

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله -
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

الموضوع:

المعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاتلة في الجزائر:

دراسة حالات للمرأة المقاتلة في الجلفة

رسالة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه علم اجتماع المنظمات والمناجمت
والاتصال والموارد البشرية

إشراف:

أ.د. بوكربوط عز الدين

الطالبة:

قنونة آمال

الموسم الجامعي: 2016/2017

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا وكرمه
أشكر جزيل الشكر الأستاذ المشرف بوكربوط عزالدين لما منحه من وقت
وجهد على إشرافه ومتابعته المتأنية للموضوع
فلك أستاذي الكريم أسمى عبارات الاحترام و التقدير
كما أتوجه بجزيل الشكر للأستاذ الفاضل زبيري حسين وأقدم له كل
آيات الشكر والعرفان
وأخص بجزيل الشكر الأستاذة الأفاضل (سفاصن سعيدة،

طوبال ابراهيم، بن قرنة محمد، jean-Baptiste meyer، زمام نورالدين،
العايشي عنصر، ضامر وليد، بيران بن شاعة، جوزة عبدالله) الذين أكن
لهم كامل الاحترام والتقدير

والشكر موصول للأستاذة الأفاضل اللذين درّسوني في إطار مدرسة
الدكتوراه علم اجتماع المنظمات والمناجمت

شكر خاص

بودي التعبير عن خالص شكري وتقديري الكبير للأستاذ الدكتور
"مقراني الهاشمي" لما بذله من جهد كبير في سبيل إنجاح مدرسة
الدكتوراه

كما أشكر مسبقا أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم لمناقشة هذه
المذكرة

الإهداء

إلى والدَيَّ العزيزين حفظهما الله ورعاهما

إلى إخوتي وأخواتي وفقهم الله

إلى كل الزملاء والزميلات رفقاء الدراسة في مدرسة الدكتوراه

إلى كل طالب علم يعمل بجد

الفهرست

- فهرس المحتويات

- فهرس الجداول

1

مقدمة

الفصل الأول: المدخل المنهجي للدراسة

06	1. أسباب اختيار الموضوع
07	2- أهمية الدراسة
07	3- أهداف الدراسة
08	4- الإشكالية
10	5- الفرضيات
11	6- تحديد المفاهيم والمصطلحات
14	7- المنهج المتبع
15	8- الدراسات السابقة

الفصل الثاني: تبلور القطاع الخاص في الجزائر وفعل المقالولة

26	تمهيد
26	1- مراحل تطور الاقتصاد الجزائري
30	2- القطاع الخاص في الجزائر
33	3- مفاهيم أساسية حول المقاول؛ روح المقاولاتية؛ خصائص المقاول
39	4- أهم المداخل المُفسرة للمقالولة
42	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر

44	تمهيد.....
44	1-المقاول وفعل المقولة في الجزائر
46	2-إسهامات الدولة في تشجيع فعل المقولة في الجزائر
60	3-أساسيات حول المقولة النسوية.....
63	4-البرامج الداعمة للمقولة النسوية في الجزائر
65	5-المرأة المقولة في الجزائر
73	6-تحديات المرأة المقولة.....
75	خلاصة الفصل.....

الفصل الرابع: النظريات النسوية والمكانة الاجتماعية للمرأة في الجزائر

77	تمهيد.....
77	1-الجندر (النوع الاجتماعي)
79	2-الحركة النسوية.....
81	3-النظريات النسوية.....
87	4-الدور والمكانة الاجتماعية للمرأة في الجزائر
100	خلاصة الفصل.....

الفصل الخامس: المرأة بين المعوقات الثقافية والاجتماعية والعمل التنموي بالجزائر

102	تمهيد.....
102	1-النوع الاجتماعي والعمل التنموي
103	2-المشاركة التنموية للمرأة في الجزائر
105	3-مفاهيم حول المعوقات الثقافية والاجتماعية.....
108	4-المعوقات الثقافية للمرأة المقولة في منطقة الجلفة
114	5-المعوقات الاجتماعية للمرأة المقولة في منطقة الجلفة
120	6-العلاقة بين العوامل الثقافية والاجتماعية على مستوى العمل التنموي

الفصل السادس: مدخل لمُجريات البحث الميداني والتقنيات الموظفة

الفصل السابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

فهرس الجداول

48	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإجمالي الدخل الوطني	01	جدول رقم
50	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب مجال النشاط 2010	02	جدول رقم
51	المؤسسة المتوسطة والصغيرة حسب الحجم	03	جدول رقم
70	توزيع الشركات حسب متغير السن بالنسبة للموارد	04	جدول رقم
137	توزيع مفردات العينة حسب السن	05	جدول رقم
138	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	06	جدول رقم
139	توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية	07	جدول رقم
140	توزيع مفردات العينة حسب الأصل الجغرافي	08	جدول رقم
141	توزيع مفردات العينة حسب الوضعية المادية قبل العمل المقاوлатي	09	جدول رقم
142	توزيع مفردات العينة حسب النشاط الممارس	10	جدول رقم
143	المرأة المقاولة والعمل قبل مزاوله النشاط المقاولاتي	11	جدول رقم
144	دوافع تأسيس مقاولة خاصة بالمرأة	12	جدول رقم
146	الجهة المشجعة للمرأة على تبنيها لمشروع مقاولاتي	13	جدول رقم
148	مدى تلقي المرأة المقاولة لتكوين في المجال	14	جدول رقم
150	موقف الأسرة تجاه طرح المرأة لفكرة مشروع مقاولاتي	15	جدول رقم
151	مدى امتلاك المرأة المقاولة لرصيد معرفي في المجال	16	جدول رقم
153	الرصيد المادي للمرأة المقاولة	17	جدول رقم
154	المرأة المقاولة ومدى الاستعانة بالخبراء	18	جدول رقم
155	مدى تقبل المرؤوسين لتوجيهات المرأة المقاولة	19	جدول رقم
157	القرارات المتخذة من قبل المرأة المقاولة بين التثمين والانتقاد	20	جدول رقم
159	استعانة المرأة المقاولة بأحد أفراد العائلة	21	جدول رقم
161	الهدف من لجوء المرأة المقاولة للاستعانة بمساعدين لها	22	جدول رقم
163	المبحوثات وأكثر الصعوبات التي تواجه المقاولة النسوية بمنطقة الجلفة	23	جدول رقم
166	كيفية تجاوز المرأة المقاولة للصعوبات التي تتلقاها	24	جدول رقم
169	نوع المشاكل التي تواجه المبحوثات الخاصة بالتمويل	25	جدول رقم

170	ملجأ المرأة المقاتلة في حال حدوث مشاكل متعلقة بالعمل	26	جدول رقم
172	موقف النساء المقاتلات من تطوير معارفهن في المجال المقاتلاتي	27	جدول رقم
174	تقييم المرأة المقاتلة لنفسها في المجال المقاتلاتي	28	جدول رقم
176	موقف الأسرة من عمل المرأة كمقاتلة	29	جدول رقم
177	ردة فعل رب الأسرة من تأسيس مقاتلة من قبل المرأة	30	جدول رقم
179	موقف الأسرة من طبيعة النشاط الممارس من قبل المرأة المقاتلة	31	جدول رقم
181	مدى تحفيزاً لأهل للمرأة المقاتلة للاستمرارية في العمل	32	جدول رقم
182	موقف النساء المقاتلات حول دور الروابط العائلية بالنجاح في المقاتلة	33	جدول رقم
183	المرأة المقاتلة بين متطلبات الأسرة والعمل المقاتلاتي	34	جدول رقم
185	نظرة المجتمع في منطقة الجلفة للمرأة المقاتلة	35	جدول رقم
188	موقف المحيطين بالمرأة المقاتلة من جودة العمل المقدم من طرفها	36	جدول رقم
190	ظروف وخصائص البيئة التي تعمل فيها المرأة المقاتلة	37	جدول رقم
191	صورة المرأة المقاتلة بالنسبة للرجل في مكان العمل	38	جدول رقم
193	موقف الإداريين في مختلف المصالح والهيئات من عمل المرأة كمقاتلة	39	جدول رقم
194	كيفية تعامل المقاتلة مع التصورات الناتجة عن التمييز الجنسي في العمل	40	جدول رقم
196	تعامل الأهل والمحيطين بالمرأة المقاتلة لما بعد مزاوله النشاط المقاتلاتي	41	جدول رقم
198	موقف المقاتلة في حالة لجأت إليها امرأة بغرض إنشاء مقاتلة	42	جدول رقم
199	مدى استعداد المرأة المقاتلة لتغيير النشاط	43	جدول رقم
201	رأي المقاتلات حول مساهمة المقاتلة النسوية في التخفيف من البطالة وتحقيق الاستثمار	44	جدول رقم
203	موقف المبحوثات من البرنامج التنموي الوطني لصالح النساء المقاتلات	45	جدول رقم

مقدمة

مقدمة

شهدت الجزائر نتيجةً للانفتاح على الاقتصاد العالمي تغيرات عدة مست قطاعات ومجالات متنوعة؛ كتفعيل الأعمال الحرة وظهور واسع للمشاريع الخاصة و الاستثمار وريادة الأعمال، ووظفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوسيلة من وسائل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومنه تحقيق الرفاهية للمجتمع؛ وبُغية الوصول إلى هذا الهدف لجأت الجزائر إلى استحداث برامج لذات الغرض من أجل إرساء قواعد اقتصاد السوق وتحسين أداء المؤسسات و تشجيعها الواسع لميدان المقاولاتية.

فقد عملت الدولة على تقديم عروض وتحفيزات في مجال التنمية بحكم أن الجزائر "تمتلك من الإمكانيات البشرية والمادية ما يؤهلها لتطوير صناعاتها من خلال استحداث مؤسسات مقاولاتية شبانية... وحرصها على توفير الجو المناسب لتسهيل نشاطها عن طريق منحها امتيازات وتحفيزات"¹؛ بهدف النهوض بالعملية التنموية الشاملة للبلاد.

لذا اتبعت الدولة الجزائرية سياسة محددة بغرض نشر ثقافة المقاولاتية بناء على أهميتها في تفعيل المؤسسات من قبل الشباب²، من خلال تهيئة المناخ الملائم لذلك بالتسهيلات المقدمة والمتعددة؛ فعلى سبيل المثال ساهم مشروع (2009) بإنشاء (100,000) مؤسسة صغيرة ومتوسطة مما ساعد ذلك على فتح مليوني منصب شغل³ إلى جانب سن قوانين الاستثمار إضافة إلى إجراءات أخرى كاستحداث أجهزة ووكالات خاصة لهذا الغرض من حماية قانونية، آليات المرافقة إلى غير ذلك من المجهودات المبذولة في هذا الشأن

1 - أحمد عليوة، إعفاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الفوائد البنكية قريباً، في جريدة الشروق اليومي، الثلاثاء 18 نوفمبر 2014، العدد 4560، ص.5.

² -B, ben Zohra, les structures d'accompagnement et d'appui pour les entrepreneurs ;les cas del'entrepreneuriat en Algérie ,Entrepreneuriat et innovation dans les pays en voie de développement ,Institut des sciences économiques et gestion, c.u. khamis miliana.Algérie,p.227.

³ -ibid, p.215.

للاستفادة بشكل فعلي من كفاءات المورد البشري لديها في الميدان الريادي والأعمال الحرة لكل من المرأة و الرجل على حدٍ سواء .

والمرأة باعتبارها مورد بشري هام لا يمكن استبعاده أو الاستغناء عن خدماته فهي لم تكن بمعزل عن ما يحصل حولها في خضم البرامج والسياسات التنموية ؛ فمسألة إشراك المرأة في التنمية ليس بالموضوع الحديث أو المحلي فحسب بل هي قضية عالمية حيث شهد مؤتمر بيجين سنة(1995)اهتماما كبيرا بقضية المرأة والتنمية وما تشهده من عراقيل وحواجز في المسار التنموي خاصة ما تعلق الأمر بإنشاء وتسيير المشروعات الاقتصادية؛ مما فتح ذلك أمام المرأة تطلعات وتسهيلات للمشاركة في العمل التنموي وأصبح أمراً اعتيادياً ويمكن الحدوث، وقد تبع هذا المؤتمر جملة من الندوات والمؤتمرات وأيام التحسيسية بشأن المشاركة التنموية للمرأة وضرورة تخطي ما يعترضها من صعوبات وعراقيل.

ساعدت تلك الجهود على تقليص نسبة البطالة بين النساء وتنامي نسبة مشاركة المرأة في مجال الأعمال الحرة بالجزائر إذ دخلت المرأة الجزائرية بمختلف مناطق البلاد وينسب متفاوتة عالم المقاولاتية مما فتح أمامها آفاق المساهمة في التنمية الاقتصادية الجزائرية.

وقد حظيت المرأة في المناطق الداخلية والجنوبية في الجزائر بنصيبها نظراً لاقترانها مجال الريادة والأعمال الحرة؛ وإن كانت نسبة مشاركتها بنسب متفاوتة لما تعرفه هذه المناطق من خصوصية تميزها عن غيرها سواء في العادات أو الأعراف أو الذهنيات السائدة لاسيما ما تعلق الأمر بالمرأة وعمل المرأة بشكل خاص.

إن الدور المتوقع من المرأة في المجتمع يتحدد على أساس خصائصها البيولوجية هذا المعتقد المستمد من عملية التنشئة الاجتماعية والحياد عن الدور المُسَطر لها من قبل الوسط الذي تحي فيه فهو بمثابة الخروج عن المألوف ؛غير أنه ونظراً لتزايد أهمية دور ومكانة المرأة في المجتمع ونظراً للتضاعف الملحوظ للمهام والمسؤوليات والواجبات المنوطة بها نجدها قد شغلت وتبوأ دورين اجتماعيين متكافئين ألا وهما دور ربة البيت وكذا دور العاملة خارج البيت بما فيها عملها كمقاول؛ إن هذا التعدد والتنوع في المجالات التي اقتصحتها المرأة الجزائرية أدى إلى تعرضها لتحديات مختلفة لم تعهدها في السابق عندما كانت حبيسة المنزل أو عملها في وظائف محددة كالتهليل والصحة.

والواقع أن مشاركة المرأة في المجال المقاولاتي بالجزائر بقيت ضئيلة برغم الجهود والبرامج المشجعة لها ؛ خاصة في بعض المناطق كم منطقة الجلفة تحديداً إذ تعرف مشاركة قليلة للمقولة النسوية ؛ هذا إذا تمت مقارنتها بالدعم المقدم لها من تسهيلات في تنفيذ مشاريعها واستكمال أعمالها من طرف الدولة، ومرد ذلك قد يكون راجعاً إلى أن - المرأة المقولة - تنتمي إلى محيط فيه نوع من الخصوصية تجاه المرأة وبشكل خاص المرأة التي تسير مؤسسة خاصة بها، فتعرف صعوبات وتحديات تقتصر عليها متمثلة في حواجز اجتماعية وثقافية تعرقل مسار تقدمها في هذا الميدان وتحول بينها وبين مشاركتها الفعلية في العمل التنموي.

من هذا المنطلق ستكون هذه الدراسة بمثابة محاولة للكشف عن الظروف والخلفيات التي تعمل فيها المرأة المقولة في منطقة الجلفة؛ في ظل محيط اجتماعي وثقافي غير مشجع لها بالإضافة إلى التعرف على جملة الضغوطات والصعوبات التي تحول بين المرأة المقولة وبين تحقيق طموحها في مجال الأعمال الريادية من نجاح وتقدم، ومن خلال هذه الدراسة سيتم التطرق لها وطرح المسائل الآتية:

أولاً: طبيعة ونوعية المعوقات التي تتلقاها المرأة المقولة في منطقة الجلفة.

ثانياً: التقرب أكثر لمعرفة أبرز التحديات والصعوبات الاجتماعية والثقافية التي تقف حائلاً أمام المقولة النسوية في منطقة الجلفة؛ والمرتبطة أساساً بالخصائص التي تتميز بها المنطقة تجاه المرأة وخاصة المرأة المسيرة والتي هي في مركز القيادة واتخاذ القرار إلى جانب مسؤوليتها عن مجموعة من العمال وصولاً إلى الطريقة والآليات التي تتبعها وتنتهجها المرأة المقولة في منطقة الجلفة بهدف السير ومواصلة عملها متجاوزة بذلك التحديات التي تواجهها، وسيتم عرض محتوى المادة العلمية لهذه الدراسة من خلال تقسيمها إلى سبعة فصول أساسية ؛ وفق للخطة الموالية:

احتوى الفصل الأول على تناول الجانب المنهجي للدراسة الذي يضم، الإشكالية والفرضيات إضافة إلى عرض لأبرز المفاهيم والمصطلحات المستخدمة، المنهج المستخدم إلى جانب أسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة ، بينما الفصل الثاني فقد شمل لمحة موجزة عن تبلور القطاع الخاص في الجزائر ؛ وفعل المقولة وما تحمله من مفاهيم أساسية حول

هذا الشأن؛ إلى جانب أهم المقاربات النظرية المفسرة للمقاولاتية، في حين خُصص الفصل الثالث لمسألة التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر الذي احتوى بدوره على عنصر المرأة المقولة في الجزائر إضافة إلى أساسيات حول المقولة النسوية في الجزائر وتحديات المرأة المقولة مروراً بالبرامج الداعمة للمقولة النسوية في الجزائر، بينما في الفصل الرابع فتم فيه تناول المكانة الاجتماعية للمرأة في الجزائر وأبرز النظريات النسوية بصفة عامة و الفصل الخامس تم التطرق فيه إلى المرأة والعمل التنموي بالجزائر وما تعرفه المرأة المقولة في منطقة الجلفة من معوقات اجتماعية وثقافية ، مروراً بمفاهيم أساسية متعلقة بهذا الشأن .

كما احتوت هذه الدراسة على العمل الميداني إذ تمت فيه معالجة فصلين أساسيين، حيث شمل الفصل السادس مدخل لمُجريات البحث الميداني والتقنيات الموظفة؛ إذ احتوى على مجالات الدراسة ونظرة عامة حول سير العمل الميداني كما تم تناول فيه ملاحظات منهجية ميدانية إلى جانب الدراسة الاستطلاعية والتقنيات الموظفة والعينة وكيفية اختيارها، بينما الفصل السابع فقد تضمن معالجة البيانات المتحصل عليها من خلال المقابلات التي أجريت مع النساء المقاولات في منطقة الجلفة وتحليل بيانات الجداول والتحليل السوسيولوجي لهذه المقابلات وصولاً إلى الاستنتاجات؛ ثم الخاتمة.

الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة

- 1- أسباب اختيار الموضوع
- 2- أهمية الدراسة
- 3 - أهداف الدراسة
- 4- الإشكالية
- 5- الفرضيات
- 6- تحديد المفاهيم و المصطلحات
- 7- المنهج المتبع.
- 8-الدراسات السابقة.

1- أسباب اختيار الموضوع:

بارتفاع نسبة البطالة بين الشباب في الجزائر سعت الدولة الجزائرية إلى إعداد برامج من أجل تخطي هذا المشكل والعمل على مساعدتهم لضمان مناصب عمل للتخلص من البطالة من جهة ومن جهة أخرى تفعيل دور أعضاء المجتمع في العملية التنموية من خلال إنشاء مشاريع خاصة بهم؛ بتسهيل إجراءات الدخول لعالم المقولة، ما ساهم ذلك في انتشار أوسع للثقافة المقاولاتية والأعمال الريادية بين أوساط الشباب .

وكان للمرأة نصيباً في تلك البرامج والسياسات مما أدى إلى انخراط العنصر النسوي في مجال المقولة بتعدد النشاطات التي يقمن بها؛ بتوزعهن عبر مختلف مناطق الوطن، من بينها منطقة الجلفة التي عرفت هي الأخرى مشاركة المرأة في ميدان المقولة. فكانت هذه الفكرة بمثابة نقطة الانشغال الأولى حول دوافع لجوء المرأة لمثل هذا النشاط. وبعد تبلور هذه الفكرة سعينا إلى الاتصال ببعض النساء المقاولات بالمنطقة وكذا التعامل مع من لديهم دراية وخبرة أكثر بهذا المجال .

حيث كان المراد بدايةً هو البحث عن مبررات لجوء المرأة لفعل المقولة في منطقة الجلفة من خلال التعرف على أفكارهن وحيثيات دخولهن لعالم الأعمال الحرة وطبيعة النشاطات الريادية الأكثر استقطاباً للنساء المقاولات.

إلا أن الفكرة تغيرت انطلاقاً من اللقاءات المتكررة التي جرت مع النساء المقاولات في إطار الدراسة الاستطلاعية؛ إلى الغوص أكثر في عمق الموضوع والرغبة في معرفة حقيقة وخلفيات عملها في ميدان المقولة بالذات في منطقة تحمل نظم معينة من العادات والتقاليد التي تعكس دور ومكانة المرأة في هذه البيئة وما يُنتظر منها للقيام به من مهام منوطة بها في حدود ما رُسم لها مسبقاً من واجبات و مسؤوليات.

وسعت هذه المحاولات إلى التطرق للتحديات ذات الطابع الاجتماعي والثقافي التي تعرفها المقولة النسوية في منطقة الجلفة وتأثير ذلك على مشاركتها التنموية؛ فأثارت انتباهنا هذه المحطة المعرفية الواقعية، التي ارتأينا من خلالها ضرورة التعمق في الموضوع بللتطرق إلى زوايا كانت قد خفيت في بداية الأمر بمحاولة تناول هذا الموضوع من جانبه الاجتماعي

فعادة ما يتقبط مواضيع المقالة والأعمال الحرة بالشق الاقتصادي فحسب، مما دفع بنا الأمر إلى تناول هذا الموضوع من خلال دراسته باقتراب سوسيولوجي تحليلي ونقدي .

إن أسباب اختيار الموضوع يمكن إرجاعه إذن إلى ما هو ذاتي والمتمثل في محاولة إثراء

رصيدنا المعرفي في مجال التخصص بالإضافة إلى معرفة حقيقة ما تعرفه المرأة المقالة في منطقة الجلفة من ضغوطات كمورد بشري هام.

أما الجانب الموضوعي فيعود إلى أن مثل هذه المواضيع المتعلقة بالمرأة المقالة خاصة في منطقة الجلفة؛ لم تلق الحظ والاهتمام الكافي بل الندرة من حيث الدراسات في هذا الشأن الأمر الذي أدى بنا إلى تناول هذا الموضوع كمحاولة للاطلاع على وضع وتحديات المقالة النسوية في المنطقة التي تؤثر على مسار تقدم المرأة المقالة في العملية التنموية.

2- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع كونه يمثل محاولة للكشف عن جوانب من تحديات ومعاناة العنصر النسوي في عالم الاستثمار و المقاولاتية بصفة خاصة، ومد معلومات ومعطيات حول المسار الذي تتبعه المرأة المقالة في منطقة الجلفة حيال تسيير ومتابعة عملها بالموازاة مع ما يعترضها من عراقيل من نوع خاص تقتصر عليها بصفتها امرأة مسؤولة تدير مؤسسة خاصة بها.

- قد يساعد هذا الموضوع في فتح آفاق بحوث مستقبلية ومعمقة أمام المهتمين بهذا المجال لتناول الموضوع من زوايا أخرى غابت في هذه الدراسة.

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يأتي:

- السعي لرصد أهم الظروف المحاطة بالمرأة والتي دفعتها إلى فعل المقالة والعمل الريادي في منطقة الجلفة.

- الكشف عن أبرز المعوقات المتداخلة والمختلفة التي تعترض تقدم المرأة المقاول في منطقة الجلفة؛ فالى جانب العراقيل الإدارية والمالية والتي تشترك فيها مع الرجل هناك معوقات من نوع معين ترتبط بها وبخصوصيتها كأمراة وتأثير كل ذلك عليها بشكل عام وعلى عملها بشكل خاص.

4- الإشكالية:

تسعى الجزائر إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال إتباعها جملة من الإصلاحات وانتهاجها لعدة استراتيجيات على مستوى الاقتصاد الوطني، كالعامل على رفع القدرة التنافسية للمؤسسات و إرساء قواعد اقتصاد السوق وكذا تشجيعها للاستثمارات الخاصة بتقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي وإعادة هيكلة المؤسسات الوطنية، فعرف عقد الثمانينيات والتسعينيات وبدايات القرن الحادي والعشرون صدور قوانين ونصوص تشريعية جديدة تُثمن ذلك، فكانت هذه المبادرات بمثابة المحفز و الدافع القوي لإنشاء وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مما ساهم هذا الشأن في تشجيع الشباب وتمكينهم من إقامة و إنشاء مشاريع خاصة بهم .

لقد ساهمت الفرص الجديدة واستغلالها في مجال الأعمال الريادية في توجه الشباب نحو العمل المقاوالاتي باعتبار أن المقاول وسيلة من وسائل تحقيق و تنفيذ المشاريع الخاصة كونها تمثل مصدراً مهماً لفرص العمل والقضاء على البطالة وتحقيق الربح لكلى الجنسين، لذا تنامت المبادرات الفردية من فئات شبانية مختلفة شكلت مساهمة المرأة ضمنها قدراً كبيراً في إنشائها لمشاريع ريادية وأعمال حرة في مجالات متعددة، حتى أن المرأة وجدت لنفسها مكان في عالم الاستثمار الذي كان حكراً على الرجل فقط بل وأضحى تنافسه وتراهن على المردودية والإنتاج فشكلت الفرص المتاحة للمرأة بتشجيع الدولة للمقاول النسوية من مساعدة وإعداد برامج خاصة لهذا الشأن، كمرافقتها في انجاز مشاريعها باستحداث أجهزة ووكالات سمحت للمرأة بالمبادرة في إنشاء مؤسسة خاصة بها.

غير أن دخول المرأة في الميدان المقاوالاتي خاصة في مناطق معينة من الجزائر تبقى محدودة وضئيلة إذا ما قورنت بالتسهيلات والآليات المتاحة لها، نظرا لعدة اعتبارات وحواجز غالبا ما تحد من مشاركة المرأة في مجال المقاول، فالى جانب التحديات التي تقف أمامها

والتي تشترك فيها مع الرجل كصعوبة الحصول على قروض ،نقص التمويل ،الضرائب ، المنافسة غير الشريفة ،...الخ تشهد المرأة المساواة في الجزائر وبالتحديد في منطقة الجلفة عوائق ترتبط بالهيمنة الذكورية التي تستحوذ على المشاريع الكبرى للتنمية المحلية وتجعلها مجرد حلقة بسيطة في المشروع الاقتصادي الوطني وعوائده ونواتج رأسماله،والأكثر من ذلك تشكل العادات والتقاليد والعرف والثقافة الاجتماعية المحلية أحد أهم العقبات التي تواجه المرأة المساواة عند إنشاء مشروعها.

والواقع قد تسهم العوامل المحيطة بالمرأة المساواة في منطقة الجلفة غير المهيأة لاحتواء وظائفها المنتجة ،في تهميشها اللاعقلاني في مجال الاستثمار يجعلها مندمجة في دائرة الشك تتقرب محتر السطة وتتجاذب معه التصورات وهيكله المشاريع وكيفية تنفيذها بل تتجه إلى معرفة اليقين للخروج من مخاطر تلك الدائرة مما يدفع بها ذلك إلى تبني إستراتيجية معينة لتحقيق الاستمرارية في عملها، وبناء على ما سبق يمكن القول أن انشغالنا يُبرر فيما يأتي:

هل فعلا تشهد المرأة المساواة تحديات من نوع خاص برغم الانفتاح ؛وأشكال التغير الذي عرفته المنطقة في مجالات متعددة؟ وهل لا تزال حبيسة التصور والدور المُنتظر منها خاصة إذا تعلق الأمر هنا بمسألة مشاركتها في التنمية؟ وكيف يؤثر كل ذلك عليها وما مدى انعكاسه على عملها بشكل خاص؟ وهل تلقى المرأة المساواة مساندة أم معارضة من قبل أعضاء المجتمع الذي تنتمي إليه ؟ وما هي الآليات والاستراتيجيات المتبعة من طرف المرأة المساواة في منطقة الجلفة لمواجهة العقبات الفعلية والمحتملة ؟.

انطلاقا من انشغالنا السوسيولوجية نحاول الكشف عن العوامل الأساسية التي أدت بالمرأة إلى اللجوء لفعل المساواة في بيئة لا تحبذها ولا تشجعها على مثل هذا العمل ، إضافة إلى تحديد لأبرز ما تواجهه المرأة المساواة في منطقة الجلفة من معوقات وتحديات، اجتماعية وثقافية وتأثير كل ذلك على عملها وكيفية مسايرتها لهذا الوضع بُغية تحقيق التكيف والاندماج بشكل أفضل مما يضمن لها الاستمرارية في الميدان الريادي؛وعليه يمكن طرح التساؤلات المحورية الآتية:

- 1- هل تواجه المرأة المقاوله في منطقة الجلفة معوقات تحد من نشاطها في المجال المقاولاتي ؟
- 2- هل يعيق تشكل التصورات المسبقة الراضة لنشاط المرأة المقاوله في الوسط الاجتماعي من نجاح مشاريعها؟
- 3- هل يساعد فعلا الوسط الاجتماعي المرأة المقاوله في منطقة الجلفة على أداء عملها أو يقاوم نشاطها ويكبحه؟
- 5- الفرضيات:
- الفرضية الأولى:
- تواجه المرأة المقاوله في منطقة الجلفة معوقات ثقافية واجتماعية تحد من نشاطها.
- الفرضية الثانية:
- تشكيل تصورات مسبقة عن نشاط المرأة المقاولاتي في وسطها الاجتماعي يحد من نجاح مشاريعها .
- الفرضية الثالثة:
- يتأثر نشاط المرأة المقاوله في منطقة الجلفة بعدم مساعدة وسطها الاجتماعي ومقاومته لها.

6- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

من بين المحطات الأساسية في البحث السوسيولوجي، هي عملية تحديد المفاهيم والمصطلحات المستعملة في الدراسة وشرح مدلولاتها، فتحديد المفاهيم يسمح بإزالة الغموض وضبط أكثر لموضوع البحث، فكان من الضروري تخصيص هذا العنصر لعرض أهم المفاهيم والمصطلحات المعتمدة والتي كانت على النحو الآتي :

6-1- المرأة المقاول:

من أجل تحديد مفهوم المرأة المقاول لابد أولاً من تعريف المقاول والمقاول كما يأتي: يُقصد بالمقاول بأنه "المحور الذي حوله يدور كل شيء"¹، والمقاول هو من يدير عوامل الإنتاج (مادية، مالية، عمل...) ويسير مؤسسة لحسابه الخاص وهو شخص يتمتع بالقدرة على تحمل المخاطر ويحسن استغلال الفرص، في حين تعني المقاول "ابتكار مشروع جديد مهما كان حجمه"²، وتعني أيضاً مجموعة المراحل التي تقود لإنشاء مؤسسة. بيد أن مفهوم المقاول لم يبق كما في سابق عهده بل شهد تطوراً إذ "انتقل من تعريف ذا بعد أحادي يتمثل في إنشاء المؤسسات فقط إلى تعريفات أخرى أعطت لهذا المفهوم أبعاداً أخرى تعتمد على مؤشرات، كدوافع الإنشاء، سلوكات واستراتيجيات الفاعلين، المسار الشخصي للمقاول، شبكات العلاقات... الخ، تعد كمحددات مهمة في تحديده، فهذا التطور أحدث تغييرات واسعة في الحقل المفهومي للمقاول"³.

بينما يعني مفهوم المرأة المقاول تلك "المرأة التي تكون لوحدها أو برفقة شريك أو عدة شركاء وقامت بتأسيس أو شراء أو ورثت مؤسسة، حيث تتحمل مسؤولياتها المالية والإدارية والاجتماعية وهي تساهم يومياً في تسييرها الجاري، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية

1- جوزيف شومبيتر، الرأسمالية والاشتراكية والديمقراطية، تر: حيدر حاج إسماعيل، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، الطبعة الأولى، 2011، ص.16.

2- شويحات كريم، دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال، أطروحة دكتوراه علوم (غير منشورة)، علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2010-2011، ص.29.

3- نفس المرجع، ص.30.

لإنشاء أو الحصول على مؤسسة وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة¹.

- المفهوم الإجرائي للمرأة المقاول في منطقة الجلفة:

المرأة المقاول هي تلك المرأة التي تبادر إلى إنشاء وتسيير مؤسسة خاصة بها في منطقة الجلفة بغض النظر عن الأصل الجغرافي لها، من خلال تهيئتها لمجمل المعدات والعناصر (المالية، البشرية، المادية،...) اللازمة لهذا الغرض ومن ثم تعيد إنتاج العملية الإنتاجية وعرضها سواء في شكل سلع أو خدمات، وفي خضم كل ذلك تعترضها صعوبات وعراقيل من نوع خاص على أساس خصائصها البيولوجية كونها امرأة مسيرة لمؤسسة خاصة و تسعى لتخطي مجمل الصعوبات للوصول إلى أهدافها بشكل أفضل.

6-2- المعوقات الاجتماعية والثقافية:

قبل الشروع في تحديد مفهومي المعوقات الاجتماعية و الثقافية، بداية لابد من توضيح الفرق بينهما نظرا لارتباطهما الوثيق ببعضهما البعض فنجد التشابك والتداخل الكبير بين المفهومين إذ يصعب الفصل بينهما بشكل دقيق ونهائي؛ غير أنه يمكن التمييز بينهما على النحو الآتي:

* المعوقات الثقافية عبارة عن جملة الأفكار والمعتقدات -ما كان سلبي منها- حول موضوع ما على المستوى الرمزي بناء على الأعراف والمعايير والاتجاهات السائدة.

* بينما المعوقات الاجتماعية عندما تدخل هذه المعوقات حيز الممارسة أي حينما تتجسد هذه الأفكار والاتجاهات في الأفعال على مستوى الممارسات ما يظهر منها في شكل تصرفات وسلوكيات؛ وفي مجملها تعد من بين المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق التنمية بالنسبة للمرأة و فيما يأتي يمكننا إعطاء تعريفاً لكل منهما على حدة :

6-2-1- المعوقات الاجتماعية:

تعرف المعوقات الاجتماعية بأنها؛ "تعني الحواجز والقيود التي يضعها المجتمع أمام بعض فئاته وطوائفه"².

4 - سلامي منيرة، «دراسة وتحليل واقع المقاول النسوية بالجزائر»، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة قاصدي مرياح، 2014-2015، (غير منشورة)، ص.146.

² - عبدالله الرشدان، علم اجتماع التربية، دار الشروق، الأردن، (د،ط)، 1999، ص.331.

- المفهوم الإجرائي:

تعني المعوقات الاجتماعية جملة المثبطات والتعاملات الرادعة التي تعترض المرأة المقولة في مجتمع تسود فيه الثقافة الذكورية، كرفض العمال الذكور أن ينقادوا من قبل امرأة وعدم امتثالهم لها كنوع من التمييز، إضافة إلى استنكار الأهل لعملها في هذا المجال مما ينجم عنه تغير في العلاقات الاجتماعية معها كالامتناع عن مد يد العون لها أو قطع صلتهم بها

6-2-2-المعوقات الثقافية:

تعتبر المعوقات الثقافية بأنها "...تلك القيم والعادات والتقاليد التي تقف كحجرة عثرة في سبيل التنمية وهي تمثل ألوانا من الثقافة غير المتطورة، بل والجامدة أحيانا من فرط ثباتها في مجتمع دينامي متحرك، وتتمثل المعوقات الثقافية التي تؤثر على المشاركة التنموية للمرأة بشكل عام تلك القيم والعادات والتقاليد التي تنظر للمرأة على أنها أداة لتزويد المجتمع بالسكان وأن دورها في المجتمع إنما يتحدد على أساس من خصائصها البيولوجية¹."

- المفهوم الإجرائي :

تعني المعوقات الثقافية في مجملها عن الأفكار والمعتقدات التي تحمل في طياتها تهميش دور المرأة في مجالات محددة والتي تحول دون مشاركتها التنموية في البيئة التي تنتمي إليها، متمثلة أساسا في الذهنات السائدة حولها كالصورة الراسخة المتشكلة كونها أقل تأهيلا من الرجل عندما يتعلق الأمر بتوليها لمناصب معينة وأنها مجرد أداة لإنجاب الأبناء و مسؤوليتها لا تتعدى أسرتها ورعاية أبنائها فحسب، أو التعود عليها في مهن معينة كمعلمة أو طبيبة أي انحصارها في قطاعات معينة دون أخرى.

أما بالنسبة لمفهوم الثقافة فقد تعددت وتتوعد التعاريف حولها، ويمكن اعتبار الثقافة بأنها "تتضمن كل مظاهر العادات الاجتماعية في المجتمع المحلي واستجابات الأفراد نتيجة العادات الجماعية التي يعيشون فيها".²

¹ - سامية حسن الساعاتي، المرأة والمجتمع المعاصر، الدار المصرية، القاهرة، (د،ط)، 2006، ص.120.

² - إسماعيل ميهوبي، مقدمة في دراسة المجتمع المحلي الريفي، دار جيطلي برج بوعرييج، الجزائر، (د،ط)،

2014، ص.28.

بينما يشير مفهوم الثقافة الفرعية ؛إلى السمات الثقافية التي تميز جماعة فرعية معينة ويطلق عليها الجماعة الثقافية، وتشترك كل الثقافات الفرعية في الثقافة الكبرى السائدة ولكنها تملك أجزاء خاصة من العناصر الثقافية: الرموز، اللغات، القيم، المعايير ،والتقنيات¹.

6-3- النظرة التقليدية للمرأة :

والتي يمكن التعبير عنها بأنها "النظرة التقليدية تختزل المرأة إلى جسدها،فأنوثتها هي قدرها ومحددة لمصيرها وحتى القوى العقلية للمرأة كيفية بأخلاق الأنوثة...إن المرأة إذا خرجت للعمل خارج بيتها زاحمت الرجال أضاعت أنوثتها ومميزاتها،فلا تكون بعد ذلك امرأة ولا تستطيع أن تكون رجلا"².

- المفهوم الإجرائي :

النظرة التقليدية للمرأة في المجتمع الذي تسيطر عليه الثقافة الذكورية هي تلك الصورة التقليدية المرتبطة بالأدوار البيولوجية من إنجابها للأبناء إضافة إلى دورها في رعاية شؤون البيت ،فبرغم خروجها للعمل في مجالات عدة إلا أنها تبقى حبيسة ذلك التصور وخاصة إذا ما تعلق الأمر بعملها كمقاولة ضئلاً من بعض أفراد المجتمع بعدم كفاءتها في مجال المقاوالاتية واستتكار إشرافها على مجموعة من العمال.

7- المنهج المتبع:

قبل الشروع في إجراء أي دراسة يتبع الباحث منهجاً معيناً تفرضه عليه طبيعة الموضوع الذي هو بصدد دراسته، ليتمكن من الوصول إلى نتائج تخدم الموضوع. و باعتبار أن "المنهج مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف"³ محدد يخدم البحث العلمي الموضوعي؛ تتم الاستعانة بالمنهج في البحوث والدراسات على اختلاف التخصصات لأنه يسمح "بكيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما"⁴ وبما أن المنهج يتحدد بناء على طبيعة الموضوع والأهداف التي يسعى الباحث بلوغها،فمن خلال الدراسة الحالية نحاول التقرب والتعرف على عمل المرأة كمقاولة في منطقة الجلفة و ما يعترضها من

¹ - نفس المرجع ،ص ص.29-30.

² -عبدالقادرعربي،www.ahewar.org/de bat/show.art.asp=25790-تم الاطلاع عليها يوم13-10-2014.

³ - مورييس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي (وآخرون)، دار القصبه للنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، 2006 ،ص.98.

⁴ - نفس المرجع،ص.99.

ضغوطات ومعوقات تقتصر عليها بشكل خاص، والكشف عن الأسباب التي دفعت بها إلى اختيار هذا المسار، وبُغية فهم الظاهرة موضوع الدراسة وتفسيرها اعتماداً على جملة من الحقائق والثوابت، تمت الاستعانة بالمنهج الكيفي و الذي يقصد به "مجموعة من الإجراءات لتحديد الظواهر تهدف في الأساس إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة، وعليه ينصب الاهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها"¹.

والبحوث الكيفية تتميز بكونها:

✓ تركز على اكتشاف المعاني.

✓ توجهها تيارات الفهم والتأويل.

✓ تصف العالم الاجتماعي من منطلق المعاني الذاتية للفاعلين².

وهذا النوع من المناهج في الأساس يهدف إلى جعل الظاهرة الاجتماعية والثقافية مفهومة.

8- الدراسات السابقة:

من أجل الوصول إلى إلمام أكثر بالموضوع المراد دراسته ولاستنباط أفكار جديدة تتعلق بمحتوى البحث؛ ينبغي الاطلاع على ما تم إنجازه من بحوث ودراسات تقترب في طرحها للموضوع محل الدراسة من قبل باحثين ودارسين في هذا الشأن؛ لهذا الغرض ومن خلال هذا العنصر سيتم التطرق لبعض الدراسات التي تتقاطع مع موضوع دراستنا؛ بهدف الاستفادة منها وتوظيف لما توصلت إليه من نتائج، وترتيب هذه الدراسات لم يخضع لعامل الزمن في إنجازها وإنما هو راجع لقرب متغيرات الدراسة المنجزة إلى موضوعنا محل الدراسة والتي سيتم عرضها تباعاً كما يأتي:

8-1- الدراسة الأولى: للباحث ضامر وليد عبد الرحمان:³

*/ تمحورت الدراسة على الإشكالية الآتية :

- هل يستخدم الرجل صفات اجتماعية ومفاهيم دينية لتأكيد تفوقه من جانب و تأكيد محدودية قدرات المرأة من جانب آخر؟

¹ - نفس المرجع، ص.100.

² - العياشي عنصر، استراتيجيات البحث الاجتماعي، محاضرات في مقياس المنهجية أقيمت على طلبية ما بعد التدرج علم الاجتماع جامعة الجزائر 2 بتاريخ 16 فيفري 2014 (غير منشورة).

³ - ضامر وليد عبد الرحمان، «فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية دراسة لوضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري» أطروحة دكتوراه للعلوم (غير منشورة)، في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2006.

- هل مازالت النظرة التقليدية للمرأة كونها مكون بيولوجي يبني مكوناتها الأخرى، وما موقف الرجل إن كان لديه تصور بضعف قدراتها في تحمل مسؤولية العمل ؟
- هل تقع المرأة العاملة تحت تأثير منظومتين مختلفتين، الأولى يمثلها وضعها المهني والثاني موقعها الاجتماعي والعائلي ؟
- هل أن انخفاض مساهمة المرأة هو أحد جوانبه انعكاس لموقع المرأة في المجتمع و العائلة بما تتضمنه من تمييز جنسي ؟
- * /أما فرضيات الدراسة فجاءت وفقاً لما يأتي :
- 1-إن هناك رفضاً ذكورياً لمبدأ المساواة بين الجنسين يركز في مقوماته على صفات المرأة الاجتماعية والثقافية دينية لتأكيد ذلك التفوق .
- 2- أن تقييمها على أساس كونها البيولوجي والاجتماعي هو الأساس الذي يعتمد عليه في رفضها كشريكة عمل و كمسؤولة يبرز ذلك الرفض كلما اقتربت من التأثير على الرجل كذات.
- 3-أن المرأة العاملة تقع تحت تأثير منظومتين مختلفتين الأولى يمثلها وضعها المهني والثاني موقعها الاجتماعي و العائلي.
- 4- أن انخفاض مساهماتها هو انعكاس لموقعها داخل العائلة والمجتمع بما يمثلها من قيم تمييزية بين الجنسين.
- * /بالنسبة للمنهج تمت الاستعانة في دراسة الباحث على أكثر من منهج (أ) المنهج التاريخي (ب) المنهج الوصفي التحليلي .
- * /و خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية :
- فيما يخص المساواة بين الجنسين في ميادين العمل اتضح أن هناك فروق بين الجنسين في مجالات العمل لصالح الذكور، أيضاً كانت من بين النتائج المتحصل عليها بل أن هناك نسبة كبيرة من زملاء العمل (75%) من الذكور يميلون إلى استخدام النصوص الدينية عند مناقشة قضية المرأة، هناك نسبة كبيرة من المبحوثات يرين أن زملائهن الذكور يميلون إلى فرض آرائهم على زميلاتهم كجانب لتأكيد سلطتهم، وظهر من خلال النتائج الإحصائية أن أغلبية عينة البحث يعانين من تمييز مبني على أسس جنسية، من خلال إبراز السلطة ضد

المرأة بمحاولة إخضاعها بصيغة تعسفية للقوانين الإدارية، كما وجد أن العاملات في القطاع الخاص لا يعانين من التمييز بنفس الدرجة للعاملات في القطاع الحكومي؛

كون القطاع الخاص يكون محدد الهدف تجاه قضية الربح الاقتصادي ما يفرض وضع عنصر الكفاءة في الاعتبار بينما الوضع في المؤسسة العامة تسيطر على مجريات عملها أنظمة بيروقراطية تتداخل مع التقييمات الاجتماعية، (66,5%) من المبحوثات يرين أن الرجل أوفر حظاً من المرأة في الحصول على فرصة عمل و (33,5%) من المبحوثات يعتقدن أن المرأة أوفر فرصة في الحصول على عمل كونها محدودة المطالب من حيث الدخل،

و (86%) من المبحوثات يجدن صعوبة حصول المرأة على منصب قيادي داخل مؤسسة العمل نظراً لسيطرة الذكور، بينما نسبة (61,2%) من الذكور يفضلون أن يكون شريك عملهم من الذكور وهذا راجع لكفاءة الرجل المهنية، أما فيما يخص جنس المسؤول المباشر فقد ظهر أن أغلبية المبحوثين بنسبة (81,19%) تفضل أن يكون المسؤول المباشر عن عملهم من الذكور وأرجعوا ذلك إلى رفض تقبل الأوامر من امرأة وكفاءة الرجل أكثر من المرأة، أما فيما يتعلق بقطاع العمل الخاص والعام فقد ظهر أن هنالك تفضيلاً واضحاً للقطاع العام، أما بالنسبة لدوافع العمل ظهر أن العامل الاقتصادي هو الدافع الرئيسي لذلك كما اتضح أن هناك ضغوط كبيرة على المرأة العاملة تتضح من خلال قيامها بمهامها البيتية أي أن هناك علاقة متبادلة في التأثير السلبي بين العمل المهني والعمل المنزلي، كما تبين أنه هنالك (55%) من المبحوثات يؤكدن على وجود تمييز جنسي داخل عوائلهن سواء بشكل كبير أو نسبي، كما أنه من بين النتائج المتوصل إليها أن تأثير العائلة في مجال عمل المرأة يظهر من خلال رفض مسبق لبعض الأعمال، أما فيما يخص القضايا التي تعيق المرأة من وجهة نظر المبحوثات فقد ظهرت على النحو التالي: المجتمع، العائلة، سلطة الرجل، المرأة كمكون بيولوجي، التطرف الديني .

8-2- الدراسة الثانية: للباحثة عدنان رقية:¹

*/ وردت إشكالية الدراسة كالآتي :

- ماذا تعني المقولة بالنسبة للمرأة؟

- ما هي الدوافع التي ساعدت المرأة في دخولها لهذا الميدان ؟

- ما هي الخصائص والخلفيات الاجتماعية و المهنية للمرأة المقولة ؟

- كيف ستواجه تحديات العمل والتنظيم ومتطلبات الأسرة (العمل ،المجتمع ،الأسرة)؟

*/ أما فرضيات الدراسة فقد جاءت كالآتي :

1- بقدر ما تأخذ المقولة النسوية معنى الاستقلالية المادية والمعنوية بالنسبة للمرأة بقدر ما

تأخذ معنى التضامن من أجل تثبيت الروابط الاجتماعية.

2- بقدر ما تساهم البيئة المباشرة في إنشاء المؤسسة بالنسبة للمرأة بقدر ما يعد تحد لها.

3- بقدر ما تعكس المقولة النسوية المؤهلات المهنية للمرأة بقدر ما تعكس مؤهلاتها

الشخصية وطموحاتها.

* أما في ما يخص المنهج المتبع فكان منهجا كميا وكيفيا في الدراسة.

* النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة كالآتي:

- الاستقلالية التي تبحث عنها المرأة هي بالدرجة الأولى استقلالية مادية مفادها مساعدة

الأسرة والمساهمة في تقوية التضامن الأسري جراء المساهمة في مصروف المنزل ،معظم

المقاولات في هذا البحث وجدن الدعم من طرف الأسرة في الإنشاء وحتى في ما بعد الإنشاء

فالأسرة الصغيرة أخذت الحيز الأكبر للمرأة المقولة في المساعدة على المستوى المادي وكذا

المعنوي .

كل المقاولات اللاتي بادرن بإنشاء مؤسسات خاصة بهن كانت لديهن معرفة نظرية وخبرة

مهنية في الميدان والشخصية هنا تلعب دورا في مدى تحقيق هذا النشاط بالنسبة للمقاولات

فكل من الميول والتنشئة التي تلقنها المرأة المقولة لها أثر كبير في ذلك.

¹ - عدنان رقية، «المرأة المقولة وتحديات النسق الاجتماعي»، رسالة لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة)، جامعة

الجزائر 2، قسم علم الاجتماع، 2008.

8-3- الدراسة الثالثة للباحثة شلوف فريدة¹:

*تناولت إشكالية الباحثة ما يأتي :

- هل تملك المرأة المقاول في الجزائر الخصائص التي تمكنها من إنشاء مؤسسة والنجاح في إدارتها؟ والتساؤلات الفرعية لهذه الدراسة هي -هل للمرأة الجزائرية الخصائص الكاريزمية التي تجعلها قادرة على البروز في هذا المجال؟-هل منحت الدولة حماية قانونية كافية لمزاولة هذا النشاط؟ وهل تم تطبيق القوانين التي ينص عليها تشريع العمل دون نقائص؟-هل تؤثر العوامل الاجتماعية على المرأة المقاول في الجزائر؟- هل لها القدرة على تسيير رأسمالها؟- هل مازالت الأسرة تحتكم للعرف والتقاليد في الوقت الذي أصبحت المرأة تخرج للتعليم؟- هل وجدت المساعدة من طرف الأسرة بالوقوف إلى جانبها ماديا ومعنويا؟ هل وجدت دعما ومساعدة من طرف زوجها؟ هل ساعدها المجتمع؟ هل نجحت المرأة الجزائرية في هذا المجال؟ نعم إنها تأخذ نصيبا من المساعدات لكن لا ندري هل أصبحت فعلا مقاول؟ وهل لها شراكة؟ وهل استطاعت أن تصل إلى مستوى القوة والنفوذ؟.

* أما فرضيات دراسة الباحثة كانت على النحو الآتي :

- تمتلك المرأة الجزائرية الخصائص الفردية والاجتماعية التي تساعدها على إنشاء المؤسسة.
- المقاول تحقق للمرأة المكانة الاجتماعية .
- المقاول تفتح المجال للمرأة على إبراز قدراتها الفردية .
- تنمي المقاول روح المبادرة عند المرأة.
- *في ما يخص المنهج المتبع في دراسة الباحثة فهو دراسة الحالة بغرض الحصول على معلومات شاملة عن الحالات المدروسة.

* خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- المرأة في الجزائر لديها من المؤهلات والخصائص التي تجعلها تتجح في هذا المجال وتستطيع المساهمة الايجابية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية على السواء وتمكنت من جعل لنفسها مركزا اجتماعيا داخل المجتمع برغم ذلك إلا أن النساء المقاولات يواجهن مصاعب أكثر من التي يواجهها الرجل المقاول نتيجة لوضع اجتماعي لازالت تعاني منه

¹-شلوف فريدة، المرأة المقاول في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، قسم علم الاجتماع، 2009.

كذلك المرأة المقاوله أرجعت سبب نجاحها إلى توفر الإرادة القوية والشجاعة والتحلي بالصبر في الأوقات الصعبة إضافة إلى المساعدات المادية التي تقدمها الدولة من خلال الدراسة تبين أن المرأة المقاوله استطاعت أن تثبت ذاتها وأصبحت تشعر بالتميز وأن المقاوله وفرت لها فرصة توظيف مهاراتها وقدراتها الفنية وخبرتها العملية والعلمية.

8-4- الدراسة الرابعة للباحثة سلامي منيرة¹:

*وردت إشكالية الباحثة في طرح جاء على النحو الآتي :إلى اي مدى يمكن اعتبار الظروف المحيطة في الجزائر مشجعة على المشاركة الاقتصادية للمرأة، وتساهم في تفعيل دورها في المجال المقاولاتي، وما هي أهم التحديات التي تواجه النساء المقاولات أثناء مزاوله نشاطهن وكيف يمكن التخفيف من وطئتها وضمان نمو مقاولاتي نسوي مستدام؟.و التساؤلات 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 (à)هي مبررات الاهتمام الدولي المتزايد بدور المرأة في النشاط المقاولاتي وما هي أهم المجهودات المبذولة لترقيته وتحسين مناخ الأعمال في الجزائر؟ وما نصيب المرأة من هذه البرامج؟ ما واقع النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر وأين نحن مقارنة مع بقية الدول؟ وفيما تتمثل العوامل التي تحكم توجه المرأة للنشاط المقاولاتي وما هي أهم التحديات التي تواجهها؟ فيما تتمثل أهم المقومات 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 المقاولاتي يختلف باختلاف دوافعها للإشياء، مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية، ومدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي .

2- تواجه المرأة المقاوله عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي، تسيير الوقت والحصول على التمويل.

¹سلامي منيرة، دراسة وتحليل واقع المقاوله النسوية بالجزائر، مرجع سابق.

- 3- تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير الوقت والحصول على الوظائف الممارسة، طبيعة العلاقة مع الموظفين وكيفية حل المشاكل التسييرية.
- 4- يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى امتلاك المقاول لمقومات شخصية، مدى خضوعها لدورات تكوينية الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال، استعمال tic في العملية التسييرية، وجود تشجيع من المحيط المهني، والاهتمام بالبعد الاستراتيجي في التسيير.
- *تم الاعتماد في هذه الدراسة على كل من المنهج الوصفي و المنهج التاريخي والمنهج التجريبي.

*/ وجاءت النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية التي مست (104) مقالة موزعة عبر العديد من المناطق فكانت نتائج هذا البحث كالآتي :

- النساء المقاولات في الجزائر تختلف دوافعهن للإنشاء ، بين دوافع ايجابية وأخرى تنطلق من نقائص أو سلبيات عانت منها سابقا دفعتهن للعمل لحسابها الخاص.
- أن النساء المقاولات ذوات تعليم مقبول،(48%) سبق لهن العمل حيث(74%) منهن كن في نفس مجال نشاط المؤسسة الحالية ،ولهن اهتمامات لتطوير مستواهن التكويني، أما نسبة النساء المقاولات اللائي خضعن لتكوين متخصص في مجال التسيير فكانت(39%) مقابل(61%) لم يخضعن لتكوين متخصص في تسيير المؤسسات .
- بالنسبة للتوزيع القطاعي للمؤسسات المسيرة من قبل النساء احتل قطاع الخدمات المرتبة الأولى وذلك بنسبة (31%) أما الصناعة والحرف التقليدية فاحتلت المرتبة الثانية بنسبة (25%)،نظرا لتحيز النساء لقطاع الحرف التقليدية الذي يعتبر للنساء بدون تعليم امتدادا 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 بصنف 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 مقول أو مقولة لما توفره من (إمداد بمعلومات، ربط علاقات، تبادل الخبرات،...) فأجبن (77%) من مقاولات العينة بأنهن لا ينتمين لأي نادي أو جمعية أعمال مقابل (23%) المتبقية منضمات لهذه الجمعيات بمعنى أنه إقبال قليل والسبب في عزوف المقاولات للانضمام لهذه الجمعيات يعود بحسب النتائج إلى ضيق الوقت ونقص المعلومات عن النوادي الموجودة .

- وبالنسبة للعوائق التي تواجه المقاولات فقد تمثلت أساسا بثلاثة 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 تصنف النساء المقاولات عملية الحصول على التمويل كثاري 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 قدراتها على القيام بالنشاط والنجاح فيه يجعل حتى القريبين منها أحيانا يتخوفون من إقراضها خوفا من الخسارة وعدم تحصيل الأموال في مرحلة لاحقة.

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

• تعقيب على الدراسات السابقة:

تم تناول هذه الدراسات لكونها قريبة من الموضوع المراد دراسته ، مما ساعد ذلك في أخذ صورة عن واقع المرأة بصفة عامة والمرأة المقاتلة في الجزائر بصفة خاصة ، إضافة إلى رصد للظروف التي تعمل فيها المرأة المقاتلة والمؤهلات التي تتمتع بها ونظرة عامة عن الظروف التي تعمل فيها وتسير مؤسساتها ، فأردنا الاستفادة من هذه الأبحاث والدراسات بغرض محاولة التطرق لجوانب لم يتم عرضها في هذه الدراسات ، إلى جانب تحديد الوجهة المتبعة في هذه الدراسة (بالنسبة للمرأة المقاتلة في منطقة الجلفة) سواء من مقارنة أو إسقاط على الحالة المراد دراستها؛ فكل هذه الدراسات لها علاقة بالموضوع الذي نحن بصدد معالجته ؛وسيتم تحليل ونقد الدراسات بشيء من التفصيل في دراستنا النظرية والفصل في مستويات التباعد والتقارب بينها وبين موضوع الدراسة؛

-بالنسبة للدراسة الأولى للباحث ضامر وليد التي كانت تحت عنوان "فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية دراسة لوضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري"؛ اهتمت هذه الدراسة بشكل خاص بعملية التنشئة الاجتماعية للفتاة في الجزائر؛ هذه الدراسة عالجت جوانب مهمة لوضع المرأة العاملة في الجزائر ، حيث تقاطعت الدراسة مع بحثنا في مؤشرات تتعلق بالقيم الثقافية السائدة والمتعلقة بالمرأة؛ فعلى سبيل المثال أثبتت الدراسة أن هناك صعوبة في حصول المرأة على منصب قيادي نظرا لسيطرة الذكور؛ إلى جانب أن الذكور يفضلون أن يكون شريك عملهم من الذكور نظرا لكفاءة الرجل مهنيا؛ بالإضافة تفضيل أن يكون جنس المسؤول المباشر في العمل ذكر؛ إلى جانب تفضيل القطاع العام على الخاص بالنسبة للمرأة، لذلك تعتبر هذه الدراسة من الدراسات المهمة بالنسبة لبحثنا في طرحها السوسيولوجي.

أما دراسة الباحثة عدنان رقية "المرأة المقاتلة وتحديات النسق الاجتماعي" فهي نفس الموضوع الذي نبحث فيه تقريبا إلا أن دراسة الباحثة قد ركزت بشكل خاص على سعي المرأة من أجل الاستقلالية المادية ، كما تناولت الدراسة دعم الأسرة في مرحلة إنشاء المرأة للمقاتلة ومرحلة ما بعد الإنشاء؛ وقد أفادتنا في جوانب نظرية في هذه الدراسة غير أن دراستنا هذه اهتمت بالمشاكل والتحديات العميقة التي تعرفها المرأة المقاتلة.

أما دراسة شلوف فريدة التي حملت عنوان "المرأة المقاوله في الجزائر" فقد اهتمت ببروز المرأة المقاوله في الجزائر بصفة عامة وكيف أنها استطاعت أن تثبت ذاتها، غير أننا خصصنا أكثر عند اختيارنا للمرأة المقاوله في منطقة الجلفة كعينة بحث عكس ما كانت عليه دراسة الباحثة التي كانت بصفة عامة.

ودراسة سلامي منيرة التي كان عنوانها "دراسة وتحليل واقع المقاوله النسوية بالجزائر" فقد حاولت الباحثة في هذه الدراسة التطرق إلى المقاوله النسوية بالجزائر من جانب تسيير العمل إلى جانب تصنيف أبرز التحديات التي تعرفها النساء المقاولات إذ تمثلت في ثلاث أصناف رئيسية عوائق متعلقة بتسيير الوقت؛ ثاني عائق تمثل في عملية الحصول على التمويل نتيجة لنقص الضمانات التي تمتلكها المؤسسة وثالث عائق هو نقص العمال الأكفاء؛ مما تمت الاستفادة من هذه الدراسة بإثراء للمعلومات؛ وهذه الدراسة تقاطعت مع دراستنا من حيث العقبات والعوائق التي تشهدها المرأة المقاوله غير أن هناك تباين في الطرح من حيث نوعية وطبيعة العوائق والتحديات التي تعترض المرأة المقاوله

الفصل الثاني: تبلور القطاع الخاص في الجزائر وفعل المقاولة

تمهيد

- 1 - مراحل تطور الاقتصاد الجزائري.
 - 2 - القطاع الخاص في الجزائر.
 - 3 - مفاهيم أساسية حول المقاول، روح المقاوالاتية، خصائص المقاول.
 - 4 - أهم المقاربات المُفسرة للمقاولة.
- خلاصة الفصل.

الفصل الثاني: تبلور القطاع الخاص في الجزائر وفعل المقاولة

تمهيد:

إن الحديث عن المقاولة في الجزائر وآليات دعم الدولة الجزائرية لعالم الاستثمار والأعمال الريادية ؛ يتطلب منا أولاً التطرق لأهم المراحل التي مرّ بها الاقتصاد الجزائري و تبعات تبلور القطاع الخاص في الجزائر ؛ كمعطيات تمهيدية وموجزة تسبق الحديث عن التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر في الفصل اللاحق من هذه الدراسة.

من خلال هذا الفصل سيتم عرض مراحل الاقتصاد الجزائري ثم الحديث عن القطاع الخاص في الجزائر ؛ إلى جانب التعريف بأهم المفاهيم الواردة حول المقاولة و الروح المقاولاتية بالإضافة إلى الخصائص والمميزات التي يتمتع بها المقاول وأخيرا نبين أهم المداخل النظرية في دراسة المقاولة.

1 - مراحل تطور الاقتصاد الجزائري:

لحديث عن المراحل التي مر بها الاقتصاد الجزائري، جاء تقسيمها وإيجازها في ثلاث محطات بارزة وصولاً إلى القطاع الخاص وسياسة الخصخصة في الجزائر، فيمكن اختصار أهم هذه المراحل كالآتي:

1 1 مرحلة التسيير الذاتي للاقتصاد الجزائري:

اتسمت الفترة التي تلت الاستقلال مباشرة بالصعوبات الاجتماعية والاقتصادية وبهشاشة البناء الصناعي ونسيجه حيث تميّزت هذه المرحلة بخاصيتين وهما:

- التفكك وعدم التكامل والانحيار في جميع القطاعات.
- انعدام صناعة قاعدية تضمّن توفير مواد أولية لعملية الإنتاج¹.

إن ما ميّز الفترة الممتدة ما بين (1962و1965) هو تراجع وبطء في النمو، وغياب لرؤية اقتصادية مستقبلية، هذا إلى جانب التسيير الذاتي للمؤسسات التي تركها المستعمر الفرنسي،

¹ - بوكربوط عزالدين، «المتبقين من العمال بعد عملية التقليل من عددهم وفعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية العمومية»، الجزء الثاني، أطروحة دكتوراه دولة، (غير منشورة)، في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر، 2007، ص. 469.

حيث غادر المعمرين الجزائريين تاركين ورائهم وظائف ومزارع وتجارة ونشاطات... الخ وحولوا معهم مدخرات ورؤوس أموال فاشتغل الجزائريين بدلاً منهم لسد ذلك الفراغ بإمكانيات بسيطة. فما كان أمام القادة والمسؤولين الجزائريين آنذاك سوى الاكتفاء بالتركة الاستعمارية في هذا المجال من قوانين ومراسيم وبرامج نظراً لصعوبة الاشتغال على مبادئ جديدة، فكان كل التركيز على كيفية تأمين معيشة المواطنين، المهددون بالجوع، ما ساهم ذلك في إبقاء الوضع الموروث عن الاستعمار.

و" تجسدت التبعية الاقتصادية في تلك المرحلة حيث أضحي الاقتصاد الجزائري اقتصاداً استعماريًا خاضعاً مباشرة إلى فرنسا، والأكثر من ذلك فإن مقاليد إدارة هذا الاقتصاد وجدت بكاملها بيد الأجانب، وشكل مصدراً للمواد الأولية وسوقاً للمنتجات المصنوعة، وظهرت تبعية الاقتصاد الجزائري للاقتصاد الفرنسي من خلال أهمية المبادلات الخارجية مع فرنسا، فالجزائر كانت تشكل دوماً الزبون الأول والمورد الأول بالنسبة لها ¹.

أما ما ميّز فترة ما بعد (1965) هو إعادة هيكلة أجهزة الدولة، وإعادة هيكلة الاقتصاد الوطني دعماً لسياسة التخطيط التي بدأت سنة (1965).

وقرر مجلس الثورة سنة (1966) مبدأ التنمية الاقتصادية المبنية أساساً على التخطيط المركزي، وتسيير وتمويل المؤسسات من قبل الدولة، إلى جانب استرجاع وتأمين الأجهزة المالية والبنوك و تأمين الشركات البترولية.

فقد " عمدت الجزائر منذ بداية استقلالها على استرجاع الأصول والثروات الوطنية من قبضة الرأسمال الأجنبي لدعم استقلالها السياسي، فقد كان ينظر إليها على أنها نوع من السيادة ونوع من الاستقلالية وأداة فعالة في تغيير مواقع القرار السياسي وبسط نفوذ النظام السياسي ².

1 2 مرحلة التسيير الاشتراكي للاقتصاد الجزائري:

انتهجت الجزائر الخيار الاشتراكي في تسيير الاقتصاد الوطني، القائم على الملكية العامة لوسائل الإنتاج، إذ تولت الدولة العملية الإنتاجية وتسيير وتمويل المؤسسات، واتبعت

¹ - نفس المرجع، ص. 469.

² - نفس المرجع، ص. 465.

التخطيط المركزي، كما ارتكزت على قطاع المحروقات وإشراك العمال واعتبارهم طرفا مهما في تسيير ومراقبة المؤسسات والشركات بغرض تحقيق المصلحة العامة.

غير أن الاقتصاد الجزائري في هذه الحقبة واجه العديد من الاختلالات والفجوات الداخلية والخارجية خاصة بعد انهيار أسعار النفط سنة (1986) تعود أسبابها إلى العوامل التالية:

بطء عملية التحويل البنائي الذي شرعت فيه مع بداية خطط التنمية الاقتصادية عام (1967) والاعتماد شبه الكلي على قطاع المحروقات لتحويل عملية التنمية والسياسات المالية التوسعية المتبعة، وتبنيها إستراتيجية تنمية ذات توجه داخلي حيث ارتكزت على التوسع المفرط في مشاريع القطاع العام الصناعي، وتهميش القطاع الزراعي، كما ساد في إطار هذه الإستراتيجية التوجه المركزي للاقتصاد وفرض القيود المختلفة على ممارسة الأنشطة الاقتصادية مما يخدم القطاع العام الذي ظل يعاني من ضعف كفاءة الأداء¹.

غير أن التسيير بالنظام الاشتراكي لم يحقق الفعالية التنموية الاقتصادية المنتظرة، مما أدى ذلك بالدولة إلى مراجعة حساباتها وتدارك الوضع من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني. فقد " شكل أسلوب الإنتاج الاشتراكي سابقاً من تحقيق الفعالية وشروطها في تنظيم وتسيير علاقات الإنتاج في المؤسسات الصناعية العمومية وكذا انهيار المعسكر الشرقي، أحد أهم القناعات والمبررات التي تشكلت على أساس العامل الخارجي المؤثر في حتمية النظام الاقتصادي الداخلي، وبالتالي تنامي الاتجاه أكثر نحو خصوصية القطاعات الصناعية وغيرها في المجتمع"².

هذا ما أدى بالدولة الجزائرية إلى التخلي " عن المبادئ الاقتصادية والأهداف التي كان يرتكز عليها (التخطيط المركزي، وجود قطاع عام، احتكار التجارة الخارجية)، وقد جرى تنفيذ التوجهات التنموية الجديدة في ظل أزمة اقتصادية خانقة، ومديونية خارجية ثقيلة، وتدهور في سعر النفط"³.

¹ - شريف إسماعيل، «إشكالية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل الانتقال إلى نظام اقتصاد السوق»، أطروحة دكتوراه علوم، (غير منشورة)، التسيير والاقتصاد، جامعة الجزائر 3 دالي إبراهيم 2011، ص. 115.

² - بوكربوط عزالدين، مرجع سابق، ص. 551.

³ - نويصر بلقاسم، «التنمية والتغير في نسق القيم الاجتماعية»، أطروحة دكتوراه علوم، (غير منشورة)، علم اجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، ص. 182.

مما انعكس هذا الوضع على الجانب الاجتماعي، فقد أدت جملة الصعوبات هذه إلى "ظهور اختلالات اجتماعية وعدم استقرار اجتماعي تظهر في بروز الاضطرابات العمالية، والتوترات الاجتماعية، المرتبطة بفشل الإصلاحات الهيكلية التي طبقت على المؤسسات العمومية مما جعل السلطات العمومية تمنح مسيري المؤسسات العمومية حرية اتخاذ القرار والمبادرة وفقا لقواعد اقتصاد السوق وعملا بالتوجهات الجديدة للسياسة التنموية التي حدد الميثاق الوطني في صيغته المعدلة سنة (1986) وقرارات اللجنة المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني وموضوع هذه الإصلاحات منح المزيد من الحرية والمبادرة وفقا للنظام الجديد"¹.

بذلك اتضحت معالم عدم جدوى أسلوب العمل بالنظام الاشتراكي الذي كان متبعا فعملت الدولة الجزائرية على إحداث جملة من الإصلاحات التنموية سبقت التغيرات الهامة على مستوى الاقتصاد الوطني بالتوجه لمرحلة التسيير الرأسمالي.

1 3 مرحلة التسيير الرأسمالي (الحر) للاقتصاد الجزائري:

انتهجت الجزائر أسلوب التسيير الرأسمالي الذي يركز على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج كخطوة ضرورية لإنعاش الاقتصاد الوطني، بإتباع مجموعة من الإصلاحات في شكل دفعات.

من خلال جملة من المبادئ (كمنح الحرية الاقتصادية، اللامركزية في التسيير إعطاء المؤسسة المسؤولية المباشرة في القيام بعملياتها الاقتصادية والتجارية... الخ) فشرعت السلطات في تنفيذ العديد من الإجراءات لتحقيق الاستقرار الاقتصادي

- كالععمل على استقلالية المؤسسات الاقتصادية العمومية والتطهير المالي لها.

- و اللامركزية في اتخاذ القرارات وحرية الاستثمارات الأجنبية والمحلية بوضع نظام تشجيعي وتوجيهي للاستثمار.

- السعي إلى منح مكانة أكثر أهمية وتشجيع القطاع الخاص، إضافة إلى الشروع في وضع إطار تشريعي للخصوصية.

فتم الإعلان عن تخلي الدولة الجزائرية عن بعض القطاعات والمجالات لصالح "العمال أو المواطنين أو المشاركة بينها وبين الخواص، وهذا تحت الأمر رقم (95-22 المؤرخة في

¹ - نفس المرجع، ص ص. 183 - 184.

أوت1995) المتضمنة المجالات التي سوف تتخلى عنها الدولة وعليه برز القطاع الخاص كقطاع له وزنه واعتباراته في الحياة الاقتصادية¹.

فكان هذا الإجراء بمثابة خطوة رسمية في الاتجاه نحو الخصخصة واقتصاد السوق.

2-القطاع الخاص في الجزائر:

2-1 الخصخصة:

مرَّ الاقتصاد الوطني بمحطات أساسية مرتبطة بسياسة الإصلاح الاقتصادي، و الخصخصة من أبرز المحطات في هذا الشأن.

ولضرورة الاندماج في نظام الاقتصاد العالمي كان لزاما على الدولة إتباع متطلبات اقتصاد السوق فكانت "الخصخصة الوسيلة المفضلة لارتباطها الوثيق بسياسات الإصلاح الاقتصادي بحيث يتم من خلالها نقل الملكية العامة لفائدة القطاع الخاص بحجة تحسين الأداء وخلق الثروة"².

والمقصود من كلمة الخصخصة " فتح رأس المال العام للاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، بغرض توسيع قاعدة القطاع الخاص لتعبئة الطاقات للقيام بالاستثمارات، ناهيك عن انسحاب الدولة من الدائرة الاقتصادية"³

فالخصخصة إذا تعبر عن تحول ملكية وسائل الإنتاج من القطاع العام إلى القطاع الخاص وتشجيع الاستثمارات، ويعرف المشرع الجزائري الخصخصة من خلال المادة (01 من الأمر 95-22) بأنها تلك المعاملات التجارية القاضية على تحويل ملكية الأصول المادية والمعنوية أو جزء منها لصالح أشخاص طبيعيين خواص، كما يشمل التحويل مجال التسيير وفق صيغ تعاقدية بهدف انفتاح القطاع التنافسي لفائدة القطاع الخاص لتوسيع قاعدة الاستثمار عن طريق بيع أسهم شركات المساهمة "⁴ فلجأت الجزائر إلى خصخصة القطاع العام لتحقيق النمو الاقتصادي والتخلص من هيمنة القطاع العام والخروج من المديونية خاصة من قبل المؤسسات العالمية، فقد أثرت المنظمات المالية (صندوق النقد

¹ - خميس خليل، «مساهمة القطاع العام والقطاع الخاص في التنمية الوطنية في الجزائر»، في مجلة الباحث، عدد 09، ورقلة، 2011، ص. 205.

² - شريف إسماعيل، مرجع سابق، ص. 56.

³ - نفس المرجع، ص. 51.

⁴ - نفس المرجع، ص. 162.

الدولي والبنك العالمي) على البلدان النامية، كونها تشرف تمويليا على معظم مشاريعها أيضا إذ تدافع هذه المنظمات المالية العالمية على اعتماد المؤسسات القابلة للخصوصية¹. ومن خلال ما سبق يمكن القول أن خصوصية القطاع العمومي نتجت كإجراء عملي وفعلي وكقناعة إيديولوجية راسخة في مشروع الانتقال من نظام اقتصادي موجه ومركزي إلى نظام اقتصادي ليبرالي خاضع لشروط السوق والمنافسة².

2-2 القطاع الخاص في الجزائر:

عملت الجزائر على خصوصية القطاع العام كوسيلة للاندماج في اقتصاد السوق ومواكبة التحولات الاقتصادية الجارية في العالم، رغم تأخر هذه الخطوة في الجزائر فقد " تم تهميش القطاع الخاص لعقود طويلة، بسبب الخيار الاقتصادي والاجتماعي المنشود، ولكن مع بداية الثمانينيات بدأت تظهر بعض مساوئ هذا الخيار، وتم اللجوء إلى إصلاحات اقتصادية جذرية، فتح بموجبها المجال للقطاع الخاص أكثر"³. فأدركت الدولة الجزائرية أنه من أجل السير الحسن للنهوض باقتصادها وتحقيق التنمية، لابد من تخلي تدخل الدولة في العديد من المجالات وتحرير الاقتصاد الوطني بتبني القطاع الخاص؛ ويعرف القطاع الخاص بأنه "القطاع المتكون من مؤسسات إنتاجية وخدمية باختلاف أنواعها وأحجامها، تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج أو لتقديم الخدمات، وتتميز بالاستعمال العقلاني لها، وتعود ملكيتها للخواص أفرادا كانوا أو جماعات"⁴.

2-3 دوافع الاتجاه للقطاع الخاص في الجزائر:

سعت الجزائر من خلال توجيهها للقطاع الخاص وتدعيمها له، بهدف تحقيق أهداف محددة كان من أهمها:

-رفع الكفاءة وإنعاش النمو الاقتصادي.

-خلق التجديد والتحديث في الاقتصاد الوطني بُغية الاندماج في نظام العولمة.

¹ - بوكريوط عزالدين، مرجع سابق، ص. 551.

² - نفس المرجع، ص. 552.

³ - بولقواس زرفة، «دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل»، في مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 24، مارس، 2012، ص. 142.

⁴ - نفس المرجع، ص ص. 144-145.

-الرفع من مستوى الإنتاجية وتحقيق الثروة والعائد المالي.

-القضاء على المديونية.

-فتح الأبواب أمام الاستثمار بالتسهيلات المتاحة في هذا الشأن.

بالإضافة إلى " تقليص العجز المتكرر في ميزانيتها العامة، بسبب الأموال الموجهة للقطاعات غير الناجحة، وتحقيق التوازن بين المناطق والجهات عن طريق مبادرة القطاع الخاص، محاولة تحقيق مستوى مقبول من العمالة بفضل مشاركة القطاع الخاص بترغيبه وفق عدة امتيازات منها المالية ومنها القانونية ¹.

2-4 الآثار المترتبة عن الإصلاحات الاقتصادية:

ترتب عن التحولات الاقتصادية التي عرفها الاقتصاد الوطني آثارا و انعكاسات جمة خاصة ما اقتصر منها على البعد الاجتماعي، إذ أن الجهود المبذولة في الإصلاح الاقتصادي ترمي في معظمها إلى تحقيق الإنعاش الاقتصادي، وجاء ذلك على حساب الجانب الاجتماعي، فكان له الأثر الواضح على هذا الشق تحديدا، "فترتب عن برامج الإصلاح الاقتصادية في الجزائر جملة من التدابير (تحرير الأسعار، والتجارة وإعادة هيكلة قطاع السكن مع تجميد الأجور)، كلها نجم عنها تدهور في القدرة الاجتماعية مما سيهدد النسيج الاجتماعي ².

ومن أجل تقادي ذلك تم اتخاذ سلسلة من الإجراءات المتعلقة ببرنامج الشبكة الاجتماعية، من قبل الحكومة، فكانت كما يأتي:

-برنامج الأشغال ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (Tuphimo) حيث وضع هذا البرنامج سنة (1997) من أجل استحداث مناصب عمل بالمناطق التي تعاني من ارتفاع في البطالة.

-برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)، حيث وضع هذا البرنامج سنة (1998) من أجل توظيف الباحثين عن العمل لذوي الشهادات الجامعية وشهادة تقني سامي.

-برنامج الأنشطة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).

¹ - خميس خليل، مرجع سابق ص ص. 205-206.

² - شريف إسماعيل، مرجع سابق، ص. 163.

-برنامج أنشطة التي تدخل في إطار الصندوق الوطني لمنحة البطالة، يهدف هذا البرنامج لاحتواء فئة البطالين سواء من حيث المنحة أو لخلق وظائف وأنشطة مؤسساتية جديدة.¹ هذا ما أدى إلى تحفيز المبادرات الفردية بشكل كبير، إذ ساهمت هذه الإجراءات في انتشار أوسع لثقافة المقاولة خاصة في أوساط الشباب والعمل في ميدان الاستثمار وريادة الأعمال، فكانت كل هذه البرامج والإجراءات بمثابة الدافع الحقيقي لتوجه الشباب الجزائري إلى نشاط المقاولة عبر مختلف مناطق الوطن، مما أدى إلى ظهور فئة المقاولين بشكل واضح بما فيها المقاولة النسوية.

ومن خلال الفصل الآتي سيتم توضيح ذلك أكثر مروراً بمحطة المفاهيم الأساسية للمقاول وخصائص المقاولين والمداخل النظرية في دراسة المقاولة.

3- مفاهيم أساسية:

3-1 المقاول:

إن مفهوم المقاول من المفاهيم التي تحمل معاني عدة نتيجة لاختلاف الرؤى فكلمة مقاول شكلت مجال خصب في دراسات العديد من الباحثين ويمكن تعريف المقاول كما يلي: إن المعنى الاقتصادي لكلمة المقاول "هو كل شخص يدير شركة لحسابه الخاص، والذي يضع في خدمته مختلف عوامل الإنتاج من (عوامل طبيعية، رأس مال، عمل) من أجل بيع منتجات أو تقديم خدمات"².

و في النظام الرأسمالي تطلق كلمة مقاول على الشخص "الذي يمكن أن يحقق الأفعال الثلاثة الآتية:

- ✓ يستغل رؤوس أموال من أجل تنميتها (مال العائلة، القروض، الشركة).
- ✓ ينظم الإنتاج (قدرات لتسيير الأشخاص، التنسيق، الاحتياط والتحكم).
- ✓ يبدع ويجدد في السوق.³

ويمكن اعتبار المقاول هو الشخص المبادر في إنشاء مؤسسة ويسعى إلى تنفيذ مشروعه جراء القيام بعدة عمليات ووظائف ويكون قادراً على تحمل المخاطر.

¹ - نفس المرجع، ص. 163.

¹ - Alain (F), Le métier de créateur d'entreprise, éditions d'organisation, Paris, 2003, p.14 -

³ - Michel (M, C.), Management strategique, les éditions de l'adreg, 2004, pp.231-232.

والمقاول أيضا "هو الشخص الذي يُقبل على الشيء و يهتم بإنجاز العمل"¹. في حين يعتبر البعض الآخر المقاول بالدرجة الأولى "هو الشخص الذي يتخذ القرارات الإستراتيجية"²، وهذا التعريف الأخير للمقاول يعتبر شامل وجامع لمهام ودور المقاول لأن اتخاذ القرارات الإستراتيجية من قبل الشخص -الريادي- تتطلب مسبقا عدة خطوات وإجراءات؛ من دراسة وتنسيق وتنظيم عوامل الإنتاج إلى غير ذلك إضافة إلى خصائص كالمهارة والشجاعة ينبغي أن يتحلى بها المقاول.

2-3 المقولة:

تعددت المفاهيم حول كلمة المقولة إذ اعتبر البعض أن المقولة هي " السيرورة التي تبدأ بفكرة وتنتهي بعرض منتج جديد ذو قيمة في السوق، وبين الاثنتين المغامرة بالجمع والتنسيق بين مختلف الموارد المتوفرة وخوض كافة المخاطر المترتبة عن هذه العملية، وبما أن السيرورة هو التجديد سواء على مستوى المنتج المادي أو الفكري (الطرق والمناهج...) أو اكتشاف موارد جديدة، فتتطوي المقولة على مبدأ الإبداع"³. وتعرف أيضا بأنها الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة⁴.

إذن يمكن التعبير عن المقولة بأنها سلسلة من العمليات التي تقود إلى إنشاء مؤسسة من خلال النشاطات التي يقوم المنشئ بإعداد وتهيئة الموارد سواء المادية، أو المعلوماتية، أو البشرية وتجسيدها في شكل مشروع مهيكل، مع الأخذ بالأخطار والإبداع واستغلال الفرص المتاحة من أجل الوصول إلى الربح.

3-3 وظائف المقولة:

يحقق فعل المقولة في المجتمع عدة وظائف وأنشطة، عادة ما يستفيد منها المقاول بالدرجة الأولى من خدمات متمثلة أساسا في (المال، الثروة، الاستقلالية، تحقيق الذات ومنه تحقيق الريادة)؛ ورغم ذلك تنبثق عن المقولة أيضا وظائف أخرى في صالح المجتمع ككل

¹-Alain(F)., **op.cit**,p.14.

²-Michel (M, C.), **op.cit**,p.228.

³- بدرابي سفيان، «ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقاول»، أطروحة دكتوراه، ل- م- د، (غير منشورة)، تخصص علم الاجتماع والتنمية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2014، ص. 34.

⁴- نفس المرجع، ص. 34.

بحكم أن المقاولة تمثل تنظيماً متفاعلاً مع محيطه الاجتماعي، وهو الشيء الذي نلمسه من خلال الوظائف المتعددة التي تقوم بها المقاولة داخل المجتمع، كما يبين ذلك جان (فرنسوا شانلا J.F Chanlat):¹

- تقوم بوظيفة اقتصادية: تتمثل في إنتاج السلع والخدمات.
- بوظيفة اجتماعية: من خلال الاندماج والانتماء ونمو الشخصية، الذي تحققه بالنسبة للأفراد العاملين فيها.
- ووظيفة تجديدية: عن طريق المظاهر المتعددة من التجديد الاجتماعي والتقني الذي تساهم فيه.

- إضافة إلى وظيفة ثقافية: من خلال انتاجاتها، وأنشطتها، وإبداعاتها، وتجديدها.
 - كذلك تقوم بوظيفة سياسية: لأن المجتمع الذي تنعدم فيه الحرية تنعدم فيه كذلك مظاهر المبادرة الحرة المتمثلة في المقاولة فوجودها يكفي لكي تساهم في قيام مجتمع حر.
 - وأخيرا بوظيفة خيرية عندما تدعم وتساند الأعمال والأنشطة والتظاهرات الفنية والعلمية.
- 3-4 روح المقاولاتية:**

يحمل فعل المقاولة أو أي مشروع مقاولاتي في طياته روحا مقاولاتية متمثلة في الشخص أو الأشخاص القائمين على العمل في هذا المجال، نظرا لإحداثهم ديناميكية في العمل، من خلال جملة من السلوكيات المتبعة من قبل الشخص المقاول في صالح العمل المقاولاتي كالتجديد والابتكار، المبادرة،...الخ.

وتعد المقاولة أيضا "مكان يبرز فيه سلوك فردي مرتبط بالأعمال، أي حالة ذهنية أو ما يسمى بروح المقاولة عندما يتعلق الأمر بالشخص، وثقافة المقاولة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسة، هذا يعني مجموعة القيم كالمبادرة، الأخذ بالأخطار، الإبداع وكل ما يتعلق بإنجاز الأهداف، هذا يحيل أيضا إلى بعض المواقف والاتجاهات مثل المسؤولية والرغبة في التغيير، بعد السلوك المقاولاتي أو الفعل المقاولاتي نتيجة للروح المقاولاتية للمقاول، فخلق المؤسسة يتطلب شخص أو (أشخاص) لهم رد فعل إيجابي اتجاه الأخطار وقبولها وتوجه نحو الفرص وكذلك قدرات على المبادرة وعلى حل المشاكل"².

¹ - لحبيب أمعري، «ثقافة المقاولة ودورها في عملية التحديث»، في مقاربات مجلة العلوم الإنسانية، المغرب، المجلد 3، العدد الخامس، 2010، ص 29.

² - بدرابي سفيان، مرجع سابق، ص ص. 36-37.

وبالتفريق بين مفهومَي روح المؤسسة وروح المقاول، سيضفي على مفهوم الروح المقاولاتية توضيحا أكثر، فيقصد بروح المؤسسة بأنها، مجموعة من المواقف العامة والايجابية إزاء مفهوم المؤسسة والمقاول، أما روح المقاول فهو أشمل من مفهوم روح المؤسسة فبالإضافة لذلك، فهو مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاول لهم إرادة تجريب أشياء جديدة أو القيام بالأشياء بشكل مختلف وهذا نظرا لوجود إمكانية للتغيير؛ ويتعمق البعض الآخر ويعتبرون أن روح المقاول تتطلب تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة من أجل تحويلها لمؤسسة.¹

-وفي ذات السياق، يتطلب الأمر من الشخص المقاول وصاحب المشروع الذي ينشط في الميدان المقاولاتي، أن يتحلى بجملة من السمات والخصائص التي تزيد من فرص تحقيقه للأهداف والقيام بعمله على أكمل وجه، ويمكن تحديد أبرز هذه المميزات والخصائص في العنصر الموالي:

3-5- مميزات المقاول:

يعتمد العمل المقاولاتي أساسا على صاحب المشروع أي القائم على العمل ككل، وهذا الأخير من أجل السير الحسن لعمله والوصول لأهدافه بشكل أفضل ينبغي أن يحمل المقاول جملة من المميزات و حسب "رأي جوليان وماركنزي فإن المقاول يجب أن يتميز بما يأتي:

✓ المقاول هو من يبدع ويجدد.

✓ وهو محفز ومثابر.

✓ من لديه الثقة بالنفس.

✓ من يحارب الرتابة ويرفض العراقيل.

✓ يستغل المعلومة قبل الآخرين ويجعلها لصالحه.

✓ هو من يجمع وينسق الموارد الاقتصادية لكي يترجم المعلومة التي لديه على أرض الواقع.

✓ يعتمد على الربح الخاص والمكانة الاجتماعية المرموقة والإقبال والاستقلالية والفائدة التي

قد يمارسها على نفسه وعلى الوضعية الاقتصادية.

¹ - منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، ورقة مقدمة لمداخلة في

الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 18 و19 أفريل

2012، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ص. 3.

✓المغامرة و المخاطرة".¹

فحسب هذا الرأي فإِنَّ السمات الأساسية التي من خلالها يمكن للمقاول أن يصل إلى ما يصبو إليه، تتمثل خاصة في الثقة الكبيرة في النفس، وحب التسيير وتنسيق الموارد الاقتصادية.

بينما ركز جوزيف شومبيتر على عامل الابتكار والتجديد بشكل خاص، إذ يرى أن "المقاول وصاحب المشروع هو المسؤول الأول عن الابتكار والتجديد وعليه أن يفعل أشياء جديدة دوماً، والتجديد حسبه قد ينطوي سواء على خلق منتج جديد أم طريقة إنتاج جديدة، أو الحصول على مصدر جديد للإمدادات والتمويل، أو إيجاد سوق جديدة، فشومبيتر يرى أن السبب الرئيسي وراء تحقيق المقاول للاستمرارية والحركية في العمل ومنه المساهمة في التنمية الاقتصادية هو الابتكار والتجديد في المشاريع والإجراءات".²

وعلى خلاف ذلك فقد ركز البعض الآخر من الباحثين على الصفات الشخصية لصاحب المشروع إذ أن ميزة المقاول هي إحداث تغييرات ذات طابع تدريجي للعمليات والمنتجات من خلال الجمع بين القيادة والتحفيز والمجازفة والقدرة على حل الأزمات".³

بينما (فيزبر Vesper) كانت رؤيته من منطلق الخلفية الاجتماعية والوظيفة للمقاولين، "حيث يشير إلى أهم صفات وخصائص الرياديين الناجحين هي التي تظهر في قدرتهم على استخدام خبراتهم وخلفياتهم المتعددة، ومن هذه الصفات الخبرة السابقة، والدرجة العلمية المناسبة، والتوجه الربحي، ومعرفتهم من أين يحصلون على الاستشارات المناسبة وامتلاكهم المهارات التي يحتاجونها لإدارة مشاريعهم".⁴

ودائماً فيما يتعلق بالجوانب الاجتماعية، فقد اقترح كل من (ساندرز و-ني Sanders and Nee) ضرورة امتلاك المقاول لرأس مال اجتماعي، فالعلاقات الاجتماعية تزيد من نجاح المشاريع المقاولاتية من خلال توفير الدعم الفعّال، مثل تيسير الوصول إلى المعلومات

¹-Alain(F), **op.cit.**, PP.14-15.

²-Simon (C.P.), The economics of self- Employment and Entrepreneurship, Cambridge University press, 2004, P. 41.

³-Ibid, P. 43.

⁴- فؤاد نجيب (وآخرون)، «صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن "سمات وخصائص"»، في المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 4، الأردن، 2009، ص. 499.

الإنتاجية، والمساعدة على توفير رأس المال، تسهيل الحصول على المعلومة حول العملاء والموردين وكذا المنافسين، حتى في إمكانية الحصول على العمالة الرخيصة، هذا إلى جانب المعونة والدعم النفسي، فالرأسمال الاجتماعي يساعد ويزيد من فرص ولوج العمل المقاولاتي¹.

إضافة إلى العوامل والاستعدادات النفسية للعمل في هذا الميدان؛ والتي يتطلب أن يتصف بها المقاول بحسب بعض الباحثين، وضمنهم ماكلياند (Maklillaned) الذي يعتقد بأن السمة الرئيسية لأصحاب المشاريع الناجحة هي الحاجة والدوافع للإنجاز والمساهمة في التنمية بدلا من الرغبة في المال، ويجد ماكلياند أيضا أن تكون للمقاولين والرياديين الرغبة في تحمل المسؤولية الشخصية عن قراراتهم².

زيادة على ذلك؛ فإن ميزة الأشخاص الذين ينجذبون للعمل في المجال المقاولاتي هو حبهم ورغبتهم في الاستقلالية والاستقلال في مكان العمل والبحث عن الرضا الوظيفي³. إلى جانب قدرات نفسية يُفترض من أصحاب المشاريع التحلي بها ومن بين هذه "القدرات بشكل عام :

✓ الثقة في النفس.

✓ المخاطرة المحسوبة.

✓ تقبل المسؤولية.

✓ رؤيا ذات البعد الطويل.

✓ وتقبل وضعيات لحلول متعددة(مرونة).

✓ غير متردد ويقبل الفشل.⁴

"وبصفة عامة يجب على المقاول أن يجرى سلوكه إلى مجموعة من الأفعال الإستراتيجية؛ وأن يحدد لكل منها الشروط المثلى لتنفيذها لكي يحقق أقصى ربح ممكن للمؤسسة وتبقى فعالية السلوك الاقتصادي للمقاول هنا محدودة مالم تتعدى إلى ميادين أخرى، فعليه أن

¹-Ibid, op.cit, P. 74.

² -Ibid, PP .76-77.

³ - Ibid, P. 79.

⁴ - Michel(M.C.),op.cit,PP.232-233.

يجعل من الزمن فئة وظيفية ومحكمة ومدرجة ومن المجال وسط منظم ومرتب بشكل يستطيع أن يستجيب إلى حاجيات رأس المال¹.

مما يعني في النهاية أن المقلول لكي يصل إلى تحقيق النجاح وأهدافه، تقتضي الضرورة منه وجود مميزات التي تدعم المقلول، والتي بفضلها يقوى على التصدي للعراقيل والحواجز التي تواجه المقلول في عمله، لأنه بامتلاكه لهذه الصفات يصبح فاعلا في العملية التنموية في البناء الاقتصادي والاجتماعي؛

وبناء على ما تم عرضه لأبرز الصفات والسمات التي يحملها المقلول، فذلك الشأن بالنسبة للمرأة المقلولة، فينطبق عليها ما تم ذكره؛ فما " تقدم من خصائص قد ينسحب عل كل من الرجل والمرأة في كثير من المجتمعات، إلا أنه في مجتمعاتنا العربية قد يكون هنالك تأثير للقيم والعادات والتقاليد في سمات وخصائص المرأة الريادية بخلاف الرجل².
إن ما يمكن الإشارة إليه في هذه المسألة، أن المرأة المقلولة وخاصة في بعض المجتمعات التي تعرف نوعا من التمسك بالمووروث الثقافي فيما يخص القيم والأعراف والتقاليد، فإن المرأة مطالبة أن تتحلى بمميزات أخرى تتعلق بها بشكل شخصي، عكس ما يتصف به الرجل المقلول من خصائص، وسيتم التطرق لهذه الجزئية في الجانب الميداني من هذه الدراسة بشيء من التفصيل السوسيلوجي.

4- أهم المقاربات المفسرة للمقلولة:

من أكثر المقاربات تداولاً في تفسير النشاط المقلولاتي، حسب الدراسات والبحوث التي أجريت في هذا الشأن تمثلت في:

المقاربة الوظيفية.

المقاربة السلوكية.

المقاربة العملية.

ويمكن إدراج أهم الأفكار التي جاءت بها هذه المقاربات تباعاً على اختلاف وجهات النظر وفقاً لما يأتي:

- علي زكار، نصرالدين بوشيشة، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، كنوز الحكمة، الجزائر، الطبعة الأولى، 2013، ص. 24.

² - فؤاد نجيب الشيخ، (وآخرون)، مرجع سابق، ص. 499.

4-1- المقاربة الوظيفية:

ركز هذا النموذج من المقاربات في تحليله على الجانب الاقتصادي، والدور الذي يلعبه المقول إذ " أشار رواد هذا الاتجاه إلى الدور المركزي للمقاول بصفته محرك التنمية الاقتصادية، القادر على تحمل الأخطار ومواجهة اللّائقين (فجوزيف شومبيتر Shumpeter) وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته " التطور الاقتصادي "، اعتبر المقاول الشخصية المحورية في التنمية الاقتصادية يتحمل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة"¹.

فالمقاول يأخذ بالمخاطرة والاستعداد لها نظرا لما تقتضيه متطلبات السوق من منافسة، وقد لاقت هذه الرؤية دعما من مصادر عديدة لأنه يبدو من الغريب أن يتجنب المقاول المخاطرة والمغامرة كونهما أفضل سلوك يتحلى به حسبهم، ولابد من المنافسة في نفس الوقت بين المخاطرة والحذر والعقلانية في مسألة التنبؤ بالتكاليف².

هذا النوع من المقاربات يعتمد في تفسيره للمقاولاتية بشكل كبير على الناحية الاقتصادية و "الذي يمكن تسميته باقتصاد المقاولين، لظاهرة المقولة من الناحية الاقتصادية وبالخصوص ما تعلق بخلق المؤسسات الجديدة، هذا النهج الاقتصادي التقليدي تعامل المقولة باعتبارها ظاهرة اقتصادية بحثه تستند إلى العقلانية في السوق ومن خلال طرح حتمي أحادي، هذا بغض النظر عن السياق والبيئة المجتمعية وإهمال الدور الذي تلعبه الثقافة، فيجب الإشارة إلى أن النظريات الاقتصادية لم تأخذ بعين الاعتبار للجوانب غير الكمية للفعل المقاولاتي، إنها النظريات الثقافية التي من شأنها معالجة هذا الجانب من المسألة³.

4-2- المقاربة السلوكية:

تستند هذه المقاربة في طرحها إلى تفسير سلوكيات المقاولين وفق ظروفهم الخاصة، و " أن التطور الاقتصادي يفسر بروح المقولة والتي مصدرها " الحاجة لتحقيق الذات " (Need-Achievement)، ووضع الباحث فرضية أن هذه السمة النفسية مستقرة نوعا ما، وإذا احتضنها محيط مشجع على المقولة، فهي تهيأ الأفراد لاختيار المقولة كمسار مهني⁴.

¹ - بدراوي سفيان، مرجع سابق، ص. 29.

² - Simon(C.P.),.op.cit.P. 45.

³ - بدراوي سفيان، مرجع سابق، ص. 30.

⁴ - منيرة سلامي، «دراسة وتحليل واقع المقولة النسوية بالجزائر»، مرجع سابق، ص. 114.

وتعددت البحوث والدراسات التي عالجت موضوع المقاول والدوافع التي أدت به إلى اختيار المسار المقاولاتي، فاهتمت " العديد من العلوم (علوم التسيير، علم النفس، علم الاجتماع، علم الإنسان...الخ) لتفسير السلوكيات المقاولاتية المرتبطة بالمحيط الذي تحدث فيه " ¹ بتبني المقاربة بالسمات الشخصية.

حيث تركز هذه المقاربة أساسا في تفسيراتها على " الخصائص البسيكولوجية للمقاولين مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية لذا نجد ماكس فيبر اهتم بنظام القيم ودوره في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي " ².

فماكس فيبر يعتبر أن السلوكيات الاقتصادية التي تتخذها طبقة المقاولين الرأسماليين ليست قابلة للفهم إلا إذا ما أخذنا بعين الاعتبار تصورهم للعالم ونسق القيم لديهم. ³ غير بعيد عن ذلك بالنسبة لنظرية ماكلياند حول الانجاز، فقد حاول " تفسير سلوك المقاول من خلال الحاجة للإنجاز والحاجة للقوة " ⁴.

كما لا يستبعد نموذج المقاربة السلوكية البيئية والظروف التي ينتمي إليها المقاول، إذ أن العوامل المحيطة به تؤثر في سلوكه المنتهج في المسار المقاولاتي. " لأن سلوك المقاول، هو كذلك نتاج لمؤثرات متعلقة بالوسط الذي ينتمي إليه وبيئته الفعلية من خلال الفضاء والزمن " ⁵.

مما يوضح ذلك مدى تأثير الظروف الاجتماعية في صقل شخصية المقاول وانعكاسها على عمله وكل تعاملاته.

¹ - نفس المرجع، ص. 114.

² - بدرابي سفيان، مرجع سابق، ص. 30.

³ - دونيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، تر: منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط1، 2007، ص. 135.

⁴ - بدرابي سفيان، مرجع سابق، ص. 30.

⁵ - نفس المرجع، ص. 31.

4-3- المقاربة العملياتية:

على خلاف ما جاء في النماذج السابقة من النظريات المفسرة للمقاولاتية، فهذه المقاربة العملياتية استبعدت عدة عوامل تتعلق بشخصية المقاول، فقد " اقترحت الاهتمام بماذا يفعل المقاول وليس شخصه " ¹.

هذا الاتجاه من الطرح يستند في تحليله على المسار المقاولاتي، كما عبر عن ذلك Gartner أن المقالوة ظاهرة تركز على إنشاء وتنظيم مؤسسات جديدة، كما أن النموذج التفاعلي المتبني من قبل Gartner يتكون من أربعة أبعاد " البيئة، الأفراد، المسار والتنظيم " ².

خلاصة الفصل:

أصبح من المتطلبات الضرورية لإنعاش الاقتصاد الوطني تفعيل دور المقالوة و الأعمال الحرة؛ من خلال سعي الدولة الجزائرية إلى تشجيع المبادرات الفردية لكل من الرجال والنساء بجملة من الإجراءات والجهود المبذولة لهذا الغرض؛

بالتالي لابد من الاستفسار عن نقاط أساسية ألا وهي فيما تمثلت مبادرات الدولة لتشجيع فعل المقالوة في الجزائر؟ وهل اتبعت الدولة آليات لدعم المقالوة النسوية في الجزائر؟ وما وضعية ومسار المرأة المقالوة في الجزائر؟ وما التحديات التي تعرفها المرأة المقالوة؟ كل هذه الاهتمامات في مجال بحثنا لا تترك مبهمة ستفسر بدقة في إطار نظري يطرح في الفصل القادم.

¹ - نفس المرجع، ص. 32.

² - نفس المرجع، ص. 32.

الفصل الثالث: التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر

تمهيد

- 1 - المقاول وفعل المقاومة في الجزائر.
- 2 - إسهامات الدولة في تشجيع فعل المقاومة في الجزائر.
- 3 - أساسيات حول المقاومة النسوية.
- 4 - البرامج الداعمة للمقاومة النسوية في الجزائر.
- 5 - المرأة المقاومة في الجزائر.
- 6 - تحديات المرأة المقاومة.

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر

تمهيد:

في الفصل السابق تمت الإشارة إلى تبلور القطاع الخاص في الجزائر، كنتيجة لظروف اقتصادية وسياسية عرفت البلاد في فترة معينة، والتي بموجبها ساعدت في اتخاذ الدولة الجزائرية لعدة إجراءات كإستراتيجية مُنتهجة من أجل تشجيع المبادرات الفردية والتكفل بها؛

مما ساعد ذلك في تشكل فئة المقاولين بصفة أكبر من ذي قبل، ولم تقتصر فئة المقاولين على الرجال فحسب، بل عرف مجال المقاولات والأعمال الريادية مشاركة نسوية عبر مختلف مناطق الوطن.

من خلال هذا الفصل سيتم التطرق لحيثيات فعل المقاولات والتوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر من خلال معطيات وإحصائيات، مروراً بالبرامج والسياسات المتبعة من قبل الجهات المعنية لفتح الآفاق أمام المقاولات لدعم التنمية الشاملة للبلاد.

1-المقاول وفعل المقاولات في الجزائر:

1.1- دراسات حول المقاولات في الجزائر:

عرف موضوع المقاول والمقاولات عدة اهتمامات فكرية من خلال الدراسات البحثية فاختلفت بذلك الرؤى والمتغيرات في طرحها للأسباب والعوامل التي أدت إلى تشكل فئة المقاولين في الجزائر، وجاءت أبرزها بإيجاز كما يأتي:

✓ فكانت رؤية الباحث (جون بيناف Jean Penef) في دراسته " الصناعيين الجزائريين " التي أشار فيها لمكانة القطاع الخاص في ظل القطاع العمومي، فتمحورت دراسته حول معرفة العوامل والشروط الاجتماعية التي أدت إلى تشكل فئة المقاولين، " وذلك من خلال اعتماده على بعد المسار الاجتماعي والذي حاول ضبطه من خلال مجموعة من المتغيرات السوسيولوجية منها: الأصل الاجتماعي الأصل الجغرافي، المستوى التعليمي، والمسار المهني¹.

وتوصل إلى وجود ثلاث أصناف من المقاولين:

¹ - بدرابي سفيان، مرجع سابق، ص. 48.

-المقاولون التجار.

-المقاولون العمال.

-المقاولون غير المسيرين.

-في حين جاءت دراسة (جيلالي اليابس LiabesDjillali) حول المؤسسة الصناعية الخاصة ومختلف علاقاتها، مؤكداً أنه لا يمكن إجراء دراسة حول المؤسسة دون اعتبارها كقاعدة مادية لبرجوازية صناعية سلبية البرجوازية التجارية التي نشطت خلال الفترة الاستعمارية، فمن خلال تحليل تاريخي لخطاب الدولة الوطنية حول الملكية والرأسمال الخاص، توصل إلى ما يأتي:

-الارتباط القوي للبرجوازية الصناعية بالدولة الوطنية، حيث أن قطاع الدولة يوفر قاعدة التواجد، العيش والاستمرار للقطاع الخاص.

-استعمال المقاولين للسياسة التوافقية في تسيير الموارد البشرية، من خلال المزج بين التقليدي والحديث فمن جهة التحديث ما تعلق بالتكنولوجيات المستعملة في المصنع ومن جهة التقليدي ما تعلق بعلاقات السيطرة التقليدية من جهوية وقبلية والتوظيف الانتقائي.¹

-كذلك الأمر بالنسبة لرأسمال العلاقات التي لها دور كبير في نجاح المشروع، إذ أنها تشكل قاعدة صلبة بالنسبة للمقاول في إنجاز مشروعه فهي تزود المقاول بالدعم والمساندة، "فالاستثمار اليومي والمزدوج الاقتصادي والاجتماعي، الرمزي وكذا النظام الاجتماعي والسياسي من خلال خلق شبكة من العلاقات على أساس المصالح المتبادلة، كما أن وجود رأسمال خاص مرتبط بالوجود النشط للعائلة".²

-بينما طرح (نورين جلوات) في هذا الشأن، والذي من خلاله جمع " ما بين الفعالية الاقتصادية القائمة على تقاليد العمل المنظمة وفق العقلانية الاقتصادية الأوروبية والممارسات المحلية المميزة لمجتمعنا، حيث حاول رصد العلاقة فيما بينها، متسائلا عن هل من سبيل لتعايشها معا؟"³.

فكانت أهم النتائج المتوصل إليها من هذه الدراسة كما يأتي:

¹ - نفس المرجع، ص. 45.

² - نفس المرجع، ص. 46.

³ - نفس المرجع، ص. 48.

- عملية التوظيف: اختيار الأفراد لشغل بعض المناصب يكون على أساس الشبكة العلائقية التقليدية ذات المرجعية الكاريزمية (العائلة، الجهة...الخ).
- التسيير: قائم على مدى التحكم في العلاقات الشخصية واستعمال الرمزي¹ وهنا تظهر مهارة المقاول في مدى تحكمه وامتلاكه للعلاقات الشخصية واستخدامها لصالح تسهيل مهماته والحصول على عائد مادي وسير حسن مشروعه.
- وكخلاصة أكد الباحث على وجود ثوابت سوسيولوجية تمنح لعلاقات الإنتاج فعالية أكبر، من العلاقات القائمة على العقلانية الاقتصادية المعاد إنتاجها محليا في الأنماط التقليدية².
- 2-إسهامات الدولة في تشجيع فعل المقاول في الجزائر:**

بعد عدة سنوات من تهميش المبادرات الفردية واستثمار الخواص الإيجابي، أعادت الدولة الجزائرية النظر في هذه المسألة، ففتحت الأبواب أمام الاستثمار في المال وريادة الأعمال، فانطلقت من الدولة المستثمرة في السبعينيات والثمانينيات إلى دولة محفزة للاستثمارات في التسعينيات، وهذا الموقف مرده إلى الأزمة الاقتصادية التي قلصت ميزانية الدولة تحت حماية مخطط التعديلات³.

فأصبح هناك اعتراف بالمبادرات الفردية والملكية الخاصة للمؤسسات، بعدما ارتبط النموذج الممتاز للإنتاج في الجزائر بالمؤسسة الكبيرة لأمد بعيد، بيد أن تفكك مؤسسات الدولة إلى وحدات إنتاجية صغيرة مع مطلع (1989) ساهم في منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قوة دافعة واعترافا منقطع النظير مقارنة بحال الأمس⁴؛ هذا إلى جانب استحداث أجهزة ووكالات بهذا الشأن أي تكفلها بالمشاريع الخاصة فكان من أبرزها:

¹ - نفس المرجع، ص. 48.

² - نفس المرجع، ص. 49.

³ -Aknine (S.R.)et Ferfera(M.Y.), Entrepreneurat et création d' entreprise en Algérie: une lecture à partir des dispositifs de soutien et d'aide à la création des entreprises, in Revue des sciences économiques et de gestion, N°14, 2014, P.60.

⁴ - Michel (L.), (et autres), Entrepreneurs et PME: Approches Algéro-Françaises, L'harmattan, 2004, PP. 11-12.

2-1- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME):

استقادت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تلميع صورتها في سنوات التسعينيات¹، فقد أنشئت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة (1991) كوزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وحسب التغيير الحكومي لـ 28 ماي 2010، أصبحت تسمى وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار وهي مكلفة بما يأتي:²

- ✓ تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقيتها.

✓ تكثيف النسيج الصناعي.

✓ تقديم الحوافز والدعم اللازم لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ المساهمة في إيجاد الحلول لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ ترقية وسائل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ إعداد النشرات الإحصائية اللازمة.

✓ تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

-إلا أن هذه الوزارة تم إدماجها مع قطاع الصناعة بصفة مدمجة ليصبح اسمها الجديد وزارة الصناعة والمناجم³. ضمن التعديل الوزاري ماي (2014).

ساهمت هذه الإجراءات في تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME)، فتزايد بذلك عددها وتوزعت عبر مختلف مناطق الوطن، كما تعددت الفروع التي تنشط فيها هذه المؤسسات.

في ظل هذه التحولات على المستوى السوسيو-اقتصادي، تزايد التوجه للمقاولاتية من قبل الراغبين والمهتمين بهذا المجال، "فطالما ارتبط مصطلح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمفهوم المقاول"⁴، بذلك أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بيئة ملائمة للنشاط المقاولاتي وخيار استراتيجي للاستثمار، ومن خلال النقاط الآتية سيتم التطرق لهذه المؤسسات في شكل مقتطفات متمثلة في تعريفها، تطورها، نشاطها.

¹-Ibid, P.12.

²- سلامي منيرة، «دراسة وتحليل واقع المقاولاتية النسوية بالجزائر»، مرجع سابق، ص. 187.

³- نفس المرجع، ص. 187.

⁴- نفس المرجع، ص. 187.

أصدرت الجهات المسؤولة قانونا يتعلق بهذه المؤسسات، فكان القانون الخاص بالنسبة للوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME) هو قانون 18-01 المؤرخ في 12-2001 حيث سطر هذا القانون ثلاث معايير أساسية لهذه المؤسسات.¹ والتي تظهر من خلال تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القانون الجزائري إذ تعرف (PME) حسب القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مهما كان وضعها القانوني (إنتاجية أو خدماتية) فهي:

- ✓ تشغل من 1 إلى 250 شخص.
- ✓ لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار، أو الموازنة السنوية لا تتعدى 500 مليون دينار.

✓ تحترم معيار الاستقلالية.²

وكانت هذه بمثابة الخطوة التي تعكس إرادة الدولة بإتباع مسار يعتمد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كدعم للمبادرات الفردية ومنه بروز أكثر لفئة المقاولين. فشهدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا مهما في زيادة عددها فقد تضاعف مرتين خلال الفترة (2001) و (2010)³، والجدول الآتي يبين ذلك.

الجدول رقم (01): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإجمالي الدخل الوطني

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	
177	166	155	144	133	127	119	113	108	100	إجمالي الدخل الوطني
205	192	179	163	150	137	125	116	105	100	الخدمات الصغيرة والمتوسطة

Source :Abderrahmanne(A.), (et autres), Ibid, P.23.

¹– Abderrahmane (A.), (et autres), L'entrepreneuriat en Algérie 2011, Global entrepreneurship monitor (GEM), edition, Janvier 2013, Cread, Alger, P. 20.

²– Ibid, P. 20.

³– Ibid, P. 22.

توحي إحصائيات هذه الفترة الممتدة ما بين (2001-2010) إلى القدر الذي عرفته المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تطور عددها، كنتيجة لوسائل الدعم المسخرة أمام الشباب العاطل بغرض توفير مناصب عمل لهم.

وفيما يخص الفروع والمجالات التي تنشط خلالها (PME)، فإنها تتوجه أساسا إلى قطاعي الخدمات والتجارة (46,75%) وقطاع السكنات والأشغال العمومية (35,14%) أما الصناعة فتمثل (17%)، وعلى الرغم من سياسة التشجيع على الاستثمار في القطاع الصناعي من طرف السلطات العمومية منذ عدة سنوات إلا أن أغلب المؤسسات المتوسطة والصغيرة مركزة خاصة في قطاع الخدمات دون تغطية فعلية لهذا القطاع، حيث تعاني الجزائر نقصا في هذا الجانب، إذ لا يمثل نسبة معتبرة من إجمالي الدخل الوطني مقارنة مع الدول المجاورة، ففي سنة (2010) لم يمثل قطاع الخدمات سوى (30,96%) من إجمالي الدخل الوطني، في حين أن المغرب سجل (54,96%) ونسبة (59,72%) في تونس.¹ وهذا ما يدعو إلى جملة من التساؤلات أين يكمن الخلل وراء تدني نسب النمو في الجزائر برغم آليات التكفل المُسخرة.

أما بالنسبة لتوزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الفروع التي تنشط فيها كانت على النحو الآتي:

¹– Ibid, P. 26.

الجدول رقم (02): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب مجال النشاطات 2010

النسبة	مجال النشاط
35,14	السكنات والأشغال العمومية
17,59	التجارة
09,16	النقل والمواصلات
06,88	خدمات تجهيز المنازل
06,37	خدمات تجهيز المؤسسات
05,52	الفندقة والمطاعم
04,98	الصناعة الغذائية
03,54	صناعة الورق والخشب
02,59	I
02,13	مواد البناء
01,22	صناعة النسيج
01,03	الزراعة والصيد
01,01	صناعات متنوعة
00,66	صناعة كيميائية وبلاستيك
00,61	خدمات
00,45	صناعة الجلد
00,33	مؤسسات مالية
00,28	صفقات عقارية
00,25	المناجم والمهن
00,16	المحروقات
00,07	خدمات وأعمال بترول
00,03	الماء والطاقة
100	المجموع

Source :Abderrahmane(A.), (et autres) , Ibid,P.28.

يتضح من خلال توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب مجالات النشاط فإن مجال السكنات والأشغال العمومية كان له النصيب الأكبر إذ شكلت النسبة الأعلى في ذلك بـ (35,14%) مقارنة بباقي الفروع، وتلتها نسبة (17,59%) في قطاع التجارة و (9,16%) النقل والمواصلات¹ فهذه القطاعات تعرف حركية أكبر فهي ذات استعمال واسع من حيث استقطاب الأشخاص المبادرين في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حين توزعت باقي النسب على مختلف القطاعات الأخرى التي تشهد إقبالا أقل مثل (خدمات تجهيز المؤسسات، الفنادق والمطاعم، الصناعة الغذائية، الزراعة، الصيد...الخ).

أما بالنسبة للشكل القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فهناك نمطان هما السائدان بشكل أكبر وهما: الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الوحيد ذات مسؤولية محدودة، حيث يمثلان على التوالي (50%) و (33,2%) من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة².

أما النوع السائد من ناحية حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فهو المؤسسات صغيرة الحجم أقل من (10) مستخدمين حيث مثلت في (2010) نسبة (95%) من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذ عرفت نموا مقارنة بنسبة (2001)³، ويظهر ذلك من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (03): المؤسسات المتوسطة والصغيرة حسب الحجم

الحجم	2001	2010
من 1 - 09	%94,64	%95,34
من 10 - 49	%04,65	%04,12
من 50 - 250	0,71%	0,54%
المجموع	100	100

Source :Abderrahmane(A.), (et autres) , Ibid,P.32.

¹ – Ibid, P. 28.

² – Ibid, p. 31.

³ – Ibid, p. 32.

2-1-1- معطيات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الجلفة:

تظم حظيرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستحدثة ما بين (1990) و (2014) بالولاية (6454) مؤسسة ساهمت في توفير إجمالي (21,612) منصب شغل. أما بالنسبة لنوعية النشاط الغالب، فيأتي في مقدمة المؤسسات المستحدثة المتعلقة بقطاع البناء والأشغال العمومية المقدرة عددها بـ (3770) مؤسسة توفر (11,291) منصب عمل. وخلال تسعة أشهر من سنة (2014) تم إنشاء نحو (513) مؤسسة صغيرة ومتوسطة بولاية الجلفة سمحت بتوفير ما يقارب (1843) منصب عمل حسب مديرية الصناعة والمناجم بالولاية؛ وتأتي في مقدمة هذه المؤسسات المستحدثة تلك المتعلقة بقطاع الفلاحة والمقدرة بحوالي (186) مؤسسة جديدة أسهمت بدورها في توفير (1229) منصب عمل يليها المؤسسات النشطة في مجال الأشغال العمومية بـ (152) مؤسسة مكنت هي الأخرى من توفير (394) منصب شغل.

ويجدر بالذكر أن منحى معدل استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الجلفة سجل في السنوات الأخيرة ارتفاعا ملحوظا بفضل التدابير والإجراءات التحفيزية التي أقرتها الدولة والخاصة بأجهزة الدعم الثلاث والتي تهدف إلى رفع عدد هذه المؤسسات لفائدة حاملي المشاريع وتسهيل ولوج الشباب لسوق الشغل وعالم الاستثمار¹.

لكن برغم هذا الانتعاش الذي تعرفه ولاية الجلفة من حيث تزايد عدد إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل الشباب، إلا أن الملاحظ هو محدودية المشاريع، بمعنى أن القطاعات التي تستهدف المنشئ للمؤسسة مقتصرة بشكل خاص على البناء والأشغال العمومية والفلاحة، والعزوف عن مجال الصناعة، وباقي القطاعات الأخرى، كالصناعة الغذائية و السياحة... الخ وهذا ما سيؤثر حتما على العمل التنموي إذ غابت الاستثمارات في مثل هذه القطاعات.

ولتجاوز ذلك التقصير لابد من إحداث ديناميكية عن طريق التجديد والاحترافية من حيث تنويع الفروع والمشاريع المقاولاتية لأنه وبالنظر لما تقدمه الدولة من تشجيعات ودعم ومرافقة كان من المفروض أن يترتب عن ذلك تحقيق نجاحات في مجال الاستثمار و بشكل مستمر وذلك بالعودة إلى جهود الدولة لتوفير الدعم وتغطية عجز تمويل المشاريع، بغرض

¹-<http://ghardaianews.com>, site consulté le 12-05-2014 A., 2.00.H.

تطوير العمل التنموي، بفضل التسهيلات المقدمة للشباب ذكورا كانوا أو إناث،" تم إنشاء العديد من الآليات وتنصيب عدة أجهزة من أجل إيجاد الحلول المتكيفة مع خصوصية هذه المؤسسات¹، باستحداث وكالات لتشجيع النشاط المقاولاتي (CNAC-ANSEJ-ANDI) * فقد وجهت السلطات العامة إلى وسائل الدعم لتحفيز المقاولاتية، وهذه الوكالات تدخل في سياق خلق مؤسسات ومناصب عمل وذلك عن طريق التخفيض الضريبي والتغطية المباشرة للمشاريع² ما يعني هذا انه إلى جانب الوكالات الداعمة للمبادرات الفردية ومرافقة الشباب الطامح للعمل المقاولاتي، تحظى الاستثمارات في مجال الأعمال الريادية بامتيازات متعددة كالإعفاء من الضريبة ومنح قروض غير مستردة³، كخطوة هامة لإزاحة أي عراقيل يمكن أن تقف أمام وضع الاستثمار بالجزائر وقد تمثلت هذه الوكالات أساسا في:

2-2-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

شهدت الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينيات والمكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. خولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تُدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من (1993) إلى (2000) ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مهمة تسهيل وترقية واصطحاب الاستثمار. وتجسد الانتقال من وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في تعديلات على مستوى الإطار المؤسساتية والتنظيمية⁴.

¹ - سلامي منيرة، «دراسة وتحليل واقع المقاولاتية النسوية بالجزائر»، مرجع سابق، ص. 187.

* ANSEJ : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes.

ANDI : Agence Nationale de Développement de l'Investissement.

CNAC : Caisse Nationale d'Assurance chômage.

PME : Petit et Moyenne Entreprise.

² -Aknine(S.R) et Ferfera(M. Y), **op.cit.**, P. 70.

³ - Ibid, P. 70.

⁴ -<http://www.andi.dz/index.php/ar>. Site consulté le,11-04-2014.A/11.00.H.

وتعنى هذه الوكالة (ANDI) بترقية واصطحاب المستثمرين
✓ تسيير صندوق دعم الاستثمار.

✓ تساهم في تنفيذ سياسات واستراتيجيات التنمية والتآزر مع القطاعات الاقتصادية المعنية.
✓ تحرص على التنفيذ المتفق عليه مع مختلف المؤسسات المعنية (الجمارك،
الضرائب...الخ) من قرارات التشجيع على الاستثمار.

2-3- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

من بين الوكالات الرائدة والنشطة في دعم الشباب وتمكينهم من الحصول على مناصب
عمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).

تم إنشاء (ANSEJ) " بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر
1996 وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي
وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشباني من خلال إنشاء
مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات¹.

وتتمثل أبرز الأهداف التي ترمي إليها هذه الوكالة في:
-ضمان الظروف اللازمة لإنشاء المشاريع الصغيرة.

-خلق النشاط والثروة.

-خلق فرص عمل دائمة.

-ضمان استمرارية المشاريع الصغيرة التي تم إنشاؤها ضمن الجهاز.

من شأن كل ذلك تقديم الدعم والمشورة لرواد العمال الشباب في خلق أنشطة وإنجاز
المشاريع.

-وتمول (ANSEJ) المؤسسات المصغرة وفق ثلاث أشكال:

-التمويل الخاص: في هذه الحالة يكون رأس مال المؤسسة ملكا كلية لصاحبها وتساهم

(ANSEJ) في إنشاء المؤسسة من خلال تقديمها للإعانات الجبائية والشبه جبائية.

-التمويل الثنائي: في هذه الحالة يكون رأس المال مساهمة مالية من قبل المؤسسين، والثاني
قرض بدون فائدة من الوكالة (ANSEJ).

¹ - سلامي منيرة، «دراسة وتحليل واقع المقاولات النسوية بالجزائر»، مرجع سابق، ص. 189.

-التمويل الثلاثي: هنا رأس المال يتكون من مساهمة المؤسسين والوكالة، والجزء الثالث قرض بنكي تتولى الوكالة تغطية جزء من الفائدة المفروضة عليه.¹

2-3-1- معطيات حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بالجلفة:

تم تمويل خلال سنة (2013) ما يقارب (545) مشروعاً في إطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) واستفادت أنشطة المشاريع الممولة بصيغ ثلاث (بنك، أونساج، المستفيد) بغلاف مالي فاقت قيمته (2 مليار دج) واستحدثت حوالي (1809) منصب شغل في فائدة العاطلين عن العمل. تجدر الإشارة هنا إلى أنه سجل خلال سنة (2013) إقبال الشباب الحامل للمشاريع على قطاع الفلاحة الذي عرف مؤشره ارتفاعاً مقارنة بالسنوات الماضية وذلك راجع حسب المسؤولين بالقطاع إلى النشاط التحسيبي والتوعوي الذي أثمر عن توجيه الشباب إلى هذا القطاع الحيوي.

كما عرفت سنة (2013) إنشاء دار المقاولاتية بجامعة "زيان عاشور" بالجلفة حيث قامت بتنظيم ضمن نشاطها المبرمج بالتنسيق مع الجامعة أيام إعلامية لفائدة الطلبة.² والتي تساعد على نشر ثقافة المقولة في وسط الشباب الجامعي خاصة كهدف لربط الجامعة بالميدان المقاولاتي من أجل تسهيل الاندماج في سوق العمل من خلال الاستثمار في المال والأعمال الريادية، فتكون بذلك ساهمت في التقليل من نسبة البطالة وإشراك الشباب في التنمية المحلية.

ومن ضمن المبادرات وفي إطار النشاطات التحسيسية بأهمية ودور المقولة، ونشر فكر العمل الحر لدى طلبة الجامعة، أقدمت دار المقاولاتية بجامعة الجلفة بتنظيم نشاطات متنوعة خلال الفترة ما بين (5 و 7 ماي 2015)، وذلك بالتنسيق مع كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومشروع بحث مندرج في إطار اللجنة الوطنية للتقييم الموسوم بـ "المقولة والتنمية المحلية الأهمية وسبل تفعيل" وبرمجة البحث العلمي.

¹-www.ansej.org.dz. consulté le,20-02-2014.A/12.30.H.

²<http://www.djelfa.info/ar/economie/6083.html>. site consulté le,15-05-2015.A/12:00.H.

وقد ركزت هذه النشاطات على ترقية وتنمية ثقافة المقاوله وروح المؤسسة لدى طلبة الجامعة بهدف تغيير الفكرة النمطية لدى الطلبة بالحصول على وظيفة أو منصب عمل بعد التخرج¹ حيث يتمكن الطالب أن ينتقل بفضل هذه المشاريع من بطل باحث عن عمل إلى رب عمل منشئ لمناصب العمل.

إلى جانب ذلك فقد استفاد الطلبة في مختلف التخصصات من أيام تكوينية في مجال المقاولاتية بدءا من فكرة المشروع والتحضير وجدوى الأعمال والتخطيط والتنفيذ، وكيفية مرافقة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تحت إشراف مكونين مختصين بالوكالة (ANSEJ) كآلية لتحفيز الشباب للنشاط المقاولاتي إضافة إلى عرض نماذج من المنطقة ناجحة في المجال الريادي.

2-4- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (AND-PME):

هي الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تأسست بموجب المرسوم التنفيذي رقم 165/05 المؤرخ في 2005/05/03، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي تحت وصاية وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار.²

- مهام الوكالة تتمثل في:

- ✓ القيام بإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعتها.
- ✓ تقديم الخبرة والاستشارة لأصحاب المؤسسات.
- ✓ القيام بدراسة متعلقة بالمؤسسات.
- ✓ التنسيق مع الهيئات المعنية لتطوير الابتكار التكنولوجي.
- ✓ جمع واستغلال وإيصال المعلومة الخاصة بكل فروع نشاط المؤسسة.
- ✓ التنسيق مع مختلف الهيئات المجتمعية على اختلاف البرامج المتعلقة بإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹-<http://www.djelfa.info/ar/universite/8432.html>. site consulté le,05-03-2015.h/09.00.

² -www.dipmepi74.dz. site consulté le ;11-05-2015.A/18.00.H.

تتكفل هذه الوكالة ببرنامج الترقية التي وضعتها الدولة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة وقد خضعت لتعديل برنامجها بحكم تزايد العدد الكبير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتوزيع الإقليمي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، إضافة إلى توزيع القطاعات و مجالات نشاطها. بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-134، 21 مارس 2012 تم تعديل شروط تشغيل وترقية صندوق المشاريع الصغيرة والمتوسطة والوطنية من خلال إنشاء لجنة وطنية ترقية حيث حضر ممثلين¹ عن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، أصحاب العمل والمجلس الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لخلق ديناميكية في إنشاء المشاريع آليات المساعدة والدعم من خلال تكثيف تدابير المساعدة التي تنفذها الحكومة لصالح المستثمرين وأصحاب المشاريع رغم ما يشوب المؤشرات الاقتصادية من اختلالات خاصة في الهيكل الإقليمي وتوزيعها.²

2-4-1- معطيات حول (AND-PME) بالجلفة:

بحكم تمركز ولاية الجلفة في منطقة الهضاب العليا فإن الدولة قسمت الجزائر إلى مناطق حسب الخصوصية، وحسب نوعية الاستثمارات ومن أجل تطبيق سياسة التوازن الجهوي، والتنمية المحلية بمفهومها الشامل، إذ أن وجود ولاية الجلفة في منطقة الهضاب العليا، جعل المنطقة تستفيد من امتيازات النظام الاستثنائي، والذي يشمل تحفيزات جد هامة مثل الإعفاء من دفع حقوق الملكية فيما يخص كل المقتنيات العقارية في إطار الاستثمار. -تطبيق حق التسجيل بنسبة منخفضة قدرها اثنان في الألف فيما يخص العقود التأسيسية للشركات والزيادات في رأس المال. -التكفل جزئيا أو كليا بعد التقييم من الوكالة فيما يخص الأشغال المتعلقة بالمنشآت الأساسية الضرورية لإنجاز الاستثمار. -كما تمنح الوكالة إعفاء من الرسوم الجمركية فيما يخص السلع المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.

¹ – Ministère de l'industrie, de la petite et moyenne entreprise et de la promotion de l'investissement, Bulletin d'information statistique de la PME, N°21, Données des 1^{er} semestre 2012, octobre 2012, p. 6.

² – Ibid, p. 9.

-الإعفاء لمدة (10)سنوات من النشاط الفعلي، من الضريبة على أرباح الشركات ومن الرسم على النشاط المهني.

-الإعفاء من حقوق التسجيل ومصاريف الإشهار العقاري.¹

2-5-الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94/1 المؤرخ في 11 ماي 1994، ويعتبر الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهددين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية، وهو تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.²

يساعد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على إدماج الشباب البطال في عالم الشغل وإنجاز المشاريع.

وتتمثل المساعدات التي يقدمها (CNAC) في:

-دعم البطالة وذلك بضمان الدخل لمدة ثلاث سنوات للرد على الاحتياج بطريقة مباشرة واضحة والمساعدة في تغطية الحاجات الاجتماعية.

-في حالة الحصول المؤمن على هذا الامتياز يمكن للعامل الذي يعاني من البطالة أن يساعده الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة البحث عن شغل في سوق العمل.

-الاستفادة من التكوين من أجل زيادة قدراته ومؤهلاته والرفع من المستوى المهني.

-يقوم CNAC بتمويل المشروعات المصغرة التي ينوي أصحابها إنشاؤها وفقا لشروط محددة.³

إضافة إلى أساليب وآليات أخرى للمرافقة والتكفل تساعد في ترقية العمل المقاولاتي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ك (بورصات المناولة، المشاتل، حاضنات الأعمال، مراكز التسهيل...الخ)، وقد سعت الجزائر إلى جانب هذه الآليات بإحداث ديناميكية على مستوى هذه البرامج والسياسات وتكييفها مع متطلبات الظروف السوسيو-اقتصادية، من خلال الإصلاحات التي طالت هذا الجانب، فعلى سبيل المثال:

¹-<http://www.djazaieress.com./djelfa/2857.site> consulté le,10-04-2015.A/14.00.H.

²- سلامي منيرة، «دراسة وتحليل واقع المقاولات النسوية بالجزائر»، مرجع سابق، ص. 191.

³- نفس المرجع، ص. 192.

- حذف شرط السن في الاستفادة من بعض هذه البرامج.
- إلغاء القروض الربوية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب إلى غير ذلك من التحديث بغرض التكيف مع متطلبات الظروف.
- إذن من وجهة نظرنا و بالنظر إلى حجم الإعانات وتنوع السياسات التي خصصتها الدولة الجزائرية لتشجيع فئة الشباب و خاصة الراغبين في العمل الريادي، نجد أن الجزائر قد أولت عناية كبيرة بهذا الشأن من خلال استحداث العديد من التعاونيات والهيئات وتخصيص مبالغ مالية معتبرة للتكفل بالمبادرات الفردية والمشاريع الاستثمارية.
- صحيح أنه ترتب عن هذه السياسة نتائج إيجابية، إذ استطاعت أن تؤمن مناصب عمل وإدماج فئة عريضة من الشباب في عالم الشغل وسمحت هذه المبادرات بإحداث حركية في العملية التنموية وإنعاش الاقتصاد الوطني.
- إلا أنه وبرغم كل ذلك توجد بعض الاختلالات والمشاكل تؤثر في العمل التنموي ومنها على سبيل المثال:
- أن الاستفادة من القروض أحيانا تكون صورية، إذ أن بعض المستفيدين من برامج القروض والإعانات لا يستغلون ذلك في النشاط التنموي والعمل المقاولاتي كما هو مصادق ومتفق عليه بل يتم استغلالها لأغراض أخرى غير النشاط الاقتصادي ك (اقتناء سيارة، مسكن، زواج...الخ).
- إضافة إلى نقطة أخرى مهمة وهي غياب روح المبادرة والابتكار التي هي أساس العمل الريادي، حيث يسود التقليد أحيانا كثيرة في طبيعة النشاط المقاولاتي قد يكون خوفا من المخاطرة، فيحبذ المقبل على العمل في هذا المجال التقليد والاستفادة من تجارب سابقة خوفا من الفشل كالتركيز على (قطاع السكن، والأشغال العمومية، الإنارة والتهيئة العمومية، الفلاحة...) وإهمال قطاعات أخرى مهمة، إلا أنها لا تشهد إقبالا كبيرا إلا بنسب ضئيلة خاصة في بعض المناطق من الوطن، ويمكن إرجاع ذلك لعدة اعتبارات وعلى رأسها غياب ثقافة المقاولات والروح الريادية وعدم التسلح بالشجاعة في تقبل النتائج مهما كانت.
- بالإضافة إلى ما سبق يبدو أن هناك تأخير في عملية إتمام الإجراءات الإدارية من قبل المؤسسات الداعمة في حد ذاتها فنظرا للبيروقراطية و غياب الجدية في مرافقة الشباب إذ أن هناك خلل بين ما هو موجود في النصوص المتعلقة بالوكالة (ANSEJ) على سبيل المثال

وما هو موجود في الواقع، والمفارقة تظهر في تصريح الوكالة أن المشروع الاقتصادي يستغرق مدة خمسة أشهر منذ بداية الإجراءات إلى غاية انطلاق المؤسسة المصغرة في النشاط، لكن الواقع كان عكس ذلك، إذ أن (80%) من الشباب المستثمرين أكدوا أن المدة التي استغرقتها مشاريعهم كي تتجسد على أرض الواقع وتكون قابلة للنشاط والاستغلال، تعدت ذلك، مما ينعكس أثر على ذلك على الشباب وتساهم في إطالة مدة بطالتهم وفقدان الحماس للاستثمار مما قد ينجم عنه الانسحاب والتخلي ويبقى المشروع مجرد فكرة تنتظر التجسيد، إلى غير ذلك من المشاكل التي تتطلب معالجة وحلول لصالح الطامحين للعمل والمساهمة في التنمية الشاملة¹.

3- أساسيات حول المقاولات النسوية:

3-1- مدخل:

تسعى المرأة تماشياً مع المتطلبات المعيشية المعاصرة إلى تجاوز عقبات تعترض مسار حياتها كالفقر، الحاجة للاستقلالية المالية، التهميش من العمل التنموي، أو أي ظروف اجتماعية أخرى، ما دفع بها الأمر إلى بذل المزيد من الجهود والعمل لتغطية احتياجاتها المتزايدة، في هذه الحالة يعتبر العمل في الميدان المقاولاتي بمثابة الحل فتلجأ المرأة إلى إنشاء مشاريع والسعي إلى العمل لحسابها الخاص، بهذا تكون قد عبرت عن مكانتها من وراء عملها ولبّت احتياجاتها في آن واحد.

من هذا المنطلق يمكن القول أن ظهور المقاولات النسوية كان نتيجة للبحث عن مقومات ضرورية والتي من شأنها حماية المرأة متمثلة أساساً في:

- الاستقلالية المالية.

- رفع المستوى المعيشي للمرأة.

- إعانة وإعالة أسرتها.

- إثبات ذاتها.

3-2- مميزات المرأة المقاولات ودوافع إنشاء المشروع:

تعد المقاولات بالنسبة للمرأة بمثابة "المحرك الرئيسي لمسارها المهني، إذ تفتح لها الطريق للاستقلالية وتحقيق الذات، والهروب من وضعية الأجير الروتينية التي لازمتها في

¹ - شويحات كريم، مرجع سابق، ص. 184.

المؤسسات والإدارات العمومية، ومن منطق النشاطات الثانوية، كما تسعى عن طريق المقولة إلى تجاوز المشاكل المتعلقة بالتهميش والإقصاء والدونية التي تعاني منها الكثير من النساء¹.

وباعتبار أن المرأة المقولة صاحبة المشروع تدير وتسير مؤسسة بامتلاكها لعوامل الإنتاج فهي تتحلى بجملة من الخصائص و المميزات:

فبالعودة إلى الخصائص والسمات التي ينبغي أن تتوفر في المرأة المقولة كما في الرجل المقول من مبادرة، القدرة على تحمل المسؤولية، الثقة في النفس، المخاطرة...الخ فثمة خصائص لا تقل شأنًا عن العناصر السابقة الذكر من حيث الأهمية التي تقتصر على المرأة بشكل خاص فتمتع المرأة المقولة بسمات معينة يعني تسهيل اندماجها في النشاط المقاولاتي بشكل أفضل وهي:

-القدرة على تقبل الانتقادات والتشكيك في قدراتها بشأن تسيير مشروعها.

-تخطي وتجاوز النظرة الدونية لها والتعايش مع الوضع.

-التوفيق بين المسؤوليتين فهي ملزمة من جهة الأسرة، الأبناء...ومسؤولية تسييرها لمشروعها.

تبقى مسألة التحلي بصفتي القوة الشجاعة في التصدي والثبات أمام القيود والضغوطات المرتبطة بالنوع الاجتماعي من أبرز ما يجب أن تتسلح به المرأة المقولة في ميدان عملها من أجل الوصول إلى تحقيق أهدافها.

3-3- أهم النماذج النظرية المفسرة للمقاولاتية النسوية: يمكن ذكر بعض النماذج النظرية التي تفسر لنا المقولة النسوية بإيجاز على الطريقة الآتية:²

3-3-1- نموذج Learn.Brush&Hirich :

انصبّت هذه الدراسة على العوامل الفردية المؤثرة على النجاعة بناء على دراسة المقاولاتية

¹-نفس المرجع ، ص. 117.

²- سلامي منيرة، «دراسة وتحليل واقع المقولة النسوية بالجزائر»، مرجع سابق، ص ص. 155-156.

النسوية في دول متخلفة عن الدول التابعة لمنظمة التعاون والنمو الاقتصادي (OCDE)* وهذه العوامل هي:

- الحوافز والأهداف مع الدافع للنجاح، الدافع للاستقلالية، الدوافع المتعلقة بالضرورة الاقتصادية.
- نظرية التعلم (وجود أب مقول، الوضع الاقتصادي المحفز على المقاولاتية منذ الصغر).
- الانتماء إلى شبكات الأعمال، كالانتماء إلى جمعيات نسوية.
- رأس المال البشري والمستوى العلمي للفرد، مجال التعليم، العمل السابق، الخبرة المقاولاتي السابقة، القدرات المقاولاتية.
- العوامل البيئية: قطاع النشاط، مصدر التمويل.

3-3-2- نموذج Learn.Brush&Hirich (1984):

- يعتمد هذا النموذج بالأساس على العوامل المؤثرة في أداء النساء المقاولات وهي:
- المحيط الصناعي: القوة الصناعية الموجودة.
 - الاستراتيجيات والسياسات المستعملة (التكاليف، الخدمات، الابتكار...).
 - السمات الشخصية: المستوى التعليمي، خبرة المقاول، المعلومات الديمغرافية.
 - الموارد: الموارد المالية والبشرية.

3-3-3- نموذج Shabi& Di Gregorio:

- ساعد هذا النموذج في تفسير المقاولاتية النسوية بالتركيز على الجانب الاجتماعي حيث يرى أن قيام المرأة بإطلاق مشروعها وتحقيقه على أرض الواقع يخضع لعدة أبعاد نفسية، إستراتيجية والمميزات الشخصية للمقاول حيث يؤثر البعد الاجتماعي التاريخي للفرد على قرار إنشائه للمؤسسة.

* منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية Organisation for Économico Co-operation and Développement
واختصارها OCDE هي منظمة دولية مكونة من مجموعة من البلدان المتقدمة التي تقبل مبادئ الديمقراطية التمثيلية واقتصاد السوق الحر، نشأت سنة 1948 عن منظمة التعاون الاقتصادي الأوروبي العملية سابقا حيث تم توسيعها لتشمل عضويتها بلدان غير أوروبية وسنة 1960 تم إصلاحها لتصبح منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

4- البرامج الداعمة للمقاولة النسوية في الجزائر:*

تروج منظمة العمل الدولية التمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين باعتبارهما هدفين إنمائيين رئيسيين- على نحو ما- تؤكد اتفاقيات العمل الدولية للألفية، وثمة ما يدل أيضا على إمكانية تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين المساهمة في زيادة النمو الاقتصادي¹ من منطلق المساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة في العمل التنموي صادقت على عدة اتفاقيات ومعاهدات دولية ومحلية بهدف تمكين المرأة اقتصاديا فهو يعمل على " إحداث تعديل في القوانين والسياسات و الآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء الكاملة في البناء الرئيسي للتنمية وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز² .

فمن الدعائم الأساسية لتمكين المرأة اقتصاديا هي إزالة الحواجز أمامها وإشراكها في التنمية الاقتصادية بهدف دفع البلاد إلى مستويات أعلى من النمو بناء على " ضمان العدالة والمساواة بين الجنسين والحماية الاجتماعية للنساء في الميدان الاقتصادي³ .

صحيح أن الدولة الجزائرية قد فتحت المجال للعمل الحر والاستثمار وريادة الأعمال الممثلة في البرامج السابقة الذكر (تم سردها في بداية الفصل)، دون تفريق بين الجنسين، غير أن تشجيع ودعم المقاولة النسوية لم يحظ بوجود آلية محددة بشكل خاص وبقيت مقتصرة سياسات الدعم بشكلها عام فقط، " والسؤال المطروح: مادام لا يوجد آليات خاصة بدعم إنشاء المؤسسات من طرف الدولة، ما عدا السياسات العامة الموضوعة لتشجيع عمل المرأة... فماذا عن دور الهيئات غير الحكومية في دعم المقاولاتية النسوية⁴ .

ويمكن إدراج هذه المنظمات (ONG) كما يأتي:

* في هذا الجزء سيتم الاعتماد على دراسة سلامي منيرة، كمرجع أساسي، تحت عنوان، «دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر»، مرجع سبق ذكره.

¹ - منظمة العمل الدولية، تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا والمساواة بين الجنسين، الاجتماع الإقليمي الإفريقي الثاني عشر، جوهانسبرغ، جنوب إفريقيا، أكتوبر 2011، ص 1.

² - يمن الحماقي، ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى " ريادة الأعمال العربية ريادة الأعمال النسائية "، بيروت، لبنان، أبريل 2010، ص. 67.

³ - نفس المرجع، ص. 67.

⁴ - سلامي منيرة، «دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر»، مرجع سابق، ص. 194.

4-1- المنظمات غير الحكومية والمقاولاتية النسوية في الجزائر:

لعبت بعض الاتحادات الجزائرية والجمعيات دوراً في تقديم الدعم للمقاولاتية والمرأة المقولة على وجه الخصوص بمد يد العون لها، والتي كان من بينها:

4-1-1- أهم الجمعيات والاتحادات الداعمة للمقاولاتية:¹

-نادي المقاولين والصناعيين بمتيجة (CEIMI): الذي تأسس سنة 1998، وهو يهدف لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

-الاتحاد الوطني للمستثمرين الملاك (UNIPREST): تأسس سنة 1993.

-جمعية تطوير وترقية المؤسسات (ADPE): تأسس سنة 2002.

-جمعيات النساء الجزائريات للتطوير (AFAD): تأسست سنة 1999.

تسعى لترقية دور المرأة، وحماية النساء في وضع صعب، وبالتالي هي ذات أبعاد اجتماعية. -منتدى رؤساء المؤسسات (FCE): تأسس سنة 2001.

-الاتحاد العام للمقاولين الجزائريين (UGEA): تأسس سنة 1989.

-جمعية الإطارات النسوية الجزائرية/ أفكار (AFCARE): تأسست سنة 1998.

تعمل الجمعية منذ تأسيسها على إعادة الاعتبار للتأطير النسوي في جميع المجالات والعمل على ترقية المرأة في الميدان المهني والسعي جاهداً إلى أن تتبوأ المرأة مناصب أخذ القرار في القطاعات المهنية المختلفة.

4-1-2- الجمعيات الداعمة للمقاولاتية النسوية:

4-1-2-1- جمعية السيدات الجزائرية رئيسات المؤسسات (SEVE):²

تأسست هذه الجمعية سنة (1993)، وهذه الجمعية عضوه في المجلس الاقتصادي

والاجتماعي وشريك في الغرفة التجارية والاقتصادية المكلفة بمتابعة ميثاق الشراكة

المتوسطي، وكذا عضو في المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من أهداف ومهام هذه الجمعية:

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

¹ - نفس المرجع، ص. 194.

² - نفس المرجع، ص ص. 195-196.

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

-تحديد إمكانيات الرعاية، فرص المناولة، إعادة إطلاق الأعمال و الاستثمارات.

-تنظيم دورات تكوينية حسب الطلب واحتياجات النساء المقاولات.

-تنظيم الملتقيات حول المقاولاتية النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والولية.

4-1-2-2-جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال (AME):

أنشئت جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال سنة 2005، وهي تهتم بتوفير

إمكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة الجزائريات لربطهن بعالم

الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة.

قامت الجمعية بتنظيم العديد من اللقاءات والمؤتمرات الوطنية والدولية حول المقاولاتية

النسوية، بالإضافة إلى عقد سلسلة من الأيام التحسيسية حول المقاولاتية النسوية.

إلى جانب جمعية ترقية المرأة الريفية التي ساعدت النساء الريفيات الحصول على بعض

القروض المصغرة التي لم تتجاوز 20 ألف دولار وذلك بالتعاون مع بعض البرامج الدولية

مثل برنامج WASP، مع VITALVOICES، وغيرها من المنظمات غير الحكومية

الناشطة على المستوى الدولي.

5-المرأة المقاول في الجزائر:

5-1- علاقة المقاول بالانواع الاجتماعي :

كثيرا ما ارتبطت بعض المهن بالذكور دون الإناث، في مجال تقسيم العمل على أساس

الجنس أو النوع الاجتماعي، فانطبع بذلك واقترن هذا التمييز ببعض المفاهيم المقاولاتية إذ

أصبحت " مفاهيم القرار، الاستقلالية، النشاط، المنافسة، الثقة بالنفس، المحددة كنموذج

للمقاول، من المفاهيم المرتبطة تقليديا بالذكورية، فالنواحي الإبداعية والتقنية والاقتصادية تعد

في مركز هذا التمييز"¹.

ما يوحي ذلك إلى أن بعض الصفات والخصائص والقيم المقاولاتية أضحت محتكرة من قبل

الذكور وارتبطت بهم، فبمجرد ذكر خاصية أو قيمة منها أو حتى كلمة مقاول فيتبادر للذهن

¹ - بداوي سفيان، مرجع سابق، ص. 216.

مباشرة صورة رجل، وهذه القيم تعيد إنتاج نفسها في ميدان العمل إذ تتضح من خلال جملة من التصرفات والمؤشرات.

فبناء على نتائج متحصل عليها من دراسة قام بها الباحث سفيان بدرابي في هذا الميدان*، فيما يخص العلاقة بين بعدي النوع الاجتماعي وثقافة المقولة، فأظهرت النتائج إلى مجموعة من الاختلافات بين المقاول الأنثى والمقاول الذكر في مؤشرات مثل الوقت الدخل، الربح، شبكة العلاقات والاتصالات والمغامرة وتجنب الأخطار، وأهم ما توصلت إليه الدراسة تمثلت في:¹

- المرأة المقولة من حيث مؤشر استثمار الوقت تميل إلى المشاريع التي تمنحها سيطرة على العمل وتتيح لها إمكانية إحداث توازن مع متطلبات المنزل، وهذه الخيارات تؤثر على نوع وطبيعة الأعمال التي تتجه أو توجه لها المرأة، كذلك التي تتعلق بالخياطة، الحلويات، وبعض الحرف...الخ.

- تتميز مشروعات المرأة المقولة بنوع من التحفظ من حيث نمط الاستثمار خاصة ما ارتبط بالدخل، فالمرأة المقولة هي أقل سعيا إلى الربح الكبير مقارنة بالمقاول الذكر، لذا تتجه نحو أساليب أكثر وضوح في العمل وأكثر تريثاً، وهذا يكون انعكاس لثقافة المرأة ربة البيت عادة ما تكون مشرفة على ميزانية، فمن الفروق الملاحظة في هذا الصدد هو عدم استعداد المرأة للمغامرة مقارنة بالرجل، إذ أنها تسعى للحفاظ على رأسمالها ولا تغامر كثيرا في أخذ القروض.

- النساء أكثر ميلا للعمل بعناية وحذر فيما يتعلق بتوسيع أعمالهن، فضلا عن قضايا المنافسة، أما أصحاب المشاريع الرجال هم أكثر عرضة للدخول في شراكات كثيفة والإقبال على المنافسة.

- بالنسبة لشبكة الاتصال لدى النساء المقاولات جد بسيطة مقارنة بتلك التي لدى الذكور فالمرأة المقولة تعتمد بدرجة كبيرة على العلاقات الشخصية اليومية.

* دراسة لبدرابي سفيان، أطروحة دكتوراه حول «ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقاول» ،سبق وأن تم استعماله كمرجع، تحتوي على عنصر متعلق بالمرأة المقولة والنتائج المتحصل عليها أعلاه بناء على لقاء مع مجموعة من المقاولات في الجزائر.

¹ - نفس المرجع، ص ص. 217-218.

5-2- إحصائيات حول المقاولات النسوية في الجزائر:

تحرص الجزائر على تشجيع العمل المقاولاتي والتتويه بمدى أهميته، ويظهر هذا الاهتمام من خلال إسهامات في هذا الشأن من إرساء برامج داعمة للعمل المقاولاتي، كما تمت الإشارة لهذه الفكرة في بداية هذا الفصل من الدراسة.

- هذه الوضعية دفعت بالمرأة في الجزائر إلى الانخراط في الأخرى في المسار المقاولاتي، فالجزائر على غرار باقي الدول والمجاورة خاصة عرفت مشاركة نسوية في عالم الاستثمار وريادة الأعمال.

وفيما يأتي سيتم عرض لأهم المعطيات حول المقاولات النسوية بالجزائر:

بحسب الأرقام والإحصائيات المقدمة من عدة مصادر كالسجل التجاري الوطني وبعض البحوث والدراسات التي أجريت في هذا الشأن، إضافة إلى مصادر أخرى فإنها أجمعت بصفة عامة على أن المقاولاتية النسوية في الجزائر لا زالت لم تشهد قفزة نوعية وأن نسبة النساء المقاولات لا زالت ضعيفة إذا ما قورنت بنسبة مشاركة الرجل في عالم المقاولاتية وبحسب عدد النساء من إجمالي السكان بالجزائر، وبالنظر أيضا للهياكل والآليات المسخرة من قبل الدولة المساندة المرأة في إنجاز المشاريع وإنشاء مؤسسة خاصة من تسهيلات في الحصول على قروض خاصة، فلماذا هذه النسب برغم التسهيلات والحوافز؟ أين يكمن الخلل؟ إلى غير ذلك من الانشغالات.

حقيقة ذلك راجع لعدة اعتبارات سيتم التطرق لأبرزها لاحقا في هذه الدراسة.

بالنسبة للإحصائيات فهي تباعا كما يأتي:

بمناسبة افتتاح الصالون الدولي للمرأة (حواء 2014) في طبيعته العاشرة صرحت وزيرة التضامن والأسرة وقضايا المرأة أن النساء المقاولات يشكلن نسبة لا تتفوق 7% على المستوى الوطني، مما يؤكد أننا لا نزال بعيدين نوعا ما عن تحقيق الأهداف المسطرة فيما يخص ترقية المقاولاتية النسوية¹.

بالنسبة للمركز الوطني فقد كشفت الإحصائيات الصادرة عنه، عن ضعف إقبال المرأة على مجال إدارة الأعمال في الجزائر، حيث لا تزال النساء بعيديات عن المستوى المطلوب، فعددهن يظل بعيدا بكثير عن المستوى الذي بلغه عدد رجال الأعمال، حيث أحصت

¹ - سلامي منيرة، «دراسة وتحليل واقع المقاولات النسوية بالجزائر»، مرجع سابق، ص. 197.

الجزائر (130 ألف و 416) متعاملة اقتصادية، أي بنسبة قدرت ب 7,4% وأوضح ذات المصدر أنه من العدد الإجمالي نجد فقط (8 آلاف و 163) مؤسسة تسييرها نساء، وهو ما يعادل (5,2%) من عدد الشركات والمؤسسات الاقتصادية في الجزائر¹.

وحسب بيان المركز فقد وصل عدد المتعاملين الاقتصاديين الطبيعيين إلى غاية نهاية سنة (2011) ما نسبته (91,99%) رجال، مقابل (8,02%) نساء بما يقابل (111094) تاجرة مقابل (127516) تاجر رجل، أي أن نصيب المتعاملات الاقتصاديات الطبيعيات جد قليل لا يتعدى العشر من إجمالي التجار الطبيعيين، مما يعكس الواقع العام للإنشاء في الجزائر².

- بالنسبة للإحصائيات الصادرة عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ) أنه وخلال 2012 سجل (1232508) مشروع على مستوى الوكالة منها (24427) خاصة بالنساء أي نسبة (11) بالمائة من إجمالي المشاريع، ومكنت هذه الأخيرة من خلق (69963) منصب عمل، أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ) تدعم سنويا حوالي (8500) من المؤسسات الصغيرة في جميع أنحاء البلاد وما يقرب 14% يتم إنشاؤها من قبل النساء³؛ في ذات السياق فإن عدد المشاريع النسوية التي تم قبولها على مستوى وكالة (ENSEJ) لغاية 30 جوان 2013، فقد بلغ عددها (27532) مؤسسة من إجمالي (270288) مؤسسة نشأة بما نسبته (10%) موزعة على عدة قطاعات⁴.

- من جهتها إحصائيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) فأفرزت عن تمويل العديد من المشاريع النسوية بنسبة (7%) من إجمالي المؤسسات الممولة، بما يقابل (6163) مشروع من أصل (84164) مشروع تم تمويله عن طريق الصندوق.

- تشير إحصائيات الوكالة الوطنية للقرض المصغر (ANGEM)، الذي يعتبر من أكثر الآليات استقطابا لفئة النساء، وذلك نظرا لسهولة الإجراءات وعدم وجود شروط تعجيزية للاستفادة من قرضها، وهي في الأصل تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا

¹- http://elmihiwar.com/ar/index/php/2015.site_consulté_le_09-03-2015.A/18.00.H.

²- سلامي منيرة، «دراسة وتحليل واقع المقاولات النسوية بالجزائر»، مرجع سابق، ص. 197.

³-Tahir (M.F), Le profil de l' entrepreneur féminin en Algérie, Une etude exploratoire Faculté des sciences économique et commerciales et de gestion, Telemcen, P. 5.

⁴- سلامي منيرة، «دراسة وتحليل واقع المقاولات النسوية بالجزائر»، مرجع سابق، ص. 198.

المرأة، لأنها أنشئت لمساعدة النساء على استحداث، أنشطة خاصة بهن ومواجهة الفقر، وحسب آخر إحصائيات أنه إلى غاية نهاية شهر ديسمبر من سنة (2013)، تشير إلى أن غالبية المشاريع الممولة من طرف الدولة وجهت لفئة النساء وذلك بنسبة (61,32%) مقابل (38,66%) للرجال¹.

تبقى الإشارة هنا إلى أن الإحصائيات لا تعكس بشكل مطلق حقيقة النشاط النسوي في الجزائر من حيث إقامة الأعمال الخاصة بهن، إذ نجد فيه فئة النساء اللواتي يعملن في المجال غير الرسمي (informel) لأنه ليس جميع النساء بإمكانهن إعلان نشاطهن بشكل واضح ورسمي لظروف عديدة وأسباب مختلفة، كما لا ننسى أيضا أن هناك أحيانا رجال يستعملون أسماء زوجاتهم أو بناتهم لافتتاح سجلات تجارية بأسمائهن، لكن التسيير الحقيقي للعمل الخاص يكون من طرف الرجل².

وبشأن الحديث عن التوزيع الجغرافي عبر الوطن للمؤسسات المسيرة من قبل النساء فهي تعرف خلا في التوزيع الجغرافي لها فعالية هذه المؤسسات تركزت في الشمال حول المناطق الحضرية³؛ وذلك نظرا لعدة عوامل منها على سبيل المثال:

- تركز الصناعة في المناطق الشمالية بشكل أكبر نظرا لقرب الموارد الأولية.
- قرب الموانئ.

- وجود ووفرة الأسواق لتوزيع وعرض المنتجات.
- كما قد يكون مرد ذلك إلى عوامل سوسيوثقافية.

¹ - نفس المرجع، ص ص. 200-201.

² - نفس المرجع، ص 197.

³ -Tahir (M.F), op.cit., P. 21.

الجدول رقم (04): توزيع الشركات حسب تغير السن بالنسبة للموارد نهائية سنة 2013

النسبة(%)	المجموع	عدد الشركات				الولاية
		النسبة(%)	ذكور	النسبة(%)	إناث	
00,9	1387	01		00,5	40	أدرار
01,9	2744	01,9	2601	01,9	143	الشلف
00,7	1080	00,7	1031	00,7	49	الأغواط
01,6	2329	01,6	2254	01	75	أم البواقي
01,7	2479	01,7	2395	01,1	84	باتنة
03,2	4756	03,3	4601	02,1	155	بجاية
00,8	1155	00,8	1111	00,6	44	بسكرة
00,5	789	00,5	751	00,5	38	بشار
03,6	5357	03,6	5076	03,7	281	بليدة
01	1453	01	1402	00,7	51	بويرة
00,3	511	00,4	502	00,1	09	تمنراست
01,4	2129	01,5	2069	00,8	60	تبسة
01,6	2357	01,6	2283	01	74	تلمسان
00,8	1190	00,8	1150	00,5	40	تيارت
03,3	4895	03,4	4723	02,3	172	تيزي وزو
33,5	49377	32,9	45995	45,1	3382	الجزائر
00,7	1079	00,7	1031	00,6	48	الجلفة
00,8	1116	00,8	1079	00,5	37	جيجل
05	7319	05,1	7133	02,5	186	سطيف
00,4	572	00,4	551	00,3	21	سعيدة
01,1	1666	01,1	1595	00,9	71	سكيكدة
01,2	1735	01,2	1629	01,4	106	سيدي بلعباس
02,3	3372	02,3	3181	02,5	191	عنابة
00,6	882	00,6	815	00,9	67	قالمة
04,6	6705	04,5	6342	04,8	363	قسنطينة
00,8	1110	00,8	1078	00,4	32	مدية

00,8	1210	00,8	1157	00,7	53	مستغانم
01,1	1564	01,1	1534	00,4	30	مسيلة
00,8	1228	00,8	1188	00,5	40	معسكر
02,3	3359	02,3	3215	01,9	144	ورقلة
07,8	11461	07,7	10726	09,8	735	وهران
00,2	236	00,2	223	00,2	13	البيض
00,2	236	00,2	230	00,1	6	إليزي
01,4	2126	01,5	2077	00,7	49	برج بوعريرج
02,5	3740	02,6	3596	01,9	144	بومرداس
00,5	784	00,5	746	00,5	38	الطارف
00,1	193	00,1	189	00,1	4	تندوف
00,2	286	00,2	280	00,1	6	تيسمسيلت
01,2	1824	01,3	1790	00,5	34	الواد
00,5	731	00,5	705	00,3	26	خنشلة
00,5	673	00,5	643	00,4	30	سوق اهراس
01,3	1940	01,3	1831	01,5	109	تيزابزة
01	1459	01	1427	00,4	32	ميلة
01	1482	01	1416	00,9	66	عين الدفلى
00,3	371	00,3	356	00,2	15	نعامة
00,5	696	00,5	648	00,3	21	عين تموشنت
00,9	1313	00,9	1264	00,7	49	غرداية
00,6	889	00,6	849	00,5	40	غليزان
100	147318	100	139815	100	7503	المجموع

Source : Ministère du Commerce Centre National du Registre du Commerce, Les Création d'entreprise en Algérie, Op.cit.,P. 59.

إن التقرير الخاص بمعدل النشاط المقاولاتي لكل من النساء والرجال يكشف عن فروق واضحة بينهما فمعدل الرجال في هذا الشأن ما يقارب أعلى بمرتين من النساء، حيث أشارت

معطيات البحث لـ (GME) * سجل معدل النشاط المقاوالاتي للنساء (05,70%) مقارنة بمعدل النشاط المقاوالاتي للذكور بـ (12,3%) من المعدل الوطني¹، هذه الأرقام تحتاج إلى تفسير بتوضيح دلالاتها من خلال التطرق لأبرز الاعتبارات والعوامل التي أدت إلى هذه النسب برغم ما سخرته الدولة من إعانات، فهناك أسباب تحد من التوجه المقاوالاتي للمرأة في الجزائر أو أنها تؤثر في عملهن إن حصل وانخرطت في العمل الريادي مما ينجم عن هذه العوامل عدم نجاح النساء المقاولات في الميدان كما ينبغي أن يكون قد يؤدي إلى انسحابهن، إذ أنه وبحسب دراسات أجريت حول النساء المقاولات فقد صرّحن بأنهن يتعرضن لصعوبات مثل التمويل رغم أهميته في إنشاء وإنماء مؤسساتهن واعتبرن أن المناخ غير ملائم لعملهن في هذا المجال².

إلى جانب عوامل أخرى تعترض النساء المقاولات وتعتبر بمثابة المثبط لنشاطهن ويمنع تقدمهن في هذا المسار، ودائما حسب نتائج متحصل عليها من بعض الدراسات فإن عامل نقص التدريب المناسب الذي يمنع النساء من إدارة أعمالهن اليومية وهو جد ضروري للتغلب على نقص المعرفة الإدارية³.

وكضرورة ملحة يجدر بالمرأة المقاتلة أن تتدمج في الشبكات المهنية والجمعيات ذات الصلة كاستراتيجيه من أجل الخروج من العزلة وطلب المشورة من أصحاب الخبرة أو الحصول على المعلومة والمعرفة اللازمة والمتعلقة بالمجال المقاوالاتي⁴.

إذا تمكنت المرأة المقاتلة من بلوغ ذلك فهي تكون قد تسلحت واكتسبت من المهارات التي تساعد في تجاوزها لأي عراقيل أو قيود تقف حائلا دونما تحقيق المرأة المقاتلة لأهدافها، هذا كله نتيجة لكون مسار المرأة المقاتلة يعرف تحديات متعددة ومختلفة ترتبط بالنوع الاجتماعي التي من شأنها أن تؤثر سلبيا على نشاطها بصفة عامة، ويمكن ذكر بعض أبرز هذه المعوقات التي تحد من نشاطها كما يأتي:

GME*: (المجلة العالمية للمقاولاتية) المرصد العالمي لريادة الأعمال وهي مبادرة بحثية تضم المئات من الباحثين لأكثر من 75 دولة عبر العالم.

¹– Abderrahmane(A), op.cit. P. 67.

²–Tahir (M.F), op.cit. PP. 21–22.

³– Ibid., P. 22.

⁴– Ibid., P. 22.

6-تحديات المرأة المقاولَة:

تطمح المرأة المقاولَة إلى أن تتبوأ موقعا رياديا كعنصر فاعل في المجتمع، كون المقاولاتية أحد الخيارات التي تساهم في تمكين المرأة اقتصاديا من خلال المشاركة التنموية لها، خاصة في ظل مساعي الدولة التي بادرت بها للتكفل بالمقاولَة النسوية، غير أن خصوصية المرأة المقاولَة المرتبطة بكونها أنثى تخلق أمامها معوقات وتحديات لها تأثير جَلِّي على المجهودات المبذولة من طرف المرأة الريادية، مما تؤدي هذه المعوقات إلى تثبيط عملها والحد من نسبة مشاركتها الفعلية في النشاط الاقتصادي ولعل من أبرز هذه المعوقات:

-العادات والتقاليد ونظرة المجتمع لعمل المرأة في القطاع الخاص أو الاستثمار ومقاومة التغيير .

-الخوف من الفشل والخسارة وعدم الثقة بالنفس من أهم معوقات رائدات الأعمال خاصة لطبيعة المرأة التي تتسم بعدم المجازفة ولقلة خبراتهن العملية والاستثمارية.

-قلة الخبرة لدى رائدة الأعمال في كيفية إدارة أعمالها واستخدام الأساليب العلمية والتقنية في إدارة المشاريع وعدم معرفتها واطلاعها على حقوقها وكل ما يخص عمل المرأة في القطاع الخاص.

-إن الدخول في مشروع خاص يفرض على سيدة الأعمال تحديات التوازن بين متطلبات إنشاء وإنجاح المشروع وبين حياتها الشخصية والعائلية والاجتماعية.

-قلة الوعي العام بأهمية ريادة الأعمال للمرأة وبما توفره لها من دخل وفرص وظيفية¹ إضافة إلى ذلك هناك ثقة ضعيفة متحيزة في قدرات المرأة على إنشاء وإدارة أعمال ناجحة وفي تسديد القروض، فالريادة للمرأة ومشاركتها في الاقتصاد محدودة نسبيا بسبب الحواجز المرتبطة بالنوع الاجتماعي².

كذلك الأمر بالنسبة لعدم تقبل المجتمع لممارسة المرأة لبعض المهن والوظائف، نقص الإلمام بالبيئة المنافسة وصعوبة السفر والمشاركة في الندوات، عدم قدرة المرأة على تحمل

¹ - ليلك أحمد الصفدي، رنا عبد الله أبو نفيسة، واقع ريادة الاعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى "ريادة الاعمال العربية" ريادة الاعمال النسائية، بيروت، أفريل 2010 ص. 42.

² - يمن الحماقي، مرجع سابق، ص. 71.

تبعات بعض الأعمال والمهن الناتجة عن ظروف أسرية واجتماعية خاصة وأن العمل في المجال المقاولاتي يتطلب حضورا ومتابعة دائمين من قبل صاحب المشروع وتخصيص الكثير من الوقت لذلك؛ إلى غير ذلك من العراقيل والضغوطات التي تعرفها المقاولات النسوية والتي ينبغي تجاوزها من قبل المرأة وكذلك السعي لتبني إستراتيجية واضحة إزاء ذلك كبرمجة أيام تحسيسية بضرورة مشاركة المرأة في العمل التنموي والنشاط الاقتصادي أو عقد ندوات في هذا الشأن للخروج بتوصيات، كما حدث في الدورة الخامسة لمنظمة المرأة العربية المنعقد بالجزائر حول المقاولات إلى وريادة الأعمال النسائية في العالم العربي قيادة وتنمية، إذ من بين أهم التوصيات التي نتجت من هذه الندوة هي:¹

- ضرورة نقل الصورة الايجابية عن المرأة في مجال المقاولات إلى الشعوب غير العربية للمساهمة في تغيير النظرة النمطية عنها وذلك من خلال ترجمة تجارب نجاح رائدة وتعميمها بمختلف الوسائل.

وفي مجال التكوين أوصى المؤتمر بأهمية إدخال مفاهيم ريادة المقاولات في البرامج والمقررات الجامعية، وربط الطالبات بها من خلال التدريب الميداني في المؤسسات الرائدة، وكذا تعزيز التكوين المعرفي في مجال التسويق والعلاقات العامة للترويج للمشاريع النسائية. كما دعا في هذا المجال إلى تشجيع النساء على الارتباط بالتكنولوجيات الجديدة للتخفيف من حدة الفجوة الرقمية ومحو الأمية الالكترونية لدى المرأة باعتبار أن لذلك علاقة بتطور المقاولات النسوية.

تجدر الإشارة إلى نقطة مهمة مفادها أنه برغم هذه العراقيل وغيرها من العوامل التي تحد من المساهمة الرائدة للمرأة المقاولات إلا أن المقاولات النسوية بالجزائر تعرف تطورا وإقبالا على هذا المسار الحيوي.

¹ - المؤتمر الرابع لمنظمة المرأة العربية، المقاولات وريادة الأعمال النسائية في العالم العربي "قيادة وتنمية"، الدورة الخامسة لمنظمة المرأة العربية، المنعقد بالجزائر أيام (25، 26، 27 فيفري 2013)، ص. 2.

خلاصة الفصل:

حفاظا على تكافؤ الفرص بين النساء والرجال على حد سواء في العمل التنموي؛ سعت الدولة الجزائرية إلى إعطاء كل الضمانات للمرأة المقاولَة كما للرجل، من خلال برامج داعمة ومشجعة لها؛ لإزاحة أي شكل من أشكال التمييز المبني على أساس النوع الاجتماعي في مجال الأعمال الريادية؛

وفي الفصل الموالي من هذه الدراسة سنحاول التطرق لمسألة مهمة تتعلق بدور ومكانة المرأة في المجتمع الجزائري؛ كخطوة توضيحية لإعطاء صورة عن المجال الذي تنشط فيه المرأة المقاولَة بصفة شمولية؛ من أجل الغوص في التحديات والصعوبات التي تعرفها المقاولَة النسوية بالجزائر.

الفصل الرابع: النظريات النسوية والمكانة الاجتماعية للمرأة في

الجزائر.

تمهيد

- 1 - الجندر (النوع الاجتماعي).
- 2 - الحركة النسوية.
- 3 - النظريات النسوية.
- 4 - الدور والمكانة الاجتماعية للمرأة في الجزائر.

خلاصة الفصل

الفصل الرابع: النظريات النسوية والمكانة الاجتماعية للمرأة في الجزائر

تمهيد:

من بين المعايير الهامة التي على أساسها تتضح وتُقاس درجة تقدم المجتمعات هي المكانة التي تحتلها المرأة في المجتمع الذي تنتمي إليه؛ نظرا للأدوار والمهام المنوطة بها، فبقدر ما يكون للمرأة اعتبار ومكانة في مجتمعها بقدر ما تسعى للعمل جاهدة في خدمة أسرتها ومحيطها وبالتالي المجتمع ككل، ولتناول مسألة مكانة المرأة في أي مجتمع من المجتمعات يتطلب ذلك الحديث عن النوع الاجتماعي وخصائصه، كما أن النظريات النسوية تسمح هي الأخرى بإسقاط علمي لما تعرفه المرأة من واقع معاش بالنسبة لها؛ هذا الفصل جاء لتوضيح هذه النقاط وصولا إلى الحديث عن المكانة الاجتماعية للمرأة في الجزائر بشكل خاص؛ بهدف إعطاء صورة مقربة عن الوضع الاجتماعي الذي تحيا فيه المرأة ببلادنا .

1 - الجندر (النوع الاجتماعي):

لابد من الإشارة إلى أن مصطلح النوع الاجتماعي والدراسات المتعلقة به قد لاقت في بدايات ظهوره معارضة شديدة، فالجامعات الفرنسية على سبيل المثال شهدت في محاولات إقحام هذا المفهوم - النوع الاجتماعي - "مقاومة وتصدياً شديدين بلغ حد التشكيك في مصداقية المفهوم وعلميته ووقع اعتباره مجرد رجوع صدى لأصوات الحركة النسوية أكثر من كونه نتيجة لنضج التعامل الفكري وقضايا المرأة".¹

في حين أن كندا والولايات المتحدة الأمريكية فقد كانت لهم الأسبقية في احتواء وتبني هذا المفهوم - النوع الاجتماعي - فمع بداية عقد السبعينيات تم إنشاء أقسام خاصة ومراكز بحث تُعنى بالدراسات حول المرأة والنوع الاجتماعي، وبالمقابل كما سبقت الإشارة إليه أن هذا المفهوم قد عرف معارضة في فرنسا بشكل خاص رغم أهميته إذ أن " مسار التماسس العلمي و الأكاديمي للدراسات حول المرأة ظل متعثرا و بطيئاً... إذ ظلت المبادرات العلمية لإنشاء أقسام علمية لدراسات المرأة والنوع الاجتماعي محدودة في عهد قريب ولم تتبلور

¹ - عائشة التايب، النوع و علم اجتماع المؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2011، ص. 105.

دراسات النوع الاجتماعي خاصة كحقل علمي قائم بذاته إلا مع نهاية التسعينات¹، ما يرمي ذلك إلى أن مصطلح النوع الاجتماعي حديث العهد، خاصة بعدما شهد محطات بين التأييد والمعارضة والاستعمال وعدمه، حيث "ظل استخدام المفهوم غير مستساغ من قبل الباحثين والدارسين الفرنسيين إلى وقت قريب، كما بقيت الأدبيات الفرنسية تحبذ استعمال ألفاظ بديلة مثل "الفروق بين الجنسين" و "العلاقة بين الذكور والإناث"².

ونظراً لتعدد وتنوع الدراسات والأبحاث المتعلقة بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي فقد عرف هذا المفهوم انتشاراً واسعاً " فقد دخل هذا المفهوم إلى المجتمعات العربية والإسلامية مع وثيقة مؤتمر القاهرة"³.

إلى أن تم تبني المفهوم أكاديمياً وإعداد الكثير من الدراسات في هذا الشأن، إذ يقصد بكلمة النوع الاجتماعي أو الجندر مجمل العلاقات والأدوار الاجتماعية والقيم التي يضعها المجتمع لكل من المرأة والرجل من خلال موروث ثقافي واجتماعي يحمل في طياته جملة من العادات والتقاليد والقيم السائدة في مجتمع ما، كما تتفاوت هذه العلاقات والأدوار باختلاف المكان والزمان؛ فيشير النوع الجنسي أو الجندر (Gender) إلى تلك السلوكيات التي تحدد الأفراد باعتبارهم ذكوراً وإناثاً في سياقات اجتماعية وثقافية⁴.

ما يرمز ذلك إلى أن، كلمة الجندر تتحدد من خلال الفروقات الاجتماعية والعلاقات بين الجنسين، فمفهوم أو كلمة النوع الاجتماعي لا يقتصر على الفروق البيولوجية بين النساء والرجال فحسب إنما هو أوسع من ذلك حيث يشير أيضاً إلى كل ما يتعلق "بأدوار وسلوكيات النساء والرجال وخصائصهم وهويتهم في البناء الاجتماعي ككل ما يظهر ذلك في ديناميكيات السلطة والقوة بين الجنسين، ما يعبر عن تحليل العلاقات والأدوار بينهما بناء على التفاعل القائم على اعتبار أن المرأة تابعة للرجل من حيث القوة والمكانة والاعتقاد السائد أنه من الصواب والمناسب كذلك أن القيادة من نصيب الرجل والطاعة واجبة من قبل

¹ - نفس المرجع، ص. 104.

² - نفس المرجع، ص ص. 105-106.

³ - يمن للاستشارات، التنمية السياسية " تعزيز القيادة النسوية في الأحزاب"، صنعاء، اليمن، 2009، ص. 19.

⁴ - جون سكوت، علم اجتماع المفاهيم الأساسية، بؤ: محمد عثمان، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، ط1، 2009، ص. 397.

المرأة¹ ويمكن توضيح ذلك من خلال أن مصطلح "الذكورة والأنوثة تحملان العديد من الخصائص المرتبطة بهما وذلك تبعاً للثقافة، والدرجة التي يتوقع عندها أن يتصرف الذكور والإناث بطريقة مختلفة، أو يتم معاملتهم وتقويمهم عندها بدرجة مختلفة ذات علاقة بسيطة جداً "بالجنس"، غير أنها ذات علاقة كاملة بالنوع".²

أما بالنسبة للأبعاد التي من خلالها يمكن دراسة النوع الاجتماعي فهي تتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية حسب (ساندرا هاردينغ-Sandra Harding) الرمزية الجنسية (الثقافة)، والتقييم الاجتماعي الجنسي للعمل (البناء الاجتماعي) والهويات الجنسية (الفعل والقدرة على الفعل).³

2-الحركة النسوية:

ظهرت الحركة النسوية كحاجة اجتماعية، ومن خلال هذه الحركة استطاعت النساء عبر العالم المطالبة بحقوقهن و رفع انشغالاتهن، وقد ارتبط مفهوم " الحركة النسوية مباشر بحركات اجتماعية معروفة خاضتها نساء الغرب في فترات تاريخية معينة مطالبة بجملة الحقوق ذات الصلة الوثيقة بأوضاعهن الاجتماعية"⁴.

ما يعني ذلك أن الحركة النسوية تسعى إلى التغيير من أوضاع المرأة والرفع من مكانتها، وتعرف الحركات النسائية، " بأنها مجموعة من الحركات الصغرى التي تتبع من سلسلة ردود الفعل التلقائية المنظمة من جانب الآلاف من النساء"⁵، كذلك الشأن بالنسبة للمرأة في المنطقة العربية فهي الأخرى قد شاركت في العديد من الحركات النسوية مطالبة بتحسين مكانتها وتغيير وضعها في المجتمع، برغم التأخر الذي عرفته في الظهور في هذه المنطقة " فتكشف الأبحاث القليلة التي انجزت عن الحركات النسائية في العالم العربي أن هذه

¹-Tricia(R), feminist theory and international relations: the feminist challenge to realism and liberalism. <http://www.csutan.edu/sites/default.06-05-2015.A/11.00.H>.

²- نعيمة الظرفات، القيادة الإدارية وتدبير مراكز القرار، دار الأمان، الرباط، (د،ط)، 2014، ص. 147.

³- جون سكوت، مرجع سابق، ص. 397.

⁴- عائشة التايب، مرجع سابق، ص. 95.

⁵- مكارم المختار، المرأة حركة نسائية وتحرك اجتماعي نسوي بين مطرقة العقائد الجندرية وسندان المساواة، تاريخ زيارة

الموقع 2015-05-10، الساعة 2:30، <http://www.womews.net/ar/index>.

الحركات قد تأخرت بالظهور حتى عشرينيات القرن العشرين¹، غير أن الحركة النسوية في العالم العربي وبعد مرور فترة من الزمن قد عرفت نمواً و انتشاراً واسع النطاق بتنوع وتعدد المطالب، فبناءً على تقرير الإسكوا* حول وضع المرأة العربية لعام 2005 أنه من منتصف السبعينات إلى يومنا هذا -بحسب تقرير 2005- كانت هذه الفترة بمثابة مرحلة الحركات النسائية العربية الجديدة، حيث امتاز مشهد العمل النسائي العربي بتنامي المنظمات النسائية المستقلة وغير الحكومية المتبينة لمرجعية حقوقية دولية معتمدة لما انبثق من مرجعيات ومقاربات ومفاهيم مستجدة، كالنوع الاجتماعي والتمكين وغيرها².

أما بالنسبة للحركة النسوية في الجزائر فقد كانت بداياتها من منطلق سياسي تحرري للتخلص من الهيمنة الاستعمارية الفرنسية، بعدها عرفت الحركة النسوية في الجزائر في 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 الحرة³.

إلى جانب ارتباط الحركة النسوية بالجزائر بداية النضال السياسي فهي كذلك تتعلق بالنضال من أجل قيم عدة نابغة من عمق المجتمع، إذ أنها مرتبطة كذلك " بمسيرة الجزائر منذ بداية الستينات، أي هي حركة تاريخية ذات ارتباط عضوي في قضايا المجتمع وتدخل في السياق العام لتطور النضال المكونات العامة للفكر والمنظمات الجموعية المنطوية تحت تسمية المجتمع المدني وبالتالي هي حركة داخلية مرتبطة في قضايا المجتمع وليست خارجة

¹ - نفس المرجع.

* الإسكوا: لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، أنشئت اللجنة في: 9 آب/ أغسطس 1973 عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تتخذ من العاصمة اللبنانية بيروت مقراً دائماً لها تضم 14 دولة عربية، من ضمن برامجها برنامج النهوض بالمرأة، حيث يهدف هذا البرنامج إلى زيادة الاهتمام بقضايا المرأة العربية وقضايا النوع الاجتماعي للحد من التفاوت بين الجنسين و تمكين المرأة United nations Économique and Social Commission for Western Asia.

² - عائشة التايب، مرجع سابق، ص. 100.

³ - عدنان رقية، مرجع سابق، ص. 66.

عنه¹، بعد ذلك تم إنشاء عدة جمعيات مدنية و ولائية التي تهتم بكل شؤون المرأة سواء المتعلقة بالتعليم، العمل، الصحة، قانون الأسرة... الخ، "ففي سنة (1985) تم إنشاء أول جمعية للنساء "جمعية المساواة أمام القانون" التي تعني بالمساواة بين الجنسين وجعل مواده القانونية تخدم مصالح المرأة والمجتمع"² القائمة أساساً على المطالبة بحقوق المرأة في كل المجالات.

- وأبرز النقاط التي ارتكزت عليها أهداف الحركة النسوية عبر العالم تمثلت في:
- التأكيد على أهمية دور المرأة التي كانت تابعة على مر التاريخ للرجل.
- تسعى هذه الحركات من أجل تحقيق المساواة بين المرأة والرجل.
- نوهت إلى ضرورة مشاركة المرأة في مختلف مجالات الحياة في المجتمع وأن تستفيد النساء من الموارد المتاحة بالمساواة.³

3- النظريات النسوية:

تبنّت عدة أبحاث ودراسات شؤون المرأة لفهم الظروف الاجتماعية التي تعيش ضمنها النساء عبر العالم، وكانت النظريات النسوية من بين الأبحاث التي اهتمت بذلك، "فالنظرية النسوية منذ تأسيسها أصبحت جزءاً مهماً في علم الاجتماع وبدأت النظريات الاجتماعية تهتم ببناء تفسير التجارب الخاصة بالنساء"⁴، إضافة إلى البحوث والدراسات "فالنظرية النسوية هي أيضاً ثمرة من جهود الحركة العامة لتمكين المرأة في جميع أنحاء العالم"⁵.

3-1- النسوية الماركسية:

تعتقد النسوية الماركسية أن أسباب اضطهاد المرأة راجع إلى "التقسيم الطبقي - وليس العلاقات بين الجنسين - هي أصل القمع الذي تتعرض له المرأة"⁶، وبما أن أصل العلاقة

¹ - عروس الزبير، الخلفية التاريخية ونضال جمعيات الحركة النسوية من أجل التغيير في الجزائر *Revue in deCIDDEF.Mars.2010. N°24.P.51.*

² - عدنان رقية، مرجع سابق، ص. 67.

³ - Melanie(L.A), **Feminist theory**, <http://www.soc.iastate.edu/sapp/fiminist.ppt>. 11-03-2015.A/22.30.H.

⁴ - فيليب جونز، *النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية*، تر: محمد ياسر الخواجه، مصر للتوزيع والنشر، القاهرة، ط1، 2010، ص. 139.

⁵ - Melanie (L.A), **op.cit.**

⁶ - فيليب جونز، مرجع سابق، ص. 140.

بين الجنسين نابع من التقسيم الطبقي وتقسيم العمل خاضع لعامل الجنس، "فقد اعتبر أنصار هذا الاتجاه أن البورجوازية الطبقة المسيطرة تمثل الرجال والبروليتارية تمثل المرأة"¹. ما يعني ذلك أن هذا الاتجاه يحصر تبعية المرأة في نطاق النظام القائم، إذ أن تبعيتها قائمة على خدمة احتياجات الرأسمالية، فعلى "الرغم من توفير التعليم والرعاية الصحية في البلدان الرأسمالية المتقدمة فإن النظام القائم فيها يعتمد اعتماداً كبيراً على العمل الذي تقوم به المرأة دون أجر لإنتاج قوة عاملة صحيحة الجسم والعقل، ومن هنا ينشأ وضع المرأة المتدني عموماً من الناحية الاقتصادية والاجتماعية"².

فاضطهاد المرأة حسب هذا الاتجاه اقترن بظهور الملكية الخاصة، ويمكن تفسير ذلك من خلال أن الرأسمالية قد شيدت نظاماً للعمل يميز ما بين المجالين الخاص والعام فللرجل العمل المنتج والمدفوع، وللمرأة الأعمال المنزلية المجانية غير المصنفة ضمن الإنتاج، واستندوا في ذلك إلى أن قيام الرأسمالية الخاصة أكبر هزيمة للجنس النسائي"³، بهذا تكون المرأة في مواقع عمل دونية وأجور ضئيلة.

يتضح مما سبق أن النسوية الماركسية تصنف وفقاً لنمطين رئيسيين:⁴

- فالمرأة تحت النظام الرأسمالي تعيش في أسر كزوجات وأمّهات تعيش في هذه الأسر، و يتحدد وضع ومكانة المرأة في الأسرة في إطار العمل المنزلي غير المأجور وهذا العمل يعتبر هاماً وحيوياً للنظام الرأسمالي شأنه شأن إنتاج السلع والبضائع في الصناعة.

- كما أنهم يقمن بإعادة إنتاج جيل جديد من العمال من خلال رعاية أطفالهن إذ تعتبر النسوية الماركسية أن النظام الرأسمالي من جراء كل ذلك يحقق "أرباحاً طائلة من الأعمال المنزلية غير المأجورة للمرأة، أكثر من الأعمال الذكورية المأجورة، أما بخصوص خروج المرأة للعمل من أجل المساهمة في الإنتاج فإن الرأسمالية قد جرت النساء من البيوت إلى الإنتاج، لا بقصد تحريرهن لكن بقصد استغلالهن بصورة أبشع من استغلال الرجال"⁵.

¹ -Melanie(L.A), op.cit.

²-فيليب جونز، نفس المرجع، ص. 140.

³-نادية ليلي عيساوي، تيارات الحركة النسوية ومذاهبها، تاريخ زيارة الموقع: 20-05-2015، الساعة 11:00
<http://www.ahewar.org/debat/showont.asp>.

⁴- فيليب جونز، مرجع سابق، ص. 140.

⁵- شلوف فريدة، مرجع سابق، ص. 21.

وبالنسبة للأجر الذي تتحصل عليه المرأة من جراء عملها لم يكن بنفس قيمة الأجر الذي يحصل عليه الرجل حتى ولو كان نفس العمل المؤدى، من الخاصة هي المولد الأساسي لاضطهاد المرأة بحسب تفسير ورؤية هذا الاتجاه -النسوية الماركسية- ولا يتحسن الوضع الاقتصادي للمرأة إلا إذا استطاعت تحقيق ذاتها من خلال المساهمة في الإنتاج بالتالي قيامها بأعمال ذات فائدة وقيمة للمجتمع.

3-2- النسوية الراديكالية:

لقد ارتكز هذا الاتجاه على فكرة أساسية ألا وهي العلاقات الأبوية، واعتبار أن اضطهاد المرأة نابع من الهيمنة الذكورية الممارسة على الأنثى فقد "أكد أحد رواد النسوية الراديكالية وهو كاتميليت Kate Millet أن الأبوية تحدث بسبب تحكم الذكور في الأفكار والثقافة والقيم، وهذا ما جعل النظم المؤسساتية تميل نحو الاعتقاد في اضطهاد المرأة في إيديولوجيات العمل والتعليم والأسرة"¹، فرؤية المنظور الراديكالي تختلف عن رؤية الاتجاه الماركسي في قضية اضطهاد المرأة إذ أرجعته إلى العلاقات الأبوية وفسرت انتقال وانتشار هذا الاضطهاد إلى باقي مؤسسات المجتمع.

"فالنسوية الراديكالية ترى أن أعمق اضطهاد وأكثره انتشاراً هو الاضطهاد الممارس بحق المرأة وهذا القمع هو سبب معاناتها"².

وبناء على ذلك فالأساس الذي تستند عليه النسوية الراديكالية هو فكرة الهيمنة الذكورية والمتمثلة في العمل المنزلي والأمومة والأسرة، حيث ترى "سلوفيا ولبي Sylvia Walby من وجهة النظر هذه أن القضية هي من يقوم بأداء الأعمال المنزلية، ومن يقاطع من في الحديث أو الكلام فإن هذا يُرى في الهيمنة الذكورية"³.

-فهذه النظرية ترى أن الشكل الأساسي للاضطهاد هو الاضطهاد الممارس على المرأة، وقد تمحورت الأسئلة التي طرحتها النسوية الراديكالية حول ما يأتي: لماذا يجب على النساء القيام بأدوار معينة على أساس تكوينها البيولوجي؟ وفي المقابل من ذلك لماذا الرجال

¹ - فيليب جونز، مرجع سابق، ص. 143.

² - Melanie (L.A), op.cit.

³ - فيليب جونز، مرجع سابق، ص. 144.

يعتمدون على بعض الأدوار على أساس الجنس؟ (أي تضيق الأدوار بحسب الجنس ولا بد من التحرر من ذلك)¹.

بمعنى أن أنصار النسوية الراديكالية لهم رؤية محددة متمثلة في اعتبار أن النظام الأبوي هو أساس التمييز ضد النساء والسيطرة عليهن التي تتسحب على ميادين الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والجنسية، وتخلق نظام تتميط للجنسين من خلال ثقافتين: واحدة ذكورية مهيمنة وأخرى نسائية مهيمنة عليها².

3-3- نظريات الأنساق المزدوجة أو الثنائية:

أما أصحاب هذا الاتجاه فقد حاولوا الموازنة بين كل من الرأسمالية والنظام الأبوي وتأكيد الارتباط الوثيق بين الرأسمالية والنظام الأبوي حيث تعتقد زيليا ايزنشتين Zillah Eisenstein أن الرأسمالية والنظام الأبوي مرتبطان بشكل نهائي في نسق واحد على المستوى والتي أطلقت عليهما تعبير النظام الأبوي الرأسمالي Capitalist patriarchy وأن علاقتهما المتبادلة عمقت أن التغيرات في أحد أجزاء هذا النسق تسبب تغيرات في الأنساق الأخرى³.

يمثل موقف أنصار مذهب الأنساق المزدوجة حيال اضطهاد المرأة أنه نابع من عاملين كل منهما يؤثر في الآخر نظراً للعلاقة الوثيقة والوطيدة بينهما كما أوضحت ذلك " هيدي هارتمان Heidi Hartman في عملها (التعاسة الزوجية في النظام الرأسمالي و النسوية أكدت على ضرورة الحاجة إلى رؤية النساء كمضطهدات سواء من جانب الرجال أو النظام الرأسمالي، على الرغم من رؤيتهم منفصلين إلا أنهما مرتبطان بأنساق الاضطهاد"⁴.

ويظهر الارتباط بين النظامين -النظام الأبوي والنظام الرأسمالي- من خلال التفسير الآتي:

حسب تصور هذا الاتجاه الذي اعتبر المرأة تعاني من جانبيين حيث أنها تعمل أكثر من الرجل المنزلي هذا من جهة وعملها في سوق العمل كونها تعمل في وظائف أقل شأنًا والأقل

¹-Fiminist Theory, Examining Branches of Feminism.

<http://www.amazoncastle.com/feminism/ecoult.shtml>, 28 April 2015.

²- نادية ليلي عيساوي، مرجع سابق.

³- فيليب جونز، مرجع سابق، ص. 148.

⁴- نفس المرجع، ص. 148.

عائداً من جهة ثانية مقارنة ما يحصل عليه الرجل، فالوظيفة الأفضل تكون له والأجر الأعلى كذلك من نصيبه، ما يعني ذلك أن نظريات الأنساق المزدوجة أو الثنائية تجمع بين النظريتين السابقتين النسوية الماركسية والنسوية الراديكالية.

بعرض ما توصلت إليه النظريات سابقة الذكر (النسوية الماركسية، النسوية الراديكالية، نظرية الأنساق المزدوجة أو الثنائية) فإننا نجد أنها قد ركزت في عموم طرحها على عنصرَي العمل والجانب الاقتصادي والذي من خلالهما فسروا معظم أسباب اضطهاد المرأة، بينما لو أردنا تناول هذا الموضوع من منظور المجتمعات العربية الإسلامية من خلال الدراسات والبحوث التي أنجزت حول هذا الشأن فذلك ليس بالأمر البسيط نظراً لتشابك وتعدد وتداخل العوامل في هذا الخصوص لكون هذه المجتمعات عادة ما تحتكم إلى العرف والعادات والتقاليد من منطلق الخصوصية الدينية، الفكرية، العرفية... التي تميز هذه المجتمعات وفي العنصر الموالي يمكن تقديم نقاط مختصرة لما توصلت إليه بعض المحاولات التي تناولت هذا الشأن وهي:

3-4- الأطر الفكرية للنسوية العربية:

يستند التحليل في الفكر النسوي العربي إلى قضية أساسية مؤداها أن المرأة العربية تعاني عدم المساواة بسبب واقع اجتماعي فرضته البنية الأبوية لهذه المجتمعات التي تُعلي من مكانة الرجل ودوره في الحياة الاجتماعية وتفرض على المرأة واقعاً متدنياً يلخص دورها في الأدوار الأسرية والمنزلية¹ ومن المفارقة في الأمر أنه عادة ما يتم ربط ما تعرفه المرأة من وضع اجتماعي وواقع معاش يتم ربط ذلك بالدين الإسلامي، والإسلام بريء من ذلك فهناك حقيقة مفادها أن المرأة لا زالت لم تتل حقوقها التي منحها إياها الإسلام، خاصة في ما تعلق بالتنمية والعلاقات الأسرية.

" فالإسلام لم يفرق بين المرأة والرجل في الاكتساب ولم يُرشح للمرأة أعمالاً تناسبها دون أخرى، فالمرأة العاقلة البالغة حرة في جميع أفعالها وتصرفاتها متزوجة كانت أو غير متزوجة ولها أن تقوم بجميع التصرفات القانونية التي تخصها ومنها إبرام عقد العمل، وفي التاريخ

¹ - كلثم الغانم، الأطر الفكرية والحدود النظرية للفكر النسوي العربي، <http://www.Gulf.policies.com> تاريخ

الاطلاع: 2014-12-21 ساعة/10:00.

الإسلامي نماذج كثيرة عن النساء اللاتي كن يشغلن ويتخذن لأنفسهن مهناً وحرفاً، والسيدة خديجة (رضي الله عنها) أحسن مثال يُقتدى به حيث كانت تاجرة كبيرة¹.

والى جانب ذلك فإن المرأة في عصر الصحابة والتابعين قد اشتغلت قد عملت في مجالات مختلفة، التجارة، التمريض، التعليم....، حيث كانت السيدة عائشة (رضي الله عنها) تنقل تعاليم الدين الإسلامي فتعلم على يديها العديد من النساء والرجال على حد سواء.

إلا أنه وللأسف بعض العادات والتقاليد البالية والأعراف الموضوعة إن لم نقل الكثير منها ؛ قد أعطت صورة محددة عن المرأة وأن سبب اضطهادها ناجم عن بعض التعاليم التي جاء بها الدين الإسلامي، "ووصل الانتقاد إلى تجاوز الحاضر الإسلامي والانتقال إلى نقد الدين منذ مراحله الأولى واعتبار أن الدين الإسلامي يعاني من مشكلة تنتمي إلى بنيته تجاه قضية المرأة وقد يكون هذا إجحاف ضد دين يمثل ثقافة وقيم وتقاليد، إن الذي يعاني من مشكلة أو يعيش في مشكلة ؛حسب رأي برهان غليون هو المجتمع الإسلامي وليس الدين الإسلامي، إن ما يعرف بمشكلة الإسلام لا تكمن في الإسلام ولا تتجسد فيه وإنما تكمن في مشكلة تعاملنا كمجتمع أي كنظام اجتماعي معه"².

وما تلك الصورة النمطية المشكلة عن المرأة إلا نتاج مفترزات للعادات والتقاليد الموضوعة التي رسمتها الشعوب، وعاشتها ويمكن إرجاع جزء من ذلك إلى الظروف الصعبة التي عانتها المجتمعات في البلاد العربية الإسلامية، من استعمار الدول الأجنبية لها ومحاولات لطمس هويتها، إضافة إلى الحروب، والطائفية، والتيارات المتعددة المختلفة في التوجهات...الخ من الأوضاع الصعبة التي استهدفت الشعوب العربية ما انعكس الأمر على الوضع المعيشي بشكل عام وعلى المرأة بصفة خاصة، لأن العديد من النساء في البلاد العربية يشتغلن في الأدوار التي حددها لها المجتمع، وأنها تتعرض لضغوط ثقافية إذا ما خرجت عن حدود ما رُسم لها من مهام ومسؤوليات ، وفي الفصل الموالي وفي أحد عناصره سيتم توضيح ذلك بشيء من التفصيل.

¹ - شلوف فريدة، مرجع سابق، ص. 26.

² - ضامر وليد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص. 93.

4- الدور والمكانة الاجتماعية للمرأة في الجزائر:

تشير كلمة الدور أو الأدوار " بصفتها أنظمة إلزامات معيارية يفترض بالفاعلين الذين يقومون بها الخضوع لها، وحقوق مرتبطة بهذه الالتزامات " ¹ فالمرأة الجزائرية مثل نظيراتها من النساء في الوطن العربي ككل تقوم بجملة من الأدوار المهمة والتي لا يمكن الاستغناء عنها أو إسنادها لغيرها، فهي " الزوجة، والشريك في تكوين واستمرار الأسرة، والأم المربية للناشئة والمعلمة الأولى للأبناء ... وهي التي ترعى ميزانية الأسرة، وتوفق بين الدخل والاحتياجات المنزلية، تمثل هذه الأدوار الإطار العام لحركة المرأة في المجتمع أيا كان وضعها ومكانتها، وهي تقوم بجميع هذه الأدوار المتعددة بالفطرة والاكتساب (أي التعلم) من الأمهات الأكبر سناً وأكثر خبرة والقيم الاجتماعية المتعلقة بمكانتها في المجتمع " ².

وبالمقابل لذلك ولمجمل تلك الأدوار المنوطة بالمرأة الجزائرية من قبل المجتمع، فإنها تقوم بكل ذلك في ظل وضع اجتماعي معيّن، وعبرة الوضع تدل على " الموقع الذي يحتله الفرد ضمن مجموعة معينة أو الموقع الذي تحتله المجموعة من مجتمع معين " ³، ما يشير هذا إلى نقطة أساسية متمثلة في العلاقة الوطيدة بين الدور والوضع الاجتماعي الذي يشغله أي فرد -المرأة- والتي عبر عنها ريمون بودون في "العلاقة بين الدور والوضع ليست وحيدة الجانب ؛ والوضع ليس فقط مورداً بالنسبة للفاعل في ممارسة أدواره، إنما هي كذلك جزء الطريقة التي يتحمل بها دوره، وهذا الجزء يمكن أن يكون إيجابياً كما يمكن أن يكون سلبياً " ⁴، وبُغية رصد لأهم النقاط التي تحدد الوضع الاجتماعي الذي تعيش في ظله المرأة في المجتمع الجزائري فيمكن التركيز على أهم النقاط الآتية:

4-1- المرأة والأسرة:

إن معرفة الوضع الاجتماعي الذي تعيش فيه المرأة الجزائرية ينطلق بداية من الأسرة التي تمثل الوحدة الأساسية لبناء أي مجتمع وبمعرفة خصائصها ومقوماتها تعطي صورة عن

¹ - ريمون بودون، فرنسوا بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر الطبعة الأولى، 1986، ص. 288.

² - محمد الفتاح عبد الوهاب العتيبي، المشاركة الفاعلة للمرأة وتجاوز المعوقات الاجتماعية والثقافية،

³ - ريمون بودون، فرنسوا بوريكو، مرجع سابق، ص. 594.

⁴ - نفس المرجع، ص ص. 594-595.

بنية المجتمع ككل، إن أهم ما يميز الأسرة الجزائرية تعود إلى أن " أغلب الباحثين الجزائريين يؤكدون أن الأسرة الجزائرية كانت تتسم بثلاث خصائص اجتماعية أساسية هي: أنها أسرة ذات نمط ممتد أنها أسرة أبوية، وأنها ذات إرث مشترك " ¹ برغم مظاهر التغير الذي عرفته الأسرة الجزائرية على مستوى خصائصها إلا أن آثارها وتبعاتها لازالت راسخة متمثلة في القيم السائدة التي تحمل ملامح الأسرة الأبوية التقليدية حتى أن " الأسرة الجزائرية الحضرية هي ذات مضمون اجتماعي تقليدي، فالأسرة النووية وإن كانت منفصلة سكنياً إلا أنها متصلة من حيث العلاقات الاجتماعية " ²، والنمط السائد هو النظام الأبوي إذ يتميز هذا النمط بأنه يجعل من مكانة الأب في المركز الأول داخل الجماعة، حيث يكون هو صاحب السلطة وإدارة كل شؤون الأسرة، ويصبح الانتساب إليه هو الانتساب الشرعي والرسمي وينتشر هذا النمط في المجتمعات العربية الإسلامية عموماً وفي المجتمع الجزائري بالخصوص " ³.

فالأسرة الجزائرية التقليدية قد اتسمت بالطابع الأبوي التسلطي، الذي يحتكم إلى نسق العرف والقيم أكثر من القانون ما يعمق بذلك مفهوم الهيمنة الذكورية إذ أن " الواقع الاجتماعي الذي تنتجه الهيمنة، إنما يتأتى غالباً ليؤكد التمثلات التي تتسبب إليها كي تمارس وتبرر نفسها " ⁴، فالفرد في الثقافة التقليدية منذ البداية يُنشأ على تقبل وتقمص هذا النمط السائد، الذي يرسخ فكرة مفادها القوة والسيطرة تعني الرجل أما الضعف والإتباع والخضوع لسيطرة الرجل ترمز للمرأة، وهذه الأسس السائدة في المجتمع تعيد هي الأخرى إنتاج نفسها، إذ تؤدي الدور بأحسن وجه وبالتالي إعادة إنتاج نفس الموروث الثقافي مع الأجيال القادمة " ⁵.

4-2- التنشئة الاجتماعية للفتاة الجزائرية:

يتشرب الفرد من خلال التنشئة الاجتماعية القواعد السرية والاجتماعية التي يجب عليه (ذكر أو أنثى) بأي حال من الأحوال الامتثال لها، فيتربى كل من الولد والبنت في الأسر

¹ - بلقاسم الحاج، المرأة ومظاهر تغيرالنظام الأبوي ، دار أسامة، الجزائر، ط1، 2013، ص.55.

² - نفس المرجع، ص. 61.

³ - نفس المرجع، ص. 62-63.

⁴ - بدير بورديو، الهيمنة الذكورية، تر: سلمان قعفراني، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، الطبعة الأولى، 2009، ص. 59.

⁵ - سعداوي زهرة، «الأفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري»، أطروحة دكتوراه علوم (غير منشورة)، في علم

الاجتماع، جامعة الجزائر، 2010، ص. 79.

التقليدية على نمط معين يهيئها لأدوار معيارية، بمعنى الدور الذي يتوقعه المجتمع منهما وينبغي القيام بها، فالذكر كامل السيطرة والإرادة والأنثى دائماً تعتمد عليه، هذا ما يرمز إلى التفضيل بين الجنسين في المجتمعات ذات النظام الأبوي، ويتجسد ذلك حتى منذ اللحظات الأولى من الولادة.

إذ أن كيفية استقبال المولود الذكر ليست مثلها كيفية استقبال المولود الأنثى، ويظهر ذلك من خلال التباين والاحتفالات التي تصاحب المولود إذا كان ذكراً، بينما الأمر يختلف في حالة الأنثى فتكون تلك -الاحتفالات- بدرجة أقل، لدرجة أنه في بعض الأسر وللأسف تحزن لمولد البنت، يمكن إرجاع ذلك إلى اعتبار أن المولود الذكر يعد ثروة في حد ذاته كونه يمثل استمرارية لاسم العائلة بعكس البنت، التي مولدها يشكل خيبة وتباين حدة التفضيل في ذلك من مجتمع لآخر وحتى فيما بين الأسر ذاتها، فعلى سبيل المثال الأسر الجزائرية في منطقة الوسط على غرار الكثير من مناطق الوطن تعيش وتعرف هذا التمايز، ومنها منطقة الجلفة التي تعد ضمن المناطق التي "يعتبر الرجل فيها، سيد العائلة يملك السلطة المطلقة جمع شخصه صفة المُزكى المحترم والمطاع... تعطي الأولوية لحق الذكورة"¹، والأدوار التي تقوم بها الأنثى؛ تكتسبها عن طريق التنشئة الاجتماعية، التي تحمل في طياتها العوامل الثقافية السائدة ومجمل القيم والعادات، وتظهر المفاضلة بين الجنسين بشكل واضح في منطقة الجلفة على سبيل المثال إذ أن تنشئة الولد فيها ليست كتنشئة البنت، فتُنشأ الفتاة على مبدأ المفاضلة بينها وبين الولد، وتتشرب بذلك على أساس أنها كائن ضعيف يحتاج دائماً إلى حماية الرجل، وبأنها دائماً أقل منه كفاءة، ولا يعتمد على رأيها بحجة النقصان الذي يشوبه، وعلى العكس من ذلك فالذكر يُنشأ على أساس أنه الأفضل دائماً وفي كل الأحوال والظروف فهو ذو الرأي السديد المسيطر وصاحب مركز القوة والسلطة، حتى أن ذلك يظهر في سلوكيات وأمر بسيطة لكنها تضمن ذلك بشدة ولها دلالة على الأفضلية بين الجنسين.

وكأبسط مثال على ذلك فيما يخص المكان المريح والمُهيأ في البيت يكون دائماً من نصيب الذكر، حتى وإن استعملته المرأة وحضر الرجل فإنها تقوم وتخلي له المكان، كذلك

¹ - رايح درواش، «العائلة الجزائرية وآليات تكيفها مع التغير الاجتماعي»، أطروحة دكتوراه دولة علوم، (غير منشورة)، علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2004، ص 150.

الأمر بالنسبة لنصيب الذكر من الأكل إذ أن الطعام الأفضل والأجود والنصيب الأكبر منه يترك للرجل في حين على العكس من ذلك يكون للبنت ؛ وهي قد صقلت على ذلك إذ أنه عند إعدادها الطعام من تلقاء نفسها تقوم بذلك لاشعورياً ؛ فتخصص الأفضل له سواء كانت أم أو زوجة، أو أخت، أو بنت، فإنها تعودت على ثقافة معينة، وهذا ليس من باب الحرمان لها وإنما هو اعتقاد راسخ أن الأفضلية دائماً من نصيب الرجل بحكم أن أمامه مهام ومسؤوليات أصعب من المرأة، مما ينعكس ذلك على البنت مستقبلاً وفي حياتها ككل، لدرجة أنه يصعب عليها في كثير من الأحيان تقلد مناصب معينة تكون فيها هي مركز السيطرة والقوة، فما تربت عليه يولد لديها نوع من التخوف وأحياناً لا تكون مبادرة ومتشجعة أو مستعدة للمخاطر، وبعض المناصب كما هو معلوم تتطلب كل ذلك بدرجة كبيرة كالمعمل في المجال المقاولاتي.

نفس الشأن بالنسبة للذكر وهذا الأهم أي أنه اعتاد على نمط معين في مسألة المكانة والتمييز بين الجنسين فتتشكل لديه صورة نمطية عن المرأة إذ أنه لم يعتد عليها في مكانة غير الخضوع والخنوع له، ما يصعب عليه الأمر أن يكون العكس من ذلك تابعاً لها، " إذا كانت النساء اللواتي يخضعن لعمل تنشئة اجتماعية ينحو إلى تصغيرهن وإنكارهن، يتمرسن على الفضائل السلبية في التقاني والخنوع والصمت، فإن الرجال هم أيضاً سجناء وضحايا بتكتم للتمثيل المهيمن، وعلى غرار الاستعدادات للخضوع مثل تلك التي تحمل على المطالبة بممارسة الهيمنة ليست مسجلة في طبيعة ما، ويتوجب بنائها عبر عمل تطبيع اجتماعي طويل"¹، ما يعني ذلك أن القوانين الاجتماعية تحدد مكانة ودور كل من المرأة والرجل على حد سواء محكومة بالعادات الاجتماعية " فدور العادات الاجتماعية في الضبط والتنظيم لا يقل شأنًا وأثراً، عن دور القوانين الوضعية، فإذا اعتبرنا القوانين سلطة المجتمع المكتوبة والموضوعة، فإننا نعتبر العادات سلطته غير المكتوبة ودستوره المحفوظ في الصدور، وذلك الدستور الذي يوجه أفعال الناس ويسيطر عليها في جميع العصور وفي كل مراحل الثقافة المختلفة"².

¹ - بيبي بورديو، مرجع سابق، ص. 82.

² - سامية حسن الساعاتي، مرجع سابق، ص. 266.

في خضم تبعية وخضوع الأفراد ومسايرتهم للنظم والضوابط الاجتماعية كانت فيه إجراءات متعددة من قبل الدولة بغرض إحداث تغييرات على مستوى مكانة المرأة الجزائرية والعمل على تحسين وضعها في البناء الاجتماعي، من خلال سلسلة من العمليات كتشجيعها على التعليم و تقديم تسهيلات لاقتحامها ميدان العمل خارج المنزل وتمكينها سياسياً إضافة إلى استحداث قوانين وتشريعات تعزز من مكانتها كفرد فاعل في المجتمع، بيد أن ذلك لا يعني تغير جذري في نظرة المجتمع للمرأة خاصة في مناطق معينة من الوطن كمنطقة الجلفة، التي تشهد نوعاً من التمسك بالعادات والتقاليد بحكم أنها " منطقة انتقالية تتجمع فيها العناصر الثقافية والتقليدية والعصرية"¹.

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن تغير نظرة المجتمع لمسألة ما مثل مكانة المرأة ودورها تسير بوتيرة بطيئة إذا ما قورنت بالتغير الحاصل على مستوى الماديات (الهندسة، التكنولوجيا، مرافق...)، " فالتطور الذي يطرأ على بنيات المجتمع الجزائري وبالأخص الجانب المادي يتحقق بوتائر سريعة، وأن الأوضاع التعليمية والنفسية والمعنوية لقطاع واسع من جيل جديد ، تتطور أيضاً ولكن ببطء شديد من حيث العقلية والذهنيات ويؤدي هذا التفاوت إلى عدم تكيف وانسجام الجماعات سلوكياً وقيماً مع التغيرات المتسارعة والمفاجأة على القاعدة المادية للمجتمع"².

4-3- المرأة الجزائرية في ظل القوانين والتشريعات:

سعت الجزائر على غرار الكثير من الدول العربية إلى مراجعة التشريعات المتعلقة بأشكال التمييز التشريعي ضد المرأة والتي تكفل لها الحقوق بأنواعها وفي مجالات مختلفة و"يعترف الدستور الجزائري بالمساواة بين المواطنين والمواطنات في كل الميادين وأمام القانون وتجد كل الحقوق والحريات أساسها في الدستور"³، ومن جملتها الحقوق المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين حيث يظهر ذلك من خلال جملة المواد من الدستور الجزائري منها:⁴

¹ - رابح درواش، مرجع سابق، ص. 191.

² - رابح درواش، نفس المرجع، ص. 186.

³ - تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي-الجزائر، برنامج

ممول من قبل الاتحاد الأوروبي، جويلية، 2010، ص. 18.

⁴ - الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في ديسمبر 1996.

المادة 29: كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يُتدرّع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرف، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي.

المادة 31: تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية، والاجتماعية والثقافية.

المادة 31 مكرر: تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة.

المادة 51: يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير التي يحددها القانون.

المادة 53: الحق في التعليم مضمون، التعليم مجاني حسب الشروط التي يحددها القانون، التعليم الأساسي إجباري، تنظم الدولة المنظومة التعليمية، شهر الدولة على التساوي في الالتحاق بالتعليم، والتكوين المهني.

الدستور الجزائري ضمّن للمرأة كامل حقوقها ويسمح لها بالمشاركة في الحياة المهنية استناداً على مبدأ عدم التمييز ضد المرأة على أساس الجنس.

أما فيما يتعلق بقانون الأسرة المعمول به في الجزائر، فقد عرف عدة إصلاحات وتعديلات بما يتماشى مع ضمان حقوق المرأة وحمايتها، فمن بين الإصلاحات التي قامت اللجنة الوطنية لإصلاح العدالة، نجد إصلاحات قانون الأسرة.

ولقد تم تعديل قانون الأسرة لسنة 1984 بواسطة أمر صادر في 5 شباط/فبراير 2005، وركزت التعديلات على الأوجه الآتية:¹

-المادة 7: تحديد سن الزواج ب 19 سنة للرجل والمرأة.

-المادة 9: رضا الزوجين كشرط لانعقاد الزواج.

-المادة 19: إعطاء الحق للزوجين في أن يلحقا لعقد الزواج، أو أي عقد أصلي آخر كل الشروط التي يرينها ضرورية ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون.

¹ - الحقوق الإنسانية للمرأة على أساس النوع الاجتماعي - الجزائر، مرجع سابق، ص. 19.

المادة 36: إعادة التوازن في الحقوق والواجبات بين الزوجين وخاصة حذف واجب الطاعة بالنسبة للزوجة.

أما فيما يخص مجال العمل، فقد كان يهدف قانون العمل ونظام الضمان الاجتماعي في محتواه إلى القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة، فقد نصت المواد على ما يأتي:

المادة 5: يمنع القانون المتعلق بالخدمة المدنية أي تفرقة بين الجنسين في ميدان العمل.

المادة 84: يضمن القانون المتعلق بعلاقات العمل الحق في العمل لأي كان مهما كان جنسه وسنه.

-تتمتع النساء العاملات بإجازة أمومة خلال الفترة السابقة واللاحقة للولادة:

(الفقرة 1 من المادة 55 من قانون 90-11 بتاريخ 21 نيسان/أفريل 1990، الجريدة الرسمية رقم 17-1990) وتمتد إجازة الأمومة براتب مدفوع من هيئة الضمان الاجتماعي لمدة 14 أسبوعاً (المادة 29 من قانون 83-11 بتاريخ 02-07-1983) معدل بواسطة المادة 12 من (الأمر رقم 96-17 بتاريخ 06-07-1996)، ويعطي نظام الحماية الاجتماعية للمرأة التأمين الصحي والتأمين على حوادث العمل فضلاً عن إجراءات عن إجراءات حماية متعلقة بالأمومة النقاعد (قانون 83-11 بتاريخ 02 تموز/يوليو 1983، المواد 6،6 مكرر، 23، 28).¹

هذا وقد نصت المادة (17) من قانون العمل بشأن عقد العمل نصت على رفض كل الأحكام التي فيها أي تمييز بأي شكل كان حيث جاء في المادة (17) ما يأتي:

" تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقربة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".²

4-4- المرأة والتعليم في الجزائر:

لا يمكن للمرأة أن تقوم بدورها على أكمل وجه أو أن تحقق لنفسها مكانة وقيمة في المجتمع، خاصة في عصرنا الحالي وما يشهده من تغيرات على جميع الأصعدة إلا من

¹ - نفس المرجع، ص ص 21-22.

² - بالعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة، الجزائر، (د،ط)، 2005، ص. 12.

خلال العلم والمعرفة، لذلك انتهجت الجزائر جملة من السياسات لتشجيع التعليم في صالح المرأة بهدف تحسين مكانتها والإعلاء من شأنها، ويظهر ذلك من خلال تكافؤ الفرص للولد والبنات في التعليم على حد سواء، فقد أكد القانون رقم (08-04) المؤرخ في 15 محرم 1429 الموافق ل 23 يناير 2008 الذي يتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية في المادة رقم (10): "تضمن الدولة الحق في التعليم لكل جزائرية وجزائري دون تمييز قائم على الجنس أو الوضع الاجتماعي أو الجغرافي"¹.

هذا ما يعكس العناية التي أولتها الدولة لأهمية تعليم الإناث نظراً لفائدته وضرورته في جوانب الحياة ككل " فعملية التعليم عموماً وتعليم الإناث بالخصوص عرفت تطوراً سريعاً خاصة في الأطوار الأولى حيث انتقلت من (36,9%) سنة (1996) إلى (67,3%) سنة (1980)، ثم إلى (80,70%) سنة 1998 لتتفوق (95%) حالياً.... كما أن نسبة نجاح البنات في شهادة البكالوريا أصبحت أكبر من نسبة الذكور المسجلين في الجامعة من الإناث أكبر من الذكور"²؛ فإذا كانت النساء الجزائريات يمثلن الفئة الأكثر إقبالاً على التعليم والحاصلات على شهادات عليا في مختلف التخصصات، هل تشاركن بالفعل كمورد أساسي في الاقتصاد الوطني؟... هل يتم استغلال هذه الكفاءات النسوية استغلالاً عقلانياً كمورد بشري عام لتفعيل عجلة التنمية في البلاد أم أنها مازالت رهينة التهميش والحواجر الاجتماعية؟"³.

وتلجأ الفتاة للتعليم لتحقيق ذاتها وإشباع حاجتها إلى التقدير والاحترام من قبل الأسرة، وباقي أفراد المجتمع الذين يتعاملون ويتواصلون معها فالتحصيل العلمي واكتساب المعرفة بالنسبة للمرأة بمثابة وسيلة لسد وتعويض أي انتقاص أو التقليل من شأنها و الناتج عن الصورة النمطية التي شكلها المجتمع عليها، باعتبارها تحتل مرتبة دونية أمام الرجل وبأنها ليست بالكفاءة التي يعتمد عليها، خاصة مناطق محددة من البلاد والتي تعرف تمسكاً أكثر بالعادات والتقاليد، ما يعني ذلك أن المرأة وبرغم جهود الدولة لتسهيل تعليم الإناث واكتسابها

¹ - ببيمون كلثوم، «النخبة النسوية في الجزائر»، أطروحة دكتوراه علوم علم اجتماع، (غير منشورة)، جامعة الجزائر 2010، ص. 221.

² - بلقاسم الحاج، مرجع سابق، ص. 89.

³ - ببيمون كلثوم، مرجع سابق، ص. 221.

المعرفة وحصولها على مراتب علمية إلا أنها لازالت تعاني من ناحية إثبات قدراتها وإمكانياتها.

4-5- المرأة والعمل في الجزائر:

ظل عمل المرأة لعقود من الزمن مقتصرًا على دورها التقليدي والمتمثل أساساً في الأعمال المنزلية حيث عملت على تسيير شؤون البيت " نظراً لشكل القيم المحافظة التي ترى على المرأة عضو مهياً للمهام المنزلية "¹ ما ساهم ذلك في تشكل تصورات في ذهن الرجل بأنها حبيسة البيت فقط كذلك نظرة المرأة لنفسها " بحكم أن العمل المنزلي للمرأة ليس له معادل نقدي، فإنه يسهم فعلاً في تبخيسه في نظر النساء أنفسهن، كما لو أن ذاك الوقت هو من دون قيمه سوق له، ومن دون أهمية "² ويتضح ذلك من خلال الصورة النمطية والدور الاجتماعي المحدد، الذي يرمي على مسؤولية العمل المنزلي وفقط، وفي حقيقة الأمر أن تحريم العمل على المرأة أو رفض ذلك بمثابة الإجحاف في حقها وحق غيرها إذ أن " تحريم العمل على النساء لا يقتصر عليهن بل يلحق أيضاً بمن يستفيد من خدماتهن "³. إلا أنه وبفضل التعليم وتعالى أصوات الحركات النسائية المطالبة بضرورة خروج المرأة عن دورها التقليدي الذي احتجزها داخل البيت، من أجل المشاركة والمساهمة في تدبير الشأن العام ومن هنا بدأ التفكير في إعادة النظر في توزيع الأدوار بينها وبين أخيها الرجل وفتح المجال أمامها لولوج جميع أسلاك التربية والتعليم لإعدادها جيداً لتتقلد الأدوار الجديدة "⁴. ما أدى ذلك تدريجياً إلى تغير في الدور المعياري للمرأة كونها ربة بيت وزوجة وأم وفقط أي الدور الذي يتوقعه منها المجتمع فأصبحت إلى جانب كونها ربة بيت امرأة عاملة خارج البيت بمختلف القطاعات، وانتشار مبدأ المساواة في تقلد المناصب وكانت الجزائر من بين الدول التي شجعت المرأة على العمل، حيث أقر الدستور الجزائري المساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون من خلال المادة (52) التي نصت على أن « لكل المواطنين الحق في العمل » وهو إقرار قطعي لا نقاش فيه على شرعية المشاركة الفعلية للمرأة في الحياة العامة "⁵.

¹ - رايح درواش، مرجع سابق، ص 192.

² - يحيى بورديو، مرجع سابق، ص. 147.

³ - جون ستيوارت مل، استعباد النساء، تر: إمام عبد الفتاح إمام، مكتبة مدبولي، القاهرة، ط1، 1998، ص. 134.

⁴ - نعيمة الظرفات، مرجع سابق، ص. 134.

⁵ - بلقاسم الحاج، مرجع سابق، ص. 84.

على ضوء ما سبق تتضح مدى استفادة المرأة الجزائرية من التشريعات والقوانين التي تضمن لها الحق في العمل دون أي التقات للتمييز بين الجنسين ما دفع ذلك إلى انخراط المرأة في عالم الشغل بشتى مجالاته؛ فبالرغم من ضعف معدل عمل النساء في الجزائر إلا أنه تضاعف وانتقل من (7,5%) في (1977) إلى (14,6%) سنة (2005) وبلغ (16,9%) سنة (2006)¹ بالاستناد إلى ما تم الإعلان عنه بموجب الإحصائيات الوطنية، إلا أن نسبة النساء العاملات بالجزائر تبقى ضعيفة برغم تضاعف نسبته هذا " مقارنة بمجموع السكان رغم التطورات وكانت نسبة النساء من بين العاطلين عن العمل (15,32%) سنة (2003) و (20,4%) سنة (2006)، و (22%) سنة (2007)، ويؤدي النقص في المعلومات حول آليات التشغيل وبطء المعاملات الإدارية والمصرفية إلى نقص في الوصول إلى فرص العمل الممنوحة للنساء، كما أن صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية تعيق اندماج النساء في الدائرة الرسمية للعمل"²؛ إذ أن نسبة البطالة في أوساط النساء قد عرفت ارتفاعاً فحسب الديوان الوطني للإحصائيات خلال شهر سبتمبر (2014)، " فإن معدل البطالة قد بلغ (10,6%) مسجلاً ارتفاعاً قدره (0,8) نقطة مقارنة بـ أبريل (2014) حيث تتراوح ما بين (9,2%) لدى الذكور و (17,1%) لدى الإناث مع تباينات حسب العمل والمستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها"³.

أما بالنسبة لنوع الوظائف فقد عرفت المرأة في الجزائر مشاركة في العديد من الفروع والقطاعات التي اشتغلت بها (من تعليم بمختلف أطواره، التعليم العالي، الصحة الإدارية، الهندسة، الصناعة،.... الخ) غير أن النسب في ذلك تختلف من قطاع إلى قطاع. ويرجع الفضل في عمل المرأة بمختلف القطاعات كما سبقنا الإشارة إليه متمثلاً في التعليم بشتى أطواره، الصحة... كل ذلك مُدعماً بالإطار القانوني الذي ضَمَّن حق المرأة في العمل والذي بفضلُه أصبحت النساء قوة مساهمة في التنمية للبلاد " وقد بلغ حجم السكان الناشطين اقتصادياً (11453000) نسمة وشكلت النساء (2,078000) أي ما يعادل (18,1%) من إجمالي هذه الفئة"⁴.

¹ - تقرير الحقوق الإنسانية للمرأة على أساس النوع الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 26.

² - نفس المرجع، ص. 26.

³ - office national de statistiques, 2014.

⁴ - ibid.

والقطاع الخاص هو الآخر عرف مساهمة المرأة فيه، بفضل الجهود المبذولة من قبلها باعتبار أن المرأة مورد بشري هام، وقد " بلغت مشاركة النساء في مؤسسات جديدة في القطاع الخاص في الجزائر نسبة (11,12%) ولقد دخلت النساء بنسبة كبيرة في مجال الخدمات والصناعات التقليدية، وبينت نتائج مسح الأسر لسنة (2006) أن نسبة (6%) من النساء هنّ مشغلات (مقاولات)، وتبين معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) مشاركة نسبة (14%) للنساء في إنشاء المؤسسات الصغرى ¹.

في الأخير وبعد عرض هذه النسب يمكن القول أنه برغم بلوغ المرأة لمستوى تعليمي يؤهلها للعمل في قطاعات متعددة ومناصب عليا إلا أنها لم تتلق صعوبات تحد من مساهمتها الفاعلة في العمل خاصة إذا تعلق الأمر ببعض المهن التي عرفت مشاركة المرأة بعد ما كانت حكراً على الرجال دون النساء، فقد عرفت المرأة عراقيل ومعارضة من قبل المجتمع في توليها لبعض الأعمال دون الأخرى، مثل عمل المرأة كمقاول، وبصفة أخص إذا ارتبط ذلك بمناطق معينة من الوطن، والتي يمكن القول بأنها تشهد معارضة بدرجة أعمق بالنظر إلى أن هذه المناطق كمنطقة الجلفة على سبيل المثال؛ لم تعتمد على المرأة إلى جانب ربة بيت سوى كونها معلمة أو طبيبة، ممرضة، أو تشتغل في الإدارة، وليس الأمر كصاحبة مشروع ومسيرة مؤسسة أو هي من تشرف على العمل، فالصورة المعتاد عليها أن التسيير والسلطة في مراكز العمل هي من نصيب الرجل وليس المرأة وذلك ما عبّر عنه ببيير بورديو " إن عنف بعض ردود الفعل العاطفية ضد دخول النساء في هذه المهنة أو تلك، يفهم إذاً من أن المراكز الاجتماعية نفسها مُجَنّسة ومُجَنّسة وأنه حين يدافعون عن مراكزهم ضد التأنيث فإن الفكرة الأعمق عن أنفسهم باعتبارهم رجالاً، هي ما يعتزم الرجال حمايتها ² وفي الجانب الميداني لهذه الدراسة سوف يأتي شرح هذه الفكرة بشيء من التفصيل .

4-6- التمكين السياسي للمرأة في الجزائر:

ساهمت المرأة الجزائرية في ميادين عدة ومن بينها المجال السياسي فقد عرفت مشاركة سياسية فاعلة وكان ذلك من منطلق التمكين السياسي الذي انتهجته الدولة تجاه المرأة، ويقصد بالتمكين السياسي للمرأة " هو جعل المرأة ممتلئة للقوة والإمكانات والقدرة لتكون

¹ - تقرير الحقوق الإنسانية للمرأة على أساس النوع الاجتماعي - الجزائر، مرجع سابق، ص ص 26-27.

² - بيير بورديو، مرجع سابق، ص 144.

عنصراً فاعلاً في التغيير... بتعزيز قدراتها في المشاركة السياسية من خلال مشاركتها بصورة جدية وفعالة في كافة نشاطات المنظمات السياسية والشعبية الأخرى كلها، والانتخابات المهنية ومكاتبها الإدارية أي إيصال المرأة إلى مواقع اتخاذ القرار في المجتمع وفي البرلمان¹ بمعنى أن التمكين السياسي للمرأة يعني وصولها إلى مراكز صنع القرار والجزائر شهدت مبادرات لتشجيع النساء للوصول على مراكز القرار، فبفضل حرص الدولة على تشجيع المشاركة السياسية للمرأة في مؤسسات الدولة فقد تمكنت فعلاً فئة من النساء ووصلن إلى مراكز القرار انطلاقاً من نظام " الكوتا " أو الحصص.

وفي آذار/ مارس (2009)، قررت وزارة العدل إنشاء هيئة لإعداد قانون أساسي يهدف إلى زيادة عدد النساء في المجالس المنتخبة، ويأتي مشروع القانون الأساسي هذا التطبيق المادة (31) مكرر التي تمت إضافتها إلى الدستور وفي (12 تشرين الثاني/نوفمبر/2008) لصالح المشاركة السياسية للنساء² "فذلك كان نتيجة للمرسوم الرئاسي الذي سبقه حيث ضمن للمرأة الممارسة السياسية، إذ أقر " المرسوم الرئاسي المؤرخ في (19 أفريل 2004) الموقع لاتفاقية الأمم المتحدة حول الحقوق السياسية للمرأة المنصوص عليها في (20 ديسمبر 1952) والتي من بين ما تنص عليه:

- 1 - وبمساواة مع الرجال تستفيد المرأة حق التصويت في كل الانتخابات بدون تمييز .
- 2 - للنساء حق الترشح وبمساواة مع الرجال في كل الهيئات المنتخبة.
- 3 - فكانت هذه الخطوات بمثابة الاستراتيجيات التي عززت المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية، ففي السنوات الأخيرة ارتفعت نسبة تمثيل النساء في البرلمان وانخرطت المرأة الجزائرية في الأحزاب السياسية ومشاركتها في عملية الانتخابات وحققت بذلك المرأة الجزائرية بعضاً من النجاحات في المجال السياسي، هذا بالإضافة إلى مشاركتها في الحكومة، فقد دخلت المرأة في الحكومة ولأول مرة سنة (1982-1988)، وفي مرحلة ما بين (1991-1994) نجد (7) نساء وزيرات منهن أستاذتين في الطب وواحدة قاضية وإطارات سامية

¹ - صابر بلول، «التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجيهات الدولية والواقع»، في مجلة جامعة دمشق، العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الثاني، 2009، ص ص. 650-651.

² - تقرير الحقوق الإنسانية للمرأة على أساس النوع الاجتماعي - الجزائر، مرجع سابق، ص. 22.

وأستاذتين في الجامعة ومحامية، أما في المرحلة (1995) و (2003) بلغ عدد النساء الوزيرات (8)¹.

بذلك نجد أن المرأة الجزائرية قد توسع عملها في المجال السياسي وامتد عبر مختلف مناطق الوطن، إذ أن المرأة في منطقة الجلفة عرفت هي الأخرى مشاركة في ذلك وفتح باب الترشح أمامها في انتخابات المجلس الشعبي الوطني والمجالس الشعبية البلدية. لكن وبالرغم من تكريس المساواة بين الجنسين في الدستور وفي القانون الجزائري من مبادئ المساواة بين الرجل والمرأة دون تمييز جنسي والحق في الانتخابات والترشح وحرية أكثر بشأن ممارسة العمل السياسي إلا أن نسبة التمثيل السياسي بالنسبة للمرأة تبقى محتشماً بالمقارنة مع نسبة النساء في التعداد الكلي للسكان في الجزائر، ويمكن إرجاع ذلك لعدة عوامل " كالأعراف والتقاليد التي تحد من مشاركة المرأة سياسياً... فالأعراف والتقاليد تعطل مشاركة المرأة في العمل السياسي وتؤثر في التطبيق الفعلي لمبدأ سيادة القانون، إن هيمنة الثقافة البطريركية (الأبوية) المتداخلة مع قيم الهيمنة والتفوق والإخضاع والتي حصرت دور المرأة في الوظيفة الاجتماعية والأسرية أدت وتؤدي دوراً بالغ السوء في قضية تمكين المرأة " ² ؛ لأنها تضل في نظر المجتمع مهما بلغت من مراتب ومستويات علمية بأنها كائن غير قادر على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات.

إذاً فالمشاركة السياسية الفاعلة للمرأة يحول دون تحقيقها مجموعة أو جملة من العوائق، ولعل أهم هذه المعوقات، " المعوقات الاجتماعية والثقافية والدينية ومستوى التعليم ونوعه، والمعوقات الاقتصادية المتعلقة في انخراط المرأة في سوق العمل " ³. ومن أجل الوصول إلى مساهمة فعالة للمرأة في المجال السياسي أكدت دراسة قام بها مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان (HRITC) بشأن المعوقات الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة في الانتخابات بأن تطوير دور المرأة ومشاركتها السياسية بصورة عامة والانتخابية خاصة، لا يتوقف على مجهوداً أحادي سواء من طرف الدولة أو الأحزاب والتنظيمات السياسية والمدنية أو المرأة ذاتها، لكن ذلك يتطلب تضافر كل الجهود مجتمعة لتحقيق نتيجة إيجابية من أجل الوصول إلى مشاركة حقيقية وفعالية وليست صورية، وأوصت

¹ - نفس المرجع، ص. 115.

² - صابر بلول، مرجع سابق، ص. 664.

³ - نفس المرجع، ص. 658.

الدراسة بالعمل على تغيير نظرة المجتمع للمرأة بإحداث تغييرات جذرية في الموروث الاجتماعي والثقافي والسياسي الذي يقلل من قدرات المرأة ويعتبرها أقل من الرجل لا سيما في ممارسة العمل السياسي¹.

خلاصة الفصل:

بعرض أهم المرتكزات التي تقوم عليها مكانة المرأة في الجزائر من تعليم وعمل وتنشئة اجتماعية إلى غير ذلك، يتجلى أماننا الوضع الذي تحتله المرأة في المجتمع بصفة عامة و منه انعكاس ذلك على المرأة المقاوله بصفة خاصة؛ ما يتطلب الأمر هنا التعمق في تفاصيل تتعلق بالمرأة من أجل معرفة الخلفية الثقافية والاجتماعية التي تعمل فيها المرأة المقاوله و بشكل خاص المرأة المقاوله في منطقة الجلفة.

لذلك لابد من استعراض جملة من النقاط المتعلقة بهذا الشأن؛ ومن خلال الفصل الموالي نحاول التركيز على الجوانب الاجتماعية و الثقافية للمشاركة التنموية للمرأة في الجزائر لأن معرفتها تساهم بشكل كبير في تذليل الصعوبات التي تعترض المقاوله النسوية بالجزائر؛ فلطالما ارتبط موضوع المقاوله بالشق الاقتصادي فحسب؛ بينما هناك جانب لا يقل أهمية ولا ينبغي الإغفال عنه نظرا للأثر الذي تحدثه هذه العوامل.

¹ - محمد الفاتح العتيبي، مرجع سابق.

الفصل الخامس: المرأة بين المعوقات الاجتماعية والثقافية والعمل التنموي بالجزائر

تمهيد

- 1-النوع الاجتماعي والعمل التنموي
 - 2-المشاركة التنموية للمرأة في الجزائر
 - 3-مفاهيم حول المعوقات الاجتماعية والثقافية
 - 4-المعوقات الثقافية للمرأة المقاتلة في منطقة الجلفة
 - 5-المعوقات الاجتماعية للمرأة المقاتلة في منطقة الجلفة
 - 6-العلاقة بين العوامل الثقافية والاجتماعية على مستوى العمل التنموي
- خلاصة الفصل

الفصل الخامس: المرأة بين المعوقات الاجتماعية والثقافية والعمل التنموي في الجزائر

تمهيد:

حظيت المرأة الجزائرية بدعم ومساندة الدولة لها في مجالات شتى مما سمح لها ذلك بالتطلع إلى المشاركة في تنمية المجتمع بحدود إمكانياتها المتاحة وقدراتها فاستطاعت أن تدخل عالم المقولة والأعمال الريادية ؛ إلا أن ذلك لا يعني أن الطريق أمامها سهل دون صعاب أو أنها لا تعرف عقبات تحول دونها مساهمة فعالة من قبل المرأة المقولة في التنمية المحلية لبلدها ؛ فهناك عوامل تعترض مسارها التنموي برغم الدعم الدائم للحكومة للمرأة المقولة ؛ متمثلة في جوانب ثقافية واجتماعية تقتصر عليها بشكل خاص كونها امرأة.

وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى هذه العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر في سير عمل المرأة المقولة في منطقة الجلفة ؛ بالتركيز على علاقة كل ذلك بالعمل التنموي للمرأة في الجزائر ، بدايةً بتوضيح المفاهيم الأساسية و من ثمّ المعوقات الاجتماعية والثقافية وتحديدًا في الميدان الريادي للمرأة.

1-النوع الاجتماعي والعمل التنموي:

1 1 التنمية:

ترتكز أي دولة على عملية التنمية باعتبارها الأساس الذي تعتمد عليه لتحقيق الرفاهية للمجتمع ورفع المستوى المعيشي لأفراد و تحمل كلمة التنمية في محتواها جملة من العمليات المتكاملة التي تتضافر فيها الجهود للرفع من مستوى العنصر البشري؛ والمرأة تعد طرف مهم في العملية التنموية إذا ما تمت الاستفادة من خدماتها في هذا الشأن باعتبارها طاقة بشرية لا يستهان بقدراتها.

ويمكن القول أن محور التنمية " هو إحداث تغيرات مجتمعية، تزيد من قدرة المجتمع على الاستفادة من طاقاته البشرية وموارده، المادية، في تحقيق أعلى مستوى من الرفاهية لأفراده، وعلى ذلك لا بد أن تتصدى التنمية لتغير القيم والعادات والتقاليد " ¹.

¹ - نويصر بلقاسم، مرجع سابق ، ص. 16.

1 2 النوع الاجتماعي والتنمية:

عرفت المرأة إقصاء وإبعاد من عملية التنمية، عبر مختلف الأزمنة والأمكنة من العالم، وبفضل جهود دولية سعت من أجل إدماج المرأة كطرف فاعل في العملية التنموية، فبانعقاد مؤتمر المكسيك سنة (1975) " انبثق مفهوم « إدماج المرأة في التنمية » كما تم إقرار العقد العالمي للمرأة من عام (1975) إلى عام (1985) وذلك من أجل الدفع باتجاه تحقيق المساواة ومحاربة التمييز بين المرأة والرجل في مجالات الاجتماع والاقتصاد والسياسة ¹. وكانت من بين العوامل التي أغفلت الدور الإنتاجي للمرأة في العملية التنموية كونها: -تبعية المرأة وعدم استقلالها الذاتي. -تقييد وانحصار الأعمال بالنسبة للنساء كاشتغالها في القطاع الخدماتي، كالتعليم، التمريض، الإدارة... الخ.

" ولإدراك الأسباب التي تكمن وراء تعيين الأدوار الثانوية في المجتمع دائما للمرأة مقارنة بالرجل، ومن ضمن الأهداف التي يسعى إليها منهج أو مقارنة الاجتماعي وهي: -تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً كي تكون عنصراً فاعلاً في المجتمع تشارك في بنائه وتجنّي ثمره تقدمه، من خلال مشاركتها في اتخاذ القرارات في جميع المجالات وعلى كل المستويات ²

2-المشاركة التنموية للمرأة في المجتمع الجزائري:

يقصد بالمشاركة التنموية للمرأة، "تلك الجهود والإسهامات التي تبذلها المرأة سواء اتسمت بالطابع الاقتصادي أو الاجتماعي والتي تؤدي إلى إحداث التغير الاجتماعي وتسهم في تحقيق درجة ما من التقدم الاجتماعي" ³؛ والجزائر كباقي الكثير من الدول؛ عملت على تسخير مجمل الطاقات البشرية والمادية من أجل دفع وتيرة التنمية بتشجيعها على الاستثمار خاصة في المورد البشري لكلى الجنسين النساء والرجال على حدٍ سواء، حيث أكدت الدولة الجزائرية من خلال البرامج التنموية على أهمية مشاركة المرأة في العمل التنموي وإدماجها في الحياة العملية، كان ذلك ابتداء من ميثاق طرابلس (1962) مشيراً إلى ضرورة تجاوز

¹ - عائشة التاييب، مرجع سابق، ص. 120.

² - نعيمة الظرفات، مرجع سابق، ص. 126.

³ - سامية حسن الساعاتي، مرجع سابق، ص. 121.

بعض الممارسات والقيم التقليدية التي من شأنها أن تعيق المشاركة الفعلية للمرأة الجزائرية في المسار التقدمي للبلاد حيث جاء فيه:

" أن مشاركة المرأة في الكفاح خلقت ظروفاً سامحة لتحطيم القيود التقليدية التي أثقلت كاهلها ولا بد من إشراكها وبصفة كاملة في إدارة الشؤون العامة وفي تطوير البلاد"¹.

وبغرض الإحاطة بنسب مشاركة المرأة في العملية التنموية بالجزائر يمكن ذكر التعدادات الخمسة بالجزائر، إذ يشير تعداد (1966) إلى نسبة (85,02%) من معدل العمل عند الذكور، بينما سجل الإناث نسبة (3,44%)، وفي تعداد (2008) سجل الذكور نسبة (73,16%) والإناث نسبة (14,95%).

ما يعني ذلك إلى أنه فيه زيادة بنسبة مساهمة المرأة في التنمية حتى وإن كانت زيادة طفيفة، إلا أنها توحى بأن المرأة الجزائرية عرفت تقدماً فيما يخص العمل التنموي، " إذ تشير الإحصائيات إلى أن مؤشر التنمية المتعلق بالجنوسة (النوع الاجتماعي) عرف سنة (2002) نسبة (0,688) لترتفع النسبة إلى (0,742) سنة (2007)².

بمعنى أن نسبة مشاركة المرأة الجزائرية في التنمية عرفت زيادة طفيفة غير أن المرأة تتأثر بعدة عوامل أبرزها الموروث الثقافي ما تعلق الأمر بالمرأة سواء من اتجاهات فكرية وصور نمطية تنعكس آثارها على كل من مكانة ووضع المرأة ومشاركتها في العمل التنموي مما يُقيد ذلك بشكل واضح المساهمة الفعالة للمرأة الجزائرية في هذا الميدان، حيث يتعلق بعضها بالوقت المخصص لواجباتها كزوجة تجاه زوجها والأبناء والأسرة، ويتعلق بعض آخر بنظرة المجتمع عامة والرجل بصفة خاصة بكون المرأة تابعة للرجل ولسيطرته وعملها محدد في مجالات معينة بحسب المعتقد وما هو سائد أي فيه تضيق حرية اختيارها للأعمال التي تود أن تبذل فيها.

هذا بالإضافة إلى عامل آخر ويعتبر جد مهم ألا وهو نظرة المرأة لنفسها ووعيتها بقيمتها و بذاتها، لأنه وببساطة إن كانت لا تثق في نفسها بالقدر الكافي وتؤمن بقدراتها فحتماً سينعكس ذلك سلباً على أدائها ومساهمتها في المجال الريادي إذ أن كثير من النساء يعملن في مجالات عدة إلا أنهن يحتقرن أنفسهن أو بالأحرى غير راضيات تماماً عن أدائهن

¹ - عيساوة نبيلة، «دور ومكانة المرأة الجزائرية في الأسرة والمجتمع الحديث»، في مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد التاسع ماي 2013، منشورات جامعة سعد دحلب، دار التل للطباعة، البلدة (الجزائر)، ص. 104.

² - نفس المرجع، ص. 106.

ويعتقدن أنهن يعملن في مجال الرجل أولى به منهن وبأنهن قد اخترقن حدود الرجل بمجرد اشتغالهن في عمل ما خاصة الذي لا يعرف مشاركة كبيرة للعنصر النسوي مما يخلق ذلك لديهن نوع من الاغتراب.

3- مفاهيم حول المعوقات الثقافية والاجتماعية:

قبل التطرق لهذا العنصر بشيء من التفصيل، لابد من الإشارة إلى مسألتين أساسيتين ألا وهما:

-المسألة الأولى تتمثل في جزئية هامة تتعلق بواقع الوضعية الاجتماعية للمرأة من جهة التعامل معها من قبل أعضاء المجتمع بعيداً عن ما كُتب وما نصّت عليه الدساتير والتشريعات والقوانين، فحقيقة ملموسة نجد أن الدولة الجزائرية من حكومة وجهات مسؤولة قد سعت جاهدة وبذلت الكثير من أجل إحقاق المساواة بين الجنسين* سواء من الجانب السياسي أو القانوني أو الاقتصادي أو التعليمي إلى غير ذلك من الإجراءات. هذا من أجل أن تتمتع المرأة بكامل حقوقها، بيد أن هذه النقطة تتطلب تعمق وتدقيق إذ أن هذه المسألة تتضمن انشغال يتمحور حول مدى انعكاس كل تلك المجهودات والإجراءات على المرأة، وهل ساهمت في تغيير مهما كانت درجته على مستوى الصورة النمطية المتشكلة عن المرأة، وهل ساعدت هذه الإجراءات والنصوص فعلياً في مشاركة المرأة بحرية أكبر في العملية التنموية دون عوائق، وهل سمحت للمرأة باقتحام ميادين كانت مقتصرة أو حكراً على الرجل كمجال المقاولاتية، خاصة في مناطق معينة من الوطن كمنطقة الجلفة على سبيل المثال.

بمعنى آخر هل استطاعت المرأة بناء على تلك الإجراءات التي تصب في صالحها أن تتخلص من مظاهر الهيمنة الذكورية، خاصة إذا تعلق الأمر بمساهمة المرأة في التنمية المحلية؛ و بالموازاة مع تلك الإجراءات وحقيقة التعاملات مع المرأة المقاول في منطقة الجلفة من قبل أفراد المجتمع، نجد أنها برغم ذلك كله تعترضها وتواجهها صعوبات من نوع خاص، إذ أن الواقع شيء بالنسبة للمرأة المقاول، والمنصوص عنه من قبل الجهات المسؤولة شيء آخر، ويمكن تفسير ذلك من منظور أن المرأة المقاول وبالرغم من الفرص المتاحة لها وحجم الإمكانيات المسخرة لها إلا أنها تعاني من جوانب يمكن القول عنها أنها

*كما سبقت الإشارة إلى هذه النقطة في عنصر (المرأة الجزائرية في ظل القوانين والتشريعات والتمكين السياسي).

عوامل غير مرئية لكنها مُعاشة بالنسبة لها، فما تمّ سنه من قوانين ولوائح تخص المرأة لم يمنع ذلك من وجود معوقات تحد من مساهمة المرأة في التنمية.

-بينما المسألة الثانية فتتعلق بتوضيح المفاهيم -المعوقات الاجتماعية والمعوقات الثقافية- إذ أنها من الوهلة الأولى تبدو متشابكة لأبعد حد، يصعب الفصل بينهما فهما مترابطان بشكل وثيق.

إلا أنه يمكن التمييز بين هذين المفهومين في جزئية التعاملات كما سبقت الإشارة إلى ذلك في عنصر تحديد المفاهيم والمصطلحات في الفصل الخاص بالجانب المنهجي للدراسة؛ غير أنه يمكن إضافة نقطة مهمة في هذا المقام تتعلق أساساً بما يأتي:

- المعوقات الثقافية التي تواجه المرأة المقاوله ترتبط بالتصور والاعتقاد السائد على المستوى الرمزي والفكري حول المواضيع والأدوار المحددة للمرأة في النسق الاجتماعي من قبل (أطراف المجتمع)، الوسط الذي تعيش فيه، باعتبار أن الثقافة تعبير عن الحياة الفكرية؛¹ يحدد الاتجاهات نحوها، بذلك يمكن تحديد جملة من المعوقات الثقافية التي تواجه المرأة المقاوله كالآتي:

* الصورة النمطية والأدوار الاجتماعية المحددة للمرأة (من طرف المجتمع).

* النظرة السلبية تجاه المرأة إزاء مشاركتها في العملية التنموية.

* المرأة المقاوله وعامل الثقة بالنفس.

- بينما المعوقات الاجتماعية فيمكن ذكرها في العناصر الآتية :

* الأسرة والعلاقات الاجتماعية بالنسبة للمرأة المقاوله.

* المرأة المقاوله وتسيير العمل.

* المنافسة.

* مسألة التوفيق بين العمل المنزلي والعمل المقاولاتي للمرأة، إلى غير ذلك من النقاط التي

يمكن اعتبارها حواجز أمام المرأة المقاوله في منطقة الجلفة، ويمكن تفصيل ذلك في الجزء الموالي:

¹- Philipe(B.), Histoire de mots culture et civilisation, edition el Baorhane, Alger, 1990, p.

" لقد شهدت فترة تحضير وأثناء وما بعد مؤتمر بيجين لسنة (1995) تحولات كبرى من حيث الاهتمام بإشكالية المرأة والتنمية والمعوقات الاجتماعية والثقافية التي تتعرض لها النساء في بناء القدرات والمشاركة في التنمية عموماً وفي إنشاء وتسيير وتطوير المشروعات الاقتصادية خصوصاً وتحسين وضعها الاجتماعي والثقافي بصورة أخص¹.
إذن تعرف المرأة معوقات ترتبط بالمخلفات الثقافية والاجتماعية، التي تظهر بشكل أكبر في مشاركتها و مساهمتها في العملية التنموية، فبالرغم من المستوى الذي وصلت إليه المرأة من تقلد مناصب رفيعة أو حصولها على مراتب علمية عالية، " فمازالت المعوقات الاجتماعية والإدارية، والممارسات الثقافية السائدة والمواقف النمطية تشكل تمييزاً ضدهن، وتحد وتضعف من أثر المجهودات المبذولة في مجالات التوظيف والمشاركة في الحياة العامة والوصول إلى مواقع صنع القرار².
ويمكن إبراز مفهوم المعوقات كما يأتي :

يُقصد بكلمة معوق، مفرد كلمة معوقات، " كل ما يتضمن معنى التشبيط، أو الحيلولة دون تحقيق الهدف، أو المنع أو العرقلة، أو التحديات، وكل ما من شأنه أن يقف حائلاً دون إنجاز الأمر، أي كلمة معوق تشمل المشكلات، والعراقيل، والمخاطر والعوائق³.
ما يشير ذلك إلى أن كلمة معوقات يقصد بها مجمل ما يعترض ويحول دون تحقيق المرأة لهدف ما أو عمل ما سواء كان ذلك في شكل أفعال أو سلوكيات تصدر من أفراد آخرين ضد المرأة، أو كانت في شكل لفظ أو ما إلى ذلك، والشيء نفسه ينطبق على المرأة المقابلة التي تشهد صعوبات وعراقيل تحد من مشاركتها الفاعلة في العملية التنموية حيث تشكل معوقات حقيقية بالنسبة لها، سواء كانت في شكلها الرمزي المرتبطة بالمعتقد أو العرف أو العادات، أو تمثل ذلك في شكل سلوكيات وأفعال تحد من نشاطها، متجسدة في معوقات ثقافية واجتماعية التي تؤثر في عمل المرأة المقابلة؛ ويمكن تفسير هذا العنصر بالتوضيح أي كل من المعوقات الثقافية والمعوقات الاجتماعية كل على حدة والعلاقة بينهما، ابتداء بالمعوقات الثقافية، ومن أجل فهم ذلك أكثر ينبغي التطرق أولاً إلى مفهوم الثقافة، ثم المعوقات الثقافية كما يأتي :

¹ - محمد الفاتح لعتيبي، مرجع سابق.

² - نفس المرجع.

³ - سجا طه الزعبي، دور المرأة في الاقتصاد المنزلي، دار نينوى، دمشق، الطبعة الأولى، 2011، ص. 22.

4-المعوقات الثقافية للمرأة المقاتلة في منطقة الجلفة:

تمثل الثقافة المرأة العاكسة لصورة أي مجتمع، فهي تعبر في كليتها عن حياة الأفراد في الوسط الذي ينتمون إليه وإذا نظرنا إلى " مفهوم الثقافة في علم الاجتماع، فإنها من المفاهيم التي تعبر عن المواقف والقيم ذات الصلة بحياة الفرد والمجتمع "¹ في حين تشير كلمة الثقافة في مفهومها التقليدي حسب تايلور في معناها الأكثر اتساعاً، هي الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الفرد باعتباره عضواً في المجتمع "².

ما يوحي إليه هذا المفهوم، أن الثقافة بالنسبة لتايلور تُعبر عن كلفة حياة الإنسان الاجتماعية وتتميز ببعدها الاجتماعي، والثقافة أخيراً مكتسبة ولا تتأني، إذاً، من الوراثة البيولوجية "³.

فيمكن اعتبار الثقافة بمثابة الوسيلة التي تنظم حياة المجتمع، وتُميّز مجتمع ما عن آخر من خلال سمات تعبر عن خصوصية وهوية كل جماعة.

ولكل " ثقافة أسلوب معين يعبر عن نفسه عبر اللسان، والمعتقدات والعادات والفن... ويؤثر هذا الأسلوب (هذه الروح) الخاصة بكل ثقافة في تصرف الأفراد "⁴.

في هذا السياق يتبين أن المجتمع وعاء الثقافة يحتوي جملة المعتقدات والعادات والتقاليد والعرف، تشكل مفرزات للثقافة، منها ما هو إيجابي يُصب في صالح أعضاء المجتمع وتخدمهم من خلال المحافظة على التراث، ومنها جوانب سلبية لكن تعبر هي الأخرى عن خصوصية وهوية المجتمع وتُتبع كونها نابعة من القيم والأعراف.

هناك بعض العادات والمعتقدات تكون مجحفة لحد ما في حق بعض فئات المجتمع وطوائفه فتصبح بذلك معوقات، وتظهر بصورة أوضح إذا تعلق الأمر بالمرأة؛ وخاصة ما يرتبط بعملها خارج المنزل في مهن دون أخرى، فبعض " العادات والتقاليد الموروثة والسائدة في معظم المجتمعات العربية تحوّل كثيراً دون خروج المرأة للعمل، أو السماح لها بالعمل فقط في وظائف محددة كالتدريس، والوظائف البعيدة عن التعامل مع الرجال، إلى جانب العوائق

¹-Philippe (B.), op.cit., P. 163.

²-Ibid., P. 113.

³- دونيس كوش، مرجع سابق، ص. 31.

⁴- نفس المرجع، ص. 41.

الاجتماعية والثقافية والتربوية تشكل التقاليد والأعراف في المجتمعات العربية عائقاً على حركة المرأة وتفكيرها ومشاركتها بأعمال التنمية الاجتماعية خارج المنزل¹. وهذه صورة تعبر عن ما هو سائد في المجتمعات العربية، كالمجتمع الجزائري وهذا الأخير يعرف بدوره تمايزاً واختلافات في درجة العمل والتسليم بالعرف السائد حول عمل المرأة من منطقة لأخرى، والحديث هنا عن الأعمال والمهن التي لا تعرف إقبالاً من طرف النساء، بل هي مهن رجالية بالدرجة الأولى و يظهر ذلك بدرجة أكبر في مناطق معينة التي تعرف تشبهاً بالمعتقد والعرف أكثر، كمنطقة الجلفة على سبيل المثال مما يعني ذلك أن هناك عوامل خارجية عن إرادة الفرد هي التي تحدد وترسم للمرأة المجال الذي تشتغل ضمنه، فهناك مهن نسائية مسموح لهن بالعمل فيها ومهن رجالية لا ينبغي للمرأة أن تتخبط فيها رغم أنه لا الدين ولا القانون يمنع ذلك، كالعامل في المجال المقاولاتي فهو مخصص للرجال وليس للنساء، ولما تشارك في هذا الميدان تلقى معوقات ثقافية جمة من بينها:

✓ الصور النمطية والأدوار الاجتماعية المحددة للمرأة:

نفهم مما سبق أن المجتمع في كثير من الأحيان هو الذي يحدد دور المرأة في النسق الاجتماعي بناء على عدة اعتبارات، فهناك مهن يصلح للمرأة أن تعمل فيها وأخرى عكس ذلك، ومن المعروف أن العمل في النشاط المقاولاتي؛ يقتضي جملة من السمات التي ينبغي للشخص المقاول أن يتحلى بها، كالقدرة على الإبداع والابتكار، التجديد، المخاطرة وتحمل النتائج المترتبة عنها مهما كانت، والشجاعة والمبادرة وما إلى ذلك.

وبما أن المرأة تفتقر لهذه الخصائص والسمات بحسب نظرة المجتمع فإنها لا تقوى على العمل في هذا المجال، من منظور الصورة النمطية المشكّلة عنها هذا بناء على الثقافة السائدة التي تصور المرأة بأنها أقل شأناً من الرجل، وأقل درجة منه، ومهما حاولت فلن تصل إلى ما وصل إليه المقاول الرجل، من منطلق أنها لا تتمتع بنفس خصائص الرجل من قوة وسلطة، وأن دورها بحسب الاعتقاد والقيم السائدة في منطقة الجلفة ينحصر في الدور البيولوجي لها فحسب؛ الحمل والولادة، العناية بالأطفال، والعمل في النظام المنزلي؛² هذا من

¹ - محمد فاتح العتيبي، مرجع سابق.

² - François (V.), siècles de steppe jalons pour l 'histoire de Djelfa, édition hors commercepormanuscripto-centre de documentation saharienne Ghardaïa, Algérie, 1995, pp.110-111.

جهة أو قيامها بأعمال و وظائف محددة التي لا يكون فيها التعامل مع الرجال بصفة دائمة، كل ذلك تشكل وتواتر عبر الأجيال فرسخت هذه الفكرة في الأذهان.

فالمقاول لا ينبغي أن يكون إلا رجلاً لأن " قيم الرجولة ترتكز حول قيمة هامة هي

ضرورة تحمل المسؤولية في مختلف مواقف الحياة بحيث يرتبط ذلك بالذكر أكثر من ارتباطه بالإناث على اعتبار أن الذكور أكثر إيجابية، وأكثر قدرة على تحمل المسؤولية وأكثر

عقلانية في اتخاذ القرارات وتنفيذها " ¹ بمعنى أن هناك مهن محدّدة للمرأة رسمت لها مسبقاً،

والتي إن حدث وخالفت المرأة ذلك فتكون قد خرجت عن المألوف، كاشتغالها في النشاط

المقاولاتي ما يؤثر ذلك سلباً في عمل المرأة المقاول في منطقة الجلفة، إذا انعكس على سير

عملها، من خلال التوقع المسبق، الذي تضعه المرأة المقاول في الحساب قبل وأثناء عملها

في هذا المجال هذا من جهة، وتعرضها للاستهجان والاستغراب من قبل أعضاء المجتمع

من جهة ثانية، يشكل هذا الأمر معوقاً حقيقياً في سبيل أداء المرأة لعملها ومشروعها، فهي

وفي ظل هذه الظروف لا تتحرك بحرية ولا تتصرف بما تراه مناسباً لمقتضيات ومتطلبات

عملها، بل تتصرف بناء على ما يتماشى مع ما هو مُنتظر منها من قبل المحيط والبيئة

التي تعمل وسطها " فالنظرة التقليدية تبقى مؤثرة على فاعلية المرأة في الدورة الإنتاجية " ².

فعلى سبيل المثال تطلب الأمر أن تلتحق المرأة المقاول بعملها ليلاً لضرورة ما فهذا من

الأمر الصعبة وتحسب لها عدة احتمالات نظراً لما يترتب عن ذلك، خاصة ما يظنه وما

يقوله الغير عنها، ما يعني هذا أن المرأة المقاول لا تتصرف بحرية، و دائماً تضع في

الحساب القيود المفروضة عليها.

وتتجلى إحدى مظاهر وصور عدم تقبل الفعل المقاولاتي بالنسبة للمرأة في منطقة

الجلفة من خلال مفارقة متجسدة ميدانياً، جراء إقبال النساء على التسجيل في الوكالة

الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) على أساس القيام بمشاريع وإنشاء مؤسسات

خاصة بهن، غير أن المرأة المسجلة في الوكالة لا تشتغل بشكل فعلي في هذا المجال *، إلا

¹ - سامية حسن الساعاتي، مرجع سابق، ص. 311.

² - ضامر وليد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص. 106.

* - هذا ما لوحظ بشكل كبير جداً من خلال الدراسة الميدانية وزيارة مواقع المشاريع المُقامة من طرف النساء المقاولات فلم يكن بالعدد الهين للمشاريع المسيرة من قبل الرجل وهي باسم امرأة، مما صُعب علينا الأمر في الوصول إلى مفردات العينة التي تتوفر على الخصائص المرجوة.

بعدد محدود جدا حيث يُستغل اسمها لفتح سجل تجاري على أساس أنها صاحبة مشروع، بيد أن الواقع يقول عكس ذلك فمن يقوم بالعمل هو رجل بدلا من امرأة والشأن نفسه ينطبق على النساء المقاولات اللاتي يعملن بشكل حر فنجد أنهن مسجلات في السجل التجاري لكن دون أداء فعلي لها في ميدان العمل؛ ما يدعوا هذا الأمر إلى طرح جملة من الانشغالات والتساؤلات؛ لماذا يحل الرجل محل المرأة المقولة؟ وما الدافع وراء هذا التصرف؟ وكيف يكون سير العمل؟ ولماذا أصلا تلجأ المرأة إلى إنشاء مشروع مقاولاتي وفي نفس الوقت لا يمكنها القيام بشؤون العمل؟.

لأنه بزيارة مواقع العمل التي يفترض أن تتواجد بها المرأة المقولة بُغية لقائها و إجراء المقابلة معها؛ تبين أنه من يقوم بالعمل من تسيير وتدبير ورقابة وما إلى ذلك هو رجل وليست امرأة التي يكون المشروع باسمها في اللائحة التي تحمل اسم المشروع وصاحب المشروع؛ وعادة ما يكون الزوج أو الأخ، أو الأب، أو الابن، (أي أنه في الغالب من الأهل) هو من يتولى ذلك وينوب عنها في العمل لعدم تقبلهم من الأساس لفكرة أن تعمل المرأة كمقولة وتكون هي المسؤولة والأمرة الناهية في ذلك، وهذه الفكرة السائدة خاصة في منطقة الجلفة يمكن القول عنها أنها تمثل حساً مشترك وتمثلات جماعية لأن الأمر المعتقد عليه أن الفتاة تُنشأ ومكانها في المطبخ وأنها تبقى في حدود البيت لمساعدة أمها في شؤونها¹ بمعنى تكون ماكثة بالبيت باعتبار "أن القيم التقليدية، توحى أن مهمة المرأة تنحصر في تربية النشء"²، صحيح أنه بعد مرور الزمن حدث تغير في هذا الشأن بفعل عدة عوامل أبرزها التعليم إلا أنه بقيت بعض الترسبات تظهر على السطح طالما حدث عكس المتوقع من المرأة، أو أنها تعمل خارج المنزل في مهن معينة، تفرض على المرأة توجه مُحدد وسلوك معين، إذ أن هناك " مجموعة المعتقدات و المشاعر المشتركة بين متوسط أعضاء مجتمع واحد، تؤلف نظاماً معيناً له حياته الخاصة، ويمكن تسميتها بالوجدان الجمعي أو المشترك"³ حيث يصبح هذا الوجدان الجمعي أو المشترك بمثابة الضابط الذي يفرض على أعضاء مجتمع ما التقيد بسلوك معين.

¹ -François(V.), op.cit., p.119.

² - عبد العزيز راس مال، كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1999، ص. 154.

³ - إميل دوركايم، في تقسيم العمل، تر: حافظ الجمالي، المكتبة الشرقية، بيروت، الطبعة الثانية، 1982، ص. 98.

فبحسب إميل دوركايم يوجد في كل مجتمع " وعي جمعي يتشكل من التمثلات الجماعية والمثل والقيم والمشاعر المشتركة، بين كل أفراد ذلك المجتمع، هذا الوعي الجمعي يسبق الفرد وينفرض عليه وهو، بالنسبة إليه خارجي ومتعال، وهناك تقطع بين الوعي الجمعي والوعي الفردي فالأول (أعلى) من الثاني لأنه أكثر تعقيداً وغير محدد، أن الوعي الجمعي هو الذي يحقق وحدة المجتمع وتماسكه ¹.

✓ النظرة السلبية تجاه المرأة إزاء مشاركتها في العملية التنموية:

بعد التغير الذي شهده المجتمع الجزائري، خاصة في الآونة الأخيرة في شتى المجالات سواء السياسية، أو الاجتماعية، أو الاقتصادية؛ خاصة بعد الانفتاح على اقتصاد السوق، وما ترتب عنه من اتساع وانتشار في العملية التنموية، بمشاركة واسعة لأعضاء المجتمع في ذلك، من خلال المشاريع وإنشاء المؤسسات الخاصة.

و المرأة هي الأخرى كان لها نصيب في العملية التنموية خاصة وأنها عرفت دعماً ومساندة من قبل الدولة غير أننا لو نظرنا للمشاركة التنموية للمرأة كالعامل في المجال المقاولاتي في منطقة الجلفة، فإننا نجد قيم معينة تحد من مساهمة فعالة للمرأة المقاولات من منظور أن المرأة كائن ضعيف لا يوثق في قدراته في مسألة تحمل المسؤولية، هذا إلى جانب منطق علاقات وموازن توزيع القوة والسلطة من يخضع ومن يسيطر؟

فحسب التمثلات المجتمعية والنظرة السائدة أن المرأة لا تمتلك الحزم والقوة، لأنها تخضع بشكل كبير لعاطفتها ومشاعرها الوجدانية، فكيف للمرأة إذاً أن تكون مقاولات وصاحبة مشروع وهي تفتقد ولا تحمل سمات القائد الكفاء، كون منطقة الجلفة في نواحي معينة لازالت مرتبنة للموروث الثقافي؛ من عرف ومعتقدات خاصة فيما يرتبط بمسألة الميادين والمجالات التي تعمل فيها المرأة ضمن مجالات محددة كون " الثقافة هي المحيط الذي يصوغ كيان الفرد ²، وما مرّد ذلك إلا " لإيديولوجية التعارض التي تسرف في الإغلاء من شأن الرجل والخط من قدر المرأة ³، من تشكيك في قدرات المرأة والاستهانة في بعض الأحيان من القرارات التي تتخذها المرأة المقاولات، أو حتى الأفكار المقترحة من طرفها كمشاريع جديدة.

¹ - دونيس كوش، مرجع سابق، ص. 48.

² - مالك بن نبي، ميلاد مجتمع، تر: عبد الصور شاهين، الجزء الأول، دار الفكر، دمشق، 2006، ص. 32.

³ - الآن توران، براديجما جديدة لفهم عالم اليوم، تر: جورج سليمان، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، الطبعة الأولى، (دون ذكر سنة النشر)، ص. 313.

من المؤكد أن ما سبق ذكره من شأنه أن يؤثر ويعرقل عمل المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة (سواء المقاتلة الجلفاوية أو المرأة المقاتلة التي تتحدر من مناطق مختلفة من الوطن؛ فنفس الشيء ينطبق عليها وتجاوبه هي الأخرى ما يعترض قرينتها في المنطقة)، وهنا يمكن القول أن شقاً من الثقافة قد شكل معيقاً يقف حائلاً بين المرأة المقاتلة وتحقيق طموحها.

✓ المرأة المقاتلة وعامل الثقة بالنفس:

بناء على النقاط المذكورة في العنصر السابق، نستشف أن الحواجز والقيود التي فرضها المجتمع على المرأة المقاتلة في المنطقة من شأنها أن تضعف ثقتها بنفسها، ولو نسبياً ما يدفع بها الأمر إلى إثبات العكس من ذلك قدر المستطاع، هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن المرأة التي تنشط في هذا المجال تعرف ضغطاً من نوع آخر، ألا وهو التزاماتها وواجباتها حيال أفراد عائلتها ومتطلبات بيتها، خاصة في ظل الصورة التي تعتبر أن النساء المقاتلات متشبهات بالرجال باختيارهن لمهن رجالية، فينظر إليهن على أساس أنهن فاشلات في تدبير أمورهن المنزلية لدرجة اعتبار أنه بمجرد ولوج المرأة للميدان المقاتلاتي فإنها تفقد بذلك جوانب عدة التي كانت عنواناً لأنوثتها فالمرأة المقاتلة تلجأ في كثير من الأحيان إلى القوة والصرامة والحزم كمحاولة منها لإظهار السيطرة لدرجة أنها تظهر بمظهر الرجل. بذلك تصبح المرأة المقاتلة تعيش تحت ضغوطات وصعوبات من نوع خاص تقتصر عليها هي كونها امرأة مما يؤدي ذلك إلى أن بعض النساء المقاتلات يعشن نوع من الاغتراب، بفعل الضغط الممارس عليهن، بأنهن قد اقتحمن مجال رجالي وليس مخصص للنساء بالإضافة إلى عدم أو ضعف الاستعداد القبلي للمرأة المقاتلة في خوض هذا المجال فلا تكون مهياًة من ناحية التكوين في العمل الريادي.

أخيراً يمكن القول أن المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة، وبناء على الاعتبارات السابقة فإنها كافية لإظهار العوامل التي تعيقها، جراء تعرضها لممارسات تمييزية، من قبل البيئة التي تنتمي وتعمل فيها، من خلال استمرارية وجود نظام قيمي تمييزي مرتبط بالموروث الثقافي في المسائل المتعلقة بالمرأة على وجه الخصوص.

"الثقافة تكسب حياة واستمرارية خاصيتين بها، وهي تتطور على نحو ليس بالمستطاع تفسيره بشكل مُرضٍ، بحيث يصبح وجوده، بما يحمل من لغة ومعتقدات وأدوات وأعراف... الخ خارجاً عن نطاق إرادة الفرد بذاته"¹

5-المعوقات الاجتماعية للمرأة المقاتلة في منطقة الجلفة:

بعد استعراض أبرز النقاط المتعلقة بالمعوقات الثقافية في العنصر السابق، سيتم تخصيص هذا الجزء لتناول الشق الثاني من المعوقات التي تشهدها المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة، ألا وهي المعوقات الاجتماعية، وإلى جانب ما تعرفه المرأة من رفضٍ ذكوريٍّ بشأن عملها في ميدان المقاتلات، إضافة إلى التشكيك في قدرتها على تسيير مشروعها بأحسن حال، هذا من جهة ومن جهة ثانية فقدان المرأة المقاتلة للثقة في نفسها وقلة تأهيلها في هذا المجال إلى غير ذلك من العوامل التي تؤثر في المحيط الذي تنشط فيه، إذ أن المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة تعرف صعوبات وعقبات من منطلق العرف والقيم السائدة حول المرأة بشكل خاص، الناتجة عن الموروث الثقافي، " فلا تزال القيم التقليدية هي السائدة وهي التي تحدد أدوار هذه الجهات وسلوكها الأمر الذي يحول دون التعامل مع أفراد المجتمع، حسب مبادئ المواطنة، وإنما حسب الأدوار الاجتماعية التقليدية والمكانة الاجتماعية التي تحددها الثقافة التقليدية"².

ومن بين تبعات ومخلفات الموروث الثقافي بشأن التمييز بين الجنسين*، تتعرض المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة لصعوبات ومعوقات اجتماعية متمثلة في أنماط السلوك الصادرة بمن يحيطون بالمرأة المقاتلة، بداية بالأسرة والأهل، الجيران، العمال المؤسسات التي تتعامل معها (مصالح مالية، بنوك، إدارات...) إلى غير ذلك.

¹ - كليفورديغريتر، تأويل الثقافة، تر: محمد بدوي، مركز دراسات الوحدة التربوية، بيروت، الطبعة الأولى، 2009، ص. 13.

² - انتصار الصلوي، محسن الصلوي، المعوقات الاجتماعية والثقافية والسياسية لمشاركة المرأة في الانتخابات، <http://hritc.info/index.php?action=showdetails> تم الاطلاع عليها يوم 2014/10/10.

* تم توضيح ذلك في عنصر التنشئة الاجتماعية.

والتي يمكن ذكر أبرزها كما يأتي :

✓ الأسرة والعلاقات الاجتماعية:

لو انطلقنا بداية من الأسرة نجد أن هناك عوامل تتحكم في المرأة وتؤثر في الفعل المقاولاتي للمرأة لأن "نظام السلطة العائلية له دور في تهميش دور المرأة إذ أن المجتمعات العربية هي مجتمعات أبوية فالرجل هو الذي يبين القوانين ويبلور المفاهيم ويضع المقاييس"¹، ما يؤثر ذلك بشكل كبير في المرأة بحكم أنها لم تعتد على اتخاذ القرارات أو ابتكار أفكار، إذ أن المرأة ترتعن في ذلك لأبيها أو زوجها أو أخيها ما يؤدي هذا الأمر إلى صعوبة في تحكمها في العمل في المجال المقاولاتي واتخاذ القرارات بسهولة فعادة ما تلجأ إلى من يساعدها أو ينوب عنها في ذلك، وهذا ما يفسر تموقع المرأة المقاول في منطقة الجلفة في وضع هامشي نوعاً ما مجسد في الحالتين الآتيتين:

-لجوء العديد من الأشخاص إلى العمل بدلاً من المرأة المقاول في منطقة الجلفة، بمعنى أنه من يقوم بالعمل بشكل فعلي من تسيير ووضع حلول لأي مشاكل ممكن أن تواجه المشروع ورقابة وإشراف إلى غير ذلك من المهام هو رجل، بينما نصيب المرأة المقاول من ذلك هو الاسم فحسب (اسم المشروع).

-الحالة الثانية التي توضح الوضع الهامشي للمرأة المقاول في منطقة الجلفة هو اقتسامها العمل مع من تراه كفؤ لذلك وغالباً ما يكون من الأهل والأقرباء (زوج، أخ، أب، ابن) إذ توكل له المهام خاصة المتعلقة بالعمال والإشراف عليهم وإعطاء الأوامر والتوجيهات بشكل مباشر، بينما هي تشغل بالإجراءات الإدارية وما إلى ذلك، " وهذا الوضع الهامشي قد يفسر في الأساس نتيجة لسلطة العائلة والزواج والمجتمع فالمرأة خاضعة في الجانب الاجتماعي، وبالنتيجة فهي تابعة في العملية الاقتصادية، وهو ما يفرض عليها وضعاً أدنى حتى لو أرادت بناء استقلالية اقتصادية لها إذ أنها هنا تدخل في مجال الصراع الاقتصادي، وبالمقابل تظهر سلطة الرجل الذكورية محاولة إبقاء المرأة تابعة في العملية الإنتاجية كنتيجة للموروث الثقافي الذي يتلقاه الرجل في مجتمعاتنا بأنه أفضل من المرأة، هذه العوامل تحفز الرجل على فرض سيادته على المرأة كونها أقل قدرة منه وهذه الحالة قد تبدو واضحة في نشاطات

¹ - ضامر وليد عبدالرحمان، مرجع سابق، ص. 110.

اقتصادية تعاني من مشاكل في بنائها¹، هذا الوضع الهامشي للمرأة المقاولات التي لا تتمتع بكامل استقلاليتها حتمية طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة في الأسرة إذ أن " العلاقة داخل الأسرة ليست علاقة شراكة بل علاقة هرمية تحتل فيها المرأة موقع المقهور، هذا القهر يأخذ عدة أشكال تتوضح في سلطة الرجل داخل العائلة فنظام العائلة الأبوية يترك حيزاً واسعاً للرجل في إبراز سلطته إزاء الزوجة والأخت والبنات على اعتبار أنه السيد داخل العائلة"².

فالمرأة المقاولات إذن تتحكم فيها عدة اعتبارات تقيد بها في أمور عديدة ولا تتصرف كما تراه هي مناسبة لها من مبدأ أن " الفتاة لا تتحكم في مصيرها بل تتحكم فيه مجموع العلاقات العائلية، وشبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة بها"³.

✓ المرأة المقاولات وتسيير العمل:

بعد ما قطعت المرأة أشواطاً كبيرة في إثبات نفسها بقوة كعاملة وموظفة في قطاعات مختلفة ويتبين ذلك من خلال أن نسبة النساء العاملات قد ارتفعت بشكل لافت للانتباه لدرجة أنها فاقت نسبة الذكور في بعض المهن كالتعليم على سبيل المثال. لكن هذا لا يعني أن المرأة استطاعت أن تقتحم جميع القطاعات ومختلف الوظائف بسهولة ويُسرودون أن تواجهها صعوبات وعراقيل في هذا الشأن، فهناك أنواع من المهن لم يعتد المجتمع على وجود المرأة فيها كالعمل في الميدان المقاولاتي، خاصة في مناطق محددة من الوطن، ربما تدريجياً وبعد مرور فترة من الزمن يصبح عمل المرأة كمقاولات أمراً اعتيادياً وليس بالأمر الخارج عن المألوف، لكن حالياً وفي منطقة الجلفة تحديداً لا زالت قضية اشتغال المرأة في المجال المقاولاتي فيه نوع من الاستهجان، وعدم تقبل ذلك بسهولة من قبل المجتمع؛ لا شيء سوى أن المجتمع يستنكره بالنسبة لامرأة " فالعمل سيء اجتماعياً لأن الجماعة تستنكره"⁴.

وباعتبار أن المرأة توجهت للفعل المقاولاتي في منطقة الجلفة، فقد واجهتها عدة صعوبات وعراقيل كون "النظام الاجتماعي يشتغل باعتباره آلة رمزية هائلة تصبو إلى المصادقة على

¹ - نفس المرجع، ص. 106.

² - نفس المرجع، ص. 111.

³ - عبدالعزيز رأس مال، مرجع سابق، ص. 154.

⁴ - إميل دوركايم، مرجع سابق، ص. 100.

الهيمنة الذكورية التي يتأسس عليها، أنها التقسيم الجنسي للعمل، والتوزيع الصارم جداً للنشاطات المفتوحة لكل واحد من الجنسين، لمكانه وزمنه وأدواته ¹.

ومن جملة المعوقات الاجتماعية التي عرفتتها المرأة المقاول في منطقة الجلفة نجد، على سبيل الذكر لا الحصر:

- معارضة ورفض الأهل، لدرجة أن بعض النساء المقاولات قد تعرضن لمقاطعة الأهل لها وكأنها قد جلبت لنفسها ولأهلها العار بعملها في هذا المجال، المخصص للرجال فقط بحسب الرؤية السائدة؛ هذا إلى جانب تلقيها لمشكل عدم امتثال العمال -الرجال- لديها لأوامرها وتوجيهاتها في كثير من الأحيان، بحكم أن الرجل هو مصدر القوة والسلطة بناء على القيم الموروثة فهو المسؤول وهو من يصدر الأوامر ولا يرضى بسهولة أن يكون في مركز التابع المتلقي للأوامر والنواهي من امرأة، هذا من قبيل " أن القوة الرمزية هي السلطة " ². من خلال هذه الفكرة يمكن القول الرمزية والاعتقاد المتمثل في كون السلطة والمسؤولية دائماً في يد الرجل، قد تُرجم ذلك في شكل سلوك متمثل في رفض المرووسين لأوامر وتوجيهات المسؤول عنهم المُمثل في المرأة المقاول، ما يخلق أمامها مشكل حقيقي يعرقل تسييرها للعمل بصفة طبيعية ما ينعكس سلباً على نشاطها ككل.

في ظل هذه العقبات تسعى المرأة المقاول في منطقة الجلفة إلى تجاوز الأمر فنجدها تارة تستعين بمساعدين لها لتسيير العمل بصفة طبيعية كما سبقت الإشارة إلى ذلك، أو أن الأمر يفرض عليها الظهور بمظهر الرجل خاصة في نشاطات معينة، كالبناء والفلاحة بشكل خاص كاستراتيجيه منها لتخطي بعض العقبات، حيث اضطرت بعض النساء المقاولات (حسب تصريحات نساء مقولات من خلال المقابلات التي أجريت معهن في الجانب الميداني من هذه الدراسة) إلى التغيير من مظهرهن ويتشبهن بالرجال سواء في اللباس أو تقليد التصرفات وأسلوب العمل، من منظور إضفاء على أنفسهن قوة مثل قوة الرجال، وهي في حقيقة الأمر قوة مصطنعة، كمحاولة منها لتعويض النظرة التي يشوبها نقص والتقليل من شأنها " فالنساء محكومات في كل لحظة بتقديم المظاهر لأساس طبيعي للهوية المُنتقصة التي خصصت لهن اجتماعياً " ³؛ كمحاولة منها لتعويض ما تم انتقاصه منها، ما يوحي هذا

¹ - بيبير بورديو ، مرجع سابق، ص. 27.

² - نفس المرجع، ص. 66.

³ - نفس المرجع، ص. 56.

إلى قوة تأثير التمثلات الاجتماعية السائدة حول المرأة وعملها في هذا الميدان، فهذه التمثلات تشكل واقع اجتماعي " فالفرد إذن محدد بموقعه المرتبط بأدوار هي عبارة عن توقع الغير لسلوك الفرد ¹، من أجل إعطاء مبرر وتفسير السلوكيات التي تلجأ لها المرأة المقاول في منطقة الجلفة، فهي من جهة محاولة منها لإرضاء من هم محيطين بها من أهل، عمال، مسؤولين تتعامل معهم، إدارات ... ومن جهة أخرى من أجل تحقيق التكيف والاندماج في الوسط الذي تعمل فيه.

إذن يتضح مما سبق درجة تأثير الوسط الاجتماعي على المرأة المقاول خاصة ما ارتبط بالأسرة والعلاقات الاجتماعية.

-في نفس السياق وإلى جانب ما تم ذكره من حواجز وقيود تشهدها المرأة المقاول في منطقة الجلفة، فهناك عوامل أخرى تعرقل مسارها في العملية التنموية والمتمثلة أبرزها في:

-المنافسة الشديدة للمرأة المقاول من قبل الرجل المقاول، فهي وبحكم ما يعترضها من صعوبات تعتبر هي في مكانة أقل درجة منه، من عدة نواحي ما يعني ذلك عدم تكافؤ الفرص في المنافسة ولا مجال للمقارنة بين المرأة المقاول والرجل المقاول.

صحيح أنهما يشتركان في بعض الصعوبات التي تواجههما على حد سواء كالمعاملات الإدارية، الضرائب، البنوك، بيروقراطية بعض المؤسسات وما إلى ذلك.

إلا أن ما تعرفه المرأة المقاول من قيود مفروضة عليها هي أعمق وأكثر أثراً على مسارها التنموي، أي أكثر حدة مما يعرفه الرجل على اعتبار أنه متحرر اجتماعياً.

-هذا إلى جانب أن الرجل يمتلك في رصيده جرأة وشجاعة أكثر من المرأة خاصة في حل المشاكل التي تعترضه، حيث يحسن تدبير شؤونه دون ضرر، والمرأة ليست كالرجل إذ أنها تتقيد وتلتزم أكثر من الرجل حيث تلتزم بمواعيد دفع الضرائب، أو الديون عكس الرجل الذي يعرف تماماً كيف يسير أموره بحكم الخبرة، والاحتكاك بالخبراء في الميدان.

من جهة أخرى نجد أن الرجل المقاول يمتلك لرأس المال اجتماعي أوسع من المرأة المقاول بحكم تعاملاته المفتوحة دون قيود سواء مع المؤسسات والمصالح كمصلحة الضرائب، البنوك، الضمان الاجتماعي، وما إلى ذلك، أو من ناحية تعاملاته مع رجال الأعمال

¹ - الآن توران، نقد الحداثة، تر: أنور مغيث، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، (د، ط)، 1997، ص 449.

والمسؤولين، ما يضعف ذلك من قدرة المرأة المقاتلة على منافسة الرجل لها، نتيجة لعدم تكافؤ القوى بينهما.

-إلى جانب الصعوبات التي تتلقاها المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة، المرتبطة بالتأهيل أو التدريب أو حضور الاجتماعات، إذ أنه لا يتسنى لها الأمر بسهولة لحضور للاجتماعات أو دورات تكوينية في الشأن المقاتلاتي، أو المشاركة في المعارض خاصة خارج الولاية لعرض منتجاتها وتسويقها.

-كما تجد المرأة المقاتلة نفسها أمام مسألة التوفيق بين واجباتها كربة بيت من إدارة شؤونه وتربية الأطفال والسهر على متطلبات الزوج أو الأهل كونها أم، وزوجة، أو بنت، أو أخت، هذا من جهة وبين مهامها المتعلقة بالعمل باعتبار أنها مسؤولة وصاحبة مشروع من جهة ثانية، صحيح أن الشأن نفسه ينطبق على النساء العاملات بصفة عامة في جزئية التوفيق بين البيت والعمل، باختلاف المهام الموكلة لهن، لكن الأمر يختلف هنا عندما يرتبط بالعمل في ميدان المقاتلة بالنسبة للمرأة، وهذا راجع أساسا إلى أن مواقيت ومواعيد العمل في هذا المجال ليست مضبوطة بدقة مثل باقي الوظائف، فيتطلب منها الأمر أحيانا تسخير يوم بأكمله في الوقوف والإشراف على عملها إضافة إلى تنقلاتها بين مواقع العمل والإدارات والمصالح.

فتجد بذلك المرأة المقاتلة صعوبة في التوفيق بين واجباتها إلى جانب الجهد المضاعف الذي تقوم به كمحاولة منها لتجنب أي تقصير، ما يؤثر ذلك عليها وينعكس سلباً على صحة المرأة من جهة، وتقصيرها في إحدى مسؤولياتها من جهة ثانية.

ويمكن التعبير عن ذلك بحالة صراع الدور فالمرأة المقاتلة تعيش في حالة ضغط مضاعف، فهي تحاول قدر الإمكان التوفيق وإثبات نجاحها وقدرتها في الحفاظ على دورها الاجتماعي قدر الإمكان، من أجل أن تتجنب أي نوع من أنواع التأنيب على تقصيرها إزاء بيتها وزوجها أو تعرضها للتهكم والمحاسبة من قبل الأهل والمحيط الذي تعيش فيه إثر تقريطها ولو بالجزء القليل في تسيير أمور المنزل، كي لا تخسر نجاحها في أي من المجالين. إذ أن أفراد المجتمع عادة ما يُقرون نجاح المرأة في عملها خارج المنزل بالفشل و التقصير في جانب المهام المنزلية، " فالنساء اللاتي بلغن مراكز عالية جداً (كادر، مديرة، وزيرة....)

يتوجب عليهن أن يسدّدن على نحو ما هذا النجاح المهني، بنجاح أقل في النظام المنزلي (طلاق، زواج متأخر، عزوبية، صعوبات أو فشل مع الأطفال... الخ) ¹.

أي أن المرأة تدفع ثمن نجاحها وتألّفها في العمل المقاولاتي، بتقصيرها في مهامها المنزلية، خاصة وأنها خرجت عن الصورة النمطية المعدة لها، لذلك تلجأ إلى مضاعفة المجهودات قدر الإمكان ما يترتب عن هذا الوضع آثار سلبية بالنسبة للمرأة المقاولّة على مستوى حياتها في شؤون النظام المنزلي من توقيت و طريقة تربيتها للأبناء .

بمعنى أن كل ذلك راجع " للصور النمطية والأدوار الاجتماعية المحددة التي تضع على عاتق المرأة مسؤولية العمل المنزلي، ونقص للبنى التحتية اللازمة بالاعتناء بالأطفال خلال عمل الأم " ².

6-العلاقة بين العوامل الاجتماعية والثقافية على مستوى العمل التنموي:

يجمع بين كل من الجانبين الثقافي والاجتماعي ترابط نسقي وثيق، فالعامل الثقافي لا يمكن أن يُدرس بمعزل عن الاجتماعي ³، والعكس صحيح مما يعني ذلك أن المسائل المتعلقة بما هو ثقافي شديد الصلة بالمسائل المتعلقة بالشق الاجتماعي، كون " الثقافة تتألف من بُنى للمعنى راسخة في المجتمع، وهي البنى التي يقوم الناس من خلالها بأشياء في المجتمع " ⁴، فيمكن اعتبار بأن الثقافة كيان ظاهر؛ فهي تحمل المعنى وتظهر في شكل سلوك ومظاهر، فهي بذلك تتجسّد وتُترجم إلى أفعال وسلوكيات وممارسات في الفضاء الاجتماعي المحيط بالثقافة، معبرة عن جملة الاتجاهات والقيم السائدة، من خلال تصرفات أفعال من قبل أعضاء المجتمع، نابعة من ترسبات ثقافية؛ والجانب الاجتماعي بذلك هو حتماً نتاج لما هو ثقافي حيث " يوجد دائماً، داخل فضاء اجتماعي ما، تراتب ثقافي " ⁵ إذ أنها ترتبط دائماً بالوضع الاجتماعي، "وهكذا تفهم الثقافة بوصفها تعبيراً عن الحياة الاجتماعية" ⁶.

¹ - بيبير بورديو، مرجع سابق، ص. 158.

² - تقرير حول تحليل الوضع الوطني - الجزائر، مرجع سابق، ص. 8.

³ - دونيس كوش، مرجع سابق، ص. 100.

⁴ - كليفورديغريتر، مرجع سابق، ص. 96.

⁵ - دونيس كوش، مرجع سابق، ص. 120.

⁶ -Philippe(B.), op.cit., P. 114.

والمقصود من ذلك فيما يخص التنمية، (بما أن موضوع الدراسة يتمحور حول المقاولاتية)، فهي تتمثل في كون العمل التنموي يتحقق، من خلال تطوير البنية الثقافية والاجتماعية، إذ لا بد من أخذ كل من العوامل الاجتماعية والثقافية ما أخذ الجد في الخطط التنموية، ولا ينبغي بأي حال من الأحوال استبعادها، نظراً للتأثير الواضح لهذه العوامل في العملية التنموية، بحكم أن النمو الاقتصادي يرتبط إلى حد كبير بمدى النجاح المحقق في مجال تحديث المجتمع وإرساء قواعد نهضة ثقافية وفكرية حقيقية وتعني عملية التحديث تجاوز البنى الاجتماعية التقليدية والعلاقات البالية المرتبطة بها ويمر ذلك بالضرورة من خلال تحرير الأفراد والجماعات من قيود القيم والمعايير القديمة والتصورات الجامدة الناتجة عن قرون من الانحطاط الفكري والتخلف الاجتماعي¹.

فكما أن هذين الجانبين يمكن أن يؤدي دوراً إيجابياً، يمكن أن يلعباً أيضاً دوراً سلبياً في حال تهميشها، لذلك يقتضي الأمر العناية بهما على أكمل وجه، من منظور أن هذه العوامل قد تصبح دافعاً ومحفزاً قويا في العمل التنموي، كما يمكن أن تكون على العكس من ذلك فقد تصبح معوقات اجتماعية وثقافية في سبيل التنمية.

¹ - العياشي عنصر، نحو علم اجتماع نقدي دراسة نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (د،ط)، 1999، ص.173.

خلاصة الفصل:

بعد استعراض مكانة المرأة في المجتمع الجزائري في فصل سابق من هذه الدراسة (الفصل الرابع)؛ ووضع المرأة بين العمل التنموي في الجزائر وبين المعوقات الاجتماعية والثقافية في هذا الفصل كان لزاما الحديث عن كل تلك العوامل من خلال استقراء الواقع بحقائق ومعطيات ميدانية تؤكد ذلك ليس لمجرد عرض أصم لما تشهده وتعيشه المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة بل كان ذلك بهدف تحسيبي لضرورة استحداث حلول إجرائية من أجل إزالة العقبات أمام المرأة المقاتلة والاستفادة من خدماتها باعتبارها مورد بشري هام ينبغي استغلال تلك الطاقات بدل ضياعها؛ هذا من جهة ومن جهة ثانية بغرض فتح المجال أمام المهتمين بهذا الشأن باستكمال ومواصلة البحث والدراسة بشكل أعمق وعلى نطاق أوسع ؛ وعليه نحاول أن نسلط الضوء في الفصول الموالية من الباب الميداني على معطيات مهمة تضفي نوعا من المصادقية على الظروف التي تنشط فيها المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة والتي قد تظهر من الوهلة الأولى بأنها أمور عادية لكن المتفحص لذلك يجد بأن الأمر بالغ الأهمية والعمق ضارب في جذور المجتمع ورؤيته للمسائل المتعلقة بالمرأة على وجه الخصوص و يعكس حقائق مهمة حول المقاتلة النسوية في منطقة الجلفة .

الفصل السادس:

مدخل لمُجريات البحث الميداني والتقنيات الموظفة

تمهيد

1-مجالات الدراسة

2-نظرة عامة حول العمل الميداني

3-تذكير بفروض الدراسة

4-ملاحظات منهجية ميدانية

5-الدراسة الاستطلاعية

6-العينة وكيفية اختيارها

7-التقنيات الموظفة في جمع البيانات

خلاصة الفصل

الفصل السادس: مدخل لمجريات البحث الميداني

تمهيد:

تتسم خطوات البحث السوسيولوجي بأنها نسق متكامل بين جزئيه النظري والميداني؛ إذ يتم أحدهما الآخر والتفاعل القائم والدائم بينهما يُضفي على الدراسة السوسيولوجية مصداقية في الطرح بترابط محكم يزوج بين شقيّ البحث النظري من جهة وما يقابله في الميدان من جهة أخرى.

فجاء الباب الثاني من هذه الدراسة الذي احتوي على الجانب الميداني فاشتمل على فصلين الفصل الأول منه سيتم فيه إلقاء الضوء على حيثيات ومُجريات البحث الميداني؛ والتي كان لها الأثر على سير البحث ككل من دراسة استطلاعية وكيفية اختيار العينة والتقنيات الموظفة في الدراسة هذا بعد الإشارة إلى مجالات الدراسة، وكذا جملة من الملاحظات المهمة .

1- مجالات الدراسة:

1-1- المجال البشري والجغرافي للدراسة:

جرت الدراسة الميدانية في منطقة الجلفة؛ حيث مثلت الأرضية والمجال المكاني لهذه الدراسة؛

تمثل منطقة الجلفة "مركز أهم تجمع بشري، المعروف بأولاد نائل وهي منطقة مجهولة جداً حتى من أهلها ذاتهم، ليس لأنه لم يهتم أحد بدراستها، فهناك عدد من الدراسات الخاصة تمّ نشرها في مجلات أو كتب متخصصة وهناك تقارير حرّرت وحفظت في الأرشيف ومؤلفات ذات اهتمام عام تطرّقت إلى هذه المنطقة حسب المناسبات، لكن كل ذلك يبقى متناثراً مُفرقاً وصعب التناول".¹

– فرنسوا دوفيلاري، السهوب عبر العهود مرافئ لتاريخ الجلفة، تر: عيسى محمد بونوة، الجزء الأول، مطبعة رويغي

¹، الأغواط، الطبعة الأولى، 2015، ص.9.

تأسست الجلفة كولاية سنة (1974) إثر التقسيم الإداري لعام (1974) لتصبح الولاية 17 من ضمن 31 ولاية وقد انبثقت عن ولاية التيطري آنذاك.

تقع مدينة الجلفة عاصمة الولاية على بعد حوالي (300 كلم) من العاصمة على ارتفاع (1153 متر) عن سطح البحر، يحد ولاية الجلفة من الشمال كل من ولايتي المدية وتيارت، ومن الشرق ولايتي المسيلة وبسكرة، ومن الغرب تيارت والأغواط، ومن الجنوب كل من ولايات غرداية ورقلة الوادي، وتحتل ولاية الجلفة موقعاً استراتيجياً هاماً: إذ تعتبر همزة وصل بين شمال البلاد وجنوبها، ومركز عبور بين شرق البلاد وغربها، يتوزع سكان ولاية الجلفة على (12) دائرة و (36) بلدية يتربع مجموعها على مساحة (32280.41 مربع)¹.

بما أن موضوع الدراسة يهتم بالمرأة المقاولات بمنطقة الجلفة؛ فإن المجال البشري لهذه الدراسة يقتصر على النساء المقاولات اللواتي يملكن ويسيرن مشاريع مقاولاتية في مدينة الجلفة وضواحيها.

1-2- المجال الزمني للدراسة:

تزامنت الدراسة الميدانية مع الجانب النظري لهذه الدراسة وكانت مُرافقة بشكل متواصل لكل مراحل ومحطات البحث، فقد تخللت فترة العمل النظري مقابلات استكشافية واستطلاعية؛ إلا أن إجراء المقابلات النهائية مع النساء المقاولات دامت ثلاثة أشهر كاملة وكان ذلك من بدايات شهر فيفري إلى غاية نهاية شهر أفريل من العام (2015)، بعد ذلك جاءت مرحلة تهيئة وتحليل المعطيات ومن ثم التحليل السوسيولوجي لذلك وصولاً إلى الاستنتاجات.

2- نظرة عامة حول العمل الميداني:

قبل عرض نتائج الدراسة والمقابلات التي أُجريت مع النساء المقاولات المسيريات لمشاريعهن في منطقة الجلفة، ارتأينا أولاً الحديث عن مجريات البحث الميداني والتي كان لها الأثر الواضح على مسار البحث ككل وهي كما يأتي:

بعد إعداد مخطط أو دليل المقابلة الذي تركز عليه مقابلة البحث والذي يتضمن جملة من الأسئلة باعتباره "أداة لجمع المعطيات يبنى من أجل أن نسأل بصفة معمقة شخص أو

¹ - محمد بلقاسم الشايب، الجلفة تاريخ ومعاصرة، دار أسامة للطباعة والنشر، الجزائر، 2006، ص. 14.

مجموعة صغيرة¹؛ المستمد من عملية ترجمة متغيرات الدراسة إلى أبعاد ومؤشرات، فكان اللقاء مع النساء المقاولات اللاتي تنطبق عليهن خصائص العينة؛ التي كان الوصول إليهن ليس بالأمر اليسير إذ أن الصعوبة في بداية الأمر تمثلت في مسألة الحصول على عناوينهن من (مقر السكن، مكان العمل-المشروع-)؛ بعد تعذر تزويدنا بمعلومات دقيقة من جهات مسؤولة حول النساء المقاولات في مدينة الجلفة وضواحيها سواء تعلق الأمر بأرقام الهاتف أو عناوينهن وبفضل مساعدة أشخاص مهتمين بالأمر وكذا مساعدة بعض النساء المقاولات أنفسهن بحكم العمل في نفس المجال؛ فتم بذلك الحصول على عناوين مقاولات أخريات فتمت معهن المقابلة.

من جهة ثانية وخلال مرات عديدة كان فيه رفض لبعض النساء المقاولات اللقاء من أساسه وعزوفهن عن الإجابة بالامتناع عن إجراء المقابلة برغم تكرار المحاولات وتوضيح الهدف من راء البحث؛ مما حال ذلك دون الحصول على معلومات كانت ستضيف قيمة للدراسة، فعلى سبيل المثال؛ تم ترتيب مواعيد مع سيدة صاحبة مؤسسة لسيارات الأجرة وهي امرأة مقولة من العاصمة تدير مؤسستها في مدينة الجلفة منذ مدة كانت تعتذر في كل مرة بداعي سفرها خارج الولاية وأحياناً لكثرة انشغالها وضيق الوقت لديها؛ برغم إبداء ترحيبها بالفكرة بداية الأمر وموافقتها لإجراء المقابلة من خلال ترتيب عدة مواعيد معها أحياناً عن طريق الاتصال بها مباشرة بالهاتف وأحياناً أخرى بمساعدة أحد العمال لديها إلا أنها في الأخير رفضت اللقاء ولم تتجاوب معنا، نفس الشيء حصل مع مقاولات أخريات إحداهن تنشط في مجال تربية النحل وأخرى تشتغل في الفلاحة.

هذا فضلاً عن أنه بعد حصولنا على عناوين نساء مقاولات وعند زيارتهن قصد ترتيب لقاءات وإجراء المقابلة معهن تبين بأنهن قد غيرن مقر إقامتهن خاصة خارج الولاية، وأحياناً أخرى تخليهن عن النشاط المقاولاتي بعد حصولهن على وظيفة. كل هذه العوامل أدت وتحكمت نوعاً ما في حجم العينة.

¹ - مورييس أنجرس، مرجع سابق، ص. 263.

3- التذكير بفروض الدراسة:

الفرضية الأولى:

تواجه المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة معوقات ثقافية واجتماعية تحد من نشاطها. من خلال هذا الافتراض أردنا أن نبين أن المرأة المقاتلة ولاسيما في منطقة الجلفة تعرف عدة عوامل ومعوقات تقتصر عليها هي على أساس النوع الاجتماعي والتي تؤثر وبشكل كبير على سير عملها؛ إذ تتحكم هذه العوامل في نشاطها المقاتل سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

الفرضية الثانية:

تشكيل تصورات مسبقة عن نشاط المرأة المقاتلة في وسطها الاجتماعي يحد من نجاح مشاريعها .

أردنا من خلال هذا الافتراض الربط بين تشكل التصورات و التمثلات النابعة أساساً من رواسب ذهنية مسبقة بناءً على الموروث الثقافي حول نشاط المرأة تحديداً في مجالات لم يعتد المجتمع أن يجدها فيه من جهة وبين مدى نجاح أو عدم نجاح المرأة المقاتلة في مشاريعها، إذ تتجسد هذه الخلفيات في ظهور حواجز وعقبات تحول دون مساهمة فعالة للمقاتلة النسوية في العمل التنموي.

الفرضية الثالثة :

يتأثر نشاط المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة بعدم مساهمة وسطها الاجتماعي ومقاومته لها. إن الهدف من وراء هذه الفرضية هو الإشارة إلى الأثر الذي يحدثه الوسط الاجتماعي الذي تنشط فيه المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة من خلال السلوكات والتصرفات الصادرة من قبل المحيطين بها وانعكاس كل ذلك على سير عملها وهذا من خلال مؤشرات مختلفة .

4 - ملاحظات منهجية ميدانية :

-بالنسبة لمكان إجراء المقابلات فقد تمّ بين مكان العمل بالنسبة للمرأة المقاتلة وبين مقر إقامتها أحياناً أخرى؛ حيث تكررت الزيارات لعدة مرات فجاءت عبر مراحل وغالبا ما تضمنت كل من الزيارة الأولى والثانية بهدف التعرف والتقرب للنساء المقاتلات ما سمح ذلك بتكوين علاقات معهن وتعاونهن معنا.

- في كل مرة من إجراء المقابلة مع النساء المقاولات يتم فيها عرض النص المرافق لدليل المقابلة شفهيًا؛ والذي احتوى على نقاط أساسية :

من تقديم الاسم مع الإشارة إلى مبرر اللقاء كون المقابلة تتعلق ببحث في إطار الجامعة، بالإضافة إلى إعطاء لمحة توضيحية وباختصار لموضوع البحث، مع إعلام المبحوثات باستعمال آلة التسجيل بهدف الاستفادة منها خلال التمعن وتذكر الحوار، بالإضافة إلى طمأنة النساء المقاولات بضمان سرية حديثهن حتى يُبدین ما لديهن من معلومات بكل حرية.

- صادف وأن تم إيقاف بعض المقابلات وإعادة إجرائها في مواعيد أخرى بحثاً عن ظروف أحسن وهذا نظراً لعدم ملائمة الأجواء لذلك من تشويش وتقطع الحوار لعدة مرات سواء من طرف العاملين لديها أو أهل المبحوثات.

- في بعض الحالات وفي أثناء إجراء المقابلة طلبت بعض النساء المقاولات توضيحات وبعض الاستفسارات؛ فاقترضى ذلك التعبير عن الفكرة وتوضيح السؤال بإعادة طرحه من جديد بشكل مُبسط لأن الباحث لا ينبغي أن يكون "محصوراً في إطار محدد بصرامة أمام الشخص المبحوث؛ فعند عدم تمكن المبحوث من فهم السؤال نستطيع عند الضرورة إعادة صياغته من جديد، أو إعادة التعبير عن فكرة ما للتأكد من فهمه الجيد لها أو حثه عند توقفه المؤقت عن الحديث على مواصلته"¹

وتعلق الأمر هنا بشكل خاص بثلاثة من مفردات العينة، حيث أن مستواهن التعليمي لم يتعد مرحلة الابتدائي مما تطلب الأمر تبسيط الحوار أكثر.

- كان فيه تحفيز للمبحوثات من أجل الإجابة بأريحية أكبر لتحليل الواقع الاجتماعي الذي ينشطن فيه؛ من خلال العمل على خلق جو من الثقة مع النساء المقاولات أثناء مجريات المقابلة بُغية الحصول على أكبر قدر ممكن من المعطيات قصد تدعيم أفكارنا حول موضوع الدراسة، استناداً على دليل المقابلة الذي احتوى أربعين (40) سؤالاً، وكانت المقابلة ذات طابع المقابلة الموجهة .

- في نفس اليوم من إجراء المقابلة وقبل مرور الوقت؛ تتم إعادة الحوار المسجل والتمعن في الإجابات من أجل تدوين الملاحظات قصد تفسير وتحليل محتواها.

¹ - مورييس أنجريس، مرجع سابق، ص. 199.

- تحتاج عملية تحليل المعطيات إلى تقديم نظرة كاملة حول جوانب الظاهرة لهذا الغرض تم التعبير عن المعطيات والبيانات تعبيراً كفيّاً وكميّاً حسب ما اقتضته الدراسة ؛ فبالنسبة لتحليل معطيات الدراسة الميدانية تم الاعتماد على تقنية تحليل المحتوى للإجابات و "نلجأ إلى تقنية تحليل المحتوى عندما نريد تحليل البيانات التي تم جمعها باستعمال تقنية المقابلة بكل أنواعها"¹، ويعود ذلك أساساً إلى أن تقنية تحليل المحتوى تساعد في "الوصف الموضوعي والمنظم والكمي للمحتوى"²، ويعرف تحليل المحتوى على أنه "تقنية غير مباشرة للتقصي العلمي تطبق على المواد المكتوبة، المسموعة أو المرئية، والتي تصدر عن الأفراد أو الجماعات حيث يكون المحتوى غير رقمي، ويسمح بالقيام بسحب كفيي أو كمي بهدف التفسير والفهم والمقارنة"³؛ حيث تم استعمال هذه التقنية بإتباع جملة من الإجراءات فبدائية كان اختيار الفئات، "إذ لابد من صياغة الفئات حتى يعطي الباحث اتجاهها لإجابة المبحوث في المقابلات"⁴؛

لأن التقنيّة هنا هي بمثابة الترميز في تقنية تحليل المحتوى والمقصود بالفئات في عملية تحليل المحتوى هي "خانات ذات دلالة والتي على أساسها يصنّف ويكمّم محتوى الاتصال"⁵ لأن خطوة التقنيّة أو صياغة الفئات هي نوع من عملية استخراج خصائص مشتركة يضمها محتوى معين يتم جمعها في عناوين جامعة ذات دلالة⁶ وبعد عملية تعيين الفئات تم تقسيم الإجابات المحصل عليها إلى وحدات أساسية، بذلك في هذا البحث يكون قد تمّ المزج بين كل من المنهج الكيفي والمنهج الكمي في معالجة البيانات ؛ ما يخدم دراستنا هذه.

- توزعت مفردات العينة التي جرت معهن المقابلة في كل من المناطق الآتية:
- مدينة الجلفة.
- مدينة حاسي ببحج.

1- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، 2012، ص.229.

2- نفس المرجع، ص.229.

3- مورييس أنجريس، مرجع سابق، ص.218.

4- سعيد سبعون، مرجع سابق، ص.230.

5- نفس المرجع، ص.231.

6- نفس المرجع، ص.231.

- مدينة عين وسارة.

- بلدية تغرسان.

أما بالنسبة لأغلب المناطق الأخرى فعرفت نساء مقاولات مسجلات بالاسم فقط دون مباشرة فعلية للعمل إذ عند زيارة المشروع الذي يحمل اسم مقولة نجد مكانها مقاول وغالبا ما يكون من الأهل بمعنى لا تحمل خصائص العينة فيتم في هذه الحالة الاستبعاد.

5- الدراسة الاستطلاعية:

تلعب الدراسة الاستطلاعية دوراً هاماً في مسار البحث، فتسمح بقرب الباحث من موضوع بحثه أكثر بالإضافة إلى المجال الذي ستجرى فيه الدراسة، ومنه يتمكن الباحث من ضبط متغيرات ومفاهيم الدراسة الأكثر ملائمة لذلك؛ وكذا تحديده بشكل أدق لكيفية اختيار نوع المعاينة، وأداة البحث المناسبة؛ بالإضافة إلى أن الدراسة الاستطلاعية تبين مدى إمكانيات الباحث التي تسهل أو تعيق سير البحث.

- تمت الدراسة الميدانية للموضوع المقترح سوسيولوجيا مع عدد من النساء المقاولات في منطقة الجلفة، اللاتي قمن بإنشاء مؤسسات لحسابهن الخاص باختلاف النشاطات التي يقمن بها وبتوزعهن عبر مختلف دوائر وبلديات الولاية، بإجراء مقابلات ولقاءات متكررة معهن وسبق ذلك دراسة استطلاعية فكانت مجرياتها كالاتي:

لأجل أن تتماشى الدراسة بشكل منسجم بين كل من الجانبين النظري والتطبيقي بغرض التقرب للموضوع مما يسمح ذلك باكتشاف متغيرات جديدة، فقد تزامن النزول للميدان للقاء النساء المقاولات بالموازاة مع جمع المادة العلمية؛ و كان ذلك خلال شهر أكتوبر إلى غاية أواخر شهر نوفمبر (2014)، وهذا النزول الأولي كان بغرض استطلاعي من أجل بلورة أكثر لتصورات الدراسة و ذلك عبر مراحل ومحطات؛

حيث تم التعرف و التقرب من بعض النساء المقاولات في المنطقة (في كل من مدينة الجلفة، حاسي بجبج، عين معبد) حيث أجريت معهن مقابلات استكشافية، كون "المقابلة الاستكشافية مصدراً هاماً للمعلومات لا نحصل عليها من استعراض الأدبيات وما يزيد من قيمتها العلمية هو ذلك الاحتكاك الأولي بالميدان بالنسبة إلى الباحث المبتدئ والاحتكاك من جديد بالنسبة إلى الباحث المتعود على البحث، وهي تجسيد مباشر وفعلي لعملية البحث الميداني، إنها مرحلة هامة علميا وإنسانيا كونها تعمل على تشجيع الباحث فكريا، فهي أيضا

مرحلة الاحتكاك بالأشخاص والإصغاء إليهم والاستماع لما يُدلون به من معلومات مفيدة¹؛ مما ساهم ذلك بشكل كبير في وضوح جوانب تم أخذها بعين الاعتبار في مجريات البحث. إضافة إلى تغيير لبعض مفاهيم ومتغيرات الدراسة وترتيب الأفكار، ما ساهم ذلك في التعرف أكثر على الموضوع و التقرب من النساء المقاولات والتعامل معهن وتحديد الوجهة التي ينبغي إتباعها في اختيارنا لنوع العينة؛ بعدها تم توسيع المقابلات مع النساء المقاولات اللاتي تم التوصل إليهن بمساعدة أشخاص لهم دراية بهذا الشأن ويعملون في مجال المقولة؛ وتجدر الإشارة هنا انه بنزولنا للميدان اتضحت نقاط أساسية لا بد من ذكرها:

أولاً: في بداية الأمر تم التوجه إلى الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (Ansej) بهدف الحصول على بيانات تتعلق بالموضوع، من قوائم اسمية للنساء المقاولات في المنطقة، ولمعرفة طبيعة أكثر النشاطات استقطاباً للمرأة المقولة أو حتى لمجرد الحصول على إحصائيات ونسب مشاركة المرأة في هذا المجال، فقبول ذلك برفض مديرة الوكالة لتشغيل الشباب بحجج واهية رغم محاولات عديدة و زيارات متكررة لمقر الوكالة الأمر الذي حال بيننا وبين الحصول على معلومات و بيانات دقيقة تثري الموضوع وتخدمه؛

وكان من بين أسباب وموانع تزويدنا بمعلومات ومعطيات أنه سبق وأن مُنحت بيانات ومعطيات تتعلق بالنساء المقاولات في المنطقة لصالح طلبة الجامعة في إطار بحوث كُفوا بها في هذا الشأن مما أدى إلى تقدم نساء مقاولات بشكاوى ضد الوكالة لنشرها بيانات تتعلق بهن (كعنوان الإقامة، مكان المشروع،... الخ) وخاصة النساء المقاولات المسجلات بالاسم فقط دون مباشرة العمل الريادي بنفسها كما سيتم توضيح ذلك في العنصر الموالي، في هذه الحالة تم اللجوء والاستعانة بمن لهم دراية واهتمام بهذا المجال لمساعدتهم لنا وتسهيل الوصول للنساء المقاولات.

كما أن الدراسة شملت النساء المقاولات اللاتي يعملن لحسابهن الخاص بشكل حر دون ارتباطهن بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب "أونساج".

ثانياً: خلال الدراسة الاستطلاعية تم اللقاء مع مجموعة من المقاولين وأصحاب المشاريع "نساء ورجال" للاستفادة أكثر حول خفايا الموضوع فقد وجدنا فيه عدد كبير من النساء المقاولات ظاهرياً فقط بمعنى منخرطات في هذا المجال لكن ليس بشكل فعلي بمعنى أنهن

1- سعيد سبعون، مرجع سابق، ص. 79.

مسجلات بصفتهم صاحبات مشاريع بمجرد الاسم فقط، حيث يتم فتح سجل بأسمائهن وميدانياً لا علاقة لهن لا من قريب ولا من بعيد لا بالعمل ولا بالتسيير ولا بالإشراف، بل هناك من يقوم بكل ذلك بدلاً عنهن، ومن ينوب عن المرأة المقولة يكون من الأهل؛ وعادة ما يكون الزوج أو الأخ فبدل أن تسيّر هي مؤسستها ومشروعها يقوم نيابة عنها رجل مما يرمي ذلك إلى أبعاد سوسيولوجية لا بد من التطرق لها، وبلقائنا مع البعض من ينوب عن المرأة المقولة وللاستفسار عن الأمر حيث طرحنا انشغالنا واستفسارنا عن أسباب عدم مُزاولة المرأة-صاحبة المشروع- العمل بنفسها؟ فكانت إجاباتهم بمعارضتهم القاطعة لعمل المرأة في هذا الميدان بقولهم ومن يرضى بأن تكون زوجته أو أخته مقولة وكل تعاملاتها في وسط ذكوري، فجاء الاستفسار أيضاً عن مبرر تسجيلها في هذا الميدان واستغلال اسمها (فتح سجل تجاري باسمها) دون مباشرتها العمل إذا كان الأمر كذلك؟ فكانت إجاباتهم تتأرجح بين سببين رئيسيين وهما:

أ- كون الزوج أو الأخ أو أياً كان من الأهل (أي من ينوب عن المرأة المقولة) موظف فبذلك لا يمكنه فتح سجل باسمه، وهو يرغب في إنشاء مشاريع أو مؤسسة خاصة به أي لحسابه الخاص مما يدفع به الأمر إلى اللجوء إلى استغلال اسم الزوجة أو الأخت أو الابنة.

ب- بينما المبرر الآخر فكونه يعمل في هذا الميدان أصلاً بمعنى أنه مقول ويرغب في تنويع النشاط الذي يقوم به أو أنه يطمح في توسيع مشروعه فيلجأ إلى هذه الطريقة.

مما يدفع بالأهل إلى التحفظ بل في كثير من الحالات إلى معارضة انخراط المرأة في مجال المقولة التي تعتبر في اعتقادهم هي حكر على الرجل.

على ضوء ما سبق يمكن القول أن هذه الاعتبارات كان لها الأثر الواضح في تحديد عينة البحث والتي كانت كما يأتي:

6- العينة وكيفية اختيارها:

تعتبر "المعينة مرحلة انتقالية بين بناء المفاهيم والفرضيات من جهة وفحص المعطيات المستعملة لاختبار هذه المفاهيم والفرضيات من جهة أخرى"¹، إن نوع المعينة في هذه الدراسة هي المعينة غير الاحتمالية و التي يتم اللجوء إليها نظراً لعدم توفر المعلومات

1- ريمون كوفي ولوك فان كمينهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، تر: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، بيروت، الطبعة الثانية، 1997، ص. 189.

المطلوبة أو بناء على كبر حجم مفردات مجتمع البحث ،و تعذر علينا الاعتماد فعلاً على طريقة العينات الاحتمالية نظراً للمبررات الآتية:

- أولاً: عدم توفر قائمة تشمل كل عناصر مجتمع البحث المستهدف تحمل أسماء للنساء المقاولات في منطقة الجلفة¹، مما حتم علينا الأمر اللجوء إلى العينات غير الاحتمالية.
- ثانياً: كانت الاستعانة بهذا النوع من المعاينة لأن الغرض من الدراسة هو التعمق في الظاهرة وفهمها أكثر وليس المراد منها قياسها والحصول على نسب وبالتالي تعميم النتائج.
- و بالنسبة للعيينة هناك أكثر من أسلوب لاختيارها و قدتم الاعتماد على طريقة "كرة الثلج" لتحديد مفردات العينة ،ويتم الحصول على هذا الصنف من العينة "عندما يطلب الباحث من شخص أو عدة أشخاص أن يدلوه أو يرشدوه نحو أشخاص آخرين من معارفهم ويملكون نفس المميزات و الخصائص التي عندهم والتي على أساسها اختارهم الباحث لينتموا إلى العينة"²ويمكن توضيح أسباب اللجوء و الاعتماد على مثل هذا النوع من العينة "عندما لا تكون للباحث معرفة كافية بالوسط الذي يريد دراسته،أي أن هذا الوسط لا يقدم وضوحاً اجتماعياً ما"³فتم الاتصال بإحدى النساء المقاولات في منطقة الجلفة عن طريق مساعدة شخص له دراية بهذا المجال ،ومن خلالها تم التوصل إلى أفراد آخرين،مما ساهم ذلك في تشكّل مفردات العينة التي تمثل لنا مجتمع البحث وتحمل الخصائص الآتية:
- ✓ امرأة مقولة بادرت بإنشاء مؤسسة خاصة بها في منطقة الجلفة بغض النظر عن الأصل الجغرافي لها؛
- ✓ امرأة مقولة تشرف على تسيير العمل والمشروع الخاص بها بشكل فعلي سواء بمفردها أو بمساعدة شريك لها في العمل (المهم هو مساهمتها في العمل)؛
- ✓ تم استبعاد النساء المقاولات المسجلات بالاسم فقط دون مباشرة فعلية للعمل؛
- بناء على ما سبق تم التوصل إلى واحدٍ وعشرين امرأة مقولة تتوفر فيهن الخصائص المذكورة أعلاه التي تقيد في إثراء البحث بالتركيز على تسيير المرأة المقولة للعمل ومزاولة النشاط المقاولاتي بنفسها .

¹ - سبق و أن تمت الإشارة إلى هذه النقطة في عنصر الدراسة الاستطلاعية. -

² - سعيد سبعون، مرجع سابق، ص.148.

³ - نفس المرجع،ص.149.

7 - التقنيات الموظفة في جمع البيانات:

ليتمكن الباحث من جمع البيانات والمعطيات بغرض معالجتها لتفسير الظاهرة محل الدراسة يستعين بأدوات وتقنيات التي يتطلبها البحث السوسيولوجي، ويقصد بتقنيات البحث بأنها "مجموعة إجراءات وأدوات التقصي المستعملة منهجياً"¹،

في هذه الدراسة تمت الاستعانة بتقنية المقابلة كأداة أساسية لجمع المعطيات، باعتبار أن المقابلة تسمح "بتنفيذ عمليات أساسية في الاتصال والتفاعل الإنساني وتُتيح للباحث أن يستخرج من مقابلاته معلومات وعناصر فكرية غنية جداً ودقيقة"²، فهذه التقنية تُمكن من معرفة جوانب خفية من خلال الغوص في الحالة المدروسة من مفردات العينة نظراً لعمق البيانات التي تحتاجها الدراسة، لذا فقد تم إتباع هذه التقنية؛ بالإضافة إلى المميزات والأهمية التي تتمتع بها فـ"المقابلة تتميز بأن نسبة عدم الاستجابة من قبل المبحوثين تكون أقل بكثير مقارنة بتقنيات أخرى إضافة إلى إمكانية الباحث من توضيح السؤال أو إعادة طرحه بصيغة أخرى"³ ما يعنى ذلك توفر هذه التقنية على المرونة التي تسمح بالتكيف مع الظروف ومجريات المقابلة وكذا الموضوع المراد دراسته؛ قصد وصول الباحث لمُبتغاه في أحسن الأحوال مع الأخذ في الحسبان أنه "يجب على الباحث معرفة إجابات المبحوثين دون التأثير فيهم، ويمكنه إعادة توجيه الاستجابات"⁴ دون الإخلال بفحوى المقابلة والهدف المرجو الوصول إليه من البحث؛

وعلى اعتبار أن موضوع الدراسة يتمحور حول عمق الظروف والخلفية التي تنشط فيها المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة من تحديات وعوامل تؤثر في عملها وحياتها بشكل عام، فكانت المقابلات مع النساء المقاولات اعتماداً على دليل المقابلة المعد لهذا الغرض. وأجريت المقابلات مع النساء المقاولات التي سبق وأن تم تحديد خصائصهن في عنصر كيفية اختيار العينة.

¹ - موريس أنجرس، مرجع سابق، ص. 184.

⁴ - ريمون كيبي و لوك فان كمبنهود، مرجع سابق، ص. 229.

³ - Jean- louis Loubet delBayle, **Initiation aux méthodes des sciences sociales**, L'Harmattan, Paris, 2000, p.28.

⁴ - ibid, p.129.

خلاصة الفصل :

جاء هذا الفصل بهدف إلقاء الضوء على مجريات العمل الميداني، فتم أولاً عرض مجالات الدراسة؛ والتطرق ثانياً إلى حيثيات العمل الميداني والظروف التي جرت فيها الدراسة الميدانية بالإضافة إلى إدراج جملة من الملاحظات الميدانية المهمة التي أثرت في المراحل المقبلة من البحث الميداني لهذه الدراسة؛

كما تم عرض الدراسة الاستطلاعية والتقنيات المستعملة في الدراسة إلى جانب شرح نوع و كيفية اختيار العينة.

فكان هذا الفصل بمثابة الخطوات التعريفية والتمهيدية التي تسبق مرحلة عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها والتي سيتم عرضها في الفصل الموالي.

الفصل السابع: عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

1- تحليل البيانات العامة للمبحوثين.

2- جداول تحليل البيانات.

3- الاستنتاجات العامة

1 تحليل البيانات العامة للمبحوثين:

الجدول رقم (05): توزيع مفردات العينة حسب السن

فئة السن	ك	النسبة(%)
33 - 23	11	52.38
44-34	07	33.33
45 فما فوق	03	14.28
المجموع	21	100

تشير بيانات الجدول أعلاه إلى أن أغلب مفردات العينة الممثلة للنساء المقاولات في منطقة الجلفة يرتكزون في الفئة العمرية ما بين (23 و 33) بنسبة (52%) وهي الفترة العمرية التي تتسم بالإقبال على الحياة والحماسة في سبيل تحقيق الربح والاستقلالية المالية؛ عن طريق تبني مشاريع خاصة فيكون العمل المقاولاتي سبيلا لذلك تليها فئة ما بين (34 و 44) بنسبة (33%) تمتاز هذه الفئة العمرية بنوع من التريث والثبات في المضي نحو تحقيق الطموحات بينما الفئة العمرية (45 فما فوق) فقد شكلت أقل نسبة في ذلك بـ (14%) و يمكن استقراء ذلك من خلال سمة التروي التي عادة ما تغلب على هذه الفئة من العمر من حيث التراجع و التمهل من ناحية المغامرة وتبني مشاريع خاصة من خلال دراسة أي قرار بهذا الشأن من كل النواحي والجوانب بشيء من التمعن.

الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة(%)	ك	المستوى التعليمي
14.28	03	ابتدائي
14.28	03	متوسط
52.38	11	ثانوي
19.04	04	جامعي
100	21	المجموع

تُظهر نتائج الجدول أعلاه أن أغلب مفردات العينة هُنَّ من ذوات مستوى التعليم الثانوي بنسبة (52%)، الأمر الذي يشير إلى تمركز أصحاب المستوى الثانوي في المجال المقاولاتي وهذا ما يمكن أن يفسر بأن عدم التمكين من مزاولة الدراسة الجامعية يحول دون الحصول على وظيفة، فكان اللجوء إلى النشاط المقاولاتي بدلاً من الوظيفة بمثابة الحل والوسيلة للتخلص من البطالة وتحسين المستوى المادي للمرأة وأسرتها.

أما في ما يخص النساء المقاولات ذوات المستوى الجامعي فكانت النسبة في ذلك تقدر بـ(19%) وهي نسبة قليلة جداً مقارنة بسابقتها، بحكم أن لهم فرص أكبر في التوظيف في حين أن النسبة الأقل من المجموع الكلي كانت من نصيب كل من المستويين الابتدائي والمتوسط على حد سواء بنسبة (14%).

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة(%)	ك	الحالة العائلية
57.14	12	متزوجة
42.85	09	عزباء
100	21	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أن أغلب مفردات العينة هنّ من فئة المتزوجات بنسبة (57 %) ويمكن إرجاع أو تفسير ذلك من خلال عاملين أساسيين الأول تمثل في سعي المرأة إلى تحسين مستوى معيشة أسرتها فتلجأ إلى الفعل المقاولاتي خاصة في وقتنا الحالي فيتعذر الحصول على وظيفة بسهولة.

في حين أن العامل الثاني فيتمثل في دعم الزوج للمرأة المقاوله سواء مادياً أو معنوياً وتشجيعها على ذلك، كون الاستقرار العائلي والنفسي يخلق ظروفاً ملائمة لإنشاء المشاريع. بينما فئة العازبات فقد شكلت نسبة (43%)؛ إن ما يمكن قوله حول فئة النساء المقاولات العازبات اللاتي شكلن فئة العازبات عند إجراء المقابلة معهن وفتح باب النقاش حول موضوع الزواج والارتباط؛ فقد صرحت إزاء ذلك (04) مقاولات أنهن تلقين عروض زواج عدة مرات غير أن الأمر لا يتم نظراً لتخوفهن من عدم التوفيق فطبيعة العمل المقاولاتي يتطلب تضحيات عدة من جهد ووقت وكثرة الانشغال في مقابل التزاماتها كربة بيت هذا من جهة ومن جهة ثانية عبرت المبحوثات عن سبب رفضهن هو التخوف من فقد عملهن المقاولاتي أو تراجع أدائهن؛ فصرحت النساء المقاولات إزاء ذلك بأنه كثير ما يُطلب من المرأة المقاوله ترك العمل أو تغيير النشاط من قبل المتقدمين لطلب يدها مما يؤثر ذلك وينعكس على مصيرها وحياتها ككل.

الجدول رقم (08): توزيع مفردات العينة حسب الأصل الجغرافي

الأصل الجغرافي للمرأة المقابلة	ك	النسبة(%)
الجلفة	09	42.85
الجزائر العاصمة	04	14.04
تيارت	03	14.28
وادي سوف	03	14.28
البويرة	01	4.76
المدية	01	4.76
المجموع	21	100

تشير البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن أكثر من نصف مفردات العينة أصولهن لا تنحدر من منطقة الجلفة، في إشارة ما تحمله هذه النسبة من دلالات وأبعاد؛ هذا إلى جانب أن معظم النساء المقاولات التسعة (09) اللاتي أصولهن من ولاية الجلفة نجد أن الأصل الجغرافي سواء لأمهاتهن أو أزواج بعضهن لا ينحدرون* من ولاية الجلفة بل من ولايات أخرى من الوطن.

إذا أردنا إعطاء تفسير لهذه الجزئية فيمكن القول أن كل من المحيط الأسري والانتماء الاجتماعي يلعب دور كبير في غرس ثقافة المقابلة و إنشاء المرأة لمؤسسة خاصة بها؛ أي تصبح مسألة إنشاء مشروع مقاولاتي من طرف امرأة هو أمر عادي وغير مستغرب فتتشجع بدرجة أكبر نوعا ما مقارنة بالمرأة المقابلة ذات الأصول الجلفاوية بحكم أن منطقة الجلفة تقليدية؛ ففكرة إنشاء مشروع خاص وعمل مقاولاتي من قبل المرأة من منطقة الجلفة لا يتبادر إلى ذهنها ببساطة وسهولة إلا إذا تلقت دعم وتشجيع من الأهل كضمانات لتصبح عندها إمكانية أكبر في طرح الفكرة مع وجود رأسمال اجتماعي متمثل في مساندة وتشجيع العائلة بالوقوف إلى جانبها، كون المرأة المنحدرة من منطقة الجلفة تعلم مسبقا الصورة النمطية التي سترسم لها والانطباع الذي سيكون حولها، بمعنى إن للعائلة دور كبير في تبني فكر مقاولاتي بالنسبة للمرأة.

* - الجدول المدرج في الملاحق يوضح ذلك، انظر الملحق رقم (02).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المرأة المقاتلة المنحدرة من مناطق مختلفة من الوطن وتسير مشروعاتها في منطقة الجلفة ينطبق عليها ما ينطبق على المرأة المقاتلة الجلفاوية بحكم أنها أصبحت تابعة لنفس دائرة الانتماء الثقافي والاجتماعي؛ أي تلقى من الصعوبات والعراقيل تماماً مثل ما تجده المرأة المقاتلة المنحدرة أصلاً من منطقة الجلفة.

الجدول رقم (09): توزيع مفردات العينة حسب الوضعية المادية قبل العمل المقاوم

الوضعية المادية	ك	النسبة(%)
جيدة	02	09.52
متوسطة	13	61.90
سيئة	06	28.57
المجموع	21	100

يتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الوضع المادي للنساء المقاتلات قبل مزاولتهن العمل المقاوم، نجد أن (62%) من أفراد العينة كانت ظروفهن المادية متوسطة و (29%) ممن كانت ظروفهن سيئة مقابل (09%) فقط من النساء المقاتلات ممن كانت ظروفهن جيدة.

مما سبق نستنتج أن الوضع المادي للنساء المقاتلات تراوح بين الوضع المادي المتوسط والسيئ، مما يدل بأن أسباب لجوء المرأة للنشاط المقاوم هو الحاجة المادية كامن في تحسين وضعهن المادي في ظل كثرت فيه المتطلبات في جميع نواحي الحياة، خاصة أن أغلبهن من فئة المتزوجات بمعنى أنهن مسئولات و يسعين لرفع المستوى لمعيشي لأسرهن.

الجدول رقم (10): توزيع مفردات العينة حسب النشاط الممارس

النشاط الممارس	ك	النسبة(%)
بناء وأشغال عمومية	09	42.85
خياطة جاهزة	04	19.04
تجارة	03	14.85
فلاحة	02	09.52
صنع الحلويات والأغذية التقليدية	02	09.52
كراء السيارات	01	04.76
المجموع	21	100

يبين هذا الجدول توزيع أفراد العينة حسب النشاط الممارس، إذ نجد أن غالبية المقاولات يشتغلن في قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة تقدر بـ(43%) مقابل نسبة(20%) ممن تنشط في مجال الخياطة¹، أما الفئة التي مثلت النشاط التجاري فكانت نسبتها(15%) بينما نسبة(10%) كانت من نصيب كل من نشاط الفلاحة وصنع الحوليات والأغذية التقليدية، أما(5%) فكانت في الفئة التي تعنتي بنشاط كراء السيارات.

إذن يتضح من خلال هذه المعطيات أن غالبية النساء المقاولات توجهن لنشاط البناء(تهيئة الطرقات والإنارة العمومية)، مما يشير ذلك إلى نتيجة مؤداها أن المشاريع المقاولاتية يغلب عليها طابع التقليد والافتقار إلى عنصر الإبداع وتنويع النشاطات؛ ما يعني ذلك أن نوع النشاط المقاولاتي مجرد تقليد فالغرض في إنشاء المشاريع ليس الإبداع والابتكار اللذين يشكلان الخصائص الأساسية التي تقوم عليها المقولة، إن غياب عنصر التجديد والإبداع و تنويع المشاريع المقاولاتية مرده بالأساس التخوف من المغامرة والتجديد فالهدف من إنشاء المشاريع الخاصة هو استغلال الفرص وسرعة كسب المال فحسب؛ فنادرا ما تكون المؤسسات الخاصة منتجة وتنشط بما يتوافق وخصوصية المنطقة خوفا من المبادرة وخوض

¹ - توجد في ولاية الجلفة عدة مشاريع خاصة تسيرها امرأة تُعنى بنشاط الخياطة وصناعة الحلويات غير أنها تفتقد لجملة من الشروط التي تؤهلها لأن تكون نشاط مقاولاتي؛ والنساء اللواتي تم التوصل وإجراء معهن المقابلة (4 خياطة و 2 صناعة الحلويات) توفرت على الشروط اللازمة ؛ من ضمنها توفر مؤسستي صناعة الأغذية والحلويات على مخابر خاصة.

التجارب؛ يمكن القول عن ذلك غياب ثقافة المقاوله وانتشار ثقافة التقليد في المشاريع بدلها مما ينعكس ذلك بالسلب على التنمية في منطقة الجلفة .

في حين أن نشاط الخياطة وصناعة الأغذية التقليدية والحلويات جاء في الرتبة الثانية برغم انه نشاط نسوي إلا أنه عرف مشاركة الرجل في هذا المجال بشكل واضح وهذا ما يدل على أن هناك منافسة الرجل للمرأة في المشاريع الخاصة.

الجدول رقم (11): المرأة والعمل قبل مزاوله النشاط المقاولاتي

الحالة الوظيفية	ك	النسبة(%)
كانت في حالة بطالة	16	76.19
سبق وأن كانت موظفة	05	23.80
المجموع	21	100

تشير بيانات الجدول إلى أن أغلب مفردات العينة لم سبق لهن العمل ، أي أنهن قبل النشاط المقاولاتي كن عاطلات عن العمل وذلك بنسبة(76%) بالمقابل مثلت النسبة(24%) فقط النساء المقاولات اللاتي سبق لهن التوظيف والتجربة في العمل والفرق واضح بين النسبتين، هذا ما يمكن تفسيره من خلال عاملين أساسيين ألا وهما:

١- العامل الأول يرتبط بكون أن أغلب النساء المقاولات كن في حالة بطالة وهذا ما يشير إلى قلة خبرتهن في مجال العمل، بمعنى أن تجربتهن الأولى في العمل كانت مباشرة في ميدان المقاوله؛ هذا المجال الذي يحتاج إلى صفات وخصائص لابد أن تتوفر لدى الريادي حامل المشروع أبرزها الخبرة والحنكة والتدريب ومن المؤكد أن غياب مثل هذه الخصائص يؤثر على مردود العمل لدى النساء المقاولات في بدايات عملهن.

٢- أما العامل الثاني فيتعلق بدوافع لجوء المرأة للعمل المقاولاتي كان بغرض مادي أي بدافع تحسين ظروفهن المعيشية وهربا من البطالة، أي أن الدافع الأساسي في لجوء المرأة للميدان المقاولاتي لم يكن بغرض التنمية والإبداع وإبراز قدراتها؛ بل كان بهدف التخلص من البطالة وتوفير متطلبات معيشية؛ أفضل ما يترتب عن ذلك عدم تنوع في النشاطات وغياب الإبداع والابتكار وهما يعتبرانهن أهم سمات المقاوله الناجحة.

2 جداول تحليل البيانات

الجدول رقم (12): تحليل محتوى السؤال رقم (08) والمتعلق بدوافع تأسيس مقالة خاصة بالمرأة

فئة الموضوع: فكرة تأسيس مقالة من قبل المرأة (دوافع الإنشاء)			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة (%)
1	بدافع الحاجة المادية	11	52.38
2	لتحقيق الاستقلالية المالية	05	23.80
3	لأنه عمل متوارث	03	14.29
4	المساهمة في التنمية والإبداع	02	9.52
	المجموع	21	100

يوضح الجدول أعلاه الدوافع الأساسية التي أدت بالمرأة في إنشاء مقالة خاصة بها. فهناك أربعة أسباب رئيسية دفعت بالمرأة إلى تبني مشروع خاص، مُبَيَّنَة في أربع وحدات وهي كما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01) التي أجمعت فيها المبحوثات على أن الحاجة المادية كانت الدافع البارز في توجهن لمثل هذا النشاط، وهذه الإجابة شكلت نسبة (52%) من مجموع إجابات المبحوثات؛ أي أن السعي لتوفير المال لتحقيق متطلبات العيش الكريم هو ما أدى بالمرأة إلى إنشاء مقالة، حيث جاءت فكرة تأسيس مقالة من قبل المرأة بهدف الرفع من مستوى الوضع المادي لها ولأسرتها.

بينما **وحدة التحليل رقم (02)** التي شكلت (24%) من مجموع المبحوثات فقد أشارت هذه الوحدة إلى أن فكرة تأسيس مقالة خاصة بالمرأة كان هدفه تحقيق الاستقلالية المالية، ويعني ذلك أن بحث المرأة عن الاستقلالية المالية سعيًا منها لتحقيق ذاتها من خلال استقلالها المالي عن أسرتها أو زوجها من قبيل التملص من تبعيتها للرجل والتخلص من فكرة أنها أقل قدرة منه، فعبرت المبحوثات أن المقالة هي السبيل الأفضل لتحقيق ذلك.

فيما كانت إجابات المبحوثات بالنسبة لوحدة التحليل رقم (03) التي عبرت على أن الدافع في لجوء المرأة لفعل المقاومة، كون المقاومة بالنسبة لها مهنة متوارثة وهذا بنسبة (14%).

أما النسبة الأقل من بين إجابات المبحوثات فقد شكلت (10%) في وحدة التحليل رقم (04) التي تمثل عبارة المساهمة في التنمية والإبداع ؛ ما يحيلنا ذلك إلى اعتبار أن مسألة المشاركة في العملية التنموية، وقضية المساهمة في التنمية والإبداع كانت من آخر الأسباب والدوافع التي أدت بالمرأة في منطقة الجلفة للانخراط في المجال المقاوماتي ما يشير ذلك إلى غياب حس المبادرة والمساهمة في العمل التنموي من طرف المرأة. نستنتج أن الهدف الأساسي في لجوء المرأة إلى فعل المقاومة مرده ليس البناء والمشاركة في التنمية المحلية ؛ وإنما هو بدافع تحقيق مصلحة خاصة بدرجة أولى، إذ تصب كل من الوحدات رقم (01) و (02) و (03) في مصلحة ذاتية بالنسبة للمرأة المقاومة بينما وحدة التحليل رقم (04) والتي مثلت أقل نسبة كانت تحمل الإجابة بأن إنشاء مقاومة خاصة بالمرأة كان بغرض شمولي مصلحة عامة التي تعود بالنفع على المرأة المقاومة وعلى المجتمع ككل.

الجدول رقم (13) : تحليل محتوى السؤال رقم (09) والمرتبطة بالجهة المشجعة للمرأة على تبنيها لمشروع مقاولاتي من طرف أفراد العائلة.

فئة الموضوع: الجهة الأكثر تشجيعاً للمرأة المقولة في الوسط العائلي			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	الزوج	09	33.33
2	الأم	07	25.92
3	لا أحد	06	22.22
4	الأب	05	18.52
	المجموع	27*	100

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه بأن الجهة المشجعة للمرأة المقولة في الوسط العائلي ومن أفراد العائلة أكثرهم تأييداً لمقولة المرأة؛ إذ تبين أن كل من الزوج والأم على التوالي مثلى الطرف المشجع للمرأة المقولة على تبني المشروع المقاولاتي الخاص بها، فكانت نسبة (33 %) في وحدة التحليل رقم (01) من نصيب الزوج تليها وحدة التحليل رقم (02) التي تحمل نسبة (26%) التي أجابت خلالها المبحوثات أن الأم هي العنصر الأكثر تشجيعاً لهن.

ويمكننا تفسير ذلك بأن الزوج يدعم زوجته باعتبارها مصدراً مساعداً له مادياً بحثاً عن تأمين أفضل لمستقبل عائلتهما لأن المرأة بعملها في الميدان المقاولاتي تستطيع أن تؤمن دخلاً مادياً لتوفير مستوى معيشي أفضل، مع الأخذ في الاعتبار أن معظم مفردات العينة هنّ من فئة المتزوجات فالزوج هنا يلعب دور السند المؤيد والداعم لزوجته خاصة مع متطلبات الحياة الحديثة والمتجددة دائماً في ظل التغير الاجتماعي.

أما بالنسبة لدعم الأم للمرأة المقولة حسب ما صرّحت به النساء المقاولات فإنها تشجع ابنتها المقولة من أجل تأمين مستقبلها فالأم ترى أن المقولة هي وسيلة تحقق من خلالها المرأة متطلباتها وتثبت ذاتها، وفي ذات الوقت أقرت المبحوثات أن دعم الأم للمرأة المقولة صحيح أنه بمثابة الحافز بالنسبة لها؛ غير أنه دعم أقل درجة من الدعم الصادر من الأب أو الأخ، لأن المبحوثات يعتبرن أن الأم امرأة مثلها ضعيفة لا حول لها ولا قوة ما عساها أن

* - تمثل عدد الإجابات وليس حجم العينة

تقدم لها، إلا إذا تعلق الأمر بالدعم المادي فربما تستطيع ذلك وهذا ما صرّحت به عدة مقاولات أثناء إجراء المقابلة معهن.

بينما ما ورد في وحدة التحليل رقم (03) من مجموع إجابة المبحوثات بعبارة لا احد بنسبة (22%) ما يعني ذلك بأن بعض النساء المقاولات يعتمدن على أنفسهن، فهن عصاميات ولا ينتظرن التشجيع والتحفيز من أحد، لأنه وبحسب رأي المبحوثات فهن يعملن في ظروف غير مشجعة تماما ولا يتوفر لها التحفيز الكافي خصوصا وأنها تعمل في مجال هو حكراً على الرجل بحسب ما هو سائد في نظرة المجتمع؛ تضيف المبحوثات أنه ينبغي على المرأة المقاوله التحلي بالقوة والشجاعة بالاعتماد على النفس.

وتحمل وحدة التحليل رقم (04) أن الأب هو الجهة المشجعة للمرأة المقاوله في الوسط العائلي بنسبة (19%) لأن الوالد تهمة مصلحتي لذلك هو يدعمني بحسب ما عبرت به المبحوثات إلا أنها بنسبة قليلة فيبقى تشجيع الأب للمرأة المقاوله غير كاف مقارنة بما تجده من عقبات وعراقيل تحول دون توسيع نشاطها الريادي.

من هنا يمكن أن نصل إلى نتيجة مؤداها أن عنصر التشجيع والدعم بالنسبة للمرأة المقاوله من طرف الوسط العائلي يبقى غير كاف، وخصوصا غياب كل من الأخ والأب، اللذان يمثلان سند حقيقي بالنسبة للمرأة المقاوله في المجتمع مهما كانت طبيعة النشاط الممارس.

الجدول رقم(14): تحليل محتوى السؤال رقم (10) والمتعلق بمدى تلقي المرأة المقابلة لتكوين في المجال.

فئة الموضوع: التكوين في ميدان المقابلة من قبل المرأة			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	لم يسبق لي تكوين	13	61.90
2	سبق وان تكونت في المجال	05	23.80
3	مهنة متوارثة ولا احتاج لتكوين	03	14.29
	المجموع	21	100

من خلال تحليل إجابات المبحوثات حول مدى تلق المرأة المقابلة في منطقة الجلفة تكوينات في الميدان المقاولاتي أو المشاركة في أيام تحسيسية في المجال عبرت فيها النساء المقاولات عن ثلاثة إجابات أساسية توزعت على وحدات التحليل كالآتي:

وحدة التحليل رقم(01) والتي تحمل اغلب إجابات المبحوثات بأنه لم يسبق لهن التكوين في مجال المقابلة وهذا بنسبة (62%) ما يؤدي ذلك إلى القول بأن النساء المقاولات غير مؤهلات بشكل كاف في العمل المقاولاتي وقلة خبرتهن بالميدان، إذ أن العمل في هذا المجال ينبغي أن يتوفر على جملة من الشروط والمؤهلات، مما يجعل المرأة المقابلة في منطقة الجلفة تواجه مشكلات حقيقية تتمثل في قلة الرصيد المعرفي بالمجال المطلوب توفره والتحكم فيه خاصة في ل منافسة قوية في هذا الميدان.

أجابت النساء المقاولات من خلال **وحدة التحليل رقم (02)** بأنهن قد تلقين تكوينا في المجال بنسبة تمثلت بـ(24%)، وهي نسبة قليلة مقارنة بحجم متطلبات الميدان الريادي من معارف ورصيد معرفي، فيما صرحت المبحوثات بالنسبة ل**وحدة التحليل رقم (03)** بأنهن لا يحتجن لتكوين في هذا المسار لأنها مهنة متوارثة بالنسبة لهن، لكن هذا لا يعني بأي حال من الأحوال بأن المرأة المقابلة تكون ملزمة بكل الجوانب المتعلقة بفعل المقابلة، ولا يمنع ذلك من تطوير المرأة المقابلة لمعارفها في عالم الاستثمار والأعمال الريادية.

مما سبق نستنتج بأن هناك غياب في التأهيل وعدم امتلاك رأسمال معرفي كافٍ لتكوين مقابلة قائمة بذاتها بالنسبة للمرأة فضعف الجانب المعرفي المتعلق بالميدان يعد سبب معيق أمام المرأة المقابلة في منطقة الجلفة، لذا ينبغي عليها أن تظهر بمظهر القوة والثقة بالنفس،

خاصة وأن المنافسة في الميدان المقاولاتي في ازدياد ويعرف منافسة حادة والجودة في كل الجوانب أصبحت من أسمى متطلبات السوق؛ ولا يتأتى هذا إلا من وراء الاعتماد على ركائز قوية أبرزها التكوين والتدريب من أجل تطوير وتحسين المعرفة بالنشاط المقاولاتي.

بالنسبة للنشاطات حول التحسيس بأهمية المقاولات النسوية فقد عقدت بمنطقة الجلفة أياماً تحسيسية حول المقاولات النسوية وضرورة تفعيلها في الواقع، وهذا كان خلال الفترة التي جرت فيها هذه الدراسة، مع ذلك سجلت النساء المقاولات غياباً واضحاً ولم تشارك في الأيام التحسيسية إلا بعدد قليل جداً، واقتصر الحضور فقط على مهتمات بالمجال، بالإضافة إلى أن هذه الأيام عرفت حضور رئيسات لجمعيات ناشطة في المنطقة، فربما يعود سبب غياب النساء المقاولات لمثل هذه المبادرات هو التقليل من شأن مثل هذا المبادرات من طرف النساء المقاولات، وفي حقيقة الأمر أن لمثل هذه الأيام والدورات المتعلقة بالمرأة المقاولات لها من الأثر الإيجابي على مسار المقاولات النسوية خاصة في مناطق لازالت لم تعتد على وجود المرأة في ميدان الأعمال الحرة من أبرزها الوعي بالمستجدات المتعلقة بالميدان بالإضافة إلى المساهمة في نشر ثقافة المقاولات بين أوساط النساء.

الجدول رقم (15): تحليل محتوى السؤال رقم (11) المتعلق بموقف الأسرة تجاه طرزالمرأة لفكرة مشروع مقاولاتي

فئة الاتجاه: موقف أسرة المرأة المقاول من اختيار فكرة المقاول			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة (%)
1	قبول مع عنصر التخويف	12	57.14
2	عدم تقبل	09	42.86
	المجموع	21	100

يتضح لنا من الجدول أعلاه ردود فعل الأسرة إزاء اختيار المرأة لمشروع مقاولاتي في منطقة الجلفة، فكانت إجابات النساء المقاولات كآآتي:

وحدة التحليل رقم (01) أقرت المبحوثات وبنسبة (57%) من خلال إجاباتهن بأن موقف أسرة المرأة المقاول كان بصفة القبول لكنه ممزوج بمخاوف على عدة أصعدة أبرزها نظرة المجتمع لها، مما يبدو من خلال إجابات المبحوثات بأن موقف أسرة المرأة المقاول فيه نوع من التردد، إذ رحبت بالفكرة وفي نفس الوقت حاولت تنبيهها لما ستواجهه من رفض ومعارضة المجتمع لها، إن هذا الموقف المتردد حتما سيؤدي إلى فقدان المرأة المقاول لروح المبادرة والإبداع من بدايات انطلاق المشروع؛ لأن المرأة المقاول خاصة في الفترة الأولى تحتاج إلى الحماس والتحفيز، بذلك يمثل التخويف المسبق من طرف الأسرة للمرأة المقاول معيق أمامها، بحكم أن هذا الترهيب من العمل في المجال المقاولاتي لا يترك للمرأة المقاول المجال مفتوح أمام العمل بأريحية تامة؛ وضرورة استعدادها لما ستواجهه من عقبات، فبدلاً من أن تتحمس المرأة المقاول وتتشغل بمشروعها تبدأ في التفكير مسبقاً حول ما هي المشاكل التي ستواجهها وما طبيعتها؟ وكيف ستتخطاها؟ وهل تستطيع التغلب عليها؟...إلى غير ذلك من الانشغالات التي تشكل بدورها عقبة حقيقية كانطلاقة أولية للمشروع.

بينما وحدة التحليل رقم (02) والتي مثلت نسبتها (42%) من إجابات المبحوثات أن الرفض وعدم القبول كان الموقف الأولي من طرف الأسرة؛ وعبرت النساء المقاولات بأن هذا الرفض جاء من المجتمع على لسان أسرهن وعدم تقبل فكرة أن تكون ابنتهم مقاول تعمل في ميدان

ذكوري باعتبار أنها سوف تعمل في محيط لا يجذب ولا يشجع كثيرا مثل هذا النشاط بالنسبة للأنثى.

الجدول رقم (16): تحليل محتوى السؤال رقم (12) والمتعلق بمدى امتلاك المرأة المقاوله لرصيد معرفي لإدارة مشروع مقاولاتي

فئة الوسائل: امتلاك الرصيد المعرفي الكافي لإدارة المشروع			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	لدى رصيد معرفي لكن لا يستطيع تجسيده	10	47.61
2	لا أعتقد أنني أمتلك الرصيد المعرفي الكافي لذلك	07	33.33
3	هناك عوامل أقوى من الرصيد المعرفي لإدارة المشروع	04	19.4
	المجموع	21	100

يتضح لنا من الجدول أعلاه بأن مسألة تقييم المرأة المقاوله لنفسها من حيث مدى امتلاكها للرصيد المعرفي الكافي فيما يخص نشاطها المقاولاتي وإدارة مشاريعها فجاءت آراء المبحوثات متباينة وتتضمن هذه الآراء ثلاثة إجابات وهي كما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01) مثلت إجابة المبحوثات القائلة بأنهن يمتلكن الرصيد المعرفي الكافي لإدارة المشروع المقاولاتي، غير أنهن لا يستطعن تجسيد هذه المعارف على أرض الواقع وشكلت هذه الإجابة نسبة (48%) من المجموع الكلي مما يعني أن المرأة المقاوله ربما تحمل أفكارا مفيدة تخدم نشاطها الريادي إلا أنها وبحكم المشاكل والتحديات التي تواجهها في الميدان تحول بينها وبين تجسيد ما تحمله من أفكار ومبادرات تتعلق بالأعمال الحرة؛ فالمرأة المقاوله التي تجد بأنها تمتلك معلومات ومهارات في مجال المقاوله لكن لا تستطيع تجسيدها فعليا بحكم حتمية مقاومة محيطها الاجتماعي فهي تدرك تماما ما سيواجهها من أجل ذلك تعتقد النساء المقاولات أن استغلال معارفهن الحقيقية وأفكارهن الإبداعية في هذا الميدان سيكون دون فائدة حتما.

وفي المقابل أشارت **وحدة التحليل رقم (02)** إلى رأي المبحوثات فيما يخص امتلاك الرصيد المعرفي فصرّحت المبحوثات بنسبة (33%) من مجموع الإجابات بأنهن لا يمتلكن المعرفة الكافية لإدارة مشروع مقاولاتي، إن ما تدل عليه هذه الإجابة هو غياب عنصر الثقة في

النفس بمعنى أن المرأة المقاوله تفتقد لعنصر مهم وضروري في مجالها كمقاوله الذي يتطلب ثقة بالنفس كما أشار إلى ذلك جوزيف شومبيتر في عنصر سمات وخصائص المقاول التي يجب أن تتوفر فيه، لأن عامل الثقة بالنفس خاصة بالنسبة للمرأة المقاوله يمكن من خلاله أن تتجاوز الكثير من العقبات ؛خاصة عندما يتعلق الأمر بالاستمرارية والمحافظة على مشروعها وإمكانية الوصول إلى توسيع وتطوير عملها الريادي، لأن الثقة بالنفس من ناحية امتلاك الرصيد المعرفي يعتبر بمثابة السلاح و القوة بالنسبة للمرأة المقاوله لأن غياب هذا العنصر يعني بأن هناك معيق ذاتي - داخلي - بالنسبة للمرأة المقاوله فبدون ه يمكن أن تستسلم أمام أول مشكل قد يعترضها.

في حين كانت إجابة المبحوثات في **وحدة التحليل رقم (03)** بأن هناك عوامل أقوى من الرصيد المعرفي الذي تحتاجه المرأة المقاوله بشكل خاص بحسب تعبير النساء المقاولات كالتحلي بالإرادة والقوة والشجاعة الكافية لمجابهة المشاكل أي كان نوعها وكان ذلك بنسبة (19%) من المجموع الكلي لإجابات المبحوثات حول رأيهن حيال امتلاك الرصيد المعرفي المتعلق بالميدان المقاولاتي.

إن ما يمكن قوله من خلال ما تم طرحه بخصوص تصريح النساء المقاولات حول اعترافهن بغياب الرصيد المعرفي أو الإقرار بعدم كفايته لمجال كالمقاوله، يمثل حقيقة هذا الأمر بحد ذاته عقبة أمام المرأة المقاوله مستقبلا في كيفية إدارتها للمشروع وتطويره خاصة وأن الفعل المقاولاتي يتطلب دائما الإبداع والتجدي في المعارف والمخاطرة فكيف لها أن تحقق نجاحا في عالم الريادة وهي تفتقد لأساسيات تتعلق بالمعرفة الكافية بالمجال، ويعكس ذلك أيضا ضعف مستوى المقاوله النسوية في منطقة الجلفة.

الجدول رقم (17): تحليل محتوى السؤال رقم (13) المتعلق بالرصيد المادي بالنسبة للمرأة المقاوله.

فئة الوسائل: الإمكانيات المادية للنساء المقاولات			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	إمكانياتي المادية غير كافية لإدارة المشروع	12	57.12
2	أمتلك الرصيد المادي الكافي	09	42.86
	المجموع	21	100

يتضح من الجدول أعلاه مدى امتلاك المبحوثات للرصيد المادي وهل ترى المرأة المقاوله بأنه كاف لتسيير وتمويل المشروع المقاولاتي الخاص بها.

فتمحورت إجابات النساء المقاولات في وحدتين، إذ مثلت نسبة (57%) وحدة التحليل رقم (01) والتي صرّحت من خلالها المقاولات بعدم امتلاكهن لرصيد مادي كافى لتمويل مشاريعهن، مما يعني عجز المرأة المقاوله في تغطية متطلبات عملها من الناحية المادية وهذا ما سيؤثر بالسلب على سير عملها، بذلك لا تحقق النجاح المرجو من العمل الريادي وأقرت النساء المقاولات بأنهن يتخوفن من اللجوء إلى القرض، فمنها من تلجأ إلى الاستدانة من الأهل والمعارف وبعضهن يلجأن إلى بيع أغراضهن الخاصة لتسديد وتغطي الحاجة المالية من أجل تمويل المشروع.

في حين صرّحت باقي المبحوثات بأنهن يمتلكن القدر الكافي من رأس المال لتمويل مشاريعهن المقاولاتية بنسبة (43%) مع ذلك أقرت النساء المقاولات أثناء إجراء المقابلة معهن أنه و برغم أهمية الجانب المادي لكنه بالنسبة للمرأة المقاوله غير كافى ولا يغطي ما يعترض المقاوله النسوية من مشاكل وعراقيل، فبحسب رأي النساء المقاولات أن توفر الرصيد المادي بالنسبة للمرأة المقاوله لا يعني خلو نشاطها في ميدان المقاوله من المشاكل والعقبات فهي تحتاج لعوامل أخرى كالرأسمال الاجتماعي والمساندة والحماية خاصة من الأهل ما يعني ذلك بحسب تصريح المبحوثات أن المرأة المقاوله في منطقة الجلفة سواء امتلكت الرصيد المادي فإنه غير كاف خاصة أمام تعرضها لجملة من المشاكل التي لا يمكن أن

تتخطاها بمجرد توفر عامل واحد فقط، فالمقاوله النسوية تحتاج أكثر شيء للرأسمال الاجتماعي لتؤمن الحماية لها والدعم من أجل مواصلة عملها في ميدان المقاوله. **الجدول رقم (18): تحليل محتوى السؤال رقم (14) والمتعلق بمدى استعانة المرأة المقاوله بالخبراء.**

فئة الوسائل: استعانة المرأة المقاوله بالخبراء والسابقين في المجال			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	كثيرا ما ألجأ لذلك لكن لم أحظى بالنصح الكافي	13	61.90
2	لم استشر أهل الخبرة خوفا من الاستهزاء والتهمك	08	38.09
	المجموع	21	100

يتضح لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه، الخاص بمدى لجوء المرأة المقاوله للخبراء وأهل الاختصاص في العمل الريادي من أجل الحصول على المشورة، وقد ظهرت إجابات النساء المقاولات حول ذلك كالآتي:

وحدة التحليل رقم (01) عبرت فيها المبحوثات عن لجوئهن للاستشارة من أهل الاختصاص بُغية الاستفادة من المعلومات وأخذ النصائح التي تخدم العمل المقاولاتي لكن دون جدوى من هذه الخطوة، أي أن المرأة المقاوله لا تحصل على النصيح الكافي بحسب رأيهن ومثلت هذه الإجابة نسبة (62%) من مجموع إجابات المبحوثات مما يؤثر هذا الأمر على سير عمل المرأة المقاوله ككل؛ إذ صرحت النساء المقاولات بأن مثل هذا التصرف من الصد والرفض في تقديم يد العون بالنصح والتدبير من شأنه أن يُشعر المرأة المقاوله بعدم الاهتمام بما تقوم به من مجهودات بذلك تحس بالإحباط الشديد إزاء عدم تـمـثـين عملها الريادي مما يؤدي ذلك حتما إلى تراجع وتجنب المرأة المقاوله في الاستعانة وأخذ المشورة من أهل الخبرة في العمل المقاولاتي.

بينما **وحدة التحليل رقم (02)** التي شكلت نسبتها من المجموع الكلي (38%) فقد أقرت المبحوثات من خلالها بأنه لم يسبق لهن اللجوء إلى الاستعانة بأهل الخبرة والاختصاص في مجال الأعمال الحرة؛ خوفا من التهمك والاستهزاء إذ أن المرأة المقاوله في منطقة الجلفة تتجنب الوقوع في موقف الازدراء من قبل الغير وما مرد ذلك إلا لكون عمل المرأة في

المجال الريادي في منطقة الجلفة أمر غير مألوف وهو محط استغراب لأنه نشاط لا يزال حديثاً بالنسبة للمرأة؛ ما يبرر مدى تحاشي المرأة المقولة في منطقة الجلفة لخطوة البحث والاستفسار والاطلاع على ما يتعلق بعالم الريادة والمقولة.

يدل هذا الموقف على وجود عائق حقيقي يؤثر على النشاط المقاولاتي للمرأة؛ لأنها تتعامل على أساس أنها غريبة عن الميدان ومُتعدية عليه ما يحول ذلك دون تحقيقها للنجاح في الميدان أو توسيع وتطوير نشاطها الريادي.

جدول رقم (19): تحليل محتوى السؤال رقم (15) والمتعلق بمدى تقبل المرؤوسين لتوجيهات المرأة المقولة.

فئة الاتجاه: موقف العمال من توجيهات وأوامر المرأة المقولة			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	كثير ما تصادف توجيهاتي معارضة من قبل المرؤوسين	13	61.90
2	يتقبل المرؤوسين توجيهاتي بشكل عادي	08	38.09
	المجموع	21	100

يظهر لنا الجدول أعلاه رأي النساء المقاولات فيما يخص ردة فعل وموقف العمال تجاه الأوامر والتوجيهات الصادرة من قبل المرأة المقولة حيث تبيّن النتائج المتحصل عليها أن إجابة المبحوثات توزعت على وحدتين للتحليل وهما كما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01) والتي تحمل نسبة (62%) عبرت المبحوثات من خلالها عن معارضة العمال وعدم امتثالهم للأوامر الصادرة من قبل المرأة المقولة فكثيرا ما تجد نفسها في مأزق فبحسب تصريح المبحوثات أن هذا الأمر صعب عليهن مجريات العمل ككل خاصة وأن معارضة العمال لأوامرهن تحدث معهن تقريبا بشكل يومي، وتُرجع النساء المقاولات سبب ذلك إلى الموروث الثقافي السائد بأن السلطة وإصدار الأوامر لا تكون إلا من الرجل والتقليل من شأن المرأة المقولة وذلك بالاستهانة بما تصدره من توجيهات؛ فالمرأة بنظرهم مهما بلغت مستوياتها العلمية أو مناصب قيادية تبقى في وضع الدونية مقارنة بمكانة الرجل، وهذا ما يشكل حاجزا يحد من تسيير العمل بشكله العادي، وتلتزم ذلك بدرجة اكبر النساء المقاولات

اللاتي يشتغلن في مجال البناء والفلاحة؛ بحكم أن العمال في هذه الحالة يعتبرون أنهم أدرى بمتطلبات العمل وشروطه ولا ينتظرون أن تملي عليهم امرأة توجيهات تخص العمل .

في حين وحدة التحليل رقم(02) شكّلت نسبتها(38%) من مجموع الإجابات حيث أجابت المبحوثات بأن العمال يتقبلون توجيهاتهن، إذ صرّحن بأن تقبل الأوامر لا يكون في كل الأحوال وبسهولة؛ فعادة ما تلجأ المرأة المقاتلة إلى إتباع أساليب وطرق متعددة من أجل إقناعهم، وتضيف النساء المقاولات بأن هذا الأمر لا يؤثر على عملهن وتجدن أن عدم الموافقة أو الالتزام بتوجيهات المرأة المقاتلة في بعض الأحيان هو أمر طبيعي ولا بد من التصرف إزاء ذلك بحكمة، والملاحظ أن الفرق بين الفئة الأولى والثانية في كيفية التصرف فمفردات وحدة التحليل رقم(02) يسعّين لمعالجة الوضع من خلال الحلول التي تتبعها المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة؛ من سبل متنوعة قصد كسب ثقة العمال في أوامر وتوجيهات المرأة المقاتلة؛ هذا بحسب تصريحاتهن أثناء مجريات المقابلة، فتلجأ المرأة المقاتلة إلى التصرف بحكمة فأحيانا تستعين بمساعدة أحد العمال وتكلفه بتوجيه الأوامر وكأنها صادرة من رجل، وأحيانا أخرى تعتمد إلى استبدال العمال وتغيير المهام الموكلة لهم.

إذن يمكن الاستنتاج أن المرأة المقاتلة وفي كلتا الحالتين تواجه معارضة من قبل العمال وتلق رفضا لتعليماتها، وهذا ما يشكل أمام المرأة الريادية حواجز فيما يخص تسيير العمل فكم تهدر من الوقت لإيجاد سبل من أجل إقناعهم، و التفكير في بدائل ووسائل لتسهيل مجريات العمل، فعوضا من أن تستثمر الوقت والجهد في توسيع وتطوير العمل وتسييره بشكل عادي إلا أنها تصرفه بدلا من ذلك في إيجاد الحلول من أجل البقاء والاستمرارية، إن من شأن هذه المعارضة من قبل العمال ضد توجيهات المرأة المقاتلة أن يثبط ذلك ثقتها في نفسها فيما يتعلق بصحة وكفاءة الأوامر التي تصدرها فتشكك في ذلك، والجدول الموالي سيوضح ذلك بشكل مفصّل.

الجدول رقم (20): تحليل محتوى السؤال رقم(16) المرتبط بالقرارات المتخذة من قبل المرأة المقابلة بين التثمين والانتقاد.

فئة الاتجاه: موقف الأفراد مع المرأة المقابلة فيما يخص نوعية القرارات			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	كل القرارات الصادرة مني مصيرها الانتقاد والاستهزاء	06	28.57
2	موقف محايد	10	47.62
3	ينظر إلى قراراتي على أنها في الصواب	05	23.80
	المجموع	21	100

يوضح لنا الجدول أعلاه اتجاهات الأفراد العاملين من جودة القرارات الصادرة من المرأة المقابلة كونها مسؤولة، فكانت إجاباتهن متباينة توزعت على ثلاثة أجزاء فكانت كما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01) حيث بينت المبحوثات من خلال إجاباتهن وبنسبة (29%) بأن ردة فعل العاملين مع المرأة المقابلة فيما يتعلق بجودة القرارات الصادرة عنها، مصيرها يكون دائماً الانتقاد والاستهزاء، ويعتقدون بأنها قرارات غير صائبة ويكون ذلك من قبل الرجال بشكل خاص، وبحسب تعبير المبحوثات أنه بلا شك في أن طبيعة هذا الموقف والانتقاد مردّه أساساً إلى التشكيك في قدرات المرأة وكيف تكون هي المسؤولة وصاحبة القرار، لأن المرؤوسين وببساطة ينظرون للمرأة المقابلة في هذه الحالة بأنها في المكان الخطأ ومن يجب أن يكون في مكانة تخول إصدار الأوامر هو الرجل ؛ كنتيجة حتمية لما تشرب به الرجل من قيم ومعتقد بأن المرأة دائماً تكون هي التابعة والرجل هو السيد المتبوع فمن له السلطة وله الحق في ممارستها ينبغي أن يكون رجلاً وليس امرأة تماماً مثل ما " يقال عن إحدى الأفكار إنها ضرورية عندما يكون لديها من القوة الباطنة ما يخولها أن تفرض نفسها على الفكر من دون حاجة إلى الاقتراح بأي برهان وعليه يكون في هذه الأفكار شيء ما يُرغم العقل وينتزع موافقتنا من دون إخضاعها لأي فحص مسبق"¹.

– ريمون بودون، أبحاث في النظرية العامة في العقلانية للعمل الاجتماعي والحس المشترك، تر: جورج سليمان، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، الطبعة الأولى، 2010، ص 220.

بمعنى أن هذا الموقف المتمثل في رفض التوجيهات والقرارات الصادرة عن امرأة ناجم عن الحس المشترك والأفكار الشائعة التي ترغم العقل على الاقتناع بها لمجرد القناعة بأن أهلية الرجل في العمل المقاولاتي حتما أفضل من المرأة وهم يتفوقون عليها في كل شيء وإبقاء المرأة تابعة في العملية الإنتاجية، وتعتبر النساء المقاولات أن الانتقاد والاستهزاء الدائم بالقرارات الصادرة عنها يضع المرأة المقاول في وضع حرج ما يحد ذلك من استمرارية اتخاذ القرارات ويقلل من مستوى أداء المرأة الريادية كما ينبغي عليه الحال.

في حين عبرت المبحوثات من مجموع الإجابات من خلال وحدة التحليل رقم (02)

وبنسبة (48%) بأن العاملين مع النساء المقاولات فيما يخص اتجاهاتهم نحو مسألة جودة القرارات وصوابها أن موقفهم في هذا الشأن هو موقف محايد وأن الأمور تسير بوتيرة عادية، تضيف النساء المقاولات بقولهن حتى وإن لم يكن العاملين مقتنعين تماما بما هو صادر مني من قرارات إلا أنهم يأخذونها بعين الاعتبار غير أنها لا تشهد لا التشجيع ولا المعارضة فموقف المرؤوسين في هذه الحالة هو موقف محايد.

أما بالنسبة لوحدة التحليل رقم (03) فقد بينت إجابات المبحوثات وبنسبة (24%) بأنه يُنظر للقرارات الصادرة عن المرأة المقاول على أنها صائبة وهي قرارات في محلها، ويعملون على تنفيذها وتنفيذها، مما يسهل ذلك العمل على المرأة المقاول، رغم أن هذه الإجابة تمثل أقل نسبة غير أنه مؤشر إيجابي في صالح المرأة المقاول في منطقة الجلفة، وهذا ما يعكس تواجد نوع من التجاوب والتقبل التدريجي لنشاطها في مجال الأعمال الحرة في ظل التغيرات التي مست المجتمع اقتصاديا واجتماعيا مما ينعكس بالإيجاب وعلى وضع المرأة عموما مع أن ذلك يبقى بشكل نسبي.

بناء على ما سبق ذكره وبالرغم من المرونة المتعلقة بتقبل عمل المرأة كمقاول إلا أن بعض التصورات والمواقف الصادرة من الغير سواء من الأهل أو من العاملين مع المرأة المقاول نفسها تؤكد على أن هناك عنف رمزي ممارس ضدها كما أشار إلى ذلك ببيير بورديو الذي يعبر هذا العنف عن جانب من جوانب الهيمنة، لأن فرض الهيمنة على المرأة لا يعني بالضرورة أن تمارس بوسائل القوة الواضحة للعيان، فقد يكون هذا العنف في هيئة رموز ومعاني وتصورات يصدرها الرجل الجانب المسيطر لتأكيد حالة الهيمنة تماما كما يحدث عندما يرفض العمال جملة الأوامر الصادرة عن المرأة المقاول أو النظر إلى القرارات

الصادرة عنها بأنها غير مجدية ويستهزأ منها فيعتبر ذلك عنفا رمزياً بحق المرأة المقاوله وما يترتب عن ذلك من آثاراً سلبية على سير عملها وقد يتسبب ذلك في فشلها لدرجة أن عدة نساء مقاولات صرّحن بأنهن يمتلكن أفكاراً جيدة وإبداعية فيما يخص النشاط المقاولاتي، إلا أن المرأة المقاوله سرعان ما تصرف النظر عنها خوفاً من الاستهزاء.

الجدول رقم (21): تحليل محتوى السؤال رقم (17) والمرتبب بمدى استعانة المرأة المقاوله بأحد أفراد العائلة.

فئة الموضوع: المرأة المقاوله ومشاركة احد أفراد العائلة لها في العمل المقاولاتي			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	من الضروري أن يشاركني أحد أفراد عائلتي لتوفير الحماية	16	76.16
2	لم يسبق لي اللجوء لذلك	10	47.62
	المجموع	21	100

يتضح من الجدول أعلاه مدى استعانة المرأة المقاوله بأحد أفراد العائلة لها في المجال المقاولاتي، وقد أجابت النساء المقاولات بشأن هذا الموضوع كما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01) وبنسبة (76%) من إجابات المبحوثات يعتقدن أنه من الضروري الاستعانة بأحد أفراد العائلة من الرجال بغرض الحماية، إن ما يفهم من خلال هذه الإجابات أن المرأة المقاوله تلجأ إلى استراتيجيه إشراك احد أطراف العائلة في النشاط المقاولاتي لهدف الحماية وليس بدافع التعاون، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن فكرة اللجوء للحماية أصلاً يحتوي أبعاداً ومعاني عدة فالمرأة المقاوله وبالنظر إلى عملها في وسط اجتماعي تقليدي لا يشجع ولا يحبز كثيراً على مثل هذا النشاط بالنسبة للمرأة فهي تعلم مسبقاً بأنها سوف تتلق معارضة وصدّمن قبل المجتمع؛ "فاليقين بالذات هو إيمان عملي غير قابل للتفكك عن حاضر مهياً باستباقات الحس العملي، إنه يقين بالأشياء التي يجب فعلها وقولها، وبالخصائص التي تُفرض من تلقاء نفسها، بانتظارات يجب إرضاؤها من دون إبطاء"¹؛ لذلك تلجأ إلى طريقة للاحتماء بأحد أفراد العائلة لهذا الغرض، وبحسب النشاط الممارس

– ستيفان شوفالييه، كريستيان شوفيري، معجم بورديو، تر: الزهرة إبراهيم، الشركة الجزائرية السورية للنشر والتوزيع،¹ سوريا، (د، ط)، 2013، ص. 74.

فالمبحوثات اللواتي لجأن إلى العائلة قصد توفير الحماية هن النساء المقاولات اللاتي يشتغلن بشكل خاص في ميدان البناء وتهيئة الطرقات، إضافة إلى النشاط الفلاحي؛ وكان المرأة المقولة في منطقة الجلفة وبهذه الإستراتيجية تبحث عن الاعتراف بها في الميدان الريادي. في المقابل وبنسبة تقدر بـ(24%) من مجموع إجابات المبحوثات من خلال وحدة التحليل رقم(02) والتي أقرت فيها المبحوثات بأنهن لم يلجأن إلى الاستعانة بأفراد العائلة في ميدان العمل المقاولاتي، من بين المجيبات في هذه الفئة توضح بأن السبب من وراء ذلك هو مقاطعة الأهل لها وعدم التواصل معها وبعضهن بررت موقفها إلى اعتبار نشاطها نسوي ولا يحتاج لوقوف رجل إلى جانبها إلا في حالات مثل توصيل الطلب إلى الزبائن فهي تستعين من أجل هذا الغرض بالعنصر الرجالي في هذا الشأن يتبين من خلال إجابة المبحوثات اللاتي يتخذن احد أفراد العائلة كوسيلة للحماية فإنهن يتبعن إستراتيجية في سبيل الاستمرار في العمل المقاولاتي، إذ أن المرأة المقولة من جهة تستعين بالأخ أو الزوج أو الأب حتى ولو لم تكن لهن علاقة بالمقولة كدرع وقاية، فمن جهة ينظر إليها ككائن ضعيف وليست مؤهلة لأن تكون مقولة ومن جهة أخرى تلجأ المرأة المقولة لهذا التصرف كي تضيفي على عملها طابع الشرعية بالنسبة للمجتمع؛ بهدف المحافظة على عملها كمقولة في ظل تقبل المجتمع لطبيعة عملها، ومن خلال الجدول الموالي تتضح بصورة أكثر المبررات والأهداف الحقيقية من وراء إتباع المرأة المقولة في منطقة الجلفة لمثل هذه الإستراتيجية كوسيلة لتخطي العراقيل.

الجدول رقم (22): تحليل محتوى السؤال رقم (18) والمتعلق بالهدف الحقيقي من وراء لجوء المرأة المقاوله إلى الاستعانة بمساعدين لها.

فئة الاتجاه: موقف المبحوثات من مساعدة الرجل للمرأة المقاوله			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	%
1	من أجل إضفاء الشرعية والحصول على موافقة وتقبل المجتمع لعملها	09	42.86
2	وجود رجل مساعد للمرأة المقاوله يكسبها نوع من الثقة	07	33.33
3	بغرض التفرغ للعمل والمساعد لها توليه الأمور المتعلقة بالعمال	05	23.80
	المجموع	21	100

إن الهدف من الجدول أعلاه هو إظهار الدوافع والأسباب الحقيقية من وراء موقف المرأة المقاوله في اتخاذ مساعدين لها من العمال، تعبر المبحوثات أنه في ظاهر الأمر هو توزيع المهام بين المرأة المقاوله وبين العمال الذين هم موضع ثقة فيصبحون بذلك مساعدين لها على تسيير العمل، غير أن هناك دوافع خفية من وراء هذه الإستراتيجية المتبعة من قبل النساء المقاولات في منطقة الجلفة تبحث من خلالها المرأة المقاوله على الإحساس بمبرر لوجودها في مجال ذكوري بالدرجة الأولى، وبطرح السؤال عليهن كانت إجاباتهن تدور حول ثلاثة أسباب رئيسية وهي كما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01) أظهرت المبحوثات بنسبة (43%) من مجموع إجابات المبحوثات المقدمة، أن هدفها الأساسي في اختيارها لمساعد من بين العمال لديها كان بغرض الحصول على الشرعية والموافقة على عملها الريادي من قبل المجتمع، وكأنه بوجود العنصر الذكوري هنا يعطي لعملها طابع التقبل في نظر أعضاء المجتمع، ما يعني ذلك أن الفعل الصادر من المرأة المقاوله مبني على أساس التصور الاجتماعي ، كذلك الشأن بالنسبة **لوحدة التحليل رقم (02)** التي مثلت (33%) حيث ترى النساء المقاولات أن وجود رجل مساعد للمرأة المقاوله هو أمر ضروري ولا بد منه، لكونه يكسبها عامل الثقة ويدعم ما تقوم به، بموقف النساء المقاولات هنا وكأنه تأكيد على شعورهن بالنقص والهزيمة الداخلية؛ لأن المرأة بهذه القناعة التي تحملها والقائلة بأن وجود رجل يدعم المرأة يكسبها الثقة وكأنها تعيد إنتاج بعض

الأفكار المتعلقة بمسألة خضوع وضعف النساء، يرى بورديو " أن العملية الثقافية التي تجعل من المقهورين خاضعين لظروفهم، وأسيرين للممارسات والأفكار السائدة"¹ فترى المبحوثات بأن مساعدة الرجل لها تكسبها الشجاعة اللازمة وتتسلح أمام ما يعترضها من تصورات سلبية مشكلة حول عملها في ميادين دون أخرى.

وبالنسبة **لوحدة التحليل رقم (03)** التي عبرت من خلالها المبحوثات بأن لجوء المرأة المقولة لمساعدة احد العاملين لديها في تسيير العمل هدفه إبعاد المرأة عن مهمة إعطاء التعليمات والتوجيهات للعمال، فتُسند المهام المتعلقة بإصدار الأوامر وتوجيه العمال لرجل وليس امرأة، بهذه الطريقة تتجنب المرأة المقولة أي معارضة من طرف العمال بمعنى تضع المساعدة لها في الواجهة ويكون واسطة بينها وبين العمال ومثلت **وحدة التحليل رقم (03)** نسبة (24%) تصب كل من **وحدات التحليل (01) و(02) و(03)** في اتجاه واحد يتمثل في سعي النساء المقاولات إلى البحث عن السبل التي تستطيع المرأة المقولة من خلالها تحقيق التقدير الاجتماعي؛ هذا التقدير الذي لا يتأتى إلا من خلال تقبل المجتمع لعملها الريادي في منطقة لم تعد كثيرا على عمل المرأة كمقولة، فالذات يمكن أن "تحصل على التقدير الاجتماعي حينما تتوافق مع توقعات الآخرين ومع قيم الجماعة، وبذلك فهي تكسب موافقة وقبول الجماعة"²، هذا ما يبرر محاولة المرأة المقولة بمختلف الطرق إلى أخذ الشرعية والتقبل لنشاطها المقاولاتي الذي هو حكراً على الرجال حسب المنظور السائد؛ في هذا الموقف وحسب جوفمان " يمكن القول أن القواعد التي يقدمها الأفراد تتوقف على طبيعة المواقع أو الحيز المكاني تلك التي تستخدم في موضع التداعيات المناسبة والحركات والمواقف الاجتماعية التي يمكن من خلالها قراءة مختلف النشاطات الاجتماعية والمجهودات التي تفرض خلق وتأسيس الأدوار وفقاً لطبيعة الموقف أو الحيز الاجتماعي"³.

ما يدعونا ذلك إلى فهم حقيقة الموقف الذي تتبعه المرأة المقولة في منطقة الجلفة فحسب ما تمّ عرضه من أفكار فإن السبب الحقيقي وراء لجوء النساء المقاولات لمواقف معينة دون

¹ - شحاتة صيام، النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ¹ الطبعة الأولى، 2009، ص. 179.

² - ألفن جولدنر، الأزمة القادمة لعلم الاجتماع الغربي، بتو: علي ليلة، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، الطبعة الأولى، 2004، ص. 356.

³ - شحاتة صيام، مرجع سابق، ص. 173.

غيرها هو طبيعة الموقف زائد الحيز الاجتماعي الذي يفرض ذلك فكونها في مجتمع ذكوري ووسط بيئة لا تشجع المساواة النسوية بل بالعكس تثبط مجهوداتها، فإن المرأة المساواة هنا تلجأ إلى عدة سبل لإرضاء المجتمع وما ينتظره منها من أدوار نمطية محددة وفقاً للموروث الثقافي والبعد الاجتماعي.

الجدول رقم(23): تحليل محتوى السؤال رقم(19)والمتعلق برأي المبحوثات حول أكثر الصعوبات التي تواجه المساواة النسوية في منطقة الجلفة

فئة الموضوع: الصعوبات التي تواجه المرأة المساواة			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	صعوبات مرتبطة بنظرة المجتمع	14	43.75
2	المنافسة غير الشريفة خاصة فيما يتعلق بتوزيع المشاريع	07	21.87
3	التقليل من شأن العمل المنجز من قبل المرأة المساواة	05	15.62
4	الوقت بالنسبة للمرأة المساواة غير ملائم	03	09.38
5	قلة في اليد العاملة	03	09.38
المجموع		32 *	100

يتضمن هذا الجدول رأي المبحوثات فيما يخص أكثر الصعوبات التي تؤثر عليهن؛ وتحول دون تحقيق المساواة النسوية في منطقة الجلفة لتطوير ونجاح المشاريع الريادية بالنسبة للمرأة إذ توزعت إجاباتهن على خمسة أنواع بارزة مثلت أكثر التحديات والتي جاءت على النحو الآتي:

وحدة التحليل رقم(01) إذ عبرت من خلالها المبحوثات بأن أكثر العراقيل وأشدّها تأثيراً على المساواة النسوية تلك التي تتعلق بنظرة المجتمع للمرأة المساواة، حيث مثلت هذه الوحدة أكبر نسبة من مجموع الإجابات حيث مثلت(44%) فعبرت المبحوثات بأن أكثر عقبة تعترضهن تتمثل في عدم تقبل المجتمع لعملهن بشكل خاص في مناطق محددة، إذ

*- تمثل عدد الإجابات وليس حجم العينة.

صرّحت المبحوثات في هذه الفئة بأنهن يعانين كثيراً من هذا الجانب، فعند مباشرة المرأة المقابلة للعمل ينظر إليها وكأنها خالفت ما يجب أن يكون، وخرجت عن ما هو معتاد عليه، فمن يمارس السلطة ومن يسيّر المؤسسة، ومن يشرف على مجموعة من العمال لا ينبغي إلا أن يكون رجلاً بحكم أهليته لذلك وليس امرأة، والأمر هنا يتعلق بشكل خاص بالنساء المقاولات اللاتي يعملن في نشاطات معينة (كأشغال البناء، الفلاحة وتهيئة الطرقات)، بمعنى أن بحسب نوع النشاط الممارس تكون درجة معاناة المرأة المقابلة؛

في حين شكلت وحدة التحليل رقم (02) نسبة (22%) من مجموع إجابات المبحوثات فقد تمثلت الضغوطات التي تحد من عمل المرأة المقابلة في منطقة الجلفة حسب رأيهن هي مسألة المنافسة غير الشريفة خصوصاً من قبل الرجل، وعبرت النساء المقاولات عن أسفهن الشديد لذلك خاصة في قضية توزيع المشاريع فالمستفيد الأول والأولوية دائماً تكون لصالح المقاول الرجل؛ وبحسب تصريح النساء المقاولات أن المقاول في سبيل ذلك يستخدم جملة من الأساليب حتى وإن لم تكن مشروعة كالرشوة والمحسوبية والمحاباة، على سبيل المثال المهم أن لا تصبح المرأة المقابلة ندا للرجل المقاول، رغم أنه من بين النساء المقاولات تكون لها الأحقية في الضّفر بالمشاريع من حيث امتلاك القدرات والمؤهلات، غير أن هناك اعتبارات ومعايير لاعقلانية تمس جوانب عدة من بينها مسألة توزيع المشاريع أو الاستفادة من تسويق المنتج، تضيف المبحوثات أنه من المؤسف جداً أن تكون المعايير والسبل المستعملة من قبل الرجل المقاول في الحصول على المشاريع من محسوبية ورشوة أحياناً تغطي وتبرر مواقفهم بحكم الأولوية والأحقية للرجال دائماً، فتصبح بذلك الذكورة معياراً عقلانياً في نظرهم؛ بمعنى تبرير الموقف إزاء من له الأولوية في الاستفادة من المشاريع الموزعة بمعنى لا عدل في ذلك.

بالنسبة لوحدة التحليل رقم (03) التي مثلت نسبتها (16%) عبرت المبحوثات من خلالها بأن من ضمن أكثر الصعاب التي تتلقاها المرأة المقابلة في منطقة الجلفة؛ تتمثل في التقليل من شأن العمل المنجز من قبل المرأة المقابلة و تبخيس المنتج وهذا ما سيؤثر حتماً على معنوياتها بحسب تعبير النساء المقاولات بالتالي ينعكس ذلك على مردود عملها ككل؛ من قبيل النظرة الدونية لها لأن ما تتجزه سيكون أقل جودة من العمل المقدم من طرف المقاول الرجل وتلجأ النساء المقاولات إلى أساليب لتجاوز تلك المشاكل؛ ما يعني ذلك أنه من

الصعب أن تُظهر المرأة الريادية في منطقة الجلفة قدراتها على العمل وإظهار إبداعها في حدود مجتمع لا يسمح لها بتخطي معالم رسمها لها كتابعة للرجل دائماً.

بينما نسبة (09%) فقد كانت في كل من وحدتي التحليل رقم (04) و (05) حيث تمثل وحدة التحليل رقم (04) إجابة المبحوثات بأن من أكثر العقبات التي تعرفها المرأة المقاوله هي عدم مساعدة توقيت العمل، إذ أن العمل في هذا المجال يتطلب بشكل كبير الحضور في عين المكان مما يؤدي ذلك إلى التقصير من ناحية المسؤولية المنزلية خاصة بالنسبة للنساء المقاولات المتزوجات، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى عدم ملائمة وقت الرجوع من العمل حيث تضطر المرأة المقاوله في كثير من الحالات إلى العودة في وقت متأخر مما يسبب لها الأمر إحراجا كبيرا بين المحيطين بها من جيران ومعارف، وتُرجع الكثير من النساء المقاولات أن من بين أسباب عدم تفهم طبيعة عمل المرأة كمقاوله هو غياب برامج تحسيسية تُؤوّه بأهمية ما تقوم به المرأة المقاوله في منطقة الجلفة من مجهودات تعود بالفائدة على المجتمع، بمعنى أن المقاوله النسوية في منطقة الجلفة مُضمرة وغير ظاهرة من خلال عدم الاهتمام لشأنها برغم مساهمتها في الميدان.

أما وحدة التحليل رقم (05) والتي عبرت فيها المبحوثات عن صعوبة تواجههن من نوع آخر ألا وهي قلة اليد العاملة الكفؤة؛ والسبب في ذلك يعود إلى تجنب العمل عند امرأة؛ أين تظهر منافسة الرجل للمرأة في هذا الخصوص، إذ أن المقاتل الرجل يستقطب العمال نحوه ويقنعهم بأن العمل معه من المؤكد سيكون أفضل ، وهناك رؤية ثانية بالنسبة لبعض المقاولات بشأن تفسيرهن لقلة إقبال العمال خاصة من أبناء المنطقة يتمثل في كون أغلبهم ميسوري الحال ولا يرضون بأي عمل كان خاصة ما هو سائد من ثقافة وسط الشباب في رغبتهم المتمثلة في الحصول على وظيفة في القطاع العام بدلا من القطاع الخاص بحكم أمن امتيازات الوظيفة في القطاع العام هو تحقيق الأمان والاستقرار الوظيفي أكثر من القطاع الخاص بحسب اعتقادهم.

الجدول رقم (24): تحليل محتوى السؤال رقم (20) والمتعلق بكيفية تجاوز المرأة المقاولات للصعوبات التي تتلقاها

فئة الوسائل: الأسلوب المتبع من قبل المرأة المقاولات في تجاوز المشاكل			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	أحاول تخطيه بطرق تتماشى حسب المشكل الذي يعترضني	10	47.62
2	اللامبالاة و تجاهل الصعوبات	05	23.80
3	نوع النشاط الممارس	03	14.29
4	المواجهة وتحدي المشاكل	03	14.29
	المجموع	21	100

يتبين من الجدول أعلاه السبل المتبعة من قبل المرأة المقاولات في منطقة الجلفة؛ وكيفية تعاملها مع ما يعترضها من مشاكل في العمل وقد كانت إجاباتهن تباعا كما يأتي :

وحدة التحليل رقم (01) أجابت من خلالها المبحوثات وبنسبة (48%) من مجموع الإجابات أن المرأة المقاولات كي تتخطى الصعوبات والعقبات التي تعترضها في ميدان العمل الريادي، تلجأ إلى إتباع جملة من السبل والطرق، فبحسب المشكل يكون التعامل و التصرف من قبل النساء المقاولات ، فتبين لنا من خلال إجابة المبحوثات بأن المرأة المقاولات تتعامل بحكمة وبحذر فإذا تعلق الأمر مثلا بمشكلة ترتبط بالعمال وتسيير العمل فإنها تستعين في هذه الحالة بمساعدين لها في العمل بهدف حلها، وتقر بعض المبحوثات بأنها تلجأ إلى تشغيل ومرافقة أحد أفراد عائلتها لتحتمي به، في هذا الشأن صرحت بعض النساء المقاولات بأنه سبق لهن التعرض لمشاكل كالاختيال والاستيلاء على أموالهن، بالإضافة إلى تعرض بعض النساء المقاولات إلى الاستغلال وتوريطهن في ديون هن في غنى عنها، كل ذلك يدفع بالمرأة المقاولات إلى إتباع جملة من السبل أبرزها توظيف احد أفراد عائلتها ليضمن لها الحماية من الاستغلال والاختيال.

كما عبرت بعض المبحوثات بأنهن كي يتجنبن أي نوع من المعارضة والاستغراب من قبل المحيطين بها في الوسط الاجتماعي فإنهن يلجأن إلى استعمال مقر السكن كمكان للعمل

أيضاً، تضيف المبحوثات بأن استعمال المنزل كمقر لمزاولة النشاط المقاولاتي من قبل المرأة المقاوله عادة ما يكون بشكل مؤقت إلى أن يعتاد المجتمع عليها؛ وكأن المرأة المقاوله في هذه الحالة تتبع أسلوب التمويه فنتبع نفس الطريقة التي تتخذها النساء المشتغلات بالخياطة أو التجميل وسواها من الأنشطة ذات الطابع النسوي بالمفهوم السائد فبتسيير المشروع من قبل المرأة المقاوله من داخل البيت يجنبها الكثير من المشاكل، كما يمنحها ذلك صيغة وجود اجتماعية معترف بها؛ إن اللجوء إلى هذه الوسيلة هو بهدف التخفيف من ضغط الرقابة الاجتماعية عليها، وبهذا الحل لا تكون المرأة المقاوله محط رقابة من قبل الجيران والمحيطين بها، خاصة وأن أوقات العمل في ميدان المقاولات والأعمال الحرة تتميز بأنها غير محددة بدقة مثل بعض الوظائف؛ فأحياناً يتطلب منها الأمر الرجوع في وقت متأخر أو الرجوع ليلاً ما يخلق للمرأة المقاوله المشاكل وتصبح في وضع محرج، إن اتخاذ المرأة المقاوله في منطقة الجلفة مقر سكنها هو ذاته مقر العمل ما هو إلا وسيلة بُغية التخلص من الضغط الممارس عليها النابع من الرقابة الصارمة والقاهرة من طرف المحيطين بها، من منظور أن "الرقابة الاجتماعية تستند إلى قدرة الشخص على أن يلقي على أفعاله الخاصة النظرة التي يليقها أي شخص آخر"¹؛ إلى جانب ذلك إن هذه الطريقة تمثل فرصة لتكون المرأة المقاوله قريبة من أبنائها وأسرته لإدارة شؤون بيتها.

بينما **وحدة التحليل رقم (02)** والتي صرّحت من خلالها المبحوثات بأن الطريقة الأمثل المنتهجة من طرف المرأة المقاوله لتجاوز العراقيل هو التجاهل والتعامل معها بأسلوب اللامبالاة لكي تحقق الاستمرارية وتواصل نشاطها الريادي خاصة إذا تعلق الأمر بالتعليقات المثبطة والانتقادات الصادرة من البعض سواء من طرف المؤسسات والمصالح الإدارية التي تتعامل معها أو من طرف المحيطين بها؛ وهذا ما أكدته **وحدة التحليل رقم (02)** بنسبة (24%) لكن هذا الطريقة المتبعة من قبل المرأة المقاوله لتجاوز المشاكل ليس بالحل الأمثل فتصرفها بهذه الوسيلة هو بمثابة الهروب من المشاكل وليس حلها إذ يمكن الحكم في هذه الحالة على موقف النساء المقاولات بالموقف الحيادي السلبي.

في حين أن **وحدة التحليل رقم (03)** تؤكد بأن طبيعة ونوع النشاط الممارس هو الوسيلة الأفضل التي من خلالها تتجنب المرأة المقاوله في منطقة الجلفة لكثير من العراقيل،

- ريمون بودون، فرنسوا بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، مرجع سابق، ص 337.

فباختيارها لبعض النشاطات القريبة من النشاطات ذات الطابع النسوي (كالخياطة وصناعة الأغذية و الحلويات) حتى وإن لم تكن من اهتماماتها فهي فرضت نوع النشاط على نفسها فرضاً بحسب تصريح المبحوثات، فترى المرأة المقولة بأن إتباعها لمثل هذه الطريقة فهي تكتسب من ورائها رضا المجتمع بعملها في مجال نسوي ومن جهة ثانية تتخلص من البطالة وتوفر الدخل المادي لأسرتها، ومثلت هذه الوحدة نسبة (14%) ونفس الشيء بالنسبة لـ **وحدة التحليل رقم (04)** فقد شكلت نسبتها كذلك (14%) التي بينت لنا بأن النساء المقاولات يلجأن إلى إستراتيجية من نوع آخر كوسيلة لتخطي أي صعاب تعترضها؛ فكانت المواجهة والتحدي هي الطريقة المتبعة من قبل المرأة المقولة بإظهار القوة بحسب النساء المقاولات يكون من خلال تشبه المرأة المقولة بالرجل من لباس وطريقة الحديث والتعامل وبعض التصرفات كسياقة الشاحنات وقيادة الآليات ذات الحجم الكبير، وبالفعل كان ذلك ظاهراً عند اللقاء معهن لإجراء المقابلة كان مظهر المرأة المقولة يبدو من الوهلة الأولى وكأنها رجل، فقد أقرت النساء المتبعت لهذا الأسلوب بأنهن مجبرات على ذلك وهذا من أجل فرض وإثبات المرأة المقولة لجدارتها وقدرتها على تسيير مشروعها الريادي تماماً كما الرجل، و تعتبر المبحوثات بأنها إذا لم تتبع مثل هذا الأسلوب فإن مصيرها حتماً سيكون الاحتقار واستغلالها لأنها ضعيفة سواء بنظر العمال لديها أو الزبائن والمتعاملين معها، والأمير اللآفت للانتباه في هذه الحالة أن المرأة المقولة - المسترجلة- إن صح التعبير عن ذلك تقر بأنها وباختيارها لهذه الإستراتيجية التي حتمتها عليها البيئة المحيطة بها تقر بأنها صحيح تتجنب الكثير من المشاكل وتخطت بفضلها عدة صعاب، إلا أنها غير راضية عن نفسها وتعيش حالة من الاغتراب مما شكل لها ذلك متاعب نفسية كثيرة.

ما يمكن استنتاجه من خلال ما تم عرضه من سبل متبعة من قبل المرأة المقولة في منطقة الجلفة على اختلافها؛ فإن السبب أساساً وراء العراقيل والصعاب التي تقف أمام المرأة المقولة، نابعة مما هو سائد في المجتمع من هيمنة الثقافة الذكورية التي تفرض على المرأة قيوداً وترسم لها حدوداً لا ينبغي أن تتخطاها، من بين هذه الحدود التقسيم الجنسي للعمل القائم على أسس لا عقلانية، وإن ممارسة السلطة والسيطرة هي دائماً بيد الرجل وليس المرأة، فيجب عليها أن تكون في موضع الخضوع والخنوع" ومن ثم فإن المعوقات التي توضع أمام المرأة والتي تخضع لها النساء بحكم المولد... لا تستطيع أية جهود أو أي تغيير للظروف أن

تتغلب عليه¹، مما يعني ذلك أنه بحسب الظروف و البيئة المحيطة بالمرأة المقاوله تكون نوعية الإستراتيجية المتبعة ، فالمرأة هنا تتصرف وفقا لاختلاف الظروف وطبيعة العراقيل تمثل المرأة المقاوله في هذه الحالة بمثابة الفاعل الاستراتيجي الذي تتوافق إستراتيجيته وفقا لطبيعة الموقف .

الجدول رقم (25): تحليل محتوى السؤال رقم(21) والمتعلق بنوع المشاكل التي تواجه المبحوثات الخاصة بالتمويل.

فئة الموضوع: العراقيل المرتبطة بالتمويل			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	التماطل واللامبالاة	11	52.38
2	عراقيل إدارية وبيروقراطية	10	47.62
	المجموع	21	100

يوضح لنا هذا الجدول طبيعة المشاكل التي تواجه المرأة المقاوله في منطقة الجلفة فيما يخص الجانب المادي والمتعلق بالتمويل فكانت على النحو الآتي:

وحدة التحليل رقم (01) عبرت من خلالها النساء المقاولات وبنسبة(52%) أن المشاكل المرتبطة بالتمويل تتمثل في تماطل موظفي المؤسسات والمصالح المالية واللامبالاة الصادرة في حق المرأة المقاوله لا لشيء إلا لكونها امرأة تعمل في مجال المقاولات والأعمال الحرة ، وهذا التماطل في استكمال الإجراءات من اجل استفادتها من تمويل أو قروض ناتج أساسا عن التصور السلبي حول كفاءة المرأة، كونها غير مؤهلة بالشكل الكافي لأن تدير رؤوس أموال وتسير مؤسسة فهي كائن ضعيف ولا ينبغي أن تكون موضع ثقة إلا بوجود رجل معها لتوفير الحصانة والحماية، تضيف المبحوثات بأنهن يخسرن الكثير من الوقت في سبيل الحصول على التمويل الكافي لإتمام أعمالهن خاصة في بدايات المشروع المقاولاتي،فالمصالح والإدارات المكلفة بالشؤون المالية لا تأخذ طلب المرأة المقاوله في أغلب الحالات مأخذ الجد، فتكون اللامبالاة والاستخفاف بها هو المصير المحتم لذلك.

¹-جون ستيورت مل، مرجع سابق، ص.

بينما يتضح من وحدة التحليل رقم (02) وبنسبة (48%) أن العراقيين الإدارية والبيروقراطية هي أساس المشاكل المرتبطة بتعطيل وتأخير الإجراءات المتعلقة بالتمويل والقروض بالنسبة للمصالح والهيئات التي تتعامل معها النساء المقاولات في منطقة الجلفة لإتمام المعاملات المتعلقة بالتمويل والحصول على القروض ، إن هذا المشكل لا يقتصر على النساء المقاولات فحسب؛ بل هو شامل ومنتشر بشكل عام في المؤسسات الجزائرية ويشترك فيها كل من الرجل و المرأة على حدٍ سواء مما يؤثر ذلك على السير الحسن للعمل المقاولاتي بالنسبة للمرأة والرجل ويؤدي إلى التأخير في إنجاز المشاريع وإبطاء وتيرة العمل.

الجدول رقم (26): تحليل محتوى السؤال رقم (22) والمرتبط بملجأ المرأة المقاولات في حال حدوث مشاكل متعلقة بالعمل.

فئة الموضوع: ملجأ (وجهة) المرأة المقاولات في حالة حدوث مشاكل لها			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة (%)
1	الأهل (الزوج - الأخ)	09	42.86
2	العمال المساعدين	08	38.09
3	لا أحد أعمل على حلها بنفسه	04	19.04
	المجموع	21	100

يوضح الجدول أعلاه الملاذ الأول للمرأة المقاولات في حال حدوث أي مشكل لها في مجال العمل، وقد توزعت إجابات المبحوثات على ثلاثة أقسام وفقا لما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01) وبنسبة (43%) من إجابات المبحوثات مثلت بأن وجهتهن الأولى في حال حدوث مشاكل لهن هم الأهل (الزوج، الأخ، الأب) ما يبين ذلك الدور المهم الذي تلعبه الروابط الاجتماعية بالنسبة للمرأة المقاولات، حيث تُقر النساء المقاولات بعجزهن عن حل المشاكل المتعلقة بالمجال المقاولاتي بمفردها، كإشارة إلى الدور الضروري والمهم للرأس المال الاجتماعي للمرأة المقاولات خاصة في وسط اجتماعي تقليدي لا يُؤمن ما تقوم به المرأة المقاولات من جهود ومشاريع تنموية.

وحدة التحليل رقم (02) والتي أجابت من خلالها المبحوثات بنسبة (38%) أن المرأة المقاولات في حال واجهتها مشاكل فإنها تلجأ بداية إلى العمال الذين اتخذتهم مساعدين لها، ويبررن

موقفهن إزاء ذلك بأن العمال المساعدين هم أدرى بكل ما يجري وما يتعلق بالمشروع الذي تديره المرأة الريادية فمن المؤكد أن ذلك يسهل الأمر في سبيل حل المشاكل.

في المقابل وبنسبة تقدر بـ(19%) من مجموع إجابات المبحوثات من خلال **وحدة التحليل رقم (03)** والتي أقرت فيها النساء المقاولات بأنه في حالة مواجهتها لمشاكل تتعلق بعملهن المقاولاتي، فإنها تعتمد على نفسها في حل المشكل العالق،

أي أن المرأة المقاولاة لا تلجأ لأحد بل تعمل على حلها بنفسها؛ من الواضح ومن خلال إجابات المبحوثات الخاصة ب**وحدة التحليل رقم (03)** أن المرأة المقاولاة عصامية ولا تعتمد على الغير في حل القضايا العالقة بمجال عملها لأنها لا تثق في أحد لتوكل له مهمة حل المشاكل العالقة هذا من جهة من جهة أخرى ترى المبحوثات أن المرأة المقاولاة هي أكثر شخص أدرى بما يجب أن يكون عليه تسيير العمل، إن ما يميز موقف المرأة المقاولاة هنا بالاعتماد على نفسها دون اللجوء لأحد فمن المؤكد انه نتيجة لموقف العائلة منها سواء بالرفض أو الضغوط الممارسة عليها، إذ صرّحت المبحوثات بأنهن تعرضن لمقاطعة الأهل مما أدى هذا الوضع بالمرأة المقاولاة سوى الاعتماد على نفسها في كل الأمور.

الجدول رقم (27): تحليل محتوى السؤال رقم (23) والمتعلق بموقف النساء المقاولات من تطوير معارفهن في المجال المقاولاتي.

فئة الاتجاه: موقف المبحوثات بتطوير المعارف في المجال المقاولاتي			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة (%)
1	من الضروري تعزيز المرأة المقاول لرصيدها المعرفي بالمجال	09	42.86
2	لديّ طموح بهذا الشأن لكن تعترضني عقبات في سبيل ذلك	08	38.09
3	لا أطمح لذلك لديّ ما يكفي من معلومات حول الميدان	04	19.04
المجموع		21	100

يبين الجدول أعلاه موقف النساء المقاولات حول تطوير الرصيد المعرفي بالنسبة للميدان الريادي فكانت إجاباتهن على ثلاث وحدات جاءت على النحو الآتي :

وحدة التحليل رقم (01) أجمعت المبحوثات وبنسبة (43%) أنه من الضروري أن تعمل المرأة المقاول على تعزيز رصيدها المعرفي مهما كان نوع النشاط الذي تمارسه؛ لأن العمل في المجال المقاولاتي يتطلب دائما التجديد ومواكبة كل ما هو حديث من معارف بشكل دوري تماشيا مع متطلبات السوق، خاصة إذا كان المشروع يُسير من قبل امرأة فعليها أن تثبت جدارتها وكفاءتها في الميدان مثلها مثل الرجل، بحكم أن ذلك سوف يعزز من ثقتها بنفسها بالتالي تصبح المرأة المقاول قادرة على منافسة الرجل في عالم الأعمال الحرة وريادة الأعمال، في حين كانت إجابات المبحوثات بالنسبة **لوحدة التحليل رقم (02)** التي مثلت نسبتها (38%) إذ عبرت النساء المقاولات من خلالها بأن لديهن طموحا فيما يخص تطوير المعارف التي تفيد لا شك في الميدان إلا أن هناك عقبات تقف حائلا دون تحقيق هذا الهدف المتمثلة حسب تعبيرهن بحجة أنه ليس ليهن الوقت الكافي من أجل تخصيصه لزيادة الرصيد المعرفي أي أن ضيق الوقت هو الحاجز في سبيل تحقيق ذلك، وترجع المبحوثات سبب ذلك إلى انشغالهن الدائم بكثرة المشاكل والتحديات التي تشهدها المرأة المقاول في منطقة الجلفة بالإضافة إلى مسؤولياتها كربة بيت؛ ما اشغلن ذلك عن التفكير في تطوير الرصيد المعرفي، فالمرأة المقاول خاصة في محيط غير ملائم وغير مشجع لها لا يكون لديها حيز من التفكير لتلقي تكوينات تعزز من قدراتها الريادية، فالأولى والأهم في مثل هذه

الحالات حسب تعبيرهن هو صرف الوقت والجهد في كيفية تجاوز وحل المشاكل العالقة المرتبطة بالعمل المقاولاتي بالنسبة للمرأة وكيفية التوفيق بين عملها وعائلتها، مما يشكل هذا الوضع جانبا من المعوقات التي تؤثر على عمل المرأة كرائدة أعمال؛ وفي حقيقة الأمر أن منظور المرأة بهذا الشكل وعلى هذا النحو من التفكير هو منطلق غير صائب؛ فالمرأة المقولة بهذه القناعة لا يمكن أن تصل إلى مبتغاها في تحقيق النجاح فعليها تخطي ذلك والعناية بمسألة تطوير الرصيد المعرفي الخاص بالعمل المقاولاتي بتخصيص الوقت الكافي بهدف ترقية ذاتها في المجال الريادي من أجل تحقيق الاستمرارية في العمل.

ومن جهة أخرى أظهرت نسبة (19%) من إجابات المبحوثات من خلال وحدة التحليل رقم (03) بأنهن يكتفين بما يملكنه من معارف تخص النشاط المقاولاتي، مما يعني ذلك أن النساء المقاولات لا يطمحن في زيادة رصيدهن المعرفي؛ وثلاثة مجيبات من هذه الفئة ينشطن في مجال تجارة الألبسة الجاهزة، إذ صرّحت المبحوثات بأنهن ورثن هذا العمل وهم أدرى بما يجب أن يكون عليه العمل ويكتفين بما لديهن من معارف ولا يحتجن لتعزيز المعلومات في هذا المجال، فيحين كان النشاط الممارس من قبل المبحوثة التي أجابت بنفس الرأي من هذه الفئة، هو النشاط الفلاحي، إن هذا الموقف الصادر من المبحوثات فيما يخص هذا الشأن يحيل إلى فكرة مؤداها أن المرأة المقولة بمثل هذه المواقف تعيد إنتاج مكانتها بنسفسها، فلا بد أن تعمل جاهدة على تطوير نفسها ولتتمكن من تطوير نفسها في عدة جوانب ولا يجب أن تبقى ضعيفة وحبسية معارف محددة وضيقة في ظل تغيرات على مختلف الأصعدة.

كل من وحدتي التحليل (02) و(03) تعبران بشكل واضح عن موقف النساء المقاولات بأن تعزيز الرصيد المعرفي في الميدان المقاولاتي يأخذ الكثير من الجهد و الوقت أو يعتقدن أنهن لا يحتجن لتعزيز معارفهن الريادية؛ وهذا الموقف الضعيف بحد ذاته يعتبر معيقا ذاتيا بالنسبة للمرأة المقولة فمثل هذه القناعة التي تحملها المرأة المقولة تشكل عقبة كبيرة في سبيل تحقيق مقولة نسوية رائدة فينبغي تغيير مثل هذه القناعات، لأنه حتما سيؤثر سلبا وينعكس على عملها مستقبلا، وعليها مواكبة كل ما هو جديد في الشأن المقاولاتي.

الجدول رقم (28): تحليل محتوى السؤال رقم (24) والمتعلق بتقييم المرأة المقاوله لنفسها في المجال المقاولاتي.

فئة الاتجاه: موقف المرأة المقاوله من مدى نجاحها في الميدان المقاولاتي			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	لست راضية	09	42.86
2	لم أصل بعد لما كنت أصبو إليه	07	33.33
3	أعتقد أنني حققت نوعا ما من طموحاتي	05	23.80
	المجموع	21	100

يوضح الجدول أعلاه موقف المرأة المقاوله إزاء نجاحها ومدى رضاها عن نفسها في العمل الريادي، إذ يتبين من خلال النتائج الواردة في الجدول أن أغلب المبحوثات غير راضيات عن أنفسهن في أدائهن في النشاط المقاولاتي وقد كانت الإجابات على النحو الآتي:

وحدة التحليل رقم (01) وبنسبة (43%) عبرت من خلالها النساء المقاولات عن موقفهن بأنهن غير راضيات عن أدائهن حيث يقيمن أنفسهن بأنهن غير ناجحات في ميدان المقاوله، بينما **وحدة التحليل رقم (02)** والتي صرحت من خلالها المبحوثات بأنهن لم يصلن بعد لما يطمحن إليه وذلك بنسبة (33%) بـغية تحليل إجابات المبحوثات حول رأيهن وتقييمهن لمدى نجاحهن في العمل المقاولاتي، بالنسبة لكل من **وحدتي التحليل رقم (01) و(02)** على حد سواء، يمكن القول بأن هناك عدة اعتبارات تتدخل في تفسير ذلك من بينها:

صحيح أن المرأة المقاوله في منطقة الجلفة تعاني بشكل خاص من نظرة المجتمع لها وهذا ما أظهرته نتائج بعض الجداول السابقة، بنظرة الاستغراب والاستهجان لجراتها في ولوج ميدان مخصص للرجل بالدرجة الأولى ، إلا أن هناك عوامل أخرى أبرزها نظرة المرأة المقاوله لنفسها والنابع من عدم ثقتها بنفسها بمعنى أن المرأة المقاوله هي من أعطت هذا الانطباع والإحساس بالفشل عن نفسها؛ "ليس الوعي من يمنحنا علل الوجود؛ ولكنه الرأسمال الرمزي؛ فنجد تبريرنا في ذلك الرضى عن وجودنا ، والذي يجلبه إلينا امتلاكنا لهذا الرأسمال من الاعتراف الذي ينجم من انتمائنا إلى حقل أو إلى مجموع حقول معطاة...الرأسمال الرمزي يُغذي الوهم الحيوي الوهم بصفته التزاماً في لعبة الحياة من خلال اللعب الاجتماعي

الذي تقترحه"¹ أي أن المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة ليست راضية تماماً في قرارة نفسها عن العمل الذي تقوم به؛

ومن جهة أخرى، إن عدم ثقة النساء المقاولات في أنفسهن تمام الثقة ربما يكون نابعا من قلة الرأسمال المعرفي الذي بينته نتائج جدول سابق، فالافتقار بالقليل من الرصيد المعرفي في العمل الريادي من المؤكد أن تكون له نتائج سلبية منها عدم الثقة وعدم الرضا عن الأداء بالتالي الإخفاق في الوصول إلى مراتب متقدمة من تطوير المشاريع ، ما يمثل ذلك عائقا ذاتيا بالنسبة للمرأة المقاتلة، وعليها التغلب على الهزيمة الداخلية بتطوير ذاتها في ميادين الأعمال الريادية للوصول إلى ما تطمح إليه.

فيما عبرت (24%) من إجابات المبحوثات، وانطلاقا من وحدة التحليل رقم (03) تعتبر النساء المقاولات أنهن وصلن نوعا ما لما يطمحن إليه، وهي النسبة الأقل مقارنة بباقي إجابات المبحوثات؛ هذا ما يشير إلى أن المقاتلة النسوية تعاني من عدة جوانب سواء كانت خارجية تتعلق بالعائلة، المجتمع، المؤسسات...، وهناك عوامل داخلية تتعلق بالمرأة المقاتلة في حد ذاتها،

إذ يجب أن تتخلص المرأة المقاتلة من عقدة الضعف وعليها التحلي بالشجاعة والثقة بالنفس والمبادرة، وما إلى ذلك من السمات الواجب توفرها في الشخص المقاتل والريادي كما أشار إلى ذلك المتخصصين في المجال.

¹ - ستيفان شوفالييه، كريستيان شوفيري، مرجع سابق، ص.73.

الجدول رقم (29): تحليل محتوى السؤال رقم (25) والمتعلق بموقف الأسرة من عمل المرأة كمقاول

فئة الاتجاه: العمل المقاولاتي بالنسبة للمرأة			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	عمل فيه مغامرة ومخاطرة كبيرة بالنسبة للمرأة	11	52.38
2	لا يليق بالمرأة أن تعمل في مجال ذكوري	06	28.57
3	مناسب لها كباقي الوظائف	04	19.04
	المجموع	21	100

يتناول الجدول أعلاه موقف الأسرة ونظرتها لعمل المرأة كمقاول حسب تصور المبحوثات حيث أن (52%) منهن ومن خلال وحدة التحليل رقم (01) يؤكدن على أن أسرهن يعتبرون العمل المقاولاتي بالنسبة للمرأة فيه مخاطرة كبيرة ومليء بالتحديات، لما تعرفه الأسرة مسبقاً للثقافة السائدة من تمييز جنسي فيما يتعلق بطبيعة العمل الذي يناسب المرأة بحسب تعبيرهن، يظهر من رأي أسر النساء المقاولات فيما يتعلق بنشاط المرأة كمقاول إذ نجد أنه يحتوي على عنصر التخويف الموجه للمرأة؛ حيث تؤكد المبحوثات أنهن ومن خلال موقف أسرهن أدى بهن الأمر إلى التصرف بحذر دائم في كل شؤون العمل المقاولاتي مما يقيّد ذلك المقاول، وكما هو معلوم بأن المغامرة والمخاطرة هما السمات البارزة في المقاول الناجح وغيابهما يؤثر حتماً بالسلب على العمل ككل،

أما في وحدة التحليل رقم (02) فقد أوضحت إجابات المبحوثات وبنسبة (29%) بأن أسر النساء المقاولات يعارضون عمل المرأة كمقاول، تجد المبحوثات بأن هذا الموقف بالنسبة للأسر هو بمثابة التحدي للعادات السائدة؛ ولا يجب على المرأة أن تكون في موضع يُخول لها بأن تصبح قائدة ومسؤولة فهي دائماً التابعة الخاضعة وليست المسيطرة بأي حال من الأحوال، فيما بينت (19%) من إجابات النساء المقاولات وانطلاقاً من وحدة التحليل رقم (03) بأن أسر النساء المقاولات يعتبرون أنه من حق المرأة أن تمارس العمل كمقاول فهو عمل مثله مثل باقي الوظائف، والأمر الذي تجب الإشارة إليه أن إجابات المبحوثات بالنسبة لوحدة التحليل رقم (03) كان نشاطهن المقاولاتي في مجال الخياطة وصناعة الحلويات

والأغذية، مما يعني ذلك أن طبيعة النشاط الممارس من طرف المرأة المقاوله يحدد موقف الأسر من رفض أو قبول نوعية العمل الذي تمارسه المرأة في الأعمال الريادية. الجدول رقم(30): تحليل محتوى السؤال رقم (26) والمتعلق بردة فعل رب الأسرة (زوج. أب..) من فكرة تأسيس مقاوله من قبل المرأة

فئة الاتجاه: موقف رب الأسرة من فكرة تأسيس مقاوله من قبل المرأة			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	معارضة شديدة خوفا من رد فعل المجتمع	12	57.14
2	التشجيع والتأييد مع عرض المساعدة أن تطلب ذلك	09	42.86
	المجموع	21	100

يوضح الجدول أعلاه موقف رب الأسرة و المسؤول سواء كان (الزوج أو الأب أو الأخ) من فكرة تأسيس مقاوله من قبل المرأة وردة فعلهم عند طرح الفكرة لأول مرة، حيث أجابت المبحوثات بنسبة (57%) في وحدة التحليل رقم (01) بأن موقف رب الأسرة تمثل بالمعارضة الشديدة بناء على التخوف من ردة فعل المجتمع؛ بحكم أن عمل المرأة أصبح أمر طبيعي بل ضروري جدا في وقتنا الحالي، غير أن هناك مهام معينة لا ينبغي أن تتخبط فيها كعملها في الميدان المقاولاتي لا ينبغي ذلك كون هذا العمل رجالي بالدرجة الأولى، وبلاستفسار عن هذه القناعة أثناء إجراء المقابلة صرّحت النساء المقاولات بأن ردة الفعل هذه لم تصدر عن قناعة تامة من قبل رب الأسرة، لأن مسألة العمل وتأمين المستقبل ضرورية بنظرهم لكن كانت ردة الفعل تلك برؤية المجتمع وعدم موافقة العمل بالنسبة للمرأة جعل منهم يعارضون الفكرة وأظهروا المعارضة في إنشاء مشروع مقاولاتي فيظهر هئاباً أولياء النساء المقاولات في موقف متناقض،

إن الإجابة بهذا الشكل من طرف النساء المقاولات التي تحمل التضارب بين تأييد و معارضة في نفس الوقت من موقف الأولياء تحيلنا إلى موقف جوفمان إذ ميز " بين ما يسمى بعالم الحقيقة الذي يظهر في قدرة الأشياء وعالم الزيف الذي هو عكس ذلك"¹، فالزيف في هذا المقام يتمثل في ما يظهره رب الأسرة من معارضة ورفض من أجل إرضاء المحيطين به ويكسب ودهم وفي حقيقة الأمر هم أي الأولياء يؤيدون المرأة بشأن اعتمادها

¹شحاتة صيام، مرجع سابق، ص 170.

على نفسها وإنشاء مشروع مقاولاتي لأنه عمل شريف* ومن خلاله يمكنها أن تؤمن مستقبلها خاصة في ظل الظروف المعيشية الحالية التي تتطلب العمل؛ إن رأي جوفمان يمكن أن يُفسر ويوضح ذلك فقد استعار من المسرح مواقف يوضح فيها طبيعة التفاعل حيث يرى أن "الناس يبدون انطباعاً على خشبة المسرح يتباين عما يبدوا خلف الكواليس... إن أداء الأدوار تفرضه طبيعة الموقف الاجتماعي الذي يكون بإزاءه الأفراد"¹؛ مما يعني ذلك أن الرفض الشديد الصادر من أهل المرأة المقاولات بشأن فكرة المشروع المقاولاتي وكأنهم بذلك يعيدون إنتاج ثقافة الهيمنة الذكورية السائدة خاصة في المجتمعات التقليدية مع أنهم قد تبنا موقفهم المعارض والمتضارب في الوقت نفسه ليس عن قناعة تامة بل إرضاءً للموروث الثقافي .

في حين أن وحدة التحليل رقم (02) مثلت (43%) من مجموع إجابات المبحوثات فكانت ردة فعل رب الأسرة إزاء فكرة إنشاء مقاولات من قبل المرأة هو التأييد والتشجيع مع الاستعداد لتقديم المساعدة في حال احتاجت لذلك.

بمعنى أن موقف أهل المرأة المقاولات من الرجال كان صريح وشجاع إن صحَّ التعبير عن ذلك، وهذا ما يعزز الإحساس بالقوة لدى المرأة المقاولات في منطقة الجلفة ويعطيها دافع أكبر لبذل المزيد من الجهود في العمل الريادي.

¹ - نفس المرجع، ص. 172.

*- هذا ما صرَّح به البعض من أولياء وأهل المرأة المقاولات الذين تسنى لنا الحديث معهم خلال زيارتنا للنساء المقاولات.

الجدول رقم (31): تحليل محتوى السؤال رقم (27) والمتعلق بموقف الأسرة من طبيعة النشاط الممارس من قبل المرأة المقابلة.

فئة الاتجاه: موقف الأسرة من نوع النشاط			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	غير راضين عن نوع النشاط الذي أمارسه	08	38.09
2	دائما ما يتم تذكيري بأنه غير ملائم لي	07	33.33
3	ينظر إليه على أنه نشاط مقبول المهم أنه عمل شريف	06	28.57
	المجموع	21	100

يتبين من الجدول أعلاه أن إجابات المبحوثات قد توزعت في شكل ثلاث فئات فيما يتعلق بموقف أسرة المرأة المقابلة من طبيعة النشاط الممارس.

فقد أظهرت الإجابات الواردة في وحدة التحليل رقم (01) بنسبة تقدر بـ(38%) من مجموع الإجابات بأن أسرهن غير راضين عن نوع النشاط الذي تمارسه المرأة المقابلة في منطقة الجلفة بحجة أنه نشاط بعيد كل البعد عن اختصاص النساء ولا يجدر بها أساساً العمل فيه، وتؤكد المبحوثات على أنأسرهن يحاولون إقناعهن دائماً بتغيير النشاط بحكم أنه غير مناسب لأمراة لعدم توافقه مع الخصائص البيولوجية والنفسية للمرأة فالعمل في مثل هذه النشاطات يتطلب قوة في البنية وعزيمة في مواجهة العقبات التي قد تعترض من يعمل في هكذا مجال.

بالإضافة إلى ذلك نجد(33%) من المبحوثات من خلال وحدة التحليل رقم(02) بأن موقف أسرة المرأة المقابلة إزاء طبيعة النشاط الممارس تمثل في تخويف المرأة من عواقب عملها في هذا الميدان فهي مهام تناسب الرجال أكثر؛ خاصة عندما يتعلق الأمر بمجال البناء والفلاحة و تهيئة الطرقات إن ما يمكن قوله في هذا الشأن هو أن التقسيم الجنسي للعمل ما هو إلا نتاج التنشئة الاجتماعية التي تُتبع في تربية الأبناء وتلقينها لهم بالتفريق بين الذكور والإناث في أدق الأمور القائم على أساس التفضيل والأولويات والكفاءة والمقدرة، بذلك يتشرب الفرد منذ صغره ثقافة يصعب تغييرها مستقبلا.

بينما (29%) من مجموع الإجابات الموجودة في وحدة التحليل رقم (03) ترى من خلالها النساء المقاولات أنأسرهن قد تقبلوا نشاطهن، لأنهم يعتبرون بأنه عمل شريف بغض النظر عن نوع النشاط الممارس مما يعني ذلك إعطاء نوع من الحرية في اختيار طبيعة النشاط وفق رغبات و ميول المرأة المقاوله .

انطلاقاً من إجابات المبحوثات المتباينة يمكن أن نستنتج بأن المرأة المقاوله في منطقة الجلفة تعاني من عدة جوانب ليس فقط عملها كمقاوله الذي يسبب لها العراقيل؛ بل حتى نوع النشاط الذي تختاره عند إنشائها للمشروع المقاولاتي تدخل فيه جملة من الاعتبارات ينبغي على المرأة المقاوله أخذها بعين الاعتبار فهي مُقيدة لا مُخيرة في اختيارها لنوع النشاط الذي يتوافق وميولها، فتظهر بذلك الهيمنة الذكورية حتى في مسألة اختيار العمل الممارس ما يسبب ذلك للمرأة الريادية متاعب تتمثل في العمل دون ارتياح؛ وأحياناً تضطر إلى تغيير النشاط بما يتلاءم مع طبيعة المرأة لكي يتقبلها المجتمع وتتجنب بذلك مقاومة وسطها الاجتماعي بمعنى أن المقاوله في هذه الحالة تبحث عن غاية لوجودها في ميدان الريادة، فالمرأة المقاوله في منطقة الجلفة وفي مثل هذه الحالة لا تمارس نشاطها المقاولاتي كما تريد بل تضع في الحسبان دائماً رأي الآخرين ما يجب أن يكون وما يجب أن لا يكون، فهي قيود تمثل لها عوائق حقيقية في سبيل إثبات وجودها كمقاوله ناجحة.

الجدول رقم (32): تحليل محتوى السؤال رقم (29) والمتعلق بموقف الأهل من تحفيز ودفع المرأة المقاتلة للاستمرارية ومواصلة العمل.

فئة الاتجاه: موقف الأهل من تحفيز المرأة المقاتلة			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة (%)
1	موقف محايد	09	42.86
2	أُتلقى التشجيع ما يزيدني الأمر حماسا	06	28.57
3	أعاني من التثبيط	06	28.57
	المجموع	21	100

يتناول الجدول أعلاه إجابة النساء المقاولات المرتبطة برأيهن حيال موقف الأهل من دعم وتحفيز المرأة المقاتلة للمواصلة في العمل أو العكس، فكانت إجابات المبحوثات مقسمة إلى ثلاثة فئات وهي كما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01) والذي مثلت فيه إجابة المبحوثات نسبة (43%) عبرت المبحوثات من خلال هذه الفئة بأن موقف الأهل كان حيادي إزاء المرأة المقاتلة فهن لا يتلقين الدعم ولا التثبيط، وهي في أمس الحاجة للشعور بالتقدير وتثمين ما تقوم به المقاتلة من جهود خاصة من طرف أفراد العائلة لأن الدعم النابع من العائلة يعطي دفعا حقيقيا للمرأة و يمثل لها مصدر تحفيز حقيقي ويكفيها لمجابهة الصعاب.

بينما مثلت كل من **وحدتي التحليل رقم (02)** و**(03)** نسبة (29%) من مجموع إجابات النساء المقاولات بإجابتين متباينين، إذ أن **الوحدة رقم (02)** تعتبر النساء المقاولات أن موقف الأهل تمثل في التشجيع والتحفيز وذلك ما زاد المرأة المقاتلة حماسا أكثر في العمل مما يعطي لها الدافع لأن تسعى إلى تحسين أدائها في الميدان المقاولاتي. في حين كانت إجابة المبحوثات بالنسبة **لوحدة التحليل رقم (03)** بأنهن يعانين من التثبيط الدائم والتقليل من شأن أي عمل تقوم المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة بإنجازه بل يتعدى الأمر إلى درجة الاستهزاء من منتجاتها.

إذن نستنتج من المعطيات السابقة بأن مسألة تشجيع و تثمين الأهل لما تقوم به المرأة المقاتلة من عمل له أثر ايجابي كبير على نفسية المرأة المقاتلة فيدفع بها ذلك إلى تحقيق

نجاح في الميدان المقاوлатي، كما أن دعم الأهل للمرأة المقاومة يساعدها على تخطي ما تتعرض له من صعاب وعقبات، خاصة إذا كان الوسط الذي تعمل فيه غير مشجع ولا يمثل أرضية خصبة في تطوير مشاريعها الريادية، كما أن الموقف السلبي من الأهل يشكل عقبة تحد من نجاح المقاومة النسوية بشكل عام.

الجدول رقم (33): تحليل محتوى السؤال رقم (30) والمتعلق بموقف النساء المقاولات حول دور الروابط العائلية بالنجاح في المقاومة.

فئة الاتجاه: الروابط العائلية ونجاح المقاومة النسوية			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة (%)
1	تؤيد ذلك فهو أمر ضروري	12	57.14
2	لا تؤيد ذلك	09	42.86
	المجموع	21	100

يتضح من الجدول أعلاه موقف النساء المقاولات من أهمية الروابط العائلية وعلاقتها بنجاح المرأة المقاومة في مشاريعها، إذ أجمعت المبحوثات من خلال موافقهن وبنسبة (57%) من خلال ما ورد في **وحدة التحليل رقم (01)** بأنه من الضروري وجود الروابط العائلية بالنسبة للمرأة المقاومة بشكل خاص إذا كان الوسط الذي تعمل فيه غير معتاد كثيرا على عمل المرأة في مجالات بعيدة عن مشاركة العنصر النسوي فيها كالعمل في المقاومة، لأن دور العائلة في هذه الحالة يمثل همزة وصل بين المرأة المقاومة و المجتمع، وترى النساء المقاولات أنه رغم بعض الضوابط والشروط المفروضة على المرأة المقاومة من طرف العائلة، فيما يخص أوقات الرجوع من العمل المظهر اللائق...إلا أن وجود العائلة إلى جانب المرأة المقاومة ضروري جدا، مما يتبين هنا أن دور العائلة بالنسبة للمرأة المقاومة في منطقة الجلفة عامل نجاح في انجازها للمشاريع بالتالي تتمكن من مساهمة فعالة في المشروع التنموي إضافة إلى دور الحماية الذي تلعبه العائلة برغم تقييد حرية المرأة المقاومة في بعض السلوكيات وإلزامها بضوابط معينة.

وعلى العكس من ذلك فإن (43%) من إجابات المبحوثات في **وحدة التحليل رقم (02)** بينت النساء المقاولات من خلالها بأن العائلة تقيد المرأة المقاومة أكثر مما يؤثر على عملها، حيث

تعتبر النساء المقاولات أن العائق الأول بالنسبة لهن هو العائلة، خاصة فيما يتعلق بمسألة استقلالية القرار فالمرأة عادة ما تكون تابعة للعائلة بشكل ملحوظ في اتخاذها لأي قرار؛ والمرأة كمقاوله على وجه الخصوص تحتاج لأن تكون لديها استقلالية في القرار ؛ هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن الأهل أصلاً يعارضون وجود العنصر النسوي في المقاوله؛ وان المرأة إذا عملت في مثل هذا المجال تكون قد تعدت على ما هو سائد في المجتمع من أعراف وعادات وقيم مستمدة من الموروث الثقافي ، مما يؤثر ذلك على عمل المرأة كمقاوله ويحد من مشاركتها الفعالة، إن مثل هذا الموقف الرفض الذي تتخذه عائلة المرأة المقاوله من شأنه أن يعزز من عملية الترسخ الثقافي وغرس مثل هذه الأفكار في النشء؛ مما يساهم ذلك في إضعاف مشاركة المرأة في العملية الإنتاجية و الحد من انتشار ثقافة المقاوله النسوية بمنطقة الجلفة.

الجدول رقم (34): تحليل محتوى السؤال رقم(31)المرأة المقاوله بين متطلبات الأسرة والعمل المقاولاتي.

فئة الموضوع: المرأة بين متطلبات الأسرة وواجباتها كمقاوله			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	أبذل مجهودات مضاعفة مما انعكس ذلك على صحتي	09	42.86
2	أحوال قدر المستطاع التوفيق بينهما لكي لا اقصر من واجباتي	06	28.57
3	مهما حاولت التوفيق أجد نفسي مقصرة في حق أسرتي	06	28.57
	المجموع	21	100

يتضح لنا من الجدول أعلاه المرأة المقاوله و المسؤولية المزدوجة بين متطلبات الأسرة وكذا عملها كمقاوله بالنظر إلى أنها هي المسؤولة الأولى، وقد أجابت النساء المقاولات عن ذلك وفقا لما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01) وبنسبة(43%) من إجابات المبحوثات أكدّن بأنهن يبذلن مجهودات مضاعفة مما انعكس ذلك على إهدار الكثير من الوقت والصحة، خاصة وأن العمل في الميدان المقاولاتي ليس محدد بمواعيد مضبوطة مثل باقي الوظائف، و ذلك ما يخلق للنساء المقاولات نوع من التشويش في ترتيب الأولويات والمسؤوليات مما ترهقهن

المجهودات المضاعفة بالأخص على المستوى الصحي للمرأة المقاوله ؛ ما يؤدي هذا الأمر حتما إلى التقصير في علمها باعتبار أنها هي المسؤولة الأولى خاصة وأن أغلب النساء المقاولات هن من فئة المتزوجات فتضاعفت بذلك مسؤولياتهن.

وفي المقابل صرّحت (29%) من المبحوثات في كل من وحدتي التحليل رقم (02) و(03) فالنسبة لوحدة التحليل رقم (02) فقد أجابت النساء المقاولات بأنهن يحاولن قدر المستطاع التوفيق بين متطلبات الأسرة وبين واجباتها كمقاوله، وتؤكد النساء المقاولات على أن المرأة المقاوله مهما كان لديها من انشغالات تتعلق بنشاطها الريادي فلا يوجد من يحل محلها في الأسرة أو التخفيف من أعباء العمل المُلزمة به، لذلك من الضروري عليها أن تسعى جاهدة إلى التوفيق و الموازنة بين مسؤولياتها، من أجل أن تُثبت المرأة المقاوله كفاءتها وقدرتها على العمل كريادية ناجحة؛ لكي تتمكن من انتزاع الاعتراف بها وبأن العمل من هذا النوع ليس حكرا على الرجال فحسب.

بينما وحدة التحليل رقم (03) التي عبرت من خلالها النساء المقاولات باعترافهن صراحة بالتقصير في واجباتهن، وتتأسف المرأة المقاوله لهذا الوضع بأنها مهما حاولت التوفيق وتوزيع المهام بالعدل فإنها لا تستطيع أن تُوفق في ذلك، وهذا ما يؤدي بها إلى عدم التركيز والتفرغ التام للعمل كما ينبغي، ومن جهة أخرى ترى المرأة المقاوله بأنها مقصرة بشكل كبير في حق أسرتها نظراً لعدم تمكنها من إدارة الوقت كما ينبغي، وتضيف النساء المقاولات بأن المرأة المقاوله في الجلفة تعاني من ناحية افتقارها إلى الدعم والمساندة المتكاملة بشأن العناية بالأولاد خاصة وأن دور الحضانه لها أوقات معنية للعمل تتوافق مع وظائف أخرى بالنسبة للأولياء كمجال التعليم والإدارة مثلا، ونحن النساء المقاولات بما أن مواقيت عملنا غير محددة ومضبوطة بدقة فهذا يشكل عائقا بالنسبة لنا؛ خصوصا إذ لم يتعاون الأهل معنا بحكم عدم اقتناعهم التام بعملنا في مثل هذا المجال.

إذن يتضح لنا جليا بأن النساء المقاولات لديهن عدة مشاغل وعراقيل تمنعهن من فرض وجودهن بقوة أو إثبات قدراتهن على إمكانية عمل المرأة كمقاوله مثلها مثل الرجل، فتتدخل عدة عوامل واعتبارات، كالوقت والأبناء والأسرة ومواقيت العمل،.. إلى غير ذلك من التزاماتها، خاصة وأن المرأة في وقتنا الحالي زادت مسؤولياتها تجاه أسرتها بشكل

ملحوظ عكس ما كان عليه في السابق نظراً للتغيرات في الظروف الاجتماعية الصعبة، فأصبح على عاتقها عدة أمور ملزمة بها لم تكن في السابق تقوم بها كتوليها اصطحاب الأبناء للمدارس أو لرياض الأطفال، كما أصبحت تتولى زيارة الطبيب إذا مرض أحد الأبناء بنفسها دون غيرها؛ في ظل تراجع نوعاً ما لدور الأب بالنسبة للأسرة وانشغاله أكثر بجني المال لتوفير العيش الرغيد لأسرته ما يُلقي ذلك على عاتق المرأة المسؤولية الكبيرة للعناية بالأبناء.

الجدول رقم (35): تحليل محتوى السؤال رقم (32) والمتعلق بنظرة المجتمع في منطقة الجلفة للمرأة المقاول

فئة القيم: نظرة المجتمع للمرأة المقاول			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة (%)
1	نظرة استغراب بأنه خروج عن المألوف أن تعمل المرأة كمقاول	10	47.61
2	نوع من التحفظ وتجنب التعامل مع المرأة المقاول	06	28.57
3	أصبح أمر عادي بمرور الوقت	05	23.80
	المجموع	21	100

يمثل الجدول أعلاه تصور المبحوثات حول نظرة المجتمع في منطقة الجلفة للمرأة المقاول في الوسط الذي تعمل فيه، حيث توزعت إجابات النساء المقاولات إلى ثلاثة أقسام فكانت على النحو الآتي:

وحدة التحليل رقم (01) أجابت النساء المقاولات بأن النظرة المسطرة اتجاه المرأة المقاول في الوسط الذي تنشط فيه، هي نظرة استغراب وخروج عن المألوف، وقد شكلت هذه الإجابة (47%) من مجموع الإجابات، وهذه التصورات المشكلة حول المرأة المقاول مرهونة بطبيعة البيئة والمحيط الذي تدير فيه المقاول مشروعاتها، فالسائد أن المرأة مهما بلغت من مستوى تعليمي أو مكانة فإنه لا ينبغي أن تكون في موضع يُخَوِّل لها ممارسة السلطة بحكم تموضعها لأن تكون في موضع التابعة والمأمورة والسلطة مهما كانت صلاحياتها فهي رمز للقوة والسطوة لذلك يجب أن تكون من نصيب الرجل وحسب، إن هذا المبدأ مُشكل من استعدادات إدراكية حيال المقاول النسوية بناءً على ظروف ونظم اجتماعية؛

و يمكن القول أن كل ذلك مستمد أساساً من الحس المشترك الذي يُعرف على أنه " معرفة يجري اكتسابها عن طريق التدامج الاجتماعي وتناقلها جيلاً بعد جيل، كالقواعد والقيم والرموز والطقوس الخ، وفي نظر بودون أن الحس المشترك هو الذي ينظم العلاقات بين الأفراد ويتيح استمرار يته¹ فهذه النظرة النمطية المُتشكلة حول المرأة المقاوله في منطقة الجلفة، كانت نتيجة لما أفرزته التفاعلات القائمة بين أعضاء المجتمع من المكانة المحددة لكل من الذكر والأنثى بحسب النوع الاجتماعي، إذا أن أعضاء المجتمع يجدون في أي خروج عن ما هو معتاد عليه من نظم وضوابط وكأنه تهديدٌ لسلطة الرجل ومكانته الطبيعية. فيما بينت (29%) من مجموع إجابات المبحوثات في وحدة التحليل رقم (02) ترى النساء المقاولات بأن نظرة المجتمع للمرأة المقاوله مجسدة في شكل سلوك التجنب وعدم التعامل معها، تجد النساء المقاولات بأن تحاشي التعامل مع المرأة المقاوله وكأنها قد أذنبت في حق العادات والقيم المتعارف عليها، ما يمكن قوله هنا" إن الوجود الاجتماعي هو الذي يفرز المواقف الحقيقية للتصرفات والسلوك، وفي إطار هذا الموقف فإن الأفراد يرتبطون بالتمثيل في المواقف المتباينة²، إن مثل هذا التصرف أي تجنب التعامل مع المرأة المقاوله هو بمثابة العقاب الممارس عليها جراء مخالفتها للتقاليد المتعارف عليه من تقسيم جنسي اجتماعي للعمل.

بينما وحدة التحليل رقم (03) والتي شكلت نسبتها (24%) فإن النساء المقاولات يعتقدن أن تقبل عمل المرأة كمقاوله في منطقة الجلفة مع مرور الوقت سيصبح أمراً عادياً ولا يكون محط استغراب واستهجان، نتيجة للتغير الحاصل على مستوى الأفكار والاتجاهات ولو بشكل نسبي، غير أن هذا الأمر يأخذ الكثير من الوقت، فليس بالأمر الهين أو السهل تغيير شيء معتاد عليه أو ثقافة راسخة،

إن إعادة قراءة متمعنة لإجابة المبحوثات تبين جانب هام يتعلق بالتغير لأنه بالنظر إلى منطقة الجلفة على سبيل المثال فنجد أن هناك تغير في المستوى التكنولوجي وأساليب الحياة والعمران... غير أنه على مستوى الأفكار والاتجاهات يشهد تغيراً بوتيرة بطيئة، وهذا ما أثر بالسلب على المقاوله النسوية في المنطقة بشكل عام، بحكم أن الأفكار والاتجاهات

- ريمون بودون، أبحاث النظرية العامة في العقلانية العمل الاجتماعي والحس المشترك، مرجع سابق، ص. 371.¹

- شحاتة صيام، مرجع سابق، ص. 173.²

والأنماط الثقافية هي على حالها وتجمدت القيم، ولم تشهد تغييرا لتتلاءم مع المستجدات والظروف الجديدة حتما سيختل التوازن على مستوى النسق الاجتماعي، ويحدث ما يسمى بالتخلف الثقافي،

مما يعني ذلك أن التغير قد يصيب بعض الأنماط بنسبة أكثر مما يصيب البعض الآخر، والثقافة كما هو معروف، تتألف من الجوانب المادية (مباني، مصانع، آلات، تكنولوجيا... الخ)، والجوانب المعنوية (عادات اجتماعية، نظم، طرق تفكير، قيم... الخ) والتغير السريع في بعض الجوانب الثقافية، لا ينتج تخلفا في الشكل العام للثقافة فحسب، بل يؤدي إلى أنواع الصراع الاجتماعي، وإلى مشاكل أخرى متعددة¹.

من خلال ما سبق نستنتج بأن نظرة المجتمع اتجاه المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة في عمومها هي نظرة سلبية ؛ وبأنه أمر غير محبب بأن تعمل المرأة في المجال المقاتلاتي؛ مع أن هناك تقبل تدريجي لهذه النظرة إلا أنها غير كافية وبحسب النساء المقاتلات قد يتحقق ذلك مع مرور الوقت،

وفي النهاية يمكن اعتبار أن هذه النظرة النمطية اتجاه المقاتلة النسوية تؤثر على مدى تحمس وإقبال المرأة الريادية في الإبداع وتطوير العمل التتموي بل أنه يؤثر أيضا على درجة إقبال وتقدم النساء العاطلات عن العمل إلى الميدان المقاتلاتي فتصبح لديهن هواجس ومخاوف إزاء عملهن كمقاتلات.

- محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون ذكر نسبة نشره، (دون ط)، ص. 144.

الجدول رقم (36): تحليل محتوى السؤال رقم (33) والمتعلق بموقف المحيطين بالمرأة المقابلة من جودة العمل المقدم من طرفها.

فئة الاتجاه: تقييم ورأي المحيطين بالمرأة المقابلة من منجزاتها			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	موقف حيادي	09	42.86
2	التقليل من شأن أي عمل منجز من قبل المرأة المقابلة	07	33.33
3	تتم الاستفادة من منتجاتها دون تلقيها أدنى تشجيع على ذلك	05	23.80
	المجموع	21	100

يوضح لنا الجدول أعلاه موقف المحيطين بالمرأة المقابلة سواء من (أهل، عمال، زبائن، متعاملين ممولين...الخ) وتقييمهم لمنجزاتها، إذا أظهرت النتائج بأن هناك تباين في الرأي من خلال تصور المبحوثات إزاء ذلك، فكانت هذه الآراء على النحو الآتي:

وحدة التحليل رقم (01) وبنسبة (43%) من إجابات المبحوثات التي عبرت من خلالها النساء المقاولات بأن موقفهم هو موقف حيادي لا يحمل أي تقييم للعمل الذي تقوم به المرأة المقابلة، حيث صرّحت المبحوثات أن مثل هذا الموقف الحيادي السلبي لا يدفع بالمرأة المقابلة إلى الإقبال على المواصلة في العمل بنفسية متحمسة بل يعد ذلك بمثابة المعيق في نظرها، خاصة وأن المرأة ليست مثل الرجل تحتاج للتقدير لما تقوم به من مجهودات؛ فتتمين وإعطاء قيمة لما تم انجازه من قبل المرأة المقابلة يخلق لديها دافع قوي لتحسين وتطوير أدائها المقاولاتي وبشكل خاص إذا كان ذلك المدح والتقدير صادرا من رجل فهي بحاجة دائمة لذلك فمن الملاحظ أن الهدف الأساسي من سعي الإنسان ونشاطه، هو تقدير الآخرين واحترامهم له وكذلك جميع ألوان الطموح الاجتماعي، لا يمكن بصفة عامة أن يتحقق بالنسبة للمرأة إلا عن طريق الرجل¹.

أما وحدة التحليل رقم (02) وبنسبة (33%) ترى المبحوثات أن التقليل من شأن أي عمل منجز من قبل المرأة المقابلة دائما هو مصير أي انجاز أو إنتاج صادر عن المقابلة النسوية في منطقة الجلفة، وصرّحت النساء المقاولات في هذه الفئة بأنهن لا يحصلن على

- جون ستيوارت مل، مرجع سابق، ص. 54.¹

التشجيع أو الدعم بل على العكس من ذلك التثبيط والاستهزاء يكون نصيب مشاريعهن، وتعتبر النساء المقاولات بأن مثل هذا الموقف هو بمثابة الرفض الخفي المضمّر للمقاولة النسوية في منطقة الجلفة، كما أن هذا الموقف ما هو إلا تعبير عن الخوف من نجاح المرأة وتميزها في المجال الريادي فتتفوق على الرجل بذلك تصبح في وضع يهدد المكانة الذكورية المتميزة في المقاولة والأعمال الحرة والمساهمة في التنمية، تقريبا نفس الشيء بالنسبة **لوحدة التحليل رقم (03)** التي شكلت نسبة (24%) من إجابات المبحوثات التي أقرت من خلالها النساء المقاولات بأنه تتم الاستفادة مما تتجزه المرأة المقاولة لكن في المقابل لا تحظى على عنصر الاهتمام أو دعم للمجهود الذي تقوم به خاصة وأن بعض المؤسسات (كالمؤسسات الخيرية، الثقافية،...) تعمل على تشجيع بعض النماذج الناجحة في عملها وتكرم هذه العيّنات وتستبعد مثل هذه المبادرات النساء المقاولات الناجحات في منطقة الجلفة، مما يشعر هذا الموقف المرأة المقاولة بنوع من الإحباط وتراجع في العزيمة لإثبات ذاتها كريادية ناجحة، فالمرأة المقاولة مهما عملت تبقى دائما في وضع هامشي الأمر الذي يُعسّر من منطلق الهيمنة الذكورية والأفضلية الدائمة لهم في كل الأحوال.

بناء على ما سبق؛ يمكن القول أنه ومن خلال بعض التصرفات أو المواقف الصادرة من قبل الغير تجاه المرأة المقاولة في منطقة الجلفة التي لها أثارا وعواقب على سير عمل المقاولة النسوية ككل ، ما هو إلا عنوان ورمز لإبقاء المرأة تابعة في العملية الإنتاجية كنتيجة الموروث الثقافي الراسخ بمعنى أن هناك سلوكيات تفسر بالنموذج الثقافي الخاص بمجتمع معين؛ وبالنظر إلى تحليل مارغريت ميد فإنه " منذ لحظات الحياة الأولى يتشرب الفرد هذا النموذج عبر نسق كامل من المُحفّزات والنواهي صريحة وغير صريحة، تدفع به ، وقد أصبح كهلاً امتثال لا وعٍ للمبادئ الأساسية للثقافة تلك هي الصيرورة التي أسماها علماء الأنثروبولوجي الترسّخ الثقافي".¹

- دنييس كوش، مرجع سابق، ص. 67.¹

الجدول رقم (37): تحليل محتوى السؤال رقم (34) والمتعلق بظروف وخصائص البيئة التي تعمل فيها المرأة المقاولة

فئة القيم: تقييم المرأة المقاولة للظروف التي تعمل فيها			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	ظروف صعبة ومليئة بالمشاكل	15	71.43
2	مع مرور الوقت اعتدت على الوضع	06	28.57
	المجموع	21	100

يوضح الجدول أعلاه تقييم النساء المقاولات للظروف التي تعمل فيها المرأة المقاولة بصفة عامة في منطقة الجلفة؛ فانحصرت إجابات المبحوثات ضمن فئتين رئيسيتين فجاءت على النحو الآتي:

بالنسبة لوحدة التحليل رقم (01) والتي قدرت نسبتها بـ(71%) حيث بينت المبحوثات بأن الظروف التي تنشط فيها المرأة المقاولة في منطقة الجلفة هي ظروف صعبة ومليئة بالمشاكل أي أنها غير مشجعة تماماً لسير العمل الريادي بالنسبة للمرأة؛ غير أن النساء الرياديات عبرن بأنهن برغم كل العقبات إلا أنهن يحاولن قدر الإمكان تجاهلها، مما يعني ذلك أن الوضع غير مساعد وأن منطقة الجلفة لا تمثل أرضية ملائمة في سبيل مساهمة فعالة للمرأة في العمل التنموي؛

وفي حقيقة الأمر لو أردنا إعطاء تقييم بصفة عامة لظروف العمل في المجال المقاولاتي أنه مخوف بالمشاكل سواء بالنسبة للمرأة أو الرجل على حد سواء، فإذا كانت المعوقات التي تواجه المرأة المقاولة هي من نوع خاص وبشكل مضاعف، فالرجل أيضاً تواجهه تحديات و معوقات في سبيل تحقيق التنمية المحلية لكنها تختلف عن التحديات التي تشهدها المقاولة النسوية، بينما وحدة التحليل رقم (02) فقد أظهرت الإجابات الواردة فيها بنسبة تقدر بـ(29%) بأن النساء المقاولات يصرن بأنهن قد اعتدن بمرور الوقت على ظروف العمل في المجال المقاولاتي بالنسبة للمرأة في منطقة الجلفة؛ مما يعني أن المرأة المقاولة تعرف مشاكل وعراقيل وأنها بذلت الكثير من أجل التأقلم والتكيف مع الوضع.

الجدول رقم (38): تحليل محتوى السؤال رقم(35) والمتعلق بصورة المرأة المقاوله بالنسبة للرجل في مكان العمل.(في الوسط المهني).

فئة القيم: صورة المرأة المقاوله بالنسبة للرجل في مكان العمل			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	امراة مُسترجلة (متشبهة بالرجال)	14	66.67
2	لا ينبغي أبدا أن تستغل في ميدان رجالي	04	19.04
3	تسعى لكسب رزقها بالحلال	03	14.28
	المجموع	21	100

تبين لنا القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن إجابات المبحوثات قد توزعت على ثلاثة أقسام وهي كما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01) وبنسبة(67%) حيث أجمعت النساء المبحوثات من خلالها بأن صورة المقاوله الأنثى بالنسبة للمقاوّل الذكّر في الوسط المهني الذي تشتغل فيه، ينظر على أنها امراة مُسترجلة (متشبهة بالرجال)؛ فالمرأة بمجرد أن يقترن اسمها بنشاط المقاوله فهي امراة متشبهة بالرجال، هذا الحكم الصادر ضد المرأة المقاوله نابع من نسق الأفكار السائدة و المتجذرة في محيطها الاجتماعي والثقافي.

وفي ذات الوقت نجد أن البعض من النساء المقاولات يصرّحن بأنه يجب على المرأة المقاوله أن تفخر بهذا التصور المُكوّن والمُشكّل حولها فهو رمز قوة وسلطة ما يمنحها ذلك مزيدا من الثقة بالنفس لذلك يجب أن تفخر به لأن هذا التصور يمنح المرأة المقاوله الإحساس بأنها ليست مجرد تابعة في العملية الإنتاجية بل طرفا فاعلا في ذلك ؛ إن مثل هذه القناعة التي تحملها بعض النساء المقاولات تسعى إلى تأكيدها المرأة المقاوله في منطقة الجلفة بل وتعمل على إعادة إنتاجها من خلال تشبّيحها بالرجل ظاهريا من لباس، تعامل، تصرفات...الخ؛ في سبيل كسب مكانة ولقب يمنحها القوة و الثقة بالنفس. إن تصرف المرأة المقاوله بهذا الشكل هو بحثها عن الاعتراف والشرعية لتثبت وجودها، مما يعني أن كل من الذكّر والأنثى يجسدان المفاهيم السائدة حول التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي بناء على الموروث الثقافي.

وقد أولى جوفمان "اهتماما خاصا بالمستوى الثقافي، إذ يشدد بصورة متعاضمة على كيفية تحليل صياغة الأفراد لتعبيراتهم وكيف يلعبون الأدوار وفقا للمواقف المختلفة"¹؛ فالمرأة المقولة التي تحمل مثل هذه القناعات تلعب دور القوية وصاحبة القرار في ظل مواقف معينة.

فيما مثلت وحدة التحليل رقم (02) نسبة (19%) التي تحمل إجابة النساء المقاولات عن تصور الرجل الراض لعمل المرأة كمقولة، على اعتبار انه لا ينبغي لأنثى أن تشتغل في ميدان يطغى على واقعه شدة الثقافة الذكورية لذا يبدو أن الراضين لفعل المقولة بالنسبة للمرأة كامن ضمنيا في إرادة الإبقاء على العادات والقيم المتعارف عليها للحفاظ على الرابط بين الماضي والحاضر والمستقبل، ومن طبيعة المرأة أنها تتأثر برأي موقف الآخرين منها ويظهر ذلك من خلال عملها وتعاملاتها.

وتمثل نسبة (14%) من آراء المبحوثات من خلال وحدة التحليل رقم (03) كون تصور الرجل للمرأة المقولة في الوسط المهني بأنها تسعى لكسب رزقها بالحلال، ويتضح أنها النسبة الأقل بالنسبة لمجموع إجابات النساء المقاولات مما يدل على أن فكرة عمل المرأة كمقولة في منطقة الجلفة تدريجيا سوف يشهد تغييرا للأفضل فتصبح المقولة النسوية أمرا طبيعيا ومعتادا عليه تماما كالعامل في باقي الوظائف التي تعرف مشاركة نسوية كبيرة كالتعليم والصحة والإدارة.

- شحاته صيام، مرجع سابق، ص. 172.¹

الجدول رقم (39): تحليل محتوى السؤال رقم (36) والمتعلق بموقف الإداريين في مختلف المصالح والهيئات من عمل المرأة كمقاول.

فئة الاتجاه: موقف الإداريين في مختلف المصالح والهيئات من عمل المرأة كمقاول			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	لا أجد بأن هناك تمييز من طرف الإدارات	14	66.67
2	هناك تمييز جنسي	07	33.33
	المجموع	21	100

يتناول الجدول أعلاه موقف الإداريين ومختلف المصالح و الهيئات من عمل المرأة كمقاول وكيفية تعاملهم معها بحسب تصور المبحوثات، و يتّضح من خلال وحدة التحليل رقم (01) التي عبرت النساء المقاولات بأنهن لا يشعرن بالتمييز نحوه من طرف المتعاملين من مؤسسات وهيئات ؛ مثل المصالح المالية، البنوك، الضرائب... وذلك بنسبة (67%) بمعنى أن النساء المقاولات لم يجدن صعوبة في إتمام المعاملات الإدارية أو الحصول على قروض، وإن المصالح المتعامل معها في مجال المقاول لا تفرق بين الرجال والنساء مما يدل على أن التعامل مع المرأة المقاول مثلها مثل غيرها تمتلك الإمكانية في المساهمة الفعّالة في العمل التنموي، ما يعني هذا أن هناك بوادر للتغيير وتقبل المقاول النسوية في منطقة الجلفة وأن هذا التقبل والتعود يسري تدريجيا إلى أن يتم التعامل معه كباقي الوظائف التي تشتغل فيها للمرأة، لأن الخضوع لبعض العادات والمعايير السائدة في البيئة سيحصل على مستواه تغييرا تدريجيا إلى أن يصبح أمرا عاديا بالتالي يندمج في النسق الاجتماعي ككل.

لكن في المقابل وفي وحدة التحليل رقم (02) تقرر (33%) من النساء المقاولات أن هناك تميزا جنسيا من قبل الفاعلين في الإدارات والمصالح المتعامل معها من قبل النساء المقاولات، وعبرت المبحوثات بأنه مهما كان فيه تغير حاصل ومهما بلغت المرأة من مستويات علمية أو تقلدت مناصب قيادية فإن النظرة الدونية تجاهها تبقى قائمة حتى على مستوى الإدارات والهيئات المسؤولة التي ينبغي منها التعامل بكل موضوعية، بحجة أن المرأة غير مؤهلة لأن تكون قيادية وتُسير مقاول ناجحة، والمفترض أن يتم التعامل مع المرأة

الريادية في منطقة الجلفة مثلها مثل أي فاعل يشارك في تحقيق الثروة تمتلك المهارات والقدرات في ميدان المقاوله؛ وليس هناك داعٍ للتمييز ضدها في سوق العمل؛ فقط هي تحتاج إلى أن تتاح لها البيئة المناسبة لإظهار كفاءتها؛ إن هذا التباين في الإجابات يمكن إرجاعه إلى عوامل أخرى منها ممكن بحكم النشاط الممارس من قبل المرأة المقاوله أو أن درجة التمييز يختلف من إدارة إلى أخرى والشيء المهم الذي يمكن التتويه إليه في الأخير هو أن المقاوله النسوية في منطقة الجلفة برغم كل المشاكل فهي تصبو لان تصبح رائدة في ميدان الأعمال الحرة والعمل التنموي.

الجدول رقم (40): تحليل محتوى السؤال رقم (37) والمتعلق بكيفية تعامل المرأة المقاوله مع التصورات الناتجة عن التمييز الجنسي في العمل.

فئة الموضوع:تجاوز المرأة المقاوله للتصورات المتعلقة بالتمييز الجنسي			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	أحاول تجاهل ذلك قدر الإمكان برغم تأثيره على مسار العمل	04	19.04
2	الجأ في ذلك إلى استراتيجيات للتخفيف من حدة تلك التصورات	10	47.61
3	عليّ التعايش والتكيف مع كل الظروف من أجل الاستمرارية	07	33.33
	المجموع	21	100

يتطرق هذا الجدول إلى تحديد الأسلوب المتبع من قبل النساء المقاولات في التعامل مع التصورات الناتجة عن التمييز ضدّهن في ميدان العمل فأجمعت (19%) من المبحوثات من خلال وحدة التحليل رقم (01) حيث أجابت النساء المقاولات بأن الكيفية التي يواجهن بها التمييز الجنسي هو تجاهل ذلك قدر الإمكان،

فالمرأة المقاوله ما عليها إلا أن تتجاهل هذه التصورات برغم تأثير كل ذلك على مسار عملها، فأسلوب عدم الالتفات لمثل هذه التصورات يعد السبيل الأنسب في نظر النساء المقاولات في هذه الفئة؛ تضيف المبحوثات بأن إتباع سياسة التجاهل لا يعني أن المرأة المقاوله لا تتعرض للضغط فهي تعيش في صراع بينها وبين نفسها فمن جهة تواجه تحديات تؤثر حتما على نفسياتها ومن جهة أخرى تُلزم نفسها على التغاضي على مثل هذه التصرفات النابعة من الوسط الاجتماعي والمهني للمرأة المقاوله في منطقة الجلفة؛

في حين أجمعت (48%) من المبحوثات أن السبيل في ذلك هو لجوئهن إلى استراتيجيات من أجل تخطي هذه التصورات لتتمكن المرأة المقاتلة من مواصلة عملها، وتعتبر النساء المقاولات عن أسفهن للوقت الضائع والجهد الكبير الذي تبذله في سبيل تخطي مثل هذه التصورات، فلو تم استثمار الوقت الضائع في أمور تقيد وتخدم العمل لكان الحال أفضل مما هو عليه، فبحسب المبحوثات فإن لجوئهن لاستراتيجيات معينة ومتنوعة من أجل تحقيق نوع من التكيف ولاندماج في الوسط الاجتماعي والمهني ولو جزئياً، وهذا ما أشارت إليه وحدة التحليل رقم (02)؛ في حين أن وحدة التحليل رقم (03) بنسبة (33%) من مجموع إجابات المبحوثات اللاتي عبرن عن تقبلهن لهذه التصورات واعتبارها ردة فعل طبيعية خاصة بالنسبة لمنطقة لم تعتد على مشاركة المرأة في الأعمال الحرة الريادية، فما من سبيل أمام المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة إلا محاولة التعايش مع هذه التصورات النمطية المشككة عنها والقائمة على التمييز الجنسي، إن ما يمكن فهمه من خلال إجابة المبحوثات أنهن مستسلمات لذلك مما يعني عجزهن على المواجهة وقلة خبرتهن في تولي بعض المسؤوليات وكيفية تخطي الصعاب وهنا تعمل المرأة المقاتلة على تأكيد خضوعها لبعض الممارسات والمعتقدات الصادرة بحقها من طرف المجتمع؛ فبعض النساء مجبولات رمزياً للخضوع والخنوع، بذلك لا يستطعن ممارسة بعض المهام خاصة القيادية منها؛ مما يؤدي ذلك إلى الحكم على المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة بأنها ضعيفة ولا يمكن أن تحقق تفوق في عملها المقاولاتي،

يرى بورديو أن العملية الثقافية التي تجعل من المقهورين خاضعين لظروفهم، وأسيرين للممارسات والأفكار السائدة... ذلك الذي حاده إلى استخدام ما يسمى بالعنف الرمزي الذي من وجه نظره ما هو إلا نوع من التشويه الثقافي الذي يحيا بين جنباة الخاضعون بشكل مقبول ومذعن؛¹ فكيف للمقاتلة أن تشارك مشاركة فعلية وفعالة في العمل التتموي إذا كانت مستسلمة وخاضعة؛ مما يشكل هذا الأمر معيق حقيقي في سبيل إثبات جدارتها كمقاتلة ناجحة.

إذن يتضح بأن النساء المقاولات في منطقة الجلفة ليست لديهن خيارات وطرق عملية واضحة لتخطي التمييز الجنسي الممارس ضدهن ولو كان هذا التمييز بشكل رمزي، فيتضح

- شحاتة صيام، مرجع سابق، ص 179.¹

عموما من خلال الإجابات بأن المرأة المقاوله في منطقة الجلفة برغم محاولتها تجاهل أو تجاوز المشاكل إلا أنها تقف عاجزة إزاء ذلك وتحتاج الدعم والمساندة الفعلية.

الجدول رقم (41): تحليل محتوى السؤال رقم (38) المتعلق بطريقة تعامل الأهل والمحيطين بالمرأة المقاوله لما بعد مزاولة النشاط المقاولاتي

فئة الاتجاه: موقف الأهل من عمل المرأة كمقاوله بعد مدة من مزاولة النشاط			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	تمت مقاطعتي من قبل بعض الأهل والجيران	06	28.57
2	العمل على اختلاق المشاكل لي	06	28.57
3	يتصرفون معي بشكل عادي خاصة بعد فترة من عملي	05	23.81
4	موقف حيادي وكأنني لست موجودة	04	19.04
	المجموع	21	100

يُظهر لنا الجدول أعلاه الطريقة والكيفية التي يتعامل بها الأهل والجيران مع المرأة المقاوله بعد مزاولة النشاط المقاولاتي أي بعد مرور فترة من الزمن، حيث بينت إجابات النساء المقاولات أن طرق التعامل تختلف وهي كما يأتي:

بالنسبة لوحدة التحليل رقم (01) أجابت المبحوثات بنسبة (29%) في كل من وحدتي التحليل رقم (01) و(02) فأجمعت النساء المقاولات بالنسبة لوحدة التحليل رقم (01) أن الكيفية التي يتم بها التعامل مع المرأة المقاوله من قبل الجيران والأقارب هي المقاطعة ؛ وعدم التواصل معها بأي شكل من الأشكال، كأسلوب واضح لرفض المقاوله النسوية من أساسه بالنظر إلى كونه شيء خارج عن المألوف برغم مرور الوقت عن مزاولتها النشاط المقاولاتي " فكثير ما تكون عقوبة مخالفة العرف (تقليد الجامعة) اكبر عقوبة وأكثرها تأثيرها وحساسية وهي المقاطعة الاجتماعية من جانب أعضاء الجماعة"¹.

تضيف المبحوثات أن هذا الأسلوب المتبع من طرف الغير تجاه المرأة المقاوله وتحديدًا بعد مرور مدة من الزمن؛ جاء بعد تيقنهم بتمسكي بعلمي كمقاوله ؛حيث أنهم كانوا يعتقدون

-ماكس فير، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، تر:، صلاح هلال، المركز القومي للترجمة، القاهرة ، الطبعة الأولى، 2011،¹ ص.67.

بأنني سأراجع عن هذا النشاط بمجرد انطلاقه لكن حدث العكس؛ وهذا ما أدى إلى ردة الفعل ألا وهي المقاطعة وتجنب أي تواصل مع المقاوله.

وبالنسبة لوحدة التحليل رقم (02) فإن إجابة المبحوثات كانت بحسب تعبيرهن أن اختلاق المشاكل للمرأة المقاوله في منطقة الجلفة هي الطريقة المتبعة كتعبير عن رفض اشتغالها في الميدان الريادي برغم مرور الوقت؛ و تجسد رفض عمل المرأة المقاوله في المحيط الذي تعمل فيه في شكل سلوك عدواني ضدها إلا وهو تعمّد اختلاق المشاكل؛ فعلى سبيل المثال أقرت بعض المبحوثات بأنهن تعرضن لعدة مشاكل مفتعلة من بينها (إتلاف المحصول و منتج الخضر، قطع الطريق أمام المرأة المقاوله، ووضع حواجز أمامها في بعض الأحيان، الشكاوى المرفوعة ضدها بأعذار واهية وليست واقعية...) إلى غير ذلك من اختلاف المشاكل بغرض عرقلتها بأي طريقة .

وهذا ما يوضح مدى معاناة المرأة المقاوله في منطقة الجلفة من تحديات وصعاب ناتجة عن رفض نشاطها في هذا الميدان.

أما بالنسبة لوحدة التحليل رقم (03) والتي مثلت نسبتها (24%) فتعبر النساء المقاولات من خلالها على أن المحيطين بها من أهل وجيران يتصرفون بشكل عادي خاصة بعد مرور مدة من الزمن من مزاوله النشاط الريادي فتقر المبحوثات بأن المرأة المقاوله في منطقة الجلفة تدريجيا سوف تجد نوع من التساهل والتعامل معها بصفة عادية و مقبولة اجتماعيا.

بينما وحدة التحليل رقم (04) والتي شكلت نسبة (19%) فأجابت المبحوثات بأن التعامل مع المرأة المقاوله بعد قطع مشوار من عملها كمقاوله كان تعامل يحمل طابع التجاهل واللامبالاة وكأنها غير موجودة خاصة بعد مرور فترة من الزمن، وتصرح النساء المقاولات بأن مثل هذا الموقف يريح المرأة المقاوله ويفسح لها المجال للتركيز في العمل ويسمح لها بأن تثبت كفاءتها وأهليتها كريادية ناجحة.

الجدول رقم (42): تحليل محتوى السؤال رقم (39) والمتعلق بموقف المرأة المقاتلة في حالة ما إذا الجات إليها امرأة لطلب النصيحة بغرض إنشاء مقالة.

فئة الاتجاه: موقف المبحوثات تجاه النساء اللواتي ينوين التوجه للعمل المقاتلات			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	أشجعها على ذلك كي تشكل مجموعة ويعتاد المجتمع على ذلك	09	42.86
2	لا انصحها بذلك نظرا للصعوبات التي سوف تعترضها	07	33.33
3	أشجعها على المقاتلة في حالة ما إذا كانت أهل لذلك	05	23.81
	المجموع	21	100

يوضح لنا الجدول أعلاه موقف المبحوثات بشأن تقديم النصيحة لمن أرادت من النساء المشورة بشأن التوجه للفعل المقاتلات، حيث ترى المبحوثات من خلال إجابتهن في وحدة التحليل رقم (01) بأنها ستشجع من أرادت الالتحاق بهذا المجال؛ من أجل أنتشك النساء المقاتلات قوة وبذلك سيتقبل المجتمع عمل المرأة في الميدان الريادي، فمن صالح المقاتلة النسوية أن تزداد نسبة مشاركة العنصر النسوي في ميدان المقاتلة في منطقة الجلفة؛ لأن ذلك يسمح بزيادة عددهن ليصبحن بذلك عناصر مساهمة في تنمية البلد بشكل فعال وهذه الإجابة شكلت (43%) من مجموع الإجابات.

في المقابل نجد أن وحدة التحليل رقم (02) وبنسبة (33%) من إجابات المبحوثات ترى من خلالها النساء المقاتلات أنها لا تنصح المرأة التي تنوي التوجه إلى العمل المقاتلات، وتضيف المبحوثات في هذا الشأن بأنهن سوف ينصحنها بعدم المجازفة بذلك بحكم الصعوبات والمشاكل الكثيرة التي سوف تعترضها في الميدان؛ ففي منطقة الجلفة ليس بالأمر السهل أن تنشط المرأة في الأعمال الحرة و المقاتلاتية لأنه ميدان مخوف بالعراقيل والتحديات؛ تضيف النساء المقاتلات بيقينهن التام بأن النصيحة الموجهة في هذا الشأن بعدم انخراط المرأة في المجال المقاتلاتي بأنها نصيحة نابعة من التجارب والظروف الصعبة التي عاشتها المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة .

في حين أن وحدة التحليل رقم (03) التي أجابت من خلالها المبحوثات بنسبة (24%) من مجموع الإجابات أنهن سوف يشجعن من أرادت دخول المقاتلة، في حالة ما إذا كانت أهل

لهذا العمل أي تكون قادرة، وبتغير النساء المقاولات (قادرة على شقاها) كصيغة صريحة لما ستواجهه أي امرأة مُقبلية على إنشاء مشروع مقاولاتي في منطقة الجلفة؛ بالنظر إلى عدم ملائمة بيئة العمل بالنسبة للمرأة.

من خلال إجابة النساء المقاولات المتباينة بخصوص هذا الشأن يمكن القول أن السبب وراء هذا الاختلاف في المواقف المتباينة بالنسبة لاستعدادهن من أجل إسداء النصيحة لمن أرادت العمل في المجال المقاولاتي في منطقة الجلفة، يعود إلى درجة تعرضهن للصعاب والعراقيل تكون نصيحتها ورأيها في هذا الموقف، فبقدر ما تعرفه المرأة المقاولات من رفض أو تثمين بقدر ما يكون تشجيعها أو عدمه .

الجدول رقم (43): تحليل محتوى السؤال رقم (40) المتعلق بمدى استعداد المرأة المقاولات لتغيير النشاط المقاولاتي إذا سمحت لها الفرصة في وظيفة في القطاع العمومي

فئة الموقف: موقف النساء المقاولات من تغيير النشاط المقاولاتي			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	بمجرد أن تتاح لي الفرصة أنا مستعدة للتغيير	13	61.90
2	لا أستطيع تغيير نشاطي حتى لو أُتيحت لي الفرصة	08	38.09
	المجموع	21	100

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه؛ يتضح أن إجابات النساء المقاولات حول موقفهن إزاء التخلي عن النشاط المقاولاتي في حال سمحت الفرصة لذلك، أن إجاباتهن جاءت في شكل وحدتين وهما كالآتي:

وحدة التحليل رقم (01) وبنسبة (62%) من مجموع إجابات المبحوثات عبرت من خلالها النساء المقاولات عن استعدادهن لتغيير النشاط المقاولاتي، خاصة إذا كان في وظيفة ضمن القطاع العمومي، هذه النسبة من الإجابات من قبل المبحوثات تحيلنا إلى نقطة مفادها أن النساء المقاولات في منطقة الجلفة؛ غير متمسكات بالعمل في المجال المقاولاتي وهن مستعدات لتغيير النشاط بمجرد أن تتاح لهن أول فرصة، بمعنى أنهن يفضلن القطاع العمومي لما فيه من راحة وحماية أكثر بالنسبة للمرأة خاصة عندما يتعلق الأمر بنظرة

المجتمع لها، تضيف المبحوثات المجيبات في هذه الفئة بأن الأمر الذي دفعهن للعمل في هذا الميدان كان بداع التخلص من البطالة وكسب المال أي أن الدافع الحقيقي في لجوء المرأة لفعل المقاوله بالأساس لم يكن بدافع الرغبة في المجال أو الإبداع والمشاركة في التنمية للبلاد، مما يعني ذلك أن النساء المقاولات المجيبات في هذه الفئة بأنهن غير راضيات عن وجودهن في القطاع الخاص والميدان المقاولاتي ؛

على العكس من ذلك فقد أجابت (38%) من المبحوثات ومن خلال وحدة التحليل رقم (02) حيث صرّحت النساء المقاولات بأنهن لا ينوين بأي حال من الأحوال تغيير النشاط المقاولاتي حتى وإن أتيحت لهن الفرصة، وبحسب تبرير المبحوثات فإن هناك سببين رئيسيين لهذا الموقف فالأول هو إجابة النساء المقاولات اللاتي نشاطهن كان في مجال التجارة، فموقفهن نابع من كون هذا النشاط متوارث ولا يمكننا التخلي عنه مهما كان وتجب المبحوثات أن التجارة بالنسبة لنا في واد سوف أمر ضروري ولا بد منه؛ خاصة بالنسبة للمرأة أي أنهن متمسكات بنشاطهن وبقوة-كانت هذه إجابة النساء المقاولات المنحدرات من ولاية وادي سوف-، بينما المبرر الثاني والذي تمثل في رأي المبحوثات بأنه يجب عليّ البقاء في المقاوله حتى وإن واجهت مشاكل، من أجل إرساء ولو بالقليل لمقاوله نسوية رائدة في منطقة الجلفة.

الجدول رقم (44): تحليل محتوى السؤال رقم (41) والمتعلق برأي المبحوثات حول مدى مساهمة المقاوله النسوية في التخفيف من البطالة وتحقيق الاستثمار

فئة الاتجاه: الموقف من المقاوله النسوية في منطقة الجلفة ومدى إسهاماتها			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	حتى وأنني لم أحقق الكثير إلا أن ما يهم هو وجود مقاوله نسوية	10	47.62
2	ليست بالصورة المرجوة	07	33.33
3	نوعا ما حققت استثمارات	04	19.04
	المجموع	21	100

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن موقف المبحوثات من مدى تحقيق المقاوله النسوية في منطقة الجلفة لاستثمارات ناجحة ومدى المساهمة في التخلص من البطالة؛ إن ما هو ملاحظ من خلال ما ورد في الجدول فإن هناك ثلاثة مواقف متباينة للمبحوثات مُبينة في شكل وحدات وهي كما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01) وبنسبة(48%) من إجابات المبحوثات تقرر النساء المقاولات بأن المقاوله النسوية برغم أنها لم تصل بعد إلى نجاحات حقيقية إلا بنسب قليلة، فإنها حققت وجودا للمقاوله النسوية في منطقة الجلفة، فتجد المبحوثات بأن المقاوله النسوية في منطقة الجلفة هي بمثابة الفرصة لتحقيق الذات بالنسبة للمرأة من خلال فتح المجال أمامها في عالم الأعمال الحرة، وليس المهم المساهمة في التخفيف من حدة البطالة وتحقيق استثمار بقدر ما تعتبر وسيلة ناجعة لإثبات الوجود ،

إذ يمكن اعتبار أن المدلول الحقيقي وراء الإجابات الواردة في **وحدة التحليل رقم (01)** والتي مثلت النسبة الأعلى من بين مجموع إجابات المبحوثات وكأن الهدف الأساسي من وجود مقاوله نسوية في المنطقة، هو من أجل إيجاد مكانة على مستوى الأفكار والاتجاهات لتوسيع ثقافة المقاوله بالنسبة للمرأة في منطقة الجلفة مما يسمح بذلك بأن تصبح المقاوله النسوية أمرا اعتياديا ضمن النظم الاجتماعية.

بينما **وحدة التحليل رقم (02)** كان موقف المبحوثات حول تقييمهن للمقاوله النسوية في منطقة الجلفة بأنها ليست بالصورة المرجوة من النجاح والتقدم، وهذه الإجابة شكلت

نسبتها (33%) يعني أن النساء المقاولات يعتبرن أن المقاولات النسوية لم ترق بعد لتحقيق استثمارات ناجحة تنعكس على التنمية المحلية بشكل ايجابي، وبحسب تبرير موقفهن من ذلك بأن المقاولات النسوية لا زالت حديثة العهد بالنسبة لمنطقة داخلية والتي لازالت تعرف تمسكا بالتقاليد والاتجاهات؛

فيما بينت وحدة التحليل رقم (03) التي شكلت نسبتها (24%) تقييم المبحوثات للمقاولات النسوية بمنطقة الجلفة، إذ عبّرت المبحوثات من خلالها بأن المرأة المقاولات قد وفقت إلى حدٍ ما في التخفيف من حدة البطالة بين أوساط شباب المنطقة؛ فحسب اعتقادهن أن كل امرأة مقاولات قد استطاعت أن تشغل عدد من العمال * ، وبهذا تكون قد ساهمت في خلق مناصب شغل ولو جزئياً وإن المقاولات النسوية حققت نوعاً ما استثمارات ناجحة إذا تمت مقارنتها بحجم التحديات والحوازر التي تشهدها المرأة المسيرة لمشروع مقاولاتي. بالاستناد إلى إجابات المبحوثات الواردة في وحدات التحليل فإن المقاولات النسوية بمنطقة الجلفة لا زالت في بداياتها ولم تصل بعد إلى ما هو منتظر منها من تحقيق للنجاحات والمشاركة الفعالة في العملية التنموية للبلد؛ إن هذا الهدف لا يمكن تحقيقه بالشكل المرجو إلا بشكل تدريجي ومع مرور الوقت بالإضافة إلى الزيادة في عدد النساء المقاولات في المنطقة ومن أجل أن تحقق المقاولات النسوية ريادة حقيقية في المجال لابد من تكاثف جهود عدة أطراف من المجتمع؛ من أعضاء، مؤسسات وهيئات، برامج تشجيعية، دور الجامعة، عقد أيام تحسيسية حول أهمية ما تقوم به المرأة في العمل الريادي... إلى غير ذلك من الجهود الرامية لنشر ثقافة المقاولات بالنسبة للمرأة ولتعزيز مكانة المرأة المقاولات في منطقة الجلفة مستقبلاً بالتقليل قدر الإمكان من حدة العراقيل والحوازر التي تشهدها المرأة المقاولات خصوصاً في مناطق معينة من الوطن.

* - تراوح عدد العمال المشتغلين لدى النساء المقاولات اللواتي جرت معهن مقابلة البحث بين 7 إلى 63 عامل.

الجدول رقم: (45): تحليل محتوى السؤال رقم (42) والمتعلق بموقف المبحوثات من البرنامج التنموي الوطني لصالح النساء المقاولات

فئة الموقف: اتجاه المبحوثات من البرنامج التنموي الوطني لصالح فئة النساء المقاولات			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	ك	النسبة(%)
1	الدولة تبذل جهودا في سبيل تعزيز المقاولات النسوية	15	71.43
2	الدعم غير كاف	06	28.57
	المجموع	21	100

يمثل الجدول أعلاه اتجاه المبحوثات ورأيهن إزاء البرامج التنموية الوطنية لصالح المقاولات النسوية في الجزائر بصفة عامة، فكان هناك موقفين في إجابات النساء المقاولات؛ حيث صرحت النساء المقاولات من خلال وحدة التحليل رقم (01) وبنسبة (71%) أن الدولة الجزائرية قد بذلت الكثير في سبيل فتح المجال أمام المرأة للاستثمار في القطاع الخاص وذلك من خلال توفير الظروف والوسائل الملائمة لذلك من قوانين وتشريعات في هذا الشأن وإنشاء برامج تنموية إضافة إلى الجهود المبذولة للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة بأنواعه بإرساء قواعد المساواة في كل المجالات وهذا بفضل الانفتاح الاقتصادي الذي شهدته البلاد وفي ظل التغير الاجتماعي.

تعتبر النساء المقاولات أن كل هذه الإجراءات هي بمثابة التسهيلات أمام المرأة وفرصتها في إثبات وجودها بقوة في الأعمال الريادية، وهي أيضا بمثابة الفرصة من أجل المساهمة الفاعلة في التنمية، والدليل على ذلك بحسب رأي النساء المقاولات هو استحداث الدولة لعدة هيئات وتسطير برامج داعمة للمقاولات النسوية والتي من ضمنها (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب..) هذا إلى جانب الجمعيات الداعمة للمقاولات النسوية كجمعية الجزائريات المسيريات وسيدات الأعمال، تجد المبحوثات أنه وبفضل كل هذه المجهودات فإن المقاولات النسوية ستعرف انتشاراً أوسع وتمكين حقيقي مستقبلاً إذا تم استغلالها أفضل استغلال ؛

إلى جانب هذا الموقف تشير المبحوثات اللواتي اجبن في وحدة التحليل رقم (01)، إلى فكرة مفادها أن العبرة في تطبيق هذه البرامج يكمن في مدى تطابق ذلك مع خصوصية الوسط الذي تعمل فيه المرأة المقاول، فالمشكل ليس في عدد وحجم الإعانات والبرامج المسطرة من قبل الدولة للتمكين الاقتصادي للمرأة ؛ فالمشكل الحقيقي يكمن في مدى تجسيد وتكييف وتطبيق هذه البرامج ومدى تقبل ذلك من قبل المجتمع، وهذا التوضيح من قبل النساء المقاولات ما هو إلا تعبير عن العراقيل والحواجز التي عرفتتها المرأة المقاول في مسار نشاطها المقاولاتي في منطقة الجلفة.

بينما وحدة التحليل رقم (02) والتي أجمعت فيها المبحوثات وبنسبة (29%) أن البرامج المسطرة من قبل الدولة الجزائرية لصالح المقاول النسوية ليست كافية ويبقى الدعم لمثل هذه البرامج يعرف نقائص حسب تعبير النساء المقاولات في منطقة الجلفة إذا ما قورنت بحجم المشاكل والعقبات التي تعرفها المرأة المقاول، وأنه بفضل عزيمة المرأة والجهود الفردية والتحديات التي تبذلها المرأة المقاول هي الأسباب الحقيقية لتكون هناك مقاول نسوية بالمنطقة بالإضافة إلى اقتحام المرأة لعالم الاستثمار وريادة الأعمال وليس بفضل البرامج المسطرة من طرف الدولة فحسب.

إن إجابة أو موقف المبحوثات من البرامج التنموية الوطنية لصالح فئة النساء المقاولات بهذا الشكل؛ ربما كان نتيجة لإخفاقهن في حسن استغلال هذه البرامج وما تحتويه من امتيازات لصالح المرأة أو أن ذلك كان نتيجة لجهل المرأة المقاول لبعض الأمور المتعلقة بذلك، لأنه كحقيقة فإن الجزائر قد عملت على تسخير مجمل الطاقات البشرية والمادية وقوانين وتشريعات كتسهيلات من أجل دفع المرأة للمشاركة الفعالة في العمل التنموي وتطوير المشاريع الريادية المنجزة من طرف المقاول النسوية كطرف فاعل في المجتمع، من خلال العمل على زيادة مساهمة العنصر النسوي في التنمية، لان المقاول النسوية في الجزائر تشهد تحولات بفضل الجهود الرامية والساعية من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة لتتمتع بكامل حقوقها مثلها مثل الرجل.

3- الاستنتاجات العامة:

3-1- استنتاج الفرضية الأولى:

أسفرت نتائج تحليل المعطيات المرتبطة بالفرضية الأولى على جملة من الاستنتاجات يمكننا حصرها وفقاً لما يأتي:

بداية يمكن القول أن مساهمة المرأة في العمل التنموي والمجال المقاولاتي بمنطقة الجلفة لا تحددها عوامل مادية فحسب بل هناك عوامل ذات تأثير كبير لا يُستهان بنواتجها وانعكاس ذلك على نشاط المرأة كمقولة، وهذه العوامل مرتبطة أساساً بالبنية الثقافية والاجتماعية؛ إذ أن عمل المرأة كمقولة غير المعتاد عليه في منطقة الجلفة أصبح بمثابة الاصطدام الحاصل مع معايير النسق الاجتماعي، هذا ما يمكن أن يفسر سبب ضآلة نسبة المشاركة التنموية - الفعلية - للمرأة في منطقة الجلفة، فقد تبين لنا وجود ضغوطات مضاعفة تتعرض لها النساء المقاولات وتقتصر عليهن بشكل خاص بحكم أن المجتمع هو الذي يحدد الأدوار التي تليق بالمرأة فداخل كل تقسيم للعمل والأدوار هناك تقسيم اجتماعي تقليدي يخص المرأة، بحيث أن تقسيم العمل في المجتمعات التقليدية "يقوم على بعض الأسس الذاتية مثل الأساس العرقي، أو على أساس الانتماء إلى فئة معينة من فئات العمر، أو على أساس الجنس فيما يتعلق بالترقية بين الأعمال التي يقوم بها الرجل دون النساء، بل وقد استمرت تلك القيم البدوية فيما يتعلق بتقسيم العمل في المجتمع البدوي وبين الجماعات البدوية إلى أن انتقلت إلى الحياة الحضرية"¹؛

وعلى اعتبار أن منطقة الجلفة في الأصل هي منطقة بدوية تحمل قيم خاصة تدور في النسق الاجتماعي، فمن شأن بعض هذه الخلفيات الثقافية والاجتماعية أن تؤثر بشكل سلبي وتحد من وتيرة التقدم والإبداع في العمل الريادي بالنسبة للمرأة فتعمل هذه الظروف على التقييد من حرية المرأة المقولة في منطقة الجلفة في تسيير شؤون عملها بصفة عادية وقد اتضحت لنا الرؤية من خلال المعطيات الميدانية بشكل محدد وفقاً لما يأتي:

- محمد عبده محبوب، الاتجاه الأنثروبولوجي في دراسة المجتمع، وكالة المطبوعات، الكويت، (دون ذكر سنة النشر)، الطبعة الأولى، ص. 42.

- تواجد حواجز وقيود يضعها المحيط الذي تمارس فيه المرأة المقاوله نشاطها فتشكل بذلك معيقات ثقافية اجتماعية تكبح عزمها في سبيل مشاركتها التنموية.
- كما تبين بأن دور المرأة مُهمش وشبه مستبعد من العملية الإنتاجية، لأن الأدوار التي تقوم بها المرأة تتحدد على أساس خصائصها البيولوجية فدورها خارج المنزل مثلاً ينحصر في قطاعات محددة؛ بالإضافة إلى الحكم على المرأة المقاوله بأنها أقل تأهيلاً من الرجل نظراً للتشكيك واستضعاف قدراتها نظراً إلى أن "الخصائص والقدرات الذكورية، مثل الموهبة التقنية والفاعلية والحس المتميز بالواقع والميل القوي للتفوق وغيرها، تدعم وتُرسخ تفوق الرجال"¹ إن كل هذه الأحكام ناجمة عن الخلفيات الثقافية والاجتماعية الراسخة في المجتمع.
- بالإضافة إلى ما سبق على المستوى الاجتماعي تجد رفضاً مسبقاً لعمل المرأة كمقاوله بناءً على الأنظمة التي تغلب عليها ثقافة الهيمنة الذكورية على اعتبار أن الذكور أكثر ايجابية خاصة في الميدان المقاولاتي فهم الأقدر على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات الصائبة بحكم أن الرجل أكثر عقلانية من المرأة وأن المشروع المقاولاتي المنجز من قبل الرجل مصيره النجاح بينما ما هو منجز من قبل المرأة مصيره حتماً الفشل ؛ كل ذلك نابع من بعض القيم والمعتقدات السلبية المعمول بها من طرف المجتمع.
- هذا فضلاً على أن النساء المقاولات في منطقة الجلفة يتصرفن بناءً على ما يتوقعه منهن المجتمع؛ ما يعني أن المرأة المقاوله تضع في الحسبان دائماً التوقع المسبق لانطباع الآخرين منها؛ مما يفرض عليها ذلك انتهاج ممارسات محددة عادة ما تكون محسوبة كمحاولة منها التوفيق بين المتوقع وما هو كائن لكي لا يحدث اختلالاً على مستوى النسق الاجتماعي من أجل أن يتحقق نوعاً من الانسجام والتكيف؛ فمن وجهة نظر بارسونز أن النسق الاجتماعي، بصورة أكثر واقعية، سوف يبقى في حالة من التوازن بقدر توافق الأنا والآخر مع توقعاتهما المتبادلة، حيث يبدو أن توازن النسق في الواقع يعتمد إلى حد كبير على السلوك المتوافق لأعضاء الجماعة، فطالما أن الأنا يفعل ما يتوقعه الآخر، فإن الآخر سوف يكون راضياً بذلك، وسوف يتصرف بدوره بطريقة ترضي الأنا أعني على توافق مع توقعات الأنا، ولذلك فحينما يتصرف الإنسان على أساس من التوافق مع توقعات الآخر،

¹-أرزولا شوي، أصل الفروق بين الجنسين، تر:بوعلي ياسين، دار التنوير، بيروت، 2006، ص.24.

فإنه يتوقع استجابة من الآخر تقوده إلى الاستمرار في سلوكه دون تغيير¹، هذا ما يستدعي القول أن المرأة المقاوله في منطقة الجلفة تخضع بشكل كبير لسلطة المجتمع دون وعي بشرعيتها لأن الأفعال الصادرة من قبل أعضاء المجتمع تكون على أساس التصور الاجتماعي؛ باعتبار أن "الإنسان يمثل جزءاً من كائن والكائن الحقيقي هو الكائن الجمعي"²؛ في الأخير وبفعل العوامل السابقة يمكن القول بأن المساهمة التنموية للمقاوله النسوية في منطقة الجلفة تتحكم فيها رواسب يمكن الحكم على جوانب منها بأنها لا عقلانية ما ارتبط منها بالجوانب السلبيّة من الموروث الثقافي تجاه المرأة كونها لا تستند في ذلك على أسس واضحة و عملية.

¹ - ألفن جولدنر، مرجع سابق، صص 370-371.

¹ - لويس دومون، مقالات في الفردانية ، تر: بدرالدين عردوكي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ، الطبعة الأولى 2006، ص.151.

3-2- استنتاج الفرضية الثانية:

توصلت نتائج الدراسة إلى التأكيد على أن هناك عوامل معينة شكلت صورة سلبية عن المرأة المقولة في منطقة الجلفة إذ كشفت الدراسة الميدانية عن حقيقة ما تعانيه النساء المقولات جراء عملهن في الميدان المقولاتي ما يجلّ ذلك بأن هناك معيقات نابعة من الوسط الاجتماعي للمرأة المقولة الذي يحد من نجاح مشاريعها متمثلة أساساً في النظرة السلبية وما يترتب عن هذه النظرة اتجاه المقولة النسوية ويمكن اختزال أبرز المعوقات الثقافية التي تعرفها المرأة المقولة في منطقة الجلفة على النحو الآتي :

- إذ بينت الدراسة بأن ممارسة المرأة للنشاط المقولاتي تكون قد تجاوزت المألوف و شغلت أدواراً مختلفة تماماً عن الأدوار التقليدية المحددة لها من قبل المجتمع؛ حيث بينت النساء المقولات أنه وبحسب المكون الثقافي السائد تجاه المرأة الذي يفرض عليها أن تظل حبيسة للأدوار التي كرسها المخيال الاجتماعي وأن ممارسة السلطة والمسؤولية أو أي منصب يخول للمرأة أن تكون بمثابة القائد هي من نصيب الرجل؛ فينظر لها على أساس تخطيها القيم المتعارف عليها و قيامها بعمل خارج عن المعتاد؛ وهذا التصور السلبي نحو المرأة المقولة حتماً سيؤثر عليها بشكل مباشر أو غير مباشر فتكون بذلك وكأنها في حلقة استنكار واستغراب بذلك لا تتصرف أو تتحكم في عملها بحرية بل تأخذ بعين الاعتبار دائماً الانطباع السائد حولها؛

بأن المرأة المقولة في منطقة الجلفة مسترجلة ومتشبهة بالرجال بحسب رؤية وموقف الآخرين منها؛ كونها لم تحترم قيم النسق الثقافي المحدد لصورة المرأة في المجتمع، من منظور أن الثقافة تنطبق عليها "صفة القهر الواقعة الاجتماعية تمتاز بأنها أمة قاهرة، وإن لم يشعر المؤتمّر بها بهذا القهر إن الشعور بالقهر يحدث عادة عند مخالفتها وهذه وظيفة العقاب"¹فعمل المرأة في ميدان المقولة بمنطقة الجلفة تكون قد خالفت ما هو متعارف عليه لذا تتلقى عقاب ضمنى و يكون ظاهراً في مواقف أخرى، وبذلك تدفع النساء المقولات في منطقة الجلفة ضريبة عملهن في المجال الريادي الذي يفقدها جانباً من أنوثتها ويعرضها لكثير من المشاكل بذلك لا تقوى المرأة المقولة على التكيف والاندماج في وسطها

¹-عدنان الأمين ، التنشئة الاجتماعية وتكوين الطابع، المركز الثقافي العربي، المغرب، الطبعة الأولى، 2005، ص.20.

الاجتماعي وتعيش حالة من الاغتراب، ما يعني ذلك أن مظاهر الرفض والاستهجان الصادرة من قبل الآخرين هي "نتيجة حتميات سوسيوثقافية... لا لتفسير المعتقدات وحسب، بل الأفعال أيضا مادام كل فعل ينطوي على معتقدات"¹.

بناءً على النتائج المتحصل عليها فإن المرأة المقاوله في منطقة الجلفة في مثل هذه الأحوال ما عليها سوى إتباع سبل لفرض قدرتها كمقاوله رائدة؛ كما أوضحت الدراسة بأن أسر النساء المقاولات هي الأخرى قد لعبت دورا كبير في مسألة تعميق انطباع المرأة؛ المقاوله عن نفسها -موقفها من نفسها- فقد اكتشفنا بأن معارضة أسرهن للعمل الريادي ناجم أساسا من التخوف من ردة فعل الأهل والجيران والأقرباء؛ وموقف الأسرة المتمثل في التحذير والتخويف المسبق إن صحّ التعبير عن ذلك من موقف المجتمع من شأنه أن يفقد المرأة المقاوله العزيمة وروح المبادرة ولا يترك لها المجال مفتوحا أمام الإبداع والتجديد مما يشكل ذلك معيقا حقيقيا أمامها خاصة عند بدايات انطلاق المشروع، نتيجة لذلك لا تلجأ المرأة المقاوله إلى التجديد والابتكار خوفا من الاستهزاء والتهكم النابع من الآخرين بحكم أن المقاوله ليس المكان المناسب للمرأة وأنها لا ترقى بأن تكون موضع ثقة فالتشكيك في قدراتها هو مصير أي مشروع تتموي تقوم به، فالسائد بأن المرأة ينبغي أن تكون تابعة في العملية الإنتاجية وليست طرفا أساسيا فيها بناءً على ما هو متعارف عليه بأن أهلية الرجل تفوق دائما أهلية المرأة لاسيما في المجال المقاولاتي فكل هذه العوامل والظروف تعمل على تقييد المرأة المقاوله بضوابط محددة تعمل على الحد من نجاح مشاريعها الريادية في منطقة الجلفة .

لقد تعرضت مشاريع المرأة المقاوله في منطقة الجلفة للفشل في توسيع وتطوير مشاريعها خاصة في قطاعات معينة رغم توفرها على أساليب وعوامل النجاح الأخرى والسبب في ذلك يعود إلى غياب ثقافة المشاركة التنموية بالنسبة للمرأة في منطقة الجلفة لأنها لازالت تعاني التهميش والإقصاء المتعمد من العمل التنموي، ومن الملاحظ أيضا أن النساء المقاولات لديهن معيقات ذاتية نابعة من ذواتهن بشكل خاص وهو شعورهن بهزيمة داخلية ولا يتمتعن بعامل الثقة بالنفس المساعد بشكل كبير في تطوير العمل المقاولاتي؛ بناءً على أن غالبية النساء المقاولات حسب ما بينته نتائج الدراسة لا يمتلكن الخبرة المهنية الكافية في الشأن

¹ - ريمون بودون، أبحاث في النظرية العامة في العقلانية العمل الاجتماعي والحس المشترك، مرجع سابق، ص.37.

الريادي فضلا عن أنهم لا يخضعن لتكوينات تؤهلن للمشاركة الفعالة في العمل التنموي؛ إن غياب عنصر الثقة بالنفس بالنسبة للمرأة المقاتلة يعد فعلا معيق نظرا لضرورة و أهمية عامل الثقة بالنفس في ميدان المقاتلة كما أشار إلى ذلك جوزيف شومبيتر لأن المقاتلاتية تتطلب عنصر المخاطرة والتجديد ووجودهما نتيجة لتوفر الثقة بالنفس من قبل المرأة المقاتلة.

فقد اتضح لنا بأن المقاتلات لم يتلقين تكوينات في المجال الريادي ما يشير ذلك إلى ضعف موقفهن وأنهن غير مؤهلات بشكل يسمح لهن بتسيير مشاريعهن على أكمل وجه سواء على مستوى العمل أو على مستوى القدرة على المنافسة؛ مما يعني ذلك أن المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة تواجه مشكلات حقيقية من هذا الجانب يمكن التعبير عنها بقلة الرصيد المعرفي بالمجال المقاتلاتي المطلوب توفره والتحكم فيه لأن غياب هذه العناصر يُضعف من المجهودات المبذولة من طرف المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن الواقع الثقافي المتعلق بالمرأة المقاتلة شكل عراقيل حقيقية في سبيل تقدم المقاتلة النسوية في منطقة الجلفة فعبرت مفردات العينة عن استيائهن ورفضهن للنظرة والصورة المشككة عن المرأة المقاتلة بناءً على ما تحدثه من آثارا سلبية مما يحتم عليها الأمر التقيد بحدود وجودها؛ لأنه ومن خلال الثقافة يتمكن "مجتمع أو جماعة أو فئة من أن يكتشف ويحدد ويؤول ويفهم ظروف و شروط وجوده"¹ وهذه المعوقات الثقافية التي تحد من ممارسة المرأة لعملها كمقاتلة تظهر بشكل كبير على صعيد الممارسة الاجتماعية، وما على المرأة المقاتلة سوى السعي إلى البحث عن استراتيجيات جديدة لتضفي بذلك الشرعية الاجتماعية على عملها وإثبات قدراتها وتأهيلها لأن تكون جدرة بالعمل الريادي، حتى وإن الأمر يتطلب وقت طويل لإزالة أو التخفيف من حدة العقبات، لان تحقيق اندماج أفضل للمرأة المقاتلة على مستوى النسق الاجتماعي يحتاج إلى جانب توفر باقي الأساليب من قوانين وتشريعات ومراسيم بهذا الخصوص غير أن الاندماج الحقيقي يتطلب بشكل كبير التكيف على مستوى الثقافة و الأفكار و الذهنيات بإزالة تلك العقبات.

¹ - تيري إنجلتون، فكرة الثقافة، تر: شوقي جلال، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، (د،ط)، 2012، ص.54.

3-3 - استنتاج الفرضية الثالثة:

توصلت الفرضية الثالثة إلى جملة من النتائج التي جعلتنا نقر بتحقيقها؛ إذ أكدت النساء المقاولات بأن المرأة المقاوله تشهد تحديات من نوع خاص فقد بينت الدراسة الميدانية الأثر الذي يحدثه الوسط الاجتماعي الذي تمارس فيه المرأة المقاوله عملها الريادي متمثلاً في شكل أفعال و سلوكيات وتصرفات صادرة من قبل المحيطين بها سواء من طرف العمال العاملين لديها أو من قبل المؤسسات والمصالح التي تتعامل معها المرأة المقاوله أو من طرف الأهل، الجيران، الأسرة... إلى غير ذلك من الأعضاء الذين تتعامل معهم المرأة المقاوله مما يعني هذا أن هناك عدة عوامل تعيق المرأة المقاوله في منطقة الجلفة والتي تنقسم إلى قسمين بارزين إحدهما يرتبط بالأسرة والأهل وما تعلق بمسؤولية المرأة تجاه واجباتها كربة بيت بينما القسم الثاني من المشاكل التي تعرفها المرأة المقاوله يرتبط بتسيير العمل وضغوطات العمل ومسألة التعامل مع العمال والمنافسة الشديدة خاصة من قبل الرجل المقاول.

فقد اتضح بأن المقاولات يواجهن مشاكل تتعلق بمسألة التوفيق بين متطلبات أسرهن وأعمالهن المنزلية سواء كانت المرأة المقاوله متزوجة أم لا وبين واجباتها كمقاوله مسؤولة ومسيرة لمؤسسة خاصة في ظل غياب مراكز تعتي بالأبناء خلال غياب الأم وانشغالها بتسيير شؤون عملها المقاولاتي خاصة وأن عملها يتطلب كثرة التنقل والسفر أحيانا خارج الولاية؛ فضلا عن حدوث اختلال وتشويش في مسألة تنظيم الوقت كمحاولة من المرأة المقاوله التوفيق بين واجباتها كربة بيت من إدارة شؤونه وتربية الأطفال وبين متطلبات عملها لأن أوقات العمل و الحجم الساعي في مثل هذه المهنة يكون غير مضبوطا كما هو متعارف عليه في باقي الوظائف .

والواقع فإن بذل المرأة المقاوله لجهود مضاعفة في سبيل تقادي أي تقصير من جهتها ؛ لأن أي تقصير في حق أسرهن سوف يعرض المرأة المقاوله لمشاكل هي في غنى عنها فتواجه بذلك العتاب من طرف الزوج أو الأهل بصفة عامة وتعود الحجة في ذلك دائما بحسب تعبيرهن إلى عدم ملائمة هذا العمل بالنسبة للمرأة، مما يؤثر هذا كل ذلك بشكل كبير على أدائها كمسيرة لمشروع مقاولاتي.

كما خلصت الدراسة إلى أن النساء المقاولات يعانين من جانب أسرهن والتي يفترض أن تكون الأسرة هي المساهم الأول لمساندتهن في تطوير مشاريعهن؛ إذ تبين لنا بأن المرأة المقاوله لا تلقى التشجيع والدعم الكافي من قبل الأهل بل بالعكس فهن يتعرضن لمقاطعة الأهل والجيران وقطع التواصل معها نظرا للرفض المعلن لعملها كمقاوله خاصة وأنها في بيئة لا تحبذ ولا تشجع على ذلك ،

في مثل هذا الوضع يظهر تأثير البيئة المحيطة بالمرأة الممارسة للعمل المقاولاتي إذ لابد من تحديث الظروف التي تعمل فيها من أجل الحصول على فعالية وإنتاجية أفضل ؛ فشرط تحديث المجتمع لا تقتصر على جوانب دون أخرى "بل تتجاوزه إلى ضرورة مراجعة العلاقات والتصورات السائدة على مستوى العائلة، خاصة فيما يتعلق بمكانة المرأة ودورها وتبرز هنا أهمية التخلص من الأفكار والأحكام البالية مهما كان مصدرها التقاليد المتحجرة، أو الخرافة والأساطير والمعتقدات الدينية الخاطئة"¹، فيظهر موقف الأسرة كتعبير عن النظام الاجتماعي التقليدي فمثل هذه الظروف لا تساعد المرأة المقاوله على الاندماج بسهولة سواء في الوسط المهني أو الوسط العائلي بناء على ذلك يمكن القول أن المرأة المقاوله في منطقة الجلفة بحاجة ماسة إلى مساعدة الأهل من أجل أن تحقق طموحاتها في توسيع أو تنويع مشروعها الريادي.

كما اتضح من خلال هذه الدراسة بأن أغلبية النساء المقاولات واجهتهن صعوبات تتعلق بتسيير المشاريع إذ أن المرأة المقاوله تعاني من وجود تمايزات في العمل في ظل التصورات الاجتماعية التي تتجسد في شكل تصرفات مما حال ذلك دون تكييفها في الوسط المهني، فقد تعرضت المرأة المقاوله في كثير من الأحيان لعدم امتثال العمال لتوجيهاتها وتعليماتها وأنه ليس بالسهل عليها أن تكسب ثقتهم وتعاونهم معها ، إلى جانب أن النساء المقاولات لا يسيرون كامل العمل بمفردهن خاصة ما ارتبط بمسألة اتخاذ القرارات و ممارسة السلطة فتغلب السلطة غير الرسمية على السلطة الرسمية التي يُفترض أنها بيد صاحبة المشروع فتقع عليها أعباء مهنية كبيرة ويظهر ذلك على مستوى أدائهن فتصبح المرأة المقاوله بمثابة اليد العاملة فقط بالرغم من أنها هي المسؤولة وهذا نتيجة إلى أن الكثير من النساء

¹- العياشي عنصر، نحو علم اجتماع نقدي ، مرجع سابق، ص.174.

المقاولات لجأن إلى تفويض بعض الصلاحيات وجوانب مهمة من المسؤولية سواء إلى مساعدين لهن في ميدان العمل أو إسناد ذلك إلى أحد أقارب المرأة المقاوله كل ذلك نابع من إحكام قبضة القيود والحواجز المفروضة على المقاوله النسوية بمنطقة الجلفة.

فضلا عن ذلك فقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن المرأة المقاوله وفي مجال عملها قد تعرضت لكثير من المضايقات في الوسط الذي تتشط فيه، إضافة إلى ذلك فإن المرأة المقاوله تعرف منافسة شديدة خاصة من قبل الرجل المقاول وهي منافسة غير شريفة نظرا لغياب تكافؤ الفرص وأنه لا مجال للمقارنة بين المرأة والرجل المقاول مما يعني غياب وسط ملائم ومساعد للمرأة المقاوله في منطقة الجلفة.

كما توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أنه بالرغم من النظرة التشاؤمية والسلبية من طرف النساء المقاولات تجاه المقاوله النسوية بمنطقة الجلفة إلا أن طموحهن نحو التطوير من وضع المقاوله النسوية مستقبلا واسعا جدا فأبدت النساء المقاولات استعدادا لمزيد العون وتكاثف الجهود من أجل أن ترقى المقاوله النسوية إلى مستوى يليق بمقاوله رائدة مساهمة بشكل فعال في العمل التنموي؛ بذلك تنتشر ثقافة المرأة المقاوله في منطقة الجلفة بشكل أوسع وتصبح من المواضيع المعترف بها .

الاستنتاج العام:

منذ عقود من الزمن شهدت وضعية المرأة في الجزائر وفي مختلف المجالات عدة محطات وتحولات خاصة على مستوى التشريعات والقوانين والمراسيم الصادرة في حق النساء من أجل تمكين المرأة سياسيا واقتصاديا؛ فجاءت تلك المبادرات بمثابة الدافع الحقيقي لتشجيع المرأة للعمل الريادي ومشاركتها في العملية التنموية.

لكن وبالرغم من كل المجهودات المبذولة في سبيل تشجيع المرأة الجزائرية لولوج عالم الأعمال الحرة و المقاولاتية، إلا أن هناك جملة من التحديات التي تحكمها دوافع لاعقلانية ناجمة عن رواسب ثقافية وأبعاد اجتماعية تعترض مسار المرأة المقاولات القائمة على أساس الجندر أو النوع الاجتماعي؛ وهذا ما اتضح بشكل جلي من خلال النتائج المتحصل عليها، فبعد إجراء البحث الميداني ومحاولة التحقق من فرضيات البحث توصلت الدراسة إلى أهم النتائج المبينة كالآتي:

بالنسبة للفرضية الأولى تبين بأن هناك معوقات ثقافية واجتماعية تحد من نشاط المرأة المقاولات في منطقة الجلفة نتيجة لبعض الخلفيات الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على المرأة بشكل عام وعلى المرأة المقاولات بشكل خاص مما ينعكس ذلك بشكل سلبي على المقاولات النسوية في منطقة الجلفة إذ تعمل تلك العوامل على كبح تقدم وإبداع المرأة الريادية في هذا المجال متمثلة في معوقات ثقافية واجتماعية مرتبطة بالمرأة المقاولات تحديدا.

وفيما يخص النتائج المتحصل عليها حول الفرضية الثانية فقد أكدت بوجود عقبات ومعوقات منبعها البيئة التي تنشط فيها المرأة المقاولات؛ إذ تقف تلك العوامل حائلا بينها وبين تقدم و نجاح المشاريع المنجزة من قبل النساء المقاولات في منطقة الجلفة، حيث بينت نتائج الدراسة بأن هناك مشقة وصعوبة في تقبل الأدوار الجديدة المتعلقة بالمرأة كعملها في النشاط الريادي، نتيجة لما هو متعود ومتعارف عليه جراء غرس الأفكار حول التقسيم الجنسي للعمل التي من خلالها يُنشأ كل من الذكر والأنثى وقد تشربا صورا نمطية محددة تفرض على المرأة أعمالا دون أخرى، بذلك يكون الوسط الاجتماعي قد شكل حاجزا أمام المرأة المقاولات عوضا من أن يكون أرضية خصبة في سبيل نجاح تتمين الدور الذي تقوم به المقاولات النسوية.

إن هذه العراقيل بالأساس ناجمة عن الموروث الثقافي السائد تجاه المرأة خاصة عندما يتعلق الأمر بعملها في ميدان ذكوري بالدرجة الأولى حسب ما هو سائد من تصورات حول الأعمال الريادية ما يخلق أمام المرأة معوقات ثقافية منبثقة من الثقافة والهيمنة الذكورية ذلك ما يقيد حرية المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة وتضع في حساباتها عدة اعتبارات مما يؤدي ذلك إلى محدودية وضالة نسبة العمل التنموي الفعلي بالنسبة للمرأة في منطقة الجلفة.

وبالنسبة للفرضية الثالثة التي أثبتت النتائج المتعلقة بها فيما يخص تأثير نشاط المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة بعدم مساندة الوسط الاجتماعي ومقاومته لها، إذ بينت الدراسة الميدانية ما يعترض المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة من عراقيل مجسدة في أفعال و سلوكات صادرة من قبل المحيطين بها من أسرة وأهل وعمال وجيران ومؤسسات ومصالح تتعامل معها المرأة المقاتلة؛ إلى جانب الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة المقاتلة من حيث التوفيق بين واجباتها الأسرية من جهة ومسؤوليتها من اتجاه عملها كمسيرة لمؤسسة خاصة مما يعرض ذلك المرأة المقاتلة إلى متاعب ومجهودات مضاعفة تنعكس بالسلب عليها خاصة وأنها تنشط في وسط غير مشجع تماما للمقاتلة النسوية بشكل كاف.

عموما يمكن القول بأنه تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن بعض العوامل والتحديات التي تؤثر على نشاط المرأة كمقاتلة في منطقة الجلفة والتي تجعل منها عنصرا مستبعدا من العملية الإنتاجية؛ أبرزها ما ارتبط بالدور السلبي الذي تلعبه العوامل الثقافية والاجتماعية المتداخلة مع بعضها البعض المرتبطة بوجه خاص بالمساهمة التنموية للمرأة؛ ما يعني ذلك أن هناك جوانب بالغة الأثر ومهمة جدا لكنها مُغيبية مما يتطلب الأمر معالجتها بعد الدراسة والتحليل.

إذ لابد من أن تحتل كل من العوامل الثقافية والاجتماعية مكانة وأهمية في خطط التنمية وتأخذ مأخذ الجد في سبيل النهوض بالمشاريع التي تخدم البلاد، فمن منظور تنمية متكاملة يتطلب الأمر تمكين المرأة باعتبارها مورد بشري هام بإتاحة الفرصة الكاملة لها من أجل إثبات مهاراتها وقدراتها في العمل الريادي ويتحقق ذلك بناء على تطوير البنية الثقافية والاجتماعية في سبيل مساهمة فعالة ومثمرة للمرأة.

خاتمة

الخاتمة :

يتميز العصر الحالي بهيمنة اقتصاد السوق و بروز الأعمال الحرة الواسعة ومشاريع مقاولاتية متنوعة، و باعتبار أن المقاولاتية تسمح بتنشيط دور أعضاء المجتمع في العملية التنموية من خلال إنشاء مشاريع خاصة ، فإن المقاولاتية تحقق فتح المجال أمام الأفراد لإثبات قدراتهم في الأعمال الحرة بالتالي يصبحون أطراف فاعلة في المجتمع من خلال المساهمة في العمل التنموي ؛و لهذا الغرض سعت الدولة الجزائرية جاهدة في سبيل توفير المناخ المناسب لتبني مشاريع خاصة التي من شأنها توطيد ثقافة المقاولاتية للاستفادة بقدر الإمكان من كفاءات المورد البشري في الميدان الريادي؛ سواء تعلق الأمر بالرجل أم المرأة على حد سواء، فأصبحت الفرص متاحة أمام المرأة الجزائرية للمشاركة في المجال المقاولاتي، خاصة وأن المرأة في الوقت الحالي تعرف تزايداً من ناحية المهام والمسؤوليات المنوطة بها ولم يعد يقتصر عملها في ميادين معينة؛

فأصبحت المرأة تشارك في أدوار اجتماعية عدة بما فيها العمل التنموي عن طريق العمل الريادي بهدف إثبات قدراتها كعنصر فاعل في المجتمع ؛ إلى جانب سعيها لتحقيق مستوى معيشي أفضل بالنظر إلى تزايد متطلبات الحياة ؛متحدى بذلك كل ما يحمله المجال المقاولاتي من صعوبات عدة فبالرغم من أن الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية من جهات مسؤولة التي بادرت إلى تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في شتى المجالات بالإضافة إلى توفير البرامج الداعمة للمرأة المقاولاتية وسبل المرافقة، إلا أن المقاولاتية النسوية لازالت تعرف تحديات من نوع خاص؛ بناء على الخلفية الثقافية والاجتماعية خاصة إذا كانت هذه المقاولاتية في مناطق لم تعد كثيراً على عمل المرأة كمقاولاتية؛ تماماً كما هو الحال في منطقة الجلفة؛

لذا تواجه المرأة المقاولاتية عراقيل عدة ليست على المستوى المادي فحسب بل حتى على المستوى الرمزي الثقافي الاجتماعي محدثة تأثيراً سلبياً على سير عملها، فمن الصعب أن تظهر المرأة المقاولاتية كفاءتها و تفانيها في العمل في ظل حدود مجتمع لا يسمح لها بتخطي معالم رسمها لها مسبقاً حيث تبني المرأة المقاولاتية استراتيجيات وتتبع سبلاً عدة لتجاوز تلك

الحدود والقيود المفروضة عليها من طرف المجتمع فالمشاركة النسوية في العمل التنموي تعرف مشاكل عدة أبرزها أن الجانب الثقافي والاجتماعي لم يؤخذ بعين الاعتبار .

وقد تمّ التوصل إلى جملة من المعطيات الميدانية التي تشير إلى أن هناك استبعاد للعنصر النسوي من العملية التنموية في منطقة الجلفة جراء عوامل ثقافية واجتماعية لاعقلانية مبنية أساسا على تصورات وأحكام مسبقة تتعلق بالنشاط المقاوлаты بالنسبة للمرأة ،دون مراعاة عوامل الكفاءة والقدرة والإبداع الريادي فرغم التغير الاجتماعي الذي مس مختلف الأصعدة، مجتمع، أسرة، أساليب حياة، ...إلى غير ذلك من الجوانب؛ إلا أن هذا الأخير لم يشمل جوانب ثقافية اجتماعية متعلقة بالمرأة ومجالات عملها في منطقة الجلفة تحول دون مساهمتها التنموية بشكل فعال؛ لأن التنمية الحقيقية المثمرة لا تتحقق ولا تكتمل إلا من وراء التكامل مع البنية الثقافية والاجتماعية.

فهذه الدراسة كانت بمثابة المحاولة للكشف عن حقيقة ما تعانيه المرأة المقاول في منطقة الجلفة من معوقات اجتماعية وثقافية تحد من مشاركة فعالة لها في الميدان الريادي مما ينعكس ذلك على العمل التنموي ككل بالنسبة للمجتمع؛ فكما يمكن أن تكون العوامل الاجتماعية والثقافية عوامل مساعدة ودافعة للتنمية يمكن أن تشكل أيضا معوقات في طريق التنمية والإبداع في الأعمال الحرة وهذا الحاصل بالنسبة للمرأة المقاول في منطقة الجلفة. إن تحقيق مقولة نسوية رائدة يتطلب تضافر جهود كل أطراف المجتمع نساء ورجالا ولا يتأتى ذلك إلا بفضل سياسة داعمة وشاملة تساعد المقاول النسوية بمنطقة الجلفة على تخطي العقبات وتجاوز كل التحديات المفروضة في الواقع المعاش.

لذا وجبت العناية بكل النواحي المتعلقة بالمرأة المقاول بتهيئة كل الظروف لاحتواء ودعم المشاريع النسوية الخاصة في منطقة الجلفة ومن أجل هذا المسعى لابد من نشر ثقافة المقاول النسوية على نطاق أوسع وإعطاء المرأة المقاول القدر الكافي من العناية والاهتمام بانشغالاتها، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه وبالرغم من المعوقات الراهنة التي تقف أمام المرأة

وتحد من مشاركتها الرائدة في الميدان المقاولاتي غير أن المبحوثات أظهرن طوحاً في سبيل تفعيل أفضل للمقاولة النسوية بالجلفة من خلال إبداء استعدادهن للتعاون والسعي لتطوير المشاريع الخاصة المنجزة من قبل المرأة.

في الأخير يمكن التنويه إلى أن عمل المرأة المقاولاة في منطقة الجلفة لا يزال حديثاً من ناحية الدراسة والبحث ويحتاج إلى تعريف دقيق بالظروف التي تنشط فيها المقاولاة النسوية التي غابت في هذه الدراسة، فيقتضي الأمر فتح المجال مستقبلاً أمام المهتمين بالمجال من أجل التعمق أكثر والبحث الحثيث في خفايا كل ما يتعلق بالمقاولة النسوية في منطقة الجلفة والعوامل المتعلقة بالتنمية ومشاركة المرأة بصفة عامة؛ مما يستدعي الأمر ترقية وتوسيع مجال الدراسة حول المقاولة النسوية عبر كامل مناطق الوطن والبحث في زوايا ونواحي أخرى قد تعطي حقائق دقيقة ومعمقة في هذا الشأن.

المراجع

المراجع باللغة العربية:

1- الكتب :

- أورزولا شوي، أصل الفروق بين الجنسين، تر: بُولي ياسين، بيروت، (د،ط)، 2006.
- +إسماعيل ميهوبي، مقدمة في دراسة المجتمع المحلي الريفي، دار جيطلي برج بوعريريج، الجزائر، (د،ط)، 2014.
- +العايشي عنصر، نحو علم اجتماع نقدي دراسة نظرية تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (د،ط)، 1999.
- +ألبن جولدنر، الأزمة القادمة لعلم الاجتماع الغربي، تر: علي ليلة، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، الطبعة الأولى، 2004.
- +آن توران، براديغما جديدة لفهم عالم اليوم، تر: جورج سليمان، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، الطبعة الأولى، (دون ذكر سنة النشر).
- +آن توران، نقد الحداثة، تر: أنور مغيث، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، الطبعة الأولى، 2004.
- +إميل دوركايم، في تقسيم العمل، تر: حافظ الجمالي، المكتبة الشرقية، بيروت، الطبعة الثانية، 1982.
- +العروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة، الجزائر، (د،ط)، 2005.
- +بشير بورديو، الهيمنة الذكورية، تر: سلمان قعفراني، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، الطبعة الأولى، 2009.
- +تيري انجلتون، فكرة الثقافة، تر: شوقي جلال، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، (د،ط)، 2012.
- +جوزيف شومبيتر، الرأسمالية والاشتراكية والديمقراطية، تر: حيدر حاج إسماعيل، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، الطبعة الأولى، 2011.
- +جون ستيوارت مل، استعباد النساء، تر: إمام عبد الفتاح، مكتبة مدبولي، القاهرة، الطبعة الأولى، 1998.
- +جون سكوت، علم اجتماع المفاهيم الأساسية، تر: محمد عثمان، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، الطبعة الأولى، 2009.

- حدونس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، تر: منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، الطبعة الأولى، 2007.
- ريمون بودون، أبحاث في النظرية العامة في العقلانية للعمل الاجتماعي والحس المشترك، تر: جورج سليمان، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، الطبعة الأولى، 2010.
- ريمون بودون، فرنسوا بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى، 1986.
- ريمون كيفي، لوك فان كمبنهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، تر: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، بيروت، الطبعة الثانية، 1997.
- سامية حسن الساعاتي، المرأة والمجتمع المعاصر، الدار المصرية، القاهرة، (د،ط)، 2006.
- سجا طه الزعبي، دور المرأة في الاقتصاد المنزلي، دار نينوى، دمشق، الطبعة الأولى، 2011.
- شحاته صيام، النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، 2009.
- عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع المؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2011.
- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصب، الجزائر، (د،ط)، 2012.
- ستيفان شوفالييه، كريستيان شوفيري، معجم بورديو، تر: الزهرة إبراهيم، الشركة الجزائرية السورية للنشر والتوزيع، سوريا، (د،ط)، 2013.
- عبدالله الرشدان، علم اجتماع التربية، دار الشروق، الأردن، (د،ط)، (دون ذكر سنة النشر).
- عبدالعزیز راس مال، كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1999.
- علي زكار، نصرالدين بوشوشة، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الجزائرية، كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2013.

- عدنان الأمين، التنشئة الاجتماعية وتكوين الطباع، المركز الثقافي العربي، المغرب، الطبعة الأولى، 2005.
- فيليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، تر: محمد ياسر خواجه، مصر للتوزيع والنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، 2010.
- فرنسوا دوفيلاري، السهوب عبر العهود مرافئ لتاريخ الجلفة، تر: عيسى محمد بونوة، الجزء الأول، مطبعة رويغي، الأغواط، الطبعة الأولى، 2015.
- كليفورد غيرتز، تأويل الثقافات، تر: محمد بدوي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، الطبعة الأولى، 2009.
- لويس دومون، مقالات في الفردانية، تر: بدرالدين عردوكي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، الطبعة الأولى، 2006.
- ماكس فيبر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، تر: صلاح هلال، المركز الثقافي الألماني، القاهرة، الطبعة الأولى، 2011.
- مالك بن نبي، ميلاد مجتمع، تر: عبد الصبور شاهين، الجزء الأول، دار الفكر، دمشق، (د،ط)، 2006.
- محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (د،ط)، (دون ذكر سنة النشر).
- محمد بلقاسم الشايب، الجلفة تاريخ ومعاصرة، دار أسامة، الجزائر، (د،ط)، 2006.
- محمد عبده محجوب، الاتجاه الأنثروبولوجي في دراسة المجتمع، وكالة المطبوعات، الكويت، (د،ط)، (دون ذكر سنة النشر).
- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي (وآخرون) ، دار القصبة للنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، 2006.
- نعيمة الظرفات، القيادة الإدارية وتدبير مراكز القرار، دار الأمان، الرباط، (د،ط)، 2014.

2- المجلات و الدوريات:

- بولقواس زرفة، «دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل»، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 24، مارس 2012.
- خميس خليل، «مساهمة القطاع العام والقطاع الخاص في التنمية الوطنية في الجزائر»، مجلة الباحث، ورقلة، العدد 09، 2011.
- صابر بلول، «التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجيهات الدولية والواقع»، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد 2، 2009.
- عيساوة نبيلة، «دور ومكانة المرأة الجزائرية في الأسرة والمجتمع الحديث»، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، منشورات جامعة سعد دحلب، العدد 09، ماي، 2013.
- فؤاد نجيب (وآخرون)، «صاحبات الأعمال الريادية في الأردن سمات وخصائص»، مجلة إدارة الأعمال، الأردن، المجلد 05، العدد 04، 2009.
- لحبيب معمر، «ثقافة المقابلة و دورها في عملية التحديث»، مقاربات مجلة العلوم الإنسانية، المغرب، المجلد 03، العدد 05، 2010.

3- الأطروحات :

- بدروي سفيان، «ثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول»، أطروحة دكتوراه ل.م.د، علم اجتماع التنمية البشرية، (غير منشورة)، جامعة أبي بكر بالقائد، تلمسان، 2014.
- بوكربوط عزالدين، «المتبقين من العمال بعد عملية التقليل من عددهم وفعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية العمومية»، الجزء الثاني، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2007.
- ببيمون كلثوم، «النخبة النسوية والسلطة في الجزائر»، أطروحة دكتوراه علوم علم الاجتماع (غير منشورة)، جامعة الجزائر 2، 2010.
- رابح درواش، «العائلة الجزائرية وآليات تكيفها مع التغير الاجتماعي»، أطروحة دكتوراه علوم علم الاجتماع، (غير منشورة)، جامعة الجزائر 2، 2004.
- سلامي منيرة، «دراسة وتحليل واقع المقابلة النسوية بالجزائر»، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.

- سعادوي زهرة، «الآفاق المستقبلية لعمل المرأة في الجزائر»، أطروحة دكتوراه علوم علم الاجتماع، (غير منشورة)، جامعة الجزائر 2010.
- شلوف فريدة، «المرأة المقاتلة في الجزائر»، رسالة ماجستير علم الاجتماع، (غير منشورة)، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.
- شريف إسماعيل، «إشكالية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل الانتقال إلى اقتصاد السوق»، أطروحة دكتوراه علوم التسيير والاقتصاد، (غير منشورة)، جامعة الجزائر 3، 2011.
- شويمات كريم، «واقع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال»، أطروحة دكتوراه علوم علم الاجتماع تنظيم وعمل، (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2010.
- ضامر وليد عبد الرحمان، «فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية دراسة لوضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري»، أطروحة دكتوراه علوم علم الاجتماع، (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2006.
- نويصر بلقاسم، «التنمية والتغير في نسق القيم الاجتماعية»، أطروحة دكتوراه علوم علم الاجتماع، (غير منشورة)، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.
- عدمان رقية، «المرأة المقاتلة وتحديات النسق الاجتماعي»، رسالة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2008.
- 4- الملتقيات والندوات والتقارير:**
- المؤتمر الرابع لمنظمة المرأة العربية، المقاتلة وريادة الأعمال النسائية في العالم العربي قيادة و تنمية، الدورة الخامسة لمنظمة المرأة العربية المنعقد بالجزائر، أيام 25-26-27 فيفري 2013.
- تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، الجزائر، برنامج ممول من قبل الاتحاد الأوروبي، جويلية، 2010.
- ليلاك أحمد الصفدي، رنا عبدالله أبو نفيسة، واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى "ريادة الأعمال العربية ريادة الأعمال النسائية"، بيروت، أفريل، 2010.
- منيرة سلامي، التوجه المقاتلاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، ورقة مقدمة لمداخلة في الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، أيام 18-19 أفريل 2012.
- منظمة العمل الدولية، تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا والمساواة بين الجنسين، الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر، جوهانسبرغ، جنوب إفريقيا، أكتوبر، 2011.
- يمن الحماقي، ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى "ريادة الأعمال العربية ريادة الأعمال النسائية"، بيروت، أفريل، 2010.
- يمن للاستشارات، التنمية السياسية "تعزيز القيادة النسوية في الأحزاب"، صنعاء، اليمن، 2009.
- 5- الجرائد :**
- أحمد عليوة، "إعفاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الفوائد البنكية قريبا"، في جريدة الشروق اليومي، الثلاثاء، 18 نوفمبر 2014، العدد 4560.
- الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في ديسمبر 1996.
- 6- المحاضرات :**
- العياشي عنصر، استراتيجيات البحث الاجتماعي، محاضرات في مقياس المنهجية ألقيت على طلبة ما بعد التدرج علم الاجتماع، (غير منشورة)، جامعة الجزائر 2، بتاريخ 16 فيفري 2014.
- 7- صفحات الانترنت :**
- انتصار الصلوي، محسن الصلوي، المعوقات الاجتماعية والثقافية والسياسية لمشاركة المرأة في الانتخابات
<http://hritc.info/index.php?action=showdetalis>
- محمد الفتاح عبد الوهاب العتيبي، المشاركة الفاعلة للمرأة وتجاوز المعوقات الاجتماعية والثقافية
<http://www.ahewar.org/debat/show.art.aspaid>.
- مكارم المختار، المرأة حركة نسائية وتحرك اجتماعي نسوي بين مطرقة العقائد الجندرية وسندان المساواة.
<http://www.womews.net/ar/inde>.

- نادية ليلي عيساوي، تيارات الحركة النسوية ومذاهبها، تاريخ زيارة الموقع: 20-05-2015، الساعة 11:00 <http://www.ahewar.org/debat/showont.asp>

- كُلتَم الغانم، الأطر الفكرية والحدود النظرية للفكر النسوي العربي، <http://www.gulf.policies.com>

8- مواقع الانترنت :

- <http://www.ansej.org.dz.sit>.
- <http://www.djazairess.com/djelfa/2857>.
- <http://www.djelfa.info/ar/economie/6083.html>.
- <http://www.djelfa.info/ar/universite/8432.html>.
- <http://www.dipmepi74.dz>.
- <http://elmihwar.com/ar/index/php/> 2015-
- <http://ghardaianews.com>.
- <http://www.andi.dz/index.php/ar>.

المراجع باللغة الفرنسية :

1- Les livres :

- Alain Fayolle ,le métier de créateur d'entreprise, éditions d'organisation, Paris,2003.
- François devillarét, siècle de steppe jalons pour l'histoire de Djelfa, édition hors commerce por manuscrito-center center de documentation saharienne Ghardaïa, Algérie, 1995.
- Philip benéton, Histoire de mots culture et civilisation, édition el borhane, Alger,1990.
- Jean-Louis Loubetdel Bayle, Initiation aux méthodes des sciences sociales, L'harmattan, Paris,2000.
- Michel Mar Chesny, Management strategique, les éditions de l'adreg, 2004.
- Michlel Lallement, Entrepreneurs et PME : approchesAlgéro-Françaises, L'harmattan,2004.

2- Les revues :

- Abderrahmane Abedou, (Ets autres),L'entrepreneuriat en Algérie 2011,Global entrepreneurship monitor (GEM),édition, janvier 2013,Cread, Alger.

– Aknanesouidi et FerferaM.Yacine, Entrepreneuriat et création d'entreprise en Algérie : une lecture à partir des dispositifs de soutien et d'aide à la création des entreprises, Revue des sciences économiques et de gestion , N°14, 2014.

3- Les séminaires et les journées scientifiques :

-B,ben Zohra, Les structures d'accompagnement et d'appui pour les entrepreneurs ; les cas de l'entrepreneuriat en Algérie, entrepreneuriat et innovation dans les pays en voie de développement, institut des sciences économiques gestion, C.U.Khmismiliana,Algérie.

- TahirMetaiche Fatima, Le profil de l'entrepreneuriat féminine en Algérie, une étude exploratoire, faculté des sciences économique et commerciales et de gestion, Telemcen.

4- Rapports :

- Office national de statistiques 2014.
- Ministère de l'industrie, de la petite et moyenne entreprise et de la promotion de l'investissement, Bulletin d'information statistique de la PME, N°21, données des 1^{er} semestre, 2012, Octobre 2012.

:المراجع بالإنجليزية:

- Simon C.Parker, The economics of self- Employment and Entrepreneurship, Cambridge University press, 2004.

- مقالات الويب بالإنجليزية :

-Tricia(R), feminist theory and international relations: the feminist challenge to realism and liberalism
<http://www.csutan.edu/sites/default>.

- Melanie(L.A), Feminist - theory, <http://www.Soc.iastate.edu/Sapp/feminist.ppt>.

-Feminist Theory, **Examining Branches of Feminism**.
<http://www.amazoncastle.com/feminism/ecoult.shtml>.

الملاحق

الملحق رقم (01)

جامعة الجزائر 2

كلية العلوم الاجتماعية

دليل المقابلة الخاص بالنساء المقاولات

الطالبة

إشراف الأستاذ

قنونة آمال

أ.د. بوكريوط عزالدين

بعد التحية والسلام:

أنا طالبة بصدد إعداد رسالة ماجستير علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت و الاتصال والموارد البشرية؛
تحت عنوان:

المعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقولة في الجزائر:
دراسة حالات للمرأة المقولة في الجلفة

نرجو منكم مساعدتنا في الإدلاء بآرائكم حول الأسئلة المطروحة لتزويدنا بمعلومات تفيدنا في بحثنا هذا؛
وإذا لم يكن هناك مانع سنستعمل آلة لتسجيل الحوار؛ ونتعهد بأن البيانات الواردة ستحظى بالسرية وأنها
تستخدم لأغراض علمية بحتة. شكراً للتعاون معنا.

مدة المقابلة:

تاريخ إجراء المقابلة:/...../.....

مكان إجراء المقابلة:

1/- البيانات الشخصية الخاصة بالمرأة المقولة

- السن:.....
- المستوى التعليمي:
- الحالة العائلية:
- الأصل الجغرافي: الأب: الأم: الزوج:
- الوضعية المادية قبل مزاولة النشاط المقاولاتي؟
- طبيعة النشاط الممارس؟
- قبل العمل في المقولة هل كنت موظفة أم في حالة بطالة؟

2/- تأسيس المشروع المقاولاتي

- كيف جاءت فكرة تأسيس مقولة مستقلة بك (دوافع الإنجاز)؟
- من شجعك من أفراد أسرتك على تبني فكرة المقولة؟
- هل سبق وأن تلقيت تكوين في مجال المقولة أو المشاركة في أيام تحسيسية حول المقولة النسوية؟
- كيف قوبلت فكرة إنجاز مشروع مقاولاتي من قبل أسرتك؟
- هل تعتقدين أنك تملكين الرصيد المعرفي الكافي لإنشاء وتسيير مقولة؟
- هل تملكين الرصيد المادي في تصريف أعمالك بالوجه الصحيح؟
- هل استعنت برأي الخبراء أو السابقين لك في مجال المقولة والأعمال الحرة؟

3/- المرأة المقاوله وميدان العمل

- كونك مسؤولة عن مجموعة من العمال-من الرجال- هل سبق وأن لمستى معارضة من قبلهم عند إعطائك للأوامر والتوجيهات ؟ وضحى ذلك؟
- كيف تقيمين ردة الفعل إزاء القرارات الصادرة منك هل مصيرها التثمين أو الانتقاد؟
- هل لديك شركاء في العمل من أفراد العائلة؟ ولماذا؟
- هل تعتقدين أنه من الضروري أن يكون للمرأة المقاوله شركاء ومساعدين من الرجال في العمل؟

- برأيك ما هي أكثر الصعوبات التي تواجه المقاوله النسوية في منطقة الجلفة؟
- كيف تتجاوزين الصعوبات التي تعترضك في العمل؟
- هل واجهتك مشاكل في الحصول على التمويل كونك امرأة مقاوله؟
- في حالة واجهتك مشاكل تتعلق بالعمل أو احتجت لأي مساعدة لمن تلجئين عادة؟
- هل تطمحين في توسيع معرفتك في المجال المقاولاتي؟
- كيف تقيمين نفسك في مجال المقاوله هل تجددين أنك ناجحة وراضية عن أدائك؟

4/- المرأة المقاوله والأسرة

- كيف تنظر أسرتك للمرأة المقاوله؟
- كيف كانت ردة فعل المسؤول عنك (الأب أو الزوج أو الأخ) عند عرض فكرة تأسيس مشروع مقاولاتي؟
- كيف تنظر أسرتك إلى طبيعة النشاط الذي تمارسينه؟
- هل يُثمن الوالد أو الزوج أو الأخ مجهوداتك ويحفزك أكثر على الاستمرارية والنجاح؟
- في اعتقادك هل الارتباط القوي بالعائلة دافع للنجاح في مجال المقاولاتية؟
- كيف تتعاملين مع الوقت المخصص لنشاطك كمقاوله ومتطلبات أسرتك؟

5/- صورة المرأة المقاوله في المجتمع

- كيف تقيمين نظرة المجتمع في المنطقة التي تعملين بها للمرأة المقاوله؟
- وكيف كانت نظرة المقربين والمحيطين بك أثناء بدايتك لإنشاء المشروع؟
- حدثينا عن خصائص وظروف البيئة التي تعملين فيها؟
- كيف تقيمين صورة المرأة المقاوله بالنسبة للرجل في الوسط الذي تعملين فيه؟
- ما موقف الإداريين في مختلف المصالح والهيئات التي تتعاملين معها من عمل المرأة كمقاوله هل تجددين أن هناك تمييز جنسي؟
- كيف تواجهين مثل هذه التصورات ؟
- كيف هي معاملة المحيطين بك من الأهل والجيران بعد مرور مدة على مزاولتك للنشاط المقاولاتي؟
- ما موقفك إذا لجأت إليك امرأة تتوي دخول عالم المقاولاتية وطلبت نصيحتك في هذا الشأن هل توافقها وتشجعها على ذلك ؟
- في حالة ما إذا أُتيحت لك فرصة في تغيير نشاطك إلى وظيفة في القطاع العمومي هل تغيرينه وما هي الأسباب ؟
- هل تحقق المقاولات المختلفة للمرأة استثمارات ناجعة تحد من البطالة ؟
- هل يشجع النظام التنموي الوطني مقاولات المرأة الجزائرية ؟

ملحق رقم (02)

جدول يوضح الأصل الجغرافي لأمهات وأزواج النساء المقاولات المنحدرات من منطقة الجلفة

المرأة المقاولات المنحدرة من منطقة الجلفة	الأصل الجغرافي بالنسبة للأم	الأصل الجغرافي لزوج المرأة المقاولات
مقاولات رقم 01	الجلفة	الجلفة
مقاولات رقم 02	الجلفة	غير متزوجة
مقاولات رقم 03	البليلة	الجلفة
مقاولات رقم 04	المسيلة	غير متزوجة
مقاولات رقم 05	تيزازة	باتنة
مقاولات رقم 06	الجلفة	الجزائر العاصمة
مقاولات رقم 07	الجزائر العاصمة	غير متزوجة
مقاولات رقم 08	سطيف	غير متزوجة
مقاولات رقم 09	الجزائر العاصمة	الجزائر العاصمة

