

تاريخ القبول: 2020/07/28

تاريخ الاستلام: 2020/07/04

**ملخص:**

إنّ إسهام المرأة في التنمية يظل مؤشرا ظاهرا على محورية الدور النسائي في إثراء الحياة الاجتماعية من ناحية، ومواكبة رؤى التطوير عند المرأة من ناحية الأخرى.

ظهرت عدة مخططات تنموية لترقية الشغل في الجزائر بما فيه فتح المجال أمام المرأة من أجل أن تكون عنصرا فعالاً في التمكين الاقتصادي، وكذا الاستقلالية في ممارسة المهن الحرة وفعل المقاولة.

نقدم في هذه الدراسة لمحة إحصائية عن واقع المقاولة النسائية، مستشهدين بأخر الإحصائيات، حيث تم إبراز نظرة المجتمع للمرأة الجزائرية وكذا الحديث عن مسارها التعليمي ومشاركتها المجتمعية في كل المجالات.

كلمات مفتاحية: نشاط حر - التمكين الاقتصادي - المقاولة النسائية - المكانة الاجتماعية للمرأة.

**Abstract:**

Woman's contribution to development is an indication of women's pivotal role in enriching social life on the one hand, and in accompanying women's development perspectives on the other. Accordingly, several development plans for entrepreneurship promotion were launched in Algeria, and which had to occupy as many decision-making positions to open up new fields; for instance, the economic empowerment for woman to be an effective economic element besides the freedom to practice entrepreneurship was strengthened. Hence, censuses about the reality of women's entrepreneurship in Algeria recently were overturned, due to several factors affecting entrepreneurship. This study provides a statistical literature review of women entrepreneurs. Accordingly, Algerian women and their socioeconomic activity were discussed. Moreover, Algerian society's perception of women was highlighted and their educational path and community participation in all areas were tackled. Keywords: Entrepreneurial Activity, Economic Empowerment, Women Entrepreneurship, Woman Social Status.

**المرأة الجزائرية****والمهن الحرة****Algerian Women and Liberal Professions****آسيا كسور\***

assiakessour91@gmail.com

**مركز البحث العلمي والتقني****في علم الانسان الاجتماعي****والثقافي CRASC****(الجزائر)**

\* المؤلف المرسل

. مقدمة:

واجهت الجزائر صعوبات خلال المرحلة الاشتراكية دفعتها لتبني سياسات جديدة في إطار التحول إلى اقتصاد السوق، عن طريق مختلف هيئات ومؤسسات الدعم، حيث استطاعت الجزائر النهوض بهذا النوع من المشروعات، ولو بشكل نسبي، ودفعه إلى النمو والتطور لتحقيق التنمية المستدامة والتخفيف من العديد من المشاكل المتعلقة بالبطالة والفقر ومختلف الانحرافات والاضطرابات الاجتماعية. عرف موضوع المقابلة النسائية في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والحكومات، وهذا كونها أضحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه، حيث كما تشير التقارير الاقتصادية والدراسات، أصبحت المقابلة النسائية أحد معايير النمو للاقتصاد، ومدى وجودها من عدمه هو الذي يفرق بين نمو الاقتصاد بمختلف أشكاله.

وتشهد الجزائر تغييرا من البلدان، توجه للعنصر النسائي لإقامة مشاريعهن الخاصة، وذلك في مختلف المجالات، بالرغم من نسب تواجدهن الضعيفة، إلا أنهن شكلن نسب معتبرة وأحدثن فارق في المعدل الوطني لإنشاء المؤسسات، بالرغم أنه وفي الآونة الأخيرة لوحظ ارتفاعا محسوسا لنسبة المقابلة النسائية في بلادنا، إلا أن هذا لا يكفي وبعيد جدا لمقارنته بالإنجازات التي حققت في البلدان الغربية أو حتى العربية. وعليه يمكن أن نطرح التساؤل المحوري في هذه الدراسة:

ما مدى فعالية المرأة ومساهمتها في خوض مجال المال والأعمال؟ وهل فعلا وجدت المأمول من الدعم والعناية من أجل تحقيق التنمية والتطور؟

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز وتشخيص سوق العمل وسياسات تمكين المرأة من امتحان عمل حر في الجزائر، ومن ثم مناقشة نتائجها، وذلك اعتمادا على المنهج الاستقرائي من خلال رصد أكبر عدد ممكن من الدراسات والبحوث التي تناولت المقابلة النسائية، بالإضافة إلى رفع واقع النساء المقاولات في الجزائر ضمن عمل ميداني كنا قد قمنا به سابقا من خلال إعداد أطروحة الدكتوراه وكذا بعض المشاريع البحثية التي تُخدم الموضوع.

## 1. المؤسسة كوحدة دراسة اقتصادية وتنظيم إنتاجي:

المؤسسة هي عبارة عن وحدة إنتاج، بحيث تقوم بتحويل المدخلات التي تأخذها من المحيط إلى مخرجات في شكل سلع وخدمات، تلي حاجيات المحيط، وتقسيم أو توزيع القيمة المضافة في المؤسسة يتم بين العمال، والدولة والهيئات الاجتماعية، والمقرضين والشركاء، والمؤسسة نفسها، ونفس الشيء بالنسبة لفئات الإنتاجية، الذي يتم توزيعه بين الأطراف القابضة<sup>1</sup>.

المؤسسة هي أولا وبصفة أساسية تنظيم للإنتاج، منشأة من طرف مقاول يملك رأس مال، ويقبل المخاطرة به؛ حيث أن التنظيم هو نموذج التفاعل بين ما هو بشري وتقني تفرضه القواعد والسياسات الواضحة للمؤسسة لتأمين التعاون الضروري لإنجاز أهداف اقتصادية<sup>2</sup>.

هذا التنظيم يعمل على تجميع مختلف عوامل الإنتاج التي يجلبها المقاول، حيث يكون هذا الأخير مرتبط بعقود، كعقود الشراء، عقود العمال، عقود المؤسسة... الخ، ويوفر للمؤسسة العتاد المادي وغير المادي، كالتنظيم، اليد العاملة، والمواد الأولية.

لهذا فالمؤسسة تتطلب وبصفة أساسية نشاط مستمر للإنتاج وليس فعل واحد أو عدة أفعال منعزلة<sup>3</sup>، وهذا يعتبر من أساسيات فعل المقابلة للمحافظة على مسيرة وسيرورة المؤسسة، والبحث عن الربح هي صفة لازمة وملازمة للمقاول، حيث تشكل حافز لمضاعفة الأموال التي من خلالها يكتسب سلطة ونفوذ اجتماعي يتمثل أساسا في احترام الآخرين<sup>4</sup>.

## 1.2 المرأة في ثقافة المؤسسة الجزائرية:

يعتقد المختصون من علماء اجتماع أن المؤسسة تدافع عن ثقافتها لأنها الأساس الذي يمكن من تقنين نماذج السلوك ومن ترسيخ القيم المتعارف عليها داخلها، إذ أن ثقافة المؤسسة تمكن الفاعلين من تبرير مواقفهم وإكساب آرائهم بعدا منطقيا، وتحتوي ثقافة المؤسسة على

كلمات سر وشعارات ومحاور تعبئة، ومن ثمة تستطيع المؤسسة تحقيق ثلاثة أهداف؛ وهي رفع معنويات الفاعلين، ودفعهم إلى العمل، وخلق تضامن داخلي في رسم هوية المؤسسة بكل وضوح.

حيث تشكل تنشئة الفاعلين داخل المؤسسة مسارا طبيعيا، وبصورة عامة فإن التنشئة هي الطريق الذي يمكن الأعضاء السابقين في مجتمع ما من نقل كفاءاتهم ومهاراتهم ومعارفهم إلى الجيل اللاحق حتى يقوموا بأدوارهم على أحسن وجه في مجتمعهم وهذا ينطبق على التنشئة داخل المؤسسة.

وتؤثر الثقافة في تشكيل شخصية الفرد، سواء كان رجلا أم امرأة، عن طريق المواقف الثقافية العديدة ومن خلال التفاعل الاجتماعي المستمر، وهكذا تحدد الثقافة السلوك الاجتماعي للفرد والجماعة عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية؛ وبشكل عام فإنه من الملاحظ أن وعي المرأة بذاتها، وقدرتها، إنما يتحدد أول ما يتحدد بما يمثله الخطاب الثقافي المتضمن في ذلك المخزون الاجتماعي الموروث، وبما يطرحه من إعلاء لقيمة المرأة أو هبوط بتلك القيمة.

ويستهدف الفعل الثقافي تحقيق اندماج الأفراد داخل الجماعة وتنظيم علاقتهم ببعضهم البعض، وكما ينطبق هذا على المجتمع ككل، ينطبق على الجماعات داخل هذا المجتمع، أي على مختلف المؤسسات والتنظيمات والبنى التي يتكون منها هذا المجتمع.

وهذا ما يفسر دور المرأة الجزائرية الفعال في الإنفاق و تعليم الأبناء؛ حيث تسهم و بشكل كبير في النشاط الاقتصادي للمنزل لما لها من قدرة على اتخاذ القرار و التحكم في الدخل، إضافة إلى بعض القيم، كالشرف مثلا، و الذي يعتبر أحد المكونات الأساسية للنسق القيمي؛ حيث تكمن أهميته في تحديد و ضبط قواعد السلوك و الحفاظ على تماسك المجتمع، فالتعليم هو المطلب الملح لدفع عملية التحديث لدى الدول التي تطمح للحاق بركب التطور ، فالمجتمع بحاجة دائما إلى التغيير الثقافي عن طريق التعليم الذي يلعب دورا أساسيا في تغيير نمط البناء الاجتماعي.

فبارسونس يرى أن هناك عمليتين رئيسيتين تتسببان في تغيير علاقة الفاعل بالموقف هما الفاعلية والتعليم، وأن التعليم هو صورة أخرى من التغيير الذي يعكس التوازن فيما يتعلمه الفاعل ويستخدمه، ويكون له تأثيره في تغيير الظروف المحيطة بالفاعل، ولما صار التعليم ضروريا لبناء الإنسان والتغيير، والديناميكية الاجتماعية الأسرية تهتم بتغيير القيم داخل المجتمع أصبح الاهتمام كبيرا بقضية تعليم المرأة.

كما تعتمد جميع المنظمات الحكومية الدولية اليوم سياسات لصالح عمل النساء، هذا العمل الذي يعتبر ركيزة للنمو والتنمية وتحسين وضع النساء في ارتباط بالتعليم، والسبب في ذلك هو أنه إذا كان عمل النساء دائما موجوداً، فإنّ العمل مدفوع الأجر خارج الإطار العائلي هو واقعة حديثة العهد.

## 2.2 مشاركة المرأة في مؤسسات صنع القرار:

يمكن اعتبار دخول المرأة إلى مواقع صنع القرار مؤشرا هاما يدل على تبني نمط اجتماعي وثقافي مغاير للسابق، فالدراسات العديدة الخاصة بعالم الشغل، وبالفتات العمالية داخل هذا الفضاء، لم تكن تتطرق إلى المرأة، لأنها كانت شبه غائبة، كما يعود ذلك لارتباطها بالعائلة، وعدم استقلالها بعد عن المحيط العائلي، وحتى وإن كان البعض من النساء يعملن فإنهن يشغلن مناصب هامشية بالنظر إلى نظام التراتب، ويدل ذلك على المكانة التي تحتلها المرأة في المجتمع.

ويمكن القول إن المشاركة السياسية هي جوهر المواطنة وحققتها العملية، فالمواطنون هم ذوو الحقوق المدنية، الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية التي يعترف بها الجميع للجميع بحكم العقد الاجتماعي، ويصونها القانون الذي يعبر عن هذا العقد، فالمشاركة السياسية تمثل أساس الديمقراطية وتعبيرا عن سيادة الشعب، ولهذا نجد أن وضعية المرأة ودرجة مشاركتها السياسية في كل مجتمع حسب تقدم وتخلف علاقات الإنتاج السائدة فيه.<sup>5</sup>

إن ظاهرة الديمقراطية ودخول المرأة الساحة السياسية، هذا النوع من النشاط النسائي يستعير أشكالاً وظروفاً شبيهة بتلك التي عرف بها عمل الرجل، ولأنه يكون في قطيعة مع النظم والقوانين (اجتماعية، سياسية) التي حافظت على الفصل بين الرجال والنساء في النشاطات، "إذ تعتبر المجالس الشعبية بمثابة أماكن إعادة إنتاج التقسيم الجنسي للمجال، والجماعات تتميز بإقصائها للنساء من أماكن اتخاذ القرار، وتوكل لهن نطاقاً ومكاناً وأدواراً محددة، فالمرأة محصورة في نطاق لجان حيث لا تلعب سوى دوراً ثانوياً الذي يترجم في معالجة مشاكل ثانوية أو سنوية، لقد أقصيت النساء من الوظائف الوزارية بعد الاستقلال الوطني، وهذا ما أكدته محفوظ بنون قائلاً: "أنه منذ سنة 1962 إلى 1982 لم تشغل المرأة أي منصب وزاري".<sup>6</sup>

وتشير التغيرات التي مست البنية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في الجزائر إلى التغيرات الاجتماعية، والتي قد يكون أحد مؤشراتهما تعليم المرأة ودخولها الفضاء المهني، بالرغم من أن هذا اعتبر نموذجاً غريباً ومفروضاً من الخارج، ويدل على أزمة فقدان للهوية، وهو موقف يشير على النظرة السلبية التي لا تزال تحملها بعض الفئات داخل المجتمع، وترتبط في اعتقادنا بعوامل أيديولوجية وثقافية.<sup>7</sup>

فالمكانة الاجتماعية للمرأة تتحدد بناء على المكانة التي يحتلها الرجل، باعتبار أن معظم المجتمعات يمكن أن تصنف ضمن المجتمعات الأبوية إلى حد تاريخ ليس ببعيد، بحيث تراجعت هذه المسألة نسبياً، وتبقى تختلف من مجتمع إلى آخر أين يتواجد الرجل والمرأة في مواقع محددة و أدوار تعكس التقسيم النوعي للفضاء بحيث يوجد فضاء عمومي رجالي وآخر خاص بالمرأة، أدوار تعكس "هرمية النوع" لصالح الرجل، باعتبار المرأة تقوم على إعادة إنتاج الجماعة، أما بالنسبة للجزائر فتعتبر سنوات الثمانينات بداية زيادة وعي للمرأة وهذا باقتحامها عدة قطاعات ومجالات.

إن عمليات تحديث المجتمع لا تتوقف فقط على البعد الاقتصادي والمادي، ودون أن ننفي أهمية التحولات السارية على هذين المنسوبين، لكن أن يرافقها التغيير في المستوى الفكري أو الثقافي وهو ما يمكن أن يشكل عائقاً أمام تحقيق تغيير حقيقي، بهذا المعنى فإننا نتواجد أمام ثنائية تقليد / حداثة، في مجتمع لا تزال تسود فيه فكرة تحديد مجال تحرك المرأة لاعتبارات اجتماعية ورمزية أو دينية.<sup>8</sup>

لكن مع ذلك، لا يمكن أن نتجاهل بأن هناك انفتاح وإن كان نسبياً بفضل عمليات تحديث المجتمع الجزائري، وعليه فإن مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية عن طريق العمل قد تزايدت في السنوات الأخيرة، لكنها تبقى ضعيفة مقارنة بالدول المجاورة، فمكانة المرأة الجزائرية في مسار التغيير الاجتماعي والاقتصادي موصولة بشكل العلاقات القائمة بين الجنسين وبالتحولات التي تطرأ على التغيرات في نوع الأدوار وأدائها، وحتى وإن بدأ الباب يُفتح للمرأة من أجل ولوج مؤسسات كانت حكراً على الرجل مثل الشرطة والدرك الوطني والحيش وحتى الحقل الديني الذي يُوظف منذ 2005 مرشدات دينيات، فإن ذلك كله لم يُؤاكب تغيير في النمط الثقافي والاجتماعي بشكل يكون مُعبِراً عن اتجاه تكريس المساواة ورفع المعوقات التي تحول دون قبول المرأة في كافة القطاعات وعلى مختلف مراتب المسؤولية في مؤسسات الدولة.<sup>9</sup>

من خلال ما سبق يتراء لنا التعقيد والازدواجية في الكلام عن المرأة، من جهة هناك تشجيع وضرورة حتمية لمشاركة المرأة في التنمية والتطور الاجتماعي، لكن من جهة أخرى هناك حصر لهذا التشجيع في إطار القيم العربية الإسلامية ليست الأصيلة منها، وإنما تلك القيم المستندة إلى مفاهيم مغلوبة تُعبر عن مواقع رجعية وتعطي للمرأة صورة تقليدية تقوم بحقق وعيها، من هنا نرى تلك الرواسب هي التي شكلت الوضع الحالي للمرأة، وأن هذه التشريعات تحاول القضاء على تلك الرواسب من خلال توجيه حديثها الرسمي في ذلك الاتجاه.

صحيح أنّ المرأة تنال من ذلك، ولكن علينا أن نعي أنّ هناك فروق بيولوجية تميّز كلا الجنسين عن بعضهما البعض وتخلق لكل واحد منهما كياناتاً مستقلة، ذات مستقلة ووظيفة ودورا معيناً في هذه الحياة، واختلاف أدوارها في الأغلب سبيلاً قويا لاستمرار الحياة حتى بدون أحدهما لا تكتمل صورة الحياة ولن تنفع المساواة قدر التكامل في أدوارها، فالمساواة تولد الصراع والتكامل يُولد الرضا ويُظهر مصادر احتياجهما لبعض، يتوحد المجتمع بتوحدهما وليس بتماثلهما لأنّ التماثل يخلق الفردية والأنانية.<sup>10</sup>

### 3.2 القيادة النسائية في ميدان المقاولاتية ومؤسسات العمل:

أما عن القيادة النسائية في ميدان المقاولاتية ومؤسسات العمل وعالم المال فتضطلع شأنها شأن القيادات في المؤسسات الأخرى بمسؤوليات عديدة تتمثل أساساً في توظيف الطاقات البشرية، " وبالنسبة للمرأة تساهم أدوار الرعاية التي تشرف عليها في تطوير قدرتها على التعامل مع الآخرين، كما أن الخلفية الثقافية التي تأتي منها تؤثر بشكل مباشر على قدراتها القيادية أثناء ممارستها السلطة. وهناك مجموعة من الخصائص تجتمع عليها القيادة الذكورية والقيادة النسائية على حد سواء أهمها: الاستقامة والثقة بالنفس واللياقة والمرونة والتقدير السليم للمواقف، القدرة على تحمل المسؤولية وحب العمل والدافعية والعدل والاهتمام بالناس والصبر والإخلاص.

وفي ضوء ذلك تحدد المفهوم الإجرائي للقيادة النسائية بالآتي: " فئات الإناث يقمن بالإشراف، وتبدأ من رؤساء الصف الأول للعاملين إلى أعلى سلطة في تنظيم المصنع، وهي تعتمد على نوعين من السلطة، هي: السلطة الإدارية والسلطة الموقفية " 11  
كما يمكن القول أنّ دراسة المقولة النسائية أو معالجتها، ينطلق من الواقع السوسولوجي، حيث يتم التعرف على مختلف الأبعاد الثقافية والاجتماعية للظاهرة، وكذلك طبيعة الممارسة السائدة والمهيمنة، ومقاربة الظاهرة من عدة مداخل أهمها الجانب الاقتصادي والاجتماعي والشخصي، ويُقصد بالجانب الشخصي، هو شخصية المرأة المقولة في تسيير مؤسساتها، وما مدى تمكين المرأة في ذلك عن طريق مجموعة من الخصائص القيادية التي اكتسبتها بالممارسة والخبرة.

### 3. مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة:

تم استحداث العديد من المؤشرات لقياس مدى تمكين المرأة اقتصادياً، فهناك من اختصرها في ثلاثة مؤشرات فقط كما يلي: 12

- المساواة في التحاق الفتيات في التعليم الأساسي.
- حصة النساء في العمل المدفوع الأجر.
- تمثيل متساو للنساء في البرلمانات الوطنية.

وهنا نلاحظ أن التمكين السياسي جزء من التمكين الاقتصادي للمرأة، كما أن حق المرأة في التعليم يكفل لها وصولها للتمكين الاقتصادي، لكن بالإضافة للمؤشرات المذكورة آنفاً هناك عدة مؤشرات يقاس من خلالها مدى تحقيق التمكين الاقتصادي، نذكرها فيما يلي: 13 (الملكية (الأصول)، الموارد المالية، التعليم، التعليم المستمر والتكوين، صنع القرار والقيادة، العمل، (تقدير الذات)، الوضع القانوني والحقوق، حرية الحركة والتنقل، استخدام الوقت).

نحاول من خلال ما تمّ إحصاءه عن مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة، توضيحها من حيث الأهمية والأولوية في حياة المرأة المهنية والمعيشية، مبرزين الدور الذي تقوم به انطلاقاً من أسرتها سواء كانت زوجة أو أخت، وكذا الدور البارز في مهنتها ومجالها الوظيفي، تلك هي المكانة التي تريد المرأة أن تحققها كفرد مهم في المجتمع دون الخلل بأي وظيفة من الوظائف.

فالحديث عن مؤشر استخدام الوقت، وهو مؤشر ضروري وأولوي من أجل إدارة عمل مؤسسة أو إنشاء مشروع ناجح يأتي بالفائدة عليها وعلى أفراد أسرتها وعلى المجتمع ككل، في هذه الحالة يجب عليها أن تدرك أهمية التوفيق بين دورها الأسري ومجالها المهني والوظيفي، وهذا من منظور عام، لكن إن حصرنا مجموعة الاعمال التي تقوم بها في اليوم الواحد، فتجد أنّ لا وقت لديها طيلة اليوم، فالمرأة التي فعلا تود أن تكون من المساهمات في التنمية الاقتصادية وقبل ذلك أن تكون من المتميزات في الأعمال الحرة والعمل المقاولاتي، عليها أن تجيد استخدام وقتها وترتيب الأولويات من خلال الدور الذي تلعبه داخل الأسرة كمرئية أجيال وكمساهمة في الإنفاق الأسري من محض إرادتها، مع محاولتها للتوفيق بين متطلبات مؤسساتها الاقتصادية من أجل تطويرها للأحسن.

أما مؤشر التعليم، فالجدير بالذكر، هو التطور الملحوظ لنسبة تعليم الإناث بالجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا الحالي، وكذا التحاقهن لكل التخصصات والتي كانت في وقت مضى حكرًا على الذكور، كما يلاحظ انخفاض في نسبة الأمية لدى فئة الإناث بالجزائر فأصبحت المرأة

حتى في المناطق النائية لها الحق في التمدن، فمعدلات الالتحاق بصفوف التمدن والتعلم في تزايد مستمر في الجزائر، مع تزايد نسبة تخرج الإناث من الجامعات ومراكز التكوين.

ومؤشر الملكية (الأصول)، فكلما زادت احتمالية امتلاك المرأة لأصول مادية مستقلة عن العائلة والزوج، الأمر الذي يزيد احتمالية انخراط النساء في نشاط اقتصادي إن رغبن بذلك، وهذا يمكن اعتباره ضرورة تملك المرأة لنوع من الأملاك والذي من خلاله تحصل على رأس مال يُمكنها في حال من الأحوال إلى الخصوصية في تصريف أمورها بالشأن الذي تراه يساهم في القدرة الاقتصادية على انشاء مؤسستها الخاصة بكل استقلالية بعيدا عن إملاءات الغير، وهذا ما يجعلها تختار المجال الذي تريد الاستثمار فيه انطلاقا من القدرة والميول الشخصي لبعض أنواع الصناعات والخدمات المجتمعية.

وملكية المرأة وحرية وصولها إلى الأصول المادية، بما فيها السيارات والمنزل، حيث تعتبر الملكية مفهوما أساسيا للتمكين الاقتصادي للمرأة، حيث تخول النساء لحيازة والتحكم في الأصول، إذا عادة ما تشكل رأس مال مهم للدخل والاستثمار، ويمكن الافتراض أنه كلما ازداد منح النساء حرية الوصول إلى فرص الحصول على الملكية، من خلال بيئة ممتنة من قانون جزائي وقانون إرث، كلما ازدادت قدرتهن على التحكم بدخلهن بشكل مستقل عن العائلة والزوج.

كما أنّ مؤشر الموارد المالية ضروري لجعل المرأة تخوض مجال المال والأعمال، حيث تكون أكثر تمكنا إذا توفر لهن وصول كاف للموارد المالية، مثل المنح والقروض، التي تدعم مشاركتهن الاقتصادية والنمو الاقتصادي لديهن.

- الوصول إلى التمويل: الافتقار إلى الأصول نتيجة للنظرة التقليدية السائدة في بعض العائلات وكيفية توزيع الإرث والممارسات الأخرى.  
- البيئة التنظيمية والقانونية: وهنا الحديث عن مدى تكييف القوانين (قانون الاستثمار، قانون الضرائب...) مع المشاريع المصغرة ومتوسطة الحجم.

- المواقف الثقافية: وهنا يتعلق الأمر بعدم تقبل المرأة في عالم الأعمال والتشكيك في أهليتها، والنظر لدخلها على أنه ثانوي، لأن الرجل هو مصدر الرزق الأساسي للمجتمع. وأحيانا وجود تمييز يمارس من طرف البنوك على النساء من خلال عدم امتلاكهن للضمانات الكافية لمنحهم القروض.

إنّ الأمر المهم الذي يجب الإشارة إليه حول موضوع امتلاك المرأة إلى موارد مالية، هو فرصتها في ذلك رغم وجود كل العراقيل التي ذكرت سابقا حول النظرة الدونية لها وكذا عدم اقتناع بعض من فئات المجتمع من خلال الأسر والعائلات أن المرأة بإمكانها أن تكون في صدارة الدخول إلى مجال المال والأعمال.

ومؤشر التعليم المستمر والتكوين، وهنا يهدف هذا المؤشر تقييم مدى استغلال النساء للدورات التكوينية وجهود بناء القدرات من أجل تطوير أفضل لمهارتهن ومؤهلتهن، كما يوضح أيضا معوقات الحصول على التكوين المستمر مثل ارتفاع رسوم التسجيل.

وعن مؤشر حرية الحركة والتنقل، حيث تعتبر حرية تنقل المرأة عاملا حاسما للتمكين الاقتصادي لها، كونها ترتبط مباشرة بمقدرتهن على تحصيل درجات علمية، ودخول سوق العمل والاستفادة من فرص عمل في أماكن أخرى. وحرية تنقل المرأة عامل مهم في انشاء مؤسستها وكذا الاستمرارية فيها، لأن تحرك المرأة ينطلق منذ بداية تكوينها وتعليمها وصولاً إلى تحمل إجراءات انشاء مؤسستها، ثم تحركاتها على مستوى العلاقات والتعاملات التجارية والاقتصادية التي تساهم بشكل أو بآخر من تطوير مؤسستها ويجعل المرأة المقاول أو صاحبة المؤسسة على دراية كاملة بكل خبايا السوق والاقتصاد وحتى تحركات المنظمات والمؤسسات ذات الصلة بنوع القطاع الذي اختارته لإنشاء مؤسستها، وحتى حرية التنقل في تنظيم مواعيد عمل سواء مع النساء صاحبات مؤسسات خاصة أو مع الرجال أرباب العمل.

ومؤشر صنع القرار والقيادة، حيث يُقاس وُشر قوة صنع القرار التي تمتلكها المرأة فيما يتعلق بدخلها، عائلتها ومجتمعها، ويجب ألا ينظر إلى هذا المؤشر فيما يخص القيم التقليدية فقط، بل أيضا بالتعليم ومجموعات القوانين السارية التي تشجع أو تثبط المشاركة الفاعلة، وخصوصا على المستوى المجتمعي/السياسي. وقوة المرأة في القيادة يُعد إضافة نوعية وحقيقية لقوة امتلاكها لكل الوسائل المساعدة على انشاء مؤسسة خاصة.

يعتبر مؤشر الوضع القانوني والحقوق مهم جدا في إنشاء المؤسسات المصغرة والمشاريع التي تمكن المرأة من المساهمة في جميع مجالات الحياة، حيث تشكل البيئة القانونية عاملا أساسيا لتمكين المرأة اقتصاديا في كافة أنحاء العالم، إذ بدون وجود بُنيات وقوانين ملائمة تشجع وتمكن المرأة من النمو اجتماعيا واقتصاديا، فإن الفرص التي ستتاح للمرأة لن تكون إلا محدودة، وتتاثر معظم المؤشرات الأخرى بما فيها التعليم، التوظيف وصنع القرار (على مستوى المجتمع والعائلة)، القيادة وحرية التنقل بوجود أو غياب قوانين قوية وداعمة للمرأة، وبالتحديد قوانين العقوبات والأحوال الشخصية والعمل.

أما مؤشر العمل، وهو مؤشر مرتبط مباشرة بالتمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تحديد فرص حصولها على العمل، وإمكانية متساوية للوصول على فرص العمل والمساواة في الأجور مع الرجال، ووجود بيئة مساعدة للنساء إلى جانب قوانين العمل. وتجربتها وخبرتها في العمل سواء في القطاع العمومي أو الخاص يؤهلها من خلال ذلك على معرفة أساسيات التسيير وقيادة الأعمال الحرة. وأخيرا مؤشر تقدير الذات، وهنا يتعلق بالمرأة في حد ذاتها ونظرتها لنفسها، أي الجوانب الشخصية المتعلقة بها، وهي ضرورية لأي انطلاقة، مثل الثقة في النفس وإرادة الإنجاز، حيث إذا كانت غالبا مع تعتمد على العائلة أو الزوج سيؤثر ذلك حتما على استقلالية قراراتها. ومن الضروري أن تكون متمكنة في قدرتها على انشاء عمل حر يناسبها وهذا انطلاقا من قناعتها الذاتية على قوة القدرات والكفاءة التي تؤهلها إلى ذلك.

وتقدير الذات هي أعلى مرتبة تتحصل عليها المرأة من خلال هرم ماسلو<sup>14</sup>، حيث يحتاج الانسان في المرحلة الخامسة من الهرم أن يحقق الصورة التي يراها مناسبة له انطلاقا من ثقته في القدرات التي يمتلكها، فنظرية ماسلو تؤكد ان لكل انسان مقدرة معينة يمكنه التفوق فيها، فالمرأة إذا ما وجدت البيئة الملائمة كمنظرة المجتمع لها والوسط العائلي المحفز لذلك، ووجود البيئة العلمية المناسبة لتوجيهها، اذا وحسب ماسلو، فإن تحقيق الذات هو وصول الفرد الى أقصى درجات التفوق في العمل او المهنة التي يقوم بها، ويرى ان المحقق لذاته يتمتع بصفات النبل والتسامح والتواضع وبعد النظر وهو عملي ومبدع ومجدد، تدفعه مشاعر انسانية في بذل المزيد بهدف اسعاد الناس دون تمييز، ولذلك لا تتنابح مشاعر الغيرة من المبدعين ولا المتفوقين بل يسعده كثرة المبدعين والمتفوقين، لأنه يرى انهم مكملون لرسالته، فنجاحات الآخرين ستخفف من الام وهموم ومتاعب الناس وهذه هي من بين القضايا التي كثيرا ما تشغل تفكيره.

والمرأة في هذه المرحلة تتمكن من مواجهة التحديات دون الخوف من الانتكاسة أو الفشل أو التراجع، وهذا مرتبط بمدى شعورها بأن الظروف المكانية والزمانية مواتية للتملك والإبداع والتفنن في العمل الحر.

### 1.3 نظرة إحصائية عن واقع المقالة النسائية بالجزائر:

الجزائر وإيماننا منها أهمية العمل المقاولاتي، أرسدت العديد من الآليات والأجهزة الداعمة لإنشاء المؤسسات وتشجيع الاستثمار الخاص، ودراسة المقالة النسائية أو معالجتها، ينطلق من الواقع السوسيوولوجي، حيث يتم التعرف على مختلف الأبعاد الثقافية والاجتماعية للظاهرة، وكذلك طبيعة الممارسة السائدة والمهيمنة، ومقاربة الظاهرة من عدة مداخل أهمها الجانب الاقتصادي والاجتماعي والشخصي. إن دراسة المقالة النسائية أو معالجتها، ينطلق من الواقع السوسيوولوجي، حيث يتم التعرف على مختلف الأبعاد الثقافية والاجتماعية للظاهرة، وكذلك طبيعة الممارسة السائدة والمهيمنة، ومقاربة الظاهرة من عدة مداخل أهمها الجانب الاقتصادي والاجتماعي والشخصي.

ويُقصد بالجانب الشخصي، هو شخصية المرأة المقاتلة في تسيير مؤسساتها، وما مدى تمكين المرأة في ذلك عن طريق مجموعة من الخصائص القيادية التي اكتسبتها بالممارسة والخبرة، إذ قبل الحديث عن هذه الخصائص لابد من إعطاء إحصائيات كاملة عن وضع المرأة المقاتلة في الجزائر، حيث ارتفعت نسبة المؤسسات المنشأة من طرف النساء إلى 15 بالمائة خلال سنة 2016م بينما لم تكن تتعدى 05 بالمائة عام 2011، حسب ما أفاد به الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

### 2.3 عدد المؤسسات النسائية المنشأة حسب آليات الدعم المختلفة:

أرست الدولة الجزائرية العديد من الآليات المساعدة على إنشاء المؤسسات وتشجيع المقاتلاتية مثال ذلك وكالة القرض المصغر، ووكالة لونساج ANSEJ وصندوق ضمان القروض، وتبعاً لهذه الآليات صدرت مجموعة من الإحصائيات تعكس جهود ونتائج عمل كل آلية.

#### • إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

جاء في النشرة الإحصائية التي تصدر عن وزارة ترقية الاستثمار<sup>15</sup>، فيما يخص عدد المشاريع المنتسبة لمراكز التسهيل المختلفة المتواجدة على أرض الوطن والتي بدأت فعلياً في النشاط، وبالرغم من أن هذه الإحصائيات لا تفرق بين جنس حامل المشروع، إلا أنها تعكس وجود اهتمام من طرف حاملي المشاريع بتطوير المؤسسة ونجاحها، حيث هناك 2063 حامل مشروع تقدم لمراكز التسهيل المختلفة، تم منها مرافقة 1132 مشروع والذي أفرز عن إقامة 291 مؤسسة أسفرت بدورها عن تخصيص 1719 منصب عمل. أما فيما يخص عدد المشاريع النسوية التي تم قبولها على مستوى وكالة لونساج لغاية 30 جوان 2013، فقد بلغ عددها 27532 مؤسسة من إجمالي 270288 مؤسسة منشأة، بينما نسبته 10 %، موزعة على عدة قطاعات<sup>16</sup>.

#### • إحصائيات منذ إنشاء الوكالة إلى غاية 30-11-2016

ما تمّ ملاحظته سابقاً لعدد المؤسسات النسائية حسب إحصائيات مركز السجل التجاري لسنة 2011، فنسبة ذلك لم تتجاوز 08.02 % نساء ما يقابل 91.99 % من الرجال.

أما عن إحصائيات قدمت منذ إنشاء الوكالة إلى غاية تاريخ 30-11-2016، فإنّ من مجموع المستفيدين الإجمالي 779025، حيث نسبة 37.83 % من مجموع الرجال الذين استفادوا من القروض الممنوحة من طرف الوكالة بعدد 294686 وعدد النساء 484339 مستفيدات بنسبة 62.17 %، هذا ما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول 1: الجدول يُوضح توزيع القروض لعام 2016 الممنوحة حسب الجنس:<sup>17</sup>

النسبة (%)	العدد	جنس المستفيد
62,17%	484 339	نساء
37,83%	294 686	رجال
100,00%	779 025	المجموع

المصدر: آسيا كسور، منقول عن الوكالة الوطنية لإنشاء القرض المصغر

كما يظهر بشكل أوضح في الجدول أعلاه: حيث نصيب المتعاملات الاقتصاديات الطبيعيات جد قليل ولا يتعدى العشر من إجمالي التجار الطبيعيين، مما يعكس الواقع العام للإنشاء في الجزائر.



الجدول 2: يُوضّح توزيع القروض الممنوحة حسب قطاع النشاط لعام 2016. <sup>18</sup>

قطاع الأنشطة	عدد القروض الممنوحة	النسبة (%)
الزراعة	110 813	14,22%
الصناعة الصغيرة	299 421	38,42%
البناء والأشغال العمومية	66 398	8,52%
الخدمات	163 269	20,96%
الصناعة التقليدية	135 470	17,39%
تجارة	2 933	0,38%
الصيد البحري	721	0,09%
المجموع	779 025	100%

المصدر: آسيا كسور، منقول موقع الوكالة الوطنية لإنشاء القرض المصغر

القروض الممنوحة حسب قطاع النشاطات، فالجدول أعلاه يوضح أنّه من مجموع عدد القروض الممنوحة (779025)، هناك نسبة 14.22 % بعدد 110813 من القروض الممنوحة للنشاط الزراعي، و 38.42 % بعدد 299421 من القروض الممنوحة للصناعة الصغيرة، وما نسبته كذلك 08.52 % بعدد القروض 66398 للبناء والأشغال العمومية، أمّا القروض الممنوحة لقطاع الخدمات هو 20.96 % بعدد 163269، كما يلاحظ لقطاع نشاط الصناعة التقليدية بنسبة 17.39 % ما يمثل العدد 135470، ثمّ التجارة بعدد 2933 بنسبة 0.38 %، والصيد البحري فعدد القروض الممنوحة 721 ما نسبته 0.09 %.

ما يلاحظ في توزيع القروض، أنّ قطاع الصناعة الصغيرة هو ما أخذ النسبة الأكبر في ذلك، ثمّ يليه قطاع الخدمات، فالصناعة التقليدية، الزراعة، ثمّ أخيرا قطاع التجارة والصيد البحري بنسبة ضئيلة جدا.

فمن خلال هذه المعطيات المتمثلة في القروض الممنوحة لكل من قطاع الزراعة والصناعات الصغيرة والبناء والأشغال العمومية وحتى قطاع الخدمات والصناعة التقليدية والتجارة والصيد البحري لعام 2016م، كانت النسبة الأعلى هي للصناعات الصغيرة ثمّ تليها قطاع الخدمات، هذا ما يُفسّر لجوء معظم الشباب والحرفيين إلى هذين القطاعين، أين يتواجد الشباب بنسبة كبيرة من أجل تحقيق طموحهم في العمل الحر وإبراز قدراتهم في هذا المجال، في حين النسبة الضئيلة فكانت لقطاعين التجارة والصيد البحري.

الجدول 3: احصائيات 31 مارس 2020 حول القروض الممنوحة حسب كل قطاع. <sup>19</sup>

قطاع الأنشطة	عدد القروض الممنوحة	النسبة (%)
الزراعة	125 431	13,61%
الصناعة الصغيرة	365 646	39,67%
البناء والأشغال العمومية	80 077	8,69%
الخدمات	183 154	19,87%
الصناعة التقليدية	162 074	17,58%
تجارة	4 462	0,48%
الصيد البحري	886	0,10%
المجموع	921 730	100%

المصدر: آسيا كسور، منقول موقع الوكالة الوطنية لإنشاء القرض المصغر.

هذا الجدول يمثل القروض الممنوحة حسب قطاع النشاطات ، وهي الإحصائيات الأخيرة لشهر مارس 2020، فالجدول أعلاه يوضح أنه من مجموع عدد القروض الممنوحة (921 730)، هناك نسبة 13,61% بعدد 125 431 من القروض الممنوحة للنشاط الزراعي، و 39,67% بعدد 365 646 من القروض الممنوحة للصناعة الصغيرة، وما نسبته كذلك 8,69% بعدد القروض 80 077 للبناء والأشغال العمومية، أما القروض الممنوحة لقطاع الخدمات هو 19.87% بعدد 183 154، كما يلاحظ لقطاع نشاط الصناعة التقليدية بنسبة 17,58% ما يمثل العدد 162 074، ثم التجارة بعدد 4 462 بنسبة 0.48%، والصيد البحري بعدد القروض الممنوحة 886 ما نسبته 0.10%. ما يلاحظ في توزيع القروض، أن قطاع الصناعة الصغيرة هو ما أخذ النسبة الأكبر في ذلك، ثم يليه قطاع الخدمات، فالصناعة التقليدية، الزراعة، ثم أخيرا قطاع التجارة والصيد البحري بنسبة ضئيلة جدا.

ما يلاحظ في توزيع القروض، أن قطاع الصناعة الصغيرة هو ما أخذ النسبة الأكبر في ذلك، ثم يليه قطاع الخدمات، فالصناعة التقليدية، الزراعة، ثم أخيرا قطاع التجارة والصيد البحري بنسبة ضئيلة جدا.

فمن خلال هذه المعطيات المتمثلة في القروض الممنوحة لكل من قطاع الزراعة والصناعات الصغيرة والبناء والأشغال العمومية وحتى قطاع الخدمات والصناعة التقليدية والتجارة والصيد البحري لعام 2020م، نلاحظ اختلافا طفيفا في المعطيات الخاصة بعام 2016، حيث لم تختلف الأرقام إلا بنسبة 0.1% من كل قطاع، وهذا يدل على أن دعم الدولة لا يزال قائما لكل من يريد الاستفادة من الأعمال الحرة، فكانت النسبة الأعلى المتواجدة في البيانات هي لفائدة الصناعات الصغيرة ثم تليها قطاع الخدمات، هذا ما يُفسّر لجوء معظم الشباب والحرفيين إلى هذين القطاعين، أين يتواجد الشباب بنسبة كبيرة من أجل تحقيق طموحهم في العمل الحر وإبراز قدراتهم في هذا المجال، في حين النسبة الضئيلة فكانت لقطاعين التجارة والصيد البحري.

#### الجدول 4: الجدول يُوضح توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس 2020-03-31.

جنس المستفيد	العدد	النسبة (%)
نساء	586 148	63, 59%
رجال	335 582	36,41%
المجموع	921 730	100, %

أما عن آخر إحصائيات قدمتها الوكالة في تاريخ 31 مارس 2020، فإنّ من مجموع المستفيدين الإجمالي 921 730، حيث نسبة 36,41% من مجموع الرجال الذين استفادوا من القروض الممنوحة من طرف الوكالة بعدد 335 582، وعدد النساء 586 148 مستفيدات بنسبة 63, 59%.

"مجموع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر منذ انشائها يقارب 900 ألف من بينها 563 751 قرض استفاد منها العنصر النسوي، أي ما يفوق 63% من مجموع القروض الممنوحة إلى غاية شهر أوت 2019 بمبلغ إجمالي قدره 58 مليار دينار"، مشيرة إلى أن هذه المشاريع الممولة سمحت باستحداث "1,3 مليون منصب شغل في مختلف قطاعات النشاط"<sup>20</sup>.  
فعملية منح القروض تسمح كذلك للمرأة أن تكون عنصر فعال في البناء والتنمية الاقتصادية، والمنح يُعتبر كذلك من مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة والذي من خلاله يمكن استحداث مناصب شغل أخرى واسعة لكلا الجنسين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما يشير ذلك إلى قدرة المرأة من تسيير مال المؤسسة التي ترأسها والتعامل التجاري مع المؤسسات الأخرى.

#### 3.3 العوامل التي تدفع المرأة للعمل المقاوالت:

لقد حظي موضوع المقالة النسائية في الآونة الأخيرة باهتمام من قبل الباحثين وتزداد اهتمام البلدان بالمقاولة النسائية التي أصبحت إحدى مصادر النمو، القضاء على البطالة، الإبداع والابتكار، تعزيز التنمية الاقتصادية، لكن دخول المرأة لميدان المقاوالتية لا يعتمد فقط

على الحصول على الموارد المالية ووسائل الإنتاج، بل يتحدد أيضا بمجموعة من العوامل الثقافية والسياسية، الاقتصادية والاجتماعية، التي من شأنها تشجيع أو تقليص الاستعدادات المقاولاتية عند المرأة.

اهتم العديد من الباحثين في دراساتهم بتحديد العوامل التي تدفع الأفراد لاختيار المقاوله كنشاط، واتفقت العديد من الأبحاث على وجود بعض النقاط المشتركة في اختيارات الأفراد.

فمنهم<sup>21</sup> من استعمل نظرية الحاجات للتعرف على دوافع المرأة المقاوله، حيث يرى أن العمل المقاولاتي هو نتيجة وجود أربع حاجات هي: الحاجة للإنجاز، الحاجة للانتماء، الحاجة للاستقلالية وأخيرا الحاجة للهيمنة والسيطرة.

وعادة ما يدفع المرأة للمقاوله هو وجود رغبة كبيرة للإنجاز، ورغبة قليلة في الهيمنة والسيطرة، ورغبة متوسطة للانتماء والاستقلالية. أ. المحفزات الاجتماعية الاقتصادية: هذه المحفزات ترجع أكثر لشعور إجباري، أكثر منه كاختيار شخصي. فالنساء يقمن بإنشاء مؤسسات خاصة بهن لأن ليس لهن عمل، وكذلك:

- تلبية لحاجات أساسية متعلقة بالبقاء.
- الحصول على دخل.
- رفع قدرتهن الشرائية.
- تحسين الشروط المعيشية.

ب. المحفزات الشخصية: وهناك نساء أخريات يخرتن إنشاء مؤسسة خاصة بهن، دون شرط أن تكون وضعيتهن الاقتصادية هششة، وهذا تلبية لمحفزات شخصية مثل:

- تحسين نوعية المعيشة.
- إثراء حياتهن الاجتماعية بمضاعفة المقابلات والاتصالات.
- للانشغال بفعل شيء.
- لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة.
- للانفتاح.
- للحصول على الاستقلالية الذاتية.

وحسب دراسة أخرى<sup>22</sup> أن المرأة تقوم بإنشاء مؤسستها الخاصة تبعا لعدة أسباب، سواء كانت شخصية أو ناتجة عن ظروف خارجية إيجابية أو سلبية، ونقصد بالعوامل السلبية مجموعة العوامل التي تبعد وتدفع النساء عن مسار المقاوله، أما العوامل الإيجابية هي العوامل التي تجذبهن نحوها.

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

ب. العوامل الإيجابية: وهي التي تجذب المرأة للمقاوله، وتكمن في وجود إمكانيات سوقية، تحقيق قطاع معين لنسب كبير

من الفوائد، أهداف اجتماعية، إمكانية التحكم في الوقت، دخل أكبر واستقلالية مالية، النمو الشخصي والرضا في العمل.

وخلافا عن الرجل، فمثلا تصنف النساء في ألمانيا الريح في المرتبة الرابعة والخامسة بعد الرغبة في الاستقلالية الذاتية وتطوير أفكار خاصة.

#### 4. خاتمة:

خضعت الكثير من الدراسات التي تهتم بتمكين المرأة من النشاط الاقتصادي الحر للتجريب الميداني من خلال مجموعة من المقابلات مع النساء مسؤولات المؤسسات الاقتصادية، ومسؤولات المؤسسة المصغرة والصغيرة والمتوسطة، وهذا من أجل الوصول إلى معرفة التحليل النسقي الاجتماعي للمرأة القيادية في عالم المقابلة بالمؤسسة الجزائرية ومعرفة أوضاعها المهنية ومدى ارتباط كل هذا بواقعها الاجتماعي والمهني ومحاولة معرفة المشاركة الفعلية لها انطلاقاً لمعرفةنا لأهم الآليات والإجراءات التي مكنت لها الدولة من أجل الاستقلالية المهنية والمالية التي تستخدمها في واقع العمل والتسيير، واضعين بعين الاعتبار أن المرأة تمثل الرقم الأول في مؤسستها، عليها تُبنى حظوظ تأخر مؤسستها أو تطورها في ظل المنافسة التي يعرفها عالم الشغل في القطاع الخاص.

والمقابلة تقدم كل ما هو متاح من صناعات ومنتجات "سلع وخدمات" في إطار المعاملات الاقتصادية والمالية باعتبارها العامل الجوهري لإقامة المشاريع، كما أنه لنجاح المرأة في المهنة الحرة والمقابلة لا بد وأن تتماشى مع خصوصيتها وقدرتها في التسيير والعمل، فكثير من المؤسسات الناجحة قادتها المرأة الجزائرية بكل جدارة، وهي إلى اليوم مستمرة وقابلة في وقت وآخر إلى التطوير والتقدم. وعليه فإن التمكين السوسيو- اقتصادي للمرأة الجزائرية، والديناميكية التي حركت واقع المجتمع وسمحت للمرأة في عالم الشغل أن تساهم ويقرر في تنمية المجتمع لأنها تُعد جزء مهم من هذا النسق في البناء الاجتماعي.

مكنت هذه الدراسة من تشخيص واقع النساء المقاولات في الجزائر، انطلاقاً من الدور الفعال لها وكذا المؤسسة الصغيرة إلى جانب ظهور المؤسسة الكبيرة، والوقوف أمام التحديات الاقتصادية بالاعتماد على الكفاءة والتسيير الحسن. مع التأكيد على تحسين تقنين تشريع العمل الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولاتية في الجزائر مع إمكانية تنشيط عملية إنشاء المؤسسات الجديدة في الجزائر وكذا آليات الدعم المطبقة في هذا المجال، وهذا من خلال تنمية روح المقاولاتية عند أفراد المجتمع خاصة الشباب والمرأة، وتتمين الخبرات المكتسبة في ظل الإصلاحات والآليات الداعمة.

انطلاقاً من بعض النتائج المتحصل عليها من خلال الإطلاقة البحثية على التمكين الاقتصادي للمرأة، نود التأكيد على ضرورة الاهتمام بالمرأة مسؤولة المؤسسة وتوفير بيئة عمل ملائمة (بيئة سوسيو مهنية) تُمكنها من إطلاق قدراتها وإتاحة الفرصة لها في القيادة في عالم المال والأعمال، مما يشعرها بأنها رقم مهم في المعادلة التنظيمية للعمل وكذا المساهمة في التنمية الاقتصادية.

5. قائمة المراجع:

- 12 - سلامي منيرة، (2015)، دراسة وتحليل واقع المقاولات النسوية بالجزائر، أطروحة دكتوراه تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقة، ص 17.
- 13 - سلامي منيرة، نفس المرجع، ص ص 17-18.
- 14 - ابراهيم ماسلو، حاز على شهادة الدكتوراه في علم النفس من نفس الجامعة عام 1934. ناضل من اجل الاهتمام ببيكولوجية الإنسان وقال ان هذه القضية تأتي في اهميتها أكثر من كل انجازاتي النظرية والبحثية. له مؤلفات عدة. ومن أبرز اعماله التي لازالت محل جدل كبير، نظريته عن الترتيب الهرمي لاحتياجات الإنسان، خاصة فيما يتعلق بتحقيق الذات، والحقيقة ان الاهتمام بتطوير علم القيادة التعليمية يعزى لنظريات ماسلو. توفي عام 1970 بعد معاناة طويلة مع المرض.
- 15 - Bulletin d'information statistique de la PME ; ministère du développement industriel et de la promotion de l'investissement ; N° 23,2013 P 30.
- 16 - Ibid, P 41-42.
- 17 - الوكالة الوطنية لإنشاء القرض المصغر، الموقع الرسمي، <http://www.angem.dz/ar/article/prets-octroyes>، تاريخ الاطلاع 18-01-2017.
- 18 - الوكالة الوطنية لإنشاء القرض المصغر، الموقع الرسمي، مرجع سابق.
- 19 - الوكالة الوطنية لإنشاء القرض المصغر، (2020-03-31)، الموقع الرسمي، تاريخ الاطلاع 29-07-2020، <http://www.angem.dz/ar/article/prets-octroyes>.
- 20 - وكالة الأنباء الجزائرية، قرض مصغر. (1-10-2019) : نحو تمويل أزيد من 30 ألف نشاط سنة 2020، <http://www.aps.dz/ar/economie/78058-30-2020>.
- 21 - سلامي منيرة، مرجع سبق ذكره، ص 157.
- 22- Diane Chamberlain Starcher, (1996), Femmes entrepreneurs : catalyseurs de transformation, Paris, d'après EBBF : The European Baha I Business Forum., traduction française : Pierre Spierckel, pp. 12-13.
- 1- Longatte (J), et Muller (J), (2004), Economie d'entreprise, paris, Dunod, p02.
- 2 - Mottez (B), (1975), La sociologie industrielle, Paris, PUf, p23.
- 3 - Oppetit (B), et Sayag (A), (1972), Les structures juridiques de l'entreprise, France, Collection droit et gestion, p12.
- 4 - Hisrish (Ro), Peters (MP), (1991), Entrepreneurship, lancer, élaborer et gérer une entreprise, Paris, Economica, p15.
- 5 - محمد سيد فهمي، (2007)، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، الإسكندرية، الطبعة الأولى، دار الوفاء للطباعة والنشر، ص 127.
- 6 - Bennoune (M), (1999), les algériennes victimes d'une société néopatriarcale, Alger, marinoor, p172.
- 7 - العياشي عنصر، (2001)، الاطارات الصناعية، مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، مجلة انسانيات، دفاتر المركز رقم 2، ص 55.
- 8 - العياشي عنصر، نفس المرجع، ص 55.
- 9 - بلقاسم بن زنين، (2012)، المرأة الجزائرية والتغيير، دراسة حول دور أداء السياسة العمومية، مجلة إنسانيات، المجلد 16، عدد 57-58، ص 32.
- 10 - رجاء بوزيدي، (2015)، النخبة النسوية المهنية بين الواقع السوسيوثقافي ومتطلبات التنمية، أطروحة دكتوراه، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، الجزائر، ص 76.
- 11 - كسور آسيا، (2017)، المرأة المقاولات والنمط القيادي في تسيير المؤسسة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، الجزائر، ص 153.