



سطوطاح سميرة

كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية/ قسم علوم الإعلام والاتصال

جامعة باجي مختار عنابة الجزائر

samira_malek21@yahoo.fr

الفعل التنموي الأنثوي الجزائري بين الممارسات العملية و العوائق الثقافية* المرأة المقابلة نموذجاً

الملخص:

كان ولا يزال عمل المرأة تحدياً حقيقياً أمام كل العوائق والصعوبات التي تواجهها في الفضاء الخارجي "الذكوري" بامتياز ولعل المرأة المقابلة أكثر نماذج هذا التحدي ، ولأننا مطالبون في زمن العولمة الاقتصادية والمواطن العالمي بتقديم أكبر قدر من المجهودات لتحقيق تنمية مستدامة حقيقية، فإننا مطالبون بفتح كل الأبواب أمام هذه الفئة النخبوية الخاصة التي قد تدفع بعجلة التنمية بعيداً إذا ما منحت لها الفرصة لتحقيق طموحاتها العملية، سنحاول من خلال مقارنة تحليلية تقديم تحليل علمي لواقع المرأة الجزائرية المقابلة وأهم الأدوار المرتبطة بعملها بالرغم من ضعف مشاركتها التنموية.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية - المرأة المقابلة - صعوبات عمل المرأة المقابلة.

Résumé: Le travail de la femme était et reste toujours un véritable défi en face de tous les obstacles et difficultés rencontrés dans l'espace extérieur «masculin» par excellence, la femme entrepreneure représente ce modèle de défi. Nous sommes appelés dans cette époque de mondialisation économique ainsi que le citoyen du monde d'offrir des grands efforts pour atteindre un véritable développement durable, nous sommes tenus d'ouvrir toutes les portes à ces élites spéciales qui pourrait booster le développement si on leur accorde la possibilité de réaliser leurs ambitions pragmatiques, nous allons essayer à travers une approche analytique pour fournir une analyse scientifique de la réalité de la femme algérienne entrepreneure et les rôles les plus importants associés à son travail malgré sa faible participation au développement.

Mots clés : L'entrepreneuriat, la femme entrepreneure, les difficultés du travail de la femme entrepreneure

* المرأة المقابلة نموذجاً

المقدمة:

إن المنطلق الأساسي لهذه الدراسة هو الدور الهام الذي يمكن أن تلعبه المرأة الجزائرية في تحقيق تنمية مستدامة لاسيما إذا أريد لهذا الدور أن يكون فعالاً، مما يعني بالنسبة لنا ضرورة توفير معطيات أساسية تمكّنها من المساهمة الإيجابية في الحركة التنموية، لأنها في عملية التنمية توضع في موضع قوة تصبح فيه شريكة للآخر في الواجبات، كما لها كامل الحقوق السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

إن تغيّر الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة الجزائرية في العملية التنموية شرط أساسي في تغيير وضعيتها الاجتماعية والثقافية، وفي الوقت ذاته، فإن تحرّرها ووعيها بمكانتها لا يكفيان من دون تغيير وعي الآخر وتحرره من قيود أبوّته. فبسبب تنشئة الرجل الاجتماعية وثقافته وتكوينه النفسي وتربيته على القيم التي اكتسبها من المجتمع الأبوي، والتي تدعّم وتؤكد باستمرار تفوّقه على المرأة منذ اللحظة التي يعي فيها أنه ذكر وأنها أنثى من جهة، وترسخ الفكر الذكوري في ذهنيته ومخيلته منذ الصغر من جهة أخرى، واجهت المرأة الجزائرية العديد من العوائق الثقافية التي عرقلت مساهمتها الفعالة في المسيرة التنموية، ولعل التحدي الذي تواجهه المرأة المقاولّة يعكس فعلياً أبوية الكثير من العوائق والممارسات الثقافية التي تعيق عملها.

لذلك كانت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تساهم المرأة المقاولّة بما تنشئه من مؤسسات صغيرة ومتوسطة في عملية التنمية وماهي الصعوبات التي تواجهها؟

للإجابة على هذا التساؤل قمنا بطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية كالتالي:

- 1- ماهي طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يتم انشاؤها وادارتها من قبل الفئة النسوية؟
- 2- هل منحت الدولة الدعم المالي والإداري والقانوني الكافي للمرأة لمزاولة نشاط المقاولّة؟
- 3- هل هناك برامج تدريبية مخصصة للمرأة المقاولّة في الجزائر؟
- 4- ماهي الصعوبات التي تعرقل عمل المرأة المقاولّة؟

اهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهمية ضمن الدراسات الخاصة بالنوع الاجتماعي، كمجال تشكل فيه المرأة طرفاً مهماً في عملية التغيير. تساعد هذه الدراسة في فهم الدور الذي تؤديه المرأة المقاولّة في تنمية وطنها، كما تكمن الأهمية أيضاً في تشجيع الأنشطة الاقتصادية والإبداعية التي تقوم على الاستثمار في قدرات وعقول النساء، الذي يعتبر استثماراً ذكياً لتأمين مستقبل أكثر عدلاً ورخاء، بالإضافة لأهميتها بالنسبة لوضعي السياسات والمعنيين بالنهوض بالمرأة لدعم المقاولّة النسوية لتتجاوز الصعوبات وتكون قادرة على المساهمة في التنمية.

اهداف الدراسة:

- 1- الوقوف على واقع المرأة المقاولّة في الجزائر .
- 2- الاطلاع بشكل علمي على ظاهرة المرأة المقاولّة في الجزائر ورصد مختلف الجوانب المتغيرة في حياتها الاجتماعية والاقتصادية .
- 3- الكشف عن مختلف الصعوبات التي تواجهها المرأة المقاولّة وكيفية تعاملها معها.

مجالات الدراسة:

- 1- المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة في ولاية عنابة .
- 2- المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 14 فيفري 2014 الى غاية 25 جوان 2014 .
- 3- المجال البشري: ضمت الدراسة المقاولات اللاتي يزاولن نشاط مقاولاتي في ولاية عنابة.

1- تحديد المفاهيم :

1-1 - مفهوم المقاول:

لا يختلف مفهوم المقاول عن غيره من المفاهيم الاقتصادية والإدارية التقليدية أو الحديثة التي تتفاوت الآراء والتعاريف حولها، إذ يمكننا القول بأن المقاول تعتبر في الوقت الراهن من بين المجالات البحثية الهامة (سلامي منيرة، 2008) ظهر مفهوم المقاولاتية أول مرة في بداية القرن السادس عشر، إذ أخذ المفهوم وقتها معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشافات العسكرية. إذ بقي هذا المفهوم متداولاً في نفس السياق إلى غاية مطلع القرن الثامن عشر أين دخل مفهوم المقاول إلى النشاطات الاقتصادية، حيث عرفت المقاول على أنها ممارسة مختلف الأعمال والأنشطة الاقتصادية التي تحمل في طياتها روح المخاطرة والمغامرة، مع ضمان النجاح من خلال الإدارة المتخصصة (أحمد مروة، برهم نسيم، 2007).

2-1 - مفهوم المقاول:

نظراً لتعدد تعاريف مفهوم المقاول انعكس ذلك بالضرورة على مفهوم المقاول باعتباره الشخص الممارس للعمل المقاولاتي، إذ يمكننا إبراز أهم هذه التعاريف فيما يلي:

المقاول حسب Mark Casson هو شخص متخصص في صنع القرار يمتلك معرفة بديهية تمكنه من الاستغلال الأمثل للموارد النادرة والتعامل معها من أجل الوصول إلى أهدافه (Émile- Michel H), Luc MARCO , 2006 أما Joseph Schmpeter فقدّم بعداً جديداً لمفهوم المقاول والمقاول، فقد ربط المقاول بالشخص المبدع والمجدد فهو كل من يستطيع: إنتاج منتج جديد، استحداث أسلوب إنتاج جديد، فتح منفذ جديد للسوق، إكتشاف مصدر جديد للمواد الأولية، تنظيم جديد للإنتاج (أحمد مروة ، برهم نسيم، 2008)

كما ينظر هذا التعريف للمقاول على أنه شخص يمكن تمييزه من خلال الخصائص التالية : منظم للمشروع ولأرباحه وهو صاحب عمله، ويحب المخاطرة (مغامر)، منتهز للفرص ومبتكر (Rachid BOUKSANI Amina MEZIANE, 2011) فالمقاول هو المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو من يسعى إلى اكتشاف الفرص وتعظيمها ومن يمتلك روح المخاطرة، والرؤية الواضحة والقدرة على التخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة، من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو (الشيخ فؤاد نجيب، ملحم يحيى والعاليك وجدان محمد، 2009)

3-1 - تأنيث مفهوم المقاول:

انطلاقاً من المعنى المتداول لمفهوم المقاول والذي يعتبر كل شخص منشئ، متعهد، مؤسس، صاحب عمل يمكن أن يكون مقاول (شلوف فريدة، 2009). شرط أن تتوفر فيه بعض السمات الشخصية والمؤسسية، إذ ينطبق ذلك على النساء والرجال على حد سواء.

يمكن تعريف المرأة المقاول بأنها: هي كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسؤولة عليها مالياً، إدارياً، واجتماعياً، كما تساهم في تسييرها الجاري (سلامي منيرة ، 2008)

أما هذا التعريف فينظر للمرأة المقاول بأنها تلك المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة التنظيم والإدارة، واثقة من وإمكانيتها، هدفها النجاح والتفوق (شلوف فريدة ، 2009)

2- الفرق بين المقاول النسوية والمقاول الرجالية:

تشير إحدى الدراسات التي اطلعنا عليها إلى أنه ليس هناك فروقات كبيرة بين المرأة المقاول والرجل المقاول في الأبعاد الشخصية والممارسات والدوافع السلوكية التي يتميز بها المقاولون التي تتضمن: المبادرة، حب الاستقلالية، حب الانجاز، الإصرار على النجاح، الثقة في النفس، الميل للأخذ بالمخاطرة، الإبداع. لكن تبقى هناك فروقات قليلة بينهما في كيفية تسيير المشروع، فالمرأة المقاول إذا ما قورنت مع الرجل المقاول من ناحية إدارة وتسيير أمور المشروع، نجد بان لديها قدرة على التكيف مع الظروف على نحو أكبر وتفويض الصلاحيات للغير، كما تعتمد على التخطيط طويل الأجل، ولديها حس اجتماعي أكبر من الرجل (عوض مبارك مجدي، 2009)

كما تؤكد دراسة قام بها البنك الدولي بأنه لا يوجد فروقات كبيرة بين المشاريع التي تملكها وتسييرها المرأة والتي يملكها ويتولى تسييرها الرجال، إذ تم إجراء هذه الدراسة بغية إلغاء التصور الشائع بأن مؤسسات الأعمال والتجارة المملوكة من طرف النساء

تكون في غالب الأحيان ذات حجم صغير، وانها اقل تطورا وتعمل في اقتصاد الظل، حيث خلصت هذه الدراسة إلى نتائج رئيسية تبين لنا بان المشاريع التي تمتلكها النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا مبنية على أسس ثابتة ومستقرة، لها إنتاجية عالية و تستخدم تكنولوجيا حديثة، كما ترتبط بالأسواق العالمية مثلها مثل الشركات التي يديرها الرجال. أما على مستوى العمالة فالمقاولات النسوية تشتمل على بنية ضخمة من اليد العاملة المهنية ذات التكوين المتخصص (بلعربي عائشة، 2008)

لكن هناك من يرى بأنه يمكننا التفريق بين المقاولات النسوية والرجالية من خلال الخصائص والمواصفات الشخصية للمقاول (ة) وخصائص المؤسسة مثل : السن، المستوى التعليمي، الخبرة في مجال النشاط، الخبرة في الأعمال الإدارية، الأصول التي ينحدر منها المقاول(ة)، مدى مساهمة المقاول(ة) في دخل الأسرة، طريقة بداية النشاط، مستوى الرضا، رقم الأعمال، عمر المشروع، عدد العمال وفترات تغيير العمال، رأسمال المشروع، حجم المبيعات... الخ (Yves Robichaud, Egbert Mc Graw, 2003).

كما يلخص البعض الآخر كل ما سبق ذكره و يرى بأن الاختلاف بين المقاولات النسوية والمقاولات الرجالية يمكن أن يظهر من خلال ثلاث عناصر وهي الصفات الشخصية للمقاول(ة)، وخصائص المؤسسة، وطرق التسيير المتبعة.

3-المشاركة الاقتصادية للمرأة في الجزائر:

تحتل المساهمة الاقتصادية للنساء في الجزائر باهتمام خاص في إطار تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، ذلك انها تساهم في تقليص مستوى الفقر و تسهيل الحصول على الخدمات الصحية والتربوية وزيادة المشاركة في اتخاذ القرار والمساهمة بكيفية مباشرة في النمو الاقتصادي. وتواصل الجزائر تشجيع إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني، من أجل التخلص من أي نوع من أنواع التمييز بين الجنسين.

3-1-مستويات العمل النسوي في الجزائر:

بلغت نسبة السكان النشطين عام 2011 ما يقارب 10812000 نسمة . وقد ارتفعت نسبة النساء النشاطات بشكل كبير خاصة خلال الفترة الأخيرة مقارنة بسنوات سابقة وقد كان النمو المحقق في مجال التعليم بالنسبة للإناث، اثر واضح على تزايد نصيبهن في مجال التشغيل .فحسب الدراسات المعدة في هذا المجال، تبين بان قوة العمل المستخدمة حاليا 9735000 نسمة أي ما يعادل % 27.2 ، حيث احتلت النساء العاملات % 15.1 من النسبة الإجمالية أي 1474000 نسمة، كما بلغ معدل النشاط الاقتصادي في الجزائر % 41.7 (68.9 % ذكور والاناث بنسبة 14.2 %) .

يوضح هيكل العمالة بان قطاع التجارة والخدمات يمتص أكثر من نصف فرص العمل، حيث بلغت النسبة في هذا القطاع 55.2 %، تليها البناء 19.4 %، الصناعة 13.7 %، في الأخير الزراعة 11.7 %

يظهر لنا من خلال هذه الاحصائيات أن من أهم خصائص عمل المرأة الجزائرية هي ارتفاع نسبة النساء العاملات في القطاع العام، إذ بلغت نسبة 45.8 % حيث تركز عمل المرأة الجزائرية في قطاع التعليم والتربية و المحاماة والطب، اذ يظهر هذا في المناطق الحضرية أكثر، أما في المناطق الريفية فتظهر الإحصائيات ارتفاع نسب عمل النساء في القطاع الخاص ب % 72.8 مقارنة بالقطاع العام أين بلغت نسب مشاركتهن ب % 27.2 ، وهذا راجع لممارسة نساء المناطق الريفية لأنشطتهن بكثرة في قطاع الزراعة والصناعات الحرفية والنسيج .

لكن تبقى نسب مساهمة النساء في النشاط منخفضة جدا أين بلغت % 14.2 مقارنة بنسبة الرجال والتي قدرت ب 68.9 %، مما يثبت لنا بان المرأة لا تزال متأخرة في سوق العمل و بالتحديد في مجال الأعمال الخاصة. (Office National des Statistiques Algérie)

3-2 المقاولاتية وعلاقتها بالأعمال الصغيرة والمتوسطة:

من خلال اطلاعنا على بعض الدراسات وجدنا بأنه أينما تم استخدام مفهوم الأعمال المقاولاتية يتم ربطه بمفهوم المؤسسات الصغيرة و بغية منا لمعرفة العلاقة القائمة بين المفهومين ارتأينا أن نبحت في أهم الفروقات بينهما وفقا لما يأتي:

يمكننا التفريق بين المقاولاتية و الأعمال الصغيرة والمتوسطة من خلال ثلاث خصائص أساسية (الإبداع، إمكانيات النمو، الأهداف الاستراتيجية) والتي يمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم : (1) يوضح أوجه الفرق بين الأعمال المقاولاتية و الأعمال الصغيرة و المتوسطة

الخاصية	الأعمال المقاولاتية	الأعمال الصغيرة والمتوسطة
الإبداع	يعتمد على الإبداع بشكل معنوي أي يركز معنويا على طريقة جديدة في عمل الأشياء	أقل إبداعا، تميل إلى المحلية في توجهها و لا تعمل على تأسيس شيء جديد بتوجه وشعور عالمي، لكن هذا يعني أنها تعمل شيء جديد
إمكانيات النمو	يملك علاقة قوية من إمكانيات النمو	محدودة في إمكانيات النمو
الأهداف الاستراتيجية	أهدافه الاستراتيجية تذهب إلى ابعاد من الأعمال الصغيرة إذ ترتبط بالنمو المستهدف، تطوير السوق، الحصة السوقية، المركز السوقي	أهدافه الاستراتيجية ترتبط عادة بتحديد الأسواق المستهدفة للمبيعات أو بعض الأهداف المالية.

المصدر : (النجار فايز جمعة صالح ، العلي عبد الستار محمد ، 2009)

من خلال ما سبق ذكره في الجدول رقم (1) نستنتج بأن المقاولاتية ما هي إلا خاصية أو متطلب أساسي لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل ضمان بقاء واستمرارية هذه المؤسسات ولمواجهة ضغوطات المنافسة.

4-دوافع ممارسة المرأة للأعمال المقاولاتية:

لقد أسهب الباحثون في تحديد الأسباب والدوافع التي دعت المرأة للتوجه نحو المقاولاتية والعمل الحر، وترك العمل بأجر في المؤسسات التي كانت تعمل بها وبغية تحديد هذه الأسباب ومعرفة ما إذا كانت تختلف من امرأة إلى أخرى، وما إذا كان لنوع الجنس تأثير في ترتيب هذه الدوافع، إذ حاولنا جمع أهم ما جاء في هذا السياق وفقا للآتي:

هناك من يرى بأن دوافع ممارسة المرأة للعمل المقاولاتي لا تخرج من إطار ثلاث أهداف : اجتماعي، اقتصادي، ذاتي إذ يشمل كل هدف مجموعة من الحاجات الجزئية المرتبطة به والتي نوردتها فيما يلي :

(شلف فريدة، 2009)

4-1الهدف الاجتماعي : و الذي يتمثل في:

1. إدراك حاجة المجتمع الضيق إلى سلع غير موجودة.
2. إدخال منتج في مناطق أخرى إلى مجتمعه بدافع الانتماء إلى هذا المجتمع.
3. رفع مستوى معيشة الأسرة وزيادة مصدر دخلها .
4. تحقيق الأمان الوظيفي .
5. خلق مناصب شغل جديدة .
6. الحفاظ على اسم العائلة.
7. تحقيق مركز اجتماعي.

4-2الهدف الاقتصادي:

ينشئ الفرد مقالة عادة من أجل تحقيق الربح النقدي، ذلك انه السبيل الوحيد لتحسين المكانة الاجتماعية والاقتصادية.

4-3الهدف الذاتي:

إن إنشاء الفرد لمقالة خاصة به يسمح له بإبراز طاقاته وطموحاته، وهذا يعتمد على مدى نجاح واستمرارية هذا النشاط، وبالتالي لم يكن العائد الاقتصادي هو سبب الاستمرارية، بل كذلك تحقيق طموح الشخص وثقته بقدراته، حيث يحظى الفرد بعد تأسيس مقاولته الخاصة بفرصة الانتقال من مروض إلى رئيس ومالك ومسير، مما يجعله يتحرر من القيود واللوائح التي كانت تحكم سلوكه في الوظائف التي كانوا يشغلونها وبالتالي يمكنهم برمجة وتخطيط وقتهم وفق ما يخدم مشاريعهم الخاصة.

لكن في دراسة أخرى تقسم الحوافز التي تدفع المرأة للمقاولة بطريقة مختلفة عن سابقتها إلى حوافز مهنية، حوافز شخصية، حوافز تقنية و حوافز تجارية، حوافز شخصية وعائلية، سنذكرها في الآتي: (سلامي منيرة، 2008)

1- الحوافز المهنية :

تظهر هذه الحوافز جليا لدى الموظفين والإطارات الراغبين في تغيير نشاطهم السابق، لكن تبقى هذه الحوافز غير ظاهرة بكثرة لدى النساء لأنهن غالبا ما يرغبن في مزاولة نشاط مقاولاتي كمسار مهني ثاني وهن يملكن عمل آخر، نظرا لارتباطهن بمهام ومسؤوليات عائلية.

2- الحوافز المالية :

ترغب أي امرأة بالحصول على مصدر دخل وخاصة من كانت تحمل شهادة تعليمية تؤهلها لشغل وظيفة مناسبة، فقد تقضي النساء الحملات لشهادات فترات طويلة في البطالة، مما يجعلهن يتوجهن إلى الأعمال المقاولاتية بسبب تحقيق دخلا تلبي به متطلباتها.

3- الحوافز التقنية و التجارية :

تخص هذه الحوافز صاحبات المشاريع الخبيرات في مجال عملهن، واللواتي يطمحن إلى التطوير والتجديد وفي منتجات مشاريعهن طرق عملهن، أو يرغبن في اقتحام أسواق جديدة، مما يجعلهن يفكرن في التوجه إلى الاستثمار في قطاعات أكثر نمو.

4 - الحوافز الشخصية و العائلية : تضم هذه الحوافز الرغبة في تحقيق الذات، الإبداع، المسؤولية، حب التحرر والاستقلالية الذاتية، التضامن، تكوين شبكة علاقات.

وفي دراسة إحصائية أجريت على عينة من ربات الأعمال في دول الخليج العربي، تبين منها أن دوافع ترك المرأة لعملها في المؤسسات العمومية والخاصة بأجر وإقدامها على إنشاء مشروعها الخاص تمثلت في 60 % إثبات الشخصية، 19% تلبية متطلبات شخصية، 13.3% تلبية احتياجات المجتمع من عمل، 6.7 % تطبيق المهارات المكتسبة من العمل السابق أو من التحصيل العلمي وكان آخر اهتماماتها ، 3.3% أسباب مادية ودخل إضافي للأسرة وضمان مركز اجتماعي. (العجيلي عبد ذياب، 2008)

وفي دراسة ميدانية أخرى شملت عينة من النساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية وقيادية عليا في القطاعين العام والخاص توصلت إلى أن دوافع و بواعث المرأة و الرجل السلوكية لتولي المناصب القيادية على اختلاف، وبينت ذلك في النقاط التالية: (العالي إيتهاج أحمد، 2008)

1. القوة والسلطة هي الدافع الأول للرجل ويكون تحقيق الذات وكسب الاحترام وتقدير الآخرين هو المحرك الأول للمرأة القائد.
 2. يتمثل دافع الرجل السلوكي في شكل مردود مادي أما المرأة فيأخذ مردودها شكل نفسي ومعنوي .
 3. لا تختلف المرأة عن الرجل فيما يتعلق بتحسين مستوى المعيشة أولا وتحقيق الذات ثانيا .
 4. يشبع المجتمع حاجة الرجل في تحقيق الذات بسهولة على عكس المرأة وعليه يتسم الدافع السلوكي للمرأة بطابع معنوي.
 5. بالرغم من أولوية تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة فإنها تركز على تحقيق وإشباع الدافع المتعلق بتحفيز الذات.
 6. تعتبر الحاجة إلى كسب احترام وتقدير الآخرين والذات المحرك الأساسي لعمل المرأة ثم يلي ذلك الدافع الاجتماعي من خلال كسب وتطوير علاقات إنسانية.
 7. تشكل الحاجة إلى الانجاز الدافع الأول لعمل المرأة في مشروعها ولكن لا يجب إغفال أهمية الدافع المادي والذي يعكس حجم التقدير والربح لإنجاز المرأة.
 8. تشكل الرغبة في تبوء المناصب القيادية الدافع الرئيسي للرجل ويكون تحقيق الذات والتقدير دافع المرأة القائد للعمل وإنجاح مشاريعها.
- يمكننا القول بأن دوافع المرأة لتولي العمل القيادي تنبع من الحاجة لتحقيق الذات والحصول على التقدير والاحترام، ويكون تحقيق الإشباع المادي الشخصي من آخر اهتماماتها على عكس الرجل.
- وهناك من يرى وفي نفس السياق بأن أسباب ودوافع إنشاء أي امرأة لمقاولتها الخاصة لا تخرج من حيز الدوافع التالية : (عوض مبارك مجدي، 2009)

1. الشعور بالإحباط والخروج من البطالة .
2. عدم رضا النساء عن عمليات الترقية في العمل وبطئها.

3. البحث عن الاستقلالية.
 4. الحاجة للوصول أو الانجاز وتحقيق الذات .
 5. كسر الحاجز الذي يحول دون وصول المرأة للإدارات العليا .
 6. دعم أسرهن ماديا وإيجاد مصدر دخل خاص بها .
- من خلال هذه الأسباب والدوافع والتي تتشابه تقريبا في اغلب الدراسات التي اطلعنا عليها، لكن الفرق بينها يمكن أن يظهر من خلال المرحلة أو الوضع الذي تتواجد فيه المرأة، حيث هناك من قسم هذه الدوافع على أساس المرأة التي يسبق لها العمل من قبل، أما البعض قسمها على أساس العاملات بأجر، بينما يوجد من قسمها على أساس النساء المقاولات اللواتي يرغبن في التغيير، حيث خلصنا من خلال مختلف هذه الدوافع إلى القول بأن الدافع الأول والأساسي الذي يحفز أغلب النساء للعمل المقاولاتي وتأسيس مشاريعهم الخاصة هو دافع اجتماعي عائلي، وتبقى الماديات من آخر اهتماماتها، إذ هذا لا ينفي وجود دوافع وحوافز أخرى تدفع المرأة لتأسيس مشروعها الخاص، حيث يبقى الفرق على مستوى ترتيب هذه الدوافع و الحوافز بالنسبة لكل فرد سواء كان رجل أو امرأة.

4- المرأة وتميزها على مستوى المشاريع المقاولاتية الصغيرة:

من الملاحظ بان المشاريع الصغيرة والمتوسطة هي السمة الغالبة للمشاريع التي تمتلكها النساء المقاولات، إذ يعود هذا التمرکز النسوي في مجال المؤسسات الصغيرة لما تتسم به هذه المؤسسات من خصائص كصغر رأس مالها وقلة عمالها...الخ، كما لا ننسى أيضا حادثة دخول المرأة للعمل الحر وامتلاك المشاريع الخاصة بها.

(الشيخ فؤاد نجيب ، ملحم يحيى و العكاليك وجدان، 2009)

كما يمكننا القول بأن أهم اثر أو دور للأعمال المقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة هو تشجيع التوظيف الذاتي والمساهمة في تشغيل المرأة، إذ كان لهذه الأعمال دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال إدخالها للعديد من الأنشطة التي تتناسب مع عمل المرأة كالعامل في الخياطة، والإعلام الآلي، والزراعة، والحرف اليدوية...الخ كما ساعدت المرأة البدء بمشاريع مقاولاتية تشرف عليها ذاتيا وتتميز من خلالها ولا تتحمل من خلالها أعباء مالية كبيرة، مما جعلها الشريك الجديد في التنمية الاقتصادية. (النجار فايز جمعة صالح، العلي عبد الستار محمد، 2008)

كما منح تأسيس المرأة لمشروعها الخاص 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 والمجتمع على حد سواء، إضافة إلى أن ما تتميز به المشاريع الصغيرة من سمات وخصائص يتناسب مع قدرات المرأة المالية والعملية.

من خلال حصرنا للأثر الفعال لكل من الأعمال المقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة على عملية التنمية الاقتصادية حاولنا تفسير العلاقة ما بين المرأة وقدرتها على تحقيق أداء متميز في مجال المشاريع الصغيرة، أي لا يسعنا سوى القول بان إنشاء المرأة لمشروعها الخاص هو الأنسب لها من كافة النواحي.

5-اليات دعم الدولة للمسار المقاولاتي النسوي:

إذ إرتأينا أن نذكر أولا أهم أشكال الدعم التي تحتاجها المرأة المقاولاتية قبل التعرف على دور الدولة الجزائرية في دعم المقاولات النسوية كما يلي:

1-5- أشكال الدعم التي تقدم للمرأة المقاولاتية:

تنتظر المرأة المقاولاتية دعما يشمل عدة مجالات وأهمها ما يلي : (شلوف فريدة، 2009)

5-1-1- الدعم الفني : يتضمن دراسة جدوى المشروع، اختيار الموقع واختيار الآلات والمواد، دعم المشروع فيما يتعلق بأساليب الإنتاج.

5-1-2- الدعم الإداري : ويتمثل في التسهيلات المتعلقة بالإجراءات الإدارية كتبسيط الوثائق الإدارية الخاصة بالترخيص والتسجيل، إجراءات الحصول على العقار...الخ.

3-1-5- الدعم المالي : هو أهم ما تنتظره صاحبة المشروع، وهو يشمل الدعم المتمثل في الحصول على التمويل خاصة ما يتعلق بضمان جزء من القروض والإعفاء الكلي أو الجزئي من الضرائب والرسوم.

3-1-5- دعم التكوين والتدريب : يجب أن يكون هذا الدعم مستمر مع استمرار المؤسسة، من خلال توفير دورات تكوينية وتدريبية خاصة وبأسعار معقولة، ودمج المقاولات في الملتقيات والندوات... الخ.

4-1-5- الدعم التكنولوجي : يتم من خلال تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باقتناء وسائل تكنولوجية .

واستخدامها، وذلك من خلال محاولة التخفيض من تكاليف الحصول على التكنولوجيا.

5-1-5- الدعم الإعلامي والاتصالي : يشمل هذا الدعم مجال التسويق كالدعم في مجال الإشهار والترويج لمنتجات أو خدمات المقاول.

5-2- مساهمة الدولة في انشاء المشاريع و نصيب المرأة منها:

ان التطور الملحوظ لظهور المؤسسات الخاصة له علاقة بالسياسة العامة للبلاد، فالدولة قامت بوضع برامج لتنمية الاقتصاد بإنشاء اجهزة تحت اشرافها في خدمة الافراد الذين يرغبون في تحقيق نجاحهم الاجتماعي من خلالها، و يظهر هذا من خلال "مرسوم تنفيذي رقم 373-02 مؤرخ في 6 رمضان عام 1423 الموافق لـ 11 نوفمبر 2002، يتضمن انشاء صندوق القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الاساسي، (وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية، 2005)

من اجل الانعاش الاقتصادي و امتصاص البطالة من خلال استغلال اليد العاملة النشطة، و اهمها هي:

5-2-1- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

هذه الوكالة التي تضعها الدولة من اجل خدمة افراد المجتمع الذين يريدون الاستفادة من قروض الدولة هي تحت اشراف رئيس الحكومة و" تكمن مهامها في استقبال و اعلام و مساعدة المستثمرين المقيمين و غير المقيمين و تقديم الخدمات الادارية و تسيير صندوق دعم الاستثمار في حوزتها" سنة شبابيك ذات طابع جهوي، و هذه المشاريع المقدمة من طرف هذه الوكالة لا تمس الرجال فقط بل ساهمت في ادخال المرأة كمالكة لمشروع او عاملة فيه.

انشئت هذه الوكالة سنة 1993، ومن حيث التقارير المتحصل عليها انه 1997/1993 احتل القطاع الصناعي المرتبة الاولى بنسبة تقدر بـ 43% من المشاريع (عبد المجيد بوزيدي، 2002)

60% من اجمالي المشاريع، تليه الصناعة بنسبة 17% ثم البناء و الاشغال العمومية و الري بنسبة 9%.

(المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي)

اما فيما يتعلق بالخصائص القانونية التي تخص الاستثمارات فان القطاع الخاص اخذ حصة الاسد من حيث تشجيع الدولة له فلقد تحصل على 7151 مشروع اي ما يعادل 0.7%، اما المختلط (الشراكة بين القطاع العمومي و القطاع الخاص) فلقد تحصل على 5 مشاريع اي ما يعادل 0.1% من المشاريع (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي)

و منه نلاحظ ان هذه الوكالة يمس تدعيمها القطاع الخاص و العام على حد سواء، عكس وكالة دعم تشغيل الشباب التي تمس القطاع الخاص فقط و التي تعتبر تكملة او وكالة تكميلية له. (مركز المرأة العربية للتدريب و البحوث: 188)

اما فيما يخص المشاركة النسوية في هذه الوكالة فلقد سجل 354 تصريحاً بالاستثمار خلال الفترة الممتدة بين 1999 و 2003 من مجموع 33600 مشروع، اي ما يعادل 1% و هي نسبة جد ضعيفة مقارنة بالمجموع ، و هي تمس الفروع التالية: الصناعة الخدمات الصحة النقل. (وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعات التقليدية ، 2006)

ورغم الجهود التي قدمتها الدولة، إلا ان هذه المشاريع تواجه مشاكل كبيرة سواء بسبب الهيئات الادارية او المالية التي تعرقل سير تطور المؤسسات.

5-2-2- مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

ان احد الانواع الجديدة لتمويل المشاريع هي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، جاءت كتدعيم للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار و كتكملة للمخطط العام للدولة من اجل ترقية الاستثمار حيث شرعت اشغالها سنة 1997 هي تمس فئة الشباب و تعتبر هذه الوكالة الاكثر استقطاباً للشباب فهناك التمويل الثنائي و الثلاثي، و يستفيدون ايضا من الاعفاء الجبائي و شبه الجبائية و الشرط الاساسي لهذا الجهاز هو "ان لا يكون الشاب او الشباب اصحاب المشاريع يشغلون مناصب عمل ماجورة عند ايداع ملفاتهم"، وتنتشر فروع هذه الوكالة في مختلف مناطق البلاد، حيث استفاد الوسط بحصة 45.5% من عدد المشاريع و الشرق

23.60% والغرب 22.55% و الجنوب 8.23%، و الجدول التالي يبين لنا عدد المؤسسات الممولة من طرف الوكالة و نصيب النساء المقاولات منها.

3-2-5- مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

هذا الوكالة جاءت كمحاولة لحل مشاكل الشباب الذين ليس لديهم دخل او لديهم مداخيل غير ثابتة، فهو جهاز جاء للتخفيف من البطالة، و يشترط فيه ان يبلغ الشاب الطالب للقرض سن الثامنة عشر فما فوق، و يتميز بانتشاره على مختلف انحاء الوطن، و تمس هذه الوكالة كل من الجنسين فهي " تعمل وفق ثلاث صيغ، ابتداءا من سلفة بنكية صغيرة (السلفة الغير معوضة لاقتناء المواد الاولية)، الى غاية الوصول الى السلف ذات الاهمية الفائقة والتي تستدعي تمويلا بنكيا (Ministère de la PME et PMI, 2002)

و في احصائيات 2006 بلغ عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة 16649 مشروع منها 10817 مشروع منجز من قبل الرجال، و 5832 مشروع (Ministère de la PME et PMI, 2002) منجز من قبل النساء، اي تأخذ نسبة الرجال 64.97% مقابل 35.03% للنساء، و هي نسبة مرتفعة مقابل النسب التي حظيت بها في الوكالات الاخرى، ولكن في الاجمال يعتبر العدد الاجمالي للنساء اقل في وكالة تسيير القروض المصغرة من العدد الاجمالي للنساء في وكالة تشغيل الشباب. و ان كانت الجمعيات المهنية سالفة الذكر تمكن كلا الجنسين من الانخراط الا أنه يوجد جمعيات مهنية نسوية تهتم بحل مشاكل المقاولات ونذكر أهمها:

AFE : association de femme chefs d'entreprises.

AFAD : association des femmes Algériennes pour développement.

SEVE : savoir et vouloir entreprendre.

وبالنسبة لجمعية (SEVE) سجلت 250 امرأة مقولة منخرطة و (SEVE) من الجمعيات المهنية النسوية المنخرطة في الجمعية العالمية للنساء رئيسات المؤسسات:

4-2-5- التسجيل النسوي في غرفة التجارة الوطنية:

إن الحصول على الأرقام الخاصة بالنساء المقاولات المسجلات في الإطار الرسمي أمر صعب لعدم وجود إحصائيات كاملة في الموضوع، لهذا قمنا بمحاولة معرفة نصيبها من المقاولات من خلال أجهزة الدولة وذلك بالتنويه ل ".... خمسة آلاف من النساء رائدات اللائي استقدن من آليات الوطنية لتسيير القروض المصغرة والتنويه بالإحدى عشر ألف بطالة اللائي نجحن في إنشاء مؤسستهن المصغرة بفضل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"،

(<http://www.apn-dz.org/apn/arabic/discours/dicours-404manilaa.htm> 2007)

والإشارة للمشاريع المنجزة من طرف المقاولات التابعات لوكالة الاستثمار والمنخرطات في الجمعيات المهنية. وفي النهاية يجدر بنا ذكر عدد المقاولات المسجلات في غرفة التجارة الوطنية حيث بلغ عدد المؤسسات النسوية 56661 في 2000/11/11.

6- نتائج الدراسة الميدانية:

الاجراءات المنهجية للدراسة:

1-6- منهج الدراسة:

انطلاقا من الخصوصية التي تتميز موضوع الدراس قمنا باستخدام المنهج الوصفي على اعتباره الانسب لهذه الدراسة.

2-6- مجتمع الدراسة والعينة:

قبل اختيار العينة قمنا بتحديد مجتمع الدراسة ، والذي يتكون من صاحبات المشاريع الخاصة والمهن الحرة والصناعات التقليدية في ولاية عنابة، فكانت عينة الدراسة عبارة عن عينة عشوائية تتكون من صاحبات المشاريع، كما تم تحديد حجم العينة ب 200 امرأة صاحبة مشروع تنشط في محيط ولاية عنابة بشرط ان تكون المرأة صاحبة المشروع وتديره بنفسها.

3-6- أدوات جمع البيانات:

ان طبيعة الموضوع محل الدراسة الزمتنا باختيار الاستمارة كأداة بحثية لجمع البيانات. فقد قمنا بتصميم استمارة احتوت مجموعة من الاسئلة، عملنا على ان تكون منظمة ومتسلسلة تسلسلا منطقيا وفقا للقواعد المنهجية المتعارف عليها لتصميم الاستمارة وفقا لثلاثة محاور اساسية نحاول من خلالها الاجابة على تساؤلات الدراسة.

4-6- جداول الدراسة الميدانية : سيتم عرض بعض اهم الجداول الخاصة بالدراسة فكان لدينا ما يلي:**6-4-1- توزيع افراد العينة حسب متغير السن:****الجدول رقم (2): توزيع أفراد العينة**

الفئات العمرية	اقل من 30 سنة	من 30 الى 40 سنة	من 40 الى 50 سنة	50 سنة فما فوق
التكرار	59	78	36	24
النسبة	29,5%	39%	18%	12%

تبرز نتائج الجدول بان اكبر نسبة مسجلة كانت للفئة العمرية المحصورة بين 30 الى 40 سنة بنسبة 39 % ثم تليها نسبة 29,5% للفئة العمرية الاقل من 30 سنة وبعدها فئة ال 40 الى 50 سنة بنسبة قدرت ب 18 % وفي الاخير نجد نسبة 12% يمكننا القول بان اغلب المقاولات في الولاية هن شابات يحاولن التأسيس لمشاريع مستقلة عليهن يستطعن من خلالها تحقيق استقلال اقتصادي يمكنه ان يقودهن لأمن واستقرار اجتماعي.

6-4-2- توزيع افراد العينة حسب طبيعة النشاط الممارس في المقولة: قمنا بالتقسيم حسب الطبيعة القانونية للنشاط الممارس فكان لدينا التقسيم المبين في الجدول رقم (3).**جدول رقم (3): توزيع تكرارات ونسب مشاريع نساء العينة حسب طبيعة النشاط**

طبيعة النشاط	صناعات تقليدية	مهن حرة	مشاريع خاصة		المجموع
			المصرح بها	غير مصرح بها	
التكرار	49	40	73	38	200
النسبة	24,5	20	65,77	34,23	100%

يتبين من خلال الجدول ان ما نسبته 55,5% عبارة عن مشاريع خاصة ذات شخصية معنوية وهي تفوق نصف مشاريع العينة مع العلم ان نسبة المشاريع الخاصة تضم ما نسبته 34,23 % مشاريع غير مسجلة قانونيا، اي لا تمتلك سجلا تجاريا باسم صاحبة المشروع او ترخيص حكومي ونسبة 65,77 % تنشط بصفة قانونية.

كما يتضح لنا من هذه النتائج ان النساء المقاولات يتجهن نحو المهن الحرة والصناعات التقليدية بوتيرة اقل من تلك التي يتجهن بها للممارسة المشاريع الخاصة، حيث سجلنا نسبة 24,5 % بالنسبة للصناعات التقليدية ونسبة 20 % بالنسبة للمهن الحرة.

6-4-3- توزيع افراد العينة بحسب استفادتهن من القروض: عمدنا بهذا السؤال لمعرفة مدى اعتماد المقاولات على القروض لتمويل مشاريعهن.**جدول رقم (4): توزيع تكرارات ونسب استفادة المقاولات من القروض.**

الاستفادة من القروض	نعم	لا	المجموع
التكرار	35	165	200
النسبة	17,5	82,5	100%

ان صاحبات المشاريع اللواتي استفدنا من القروض هن صاحبات المشاريع المصنفة ضمن الصناعات التقليدية واللاتي سجلن نسبة % 17,5، وذلك في اطار مشروع الرئيس الخاص بالمرأة الماكثة في البيت، اذ ان التسهيلات التي صاحبت تسليم القرض وكذا مبلغه المقدّر ب 400,000 دينار جزائري جعل هذه الفئة هي الأكثر استقطابا لان طبيعة عملهن تتطلب معدات ووسائل بسيطة بإمكانهن تأمينها من خلال هذا المبلغ.

ان نسبة % 82,5 المسجلة في الجدول تمثل من لم تستفد من القروض وهن يمثلنا في معظمهم صاحبات المشاريع الخاصة وذلك لان حصولهن على القروض كان في اطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل والتي اتسمت اجراءاتها على روتين معقد صعب عليهن استلام هذه القروض بالإضافة لكثرة الاوراق المطلوبة في الملف ، الا ان جميعهن يشدن بالمعاملة الطيبة وعدم التفريق بينهن وبين الرجال.

6-4-4- الصعوبات التي تواجه المرأة المقاوله محل الدراسة:

ان الصعوبات التي تعاني منها المرأة المقاوله في الجزائر لا تختلف كثيرا عن التي تعاني منها النساء المقاولات على المستوى الدولي و كذا بعض رجال الاعمال، غير انها في الجزائر تأخذ طابعا خاصا، يرجع الى مستوى التنمية و تطور القطاع الخاص و قدراته على ادماج قوى جديدة نسائية او ذكورية. لذلك حاولنا من خلال هذا الجدول معرفة الصعوبات التي تعرقل عمل المرأة المقاوله ، وتدفعها في احيان كثيرة لإيقاف مشاريعهن او التخلي عنها لصالح احد افراد اسرتها.

جدول رقم (5): الصعوبات التي تواجه المرأة المقاوله.

الصعوبات	عدم امتلاك ضمانات كافية للحصول على القروض	صعوبات ضبط ملف التمويل	سيطرة الاسرة	عدم حصولها على فرص تدريب	قلة الخبرة في التعاملات المالية	صعوبات التنقل والتعامل مع الآخرين بحكم العادات والتقاليد
التكرار	43	67	55	48	31	61
النسبة	14,09%	21,96%	18,03%	15,73%	10,16%	20%

بالنسبة لصعوبات ضبط ملف التمويل الذي ظهر بنسبة % 21,96 فان اغلبية المبحوثات اشتهن من الصعوبات الكبيرة التي واجهتهن في تكوين ملف التمويل، خاصة الجوانب الروتينية المرتبطة بالإدارة وطول مدة الانتظار التي قد تنتهي بالرفض، كما ان هناك من صرحت لنا بجهلها وعدم معرفتها بما قدمته الدولة من قروض واليات دعم للمرأة المقاوله. اما ثاني نسبة مسجلة في الجدول والمرتبطة بصعوبات ممارسة المرأة المقاوله لمهنتها والمقدرة ب % 20 هي ذات طابع سوسيو ثقافي مازال مرهون بذهنيات بالية و معتقدات خاطئة تنسب للدين تارة و للعادات و التقاليد تارة اخرى. (عائشة بلعربي، 2008).

فالعادات والتقاليد تلعب دورا اساسيا في تحديد من يمكنه ان يصبح مقاولا داخل المجتمع، لان سلطة الرجال تؤثر بشكل كبير على القرارات المهنية للنساء، كما ان مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي ترسخ العادات والتقاليد الاجتماعية التي لا تحبذ ولا تتقبل ولوج المرأة الى مراكز القرار، و مهما كانت التغيرات التي طرأت على المجتمع الجزائري، فان العلاقات بين الجنسين مازال يطبعها النموذج التقليدي للنوع الاجتماعي.

لكن نسبة % 18,03 المسجلة في الجدول ما هي الا انعكاس للنموذج السائد في المجتمع، الذي يركز على اهمية العائلة كوحدة اجتماعية رئيسية عوض الفرد، فالمرأة المقاوله في الجزائر مازالت تعاني من السيطرة الذكورية، وان تعليمها و تكوينها وخروجها الى ميدان العمل الحر لم يغير كثيرا من النظرة السائدة حول المرأة، فالأدوار داخل الاسرة مازالت غير متكافئة. تشكل سيطرة المجتمع الابوي احدى العوائق الاساسية امام عمل المرأة، خاصة حينما ترتكز على تأويلات دينية محافظة و على الفصل بين الجنسين، مما يجعل المرأة كيفما كان تكوينها و ثقافتها و مهام قويت ارادتها تعيش تحت السيطرة الذكورية (عائشة بلعربي، 2008).

كما تتعلق نسبة 15,73% المسجلة في الجدول اكثر بصاحبات المشاريع المرتبطة بالصناعات التقليدية والمهن الحرة، بينما صاحبات المشاريع الخاصة فقد حصلنا على تكوين يتطابق مع تخصصاتهم الجامعية، وهناك من اشتكين من عدم وجود دورات تدريبية للتخصصات او الامور التي يرغبن في تعلمها او التكوين فيها، على اعتبار ان للتكوين دورا مهما في تدعيم مسار المقولة وزيادة في حظوظ نجاحها واستمرارها، كما تعاني المرأة المقولة من عدم حصولها على فرص تدريبية مساوية للرجل، وعدم تمتعها بالمزايا التي يتمتع بها الرجل مثل سهولة التنقل والجهل بإمكانات المنافسين، وعدم معرفة الاسعار المنافسة بالسوق، وقلة الدورات التدريبية التي تهدف الى نشر الفكر المقاولاتي عند النساء(اماني عصفور،2009) و يبقى ابعاد المرأة عن مراكز القرار، احدى العوائق الاساسية التي تجعل من المرأة المقولة عنصرا ينفذ اكثر مما يقرر.

اما نسبة 14,09 % المسجلة بالنسبة لهذا المؤشر الذي ارجعته بعض المقاولات لعدم امتلاكهن لضمانات، اما اغليبتهن كن يردن الاستقلال بمشارعهن من التبعية لأي جهة .

ان التأمل في نسبة 10,16% المسجلة في الجدول رقم (4) تعتبر نسبة صغيرة مقارنة بباقي النسب المسجلة، وهو ما يعكس قدرة المرأة على التعامل والولوج لعالم الاعمال والتعامل مع مختلف الجهات والمؤسسات ماليا واداريا.الا ان هناك من المبحوثات من اكدت لنا ان التعامل مع البنوك والخواص ماليا يعتبر تحديا حقيقيا يواجه المرأة المقولة ويعيق مسارها في السوق. خاصة ما تعلق بمختلف الخدمات المالية وانظمة التعامل من خلال البنوك، كما ان صعوبة التمويل تشكل عائقا امام تطوير النشاط وتوسيعه فيظل مقصورا على المجالات الصغيرة والمتوسطة ذات راس المال البسيط، لان الحصول على تمويل مهم يخضع الى ضمانات تعجيزية، خصوصا عندما يتعلق بسيدة لا يوجد وراءها اب او زوج له اسم تجاري معروف في التعاملات البنكية، وفي هذه الحالة ينحصر مصدر التمويل في القروض الصغيرة والعائلات لذلك فان معظم انشطة النساء في الجزائر تتركز حول التجارة والصناعة التقليدية: (عادل اقبيلعي،2009).

الخاتمة :

لقد اثبت لنا الواقع ان الدور التقليدي للمرأة قد تحول بعمق، فدراسة الموازنات العائلية بالارتباط مع تفاصيل الحياة اليومية تظهر لنا التحولات البنوية والتحولات الثقافية التي ترجي في الحياة العائلية الحالية، وبالتالي تتغير الحاجات وتميل نحو تبني نماذج ثقافية جديدة لتأخذ مكان النماذج القديمة.

مع ذلك ظلت المرأة في كثير من الاحيان مخيرة بين اسرتها وطموحها، فعلاقات السلطة الغير متوازنة والقوة الغير المتكافئة داخل العائلة، اعطت بعض افراد الاسرة منافع وامتيازات اكثر من غيرهم وفرضية ان العائلة قد اتخذت مع مرور الوقت طابع المساواة والانصاف في توزيع الادوار والمسؤوليات بين افرادها نسبية، لان المهمات البيئية مثل رعاية الاطفال والاهتمام بالأعمال المنزلية لازالت من نصيب المرأة، يضاف الى ذلك مع يسمى بالععب العاطفي الذي تتحمله المرأة في الحفاظ على العلاقات الشخصية الحميمة، وهذا يتطلب القدرة على الادراك والتفاوض والتصرف الابداعي المبتكر، وبالتالي تبقى المرأة هي التي تتحمل العبء الاكبر والمسؤولية الاساسية للمهام البيئية وتتمتع بوقت فراغ اقل مما يناله الرجل. كما تواجه المرأة المتزوجة عبأ ثقيل في حالة وجود اطفال صغار، فضعف التكفل بالطفولة في الجزائر يمنع من تكريس المرأة نفسها كلية لنشاطها المهني، حيث تغفل عن القيام بدور الام الذي خصها به المجتمع والعادات والتقاليد، كما ان قيامها بدورين مختلفين و كلاهما لديه من المسؤولية ما يكفي كونها مطالبة في نفس الوقت بإتقان الدورين، والا في فهي مخيرة بين حياتها الزوجية وظيفتها التربوية وبين طموحها وتحقيق ذاتها، هذا ما يجعل الكثير من النساء العاملات اليوم يفضلن تأجيل الانجاب او الاقتصار على طفل او طفلين لان المرأة المنهكة من العمل في الخارج والداخل تصبح غير صبورة ولا تحسن تربية اطفالها كما ان المرأة في كثير من الاحيان تصبح عاجزة عن تذوق لذة الاستقلال المادي والاقتصادي او التحكم بما تنتج، فقد تمتد يد الزوج او الاب لتتصرف بما ليس له حق فيه دون ان يستطيع العمل تحقيق الذاتية المطلوبة تماما، كما هو الحال مع الرجل الذي يحقق ذاته من خلال العمل المنتج في المجتمع: (تغاريذ ببيزون،1985)

و لإدماج المرأة في التنمية الاجتماعية يجب تحديث الاسرة بما يسمح لها القيام بوظائف اقتصادية، اما عن طريق العمل بشكل جزئي او مؤقت في الوحدات الانتاجية او عن طريق احداث مقاولات فردية صغيرة. (مريم: البيرالية و قضايا النساء،2005)

كما انه لا بد ان نذكر ان هناك عائلات كانت السبب في دفع المرأة الى مواقع السلطة والتأثير في المجتمع، فالعائلات التي تملك مقاولات وشركات يكون هدفها في الغالب تنمية ثروتها وزبائنها، ويكون ذلك بإشراك كل افرادها لان المهم في هذه الحالة ليس جنس الفرد ولكن قدراته وكفاءته، وما يمكنه ان يضيف الى المشروع، وقد فسحت هذه العائلات المجال المقاولاتي امام

النساء ليكن سيدات اعمال يمارسن المفاولة برغبة منهن في بعض الاحيان وبسبب رغبة العائلة في احيان اخرى. فالدولة بما توفر لقطاع المفاولة بصفة عامة والذي تستفيد منه المرأة المفاولة، الا ان موضوع المرأة المفاولة لا يكتمل في النسيج الاقتصادي الا اذا تم وضع و اصلاحات على عدة مستويات و كانت المرأة احد العناصر الفاعلة في هذه الاصلاحات ومن هنا حاولنا تقديم بعض الاقتراحات اهمها:

1. القيام بدراسات دقيقة واحصائيات لمعرفة مواقع القوة و مواقع الخلل عند المرأة المفاولة، مع الاعتناء بتدعيم كل ذلك بتدابير قانونية صارمة.
2. اعادة النظر في المناهج و البرامج التعليمية و في وسائل الاعلام بغية ادماج الفتيان و الفتيات و النساء و الرجال في ادوار اكثر منصفة، و تمكين الجنسين من المساهمة في القضاء على الصور النمطية السائدة في المجتمع.
3. وضع التسهيلات التي من شأنها ان تسهل للمرأة التوفيق بين العلم و الواجب الاسري.
4. العلم على الاستفادة من الخبرات الاجنبية لتأهيل مؤسساتهن وفق المعايير الدولية.
5. تسطير دورات تدريبية وندوات وطنية و دولية من اجل تأهيل اكبر للمرأة المفاولة.
6. تنظيم ورشات وصالونات للترقية و ترويج السلع.
7. خلق شبكة انترانت بين النساء المفاولات، و انشاء قاعدة معلوماتية تواصلية مفاولاتية للتبادل بين الجمعيات و تبادل الخبرات وكذلك التعريف بالمشاريع الناجحة.
8. توظيف التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال التي اصبحت اكثر من ضرورة.

قائمة المراجع:

- (1) سلامي منيرة، 2008 التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- (2) أحمد مروة، 2007، برهم نسيم ، الريادة و إدارة المشروعات الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، دون طبعة.
- 3) Émile-Michel H, Luc M, 2006, Entrepreneur et Décision de l'intention à l'acte , ESKA , Paris .
- 4) Rachid B, Amina M, 2011, L'ETUDE DES FACTEURS MOTIVANTS LES ENTREPRENEURS A CREER LEURS ENTREPRISES EN ALGERIE, Les journées internationales sur l'entreprenariat, Les mécanismes d'aide et soutien à la création d'entreprises en Algérie : opportunités et obstacles, Université Mohamed Khider, Biskra.
- (5) الشيخ فؤاد نجيب، ملحم يحيى والعكاليك وجدان محمد، 2009، صاحبات الأعمال الريديات في الأردن : سمات وخصائص ، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال ، الأردن، المجلد 5، العدد 4.
- (6) شلوف فريدة، 2009، المرأة المقولة في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- 7) Dif A, 2010, L'entreprenariat féminin cas de la wilaya d'Oran, mémoire de magister, université d'Oran Essenia, Oran .
- (8) عوض مبارك مجدي، 2009، الريادة في الأعمال : المفاهيم و النماذج والمداخل العلمية ،عالم الكتب الحديث، اربد، الأردن، الطبعة الأولى.
- (9) بلعربي عائشة، 2008، تقرير بعنوان: أي دور لصاحبات الأعمال العربيات في التنمية الاقتصادية؟ المنتدى العربي حول: الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل ، الرباط المملكة المغربية 21-23 أكتوبر.
- 10) Yves R, Egbert M, 2003, Analyse comparative entre l'entrepreneurship féminin et l'entrepreneurship masculin :le cas des entreprises de services et de détail chez les francophones du Nouveau-Brunswick, Institut canadien de recherche sur le développement régional, Canada.
- 11) Office National des Statistiques Algérie, 2010, Statistiques Sociales et Statistiques Economiques : EMPLOI & CHOMAGE AU 4ème TRIMESTRE
012tp://www.ons.dz/_Emploi_et_chomage_html.
- (12) العجيلي عبد ذباب، 2008، ورقة عمل بعنوان: اثر التكنولوجيا في تنمية مهارات المرأة في دول الخليج العربي ، مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الرابع المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي ، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة و مؤسسات المجتمع المدني ،الدوحة ، قطر .
- (13) العالي إبتهاج أحمد، 2008، ورقة عمل حول : المرأة القائد و الدوافع السلوكية : تقرير ذاتي ، مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الرابع المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي ، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة و مؤسسات المجتمع المدني ،الدوحة ، قطر.
- (14) عوض مبارك مجدي، 2009، الريادة في الأعمال : المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، عالم الكتب الحديث ، اربد ، الأردن ، الطبعة الأولى.
- (15) وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، 2005، مدونة النصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الجزائر.

- 16) وزارة المؤسسات الصغيرة وملتوسطة والصناعات التقليدية، 2006، نشرية المعلومات الاقتصادية، السداسي الاول، رقم9، مديرية المنظومة الاعلامية والإحصائية.
- 17) 2002, pmi locomotive du Ministère de la PME et PMI et de l'artisanat, espaces pme, développement, revue periodique.
- 18) <http://www.apn-dz.org/apn/arabic/discours/dicours-404manilaa.htm> 2007/04/08
- 19) عائشة بلعربي، 2008، اي دور لصاحبات الاعمال العربيات في التنمية الاقتصادية، المنتدى العربي حول الدور الجديد لقطاع الخاص في التنمية و التشغيل، جامعة محمد الخامس، الرباط، المملكة المغربية.
- 20) عادل اقبليعي، 2009، المقاولات عائق عابرة للحدود، بإدارة ام فراس تاريخ زيارة الموقع 2009-06-02.
- 21) امانى عصفور، المقاولات النسائية عائق عابرة للحدود، بإدارة ام فراس تاريخ زيارة الموقع 2009-02-06.
- 22) مريم، 2005، البيرالية وقضايا النساء: مجلة المساواة النسائية.