الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر- 2- أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الإجتماع والديمغرافية

المحددات التنظيمية والإجتماعية لتمكين المرأة الجزائرية المقاولة

دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات صاحبات المشروع الصغير بالمسيلة

(2016-1999)

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في علم الإجتماع تخصص علم إجتماع المنظمات والموارد البشرية

من إعداد الطّـالبة:

زوينة بوساق

أعضاء لجنة المناقشة

د. حرايرية عتيقة	مشرفا
أ.د عبد اللاوي حسين.....	رئيسا
د. بن صافية عائشة.....	مناقشا
أ.د رتيمي الفوضيل.....	مناقشا
د. بيبيمون أم كلثوم.....	مناقشا

2019/2018

بسم الله الرحمن الرحيم

شكـــــر

قـــــــال (ص) :

" مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّـــــاسَ لَمَ يَشْكُرِ اللّه"

(حديث شريف)

شكرا لأستاذتي الفاضلة، وسيدتي الكريمة الأستاذة: عتيقة حرايرية لإشرافها وتوجيهها .

شكرا لزوجي عبد القادر على مساندته الكبيرة في إنجاز هذا العمل وأتمنى دوام السعادة الزوجية والحياة الرغيدة في ظل قيم المحبة والتعاون.

شكرا لولديَّ، قرة عيني دكتوريَّ الصغيران اللذان رافقا فرحتي طيلة الأربع سنوات التي قضيتها في فترة التحضير والتخرج زكرياء وأيوب.

شكرا لأبي وأمي وكل إخواني وأخواتي وأساتذتي الكرام الذين ساهموا في صقل موهبتي وتبيين مساري التعليمي في كل أطواره... وللجميع....كل من ساعدني في هذا البحث أو العمل من قريب أو من بعيد.

شكرا جزيلا للجميع.....

ملخص الدراسة:

عنوان الدراسة: المحددات التنظيمية والإجتماعية لتمكين المرأة الجزائرية المقاولة

دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات صاحبات المشروع الصغير بالمسيلة

من إعداد الطالبة: زوينة بوساق **تحت إشراف الدكتورة: عتيقة حرايرية**

* **مشكلة الدراسة:** يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

– ما الدور الذي تلعبه المحددات التنظيمية والإجتماعية لتمكين المرأة الجزائرية المقاولة؟

* **الهدف العام للدراسة:** تهدف الدراسة إلى التحقق من التكامل الموجود بين المنظومة القانونية التشريعية والبيئة الثقافية المجتمعية ودورهما في تمكين المرأة الجزائرية المقاولة .

* **مجتمع معينة الدراسة:** تم اختيار عينة من النساء المقاولات صاحبات المشروع الصغير بالمسيلة والبالغ عددهم64 إمرأة مقاولة بطريقة قصدية.

* **منهج الدراسة وأدواتها:** استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها كيفيا وكميا وذلك من خلال إستخدام المسح بالعينة من خلال تطبيق أداة الاستمارة بالمقابلة كأداة رئيسية في البحث لجمع البيانات.

* **أهم النتائج:** ممارسة المرأة المقاولة للعمل القيادي أكسبها خبرة ورفع من قدراتها، كما انها حصلت على فرص جيدة منحتها إياها البيئة القانونية منحها القدرة على الوصول إلى الموارد والتحكم فيها، إضافة إلى زيادة قدرتها على التحكم في العلاقات الإجتماعية والإنتاجية، كما زادت حريتها في اتخاذ القرار على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع.

* **أهم التوصيات:**

- العمل على رفع وعي النساء بحقوقهن وخاصة منها الاقتصادية والاجتماعية والعمل على تنمية المهارات التقنية والفنية، إضافة إلى ضرورة بذل الجهات الحكومية جهودا أكبر واهتماما أكثر بمتطلبات وانشغالات المرأة المقاولة في مشاريعها المستقبلية ما دام أنها قد حققت نجاحات في بداياتها الأولية نتيجة عدة عوامل.

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	يوضح أبعاد تمكين المرأة	30
2	يمثل بعض مهارات قائدات المشاريع الصغيرة	149
3	يوضح بعض الملاحظات الخاصة ببيئة عمل المبحوثات	150

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	ملخصات دراسات إمبريقية دولية تناولت موضوع التمكين	61
2	يوضح عدد الحرفيات الناشطات في ولاية المسيلة	94
3	يوضح الإحصائيات الشهرية للأنشطة المنشأة والمشطوبة والصافية	95
4	يوضح عدد المستفيدين من القرض بولاية المسيلة	96
5	يبين عدد النساء المقاولات المستفيدات من القرض من1997-2015	97
6	يبين نوع الأنشطة المستفادة للنساء من قرض مؤسسة لونساج بالمسيلة	98
7	متغير توزع أفراد العينة حسب متغير السن والحالة العائلية والمستوى التعليمي والخبرة	154
8	متغير وجود مقاولين في أسرة المبحوثة و تأثرها بهم	157
9	متغير ممارسة وظيفة قبل تأسيس المشروع الحالي	158
10	متغير نوع قطاع المشروع	159
11	يبين التصنيف الفرعي نشاط المبحوثات	160
12	يبين تاريخ تأسيس المبحوثات للمشروع	161
13	متغير عدد العمال في المشروع	162
14	متغير توزيع أفراد العينة حسب ملكية المشروع	164
15	متغير إعداد خطة مسبقة في حالة تخلي أحد الموظفات عن منصبها	165
16	متغير طريقة كسب ثقة الزبون	166
17	متغير فكرة إنشاء المشروع	167
18	متغير الشعور بالثقة في القدرة على تلبية بعض الاحتياجات	168
19	متغير الافراد الذين تشعر معهم المقاولة بحرية أكثر	169
20	توزع أفراد العينة حسب ملكيات عينية مسجلة باسم المبحوثات	170
21	متغير ملكية المبحوثات من مدخرات مالية خاصة قبل تأسيس المشروع	171
22	متغير من هو القائد الفعلي للمشروع ودور ذلك في الهدف من اختيار نشاط محدد.	172
23	متغير الدراية بإجراءات التأسيس ودور ذلك في مواجهة تحديات الإنشاء	174
24	متغير توفر استعداد قوي ومدى ارتباطه بأحد مقومات الاعتماد على النفس	175
25	متغير الفترة المبرمجة لمراقبة سير العمل ودورها في مواجهة تحديات بعد الإنشاء .	1756
26	متغير اختيار أشخاص أكفاء للعمل ودوره في عملية التخطيط لسياسة المشروع	178
27	متغير مدى مواجهة مشاكل أثناء الحصول على الاعتماد	180
28	يبين مصدر تمويل مشروع المبحوثات	181
29	متغير إجراء دراسة كافية عن المورد البشري وتوفره بالكم والنوع	183
30	متغير الإلتزام بدفع اشتراكات التقاعد في الوقت القانوني	184

31	متغير الإلتزام بالدفع الضريبي في الوقت المحدد	185
32	متغير الإلتزام بتامين كل عمال المشروع	186
33	يبين المصدر المعتمد عليه في زيادة الأرباح	187
34	متغير التوافق بين نوع قطاع النشاط ومصدر الحصول على الشهادة العلمية أو المهنية	187
35	متغير الاحتكاك بنفس أصحاب المهنة ودورها في توفر معلومات تخص المشروع	190
36	متغير طرق معاملة العمليات الإدارية ودور ذلك في دفع المبحوثة نحو التحرك إلى الاسواق لجلب ما هو جديد	192
37	متغير قيام المبحوثات بتدريب خاص بإدارة المشروع ودوره في منح القدرة على التحكم في ميزانية المشروع	193
38	متغير تقديم الجمعيات الدعم الكافي للمرأة ودوره في توعيتها بمتابعة المعارض والملتقيات العلمية	195
39	متغير نظرة المحيط الإجتماعي للمقاولة عند الإنشاء	196
40	متغير انخراط المبحوثات في نقابات أو جمعيات مهنية	198
41	متغير طبيعة التنشئة من قبل الأسرة	198
42	متغير العمل في بيئة ثقافية محفزة	199
43	متغير تدخل المبحوثات في قرار احتياجات الأطفال وتجهيزات البيت	200
44	متغير حدوث خطا مهني وسلوكي من طرف العاملات	201
45	متغير على أي أساس تمنح المقاولة الأجر لعمالها	202
46	متغير تخصيص جزء من الدخل لتنمية المشروع بصفة دائمة	203
47	متغير تدعيم البيئة لاختيار نوع المشروع ودور ذلك في بلورة فكرة توسيع المشروع مستقبلا.	204
48	متغير قناعة الأسرة بقدرة المبحوثة على إدارة المشروع ومنحها بعد ذلك حرية التصرف بدخله.	206
49	متغير التقدير الذي تحضى به المبحوثات من طرف أسرهن ودور ذلك في مساهمتهن في الأسرة	207
50	متغير إلتزام المبحوثات بتكوين أسرة أو أنجاب عدد من الأولاد يمثل ضغط بالنسبة لهن مع عبء العمل	208
51	متغير الحالة المادية للعائلة بعد نجاح المشروع	209
52	متغير القدرة على توفير متطلبات الحياة اليومية للأسرة بعد نجاح المشروع	210
53	متغير التغيير الذي أحدثه المشروع فيما يتعلق برفع المستوى التعليمي للمبحوثات	212
54	متغير التغيير المحقق فيما يتعلق برفع المستوى التعليمي لأفراد الأسرة	213
55	متغير مجالات التطوير في المشروع التي تم تنفيذها من قبل المبحوثات	214
56	متغير المساهمة من مردود المشروع في تقديم خدمات للمجتمع	216
57	متغير مساهمة المكتسبات المحققة في زيادة ملكية الأصول	217
58	متغير دور المبحوثات في ترغيب نساء أخريات لاقتحام مجال العمل المقاولاتي	218
59	متغير توفيق المبحوثات بين العمل والالتزام بين الأقارب ودور ذلك التوفيق الإيجابي مع محيط المبحوثات.	219
60	متغير نوع الضغوط التي تواجه المبحوثات مع الزبائن ودور ذلك في الدفع بهن لتقديم طلب مقترحات من المختصين بشكل دوري ومستمر	221
61	متغير الصعوبات التي تواجهها المبحوثات مع عمال المشروع ودور ذلك في دفع المبحوثات لتقديم طلب مقترحات من المختصين بشكل دوري ومستمر	222

فهرس المحتويات

تشكرات **الإهداء**	
فهرس الأشكال	
فهرس الجداول	
مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1. أسباب اختيار الموضوع.....	16
2. أهداف الدراسة.....	16
3. أهمية الدراسة.....	17
4. الإشكالية.....	18
5. الفرضيات.....	22
6. تحديد المفاهيم والمصطلحات.....	23
7. المقاربة السوسيولوجية	36
8. أطروحة البحث.....	36
9. الدراسات السابقة.....	37
10. الإستفادة من الدراسات السابقة.....	66
الفصل الثاني: المحددات التنظيمية والإجتماعية لتمكين المرأة المقاولة	
1.المحددات التنظيمية	72
1.1. بعد المهارات القيادية للمرأة	72
1.1.1. المؤهلات.....	73
2.1.1. الإستعدادات	74
3.1.1. الطموحات	78
2.1. بعد المنظومة القانونية.....	79
1.2.1. العوامل الميسرة للتمكين في البيئة القانونية.....	80
2.2.1. المؤشرات الامبريقية لبعد البيئة القانونية المتناولة في هذه الدراسة.....	81
1.2.2.1. التعليم وبرامج التدريب المهني.....	81
2.2.2.1. الجانب البيروقراطي.....	81
3.2.2.1. تجربة القرض المصغر كأداة لتمكين المرأة.....	81

فهرس المحتويات

4.2.2.1. الإصلاحات المؤسسية: القوانين والتشريعات، المواثيق والالتزامات الدولية.....	82
1.4.2.2.1. على الصعيد الدولي.....	83
2.4.2.2.1. على الصعيد الإقليمي	83
3.4.2.2.1. على الصعيد الوطني.....	86
4.4.2.2.1. على الصعيد المحلي (ولاية المسيلة).....	93
2. المحددات الاجتماعية	102
1.2. بعد البيئة الثقافية المجتمعية.....	102
2.2. السياق المجتمعي لحال المراة العربية.....	103
1.2.2. البنى الثقافية	103
2.2.2. البنى المجتمعية	104
3.2. بعد الضغوط الاجتماعية.....	105
1.3.2. المواءمة بين واجبات العمل وواجبات المنزل.....	105
2.3.2. التحديات التي تواجه النساء رجال الأعمال.....	106
3.3.2. الضغوط الإقتصادية والإجتماعية التي تواجهها المرأة في مجال الاعمال.....	106
الفصل الثالث: تمكين المرأة المقاولة التوجهات النظرية والممارسات العملية	
1. التطور التاريخي لمصطلح التمكين والمرأة	111
1.1. التطور التاريخي لمصطلح التمكين.....	111
2.1. التطور التاريخي لمكانة المراة في المجتمعات الإنسانية.....	112
1.2.1. تاريخ المراة عبر العصور.....	112
2.2.1. تطور حجم الكتابة عن المرأة.....	114
2. المداخل النظرية المفسرة لقضية تمكين المراة.	116
1.2. مدخل المرأة في التنمية.....	116
2.2. مدخل المشاركة.....	117
3.2. مدخل التمكين.....	117
3. الإطار النظري لتمكين المرأة	118
1.3. نجاح عملية التمكين.....	118
1.1.3. المحددات الأساسية للتمكين.....	118
2.1.3. مقومات التمكين.....	119
3.1.3. مبادئ التمكين.....	119
2.3. مستويات تمكين المراة.....	120
3.3. أنواع تمكين المراة.....	120
1.3.3. التمكين الذاتي	120
2.3.3. التمكين الاجتماعي.....	121
3.3.3. التمكين المؤسسي.....	122

فهرس المحتويات

4.3.3. التمكين السياسي	122
5.3.3. التمكين القانوني.....	123
6.3.3. التمكين الاقتصادي.....	123
4. واقع تمكين المراة عربيا ووطنيا	124
1.4. الانجازات البارزة للنساء العربيات في العمل الخاص.....	124
2.4. الانجازات المحققة في تعليم النساء وصحتهن عربيا	124
3.4. الحركات النسائية وتمكين المراة في الدول العربية.....	126
5. واقع التمكين الاقتصادي للمرأة الجزائرية: التحديات، والفرص المتاحة، الانجازات المحققة.	128
1.5. العوامل الثقافية.....	128
2.5. العوامل الاقتصادية.....	131
3.5. العوامل السياسية.....	133
6. المرأة الجزائرية وتحديات التنمية	135
1.6. المرأة وسوق العمل.....	135
2.6. التعليم والتكوين.....	136
3.6. المشاركة الإقتصادية للمرأة الجزائرية.....	138
4.6. الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في المجتمع الجزائري.....	139
5.6. اقتصاد المعرفة.....	140
الفصل الرابع: المحددات التنظيمية والإجتماعية لتمكين المرأة المقاولة صاحبة المشروع الصغير بالمسيلة	
1. مجالات الدراسة	143
1.1. المجال المكاني والبشري.....	143
2.1. المجال الزمني.....	144
2. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	145
1.2. الدراسة الاستطلاعية.....	145
2.2. مجتمع الدراسة وعينته.....	146
1.2.2. مجتمع الدراسة.....	146
2.2.2. عينة الدراسة.....	147
3.2. منهج الدراسة.....	147
4.2. أدوات الدراسة.....	148
1.4.2. الملاحظة المباشرة	148
2.4.2. المقابلة.....	150
3.4.2. الإستمارة.....	151
4.4.2. الوثائق والسجلات.....	153
3. تحليل البيانات وتفسيرها	154

فهرس المحتويات

1.3.البيانات السوسيومهنية عن صاحبة المشروع	154
2.3. بيانات متعلقة بالمشروع الصغير.....	159
3.3. تحليل الفرضيات.....	163
1.3.3. تحليل الفرضية الأولى.....	163
2.3.3. تحليل الفرضية الثانية.....	180
3.3.3. تحليل الفرضية الثالثة.....	196
4.3.3. تحليل الفرضية الرابعة.....	208
4. مناقشة نتائج الدراسة	223
1.4. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة.....	223
2.4. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء النظريات	227
3.4. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.....	229
5. النتائج العامة	236
التوصيات والإقتراحات.....	240
خاتمة.....	241
قائمة المراجع.....	243
ملاحق.....	

مقدمة

مقدمة:

يعد الحديث عن قضايا المرأة وخاصة ما يتعلق منها بحقوقها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من بين المسائل التي طرحتها الإنسانية منذ القدم ، ولا تزال تطرح إلى الوقت الراهن ولو بطرق حديثة ومتجددة، وفي كل مرة تدخل عليها تعديلات وإضافات تتناسب مع متطلبات كل عصر ، وفي ظل هذا أصبح الاهتمام بقضايا المرأة في المجتمع محل اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين والخبراء ، كما أنها أصبحت حركة عالمية يساندها القانون الدولي وتدعمها المنظمات الدولية وحتى المحلية تطالب فيها بحقوق المرأة في شتى المجالات باعتبارها جزء فعال ومؤثر في حياة المجتمع وتطوره ، الأمر الذي قد يسهم بشكل جاد في تحقيق التنمية الإنسانية والتي من مقوماتها المعرفة والحرية والتمكين وهذا الأخير يعد من بين المؤشرات التي يقاس عليها تقدم الأمم ونهوضها ومن بين العناصر الأساسية التي تتحقق التنمية البشرية في ظل متطلباته.

وبالنظر إلى التطور والتغير الحاصلين في مجال التنمية وخاصة من جانب المشاركة الاقتصادية والاجتماعية للمرأة فيها، فإنه بات يفرض وجوبا على كل الدول العربية بما فيها الجزائر التحرك في إتجاه تعزيز مشاركة المرأة في عملية التنمية ودعم تمكينها بكل الوسائل الممكنة ، لأن تحقيق التنمية الإنسانية أصبح مرهون بمدى فعالية عملية التمكين، وللإنصاف فإن البلدان العربية تسعى منذ فترة من الزمن إلى إعادة النظر في قضية تمكين المرأة لأنها أصبحت من منظور سوسيواقتصادي تمثل أحد المهام والاستراتجيات والخطط الفعالة لبناء التنمية الإنسانية الشاملة باعتبار المرأة شريكا لا يمكن التخلي عنه بعدما كانت في الماضي تلعب دورا محدودا في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية وغيرها.

لربما كانت البيئة العربية سابقا بيئة غير تمكينية وثقافتها غير داعمة تسودها نظرة تقليدية تحصر دور المرأة في الدور التقليدي مما جعل تحقيق الاندماج الإقتصادي أمر صعب في ظل وجود قوة اجتماعية تدفع إلى الأسفل لا تحركها دوافع اقتصادية، ومع تحرك تلك الدوافع الاقتصادية تحولت كل تلك المظاهر السلبية التي تقف في وجه المرأة إلى تحديات ينبغي إدخالها وفقط ضمن متطلبات المشروع لتحقيق النجاح، ومن ذلك قولبة كل طاقاتها في ممارسة العمل المقاولاتي الحر من خلال مأسستها لمشروع صغير مدر للدخل تساهم به في رفع معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق الرفاه الاقتصادي والاجتماعي لأفراد الأسرة والمجتمع على السواء.

العالم تغير كثيرا عما كان عليه في السابق وأتبعته عدة تغيرات هائلة في بنيته الاجتماعية وحتى المادية وطرق التعامل التجاري وخلق الفرصة الاقتصادية وما نتج عنها من تطور هائل في نمط المعيشة وأسلوب الحياة العصرية وطرق التعامل مع الإنسان في حد ذاته بحيث جُمع العالم كله على خط واحد وبدأت تتلاشى مع الوقت كل الأصوات التي تنادي باللامساواة الجندرية والتفاوت في الفرص، والمجتمع العربي والجزائري على وجه الخصوص غير منفصل عن العالم والتطورات التي تحصل على مستواه تحصل فيه كذلك وبنسب متفاوتة وهذا نظرا لشيوع مفاهيم كثيرة تتعلق بالحرية والديمقراطية وتنفيذها على أرض الواقع بالتحرك الإيجابي باتجاه المطالبة بالمساواة في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، مما قد أتاح لها فرصا عادلة في التعليم وممارسة العمل الحر التي أقرت به في الأخير المنظومة التشريعية على المستوى الدولي والعربي والوطني، وما إلى ذلك من بذل كل قصارى جهوده لتدارك هذه الدعوات والسير في خطى المحافظة على ايجابيات هذا النهج في ظل تحقيق التنمية الإنسانية الشاملة وهو في تطور ملحوظ خاصة مع دخول العالم الألفية الثالثة، والعمل على مجابهة تحدياته.

إن الذي تقدمه الجزائر للمرأة وما تحمله خطط ترقيتها والاستراتيجيات المعمول بها في هذا الشأن خاصة في المجال الاقتصادي من خلال السعي نحو الاهتمام بالمرأة وتحرير طاقتها في إطار المساواة وإدماجها في عملية التنمية، قد يعزز من تفعيل دور المرأة في عملية التنمية ويؤكد على ضرورة دعم مدخل التمكين خاصة مع تشجيع الدولة للاستثمار الخاص في جميع النشاطات للجنسين دون تمييز وقد حقق في هذا المجال تقدما ملموسا على أرض الواقع في ظل دعم بعض العوامل من أهمها تحرير المرأة من تبعيتها للرجل وإعادة بناء ثقافة المجتمع التي تعي وتفهم أهمية دور المرأة التنموي ودوره في تطور المجتمع وهذا ما سينعكس على المرأة من خلال زيادة قدراتها على المشاركة في النشاط الاقتصادي، وما هو متعارف عليه أن المرأة الجزائرية تمتلك العديد من المقومات الفردية التي تجع لها قادرة على إقتحام عالم المقاولة وتمكنها من تحقيق إنجازات رائدة في هذا المجال في ظل المهارات التقنية المتوفرة والتحكم الجيد في تقنيات الحاسوب بشكل فعلي، إضافة إلى التأهيل الكافي الذي تحصلت عليه من تكوين وتعليم وتدريب في فترة ما بعد الاستقلال إلى يومنا هذا، حيث تعزز وجودها في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي بهدف خلق الثروات والانتفاع بها وهو ما ينجر عنه التقليص في الفجوة الموجودة بين الجنسين والدليل على ذالك هو تقلص نسبة البطالة بين النساء والرجال نتيجة فعالية الخطط والسياسات

التنموية وهذا ما تؤكده تجربة المشاريع النسوية الصغيرة التي تزامن إنشاؤها مع دخول الجزائر مرحلة اقتصاد السوق ومجابهة تحديات الألفية الثالثة.

قد أثرت التحولات التي مرت بها الدولة الجزائرية على جميع الأصعدة وخاصة الاقتصادية منها في مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي من خلال ارتفاع نسبة المشاركة في الفترة الأخيرة بوتيرة متسارعة الأمر الذي يعكس الاهتمام الواسع والحضور القوي من طرف الدولة الجزائرية و مؤسساتها و مختلف آلياتها للنهوض بدعم هذه المشاريع بغية تمكين المرأة اقتصاديا من خلال تطوير إمكانياتها وقدراتها وتحسين مستوى تعليمها من اجل البناء والعطاء والمشاركة الفاعلة في المسيرة التنموية ، ومن هنا نؤكد على دور وأهمية المنظمات الوطنية بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني ومعاهد التكوين المهني الحكومي والخاص التي تبذل قصارى جهودها في سبيل الوصول بالمرأة الجزائرية إلى دور فاعل في المجتمع بحيث تكون واعية بحقوقها الاقتصادية والاجتماعية ومؤهلة ماديا ومعنويا من طرف العديد من الجهات وذلك من خلال ضمان تحقيق كل ما كانت تطمح إليه المرأة من نجاح مشروعها و إنجازه والذي يتطلب تضافر العديد من الجهود ومساهمات الهيئات الحكومية وم ؤسسات المجتمع المدني، وبناء على هذا فقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول هي كالآتي:

الفصل الأول: ويشمل الإطار العام للدراسة حيث يتضمن إشكالية البحث وفرضياته وأسباب اختيار الموضوع وأهدافه وأهميته، إضافة إلى تحديد المفاهيم والمقاربة السوسيولوجية المتبناة وأطروحة البحث والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: والمعنون بالمحددات التنظيمية والاجتماعية حيث شمل مفهوم المحددات التنظيمية على بعد المهارات القيادية للمرأة والبيئة التشريعية القانونية كما شمل مفهوم المحددات الاجتماعية على بعد البيئة الثقافية المجتمعية وبعد تعامل المرأة مع الضغوط الاجتماعية التي تتعرض لها على مستوى الأسرة والعمل.

الفصل الثالث: والمعنون بتمكين المرأة الجزائرية المقاولة والذي يشمل على المداخل النظرية التي عالجت مفهوم تمكين المرأة والتطرق إلى السياق التاريخي لها، وإلى واقع تمكين المرأة المقاولة في الجزائر.

الفصل الرابع: ويتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال التطرق إلى مجالات الدراسة ومنهجها والدراسة الاستطلاعية ومجتمع البحث وعينته وأدوات الدراسة وأخيرا نتائج الدراسة ومناقشتها على ضوء الدراسات السابقة والنظريات والفرضيات واستخلاص النتائج العامة من هذه الدراسة.

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهداف الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. الإشكالية
5. فرضيات الدراسة
6. تحديد المفاهيم والمصطلحات
7. المقاربة السوسيولوجية المتبناة
8. أطروحة البحث
9. الدراسات السابقة
10. التعقيب على الدراسات السابقة

1. أسباب اختيار الموضوع:

تعددت أسباب اختيار الباحثة لهذا الموضوع وتراوحت ما بين أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، لذا يرجع اختياره كمجال للدراسة إلى نقاط عديدة يمكن تلخيصها في الآتي:

- النقص الواضح في الدراسات الأكاديمية العربية والجزائرية بمواضيع تخص مسألة تمكين المرأة المقاولة في الوسط الريفي والحضري.
- رغم وجود دراسات وأبحاث بشكل أو بآخر تتناول قضايا المرأة والتنمية في الوطن العربي ولاسيما دولة الجزائر، إلا أنه في الوقت الراهن لم تنفذ دراسة بعد، توضح بدقة الآليات والمحددات الأساسية المساهمة في تمكين المرأة صاحبة المشروع الصغير وهذا ما تحاول الدراسة الحالية البحث عنه.
- موضوع جديد نسبيا وخاصة التركيب بين مفهومين من منظور منهجي.
- رغبة الباحثة في البحث في قضايا المرأة وما يرتبط بها في مجتمعها.

2. أهداف الدراسة

إن هذا الموضوع يتضمن جوانب بحثية عديدة يفرض منطق البحث العلمي الوقوف عندها لتكتمل صورة معالجة ما أمكن، وتتجسد المعالم الأساسية لهذه الدراسة في عدة مرتكزات أساسية محورية وهي:

– التعرف على المهارات القيادية التي تمتلكها المرأة المقاولة والدور الذي تلعبه في تمكينها ذاتيا.

– التقصي حول آليات وإمكانيات وصول المرأة إلى الموارد الاقتصادية وتحكمها فيها، كخطوة أولى من خطوات تمكينها اقتصاديا ثم اجتماعيا وجعلها أداة فاعلة في عملية التنمية.

– الكشف عن طبيعة البيئة الثقافية المجتمعية التي تنتمي إليها المرأة الجزائرية المقاولة ودورها في منحها القدرة على صنع القرار على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع.

– التعرف على إمكانيات ومهارات المرأة وقدراتها في التعامل مع الضغوط الاجتماعية واستخدامها في رفع التحدي في محاولة إحداث التغيير في الظروف والمعتقدات الاجتماعية السائدة.

– التحقق من التكامل الموجود بين المنظومةالقانونية التشريعية والبيئة الثقافية المجتمعية ودوره ما في تمكين المرأة الجزائرية المقاولة.

3.أهمية الدراسة

بعدما لاحظت الباحثة ندرة الدراسات التي تناولت موضوع تمكين المرأة وخاصة على المستوى الوطني وربطه من منظور منهجي بمفهوم آخر وهو المقاولة ما يسمى "بتمكين المرأة المقاولة" حاولت الباحثة من خلاله البحث عن المحددات التي ساهمت في تمكينها، لذا فهي ترى ضرورة إجراء مثل هذه الدراسة لتكون فريدة من نوعها وتنطلق من مشكلة النقص في البيانات والمعلومات الخاصة بهذا الموضوع الذي يكسب أهميته من خلال ما يلي:

-بناء على ما تقدمه الدراسة الحالية من بيانات ومعلومات، وما يمكن أن تسفر عنه من نتائج وحقائق مستمدة من الواقع الاجتماعي للنساء المقاولات، فإنها توضح لنا ماهية المحددات والآليات التي ساهمت فعلا في تمكين المرأة المقاولة وأهمية ذلك في تحقيق تنمية المجتمع وتطوره وبالتالي تحقيق في نهاية المطاف التنمية الشاملة للدولة .

- على اعتبار أن تمكين المرأة في العديد من المجالات أصبح في الوقت الراهن ضرورة ملحة تنص عليها العديد من الاتفاقيات والمنظمات العالمية وتنادي بضرورة إدماج المرأة وترقيتها على المستوى العالمي والعربي والوطني على حد سواء، وما هو متعارف عليه من أن مسألة تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين تعد من بين الأهداف الرئيسية لتحقيق التنمية المستدامة ومن تحديات الألفية الثالثة ومع تغير الأدوار للمرأة أصبح من الضروري إدماجها في عملية التنمية بعدما كانت تشارك في العديد من القضايا منها قضايا التحرر والديمقراطية، لذا فقد تكون هذه الدراسة وغيرها من الدراسات المماثلة مرشدا علميا للباحثين والمهتمين بقضايا تمكين المرأة بصفة عامة والمرأة المقاولة على وجه الخصوص.

-إن التعرف على المحددات المرتبطة والمحددة لمكانة المرأة ودرجة ارتقائها ومستوى تمكينها في مجتمعها في ظل التحديات والظروف السائدة في المحيط الاجتماعي قد يؤدي إلى فائدة تطبيقية تتمثل في دعم وتنشيط العوامل ذات التأثير الايجابي على تمكين النساء صاحبات المشاريع الصغيرة المدرة للدخل ، في مقابل العمل على مواجهة العوامل ذات التأثير السلبي مثل الظروف والمعتقدات الاجتماعية والعادات والسلوكات الخاطئة التي تنمط دور المرأة وتحصره في الدور التقليدي المرتبط

بالاعتناء بالأسرة والإنجاب والتربية فقط ، والمحاولة على الأقل التخفيف من حدة آثارها السلبية مما ينعكس في النهاية على تحسين مستويات تمكين المرأة المقاولة من الخروج من الوضعية المزرية إلى تحقيق الرفاه الاجتماعي والرقي الحضاري ونيل المرأة المقاولة مكانة اجتماعية مرموقة انطلاقا من الأسرة إلى المجتمع ، وهذا الأخير وجب عليه تقبل المرأة واحترام حقوقها ومحاولة تنفيذها على أرض الواقع من خلال منحها حريتها واستقلاليتها وذالك حسب ما تنص عليه قوانين الأمم المتحدة المكلفة بشؤون المرأة وقضاياها التنموية ومنظمة حقوق الإنسان ، إضافة إلى ما تتضمنه المداخل النظرية الحديثة التي تحتوي في مضامينها على افتراضات وتصورات تعزز من دور المرأة التنموي وتدعم من مشاركتها في النشاط الاقتصادي.

- **علاوة على ذالك** فإنه من المأمول أن تسفر النتائج العلمية التي يتم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة على بعض الإسهامات والإضافات العلمية في مجال بحوث ودراسات حول تمكين المرأة المقاولة والبحث عن المحددات التي كانت وراء تمكينها، فضلا عن أن مقارنة مدى التشابه أو التباين نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة المعتمدة في هذه الدراسة وإن كانت تكاد تنعدم خاصة على المستوى الوطني فهي قليلة جدا ونادرة ، وعلى الرغم من ذالك فإن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات نتجت عنها زيادة في حصيلة المعارف العلمية المتحصل عليها للمساهمة في إثراء الجوانب النظرية والميدانية لدراسات وبحوث حول تمكين المرأة المقاولة في الجزائر ، وبناء على هذا فإنه من المأمول أن تفتح هذه الدراسة الطريق أمام إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية ما يمكن أن يساعد أيضا على رسم صورة متكاملة للواقع والتحديات وآفاق تمكين المرأة المقاولة في الجزائر.

4.الإشكالية:

إن تقدم أي مجتمع بما لا شك فيه يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى تقدم المرأة وقدرتها على المشاركة في عملية التنمية بجميع جوانبها، لذلك تسعى كل الدول إلى ذلك من خلال التعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية والتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني على الصعيد المحلي في مجال تنمية وتحسين قدرات المرأة في المجتمع، ومن هنا بات من الضروري الاهتمام بتمكين المرأة العربية بصفة عامة خاصة تلك التي تزاول العمل المقاولاتي ومن ثمة التفكير الجدي بإدماجها في عملية التنمية من خلال الدفع بها نحو

المشاركة في النشاط الاقتصادي بغية تمكينها اقتصاديا على اعتبار أنها تشكل نصف الطاقات البشرية، مما يؤدي إلى اكتسابها لقوة اقتصادية قد تزيد من فرص تقدمها وتمكينها في المجالات الأخرى.

و بهذا الشأن عقدت الأمم المتحدة في الربع الأخير من القرن الماضي أربع مؤتمرات دولية كلها تشترك في بعض المبادئ من أهمها ترقية وإدماج المرأة في الدور التنموي ، وتحقيق المساواة بين الجنسين، وفي هذه الدراسة سوف تركز الباحثة على دور المرأة التنموي الذي نص عليه بشكل خاص مؤتمر بكين المنعقد عام 1995 والذي كان من أهم مبادئه التي تتوافق مع أهداف دراستنا هو التركيز على وضع آليات وأساليب للعمل وخاصة المحاور الأساسية للعمل على قضايا النساء وتطوير المفاهيم بما يتناسب مع مستجدات العصر وطبيعة المهام والأدوار الاجتماعية للجنسين المحددة من طرف منظومة المجتمع الثقافية والاجتماعية والسياسية.

ولقد أشار الباحثون والدارسون في هذا المجال إلى أن أهمية دور المرأة الإنتاجي وضرورة إشراكها في النمو الاقتصادي سيساهم لا محالة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي ستحقق في نهاية المطاف التنمية الإنسانية للمجتمعات ورقيها، كما أكدوا أيضا على أن عدم حضورها كطرف فاعل في عملية التنمية قد يؤدي إلى فشل المشاريع التنموية والطموحات والإصلاحات الدولية، وفي هذا الشأن برزت في تسعينات القرن الماضي ثلاثة مناهج من أهمها مدخل التمكين.

إن مسألة تمكين المرأة المقاولة تقود الباحثة إلى القيام بدراسة معمقة تتناول البحث في جوانب نجاح المشروع المقاولاتي الذي تقوده وعملية تمكينها في إطار البرامج والاستراتيجيات التنموية المسطرة على الصعيدين الدولي والوطني ، بمعنى دراسة وقياس نجاح عملية تمكين المرأة المقاولة صاحبة المشروع الصغير على المستوى الشخصي والأسرة والعمل والمجتمع المحلي، فعلى المستوى الشخصي لعبت المرأة المقاولة دورا فاعلا في ممارسة دورها الإنتاجي والمجتمعي بغية تمكينها حيث يتمثل الأول في إنتاج السلع والخدمات مقابل دخل معين وذلك بهدف تجسيد أفكارهن وخلق الثروة، في حين يتمثل الدور الثاني في ممارسة المرأة لنشاطات على مستوى الجماعة تتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات والنشاطات الاجتماعية، هذه القرارات الفردية قد تكون في بعض الأحيان تحديا لها في شق طريق حياتها بنفسها خاصة على مستوى محيطها الأسري، ولهذا فإن إتصاف المراة وتحليها ببعض الخصائص والميزات قد

يؤدي بها إلى إنجاح المشروع كا لمبادرة في فرض فكرة المشروع وتجسيده على أرض الواقع مما ينتج عن ذلك تحقيقها للاستقلال الذاتي من خلال إحساسها بالاستقلالية المادية والذهنية كاملة ونيلها حرية القرارات في خياراتها وفرض نفسها على نحو فعال وأحيانا بطرق تتحدى علاقات السلطة وتحقق كل هذا يعود إلى عدة عوامل يمكن الكشف عنها في العمل الميداني انطلاقا من أهداف الواقع البحثي.

على صعيد آخر نجد أن توجه المرأة المقاولة نحو تنفيذ القرارات الإستراتجية يتطلب منها القيام بخطوات عملية إجرائية تصب وتتوافق مع الأهداف المسطرة في الخطة العامة ومن بينها كيفية وصولها إلى الموارد ورأس المال و إلى التحكم في المعطيات والتكنولوجيات المتطورة من آلات وأدوات، وإتاحة الفرص لها لطرح المشاكل والعقبات التي تواجهها ضد نجاح مشروعها ومناقشتها وهذا ما يعد دافعا قويا نحو التغيير الايجابي في المجتمع وفق ما يراه المدخل الذي ينص على "أنه تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها"([1]).

إن توفر القدرة لدى المرأة المقاولة على اتخاذ القرارات والخيارات الواعية والمشاركة في التغييرات على مستوى محيطها الاجتماعي قد يرتبط بوجود مجموعة من العناصر والآليات وبعض الجهات الداعمة التي تهدف الباحثة الكشف عنها في الشق الميداني من هذه الدراسة، أي بمعنى أن قدرة المرأة على قيادة مشروعها والتحكم الجيد في موارده البشرية والمالية غالبا ما تكون مرتبطة أيَّما ارتباط بجملة من المتغيرات التي تدخل كمؤثر فاعل بلا أدنى شك في منح تلك القدرة، ومن هنا يمكننا البحث عن القوة الإقتصادية التي تمنحها إياها القدرة على صناعة القرار واتخاذه على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع ، بمعنى أن اتخاذ القرارات الرئيسية في المنزل الخاصة بميزانية الأسرة واتخاذ قرار شراء حاجيات الأطفال والمنزل والقدرة على التصرف بدخل المشروع وتخصيص جزء منه لتنميته بصفة دائمة والتطلع نحو تحسينه وتطويره في المستقبل والثقة في التفاعلات الخاصة بالمجتمع قد تساهم في تحقيق كل الأهداف المسطرة، وتمنحها قوة الإقتصادية قد تمكنها من إكتساب القدرة على إحداث التغيير الايجابي في المجتمع ونلمس ذلك من خلال الانجازات التي حققتها على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع كتعبير فذٍ عن قدرتها على تحقيق إشباع كل الحاجات الأساسية للأسرة ما يتعلق برفع المستوى التعليمي لها

[1] رأفت صلاح الدين: المراة بين الجندرة والتمكين، مجلة السوسيولوجيا العربية، العدد الأول- أكتوبر 2016، متاحة على الموقع الالكتروني التالي: socio.montadaarabi.com // http، تاريخ التصفح: 05 جانفي2018 على الساعة21.13.

ولأولادها، إضافة إلى التغير في الحالة المادية قبل وبعد تأسيس المشروع ومجالات التطوير التي نفذت على أرض الواقع والمساهمات المقدمة للمجتمع من دخل المشروع ومدى مساهمة تلك المكتسبات في زيادة أصول المرأة المقاولة، إذا فكل هذه العناصر ساهمت في حدوثها جملة من المحددات والأبعاد كانت وراء سر نجاح المرأة في ممارسة العمل القيادي وبالتالي نجاح عملية التمكين في ظل توفر جملة الدوافع والأهداف وصنع القرارات الإستراتجية.

وعند الحديث عن واقع المرأة الجزائرية المقاولة وعملية تمكينها اقتصاديا فإنها أي المرأة قد عرفت تطورا ملحوظا في وضعها التعليمي والقانوني والثقافي، كما توسعت وزادت مشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وهذا ما تعكسه الإحصائيات ومؤشرات الواقع البحثي على المستويين الوطني والمحلي فعلى المستوى الأول تبين من خلال المسح الذي شمل المجال الاقتصادي. "أن الدولة الجزائرية عملت على تشجيع إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني وأعطت لها المكانة التي تستحقها، حيث يمنع التشريع الجزائري أي نوع من التمييز يرتبط بالجنس، كما أعطى التعليم الإجباري والمجاني في الجزائر نتائج باهرة بخصوص تعليم الإناث وانعكس ذالك على وضعية المرأة في مجال التشغيل والاندماج في النشاط الاقتصادي فارتفعت نسبة مشاركتها في سوق التشغيل من 2% سنة1966 إلى14% سنة2003 بمعنى تضاعفها سبع مرات وهي في تزايد ملحوظ في السنوات الأخيرة من الألفية الثالثة" [1]، أما على مستوى عينة الدراسة بولاية المسيلة فقد شهدت ارتفاعا ملحوظا وخاصة في الآونة الأخيرة عبر إقبال المرأة على ممارسة تجربة المشاريع الصغيرة المدعمة من عدة جهات خاصة وجهات حكومية وغير حكومية، حيث تمنحها هذه الجهات فرصة للالتحاق بالأسواق لتحديد تكاليف المنتجات ومشاركتها في الصالونات والمعارض الإنتاجية وتسويق منتجاتها لخلق الثروة والانتفاع بها وتقديم خدمات إنسانية متنوعة حسب متطلبات أفراد المجتمع ، كما تطمح لبلوغ مواقع السلطة وصنع القرار، ومع ذلك يبقى التحدي قائما في المستقبل لضمان حضور نسائي أكبر وزيادة في المشاركة بوتيرة أكبر في النشاط الاقتصادي.

[1] مسيكة بوفامة: واقع المشاريع الاقتصادية الموجهة للمرأة في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، منظمة المرأة العربية، مصر، دون سنة، ص2.

وفي ظل هذه المعطيات المستمدة من قراءات الباحثة النظرية وملاحظاتها الميدانية تأتي هذه الدراسة لتعالج مسألة تمكين المرأة الجزائرية المقاولة وتتقصى في معرفة الجوانب أو المحددات التي ساهمت في دفع المرأة نحو المشاركة في النشاط الاقتصادي بغية تمكينها اقتصاديا، كما ستكشف هذه الدراسة على جملة الآليات والعوامل التي تعزز من دور المرأة التنموي وتدفعها للمشاركة الفاعلة في بيئتها الاجتماعية والاقتصادية، وتمنحها القدرة على التفاعل مع الظروف المحيطة بها والتكيف البناء مع متغيرات المحيط.

وهذا ما تحاول الدراسة الحالية الإجابة عنه من خلال الأسئلة التالية:

- ما هو الدور الذي تلعبه المحددات التنظيمية والاجتماعية في تمكين المرأة الجزائرية المقاولة؟.

ويندرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تلعب المهارات القيادية التي تمتلكها المرأة الجزائرية المقاولة دورا ايجابيا في تحقيق تمكينها الذاتي؟.
- هل للمنظومة القانونية دور في تدعيم المرأة الجزائرية المقاولة نحو الوصول إلى الموارد الاقتصادية والتحكم فيها ؟ .
- هل تمنح البيئة الثقافية المجتمعية للمرأة الجزائرية المقاولة القدرة على صناعة القرار على المستوى الأسري والعمل والمجتمع المحلي؟.
- هل يؤدي تعامل المرأة الجزائرية المقاولة مع الضغوط الاجتماعية إلى منحها القدرة على إحداث التغيير الايجابي في المجتمع؟.

5.فرضيات الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية التحقق من صحة الفروض الآتية:

1.5 الفرضية العامة :

- للمحددات التنظيمية والاجتماعية دور في تمكين المرأة الجزائرية المقاولة .

2.5 الفرضيات الجزئية :

-تلعب المهارات القيادية التي تمتلكها المرأة الجزائرية المقاولة دورا ايجابيا في تحقيق تمكينها الذاتي.

-للمنظومة القانونية دور في تدعيم المرأة الجزائرية المقاولة نحو الوصول إلى الموارد الاقتصادية والتحكم فيها .

-تمنح البيئة الثقافية المجتمعية للمرأة الجزائرية المقاولة القدرة على صناعة القرار على المستوى الأسري والعمل والمجتمع المحلي.

-يؤدي تعامل المرأة الجزائرية المقاولة مع الضغوط الاجتماعية إل ى منحها القدرة على إحداث التغيير الايجابي في المجتمع.

6. تحديد المفاهيم والمصطلحات:

لتوضيح واستجلاء مفهوم تمكين المرأة المقاولة، كان من المناسب البدء بتعريف التمكين ثم تمكين المرأة على النحو الآتي:

1.6. تعريف التمكين في اللغة والاصطلاح:

1.1.6 اللغة:

في الأصل اللغوي مكن فلان عند الناس يمكن مكانة بمعنى عظم عندهم فهو مكين والجمع مكناء وتمكن عند الناس تعني علا شأنه، وأما التمكين على صيغة المصدر فيحمل معنى التوكيد فهو مصدر الفعل المضعف مكن ويعني الاستقرار المؤكد الراسخ ويحمل في طياته معنى التوكيد وتعريف التمكين في القرآن الكريم من خلال فعله المضعف هو القدرة على التصرف فمكنه تمكينا يعني ثبته ووطده ويقال مكن فلانا في الشيء أي جعله متسلطا عليه يتصرف فيه وتنطلق يده فيه.([1]).

2.1.6. في الاصطلاح:

يقوم هذا المفهوم على امتلاك الفرد للقدرة التي تتيح له أن يكون عنصرا مشاركا بفعالية في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، بمعنى امتلاكه الإمكانيات على إحداث تغيير في الآخر الذي قد يكون فردا أو جماعة أو مجتمعا بأكمله ويتم التمكين ضمن أشياء أخرى من خلال العمل على إزالة

[1] حذيفة تقي الدين الخطيب: التمكين أسسه وأساليبه، دراسة بلاغية تطبيقية، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية هيئة أبو ضبي للثقافة والتراث، الإمارات العربية المتحدة،2009، ص13.

التفلوت بين الجنسين في مراحل التعليم والتركيز على قضايا النوع الاجتماعي، ولاسيما التغلب على التنميط التقليدي لأدوار المرأة والرجل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية([1]).

كما يمكن النظر للتمكين على انه: "العمل على توسيع قدرات الناس توسيعا ينطوي على زيادة الخيارات، ومن ثمة ينطوي على زيادة الحرية ويحمل التمكين في طياته أن يكون باستطاعة الناس في أثناء ممارسة حياتهم اليومية أن يشاركوا فيه أو يؤيدوا صنع القرارات التي تؤثر في حياتهم، فلا ينبغي أن يكون الناس مستفيدين سلبيين من عملية ينظمها لهم آخرون بل ينبغي أن يكونوا فاعلين نشطين في التنمية الخاصة بهم.([2])

أما بالنسبة "لسين" فالتمكين ينعكس على مجموعة القدرات التي يمتلكها الشخص. [3] وتعتمد قدرات الشخص على مجموعة متنوعة من العوامل بما في ذلك الخصائص الشخصية والترتيبات الاجتماعية.

والتمكين من وجهة نظر "سين" هو القدرة على الوفاء بهذه القوة وليس مجرد خيار للقيام بذلك، ويشار إلى وجهة نظر سين بشأن تمكين المرأة هذه في مناقشاتها بشأن قياس التمكين ، ووفقا لها ينبغي أن ينصب التركيز على وظائف معينة ذات قيمة عالمية تتصل بالأساسيات الأساسية للبقاء والرفاه بغض النظر عن السياق الاجتماعي ، وتشمل هذه الأساسيات التغذية السليمة، والصحة الجيدة، والمأوى ، وإذا كانت هناك فروق منهجية بين الجنسين في هذه الإنجازات الأساسية جدا يمكن اعتبارها دليلا على عدم المساواة في القدرات الكامنة بدلا من أن تكون اختلافات في الأفضليات ، تقدم سين نموذجها في اثنين من الأدوار القيمة والمركزية للتمكين وهي[(4)] (1) القوة، (2) توسيع القدرة، ويستند تمكين القوة إلى مفهوم سين لحرية القوة التي لها على حد سواء مجالين اثنين مجال الفرصة: القدرة على الإنجاز، ومجال

---

[1] التقرير الوطني الثالث للاهداف التنموية للألفية في الجمهورية العربية السورية، 2010، ص27.

2سفيان فوكة: التنمية والتمكين من خلال الادارة الرشيدة للحكم، قراءة نقدية، المجلة الجزائرية للسياسات العامة– العدد 3 فيفري 2014– جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، ص48

[3] Sen, A.K. Capability and well-being. In: Nussbaum and Sen, eds. The quality of life. Helsinki: World Institute of Development Economics Research.1993.p23

[4]–Lori Keleher: Sen and Nussbaum: Agency and Capability Expansion, Éthique et économique/Ethics and Economics,2014, 11(2): p 63.

التنفيذ: تنفيذ ما تم إنجازه اعتمادا على القدرات بحيث تكون الأمور الأخرى متساوية: بمعنى أن العمليات كلما كانت أكثر قيمة كلما اتسعت القدرة على الإنجاز والحصول على تمكين أكبر بالنسبة لصاحبات المشاريع، وكلما كان هناك زيادة غير محتملة في تحقيق العمليات التي نقدرها فحرية تنفيذها ستنتهك وبالتالي يتم إحباط القوة ويصبح الإنجاز ليس انعكاسا للتمكين.

فللتمكين له معاني مختلفة في سياقات سياسية وثقافية واجتماعية متنوعة ويعبر عن قوة الذات والسيطرة والقوة الذاتية والاعتماد على الذات وحرية الاختيار وحياة الكرامة، وفقا لقيم المرء القادر على القتال من أجل حقوقه واستقلاله وصنع القرار الخاص به، كونه حرة ، عاق ل ، وله قدرة وهذا يعني أن التمكين بطبيعته عملية أو نتيجة([1]).

نستنتج من تحليلات "سين" لمفهوم التمكين أن نجاح عملية التمكين مربوطة بطبيعة الأهداف ومدى مقاربتها للواقع الاجتماعي المدروس، وتوافقها مع الإمكانيات وقدرات الفرد المتاحة وطبيعة المنحى الذي تتخذه في تحقيق الانجازات .

2.6 مفاهيم حول المرأة

1.2.6 المرأة عبر التاريخ:

يحمل التراث اليوناني عداء كبيرا للمرأة وينظر إليها نظرة مهينة ولا شك أن آراء هؤلاء الفلاسفة في المرأة مرتبط بخبراتهم الخاصة التي تحكم نظرتهم لها. ويؤكد(سقراط 399 ق م) على أن المرأة مصدر كل شر وأنها مجرد آلة لإنتاج الأطفال وتغذيتهم وخدمة الرجل، ولا ينبغي للرجل المشاركة في أعمال المنزل لأنه الأقوى، وأعمال المنزل هي للمرأة فقط لأنها الأضعف. ([2])، أما عند أرسطو فإن مفهوم المرأة في مجتمعه مخلوق غير مقبول فيه، حيث يقول ينبغي لنا أن ننظر إلى الأنثى على أنها تشوه خلقي، أو أنها موجود مشوه إن صح التعبير، يقرر أرسطو أن بعض الناس أحرار بالطبيعة والعبيد والنساء كلاهما يتساويان في أنهما موجودان لإرضاء الرجل وخدمته، كما يعتقد بأنه يجب أن تكون

[1] Alex Addae-Korankye, Alex Abada, microfinance and women empowerment in Madina in Accra, Ghana, Asian Economic and Financial Review, 2017, 7(3): p222-231 .

[2] جنان التميمي: مفهوم المرأة بين نص التنزيل وتأويل المفسرين، شبكة اللغويات العربية، 2009،ص9-10، متاح على الموقع الالكتروني التالي:http://www.arabiclinguistics.net تاريخ التصفح: 2018/01/12، 20.31.

العلاقة بين الذكور والإناث في الأسرة غير متكافئة دائما، والعلاقة التي تربط الزوج بزوجته هي نفس العلاقة التي تربط العبد بسيده، لأن الذكور بطبيعتهم هم أصلح للسيادة من النساء. ([1])

أما مفهوم المرأة في العصر الجاهلي فهو لا يختلف منزلة عند العرب قديما عنها في الثقافة اليونانية فكانت المرأة ضمن المتاع والمال الذي يملكه الرجل ويدافع عنه وكانت في المجتمع العربي القديم تؤكل حقوقها وتبتز أموالها وتعضل بعد الطلاق، أو وفاة الزوج من أن تنكح زوجا ترضاه، وتورث كما يورث المتاع والدابة.([2])

أما مفهوم المرأة عند المسلمين فقد انتصف الإسلام للمرأة التي بخس حقها العرب، وصار كتاب الله هو القول الفصل في قضية المرأة، فلا وأد للبنات، ولا بغاء،ولا تمييز بين الذكر والأنثى،وحقوقها مساوية لحقوق الرجل،ولا اختلاف إلا في توزيع المهام بينهما كل بما يناسبه، والأفضلية بينهما تكون بالأعمال الصالحة، وعند النظر في آراء وأفكار الفلاسفة المسلمين حول مفهوم المرأة أمثال ابن سينا نجد أنها نظرة مشابهة وتتوافق مع نظرة فلاسفة اليونان لها، باعتبار أن المرأة مخلوق يجب أن يعامل معاملة خاصة تختلف عن بقية البشر، لأنهن إذا أعطين الحرية التامة تسلطن على الرجل، وبذلك تنقص مكانة الرجل وتخدش رجولته، وإن أردت مدح امرأة فقل (إنها امرأة كالرجال)، وإذا أردت أن تهين رجلا فقل له (أنت كالمرأة)، يجزم ابن سينا(٤٢٨ هـ) أن المرأة بطبيعتها واهية العقل تباعه للهوى فيقول:"فإنها بالحقيقة واهية العقل، مبادرة إلى طاعة الهوى والغضب"([3]).

3.6 تمكين المرأة: هو عملية تحقق المرأة من خلالها اختيارها وقوتها وخياراتها والتحكم والوسيلة في حياتها وهو هدف بحد ذاته ولكي يتحقق التمكين يجب أن يكون لدى المرأة ليس فقط قدرات متساوية والحصول بالتساوي على الموارد والفرص مثل الرجل، وإنما أن تكون لديها أيضا الوسيلة لاستخدام هذه الحقوق والفرص لكي تحدد اختياراتها وقراراتها كعضو كامل ومتساو في المجتمع.([4])

---

[1] جنان التميمي: المرجع نفسه، ص11-12

[2] جنان التميمي ، مرجع سابق، ص12

[3] جنان التميمي ، مرجع سابق، ص 15-16

[4] برنامج التغذية العالمي:مكافحة الجوع في العالم، سياسة المساواة بين الجنسين، 2015-2020، مكتب الشؤون الجنسانية، ايطاليا،2015، ص4.

ما نستنتجه من هذا التعريف هو: أنه ركز على ضرورة توفر القدرات كشرط أساسي لتحقيق عملية التمكين، وضرورة توفر بيئة تمكينية تمنح للمرأة فرصا ومواردا متساوية كما توفر لها الوسيلة لاستخدام تلك الحقوق والفرص لتحدد من خلالها خيارتها وقراراتها كعضو فاعل ومتساو في المجتمع.

ويعرف أيضا حسب البرنامج التغذية على أنه: عملية تحقق المرأة من خلالها اختيارها وقوتها وخياراتها والتحكم والوسيلة في حياتها، وهو هدف في حد ذاته ولكي يتحقق التمكين يجب أن يكون لدى المرأة ليس فقط قدرات متساوية والحصول بالتساوي لدى الموارد والفرص مثل الرجل، وإنما أن تكون لديها أيضا الوسيلة لاستخدام هذه الحقوق والفرص لكي تحدد اختياراتها وقراراتها كعضو كامل ومتساوي في المجتمع، وبالنسبة للبرنامج فإن هذا يعني أنه يجب للسياسات وبرامج المساعدة الغذائية أن تهيئ ظروفا تيسر احتمالات تمكين المرأة لا إن تقودها([1]).

4.6 تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة:

"يعني قدرة المرأة على الوصول إلى الموارد والتحكم فيها وعلى اتخاذ خيارات وقرارات مبنية على المعرفة تسمح لها بالتغيير على المستوى الشخصي والأسري والمجتمعي والوطني سواء كانت تعمل القطاع العام أو القطاع الخاص أو حتى لحسابها الخاص في القطاع الغير رسمي". ([2])

5.6 المرأة المقاولة:

لقد جاء في كتاب جين هالاداي" أن المرأة المقاولة هي المرأة التي تختار إنشاء مؤسسة لحسابها الخاص وتقوم بتنظيم وإدارة مواردها الخاصة وتحمل المخاطر الكامنة في القيام بذالك على أمل كسب الربح في نهاية المطاف.([3])

---

[1] برنامج التغذية العالمي: مرجع سابق، ص4.

[2] برنامج الخليج العربي للتنمية: تقرير تنمية المرأة العربية 2015- المرأة العربية والتشريعات، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث- كوثر-، تونس، 2015،ص89.

[3] جهيدة اعجيري: المرأة الجزائرية المقاولة ودورها في التنمية الاقتصادية بجامعة جيجل، مقال منشور بمجلة أبحاث قانونية وسياسية، عدد خاص، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر في جوان،2016، ص38.

6.6 أبعاد التمكين

تفترض سين أن قدرة الشخص على الانطلاق هي انعكاس لحرية قيادة أنواع مختلفة من الحياة، وقدرة الفرد هي دالة لعدد من العوامل بما في ذلك الخصائص الشخصية والبنى الاجتماعية ، وباستخدام مختلف الأطر التي وضعها العديد من المؤلفين في العلوم الاجتماعية قام "**مالهوترا**" ببناء نموذج تعريفي للأبعاد الأكثر استخداما لتمكين المرأة ، كما دعا هذا العمل إلى مزيد من التأكيد على أن تمكين المرأة يجب أن يحدث على طول أبعاد متعددة بما في ذلك الإقتصادية والاجتماعية الثقافية والشخصية والقانونية والسياسية والنفسية، وغالبا ما ينطوي على تنمية ثقة الفرد في قدراته ، وهناك رأي آخر بشأن تمكين المرأة يجادل بأن التمكين يجب أن يحدث في عدة مجالات يمكن تسميتها بالأبعاد: الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والأسرة والعلاقات الشخصية والقانونية والسياسية ونفسية ، وتغطي هذه الأبعاد مجموعة واسعة من العوامل، وبالتالي يمكن تمكين المرأة في هذه النطاقات الفرعية ، فعلى سبيل المثال يغطي البعد الاجتماعي الثقافي مجموعة من المجالات الفرعية للتمكين، مثل نظم الزواج، والمعايير المتعلقة بالحركة الفيزيائية للمرأة، ونظم وشبكات الدعم الاجتماعي غير الأسرية المتاحة للمرأة . ووفقا **مالهوترا، شولر وبوندر**، تم تحديد دور التمكين كهدف إنمائي أولي، وقد وضع البنك الدولي طريقة صارمة لقياس وتتبع التغيرات في مستويات التمكين([1]).

كما ينظر للتمكين على أنه العملية التي يتم من خلالها تقوية الأشخاص والجماعات لتحديد التمييز وفهمه وتخطيه ضدهم وب ذلك السيطرة على حياتهم بهدف التحكم في حياتهم وتعزيز أوضاعهم"([2]).

[1] Malhotra, A., S.R. Schuler and C. Boender: Measuring women's empowerment as a variable in international development, Background paper for World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives, 7 May 2002. p 12 .

[2] برنامج الأمم المتحدة: الدليل التدريبي حول كسب الدعم والتأييد لحقوق المرأة في اتفاقية سيد او، هيئة الامم المتحدة للمراة بالتعاون مع جهد، عمان، الأردن،2014، ص6.

وتشير الباحثة **نايلة كبير**[1] إلى أنه ثمة أبعاد أخرى للتمكين يمكن إيجازها في الآتي:

- **القوة:** لدى القوة دلالات إيجابية وسلبية على حد سواء: فالدلالة الإيجابية المتمثلة في فهم وضعية »القدرة على« التي يشير إلى قدرة الناس على صنع خيارات حياتهم والتصرف فيها، حتى في مواجهة معارضة الآخرين، والدلالة السلبية المتمثلة في فهم وضعية »ممارسة السلطة على« الذي يشير إلى قدرة بعض الجهات الفاعلة على تجاوز قوة الآخرين من خلال ممارسة السلطة أو على سبيل المثال استخدام العنف وغيره من أشكال الإكراه، وبالتالي فإن القوة فيما يتعلق بالتمكين لا تعني فقط ممارسة الاختيار على نحو فعال فحسب بل أيضا القيام بذلك بطرق تتحدى علاقات السلطة ، وبسبب أهمية المعتقدات والقيم في إضفاء الشرعية على عدم المساواة فإن عملية التمكين غالبا ما تبدأ من الداخل، وهي تشمل ليس فقط "صنع القرار" وغيرها من أشكال العمل الملحوظ ولكن أيضا المغزى، والدافع والغرض من ذلك جلب الأفراد إلى أفعالهم أي إحساسهم بالقوة.

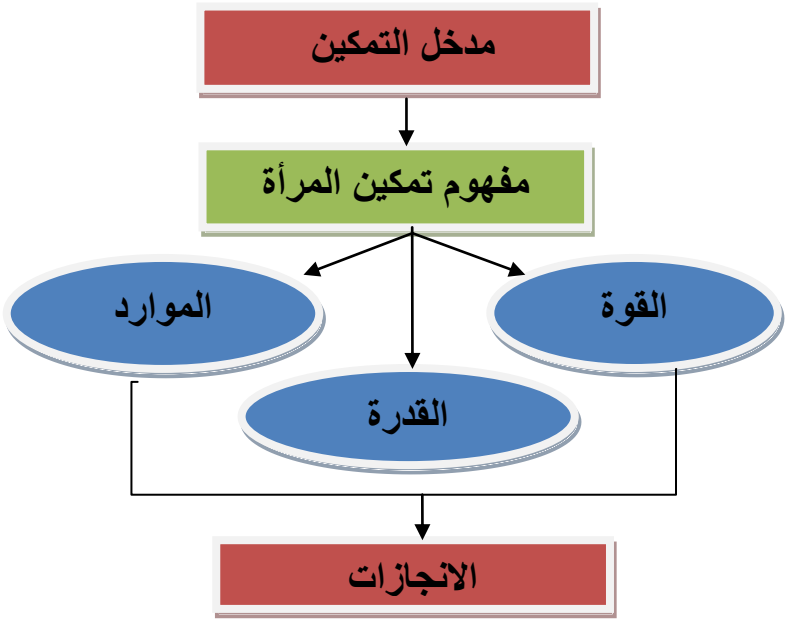
وبالتالي يتجسد التمكين في كيفية رؤية الناس أنفسهم "إحساسهم بقيمة الذات" وهذا بدوره يرتبط ارتباطا وثيقا مع كيفية النظر إلى الأفراد من قبل من حولهم ومن قبل مجتمعهم.

- **الموارد:** هي الوسيلة التي تمارس من خلالها القوة ، ويتم توزيعها من خلال مختلف المؤسسات والعلاقات في المجتمع والمؤسسات، تتمتع بعض الجهات الفاعلة بمكانة متميزة ع ن غيرها فيما يتعلق بكيفية تطبيق القواعد، وتفسير الاتفاقيات، وكذلك كيفية تنفيذها.
- **الانجازات:** ويشير مصطلح "الإنجازات" إلى المدى الذي تتحقق فيه هذه الإمكانية من عدمها أي إلى نتائج جهود الناس. وفيما يتعلق بالتمكين تم النظر للإنجازات من حيث طبيعة القوة التي تمارس ونتائجها.

واستنتاجا من هذه التصورات النظرية التي تحددها الباحثة **نايلة كبير** فيما يتعلق بأبعاد التمكين والتي في نظرها تشكل مفهوم التمكين يمكن تلخيصها من طرف الباحثة في الشكل الآتي:

[1] Naila Kabeer :Gender equality and women's empowerment: a critical analysis of the third Millennium Development Goal, Gender anti Development 2005, 13(1): p 14-16.

الشكل رقم (01) يوضح أبعاد تمكين المرأة



المصدر : من إعداد الباحثة

وهناك أبعاد أخرى للتمكين حسب المفوضية الأممية للاجئين يمكن إيجازها في الأتي([1]):

- **الوصول:** يشير إلى فكرة أن النساء يجب أن يتمتعن بمساواة في الوصول مع الرجال إلى السلع والخدمات، مما يزيد من الأمن العام للمرأة، ولفهم الوصول إلى التمكين يجب على المرء دراسة السياق الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للمجتمع مع العلم أن الوصول وحده لا يفي بحاجات التمكين ولكنه بعد هام في عملية التمكين.
- **التوهيم بالوعي:** إن التوهيم بالوعي هو عملية الإدراك بأن أدوار الجنسين والعلاقات غير المتكافئة ليست جزءًا من نظام طبيعي ولا تحددها البيولوجيا، وعادة ما يتم نقل أدوار الجنسين من خلال الرسائل اليومية في السياسات الحكومية، والقانون، ووسائل الإعلام، والكتب المدرسية، والممارسات الدينية والتقليدية، وغالبًا ما يعكس التمييز المنهجي ضد مجموعة اجتماعية تحدّ من الاختيارات أو الأدوار (على سبيل المثال القول بأنه يجب على الرجال ألا يعتنوا بالأطفال، ويجب ألا تشارك النساء في

[1]Erin K. Baines: a practical guide to empowerment, United nations high commissioner for refugees Joyce Mends-Cole UNHCR Senior Coordinator for Refugee Women and Gender Equality UNHCR Geneva, June 2001, p6-7.

الانتخابات)، يستلزم التمكين الاعتراف من قبل الرجال والنساء بأن خضوع المرأة مفروض من خلال نظام كامل من التمييز الاجتماعي ويمكن تغييره.

- **التعبئة:** من غير المحتمل أن تحقق النساء في المنزل الكثير من التقدم في تحدي الافتراضات والأفكار التقليدية، التعبئة هي عملية اجتماع النساء سوياً لمناقشة المشاكل المشتركة، وغالباً ما يؤدي ذلك إلى تشكيل منظمات وشبكات المرأة والضغط الشعبي من أجل الاعتراف بحقوق المرأة ، من خلال التعبئة تحدد النساء عدم المساواة بين الجنسين، والتعرف على عناصر التمييز والقمع ، ووضع استراتيجيات جماعية لتحدي المشاكل.

التحكم: يشير التحكم إلى توازن القوى بين النساء والرجال، بحيث لا يكون أي منهما في موضع هيمنة، ويعني ذلك أن النساء يمتلكن السلطة إلى جانب الرجال للتأثير على مصيرهن وعلى مصير مجتمعهن، (المشاركة في صنع القرار والتأثير على الأحداث التي تشكل حياتهم وحياة بيئاتهم).

ومن بين الأبعاد الأساسية للتمكين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لأنه عادة ما يتم تصور التمكين في ثلاثة مجالات: اقتصادية، سياسية، والاجتماعية، فالتمكين الاقتصادي يشير إلى مجال السوق عندما يكون الشخص هو الفاعل الاقتصادي، كما يشير التمكين السياسي إلى مجال الحكم المحلي عندما يكون الشخص فاعلًا مدنيًا، كما يشير التمكين الاجتماعي إلى مجال المجتمع عندما يكون الشخص فاعلاً اجتماعياً ومع ذلك تعتمد مظاهر وقياس التمكين على السياق وعلى خصائص كل مجموعة في المجتمع بحيث لا يمكن افتراض أن التغييرات في التمكين لشخص واحد أو مجموعة تنطبق على أفراد أو مجموعات أخرى ، كما يشمل التمكين الاقتصادي تحسين قدرة المرأة على الوصول إلى الموارد والعمالة، وزيادة الإنتاجية والمكاسب، والزيادات في الدخل والأصول والنفقات والاستهلاك التي يتحكمون بها ، كما تشترك الحواجز القانونية والمؤسسية في سوق العمل وطريقة العمل المنزلي غير المدفوع الأجر وأعمال الرعاية على المستوى الأسري والمجتمعي بشكل كبير في هذا المجال ، فيما يتعلق التمكين السياسي بالمشاركة وصنع القرار في الدساتير الرسمية، بما في ذلك الحكومة المحلية ومجموعات المصالح والمجتمع المدني وقدرة المرأة على تحديد الخطاب السياسي والتأثير فيه ، ويشير

التمكين الاجتماعي إلى وضع المرأة في المجتمع وما يعتمد على الأعراف الإجتماعية، وأدوار الجنسين داخل الأسرة والمجتمع والرأسمالية الاجتماعية([1]).

7.6 مؤشرات التمكين: ومن مؤشرات التمكين ما يلي([2]):.

- على مستوى المرأة وأسرتها.
- المشاركة في عمليات اتخاذ القرارات الحاسمة.
- مدى مشاركة الرجال في العمل المنزلي.
- مدى سيطرة المرأة على وظائفها الإنجابية واتخاذ قرار بشأن حجم الأسرة.
- مدى قدرة المرأة على تحديد المكان الذي ستغدو فيه المداخيل التي تقع تحت تصرفها.
- الشعور والتعبير عن الفخر والقيمة في عملها.
- الثقة بالنفس واحترام الذات، والقدرة على منع العنف في المجتمع.
- وجود المنظمات النسائية، تخصيص الأموال للمرأة ومشاريع النساء.

8.6 التعريفات الإجرائية الخاصة بمفاهيم الدراسة:

1.8.6 المحددات التنظيمية:

وتشمل المهارات القيادية للمرأة المقاولة، والمنظومةالقانونية التشريعية.

1.1.8.6 التعريف الإجرائي للمهارات القيادية : ونقصد بذلك مجمل ما تمتلكه المرأة الجزائرية المقاولة من خصائص تتعلق بالكفاءة العلمية والمهنية المتحصل عليها، ومن خبرات ومهارات تنظيم وتسيير وقيادة لمشروعها الصغير، إضافة إلى ما تمتلكه من استعدادات لخوض تجربة المشروع الصغير والطموحات المستقبلية الخاص بتنميته وتطويره.

---

[1] Alsop, Bertelsen, Holland: women's empowerment in rural community driven development projects, p8.

[2] Carolyn Medel-Anonuevo ,Women, Education and Empowerment :Pathways towards Autonomy,Report of the International Seminar held at UIE, Hamburg, 27 January - 2 February 1993 UNESCO Institute for Education 1995.p09

2.1.8.6 التعريف الإجرائي للمنظومةالقانونية : وتشمل على كل الآليات الحكومية والتشريعات والاستراتجيات التنموية التي تقدمها الدولة لأفراد المجتمع وخاصة المرأة بغية النهوض بها وترقيتها في مجال التعليم والتدريب على المهن وتشجيعها على المشاركة الاقتصادية من خلال مؤسسات الدعم المالية وكذا الادراية التوجيهية مثل مؤسسة لونساج ومؤسسة القرض المصغر وغرفة الحرف والصناعة التقليدية، حيث تسهر مجمل هذه العناصر على تقديم الدعم الكافي لنشاط المرأة في شكل دعم مادي ومعنوي لإدماجها في النشاط الاقتصادي من خلال مأسسة مشروع صغير مدر للدخل، وفي هذا الإطار سعت الدولة بكل آلياتها لفتح الآفاق نحو المرأة التي ترغب في ممارسة العمل المقاولاتي للوصول إلى الموارد الاقتصادية ومنحها حرية التصرف في استخدامها وتوجيهها لذلك، قصد تسهيل حصولها على الفرص الاقتصادية واستغلالها بالشكل الأمثل.

2.8.6 **المحددات الاجتماعية:**

وتشمل: البيئة الثقافية المجتمعية، الضغوط الاجتماعية.

1.2.8.6 التعريف الإجرائي للبيئة الثقافية المجتمعية: ونقصد بها تلك البيئة التي تتضمن عدة مؤسسات لها دور كبير في تنشئة الفرد منها الأسرة ومؤسسات المجتمع، حيث يعتبران من بين المقومات الثقافية الهامة التي لها دور قوي في تحديد اتجاهات المرأة وخياراتها الخاصة بحياتها، وفي هذه الدراسة فإن واقع البيئة الثقافية المجتمعية للمرأة الجزائرية ينظر لعمل المرأة المقاولاتي على أنه مؤشر ايجابي تساهم من خلاله المرأة في مساعدة أسرتها وتحقيق رفاهها الاجتماعي والاقتصادي هذا من جهة ومن جهة أخرى تساهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي الذي يحقق التنمية الشاملة في نهاية المطاف، بمعنى أن هذه البيئة بدأت تعترف في الوقت الراهن بدور المرأة التنموي وضرورة إدماجها في النشاط الاقتصادي كمتطلبات مواكبة التطور الحاصل في مجال التنمية والتي من أهم عناصر نجاح عملية تمكين المرأة في المنطقة العربية.

2.2.8.6 التعريف الإجرائي للضغوط الاجتماعية: تتعرض المرأة الجزائرية المقاولة للعديد من الضغوط الاجتماعية وهي في نفس الوقت قائدة مشروع وبتوفر العديد من الخصائص الجسمية والنفسية فيها جعلها تتعامل مع هذه الضغوط سواء كانت تتعلق بحياتها الشخصية أو شؤون المنزل، أو العلاقات

الاجتماعية في المحيط الاجتماعي على أنها تحديات إدارية وليست أزمات و من الضروري تجاوزها والتكيف معها، إضافة إلى أنها تمتلك القناعة الكافية بكل ما تمتلكه من إمكانيات وقدرات والرغبة في تطويرهما، كما تسعى في غالب الأحيان ل طلب المساعدة والمساندة من الأشخاص المقربين في بعض الأمور والشؤون الخاصة والعامة و تحاول أيضا أن تتقبل الواقع والظروف المتاحة في البيئة الخارجية والداخلية من خلال خلق جو عائلي وعملي مرح يخفف قليلا هذه الأعباء وهذا ما يقودها في الأخير إلى عملية التمكين وبالتالي تحقيق انجازات في حياتها على عدة مستويات.

3.8.6 تمكين المرأة المقاولة:

المرأة المقاولة الجزائرية صاحبة المشروع الصغير هي التي تمارس نشاطا فعليا مهما كان نوعه تجاري أو صناعي، حرفي أو خدمي وحققت فيه نجاحات.

4.8.6 التعريف الإجرائي للتمكين الذاتي:

ويقصد به تمتع المرأة بأفكار شخصية ايجابية نتيجة التعلم والتساؤل والتطلع والتحسن والخبرات المكتسبة، إضافة إلى قوة دوافعها التي تجعلها ترغب في شق طريقها في الحياة بنفسها من خلال صنع الخيارات والتصرف فيها وتذليل الصعاب والتحديات ومواجهتها بالشجاعة اللازمة والحيوية والتفهم وامتلاك المعرفة.

5.8.6 التعريف الإجرائي لقدرة المرأة المقاولة على الوصول إلى الموارد والتحكم فيها:

وتعني قدرة المرأة على استقطاب موارد بشرية ذات كفاءة عالية من المحيط الاجتماعي أو سوق العمل والتنقل بمفردها وحركتها ورؤيتها ودراستها واختيارها للعمل في مشروعها الصغير وجلب رؤوس أموال من مصادر متعددة ثم التحكم في تلك الموارد مربوط بالخبرات والمعارف والمعلومات والمهارات والقدرات المكتسبة التي تتمتع بها النساء المقاولات والتي تختلف من مقاولة لأخرى وهذه العناصر تكتسب من مختلف المؤسسات والعلاقات.

6.8.6 التعريف الإجرائي لقدرة المرأة على اتخاذ القرار على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع المحلي:

هو قدرة المرأة على التحكم في توزيع الدخل على مختلف احتياجات الأسرة وفي الإنفاق استخدام الوقت والنقد والتحكم في ميزانية المشروع ومشاركة في تقديم خدمات للمجتمع وهذا ما يعزز من حضورها العائلي والاجتماعي وفي دوائر صنع القرار وإحساسها بقيمتها ونالت احترامها في الوسط العائلي والمجتمعي على حد سواء مما يزيد من نفوذها الاجتماعي وإحساسها بقوتها وإمكانياتها التي لا تقل أهمية عن الرجل.

7.8.6 التعريف الإجرائي لبعد القدرة على إحداث التغيير الايجابي في المجتمع:

ونقصد بذلك كل ما حققته المرأة من انجازات في حياتها على عدة مستويات منها ما تم تحقيقه على المستوى الشخصي والذي يشمل تحقيق الاستقلال المالي والذهني ووعيها بحقوقها الاقتصادية والاجتماعية مثل تحسين نوعية حياتها ورفع مستوى معيشة أسرتها وتحسين مستوى التعليمي لنفسها ولأولادها وتثقيفهم وبأهمية دورها كفاعل في عملية التنمية، أما على مستوى العمل ويتمثل في قدرتها على التأثير من خلال الشعور بالسيطرة والتحكم في أداء العمل بشكل كبير وإحساسهن بقيمتهن والسماع لهن من طرف مرؤوسيهم والأخذ بآرائهن والاستئناس بمقترحاتهن، وفيما يتعلق على مستوى المجتمع فهو إحداث التأثير في بعض النساء لاختيار نفس اتجاههن وتقديم خدمات لأفراد المجتمع مما يحقق نوع من الاستقرار.

7.المقاربة السوسيولوجية المتبناة

من خلال موضوع الدراسة والمقاربات والمداخل النظرية التي تناولته يمكن تبني مدخل التمكين بمعنى دراسة وقياس مؤشرات تمكين المرأة الجزائرية المقاولة داخل البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والقانونية وما تتميز به من تغيرات وتحديات ومنافسة وسياسات وبرامج تنموية. فمدخل التمكين يعتبر المرأة عنصرا فاعلا في التنمية وبالتالي فهو يسعى للقضاء على أي مظهر من مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات ، لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها.

لهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية أكثر تفاهمية ومشاركة بين الرجال وثم النساء، بحيث لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء فقط وإنما تكون التنمية اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية التي تجعلهن معتمدات أكثر على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن.

إن التمكين يهدف إلى خلق سياق تنموي مواتٍ للمشاركة، والتفاعل يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير المهني والحرفي، كما أنه يعتمد أيضًا على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار وتعزيز علاقات النوع بعيدًا عن التمييز والاهتمام الأساسي بالتمكين الاقتصادي الذي يعد مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات الأخرى[1].

8. أطروحة البحث:

إن اكتساب المرأة المقاولة لقوة اقتصادية معتبرة من مشروعها الصغير المدر للدخل والذي يعتبر أداة فعلية لتمكينها قد يقودها فعلا إلى التمكين في المجالات الأخرى الأمر الذي يكسبها مكانة اجتماعية تستطيع من خلالها أن تغير نظرة المجتمع والذهنيات المختلفة إليها.

إن تمكين المرأة المقاولة يرتبط بالتكامل والتج اوب الموجود بين الجوانب التنظيمية والجوانب الاجتماعية في سياقاتها الاجتماعية والاقتصادية التي تصب في البناء الاجتماعي ككيان تتفاعل فيه مختلف الأجزاء الفرعية المكونة من البناءات الثقافية القيمية لأفراد المجتمع التي تحدد سلوكهم وتفاعلهم داخل الجماعة الواحدة، بحيث تعتمد على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار، وتعزيز علاقات النوع بعيدًا عن التمييز، والاهتمام الأساسي بالتمكين الاقتصادي الذي يعد مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات الأخرى.

[1] عبد الرحمان أبو شمالة: سرد مفاهيم ومصطلحات النوع الإجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات مفتاح، فلسطين، 2006، ص 17.

9. الدراسات السابقة:

من خلال استعراض أهم الدراسات الأجنبية والعربية التي تمكنت الباحثة من الحصول عليها من خلال زيارة لعدد من المكتبات والمراكز المتخصصة بالبحوث والمكتبات الإلكترونية المتواجدة على مواقع الانترنت والتي تناولت موضوع تمكين المرأة والمرأة المقاولة على الخصوص، بالبحث سواء في المشكلة أم لتدعيم الإ طار النظري من مختلف الجوانب عبر مختلف الأصعدة الدولية والإقليمية والمحلية، وبالرجوع إلى الدراسات السابقة التي عالجت بعض زوايا الموضوع من ناحية موضوع تمكين المرأة فنجد أن منها من تناول موضوع تمكين المرأة كمفهوم بسيط ومن جانب تحفيزي مادي فقط يمس جانب تنظيمي قانوني، ومنها من تناول أثر أحد وسائل آليات الدعم التي تمنحها مؤسسات الدولة لتنمية مشاريع المرأة الصغيرة والتي تسهم في تحقيق الرفاه الاجتماعي والاقتصادي وأخرى تناولت تقييم التأثير في تمكين المرأة من خلال مشاريع منظمة متخصصة في تمويل مشاريع النساء ومنها من تناول أيضا أهم المعوقات التي تواجه تمكين المرأة من أجل خدمة وتنمية مجتمعها ومدى اختلافها باختلاف النوع، أما الدراسات التي تناولت المرأة المقاولة فمنها ما تسأل عن مدى فعالية مشاركة المرأة في إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبحث في تدني نسبة مشاركة المرأة في المقاولة النسوية عند فئة المتخرجات الجامعيات والبعض الآخر منها بحث في المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر، إضافة إلى تأثير المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة على اختيار النشاط الاجتماعي ومنها ما تطرق إلى الكشف عن ما إذا كانت هناك خصائص تمتلكها المرأة تمكنها من إنشاء مؤسسة والنجاح في إدارتها وبناءا على ما سبق سوف نعرضها كلها كالأتي:

1.9. الدراسات الأجنبية:

1.1.9. الدراسة الأولى الخاصة بتمكين المرأة: دراسة همة رحمان وآخرون (2015)[1] بعنوان: دور القروض المصغرة في تمكين المرأة، دراسة ميدانية بمختلف أنحاء دولة باكستان".

[1] Huma Rehman et al : Role of Microfinance Institutions in Women Empowerment: A Case Study of Akhuwat, Pakistan; South Asian Studies, January – June 2015, 30(1).

تركز هذه الدراسة على دور القرض المصغر في تمكين المرأة، كما تقر أيضًا بأهميته في التخفيف من حدة الفقر، حيث استخدم الباحث المنهج النوعي ودراسة الحالة في التحليل المتعمق للظاهرة في سياق "أخوات" وهي منظمة قرض مصغر بدون فوائد ، و بغية التحقق من صحة النتائج حاولت الباحثة تفسير الظاهرة تفسيرا متعمقا للظواهر الاجتماعية وعمم ت النتائج على النظرية وليس على السكان في الدراسة الحالية، هدفـت الباحثة إلى تحليل تأثير القرض المصغر على تمكين النساء وعلى العوامل الأخرى التي تؤثر على التمكين.

كما ركزت أيضا على أربعة متغيرات أساسية لدراسة ومدى تأثيرها على قدرة المرأة على اتخاذ القرار في جوانب حياتها المحلية والاجتماعية إذ يعتبر السن والتعليم والوضع العائلي ونوع العائلة من العوامل المساهمة المهمة التي تؤثر على تمكين المرأة، وانطلقت من التساؤل الرئيسي الآتي: كيف تمول مؤسسات التمويل المصغر النساء؟

واندرجت تحته أسئلة فرعية كالأتي:

- كيف تقوم القروض الصغيرة بتمكين النساء اجتماعيًا واقتصاديًا؟
- كيف تساهم النساء العاملات في رفاه الأسرة؟
- كيف تساهم المتغيرات الديمغرافية في اتخاذ القرار لدى النساء؟
- هل يزيد الوصول إلى التمويل المصغر من الوعي السياسي للمستفيدات؟

أما ميدان الدراسة فشمل أجزاءً مختلفة من دولة باكستان، وهدفت إلى التركيز على البحث النوعي لأن التمويل المصغر وتمكين المرأة هما مجالان واسعان يتضمنان مجموعة كبيرة من التفسيرات لذلك التحليل النوعي سيضمن الفهم الشامل للموضوع ،وقد تم أخذ الفرد كوحدة تحليل في هذه الدراسة، كما تم استخدام المقابلات الغير منظمة كإجراء لجمع المعلومات تتكون من أسئلة مفتوحة ومغلقة كما اعتمدت كمصدر رئيسي لجمع البيانات، كما تم جمع البيانات الثانوية ذات الصلة أيضًا من التقارير المنشورة الصادرة عن مختلف المنظمات المحلية والوطنية والدولية.

وبما أن وحدة التحليل فردية، فقد تم جمع البيانات من المستفيدات من شركة أخوات (تمتلك مؤسسة الأخوات مقرًا رئيسيًا في **لاهور تاون شيب** ولها العديد من الفروع ليس فقط في لاهور ولكن أيضا في باكستان بأكملها. وكان من المفترض أن يتم جمع البيانات من فروع لاهور التالية : فرع سفينة المدينة، فرع جرين تأون، فرع شاه جمال، فرع ميان مير).

في الدراسة الحالية تم استخدام أسلوب العينات الغير احتمالية لأنه هو التقنية المناسبة لرصد عينة من عدد كبير من السكان مع وقت محدود وتكلفة غير باهضة، حيث يتم اختيار المواضيع بسبب سهولة الوصول إليها والقرب من الباحث". استغرقت عملية جمع البيانات بأكملها أقل من شهر واحد حيث أجريت معظم المقابلات في فرع غرين ت اون والمنطقة المج اورة لها، حيث تم مسح الفروع الأخرى وحصلت الباحثة على عدد أقل من المستجيبين من بقية الفروع.

ومن بين النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة أن التمويل المصغر يؤدي إلى تغييرات في حياة المرأة: الحالة الأسرية، ورفاه الأسرة، والوضع الاجتماعي، ويتم تحسينها من خلال الاستفادة من خدمات مؤسسة التمويل المصغر والقروض الخالية من الفائدة إضافة إلى رفاههم، كما يعتبر السن والتعليم والوضع العائلي ونوع العائلة من العوامل المساهمة المهمة التي تؤثر على تمكين المرأة. كما لوحظ أيضا أن النساء يميلن أكثر إلى الإيثار وينفقن معظم دخلهن على أسرهن.

2.1.9. الدراسة الثانية: دراسة ألكس أدا– ألكس أبادا(2017) ، بعنوان علاقة القروض المصغرة والأرباح بتمكين المرأة، دراسة تقييمية لأثر القرض المصغر على الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للمرأة بمدينة أكرا في غانا.

إن من بين الأهداف الرئيسية للبحث في مجال القروض المصغرة هو الوقوف على حقيقة مساعدة صاحبات المشاريع على تنمية أعمالهن ومن ثم تعزيز رفاهن الاجتماعي والاقتصادي، ولذلك أجريت هذه الدراسة لتقييم أثر القرض المصغر على الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للمرأة (أو تمكين المرأة) في المدينة في منطقة أكرا الكبرى في غانا.

استخدمت الدراسة تصميم المسح وباستخدام تقنيات أخذ العينات العشوائية والمنهجية والبسيطة، واستخدمت الاستبيان الذي يديره القائمون بالمقابلة لجمع بيانات من 300 امرأة مستفيدة من الإئتمانات الصغيرة في المدينة بأكرا بغانا. ثم تمت الاستعانة ببرنامج SPSS لتشغيل الانحدار لدراسة العلاقة بين القروض المصغرة والأرباح، وبالتالي علاقتها بالرفاه الاقتصادي للنساء صاحبات المشاريع، ووجد أن القروض المصغرة لها علاقة مباشرة بالربح وبالتالي تحقيق الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للمرأة (تمكين المرأة). وتبين بشكل مختلف أن القروض المصغرة قد أثرت إيجابيا على أرباح المرأة، وأعمالها، وبالتالي على رفاهها الاجتماعي والاقتصادي. ومع ذلك فإنه كانت هناك نسبة معقولة من المستجيبات اللاتي أشرن إلى أن التمويل المصغر قد جعلهن أسوأ حالا.([1])

3.1.9. الدراسة الثالثة ([2]): دراسة مجموعة مشاريع للمنظمة الهندية المتخصصة في تمويل مشاريع (2016)، بعنوان: دور مجموعة المساعدة الذاتية في تمكين المرأة، دراسة تقييمية تشاركية لتأثير مشاريع منظمة ومتخصصة في تمويل مشاريع النساء في تمكين المرأة في الهند.

كانت الدراسة تدور حول تمكين المرأة عن طريق مجموعة المساعدة الذاتية للمرأة في الهند تقييم تشاركي، وهدفت إلى تقييم التأثير في تمكين المرأة في الهند من خلال مشاريع منظمة متخصصة في تمويل مشاريع النساء: وانطلقت من إشكالية تلخصت في الآتي :"تواجه النساء، مقارنة بالرجال، حرمانا متنوعا ثقافيا واجتماعيا واقتصاديا اجتماعيا يستلزم بذل جهود متضافرة من جانب الحكومة والمجتمع. وبناء على ذلك، اتخذت تدابير شاملة في الهند في اتجاه الحد من عدم المساواة بين الجنسين وتعزيز تمكين المرأة ، وقد كان تشجيع مجموعة العمل في مجال الصحة أحد هذه التدابير، مشروع أوتار براديش لاستصلاح أراضي سوديك، الذي تم تنفيذه من خلال 20 وحدة من وحدات مشروع المقاطعات، شجع أيضا مجموعات النساء والرجال الفقيرات المحتاجات والفقيرات على تمكينهن اقتصاديا وماليا، وقد دعمت هذه المجموعات العاملة في مجال الصحة في عملياتها المتعلقة بالادخار والائتمان

[1] Alex Addae-Korankye; Alex Abada; microfinance and women empowerment in Madina in Accra, Ghana, Asian Economic and Financial Review, 2017, 7(3).

[2] women empowerment through.SHGs-A. a participatory assessment, Splint International Journal of Professionals,Vol.-,Issue-, June 2016.

والأعمال المدرة للدخل، وفي البحث الحالي تم تقييم تأثير مجموعة النساء والرجال على تمكين المرأة من خلال أساليب تشاركية، بما في ذلك مناقشة مجموعة التركيز وتقييم النقاط).

أجريت الدراسة خلال الفترة الممتدة من جانفي إلى مارس 2016 لتغطي عينة من 18 مجموعة اثنان لكل من 9 مناطق في ولاية أوتار براديش. وقد أدت تدخلات المشروع إلى تحسين وصول المرأة إلى قنوات الادخار غير الرسمية، وسهولة الائتمان، ومصادر الدخل البديلة، ولم يؤد التدخل في مجال الصحة والسلامة المهنية إلى تحسين الوضع المالي والاقتصادي للنساء داخل الأسرة فحسب بل أدى أيضا إلى إحداث تغييرات في الأبعاد الاجتماعية والثقافية لحياته ن. وه ن يساهمن في نظام معيشتهم لأسره ن، كما أن التحيزات الاجتماعية ضدهن في كل من البعد والدرجة قد تآكلت تدريجيا، وبالتالي يبدو أن نهج مجموعة العمل المعنية بالصحة يمثل إستراتيجية ملائمة لمساعدة النساء المنكوبات وحثهن للانضمام إلى التيار الرئيسي في المناطق الريفية.

وتنفذ ولاية أوتار براديش مشروع استصلاح الأراضي سوديك بمساعدة مالية من المؤسسة الدولية للتنمية من البنك الدولي في 20 وحدة من وحدات المشروع، والهدف الإنمائي الرئيسي للمشروع هو زيادة الإنتاجية الزراعية في مناطق مختارة من الأراضي المتدهورة في ولاية أوتار براديش، سعى المشروع إلى تعزيز تمكين المرأة من خلال مبادرة مجموعة الشابات والشابات وشملت تدخلات المشروع تجميع النساء الفقيرات والمحتاجات بشكل مجموعات أطلق عليها مجموعات المساعدة الذاتية، كما تم ربطها مع البنوك التجارية لتثبيت حد الائتمان النقدي.

وقد تركت هذه التدخلات أثرا إيجابيا على النساء المشاركات من حيث زيادة فرص الحصول على الائتمان ومصادر الدخل البديلة. وبدأت الآثار المالية والاقتصادية الإيجابية تؤثر على الأبعاد الأخرى لحياة المرأة. وقد اختيرت عينة من مجموعات الصحة السلامة المهنية من بين المجموعات التي استكملت 5 سنوات كحد أدنى من الوجود في ديسمبر 2015، وشكلت جميع المجموعات المدرجة في الدراسة خلال يوليو–ديسمبر 2010، حجم المجموعة يختلف من 10 إلى 16 عضوا بمتوسط 12 عضوا، وتشكل النساء اللواتي ينتمين إلى الطبقات العامة (إلى الأمام)، والطبقات المتخلفة الأخرى والطبقات المجدولة 24% و35% و41% على التوالي. وأغلبية النساء من فئة الشباب، حوالي 40٪

من الأعضاء هم في الفئة العمرية 20–30 سنة، 39٪ في 30–40 سنة وتبقى 21٪ في الفئة العمرية 40–50 سنة. وتشمل مناطق العينة أليغاره، وإيتاه، وفروخباد من المنطقة الغربية؛ جونبور، براتافغاره وسولتانبور من المنطقة الشرقية؛ و لكنأو، و أونأو و رايباريلي من المنطقة الوسطى. تم اخذ من كل منطقة عينة، تم اختيار مجموعتين من كل منطقة بشكل عشوائي وهكذا دواليك، تتكون عينة من 18 مجموعة موزعة على 9 مناطق من ولاية أوتار براديش، كما استخدمت الدراسة الطريقة التشاركية (التقييم الريفي التشاركي) من أجل التعرف على أثر مبادرات مجموعة على تمكين المرأة كما تدركها النساء أنفسهن.

تم استخدام نقاش المجموعات البؤرية وحساب النقاط كأدوات رئيسية في الدراسة ، وقد تم اختبار طريقة جمع البيانات والأدوات مسبقا مع مجموعتين من مقاطعة لكن او. خلال فترة ما قبل الاختبار ومن بين النتائج المتوصل اليها ما يلي:

نجحت مبادرات هذا المشروع في تحقيق إسهامات إيجابية في تمكين النساء وذلك من خلال تزويدهن بسهولة الوصول إلى قنوات الإدخار والإئتمان غير الرسمية، بالإضافة إلى ذلك، فإنه تم دعمه ن لتحديد وإدارة مختلف الأنشطة المنفذة. ولم تؤدي هذه التدخلات إلى تحسين أوضاع النساء المالية والاقتصادية داخل الأسرة المعيشية فحسب ولكنها أحدثت أيضا تغييرا في الأبعاد الاجتماعية والثقافية لحياتهن وهم يساهمن في نظام معيشته ن لأسرهن، وقد انخفضت التحيزات الاجتماعية ضد المرأة في البعد والدرجة. وركز المشروع اهتمامه على النساء الأكثر حرمانا، لكنه أحرز مواقف غير مواتية لتحقيق النجاح تسببت فيها النساء لعدة عوامل شخصية واجتماعية منها ضعف التعليم، وضعف خلفية الأسرة الاجتماعية والاقتصادية، وخصائص الشخصية المتأصلة، وما إلى ذلك. نهج المجموعة هو أكثر ملاءمة لمساعدة النساء وخاصة في المناطق الريفية.

ومع ذلك، ينبغي اتخاذ بعض التدابير والإجراءات في تشجيع الجماعات النسائية فعلى سبيل المثال ينبغي إيلاء اهتمام كاف يدفع لتحديد العوامل المشتركة القابلة للتطبيق أو القنوات اللازمة، وينبغي تشكيل مجموعات حول هذه العوامل وتزويدها بقوى فاعلة، بالإضافة إلى ضمان التجانس الاجتماعي والاقتصادي بين أعضاء المجموعة، كما أن تماسك الفكر والإدراك مهم أيضا. وينبغي ترك مستوى

مشاركة المرأة المقصودة على مستوى المجموعة نفسها. ولا ينبغي للميسرين أن يضطلعوا إلا بدور وصلة اتصال.

4.1.9. الدراسة الرابعة: دراسة أحمد روزلان ونورو لیزوا رشید بعنوان " تأثير التمويل المصغر على تمكين المرأة" دراسة ميدانية في ماليزيا([1]).

انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده "ما هو تأثير التمويل المصغر على تمكين المرأة المسلمة في مناطق حضرية في ماليزيا، وتفترض أن هناك النساء الماليزيات الفقيرات يعانين بشكل عام من صعوبات مزدوجة، أولاً بسبب نوعهن في المجتمع الأبوي الذي يقيد حركتهن خارج المنزل والثاني بسبب انتمائهم إلى طبقة مضطهدة عندما يجبرن على طاعة أزواجهن وتأدية واجباتهن العائلية.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور التمويل المصغر حول تمكين المرأة في المناطق الحضرية، كما تسعى إلى تقديم أدلة عملية على تمكين المرأة في عمليات صنع القرار في الأسر إلى أن هدفت في الأخير إلى تقييم كيفية تأثير تمكين المرأة وحياتها بعد تدخل التمويل المصغر في المجتمع المسلم وشرح كيفية تأثير الوصول إلى (AIM)على ذلك.

كما تسعى أيضا إلى التدقيق في تأثير أمانة إختبار ماليزيا (AIM)، وهي مؤسسة القروض الصغيرة للنساء المسلمات في ماليزيا وفي منطقة حضرية. تم استخدام طريقة شبه تجريبية لإجراء مسح مقطعي عرضي لـ 500 عميلة قديمة وجديدة، وأجريت مقابلات شبه منظمة غير رسمية مع 20 حالية منهن اللواتي تلقوا ائتمانات صغيرة قبل عامين، كما تم جمع البيانات الكمية متبوعة بجمع وتحليل البيانات النوعية بالنسبة للتحليل الكمي، اعتمادا على المسح المقطعي المستعرض مع النساء المتزوجات اللاتي أجرته المجلة الآسيوية لدراسات المرأة العدد: 323. وقد تم تحديد عينتين هما العملاء الحاليين الذين تألفوا من مجموعة تلقت بالفعل المساعدة، والزبائن الجدد الذين لم يتسلموا القروض بعد وأصبحوا بمثابة مجموعة مراقبة، وتم إجراء التحديد باستخدام عينة طبقية عشوائية تتضمن أربعة مناطق حضرية وتضمنت العينة في النهاية 500 مشاركة.

[1] Ahmed ROZELAN and Nurulizwa RASHID : The effect of microfinance on women's empowerment: Evidence from Malaysia. Asian Journal of Women's Studies, 2016 ,22(3):.

تشير الدراسات إلى أن التمويل المصغر هو أداة فعالة لتمكين المرأة ولكنه مثير للجدل لأن تأثيره يختلف من سياق لآخر، وتوضح نتائج الدراسة أن الوصول إلى الإئتمانات الصغيرة في (AIM) قد غير العديد من جوانب حياة المقترضين اجتماعياً أو اقتصادياً مما ساعد على الحد من عدم المساواة بين الجنسين إلى حد ما، لأن المشاركة المستمرة في اجتماعات المجموعات الأسبوعية وسداد القروض الصغرى والصرف الذي يحدث دائما في مكاتب (AIM) والتفاعل مع الأعضاء الآخرين والعالم الخارجي قد أثرت فعليا في ازدياد معرفة النساء ونماء شخصياتهن، بالإضافة إلى ذلك زاد احترامهم الذاتي وارتفعت مستويات الثقة لديهن، كما تبين النتائج أيضا أن الإئتمانات الصغيرة التي أطلقتها الرابطة من أجل المرأة قد مكنت المرأة من تعزيز المساواة بين الجنسين ومكنتها من الوصول إلى رأس المال المالي وتشكيل أعماله ن الصغرى والصغيرة والحصول على دخل يساعده ن على المساهمة في إنفاق الأسرة، وعلى الرغم من أن تأثير القروض الصغيرة كان جزئيا إلا أنه وفر له ن القدرة على التفـاوض لاتخاذ القرارات والتحكم في الموارد ، وعزز من تقديره ن لذواته ن في أسره ن ومجتمعاته ن.

لقد أصبحت بعض النساء اللواتي حصلن على قروض صغيرة من (AIM) معروفات في مجتمعاتهن وكان بإمكانهن لعب دور مهم في قيادة الآخرين نتيجة خبراتهن في العمل وتقديم بعض النصائح حول كيفية قيام النساء ببناء أعمال جيدة، وعلى الرغم من أن بعض العملاء من النساء لم تكن لديه ن سيطرة تذكر على استخدامه ن للقروض إلا أن مساعدة أفراد أسره ن في معالجة تلك المشاكل كان يسير بشكل أفضل، لأنه ن أصبح ن مصادر حيوية لدخل الأسرة، مما قد عزز من مكانته ن ومواقفه ن في أسره ن التي دعمته ن لتحسين قوته ن التفـاوضية في اتخاذ القرارات، التنقل خارج المنزل هو مؤشر هام على تمكين المرأة لاسيما في المجتمعات التي تهيمن عليها الأعراف الدينية والثقافية مثل هذه الجماعات المسلمة.

كما أكدت النتائج الكمية التي توصل إليها الباحث أن النساء تم تمكينهن على النحو الواجب بعد حصولهن على الوصول إلى الإئتمانات الصغيرة الخاصة بـ (AIM).

2.9. الدراسات العربية

1.2.9. الدراسة الأولى: ([1]) دراسة رائدة أيوب(2010) بعنوان: الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء، دراسة ميدانية في الريف السوري.

إنطلقت الدراسة من المشكلة البحثية التالية: إن التمكين الاقتصادي للمرأة هو أساس ومنطلق تمكينها إجتماعيا وهذه إحدى الاستراتجيات التي بنيت عليها خطط وبرامج تنمية المرأة الريفية في سوريا، وتعتبر برامج القروض الميسرة وبرامج تقديم الخدمات التمويلية من أهم الخطوات الإجرائية لتنفيذ هذه الإستراتجية ومن هنا تبادر الباحثة إلى طرح التساؤلات الرئيسي التالية: هل تحول القرض إلى مشروع ناجح وما حققه من دخل إضافي للمرأة وهل انعكس عليها اجتماعيا بشكل ايجابي ؟ أم تحول إلى عبء لا تستطيع تسديد أعبائه بسبب فشل المشروع الذي بدأته وهل تحققت المعادلة القائلة بأن" أساس التمكين الاجتماعي للمرأة هو التمكين الاقتصادي"، هل المرأة التي نجحت في إدارة مشروعها وحققت عائد ربحي فيه استطاعت أيضا أن تنجح اجتماعيا على مستوى أسرتها ومجتمعها؟، هل القرض ونجاحه جعل المرأة تتحدى الظروف الاجتماعية المحيطة بها وح اولت تغييرها متخذة من العامل الاقتصادي أداة ووسيلة لذالك؟.

ركزت هذه الدراسة على البعد الاجتماعي في تقصي أو بحث أو تحليل الجوانب المدروسة فيها، لكن هذا لا يعني بحال من الأحوال الغياب النهائي للأبعاد الاقتصادية والقانونية والثقافية...الخ كلما دعت ضرورة التحليل أو التفسير لذالك ، وبناء على هذا فإن الدراسة تتوخى الوصول إلى جملة من الأهداف منها:

- تحاول الدراسة الوصول إلى جملة من الأهداف تخص واقع المرأة ومحيطها الاجتماعي وترتبط بالجوانب المجتمعية لمسائل تمكين المرأة في مختلف جوانبه.
- تنشد الدراسة جملة من الأهداف الأخرى المكملة لمجموعة الأهداف في المستوى العام، لكنها تصبح هنا أكثر تحديد والتصاقا بموضوع الدراسة كونها ترتبط بمسائل التمكين الاقتصادي

[1] رائدة أيوب: حول الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة دمشق، منظمة المرأة العربية، 2010.

للمرأة، وبخاصة مسائل قدرتها على الوصول إلى الموارد الاقتصادية، بما فيها القروض وآليات هذا الوصول وواقعه ومشاكله ومن ثم أثر هذه القروض على التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة.

تنطلق الدراسة من الفرضيات العامة والفرعية التالية:

- إن تمكين المرأة اقتصاديا عن طريق مشروع مدر للدخل يؤدي إلى تمكينها اجتماعيا، إضافة إلى أن البحث ينطلق من عدة توجهات فرضية عامة وفرعية ح اول التحقق منها ميدانيا ولعل من أهم هذه المنطلقات الفرضية ما يلي:

- إن مسألة تمكين المرأة اقتصاديا ليست مرهونة بالعامل الاقتصادي فقط وإنما ترتبط أيضا وبشكل أساسي بالعوامل الديمغرافية والاجتماعية والتعليمية والثقافية المحيطة بالمرأة وبأسرتها وبالمجتمع الريفي ككل الذي تعيش فيه.

- يعود لمجموعة العوامل المشار إليها أعلاه مجتمعة الدور الحاسم في عملية تمكين المرأة بشكل عام وفي حصولها ووصولها إلى الموارد بشكل خاص.

- من المفترض أن تمكين المرأة إقتصاديا واجتماعيا يترك آثاره الايجابية ليست على المرأة وحدها بل أيضا على أسرتها ومجتمعها الذي تعيش فيه سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

- ينظر البحث إلى مسألة حصول المرأة على القروض وتأسيسها لمشروع خاص بها باعتبارها من الحلول الممكنة(وليست بالتأكيد الحل الوحيد) أمام المرأة للتحسين من أوضاعها وبالتالي أوضاع أسرتها الاجتماعية والاقتصادية.

- هناك العديد من المعوقات ذات الطبيعة الاجتماعية تحول بشكل أو بآخر دون تمكين المرأة من الوصول إلى الموارد الاقتصادية أصلا واستغلالها ، وبناء على هذه الأهداف والتساؤلات والفرضيات البحثية تم الاعتماد في هذه الدراسة على اتخاذ الإجراءات المنهجية التالية: تم الاعتماد على المنهج الوصفي وطريقته الأساسية والمتمثلة في المسح الاجتماعي الشامل، كما تم استخدام المسح بالعينة بطريقة عشوائية منتظمة بنسبة 50% من مجموع النساء صاحبات المشاريع الصغيرة المستفيدات من مشروع تمكين المرأة وعددهن 1180 صاحبة مشروع من أصل 2359 صاحبة مشروع، أما فيما يتعلق بتقنية جمع البيانات الأساسية فقد تم الاعتماد على استمارة استبيان لجمع المعلومات والبيانات، ومن هذا الطرح المنهجي تم التوصل إلى النتائج العامة التالية:

- تحسن علاقة صاحبات المشاريع مع أهالي القرية وأزواجهن وأبنائهن وعائلاتهن بعد المشروع مما عزز ذالك من ثقتهن بأنفسهن.
- تغير نظرة الأسرة بالإيجاب لصاحبات المشاريع بعد المشروع.
- زيادة في ممتلكات أصولهن من مدخرات بسيطة ذهبية ومالية.
- أصبحت هناك مساهمة فعالة من طرفهن في الأنشطة الاجتماعية في القرية.
- ازدياد مشاركتهن في قرار تعليم الأطفال وقرارات توزيع ميزانية الأسرة وفي إنجاب الأولاد.
- تحسين في نوعية الطعام واللباس من عائد المشروع نظرا لزيادة دخل المشروع بعد تأسيسه.
- هناك معوقات تهدد استمرارية المشروع أشارت إليها صاحبات المشاريع منها غلاء أسعار المواد الأولية، التخوف من المشاكل التسويقية للمنتج، عنصر المنافسة.
- هناك عوامل ساعدت في نجاح المشروع من بينها التدريب قبل المشروع على كيفية تأسيسه ونظافة المنتج وجودته وخاصة بمشاريع التصنيع الغذائي، توفر الخبرة الفنية بالمشروع، توفر صفات رب العمل الناجح مثل الإصرار والمثابرة وحب العمل.

2.2.9. الدراسة الثانية ([1]): دراسة ثائر رحيم كاظم (2016) بعنوان: معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي دراسة ميدانية في جامعة القادسية.

يهدف البحث إلى تحقيق معرفة أهم المعوقات التي تواجه تمكين المرأة العراقية من أجل خدمة وتنمية مجتمعها، ومعرفة مدى اختلاف هذه المعوقات التي تعيق تمكين المرأة من أجل خدمة وتنمية مجتمعها، باختلاف النوع ، ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

– ما أهم المعوقات التي تواجه تمكين المرأة العراقية من أجل خدمة وتنمية مجتمعها؟ ، هل تختلف هذه المعوقات التي تعيق تمكين المرأة من أجل خدمة وتنمية مجتمعها، باختلاف النوع ؟.

أما فيما يتعلق بالفرضيات فقد جاءت كالآتي:

[1] ثائر رحيم كاظم: معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي دراسة ميدانية في جامعة القادسية. دراسة ميدانية منشورة في مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية، المجلد24 العدد02، 2016.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور ومتوسطات درجات والإناث في المعوقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والشخصية لتمكين المرأة.
- توجد معوقات اجتماعيات واقتصادية وسياسية وشخصية تواجه تمكين المرأة من اجل خدمة وتنمية مجتمعها.

ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة فقد استخدم الباحث المنهج المسحي الاجتماعي الذي يتم عن طريقه دراسة الظاهرة كميا وكيفيا، وذلك بتحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة، واختيرت العينة التي كان عددها (214) بالطريقة العشوائية العنقودية، كما تم إعداد استبيان لمعرفة العوامل (المعوقات) المختلفة التي تحيل بين المرأة وبين تمكينها بالمجتمع. وتم الاطلاع على التراث السابق والأدب النظري الذي اهتم بدراسة الصعوبات التي تواجهه المرأة العربية بصفة عامة والمرأة العراقية بصفة خاصة في تمكينها من ممارسة حقوقها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية

توصلت نتائج البحث إلى أن أكثر العوامل إعاقة لتمكين المرأة هي العوامل الاجتماعية تلتها العوامل الاقتصادية والسياسية ثم أخيرا العوامل الشخصية، إلى أن المعوقات الشخصية تمثل هي الأخرى معوقاً تعرقل تمكين المرأة، ويتضح من خلال التحليل أن أكثر ثلاث أسباب ذاتية تتعلق بقدرات المرأة ومهاراتها هما: عدم قدرة المرأة التوفيق بين مسئوليتها الأسرية ومسئوليتها الاجتماعية حيث بلغ متوسط هذا المعوق (3.61)، تلى ذلك ضعف المرأة جسديا بمتوسط (3.12) ثم محدودية المؤهلات والخبرات لدى المرأة بمتوسط (3.1) ، وأيضا أن العوامل السياسية لا تقل أهمية عن العوامل الاجتماعية والثقافية فيما يتعلق بتمكين المرأة التي أوضحت أن المجتمع العربي عامة والعراقي خاصة ما يزال يعزز أدوار المرأة التقليدية كالأسرة والمدرسة، مما يؤدي إلى احتكار الرجال للمناصب السياسية والقيادية، ومراكز اتخاذ القرار.

وتدل هذه النتائج على أن عدم تقبل المجتمع للقيادة النسائية، وتنشئة المرأة اجتماعيا على الانقياد والانصياع لأوامر الرجل، من أكثر المعوقات الاجتماعية، وهي معوقات متعلقة بالموروث الثقافي والاجتماعي، وتدل على أن المجتمع العراقي هو مجتمع ذكوري.

- أن الإناث يرون أن المعوقات الاجتماعية تقف حائل بينهم وبين تمكينهم وذلك مقارنة بالذكور.

– أن الإناث يرون أن المعوقات الاقتصادية والسياسية تقف حائل بينهم وبين تمكينهم وذلك مقارنة بالذكور.

– يعني أن الذكور يرون أن صعوبة تمكين المرأة ترجع إلى عوامل ذاتية وشخصية خاصة بالمرأة.

ومن خلال الإجابة على تساؤلات البحث ، يتضح حجم المعوقات التي تحد من عملية تمكين المرأة وأنه لا بد أن تتوافر للمرأة معطيات أساسية تمكنها من المساهمة الايجابية في حركة التنمية وتوجيهها، يأتي في مقدمة هذه المعطيات الإنتاج الاقتصادي الذي يضعها في موقع القوة ويجعلها قادرة على خدمة مجتمعها حيث يعتبر عمل المرأة في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المتاحة بمثابة تدعيم لقدرتها الاقتصادية كما يعطي مؤشراً واضحاً على تفهم المرأة لدورها في بناء المجتمع وقدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية.

3.9. الدراسات الخاصة بالمرأة المقاولة:

1.3.9. الدراسة الأولى([1]): دراسة رشيدة لعمارة (2017) بعنوان : فعالية مشاركة المرأة في إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية في مدينتي تبسة وسطيف.

تمحورت هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى فعالية مشاركة المرأة في إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟ وشملت فرضيات البحث ما يلي:

- تتحكم عوامل إجتماعية واقتصادية في لجوء المرأة إلى إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- هناك صعوبات اقتصادية واجتماعية وثقافية تواجه المرأة في مشاركتها في إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من قبل المرأة في النمو الاقتصادي والتنمية المحلية.

[1] رشيدة لعمارة: فعالية مشاركة المرأة في إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية في مدينة تبسة وسطيف، منشورة في كتاب أعمال الملتقى الوطني حول تقرير مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية تحديات وحلول، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، جامعة البليدة02، المعنقد بـ10 أفريل2017.

كما هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية مشاركة المرأة الجزائرية في إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، لأنه الأنسب لطبيعة الموضوع الذي يهدف إلى معرفة مواقف المبحوثات والصعوبات التي تواجههم في عملهن خارج المنزل ومحأولة وصف وفهم كل حالة على حدى، ثم تحليل العوامل والقوى المؤثرة في كل منها، كما تم اختيار عينة قصدية لصاحبات المؤسسات الصغيرة وذالك في ولايتي سطيف وتبسة، وقد حددت العينة التي سيتم التطبيق عليها بتسع نساء صاحبات مشاريع تنشط في القطاعات الآتية:

- المهن الحرة(الطب البديل، الصيدلة، مشاريع خاصة بورشات الخياطة والملابس).
- صالونات الحلاقة والتجميل– صناعة الحلويات، أما بالنسبة لأدوات البحث فقد تم الاعتماد على أداة الملاحظة المباشرة واستمارة المقابلة في جمع المعلومات، حيث تمت الدراسة على مستوى الورشات في كل من ولاتي تبسة ومدينة عين آزال بسطيف تم اختيار 10 حالات 05 منها في ولاية سطيف و05 في ولاية تبسة.

ومن بين النتائج المتوصل إليها ما يلي:

– إن جل النساء صاحبات المؤسسات يزيد سنهن عن 30 سنة وهذا ما يعزز من أهمية إنشاء مؤسسة، ويعود هذا إلى كون عملية إنشاء وإدارة المؤسسات يتطلب مستوى تعليمي معين وخبرة معينة في المجال. وقد تدرجن في مستويات دراسية وتكوينية وعشن ظروفا أسرية مختلفة لم تمكن بعضهن من الدخول إلى هذا الميدان عاجلا، وهذا ما جعل متوسط أعمارهن يمتد بين الثلاثين والخمسين.

– هناك عوامل تتحكم في لجوء المرأة إلى إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن أهمها: العامل الاقتصادي والعامل الثقافي والتعليمي، ورغم تعدد وتنوع هذه العوامل إلا أن بعضها أبرز من بعض في التأثير على اتخاذ المرأة القرار في إنشاء المؤسسات، فالعامل الاقتصادي يأتي في المقدمة ويليه العامل الذاتي ثم العامل التعليمي ومن هنا نستنتج تحقق الفرضية الأولى من البحث.

– هناك صعوبات وعوائق تواجه المرأة عند إنشاء هذه المؤسسات وإدارتها وأهمها: الصعوبات المادية، الصعوبات الاجتماعية والمتمثلة في ذهنيات أفراد المجتمع المرتبطة بالعادات والتقاليد.

–وبخصوص مساهمة هذه المؤسسات في التنمية الاقتصادية، تبين أن ثمة مساهمة واضحة، وإن كانت محدودة بسبب العراقيل والصعوبات التي تقف في طريق تحقيق المساهمة الفعالة، وبالتالي فهذه المؤسسات تساهم بالتأكيد ولو جزئيا أو بشكل محدود في تزويد السوق المحلية بمنتجاتها.

2.3.9. الدراسة الثانية([1]): دراسة سلامي منيرة، قريشي يوسف (2010) بعنوان: التوجه المقاولاتي للمرأة، دراسة ميدانية بمدينة ورقلة.

تطرح هذه الدراسة إشكالية بلورة في شكل تساؤل رئيسي هو:

- لماذا تشهد الجزائر على غرار البلدان الأخرى ضعفا في نسبة المقاولة النسوية، خاصة في فئة المتخرجات الجامعيات، بالرغم من التزايد النسوي لهذه الفئة؟ وما هي أهم العوامل التي تكبح توجههم نحوها؟

التساؤلات الجزئية:

- ما هو واقع المقاولة النسوية في الجزائر؟ وما هي أهم الآليات الموضوعة للتشجيع على الاستثمار؟، ما مدى رغبة المتخرجات الجامعيات في إنشاء أعمالهن الخاصة وهل يفضلن الإدماج الوظيفي أكثر؟، هل المحيط الاجتماعي والثقافي للمتخرجات يشجعن على الولوج في المقاولة وإنشاء أعمالهن الخاصة، وهل هناك أسباب أخرى تدفع المتخرجات عن مجال المقاولة؟.

الفرضيات:

- نقص توجه المتخرجات الجامعيات نحو المقاولة بسبب تفضيلهم الحصول على وظائف في مؤسسات موجودة مسبقا نظرا لامتلاكهم لشهادات جامعية.
- التوجه نحو المقاولة يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهم في الدخول إلى هذا المجال وباختلاف إدراكهن لإمكانية انجاز المشاريع وبمدى وجود تشجيع من محيطهن الاجتماعي.

[1] سلامي منيرة، قريشي يوسف: التوجه المقأولاتي للمرأة، دراسة ميدانية منشورة في مجلة الباحث ، العدد08، ورقلة ،2010.

- التوجه نحو المقاولة يختلف باختلاف التخصص الجامعي وبمدى وجود نماذج لمقأولين ناجحين في محيط الفرد.

تهدف هذه الدراسة إلى قياس التوجه المقاولاتي للطالبات اللاتي على وشك التخرج واختيار مسارهن المهني ومعرفة في أي مستوى يمكن أن يكون هناك انسداد في الروح المقاولاتية يمنع توجههن نحو المقاولة؟

تتكون عينة الدراسة من الطالبات الجامعيات من بعض التخصصات يمثلن فئة المتخرجات الجامعيات عما قريب، حيث تم توزيع عليهن 150 استبيان تم الغاء11 منهم نظرا لتخللها لفراغات كثيرة وتم التحصل على139 استبيان صالح للتفريغ ويتوزع الاستبيان على مجموعتين رئيسيتين هما:

- طالبات التسيير والاقتصاد ومجموعهن 85 طالبة تتوزع على تخصصات متعددة منها المحاسبة، تسويق، إدارة أعمال، مالية، إقتصاد وتسيير مؤسسة، إعلام آلي،.....)،، كانت نسبة استرجاع الاستبيان تقدر بـ 34.94% وواجه ت الباحثة حسب زعمها رفض كبير من قبل الطالبات للمشاركة في الدراسة لأسباب مختلفة وغير موضوعية.
- طالبات التخصصات الاخرى ومجموعهن 45 طالبة تتوزع على التخصصات التالية (الحقوق، الكترونيك، مهندس دولة في الاعلام الآلي، فيزياء).

لقياس متغيرات الدراسة التي جاءت في النموذج النظري استعملنا نفس بنود القياس التي استعملت في دراسات سابقة في بيئات مختلفة وهذا قصد امكانية مقارنة النتائج.، فالتكوين المزأول ليس له تأثير كبير على انجذاب الفرد بفكرة إنشاء مشروع ويمكن القول أن سبب عدم التوجه نحو المقاولة من طرف الجامعيات لا يكمن أساسا في عدم الرغبة والانجذاب بفكرة الإنشاء بل هناك أسباب أخرى تفسر ذالك. أما فيما يخص رغبة الشخص في إنشاء مؤسسة فإنها تتأثر بموقفه اتجاه فكرة الإنشاء بحد ذاتها، وهذا الموقف يستند على قيمه المهنية أي المميزات المهنية التي يطمح إليها ونظرته للمقاولة بمعنى الحاجيات التي يمكن إرضاؤها من خلال النشاط المقاولاتي، وبالنسبة لتأثير المحيط الاجتماعي فإن العنصر الأكثر تأثير على قرارات الفرد في حالة رغبته في إنشاء مؤسسة هي العائلة التي لها دور كبير في موافقة الطالبة على إنشاء مؤسسة ثم تأتي العناصر الأخرى في درجة أقل أهمية سواء

من ناحية التشجيع أم ناحية أهمية رأيهم فمثلا عن الأساتذة وأهمية رأيهم دون المتوسط وكذلك درجة تشجيعهم على المقاولة مما يؤكد على حقيقة التعليم الجامعي بشكله الحالي على أنه يحث على الوظيفة وليس على المقاولة بمعنى أن الجامعة ليست بمحيط مشجع ومولد للمق اولين بقدر ما هو مولد أكثر للموظفين.

أما بالنسبة لإدراك الشخص لإمكانياته في إنجاز مشروع ما يعتمد على ثقته في قدراته على القيام بالنشاطات اللازمة والضرورية لنجاح المسار المقاولاتي فنلاحظ أن الطالبات عبرن عن قدرات دون المتوسط إلا فيما يتعلق بإدارة وتسيير الأشخاص، القيام بالتخطيط للقيام بالمشروع، إيجاد أشخاص أكفاء للعمل، تقدير الاحتياجات المالية للمشروع، ومن ذلك نستنتج أن للتكوين تأثير على مستوى أداء النشاطات المرتبطة بإنشاء مؤسسة.

مستوى الانسداد في التوجه نحو المقاولة يكمن في القدرات الخاصة بالبحث عن التمويل وبنسبة أقل فيما يتعلق بالقدرات البشرية المقاولاتية، كما أن هناك في القدرات الخاصة بدراسة جدوى المشروع وكذلك الإلتزام الشخصي للفرد.

ومن بين المعوقات التي واجهت الطالبات والتي كانت عائق لتوجههن على المقاولة فما تمثل في أسباب متعلقة بعملية الإنشاء كعدم القدرة والتخوف، وأسباب أخرى متعلقة بالغير كنظرة المجتمع العادات والتقاليد، وكانت تكون أسباب شخصية كرفض فكرة الإنشاء على الرغم من القدرة على ذلك، نقص الأهلية القانونية، وحسب إجابتهن حول التوجه نحو المقاولاتية هو هدفهن تكوين أسرة وتربية أطفال وليس العمل المقاولاتي وهنا يظهر بوضوح تأثير المحيط العائلي والوسط البيئي على توجهاتهن الفكرية، وما يؤكد على ذلك أنه وبنسبة 34% من الطالبات يعتقدن أن المقاولة نشاط رجالي وليس نسائي.

3.3.9. الدراسة الثالثة ([1]): دراسة ريم لونيسي (2015) بعنوان : المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائرية،دراسة حالة المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية بسطيف.

- التساؤل الرئيسي: ما هي المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر.
- فرضيات الدراسة

- هناك معوقات بشرية للممارسة المقاولاتية في الجزائر من مؤشراتها(تدريب العمال، استخدام التكنولوجيا، توظيف الأقارب).
- هناك معوقات تنظيمية للممارسة المقاولاتية في الجزائر. من مؤشراتها (طريقة تسيير اليد العاملة، روح الانتماء، رضا العمال، تكوين العمال).

- تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومعرفة أهم ما يعيقها من خلال التعريج على جملة من المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر، وبما أن الدراسة تستهدف المشاريع الصغيرة والمتوسطة الرسمية فإن الحصول على قوائم لهذه المشاريع سيكون في المتناول، حيث تمت الدراسة على إحدى المؤسسات في ولاية باتنة مختصة في صناعة الآلات، وقد تم تطبيق عينة قصدية للعمال الدائمين القادرين على القراءة والكتابة ومثلت العينة نسبة 75.2% من المجتمع الأصلي للدراسة الذي بلغ عدده 125 عامل أي ما يعادل 94 عامل استخدم الباحث أداة الاستمارة كأداة رئيسية في البحث والمقابلة والملاحظة كأدوات مساعدة والسجلات والوثائق، أما فيما يتعلق بالمنهج فإنه تم استخدام المنهج الوصفي نظرا لملائمته مع موضوع البحث.

- نتائج الدراسة: هناك معوقات تنظيمية تكمن في صعوبة الإجراءات الإدارية والتنفيذية لقبول طلب مشروع الاستثمار أو تطويره وطول أمدها وهذا راجع للإجراءات الإدارية الروتينية وكثرة الوثائق التي تطلب في كل مرحلة، صعوبة في تصدير منتجات المؤسسات في الجزائر من أهم طموحات أصحابها وهذا راجع إلى نقص الكفاءات التسويقية المؤهلة، الاستيراد العشوائي، المنافسة، عدم الحصول على معلومات على مختلف الأسواق العالمية.

[1] ريم لونيسي : المعوقات الاجتماعية للممارسة المق اولاتية في الجزائرية، رسالة ماجيستير، دراسة حالة المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية ،2015، جامعة سطيف2.

ومن أهم المعوقات البشرية ما يلي: يسود في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نمط المدير المالك غير المحترف الذي لم يتدرب على مهنة الإدارة وتولى الإدارة نظرا لملكيته للمؤسسة.

- نمط الإدارة الفردية أو العائلية السائدة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتمد على الرجوع لصاحب العمل وعائلته في كل الأمور المتعلقة بالمشروع وهذا يعتبر من بين المعوقات البشرية للممارسة المقاولاتية، باعتبار أن رب العمل يقوم بإدارة مؤسسته من خلال الفطرة والخبرة الشخصية له والتي تؤدى في كثير من الأحيان إلى ارتكاب الأخطاء والتسبب في الخسائر.

4.3.9. الدراسة الرابعة ([1]): دراسة الزهرة عبلوي(2015) بعنوان: حول المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة ولاية سطيف.

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي والتساؤلات الفرعية

- ما هو تأثير المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة على اختيارها للنشاط الاجتماعي

وعلى ضوء هذا نطرح جملة الاسئلة الفرعية:

- هل للمرأة الجزائرية الخصائص الكاريزماتية التي تجعلها قادرة على البروز في هذا المجال؟ ، هل المحيط الاجتماعي والثقافي للنساء يشجعهن على الولوج في المقاولة وإنشاء أعمالهن الخاصة؟ ، ما هي النشاطات الاجتماعية التي تتوجه إليها المرأة المقاولة؟ ، ما هي المشاكل والمعوقات التي تواجهها المرأة المقاولة عند اختيار نشاط اجتماعي معين؟.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: للمسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة تأثير على اختيارها للنشاط الاجتماعي.

[1] الزهرة عبلوي حول المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي، رسالة ماجيستير، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة ولاية سطيف، جامعة سطيف، 2015/2014.

الفرضيات الفرعية:

- تمتلك المرأة الجزائرية الخصائص الفردية والاجتماعية التي تساعدها على إنشاء مؤسسة.
- التوجه نحو نشاط اجتماعي معين يرتبط بمدى تشجيع المحيط الاجتماعي والثقافي للمرأة المقاولة ومدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيطها الاجتماعي.
- توجه النساء المقاولات إلى نشاطات اجتماعية تحاكي اهتماماتهن النسوية.
- تعاني المرأة المقاولة من غياب بيئة للاستثمار.

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على ما إذا كانت المسارات الاجتماعية والثقافية لها تأثير على ولوج المرأة لعالم المقاولاتية، بعدما كان هناك تقسيم ثقافي للعمل تحكمه تقاليد وقيم اجتماعية لمجتمع ذكوري بامتياز.

وتم حصر عينة البحث في 25 امرأة مقاولة تم الاتصال بها عن طريق عينة كرة الثلج التي تستخدم عندما يتعذر على الباحث معرفة جمهور البحث بحيث يكون عدد مفرداته قليل وصعب الوصول إليه.

استخدم منهج دراسة الحالة، المقابلة نصف موجهة، واستخدام أداة المقابلة (دليل المقابلة) ومن أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة ما يلي:

- اتضح من النتائج أن المرأة المقاولة تمتلك جملة من المقومات جعلت منها قادرة على المبادرة وإنشاء مشروعها الخاص.
- و قد تمثلت هذه المقومات في الخصائص التالية: التكوين سواء الجامعي أو التكوين المهني أو في الجمعيات، المهارات التقنية المتمثلة في الخبرة والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج، بيع، تخزين، وتمويل؛ وهذه المهارات تساعد في إدارة أعمال المشروع بجدارة، الرغبة في الاستقلالية، الثقة بالنفس، المهارات التفاعلية وغيرها من الخصائص.
- أن المحيط الاجتماعي له دور في تشجيع المرأة على الاستثمار. ويتجلى ذالك في تشجيع العائلة المادي أو المعنوي من طرف الآباء كان أو الأزواج.

- يتأثر اختيار المرأة المقاولة لنشاط معين بمجموعة القيم و العادات التقاليد السائدة في المجتمع وهذا ما يفسر إقبالهن على الاستثمار في مجال الخياطة و الحلويات التقليدية و الحلي التقليدية... الخ.

- كما بينت الدراسة أن الأساس الأول الذي إعتمدته المرأة في اختيارها النشاط اجتماعي معين كان الشهادة العلمية و التكوين تليها مباشرة الموهبة و هذا الأساس نابع من وعى المرأة بدور التأهيل العلمي و المهني في العمل.

- أما فيما يخص معاناة المرأة لعدم وجود بيئة للاستثمار فإنه ما تم التوصل إليه في هذه الدراسة أن تعاني من مشاكل مادية ومالية، تتمثل في مشكل التمويل ، ومشكل غلاء المواد الأولية، و كذا مشكل العقار؛ ومشكل العتاد، كما أنها تتحكم نوعا ما في إشكالية التوفيق بين دورها كربة بيت وصاحبة مقاولة.

- كما بينت الدراسة أيضا أنها تعاني من مشاكل اجتماعية تتمثل أساسا في التركيبة الذهنية للمجتمع الذكوري الذي تنتمي إليه، وعدم تقبل الاستقلالية المادية للمرأة المقاولة، و رفض تواجدها في أنشطة ذكورية.

- وتعاني المرأة المقاولة من جهة أخرى من إشكالات ثانوية كضعف التوجيه و الاستشارة.

- نتيجة الفرضية الرابعة: أظهرت الدراسة أن المرأة تعاني حقيقة غياب بيئة استثمارية إذ تعاني من عدة معوقات إدارية، مالية، اجتماعية، ومعوقات أخرى)، إلا أن النساء المقاولات يتميزن بإصرارهن على التغلب على هذه المعوقات و المشاكل.

- الفرضية الرئيسية: الموروث الثقافي و الاجتماعي للمرأة المقاولة هو الذي يوجهها لاختيار المشروع. من خلال ما سبق يتوضح لنا صدق الفرضية الرئيسية، بالنظر للدور الذي يلعبه التكوين والخبرة المهنية و العائلة و المحيط الاجتماعي في توجيه النساء إلى اختيار مشاريعهن.

5.3.9. الدراسة الخامسة([1]): دراسة شلوف فريدة (2009) بعنوان: المرأة المقاولة دراسة سوسيولوجية، بمدينة قسنطينة، وطرحت في هذه الدراسة عدة تساؤلات:

– هل تملك المرأة المقاولة في الجزائر الخصائص التي تمكنها من إنشاء مؤسسة والنجاح في إدارتها ؟

و الأسئلة الفرعية التالية:

[1] شلوف فريدة: المرأة المقاولة دراسة سوسيولوجية، رسالة ماجستير في علم اجتم اع تنمية و تسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة،2009.

- هل للمرأة الجزائرية الخصائص الكاريزماتية التي تجعلها قادرة على البروز في هذا المجال ؟
- هل منحت الدولة حماية قانونية كافية للمرأة لمزاولة هذا النشاط ؟ وهل تم تطبيق القوانين التي ينص عليها تشريع العمل دون نقائص؟
- هل تؤثر العوامل الاجتماعية على المرأة المقاولة في الجزائر ؟
- هل لها القدرة على تسيير رأسمالها ؟
- هل مازالت الأسرة تحتكم إلى العرف والتقاليد في الوقت الذي أصبحت فيه المرأة تخرج إلى التعليم
- 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 نصيبها من المساعدات، لكن لا ندري هل أصبحت فعلا مقاولة ؟ وهل لها شراكة ؟ وهل استطاعت أن تصل إلى مستوى القوة و النفوذ ؟

و نتج عن التساؤلات السابقة الفرضيات التالية:

- تمتلك المرأة الجزائرية الخصائص الفردية و الاجتماعية التي تساعدها على إنشاء المؤسسة.
- المقاولة تحقق للمرأة المكانة الاجتماعية.
- المقاولة تفتح المجال للمرأة على إبراز قدراتها الفردية.
- تنمي المقاولة روح المبادرة عند المرأة.

أما من حيث المنهج فالباحثة استخدمت منهج دراسة الحالة و اعتمدت على مجموعة من التقنيات هي:المقابلة، الملاحظة والوثائق والسجلات، استخدمت العينة العشوائية البسيطة حيث اختارت من بين 607 مقاولة 6 مقاولات فقط، وقد تبين خلال الدراسة الميدانية أن المرأة في الجزائر لديها من المؤهلات و الخصائص التي تجعلها تنجح في هذا المجال و تساهم بذلك مساهمة إيجابية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية على السواء. وقد سمح لها هذا بتكريس حماية إنسانيتها وإثبات ذاتها، وفي الوقت ذاته تمكنت أن تجعل من مبادرتها وقوة إرادتها لنفسها مركزا اجتماعيا داخل المجتمع وأن المجتمع الجزائري

أضحى مدركا لضرورة مشاركة المرأة في مختلف المجالات، وأن التطور الاقتصادي مرتبط بشكل كبير بتقدم النساء.

الجدول رقم (1): ملخصات دراسات إمبريقية دولية تناولت موضوع التمكين

الرقم	الدراسة والموقع	العينة وتصميم أداة الدراسة	المتغيرين المستقل والتابع	مؤشرات التمكين (كمتغير مستقل)	النتائج
01	أشاريا وبينيت 1983، نيبال	مسح واستجواب 478 امرأة و 443 رجلاً في 7 قرى	العمالة في السوق مقابل العمالة الأسرية غير مدفوعة الأجر	دور المرأة في إدارة المزرعة والقرارات المحلية وتخصيص الموارد	يؤثر إدخال المرأة في اقتصاد السوق بشكل إيجابي على نفوذها في تخصيص الموارد وصنع القرار المحلي.
02	اكيرلي 1995، بنغلاديش	تحليل البيانات على 826 قرضًا لـ 613 امرأة في 3 مواقع.	خصائص القرض ومشاركة المرأة في أنشطة السوق الممولة بالقروض.	معرفة المحاسبة لدى المرأة: القدرة على توفير المعلومات عن تكاليف المدخلات ، وإنتاجية المنتجات ، وربحية النشاط المرتبط بالقروض.	تكتسب النساء المعرفة والتمكين من خلال الوصول إلى الأسواق ، ولكن نادراً ما يحدث ذلك.
03	فرنغمبرغ وتوماس 1991، اندونيسيا	تحليل البيانات المتعلقة بـ 1518 زوجا من نموذج صنع القرار في مسح حياة الأسرة في إندونيسيا في الفترة 1997- 1998 ، بما في ذلك بيانات من 4 مجموعات تركيز.	الوضع النسبي للأزواج والزوجات عند الزواج ، على سبيل المثال ، التعليم والسن والحالة الاجتماعية، وضعيات عائلة المنشأ	دور المرأة في صنع القرارات الأسرية: التحكم في النقد والإنفاق واستخدام الوقت.	الحالة تؤثر على الترتيبات المالية وقوة اتخاذ القرار.
04	جويتز وجوبتا 1996، بنغلاديش	أجرت مقابلة مع 253 امرأة و 22 رجلاً ممن أقرضوا في 5 مناطق	خصائص القرض ، على سبيل المثال ، حجم القرض والنشاط الاستثماري	السيطرة الإدارية للنساء مقابل الرجال على القروض: الإبلاغ عن السيطرة على الإنتاج، العملية والتسويق والمدخلات	غالباً ما يسيطر الرجال على القروض الممنوحة للنساء. وبالتالي ، فإن برامج الائتمان الصغير لا تعمل بالضرورة على تمكين المرأة.

05	كراسماك واسبينال 2000، جمهورية الدومينيكان	استقصت 126 رجلاً و 75 من صاحبات المشاريع الصغيرة وقامت بإجراء 20 مقابلة معمقة في سانتياغو.	المساهمة المالية للأسرة للمرأة مقابل الرجل.	دور المرأة في صنع قرارات الإنفاق الأسري.	فكل من إيديولوجية الجنسين واعتماد الأسر على الدخل الفردي مهمان للاستقلال الذاتي.
06	كبير 1998، بنغلاديش	استفادت 696 امرأة من المقرضات وأجرت مقابلات متعمقة مع 50 امرأة و20 رجل	مشاركة المرأة في أنشطة السوق الممولة من القروض	فهم التغييرات في قيمة المرأة الذاتية ، والقوة ، والمساهمة في الأسرة ، والثقة في تفاعلات المجتمع	قلصت القروض المصغرة المقايضات التي يتعين على النساء القيام بها بين أبعاد رفاههن.
07	جيجيبهوي 2000، الهند	مسح 1842 امرأة في مقاطعتين في كل من الولايتين وأجرت مجموعات التركيز.	خصائص المرأة والأسرة، على سبيل المثال، المقاطعة، الدين، التعليم، المشاركة في العمل بأجر، حجم المهر، الزواج، فرق العمر بين الزوجين، الأسرة المعيشية، الحالة الاقتصادية.	الدور في صنع القرار الاقتصادي (على سبيل المثال ، القول الرئيسي في شراء المجوهرات) ؛ دور في صنع القرارات المتعلقة بالطفل (على سبيل المثال ، أن يكون له رأي رئيسي في ما يجب فعله في حالة سقوط الطفل)؛ إمكانية التنقل؛ التحرر من التهديد (على سبيل المثال ما إذا كانت المرأة تخشى الرجل) ؛ السيطرة على مصدر الدخل (على سبيل المثال ، ما إذا كانت المرأة لديها مدخرات).	بعض أبعاد الاستقلالية مرتبطة بشكل أوثق من غيرها. التفويضات هي تقديرات جيدة للاستقلالية لبعض المؤشرات في بعض المناطق فقط.

08	هاشمي وآخرون. 1996، بنغلاديش.	مسح 1248 امرأة بعد الأبحاث الإثنوغرافية في 6 قرى.	المشاركة في القرض المصغر ومساهمة المرأة في إعالة الأسرة.	التمكين في المجالات المنزلية والمجتمعية: التنقل (على سبيل المثال ، عدد الأماكن التي تذهب إليها المرأة بمفردها) ؛ الأمن الاقتصادي (على سبيل المثال ، استثمارات المرأة) ؛ سلطة اتخاذ القرار (على سبيل المثال القدرة على القيام بمشتريات كبيرة وتاريخ العنف المنزلي) ؛ الوعي السياسي والقانوني (على سبيل المثال ، معرفة اسم الحكومة الرسمية) ؛ المشاركة في الاحتجاجات العامة والمظاهرات السياسية.	تمكن القروض المصغرة المرأة من خلال منحها قيمة اقتصادية أكبر لعائلاتها (في جميع مجالات التمكين باستثناء اثنين)
09	مالهوترا و ماتر 1997، سيريلانكا	استقصت 577 امرأة في مقاطعة كالوتارا وأجرت سلسلة من مجموعات التركيز المرأة والزوج	الخصائص ، على سبيل المثال ، التعليم ، والمشاركة في العمل بأجر ، ومرحلة دورة الحياة ، وهيكل الأسرة	دور المرأة في صنع القرارات الأسرية: التحكم في الأمور المالية وغيرها المسائل المنزلية الهامة.	يزيد العمل من أجل الأجور والتعليم من مساهمة صنع القرار في الأمور المالية ، ولكن ليس الاجتماعية والتنظيمية في الأسرة.
10	ميسون 1998، باكستان والهند وماليزيا وتايلاند والفلبين	مسح عينات احتمالية من النساء في 26 مجموعة من القرى أو الأحياء الحضرية	لسياق الاجتماعي من حيث النظم الجنسانية والأسرية، والمرأة والأسرة، الخصائص، على سبيل المثال الأصول العقارية، والمشاركة في	دور المرأة في صنع قرارات الإنفاق الأسري	للسياق الاجتماعي آثار مباشرة وغير مباشرة على القوة الاقتصادية للمرأة.

			العمل بأجر، ورتبة الزوجة بالنسبة إلى الزوج		
11	مايو 2001،الكاميرون	أجرت 13 مجموعة تركيز ومقابلات معمّقة مع نساء في 4 مقاطعات	مشاركة القروض المصغرة ورأس المال الاجتماعي، أي القرابة ، الجوار ، وشبكات السوق	الدخل الفردي للمرأة والتحكم في الدخل وتطوير الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية الجماعية	استخدام الأشكال الحالية لرأس المال الاجتماعي لتوجيه القروض المصغرة يحد من الفوائد التي تعود على المرأة ، لا سيما النساء الأكثر فقرا.
12	شولر وآخرون.1996، بنغلادش	مسح 1248 امرأة بعد الأبحاث الإثنوغرافية في 6 قرى.	مشاركة القروض المصغرة	حوادث العنف المنزلي	العنف المنزلي أقل شيوعًا في المجتمعات التي تكون فيها القروض المصغرة للنساء متاحة.
13	تزاناتوس 1999، العديد من البلدان والمناطق	تحليل بيانات منظمة العمل الدولية من عام 1950 إلى 1990 ، بالنسبة للبلدان المتاحة – معظم المقارنات في 1980.	النمو الاقتصادي – يتغير بمرور الوقت	وضع سوق العمل للمرأة: معدلات المشاركة في القوة العاملة ، والفصل بين الجنسين في العمل ، والفوارق في الأجور بين الجنسين	يبين تقييم مؤشرات سوق العمل الأكثر تمثيلاً في البلدان النامية خلال العقود القليلة الماضية أنه كان هناك تحسن سريع في وضع سوق العمل للمرأة.
14	تقرير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعامي 1995 و1998 حول العالم	توليف البيانات على المستوى الوطني من مجموعة متنوعة من المصادر	/	مقياس التمكين الجنساني (GEM): نسبة المقاعد في البرلمان التي تشغلها النساء ؛ نسبة المديرين والمديرين ؛ نسبة المهنيات والعاملين الفنيين ؛ حصة المرأة من الدخل المكتسب	يعكس GEM القرار الاقتصادي والسياسي – أي قدرة المرأة على الاستفادة من القدرات.

15	وينتر 1994، البرازيل وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا وهندوراس وفنزويلا	تحليل بيانات العمالة والأرباح من مجموعة متنوعة من الدراسات الاستقصائية الوطنية للعمل الأسري في 1980	تدخلات أرباب العمل في مجال عمل المرأة الرسمي ، على سبيل المثال ، التوظيف وسلوك الأجور	وضع سوق العمل للمرأة: معدلات مشاركة القوة العاملة ، والفصل بين الجنسين في العمل ، وفروق الأجور بين الجنسين ، وإمكانية الوصول إلى رعاية الطفل ، وقوانين العمل.	وبشكل عام ، تحسنت أوضاع سوق العمل للمرأة ، على الرغم من أنه لا تزال هناك تكاليف شخصية كبيرة للنساء. قوانين الحماية وقوانين حماية الأمومة ، والقوانين المتعلقة برعاية الطفل قد تزيد من تكلفة توظيف النساء. وغالباً ما تكون أحكام الأجور المتساوية غير فعالة ويوضح التمييز الكثير من فجوة الأجور بين الجنسين.
16	ابيدجان 1996، 54 دولة	تحليل البيانات من مجموعة متنوعة من استبيانات الأمم المتحدة والبنك الدولي	الاستقلالية النسبية للمرأة في الأسرة (على سبيل المثال ، تحديد متوسط العمر عند الزواج ، وفارق الأعمار بين الزوجين ، والتحاق الإناث بالمدارس الثانوية)	معدل الخصوبة الكلي	الاستقلالية لها تأثير سلبي على الخصوبة.
17	دايسون ومور 1983، الهند	تحليل بيانات التعداد الهندي من عام 1971 ومصادر ثانوية للدراسة الإثنوغرافية	الاستقلالية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة (مثل مشاركة المرأة في القوة العاملة ، والنسبة المئوية للنساء اللواتي يمارسن البراءة ، ومحو الأمية لدى الإناث ، ونسبة الولادات التي	خصوبة	تؤثر أنماط القرابة تأثيرا قويا على استقلالية المرأة ومستويات الخصوبة.

			تتم ممارستها طبيا ، ومؤشر تفضيل الأبناء)		
18	جايج 1995، توغو	تحليل البيانات على 3،360 امرأة من توغو عام 1988	المسح الصحي الديموغرافي حالة المرأة الاجتماعية والاقتصادية الفردية واستقلالها (على سبيل المثال ، التحكم في اختيار الزوج ، والمشاركة في العمل المدفوع الأجر)	استخدام وسائل منع الحمل الحديثة	وتزيد سيطرة المرأة على اختيار الزوج والحصول على النقد (استقلالية المرأة) من استخدام وسائل منع الحمل.
19	جوفيندا سامي ومالوترا 1996 مصر	تحليل البيانات على 7856 من النساء من مسح الصحة الديموغرافية في مصر عام 1988	حرية الحركة ، وزن رأي الزوجات في الأسرة ، وتفضيل من يجب أن يتحكم في ميزانية الأسرة	استخدام وسائل منع الحمل الحالية وتفضيل اتخاذ القرارات المشتركة مقابل الخصوبة المستقلة	حرية التنقل والتأثير في الأبعاد غير المنتجة تؤدي إلى ارتفاع استخدام وسائل منع الحمل. النساء اللواتي يفضلن اتخاذ القرارات المشتركة ليسا أقل احتمالا استخدام وسائل منع الحمل. ينبغي التشكيك في استخدام التعليم والعمالة كوكلاء للحكم الذاتي.
20	جيجيبهوي 1995 في جميع أنحاء العالم	استعرضت دراسات متعددة حول العلاقات بين التعليم والخصوبة.	التعليم، وهياكل القرابة، واستقلال المرأة	الخصوبة	هياكل القرابة تؤثر على التوسع التعليمي. التعليم يقلل الخصوبة من خلال تعزيز استقلالية النساء.

المصدر: من إعداد الباحثة

10. الإستفادة على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة المبحوثة في موضوع الدراسة وأحد مكوناتها من عام (2009-2017) خلصت الباحثة إلى ما يلي:

- بالنسبة لدراسة **همة رحمان** و **آخرون** بعنوان دور القروض المصغرة في تمكين المرأة، تعتبر دراسة ميدانية محددة تحديدا منهجيا دقيقا من ناحية الصياغة وتحديد بوضوح الزاوية المراد معالجتها حيث أنها تنتمي إلى الدراسات المعمقة التي تعتمد على المنهج النوعي والتحليل النوعي للبيانات الذي يضمن الفهم الشامل للموضوع، فهذه الدراسة ركزت على جانب واحد يخص جانب الدعم المادي ودوره في تمكين المرأة وتقر بأهمية ذالك في التخفيف من حدة الفقر، أما الدراسة الحالية فهي تركز على الإلمام بعدة جوانب تبحث عن الكشف عنها والتي تساهم في تمكين المرأة الجزائرية المقاولة، وتختلف هذه الدراسة مع دراسة همة رحمان في نوعية الدراسة والمنهج المستخدم وبعض أهداف البحث وكذالك ميدان الدراسة وفي الأداة التي اعتمدت كمصدر رئيسي لجمع المعلومات وفي الأدوات الثانوية وتتشابه معها في عينة البحث من حيث التصنيف والهدف وفي المدة الزمنية للبحث فيما يتعلق بجمع المعلومات النهائية وفي بعض المتغيرات التي لها تأثير في تمكين المرأة منها دور التمويل المصغر، متغير السن والتعليم والوضع العائلي، قدرة المرأة على اتخاذ القرار في جوانب حياتها المختلفة.حيث تم الاستفادة من هذه الدراسة في انتقاء بعض المتغيرات التي تخدم أهداف دراستنا الحالية وتوظيفها في ميدان الدراسة لمقاربتها للواقع الاجتماعي والاقتصادي الذي تعيشه المبحوثات.

- أما بالنسبة لدراسة **ألكس أدا** و **ألكس أبدا** بعنوان علاقة القروض المصغرة والأرباح بتمكين المرأة، تم التركيز في هذه الدراسة على تقييم أثر القرض المصغر على الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للمرأة وذالك من خلال تبيان الأثر الايجابي الذي لعبته آلية القرض المصغر في مساعدة صاحبات المشاريع على تنمية أعمال مشاريعهن، ورغم ايجابية هذا المتغير في تحقيق نتائج معينة، إلا أنه ركز على جانب واحد ذو طبيعة مادية وأعطاه الأهمية الكبرى في تحقيق التمكين وأغفل جانبا م ن تناول جوانب أخرى ذات قيمة معنوية لها الأثر الايجابي

والفعال في تحقيق التمكين، لذا فالدراسة الحالية جاءت لتعالج جوانب النقص التي أغفلتها هذه الدراسة السابقة والتي لها دور وأهمية كبيرة في نجاح عملية التمكين بالنسبة للمرأة المقاولة التي تنشط في عدة مجالات، حيث تختلف مع دراسة " **ألكس أدا** و**ألكس أبدا**" في نوع العينة وحجمها وعدد المفاهيم الأساسية في الموضوع مع تشابهها معها في استخدام نفس الأداة الرئيسية لجمع المعلومات وكذالك المنهج المستخدم.

- وبالنسبة لدراسة **المنظمة الهندية المتخصصة في تمويل المشاريع النساء** التي تضمنت دراسة لمجموعة من المشاريع، حيث تناولت هذه الدراسة تقييم التأثير في تمكين المرأة من خلال مشاريع متخصصة في تمويل مشاريع النساء من خلال استخدام أساليب تشاركية، تختلف مع الدراسة الحالية في المجال الزمني وعينة البحث من حيث النوع والحجم وفي ميدان الدراسة وفي الأدوات الرئيسية لجمع المعلومات وفي المنهج المستخدمة وفي بعض نتائج البحث منها ضعف التعليم وضعف خلفية الأسرة الاجتماعية والاقتصادية وخصائص الشخصية المتأصلة، وتتشابه معها في توظيف بعض المتغيرات وكذالك في التطابق في بعض النتائج من أهمها تحسين الوضع المالي والاقتصادي للمرأة داخل الأسرة، إضافة إلى إحداث تغييرات في الأبعاد الاجتماعية والثقافية لحياتهم وهم يساهمون في نظام معيشتهم لأسرهم.

- وأما دراسة **احمد ورشيد** بعنوان " دور التمويل الأصغر في تمكين المرأة المسلمة في ماليزيا فقد ركزت هذه الدراسة على فحص وفهم كيف يؤثر الوصول إلى القروض الصغيرة على النساء المسلمات في ماليزيا، بينما ركزت الدراسة الحالية على العوامل المساهمة في تمكين المرأة الجزائرية المقاولة واختلفت دراستنا مع دراسة احمد ورشيد في الهدف العام للدراسة وبعض فرضيات البحث ومنهج الدراسة ونوع العينة وحجمها والأداة الرئيسية لجمع المعلومات وتشابهت معها في وحدة التحليل الأساسية وميدان الدراسة وبعض الأهداف الجزئية و مؤشرات الواقع البحثي ومع كل هذا الاختلاف والتشابه فإننا استفدنا من هذه الدراسة في انتقاء بعض المؤشرات التي تخدم دراستنا وفي طريقة تحليل البيانات وتفسيرها.

- وفيما يتعلق بدراسة" **رائدة أيوب**" بعنوان الجدوى الاجتماعية للمشاريع متناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري، فقد ركزت عن الكشف عن واقع المرأة ومحيطها الاجتماعي ودوره في تمكين المرأة في مختلف الجوانب وهل القروض الممنوحة لصاحبات المشاريع استطعن في ظلها تحقيق نجاح فشل في المشروع ومح اولة وصف قدرة النساء على الوصول إلى الموارد الاقتصادية بما فيها القروض وآليات هذا الوصول وواقعه ومشاكله ومن ثم أثر هذه القروض على التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، حيث تتفق دراسة" **رائدة أيوب**" مع دراستنا الحالية في بعض الأهداف الجزئية التي تشكل محور أساسي في البحث في دراستنا ويرتبط بمسألة التمكين الاقتصادي للمرأة، إضافة إلى أنها تتشابه معها في بعض الافتراضات الفرعية ونوع المنهج المستخدم وبعض نتائج الدراسة الخاصة بالواقع الاجتماعي لصاحبات المشاريع، وتختلف معها في ميدان الدراسة ونوع العينة وحجمها والأداة الرئيسية في جمع المعلومات، حيث تمت الاستفادة من هذه الدراسة في بناءها المنهجي وتوظيفها لأدوات وتقنيات البحث وفي صياغة الاشكالية هذا من جهة ومن جهة أخرى تم التركيز على جوانب النقص في هذه الدراسة ومحأولة ابرازه في دراستنا الحالية حيث لاحظنا أن هناك نقص في تحليل وتفسير البيانات بالرغم من تركيز دراسة" رائدة أيوب على البعد الاجتماعي وعدم ربطه بالمؤشرات الاقتصادية والقانونية.

- وفي دراسة **كاظم** فقد ركزت هذه الدراسة على معرفة أهم المعوقات التي تواجه تمكين المرأة المقاولة العراقية من أجل خدمة وتنمية مجتمعها ومعرفة مدى اختلاف هذه المعوقات باختلاف النوع على عكس الدراسة الحالية التي ركزت على معرفة العوامل المساعدة والمساهمة في تمكين المرأة المقاولة، حيث تختلف الدراسة الحالية مع دراسة" كاظم" في جحم ونوع العينة والأداة الرئيسية لجمع المعلومات ومن حيث الهدف العام وفي نتائج الدراسة حيث تبين في نتائج الدراسة الحالية أنه توجد بعض المعوقات والتحديات لكن تمس الجانب الإداري فقط ولا تمس الجوانب الأخرى وتتشابه معها من حيث طبيعة المنهج.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت المرأة المقاولة نجد منها:

- دراسة **لعمارة** بعنوان فعالية مشاركة المرأة في إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أنها ركزت على مدى فعالية مشاركة المرأة الجزائرية في إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تختلف الدراسة الحالية عن دراسة لعمارة في حجم عينة البحث وفي بعض الأهداف الجزئية من الدراسة وتتشابه معها في المنهج المستخدم وفي نوع عينة البحث وفي ميدان الدراسة، وفي أدوات البحث وخاصة التي اعتمدت كمصدر رئيسي لجمع المعلومات وتتشابه معها في بعض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها.

- وفي دراسة **سلامي** بعنوان التوجه المقاولاتي للمرأة نحو المقاولة أين ركزت على قياس التوجه المقاولاتي للطالبات اللاتي على وشك التخرج واختيار مسارهن المهني ومعرفة في أي مستوى يمكن أن يكون هناك انسداد في الروح المقاولاتية يمنع توجههن نحو المقاولة، وتختلف معي الدراسة الحالية من حيث اختيار ميدان الدراسة وعينة البحث وحجمها وفي الأداة الرئيسة لجمع البيانات ومن حيث طبيعة الهدف، كما تتشابه معها في بعض نتائج الدراسة وبعض الأهداف الجزئية.

- وبالنسبة لدراسة ريم لونيسي بعنوان المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر أين ركزت على وصف واقع المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومعرفة أهم ما يعيقها من خلال التعريج على جملة من المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر ، وتختلف مع الدراسة الحالية في اختيار ميدان الدراسة وحجم العينة والأداة الرئيسية لجمع المعلومات، كما تتشابه معها في نوع العينة والمنهج المستخدم والأدوات الثانوية لجمع المعلومات، وأيضا في بعض نتائج الدراسة لا سيما ما يتعلق ببعض المعوقات وطبيعتها كالمعوقات التنظيمية (صعوبات الإجراءات الإدارية والتنفيذية الخاصة بالمشروع).

- أما بالنسبة لدراسة **عبلوي** بعنوان المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي أين هدفت على الوقوف على ما إذا كانت هذه المسارات لها تأثير على ولوج المرأة عالم المقاولاتية بعدما كان هناك تقسيم ثقافي للعمل تحكمه تقاليد ونظم اجتماعية

لمجتمع ذكوري، اختلفت مع الدراسة الحالية من حيث حجم العينة ونوعها ونوع المنهج المستخدم والأداة الرئيسية لجمع المعلومات، وتتشابه معها مع بعش الأهداف الجزئية وبعض النتائج.

- وأخيرا نجد دراسة **شلوف** بعنوان المرأة المقاولة دراسة سوسيولوجية أين ركزت على الخصائص الفردية و الاجتماعية التي تساعد المرأة على إنشاء المؤسسة، والشيء الذي يجعلها تحقق للمرأة المكانة الاجتماعية، ويفتح المجال أمامها لإبراز قدراتها الفردية، واختلفت مع الدراسة الحالية من حيث طبيعة المنهج المستخدم والتقنيات الأساسية لجمع المعلومات نوع العينة وحجمها، وتشابهت معها في أحد مكوناتها الأساسية التي تخص بعض الفرضيات والأهداف الجزئية للبحث، وأيضا تشابهت معها في بعض النتائج الخاصة بها لتلك الفرضيات والأهداف.

وفيما يتعلق بالدراسات والبحوث الإمبريقية المنسدلة في الجدول أعلاه نجد أنه:

تمت الاستفادة من هذه البحوث الميدانية الأجنبية المترجمة والمختصرة في انتقاء العديد من مؤشرات التمكين بصفة عامة وتمكين المرأة بصفة خاصة في العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية، مما أتاح المجال للباحثة التمكن الجيد من فهم موضوع تمكين المرأة الجزائرية المقاولة فهما شاملا وكذلك التحكم الجيد في ضبط جميع الأبعاد والمؤشرات التي تشكل موضوع البحث، مما ساعد الباحثة على الربط الدقيق لمؤشرات الدراسة وتركيبها إلى بعدين هما التمكين، المرأة المقاولة، ثم صياغتها في نهاية المطاف إلى مفهوم واحد يدعى بتمكين المرأة المقاولة، لذا حاولت الباحثة في ظل هذه المعطيات الميدانية إجراء دراسة معمقة تكشف في مضامينها عن معرفة خطوات نجاح عملية تمكين المراة التي تزاول العمل المقاولاتي وعلى الإسهامات التي قدمتها المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني من أجل ترقية وإدماجها في عملية التنمية.

الفصل الثاني

المحددات التنظيمية والاجتماعية لتمكين المرأة المقاولة

1. المحددات التنظيمية

1.1. بعد المهارات القيادية للمرأة

2.1. بعد المنظومة القانونية

2. المحددات الاجتماعية

1.2. البيئة المجتمعية الثقافية

2.2. الضغوط الاجتماعية

نتطرق في هذا الفصل إلى أهم المحددات التنظيمية والاجتماعية التي تساهم في نجاح عملية التمكين للمرأة المقاولة صاحبة المشروع الصغير، وذلك من خلال معرفة الدور الذي تلعبه هذه في دعم المرأة وتحفيزها على تحقيق طموحاتها وأهدافها، كما تعتبر هذه المحددات أيضا من بين المرتكزات الأساسية والعناصر الضرورية التي تدفع بالمرأة نحو المشاركة في العمل التنموي بصفة عامة والمقاولاتي على وجه الخصوص، وتحقيق المرأة لنجاحات في هذا الميدان يعود إلى فعالية تلك المحددات سواء كانت تنظيمية أو اجتماعية والتي سوف نعرضها بالشرح والتفصيل والتحليل الدقيق والموضوعي والمنهجي في هذا الفصل النظري على النحو التالي.

1. المحددات التنظيمية

تم التركيز في هذه الدراسة على محددين تنظيميين يتمثلان في بعدين رئيسيين هما المهارات القيادية للمرأة والمنظومة القانونية ، وفيما يلي عرض مباشر وشرح بالتفصيل لمؤشرات كل متغير:

1.1. بعد المهارات القيادية للمرأة :

ترى الباحثة بأن ممارسة العمل القيادي بشكل فعال يتطلب مجموعة من الصفات والمهارات التي تتوافر في صاحبها وفي هذه الدراسة بالذات تم التركيز على بعد المهارات القيادية للمرأة التي تستخدمها في قيادتها وإدارتها لمشروعها الصغير وتسهر على إستمراريته ونجاحه، ولما كان تحقيق هذه الأخيرة مرهون بفعالية ما تمتلكه المرأة من صفات ومهارات قيادية لإدارة المشروع فقد حاولت الباحثة إدراج هذا العنصر ضمن فرضيات الدراسة نظرا للأهمية التي يكتسيها في تحقيق أهداف هذه الدراسة.

لذا ترى الباحثة أن بعد المهارات القيادية للمرأة قد يلعب دورا هاما في تحديد جملة الخصائص أو الصفات القيادية التي تتميز بها المرأة عن غيرها، كما يعد من بين المحددات التنظيمية التي لها دور كبير وفعال في تمكين المراة المقاولة صاحبة المشروع الصغير، ولتبيان هذا الدور وجب الوقوف على المؤشرات التي تدلي لنا بمجموعة من المعطيات سواء تلك المستمدة من الخلفيات النظرية المتناولة لنفس الموضوع أو من الواقع الإمبريقي انطلاقا من الملاحظات الدقيقة والمقابلات المقننة

وغيرها من الشواهد والبراهين الدالة على ذلك، وفيما يلي محاولة جادة لتقديم إطار نظري يعرض فيه الباحث أهم المؤشرات التي تقيس هذا البعد وهي كالآتي:

1.1.1. المؤهلات:

تعـد المؤهلات واحدا من المحددات المهمة والأساسية التي تشكل مفهوم المهارات القيادية التي تمتلكها المرأة وهي تقيس بذلك مدى قدرتها على الوصول لأماكن صنع القرار والتأثير فيه كطرف فاعل في عملية التسيير والتنظيم باعتبار أن الكفاءة عنصر ضروري لتحقيق القدرة على القيادة وعامل مهم في صقل المهارات القيادية وتطويرها التي تقتضيها عمليتي التخطيط والتنفيذ.

وقد تعني أيضا قدرتها على التحكم في المعلومات والموارد من خلال رصيدها العلمي المستمد من مختلف مؤسسات المجتمع والخبرة الشخصية، ما كونته المرأة من معرفة قد تكون مستخلصة من التجارب الشخصية والممارسات الحياتية الممارسة في مختلف المجالات أو من خلال خبرتها المستخلصة من التعليم والتدريب والتكوين التي خضعت له ابتداء من تبلور فكرة تأسيس المشروع الخاص بها في منظومة التفكير وانتهاء بتحقيق أهدافه المسطرة.

كما يعتبر بعد المؤهلات من بين الأبعاد الأساسية التي تؤثر بإيجابية في رفع مستوى الوعي لدى المرأة وتعريفها بمختلف حقوقها الاقتصادية والاجتماعية الممنوحة لها من طرف الدولة، التي ستكتسب من خلاله مكانة اجتماعية مرموقة في مجتمعها ستؤدي بها إلى الإحساس بالاستقلالية الذاتية واكتساب القوة الذاتية أين يمكنها ذلك من الوصول إلى تحقيق القدرة على إحداث التغيير في المجتمع، وبالتالي تمكنها من صنع القرارات الخاصة بها على مستوى الأسرة والمجتمع.

ومن هذا المنطلق فإن الباحثة ترى أن تمكين المرأة يتوقف على ديناميكيتها وحركيتها داخل مجتمعها باديء ذي بدء من خلال القيام بنشاطات مختلفة قد تكون متعلقة بالجانب الصناعي مثل النسيج وصناعة الحرف وقد تكون تجارية مثل بيع الملابس وتطريزها أو حتى فلاحية كتربية النحل والدواجن والأبقار والزراعة، قد تكون خدمية مثل دور الحضانة وغيرها من النشاطات، ويرتبط نجاح هذه النشاطات بالمؤهلات التي تمتلكها في هذه الجوانب لما لها من دور كبير في ملء الفراغ الموجود في حياتها لتجنب الوقوع في الأمراض النفسية مثل القلق والتوتر والإحباط والاحتراق النفسي هذا من

جهة ومن جهة أخرى تحقق الاندماج الاجتماعي والاقتصادي وتصبح تشكل قوة عاملة في سوق العمل تساهم في رفع النمو الاقتصادي مما يعكس تحسين مستوى معيشتها وامتلاكها لدخل خاص بها يمكنها من الوصول إلى تحقيق الرفاه الاجتماعي والرقي الحضاري في ظل تحقيق الخطط والبرامج والسياسات على المستوى المحلي والدولي على السواء.

وتعتمد هذه الديناميكية من وجهة نظر الباحثة على مراعاة مجموعة من المبادئ التالية:

أولا: معرفة كيفية التحرك، معرفة كيفية استغلال وانتقاء المعلومات الموضوعية والدقيقة وتوظيفها كما يجب أن تكون مستمدة من خبرات التعليم والتكوين .

ثانيا: الإحتكاك بالأشخاص الممارسين لنفس النشاط الذي تزاوله. ما يتعلق بظروف التأسيس والتمويل والدعم السيطرة والتحكم في الموارد المتاحة في المحيط .

ثالثا: القدرة على التموضع الجيد وقياس الخطوات وترتبط هذه الخطوة بالخطوة السابقة ولها أهمية كبيرة في التحكم في استمرارية وديمومة المشروع المؤسس وبالتالي تؤثر على حركيته في شكل خط ذو اتجاه وحيد ومن أهم عناصرها: القدرة على الحفاظ على المكتسبات المحققة، القدرة على التفاوض وإدارة الصراعات، القدرة على مواجهة مختلف التهديدات ودفع المخاطر، الحفاظ على هيكل المؤسسة وإدارته وتسييره بالشكل السليم.

وعند الحديث عن تمكين المرأة المقاولة صاحبة المشروع الصغير في ظل هذا البعد فإنه يتطلب منها أثناء تأسيسه أن تكون على دراية بأنها تم تلك من المؤهلات الكافية لممارسة هذا المشروع والمتمثلة في الرغبة في ممارسة هذا العمل نتيجة تأثرها بالمحيط سواء كان المحيط العائلي أو البيئة الخارجية، إضافة إلى الخبرة المهنية المكتسبة من عند نفس أصحاب الحرفة.

2.1.1. الإستعدادات (مدى توافر المعلومات، شبكة العلاقات) :

ويشير هذا المؤشر حسب رؤية الباحثة إلى مدى توافر كافة الاستعدادات المتعلقة بالسمات الجسمية مثل القدرة البدنية، القدرة على التحمل والنشاط والحيوية، القدرات العقلية والتي تشير

إلى الاستعدادات الفكرية مثل الذكاء والفطنة والحيلة، إضافة إلى المبادأة والابتكار المتعلقة باتخاذ القرارات الصائبة في مختلف المواقف.

يعتبر بعد الاستعدادات ثاني مؤشر من المهارات القيادية التي تساهم في تمكين المراة المقاولة الممارسة للمشروع الصغير، حيث يلعب استعداد المرأة لممارسة نشاطات المشروع دورا هاما في نجاحه واستمراره انطلاقا من قيامها بالعديد من الخطوات التي تضمن الوصول إلى النجاح وتتمثل في نظر الباحثة في التحضير الجيد وتوفير الشروط الكفيلة بالتأسيس والانطلاق، وهذه الأخيرة قد تتحقق من خلال عنصرين أساسيين يتمثل الأول في مدى توفر الإمكانيات سواء كانت مادية أو بشرية مثل رأس المال، اليد العاملة والكفوءة، تكلفة كراء المحل وغيرها، وي تعلق العنصر الثاني بالصفات أو الخصائص القيادية التي يمتلكها صاحب المشروع وتميزه عن غيره من أفراد المجتمع وتتمثل هذه الخصائص في المشاركة في صنع القرار، تفهم حاجات الآخرين، الإنسانية، التفويض وإعطاء الصلاحيات، المرونة في الاتصال، بناء شبكة العلاقات، الإستعداد الفعلي للمغامرة والتضحية.

فوجود استعداد قوي للمرأة لخوض تجربة ممارسة نشاط معين يتماشى مع طموحاتها وأفكارها قد يمنحها القدرة على المحاولة الجادة لتجسيد تلك الأفكار على أرض الواقع بعد دراستها دراسة مخططة وهادفة مثل المبادرة بطرح هذه الفكرة ومناقشتها مع الآخرين ومن ثمة القدرة على تقييمها للخروج بقرار واحد تتفق عليه جميع الأطراف الفاعلة.

وعليه يمكن القول أن المرأة بقدراتها الفطرية والمكتسبة قد توضح جانبا مهما في صقل الاستعدادات المطلوبة لإنشاء مشروعها الصغير التي تضمن فيه تحقيق الأهداف المسطرة، ومراعاة أولوية الممارسة الفعلية وتحقيق الاحتكاك الفعال بالآخرين الممارسين لنفس النشاط.

وفيما يلي شرح تفصيلي لكل صفة من الصفات القيادية التي تتمتع بها وتجعلها أكثر تمكينا وتأثيرا في مجتمعها بايجابية وتسير وفق تحقيق التغيير المنشود الذي يواكب التطورات الاقتصادية والسوسيوثقافية الحاصلة في عالم اليوم.

1.2.1.1. الإنسانية:

ونقصد بها الشعور بالعطف والمحبة اتجاه الآخرين أثناء التعامل معهم وتقدير احتياجاتهم وتفهم ظروفهم، وهذه الصفة تعين المرأة فيما بعد على بناء علاقات طيبة وودودة وصادقة مع الآخرين مما ينعكس عليها ايجابيا عند ممارسة العمل القيادي فيما يتعلق بضمان السير الحسن للمشروع وكسب التأييد وتحقيق الفعالية في الأداء سيرا نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

لذا يمكن القول أن الأخذ بمبدأ الإنسانية في التعامل والإشراف على الآخرين أثناء ممارسة العمل القيادي يسهل على القائد العمل مع الفريق بطريقة ملائمة ومريحة تجعله أكثر قدرة على تفادي المشكلات والنزاعات وأكثر سيطرة على حدوث التوترات أثناء العمل ونشوء الصراعات، ولتفادي كل هذه المشكلات يتطلب من القائد قدرا معتبرا من الحيلة والذكاء العاطفي وهذه بالأحرى صفات نجدها عند المرأة أكثر من الرجل نظرا لطبيعتها الحساسة اتجاه المواقف وفي التعامل معها بالعطف والحنان والإنسانية.

2.2.1.1. التفويض وإعطاء الصلاحيات:

إن تفويض جزء من سلطة القائد وإعطاء الصلاحيات وحرية التصرف لأتباعه يفسر مدى ثقة القائد بأتباعه والهدف من ذلك هو تمكينهم عن طريق إشراكهم في اتخاذ القرار والآخذ باقتراحاتهم وأفكارهم بعد مناقشتها معهم والاستجابة لمتطلباتهم وحاجاتهم ورغباتهم فكل هذا التفاعل القائم بينهم يجعلهم أكثر تمكينا وتوافقا مما ينعكس بالشكل الايجابي عليهم وعلى المجتمع على حد سواء، وفي هذا السياق أثبتت الدراسات التي قامت بها الباحثة" **جوديث روزنر**" والباحثة " **سالي هيلجسن**" في كتابهما " **الميزة الانثوية**" وغيرهما أن استعمال المرأة للقوة في العمل أرق من الرجل وهي أكثر من الرجل في إعطاءها الصلاحيات للعاملين معها، وتخويلهم حرية اتخاذ القرار، مما يجعل الفريق متحمساً ومتماسكاً([1]).

[1] مؤمنة صالح الرقب: معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها، قدمت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة ، 2009، ص55

3.2.1.1. المرونة في الاتصال:

كلما كان هناك تواصل ايجابي وفعال ومستمر بين المراة القائدة وموظفيها في المشروع كلما زادت نسبة تحقق الأهداف المرسومة في بداية العمل أهمها زيادة في تكوين شبكة علاقات ذات منفعة لمشروعها الخاص.

4.2.1.1. المثابرة:

وتعني تمسك القائدة بالخطة مع مراعاة مبدأ المرونة في التغيير في حالة ما إذا تطلب الأمر ذالك وتجاهل السلبيات ومحاولة النظر دائما إلى الأمور من جانبها الايجابي أولا والتقدم نحو تحقيق الهدف خطوة بخطوة وحسب ما هو مسطر في الخطة العامة، ومن هنا نستنتج أن صاحبات المشاريع لهن أهدافا يردن تحقيق نجاحات فيها، كما يعد توفر هذا العنصر ضروري في ممارسة العمل القيادي باعتباره من المحكات الرئيسية في تحقيق نجاح المشروع.

5.2.1.1. الأمانة:

يعتبر هذا العنصر من بين المبادئ الأساسية وخطوة ضرورية في تحقيق المرأة للنجاحات المطلوبة وهي مرتبطة بالجانب القيمي والأخلاقي وعدم توفر هذا العنصر بصدق وإخلاص دائمين في العمل يبعد صاحبات المشايع كثيراً عن النجاح .

6.2.1.1. الشجاعة:

هي عدم الخوف من المواجهة والرغبة في التغيير والتحرك إلى الأمام ولكن ضرورة توخي الحذر والحيطة والأخذ في الحسبان كل ما يمكنه عرقلة عمل المشروع والوقوف كعقبة في تحقيق أهدافه.

ويتضمن بعد الاستعدادات من وجهة نظر الباحثة توفر جملة من العناصر أهمها :

-الاستعداد لتقبل الخسارة:

-الاستعدادات الأخلاقية:

-استعدادات المقاومة :

3.1.1. الطموحات(الأهداف والآفاق المرسومة) :

ونقصد بها مجموعة الأهداف والآفاق المرسومة في ذهنية المرأة القيادية صاحبة المشروع الصغير التي تهدف إلى تحقيقها في ظل المهارات الإدراكية المكتسبة من الخبرات والتدريب والقدرات المعرفية المتحصل عليها من مختلف المؤسسات المكونة في هذا المجال ، وتتعلق هذه المهارات بقدرة المراة على رؤية مؤسستها ككل وعلى إدراكها بشبكة العلاقات التي تربط وظائفها ومكوناتها الفرعية وفهم العلاقات القائمة بين التابعين لها وبقدرتها على التخطيط ووضع رؤية مستقبلية لمشروعها ورؤية لتطوير مواردها البشرية المتاحة وهذا مرتبط بالجانب الإبداعي للمرأة فهي معروفة بالإبداع وبعد النظر للمستقبل البعيد والقدرة على إحداث التغيير ابتداء من نفسها مرورا إلى أسرتها فمجتمعها.

ومع ذلك فإنه من الواجب والضروري على كل إمرأة مقاولة لها طموح تسعى لتحقيقها يجب أن تراعي لقدراتها وإمكانياتها وثقتها فيهم من خلال إدراكها بان لديها القدرة الكافية على تحقيق أكثر مما هو مطلوب أو بالأحرى أكثر مما تريد نتيجة قوة شخصيتها التي تعتمد على منح القوة للآخرين واتخاذ الأسلوب الأمثل في التواصل ومنح الآخرين فرصة التعبير عن أنفسهن وحاجاتهن وتبيان مواهبك واهتماماتك للآخرين ونقاط القوة لديك، إضافة إلى التأكيد على أن الأمور والجزم بها تعد أيضا واحدة من المهارات الأساسية للقائدة الفاعلة والتي من خلالها قد تسير أمورها على أكمل وجه وبطريقة مستقيمة وجازمة.

4.1.1. إستنتاج أولي

ومن ذلك نستنتج أن تحقيق المرأة للنجاحات المشرفة في مشروعها الصغير يتطلب منها أن تكون قائدة فاعلة في مشروعها وذلك من خلال احتوائها على العديد من المهارات القيادية منها توفر المؤهل (الخبرة والكفاءة) والاستعداد الجيد لخوض مثل هذه التجارب والمغامرات وكذلك ضرورة توفر طموحات وتطلعات تسعى لتحقيقها من خلال تسخير لها كل الجهود والإمكانيات وتجعلها دائما تبحث عن التقدم والتطور والتميز في مجال الأعمال.

إضافة إلى ضرورة أن تكون على دراية ومعرفة كاملة بمتطلبات مشروعها والتي من بينها أن تكون على اطلاع دائم بالمستجدات والتطورات لمعرفة كل ما هو جديد ومحالة التدريب عليه والعلم به إن

كان يتناسب مع أهداف المشروع وإمكانياته المادية والمعنوية، علاوة على ذالك يجب أن تكون على دراية ومعرفة بنقاط القوة والضعف لعمال مشروعها ومعرفة أهدافهم وطموحاتهم وتعبر عن قوة شخصيتها من ناحية تطبيقية برؤيتها وانجازاتها المحققة، ومع مراعاة المتطلبات الأساسية التي تعتمدها لكي تحقق من خلالها الريادة في حالة ما إذا توافقت قدراتها وإمكانياتها مع هذه المتطلبات وهي تتكون من عدة عناصر يمكن إيجازها في الأتي([1]):

- الابتكار.
- أخذ المخاطر.
- الرؤية .
- المهارات التنظيمية.

2.1. بعد المنظومة القانونية:

إن المشاريع الصغيرة المؤسسة من طرف المراة بشكل رسمي ليست بمعزل عن المحيط القانوني فهي تتأثر بوجود منظومة قانونية تحكم سير هذه المشاريع وتنظيمها من طرف عدة جهات إدارية تسهر على تطبيق القانون على هذه المشاريع من ناحية التسيير والمراقبة والتنظيم والاستفادة منها في بعض الخدمات التي تسهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية الشاملة منها الضمان الاجتماعي والضريبة والعقوبات في حالة ارتكاب أخطاء، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن هذه المنظومة القانونية تمنح امتيازات وبرامج دعم وما تقدمه أيضا من خدمات تعليم ومراكز تكوين وتدريب تساعد المراة على إنشاء مشروعها بأقل التكاليف، حيث تساهم هذه البرامج في تنمية هذه المشاريع والدفع بها نحو التقدم وتحقيق الرفاه الاقتصادي والاجتماعي للمراة صاحبة المشروع الصغير مما يعود بالنفع على تنمية مجتمعها والنهوض به في العديد من المجالات. وفي ها البعد سوف نتطرق إلى معرفة أهم العوامل التي يمكن أن تمنحها هذه المنظومة وتساهم في تمكين المراة وإلى معرفة المبادرات والبرامج والسياسات والأطر القانونية التي منحتها الدولة لأفراد المجتمع وللمرأة

[1] Bharthvajan R,Women Entrepreneurs & Problems Of Women Entrepreneurs,International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology, Vol 3, Issue 9, September 2014,India,p104

على وجه الخصوص والتي تساعدها في معرفة ووعيها حقوقها الاقتصادية و الاجتماعية والوصول إليها وممارسة دورها التنموي على ارض الواقع بعيدا عن الصراع.

1.2.1. العوامل الميسرة للتمكين في المنظومة القانونية

- وجود المنظمات النسائية .
- توافر نظم الدعم للمرأة .
- توافر البيانات الخاصة بالمرأة والمعلومات الأخرى ذات الصلة .
- توافر الأموال .
- القيادة النسوية.
- التشبيك وتغطية إعلامية مؤاتية.
- مناخ سياسة مؤاتي.
- تأمين الوصول المتساوي للفتيان والفتيات في مجال التعليم.
- عقد ورش عمل أو حلقات دراسية للمعلمين.
- تنقيح المواد التعليمية.
- إنتاج مواد باللغات المحلية.
- تنفيذ برامج خاصة للنساء في مجال تعليم الكبار.
- دمج قضايا مثل التقاليد ،العرق، والتوعية الجنسانية .
- زيادة الوعي بضرورة الرعاية الصحية([1]).

[1] Carolyn Medel,Women, Education and Empowerment: Pathways towards Autonomy,Anonuevo Report of the International Seminar held at UIE, Hamburg, 27 January – 2 February 1993 UNESCO Institute for Education 1995, p09.

2.2.1. المؤشرات الامبريقية لبعد المنظومة القانونية المتناولة في هذه الدراسة:

1.2.2.1. التعليم و برامج التدريب المهني :

يساهم تعليم المراة في تغيير أوضاعها وفي ضمان مستقبل أفضل لها في المجتمع حيث يرفع من مكانتها الاجتماعية من خلال حصولها على مستويات أعلى في التعليم ، الأمر الذي يدفع بها إلى المشاركة في الحياة العامة وكلما حصلت المراة على مستويات أعلى في التعليم كلما زادت ثقافتها.

وتتوقف مدى مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على ما حصلت عليه من تثقيف وتأهيل وتدريب، حيث يعمل التعليم وخضوع المراة إلى برامج التدريب المهني إلى زيادة إمكانيتها وقابليتها للعمل، كما أنه يرفع من نسبة مشاركتها في النشاط الاقتصادي.

2.2.2.1. الجانب البيروقراطي

ويتمثل في: الضريبة والتسهيلات ، التمويل الكافي، والخدمات الادراية المقدمة لصاحبات المشاريع.

3.2.2.1. تجربة القرض المصغر كأداة لتمكين المرأة

تسعى كل المنظمات الإنسانية والمؤسسات الاجتماعية في الوقت الراهن إلى تحقيق التنمية الشاملة لكل بلد وتحقيق هذه التنمية يكون عن طريق تمكين أفراد المجتمعات والمتميزة بديناميكية وحركية أفرادها وخاصة المرأة التي تعتبر عنصر ضروري في الوقت الحالي في عملية التنمية فدعمها من طرف مؤسسات الدولة وتشجيعها ودمجها في عملية التنمية من خلال منحها وسائل الدعم المادي والمعنوي للدخول في عالم الشغل بعد أن توصلت إلى مستويات عالية من التعليم وكسب قدر من الوعي بحقوقها القانونية في العديد من المجالات .

وعند الحديث عن الدعم المادي من طرف مؤسسات الدولة ومنظمات المجتمع المدني بالنسبة للمرأة فإن تجربة منح القروض المصغرة لأفراد المجتمع بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة ستعود بالفائدة على أصحابها في حالة حسن استخدامها واستغلالها بالطريقة الصحيحة وتساهم في رفع

معدلات النمو الاقتصادي وبالتالي رفع نسبة مشاركة النساء في عملية التنمية وفيما يلي نوضح كيف يساهم هذا القرض المصغر في تمكين المرأة.

يعتبر التمويل متناهي الصغر من أكثر أدوات التنمية فعالية لتمويل المشروعات للنساء الفقيرات وتنمية قدراتهن القيادية في أرجاء العالم، والعامل على تشجيع المجتمعات لتعزيز قدر أكبر من المساواة والتعددية من خلال آلية تمكن الفقراء من الحصول على القروض التي لم يحصلن عليها في الماضي، حيث تسمح لهن هذه القروض بإقامة مشروعاتهن الصغيرة التي يخترنها بأنفسهن والتي تتوافق مع ما يعرفنه من خلال خبراتهن السابقة المحدودة ومن هنا يتم تمكينهن مع تطوير مهاراتهن القيادية والعملية في إدارة شؤونهن وشؤون أسرهن وتوضح التجارب أن النساء أكثر التزاما بسداد أقساط القروض وانهن ينفقن قدرا اكبر من دخولهن على أطفالهن وتتمثل الفائدة الحقيقية من التمويل متناهي الصغر تتمثل على المدى البعيد في تجليات التحول الاجتماعي وأهمها عملية التمكين التي توفر قدرا اكبر من الاستقلالية وتعدد الخيارات، كما تساعد على تحجيم العنف ضد المراة، كما ترتبط عادة بتوسيع فرص المشاركة المجتمعية بكافة مستوياتها. وبعد مرحلة من الخبرة والنضج تتعلم النساء كيفية إدارة الأصول وبنائها وكيفية اتخاذ القرارات الجماعية وقد أوضحت الدراسات أن النساء اللاتي تنشغلن بهذه الأنشطة تزداد معدلات مشاركاتهن في العملية السياسية. ([1])

4.2.2.1. الاصلاحات المؤسسية: القوانين والتشريعات، المواثيق والالتزامات الدولية:

تعتبر القوانين والتشريعات والمواثيق والالتزامات الدولية والإقليمية والمحلية من بين الأدوات التي يتم العمل بواسطتها لتحقيق الأهداف التنموية لذا ينبغي على المنظمات الدولية والمؤسسات الحكومية والغير الحكومية إصدار التشريعات والقوانين التي تراعي مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص التي تنمح للمرأة حرية الاختيار بين البدائل المتاحة في محيطها الاجتماعي لتصبح متمكنة، حيث تمنحها تلك القوانين القائمة على المساواة الإحساس بالقوة والعدالة الاجتماعية وتكسبها القدرة على ممارسة أدوارها المنوطة بها في المجتمع سواء كانت اقتصادية، سياسية، اجتماعية.

[1] إسماعيل سراج الدين : حقوق الإنسان والمرأة والتنمية، مكتبة الإسكندرية، مصر ،2009، ص36-37

1.4.2.2.1. على الصعيد الدولي:

ترى الباحثة أن المرأة أصبحت في ظل هذا التطور الحاصل في جميع المجالات عضو فاعل في المجتمع والتنمية وبالتالي فإن منحها فرص الوصول إلى الموارد الاقتصادية والتدريب والتعليم وتحقيق المساواة بين الجنسين من شأنه أن يخلق جو مجتمعي متطور ومتفهم لدور المرأة التنموي مما ينتج عنه في الأخير تحقيق مكاسب ومنافع للمرأة والمجتمع على حد سواء مما يزيد من تحقيق معدلات نمو أكبر وتنمية إنسانية، وفي هذا السياق تعمل مختلف الهيئات والمنظمات الدولية على إرساء بعض المبادئ الأساسية لتفعيل قدرات المراة وتطوير مشاريعها كانت ما كانت من خلال العمل على توفير بنية قانونية جيدة على درجة كبيرة من التنظيم ، بما في ذلك دعم القوانين التي تخدم المرأة وتشجع الإصلاحات المؤسسية على اختلافها والتركيز على ترقية الدعائم الأساسية للتمكين كالتعليم وتشجيع مشاركة المرأة في العملية الإقتصادية وإتاحة الفرصة لها لبلوغ قمة العمل بطاقاتها وبقدراتها ومواهبها الفطرية بما يحقق الريادة وهذا ما أكدته كريستين لاغارد في حديثها عن المقومات الثلاث الأساسية لتمكين المرأة([1]).

2.4.2.2.1. على الصعيد الإقليمي :

إن الدول العربية وكغيرها من دول العالم الأخرى تسعى جاهدة إلى القضاء على أي شكل من أشكال التمييز والمفارقة الجنسية بين الرجل والمرأة من خلال دعم مشاركة المراة في الإقتصاد وخلق جو مشجع لريادة الأعمال النسائية وما إلى ذلك من الوسائل التي قد تسهل عملية اندماج المراة في مجتمعها وتحقيق الرفاه لأسرتها.

- **الاستراتيجيات والمساعي العربية:**

إن من أهم الاستراتيجيات العربية والمتبناة في هذا المجال ما يعرف إستراتيجية النهوض بالمرأة العربية بهدف التنمية الشاملة والمستدامة حيث تقوم على عدة مبادئ وأسس من أهمها:

- ضرورة توفير القيم الدينية والروحية التي توفر الكرامة الإنسانية والعدالة والحرية والمسؤولية للرجل والمرأة في المشاركة الفعالة في صناعة الحاضر والمستقبل.

1كريستين لاغارد: جرأة الاختلاف: المقومات الثلاث لتمكين المراة، المعهد الديمقراطي الوطني، واشنطن العاصمة،2014، ص3.

- الاعتراف بدور المراة العربية باعتبارها شريكا أساسيا في التنمية وعائداتها فهي تمثل نصف الطاقة البشرية للمجتمع والتي لم يتم استثمارها بعد بشكل كامل والاستفادة من مساهمتها

- تؤكد الإستراتيجية على أن النهوض بالمرأة العربية يتطلب تمكين منظمة المرأة العربية كآلية إقليمية وتحت مظلة جامعة الدول العربية.

- تحقيق أهدافها الرامية إلى تعزيز تضامن المرأة العربية بإعتبارها ركنا أساسيا للتضامن العربي وإدماج قضايا المرأة ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية الشاملة وتنسيق المواقف العربية المشتركة في الشأن العام العربي والدولي.

كما تقوم هذه الإستراتيجية على الأهداف التالية:

- رفع قدرات المرأة العربية في مجال التربية والتعليم من خلال القضاء على الأمية، رفع كفاءة التدريب والتعليم للمرأة كما ونوعا لتمكينها من الاعتماد على ذاتها وتلبية متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية، وفي مجال الصحة والبيئة:من خلال رفع مستوى الخدمات الصحية للمرأة العربي في جميع مراحل حياتها وتقدير قدرتها وضمان مساهمتها الفاعلة في الحفاظ على البيئة وترشيد الإدارة السليمة للموارد الطبيعية، وفي مجال الإعلامي من خلال العمل على تعبئة المجتمع وتوعيته بهدف تغيير الثقافة الإجتماعية السلبية السائدة حول دور المرأة في الحياة الاجتماعية والثقافية والسياسية.

- تمكين المرأة العربية اجتماعيا من خلال زيادة مشاركة المرأة بالقضايا المجتمعية محليا وعربيا وتأكيد دورها الهام في تكوين القيم الإيجابي على مستوى الأسرة والمجتمع، توفير الخدمات التي تحتاجها الأسرة العربية لمساعدة المرأة العاملة وإرساء مبدأ المسؤولية الجماعية داخل الأسرة وذلك لإحداث التوازن بين مسؤولياتها الأسرية ودورها التنموي، واقتصاديا من خلال رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، تمكين المرأة من تعزيز قدرتها واعتمادها على الذات وزيادة إسهامها في الحياة الاقتصادية بما في ذلك المشاركة في تخطيط التنمية، وعلى المستوى السياسي من خلال زيادة نسبة عضوية المرأة في الأحزاب والإتحادات والجمعيات المهنية والمجالس المحلية ومنظمات المجتمع

المدني، وحتى في المجال القانوني من خلال تعديل التشريعات التي تعيق دور المرأة والتي تميز ضدها، توعية المرأة العربية بحقوقها القانونية وأهمية المحافظة على هذه الحقوق. ([1])

- **التنظيم القانوني لحق المرأة في التعليم والتدريب في المنطقة العربية:**

اتفقت دساتير الدول العربية كلها تقريبا في النص على ضمان حق التعليم، كما تعمل الدولة على ضمان إلزاميته ومجانيته في مراحل التعليم الأساسية على الأقل، وأتى هذا التنصيص بشكل عام دونما تحديد، ومن بين هذه البلدان الجزائر ومصر وتونس والإمارات والبحرين والأردن وفلسطين والعراق وسوريا وقطر والسودان، ونصت الكويت والمغرب والسعودية وسلطنة عمان وليبيا على أن الدولة تكفل حق التعليم وتعمل على نشره دون ذكر المواطنين أو المواطنات أو إلزامية ذلك الحق أو مجانيته.

وقد تعمقت بعض التشريعات الوطنية في كفالة حق التعليم تحديدا لفئات من النساء مثل كفالة القانون الجزائري واليمني لحق التعليم للمرأة السجينة واهتمام تعميم التربية المغربي بتعليم المرأة الريفية. وأغفلت التشريعات الوطنية كلها حق الفئات التي تعيش بإعاقة سواء كانت حركية أو سمعية أو بصرية أو ذهنية إذ أن ضمان هذا الحق يعني استثمارات إضافية فنية ومادية. وفي خصوص محو الأمية، وردت بعض القوانين والمواد في دول بصيغ عامة لكفالة هذا الحق لجميع المواطنين مثل الجزائر ومصر التي ألزمت قانونا تطبيقه بين سن 15 و 35 .

وأشارت اليمن في قانونها الخاص بهذا الموضوع إلى الذكور والإناث، في المقابل أخفقت العديد من الدول في المعالجة القانونية لمحو الأمية ومن بينها تونس والكويت والمغرب والإمارات ولبنان والبحرين وجيبوتي والأردن وفلسطين والسعودية وعمان وليبيا وسوريا وموريتانيا وقطر والسودان، رغم وجود هذه الظاهرة في أغلبية الدول العربية باستثناء الإمارات التي سدت الفجوات في كل مكونات التعليم. ([2])

---

[1] إستراتيجية النهوض بالمرأة العربية: المرأة العربية رؤية جديدة، المؤتمر الثاني لقمة المرأة العربية المنعقد في 04/03 نوفمبر بالأردن 2002، ص11-15).

[2] تقرير تنمية المرأة العربية: مرجع سابق، ص95

لم يقع الاهتمام في الدساتير أو القوانين العربية بالحق في التدريب أو التكوين المهني ووحدها مصر والمغرب أدمجتا في دستورهما نصاً يخص التدريب والتكوين المهني، بينما لم تتعرض له دساتير الجزائر وتونس والكويت والإمارات ولبنان والبحرين واليمن وجيبوتي والأردن والسعودية والعراق وسوريا وعُمان وليبيا وموريتانيا وقطر والسودان، ولئن اهتمت بعض الدول بإصدار قوانين منفصلة للتدريب أو التكوين المهني، إلا أن ألفاظها إما أنها وردت بشكل عام مثل تونس، أو أنها أشارت إلى الجنسين كما في فلسطين والعراق وليبيا والسودان. وضمنت الإمارات واليمن والجزائر وجيبوتي والعراق وسوريا وعُمان وليبيا وقطر نصوص التكوين المهني والتدريب في قوانين العمل أو التنمية البشرية أو القوى العاملة أو التعليم أو محو الأمية، ولم تعالج مصر والكويت والمغرب ولبنان والبحرين والأردن والسعودية وموريتانيا قضايا التدريب أو التكوين المهني في تشريعات متخصصة([1]).

3.4.2.2.1. على الصعيد الوطني:

- **الاستراتيجيات والمساعي الوطنية**

وفي هذا السياق بالذات نجد أن التقدم المحرز في مجال تقدم المرأة والإصلاحات التشريعية التي تينتها الجزائر في مجال ترقية المراة والنهوض بأوضاعها تترجمه العديد من الاستراتيجيات والبرامج الوطنية منها ما يسمى بالسياسة الوطنية بشأن المساواة وتمكين المرأة وذلك من خلال العمل على [2()]

- إدماج الطرح الخاص بالنوع الاجتماعي في كافة البرامج الوطنية،
- إزالة العراقيل التي تمنع الاندماج الاجتماعي والمهني للنساء،
- تحسين مؤشرات التنمية المتعلقة بالتنمية البشرية وحماية الفئات المحرومة،
- وضع الآليات والهياكل الضرورية الكفيلة بمساعدة وتدعيم النساء اللائي يتواجدن في وضع صعب سواء في المدن أو الأرياف.
- مكافحة العنف ضد النساء وتقليص هذه الظاهرة من خلال وضع سياسة وقائية واتخاذ إجراءات.

[1] تقرير تنمية المرأة العربية: مرجع سابق، ص96

[2] عائشة عبد السلام: دراسة مسحية لمشروعات المجال الاجتماعي للنهوض بالمرأة بالجمهورية الجزائرية، منظمة المرأة العربية، الجزائر، 2009، ص14.

ومن بين الاستراتجيات الوطنية ومخطط العمل لإدماج المرأة ما يبين تقييم وضع المرأة عبر الدراسات المعدة من قبل مختلف مراكز الدراسات والجمعيات وما دعوا إليه من الحاجة إلى تنفيذ أعمال يمكن أن تشجع على تحسين مؤشرات التنمية البشرية، وحماية الطبقات الاجتماعية الفقيرة، وإنشاء مركز وطني للبحوث والمعلومات والتوثيق حول المرأة والأسرة والطفل MDCFCF ؛ وإدماج مقاربة النوع الاجتماعي في مجمل البرامج الوطنية.

وتم تفصيل تحقيق هذه الأهداف في خطة العمل لتنفيذ مخطط العمل الوطني لإدماج المرأة حيث تم إعداد خطة العمل هذه في كانون الثاني/يناير 2009 من قبل الوزارة (PANPIF) المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة للفترة الممتدة من 2009-2012 وتقدّر خطة العمل الوطنية ما ميزانيته 102900000.00 دينار لتنفيذ تسعة محاور: القانون، التعليم، الصحة، الاقتصاد، النساء اللواتي يعشن ظروفا صعبة، السلطة واتخاذ القرار، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وسائل الإعلام والبيئة. وفي إطار تمكين المرأة في مجال العديد من المؤشرات منها الصحة والتعليم والاقتصاد، وما يهما أكثر في دراستنا هذا هو معرفة الجانب الصحي والاقتصادي والتعليمي للمرأة الجزائرية دون غيرهم من المجالات الأخرى.

وبالنسبة لمسالة الصحة تم تخصيص ميزانية تقديرية تبلغ 10100000 دينار جزائري لدراسات حول طرق الوصول إلى الخدمات الصحية الأساسية والخاصة بالنساء والرجال وكذلك نظرة المرأة للخدمات الصحية وتعبيرها عن احتياجاتها([1]).

أما فيما يتعلق بالأنشطة الاقتصادية، تبلغ الميزانية التقديرية 1510000 دينار جزائري وستخصص لدراسات حول الأسباب الرئيسية لبطالة النساء، واستعمال المراة لآليات استحداث فرص العمل، والعمل براتب وبدون راتب في المناطق الريفية، والعمل غير الرسمي للمرأة، وتدريب المرأة وفرص العمل والنساء صاحبات المشاريع. الشركاء هم وزارة العمل والتشغيل، وزارة التضامن الوطني، وزارة الفلاحة والتنمية الريفية، والهيئات الوطنية والجمعيات([2]).

[1] تقرير حول الوضع الوطني – الجزائر: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية (2008-2011) برنامج مموّل من قبل الإتحاد الأوروبي، 2010، ص38 ،متاح على الموقع الالكتروني التالي: http://www.euromedgenderequality.org/ تاريخ التصفح 10- جانفي- 2017، 21.15.

[2] تقرير حول الوضع الوطني- الجزائر: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، المرجع نفسه، ص39

- **الإطار الدستوري والإصلاحات التشريعية والمؤسسية:**

ومن بيت التعديلات في التشريعات والقوانين والتي تركز على ترقية المراة في مجال تمكينها اقتصاديا وإدماجها في عملية التنمية وتطوير المجتمع ما يلي:

- الإطار الدستور:

لقد نصت جميع دساتير الدولة الجزائرية منذ الاستقلال ولاسيما دستور 1996 الذي كان مزامنا لإتفاقية سيداو والتعديل الدستوري الجديد الموقع في 2016 على أن يكون للمرأة الحق في المساواة بين الجنسين في العديد من الحقوق منها: الحق في التعليم وضمان الصحة والتشغيل والحق في المشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بدون اي تمييز أو تهميش.

كما نصت عليه المادة 32 من التعديل الدستوري 2016 صراحة:" كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي([1]).

على أن تعمل الدولة على ضمان تلك الحقوق وترقية المراة والنهوض بأوضاعها لتحقيق التنمية الشاملة للبلد ويتحقق ذالك من خلال جملة الجهود المتبلورة في نصوص المواد المحتواة في تلك الدساتير ويكمن هدفها في الآتي:

- تستهدف المؤسسات ضمان كل المواطنين و المواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية، والاجتماعية والثقافية. ([2])
- تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل ([3])

[1]15 المادة رقم: 32 من القانون رقم 16 – 01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 ا/وافق 6 مارس سنة 2016 يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرّسميّة للجمهور للجمهوريّة الجزائريّة /العدد 14، لسّنة الثالثة والخمسون،الإثنين 27 جمادى الأولى عام 1437 هـ الموافق 7 مارس سنة 2016 ، المطبعة الرّسمية، الجزائر، ص10

[2]المادة رقم 34، من القانون رقم 16 – 01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 ا/وافق 6 مارس سنة 2016 يتضمن التعديل الدستوري، ص10.

[3] المادة رقم 34، من القانون رقم 16 – 01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 ا/وافق 6 مارس سنة 2016 يتضمن التعديل الدستوري، مرجع نفسه، ص10.

– تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات. ([1]).

–التعديلات القانونية لصالح ترقية المراة في الجزائر:

جاءت التعديلات القانونية في مجال **العمل والضمان الاجتماعي والتقاعد** في الجزائر لصالح المرأة العاملة بغية تعزيز من مكانتها الاجتماعية في عالم سريع التغير انطلاقا من دورها التنموي الحديث على غرار الدور التقليدي الذي كانت تمارسه في السابق، ومع بروز هذا التطور في مجال العمل والتقنية أصبح من الضروري اندماج المرأة في هذا الدور التنموي الحديث الذي يتوافق مع التغيرات والتطورات الحديثة في مجال العمل والتنمية مما يستلزم على الدولة وضع التعديلات القانونية المناسبة والتي تتوافق مع الأهداف الإنمائية للألفية المعدة من طرف برنامج الأمم المتحدة فيما يتعلق بهدفها الأساسي حول تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المراة في العديد من المجالات.

فبعدما كانت قوانين العمل الأولى تنص على ضمان عدم التمييز بين الجنسين في العمل([2]) وإلى ضمان الحقوق الأساسية للموظف بدون تمييز والتكفل.بضمان الحق في العمل للجميع والمساواة بين الجنسين في مجال التشغيل ([3]) جاءت القوانين والتعديلات الأخيرة لتعزز من دور مشاركة المرأة في اتخاذ القرار وتقلدها المناصب العليا والنوعية في الإدارات والمؤسسات بل تدفع في كثير من الأحيان باتجاه استحداث نظاما قانونيا مميزا للحد من ظاهرة التمييز وغلبة الهيمنة الذكورية على تلك المناصب.

و إلى نفس الشيء بالنسبة للقوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي والتقاعد، عرفت هي كذالك تطورا ملحوظا يوفر ترسانة قانونية تحمي المرأة العاملة من دون أي تمييز ضدها، وعلاوة على تلك الحقوق الأساسية والمتمثلة في التأمين على المرض وحوادث العمل، وهناك حقوق خاصة بالمرأة لاسيما في إطار حماية الأمومة(القانون رقم 83–11 المؤرخ في 07/02 المعدل والمتمم المتعلق بالتأمينات

[1] المادة رقم 36، من القانون رقم 16 – 01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 ا/وافق 6 مارس سنة 2016 يتضمن التعديل الدستوري، ص10.

[2] أنظر الامر رقم66 –133 المؤرخ في 02يونيو 1966 المتعلق بالوظيف العمومي لا سيما المادة رقم 05

3القانون رقم 90–11 المؤوخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتتم والمتعلق بعلاقات العمل

الاجتماعية، وكذا التقاعد وفق القانون(83-12 المؤرخ في 07/02 1983 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 97-13).

أما في مجال المساواة **في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية** ما يتعلق بتحقيق المساواة في الحصول على المعرفة (التعلم): حيث يرتبط التعليم في هذا المؤشر بالحقوق الثقافية، ولقد اهتمت منظمة الأمم المتحدة بحق المر أة في التعلم وأسست في 1946 منظمة متخصصة بترقية الحقوق الثقافية للإنسان والمتمثلة في منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم اليونسكو وفي سنة 1960، عمدت هذه المنظمة في دورتها الحادية عشر إلى وضع اتفاقية حول القضاء على التمييز في ميدان التعليم والتي انضمت إليها الجزائر في أكتوبر 1968.(1) ومن الملاحظ أن التعليم يساعد المراة على المحافظة والرعاية بصحتها وذالك من خلال العناصر التالية: (2)

. دور التعليم في الترقية الاجتماعية للمرأة وذالك من خلال مساعدة المراة على الاندماج في المجتمع وفي هذه النقطة بالذات تقول الباحثة jacqueline des forts " انه تستطيع المراة بموجب التعليم، التحرر من التقاليد المجتمع وفرض احترامها كامراة وكزوجة أو حتى كأم وذالك بالمشاركة في شتى مجالات اخذ القرار.

. وتضيف الفقرة 69 من برنامج عمل المؤتمر العالمي الرابع حول المراة بان التعليم غير التمييزي يساهم في تطوير المساواة بين النساء والرجال. ويمكن اعتبار الموقف الجزائري مسايرا لهذا التوجه، كون الجزائر قد قبلت بالالتزام السادس حرف(ه) من اعلان وبرنامج عمل القمة العالمية حول التنمية الاجتماعية الذي يعتبر التعليم وسيلة لتحقيق المساواة الاجتماعية. (3)

. منح التعليم للنساء فرص إيجاد عمل: وفي هذا العنصر توصلت إحدى الدراسات الميدانية المحققة من قبل البنك الدولي على إقليم 200 دولة إلى إثبات بان الدول التي ركزت استثمارها على التعليم الابتدائي للنساء قد اجتنت فوائد معتبرة في مجال الإنتاج الاقتصادي (4).

---

[1] سرور طالبي المل: حقوق المراة في التشريعات الجزائرية لعام 2000، سلسلة المنشورات العلمية صادرة دوريا عن مركز جيل البحث العلمي، لبنان، طرابلس،2014، ص46

[2] سرور طالبي المل: المرجع نفسه، ص 46-49

[3] سرور طالبي المل: مرجع سابق، ص 46-49

[4] سرور طالبي المل: مرجع سابق،ص49

. دور التعليم في اطلاع النساء على القوان ين التي تحميها عن أول خطوة تخطوها النساء من اجل ترقية حقوقهن هي اطلاعها على مختلف القوانين التي تحميها ولن يتاح لها ذالك إلا إذا كانت متمتعة بمستوى تعليمي معين.

. المساواة في الحصول على عمل: حيث تعرف المادة الأولى من اتفاقية عدم التمييز في مجال العمل والتوظيف بأنهما" يشملان الحق في التكوين المهني وفي الحصول على العمل ومختلف الوظائف وفي ظروف العمل." وفيما يخص الفائدة من عمل النساء فهناك الفائدة المادية للعمل والذي يساعد المراة في تحقيق استقلاليتها الاقتصادية على حد نص الفقرة 26 من إعلان بكين والتي تنص" تحقق الاستقلالية الاقتصادية للمرأة هي الكفيلة بتحقيق المساواة بين النساء والرجال، أما الفائدة الاجتماعية للعمل والمتمثلة في منح النساء فرصة المساعدة في مصاريف بيوتهن، الشيء الذي يمكنهن من المشاركة في اتخاذ بعض القرارات الأسرية مثل قرار الإنجاب.([1])

أما في مجال **ممارسة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف** فـهناك مراسيم تنفيذية صادرة عن الحكومة حددت القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف على الرغم من حداثية العمل بها لاستحداث مثل هاته النشاطات حيث أولت الدولة إهتماما جادا بها مع مطلع صدور الأمر رقم96-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1416 الموافق ل 10 يناير 1996 الذي يحدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف، حيث هدف في الأخير إلى تنظيم الصناعة التقليدية والحرف ومهنة الحرفي إضافة إلى الواجبات والامتيازات المرتبطة بالنشاط الحرفي ليعبر صراحة عن أهمية هاته النشاطات في خدمة الاقتصاد الوطني وترقية شاغليها مع بروز ضرورة تقييس تلك النشاطات قانونيا وتكييفها ضمن الظروف التي أوجبتها، كما يكشف جانبا مهما من عملية تحريك القوى العاملة واستحداث مناصب شغل حقيقية باستطاعتها رفع الحرج عن العائلة الجزائرية وتشجيع كل النشاطات المدرة للدخل.

ومع عدم وجود نصوص تمييزية واضحة بين الرجل والمرأة هنا لأولوية دستورية وتشجيع المشرع للمرأة على اكتساح هاته النشاطات على حسب ما تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 97-274 مؤرخ في 16 ربيع الأول 1418 الموافق 21يوليو 1997 الذي يحدد شروط ممارسة نشاطات الصناعة التقليدية والصناعة التقليدية الفنية في المنزل، إلا أن نصيب المرأة ظل مقصورا وفقط على حجم تعاطيها هي

[1] سرور طالبي الملل: مرجع سابق ، ص62-63

مع واقع العمل ورغبتها في ذلك باعتبارها سيدة حرفة وصاحبة كار في مجال الصناعة التقليدية والحرف الذي يشمل تقريبا كل النشاطات التي لا تتعارض مع طبيعة المرأة وطبيعة عملها فيها على غرار حرفة الحدادة بأنواعها والفخار، على حسب ما قرره المرسوم التنفيذي رقم 97-140 المؤرخ في 23 ذي الحجة 1417 الموافق 30 أبريل 1997 الذي يحدد قائمة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف.

-الإصلاحات المؤسسية: ([1])

لقد سعت الدولة الجزائرية وفق الإطار الدولي والاتفاقيات والمعاهدات الدولية المتعلقة بشأن المساواة بين الجنسين في الحقوق(الحق في العمل والتشغيل وغيرها) وتمكين المراة إلى وضع آليات وطنية مكلفة بتعزيز حقوق المرأة في العديد من المجالات وفق ما تضمنته بنود تلك الاتفاقيات لاسيما بنود اتفاقية **سيداو**، على أن تحتوي هذه الآليات الوطنية على مجموعة من البرامج والاستراتجيات التي ترجمت إلى خطط عمل منفذة على أرض الواقع ومن بينها ما يلي:

-برنامج تعزيز الدور القيادي للمرأة ومشاركتها في الحياة السياسية والعامة:

ويهدف هذا البرنامج إلى ما يلي:

. المساهمة في المبادرات الوطنية لتأهيل المرأة في المجال السياسي من خلال الدراسات/البحوث والتدريب والاتصال.

. تعبئة الجهات الرئيسية المشاركة في مبادرة تعزيز مشاركة المرأة في الحياة السياسية ودعوتهم إلى ما يلزم من إجراءات.

. التشجيع على الأخذ بنهج تشاركي في سبيل الحوار بين الجهات الفاعلة من أجل التوصل إلى خطة إستراتيجية كفيلة بالمساهمة في تعزيز مكانة ودور المرأة في الحقل السياسي على الصعيدين المركزي والمحلي.

[1] اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة : قائمة القضايا والمسائل المتعلقة بالنظر في التقارير الدورية بالجزائر حول اتفاقية سيداو، صادرة عن الامم المتحدة، الدورة الحادية والخمسون، 2012، ص6-7

- **البرنامج المشترك لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة:**

أُطلق هذا البرنامج في سبتمبر 2010 في إطار دعم الجهود المبذولة على الصعيد الوطني من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المراة مع التركيز بوجه خاص على تحسين فرص العمل للمرأة ويتركز البرنامج على مجموعة من المحاور الإستراتجية والتي من أهمها ما يلي:

. دعم تنفيذ السياسات والبرامج التي تراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

. تحسين فرص العمل للمرأة عن طريق سبل الدعم التي تستهدف الآليات القائمة لإيجاد فرص العمل وتنمية المشاريع التجريبية .

. إطلاق عمليات إعلامية وتدريبية لفائدة السكان تتناول مسائل المساواة بين الجنسين والحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمرأة عن طريق تنمية شراكات مع منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام.

. بالإضافة إلى المساهمة التي تقدمها الدولة، فقد خصصت ميزانية في إطار التعاون الدولي قدرها 3644740 دولارا امريكيا لإنجاز البرنامج المشترك الذي تستغرق مدته من عام 2010 حتى 2012،أما المبلغ المخصص لإدارة البرنامج ومتابعته وتقييمه فهو 2400000 دولار امريكي.

4.4.2.2.1. على الصعيد المحلي (ولاية المسيلة):

- **مستوى العمل وحجم المشاركة**

على غرار جميع ولايات الوطن تسعى ولاية المسيلة إلى تطبيق محتوى جميع البرام ج والخطط المركزية الصادرة عن الحكومة باعتبارها جزء لا يتجزأ من النسيج الوطني المتكامل وفيما يلي مجموعة من الإحصائيات لسنة 2017 حول الحرفيات تم التصريح بها من قبل كل من مديرية غرفة الصناعة التقليدية والحرف، ووكالة تشغيل ودعم الشباب "لونساج" بالولاية وجاءت البيانات كالآتي.

أ- البيانات المتعلقة بغرفة الصناعة التقليدية والحرف:

. العدد ومستوى المشاركة:

ويمكن متابعة ذلك عبر الجدول التالي:

الجدول رقم(02): يوضح عدد الحرفيات الناشطات في ولاية المسيلة

رمز البلدية	البلدية	عدد الحرفيات	التصنيف
2801	المسيلة	522	حضري
2802	المعاضيد	32	ريفي
2803	حمام الضلعة	23	حضري
2804	أولاد دراج	39	ريفي
2805	تارمونت	02	ريفي
2806	المطارفة	05	ريفي
2807	الخبانة	07	ريفي
2808	مسيف	10	ريفي
2809	الشلال	09	ريفي
2810	أولاد ماضي	04	ريفي
2811	مقرة	19	ريفي
2812	برهوم	32	حضري
2813	عين الخضراء	17	ريفي
2814	أولاد عدي لقبالة	17	حضري
2815	بلعايبة	13	ريفي
2816	سيدي عيسى	54	حضري
2817	عين الحجل	24	حضري
2818	سيدي هجرس	08	ريفي
2819	ونوغة	07	ريفي
2820	بوسعادة	338	حضري
2821	أولاد سيدي ابراهيم	37	حضري
2822	سيدي عامر	45	ريفي
2823	تامسة	02	ريفي

2824	بن سرور	70	حضري
2825	أولاد سليمان	01	ريفي
2826	الحوامد	07	ريفي
2827	الهامل	10	حضري
2828	أولاد منصور	05	ريفي
2829	المعاريف	17	ريفي
2830	الدهاهنة	06	ريفي
2832	خطوطي سد الجير	01	ريفي
2833	الزرزور	02	ريفي
2834	محمد بوضياف	11	ريفي
2835	بن زوه	08	ريفي
2837	عين فارس	03	ريفي
2838	سيدي امحمد	04	ريفي
2839	مناعة	04	ريفي
2840	السوامع	02	ريفي
2841	عين الملح	18	حضري
2842	امجدل	01	حضري
2843	سليم	01	ريفي
2844	عين الريش	09	حضري
2845	بني يلمان	01	حضري
2846	ولتام	10	ريفي
2847	جبل امساعد	07	ريفي

المصدر: غرفة الصناعة التقليدية والحرف لولاية المسيلة

نستنتج من خلال الإحصائيات المدونة في الجدول أعلاه أن أكبر نسبة مشاركة للنساء في العمل المقاولاتي كانت في الوسط الحضري أكثر منه في الوسط الريفي ويرجع ذلك إلى اختلاف البيئات الثقافية والاجتماعية في هذه الأوساط ، مما جعل الباحثة تحصر مجال البحث في الوسط الحضري.

. حجم وتنوع الأنشطة:

ويمكن ذلك من خلال الجدول التالي:

- الجدول رقم(03): يوضح الإحصائيات الشهرية للأنشطة المنشأة والمشطوبة والصافية:

عدد الأنشطة		الإنشاء			الشطب			الصافي		
		فنية	**المواد**	**الخدمات**	**فنية**	**المواد**	**الخدمات**	**فنية**	**المواد**	**الخدمات**
الأنشطة الكلية		2524	2343	**5313**	**664**	**785**	**1849**	**1860**	**1558**	**3464**
كيفية الممارسة	فردي	2524	2343	5313	664	785	1849	1860	1558	3464
	تعاونيات	00	00	00	00	00	00	00	00	00
	مؤسسات	00	00	00	00	00	00	00	00	00
شكل الممارسة	قار	813	2105	2720	198	667	846	615	1438	1874
	متنقل	296	04	2215	46	2	802	250	2	1413
	في المنزل	1343	02	1	385	00	00	958	2	1
حسب النوع	ذكور	1188	2033	4811	261	660	1693	927	1373	3118
	إناث	1336	310	502	403	125	156	933	185	346
حسب التأهيل	شهادة عمل	634	1058	1978	189	466	837	445	592	1141
	تكوين مهني	388	674	1684	118	196	593	270	478	1091
	تأهيل الغرفة	1501	609	1651	356	123	419	1145	486	1232
حسب ملكية المحل	مالك	191	131	306	57	44	83	134	87	223
	مؤجر	2333	2212	5007	607	741	1766	1726	1471	3241
حسب الاستفادة من الدعم	(ANSEJ CNAC ANGEM)	317	200	383	103	35	111	214	165	272
حسب التوزيع الجغرافي	حضري	1992	1900	4187	531	637	1459	1461	1263	2728
	ريفي	532	443	1126	133	148	390	399	295	736

المصدر: غرفة الصناعة التقليدية والحرف لولاية المسيلة

ب- البيانات المتعلقة بوكالة دعم وتشغيل الشباب"لونساج":

تحصلت الباحثة على مجموعة كبيرة من المعلومات التي تخص حجم مشاركة المراة في النشاط الإقتصادي من خلال المشاريع التي تم تدعيمها ومرافقتها من قبل الوكالة عبر الفترة الزمنية الممتدة من سنة 1997 إلى غاية 2015 ، ولقد تم تصنيفها وتوزيعها عبر المسارات التالية:

-العدد الإجمالي وحساب نسبة المشاركات على مستوى الولاية

- **جدول رقم (04) يوضح عدد المستفيدين من القرض على مستوى ولاية المسيلة**

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	5581	%91.45
إناث	522	%8.55
المجموع	6103	%100

المصدر: من عداد الباحثة بالاطلاع على قاعدة البيانات لمؤسسة لونساج بولاية المسيلة

نستنتج أن نسبة استفادة النساء من القرض كانت ضعيفة ويرجع ذلك إلى اكتفائهن بمدخراتهن الشخصية ومساعدات عائلاتهن وقد ترجع أيضا إلى جوانب قيمية تحتكم إلى العرف والدين.

. عدد المستفيدات عبر السنوات على مستوى دائرة المسيلة:

- **جدول رقم(05):يبين عدد النساء المقاولات المستفيدات من القرض من1997-2015**

السنوات	عدد المستفيدات	النسبة
1997	1	% 0.38
1998	14	%5.38
1999	9	%3.46
2000	14	%5.38
2001	5	%1.92
2002	13	%5.00
2003	4	%1.54
2004	21	%8.08
2005	11	%4.23

2006	12	%4.62
2007	9	%3.46
2008	11	%4.23
2009	21	%8.08
2010	10	%3.85
2011	51	%19.62
2012	13	%5.00
2013	11	%4.23
2014	21	%8.08
2015	9	%3.46
المجموع	260	%100

. الأنشطة المستفادة من القروض:

ويتم متابعة ذلك عبر الجدول التالي:

- **جدول رقم(06) يبين نوع الأنشطة المستفادة للنساء من قرض مؤسسة لونساج بالولاية**

الرقم	نوع النشاط	عدد المستفيدات	النسبة المئوية%
1	مهندس معماري	1	%0.38
2	ورشة تطريز خياطة	2	%0.77
3	حلاقة السيدات	13	%5.00
4	ورشة خياطة الألبسة التقليدية	21	%8.08
5	صناعة الحلويات التقليدية	1	%0.38
6	صناعة الباتيسري	2	%0.77
7	بيتزيريا	1	%0.38
8	خياطة وتفصيل الملابس	4	%1.54
9	مدرسة تعليم السياقة	3	%1.15

10	تربية الطيوروالدواجن	3	%1.15
11	محاميات	9	%3.46
12	صناعة الملابس	3	%1.15
13	مخبزة	6	%2.31
14	مقهى	1	%0.38
15	صنف طبي	1	%0.38
16	طبيب أسنان	4	%1.54
17	حلاقة ومراكز تجميل	11	%4.23
18	صناعة المنتجات الكيميائية والأسمدة	3	%1.15
19	صناعة الملابس الداخلية	15	%5.77
20	مقهى انترنت	5	%1.92
21	ذبح وتسمين دجاج	7	%2.69
22	تخزين وتبريد	1	%0.38
23	مؤسسة تطريز الملابس	2	%0.77
24	مؤسسة حرفية	2	%0.77
25	مؤسسة تسيير النقل الحضري	1	%0.38
26	مؤسسة تنظيف وتطهير	2	%0.77
27	مؤسسة اشغال البناء	1	%0.38
28	السكريتارية والمساعدة الادارية	7	%2.69
29	استوديو إذاعة	1	%0.38
30	اخصائي تجميل	2	%0.77
31	توزيع القهوى والمشروبات	1	%0.38
32	صناعة الألبسة التقليدية على التطريز	1	%0.38
33	صناعة العجائن التقليدية والكسكس	1	%0.38
34	صنع الزجاج والسقوف على الاسمنت والغرانيت	1	%0.38
35	صناعة ادوات الطرز والخياطة	1	%0.38
36	حضانة أطفال	1	%0.38

37	حمام بخاري	7	%2.69
38	صناعة الطباعة	4	%1.54
39	تثبيت الشبكات ومعالجة البيانات	1	%0.38
40	قاعة رياضة	1	%0.38
41	مخبر تحليل الجودة	1	%0.38
42	كراء عتاد الحفلات والمناسبات	2	%0.77
43	كراء السيارات	44	%16.92
44	طبيب	3	%1.15
45	ارطفوني	1	%0.38
46	دكان حلوى	5	%1.92
47	صيدلي	8	%3.08
48	اخصائي نظارات	4	%1.54
49	إعادى المواد تدوير المواد الغير حديدية	1	%0.38
50	مطعم ومقهى	1	%0.38
51	اطعام متنقل	1	%0.38
52	أكل سريع	7	%2.69
53	قاعة العاب	1	%0.38
54	محطة غسل السيارات	1	%0.38
55	استديو تصوير	1	%0.38
56	سيارة أجرة	1	%0.38
57	هاتف عمومي	2	%0.77
58	صاحب مطعم	1	%0.38
59	تحويل صناعي للأوراق	1	%0.38
60	نقل جماعي للمسافرين في منطقة حضارية	3	%1.15
61	نقل وتسليم على البارد	2	%0.77
62	نقل لكل المسافات	1	%0.38
63	طبيب بيطري	1	%0.38
64	تنظيف الملابس	5	%1.92

65	دوش	4	%1.54
66	كاتب عمومي	1	%0.38
67	تربية الأبقار	3	%1.15
المجموع		260	%100

- **المحكات الرئيسية لمشاركة المرأة في العملية الاقتصاديةّ على مستوى الصعيد المحلي**

إن معدلات مشاركة الإناث في سوق العمل تعكسه الكثير من قوانين سوق العمل وقواعدها الرسمية وكذالك أعرافا وسلوكيات اجتماعية تقلل من شان عمل النساء خارج البيت وتخلق عراقيل أمام انضمام النساء للقوة العاملة وليس ذلك على المستوى المحلي فحسب وإنما يتعدى ذلك المستوى الوطني وحتى الإقليمي، إذ يعد معدل النشاط الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية الذي يبلغ 29 في المائة تقريبا عام 2000، من أدنى المعدلات في العالم ويعزى ذلك إلى عدة عوامل منها بطء النمو الاقتصادي، وضعف الطاقة الاستيعابية لسوق العمل، والأطر القانونية، والنظم الاجتماعية والثقافية. ([1])

وفيما يلي رصد لبعض المحكات التي تراها الباحثة ضرورية من أجل ضمان المشاركة الفعلية للمرأة وخاصة صعيد المستوى المحلي:

- الطلب على الخدمة.
- نوعية المنافسين.
- خلق فرص عمل للمرأة متساوية مع الرجل .
- حجم مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي
- مدى توافر معلومات بسهولة ويسر أمام المرأة بالنسبة لاحتياجات سوق العمل.

[1] سليمان عواد سليمان، ورقة عمل أساسية حول : السياسات الداعمة لتمكين المرأة في العمل والحياة نماذج من برامج عمل اليونسكو في أفريقيا والمنطقة العربية، مقدمة إلى ورشة العمل القومية حول المرأة والمنشآت الصغرى ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، تونس، 2006، ص3

2. المحددات الاجتماعية

1.2بعد البيئة الثقافية المجتمعية:

ما يلاحظ في قوانين العمل والتعديلات التي تجرى حولها والخاصة بحماية المراة نجد أنها تمنع كل تمييز ضدها في الحقوق مثل الحق في العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي ومشاركتها في الأنشطة الاقتصادية والتنموية ومجالات الحياة العامة. لكن التمازج في العادات الاجتماعية القائمة والنموذج التقليدي للنوع الاجتماعي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يفرضان المزيد من القيود على دخول النساء مجال العمل، ومن خصائص هذا النموذج ما يلي:([1])

- أن المراة والرجل مختلفان بيولوجيا وأن هذه الفوارق البيولوجية تحدد وظائفهما الاجتماعية.
- أن الرجل والمرأة يحملان مسؤوليات مختلفة ومتكاملة داخل إطار الأسرة.

وهو يشمل أربعة عناصر هي([2])

– مركزية الأسرة:

ونقصد بذالك أن الأسرة هي المصدر الوحيد لإصدار الدساتير والمواثيق والتشريعات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بمعنى أن مركزية الأسرة في المجتمع هي من بين المقومات الثقافية الهامة، وان مصلحة المجتمع تغلب على مصلحة الفرد وتؤثر تأثيرا قويا في نظرة الفرد وفي خياراته.

– تنشئة الرجل كمعيل وحيد:

ونقصد بذلك أن النساء والأطفال دائما هم بحاجة غلى الحماية من طرف الرجل الذي يعتبر هو المعيل الرئيسي ورأس العائلة وبدون هذا الإقرار في القانون في الكثير من دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وعلاوة على ذالك فإن عمل النساء خارج المنزل ينظر إليه على أنه مؤشر عجز الأقارب الذكور على إعالة الأسرة، مما ينعكس في شكل ضغوط اجتماعية ونفسية على الرجال إذا اشتغلت زوجاتهم خارج المنزل.

---

[1] تقرير عن التنمية في الشرق الاوسط وشمال افريقيا: النوع الاجتماعي والتنمية– المراة في المجال العام– البنك الدولي، الطبعة العربية، دار الساقي، بيروت لبنان،2005، ص154.

[2] تقرير عن التنمية في الشرق الاوسط وشمال افريقيا: المرجع نفسه، ص156–161.

– القيود الاجتماعية المفروضة على المراة بفعل قانون الحشمة:

ويتم التركيز في هذا العنصر على العديد من المؤشرات الخاصة بالمرأة منها شرفها وسمعتها حيث ينظر لهما كاعتبار اجتماعي وكميزة ثقافية هامة لمجتمعات الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، كذالك محرم العائلة والذي يحدد للمرأة كيفية التعامل في الأماكن العامة والخاصة.

– تفاوت السلطة في المجال الخاص:

وفي هذه الحالة الرجل هو المعيل الوحيد للأسرة ووجوب طاعة المراة لزوجها، حيث تتعامل قوانين الأسرة في هذه البلدان الرجل والمرأة ومعاملة مختلفة والمرأة التي تتعامل مع العالم الخارجي بدون إذن زوجها تعرض نفسها للمجازفة.

2.2 السياق المجتمعي لحال المراة العربية:

1.2.2 البنى الثقافية:

يمكن التركيز على الأنماط الاجتماعية التي تساهم في تحديد موقع النساء في المجتمعات العربية والتي بدورها تركز على ثلاثة مصادر أساسية مؤثرة هي الموروث الديني والثقافة الشعبية والفكر العربي والفني والإنتاج الإعلامي، والثقافة الدينية.

إن الثقافة الشعبية العربية ترسم صورا متناقضة عن المراة والبنت والزوجة في مختلف أطوار الحياة وتشكل الأمثال المتداولة في أوساط أغلب الفئات في المجتمع العربي حول موضوع المراة في عمومها نموذجا قويا للوعي الذي ينظر للمرأة نظرة دونية وإن الهدف من مختلف الصيغ التي ترد فيها الأمثال فهو إظهار المنزلة الاجتماعية والأخلاقية الناقصة لحضور المرأة ووجودها في المجتمع. بل إن بعض الأمثال تذهب إلى ما هو أبعد من ذالك فتعتبر المرأة نصف عقل ونصف ودين ونصف الرجل وينتج عن كل ذالك رسم مقاس محدد لكيانها البيولوجي والمنزلي مع بخس استقلاليتها وقيمتها ([1]).

[1] تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2015، نحو نهوض المراة في الو طن العربي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، الادرن ،2006، ص13.

2.2.2 البنى المجتمعية:

وتشمل القبلية والنظام الأبوي(البطريركي) حيث يدرك المجتمع العربي القبلي بعمق أهمية المرأة بنية ووظيفة لوجوده وينظر للشرف والكرامة والحماية بوصفها وحدة متكاملة بين أي من أعضائه ورغم مجيء الإسلام وتعبيره عن مفهوم الأمة بالهوية الجماعية ليحل محل القبيلة العربية وإلى حد كبير الحضرية والريفية حافظت باستمرار على تكويناتها السلطوية على ما كانت عليه، ومع أن الإسلام قد أصل مفهوم المسؤولية الفردية للرجال والنساء وأكد على تكريم الجنسين وما لهما من حقوق، إلا أن التكوين الاجتماعي الثقافي والاقتصادي والسياسي للفتوحات قد حد من الآفاق الرحبة التي أتاحها الدين الجديد للنساء ولقد بقيت العلاقات داخل الأسرة محكومة بسلطة الأب على الأبناء والزوج على الزوجة وهي سلطة نشأت تاريخيا في ظل سيادة النظام الأبوي ولا يمكن اعتبار التغيرات التي دخلت على الإطار التسلطي للعائلة تطورا جذريا كما لا يمكن القول بأنها مست الطابع الوظيفي للعلاقة بين الجنسين في العمق وهي إن أثرت على بعض أشكال التمييز بين المراة والرجل فإنها لم تحدث تغيير نوعيا في طبيعة العلاقة بينهما إلا في أوساط محدودة وهكذا فإن الإرث الذي خلفه النظام الأبوي كان تكريس السيطرة الذكورية على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية والسياسية ويتفاوت الاعتقاد بضرورة التحكم بالمرأة بالطبع ويختلف باختلاف البلدان والأوساط الاجتماعية ومستويات المعيشة والوعي العام ويبرز في الشرائح الاجتماعية الأكثر فقرا والمهمشة الدور والمكانة الاجتماعية وبالتالي الأقل تمتعا بالحماية القانونية والاجتماعية والأكثر تأثرا بالثقافة الأبوية السائدة([1]).

3.2.2 العادات والتقاليد المجتمعية:

تمثل العادات والتقاليد المجتمعية احد المحددات الأساسية التي تعيق آو تشجع مشاركة المراة في عملية التنمية وقد تختلف من مجتمع لآخر باعتبار أن كل مجتمع له عاداته وخصوصياته التي تميزه عن غيره من المجتمعات الأخرى على غرار الدين والثقافات والسلوكات والاتجاهات والمعايير الاجتماعية والأنساق القيمية، وبالنظر إلى المجتمعات العربية فإنها تشترك مع بعضها البعض في

[1] تقوير التنمية الانسانية العربية للعام 2015، مرجع سابق، ص15 .

العديد من الخصائص نظرا لكونها تنتسب إلى دين واحد ولغة واحدة وهذا ما يعزز الانتماء والترابط والوحدة العربية والمواطنة لشعوب المنطقة.

وما هو جدير بالذكر أن معظم الدول العربية ما زالت حتى الوقت الراهن والذي يتسم فيه بالعديد من التغيرات في جميع المجالات منها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، تكرس الهيمنة الذكورية وتحصر دور المراة في الدور التقليدي المرتبط بالأعمال المنزلية والإنجاب وتربية الأطفال والسلطة في يد رب العائلة ولا دخل للمرأة في الأمور المتعلقة بالحياة الأسرية والشؤون الأخرى خارجها وهذا ما يعرقل بالذات مسيرة التنمية وتحقيق نمو المجتمعات وتطورها انطلاقا من حصر دور المراة في الدور التقليدي والذي تفرضه الظروف والمعتقدات الاجتماعية والموروث الثقافي .

3.2 بعد الضغوط الاجتماعية:

1.3.2 المواءمة بين واجبات العمل وواجبات المنزل:

يمثل ها المؤشر من وجهة نظر الباحثة إحدى التحديات الاجتماعية، التي تواجهها المرأة القائدة الفاعلة وذالك في شكل إيجاد انسجام وتواؤم بين العمل والحياة الشخصية أو العائلية، ويتطلب تجاوز هذه التحديات توفر صفات قيادية فعالة لدى المرأة المقاولة مثل الشجاعة والصبر وتحدي الظروف، فكلما حققت المراة المقاولة نوع من التوافق والانسجام بينهما كلما زادت فاعليتها بشكل عام، وترى الباحثة أن تعامل المراة مع هذه الضغوط يقودها إلى عملية التمكين وبالتالي تحقيق انجازات في حياتها على عدة مستويات، فعلى سبيل المثال ترى الباحثة" مارلين مانتج" في هذا الشأن انه يجب على المراة القائدة أن تتعامل مع شؤون المنزل على أنها تحديات إدارية وليست أزمات وضروري تجاوزها والتكيف معها، القناعة بكل ما تمتلكه من إمكانيات وقدرات وإمكانية تطويرهما وطلب المساعدة والمساندة من الأشخاص المقربين في بعض الأمور والشؤون الخاصة والعامة وضرورة تقبل الواقع والظروف المتاحة في البيئة ومحاولة خلق جو عائلي وعملي مرح يخفف قليلا هذه الأعباء والضغوطات([1]).

[1] مارلين مانتج: المراة ومهارات القيادة الإدارية، دار المعرفة للتنمية البشرية، دون ذكر البلد، 2005، متاحة على موقع ادارات نت www.edarat.net

2.3.2 التحديات التي تواجه النساء رجال الأعمال:

استنتاجا من بعض الدراسات والأبحاث الخاصة بالمرأة ومشاركتها الاقتصادية وفيما يتعلق بجانب التحديات فقد خلصت بعض الدراسات إلى أنها تكمن في:

- ارتفاع معدل الفائدة.

- الحصول على التمويل والتدريب وعدم كفاية أحجام القروض وتكرار تسديد القروض (الاستحقاق، وشروط القرض).

- الوصول إلى السوق والضرائب المرتفعة والرسوم التسو يقية وغيرها من الرسوم من الجمعيات، أسعار المدخلات بما في ذلك فواتير الخدمات العامة.

- كما يشمل البعض الآخر نقص مرافق التخزين والنقل وعدم كفاية الإمداد بالمدخلات وصعوبة تسويق منتجاتهم وجمع ديونهم من بين آخرين. ([1]).

3.3.2 الضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها المراة في مجال الأعمال:

حسب الدراسة السابقة فإن المشاكل والقيود التي تواجهها النساء صاحبات المشاريع قد تؤدي إلى تقييد وتقييد التوسع في تنظيم المشاريع عبر مختلف العوامل التالية()[2]:

1.3.3.2 المشاكل المالية:

اضطرت غالبية مالكي الأعمال التجارية إلى الاعتماد إلى حد كبير على التمويل الذاتي خلال فترة بدء أعمالهم تم استخدام القروض والمنح البنكية فقط في أقلية من الحالات وكانت عادة مصحوبة بشكل من أشكال التمويل الذاتي.يبدو أن توافر الائتمان المصرفي يزداد عندما يتم إنشاء الشركات أو إقامة علاقة جيدة مع البنك.

---

[1] Alex Addae-Korankye; Alex Abada; MICROFINANCE AND WOMEN EMPOWERMENT IN MADINA IN ACCRA, GHANA Asian Economic and Financial Review, 2017, 7(3): p 227.

[2] Alex Addae-Korankye; Alex Abada, ibid, p 227.

وأفادت التقارير بأن البنوك كانت أكثر استعداداً لتقديم القروض بمجرد أن تبدأ الشركة في إظهار سجل حافل. بسبب محدودية الأموال ، فهي غير قادرة على تخزين مواد جديدة والإنفاق على الإعلانات.

2.3.3.2 المتطلبات الإدارية والتنظيمية الخاصة بالمؤهلات والقدرات الشخصية لصاحبات المشاريع:

اعتبرت المشكلات المتعلقة بالمتطلبات الإدارية والتنظيمية الخاصة بالمؤهلات والقدرات الشخصية لصاحبات المشاريع من القضايا الرئيسية لهن، لأنه يمكن للمؤسسات الصغيرة من جميع الأنواع أن تواجه مشاكل في تلبية تلك المتطلبات، وذلك بسبب التأثير غير المتناسب لتكاليف الامتثال على الشركات الصغيرة مقارنة بالشركات الكبيرة، ونتيجة لذلك فإنه ليس من المستغرب أن ما يقرب من نصف منظمات الدعم المتخصصة في دعم النساء صاحبات المشاريع حددن مشكلة بالنسبة لعملائهن في هذا الصدد، وفي نفس الوقت ومع بعض الاستثناءات فإن الحواجز الإدارية والتنظيمية من أكثر المشكلات التي تضغط على النساء ومن مجملها:

- **عدم وجود مهارات الإدارة أو التدريب:** تفتقر صاحبات المشاريع إلى المهارات الإدارية إلى حد أكبر من الشركات الصغيرة بشكل عام ، ربما بسبب ميلهن المنخفض إلى الخبرة العملية السابقة على الرغم من الصعوبات في الوصول إلى المشورة التجارية أو يبدو أن الدعم مشكلة ثانوية وليست مشكلة كبيرة بالنسبة إلى رائدات الأعمال ، وهي أقلية مهمة من المؤسسات الخاصة التي يشعر بها النساء أكثر حرمانا في هذا الصدد. تسببت الصعوبات مع اللغة في مشاكل لعملائها أو أعضائها ، مع شعور خمسة بأن النساء يواجهن صعوبات محددة في هذا الصدد.
- **التسويق:** كان نقص مهارات المبيعات والتسويق وما يزال هو المشكلة الأكثر شيوعاً التي تواجه رائدات الأعمال بعد التمويل وحقيقة أن هذه سمة مميزة مشتركة مع العديد من الشركات الصغيرة الأخرى والشركات الصغيرة لا تجعلها أقل أهمية بالنسبة لأصحاب المشاريع من النساء، وقد ينظر إليه كجزء من حاجة عامة لرفع مستوى مهارات الإدارة والكفاءات في الشركات المملوكة للمرأة وغيرها من الشركات الصغيرة.

•**التحكم في التقنية:** لقد حظي الوصول إلى التكنولوجيا والمشاكل المتعلقة بحماية الملكية الفكرية بأنها مشاكل بالنسبة إلى النساء الرياديات، كما يعد نقص المعرفة بالكمبيوتر من الموظفين مشكلة رئيسية حيث أن مهارات الكمبيوتر جزء أساسي من العمل، و تستخدم شركات أخرى الكمبيوتر على نطاق واسع لمعالجة النصوص، والنشر المكتبي، والبريد الإلكتروني، والأغراض البحثية، لكنها لا ترى أي قيمة في زيادة استخدامها بشكل أكبر.

•**انعدام الثقة:** وبما أن النساء يقبلن بوضع التبعية ونتيجة لذلك يفتقرن إلى الثقة بقدراتهن حتى في المنزل كما لا يحضين بثقة أفراد العائلة.

•**عدم وجود رأس المال العامل:** إن قيام النساء بشيء بمفردهن يصبح أصعب بالنسبة لهن بسبب عدم حصولهن على الأموال حيث لا تملك النساء أي أمن أو ائتمانات ملموسة في السوق، قبل الزواج عليها أن تعتمد على الأب بعد الزواج عليها أن تتبع خطى الزوج، وعلى هذا النحو لا تتمتع النساء بحق الملكية على أي شكل من أشكالهن ولديهن قدرة محدودة على الوصول إلى مصادر التمويل الخارجية بل إن الحصول على قروض من أي مصرف أو مؤسسة مالية يصبح صعبا للغاية.

•**التنقل المحدود:** بسبب المسؤوليات المنزلية الأساسية تجاه أسرتها ، ينقسم وقتها بين العالمين. لديها قيود على مواعيد العمل بسببها، فهي ليست في وضع يسمح لها بالسفر بشكل متكرر وتكون بعيدة لفترات أطول. وبالتالي يتم تقييد حركتها، هذا له أيضا تأثير على الأعمال التجارية.

•**مجتمع يهيمن عليه الذكور:** يهيمن على المرأة رجال في عائلتها وكذلك رجال الأعمال ، في كثير من الأحيان لديها لحصول على إذن من الرجال في كل شيء تقريبا، لا تعامل على قدم المساواة حريتها مقيدة أنها دائما للتشاور والحصول على موافقة من الرجال.

•**انخفاض القدرة على تحمل المخاطر:** ويرجع ذلك إلى أنه منذ حقبة الطفولة، يتخذ والداها قرارات لها وبعد الزواج يتولى زوجها زمام الأمور، إنها محمية في جميع الأنحاء وبالتالي يقلل من القدرة على تحمل المخاطر.

•**حواجز ثقافية اجتماعية:** على المرأة القيام بأدوار متعددة سواء كانت عائلية أو اجتماعية بغض النظر عن مهنتها كإمرأة عاملة أو رجل أعمال ، وما يلاحظ في مجتمعنا العربي والجزائري على وجه الخصوص، يتم إعطاء أهمية أكبر للطفل الذكر مقارنة بالأنثى، هذه الذهنية السائدة في المجتمع

تؤدي إلى نقص في التعليم والتدريب اللازم للمرأة، ونتيجة لذلك فإن هذه العوائق تحد من مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية وتعوقها في عالم الأعمال.

نستنتج مما سبق طرحه في هذا الفصل النظري أن المحددات التنظيمية تشمل على بعد المهارات القيادية التي تتصف بها للمرأة المقاولة وبعد المنظومة القانونية، حيث تبين من خلال مناقشتنا النظرية فيما يتعلق بهاذين البعدين أن لهما الدور البارز والفعال والأساسي في الدفع بالمرأة نحو النجاح في ممارسة العمل القيادي وإدارة المشروع من جهة وإلى الاستفادة من الدعم المادي والمعنوي من طرف المنظومة القانونية التي تشجع المرأة من خلال قوانينها بالولوج إلى العمل خارج المنزل بشكل رسمي وقانوني، وتوعيتها بحقوقها الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية منها، الأمر الذي سينعكس عليها بالشكل الايجابي في إحساسها بقوتها وإمكانياتها ولسعي نحو تطوير قدراتها والبحث عن التميز والريادة، أما فيما يتعلق بالمحددات الاجتماعية والتي تم حصرها في هذه الدراسية في بعد البيئة الثقافية المجتمعية وبعد تعامل المرأة مع الضغوط الاجتماعية ، حيث كان لهما الدور الفعال بالإضافة إلى الأبعاد الأخرى في دعم المرأة وتشجيعها وتعزيز ثقتها بنفسها بأنها تملك بما يكفي من القدرات والإمكانيات والتحفيزات التي يتطلبها دورها في ممارسة العمل التنموي والمنزلي في نفس الوقت وتبين من خلال بعض التحليلات في هذا الجانب أن المرأة أصبحت في وعي أكثر وإمكانيات أكبر وقدرات أوسع ما يجعلها تحقق التوافق والاندماج والتفاعل والتكيف بين الدور التنموي والأسري وتعتبرهما من متطلبات الحياة.

الفصل الثالث

تمكين المرأة المقاولة التوجهات النظرية والممارسات العملية

1. التطور التاريخي لمصطلح التمكين والمرأة
2. المداخل النظرية المفسرة لقضية تمكين المراة
3. الإطار النظري لتمكين المرأة
4. واقع تمكين المراة عربيا ووطنيا
5. واقع التمكين الاقتصادي للمرأة الجزائريةصاحبة المشروع الصغير: التحديات، والفرص المتاحة، الانجازات المحققة.
6. المرأة الجزائرية وتحديات التنمية

يتناول هذا الفصل الإطار النظري لمسألة تمكين المرأة التي تمارس العمل المقاولاتي في شكل مشروع صغير، حيث تم التطرق فيه إلى التطور التاريخي على المستوى الدولي والعربي لهذ هالمسألة وإلى ذكر أهم المداخل النظرية التي لها علاقة بمفهوم التمكين وهذا الأخير يعد من بين الأسس الرئيسية الحديثة وأحد المبادئ الهامة التي تقوم على تطبيق منهج الادراة المفتوحة ، إضافة إلى ذالك تم التطرق إلى مقوماته ومبادئه وأنواع تمكين المر أة والتركيز أكثر على التمكين الاقتصادي الذي هو محور هدفنا في هذه الدراسة وأخيرا تحدثنا في هذا الفصل عن واقع المشاركة الاقتصادية للمراة الجزائرية في العمل المقاولاتي ورصد أهم المبادرات والانجازات المحققة في هذا المجال والتحديات التي واجهتنها أثناء خوض هذه التجربة.

1. التطور التاريخي لمصطلح التمكين والمرأة

1.1. التطور التاريخي لمصطلح التمكين:

كلمة التمكين ذكرت مرارا في القرآن الكريم لتأخذ عدة معاني تعبر عنه في اللغة العربية ولو ارتبط ظهوره كمصطلح بالحركات الاجتماعية المنادية بالحقوق المدنية والاجتماعية للمواطنين في الستينات من القرن الماضي.[1]

كما استخدم مصطلح التمكين في عدة مجالات كالاقتصاد والعمل الاجتماعي والتنمية ، ليتطور بعد ذالك ويعبر عن عملية فردية يأخذ فيها الفرد المسؤولية والسيطرة على حياته، ثم عاد في التسعينات بقوة إثر إعلان الحكومات في مؤتمر القاهرة للسكان والتنمية عام 1994، ثم في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة ببكين عام 1995 الآمر بإزالة كافة العقبات التي تحول دون تمكين المرأة في الجانب الاقتصادي لتتمكن من ممارسة دورها الاقتصادي.

لقد تضمن مؤتمر بكين العديد من البنود التي تؤكد على تمكين المرأة من أهمها المساواة في الحصول على الموارد الاقتصادية والتدريب والمعرفة وتعزيز المكانة الاقتصادية للمرأة، ثم تطور

[1] سورة الأنعام – آية رقم 6، سورة الأعراف – آية رقم 10، سورة الأنفال – آية رقم 71، سورة يوسف – آية رقم 21 و56، سورة الكهف – آية رقم 84 و95، سورة الحج – آية رقم 41، سورة النور – آية رقم 55، سورة القصص – آية رقم 6 و57، سورة الأحقاف – آية رقم 26، سورة الواقعة – آية رقم 23و78.

بعد ذلك وأصبح يستخدم من طرف المؤسسات الدولية والبنك الدولي في لغتهم وخطاباتهم الرامية إلى ضرورة تمكين المرأة في جميع المجالات للنهوض بالمجتمع وتنميته([1]).

2.1 التطور التاريخي لمكانة المراة في المجتمعات الإنسانية:

1.2.1 تاريخ المرأة عبر العصور :

اختلفت النظرة للمرأة في الوقت الحالي على غرار العصور السابقة على مر التاريخ فبعدما كان ينظر للمرأة عند اليونان وكأنها رجس من عمل الشيطان وكانت تباع وتشترى في الأسواق، لم تتغير هذه النظرة عند الرومان باعتبارها مجرد أداة إغواء يستخدمها الشيطان لإفساد القلوب، وأما الشرائع الهندية فقد كانت المرأة عندهم تعتبر حطاما يحرق بقيد الحياة على قبر زوجها إلى وقت قريب ويشار إلى إحراق النساء مع أزواجهن المتوفين بلفظ (السوتي) نظرا لأسطورة هندية في ذلك([2]).

أما عند الفرس فقد كانت حياة المرأة في يد إرادة الرجل يفعل بها ما يشاء فله الحق في إعدامها أو سجنها في البيت ولا أحد يستطيع لومه أو محاسبته على الجرائم التي كان يقوم بها([3]).

أما عرب الجاهلية فقد كانوا يرون المرأة دلالة على العار والعيب فيستعملونها للبغاء ويكرهون فتياتهم على ذلك، ويوأدونها حية وقد تحدث عنهم القرآن الكريم يعيب عليهم تصرفاتهم يقول" **وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُمْ بِالْأُنْثَى ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ** (58) **يَتَوَارَى مِنَ الْقَوْمِ مِنْ سُوءِ مَا بُشِّرَ بِهِ أَيُمْسِكُهُ عَلَى هُونٍ أَمْ يَدُسُّهُ فِي التُّرَابِ أَلَا سَاءَ مَا يَحْكُمُونَ** (59)."([4]).

بمعنى أنه إذا جاء مَن يخبر أحدهم بولادة أنثى اسودَّ وجهه؛ كراهية لما سمع، وامتلأ غمًّا وحزنًا، وهو يستخفي مِن قومه كراهة أن يلقاهم متلبسًا بما ساءه من الحزن والعار بسبب البنت التي وُلِدت له، ومتحيرًا في أمر هذه المولودة: أيبقيها حية على ذلٍّ وهوان، أم يدفنها حية في التراب؟ ألا بئس

[1] رأفت صلاح الدين: مرجع سابق، ص1-2 .

[2] في احدى الولايات كان هنالك أميرين الأول كان له 17 زوجة والآخر 13 زوجة فبعد موت الأميرين قتلت الزوجات كلهن ما عدا واحدة كانت حاملا فأجل حرقها إلى بعد الولادة، وقد تدمر البرهميون الهنود أشد التدمير حين أمرت الحكومة بإلغاء(السوتي) فصدر امر بإلغائه سنة 1829 مما أدى إلى هبوب عاصفة من الاحتجاجات من طرف البرهميون تطالب من الحكومة بإلغاء القرار.

[3] حسن موسى الولية الصفار: المرأة مسؤولية وموقف، الطبعة الاولى،دار الزهراء للنشر، بيروت لبنان،1985،ص10-12.

[4] النحل الآية58-59.

الحكم الذي حكموه مِن جَعْل البنات لله والذكور لهم، وهذا يكشف تعامل أهل الجاهلية مع المرأة، و هذا ما أسس نظرة جديدة مخالفة عما كان عليه العهد في السابق بالنظر إلى المراة ككائن شأنه شأن الرجل: فحرم وأد البنات ، وألغى إكراه الفتيات على البغاء ، وساهم في بناء المجتمع عبر لم الشمل وتوحيد المساعي اتجاه العبادة وحفظ الدين ، وإن أبقت النظرة التقليدية لدور المرأة مقصود ة في خدمة الرجل في المنزل والقيام بالواجبات المنزلية.

"الإسلام لم يفرض على المراة عيولة الأب أو الزوج أو الابن وذالك تكريما لها وإبعادها عن الشقاء والتعب ليلقي العناء على الرجل، ورغم ذالك فإن السيدة خديجة رضوان الله عليها، كانت من كبار تجار مكة وكان النبي "محمد" عليه الصلاة والسلام يعمل معها في هذا الحقل، ولا ننسى كذالك ابنتي النبي شعيب عليه السلام واللتان كانت تستسقيان الماء، وقد نص عليهما القرآن الكريم وبين كيف كانتا محتشمتان"([1]).

وللحديث عن التقاليد التي اعتمدها الناس وهي بعيدة كل البعد عن الإسلام يقول محمد الغزالي في كتابه قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوافدة[2]:

"ما يلاحظ أن هناك تقاليد وضعها الناس ولم يضعها رب الناس دحرجت الوضع الثقافي والاجتماعي للمرأة واستبقت في معاملاتها ظلمات الجاهلية الأولى، وأبت إعمال التعاليم الإسلامية الجديدة فكانت النتائج أن انخفض مستوى التربية ومال ميزان الأمم كلها مع التجهيل المتعمد للمرأة والانتقاص الشديد لحقوقها ، ويرتبط تخلف المرأة بجملة من التقاليد غريبة على التوجيه الإلهي ناشئة عن أخطاء الشعوب، فالحق أن قضايا المرأة تكتنفها أزمات عقلية وخلقية واجتماعية واقتصادية، وهذا يحتاج إلى مراجعة ذكية لنصوص وردت وفتاوى تورثت وعادات سيئة تترك طابعها على أعمال الناس".

على كل فإن المرأة قد شاركت الرجل منذ أقدم العصور العمل فكانت على دراية تامة بكل ما يتعلق بالحياة القبلية وشؤون الأسرة، فهي أول من أنشا فلاحة الأرض وأكتشف كيف تنبت الحبة

[1] سهام القزويني: شمس المرأة لا تغيب للدكتور محمد صادق الكرباسي، الطبعة الاولى، بيت العلم للنابهين، بيروت، لبنان،2004 ص55.

[2] محمد الغزالي : قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوافدة،الطبعة السابعة، دار الشروق، القاهرة، مصر، 2002،ص15-16.

فتثمر في أزمان دورية، فكان هذا بداية الحضارة الزراعية في العالم القديم وأساسها الأول في العالم الحديث، وذهب البعض إلى القول أن النساء هن أول من ب دأ في فلح الأرض وجمع الحبوب ومواد الأكل بينما اقتصر دور الرجال على الصيد والقنص فقط في جولاتهم الطويلة، فإذا كان الرجل قد ضحى بالكثير من جهده العضلي والعقلي في بناء دعائم الحضارة وتوطيد روابط المجتمع فإن المرأة قد ضحت بجهد نفسي وأسرفت في الإنفاق من روحها وعواطفها وانفعالاتها، ما قد يتضاءل أمامه ما أنفق الرجل من جهد العمل والإنتاج([1]).

2.2.1 تطور حجم الكتابة عن المرأة:

قد ظهرت دراسات حول المراة في معظم أرجاء العالم كمجال للبحث والدراسة والتعليم في المجتمع المعاصر نتيجة ما يعرف بالحركة النسائية العالمية في المؤسسة الأكاديميةِ، حيث نشطت هذه الحركة بوحي من الثورة الفرنسية ومشاركة النساء فيها ولظهور مؤلف **ماري ولستونكرافت** بعنوان" دفاع عن حقوق المراة" عام 1792 منادية بحق المرأة في التعليم والمساواة مع الرجل فنادى الكثير من الدعاة بفتح المدارس أمام النساء وبحقهن في الالتحاق بكليات ومهن قاصرة على الرجال، حيث يرى البعض أن أول حركة نظامية للنساء كانت في نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية عام 1857 اعتمدت على الإضراب المنظم من أجل الحصول على حقوقهن منها المساواة في الأجور وساعات العمل وبعد ذلك شهد القرن20 على غرارق18وق19 نموا فارقا في الكتابة عن المرأة في الغرب في شتى المجالات.[2]

لكن هذا التطور لم يكن على نفس المستوى من البداية والتلاحق في بقية العالم وخاصة في دول العالم الثالث وفي إفريقيا والشرق الأوسط، حيث نلاحظ أن هناك تأخر في بروز دراسات عن المرأة في هذه المناطق من ناحية وتأثير الخصوصية الثقافية لمجتمعات هذه المناطق من ناحية أخرى، ومن جهة أخرى فإنه يمكن القول أن البداية الحقيقية للكتابة عن المرأة في هذه الدول والمناطق في النصف الثاني من القرن العشرين، وفي هذا السياق تشير"سيمونا شاروني" إلى أن العقدين الأخيرين من القرن 20 قد شهد اهتماما متزايدا بدراسات المرأة وقضايا النوع في الشرق الأوسط، كما

[1] إسماعيل مظهر: المرأة في عصر الديمقراطية، بحث حر في تأييد حقوق المرأة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1949 ص6.3.

[2] محمود عبد الرشيد بدران: علم اجتماع ودراسات المرأة، تحليل استطلاعي، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، مصر، دون سنة،ص22-23.

يتضح من خلال المقالات والكتب والرسائل العلمية التي ظهرت في تلك الفترة، ومع ذلك فإن البداية الحقيقية لبروز دراسات حول المرأة العربية بدأت في مصر في النصف الأول من ق 20 من أهمها: مقالة "هدى شعراوي" عن "أسس النهضة النسائية وتطوراتها في مصر"، الكتيب الذي أصدره" علي أحمد حسين شباط" بعنوان" تعليم المرأة الحديثة وأثره في تربية النشئ" عام 1937، حيث تعد هذه الدراسات من أقدم الكتابات النسائية العربية التي تجسد هذه البداية المبكرة.[1]

وتطورت الدراسات إلى أبعد من ذلك مشتملة على الربط الدقيق لكل قضايا المرأة مع المعضلات والمشكلات البحثية التي تترأى في هذا العالم المعاصر على غرار قضايا الجنوسة والتغير الإجتماعي ومكانة المرأة في المجتمع وإشكالات الفوارق البيولوجية والثقافية ومساهمة المرأة في المعرفة وانعكاس ذلك على الأسرة والعمل والهوية الجنسية.

وحسب أنتوني غدنز [2] فإنه وإن كان الكتاب الكلاسيكيون أمثال دوركهايم وكارل ماركس قد أهملوا الحديث عن هذه النقاط لقناعتهم الشخصية المتعلقة بنظرتهم للكائنات البشرية كفواعل مجردة ومحايدة وليسوا ككائنات متمايزة فإنه من المفروض على الكتاب الحداثيين الحديث عنها وإصباغ الآراء المختلفة عليها ومن جانب سوسيولوجي بحت، خاصة مع إسهامات الحركة النسوية التي شنت هجمات واسعة على النظرية الإجتماعية ومنهجيات العلوم الإجتماعية بما يتعلق بالمطالبة بالتقليل من هيمنة المنظور الذكوري وجعل المسألة الجنوسية محورا مركزيا وجوهريا في تحليل العالم الإجتماعي، مع الاقتناع التام بأن ثمة اجتماعا بين أغلبية الاتجاهات النسوية على أن المعرفة تتصل اتصالا وثيقا بالمسائل المتعلقة بالجنس والجنوسة خاصة مع تنامي قوة النساء وتراجع تلك الهيمنة الذكورية بتراجع قوة الرجل في حد ذاته.

2. المداخل النظرية المفسرة لقضية تمكين المراة.

لقد تعددت المداخل النظرية الحديثة التي عالجت وتناولت قضايا التنمية وتداخلت فيما بينها لتوضح مختلف وجهات نظر الباحثين والمهتمين بمجال التنمية وعلاقتها بقضية تمكين المرأة حيث تعد هذه

[1] محمود عبد الرشيد بدران: مرجع سابق، ص24-25.

[2] انتوني غدنز: علم الإجتماع، ترجمة: فايز الصباغ،المنضمة العربي للترجمة: بيروت، اكتوبر2005، ص706-708.

الأخيرة من بين القضايا الجوهرية والمحورية في عملية التنمية والنهوض بالمجتمع بغية تحقيق تنمية بشرية عالية المستوى تعتمد في استراتجياتها على الاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة في المحيط الاجتماعي.

وبناء على هذا التصور فإن دراسة وتحليل قضايا المراة من خلال مشاركتها في العملية التنموية كان محل اهتمام العديد من المفكرين والباحثين الذين وضعوا عدة اجتهادات وأفكار ترجمت معظمها فيما بعد إلى نظريات ومداخل يتم على أساسها تفسير مختلف المشكلات المراد دراستها ومن هذا المنطلق يمكن عرض المداخل النظرية التي تضمنت معطياتها قضية محورية تتطلب البحث والدراسة والتحليل ومن أهمها ما يلي:

1.2 مدخل المرأة في التنمية :

ينطلق مدخل المراة في التنمية من الافتراض القائم على أن" المرأة غائبة تماما عن تفكير المخططين في مجال التنمية وأنها مبعدة عن عملية التنمية، ويؤكد هذا المدخل على أن إقصاء المرأة من التنمية لا يؤثر سلبا على المرأة فحسب، وإنما يترتب عنه أيضا فشل المشاريع التنموية وعدم فعاليتها هذا من جهة ومن جهة أخرى يفترض هذا المدخل أن إدماج المرأة في أنشطة التنمية التي تخص مجموع السكان قد يجعل هذه الأنشطة أكثر جدوى وفعالية، كما يركز منهج المرأة في التنمية على أدوارها الإنتاجية واحتياجات النوع الاجتماعي العملية الخاصة به وهو بذالك يوجه إلى النساء مباشرة مشاريع خاصة تحاول أن تجعلهن في مستوى الرجال أنفسهم،أو على الأقل تساعدهن على ذالك.

ومع مرور الزمن تغيرت مواضيع المرأة في التنمية عندما تجاوب المحللون مع الضغوط الخاصة بتغيير الاتجاهات السائدة في مجال التنمية وفي هذا السياق وصفت" **كارولين موزر** " في كتابها (gender planning in the world) المواقع الجديدة هذه كانتقال من اتجاه الرفاه إلى الاتجاهين التاليين: موقف المساواة في الحقوق، موقف محاربة الفقر مع التأكيد على ربطه بالاحتياجات الأولية والتشديد على الفعالية وكثيرا ما تلجأ معظم المنظمات الدولية إلى طريقة المعالجة

هاته، المرأة في التنمية تلاؤما مع الحلول المفروضة عليها بسبب الانكماش الاقتصادي الشامل وسياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية([1]).

2.2 مدخل المشاركة :

يقوم هذا المدخل على الافتراض القائم على ضرورة المشاركة الكاملة للمرأة مع الرجل في جميع أنشطة التنمية وعلى وجه الخصوص المجالات الاقتصادية والاجتماعية، ومن الملاحظ أن المرأة تسجل نسبة ضئيلة كعضو في البرلمان والعمل السياسي ومع ذالك فإن المرأة تقلدت العديد من المناصب السياسية والدبلوماسية العليا كرئيسة وزراء أو سفيرة وعلى الرغم من هذا فإن المرأة لا تزال تحتاج إلى تنشيط وفعالية دورها في المشاركة على المستوى العالمي والدولي وفي عمليات اتخاذ القرار والإدارة والتخطيط والمتابعة والتقييم لكسر حاجز السيطرة الأبوية والتفرقة الاجتماعية والتربوية بين الجنسين، وبناء على هذا فإنه يجب تشجيع ودفع المشاركة الشاملة والكاملة بين الجنسين([2]).

3.2. مدخل التمكين :

لقد ظهر هذا المدخل في نهاية الثمانينات وهو من بين أكثر المناهج تداولا وحديث الاستعمال وتتمثل وظيفته الأساسية في دمج المرأة كعضو فعال في المشاركة والمساواة مع الرجل في دفع عجلة التنمية باعتبارها عنصرا فاعلا وحيويا، وبالتالي فهو يسعى إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال توفير الأدوات التي تضمن نجاح مشاركتها بالاعتماد على الذات، كما يعزز من مكانة المرأة داخل المجتمع ويعمل على إزالة المعوقات القانونية التي تعرقل مسيرتها التنموية.

كما يعمل هذا المدخل على تيسير توليد الوعي والإدراك لدى المرأة والرجل اتجاه مواضيع النوع الاجتماعي وتحليل أسباب وضع المرأة الدوني ويشمل التدريب القيادي لتمكين مناصر ي المرأة من الاتصال والتفاعل مع الأفراد، ولتنظيم النساء لأخذ المبادرة بالتغيير ويتم التركيز على توليد الوعي كونه الهدف المحوري والرئيسي لهذا المدخل في معظم الحالات.

[1] عبد الرحمان أبو شمالة: مرجع سابق،ص27.
[2] عبد الرحمان أبو شمالة: مرجع سابق، ص34.

إن مدخل التمكين يعمل على تحريك الجماعات النسائية حول البرامج التنموية للتأكد من أن النساء يمارسن سيطرة كافية ومعاملة متساوية كمشاركات ومستفيدات أيضا، ومن مميزات هذا المدخل ما يرمي إلى تغيير العلاقات النوعية داخل الأسرة والمجتمع من خلال رفع الوعي، وتغيير الواقع وفقا لاستراتجيات طويلة المدى تعتمد على الدعوة والاتصال والقانون، ويهدف أساسا إلى تدريب وتعزيز قدرات المرأة القيادية والإدارية في اتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ، يهدف أيضا إلى تسليح المرأة بجميع العناصر اللازمة لأداء دورها الفعال، يهدف إل تحقيق رفاهية المرأة كعضو مشارك في المجتمع والأسرة([1]).

3. الإطار النظري لتمكين المرأة

1.3 نجاح عملية التمكين:

1.1.3 المحددات الأساسية للتمكين:

ينطوي التمكين على عدة أبعاد تختلف باختلاف زوايا اهتمام المفكرين والباحثين وتباين خلفياتهم النظرية والمنهجية، لذا فقد أشار أحد الباحثين [(2)] أن للتمكين ثلاثة أبعاد تتوقف على إثرها نجاح عملية التمكين، يمكن إيجازها في النقاط التالية:

- **بعد الموارد :** ويشمل مختلف الموارد البشرية والاجتماعية التي تزيد من القدرة على الاختيار وهي بطبيعتها تشكل الظروف التي يتم في إطارها الاختيار، لذا فبعض الموارد يمكن أن يوفر بيئة مواتية أو غير مواتية لعملية تمكين المراة.
- **بعد القدرة على إحداث التغيير :** ويشمل القدرة على تحديد أهداف المرء والعمل على تحقيقها وهي لب عملية التمكين التي يتم التنفيذ من خلالها وهي القوة الداخلية وقد تكون ايجابية أو سلبية.
- **بعد الانجازات:** ويرتبط هذا البعد ارتباطا وثيقا بنتائج الاختيارات.

[1] عبد الرحمان أبو شمالة: مرجع سابق،ص32-34.

[2] الجهاز المركزي للاحصاء وزارة التخطيط والسكانية: تمكين المراة بيئة مساعدة وثقافة داعمة، صندوق الامم المتحدة للسكان، مكتب العراق،ص16

2.1.3 مقومات التمكين:

لقد أشارت "أماني مسعود"([1]) أن التمكين يستند على ثلاثة مقومات تتبناها المؤسسات الدولية وهي:

-امتلاك المعرفة للذات
-امتلاك الثقة الضرورية للعمل والانجاز.
-أن يكون الفرد جزء من جماعة يشعر فيه بالمواطنة وتساعده على تحرير طاقاته الكامنة.

وخلص "أبو مجد" إلى أن عملية التمكين تستند على المقومات التالية:
-تحديد المسؤوليات، الثقة، الدعم، التدريب.

3.1.3 مبادئ التمكين:

يعتمد التمكين على عدة مبادئ أساسية هي[(2)]:

- **مبدأ المشاركة** : إن مدخل التمكين يبني أساسا عملية المشاركة من جهة المرأة والإحساس بمشكلاتها والمشاركة في حلها بناءا على قدرتها واستثمار مواردها، من هنا يمكن القول ان مبدأ المشاركة من أهم المبادئ التي تناسب التمكين.
- **مبدأ الاعتماد على الذات والإحساس بالمسؤولية** : في ظل هذا المبدأ يسعى مدخل التمكين على تنمية قدرات المرأة الشخصية لكي تتمكن من مواجهة مشكلاتها بنفسها وبأقل الإمكانيات المتاحة لها.
- **مبدأ العدالة الاجتماعية** : يهدف مدخل التمكين في ظل هذا المبدأ إلى إحداث وتحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع، شرط أن يتم ذالك بأسلوب موضوعي بعيدا عن التميز الشخصي.
- **مبدأ البدء مع المجتمع من حيث هو** : نقصد هنا أن التمكين يتعامل مع المراة من حيث هي، ثم محاولة مساعدتها لتنمية قدراتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة فقط ثم يحاول تنميتها، وإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها.

---

[1] خالد بن سليمان الرشودي: مقومات التمكين في المنظمات الامنية التعليمية ومدى جاهزيتها لتطبيقه، دراسة مسحية على ضباط كلية المللك فهد الامنية وكلية ملك خالد العسكرية، رسالة ماجيستير بقسم العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض،2009، ص 27-28

[2] غسان ابو منديل وآخرون: واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة، دراسة ميدانية في قطاع غزة، مركز شؤون المرأة، فلسطين،2014،ص12-13

- **مبدأ العدالة والمساواة القانونية:** من خلال هذا المبدأ نرى بأن هناك ارتباط بين حقوق المواطنة والحقوق والواجبات بالتمكين، مما يتطلب المساواة والعدالة في التشريع بين المواطنين جميعا بتباين انتماءاتهم الفئوية الجنسية أوالمهنية.

2.3 مستويات تمكين المراة:

من خلال العناصر السابقة نستنتج ان هناك ثلاثة مستويات لتمكين المرأة[1]:

1.2.3 المستوى الأول: ويكون على المستوى الفردي حيث يعبر عن قدرة النساء على السيطرة على حياتهن، إدراكهن وإحساسهن بقيمتهن وقدراتهن وقدرة المراة على تحديد هدفها والعمل على تحقيقه.

2.2.3 المستوى الثاني: يكون على المستوى الجماعي ويعكس قدرة النساء على تنظيم أنفسهن والعمل الجماعي وإحساسهن بقوتهن في تجمعهن.

3.2.3 المستوى الثالث: يشير للمناخ السياسي والاجتماعي والقواعد الاجتماعية والحوار العام حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به.

3.3 أنواع تمكين المراة:

هناك أنواع عديدة لتمكين المرأة يمكن حصر الرئيسية منها في الآتي:

1.3.3 التمكين الذاتي:

ويقصد به السلوكيات المتعلمة والتي تم تحقيقها على المستوى الشخصي والذاتي للنساء عن طريق مشاركتهن في برامج تدريبية وتوعية، ساهمت في إحداث تغيرات ايجابية على المستوى الشخصي مما عزز من إمكانيتهن وقدراتهن الذاتية في مجال كسب الثقة بالنفس التي توضح الصورة التي تدركها المرأة عن نفسها كنتيجة لتجاربها مع محيطها الاجتماعي وإعجاب الآخرين لها من خلال الانطباع الداخلي التي يتكون لديها، ومن بين مؤشراتها ما يلي:([2]).

---

[1] رافت صلاح الدين: مرجع سابق، ص4

[2] سعيد محصول: مداخلة بعنوان تمكين المرأة كآلية لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، منشورة في مجلة أبحاث قانونية وسياسية عدد خاص، العدد الأول، الجزء الثاني،دار الهدى للنشر، عين مليلة، الجزائر،2016 ، ص14

- المؤشر الأول: قدرتها على مواجهة المشاكل وتحمل المسؤولية عن طريق إتباع أساليب إيجابية في تحليل أسباب المشكلة والمرونة في إيجاد بدائل مختلفة، اختيار الحل الأمثل مما يعزز قدرتها على الاعتماد على نفسها.
- المؤشر الثاني: قدرتها على المبادرة نحو التغيير والتطور الناتج عن ذات المرأة من خلال توجيهات وإرشادات القائمين على البرامج التدريبية بهدف معالجة جوانب تمس حياة المرأة وأدوارها على نطاق الأسري والمجتمعي، حيث تستطيع البرامج التدريبية أن تلعب دورا حيويا في حث النساء على تغيير سلوكهن بهدف تحقيق أهدافهن على المستوى الشخصي العائلي المجتمعي.

وتعتمد هذه القدرات على امتلاكها لمهارة الحوار مع الآخرين عن طريق تبادل الأفكار ووجهات النظر والقدرة على إدارة النقاش والاستماع الجيد مما يؤدي إلى فهم مواقف الآخرين ووجهات نظرهم وبالتالي يعمل على تحسين العلاقات، كما تأتي مهارة الإقناع نتيجة الحوار الفعال والبناء عن طريق إيصال أفكارها وقدراتها المعرفية بطريقة تحوز على قبول الآخرين وإقناعهم بأفكارها مما يساعدها على تحسين أهدافها([1]).

2.3.3 التمكين الاجتماعي:

ويقصد بها الزيادة المحققة على قوة المرأة وأدوارها الاجتماعية التي تتمتع بها ضمن إطار العائلة والمجتمع عن طريق مشاركتها المتواصلة في البرامج التدريبية مما يكسبها بعض المهارات والقدرات عن طريق معرفتها وقدرتها المتعلقة باتخاذ القرارات الأسرية والمكانة التي تتمتع بها داخل الأسرة والمرتبطة بالأدوار والمهام الذي تعكس هذه المكانة([2]).

حيث يركز على مجموعة من النقاط أهمها: ([3]).

- زيادة نسبة مشاركة لمرأة في القضايا المجتمعية مع التأكي د على دورها الهام في تكوين القيم الايجابية على مستوى الأسرة والمجتمع.
- رفع مستوى الوعي لقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

[1] غسان أبو منديل وآخرون، مرجع سابق، ص 14

[2] سعيد محصول: مداخلة بعنوان تمكين المرأة كآلية لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر،مرجع سابق ص14

[3] غسان أبو منديل وآخرون، مرجع سابق، ص 15

- العمل على توفير الخدمات التي تساعد المرأة على إحداث التوازن في مسؤولياتها ودورها التنموي.

3.3.3 التمكين المؤسسي:

يهدف إلى تقوية البنية الأساسية للمنظمات والهيئات التي تسعى إلى النهوض بمجال المرأة، وزيادة دور جميع المؤسسات التي تهتم بالمرأة، والعمل على إيجاد شبكة اتصال بين صانعي السياسات الكفيلة بتحسين وضعية المرأة في مختلف القطاعات([1]).

4.3.3 التمكين السياسي:

عرفته منظمة الاسكواش على أنه " العملية التي تصبح المرأة من خلالها فرديا وجماعيا، واعية بالطريقة التي تؤثر عبر علاقات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس، والقوة في التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل([2]).

يتبلور التمكين السياسي للتمكين في دعم المشاركة السياسية للمرأة من خلال زيادة نسبة تمثيلها في مواقع اتخاذ القرار وزيادة نسبة عضويتها في الأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات المهنية ومنظمات المجتمع المدني.

يرتبط مفهوم التمكين السياسي للمرأة بحق الاشتراك الكامل للأفراد في تقرير مصيرهم، من خلال إتاحة الحرية السياسية والثقافية، بالاعتماد على سيادة القانون، باعتبارها وسائط تمكن المرأة من المشاركة في صنع القرار، والاستفادة من التنمية والقضاء على كافة الممارسات والسلوكات التي تؤدي إلى استبعاد أو تقييد أو تهميش المرأة([3]).

[1] غسان أبو منديل وآخرون، مرجع سابق، ص 15

[2] زينب لموشي، المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية بين التمكين وآليات التفعيل، جامعة الجزائر 03، مجلة تاريخ العلوم العدد السابع – مارس 2017 ، ص134

[3] عصام بن الشيخ: جودة أداء المؤسسة التشريعية من خلال تمكين المرأة سياسيا، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الثاني عشر،جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، جانفي، 2015، ص 38

فالتمكين السياسي للمرأة هو جعل المرأة ممتلكة للقوة والإمكانيات والقدرة لتكون عنصرا فاعلا في التغيير، أي أن مفهوم التمكين السياسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق ذات المرأة وحضورها على أرض الواقع، بتعزيز قدراتها في المشاركة السياسية من خلال مشاركتها بصورة جدية وفعالة في كافة نشاطات المنظمات السياسية والشعبية الأخرى كّلها والنقابات المهنية ومكاتبها الإدارية([1]).

5.3.3 التمكين القانوني: ويشمل:

- العمل على تعديل التشريعات التي تحد من دور المرأة.
- مدى توعية المرأة بحقوقها القانونية.
- تطبيق جميع الاتفاقيات الدولية التي تضمن الحقوق المدنية للنساء.

6.3.3 التمكين الاقتصادي:

يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة محور موضوعنا في هذه الدراسة نظرا للأهمية البالغة التي يكتسيها في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية المدرجة ضمن سياسات واستراتجيات التنموية المعمول بها في الدول.

لذا وبالعودة إلى الاهتمامات الدولية لمفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة، فـإن أول اعتراف دولي به كان ضمن اتفاقية "**سيداو**" 1979 حيث حملت الاتفاقية عدة أهداف منها القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المعروفة مؤكدة على ضرورة التمكين الاقتصادي للمرأة بدءً من ديباجتها التي ألزمت فيها ضرورة ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية ؛ كما أوردت في البند الأول والثالث عشر على ضرورة كفالة حق المرأة الاقتصادي وحث الجهات المشرعة على تحقيقه من خلال بناء أرضية قانونية حمائية.

[1] صابر بلول، التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية– المجلد 25 – العدد الثاني– 2009، ص650

كما أوردت أيضا الوثيقة الختامية لمؤتمر بكين + 5 المنعقد في سبتمبر 1995 على ضرورة تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة في البند 26 ودعت الدول في البند 35 لضمان وصول المرأة على قدم المساواة إلى الموارد الاقتصادية([1]).

4. واقع تمكين المراة دوليا وعربيا

1.4 الانجازات البارزة للنساء العربيات في العمل الخاص :

لقد حققت بعض النساء العربيات انجازات بارزة في مختلف مجالات النشاط البشري وغيرها . ومن أبرز المجالات التي اقتحمتها المراة العربية في قطاع العمل الخاص وعلى وجه الخصوص ممارسة العمل المقاولاتي في إطار المشاريع الصغيرة المدرة للدخل.

وما يلاحظ في قطاع الأعمال الخاص في الآونة الأخيرة هو التوجه نحو اقتصاد السوق الحر مع تعاظم المناداة" بتمكين النساء" في البلدان العربية، في زيادة مساهمة النساء ربات الأعمال في الاقتصاديات العربية ومن قوة مساهماتهن في منظمات قطاع الأعمال الخاص، بل في بروز منظماتهن الخاصة حتى في عدد من أكثر البلدان العربية محافظة تجاه قضايا المرأة([2]).

2.4 الانجازات المحققة في تعليم النساء وصحتهن عربيا:

لقد حققت المنطقة العربية تقدما كبيرا نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في التعليم، وهذا التكافؤ هو خطوة هامة نحو تحقيق المساواة في الفرص بين المراة والرجل، وما يلحظ أن عدد الفتيات في المنطق العربية ازداد في التعليم الابتدائي وبلغ مؤشر التكافؤ بين الجنسين في هذه المرحلة 0.93 في عام 2010 ومع هذا يبقى هذا المعدل دون المعدل المتفق عليه للتكافؤ التام بين الجنسين والبالغ 1 في المائة، ووفقا لهذا المعيار فإن بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية وحدها حققت التكافؤ التام ومن المتوقع أن تحققه بلدان المغرب والمشرق بحلول 2015 لا يختلف الوضع كثيراً في مرحلة

[1] منيرة سلامي: المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية – عدد 05 / ديسمبر 2016،ص185

[2] تقرير تقرير التنمية الانسانية العربية للعام 2015، نحو نهوض المراة في الوكن العربي، برنامج الامم المتحدة الانمائي، مرجع سابق، ص9.

التعليم الثانوي، حيث حققت بلدان المشرق وبلدان المغرب وبلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية التكافؤ التام بين الجنسين أو تكاد تحققه، وفي المنطقة العربية ككل يبقى مؤشر التكافؤ بين الجنسين في التعليم الثانوي 0.91 أي أقل بكثير من مستوى التكافؤ التام وذالك بسبب انخفاض قيمة هذا المؤشر في أقل البلدان نموا.

ومن عوائق الالتحاق بالتعليم الثانوي الزواج المبكر الشائع بين الأسر الفقيرة. ففي السودان تتزوج 54 في المائة من الفتيات من الأسر الفقيرة قبل بلوغ سن 18 سنة، مقابل 17 في المائة من الفتيات يتزوجن في هذه السن في الأسر الغنية ، ورفع سن الزواج إلى 18 سنة يمكن أن يكون مصدر آثار إيجابية على أكثر من صعيد يتعلق بالأهداف الإنمائية للألفية، بدءاً بالأثر الإيجابي على تحقيق الغايات المتصلة بالتعليم والصحة وصولاً إلى المساواة بين الجنسين وفي بعض البلدان، ومنها الإمارات العربية المتحدة والجزائر والصومال وعُمان وليبيا ومصر والمغرب، يبلغ الحد الأدنى لسن الزواج 18 سنة. وفي بلدان أخرى منها الأردن وتونس والبحرين والجمهورية العربية السورية وجيبوتي والسودان والعراق وقطر الكويت ولبنان وموريتانيا، يسمح للفتيات بالزواج في عمر يتراوح بين 15 و 17 سنة. ولا تسري أية تشريعات بشأن سن الزواج في جزر القمر والمملكة العربية السعودية واليمن)، كما أن بعض البلدان تعرب عن قلقها إزاء انتشار هذا الزواج.

أما في التعليم العالي، فقد بلغ متوسط المنطقة حداً مقبولاً من حيث التكافؤ بين الجنسين، ولكنه يحجب فوارق كبيرة بين مجموعات البلدان. وعلى الصعيد العالمي، يبدو مؤشر التكافؤ بين الجنسين في التعليم العالي على قدر كبير من التباين، ففي البلدان التي تملك ثروات وطنية محدودة يتجاوز معدّل الفتيان معدّل الفتيات في التعليم العالي، أما في البلدان الثرية فتنقلب المعادلة، حيث يتجاوز معدّل الفتيات معدّل الفتيان. يبلغ مؤشر التكافؤ بين الجنسين في التعليم العالي 1.58 في بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية، و 1.22 في بلدان المغرب، وتنخفض قيمة هذا المؤشر إلى 0.43 في أقل البلدان نمواً ، وفي بعض بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية، كالإمارات العربية المتحدة وقطر، يمكن أن يصل معدّل التحاق الفتيات بالتعليم العالي إلى خمسة أمثال معدل التحاق الفتيان، ففي قطر يبلغ عدد الفتيان في سن التعليم خمسة أمثال عدد الفتيات، أما معدّل

الالتحاق في هذه المرحلة من التعليم فلا يتجاوز ثلاثة فتيان لكل خمس فتيات. وهكذا، تكون قيمة مؤشر التكافؤ بين الجنسين في التعليم العالي([1]).

3.4 الحركات النسائية وتمكين المراة في الدول العربية:

1.3.4 تطور الحركات النسائية في الدول العربية([2]):

إن تحقيق التنمية في الدول العربية مرتبط بتمكين النساء انطلاقا من معرفة أن حماية حقوق النساء بات أمرا ضروريا لتحقيق التقدم والتنمية الوطنية، إلا أن جوهر العمل الحالي يختلف عن الحركات النسائية التاريخية من حيث تركيزه على الفرد وضمه لمدى أكثر اتساعا من الفاعلين الملتزمين. وقد ظهرت دلائل وتعبيرات منذ سنة 1860 تنادي بتحسين وضع المراة وبفرص تعليم جديدة في كتابات نساء من الطبقة المتوسطة والعليا والتي تم تداولها بين النساء في المجلات المهتمة بشؤون المراة، وفي نهاية الستينات من القرن العشرين شهدت المنطقة العربية بروز حركات نسائية أهلية منظمة لها مشاركتها في الجهود الرامية إلى تحقيق التطلعات القومية نحو الاستقلال، فقد ظهرت حركة نسوية نشطة في مصر منذ العشرينات حتى منتصف الخمسينات وفي لبنان وسوريا والعراق منذ الثلاثينات حتى الأربعينيات ومجمل الموضوعات التي تناولها الخطاب النسوي متمثلة في العمل والتعليم، الحقوق المرتبطة بالزواج، التصويت، الخروج من دائرة الفصل الجنسي وبدا التعايش بين الحركات العربية والحركات النسوية المستقلة في 1950 تلك الفترة التي حصلت فيها كثير الدول العربية على الاستقلال واتخذت إجراءات طموحة لخلق هويات وطنية جديدة وتحديث الدولة، ومن هنا أصبح ما يعرف بتمكين المراة جزء لا يتجزأ من خطط الدولة، فتبنت دول كثيرة دساتير ومواثيق جديدة تشمل بشكل واضح النساء كمواطنين متساوين واستفادة النساء من الاستثمارات في مجال التعليم والصحة وخلق فرص العمل.

---

[1] التقرير العربي للاهداف الانمائية للألفية: مواجهة التحديات ونظرة لما بعد عام الامم المتحدة، جامعة الدول العربية، 2015 ص22-23 متاح على الموقع الاكتروني التالي: https://goo.gl/j9tkaV تاريخ التصفح: 2017/12/12، 10:35.

[2] نوره المساعد: تمكين المرأة في التجارب العالمية والعربية: الإيجابيات والسلبيات المرأة في التجربت العربيت المجلس الأعلى للمرأة البحرين، ص1-3 متاحة على الموقع الاكتروني التالي: https://goo.gl/8TAMss تاريخ التصفح: 2018/03/02، 14:55.

وما يلاحظ أن الدول العربية لم تنظم كلها لهذه الحركة ولم تشارك بنفس المستوى مما دعى بعض المحللين إلى ربط هذه التباينات بطبيعة الاقتصاد الوطني مثل تونس والمغرب التي تميزت بالاقتصاديات كثيفة العمالة الموجهة نحو التصدير كانت في حاجة للنساء في سوق العمل، لذا فقد تبنت سياسات تقدمية ومن جانب آخر كان للازمات الاقتصادية وارتفاع الفقر وظهور الحركات المتشددة أثر على وضع المراة في المنطقة العربية، ورغم محاولة المراة العربية تحقيق هدفها ورغبتها في الشراكة الكاملة في العملية التنموية في مجتمعها، إلا أنها لا تزال تواجه مختلف أنواع المعوقات ومن ضمنها المحددات الاجتماعية السلبية التي أعاقت مشاركتها كعامل نشط في عملية التغيير والمصادر الاقتصادية المحدودة، وندرة التخطيط الاستراتيجي للمشاركة النسائية بشكل عام بالإضافة إلى الموروث الثقافي الذي يبقي معظم النساء بعيدات عن الساحة العامة ويوجه طاقاتهن نحو الأدوار التقليدية.

إن الاهتمام الغربي بالحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمرأة في الدول العربية تلقى دعما كبيرا من تقرير الأمم المتحدة الأول عن التنمية البشرية في العالم العربي 2002 الذي يضع المنطقة العربية في مكانة متأخرة عن بقية العالم بسبب النقص الشديد في الحريات، سياسات تمكين المرأة والمعرفة.

2.3.4 الاتجاهات والممارسات التقليدية وتمكين المراة في الحياة العامة والخاصة([1])

من الملاحظ أن التمكين كمفهوم يشمل العديد من الجوانب المختلفة والمتداخلة فتمكين المر أة هو العملية التي تمكن النساء من الدخول في عملية صنع القرار والتمكين يتجه بتزايد نحو النظر إليه كعملية تقود النساء إلى رؤية القدرة في أنفسهن على اتخاذ قرارات في الأمور المتعلقة بحياتهن والتي بدورها تتطلب مستوى ملائم من الثقة بالنفس ولذالك فتمكين المراة في الدول العربية ينطوي على الكثير من التحديات للنظام الأبوي على جميع مستوياته، تلك المتعلقة بالبناء الاجتماعي، العلاقات، القيم والمعايير الثقافية والمؤسسات الاجتماعية، وبشكل عام فغن تمكين المراة كمفهوم يقوم على مواجهة القيم الثقافية والمؤسساتية التي تضع المراة في مرتبة أدنى من الرجل.

[1] زهره المساعد: تمكين المرأة في التجارب العالمية والعربية: الإيجابيا ت والسلبيات المرأة في التجربة العربية المجلس الأعلى للمرأة البحرين، المرجع نفسه، ص4

5. واقع التمكين الاقتصادي للمرأة الجزائرية المقاولة : التحديات، والفرص المتاحة، الانجازات المحققة.

إن مختلف التحولات التي عرفتها الجزائر، لم تكن لتمر من دون التأثير على الأسرة، فالظروف الجديدة قد انعكست على تطور البنية الأسرية، مثل تقلص الأسر الممتدة وانتشار الأسر النووية، وتراجع سن الزواج بالنسبة للجنسين، وانخفاض حجم الأسرة وليس هذا فحسب، بل مفهوم نظام الزواج نفسه قد تغير، بالإضافة إلى تعليم المرأة وخروجها للعمل وانتشار وسائل الإعلام؛ باختصار مجموع التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية التي حدثت في البلاد، أدت إلى تحول المشهد الاجتماعي([1]).

إنه وعند الحديث عن تمكين المرأة في ظل جميع التحولات الاجتماعية في المجتمع الجزائري من فترة ما بعد الاستقلال إلى اليوم نجد بأنها مازالت تخطو بخطى ثابتة نحو تحقيق هذا المفهوم في ممارسته على أرض الواقع وهذا يعود إلى جملة المعوقات أو العقبات التي كانت تقف وراء تمكينها اجتماعيا في المقام الأول حيث أن مصدر هذه المعوقات يصب كاملا في البناء الاجتماعي الموجود بالمجتمع وجملة العادات والتقاليد والقيود الاجتماعية التي تكرس الهيمنة الذكورية وتضع السلطة والقوة واتخاذ القرارات في جميع المجالات في يد الرجل ولا دخل لها فيها.ويمكن ملاحظة ذلك عبر العوامل التالية:

1.5 العوامل الثقافية:

لقد اكتسب المجتمع الجزائري بعد الاستقلال خصائص خاصة ميزته عن غيره من المجتمعات سواء ما تعلق بميزات شخصية المنتسبين إليه أو بخصوصية الأبنية الاجتماعية المشكلة له طيلة عقود طويلة من الزمن، فعلى الرغم من محاولة المستعمر الفرنسي طمس الهوية الجزائرية عبر سياسات وإجراءات صارمة وتعسفية، إلا انه فشل في الأخير من تغيير تلك السمات التي تميز بها الجزائريون وتمسكهم بهويتهم الثقافية العربية وانتمائهم الاجتماعي للإسلام والمسلمين، فإدراك الفوارق بين الثقافتين الفرنسية والعربية سرعان ما أضحى واضحا وجليا أمام أي باحث اجتماعي، ومحاولة

[1] عائشة عبد السلام: مرجع سابق، ص12

بناء أو استحداث علاقات جديدة ما فتيء أن طبع على عاتق غلبة أفكار التحرر والحرية في إطار واقع التحولات الكبرى التي شهدها العالم في تلك المرحلة، وبالنظر إليها من جانب ماركسي بحت نقول أن ميلاد المجتمع الجزائري المعاصر ما هو إلى نتيجة حتمية للصراعات بين الطبقات كامتداد للتاريخ البشري.

إن هذه السمات جعلت من المجتمع الجزائري مجتمعا متماسكا متراصا يمتاز بالثبات على غرار ديناميكية التغيير الاجتماعي الفرنسي المستمد من تبعات الثورة الصناعية التي حدثت في أوربا نهاية القرن التاسع عشر، في هذا الوقت لم يكن الهدم الذي أصاب أساليب الحياة التقليدية الأوربية يكاد يكون واضحا في المجتمع الجزائري الفتي سوى ما كان يوضع في باب التحولات الاقتصادية والاتجاه نحو القطاع الصناعي كأولوية بناء للصمود في وجه ضخامة الإنتاج، المنافسة وتحسين أساليب الخدمة الصناعية، والدليل على ذلك سقوط الأفكار الشيوعية في أذهان الجزائريين على الرغم من تبني السلطة للنظام الاشتراكي بعد الاستقلال وهذا يعود لقوة الثقافة الإسلامية وإلى غلبة الهوية العربية واكتمالها في عقول الجزائريين، على ما يبدو أن التصور الأول للعلاقات الاجتماعية بين الجزائريين كانت تصب في مصلحة تعزيز قيم التشارك والتعاون لبناء جزائر الغد وتحطيم قيود المستعمر للأبد،وتنمية معايير الثقافة وأساسيات الاجتماع وكانت مبنية كلها وفق نظام اجتماعي واحد ذو أبنية متراصة بدء من الأسرة الكبيرة إلى مختلف المؤسسات الاجتماعية الأخرى.وكل فرد فيه له مكانته المميزة ودوره في النطاق الذي رسمته العادات والتقاليد.

وإلى هنا كان النوع الاجتماعي يشكل أحد أبرز الأبعاد المشكلة للمجتمع في ظل محدودية السكان العلمية والثقافية ومحدداتهم الجنسية والديمغرافية ووضوح الأدوار والمكانة لكل منهما، حيث أن دور المرأة كان منحصرا دائما في نطاق عمل المنزل وما يتعلق به من تربية للأولاد والعناية بأموره كالتنظيف والطبخ والسهر على راحة ساكنيه والمشاركة في العمل الزراعي في الريف وتربية الحيوانات والدواجن وزراعة الأدوار الاجتماعية في نفوس الأطفال والمقصود "التوقعات المعرفة اجتماعيا التي يتوقع أن يحققها الفرد في أوضاع اجتماعية محددة([1]).

[1] انتوني غدنز: علم الإجتماع، ترجمة: فايز الصباغ،المنضمة العربي للترجمة: بيروت، اكتوبر2005، ص89

فالدور الاجتماعي للبنت الجزائرية على سبيل المثال حسب تعريف غدنز السابق يتضمن منظومة من أنماط السلوك التي تمارسها النساء الجزائريات في العادة بصرف النظر عما يحملونه من آراء وتوجهات شخصية، وحيث أن جميع النساء يتشاركن في هذا الدور فإنه من الممكن أن نتحدث بصورة عامة عن السلوك المعبر عن الدور المهني للنساء بغض النظر عن النساء اللاتي يحتلن هذه المواقع الاجتماعية خاصة ما تعلق منها بإنتاج قوالب جاهزة وتعزيز دور المرأة في الاقتصاد فيما بعد، "إذ أن القيم والمعايير يعملان سويا على تشكيل أنماط السلوك التي يتعين على الأفراد انتهاجها إزاء ما يحيط بها على العموم، ومع أن القيم والمعايير تترسخ في أعماق شخصيات الأفراد والجماعات فإنها لا بد أن تتعرض للتغيير والتغير مع مرور الوقت"([1]).

وإلى ذلك ومع تطور المجتمع و وإلى ذلك ومع تطور المجتمع وخروج المرأة للدراسة والتعليم أكسبها حصانة متوقعة من القولبة الحتمية لمنظومة أنماط السلوك التي تمارسها النساء الجزائريات في العادة وباتت الآراء والتوجهات الشخصية لها دور بارز في تشكيل السلوك للمرأة وتغيير بعضا من الأفكار والرموز الثقافية التي كانت سائدة، خاصة ما تعلق بظاهرة خروج المرأة للعمل تحت ضغط العوامل أو الحاجة الاقتصادية وضرورة الانفتاح على العالم الغربي نتيجة لمظاهر العولمة والتحديث.

إن تشكل الهوية للمرأة الجزائرية مر بعديد التجارب منذ الاستقلال إلى اليوم، حيث أن فهم المجتمع للمرأة وتصورها لنفسها باعتبارها فاعل غير نشيط بحكم الأدوار الاجتماعية المحددة لها سابقا كان وأن تغير تدريجيا تزامنا مع تغير الظروف والمعتقدات الاجتماعية التي مر بها المجتمع الجزائري طيلة تاريخه المعاصر سواء النظرة إليها من جانب البناء الفيزيولوجي وقدرتها على العطاء في جميع المجالات، بمعنى أن المرأة بطبيعتها الأنثوية قد لا تستطيع ممارسة ومزاولة الأعمال بنفس القدر التي يقوم بها الرجل، أو من جانب البناء الفكري وقدرتها على انجاز الأعمال وتسييرها بمعنى أن المرأة قد تكون عاجزة عن تسيير أعمال خارجة عن نطاق أسرتها كالعمل المنزلي، تربية الأولاد، وواجباتها نحو الرجل وغيرها....

[1] انتوني غدنز المرجع نفسه، ص111

فالنظر إلى مفهوم الاحتشام كعائق لعملية اندماج المرأة في السنوات الأولى من الاستقلال إلى مرحلة التسعينيات سرعان مع تغير بصفة منظمة مع بدايات الألفية الأولى فبعد أن كانت المرأة تخشى الاختلاط مع الرجال، أصبح المحيط الاجتماعي يفرض عليها نمطا محدد آخر من الحياة تكيفت معه وتعايشت نتيجة لتلك الظروف ومن ثمة قناعتها بضرورة الاندماج مع متغيرات المحيط على الرغم من القيود الضاغطة على مثل هذه الأفكار، مما يشير إلى وجود حقيقي لهوية مغايرة تشكلت ضمن حيز معقد من الضروف وغالبا ما يرتبط هذا الفهم و التصور بالنظرة السلبية للمرأة وأدورها في نمو المجتمع وتطوره.

لقد تغيرت تلك الصورة النمطية السلبية التي كان يراها بها المجتمع في السابق نتيجة التغيرات والتحولات التي مر بها المجتمع الجزائري منذ الاستقلال إلى يومنا هذا في ظل الانفتاح الاقتصادي وعولمة المؤسسات، مجتمع المعرفة، التحول الرقمي في مجال الاتصالات والمعلومات....

2.5 العوامل الاقتصادية

بعد فشل النظام الاشتراكي في تحقيق أهداف الاقتصاد الوطني برزت الحاجة الملحة إلى إعادة تبني مسار اقتصادي جديد يسهر على ترقيع الاقتصاد وترقيته بدء من سياسات الخوصصة وإعادة هيكلة المؤسسات الوطنية الكبرى وإعادة النظر في سياسات التطهير المالي والإنفاق الحكومي إلى الاتجاه الاقتصاد السوق والتطبيع مع العالم الغربي مع دعم الانفتاح الاجتماعي والاقتصادي والسياسي كآلية للخروج من الأزمة التي أعقبت انهيار الاقتصاد الوطني وما تبعها من انتفاضات شعبية تعبر عن سخط الشعب على السياسات المنتهجة في شكل مظاهر جديدة بدأت بالظهور في المجتمع الجزائري.

ومن أهم هذه المظاهر ما تعلق بتنامي خروج النساء للعمل، ازدياد ظاهرة النزوح الريفي وإعادة بناء مفهوم جديد للمدينة ونزوع الاقتصاد إلى الطابع الصناعي والإداري في ظل تحسين أساليب الإنتاج وتحقيق الرفاهية الاجتماعية، وازدياد معدلات الفقر والبطالة والتهميش وما إلى ذلك من محددات دفعت بالمرأة إلى الخروج للعمل وأصبحت قضية عملها الشغل الشاغل في تحديث العملية الإنتاجية وتسريع وتيرة الانتقال نحو اقتصاد السوق .

إضافة إلى ثقافة المجتمع الذكورية التي ترى بأن عمل المراة بمثابة حاجة اقتصادية وليست حقوقية أو تنموية، وأن دورها يقتصر على إدارة أمور العائلة وتربية الأطفال ومتابعة كل المهام التي تتعلق بالدور الإنجابي، في حين يحتل الرجال مواقعهم في المجال العام ليقومو بأدوارهم الإنتاجية باعتبارهم هم المسؤولين الرئيسين عن الإنفاق الأسري وتحمل كل الأعباء الأسرية المادية بالدرجة الأولى بعد المرحلة الاشتراكية ودخول الجزائر مرحلة اقتصاد السوق.

وفي مقابل هذا فقد استطاعت المرأة الجزائرية في ظل بروز القطاع الخاص كسياسة تنموية جديدة تساهم في رفع النمو الاقتصادي إبراز تميزها في بعض القطاعات مما جعلها تقدم على خوض تجربة العمل في المشاريع الصغيرة والأعمال المقاولاتية الخاصة التي لطالما تم ربطها بقضايا النوع الاجتماعي لا بالقدرة على الأداء، وفي ظل مجموعة من الظروف المحيطة بالمرأة سعت الدولة الجزائرية إلى اعتماد استراتيجيات تنموية مستحدثة نذكر منها التمكين الاقتصادي لأنه من أكثر المفاهيم اعترافا بالمرأة كعنصر فاعل في النسيج الاقتصادي ويجعل من التنمية أكثر مشاركة بين النساء والرجال عن طريق دعم المقاولة([1]).

بالإضافة إلى اعتماد سياسات وطنية بشأن المساواة وتمكين المرأة وإدماجها في عملية التنمية الاقتصادية وإعطائها الحق والدعم لإنشاء مشاريع مصغرة مدرة للدخل وتساهم في عملية التنمية الشاملة، كما أن تأسيس المرأة لمشروعها الخاص يمنحها فرصة كبيرة لممارسة التزاماتها وواجباتها كفرد فعال في العائلة أو كأم وربة بيت، وهذا من خلال زيادة مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية بالعمل في الأوقات التي تناسبها وفي الأماكن التي تستطيع التواجد فيها سواء في المنزل الذي تعيش فيه أو المنطقة التي تقطن بها مما يوفر عملا مفيدا للأسرة و المجتمع على حد سواء، إضافة إلى أن ما تتميز به المشاريع الصغيرة من سمات وخصائص يتناسب مع قدرات المرأة المالية و العملية([2]).

[1] منيرة سلامي ،ايمان ببة: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية،العدد3، ورقلة، الجزائر ،2013.ص1

[2] منيرة سلامي ،ايمان ببة: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، المرجع السابق،ص6

3.5 العوامل السياسية

لقد كان التغير السياسي في جزائر بعد الاستقلال يقتصر على كبار الثوريين وأعضاء حزب جبهة التحرير الوطني، إذ يحل الرجل محل الأخر في التداول على السلطة وتسيير البلاد، بينما تظل شؤون الشعب على حاله دونما تغيير، سواء في عملية صنع القرار وتسيير البلاد أم في التأثير عليهم من خلال أنشطتهم ووظائفهم العليا الممارسة، ولطالما كانت القرارات تصب في صالح احترام البناء الاجتماعي وتهميش دور المرأة في الحياة الاجتماعية والسياسية على الرغم من منحها حق التصويت والاقتراع مبكرا سنة 1962 في مقابل التأكيد على فاعليتها في تعديل موازين القوى السياسية ضمن حيز الاختيار المشروع إذ تمثل ما نسبته أكثر من 40 % من مجموع الهيئة الناخبة، وبالتالي العمل على كسب أصواتها أولوية وجهات معينة مكنتها من ضمان مكانها ضمن المراكز السامية في هرم السلطة العليا فيما بعد.

وفي هذا الصدد فإن الدولة الجزائرية كغيرها من الدول تسعى جاهدة في ظل مجموعة التحولات والتغيرات التي تعيشها إلى الاهتمام بالمرأة وتفعيلها سياسيا في مجتمعها والتي تساهم هي الأخرى في تنميته وتطوره من خلال تمكينها سياسيا واجتماعيا واقتصاديا ففي سنة 1994 صادقت الجزائر على اتفاقية محاربة كل أشكال التمييز ضد المرأة ومساواتها مع الرجل، وإلى اليوم اعتمادها نظام الحصص النسبية في الانتخابات وتوسيع قاعدة المرأة في اتخاذ القرارات و المشاركة السياسية هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن عملية دعم مشاركة المرأة في شؤون المجتمع والدولة يتطلب تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي لها وتفعيل حقوق المرأة من خلال رصد عناوين أوضاعها في التشريعات الجزائرية وتدعيم القوانين التي تسعى إلى ذلك، باعتبار أن قيام المرأة بممارسة حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية يصعب بدون تعريفها ورفع وعيها بأهمية تلك الحقوق لذالك فإن توعيتها بحقوقها القانونية والسياسية يعد خطوة أولى لدعم مشاركة المرأة في شؤون المجتمع والدولة ويحتاج رفع وعي المراة بحقوقها القانونية إلى آليتي التمكين والتفعيل، ويساهم التمكين في إزالة المعوقات المؤسسية التي تحول دون وصول الأفراد إلى فرص تنموية وكذالك تدعيم العوامل التي من شانها أن تسهل وصول الأفراد لهذه الفرص.

كما يهدف التمكين إلى التأثير في المؤسسات كمخرج منتظر من عملية التمكين واتجاه عملية التغيير من أسفل إلى أعلى تعتبر من العوامل التي تميز بين التمكين والتضمين الاجتماعي أو المشاركة ولقد تبلورت استراتجية التمكين منذ مؤتمر بكين عام 1995 إذ سيست المادة 181 قضية التمكين واعتبرت أن تحسين وضع المراة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا عامل أساسي في سبيل تكوين حكومة شفافة ومسؤولة. فالتمكين إذا هو الارتقاء بقدرات الأفراد والجماعات في التعامل والتأثير في المؤسسات التي تدير شؤون حياتهم وهناك من يعرف التمكين على انه" عملية من خلالها تصبح النساء قادرات على تنظيم أنفسهن وزيادة قدراتهن على الاعتماد على النفس للتأكيد على حقهن في الاختيار المستقل والسيطرة على الموارد لمحو تبعيتهن للآخر أو هو عملية يكتسب الضعفاء من خلالها القدرة على ادارة شؤون أحوالهم الحياتية والتحكم في الموارد الجسدية والبشرية والعقلانية والمادية وحتى الإيديولوجية، فالتمكين يعني ثقة اكبر في النفس داخليا والتغلب على العوائق الخارجية للحصول على موارد أو حتى لتغيير المنظومة القيمية التقليدية السائدة في مجتمع ما.

وهناك تعريف آخر يرى بأن التمكين زيادة قدرة النساء على اتخاذ خيارات استراتجية متعلقة بحياتهم في إطار معين بعدما كانت قدرتهم على الاختيار منكرة وغائبة فيما سبق. ومن ثم يشير مفهوم التمكين إجمالا إلى تغيير هياكل القوة السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي يعيش فيها الأفراد بما يتضمنه ذالك من ضرورة توافر ثقة الفرد بنفسه وبقدراته وبإمكاناته ومن ثم استعداده النفسي للاختيار بين البدائل المختلفة([1]).

6. المراة الجزائرية وتحديات التنمية :

1.6 المرأة وسوق العمل

تمثل المرأة في ظل الأدوار المنوطة بها والمتعددة في نظر الباحثتان نصف المجتمع كما وكيفا حيث تلعب دورا فاعلا من خلال مشاركتها في تنميته وتطويره ويتحقق هذا من خلال الدعم المؤسسي الذي تقدمه الدولة لها باعتبارها فاعلا أساسيا في تحقيق التنمية الاقتصادية للبلد. فبعدما كانت

[1] غادة عمي موسى، حقوق المرأة في خطاب المؤسسات النسوية العربية: نماذج من مؤسسات رسمية أهلية، ورقة مقدمة إلى ندوة " حقوق الإنسان في الخطاب السياسي والحقوقي المعاصر في الدول العربية " المجنة الوطنية لحقوق الإنسان 12 مايو، 2002 م قطر ، ص11-12

تمارس أعمالا زراعية وفلاحية ومنزلية ارتقت الآن وتحول نشاطها إلى ممارسة الأعمال الصناعية في إطار الصناعات التقليدية (الخياطة، الطبخ العصري،الطرز.....) وحاولت من خلال ممارستها لهذه النشاطات الاندماج في سوق العمل واحتدام المنافسة فيه من خلال منتوجها المبدع والمبتكر وهذا مرتبط بالمهارات والقدرات التي تمتلكها المراة في ممارسة الأعمال الحرة (الصناعية.....).

فتمكين المرأة في هذا المجال أصبح ضرورة ملحة وحتمية يفرضها المجتمع في ظل هذا التطور المذهل في العلوم والتقنية والاقتصاد فالمرأة بطبيعتها تسعى إلى التغيير والتحول من وضعية مزرية كانت تعيشها في زمن مضى من مؤشراتها الفقر والتهميش والأمية والإقصاء وتدني المستوى المعرفي والعلمي لها، إلى وضع أحسن يتماشى مع هذا التطور في المجتمعات العربية برمتها ومن مؤشراته ارتفاع المستوى التعليمي لها، ارتفاع مستوى دخل الزوج، تحسين مستوى المعيشة، كل هذا أدى إلى الإرتقاء بالمرأة في الجزائر إلى وضع أحسن والنهوض بأوضاعها. وفي هذا الصدد قامت الدولة الجزائرية بوضع عدة استراتجيات وطنية وعقد عدة اتفاقيات في مجال دعم مشاركة المرأة في العملية الإنتاجية وإدماجها في سوق العمل وتشجيعها على الإبداع والابتكار ومحاولة الاستفادة من كل طاقاتها الإبداعية ومهاراتها القيادية في التسيير والتنظيم خاصة في المشاريع الصغيرة التي تؤسسها والتي تدر ارباحا وفيرة لها.

"وهذا ما انعكس ذلك على وضعية المرأة في مجال التشغيل والاندماج في النشاط الاقتصادي، حيث أصبحت تسيطر على أكثر من 50 % من التعليم و 60 % من الصحة و 55 % من الصحافة و30 % من القضاء، كما انتقلت نسبة مشاركتها في سوق التشغيل من 2% سنة 1966 إلى 14% سنة 2003 بمعنى تضاعفها 7 مرات([1]).

إذا فتمكين المرأة اقتصاديا في سوق العمل يحتاج إلى نوع من التخطيط تبذله الدولة الجزائرية في جملة من الأهداف ضمن استراتجية محكمة وفعالة تراعي في خطواتها ما يتطلبه سوق العمل من احتياجات القوى العاملة وما تهدف التنمية إلى تحقيقه وهذا يستدعي بالضرورة التنسيق بين ما هو

[1] مسيكة بوفامة:واقع المشاريع الاقتصادية الموجهة للمرأة في الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية ، منظمة المرأة العربية.ص2.

متوفر من طاقات بشرية نسوية ذات كفاءات ومهارات عالية وإدماج تلك الطاقات في سوق العمل والعملية الإنتاجية وهذا ما لم يحضى بالحجم المطلوب.

وفيما يتعلق بالنسب المئوية حول مشاركة المرأة في سوق العمل وظاهرة تأنيث البطالة فقد عرفت الدول العربية بصفة عامة والجزائر على وجه الخصوص اتجاها تصاعديا في مجال مشاركة المراة في القوة العاملة خلال الأعوام الخمس والعشرين الأخيرة، حيث ارتفع متوسط نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي محسوبا بنسبة الإناث في القوى العاملة إلى إجمالي عدد الإناث في سن الشغل أي من 15 إلى 64 سنة بحوالي 43% وما يلاحظ أن هناك تطور في نسبة مشاركة المرأة الجزائرية في القوى العاملة من سنة1970-2005، حيث كانت النسبة تقدر بـ19% في البداية وبدأت في الاتجاه التصاعدي حتى وصلت في سنة 2005 إلى 31% وما زالت في تصاعد مستمر بتطور ملحوظ([1]).

2.6 التعليم والتكوين :

عند الحديث عن المرأة الجزائرية في مؤشر التعليم والتكوين وتطوراتها في هذين المجالين نجد أنه وفي ظل الإمكانيات المسخرة والدعم الحكومي فيما يخص فتح الجامعات في مختلف ولايات الوطن وتشجيع البحث العلمي وفتح أيضا مراكز لتكوين المرأة في عدة نشاطات وتخصصات مطلوبة في سوق العمل نجد أن التحدي الذي يقف كعقبة في سبيل تحقيق تنمية مستدامة للبلد هو تردي جودة التعليم، والعجز أيضا عن توفير مناصب شغل كافية لكافة مخرجات التعليم الجامعي ومختلف مراكز التكوين، وما يلاحظ انه لا يوجد تطابق وتوافق بين المعارف والمعلومات التي تكتسبها المرأة من هذه المؤسسات التعليمية وما تتقلده من وظائف وما تمارسه من مهن حرة تساهم بها في عملية التنمية.

وما يلاحظ أيضا أن أنظمة التعليم في الوقت الراهن غير مؤهلة للدخول في مجتمع المعرفة الذي يعتمد على التكنولوجيات المتطورة وإنتاج المعارف والتواصل عبر الشبكات العالمية وهي مشكلة لم تجد طريقها للتطبيق في معظم الجامعات الجزائرية.

[1] ابتسام الكتبي آخرون: النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في الوطن العربي، منظمة المرأة العربية، الطبعة الاولى، القاهرة، مصر،2010، ص 228 -229

من هذا المنطلق نجد بأن ارتفاع المستوى التعليمي والتدريب للمرأة يؤثر على تمكينها اقتصاديا. وله تأثيره الايجابي إذا ما كان ذو جودة عالية يوظف جميع الخبرات والمعارف المكتسبة ويضعها ويستغلها في نشاط يتناسب معها.

وهناك إحصائيات تبين أن مؤشر التعليم سجل تفاوتا ضئيلا بين الرجال والنساء، حيث تمثل فئة النساء اللائي لهن مستوى التعليم الثانوي فما فوق، نسبة تزيد عن 29 %. أما نسبة فئة الذكور فتفوق بقليل نسبة النساء، أي 31% ، ومع ذلك لا تنعكس هذه الاستفادة من التعليم، على قدم المساواة بين الرجال والنساء، في المساواة في المشاركة في صنع القرار، خاصة في الإجراءات السياسية الجديدة للحصص([1])، حيث أصبحت تسيطر على أكثر من 50 % من التعليم وحسب الدراسات المقامة ضمن هذا الموضوع نجد بأنه كلما زاد مستوى التعليم للإناث كلما زاد نصيبهن في العمل، فأكثر من نصف الإناث العاملات لديهن مستوى التعليم الثانوي وأكثر، بينما لا تتجاوز هذه النسبة لدى الذكور الربع([2]).

وتشير الاحصائيات التي تظهر لنا التطور الكمي في مجال تعليم الفتيات ونجاحهن لاسيما في التعليم الثانوي والجامعي؛ حيث بدأت نسبة الطالبات في هاتين المرحلتين تتجاوز نسبة الطلبة. إذ انتقلت النسب من 36.5% في سنة 1980–1981 إلى 46.63% سنة 1990– 1991 لتصل إلى 58.38 % سنة 2006 – 2007.

أما على مستوى التعليم الجامعي، فقد قدرت نسبة الطالبات في الدخول الجامعي لسنة 2006 ما نسبته 69 % ،وبلغت نسبة البنات المسجلات في الدراسات ما بعد التدرج 43.6% واللافت للانتباه، أن النجاحات التي تحققها الفتيات (56.05% في باكالوريا 2008) تؤثر على مستويات التعليم العليا، حيث أصبحت نسبة الطالبات في الجامعة تتجاوز نسبة الطلبة في العديد من التخصصات.

إن هذا التطور الهام يفسر بعدة عوامل منها([3]):

- الاتجاه الإيجابي نحو تمدرس الفتيات الذي يعكس تغيير الذهنيات بهذا الشأن.

[1] تقرير وطني، CNES ، ص64

[2] مسيكة بوفامة، المرجع نفسه.ص2.

[3] عائشة عبد السلام، مرجع سابق، ص17–18.

- تجند الفتيات للتمدرس، ويرجع ذلك إلى أنهن لا ينتظرن من وراء الدراسة عملا، بل ينتظرن شيئا آخر وهو بناء ذواتهن؛ فالمدرسة تمثل لهن أكثر من فضاء دراسي، وأكثر من قدر؛ إنها من الفضاءات القليلة التي تتعلم فيها الفتاة بناء الذات وتقديرها. هذا بالإضافة إلى الخوف من الانغلاق في الفضاء المنزلي في حالة عدم النجاح .
- النتائج الإيجابية المحققة من طرف الفتيات في المسار الدراسي .

3.6: المشاركة الاقتصادية للمراة الجزائرية:

تحضى المساهمة الاقتصادية للنساء باهتمام خاص في إطار تحقيق الأهداف الانمائية للألفية، إذ أنها تساهم في تقليص مستوى الفقر وسوء التغذية وتسهيل الحصول على الخدمات الصحية والتربوية وزيادة المشاركة في إتخاذ القرار والمساهمة بصورة مباشرة في النمو الاقتصادي، حيث تواصل الجزائر تشجيع إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني، وما يؤكد ذلك هو حجم نسبة العمالة النسوية حيث قدرت بـ16.9% سنة 2008 دون احتساب اليد العاملة النسوية في القطاع الفلاحي والقطاع غير الرسمي، وما يلاحظ أن هناك ارتفاع في نسبة النساء النشطات بشكل كبير وخاصة خلال العشرية الأخيرة مقارنة بنسبة الرجال وقد كان للنمو المحقق في مجال التعليم بالنسبة للإناث أثر واضح على تزايد نصيبهن في مجال التشغيل، فحسب الدراسات المعدة في هذا المجال فإن أكثر من نصف الإناث العاملات لديهن مستوى التعليم الثانوي وأكثر بينما لا تتجاوز هذه النسبة الربع لدى الذكور[1].

ومن أهم خصائص عمل المرأة الجزائرية ارتفاع نسبة النساء في بعض الفروع والأسلاك المهنية مثل التعليم والتربية أكثر من 60% سنة2007، الصحة 60% سنة 2007 وفي إطار تشجيع التشغيل وخلق مختلف الانشطة المدرة للربح لا سيما بالنسبة للنساء تم وضع برامج لدعم التشغيل خاصة انطلاقا من سنة 2004 تتمثل في:

– **المؤسسات المصغرة:** هي مؤسسة مساعدة للشباب في إنشاء مؤسساتهم الخاصة من خلال قروض، وتشير هنا إلى أن نسبة المؤسسات المصغرة التي بادرت بإنشائها نساء وصلت إلى 17.5% سنة 2005 .

[1] تقرير حول اللقاء القومي حول المرأة الريفية والأمن الغذائي، المنظمة العربية للتنمية الزراعية، جامعة الدول العربية، لبنان، 2012، ص87.

- **القروض المصغرة:** هي عبارة عن برنامج تم وضعه سنة 1999 كوسيلة لإدماج ومكافحة البطالة لفئة البطالين لإنشاء نشاطات مدرة للدخل، وتقدر نسبة المستفيدات من هذه الآلية في الجزائر بنحو 70% سنة 2008[1].

4.6 الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في المجتمع الجزائري:

عندما نتكلم عن مدى تحقيق المرأة للاندماج الاجتماعي والاقتصادي في مجتمعها في الوقت الراهن فإنه يتوقف على قدرتها على تكوين شبكة من العلاقات ونسجها بما يحقق الأهداف المرجوة من العمل أو النشاط الممارس من قبلها والذي يستفيد منه كل من صاحب المشروع والمجتمع على السواء،إضافة إلى مدى امتلاكها للمعارف النظرية والمهارات العملية الممارسة والصفات الشخصية الممتلكة، كل هذا يدخل ضمن تحقيق المراة للاندماج الاجتماعي في بيئتها الخارجية، أما فيما يتعلق بالجانب الاقتصادي واندماجها فيه فهو مربوط بتحقيق العديد من المؤشرات منها اندماجها في السوق،ووفرة اليد العاملة النسوية وانضباطها والتزامها وقدرتها على الإبداع والمنافسة.

إذا فاندماج المرأة اجتماعيا واقتصاديا في متجمعها دليل واضح على تمكينها وترقيتها وتحسين مستوى معيشتها وتحقيق لها مستوى من الرفاه الاجتماعي في ظل الانفتاح الاقتصادي السائد والتطورات التكنولوجية الحديثة والرقمية، وما يلاحظ أن مكانة المراة في النشاط الاقتصادي الجزائري تتحكم فيه مجموعة من العوامل تدفع المرأة لنيل تلك المكانة وفي هذا الصدد يؤكد الديوان الوطني للإحصائيات فيما يخص العمل النسوي والذي عُرِّف في تعداد 1966 على أنه نشاط كل النساء اللواتي يعملن خارج البيت فقط، حيث قدرت نسبة النساء الشغيلات بـ 34% ، في الفترة ما بين 1987-1990 تم تسجيل تغيرات مهمة في عدد النساء اللواتي يبحثن عن العمل مما أحدث زيادة ملحوظة في نسب النشاط النسوي ومع كل هذا تبقى المشاركة النسوية في النشاط الاقتصادي ضعيفة مقارنة في الدول الأخرى([2])، ويعود هذا غلى النظرة الاجتماعية للمرأة الجزائرية والقيود الاجتماعية التي ما زالت لها الأثر السلبي على حصر دور المرأة في الدور التقليدي.

[1] المرجع نفسه، ص87.

[2] بن دنون فضيلة: دراسة تحليلية للنساء العاملات بالجزائر من 2004-2009، رسالة ماجيستير بقسم الديمغرافية منشورة على الانترنيت، جامعة وهران، 2013 ص 96-97

5.6 اقتصاد المعرفة:

يعتبر اقتصاد المعرفة من بين التحديات الكبيرة للمجتمع الجزائري والتي تفرض على أفراده ضرورة التحول والاندماج، حيث يعتمد على التقنيات الحديثة وإعمال العقل والممارسات الواعية وإنتاج المعارف وهذا يتطلب من مؤسسات الدولة السهر على مواكبة هذا التحول المعرفي القائم على الرقمنة والهيمنة بتفعيل المرأة وإدماجها وتمويلها وإعطائها جميع حقوقها من خلال منحها فرص وظيفية مثلها مثل الرجل وتكوينها وتدريبها على استخدام التقنيات الحديثة من أجل مواكبة هذا التطور ورغم كل هذا ما زالت المراة الجزائرية تعاني وإنها غير مؤهلة للممارسة العديد من النشاطات في مختلف المجالات.

ومنه فتمكين المرأة ليس بالأمر السهل خاصة في مجتمعنا في ظل هذه التحولات السريعة والمتعلقة بسيطرة اقتصاديات العولمة وحتمية الاندماج في مجتمع المعرفة.

نستنتج من ذلك أن النهوض بواقع المرأة وتمكينها بالمجتمع يتطلب بالدرجة الأولى النهوض بواقعها الاقتصادي من خلال دعم مشاركتها في التنمية، حيث يعتبر ذالك محور اهتمام العديد من المنظمات الدولية والحكومات ومؤسسات المجتمع المدني التي تبذل قصارى جهودها في تحفيز المرأة على الخروج من المنزل ومشاركتها في الدور التنموي بشكل رسمي وتدعيم قدراتها للوصول إلى الموارد الاقتصادية والتحكم فيها عن طرق التعليم والتدريب وغيرها من المؤشرات الأخرى التي لها دور فاعل في تحقيق تمكين المرأة اقتصاديا.

وأخيرا نستنتج أيضا مما سبق طرحه ومعالجته في هذا الفصل النظري والذي يتضمن مشكلة بحثية متعلقة بمسألة تمكين المرأة المقاولة نجد أن النهوض بواقع المرأة وتمكينها بالمجتمع يتطلب بالدرجة الأولى النهوض بواقعها الاقتصادي من خلال دعم مشاركتها في التنمية، حيث يعتبر ذالك محور اهتمام العديد من المنظمات الدولية والحكومات ومؤسسات المجتمع المدني التي تبذل قصارى جهودها في تحفيز المرأة على الخروج من المنزل ومشاركتها في الدور التنموي بشكل رسمي وتدعيم قدراتها للوصول إلى الموارد الاقتصادية والتحكم فيها عن طرق التعليم والتدريب وغيرها من المؤشرات الأخرى التي لها دور فاعل في تحقيق تمكين المرأة اقتصاديا.

الفصل الرابع

المحددات التنظيمية والإجتماعية لتمكين المرأة المقاولة صاحبة المشروع الصغير بالمسيلة

1. مجالات الدراسة
2. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
3. منهج البحث
4. مجتمع الدراسة وعينته
5. أدوات الدراسة
6. تحليل البيانات وتفسيرها
7. مناقشة نتائج الدراسة

سنتناول في هذا الفصل الجانب الميداني للدراسة من خلال عرض مجالات الدراسة بما فيها الإطار المكاني والبشري و الإطار الزماني للدراسة، والمنهج المستخدم والتقنيات المستعملة في جمع المعلومات والبيانات الامبريقية والأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

وما هو متعارف عليه فإن قيمة البحث أو الدراسة تكمن فيما يتوصل إليه من نتائج دقيقة وموضوعية تحقق الغرض العلمي من دراستها، وذلك لن يتحقق إلا من خلال اعتماد المنهج المناسب والأدوات التي يتطلبها في جمع المعلومات والبيانات ، ثم عرض النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها بالأساليب المناسبة وتفسيرها ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة والنظريات والفرضيات ، إلى أن يتم في الأخير الخروج بالنتائج العامة والتوصيات والاقتراحات الخاصة بالموضوع ، وفيما يلي تقديم شرح مفصل لكل هذه الإجراءات المنهجية المطبقة في جمع المعلومات والتبرير العلمي لاختيارها.

1.مجالات الدراسة:

يتضمن مجال البحث أو الدراسة تحديد أطره الزمانية والمكانية والبشرية وتأتي أهمية تحديد مجال البحث من ضرورة منهجية تتطلبها مرحلة التحقق، ومن هنا نستنتج أن إهتمام الباحثة بوضع التحديد الزماني والمكاني لموضوع دراستها يضفي عليها الطابع الموضوعي في التحليل والتفسير والدقة والعمق في النتائج المربوطة بمجموعة من الأهداف العلمية الموضوعة في بداية البحث وبناء على هذا يمكن إيجازها في الآتي:

1.1 المجال المكاني والبشري:

أجريت هذه الدراسة في حدود دائرة المسيلة التابعة لولاية المسيلة، التي تعد نقطة وصل بين الشرق والغرب والشمال والجنوب ، يحدها من الشمال كل من ولايتي برج بوعريريج وولاية البويرة ومن الشمال الشرقي ولاية سطيف ومن الشمال الغربي ولاية المدية ، أما من الشرق ولاية باتنة ومن الغرب والجنوب الغربي ولاية الجلفة، وبالنسبة للجنوب الشرقي ولاية بسكرة.

مناخها قاري وهي مركز وسط بين التل والصحراء ، حيث نجد أن معظم الولاية مستوية يبلغ ارتفاعها من 200 إلى 300 م فوق سطح البحر ، تلقب بعاصمة الحضنة التي كانت

عبارة عن مملكة بربرية مستقلة في عهد الرومان ولقبت بهذا الاسم لاحتضانها بين سلسلتي الأطلس التلي والأطلس الصحراوي.

ولما كان موضوع الدراسة هو المحددات التنظيمية والإجتماعية ل تمكين المرأة الجزائرية المقاولة فقد اختارت الباحثة النساء الناجحات في مقاولاتهن وهن في طريقهن للتمكين في المجتمع ويسيرن مقاولاتهن بشكل قانوني في وسط حضري (دائرة المسيلة)، حيث تعرفت الباحثة على موقع إقامة المقاولات من خلال الإتصال بكل المؤسسات التي ينتمين إليها قانونيا، وحسب طبيعة كل نشاط فمثلا في القطاع الخدماتي فقد تم الإتصال بمديرية النشاط الإجتماعي من أجل إيفائ ي بالمعلومات الكافية واللازمة عن مكان إقامة المقاولات لنشاطهن بالأحياء وتاريخ الإنشاء(أنظر الملحق رقم 02)، حيث أن حصول الباحثة على تلك المعلومات سهل عليها الكثير من الجهد والوقت في الوصول إليهن، في حين تعذر الحصول على إحصائيات خاصة ودقيقة بحجم النساء المقاولات اللاتي ينشطن في المجال التجاري على مستوى الولاية بغية تحديد مجتمع البحث وضبط حجم ونوع العينة لأسباب بيروقراطية متعددة خارجة عن إرادة الباحثة، وعلى الرغم من هذا فإن الباحثة لم تجد في الأغلب صعوبات في البحث عن مكان إقامة نشاطاتهن نظرا لحضور المقاولات في المعارض والصالونات بالولاية في المناسبات والأعياد والمعارض التجارية وهذه تمثل فرصة للباحثة أتيحت لها لإجراء الاتصالات والمقابلات معهن لمعرفة مكان تواجدهن من جهة ولكسب ثقتهن من جهة أخرى، إضافة إلى تدعيم أفكارها حول الموضوع.

وبناء على هذا فقد تم التركيز في هذه الدراسة على المرأة المقاولة صاحبة المشروع الصغير المولد للدخل في منطقة حضرية من دائرة المسيلة وجميع أحياؤها المتواجدة فيها هؤلاء المشاريع، كوحدة تحليل أساسية ودراستها داخل بيئتها التشريعية القانونية وفي نطاق بيئتها الثقافية المجتمعية وفي ظروف أسرتها وإمكانياتها وقدراتها.

2.1 المجال الزماني:

نقصد بالمجال الزماني أو الإطار الزماني للبحث في دراستنا هاته هو الفترة الزمنية التي توفرت فيها القدرة على إنجاز المشروع و تنفيذه على أرض الواقع، حيث تم تنفيذه في الفترة الزمنية الممتدة

ما بين شهر أوت 2017- وشهر أفريل2018، مع العلم أنه تم تناول المشاريع التي تأسست منذ فترة (1999-2016)، في حيث بدأت الباحثة بإجراء الدراسة الميدانية بعد الإنتهاء من جمع المعلومات النظرية من المصادر والمراجع والدوريات المتاحة في المكتبات الوطنية والجامعات والمكتبات الالكترونية في الانترنت، ثم صياغة فروض البحث صياغة مبدئية ، حينها إنطلقت بعد ذلك في العمل والبحث الميداني بغية تطبيق ما تم طرحة في الجانب النظري ومقاربة أهداف الدراسة للواقع الإجتماعي والاقتصادي التي تعيشه المبحوثات وذلك من خلال ضبط نهائي لفرضيات البحث ومؤشراته الأساسية لإعداد الاستمارة وجمع المعلومات ثم القيام بعد ذلك بعملية التحليل والتفسير والخروج بالنتائج النهائية في نهاية البحث.

2. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1.2 الدراسة الاستطلاعية:

تستلزم الدراسة الاستطلاعية الميدانية قدرا كبيرا من المرونة والشمولية، كونها تعتبر أساسا جوهريا لبناء البحث كله، من خلال ضبط سؤال الإنطلاق ومتغيرات الدراسة وأبعادها ومؤشراتها، إضافة إلى تحديد عينة البحث حجمها ونوعها، ومنهج الدراسة وأدوات البحث الملائمة لجمع المعلومات والبيانات حول الظاهرة المدروسة.

وبما أننا بصدد إجراء دراسة ميدانية فلابد من إجراء دراسة استطلاعية التي تعتبر من بين الخطوات الأساسية في مراحل البحث العلمي والعمل الميداني، حيث تم من خلال هذه الخطوة التحضير لعملية البحث من خلال التعرف على الفئة المستهدفة للبحث، ومدى إمكانية إجراء وتطبيق خطوات هذه الدراسة على تلك الفئة المستهدفة، والتعرف أيضا على كل ما يواجهنا من صعوبات أثناء جمع المعلومات وكذا معرفة التقنيات التي نستطيع جمع المعلومات من خلالها، علاوة على ذلك فقد تم أيضا التدريب العملي على كيفية إجراء المقابلة مع المبحوثات وكذلك تعبئة الاستمارة بالمقابلة، وفي هذه الخطوة بالذات تم إجراء مقابلات شبه موجهة مع بعض النساء المقاولات في أماكن عملهن بعد التعرف عليهن في الصالونات والمعارض التجارية بغية الحصول في النهاية على البيانات والمعلومات اللازمة للتحليل.

ومن ثم شرعت الباحثة في جمع بيانات عن الدراسة من خلال قيامها بزيارة إلى العديد من مؤسسات المرافقة والمؤسسات المتكفلة قانونيا وإداريا بمراقبة وتسيير وتنظيم المشاريع الصغيرة، حيث أجرت من خلالها مقابلات استطلاعية شبه موجهة مع بعض مدراء هذه المؤسسات ، منها مدير مؤسسة "**لونساج**" و"**ولونجام**" ومدير الصناعة والحرف التقليدية ومدير النشاط الإجتماعي بالولاية للتصريح بجميع المعلومات والإحصائيات الخاصة بالنساء المقاولات اللاتي يقطن داخل الولاية وينشطن في هذه المشاريع، وبعد تحصل الباحثة على مجموعة المعلومات والإحصائيات من هاته المؤسسات والتي تخص النساء المقاولات ومكان تواجدهن، قامت الباحثة بزيارات أولية لصاحبات المشاريع بالمنطقة لأخذ الموافقة منهن قصد إجراء المقابلة معهن وكسب ثقتهن وتعريفهن بالغرض من الدراسة ومن هذه المقابلة، وبعد كسب ثقة المبحوثات قامت الباحثة بزيارات أخرى لإجراء الاستمارة بالمقابلة على عينة استطلاعية تجريبية لاختبار الأسئلة ومن ثمة تم إجراء التعديلات المناسبة.

لتقوم الباحثة في الخطوة الأخيرة بجمع المعلومات النهائية عن طريق أداة الاستمارة بالمقابلة، وقد استغرقت المقابلات مع كل مبحوثة ما يقارب الـ: 45 د إلى حدود الساعة الواحدة حسب كل حالة، إلى أن تم في نهاية المطاف جمع الاستمارات وتفريغها وتحليلها وتفسيرها كميا وكيفيا.

ومن خلال قيام الباحثة بالدراسة الاستطلاعية الميدانية كانت الاستفادة منها في عدة جوانب نذكر منها ما يلي:

- ضبط نهائي لسؤال الإنطلاق.
- ضبط نهائي لفرضيات البحث بعد مقاربتها للواقع الإجتماعي والإقتصادي لمجتمع البحث وعينتها.
- إنتقاء بعض المؤشرات لها علاقة مباشرة بالأبعاد المشكلة لفرضيات البحث أو الدراسة وذلك لنقص أو ندرة إستخدامها بالبحوث الخاصة بالمرأة المقاولة وعملية تمكينها.
- التحديد الدقيق لوحدة التحليل الأساسية والتي ساعدت الباحثة في تحديد نوع العينة وحجمها.
- تحديد الأداة الرئيسية لجمع المعلومات إنطلاقا من عدة اعتبارات لاحظتها الباحثة، حيث يتناسب اختيارها مع طبيعة المنهج والعينة كضرورة بحثية يفرضها منطق البحث العلمي، إضافة إلى إمكانيات الباحثة من جهد ووقت.

2.2 مجتمع الدراسة وعينته:

1.2.2 مجتمع الدراسة:

تم اختيار المجتمع الأصلي للدراسة وتحديده بشكل أساسي في منطقة حضرية في مدينة المسيلة واستهدف هذا المجتمع بشكل مباشر كل النساء المقاولات صاحبات المشاريع الصغيرة الناجحة في مختلف المجالات منها الصناعية الحرفية والتجارية والخدمية، حيث أنهم الفئة التي تم استهدافها لجمع المعطيات وذلك من خلال زيارة الباحثة لهن ومقابلتهن في مقر عملهن بعدما حصلت على مكان إقامتهن عن طريق جلب معلومات بطريقة شخصية أو عن طريق مختلف المؤسسات الحكومية التي لها علاقة بمنح الموافقة لتأسيس تلك المشاريع ومرافقتها، ومن أهمها مديرية النشاط الإجتماعي وغرفة الصناعة والحرف التقليدية ومؤسسات المرافقة مثل لونساج ولونجام ومديرية التجارة .

2.2.2 عينة الدراسة:

تعتبر العينة خطوة أساسية من خطوات البحث العلمي، على اعتبار أنها مجموعة من المفردات تؤخذ من مجتمع البحث، أين يقوم الباحث باختيارها بطرق علمية، بهدف جمع البيانات، ويستخدم أسلوب البحث بالعينة عندما لا يمكن للباحث القيام بأسلوب المسح الإجتماعي من أجل توفير الوقت والجهد.[1]

وبما أن وحدة التحليل الأساسية في هذه الدراسة هي المرأة المقاولة الحضرية صاحبة المشروع الصغير، حيث ساعدت الخبرة الميدانية للباحثة وكذلك الزيارات والدراسات الاستطلاعية الميدانية على تحديد درجة تجانس المجتمع الأصلي للدراسة بغية تحديد حجم العينة ونوعها الممثل لهذا المجتمع تماشيا مع غايات البحث وإمكاناته المادية والبشرية ، وفي ضوء ذلك تقرر أن يكون عدد المبحوثات المستهدف في هذه الدراسة هو 64 مبحوثة مختارة بطريقة قصديه، ويمكن توضيح مبررات هذا الاختيار المنهجي إلى وجود صعوبة في الحصول على الحجم الأصلي لمجتمع البحث وعدم تجانسه، مما فرض على الباحثة اللجوء إلى العينات غير الاحتمالية واختيار عينة البحث بطريقة قصديه.

[1] رشيد زرواتي :مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، ط1 ، دار الهدى للنشر ، الجزائر ، 2007 ،ص 393

3.2 منهج الدراسة:

لكل دراسة أسس علمية ومنهجية يبني عليها الباحث منطلقاته في عملية البحث والدراسة وتكون بمثابة المرشد الذي يوجهه حتى تتسم دراسته بالدقة والموضوعية، إذا فالمنهج في البحث العلمي يعني "مجموعة القواعد والأسس التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى الحقيقة ويتم ذلك عبر تحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة."[1]

كما يعتبر المنهج المستخدم في البحث العمود الفقري لكل دراسة، فهو يكسب البحث طابعه العلمي والباحث الفطن هو الذي يعرف كيف يختار المنهج المناسب لموضوعة، لأن نتائج وصحة البحث تقوم أساسا على نوعية المنهج المستعمل، وهذا ما ذهب إليه" تركي محمد" بقوله:" إن صحة وسلامة الطريقة المستخدمة في الوصول إلى الحقيقة العلمية هي التي تضفي على البحث أو الدراسة الطابع الجدي كما تؤثر أيضا في محتوى ونتائج البحث.[2]

ومن هذا المنطلق تم الاعتماد في هذه الدراسة التي تنتمي إلى الدراسات الإجتماعية الوصفية التحليلية على إستخدام المنهج الوصفي، حيث تم اللجوء إلى هذا النوع من المناهج لمناسبته مع طبيعة الموضوع وأهداف الواقع البحثي وأيضا مع نوعية الحقائق والوقائع المطلوب الحصول عليها ، علاوة على ذلك فإنه يحقق الغرض العلمي بتوصيفه لحيثيات هذه الظاهرة ويساعد على الخوض فيها بعمق، حيث يهدف إلى الوصف والتحديد الدقيق للمحددات التي تساهم بشكل فعال في تمكين المرأة الجزائرية المقاولة من خلال التعرف على الخصائص والعوامل الذاتية التي ساهمت في نجاح عملية تمكين المرأة المقاولة على المستوى الشخصي ومعرفة أيضا الآليات التي شجعتها على الوصول إلى الموارد الإقتصادية والتحكم فيها ، والمحددات التي منحتها سلطة اتخاذ القرار على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع المحلي وكذا إحداث التغيير في المجتمع في ظل القدرات والإمكانات الشخصية والموارد الاقتصادية المتاحة والبيئات المساعدة.

---

[1] سامي ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط1 ، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، 2000 ، ص254

1 تركي محمد تركي محمد: مناهج البحث، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر،1984 ، ص131

4.2 أدوات الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات والمعلومات التي تريد الباحثة جمعها وعلى المنهج المتبع في هذه الدراسة والإمكانات المادية المتاحة من وقت وجهد ومال، قررت الباحثة بناء على ما يفرضه الواقع الميداني أن الأداة الرئيسية الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي الاستمارة بالمقابلة كونها تتناسب مع منهج الدراسة وطبيعة المعلومات المراد جمعها، كما تم تجهيز كافة الأدوات البحثية الثانوية وهي الملاحظة المباشرة والمقابلة الشبه موجهة وفيما يلي عرض تفصيلي لكل أداة:

1.4.2 الملاحظة المباشرة: تعتبر الملاحظة المباشرة ملاحظة علمية تم إستخدامها في هذه الدراسة من طرف الباحثة حيث تم الكشف في ظلها عن خصائص وتفاصيل الظاهرة والعلاقات التي تربط بين متغيراتها الأساسية والفرعية، حيث لا تخلو أية دراسة سوسيولوجية من أداة الملاحظة مهما كان موضوعها وأهدافها وطريقة تحليلها ، ومن هذا المنطلق فإن مختلف الملاحظات المباشرة التي شاهدتها الباحثة أثناء الزيارات الاستطلاعية والمقابلات الشبه موجهة وفي المرحلة النهائية لجمع المعلومات عن طريق الاستمارة بالمقابلة والتي تخص متغيرات الدراسة وأبعادها ومؤشراتها، يمكن تلخيصها في الآتي:

- هناك إهتمام فعال من طرف المقاولات بمجال المقاولة وهن فرحات جدا بخروجهن إلى ممارسة هذا النشاط بشكل رسمي وخارج المنزل، وتبين ذلك من رد فعلهن عندما أثارت الباحثة موضوع المرأة المقاولة وعملية تمكينها بالمجتمع.
- تمتع المقاولات بحسن اللباقة والاستقبال.
- تمتعهن بالصبر من خلال معاملاتهن مع الزبائن بالرغم من بعض الضغوطات التي يتلقونها.
- عدم خوف المبحوثات من أي شخص، ويتجاوبن مع الكل حيث أنهن يمتلكن شجاعة كبيرة.
- مكوث المقاولات في أغلب الأحيان طيلة ساعات العمل في مشروعهن ونادرا ما يغبن وهن ملتزمات بالإشراف في كل وقت على عمالهن.
- التركيز على نظافة المكان ويهتمون بالديكور والموضة.
- شساعة مساحة المشروع ، حيث أنها تفي بالغرض وتكفي لتطوير المشروع.
- لاحظنا أن هناك انضباط والتزام من طرف العمال بالوقت وتحكمهم في أداء العمل ، بما يحقق الأهداف العامة للمشروع ، كما تم ملاحظة أيضا بعض المؤشرات الخاصة ببعض مهارات قائدات

المشاريع، حيث أن هذه المؤشرات تشكل البعد الأول في المحددات التنظيمية لهذه الدراسة ، ويمكن تلخيص أهمها في الشكل التالي:

الشكل رقم(02) يمثل بعض مهارات قائدات المشاريع الصغيرة

مهارات قائدات المشاريع

- **مسؤولية القائدات اتجاه العمل واتجاه العمال:**	-**مهارات التواصل:**
-ما تم ملاحظته أن القائدات على دراية كاملة بالاحتياجات التدريبية لعمالهن، ويعرفن الفروقات الفردية بينهن. -رؤية القائدات تتوافق مع الأهداف الواقعية للمشروع. -تنظر معظم القائدات لموظفاتهن من منطلق المودة والصداقة.	-تتحدث معظم القائدات بطلاقة وحيوية وحديثهن واضحا وصادقا. -تتصل القائدات بالأفراد أحيانا بطريقة حركات الأعين والأيدي وبطريقة جدية وموضوعية.

المصدر: من إعداد الباحثة

- كما لاحظت الباحثة أيضا ملاحظات خاصة ببيئة العمل يمكن إيجازها في الشكل التالي:

الشكل رقم(03) يوضح بعض الملاحظات الخاصة ببيئة عمل المبحوثات

بيئة عمل المشروع

الجوانب المعنوية لبيئة العمل:

- الإحترام المتبادل والحوار المفتوح.
- تفهم رؤية القائدة ويشاركنها العمل.
- لديهن شعور بالفخر والاعتزاز
- حرية العاملات في أداء الوظيفة.
- يتفهمن المهام المطلوبة ويشاركن في تحقيقها.

االجوانب المادية لبيئة العمل:

- توفر معظم بيئات العمل على مكان للترفيه.
- بيئة العمل الداخلية نظيفة ومنظمة وتجهيزاتها وأدواتها حديثة ومتطورة وخالية من الاضرار.
- تمتاز بيئة العمل بجماليات عالية من الموضة والديكور.

المصدر: من إعداد الباحثة

2.4.2 المقابلة:

تحتل المقابلة مركزا هاما في البحث السوسيولوجي وتعتبر من الأدوات الأساسية، الأكثر استعمالا وانتشارا في الدارسات التجريبية وذلك حول الموضوع المراد دراسته[1].

وفي هذه الدراسة الخاصة بموضوع المحددات التنظيمية والإجتماعية التي تساهم في تمكين المرأة الجزائرية المقاولة تم الاعتماد على تقنية المقابلة شبه موجهة كأداة مساعدة في جمع المعلومات حول هذا الموضوع، كآلية منهجية فعالة في جمع معلومات أكثر عمقا ودقة، لذا استخدمت هذه التقنية كمرحلة أولية في جمع المعلومات من مصادر مختلفة ، بداية من العمل الاستطلاعي الميداني ، حيث تم إجراء مقابلات استطلاعية مع مدراء العديد من المؤسسات وطرحت عليهم بعض الأسئلة خاصة بموضوع البحث تكشف في مضامينها عن معرفة المهام التي قامت بتنفيذها مؤسسات الدعم ومرافقة المشاريع النسوية الصغيرة، كما حاولت الباحثة الكشف عن عدد النساء اللاتي استفدن من قروض بنكية صغيرة وكبيرة الحجم وأين مكان إقامتهن على مستوى الولاية، وهل حققن نجاحات في ظل هذا الدعم والتحفيز.

3.4.2 الاستمارة:

تعرف أداة الاستمارة بأنها لائحة مؤلفة من مجموعة من الأسئلة ترتبط بموضوع الدراسة ويعد تصميمها بشكل صحيح ودقيق من المراحل المنهجية الهامة التي يتعين على الباحث أن يوليها إهتمامه ونجاحه، لأن الافتراضات التي ستتحول إلى أسئلة ضمن الاستمارة تشكل اللبنات الأولى في بناء المنطلقات النظرية المعرفية للبحث المدروس[2].

كما أنها تعتبر وسيلة لجمع المعلومات نظرا لإستخدامها كثيرا في البحوث العلمية، وعن طريقها تستمد المعلومات مباشرة من المصدر الأصلي ويتمثل في جملة من الأسئلة والتي بدورها تكون إما مغلقة أو نصف مفتوحة أو مفتوحة [3]، ويقوم الباحث بتوزيعها على العينة المختارة ثم يقوم بجمعها وتفريغها

---

[1] موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيدي صحراوي وآخرون، دار القصبة، الجزائر، 2004، ص 148.

[(2)] – محمد شفيق: البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية، المطبعة المصرية، الإسكندرية، 1986، ص 74.

[(3)] – عدلي علي أبو طاحن: مناهج وإجراءات البحث الإجتماعي، ج2، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص27.

وتحليلها ثم استخلاص النتائج منها، وقد تم اختيار الأسئلة إنطلاق من أهداف البحث وفرضياته ومؤشراته[1] .

علاوة على ذلك فإنها تشكل أحد أهم الوسائل في استقصاء الواقع الإجتماعي وتتبع أسئلتها الافتراضات الأساسية التي تسير البحث ، نظرا لاحتوائها على بيانات توصيفية عن حالة المرأة في مشروعها، ومن هنا جاء تبويب الاستمارة ليعكس تلك التوجهات التي تم اختيار دلالات أسئلتها من سلسلة من العملية المنهجية المتعارف عليها في البحوث الميدانية ، ومن ثم تنتج عن المؤشرات مجموعة من الأسئلة التي تفصح عن أبعاد هذه المؤشرات ومن المعلوم أن جملة المؤشرات تشكل جملة المفاهيم نسقا في الدلالة على موقع المرأة في المجتمع.

إنطلقت الباحثة من تأسيس أسئلة الاستمارة من مؤشرات إمبريقية مستمدة من واقع المرأة في مجال البحث ومن بحوث إمبريقية أجنبية، حيث تنوعت أشكال صياغتها أي أسئلة الاستمارة بالمقابلة وفق التعريفات الإجرائية وطبيعة المؤشرات التي تصفها أو تقيسها ، فقد شملت أسئلة مغلقة يقدم فيها للمبحوثات بدائل وخيارات محددة ، وتضمنت أيضا أسئلة مفتوحة تترك فيها الحرية للمبحوثة أن تدلي بإجابات تفصيلية دون توجيهها إلى إجابة معينة وهناك أسئلة تزاوجت بين توجيه المبحوثة نحو إجابة معينة وبين إجابة أخرى لم تتدخل فيها الباحثة هي حرة تختارها بنفسها من غير ما هو مطروح عليها من بدائل للاختيار فتترك لها الحرية من أن تذكر إجابة أخرى غير واردة ضمن البدائل المطروحة عليها.

ومن بين المبررات المنهجية لإستخدام هذه التقنية في جمع المعلومات عن غيرها من التقنيات نظرا لتناسبها مع عينة البحث من ناحية إجرائية وكونها تتناسب مع المنهج المعتمد في هذه الدراسة الوصفية، على ا عتبارها أيضا أنها من الطرق الرئيسية لجمع المعلومات في البحث الكمي، حيث صممت هذه الاستمارة بالمقابلة بالاستفادة بالدرجة الأولى من الملاحظات الامبريقية لمجتمع الدراسة والمقابلات شبه موجهة مع عينة البحث وبالدرجة الثانية من الاستفادة ببعض الدراسات السابقة التي وظفتها الباحثة وتتشابه مع دراستنا الحالية، إضافة إلى ذلك تم بناؤها بناء على الهدف العام من الدراسة والمؤشرات النظرية المكونة للمفاهيم الأساسية للبحث أو الغايات التي تريد الباحثة التوصل إليها ، ومن ثمة طرحت أسئلتها على المبحوثات في المقابلات شبه الموجهة للتعرف على المبادرات الرائدة في مجال

(1) – عمار بحوش : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985 ، ص71.

تمكين المرأة في النشاط الإقتصادي والتحديات التي تواجهها في هذه المشاركة والكشف عن المحددات أو العوامل التي تدفع بالمرأة نحو التمكين من خلال ممارستها للعمل المقاولاتي .

وقد اشتملت الاستمارة بالمقابلة على عدة أجزاء أو محاور كالتالي:

- المحور الأول: واشتمل على خصائص المبحوثات وخصائص مشروعهن واشتملت المحاور الأربعة الباقية على أسئلة قصد التعرف على الإجابات المستهدفة من وراء البحث وتوزعت الأسئلة لكل محور كالآتي:
- المحور الثاني: واشتمل على عشرين سؤالا متضمنين بيانات حول المهارات القيادية للمرأة ودورها في إحداث التمكين الذاتي لها.
- المحور الثالث: واشتمل على سبعة عشرة سؤال متضمنا بيانات حول البيئة القانونية ودورها في دفع المرأة نحو الوصول إلى الموارد الإقتصادية والتحكم فيها.
- المحور الرابع: واشتمل على ستة عشرا سؤال متضمنا بيانات حول البيئة الثقافية المجتمعية ودورها في منح المرأة القدرة على صناعة القرار على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع المحلي.
- المحور الخامس: واشتمل على ثمانية عشر ة سؤال متضمنا بيانات حول كيفية تعامل المرأة مع الضغوط الإجتماعية ودور ذلك في إحداث التغيير الإيجابي في المجتمع.

وجميعها متنوعة بين الغلق والفتح مفيدة ومتنوعة، تحقق قدرا كبيرا من التفاعل والتجاوب، تسمح للمبحوثات بالتعبير عن رأيهن ، وتوصل إلى إجابة لتساؤلات الدراسة ، وقد استخدمت الباحثة التسجيل اليدوي بالقلم والورقة عند إجراء مع المبحوثات المقابلات الشبه موجهة لبعض المعلومات والنقاط المفيدة التي يمكن إستخدامها في عملية التفسير والتحليل، ثم في الأخير تم ملأ الاستمارة باستعمال طريقة المقابلة الشخصية.

4.4.2 الوثائق والسجلات:

تحصلت الباحثة أثناء جمع المعلومات في الدراسة الاستطلاعية الأولية الميدانية على بعض الوثائق والمتمثلة في إحصاءات شهرية وسنوية للمرأة المزاولة للنشاط الإقتصادي سواء في القطاع الخدمي أو التجاري أو الحرفي الصناعي من مؤسسة لونساج وغرفة الصناعة التقليدية والحرف ومديرية النشاط

الإجتماعي، حيث تمت الاستفادة من هذه الوثائق في تدعيم الجانب النظري، نظرا لنقص المعلومات النظرية حوله هذا من جهة ومن جهة أخرى استفاد ت الباحثة من الإحصائيات المجمعة في تدعيم إشكالية الدراسة في بعض الأطروحات النظرية وفي التحليل والتفسير الميداني أيضا.(أنظر في الملحق رقم2).

3. تحليل البيانات وتفسيرها:

1.3 البيانات السوسيومهنية عن صاحبة المشروع:

•الجدول رقم (07): متغير توزع أفراد العينة حسب متغير السن والحالة العائلية والمستوى التعليمي والخبرة

المتغيـــر	الفترة	التكرار	النسبة المئوية %
السن	**30-20**	**12**	**%18.75**
	40-30	**26**	**%40.63**
	50-40	**20**	**%31.25**
	50-فأكثر	**6**	**%9.38**
المجموع		**64**	**%100**
الحالة العائلية	**عزباء**	**15**	**%23.44**
	متزوجة	**44**	**%68.75**
	مطلقة	**2**	**%3.13**
	أرملة	**3**	**%4.69**
المجموع		**64**	**%100**
المستوى التعليمي	**ابتدائي**	**3**	**%4.69**
	متوسط	**10**	**%15.63**
	ثانوي	**37**	**%57.81**
	جامعي	**14**	**%21.88**
المجموع		**64**	**%100**
الخبرة في المجال	**5-0**	**13**	**%20.31**
	10-5	**21**	**%32.81**
	15-10	**15**	**%23.44**
	15- فأكثر	**15**	**%23.44**
المجموع		**64**	**%100**

اتضح من خلال الجدول رقم (07): فيما يتعلق بمتغير السن أن أفراد عينة الدراسة توزعوا على مختلف الفئات بنسب متفاوتة، حيث سجلت نسبة 40.63% من مجموع المبحوثات ذوات السن المحصورة بين 30- 40، بما يفسر أن العمل المقاولاتي يتطلب فئة شبابية وعلى وجه الخصوص فئة من النساء للقيام به على أكمل وجه، بحيث تكون المرأة المقاولة فيه قادرة على العطاء وبذل جهود كبيرة من اجل تحقيق الإستمرارية التي من شأنها المحافظة على المشروع وديمومته ونجاحه كما أن هذه الفئة مناسبة للعمل أكثر من الفئات العمرية الأخرى ، وهذا ما تعكسه القيم المدونة في الجدول أعلاه، حيث وجدنا إقبال معتبر لهذه الفئة ومشاركة اكبر من طرف النساء في إنشاء المشاريع الصغيرة، تليها فئة اللاتي تتراوح أعمارهن بين 40-50 سنة، حيث يمثلن ما نسبته 31.25% من مجموع المبحوثات ، ويمكن تفسير هذا بأن شغل المرأة في مثل هذا السن لمشروع صغير يعود بالدرجة الأولى إلى اكتسابها خبرات متعددة الجوانب في الحياة الإقتصادية والإجتماعية والحياة العلمية أيضا ثم يليها بالدرجة الثانية إلى الإمكانيات والقدرة على تحمل المسؤولية، مما جعلها تفكر في إنشاء مشروع صغير.

بينما المبحوثات اللاتي كانت أعمارهن ما بين 20-30 سنة، مثلوا ما نسبته 18.75 % من مجموع المبحوثات، ونفسر ولوج هذه الفئة المعتبرة من النساء إلى ممارسة العمل المقاولاتي إنطلاقا من مبدأ المبادرة والمخاطرة والتحدي هذا من جهة ، وإلى الدوافع المرتبطة بحب المهنة حتى منذ الصغر والرغبة في إنشاء مشروع صغير في ظل العديد من التحديات والصعوبات من جهة أخرى.

أما فئة النساء اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 50 سنة فأكثر فإن نسبتهم قد بلغت 9.38 % من عينة البحث الإجمالية، ونفسر ذلك بأن هذه الفئة أسست مشروعها الصغير بناء على تفرغها من العديد من المسؤوليات منها تكملة تربية الأولاد وشغل الوظائف الحكومية ، مما تولدت لديهن رغبة في تجديد نشاطهن بحكم حيويتهن وخبراتهن وتجاربهن في العمل في العديد من الوظائف التي شغلنها في مسارهن الوظيفي،إضافة إلى قدرتهن على تحمل المسؤولية نظرا لتفرغهن لتسيير المشروع.

كما اتضح من خلال نتائج الدراسة في متغير الحالة العائلية لأفراد العينة المبحوثة أن غالبية المبحوثات متزوجات وذلك ما تؤكده نسبة 68.75% من عينة البحث ، و نفسر ولوج هذه الفئة من النساء المتزوجات إلى ممارسة العمل المقاولاتي يعود بالدرجة الأولى إلى نيل الدعم والتحفيز

من طرف أزواجهن، ومساعدتهن في إجراءات التأسيس ومساعدتهن بخبراتهم في إدارة المشروع خاصة إذا كانوا يعملوا في مؤسسات اقتصادية وذوي مستوى تعليمي مرتفع، كما تتطلب الظروف الإقتصادية للأسرة، إضافة مورد دخل أخر من أجل المساهمة بدخل المشروع في تلبية احتياجات الأسرة ورعاية الأولاد وتحسين الوضع الإقتصادي لها، كما يعود أيضا إلى خبرتهن المكتسبة من تكوين أسرة وتربية أولاد وتحمل تلك المسؤولية التي أصبحت تعتبر في نظرهن أعمال روتينية يومية مما يشجعهن أكثر على اقتحام مجال العمل الحر بحثا عن التمكين ، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن ممارستها للعمل الحر يجعلها تشعر بحرية اكبر كونه يمنحها القدرة على التوفيق بين العمل في المشروع وفي المنزل أفضل من أن تكون تعمل في القطاع الخاص أو القطاع العام بحيث تكون تابعة لمسؤول يتحكم بها وتكون مرؤوسة وليست رئيسة.

في حين نجد أن نسبة العازيات قد قدرت بـ 23.44% من أفراد العينة المبحوثة، ويمكن تفسير هذه النسبة من النساء العاز بلت اللواتي بادرن بمأسسة مشروع صغير من أجل مساعدة أسرتها وهذا يعكس أن معظم المقاولات لديهن مستوى تعليمي ثانوي ولم يكملن دراستهن الجامعية مما تولدت لديهن الفكرة إنطلاقا من الهوايات المكتسبة والحرف الصناعية التي يتقنونها منذ الصغر حاولن بفعل إرادتهن القوية والتحدي الإيجابي تأسيس مشروع صغير يكسبن من خلاله مكانة إجتماعية ويحققن ذواتهن ويؤمن به الاستقلال الإقتصادي، ومع ذلك تبقى مشاركتهن متوسطة مقارنة بالمتزوجات نظرا لتحكم العائلة في قراراتهن وتوجيههن أيضا كما أنهن غير ملزمين بالمساهمة في المصاريف المنزلية نظرا لوجود المعيل الرئيسي للأسرة.

وتليها نسبة قدرها 4.69% من عينة البحث هن أرامل، وجاءت في الأخير نسبة 3.13% من المبحوثات هن مطلقات، ونفسر هاتين النسبتين المتقاربتين من الأرامل والمطلقات بأنهن قمن بإنشاء مشاريع من اجل إعال ة أنفسهن وأولادهن وتحقيق إندماجهن في المجتمع وحماية أنفسهن من العوز وبالتالي يصبحن المعيل الرئيسي لأولادهن وأنفسهن لعدة أسباب.

وفي ضوء المعلومات التحصل عليها من الجدول السابق حول توزيع المبحوثات بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي فإن قيمه تبين أن ما نسبته 57.81% وهي النسبة الغالبة من عينة البحث ممن لديهن

مستوى تعليمي ثانوي، في حين مثلت نسبة 21.88% من المبحوثات متحصلات على مستوى جامعي، وبلغت نسبة 15.63% من إجمالي المبحوثات لديهن مستوى تعليمي متوسط، وجاءت نسبة 4.69% ممن لديهن مستوى تعليمي ابتدائي.

على ضوء المعطيات الإحصائية السابقة نستنتج مما سبق أن كل المبحوثات متعلمات وهذا ما يتطلبه تأسيس مشروع صغير وقيادته من حيث قدرة التمكن من الاطلاع على متطلبات المشروع والسوق والاطلاع على القوانين ومعظمهن في العينة لهن مستوى تعليمي فوق المتوسط والسبب في ذلك يعود إلى جملة من العوامل من أهمها : انتمائهن إلى مجتمع حضري بالدرجة الأولى الذي يشجع تعليم الفتاة وتكوينها حتى مستويات عالية من التعليم، إضافة إلى رغبة الفتاة واستعدادها في مواصلة التعليم، وهذا مرتبط بالظروف المحيطة وثقافة الأسرة والمحيط الإجتماعي الذي تنمي إليه المبحوثات.

أما متغير الخبرة في المجال فمعظمهن لهن خبرة أكثر من 5 سنوات ما نسبته56.25% ، أما اللاتي لديهن خبرة أكثر من 15 سنة فنسبتهم 23.49% . ويمكن تفسير هذا بأن فكرة اقتحام المرأة لممارسة العمل المقاولاتي تزامنت مع دخول الجزائر مرحلة اقتصاد السوق وبدأت في تزايد ملحوظ مع مطلع الألفية الثالثة حتى يومنا هذا.

- **الجدول رقم (08): متغير وجود مقاولين في أسرة المبحوثة و تأثرها بهم**

وجود مقاولين في الأسرة			إذا كانت الإجابة بنعم		
المتغير	التكرار	النسبة المئوية %	المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	26	%40.63	نعم	24	%92.31
			لا	2	%7.69
				26	100%
لا	38	%59.38			
المجموع	64	%100			

يبين لنا الجدول رقم(08): أن غالبية المبحوثات صرحن بأنهن لا يوجد في عائلاتهن من يعمل في مجال المقاولة وذلك بنسبة 59.38% من مجموع مفردات عينة البحث، ويفسر ذلك بأن المقاولات أسسن مشاريعهن الخاصة إنطلاقا من فكرة شخصية تبادرت في أذهانهن قد تكون مرتبطة بالطموح وهوايات

معينة أو شكلتها تجارب الحياة اليومية وخبرات العمل والظروف السائدة ، كما صرحت بها بعض المبحوثات وحينها قررن خوض تجربة العمل المقاولاتي التي لم يسبق أن قام بها أحد من أفراد أسرهن.

في حين نجد أن بقية المبحوثات ممن أجبن بـ :"نعم" فيما يتعلق بوجود أحد الأقارب من يعمل في مجال المقاولة بنسبة 40.63%، وهذا يدل على أن المبحوثات مارسن نفس نشاط العائلة نظرا لاستفادتهن من تجربة عائلتهن في ممارسة هذا النشاط واكتساب خبرة في طريقة العمل والمعاملة والمحافظة على المهنة وإستمراريتها حيث توزعت على ما نسبته 92.31 % من المبحوثات ممن يوضحن تأثرهن بمن يعمل من العائلة في هذا المجال وهذا راجع إلى رغبتهن وميلهن لهذا النشاط العائلي مقابل 7.69% من أفراد عينة البحث ممن صرح ن بأنه ن غير متأثرات بأحد أفراد عائلاته ن الذين ينشطون في نفس المجال، ويكاد يكون السبب في ذلك هو توافق وتطابق نفس الإهتمامات والطموح بين أفراد الأسرة الواحدة أو أحد الأقارب.

•الجدول رقم(09): متغير ممارسة وظيفة قبل تأسيس المشروع الحالي

ممارسة وظيفة قبل تأسيس المشروع الحالي			علاقة الوظيفة السابقة بالمشروع الحالي		
المتغير	التكرار	النسبة المئوية %	المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	46	%71.88	نعم له علاقة	40	%86.96
			لا	6	%13.04
			المجموع	46	%100
لا	18	%28.13			
المجموع	64	%100			

من خلال المعلومات المتحصل عليها من الجدول رقم (09) والمتعلقة بممارسة عمل مهما كان نوعه قبل بدء المشروع يتبين لنا: أن نسبة الإجابات كانت كالآتي: أن نسبة 71.88% قد أجابت بنعم لممارستها لوظيفة سابقة قبل بدء المشروع ، حيث نجد فيها أن نسبة المبحوثات اللاتي صرحن بأن الوظيفة السابقة لها علاقة بنشاط المشروع وذلك بنسبة 86.96% مقابل ما نسبته 13.04% أكدن بعدم

وجود علاقة بين الوظيفة، فيما أجابت البقية بالنفي ممن صرحن بأنهن لم يمارسن أي عمل، حيث يمثلن ما نسبته 28.13% من إجمالي عدد المبحوثات.

من خلال القراءة الإحصائية نجد أن نسبة المبحوثات اللاتي كن يعملن قبل بدأ المشروع في وظيفة لها علاقة بالمشروع الحالي أنها العامل الأساسي الذي ساهم في تكوين فكرة تأسيس المشروع، حيث أنهن يتمتعن بخبرات كثيرة ومعلومات تساعدهن على تجاوز العديد من المشكلات والعقبات في مجال التعامل والتسيير والتنظيم والتحكم في الموارد على غرار المبحوثات اللاتي مارسن وظيفة لا توجد لها علاقة مع النشاط الحالي فقد لا يكن على علم ودراية بأدق الأمور والتفاصيل ولسنا ملمين بالأمر بالشكل العام، أما بقية المبحوثات اللاتي لم يمارسن أية وظيفة في السابق قبل بدء المشروع ، إذ وجدن صعوبات كثيرة في بداية المشروع وبعده نظرا لافتقادهم للخبرة في نفس المجال أو بالشكل العام في مجال التسيير والتنظيم والتخطيط والاحتكاك بالمهنة بشكل مباشر أو غير مباشر.

2.3 بيانات متعلقة بالمشروع الصغير:

•الجدول رقم (10): متغير نوع قطاع المشروع

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
خدمي	21	% 32.81
تجاري	23	%35.94
صناعي حرفي	20	%31.25
المجموع	64	%100

توضح البيانات الواردة في الجدول رقم(10) والتي تبين تصنيف النشاط الذي تمارسه المبحوثات إلى أن: ما نسبته 35.94% جاءت لتصب في خانة التصنيف التجاري للنشاط ، في حين مثلت نسبة 32.81% ممن أجبن بأن تصنيف نشاطهن بأنه ذا طابع خدمي، وأن النسبة الباقية التي سجلها الجدول تصب في خانة التصنيف الصناعي الحرفي وذلك بما نسبته 31.25% .

يبدو من بيانات الجدول أن النشاطات المدونة في الجدول أعلاه تتقارب في النسب بمعنى أن المرأة في الآونة الأخيرة ومع تحديات الألفية الثالثة أصبحت تقتحم العديد من المجالات مهما كان نوعها، نظرا

لارتباطها بطموحاتها وهوايتها وإهتماماتها وإبداعها وابتكاراتها، حيث أن طبيعة هذه النشاطات التي اقتحمتها المرأة المقاولة تتطلب كل واحدة منها تخصصا معينا أو تكوينا ذو شهادة علمية أو مهنية أو إجراء دورات تدريبية وتكوينا خاصا يتناسب مع النشاط، بالإضافة إلى أن مثل هذه النشاطات تحتاج إلى خبرة وممارسة، وبالرغم من كل هذه المتطلبات إلا أن هذه المشاريع بمجملها ومهما كانت طبيعتها لا تتطلب رأسمال كبير وعدد عمال كبيرين نظرا لأنها مشاريع صغيرة وسريعة الربح وليس فيها مخاطرة كبيرة، لذا فالمرأة المقاولة صاحبة المشروع الصغير وفي ظل هذه الفرصة حاولت إعلان التحدي والمبادرة لتحقيق أهدافها والنجاحات المطلوبة.

- **جدول رقم (11) يبين التصنيف الفرعي لنشاط المبحوثات**

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
روضة	19	%29.69
صالون حلاقة وتجميل	17	%26.56
جمعيات مهنية	2	%3.13
ورشات خياطة	12	%18.75
صالونات تجميل	2	%3.13
محلات حلويات	8	%12.50
محلات بيع فساتين للعرائس	2	%3.13
المجموع	64	%100

تبين إحصائيات العبارة المدونة في الجدول أعلاه والتي تمثل طبيعة النشاط الذي تمارسه المبحوثات أن: ما نسبته 29.69% كان ليكون روضة أطفال، فيما تليها نسبة 26.56% ممن أجبن بأن نشاطهن يتمثل في صالون حلاقة وتجميل، وبلغت نسبة 18.75% لتعبر عن طبيعة النشاط كورشة خياطة، وجاءت نسبة 12.50% لتعبر عن طبيعة النشاط كمشروع صغير لصنع الحلويات، كما جاءت النسبة متساوية لكل من أنشطة الجمعيات المهنية ومحل للفساتين ومخبر التصوير بنسبة 3.13% .

أن اقتحام المرأة المقاولة للمجال الخدماتي كان يصب في مشروع الروضة ومشروع جمعيات خاصة بترقية المرأة تتماشى حسب تصريحات المبحوثات مع نوع التكوين الجامعي أو المهني والخبرات والمهارات المكتسبة من ميدان العمل.

أما في المجال الصناعي سجلنا نسبة معتبرة من المبحوثات تنشط في مقاولات خاصة بصناعة الحلوى وورشات خياطة ومع أن هذه النشاطات بطبيعتها تشكل امتدادا تاريخي لدور المرأة التقليدي في المجتمع إلا أنها أضفت عليها الطابع العصري لأنها تحب التغيير والتجديد والإبداع والتحديث والتطوير وهي تحاول من خلالها وفي ظل إمكانياتها ومهاراتها الإبداعية إدخال الطابع العصري عليها لمواكبة التطورات الحديثة في الوقت الراهن.

أما ولوج المرأة للمجال التجاري فكان يتنوع بين محلات بيع فساتين للعرائس وصالونات حلاقة وتجميل ومراكز تدريب خاصة بحلاقة السيدات ومخبرين للتصوير وهذا النوع من النشاطات يعتبر حديث وجديد من ناحية تأسيسه من طرف المبحوثات في السنوات الأخيرة حسب تصريحاتهن ، ونستنتج مما سبق أنه بالنظر إلى تنوع مجال الاستثمار سواء كان خدماتي أو حرفي صناعي أو تجاري فإن المقاولات المبحوثات يستثمرن في مجال إهتماماتهن وتطلعاتهن وطموحاتهن وخبراتهن وتجاربهن في العمل، مما ينعكس عليهن بالشكل الإيجابي الذي يضمن لهن تحقيق نتائج مضمونة.

•جدول رقم (12): يبين تاريخ تأسيس المبحوثات للمشروع

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
1999-2005	8	%12.5
2005-2010	14	%21.87
2010 -2016	42	%65.63
المجموع	% 64	% 100

ما نلاحظه من خلال بيانات الجدول الموضحة أعلاه والمتعلقة بتاريخ تأسيس النشاط أو المشروع أن: ما نسبته 65.63% صرحن بأن تاريخ إنشائهن لمشاريعهن كان في الفترة الممتدة من عام 2010 إلى يومنا هذا . في حيث سجلت ما نسبته 21.87% كُنَّ قد بدأن نشاطهن في الفترة المحصورة ما بين

عام 2005-2010، كما سجلت أيضا نسبة ضئيلة قدرت 12.5% كن قد بدأن نشاطهن في الفترة المحصورة بين عام 1998-2005.

وهذا يعود إلى أن إنشاء المقاولات المبحوثات لمشاريعهن الخاصة كانت مع بداية الألفية الثالثة تزامنا مع دخول الجزائر مرحلة اقتصاد السوق وفي هذه السنوات بالذات بدأت المرأة تنشط في ممارسة العمل الحر بطريقة رسمية لكن بنسب ضئيلة في البداية، فمعظمهن كن يعملن في إطار غير رسمي من ذي قبل في منازلهن أو في منازل غيرهن خوفا من التحديات والصعوبات التي تواجههن في حالة ما إذا فكرن في تأسيس مشروع بطابعه القانوني، وكذلك خوفا من متطلبات المشروع المادية، ومن وجهة نظر الباحثة فإن هذا الخوف والتردد من إنشاء مشاريع ذات طابع رسمي يعرقل من الدفع بالمرأة للمشاركة في النشاط الإقتصادي وفي عملية إنعاش التنمية وتطويرها، وبالتالي ضعف النمو الإقتصادي في البلد على اعتبار أن المرأة جزء فاعل في عملية التنمية وأن مساهمتها تعتبر ضرورية لتحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية وفق ما يراه مدخل التمكين.

وبعد ذلك نفسر تضاعف عدد إنخراط النساء في السنوات اللاحقة بتنفيذ استراتجيات وسياسات الدولة التنموية المسطرة في دعم الشباب بشكل عام وترقية المرأة والنهوض بأوضاعها وحقوقها الإقتصادية والإجتماعية والسياسية بشكل خاص، وفي هذا السياق صرحت بعض المبحوثات بأنه لولا دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لما إستطاعت تحقيق وتنفيذ مشروعها على ارض الواقع.

كما أكدن أيضا على أن تحسين الظروف الأمنية ووجود هياكل دعم المشاريع ماليا واستشاريا "ساهم في تحفيزنا على مأسسة مشاريعنا "، ونفسر إنخراط 65.63% امرأة من 2010 إلى 2016 في إنشاء وإدارة مشاريع أعمال جديدة وحديثة التأسيس إلى نجاح تلك الاستراتجيات والسياسات التي تبنتها الدولة من جهة وارتفاع المستوى التعليمي للمرأة، وإلى وجود مشاريع نسوية سابقة ناجحة تمثل قدوة لصاحبات المشاريع الحديثة من جهة أخرى مما قلل من الخوف والتردد في النساء الراغبات في إنشاء مشاريع صغيرة وزرع فيهن روح المبادرة ودفعهن إلى تحقيق نجاحات مثلهن اعتمادا الخبرات والمهارات التي تحقق الهدف المرجوة.

•**جدول رقم (13): متغير عدد العمال في المشروع**

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
10-05	55	%85.94
15-10	6	%9.38
20 -15	3	%4.69
المجموع	64	%100

تبين العبارة المدونة أعلاه : أن عدد العمال الذين يشكلون الطاقم البشري للمشروع جاء ليعبر عن نسب متفاوتة بين إجابات المبحوثات حيث نجد أن ما نسبته 85.94% إمرأة توظف عمالا عددهم ما بين 5-10 عمال، تليها ما نسبته 9.38% قد أجبن بأن عدد العمال الذين يشرفون عليهم يتراوح ما بين 10-15، فيما جاءت نسبة 4.69% لتعبر عن عدد النساء اللواتي صرحن بأنهن يوظفن عمالا يدخلن في مجال الفئة الثالثة 15- فأكثر، ونستنتج من هذا أن المقاولات المبحوثات يشرفن على مشاريع صغيرة من ناحية هيكلها التنظيمي وسياستها وإستراتجيتها ومواردها المالية والبشرية وبالتالي لا تتطلب عمالة بشرية كبيرة وهذا ما تؤكده نتائج الجدول أعلاه التي تبين أقصى عدد من العمال هو عشرين عامل لا أكثر، مما يسهل على المرأة قيادتها ومراقبتها.

- **جدول رقم (14) متغير توزيع أفراد العينة حسب ملكية المشروع**

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
ملك	12	%18.75
مؤجر	52	%81.25
المجموع	64	%100.00

سجلت النتائج المدونة في الجدول أعلاه والخاص بتوزيع أفراد العينة حسب ملكية المشروع أن: ما نسبته 81.25% ممن صرحن بأن المحل الذي يمارسن فيه نشاطهن هو في الأغلب مؤجر، في حين بلغت نسبة النساء اللاتي صرحن بملكية مكان إقامة النشاط ما نسبته 18.75% من إجمالي عينة البحث ، ونفسر نسبة المبحوثات اللاتي اعتمدن على تأجير المحل لإقامة نشاطهن بأنهن بالفعل مقاولات متمكنات نظرا للمبادرة والمخاطرة والشجاعة التي يتمتعن بها، إضافة إلى عدم الخوف من أي

شيء واعتبرن حسب تصريحاتهن أن فكرة تأسيس مشروعهن تعتبر تجربة عمل كنا قد توقعنا فيها النجاح بناءً على مجموعة من العوامل والأسباب منها بالدرجة الأولى عوامل شخصية وإجتماعية، علاوة على ذلك فهذه الفئة من العينة واجهت بعض الصعوبات أهمها:

- عدم الاستقرار في مكان وأحد والتنقل من مكان لأخر بسبب عدم ملائمة وتطابق موقع المشروع مع الأهداف المسطرة في سياس ته وكذلك ظروف صاحب المقر ولذلك فالمقاولات اللاتي يعتمدن على التأجير يعانين من صعوبات في البداية من عدة جوانب على غرار المقاولات اللاتي يمتلكن مقر العمل وهن فئة قليلة حيث يتمتعن بالاستقرار أكثر في مكان العمل من البداية ، ويستفدن من هذا الاستقرار في العديد من الجوانب أهمها جانب التطوير وزيادة ملكيتهن للأصول والإهتمام أكثر بالكماليات وقدرتهن أيضا على تسديد جميع التكاليف والديون مما يفسح لهن المجال بفتح مشاريع مستقبلية نظرا لارتفاع المداخيل والتخطيط الجيد لها.

3.3 تحليل الفرضيات

بعد التطرق إلى خصائص المبحوثات وبيانات تخص مشاريعهن، سوف نعرض بالتحليل والتفسير جل المعطيات التي تم جمعها من ميدان الدراسة بواسطة أداة الاستمارة بالمقابلة، كما سنحاول تدعيم بعض التحليلات من خلال ما تم التحصل عليه من الإجابات المفتوحة ومن تصريحات بعض المدراء الذين يسهرون على تنظيم ومرافقة ومتابعة مشاريع المقاولة النسوية وذلك أثناء الدراسة الاستطلاعية والمرحلة الأخيرة من جمع المعلومات، لنصل في النهاية إلى نتائج الدراسة الكمية التي تعكس مدى نجاح عملية التمكين في ظل المحددات التي ساهمت في نجاحها ويمكن توضيح ذلك في الفرضيات الأربعة المتناولة وسوف نعرض نتائجها واحدة تلوى الأخرى كما يلي:

1.3.3 تحليل الفرضية الأولى: والمتعلقة ب المهارات القيادية التي تمتلكها المرأة ودورها الإيجابي في تحقيق تمكينها الذاتي.

تعتبر المهارات القيادية للمراة والتي من أهمها المؤهلات المكتسبة والاستعدادات والطموحات من بين المحددات التي تحقق التمكين الذاتي، حيث تجعل تلك المهارات المرأة تتمتع بأفكار شخصية ايجابية نتيجة التعلم والتساؤل والتطلع والتحسن والخبرات المكتسبة، إضافة إلى أنها تمنحها قوة تحرك دوافعها

بإيجابية، مما تجعلها ترغب في شق طريقها في الحياة بنفسها من خلال صنع الخيارات والتصرف فيها وتذليل الصعاب والتحديات ومواجهتها بالشجاعة اللازمة والحيوية والتفهم وامتلاك المعرفة.

من هذا المنطلق سوف نناقش عناصر الفرضية الأولى وهي كما يلي:

•الجدول رقم (15) متغير إعداد خطة مسبقة في حالة تخلي أحد الموظفلت عن منصبها

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %			
نعم	62	%96.88	إذا كانت الإجابة بنعم		
			المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
			تعويض	34	54.83
			إضافة	13	%20.96
			نيابة	14	%22.58
			استنجاد	1	%1.61
			المجموع الجزئي	62	%100
لا	2	%3.13			
المجموع الكلي	64	%100			

تشير البيانات المدونة في الجدول أعلاه والمتعلقة بإعداد خطة في حالة غياب أحد الموظفات والإجراءات المتخذة في هذا الشأن إلى أن : أغلب المبحوثات صرحن بأنهن على يقظة وحرص كافيين في حالة ما إذا غابت أحد الموظفات عن منصبها والقيام بإعداد خطة لذلك ما نسبته 96.88%.

كما تبين الإحصائيات أيضا أن ما نسبته 54.83% من أفراد العينة صرحن بأنهن في حالة غياب أحد الموظفات عن منصبه ا سيعوضونه على الفور باستدعاء موظف أخر جديد، مقابل 22.58% يقومون بالنيابة بمفردهم في تعويض ذلك المكان الشاغر، فيما يوجد هناك من يرون في هذه الحالة بضرورة تطبيق إجراء إضافة المهام التي كان يقوم بها الموظف ة الغائبة إلى أحد الزميلات الأخريات بنسبة 20.96%، وجاءت النسبة الأخيرة قدرها 1.61% لتعبر عن الاستنجاد بأحد الأقارب أو الزملاء أو المعارف لسد ذلك الفراغ إلى حين البت بقوار سليم.

وبناءً على ما سبق ذكره يمكن تفسيره على أن معظم المبحوثات المقاولات يمتزن بمهارات عالية في مجال تسيير وتنظيم وقيادة عمالهن من خلال وضع الخطط والاستراتجيات من فترة لأخرى وإدخال التعديلات المناسبة في الحالات التي تتطلب ذلك وهذا ما أكدته ممارستهن للإجراءات بطريقة رسمية مع عمالهن وفق القانون الداخلي لمؤسستهن وما يتماشى وتحقيق الأهداف المسطرة فمثلا حسب القانون الداخلي فإنه يجب في حالة غياب موظف عن منصبه فإنه قبل ترك مكانه يجب إخطار مدير المؤسسة أو القائد عنها بفترة معينة من أجل اتخاذ الإجراءات المناسبة فغالبيتهم صرحن بأنه في هذه الحالة يتم استدعاء موظف جديد نظرا لأن المهام الموكلة إليه تتطلب موظف أخر للقيام بها وغالبا ما تكون في النشاطات ذات الطابع الخدمي، بينما في النشاطات الأخرى يتم بالنيابة عنه سواء نيابة مدير المؤسسة بحد ذاته أو إضافة مهامه لأحد الزملاء لتدارك الأمر.

أما المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بإعداد خطة في حالة غياب أحد العمال نظرا لأن طبيعة نشاطهن لا تتطلب عمال كثيرين حتى وأن ترك عامل ما مكانه لا داعي للقلق ونستطيع مواصلة العمل وتكون هذه الحالة في نشاط كمخبر التصوير وبيع فساتين.

•الجدول رقم(16) متغير طريقة كسب ثقة الزبون

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
الجودة	29	%45.31
المعاملة	26	%40.63
قوة الشخصية	9	%14.06
المجموع	64	%100.00

ما يمكن ملاحظته من خلال نتائج الجدول فيما يتعلق بطريقة كسب ونيل ثقة الزبون من طرف المبحوثات هو أن: ما نسبته 45.31% تمثل المبحوثات اللاتي يرين أن طريقة كسب ونيل ثقة الزبون تكون عن طريق الجودة في المنتج أو الخدمة التي تستفيد منها المبحوثات، وقد يعود تفسير ذلك إلى طبيعة النشاط وفيما كان يتطلب في الأساس وجود جودة في تقديم الخدمات وإلا يتسبب ذلك في فشل المشروع وعدم إستمراريته كنشاط الحلويات وورشات الخياطة، فحسب تصريحات المبحوثات فإنه" عندما

تكون هناك جودة في منتجنا فإننا من خلاله نكسب ثقة زبائننا حتى وأن كان السعر مرتفع فإن منتجنا دائما يسوق ".

في حين نجد نسبة 40.63% ممن صرحن بأن طريقة كسب ونيل ثقة الزبون في نظرهن تكون عن طريق المعاملة، ويعود ذلك حسب تصريحات المبحوثات : "أن معاملتنا الحسنة مع زبائننا من ناحية الحوار والمناقشة في حالة وجود مشكل ما رغم تقصيرنا في بعض الجوانب إلا أننا نكسب ثقة زبائننا بالمعاملة، فنكسب رضاهم وتفهمهم وهذا العنصر يمثل أحد الأسباب الرئيسية في نجاح مشروعنا وهذا ما أثبته الواقع وتجربة العمل التي خضناها".

بينما نجد أن ما نسبته 14.06% أجبن بأن الطريقة المثلى في ذلك هي قوة الشخصية التي يتميزن بها. ونفسر ذلك بأن هولاء المبحوثات يرون أن قوة الشخصية لديهم تجعلهم يكسبون ثقة زبائنهم من خلال فرض إحترامهم وجديتهم والتزامهم في العمل وصرامتهم في التعامل .

•الجدول رقم (17) متغير فكرة إنشاء المشروع

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
فكرة شخصية	38	%59.37
فكرة أحد أفراد العائلة	22	%34.37
فكرة الأصدقاء	3	%4.68
فكرة حزب	1	%1.56
المجموع	64	%100

من خلال نتائج الجدول نجد أن أكبر نسبة أفادت بأن فكرة تأسيس المشروع الخاص هي : فكرة شخصية بحتة بنسبة قدرت بـ: 59.37%، تليها نسبة قدرها 34.37% صرحن بأن فكرة تأسيس المشروع جاءت من طرف أحد أفراد العائلة، بينما بلغت نسبة اللاتي صرحن بأن الفكرة جاءت من طرف أحد الأصدقاء بـ 4.68% لتعبر النسبة الأخيرة التي قدرت بـ 1.56% عن أن فكرة التأسيس كان مصدرها فكرة حزب.

ويفسر ذلك بأن المرأة الجزائرية المقاولة صاحبة المشروع الصغير وصلت إلى درجة مهمة من الوعي تجعلها تفكر في إنشاء مشروع خاص بها تعتمد فيه على نفسها وتكون فيه هي القائدة والمديرة

في الوقت نفسه على الرغم من أن المستوى التعليمي لأغلب المبحوثات في هذه الدراسة أقل من الجامعي، ولكنهن إكتسبن القدرة على تكوين فكرة وتكوين مشروع شخصي من خلال وسائل الإعلام والإتصال والتوعية وخروج المرأة إلى السوق والعمل والالتقاء مع غيرها من نماذج نسوية ناجحة في ممارسة العمل المقاولاتي.

كما نجد أيضا مقاولات أنش أن المشروع بعدما إكتسبن خبرة مهنية من خلال العمل بوظيفة سبقت فكرة الإنشاء، وهذا يعود إلى عدم إرتياح المرأة في شغلها للوظائف الحكومية تحت قيادة مسؤولين آخرين كما أنها تفضل العمل الفردي الحر على غيره من الأعمال والوظائف، بحيث تكون هي المسؤولة الوحيدة عن المشروع وبالأخص عنصر اتخاذ القرارات فيه، بالإضافة إلى أنها تشجعت وحطمت حواجز كثيرة بعدما خرجت للعمل في مهنة سابقة واكتسبت معارف جديدة وخبرات متنوعة، كما أن العمل في مشروعها الخاص يتيح لها فرصة للتوفيق أكثر بين العمل المنزلي والعمل بالمشروع عكس الوظيفة الحكومية التي تقيدها بوقت عمل محدد ولا تمنحها فرص فراغ أكبر لتلبية متطلبات العمل المنزلي.

بينما وجدنا أن العائلة لا تقترح إنشاء مؤسسة على نسائها وذلك قد يعود إلى مسالة الثقة بقدرات المرأة في إدارة المشروع والخوف عليها من المشاكل التي قد تعترضها في ذلك على حسب ما أدلت به بعض المبحوثات.

•الجدول رقم (18) متغير الشعور بالثقة في القدرة على تلبية بعض الاحتياجات

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
الاحتياجات اليومية	24	%37.5
تلبية الاحتياجات ورفاه الأسرة أيضا	40	%60.94
المجموع	64	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن : ما نسبته 60.94% ممن صرحن بأنهن يشعرن بالثقة في قدرتهن وإستطاعتهن على تلبية الاحتياجات اليومية للأسرة وتلبية رفاهها في نفس الوقت.

نفسر ذلك بأن المرأة المقاولة صاحبة المشروع الصغير أصبحت لديها القدرة على توفير الاحتياجات اليومية للأسرة وتلبية رفاهها أيضا، حيث تمكنت من تحقيق وصولها إلى درجة المعيل الأساسي للأسرة وهذا مرتبط بزيادة مداخيلها من جهة وإلى تبيان قوتها التي لا تقل أهمية عن الأفراد الآخرين في المجتمع من جهة أخرى.

في حين نجد نسبة معتبرة قدرها 37.50% تمثل النساء اللاتي لديهن قدرة واستطاعة على تلبية الاحتياجات اليومية فقط للأسرة.

حيث نفسر ذلك بأن هذه الفئة لها دخل معقول من مشاريعها لا يفي بتلبية كل المتطلبات، إضافة إلى حداثة تأسيسهن للمشروع، وتكاليف الكراء وتسديد بعض الديون المستعان بها في بداية المشروع لذلك رغم طموحهن في تلبية العديد من متطلبات الأسرة والمحيط إلى أنه في الواقع لا يمكن تحقيق ذلك في هذه الفترة والسعي في تطبيقها في وقت لاحق حسب ما يتوفر لدي هن من مكاسب ووفرات ربحية مناسبة لتحقيق ذلك.

- **الجدول رقم (19) متغير الأفراد الذين تشعر معهم المقاولة بحرية أكثر.**

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
الزبون	38	%59.37
العمال	23	%35.94
العملاء	3	%5
المجموع	64	%100.00

تبين نتائج العبارة المدونة في الجدول أعلاه أن: ما نسبته 59.37% من المبحوثات بأنهن يشعرن مع الزبون بحرية أكثر من الآخرين، ويعود ذلك بأنه في نظرهن أن الزبون هو محور نجاحهن وأنه متقبل وراض عن منتجنا وخدم اتنا وعن السعر أيضا ولا نلقى أي إحراج أو سوء تفاهم، وهذا يعود إلى إلتزام الزبون بالمواعيد وتسديد المستحقات في وقتها ويتفهم ظروف صاحبة العمل لذلك في معظم الأوقات نشعر بحرية اكبر مع زبائننا نظرا لإخلاصهم ووفائهم واحترامهم أيضا.

بينما نجد ما نسبته 35.94% من عينة البحث قد ذهبن إلى أنهن يشعرن بحرية أكثر مع الموظفين ونفسر ذلك بأن الموظفين يتمتعون بصحة جيدة و بكفاءة عالية ومهارات جيدة في التواصل وخبرات متنوعة زادت من كفاءة أدائهم لذلك نشعر معهن بالارتياح أكثر وهذا ما صرحت به المبحوثات .

في حين سجلت نسبة ضعيفة قدرت بـ 5% أجبن بأنهن يشعرن بحرية أكثر مع العملاء. وهذا يعود إلى السمعة الطيبة التي يحملونها في معاملاتهم وصدقهم وأخلاقهم النبيلة في التعامل والنصح والتوجيه وقدرتهم على تسويق منتجات المبحوثات لذلك يشعرن معهم بحرية أكثر نظرا لأنهم في خدمة أهدافهم وتطلعاتهم المستقبلية.

•الجدول رقم (20) توزع أفراد العينة حسب ملكيات عينية مسجلة باسم المبحوثات

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	19	%30
لا	45	%70
المجموع	64	%100

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه أن : ما نسبته 70% ممن صرحن بأنهن لم يكن يمتلكن أية ممتلكات عينية مسجلة بإسمهن قبل بدء المشروع. ونفسر ذلك بأن هؤلاء المبحوثات لم يكن يمتلكن وظيفة معينة ودخل معين قبل تأسيسهن للمشروع، كما أن الحالة المادية للعائلة لم تكن مرتفعة وبالتالي عدم توفر لعائلة المبحوثات على ممتلكات أو مداخيل متعددة فهناك دخل وحيد يعيل الأسرة فقط من ناحية احتياجاتها الأساسية، إضافة إلى حجم العائلة فإنه يلعب دورا في ذلك ، على خلاف من صرحن بأنه كن يحزن على ممتلكات وهذا ما قدرت نسبته 30% .

ونفسر ذلك بأن صاحبات هذه الفئة كن يعملن في السابق سواء في وظائف حكومية أو في القطاع الخاص وهذا ما يوفر لهن مبلغ من المال كن قد ادخرنه ، كما يستطعن حسب إهتماماتهن التفكير في شراء منزل مثل السكن التساهمي بدعم من الدولة هذا من جهة إضافة إلى الحالة المادية لأسرهن فحسب تصريحاتهن فهي مرتفعة قبل بدأ المشروع ولهم حصة منها نظرا لصغر حجم الأسرة وعدم وجود أية مشاكل صحية أو وجود ديون مثلا حول مشكلة معينة لذلك يتوفر لديهن ممتلكات ، ونستنتج من هذا

أنه هولاء المبحوثات يعشن استقرار عائلي من جميع الجوانب على غرار المبحوثات الأخريات اللاتي لا يمتلكن أية ممتلكات مسجلة باسمهن.

•الجدول رقم (21) متغير ملكية المبحوثات من مدخرات مالية خاصة قبل تأسيس المشروع

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	62	%96.87
لا	2	%3.13
المجموع	64	100

توضح لنا نتائج الجدول المبين أعلاه أن : ما نسبته 96.87% تمثل المبحوثات اللاتي أدلين بأنهن كن يمتلكن مدخرات مالية قبل تأسيسهن للمشروع، في حين نفت البقية عدم امتلاكهن لأية مدخرات مالية قبل تأسيسهن للمشروع ما نسبته 3.13% من إجمالي عدد المبحوثات.

نفسر نسبة المبحوثات اللاتي كن يمتلكن مدخرات مالية قبل تأسيس مشاريعهن بأن معظم المقاولات شغلن وظائف قبل إنشاء المشروع وحسب تصريحات المبحوثات فإن معظمهن كن يشغلن وظائف حكومية في سلك التعليم والإدارة والباقي حسب ما أدلين به شغلن وظائف في القطاع الخاص وعلى الرغم من هذا الاختلاف في طبيعة الإنتماء لكل قطاع فإنهن كن يقمن بادخار الأجر الذي يتقاضينه من هذه الوظيفة فتكون لديهن رأسمال معين سمح لهن بتأسيس نشاطهن لأنهن يفضلن الاعتماد على النفس وعلى الإمكانيات الشخصية وعدم الارتباط بالبنوك لعدة أسباب أهمها مشكلة الديون وصعوبة الحصول على هذه القروض.

أما المبحوثتين اللتين صرحتا بأنهما لا توجد لديهما مدخرات مالية قبل تأسيس المشروع فهاتين المقاولتين كانتا في حالة بطالة لا يمارسن أي وظيفة ولديهن شهادات جامعية أو مهنية حديثة ونتيجة ضعف مصادرهن الشخصية والعائلية حسب ما صرحتا أنهما لجأتا إلى مصادر الدعم التي توفرها الدولة لمساعدة الشباب والنساء البطالين، حيث لعبت وسائل الإعلام دورا هاما في تمكين المرأة من التعرف

على ما تتيحه هذه الوكالات والصناديق من إمكانيات مادية ومعنوية كالقروض والتكوين والمرافقة والمتابعة.

- **جدول رقم (22) متغير من هو القائد الفعلي للمشروع ودور ذلك في الهدف من اختيار نشاط محدد.**

القائد الفعلي للمشروع	هدف اختيار نوع النشاط عن غيره من الأنشطة									
	المؤهلات والمهارات		فرصة عمل		رغبة وحماس		المحافظة على مهنة العائلة		مجموع التكرارات	مجموع النسب
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
أنت	9	%14.06	9	%14.06	27	%42.19	15	%23.44	60	%93.75
أحد	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
شخص	1	%1.56	2	%3.12	1	%1.56	0	%0	4	%6.25
المجموع	10	%15.62	11	%17.19	28	%43.75	15	%23.44	64	%100

سجل الإتجاه العام نسبة 43.75% من إجمالي عينة البحث ممن أكدن بأن سبب اختيارهن لنوع النشاط دون الأنشطة الأخرى هو رغبتهن وحماسهن، توزعت بين 42.19% تمثل المبحوثات اللواتي هن قائدات بمفردهن على مشاريعهن الصغيرة، مقابل نسبة1.56% تمثل المبحوثات اللواتي فوضن قيادة المشروع لشخص أخر، في حين لا يوجد من هو قائد على المشروع من أحد أطراف العائلة.

ونفسر ذلك بأن المبحوثات يتوفرن على المؤهلات والخصائص القياد يق المناسبة لإدارة وتسيير مشروعهن على أكمل وجه مما لعبت دورها كدوافع عملت على تحفيز وترغيب المبحوثات في ممارسة نشاطهن بحماس واستعداد جيد، فيما سجلت نسبة 23.44% من إجمالي العينة ممن أكدن سبب اختيارهن لهذا المشروع هو المحافظة على مهنة العائلة، توزعت بين نسبة 23.44% ممن أجبن بأنه يشرفن بمفردهن على قيادة المشروع، مقابل أنه لا يوجد من يشرف على قيادة المشروع من أحد أطراف العائلة أو شخص أخر على التوالي بنسبة 0%.

حيث نفسر ذلك بأن إقبال هذه النسبة المعتبرة من المبحوثات على قيادة مشاريعهن بمفردهن نتيجة الخبرات التي استفدن منها من عملهن في وظائف قبل تأسيس مشروعهن، علاوة على ذلك الاستفادة

المكتسبة من نشاط أحد أفراد العائلة في نفس المجال، مما تولدت لديهن الفكرة باختيار نشاط مماثل لنفس نشاط العائلة للحفاظ على إستمرارية يته وتوارثه.

وجاءت نسبة 17.19% من إجمالي العينة ممن صرحن بأن سبب اختيارهن كان على أساس أن هذا المشروع يمثل فرصة عمل، حيث توزعت بين نسبة 14.06% تمثل المبحوثات اللواتي كن بمفردهن قائدات على مشروعهن، مقابل نسبة 3.12% ممن صرحن بأن قيادة المشروع كانت تحت إشراف وقيادة شخص أخر، في حين لا يوجد من هو قائد من أفراد العائلة على المشروع.

ونفسر ذلك حسب رأي المبحوثات القائل "أن السعي وراء الكسب يعود إلى غلاء المعيشة مما يستلزم الأخذ بالمبادرة وإنشاء مقاولات خاصة للخروج من البطالة وتحقيق الربح لأجل تدبير أمور المعيشة لنا ولأسرنا ومساعدة عائلاتنا خاصة عند فقدان العائل أو عجزه ، حيث قمنا بـتسيير مشروعنا بأنفسنا حتى نتفادى المشاكل من جميع الجوانب وتحقيق أهدافنا المسطرة الموضوعة أثناء تأسيسنا للمشروع."

وأخيرا نجد نسبة قدرها 15.62% من إجمالي العينة ممن أكدن بأن سبب اختيارهن كان على أساس المؤهلات والمهارات المكتسبة، توزعت بين 14.06% تمثل نسبة اللواتي أجبن بأنهن قائدات بمفردهن على مشاريعهن، مقابل نسبة 1.56% تمثل اللواتي فوضن قيادة المشروع لأحد الأشخاص، في حين لا يوجد من العائلة من يشرف على قيادة المشروع.

ونفسر سبب اختيار هذه النسبة القليلة من المبحوثات لمشاريعهن على أساس اعتبارها أنها مرتبطة بالمؤهلات والمهارات وحسب ما صرحت به المبحوثات "أنها تتماشى وتتوافق مع تكويننا سواء الجامعي أو المهني مما دفعنا نحو استغلال هذه الفرصة واقتحام مجال العمل المقاولاتي الذي يمنحنا فرصة قيادة مشاريعنا بأنفسنا وتحمل مسؤولية ذلك واكتشاف قدراتنا ومهاراتنا وتطويرها لتحقيق طموحاتنا والتي من بينها الوصول إلى تحقيق الذات والرفاه الإقتصادي والإجتماعي لأنفسنا وأسرنا بدل من شغل وظائف حكومية تقيد حركتنا وإبداعاتنا وتحد من تقلدنا لمناصب صنع القرار".

ومن وجهة نظر الباحثة نستنتج مما سبق أن المؤهلات والمهارات والقدرات التي تمتلكها المرأة وحبها وميلها ورغبتها نحو تحقيق الإستقلالية والسلطة ورفض العمل عند شخص أخر جعلها تشرف بنفسها على مشروعها ولا تعتمد بشكل من الأشكال على قيادة شخص أخر لهذا المشروع، علاوة على ذلك

فإن التطور الحادث في المجتمع كان له الأثر البارز في تفكير المرأة بممارسة العمل المقاولاتي وإنشاء مشروعها الصغير الذي يتماشى مع طبيعة تكوينها وخبراتها ومواهبها وحيويتها وقدرتها على العطاء، إضافة إلى مهاراتها الإبداعية والإبتكارية التي تعطي لها الحظ في النجاح في ممارسة العمل القيادي بفعالية الذي يضمن لها في الأخير تحقيق الأهداف المرجوة أكثر من أي مجال أخر وهذا يدل على درجة النضج العقلي الذي يتوفر لدى المرأة في اقتحام نوع النشاط الذي اختارته بكل عقلانية .

•جدول رقم (23) متغير الهراية بإجراءات التأسيس ودور ذلك في مواجهة تحديات الإنشاء.

الدراية بإجراءات التأسيس	تحديات الإنشاء					
	نعم	النسبة	لا	النسبة	مجموع التكرارات	مجموع النسب
نعم	52	%81.25	0	%0	52	%81.25
لا	5	%7.81	7	%10.94	12	%18.75
المجموع	57	%89.06	7	%10.94	64	%100

سجل الإتجاه العام نسبة 89.06% من إجمالي العينة بأنهن واجهن تحديات عند تأسيس مشروعهن، توزعت بين 81.25 % ممن أكدن بأنهن على معرفة ودراية بإجراءات التأسيس، مقابل 7.81 % من المبحوثات اللاتي أكدن بأنهن لم يكن على معرفة ودراية بإجراءات التأسيس، وبنسبة 10.94 %من إجمالي العينة اللواتي أكدن بأنهن لم يواجهن أي تحديات عند تأسيس مشروعهن، توزعت بين نسبة 10.94% ممن صرحن بأنهن لسن على معرفة ودراية بإجراءات التأسيس.

ونفسر ذلك إنطلاقا من تصريحات المبحوثات بأن مجمل التحديات التي واجهتها المبحوثات عند التأسيس تمثلت في فهم الإجراءات الإدارية مثل تحضير الملف من ناحية وكذا وجود صعوبات مادية ومعنوية متمثلة في ثقافة الزبون وعدم الفهم و حجم المسؤولية الصعبة والوقت، كما واجهنا أيضا صعوبة في التكيف مع مشاكل الإدارات وعراقيلها و تكلفة الكراء و نقص التمويل و كثرة الوثائق الإدارية، إضافة إلى صعوبات في جلب التجهيزات والعتاد، موقع المشروع، تصادم مع الإدارة، كراء

محل بجوار محل أخر له نفس النشاط لم يتقبل الأمر، صعوبات من حيث توفر الزبائن في البداية، قيود وصراعات مع نفس أصحاب المهنة وافتعال مشاكل، مشاكل في التعامل مع العملاء تتمثل في بيع التجهيزات وبيع بنفس الوقت بتسبيق بشيك،مشاكل أحيانا في تغيير المحل، الرقابة ، الزبائن، عدم تفهم معنى نوع مشروع التجميل مثلا: "قمت بإجراء تدريب على هذه المهنة ولدي قدرة على التعامل وإقناع الزبون وتوصيل الفكرة والتواصل ومسايرة الذهنيات الموجودة في مجتمعنا"،بعض مفردات العينة صرحن بأن " عدم المعرفة إلى أين نتجه ولم نكن على دراية بهذه الأمور".

تصريح أحد قائدات جمعية" كان في البداية هذا المشروع تحت قيادة شخص أخر وحينما أصبحت أنا القائدة وباشرت العمل وجدت أن هناك نظام عشوائي نظرا لإنقطاع المدة بين القائد الأول والثاني وبعدها قمت بإعداد خطة وخلق نظام جديد".

•جدول مزدوج رقم (24) متغير توفر استعداد قوي ومدى ارتباطه بأحد مقومات الاعتماد على النفس

إمكانية وجود استعداد قوي لخوض تجربة العمل	المقومات التي تجعلك تعتمدين على نفسك أكثر									
	التنشئة الأسرية		مستوى التعليم		تجارب العمل		الظروف		التكرار	النسبة
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
نعم	33	%51.56	9	%14.06	19	%29.65	3	%4.69	64	%100
لا	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
المجموع	33	%51.56	9	%14.06	19	%29.65	3	%4.69	64	%100

سجل الإتجاه العام نسبة 51.56 % من إجمالي العينة تمثل نسبة المبحوثات اللواتي صرحن بأن المقوم الذي جعلهن يعتمدن على أنفسهن أكثر هو التنشئة الأسرية، توزعت بين 51.56% ممن أكدن بأنه كان لديهن استعداد قوي لخوض تجربة العمل المقاولاتي.

وفي نسبة 29.65% من إجمالي العينة اللواتي أكدن بأن تجارب العمل هي المقوم الأساسي الذي جعلنا نعتمد على أنفسنا أكثر، توزعت بين نسبة 29.65% صرحن بأنه كن على استعداد قوي

لخوض مثل هاته التجربة، فيما سجلت نسبة 14.06% من إجمالي العينة ممن أكدن أن مستوى التعليم كان هو المقوم الذي جعلنا نعتمد على أنفسنا، توزعت بين نسبة 14.06% ممن صرحن بأنه كن على استعداد قوي لخوض تجربة العمل، وأخيرا جاءت نسبة قدرها 4.69% من إجمالي العينة ممن أكدن أن الظروف السائدة هي التي جعلتنا نعتمد على أنفسنا أكثر، توزعت بنفس النسبة على فئة المبحوثات اللواتي صرحن بأنه كن على استعداد قوي لخوض تجربة العمل المقاولاتي.

ونفسر ذلك بأن الدافع القوي وراء وجود هذا الاستعداد حسب ما صرحت به المبحوثات هو ترقية أنفسهن والدفاع عن حقوقها هذا من جهة ومن جهة أخرى عامل حب المهنة منذ الصغر، جعل من المبحوثات أن يكن نماذج يقتدى بها في المستقبل من خلال الإنجازات المنفذة على أرض الواقع ، كما أن مؤشر الاعتماد على النفس ودعم العائلة كان دافعا قويا في جعل المبحوثات على إهتمام أكثر بتوسيع المشروع، إضافة إلى عنصر الخبرة والإرادة و ال ظروف الأسرية والمحيط الإجتماعي(غياب الزوج، الملاحظات السلبية في بعض نفس نشاط مشروعي الحالي) ، احتياجات الأسرة والأولاد، تعد أحد العناصر الأساسية في الدفع بالمرأة إلى ممارسة العمل المقاولاتي بهدف الوصول إلى تحقيق التمكين .

•جدول رقم (25) متغير الفترة المبرمجة ل مراقبة سير العمل ودورها في مواجهة تحديات بعد الإنشاء .

الفترة المبرمجة في مراقبة إنجاز العمل	تحديات بعد إنشاء المشروع					
	نعم	النسبة	لا	النسبة	التكرار	النسبة
أثناء العمل	11	%17.19	30	%46.87	41	%64.06
بعد العمل	4	%6.25	0	%0	4	%6.25
كلاهما	15	%23.44	4	%6.25	19	%29.69
المجموع	30	%46.88	34	%53.12	64	%100

سجل الإتجاه العام نسبة 53.12% من إجمالي العينة تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لم يواجهن أية تحديات بعد بد أ المشروع، توزعت بين نسبة 46.87% ممن أكدن بأنهن لا يواجهن أية صعوبات

كونهن يعتمد على مراقبة العمل بالإشراف المباشر أثناء العمل، مقابل نسبة 6.25% ممن صرحن بأن طريقة مراقبة العمل تكون أثناء العمل وبعده في نفس الوقت.

ونفسر ذلك بأن المبحوثات اللاتي لم يواجهن أية تحديات بعد بدأ مشروعهن بأنهن يمتلكن إمكانيات وقدرات تسييرية وتنظيمية وخبرات ساعدتهن كثيرا على مواجهة صعوبات وتحديات، علاوة على ذلك فإن المحيط الاجتماعي للمبحوثات كان له دورا ايجابيا في الدعم والتشجيع لصاحبات المشاريع.

فيما سجلت نسبة 46.88% من إجمالي العينة تمثل المبحوثات اللاتي أكدن بأنهن واجهن تحديات بعد بدأ مشروعهن، توزعت بين نسبة 23.44% من مفردات عينة البحث ممن أكدن بأن طريقة مراقبة العمل تكون أثناء وبعد العمل، مقابل نسبة 17.19% من المبحوثات اللاتي أدلين بأن مراقبة العمل تكون أثناء العمل فقط، في حين سجلت نسبة 6.25% من المبحوثات اللاتي أكدن بأن مراقبة العمل تكون بعد الإنتهاء من العمل.

وحسب تصريحات المبحوثات فإن التحديات التي واجهناه بعد بدأ مشروعهن معظمها تتعلق بصعوبات في عملية التوظيف والاستفادة من الامتيازات الخاصة بهذه العملية من طرف الدولة، والبعض الآخر منها وجود منافسة قوية بين المشاريع المتشابهة في النشاط وصعوبات في كيفية توصيل الفكرة وإقناع الزبون بجودة المنتج أو الخدمة، نقص السيولة المالية للتطوير ، صعوبة في تسديد الديون ، غلاء الإيجار، فرض مخالفات من مؤسسات الدولة كمتفشية العمل ومديرية التجارة ومديرية النشاط الاجتماعي بالولاية أهمها:

- فرض غرامات مالية.
- مخالفة تخص المقر.
- تهديد بالغلق في حالة ارتكاب خطا معين.

وفي ظل وجود كل هذه الصعوبات والتحديات فإن المبحوثات صاحبات المشاريع يسهرن على مراقبة سير مشاريعهن وتنظيمها بصفة دائمة ومستمرة وتفادي الوقوع في الأخطاء سواء كانت متعلقة بالجوانب التنظيمية أو متعلقة بالجوانب القانونية لتجنب العقوبات القانونية والحفاظ على مشاريعهن من الاندثار.

•جدول رقم (26) متغير اختيار أشخاص أكفاء للعمل ودوره في عملية التخطيط لسياسة المشروع

عملية اختيار أشخاص أكفاء للعمل	مصدر القيام بالتخطيط لسياسة المشروع									
	أنت بمفردك		أحد أفراد العائلة		خبير		صديق		التكرار	النسبة
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
على أساس المقابلة	24	%37.50	2	%3.12	0	%0	0	%0	26	%40.62
على أساس الاختيار	26	%40.62	2	%3.12	0	%0	0	%0	28	%43.75
كلاهما	8	%12.50	2	%3.12	0	%0	0	%0	10	%15.62
المجموع	58	%90.62	6	%9.37	0	%0	0	%0	64	%100

سجل الإتجاه العام نسبة 90.62% من إجمالي العينة تمثل الم بجوثات اللواتي أكدن بأنهن قمن بمفردهن بالتخطيط لسياسة المشروع، توزعت بين نسبة40.62% من المبحوثات ممن صرحن بأن عملية اختيار أشخاص أكفاء للعمل كانت على أساس الاختبار، مقابل نسبة قدرها37.5% من المبحوثات ممن صرحن بأن عملية الاختيار كانت على أساس المقابلة، في حين نجد نسبة 12.50% من عينة البحث أجبن بأن عملية الاختيار كانت على أساس المقابلة الشفهية وإجراء اختبار تجريبي أيضا، فيما سجلت نسبة قدرها 9.37% من إجمالي العينة ممن أكدن بأن أحد أفراد العائلة هم اللذين قاموا بالتخطيط لسياسة المشروع، توزعت بالتساوي بنسبة 3.12% ممن صرحن من المبحوثات بأن عملية الاختيار كانت على أساس المقابلة وعلى أساس الاختبار أيضا.

فيما إنعدمت نسبة اعتماد المبحوثات على القيام بالتخطيط لسياسة المشروع من قبل خبير وصديق.

ونفسر غالبية النساء المقاولات اللاتي صرحن بأنهن خططن بمفردهن لسياسة المشروع بأنهن على ثقة عالية بأنفسهن ودراية ومعرفة تامة بقدراتهن في التخطيط والتفكير لسياسة المشروع، حيث تتميز بالعقلانية والواقعية في التسيير والتنظيم، ومن بين الخطوات التي أولتها المبحوثات إهتماما كبيرا عند التخطيط لسياسة المشروع ما يعرف بطريقة اختيارها للمورد البشري فمعظمهن ممن ركزن في عملية الاختيار بنسب متقاربة بين المقابلة الشفهية وبين تجربتهم قبل الموافقة عليهم وهناك نسبة ضئيلة ممن ركزن على المقابلة الشفهية والاختبار التجريبي معا، ونفسر ذلك بأن هذا الاختيار مبني على متطلبات

المشروع بحيث أنها حسب تصريحات المبحوثات بعضها لا تتطلب جهد كبير ومهارات عالية بقدر ما تتطلب مرونة ولباقة في التعامل على غرار بعض النشاطات تتطلب خبرات عالية ومهارات إبداعية وصبر وتحمل مسؤولية، لذلك تقوم صاحبات المشاريع بإجراء فترة تجريبية قبل الموافقة على عمل هذا المورد في مشروعها . أما النسبة المنخفضة من المبحوثات اللاتي لم يقمن بالتخطيط لسياسة المشروع وتركن الأمر لأحد أفراد العائلة فيفسر ذلك بعدم توفر المهارات اللازمة لعملية التخطيط في صاحبات المشروع أو يعود ذلك إلى ثقتها في أحد أفراد العائلة نظرا لتخصصه في هذا المجال وخبرته ومهاراته العالية في التخطيط والتسيير ووضع الاستراتجيات القابلة للتنفيذ على أرض الواقع ، أما النسبة المنعدمة التي سجلت فيمكن إرجاعها إلى عدم وجود مراكز تطوير واستشارات وخبرات في هذا المجال ناهيك عن ندرة الأخصائيين أيضا، مما قد ينعكس بالسلب على إستمرارية المشروع ونجاحه.

-سؤال تكميلي مفتوح : توقعات المبحوثات لمستقبل مشاريعهن: وفيما يلي تصريحات لجل المبحوثات:

- "توقعنا النجاح بناء على دراسة مسبقة ومخططة ومنظمة فمثلا عند صاحبات مشاريع الروضة فإنهن من خلال تصريحاتهن فيما يتعلق بالأنشطة والبرامج والوسائل والتقنيات التي يستخدمنها داخل الروضة فإنهن ركز ن في تلك الأنشطة والبرامج ع لى ثلاثة جوانب: ترقية وتحديث الجانب التعليمي، استحداث طرق حديثة للتربية ، التركيز أكثر على الأمن والنظافة، النجاح بناء على التفاؤل والثقة وجودة المنتج أو الخدمة.
- توقعنا النجاح أيضا بناءً على الإحساس بالثقة والإصرار وبناءً على إيماننا بالقدرة للوصول إلى الطموح بالسعي والتعب والحرص على العمل، حيث كانت بالنسبة لنا مغامرة غير محسوبة اعتمدنا فيها على الخبرة والثقة في الزبائن والإحسان والمعاملة الجيدة من طرفنا كرئيسات مشروع وأيضا وشبكة العلاقات التي ساعدتنا وشجعتنا ودفعتنا كثيرا نحو النجاح.
- حققنا النجاح بالسمعة الطيبة وحب المهنة منذ الصغر وممارستها وتيسير للزبون من الناحية المالية.

وهذه بعض التصريحات للمبحوثات بمفردهن:

– توقعنا النجاح برفع التحدي الكبير في ممارسة هاته المشاريع والاعتماد أكثر على إرادتنا وقدراتنا وإمكانياتنا أكثر من الاعتماد على مصادر أخرى.

2.3.3 تحليل الفرضية الثانية: والمتعلقة بالبيئة القانونية ودورها في الدفع بالمرأة نحو الوصول إلى الموارد الإقتصادية والتحكم فيها.

تعتبر البيئة القانونية التشريعية من المحددات التي تلعب دورا هاما بالدفع بالمرأة التي تمارس العمل المقاولاتي نحو الوصول إلى الموارد الاقتصادية والتحكم ، حيث تمنحها ال قدرة على استقطاب موارد بشرية ذات كفاءة عالية من المحيط الاجتماعي أو سوق العمل ورؤيتها ودراستها واختيارها للعمل في مشروعها الصغير كما تمنح لها فرص جلب رؤوس أموال من مصادر متعددة ثم تزودها بالمعلومات التي تسهل عليها التحكم فيها بعد في تلك الموارد وتحقيق كل هذا مربوط بالخبرات والمعارف والمعلومات والمهارات والقدرات المكتسبة والتي تتمتع بها النساء المقاولات والتي تختلف من مقاولة لأخرى حيث أن مجمل هذه العناصر تكتسب من مختلف المؤسسات والعلاقات.

ومن هذا المنطلق سوف نعرض عناصر الفرضية الثانية كما يلي:

•الجدول رقم (27) متغير مدى مواجهة مشاكل أثناء الحصول على الاعتماد

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	19	%30
لا	45	%70
المجموع	64	%100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن : نسبة 70% تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لم يواجهن مشاكل في الحصول على الاعتماد، ويمكن تفسير ذلك بأن هؤلاء المبحوثات اللاتي لم يحصل لهن أية مشاكل أثناء حصولهن على الاعتماد بأنهن أسسن مشروعهن في بداية فترة تشجيع الدولة لاقتصاد السوق ودعم البنوك للمشاريع الصغيرة و كذا مؤسسات المرافقة ، كل هذا كان في إطار السياسات والمخططات التنموية المعدة من طرف الدولة من اجل النهوض بعملية التنمية ودعم الحقوق الإقتصادية والإجتماعية للشباب بشكل عام والمرأة على وجه الخصوص ، مما أدى إلى تشجيع المرأة على المبادرة الخاصة والتوجه نحو ممارسة العمل الرسمي القانوني الذي تستفيد منه الدولة في تنمية الإقتصاد الوطني وصاحبة المشروع في نيل العديد من الخدمات منها الضمان الإجتماعي لنفسها ومشروعها وضمان معاش التقاعد.

بينما بلغت إجابة المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن قد وجدن مشاكل في الحصول على الاعتماد ما نسبته 30% من العدد الإجمالي لمفردات العينة، حيث تتمثل هذه المشاكل حسب تصريحات المبحوثات في العديد من النقاط منها، طول مدة الحصول على الاعتماد، الإجراءات الإدارية المعقدة في الحصول على الشهادة.

ونفسر هذه النسبة الضعيفة من المبحوثات اللاتي واجهن مشاكل في الحصول على الاعتماد أنه وبالرغم من أن بدايات التأسيس الأولى للمقاولات لنشاطهن بد أت من فترة 1999-2005 وقد تزامنت هذه الفترة مع دخول الجزائر مرحلة اقتصاد السوق وتشجيع على ممارسة العمل الحر ووضع الخطط التنموية إلا أنها لم تجسد على ارض الواقع في تلك الفترة ما عدا في الآونة الأخيرة بدأت المرأة تقتحم مجال العمل المقاولاتي في العديد من المجالات نظرا لإحساسها بقوتها وإمكانياتها.

•الجدول رقم (28) يبين مصدر تمويل مشروع المبحوثات

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
مدخرات شخصية	22	%34.38
دعم من العائلة	4	%6.25
كلاهما	24	%37.50
قرض بنكي	14	%21.88
المجموع	64	% 100

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	5	%35.71
لا	9	%64.29
المجموع الجزئي	14	%100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول المدونة أعلاه بأن : نسبة 37.50% من المقاولات إعتمدن في تمويل مشروعهن على مدخرات شخصية ودعم من العائلة ، ونفسر ذلك بـأن المبحوثات اعتمدن على أنفسهن بالدرجة الأولى وعلى أسرهن بالدرجة الثانية كمساعدة لتمويل مشروعهن وهذا ما يعزز من وجود التضامن الإجتماعي والتعاون والمسا عدة الإجتماعية بين أفراد الأسرة الواحدة ودعمهم لبعضهم

البعض من اجل مساعدة بناتهم أو زوجاتهم على تجسيد أفكارهن على ارض الواقع ودعمهن ماديا ومعنويا .

كما نجد نسبة مقاربة تقدر بـ34.38% تمثل المبحوثات اللواتي اعتمدن على مدخرات شخصية فقط لتمويل مشروعهن، ونفسر هذه النسبة من المبحوثات اللاتي اعتمدن على مدخراتهن الشخصية فقط في تمويل مشروعهن لعدة أسباب منها، أنهن كن يعملن في السابق وادخرن المال إضافة إلى أن مشروعهن لا يكلف كثيرا لذلك اكتفين بمدخراتهن ولم يلجأن إلى البنوك .

بينما نجد نسبة ضعيفة تقدر بـ 6.25% من المبحوثات أدلين بأنهن تحصلن على دعم من العائلة لتمويل مشروعهن ، ونفسر ذلك بأن هؤلاء المبحوثات كن يعانين من البطالة ولا يملكن أموالا مدخرة وحاولن التخلص من البطالة فلجأنا إلى العمل الحر في إطاره الرسمي وتلقين دعما ماديا من الأسرة بالدرجة الأولى لتأسيس مشروعهن.

وجاءت نسبة قدرها 21.88% تمثل النساء اللواتي تلقين قرض ا بنكيا خاص حيث نجد فيها أن 64.29% من المبحوثات قد صرحن بأنهن لم يتلقين أية صعوبات في الحصول على القرض، وهذا ما يفسر دعم البنوك والآليات الحكومية وصناديق الدولة للمشاريع الصغيرة، حيث استفادة هذه النسبة بأخذها قرضا بنكيا لمشروعها، مقابل 35.71% من أفراد عينة البحث ممن أدلين بأنهن وجدن صعوبات في الحصول على القرض.

نفسر ذلك حسب تصريحات المبحوثات بأنه "ثمة عراقيل واجهناها عند الحصول على قرض بنكي وتتمثل في الوثائق المعقدة وكثرتها لدرجة تنخفض نوعا ما دافعيتنا في طلب قرض بنكي من الدولة لتأسيس مشروع صغير هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد صعوبة أيضا في المدة التي يتم فيها تسليم القرض فهي مدة طويلة جدا.

•الجدول رقم (29) متغير إجراء دراسة كافية عن المورد البشري وتوفره بالكم والنوع

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %	طريقة إستقطابهم	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	57	%89.06	عن طريق الإعلان	39	%68.42
			شبكة العلاقات	18	%32.58
			المجموع الجزئي	57	%100.00
لا	7	%10.94			
المجموع	64	%100			

نجد من خلال بيانات الجدول أن: ما نسبته 89.06% تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن قد قمن بدراسة كافية حول المورد البشري من حيث وفرته كميا ونوعيا.

ونفسر ذلك بأن المرأة المقاولة صاحبة المشروع الصغير على علم ودراية ومعرفة بمتطلبات مشروعها ومقومات نجاحه وكذا العنصر الأساسي والمهم في زيادة الإنتاجية ، وهذه الأخيرة مرتبطة بكفاءة أداء هذا العنصر، لذلك قامت معظم المبحوثات حسب المعطيات الموجودة بإجراء دراسة كافية للمورد البشري من حيث وفرته كميا ونوعيا وما أشارت إليه بعض المبحوثات حول هذا المورد أنه توجد صعوبة كبيرة في البحث عنه وخاصة في الجانب النوعي، فهن يفتقدن للكفاءة وبعض المهارات ونقص التدريب، حيث نجد فيها أن ما نسبته 68.42% إمراة أجبن بأنهن حصلن على هذا المورد عن طريق الإعلان وهذا ما يؤكد على ارتباط المرأة بمحيطها التنظيمي و القانوني الذي يسهر بكل هيئاته بتوفير هذا العنصر بطريقة قانونية وتنسيقية ملائمة مع كل مخرجات التعليم ، وهذا مقابل ما نسبته 38.58% ممن صرحن بأنهن حصلن على هذا المورد عن طريق شبكة العلاقات، وهذا ما يؤكد أيضا مدى ارتباط المرأة بمحيطها الإجتماعي.

بينما نجد أن هناك من المبحوثات قد صرحن بأنهن لم يقمن بإجراء دراسة كافية عن توفر المورد البشري بالكم والنوع بنسبة قدرة بـ10.94% من النساء المقاولات. ويفسر هذا بقلة المعلومات التي تصل المرأة وعدم مبادرتها بالوصول إليها من جهة أخرى .

- **الجدول رقم(30): متغير الإلتزام بدفع اشتراكات التقاعد في الوقت القانوني**

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	19	%29.69
لا	45	%70.31
	64	%100

إنطلاقا من بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن: النسبة الغالبة قد مثلت المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بدفع اشتراكهن السنوي للصندوق الوطني للتقاعد بشكل دوري ومستمر ما قدرت نسبته 70.31%. ونفسر ذلك بأن معظم المبحوثات على وعي بمسؤولية المشروع وما يتطلبه من واجبات وإلتزامات تنظيمية معينة اتجاه الجهات الإدارية المسؤولة قانونيا عن مراقبة سير نشاط هذا المشروع ومنها على سبيل المثال مؤسسة الضمان الإجتماعي التي تؤمن لصاحبات المشاريع معاش التقاعد إنطلاقا من دفع مبلغ من المال لهذا الصندوق المحدد قانونيا ، ومن واجب على كل صاحبة مشروع دفع هذا المبلغ ونستنتج مما سبق أن هناك إلتزام واضح بدفع هذا المبلغ بشكل دوري ومستمر.

بينما أجابت البقية بما نسبته 29.69% ممن صرحن بأنهن لا يلتزمن بإيفاء الاشتراك المذكور أعلاه.

ويعود ذلك إلى عدم إلتزام هذه النسبة الضعيفة من المبحوثات بالدفع المنتظم لهذا المبلغ لصندوق الضمان الإجتماعي إلى كثرة المشاغل والتهاون والاستهزاء وأحيانا بسبب كثرة التكاليف وغلاء الكراء وتسديد ديون القرض، ووجود مشاكل في الربح في بداية تأسيس النشاط ، مما يعرقل دفعهن لهذا المبلغ في الوقت المحدد.

•جدول رقم (31) متغير الإلتزام بالدفع الضريبي في الوقت المحدد

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	59	%92.19
لا	2	%3.12
أحيانا	3	%4.69
المجموع	64	%100

تبين نتائج الجدول المدونة أعلاه أن : ما نسبته 92.19% تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بتسديد قيمة الضرائب الملقاة على عاتقهن في الوقت القانوني لها، وذلك لتفادي أية مشاكل وإجراءات إدارية تقع على عاتقهن بسبب عدم التسديد.

ومن جهة أخرى تجنب تراكم الديون والعقوبات من اجل المحافظة على إستمرارية المشروع والتفكير في تطويره.

بينما أجابت نسبة 03.12 % ممن صرحن بأنهن لا يلتزمن بإيفاء ما عليهن من الضرائب، وذلك لنقص السيولة المادية وحداثة المشروع والإهتمام أكثر بدفع تكاليف الكراء وأجور العمال وتأجيل تسديد الضرائب إلى وقت أخر ، أما النسبة المقدرة بـ 4.69% قد مثلت المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن أحيانا فقط لا يلتزمن بتسديد الضرائب .

نستنتج مما سبق أن هناك إلتزام لدى غالبية المبحوثات بالدفع الضريبي ويسعين دائما لتجنب الوقوع في أ خطاء تكلفهن عقوبات ذات قيمة مالية لا يستطعن تسديدها ومن جهة يحافظن على سلامة مشروعهن من التهديدات والمخاطر التي تعترضه لعدة مشاكل يصعب عليه في الأخير حلها.

•جدول رقم (32) متغير الإلتزام بتامين كل عمال المشروع

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	60	%93.75
لا	4	%6.25
المجموع	64	%100

من نتائج الجدول المبينة أعلاه تبين أن: نسبة 93.75% قد مثلت نسبة المقاولات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بتأمين كل عمال المشروع، في حين نجد نسبة قدرها 6.25% لا تلتزم بتطبيق هذا الإجراء القانوني الخاص بتأمين كل العمال على الرغم من التبعات القانونية التأديبية التي تفرضها الدولة على أصحاب المشاريع الذين لا يلتزمون بالإيفاء بهذا البند، ونفسر ذلك بأن غالبية المبحوثات يلتزمن بالقانون الذي يحكم نشاطهن فيما يتعلق بتامين كل عمال المشروع لحمايتهن وحماية أنفسهن أيضا من الوقوع في عقوبات من الجهات الإدارية وتكليفها لخسائر مادية ومعنوية في حالة تعرضهن لخطر معين وفي حالة حدوث خطر ما فإن الدولة هي التي تتحمل تكاليف ذلك.

أما النسبة الضعيفة من المبحوثات اللاتي لا يؤمن كل عمال مشروعهن يعود لعدم وعيهن وثقافتهن بأهمية التامين وخطورة ذلك في حالة حدوث مشكل ما، أو لعدم رغبة العامل في تامين نفسه لمصلحة شخصية ما.

•جدول رقم (33) يبين المصدر المعتمد عليه في زيادة الأرباح

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
حجم الزبائن	10	%15.62
جودة المنتج	44	%68.75
فتح نشاطات	10	%15.62
المجموع	64	%100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أن : نسبة 68.75% تمثل نسبة المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يعتمدن في زيادة الأرباح على جودة المنتج، في حين أن هناك منهن من يعتمد في زيادة الأرباح على حجم الزبائن بنسبة 15.62%، توافقا نسبة وعددا مع المبحوثات اللاتي صرحن بأن فتح نشاطات فرعية هو الحل الوحيد الذي ينبغي عليهن الاعتماد عليه في زيادة الأرباح.

ونفسر ما سبق ذكره بأن المقاولات حققن أرباح مادية من مشروعهن، لكن المصادر المعتمدة في تحقيق تلك الأرباح تختلف أهدافها وأسابها باختلاف تصورات وطموحات وإهتمامات المبحوثات من خلال الدراسة التي قمن بها في بداية الأمر.

•جدول رقم (34) متغير التوافق بين نوع قطاع النشاط ومصدر الحصول على الشهادة العلمية أو المهنية

تصنيف القطاع	مصدر الحصول على الشهادة العلمية أو المهنية									
	جمعيات مهنية		مراكز تكوين		تكوين مهني		جامعات حكومية		التكرار	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
خدمي	0	%0	15	%23.44	0	%0	6	%9.37	21	%32.81
تجاري	10	%15.62	2	%3.12	11	%17.19	0	%0	23	%35.94
حرفي	7	%10.94	5	%7.81	8	%12.50	0	%0	20	%31.25
المجموع	17	%26.56	22	%34.37	19	%29.69	6	%9.37	64	%100

سجل الإتجاه العام نسبة 34.37% من إجمالي العينة تمثل فيه المبحوثات اللاتي أكدن بأن مصدر حصولهن على الشهادة العلمية أو المهنية كان من مراكز تكوين خاصة، توزعت بين نسبة 23.44% مم ن أجبن بأن

النشاط الذي يزاولنه تابع للقطاع الخدمي، مقابل نسبة 7.81% تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأن النشاط تابع للقطاع حرفي صناعي، في حين سجلت نسبة قدرها 3.12% تمثل مفردات عينة البحث اللاتي صرحن بأن نشاطهن ذو طابع تجاري ، فيما سجلت نسبة قدرها 29.69% من إجمالي العينة ممن أكدن بأن مصدر الحصول على الشهادة كان من مراكز التكوين المهني، توزعت بين نسبة 17.19 % نسبة اللاتي ينتمي نشاطهن إلى القطاع التجاري، مقابل نسبة 12.50% تمثل نسبة اللاتي ينتمي نشاطه ن إلى القطاع الحرفي، في حين إنعدمت النسبة في القطاع الخدمي ، وجاءت نسبة 26.56% من إجمالي العينة تمثل المبحوثات اللاتي تحصلن على شهاداتهن من الجمعيات المهنية، توزعت بين نسبة 15.62% من المبحوثات اللاتي نشاطهن ذو طابع تجاري، مقابل نسبة 10.94% تمثل المبحوثات اللاتي ينتمي نشاطهن إلى القطاع الحرفي الصناعي، في حين إنعدمت النسبة في القطاع الخدمي.

وأخيرا بلغت نسبة 9.37% من إجمالي العينة تمثل المبحوثات اللاتي أجبن بأنهن تحصلن على الشهادة من جامعة حكومية، توزعت بين نسبة 9.37% في القطاع الخدمي، في حين إنعدمت النسبة في القطاع التجاري وفي القطاع الحرفي الصناعي.

ويمكن تفسير ما سبق ذكره بأنه ثمة نسبة معتبرة من المبحوثات تحصلن على الشهادة المهنية من مراكز تكوين خاصة ونفسر إقبال هذه النسبة على هذه المراكز لأنها تتميز بميزات خاصة منها التنوع في التخصصات ومتوفرة حسب متطلبات وإهتمامات وتطلعات المرأة، جودة المكونين، المدة التكوينية قصيرة أي لا تستغرق وقت أطول وهذا ما يسهل على النساء اللاتي يرغبن في تأسيس مشروع في فترة معينة على تنفيذه في مدة قصيرة من الزمن ، وإنطلاقا من هذه الخصائص التي تمتاز بها مراكز التكوين الخاصة فإن معظم المبحوثات اللاتي ينشطن في القطاع الخدمي تحصلن على الشهادة المهنية من تلك المراكز أكثر من الأنشطة الأخرى التي سجلنا فيها نسبة ضعيفة جدا ممن أقبلنا على هذه المراكز ويعود هذا إلى طبيعة كل نشاط وما يتطلبه من تعلم وتدريب وتكوين في المجال.

إذا فالأنشطة الخدمية حسب تصريحات المبحوثات لا تحتاج إلى تدريبات طويلة في المدة ومهارات عالية بقدر ما تحتاج إلى توفر مجموعة من المعلومات والمعارف ومحاولة تنفيذه ا وتجريبها والاستفادة منها أثناء ممارسة العمل وكسب خبرات بعد ذلك.

بينما نفسر كذلك النسبة المعتبرة من المبحوثات اللاتي تحصلن على شهاداتهن من مراكز التكوين المهني الحكومي وغالبيتهم ينتمين إلى القطاع التجاري ، ثم يليهم بنسبة قليلة القطاع الحرفي الصناعي إلى أن طبيعة نشاطاتهن تحتاج إلى تربص طويل المدة ومتخصص أيضا، لذا فالتكوين المهني الحكومي يدرب المتربصين لمدة عامين وستة أشهر من الناحية النظرية والتطبيقية وهذه المدة تسمح للمرأة المتربصة باكتساب العديد من المعلومات والمهارات والتقنيات وطريقة تنفيذها بالشكل المطلوب ، مما يكسبن خبرات متعددة وفنيات وتقنيات عالية ترفع من كفاءة أدائهم عند العمل في مشاريعهن.

أما النساء اللاتي تحصلن على شهاداتهن من الجمعيات المهنية ونوع نشاطهن ذو طابع تجاري وحرفي صناعي، فهذا يعزز من أهمية الخدمات التي تقدمها جمعيات ترقية المرأة وإدماجها في المجتمع حيث تتوفر هذه الجمعيات حسب تصريحات المبحوثات على العديد من الامتيازات أهمها توفر العديد من الأنشطة التي ترغب المرأة في ممارستها والتي تتعلق بإهتماماتها وهوايتها، وتوف أيضا العديد من المرافق مثل تواجد أقسام لرعاية أطفالهن أثناء مدة التكوين ، مما يشعرن بالارتياح والطمأنينة أكثر ، كذلك مدة التربص فهي غير كبيرة وليست مكلفة من الناحية المادية، وعند الإنتهاء من مدة التكوين في الجمعيات فإنها تدعم الخريجات ماديا ومعنويا على فتح مشاريع ما يسمى بدعم "**الأسر المنتجة**" لذلك توجهت إليها نسبة من المبحوثات وتحصلن على شهادتهن من هذه الجمعيات.

نستنتج مما سبق ذكره أن مراكز التكوين سواء كانت الخاصة أو الحكومية أو الجمعيات المهنية لها أهمية كبيرة في تعليم وتدريب وتكوين المرأة على العديد من النشاطات والتي تساعدها فيما بعد على نجاح مشروعها ومن ثمة فهي تعتبر ضرورية وشرط أساسي من شروط تأسيس المشروع، كما أن الدولة تشترط في منحها قروض دعم إنشاء المشاريع الصغيرة تكوينا مهنيا يكون له علاقة بنشاط المشروع.

•جدول رقم (35) متغير الاحتكاك بنفس أصحاب المهنة ودورها في توفر معلومات تخص المشروع

الاحتكاك بنفس اصحاب المهنة	مدى توفر معلومات عند المبحوثات تخص المشروع									
	جودة المنافسين		جودة الزبون		مستوى الأسعار		جميعها		التكرار	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
دائما	8	%12.50	17	%26.56	2	%3.12	23	%35.94	50	%78.12
أحيانا	4	%6.25	0	%0	2	%3.12	3	%4.69	9	%14.06
أبدا	1	%1.56	0	%0	0	%0	4	%6.25	5	%7.81
المجموع	13	%20.31	17	%26.56	4	%6.25	30	%46.87	64	%100

سجل الإتجاه العام نسبة 46.87% من إجمالي العينة تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن تتوفر لديهن كامل المعلومات التي تخص المشروع، توزعت بين 35.94% تمثل النساء المقاولات اللاتي هن دائما على احتكاك مباشر بنفس أصحاب المهنة، مقابل نسبة 4.69% اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يكن على احتكاك مباشر بنفس أصحاب المهنة، في حين سجلت نسبة 6.25% اللاتي أبدًا ما يقمن بالاحتكاك بنفس أصحاب النشاط.

فيما سجلت نسبة 26.56% من إجمالي العينة من المبحوثات اللاتي صرحن بأنه تتوفر لديهن معلومات حول جودة منتج هن عند الزبون فقط، توزعت بين نسبة 26.56% ممن صرحن بأنهن دائما على احتكاك مباشر بنفس أصحاب المهنة، فيما إنعدمت النسبة على التوالي عند المبحوثات اللاتي صرحن بـ "أحيانا" و"أبدا" ما يقمن بالاحتكاك.

وجاءت نسبة قدرها 20.31% من المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن تتوفر لديهن معلومات حول جودة المنافسين، توزعت بين 12.50% اللاتي أجبن بـ: دائما ما نكون على احتكاك مباشر مع أصحاب المهنة، مقابل نسبة 6.25% اللاتي أجبن بـ: أحيانا و 1.56% ممن أجبن بـ: أبدا ما يقمن بالاحتكاك مع نفس أصحاب المهنة.

وأخيرا بلغت نسبة قدرها 6.25% من إجمالي العينة ممن صرحن بأنه تتوفر لديهن معلومات حول مستوى الأسعار عند المنافسين، حيث توزعت بين 3.12% تمثل نسبة المبحوثات اللاتي صرحن بـدائما ما يقمن بالاحتكاك مع نفس أصحاب النشاط ونفس النسبة ممن صرحن بـ: أبدا .

ونفسر م ا سبق ذكره من معطيات إحصائية ما يتعلق بالمبحوثات اللاتي كن يتعاملن مع مقاولات أخريات ويتواصلن معهن من اجل تبادل الخبرات والمعارف والوقوف على جوانب الضعف في المشروع ومحاولة تحسينها من جوانبه المختلفة ما يدل على أنهن متمكنات فعلا إنطلاقا من ثقافتهن القوية ووعيهن بمكانتهن في المجتمع، إضافة إلى قدراتهن على الإنجاز وتنفيذ ما تم تخطيطه لمستقبلهن المرتبط بطموحاتهن وغاياتهن. وما يؤكد ذلك هو ما صرحت به المبحوثات فيما يخص تنقلهن من مكان مشروعهن إلى أماكن أخرى يتواجد فيها نفس نشاط مشروعهن حيث صرحت أحداهن بقولها" "زرت مدينة **وهران** وقمت بالاحتكاك بنفس أصحاب المهنة وحاولت الاستفادة بالعديد من الخبرات حيث دونت في سجلي بعض المقترحات حول خطة مشروعي وسأحاول دراستها وتطبيقها لأنها تهمي جدا ، وتتمثل الاستفادة المحققة من هذه الجولات إلى نفس أصحاب النشاط في تتمثل في جلب الألعاب المناسبة"، "برامج التعليم والترفيه"، "الاجتهاد في وضع برنامج يتناسب مع قدرات الطفل"، "معرفة كل ما هو جديد حسب متطلبات الزبون"، أما نسبة المبحوثات اللاتي لا تتعامل مع المقاولات الأخريات في نفس النشاط أو غيره فهذا يرجع إلى نقص الخبرة لديهن وعدم معرفتهن بأهمية التواصل وتكوين شبكة علاقات التي تكشف جوانب عديدة في خطة مشروع كل مبحوثة، كما يرجع ذلك أيضا إلى ثقافة المبحوثات الضعيفة وتمسكهن ببعض العادات السيئة والسلوكات غير العقلانية.

•جدول رقم (36) متغير طرق معاملة العمليات الإدارية ودور ذلك في دفع المبحوثة نحو التحرك إلى الأسواق لجلب ما هو جديد

معاملة العمليات الإدارية	التحرك للأسواق لجب ما هو جديد							
	دائما		أحيانا		نادرا		التكرار	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
حسنة ومشجعة	50	%78.12	1	%1.56	1	%1.56	52	%81.25
معرقلة	9	%14.06	2	%3.12	1	%1.56	12	%18.75
المجموع	59	%92.19	3	%4.69	2	%3.12	64	%100

يكشف لنا الجدول أعلاه أن الإتجاه العام قد سجل عند المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن دائما يتحركن إلى الأسواق لجلب ما هو جديد وذلك بنسبة 92.19% نجد فيها نسبة المبحوثات اللاتي يرين بأن معاملة العمليات الادراية حسنة ومشجعة وذلك يجعل من النساء المقاولات أكثر حركة ونشاطا في التحرك للأسواق والاطلاع على كل ما هو جديد ومحاولة تعلمه وتنفيذه وفق ما يحتاجه المستهلك أو الزبون أي مواكبة كل التطورات الحاصلة في مجال نشاطه بنسبة 78.12%، مقابل 14.06% من المبحوثات اللاتي يرين بأنهن دائما يذهبن للسوق لجلب كل ما هو جديد ومع ذلك فالعمليات الادراية غير مشجعة، بينما هناك من يرين بأنهن أحيانا ما يتحركن إلى الأسواق من إجمالي العينة سجلن نسبة 4.69% توزعت بين 3.12% بالنسبة للمبحوثات اللاتي صرحن بأن معاملة العمليات الادراية معرقلة، مقارنة بـ: 1.56% من عينة البحث اللاتي يرين بأنها حسنة ومشجعة، في حين نجد أن هناك من يعتبرن أنهن نادرا ما يتحركن للأسواق لجلب ما هو جديد وذلك بنسبة 3.12% من إجمالي العينة، احتلت فيها نسبة اللاتي يرين بأن معاملة العمليات الإدارية حسنة ومشجعة بنسبة 1.56 % ،مقابل نفس النسبة عند المبحوثات اللاتي صرحن بأنها معرقلة ، ويمكن تفسير ذلك إنطلاقا من تصريحات المبحوثات بقولهن " نتحرك في الأغلب للأسواق من أجل جلب نصائح وثقافة وخبرات متعددة عبر مختلف وسائل الإتصال وشبكة العلاقات حيث تم الاطلاع على عدة برامج ونشاطات مهمة للمشروع والاطلاع على أشياء لم نكن نعتمدها من ذي قبل حيث نتبادل المعلومات والخبرات دائما مع العملاء والأصدقاء في السوق ومع المختصين أيضا في المجال من خلال معرفة الجديد والوصول

إليه حسب بالإمكانيات والقدرات المالية المتاحة منها محاولة التكيف مع كل ما هو جديد وشراؤه، توفر معلومات حول سعر السلعة وجودتها، إنتقاء أفكار جديدة في التجهيزات والديكور ، إنشاء علاقات طيبة مع الأصدقاء، تعلم تقنيات ومهارات فنية، معرفة طرق تسويق المنتج في السوق الخارجية، تحسين بيئة العمل .

فالنسبة للمختصين فقد عقدنا معهم اجتماعات تمت فيها مناقشة عدة نقاط تخص سير المشروع ونشاطاته منها اختيار البرنامج المناسب في تحقيق أحد أهداف المشروع، كيفية تحسين المنتج أو الخدمة وإرضاء الزبون، الطريقة المثلى في تنفيذ خطوات المشروع.

•جدول رقم (37) متغير قيام المبحوثات بتدريب خاص بإدارة المشروع ودوره في منح القدرة على التحكم في ميزانية المشروع

الحصول على تدريب خاص بالمشروع	القدرة على التحكم في ميزانية المشروع					
	نعم		لا		التكرار	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
نعم	54	%84.37	0	%0	54	%84.37
لا	1	%1.56	9	%14.06	10	%15.62
المجموع	55	%85.94	9	%14.06	64	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الإتجاه العام قد سجل نسبة 85.94% عند أفراد العينة ممن توفرت لديهن القدرة على التحكم في ميزانية المشروع، كان فيها للفئة التي صرحت بأنهن حصلن على تدريب خاص بإدارة المشروع بنسبة قدرت 84.37%، مقابل نسبة 1.56% لدى فئة اللاتي لم يحصلن على تدريب خاص بإدارة المشروع ، بينما الإتجاه الثاني والمتعلق بالفئة التي صرحن بأنهن لا يملكن القدرة على التحكم في ميزانية المشروع فقد قدرت نسبتهم بـ 14.06%، كان فيها وبنسب متباعدة جدا لفئة اللاتي أجبن بأنهن لم يحصلن على تدريب بنسبة 14.06%، مقابل 0% من اللاتي حصلن على تدريب خاص بالمشروع.

نفسر حسب تصريحات معظم المبحوثات فيما يتعلق بقدرتهن على التحكم في ميزانية المشروع وتوزيعها على مختلف متطلبات المشروع ونشاطاته الفرعية إلى أنه يعود ذلك إلى عدة عوامل أهمها الخبرة المكتسبة من ممارسة العمل القيادي وإدارته بشكل فعال، إضافة إلى الدورات التدريبية التي خضعت لها المبحوثات ، حيث أن خضوع هن لدورات تدريبية يعزز من زيادة قدراته ن ويمنح له ن الفرصة في اتخاذ القرار ويزيد من قدرته ن التنافسية في السوق. وما يؤكد ذلك تصريح بعض المبحوثات بقولهن " قمنا بإجراء دورة تدريبية وتكوينية على المستوى الوطني لحد الساعة واستفدنا منها كثيرا منها نيل خبرة تخص طريقة التعامل مع الزبون والعملاء ، الاطلاع على كل ما هو جديد ومناسب لمشروعنا وإمكانياته، تعلم تقنية التكيف مع متطلبات العصر والتطور الحاصل في مثل هذه النشاطات.

أما بقية المبحوثات سجلنا نسبة ضعيفة جدا ممن صرحن بعدم قدرتهن على التحكم في ميزانية المشروع ويرجع سبب ذلك لعدم امتلاكهم خبرات كافية ونقص المعلومات والمعرفة لديهم وقلة احتكاك هم أيضا بالسوق وبنفس أصحاب النشاط.

كما أن هناك عامل أساسي أيضا وهو عدم حصولهن على تدريب خاص بإدارة المشروع مما فقدن الثقة بأنفسهن ووجدن صعوبة في اتخاذ القرار نتيجة ضعف قدراتهن ومهاراتهن. فلجأن حسب ما صرحت به أحد المبحوثات صاحبة روضة أطفال بقولها: "أن الطرف المساهم في توزيع والتحكم في ميزانية المشروع هو أحد العاملات، أحد أفراد العائلة، حيث يتم استشاراتهن في إعداد خطة ما.

نستنتج مما سبق ذكره أن معظم المبحوثات اللاتي قمن بدورات تدريبية خاصة بالمشروع إكتسبن ثقافة التدريب حول متطلبات المشروع من تجارب العمل السابقة، إلى جانب التوعية وإدراكهن بحقوقهن على المجتمع ودورهن في المساهمة في تنميته وتقديم خدمات ومنتجات ذات جودة عالية وتكاليف ترضي الزبون من جهة وتحقق لنا أرباحا من جهة أخرى ويتحقق كل هذا بالتدريب والتعليم.

•جدول رقم (38) متغير تقديم الجمعيات الدعم الكافي للمرأة ودورهفي توعيتها بمتابعة المعارض والملتقيات العلمية

مدى تقديم الجمعيات للدعم الكافي لإهتمامات المرأة	متابعة المعارض والصالونات والملتقيات العلمية							
	دائما		أحيانا		نادرا		التكرار	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
نعم	28	%43.75	30	%46.87	0	%0	58	%90.62
لا	0	%0	2	%3.12	4	%6.25	6	%9.37
المجموع	28	%43.75	32	%50	4	%6.25	64	%100

سجل الإتجاه العام نسبة 50% من إجمالي العينة ممن صرحن بأنهن أحيانا ما يتابعن المعارض والصالونات والملتقيات العلمية، منهم 46.87% من المبحوثات ممن صرحن بأن الجمعيات والمراكز تقدم الدعم الكافي لكل إهتمامات المرأة، مقابل نسبة 3.12% من اللاتي صرحن بأنها لا تقدم الدعم الكافي، فيما سجلت نسبة قدرها 43.75% من إجمالي العينة تمثل المبحوثات اللاتي أدلين بأنهن دائما يتابعن المعارض والصالونات والملتقيات، منهم نفس النسبة من اللاتي صرحن بأن الجمعيات تقدم الدعم الكافي، وتنعدم عند الفئة التي صرحت بأن الجمعيات لا تقدم الدعم الكافي ، بينما هناك من المبحوثات ممن يعتبرن بأنهن نادرا ما يتابعن المعارض والصالونات والملتقيات وذلك بنسبة 6.25% من إجمالي العينة، منهم نسبة 6.25% أجبن بأن الجمعيات لا تقدم الدعم الكافي لكل إهتمامات المرأة وتنعدم عند اللاتي أجبن" بنعم".

ما يلاحظ حسب تصريحات المبحوثات أن الجمعيات المهنية التي تنشط على مستوى مجتمع الدراسة تقدم الدعم الكافي الذي يصب في إهتمامات المرأة من جهة والتطور الحاصل في هذه المجالات من جهة أخرى حيث تلعب دورا كبيرا في جذب وإستقطاب المرأة وترغيبها لتعلم نشاطاتها بغية تحقيق إندماجها وتفاعلها وتوعيتها بحقوقها الإقتصادية والإجتماعية والدفع بها من خلال رفع الوعي لها باعتباره الطريق السليم لتمارس دورها في العمل والبيت وكفرد فاعل في المجتمع.

وفي نفس الوقت تمنحها الثقة في قدراتها وإمكانياتها واستغلال ذلك في تنشيط هوايتها ومن ثمة توجهها تلك الجمعيات إلى المشاركة في المعارض والصالونات والملتقيات لتشجيعها وترويج منتوجها من خلال" "نشاط مشروع الأسر المنتجة"، حيث تشارك في العديد من المناسبات منها "عيد المرأة"، "عيد الأم"، نشاطات دار الثقافة على مستوى الولاية ، النشاطات العلمية بالمكتبة المركزية، نشاطات غرفة الحرف والصناعة التقليدية .

3.3.3 تحليل الفرضية الثالثة: والمتعلقة بالبيئة الثقافية المجتمعية ودورها في منح المرأة القدرة على صناعة القرار.

تعتبر البيئة الثقافية المجتمعية من بين المحددات الأساسية التي تمنح المرأة القدرة على صناعة القرار على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع المحلي وذلك من خلال منحها ال قدرة المرأة على التحكم في توزيع الدخل على مختلف احتياجات الأسرة وفي الإنفاق واستخدام الوقت والتحكم في ميزانية المشروع والمشاركة في تقديم خدمات للمجتمع وهذا ما يعزز من حضورها العائلي والاجتماعي وفي دوائر صنع القرار وإحساسها بقيمتها واحترامها في الوسط العائلي والمجتمعي على حد سواء مما يزيد من نفوذها الاجتماعي وإحساسها بقوتها وإمكانياتها التي لا تقل أهمية عن الرجل.

ومن هذا المنطلق سوف نعرض عناصر الفرضية الثالثة كما يلي:

•الجدول رقم (39) يبين متغير نظرة المحيط الإجتماعي للمقاولة عند الإنشاء

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نظرة اعجاب	50	%78.12
نظرة سخرية	6	%9.37
اللامبالاة	8	%12.50
المجموع	64	%100

من خلال البيانات المذكورة في الجدول يتبين منها أن: إجمالي عدد أفراد العينة ما نسبته 78.12% قد صرحن بأنهن يعملن في محيط مشجع وذو نظرة إعجاب وتقدير ، ونفسر ذلك بأن هناك تقبل من طرف المحيط الإجتماعي لممارسة المرأة للعمل المقاولاتي وهذه النظرة تحفزها أكثر على الإبداع والإتقان

والبحث عن التطوير والاطلاع على نشاطات غيرهم ومحاولة الاستفادة منها، حيث استطعن في ظل وجود هذا التشجيع والإعجاب محاولة فرض وجودهن من خلال العمل بجدية وحزم وقدرهن على الإنتاج وتقديم خدمات جيدة وفي مستوى ومتطلبات الزبون، حيث حققن العديد من الإنجازات المنفذة على ارض الواقع إنطلاقا من التكامل الموجود بين البيئة المساعدة المتاحة والخصائص القيمية التي تتمتع بها المبحوثات منها أخلاقهن في التعامل بالدرجة الأولى والسمعة الطيبة والإدارة الجيدة والتسيير المحكم بالدرجة الثانية، مما إنعكس هذا النجاح في نهاية الأمر على رفع المستوى الإجتماعي والتعليمي والمادي للمرأة المقاولة والتمسك بالنسق القيمي المرتبط بالثقافة المجتمعية السائدة، حيث يعتبر هذا مؤشر ايجابي على تطور نظرة المجتمع إلى عمل المرأة بصفة عامة والعمل المقاولاتي بصفة خاصة، نستنتج مما سبق ذكره أن تغير نظرة المجتمع وتقبله لدخول المرأة مجال العمل المقاولاتي والاستثمار كان له دور ايجابيا في زيادة توسع وحضور المرأة في الآونة الأخيرة في المشاركة بقوة في النشاط الإقتصادي مما استفادت المرأة المقاولة من منحها لتلك الفرص في الاستثمار في طاقتها وطورت من إمكانياتها ، أما نسبة 12.5% فقد تمثلت في اللاتي أجبن على خانة أحيانا، وحسب تصر يحات بعض المبحوثات أنهن تعرضن لشكوى ضدهن وجهت للجهات الإدارية الرسمية المسؤولة عن تنظيم وتسيير مثل هذا النوع من النشاطات، أما ما يتعلق بوجود من نفين تماما أن يكن قد يعملن في محيط مشجع وذو نظرة إعجاب وتقدير وقد قدرت النسبة بـ 9.37% من إجمالي مفردات العينة، ونفسر ذلك بأن المجتمع الذي تنتمي إليه المبحوثات ما زال متمسك ببعض العادات الخاطئة التي تنظر للمراة نظرة سلبية وتحصر دورها في النمط التقليدي .

•جدول رقم (40) متغير انخراط المبحوثات في نقابات أو جمعيات مهنية

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	37	%57.81
لا	27	%42.19
المجموع	64	%100

تشير النتائج المدونة في الجدول أعلاه إلى أن : ما نسبته 57.81% قد مثلت نسبة المقاولات اللاتي أدلين بأنهن منخرطات في نقابة أو جمعيات مهنية، في حين نجد نسبة 42.19% من المبحوثات قد صرحن بأنهن غير منخرطات، وهذا يعود إلى إهتمامات المرأة وتطلعاتها وطموحاتها في التطوير ونيل مراتب أعلى وتقلد مناصب صنع القرار وبما يخدم تحقيق أهداف مشروعها وهذه الفئة من المبحوثات لديهن خبرات متنوعة وبعضهن متحصلات على مستويات عالية من التعليم ومن أجل تسويق منتجاتهن أيضا والتعرف أكثر على حقوقهن القانونية وحماية أنفسهن أكثر.

•جدول رقم(41) متغير طبيعة التنشئة من قبل الأسرة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
الإنصياع والأوامر	3	%4.69
التحرر	61	%95.31
المجموع	64	%100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول المدونة أعلاه أن : ما نسبته 95.31% تمثل نسبة المبحوثات اللاتي صرحن بأن تنشئتهن عن طريق الأسرة كانت على درجة كبيرة من التحرر على غرار من صرحن على أن طريقة تنشئتهن كانت عن طريق الإنصياع المطلق لأوامر الأب أو الزوج بنسبة قدرت بـــ: 4.69%، ويمكن تفسير ذلك إنطلاقا من المعطيات الإحصائية المدونة في الجدول أعلاه أن فكرة التحرر مربوطة بالمحيط الإجتماعي للمبحوثات وبالتحدي أيضا الذي مصدره قدرات المرأة وقوتها التي اكتسبتها أثناء تنشئتها من طرف أسرتها، وإنطلاقا من فكرة التحرر حاولت المبحوثات دراسة أفكارهن والاستفادة منها من خلال تنفيذها على ارض الواقع دون مراعاة للظروف المجتمعية والتحديات السائدة فيه، وفي هذا الشأن تقول أحد المبحوثات " أن الشجاعة وقوة الشخصية عناصر مهمة يجب أن

يتنشأ عليها كل فرد يأمل في أن يصبح قائدا في يوم ما وضروري تواجدها في كل إمرأة مقاولة نظرا لأهميتها في تسيير المشروع وإدارته بشكل جيد".

•الجدول رقم (42) متغير العمل في بيئة ثقافية محفزة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	48	%75
لا	7	%10.94
أحيانا	9	%14.06
المجموع	64	%100

من خلال البيانات المسجلة في الجدول أعلاه يتبين من خلالها أن: ما نسبته 75% من المبحوثات قد صرحن بأن مشروعها الصغير موجود في بيئة ثقافية محفزة أي من ناحية الطلب موجود على المنتج أو الخدمة والمواد الأولية متواجدة بأسعار متوسطة وأحيانا ترتفع حسب الطلب عليها في الأسواق وتكلفتها أيضا.

ويمكن تفسير هذا أن أصحاب المشاريع الصغيرة حديثة التأسيس في الفترة الزمنية من 2010 إلى 2016 لم يجد المبحوثات صعوبات كثيرة في شراء مستلزمات مشروعهن أو في إقبال الزبائن بالحجم الكافي عليهن، مما سهل عليهن ممارسة نشاطهن بدون عراقيل كثيرة.

أما نسبة 14.06% فقد تمثلت في المبحوثات اللاتي أجبن على خانة أحيانا، في حين نجد أن ما نسبته 10.94% من إجمالي مفردات العينة قد أجبن بنفي أن تكون مشاريعهن موجودة في بيئة ثقافية محفزة.

ويمكن تفسير هذه المعطيات الإحصائية المتبقية بأن المشاريع المؤسسة في مرحلة سابقة مع بداية الألفينيات وجدت المبحوثات فيها صعوبات متعددة الجوانب من أهمها ارتفاع الأسعار حول المواد الأولية ، عدم فتح الأسواق على الخارج، المنتوج الجزائري غير موجود في الأسواق الخارجية، ندرة المواد الأولية، لذا صرحن بأن البيئة كانت غير محفزة في تلك الفترة نظرا لوجود الصعوبات السالفة ذكرها

ومع ذلك حاولت المبحوثات الاستعانة والإتصال بأحد الأصدقاء لجلب المواد الأولية من الخارج للعمل بها ووفقن في ذلك في نهاية المطاف.

•جدول رقم (43) متغير تدخل المبحوثات في قرار احتياجات الأطفال وتجهيزات البيت

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	36	%56.25
لا	2	%3.12
أحيانا	26	%40.62
المجموع	64	%100

بالنظر إلى بيانات الجدول المدونة أعلاه نلاحظ أن : معظم النساء المقاولات من اللاتي يتخذن بمفردهن حرية القرار فيما يخص شراء احتياجات الأطفال وتجهيزات البيت حيث تبلغ نسبتهم 56.25% من عينة البحث.

ونفسر ذلك بأن رب الأسرة سواء كان الزوج أو الأب له ثقة عالية في زوجاتهم أو بناتهم بقدرتهم على شراء وقضاء حاجيات البيت والأطفال هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن تعامل المرأة مع أولادها وتفهمها لرغباتهم ومتطلبات بيتها بشكل دائم ومستمر أكثر من الرجل يحتم عليها باتخاذ القرارات بمفردها، ع لاوة على ذلك فإن المرأة في الوقت الراهن وما حققته من نجاحات وإنجازات على عدة مستويات بصفة عامة ومشروعها الصغير على وجه الخصوص عزز من زيادة نفوذها داخل أسرتها وبالتالي ازدادت فرص منحها حرية اتخاذ القرار في متطلبات أسرتها، كما أن فرض احترامها وازدياد قيمتها داخل أسرتها والمرتبط بشجاعتها وقوة شخصيتها له دور أيضا في زيادة مشاركتها في قرارات الأسرة، يليهم بفارق متوسط ممن صرحن ب-: أحيانا ما تمنح لهم فرصة وحرية اتخاذ القرار في شراء تجهيزات البيت وحاجيات الأطفال بنسبة 40.62% من المبحوثات ، ونفسر ذلك حسب تصريحات المبحوثات حيث أدلين بأنه في حالة حضور الأب أو الزوج وعدم غيابه عن البيت فإنه هو صاحب القرار في الأخير فيما يتعلق بإصدار قرارات شراء حاجيات البيت والأطفال، في حين يفوض ذلك لزوجته في حالة غيابه عن البيت لسبب ما ، أما اللواتي صرحن بأنهن لا تمنحهن الأسرة حرية القرار فقد كانت نسبتهم ضعيفة وتقدر بـ 3.12%، و نفسر ذلك بأنه ما زالت بعض جذور الثقافة التقليدية سائدة في بعض الأسر لكن بنسب ضئيلة جدا يتصرف فيها الأب أو الزوج بالإ رفراد بإصدار القرارات لوحدهم دون إشراك زوجاتهن أو بناتهن في ذلك.

•جدول رقم (44) متغير حدوث خطا مهني وسلوكي من طرف العاملات

مدى حدوث خطأ مهني وسلوكي			الإجراءات المتخذة		
المتغير	التكرار	النسبة المئوية %	المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	57	%89.06	التأديب بأنذار	44	%77.19
			الطرد	12	%21.05
			خصم	1	%1.75
			المجموع	57	%100
لا	7	%10.64			
المجموع	64	%100			

من خلال النظر إلى نتائج الجدول المبينة أعلاه نلاحظ أن : معظم المبحوثات قد أجبن بأنه تصدر أخطاء مهنية وسلوكية من طرف العمال وذلك بنسبة 89.06 % حيث توزعت على ما نسبته 77.19% من المبحوثات ممن أدلين أن الإجراء المتخذ في هذه الحالة من طرف رئيسة المشروع يكون بالتأديب بإنذار.

يليهم بفارق كبير ممن أجبن بأن الإجراء المتخذ في هذه الحالة هو الطرد حيث تبلغ نسبتهم 21.05 %، مقابل اللاتي صرحن أن الإجراء المتخذ يكون بالخصم من أجورهن وذلك بنسبة ضعيفة قدرها 1.75%، أما اللواتي أجبن بأنهن لم يحدث لديهن أخطاء مهنية وسلوكية من طرف أحد عمالهم لحد الساعة فقد كانت نسبتهم تقدر بـ 10.64% .

ونفسر ذلك حسب تصريحات المبحوثات أن طبيعة العمل في هذه النشاطات تحدث فيها أخطاء مهما كان الحذر والتركيز من طرف عمال المشروع لكن هناك إجراءات تأديبية تمنح لمرتكبي الخطأ حسب درجته فالخطأ البسيط الغير متعمد فعله يعاقب صاحبه ب إنذار شفهي يوضح من خلاله توجيه العمال وتنبيههم على عدم تكراره وتبيان درجة خطورته على إستمرارية المشروع، مثل تضييع الوقت وعدم تقديم جودة في المنتج أو الخدمة أي عدم كفاءة العامل في تأدية عمله، في حين يطبق عقوبة خصم من الأجر في حالة ارتكاب خطأ أو تصرف لا أخلاقي مثل الصراخ في وجه الزبون والشجار معه

في أمر ما، كما أن عقوبة الطرد تكون هي المرحلة الأخيرة كإجراء تأديبي للعامل مثل تقديم شكوى ضد صاحبة المشروع واستفزازها بحجة عدم عدالتها في الأجر مثلا أو ارتكاب تصرف عدائي مع الزبون.

•جدول رقم (45) متغير على أي أساس تمنح المقاولة الأجر لعمالها

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
على أساس الشهادة	6	%9.37
على أساس الجهد المبذول	44	%68.75
على أساس الأرباح	14	%21.87
المجموع	64	%100

بالنظر إلى بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن : معظم المقاولات يمنحن الأجر لعمالهن على أساس الجهد المبذول، ويفسر ذلك بوجود عدالة في توزيع الأجر حيث تمتاز بها صاحبلت المشاريع من أجل كسب ثقة عمالهن أكثر وولائهم لهن وضمان إستمرارية يته م في العمل في مشروعه ن مما يحقق لهن سمعة طيبة ومعاملة حسنة لزبائنه ن وتكون أكثر في الجانب الحرفي الصناعي حيث تبلغ نسبتهم .%68.75

بينهم بفارق كبير من المبحوثات ممن صرحن بأنهن يمنحن الأجر على أساس الأرباح، ونفسر هذا بأن المبحوثات يمنحن أجور عمالهن بناء على الأرباح المحققة من المشروع وهذا يعود إلى تخطيط المبحوثات في سياسة المشروع لكي يحافظن على إستمرارية مشاريعهن وذلك بنسبة 21.87%.

أما اللواتي صرحن بأنهن يمنحن الأجر لعمالهن على أساس الشهادة فقد كانت نسبتهم تقدر بـ:9.37%، ونفسر ذلك أن المبحوثات استفدن من امتيازات وكالة تشغيل الشباب مما تمنح لهن أجورهن حسب شهاداتهن الجامعية أو المهنية في شكل عقود ما قبل التشغيل وهذا ما تكون لهن الفرصة أكبر في تحقيق أرباح أكثر.

علاوة على ذلك فإن جل المبحوثات أدلين بأنهن يمنحن مبلغ إضافي دائما من فترة لأخرى تقدم لهم في شكل علاوات من الأرباح كل سنة ، إضافة إلى المناسبات مثل عيد المرأة عيد الأم وذلك بغية كسب ولائهم وإلتزامهم بتحقيق الأهداف العامة للمشروع.

•جدول رقم (46) متغير تخصيص جزء من الدخل لتنمية المشروع بصفة دائمة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	62	%96.87
لا	2	%3.12
المجموع	64	%100

بالنظر إلى بيانات للجدول المبينة أعلاه نجد أن: الفئة الغالبة من المبحوثات صرحت بأنهن يخصصن جزء من دخل المشروع لتنميته وتطويره بصفة دائمة حيث تبلغ نسبتهم 96.87%، أما اللاتي صرحن بأنهن لا يخصصن جزء من الدخل لتنمية المشروع فقد كانت نسبتهم ضعيفة قدرت بـ3.12%.

نستنتج مما سبق أن غالبية المبحوثات حققن إكتفاء ذاتيا لأنفسهن وأسرهن وسددن جميع إلتزاماتهن اتجاه الجهات الإدارية التي لهن علاقة بها، مما يخصصن بصفة دائمة من دخل المشروع جزء لتنمي ته بشكل دوري ومستمر بغية الحفاظ على إستمرارية يته وديمومته، أما المبحوثتان اللاتي صرحتا بأنهما لا يخصصان جزء من ربح المشروع لتنميته بصفة دائمة فهذا راجع حسب ما قالته إلى وضعيتهما وحالتهما الإجتماعية والصحية وحداثة تأسيسهما للمشروع فهما حاليا منشغلين بهذه الأزمات وهما يفكر ان بعد في الخروج منها لتوجيه طاقتهما نحو تطوير مشروعهن وتخصيص جزء من الأرباح لتنميته بصفة دائمة ومستمرة.

•جدول رقم (47) متغير تدعيم البيئة لاختيار نوع المشروع ودور ذلك في بلورة فكرة توسيع المشروع مستقبلا.

مدى تدعيم البيئة لاختيار المبحوثة لنوع لمشروع	مدى وجود فكرة ورغبة في توسيع المشروع مستقبلا					
	نعم		لا		التكرار	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
نعم	60	%93.75	0	%0	60	%93.75
لا	2	%3.12	2	%3.12	4	%6.25
المجموع	62	%96.87	2	%3.12	64	%100

تكشف لنا بيانات الجدول أعلاه أن الإتجاه العام قد سجل عند فئة المبحوثات اللاتي تتبلور في أذهانهن فكرة توسيع المشروع مستقبلا بنسبة 96.87% نجد فيها نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن البيئة تدعم من حقهن في اختيارهن لنوع المشروع وذلك بنسبة 93.75% ، مقابل نسبة 3.12% ممن أجابوا بلا.

بينما من صرحن بأنه لم تتبادر في أذهانهن فكرة توسيع المشروع مستقبلا وذلك بنسبة 3.12% من أفراد العينة، نجد فيها نفس النسبة أجبن بأن البيئة لا تدعم اختيارهن لنوع المشروع، وتنعدم عند فئة المبحوثات اللاتي أجبن" بنعم.

تتبادر في أذه ان معظم المبحوثات فكرة توسيع مشروعهن الكل حسب نوع نشاطها وحسب تصريحاتهن فهناك من يفكرن في تطوير وتوسيع مشاريعهن إلى مدارس خاصة ومراكز وجمعيات ثقافية يساهمن من خلالها في المشاركة في التظاهرات والمعارض كما يبحثن عن الإبداع في مجال مقاولاتهن وهن في الوقت الراهن بصدد دراسة عدة مشاريع و يحضرن في نفس الوقت لفتحها وتجسيدها على أرض الواقع في القريب العاجل، كما أشارت بعض المبحوثات إلى ضرورة وحتمية التفكير في توسيع المشروع أو فتح مشاريع أخرى قد تكون مختلفة أو مماثلة وفي هذا السياق قالت أحداهن:" سأبذل كل قصارى جهدي لأبدع في عملي وأفكر في الإنفتاح على استثمارات أخرى اعتمادا على الخبرة التي

اكتسبتها في عدة مجالات هذا من جهة ومن جهة أخرى الرواج الذي عرفه منتوجي خاصة في هذه الفترة التي قدمت فيها الأفضل من جودة و حسن المعاملة، إضافة إلى أن حجم الورشة أصبحت الآن لا يوفق بين العرض والطلب".

وبناء على كل المجهودات الإبداعية التي تبذلها المبحوثات في مشاريعهن وطرق البحث والتفكير في توسيعها مستقبلا كان وراءه تحفيزات وتشجيعات مصدرها البيئة المحيطة بالمشروع حسب ما صرحت به غالبية المبحوثات بأن البيئة قد دعمت اختيارهن للعمل في مثل هذه المشاريع وهذه أحدى تصريحاتهن " تلقينا الدعم من طرف أفراد المجتمع سواء كانوا أقارب أو أصدقاء أو عملاء وموردين أو مؤسسات وغيرها، كذلك تلقينا المساعدة والدعم من عدة مقاولين ومقاولات يعملن في مجال اختيارنا وغيره في هذه البيئة، مما فسح أمامنا المجال للتمسك بمشاريعنا والحفاظ على إستمراريتها والتفكير في توسيعها مستقبلا لتحقيق نجاحات كبيرة تتوافق والأهداف المرسومة".

أما الفئة التي لم تتبادر في أذهانهن فكرة توسيع المشروع فهن فئة ضعيفة جدا ويعود ذلك حسب ما صرحن به إلى أنهن حديثات التأسيس بالدرجة الأولى وما زلن يحتجن إلى خبرات أكثر في تسيير وإدارة المشاريع وإلى مهارات أخرى في التعامل حيث قالت أحد المبحوثات" أن تطوير وتوسيع مقاولتي يكلف كثيرا نظرا لطبيعة النشاط من حيث المواد الأولية وتكلفة شرائها ومكان المحل، ضرورة توفر عمالة بشرية ذات كفاءة عالية ومهارات متعددة الجوانب ، كل هذه العوامل تقف عائقا أما التفكير في توسيع المشروع حيث تلقيت رقابة من متفشية العمل بسبب دعاية كاذبة بأنني أعمل بدون ترخيص.

•جدول رقم (48) متغير قناعة الأسرة بقدرة المبحوثة على إدارة المشروع ومنحها بعد ذلك حرية التصرف بدخله.

مدى وجود قناعة من الأسرة بقدرة المبحوثة على إدارة المشروع	مدى توفر حرية على التصرف بدخل المشروع					
	نعم		لا		التكرار	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
توجد	62	%96.87	0	%0	62	%96.87
لا توجد	2	%3.12	0	%0	2	%3.12
المجموع	64	%100	0	%0	64	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الإتجاه العام قد سجل نسبة 100% من أفراد العينة ممن لديهم حرية التصرف بدخل المشروع، توزعت بين نسبة 96.87% تمثل المبحوثات اللاتي أجبن بأنه توجد قناعة من أسرهن بقدرتهن على إدارة المشروع، مقابل نسبة 3.12 % ممن أجبن بأنه لا توجد، بينما تنعدم عند الفئة التي أجبن بأنهن لا يملكن حرية التصرف بالدخل العائد من المشروع.

ونفسر ذلك بأن المرأة المقاولة بعد تأسيسها للمشروع الصغير أصبحت لديها مكانة في المحيط الأسري والاجتماعي مما تولدت لديها القدرة والشجاعة في التصرف بمفردها في دخل المشروع بصفة عقلانية وتحقق كل هذا مربوط بوجود الدعم وقناعة أسر المبحوثات بقدرتهن على إدارة المشروع وهذا ما يعزز من وجود ثقافة قوية داخل أسر المبحوثات تأخذ منحى ايجابي .

أما عدم قناعة أسر المبحوثات بقدرة المبحوثات على إدارة المشروع يعود إلى كثرة المخاوف والتردد وعدم الثقة في البداية وفي هذا الشأن صرحت بعض المبحوثات قائلة :" كان في البداية هناك تردد وتخوف من قبل الأب وكان غضبه علي شديد وقاطعني مدة ثم عندما لاحظني وأنا أسير المشروع تقبل الأمر فيما بعد".

•جدول رقم (49) متغير التقدير الذي تحضى به المبحوثات من طرف أسرهن ودور ذلك في مساهمتهن في الأسرة

درجة التقدير الذي تحضى به المبحوثات في أسرهن	المساهمة المقدمة للأسرة من طرف المبحوثات							
	القدرة على إطعام الأسرة		تثقيف الأطفال		كلاهما		التكرار	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
لا تقدير	1	%1.56	0	%0	0	%0	1	%1.56
تقدير متوسط	3	%4.69	2	%3.13	11	%17.19	16	%25
تقدير عال	15	%23.44	3	%4.69	29	%45.31	47	%73.44
المجموع	19	%29.69	5	%7.81	40	%62.50	64	%100

بالنظر إلى بيانات الجدول المدونة أعلاه نلاحظ أن : الإتجاه العام قد سجل نسبة 62.50% عند أفراد العينة ممن قدمن مساهمة للأسرة تتمثل في القدرة على إطعام الأسرة وتثقيف الأطفال، توزعت بين نسبة 45.31 % ممن صرحن بأن درجة التقدير الذي يحضين به من طرف الأسرة هو تقدير عال، مقابل نسبة 17.19 % ممن يحضين بتقدير متوسط، وتنعدم عند فئة المبحوثات اللاتي لا يحضين بأي تقدير، فيما سجلت نسبة 29.69% من إجمالي العينة ممن صرحن بأن المساهمة المقدمة للأسرة تتمثل في القدرة على إطعام الأسرة فقط، توزعت بين 23.44% ممن صرحن بأنهن يحضين بتقدير عال، مقابل 4.69% نسبة اللاتي يحضين بتقدير متوسط ، في حين نجد نسبة 1.56% تمثل اللاتي لا يحضين بأي تقدير ، ينما نجد هناك نسبة معتبرة من إجمالي العينة تقدر بـ 7.81% تمثل المبحوثات اللاتي قدمن مساهمة لأسرهن تتمثل في القدرة على تثقيف الأطفال، توزعت بين 4.69 % من المبحوثات اللاتي يحضين بتقدير عال، مقابل نسبة 3.13% اللواتي يحضين بتقدير متوسط ، وتنعدم عند اللاتي لا يحضين بأي تقدير، نفسر كل ما سبق ذكره ممن معطيات إحصائية أن المبحوثات يمتلكن القدرة على تقديم مساهمات للأسرة وتحقيق الرفاه الاقتصادي والاجتماعي لها، وتحقيق ذلك مربوط بعائد المشروع ودور المبحوثات في أسرهن فمنهن من يعتبر المعيل الأساسي للأسرة فيلزم بتقديم كل ما تتطلبه من حاجيات ومنهن من لديه الحرية في ذلك فيبادرن في مساهمات بسيطة تتمثل في الاهتمام بتثقيف الأطفال وشراء لهم مستلزمات ضرورية من أجل التكيف مع متغيرات العصر، إضافة إلى ذلك فإن المشروع له علاقة بالأسرة وهي علاقة متبادلة فالمشروع يحسن من مستوى معيشة الأسرة ويحقق لها مركز اجتماعي داخل المحيط والأسرة هي العامل الأساسي في تنميته إستمراريته .

4.3.3 تحليل الفرضية الرابعة: والمتعلقة بتعامل المرأة مع الضغوط الإجتماعية ودور ذلك في إحداث التغيير الإيجابي في المجتمع.

يعتبر تعامل المرأة مع الضغوط الاجتماعية من بين المحددات التي تؤدي إلى إحداث التغيير الايجابي في المجتمع وذلك من خلال ما حققته المرأة من انجازات في حياتها على عدة مستويات منها ما تم تحقيقه على المستوى الشخصي والذي يشمل تحقيق الاستقلال المالي والذهني ووعيها بحقوقها الاقتصادية والاجتماعية مثل تحسين نوعية حياتها ورفع مستوى معيشة أسرتها وتحسين مستوى التعليمي لنفسها ولأولادها وتثقيفهم وبأهمية دورها كفاعل في عملية التنمية، أما على مستوى العمل فيتمثل في قدرتها على التأثير من خلال الشعور بالسيطرة والتحكم في أداء العمل بشكل كبير وإحساسهن بقيمتهن والسماع لهن من طرف مرؤوسيهم والأخذ بآرائهن والاستئناس بمقترحاتهن ، وفيما يتعلق على مستوى المجتمع فهو إحداث التأثير في بعض النساء لاختيار نفس اتجاههن وتقديم خدمات لأفراد المجتمع مما يحقق نوع من الاستقرار ، علاوة على ذلك فإن تعاملها الجيد مع تلك الضغوط قد يجنبها في كثير من الأحيان الوقوع في الانحراف الأخلاقي عن معايير وقيم المجتمع مهما تعددت أشكاله وتصنيفاته.

•جدول رقم (50) متغير إلتزام المبحوثات بتكوين أسرة أو أنجاب عدد من الأولاد يمثل ضغط بالنسبة لهن مع عبء العمل

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	64	%100
لا	0	%0
المجموع	64	%100

بالنظر إلى بيانات الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن : إجمالي المبحوثات صرحن بأن إلتزامهن بتكوين أسرة وإنجاب عدد معين من الأولاد يمثل ضغط لهن مع عبء العمل بنسبة 100%

ويمكن تفسير ذلك بأن طبيعة العمل الذي يمارسنه النساء المقاولات يتطلب جهد بدني وذهني من حيث عملية التخطيط والتنظيم والإشراف والرقابة، إضافة إلى عبء الأسرة من حيث مسؤولياتها ومتطلباتها كل هذا يمثل ضغط مهني وأسري في نفس الوقت يقع على عاتق النساء المقاولات، وبالنظر إلى القدرات والإمكانيات التي يمتلكنها فإنهن يمتزن بمجموعة من الخصائص تجعلهن يتعاملن مع تلك الضغوط بالشكل الإيجابي، مما ينعكس على أن المرأة المقاولة متمكنة فعلا .

وحسب تصريحات العديد من المبحوثات فيما يتعلق بطريقة تعاملهن مع تلك الضغوط فإنهن تارة يتعاملن معها بعصبية وتارة بهدوء في نفس الوقت بمعنى وقوفهن وقفة تحدي من خلال عنصر الشجاعة والصبر ومقاومة الإرهاق والتعب عن طريق تنظيم الوقت، كبت الإنفعال، عدم القلق وطرح المشكلة للمناقشة ، تحمل كامل المسؤولية، تقسيم الوقت بين العمل والبيت، وتارة أخرى نتعامل مع الضغوط بالتجوال في السوق وعند الأصدقاء ، كما نستطيع أيضا أخذ قسط من الراحة من خلال ترك أحد الأشخاص في مكان العمل بشرط أن نحس اتجاهه بالثقة وروح المسؤولية"، تقسيم الوقت وقت للعمل ووقت للبيت"، "محاولة وضع برنامج منظم وبذل جهد مضاعف أثناء تنفيذه، الفصل بين مشاكل العمل ومشكلات المنزل.

•جدول رقم (51) متغير الحالة المادية للعائلة بعد نجاح المشروع

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
تحسن ملحوظ	30	%46.87
تحسن كبير	34	%53.12
المجموع	64	%100

بالنظر إلى البيانات المدونة في الجدول أعلاه نلاحظ أن: ما نسبته 53.12% تمثل نسبة المبحوثات اللاتي أجبن بأن هناك تحسن كبير في الحالة المادية للأسرة بعد نجاح المشروع، مقابل 46.87% من مفردات عينة البحث ممن صرحن بأنه يوجد تحسن ملحوظ في الحالة المادية للأسرة بعد نجاح المشروع.

أن التحسن المحقق سواء كان كبيرا أو ملحوظا للحالة المادية بعد نجاح المشروع مرده بالدرجة الأولى إلى الاختيار الأنسب لنوع المشروع من طرف النساء المقاولات والذي يتوافق مع تطلعاتهن، إضافة إلى توافق الرؤية مع الواقع الإجتماعي والاقتصادي للمبحوثات وإلى وضوح سياسة المشروع وتنفيذها بالشكل المخطط له ، علاوة على ذلك فإن إعلان المرأة المقاولة حيال ال تحدي لبعض المشكلات التي عرقلت سير مشروعها وخبرتها وتكوينها في تسيير هوإدارته واعتمادها على نفسها في جلب رأسمال خاص بها أسست من خلاله مشروعه كان له الدور الإيجابي في خلق هذا التحسن والذي ينعكس في نهاية المطاف على مستوى تمكينها في بعض المجالات.

•جدول رقم (52) متغير القدرة على توفير متطلبات الحياة اليومية للأسرة بعد نجاح المشروع

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %	المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	64	%100	تحسين نوعية الأكل واللباس	25	%39.06
			توفير سيارة	4	%6.25
			كلاهما	16	%25
			مسكن	14	%21.87
			الموضة	5	%7.81
			المجموع	64	%100
لا	0	%0			
المجموع	64	%100			

من خلال النظر إلى بيانات الجدول المبينة أعلاه نلاحظ أن: إجمالي المبحوثات صرحن بأنهن حققن توفير كل متطلبات الحياة اليومية لأسرهن بعد نجاح المشروع وذلك بنسبة 100% توزعت على ما نسبته 39.06% تمثل النساء اللاتي توفرت لديهن القدرة على تحسين نوعية الأكل واللباس وثقافتهما.

ونفسر إهتمام المبحوثات الذي كان منصبا على توفير هذا المتطلب أو الاحتياج كضرورة أساسية في نظرهن، لأنه مرتبط بثقافتهن ووعيهن بأهمية هذا الجانب باعتباره له علاقة بصحة الإنسان وهندامه

الذي يلقى به قبولا من طرف أفراد المجتمع وخاصة في الوقت الراهن وما نعيشه من تطورات في هذا الجانب.

تليها نسبة21.87% تمثل تصريح المبحوثات اللاتي لديهن القدرة على توفير مسكن لأسرتهن بعد تأسيس المشروع ونجاحه.

ونفسر هذا بتوفر القدرة لدى المرأة على التحدي لتظهر قوتها وإمكانيتها التي لا تقل أهمية مع الرجل، إذ أصبحتن من خلال تحقيقهن لنجاحات على مستوى عملهن المقاولاتي قادرات على تلبية مسكن خاص بهن بغية تحقيق رفهاهن الإجتماعي والثقافي .

وجاءت نسبة قدرها 25% من عينة البحث ممن أجبن بأنه توفرت لديهن الاستطاعة على تحسين نوعية الأكل وشراء سيارة في نفس الوقت، وهذا تطور ملحوظ في مستوى إستقلالية المرأة وحركيتها ونشاطها فبعدما حققت إشباعا في تحسين نوعية الأكل واللباس وجدت نفسها في حاجة للتنقل أكثر مما سبق نظرا لمتطلبات مشروعها بشكل عام وأسرتها على وجه الخصوص مما عمق من رغبتها في إمتلاكها زيادة مداخيلها وتكلف رب الأسرة بتغطية الحاجيات الأخرى،

أما اللاتي أجبن بأنهن قادرات على توفير حاجيات الموضة والديكور فقد بلغت نسبتهم بـ 7.81%، وأخيرا إستطاعت نسبة من عينة البحث بعد تأسيس المشروع توفير شراء سيارة من دخل المشروع وذلك بنسبة 6.25% ونفسر ذلك بأن هذه النسبة الضعيفة من المبحوثات لديهن من يوفر الحاجيات والمتطلبات الأسرية السابق ذكرها مما إنشغلن بتوفير حاجيات الموضة والإهتمام بالديكور للمنزل.

•جدول رقم (53) متغير التغيير الذي أحدثه المشروع فيما يتعلق برفع المستوى التعليمي للمبحوثات

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
مواصلة التعليم	22	%34.37
حضور دورات تدريبية	11	%17.19
كلاهما	31	%48.44
المجموع	64	%100

بالنظر إلى نتائج الجدول المبينة أعلاه نلاحظ أن: ما نسبته 48.44% تمثل نسبة المبحوثات اللاتي صرحن بأن التغيير الذي أحدثه المشروع فيما يتعلق برفع المستوى التعليمي فقد قمن بمواصلة التعليم وفي نفس الوقت حضور دورات تدريبية خاصة بإدارة المشروع في كل سنة تقريبا حسب تصريحات بعض المبحوثات.

نفسر تأثير المشروع الإيجابي على تغيير وتحسين حياة المبحوثات الإجتماعية من خلال رغبتهن بمواصلة التعليم وهذا ما يعزز من وجود طموح عالي لدى المبحوثات، كما أن حضور المبحوثات لدورات تدريبية حسب ما صرحن به مثل دورة التخطيط الإشرافي، دورة الذاكرة، دورة المفاتيح الذهبية، إجراء دورة تتعلق بالتسيير في إدارة المشروع، إجراء مسابقة تتعلق بنشاط المشروع الممارس يتحصلن فيها المبحوثات على خبرة وشهادة في نفس الوقت، مما يزيد من خبرات صاحبات المشاريع من خلال زيادة معارفهن واكتسابهن لتقنيات جديدة ومعرفة طريقة إستخدامها بالشكل المطلوب، وفي هذا الصدد يمكن القول أن رفع المستوى التعليمي للمرأة وتدريبها يزيد من قدراتها على حل المشكلات وبالتالي فرفع المرأة لمستواها التعليمي وخضوعها لدورات تدريبية يساهم في تمكينها.

في حين سجلت نسبة 34.37% تمثل النساء اللاتي قمن بمواصلة التعليم، في حين نجد نسبة 17.19% من المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن قمن بالتركيز على حضور دورات تدريبية خاصة بالمشروع.

ونستنتج مما سبق ذكره أن المبحوثات حاولن تدارك كل جوانب الضعف سواء النقص الحاصل في المستوى التعليمي أو في مجال العمل أو في كليهما وهذا ما يعزز من أن المبحوثات في طريقهن

للتمكين إنطلاقا من أهمية التعليم والخبرات المتنوعة في عدة مجالات كأحد العناصر الضروررية لنجاح عملية التمكين.

•الجدول رقم (54) متغير التغيير المحقق فيما يتعلق برفع المستوى التعليمي لأفراد الأسرة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
توفير أدوات مدرسية	26	%40.62
توفير أموال الدروس الخصوصية	7	%10.94
تكاليف إرشادات نفسية	3	%4.69
كلاهما	28	%43.75
المجموع	64	%100

بالنظر إلى بيانات الجدول المدونة أعلاه نجد أن: ما نسبته 43.75 % من المبحوثات ممن لديهن القدرة على توفير الأدوات المدرسية ودفع تكاليف الدروس الخصوصية والإرشادات النفسية لأفراد أسرهن مقابل ما نسبته 40.62% من مفردات عينة البحث ممن صرحن بأن هناك تغيير على رفع المستوى التعليمي لأفراد الأسرة من خلال القدرة على توفر الأدوات المدرسية من دخل المشروع، أما اللواتي لديهن أفضلية دفع تكاليف الدروس الخصوصية لأفراد أسرتهن من دخل المشروع فقد كانت نسبتهم تقدر بـ10.94% وأخيرا جاءت نسبة اللاتي لديهن القدرة على دفع تكاليف الإرشادات النفسية حيث تقدر بـ4.69%، نستنتج مما سبق ذكره من معطيات إحصائية أن تحقيق الربح والكسب من المشروع يعزز من تحقيق النفوذ الإجتماعي للمرأة، إذ أصبحت تساهم بجزء من أرباح المشروع في تحسين مستوى التعليمي لأفراد أسرتها وهذا ما أكدته ما يقارب نصف عينة البحث بأنه أصبحت لديهن القدرة على توفير الأدوات المدرسية بأكملها، ودفع تكاليف الدروس الخصوصية من اجل رفع مستوى التحصيل الدراسي لأفراد أسرتهن، علاوة على ذلك نجد أن المبحوثات أبدين توجها مهما أخر للعناية بأولادهن والحذر من المشكلات النفسية والسلوكية التي قد تصيبهم بالبحث عن مصادر للعلاج المختلفة ولا يرون أية م انعا من دفع التكاليف الخاصة بالإرشادات النفسية والتوجيهية عندما تستدعي الحاجة لذلك وخاصة عند الأطفال الصغار الذين يعانون من مشكلات نفسية وسلوكية، مما يتطلب الأمر أخذهم عند المرشد النفسي أو الأخصائي الارطوفوني في حالة وجود عاهات بغية علاجها لكي لا تشكل عليهم خطرا في

المستقبل وتؤثر في نفسيتهم وتنعكس على سلوكياتهم بالشكل السلبي وهذا ما يعزز كذلك من وجود ثقافة قوية بدأت بالتنامي لدى المبحوثات إكتسبنها من البيئة الثقافية المحيطة بهن وبزيادة ملحوظة في مستواهم العلمي والمالي على الخصوص بمقابل بقية المبحوثات، حيث يتوقف هذا كما أسلفنا حسب قدراتهن ومسؤولياتهن وأولوياتهن في تلبية هذه المتطلبات فهناك من إستطاعت توفير الأدوات المدرسية بنسبة معتبرة والبعض الأخر بنسبة ضعيفة استطعن توفير تكاليف الدروس الخصوصية والإرشادات النفسية.

•جدول رقم (55) متغير مجالات التطوير في المشروع التي تم تنفيذها من قبل المبحوثات.

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
تحسين نوعية المنتج أو الخدمة	36	%56.25
الدعاية والإعلان عنه	18	%28.12
فتح نشاطات أخرى	10	%15.62
المجموع	64	%100.00

نلاحظ بالنظر لبيانات الجدول المدونة أعلاه أن: معظم المبحوثات قمن بتنفيذ عدة مجالات وتطويرها في نفس الوقت في مشاريعهن الخاصة وذلك بنسبة 56.25% في مجال تحسين نوعية المنتج، ونفسر هذا بأن غالبية المبحوثات يسعون لتطوير وتحسين نوعية منتجاتهم من اجل مواكبتهم للتطور الحاصل في هذه النشاطات على المستوى العالمي والوطني، حيث تلعب وسائل الإعلام ومن بينها مواقع التواصل الإجتماعي عبر الأنترنيت وما تبثه من برامج حديثة تنشط في تبيان الموضة والديكور في هذه المجالات مما أدى إلى ارتفاع ذوق المستهلك وأصبحت يتطلع إلى اقتناء تلك المنتجات والخدمات وإستخدامها بشكل فعال لتحقق النتيجة المرغوبة، وهذا ما يتطلب من صاحبات المشاريع اللاتي ينشطن في مجال الخياطة والحلويات وتعليم الحلاقة مواكبة هذه التطورات وإجراء دورات تدريبية لتحسين وخدماتهن ونيل رضا الزبون أو المستهلك

تليهم نسبة معتبرة قدرها 28.12% من عينة البحث ممن أجبن بأن عملية التنفيذ والتطوير على مستوى المشروع كانت في مجال الدعاية والإعلان عنه بشكل اكبر، ونفسر بأن هذه الفئة من المبحوثات يسعين للإعلان والدعاية في وسائل الإعلام والإتصال منها في الإذاعة، إعلانات

في المؤسسات العمومية والخاصة، إعلانات في المحلات، إعلانات عبر الفيسبوك واليوتيوب من اجل الترويج للمنتجات والخدمات التي يقدمها مشروعهن وإستقطاب اكبر عدد من الزبائن والمستهلكين وهذه الطريقة حسب ما صرحت به بعض المبحوثات لاقت رواجا كبيرا واستفدن بها في جلب السمعة والربح للمشروع.

أما باقي مفردات العينة ممن صرحن بأن مجال تطويرهن يتمثل في المبادرة من قبلهن بإنشاء وفتح نشاطات وفروع أخرى وذلك بنسبة 15.62%، نفسر ذلك بأن هؤلاء المبحوثات يتمتعن بجودة عالية في منتجاتهن وخدماتهن من بداية عملهن في المشروع مما أدى ذلك إلى زيادة كبيرة في دخلهن فأكسبهن ذلك ثقة عالية بأنفسهن وسمعة طيبة عند الزبائن مما شجعهن ذلك على المبادرة بفتح نشاطات أخرى.

نستنتج مما سبق أن المرأة اكتسبت ثقافة التنفيذ من خلال تأثرها ببعض المقاولين الناجحين في محيطها الإجتماعي فنفذت العديد من البرامج المسطرة في خطتها الأولية لتطوير مشروعها وهذا ما تؤكده تصريح أحد المبحوثات قائلة:" كل سنة أعد خطة أطور بها مشروعي في المجال الإداري تتضمن تحسين في جانب المعاملة، العمل على كسب زبائن أكثر، تدريب العاملات.

علاوة على ذلك فمعظمهن حسن من نوعية المنتج وبعضهن قمن بالإعلان عنه بشكل أكبر في المناسبات كالمعارض وإجراء دورات خاصة للتعريف بالمنتوج أو الخدمة والباقي منهن قمن بفتح نشاطات أخرى في مشروعهن لتحقيق مكاسب اقتصادية وإجتماعية من أهمها: توسيع في حجرات المشروع للعمل أكثر وزيادة النشاطات.

•جدول رقم (56) متغير المساهمة من مردود المشروع في تقديم خدمات للمجتمع

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %	المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	64	%100	خاصة	16	%25
			قانونية	48	%75
			المجموع	64	%100
لا	0	%00			
المجموع	64	%100			

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول المبينة أعلاه أن: جل أفراد عينة البحث صرحن بأنهن يقدمن ويساهمن بتقديم خدمات من مردود المشروع لأفراد المجتمع وذلك بنسبة 100%، توزعت بين نسبة 75% من المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقدمن تلك الخدمات بطريقة قانونية، مقابل نسبة 25% ممن يقدمنها بطريقة خاصة.

وحسب تصريحات المبحوثات في هذا الشأن فإنهن دائما يخصصن مبلغ من المال مهما كانت قيمته من دخل المشروع لأنفاقه في شكل مساعدة لأفراد الأسرة والأقارب وأفراد المجتمع ومعظمهم يقدمانه بطريقة قانونية مثلا عن طريق وضعه في صندوق الزكاة أو في الجمعيات الخيرية التي تنشط في تقديم خدمات لأفراد المجتمع منهم الفقراء واليتامى وذوي الاحتياجات الخاصة أو مشروع بناء مسجد أو مدرسة قرآنية وغير ذلك، حيث صرحت أحدى المبحوثات بأنها ساهمت من دخل مشروعها في اخذ والديها إلى البقاع المقدسة لأداء مناسك العمرة.

نستنتج من ذلك أن المبحوثات يسهرن على تقديم مبادرات خيرية لأفراد أسرتهن وأقاربهن وأفراد المجتمع مرتبطة بنسقهن القيمي والأخلاقي التي من مظاهره التعاون والتماسك والتفاعل الإيجابي وحماية أفراد المجتمع وخاصة المرأة من الوقوع في مختلف المشكلات، ثم السعي نحو خدمة تنمية مجتمعهن وترقيته من المظاهر السلبية التي تدفع به إلى التخلف والإنحطاط في القيم والثقافة.

•جدول رقم (57) متغير مساهمة المكتسبات المحققة في زيادة ملكية الأصول

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	54	%84.37
لا	10	%15.62
المجموع	64	%100

ما يلاحظ عند النظر لبيانات الجدول المبينة أعلاه أن: ما نسبته 84.37% تمثل معظم النساء المقاولات اللاتي أجبن بأنه ثمة زيادة في ملكية الأصول من مكتسبات وفرات الربح من المشروع الصغير، أما النساء اللاتي صرحن بعدم وجود زيادة في ملكية الأصول من عائد المشروع فقد بلغت نسبتهم 15.62%.

ونفسر تحقيق المبحوثات لأرباح مادية وبالتالي زيادة ملكية الأصول لمعظمهن من المشروع بالتحكم الجيد والفعال للمرأة المقاولة في تسيير وإدارة مواردها البشرية والمالية أي بمعنى قدرتها على التحكم في العلاقات الإجتماعية والإنتاجية التي من خلالها تساهم المرأة اقتصاديا واجتماعيا في رفاهية أسرتها وتقدم مجتمعها.

نستنتج مما سبق ذكره أنه كلما نالت المرأة الاستقلال الإقتصادي أدى ذلك إلى تعزيز وضعها وتمكينها، وهذا تطور ملحوظ في مستوى إستقلالية المرأة وحريتها والذي يرتبط بزيادة مداخيلها المادية وتطور مكانتها الإجتماعية، مما دفع بها لشراء عقارات أو سيارة ، أما النسبة الضئيلة التي صرحت بأن الدخل المحقق من المشروع لا يحقق لنا زيادة في ملكية الأصول حيث يرجع السبب في ذلك حسب تصريحات المبحوثات لعدة عوامل منها : "حداثة تأسيسهن للمشروع، مساهمتهن بجزء من الدخل في تنميته، المساهمة في مصاريف الأسرة لضعف دخل الزوج أو الأب أو لعدم وجود معيل رئيسي للأسرة وبالتالي يتحمل هن كل نفقات الأسرة لذلك وبالرغم من نجاحهن في المشروع إلا أن هن لا يملكن أصول من أرباح المشروع وهن يأملن تحقيق ذلك مستقبلا حينما يطورن مشروعهن وتتضاعف لهن الأرباح.

•جدول رقم (58) متغير دور المبحوثات في ترغيب نساء أخريات لاقتحام مجال العمل المقاولاتي

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	62	%96.87
لا	2	%3.12
المجموع	64	%100

بالنظر لنتائج الجدول الموضحة أعلاه نلاحظ أن : غالبية النساء المقاولات صرحن بأن لديهن القدرة والاستطاعة في التأثير في نساء أخريات لترغيبهن في ممارسة العمل المقاولاتي من خلال تأسيس مشروع صغير وذلك بنسبة 96.87% من مجموع عينة البحث، تليهم بفارق كبير اللاتي أجبن بأنهن لا يستطعن التأثير في نساء أخريات لممارسة هذا النشاط بنسبة ضعيفة قدرها 3.12%.

ونستنتج مما سبق أن تشجيع المبحوثات للنساء الأخريات على المغامرة ومحاولة إقناعه ن بذلك، وتوضيح لهن كل الأمور الإدارية، تعتبر من بين العوامل الأساسية في ترغيب هؤلاء النساء في اقتحام مجال العمل، مما يتولد لديه ن حب المهنة، على اعتبار المبحوثات أن حب الهنة هو الحافز الأول للمغامرة، كما تم توضيح لهن صعوبات المشروع وأن علاجها يحتاج للتسيير والخبرة"، وضرورة أن يتوافق مشروعك ن وطبيعة نشاطه مع رغبتك ن وإصرارك ن اللتان يمثلان محور النجاح . وفيما يلي يمكن تقديم بعض التصريحات الخاصة بالمبحوثات فيما يتعلق بفكرة ترغيب المرأة في اقتحام مجال العمل المقاولاتي على اعتبار أنه في الأخير هو أساس تمكينها، حيث تقول " بأنه غالبا ما يتم شراء ماكنة بـ 4000.00 دج لأحد المتخرجات من طرف الجمعية(دعم الأسرة المنتجة) ومقابل ذلك المبلغ يقدم للجمعية في شكل منتوج ثم في الأخير يسوق المنتج عن طريق الجمعية.

علاوة على ذلك فإن المبحوثات يشجعن النساء الأخريات على ممارسة عمل وأحد والإبداع فيه، كما يعملن على توجيههن وتعريفهن بالإدارات مع تبيان أن هذا المشروع يجب أن تخدمه بأمانةوأنه يتطلب إلى الإحساس بالمسؤولية وفي الأخير تم إقناعهن بأن الحرفة هي أحسن عمل وأنه من أحب تلك الحرفة فإنه يمارسها رغم الظروف والتحديات".

•جدول رقم (59) متغير توفيق المبحوثات بين العمل والالتزام بين الأقارب ودور ذلك التوفيق الإيجابي مع محيط المبحوثات.

التوفيق بين العمل الإلتزام مع الأقارب	تأثير المشروع ايجابيا مع محيط المبحوثات					
	نعم		لا		التكرار	النسبة
	ت	ن	ت	ن		
نعم	50	%78.12	0	%0	50	%78.12
لا	0	%0	0	%0	0	%0
أحيانا	14	%21.87	0	%0	14	%21.87
المجموع	64	%100	0	%0	64	%100

سجل الإتجاه العام نسبة 100% من إجمالي العينة ممن صرحن بأن المشروع كان له دورا ايجابيا في المحيط الإجتماعي للمبحوثات، توزعت بين 78.12 % تمثل نسبة اللاتي صرحن بأنهن أحدثن التوفيق بين العمل والالتزام نحو الأقارب، مقابل نسبة 21.87 %. من اللاتي أجبن بأحيانا ما يتم ذلك، وتنعدم عند فئة المبحوثات اللاتي أجبن "بلا"، بينما تنعدم بشكل كلي عند المبحوثات اللاتي صرحن بأن المشروع لم يؤثر ايجابيا.

ونفسر الدور الايجابي الذي لعبه المشروع في المحيط الاجتماعي المبحوثات حسب ما أدلين به بأن طريقة تعاملهن مع البيئة الداخلية والخارجية للمشروع لاقت إقبالا كبيرا من طرف الزبائن والعملاء وبفضل المعاملة الحسنة وأخلاقنا المهنية وجودة خدماتنا أو منتجاتنا، دفع بالكثير من الأشخاص إلى التوجه إلى اقتناء منتجاتنا وخدماتنا بهدف قرب المكان من جهة والسعر وجودة المعاملة من جهة أخرى وبفضل وجود كل هذه الخدمات تغيرت الذهنية التقليدية وأصبحت هناك تجاوب وتقبل كبير من طرف الزبائن والمحيط، كما ارتفع الطلب على المنتجات والخدمات التي تقدمها مشاريعنا، مما نتج عن ذلك تغير في مستوى المداخيل وعلى مستوى الذهنيات أيضا، ومن خلال هذا الدور الايجابي الذي لعبه المشروع في حياة المبحوثات أكسبهن قوة وعزيمة وقدرة على إحداث التوافق بين متطلبات العمل والواجبات اتجاه الأقارب والأصدقاء.

علاوة على ذلك نجد بعض المبحوثات يمثل لهن المشروع فرصة عمل ومن خلال تأسيسه تخلصوا من شبح البطالة وتحسن مستوى المعيشة لديهن نظرا لأن المحيط الاجتماعي كان بحاجة إلى مثل هذا النوع من المشاريع، حيث نلن من خلال قيادتهن للمشروع الاحترام والتقدير والسمعة الطيبة واستطعن خلق علاقات طيبة مع أسرهن وأقاربهن.

نستنتج من خلال ما سبق ذكره أن تأسيس المبحوثات للمشاريع الصغيرة كان له دور ايجابي مع محيطهن الاجتماعي والذي انعكس في نهاية المطاف على توفر القدرة لديهن على التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات اتجاه الزبون والأقارب وهذا ما تؤكده تصريحات أحد المبحوثات بقولها:" دائما نستمد القوة من مشروعنا والنجاحات المحققة فيه ونكون دائما في حيوية ونشاط من دعم المحيط وعدم إحساسنا بالروتين ونحس بالسعادة مع الأسرة .

وهناك تصريح آخر تقول فيه أحد المبحوثات :"المهم النجاح رغم التعب ونلاحظ أن هناك تغيير في جانب المعاملة وفي رفاه الأسرة أيضا ،هناك ايجابية 100% من الناحية المادية والمعنوية بعد تأسيسنا للمشروع من حيث تقديم مساعدات مالية، التشجيع والتقبل، مما أدى ذلك إلى زيادة الثقة بالنفس لدي ، واتسعت شبكة العلاقات لدي في محيطي الإجتماعي وكسبت من خلال ذلك سمعة طيبة مخرجات مشروع ي وجودة خدماتنا هناك عدة امتيازات حصل عليها مشروعي تتمثل في عدم وجود منافسين ولدي إقبال متوسط من الزبائن وخروج الطفل للمحيط نظرا للتكوين الجيد".

وفي ظل هذا استطاعت المرأة تحقيق مكانة إجتماعية مرموقة بعد نجاحهن في نشاطهن، كما حققنا أرباحا مادية وإكتفاء ذاتيا وساهمن من خلال ذلك في رفع مستوى المعيشة للآسرة وتحقيق الطموح واثبات الذات والإستقلالية واكتساب خبرة وزيادة معارفهن بالآخرين، ولم تصرح أي مبحوثة بالتأثير السلبي وهذا ما يفسر بتحكم المرأة في تسيير وإدارة المشروع وتقسيم الوقت للأعمال المنزلية ومحاولة حل كل المشاكل والنزاعات في وقتها لكي لا تتراكم وتشكل ضغط فيما بعد كما إكتسبن مهارات وثقافة ترك كل مشاكل في مكانها وعدم الخلط بين مشاكل العمل والبيت فهي ثقافة استمدتها من خبرات وتجارب العمل وكذلك من الاطلاع والقراءات في مختلف الميادين، أما التعب النفسي والجسدي الذي يتطلبه المشروع فإنها تحاول

تنفيسه وإزالته بالترفيه والتجوال مع أولادها سواء في نزهة أو التسوق لشراء حاجيات أو تتلقى دعوات عشاء من قبل أقاربها أو أصدقائها.

•جدول رقم (60) متغير نوع الضغوط التي تواجه المبحوثات مع الزبائن ودور ذلك في الدفع بهن لتقديم طلب مقترحات من المختصين بشكل دوري ومستمر.

نوع الضغوط التي تواجهك مع الزبائن	طلب مقترحات من المختصين بشكل دوري ومستمر					
	نعم		لا		التكرار	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
طريقة العمل	25	%39.06	4	%6.25	29	%45.31
سعر المنتج أو الخدمة	30	%46.87	0	%0	30	%46.87
جودة المنتج أو الخدمة	3	%4.69	2	%3.12	5	%7.81
المجموع	58	%90.62	6	%9.37	64	%100

سجل الإتجاه العام نسبة 90.62% من إجمالي العينة ممن أكدن بأنهن قمن بتقديم طلب مقترحات من المختصين تخص المشروع، توزعت بين 46.87% تمثل نسبة المبحوثات اللاتي يواجهن ضغوط مع الزبائن في طريقة إقناعهم بطريقة العمل، مقابل 39.06% تمثل نسبة المبحوثات اللاتي يواجهن ضغوط من ناحية سعر المنتج أو الخدمة، في حين سجلت نسبة قدرها 4.69% ممن يواجهن ضغوط في جودة المنتج أو الخدمة، فيما سجلت نسبة 9.37% من إجمالي العينة ممن صرحن بأنهن لا يقمن بتقديم طلب اقتراحات للمختصين بشكل دوري ومستمر، توزعت بين 6.25% تمثل نسبة اللاتي يواجهن ضغوط مع الزبائن في إقناعهم بطريقة العمل، مقابل نسبة 3.12% في جودة المنتج أو الخدمة، وتنعدم عند متغير سعر المنتج أو الخدمة ، ويرجع هذا إلى أن غالبية المبحوثات يفكرن ويسعين لتطوير مشروعهن ويظهر ذلك من خلال المبادرات التي يقمن بها في شكل طلب مقترحات من المختصين في مجال إدارة المشاريع وتنظيمها وتسييرها وكذلك المختصين في نوع النشاط والخبرات المتاحة لديهم، نتيجة الضغوط التي تعترضهم أثناء ممارسة عملهم منها طريقة إقناع الزبائن بطريقة العمل وفي عنصر الجودة والسعر أيضا، والشيء الايجابي هو أن المبحوثات دائما يأخذون تلك المقترحات والإرشادات والنصائح بعين الاعتبار ويدرسونها وإذا كانت مناسبة يحاولوا تنفيذها بشكل رسمي.

•جدول رقم (61) متغير الصعوبات التي تواجهها المبحوثات مع عمال المشروع ودور ذلك في دفع المبحوثات لتقديم طلب مقترحات من المختصين بشكل دوري ومستمر

الصعوبات التي تواجهك مع عمال المشروع	طلب مقترحات من المختصين بشكل دوري ومستمر					
	نعم		لا		التكرار	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
نعم	47	%73.44	6	%9.38	53	%82.81
لا	11	%17.19	0	%0	11	%17.18
المجموع	58	%90.62	6	%9.38	64	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن : الإتجاه العام قد سجل نسبة 90.62% من أفراد العينة ممن صرحن بأنهن قمن بطلب تقديم مقترحات من المختصين تخص المشروع بشكل دوري ومستمر، توزعت بين فئة المبحوثات اللاتي واجهن صعوبات مع عمال المشروع بنسبة 73.44% ، مقابل 17.19% تمثل نسبة اللواتي لا يواجهن أية صعوبات، نفسر قيام المبحوثات بتقديم طلب مقترحات من المختصين تخص المشروع وذلك بسبب وجود بعض المشكلات والعقبات ونظرا لوعيهم بمخاطر وتهديدات المشروع فهم يسعون إلى البحث عن متطلبات نجاحه من عدة جوانب ومع ذلك فمعظمهن يعانين من صعوبات في التعامل مع عمال المشروع وحسب إجاباتهن في الأسئلة المفتوحة تبين أنها تتمثل بالدرجة الأولى في جانب التسيير والتنظيم تليها بالدرجة الثانية في جانب الرقابة والتقييم ثم في الأخير في جانب الإتصال مثل كثرة الغيابات، نقص الخبرة، طريقة توصيل الفكرة للزبون، ونستنتج من هذا أن طبيعة المشاريع التي يمارسنها المقاولات تتطلب خبرات كبيرة ومهارات فنية وتقنية تتوفر في صاحبة المشروع هذا من جهة وضرورة توفر عمال ذوي كفاءات عالية ويتمتعون بمواصفات أخلاقيات المهنة من أهمها الإلتزام بالتعليمات وحسن المعاملة مع الزبون، الإلتزام بالمواعيد، الحفاظ على الجودة لكسب السمع الطيبة للمشروع، فيما سجلت نسبة قدرها 9.38% من إجمالي العينة ممن صرحن بأنهن لا يقمن بتقديم طلب مقترحات من المختصين، فربما يعود ذلك إلى اكتفائهن بمعلوماتهن وخبراتهن أو لعدم المبالاة بأهمية مخاطر التي تهدد مشروعهم حتى في المستقبل توزعت بين نفس النسبة من اللواتي صرحن بأنهن يواجهن صعوبات مع عمال المشروع، وتنعدم عند فئة المبحوثات اللاتي أجبن " بلا".

4. مناقشة نتائج الدراسة:

1.4 مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

-الدراسة السابقة الأولى: "دور التمويل الأصغر في تمكين المرأة للباحثة همة رحمان وآخرون".

تطابقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الباحثة من حيث العوامل المساهمة التي لها دور فعال في تمكين المرأة المقاولة فالدراسة السابقة خلصت إلى أن النساء المقاولات من خلال اعتمادهن على التمويل المصغر قد حصلن على تغييرات في حياتهن: الحالة الأسرية ، ورفاه الأسرة ، والوضع الإجتماعي، ويتم تحسينها من خلال الاستفادة من خدمات مؤسسة التمويل الأصغر والقروض الخالية من الفائدة إضافة إلى رفهاهم، كما يعتبر السن والتعليم والوضع العائلي ونوع العائلة من العوامل المساهمة المهمة التي تؤثر على تمكين المرأة.

كما لوحظ أيضا أن النساء ينفقن معظم دخلهن على أسرهن، وهو الشيء الذي أكدته دراستنا حيث أن المرأة بعد قيادتها للمشروع اكتسبت خبرات ومهارات عالية في التواصل و قدرات لحل المشكلات الإجتماعية ومشكلات العمل وأصبحت لديها القدرة على تجزئة المشاكل إلى أجزاء بسيطة وحلها، ونجحت في التحرر من الذهنيات التقليدية السائدة التي تحد من الفرص وتجعلها محدودة وباقتحامها المباشر أيضا لمجال العمل وممارسة الدور التنموي نتيجة للدور الفعال الذي لعبه متغير التعليم والسن والتكوين والوضع العائلي، و خاصة مؤشر الخروج لممارسة العمل المقاولاتي وهذا ما نتج عنه فعلا تغيير النظرة السائدة حول المرأة من خلال العمل على تغيير الأدوار داخل الأسرة وتبادل المراكز لخدمة الهدف العام أين أصبح الرجل من طرف رافض للفكرة باديء ذي بدء إلى طرف مساعد وداعم سواء في مكان العمل أو في المنزل مما أدى إلى حدوث تغيير إيجابي ساعد المرأة المقاولة على إيجاد التوافق بين العمل والبيت وخاصة أن معظم عينة البحث متزوجات ووضعيتهن العائلية متوسطة، مما سهل عليهن التعامل والتفاعل مع العالم الخارجي بحرية تامة.

-الدراسة السابقة الثانية: "معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي دراسة ميدانية في جامعة القادسية، لِثائر رحيم كاظم".

لم تتطابق نتائج دراستنا مع نتائج هذه الدراسة من حيث طبيعة ونمط المعوقات والتحديات أو الصعوبات التي تواجهها المرأة وعملية تمكينها في المجتمع، فالباحث السابق كان أن توصل إلى وجود معوقات إجتماعية وشخصية تحد من تمكين المرأة في المجتمع العراقي منها أسباب ذاتية تتعلق بقدرات المرأة ومهاراتها، مثل عدم قدرة المرأة على التوفيق بين مسئوليتها الأسرية ومسئوليتها الإجتماعية، وضعف المرأة جسديا، ثم محدودية المؤهلات والخبرات لدى المرأة على إعتبار أن المجتمع العراقي ما يزال يعزز أدوار المرأة التقليدية كالأسرة والمدرسة، مما يؤدي إلى احتكار الرجال للمناصب السياسية والقيادية، ومراكز اتخاذ القرار، كما أن عدم تقبل المجتمع للقيادة النسائية، وتنشئة المرأة اجتماعيا على الإنقياد والإنصياع لأوامر الرجل من أكثر المعوقات الإجتماعية الموجودة وهي معوقات متعلقة بالموروث الثقافي والإجتماعي، وتدلل كذلك على أن المجتمع العراقي هو مجتمع ذكوري **على غرار ما تم التوصل إليه في نتائج الدراسة الحالية** مقارنة بالمؤشرات السابقة حيث أن المجتمع الجزائري بمعظم مؤسساته يشجع المرأة على اقتحام مجال العمل المقاولاتي وخاصة في الآونة الأخيرة أين تعرب البيئة الثقافية المجتمعية عن تقبلها الواضح لقيادة المرأة لآي نوع من المشاريع، مع ملاحظة التغير المباشر في البنية الإجتماعية ل لمجتمع الجزائري عما كان عليه في السابق ما يتعلق بتنشئة المرأة الجزائرية المعاصرة على قيم التحرر وزيادة الثقة بنفسها وبقدراتها ومؤهلاتها وإمتلاكها للعديد من المؤهلات والخبرات مع وجود مساعدة حقيقية من طرف أسرتها بشكل كبير.

لقد أدى هذا إلى ازدياد متنامي يسير بوتيرة متسارعة لدورها التنموي في المجتمع من خلال ازدياد ملحوظ لمشاركتها الفعالة في الوقت الراهن، وعلى الرغم من هذا كله إلا أن هناك بعض التحديات تنحصر مجملها في الطابع الإداري عندما تخص بعض العراقيل الإدارية والصعوبات المسجلة في نجاح إجراءات التأسيس وتعقدها.

-الدراسة السابقة الثالثة فعالية مشاركة المرأة في إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: رشيدة لعمارة.

تتوافق دراسة لعمارة مع دراستنا الحالية في العديد من النقاط منها أن جل النساء صاحبات المؤسسات يزيد سنهن عن 30 سنة وهذا ما يعزز من أهمية إنشاء مؤسسة، ويعود هذا إلى كون عملية إنشاء وإدارة المؤسسات يتطلب مستوى تعليمي معين وخبرة معينة في المجال، وقد تدرجن في مستويات دراسية وتكوينية وعشن ظروفا أسرية مختلفة لم تمكن بعضهن من الدخول إلى هذا الميدان عاجلا، وهذا ما جعل متوسط أعمارهن يمتد بين الثلاثين والخمسين، بمعنى أن العوامل الإجتماعية والإقتصادية تتحكم وبشكل كبير في لجوء المرأة إلى إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كالعامل الإقتصادي والعامل الثقافي والتعليمي، ورغم تعدد وتنوع هذه العوامل إلا أن بعضها أبرز من بعض في التأثير على اتخاذ المرأة للقرار في إنشاء المؤسسات، فالعامل الإقتصادي يأتي في المقدمة ويليه العامل الإجتماعي ثم العامل الذاتي ثم المؤشر التعليمي.

- **الدراسة الرابعة: "المعوقات الإجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائرية": ريم لونيسي.**

إتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراستنا الحالية من حيث التوصل إلى نفس التحديات التنظيمية التي واجهت المرأة المقاولة في مشروعها الصغير، فتوصلت إلى أنه هناك معوقات تنظيمية تكمن في صعوبة الإجراءات الإدارية والتنفيذية لقبول طلب مشروع الاستثمار أو تطويره وطول أمدها وهذا راجع للإجراءات الإدارية الروتينية وكثرة الوثائق التي تُطلب في كل مرحلة، وكذا لصعوبة تصدير منتجات المؤسسات في الجزائر التي تعد من أهم طموحات أصحابها وهذا راجع إلى طبيعة الإجراءات الإدارية والتنظيمية، وكذا نقص الكفاءات التسويقية المؤهلة، الاستيراد العشوائي، المنافسة، عدم الحصول على معلومات على مختلف الأسواق العالمية.

-الدراسة الخامسة: "المسارات الإجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الإجتماعي": الزهرة عبلوي.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراستنا الحالية في أن المرأة المقاولة تمتلك جملة من المقومات جعلت منها قادرة على المبادرة وإنشاء مشروعها الخاص، وقد تمثلت هذه المقومات في الخصائص التالية: التكوين سواء الجامعي أو التكوين المهني أو في الجمعيات ، المهارات التقنية المتمثلة في الخبرة والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات، وهذه المهارات تساعد

في إدارة أعمال المشروع وتسييره بجدارة، الرغبة في الإستقلالية، الثقة بالنفس، المهارات التفاعلية وغيرها من الخصائص، كما أن المحيط الإجتماعي له دور في تشجيع المرأة على الاستثمار ويتجلى ذلك في تشجيع العائلة المادي أو المعنوي من طرف أفراد الأسرة ، كما بينت الدراسة أن الأساس الأول الذي إعتمدته المرأة في اختيارها النشاط هو اجتماعي ثم الشهادة العلمية والتكوين تليها مباشرة الموهبة وهذا الأساس نابع من وعى المرأة بدور التأهيل العلمي والمهني في العمل.

- **مناقشة مع بعض الدراسات السابقة الأجنبية المختصرة:**

- دراسة" أشاريا وبينيت 1983" توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن إدخال المرأة في اقتصاد السوق أثر بشكل إيجابي على نفوذها في تخصيص الموارد وصنع القرار المحلي، حيث تطابقت نتيجة هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في أن غالبية المبحوثات لديهن القدرة على التحكم في الجانب المالي للمشروع وفي الإنفاق أيضا واستخدام الوقت بفعالية.
- دراسة"فرنغمبرغ وتوماس1991" توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن المستوى التعليمي والسن والحالة العائلية للمرأة تؤثر على الترتيبات المالية وقوة اتخاذ القرار.

حيث تطابقت مع نتائج دراستنا الحالية التي توصلت في متغير المستوى التعليمي والسن والحالة العائلية إلى أن مجمل هذه المتغيرات لها دور ايجابي في منح المرأة المقاولة مجموعة من القدرات تجعلها قادرة على التحكم في الجانب المالي وفي قوة اتخاذ القرار أيضا.

- دراسة" جيجيبهوي2000" في الهند تبين من هذه الدراسة أن بعض المناطق في الهند لا تمتلك المرأة فيهم حرية التنقل وهي دائما تحت التهديد والانصياع لأوامر الأسرة و يفتقدن للسيطرة والتصرف في دخل المشروع وهذه النتيجة تختلف مع دراستنا الحالية حيث أنها توصلت إلى أن المرأة في المجتمع الجزائري في الوقت الراهن أصبحت فاعلة في أسرتها وفي المجتمع أيضا، حيث منحتها أسرتها ومجتمعها حرية التنقل إلى الأسواق لشراء كل حاجيات ومستلزمات مشروعها وحرية التصرف بدخل المشروع انطلاقا من التنشئة على التحرر.

وبناء على هذه المناقشة فإن معظم النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة تتطابق مع تصور الباحثة الذي يدعم فكرة وجود تغيير في الأدوار للمرأة داخل المحيط الأسري والمجتمعي في الوقت الراهن، حيث يعتبر عامل السن والتعليم والوضع العائلي وثقافة الأسرة والمجتمع من العوامل التي

لها دور فاعل في دفع المراة نحو ممارسة العمل المقاولاتي وتمكينها إقتصاديا وتعزيز مكانتها الإجتماعية على مستوى الاسرة والمجتمع.

2 .4 مناقشة نتائج الدراسة على ضوء النظريات:

لقد بينت الدراسة أن خروج المرأة من المنزل واقتحامها مجال العمل المقاولاتي بصفة رسمية هو من بين الخطوات الأولى والأساسية في عملية تمكينها حيث ازدادت مشاركتها في النشاط الإقتصادي وتزامن ذلك مع دخول الجزائر الألفية الثالثة فإنعكس على المرأة بصفة ايجابية على مستواها الشخصي والأسري والمجتمعي.

كما أن ممارسة المرأة للدور الإنتاجي كشف عن قوتها ومواردها المتاحة التي تشكل قدراتها وإمكانياتها والإنجازات المحققة في هذا المجال والتي لا تقل أهمية عن الرجل، إضافة إلى التقدم الذي حققته على المستوى الشخصي والإجتماعي والمتمثل في تجسيد أفكارهن على أرض الواقع والحصول على الثروة وزيادة في ملكية الأصول، وتحقيق هذا قد يساهم في رفع معدلات النمو الإقتصادي وتحريك عجلة التنمية، وهذا ما يدعم الطرح النظري لمنهج المرأة في التنمية الذي عالج هذا الموضوع وتضمن العديد من النقاط الأساسية التي تتوافق مع نتائج هذه الدراسة كأدوار المرأة الإنتاجية واحتياجات النوع الإجتماعي والعمليات الخاصة به، وهو بذلك يوجه إلى النساء مباشرة مشاريع خاصة تحاول أن تجعلهن في مستوى الرجال أنفسهم،أو على الأقل الحصول على المساعدة منهم.

علاوة على ذلك فإن كل ما حققته المرأة من إنجازات ونظالات وتقدما في مجال عملها المقاولاتي والذي يعود إلى جملة من العوامل منها شخصية وإجتماعية وغيرها فإنها ما زالت تحتاج إلى دعم وتشجيع أكثر وتكامل بين مختلف البيئات القانونية والثقافية المجتمعية ، وهذا ما ينادي به مدخل المشاركة القائم على مبدأ "ضرورة المشاركة الكاملة للمرأة مع الرجل في جميع أنشطة التنمية وعلى وجه الخصوص المجالات الإقتصادية والإجتماعية." حيث يرى بأن المرأة لا تزال تحتاج إلى تنشيط وفعالية دورها في المشاركة على المستوى العالمي والدولي وفي عمليات اتخاذ القرار والإدارة والتخطيط والمتابعة والتقييم لكسر حاجز السيطرة الأبوية والتفرقة الإجتماعية والتربوية بين الجنسين، وبناء على هذا فإنه يجب تشجيع ودفع المشاركة الشاملة والكاملة بين الجنسين ، كما بينت الدراسة أيضا أن المرأة المقاولة الجزائرية في الأغلب قد استوفت كل الشروط الضرورية لتحقيق عملية التمكين بداية من إنخراطها بشكل رسمي في ممارسة العمل المقاولاتي وتحقيق نجاحات في ظله والتي إنعكست في الأخير على زيادة

أرباحها وتنمية مشروعها وتطويره وتقديم مساهمات جليلة لأسرتها وخدمات لمجتمعها، وهذه النتيجة المتوصل إليها في هذه الدراسة تتوافق مع مباديء وأسس إستراتيجية النهوض بالمرأة العربية بهدف التنمية الشاملة والمستدامة التي تبنتها جامعة الدول العربية والتي تنص على:" زيادة مشاركة المرأة بالقضايا المجتمعية محليا وعربيا وتأكيد دورها الهام في تكوين القيم الإيجابي ة على مستوى الأسرة والمجتمع، توفير الخدمات التي تحتاجها الأسرة العربية لمساعدة المرأة العاملة وإرساء مبدأ المسؤولية الجماعية داخل الأسرة وذلك لإحداث التوازن بين مسؤولياتها الأسرية ودورها التنموي.".

-كما بينت الدراسة في نتائجها أيضا، ما يتعلق بقدرة المراة على إحداث التغيير الايجابي في المجتمع أن هناك زيادة في قدرة المرأة على التحكم في العلاقات الإجتماعية والإنتاجية ، الأمر الذي يجعلها تساهم اقتصاديا واجتماعيا في رفاهية أسرتها وتقدم مجتمعها إنطلاقا من ذلك التحكم ، وبالتالي إلى زيادة حريتها في اتخاذ القرار على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع وه و ما يتماشى مع **مدخل التمكين** الذي يرمي إلى " تغيير العلاقات النوعية داخل الأسرة والمجتمع من خلال رفع الوعي، وتغيير الواقع وفقا لاستراتجيات طويلة المدى تعتمد على الدعوة والاتصال والقانون، ويهدف أساسا إلى تدريب وتعزيز قدرات المرأة القيادية والإدارية في اتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ، يهدف أيضا إلى تسليح المرأة بجميع العناصر اللازمة لأداء دورها الفعال، يهدف إل تحقيق رفاهية المرأة كعضو مشارك في المجتمع والأسرة".[1]

4 .3: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

1.3.4 الفرضية الأولى:

تلعب المهارات القيادية التي تمتلكها المرأة دورا ايجابيا في تحقيق تمكينها الذاتي.

من خلال نتائج البحث الميداني اتضح أن المرأة المقاولة تتمتع بمهارات قيادية جيدة في مجال إدارة مشروعها منحتها القدرة على تحقيق التمكين الذاتي ومن بين هذه المهارات ما يلي:

[1] عبد الرحمان أبو شمالة، مرجع سابق،ص32-34

-إن من بين أهم الصفات التي ساعدت المرأة صاحبة المشروع الصغير في نجاح مقاولتها هي الحزم وقوة الشخصية وحب المخاطرة والدقة وتوفر عنصر الإبداع والإتقان والتكوين بصفة خاصة في النشاطات الحرفية، مما نتج عنه في نهاية المطاف إلى تحقيق التمكين الذاتي لها، كما أن مفتاح التقدم في هذه المشاريع هو أيضا توفر الاستعداد الجيد والدراسة الجدية وامتلاك المعرفة والشجاعة اللازمتين، والحركة المفعمة بالحيوية والنشاط .

-تميز المبحوثات بالقدرة على صناعة خيارات حياتهن والتصرف فيها حتى و إن كانت في مواجهة معارضة الآخرين.

-توفر وامتلاك النساء المقاولات على معرفة شاملة بعمليات ومتطلبات العمل من مخاطر تهدد المشروع ومنافسة وغيرها.

-بغض النظر عن مجال الاستثمار سواء كان خدمي أو صناعي حرفي أو تجاري فإن النساء يستثمرن في مجال إهتمام النساء أنفسهن وهذا ما حقق لهن نتائج مضمونة، والسبب في اختيارهن لهذه المجالات كونهن يمتلكن فيها امتياز بفعل معرفتهن بالحاجات المستجدة للنساء وأفراد المجتمع، وبالتالي يكن مؤهلات بشكل أفضل للاستجابة إلى هذه الحاجات.

-توفر عنصر حب النجاح والإبداع هو ما منح المراة المقاولة القدرة على التحكم في مقاولتها ، فالنجاح مربوط بقوة الأفكار المطروحة إذ يستلزم الخروج عن المألوف.

-إتضح من غالبية المبحوثات أن الجمع بين المبادرة والمخاطرة والشجاعة والاستعداد الجيد عناصر تساعدهن في قيادة مشروعهن وقد يعوضان عنصر الخبرة.

-توفر عامل الديمقراطية في التعامل مع عمال المشروع هو العامل الأساسي في جعل المقاولات ناجحات في عملهن القيادي.

-توفر عنصر التفهم والمرونة لدى المقاولات، مما سهل عليهن قيادة مشاريعهن بفعالية.

-توفر عنصر التكوين والخبرة والتدريب والاطلاع الدائم أدى إلى نجاح مثل هذه المشاريع.

-لعب المحيط الإجتماعي أيضا دورا بالغ الأهمية في الدفع بالمرأة المقاولة وتوجيهها نحو ممارسة العمل المقاولاتي.

-أن من أهم الدوافع التي دفعت المرأة للتفكير في إنشاء مقاولتها الخاصة هو:

• أن معظم النساء أسسن مقاولاتهن بدافع البحث عن تحقيق الثروة والاستفادة من أفكارهن وهواياتهن وتجسيد ها على أرض الواقع والبحث عن الإستقلالية بمعنى أن يكون الإنسان رئيس نفسه وليس بدافع الحاجة الإقتصادية.

•الرغبة والميل للإستقلالية والسلطة ورفض العمل عند شخص أخر.

•الرغبة في ممارسة العمل القيادي والإشراف على فريق من العمال والبحث عن النفوذ الإجتماعي.

•التطور الحادث في المجتمع كان له دور فعال وبارز في تفكير المرأة في الاستثمار الخاص

•طبيعة التكوين والهوايات والإهتمامات والتطلعات والخبرات التي تمتلكها المرأة في مجال معين، كل هذه العناصر ساهمت في تمكينها ونجاحها أكثر من أي مجال أخر لأنها مرتبطة بعوامل كامنة في المرأة ، مما يعزز من وجود وعي أكبر يتوفر لديها في قيادة استثماراتها بكل عقلانية.

•كذلك من أجل تعزيز مكانتها الإجتماعية واثبات الذات من خلال تحقيق الإستقلالية المادية وبالتالي الاعتراف بها كفاعل له مكانته الإجتماعية ، وفي الوقت الراهن أصبحت لدى المرأة المقاولة القدرة على خوض كل المجالات والنجاح فيها مثل الرجل نظرا للمكانة الاجتماعية التي اكتسبتها من محيطها الاجتماعي .

2.3.4 الفرضية الثانية:

للبيئة القانونية والتشريعية دور في وصول المرأة للموارد والتحكم فيها

-بينت الدراسة على أن هناك ارتفاع ملحوظ في مشاركة المرأة في النشاط الإقتصادي في الآونة الأخيرة وهذا ما تؤكده نتائج الدراسة الحالية من خلال وعيها بحقوقها الإقتصادية وقدرتها للوصول إليها والاستفادة منها وتنمية هذه الحقوق بممارسة دور فعال في المجتمع بغية تنميته.

-تم التوصل إلى أن إنشاء النساء المقاولات لمشاريعهن تزامن مع فترة بداية تشجيع الدولة لاقتصاد السوق حيث استفدن من إنفتاح الدولة على اقتصاد السوق وتشجيعها للمبادرة الخاصة فكان لهن نصيب من دعم البنوك لمشاريعهن وقد استفدن بعضهن برغبتهن من قرض بنكي بعدما كن يعملن في إطارا غير رسمي، وبالرغم من أن الفئة التي استفادت من تمويل البنوك هي فئة قليلة، إلا أن التمويل الذي

استفادت منه حسب تصريحات المبحوثات مناسب لاحتياجاتها ومتطلبات مشروعها التمويلية وأن المدة المحددة لاسترجاعه معقولة ومناسبة لنجاح مشاريعهن.

-وفي إطار هذه المبادرات والتشجيع الصادرين من آليات الدولة المشجعة على الاستثمار، وازدياد وعي المرأة بحقوقها الإقتصادية والإجتماعية بدأت المرأة تقتحم مجال العمل وارتفعت مشاركتها في النشاط الإقتصادي لتساهم في رفع معدلات نموه، حيث أن الفئة التي استفادة من قرض بنكي كان لها الأثر الإيجابي في نجاح مشاريعهن في فترة قصيرة ومن أهمها ضمان عدم فشل مشاريعهم، إطلاق المجال واسعا لإبداعاتهن وتحقيق طموحاتهن، تحسين ظروف حياتهن، تسهيل إنخراطهن في مشاريع مشابهة أو مختلفة جديدة ومبتكرة لضمان مستقبلهن ومستقبل أولادهن ولتوفير وتقديم خدمات للمجتمع، زيادة في أصولهن وتحسين الظروف الإجتماعية والإقتصادية.

-تعتمد معظم المبحوثات على الدعم المالي العائلي أو المدخرات الشخصية أو كلاهما معا، كما أنهن لم ينفين استفادتهن من الأجهزة المالية التي وضعتها الدولة في خدمة أصحاب المشاريع.

-زيادة تحكم المرأة المقاولة في المصادر المالية واتخاذ القرارات الخاصة بالعمل والخاصة بحياتها.

-حسب ما أقرت به فئة قليلة من المبحوثات بأنه ثمة بعض الصعوبات تمثلت في عدم وجود منافذ تسويقية منظمة وقانونية لتعريف المستهلك الخارجي بمنتجات وخدمات المشاريع، بمعنى أن المنتج الجزائري غير موجود في السوق العالمية، الأمر الذي يحد من قدرة أصحاب هاته المشاريع على تسويق منتجاتهم.

-ما يلاحظ أن المستهلك المحلي يفضل استهلاك منتجات أجنبية مماثلة في بعض الأحيان ومختلفة بدافع السعر أو الجودة وإقباله على إستخدام هذه السلع ، مما يحد من حجم الطلب على المنتجات المحلية.

-تمتاز صاحبات المشاريع بكفاءتهن في العمل وامتلاكهن لمهارات عالية المستوى وذلك من خلال التكوين والتدريب المتاح لهن من طرف مؤسسات الدولة التي تسهر على تشجيع العمل المقاولاتي مما أكسبهن ربح الوقت في التعامل مع الجهات الإدارية الرسمية المنتمية إليها قانونيا والتي تربطها إلتزامات معها كمؤسسة الضمان الإجتماعي ومديرية النشاط الإجتماعي وغرفة الصناعة التقليدية والحرف ومديرية التجارة ومديرية الضرائب وغيرها،مما لا تستغرق وقت أطول في إنجاز معاملاتها وتسديد ديونها وواجباتها اتجاه نفسها وزبائنها وعمالها.

-تتوفر النساء المقاولات على معظم المعلومات الخاصة بالمنافسة والإطلاع على كل ما هو جديد ومحاولة تنفيذه مثل الاطلاع على أنظمة ولوائح العمل بهدف تسيير مشروعها على أكمل وجه والحفاظ عليه من الإندثار والزوال وهذا بفضل التسهيلات المقدمة من مؤسسات المرافقة والدعم المذكورة سابقا.

-معظم المبحوثات حصلن على تدريب خاص قبل المشروع وبعده من مختلف مراكز التدريب الوطنية والدولية في مجال نشاط المشروع حيث حققن عدة نتائج من أهمها تنمية مهاراتهن في إدارة مشاريعهن، كما أن تلقيهن لخدمات تدريبية واستشارية نتج عنه تحسن في كفاءة أدائهن للعمل، ونم جهة أخرى تقليل الحدوث في المخاطر التي قد تواجه المرأة في السوق الحرة، ترويج ثقافة الريادة والإبداع والابتكار لدى المرأة وإظهار القدرات الإبداعية الكامنة وترجمتها إلى مشاريع إنتاجية متميزة.

-تعتمد صاحبات المشاريع في نجاح مشروعهن على قدرات وخبرات عمالها بصفة رئيسية من خلال ثقتهن فيهم، كما تعتمد على لوحة القيادة من خلال المراقبة، حيث يستخدم بعضهن أجهزة رقابة حديثة ومتطورة تساعدها على معرفة الأخطاء وعلاجها بسرعة ككاميرات المراقبة....

-وجود تسهيلات ودعم حكومي مقدم لتنمية هذه المشاريع من خلال قيام بعض المؤسسات الوطنية مثل غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالترويج والتعريف بمنتجات وخدمات التي يقدمنها صاحبات المشاريع وحث المستهلكين والزائرين على اقتنائها خاصة في المعارض والصالونات التي تقام في المناسبات والأعياد.

4 .3 .3 الفرضية الثالثة:

تمنح البيئة الثقافية المجتمعية للمرأة القدرة على صناعة القرار على المستوى الأسري والعمل والمجتمع المحلي.

لقد تبين من خلال نتائج الدراسة أن:

-غالبية المبحوثات تلقى قبول ورضا وتشجيع في عملها وفي مشروعها الخاص من قبل أفراد الأسرة والمجتمع.

-أن ولوج المرأة لممارسة العمل المقاولاتي قد غير من طبيعة الأدوار داخل الأسرة ليصبح الأخ أو الأب أو الزوج طرفا مساعدا ومسا ندا ومساهما في أعمال المنزل ، وهذا ما يعزز من زيادة نفوذ المرأة داخل أسرتها وقيمتها نظرا لكسبها قوة اقتصادية تقودها للتمكين في عدة مجالات بعدما حققت استقلاليتها المادية وأثبتت شخصيتها.

-تغير نظرة المجتمع وتقبله دخول المرأة مجال العمل المقاولاتي والاستثمار ، مما فتح المجال أمام حضور المرأة في النشاط الإقتصادي وزيادة مشاركتها في صنع القرار فاستثمرت في طاقاتها وطورت من إمكانياتها.

-منحت البيئة الثقافية المجتمعية المبحوثات مراكز السلطة وقمن باحتلال تلك المراكز من خلال استعمال قوتهن وتجسدت من خلال أنه أصبحت كلمة المرأة مسموعة في محيطها العائلي وأصبحت لديها القدرة على التحليل والابتكار والتأثير في القرارات الإجتماعية المؤثرة على المجتمع ككل، وأصبحت محترمة من خلال إسهاماتها المقدمة للمجتمع وإدراك قيمتها في المنزل والمجتمع، وما يستنتج من هذا هو أن نيل القوة مرتبط برفع وإعلان التحدي ضد الثقافة الجامدة.

-أن طبيعة الحياة الثقافية والإجتماعية التي يتمتع بها المجتمع الحضري الذي نشأت فيه المقاولات والتي من مظاهرها التعاون والمسا ندة لبعضهم البعض وقبول تعليم الفتاة حتى إلى مستويات أعلى من التعليم وتكوينها وتدريبها شكلت ما يسمى بالترابط الإجتماعي بين أفراد الأسرة الواحدة بمعنى لا توجد معارضة بين أفراد الأسرة إذا أراد أحد ما تحقيق هدف معين والذي يصب في الأهداف المشتركة لتلك الأسرة، كل هذا ساعد المرأة على تجسيد طموحاتها وهواياتها على أرض الواقع اعتمادا على إمكانياتها وقدراتها ومساعدة أفراد أسرتها لها في سبيل تحقيق تلك الأهداف والطموح.

-توفر عنصر التفهم والمرونة والقوة الإيجابية لدى المقاولات فيما يتعلق بصناعة القرار على مستوى العمل أدى إلى تنامي قيم التشاركية في اتخاذ القرار والمثابرة وعدم التهاون في تقديم الدعم والتوجيه بغية تحقيق أهداف المشروع، ونستنتج مما سبق أن النساء المقاولات يتمتعن بخصائص قيادية جيدة من أهمها الإمساك بزمام الأمور وتجاوز المشكلات ولا يهبن الصعاب بل يستخدمنها في بناء الدوافع والقوة.

4. 3 .4 مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الرابعة:

يؤدي تعامل المرأة مع الضغوط الإجتماعية إلى منحها القدرة على إحداث التغيير الإيجابي في المجتمع.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الفرضية ما يلي:

-نظرا لوجود بعض الضغوط الاجتماعية التي فرضها المحيط الأسري ومحيط العمل فإن المرأة في ظل ممارستها للعمل المقاولاتي عملت على تطوير قدراتها وإمكانياتها ومهاراتها مثل تطوير مهارة الحوار والنقاش، مما عزز ذلك من زيادة خبراتها وتجاربها فأصبحت بعد ذلك تمتلك القدرة على التعامل الجيد

مع أفراد المجتمع بشكل عام من خلال حل جميع المشكلات الأسرية ومشكلات العمل بسهولة بدون قلق وتوتر زائدين. وكذلك العملاء الذين تتعامل معهم بشكل خاص بجميع مستوياتهم وفئاتهم وأذواقهم.

-إعلان المرأة لجانب التحدي كان له الدور في تبيان قوتها وإمكانياتها التي لا تقل أهمية عن الرجل.

-نقص الإلتزامات العائلية للنساء المقاولات في غالب الأحيان له دوره في التحكم في المقاولة.

-معظم المبحوثات لهن طموح مقاولاتي قوي ويأملن في تطوير مشاريعهن وإيجاد منافذ أخرى لخلق الثروة وتطوير رأس المال.

-تحقيق المرأة لاستقلاليتها الذاتية زاد من وعيها بوضعها الإجتماعي.

-أصبحت المرأة المقاولة لديها القدرة على التعامل مع المشكلات.

-توفر القدرة لدى المرأة المقاولة على التكيف والتواكب مع الضغوط والمواقف والتحولات التي يمر بها المجتمع حيث أصبحت لديها القدرة على تجزئة المشاكل إلى أجزاء يمكن حلها بسرعة أكثر.

-حاولت معظم المبحوثات الاستفادة بمجموعة من الخبراء المتخصصين لتقديم المشورة والنصح حول كافة الأمور التي تهم نجاح هذه المشاريع ودراستها وتنفيذها على أرض الواقع إن كانت تتناسب مع النجاحات المطلوبة.

-أصبحت المرأة المقاولة لديها القدرة على التحكم في أعصابها والمعاملة الحسنة مع الزبائن والعمال رغم وجود بعض الظروف الصعبة وتحديات التأسيس وهذا هو أحد العناصر الأساسية في تمكينها.

-حققت النساء المقاولات التكيف مع الضغوط وحاولت الإندماج والتفاعل أيضا في ميدان العمل .

-غالبية النساء المقاولات يرغبن في تطوير تعليم أبنائهن من خلال توفير لهن متطلبات تكاليف الدروس الخصوصية والكورسات التعليمية و برامج الإعلام الآلي وحققن التكيف مع متطلبات عصرهن وتوفرلهم كل الحاجيات التي يفرضها هذا التطور كحتمية مثل الإهتمام بهواياتهم وتنميتها وتطويرها.

-عمل النساء في هاته المشاريع أكسبهن خلق علاقات إجتماعية طيبة.

ونستنتج مما سبق أن إهتمام المرأة بمتطلبات أبنائها وأسرتها والسعي نحو تحقيقها يعتبر كمتنفس للضغوط، كما أجمعنا أنهن يواصلن بكل حزم وصبر في إستمرارية هذه المشاريع لخدمة المجتمع والتنمية.

5. النتائج العامة:

-تحسن المستوى المهاراتي للنساء المقاولات وهذا راجع إلى قوة الشخصية التي تمتلكنها.

-زيادة في قدرة النساء المقاولات على صنع خيارات الخاصة بحياتهن ومستقبلهن المهني والتصرف فيها.

-تمتع المرأة المقاولة بالحركية والنشاط وذلك بسبب وجود عناصر ثقافية تدعم وتشجع المرأة في أداء عملها بكفاءة وفعالية.

-قدرة المرأة على الوصول إلى الموارد والفرص المتاحة في بيئتها القانونية والاجتماعية وسهولة الوصول إلى المعلومات والتقنيات التي من شأنها أن تحسن نوعية الحياة وتساعدها على التكيف مع المتغيرات والتطورات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، إضافة إلى تحكمها في تلك الموارد والتي تختلف باختلاف الخبرات والمعارف والمعلومات والقدرات المكتسبة والتي تستخدمها أي تلك العناصر في عملية تطبيق القواعد الخاصة بإدارة المشروع من عدة جوانب.

-زيادة قدرة المرأة على التحكم في العلاقات الإجتماعية والإنتاجية الأمر الذي يجعلها تساهم اقتصاديا واجتماعيا في رفاهية أسرتها وتقدم مجتمعها إنطلاقا من ذلك التحكم.

-استقلال الطاقة الذهنية الخاصة بالمرأة المقاولة في حل مشاكل العمل وتحسين الإنتاجية.

-زيادة حرية المرأة المقاولة في اتخاذ القرار على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع.

-توفر فرص جيدة للمرأة منحتها إياها البيئة القانونية للحصول على الموارد والتحكم فيها وتنفيذها ضمن حيز الواقع.

-شعور المرأة باستقلاليتها الإقتصادية وارتفاع نسبة مشاركتها في النشاط الإقتصادي مع دخول الجزائر الألفية الثالثة.

-زيادة في نسبة ما تمتلكه النساء المقاولات بعد نجاحهن في مشاريعهن من أراضي وعقارات ومدخرات.

-زيادة الأرباح من المشروع وأصبحت دخل المقاولات مرتفع، ومن ذلك ما يؤكد على أن المشروعات المدرة للدخل برزت أهميتها في النهوض بالمرأة وخاصة الفئة القليلة التي صرحت بأنها كانت تعاني من ضغط الحاجة الإقتصادية، إذا فكلما نالت المرأة استقلالها الإقتصادي أدى ذلك إلى تعزيز وضعها وتمكينها.

قدرة المقاولات على تحقيق التوافق بين العمل في المنزل والمشروع بمعنى عدم تعارض الدور الأساسي للمرأة المقاولة في أسرتها مع مشاركتها الإقتصادية، نتيجة توفر تسهيلات تخفف من الأعباء الأسرية وعبء العمل من أهمها مسا عدة الرجل لها أو الأخ أو الأب ، مما منحها الثقة بالنفس وأهلها لأن تربي أولادها تربية سليمة ليصبحوا بدورهم أفراد فاعلين وهذا هو أساس تمكينها.

حصول المرأة المقاولة من مشروعها على عدة مكاسب منها ما يعود عليها بشكل مباشر من تحقيق الذات وزيادة الأرباح وإستمرارية المشروع الذي يؤمن لها مصدر دائما للدخل ومنها ما يعود على المجتمع ككل مثل الاستغلال الأمثل لموارده البشرية وزيادة معدلات الإنتاجية والنمو الإقتصادي وهذا ما ينعكس على المرأة المقاولة بتحقيق التمكين بشكل فعال من المشاركة الإقتصادية.

ممارسة المرأة المقاولة للعمل القيادي أكسبها خبرة ورفع من قدراتها.

ساهم تكوين المرأة وتدريبها قبل مأسسة المشروع وخضوعها لدورات تدريبية بعد التأسيس في زيادة قدراتها ومنحها فرصة في اتخاذ القرار وازدياد من قدرتها التنافسية في السوق.

تخلصت المرأة بعد قيادتها للمشروع من الدور التقليدي النمطي وهذا بفضل التعليم والتدريب اللذان ساهما بالنهوض بها وتمكينها من خلال المساهمة في زيادة وعيها وإدراكها بحقوقها على المجتمع.

زيادة وعي المرأة بحقوقها القانونية وممارستها ومعرفة حقوقها الإقتصادية والإجتماعية لمواجهة متطلبات العمل وأفراد المجتمع على حد سواء.

إن الثقافة المجتمعية السائدة من عادات وقيم مجتمعية تسير وفق التغيير الذي يعزز من دور المرأة التنموي ويدفعها للمشاركة في النشاط الإقتصادي ويمنحها القدرة على التفاعل مع الظروف المحيطة بها والتكيف البناء مع متغيرات المحيط.

تم نجاحهن من خلال تصرفهن وفق منظور استراتيجي في طريقة ممارسة وتنمية أعمالهن عن طريق اكتشاف فرص تتيح المزيد من توفر فرص الوظائف والاستثمار وتحقيق المزيد من التوظيف والتنويع.

نستنتج مما تم التوصل إليه في هذا الفصل الميداني أنه تم تطبيق هذه الدراسة على المرأة المقاولة كوحدة تحليل أساسية، لذا اختارت الباحثة المنهج الوصفي وأداة الاستمارة بالمقابلة كتقنية رئيسية في جمع المعلومات والملاحظة المباشرة والمقابلة الشبه موجهة كأدوات ثانوية في جمع المعلومات ، كما

اعتمدت الباحثة على بعض الوثائق والسجلات تضمنت مجموعة معطيات وإحصائيات تم إستخدامها في عملية التدليل والاستشهاد والتحليل والتفسير، وفي الأخير خلصت الباحثة إلى جملة من الاستنتاجات تخص الفرضيات التي تم اختبارها في هذه الدراسة والتي مفادها أن المحددات التنظيمية التي تشمل المهارات القيادية للمراة والبيئة القانونية التي تحكم سير المشروع وتنظيمه قانونيا والمحددات الإجتماعية والتي تشمل البيئة الثقافية الإجتماعية وتعامل المرأة مع الضغوط الإجتماعية كان له الدور الفعال في تحقيق التمكين للمرأة الجزائرية المقاولة.

خاتمة

خـــــاتمة:

تعتبر الجزائر من الدول التي تبذل جهودا كبيرة من أجل تفعيل مشاركة المرأة في مختلف المجالات والمستويات وتعمل على تحسين أوضاعها وتمكينها في مجتمعها، حيث تتجلى معالم هذه السياسة في الدعم الذي تقدمه الدولة لفائدة حقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية والذي تزامن مع الجهود الدولية في ذالك، باعتبارها مكونا فعالا وقوة اجتماعية كبيرة على الساحة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية تساهم في تطوير المجتمع وتحقيق التنمية، وعلى الرغم من ذالك فإن الممارسات الميدانية تكشف عن وجود بعض التحديات التنظيمية والمشاكل المادية التي لازالت تحول دون المساهمة الفعلية والفعالة للمرأة في المجالات السياسية والاقتصادية وحتى الاجتماعية المرهونة بتحقيق تلك المساهمات، وفي ظل وجود هذه العقبات فإن المراة الجزائرية الراغبة في ممارسة العمل المقاولاتي وتحقيق تمكينها بالمجتمع ستقف وقفة تحدي كبير لكل من يقف عائقا في سبيل تحقيق أهدافها وطموحاتها وتحقيق اندماجها الفعلي في الأسرة والمجتمع .

ورغم كل هذا فلقد حققت المرأة من خلال مزاولتها للعمل في مشروعها الصغير العديد من الانجازات والتقدمات التي تعتبر كمحصلة للجهود المبذولة في ذلك ما يعكس قدرتها على الوصول إلى الموارد المتاحة في بيئتها الخارجية ومحيطها الاجتماعي والتحكم فيها، وكذا سهولة وصولها إلى المعلومات والتقنيات التي من شأنها أن تحسن نوعية الحياة وتساعدها على التكيف مع المتغيرات والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إضافة إلى تحكمها في تلك الموارد وإن كانت تختلف من إمراة إلى أخرى باختلاف الخبرات والمعارف والمعلومات والقدرات المكتسبة التي تستخدمها في عملية تطبيق القواعد الخاصة بإدارة المشروع من عدة جوانب.

كما أن زيادة قدرة المرأة المقاولة صاحبة المشروع الصغير على التحكم في العلاقات الاجتماعية والإنتاجية قد يجعلها تساهم اقتصاديا واجتماعيا في رفاهية أسرتها وتقدم مجتمعها انطلاقا من ذلك التحكم واعتمادا على قوتها ذات الدلالة الايجابية التي لا تقل أهمية عن قدرات الرجل، حيث فرضتها كمبدأ لإحداث التغيير الايجابي للمجتمع ما ينعكس على مستواها الشخصي من خلال تحقيق القدرة الذاتية والتي تشمل الاعتماد على النفس وتحقيق الاستقلال الذهني، وزيادة الأرباح واستمرارية المشروع

الذي يؤمن لها مصدر دائما للدخل وكسب ثقة عالية في نفسها وإحساسها بقيمتها على المستوى الشخصي والعائلي والجماعي بصفة عامة، وما ينعكس أيضا على مستوى العائلة حينما صنعت تقدما واضحا وانجازات ملموسة فيما يتعلق بتطوير تعليم أبنائهن وتوفير المتطلبات اللازمة لذلك كتكاليف الدروس الخصوصية والكورسات التعليمية وزيادة مستوى المعيشة وتحقيق التكيف مع متطلبات العصر التي تفرض كحتمية مثل الاهتمام بهواياتهم وتنميتها وتطويرها، وما ينعكس أيضا على المستوى الجماعي وما يعود على المجتمع بالنفع كالاستغلال الأمثل لموارده البشرية وزيادة معدلات الإنتاجية والنمو الاقتصادي وهذا ما سيمكن المرأة المقاولة من تحقيق التمكين بشكل فعال من خلال زيادة المشاركة الاقتصادية فتحقيق الرفاه الإجتماعي.

وبناء على ما سبق فإن المرأة الجزائرية المقاولة صاحبة المشروع الصغير قد استوفت تحقيق كل الشروط الضرورية لعملية تمكينها اقتصاديا وهي على استعداد دائم نحو السعي لتطوير قدراتها وإمكانياتها لخوض تجربة التمكين في المجالات الأخرى انطلاقا من مبدأ توحيد الجهود من أجل مجتمع أفضل تتقلص فيه الفجوة بين الجنسين وتقضي فيه المصالح المادية على كل شكل من أشكال التمييز.

من خلال ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية فالباحثة توصي بالآتي :

- تدعيم قدرات جميع الآليات الحكومية والمؤسسات المرافقة للمشاريع الصغيرة بما في ذلك تشجيع النساء على المشاركة أكثر في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وذالك من خلال تطوير مهاراتهن ومواردهن وإمكانياتهن الذاتية وضمان دعمهن من الناحية الاجتماعية والقانونية.

- العمل على رفع وعي النساء بتعريفهن بحقوقهن وخاصة منها الاقتصادية والاجتماعية والعمل على تنمية المهارات التقنية والفنية .

- تطوير مجال البحث في المسائل المتعلقة بتمكين المرأة وخاصة على المستوى الوطني.

- ضرورة بذل الجهات الحكومية جهودا أكبر واهتماما أكثر بمتطلبات وانشغالات المرأة المقاولة في مشاريعها المستقبلية ما دام أنها قد حققت نجاحات في بداياتها الأولية نتيجة عدة عوامل.

- النهوض أكثر بالمستوى العلمي والمهني والتنموي للنساء انطلاقا من دراسة مشكلاتهن والعمل على حلها من خلال توفير الدعم المادي للنساء صاحبات المشاريع في شكل قروض ميسرة بدون عراقيل تساهم في تطوير مشاريعهن ومراقبة سوق أسعار المواد الأولية وفتح الأسواق خاصة بالحرف الشعبية وإتاحة الفرصة للنساء للمشاركة في المناسبات الخارجية وتقديم مكافآت مادية للانجازات في الحرف وتصدير منتجات الحرف إلى الخارج.

- إعداد تقرير شامل حول كل الإحصائيات والبيانات المتوفرة عن المرأة الجزائرية في مجال مشاركتها في المشروعات، بما في ذلك تدوين علمي لنضال المراة وجهودها في مجال تنمية الاقتصاد والتنمية الإنسانية ونشرها على نطاق واسع.

- إعداد كتيبات وأدلة علمية من طرف الباحثين عن الجهات الحكومية والجمعيات التي تهتم بقضايا المرأة على المستوى الوطني.

- أخذ المبادرة في تغيير بعض الذهنيات التقليدية السائدة في المجتمع وتكييفها لتقبل دور المرأة التنموي مع مراعاة بعض الخصوصيات الثقافية والاجتماعية والاعتماد على وسائل الإعلام بما في ذلك التركيز على الصورة الايجابية للمرأة والحرص على إبراز مهاراتها وأهمية دورها في المجتمع.

- توعية القطاع الخاص بتمويل مشروعات المرأة الصغيرة .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا: الكتب

أ. الكتب العربية

1. حذيفة تقي الدين الخطيب: التمكين أسسه وأساليبه، دراسة بلاغية تطبيقية، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية هيئة أبو ظبي للثقافة والتراث، الإمارات العربية المتحدة،2009.
2. إسماعيل سراج الدين: حقوق الإنسان والمرأة والتنمية، مكتبة الإسكندرية، مصر، 2009.
3. كريستين لاغارد: جرأة الاختلاف: المقومات الثلاث لتمكين المراة، المعهد الديمقراطي الوطني، واشنطن العاصمة،2014.
4. مارلين مانتج: المراة ومهارات القيادة الإدارية، دار المعرفة للتنمية البشرية، دون ذكر البلد، 2005.
5. حسن موسى الولية الصفار: المرأة مسؤولية وموقف، الطبعة الأولى، دار الزهراء للنشر، بيروت لبنان،1985.
6. سهام القزويني: شمس المرأة لا تغيب للدكتور محمد صادق الكرباسي، الطبعة الأولى،بيت العلم للنابهين، بيروت، لبنان،2004.
7. محمد الغزالي : قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوافدة،الطبعة السابعة، دار الشروق، القاهرة، مصر، 2002.
8. إسماعيل مظهر: المرأة في عصر الديمقراطية، بحث حر في تأييد حقوق المرأة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة،1949.
9. انتوني غدنز: علم الإجتماع، ترجمة: فايز الصباغ،المنضمة العربي للترجمة: بيروت، لبنان،2005.
10. عبد الرحمان أبو شمالة: سرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات مفتاح، فلسطين،2006.
11. نوره المساعد: تمكين المرأة في التجارب العالمية والعربية: الإيجابيات والسلبيات المرأة في التجربت العربيت المجلس الأعلى للمرأة البحرين ، متاحة على الموقع الاكتروني التالي: https://goo.gl/8TAMss تاريخ التصفح: 2018/03/02، 14:55.
12. ابتسام الكتبي وآخرون: النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في الوطن العربي، منظمة المرأة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر،2010.
13. سامي ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط1 ، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، 2000 .
14. تركي محمد تركي محمد، مناهج البحث، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
15. رشيد زرواتي :مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، ط1 ، دار الهدى للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2007 .
16. عدلي علي أبو طاحن: مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، ج2، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.
17. محمد شفيق: البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية، المطبعة المصرية، الإسكندرية، 1986.
18. عمار بحوش : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985 .
19. موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيدي صحراوي وآخرون، دار القصبة، الجزائر، 2004.
20. محمود عبد الرشيد بدران: علم اجتماع ودراسات المرأة، تحليل استطلاعي، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، مصر، دون سنة.

ب. الكتب الأجنبية

21. Sen, A.K.: Capability and well-being. In: Nussbaum and Sen, eds. The quality of life,World Institute of Development Economics Research, Helsinki , 1993.

ثانيا: المجلات و الدوريات العلمية

أ. المجلات والدوريات العلمية العربية

22. رائدة أيوب: الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الدول العربية سانت كلمنس، منظمة المراة العربية، 2010.
23. ثائر رحيم كاظم: معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي ، دراسة ميدانية في جامعة القادسية منشورة في مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد24– العدد02، 2016.
24. رشيدة لعمارة: فعالية مشاركة المرأة في إنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية في مدينة تبسة وسطيف، منشورة في كتاب أعمال الملتقى الوطني حول تقرير مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية تحديات وحلول، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، جامعة البليدة02، المنعقد بـ10 أفريل2017.
25. منيرة سلامي، يوسف قريشي: التوجه المقاولاتي للمرأة، دراسة ميدانية منشورة في مجلة الباحث ، العدد08، ورقلة ،2010.
26. ريم لونيسي: المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائرية، رسالة ماجيستير، دراسة حالة المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية، جامعة سطيف2، 2015 .
27. الزهرة عباوي: المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي، رسالة ماجيستير، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة ولاية سطيف 2015/2014 جامعة سطيف.
28. فريدة شلوف: المرأة المقاولة دراسة سوسيولوجية، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة،2009.
29. سفيان فوكة: التنمية والتمكين من خلال الإدارة الرشيدة للحكم، قراءة نقدية، مقال منشور في المجلة الجزائرية للسياسات العامة– العدد 3 فيفري 2014– جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف.
30. جهيدة اعجيري: المرأة الجزائرية المقاولة ودورها في التنمية الاقتصادية بجامعة جيجل، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، عدد خاص، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، في جوان،2016.
31. مؤمنة صالح الرقب: معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها، قدمت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة ، 2009.
32. عائشة عبد السلام: دراسة مسحية لمشروعات المجال الاجتماعي للنهوض بالمرأة بالجمهورية الجزائرية، منظمة المرأة العربية، الجزائر، 2009.
33. سرور طالبي المل: حقوق المراة في التشريعات الجزائرية لعام 2000، سلسلة المنشورات العلمية صادرة دوريا عن مركز جيل البحث العلمي، طرابلس، لبنان،2014.
34. خالد بن سليمان الرشودي: مقومات التمكين في المنظمات الامنية التعليمية ومدى جاهزيتها لتطبيقه، دراسة مسحية على ضباط كلية الملك فهد الامنية وكلية ملك خالد العسكرية، رسالة ماجيستير بقسم العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض،2009.
35. غسان ابو منديل وآخرون: واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة، دراسة ميدانية في قطاع غزة، مركز شؤون المرأة، فلسطين،2014.
36. غادة عمي موسى، حقوق المرأة في خطاب المؤسسات النسوية العربية: نماذج من مؤسسات رسمية أهلية، ورقة مقدمة إلى ندوة " حقوق الإنسان في الخطاب السياسي والحقوقي المعاصر في الدول العربية " المجلة الوطنية لحقوق الإنسان 12 ماي، قطر، 2002.
37. بن دنون فضيلة: دراسة تحليلية للنساء العاملات بالجزائر من 2004–2009، رسالة ماجيستير بقسم الديمغرافية، منشورة على الانترنيت، جامعة وهران، 2013 .

38.سعيد محصول: مداخلة بعنوان تمكين المرأة كآلية لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، منشورة في مجلة أبحاث قانونية وسياسية عدد خاص، العدد الأول، الجزء الثاني، دار الهدى للنشر، عين مليلة، الجزائر،2016.
39.زينب لموشي، المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية بين التمكين وآليات التفعيل، جامعة الجزائر 03، مجلة تاريخ العلوم العدد السابع – مارس 2017 .
40.عصام بن الشيخ: جودة أداء المؤسسة التشريعية من خلال تمكين المرأة سياسيا، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الثاني عشر،جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، جانفي، 2015.
41.صابر بلول، التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية– المجلد 25 – العدد الثاني– 2009.
42.منيرة سلامي: المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية – عدد 05 / ديسمبر 2016.
43.منيرة سلامي ،ايمان بية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية،العدد3، ورقلة، الجزائر،2013.

ب. المجلات والدوريات العلمية الأجنبية

44. Ahmed ROZELAN and Nurulizwa RASHID : The effect of microfinance on women's empowerment: Evidence. from Malaysia. Asian Journal of Women's Studies, 2016 ,Vol. 22, No. 3, pp 318–
45. Huma Rehman et al ; Role of Microfinance Institutions in Women Empowerment: A Case Study of Akhuwat, Pakistan; South Asian Studies *Vol. 30, No.1, January – June 2015, pp. 107 – 125.*
46. Alex Addae-Korankye; Alex Abada; MICROFINANCE AND WOMEN EMPOWERMENT IN MADINA IN ACCRA, GHANA Asian Economic and Financial Review, 2017, 7(3): 222-231.
47. women empowerment through.SHGs-A. aparticipatory assessment, Splint International Journal of Professionals,Vol.–,Issue–, June 2016.
48. Lori Keleher : Sen and Nussbaum: Agency and Capability Expansion, Éthique et économique/Ethics and Economics, 11 (2), 2014.
49. Malhotra, A., S.R. Schuler and C. Boender , *Measuring women's empowerment as a variable in international development.* Background paper for World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives, 7 May 2002.
50. Bharthvajan R,Women Entrepreneurs & Problems Of Women Entrepreneurs,International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology, Vol 3, Issue 9, September 2014,India
51. -Naila Kabeer :Gender equality and women's empowerment: a critical analysis of the third Millennium Development Goal, Gender anti Development Vol. 13, No. 1, March 2005.pp 14-16.
52. .Malhotra, A., S.R. Schuler and C. Boender (2002) Measuring women's empowerment as a variable in international development. Background paper for World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives, 7 May 2002. pp 12. Available at: http://siteresources.worldbank.org/INTEMPOWERMENT/Resources/486312-1095970750368/529763-1095970803335/malhotra.pdf : watch time: 20.33 17/04/2018.
53. Erin K. Baines a practical guide to empowerment , United nations high commissioner for refugees Joyce Mends-Cole UNHCR Senior Coordinator for Refugee Women and Gender Equality UNHCR Geneva, June 2001, p6-7.

54. Alsop, Bertelsen, Holland : women ;s impowerment. in rural community driven development projects ,p8.

ثالثا: المواقع الالكترونية

55. جنان التميمي: مفهوم المرأة بين نص التنزيل وتأويل المفسرين ، شبكة اللغويات العربية، 2009، صادرة عن الموقع الالكتروني التالي: http://www.arabiclinguistics.net تاريخ التصفح: 2018/01/12، 20.31

رابعا: التقارير والمناشير

56. برنامج الأغذية العالمي:مكافحة الجوع في العالم، سياسة المساواة بين الجنسين، 2015-2020، مكتب الشؤون الجنسانية، ايطاليا،2015.
57. برنامج الخليج العربي للتنمية: تقرير تنمية المرأة العربية 2015- المرأة العربية والتشريعات-، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث- كوثر-، تونس، 2015.
58. التقرير الوطني الثالث للأهداف التنموية للألفية في الجمهورية العربية السورية، 2010.
59. برنامج الأمم المتحدة: الدليل التدريبي حول كسب الدعم والتأييد لحقوق المرأة في اتفاقية سيداو، هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون مع جهد، عمان، الأردن،2014.
60. إستراتيجية النهوض بالمرأة العربية: المرأة العربية رؤية جديدة، المؤتمر الثاني لقمة المرأة العربية المنعقد في 04/03 نوفمبر بالأردن ، 2002.
61. تقرير حول الوضع الوطني – الجزائر: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية (2008-2011) برنامج مموّل من قبل الإتحاد الأوروبي، 2010، متاح على الموقع الالكتروني التالي: http://www.euromedgenderequality.org ،تاريخ التصفح 10- جانفي،2017، على الساعة21.15.
62. اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة : قائمة القضايا والمسائل المتعلقة بالنظر في التقارير الدورية بالجزائر حول اتفاقية سيداو، صادرة عن الأمم المتحدة، الدورة الحادية والخمسون، 2012، ص6-7
63. سليمان عواد سليمان، ورقة عمل أساسية حول : السياسات الداعمة لتمكين المرأة في العمل والحياة ، نماذج من برامج عمل اليونسكو في أفريقيا والمنطقة العربية مقدمة إلى ورشة العمل القومية حول المرأة والمنشآت الصغرى، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، تونس، 2006.
64. تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: النوع الاجتماعي والتنمية- المرأة في المجال العام- البنك الدولي، الطبعة العربية، دار الساقي، بيروت لبنان، 2005 .
65. تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2015، نحو نهوض المراة في الوطن العربي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، الادرن ،2006.
66. الجهاز المركزي للإحصاء وزارة التخطيط والسكانية: تمكين المراة بيئة مساعدة وثقافة داعمة، صندوق الأمم المتحدة للسكان، مكتب العراق، دون سنة.
67. تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2015، نحو نهوض المراة في الوطن العربي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مرجع سابق،

68. التقرير العربي للأهداف الإنمائية للألفية: مواجهة التحديات ونظرة لما بعد عام الأمم المتحدة، جامعة الدول العربية، 2015 متاح على الموقع الالكتروني التالي: https://goo.Gl/j9tkaV تاريخ التصفح: 2017/12/12، 10:35.
69. تقرير حول اللقاء القومي حول المرأة الريفية والأمن الغذائي، المنظمة العربية للتنمية الزراعية، جامعة الدول العربية، لبنان، 2012.
70. تقرير وطني، CNES .
71. Carolyn Medel,Women, Education and Empowerment: Pathways towards Autonomy,Anonuevo Report of the International Seminar held at UIE, Hamburg, 27 January – 2 February 1993 UNESCO Institute for Education 1995.

خامسا: المصادر

72. القران العظيم
73. الجريدة الرّسميّة للجمهور للجمهوريّة الجزائريّة /العدد 14، لسّنة الثالثة والخمسون،الإثنين 27 جمادى الأولى عام 1437 هـ الموافق 7 مارس سنة 2016 ، المطبعة الرّسمية، الجزائر.

الملاحق

الحمد لله

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر- 2- أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الإجتماع والديمغرافية

استمارة مقابلة موجهة للنساء المقاولات صاحبات المشروع الصغير بالمسيلة

في إطار إعداد أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الإجتماع تخصص علم إجتماع المنظمات والموارد البشرية

تحت عنوان

المحددات التنظيمية والإجتماعية لتمكين المرأة الجزائرية المقاولة

دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات صاحبات المشروع الصغير بالمسيلة

(2016-1999)

من إعداد الطّـالبة:
زوينة بوساق

تحت إشراف الدكتورة:
عتيقة حرايرية

2019/2018

أولا:البيانات السوسيومهنية عن صاحبة المشروع

1. السن: ☐

2. الحالة العائلية ☐

. المستوى التعليمي: ☐

4. الخبرة المهنية في المجال: ☐

5. هل يوجد في العائلة من يعمل في مجال المقاولة: نعم ☐ لا ☐

هل أنت متأثرة به؟ نعم ☐ لا ☐

6- هل مارست عملا في السابق؟ نعم ☐ لا ☐

- هل له علاقة بالمشروع الحالي؟ نعم ☐ لا ☐

ثانيا :بيانات متعلقة بالمشروع الصغير

7. ما نوع المشروع: خدمي ☐ تجاري ☐ صناعي حرفي ☐

8.ما نوع النشاط الممارس: ☐

9. تاريخ التأسيس (البدء في النشاط) : ☐

10.عدد العمال في المشروع : ☐

11. مكان إقامة النشاط : ملكية ☐ مؤجر ☐ وضعية أخرى ☐

الفرضية الأولى:

تلعب المهارات القيادية للمرأة دورا في تحقيق التمكين الذاتي لها

المتغير المستقل: المهارات القيادية للمرأة

12. من هو القائد الفعلي للمؤسسة؟

أنت ☐ **أحد أفراد العائلة** ☐ **شخص آخر** ☐

13. هل كنت على دراية ومعرفة بإجراءات التأسيس لمشروعك الحالي؟

نعم ☐ **لا** ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ نعم :**

كيف تحصلت على هذه المعرفة؟

دراية مسبقة عن طريق:

شبكة العلاقات ☐ **أفراد العائلة** ☐ **الاحتكاك بنفس أصحاب المهنة** ☐ **قراءات حول الموضوع** ☐

14. هل كان لديك استعداد قوي وجيد لخوض مثل هذه التجربة؟

نعم ☐ **لا** ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ نعم :**

ماهو الدافع القوي وراء ذالك؟ ..... ☐

15. كيف تتم عملية اختيار أشخاص أكفاء للعمل في مشروعك.

على أساس الشهادة ☐ **على أساس الاختبار** ☐

<u>بعد المهارة في التنظيم:</u>

16. في حالة ما إذا غاب أحد عمالك عن منصبه أو تخلى عنه هل أعددت خطة بشأن ذالك؟

نعم ☐ **لا** ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ نعم :**

فما هي الإجراءات التي تتخذينها في هذه الحالة؟

تعويضه باستدعاء موظف جديد ☐ **إضافة مهامه إلى احد الزملاء** ☐

تنوبين عنه أنت ☐ **تستنجدين بأحد المعارف إلى حين اتخاذ قرار بشأن ذلك** ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ لا :**

هل تدركين خطورة ذالك على سير المشروع ؟.....

17. هل تعتمدين في مراقبة انجاز العمل وتصحيح اخطائه في غالبية الوقت على:

الإشراف المباشر أثناء العمل ☐ **لإشراف والتصحيح بعد العمل** ☐

18. في رايك كيف يتم كسب ونيل ثقة الزبون؟

جودة المنتج أو الخدمة ☐ **قوة الشخصية** ☐

اخرى تذكر .....

المتغير التابع: التمكين الذاتي للمرأة المقاولة:

19. من أين جاءتك فكرة تأسيس هذا المشروع؟

فكرة شخصية ☐ **فكرة احد أفراد العائلة** ☐ **فكرة الأصدقاء** ☐

اخرى حددي .....

20. لماذا اخترت هذا النوع من النشاط عن غيره من الانشطة الأخرى هل كان ذالك بسبب انه:

يتناسب مع مؤهلاتك ومهاراتك الخاصة ☐ **إدراكك ومعرفتك بوجود فرص عمل** ☐

رغبتك وحماسك ☐ **المحافظة على مهنة العائلة** ☐ **مردودية المشروع** ☐

اخرى حددي .....

21. من قام بالتخطيط لسياسة المشروع؟

أنت بمفردك ☐ احد أفراد العائلة ☐ خبير ☐

أخرى حددي .....

22. هل واجهت تحديات عند تاسيس مشروعك؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بـــ نعم :

فيما تكمن هذه التحديات في: .....

23. هل واجهت تحديات بعد بدأ المشروع ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بـــ نعم :

فيما تكمن هذه التحديات؟ .....

24. هل تشعرين بالثقة في أنك تستطيعين ادارة ما يلي بمفردك؟

الاحتياجات اليومية للأسرة ☐ تلبية الاحتياجات ورفاه الأسرة أيضا ☐

أخرى حددي .....

25. ما هي المقومات الذي جعلتك تعتمدين على نفسك أكثر؟

التنشئة الأسرية ☐ ستوى التعليم ☐ تجارب وخبرات العمل ☐

أخرى تذكر .....

26. مع من تشعرين بحرية أكثر مع؟

الزبون ☐ العمال ☐ العملاء ☐

أخرى حددي .....

27. هل توجد ملكيات عينية مسجلة باسمك قبل بدأ المشروع ؟

نعم ☐ لا ☐

28. هل لديك مدخرات مالية مسجلة باسمك؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بـــ نعم :

هل لديك حرية التصرف بممتلكاتك ومدخراتك؟

نعم ☐ لا ☐

29. كيف كانت توقعاتك لهذا المشروع ولمستقبله والبدائل التي وضعتها سابقا؟ :.....

رابعا:أسئلة الفرضية الثانية

– للبيئة القانونية دور في تحسين قدرة المراة على الوصول إلى الموارد والمكاسب والتحكم فيها.

المتغير المستقل: البيئة القانونية:

30. من أين تحصلت على الشهادة العلمية أو المهنية التي من خلالها أسست المشروع؟

جمعيات مهنية ☐ مراكز تكوين خاصة ☐ تكوين مهني حكومي ☐

جامعات حكومية ☐

31. هل واجهت مشاكل في الحصول على الإعتماد؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ نعم :**

فما هي هذه المشاكل؟ .....

32. ما نوع التمويل المتلقى:

مدخرات شخصية ☐ دعم من العائلة ☐ كلاهما ☐ قرض بنكي ☐

صندوق الدعم ☐

- **إذا كان قرض بنكي هل واجهت صعوبة في الحصول عليه**

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ نعم :**

هل يعود ذالك إلى:

عدم وجود الضمانات اللازمة ☐ إجراءات طلب التمويل المعقدة ☐

أخرى حددي .....

33. كيف كانت معاملة العمليات الإدارية لك عند التحضير للمشروع؟

جيدة ومشجعة ☐ معرقلة ☐ أخرى حددي ☐

34. هل حصلت على تدريب خاص بإدارة مشروعك؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ نعم :**

متى حصلت على التدريب؟

قبل بدء المشروع ☐ أثناء العمل بالمشروع ☐

35. هل المراكز والجمعيات على مستوى الولاية تقدم الدعم الكافي لكل اهتمامات المرأة؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ نعم :**

صف حجم الإقبال الذي ترينه

إقبال كبير ☐ إقبال متوسط ☐ إقبال ضعيف ☐

المتغير التابع: وصول المرأة إلى الموارد والتحكم فيها :

بعد التحدي البشري:

36. هل كانت لك دراسة كافية حول المورد البشري ومن حيث وفرته كميا ونوعيا؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ نعم :**

ما هي طرق حصولك على هذا المورد؟

طريقة منظمة عن طريق الإعلان ☐ طريقة عشوائية بالاتصال شبكة العلاقات ☐

37. هل سبق وأن تحركت إلى الأسواق لجلب ما هو جديد؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ نعم :**

– هل قمت بالاحتكاك بنفس أصحاب المهنة؟.....

38. هل تلتزمين بدفع الاشتراك السنوي في صندوق التقاعد في الوقت القانوني؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ لا :**

وضحي الأسباب؟.....

39. هل تلتزمين بالدفع الضريبي في الوقت المحدد بشكل دوري ومستمر؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ لا :**

فما هي الأسباب؟.....

40. هل تقومين بتأمين كل عمال مشروعك لدى صندوق الضمان الاجتماعي؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ لا :**

لماذا؟.....

41. هل لديك القدرة الكافية على التحكم في ميزانية المشروع؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـــ لا :**

ما هو الطرف المساهم في تسيير هذه الميزانية؟.....

42. على ماذا تعتمدين في زيادة الإرباح؟

كفاءة مواردك البشرية ☐ **حجم الزبائن** ☐ **جودة المنتج أو الخدمة** ☐

43. هل تتابعين المعارض والصالونات الإنتاجية والملتقيات العلمية؟

دائما ☐ **أحيانا** ☐ **أبدا** ☐

44. هل تتوفر لديك معلومات حول؟ (يمكن اختيار أكثر من خيار)1

جودة منتجك أوخدمتك عند المنافسين ☐ **جودة منتجك أو خدمتك عند الزبائن** ☐

مستوى أسعار خدمتك أو منتجك ☐ **تفضيلات وخيارات المستهلكين** ☐

أخرى حددي..... .....

خامسا: أسئلة الفرضية الثالثة:

تمنح البيئة الثقافية المجتمعية للمرأة القدرة على صناعة القرار على المستوى الأسري والعمل والمجتمع المحلي

المتغير المستقل: البيئة الثقافية المجتمعية

45. حسب رأيك هل البيئة تدعم من حقك في اختيار نوع المشروع؟

نعم ☐ **لا** ☐

- **إذا كانت الإجابة** بـ نعم :

هل ساهم احد ما معك في التحضير والإعداد للمشروع؟

نعم ☐ **لا** ☐

46. هل توجد قناعة من أسرتك بقدرتك على ادارة المشروع؟

توجد ☐ **لا توجد** ☐

47. ما درجة التقدير الذي تحضين به من قبل أسرتك؟

لا تقدير ☐ **تقدير عال** ☐ **تقدير متوسط** ☐

48. كيف كانت نظرة المحيط الذي يتواجد فيه المشروع ؟

نظرة إعجاب وتقدي ☐ **سخرية ونقد** ☐ **باللامبالاة** ☐

أخرى حددي .....

49. هل أنت منخرطة في نقابة وجمعيات؟

نعم ☐ **لا** ☐

50. كيف كانت تنشئتك من طرف الأسرة؟

على الانصياع لأوامر الأب أو الزوج ☐ التحرر ☐

أخرى تذكر .....

51. هل ترين إن مشروعك الصغير موجود في بيئة ثقافية محفزة؟(الطلب موجود، المواد الأولية موجودة) .

نعم ☐ لا ☐

المتغير التابع: القدرة على صناعة القرار على المستوى الأسري والعمل والمجتمع المحلي

52. ما هي المساهمة التي تقديميها لأسرتك ؟

لديك القدرة على إطعام الأسرة ☐ تثقيف الأطفال ☐ اتخاذ القرارات الرئيسية في المنزل ☐

العمل لفترة أصعب وأطول من الآخرين ☐

53. من اتخذ قرار شراء احتياجات الأطفال وتجهيزات البيت؟

أنت بمفردك ☐ احد أفراد العائلة ☐ كلاهما ☐

أخرى تذكر.....

54. هل لديك حرية في التصرف بالدخل الذي تحصلين عليه من المشروع؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بنعم فيما تنفقينه؟**

المساعدة في نفقات الأسرة بكامل الدخل ☐ المساهمة بجزء منه في نفقات الأسرة ☐

تدخر كامل المبلغ ☐ أخرى تذكر.....

55. هل لديك فكرة توسيع المشروع مستقبلا وأنت صاحبة القرار؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـ نعم :**

هل يبقى تحت إشرافك ☐ تحت إشراف آخرين ☐

أخرى حددي.....

56. هل سبق وان حدث خطأ مهني وسلوكي من طرف احد العمال؟

نعم ☐ **لا** ☐

- **إذا كانت الإجابة** بـ نعم **:**

ما هي الإجراءات التي تتخذينها بشأن هذا الخطأ

التأديب بإنذار ☐ **الطرد** ☐ **خصم من الراتب** ☐

أخرى تذكر.....

57. على أي أساس تمنحين الأجر لعمالك؟

على أساس الشهادة ☐ **على أساس الجهد المبذول** ☐ **على أساس الأرباح** ☐

أخرى حددي .....

58. هل تخصصين جزء من الدخل لتنمية المشروع بصفة دائمة؟

نعم **لا** ☐

سادسا: أسئلة الفرضية الرابعة:

يؤدي تعامل المراة مع الضغوط الاجتماعية إلى منحها القدرة على إحداث التغيير الايجابي في المجتمع.

المتغير المستقل: تعامل المراة مع الضغوط الاجتماعية.

59. إذا تعرضت لوعكة صحية هل:

تعلقين العمل حتى الشفاء ☐ **تكليف احد الزملاء بالنيابة عنك** ☐

أخرى حددي .....

- **إذا كانت الإجابة الأولى ؟**

وضحي لنا أسباب ذالك .....

60. هل التزامك بتكوين أسرة أو إنجاب عدد من الأولاد يمثل بالنسبة لك ضغط مع عبء العمل؟

نعم ☐ **لا** ☐

- **إذا كانت الإجابة** بـ نعم **:**

كيف تتعاملين مع هذا الضغط؟.....

61. هل لديك صعوبات تواجهك في التعامل مع عمال المشروع؟

نعم ☐ **لا** ☐

- **إذا كانت الإجابة بنعم هل تتمثل**

في جانب التسيير والتنظيم ☐ **في جانب الرقابة وتقييم الأداء** ☐

في جانب الاتصال ☐

أخرى تذكر..... .....

62. ماهي الضغوط التي تواجهك مع الزبائن؟

طريقة إقناعهم بطرق العمل ☐ بسعر الخدمة أو المنتج ☐ بجودة الخدمة أو المنتج ☐

أخرى تذكر.....

63. كيف تتعاملين مع هذه الضغوط ؟.....

64. هل تستطيعين التوفيق بين العمل والالتزام بالتواصل مع الأقارب

نعم ☐ لا ☐

المتغير التابع: القدرة على إحداث التغيير الايجابي في المجتمع.

65. الحالة المادية للعائلة قبل تأسيس المشروع؟

ضعيفة ☐ متوسطة ☐ مرتفع ☐

66. الحالة المادية للعائلة بعد نجاح المشروع؟

تحسن ملحوظ ☐ تحسن كبير ☐

أخرى تذكر .....

67. هل حققت إشباع كل الحاجات الأساسية لأسرتك بعد تأسيس المشروع؟

نعم ☐ لا ☐

- **إذا كانت الإجابة بـ نعم :**

هل تم ذالك من خلال القدرة على

تحسين نوعية الأكل واللباس وثقافتهما ☐ توفير مسكن شخصي للعائلة ☐ كلاهما ☐

شراء سيارة للعائلة ☐ القدرة على الاهتمام بالموضة والديكور ☐

68. ما التغيير الذي أحدثه المشروع في حياتك فيما يتعلق بـ رفع مستواك التعليمي من خلال

مواصلة التعليم ☐ التكثيف من الحضور في دورات تدريبية خاصة ☐

حضور كورسات تعليمية مختلفة ☐ جميعا ☐

69. إحداث التغيير فيما يتعلق برفع المستوى التعليمي لأفراد الأسرة من خلال

توفر كل الأدوات المادية للدراسة ☐ القدرة على دفع تكاليف الدروس الخصوصية للأولاد ☐

القدرة على دفع تكاليف إرشادات توجيهية ونفسية ☐ جميعها ☐

70. ما هي مجالات التطوير التي قمت بتنفيذها في مشروعك؟

زيادة رأس المال **تحسين نوعية المنتج أو الخدمة** ☐ **الدعاية والاعلان عنه بشكل أكبر** ☐

71. هل ساهمت من مردود المشروع في تقديم خدمات للمجتمع؟

نعم ☐ **لا** ☐

إذا كانت الإجابة بـ نعم :

فيما تكمن هذه المساهمة؟.....

- **هل تمت؟**

بطريقة خاصة ☐ **بطريقة قانونية** ☐

72. هل المكتسبات المحققة من المشروع(الدخل والربح) ساهمت في زيادة ملكيتك للأصول؟

نعم ☐ **لا** ☐

73. هل تسعين إلى طلب مقترحات مهمة من المختصين وذوي الخبرة في المجال بشكل مستمر؟

نعم ☐ **لا** ☐

إذا كانت الإجابة بـ نعم :

ما هي الخطوات التي تعتمدينها إلى غاية تنفيذها بشكل رسمي؟ .....

.....

74. هل استطعت التأثير في بعض النساء للمبادرة في إنشاء مشروع صغير؟

نعم ☐ **لا** ☐

إذا كانت الإجابة بـ نعم :

فكيف ذالك؟.....

75. هل أثر مشروعك ايجابيا على علاقتك مع محيطك؟

نعم ☐ **لا** ☐

إذا كانت الإجابة بـ نعم :

فكيف ذالك؟.....