحدات تقنية فقط، تنحصر مهمتها في العملية الإنتاجية، أما المقاول فقد اختصره قانون العرض والطلب في كونه عوناً يسهر على تنسيق الأسواق فقط، لهذا، " لم يهتم الكلاسيكيون بالمؤسسة، ولا بتسييرها، أو تنظيمها الداخلي، ولا عملية إنشاء المؤسسات كما تم إهمال دور المقاول باستثناء بعض الاقتصاديين في تلك الفترة".

3.1. المرحلة الثالثة: وتمتد بين (1930 - 1975) حيث تم التركيز على

الرأسمال الصناعي وعلى المكانة الكبيرة التي تحتلها المؤسسات الكبيرة في الاقتصاد، ومع التطور الصناعي والتكنولوجي، دخلت المؤسسات في سباق من أجل امتلاك أحدث التكنولوجيات الإنتاجية باعتبارها مفتاح النمو والشرط الأساسي لبقائها، والصمود في وجه المنافسة لذلك تعرض المنتجون الصغار غير القادرين على التنافس مع قدرات الآلة، من تحديث طرق إنتاجها ومواكبة التطورات، ثم شراؤها وامتلاكها من طرف المؤسسات الكبيرة.

¹. المرجع السابق، ص، 55.

وتتميز المؤسسات الكبيرة بالعديد من الخصائص، كتوزيع ملكية رأسمالها على عدد كبير من المساهمين، وذلك استجابة لمتطلباتها التمويلية التي لا يمكن لفرد واحد، أو عائلة واحدة التكفل بها.

كما تتميز بدرجة عالية من التعقيد التقني، وتنوع كبير في وظائفها، وتقسيم المهام، إضافة إلى المعلومات الهائلة التي تنتقل بين هياكلها التنظيمية المستقلة.

وقد صعبت هذه الوضعية عملية تسيير هذه المؤسسات، لهذا تمت الاستعانة بالمختصين في عملية اتخاذ القرارات المناسبة أي بالمسيرين، وفي ظل هذه التطورات انفصلت التطورات انفصلت تدريجيا ملكية رأس مال المؤسسة عن سلطة القرار فيها.¹

عرفت المؤسسة الكبيرة في هذه المرحلة ازدهارا كبيرا حيث أصبح الحجم المعياري

الأساسي في ذلك، وساد الاعتقاد بأن هذا النوع من المؤسسات قادر وحده على جمع رؤوس الأموال والإمكانيات التنظيمية لتخفيض مجالات عدم اليقين المرتبطة بالسوق، لهذا اعتمدت المؤسسات على اقتصاديات الحجم التي سمحت بتخفيض تكاليف إنتاجها (الإنتاج بكميات كبيرة موجهة للاستهلاك الواسع).

كما أن ازدياد حجم المؤسسة وأهميتها يعطي للمسيرين، بتحصيل دافعية المسير

المسير الأساسية في كونه يحاول توسيع حجم المؤسسة التي يسيرها وهذا يوضع كل طاقته طاقته في تطوير الإنتاج الجماهيري مع المحاولة الدائمة لتنظيم العمل وطرق تسيير المستخدمين، المسير هو خبير ومحترف، يعيش بفضل الأجر الذي يتقاضاه، كما أنه خارج خارج بنية ملكية المستخدمين، لهذا أصبحت المؤسسات الكبيرة وجهة لحاملي الشهادات

¹. المرجع السابق، ص56.

الشهادات الجامعية، لغرض العمل فيها لكي يصبحوا يوما مسيرين لمؤسسات كبيرة لأن العمل لأن العمل فيها يعطيهم الشهرة، والمكانة الاجتماعية للراقية.¹

4.1. المرحلة الرابعة: وتمتد بين 1975 إلى يومنا هذا، وتتميز بهيمنة المجتمعات

الكبيرة في بنية الاقتصاد، إلا أن ذلك لم يمنع من الاختفاء الكلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بل من عكس من ذلك، فقد استطاعت هذه الأخيرة بالبقاء والعمل إلى جانب المؤسسة الكبيرة، وكان ذلك برغبة المؤسسة الكبيرة، هذه الأخيرة هي التي تحدد القدرات الفعلية للمقاولين لأنه ليس من مصلحتها القضاء عليها، على المدى البعيد، لأن نقص الأرباح التي تحققها المؤسسة الكبيرة في صراعها مع منافسيها من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يمكن أن يؤثر بشكل كبير على أرباحها المحققة مستقبلا، كما أن تواجد المؤسسة الصغيرة يمكن أن يشكل حاجزا يجمعها من احتمال دخول منافسين جدد على السوق ويمنح السوق نوعا من الاستقرار.

كما تتميز المؤسسات الصغيرة في كونها تعطي النظام الإنتاجي نوعا من المرونة المرونة وتتمثل في وقت الأزمات مجالا لتجريب التكنولوجيا الحديثة، والطرائق الجديدة في الجديدة في تنظيم العمل، هذه الخصائص برزت إلى الواجهة بعد الأزمة الاقتصادية في منتصف في منتصف الثمانينات، والتي أدت إلى ارتفاع كبير في معدلات البطالة، نتيجة تسريح تسريح المؤسسات الكبيرة لأعداد ضخمة من العمال، وذلك راجع إلى الخسائر الكبيرة التي الكبيرة التي تكبدتها هذه المؤسسات، ذات الهياكل الكبيرة والثقيلة، بسبب نقص مرونتها، مرونتها، وعدم قدرتها على الاستجابة للتطورات السريعة للأسواق، والناجمة عن التطورات التكنولوجية الكبيرة التي عرفت تلك الفترة، لهذا يرى الكثير من الباحثين على

¹ . المرجع السابق، ص57.

على غرار دروكر جيلدر (Drucker, Gilder)¹، أنه يمكن للمبادرات الفردية للمؤسسات الصغيرة أن تلعب دورا مهما في إنشاء مناصب شغل وخلق الثورة لأن خصوصيات المؤسسة الصغيرة يمكنها أن تنتج بتكلفة منخفضة عن منافستها من المؤسسات الكبيرة، وعن اكتفاء المقاول بأرباح متواضعة، كما أن المؤسسات الصغيرة، وحتى في حالة ارتفاع تكاليفها الإنتاجية، يمكنها التمتع بأفضلية، لكونها تستهدف الأسواق المحلية مما يمكنها من البقاء والنشاط.

كما أن الهيكلية البسيطة للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة يمكنها الاستجابة السريعة لمتطلبات المحيط المفاجئة، كما أن خصوصيات الطلبات التي تفرض على المؤسسة تقديم منتج مكيف معها: والذي يتم إنتاجه وفق شروط خاصة، لا يمكن أن تحققه المؤسسة الكبيرة ذات الإنتاج الموجه للاستهلاك الجماهيري الواسع، لهذا تتميز بقدرة التكيف السريع لمتطلبات السوق والزيائن.

ويمكن للمؤسسة الصغيرة بحكم حجمها الصغير أن تستغل الفرص المتاحة، وتتفوق في وتتفوق في إنتاج ما وتتخصص فيه بصفة دقيقة، مما يصعب على المؤسسة الكبيرة الكبيرة تحقيق ذلك، كإنتاج قطع الغيار مثلا.²

2. حقل المقولة:

1. حقل المقولة:

حسب "ألان فايول" هناك ثلاثة أبعاد على الأقل مرتبطة بحقل المقولة هي:

¹ - Drucker(P), Les entrepreneurs, Edition l'escpansion/Hachette, Paris, 1985, pp.27.28.

² Fayolle.(A). le métier de créateur d'entreprise. Les éditon d'organisation ; paris.2003.p

1.2. ظاهرة اقتصادية واجتماعية: لأن للمقاول دورا خاصا ومهما في تطوير

النظام الاقتصادي الليبرالي، كما أن للمقاولين إسهامات في الاقتصاد والمجتمع فيما يخص إنشاء المؤسسات، وخلق مناصب شغل، والابتكار، وتأطير التغيرات البنائية.

2.2. موضوع البحث: باعتباره بحثا للدراسة، فايول يبين وجود ثلاثة اتجاهات فكرية

والتي تؤدي حاليا دورا هيكليا، ويتعلق الأمر بما يلي:

– ظهور الاتجاه الذي يهتم بظهور منظمة جديدة مقياس أولي وأساسي:

أسس هذه المقاربة الذي دافع عن فكرة أن المقولة هي إنشاء أول منظمة، وهذه

المقاربة تشمل باحثين فرنسيين مثل: جارتنز، ارناندار،

فيرستراتوبوشيكسي (W.B.Gartner, M.Hermander, J.Verstraete)

(H.Bouchikhi) بالنسبة إلى هذه الأخيرة فإنه ينظر إلى المقولة على أنها نظام شائك،

ونمط خاص بالمنظمة التي يسيرها المقاول (في إطار الرؤية التي وضعها لهذه

المنظمة)، لهذا يجب عليه أن يدرس النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء منظمة جديدة.

– معرفة الفرص: كنقطة انطلاق العملية المقاولاتية، يركز هذا التصور على

مصطلح الفرصة المقاولاتية، وتعود أساسا إلى ظهور نشاط اقتصادي جديد الذي ليس بالضروري

مرتبطا بظهور منظمة جديدة، في هذه المقاربة الفكرية تكون معرفة الفرص هي نقطة

انطلاق العملية المقاولاتية ويعتقد فايول ومفكرون آخرون عكس ذلك: حيث أن فرصة

المقولة تبني وتتشكل أثناء عملية إنشاء النشاط.

الفرد كشرط ضروري لإنشاء القيمة: هذا الاتجاه ينتمي إليه كذلك بريات

(Bruyat)، وينظر فيه إلى الفرد بأنه شرط أساسي لإنشاء القيمة، والذي يحدد كيفية

الإنتاج والحجم، إذن هو الفاعل الأساسي والمؤسسة هي سند له في ذلك وحسب هذا الباحث

الباحث يمكن تقييم الوضعية المقاولاتية على محورين: درجة التغيير الذي يقتضي مستوى مستوى من الخطر للدخول في الوظيفة المقاولاتية من جهة، ومن جهة أخرى كثافة خلق خلق القيمة عن طريق الإمكانيات التي يتضمنها المشروع، أو الابتكار الذي يحمله شخص أو شخص أو عدة أشخاص، كما أن ضيق الأسواق وقلة الطلب يعطي الأفضلية للحجم الصغير.¹

2. انفجار المقولة:

ابتداء من سنة 1980، عرفت المقولة انفجارا وتفتتا على مختلف التخصصات العلوم الاجتماعية والإدارية، وهناك حدثان ساهما في هذا الانتقال وهما:

أ. نشر أول موسوعة حول المعارف في هذا الميدان

(Vesper, Sescten, Kent في سنة 1982).

ب. كذلك هناك إجراء أول وأكبر ملتقى خاص بالبحث في ميدان المقولة في

Babson وهي خلال أشغال الملتقى تم إحصاء حوالي خمسة وعشرون 25 موضوعا

خاصا بالمقولة مثل: خصائص سلوكيات المقاول، الخصائص الاقتصادية والديمغرافية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة، الخصائص التسييرية للمقاولين، سيرورة المقولة، المؤسسات العائلية، العمل المستقل، العوامل المؤثرة في إنشاء وتطوير المؤسسات، المقولة والمجتمع..إلخ.

كان الباحثون الذين اهتموا بالمقولة من مختلف التخصصات أخرى، أو ينتمون إليها،

إليها، حيث حاول كل واحد دراسة الظاهرة وتفسيرها حسب تخصصه، لهذا كانت المقولة

المقولة اهتماما ثانويا بالنسبة إليهم، لكن شيئا فشيئا نلاحظ اهتماما كبيرا بالموضوع

لأن إنشاء المؤسسات في ارتفاع مستمر وكان لها معرفة المقولة أكثر، لأن هذه الظاهرة

¹ حدرباش بشير، مرجع سبق ذكره، ص58.

الظاهرة أصبحت في تطور مستمر في معظم بلدان العالم، لهذا فقد أخذت الظاهرة مكانة مكانة هامة في مختلف العلوم الاجتماعية.¹

3. المقاولاتية حسب منظور Schumpeter :

يعتبر (Joseph Schumpeter 1883-1950)² بدون شك هو أب مجال المقاولاتية³ الذي أعطى للمقاول صورة محورية في التنمية الاقتصادية من خلال كتابه "نظرية التطور الاقتصادي" حسب Schumpeter فإن الاقتصاديين اهتموا بالوظائف بالوظائف المقاولاتية المنجزة على مستوى السوق ونظامه ولم يأخذوا بعين الاعتبار (لم يهتموا) الخصائص البشرية التي يمتلكها الفاعلون في العملية، وبالتالي يمكن القول في القول في هذا الصدد أن الثقافة المقاولاتية لم تكن من اهتمامات الاقتصاديين، وهو ما يمثل ما يمثل -في رأينا- رؤية قاصرة نسبيا اتجاه المقاولاتية، ومع ذلك فإن مساهمة المقاربة الاقتصادية جد مهمة، لأنها أعطت مساعدات لمجال المقاولاتية، على الأقل في في بعث البعدين الأساسيين التاليين: المقاول المنظم ومنشئ النشاطات الاقتصادية، والمقاول والمقاول المبتكر.

يعتبر Schumpeter بالأساس هو أول من أشاد بالمقاول وأهميته في المجال الاقتصادي، فمن خلال أعماله وضع فكرتين أساسيتين تطورتا واستمرتتا عبر الزمن،

¹ Filion.(L.J).<<Le champ de l'entrepreneuriat,historique,évolution et tendances>>.In revue internationale,PMG,Vol 10,n°01,1997,PP130,172.

² جوزيف شومبيتر (1883-1950) عالم إقتصاد وسياسة نمساوي، يعد أهم الاقتصاديين في القرن العشرين، له إسهامات في مجال الإقتصاد الرأسمالي، والاشتراكي، والديمقراطية، وهو يعتبر أول عالم قام بتطوير نظرية المقاولاتية.

³-Alain Fayoul,Du champ de l'entrepreneuriat à l'etude du processus entrepreneurial :quelques idées et pistes de recherech.

الزمن، وأصبحتا تستعملان بشكل واسع إلى غاية اليوم، هما الابتكار والتنمية الاقتصادية.

من خلال هاتين النقطتين هدفت أعمال Schumpeter إلى إكمال أعمال Cantillon وخاصة أعمال Say، حيث وجد (Schumpeter 1965) أن التعريف الذي أعطاه Cantillon للمقاول بدائي، ولكنه مهم من حيث أنه يشجع القيادة والمضاربة ويجعل من النشاط المقاولاتي وظيفة "فريدة"، كما أقر Schumpeter أيضا بتعريف Say الذي يمثل حسب رأيه بداية جدية من أجل إعداد نظرية حقيقية للمقاولاتية والتي تأثر بها الكثير من الكتاب بعده.

أكد Schumpeter كثيرا على التمييز بين الرأسمالي (Capitaliste) والمقاول (L'entrepreneur)، هذا الأخير عرف على أنه ذلك الذي يضمن تركيبات جديدة وليس فقط هو الذي يبدع (Inventé)، أو ذلك الذي يتحمل الخطر المالي، إنه يطلق وظيفة وظيفة المقاولاتية لعدد من المهام والوظائف غير المصنفة والتي ترى غالبا بشكل غير ملائم غير ملائم كالتمويل، تحمل المخاطرة والإبداع، كنتيجة لهذا التمييز بين الرأسمالي والمقاول، فصل (Schumpeter 1965) بين الربح المقاولاتي والأجير والفائدة، في في حيث أنه يقبل كقاعدة الفرضية التي تعتبر أن العائد مرتبط بشكل كبير بالتكلفة، وهو وهو يعتقد وجود قيمة خاصة ومستقلة تتعلق أساسا بدور المقاول القائد في النظام الاقتصادي، من خلال العمل على استغلال الفرص وتوفير تركيبات جديدة لخلق فائض القيمة فائض القيمة وتحقيق الأرباح.¹

في البداية ارتبطت أعمال (Schumpeter) مرارا بمفاهيم المقاولاتية والابتكار: والابتكار: "جوهر المقاولاتية يتمثل في تصور واستغلال فرص جديدة في مجال المؤسسة

¹ -BralimAllali, vers une théorie de l'entrepreneuraire, calier de recherche, N17, ISKAE.

المؤسسة {...}. (Schumpeter، 1928) ولكن ليس بالضرورة بهدف إنشاء مؤسسة، مؤسسة، ومع ذلك فمساهمة Schumpeter في هذا المجال معتبرة، فالابتكار يعتبر مصدرا للتميز.

تبنى Schumpeter المدخل القائل بأن النظام الاقتصادي المكون من جانب العرض وجانب الطلب يكون في حالة توازن، ويميل المقاول إلى كسر حالة التوازن المسيطرة على النظام الاقتصادي من خلال ما يقدمه من ابتكارات في النظام في صورة منتجات جديدة، أو أساليب إنتاج جديدة أو أسواق جديدة، وقد عبر Schumpeter (1911) عن هذه العملية بمصطلح "التميز الخلاق" حيث يقوم المقاولون بكسر القيود والحوجز السائدة في النظام الاقتصادي، الأمر الذي يدفع غيرهم إلى إشباع خطاهم، ويؤدي إلى ارتفاع المستوى الاقتصادي - الذي يحدث نتيجة لهذه الابتكارات - إلى إحداث نقلة نوعية في النظام الاقتصادي.

ينبغي الإشارة هنا إلى أن الابتكار ليس ببساطة المنتج أو الخدمة المطورة، إنه التجديد المرتبط بالنشر، التوزيع، أي أن تطوير هذا المنتج أو الخدمة دون طرحها في السوق لا يمكن من ملاحظة هذا الإبداع.

ويميز Schumpeter بين خمسة أنواع من التوافقات الجديدة:¹

- (1) تقديم منتج جديد.
- (2) تقديم طريقة أو أسلوب إنتاجي جديد.
- (3) افتتاح أو دخول سوق جديد.

¹- Joseph Shumpeter (1926), théorie de l'évolution économique: Recherches sur le profit, le crédit, intérêt et le cycle de la conjoncture, Introduction, (traduction française, 1935), édition complétée le 18 avril 2002 à Chicoutimi, Québec, p59.

(4) الحصول على مصدر توريد جديد للمواد الخام أو أي سلع صناعية أخرى مشابهة.

(5) تنفيذ وإنشاء منظمة جديدة أو صناعية جديدة.

منذ أعمال Schumpeter أصبح من المعروف على نطاق واسع لدى المجتمع العلمي دور الابتكار في مجال المقاولاتية، حيث يحدد (Drucker 1985) سبعة مصادر مصادر للابتكار، هي: ¹

- غير متوقع، النجاح، الفشل، الحدث الخارجي غير المنتظر.
- المتناقض بين الحقيقة كما هي وكما يجب أو كما نتصورها.
- الابتكار المرتكز على الحاجة الهيكلية.
- التغيير الذي يقلب هيكل الصناعة أو السوق ويأخذ الجميع مفاجئ.
- التغيير في التركيبة السكانية.
- التغييرات في الإدراك والمعرفة الجديدة.
- المعارف الجديدة، عملية أولاً.

في المرحلة الثانية، سمحت أعمال Schumpeter بتسجيل مفهوم المقاولاتية باستمرار ضمن سياق التنمية الاقتصادية بالفعل، فأهمية المقاولاتية بالنسبة لهذا الكاتب لا تتمثل فقط في ترقية الابتكار بل تهدف إلى بناء تصور اقتصادي كلي، فالابتكار هو محرك للتنمية الاقتصادية الوطنية وقد أصبح يستعمل بشكل واسع لمؤشر لمعرفة الصحة الاقتصادية لدولة ما.

وقد لقيت آراء ومساهمات Schumpeter دعماً وتأييداً من قبل العديد من الباحثين، مثل (Kirchoff) الذي أكد على دور التدمير الخلاق في أنه القوة الدافعة

¹- Peter Drucker, Innovation and entrepreneurship, iraduit de l'américain par patrice hoffmann, les entrepreneurs, expansion rchette, édition Jean, Claude lattés, (1985), P62.

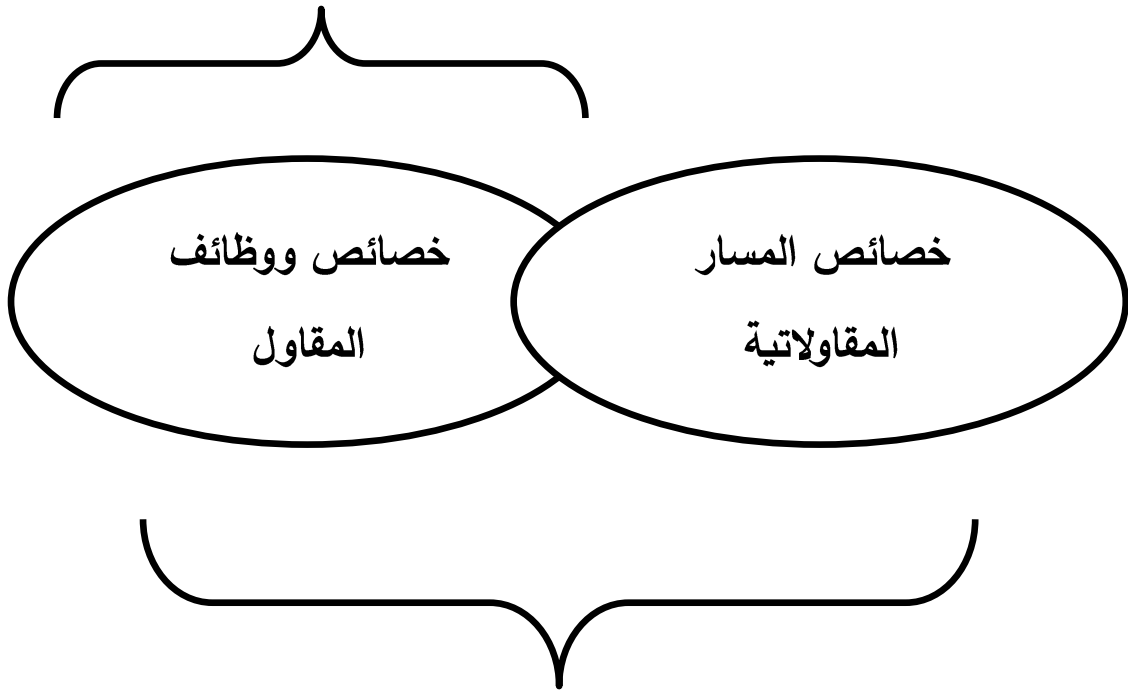
للاقتصاد، حيث يشير هذا المفهوم إلى كسر حالة التوازن الموجودة في السوق (الطالب (الطالب والعرض على السلع) من خلال قيام المقاولين بابتكار منتجات أو خدمات جديدة جديدة مما يؤدي إلى خلق طلب وعرض جديد يبين على هذه المنتجات أو الخدمات، ويحقق ويحقق المقاولون أرباحا وثروات طائلة من وراء هذا الابتكار ويحتكرون السوق لفترة لفترة زمنية طويلة.

5. المقاولاتية حسب Bygrave et Hofer 1989:

لقد اقترح في سنة 1989 مفهوم نهائي يستند على شرطين:

- الحدث المقاولاتي يمثل إنشاء منظمة جديدة من أجل استغلالها.
- المسار المقاولاتي يحتوي على كل الوظائف: النشاطات والأفعال المرتبطة باقتناص الفرص وإنشاء منظمة من أجل استغلالها.
- وحسبهم تم تحديد المفهوم بأن : المقاول هو الشخص الذي يقتنص الفرص والذي ينشئ منظمة من أجل استغلالها.

المفهوم التقليدي للمقاولاتية



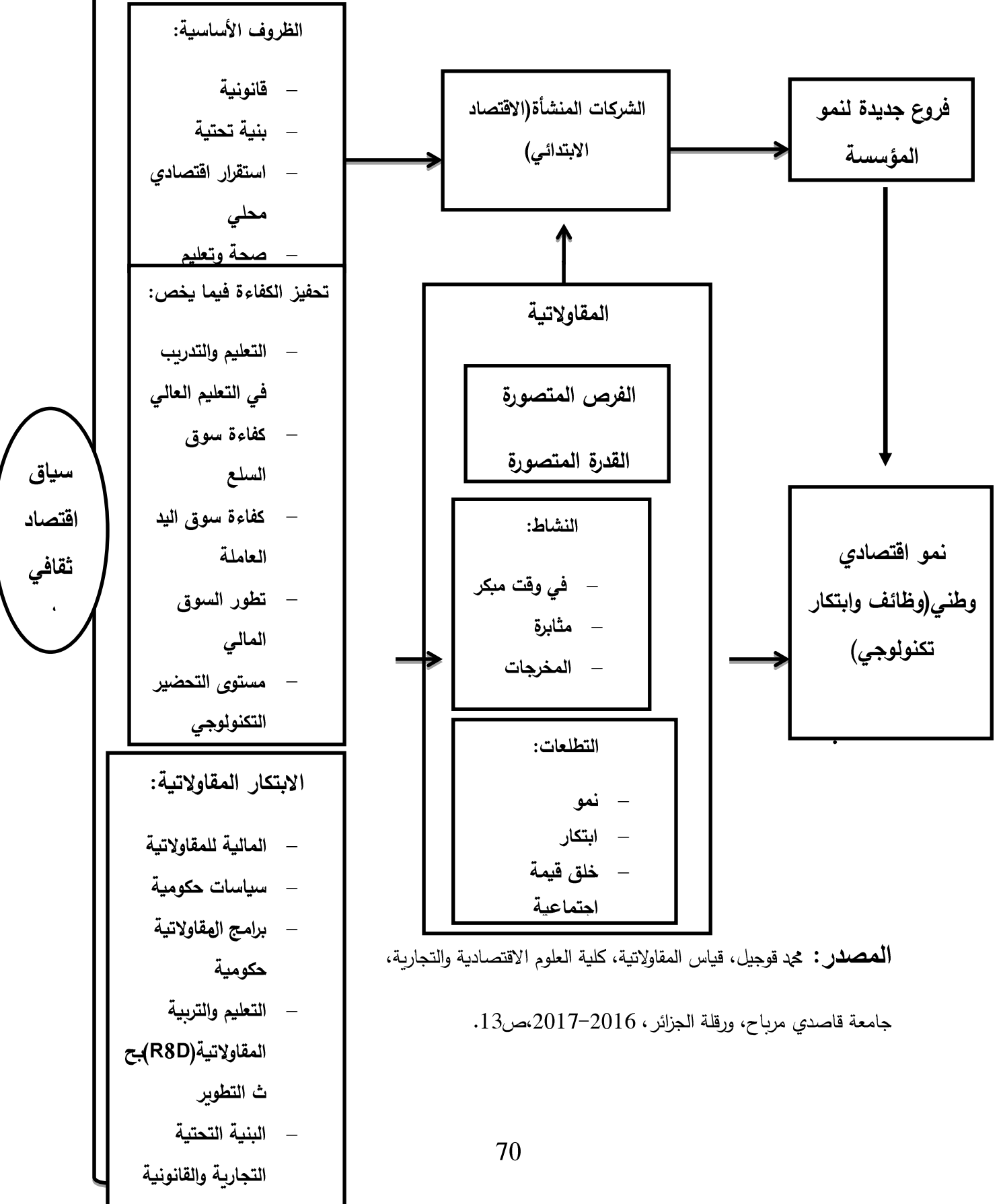
المفهوم الحديث للمقاولاتية

شكل رقم (2): المقاولاتية حسب Bygrave et Hofer

المصدر: Michel Coster

4. نموذج تأثير المقاولاتية على النمو أو التنمية الاقتصادية G.E.M:

شكل رقم (3): نموذج تأثير المقاولاتية على النمو أو التنمية الاقتصادية



يوضح النموذج أن النمو الاقتصادي الذي يعبر عنه الناتج المحلي الإجمالي وفرص العمل الناتجة يكون نتيجة للديناميكية الاقتصادية المتمثلة في إنشاء وتوسيع أو إعادة تشغيل وحتى غلق المؤسسات، هذه الديناميكية تتأثر بنشاط كل المؤسسات الكبيرة والصغيرة والمتوسطة والمصغرة الموجودة والتي تزاوّل نشاطها، إضافة إلى المؤسسات الجديدة التي تنتج في إطار تزامن وجود فرص مقابلة مع القدرة على المقابلة من طرف الأفراد الكفاء، الدوافع، كل هذا يكون ناتج عن ظروف معينة تمتزج فيها العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

2. المقاول الجزائري عبر مختلف الدراسات:

تعددت الدراسات حول المقاول الجزائري، وكل الدراسات أتت لنا بالجديد وهذا راجع إلى الفترة الزمنية التي أقيمت فيها كل دراسة، ومن بين هذه الدراسات نجد:

1. دراسة جان بيناف Peneuff Jean:

لقد قام جان بيناف بدراسة ميدانية على 250 مقاول جزائري متمركزين في الجزائر العاصمة، وكان الهدف من الدراسة هو معرفة الأصول الاجتماعية وتفسير تصرفات المقاولين، وقد توصل إلى أن هناك 3 أنواع من المقاولين وهم كالتالي:

أ - المقاولون التجار: تعود أصول هؤلاء المقاولين إلى قسنطينة، وادي سوف، مسيلة، بسكرة، وهم ينتمون إلى عائلات نبيلة وراقية مالكين للأراضي، لكن نتيجة مساندتها ومساهمتها في ثورة المقراني 1871 جردت منهم أراضيهم وبالتالي أصبحوا تجارا.

كما أن هؤلاء المقاولين تربوا على يد مدارس ابن باديس، لأن " عائلاتهم شاركت شاركت في حركة العلماء، وحركة الإصلاح الإسلامية واستعادة اللغة والثقافة

الإسلامية، كما أن هذه العائلات كانت مهتمة بتحديث الاقتصاد، وهذا الاهتمام كان من من أهداف حركة العلماء " كما ساهمت في بناء مدارس ومساجد في الأرياف لكن بعد بعد منع المستعمر لهذه الحركة بالقيام بهذا النوع من النشاطات سنة 1936، فقد غيروا غيروا نشاطهم واتجها نحو الاستيراد والتصدير، أو التجارة بالجملة أو ممارسة نشاطات نشاطات خارج الجزائر¹. كما أنهم شاركوا في الثورة الجزائرية بطريقة غير مباشرة وهذا مباشرة وهذا من خلال الدعم المادي وشراء الأسلحة والأدوية.

عند عودتهم إلى الجزائر بعد الاستقلال " قاموا باسترجاع المستودعات، الأموال الأموال الأسهم التي تركها التجار اليهود"²، كما أن هؤلاء التجار اتجهوا إلى الصناعة الصناعة عندما شجع النظام الاشتراكي الذي كان النظام المطبق في الجزائر بعد الاستقلال الاستقلال على استثمار الخواص سنة 1966، وقد تلقوا الدعم والمساعدة الكافية من طرف الدولة الجزائرية نظرا لمساهمتهم والدعم الذي قدموه للثورة الجزائرية.

اتجهت استثماراتهم نحو القطاعات التي لا تتطلب تكنولوجيا عالية وفي نفس الوقت يكون مردودها مرتفع، ومن ناحية التوظيف يقومون بتوظيف الطلبة، أو عمال إدارة بسطاء ومنحهم رواتب جيدة بالإضافة إلى ذلك هؤلاء المقاولون لا يشاركون في الإنتاج.

ومن ناحية ثانية نجد أن هناك نوع آخر من المقاولين وهم تجار صغار من "أصول أصول قبائلية أو ميزابية، وهم من عائلات بسيطة وقد تعلموا في مدارس فرنسية"³، فقد كانوا يعملون كبائعين، مسيرين في مؤسسات تجارية أوروبية، وساعدهم عملهم في في هذه المؤسسات، بعد الاستقلال استقلال بالقيام بإنتاجهم الشخصي ومن ناحية التوظيف

¹ Peneff Jean, **les chefs d'entreprises en Algérie, un act du colloque entre prise et entrepreneurs en Afrique**, Edition Harmattan, Paris, 1983, p 573 .

² P. Jean, op.cit, p574.

³ P. Jean, op.cit, p575.

التوظيف "اعتمدوا على أفراد أسرهم المقربين.. أخ في التسيير الإداري وآخر في المصلحة المصلحة التجارية والثالث تقني"¹

ب- المقاولون العمال:

لقد ظهرت مجموعة من المؤسسات الصغيرة في مجال الحرفة الحديثة مركزها المدن مركزها المدن الكبيرة، وقد تم إنشاء هذا النوع من المؤسسات من طرف "عمال مستخدمين، مستخدمين، تجار صغار وحرفيون وهم أصل إنشاء هذه المؤسسات الغير المستقرة² فكان هؤلاء المقاولون يعملون في البيوت والأقبية ويجهزونها بالآلات، كما كما كان عملهم مرتبط بالظروف والفصول، كما تميز هذا النوع من المؤسسات بتغيير بتغيير الملكية، هذه المؤسسات لم يكن لها وزن اقتصادي، " لكن في المقابل لها دور في في توفير مناصب عمل وكذلك توفير سلع بأسعار منخفضة لفئة الفقراء حتى ولو كانت هذه كانت هذه السلع ذو نوعية رديئة"³.

كما نجد مقاولون من صنف آخر وهم عمال في الإدارة وإطارات متوسطة يسعون يسعون إلى تحسين دخلهم، وذلك بتكوين شراكة بين شخصين أو ثلاثة، يقومون بشراء الآلات بشراء الآلات القديمة ويقومون بإعادة بيعها، ضمن هذا الصنف نجد إطارات قديمة والتي والتي كانت تابعة إلى حزب جبهة التحرير وكذا عمال في القطاع العمومي، وهم أبناء أبناء عائلات فقيرة، فلاحين أو تجار، "فقد تعلموا في مدارس فرنسية قاموا بدروس مسائية وكذا دروس بالمراسلة"⁴ تحصلوا على شهادات وتكوين ميداني جيد.

¹ Ibid, p575.

² Ibid., p576.

³ 2Ibid., 577.

⁴ P. Jean, op.cit, p577.

أما الصنف الأخير يتمثل في المهاجرين القدامى وأغلبهم من أصول قبايلية، فقد كانوا كانوا يملكون مقاهي، فنادق، أو سيارات أجرة، لكن بعد الاستقلال رجعوا إلى الجزائر
الجزائر قاموا بشراء معامل وآلات الحرفيين الأوروبيين الذين خرجوا من الجزائر¹
كما أن هذا الصنف من المقاوون لديهم خبرة صناعية في المؤسسات الفرنسية، كما
الفرنسية، كما أنهم قاموا بتكوين بسفرهم إلى الدول الشرقية على أساس مناضلين وتقنيين"
وتقنيين" هذا ما سمح لهم بمعرفة مختلفة الأوضاع الصناعية... وأن يكونوا تقنيين
متعددي المهام، إعادة تهيئة المعامل المهجورة، تصليح الآلات، كما أنهم يساهمون في
في عملية الصناعة² وفي سنة 1962 انخرطوا في الوظيف العمومي لأنهم كانوا مناضلين
مناضلين في حزب جبهة التحرير الوطني لكنهم فضلوا أن يكملوا مسيرتهم المهنية من
من خلال المغامرة الصناعية وتركهم لمناصب عملهم لعدة أسباب من أهمها، ضعف الراتب.
الراتب. ج- المقاوون الغير المسيرين:

هناك نوع ثالث من المقاوون وهم "الذين لا يسيرون مباشرة مصانعهم لكنهم يقومون
يقومون بأعمال أخرى، مالكين للعقارات، استيراد وتصدير".³ ومن أجل تسيير مصانعهم
مصانعهم يعتمدون على تقنيين أو إطارات أجنبية تونسيين، لبنانيين، فرنسيين
وسويسريين.

كما يوجد نوع آخر من المقاوون الغير المسيرين وهم "أبناء موظفين أثناء الفترة
الفترة الاستعمارية، ومتمدرسين في التعليم الثانوي أو العالي وهم معفون من الخدمة

¹ 4 . Ibid., p577.

² Ibid., p577.

³ P. Jean, op.cit, p 577

الوطنية، يتصفون بالسرية والحذر".¹ وهذا النوع من المقاولين لديهم شركات مختلطة مختلطة جزائرية، أجنبية توكل عملية التسيير على جزائريين.

2. دراسة عبد اللطيف بن آشنهو:

لقد توصل بن آشنهو إلى أن هناك 07 أنواع من المقاولون وذلك نتيجة مختلف مساراتهم والمتمثلة فيما يلي:

أ - **المسار العائلي:** إن المقاولون المنتمين إلى هذا المسار يحافظون على نشاط عائلتهم وذلك إما بتطوير مؤسسة عائلتهم أو إنشاء مؤسسة جديدة تكون امتدادا لنفس نشاط عائلتهم.

ب - **المسار السياسي :** المقاولون المنتمون إليها هم " المقاولون الذين شاركوا شخصيا في حرب التحرير، أو كانوا أعضاء في الحزب الواحد أو الجيش لمدة طويلة في طويلة في حياتهم قبل إنشائهم لمؤسستهم التي يسيرونها".²

ج- **المسار الجامعي:** المقاولون المنتمون إلى هذا المسار حاصلون على شهادة جامعية " فبمساعدة الأسرة والأصدقاء أو بدون مساعدتهم يقومون بإنشاء أو تطوير مؤسسة، وفي أقل فترة يحاولون تطبيق المعارف المكتسبة من الجامعة بفكر متفتح".³ متفتح".³

د- **مسار الهجرة:** المقاولون المنتمون إلى هذا المسار هم مهاجرون أو أبناء مهاجرين يقومون بتحويل نشاطاتهم الموجودة في المهجر إلى الجزائر، أو يقومون بإنشاء بإنشاء مؤسسة باستخدام مدخراتهم أو بمساعدة العائلة والأصدقاء، " يقومون باستغلال

¹ Ibid, p578.

² A.Benachenhou, **les entrepreneurs Algériens**, Edition Alpha design, Alger, 2007, p20.

³ A.Benachenhou, op.cit, p20.

باستغلال المعارف والكفاءة التي حصلوا عليها في المهجر"¹ من أجل إنشاء وتسييرهم وتسييرهم لمؤسستهم.

هـ - مسار القطاع العمومي : فالمقاول هنا " هو موظف سابق، إطار متوسط أو إطار سامي في القطاع العمومي الإداري أو الاقتصادي، حيث يتحصل من خلال حياته المهنية على كفاءات ومعارف ساعدته على بناء شبكة علاقات مهمة تفيد في مجال الأعمال".

و - المسار المتفتح: المقاول هنا هو "بصفة عامة تاجر قديم استغل فرصة الانفتاح على التجارة الخارجية سنة 1991. . وأطلق نشاطه من حيث إنتاج سلع أو خدمات برأس مال تجاري مهم".

ي - مسار المغامرة: يمكن أن نقول أن المقاول المنتمي إلى هذا المسار هو مقاول مقاول غشاش إذ يعتمد على الغش في جميع تعاملاته مع " البنوك، الضرائب، الإدارات... وهذا بهدف الكسب"².

من خلال هذه الدراسة نلاحظ أن بن آشنهو قد توصل إلى أن هناك أنواع جديدة من المقاولين وهذا مقارنة بالدراسة التي قام بها جان بناف وهذا راجع إلى الفترة الزمنية التي أقيمت فيها كل دراسة، فالأولى كانت في السبعينات أما الثانية في التسعينات والألفيات.

ومن خلال هذه الدراسات والأدبيات حول أنواع المقاولين الجزائريين سنرى ما إذا كانت المرأة المقاولات تنتمي إلى نوع من هذه الأنواع وذلك من خلال بحثنا الميداني.

¹Ibid. p20.

² A.Benachenhou, op.cit, p21.

5. استراتيجيات المقاولاتية:

يسعى المقاول من خلال تأسيس مشروع مقاولاتي إلى تحقيق جملة من الأهداف على الأهداف على عدة مستويات، وهو أمر يتطلب منه اختيار استراتيجيات محددة حتى يتم اتخاذ القرارات المناسبة في ضوء الإمكانيات والجهود المتوفرة، وترتبط استراتيجيات استراتيجيات المقاولاتية بعدة مفاهيم كما يلي:¹

- استغلال توسع الفرص في السوق ووجود موارد جديدة والتكامل ما بين الموارد والزبائن في الأسواق.
- الابتكار والإبداع والتحديث داخل وخارج المؤسسة.
- القدرة على إجراء التغييرات السريعة المرتبطة بالصناعة وهيكل السوق وحاجات الزبائن والتكنولوجيا والقيم الاجتماعية.
- القدرة على تحقيق النجاحات المالية والنمو واستمرارية البقاء على المدى الطويل.
- ومن هنا سيتم التركيز على أهم الاستراتيجيات التي تتبعها المقاولاتية ممثلة في:
- الإبداع، الابتكار، التميز، أخذ المخاطرة والمبدأ.

1. الإبداع:

يعتبر الإبداع مزيجاً من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي ترقى بالعمليات العقلية إلى الحصول على نتائج أصلية ومقيدة للفرد والمؤسسة والمجتمع، وذلك أخذاً بعين الاعتبار وجود البيئة المناسبة التي تحفز هذا الإبداع وينتج عن ذلك.

¹ - بلال خلف السكارنة، استراتيجيات الرياء ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، ص 88 - 89.

- توليد شيء جديد غير مسبوق على الإطلاق، وفي حالات الإبداع العالي يمكن الحصول على منتج نادر الحدوث.
- توحيد أو ربط مجموعة أفكار متباعدة بطريقة جديدة، غير مألوقة.
- إيجاد أو إظهار استخدامات جديدة غير متعارف عليها للأفكار المتبادلة أو المنتج لها.

وقد عرف Smith الإبداع على أنه: " عملية يتم من خلالها إيجاد علاقات بين بين متغيرات لم يتم التطرق لها مسبقاً".¹

كما تم تعريف الإبداع على أنه: " القدرة على تكوين وإنشاء شيء جديد، أو دمج دمج الآراء القديمة أو الجديدة في صورة جديدة، أو استعمال الخيال التطوير وتكييف الآراء حق تشبع الحاجيات بطريقة جديدة أو عمل شيء جديد ملموس أو غير ملموس ملموس بطريقة أو أخرى".²

ويعتبر الإبداع من أهم ركائز المقاولاتية لأنه يمنحها القدرة على التميز من خلال خلال خلق أفكار أصلية مختلفة عن أفكار بقية الأعوان الاقتصاديين، وهو ما يؤكد عليه عليه هذا التعريف للمقاولاتية والذي نص على أنها : " عبارة عن السيرورة التي المغامرة المغامرة بالجمع والتنسيق بين مختلف الموارد المتوفرة وخوض كافة المخاطر المرتبة عن هذه المرتبة عن هذه العملية وبما أن السيرورة هو التجديد على مستوى المنتج المادي أو

¹ - بلال خلف السكارنة، الإبداع الريادي، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان، الأردن 2011، ص 17.

² - جبار بوكشير، سعيدة حركات، "المقولة في الجزائر - الأجهزة الداعمة لها ومراحل إنشائها"، الملتقى الدولي حول المقولة المستدامة بين إشكالية البقاء وحتمية الابتكار، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ - ميله - 18 - 19، أفريل 2017، ص 6.

أو الفكري (الطرق والمناهج. ...) أو اكتشاف موارد جديدة، فتنطوي المقولة على مبدأ مبدأ الإبداع.¹

2. الابتكار:

عرفه Schumpeter على أنه: " النتيجة الناجمة عن إنشاء طريقة أو أسلوب جديد جديد في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه، وقد أشار أشار Weaver سنة 2002 إلى أن المؤسسة الابتكارية هي تلك التي تبتكر أشياء ذات قيمة في الخدمات والأفكار والإجراءات إطارها الاجتماعي.²

ويعد الابتكار عنصرا مهما من عنصر نجاح المقاولاتية لا يقل أهمية عن سمات وخصائص المقاول

يتكون نمط إستراتيجية الابتكار من العناصر التالية:

- **العاملون الأكفاء:** يملكون المواهب والقدرة على العمل والأداء العالي وتحليل المنطقي والتفكير العميق وحرية التفكير.
- **الثقافة والقيم:** تتعلق بأنواع مختلفة من سمات الشخصية، التنوع، التشجيع على أخذ المخاطرة، الابتكار، القبول بالعادات والقيم.
- **نموذج القيادة:** تتعلق بعدم وجود تعقيدات في الرقابة والبيروقراطية وإعطاء الأهمية للعاملين وتشجيع الإيجابي وإعطاء تخصصات في العمل لحل المشاكل، وقبول القيادة والثقة بالإدارة، وأخذ المخاطرة والمشاركة بوضع الأهداف.

¹ - شريف غباط، محمد بوقمقوم، "حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة الجزائر"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 06، جامعة محمد خيضر، - بسكرة- 2009، ص55.

² - بلال خلف السكارنة، إستراتيجية الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، مرجع سابق، ص89.

- تكامل التسويق والتكنولوجية: يتم ذلك من خلال التكامل بين التسويق والتكنولوجيا وهذا يساعد على تمييز حاجات وطلبات الزبائن بما يحقق ارتباط الزبائن بالمؤسسة.

3. التفرد (التميز):

هو قدرة المؤسسة على التميز عن باقي المؤسسات الأخرى المنافسة في نفس قطاع الأعمال في المنتجات أو الخدمات والتي تمكنها من تحقيق الميزة التنافسية وتحقيق الاستمرارية.

يمثل النموذج الهرمي لطبيعة الموارد التي تستخدم في المؤسسة، في كيفية إيجاد قيمة مضافة للأعمال المرتبطة بالموارد والمواد الأولية والتي تساعد على تحسين قدرتها لتكون أكثر فاعلية وكفاءة عن غيرها من المؤسسات المنافسة.



شكل رقم (4): نموذج لطبيعة الموارد المستخدمة في المؤسسة

المصدر: د. بلال خلف السكارنة.

إن معظم المؤسسات حتى تكون متميزة وتسعى إلى التفرد، تعمل على رفع مواردها من خلال اكتساب الموارد المالية والبذنية والاستفادة من التعليم الأكاديمي في التمييز بالموارد ذات القيمة للمؤسسة، وحتى تكون الموارد ذات قيمة للمؤسسة لابد أن يتم تطويرها بشكل متعاقب وهناك أربع موارد أساسية تعد تحديات تواجه مؤسسات الأعمال المقاولاتية وهي:

- **تجميع الموارد:** تبدأ مع العنصر البشري في مجالات التعليم والخبرة والسمعة التجارية والمعرفة في الصناعة وشبكات العقود.
- **الموارد الجاذبة:** هي من أكبر التحديات التي تواجه مؤسسات الأعمال وتمثل في الموارد التي يتم اختبارها سواء كانت اجتماعية أم مالية ملموسة وغير ملموسة وكذلك المعدات والأصول ومقدار سعرها والتكلفة، وكيفية إيجاد نوع من التناغم بينها يساعد على نجاح الأعمال.
- **الموارد المتنوعة المجمعة:** تتكون من خبرات العاملين والخلفية التعليمية والنواحي الاجتماعية ورأس المال الأصلي والتي تتبلور جميعاً ضمن أفكار جديدة.
- **الموارد الفردية التحويلية:** تسعى مؤسسات الأعمال إلى ربط وتحويل قوى الأفراد بقوة المؤسسة لتحقيق ميزة نادرة لديها، والمعرفة والقدرات يجب أن تكون مؤسسة لتزويدها بقاعدة أساسية في الاستمرارية والنمو في حجم المؤسسة وإعطاء قيمة للموارد.

4. أخذ المخاطرة:

إن مهارة أخذ المخاطرة تأتي في حالات الغموض وعدم التأكد والكيفية التي تضمن البقاء وضمان نجاح الأعمال والخوف من الفشل.

تساعد العناصر التالية في تشكيل مهارات أخذ المخاطرة:

- ✓ الرؤية الايجابية للأشياء: تتميز المؤسسات الريادية بالرؤية المستقبلية الايجابية التي تساعد على تحقيق الأهداف المرسومة.
- ✓ قدرة التبصر: لدعم تنفيذ الأعمال وتنقله الرؤية الايجابية نحو المسار الريادي.
- ✓ إعطاء الوقت لرؤية وتقييم الأهداف: التقييم اليومي ووضع كل مرحلة تحت الرقابة.
- ✓ تقييم الأعمال المنجزة: يكون دائماً، سواء في حالة الانجاز أو عدم الانجاز للمهمة وأيضاً المقارنة بين ذلك.
- ✓ قبول المخاطرة وعدم التأكد: القيام بتحضير لأسوء الحالات في الأعمال وعدم الوصول إلى الأهداف المطلوبة على المدى الطويل.
- ✓ وضع النقاط مع الأهداف التي تتوافق مع قدرات المنظمة: التعرف على المزايا التي يتمتع بها الفرد والمؤسسة.

5. المبادأة (proactivité / proactiveness):

هي القدرة على أخذ المخاطرة عالية أكثر من الظروف البيئية المحيطة وهي تتضمن ثلاث عناصر:

- ✓ قرار ملاحقة أو عدم ملاحقة المنافسين بالإبداع.
 - ✓ المفاضلة بين المحاولات الحقيقية في النمو والإبداع والتطوير.
 - ✓ محاولة التعاون مع المنافسين من أجل احتوائهم.
- ويرتبط سلوك المبادأة بالمفاهيم التالية:
- ✓ اغتنام الفرص في السوق التي لا تكون على علاقة مع العمليات الحالية.
 - ✓ منتجات جديدة ونادرة مختلفة عن بقية المنافسين.

✓ التخطيط الاستراتيجي للعمليات التي تكون في مرحلة الانحدار خلال مدة حياة المنتج.

كما تشير المبادأة أيضا إلى الاستعداد المقدم للتعامل مع صعوبة محتملة من خلال المشاركة في التغيرات والانتباه للبيئة كما ينظر إلى المبادأة على أنها القدرة على إيجاد الفرص أو تمييز الفرص عن القيام بطرح منتجات في السوق، وتكون استجابة للتغيرات وليس كرد فعل للأحداث ويكون ذلك من خلال الحصول على المعلومات عن وضع الحالي والسابق في المستقبل، وتتميز المبادأة بكونها عملية مكلفة على الرقابة على الزبائن والمنافسين ومسح للسوق على المدى الطويل والبحث عن الموارد النادرة.

إذن الاستجابة أو المبادأة تمثل مختلف جهود المؤسسة ولتحديد حجم الفرص المستقبلية، وتولي زمام المبادرة بملاحقتها اقتناصها من خلال المشاركة الفعالة في مشاكل المستقبل والتغيرات إضافة إلى توقع الاحتياجات المستقبلية للسوق بغية تقديم الجديد والمناسب وطرحه في السوق سواء تعلق الأمر بالمنتجات أو الخدمات أو طرق الإنتاج أو الأساليب.

وهكذا فإن اختيار المقاول لأي إستراتيجية من الاستراتيجيات السابقة تعني حيازته على الأدوات الأساسية التي تسمح له ببدء العمل واتخاذ القرارات المناسبة والتوضيح الخطوط والمعالم الرئيسية لأهدافه وفقا لمعطيات البيئة التي يعمل بها¹.

¹ بلال خلف السكارنة، إستراتيجية الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، مرجع سبق ذكره، ص 60.

6. الثقافة المقاولاتية:

1. الثقافة المقاولاتية:

إن الاشتغال حول مفهوم الثقافة المقاولاتية هو مسلك علمي يفرض منطقيا تفاعلية البحث الجامعي مع تطورات محيطها المعقد في التكوين والممارسة، "فعد الحديث عن الثقافة المقاولاتية يجب الحديث عنها كنتاج للكيان الاجتماعي المتفاعل داخل المقولة بصفاتها تنظيما مؤسسيا متميزا يفرض استقلاليته النسبية عن المحيط الذي يوجد به، فثقافة المقولة تعتبر مجموع من القواعد القيمة والعملية التي يتقاسمها المنتمون للمقولة في تحقيق أهدافها الاقتصادية وحل مشاكلها والإسهام في تطوير المجتمع بما تنتجه من منافع اقتصادية واجتماعية للدولة والمجتمع ومن تلك القيم التنظيم والتدبير والأخلاق والتنافسية والمهنية والكفاءة والقدرة على التجديد والابتكار".

2. دور المقاولاتية:

إن إقامة المؤسسات الصغيرة يهدف إلى استغلال الطاقات المعطلة وإحياها وإحياها بالأيدي المنتجة التي تساهم في البناء والتنمية والاعتماد على الذات في خلق الدخل، والذي يخرجها من دائرة العوز وانتظار الوظيفة.¹

1) الدور الاقتصادي للمقاولاتية:

يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة على أنها العمود الفقري لأي اقتصاد وطني، فقد وطني، فقد بينت الإحصائيات المنشورة في الولايات المتحدة الأمريكية إن من بين 21 مليون مشروعا هنالك ما يقارب 5.20 مليون أي نسبة 98% من تلك المشاريع يمكن اعتبارها مشروعات مقاولاتي، وتعمل هذه المشروعات في كل

¹ - بلال خلف سكارنة، إستراتيجية الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، مرجع سبق ذكره، ص: 92.

الحالات الاقتصادية على الرغم من أغلبها يتركز في تجارة التجزئة والخدمات¹.
والخدمات¹.

كما أنه على المستوى العالمي نجد أن هذا النوع من المؤسسات عرف دعماً
دعماً ومساندة كبيرة حيث أنها تمثل 90% تقريباً من المؤسسات في العالم وتشتغل
وتشتغل ما بين 50% إلى 60% من القوى العاملة في العالم.²
يمكن للصناعات الصغيرة والمتوسطة أن تساهم بدور فعال في عملية الإسراع
في التنمية ولا تتطلب استثمارات ضخمة في وقت واحد، وهي قادرة على تعبئة
المدخرات الفردية الصغيرة، ويمكن لإنتاج هذه الصناعات أن يوسع في السوق المحلي،
ويضمن إنتاج بعض السلع التي يصعب الحصول عليها، كما تساعد في إعداد الكوادر
الفنية، كما يمكنها من تنمية الصادرات ومنه الحصول على العملة الأجنبية وبالتالي
تحسين موازين مدفوعات الدول النامية، بالإضافة إلى مساهمتها في تكوين قطاع
صناعي متوازن يخدم الاقتصاد الوطني ويساهم في تحقيق الدفع الذاتي لتقدم
المجموعات ولاسيما النامية منها.

ومنه يمكن استعراض الدور الذي يمكن أن تقوم به الصناعات الصغيرة

والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية والذي يتمثل فيما يلي:

أولاً: رفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الفائض الاقتصادي

تبدو المؤسسات الصناعية الكبيرة هي الأقدر على رفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم
وتعظيم الفائض الاقتصادي نظراً إلى ارتفاع إنتاجية العامل فيها بالمقارنة بالمقاولات

¹ - ماجدة عطية، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان،

الأردن، 2002، ص: 23.

² - آيت عيسى عيسى، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - أفاق وقيود"، مجلة اقتصاديات شمال

إفريقيا، العدد السادس، 2009، ص 275.

الصغيرة والمتوسطة، ونتيجة لما تتمتع به مكثير الحجم فضلا عن تطبيق الأساليب الإدارية الإدارية الحديثة وتنظيم العمل، وجميع المزايا التي يحققها كبر الحجم، وهي تساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية، ومن ثم تحقيق فوائض اقتصادية كبيرة، إلا أن مثل هذا الاعتقاد الاعتقاد غير صحيح وذلك لأنه يتجاهل أمرا مهما وهو العلاقة بين رأس المال المستثمر المستثمر للعامل والفائض الاقتصادي الذي يحققه ومن ثم الفائض الاقتصادي الذي يتحقق للمجتمع يتحقق للمجتمع ككل باستثمار مبلغ معين من رأس المال، ومع التسليم بأن الفائض الاقتصادي الاقتصادي الذي يحققه العامل يتزايد مع كبر حجم المؤسسة، إلا أنه إذا تم الربط بين رأس رأس المال المستثمر والفائض الاقتصادي الذي يحققه بحسب أحجام المؤسسات المختلفة، ومن ثم المختلفة، ومن ثم ما يتحقق للمجتمع من فائض اقتصادي على أساس استثمار مبلغ معين من معين من رأس المال، يتضح لنا أن مؤسسات الصناعات الصغيرة والمتوسطة هي الأقدر الأقدر على تعظيم الفائض الاقتصادي للمجتمع¹.

ومن ناحية أخرى، فإلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قادرة على تحقيق الكفاءة الإنتاجية، بمعنى أنه من خلال ما تحققه من وفرة عنصر رأس المال، فهي بذلك قادرة على استخدام الموارد النادرة بكفاءة أكبر، أو هي القادرة على استخدام الفن الإنتاجي المناسب الذي يحقق الاستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج.

ففي اليابان تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 97% من مجموع المؤسسات، المؤسسات، وتساهم بـ 31% من القيمة المضافة الإجمالية، وفي فرنسا، فتمثل المؤسسات المؤسسات التي تشغل أقل من 250 عاملا 8.99% من مجموع المؤسسات وتحقق 46% من

¹ - عبد الرزاق خليل، عادل نقموش، "دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية"، مداخلة في الندوة الدولية حول المقالة والإبداع في الدول النامية، معهد علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص 67. (20/06/2015)

46% من رقم الأعمال الإجمالي للمؤسسات، وتساهم بـ 53% من القيمة المضافة الإجمالية وفي كوريا الجنوبية تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأكثر من 25% من 25% من القيمة المضافة الإجمالية¹.

ثانيا: تنوع الهيكل الصناعي:

تؤدي أعمال المقاوله دورا هاما في تنوع الإنتاج وتوزعه على مختلف الفروع الصناعية، وذلك نظرا لصغر حجم نشاطها وكذلك صغر حجم رأس مالها، مما يعمل على إنشاء العديد من المقاولات التي تقوم بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات، وتعمل على تلبية الحاجات الجارية للسكان خاصة بالنسبة للسلع الاستهلاكية، فضلا عن تلبية احتياجات الصناعات الكبيرة بحيث تقوم بدور الصناعات المغذية لها.

ثالث: تدعيم التنمية الإقليمية :

تتميز المقاولاتية بلقدر على الانتشار الجغرافي في المناطق الصناعية والريفية والمدن الجديدة، وذلك نظرا لإمكانية إقامتها وسهولة تكيفها مع محيط هذه المناطق، كما أن كما أن الأعمال لا تتطلب استثمارات كبيرة ولا تشترط تكويننا عاليا في العمل الإنتاجي، الإنتاجي، أو تكاليف مرتفعة في التسيير، أو تكنولوجيا عالية، لذلك فهي تعمل على تحقيق تحقيق تنمية إقليمية متوازنة، والتخفيف من مشاكل الإسكان والتلوث البيئي².

رابع: معالجة بعض الاختلالات الاقتصادية:

¹ <http://www.blog.saeed.com/2011/03/contribution-petite-et-moyenne-entreprise-developpement-economique/>

² - ناصر مراد، " دور ومكانة المقاول في التنمية الاقتصادية في الجزائر، الندوة الدولية حول المقاوله والإبداع في الدول النامية"، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص216.

تعاني الدول النامية من انخفاض معدلات الادخار والاستثمار، وتعمل أعمال المقاول على علاج ذلك الاختلال نظرا لانخفاض تكلفة إنشائها مقارنة مع المؤسسات الكبيرة، بالإضافة إلى ذلك تساهم في علاج اختلال ميزان المدفوعات من خلال تصنيع السلع المحلية بدلا من استيرادها، وتصدير السلع الصناعية، ونظرا لاعتمادها لاعتمادها على كثافة العمل لذلك تستغني عن استيراد التكنولوجيات العالية ذات التكاليف التكاليف الباهظة¹.

خامسا: تنمية الصادرات:

إن تنمية الصادرات تعتبر بمثابة قضية لمعظم الدول النامية التي تعاني عجز كبيرا ومتزايدا في موازين مدفوعا وبصفة خاصة في الميزان التجاري، فقد ظل التصدير حكرا لوقت طويل على المؤسسات الكبيرة فالاستثمارات التي كانت تقضي بإنشاء شبكات تجارية معقدة مرتبطة بحجم كبيرة جدا من الأسواق العالمية، لم تكن تسمح حينها عمليا إلا بوجود مؤسسات كبيرة الحجم، إلا أنه في الواقع الحجم الصغير والمتوسط للمؤسسات يمتلك مزايا نوعية تساعد على التصدير.

سادس: زيادة الناتج المحلي:

تتضح أهمية الدور الإستراتيجي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق في تحقيق التطور الاقتصادي للدول المتقدمة من خلال المساهمة في تكوين الناتج المحلي المحلي وذلك من خلال عملها على توفير السلع والخدمات سواء للمستهلك النهائي أو الوسيط مما يزيد من الدخل الوطني للدولة، كما تحقق ارتفاعا في معدلات الإنتاجية الإنتاجية لعوامل الإنتاج التي تستخدمها مقارنة مع العمل الوظيفي الحكومي العام، كما كما أنها تمثل مناخا مناسباً للتجديد والابتكار، مما يرفع من إنتاجية العامل باستمرار، بالإضافة إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التخفيف من الإسراف والضياع

¹ - المرجع السابق، ص 217.

والضياح على المستوى الوطني، وتؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى زيادة حجم الناتج المحلي الناتج المحلي وتنوعه، بشموله العديد من المنتجات البديلة، أو المكملة.

سابع: تكوين الكوادر الفنية والإدارية :

تؤدي الصناعات الصغيرة والمتوسطة دورا مهما في تكوين رأس المال البشري، وذلك بتأمين الحصول على تدريب أقل كلفة مما تؤمنه مؤسسات التدريب الرسمية والمعاهد الفنية، حيث تتسم هذه المعاهد في الدول النامية بالندرة ونقص الإمكانيات، فضلا على أنها وأن وجدت فهي غالبا ما تكون محدودة الخبرة.

ثامن: جذب المدخرات:

إن الصناعات الصغيرة والمتوسطة قادرة على تعبئة المدخرات المحدودة لدى صغار صغار المدخرين الذين لا يستخدمون النظام المصرفي، ولكنهم على استعداد لاستثمارها لاستثمارها في مؤسستهم الخاصة، حيث من المعروف أن طلب الصناعات الصغيرة والمتوسطة على رأس المال هو طلب محدود، ومن ثم فإن المدخرات القليلة لدى أفراد أفراد الأسرة قد تكون كافية لإقامة مشروع من مشروعات الصناعات الصغيرة والمتوسطة، والمتوسطة، بدلا من ترك هذه الأموال عاطلة وعرضه للإنفاق الترفي أو حتى إيداعها إيداعها في البنوك، وهكذا فإن انخفاض حجم رأس المال اللازم لإنشاء وتشغيل هذه الصناعات يجعلها أكثر جاذبية لصغار المدخرين، الذين لا يميلون لأنماط التوظيف التي التي تحرمهم من الإشراف المباشر على استثمارا م¹.

(2) الدور الاجتماعي للمقاولاتية:

بالإضافة للأدوار الاقتصادية للمقاولاتية فيمكن أن نحصي الأدوار

الاجتماعية من خلال ما يلي:

¹ عبد الرازق خليل، عادل نقموش، مرجع سابق، ص 04.

أولاً: زيادة التشغيل:

إن الاهتمام الدولي المتزايد بالمقاولات راجع إلى الدور الذي تؤديه على مستوى التشغيل، وبالتالي المساهمة في حل مشكلة البطالة واستخدام الأساليب الإنتاجية الكثيفة للعمل، مما يجعلها أداة هامة لاستيعاب العرض المتزايد للقوة العاملة، خاصة في الدول النامية التي تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حساب رأس المال. لذلك فهي تساهم في تحريك سوق العمل وضمان توازنه.

ففي دولة الإمارات العربية المتحدة تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 90% من 90% من إجمالي المؤسسات وتوظف نحو 85% من القوى العاملة، وفي السعودية تشكل تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حوالي 93% وتستوعب 77% من إجمالي العمالة، أما العمالة، أما في سلطنة عمان تمثل المؤسسات الصغيرة 70% وتوظف 80% من إجمالي إجمالي العمالة.¹

ثانياً: عدالة توزيع الدخل:

إن وجود مقاولات بعدد كبير، ومقاربة في الحجم، والتي تعمل في ظروف تنافسية بسيطة، مما يساهم في تحقيق العدالة في توزيع الدخل، بحيث تتطلب إمكانيات إمكانيات استثمارية متواضعة والذي يسمح لعدد كبير من أفراد المجتمع بإنشاء تلك المقاولات، وبالتالي سيساعد على توسيع حجم الطبقة المتوسطة وتقليص حجم الطبقة الفقيرة بينما تحتاج عملية الاستثمار في الصناعات الكبيرة إلى إمكانيات استثمارية ضخمة تدفع نحو زيادة حجم التفاوت الطبقي الاجتماعي.²

¹ - <http://swmsa.net/articles.php?action=show&id=2325>, (20/06/2015)

² ناصر مراد، مرجع سبق، ص 218.

ثالث: مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية:

منذ منتصف الثمانينات، ظهرت أهمية المقاول المصغرة كوسيلة لمكافحة الفقر وإدماج وإدماج الفئات المقصاة اجتماعيا واقتصاديا، بداية في الدول النامية بالتزامن مع مخططات مخططات التعديل الهيكلي (تطور المفهوم الاقتصادي للقطاع الموازي)، ثم في الدول المتقدمة المتقدمة نتيجة ارتفاع معدلات البطالة مدفوعة بالنجاح النسبي للتجارب في الدول النامية وخاصة تجربة "بنك الفقراء" في بنغلاديش، فهي تمثل الطريقة الوحيدة الدائمة للخروج من الفقر، وعوضا عن ذلك تحسين الرفاهية ومستوى المعيشة في الأجل الطويل في الطويل في بناء الأصول، سواء المادية (سكن، أرض، تجهيزات)، المالية (الحسابات البنكية مثلا) الاجتماعية (الشبكات والعلاقات الاجتماعية)، والبشرية (الخبرة والتعليم)¹. والتعليم¹.

رابع: ترقية روح المبادرة:

تؤكد مختلف الدراسات المهمة بالتنمية الصناعية على أن أعمال المقاول هي منبع المبادرة، بفضلها شهدت مختلف الاقتصاديات بروز منظمين تعمل على تشجيع إنشاء طبقة من المقاولين الصغار المستقلين وهذا ما أكده الرئيس الأمريكي يغان سنة 1985 بقوله: "تأتي معظم الابتكارات والأعمال الجديدة، والتقنيات والقوة الاقتصادية في الوقت الراهن من دائرة صغيرة، ولكن آخذة في النمو، من الأبطال الذين هم رجال الأعمال الصغيرة، والمنظمون الأمريكيون ذو كفاءة وجراة يتحملون مخاطر كبيرة في سبيل الاستثمار وابتكار المستقبل"

¹ يوسف بودلة، عبد الحق بن تقات، "دور المقاول المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهه"، مداخلة في الملتقى الدولي حول: استراتيجيات تنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، يومي 18 و19 أفريل 2012، ص: 05.

على هذا الأساس يبرز دور أعمال المقاول في ترقية روح المبادرة الذاتية والمهارة بعكس المؤسسات الكبيرة التي لا توفر هذه الفرص¹.

الفرع الخامس: محاربة الآفات الاجتماعية:

مما لا شك فيه أن ممارسات إعادة الهيكلة تتفاوت كثيرا من دولة لأخرى، لكن الاقتطاع من الموازنات المخصصة للرفاهية، والتسريح من العمل، والبطالة، وانعدام فرص العمل المنتج، تسببت بجزء من الأعباء الاجتماعية الأساسية الناجمة عن التغيرات الاقتصادية الحديثة عبر العالم.

في أغلب الأحيان يؤدي النفاذ المحدود إلى التعليم، وعدم الثبات في العمل، وعدم وجود تحفيز والمهارات اللازمة، إلى دفع الشباب إلى هامش المجتمع، فيتحكم الضعف، ويصبحون عرضة لمخاطر عديدة منها الجرائم والمرض والإدمان على المخدرات.

كما يتسبب الافتقار إلى فرص عمل منتجة في المجتمع بدفع الشباب إلى مجتمعات مجتمعات غير حضارية وغير منظمة، غالبا ما تفتقر إلى الحد الأدنى من الموارد والخدمات. لهذا فإن المقاول تمثل الحل لهذه المشاكل وأخرى من خلال وضع حد لضعف لضعف أجيال المستقبل من خلال التعليم والتدريب الهادف واستراتيجيات التوظيف، ويفترض أن توفر هذه الأخيرة الوسائل المناسبة التي تمكن الشباب من بناء المستقبل الذي الذي يرجونه بدلا من التعويل على غريزة البقاء لديهم وحسب لتلبية احتياجا م الفورية².

الفورية².

¹ناصر مراد، مرجع سابق، ص: 218.

² - نتائج بحث اليونسكو ومنظمة العمل الدولية الممارسات الجيدة، " نحو ثقافة الريادة في القرن الواحد والعشرين تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم الريادة في المدارس الثانوية "، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، منظمة العمل الدولية، الطبعة العربية 2010، ص 35.

7. معوقات المقاولاتية:

- ✓ صعوبة الحصول على التمويل في بدء المشروع، وصعوبة زيادة رأس المال في مراحل التطور.
- ✓ ارتفاع معدلات رأس المال (كلفة الاقتراض والتمويل).
- ✓ ارتفاع معدلات التضخم وتأثير ذلك في ربحية المشروع وقدرته على المنافسة.
- ✓ منافسة المنتجات المستوردة ومنتجات المنظمات الكبيرة في ذات المجال.
- ✓ عدم القدرة على إتباع إستراتيجية تسويقية واضحة وشاملة بسبب ارتفاع كلف التسويق.
- ✓ عدم ملائمة بعض التشريعات والقوانين.
- ✓ المشكلات تتعلق بجودة الإنتاج مما يؤثر في القدرة التنافسية.
- ✓ ضعف قدرات أصحاب الشركات المشروعات المقاولاتية في النواحي المالية والإدارية والتسويقية.
- ✓ عدم قناعة أصحاب المشروعات في التدريبات وإمكانية تطوير المهارات.
- ✓ ضعف التسويق وعدم القدرة على التجديد وتحديث قنوات التوزيع بصورة مستمرة.¹

¹ - إيثار عبد الهادي محمد، << دور الريادة المنظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية >>، الملتقى الدولي حول المنظمات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، نوفمبر 2011، ص ص، 17، 18.

خلاصة:

من خلال معطيات الفصل حول المقاول والمقاولاتية استطعنا الإلمام بأهم الارتباطات التي وجدت بين الفعل المقاولاتي وبين المجتمعات، وكيف تطور الفعل المقاولاتي خصوصا في الجزائر التي شجعت الولوج إلى هذا الاستثمار، كما وجدنا أهم المنظرين الذين اتفقوا على أن المقاولاتية هي الفرصة التي يستغلها المقاول (صاحب فكرة) على اختلاف جنسه من خلال إنشاء مشروع خاص به.

إن روح المقاولاتية هي أهم ميزة نجدها عند المقاول فهي التي تدفع به للابتكار والإبداع وروح المخاطرة، فإذا قلنا: إبداع + ابتكار + تطوير + مخاطرة = مقاول ناجح ذو كفاءة عالية.

الفصل الثالث:

المرأة من العمل إلى

المقاوالاتية

تمهيد

1. عمل المرأة.
2. الدور الاجتماعي للمرأة في بيئة العمل.
3. نظرة الإسلام للمرأة العالمة.
4. العمل النسوي في العالم.
5. مميزات المقاولات النسوية.
6. العوامل المحددة للتوجه المقاولاتي للنساء.
7. الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية النسوية.

خلاصة

نظرا لما مرت به المرأة عبر مر العصور والصعوبات والتحديات التي تلقتها على كافة الأصعدة جعلها تتحدى المجتمع وتدخل مجال العمل من أجل إثبات الذات وتحقيق المكانة الاجتماعية التي تسعى إليها والدعم الاقتصادي مما يزيد من تقديرها لنفسها، ورغبتها الدائمة في التعلم، وتنمية مهارتها، وتكوين نظرة مستقبلية عن حياتها، لذلك كان دخولها لمجال العمل ضرورة حتمية فرضتها تغيرات العصور فخرجها للعمل أحدث تغييرا في بنى الأسرة ووظيفتها مما ترتب عنه اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية، لتصبح بذلك عنصرا فعالا في التنمية الاقتصادية للدولة.

في هذا الفصل سوف نعمل على تشكيل منظور اجتماعي لموضوع عمل المرأة والتغيير الاجتماعي الذي ساهم في هذا الفعل وكيف تطور العمل عند المرأة ليصبح بعد ذلك فعلا مقاولانيا.

1. عمل المرأة:

1. عمل المرأة:

تعرف كاميليا عبد الفتاح المرأة العاملة المشتغلة هي: " المرأة التي تعمل خارج خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة"¹ فقبل أن تخرج المرأة للعمل في الخارج كانت تقوم بأعمال البيت كالتنظيف والطبخ والغسيل، وبخروج المرأة للعمل نتيجة لظروف لظروف معينة أصبح يطلق على هذه المرأة بالعاملة مقابل أجر تتقاضاه وتعرف لذلك لذلك على أنها: " المرأة التي تعمل في الإنتاج المادي (السلعي): مباشرة وتتقاضى أجرا اجرا على قوة عملها" ² فالمرأة بمزاوالتها العمل في المنزل لا يطلق عليها اسم المرأة العاملة لأنها لا تتقاضى أجرا ماديا مقابل ما تقوم به وبمجرد تلقيها الأجر وتخرج للعمل للعمل بالمؤسسات سواء إنتاجية أو خدماتية أو إدارية يطلق عليها المرأة العاملة أو المقولة صاحبة المؤسسات.

2. دوافع خروج المرأة للعمل:

كان خروج المرأة للعمل أمرا حتميا بعد الانقلاب الصناعي، كما يعتبر ظاهرة اجتماعية ناجحة سادت جميع المجتمعات التي اتجهت نحو التصنيع، وتزايدت نسبة النساء النساء العاملات في أغلب المجتمعات المتقدمة، فهذه الظاهرة ضرورة حتمية أنتجتها

¹ - ابراهيم عبد الفتاح كاميليا، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1984، ص110.

² - حيد خضر سليمان، "دوافع العمل لدى المرأة العاملة"، دراسة ميدانية في جامعة الموصل، مجلة الجامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد 4 المجلد 14، 2007، ص 52.

الأوضاع الاقتصادية وظروف الحياة الاجتماعية، ولهذا تبين الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية والمقصود بها هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخلها، ولكن ومع اتساع مجال التعليم والتطور التكنولوجي وظهر أعمال تختص بها المرأة فقط أدى إلى أدى إلى البحث عن النساء للعمل، وأهم الأسباب التي دفعت بالمرأة للخروج ما يلي: ¹

1

1. أسباب داخلية (ذاتية):

- تحقيق الذات وذلك بمحاولة فرض وجود على الساحة الاقتصادية وقدرتها على العمل والإنتاج.

- التخلص من المخاوف والسيطرة عليها كالخوف من ترك الزوج لها أو الخوف من المستقبل.

- الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة فتلجأ للعمل لملأ الفراغ. ²

- حب الظهور حيث أن كل فرد يسعى للتميز عن غيره.

- تحقيق الرضا النفسي.

2. أسباب خارجية: ³

أ. تأثير الأسرة: ساعدت التكنولوجيا وانتشارها دور الحضانة في التخفيف من أعباء أعباء البيت، ومع التطور العلمي حدث تغيير في القيم اتجاه عمل المرأة، كما لعب العامل

¹ - مصطفى عوفي، "خروج المرأة إلى الميدان العمل وأثره على التماسك الأسري"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، العدد 19، جوان، 2003، ص131.

² - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية والنسر، بيروت، 1984، ص86.

³ - جداولي صفية، "اتجاهات الفرد الجزائري نحو نوايا المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية"، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة سطيف، الجزائر، ص127.

العامل الاقتصادي دورا كبيرا في خروج المرأة للعمل إضافة إلى ارتفاع مستوى المعيشية المعيشية وزيادة متطلباتها.

ب تأثير الزملاء: حاجة المرأة إلى الشعور بالانتماء إلى جماعة الزملاء وتحقيق مكانة اجتماعية.

ت تأثير المجتمع: الإنسان اجتماعي بطبعه، والمرأة إنسان فهي تؤثر وتتأثر بأفراد المجتمع الذين يعيشون في إطار نسق متكامل تلعب فيه المرأة دورا في الحفاظ على تكامله.

3. أسباب أخرى:

تتمثل في الحربين العالميتين اللتين أثرتا على البناء التنظيمي للمجتمع وتوزيع الأدوار، حيث يذهب الرجال للحرب وتركهم أكن عملهم اضطر رجال الأعمال للبحث للبحث عن العمالة النسائية إضافة إلى التطور التكنولوجي الذي أدى على تسريح العمال، العمال، وبالتالي خروج المرأة للعمل.¹

بالإضافة إلى ظهور الحركات السنوية التي طالبت برجوع المرأة للعمل بعد انتهاء انتهاء الحرب ومطالبتها بالتسوية بينها وبين الرجل، خاصة فيما يتعلق بحق العمل، وتأثيره العولمة التي حاولت إخراج نساء دول العالم الثالث من الاضطهاد، وإعطاء المرأة المرأة مكانتها في ظل متطلبات الاقتصادي العالمي الذي أصبح يتجه إلى تشغيل النساء النساء لانخفاض أجورهن عن الرجال، وتأثير المواطنين بالثقافات الغربية التي تدعو إلى تدعو إلى تحرر المرأة، وهناك دوافع أخرى كالدافع الثقافي والمهني، حيث تشعر المرأة

¹. صفية جداولي، المرجع السابق، ص، ص 144، 145.

المرأة بأن العمل يمكنها من تنمية معارفها نتيجة التفاعل مع الآخرين والرغبة في تعلم تعلم مهارة.¹

3. مكانة ودور المرأة في المجتمع:

تمثل المرأة نصف المجتمع وأحد مقومات بقائه واستمراره وتطوره، يختلف وضع المرأة من المجتمع لآخر ومن فترة زمنية لأخرى حسب طبيعة البناء الاجتماعي ونظرة المجتمع لمكانة المرأة.

والمتتبع لمكانة المرأة العربية عموماً يجد أنها احتلت مكانة ثابتة بعد الرجل، في معظم المجتمعات التي كانت ترى أن المرأة مجرد ناقلة للعادات والقيم الاجتماعية السائدة في مجتمعات لأبنائها، هذه القيم القائمة على الطاعة والخضوع والاحترام وقد عملت معظم المجتمعات على المحافظة على هذه الأوضاع وإبقاء المرأة في مكان التبعية.

كما نجد أن المرأة تعيش في أسر تحت عادات وقيم، وعند انتقالها إلى بيت زوجها زوجها تجد نفسها أيضاً في أسرة تفرض عليها العديد من الالتزامات كخدمة جميع أفراد أفراد الأسرة والطاعة واحترام العادات والتقاليد والإنجاب للحفاظ على لقب العائلة وكما وكما أن توسيع دورها لا يتعدى حدود الأسرة ومكانتها دائماً تابعة لزوجها، وقد تمارس نشاطات كأعمال الزراعة والنسيج وتربية المواشي، وتساعد الزوج للحفاظ على

¹. أحمد زايد وآخرون ، المرأة وقضايا المجتمع، الطبعة الأولى، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة،

على تراث وممتلكات أسرتها ولا تزال الكثيرات في عدة مناطق يعيشون هذا الوضع ويرضون به، وبالتالي مكانتها في المجتمعات التقليدية لا تتعدى التبعية للرجل.¹

كما تتحمل القسط الأكبر من تنشئة الأطفال الاجتماعية منذ سن مبكرة، وهي بالإضافة إلى ذلك ذات دور بارز في اقتصاديات الأسرة، فهي عاملة، ومشرفة ومديرة ومسؤولة عن جعل البيت في حالة مستديمة وثابتة من الاكتفاء الذاتي لا ينقصه شيء من المؤونة والطالبة التي تحتاجها الأسرة على مر فصول السنة.

ونجد الاتجاه المحافظ يغلب على المجتمع التقليدي الذي يرى في المرأة كائن ضعيف يحصر وظيفتها في الشؤون المنزلية التي يحتاجها المجتمع، ويرى في عملها واختلافها أمراً يتنافى وتعاليم الدين والأعراف الاجتماعية، إلا أن هذا الاتجاه لا يعارض عمل المرأة في بعض المجالات مع بقية أعضاء الأسرة، وهذا يؤكد أن التمسك بهذا الموقف لا يعود إلى الأسباب دينية أو بيولوجية فحسب، وإنما إلى أسباب التشبث بالتقاليد والرغبة في السيطرة على المرأة ومحاولة امتلاكها وقد تكون هي الأسباب الرئيسية في هذا التوجه.

والأسرة في هذا الإطار الاجتماعي التقليدي معمل بدائي، تجري فيه صناعة الأغذية وفي مقدمتها الخبز وصناعة الملابس التي يحتاجها أفراد الأسرة وبخاصة الإناث وتنظيف وغسل الملابس وعمل مواد زينة النساء والقيام بعمليات تجميل المتزوجات منهن وهن على أهبة الزواج من الفتيات، هذه كلها أعمال تضطلع المرأة بها، وفق ما تمليه التقاليد.

¹ - فوزية عطية، " المرأة والعمل في الخليج العربي "، المؤتمر الإقليمي الثالث في الخليج، المجلد الأول، الكويت،

1984، ص 77.

2. الدور الاجتماعي للمرأة في بيئة العمل:

إن خروج المرأة العربية إلى ميدان العمل ظاهرة جديدة على المجتمع، رغم كون المرأة تمثل نصف المجتمع وهي التي تقع عليها أساساً مهمة تربية النشء فقد ظلت بعيدة عن ميدان العمل والإنتاج أجيالاً طويلة، تقنع بتربية الصغار والإشراف على مجتمعها الصغير، ثم ما لبث الأمر أن تغير بحيث استطاعت في النهاية أن تتصل بالمجتمع الكبير الذي كانت معزولة عنه بحيث يقتصر اتصالها به على وساطة الرجل، وهو وضع يكرس تبعية المرأة، وعندما أخذت فرصتها في التعليم في الثلاثين سنة الأخيرة، طرحت الحاجة إلى التعديل في مستوى علاقتها بالمجتمع، فاندفعت نحو العمل ومارست شتى الوظائف وأثبتت جدارتها كمنافسة في هذه المجالات.

إن مسألة خروج المرأة للعمل مرتبطة مباشرة برغبة الاستقلال المادي عند المرأة حيث يقصر المجتمع أمر توفير الحياة وكسب الرزق على عاتق الرجل، ويكرس تبعية مالية للرجل سعت المرأة للخلاص منها كخطوة على طريق اختيار مستقبل أفضل وأكثر أماناً، إلا أن المسألة المالية ليست الدافع الوحيد لخروج المرأة إلى ميدان العمل فخروج المرأة إلى هذا لا يعنيها وحدها ولا تنعكس نتائجه عليها بمفردها إنما تنعكس على بيئتها المباشرة والأوسع، فالمرأة لا تعيش بمعزل عن المجتمع.

فما هي إذا دوافع المرأة نحو العمل وهي قد استسلمت أزماناً طويلة للراحة والعزلة، والعزلة، وهل حققت المرأة الإشاعات التي دفعتها للعمل، وما هي النتائج التي ترتبت ترتبت على خروجها للعمل على كل من جماعة الأسرة والعمل؟

هذا وتشير الأبحاث النفسية الاجتماعية إلى فعالية وتميز مشاركة المرأة في العمل، بما يتناقض والفكرة التقليدية القائلة بأن الإنجاب هو العمل الإبتكاري الوحيد للمرأة، حيث بينت هذه الدراسات أن عمل المرأة يسطيح تحسين لياقتها النفسية – الاجتماعية، وفي ما يلي عرض لنتائج تفاعل المرأة العاملة مع بيئتها وفق هذه الدراسات ونبدأ بـ:

- تحقيق المرأة لمكانة إيجابية تسهل تفاعلها مع الرجل في نشاطات العمل والمواقف الخاصة.
- تمكنت المرأة العاملة من تعديل نظرة الرجل لها كجنس خاص فحولتها الى شراكة متكاملة في العمل بقبول الرجل التام لهذا الدور.
- تمكنت المرأة من البروز في حل نوعيات خاصة من المشاكل التي تعترض سير العمل الذي تشارك فيه.
- تعتمد المرأة لتكوين جماعتها الخاصة في العمل بما يدعم وضعها فيه، في حين يهمل الرجال تكوين مثل هذه الجماعات.
- تمكنت المرأة من تغيير دوافع الاختيارات في مجال العمل، حيث انفتاح المرأة على القيم الجديدة يجعلها أقدر على قبول اختيارات غير تقليدية.
- يساعد العمل المرأة على التعبير الأفضل عن ذاتها بصورة تلقائية، مما ساعد على تحفيز دوافع العمل لديها، مع رفع مستوى تكيف الرجل معه كزميلة عمل وكزوجة.

- يؤدي عمل المرأة إلى تحسين مستوى تقديرها الموضوعي للآخر وذلك بدعم تجربتها في التعاطي مع الآخر من خلال عملها.
ويكتمل هذا العرض لدور العمل في تحسين اللياقة النفسية - الإجتماعية للمرأة باستعراض نتائج دراسات تناولت موقف الرجل من النساء العاملات وتقبله لفكرة عمل الزوجة.

1. الحركة النسوية:

ظهرت الحركة النسوية كحاجة اجتماعية، ومن خلال هذه الحركة استطاعت النساء عبر النساء عبر العالم المطالبة بحقوقهن ورفع انشغالاتهن، وقد ارتبط مفهوم " الحركة النسوية النسوية مباشرة بحركات اجتماعية معروفة خاضتها نساء الغرب في فترات تاريخية معينة مطالبة بجملة الحقوق ذات الصلة الوثيقة بأوضاعهن الاجتماعية.¹

ما يعني ذلك أن الحركة النسوية تسعى إلى التغيير من أوضاع المرأة والرفع من مكانتها وتعرف الحركات النسائية، " بأنها مجموعة من الحركات الصغرى التي تنتج من تنتج من سلسلة ردود الفعل التلقائية المنظمة من جانب الآلاف من النساء"، كذلك الشأن الشأن بالنسبة للمرأة في المنطقة العربية فهي الأخرى قد شاركت في العديد من الحركات الحركات النسوية مطالبة بتحسين مكانتها وتغيير وضعها في المجتمع، برغم التأخر الذي الذي عرفته في الظهور في هذه المنطقة، " فتكشف الأبحاث القليلة التي أنجزت عن الحركات الحركات النسائية في العالم العربي أن هذه الحركات قد تأخرت بالظهور حتى القرن

¹ - عائشة التايب، النوع وعلم الاجتماع المؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، ط1، 2011، ص 95.

العشرين،¹ غير أن الحركة النسوية في العالم العربي وبعد مرور فترة من الزمن قد عرفت عرفت نموا وانتشار واسع النطاق بتنوع وتعدد المطالب.

فبناء على تقرير الإسكوا حول وضع المرأة العربية لعام 2005 أنه من منتصف السبعينات على يومنا هذا _ بحسي تقرير 2005 _ كانت هذه الفترة بمثابة مرحلة الحركات النسائية العربية الجديدة، حيث امتاز مشهد العمل النسائي العربي بتنامي المنظمات النسائية المستقلة وغي الحكومية المتبنية لمرجعية حقوق دولية معتمدة لما انبثق من مرجعيات ومقاربات ومفاهيم مستجدة، كالنوع الاجتماعي والتمكين وغيرها.

أما بالنسبة للحركة النسوية في الجزائر فقد كانت بداياتها من منطلق سياسي للتخلف من الهيمنة الاستعمارية الفرنسي، بعدما عرفت الحركة النسوية في الجزائر وقت الثورة التحريرية حيث سمح للنساء بالدخول للفضاء السياسي من خلال الحركة الوطنية، فأنشأت عام 1946، أول خلية نسوية لحزب الشعب وحركة انتصار الحريات الديمقراطية، ثم تلاها عام 1947 إنشاء جمعية النساء المسلمات الجزائريات من طرف الطالبات والمدارس الحرة. إلى جانب ارتباط الحركة النسوية بالجزائر بداية النضال السياسي فهي كذلك تتعلق بالنضال من أجل قيم عدة نابعة من عمق المجتمع، إذ أنها مرتبطة لذلك بمسيرة الجزائر.

2. العمل النسوي في الجزائر:

1. تاريخ العمل النسوي في الجزائر:

¹ - مكار المختار، المرأة حركة نسائية وتحرك اجتماعي نسوي بين مطرقة العقائد الجذرية وسندان المساواة، تاريخ

2015/02/10، الساعة 2:30 الموقع: <http://www.womews.net/ar/index>

إن عمل المرأة قبل الاستقلال لم يكن يقتصر على العمل داخل المنزل فقط بل يتعدى ذلك، فالمرأة كانت تعمل جنباً إلى جنب مع الرجل تجمع الحطب، تحضر الماء وتخرج لتقوم بعملية التوزيع في إطار التعاون والمساعدة بين الناس كما كانت تعمل حياكة الزرابي وصناعة الفخار، أما بالنسبة للمدن الخضرية فكانت النساء تختص بنوع من الصناعة اليدوية كالخياطة والطرز، والرسم على الحرير.

وفي فترة الاستعمار كانت أدوار الأفراد مقسمة حسب الجنس والفتاة تحضر لدور دور الأمومة، فهذه الأدوار باقية ومرسخة إلى درجة أن أدوارها المهنية بقيت في المرتبة الثانية¹.

فالفقر الشديد والحاجة وصعود الرجال إلى الجبال للقيام بالواجب الوطني سببان سببان رئيسيان لخروج المرأة للعمل أثناء الثورة واحتكاكها بالمجال الخارجي الذي كان كان حكرًا على الرجال فقط فالعمل الخارجي الذي كانت تمارسه المرأة في هذه الفترة كان الفترة كان بأمكان متدنية وبأجور زهيدة تمتص جهودها مقابل أجر رخيص، فالمرأة الجزائرية كانت تصارع الحياة ومشاكلها فلم تتح لها فرصة التعليم بالإضافة إلى أنها كانت كانت تؤمن بأن تحافظ على نشر الجهل في الشعب فرغم الظروف والمعانات التي عاشتها إلا عاشتها إلا أنها كانت تؤمن بأن تحافظ على الأمانة والمسؤولية التي كانت على عاتقها عاتقها وهي الحفاظ على أفراد أسرتها وعليه فقد ساهمت في إنتاج بشري متم بحب الوطن الوطن فكانت خير ما أنجبت رجالاً أعطوا أرواحهم ثمنًا للاستقلال والحرية بالإضافة إلى بالإضافة إلى أنها أيضا استجابت لنداء وطنها وذلك بالالتحاق بالعمل المسلح والذي من خلاله أسندت لها أدوار لم تألفها من قبل فكانت مشاركتها من خلال عقد اجتماعات اجتماعات وتشكيل نقابات نسوية تناقشت فيها مسائل سياسية وذهبت إلى أبعد من هذا حيث

¹ -Mdhar Sliman, Tradition contre développement, ENPP, P 149, 1992.

هذا حيث شاركت في حرب التحرير فكانت بمثابة عامل اتصال وحامل للأسلحة ومجاهدة في ومجاهدة في صفوف جبهة التحرير¹ الوطني، كما أنها عالجت الجرحى وأدت دورها على دورها على أكمل وجه لهدف نبيل وهو الحرية والاستقلال.

فقد أظهرت المرأة أثناء هذه الفترة وعيا لم يكن منتظرا منها لحالة التأخر والجهل والتقاليد التي كانت غائبة آنذاك في المجتمع النسائي، فكان لدافع استشهاد أزواجهن وأبنائهن وإخوانهن وآباءهن والقهر الذي شهده جعلها تواجه الظروف المريرة وذلك من خلال إبراز إمكانياتها ووعيتها بضرورة التكافل والتعاون الاجتماعي ومنه عرف المجتمع تحولا هاما في ذهنية الأفراد وسلوكهم فقد حلت محل القيم التقليدية قيم جديدة جعلت من النصر والاستقلال هدفا نبيلًا، فما خلفه الاستعمار من موتى وجرحى وأرامل وحد الصفوف للالتحاق بالركب التطور والرقى.

أما في فترة الاستقلال فكانت الأبنية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية مدمرة نتيجة للاستعمار وللعمل على النهوض من هذا الوضع الصعب سطرت مخططات تنموية تنموية وبرامج اقتصادية واجتماعية وسياسية لاسترجاع قوة المجتمع، نجم عنه ظهور ظهور قيم اقتصادية وسياسية ونفسية في المجتمع الجزائري وذلك للوصول إلى التطور التطور السريع في كل النواحي الحيوية فارتفع نسبة الأمية بين النساء ونسبة البطالة في البطالة في السنوات الأولى للاستقلال وكذا ارتفاع نسبة الوفيات سهل من استغلال الفئة الفئة النسوية وإشراكها في المشروع التنموي².

¹ Ramzi Abadir Sonia; la femme arabe au machrek, fiction réalité, ENAL, Alger, 1986, pp 57, 59.

² - Boutefnouchet (Mostapha), la famille Algérienne, évolution et caractéristiques récente, SNED, Alger, 1991, pp 241-242.

فمن هذه المخططات التنموية إجبارية التعليم فهو المخرج الوحيد للنهوض بالمجتمع فانتشرت مجانيته بالنسبة للذكر والأنثى لالتحاق بالمدارس والجامعات فكان الإقبال عليه شيئاً فشيئاً فازداد الوعي وسط الناس وأصبح التعليم يلقي تحفيزاً في أوساط المجتمع على كلا الجنسين

2. دور التعليم العالي في إعداد الإطارات النسوية:

يحتل موضوع التعليم والتطلعات النسوية موقعا مهما على سلم الأولويات تتصل بمستقبل المجتمع فالعلاقة بين النظام التعليمي والقوى العاملة ألبرز الجوانب التي تؤكد العلاقة بين التعليم وتطور المجتمع.

بحيث يرى سليمان الخضري أن¹ الدور الذي يمكن للتعليم بمفهومه النظامي المدرسي المدرسي والموجه أن يقوم في تحقيق التنمية وتطوير المجتمع يمكن تلخيصه فيما يلي:

تأهيل القوى البشرية وإعدادها للعمل في القطاعات المختلفة وعلى كافة المستويات وذلك بـ:

1. التزويد بالمعارف والمهارات والقيم الأزمة للعمل المستهدف.
2. التوازن في تأهيل القوى العاملة حسب الاحتياجات ويتطلب ذلك، التركيز على القاعدة العريضة في التأهيل والتوزيع حسب الاحتياجات.
3. التهيئة للتعایش مع العصر التقني وتطوير وسائله محليا.

¹ - سليمان الخضري الشيخ وآخرون، التعليم الجامعي والبناء المهني في قطر، الشكرة الحديثة للطباعة، الدوحة، قطر، 1992، ص ص، 4-5.

فيعمل الإنسان على أن يجد ملائمة توفر له العمل والعيش وذلك بوضعه حسب ما يملك ما يملك من مؤهلات علمية وفكرية في المكان المناسب لنستطيع استثماره بشكل جيد وذلك جيد وذلك من خلال تحديد مسؤولياته واختصاصاته.¹

فالتعليم العالي هو السبيل الأنجع لإعداد القوى البشرية المدربة والقادرة على العمل بمتطلبات التنمية في مجالات العمل والإنتاج وعلى هذا الأساس يؤكد كثير من الباحثين الدور المهم للتعليم الجامعي والعالي في إثراء سوق العمل بالارتباطات والعمالة المؤهلة مؤثر قوي يخوض غمار التنمية.

فالهدف وراء التوسع والاهتمام بالتعليم الجامعي والعالي لما يساهم بالدفع بعجلة بعجلة التنمية مما يلزم الإنفاق الهائل عليه فالتعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة بصفة خاصة له وظيفة ودور يمكن في إعداد القوى البشرية المتخصصة التي يحتاج إليها إليها سوق العمل بالإضافة إلى معالجة مشكلات المجتمع والاهتمام بقضاياها من خلال خلال توفير مراكز متقدمة للبحث العلمي في كافة فروع المعرفة وإعداد الكوادر العلمية العلمية القادرة على ذلك²، وبذلك يعد التعليم شرط ضروري ا ودافع قوي يساهم في التخطيط للمستقبل.

¹ منصور احمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص-

ص 5- 6 .

² . سليمان الخضري الشيخ وآخرون، مرجع سابق، ص، 8.

3. المرأة والتغير الاجتماعي:

1. تعريف التغير الاجتماعي:

عرف غي روشي التغير الاجتماعي في كتابه <<Le changement social>> بأنه "التغير الذي يشمل البناء الاجتماعي في فترة معينة وهذا التغير يتصف يتصف بالاستمرارية النسبية والمؤقتة"¹.

فهذا البناء الاجتماعي هو عبارة عن عدة عناصر يقوم عليها كالثقافة والسلوكيات والسلوكيات والإيديولوجية والصراعات الاجتماعية الخ، بحيث هذا التحول يطرأ على يطرأ على الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد وكل ما يطرأ على النظم الاجتماعية الاجتماعية في مدة معينة من الزمن².

أما سناء الخولي تشير إلى العملية التي تؤدي إلى اختلاف الموضوع، نظام، نسق، نسق، قاعدة قيمة، أداة، بالمقارنة لحالة سابقة له في مدى قريب أو بعيد³.

فهذا التغير يحدث داخل المجتمع، بحيث يطرأ على جوانب المجتمع وبمعلّخر هو آخر هو التحول أو التبدل الذي يطرأ على البناء الاجتماعي خلال فترة من الزمن (الثقافة، أنماط العلاقات الاجتماعية، الوظائف، الأدوار، الأنظمة، قيم وعادات وما إلى إلى ذلك⁴.

¹ - Rocher (Guy),le changement social, Paris, 1972, p20.

² . أحمد الكلاوي ، التغير والبناء الاجتماعي، مكتبة القاهرة الحديثة، 1986، ص، 8.

³ . سناء الخولي، التغير الاجتماعي والتحديث، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1993، ص15.

⁴ . محمد الدقس ، التغير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، ط 2، 1996، الأردن، ص 15.

ويلاحظ من خلال التعريف أن المفكرين متفقون في النظرة لماهية التغير الاجتماعي، الذي هو كل تحول يطرأ على البناء الاجتماعي في الوظائف والقيم والأدوار الاجتماعية خلال فترة محددة من الزمن مختلفة عما كانت عليه، فمن خلالها قدم من معطيات أردنا الكشف عن وضع الأسرة ومنه وضع المرأة وأهم الجوانب التي شملها التغير في البناء الاجتماعي.

2. المرأة في ظل التغير الاجتماعي:

" إن المرأة في إطار الأسرة الحضرية أخذت مسؤولية الأم وأخذت على عاتقها عاتقها زمام الأمور في البيت ولقد ساعدت الكثير من العوامل الاجتماعية على ذلك مثل: استقلاليتها البيت الزوجي عن العائلة الكبيرة وهو ما يؤدي إلى تحكم أحسن من طرفها طرفها في تربية أبنائها بحكم أنها الوحيدة التي تتكفل بتربيتهم بالإضافة إلى تجاوز الاهتمام المرأة إطار البيت إلى المجالات الخارجية عن طريق العمل"¹.

بهذا فإن المرأة قد بلغت مستوى مهما من الاندماج داخل المجتمع الجزائري الواسع بحكم الواسع بحكم قيامها بهذه الأدوار الإضافية التي تمثلت في خروجها من إطار البيت إلى إلى مجال التعليم والعمل بالإضافة إلى تغير في مكانتها فمن خلال العلاقات الموجودة الموجودة بين أفراد تلك الأسرة التي تضم الأب والأم والأولاد فهذا التغير شمل كل من من مكانة الأب والأم إذ احتفظ الأب بدوره في الأسرة، فبقي محتفظا بالقيم والمبادئ وبالتالي كان احترامه وتقديره واجبا على جميع أفراد الأسرة، أما دوره الاقتصادي أصبح أقل أهمية من ما كان عليه في الأسرة التقليدية إذ أصبحت المرأة تساهم في ميزانية الأسرة من خلال دخلها الشهري من وظيفتها بالإضافة إلى تسيرها لميزانية الأسرة

¹. مصطفى بوتفونوش، العائلة الجزائرية التطور والخصائص الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 1984، ص310.

الأسرة فأصبحت مكانتها أحسن مما كانت عليه في الأسرة التقليدية، أما ما يميز العلاقات العلاقات الزوجية في الأسرة الحديثة أنها تقوم على دعائم مختلفة روحية وعاطفية وتعاونية متبادلة بين الزوجين مما يتيح لهذه الأسرة أن تقوم بوظائف بيولوجية ونفسية ونفسية واجتماعية واقتصادية.

تعد مرحلة الثورة التحريرية نقطة هامة لبداية التغير ذلك من خلال مشاركتها جنب جنب إلى جنب لمواجهة المستعمر، أما مرحلة بعد الاستقلال كانت راجعة لسياسة التصنيع التصنيع التي انتهجها البلاد للنهوض من الدمار الذي خلفه الاستعمار وذلك بتوحيد الجهود لبناء المجتمع ومن نتج نوع من الاستقلالية لدى المرأة هذا ما أدى في تغيير¹بنية تغيير¹بنية العائلة التقليدية، وهكذا نشأت وضعية جديدة للمرأة بفضل تعليمها الذي أصبحت أصبحت من خلاله تحظى بالاحترام الاجتماعي بالإضافة إلى أنها أدت أن تبرهن عن عن مدى وعيها بوضعيتها إذ أن المرأة الجزائرية لم تبقى خاضعة خضوعا تاما للنظام للنظام القديم لما يحتويه من تقاليد وعادات باليه، بل أصبحت تبرهن من خلال ما يوكل يوكل إليها من مهام قدراتها وكفاءاتها في شتى الميادين ورفضها التام للخضوع للتقاليد للتقاليد التي تحبس حريتها وتقيد إرادتها رغبة منها العيش كفرد له خصوصيته وقيمه وقيمه ومكانته في المجتمع، وباعتبار المرأة الجزائرية مرآة عاكسة عن المرأة في الوطن الوطن العربي الذي كثر فيه النقاش حول الأدوار الجديدة للمرأة ومدى تأثيرها على أدوارها التقليدية بين مؤيد ومعارض لها إلا أن النساء عبر العالم لازلن يعتبرن فريقا فريقا ناقص الحقوق، كما أن المعوقات والعراقيل التي تعترض سبيلهن هي بالدرجة الأولى ناتجة من العادات والتقاليد العتيقة والمتجذرة مثل فقدان التمويل لتحسين

¹. مصطفى بوتفوشة ، العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، مرجع سابق، ص311.

أوضاعها أو أيضا الدعم المعنوي لتقوية قدرتها¹ ومن هناك هدر ناتج من عدم استثمار استثمار المجتمع بالشكل الكافي طاقات المرأة وإمكاناتها.

إن التغير الاجتماعي فتح المجال أمام المرأة للتعليم والعمل بحيث أدى هذا التغير إلى التخفيف من القيود أو التحديات الثقافية المتوارثة التي تمنع المرأة من الخروج إلى المجال الخارجي بما في ذلك الالتحاق بالتعليم والعمل وغير من مكانتها بحيث هذه الوضعية الجديدة سمحت باتساع المجال المخصص لها في النظام القديم بالإضافة أيضا إلى اتساع مساحة قراراتها داخل الأسرة استطاعت أن تبرزها، وشمل التغير أيضا الأسرة بوظائفها ومكانة ودور أفراد الأسرة، هذا التغير الذي كان بفضل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية التي شهدت قفزة نوعية هائلة.

3. التغير في مكانة وأدوار المرأة في الأسرة الجزائرية:

في ظل النسق القيمي التقليدي كانت العائلة التقليدية تقوم بتحديد واضح لأدوار كلا كلا الجنسين منذ الطفولة بهدف الحفاظ على تكاملها، تعتمد في ذلك على عاملين أساسيين أساسيين وهما الجنس والسن فيتعلم الفرد بداخلها من خلال عملية التنشئة الاجتماعية أدوارا متعددة منذ صغر كولد أو بنت ثم ابن أو ابنة، ثم كشاب أو فتاه ثم مواطن أو مواطنة.... فتلقن وترسخ كلا الجنسين قيمته الاجتماعية حيث تعطي لمكهنلا للذكر عن للذكر عن الأنثى بصفته هو الذي يقوم بالعمل الشاق المقدس الذي يتمثل في عمل الأرض الأرض ويكون بخلود واستمرار وبقاء العائلة لأنه يحمل اسمه واسم العائلة فكانت ولادته ولادته تثير البهجة والفرحة في العائلة كما يحقق لعائلته الرجولة والأمان ذلك أن كثرة كثرة الذكور في العائلة يرفع من النرجسية الأبوية أما الأنثوية التي تعتبر نتيجة مباشر

¹. مريم سليم وآخرون، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية للطبع والنشر، بيروت، ط2، 2004، ص ص 15، 16.

مباشر لنظام الأبوي العام وطبيعة الاجتماعية السائدة والتوزيع العمل ومدى مشاركتها في مشاركتها في عمليات الإنتاج.

كما يرجع سبب تدني مكانه المرأة في المجتمع الجزائري إلى أن وجودها في الأسرة وجود مؤقت فتعتبر كضيفه في بيت أبيها في انتظار الدخول في فئة النساء أكبر امتيازاً في السلم الاجتماعي وهي فئة المتزوجات وانتقالها إلى بيت زوجها أين يكون استقرارها النهائي لكن تجد أنها تخلصت من سلط أبيها عليها لتنتقل للعيش تحت سلطه زوجها المطلقة عليها باعتبارهم مسؤولاً اجتماعياً أمام الجماعة فالزوجة لها سلطه ضعيفة على عائلتها نظراً لموقعها كأمراة وانتمائها إلى سلف غير سلف العائلة فلا ترسخ مكانتها داخل تلك العائلة إلا عند نهاية الخصوبة لديها فهو مرتبط بالدور البيولوجي لها وأهمية دورها التربوي باعتبارها حادثة على القيم الاجتماعية حيث تقوم بتلقين الأبناء الأصول الاجتماعية وكل ما يرتبط بالجانب الاجتماعي والفني ويزداد وزن المرأة داخل العائلة كل ما كان لديها أطفال ذكور ويتقدم سنها وتصبح كبيره السن خاصة عندما تأخذ مكانها الحالات التي تعتبر ارقى مكانه تحظى بها النساء المجتمع التقليدي في سلم الاجتماعي حيث تعلو مكانتها بين النساء الآخرين داخل العائلة نظراً لدورها الأساسي في ربط العائلات عن طريق المصاهرة والثقة فيها في اختيار زوج ابنها في مكان المرأة له نصيب من المسؤولية في كثير شؤون الأسرة الاجتماعية لكونها خبيرة.

على الرغم من تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة في العائلة التقليدية إلا أن مكانتها تبقى ثانوية بعد الرجل فتعتبر المخلوق الضعيف، تعيش حياتها تحت وصيه الرجل سواء كان أباً أو زوجاً أو أخاً.

بعد الاستقلال تعرضت الأسرة التقليدية لتحولات التي أدت إلى تغيرات في النظام الأدبي حيث تغيرت وضعيه الأب المسيطر حيث أصبح أكثر مساواة مع أبنائه هذا ما جعل أفراد الأسرة يحصلون على مراكز وأدوار جديدة فيلاحظ سليمان مظهر أن الأدوار التقليدية خلقت أدوارا جديدة ذات طابع سياسي إداري تقني واقتصادي فتلك الأدوار التقليدية لم تعد تستطيع تأمين العيش ولا الهيبة الاجتماعية بالنسبة له ، سمح التغيير الاجتماعي للفرد أن يتمتع بحريه فأصبحت الأسس التقليدية التي تحدد مكانة داخل العائلة أمورا ثانوية جعلت المرأة تكتسب مكان وأدوار جديدة فلم ينظر لتصبح جده أو أمالهكور لترتفع مكانتها في المجتمع ، فأصبح دور المرأة لا يقل عن دور الرجل بفضل تحمله ا وخروجها إلى ميادين عمل جديدة ، وهو الأمر الذي جعل حقوقه ا وسياستها تمتد إلى مجالات متعددة حيث يسمى لها بالاندماج أكثر في الوسط الاجتماعي وفك العزلة عليها فهي اليوم إلى جانب أدوارها التقليدية تقوم بالدور المهني والوظيفي الذي منح لها الاستقلالية الاقتصادية والاجتماعية نسبيا فأحرزت مكانة اجتماعية واقتصادية معتبرة.

4. المعوقات السوسيو مهنية للمرأة العاملة:

تواجه المرأة العاملة عموما والمقابلة خصوصا معوقات عديدة ومختلفة سواء في ميدان العمل أو في المجتمع، وسوف نعرض البعض منها:

1. النظرة السلبية للمجتمع لعمل المرأة: رغم التطورات التي عرفتھا المجتمعات إلا

إلا أن المرأة العاملة مازالت تعاني من النظرة السلبية وأن مكانها في المنزل وهذا الأمر موجود في المجتمعات العربية المحافظة نوع ما على النظرة التقليدية القديمة القديمة لعمل المرأة، استطاعت المرأة العربية النزول إلى ميدان العلم والعمل خارج خارج المنزل في كثير من الأحيان حيث مارست مختلف النشاطات السياسية والاجتماعية

والاجتماعية والعلمية والاقتصادية والنضالية، حيث يعتبر المكان الحقيقي للمرأة هو هو المنزل لتكون فيه هي الأم والمربية والزوجة والأخت... الخ، في حين يعتبر الرجل في المنزل وفي العائلة هو السيد أبا أو زوجا، عمليا يستطيع لرجل منع منع المرأة من العمل بسبب أو بدون سبب فكونه يتمتع بحق القوامة يعطيه الحق في في التدخل في حياة المرأة ومنعها من العمل فهو يعتبر نفسه مسئولا عن العمل وإعالة وإعالة الأسرة وغالبا ما نجد المجتمع والعرف يقفان إلى جانبه، مع أن ذلك لا يتطابق يتطابق مع الشريعة الإسلامية لعدم وجود نص شرعي يمنع المرأة من العلم والعمل لقد والعمل لقد كان المجتمع ينظر بازدراء للفتيات العاملات في التمريض والتعليم والمهن والمهن الأخرى، وكانت كل العائلة محترمة تمنع بناتها من امتحان هذه المهن، لقد بدأت بدأت المرأة في الذهاب للمدارس في بداية القرن الماضي، ومع الوقت وتحت ضغط ضغط الحاجة المادية اضطرت المرأة إلى الخروج للعمل بكثافة، فمجتمعنا مازال يؤمن يؤمن أن المرأة خلقت أصلا لتلعب دور الأم والزوجة والمربية للأطفال، وهي أصلا لم أصلا لم تذهب للعمل إلا عندما أرغمتها الحاجة الاقتصادية.¹

1.1. الإجهاد والتعب: من أهم نتائج عمل المرأة اليومي والطويل انعكس عليها بالإجهاد والشقاء والرغبة في ترك العمل والعودة إلى المنزل، هذا ما ذكرته الدراسات الحديثة، فقال بيير داكور عالم النفس الفرنسي المعاصر وهو يصف واقع المرأة في مجتمعات الحداثة: في الغرب لم يسبق للمرأة أن كانت مسحوقة، ومنهارة، ومستفزة وخامدة مثلما هي عليه الآن.

¹. عاجب بومدين، "الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت"، أطروحة دكتوراه العلوم، قسم

علم النفس، جامعة محمد بن أحمد، وهران، 2018، ص20

كما جاءت الدراسات، التي نشرتها وزارة العمل الأمريكية عام 1994، وتناولت وتناولت 25000 امرأة يمارسن نشاطا مهنيا تشير إلى نسبة 60% من النساء أعلن أن أن مشكلتهن الأولى هي الإجهاد، الذي وضعه في طليعة مصاعبهن اليومية ونشير أن أن التعب ينقص من قدرة العطاء والجهد أي بمعنى آخر يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي. الوظيفي.

2.1. استغلال الزوج ورب العمل: لقد كان من بين أهداف دعاة تحرير المرأة

التخلص من استغلال الزوج، إلا أن ما حصلت عليه المرأة كما تقول إحدى داعيات إلى تحرير المرأة كلارا زيتكن، هو تغير بسيط في المشهد إذ تحولت المرأة من عبودية الزوج إلى عبودية لرب العمل، بدلت السيد فقط، بكسب العيش تخضع المرأة لاستغلال إضافي من قبل رب العمل، لكنها في الوقت ذاته تبقى عبده للزوج، فبدل سيد واحد يصبح لها سيدان.

ولقد استغل الرجل الدعوة إلى خروج المرأة إلى العمل من أجل التخلي عن كل مسؤوليته فجلس كثير من الرجال في البيت وتركوا مسؤولية العمل خارجه على زوجاتهم زوجاتهم مستخدمين ذرائع ا ومبررات عديدة، من واجبات التربية والعناية ومتابعة شؤون الأولاد في المدرسة ومتابعة مدارس الأبناء وإيصال هؤلاء إلى المدارس وشراء حاجيات البيت، وتسديد الفواتير ومتابعة المعاملات والقيام بالواجبات العائلية نحو الأقارب² وهذا الاستغلال قد يكون مصدر مشاكل بين المرأة وزوجها وذلك بشعورها

¹. نهى القطرجي ، المرأة في منظمة الأمم المتحدة ، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، د. ط، بيروت، 2006،

ص417

²- نفس المرجع، ص 419

بشعورها أنه يستغلها ماديا وفيما يخص استغلال رب العمل فهذا يجعلها تشعر بالإحباط بالإحباط ويجعلها تنهرب من العمل قدر المستطاع ويقلل من مردوديتها.

3.1. التناقض بين الواجبات المنزلية ومهام العمل: يعتبر غياب المرأة ساعات

طويلة عن المنزل يتعارض مع أعبائها ومسؤوليتها المنزلية وواجباتها الأسرية وهذا التعارض يوقع المرأة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي ولا تعرف على أي واجبات تركز، فإن أعطت الأولوية على واجباتها المنزلية والأسرية وأهملت وواجباتها المهنية فإن هذا يعرض عملها الإنتاجي إلى خطر والإهمال أي تضطرب الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع وتسيء علاقاتها مع المسؤولين والإدارة ما يضطرها إلى التوقف عن العمل أو تركه كلياً، وإما تهتم بعملها الوظيفي وتهمل واجباتها الأسرية فإن بيتها يتعرض إلى الاضطراب والخراب وضياح أسرتها وتسوء علاقتها بزوجها وتتحرف وتتفكك الأسرة.

4.1. مشكلة المواظبة على العمل: غياب المرأة على العمل بصورة متقطعة أو دائمة

يؤثر على الإنتاج كما ونوعاً، والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة يحدث بصورة غير متوقعة¹، وفي هذه الحالة الغياب بالنسبة للمرأة راجع لأسباب لا يمكنها التحكم فيها مثل مرض الأطفال وهذا الأمر يعرقل أدائها الوظيفي.

5.1. التحرش الجنسي: قد تتعرض بعض السيدات العاملات في الأماكن المختلطة

للتحرش من الزملاء أو المراجعين في أماكن العمل، والذي تختلف مظاهره إما بإلقاء

¹. نجية مادوي ، "استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي "، مجلة الحكمة ، العدد 19، كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص131.

بالقاء العبارات والمعاكسات أو الإقدام على تصرفات لا أخلاقية تعد منافية للاحترام، للاحترام، مما قد يشعر المرأة بالإذلال والإحراج المليء بالخوف والصمت¹.

6.1. التميز وظاهرة السقف الزجاجي: تعرف وزارة العمل في الولايات المتحدة

الأمريكية، السقف الزجاجي بأنه سقف غير مرئي ولا يمكن الوصول إليه، لكنه يعوق صعود النساء والأقليات إلى الدرجات الأعلى في السلم الوظيفي بغض النظر عن مؤهلاتهم وإنجازاتهم.

وترجع بداية استخدام مصطلح السقف الزجاجي إلى مايو من العام 1978، عندما أطلقتها مارلين لودن خلال كلمتها أثناء جلسة نقاشية عقدت في مدينة نيويورك، عن طموحات المرأة ومعوقات الوصول إلى أهدافهن².

يتمثل التميز بين الرجل والمرأة في ميدان العمل في الأجور وفرص الارتقاء إلى مراكز أعلى، بالرغم من قدرات المرأة العاملة فهذه الأخيرة، قد يمارس عليها التميز الجنسي في المؤسسة، وهذا الأمر يقلل من معنوياتها ما ينتج عنه انخفاض في الأداء.

2. مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين: تعاني المرأة العاملة من

مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين المسؤولين والإدارة والزملاء، ومن بين الأسباب المسؤولة المسؤولة عن هذه العلاقة السيئة التغيب المستمر للمرأة العاملة بدون مبرر وعدم احترام احترام أوقات الدوام بالتأخر المتكرر وأخذ العطل المرضية كما أن العلاقة غير الجيدة الجيدة بين المرأة العاملة والمسؤولين ترجع أحيانا إلى المعاملة السيئة التي تتلقاها من

¹. نهى السداوي ، أشهر خمسة مشكلات تواجه المرأة العاملة وحلولها، 2015-06-20،

www.sayidaty.net

² - مسعود جينا، لا يرى بالعين المجردة: قصة "السقف الزجاجي" الذي يحرم النساء من المواقع القيادية، 16 -

2019- 02، www.wlahawogohokhra.com

المسؤولين عن العمل وانخفاض الراتب والأجر وانعدام الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن التي يمكن أن تقدم لها في مناسبات معينة، وعدم تقييم المسؤولين لجهودها وعدم مراعاة مراعاة ظروفها والتزاماتها داخل العمل وخارجه خصوصا التزاماتها الأسرية والتربوية، والتربوية، هذا من الطرفين المرأة العاملة والإدارة، معالجة الأسباب الداعية لتأزم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما، إن التعاون المثمر والبناء بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين كفيل بزيادة الإنتاج وتحسين نوعيته وتطوير الخدمات التي تقدمها تقدمها للمجتمع.

3. نظرة الإسلام للمرأة العاملة:

جاء الإسلام لينقذ المرأة ويرفع مكانتها، فحرم قتل البنات وجعله إثما عظيما لقوله لقوله تعالى: " وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ خَشْيَةَ إِمْلَاقٍ نَحْنُ نَرْزُقُهُمْ وَإِيَّاكُمْ إِنَّ قَتْلَهُمْ كَانَ خِطْئًا كَبِيرًا"¹.

كما أن الإسلام جعل المساواة بين المرأة والرجل في الإنسانية في الآية الكريمة: " الْكُرِيمَةُ: " أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا."²

فالإسلام مشروع متكامل لبناء مجتمع متحضر أعطى لكل من المرأة والرجل حقوقهما حقوقهما وواجباتهما حيث كرم المرأة عبر مختلف مراحل حياتها بإعطائها مكانة تتلاءم مع

¹ - الآية 31 من سورة الإسراء.

² - الآية 1 من سورة النساء.

تتلاءم مع خصائص كل مرحلة فكرمها وأن مكانتها جنب مكانة الرجل، أما مساهمتها في مساهمتها في الحياة العامة في مراحل الأولى للإسلام فقد شاركت في بناء الدولة الإسلامية وكانت لها مشاركة فعالة في الحروب للعمل كمرضة أو حارسة المتاع... الخ المتاع... الخ كما هو معروف أن السيدة خديجة أم المؤمنين زوجة الرسول صلى الله عليه وسلم كانت تمارس التجارة وهو ما يدل على أن المرأة في الإسلام تحتل مكانة مكانة هامة وتمارس نشاطها بكل حرية وأن الإسلام يتيح للمرأة بأن تقوم بالإنجاز والعمل" فالتطور الإسلامي للمرأة لم يفرق في العمل بين الرجل والمرأة ومن الأحاديث التي الأحاديث التي تدل على العمل قوله صلى الله عليه وسلم: " من أمسى أكلا من عمل يده، أمسى مغفورا له".

ولم يفرق خطاب الرسول بين الرجال والنساء، لذا لا يمكن التصور بأن للإسلام للإسلام موقفا رافضا لقيام المرأة بالعمل خارج البيت لإعالة نفسها من عمل يدها، ومعروف أن نسيبة بنت كعب بن عمرو تشارك في خلافة أبي بكر في حروب الردة¹ الردة¹ وعليه فالمرأة مع الإسلام أخذت مكانة هامة في الأسرة وفي المساهمة في إعادتها وتطوير ثروتها.

النظرية الاجتماعية النسوية:

تهتم النظرية الاجتماعية النسوية بالحياة الخاصة الملازمة للعلاقة بين المرأة والرجل، كما تهتم بالتغيرات التي تصاحب هذه العلاقة خاصة مع اقتحام النساء المتزايد المتزايد للحياة العامة، كما تعتمد على مبدأ تكافؤ الفرص، إذ ترى أنه كلما كانت المرأة

¹ - زهري حسون تماضر، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب الرياض، السعودية، 1993، ص ص، 31-32.

المرأة مساوية للرجل كلما اتسعت لها رقعت المشاركة في البناء والمساهمة في التنمية.
التنمية.

وتقوم هذه النظرية على نقد النظرية الاجتماعية البيولوجية التي ترى في تقسيم العمل الجنسي عنصرا أساسيا في وجود تمييز بين الجنسين، فالمراحل التاريخية التي مرت بها المجتمعات الإنسانية خصت الرجل بالسعي لتلبية متطلبات أسرته وحمايتها وخصت المرأة بالإنجاب والرعاية، هذا التقسيم وضع الرجل في مرتبة عليا والمرأة في مرتبة دنيا، هذا الوضع مكن الرجل من بسط هيمنته على شؤون الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

وقد نتج عن هذا توزيع اجتماعي غير عادل للأدوار والمسؤوليات، السبب الذي أدى إلى ظهور ما يسمى بالحركات النسائية التحررية وهي حركات اجتماعية وسياسية اتخذتها فئة اجتماعية تطالب بتغيير عام وشامل لوضعية المرأة في المجتمع.

ومن أهداف هذه الحركات، المطالبة بالمساواة بين الجنسين، التوسع في الحقوق الحقوق القانونية والسياسية للمرأة وحققها في العمل والوظائف والأجور ويرجع هذا للأسس للأسس التي بني عليها المجتمع الغربي، فكما هو معروف أن الرأسمالية تشكلت على على قاعدة التقسيم الجنسي والاجتماعي للعمل، الشيء الذي جعل هذه الحركات تبرز في تبرز في العقدين الأخيرين، على وضعية المرأة الاقتصادية والعائلية والمهنية، والهدف والهدف هو تكثيف المشاركة النسائية في نظام الإنتاج.¹

وقد أدت الثورات التحريرية في العصور الحديثة دورا كبيرا في تقرير الحقوق الإنسانية والقضاء على الآراء والنظريات التي كانت تنادي بعدم المساواة بين المرأة والرجل

¹. معجم العلوم الاجتماعية: إعداد نخبة من الأساتذة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1975، ص599

والرجل وأصبح التطور الديمقراطي يستلزم تمتع المرأة بحقوقها كاملة حتى تستطيع أن تساهم بدورها الطبيعي وتضطلع بمسؤولياتها في الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية.¹

تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة فينظر أصحاب النظرية الاجتماعية النسوية هو عامل هام في تحقيق تنمية اجتماعية عادلة وهي قضية من القضايا الأساسية في حقوق الإنسان وهي تحمل معنى الشراكة الحقيقية بين الرجل والمرأة وتقاسم المسؤولية وتعزيز المشاركة الكاملة من جانب المرأة والرجل في المجتمع من خلال مشاركة الجنسين بكل مجالات الحياة العامة والخاصة، فالمساواة تساهم في تقاسم السلطة سواء في المجتمع أو في الاقتصاد أو في عملية اتخاذ القرار لكن هذه النظرية لم تلقى ترحيباً من قبل المجتمعات الغربية والعربية على السواء، ولم يعترف بها كجزء من علم الاجتماع، رغم أنها ركزت على المعنى لكلمة اجتماعي وعلى كيفية تأثير اتصال الرجل والمرأة بالعالم اجتماعياً، وقد دفعت هذه النظرية بعلماء الاجتماع لإعادة اختبار وتعديل النظريات الاجتماعية، ووضعت أسئلة جذرية عن الأدوار الاجتماعية حسب النوع.

ويعتبر أحد جوانب التاريخ الطويل لبناء وتطوير الحياة الحديثة الحضرية والصناعية هو الفصل بين الحياة العامة والحياة الخاصة، هذا الفصل لم يكن حاصلًا في المجتمعات التقليدية، كما أن العمل كان مقسماً حسب الجنس ومحكوم عليه بالنظام الأبوي وبالسيطرة الذكورية، ومع تطور الرأسمالية، المدن والصناعة تطورت أيضاً الحياة العامة وتبعها توسع لسيطرة الرجل على الأنشطة.

¹. صالح بن حمد العساف، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم، مطبعة

العمال المركزية، بغداد، 1986، ص11

وهنا أصبحت النساء أكثر تقيدا بالحياة الخاصة: في المنزل والعائلة وشاركت بشكل محدود في السياسة في الاقتصاد وفي الحياة الاجتماعية العامة، وبينما كانت النساء تشارك بشكل متنامي في الحياة العامة كان هناك تزايد في حركة التقييد لهذه المشاركة ونذكر على سبيل المثال قوانين العمل في المصانع وأجور العائلة، ولكي نفهم المصاعب التي واجهت النساء في هذه الحقبة، علينا أن نلقي الضوء على بعض المعطيات، فعلى سبيل المثال، لم يعترف بالنساء في إنجلترا حتى أواخر القرن التاسع عشر أفراد، سواء على المستوى القانوني أو على مستوى الحرية الشخصية.

فلا يزال الرجال يملكون سيطرة رسمية على العائلة وأن النساء مبعديات بشكل تام عن الحياة الرسمية، ولقد ركزت أطروحة النظرية الاجتماعية الكلاسيكية على خصائص الحياة العامة، نشأتها وأشكال تطورها متغافلة بذلك الحياة الخاصة التي تمثلها النساء.

وهنا تنتقد النظرية النسوية تلك الأطروحات في تلك الفترة لافتقارها إلى نظرية نظرية العلاقة النوعية بين الجنسين (النوع الاجتماعي -الجنوسة) وتفتقر إلى إظهار إظهار التباين بين الرجال والنساء وتعتبر هذه الانتقادات عواميد النظرية الاجتماعية المعاصرة.¹

نظرية النوع الاجتماعي:

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

¹-wamidchaker: www.nesasy.org/content/view/515/96 , le 07-12-2008.

وشركات القطاع الخاص في اتجاهين متميزين إحداهما لبرالي معتدل والآخر راديكالي راديكالي متطرف، ويتجلى الاتجاه الأول في مجموعة من وضع المرأة في البحوث تصدرها الدراسة التي وضعتها "روزا بيثموس كانتر" **kanter** الشركات الكبرى، وحللت وحللت فيها السبل التي أقصيت فيها النساء عن مركز التأثير والقوة، وتبين هذه الدراسة الدراسة بصورة معمقة وموسعة، الأساليب التي تحرم فيها النساء في المجتمع الأمريكي من الأمريكي من فرص التقدم والارتقاء في هذه الشركات، ومن الدخول في شبكة العلاقات العلاقات الاجتماعية والشخصية التي تلعب في العادة دورا مؤثرا في تحقيق التقدم الوظيفي. الوظيفي.

ورغم الموقف النقدي الذي اتخذته **kanter** " في هذه الدراسة تجاه الخلل الجنوسي، فأنها لم تكن متشائمة من احتمالات المستقبل، لأن المشكلة الجوهرية في نظرها تكمن في القوة والسلطة لا في الجنوسة فوضع المرأة المستضعف لا يعود في أصوله إلى الأنوثة بحد ذاتها بل يرجع أساسا إلى أنها لم تحقق مواقع قوة كافية داخل المنظمات، وترى أن هذا الخلل سيتناقص مع مرور الزمن لأن عدد النساء في الحياة العامة والحياة التجارية في تزايد كبير، وعلى هذا الأساس فإن " **kanter** " ومن يحذون حذوها يمثلون التيار النسوي المعتدل الذي يركز على قضية تكافؤ الفرص "والإنصاف في أوضاع المرأة في المنظمات الحديثة.

أما الاتجاه الآخر والذي تمثله دراسات كاتي فيرغيسون **Ferguson** " فهو يتخذ يتخذ موقفا أكثر تطرفا فالمنظمات الحديثة وفق هذا الرأي مشبعة في جوهرها بالقيم وأنماط وأنماط الهيمنة الذكورية مما أخضع النساء منذ لحظة انضمامهن إلى هذه المؤسسات لمرتبة لمرتبة متدنية في الهيكل التنظيمي، ولا خيار أمام النساء في هذه الحالة، إلا إقامة

مؤسساتهن ومنظماتهن وشركاتهن الخاصة على أسس تختلف تماما عن تلك التي يقيّمها ويسيطر يقيّمها ويسيطر عليها الرجال.¹

أما بالنسبة للدول العربية فقد أسالت نظرية النوع الاجتماعي الكثير من الحبر بين مفسر ومشجع ورافض. .. أما الفئة الثالثة فقد اقتنعت بمفهوم النوع الاجتماعي وعملت على إدماجه في صلب عملها على غرار الكثير من سيدات الأعمال اللواتي استطعن أن يبرزن جدارتهن في الحياة مع ذلك نلاحظ أن عمل المرأة في المنطقة المغاربية ظل دائما مشروط بظروف المرأة الاجتماعية والأسرية على وجه التحديد.

فالزواج مثلا لا يشكل حاجزا بالنسبة إلى الرجل على المستوى المهني، أما بالنسبة إلى المرأة فإن مسألة الارتباط منذ الخطبة تطرح عديد الإشكاليات، وعليه يجب أن تفكر طويلا وأن تطرح على نفسها العديد من الأسئلة التي تتعلق بحياتها المستقبلية اتجاه المسؤولية المنزلية ومسؤولية تربية الأطفال.

وهذا يعني أننا مازلنا في المنطقة المغاربية بعيدين عن إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في المجال الإقتصادي مادامت المرأة تطرح على نفسها مثل هذه الأسئلة، وأصل وأصل المشكل حسب فريق من أصحاب هذه النظرية يعود إلى بعض النساء، فهن من تلقاء من تلقاء أنفسهن لا يسعين إلى أخذ فرصتهن في الوصول إلى مركز السلطة والقوة لأن لأن طريقة التعامل مع الإناث والذكور كانت دائما مختلفة، فيها تمييز وتفریق حسب الجنس الجنس ولو في المسائل البسيطة جدا، وهو ما يتجسد أيضا في الكتب المدرسية منذ السنوات السنوات الأولى للدراسة، حيث تكون المرأة هي الزوجة والأم في البيت وخاصة المطبخ المطبخ ويكون الرجل الزوج والأب في الخارج يعمل، مما يجعل هذا التكوين وهذه الصورة

¹. أنتوني غدنز ، علم الاجتماع ، ترجمة د: فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط العامة، والخاصة، ط4، 2005، ص422.

الصورة يفرضان نفسيهما على الفتاة التي تصبح فيما بعد امرأة دون شعور منها، فتساهم فتساهم هي بدورها في تكريس التمييز ضدها من خلال تربيتها لأطفالها.¹ وبالتالي يتأثر فهم الأدوار الاجتماعية الخاصة بالذكور والإناث بعوامل اجتماعية، وهما يرتبطان بقضايا القوة والمنزلة في المجتمع وبالخصوص في المجتمعات التي يسيطر فيها الرجال على النساء في مجالات الحياة العامة والخاصة يبادر الرجال بإعطاء الحرية لأنفسهم أكثر من النساء.

4. العمل النسوي في العالم:

1. العمل النسوي في العالم الغربي والعالم العربي:

الظروف التاريخية لخروج المرأة للعمل في العالم الغربي:

إن التطور التكنولوجي والإيديولوجي التي عرفته المجتمعات كان له الأثر في نزول المرأة إلى السوق العمل وقد ساعدت دعوة تحرير المرأة والمساواة وإتاحة فرص فرص التعليم الدفع لإبراز قدراتها وكفاءتها في ميادين عدة، فهذا سمح بتزايد مستمر سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية، سواء كن متزوجات أو غير متزوجات على على مستوى العالم تعمل 27 امرأة من كل 100 امرأة ويكون النساء ثلث القوة العاملة في العاملة في العالم، ولكن يختلف عدد النساء العاملات من بلد لآخر بحسب الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية من دولة لأخرى، ففي شرق أوروبا يصل عدد العاملات على على وجه العموم إلى أكثر من 40% من القوى العاملة، وفي الاتحاد السوفياتي (سابقا) (سابقا) نص الدستور على تساوي الرجل والمرأة في جميع المجالات الاقتصادية وتشكل

¹. سلوى غزواني، من أجل ترسيخ عقلية المساواة بين الجنسين، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر).

وتشكل الإناث في مهنة الطب 08% من المشتغلين بالطب، و100% من المشتغلين في التعليم في مراحله الأولى، كما أسهمت المرأة في قيادة الآلات وقيادة السفن¹، ولقد ولقد عملت الحرب العالمية الأولى على إسراع دخول المرأة إلى مجال الصناعة لشغل لشغل الأماكن الخالية بسبب تجنيد الرجال في الحرب، في مختلف نواحي الإنتاج، وبعد وبعد عودة الرجال أعطيت لهم الأولوية ومع ذلك فقد دخلت المرأة إلى العمل، وبدأت وبدأت أعداد النساء في الإنتاج، والأعمال الأخرى تزداد، وعلى وجه الخصوص فترات فترات الانقلاب والحروب الأهلية.

ففي انجلترا² في أواخر النصف من القرن 18 أدى اختراع الآلة إلى التقليل من أهمية من أهمية القوة البدنية، الشيء الذي ساعد المرأة للدخول إلى المحيط الصناعي كما هيأت هيأت الحرب العالمية الثانية للمرأة فرصة العمل بدل الرجال الذين ذهبوا للقتال، فبفضل فبفضل التطور التكنولوجي وظهور الوسائل الكهرومنزلية التي خففت على المرأة الأعمال الأعمال المنزلية، وبفضل التكوين العلمي الذي حظيت به المرأة أصبح من الممكن أن تؤدي أن تؤدي أعمالاً كانت في السابق مقتصرة على الرجال.

ففي نيروبي³ مثلاً مصطلح إدماج المرأة في النشاط الاقتصادي ظهر في بداية السبعينات بعدما اتضح أنه من الضروري تضافر كل الجهود لضمان التطور الاقتصادي وتحقيق الاقتصادي وتحقيق التنمية الشاملة، وهنا تغيرت النظرة للمرأة وأصبح هناك تركيز على على دورها الاقتصادي وعلى ما تستطيع في تحقيق الهدف المراد الوصول إليه بعدما كان

¹. عبد الحميد حسن، علم الاجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص ص 103-104.

². عوض عباس محمود، في علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، دون ذكر الطبعة، 1980، ص ص 211-212.

³. عوض عباس محمود، في علم النفس الاجتماعي، نفس المرجع السابق، ص ص 211-212.

بعدما كان دورها التقليدي كأم متغلب عليها، ومما لاشك فيه أن تعليم المرأة في جميع جميع مراحلها بما في ذلك مرحلة التعليم العالي والمعاهد والجامعات هو الذي دفع عجلة عجلة التغير النسوي ذلك لأنه أوجد لديها وعي واضح بذاتها مركزها ومكانتها ودورها ودورها في المجتمع عامة والأسرة خاصة.

أما في ألمانيا¹ ظلت الفكرة السائدة قبل 1914 م أن نشاط المرأة الطبيعي هو المنزل المنزل والأطفال والكنيسة، حتى جاءت الحرب فجذبت المرأة إلى الأعمال كثيرة، ومن هنا ومن هنا طالبين بحقوقهن وركن الاهتمام من أجل حماية المرأة، ولهذا اختلفت الحركة في الحركة في ألمانيا عن إنجلترا وأمريكا، حيث اهتمت النساء هناك بالمساواة بالرجل، ولكن ما ولكن ما أن بزغت بذور النازية حتى اتجه الرأي إلى تأنيث المرأة مرة أخرى ودفعها ودفعها للمنزل، فخرج المرأة للعمل في نظر النازية كان نقصا في عدد الأطفال وطرد وطرد الرجال من العمل، وقد قال هتلر عن المرأة أن عالمها هو زوجها وأسرته وأطفالها وأطفالها ومنزلها، ولا نشعر انه من الصواب أن تقتحم المجال الرئيسي للرجل، ولهذا فقد ولهذا فقد انسحبت المرأة من كل شيء حتى من التعليم العالي².

أما في أمريكا³ فكانت المعركة طويلة الأمد، فبالرغم من مناداة توماس جيفرسون جيفرسون بالديمقراطية فانه رأى من الأفضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي، ولم يكن يكن للمرأة حق ممارسة أي نشاط إلا الأمومة والزوجية^٤.

¹. عبد الحميد حسن، مرجع سابق، ص 104.

². كاميليا عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص 51.

³. كاميليا عبد الفتاح ، مرجع سابق، ص 51.

1. الظروف التاريخية لخروج المرأة للعمل في العالم العربي:

إن عمل المرأة في الوطن العربي كان منذ أقدم العصور بحيث شهدت الفترة الإسلامية الإسلامية تواجد النساء في التدريس وتوعية الصغار وتحفيظهم للقرآن بحيث كانت تحظى تحظى بمكانة محترمة أما العصر الحديث جاء مشعل الحضارة مطالبا بتحرير المرأة، وتأمين المرأة، وتأمين العلم والعمل والحرية والمساواة لها وتحسين أحوالها وإشراكها جنبا إلى إلى جنب مع الرجل في جميع مجالات العمل والحياة العامة ومن بين هذه البلدان السباق السباق للتحرر البلدان الأوروبية التي شهدت وعاشت فيها المرأة الذل والمهانة والتمييز والتمييز بأشكاله، فالكثير منها لم تنظم إلى الاتفاقيات الدولية التي تنظم الإطار العالمي العالمي لتشغيل النساء¹ كاتفاقية حماية الأمومة سنة 1919، والاتفاقيات التي لها علاقة بالعمل النسوي حتى عام 1975، فكانت كل من دولة الإمارات العربية ودولة قطر قطر واليمن وأما باقي الدول العربية فمنها من وقعت على واحدة أو اثنين من هذه الاتفاقات ما عدا تونس التي وقعت على سبع اتفاقيات تندرج ضمن حقوق المرأة وبما أن وبما أن الدول العربية تشترك في دين ولغة واحدة بالإضافة إلى العادات والتقاليد والتاريخ المشترك فالنساء العربيات مارسن العمل في القطاع الزراعي عكس البلدان الأوروبية دخلن القطاع الصناعي لأن قسما كبيرا من السكان العرب يقيمون في القطاع القطاع الريفي وأن المزارع من النوع الأسري هي السائدة ومن الناحية التقليدية تقوم تقوم بمساعدة زوجها في المزرعة، إضافة إلى أن العمل الزراعي لا يتطلب أي تعليم إلا تعليم إلا التعليم عن طريق الممارسة والخبرة.

¹ عبد الحميد حسن، مرجع سابق، ص104.

2. نماذج المرأة المقاوله في المجتمعات:

– المرأة المقاوله في المغرب:

تؤكد بعض الدراسات بأن المرأة المقاوله في المغرب في تطور مستمر خاصة لما أصبحت تستفيد من المساعدات الأجنبية والدولية مما وفر لها الاستفادة من الخبرات الأجنبية كما حصلت المرأة المغربية على برامج تكوينية من طرف جمعيات اسبانية وصندوق الأمم المتحدة الخاصة بدعم المرأة.

إذ يعود الفضل للمساعدة التي تقدمها الجمعية المغربية للمقاولات التي تبحث عن أفاق جديدة لتطوير وإظهار المرأة المقاوله المغربية للعالم أجمع وتعزيز قدرتها التنافسية، كما تعمل هذه الجمعية على إظهار المرأة المقاوله من خلال الندوات والصالونات الجهوية والدولية، أما عن أسباب ممارسة المقاوله من طرف المرأة المغربية فيرجع إلى العائد الضعيف للأسرة وانعدام القرض والى الرغبة في إثبات الذات وتحقيق الثراء والقوة.

والمسيرة التي مرت بها المرأة المقاوله في المغرب مرتبط بمسلسل الإصلاحات الإصلاحات السياسية والاقتصادية من أجل تجسيد التنمية الشاملة، "وقد أظهرت دراسة دراسة أنجزتها" جمعية النساء رئيسات المقاولات في المغرب"، أن عدد النساء المقاولات المقاولات وصل في سنة 2009 إلى 4963 مقاوله، أي 14% من إجمالي المقاولات المحدثه والذي بلغ 27 ألف و893 مقاوله، وهذه المقاولات توفر 78 ألف و830 منصب منصب شغل فالإقتصاد هو إقتصاد بصيغة المؤنث حيث دخلت في جملة من التحديات لإثبات

التحديات لإثبات الذات وإضافة نوعية في الاقتصاد الوطني وترفع قدراتها التنافسية.¹

التنافسية.¹

– المرأة المقاوله في فرنسا:

تشير الإحصائيات إلى أن في دولة فرنسا لا يوجد أكثر من 600.000 مؤسسة مؤسسة تديرها النساء والغريب في الأمر أنه منذ عشرين سنة لم يتغير هذا الرقم ويرجحه ويرجحه البعض إلى الوضعية غير المشجعة للاستثمار في فرنسا كما تم تقدير نسبة النساء النساء المقاولات في فرنسا بـ 30%² فقط والمرأة الفرنسية تعتمد على إمكانيات بسيطة بسيطة مقارنة مع الرجل وهذا راجع إلى الصعوبات التي تواجهها مع البنوك، فهذه الوضعية لا تختلف عن المقاوله الجزائرية فنلاحظ أن نموذج المرأة المقاوله الفرنسي مشابه الفرنسي مشابه لما يتميز في دول المغرب.

– المرأة المقاوله في دول الشرق:

إن ظهور المرأة المقاوله في السعودية كان نتيجة عوامل الفرص وليس عوامل الحاجة الحاجة مثلما هو الحال في أغلب دول الخليج وهذا كون السعودية بلد غني بثرواته وتعد وتعد السعودية أكثر من 300 سيدة أعمال في مختلف مناطق المملكة ويوجد 4 ألف سجل ألف سجل تجاري لصاحبات المشاريع ولكن تعاني المرأة المقاوله السعودية من النظرة الذكورية النظرة الذكورية القاصرة تجاه المرأة الناتجة عن التربية والمورثات الإجتماعية، بالإضافة

¹ – المرأة المقاوله في المغرب: مسار من التحديات ورحلة شاقة نحو إثبات الذات يوم 09/03/2012، بيان اليوم نشر في نزهة بولنده و.م.ع، www.Maghress.com، تاريخ الاطلاع: 02/03/2017، على الساعة: 21:30.

² – شلوف فريدة، "المرأة المقاوله في الجزائر دراسة سوسيولوجية"، رسالة ماجستير علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2009، ص، ص 30-37.

بالإضافة إلى البيئة المحافظة للمجتمع السعودي الذي لا يرضى بوجود المرأة في الوسط الوسط الرجالي، أما من ناحية الإمكانيات فهي متوفرة على المستوى الفردي أكثر من من الحكومة لأن البنوك تعسر عملية القروض بالنسبة للنساء صاحبات الأعمال السبب السبب الذي يجعلهن يعانين كثيرا من التصرفات البيروقراطية الإدارية، أما الخبرة في مجال في مجال الأعمال فهي ضعيفة جدا لهذا نجدهن يركزن على مشاريع متكررة بعيدة عن عن التجديد والإبداع فأغلب مشاريعهم عبارة عن بيع وشراء للملابس ومستحضرات التجميل التجميل فالمجتمع السعودي يهمل دور المرأة في العمل المقاولاتي ويحافظ على أن تكون تكون المرأة في البيت الإقتصادي السعودي غني ويرى أن عمل المرأة هو تقليل من قيمتها. قيمتها.

أما في الأردن، فالمرأة تمثل 1% من أصحاب المشروعات وفقا لتقرير المشروعات الصغيرة والمتوسطة " تقرير التنمية البشرية عام 2011 فإن 82% من صاحبات الأعمال الأردنية اللاتي يملكن مشروعات يرون أن حياتهن قد تأثرت إعجابا بعد امتلاكهن لمشروعاتهن وذلك بزيادة الدخل والتحكم في الشخصية وتحقيق منزلة أفضل داخل العائلة.

أما في مصر فيوجد أكثر من 350 جمعية للسيدات صاحبات الأعمال وتسيطر هذه هذه الفئة على 40% من قوة العمل المصرية وقد تم اعتماد مصر رسميا بالاتحاد الدولي الدولي للسيدات صاحبات المؤسسات والذي يضم 52 دولة، مقره فرنسا، ومن بين الدول الدول العربية المضيفة إليه نجد تونس وموريتانيا ومصر، والمرأة المقاوله في مصر تعتمد مصر تعتمد على المصادر الذاتية أو غير الرسمية كالميراث ومدخرات الزوج ويعود السبب ويعود السبب إلى عدم إتاحة الفرص للمرأة المصرية أمام القروض الكبيرة مما يجعلها يجعلها ضعيفة مقارنة مع نظيراتها في العالم ومع ذلك فقد استطاعت هذه النساء من إقامة

إقامة مركز لتدريب الفتيات لتأهيلن كسيدات أعمال قادرات على المنافسة فالمرأة المقاولة المقاولة في مصر غالبا ما تقتحم هذا العالم بسبب البطالة والفقر وحب جمع المال أما أما اللواتي يبحثن عن المكانة الاجتماعية فهن قلة من العائلات التربوية.¹

5. مميزات المقاولة النسوية:

اهتمت العديد من الأبحاث بمميزات المقاولة النسوية، وهذا من خلال التمييز بين ثلاث عناصر، هي صفات المرأة المقاولة، خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء، وطريقة دخولهن في الأعمال، والنتائج تختلف وتبرز حسب نوع التكوين المزاول نسبة المشاركة في الشبكات والتمويل.

فيما يخص صفات المرأة المقاولة، فمعظم الدراسات أجمعت على أنها:

- أصغر سنا بالمقارنة مع الرجل.
- غالبا ما تلتحق بمجال المقاولة بعد قضائها لفترة من البطالة (تربية أطفالها..الخ) أو نتيجة مشاكل وجهتها داخل المؤسسات التي كانت تعمل بها (مشكلة السقف الزجاجي، الصراعات...الخ).
- هن أقل كفاءة من الرجل، ويملكن خبرة مهنية أقل في تسيير المؤسسات أو قطاع أو نشاط الذي تعمل به.
- أقل كفاءة على المستوى المالي، التسيير أو المقاولاتي.²

¹ - شلوف فريدة، مرجع سابق، ص37.

²Constantinoischristina et cornet annie, "les femmes reperceuses" d'une entreprise familiale: difficulté et stratégies, le 8 émecongrés international francophone (CIFE

أما بالنسبة لخصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء، فهي عادة تتميز بما يلي:

– المؤسسات أقل سنا وحجما بالمقارنة مع تلك التي يمتلكها الرجال، سواء في حجم الممتلكات المبيعات، أو العمال.

– يتمركز نشاطهن حول قطاعات النشاط النسوي ذات النمو المنخفض، مثل التجارة بالتجزئة والخدمات، وقليل ما يوجد نساء يمارسن نشاطهن في مجال التصنيع، النقل أو التحويل.

– النساء المقاولات لا يفضلن أن يكون لهن شركاء عكس الرجال.

أما فيما يخص النجاعة، فالنتائج تتنوع حسب تعريف النجاعة، فإذا قسنا النجاعة على النجاعة على أساس معدل بقاء المؤسسة فنجد أن نجاعة المؤسسات المسيرة من طرف طرف النساء أكبر من الرجال، أما إذا قيست النجاعة على أساس نجاح المؤسسة فالنتائج فالنتائج متناقضة، أما إذا كان المؤشر هو النمو أو المردودية فالنتائج متماثلة تقريبا، لكنها تنخفض إذا أخذنا حجم المؤسسة كمؤشر.¹

أما فيما يخص الطرق التسييرية المتبعة، فهي تتميز بما يلي:

– تفضل النساء الهيكل التنظيمي الأفقي ونمط تسيير مرن، وتشجيع على المشاركة، تقاسم السلطة والمعلومة.

– بالإضافة للأهداف الاقتصادية والاجتماعية، بمعنى توجههن أقل اتجاه تنمية حجم المؤسسة، وهذا بسبب عدم المخاطرة وتخفيض وقت أكبر للواجبات العائلية.

PME): l'entrepreneuriales PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (suisse :25-26-27 octobre 2006),p6.

¹ – سلامي منيرة، مرجع سبق ، ص33-39.

وفي دراسة تحليلية قام بها " Greenhalgh " عن الصفات الضرورية للتفاوض الناجح اكتشف بأن سلوك الرجال المقاولين والنساء المقاولات جد مختلف، حيث يسعى الرجال للكسب مهما كانت النتائج وهذا هو أساس المشاكل في عالم الأعمال، أما النساء فعلى العكس فيسعين من وراء التفاوض الحصول على علاقات دائمة وتعاون وتعاون مربح لكلا الطرفين.¹

وكل هذه الخصائص والمميزات لشخصية المؤومؤستها، من شأنها التأثير على المستوى التمويلي، المشاركة في الدورات التكوينية، والاستعانة بالتنظيمات الخاصة لدعم المقابلة، حيث غالبا ما تستخدم النساء مدخراتهن الخاصة عند بدء نشاطهن، أو الاستعانة بقروض تحصل عليها من محيطها، ونادرا ما تلجأ للشبكات الخاصة للدعم التي تساعد على توفير المعلومة وعرض الفرص الممكنة، وقليل ما تتابع النساء تكوين ا خاصل وتكميلي في مجال تسيير المؤسسات أو الالتحاق بالتنظيمات المساعدة على المقابلة، وهذا سبب نقص معلوماتهم حول الهياكل والمساعدات الموجودة.

6. العوامل المحددة للتوجه المقاولاتي للنساء:

إن دخول المرأة لميدان المقابلة لا يعتمد فقط على الحصول على الموارد المالية المالية ووسائل الإنتاج بل يعتمد أيضا على مجموعة من العوامل الثقافية السياسية،

¹ Damouch. - هو أستاذ في مدرسة الإدارة التجارية بجامعة

Diane chanberlinstarcher,"femmes entrepreneurs: catalysées de transformation "d'après EBFF: the European Baha Business from, traduction française: lierre spierckel,Paris 1996;p16.

الاقتصادية، والاجتماعية التي من شأنها تشجيع أو تقليص الاستعدادات المقاولاتية عند المرأة والتي نلخصها كما يلي:

✓ **الخبرة:** إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة وحسب نظرية رأس المال البشري، فكلما كان هذا الأخير يتكون من أفراد ذوي مستوى علمي مرتفع كل ما ساعد ذلك على تقييد المهام المطلوبة بشكل أفضل فاكتشاف واستغلال فرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال دراسات والحياة العملية.

✓ **نموذج مقاول لتقليده:** حيث وجدت الدراسات أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط وبروز المقاولين جدد (Shapero Sokol)، كما وجد أن جنس المقاول -النموذج- له تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة المقاوله، ونفس الشيء بالنسبة للرجل، كما أن صلة القرابة تؤثر بشكل أكبر.

✓ **غياب شبكات الأعمال النسوية (Réseaux):** غالبا ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، وهذا ما يفسر تعذر انتمائها لبعض الشبكات الاجتماعية، وحتى في حالة انتمائها لها فتكون طبيعتها مختلفة عن تلك التي ينتمي إليها الرجال، حيث عادة ما تنتمي النساء إلى شبكات تكون مكيّفة لتحقيق أهداف مرتبطة بالمهام العائلية، مما يصعب كيفية الحصول على معلومات والوسائل الضرورية لإنشاء مؤسساته.

✓ **الموارد المالية:** فكما نعلم، فأي شخص يريد إنشاء مؤسسة، فيجب أن يمتلك السيول الكافية لذلك، وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستعملة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها.

✓ **المحفزات الشخصية:** من خلال تحسين نوعية المعيشة، إثراء حياتهن الاجتماعية بمضاعفة المقابلات والاتصالات الانشغال بفعل شيء لا عطاء قيمه للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة، للانفتاح للحصول على استقلالية الدائمة.

✓ **الحوافز المهنية:** فهي عموما تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم وغالبا ما تختار النساء مجال المقولة كمسار مهني ثاني، وهذا بعد انتمائها وإتمامها لنشاطاتها العائلية.

✓ **الحوافز التجارية:** وهنا تحفز خاصة المقاولات التي يرغبن في استغلال فرص عمل أو سوق معينة.

✓ **العوامل الدافعة (السلبية):** وهي تضم الحاجة للنقود، غياب هياكل للتكفل بالأطفال دون السن الأدنى بالنسبة للنساء، شروط عمل غير مقبولة، نشاط يحتاج لتوقيت حجم مضبوط وغير مريح بالنسبة للنساء، اختلاف كبير للأجور بين النساء والرجال (عدم إمكانية الادخار)، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقيات، وفي بعض الدول تعتبر نسبة البطالة العالية كمحفز.

✓ **العوامل الإيجابية:** وهي التي تجذب نحو المقولة، وتكمن في: وجود إمكانيات سوقية، تحقيق قطاع معين لنسب كبيرة من الفوائد، أهداف اجتماعية، إمكانية التحكم في الوقت، دخل أكبر واستقلالية مالية النمو الشخصي والرضا في العمل.

✓ **الدوافع النفسية:** وهي التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، لكي يتجه الفرد نحو مسار المقولة لابد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، أو حدوث اضطراب في محيطه، بتلقي صدمة في حياته الخاصة أو المهنية مثال ذلك: عدم الأمن الاجتماعي الإهمال، الحرمان من الحياة الاجتماعية والاقتصادية، أزمة، انقطاع أو عدم الرضا في العمل انفصال عائلي، هجرة، ويشير البحث في هذه النقطة، بأن مثل هذا الانشقاق النفسي، يولد الشعور بالذنب، حالة من الخوف، أخيرا حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح.

✓ **الدوافع الاجتماعية الثقافية:** وهي تتولد من الدين المعتقد، العائلة، الإطار السياسي الاقتصادي والنظام التربوي فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي والعائلة تؤثر أيضا على توجه الأفراد لإنشاء مؤسسة، خاصة إذا كان أحد الأبوين مقاول بالإضافة لشبكة علاقات ومعارف الفرد (أصدقاء، عائلة، معارف من المدرسة، أو عمل.... الخ).

✓ **الظروف السائدة:** يتطلب العمل المقاولاتي سواء نظام اقتصاد السوق أو الحرية السياسية، فلا يمكننا رؤية مؤسسات حرة دون وجود حقوق تضمن حرية التبادل، حماية الأشخاص والسلع فحرية المقولة وحرية التعبير هما أساس المسار المقاولاتي القبلي.

✓ **الأساس الإقليمي:** فالإقليم بالتسهيلات التي يمكن أن يقدمها تؤثر على المسار المسار والعمل المقاولاتي مثل ذلك قرب الجامعات ومصادر الكفاءات، مجتمع نشيط ومتفتح ومتفتح للصادرات الفردية، النمو الديمغرافي، امتلاك الشخص لموارد مالية، ووجود مؤسسات رأس المال المخاطر والمنظمات المالية، الآليات المشجعة الإقليمية والمحلية،

والمحلية، النشاطات المسبقة والملحقة المتولدة من طرف شبكه المؤسسات المتواجدة، الخصائص المتواجدة، الخصائص الإقليمية والبطالة المرتفعة، كلها عوامل مولدة لمقاولين جدد.

✓ **العوامل السياسية:** وهنا نتحدث عن دور ومجهودات الدولة، فيما يخص الترقية النسوية، والمساواة بين الجنسين (رغم أن معظم البلدان والجزائر من بينهم، قاموا بالتوقيع على اتفاقية المساواة بين الجنسين Beijing)، بالإضافة لرصد برامج خاصة تساعد على تشجيع الأفراد والمرأة على وجه الخصوص على الدخول في مجال المقاوله.

7. الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية النسوية:

إن سر الاهتمام الحالي بالمقاوله النسوية يكمن في الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات المنشأة والمطورة من طرف النساء فخلال سنوات الأخيرة، تم القيام بالعديد من الدراسات حول الموضوع، وفي عدة بلدان خاصة في الجزء الانجلو-ساكسوني، وهذا لجلب اهتمام الحكومات والأعوان الاقتصاديين عند اتخاذ قراراتهم الإستراتيجية، للدور المهم والمتزايد للمقاوله النسوية في الحياة، وعلى جميع المستويات باعتبارها فاعل أساسي لتحقيق التنمية المستدامة.

حيث وجدت دراسات النسوية المنجزة من طرف GEM، أن معظم البلدان سجلت سجلت ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولي والنمو، وأشارت هذه الدراسات بأن دخول بأن دخول المرأة في المقاوله هو جد ايجابي، ويفسر نسبة كبيرة لاختلاف النمو بين مختلف البلدان وأشار ذات التقرير بأن بعض البلدان لا تشجع النساء للولوج لمجال المقاوله المقاوله وتطوير المؤسسات، وهذا خوفا من عدم تحقيق الأهداف المقاولاتية وأهداف وأهداف النمو، وهذا في الحقيقة مخالف للنتائج التي حققتها المؤسسات النسوية، وهذه

وهذه النتيجة أكدتها الدراسات والتقاليد حيث أظهرت تأثير المقاوله النسوية على الاقتصاد الاقتصاد الوطني لتلك البلدان.

كما قام المكتب الدولي للعمل (BIT) بتقييم الأثر الاقتصادي للمقاوله النسوية في بعض البلدان الإفريقية، وذلك من خلال تقدير قدرة النساء على خلق مناصب شغل لأنفسهن ولغيرهن، ووجدت هذه الدراسة أنه بالرغم من الظروف الصعبة التي تعيشها بعض النساء، إلا أن لهن تأثير كبير على الاقتصاد وذلك من خلال مناصب عمل بالموازاة مع تطور مؤسساتهم، وعادة ما كانت مناصب الشغل تلك موجهة للنساء.

فمثلا في زامبيا، بعد دراسة عينة من 118 امرأة تملك 144 مؤسسة (هناك بعض النساء يملكن أكثر من مؤسسة) تم استجوابهن، ووجد أن أولئك النسوة 1013 شخص، منهم 973 عامل دائم، أي بنسبة 8.2% موظف دائم في كل مؤسسة، في تنزانيا، تم استجواب 128 امرأة مقاوله تشغل 752 شخص أي بمعدل 8.9 عامل بكل مؤسسة.

دراسة أخرى قام بها GEM على 37 دولة وجدت اختلاف كبير في سبب النشاط المقاولاتي بين النساء والرجال ما عدا في اسبانيا وكندا أوضحت هذه الدراسة وجود اضطراب قوي بين النمو الاقتصادي ومعدل النشاط المقاولاتي ووجدت ارتباط ذو دلالة وهو بين نسبه المشاركة للبلدان وهذه النتيجة تؤكد حقيقة امكانيه النساء المقاولات لتطوير مؤسساتهن وأنهن يملكننا مصدر مهم للتطور الاقتصادي.

وتم التأكيد على ذلك مجددا في آخر دراسة قام بها GEM حول النساء المقاولات ومقارنتهن مع نظائرهن الرجال وذلك سنة 2012 حيث تم قم بدراسة مقارنه بين 67 دولة من مستويات اقتصاديه مختلفه وذلك قصد قياس دور المرأة المقاوله في الإبداع والتوظيف والتدويل أنشطتها وكانت النتائج جد معتبر حيث تسجيل اختلافات كبير بين النساء والرجال من حيث تحقيق الأهداف المعتادة ووجود رغبة حقيقية في تطوير مؤسساته وتدوير أنشطتهن للوصول إلى السواق العالمية.

خلاصة:

من خلال الاطلاع على الأدبيات النظرية حول المرأة العاملة والمرأة المقاولة، وجدنا نظريات تؤيد عمل المرأة وبين من يرفض عملها، والنظرية الحديثة التي درست التغيير الاجتماعي الذي ساهم بشكل كبير في تغيير وضعية المرأة في المجتمع عامة والعاملة بصفة خاصة وفتح المجال لها في عالم ريادة الأعمال وإنشأ مؤسسة صغيرة.

كل هذه النظريات تساعدنا في دراستنا الميدانية على فهم خصائص المرأة العاملة والأفق التي تطمح المرأة المقاولة الجزائرية الوصول إليها في المستقبل، وأهم الانجازات التي حققتها والمكانة الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى لها.

الفصل الرابع:
واقع المقاومة النسوية
في الجزائر

تمهيد

- 1.لمحة عن تاريخ المرأة المقاتلة في الجزائر.
- 2.مساهمة المرأة المقاتلة في امتصاص البطالة في الجزائر.
- 3.دور الدولة الجزائرية في تشجيع المرأة المقاتلة.
- 4.نسبة النساء المقاتلات المستفيدات من الأجهزة الداعمة للمقاتلات.
- 5.واقع النشاط المقاتلاتي النسوي في الجزائر.
- 6.الأثار الاقتصادية والاجتماعية للمقاتلة النسوية.
- 7.المشاكل والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة.

خلاصة

تمهيد

تسعى الدولة الجزائرية جاهدة إلى المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل والسماح لها بممارسة نشاطها في مختلف المجالات، ومشروعية حقها في العمل، ومع تطور التعليم الذي ساهم بشكل كبير في دخول المرأة ريادة الأعمال، وأصبحت محل اهتمام الكثيرين وشاهدنا العديد من البرامج المخصصة للنساء المقاولات. فكل امرأة تريد أن تفتح مشروع تجاري خاص بها أو تنشئ شركتها يجب أن تتعلم أولاً عن خبايا السوق المحلي والعالمي وكيفية مواكبة التطور في مجال تخصصها.

في هذا الفصل سوف نتطرق إلى أهم العناصر التي تحدثت عن المرأة المقاولات عامة والمقاولات الجزائرية خاصة والأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي تضيفها المرأة المقاولات في المجتمع الجزائري، مع ذكر البرامج التي تدعم التوجه إلى الفعل المقاولات.

1. لمحة عن تاريخ المرأة المقاولات في الجزائر:

كان المجتمع الجزائري في الفترة الاستعمارية مجتمعا زراعيا رعويا، ومارست ومارست المرأة في ظل هذا النمط الإنتاجي أعمالا منزلية مختلفة وشاقة، فعملت إلى جانب جانب عملها اليومي في المنزل وتربية أطفالها في الرعي والزراعة، أما عمل المرأة المأجورة فقد اقتصر على ممارسة بعض الحرف التقليدية والزراعية والنسجية وأعمال وأعمال التنظيف في البيوت وذلك بسبب ضعف مستواها التعليمي وقلة إمكانياتها ومهاراتها.¹

فالمرأة في المجال المقاولاتي كانت بطريقة بسيطة تقتصر إلى التنظيم والتوسيع فقد فقد كانت تمارس نشاطات في البيت كالنسيج والأواني الفخارية وتربية الحيوانات وممارسة الفلاحة سواء مع زوجها وأولادها أو استغلال أملاك الزوج بعد وفاته، إلا أن المجتمع في هذه المرحلة لم يمنح لها الحرية في البيع والشراء فالرجل هو الوحيد الذي الذي يملك القدرة الاقتصادية، فكانت المرأة أسيرة العادات والتقاليد وبعد الاستغلال كان كان على الدولة إعادة بناء مؤسساتها فأعطت أهمية للمؤسسات التعليمية فكان تمكين المرأة من التعلم مثل الرجل، إلا أن مشكلة المرأة طرحت على بساط البحث في مؤتمر "طلبة مؤتمر "طلبة شمال إفريقيا" الذي انعقد في الجزائر في 1932، عرضت فيه مشكلة المرأة المرأة في المغرب العربي ودرست فيه قضية المرأة وتنقيتها وتكوينها فأكد المؤتمر على

¹. لطيفة منادة ، "المرأة المقاولات والمشاركة الاقتصادية في الجزائر"، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014، ص33.

على ضرورة وجوب تعليم المرأة والغاية من تعليمها وتثقيف فكرها وتربية أولادها والقيام بشؤون المنزل تم اتخاذ حرفة تستعملها عند الحاجة.¹

فالدولة أو الجهات الرسمية نظرة إلى عمل المرأة عامة وممارسة المقالوة على أنه ليس حق للمرأة وإنما تلجأ إليه عند الحاجة.

فالمراة إبان الاستعمار كانت تدير مشاريعها بنفسها لتدبر أمور العائلة التي يكون في الغالب رب العائلة غائبا عنها يبحث عن عمل أو مسجون في سجون فرنسا أو قتل فرنسا أو قتل من طرف المستعمر وهذه حالة المرأة الريفية أما في المدن فقد كانت تعيش تعيش أوضاعا متدهورة إلى أبعد حد فقد عاشت ظروفًا شاقة مزرية إبان الاستعمار، سدت أمامها كل السبل، وفرضت عليها عادات وأعراف بعيدة كل البعد عن الدين والرقى والرقى والحضارة وجعل المنزل بمثابة سجن لها لا يسمح لها بمغادرته إلا للضرورة القصوى للضرورة القصوى وتكون برفقة، كما فرض عليها حصار اجتماعي خانق الذي لا صلة له صلة له بالمجتمع الجزائري وحق الدين الإسلامي.²

فالمراة استطاعت أن تخلق في منزلها مكانا للعمل أو ورشة تقوم فيها بالإنجاز والإبداع وتخلق منه قيمة تساهم بها في الدخل العائلي.

فقد كانت المرأة الجزائرية جنبا إلى جنب مع الرجل في الثورة والعمل العسكري مما العسكري مما انعكس على سلوكها وبرامجها وممارستها واستمدت فكرة الحرية والمساواة والمساواة ومفاهيم ضد الظلم والتعسف.³

¹ أنيسة بركات درار، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة، المؤسسة الوطنية للكتابة الجزائر، 1985، ص17.

² يحي بوعزيز، المرأة الجزائرية وحركة الإصلاح السنوية العربية، دار الهدى، عين مليلة 2000، ص23.

³ شلوف فريدة، "المرأة المقالوة في الجزائر دراسة سوسيولوجية"، رسالة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2009، ص46.

وقد امتد نشاط المرأة بعد الحرب التحريرية فمع الاستقلال كان القضاء على العادات والتقاليد البالية حيث تم إدخال المرأة في عالم الشغل كمواطنة كاملة الحقوق، وقد جاء الميثاق الوطني عام 1986 وقبله الميثاق الوطني 1976 اللذان حرصا على أن تتمكن المرأة من احتلال مكانتها في المجتمع واندماجها الفعلي في التنمية.

وقد توالى القوانين الواحد تلو الآخر منعت جميع أنواع التمييز ضد المرأة، الأمر الأمر الذي أحدث تحولات هائلة،¹ وقد استطاعت المرأة الجزائرية بدخولها عالم الشغل تحقيق العديد من الامتيازات منها: أنها استطاعت أن تفرض نفسها كعضو فعال لا فعال لا يمكن الاستغناء عنه بسهولة ومشاركتها في النقابات وانفتاحها على المجتمع وقد حافظت على استقرارها في العمل عموما حتى 1989 غير أن التغير أو التطور باندثار القطب الاشتراكي وانتشار الأزمة الاقتصادية فكان لهذا أثره على المرأة ومكانتها ومكانتها في العمل حيث أصبح التسريح أمرا عاديا بالإضافة إلى تأزم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية ومع ذلك فقد ظلت المرأة تعمل على فرض نفسها كمواطنة كاملة كاملة الحقوق وهذا راجع إلى زيادة الوعي والمستوى التعليمي فأصبحت في الإدارة والجيش، الصحة والصناعة والوزارة وهي اليوم مقابلة تقتحم هذا المجال الذي كان حكرًا حكرًا على الرجل وتساهم في خلق مناصب العمل، وهي مسؤولة عن إدارة مؤسساتها مؤسساتها بمرونة وتحمل المخاطر دون أن تهمل مسؤوليتها وشؤون عائلتها فهي أم وزوجة وفي نفس الوقت امرأة أعمال تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. للبلاد.

¹. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2006، ص39، 38.

2. مساهمة المرأة في امتصاص البطالة في الجزائر:

قام المكتب الدولي للعمل (BIT) بتقييم الأثر الاقتصادي للمرأة المقاولات الاقتصادية في الاقتصاد في بعض البلدان الإفريقية وذلك من خلال تقدير قدرة النساء على خلق مناصب مناصب شغل لأنفسهن ولغيرهن فرغم الظروف الصعبة إلا أن لهن تأثير كبير على الاقتصاد الاقتصاد وذلك من خلال خلق مناصب عمل بالموازاة مع تطور مؤسساتهن وغالبا ما تكون ما تكون تلك المناصب موجهة للنساء¹.

وعلى اعتبار منا بأن المقاولات (المؤسسة) هي السبيل الوحيد للمساهمة في زيادة زيادة نسبة مشاركة هذه المرأة في سوق العمل "وقد عرفت في السنوات الأخيرة الحضور الحضور المكثف للمرأة في السوق العمل حيث كانت تنشط في مشاريع أقل ما يقال عنها عنها مشاريع منزلية، لكنها استطاعت اليوم الولوج إلى عالم الأعمال مثلها مثل الرجل، الرجل، فالمرأة المقاولات هي التي قامت بإنشاء المؤسسة، شراءها أو اكتسابها حيث تتحمل تتحمل جميع المخاطر والمسؤوليات المالية، الإدارية والاجتماعية كما تساهم في تسييرها تسييرها اليومي".²

فالمرأة أكدت وأبرزت دورها في الأعمال للوصول إلى التسمية المستدامة فلأن النساء في كل بلد يقدرن نصف سكانه على الأقل فمشاركتها في الأعمال يحقق نفس ما يحققه الرجل من العمل.

¹ - سلامي منيرة، مرجع سابق، ص 90.

² - سلاطنة بلقاسم: "المقاولات النسوية: الأهمية، الفرص، والعقبات" الملتقى الدولي الخامس حول المقاولاتية، جامعة

محمد، خيضر، بسكرة الجزائر، 28/29 أفريل 2014 ص 02.

3. دور الدولة الجزائرية في تشجيع المرأة المقاولات:

1. دور الدولة في تشجيع المرأة المقاولات:

إن أول مؤشر يوضح لنا اهتمام الدولة الجزائرية بشؤون المرأة والرغبة القوية للتهوض بها في المجتمع هو المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سيداو CEDAW في 21/06/1996، بالإضافة إلى مجموعة من الإصلاحات والمبادرات من الدولة الجزائرية واعتماد سياسات وطنية بشأن المساواة وتمكين المرأة وإدماجها في عملية التنمية الاقتصادية... الخ¹.

ف نجد أول اهتمام للدولة بالمرأة هو التعليم والتكوين اللذان يساعدانها على تأسيس المؤسسة أو القيام بحرفة تعود عليها وعلى المجتمع بالنفع.

وقد أشار المدير العام للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات خلال افتتاح أشغال منتدى النساء المقاولات بعنابة بتاريخ 10/06/2011: "أن المرأة المقاولات قد قطعت أشواطاً هامة في عالم الأعمال وهي مدعوة اليوم في ظل الأجواء التحفيزية التي توفرها توفرها السلطات العمومية إلى تحقيق نقلة نوعية على مستوى الاستثمار وخوض تجربة تجربة المقاولات بأبعاد اقتصادية جزئية"².

فالمادة 07 من الأمر 27/96 المعدل للقانون التجاري ألغى التمييز بين المرأة المتزوجة والزوج وسأوى بينهما، وهذه المادة اقتباس حرفي من القانون التجاري الفرنسي (قانون نابليون 1803) والمادة 11/21-3 من القانون التجاري الفرنسي الساري الساري المفعول كما أكدت المادة 2/15 على حق المرأة في أبرام العقود وإدارة

¹ - سلامي منيرة، مرجع سابق ، ص 51.

² - منصور عبد الكريم ، " منتدى النساء المقاولات بعنابة: ضرورة تفعيل دور المرأة المقاولات في التنمية الاقتصادية"، عنابة، الجزائر، 10/06/2011.

الممتلكات وهذه الحقوق جاءت بموجب اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1976.¹

ثم دستور 1989 الذي عرف بدستور الانفتاح والتعددية الحزبية والتراجع عن المبادئ الاشتراكية وقد نص في الدستور على المساواة أن كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المواد أو الجنس أو الرأي...الخ الرأي...الخ في المادة 28.²

وللوقوف على المكانة التي تحملها المرأة اليوم في الجزائر هو ما تدل عليه خطابات الرئيس عبد العزيز بوتفليقة في كل مرة حول دور المرأة في التنمية للبلاد في شتى المجالات" ففي سنة 2007 أشاد الرئيس بوتفليقة بالدور الذي تقوم به المرأة الجزائرية داخل المجتمع، فقد ظاهر في هذا الخطاب نوع من التشجيع والإثراء للنساء المقاولات".

كما يدعو المؤسسات المسؤولة عن القروض المصغرة بوجوب تعاونها والتشجيع والتشجيع للمبادرات الجزائريات وهذا التشجيع نابع من الواقع الايجابي لها.³

وانطلاقا من تصريحات الوزيرة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة والتي تفيد تفيد بأن المرأة الجزائرية في سنة 2011 أصبحت تساهم في عالم الشغل بنسبة 15% كما 15% كما أنها سجلت أقصى ظهور لها في الأعمال الحرة بنسبة 42% غير أنها مازالت مازالت ضعيفة في مجال الموارد المائية بنسبة 5% والصيانة 3% مما يستدعي المزيد

¹. حدة حجيبي ، "الحماية القانونية للمرأة في الجزائر"، رسالة ماجستير في إطار مدرسة دكتوراه فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق بالجزائر، 2013/2014، ص 11، 12.

². فريدة شلوف ، "المرأة المقاولات في الجزائر دراسة سوسيولوجية"، رسالة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2009، ص 62.

³. نفس المرجع، ص 74.

المزيد من التشجيع من خلال الاهتمام بالتكوين في هذه المجالات، فمن خلال التصريح التصريح والأرقام نجد أن المرأة تطورت في مجال العمل وبنسبة معتبرة مقارنة مع المكانة التي كانت تحتلها في زمن مضى كانت المرأة فيه ربت البيت لا أكثر.¹

وقد جاء في الباب الأول من الدستور الذي يتعلق بالمبادئ العامة، التي تحكم المجتمع الجزائري في المادة 29 و31 تأكيد لترقية وحماية حقوق المرأة تتأسس على مبدأ على مبدأ المساواة بين المواطنين والدستور تكلم عن المساواة بين الجنسين واعتبار هذا هذا المبدأ ينم من خلال ترقية وحماية المرأة ومنحها حقوقها كمواطن/مواطنة جزائرية.²

جزائرية.²

أما المؤسسات الممولة للمقاولات النسوية فهي حسب وكالة لونساج إذ تم تكوين 27532 مشروع لصالح المرأة من إجمالي 270288 مشروع وصندوق التأمين على البطالة فيأخذ أكبر نسبة تمويل بـ48.92% مشروع ممول لصالح النساء، أما حسب حسب آلة القرض المصغر فهي إلى غاية ديسمبر 2013 تشير إلى 60.68% لفئة النساء النساء مقابل 39.32% للرجال ويبلغ عدد القروض الممنوحة 306401 قرض مقابل مقابل 198561 مشروع للرجال.³

فنسبة النساء المتوجهات إلى نشاء المؤسسات بالاعتماد على القروض المصغرة هي المصغرة هي نسبة معتبرة والنساء المقاولات يضعن برنامجا للتسديد، وفي أغلب الأحيان الأحيان يكون لها مال (مجوهرات) مخزن من أجل التسديد وأول ما تحرص عليه الدولة

¹. سلامي منيرة، مرجع سابق، ص55.

². منيرة سلامي ، "التوجيه المقاولاتي للمرأة في الجزائر"، مجلة الباحث، العدد 09، 2010، جامعة قاصدي

مرباح، ورقلة، الجزائر، ص92.

³. نفس المرجع، ص96، 95.

الدولة هو التعليم ولأن نهن يقدرن بنصف المجتمع "بقباؤهن في الجهل حرمان من الأشغال الأشغال بنصف عدد الأمة وفيه من الضرر الجسيم ملا يحفى".¹

وعليه يجب على الدولة أن تقدم تسهيلات للنساء من أجل التعرف على عالم المقاولات والأعمال من خلال تقديم عروض تكوينية وبرامج تدريبية وكذلك التعريف بالمقاولات الناجحات حتى تكون مثالا ناجحا لباقي النساء وكذلك تقديم برامج تسويقية من خلال إعداد صالونات ومسابقات ما بين النساء حتى يقدمن أحسن الخدمات وأجود المنتجات.

2. دور المنظمات غير الحكومية في ترقية المقاولات النسوية:

ففي هذا الإطار برزت العديد من المنظمات غير الحكومية المهمة بترقية دور المرأة المقاولاتي، وذلك من خلال الجمعيات والاتحادات الجزائرية التي تصب لدعم المقاولاتية بصفة عامة، وأخرى اهتمت خصيصا بدعم المرأة المقاولاتية، ونذكر أبرزها:

أهم الجمعيات والاتحادات الداعمة للمقاولاتية²: نادي المقاولين والصناعيين بمتيجة C E I M F الذي تأسس سنة 1998، وهو يهدف لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الاتحاد الوطني للمستثمرين الملاك (V N I P R E S) تأسس سنة 1993، جمعية تطوير وترقية المؤسسات (A P P E) تأسست سنة 2002، جمعية النساء الجزائريات للتطوير (A F A D) تأسست سنة 1999، وتوسعي وتوسعي لترقية دور المرأة وحماية النساء في وضع صعب، وبالتالي هي ذات أبعاد

¹ - قاسم أمين، تحرير المرأة، موضوع للنشر، الجزائر، 1990، ص 21.

² - Ministère de l'industriels, petites et moyennes entreprises et la promotion d'investissement, "catalogue des associations professionnelles et des oraganisations partonales et sayndicales à caractère économique", Document de travail" N°25, Avril 2011.

اجتماعية، منتدى رؤساء المؤسسات (F C E) تأسس سنة 2001، الاتحاد العام للمقاولين للمقاولين الجزائريين (U G E A) والذي تأسس سنة 1989، جمعية الإطارات النسوية النسوية الجزائرية/أفكار (A F C A R E) تأسست سنة 1998، وتعمل على إعادة الاعتبار للتأطير السنوي في جميع المجالات والعمل على ترقية المرأة في الميدان المهني.

أما هدف الجمعية الأساسي منذ نشأتها هو ترقية وتطوير عمل المرأة في الجزائر ومد الجزائر ومد يد العون لها من أجل الوصول بها إلى أعلى المراكز.¹

إن معظم هذه الجمعيات والاتحادات غير متخصصة في دعم المقاولاتية النسوية ما عدا جمعيتان على حد اطلاقنا تحاولان النشاط أعلى المستوى الوطني وهما S E V E و A M E كما سنرى ذلك:

• جمعية السيدات الجزائريات رئيسات المؤسسات (S E V E):²

تأسست هذه الجمعية سنة 1993 والتي تعني المعرفة وإدارة البدء في نشاط مقاولاتي، ومن أهداف ومهام الجمعية الجزائرية نذكر مايلي:

– تحديد وتثمين إمكانيات ومعارف النساء رئيسات المؤسسات في جميع مجالات النشاط.

– دعم ومساندة مشاريع إنشاء المؤسسات النسوية، من خلال منحهم المعلومات، التوجيه والنصح.

– تحديد إمكانيات الرعاية، فرص المناولة، إعادة إطلاق الأعمال والاستثمارات.

¹ - www.ceimi.org/.

² - SEVE :abréviation de :savoir et vouloir Entreprendre.

- تنظيم دورات تكوينية حسب الطلب واحتياجات النساء المقاولات في البحث عن إمكانية تمويل النساء من طرف ما نحي القروض على المستوى الوطني الخارجي.
- تنظيم الملتقيات حول المقاولات النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والدولية¹.

• جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال (A M E)²:

أنشأت في عام 2005، هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي سيؤدي إلى تشكيل شبكات جديدة بين بين المسؤولين الحكوميين والمنظمات الغير حكومية والخبراء الدوليين وصاحبات مشاريع مشاريع جديدة، كما تهتم بتوفير إمكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة الجزائريات لربطهن بعالم الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة، كما المتزايدة، كما تهدف الجمعية إلى إنشاء دورات فكرية، تدريب سيدات الأعمال على استخدام أدوات جديدة للإدارة، وإنشاء شبكة لتبادل الخبرات والمعارف، إذ أن التواصل التواصل بين سيدات الأعمال وتبادل الخبرات والمعارف من شأنه أن يؤدي إلى تحسين تحسين التعاون ورفع مستوى المشاركة على الصعيد الوطني والدولي في أن واحد، كما كما قامت الجمعية بتنظيم العديد من اللقاءات والمؤتمرات الوطنية والدولية حول المقاولاتية السنوية، بالإضافة لعقد سلسلة من الأيام التحسيسية حول المقاولاتية النسوية النسوية التي عقدت بكل من غرداية، وهران، مؤخرا كما يزعم عقد المزيد من اللقاءات اللقاءات قصد توعية المرأة المقاولات، ودعم نموها وترقيتها³.

¹- Le site officiel de l'association des Femmes Algériennes chefs d'entreprises, accessible sur le lien suivant :<http://www.seve.dz.com/!presentation/c1pf>. Consulté le 27/02/2014.

²- AME :association des Algériennes Managers et entrepreneurs.

³- site officiel de l'association des Algériennes Managers et entrepreneurs :<http://ame.dz.net/indesc.php?option=com-content&view=article&id=72&itemid=490&lang=fr>.

3. المؤسسات والوكالات المدعمة للمقاولات في الجزائر:

الجزائر كغيرها من البلدان تفتنت لأهمية إنشاء المؤسسات وترقية النسيج المؤسساتي وتسعى جاهدة لتشجيع الاستثمار فيها، وهذا ما نلمسه من خلال السياسات المنتهجة في السنوات الأخيرة.

1.2 أهم الآليات الداعمة للمقاولات الجزائرية: حيث قامت الجزائر بإرساء العديد من

الآليات أولها تنصيب وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية في بادئ الأمر التي تم إعادة هيكلتها وتحولت لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، وفيما يلي عرض لأهم هذه الآليات:

2.2 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (C N A C): والذي أسس في السادس

(06) جويلية 1994، ويعتبر الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهددين

بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إدارية لأعراض اقتصادية.¹

3.2 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A N S E J): والتي أنشئت بموجب المرسوم

المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في الثامن (08) سبتمبر 1996 وتقوم بتقديم

بتقديم التمويلات لحاملي المشاريع من أصحاب الشهادات.²

¹. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 94-188، العدد 44، الصادر في 27 جويلية 1994، ص5.

². الجريدة الرسمية للجمهورية، المرسوم التنفيذي رقم 96-296، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996، ص12.

4.2 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار A N D I: نشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من خلال الأمر التشريعي رقم 01-03 في أوت 2001 تمكن المستثمر من من التمتع بمجموعة من المزايا الجبائية وغيرها.¹

5.2 صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة F G A R P M E : الذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي²، رقم 02-373 المؤرخ في رمضان 1423 الموافق 1423 الموافق لـ 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان القروض القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية⁴ في 14 مارس 2004 ، ويهدف صندوق ضمان القروض إلى تسهيل الحصول الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات للاستثمارات المجدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات المعيشية اللازمة التي تشترطها البنوك.

6.2 المجلس الوطني الاستثماري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تم

تأسيس المجلس الوطني الاستثماري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم بموجب المرسوم التنفيذي³، رقم 03/80 المؤرخ في 25/02/2003 يعمل هذا الجهاز الاستثماري الذي يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، على الاضطلاع الاضطلاع بجملة من المهام منها ضمان الحوار الدائم والتشاور والاستراتيجيات

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 01-03، العدد 47، الصادر في 22 أوت 2001، ص4.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 02_373، العدد 74، الصادر في 13 نوفمبر 2002، ص 13.

³ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 03/80، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003، ص21.

لتطوير القطاع، تشجيع وترقية الجمعيات المهنية وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية.

7.2 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (A N G E M) : والتي أنشئت

بموجب المرسوم التنفيذي¹، رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، تشكل هذه الوكالة² أداة لتجسيد سياسته الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال خلال تقديم التمويل المصغر للمشاريع، خاصة النسوية وهي تحت وصاية وزارة وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

8.2 الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة A N D-P M E:

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي³، رقم 165-05 المؤرخ في 03 ماي 2005 من من أجل تنفيذ إستراتيجية القطاع في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمتوسطة، تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، متابعة متابعة ديموغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء والتوقيف وتغيير وتغيير النشاط، انجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاط الاقتصادي والمذكرات والمذكرات الظرفية الدورية، جمع واستغلال ونشر معلومات محددة في ميدان نشاط نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

9.2 الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري (A N i R E F) : والتي أنشئت

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 119-07 المؤرخ في 23 أفريل 2007 المحدد لمهامها لمهامها وقانونها الأساسي، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تخضع

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 14/04، العدد 06، الصادر في 25 جانفي 2004، ص 08.

² - مع العلم أنه تم في 22 مارس 2011 إعادة النظر في شروط الإستفادة من قروض الوكالة، وذلك قصد استقطاب العديد من حاملي المشاريع.

³ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 165/05، العدد 32، الصادر في 04 ماي 2005، ص 28.

تخضع لوصاية وزارة الصناعة وترقية الاستثمارات، وذلك بغرض جمع المعلومات المعلومات المتعلقة بالعرض الوطني والطلب العقاري وتقديمها إلى السلطات العمومية، العمومية، إعداد جدول أسعار العقاري الاقتصادي، وضع بنك المعطيات بجمع العرض العرض الوطني حول الأصول العقارية ووضعها تحت تصرف المستثمرين.¹

10.2 تدابير مرافقة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

قامت الجزائر أيضا باستخدام آليات مرافقة ومساندة لترقية النسيج المؤسساتي نلخصها كما يلي:

- بورصات المناولة .
- حاضنات الأعمال: هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي مكلفة بمساعدة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودعمها وتأخذ ثلاث أشكال هي:
- الحاضنة: هي تتكفل بأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة في قطاع، الخدمات.
- ورشة ربط وهي هيكل دعم يتكفل بأصحاب المشروعات في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية.
- نزل المؤسسات: ويتكفل بأصحاب المشاريع المنتمية إلى ميدان البحث.²

¹ - الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري (تاريخ الإطلاع: 2013/03/14)،

<http://www.aniref.dz> .

² - المرسوم التنفيذي رقم 03/78، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادر في 25 فيفري 2003، ص14.

– مراكز التسهيل: والتي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 79/03 المؤرخ في المؤرخ في 2003/02/25 وذلك من أجل ضمان قيام المشاريع وتسهيل حصولهم على مختلف الخدمات المرافقة وتطوير المشروع¹.

إلا أن التأمل في مختلف هذه الآليات تجد أنها غير مخصصة فقط للمرأة، ما عدا آلية القرض المصغر المخصصة في الأصل للنساء حاملات المشاريع الحرفية أن هذه الآلية تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسري وقضايا المرأة، لكن هذا لا ينفي أن للرجال نصيب من الوكالة، أما باقي الآليات فهي مخصصة لتمويل المشاريع المقاولاتية مهما كان جنس حامل المشروع.

11.2 الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي التكنولوجي:

الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث وتطوير التكنولوجيا هي حاضنة تتواجد على مستوى الجامعات والمؤسسات البحثية وتتمثل مهمتها في تأمين مرافقة علمية للبحوث ذات المنفعة كما تؤدي هي كلها دورا أساسيا في نضوج مشروع مبتكر من خلال الخدمات المتعددة للمرافقة التي تقدمها لحاملي المشاريع وهي الحاضنة محيطا مناسباً لتطوير مشاريع المؤسسات.

12.2 دار المقاولات مشاركة بين الجامعة/ أونساج: دار المقاولات المتواجدة في

الجامعة:

تم إمضاء أول تجربة للشراكة عمومية _ عمومية سنة 2007 بين الوكالة الوطنية الوطنية لدعم تشغيل الشباب وجامعة قسنطينة بهدف إنشاء دار المقاولاتية، ويهدف هذا هذا الفضاء الجدي إلى ترقية روح المقاولاتية بين الشباب المتخرج حاملي الأفكار وذلك من

¹ _ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 79/03، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003، ص 18.

وذلك من خلال نشاطات الدعم المالي التي تقدمها الوطنية لدعم الشباب التي ستوفر لهم لهم المرافق الضرورية من أجل تحقيق أفكاركم وقد أنشأت أول تجربة كدار المقاولاتية على المقاولاتية على مستوى جامعة م نتوري وقد استوحى هذا النموذج من دار المقاولاتية المقاولاتية بجامعة قرون وبل (فرنسا) وقد تم إدخال نموذج المقاولاتية بشكل تدريجي داخل داخل الجامعات الجزائرية، ففي سنة 2014 سمحت التعليم لوزارة التعليم العالي والبحث والبحث العلمي التي وجهتها إلى رؤساء الجامعات بتعميم مفهوم دار المقاولاتية على مستوى الجامعات والمدارس العليا.

ومنه تم إنشاء دور المقاولاتية داخل الحرم الجامعي بالمشاركة مع جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، سمحت إصلاحات التكوين الجامعي (LMD) بإدراج تعليم المقاولاتية وذلك على مستوى مختلف مراحل التكوين، كما تم إدراج تكوينات متخصصة بالمقاولاتية من خلال عروض التكوين الجامعي الجزائري، بهدف هذا المنهج التكوين الجديد إلى إيقاظ وتحسين الطلبة الذين في نيتهم خلق مؤسساتهم على المدى القصير أو البعيد.

• الحواضن الخواص:

تضع أساسا حواضن تابعة للشبكات الهاتفية النقالة جيزي وأوريدو وحاضنة خاصة ألنوف.

• حاضنة جيزي DJEZZY:

أعلنت جيزي في إنشاء حاضنتين للمشاركة المبتكرة (حاضنة جيزي للمدرسة الوطنية الوطنية المتعددة التقنيات ENP) بالجزائر العاصمة وأكاديمية جيزي، يساهم هذان الهيكلان في إنشاء محتويات رقمية محلية، كما سيقوم قريبا نفس الفاعل بإطلاق صندوق صندوق استثمار مخصص لتطوير الشركات المبتكرة، والخدمات الرقمية والمحتويات الرقمية. والمحتويات الرقمية.

• حاضنة خاصة ألنوف ALINOVE:

تعتبر ألنوف أول حاضنة للشركات المبتكرة بالجزائر، يقترح تقديم خدمة الاستشارة والتكوين والتدريب لصالح الشباب المقاول المبدع، وقد أطلق مكتب (AC) Alliance consulting في فيفري 2009 بدعم من شبكة الاستشارة العالمية Développement-Médafco توجه خدمات هذه الحاضنة مجاناً للمؤسسات المبتكرة أقل من خمس سنوات، وكذلك للشباب المبدعين للمؤسسات بفضل الدعم المالي الذي تقدمه السفارة النرويج بالجزائر، والمؤسسة فريدريش - ناومن للحرية حيث يتم اختيار المقاولين كل سنة وفق معايير دقيقة وذلك في إطار مسابقة المقاول المبدعة والمفتوحة لكل الشباب الجزائري ذوي الكفاءة سواء في داخل البلاد أو خارجه.

• حاضنة أوريدو OOREDOO :

تضمن أوريدو منذ 2013 إيواء حوالي عشرين مشروع مبتكر تكنولوجيا على مستوى حاضنتها، يهدف إلى أبراز المواهب وتطوير الكفاءات الجزائرية، كما تهدف إلى تهمين روح المقاولاتية للشباب الجزائري وتطوير حس المبادرة والإبداع لديهم في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال الجديدة.

13.2 جمعيات النساء المقاولات اللواتي تعملن لصالح ترقية المقاولات النسوية:

شهدت الجزائر منذ التسعينيات تأسيس عدة جمعيات ومنها جمعيات النساء المقاولات.

❖ جمعية النساء الجزائريات رئيسات المؤسسات (SEVE): المعرفة والرغبة والمبادرة:

تأسست هذه الجمعية سنة 1993 وتتركز مهمتها أساسا في العمل على ترقية التزام النساء اتجاه تطوير الاقتصاد الوطني، تستند هذه المهمة على ثلاث دعائم مهمة: التكوين والإعلام والتحفيز على إنشاء وتطوير المؤسسات وقد أقامت هذه الجمعية أنشطة للمرافقة الميدانية في جميع المناطق (شرق، غرب، جنوب، شمال) حول مختلف الموضوعات متعلقة بالمؤسسة ذاتها وببيئتها الاقتصادية، تمنح الجمعية كل سنة جائزة SEVE تتمحور موضوعاتها حول الأخبار الاقتصادية الآنية، وذلك من أجل ضمان أكبر لبروز عمل النساء المقاولات وبالتالي إنشاء مرجعية الحاملات المشاريع الخاصة.

❖ جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال (AME):

أنشئت في عام 2005 وتتمثل أهدافها في:

- إقامة شبكة وطنية للنساء المسيرات وسيدات الأعمال والحرفيات وحاملات المشاريع.
- إنشاء فضاء للتبادل وتقاسم الخبرات.
- تنظيم وإنجاز مقاربات جهوية مفتوحة على مبادرات مختلف الأفاق.
- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها.
- العمل على تحسين التنافسية بين مؤسسات عضواتها وذلك من خلال ترقية الكفاءات (تكوين، لقاءات، منتديات، مؤتمرات، صالونات، معارضه ..الخ).

❖ الجمعية الوطنية للمرأة والتنمية الريفية (ANFEDR):

أنشئت هذه الجمعية سنة 1999 وتهدف أساسا إلى إدماج المرأة الريفية في مسار التنمية الريفية من خلال مسار "النوع"، تتدخل في الوسط الريفي من خلال ثلاث محاور أساسية التنشيط الإعلامي والتحسيبي وإشاعة التكوين، لتحقيق المشاريع

المشاريع النسوية للتنمية الريفية يسهر شباب العائلة الريفية (ANFEDR) على ضمان ضمان المرافقة الجوارية للنساء الريفيات اللواتي ينشئن مؤسساتهن.

❖ جمعية النساء الحرفيات والمسيرات والمقاولات وإطارات الدولة (FAMG):

تأسست هذه الجمعية سنة 2007 وهدفها الأساسي هو تشجيع وتنشيط خلق المشاريع من خلال مرافقة النساء الحاملات المشاريع، تتدخل من خلال أنشطتها المساعدة حاملات المشاريع وتكوينهن، تعطي أنشطتها التي تقيمها لصالح المقاولات النسوية كل من تنظيم ملتقيات لترقية رئيسات المؤسسات وتنظيم التكوينات والمعارض.

❖ جمعية ترقية وحماية المرأة والشباب (ANPPFJ):

أنشئت سنة 1996 وتهدف إلى: ترقية ومساعدة المرأة والشباب من أجل إنشاء وتطوير مؤسساتهم أو مشاريعهم من خلال أجهزة الوكالة الوطنية لترقية الشباب والوكالة الوطنية للقرض المصغر والوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة.

❖ الكنفيدرالية العامة للمقاولين الجزائريين - قسم النساء (CGEA):

تتضمن الكنفيدرالية العامة للمقاولين الجزائريين قسما نسائيا والمتكون من مجموعة نساء رئيسات ومسيرات المؤسسات، وتنشط من أجل النساء واحتياجاتهن الخاصة، تتمثل أهدافها في: المساعدة في تطوير وتنمية المؤسسات التي هي محل نشاط من خلال مساعدتها للمشاركة في المعارض والصالونات الوطنية والدولية، تنظيم لقاءات أعمال وتكوين في مجال التسيير والمناجمنت، وحضانة المؤسسات الجديدة.

يعمل قسم النساء من الكنفيدرالية على تشجيع النساء المقاولات والنشيطات للانخراط في الكنفيدرالية في مختلف الشبكات ومنه تترأس الكنفيدرالية امرأة، وتمتلك النساء المقاولات تمثيلا واسعا في الكنفيدرالية.

❖ شبكة الجزائريات لسيدات الأعمال (RAFA):

هذه الشبكة المخصصة أساسا للنساء المقاولات المصدر أي النساء اللواتي يمكن أن يساعدن الشبكة بخبراتهم وذلك من أجل صياغة مطالبها وصياغة الملفات التي تقدم للحكومات، من أهداف الشبكة، نشر ثقافة المقاولات النسوية، إطار تشاوري، المساهمة في القرار الاقتصادي، إسماع صور النساء المقاولات في الخارج، تأطير وتدريب حاملات المشاريع، في برنامجها لسنة 2016/2017، نظمت شبكة الجزائريات لسيدات الأعمال بمساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منتداهما الأول من مختلف مناطق الوطن وتم تنظيم أربعة لقاءات جهوية مع مختلف الجامعات بمساهمة الوكالة، تمنح الشبكة جائزة المقاولات النسوية بمناسبة كل عيدها نسوي في القطاعات التالية: الزراعة والسياحة والتكنولوجيات الجديدة والتصدير، وفي إطار توسعها عبر التراب الوطني، تمثل الشبكة حاليا عشر ولايات، يملك كل مكتب ولائي برنامج تحفيز النساء لخلق مؤسساتهن.

4. نسب النساء المقاولات المستفيدات من الأجهزة الداعمة للمقاولاتية:

1. نسب النساء المقاولات المستفيدات من الأجهزة الداعمة للمقاولاتية:

تبين إحصائيات 2011 أن أكثر من نصف النساء المقاولات لا تستفدن من الأجهزة

الوطنية لتدعيم المقاولاتية كما يوضحه التالي:

الجدول رقم 01: نسب النساء المقاولات المستفيدات من الأجهزة الداعمة للمقاولاتية.

النسبة %	عدد النساء المقاولات	الأجهزة الداعمة
0.6%	2517	ANDI
0.7%	2951	ANSEJ
46%	207944	ANGEM
0%	126	TUP-HIMO
0%	104	BLANCHE Algérie
0.6%	2732	CNAC
52.1%	235626	Autres
100	452000	المجموع

المصدر: بيانات مستمدة من الديوان الوطني للإحصاء 2011.

فالملاحظ من الجدول أن نسبة النساء اللواتي يستفدن من دعم الدولة كبيرة، فإلّا في المقابل نجد أن هناك نساء مقاولات لديهن طرق أخرى لتلقي الدعم المالي غير الذي توفره الدولة، حيث أن المصادر الأخرى تتمثل في التمويل العائلي، الشراكة، الداعم، العراب، أو تكون هي من ادخرت الأموال من أجل بدأ مشروع. فإرادة المرأة على تنفيذ شيء يجعل منها إنسان طموح شغوف يسعى إلى تحقيق مبتغاه مهما كانت الوسيلة والطرق لذلك يمكن القول بأن المرأة تساوي إصرار تصميم، تحفيز، قوة، مخاطرة.

2. الترتيب العالمي للجزائر فيما يخص سهولة ممارسة الأعمال الاقتصادية والمقاولاتية النسائية:

تحتل الجزائر المرتبة 166 من بين 199 اقتصاديات في 2017 في ترتيب يتعلق

يتعلق بسهولة ممارسة الأعمال الاقتصادية، التي تقوم بها المؤسسة العالمية "ممارسة

الأعمال" والتي تعتمد على 11 مؤشرا من المحيط العام المقاولاتي وهما مدة إنشاء

أعمال اقتصادية والحصول على تراخيص البناء والكهرباء، الإعلان عن المكتسبات والحصول

والحصول على تراخيص القروض، حماية المستثمرين، دفع الضرائب، التجارة عبر الحدود،

الحدود، تطبيق العقود وأخيرا حل الصعوبات. كما تحتل الجزائر المرتبة 67 من بين 77

بين 77 دولة فيما يتعلق بتطوير المقاولات النسائية.¹

إن القطاع الأكثر تمثيلا بالنسبة للنساء المقاولات هو قطاع الصناعة المصنعة هذا القطاع

يشمل الحرفين الكلاسيكيين وقطاع الأنسجة والخياطة، بما يعادل نسبة 57% من النساء

المقاولات، حيث إن أكثر من نصف النساء تنشطن بقطاع الحرف والصناعة، غير أنهن قليلات

الحضور بقطاعات الخدمات التجارية، بينما سجل قطاع الخدمات غير التجارية الذي يعد من

بين القطاعات التي تجذب النساء المقاولات، نسبة 21.7% بالنسبة للمجموع، في حين لم

تسجل فئة المقاولين سوى 4,8% .

5. واقع النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر:

1. واقع النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر:

إن التوجه نحو اقتصاد السوق وزيادة الوعي بأهمية إدماج المرأة في النسيج

الاقتصادي الوطني والدولي، دفع وحتم على حكومات الدول النامية ومنها الجزائر إلى

إلى ضرورة العناية بالمرأة على العموم وخاصة هذه الفئة الناشئة لصاحبات الأعمال

¹ The 2015 female entrepreneurs hip indesc , GEDI , 2015.

باعتبارها قوة فاعلة داخل القطاع الخاص وشريكة أساسية في المجال الاجتماعي والاقتصادي.

وتشهد الجزائر كغيرها من البلدان توجه العنصر النسوي لإقامة مشاريعهن الخاصة وذلك الخاصة وذلك في مختلف المجالات، وبالرغم من نسب تواجدهن الضعيفة إلا أنهن شكلن نسب شكلن نسب معتبرة وأحدث فارق في المعدل الوطني لإنشاء المؤسسات، وذلك حسب المرصد المرصد العالمي للمقاولاتية **GEM** الذي يشير إلى أن المرأة الجزائرية تظهر مستوى عال من عال من العزم والإدراك في مجال المقاولاتية، إلا أن الفرص المقدمة لها ضئيلة في هذا المجال والذي قد يعود إلى التشكيك في قدراتها وعدم كفاءتها والخوف من إخفاقها إخفاقها وفشلها كونها غير مبدعة وخلاقة، خصوصا في ظل تركيز نشاطها بنسب عالية في عالية في قطاع الخدمات، حيث أرصد المرصد العالمي للمقاولاتية مع أواخر سنة 2017 معدل المقاولات النسوية في الجزائر لا يتجاوز 7.1%¹

وعليه فإن واقع المقاولات النسوية في الجزائر يشير إلى أن نسبتها مازالت منخفضة منخفضة بالرغم من التطور الذي شهدته في السنوات الأخيرة وتوزع بالخصوص على على قطاعات النسيج، الأعمال العقارية والخدمات، فيما عرفت مؤخرا توجهها نحو القطاع القطاع الصناعي والاستيراد والتصدير، وتشير بعض الأرقام المتوفرة حول المقاولات النسوية النسوية في غياب إحصائيات دقيقة إلى أن نسبة النساء المقاولات لا تتعد 6% في الجزائر²، ورغم أن هذا الرقم منخفض، إلا أنه تضاعف مقارنة بسنة 2005، ويرجع ذلك ويرجع ذلك إلى مختلف الآليات التي وفرتها الحكومة لتشجيع الروح المقاولاتية لدى الشباب الشباب عموما وحاملي الشهادات من الجنسين المختلفين، وتشير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل لدعم تشغيل الشباب "أونساج" إلى أن نسبة المستفيدات من مشاريع هذا الجهاز بلغت

¹. منيرة سلامي، مرجع سابق، ص 196.

². حنان حيمر، "المقاولات النسوية في الجزائر"، www.djazairss.com

بلغت **11%** منذ نشأة الوكالة، فيما بلغت النسبة **60%** بالنسبة للمستفيدات من الوكالة
الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة، حيث استثمرت النساء بكثرة لاسيما في مجالات
مجالات الصناعات الغذائية والخياطة والألبسة والصناعات التقليدية، ولو تجاوزنا الأرقام
الأرقام التي تبقى بعيدة عن الطموحات المسجلة لدى فئة عريضة من النساء، فإنه يجب القول
يجب القول بأن المشاريع النسوية عرفت طريقها إلى النجاح عبر تجارب رائدة تدل على
على قدرة المرأة في اقتحام عالم المقاولات الذي ظل لفترة طويلة حكرا على الرجال مع العلم
مع العلم أن الجزائر احتضنت في فيفري 2013 المؤتمر الرابع لمنظمة المرأة العربية
العربية الذي خصص أعماله لموضوع المقاولات النسوية، حيث دعا في ختام الأشغال إلى بناء
إلى بناء قاعدة بيانات تشمل الأسواق المالية الوطنية والإقليمية وقوانين الاستثمار في
البلاد العربية وبيانات عن المقاولات النسائية.

ولتسهيل المبادرات النسائية في هذا المجال، أوصت المنظمة بتأسيس نظام تمويلي
عربي متكامل المساعدة ودعم المقاولات المنشأة حديثا وشددت على أهمية إدخال
مفاهيم ريادة المقاولات في البرامج والمقررات الجامعية، وربط الطالبات بها من خلال
التدريب الميداني في المؤسسات الرائدة، وتعزيز التكوين المعرفي في مجال التسويق
والعلاقات العامة للترويج للمشاريع النسائية، مؤكدا على ضرورة تشجيع المرأة على
الارتباط بالتكنولوجيات الجديدة للتخفيف من حدة الفجوة الرقمية ومحو الأمية الإلكترونية
لدى المرأة باعتبار أن لذلك علاقة وطيدة بتطور المقاولات النسائية.

وتتنوع العراقيل والظروف الصعبة التي تحد من عمل المرأة في مجال المقاولات،
المقاولات، وأهمها الصعوبات الاجتماعية والتي تتمثل في عدم تقبل المجتمع للنشاط المقاولات
المقاولات النسوية، ناهيك عن أهل المرأة أنفسهم، وصعوبات إدارية وهي كثرة الوثائق

الوثائق الإدارية وتشعبها، وأخرى مالية وهي صعوبة الحصول على قروض من البنوك، البنوك، لكن رغم ذلك فهناك مشاريع تم انجازها وأخرى في طور الانجاز تحتاج فقط لمتابعة وحماية قانونية¹.

2. خصائص المقاولات التي تمتلكها النساء المقاولات:

قدمت العديد من الدراسات التي تناولت موضوع المقاولات المملوكة لنساء بغية معرفة المميزات التي تتميز بها، من بين أبرز ما جاء ليحدد ما تتميز به المقاولات النسوية على الصعيد العلمي ما نشره المرصد العالمي للمقاولات في خريطة تبيان الخصائص المقاولات النسوية في مرحلة مبكرة (TEA, Total Early-stage entrepreneurial activity) في 69 دولة ثم تقسيمها إلى ثمانية مناطق وحسب مجموعة من المعايير على المستوى العالمي

والجدول الموالي يوضح النتائج التي تضمنتها الخريطة لأربعة مناطق من بين ثمانية مناطق.

¹ - عن الوكالة الوطنية للأبناء، مقال حول "المقاولات النسوية وأشغال المؤتمر الرابع للمرأة العربية"،

الجدول رقم 02: الصفات المشتركة للمقاولات النسوية حسب تركيز النسبة المئوية:

المعيار	الدلالة	الولايات المتحدة	قارة أوروبا	الأوسط وشمال	جنوب الصحراء الإفريقية
مقاولات مرحلة مبكرة	النشاط المقاولاتي الإجمالي في مرحلة المبكرة	10%	5%	4%	27%
قطاع النشاط	التقسيم حسب القطاعات الأربعة الرئيسية	29%	26%	8%	4%
		صناعات تحويلية	20%	15%	36%
		خدمات استهلاكية	47%	52%	51%
		إستراتيجية	4%	7%	4%
عدد الشركاء	نسبة النساء اللواتي بدأن وحدهن أو مع شريك	لوحدها	65%	60	61%
		شريكين	19%	23	14%
		ثلاث شركاء	16%	17%	19%
التعليم	نسبة النساء تجاوزن التعليم الثانوي	70%	56%	30%	15%
ابتكار	نسبة المقاولات النسوية البتكرة لمنتجات/الخدمات	36%	32%	23%	22%

المصدر: (G E M Mondel : <http://www.gemconsortions.org/>.)

يتضح من الجدول رقم 02 السابق الصفات المشتركة للمقاولات النسوية حسب تركيز النسبة

المئوية أن المقولة النسوية بما يلي:

3. القطاع: تتركز أغلب النشاطات في القطاع الخدمات الاستهلاكية.

4. ملكية الانطلاق: تميل النساء إلى البدا لوحدهن أو مع شريك واحد على أن تبدأ مع أكثر من شريك في الملكية.

5. الابتكار: تعمل النساء المقاولات على تقديم سلع أو خدمات مبتكرة من أجل التجديد وإرضاء زبائنها لتحقيق النمو والاستمرار حتى وإن كانت في مرحلة مبكرة مما يدل على أهمية المقاولات النسوية بالنسبة للاقتصاديات التي تعمل بها.

6. الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمقاولات النسوية:

1. الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمقاولات النسوية:

لا شك أن للمقاول دور يتعدى شخصه إلى التأثير على ميكانيزمات الاقتصاد الكلي، والتوازن المرتبط به مروراً بالبيئة الاجتماعية التي لها علاقة قوية بالحاجة الاقتصادية.

جدول رقم 03: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمقاولات النسوية

الآثار الاقتصادية	الآثار الاجتماعية
- زيادة متوسط دخل الفرد والتغيير في هيكل الأعمال والمجتمع. - الزيادة في جانب العرض والطلب. - توجيه الأنشطة في المناطق التنموية المستهدفة. - تنمية الصادرات والمحافظة على استمرارية المنافسة. - المساهمة في النمو السليم للاقتصاد.	- عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة "التوازن الإقليمي لعملية التنمية الاقتصادية". - المساهمة في تشغيل المرأة. - الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن.

المصدر: خضري توفيق، حسين بن طاهر، " المقاولات كخيار فعال لنجاح سيرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية -المسارات والمحددات"، الملتقى الوطني حول: واقع وأفاق النظام المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يومي 5-6/05/2013 جامعة الوادي، ص6.

إن الآثار الاقتصادية والاجتماعية هي نتيجة ما تطمح إليه المرأة المقاولات والسبب الرئيسي لدخولها هذا المجال فتحسين المستوى المعيشي والرفع من المكانة الاجتماعية لها، وهذا يعود بالإيجاب على المحيط الاجتماعي والاقتصادي الذي تنتمي إليه فهي تقلل من البطالة وتشجع على الاستثمار وتساهم في تطوير المشاريع وتشجيع النساء على الولوج لمجال المقاولات باعتبارها نموذج مشجع لهم.

وفي نفس الإطار برز الاعتراف بالإسهام الذي تقدمه المرأة في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات التي تمكن المرأة من الدخول في المجالات الاقتصادية الاقتصادية بصفة عامة وفي المجال المقاولاتي بصفة خاصة، وتأكيدا على أن النساء في جميع أنحاء العالم يوجدن في موقع يتيح لهن تقديم مساهمتهن كاملة ومهمة في مستقبل مشرق لبلادهن يقول تايز ونيشيكاوا، نائب المدير العام لليونيدو (UNIDO) بمناسبة اليوم العالمي للمرأة 2012 " النساء الريفيات أطراف نشيطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إذ يؤدين أدوارا بالغة الأهمية فهن يضمن الأمن الغذائي والتغذية والتغذية ويقضين على الفقر الريفي ويحسن رفاهية أسرهن ومازلن يواجهن مع ذلك تحديات تحديات خطيرة.¹

2. الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولات النسوية وأهم مميزاتها:

إن سر الاهتمام الحالي بالمقاولات النسوية يكمن في الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات المنشأة والمطورة من طرف النساء، فخلال السنوات الأخيرة تم القيام بالعديد من الدراسات حول الموضوع، وفي عدة بلدان خاصة في الجزء الأنجلوساكسوني، وهذا جلب اهتمام الحكومات والأعوان الاقتصادية عند اتخاذ قراراتهم الإستراتيجية، للدور المهم والمتزايد للمقاولات النسوية في الحياة، وعلى جميع المستويات باعتبارها فاعل أساسي لتحقيق التنمية المستدامة.

حيث وجدت الدراسات السنوية²، المنجزة من طرف³ GEM، أن معظم البلدان سجلت سجلت ارتباطا قويا بين مستوى النشاط المقاولاتي والنمو، وأشارت هذه الدراسات بأن بأن دخول المرأة في المقاولات هو جد إيجابي، ويفسر بنسبة كبيرة انحراف النمو بين مختلف

¹ . منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (UNIDO) التقرير السنوي 2012، ص35، متوفر على الموقع

التالي: <http://www.unido.org>

² -L'observatoireFiduciaial de l'entrepreneuriat féminin",F mance ;Janvier 2006,p9.

³ - Gem :global entrepreneur ship monitor,1999 حيث تقام دراسات سنوية حول المقاولات وذلك منذ

مختلف البلدان وأشار ذات التقرير بأن بعض البلدان لا تشجع النساء للولوج لمجال المقاولاتية والمقاولاتية وتطوير المؤسسات، وهذا تخوفا من عدم تحقيق الأهداف المقاولاتية وأهداف، وأهداف، النمو، وهذا في الحقيقة مخالف للنتائج التي حققتها المؤسسات السنوية، وهذه النتيجة أكدت الدراسات والتقارير¹، حيث أظهرت تأثير المقاولاتية النسوية على الاقتصاد الوطني لتلك البلدان.

وهذه النتائج المتوصل إليها تؤكد على حقيقة كون النساء المقاولات مبادرات للتطوير والتجديد، وابتكار الجديد لتحقيق الميزة التنافسية ويختلف ذلك باختلاف المناطق.

6. المشاكل والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة:

1. المشاكل التي تواجه المرأة العاملة:

تواجه المرأة العاملة الكثير من المشاكل خلال ممارستها لنشاطها، ومن بين هذه العقبات والمشاكل نذكر منها:

1- التوازن بين العمل والمنزل: من أكثر الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة

العاملة أنها تقوم بالعديد من الأدوار وأن عليها التوفيق بين هذه الأدوار التي تتمثل في دورها المهني، ودورها في المنزل كزوجة فعليا التواصل مع زوجها، ودورها أيضاً كأم وعليها التواصل مع أطفالها، وذلك بالإضافة إلى قيامها بالأعمال المنزلية، ومن ناحية أخرى عليها الاعتناء بنفسها لتتمكن من الاستمرار في العطاء. لكي تحقق المرأة تحقق المرأة العاملة التوازن بين العمل والمنزل فعليها التخطيط السليم لذلك والتعامل بعقلانية ومهارة.

¹ - Rapport de l'o c d e : "entrepreneuriat féminin : Quesrionsetaction à mener, d'après la 2ème conférence de l'o c d e des ministres en charge des petites et moyennes entreprise(PME) :pronaovair l'entrepreneuriat et les PME innovantes dans une économie mondiale :vers une mondialisation plus responsable et mieusc partagée ;(Istanbul Turquie :3-5 juin2004) ;pp ;12-13.

2- عدم الرغبة في تشغيل المرأة التي لديها أطفال بعض الأعمال يرفضون تشغيل

المرأة التي لديها أطفال نظراً لما يحتاجه العمل من ساعات عمل طويلة والعمل بالمنوبات والتي من الصعب على المرأة العمل خصوصاً إذا كانت المنوبات الليلية وأحياناً القيام بمأموريات خارج البلاد وفي غير أوقات العمل وبذلك يلجأ بعض النساء إلى تأجيل الأمومة.

3- مشكلة التمييز: مازالت مشكلة التمييز ضد المرأة موجودة حيث أن هناك تمييز

ضد المرأة في العمل في الأجر حيث تأخذ أجر أقل من أجر الرجل وهناك مؤسسات تستغل حاجة المرأة إلى العمل فيقومون بزيادة ساعات العمل عليها وبأجر زهيد جداً، كما نجد مؤسسات تتفادى توظيف الرجال وتستقطب فئة النساء لأنهن يجهلن قوانين العمل ولا يطالبن بحقوقهن بسبب الحاجة الماسة إلى العمل والخوف من الطرد من المؤسسة وهذا الواقع المعاش في هذه الفترة .

4- مشكلة التحرش : أجريت الدراسات في مجال النوع الاجتماعي أن وضع

المرأة في مصر أسوأ بكثير مقارنة بالدول العربية حيث انتشر التحرش الجنسي¹ فالتحرش فالتحرش في العمل من قبل المدير أو زملاء العمل أصبح ظاهرة في معظم المؤسسات، سواء المؤسسات، سواء كان التحرش لفظي أو جسدي فتشعر هنا المرأة بعدم الارتياح والانتماء والانتماء لهذا المكن مما يعود بالسلب على أدائها في العمل، ورغم ذلك هناك نساء يفضلن يفضلن السكوت على التحرش خوفاً من فقدان العمل ونظرة المجتمع لهن من بعد التبليغ على التبليغ على هذا التحرش.

¹ Cite this page © WageIndicator 2024 - Rawateb.org/Egypt - العقبات التي تواجه عمل المرأة

2. المعوقات التي تواجه المرأة المقابلة الجزائرية:

1. المعوقات السوسيوثقافية للمرأة المقابلة في الجزائر.

رغم التطور الذي عرفه المجتمع الجزائري من الناحية السوسيوثقافية، فلا يزال ينظر يزال ينظر إلى المرأة على أنها كائن يصعب عليه حمل المسؤوليات في العمل عموماً، كما عموماً، كما أنها لا تستطيع بحكم شخصيتها أن تقود الرجال وتتولى مسؤوليات كبيرة في كبيرة في تسيير وقيادة المؤسسات وكذلك منصبها كمرأة مقابلة، فالمرأة بحكم العادات ينظر العادات ينظر إليها على أنها لا تصلح لقيادة الرجال رغم مستواها الثقافي وتكوينها التعليمي والمهني العالين¹.

وإن الجزائر وبالرغم من خصوصيتها، لا تختلف عن باقي المجتمعات النامية والملاحظ أن التقاليد والأعراف في المجتمع الجزائري كضوابط اجتماعية لا تؤثر فقط على الفرد بل على كل البيئة المحيطة به (الأسرة، الحي، المؤسسات المهنية، الفضاء الإعلامي وغيرها من مؤسسات المجتمع).

وعلى مختلف المفاهيم التصورية للأفراد بها، وهذا ما يفسر مثلاً الانطواء الذي تعيشه غالبية الأسر الجزائرية فبالرغم من أن وظيفتها للتنشئة الاجتماعية تقتضي منها تنوع الأساليب والتوجه نحو الانفتاح حول المفاهيم المعاصرة التي تحمل تصورات متجددة حول تطور المجتمع ورفاهيته إلا أنها مازالت حبيسة لمضمونها القيمي الثقافي المتوارث وبالتالي فإن اتخاذ أي قرار للمرأة المقابلة يحتم عليها الرجوع إلى المعتقدات الثقافية لأسرتها وما تحمله من قيم وعادات.

¹. أنس قاسم محمد، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، د. ط، قسنطينة، 1989، ص172.

وهذا ما يصعب عليها بناء استراتيجياتها الخاصة للوصول إلى مرحلة تحقيق الذات، الذات، خصوصا إذا تم في وسط أسري مشحون بالضغوطات الاجتماعية، وخاصة الطموحات الطموحات الشخصية، هذا على مستوى الأسرة أما على مستوى المجتمع فنجد أن ثقافته تؤثر ثقافته تؤثر على تقسيم الأدوار التقليدية بين الرجل والمرأة خاصة في الجانب الوظيفي فكل الوظيفي فكل عليه تأدية وظيفته وهنا نجد بعض الصعوبات والعراقيل منها: الموروث الموروث الثقافي، تقسيم الأدوار، نظرة المجتمع لعمل المرأة، الصراع الناتج بين المرأة المرأة وبين توقعات المجتمع وهذا ويمكن أن نوجز أهم المعوقات ذات الطابع السوسيوقافي في النقاط الآتية: ²

- تشكل سيطرة المجتمع الأبوي إحدى العوائق الأساسية أمام تمكين المرأة خاصة حينما تركز على تأويلات دينية محافظة وعلى نمطية الجنس، ما يجعل النساء كيفما كان تكوينهن وثقافتهن ومهما قويت إرادتهن يعشن تحت السيطرة الذكورية.
- القيود التي تحد من قدرة المرأة على السفر والتنقل لإنهاء أعمالها الاستثمارية وغيرها.
- محدودية المجالات الاستثمارية المتاحة أمام المرأة لان اختيار المشروع يتم وفقا للقيود المفروضة اجتماعيا.
- الأثر السلبي على الحياة الاجتماعية للمرأة من ناحية أداء وظائفها الاجتماعية (زوجة، أم، بنت... الخ).

¹. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، د. ط، بن عكنون، الجزائر، ص 140-143.

². علوي أميرة وبولوي عبد الوافي، "ريادة الأعمال النسوية كمدخل لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر"، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 04، 2020، ص 05.

نظرة المجتمع لها كامرأة تمارس أعمال حرة بمفردها، والتي توحى بأنها خرجت عن نطاق الأعراف والعادات والتقاليد وأيضاً أنها تنتمي إلى أسرة لا توفر لها المساندة والدعم الكافي الذي يزيد من إرهاقها وإحساسها بالفشل، كما أن خروجها للعمل يعرضها للمضايقات والتحرش الجنسي والإبتزازات التي تصاحبها باعتبارها على أنها فريسة سهلة في وسط المجتمع الجزائري.

3. المعوقات السوسيو مهنية للمرأة المقاوله في الجزائر.

المعوقات التي تواجه المقاوله النسويه في الجزائر تظهر في الدراسة المسحية التي التي قامت بها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية حول تعزيز دور المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (2014) والتي شملت 17 دولة من من بينها الجزائر، أبرز التحديات التي تواجه النساء المقاولات تتعلق بالعوائق الثقافية والتجارية والاجتماعية يليها الحصول على التمويل والافتقار للمعرفة ولمهارات الأعمال، فالنسبة للمعوقات الاجتماعية والتي هي مرتبطة بالبيئة التي تنتمي إليها المرأة العربية على العموم من حرية اختيارها لمهنتها مما يؤدي إلى انخفاض معدلات معدلات مشاركتها في العملية الاقتصادية في مجال المقاوله والذي ينظر إليه كمجال خاص خاص بالرجال فقط، كما أن ثقافة حصر دور المرأة داخل الأسرة يجعلهن يكافحون بين للتوفيق بين التزاماتهن الأسرية والعملية وهنا تفتقر المرأة لثقافة المقاوله وإنجاز المشروع المشروع الخاص بالتالي نقص المهارات أي عادة ما تفقد المرأة المقاوله للمهارات اللازمة اللازمة في الإدارة المالية والمحاسبة والتسويق وفي تنظيم وتخطيط الأعمال وكذلك

محدودية خبرتها ومعرفتها بالإجراءات القانونية مما يؤثر على إنشاء واستمرارية ونمو ونمو أعمالها.¹

يعد نقص الهياكل الداعمة للمرأة لبدء المشروع ولتطويره من بين أهم المعوقات السوسيو مهنية التي تواجهها المرأة المقاولات، عادة ما تركز البرامج والخدمات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة على تلبية احتياجاتها الأساسية وعلى التدريب على الموضوعات المعنية وإدارة الأعمال والتكنولوجيا، والعمل الجانب المتعلق بالموافقة والنصح والتوجيه التي تحتاجها المرأة المقاولات عند بدء المشروع أو عند تطويره.

حيث يسجل نقص كبير في فرص التواصل من الشبكات المتخصصة وفي المناقشات المناقشات المتعلقة بالسياسات كما أن مستوى تمثيل النساء المقاولات في جمعيات الأعمال يبقى منخفضا، وهنا تجد المرأة المقاولات العديد من التعقيدات في عمليات تسجيل الأعمال بمشروعات المرأة نحو القطاع غير الرسمي خاصة في المناطق الريفية الريفية فعادة لا يمكن أو لا يفضل تسجيل المشروعات التي يعمل فيها في المنازل كما يصعب كما يصعب الحصول على ترخيصات لها نظرا للقيود التي تفرض عليها، مما يجعل من الصعب من الصعب إقامة مشروع مسجل مقره المنزل، ونجد كذلك صعوبات التمويل التي تواجه تواجه النساء المقاولات خاصة التمويل البنكي لافتقارهن للممتلكات التي يمكن استخدامها كضمانات للقروض²، هذه الصعوبات والعقبات التي تواجه المرأة وقدرتها وقدرتها تستوجب على المرأة المقاولات مواجهتها لكي تحصل على فرصتها في ميدان المقاولات والتي من أهمها ما يلي:

¹ . الملتقى الوطني العلمي حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية "تحديات وحلول"، مرجع

سبق ذكره، ص 119.

² - المرجع نفسه، ص 120.

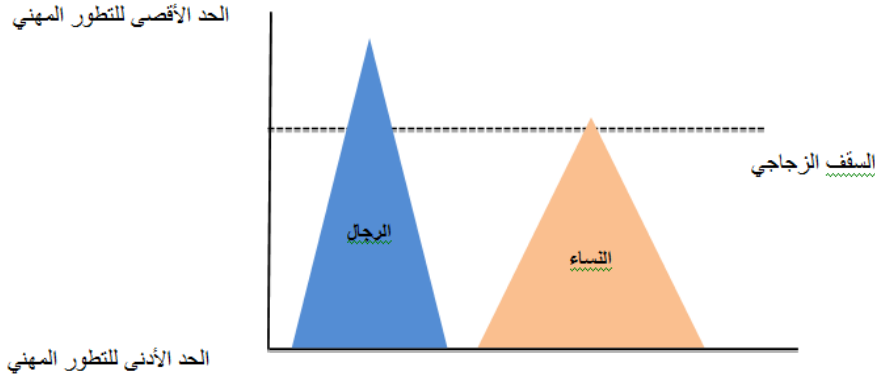
• **المرأة والصورة النمطية في العمل:** الصورة النمطية للمرأة في العمل والقائمة والقائمة على الفكرة التقليدية " المرأة في البيت والرجل في العمل"، ولا زالت تمثل عقبات لها في مجالات عديدة من بينها مكانتها في مجال المقابلة، وهذه الصورة لها امتدادات كثيرة في اللغة والتربية والتعليم ومن تم في الأدوار الأخرى كما في السياسة والسياسة والقانون¹.

• **ظاهرة السقف الزجاجي:** يرجع السبب الرئيسي إلى أن النساء تواجه مجموعة من العوائق تؤدي لعدم وصول المرأة إلى المناصب الأعلى رغم أنها تتمتع بمستوى تعليمي ملائم واستعدادات لتحمل مسؤولية في العمل ويطلق على هذه الحواجز **السقف الزجاجي** وهو الحد الأقصى لتطور المرأة المهني والوصول إلى المناصب الأعلى في منظماتهم، ومن أهم العوامل التي ساعدت على وجود هذا الحاجز هو اعتماد المنظمات على التقاليد والأعراف المبنية على الاعتقاد بأن المرأة غير قادرة على العمل وتحمل المسؤولية.

وبالتالي تحيز المنظمة في منح الوظائف بين الرجال والنساء مما يمنع أصحاب أصحاب الكفاءات والأقليات من التدرج في الوظائف المختلفة، مما يؤكد على وجود هذا هذا الحاجز حتى ولو لم يكن موجودا، لذلك هناك ميل لتحويل المهام التي تحتاج مهارات مهارات أقل إلى النساء وبالتالي يتضح أنه عائق يقف في وجه المرأة وتقمصها ميادين ميادين لازالت حكر على الرجل فقط².

¹. نجم عبود، القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين، دار صفاء، ط1، الأردن، سنة 2011، ص 380.

². الهام قشي، "محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية"، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009، ص 174.



المصدر: الهام قنشي، محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية"، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009، ص 174.

الشكل رقم (05) : السقف الزجاجي والتطور المهني.

وبشكل عام يمكن القول أن المرأة المقاولات في الجزائر تعاني نوعين من المشاكل، المشاكل، الأولى مرتبطة بممارستها لمهنة حرة والثانية ذات سوسيوثقافي واجتماعي مازال مرهون بذهنيات بالية ومعتقدات خاطئة والتي تنسب للدين تارة وللعادات والتقاليد تارة أخرى، ومن بين أهم المعوقات الرئيسية التي تعيق المرأة المقاولاتية نذكر:

نذكر: ¹

- مشكل الحصول على التمويل من البنوك.
- معظم النساء يشتكين من البيروقراطية والفساد بمختلف أشكاله.
- المنافسة الشديدة بين أصحاب المشاريع.
- غياب الشبكات المفيدة حيث غالبا ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل.
- تدخل أفراد العائلة في إدارة المؤسسة.

¹. ريم لونيسي، "المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علوم اجتماعية، جامعة سطيف2، الجزائر، 2015، ص 48

• تنتمي الأغلبية من النساء المقاولات في الجزائر إلى عائلات الطبقة المتوسطة، دخلها بسيط ليس بإمكانها المساهمة بمبالغ مالية كبيرة، لهذا تلجأ معظم النساء المبتدئات في مجال المقاولات في الجزائر إلى القرض الرسمي المتمثل في هيأت الدولة والمؤسسات المالية المهيأة لذلك، كالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والبنوك وغيرها.

• صعوبة تنقل المرأة لوحدها لمتابعة المشاريع أو الاستفادة من خبرات وتجارب بعض الدول في مجال المقاولات النسوية.

خلاصة:

من أجل الوقوف على واقع المرأة المقاولات في الجزائر كان لابد من التطرق إلى أهم العناصر التي من خلالها استطعنا معرفة أهم ميزات والمواصفات التي تتمتع بها المرأة المقاولات في الجزائر وآليات الدعم التي توفرها الدولة من أجل الرفع من التنمية الاقتصادية وإدماج المرأة في المجتمع لتصبح فاعل اجتماعي يساهم في تطوير وتنمية الاقتصاد الوطني، ورصد مختلف الجوانب التي تساعد وتساهم في تشكيل هذه الفئة من المجتمع، يحقق ارتفاع مستويات المعيشة وتحقيق التقدم المنشود كما تطرقنا إلى أهم العراقيل التي تتعقب المرأة المقاولات والتي تسعى جاهدة لتخطيها.

الفصل الخامس: واقع المقاولات النسوية في
قطاع النسيج والألبسة الجاهزة في الجزائر

❖ المجال البشري والزمني للدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا على حصص تلفزيونية تم استضافة نساء مقاولات في قطاع النسيج والألبسة الجاهزة، لقد تم الاستعانة بمقابلات في برامج تلفزيونية تم استضافة عينة من النساء المقاولات في ميدان عملهم والتعريف بهن وأهم المسارات التي مرت بها كل مقولة في مسارهن المقاولاتي من أجل تأسيس مؤسستها والسعي لإنجاحها.

1. المجال البشري:

استهدفت هذه الدراسة حصص تلفزيونية لنساء المقاولات في مختلف ربوع الوطن، حيث كانت عينة قصدية من مقاولات في قطاع النسيج والألبسة الجاهزة، حيث تمت الدراسة على 16 عينة تلفزيونية لـ 16 مقولة صاحبات ورشات الخياطة وعلامات تجارية.

2. المجال الزمني:

تمت الدراسة الميدانية في فترة زمنية تقارب السنتين من أجل الحصول على وهي تجميع الشرائط المصورة (الفيديوهات)، حيث كانت تبث في كل من قناة النهار وبرنامج مرآة ونص كل اثنين على الساعة 21:00 مساءً، وبرنامج حرفة بلادي وبرنامج جو راديو الذي كان يذاع في أوقات مختلفة في الأسبوع وعلى موقع اليوتوب.

❖ عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في تحليل محتوى مقابلات تلفزيونية لنساء مقاولات في قطاع النسيج والألبسة الجاهزة، حيث تم تحليل 16 مقابلة لنساء مقاولات جزائريات لديهن ورشات خياطة ومعامل صغيرة، حيث هن يتأسسن مشروعاتهن وفي نفس الوقت هن عاملات فيه.

❖ خصائص مجتمع الدراسة:

الفرضية الأولى	المقابلات
المستوى الثقافي	م1: هي دفعت 2011 علوم تجارية تخصص محاسبة. م2: شهادة تكوين من تونس لمدة شهر في حشو وتبطين النسيج والتصنيع الحديث لغرفة الجلوس. م3: ليسانس العلوم الشرعية وتقني سامي في تسير الموارد البشرية مدربة التنمية البشرية، حرفية مجال المنتجات الجلدية، مرشدة دينية. م4: شهادة ترجمة عربية فرنسية إنجليزية، دراسة التسويق والاتصال. مدرسة دراسة تصميم لمدة شهر في فرنسا. م5: شهادة في مجال التسويق والتجارة، عمل عبر الانترنت بالإضافة لمربع الاتصال. م6: مهندسة إعلام ألي دراسة في دورة للخياطة لمدة 3 أشهر، دراسة تصميم أزياء والرسم عامتا. م7: متحصلة شهادة البكالوريا ودراسة 6 أشهر كيميائي في جامعة باب الزوار توفق على الدراسة وتدرسة التصميم والملابس الجاهزة. م8: شهادة دراسات عليا في الأدب. م9: طالبة صيدلية، وأختها طالبة طب سنة 6. م10: طالبة جامعية، ماستر حرفية في مجال الخياطة. م11: متحصلة على شهادة جامعية. م12: لينا طالبة هندسة سنة 5. م13: مستوى تعليمي متوسط (أي غير حاصلة على شهادة جامعية). م14: رئيسة جمعية شعلة الأمل الخيرية. م15: دراسة فنون التصميم بفرنسا. م16: توقفت عن الحراسة في سن مبكر وإتجهت إلى الخياطة.
	م1: عدم وجود مناصب عمل في مؤسسات عامة أو خاصة "عمل محدد المدة بعد انتهائه أصبحت بطالة"، الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة بها "العمل عند نفسه" صاحبة عمل. م2: بسبب جائحة كورونا وتوقفنا عن العمل هي والزوج، وكانت قد أجرت تكوين في هذا المجال قبل الجائحة. م3: عمل شيء لملأ وقت الفراغ، تكوّن في مجال صناعة الأزهار. م4: الرغبة منذ الصغر في ممارسة هذا النشاط تصحيح الأزياء والملابس الجاهزة.

م5: نشأتها على هذه لحرفة أو الصنعة بسبب ممارسة العائلة لهذا النشاط. م6: هو عمل هائلي نشأت منذ الصغير في ظل هذا العمل. م7: البيئة الاجتماعية هي التي ساعدت على بروز فالمنطقة التي نشأت فيها محلات للألبسة التقليدية وكانت تنهب التعلم منذ الصغير. م8: إطلاعها على كل خبايا هذا المجال منذ الصغر ساعدت على تحويل مسارها مأكرة لهذا المجال إلى حب وإبداع فيه، ومن ناحية أخرى بسبب جائحة كورونا ساهم في بروز هذا المجال. م9: دعم العائلة لهم من أهم الأسباب المشجعة لهم والداعمة بحث تحول إلى مشروع عائلي الكل يساهم فيه. م10: الوسط العائلي هو الذي ساعد على نشأت هذا المشروع. م11: العائلة والمحيط الاجتماعي كان سبب في توجيهها إلى هذا العمل. م12: كان إطلاعها على هذا المجال منذ الصغر ودراستها في الهندسة وحصص الرسم التي كانت تتلقاها ساعدتها في التصميم، وأيضا الأستاذة التي كانت تتابع جل رسوماتها وتقدم لها نصائح ساعدتها في بروزها وجعلها تنشأ ماركة خاصة بها. م13: دخولها إلى هذا المجال وهي في سن صغيرة جدا حيث أكثر من 13 سنة. م14: تواجدها في الجمعية الخيرية ساعدها في ذلك، فالمحيط الذي يعيش فيه وتعمل فيه كان وراء ذلك وهناك عامل آخر هو جائحة كورونا التي جعلتها تبرز أكثر من خلال التبرع بالمنتجات إلى المستشفيات وأيضا العمل داخل الورشة هو من نفس العائلة. م15: المحيط الاجتماعي كان أهم الأسباب في ولوجها وأيضا في سن صغير 19 سنة تمكنت من دخول مدرسة فنون التصميم في فرنسا. م16: التوقف عن الدراسة وبداية العمل فيها، حبها وشغفها لهذا المجال كان أهم الأسباب والعوامل المساعدة في نجاحها وتطوير عملها.	العوامل المساعدة على التوجه للمقولة
م1: الأهل كانوا دائما الداعم لي في أي مشروع أو خطة أقوم بها. م2: الزوج هو الذي كان السند والدعم لها منذ بداية عملها، حيث هو كان يقوم بأعمال التجارة. م3: لم يكن هناك نموذج، وإنما من خلال إطلاعها على هذا المجال أنا شجعتو نفسي/ والدعم من الزوج. م4: والدتها كانت خياطة وصاحبة ورشة. م5: العائلة تعمل في هذا المجال لأزيد من 80 سنة جدي وأم. م6: العائلة فهو عمل متوارث عن الجد والأم وانتقل إليها.	النماذج الموجودة

م7:الوسط والبيئة التي نشأت فيها. م8: الوالدة هي كانت خياطة ومصممة أزياء وبعدها أصبحت فنانة تشكيلية. م9:لم يكن نماذج وإنما إطلاع على هذا المجال وجاءت فكرة المشروع صدفة. م10: والدتها هي أهم وأفضل نموذج منتج فهي ملهمتها وورشة هذه الاهتمام منها. م11: أمها التي كانت حرفية في صناعة ألبسة تقليدية والتي ورشتها بدورها عن أبيها. م12: هي كانتا لنفسها إلهاما وبسبب ذهاب أمها إلى خياطة بدأت تنمو فيها الفكرة وأصبحت مقولة منذ الصغير بضع المنتجات وبيعها في الوسط المدرسي. م13: المحيط الاجتماعي كان أحد الأسباب في بروزها ودخولها هذا المجال. م14: هي تعتبر نموذج وكذلك العاملات اللواتي سعدنا في إنتاج وتطوير الورشة. م15: الوالدة كانت النموذج المثالي الذي شجعني على الولوج إلى عالم الخياطة والألبسة الجاهزة. م16: الأب كان في هذا المجال فقد تعلمت منها أساسيات الخياطة حتى كان لا تجاوز عمرها 12 سنة.	المشجعة لها
--	---------------------------

1. الخلفية الثقافية وتأثيرها على التوجه المقاولاتي:

التوجه نحو المقاوله يختلف باختلاف الخلفية الثقافية للمرأة المقاوله ومدى وجود نماذج ناجحة في محيطها.

من خلال المعطيات التي بين أيدينا المستخلصت من الحصص التلفزيونية تحديدًا على تحديدها على مستوى الفرضية الأولى ثلاثة محاور أساسية كالتالي، المستوى الثقافي والنماذج والنماذج المقاولاتية النسوية الناجحة، والعوامل الناجمة عن التحول المقاوله.

المحور الأول: الخلفية التعليمية والثقافية

جدول رقم 04 : المستوى التعليمي للمقاولات

المبحوثات	المستوى التعليمي
مبحوثة 01	مستوى جامعي علوم تجارية
مبحوثة 2	مستوى جامعي
مبحوثة 3	مستوى جامعي علوم الشريعة
مبحوثة 4	مستوى جامعي ترجمة
مبحوثة 5	مستوى جامعي تسويق وتجارة
مبحوثة 6	مستوى جامعي مهندسة إعلام ألي
مبحوثة 7	شهادة البكالوريا لم تكمل التعليم الجامعي
مبحوثة 8	مستوى جامعي أدب عربي
مبحوثة 9	طالب جامعية صيدلة وطالب طب
مبحوثة 10	طالب جامعية
مبحوثة 11	مستوى جامعي
مبحوثة 12	طالب هندسة
مبحوثة 13	متوسط
مبحوثة 14	مستوى ثانوي
مبحوثة 15	مستوى جامعي

مبحوثة 16	توقفت عن الدراسة في سن مبكر
-----------	-----------------------------

يبين الجدول أعلاه توزيع المقاولات حسب متغير المستوى التعليمي حيث وجدنا أن أكبر نسبة في عينة الدراسة هن المقاولات لفت مستوى التعليم الجامعي متحصلات على شهادة جامعية 11 من أصل 16 ، في حين نجد المقاولات اللواتي هن دون شهادة جامعي 5 من أصل 16 من عينة الدراسة.

يعتبر المستوى التعليمي في حياة الأفراد من العوامل المهمة التي تخط مسار حياتهم، خاصة أن التعليم الجيد والمتخصص يعطي قابلية له لفهم وإدراك المواضيع العامة والخاصة التي هو بصدد ها، ومن خلال المعطيات التي بين أيدينا نجد أن المستوى التعليمي لدى المبحوثات مرتفع حيث أن إحدى المقاولات خريجة كلية العلوم التجارية تخصص محاسبة منذ سنة 2011 ، في حين أن إحدى المقاولات تلقت تكوينا يتعلق بمضمون المقابلة التي تمتهنته بحيث أنها صاحبة شهادة دولية في حشو وتطبيق النسيج أين تلقت تكوينا في تونس، هذا ونجد أيضا إحدى المقاولات متعددة الشهادات والتكوين، تحصلت على شهادة ليسانس في العلوم الشريعة، وتقني سامي في تسيير الموارد البشرية بالإضافة إلى وظيفة المرشدة الدينية في أحد المساجد أو المراكز الدينية.

في نفس السياق أظهرت إحدى المبحوثات امتلاكها لشهادة ترجمة عربي - فرنسي - إنجليزي، شهادة تجارة وتسويق، مع شهادة في ذات موضوع المقابلة والذي يتعلق بدراسة التصميم في فرنسا، كما أبانت المقاولات على مستويات ثقافية وعلمية معتبرة مثل التي تمتلك شهادة في تخصص الصيدلة، وكذلك شريكها وأختها التي تزاول دراسة طب الأسنان.

وكتعليق على المعطيات التي قدمناها، يظهر أن مختلف المبحوثات متحصلات على شهادة جامعية عليا من جهة، كما وجدنا بعضهن مزدوجات الشهادات وهناك أكثر من ذلك من تعتبرن متعددة الشهادات والتخصصات، إلا أن ما تم تلقيه من معارف في الجامعات لا يمد بصلة بمجال المقابلة التي هن بصدها، لهذا وجدنا أن هناك من خضعت لتكوينات متقدمة بمجال المقابلة مثل إحدى المبحوثات التي حضيت بتكوين في مجال تصميم الأزياء في فرنسا، وأيضا إحدى المقاولات عينة الدراسة التي قالت: كنت طالبة علوم الكيماويات في جامعة باب الزوار لمدة 6 أشهر ثم توقفت عن الدراسة وبدأت في التكوين في مجال الخياطة وصناعة الملابس التقليدية.

"كان اختيار مجال الخياطة والألبسة الجاهز كاختيار وحلم ولم أندم عليه وما نقدرش نخدم حاجة أخرى من غيره"

هذا كان تصريحها خلال المقابلة في الحصة التلفزيونية، إن نشأة هذه الفئة من المقاولات على هذا النشاط ساهم في تبلور العمل في هذا المجال خصوصا أن هناك أفراد من العائلة (العمة) هن ناشطات في هذا المجال فالتنشئة الاجتماعية التي قامت عليها المبحوثات والنشاط الاقتصادي للأفراد من العائلة ساهم في دخولهن إلى مجال الخياطة، فشغفها بهذا المجال والرغبة في هذا المجال جعل منها مقابلة حرفية وصاحبة مشروع ناجح، هنا نرى أن الموروث الثقافي والتنشئة الاجتماعية كانت سبباً كبيراً في توجه المرأة المقابلة إلى هذا المجال ونمو روح المقابلة والشغف الذي تتمتع به في إنجاز مهامها، فحسب تصريحها أنها لا يمكن أن تعمل عمل آخر غير الخياطة وهذا دليل على أن مجال الخياطة قد استولى على جميع أفكارها.

حقق نظام التربية والتكوين مكاسب كبيرة في الجزائر، حيث تمكن من الحفاظ على ثباته في تقديم مؤشرات كمية ونوعية ممتازة، من حيث عدد المتدرسين والطلبة، حيث تقدر نسبة تدريس الأطفال البالغين من العمل 6 سنوات، بـ 99 %، وهي من أعلى النسب في العالم، ما يعني أن الجزائر تتوجه نحو القضاء على الأمية، وهي من أعلى النسب في العالم.

وبلغة الأرقام تقارب نسبة الأطفال المتدرسين ما بين 6 و 16 سنة، 96 %، ما يجسد الاهتمام الكبير الذي توليه الدولة لضمان التعليم للجميع، مع تكريس مجانيته، وبلغ عدد المتدرسين، حسب الأطوار أزيد من 11 مليون متدرس، فيما يخص عملية التقييم، بلغت نسبة تحقيق الإصلاحات منذ 2003 في قطاع التربية، ما بين 70 و 80 %، وأكدت التقييمات الوطنية فيما يخص المردود التعليمي، ضرورة تحسين جودة التعليم.

ويشهد قطاع التعليم العالي هو الآخر، منحا تصاعديا، بـ 38 %، بعدد مقدر بمليون و 500 ألف طالب، حيث عملت الدولة على توفير مقعد بيداغوجي لكل طالب، وهو الأمر الذي سمح بزيادة عدد مؤسسات التعليم العالي، وزيادة معدلات الالتحاق بالجامعات، لكن تبقى الاستفادة من هذا التطور في إعداد الملتحقين بالتعليم العالي محدودة جدا، وهو ما كشفت عنه المؤشرات الخاصة بالمخرجات أو الدراسات التي حاولت قياس أثر الاستثمار في التعليم العالي على النمو الاقتصادي، يتخرج سنويا أكثر من 300 ألف طالب جامعي جديد، بزيادة كبيرة في الرأس المالي البشري المتخصص، حسب مجال الدراسة الجامعية، وهو مكسب للمنظومة الاقتصادية، ينبغي توظيفه بشكل يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

الجامعة الجزائرية تحصى اليوم 1.700.000 طالب بما في ذلك طلبة الطور الثالث وطلبة جامعة التكوين المتواصل، حيث تشكل نسبة الإناث منهم نحو 62 %، يؤطّرهـم نحو 63.500 أستاذ من بينهم أكثر من 27.000 أساتذة، وهو ما يمثل نسبة 42 % من مجموع الأساتذة.

وعلى ضوء ما سبق نقول أن المستوى الثقافي والتعليمي الذي تحضى به المرأة الجزائرية بصفة عامة والمرأة المقاتلة بصفة أدق قد كان عاملا مباشرا في الرفع من درجة الوعي لديها وبذاتها مما جعلها ترفع من سقف طموحها وتجاوز القيود والعراقيل التي رسمتها لها العادات والتقاليد الجزائرية، خاصة أن الفعل المقاتلاتي يجعلها فردا منتجا في المجتمع ما يحقق الإنتاجية والاستقلالية بالدرجة الثانية بما أنها صاحبة المشروع ومنه نعتقد بأن الجزئية الثقافية لها دور مباشر في توجيه وعي المرأة نحو المقاتلة.

حيث تطور معدل التمدرس خاصة في فئة الإناث على مدار السنوات الفارطة حيث حيث نجد حسب ديوان الوطني، للإحصاء حسب مختلف التعدادات خلال الفترة 1966 – (1966 – 2008) أنه في سنة 1966 نسبة التمدرس كانت 47.20 % منها 39.60 % إناث ومع التغيرات التي حدثت في ذلك الفترة وعلى مرور الزمن نجد إن نسبة الإناث ارتفعت إلى 94.31 % من إجمالي 95.39 % لفئة (6 – 14 سنة) سنة) فهذا بشكل تحولا كبيرا في تعليم المرأة في الجزائر، وهو ما يؤهلها للمشاركة في الحياة الاجتماعية، ويزيد من فرصها لتقلد مناصب مهمة واحتلال مكانة اجتماعية،

اجتماعية، حيث يؤكد مصطفى زايد في هذا الإطار "إن ديمقراطية التعليم إلزامية في التعليم الابتدائي كفل للمرأة الظروف الموضوعة للترقية الاجتماعية"¹.

من جهة أخرى تشهد ظاهرة تفوق الإناث على الذكور في التعليم تصاعدا مستمرا عام بعد عام، حيث تسلمت الظاهرة الآن كل الأطوار الدراسية، بما فيها الابتدائي والجامعي، وهو ما تؤكد الإحصائيات الواردة من وزارة التربية الجزائرية.

جدول رقم 05: نسب البنات في التعليم الثانوي والجامعي

السنوات	2000	2003	2005	2015
تعليم ثانوي	97586	109573	112312	85378
	2	0	3	0
نسبة البنات (%)	56.15	56.73	57.72	58.48
تعليم جامعي	46608	589993	721833	
	4			
نسبة البنات (%)	52.6	55.0	57.5	

المصدر: وزارة التربية الوطنية الجزائرية².

تشير المعطيات الإحصائية إلى نسبة البنات في التعليم الثانوي والجامعي للسنوات 2015/2005/2003/2000، حيث نجد أن نسبة البنات في التعليم الثانوي

¹ مصطفى زايد، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962 - 1982)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص 258.

² وزارة التربية، إحصائيات خاصة بنسبة عدد البنات المسجلة إجتياز شهادة البكالوريا (النظام والأحرار)، 2015.

ترتفع نسبة مع مرور السنوات بشكل ملحوظ حيث نجد في سنة 2000 بنسبة 56.15 %، 56.15 %، ونجد في سنة 2003 بنسبة 56.73 %، في حين نجد في سنة 2005 نسبة 57.72 %، وفي السنة 2015 نجد 58.48 % من نسبة البنات المسجلات في التعليم الثانوي.

كما نجد أن نسبة البنات في التعليم الجامعي في تزايد مستمر وهذا ما لاحظناه في الجدول أعلاه حيث نجد في سنة 2000 نسبة البنات 52.6 %، في حين نجد 55 % هي نسبة البنات المسجلات وفي سنة 2005 نجد نسبة 57.5 % ترجمة نسبة البنات الجامعيات المسجلات.

من خلال معطيات الجدول نجد أن نسبة التعليم في الجزائر لفئة الإناث في تزايد متزايد مستمر، وهذا تبعا للسياسة المنتهجة من طرف الدولة من إتاحة التعليم للجميع والإجبارية في التعليم ومجانية، هذا التحول الكبير في تعليم المرأة في الجزائر، هو ما ما يؤهلها للمشاركة في الحياة الاجتماعية، ويزيد من فرص تقلدها مناصب مهمة، "المشاركة في التنمية الاقتصادية بفعل المكانة التي توصلت إليها، وهذا ما كان سبب في في الانعكاس الايجابي لمكانة المرأة داخل الأسرة وفي المجتمع، حيث يؤكد مصطفى زايد مصطفى زايد بأن ديمقراطية التعليم والزامية التعليم للمرأة والتحسين في الظروف الاجتماعية"¹.

فالتطور في نسبة للإناث والذكور في الأطوار الثانوية والجامعية يكون نتيجة طبيعة طبيعة المرأة (الأنثى) التي دائما تسعى إلى التفوق والتميز في جميع أطوار حياتها التعليمية والمهنية، فغالبا ما يكون توجه فئة الذكور إلى مجال العمل من أجل إيجاد دخل

¹ مصطفى زايد، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1982) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص 258.

دخل في حين أن الظروف تسمح للإنث في إتمام مسارهن الدراسي والسعي إلى الوصول الوصول إلى أعلى المناصب والتوجه في الأخير إلى الحياة المهنية.

1- التعليم الإلجاري ومجاني في الجزائر:

إلزامية التعليم لجميع الفتيات والفتيان من العمر ستة (6) سنوات إلى ستة عشرة (16) سنة كاملة، إذا يمكن تصدير مدة التمدرس الإلزامي بسنتين (2) للتلاميذ المعوقين كلما كانت حالتهم تبرر ذلك، وهذا تبعا للمادة 1 حسب الدستور الجزائرية كما نصت المادة 13 على التعليم المجاني في المؤسسات التابعة للقطاع العمومي للتربية الوطنية، في جميع المستويات.

يهدف التعليم المجاني للأطفال إلى الحد من نسبة الأمية في المجتمع وتطوير قدرات الطفل بمنحه العناصر والأدوات الأساسية للمعرفة، التطور الاقتصادي والاجتماعي والثقافي حتى يحقق التنمية داخل المجتمع، فهو مفتاح التقدم وركيزة كل القطاعات، فإعطاء فرص للشباب لكي يتعلموا ويحصلوا على شهادات تمكنهم من خوض غمار الحياة وبناء مستقبل زاهر فالتعليم هو الحياة النور والأمل.

التعليم يشجع على التفكير الابداعي ويعزز روح الابتكار لدى المرأة باكتسابها المهارات اللازمة لتصبح المرأة قادرة على المساهمة في حل المشكلات بشكل ابداعي وتقديم فرص جديدة تساعدها على ابراز مكانتها، فالتعليم يساهم في تكوين ثقافة المرأة التي تسعى دائما إلى اكتسابها وتطويرها فهي مرآتها وتكون شخصية المرأة، فالمرأة المثقفة تعتبر عاملا حيويا في تطوير المجتمع ففي وقتنا الحالي هي أحد أهم الأطراف الفاعلين في تحقيق التنمية بمختلف جوانبها الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

فالتعليم يعد أحد ركائز التي ساهمت في تكوين المرأة وتنقيفها، باعتباره سمح لها بالولوج إلي مختلف المجالات التي من خلالها بنت المرأة شخصيتها العصامية المساندة للأسرة والداعمة لها، وهذا ما وجدناه من خلال التصريحات في المقابلة التلفزيونية والتي بينت أن التعليم والثقافة التي اكتسبتها المرأة المقاتلة ساهمت في تطويرها واستمرار عملها، والسعي الدائم لتطوير إمكانياتها مع ما يتماشى وسوق العمل.

2 - دور التكوين في الفعل المقاتلاتي

جدول رقم 06: يبين متغير الشهادة في التكوين:

المبحوثات	قامت بالتكوين
مبحوثة 1	لم تقم بالتكوين
مبحوثة 2	قامت بالتكوين
مبحوثة 3	قامت بالتكوين
مبحوثة 4	قامت بالتكوين
مبحوثة 5	لم تقم بالتكوين
مبحوثة 6	قامت بالتكوين
مبحوثة 7	قامت بالتكوين
مبحوثة 8	قامت بالتكوين
مبحوثة 9	لم تقم بالتكوين

مبحوثة 10	لم تقم بالتكوين
مبحوثة 11	لم تقم بالتكوين
مبحوثة 12	لم تقم بالتكوين
مبحوثة 13	لم تقم بالتكوين
مبحوثة 14	قامت بالتكوين
مبحوثة 15	قامت بالتكوين
مبحوثة 16	قامت بالتكوين

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حصول المبحوثات عن شهادات على التكوين المهني

في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة حيث وجدنا هناك مبحوثات قامت بتكوين في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة 9 من أصل 16 في المقابل نجد مبحوثات صرحن بأنهن لم يتلقين تكوين ولم يتحصلن على التكوين 7 من أصل 16.

يعتبر التكوين المهني أو التعليم المهني مجالا لكسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية وممارسة التدريب والتطبيق العملي في العديد من الميادين الحرفية والمهنية، كما

والمهنية، كما يمكن المتدرب من الولوج لعالم الشغل وهذا ما حدث مع المبحوثات حيث حيث أنهن تلقين تكوين في مراكز التكوين المهني والتمهين تابعة للدولة وأخرى خاصة خاصة من أجل تعلم حرفة الخياطة ومعرفة كل خباياها من أجل الولوج إلى عالم الشغل الشغل والمقابلة وفتح ورشات خاصة بهن.

إن المراكز الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين تلعب دورا حيويا في تأهيل الشباب والبالغين في سوق العمل، حيث يوفر لهن التدريب اللازم على المهارات العملية التي تؤهلهم للعمل في مختلف المجالات، فهو يساعد على تحسين فرص العمل للشباب ويساهم في تنمية الاقتصادي المحلي والوطني، كما يساعد في تحسين مستوى الحياة للأفراد والمجتمعات المحلية من خلال توفير فرص التدريب والتأهيل المهني.

إن التكوين المهني في الجزائر يخضع للمقاييس البيداغوجية التي تنطبق على المؤسسات التعليمية الأخرى التابعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين، ويشتمل مجموعة من الشروط من أجل الالتحاق به كالسن والمستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها.

يعرفه كلا من صالح وشوتري على أن التكوين المهني "عملية اكتساب مهارة وإتقانها، وتطبيقها فيما بعد" والتالي فهو في نظرنا يقع في قلب العلاقة بين نظام التعليم التعليم من جهة وإكتساب المهارة وتطبيقها في النظام الإنتاجي وسوق العمل¹.

¹ . صالح صالح، أمال شوتري، دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري، ورقة عمل مقدمة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (إستراتيجيات - السياسات - الآليات)، أمنامة مملكة البحرين.

إن توجه معظم المبحوثات لمراكز التكوين من أجل الحصول على تكوين قاعدي في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة حيث أن كل مراكز التكوين في ربوع الجزائر لديها هذا التخصص، فهو موجه خاصة للنساء الماكثات في البيت أو الفتيات اللواتي تم تسريحهن من المؤسسات التعليمية وتم توجيههن إلى مراكز التكوين المهني من أجل تعلم حرفة تفيدهم في حياتهن المهنية والمستقبلية ويمكن من خلالها الحصول على دخل، على غرار ذلك السماح لحاملي شهادة التكوين المهني من الاستفادة من القروض المصغرة من أجل فتح مشروع خاص بهن والمثال أو النموذج الذي تحصل على ذلك هي مبحوثة واحدة فقط حيث أنها إستفاد من القروض المصغرة حيث صرحت أنها من أجل إنشاء ورشتها وفتح مشروع خاص بها، فهي أيضا متحصلة على شهادة جامعية في علوم التجارة تخصص محاسبة هذا سهل عليها عملية إدارة مشروعها وإنجاحه واستقرار مؤسستها خصوصا بعد جائحة كورونا حسب تصريح المبحوثات أفادت بأن الجائحة سببت في فشل العديد من المؤسسات وغلق معظم المؤسسات الصغيرة بسبب ضعف وفشل في التسيير والتمويل.

أما إحدى المبحوثات، فقد تركت الدراسة في الجامعة رغم أنها متحصلة على شهادة شهادة البكالوريا ودرست لمدة 6 أشهر في جامعة باب الزوار تخصص كيماوي، فقد فضلت فضلت مجال الخياطة وستهوها تصميم الملابس الجاهزة وكل ما يخص هذا المجال من تصميم من تصميم وخياطة وطرز فلجأت إلى مركز التكوين المهني من أجل تعلم هذه الحرفة الحرفة واستطاعت رغم الظروف الاجتماعية في تلك الحقبة الزمنية التي تعلمت فيها التي فيها التي كانت في فترة العشرية السوداء من النجاح في هذا المجال واستطاعت احتلال احتلال مكانة اجتماعية واقتصادية جيدة، فأصبحت هي سفيرة اللباس الجزائري في المحافل المحافل الدولية.

وكغيرها من المبحوثات، فقد صرحت إحداهن أنها قد سعت إلى دخول هذا المجال رغم حصولها على شهادة جامعية في مجال الترجمة، وقد ادخرت المال من أجل التكوين في مجال الخياطة والتصميم في فرنسا، وإستطاعت إنشاء ماركة خاصة بها ونجحت في تسويقها عبر مواقع التواصل الاجتماعي وشبكات التجارة، لأن في فترة جائحة كورونا التجارة الالكترونية كانت أكثر رواجاً بسبب الحجر الصحي وغلق الأسواق.

وصرحت إحدى المقاولات التي خضعت إلى دورة تدريبية في مجال الخياطة، فهي اتجهت من مجال الهندسة الإعلامي إلى مجال مختلف وبعيد كل البعد عن مجال تكوينها ورغم ذلك إستطاعة النجاح وإنشاء ورشتها وتطوير مشروعها إلى أن أصبح مؤسسة عالمية في إنتاج الملابس الجاهزة.

فالتكوين هنا يسعى إلى اكتساب المتربص (المتعلم) أو المشارك في التكوين معارف ومهارات واتجاهات إيجابية هو بحاجة إليها لأداء مهنة أو حرفة بكل إتقان ومهارة عالية وحتى الابتكار فيها وهذا ما وجدناه في تصريحات المبحوثات، كما يكسب أبعاداً اجتماعية، سياسية تنموية واقتصادية على مستوى الإنتاجية في سوق العمل من جهة ومكانة إجتماعية للمتكون من جهة أخرى، من خلال الشروع في العمل الخاص به وخلق روح المقاولات لديه ودعّمه بكل ما هو موجود، من أجل إنجاح مشروعه واستمراره.

أما في ما يخص المبحوثات اللواتي لم يخضعن إلى تكوين والحصول على شهادة فهن كان شهادة فهن كان تعليمهن عسامي إذا استطعنا القول ذلك بحيث كان تعليمهن من طرف الأهل، طرف الأهل، فهناك مبحوثات نشأن على هذه الحرفة وقد تعلمنها منذ الصغر أقل من 10 من 10 سنوات، فقد تم نقل الحرفة أي مبادئ الخياطة وكل خباياها من طرف الأم أو الجدة

أو الجدة حيث كان لديهن ورشات خياطة في السابق وهن قد ترعرعن على هذه الحرفة. الحرفة.

كما نجد فئة أخرى حيث كان إتقانها لهذه الحرفة من خلال مشاهدة فيديوهات تعليمية على مواقع التواصل الاجتماعية واليوتيوب مثل تصريح إحدى المبحوثات هن أختين جامعتين تعلمتفن الخياطة عن طريق فيديوهات تعليمية وبعد التجربة لعدة مرات استطاعتا النجاح في هذا المجال واستطعتا فتح ورشة عائلية في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة.

إن التكوين باختلاف أشكاله وأنواعه هدفه الأساسي هو تنمية روح الإبداع والتطوير المهارات من أجل كسب حرفة معينة يستطيع المرأة من خلالها إنشاء مشروع مربح تسعى من خلاله النهوض بالمستوى المعيشي الخاص بها ووضع بصمتها وإضافتها في إقتصاد السوق وهذا ما تسعى إليه الدولة الجزائرية من خلال الدعم الدائم للمشاريع المصغرة والمتوسطة لتشجيع الشباب للفعل المقاولاتي، بما فيه النساء.

جدول رقم 07: نوع التكوين المستفاد منه:

المبحوثات	مكان التكوين
مبحوثة 2	تكوين خارج البلاد
مبحوثة 3	تكوين محلي
مبحوثة 4	تكوين خارج البلاد
مبحوثة 6	تكوين محلي
مبحوثة 7	تكوين محلي
مبحوثة 8	تكوين محلي
مبحوثة 14	تكوين محلي
مبحوثة 15	تكوين خارج البلاد
مبحوثة 16	تكوين محلي

ملاحظة: المجموع هو عدد المقاولات اللواتي خضعن للتكوين وليس حجم العينة

يبين الجدول أعلاه نوع التكوين المتحصل عليه من طرف المبحوثات من حيث مكان مكان الحصول على الشهادة، فوجدنا أن أغلبية المبحوثات كان تكوينهن محلي أي في الجزائر في الجزائر في مراكز التكوين المهني والتمهين 6 من أصل 9، في المقابل نجد مبحوثات مبحوثات لجأن إلى التكوين خارج البلاد 3 من أصل 9.

إن العمل على تلقي تكوين مهني في إحدى التخصصات داخل مؤسسات التكوين المهني والتمهين الغاية الأساسية منه هو العمل، فالتكوين يخدم متطلبات الشغل في سوق العمل، فهو يساعد المتكون على سرعة الاندماج في مجال سوق الشغل.

إن الشرائح المستهدفة في مراكز التكوين (التلاميذ المنحدرين من الطور الابتدائي، المتوسط والثانوي) الشباب والكبار المنحدرين من الأمية، الشباب ذوي المستوى الدراسي المحدود، النساء الماكثات بالبيت، وفئة الشباب الجامعيين حسب السياسة المنتهجة من قبل الدولة، وهي غرس روح المقاولات لدى الجامعيين بفتح دور مقاولاتية في كل جامعة وتدريبها كمقياس في بعض التخصصات.

إذا قمنا بتطبيق أو إسقاط بعض شروط التكوين على عينة الدراسة (المبحوثات) نجد أنها تتوفر على كل الشروط التي تسمح لها بأن تكون مكونة وحرفية بالدرجة الأولى ومقاولاتية في بداية إنشاء مشروعها.

- أن يكون هناك رغبة لدى المتكون فيما يتعلق ببرنامج التكوين وأهدافه:

وهذا ما وجدناه في كل العينات 16/16 الرغبة في التكوين في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة وإتقان الحرفة وتطويرها والريادة فيها والعمل في هذا المجال وتحدي المخاطر والعقبات وخلق مشروع خاص بهن يمكن من خلاله تجسيد مجهوداتهن وتكريس كل ما لديهن من أجل إنجاحه واستمراره وهذا ما يطلق عليه بروح المقاولاتية.

وهذا راجع إلى تولد الرغبة في دخول هذا المجال منذ الصغر فكان اختيار مجال الخياطة والألبسة الجاهزة من دون المجالات الأخرى، فالتأثر بالمحيط الاجتماعي الاجتماعي والأسرى ساهم في تبلور هذه الفكرة، فعدد من المبحوثات صرحن أن دخولهن

دخولهن لهذا المجال كان في صغرهن أي في فترة الطفولة كانت الخياطة الأشغال التي الأشغال التي يقوم بها الإناث في فترة العطل، وأن وجود أفراداً هذا المجال من المجال المجال من العائلة ساهم في تكوين مبكر لهؤلاء النساء المقاولات، فكان التعليم تدريجي تدريجي وعلى فترات حسب قدرتهن على الإستعابهن ، وبالتالي توفر كل الشروط اللازمة اللازمة من أجل إنشاء سيدة مقاولات في المستقبل في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة.

الجاهزة.

– أن يتناسب التكوين مع الحاجات الفردية للمتكوينين:

إن الحاجة المناسبة للعمل وإتقان حرفة كل هذا من أجل تلبية حاجات الشخصية والعائلية والرفع من المستوى المعيشي وتحقيق الذات وتمكين المرأة على وجه الخصوص من احتلال مكانة اجتماعية واقتصادية تسمح لها بمزاولة عملها بكل أريحية وبمهارة عالية وكفاءة.

فالقدر الشرائية في المجتمع الجزائري قد تراجعت في الآونة الأخيرة وذلك بسبب بسبب الأزمات الاقتصادية التي وقعت، وجائحة كورونا التي تسببت في إضعاف القدرة القدرة الشرائية للعديد من الأسر وتنتج عن ذلك التوجه إلى تعليم حرفة تساعد المرأة في في المساهمة ومساندة الزوج في الأمور العائلية، وبالتالي اختيار الحرفة كان الأنسب لها، الأنسب لها، وأن مجال الخياطة كان مجالا خصباً لمجال سلسل ومناسب كحرفة للمرأة للمرأة وأن لديهن خبرة مسبقة في هذا المجال حيث نجد جل البيوت في الجزائر تتقن فيه فيه المرأة فن الخياطة، حتى ولو بشكل بسيط حسب قول المبحوثات أنا تخلت عن الدراسة الدراسة وتوجهت إلي التكون في مجال الخياطة" وتصرح آخر بأن "توجهت إلي مجال مجال الخياطة بعد إتمام شهادة وتزوجت ومكثت في المنزل" فهذا التوجه تكلل بإنشاء بإنشاء ورشات صغيرة استطعنا من خلالها المشاركة في تلبية حاجيات الأسرة، وتغير وتغير مكانة المرأة من مأكثة في المنزل إلى مقاولات حرفية ناجحة.

-أن يتم التكوين تحت إشراف متخصصين:

وهذا ما وجدته المبحوثات حيث تلقت الدروس وتكوين في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة تحت إشراف أساتذة ذو خبرة في هذا المجال وأصحاب ماركات عالمية خصوصا في أيام التعليمية أو المعارض التي تقام كل موسم، من خلال المشاركة في معارض عالمية حيث صرحت إحدى المبحوثات بأن "أنا أشارك في معارض أزياء عالمية في فرنسا وتشارك فيه ماركات عالمية"، فالمتعارف عالميا أن باريس هي موطن الموضة والأزياء.

إن التكوين تحت إشراف متخصصين هو نقل الخبرات والمهارات التي يحتاجها المتكون في المجال الذي اختارته حيث صرحت مبحوثات خلال المقابلة التلفزيونية بأنها "أنا ذهبت للتكوين في فرنسا" وأخرى صرحت بأنها "أنا ذهبت للتكوين في تونس"، حيث أن مجال الخياطة وإتقان هذه الحرفة بكل مراحلها من تصميم، إلى تفصيل إلى تجسيد التصميم في الواقع وكيفية استعمال الآلة، معرفة خبايا هذه الحرفة، كيفية تكوين رأس المال من أجل بدأ مشروع، كيفية الحصول على المواد الأولية، ووسائل الإنتاج، كل هذا يتم تعلمها من أساتذة ذو خبرة في المجال، كما يساهمن في تطوير قدراتهن وتوجيهها إلى المجال.

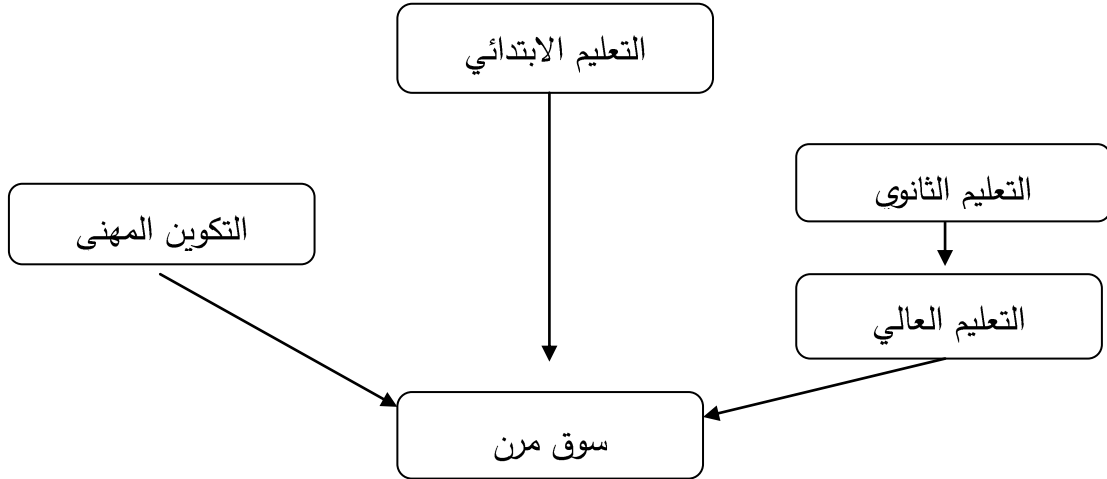
-التخفيض من حوادث العمل ومعرفة خبايا الحرفة:

وهذا ما حصلت عليه المبحوثات من خلال البرنامج التكويني، حيث أنه يحتوي على عدة مقاييس تسمح لها بالتعلم والتغلغل في خبايا هذه الحرفة من تصميم، كيفية استعمال الآلة، إصلاح العطب آلة في حالة التعطل، نوعية القماش، حتى أنهن يتلقين نوعا من التكوين في مجال المحاسبة يسمح لهن بتسيير ورشاتهم، حيث صرحت مبحوثة بأنها "ندرس الرياضيات والمحاسبة كأحد مواد المدرسة في التكوين".

- القدرة على التكيف مع التغيرات التي تحدث:

هنا نجد أن المقاولات استطاعت التكيف مع المتغيرات التي تحدث في سوق العمل خاصة وجائحة كورونا التي أصابت العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث أن هناك تغير في نشاطاتهن في هذه الفترة الزمنية ونجد أنهن توجهن إلى خياطة الألبسة الوقائية والكمادات الطبية، مثل المبحوثتين اللواتي حولت ورشتهن من الخياطة الملابس إلى خياطة الكمادات الطبية، حيث صرحت في المقابلة التلفزيونية بأنها "حولت نشاطي في جائحة كورونا إلى صناعة الكمادة الطبية" وهناك من أضافت منتج جديد حيث قالت "جلبت تصريح من مديرية الصحة من أجل صنع الألبسة الطبية لعمال قطاع الصحة"، وحسب تصريح إحدى المبحوثات التي استغلت هذه الجائحة واستطاعت إنشاء ماركة خاصة بها وفتح ورشة بمساعدة الزوج والنجاح في تأسيسها واستمرارها بعد الجائحة. كما نجد مقولة أخرى كان نشاطها قبل جائحة كورونا هو اللباس التقليدي وبعد الحجر الصحي وتفشي الوباء غيرت من نوع منتجها إلى ألبسة جاهزة يومية تستطيع النساء ارتدائها كل يوم، كل هذا تحت شعار التكوين يفتح الباب أمام المتكئين من أجل اكتساب حرفة وتحقيق التميز والريادة فيها ، فالمقاولات الحرفية استطاعت أن تكيف وورشتهن بما يتطلبه السوق ووفق المتغيرات التي تحيط بها وهذا ساهم في نجاحها واستمرارها.

الشكل رقم 06 : النموذج الأمريكي للتكوين التعاوني:



Source: Jaques Gaude, L'insertion des Jeunes et les: المصدر
politiques d'emploi formation, page 12.

هذا المخطط يبين كيف أن للتكوين دور في المرونة في سوق العمل وأنه يمهد
المبحوث من أجل مزاولة حرفته.

في كل مراحل التعليم المختلفة في الجزائر من تعليم أكاديمي بمختلف أطواره وتكوين
مهني، يصبون جميعهم في تأهيل الشباب من أجل مزاولة حرفة أو مهنة في سوق العمل،
حسب متطلبات السوق وبالتالي يجدون ومرونة في تلبية متطلبات سوق العمل.

فإذا أسقطنا هذا النموذج على المجتمع الجزائري يمكن أن نقول أن كل الهياكل
التعليمية في الجزائر تنصب في خلق عامل (موظف أو عامل مهني) حسب متطلبات السوق
وذلك من خلال:

المؤسسات التعليمية بأطوارها: التي تكسب الفرد الفاعل معارفه وكفاءه في مجال
مجال تخصصه وتطلعه على الخبايا والعراقيل التي من الممكن أن تواجهه وكيفية تسيير

تسيير مؤسساتهم في المستقبل وبالتالي يجد الفرد نفسه قد اطلع على مجريات السوق وكل وكل يخصه وبالتالي تكون المعاملة فيه مرنة وسهلة وسلسة.

التكوين والذي يكسب مهارات عالية وحرفية في المجال المراد التكون فيه ، وهو عملية تلقين وتعليم عملي أكثر من النظري فالتكوين يوجه مباشرة إلى سوق العمل الذي يعتبر بالنسبة له مكافئ لإثبات الذات واكتساب مكانة اقتصادية فيه وبالتالي يصبح السوق بمثابة باب مقترح يستطيع معرفة خباياه وتفاذي مشاكله.

- هياكل التكوين المهني في الجزائر:

- مراكز التكوين المهني والتمهين "CFPQ"
- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني "INSFP"
- المعهد الوطني للتكوين المهني IFP (يبلغ عددها 6 وهو مكلف بالهندسة البيداغوجية وبتكوين للمؤطرين).

بالإضافة إلى أن هناك هياكل الدعم والتي تتمثل في:

- معاهد التكوين المهني "INFP" يبلغ عددها 6 متواجدة في ستة ولايات من البلاد.

- مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات "CERPEG".
- المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل "IDEFOC".
- المركز الوطني للتعليم عن بعد "CNEPD".
- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل "FNQC".
- المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني "ENEFP"¹.

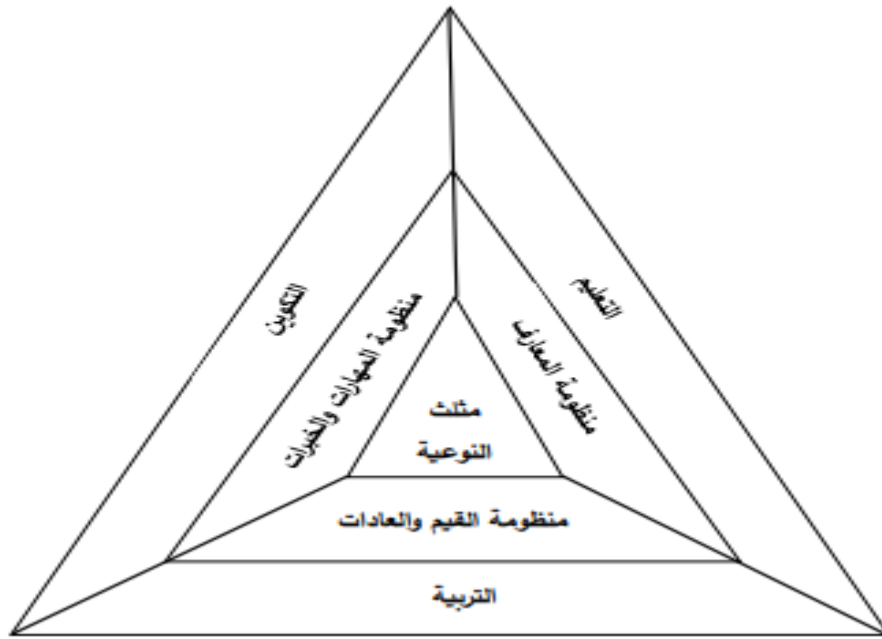
"ENEFP"¹.

¹. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في أبريل 2008 والمتعلق بجهاز دعم الإدماج المهني.

كل هذه المعاهد والمركز تحت خدمة الشباب الذي يبحث عن تأسيس مؤسسات صغيرة ومتوسطة أو الشباب الراغب في تطوير مؤهلاته وزيادة كفاءته من أجل الرفع من مستوى العمل.

هذا ما وجدناه في مبحوثاتنا المقاولات اللواتي توجهن إلى مراكز ومعاهد التكوين المهني والتمهين من أجل كسب معرفة وخبرة في مجال الخياطة والتعاون بين مؤسسات التعليم ومراكز التكوين لكي تكون متابعة بين التعليم النظري والتطبيقي صرحت إحدى المبحوثات بأنها " توجهت للتكوين من أجل كسب خبرة في هذا المجال"، كما توجد من صرحت بأنها " عملت على تنمية عملي من خلال تكوين من طرف والدته والتي هي المعلمة ديلي و طورت حرفتي" فالتكوين ساهم في تطوير المقاولات الحرفيات في مجال الخياطة و طور من مهاراتهم.

الشكل رقم 07: المخطط النظام التكويني:



المصدر: عبد المعطاوي عساف التدريب وتنمية الموارد البشرية، الأسس العملية، دار زهوان للنشر والتوزيع، الأردن، ص30.

يمثل الشكل رقم 07 مثلث التنوع أشكال مختلفة في تلقين المهارات والمعارف والتي قسمها إلى ثلاثة منظومات:

1- منظومة المعارف و التي ترتبط بالتعليم الأكاديمي.

2- منظومة القيم والعادات التي تعود للتنمية الاجتماعية من العائلة والمحيط الاجتماعية.

3- منظومة المهارات والخبرات التي يكتسبها الفرد من خلال المزاولة الفعلية للنشاط أو الحرفة والتي تكون عناصر مهمة في التكوين المهني.

إن التكوين المهني يخضع إلى شكلية مختلفة، النوع الأول موجه عامة لفئة الشباب المتدربة من النظام التعليمي لتأهيلها لعالم التشغيل كتقنيين وتقنيين ساميين، والنوع الثاني موجه للعمال والموظفين الذين هم بحاجة إلى تأهيل وتحسين مستواهم حتى يتأقلم مع التطورات التكنولوجية والمعرفة التي يعرفها الجهاز الإنتاجي والسعي لأجل تطوير هذا القطاع، والهدف الأساسي إنشاء مشروع خاصة بهن نستطعن إدارته وتطويره من خلال تطبيق ما تعلمنه في مراكز التكوين.

هناك فئة من المبحوثات اللواتي فضلنا التوجه إلى الخارج من أجل دراسة فنون الخياطة وتصميم الملابس بكل من تونس وفرنسا حيث تعتبر فرنسا البلد الأولى في العالم مختص في المجال التصميم والأزياء وأن هناك أشهر معاهد ومدارس التكوين في مجال التصميم وهذا ما سمح للمبحوثات التوجه لها والاستفادة من الدراسة ضمن معاهد ذات جود عالية في التعليم في هذا التخصص.

أفضل البلدان والمدارس لتصميم الأزياء تكمن في كل من الولايات المتحدة فرنسا، إيطاليا، إسبانيا، جنوب إفريقيا والهند، كل هذه الدول غنية بثقافتها وتقدم دورات تتراوح من سنة إلى أربع سنوات على أساس مستوى الدبلوم أو البكالوريا أو الماجستير أو الدكتوراه.

نجد إحدى المبحوثات توجهت إلى تونس وهو البلد الأقرب من أجل الحصول على شهادة على شهادة في مجال الخياطة وللألبسة الجاهزة وحشو وتبطين النسيج والتصنيع، تحديث تحديث غرفة الجلوس، حيث قالت "لقد توجهت إلى تونس من أجل التكوين في مجال الخياطة والتصميم" وكان مدته شهرين، كما كان هناك مبحثين إحداهما درست تصميم تصميم الأزياء في فرنسا وذلك حسب تصريحها لقد أتممت دراستي في مجال الترجمة وبعد

الترجمة وبعد ذلك ذهبت إلى فرنسا لمدة شهر لدراسة التصميم والخياطة" ، والثانية درست فنون التصميم مدته شهر.

جدول رقم 08: طبيعة التكوين مهني:

المبحوثات	طبيعة التكوين
مبحوثة 2	تكوين مدفوع الرسوم
مبحوثة 3	تكوين مجاني
مبحوثة 4	تكوين مدفوع الرسوم
مبحوثة 6	تكوين مجاني
مبحوثة 7	تكوين مجاني
مبحوثة 8	تكوين مجاني
مبحوثة 14	تكوين مجاني
مبحوثة 15	تكوين مدفوع الرسوم
مبحوثة 16	تكوين مجاني

ملاحظة: المجموع هو عدد المقاولات اللواتي خضعن للتكوين وليس حجم العينة.

يبين الجدول أعلاه حول لتكوين إذ ما كان التكوين المهني أو تكوين بدفع رسوم مقابله، حيث نجد أن أغلبية المقاولات خضعنا لتكوين في مراكز جزائرية مجانية وكان عددهم 6 من أصل 9، في حين نجد أن 3 من أصل 9 هن النساء المقاولات اللواتي صرحنا بأن تلقين تكون في مدارس ومعاهد هو تكوين مدفوع الرسوم.

لقد خضعت النساء المقاولات إلى تكوين على اختلاف نوعه ومكانة وتعدد مجالاته غير أنهن استفدن من هذا التكوين في تطوير حرفتهن كنساء مقاولات حرفيات، بحيث سمح لهن التكوين بالممارسة حرفتهن بسهولة ومرونة، وتأهيلهن للقيام بواجباتهن، فالخياطة تحتوى على عدت مراحل من تصميم وتفصيل و خياطة المنتج في الآخر، فالتكويين تبصرح المبحوثات في المقابلة التلفزيونية ساهم في تمكين المرأة في ميدان الخياطة وحتى صيانة الآلات، فقد صرحت إحدى المبحوثات بأن كنا ندرس كيف نضع المقاس كيفاش **نقطع القماس**، وقد كان تكوينها بدفع رسوم ، كما ان هناك من صرحت بأنها تركت التعليم من أجل الالتحاق بمركز التكوين من أجل تعلم هذه الحرفة بحيث صرحت **حببت نتعلم الخياطة من القاعدة من الأول**، فقد كان تكوينها مجاني في مراكز التكوين المهني والتمهين التابعة للدولة التي تتيح دائما الفرص للشباب من أجل مزاوله حرفة يستطيعون من خلالها بناء مشروع خاص بهن.

جدول رقم 09: تطور عدد المسجلين في التكوين المهني للفترة ما بين

2005-1995

السنوات	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
التكوين المهني الإقليمي	121448	12833	13237	13978	14684	16202	18741	18598	17104	22572	22375
	8	2	3	4	5	3	0	3	3	3	8
التمهين	102051	10422	10298	10382	10305	11314	11914	12016	12090	17096	19888
	3	3	3	8	3	1	4	5	0	8	3
التكوين عن طريق الدروس المسائية	3944	5465	6657	9482	9539	14897	16610	17714	16636	22922	23874
التكوين عن بعد	16054	13362	11862	13118	10189	13501	10334	14938	14853	13771	20938

المصدر: صالح صالح، آمال شوتري، دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد

الجزائري، ورقة عمل مقدمة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية

(إستراتيجيات - السياسات - الآليات)، أمنامة مملكة البحرين، ص426.

نلاحظ من خلال جدول رقم 09 وجود تطور كبير في عدد المسجلين في التكوين

المهني للفترة الممتدة ما بين 1995 و 2005، وذلك ما يعكس المجهودات المبذولة من

طرف القطاع التكوين المهني من خلال تنويع في الشعب المهنية والحرف وتوفير إمكانيات

وتجهيزات بيداغوجي وتكوين نوعي حسب الكفاءات الوطنية المتاحة.

إن التكوين المهني هو ضرورة اجتماعية واقتصادية، حيث أن مؤسسات التكوين

التكوين المهني تشرف على إخراج اليد العاملة الفنية التي تضمن سير عملية الإنتاج

وخدمات بكفاءة عالية، وتكوين مقاولين مستقبليين ذو كفاءة علمية وعملية تمكنهم من

إنجاح مشروعاتهم، فهو وسيلة لتطوير قدرات المتكون، فهو الركيزة الأساسية التي تدعم
تدعم وتأهيل المتكون للقيام بواجباته المهنية بكل مهارة ومرونة، فالتكوين هو "إحداث
"إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية"¹، فهو عن نوع
نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني، كما يؤدي إلى اكتساب
مهارات مهنية.

فالساسة التي إنتهجتها الجزائر في تطوير مجال التكوين المهني والسعي الدائم إلى
توفير تخصصات مهنية، علمية لتلبية متطلبات السوق وتشجيع الشباب على تطوير
مهاراتهم، وغرس روح المبادرة والمخاطرة في فتح مشاريع خاص بهم، خاصة فئة
الإناث التي تعتبر أكبر فئة تتجه للتكوين المهني بعد الفشل الدراسي، فهذه الفئة من
المتربصات يسعين إلى تكوين حرفة تساعدن على الولوج إلى عالم الشغل وتوفير دخل لهن
دون أن يصبحن عالة على أسرهن، فالتكوين هو مهنة المستقبل.

¹ بوعبد الله، تقنية العملية التكوينية بالجامعة، كتاب الرواسي، ط 1، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، باتنة،

1993، ص 302.

جدول رقم 10: تطور عدد المؤسسات التكوينية المهني للفترة ما بين 1995-

2005

2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	السنوات
778	734	726	708	661	635	434	421	403	384	352	مراكز التكوين المهني والتمهين
94	92	163	89	83	84	37	28	28	27	27	المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني
06	06	06	06	06	06	06	06	06	06	06	معاهد التكوين المهني

المصدر: صالح صالحي، آمال شوتري، دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل

بالاقتصاد الجزائري، ورقة عمل مقدمة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (إستراتيجيات - السياسات - الآليات)، أمنامة مملكة البحرين، ص426.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 10 أن هناك تزايد في عدد مؤسسات التكوين المهني

والمتمثل في مراكز التكوين المهني والتمهين والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين أما

معاهد التكوين المهني بقيت نفس العدد 06 من 1995 إلى 2005.

من ما شك فيه أن استمرار ظاهرة البطالة والاستغلال المحدود لليد العاملة يزيد من

يزيد من خطر التصدع الاجتماعي الناجم عن انعدام الشغل، لاسيما بالنسبة لفئة الشباب

الشباب والفئات الضعيفة، خاصة في ظل الظروف السياسي والاقتصادي الراهن، ما تحتاجه تحتاجه الجزائر فعلا هو تكييف الجانب النظري مع الجانب التطبيقي في مجال التكوين، إذا كانت التكوين، إذا كانت تطمح إلى تحسين علاقة التكوين بالشغل.

إن التكوين المهني هو فرصة لترقية قطاع التشغيل فالتكوين من خلال السياسة المتبعة من طرف الدولة التي تدعم التوجيه إلى التكوين مهني والتمهين وفتح تخصصات تتواءم ومتطلبات السوق العالمية، فقطاع التكوين يشهد مواكبة التطورات التكنولوجية والاقتصادية في كل مجالات ويشكل خبرة هامة وعملية لممارسة النشاط المهني، وتحسين الكفاءات، فقط انطلقت وزارة التشغيل والتكوين المهني في تنفيذ الخطة الجديدة لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين وأن الخطة تمتد خلال السنوات 2016-2022، بحيث تهدف هذه الخطط إلى:

- التكوين المهني يستجيب لمتطلبات التنمية وقادر على مواكبة حاجيات قطاع الإنتاج من مهارات كما ونوعا وبالجودة المطلوبة.
- منظومة وطنية للتكوين المهني مدمجة ضمن المنظومة الوطنية لإعداد الموارد البشرية ومتكاملة مع منظومتي التربية والتعليم العالي.
- ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة التكوين.
- الرفع من نسبة التوجيه نحو التكوين المهني من 4 % إلى 30 % في حدود سنة 2022¹.

- هذه الإصلاحات استفادت منها المرأة من خلال البرامج والشخصيات المتحدثة المتحدثة في مراكز التكوين المهني، وسعي إلى تطوير حرفتها وإكتساب مهارة وخبرة

¹ وزارة التشغيل والتكوين المهني، إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني، تصفح 2023/05/03، 46، 00.

وخبرة في مجال تخصصها وبالتالي التخرج من مراكز التكوين المهني جاهزة لإنشاء مشروع لإنشاء مشروع خاص بها.

جدول رقم 11: مدة التكوين للمبحوثات في مجال الخياطة:

المبحوثات	مدة التكوين
مبحوثة 2	من شهر الى 3 أشهر
مبحوثة 3	من 6 أشهر فما فوق
مبحوثة 4	من شهر الى 3 أشهر
مبحوثة 6	من شهر الى 3 أشهر
مبحوثة 7	من 6 أشهر فما فوق
مبحوثة 8	من شهر الى 3 أشهر
مبحوثة 14	من 6 أشهر فما فوق
مبحوثة 15	من شهر الى 3 أشهر
مبحوثة 16	من شهر الى 3 أشهر

ملاحظة: المجموع هو عدد المقاولات اللواتي خضعن للتكوين وليس حجم العينة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مدة التكوين للنساء المقاولات عينة الدراسة متفاوتة حيث نجد أن مدة التكوين قصيرة المدى (من شهر إلى 3 أشهر) كانت أكثر إقبالا عليها من قبل المقاولات بحيث نجد 6 من أصل 9، في المقابل نجد أن المقاولات اللواتي تلقين تكوينًا طويل المدى من 6 أشهر فما فوق كان عددهن 3 من أصل 9.

لقد اختلفت فترات التكوين للنساء المقاولات على اختلاف نوع التكوين المراد القيام فمن هن من خضعن لتكوين طويل المدى من أشهر إلى سنتين وذلك نظر لتنوع المواد التي يتم دراستها حيث كان تصريح إحدى المقاولات في المقابلة التلفزيونية بأنها "درت تكوين لمدة ستة أشهر في مركز التكوين المهني" حيث صرحت بأنها تعلم كل ما يخض الخياطة والألبسة الجاهزة، كما نجد من صرحت بأنها خضعت لتكوين بأنها "درت تكوين في مجال الخياطة وتصميم مدة 30 يوم"، فقد كان التكوين لمدة شهر مكثف وفي وقت قصير ومثل هذا النوع من التكوين يكون في معاهد ومدارس خاصة تستطيع المرأة الحصول على شهادة في الخياطة والألبسة الجاهزة في فترة زمنية وجيزة تستطيع من خلاله ممارسة حرفتها بكل مهارة، فهو تكوين تطبيقي.

يستهل نظام التكوين المهني في الجزائر على غرار البلدان الأخرى في المنطقة المغربية، على نظامين فرعيين هما تكوين يجري في مراكز التكوين المهني والتمهين (CFPA) وتكوين يجري على مستوى المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني (INSER) ومعاهد التكوين المهني (IFP) والتي تتمثل مهامها في تكوين ورفع مستوى المكونين للقطاع.

وينظم التكوين المهني حاليا فيما يقارب 300 شعبة تغطي جميع القطاعات ومتطلبات السوق، وتحدد مدة التكوين في مراكز التكوين المهني بسنتين بالنسبة لمستوى التقني المتخصص ومستوى التقني وهنا يجب أن يكون المستوى التعليمي ثانوي، في حين تحدد هذه المدة بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني بالنسبة لمستوى التأهيل ومستوى التخصص وذلك حسب الشعبة والكفاءات المطلوبة.

كما نجد أن التقني السامي تكون مدة التكوين هي 30 شهر منها سنة أشهر يكون تكوين تطبيقي في مؤسسة اقتصادية، كل هذه الشهادات معترف بها للعمل في الوظيفة العمومية أو الحصول على قروض من وكالات الدعم المختلفة.

إن المقاولات عينات البحث قد خضعت لتكوين مهني مختلف في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة فإذا تكلمنا في الشرط الأول عن الخياطة والألبسة الجاهزة فنجد أنها تتميز بالانجاز السريع والمبتكر حيث يستخدم برامج وتطبيقات متعلقة بموضة اليوم أو الغد، فالخياطة تشكل أساسا لباقي التخصصات في مجال الأزياء مثل تفصيل الملابس والتصميم التدريجي وتصميم الأزياء. كل هذا يحتاج إلى تكوين وتخصص وبالتالي الشرط الثاني هو مدة التكوين فالمتعارف في الجزائر أن التكوين يكون حسب المستوى التعليمي أي المستوى التعليمي يحدد درجة ومستوى التكوين فهناك تكوين طويل المدى مدته سنتين، يشمل جميع تقنيات الخياطة، والتحكم الميداني في تنفيذ أعمال الخياطة على مستوى عالي من الأداء المهني والفني والحرفي.

ونجد أن مدة التكوين 6 أشهر هناك بحوثات لجأت إلى هذا النوع من التكوين من أجل اكتساب التقنيات والمهارات المناسبة والعالية في مجال الخياطة والتصميم فنجد

فنجد أن التكوين كان في من مرة واحدة في الأسبوع إلى مرتين ويكون فترة صباحية أو صباحية أو مسائية أو يوم كامل.

تكوين سريع (3 أشهر) ويكون التكوين بنفس درجة التقديم وإنما في فترة زمنية مختلفة مثلا 3 أيام أو يومين في أسبوع طول اليوم.

تكوين مكثف (من شهر إلى شهرين ونصف) ويكون يوميا وفترة صباحية ومسائية وتكون دروس تطبيقية أكثر من نظرية وغلب هذه التكوين تكون غير مجانية وفي مراكز التكوين الخاصة غير تابعة للدولة.

كما نجد أيضا تكوين خاص (أسبوعا واحدا) وهنا يتلقى المتكون أساسيات الخياطة وكيفية استعمال آلات الخياطة.

وهناك من يتكون في مجال آلات الطرز ويكون متحصلا مسبقا على شهادة في التكوين المهني في مجال الخياطة ويكون هذا التكوين أيضا في مراكز خاصة ليست مجانية ولا تابعة للدولة. والملاحظ من خلال تصريح المبحوثات أنهن خضرن تكوين قصير المدى من شهر إلى 3 أشهر في مراكز خارج البلاد في مدارس أو معاهد لتصميم في كل من فرنسا وتونس وهذا ما تم طرحه سابقا وهناك نوع من التكوين يكون لمدة قصيرة وليوم واحد في الأسبوع في مراكز التكوين والتمهين تابع للدولة مدته 3 أشهر محتواه ينص على كيفية تعلم أساسيات الخياطة واستعمال الآلات البسيطة غير المعقدة في مجال الخياطة.

خياطة والتفصيل (خياطة فقط) نساء ماكنات في المنزل هذه التخصصات التي تجدها تجدها في كل مراكز التكوين والتمهين في الجزائر أو وهي الأكثر طلبا وإقبالا من قبل النساء الماكنات في المنزل أو الرغبات في إنشاء مشروع خاص بهن وهذا كان سبب سبب توجه المقاولات إلى هذا المجال وإثبات ذاتهم كونه مجال نسائي بحت.

فالخياطة كانت حرفة قديمة تمارس منذ قرون، ولا تزال هواية ومهارة شائعة حتى يومنا هذا، ومصدر لكسب الرزق للعديد من النساء في القديم ومع التقدم الذي حدث في المجتمعات تحولت المرأة مأكثة في المنزل إلى امرأة مقاولات بمكانتها ومستواها الاجتماعي والاقتصادي في مجال الخياطة، فالخياطة أصبحت أداة قيمة لا يمكن الاستغناء عنها، فمن خياطة ملابس بسيطة لإنشؤاشات لملابس مخصصة وفريدة من نوعها ومع تقليل النفقات فيها وتعزيز إمكانياتها وتطويرها لمواكبة الموضة ونحو الاستهلاك.

المرأة مهما كانت خبرتها في هذا المجال مبتدئة أو خبيرة يمكن أن يكون تعلم الخياطة تجربة ممتعة تسمح لها بالتعبير عن إبداعها وإنشاء عناصر عملية جميلة خاض بها، وهذا ما لحضناه من خلال المقابلة الاستكشافية التي كانت مع إحدى صاحبات ورشات الخياطة بحيث كانت تتحدث عن الخياطة وكيفية تعلمها بفرح وارتياح وشغف، وعن أملها في تطوير ورشتها لمصنع كبير تستطيع من خلاله تحويل أحلامها إلى حقيقة.

وكما تكلمنا عن التكوين في المراكز المهنية هناك نوع آخر للتكوين والذي هو موجود ضمن التكوينات النساء المقاولات وهو التكوين عن بعد وهو عملية إرسال الدروس أو إرسالها عبر البريد، يمكن للطلاب بعد ذلك إكمال الدروس وممارسة مهاراتهم باستخدام آلات ومواد الخياطة الخاصة بهم.

حيث تقوم هي بتقديم دروس عبر الانترنت وقناة في اليوتيوب عن الخياطة والتفصيل، ولقد لاقت رواج ونجاح في هذا المجال خصوصا مع النساء الماكثات في المنزل اللواتي لا يستطعن الخروج من المنزل والخياطة تكون وسيلة لشغل الوقت وكسب الرزق البسيط للمساعدة في الحياة الأسرية.

كما أنه يوجد تكوينات أخرى في المجال مثل:

- تكوين في تكنولوجيا الأنسجة.
- تكوين في تكنولوجيا آلات العتاد.
- تكوين التفصيل.

فإذ تكلمنا عن التفصيل أو الخياطة والتفصيل فالمهام الرئيسية للتعلم هي:

- التفصيل النظري أو تفصيل حسب القياسات.

- تواصل على الموديل أو تفصيل مباشر.

- تفصيل مع التكيف أو تفصيل نموذج جاهز للصنع.

3- نظرة النساء المقاولات في أهمية التكوين في المقاولاتية وفي التخصص:

إن نظرة النساء المقاولات اتجاه التكوين هي نظرة ايجابية لأن ذلك سيكون من

التعرف أكثر على النشاط الممارس، خصوصا في مجال تصميم الأزياء، فهو يقوم بتوجيه

المقاولات نحو النشاط السليم، لأن في نظرتهم لا يمكن الاستثمار أو إنشاء ورشة أو

مؤسسة مصغرة دون أدنى معلومة أو معرفة مسبقة للنشاط وما يحمله من خبايا وأيضا

دراسة متطلبات السوق.

فنشاط الخياطة والألبسة الجاهزة تعرف بالمجال التنافسي بين المؤسسات، لهذا

فالإبداع والابتكار ضروري للحفاظ على المكانة في سوق العمل والحفاظ على الزبائن وجلب

الزبائن وجلب آخرين جدد، فالتكوين يساعد المرأة المقاولات على معرفة كيفية تسويق

منتجاتها وكيفية جلب المادة الأولية وذلك من خلال دورات تكوينية في مجال الترويج

الترويج والتسويق للمنتج، وبإسقاط على المرأة المقاولات في مجال الخياطة فإن دور

الترويج للمنتج هو أساس العمل، فالتعريف بالمنتج ومدى جودته يساهم في زيادة

المبيعات وهذا ما فعلته بعض المبحوثات حيث التفتت إلى الترويج الإلكتروني الذي تساهم تساهم بشكل كبير في الترويج إلى ماركتها ومنتجها ولقت رواج في ذلك حيث صرحت " لا صرحت " لا توجد مواقع جزائرية لترويج وبيع الملابس حيث أضافت أخرى " كنت نبيع نبيع ونروج للمنتوج عبر الانترنت " وأضافت أيضا بأنها " وضعت مجموعة جديدة في صفحتي على مواقع التواصل وبيعت كل المجموعة في ظرف قياسي " ، فالترويج للمنتوج إلكترونيا ساعد العديد من المقاولات الحرفيات في التعريف من منتجاتهم وبيع وبيع أكبر كمية ممكنة خصوصا في جائحة كورونا أين تم غلق كل المحلات، فتحول مكان مكان البيع من سوق ومحلات إلى البيع عبر الانترنت.

فالتكوين هو متنفس يسمح للمقاولات بإثراء معارفهن في النشاط الممارس والغرض منه التغلب على الصعاب وإذابة العراقيل، وكذا أهم عامل هو توسيع النشاط وتنويعه والريادة فيه، حيث يكشف مدى قدرة المرأة على التعايش مع الأدوار الحديثة التي أحدثتها لنفسها، والسعي إلى مواكبة التطورات التي تحدث في الآلات والتحديث المتواصل في مجال عملها، لذلك وجب على المقاولات مواصلة التكوين والدورات من أجل استغلال كل الفرص لتطوير نفسها وعملها، فميدان الخياطة هو ميدان متجدد حيث أن لكل فعل له متطلباته من تحديث ومواكبة الموضة، فعليه إدخال كل ما هو جديد في مجال عملها، وهذا دون التخلي على أدوارها التقليدية وانتماءاتها لتتوافق مع أدوارها المهنية.

كما أن هناك شروطا للتكوين من أجل منح الدولة القروض المصغرة، وهذا بمرافقة بمرافقة أصحاب المشاريع وتقديم لهم كل المعلومات الضرورية، حتى يكون الاستثمار الاستثمار ايجابيا وهذا ما يعرف في هذا المجال بالحاضنات والتي تتابع المقاول الناشئ منذ تبلور الفكرة إلى تجسيدها على أرض الواقع، ونجاحها واستمرار مشروعه، مشروعه، فالدولة دوما تقوم بتشجيع المتكونات على إنشاء ورشات وأعمال مصغرة، تسمح

مصغرة، تسمح لهن بممارسة حرفتهن وفي نفس الوقت المساهمة في التنمية الاقتصادية لأن الاقتصادية لأن الاقتصادية لأن المؤسسات الكبرى تعتمد على المؤسسات الصغيرة الناشطات في توفير المواد وتوفير المواد الأولية، وبالتالي هناك عدة تسهيلات للحصول على قروض مصغرة ودائمة ودائمة على أن يكون هناك تكوين في الميدان المراد دخوله، إذا ما كان المتكون لا يحصل يحصل على شهادات جامعية، وبالتالي التكوين هو باب فتح مجال الاستثمار للنساء الماكثات في البيت والمكونات وتحويلهن إلى صاحبات مشروع ومقاولات تتساهمن في تنمية الوطن وفي تحقيق الذات والمكانة التي تطمح لها كل امرأة.

فالتكوين لدى النساء المقاولات الحرفيات برز قدراتهن وشجعتن على التوجه للفعل المقاولاتي، وتحفيز روح المقاوله في نشاطهن وتوجهن نحوه، فمهنة اليوم (حرفة) هي مستقبل الغد، فالغرض منه (التكوين والتعليم والمهني) أن يلبي ويستجيب إلى المتطلبات الاجتماعية والحاجيات الاقتصادية والملائمة بين التخصصات الموجودة والواقع الاجتماعي ومتطلباته.

استنتاج المحور الأول:

إن المرأة المقاتلة تمتلك موهبة وطموحات تسعى إلى تحقيقها من خلال الإبداع في عملها، فهي تمتلك طاقة تحتاج إلى توظيفها وتفكر بطريقة إيجابية وبما يعود بالنفع عليها وعلى أسرتها، كما أنها تميل إلى الاعتماد على نفسها حتى لا تشعر أنها عبء وعالة على أسرتها أو المجتمع.

فخيار الجزائر المتعلق إلجبارية التعليم ومجانيته، ساهم في رفع المستوى التعليمي، التعليمي، لاسيما بالنسبة للإناث، حيث بلغت مستويات تعليمية عالية أهلهن لممارسة مهنة معينة ضمن المجال المقاولاتي ونجاحها في إبراز قدرتهن وكفاءتهن وحرصهن على

وحرصهن على الاستمرار والمثابرة لتحقيق مزيد من النجاح ومن ثم تثبيت المكانة التي التي بلغتها.

كما أن الإصرار الذي يحدو المرأة المقابلة لتحقيق النجاح، جعلها تعزز الفرص أمامها، من خلال متابعتها لتكوين خاص بالمهنة أو الشعبة التي تشتغل فيها، ومهما كانت مدته، سواء أكان ذلك التكوين الذي خضعت له قصير المدى أو طويل المدى، فهي قد وضعت جميع العناصر المساعدة لصالحها، ومنها التكوين الذي يرفع من نسب نجاحها ويكسبها المعرفة وتطوير ذاتها في المجال الذي تخوض فيه.

واهتمام الجزائر بقطاع التكوين المهني، من خلال إحداث مراكز للتكوين المهني، عاد بالنفع على المرأة المقابلة، باعتباره يستقطب أعدادا متزايدة من شريحة النساء المقاولات الباحثات عن تطوير نشاطهن ومن ثم أنفسهن وإيجاد مكانة في المجتمع.

فالملاحظ أن المرأة المقابلة سعت إلى تحقيق الأهداف التي حددتها والطموحات التي تمسكت بها لانجاز مشروعها المقاولاتي وذلك حتى تثبت وجودها وتحقيق استقلاليتها من خلال اعتمادها على نفسها وحتى تثبت أيضا أنها مثلها مثل الرجل، قادرة على أداء دور مهم في المجتمع، والمشاركة في الحياة العملية ليس فقط عبر الوظائف التقليدية، بل من خلال عالم المقابلة، وهو مجال يتيح لها إثبات وجودها وتحسين مستوى معيشتها.

وهو مجال يمكنها أيضا من إبراز مهاراتها الشخصية، عكس الفكرة النمطية الجاهزة التي الجاهزة التي تحد منها وتجعلها عاجزة عن أداء الأدوار التي أضحت سائدة في المجتمعات المجتمعات الحديثة، من خلال مجالات وفضاءات تتيح لها الإبداع في مجال العمل الذي

الذي تنشط فيه وتطويره باستمرار، متسلحة بذلك بالثقة في النفس وإيمانها العميق بأنها بأنها قادرة على بلوغ الأهداف التي سطرته.

ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أن نجاح المرأة المقاولات في تحقيق مبتغاهما يستدعي تحليلها بروح المخاطرة، الذي يعد عنصرا من بين العناصر المهمة التي ينبغي توفرها لدى المرأة المقاولات للنجاح وتحقيق الريادة، وبذلك تكون قد حققت هدفين معا، يتمثل الأول في النجاح الذاتي، فيما يتمثل الثاني في المساهمة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

وسعي المرأة المقاولات لتحقيق النجاح عبر المخاطرة، من شأنه أن يحقق لها ما تصبو إليه ويكون النجاح حليفها، خاصة بالنسبة للمرأة التي تحوز مستوى تعليمي عال أو التي تابعت تكوينا في مجال تخصصها.

ومن خلال عرضنا لمختلف السير التي تعيشها النساء المقاولات، تحصلنا على النتائج التالية:

- ❖ إن أكبر نسبة من المقاولات عينة الدراسة تحوز مستوى تعليم جامعي.
- ❖ إن التعليم يلعب دورا مهما في دخول المرأة مجال المقاولات واستطاعت النجاح في إنشاء مؤسساتها.
- ❖ إن المرأة المقاولات تحبذ التكوين فيما يخص نوع النشاط الذي تمارسه.
- ❖ إن التكوين المهني مجال لكسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية وممارسة التدريب والتطبيق العملي في المجال الحرفي والمهني.
- ❖ إن المقاولات يسعين جاهدين لمزاولة تكوين من أجل المعرفة والإلمام بكل ما يخص الخياطة والألبسة الجاهزة.
- ❖ إن نظرة النساء المقاولات للتكوين هي نظرة ايجابية.

المحور الثاني: العوامل المساعدة على التوجه للمقاولات.

جدول رقم 12 : يبين العوامل المساعدة على التوجه للفعل المقاولاتي.

المبحوثات	العوامل المساعدة على التوجه نحو المقاولات
مبحوثة 1	عدم وجود مناصب شغل (التهرب من البطالة)
مبحوثة 2	بسبب جائحة كورونا (تهرب من البطالة) في فترة الجائحة
مبحوثة 3	عمل شئ تكوين في مجال الصناعة
مبحوثة 4	دخول في سن مبكر لمجال الخياطة
مبحوثة 5	دخول في سن مبكر لمجال الخياطة
مبحوثة 6	البيئة الاجتماعية العائلية
مبحوثة 7	البيئة الاجتماعية (العائلية)
مبحوثة 8	البيئة الاجتماعية (العائلية)
مبحوثة 9	البيئة الاجتماعية (العائلية)
مبحوثة 10	البيئة الاجتماعية (العائلية)
مبحوثة 11	البيئة الاجتماعية (العائلية)
مبحوثة 12	البيئة الاجتماعية (العائلية)
مبحوثة 13	دخول في سن مبكر لمجال الخياطة
مبحوثة 14	دخول في سن مبكر لمجال الخياطة

مبحوثة 15	دخول في سن مبكر لمجال الخياطة
مبحوثة 16	دخول في سن مبكر لمجال الخياطة

بين الجدول أعلا العوامل المساعدة على التوجه نحو الفعل المقاولاتي، بحيث نجد أن البيئة الاجتماعية هي الأعلى وذلك ب 7 من أصل 16 من النساء المقاولات عينة الدراسة، في المقابل نجد عاملاً آخر هو الدخول في سن مبكر لهذا المجال حيث وجدنا 6 من أصل 16 من النساء المقاولات عينة الدراسة، في حين نجد أن عامل التهرب من البطالة وتلبية الحاجات كان 3 من أصل 16 من النساء المقاولات عينة الدراسة.

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن للمحيط الاجتماعي دوراً في دخول المرأة المقالوة لمجال الخياطة والألبسة الجاهزة، حيث أنها تأثرت بالأفراد المحيطين بها فهناك من أعادت نشاط عائلتها وإحياء حرفة وليدتها التي توارثتها من الأجداد حيث صرحت إحدى المبحوثات قائلة "أنا أعدت فتح ورشة والدتي حيث والدتي كانت حرفية في صناعة الألبسة التقليدية التي توارثتها عن والدها"، أضافت مقالوة حرفية أخرى بقولها "قررت التوقف عن العمل وإعادة إحياء ورشة والدتي"، فالمحيط الذي نشأت عليه النساء المقاولات ساعد في تبلور فكرة إنشاء ورشة خياطة والتوجه إلى هذه الحرفة التي وجد فيها دعماً من العائلة، ودخولها المبكر لمجال الخياطة الذي نشأ منذ الصغر على الذهاب إلى الورشة والتعامل مع مختلف الأدوات الخياطة والكل ما يتعلق بها.

إن المرأة الجزائرية منذ القدم كانت امرأة عاملة ومساندة للرجل بصفة خاصة والعائلة والعائلة بصفة عامة من خلال العمل الحرفي والزراعي، فالحرفي كانت إسهاماتها في مجال في مجال النسيج حيث كانت تصنع كل مستلزمات المنزل بيدها واشتهرت بذلك حيث كانت

حيث كانت تنلجر فيها قديما ومثال على ذلك في بني مزاب ولاية غرداية التي كانت تعرف بنسيج الزرابي والتجارة بها للدول المجاورة، والولايات الداخلية بلباس الرجال الرجال "القشابة" والتي لازالت إلى يومنا هذا وتطورت عبر الأجيال، والتي بدورها تسعى وزارة الثقافة إلى إحياء هذا التراث وتدعيمه والمحافظة عليه فالمرأة الجزائرية، الجزائرية، كانت دائما ناشطة في مجال النسيج وتسعى إلى تطويره والعمل بشغف وإبداع من وإبداع من أجل استمرار عملها في هذا المجال.

يمكن الإضافة إلى إن من أهم العوامل التي ساعدت على التوجه المقاتل للمرأة الجزائرية هو اختيارها لمجال النسيج فهو مادة خصبة بالنسبة لهن فإطلاعها على ما يحتاجه المنزل والمجتمع من ألبسة ومنسوجات ساهم في الدفع للعمل في مجال المقاتلانية هذا من جهة ومن جهة أخرى أن العائلة تعتبر هذا المجال أمن لهن لأن معظم الزنسلان وبذلك يعد مجالا نسوي يسهل عليهن عملية التواصل بين المنتج والمشتري.

تسعى المرأة تماشيا مع المتطلبات المعيشة المعاصرة إلى تجاوز عقبات تعترض مسار حياتها كالفقر، الحاجة للاستقلالية الاجتماعية، ما دفع بها إلى بذل المزيد من الجهود والعمل لتغطية احتياجاتها المتزايدة، في هذه الحالة يعتبر الفعل المقاتلاني والتوجه إلى ميدان المقاتلانية بمثابة الحل الأمثل الذي تلجأ المرأة إليه من أجل إنشاء مشاريع والسعي إلى العمل لحسابها الخاص، بهذا تكون قد عبرت عن مكانتها ولبية احتياجاتها، إذ تفتح لها الطريق للاستقلالية وتحقيق الذات، والهروب من وضعية الأجير الروتينية التي لازمتها في المؤسسات العمومية والخاصة، كما تسعى عن طريق المقاتلة إلى تجاوز المشاكل المتعلقة بالتهميش والإقصاء التي تعاني منها الكثير من النساء.

فالمراة تمتلك خصائص ومميزات تجعلها تمتلك روح المبادرة وتحتل خطر القيام بالعمل المقاولاتي الخاص بها، وتتحمل المسؤولية وتتعاقل بمرونة ومهارة في التنظيم والإدارة، والرفع من قدراتها وإمكانياتها هدفها تحقيق التفوق في مجالها والسعي لتلبية متطلباتها واحتياجاتها.

نجد في الدراسة الميدانية لهذا المحور أن جل المبحوثات كانت لهن الرغبة والفكرة في إنشاء مشروع خاص بهن وذلك بـ 14/16 من أصل المبحوثات حيث نجد أن المبحوثة الأولى صرحت بأن لديها الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة بها "العمل عند نفسي" وأصبح صاحبة عمل، المبحوثة الرابعة الرغبة منذ الصغر في ممارسة هذا النشاط تصميم الأزياء والملابس الجاهزة، المبحوثة رقم 16 صرحت بأنها توقفت عن الدراسة وبداية العمل فيها، حبها وشغفها لهذا المجال كان أهم الأسباب والعوامل المساعدة في نجاحها وتطوير عملها.

إن الحاجة لتلبية الحاجيات الأساسية المتعلقة بالبقاء، والحصول على الدخل، ورفع القدرة الشرائية، السعي من أجل تحسين الشروط المعيشة كل هذه المحفزات الاجتماعية والاقتصادية عملت على توجه المرأة إلى الفعل المقاولاتي وإنجاحه بإصرارها على التفوق.

فالنساء المتحصلات على شهادات واللواتي يمارسن نشاط المقاولاتية بعد نهاية دراستهن أو نتيجة فترة طويلة من البطالة، أردن أن يكون لهن الدعم العملي من أجل أجل التسيير ومتابعة العمل وهذا ما جاء من خلال تصريح المبحوثات حيث نجد أن إحدى إحدى المبحوثات بعد إتمام دراستها توجهت إلى مجال المقابلة من خلال تكوين في مجال مجال الخياطة وتطوير مشروع العائلة في مجال الخياطة والملابس الجاهزة ونجد مبحوثة أخرى مبحوثة أخرى متحصلة على شهادة في دراسات عليا في الأدب وبعدها التوجه إلى مجال

مجال الألبسة الجاهزة والأم فنانة تشكيلة لديها مشوار في تصميم الأزياء والملابس الجاهزة، الجاهزة، كما نجد المبحوثة لأخرى متحصلة على شهادة جامعية وحرفية في مجال المنتجات المنتجات الجلدية.

ومن العوامل التي ساعدت على التوجه إلى الفكر المقاولاتي هي الحاجة لإثبات الذات وتطويرها، فحسب دراسة أجريت بإحدى البيئات العربية (المغرب) حول المقاولاتية النسوية، وجدت أن هناك مجموعتين من العوامل التي ساعدت على توجه المرأة للفعل المقاولات وإنشاء مؤسستها الخاصة، هما المحفزات الاجتماعية، الاقتصادية والمحفزات الشخصية.

فالمحفزات الاجتماعية والاقتصادية هي محفزات ترجع لشعور إجباري أكثر منه شخصي لتلبية ورفع قدرتهن الشرائية، تحسين الشروط المعيشة كل هذه العوامل ولمحفزات تحصلنا عليها من خلال تصريح المقاولات في الحصص التلفزيونية تجد المحفزات الشخصية المتعلقة في الحصول على الاستقلالية الذاتية.

كما نجد أيضا من أجل تحسين نوعية المعيشة، تكوين شبكة علاقات، الرفع من المكانة الاجتماعية كما نجد أيضا حب المقالة وإنشاء أعمالهن الخاصة وتفعيل روح المقاولاتية والإبداع والابتكار.

نجد في دراسة أخرى قد وجدت أن المرأة تقوم بإنشاء مؤسستها الخاصة تبعا لعدة أسباب، سواء كانت شخصية أو ناتجة عن ظروف خارجية إيجابية أو سلبية، ونقصد بالعوامل السلبية مجموعة العوامل التي تعتبر سلبية المصدر لكن بفعلها تختار النساء العمل لصالحهن الخاص، أما العوامل الإيجابية فتكون إيجابية المصدر وهي عوامل جذب للنساء نحو العمل المقاولاتي.

استنتاج المحور الثاني: العوامل المساعدة على توجه المرأة للفعل المقاوлатي.

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على توجه المرأة نحو ممارسة الفعل المقاولاتي في الجزائر، وتنمية روح المساواة لديهن.

وقد بينت إجابات النساء المبحوثات عينة الدراسة سعيهن لمزاولة نفس الحرفة الممارسة في العائلة الواحدة، باعتبار أن مزاولتها لا يعد مغامرة أو مخاطرة من قبلهن، فهي حرفة آمنة من حيث أجواء العمل السائدة بها، كما أنها تحقق الاستقرار والمداخيل الكفيلة بضمان مستوى معيشي يتماشى وتطلعات المرأة المساواة.

كما بنيت إجابات المبحوثات أن فكرة المقاوالاتية تولدت لديهن وترسخت منذ الصغر، ما دفعهن للسعي لتحقيق مرادها في ممارسة نشاط الخياطة وتصميم الأزياء والملابس الجاهزة، من خلال إنشاء ورشات خياطة خاص بهن، وهو ما يعد أهم عامل دفعهن لتوجه للعمل المقاولاتي والإصرار على تقديم أفضل ما لديهن وتحقيق النجاح باستمرار.

وقد ازداد شغف النساء المبحوثات بمجال الخياطة وتصميم الأزياء، أكثر نتيجة توقفهن عن الدراسة واستهلال العمل به والشروع في تجسيد طموحهن على أرض الواقع وحصد ثمرات النجاح شيئاً فشيئاً، بفعل حصولهن بانتظام على دخل محترم يمكنهن من تلبية حاجياتهن وبالتالي تحسين شروط المعيشة، عبر اكتشاف واستغلال فرص جديدة في مجال عملها.

وإضافة إلى الدعم والتحفيز الذي تلقاه المرأة من وسطها العائلي، ما ساعدها على على اختيار الخياطة حرفة لها، يوفر مجال الخياطة والألبسة الجاهزة بيئة ملائمة لها لها وجديرة بثقتها، وهي جزئية مهمة، طالما أن المحيط الذي تشتغل به المرأة يتيح

التواصل بأريحية بين مختلف الفاعلين، من منتج ومشتري، كما أن المجال الذي تشتغل ضمنه تشتغل ضمنه يتيح لها التعامل حصريا مع النساء.

وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- إن البيئة الاجتماعية ساعدت على توجه المرأة للفعل المقاوлатي ، والدعم والتحفيز العائلي ساعد في التوجه لمجال الخياطة.
- إن التوجه للنشاط المقاولاتي ساعدها على تفادي البطالة.
- اختيار مجال الخياطة والألبسة الجاهزة هو بحد ذاته أهم عامل للتوجه للعمل المقاولاتي وإنشاء ورشة خاصة.
- الرغبة والفكرة في إنشاء مشروع خاص بهن.
- تولد فكرة المقاولاتية لديها منذ الصغر والسعي لممارسة نشاط الخياطة وتصميم الأزياء والملابس الجاهزة.
- أن التوقف عن الدراسة وبداية العمل في مجال الخياطة ضاعف من شغفها وحبها لهذا المجال.
- الحصول على الدخل وتلبية الحاجيات الأساسية لتحسين شروط المعيشة.
- الظروف الاجتماعية كانت دافعا ومحفزا للتوجه للفعل المقاولاتي الإصرار على إنجاح المشروع والتفوق في مجالها.
- أن مجال الخياطة والألبسة الجاهزة مجال يسهل عليهن عملية التواصل بين المنتج والمشتري وأن التعامل يكون مع النساء.
- كل هذه العوامل سابقة الذكر والتي تم استنتاجها من خلال تصريحات المبحوثات المبحوثات خلال الحصص التلفزيونية، تعد من أهم العوامل المساعدة على توجه النساء النساء المقاوالات عينة الدراسة لمجال المقابلة عامة وميدان الخياطة والألبسة الجاهزة الجاهزة خاصة.

المحور الثالث: النماذج الموجودة المشجعة للفعل المقاوлатي

في هذا المحور سوف نعالج مسألة النماذج التي تؤثر على توجه المرأة المقاوлатية، الذي يعتبر منطلقا رمزيا بنسبة لها يشجعها على الانتساب كمرأة منتجة، على ضوء ما أفادته محتوى الحصص التلفزيونية المبحوثات نلمس الاختلاف بين الحالات المدروسة حيث الفاعلين المدعمين للتوجه المقاولاتي.

جدول رقم 13: النماذج المشجعة للفعل المقاولاتي

المبحوثات	النماذج المسجلة للتوجه للمقاوлатية
مبحوثة 1	الأهل (أب والأم)
مبحوثة 2	الأهل (الزوج)
مبحوثة 3	لم يكون هناك نماذج (كونت نفسها)
مبحوثة 4	الأهل (الأم)
مبحوثة 5	العائلة الممتدة (موروث عائلي)
مبحوثة 6	العائلة الممتدة (موروث عائلي)
مبحوثة 7	البيئة والوسط الذي نشأت فيه
مبحوثة 8	الأهل (الوالدة)
مبحوثة 9	لم يكن هناك نماذج (كونت نفسها)
مبحوثة 10	الأهل (الوالدة)
مبحوثة 11	العائلة (موروث عائلي)

مبحوثة 12	هي كونت نفسها
مبحوثة 13	المحيط الاجتماعي كان بسبب في دخولها لمجال المقاولاتية
مبحوثة 14	هي كونت نفسها
مبحوثة 15	الأهل (الوالدة)
مبحوثة 16	الأهل (الأب)

نجد من خلال الجدول أن النساء المقاولات كان الدعم من الأهل والزوج وذلك 7 من أصل 16، ونجد أن المرأة كانت هي التي كونت نفسها وذلك 4 من أصل 16 في حين نجد العائلة الممتدة أو أحد أفرادها شجع المقاولات على الاستمرار في نفس النموذج وإتباع نفس المسار وذلك 3 من أصل 16، ونجد أيضا من خلال تصريح المبحوثات أن نماذج من المحيط الاجتماعي ساعدت على ولوج المرأة هذا النشاط مرتبط بالعلاقات كالصداقة والزمالة وجدنا 2 من أصل 16.

على نحو ما تم تقديمه أعلاه نلمس أن دور المحيط الاجتماعي والأسرى سواء كان العائلة أو جماعة رفاق أو علاقات اجتماعية أخرى في تشكيل النموذج المثالي الذي يعمل على توجيه المرأة نحو عالم المقابلة واختبار مجال النسيج والألبسة الجاهزة.

حيث تلعب الأسرة دورا هاما في تشجيع المرأة على الفعل المقاولاتي، فالأهل هم الأوائل في ذلك لأن نجاحها بمثابة تنويع لنجاحهم، خاصة إذا كانت اتبعت نفس المنهج العائلي وحاولت تطويره والرفع من مكانته الاقتصادية في المجتمع، فهذا ما يعود بالفخر للعائلة بأن هناك من يرث الحرفة بعهدهم وأن الموروث الثقافي سيظل ويستمر بعدهم.

إن المجتمع يختص بشكل من أشكال السيادة على الفاعل الاجتماعي مما يوجه الفعل لديه بما يوافق مستجداته وهذا ملزاه في عينة الحصص التلفزيونية أعلاه، وما هو ملاحظ بشكل جلي هو الموروث الاقتصادي للمبحوثات بحيث 75% من مجموع المبحوثات أعادت إنتاج نفس النموذج الشغل العائلي الذي اعتادت عليه العائلة أو أحد أفرادها (أم، أب، جد، جدة، كل العائلة).

إن ما يقابل لدينا من تحليل الحصص التلفزيونية هو مفهوم "رأس المال الاجتماعي" بما الاجتماعي" بما أن النماذج الناجحة المشجعة على ولوج المرأة لعالم المقابلة مرتبطة أساسا بالموروث الاجتماعي والمهني التي اعتادت عائلتها على العمل فيه¹.

ونجد في هذا السياق ما جاء به بيار بورديو حول الرأس المال الاجتماعي الذي الذي قال أنه مجموعة الموارد التي يمتلكها الفرد عن طريق شبكة قوية من العلاقات والاعتراف المتبادل، وهذا ما توصلنا إليه أن أكبر مدعم هيا الأسرة التي تعد من الشبكات الاجتماعية الفعالة المساندة لهذا الفكر المقاولاتي، كما نجد أن كولمان A, coleman كذلك تحدث عن الرأس المال الاجتماعي "هو إنتاجي ومنتج" يمكن من خلاله خلاله تحقيق غايات معينة لا يمكن تحقيقها في حالة غيابه، ويضيف في نفس المعنى "هو" هو مصدر من مصادر التنمية"².

¹ بريمان صفيان، الطاهر بصيص، "قراءات في افتراضية الرأسمال الاجتماعي لدي كل من بيار بورديو ونان لين"، مجلة أفاق علمية، المجلد 12، العدد 3، 2020، ص 277.

² .عزت حجازي، "رأسمال الاجتماعي كأداة تحليلية في العلوم الاجتماعية"، المجلة الاجتماعية القومية، المجلد 43، العدد: 1، يناير 2006، ص 6.

يرى يوتنام إلى رأس المال الاجتماعي بأنه "عبارة عن علاقات أفقية بين الناس، الناس، فرأس مال الاجتماعي يتألف من شبكات إجتماعية وشبكات مدنية، وعادات مشتركة لها تأثير على إنتاجية المجتمع"¹.

إن الرأس المال الاجتماعي يعتبر مصدرا هاما لتوجيه مسار الأفراد في عدة مناحي الحياة، سواء كان الأمر يتعلق بالمسار العلمي محدد بتخصص ما، أو مسار مهني متعلق بمهنة ما، أو نشاط ثقافي متعلق بفن أو إبداع معين، كون رأس المال الاجتماعي يوفر لهم الأرضية الصلبة والأمانة، التي شيدت في طريق التجارب العلمية والمهنية والفنية الناجحة من طرق فرد، أو مجموعة أفراد، أو عائلة، قريبة من الفاعل أي توجد روابط اجتماعية بين المنتج لرأس المال والمستفيد منه في حالة المرأة المقابلة، اعتبرت النماذج الناجحة مثلا يحتذى به ويشجعها على المضي قدما، موفرا إياها ضمانات ذات علاقة اجتماعية موسومة برابطة اجتماعية قوية كالرابطة الأسرية، وعلى صعيد آخر نجد النسوة المقاولات في مواكبة النشاط المهني العائلي أو المهنة الموروثة بين أجيال الأسرة الواحدة، الشرعية والشهرة المكتسبة سابقا بفضل المهنة التي حققها أفراد الأسرة مؤدى إلى الاعتراف الاجتماعي بها.

غالبا ما نجد نوعية من الأسرة مرتبط اسمها بنشاط معين كالخياطة والبناء والهندسة والهندسة وتربية المواشي، التعليم، الفنون، الطبخ، بحيث أن الأسرة تعرف بنشاطها المهني أكثر من أي شيء آخر حيث يصبح النشاط من الجيل المنتج للرأس المال إلى الجيل إلى الجيل المستفيد منه أمرا سهلا ومضمونا، كما أن الجيل التالي لا يجد صعوبة سواء في سواء في الخبرة والتمرس كونه يمتلك المعرفة والخبرة سلفا من الجيل الأول، كما أنه لا

¹ Putnam, Robert, the prosperous community social capital and public life, American prospect (13), 1993, pp.35, g2.

أنه لا يحتاج إلى الدعاية والإشهار لدخول سوق العمل واكتساب المقاولات، كون الجيل الأول قد تخطى هذه المرحلة.

• الموروث الثقافي العائلي:

إن الموروث الثقافي العائلي يشكل جزءاً أساسياً من مكونات الشخصية للفرد باعتباره مخزوناً ثقافياً من جيل لآخر عن طريق التنشئة الاجتماعية، لذا فهو يكتسب الصفة التقليدية لكونه يضع عادات وتقاليد وثقافة المجتمع عامة والعائلية خاصة، بكل عناصره المادية واللامادية.

يمكن للموروث الثقافي أن يلهم المبدعين والمبتكرين في مجالات متعددة لإعادة ابتكار الثقافة المعاصر وتطويرها بطرق يتيح للماضي أن يتفاعل مع الحاضر بطرق مبتكرة ومثيرة، هذا التفاعل بين التاريخ والثقافة المعاصرة يعزز التنوع ويمكن أن يساهم في تعزيز التفاهم الثقافي والتقارب بين مجتمعات مختلفة حول العالم.

هذا ما إلتمسناه من خلال عينة الدراسة التي صرحت بأن "والدتي كانت خياطة وورثتها على أب ديالها" وصرحت أخرى بأن " هذه الحرفة من الجدود نمارسوها أب أب عن جد" فلموروث الثقافي ساهم بشكل كبير في تشكيل الفعل المقاولاتي لديهن بحيث بحيث أن الخلفية الثقافية للنساء المقاولات ساعدت على خلق روح المقاولات من خلال تشجيعهن على الولوج إلى هذا المجال الذي هو في الأصل عمل عائلي حيث صرحت بعض صرحت بعض المبحوثات على أنها نشأت على هذه الحرفة منذ الصغر، وهناك من صرحت صرحت بأنه موروث عائلي أب عن جد، وهناك مبحوث أخرى قالت بأنها دخلت هذا هذا المجال منذ الصغر عن طريق والدتها التي كانت صاحبة ورشة خياطة، بدخولها هذا هذا المجال حاولت إحياء هذه المهنة من جديد وتطويرها والإبداع فيها، كما نجد من جهة جهة أخرى إحدى المبحوثات اللواتي صرحن بأن "مجال الخياطة هو مجال إبداعي

وابتكارى وأن تخصصها في مجال الخياطة التقليدية جعلها تسعى للحفاظ على هذا المنتج الثقافي وفي نفس الوقت جعله يتواكب ويتلاءم مع الوقت الراهن من خلال عصنة اللباس التقليدي، فالموروث الثقافي هو هوية المجتمع".

كما نجد أن الموروث الثقافي يساعد في التنمية الاقتصادية المحلية، فتخصص عائلة في حرفة ما والتعرف عليها من خلال ذلك في مجال تخصصها أو في مكان سكنها يجعل منها مكان يلجأ إليه السكان المحليين من أجل تلبية حاجياتهم، وهذا ما ظهر بشكل ملحوظ في المجتمع الجزائري الذي امتاز بهذه الصفة وأكبر دليل على ذلك أحياء القصبة التي تشكل إرث ثقافي وموروث ثقافي عائلي للعائلات المقيمة هناك، حيث نجد أن أصحاب الحرفة الواحدة يتواجدون في حي واحد وأن كل زقاق مخصص لحرفة معينة ويعرف باسم تلك الحرفة.

يمكن القول أن الموروث الثقافي له دور هام في توجه المرأة المقاتلة إلى حرفة الخياطة ، فهو يعتبر ركيزة أساسية عن طريق استفادتها منه والسعي لتطويرها.

استنتاج المحور الثالث: النماذج الداعمة الموجودة المشجعة للفعل المقاتلاتي

تحتاج المرأة المقاتلة في أداء مهامها في المجتمع والقدرة على النجاح والتفوق إلى وجود نماذج ناجحة مشجعة لها على ولوج مجال المقاتلة والخياطة على الخصوص، خصوصا، وغالبا ما تكون هذه النماذج الناجحة التي تحتذي بها من وسطها العائلي، حيث العائلي، حيث تعد مصدر إلهامها، والدافع الذي يحفزها للاقتداء بها وجعل ما بلغته من من نجاح في مسيرتها المهنية نصب أعينها وهدفا تسعى لتحقيقه، من خلال استغلال استغلال الفرص المتاحة وتذليل العراقيل إن وجدت، وتلقى المرأة المقاتلة في مجال

الخياطة وتصميم الأزياء كل الدعم من وسطها العائلي فكان أبرز داعم ومشجع لنشاطها لنشاطها المقاولاتي.

ومما سبق، فإن الموروث العائلي والمحيط الاجتماعي المناسب يعد من أهم العوامل المشجعة التي تشجع المرأة على اختيار النشاط المقاولاتي وتحديدًا مجال الخياطة والملابس الجاهزة والاستمرار فيه بغية تحقيق النجاح، من خلال نموذج عائلي جاهز ونشاط اقتصادي مألوف لديها وتمتلك فكرة عنه، وحتى خبرة تم توارثها داخل العائلة الواحدة من جيل إلى آخر، وهو ما يعزز ميولها نحو العمل المقاولاتي وسعيها لتطوير المشروع العائلي وضمان استمرار تطويره ونجاحه، وتبقى الأم حسب تصريح المقاولات من أبرز النماذج التي دفعت المرأة المقاولات لولوج مجال المقاولاتية وإنشاء ورشات خياطة تثبت من خلالها وجودها وقدرتها على تسييرها وإنجاحها لتكون بدورها قدوة ونموذجًا لغيرها ضمن وسطها العائلي.

ومن خلال النتائج المتحصل إليها عن طريق التصريحات الواردة في الحصص عينة الدراسة، توصلنا إلى النتائج التالية:

- إن أهم مشجع وداعم للعمل المقاولاتي هي العائلة.
- تعد الأم من أهم النماذج التي شجعت المرأة المقاولات على التوجه للعمل المقاولاتي وفتح ورشات خياطة.
- المرأة المقاولات تسعى لإتباع نفس نهج العائلة ومجال العمل.
- إن للموروث العائلي دورًا في ولوج المرأة الفعل المقاولاتي.
- تستفيد المرأة المقاولات من الخبرة المتوارثة والمتاحة أمامها من أجل بناء مشروعها وتطوير مشروع أجدادها.
- توفر المحيط الاجتماعي المناسب والمشجع على العمل المقاولاتي.

- الموروث الاجتماعي والمهني الذي اعتادت عائلتها على العمل فيه له دور في تحديد وجهتها.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

لقد عملت المرأة منذ العصور السابقة في الحرف والصناعات التقليدية، حيث تعتبر هذه الأعمال امتدادا لأنشطتها المنزلية ومجال تفوقها في هذا الخصوص، تثبت المصادر التاريخية المختلفة ذات الصلة بالحياة الاجتماعية في العصور القديمة أن اقتصادها كان قائما أساسا على الصناعات الحرفية بشكل كبير.

ورغم ذلك، فإن الحرفي عامة والمرأة على وجه الخصوص لم يحظى بمكانة لائقة في تلك المجتمعات، إذ كان من الصعوبة تقييم تلك الأعمال والوقوف على قيمتها المالية والفنية الحقيقية، رغم تنوع الحرف التي اتخذها الناس وقتها واختلافها وتصنيع أشياء بتقنيات مختلفة.

وتثبت النتائج المتحصل عليها من خلال الحصر التلفزيونية عينة الدراسة، أنه كلما حازت مستوى تعليمي مرتفع، أهلها ذلك للإطلاع على الجديد الذي يحيط بالعمل المقاولاتي وتكوين فكرة شاملة عنه والحصول على كم من المعلومات بشأنه، يؤهلها للخوض في مجالات جديدة لم تكن لديها سابق معرفة بها.

ولقد تغيرت الأدوار الاجتماعية للمرأة، بفعل مساهمة التعليم ، إذ أصبح لديها حضورا في مختلف مجالات الحياة، ما مكنها من حجز مكانة لها في المجتمع وفرض وجودها كعنصر هام، وأصبحت ذات تأثير في المجتمع، بل حجر الزاوية فيه.

وبالنظر إلى شغل المرأة بمجال الخياطة والملابس الجاهزة وتصميمها على ولوجه، جعلها تتبع تكوينا في التخصص، مما قادها إلى تطوير مهارتها وتحسين كفاءتها، مستفيدة في ذلك من حرص الدولة على تطوير قطاع التكوين المهني قصد تكوين يد عاملة مؤهلة والاستجابة لمقتضيات السوق والحد من البطالة في أوساط الشباب.

كما استفادت المرأة المقاولات من الموروث الثقافي للبلاد، ممثلا في ثراء الأزياء بمختلف مناطق الوطن، لأجل تطوير مجال الخياطة والألبسة الجاهزة ورشات الخياطة وتسويق منتجاتها إلى شرائح واسعة من الزبائن مما يدر عليها بأرباح تمكنها من تلبية حاجياتها وحاجيات عائلتها، ويدفعها ذلك لتحسين الإنتاجية عبر تطوير الاختصاص الذي تنشط فيه.

وضمن النتائج التي توصلنا إليها، من خلال الإجابات الواردة في الحصص التلفزيونية أنهم حظين بدعم ومساندة من قبل أزواجهن لدخول المجال المقاولاتي والاستمرار فيه وتطويره.

ومن خلال تحليلنا الفرضية الأولى التي مفادها التوجه نحو الفعل المقاولاتي يختلف باختلاف المستوى الثقافي للمرأة المقاولات ووجود نماذج مشجع لها في محيطها، جاءت النتائج كما يلي:

❖ أن حصولها على مستوى تعليمي يسمح لها بمعرفة الجديد لخوض مجالات لم تكن تعرفها من قبل.

❖ أن التعليم يعد من أهم العوامل التي ساعدت على تغيير أدوارها الاجتماعية.

- ❖ أن التخصص والتكوين في المجال ساعد على تطوير مهارة وكفاءة المرأة المقاولات في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة.
- ❖ أن العائلة هي أهم داعم للمرأة المقاولات.
- ❖ الاستفادة من الموروث الثقافي في تطوير مجال الخياطة والألبسة الجاهزة وتوسيع ورشات الخياطة وتطويرها والسعي للترويج وتسويق المنتج.
- ❖ أن المرأة المقاولات تحظى بمساندة الزوج ما يساعدها على الدخول في مجال المقاولات.

المقابلات	الفرضية الثانية
من المعروف أن أي عمل أو وظيفة تعتبر استقلالا ماديا لنسبة للعامل ويسعى للمرء دائما إلى التطلع إلى الاستقلالية أكبر وخلق مجال أكبر له لبشبة ذاته وذلك في العمل بوظيفة أو إنشاء عمل خاص به باختلال مكانة اجتماعية خاصة ولعل فكرة الاستقلالية بالنسبة للمرأة هي بمثابة المحرك الرئيسي لإنشاء عمل خاص بها، وتطلع دائما في تطوير من أجل الحفاظ على هذه الاستقلالية والمكانة هنا تتحدث عن الاستقلال المادي والمعنوي الذي ينتج عن النجاح في مشروعاتها، وهذه المكانة تساعد دائما في تطويره فهناك المبحوثة نبيلة شباح التي بدأت من العدم وأصبحت الآن تحتل مكان مرموقة وعالية في المجتمع الجزائري من خلال منتجاتها وما نضعه من إبداعات في ورشتها وهذا ساعدها في تطوير عملها فقد تحولت من صاحبة ورشة للألبسة التقليدية إلى مصممة في البرامج التلفزيونية وحتى فيديو كليب وقد صرحت أن عند رؤية اسمها في نهاية كل برنامج ج شاركت فيه يزيد من فخرها ويحفزها ويشجعها على العمل أكثر وكذا سلمى حويثة التي طورت من ورشة ولدتها إلى ماركة عالمية. من خلال تصريحات المبحوثات فبعض منهن كان عاملات في مؤسسات، فقد فضلنا العمل على إنشاء عمل خاص بهن، فالغرض من لجوء المرأة إلى العمل المقاولاتي هو غرض مادي أي بدافع تحسين ظروفهن المعيشية والهرب من البطالة من جهة ومن جهة بغرض التنمية والإبداع والابتكار وإبراز قدراتهن. إن احتلالهن لهذه المكانة لم يكن بشيء الهين فقلة الخبرة في هذا المجال والحنكة والتدريب كان عائق أمام نجاح مشروعاتهن، بفضل شجاعتهن وروح المخاطرة التي يتسم بها المقاول شجعتهن وكانت دائما لهن، خاصة وأن النشاط إلي اختراعه سمح لهن بالاطلاع على جل ميادينهن ومتطلباته فكل من هؤلاء المقاولات أي 16/16 قمنا بتكوينهن في مجال الخياطة للملابس الجاهزة والبعض في التصميم للأزياء للألبسة التقليدية، فالنسيج بالنسبة لهن ومجال خصب سهل التعلم والتعليم فيه فالمبحوثة أمينة لبوخ بعد تمكنها من هذا المجال أصبحت معلمة وتشجيع إلى الولوج لهذا المجال بحيث حسب تصريحها بأن هذا المجال جد مربح وغير مكلفة تشطيع المرأة برأسمال صغير أن نشأ أو تبدأ في مشروعها " خاصة صناعة الحقائق". فحسب تصريحها فإن السيدة أمينة لمبوخ المرأة الوحيدة في الجزائر التي تقوم بصناعة الحقائق بهذه الطريقة "طريقة خاصة في صناعة الحقائق"، فهنا يتبين لنا التميز في الصناعة والتفرد بها في هذا النوع من النسيج والصناعة التقليدية فتمتع هؤلاء المقاولات بروح المخاطرة والرغبة في إنشاء مشروع خاصة بهن كان الدافع وراء إنجاحه فتبين مشروع يجب إتباع العديد من الخطوات من تبني فكرة والتي تعتبر من العناصر الأساسية التي تساعد بشكل فعال ودفعها إلى الأمام، حيث يحتاج حاصلة الأفكار إلى	المكانة الاجتماعية

إمكانات ومهارات شخصية إبداعية، توليد الأفكار وبلورتها ودراسة جدواها الاقتصادية، فهي تعتبر نقطة البدء والانطلاق في تجسيد المشروع على أرض الواقع وهذا ما تمتعت به المقاولات عينة الدراسة، فقد تحدث ماكس فيبر من خلال تحليل الظاهرة المقاولاتية وروح المبادرة من المنظور السوسيولوجي وثقافي وهذا ما نجده من خلال ظهور مفهوم المقاول بشكل كبير ومتكرر في كتابة الشهير "الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية" وتتمثل أهم الأفكار المحور به التي تطرق إليها والمتعلقة بتأثير النشاط المقاولاتي والذي هو مرتبط أساسا بالقدرات المتعلقة بإدارة العمال واغتنام الفرص المتاحة في شق اقتصاد السوق، كما يوضح أن هؤلاء المقاولين "من النوع الجديد" كانوا الفاعلين الأساسيين بروز الرأسمالية الجديدة، فالروح المقاولاتية وحسب العمل كان أساس إنشاء أي مشروع مقاولاتي. حب المجال والمساندة وشبكة العلاقات ساهمت في تفعيل روح المقولة لدى هؤلاء المبحوثات فكل منهن كانت صياغتها من الحديث عن مشروعها بكل شغف وحماس أحب هذا العمل، منذ الصغر وأنا أريد أن أصبح مصممة أزياء وصاحبة مشروع، الرغبة في إنشاء مشروع هذه عبارات كانت بمثابة محفز لهم في تجسيد مشروعهم على أرض الواقع، كل هذا كان من أجل إثبات الذات واحتلال مكانة في المجتمع. لأن من أهم العوامل المساعدة في تطوير ونجاح المرأة واحتلالها مكانة اجتماعية هي العلاقات التي تبنيها في مرحلة إنشاء مشروعها وإنجاحها، فشبكة العلاقات الاجتماعية لها دور هام في عملية ظهور مؤسسات جديدة، فبنية هذه الشبكات التي يتواجد فيها المقاول تشكل الجزء المهم من بنية الفرص المتاحة. إن ملاحظة هوواز ادريس وزيمر في تحليلهما للمقولة عن طريق شبكات الاجتماعية أن الاقتراب من خلال الشبكات الاجتماعية يمكن تطبيقه على دراسة ظاهرة المقولة وهذا من خلال نقطتين هما: الأولى احتمال نجاح المشاريع تتضاعف في الحالات التي يكون فيها شبكة العلاقات الاجتماعية للمقاول معتبرة من حيث نوعيتها وكميتها، والثانية وجود وسطاء مثل الجمعيات التجارية الخبراء، المشترين وغيرهم الذين يتمتعون بمكانة مركزية، إمكانية الوصول إلى شبكات اجتماعية متنوعة. إن تنوع شبكة العلاقات الاجتماعية تضاعف الإنتاجية وتزيد من نجاح المقاول.	
إن توجه المرأة للعمل لم يظهر عشوائيا وإنما نتجت للظروف الاجتماعية والإقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة. فالحاجة الاقتصادية كانت أهم الدوافع للمرأة من أجل الخروج للعمل أو إنشاء مشروع خاص بها، فالعمل أصبح ضرورة إستلزمها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، فأعباء المعيشة	

وغلانها من جهة والتطلع إلى مستوى أفضل في الحياة والرفع من المكانة الإجتماعية من جهة أخرى، فالمرأة أجبرت على العمل للمساعدة وتلبية رغبات أسرتها من مأكل وملبس ودواء، وهذا ما وجدناه من خلال دراستها الميدانية للمبحوثات حيث نجد أن جلهن يبحثن عن الرفع من المستوى المعيشي والمكانة الإجتماعية للأسرة، فنلاحظ أن أغلبية المبحوثات ذوات مستوى معيشي متوسط إلى جيد أو رغم ذلك فالحياة لا نستمتع ولا يمكن العيش في نفس المستوى بدون عمل أو الاستئثار على نفس المستوى أو رفعه لمواكبة مستلزمات الحياة الحديثة والعصرية ومواكبة العولمة. وقد أبنت العديد من الدراسات أن الدافع الرئيسي لخروج المرأة للعمل والمسعى من أجل إنشاء مشروع خاص بها كان نتيجة الحاجة الإقتصادية بمعنى أنه لا يمكن أن يستغنى عن عملها، فالعمل في الوقت الراهن هو ضرورة حتمية كما يقول الكاتب فرانسوا جيرو francois Jirou "ضرورة وليست تسلية بل ضرورة الحياة نفسها"¹⁹⁷ خاصة في زمن تحكمه المادة ويسيرة المال. وبالتالي عمل المرأة في حدود ما يخوله لها الدين والقانون والمجتمع هو شيء إيجابي ويعود بالمنفعة لها ولأسرها وللمجتمع ككل وذلك دون تفريط في الأولوياتها.	المستوى المعيشي
---	-----------------------------------

¹⁹⁷. حسن عبد الحميد، أحمد رشوان: علم إجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص 26.

مساهمة المرأة المقاولاتية في تحسين المستوى المعيشي للأسرة وتعزيز مكانتها الاجتماعية:

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مناقشة الفرضية الثانية التي مفادها مساهم دخول المرأة مجال المقاولاتية في تحسين المستوى المعيشي للأسرة وتعزيز مكانتها الاجتماعية حولين تحليل وتفسير محتوى الحصص التلفزيونية واستخراج أهم النتائج التي توصلنا إليها.

المحور الأول: المستوى المعيشي والتغيير الاجتماعي للمرأة الجزائرية:

سنعالج في هذا المحور التحاق المرأة بالعمل المقاولاتي وعلاقته بارتفاع المستوى المعيشي للمرأة الجزائرية.

عرفت الجزائر مع بداية الألفية الثالثة تحسنا ملحوظا في المستوى المعيشي بسبب السياسات الإصلاحية التي انتهجتها الدولة وسياسات الدعم المقدمة لعدة فئات من المجتمع وارتفاع سعر المحروقات، لكن كل هذه الجهود المبذولة لم تكن كافية في ظل الظروف والأحداث التي شهدتها العالم عامة والجزائر خاصة.

فالأزمات الاقتصادية العالمية المتكررة، وانخفاض أسعار النفط واعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات بنسبة كبيرة جدا، وضعف القطاعات الأخرى سواء الفلاحية أو الصناعية. . إلخ، سببت مشاكل اقتصادية أثرت مباشرة على المستوى المعيشي للمجتمع الجزائري الذي انخفض بنسبة كبيرة.

كما أثرت البطالة وضعف الدخل الفردي وبالتالي ضعف القدرة الشرائية للفرد الجزائري، والمرأة كفرد من هذا المجتمع، فيما وصل إليه المستوى الاقتصادي للأسرة، وكان

للأسرة، وكان ذلك بمثابة الحاضن الإيجابي لها والدافع نحو البحث عن حلول للخروج من الخروج من هذا الوضع وتجاوزه.

ومع العصر الحديث والانفتاح العالمي الذي أصبحت تعيشه الأسر، ازدادت متطلبات الحياة وتحولت كماليات العصر الماضي إلى ضروريات، مما أدى إلى إرتفاع مصاريف الأسرة على العموم والمرأة كفرد من هذه الأسرة على الخصوص، ويمكننا أن نسيق هنا مثالا عن الهاتف الذي تحول من مجرد هاتف ثابت في وقت مضى تملكه بعض العائلات إلى هاتف نقال قد يملكه الأب فقط، إلى وسيلة اتصال ضرورية أصبح يملكها كل أفراد الأسرة تقريبا، موصولا بخط أنترنت، وهذا ما استدعى ضرورة وجود دخل إضافي للعائلة ومساعدة الأب في إعالتها.

وقد كان هذا الوضع الاجتماعي والاقتصادي الجديد للمجتمع الجزائري عاملا مهما في التغيير الاجتماعي الذي مس مختلف مؤسسات المجتمع الجزائري، وكانت الأسرة إحدى هذه المؤسسات التي عرفت تحولات كبيرة في بنائها ووظائفها، وبطبيعة الحال انعكس هذا على أفرادها من حيث أجورهم ومكانتهم، وانعكس هذا الوضع أيضا على المرأة باعتبارها فردا من أفراد الأسرة، مما أدى بها إلى السعي للبحث عن مكانة في المجتمع ودور جديد كعضو فعال ومركز يمكنها من إثبات وجودها وفرض احترامها.

وعلى هذا الأساس، كان العمل أفضل حل لفرض مكانتها، فتبوأ مكانتها كموظفة في المؤسسات العمومية أو الخاصة ووصلت إلى مناصب عالية فيها، لكن رغم هذا التقدم الذي أحرزته إلا أن ذلك لم يحقق لها كل ما كانت تطمح له.

ومع سياسات الجزائر التنموية لدعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم ودعم المشاريع المقاولاتية لجأت المرأة الجزائرية إلى هذه المجال ليكون هو الميدان الذي

الذي تضطلع فيه بدورها الجديد وتحرز من خلاله المكانة الاجتماعية التي تطمح إليها إليها.

بالنسبة للنساء المقاولات ، فقد تأثرن بالظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الجزائري، وحسب ما جاء في الحصر يتراوح مستواهن المعيشي بين المتوسط والجيد، ورغم تمتعهن بمستوى تعليمي عالي إلا أنهن لم يظفرن بعمل ثابت، حيث عانين من شبح البطالة لسنوات عديدة، وكن يطمحن دائما إلى استحداث مؤسساتهن الخاصة، وتسييرها بأنفسهن

هذا التوجه نحو المقاولات الحرفية هو سهولة الممارسة في هذا المجال، وتوفر الخبرة القبلية والمعرفة المسبقة لمجال الحرفي (الخياطة والألبسة الجاهزة)، التهرب من شبح البطالة، اليسر المادي وتوفر الدخل والعائد المقبول، الذي يساعد في تلبية الحاجيات المادية لها وللأسرة، الحرية والمرونة في توقيت العمل، فهو عمل خاص وغير مقيدة بوقت عمل، فهذا يسمح لها بممارسة عملها المهني والأسري دون تأثر طرف على طرف آخر.

جاء في تصريح إحدى المقاولات قولها "أنها تريد أن تنشئ مؤسساتها الخاصة وتقوم بتسييرها بنفسها" وبفضل مساندة العائلة وتشجيعها لها، تمكنت من إنشاء مؤسساتها مؤسساتها الخاصة وهي مؤسسة لخياطة الأفرشة وملابس العمل وهكذا به دخلا وتساهم دخلا وتساهم بفضل مؤسساتها في توفير مناصب عمل لشباب هم بحاجة إليه وهو ما من من شأنه المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للعديد من الأسر، المقاولات أخرى ورثت أخرى ورثت مهنة تصميم الأزياء عن جدتها وأمها اللتان مارسنها عائليا لمدة ثمانين سنة، فقد فضلت ولوج هذا العالم الذي إختارته رغم أن تخصصها كمهندسة في مجال الإعلام مجال الإعلام الآلي أبعد ما يكون عن ميدان تصميم الأزياء، الذي دخلته عن قناعة من

من أجل تحقيق طموحها المتمثل في الوصول إلى العالمية من باب اللباس التقليدي الجزائري الجزائري وقصد بلوغ مكانة إجتماعية أفضل يمكنها من فرض وجودها كامرأة جزائرية ليس جزائرية ليس محليا بل أيضا على المستوى العالمي.

فقد شاركت إحدى المقاولات في عرض أزياء في مدينة باريس بفرنسا وهي معروف عنها أنها مدينة الموضة العالمية بامتياز، وحققت نجاحا باهرا حيث صرحت "لقد شاركت في عرض أزياء في فرنسا وكان كل ما تخرج عارضة باللباس من تصميم يحضرا بتصفيق الحضور وبعد أسبوع من العرض تم بيع جميع المجموعة" بعد مشاركتها في تظاهرة أخرى لعرض الأزياء بمدينة دبي بالإمارات العربية المتحدة، وبالتالي فإن طموح المرأة الجزائرية عامة والمقاولات خاصة لتبوء مكانة إجتماعية مرموقة يدفعها دائما للبحث والاجتهاد لإيجاد المجال الذي يمكنها من تحقيق مبتغاه.

هذا ما نلاحظه لدى المقاولات، فرغم أن عدد منهن يملكن مستوى أكاديمي جامعي إلا أنهن اخترن حرفة الخياطة أو التصميم، على غرار سيدة تحصّلت على شهادة البكالوريا، والتحق بمقاعد الجامعة لمدة ستة أشهر لدراسة تخصص كهرباء غير أنها تخلت عنه في سبيل تعلم حرفة الخياطة، وقد حققت نجاحا معتبرا وتميزا مكنها من بلوغ ما كانت تطمح إليه، حيث أصبحت معروفة في هذا المجال وأصبح بعض الفنانين يلجئون إليها من أجل تصميم ملابسهم في المحافل الدولية وفي أعمالهم الفنية.

ساهم تقدم المرأة في الألفيتين الثانية والثالثة في تعزيز مكانتها بفضل توفر فرص فرص التعليم والعمل، مما ساعد على تحسين وضعها الاقتصادي وزيادة دخلها، فقد تم تم دعم هذا الدخول أو الفرصة إلى مجال المقاولات بإصدار قرارات تشريعية تعمل على

على حمايتها وتمكينها، مثل توفير الحماية القانونية لإعطائها حقوقها في مجالات العمل العمل المختلفة من خلال: مبادرة تمكين المرأة وتعزيز دورها القيادي، دعم الشمولية والتنوع في سوق العمل، تشجيع التطور الوظيفي للمرأة، تطوير التشريعات التنظيمية التي التنظيمية التي تدعم عمل المرأة في سوق العمل.

التوعية بالسياسات المتعلقة بالمرأة في سوق العمل، مبادرة التدريب والتكوين، مبادرة تشجيع العمل عن بعد، مبادرة تشجيع العمل المرن، توفير خدمات رعاية للأطفال للنساء العاملات، دعم وتسهيل نقل المرأة، دعم التوظيف لرفع المهارات.

فالمرأة المقاتلة هي التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص ولديها روح المبادرة والقدرة على القيادة والمرونة في التعامل مع المشاكل والصعاب وتحمل مسؤولية إدارة أعمالها من أجل الوصول لمرادها وتصورات إنتاجية جديدة تتمثل في صنع منتج جديد، استخدام طريقة جديدة في الإنتاج من خلال تطوير عملها ومحاولة تبسيطه من أجل إضفاء السهولة في الإنتاج، إنشاء تنظيمات جديدة كل هذا التغيير الاجتماعي في البنية النسقية للمرأة العاملة الجزائرية، مما ساهم في تحسين مستواها المعيشي ورفع القدرة الشرائية للأسرة وبالتالي تحقيق المطلب أو العامل الأساسي وراء دخولها لمجال المقاتلة.

إذا التغيير الاجتماعي يقابله تغيير في النسق الاجتماعي الذي بدوره يغير من أدوار المرأة في الأسرة الجزائرية، من امرأة مأكثة في البيت أو امرأة حرفية عاملة في المنزل إلى امرأة مقاتلة استطاعت تحقيق ذاتها والرفع من المستوى الاقتصادي لأسرتها

بعد الاستقلال كانت الجزائر بصدد إعادة البناء السياسي والاقتصادي والاجتماعي، كانت طريقة الحياة المجتمعية الموجودة والنظام الزراعي السائد والصناعة جد ضعيفة، وكانت للمرأة في هذه الفترة مكانة في الأسرة وتقع على عاتقها مهام عديدة.

فقد كانت غالبية أنشطة المرأة خلال فترة الستينيات منزلية، باعتبار أن المرأة كانت تخضع لنمط حياة تقليدية وتعيش في ظل أسرة المعتمدة تتميز بالتقسيم الجنسي للعمل والاحتشام في المعاملة والتقييد الصارم بالعادات والتقاليد، فكانت تعمل في بيئة منزلية وموسمية في الأراضي الفلاحية ، ولكن هذا لا يلغي دورها في الأسرة وحسن التسيير الأسري من طرفها.

أما في حقبة الثمانيات، فقد بدأت الحياة في الازدهار والنهضة حيث بدأت المرأة بالبروز في المجتمع، وقد تجلت مظاهر هذا التطور في الجانب العلمي خصوصا، من خلال التعلم والتخلي التدريجي عن المعتقدات القديمة، إذ حدثت تغيرات جذرية وعميقة بفضل التعليم المجاني والمساواة في التعليم المدرسي بين الذكور والإناث.

وبعد أن استطاعت الجزائر بناء هيكلها السياسية والاقتصادية والذي تبعه الحاجة إلى ترقية وتعزيز الجانب الاجتماعي من خلال توفير مناصب عمل والتحفيز على الاستثمار في المورد البشري والزامية دخول المرأة للعمل وتمكنها في المجال، حيث استقطب قطاعي الصحة والتعليم في كل سنة أعدادا متزايدة من النساء.

قامت بعد ذلك الدولة بتدعيم عمل المرأة بقوانين لحمايتها وتحفيزها في نفس الوقت على العمل مثل قانون العمل 11/90، الذي ينص على المساواة في الأجر بين النساء والرجال، وفي العمل والترقية.

وفي سنة 2014 تم المصادقة على ميثاق النساء العاملات الذي يعزز استقلالية المرأة الجزائرية من خلال فرص التوظيف، وبهذا التغيير أصبح هناك منافس للرجل في مجال العمل في كل القطاعات ومع إرتفاع نسبة التعليم والنساء الحاملات لشهادات عليا، ارتفعت نسبة البطالة بعض الشيء وكان ذلك بمثابة مصدر خوف بالنسبة لقطاع من النساء، مما دفعهن للجوء إلى استحداث مناصب شغل بنفسهن وإنشاء مؤسسات مصغرة تحاشيا للوقوع ضحية لأزمة البطالة. هذا ما وجدناه لدى بعض المبحوثات اللواتي سعين للهروب من شبح البطالة والحاجة المادية إلى إنشاء مؤسسات مصغرة خاصة بهن، على غرار إحدى المقاولات التي قالت في إجابتها أنها "اشتغلت بالقطاع الخاص لفترات متقطعة وقليلة هروبا من البطالة وعدم توفر مناصب شغل"، رغم أنها متحصلة على شهادة جامعية.

كما قالت إحدى المقاولات أن نشاطها الذي تشترك فيه مع زوجها تأثر كثيرا خلال أزمة جائحة كورونا، حيث أحيلا على البطالة وبدون عائد مالي، مما أدى بهما إلى إنشاء ورشة خاصة بها حيث ساعدها زوجها في هذا الخصوص.

وقد اضطرت معظم المقاولات إلى تغيير نوع وطبيعة نشاطهن خلال أزمة جائحة كورونا ليتماشى مع متطلبات السوق وفي نفس الوقت لتفادي خطر الإفلاس الذي طال بعض المؤسسات الصغيرة منها قبل الكبيرة، ولم تستطع العودة إلى ما كانت عليه سابقا حينما كان نشاطهن في أوجه حتى بعد انتهاء الحجر الصحي.

كما أن هناك من استغلن السياسة المنتهجة من قبل الدولة حينذاك، والمتعلقة بغلق مجال الاستيراد وتشجيع المنتج المحلي لإنشاء ورشاتهم الخاصة والتسويق لها بطريقة عالمية أدت إلى ازدهارها ورفقيها وتحقيقها نجاحا باهرا.

فوصول المرأة إلى العمل المقاولاتي هو تنويع لتغيير إجتماعي - اقتصادي، وفي نفس الوقت هو تثمين لجهدا كفاعل اجتماعي، فهي لم تعد موضوعا اجتماعيا خاضع للملاحظة والتقييم، بل أصبحت فاعلا أساسيا يشارك في إحداث التغيير، فقدرتها في ذلك من خلال الرفع من مستوى التعليم والوصول إلى مكانة متميزة ومرموقة في العمل، وتأكيد وتمكين الذات، وتوج هذا التغيير بتمكنها من إنشاء مؤسسات وورشات تنشط في ميادين مختلفة بما في ذلك التي ظلت حكرا على الرجل.

فإذا تحدثنا اليوم عن مكانة المرأة المقاولات وحضورها المتميز في المجتمع الجزائري، فذلك يعود بالدرجة الأولى إلى إصرارها على تغيير الواقع الذي تعيش وظروفها وسعيها الحثيث لتحسينها، في هذا السياق أوردت إحدى المبحوثات في إجابتها أنها عانت من ظروف أقل ما يقال عنها أنها صعبة جدا، حيث التحقت بمركز التكوين المهني والتمهين في العشرية السوداء لمزاولة تكوين، وتحدثت بذلك الوضع الأمني السيء والظرف الاجتماعي الصعب السائد في تلك الفترة، وحاولت جاهدة متابعة تكوينها وعدم التخلي عنه تحت أي ظرف كان، وتوفير المواد الأولية من أجل تعلم حرفة لطالما استهوتها، إستطاعت في نهاية المطاف تحقيق النجاح في مجال تخصصها، وواصلت بعد نهاية التكوين وحيازتها الشهادة على نفس الدرب، فأصبحت تمتلك ورشات خياطة تحمل علامتها الخاصة في مختلف ربوع الوطن ومعروفة عالميا كمصممة أزياء جزائرية.

1. البرامج التنموية ودورها في الاقتصاد الجزائري:

عرفت الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2001 إلى 2019 خمس برامج تنموية تنموية أساسية، تتمثل في برنامج الإنعاش الاقتصادي خلال الفترة من 2001-2004، 2004، البرنامج التكميلي لدعم النمو خلال الفترة من 2005 إلى 2009، البرنامج الخماسي للتنمية خلال الفترة من 2001 إلى 2014، برنامج توطيد النمو الاقتصادي الاقتصادي 2015-2019، وأخيرا النموذج الجديد خلال الفترة 2016-2030، وقد وقد رصدت الجزائر لهذه البرامج التنموية مبالغ ضخمة وكانت تهدف من خلالها إلى إلى النهوض بالاقتصاد الوطني لتحسين معيشة الأفراد والحد من ظاهرة الفقر والبطالة، ودعم والبطالة، ودعم التنمية الاقتصادية، فقد شجعت الخوصصة في جل القطاعات دون استثناء استثناء وأنشأت مؤسسات لدعم المقاولات في الجزائر وخاصة المقاولات النسوية، فكانت آليات الدعم أهم متطلبات إنجاح العمل النسوي المقاولاتي، فالملاحظ أن معظم التجارب التجارب العالمية عموما والعربية خصوصا أوضحت مدى نجاعتها في تشجيع التنمية التنمية الاقتصادية، وتحقيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، من خلال دعم إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة في مجالات عديدة دون تمييز أو تهميش للمرأة¹.

دعمت الجزائر الفعل المقاولاتي من خلال إحاطته بشروط العمل وتوفير الرأسمال المادي الرأسمال المادي ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولين، حيث قامت بتأسيس بتأسيس وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، ليتم إعادة إعادة هيكلتها لتصبح تحت مسمى وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية وترقية الاستثمار، ليعاد هيكلتها من جديد في ظل الإصلاحات الواسعة التي باشرتها

¹ هدى محمد، عرض وتحليل البرامج التنموية في الجزائر خلال الفترة من 2001 إلى 2019، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2، الجزائر، 91597، jocu-2020 /10، 21608.

الجزائر الجديدة، حيث أصبحت الوزارة المذكورة تحت مسمى وزارة إقتصاد المعرفة المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة.

إضافة إلى ذلك استحدثت الجزائر آليات أخرى، من بينها:

1.1 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة GNAC :

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة هيئة حكومية أنشئت بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/07/06، منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، يعمل على حماية العمال المهددين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية، وتخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.

من بين المهام التي يضطلع بها الصندوق، ما يلي:

يتكفل بدعم وحدات المشاريع من طرف البطالين.

الموافقة الشخصية من طرف منشط مستشار من خلال:

الاستشارة والمساعدة في تركيب المشاريع.

الدعم عند المرور أمام لجنة الانتقاء والاعتماد.

الاستشارة والمساعدة خلال مرحلتي الانجاز وانطلاق المشروع.

تدعيم إحداث نشاطات الإنتاج والخدمات¹.

2.1 الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (سابقا الوكالة الوطنية لدعم

تشغيل الشباب أونساج) ANADE :

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هيئة عمومية أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 1996/09/08، تقوم بتشجيع، دعم، مرافقة إنشاء المؤسسات، وتقوم بالتمويلات لحاملي المشاريع من أصحاب الشهادات، حيث تم تغيير إسمها لتصبح ANADE وفق المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 2020/11/22 والذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المذكور أعلاه والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ومن بين المهام التي تقوم بها الوكالة مايلي:

تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرة لإنشاء المؤسسات في مختلف مراحل المشروع.

. إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.

. إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم والامتيازات المقرر في

جهاز المؤسسات المصغرة.

. ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة، سواء خلال فترة الإنجاز أو بعد

الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط.

فضلا عن المهام المحددة في قانونها الأساسي، فإن الوكالة مكلفة أيضا بـ:

. تطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة للتمويل

. إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع

والتنظيم المعمول بهما.

. إعداد البطاقة الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب

المشاريع وتحيينها دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات المعنية.

. تشجيع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الاستثمار المتاحة من

مختلف القطاعات التي تلبي احتياجات السوق المحلي و/أو الوطني.

. السهر على عصنة وتقييس عملية إنشاء المؤسسات المصغرة ومرافقتها ومتابعتها

. إعداد وتطوير أدوات الذكاء الاقتصادي وفق نهج استشرافي، بهدف تنمية اقتصادية

متوازنة وفعالة.

. عصنة ورقمنة آليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة

- تشجيع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية والشراكة مع الوكالات الأجنبية لدعم وترقية المقاولاتية والمؤسسة المصغرة، كما تضمن تسيير مناطق تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة¹.

3.1 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI : ²

أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من خلال الأمر التشريعي رقم 03-01 المؤرخ في 20/08/2001، في إطار الجيل الأول من الإصلاحات التي أجريت في الجزائر خلال التسعينيات، وقد خضعت في البداية لتغييرات تهدف إلى التكيف مع التغيرات في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، تم تكليف هذه المؤسسة الحكومية بمهمة تسيير الاستثمار والترويج له ودعمه في البداية، ثم كلفت في مرحلة ثانية بتشجيع ودعم ومراقبة الاستثمار من 1993 إلى 2001، من مهامها:

- استقبال المستثمرين وتوجيههم وتدعيمهم على مستوى هياكلها المركزية والإقليمية.
- إعلام المستثمرين من خلال موقعه على الانترنت ومواده الترويجية ونقاطه الإعلامية المختلفة بمناسبة الأحداث الاقتصادية التي تنظم في الجزائر وخارجها.
- يضيف الطابع الرسمي على أساس عادل وفي غضون مهل قصيرة على المزايا التي يوفرها نظام الحوافز.

¹ سالمى صالحى، آلية دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، 5، العدد 1، ص ص 278 - 297.

² الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، 2023، <http://www.industrie.gou.dz/and>.

- ضمان التنفيذ المنسق مع مختلف المؤسسات المعنية (الجمارك والضرائب وغيرها) للقرارات لتشجيع الاستثمار.

- يساهم في تنفيذ سياسات واستراتيجيات التنمية بالتآزر مع القطاعات الاقتصادية المعنية.

- يجعل شراكتها في البورصة متاحة للمستثمرين المحتملين¹.

هذه الآليات كانت بمثابة باب فتح للفئة الشابة من أجل الاستثمار وإنشاء عمل خاص بها، وكذلك تعزيز الاقتصاد الوطني والتنمية من أجل تحقيق الاكتفاء الذاتي الذي تطمح الدولة لتحقيقه والابتعاد عن التبعية الاقتصادية التي هي باطنها تبعية سياسية.

من خلال الحصص التلفزيونية عينة الدراسة، نجد أن إحدى المقاولات استفادت من إحدى هذه الآليات التي كانت الداعم الأساسي والمحول الرئيسي لمشروعها، وتتمثل في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (سابق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، أونساج) حيث كان هناك تمويل كلي للمشروع ومرافقته خلال الانجاز ودراسة متطلبات السوق ومدى توافق مشروعها معه.

¹ سلمى صالحى، مرجع سبق ذكره، ص ص 278، 297.

جدول رقم 14: يبين مصادر التمويل للمرأة المقاولات:

المبحوثات	مصادر التمويل للمرأة المقاولات
مبحوثة 1	وكالة الدعم
مبحوثة 2	دعم فردي
مبحوثة 3	دعم فردي هي من قامت بتمويل مشروعها
مبحوثة 4	دعم فردي
مبحوثة 5	دعم فردي
مبحوثة 6	دعم فردي
مبحوثة 7	دعم فردي بدأت من الصفر
مبحوثة 8	فردي ودعم الأم
مبحوثة 9	بداية فردي وعند نجاح المشروع أصبح عائلي
مبحوثة 10	فردي
مبحوثة 11	فردي
مبحوثة 12	فردي
مبحوثة 13	فردي

مبحوثة 14	فردى
مبحوثة 15	فردى
مبحوثة 16	فردى

يبين الجدول أعلاه عن طبيعة مصادر تمويل المقاولات لمشاريعهن، حيث وجدنا أن هناك نوعين من المصادر فالمصدر الأول كان من العائلة 15 من أصل 16 من النساء المقاولات عينة الدراسة في المقابل نجد المصدر الثاني والذي كانت طبيعة التمويل فيه من وكالات الدعم التي توفرها الدولة وجدنا 1 من أصل 16 حسب تصريح المقاولات.

من خلال معطيات الجدول وجدنا أن أغلبية المقاولات قد تم تمويل مشاريعهن من أموالهن الخاصة أو بدعم من العائلة، سواء عن طريق الادخار وأيضا العمل في مجال آخر يستطعن من خلاله تمويل مشاريعهن وهذا ما حدث مع إحدى المقاولات بحيث صرحت بأنها "لقد كنت أعمل صباحا في مؤسسة وفي المساء في الورشة وذلك من أجل توفير وتمول المالي للمشروع"، كما تلعب العائلة دورا أساسيا في تمويل مشاريع المقاولات والمساندة المادية والمعنوية التي تحضي بها المقاولات، غير ذلك نجد أن إحدى المقاولات من خلال تصريحها أنها استعانت ببرامج الدم التي توفرها الدولة من أجل تمويل مشروعها بحيث صرحت "فتحت مشروعى عن طريق أونساج".

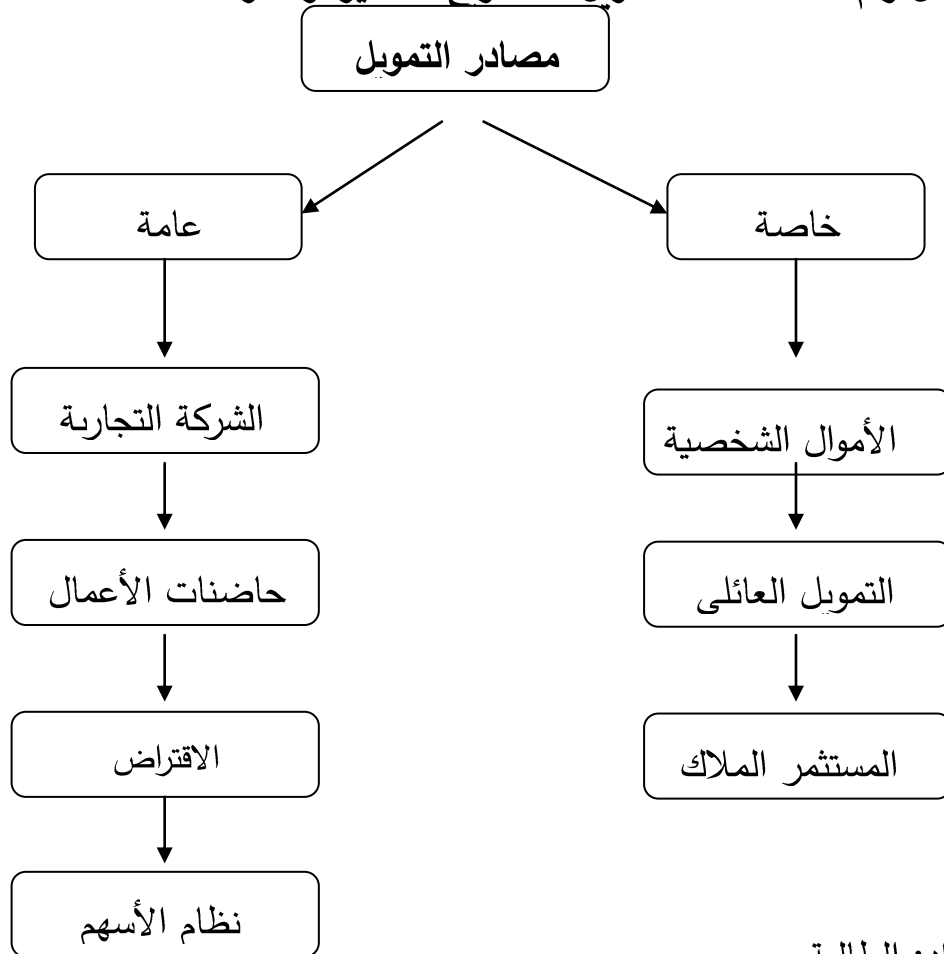
تسعى الجزائر كغيرها من الدول إلى إدماج المرأة الجزائرية مهنيا وتنميتها ومرافقتها والتكفل بها ضمن غطاء تشريعي منظم بإعتبارها طاقة كامنة وذات قدر على التغيير، فقد أوكلت مهام تمويلها ودعمها إلى مؤسسات ووكالات هذا ما تم التطرق له في العنصر السابق ولكن يجد الإشارة إلى أن الدعم لم يكن لحكولى النساء ذو مستوى تعليمي عالي أو صاحبات شهادة فقد تم تقديم خدمات مالية لنساء منهن الماكثات بالنسبة لخلق أنشطتهن الخاصة وتحسين مستويات معيشتهن وتقديم مساعدة اقتصادية، حيث يتم مرافقة هذه الفئة من أجل ضمان النجاح عملها.

ورغم ذلك هناك فئة تجد صعوبة في تمويل مشاريعها خلال مرحلة الإنشاء أو التهديد أو إعادة التجديد، إذ وجدنا من خلال الحصر أن معظم المقاولات عينة الدراسة مولن أعمالهن بأنفسهن، حيث نجد أن 15 من أصل 16 كان التمويل فردي أو العائلة المقربة، مثل الوالدين الزوج والأشقاء يمكن تفسير نتائج الجدول بأن المقاولات اخترن التوجه للتمويل الذاتي للمؤسسة وتفاذي تمويل الدولة بالنظر لتخوفهن من الديون في حال فشل المشروع، وهو ما يشكل بمثابة هاجس بالنسبة لهن، وهذه النظرة المسبقة من شأنها أن تقلل من قدرات المرأة على استغلال مشروعها وتطويره وتقلل من فرصة النجاح في ترقية مشروعها والذهاب به بعيدا.

فالعائلة هنا تلعب دور الداعم والمساند والممول لفكرة لمشروع أو تطوير وتحديث وتحديث مشروعها العائلي من قبل أفراد العائلة (نساء مقاولات) فهناك مقابلة حسب تصريحها كانت تدخر راتبها من أجل التكوين في مجال الخياطة وتصميم الألبسة الجاهزة وبعد الجاهزة وبعد ذلك الادخار من أجل شراء المواد الأولية وفتح ورشة صغيرة، هذا يدل يدل على أن المقاولات يسعين جاهدنا إلى بلورة فكرة الورشة وتجسيدها على أرض أرض الواقع، رغم أن الدولة فتحت لهن مجالا لدعم مشاريعهن والمتابعة من أجل بقائها بقائها وتطويرها، إلا أنهن اخترنا التمويل العائلي والذاتي.

فإختيارها لتمويل ذاتها يجعل نسبة المخاطرة متدنية وأن نجاح أو فشل مشروعها لن يكون له عواقب وخيمة ومديونية والتقدير في مشاريع صغيرة قائمة على أسس صحيحة تسمح لها بتجاوز العقبات والمرونة في التعامل مع العراقيل في المستقبل، ذلك لأن المشروع المصغر الذي تسرع فيه المرأة يتحول مع مرور الوقت إلى مشروع كبير ناجح يخضع لمعايير الجودة في الإنتاج والتقدير والتسويق والمنافسة.

الشكل رقم 08: مخطط تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة:



إعداد: الطالبة.

لقد تم تقييم مصادر تمويل المقاولات إلى تمويل خاص، وحيث أن رأس المال يكون شخصي عن طريق الادخار، أو تمويل عائلي أي أن أحد أفراد العائلة يقوم بتمويل المشروع أو المساهمة فيه، أما المستثمر الملاك فهو الذي يقوم بإقراض المال دون عائد مادي، فقد يقوم بإقراض المال وحين نجاح المشروع يتم استرداد ماله.

أما التمويل العام فيكون عن طريق الشراكة التجارية وهي أن يكون هناك شريك تجاري يساهم في العمل، حاضنات الأعمال وهي مؤسسات تهتم بتمويل المؤسسات الصغيرة ومتابعتها، الاقتراض من البنوك كما يوجد نظام الأسهم وهنا إذا كانت كلفة المشروع مرتفعة فهذا يحتم على الشراكة في الأسهم وتقييم الأرباح.

يمثل هذا المخطط التنوع في مصادر التمويل المتاحة للمقاول عامة وللمرأة المقاول خاصة من أجل تجسيد مشروعها وفتح مؤسسات خاص بهن، فالملاحظة من خلال تصريح المقاولات أن الدعم والتمويل العائلي حاضر وبقوة، فهذا يخلق لها نوع من الثقة والراحة في أداء مهامها ومسئولة اتجاه العائلة لتثبت ذاتها وتبرهن أن دعمهم لها كان صحيح وأنها تستطيع النجاح وتطوير نفسها ومشروعها.

يوجد أنواع مختلفة في عملية تمويل المشاريع الخاصة التي تختلف باختلاف نوع النشاط ومكانه ولدينا منها:

– الأموال الشخصية:

إذا كانت فكرتك مضمونة أو فرصة نجاحها كبيرة، فيمكن أن تعتمد على بعض من أموالك الشخصية أو التخلي عن بعض ممتلكاتك الخاصة والإنفاق على مشروعك.

– الشراكة التجارية:

يمكن عرض فكرتك على مستثمر أو صديق ومحاولة إقناعه بمشاركتك في العمل، وهذا يجب تحرير عقود حتى يلتزم كل شخص بما له وبما عليه.

- المستثمر الملاك:

هذه الطريقة تعتمد على التوقيت وعلى الاستفادة من العلاقات والمعارف الشخصية للوصول إلى المستثمر الملاك، وهو المستثمر الذي لديه الاستعداد لاستثمار مبلغا من المال معك لدعم مشروعك في مرحلته الأولى، يمكن بناء ثقة متينة مع المستثمر عبر إعادة رأس المال إليه إضافة إلى حصته من الأرباح بعد انتهاء المرحلة الأولى، لكن هذا لا يعني بالضرورة أنهم شركاء جيدون على المدى البعيد، في المقابل فإن المستثمرين يحبون أن يمتلكوا جزء من المشروع، ولذلك يجب أن يكون المجهود كبير من أجل إنجاح المشروع ورضا الشركاء.

جذب هذا النوع من المستثمرين أمر صعب، فمهما كانت المقابلات والمحادثات الأولى جيدة وباعثة للأمل إلا أن السر يكمن في التفاصيل. لهذا لا بد من الوضوح والصرامة لتأسيس علاقة مبنية على الثقة.

- نظام الأسهم:

إذا كانت تكلفة المشروع كبيرة، فيمكن الاعتماد على نظام الشراكة بالأسهم، ويعني هذا مشاركة عدد كبير من الناس كلا حسب مقدرته المالية، وتكون نسبة كل فرد من الربح مبنية على أساس مشاركته وعدد أسهمه.

- التمويل العائلي:

يعتمد الكثير من المستثمرين الجدد على هذا النوع من التمويل لبدء المشاريع الصغيرة، حيث يطرحون الأفكار على أسرهم وطلب الحصول على المال منهم وهو أسلوب معروف ومتبع في كل مكان.

وبعد الحصول على التمويل من العائلية والأصدقاء -خصوصا المقربين - هو أحد الطرق الفعالة والمؤثرة لتمويل المشاريع الصغيرة، فهؤلاء لا يؤمنون برؤيتك فقط، بل بمقدرتك على الوصول لهدفك أيضا، لكن من سلبيات هذه الطريقة هي المخاطرة بالعلاقات الشخصية في حال فشل المشروع، ولتفادي ذلك لابد أن يكون التمويل عبارة عن قرض لمدة عام، اقترض منهم مبلغا كافيا لإطلاق المشروع والموقع الإلكتروني أو تطوير بعض المواد الإضافية.

- الاقتراض:

تقدم الكثير من البنوك التمويل إلى المشاريع الصغيرة وغيرها، إذا ما قدمت دراسة وافية لذلك المشروع وذلك مقابل فوائد، ويمكن الاعتماد على الجمعيات أو المؤسسات التي تعطي قروض حسنة بدون فوائد.

- حاضنات الأعمال:

وهي مؤسسات تهتم بإقراض الأموال لأصحاب المشاريع الصغيرة والمصغرة والتي تمتلك فرصة نجاح جيدة كنوع من المساهمة في تحسين الاقتصاد المحلي، كما أنها تسهم في تأهيل وتنقيف رواد الأعمال بكيفية إدارة مشاريعهم بفعالية.

1. مساهمة المقاولات النسوية في التنمية الاقتصادية:

إن سر الاهتمام الحالي بالمقاولات النسوية يكمن في الأهمية الاقتصادية والاجتماعية الثقافية للمؤسسات والمطورة من طرف النساء، حيث تتمثل هذه المساهمة في تشغيل اليد العاملة النسوية بدورها، فالمرأة عموما تفضل العمل مع المراقب بسبب وجد تفاهم وأمان في العمل، إذ تؤدي المقاولات والأعمال الصغيرة دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة كالحياكة وخياطة وغيرها.

كما أن المؤسسات الصغيرة أو الورشات المصغرة تعتبر مصدرا خاصا ومهم للمؤسسات الكبرى فهي توفر لهم المادة الأولية أو النصف مصنعة في كل المجالات خاصة في مجال الخياطة حيث نجد أن هناك مؤسسات كبرى للخياطة والألبسة الجاهزة وهناك ورشات صغيرة تقوم بتوفير مختلف متطلباتها وبالتالي هي دعائم للمؤسسات الكبرى.

مساعدة المرأة على البدء بأعمال مقاولاتية تقودها بنفسها لتشكل بذلك مساهمة فعالة في بناء الإقتصاد الوطني، والمساهمة في الحد من البطالة وذلك بتوفر فرص العمل.

استقرار السكان وتخفيض نسب الهجرة الداخلية من الريف إلى المدن، كونها تعتمد الموارد والأسواق المحلية، فهي بهذا تركز خدماتها للمجتمع المحلي الذي تعيش فيه مما يساعد في الرفع بمستوى الإنتاج المحلي والمثال الذي نلتمسه أن هناك العدد من الاستثمارات لنساء مقاولات في مجال الزراعة وتربية المواشي وحتى ورشات صغيرة لخياطة الألبسة التقليدية الخاصة بالمنطقة التي تقيم فيها ومن أشهرها مقاولات صاحبات ورشات خياطة للباس التقليدي القبائلي في ولايته تيزي وزو، كما نجد أيضا الزربية المعروفة في ولاية غرداية حيث نجد أن هناك إحدى المقاولات الحرفيات أصبح لها معرض لهذه الحرفة وتتطلع إلى تطويرها وإيصالها إلى العالم وإظهار التميز في الرموز المعبرة في الزربية الغرداوية، فهذا يكون الاستغلال الأمثل للمواد الأولية المحلية وتقليل نسبة الاستيراد، ودعم السوق المحلي والرفع من نسبة التصدير.

ويجدر الإضافة إلى أن الفعل المقاولاتي وتشجيع الدولة للمقاولات، هو مصدر من مصادر الأمن الاقتصادي للدولة وفي نفس الوقت مصدر للأمن الاقتصادي للأسرة، حيث أن

للأسرة، حيث أن حصول المرأة على الدخل المناسب يمكن الأسرة من تحقيق متطلباتها متطلباتها والارتقاء بمستويات المعيشة، وبالتالي تحقيق الاكتفاء الذاتي والأمن الاقتصادي الاقتصادي.

إن أهم ميزة في المقاولات هو روح الإبداع والابتكار وهذا ما تبحث عنه الدولة من خلال تنمية أساليب الإنتاج وتطويرها وتقديم خدمات ذات جودة عالية لمواكبة العصرنة من جهة وتلبية متطلبات السوق والمجتمع من جهة أخرى.

من المتعارف عليه أن الجزائر في مجال المقاولات النسيجية هناك ملحوظ بحيث نجد أن هناك أكبر مصنع للخياطة والملابس الجاهزة تابع للمنشأة العسكرية حيث إنتاجه موجة لفئة معينة لكل ما يخص قطاع العسكرية في مجال الألبسة والأفرشة، وأن هناك مطبخ في طور الانجاز في ولاية بلعباس بالشراكة مع دولة تركيا، فهنا يجب طرح سؤال من أين تأتي كل هذه الماركات الملابس التي هي موجودة في السوق والإجابة تكون بوجود ورشات محلية ووطنية توفر كل متطلبات السوق الجزائري وتتماشي مع الموضة العالمية فنجد هناك ورشات لصنع ملابس مقلدة للبرندات (الماركات) العالمية وهذا ما صرحت به إحدى المقاولات بأنها استطاعت من خلال هذه العملية إنشاء ورشتها والنجاح فيها.

ويجدر الإشارة أيضا إلى مساهمة الدولة ثقافيا التشجيع في الاستثمار في الموروث الثقافي في الألبسة التقليدية التي فتحت للعديد من سيدات الأعمال التوجه إلى هذا المجال والذي وجدن فيه متعة في إنجازه والتعريف به في المحافل الدولية حيث صرحت إحدى المقاولات بأنها "تشارك مجموعة من الألبسة التقليدية من ورشتها في تظاهرات عالمية" ولقت رواج في ذلك واهتمام العديد من المشاهير بمجموعتها.

فللمرأة المقاولاتية الجزائرية استطاعت المساهمة في التنمية الاقتصادية والثقافية من خلال المكانة التي توصلت إليها الصناعة الحرفية التقليدية الجزائرية في العالم العربي خاصة والعالمي عامتا.

استنتاج المحور الأول: المستوى المعيشي والتغيير الاجتماعي للمرأة المقاولاتية الحرفية

يختلف المستوى المعيشي بين الأفراد باختلاف جوانب الحياة، وتلبية الحاجيات الأساسية من مأوى والسلامة الاجتماعية، فالمستوى المعيشي مرتبط بالدخل والمصدر المالي للأسرة، ويتمثل في كل ما يتمتع به الفرد من ملابس ومأكل ومسكن ويتم تحديده أيضا إلى جانب الدخل بالبيئة التي يعيش فيها الفرد والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها، ويقاس المستوى المعيشي بعدة مؤشرات اقتصادية واجتماعية وثقافية مثل، الدخل، نسبة التعلم، الجانب الصحي ومعدل الفقر.

ويمكن تحسين الإطار المعيشي للفرد والرفع من مكانته الاجتماعية عبر إحداث المزيد من فرص العمل ورفع الإنتاج المحلي وزيادة الدخل، بما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع، كما يمكن تحسين المكانة الاجتماعية للفرد التي تشير إلى القوة والنفوذ التي يتمتع بها داخل جماعته، من خلال تحسين المكانة التي يتبوأها أو قابلية التفاعل مع الآخرين داخل وخارج الجماعة، وهذا ما تسعى إليه المرأة المقاولاتية من خلال استغلال الفرص التي أتاحت أمامه لإنشاء ورشة أو مؤسسة خاصة بها.

وقد تمكنت المرأة المقاولاتية من رفع مكانتها ضمن المجتمع ومن ثم مستواها المعيشي المعيشي الخاص بعائلتها، وأضحت بذلك قادرة على مواجهة تبعات تدني القدرة الشرائية الشرائية للعائلة الجزائرية، التي لم تعد في عمومها قادرة على تلبية أساسيات الحياة

اليومية، وبما أن جائحة كورونا 19 كان لها أثارا سلبية بالنسبة لبعض الأسر ووخيمة ووخيمة لأسر أخرى، وجدت المرأة الجزائرية في الخياطة والملابس الجاهزة مجالا خصبا خصبا للاستثمار وإنشاء ورشتها الخاصة.

وقد كان للبرامج التنموية المختلفة دورا مهما في ترقية دور المرأة المقاولات في الجزائر والدفع بالفعل المقاولاتي وإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة، بما في ذلك تلك التي تنشط في مجال الخياطة والملابس الجاهزة، حيث تتنوع مصادر التمويل بفعل الاهتمام الذي توليه السلطات العمومية لمجال المقاولاتية بعدما كان التمويل يقتصر في غالبيته على العائلة، وهو ما مكن من تطوير المشاريع واستمرارها على نهج النجاح، والاستلها من الأفكار التي أدت إلى أنحاجها لتحقيق المزيد من التقدم.

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل الحصص التلفزيونية للنساء المقاولات وجدنا:

❖ التغيير الاجتماعي كان سببا في تغيير مكانة المرأة وبالتالي إتاحة المجال أمامه الدخول مجال العمل والذي بدوره ساهم في الرفع من المستوى المعيشي.

❖ انخفاض القدرة الشرائية التي أصبحت تثقل كاهل العائلة الجزائرية التي لم تعد تستطيع تلبيه حاجياتها الأساسية، فكان دخول المرأة إلى مجال المقاولات أمرا ضروريا من أجل مساندة الزوج والعائلة لتلبية متطلبات الحياة اليومية.

❖ كان لجائحة كورونا تأثير كبير على المستوى المعيشي للأسر الجزائرية، فالتوقف عن العمل في فترة الحجر الصحي جعل العديد من النساء التوجه إلى مجال المقاولات وميدان الخياطة الذي كان مجالا سلسا وخصبا سمح لها بإنشاء مؤسسات صغيرة لتلبية متطلبات السوق.

❖ البرامج التنموية ودورها في المساعدة ودعم المقاولات في مجال المؤسسات الصغيرة.

❖ تنوع مصادر التمويل التي كانت أغلبها عائلي والتي ساعدت في تحويل وتجسيد فكرة المشروع على أرض الواقع واستمرارها وتطويرها.

❖ مساهمة المرأة المقاولات في التنمية الاقتصادية والتي أصبح لها مكانة ودور هام في الاقتصاد المحلي، والسعي إلى الوصول إلى الاقتصاد العالمي.

دعم ومساهمة الدولة وتشجيع الاستثمار في التراث الثقافي خاصة الألبسة التقليدية.

المحور الثاني: المكانة الاجتماعية للمرأة المقاولات:

1. المكانة الاجتماعية:

من المعروف أن أي عمل أو وظيفة تعتبر استقلالا ماديا للعامل والمرء يسعى دائما دائما إلى التطلع إلى استقلالية أكبر وخلق مجال أكبر له ليثبت ذاته وذلك في العمل بوظيفة أو إنشاء عمل خاص به باختلاف مكانة اجتماعية خاصة، ولعل فكرة الاستقلالية الاستقلالية بالنسبة للمرأة هي بمثابة المحرك الرئيسي لإنشاء عمل خاص بها، وتتطلع وتتطلع دائما لتطور من أجل الحفاظ على هذه الاستقلالية والمكانة، هنا نتحدث عن الاستقلالية المادية والمعنوية التي تنتج عن النجاح في مشروعها، وهذه المكانة تساعد دائما في تطويرها، فهناك إحدى المقاولات التي بدأت من العدم وأصبحت الآن الآن تحتل مكانة مرموقة وعالية في المجتمع الجزائري من خلال منتجاتها وما تضعه من تضعه من إبداعات في ورشتها وهذا ما ساعدها في تطوير عملها فقد تحولت من صاحب

صاحب ورشة للألبسة التقليدية إلى مصممة في البرامج التلفزيونية وحتى فيديو كليب كليب وقد صرحت أن عند رؤية اسمها في نهاية كل برنامج شاركت فيه يزيد من فخرها فخرها ويحفزها ويشجعها على العمل أكثر وكذا أحد المقاولات التي طورت من ورشة ورشة والدتها إلى ماركة عالمية.

من خلال تصريحات النساء المقاولات فبعض منهن كن عاملات في مؤسسات خاصة، فقد فضلن العمل على إنشاء عمل خاص بهن فالغرض من لجوء المرأة إلى العمل المقاولاتي هو غرض مادي أي بدافع تحسين ظروفهن المعيشية والهرب من البطالة من جهة ومن جهة بغرض التنمية والإبداع والابتكار وإبراز قدراتهن.

إن احتلالهن المكانة، لم يكن بل شيء الهين فقلة الخبرة في هذا المجال والحنكة والتدريب كان عائق أمام نجاح مشروعاتهن، بفضل شجاعتهم وروح المخاطرة التي يتسم بها المقاول شجعتهم وكانت دائما لهن، خاصة وأن النشاط الذي اخترعهن سمح لهن بالاطلاع على جل ميادينهم ومتطلباته فكل من هؤلاء المقاولات أي 16/16 قمنا بتكوين في مجال الخياطة للملابس الجاهزة والبعض في التصميم للأزياء للألبسة التقليدية، فالنسيج بالنسبة لهن هو مجال خصب وسهل التعلم والتعليم فيه فأحدى لمقاولات بعد تمكنها من هذا المجال أصبحت معلمة وتشجع إلى الولوج لهذا المجال بحيث حسب تصريحها بأن هذا المجال جد مربح وغير مكلف، تستطيع المرأة برأسمال صغير أن تنشأ أو تبدأ في مشروعها "خاصة صناعة الحقائق".

فحسب تصريحها إحدى المقاولات بأن المرأة الوحيدة في الجزائر التي تقوم بصناعة بصناعة الحقائق بهذه الطريقة "طريقة خاصة في صناعة الحقائق" فهنا يتبين لنا التميز التميز في الصناعة وفي هذا النوع الصناعة التقليدية، فتمتع المقاولات بروح المخاطرة المخاطرة والرغبة في إنشاء مشروع خاص بهن كان الدافع وراء إنجاحه فبناء مشروع يجب

مشروع يجب إتباع العديد من الخطوات من تبني فكرة والتي تعتبر من العناصر الأساسية الأساسية التي تساعد بشكل فعال ودفعها إلى الأمام، حيث يحتاج تجسيد الأفكار إلى إمكانات ومهارات شخصية إبداعية، توليد الأفكار وبلورتها ودراسة جدواها الاقتصادية، الاقتصادية، فهي تعتبر نقطة البدء والانطلاق في تجسيد المشروع على أرض الواقع وهذا وهذا ما تمتعت به المقاولات عينة الدراسة، فقد تحدث ماكس فيبر من خلال تحليل الظاهرة المقاولاتية وروح المبادرة من المنظور السوسيولثقافي وهذا ما نجده من خلال خلال ظهور مفهوم المقلول بشكل كبير ومتكرر في كتابه الشهير "الأخلاق البروتستانتية البروتستانتية والروح الرأسمالية"، وتتمثل أهم الأفكار التي تطرق إليها والمتعلقة بتأثير بتأثير النشاط المقاولاتي والذي هو مرتبط أساسا بالقدرات المتعلقة بإدارة العمال واغتنام واغتنام الفرص المتاحة في شق اقتصاد السوق، كما يوضح أن هؤلاء المقلولين "من النوع النوع الجديد" كانوا الفاعلين الأساسيين في بروز الرأسمالية الجديدة، فالروح المقاولاتية المقاولاتية وحب العمل كان أساس إنشاء أي مشروع مقاولاتي.

ساهم حب المجال والمساندة وشبكة العلاقات في تفعيل روح المقابلة لدى هؤلاء المقاولات فكل منهن كانت صياغتها من الحديث عن مشروعها بكل شغف وحماس حيث صرحت إحدى المقاولات "أنا أحب هذا العمل منذ الصغر وأنا أريد أن أصبح مصممة أزياء وصاحبة مشروع"، الرغبة في إنشاء مشروع هذه عبارات كانت بمثابة محفز له في تجسيد مشروعهم على أرض الواقع، كل هذا كان من أجل إثبات الذات واحتلال مكانة في المجتمع، وصرحت مقابلة آخر بـ "الحلم ديالي أن نتعلم الخياطة ويكون عندي ورشة خياطة".

لأن من أهم العوامل المساعدة في تطوير ونجاح المرأة واحتلالها مكانة اجتماعية اجتماعية هي العلاقات التي تبنيها في مرحلة إنشاء مشروعها ونجاحها، فشبكة العلاقات

العلاقات الاجتماعية لها دور هام في عملية ظهور مؤسسات جديدة، فبنية هذه الشبكات الشبكات التي يتواجد فيها المقاول تشكل الجزء المهم من بنية الفرص المتاحة.

إن ملاحظة هوواز الدريس وزيمر في تحليلهما للمقابلة عن طريق شبكات الاجتماعية إن الاقتراب من خلال الشبكات الاجتماعية يمكن تطبيقه على دراسة ظاهرة المقابلة وهذا من خلال نقطتين هما:

الأولى احتمال نجاح المشاريع تتضاعف في المجالات التي يكون فيها شبكة العلاقات الاجتماعية للمقاول معتبرة من حيث نوعيتها وكميتها.

الثانية وجود وسطاء مثل الجمعيات التجارية الخبراء المشترين وغيرهم الذين يتمتعون بمكانة مركزية، ما يمكن من الوصول إلى شبكات اجتماعية متنوعة. ومنه يعتبر تنوع شبكة العلاقات الاجتماعية تضاعف الإنتاجية وتزيد من نجاح المقاول.

2. الفكر القيادي للمرأة المقابلة:

إن القيادة للمرأة المقابلة اكتسبتها أولاً من حصولها على مستوى تعليمي والذي سمح لها بمعرفة مستجدات ومتطلبات السوق ولخوض مجالات لم تكن تعرفها من قبل ضمن وسطها الأسري، حيث صرحت إحدى المقاولات في الحصة التلفزيونية بأنّها لا بد أن تنشأ مشروع خاص بي وأقوم بتسييره ودراستي في مجال التسيير والتجارة ساعدتني كثير في تسيير المشروع".

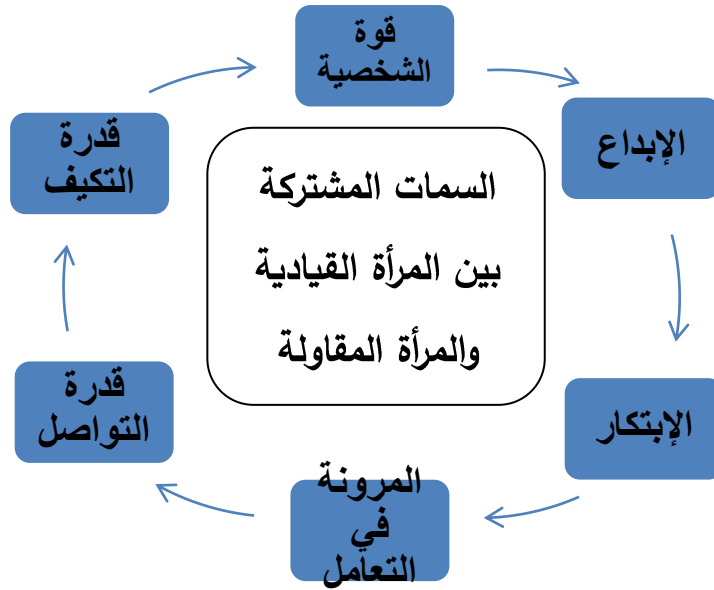
فالمراة المقابلة القيادية تتعامل بحكمة وتمتاز بقوة شخصيتها ما يجعل الجميع يحترمونها وينبهرون بها، بالإضافة إلى قدرتها على قيادة فريق العمل، فالمراة لمقابلة القيادية تكون قادرة على تسيير حياتها خاصة وإدارة منزلها.

المقابلة القيادية خاصة في مجال الخياطة تستطيع مراعاة طبيعية وظرف المرأة التي تعمل لديها وتفهم المشاكل الخاصة بالنساء أكثر من الرجل، فهي تمارس التشجيع والتحفيز، وطريقة تكوينها للعائلات تكوين أسهل وبطريقة سلسة، وتخلق جو عائلي داخل الورشة.

إن جل المقاولات أي 16/16 هن قياديات وهذا أظهر من خلال تصريحهن بأنهن يتولين تسير وقيادة ورشاتهم بنفسهن، ويتولين كل الأمور الإدارية حيث صرحت إحدى المقاولات "أنا أقوم بشراء كل مستلزمات الورشة والمواد الأولية من السوق" مضيفة مقالة أخرى بأنها "أنا من أقوم بتسيير الورشة بمساعدة والدتي"

إن المرأة المقابلة والمرأة القيادية يشتركن في سمات تجعل منهن إمرأة قوية ذات مكانة اجتماعية ودور اقتصادي يحسب لها ألف حسام فالميزة بالمشاركة بينه أنهن يتمكن بروح المخاطرة، روح الإبداع والابتكار، قوة الشخصية، قدرة التواصل الإصرار، المرونة في معالجة المشاكل وإذابة الحواجز قدرة التكيف فالمرأة بطبيعتها لديها قدرة كبيرة على التكيف في الوسط الاجتماعي وتكوين علاقات.

الشكل رقم 09: السمات المشتركة بين المرأة القيادية والمرأة المقابلة



المصدر: إعداد الطالبة.

يمثل الشكل أعلاه السمات المشتركة بين المرأة القيادية والمرأة المقابلة، حيث أن أول نقطة هي قوة الشخصية فإذا كانت المقابلة والقيادية يتمتعن بشخصية قوية يسهل عليهن ممارسة أي مهنة والدخول في أي مجال عمل كان حتى وإذا كان حكرًا على الرجل، كما أن قوة شخصية المرأة تساعد على إثبات ذاتها وقدرتها على مواجهة المجتمع في حال ما إذا رفض عملها أو حال دون تقدمها في مجالها المهني.

أما الإبداع والابتكار فهو صميم أو أهم العوامل التي تساعد المرأة المقابلة والقيادية على تطوير نفسها ومهنتها من أجل البقاء في المنافسة.

المرونة في التعامل وهي صفة طبيعية تتمثل بها المرأة فلها القدرة على التعامل مع مختلف المواقف التي تصادفها وتواجهها والسهولة والمرونة في تخطيها.

القدرة على التواصل والتكيف، هذه السمات تتصف بها المرأة فهي خاصة طبيعية تتميزها عن الرجل، فالمرأة بطبعها اجتماعية ولها قدرة عالية على التواصل والتعامل مع مستجدات والحياة، والتكيف مع الأوضاع التي قد تطرأ على حياتها الشخصية والمهنية.

كل هذه السمات ساعدت المرأة المقاتلة القيادية على مواجهة مختلف الأوضاع التي تصادفها في مشروعها، وهذا ما وجدناه في المقاتلات، فهن يتمتعن بهذه الصفات التي كانت السبب وراء إنشاء مشروعاتهن وبقائه في المنافسة والنجاح في قيادته وإدارته فالمرأة المقاتلة هي امرأة قيادة ناشطة منظم قوية.

استنتاج المحور الثاني: المكانة الاجتماعية للمرأة المقاتلة

يعتبر الفعل المقاتلاتي مجالا لترقية المرأة وتحسين مكانتها الاجتماعية وبناء استقلاليتها المالية، مما يتيح لها احتلال مكانة لائقة ضمن الأسرة والمجتمع، وبالتالي فإن بلوغ المرأة الحياة الاجتماعية والمهنية التي تصبو إليها، يتحقق عبر النشاط المقاتلاتي الذي تمارسه، باعتبار أن الشغل هو في الأساس أفضل طريقة لفرض مكانتها ضمن الأسرة مما يجعلها تحظى بالاحترام والتقدير نظير ما حقته من نجاح مهني، وعليه فإن العمل عموما وعمل المرأة على وجه الخصوص ينظر له كقيمة اجتماعية، حيث مكن التغيير الاجتماعي الذي طرأ على المجتمع الجزائري من إبراز دور المرأة فيه.

فلقد تزايدت مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية في بلادنا عموما، من خلال العمل، واتجهت سياسات الحكومات المتعاقبة في السنوات الأخيرة إلى إيلاء الاهتمام بمسألة إدماج المرأة في الحياة الاقتصادية، حيث واكبت النساء الجزائريات التغيرات التي

التي عاشتها الجزائر، خاصة بعد دخولها اقتصاد السوق، وشيئا فشيئا أضحت المجتمع المجتمع يتقبل فكرة إدماج المرأة اقتصاديا وذلك راجع للظروف الاقتصادية الصعبة التي التي فرضها الانتقال من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق وما تبعه من ظروف معيشة معيشة صعبة، حيث طورت الدولة التشريعات التنظيمية واللوائح والأنظمة التي تعزز تعزز بيئة العمل المادية وحل العقبات التي تصعب عمل المرأة، وتدعم بالتالي تواجدها تواجدها في سوق العمل، من خلال إدراج قوانين تحميها وتحفزها على العمل.

أشارت نتائج الدراسة حول المكانة الاجتماعية التي وصلت إليها المرأة المقاولات إلى:

- ❖ أن الفعل المقاولاتي يعتبر فرصة وسبيلا لبلوغ الحياة الاجتماعية والمكانة المهنية التي تسعى إلى تحقيقها.
- ❖ أن العمل أفضل حل لفرض مكانتها في الأسرة والمجتمع.
- ❖ دور التغيير الاجتماعي في المجتمع الجزائري في إبراز مكانة المرأة عامة والعاملة خاصة.
- ❖ التغيير الاجتماعي يقابله تغيير في النسق الاجتماعي الذي بدوره يغير من أدوار المرأة في الأسرة الجزائرية.
- ❖ تطوير التشريعات التنظيمية التي تدعم عمل المرأة في سوق العمل.
- ❖ تدعيم الدولة عمل المرأة بقوانين لحمايتها وتحفيزها في نفس الوقت على العمل.

استنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

يرتبط عمل المرأة تاريخيا بوضعها ومكانتها في المجتمع ونظرتها لها، فنجد أن مكانتها ودورها في الحياة يختلف من مجتمع إلى آخر، فلقد أدت المرأة دورا أساسيا في نهضة المجتمعات القديمة والحديثة على حد سواء، وأكدت من خلال هذا الدور قدرتها على إحداث التغيير الإيجابي داخل تلك المجتمعات ومساهمتها فيه بشكل واضح، فتسجيل حضورها اللافت في جوانب الحياة المختلفة وحرصها الشديد على الوقوف بجانب الرجل ومساندتها له، لدليل قاطع على المكانة التي تحظى بها في المجتمع كعنصر فعال ومحوري في إحداث عملية التغيير التي طالت هذا المجتمع.

ومثلما أوردناه سابقا، فإن نشاط المرأة ضمن العمل المقاولاتي ساهم في الرفع من المستوى المعيشي للعائلة وقدرتها الشرائية، مستفيدة في ذلك من مصادر تمويلية عائلية كمصدر أساسي، بالنظر إلى تفاديتها طلب القروض البنكية لتمويل مشاريعهن وكذلك الأمر بالنسبة للأجهزة الداعمة خشية الوقوع في فخ المديونية والعجز عن تسديد مستحقات البنوك.

ونتيجة للمداخل التي حققتها ضمن نشاطها في مجال الخياطة والملابس الجاهزة، والتطور الذي أحدثته في هذه الورشات الناشئة، تمكنت المرأة من بلوغ مكانة اجتماعية مرموقة، بفضل نسجها لشبكة علاقات اجتماعية واقتصادية، وأهلها ذلك للتمرس في المجال والاعتماد على النفس لإيجاد مكانة مريحة لمؤسساتهن في السوق، وذلك من خلال الترويج لها باستعمال أساليب مقنعة وبالاعتماد على التكنولوجيا المتطورة.

ومن خلال استقراء محتوى الحصص التلفزيونية توصلنا إلى نتائج الفرضي الثانية: التحاق المرأة المقاولات بالمجال المقاولاتي ساعد في الرفع من المستوى المعيشي للأسرة واحتلال مكانة اجتماعية.

فكانت النتائج التالية:

- ❖ أن المورد العائلي كان أهم مصادر تمويل مشاريع المقاولاتية.
- ❖ الاعتماد على مواردهن وموارد العائلة في مصادر التمويل.
- ❖ اللجوء إلى القروض البنكية والأجهزة الداعمة يبقى ضعيفا نتيجة التخوف من المديونية.
- ❖ ساهم التغيير الاجتماعي بشكل كبير في تغيير نظرة المجتمع للمرأة العاملة.
- ❖ الوصول إلى مكانة اجتماعية عالية بفضل تكوين شبكة علاقات اجتماعية واقتصادية.
- ❖ اعتماد المرأة المقاولات على نفسها في الترويج والدعاية لمؤسساتها، واعتمدها في ذلك على التكنولوجيا الحديثة من أجل التعريف بالمنتج وزيادة المبيعات.

المقابلات	الفرضية الثالثة
م1: لم يكن هناك ضوابط وشروط العمل لأن الأهل كانوا على إطلاع بكل مجريات العمل/ أهم شروط هو إتقان العمل السعي دائما لإرضاء الزبون. وجدته مجال نسائي 100 بالمائة. م2: لا يوجد ضوابط أو شروط العمل. م3: إختبار المجال هو في حد ذاته ضابط من ضوابط العمل حيث يتبين أن زوجها من يقوم بشراء المواد الأولية. م4: عدم تقبل الأهل في بداية الأمر دراسة التصميم وإتجاه الى الخياطة فكان عليا دراسة شيء آخر. م5: لا يوجد ضوابط. م6: عدم وجود ضوابط وشروط في العمل وهذا واضح من خلال السفريات والعروض التي تقوم بها خارج البلاد. م7: يمكن القول أن الضوابط والشروط عند بدايتها كانت صعبة بسبب العشيرية السوداء. م8: عدم وجود الضوابط بسبب العمل كان تحت إشراف الوالدة أو يمكن أن نقوم مشترك بينهم. م9: لم تكن لأنه لم يكن مشروع فردي وإنما مشروع عائلي. م10: لم تكن هناك لأن الام كانت مركز أو منشأ الشركة الأولى. م11: دائما الرجوع إلى أصل التصميم وعدم تناس أصوله الجزائرية التقليدية وعدم المبالغة في العصرية. م12: إكمال الدراسة ثم التوجه الى أي عمل تريدينه هذا كان شرط الأب للعمل في هذا المجال. م13: لا يوجد. م14: العمل دائما في ظل الجمعية الخبرة والعمل التطوعي. م15: لا يوجد. م16: لا يوجد.	ضوابط وشروط العمل
م1: نقص في اليد العاملة، نقص في المواد الأولية، كثرة المنافسة، كل مرة نواجه عراقيل وتحاول أن نتخطاه. م2: كل شيء إرضاء الزبون شيء متعب، لأنك تواجهن جميع الأصناف، قلة الطلب في بعض الأحيان ومصاريف المحل (كراء) هناك وقت لا يدخل أحد للمحال وهناك أوقات هناك طلبات. م3: بما أنها تعمل على مادة الجلد (السكاي) فإن المادة جد باهظة الثمن. م4: عدم وجود مدارس لتصميم الأزياء والملابس الجاهزة في الجزائر.	ضوابط كانت

م5: لقد واجهت صعوبة في اليد العاملة، أخذ وقت في تكوينها، نقص المواد الأولية. م6: الصعوبة تكمن في الترويج للمنتج والماركة في ظل المنافسة القوية. م7: دائما تكون البدايات صعبة. م8: لم تكن هناك ضوابط. م9: كل العراقيين كنا نتجاوزها معا. م10: لم تكن هناك عراقيل وضوابط أي مشاكل وعراقيل بسبب خبرة الأم كاننا هناك مخرج أو حل لها. م11: لا يوجد. م12: لا يوجد. م13: صعوبات في تشغيل وتكوين خيافات وعاملات. هناك مشكل ساعد في تأسيس الشركة وهو سرقة صناعتي ومنتجاتي وإنسابها إليهم. م14: نقص المواد الأولية/ الحاجة إلى العمل المتواصل. م15: تقادي الصعوبات بسبب الإطلاع على خبايا هذه المهنة. م16: لا يوجد.	عراقيل وحاجز كانت سبب في تقييد العمل أو حصره في مجال معين
---	---

الضوابط التي وضعت للمرأة المقابلة

سمح للمرأة المقاول بممارسة نشاطها وحرفتها مقابل بعض الضوابط والشرط التي وضعت من طرف العائلة من أجل الحفاظ على سلامتها.

من خلال هذه الفرضي سوف نتطرق إلي أهم الضوابط والشرط التي وضعت من طرف العائلة للمرأة المقابلة وذلك من خلال تحليل ومناقشة محتوى الحصص التلفزيونية.

المحور الأول: ضوابط وشروط العمل

❖ المنظور الإسلامي لعمل المرأة:

يذهب الإسلام إلى أن التنمية الاقتصادية تعد جزء من تنمية المجتمع عموماً، ولا ولا تنحصر في الكسب المادي طالما أن الغاية تكمن في إسعاد البشر في الدنيا والآخرة، ومن والآخرة، ومن ثم فإن العملية برمتها لا تقتصر على الإنتاج، بل تستهدف في الأساس الأساس رقي الإنسان مادياً وروحياً وسلوكياً وأخلاقاً، كما يذهب الإسلام إلى أنه يجب أن يجب أن تخضع جميع الأعمال التي من ورائها الكسب المادي لتعاليم وضوابط شرعية شرعية وأخلاقية لا تتغير بتغير الزمان والمكان، فلا تعمل المرأة إلا حين يحتاج المجتمع إلى عملها من تدريس أو تطبيب بنات جنسها ونحو ذلك، أو تكون هي محتاجة إلى محتاجة إلى العمل¹.

¹ الشيخ عبد الله بن محمد بن سعد آل خنين، ضوابط عمل المرأة، شبكة الألوكة 2015/06/24.

ضوابط عمل المرأة /potlightL0L88394/ al ukah.net

ولقد كرم الإسلام المرأة ومنحها جملة من الحقوق، ومنها الحق في العمل الذي يمكنها من المشاركة في بناء المجتمع، ومن ثم فإن عملها مشروع عموماً فيما أباحه الله تعالى، فقد ورد في القرآن الكريم قوله تعالى: ﴿لَوْلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يَصْدُرَ الرَّعَاءُ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ﴾، [القصاص - 23]، فهذه الآية الكريمة تدل بوضوح على أن المرأة بإمكانها الخروج للعمل خارج البيت متى كان ذلك ضرورياً، فقد كانت إجابة المرأتين لموسى عليه السلام عند سؤاله لهما عن سبب خروجهما، أن أباهما رجل كبير ليس بوسعه الخروج. فالأصل في الإسلام مكوث المرأة في البيت، متزوجة أو غير متزوجة، وخروجها منه استثناء وبرخصة، ولا تخرج منه إلا لحاجة عامة أو خاصة كما جاء في قول الله تعالى: ﴿لَوْ قَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَى﴾ [سورة الأحزاب الآية 33]، تم استثنيت بعض النصوص الإذن للمرأة أن تخرج للعمل عند الحاجة، إلا أن خروجها ليس حراً وإنما مقيداً وقد تم وضع ضوابط وشروط وحدود لذلك، حفاظاً على خصوصية المرأة وصيانة لكرامتها وسداً لأبواب الفتن.

فحينما أذن الإسلام للمرأة بالعمل خارج بيتها فقد ألزمها بشروط وضوابط معينة، معينة، ومن ضمن هذه الشروط أن لا تخرج إلى العمل إلا بإذن ولي أمرها كالوالد أو أو الزوج، ذلك لأن القوامة كلف الله تعالى بها الرجل، كتشريف للزوجة، حيث أوجب عليه أوجب عليه الشارع رعاية الزوجة التي ارتبط بها برباط الشرع واستحل الاستمتاع بها بها بالعقد الذي وصفه الله تعالى بالميثاق الغليظ، ومن ثم فإن هذه القوامة هي من وجهة وجهة نظر الشرع تشريف للمرأة وتكريم لها بأن جعلها تحت قيم يقوم على شؤونها وينظر وينظر في مصالحها، ويبذل جهده حتى يحقق لها السعادة والطمأنينة، ومن بين الضوابط الضوابط الأخرى أن لا يحول العمل الذي تقوم به المرأة خارج البيت بينها وبين واجباتها

واجباتها الأساسية تجاه من عليها رعايتهم، وأن لا يعطلها عن الزواج الذي حث عليه عليه الإسلام، وأن تكون طبيعة العمل التي تقوم به مباحا، وأن لا يتعارض العمل الذي الذي تنجزه مع طبيعتها وفطرتها وتكوينها الفيزيولوجي والجسدي، كالمعمل في مجالات تصنف مجالات تصنف ضمن الأعمال الشاقة، وقد حدد الإسلام ضرورة التزام المرأة التي تخرج تخرج للعمل باللباس الشرعي الذي أورده القرآن الكريم والسنة النبوية بعيداً عن التبرج التبرج والزينة، وتحاشي الخلوة بالرجال الأجانب.

ومن ثم فقد أجاز العديد من العلماء خروج المرأة للعمل استناداً إلى النصوص القرآنية والسنة النبوية من خلال الأحاديث.

أولاً: من القرآن

قوله تعالى: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ (سورة التوبة الآية 105).

وقوله تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾ (سورة الملك الآية 15).

حث الإسلام على طلب الرزق، بل وجعله من أهم العبادات التي يبتغى بها الإنسان الإنسان وجه الله عز وجل، وقطعت هاتين الآيتين بمفهومهما على أن الشارع يرغب الرجال الرجال والنساء على حد سواء على العمل على وجه الإباحة لسعادتهم وبحثاً عن مصالحهم، لما في ذلك من أسرار النجاح ونيل للسعادة والخيرات في دار الدنيا والآخرة، والآخرة، وفي قوله تعالى: ﴿لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ﴾ (سورة (سورة النساء الآية 32)، تأكيد على حق الإنسان من رجل وامرأة في الشغل والسعي لطلب والسعي لطلب الرزق، والإسلام أباح للمرأة طلب الرزق مثلما أباحه للرجل كما أن طلب

طلب الرزق والعمل للمرأة في للإسلام يجب أن يكون بأسبابه المباحة ووفق شروط معينة معينة للحفاظ على عفتها ومراعاة لقدرتها البدنية.

فالإسلام مثلما أوردته نصوص قرآنية كثيرة لم يمنع المرأة من العمل خارج بيتها، ولم يفرق بين الرجل والمرأة، وجعله مشروعاً لكلا الجنسين، سواء كان تعبدياً محضاً أو بغرض الكسب.

ثانياً: في السنة

جاء في حديث لرسول الله صلى الله عليه وسلم قوله: (لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ، فَيَأْتِيَ بِحِزْمَةِ الْحَطَبِ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعُهَا، فَيَكْفَى اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ، أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ).

وقال عليه الصلاة والسلام: (مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَاماً قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ).

وقال صلى الله عليه وسلم: (لَأَنْ يَحْتَطِبَ أَحَدُكُمْ حِزْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا، فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ).

وفي هذه الأحاديث النبوية وغيرها دلالة على جواز المرأة أن تخرج من بينها من أجل حاجاتها كما أذن لها الشرع، إذ لم تخص الرجل وإنما تحدثت عن الإنسان بغض النظر عن جنسه.

فقد كان شائعاً عمل المرأة في عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم، ضمن ضوابط ضوابط الشرع، حيث خرجت المرأة في الغزوات للعمل في تطبيب وتمريض جرحى المسلمين،

جرحى المسلمين، وكان خروجهن مع أزواجهن ومحارمهن، كما عملت المرأة في مجال مجال الزراعة وهناك أحاديث متفق عليها تثبت ذلك.

فقد حرص رسول الله صلى الله عليه وسلم على تربية المؤمنين على العفة والاستغناء عن الخلق، والسعي بجدية وإخلاص وبذل الجهد لكسب الرزق الحلال، ولم يستثن في ذلك المرأة ولم يجعل العمل مقتصرًا على الرجل، حيث تثبت الأحاديث المذكورة أن العمل المباح مهما كان نوعه أفضل من سؤال الناس، ومهما بلغت مشقة فهو أهون بكثير من مذلة السؤال، بل لا مجال للمقارنة.

تتضمن الأحاديث المذكورة ترغيبًا وإلحاحًا في السعي والعمل لكسب الرزق، وطرق الأسباب المشروعة بكرامة وعزة نفس، ومن خلال ما قدمناه من استدلال من القرآن والسنة حول عمل المرأة في الإسلام نستنتج أن العمل الذي يلاءم فطرة المرأة الخلقية ووظيفتها الجسدية لا حرج فيه إذا ما تجنبت أو أمنت من الفتنة وراعت الأحكام الشرعية.

تندرج إباحة عمل المرأة مثلما يحدده الشرع ضمن شروط وضوابط نوجزها فيما يلي:

- تناسب العمل الذي تمارسه المرأة مع طبيعتها وخصوصيتها مثل العمل في مجالات الخياطة، والتطبيب، والتمريض، والتدريس.
- الحاجة إلى المال، لتوفير احتياجاتها الضرورية.
- خلو بيئة العمل من المحرمات وارتكاب الأمور المنهي عنها.
- أن يكون العمل مشروعًا وحلالًا، وتلتزم فيه المرأة بالآداب الشرعية سواء في كلامها، أو زيها والذي يجب أن لا يكون فضفاضًا .

- أن لا يؤدي بها العمل إلى التفريط بواجباتها تجاه الله تعالى، وواجبات إتجاه زوجها وبيتها وأولادها.

❖ الضوابط التي تحكم عمل المرأة المقابلة في الجزائر:

سوف نقوم بإسقاط مجموعة من الضوابط على المقاولات والتي تمثل جزء من المجتمع الجزائري، وثمة مواقف عديدة أثبتت أن المجتمع الجزائري ورغم التطورات والتغيرات العميقة التي طالت بنيته الاجتماعية لا يزال محافظا في عمومه على قيمه ومبادئه التي تستند في جزء منها إلى أسس دينية.

فإذا قلنا أنه:

لا بد أن يتناسب العمل مع خصوصيتها كامرأة:

فطبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل، فالمرأة لها قدرة التحمل محدودة في بعض المجالات، فخصائصها كامرأة تجعل ما تختارها يتلاءم مع طبيعتها الفيزيولوجية الفطرية.

يبدو من خلال اختيارها للنشاط الذي تقوم به (إنشاء ورشة خياطة) وفي مجال الخياطة والألبسة الجاهزة، أن اختيارها هذا وقع على مجال مصنف ضمن الأنشطة التي تصون طابع المحافظة، بالنظر إلى طبيعة التعامل الذي يفرضه هذا النشاط الذي يضم في غالبيته العنصر النسوي وتفضله قطاع واسع من النساء، ففي الغالب تتعامل المرأة ضمن نشاطها في هذا المجال مع بني جنسها، وبالتالي فإن مسألة الاختلاط التي قد تثار لرفض عملها لا تطرح أصلا، فيما عدا حالات نادرة جدا.

وعلى هذا الأساس، عادة ما تمارس المرأة نشاطها في هذا المجال دون أن تعترضها معوقات وصعوبات من شأنها أن تعرقل سير عملها وتوجهها نحو ترقيته وتطويره، وبالنظر إلى هذه الإيجابيات يلقي هذا المجال رواجاً كبيراً وسط النساء ورغبة في اقتحامه، حيث يستقطب أعداداً متزايدة من نساء يبحثن عن إثبات وجودهن في مجتمع، يفترض أنه لم يعد في عمومها يمانع عمل المرأة من حيث المبدأ.

ومما سبق، لا وجود لضوابط وشروط للعمل لدى المقاولات في هذه الدراسة، طالما أن بيئة العمل محافظة وكذلك طبيعته وهو تحت إشرافهن مباشرة، وقد جاءت في تصريحات الحصة التلفزيونية بأن دخولهن مجال المقاولاتية كان تحت إشراف العائلة وأن أفراد العائلة يشتغلون معهن في ورشاتهم، وهو ما سهل تقسيم المهام وأتاح إنجاز العمل في أحسن الظروف الممكنة.

جدول رقم 15 : ضوابط عمل المرأة المقاتلة:

المبحوثات	ضوابط وشروط العمل
مبحوثة 1	لم يكن هناك ضوابط وشروط العمل
مبحوثة 2	إختيار المجال هو في حد ذاته ضابط من ضوابط العمل
مبحوثة 3	لا يوجد ضوابط أو شروط للعمل
مبحوثة 4	بشرط إتمام الدراسة
مبحوثة 5	لا يوجد ضوابط
مبحوثة 6	عدم وجود ضوابط

مبحوثة 7	ضوابط في البداية بسبب العشرية السوداء
مبحوثة 8	عدم وجود الضوابط
مبحوثة 9	لم تكن لأن المشروع فردي
مبحوثة 10	لم تكن هناك لأن الأم كان معي في العمل
مبحوثة 11	لا يوجد ضوابط
مبحوثة 12	إكمال الدراسة تم التوجه إلى أي عمل أريده
مبحوثة 13	لا يوجد ضوابط وشروط من أجل العمل
مبحوثة 14	لا يوجد ضوابط وشروط من أجل العمل
مبحوثة 15	لا يوجد ضوابط وشروط من أجل العمل
مبحوثة 16	لا يوجد ضوابط وشروط من أجل العمل

يبين الجدول أعلاه صريح المقاولات بخصوص وجود ضوابط وشروط حددت توجههن إلى مجال المقاولات من عدمها، حيث أوضحت ردود أغلبية المبحوثات أنه لا وجود لضوابط تحدد ولوجهن عالم الشغل من باب المقاولاتية وذلك 11 من أصل 16، في حين صرحت مقاولات بوجود شروط حددت توجههن نحو العمل المقاولاتي وإنشاء مشاريعهن الخاصة بشرط إتمام دراستهن ب 2 من أصل 16، في الأخير أوضحت تصريحات أن 2 من أصل 16 من المقاولات وجود ضوابط وضعت لهن من أجل دخولهن مجال المقاولات جاءت في حدود.

لقد صرحت المقاولات من خلال الحصص التلفزيونية أنه لا يوجد ضوابط وضعت لهن وضعت لهن من أجل ممارسة نشاطهن، فقد لقين تسهيلات من طرف العائلة ومساندة خصوصا ومساندة خصوصا أن هناك من أعادت إحياء مهنة والدتها أو عائلتها.

غير أن هناك مقاولات وضعت شروط لدخول مجال المقاولات الحرفية (الخياطة) بشرط أن تتمكن دراستهن والحصول على الشهادة.

إن خصائص المجتمع الجزائري وطبيعته وما يتصف به من ضبط اجتماعي جنوسي (جندر، جنسي) للأفراد، يجعل الالتزامات الضبطية المتداولة فيه تختلف حسب جنس الفرد وما يتصل به من تصورات ودلالات ثقافية اجتماعية وترسبات تاريخية أدت إلى غرسها في الوعي الجمعي.

وعلى هذا الأساس، تواجه فكرة مبادرة المرأة لاتخاذ المقاولات مجالا للنشاط رهانات ضبطية ذات منحى قيمي، التي لا بد لها أن تجد صيغا مناسبة للتعامل معها للتوفيق بين الرضى الاجتماعي عليها ورضي الذات، خاصة أن خصوصية المرأة الجزائرية في المجتمع الجزائري تندرج في مصاف المقدس وغير القابل للمس به أو إزاحة القدسية عنه.

وبناء على تصريح المقاولات بشأن محو ضوابط وشروط العمل المسلطة عليها عليها كضمانات تقدمها المقاولات للجماعة على أنها لا تزال تخضع للذوق العام وتنصاع له وتنصاع له وتظهر له الولاء، وجدنا تضاربا من مقاولات إلى أخرى، ويكمن هذا الاختلاف الاختلاف في مدى مسايرة عمل المرأة المقاولات للقيم الضبطية المتفق عليها اجتماعيا أو اجتماعيا أو على الأقل عائليا، غير أن الاختلاف الملاحظ كان بسيطا وليس عميقا ولم ولم يصل بأي حال من الأحوال إلى مستوى التطرف، وللدلالة على ذلك، أوضحت مبحوثة في مبحوثة في إجابتها قائلة أن الضغط الذي تواجهه أثناء أدائها لعملها في المجال المقاولاتي المقاولاتي يتعلق خصوصا في ضرورة أن يتماشى تصميم الملابس النسائية التي تقوم به تقوم به مع الذوق الجزائري، عادة وتقاليد وعرفا، وعلى نحو لا يتعارض مع ما هو

هو متداول في المجتمع فيما يتعلق بالزى والهندام حتى لا يلقي الرفض وعدم القبول.

القبول.

وقد أوضحت مقابلة أخرى قائلة، إن عدم موافقة أهلها في بادئ الأمر خوضها الدراسة في مجال التصميم أدى بها إلى التحول نحو تخصص الخياطة الذي اعتادت عليه ووجدت فيه ضالتها، فيما أشارت مقابلة أخرى بأن هناك ثمة شروطا مفروضة للدخول إلى مجال المقابلة والخياطة تحديدا قائلة " في هذا الخصوص أن والدها اشترط عليها إتمام دراستها والحصول على الشهادة" قبل الدخول في هذا المجال الذي تحبزه وتميل إليه وتتوقع أن تنجح فيه، وأعربت المقاولات الأخريات عن عدم وجود أي ضابط أو شرط للعمل المقاولاتي التي هن بصدد العمل فيه، وبالتالي يقمن بعملهن في ظروف مريحة ولا عائق يحول دون تنفيذه على أكمل وجه.

تبعا لما سبق، نرى أن ضوابط القيمة الاجتماعية لا تعيق المرأة المقابلة كفرد عامل في حد ذاته، وإنما يكمن دورها في توجيه هذا النشاط الذي تمارسه المرأة بما يتوافق والرؤية السائدة في المجتمع والمتعامل بها اجتماعيا وما تفرضه القوانين الثقافية السائدة، في هذا السياق، تشير تصريحات بعض المبحوثات إلى الجانب الأسري بوصفه عامل دعم وتحفيز لهن للشروع في تجسيد مشاريعهن المقاولاتية والاستمرار فيها.

وقد ذهبت إحدى النساء خلال تصريحها في الحصة التلفزيونية أنها تمارس نشاطها في نشاطها في المجال المقاولاتي بشكل جيد وذلك منذ أن استهلته وحقت فيه نجاحات لم تكن لم تكن تتوقعها، مؤكدة أنه لم تعترض سبيلها أي ضوابط تذكر، ببساطة لأن المشروع الذي المشروع الذي خاضت فيه ليس فرديا بل عائليا، وعليه لا مجال لفرض أية ضوابط طالما

طالما أن أفراد العائلة المنخرطون في المشروع يتفقون على المبادئ والأهداف المرجوة، المرجوة، ومن ثم فإن المبتغى في نهاية المطاف يكمن في إنجاح المشروع، بمعنى أن أن الشروط والضوابط التي تبدو أساسية وضرورية بالنسبة للبعض، لاسيما في المشاريع المشاريع ذات الطابع الفردي، تكون غير ذات معنى بالنسبة للمشروع المقاولاتي العائلي العائلي ولا وجود لها بالنظر إلى الاعتبارات المذكورة آنفا.

يميل المجتمع في العادة إلى إعادة إنتاج الأفراد وفق النماذج الاجتماعية الثقافية المتفق عليها، ففي تراث "بيار بورديو" يركز من ناحية إعادة الإنتاج على النسق التعليمي، حيث يوضح أن مفهوم إعادة الإنتاج الاجتماعي يشير إلى دورة غير طبيعية تتركسها المدرسة لصناعة نفس الأجيال دون أي تجديد نفس الشيء لدى "إميل دوركايم" من ناحية إكراه الأفراد على قيم ومبادئ اجتماعية، لذا يمكننا القول أن الضوابط الاجتماعية والشروط المجتمعية العائلية لعمل المرأة أو مقاولتها كان لها دورا أساسيا في توجيهها نحو نشاط يتوافق والذوق العام.

استنتاج المحور الأول: ضوابط وشروط العمل

إن عمل المرأة خارج بيتها ليس محرم شرعا، إذ لا وجود لنص شرعي صحيح الثبوت، صريح الدلالة، يحرم عمل المرأة خارج بيتها، والأصل في الأشياء هو الإباحة، ويجعل الإسلام ضوابط شرعية لعمل المرأة إذ لا بد أن يكون العمل في ذاته مشروعاً حلالاً، كما

ويفترض أن تلتزم المرأة بالآداب التي حددها الإسلام في حال خروجها للعمل أو أو لقضاء حاجياتها، من حيث الزي والهندام والحركة والتعامل مع الآخرين، كما أنه لا بد

أنه لا بد للمرأة أن تضع ضمن أولوياتها الأساسية واجباتها نحو زوجها وأطفالها وألا وألا يكون انشغالها بالعمل خارج البيت على حساب واجباتها الأساسية.

ومن الضروري أن يتناسب العمل الذي تقوم به المرأة مع طبيعتها وخصوصيتها، حيث تميل النساء في الغالب إلى وظائف معينة كالعمل في مجال الخياطة، والتطبيب، والتمريض، والتعليم.

من خلال تحليلنا لمحتوى الحصوص التلفزيونية لنساء مقاولات توصلنا إلى جملة من النتائج:

- أن الإسلام شرع خروج المرأة للعمل بشروط تسمح بالعمل والحفاظ على نفسها.
- أن يكون العمل يتناسب معها كإمرأة.
- أن تكون بيئة العمل خالية من المحرمات.
- شرط إكمال الدراسة من أجل التوجه للعمل المقاولاتي.
- عدم تقبل الأهل في بداية الأمر توجه المرأة إلى المقاولات ومجال الخياطة البعيد عن مجال الدراسة.
- كل الضوابط التي وضعت كانت لصالح المرأة للحفاظ على سلامتها وسط العمل، فنوع النشاط الذي تقوم به هو الذي يحدد مدى تقبل المجتمع لهذه المرأة.
- اختيار إنشاء ورشات خياطة ساعدهن وسهل عليهن مهامهن وتعاملهن في الوسط العمل والمجتمع.
- أن ضوابط القيمة الاجتماعية لا تعيق المرأة المقاولات كفرد عامل في حد ذاته، وإنما توجه النشاط بما يوافق الرؤية المتعامل بها اجتماعيا.

المحور الثاني: عراقيل وحواجز كانت سببا في تقييد العمل أو حصره في مجال

معين:

أثبتت المرأة المقاولات الجزائرية قدرتها في مجال عملها في مختلف الأنشطة التي تمارسها، باعتبارها فاعلا اجتماعيا أساسيا لا يمكن تهميشه واستبعاده عن مسار التنمية الاجتماعية والاقتصادية، نظرا للإمكانيات التي أبانت عليها في مجالات واختصاصات مختلفة وقدرتها على الإبداع والمبادرة شأنها في ذلك شأن الرجل، غير أن ذلك لم يمنعها من مواجهة بعض العراقيل والحواجز التي كانت تتعقبها، التي استطاعت التغلب عليها بفضل قدرتها وإصرارها استطاعت تجاوز هذه العراقيل وأثبتت الحواجز قصد استكمال مسارها وتطوير مشروعها من أجل الاستمرارية والديمومة، والعمل على استحداث مكانة لها في السوق لتصبح بذلك امرأة مقاولات ناجحة.

ويقترن نجاح المرأة المقاولات باختلاف السمات المتوفرة فيها، ومنها تحلي بعضهن بالصبر وأخريات بالمسؤولية، الجدية وعدم التخوف من المستقبل والمخاطرة في استغلال المشاريع والخوض فيها دون النظر في العواقب ووضع النجاح صوب أعينهن، وهذه الصفات هي ركيزة المقاتل وأساس نجاحه سواء تعلق الأمر بالرجل أو المرأة، وعلى ذكر العراقيل والحواجز التي كانت تواجه المرأة المقاولات بصفة عامة والمقاتلات الجزائريات بصفة خاصة من خلال تصريح المقاولات وجدنا حاجزا معنويا نفسيا، اجتماعيا يقف كالسد بين المرء وبين طموحه أو تحقيق حاجاته وأهدافه المسطرة.

إن الحاجز الأول الذي يواجه المقاولات كونها أنثى امرأة مقاولات ودخولها لهذا المجال المجال حيث تخضع لمجموعة من المؤثرات من محيطها العائلي ومحيط عملها خاصة إذ كانت

خاصة إذ كانت تعمل في مجال ذكوري بامتياز، وتأكيد نظرة المجتمع على أن المرأة غير المرأة غير قادرة على الصمود ومنافسة الرجل في مجال الأعمال كونه مجتمع محافظا محافظا ورجولي.

إضافة إلى ذلك المسؤولية الاجتماعية التي تتحملها المقاولات كونها مسؤولة عن عائلتها فهي أم وزوجة، وأخت ودورها كقائدة ومسيرة مشروع يضيف لها نوع من الضغط وزيادة المسؤولية من أجل التوفيق بين متطلبات حياتها اليومية ومتطلبات حياتها المهنية ومواكبة التطورات والمشاركة في المنافسات وأهم شيء تطوير مشروعها.

كل هذا من جهة وإضافة معوق آخر الذي دائما ما يكون حاجلا وتخوف من طرف المرأة المقاولات وعائلتها هو معوقات أخلاقية كالرشوة، الابتزاز والتحرش.

وبالرجوع إلى ميدان الدراسة نجد أن هناك بعض الحواجز التي كانت تتعقب المقاولات الجزائريات في بداياتهن.

1. معوقات أو حواجز مالية:

والتي تمثلت في قلة الرأسمال، نجد البعض منهم قام بطلب قرض من أجل البدء في مشروعها وهذا ما صرحت به إحدى المقاولات حيث قالت أنها تعبت من البحث عن العمل ولجأت إلى الاستفادة من القروض ودعم الدولة من أجل إنشاء عمل خاص بها، كما صرحت إحدى المقاولات بأنها كانت تدخر راتبها من أجل القيام بتكوين في مجال الخياطة والملابس الجاهزة.

2. اليد العاملة:

كان هذا الحاجز يشكل أحد مخاوف المقاولات في ورشات الخياطة من حيث نقص في اليد العاملة فهناك مقاولات صرحت بأنهن "واجهت صعوبة في تكوين عاملات" وبعد ذلك يتركنا العمل ويلجأ إلى إعادة تكوين عاملات جدد من الصفوف صرحت مقاولات أخرى بـ "الصعوبات في تكوين خياطة باش توالفك وتخدمك المودال لي تحبيه وفجات تحبس عن العمل باش نعاود نكون خياطة" ، كم صرحت مقاولات أخرى وهذا كان دائما بمثابة عائق وحاجز في تطوير وإنجاز العمل، إن الفئة المستهدفة في هذا المجال يجب أن يكون عاملات ذات تكوين جيد إلى ممتاز في استعمال ماكينات الخياطة وكيفية التعامل مع المادة الأولية وهي القماش الذي هو بدوره أصبح صعب الحصول عليه خصوصا في جائحة كورونا 19 التي شلت العديد من الورشات التي أدت بالبعض منها إلى الغلق بسبب قلة يد العاملة والمادة الأولية جراء الحجر الصحي.

3. تسويق المنتج:

تسويق المنتجات عبارة عن عملية تعريف المستهلكين على أحد المنتجات أو تحفيزهم تحفيزهم على الشراء، فطرح المنتج للجمهور والمنتج وزيادة المبيعات، وهذا الشيء لا الشيء لا تتقنه المرأة المقاولات خصوصا إذا لم يكون لها تكوين في مجال التسويق والمناجمنت أو هناك أحد يساعدها في ذلك، وهذا كان عائقا وحاجزا أمام بعض المقاولات، فهن وجدن صعوبة في تسويق منتجاتهن، خصوصا في ظل المنافسة الكثيرة، الكثيرة، واقتصاد السوق المفتوح وهنا ظهر دورها الذي كان لا بد أن تجتهد وتتطور في وتتطور في هذا المجال من أجل بيع منتجاتها، فالبعض منهن التجأ إلى التسويق الحديث الذي الحديث الذي يكون عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي صرح إحدى المقاولات خلال

المقاولات خلال الحصة التلفزيونية "درت مجموعة جديدة ونشرتها في أقل من 20د تباعو وليت لي نخطها في الموقع تتباع" من خلال مواقع البيع، فيديوهات وإشهارات للماركة، التسويق عبر البريد الإلكتروني، فحسب إحدى المقاولات فإن "التسويق الإلكتروني ساهم في تأسيس شركتها وإشهارها للعلن وأن السبب وراء ذلك كان سرقة منتجاتها ووضع اسمهم عليها"، وهذا ما حفزها على تطوير نشاطها وتحويلها وتحويلها من ورشة بسيطة إلى شركة ذات ماركة دولية.

4. البدايات دائما صعبة:

هذا تصريح أحد المقاولات البدايات دائما صعبة الخوف من الإفلاس حيث صرحت " البداية دائما صعبة خصوصا مع المنافسة" والصعوبات الإدارية التي تواجهها كانت حاجز استطاعة تجاوزه بإصرارها على النجاح وإثبات الذات ومقدرتها على تسيير مؤسستها بكل سهولة رغم صعاب والحواجز التي تحاول إبطال عزيمتها في إنشاء عمل خاص بها

خصوصا في ظل مجتمع يقلل من شأن المرأة، وخصوصا إذا أرادت إنشاء عملها والسعي إلى تطويره.

5. عدم وجود مدارس لتصميم الأزياء والملابس الجاهزة في الجزائر:

رغم توجه العديد من النساء سواء ذوات شهادات عليا أو بدون شهادة إلى مجال الخياطة باعتبار مجال آمن وغير مختلط في نظر البعض منهن إلا أن لا يوجد مدارس ذو خبرة عالية في مجال تصميم الأزياء والملابس الجاهزة في الجزائر.

فالمكان الوحيد الذي تلجأ إليه المرأة من أجل التخصص في هذا المجال هو مراكز التكوين مراكز التكوين المهني الذي توجد فيه تخصصات في مجال الخياطة على حسب التخصص المراد

التخصص المراد دراسته فهناك أساسيات في الخياطة وذلك في فترة ممتدة لـ 6 أشهر أشهر ويكون مرة واحدة في الأسبوع، أما التكوين الأحسن الذي يكون فيه جل مراحل مراحل الخياطة وتفصيل الملابس يكون في فترة ممتدة لـ سنتين ويكون التكوين يوميا في يوميا في الفترة الصباحية والمسائية، وبعد ذلك يتم اختيار أحسن 3 متربصات من أجل أجل إتمام التكوين في تصميم الملابس وذلك في فترة ممتدة 6 أشهر، كل هذا في مراكز مراكز التكوين المهني التابعة للدولة، أما مدارس ذات جودة عالية فالجزائر تفتقر لذلك لذلك رغم أن لديها مصممين عالميين يمكنهن فتح مدارس للتكوين في الجزائر.

فالمقاولات لجأن إلى التكوين في الخارج في فرنسا وتونس الذي كانت مدة التكوين تتراوح بين 3 أشهر إلى 6 أشهر مثل بعض المبحوثات، وبمبلغ مالي مرتفع، ذلك الشيء الذي لا تستطيع المرأة البسيطة القيام به والتزاماتها اتجاه عائلتها وظروفها لا تسمح لها بالتنقل، فالتجأت مجموعة من المصممات إلى التكوين عبر الانترنت ومتابعة الفيديوهات التعليمية في قنوات الالكترونية مثل اليوتيوب، فاستطعت بذلك النجاح في مشروعاتهن في الخياطة وأصبحن هن بدورهن يقمن بدورات تكوينية لمبتدئيات مثل إحدى المقاولات، التي أصبحت تقوم بدورات تكوينية في مختلف ربوع الوطن بعد شهرتها ونجاح مشروعها وأصبحت مثال للمرأة المقاول الناجحة.

وعلى غرار ذلك المقاولتان (أختين) هن طالبات طب واستطعن من خلال متابعتهم للبرامج النجاح في إنشاء مشروع خاص بهن وهذا دليل على الإدارة وروح المقاولات التي غرست فيهن وحب هذا المجال.

6. عدم وجود حواجز وعراقيل:

الأسرة كنسق اجتماعي ساهمت في غرس قيم الريادة والمبادرة والثقة بالنفس وبعث روح المقاومة لدى المرأة المقاومة، وهذا ما وجدناه في ميدان دراستنا وحسب تصريح المقاومات اللواتي وجدن أن العائلة والأسرة كانت الداعم الأساسي للتوجه إلى المقاومة وأن دعمها ومساندتها أذاب كل الحواجز والصعاب والعراقيل التي كانت تواجهها، فنجد أن هناك مقاولتان لم يكن هناك عراقيل وحواجز في عمله ما كمقاومات وإن وجدت تم تجاوزها بفضل التعاون ودعم العائلة لهن، حيث تجد أن إحدى المقاومات صرحت بعدم وجود ضوابط وعراقيل بينها وبين إنجاز عملها وذلك كون أمها كانت شريكة لها في المشروع وأن لها خبرة في تصميم الأزياء لكونها كفنانة تشكيلية فقد كانت تتجاوز كل حواجز التي كانت تتعقبها بفضلها.

كما تجد أيضا مقاومة صرحت بأن العراقيل كنا تتجاوزها معا، وأصبح العمل داخل الأسرة أي أن إدراج أفراد من الأسرة في العمل ساهم في إذابة ومحو العراقيل التي كانت تواجههم.

وكذا مقاومة أخرى خلال تصريحها قالت بأن "لم تكن هناك عراقيل ومشاكل بسبب خبرة الأم فهي كانت في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة"، فقد كانت تجيدان دائما حلا ومخرج، فهذه المقاومة قد قامت بإعادة فتح وتطوير ورشة و الدتها وإعادة نشاطها ومكانتها في السوق.

أما إحدى المقاومات، فقد صرحت بأنها "كانت تتفادى الصعوبات والحواجز بسبب إطلاعها على خبايا المهنة"، وهذا ما سهل في إنجاح ورشتها وتطويرها وإستمراريتها.

أما المقاومات الأخريات فقد صرحن بعدم وجود حواجز وعراقيل في العمل المقاوماتي، فقد شاركن في محافل دولية خارج الوطن مثل إحدى المبحوثات وهذا دليل

دليل على أن الحواجز لم تكون عائقاً أمام تطوير نشاطها وتحويل ورشتها من مصنع صغير مصنع صغير إلى شركة تستطيع من خلالها المنافسة في داخل الوطن وخارجه والظفر بجوائز والظفر بجوائز عالية، خاصة في مجال اللباس التقليدي الجزائري، الذي أصبح حائلي حاضر في كل مناسبة وطنية وعربية، وأصبح العديد من الشخصيات المعروفة تروج له، تروج له، واقتنائه والافتخار به كونه تراث جزائري.

المحيط الاجتماعي عامة والأسري على وجه الخصوص كان في السابق هو أول عائق ينبغي أن تتجاوزه المرأة في عالم المقاولات الذي أصبح في حدود معينة كدعم لها، وهذا ما لحضناه في تصريح المقاولات خلال الحصص التلفزيونية، فالتطور الذي حدث على المجتمعات خاصة بعد الموجة الاستعمارية وتقدم العمل اليدوي والحرفي وتطوير التجارة، ثم انتقل إلى الاستثمار والمقاولات والانفتاح على اقتصاد السوق، كل هذا ساعد على استفادة المرأة من هذا الوضع، ولتدخل تدريجياً عالم المقاولات وتنجح فيه، فالعراقيل والحواجز التي كانت تواجهها استطاعت بفعل إرادتها تجاوزها وأصبحت لديها مرونة في التعامل معها خصوصاً وأن الداعم الأول لها هي الأسرة وأن الظروف المحيط بها سواء الاقتصادية من توفير رأسمال والثقافية أن المجتمع منفتح يسمح بعمل المرأة وتشجيعها على الاستثمار وخلق مشروع خاص بها، كل هذا جعلها تتشجع وتخلق روح الإبداع لإنشاء مؤسساتها وتطويرها وخلق روح الإبداع والمسؤولية اتجاه عملها وأسرتها واستطاعت إدارتها وتجاوزها والظفر بنجاح مشروعها.

استنتاج المحور الثاني: ضوابط وعراقيل كانت حاجزاً في تقييد العمل

رغم التغير الذي حدث في البنية الاجتماعية والمكانة التي بلغت المرأة في المجتمع ورغم المساهمة التي تقدمها المرأة المقاولات في الدعم الاقتصادي، إلا أنها لا تزال

تزال تواجه بعض العراقيل والحواجز في مسارها المهني، فلقد بينت المرأة الجزائرية أنها الجزائرية أنها فاعلا اجتماعيا لا مناص عنه ولا يمكن تهيمشه، ويمكنها المساهمة بفعالية في مسار التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، شأنها في ذلك شأن الرجل.

وتجد المرأة الجزائرية ضالتها في المجال المقاولاتي بالنظر إلى تمكينها من الخوض فيه، وتشجيعها على ولوجه من خلال نشاط استثماري مربح، يمكنها ليس فقط من تغيير واقعها على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي بل أيضا من خلق مناصب شغل جديدة، غير أن المرأة المقاولات تواجه بعض المعوقات التي تحول دون استمرار مشاريعها، لاسيما في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها سوق العمل في المجال المذكور.

يحدث ذلك بالرغم من وجود آليات مختلفة أرستها الدولة تصب في مجملها في صالح المرأة المقاولات، وكذا البيئة الاجتماعية والثقافية الملائمة التي تساهم بشكل أو بآخر فيغرس قيم المبادرة والثقة بالنفس لديها، إلى جانب التعليم الذي كان له الفضل في ترقية مكانتها وسط المجتمع، حيث تعترض المرأة المقاولات مجموعة من المعوقات السوسيوثقافية في وسط ذكوري يعتقد جازما أن المقاولات هي من اختصاص الرجل حصريا، وذلك راجع بالدرجة الأولى إلى ذهنيات ترسخت لديها فكرة أن مكان المرأة في البيت وإن حدث وأن قررت دخول سوق العمل فلا يكون ذلك إلا في قطاعات وتخصصات محددة.

وحسب النتائج المستخرجة متضريح المقاولات خلال الحصص التلفزيونية البحث

وجدنا:

- أن الحاجز الأول الذي يواجه المرأة المقاولات كونها امرأة.
- المسؤولية الاجتماعية كونها أم وزوجة وأخت.

- معوقات وحواجز مادية.
 - صعوبة الحصول على اليد العاملة.
 - تسويق المنتج.
 - عدم وجود مدارس لتصميم الأزياء والملابس الجاهزة في الجزائر.
- كما أن هناك من صرحن بعدم وجود عراقيل بسبب مساندة العائلة لهن باعتبارها الداعم الأساسي لهن، استطعن من خلاله تجاوز كل العراقيل والصعاب التي واجهتهن.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثالثة:

لقد سعت الجزائر جاهدة ولازالت لتوفير مختلف الشروط الضرورية لمساعدة المقاول على النجاح في إنشاء مؤسسته وهذا ما ترجمته ترسانة من الإجراءات القانونية والتنظيمية المتخذة وإرساء أجهزة الدعم والمساندة، على غرار وكالة دعم وتشغيل الشباب والوكالات الوطنية لدعم وتطوير الاستثمار وتسيير القرض المصغر، فضلا عن صناديق التأمين عن البطالة.

ورغم الأجهزة المساعدة التي وضعتها الدولة دعما للمرأة المقاولات وتشجيعا لها، إلا أن المرأة التي تلج هذا المجال تجد نفسها في مواجهة عراقيل إدارية وتنظيمية من شأنها أن تثبط عزميتها على الاستمرار في هذا النشاط، وسعيها لإيجاد مصدر رزق لها كفيل بتغيير وضعيتها الاجتماعية والاقتصادية، في وقت تجد فيه الدعم والمساندة من محيطها الاجتماعي ومن عائلتها تحديدا، لاسيما وأنها تستمد القوة على المواظبة والاستمرار من الموروث الثقافي والاجتماعي الذي يدفعها لاتخاذ النشاط المقاولاتي مصدر رزق لها بفعل توارثه من الأجيال المتعاقبة.

وعلى ضوء تحليل إجابات المبحوثات حسب الفرضية الثالثة والمتعلقة بالضوابط والشروط التي توضع للمرأة المفاولة من أجل ممارسة نشاطها، كانت النتائج كالتالي:

- ❖ نوع النشاط الذي تقوم به المرأة هو الذي يحدد مدى تقبل المجتمع للفعل المفاولاتي.
- ❖ أن المرأة كونها ربة منزل لا يحد من طموحها في إيجاد مصدر رزق لها.
- ❖ أن العراقيل التي تواجهها هي عراقيل إدارية وتنظيمية.
- ❖ أن المحيط الاجتماعي ساهم في إنجاح عملها.
- ❖ أن الداعم الأساسي للفعل المفاولاتي هو العائلة.
- ❖ أن للموروث الثقافي والاجتماعي دورا كبيرا في التوجه للفعل المفاولاتي وسبب نجاحه بفضل الخبرة المتوارثة والمهارة المكتسبة والمتناقلة.

الاستنتاج العام للدراسة:

ثمة جملة من العوامل الموضوعية والذاتية التي ساهمت في ولوج المرأة مجال المقاولاتية والإصرار على الخوض فيه، حيث أدى تغيير النسق الاجتماعي وتشجيع السلطات العمومية للتعليم عموما وتعليم المرأة على وجه الخصوص إلى التحاقها بهذا المجال على نطاق واسع، مما سمح لها بتفجير طاقاتها وإثبات وجودها وتحقيق استقلاليتها المالية، في تخصص يلقي قبولا واسعا لدى المجتمع.

وبالنظر إلى السياسة المنتهجة من طرف الدولة التي تسعى إلى دفع الشباب عموما بما في ذلك المرأة، لمزاولة تكوين مهني يفتح لهم آفاقا في عالم الشغل وإنشاء ورشات خاصة، ولكون النساء المقاولات عينة الدراسة من ذوي المستوى الجامعي وتحبذن التكوين في نوع النشاط الذي تمارسنه، فإنهن يفضلن مزاولة تكوين مهني، قصد كسب مزيد من المعرفة والتطبيق العملي الميداني لتطوير قدراتها في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة والإلمام به، مع العلم أن حصول المرأة على مستوى تعليمي عال، ساهم في اختيارها النشاط المقاولاتي والنجاح فيه.

وقد ساعدت عوامل اجتماعية وشخصية المرأة على ولوج عالم المقاولاتية من بابها الواسع، من بينها على وجه الخصوص أن المرأة وجدت بيئة اجتماعية ملائمة مهدت لها الطريق لممارسة الفعل المقاولاتي، كما أن مجال الخياطة والألبسة الجاهزة يحظى بالقبول في المجتمع ولا يطرح صعوبات في التواصل، ويمكن تفسير توجه المرأة للفرع المقاولاتي برغبتها الملحة في تجاوز المشاكل ذات الصلة بالظفر بمنصب شغل قار يبعدها عن شبح البطالة التي تعاني منها قريناتها في المجتمع، وبأنها كانت تضع مجال الخياطة والملابس الجاهزة نصب أعينها منذ صغرها إضافة إلى التشجيع الذي لقيه داخل أسرتها.

وتستمد المرأة رغبتها في تحقيق مرادها في إنشاء مؤسساتها الخاصة من الموروث العائلي الذي يحفزها بشكل أو بآخر على ذلك ويدفعها إلى الاستمرار في نفس النشاط الذي تمت ممارسته ضمن عائلتها، حيث تكون الأم في هذا الخصوص بمثابة النموذج الذي تقتدي به المرأة المقاتلة والذي لا يزال يشجعها ويأخذ بيدها لتحقيق المزيد من النجاح.

وقد بينت نتائج الدراسة قدرة المرأة على التأقلم مع مختلف الظروف الطارئة ومواجهتها لمختلف التحديات (جائحة كورونا)، التي كانت بمثابة محفز لها لدخول مجال المقاتلات. كما أن المرأة المقاتلة اعتمدت أساسا على إمكانياتها المادية الذاتية وتلك التي تحوزها أسرتها كمصادر للتمويل، بما أن اللجوء إلى القروض والآليات المختلفة التي وضعتها الدولة يبقى محدودا.

والتقدم الذي أحرزته المرأة في مجال عملها في الفعل المقاتلاتي وإثباتها لوجودها، على نحو تمكنت من ترقية نفسها، ورغم الضغوطات والصعوبات التي لا تزال تواجهها في المجتمع والمتعلقة بجنسها كأمراة، فإنها ساهمت بطريقة أو بأخرى في تغيير البنية الاجتماعية وفي التنمية الاقتصادية للبلاد، مما يشجع المزيد من النساء على اقتحام عالم الشغل عبر النشاط المقاتلاتي عموما والخياطة وتصميم الأزياء والملابس الجاهزة على وجه الخصوص.

خاتمة

خاتمة :

تعتبر الجزائر من بين الدول التي أولت أهمية بالغة لإقحام المرأة عالم الشغل وعالم المقاوالاتية بشكل خاص، وعملت على تشجيع المرأة في النشاط الاستثماري بهدف إشراكها في إنشاء مشاريع تنموية، وإحداث قفزة نوعية للإقتصاد الوطني من خلال ورشاتها والتي تعمل المرأة المقاتلة على تطويرها والتعريف بنشاطها داخل وخارج الوطن.

ومن خلال دراستنا والتي تناولت موضوع الخلفية الإقتصادية والثقافية للمرأة ودورها في دخول مجال المقاتلة والسعي من أجل إنجاح مشاريعها.

فالعمل المقاوالاتي هو نشاط يسمح للمرأة بإنشاء مؤسسات جديدة، تسعى من خلالها خلالها إثبات الذات والرفع من مكانتها الاجتماعية وتطوير أهدافها الاقتصادية، وهذا ما ما وجدناه في دراستنا، كما لا يجب أن ننسى دور المحيط الاجتماعي الذي ساعد وبشكل وبشكل كبير في تطوري عمل المرأة ومساندها من خلال النماذج المشجعة والناجحة في في محيطها والعراقل التي تخطتها من أجل قيام بمشروعها والتي استطاعت تغييرها تغييرها وتعديلها، فقد غيرت المعتقدات والعادات والحوجز التي كانت تحول دون تقدمها تقدمها من خلال البرهنة بأن المرأة العاملة عامة والمرأة المقاتلة خاصة استطاعت الحفاظ الحفاظ على دورها في الأسرة والنجاح في حياتها المهنية بكل جدارة وتفوق، فأصبحت فأصبحت مثال للقوة والإرادة والنجاح.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

القرآن الكريم

قائمة المراجع بالعربية:

1. بركات درار أنيسة: نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة، المؤسسة الوطنية للكتابة الجزائر، 1985.
2. بريمان صفيان، الطاهر بصيص، قراءات في إفتراضية الرأس مال الاجتماعي لدي كل من بيار بورديو ونان لين، مجلة أفاق علمية، المجلد 12، العدد 3، 2020.
3. إبراهيم عبد الفتاح كاميليا، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1984.
4. أحمد زايد وآخرون: المرأة وقضايا المجتمع، الطبعة الأولى، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، 2002.
5. أحمد زايد، علم الاجتماع النظريات الكلاسيكية والنقدية، الطبعة الأولى، القاهرة، نهضة مصر، 2006.
6. أنتوني غدنز: علم الاجتماع، ترجمة د: فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط العامة، والخاصة، ط4، 2005.
7. أنس قاسم محمد، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، د. ط، قسنطينة، 1989.
8. أنين خالد سيف الدين، منيرة سلامنة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب الشباب نحو المقاوالاتية -دراسة حالة مؤسسة التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي

- الشرقي (ورقلة، تقرت، حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 20.
- 20.
9. آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فليجزائر-أفاق وقيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009.
10. إيثار عبد الهادي محمد، >> دور الريادة المنظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية>>، الملتقى الدولي حول المنظمات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، نوفمبر 2011.
11. بداوي سفيان، ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، جامعة تلمسان، الجزائر.
12. بلال خلف السكارنة، استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية.
13. بلال خلف السكارنة، الإبداع الريادي، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان، الأردن 2011.
14. بلقاسم محجوب، عرض حول التعريف بقطاع التكوين المهني في الجزائر، كتابة الدولة للتكوين المهني، وزارة العمل، الحماية الاجتماعية والتكوين المهني، الجمهورية الجزائرية، 1997،
15. بوتفنوشت (مصطفى)، العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 1984.

16. بوحوس عمار، محمود محمد الذبيان، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
17. بوعبد الله، تقنية العملية التكوينية بالجامعة، كتاب الرواسي، ط 1، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، باتنة، 1993.
18. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، د. ط، بن عكنون، الجزائر..
19. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2006.
20. جبار بوكثير، سعيدة حركات، المقابلة في الجزائر - الأجهزة الداعمة لها ومراحل إنشائها، الملتقى الدولي حول المثاقلة المستدامة بين إشكالية البقاء وحتمية الابتكار، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ - ميلة - 18 - 19، أبريل 2017.
21. جداولي صفية: اتجاهات الفرد الجزائري نحو نوايا المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة سطيف.
22. الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015.

23. جوير إبراهيم بن مبارك، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 1995.
24. حجيمي حدة، "الحماية القانونية للمرأة في الجزائر"، رسالة ماجستير في إطار مدرسة دكتوراه فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق بالجزائر، 2013/2014.
25. حدرباش بشير، "الهوية، المسار المهني والشبكات الاجتماعية لمقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع: جامعة الجزائر، الجزائر، 2016، 2017.
26. حنان حيمر، "المقالة النسوية في الجزائر"، www.djazairess.com.
27. حيد خضر سليمان، "دوافع العمل لدى المرأة العاملة"، دراسة ميدانية في جامعة الموصل، مجلة الجامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد 4 المجلد 14، 2007.
28. خضري توفيق، حسين بن الطاهر، المقالة كخيار فعال لإنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، المسارات والمحددات، ملتقى واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة خنشلة، 2013.
29. خلال التعليم الريادة في المدارس الثانوية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، منظمة العمل الدولية، الطبعة العربية 2010.

30. الخولي (سناء)، التغير الاجتماعي والتحديث، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1993.
31. دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2011-2012.
32. الدقس (محمد)، التغير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، ط2، 1996، الأردن.
33. رشيدة قواسمي، 2020، التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجيه المقاولاتي، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية.
34. ريم لونيسي، المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علوم اجتماعية، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2015.
35. زهري حسون تماضر، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب الرياض، السعودية، 1993.
36. سالمى صالحى، آلية دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، مجلة نماء للإقتصاد والتجارة، 5، العدد 1.

37. السداوي نهى، أشهر خمسة مشكلات تواجه المرأة العاملة وحلولها، 20-06-
www.sayidaty.net، 2015-06

38. سلاطنة بلقاسم: "المقاولة النسوية: الأهمية، الفرص، والعقبات" الملتقى الدولي
الخامس حول المقاولاتية، جامعة محمد، خيضر، بسكرة الجزائر، 28/29 أفريل 2014 .

39. سلامي منيرة، " ملتقى استراتيجيات التنمية ومرافقة المؤسسات الصغيرة
والمتوسطة"، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلمون التسيير، يومي 18 - 19 أفريل 2012.

40. سلامي منيرة، "التوجيه المقاولاتي للمرأة في الجزائر"، مجلة الباحث، العدد
09، 2010، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

41. سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة
وضرورة المرافقة، مداخله ضمن استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة
والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة.

42. سلوى غزواني: من أجل ترسيخ عقلية المساواة بين الجنسين، مركز المرأة العربية
للتدريب والبحوث (كوثر)

43. سليمان الخضري الشيخ وآخرون، التعليم الجامعي والبناء المهني في قطر، الشكرة
الحديثة للطباعة، الدوحة، قطر، 1992.

44. شريف غياط، محمد بوقمقوم، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 06، جامعة محمد خيضر، - بسكرة- 2009.
45. شلوف فريدة، "المرأة المقاتلة في الجزائر دراسة سوسيولوجية"، رسالة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2009.
46. شلوف فريدة، "المرأة المقاتلة في الجزائر دراسة سوسيولوجية"، رسالة ماجستير علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2009.
47. شلوف فريدة، المرأة المقاتلة في الجزائر دراسة سوسيولوجية، رسالة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2009.
48. شلوف فريدة، المرأة المقاتلة في الجزائر، دراسة سوسيولوجية، رسالة ماجستير علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2009 .
49. الشيخ عبد الله بن محمد بن سعد آل خنين، ضوابط عمل المرأة، شبكة الألوكة 2015/06/24.
50. صالح بن حمد العساف، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1986.
51. صالح صالحي، أمال شوتري، دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري، ورقة عمل مقدمة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (إستراتيجيات - السياسات - الآليات)، أمنامة مملكة البحرين.

52. صندرة سايبي، ديسمبر 2013، مقارنة نظرية حول تطور الفكر المقاولاتي، مجلة العلوم الإنسانية.
53. ضوابط عمل المرأة /alukah.net/potlightL0L88394/
54. عجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه العلوم، قسم علم النفس، جامعة محمد بن أحمد، وهران، 2018.
55. عائشة التايب، النوع وعلم الاجتماع المؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011.
56. عبد الحميد (حسن)، علم الاجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، 1998.
57. عبد الرازق خليل، عادل نقموش، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، مداخلة في الندوة الدولية حول المقولة والإبداع في الدول النامية، معهد علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة خميس مليانة، الجزائر 2007. (20/06/2015)
58. عبد الفتاح (كاميليا)، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1984.
59. عبد المعطوي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية، الأسس العملية، دار زهوان للنشر والتوزيع، الأردن.
60. عزت حجازي، رأسمال الاجتماعي كأداة تحليلية في العلوم الاجتماعية، المجلة الاجتماعية القومية، المجلد 43، العدد: 1، يناير 2006.

61. علويط أميرة وبولويز عبد الوافي، "ريادة الأعمال النسوية كمدخل لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر"، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 04، 2020.

62. عمر الجواني فادية، التغير الاجتماعي، مدخل النظرية الوظيفية لتحليل التغير، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004.

63. عن الوكالة الوطنية للأخبار، مقال حول "المقابلة النسوية وأشغال المؤتمر الرابع للمرأة العربية"، www.djazairess.com

64. عوض عباس (محمود)، في علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، دون ذكر الطبعة، 1980.

65. الفصل الرابع من باب الأول الدستور الجمهورية الديمقراطية الجزائرية 1996.

66. فوزية عطية: المرأة والعمل في الخليج العربي، المؤتمر الإقليمي الثالث في الخليج، المجلد الأول، الكويت، 1984.

67. قاسم أمين، تحرير المرأة، موضوع للنشر، الجزائر، 1990.

68. القطرجي نهى، المرأة في منظمة الأمم المتحدة، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، د. ط، بيروت، 2006.

69. كاميليا ابراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية والنسر، بيروت، 1984.

70. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة للطباعة، مصر، 1988.
71. الكلاوي (احمد)، التغير والبناء الاجتماعي، مكتبة القاهرة الحديثة، 1986.
72. ماجدة عطية، مرجع سابق، ماجدة العطية، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2002.
73. مادوينجية، "استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي"، مجلة الحكمة، العدد 19، كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
74. ماكس فيبر: مقالات في سوسيولوجيا الدين الثقافة البروتستانتية، ترجمة: منير الفندري، مراجعة: فضل الله العميري، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2015.
75. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لجنة علاقات العمل (1999)، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة 13، الجمهورية الجزائرية.
76. محمد بن سالم، مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني، المعهد الوطني للتكوين المهني، 1997.
77. محمد قوجيل، مطبوعة في مقياس المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2016/2017.

78. المرأة المقاوله في المغرب: مسار من التحديات ورحلة شاقة نحو اثبات الذات يوم 2012/03/09، بيان اليوم نشر في نزهة بولنده و.م.ع، www.Maghress.com، تاريخ الاطلاع: 2017/03/02، على الساعة: 21:30.
79. المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية للجمهورية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996.
80. المرسوم التنفيذي رقم 01-03، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47، الصادر في 22 أوت 2001.
81. المرسوم التنفيذي رقم 02_373، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74، الصادر في 13 نوفمبر 2002.
82. المرسوم التنفيذي رقم 79/03، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003.
83. المرسوم التنفيذي رقم 80/03، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003.
84. المرسوم التنفيذي رقم 14/04، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر في 25 جانفي 2004.
85. المرسوم التنفيذي رقم 165/05، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، الصادر في 04 ماي 2005.
86. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في أفريل 2008 والمتعلق بجهاز دعم الإدماج المهني.

87. المرسوم التنفيذي رقم 03/78، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادر في 25 فيفري 2003.
88. المرسوم التنفيذي رقم 94-188، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادر في 27 جويلية 1994.
89. مريم سليم وآخرون، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية للطبع والنشر، بيروت، ط2، .
90. مسعود جينا، لا يرى بالعين المجردة: قصة "السقف الزجاجي" الذي يحرم النساء من النساء من المواقع القيادية، 16-02-2019، www.wlahawogohokhra.com
- www.wlahawogohokhra.com
91. مصطفى زايد، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962 - 1982)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
92. مصطفى زايد، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962- 1982) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
93. مصطفى عوفي: خروج المرأة إلى الميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، العدد 19، جوان، 2003.
94. معجم العلوم الاجتماعية: إعداد نخبة من الأساتذة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1975.
95. معن خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق، عمان، ط 1، 2000.

96. مكار المختار، المرأة حركة نسائية وتحرك اجتماعي نسوي بين مطرقة العقائد
العقائد الجذرية وسندان المساواة، تاريخ 2015/02/10، الساعة 2:30 الموقع:
<http://www.womews.net/ar/index>
97. منادة لطفية، "المرأة المقاتلة والمشاركة الاقتصادية في الجزائر"، مذكرة ماجستير
في علم الاجتماع، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014.
98. منصور احمد (منصور)، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة
المطبوعات، الكويت، 1975.
99. منصوري عبد الكريم، "منتدى النساء المقاتلات بعنابة: ضرورة تفعيل دور المرأة
المقاتلة في التنمية الاقتصادية"، عنابة، الجزائر، 2011/06/10.
100. منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (UNIDO) التقرير السنوي 2012،
ص35، متوفر على الموقع التالي: <http://www.unido.org>
101. موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ترجمة بوزيد صحراوي
وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، ط2، 2010.
102. الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري(تاريخ
الإطلاع: 2013/03/14)، <http://www.aniref.dz>.
103. ناصر مراد، دور ومكانة المقاتل في التنمية الاقتصادية في الجزائر، الندوة
الدولية حول المقاتلة والإبداع في الدول النامية، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم
التسيير، خميس مليانة، الجزائر، 2007.

104. نتائج بحث اليونسكو ومنظمة العمل الدولية الممارسات الجيدة، نحو ثقافة الريادة في القرن الواحد والعشرين تحفيز الروح الريادية من
105. نجم عبود، القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين، دار صفاء، ط1، الأردن، سنة 2011.
106. نيقولا تيماشيف: نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها، ترجمة: محمود عودة وآخرون، مراجعة: محمد عاطف غيث، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، الكتاب: الثاني، دار المعارف، القاهرة، ط5، 1978.
107. الهام قشي، محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009.
108. هدى محمد، عرض وتحليل البرامج التنموية في الجزائر خلال الفترة من 2001 إلى 2019، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2، الجزائر، 91597، 2020-jocu/21608، 10.
109. وزارة التربية، إحصائيات خاصة بنسبة عدد البنات المسجلة إجتياز شهادة البكالوريا (النظام والأحرار)، 2015.
110. وزارة التشغيل والتكوين المهني، إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني، تصفح 2023/05/03، 00، 46.
111. وزارة التكوين والتعليم المهنيين (2001)، النشرة الرسمية للتكوين المهني، الجمهورية الجزائرية.

112. وكالة الأنباء الجزائرية، أدرج يوم الأحد 12 ديسمبر 2021، 09:17.
113. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ، 2023 ،
<http://www.industrie.gou.dz/and>.
114. يحي بوعزيز، المرأة الجزائرية وحركة الإصلاح السنوية العربي، دار الهدى، عين مليلة، 2000.
115. يحي بوعزيز، المرأة الجزائرية وحركة الإصلاح السنوية العربية، دار الهدى، عين مليلة. 2000.
116. يوسف بودلة، عبد الحق بن تقات، دور المقاول المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها، مداخلة في الملتقى الدولي حول: استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، يومي 18 و19 أفريل 2012.

قائمة المراجع الأجنبية:

117. A.Benachenhou, les entrepreneurs Algériens, Edition Alpha design, Alger, 2007..
118. Alain fayolle , le métier de créateur d'entrepris, tome2 , les éditions d' organisation, 2003.
119. Alexis Trémoulinas, Sociologie des changements sociaux, La découverte, Paris, 2006.

120. AME :association des Algériennes Managers et entrepreneurs.
121. AND DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATION.Cracow,Poland:Department of
122. bekaddour, a., &bouhanini, s. (2020). Comprendre le processus entrepreneurialUnderstanding the entrepreneurial process. Elbahith review, 20 (1),.
123. berrrziga, a., &senouci, é. (2014, 12 16). Les dix (10) compétences de entrepreneur.
124. Boutefnouchet (Mostapha) , la famille Algérienne,évolution et caractéristiques récente,SNED,Alger,1991
125. Boutlilier (S) Vzunidiz(D), La légende de l'entrepreneur, Le capital Socail ou comment vient l'esprit d'entreprise.Edition Syros,Paris,1999,PP14–15.
126. BralimAllali,vers une théorie de l'entrepreneuraît,calier de recherche,N17,ISKAE.
127. Capron (B) " PME– Eduction l'esprit d'entreprendre", Revue en 3D paassépésent future, N°03, Juin 2013,.

128. Cite this page © WageIndicator 2024 – Rawateb.org/Egypt

– العقبات التي تواجه عمل المرأة

129. com, m. (2014). <https://old.mu.ac.in/wp-content/uploads/2014/04/Management-PAPER-VENTREPRENEURSHIP-Management-final-book.pdf>. mombai.

130. Constantinoischristina et cornet annie ,"les femmes reperceuses" d'une entreprise familiale: difficulté et stratégies, le 8 émecongrés international francophone (CIFE PME): l'entrepreneuriales PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (suisse :25-26-27 octobre 2006),

131. Diane chanberlinstarcher,"femmes entrepreneurs: catalysées de transformation "d'après EBFF: the European Baha Business from, traduction française: lierre spierckel,Paris 1996.

132. Drucker(P) ,Les entrepreneurs ,Edition l'escpansion/Hachette,Paris,1985.

133. Fayolle.(A). le métier de créateur d'entreprise. Les éditon d'organisation ; paris.2003.

134. filion, l. j., &paul, d. l. (2008). Defining the EntrepreneurComplexity and Multi-

DimensionalSystemSomeReflections.Montréal,, canada: Chaire d'entrepreneuriat Rogers–J.–A.–Bombardie.

135. Fillion.(L.J).<<Le champ de l'entrepreneuriat,historique,évolution et tendances>>.In revue internationale,PMG,Vol 10,n°01,1997.

136. Gem :global entrepreneur ship monitor,1999 حيث تقام دراسات سنوية حول المقاوله وذلك منذ سنة

137. <http://swmsa.net/articles.php?action=show&id=2325>, (20/06/2015)

138. [http://www.blog.saeed.com/2011/03/contribution -petite-et- ,moyenne-entreprise-developpement -economique/](http://www.blog.saeed.com/2011/03/contribution-petite-et-moyenne-entreprise-developpement-economique/)

139. Joseph Shumpeter (1926),théorie de l'évolution économique :Recherches sur le profit,le crédit, intérêt et le cycle de la conjoncture,Introduction,(traduction française,1935),edition complétée le 18 avril 2002 à chicoutini,québec.

140. kusio,t., &makowiec,m. (2015). ENTREPRENEURSHIP MANAGEMENT FUNCTIONING

141. L'obervatoireFiducaial de l'entrepreneuriat féminin",Fmance ;Janvier 2006.

142. Le site officiel de l'association des Femmes Algériennes chefs d'entreprises, accessible sur le lien suivant :<http://www.seve-dz.com/!presentation/c1pf>. Consulté le 27/02/2014.

143. madhurima, I., & shikha, s. (2008). Entrepreneurship(Vol. 2). New dalhi, india.

144. Marie–Geneviève Mounier, La formation des travailleurs sociaux à la croisée des interventions sociales d'insertion et des politiques sociales, Paris.

145. Mdhar (sliman),tradition contre développement,ENPP,P 149,1992.

146. Ministère de l'industriels ,petites et moyennes entreprises et la promotion d'investissement,"catalogue des associtions professionnelles et des oraganisations partonales et sayndicales à caractère économique",Document de travail" N°25,Avril 2011.

147. Peneff Jean, les chefs d'entreprises en Algérie, un act du colloque entre prise et entrepreneurs en Afrique, Edition Harmattan, Paris, 1983.

148. Peter Drucker,Innovation and entrepreneurship,iraduit de l'américain par patrice

hoffmann, les entrepreneurs, expansion rachette, édition Jean, Claude Lattès, (1985),

149. Programme de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED), "l'entrepreneuriat féminin dans les îles de l'océan indien" ; Bureau international du travail Genève et Bureau de l'OIT à Antananariva.

150. Putnam, Robert, the prosperous community social capital and public life, American prospect (13), 1993.

151. Rajhi, N. (2011, nov25). Conceptualisation de l'esprit entrepreneurial et identification des facteurs de son développement dans l'enseignement supérieur tunisien. 23. Grenoble, France: Faculté Gestion et Management.

152. Ramzi Abadir (Sonia) ; la femme arabe au machrek, fiction et réalité, ENAL, Alger, 1986.

153. Rapport de l'OCDE : "entrepreneuriat féminin : Questions et actions à mener, d'après la 2^{ème} conférence de l'OCDE des ministres en charge des petites et moyennes entreprises (PME) : promouvoir l'entrepreneuriat et les PME innovantes dans une économie mondiale : vers une

mondialisation plus responsable et mieusc partagée ;(Istanbul Turquie :3-5 juin2004) .

154. Revue des reformes Economique et intégration dans l'économie mondiale, 8 (16),.

155. Rocher (Guy),le changement social, Paris, 1972.

156. SEVE :abréviation de :savoir et vouloir Entreprendre. site officiel de l'association des Algériennes Managers et entrepreneurs :<http://ame-dz.net/indesc.php?option=com-content&view=article&id=72&itemid=490&lang=fr>.The 2015 female entrepreneurs hip indesc , GEDI , 2015.

157. Source: Jaques Gaude, L'insertion des Jeunés et les politiques d'emploi formation

158. verrabhadra, h. (2009). Management and entrepreneurship. New dalhi, india: new age

159. -wamidchaker: www.nesasy.org/content/view/515/96 , le 07-12-2008.

الملاحق

دليل المقابلات في الحصر التلفزيونية:

أهم الأسئلة التي تم طرحها على المقاولات الحرفيات صاحبات ورشات الخياطة:

- عرفني بنفسك
- مجال العمل
- منذ متى تعملين في مجال الخياطة
- كيف هي طريقة العمل
- عدد العاملات في الورشة.
- من ساعدك في العمل
- كيف يتم تسويق المنتج.
- هل وجدت صعوبات في العمل

لقد تم تحليل محتوى التصريحات لهذه الأسئلة إلى مجموعة من المحاور تتوافق مع فرضيات الدراسة.

