

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

فرع علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل



مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان:

مقاربة سوسيولوجية للمقاولانية

دراسة ميدانية للمرأة المقاولة في ولاية - تيزي وزو -

تحت إشراف الأستاذة:

شنيط بهية.

من إعداد الطلبة:

- دريسي إيمان.

- لاسق كهينة.

السنة الجامعية: 2020 / 2021.

كلمة الشكر

على ضوء قوله تعالى بعد بسم الله الحمان الرحيم

" فَادْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ " سورة البقرة الآية 152.

أولاً نود أن نشكر جزيل الشكر وقبل كل شيء الله عز وجل على منحنا الشجاعة

والإرادة للقيام بهذا العمل المتواضع فبقدرته وفضله استطعنا ان نكمله.

كما نتقدم بشكرنا الحار إلى الأستاذة "شنيط بهية" التي أشرفت علينا ولم تبخل

علينا بنصائحها وإرشاداتها الثمينة ومساعدتها، كما نود أن نعبر عن امتناننا لها

لمساهمتها في إنجاز هذا العمل.

نود أن نشكر أيضا رئيس قسم العلوم الاجتماعية " تنظيم وعمل " الأستاذ والدكتور

"مسعود قريمس"، وجميع الأساتذة أعضاء هيئة التدريس، الذين رافقونا وتابعونا

طوال هذه المسيرة، كل اسمه.

ولا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى الذين كانوا عوناً لنا في بحثنا هذا سواء من بعيد أو

من قريب، إلى من زرعو النفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات

والمعلومات.

كما لا ننسى أن نتقدم بأرقى وأثمن عبارات الشكر والعرفان إلى عائلتنا.

فلكم منا كل الشكر.

إهداء:

أهدي ثمرة المتواضع هذا العمل

إلى تاج رأسي، من علمني حب المثابرة والصبر، إلى من كان حريصا على دراستي، أن يجد

في هذا العمل شهادة على امتناني الكبير له "والدي الغالي".

إلى من أنارت دربي ووهبت لي الحياة التي لم تبخل علي بالحنان والمحبة، لتشجيعها الدائم،

نصائحها وتوجيهاتها، جعلني حبها ما أنا عليه اليوم "أمي الغالية".

إلى "أخي" الوحيد الغالي الذي اعتبره دائما ذراعا يمني لي، والذي دعمني دائما خلال هذه

الرحلة، دون أن ننسى ملاك المنزل، "الأخت الصغيرة".

إلى جميع أفراد عائلتي الذين شاركوا في نجاحي، القريب والبعيد.

لشريكتي العزيزة "إيمان" لتفهمها وتعاطفها، وعائلتها.

لجميع صديقاتي اللاتي لن أفارقهم ما حبيبت وأصدقائي الأعراف لمساعدتهم ودعمهم في

الأوقات الصعبة.

لكل شخص وقف معي ...

إهداء:

هي أندى من قطرات الندى وأصفى من ماء الدجى

إلى...المثل العالي والقدوة الصارخة رمز الإرادة المتجددة

إلى من رافقني دعواتها في كل خطوة من خطوات حياتي إلى أعز أم في الدنيا حفظك الله

"مسعودة"

إلى من استند منه قوتي في الحياة، إلى من ألبسني ثوب مكارم الأخلاق والأدب والى أعز

أب في الدنيا حفظك الله "بلقاسم"

إلى من كانت بسمتهم ونظرتهم تبعث في نفسي القوة وحب الحياة والصبر إخوتي الأعزاء:

"سهام، مفيدة، سهيلة، أنيسة، عبد العزيز، عصام".

إلى صديقاتي الغاليات: "سامية، ريمة، لامية، كهينة".

إلى كل زميلاتي وزملائي في قسم السنة الثانية ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل.

إيمان

فهرس المحتويات:

كلمة الشكر

الإهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة

الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة

تمهيد

1-أسباب اختيار الموضوع.

2-أهمية وأهداف الدراسة.

3- الإشكالية.

4-الفرضيات.

5-المفاهيم.

6-المنهج المتبع والعينة.

7-الدراسات السابقة.

8-صعوبات الدراسة.

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: المقابلة النسوية.

تمهيد.

- 1- مسار المقاولاتية في الجزائر.
- 2- التطور التاريخي للعمل النسوي.
- 3- التفاوت في مناصب العمل بين الرجل والمرأة.
- 4- العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل.
- 5- مفهوم المقابلة النسوية.
- 6- خصائص المرأة المقابلة.
- 7- الفرق بين المقابلة النسوية والرجالية.
- 8- تحديات المقابلة النسوية ومعيقاتها.
- 9- العوامل التي تعيق المقاولاتية النسوية.

خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: التنشئة الاجتماعية ودورها في دخول المرأة عالم الشغل.

تمهيد

- 1- مفهوم التنشئة الاجتماعية.
- 2- التنشئة الجنسية.

3- مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

4- الأعراف.

5- المدرسة والمسجد.

6- وسائل الاتصال الجماهيري.

7- أهمية التنشئة الاجتماعية.

خلاصة الفصل.

الفصل الرابع: العوامل السوسيوثقافية وعلاقتها بتشكيل شخصية المقاتلة.

تمهيد.

1- ثقافة المقاتلة.

2- مكونات ثقافة المقاتلة.

3- عناصر ثقافة المقاتلة.

4- خصائص ثقافة المقاتلة.

5- العوامل المؤثرة على المقاتلة النسائية.

6- العوامل التي تدفع المرأة للمقاتلة.

خلاصة الفصل.

الجانب الميداني

تمهيد.

تحليل نتائج الفرضية الاولى

- 1-التنشئة على تحمل المسؤولية.
- 2-القدوة والمثال في تحمل المسؤولية.
- 3-خلاصة الفرضية الأولى.

تمهيد.

نتائج تحليل الفرضية الثانية

- 1-القهر الاجتماعي.
- 2-القيم الثقافية.
- 3-خلاصة الفرضية الثانية.

فهرس الجداول:

تمثل البيانات الشخصية للمبحوثات.

الصفحة	الجدول
	الجدول رقم 01: أوجه الاختلاف بين المقاولاتية النسوية والرجالية.
	الجدول رقم 02: يمثل متغير السن.
	الجدول رقم 03: يمثل متغير الحالة المدنية.
	الجدول رقم 04: يمثل متغير عدد الاطفال.
	الجدول رقم 05: يمثل متغير المستوى العلمي.
	الجدول رقم 06: يمثل متغير نوعية الملكية.
	الجدول رقم 07: يمثل متغير مقر الإقامة.
	الجدول رقم 08: يمثل متغير الأقدمية في المشروع.
	الجدول رقم 09: يمثل متغير نوع المشروع.

نقدم ترقيم الجداول التكرارية لتحليل محتوى التي سبق وشرحنا طريقة انجازها في بداية

الجانب الميداني.

الصفحة	الجدول
	الجدول رقم 10: يمثل فئة التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بتأهيل شخصية المقولة.
	الجدول رقم 11: يمثل فئة العوامل السوسيو ثقافية وعلاقتها في بلورة شخصية المرأة المقولة.

لم تعد المرأة على العموم والمرأة الجزائرية على الخصوص تكتفي بالأدوار التقليدية التي أوكلت لها، لقد برهنة على قدرتها في التسيير والتدبير، والقيادة في المجال الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، والمرأة قد شاركت وما تزال تشارك الرجل في تحمل المسؤولية وتوفير الرعاية والأمن للأسرة للمجتمع والإسهام في تنميته بأدوار قد تبدو متباينة لكنها في الواقع متكاملة، متخطية كل العقبات ومتحدية لكل التناقضات من أجل إبراز قدرتها كعنصر محوري ومكمل في المجتمع، وإثبات ذاتها كمواطنة وكفاعلة اقتصادية لا يمكن التخلي عنها، حيث كانت تنشط في مشاريع أقل ما يقال عنها مشاريع منزلية، لكنها استطاعت اليوم الولوج إلى عالم الأعمال مثلها مثل الرجل.

فرضت المرأة نفسها كعنصر فعال في المجتمع في شتى المجالات وأصبحت تنافس الرجل في تخصصات كانت إلى وقت قريب حكرا على الرجل، أصبحت المرأة صاحبة مشروع قادرة على مسؤوليته.

فالمرأة المقاوله في مؤسسات العمل وعالم المال تضطلع شأنها شأن القيادات في المؤسسات الأخرى وبمسؤوليات عديدة تتمثل أساسا في توظيف الطاقات البشرية حيث تشكل كل هذه الطاقات في المؤسسات المهنية نظاما اجتماعيا يتفاعل فيه ويبرز دورهن من أجل الوصول إلى الأهداف المرسومة.

هذا البحث يمثل محاولة دراسة المقابلة النسوية من خلال التغيرات والتحويلات التي تحدث في المجتمع خاصة والتحويلات المحلية بصورة عامة، حيث يبرز هناك العديد من الشؤون التي تتطلب الدراسة والبحث، لإيجاد الأسلوب المناسب للتعامل معها.

ومن أجل إبراز أهمية هذه الدراسة يتطرق هذا البحث للكشف عن واقع المرأة المقابلة في تسيير المؤسسات الخاصة بها في عالم المقابلة، ثم الاعتماد على مجموعة من المتغيرات التي فرضها الواقع، حيث تم إدراج مجموعة من الفصول في إطار الدراسة، أحدهما الإطار النظري والآخر الإطار الميداني.

فالإطار النظري اشتمل على الفصل الاول والذي تم فيه عرض الإطار المنهجي للدراسة، حيث تم التطرق إلى مختلف الخطوات المنهجية لتناول الموضوع، وذلك من خلال عرض أهم الأسباب لاختيار الموضوع، الأهمية والأهداف، ثم إشكالية الدراسة وفرضياتها، مع التحديد لمختلف المفاهيم المستخدمة في البحث، والتطرق إلى الدراسات السابقة، وصعوبات البحث.

أما الفصل الثاني فيتحدث فيه عن واقع المقاولاتية في الجزائر، حيث تم التطرق لعرض لمحة تاريخية للمقاولاتية، ودراسة موضوع المقاولاتية النسوية.

أما الفصل الثالث كان المحور الأساسي لموضوع الدراسة وهي التنشئة الاجتماعية حيث اشتمل على أهم العناصر المتمثلة في الأسرة، المحيط السوسيوثقافي...

ثم جاء الفصل الرابع لدراسة الخصائص السوسيوثقافية، فكانت من أهم عناصرها محفزات ودوافع المرأة المقاتلة.

والجانب الميداني تم عرض الفصل الخامس حول الإجراءات المنهجية للدراسة، كان بدايتها في صعوبات الدراسة، وعينة البحث وكيفية تصميمها، مع التطرق لمجالات الدراسة. والفصل السادس الذي تم فيه بناء وتحليل الجداول الخاصة بالبيانات العامة، وخاص بالفرضيات التي تم استقراءها في الميدان كما أنه تم التطرق إلى نتائج كل فرضية مع عرض الاستنتاج العام لتحليل المعطيات الميدانية للدراسة.

الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة

تمهيد

1- أسباب اختيار الموضوع.

2- أهمية وأهداف الدراسة.

3- الإشكالية.

4- الفرضيات.

5- المفاهيم.

6- المنهج المتبع والعينة.

7- الدراسات السابقة.

8- صعوبات الدراسة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تقتضي الدراسة العلمية الالتزام ببعض الضوابط المنهجية التي لا يمكن الحياد عنها لبلوغ الهدف المنشود من الدراسة وتحقيق النتائج المرجوة منها، ومن اجل هذا يقدم الفصل كاملا لهذه الضوابط التي تبين بوضوح مسارات البحث وبعض مآلاته المتوقعة، وعلى بيان الأسباب التي دفعت لاختيار الموضوع والأهداف المنشودة من خلاله، ثم يأتي بناء الإشكالية التي تلخص جوهر الظاهرة محل الدراسة والاحاطة بجوانبها المختلفة، مع إبراز التساؤل العام الذي هو مولد لتساؤلات اخرى وفرضيات تتأسس عليها الدراسة الميدانية، هذه الأخيرة تتطلب رسم المناهج التي تسيّر عليها والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، كما تتطلب تحديد مجتمع وعينة الدراسة.

ويمكن توضيح وتبيان المناهج المتبعة والتقنيات المستخدمة كلا في موضعه، ومع سرد بعض الدراسات السابقة التي تلتقي مع هذه الدراسة حول المقاولاتية النسوية لدى المرأة في جانب من جوانبها لتكون دليل في سيرورة البحث وقاعدة انطلاق جديدة لكشف جوانب أخرى في الموضوع المدروس، وحتى يمكن الإشادة إلى معرفة المرأة المقاولاتية في المؤسسة الجزائرية.

1-أسباب اختيار الموضوع:

تقوم معظم الدراسات العلمية على أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، هذه الأخيرة تفرض على الباحث اختيار موضوع معين لقي اهتمامه وآثار لديه بمجموعة من التساؤلات، يحاول الإجابة عليها عن طريق البحث، وعلى هذا كان اختيارنا للموضوع للأسباب التالية:

أ- الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الخاص بواقع المرأة المقاتلة خاصة في علاقاتها بمحيطها.
- الفضول العلمي للمرأة المقاتلة حول دخولها عالم المقاتلات.
- الميول الشخصي للموضوع والرغبة في التعرف أكثر على مجال المقاتلات وعلى جهود سيدات الأعمال في هذا المجال.
- الفضول الشخصي للاطلاع على كل ماله علاقة بالمقاتلات النسوية.
- توجيه الأستاذة المشرفة إلى هذا الموضوع.

ب- الأسباب الموضوعية:

- الأهمية التي يكتسبها موضوع المرأة المقاتلة، باعتباره موضوع الساعة.
- التعرف على حيثيات ولوج المرأة لقطاع المقاتلات والذي كان حكرا على الرجال فقط.
- الاقتراب أكثر من تجربة المرأة في الاستثمار ومبادرتها في إنشاء مقاولات خاصة بها، خاصة في ظل ما يحيط بالمرأة من ظروف اجتماعية واقتصادية.
- التحري على العوامل التي تدفع المرأة بإنجاز مشروع.

- ضرورة إثراء موضوع المرأة المقاولة محليا إضافة إلى التطورات الرهيبة التي حافزتها الميكانيزمات الجديدة لاقتصاد السوق.

- معرفة طبيعة محيط العمل والعراقيل التي تواجه النساء المقاولات.

2- أهمية وأهداف الدراسة:

أ- أهمية الدراسة:

والتي تكمن في:

- كون موضوع المقاولاتية النسوية موضوع هام وصعب في آن واحد كونه يخص النساء بالدرجة الأولى والمجتمع بالدرجة الثانية.

- كون الموضوع حديث الساعة يحظى باهتمام معظم الباحثين لان بروز المرأة في مجال المقاولاتية يغير في نظرة المجتمع لها.

- كون المقاولاتية النسوية مجال يمكن الاعتماد عليه في دفع التنمية الاقتصادية.

- كون مجال المقاولاتية يمكن المرأة من إبراز قدراتها المهنية في القطاع الاقتصادي وكذا قدراتها في الاستثمار والقيادة والتسيير.

ب- أهداف الدراسة:

ومن بين ما يمكن استعراضه من أهداف لهذه الدراسة ما يلي:

- محاولة إبراز الوجود القوي للنساء المقاولات في الحياة العامة.

- استعراض إسهامات المرأة في مجال المقاولاتية والعراقيل التي تواجهها.

- إبراز الخصائص الشخصية في دفع عجلة المقاولاتية.

3-الإشكالية:

تسعى معظم الاقتصاديات في الوقت الراهن للاهتمام بالمقاولاتية لما لها من اثار ايجابية على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وعليه ظهرت المقاولاتية النسوية التي عرفت اهتماما كبيرا في الآونة الأخيرة من طرف شريحة كبيرة من المجتمع سواء على مستوى الباحثين أو المجتمع أو الحكومات وفي مختلف البلدان العربية منها والأجنبية، كونها أصبحت من أهم عناصر النمو وسببا رئيسيا في زيادة مناصب العمل والثروة والإبداع. إلا أن مشاركة المرأة في الأعمال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات لا تزال ضئيلة مقارنة بمشاركة الرجال على الرغم من وجودها الكبير في مستويات التعليم المختلفة. وقد ولجت المرأة مختلف الميادين الاستثمارية التي كانت إلى وقت قريب حكرا على الرجال، الأمر الذي يؤكد تصريح **قطاش مبارك** المدير الفرعي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالجزائر شرق الذي أكد أن النساء المقاولات تحولت إلى نوعية مختلفة من المشاريع لاسيما تلك المتعلقة بميدان الفلاحة ومجال النظافة وكذا الصناعة الابتكارية وأضاف **قطاش مبارك** أن هناك نسوة مقاولات نجحن في مجال التصنيع ومنهم من نجحن في توظيف أكثر من 50 امرأة في المشاريع وهي أرقام ايجابية بالنظر إلى ما تفرضه سوق المقاولاتية في الجزائر المنافسة.¹

¹ قطاش مبارك، المدير الفرعي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، شرق الجزائر، المصدر: موقع الإذاعة الجزائرية، القناة الأولى، 2016/05/01، 11:39.

ومن خلال الوضع الحالي نلاحظ انتشار ظاهرة المرأة المقاولة القادرة على التسيير وقيادة مختلف المشاريع الريادية وتعتبر المنافس الأكبر للرجال في قيادة المقاولات وبشكل كبير في انشاء المشاريع الكبرى بصفة معمقة، ولعل بروز هذه الفئة من النساء المقاولات دليل على بداية حدوث تغيير في التركيبة الذهنية الجزائرية كما يشكل تحديا كبيرا من خلال ازدواجية الوظيفة بين الالتزامات العائلية والالتزامات المهنية نتيجة تعدد دور المرأة بالإضافة إلى كونها ربة منزل وأم وزوجة ومن جهة أخرى سيطرت الأعراف والتقاليد على بعض الذهنيات خاصة الريف وما تعانيه المرأة من تلك النظرة الدونية لفرضها بعض المجالات التي لطالما كانت حكرا على الرجال.¹

إذ يعتبر اقتحام المرأة مجال العمل عامل مهم يوفر لها الاستقلالية الاقتصادية ويمكنها من تحقيق تطلعاتها واحتياجاتها والارتقاء بوضعها داخل المجتمع كما فتح لها أبواب اكتساب حقوق مدنية معتبرة وإذا كانت المرأة قضية المجتمع من الناحية الاقتصادية مفروض عليها توفير ضروريات الحياة من تعليم وحماية لها فهي أيضا قضية من الناحية الاجتماعية إذ المفروض عليه مساندتها على القيام بدورها كفرد فاعل في المجتمع وقد تولدت لدى المجتمع الجزائري شبه قناعة بأن للمرأة دورا اجتماعيا وإنسانيا واقتصاديا عليها، وعليه استطاعت المرأة المقاولة أن تثبت كفاءتها وقدرتها ومهاراتها التي كانت مكبوتة في عمل المنزل وذلك

¹ شلوف فريدة، "المرأة المقاولة في الجزائر"، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة 2008/2009، ص12.

من خلال إنشاء مؤسسة خاصة بها تستطيع تسييرها وإدارتها بكفاءة وجدارة على الرغم من كل الصعاب والمعوقات التي كانت في مسارها كما ساهمت أيضا في تحقيق التنمية للبلاد وتوفير مناصب شغل والتخفيف من البطالة وتحسين وضعيتها الاجتماعية والاقتصادية.

• السؤال الرئيسي:

هل تأثر المسارات الاجتماعية والثقافية على المرأة في تبنيتها مشروع مقاولاتي؟

• الأسئلة الفرعية:

- كيف تساهم التنشئة الاجتماعية في اكتساب شخصية مقولة؟
- ما هي الخصائص الشخصية التي تساهم في استقرار مشروع المقاولاتية؟

4-الفرضيات:

- طبيعة التنشئة الاجتماعية للمرأة تسمح لاكتساب شخصية مقولة.
- الخصائص الشخصية (السوسيوثقافية) المقاولاتية تمنح للمشروع منحى الاستقرار والاستمرار.

5-المفاهيم الاجرائية:

• المقاولاتية:

مع بداية القرن الثامن عشر توسع تداوله في المجال الاقتصادي ليتضمن معاني في القدرة والرغبة في التنظيم وإدارة الأعمال بكافة أنواعها عن طريق إنشاء مشروع جديد ذو

قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطرة واستغلال المكافأة الناتجة بغرض الاسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية¹.

التعريف الإجرائي: هو مشروع تتخذه المرأة ذات خصائص شخصية متميزة، وتساهم هذه الخصائص في استقرار المشروع.

• المقالوة:

وحدة اقتصادية تتوقف نجاحها على مدى قدرتها على تقسيم العمل وتوزيع المهام الجزئية كما ترى التaylorية وقدرة أعضائها على خلق قواعد ضبط استراتيجياتهم وتوجههم حسب كروزي.

إن المقالوة حسب سانسوليو كما جاء في أحد كتبه "ليست مجرد نصوص وقواعد قانونية وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية بل انها تتشكل من روابط اجتماعية معقدة وأصلية "

التعريف الإجرائي: المقالوة وحدة اجتماعية منتجة لقواعد وعادات ومعتقدات وتمثيلات مشتركة بين الأفراد المكونة لهذه الوحدة.

¹عدنان إبراهيم السرحان، شرح القانون المهني العقود المسماة في المقالوة، الوكالة الكفائية، بيروت:الريان للنشر والتوزيع، 1996، ص182.

• المرأة المقاولة:

لا يوجد تعريف خاص بالمرأة المقاولة يختلف عن الرجل، لكننا يمكننا تعريفها بأنها: كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسؤولة عليها ماليا، إداريا، واجتماعيا، كما تساهم في تسييرها الجاري (...). كما انها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة¹.

التعريف الإجرائي: المقصود بالمرأة المقاولة هي تلك المرأة التي تسعى إلى التمكين الاقتصادي من خلال خلق مقاولتها الخاصة وتمتلك روح المبادرة والمخاطرة، وتكون مؤهلة لإدارة مقاولتها واتخاذ قراراتها، تمتلك خصائص ومميزات ومرونة وثقة في النفس ومهارة في التنظيم.

• التنشئة الاجتماعية:

يطلق على عملية التنشئة الاجتماعية أحيانا عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعي وأحيانا عملية التنشئة والتطبيع والاندماج الاجتماعي.

¹ Rapport du groupe conseil sur l'entrepreneuriat féminin: **Les défis des entrepreneures** ; Québec ;2000,p9.

ويتضح من منافسة العلماء لموضوع التنشئة الاجتماعية ارتباط كل إبعاد التنظيم
السيكولوجي للفرد بعملية التنشئة وتعرف التنشئة الاجتماعية بأنها العملية الكلية التي يوجه
بواسطتها الفرد إلى تنمية سلوكه الفعلي في مدى أكثر تحديدا وهو المدى المعتاد طبقا
لمعايير الجماعة التي ينشأ فيها¹.

التعريف الإجرائي: هي الاهتمام بالنظم الاجتماعية التي من شأنها أن تحول الإنسان إلى
فرد اجتماعي قادر على التفاعل والاندماج بسهولة مع أفراد المجتمع.

• الخصائص السوسيوثقافية:

هي التأثير الجهوي للمكان والزمان في صقل هذا التصور أو ذلك²، فتقافة المقاول هي
مجموعة من القواعد القيمة والعلمية التي يتقاسمها المنتمون للمقاول في تحقيق أهدافها
الاقتصادية وحل مشاكلها والإسهام في تطوير المجتمع.

التعريف الإجرائي: ذلك الكل المركب الذي يشمل ويحيط بالمقاول من محيط عائلي
والفريق المرجعي والمؤسسات التكوينية والتعليمية، وشبكات العلاقات الاجتماعية والمعارف
التي نسجها وترعرع وتدرج فيها من اجل وضعه في تحدي وقبول اجتماعي فأما تكون بمثابة
عامل مساعد ومحفز في اكتسابه رأسمال اجتماعي يؤهله لريادة والنجاح أو عامل لا يساعده
في تحقيق ذلك.

¹ محمد شفيق زكي محمد وفتحي عكاشة، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،
ص40.

² محمد بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية،
الجزائر 2007، ص06.

6- المنهج المتبع والعينة:

أ- منهج الدراسة:

يعرف المنهج العلمي بأنه فن التنظيم والصحيح لسلسلة من الأفكار، أما من أجل الكشف عن الحقيقة حين تكون بها جاهلين وأما من أجل البرهنة عليها حين تكون بها عارفين.¹

ومما يجدر الإشارة إليه أن هناك مناهج علمية متنوعة لكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث ميدان اختصاصه حسب طبيعة وأهداف المشكلة التي يعالجها وعلى الإمكانيات التي يتبعها في جمع المعلومات.

وتستند هذه الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة تعبيرا كميا وكيفيا، حيث يمكننا من وصف وتشخيص موضوع البحث، كما يساعدنا على تجميع الحقائق وتبويبها وتحليلها.

وتم الاعتماد أيضا على منهج تحليل محتوى الذي يسمح بإسقاط البحث العلمي على الواقع الميداني قصد التعرف على دور النمط.

¹ بوحوش عمار، "مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث"، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، 1999،

ب- العينة وطريقة اختيارها:

تعتبر العينة بأنها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسة عليها بحيث يجب أن تكون ممثلة بخصائص مجتمع الدراسة الكلي وذلك بغية الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم.¹

وتتمثل عينة هذه الدراسة في أخذ عينة قصدية من المقابلات التي أمكنا من اجرائها نظرا للظروف الحالية (كورونا)، وتتمثل في إجراء 10 مقابلات لكي نتحصل على النتائج المرغوب فيها.

7- أدوات الدراسة:

اعتمدنا لإثراء الدراسة على أدوات علمية ذات أهمية كبيرة، ومن بين هذه الأدوات نذكر:

أ- منهج تحليل المضمون:

أسلوب يختص في تحليل الأوضاع الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية القائمة في الماضي والحاضر والمستقبل لأي مجتمع كان...²، وقد عرفه برلسون أنه أحد الأساليب البحثية التي تستخدم في وصف المحتوى الظاهر والمضمون الصريح للمادة الإعلامية وصفا

¹ شفيق محمد، "البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية"، الإسكندرية: المكتب الجامعي، 1985، ط4.

² نفس المرجع، ص80.

موضوعيا، منتظما وكميا¹، استخدمت هذه الأداة في الدراسة للتحليل الكيفي لمحتوى البرامج والخطابات الخاصة بالمقاولاتية النسوية.

ب-المقابلة:

هي عبارة عن أسلوب اساسي من اساليب جمع المعلومات لدراسة موضوعات سياسية مختلفة، يعرفها فاروق يوسف بانها اتصال مواجهي بين شخصين، يهدف فيه أحدهما إلى التعرف على بيانات من الطرف الاخر في موضوع محدد أو عن رأيه فيه والكشف عن اتجاهاته الفكرية ومعتقداته عن طريق تبادل الحديث معه، من ثم المقابلة هي سلوك لفظي وعملية من عمليات التفاعل الاجتماعي². والتي تم توظيفها في البحث الميداني، والهدف من ذلك اثراء موضوع الدراسة أكثر، والحصول على معلومات مصداقية وأكثر دقة حول واقع المقابلة النسوية في الجزائر عموما وفي ولاية تيزي وزو خصوصا.

8-الدراسات السابقة:

للدراسات السابقة أهمية كبيرة في إثراء أي موضوع لأنها تحدد الإطار النظري للبحث وتوجه الباحث نحو الأهداف التي رسمها، كما تعتبر الاداة التي تسلط الضوء على أي

¹عمار بوحوش، مرجع سبق ذكره، ص39-40.

² إبراهيم أبراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2008، ص261.

غموض من خلال النتائج المتوصل إليها، وقد تم اختيار أقرب الدراسات السابقة لموضوع الدراسات الحالية من أجل الاستعانة بتحليلها ونتائجها.

أ- الدراسة الجزائرية:

الدراسة الأولى: "مؤهلات وعوائق المقاولات النسوية"¹

الباحثة يمينة رحو، وقد تم إجراء هذه الدراسة بالجزائر العاصمة سنة 2008 وذلك في إطار البحوث التي يقوم بها مركز البحث في الأنثروبولوجية الاجتماعية والثقافية وجاءت هذه الدراسة في شكل تحقيق حول النساء المسجلات في اقتصاد الإنتاج وإعادة الإنتاج إذ قامت الباحثة بدراسة ميدانية تمثلت في وضع استمارة بحث تم توزيعها على 85 امرأة مقاولات في الجزائر العاصمة، وكان البحث يدور حول تساؤل وهو:

كيف تمكنت النساء من إنشاء وإدارة وتسيير مؤسسة في جولا يساعد كثيرا على

مثل هذه المبادرات وخاصة أنها تنتمي لمجتمع أبوي؟

وكانت النتائج المحصل عليها كالآتي: سن المقاولات كان يتراوح بين 25 و 29 سنة

حيث 44.7 % جاءت متزوجات النتائج كالآتي:

42.4 مستوى متوسط و 7 منهن مستواهن ابتدائي وأغليبتهم مارسن مهن قبل أن يتوجهن

¹Yamina Rahou: "A tous difficultés de l'entrepreneuriat féminin ", enquête sur des femmes qui s'inscrit dans l'économie de production et de reproduction, centre de recherche (CRASC) Alger, 2008.

للمقابلة، أما لعملية إنشاء المؤسسة فكانت النتيجة أن 28 من النساء تمكنا من إنشاء مؤسساتهن برأس مالهن الخاص أو العائلي مع أهم الملاحظات التي قدمتها الباحثة حول بيئة العمل أنها غير مشجعة على التطور والمبادرة الخاصة مع نقص المواد الأولية وعدم الشفافية في سوق المناقصات ومع تسجيل ضعف الدعم ونوعية الاستقبال وانعدام وجود المساواة بين الجنسين في هذا المجال وفي آخر هذه الدراسة قدمت الباحثة يمينة رحو ملاحظة مهمة حول سبر الآراء الذي قامت به هوان النساء المقاولات في الجزائر يواجهن مشاكل أكثر من الرجال.

• تعقيب:

حاولت هذه الدراسة تحديد خصائص المرأة المقابلة والمعوقات التي تواجهها، فالبحت عبارة عن دراسة ميدانية للتحري عن مؤهلات وعوائق المقابلة النسوية في الجزائر. وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج ساهمت في توجيه الجانب الميداني في هذا البحث من جهة ومن جهة أخرى يؤخذ على هذه الدراسة أنها ركزت على العامل المهني للمرأة أكثر من الجوانب الأخر بإضافة لكون هذه الدراسة جاءت في شكل تحقيق لم تحدد فيه فرضيات الدراسة. لهذا سنحاول التطرق لجوانب أخرى اجتماعية وثقافية والتعمق في فهم ظاهرة المقاولاتية النسوية من خلال تحديد الفرضيات ومناهج الدراسة.

الدراسة الثانية: "المرأة المقاولة في الجزائر دراسة سوسيولوجية"¹

وهي عبارة عن رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية بجامعة منتوري قسنطينة، سنة 2009، للباحثة شلوف فريدة، حيث طرحت في هذه الدراسة عدة تساؤلات:

- هل تملك المرأة المقاولة في الجزائر الخصائص التي تمكنها من إنشاء مؤسسة

والنجاح في إدارتها؟

والأسئلة الفرعية التالية:

- هل للمرأة الجزائرية الخصائص الكاريزماتية التي تجعلها قادرة على البروز في هذا

المجال؟

- هل تؤثر العوامل الاجتماعية على المرأة المقاولة في الجزائر؟

- هل لها القدرة على تسيير رأسمالها؟

- هل نجحت المرأة في هذا المجال؟

- هل وجدت المساعدة من طرف الاسرة بالوقوف إلى جانبها ماديا ومعنويا؟

وننتج عن التساؤلات السابقة الفرضيات التالية:

¹شلوف فريدة: المرأة المقاولة دراسة سوسيولوجية، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2009.

- تمتلك المرأة الجزائرية الخصائص الفردية والاجتماعية التي تساعدها على إنشاء المؤسسة.

- المقالة تحقق للمرأة المكانة الاجتماعية.

- المقالة تفتح المجال للمرأة على إبراز قدراتها الفردية.

- تنمي المقالة روح المبادرة عند المرأة.

أما من حيث المنهج فالباحثة استخدمت منهج دراسة الحالة واعتمدت على مجموعة من

التقنيات وهي: المقابلة، الملاحظة والوثائق والسجلات، استخدمت العينة العشوائية البسيطة

حيث اختارت من بين 607 مقالة 6 مقالات فقط.

وقد تبين خلال الدراسة الميدانية ان المرأة في الجزائر لديها من المؤهلات والخصائص

التي تجعلها تنجح في هذا المجال وتساهم بذلك مساهمة ايجابية في الحياة الاجتماعية

والاقتصادية على السواء. وقد سمح لها هذا بتكريس حماية إنسانيتها وإثبات ذاتها، وفي

الوقت ذاته تمكنت ان تجعل من مبادرتها وقوة إرادتها لنفسها مركزا اجتماعيا داخل المجتمع

وإن المجتمع الجزائري أضحى مدركا لضرورة مشاركة المرأة في مختلف المجالات، وان

التطور الاقتصادي مرتبط بشكل كبير بتقدم النساء.

• تعقيب:

تعتبر هذه الدراسة متميزة كونها قدمت نتائج ميدانية عن واقع المرأة المقولة، بالإضافة إلى تمعننها في الجانب النظري لهذا الموضوع والذي ساعد الطالبة في هذا البحث على توجيه القراءات.

إلا أن العدد المحدود من المقابلات في هذه الدراسة (6 مقاولات فقط) يجعل النتائج المحصل عليها غير قابلة للتعميم، إضافة إلى أن هذه الدراسة لم توضح أسباب اختيار النساء المقاولات لنشاط اجتماعي معين دون غيره. وهذا ما سأحاول تسليط الضوء عليه في هذه الدراسة.

الدراسة الثالثة: "المقاولون الجزائريون الجدد ونوعية مشاريعهم"¹.

وهي دراسة ميدانية لأعضاء جمعية منتدى رؤساء المؤسسات، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل بجامعة الجزائر، للباحثة صايشي سهيلة سنة 2003.

طرحت الباحثة التساؤلات التالية:

- ما هي ميكانيزمات بروز المقاولين الجزائريين الجدد التي تساعدهم على تموقع أفضل

داخل حقل اقتصادي اجتماعي متميز بالشفافية والغموض؟

- من هو المقاول الجزائري اليوم؟

- ماهي مميزات وخصائص مقاولي الجزائر اليوم؟

- ماهي الاستراتيجيات التي يستعملونها في ممارستهم للمقولة؟

- ماهي الدوافع التي تؤدي بالمقاولين الجزائريين لاتخاذ المبادرة؟

- ما هي الصعوبات التي تعترضهم قبل واثناء القيام بالمشروع وبعده؟

ولا توجد فرضيات.

أما عن المنهج المستخدم: المنهج الكمي، لأن الهدف كان الإلمام وجمع أكبر قسط

ممکن من المعلومات أي الاستكشاف وتهيئة أرضية علمية للموضوع.

¹صايشي سهيلة: المقاولون الجزائريون الجدد ونوعية مشاريعهم-دراسة ميدانية لأعضاء جمعية منتدى رؤساء المؤسسات، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر 2002-2003، ص13.

وفيما يخص أدوات جمع البيانات: تقنية الاستمارة حيث شملت 60 سؤالاً باللغة الفرنسية

لأن المقاولين يتقنون هذه اللغة.

• **تعقيب:**

وساهمت نتائج هذه الدراسة بشكل كبير في إثراء الجانب النظري للدراسة التي تقوم بها

الطالبة خاصة فيما يتعلق بتحديد محفزات الاستثمار لدى المقاول الجزائري وكذلك ساهمت

هذه الدراسة بشكل كبير في تحديد الإطار المفاهيمي للموضوع ككل.

من جهة أخرى ستمكن هذه الدراسة من معرفة الفرق بين المقاولين الرجال والمقاولات

النساء، فالباحثة قد أهملت المرأة المقاولة في دراستها لذا ستحاول دراستنا تدارك الوضع من

خلال دراسة المرأة المقاولة من خلال معرفة النساء المقاولات وما الذي يتحكم في توجيههن

لنشاط اجتماعي معين دون آخر.

ب- الدراسة العربية:

الدراسة الرابعة: دراسة إيمان بشير محمد الحسين¹ بعنوان: "السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها"

وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه عام 2012 بوزارة التربية والتعليم الأردني، فكانت

تساؤلات الدراسة على النحو الآتي:

- ما المعوقات التي تواجه المرأة للوصول إلى المراكز القيادية في وزارة التربية والتعليم

من وجه نظر الرؤساء والمرأة التقليدية؟

- ما المعوقات التي تواجه المرأة في موقعها كقيادة في موقعها كقيادة في وزارة التربية

والتعليم من وجه نظر الرؤساء والقيادات؟

- ما السمات القيادية التي تتميز بها المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم من وجه

نظر الرؤساء والمرؤوسين؟

- ما المهارات الادارية لدى المرأة القيادية في وزارة التعليم من وجهة نظر الرؤساء

والمرؤوسين؟

حيث ذكرت الباحثة خلال هذه التساؤلات أن الهدف من الدراسة هو التعريف على

السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية والمعوقات

¹إيمان بشير محمد الحسن "السمات التي تتميز بها المرأة القيادية الاردنية والمعوقات التي تواجهها"، رسالة دكتوراه، جامعة البلقان، الأردن، 2012.

التي تواجهها فكانت عينة الدراسة عينة قصدية لاختيار 27 امرأة قائدة، استخدمت في الدراسة لجمع المعلومات أساليب المقابلة والملاحظة والوثائق الرسمية ثم تحليل البيانات حسب الفقرات والمفاهيم الواردة في الأسئلة واستخدمت الباحثة النسب المئوية والتكرارات والأوساط الحسابية لوصف البيانات وترتيبها.

كما تم اجراء مقارنات بين اجابات الفئات، حتى الوصول إلى الدراسة بالنتائج التالية:

تواجه المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بعض المعوقات للوصول إلى القيادة أهمها: الصور النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة، ومحدودية طموحها، وعدم ثقها بنفسها وبقدراتها، وعدم استمرارها بالعمل وتحيز المحسوبة والعشائرية ضدها.

تتميز المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بسمات عديدة أهمها:

شخصيتها المتزنة وقدرتها على تحمل المسؤولية، دافعيتها للعمل عالية، حب الاطلاع على ما هو جديد، دققة في إعطاء المعلومات عادلة ملتزمة تتميز بمصادقية عالية، ولكنها تفتقر المرونة وتفتقر للباقة وغير صبورة، ولا تهتم إلا بالعمل، فوقية في التعامل مع الآخرين وحرفية في تطبيق القوانين بدقة ولا تملك المرونة في الادارة إلا أنها ديمقراطية في سلوكها.

كما تمتلك المرأة القيادية بوزارة التربية والتعليم الأردنية مهارات إدارية عديدة، فهي تدير الاجتماعات بكفاءة، وتعمل بروح الفريق، وتتفاعل وتتعاون مع الجميع، وتتميز بالإبداع

وتتسيق الجهود بالمؤسسة، إلا أنها تفتقر للمبادرة والتنبؤ. ولا تستطيع تحقيق التوازن بين العمل والعاملين، وتفتقر للقدرة على اتخاذ القرار.

• **تعقيب:**

جاءت هذه الدراسة في شكل التعرف على السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية وحيث ركزت على أهم الجوانب التي يمكن أخذها بعين الاعتبار والتي تفيد من الناحية المنهجية وبلورة مشكلة البحث، كما يمكن ان تعطي مقارنة طفيفة حول الخصائص التي تتميز بها المرأة القيادية في الأردن والمرأة المقاوله القيادية في الجزائر.

ت- الدراسة الغربية:

الدراسة الخامسة: "الوضعية النسوية في المهن الحرة"¹

وهي دراسة تمثل في تقرير نهائي لصالح المندوبية الوزارية للمهن الحرة بفرنسا لسنة 2001. جاءت هذه الدراسة في شكل تقرير قام به مجموع الباحثين (أوليفي فيري وليب المان وفرنسوا سان كاسط)، حيث شملت أنواع الاعمال الحرة التي تمارس من قبل الرجال والنساء على سواء، وهي دراسة مقارنة حاولوا من خلالها دراسة نوعية الاعمال الحرة الأكثر طلبا وممارسة في فرنسا، مقارنتين بين فئة النساء والرجال من ناحية السن والحالة المدنية والمستوى الدراسي والمؤهلات العلمية ومجالات التكوين والتدريب وعدد الأولاد ونوع الوظائف التي كانوا يمارسونها قبل ان يتجهوا للأعمال الحرة ونوع الوظائف التي كانوا يمارسونها قبل أن يتجهوا للأعمال الحرة ونوع الوظائف التي كانوا يمارسونها أزواجهم وعن عدد الساعات التي يقضيها في العمل، ومن منهم الأكثر نجاحا في هذه الأعمال الحرة والتي صنّفوها بالشكل التالي: مهنة التوثيق، الهندسة، الصيدلة، الطب المحأمة.

¹ Olivier Ferejer ; Lippe Ullmann, François saint caste: **l'état déféminisation des profession libérales**, rapport final pour le compte de la délégation interministérielle aux professions libérales. France (2001).

وكانت تهدف هذه الدراسة للكشف عن عوامل ساهمت في جعل نسبة مهمة من النساء يفضلون العمل الحر ويتجهون إليه بشكل كبير وقد نزلوا الميدان بفرضيتين:

- **الفرضية الأولى:** وهي أن جيل السنوات 1975 و1999 يميل بشكل كبير إلى العمل الحر خاصة بالنسبة للفئة النشطة.

- **الفرضية الثانية:** المهن الحرة توفر الاستقرار والسبب الذي جعل النساء يتوجهن إليها بكثرة كما قال الباحثين بالتأكيد على دور العائلة في ولوج النساء في هذا النوع من الاعمال الحرة حيث تمثلت عينة البحث في مجموعة من الطلبة والممارسين للمهن الحرة والذي كان عددهم 538 مبحوث.

فكانت نتائج البحث على النحو التالي:

- إن النساء في فرنسا اليوم تتجه بشكل نحو المهن الحرة مع هذا تبقى نسبتهم ضئيلة مقارنة بالرجال.

- يرجع سبب هذا التوجه بالنسبة للرجال والنساء على السواء إلى عدم توفر مناصب العمل المرغوب فيها لدى الحكومة.

- المستوى العلمي العالي للنساء مقارنة بالرجال.

- اهتمام نسبة كبيرة من الفرنسيين بالحياة المهنية والمهن الحرة هي التي تستطيع تحقيق ذلك في فترة زمنية قصيرة.

- النساء يعملن أكثر من الرجال إذ أن الكثيرات منهن يعملن أيام العطلة الأسبوعية وفي بعض الأحيان فترات الليل.
- أغلبية النساء يعملن إلا المهن الحرة، لأنهن يفضلن الاستقلالية في العمل من أجل تحقيق التوازن بين الحياة العائلية والمهنية.
- تلتحق النساء بهذه المهن عادة بين سن 29 سنة و65 سنة.
- لأجل الاحساس بالتكامل تفضل النساء أن تزوج بين الحياة المهنية والعائلية وهذا ما يجعلها مستعدة للعمل المتواصل.
- أهمية هذا النوع من المهن تجذب إليها النساء.
- وكشف الباحثون من خلال المقابلات التي أجريت أن النسبة الكبيرة من النساء الممارسات للمهن الحرة هم شابات، أما الرجال فكان معظمهم من المتقاعدين الذين يمارسون هذا النوع من المهن.
- وأقرت نتائج هذا البحث إلى نتيجة عامة، هو انه يجب أن تنتمي هذه المهن في السنوات المقبلة خاصة أن الفئة النشطة في نمو متواصل والوظائف محدودة وبالتالي يجب التشجيع على مثل هذه المبادرات.

• تعقيب:

هذا البحث تطرق إلى توجه كل من النساء والرجال في فرنسا نحو المهن الحرة على حساب الوظائف المأجورة لتركز بذلك وبشكل خاص على النساء اللواتي يمارسن هذا النوع من الأعمال، وقد خلصت إلى نتائج أجابت فيها عن التساؤلات المطروحة والتي كانت تدور أغلبها حول سبب زحف النساء الفرنسيات نحو المهن الحرة.

أما الدراسة الحالية، محاولة التركيز على المرأة المقاولة وبشكل خاص المنتجة وكذا محاولة الكشف عن اساليب القيادة للشركة التي تديرها، حيث انها ستاتي في شكل دراسة عامة للمقاولة الخدمائية التي تقوم بإدارتها وتسييرها النساء بغض النظر على المستوى التعليمي أو الاجتماعي للمرأة، والتركيز أكثر وبشكل خاص على النمط القيادي في تسيير هذه المؤسسة.

الاستفادة العامة من الدراسات السابقة المقترحة:

من خلال هذه الدراسات التي تم الاطلاع عليها، أنها تم التطرق للمرأة المقاولة فمن مقاولات صاحبات المؤسسة ومنهن نخبة تحصلت على مناصب قيادية بفعل الترقية والأداء، فكانت هذه الدراسة نقطة انطلاق في توجيه الدراسات الحالية "المرأة المقاولة" وعليه تعرضت الدراسة الحالية لبعض الجوانب التي لم تتعرض لها الدراسات السابقة، بقراءة نتائج البحث قراءة معمقة حتى تفيد أكثر في الغوص والتنحية عن وضعية المرأة المقاولة مهنيا وأهم المميزات التي تؤثر في سلوكها لتسيير مؤسستها.

9- صعوبات الدراسة:

واجهتنا العديد من الصعوبات أثناء إعدادنا لبحثنا نذكر أهمها:

- صعوبة جمع المراجع ذات الصلة بالموضوع، نظرا لحدثة الموضوع.
- صعوبة الحصول على الدراسات السابقة حول الموضوع.
- صعوبة الحصول على المعلومات في الدراسة الميدانية، وذلك لعدم قبول بعض المقاولات على التسجيل معها.
- صعوبة الحصول على المعلومات الكافية عند إجراء المقابلات نظرا للظروف الحالية (كورونا).

خلاصة الفصل:

لقد تم طرح العديد من العناصر المهمة في هذا الفصل، والتي تعتبر أهم العناصر والأسس الركيزة لموضوع الدراسة، والتي تقودنا في تسيير الموضوع ككل، فوضوح الإشكالية والفرضيات، مع تحديدنا المفاهيم وللمنهج المتبع، والعينة وكذلك أسباب اختيار الموضوع وبيان أهمية وأهداف الدراسة مع تحديد أيضا الدراسات السابقة. كل هذه العناصر تعتبر المحرك الأساسي للموضوع وهي تقودنا بدورها إلى الطرح النظري لمتغيرات الدراسة، وكانت الدراسات السابقة التي عرضت بالكثير من التفاصيل أهمية كبرى في ضبط الموضوع وتوجيهه في منحنى الأهداف المسطرة.

الفصل الثاني: المقالة النسوية.

تمهيد.

- 1- مسار المقاولاتية في الجزائر.
- 2- التطور التاريخي للعمل النسوي.
- 3- التفاوت في مناصب العمل بين الرجل والمرأة.
- 4- العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل.
- 5- مفهوم المقالة النسوية.
- 6- خصائص المرأة المقاولاتية.
- 7- الفرق بين المقالة النسوية والرجالية.
- 8- تحديات المقالة النسوية ومعيقاتها.
- 9- العوامل التي تعيق المقاولاتية النسوية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

لقد حظي موضوع المقاولاتية النسوية في الآونة الأخيرة باهتمام من قبل الباحثين وأغلب البلدان التي من بينها الجزائر التي أولت أهمية كبيرة للمرأة المقولة، لتأكد من أنها أصبحت من أهم مصادر النمو الاقتصادي وخلق مناصب الشغل على الرغم من المشاكل التي تعانيها المرأة في خلق مشاريع خاصة بهن، حيث من الممكن لأي امرأة أن تنشئ مشروعاً في منزلها، دون الحاجة لميزانية عالية لإقامتها أو موقع لتشغيلها. كما أن المقولة النسوية تساعد على القضاء على الآفات الاجتماعية، الإبداع والابتكار، تعزيز التنمية الاقتصادية، وقد وفر قطاع المشروعات الصغيرة بيئة مناسبة ومنتاسبة مع اهتمامات وتطلعات المرأة، بحيث يمكنها من المشاركة الاقتصادية، بالإضافة لكونها امرأة في منزلها مسؤولة عن شؤون أسرتها.

تزايد مؤخراً اهتمام البلدان بالمقابلة النسوية حيث أصبحت أحد مصادر النمو، إنشاء مناصب العمل، الإبداع والثروة وأصبح معروفاً حالياً، وفي العالم أجمع، إنه لا يمكن تحقيق التقدم والتطور بإقصاء المرأة التي تمثل نصف المجتمع، وكما ساعدت العولمة والانفتاح الاقتصادي، واقتحامها عالم الأعمال والشغل ولعب دور بارز في دفع عجلة النمو والتنمية. وفي السنوات الأخيرة برز اهتمام كبير لدور المرأة خارج الإطار التقليدي المعروف به، خاصة بعد خوضها تجربة المقاولاتية.

1- مسار المقاولاتية في الجزائر:

لقد مر نشاط المقاولاتية في الجزائر عبر مجموعة من المراحل، فمن مرحلة إلى أخرى نجد بعض التغيرات، وهذا راجع بشكل كبير إلى الدولة التي تساهم بتقديم البرامج والمشاريع في هذا القطاع، الذي لديه مكانة مهمة في الاقتصادي الجزائري نظرا للالتزامات التي مرت على البلاد، ونميز بين ثلاث مراحل:

1-1- التطور التاريخي للمقاولاتية في الجزائر:

إن استخدام نظام المقاولاتية يستوجب إنشاء المقاولاتية التي تمكنا من التطلع على سيرورة حركة المقاولاتية، إذ يعتبر توجه الدول اليوم للاهتمام بالمقاولاتية دليلا على أهميتها والدور الذي تلعبه في اقتصاديتها، كونها أصبحت موضوع إجماع في كل الطبقات الاقتصادية والسياسية، فالمقاولاتية تميزت بعدة مراحل المتمثلة فيما يلي:

• المرحلة الأولى: 1962- 1982:

يعود ظهور المقاولاتية في الجزائر إلى مرحلة الاستقلال حيث أن أغلب مشاريع المقاولاتية قبل الاستقلال كانت تحت ملكية المستوطنين الفرنسيين الذين سيطروا على حوالي 98% منها وبعد الاستقلال ورثت الجزائر العديد من المؤسسات¹، حيث توقفت هذه المؤسسات عن نشاطها وحركتها الاقتصادية أثر هجرة مالكيها الفرنسيين، لذا تم اصدار

¹ نسيم سابق، "اثر الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو الاقتصادي 2000-2014"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، 2015/2016، ص 110.

قانون الاستثمار الأول وهو القانون رقم 63-277 الصادر بالتاريخ 26 جويلية 1963، المتعلق بالتسيير الذاتي لمعالجة استقرار المحيط، غير ان هذا القانون اقصى راس المال الخاص .

من امتلاك وتسيير هذه المؤسسات ثم تم ادماج هذه المقاولات انطلاقا من سنة 1967، ضمن أملاك المؤسسات الوطنية، حيث أصبحت تابعة للدولة في ظل تبقى هذه الأخيرة الخيار الاشتراكي وإعطاء القطاع العام الدور الأساسي، واعتماد سياسة التصنيع السريع¹.

كما صدرت عدة قوانين متعلقة بالاستثمار كان لها الأثر في تطور المقاولاتية ومنها:

– **القانون الأول الخاص بالاستثمار:** والذي صدر لإضفاء الاستقرار على البيئة العامة بعد الاستقلال، ولم يكن له أثر كبير في تطور المقاولاتية رغم المزايا والضمانات التي منحها لها.

– **قانون التسيير الاشتراكي:** والذي كرس التسيير الاشتراكي للمؤسسات فهي منشأة من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية للتنمية، وهي ملك الدولة تسيير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي².

¹ شاوي صباح، "اثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 2010/2009، ص183-184

² أمال بعيط، "برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر -واقع وآفاق-"، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، 2017/2016، ص126-127.

• المرحلة الثانية 1980-1993:

منذ بداية الثمانينات من القرن الماضي، بدأت سياسات اقتصادية جديدة تحاول إحداث إصلاحات هيكلية في الاقتصاد¹ الوطني للتخفيف من حدة الأزمات المتنامية، فقد تميزت هذه المرحلة بمجموعة من الإصلاحات الهيكلية في الاقتصاد الوطني من خلال المخططات الخماسية لإعادة الاعتبار للقطاع الخاص من خلال:

– المخطط الخماسي الأول 1980-1984: تميزت هذه المرحلة بتحسين المستوى

المعيشي، انتعاش قطاع الصناعات الخفيفة والحرفية، ظهور نظام المقاولات في الحياة الاقتصادية.

– المخطط الخماسي الثاني 1985-1989: محاولة تصحيح انحرافات المخطط الخماسي الأول.

– صدور قانون النقد والفرص في 14 أبريل 1990: مكرسا مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي وتشجيع كل أشكال الشراكة، بتحرير التجارة الخارجية وتحرير الأسعار.

¹ محمد فوجيل، "دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر"، أطروحة مقدمة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية، وقسم علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2016، ص 135-136.

– صدور قانون ترقية الاستثمار في 5 أكتوبر 1990: وذلك لتعزيز إرادة تحرير الاقتصاد، والذي نص على المساواة بين المستثمرين الوطنيين والأجانب أمام القانون والحق في الاستثمار بحرية¹.

• المرحلة الثالثة 1993:

لقد شهدت هذه الفترة تبني الحكومة الإطار القانوني لخصوصية المؤسسات العمومية في سنة 1994، وتنفيذ برنامج الاستقرار الاقتصادي القصير المدى (01/أفريل 1994/31 ماي 1995). وتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي المتوسط المدى الذي يغطي الفترة 31 مارس 1993 إلى 1 أفريل 1998، وعقد مجموعة من الاتفاقيات مع البنك الدولي من أهمها برنامج التعديل الهيكلي لسنة 1998 لمدة سنتين، الأمر الذي أدى إلى خصوصية الكثير في المؤسسات العامة وساهم في تطوير المقاولاتية في بعض الأنشطة والمجالات كما رافقه اتخاذ إجراءات وصدور العديد من التشريعات والقوانين المنظمة لهذا القطاع أهمها:

– إصدار قانون جديد للاستثمار في جوان 2001 والذي نص على: عدم تمركز نشاط الوكالة الوطنية للترقية والدعم ومتابعة الاستثمار، بخلق مكاتب جهوية.

– انشاء مجلس وطني للاستثمار يعمل على اقتراح استراتيجيات وآليات لتطوير الاستثمار.

¹ أمينة رراقي، "كفات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص حوكمة الشركات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان 2016/2017، ص46.

- إمضاء الحكومة على عقود أجنبية بهدف الشراكة.
- صدور القانون التوجيهي رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتعلق بترقية المقاولاتية والذي من بين أهدافه:
 - ✓ تشجيع بروز مؤسسات جديدة وتوسيع ميدان نشاطها، ترقية وتوزيع المعلومات ذات الطابع الصناعي والتجاري والاقتصادي والمهني والتكنولوجي المتعلقة بقطاع المقاولاتية.
 - ✓ تشجيع تنافسية المقاولاتية.
 - ✓ تحسين أداء المقاولاتية.
 - ✓ ترقية إطار تشريعي وتنظيمي ملائم لتكريس روح التفاؤل وتنمية المقاولاتية.
 - ✓ ترقية تصدير السلع والخدمات التي تنتجها المقاولاتية.
- صدور المرسوم التنفيذي رقم 02-379 المؤرخ في 11/11/2002 والمتضمن إنشاء صندوق ضمان الفروض المقاولاتية وتحديد قانونه الأساسي، حيث يعتبر هذا الصندوق مؤسسة تكون تحت وصاية المدير المكلف بالمقاولاتية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستغلال المالي.
- صدور المراسيم التنفيذية في سنة 2003 والتي أهمها:
 - ✓ المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25/02/2003 والمتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات.

✓ المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 25/03/2003 المحدد للطبيعة

القانونية لمراكز التسهيل المقاولاتية ومهامها وتنظيمها¹.

• المرحلة الرابعة 2001:

انطلاقاً من سنة 2001 تزايدت وتيرة إنشاء المقاولاتية، فالإحصائيات الموجودة بين يدينا تشير بوضوح لذلك، فقد ادخلت تعديلات على القوانين السابقة وهذا بإصدار الأمر الخاص لتطوير الاستثمار رقم (01-03) والصادر في 20 أوت 2001، المعدل والمتمم رقم (06-08) المؤرخ 15 جويلية 2006، والذي شمل على تسهيلات ودعم كبير للقطاع.

احلال الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مع ادخال اللامركزية في نشاطاتها وهذا بإنشاء مكاتب محلية، وإنشاء المجلس الوطني للاستثمار. قانون توجيه المقاولاتية رقم (01-18) والصادر 12 ديسمبر 2001، وعمل هذا القانون على تحديد وضبط إجراءات التسهيل الإداري اللازم تطبيقها خلال مرحلة إنشاء المؤسسة ومنها ترقية المقاولات وتدعيمها ضمن مناخ استثماري يمكن الاستفادة من مختلف أجهزة الدعم المتوفرة بالإضافة لوضع برامج وهيئات حكومية أخرى خصيصاً لهذا القطاع.

فعلى كل هذه القوانين انجز عنها انشاء الكثير من الهيئات وأجهزة التمويل والدعم والمرافقة لإنشاء المقاولاتية، ما أدى إلى التسارع لإنشاء هذا النوع من المؤسسات، لكنه لم

¹ شاوي صباح، المرجع السابق، ص 186/187.

يبلغ للمستوى المخطط له من قبل الهيئات الوصية اي مستوى 2 مليون مؤسسة والذي يتماشى مع إمكانيات الاقتصاد الجزائري ومتطلباته التنموية والاجتماعية¹.

2- التطور التاريخي للعمل النسوي:

توطئة:

تعتبر المرأة ركن أساسي من الأركان يستند عليها النظام الاجتماعي، فهي تمارس أدوار اجتماعية ووظيفية متعددة الأبعاد والأهداف حيث أنه لم يبق الاتجاه التقليدي للمرأة سائدا بأنها كائن بيولوجي تنحصر وظيفتها في الزواج والإنجاب والرعاية الأسرية لأن هذه النظرة قد حددت مكانة المرأة ودورها ومركزها الفعال في المجتمع وتحررت منها.

فالمراة اليوم احتلت مراكز عديدة مرموقة داخل المجتمع والأسرة، حيث أصبحت رائدة في أكثر من موقع من مواقع الحياة، فقد استطاعت أن تتحدى كل الصعاب والعقبات التي تعمل على أضعاف طاقاتها وكفاءاتها في العمل وحقوق الانسان، وعلى المساواة واحترام القاعدة النسوية، لذا من الواجب أن نتوقف قليلا لإدراك واقع عمل المرأة في المجتمع.

تلعب المرأة دورا كبيرا في المجتمع وذات أهمية بالغة في انشاءه، غير أن في الماضي لم تحظى بالاهتمام والتقدير التي تستحقه نظرا لما تقدمه، ومع مرور الزمن والتغيرات التي حدثت في العالم من تغيرات اجتماعية واقتصادية وغيرها من العوامل بدأت

¹ حمزة لفقير، "روح المقالة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2016/2017، ص120.

بتغيير وضع المرأة حيث بدأت تعطى لها أهمية واهتمام والاعتراف بالمجهود التي تبذله ومشاركتها الرجل على متاعب الحياة.

3-التفاوت في مناصب العمل بين الرجل والمرأة:

إن المراكز العليا يتقلدها الرجال كإطارات وخاصة كإطارات السامية، ويسجلون نسبة مرتفعة في المراكز الأساسية الخاصة بالسلطة والمشاركة السياسية في هذه الميادين والمجالات، بالمقابل تسجل المرأة حضوراً منخفضاً وتتسم المهن الرجالية بفرص الترقية والتكوين المستمر¹.

أما بالنسبة للمهن النسائية فهي مهن توصف بالمهن التحتية والأقل جاذبية فهي تتمركز في أسفل السلم الهرمي كعامله بسيطة²، وإن وجدت المرأة في المراكز العليا فنسب قليلة جداً، فنجدها متمركزة في القطاع الفلاحة والزراعة وفي الاقتصاد الغير رسمي كما يسجلن مشاركتهن في العمل بالعقود المؤقتة أو العمل لوقت جزئي، المرأة غير ممثلة بإنصاف في الوظائف ذات الأجر المرتفع، بما في ذلك الوظائف الإدارية³ وتتواجد في مناصب شغل تتميز بالأجر المنخفض وبفرص ضئيلة للترقية والتكوين.

¹ Roux Charles et autres : " **les femmes et le travail du moyen agea nos jours** " ; Editions de la Courtille، Milan،1981.

² Ibid.،P183.

³ البنك الدولي: "إدماج النوع الاجتماعي في التنمية"، ترجمة هشام عبد الله، المؤسسة والنشر، بيروت لبنان، 2004، ص49.

4-العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل:

كان خروج المرأة للعمل أمرا حتميا بعد الثورة الصناعية، كما يعتبر ظاهرة اجتماعية ناجحة سادت جميع المجتمعات التي اتجهت نحو التصنيع، وتزايدت نسبة النساء العاملات في اغلب المجتمعات المتقدمة، فهذه الظاهرة ضرورية حتمية أملتها الأوضاع الاقتصادية وظروف الحياة الاجتماعية¹، ولهذا تبين الدراسات الأولى في هذا المجال أنهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية والمقصود بها هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخلها، ومع اتساع مجال التعليم والتطور التكنولوجي وظهور أعمال تختص بها المرأة فقط أدى إلى البحث عن النساء للعمل، وأهم الأسباب التي دفعت المرأة للخروج للعمل ما يلي²:

4-1- الاسباب داخلية (ذاتية) وهي:

- تحقيق الذات وذلك بمحاولة فرض وجودها على الساحة الاقتصادية وقدرتها على العمل والانجاز.

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

- الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة فتلجأ للعمل لملا الفراغ.

¹ مصطفى عوفي: "خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، العدد19، جوان 2003، ص131.

² الزهرة عباوي، "المساواة الاجتماعية والثقافية للمرأة المقابلة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي"، رسالة ماجستير والعمل، جامعة سطيف، الجزائر سنة 2015، ص103.

- حسب الظهور حيث أن كل فرد يسعى للتمييز عن غيره.

- تحقيق الرضا النفسي¹.

4-2- الأسباب الخارجية: وتتمثل هذه الأسباب في:

• **تأثير الأسرة:** لإدماج المرأة في التنمية الاجتماعية يجب تحديث الأسرة بما يسمح لها

القيام بوظائف اقتصادية أما عن طريق العمل بشكل جزئي أو مؤقت في الوحدات

الانتاجية او عن طريق احداث مقاولات فردية صغيرة، لقد كانت النساء في الماضي

عملا جزئيا غير متفرغ، أو يتركن العمل فترات طويلة للإنجاب ورعاية الأطفال، غير

أنهن يركزن الاهتمام على مسارهن المهني وعلى طموحاتهن وأهدافهن

الشخصية² الأخرى، ولم يعد التفاوض بين الرجل والمرأة في أيامنا هذه حول المهمات

الزوجية أو البيئية، بل إن العلاقة بينهما عمودا قد أصبحت في جوهرها تشمل قضايا

مهمة أخرى مثل العمل والسياسة والاقتصاد.

• **تأثير التكنولوجيا:** ساعدت التكنولوجيا وانتشار دور الحضانة في التخفيف من اعباء

البيت، ومع التطور العلمي حدث تغيير في القيم اتجه عمل المرأة، كما لعب العامل

الاقتصادي دورا كبيرا في خروج المرأة للعمل إضافة إلى ارتفاع مستوى المعيشة

وزيادة متطلباتها.

¹ مريم موساوي: "الليبرالية وقضايا النساء": مجلة المساواة بين النسائية، عدد مارس 2005.

² انتوني غندر: "علم الاجتماع"، ترجمة: فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، طبعة 4، 2005 ص 262-263.

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

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

• تأثير الواقع التعليمي: لقد أصبح من المعروف ان التعليم هو أكثر الوسائل استخداما للتقدم والاجتماعي الاقتصادي، وهو ضرورة الانتقال نحو مهنة ذات قيمة اجتماعية واقتصادية، ومهما كانت الخبرة مطلوبة ومستحيلة إلا أنه لا تكفي فالتعليم هو ركيزتها¹.

كما يعتبر التعليم أحد لوازم الانسان العصري وضرورية من الضروريات الديناميكية الاجتماعية اذ يعتبر أساس التقدم الاقتصادي والتكنولوجي والفكري لدى المجتمعات المتقدمة، فالجوة التنموية بين الدول المتقدمة والنامية ليست فجوة اقتصادية وسياسية بل هي فجوة تعليمية، فالتعليم هو المطلب لدفع عملية التحديث لدى الدول التي تطمح للحاق بركب التطور².

¹ جدوالي صافية: "اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة مناصب القيادية في المؤسسات التعليمية"، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة سطيف، الجزائر، سنة 2005 ص105.

² شلوف فريدة، "المرأة المقاولة دراسة سوسيولوجية"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2009، ص61.

ولما صار التعليم ضروري لبناء الانسان والتغيير، والديناميكية الاجتماعية الاسرية تهتم بتغيير القيم داخل المجتمع أصبح الاهتمام كبيرا بقضية تعليم المرأة¹.

• **الثقافة الاجتماعية الأبوية:** بمعنى تلك الثقافة المستمدة من الأصول الاجتماعية لكل

المجتمع الجزائري، خاصة قانون المرأة مرتبط ارتباطا وثيقا بتلك المكونات الاجتماعية المتوارثة عبر الاجيال التي تميز مجتمعنا، ورغم هذا الارتباط فقد تعددت الرؤى والمداخل الايديولوجية التي تحدثت عن هذا الموضوع، وذلك ان العائلة الجزائرية ليست مستعدة بما فيه كفاية لان تزيح قيم الثقافة الأبوية التقليدية² ومن هنا تكون الثقافة هي العامل الاساسي وراء ضعف المشاركة العمالية النسوية المهنية خارج الاعمال المنزلية الغير المصرح بها.

ومن جهة أخرى هناك من يرى الثقافة الابوية تحصر الحياة الاجتماعية النسوية في الفضاء المنزلي، وتمنع المرأة من الخروج والاختلاط بالرجال.

4-3 - الأسباب الأخرى:

تتمثل في الحربين العالميتين اللتين أثرتا على البناء التنظيمي وتوزيع الأدوار حيث بذهاب الرجال للحرب وتركهم أماكن عملهم اضطر رجال الأعمال البحث عن العمال

¹ الزهرة عباوي، مرجع سبق ذكره، ص 107.

² المرجع نفسه.

النسائية اضافة إلى التطور التكنولوجي الذي ادى إلى تسريح العمال وبالتالي خرجت المرأة للعمل¹.

ظهرت الحركة النسوية التي طالبت برجوع المرأة للعمل بعد انتهاء الحرب، ومطالبتها بالتسوية بينها وبين الرجل خاصة بما يتعلق بحق العمل، وتأثير العولمة التي حاولت اخراج نساء دول العالم الثالث من الاضطهاد، وإعطاء المرأة مكانتها في ظل متطلبات الاقتصاد العالمي الذي أصبح يتجه إلى تشغيل النساء لانخفاض أجورهن عن الرجال، وتأثير المواطنين بالثقافة الغربية التي تدعو إلى تحرر المرأة، وهناك دوافع كالدافع الثقافي والمهني، حيث تشعر المرأة بأن العمل يمكنها من تنمية معارفها نتيجة التفاعل مع الآخرين والرغبة في تعلم مهارة².

5- مفهوم المقاولة النسوية:

5-1 - تعريف المرأة المقاولة:

للتعريف بالمرأة المقاولة أدى بنا بالضرورة إلى تحديد بعض المفاهيم رأيناها ضرورية

لأهميتها، وهذا قصد فهم الموضوع في إطار محدد له:

5-2 - تعريف المقاولة:

سوف نقوم بإعطاء تعريف لغة واصطلاحاً:

¹ جدوالي صفية، المرجع سبق ذكره، ص145، 144.

² احمد زايد وآخرون: "المرأة وقضايا المجتمع"، الطبعة الأولى، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، 2002، مصر، ص48.

المقابلة لغة: المقابلة هي صيغة مبالغة على وزن مفاعله تقتضى مشاركة من اطراف متعددة، واصل اشتقاقها الفعل قال يقول قولاً مقالاً، وقوله في امره، فالمقابلة معناها المفاوضة والمجادلة¹

وهي مشتقة من كلمة المقاول فتشير خاصة إلى الخطر أو المغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي².

المقابلة اصطلاحاً: يراد بهذا المصطلح أحد المعنيين التاليين:

- **المقابلة:** وتمثل ظاهرة معقدة تجمع بين مشروع انشاء المقابلة وحامل فكرة مشروع وذلك في محيط معين مما يجعل مقارنة مستوى المقابلة في مختلف الدول صعب ويعود ذلك لعدة أسباب أولها أنه ليس هناك مفهوم محدد ودقيق للمقابلة مقبول على مستوى النماذج الدولية.

كما تعتبر المقاولات كغيرها من المهن، تتطور باستمرار مع تطور العلم والتكنولوجيا، وهي مهنة ذات أسس وقواعد ثابتة تفرض على من يمارسها التقيد بهذه الأسس والعمل بموجبها كي يضمن لنفسه التقدم والنجاح والربح الذي يبتغيه.

- **تعريف المقاول:** ويراد في المعنى المتداول أنه مشاء متعهد، مؤسس، صاحب عمل وهذا المصطلح يشمل النساء مثل الرجال.

¹ محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي: مختار الصحاح، ط جديدة، مكتبة لبنان، بيروت، 1995، ص 232.

² العربي دحوش، "محاضرات في اقتصاد المؤسسة"، مطابع منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005، ص 02.

ويعرف (Joseph Alois Schumpeter) المقاول:

على أنه شخص يملك صفة الإبداع والابتكار وهو نادر، ذو موهبة يستطيع جذب أرباح كثيرة وأنه محرك التطور الاقتصادي، وهو شخص صاحب فكرة وتتوفر لديه الإرادة للنجاح، مدرك ولديه مرونة في التعامل وتتوفر فيه الرغبة في المخاطرة بشكل معقول، يمتلك المهارة في التنظيم.

أما (A-Catillon) فيعرف المقاول:

بأنه ذلك الشخص الذي يتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابه الخاص، وهو الشخص الذي ينتج منفعة جديدة لحسابه الخاص من أجل خلق منتج جديد. فالمقاول هو ذلك الشخص الذي يتمتع بالقدرة الخاصة لاتخاذ القرار في حالات عدم التأكد.

أما بالنسبة (Heyek.Krizner) :

فالمقاول هو ذلك الشخص الذي يتمتع بالقدرة الخاصة لاتخاذ القرار في حالات عدم التأكد وهو فرد واثق، كما يعتبر المقاول ذلك المؤسس والمشييد للمؤسسة من نتائج تحليلاته السابقة وهو يمتلك القدرة على اقتراح رؤية جديدة دائماً.

أما (Hebert. Link) :

فهما يعرفان المقاول بأنه ذلك الشخص الذي يتخصص في أخذ المسؤولية وأخذ القرارات الحكيمة¹.

¹ www.adreg.net.

5-3- تعريف المقاولاتية:

تعرف المقاولاتية بأنها:

"نشاط أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج لإنشاء وتنمية مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط معين"¹.

وبأنها: "أي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق ثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة الخطر بشكل فردي"²

وهي أيضا: "الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول لإنشاء مؤسسة جديدة أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد من أجل إنشاء ثروة من خلال الأخذ بالمبادرة وتحمل المخاطر والتعرف على فرص الأعمال ومكبا عنها وتجسيدها على أرض الواقع"³.

¹ خذري التوفيق عماري علي، "المقاولاتية كل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة"، خنشلة، الجزائر، ص06، سنة2009.

² لفقير حمزة، "دور التكوين في دعم المقاولاتية لدى الأفراد"، جامعة برج بوعريبيج، مجلة الاقتصاد الجديد العدد12، المجلد01-2015 ص119.

³ العربي تيقاوي، "دور حاضنات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاولاتية"، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول المقاولاتية التكوين وفرص العمل يومي6-8 افريل 2010، جامعة بسكرة الجزائر، ص12.

4-5 - تعريف المقاولة النسوية:

تعرف المقاولة النسوية بأنها: "العملية التي تقوم من خلالها امرأة أو مجموعة نسائية بإنشاء واستغلال الموارد الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك المادية بطريقة منظمة لتوفير السلع أو الخدمات للسوق (العملاء) لتحقيق الربح"¹.

وتعرف بأنها هي كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرشاد فتصبح مسؤولة عنها ماليا، إداريا، واجتماعيا كما تساهم في تسييرها الجاري، كما انها شخص يتحمل المخاطر المالية ولإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير المنتجات ودخول أسواق جديدة².

كما تعرف على أنها: تلك المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالإعمال التجارية لحسابها الخاص وهي تلك المرأة التي تمتلك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة ومهارة في التنظيم، واثقة من قدراتها وإمكاناتها، هدفها النجاح والتفوق.

¹ سلامي منيرة وقريشي يوسف، "التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر"، مجلة الباحث رقم 2010/08، جامعة قصدي مرباح، ورقلة الجزائر، 2010، ص 35.

² العربي دحموش، محاضرة في اقتصاد المؤسسة، مطابع منشوري، قسنطينة، الجزائر، 2005، ص 06.

حسب Jeanne Hallady:

فقد عرفت المرأة المقاولة على أنها المرأة التي تختار إنشاء المؤسسة لحسابها الخاص وتحمل المخاطر المالية وإدارة مواردها الخاصة على أمل كسب الربح¹.

ويمكننا القول بأن كلمة المقاولة تشمل كل من الآتي²:

- الجنس النسوي الذين يمارسون مهنة الأعمال المقاولانية.
- كل امرأة مستقلة بذاتها، تتحكم، تتخذ قرارات، وتدير مقاولة (مؤسسة) لحسابها الخاص.
- كل امرأة انشأت مقاولة بطريقة مبتكرة ومبدعة.

6- خصائص المرأة المقاولة:

تعتبر المرأة المقاولة تلك المرأة التي تنظم وتملك وتدير وتحمل مخاطر مشروعها التي تديره، وبالتالي لا بد أن يتوفر في شخصيتها خصائص ومميزات تمكنها من التوفيق في إدارة أعمالها، ومن أهم هذه الخصائص:

6-1- الخصائص الاجتماعية: المتمثلة في:

¹ Jeanne Hallady Coughlin. **therise of women entrepreneurs people processes and global trend**, Qourom Book, stpublished, 2002, London.

² Dif Aicha. **entreprenariat féminin cas de wilaya d'Oran**, mémoire de magister non publiée en science commerciales, spécialité Management des entreprises, université d'Oran Es-senia, Oran, 2010, p17.

- توفر بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار.
 - القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة ومسؤوليتها اتجاه المقاولة.
 - المرونة في التعامل مع العنصر البشري على الصعيدين الداخلي والخارجي¹.
- 6-2- الخصائص الذاتية: تتمثل هذه الخصائص في²:**
- القدرة على تحقيق النجاح اي لابد ان يتوفر عامل التفاوض المدعم بأسس واقعية مدروسة.
 - توفر روح المبادرة وتقصد بها أن المرأة المقاولة إذا أرادت أن تبرز في عملها لابد أنتكون تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة وما تقدمه من إضافات.
 - الإبداع والابتكار والاهتمام بالمستقبل.
 - التميز والكفاءة في مجال العمل، فمن المهم أن تمتلك المرأة المقاولة عنصر الثقة في إدارتها وإمكانيتها وأن يكون لها الهام في العمل الذي تنشط فيه.
 - القدرة على المخاطرة لكن بشرط ان تكون مبنية على اسس مدروسة مما يؤدي إلى نجاحها، والقدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها.

6-3- الخصائص التنظيمية: وهي:

- امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته.

¹ شلوف فريدة، مرجع سبق ذكره، ص60.

² عبد الحميد مصطفى أبو ناعم: "ادارة المشروعات الصغيرة"، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2002، ص32.

- المهارة في التنظيم: لكي تحقق المرأة المقابلة النجاح لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب ان يحدث بين مهارتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة.

6-4- الخصائص الذهنية: وتتمثل في سرعة الفهم والاستيعاب بما أن صاحبة

المقابلة هي من تضع خططا تنافسية لمقاولتها، إذ تعتبر منبع الأفكار¹ الجديدة، مما يتطلب قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من أعلى فاذا كان التميز في العمل يساعدها على التعرف على كيفية أداء كل نشاط فان القدرة العقلية والفكرية يساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقابلة.

6-5- الخصائص التعليمية: يجب توفر مستوى تعليمي مقبول لان الامية تعتبر من

العوائق المهمة التي تحول دون تحقيق الهدف كما تعرض المرأة إلى الاستغلال².

6-6- الخصائص الشخصية: الخصائص المقاولاتية هي القدرات والسمات الشخصية

التي تمتلكها المرأة المقابلة وتحتاجها لإدارة مشروعها بنجاح، ولعل أبرزها³ ما يلي:

¹ توفيق عبد الرحيم يوسف، إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، الصفاء للنشر والتوزيع، طبعة 1، عمان، الأردن، 2002، ص57.

² شلوف فريدة، نفس المرجع، ص62.

³ محمد جودت ناصر، غسان العمري، قياس خصائص الريادة، لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال الريادية (دراسة مقارنة) مجلة، جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، الأردن، لمجلد، 27 العدد الرابع، الأردن، 2011، ص148.

- **التحكم الذاتي (الداخلي):** وهو القدرة على السيطرة وضبط العوامل الخارجية المؤثرة به، وهذه سمة عكس سمة التحكم الخارجي التي تجعل من صاحبها متأثر بالعوامل الخارجية إلى درجة سيطرتها عليه في قراراته.
- **مستوى مرتفع من الطاقة:** تتطلب مهمة البدء بالعمل المقاولاتي جهودا عظيمة من العمل الشاق.
- **الحاجة إلى الإنجاز:** شخص لديه الدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية لأنه متفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي ليحقق بها درجات عالية من الرضا.
- **تحمل الغموض:** هذه السمة مهمة لان الظروف غير مؤكدة وغامضة، فالمقاول يتحمل المخاطر المحسوبة.
- **الوعي بمرور الوقت:** فهو يريد انجاز الاعمال اليوم وكان غدا لن يأتي، فهو ينتهز اللحظة من الوقت لكونها لها معنى العمل.

6-7 - الخصائص السلوكية: وتشمل كل من¹:

¹ براهيمي نوال، بوزقاري عبلة، اثر خصائص المقاول في النية المقاولاتية لطلبة، ملتقى الدولي الرابع، المقاولاتية عند الشباب: تنوع فئات المتعاملين، اختلاف الظروف ومحيطات، جامعة بسكرة، 23/24/25 افريل 2013، ص05. (بتصرف)

• **المهارات التفاعلية:** وهي المهارات الانسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية والسعي لإيجاد بيئة عمل ملائمة.

• **المهارات التكاملية:** وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة وكأنها خلية عمل متكاملة وتضمن انسانية الاعمال بين الفعاليات بين الاقسام.

7- الفرق بين المقابلة النسوية والرجالية:

أشارت الدراسات أن المقاولاتية في طرق تسييرها وأهدافها، وطبيعة نشاطها قد لا تختلف بين الرجل والمرأة، لكن الاختلاف يرتبط بكل من شخصية المرأة والرجل، حيث اشار 1997، إلى ان الرجل يمتلك اولوية الخبرة لفتح مشاريع تجارية ولديه توقعات ربحية عالية مقارنة بالمرأة التي تخضع عادة للمتوسط الواسع لحجم العائلة، ورأى أيضا عامل التعليم يتساوى بين الجنسين وله دور في التوجه نحو المشاريع الريادية، كما أن المرأة لديها احتمالات اقل لشراء واكتساب مؤسسات مقارنة بالرجل، ولديها احتمالات متعددة لتحقيق مداخل ايجابية على المشروع، بالمقابل لدى الرجل احتمالات كبيرة لامتلاك المؤسسات، والمرأة لديها احتمالات متعددة لقبول اقل المخاطر واقل العوائد، كما ان الرجل ينفق الكثير من الوقت على المغامرات الجديدة مقارنة بالمرأة¹، الرجال الذين يملكون المشاريع لديهم

¹ Getu Girma، **factors Afficting the Performance of women Entrepreneurs in micro and small Enterprises in Gulele Sub-City**، memoire de Master thesis، Addis Ababa University، Addis Ababa، Ethiopia May 2015، p26.

احتمالات كبيرة لكسب المال بالدرجة الأولى، ولديهم توقعات عالية حول المشاريع مقارنة بالمرأة ويمكن توضيح بعض أوجه الاختلاف بين المرأة والرجل من خلال الشكل التالي:

جدول رقم (01): أوجه الاختلاف بين المقاولات النسوية والرجالية:

المرأة المقاول	الرجل المقاول
التحفيز: حاجات عائلية	التحفيز: العوامل الاقتصادية
المؤسسات المصغرة	المؤسسات كبيرة الحجم
البحث عن الأرباح القليلة	البحث عن الأرباح العالية
قضايا شخصية وأشباع	يكون المالك والرئيس
المشاركة المتأخرة في المقاولاتية 35-40 سنة	المشاركة المبكرة في المقاولاتية 25-35 سنة
الخبرة القليلة	الخبرة الكبيرة

المصدر: زايد، خويلدات صالح، ريادة الأعمال في ظل التحديات بيئة الأعمال حالة ريادة الأعمال الجزائريات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يومي 06-07 ديسمبر 2017، جامعة الوادي، الجزائر، ص06.

8-تحديات المقاولات النسوية ومعيقاتها:

إن الدخول في أي مجال من مجالات العمل لا يخلو من وجود تحديات وصعوبات سواء كانت صعوبات تمويلية أو اجتماعية أو غيرها من الصعوبات، ويعتبر الدخول في مجال المقاولات من أكثر المجالات التي تتسم بالتحدي والصعوبة نتيجة لعدة عوامل منها أهمية الاعتماد على الأنترنت وضرورة التحدي والابتكار المستمر لضمان القدرة على المنافسة

الخاصة في ظل تسارع التطور الحاصل في مختلف المجالات وعلى مستوى جميع دول العالم.

تواجه المقاولات العديد من الصعوبات والتحديات التي تعيق مشاركتهن في النشاط الاقتصادي، يمكن اجمال هذه الصعوبات في الآتي:

• **صعوبات تمويلية:** يمكن حصرها فيما يلي¹:

تواجه النساء العديد من التحديات عند تأسيس وتنمية مشاريعهم والأكثر أهمية من هذه الحاجز هو التمويل، الحصول على القروض وخاصة بالنسبة للبدء في النشاط، هي واحدة من التحديات الرئيسية التي تواجه النساء المقاولات، غالبا ما يكون للمرأة فرصا اقل من الرجال للحصول على القروض.

نظرا لأن الكيانات القانونية لمشروعات المرأة تكون في الغالب مشروعات فردية فإنه يصعب عليها زيادة رؤوس أموالها عن طريق طرح أسهم في الأسواق المالية أو إصدار سندات الافتراض².

¹ Akhlalwaya and havenga. **THE BARRIERS THAT HINDER THE SUCCESS OF WOMEN ENTREPRENEURS IN GAUTENG, SOUTH AFRICA**, International Journal OF Sustainable Development 2012, P13.

² عائشة بلعربي، دور لصاحبات الأعمال العربية في التنمية الاقتصادية، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، جامعة محمد الخامس، الرباط، المملكة المغربية، 2008، ص76.

تردد بعض البنوك التجارية في منح المقاولات قروضا انتمائية قصيرة أو طويلة الأجل، ما لم تكن تلك المؤسسات تتمتع بشهرة واسعة أو بضمان مؤسسة أو شخصية معروفة في الوسط التجاري.

• **صعوبات تسويقية وإدارية:**¹ تتمثل فيما يلي:

انخفاض الإمكانيات المالية لمشاريع المرأة الاقتصادية، مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة التسويقية نتيجة لعدم قدرتها على توفير معلومات عن السوق المحلي والخارجي واذواق المستهلكين.

مشاكل ارتفاع تكاليف النقل وتأخر العملاء في تسديد قيمة المبيعات وعدم دعم المنتج الوطني بالدرجة الكافية.

كثرة اجراءات الانشاء وصعوبة تكوين الملف، وخاصة من لجان إلى صناديق الدعم، فقد واجهن الكثير من العراقيل الادارية المتعلقة بالقرض الذي تحصلن عليه.

• **صعوبات فنية:** تتمثل فيما يلي:

تعتمد مشاريع المرأة عادة على قدرات خبرات اصحابها في العمل بصفة رئيسية، كما تلجا عادة إلى استخدام اجهزة ومعدات قد تكون بدائية أو أقل تطور عن تلك المستخدمة في المؤسسات الكبيرة، أولا تتبع أساليب الصيانة أو الأساليب الانتاجية المتطورة التي تساعدها على تحسين جودة منتجاتها بما يتماشى مع المواصفات العالية في الاسواق الدولية.

¹ عائشة بلعربي، مرجع سبق ذكره، ص76.

إضافة لذلك نجد عدم حصولها على فرص تدريبية مساوية للرجل وعدم تمتعها بالمزايا التي يتمتع بها الرجل بالمثل، وقلة الدورات التدريبية التي تهدف إلى نشر الفكر المقاولاتي عند النساء¹.

بالإضافة للعوامل الاجتماعية التي تشكل التحدي الثاني التي تؤثر على المقاولة ومن بينها ثقافة المجتمع المقاولاتي وادوار النوع الاجتماعي، فأدوار النوع الاجتماعي هي الادوار التي يقوم بها الجنسان والتي تشكلها الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية²، فعلى هذا الاساس تختلف الادوار المتبادلة من مجتمع إلى اخر مما ينعكس على ثقافة المقاولة النسوية لدى مجتمع النساء في الهياكل الاجتماعية الابوية مجبرة ان تعتمد على ازواجهن والاباء والاخوة لتأمين التمويل والاصول، وان دور المرأة الأساسي هوان تكون الزوجة والام، المواقف السلبية تثني النساء من اتخاذ المخاطر في مجال ممارستها³.

9-العوامل التي تعيق المقاولالية النسوية:

إن الصعوبات التي تعاني منها المرأة المقاولة في الجزائر لا تختلف بالكثير عن التي تعاني منها النساء المقاولات على المستوى الدولي وكذا بعض رجال الأعمال، غير أنها في

¹ اكساس وفاء، مونية رحموني، المقاولالية النسوية بين الواقع والمؤمل، ملتقى الدولي الرابع حول المقاولالية عند الشباب، جامعة بسكرة، أيام 23-24-25 افريل 2013، الجزائر، ص12.

² رياض بن جليل، تمكين المرأة من اجل التنمية، سلسلة دورية تصدر عن المعهد العربي للتخطيط بالكويت: العدد99/2011.

³AkhlaIwaya and havenga، op.cit،P2.

الجزائر تأخذ طبعاً خاصاً، يرجع إلى مستوى التنمية وتطور القطاع الخاص وقدراته على إدماج قوى جديدة نسائية أو ذكورية.

كما أنها تعاني من نوعين من المشاكل، الأولى مرتبطة بممارستها لمهنة حرة والثانية ذات طابع سوسيوثقافي مازال مرهون بدهنيات بالية والمعتقدات الخاطئة التي تنسب للدين تارة وللعادات والتقاليد تارة أخرى¹.

فالعادات والتقاليد تلعب دوراً أساسياً في تحديد من يمكنه ان يصبح مقاولاً داخل المجتمع لأن سلطة الرجل تؤثر بشكل كبير على القرارات المهنية للنساء، كما تشكل سيطرت المجتمع الأبوي إحدى العوائق الأساسية أمام تمكين المرأة خاصة حينما نركز على تأويلات دينية محافظة وعلى نفطية الجنس، تجعل المرأة كيفما كان تكوينها وثقافتها ومهما قويت إرادتها تعيش تحت السيطرة الذكورية.

كما أن المرأة في كثير من الأحيان تصبح عاجزة عن أن تتذوق لذة الاستقلال المادي والاقتصادي أو التحكم بما تنتج، فقد تمتد يد الزوج أو الأب لتصرف بما ليس لهم حق فيه دون أن يستطيع العمل تحقيق الذاتية المطلوبة تماماً كما هو الحال مع الرجل الذي تحقق من خلال العمل المنتج في المجتمع².

¹ عائشة بلغري، مرجع سبق ذكره، ص 57-76.

² شلوف فريدة، مرجع سبق ذكره، ص 60.

كما أن مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي ترسخ العادات والتقاليد الاجتماعية التي لا تحبذ ولا تتقبل ولوج المرأة إلى مراكز القرار، مهما كانت التغيرات التي طرأت على المجتمع الجزائري فان العلاقات ما زال يطبعها النموذج التقليدي للنوع الاجتماعي.

ويبقى أبعاد المرأة عن مراكز القرار، احدى العوائق الأساسية التي تجعل من المرأة المقاولة عنصرا ينفذ أكثر مما يقرر.

وهناك بعض الأبحاث والدراسات التي أجريت في هذا المجال، قسمت العوائق إلى أربعة مجموعات:

9-1- عوائق عامة: وتتمثل هذه العوائق العامة في¹:

- **غياب نموذج مقاول لتقليده:** حيث وجدت الدراسات، انه يوجد رابط قوي بين نموذج مقاول في المحيط و بروز مقاولين جدد، كما وجد ان جنس المقاول له تأثير كبير، وبما ان دخول النساء لمجال المقاولة ليس من فترة طويلة، لذا نادرا ما نجد نموذج لمقاولات من اجل الاقتياد به، وهذا من شأنه التأثير على رغبات النساء وتوجهاتهم لاختبار الدخول في مجالات المقاولانية.
- **نقص الخبرة:** إن الخبرة ملائمة عنصر ضروري في جميع مسار المقاولاتي، أي منذ تحديد الهدف إلى غاية تسيير الفعلي للمؤسسة.

¹ سلامي منيرة، مرجع سبق ذكره، ص35.

• غياب الشبكات المفيدة والوضع الاجتماعي: غالباً ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، وهذا ما يفسر تعذر انتمائها لبعض الشبكات الاجتماعية.

• غياب الموارد المالية: أي شخص يريد أن ينشأ مؤسسة، يجب أن يملك السيولة الكافية لذلك والمرأة لا تتمتع بهذا في غالب الأحيان.

• ضرورة القيام بعدة نشاطات في آن واحد: وأثبتت الدراسات مشكلة نقص الوقت تشكل عائق لأغلبية النساء، لا يمكنها التنقل لمكان آخر للتفاوض مع المؤسسات والبنوك والمصادر التمويلية، كما لا يمكنها ذلك في المشاركة في الدورات التكوينية.

9-2- العوائق الخاصة بإنشاء مؤسسة: يتعلق الأمر بالتمويل الخارجي ومشكلة التمييز بين الجنسين، فعادة النساء يمتلكن أصول مالية أقل مقارنة مع الرجل، مما يلزمهن إيجاد وسائل إضافية، حتى وان تطلب الأمر بمشاريع لا تتطلب حجم استثمار كبير.

9-3- العوائق الخاصة بتسيير مؤسسة صغيرة: أظهرت الدراسات في الاختلافات بين الجنسين، توجد أيضاً على مستوى السلوك والنتائج المالية (الدخل الشخصي وإيرادات المؤسسة)، حيث وجد أن النساء المقاولات يتصرفن بطرق مختلفة ويحققن مدخول أقل بالمقارنة مع الرجال.

خلاصة الفصل:

تم الاهتمام في الفصل الخاص بالمقاولاتية النسوية في الجزائر، على الإطار المفاهيمي بصفة عامة مع التطرق إلى ماهية المقاولاتية وأهم شروط ولوج النساء لعالم المقاولاتية، كما أشرنا إلى الحاجة للتكفل بهذه الظاهرة بصفة رسمية لما لها من فائدة عامة خاصة من جانب تقليص نسبة البطالة، وكما أشرنا كذلك إلى اهتمام الدراسات والبحوث لهذه الظاهرة، وإظهار أهمية المرأة في عالم المقاولاتية.

الفصل الثالث: التنشئة الاجتماعية ودورها في دخول المرأة عالم الشغل.

تمهيد

- 8- مفهوم التنشئة الاجتماعية.
- 9- التنشئة الجنوسية.
- 10- مؤسسات التنشئة الاجتماعية.
- 11- الأعراف.
- 12- المدرسة والمسجد.
- 13- وسائل الاتصال الجماهيري.
- 14- أهمية التنشئة الاجتماعية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية من أولى العمليات الاجتماعية التي يمر بها الفرد لأنها الدعامة الأولى التي ترتكز عليها المقومات والخصائص الشخصية، إن العملية لا تتم من فراغ ولكن في إطار زمني ومكاني محدد.

إن عملية التنشئة الاجتماعية للطفل في غاية الأهمية بالنسبة لتطوير شخصيته وتكوين ذاته، وتتوقف هذه العملية على عادات المجتمع وتقاليد وقيمه والاتجاهات الفكرية السائدة فيه وعلى العرف والقانون والمعايير الاجتماعية والعقيدة وأنماط السلوك المختلفة، أي ثقافة المجتمع.

لهذا كان علينا دراسة هذا الفصل بدءا بمفهوم التنشئة الاجتماعية ثم مؤسساتها وكذا الانتقال إلى الأهداف وأخيرا خلاصة الفصل.

توطئة:

الإنسان وليد بيئته فهذه الأخيرة تمثل أحد المحددات الأساسية المؤثرة على تكوين شخصية المرأة من جانب ونظرة المجتمع إليها من جانب آخر ويعزي السبب في ذلك ببساطة إلى أن البيئة المحيطة هي نقطة البداية والنهاية بالنسبة للمرأة¹.

وفي نفس الوقت هي البداية لكونها المصدر الأساسي الذي يهيئ الظروف العامة المناسبة لنمو المرأة وتقدمها في العمل وهي في نفس الوقت نقطة النهاية لأنها هي المستفيد الأول من الطاقات الخلاقة والإبداعية للمرأة ودورها في إحداث التنمية المحلية، يتلقى المرء المبادئ الأولية من الأسرة ثم من المدرسة الابتدائية ويتطلب ذلك تحديد العناصر الأساسية التي تسير عليها الفرد².

1- مفهوم التنشئة الاجتماعية:

يطلق مصطلح التنشئة الاجتماعية على العملية التي يتعلم بها الأعضاء المستجدون في المجتمع أساليب الحياة في مجتمعهم وتعد التنشئة الاجتماعية هي الوسط الأول والقناة الأساسية التي يجري بها نقل الثقافة وانتقالها على مدى الأجيال³.

¹ عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية، القاهرة، كتب عربية للنشر والتوزيع الإلكتروني، 2003، ص 499.

² حسين عبد الحميد رشوان، دراسة في علم الاجتماع الأخلاقي، بدون بلد نشر، مؤسسة شباب الجامعة، 2008، ص 82.

³ أنتوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، ط4، بيروت، المنظمة العالمية للترجمة، 2001، ص 99.

2-التنشئة الجنسية:

كما أننا نجد أنه هناك من يركز لمفهومه للتنشئة الاجتماعية على تعلم الفرد لأدواره الاجتماعية المختلفة كدور الأم، ودور العامل، ودور المواطن... الخ وهناك جدل مستمر في أهمية الوراثة مقابل التنشئة الاجتماعية أو الفطري والمكتسب وبهذا التعريف نستنتج أن البشر يخضعون للعادات الاجتماعية ومهارات أداء الدور للحد الذي يقضى على الغرائز الأساسية للإنسان¹.

وما يتبادر في الأذهان في هذا الصدد هل مازالت القيم المحافظة هي المهيمنة أم أنه دخلت قيم وموروث مستحدثة طغت على القيم السائدة؟

ولربما كان ما يسمى بالتنشئة الاجتماعية الجنسية كمعطى حديث يعكس الأشكال السابق وما نقصده بالتنشئة الاجتماعية الجنسية هي: تلك الطريقة التي يكتسب فيها الأفراد الأفكار والتصورات الاجتماعية لمعنى الرجولة والأنوثة من خلال المؤسسات الاجتماعية المختلفة كالأسرة ووسائل الإعلام وغيرها²... الخ

وتتميز هذه المقاربة بين الجنس بمعناه البيولوجي والجنوسة الاجتماعية فالطفل يولد حامل للعنصر الأول ولكنه يتعلم الصنف الثاني.

¹ جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الأول، ط2، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، بدون بلد النشر، المجلس الأعلى للثقافة، 2007، ص432.

² إسماعيل علي سعد ومحمد احمد بيومي، القيم وموجهات السلوك الاجتماعي، بدون بلد نشر، دار المعرفة الجامعية، بدون سنة نشر، ص283.

فمن خلال اتصاله بالعوامل المختلفة في عملية التنشئة بنوعيتها الأولى والثانوي، يلحق الفرد بشكل تدريجي المعايير والتوقعات التي تتطابق مع جنسه، فالفوارق الجنسية لا علاقة لها بالجانب الفيزيولوجي لدى الفرد.

لأنها تنتج ثقافيا وبالتالي فإن مسألة اللامساواة الجنسية مردها الأساسي هو التنشئة المختلفة التي تلقاها كل من الرجل والمرأة¹.

ويذهب الوظيفيون إلى مساندة هذه الأفكار، بحيث تتحكم بالأفراد أنماط الجزاء بنوعيتها الإيجابية والسلبية بمعنى أن هناك مؤثرات اجتماعية تعزز أو تنتهي عن فعل معين مثل حين يقوم أحد الأبناء بعمل أو انجاز ما فقد تقابلها لأسرة بالعبرة التالية: (أنت رجل حقا) بينما في حالة إتيانه بتصرف لا يتماشى والتصورات الاجتماعية للجنسية فسيقابل بعبارة أشبه ما تكون عقوبة (يا ولد لا تلعب بهذه الدمى)².

وقد تعرضت أفكار التنشئة الاجتماعية الجنسية للعديد من الانتقادات فهناك من يرى بأنها ليست بالعملية السهلة كما تبدو فالمؤسسات أو العوامل المختلفة قد تتعارض فيها بينها، بالإضافة إلى أن الأفكار التي جاءت بها التنشئة الاجتماعية الجنسية تجاهلت كلية إمكانية أن يرفض الفرد تلك التصورات³.

¹ أنتوني غيدنز، مرجع سبق ذكره، ص 81.

² نفس المرجع، ص 188.

³ نفس المرجع، ص 189.

ولقد ذهب كونيل -1987- بان التنشئة الاجتماعية الجنوسية لا تؤثر على الفرد الذي بلغ سن البلوغ.

3- مؤسسات التنشئة الاجتماعية:

3-1- التنشئة والتميز بين الرجل والمرأة:

لقد كان التحاق المرأة للعمل في الماضي يقابل بالاحتجاجات من المجتمع بعكس ما هو في الوقت الحالي، اذ تشجع كل اسرة بناتها على اتمام تعليمهن والالتحاق بالعمل. وبالمقابل هناك أسر تكون فيها السيطرة على النساء بيد رجل وتمكن في هذه الإستراتيجية نزعة اقتصادية تتمثل في الحيلولة بين المرأة وبين المشاركة في الحياة العامة من جانب آخر فهي جماعية في طابعها إذ تتخرط فيها النساء في العمل في مجال العام مثل النشاط السياسي وسوق العمل، غير أن ثمة حدود تصلهن بالثورة والقوة والمكانة.

ويعود السبب إلى خوف الرجل عن مكانته من الضياع، فعندما تحقق المرأة استقلالها اقتصاديا وتثبت وجودها الاجتماعي تصبح تهديد لسلطة الرجل¹.

في المجتمع العربي وبناءا على الجنس يميز البناء العائلي بين أعضائه بين مركزين، مركز للذكر ومركز للأنثى وهذا في سن مبكر من حياة الجنسين فميلاد الصبي في أية أسرة مرحب به يستقبل بحماس أكثر من ميلاد البنت وكما هو الحال سائر البلاد العربية والإسلامية، فإن الأب تكون أمنيته أن يلد له في الأسرة أبناء ذكور أما بالنسبة لموقف الأم

¹ سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، الأردن، ص99.

(أو الزوجة) بهذا الخصوص فان مشاعرها هي في الغالب انعكاس وصدى لمشاعر زوجها ورغبته فالزوجة غالبا ما تصاب بالفرح إذا أنجبت انثى لعلمها برغبة زوجها في الذكور وفي أحيان كثيرة تتوقف حباتها الزوجية على إنجاب الذكور، و قد يصل الأمر بالزوج في أحسن الأحوال أن يقوم بالزواج عليها بامرأة أخرى تتجلب له الذكور أو يقوم بتطليقها في أسوأ الأحوال، ولعل نوعية الاستقبال الذي يحظى به المولود الجديد في الأسرة أول مظاهر هذا التمييز بين مركز كل من الذكر والأنثى¹.

رغم أن الإسلام يؤكد بما لا يدع مجالا للشك، دورها في البناء والمساهمة في النشاط الإنساني فالمرأة هي نصف المجتمع وهي التي يانس إليها الرجل في طريق الحياة الموحش الطويل، قال تعالى في سورة النساء: " يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا". سورة النساء 1.

3-2- دور الأسرة:

الأسرة تسهر على تلقين وتعليم ما تجده مناسبا ويخدم مصالح الفرد في حياته الاجتماعية المستقبلية وما تراه مناسبا لنجاحه فالأسرة تقوم بتلقين أفرادها مهارات وتقدم لهم وسائل تساعد في اكتساب تأهيل وكفاءة من أجل أن تتفاعل تفاعلا صحيا مع المحيط

¹ العقبي أزهر، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، 2008/2009، قسنطينة.

الاجتماعي، الأمر الذي يسمح للمرأة أن تخوض ميدان العمل بأكثر حرص وإمكانيات، كما ان الاسرة تعتبر مورداً مالياً وهذا من خلال تقديمها للمال الكافي واللازم لاستمرار حياتها¹.

3-3- عملية تقسيم الأدوار بين الذكر والأنثى:

المجتمع العربي وبناء على العمل يقسم أعضاؤه إلى مركزين كبير وصغير ويبدأ ذلك مبكراً حيث نجد أن التحول من الرضاعة إلى الطفولة يرتبط بمظاهر التغيير في معاملة الطفل ومن أهم مظاهر التغيير فطام الطفل وتغيير مكان نومه ومن جهة أخرى يفرض على الطفل مع من يلعب، حيث تفضل الأمهات أن يلعب الصغار لوحدهم تحت إشراف الأم أو الأخت الكبرى وكقاعدة عامة تزداد مسؤولية الصغار كلما تقدمت بهم العمر².

ومن كل هذه الخبرات يتعلم الأفراد تدريجياً كيفية أداء الأدوار التي تناسب مع جنسهم وسنهم وموقعهم القرابي وأصولهم.

4-الأعراف:

4-1- تعريف:

الأعراف هي تلك الأفكار القوية عن الصواب والخطأ التي تسمح بأفعال معينة وتحرم أخرى، هذه الأفكار القوية عن الصواب والخطأ وعن الأخلاقي وغير الأخلاقي من الأفعال وحتى المشاعر لها جذور في العادات الجمعية فهذه الأخيرة لم يخترعها فرد أو فكر فيها

¹ محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، مصر، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2007، ص40.

² محمد عاطف غيث، دراسات علم الاجتماع القروي، بيروت، دار النهضة العربية، 1967، ص116.

انسان أو أنتجت عن قصد لان فردا قرر أنها أفكار حسنة وإنما الإعراف انبعثت تدريجيا من التجارب المعتادة للناس، وبدرجة كبيرة بدون قصد أو اختيار بين بدائل أو حتى وعي بها فقد نشأت الأعراف من قرار جماعة لن فعلا معيناً ضاراً ولا بد من منعه، أو بالعكس ان فعلا معيناً من الضروري وحتى من الواجب فعله ومن ثم فالأعراف هي حكم جماعة معينة عما يؤدي إلى رفاهيتها¹.

4-2- التعريف الأخلاقي للأعراف:

وهذا يعني ان الاعراف هي ليست سلوك أخلاقي معتاد ومكرر وإنما هي اعتماد بأنها جوهرية لرفاهية الجماعة هذه الأعراف يتبعها الناس لأنها حسب كروبر تتضمن الاعتماد بأنها من متطلبات الرفاهية الاجتماعية لذا يصر الناس على ضرورة إتباع إخوانهم لها²، فالمجتمع ينظر إلى الاعتداء على العرف على انه مصدر خطر على الآخرين من اعضائه ولذا في حالة الاعتداء عليه بفرض عقاباً صارماً على مخالفته ومثال ذلك التضامن بين الأقارب كعرف شائع في المجتمعات المحلية فالانحراف في هذا المجال ينظر اليه على انه لا اخلاقي، بل يعتبر مقترف لجريمة تهدد بقاء الجماعة واستقرارها فالفرد الذي يهدر هذا العرف ينظر اليه على انه خطر على الجماعة ومن ثم يعامل بأقصى عقاب وبذلك الحال مع باقي الاعراف الاجتماعية.

¹ علي عبد الرزاق جلبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، بيروت، دار النهضة العربية، 1984، ص 93.

² كروبر ايكه هولترانكس، قاموس المصطلحات الانتروبولوجيا والبولكلور، ترجمة محمد الجوهري وحسن الشامي، القاهرة، دار المعارف، 1973، ص 226.

5- المدرسة والمسجد:

5-1- تعريف المدرسة:

تعتبر كل من المدرسة والمسجد من اهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية اذ يعرف محمد صقر المدرسة على انها "مؤسسة تكون الافراد من مختلف النواحي في إطار منظم وفقا لمبادئ الضبط الاجتماعي¹.

يمكننا القول من خلال التعريف السابق بان المدرسة بحد ذاتها تخضع لقوانين المجتمعي، فما يتفق افراد المجتمع على أنه غير جائز تقوم المدرسة بمساندة ذلك في تغير صوت المجتمع، إلا أننا حالياً نلاحظ وجود هفوة بين ما يرغب فيه المجتمع وما تلقنه المدرسة للطلبة وهذه الأخيرة تخلت نوعاً ما على وظيفتها التقليدية.

5-2- دور ومهام المسجد:

أما فيما يخص المسجد فانه يعرف على انه "مؤسسة اجتماعية ينشئها المجتمع المسلم بهدف تأهيل النشء للحياة الاجتماعية من خلال التنشئة المتطبعة بقيم الإسلام ومبادئه"².

يعالج المسجد بوصفه مؤسسة اجتماعية مختلف القضايا التي تهم الفرد بوصفه عضو في المجتمع ومنه تهتم في تكوينه الأخلاقي والإيديولوجي بحيث تضع مؤهلاً لخوض

¹ مراد زعيمي، مؤسسة التنشئة الاجتماعية، بدون بلد النشر، دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2007، ص124.

² مراد زعيمي، مرجع سبق ذكره، ص109.

العديد من المواقف الحياتية المختلفة، والمسجد يتطرق إلى مختلف المواضيع خاصة عن العمل اذ ان الشرع لا يفرق بين فتح المجال للمسلم في ان ينوع من عمله وان اي عمل مضمنة للرزق الحلال فهو مطلوب شرعا، وقد أشارت آيات القرآن الكريم إلى هذا المعنى " لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ" الحديد 25 كما أشار إلى حرفة البناء وصناعة اللباس في قوله " وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ بُيُوتِكُمْ سَكَنًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنْ جُلُودِ الْأَنْعَامِ بُيُوتًا تَسْتَخِفُّونَهَا يَوْمَ ظَعْنِكُمْ وَيَوْمَ إِقَامَتِكُمْ وَمِنْ أَنْصَافِهَا وَأُوبَارِهَا وَأَشْعَارِهَا أَثَاثًا وَمَتَاعًا إِلَى حِينٍ" النحل 80 وعليه فإن الإسلام نوع من مجالات العمل ولم يعب أي منها¹.

5-3 - وظيفة الدين:

يعتبر الدين احد اهم المعايير الهامة في تحديد السلوك الاجتماعي فالدين إلى جانب كونه عقيدة فهو أيضا منهاج الحياة حيث ينطوي على العديد من القواعد المحددة للعلاقة بين الإنسان وخالقه، وبينه وبين غيره من بني الانسان، يوجد الدين في كل المجتمعات الإنسانية ويقوم بوظائف اجتماعية رئيسية تهدف إلى حفظ تماسك وترابط أفراد المجتمع هذا بالإضافة إلى الوظائف النفسية مثل الشعور بالراحة النفسية وبالقوة بسبب الاعتقاد، في أن هناك قوة غيبية عظيمة تساعد الإنسان في حياته وبعد مماته وبالنسبة للمجتمعات العربية

¹ الحاكم أبو عبد الله محمد، المستدرک علی الصحیحین الرقاق، القاهرة، 1997.

فإنه إلى جانب سلطة العادات والتقاليد والعرف يشكل الدين الإسلامي أقوى مظاهر الحياة الجمعية والمسؤول الكبير عن تشكيل معظم نشاطات الناس وعلاقات الأفراد وسلوكاتهم في المجتمع فالدين مثلا ينظم العلاقات العائلية من تربية للأطفال ومن زواج وغيرهما، كما أن الكثير من المثل العليا من كرم وشجاعة واحترام للوالدين ولكبار السن ومن تدين وغيرهما ما هي إلا فضائل اوصى بها الاسلام كما اننا اذا نظرنا إلى العادات اليومية نجد أثر الدين واضح عليها، ولا أدل على ذلك من كثرة ترديد اسم الجلالة في المحادثات اليومية¹.

6- وسائل الاتصال الجماهيري:

حديثا لعبت وسائل الاتصال والإعلام المختلفة دور لا يقل أهمية عن دور الأسرة كمؤسسة خاصة في ظل غياب رقابة هذه الأخيرة، بحيث إن تبني كلا من التلفزيون والإذاعة لمبدأ (حقنة تحت الجلد) أما يسمى بالرصاص السحرية، جعل منها مادة ذات تأثيرات سلبية أكثر منها ايجابية، وعليه اثبت تلك الوسائل وخاصة مع وجود الشبكة العنكبوتية على طريقة تفكير النشء لاسيما الفئة الشبانية في المجتمع وليس على سبيل المبالغة، إن قلنا بان عدوى ذلك التأثير انتقل أيضا للفئة الأكبر سنا، اعتقادا منها بأنها ستكون مواكبة للعصر.

6-1- النوادي والجمعيات:

إن النوادي والجمعيات تعتبر معطى حديث، حيث إلى حد ما روح الانتمائية التي لدى الفرد من خلال تمكينه من الاتصال وتبادل الافكار مع اصحاب التوجه أو الاهتمام

¹ محمد عبد المنعم نور، المجتمع الإنساني، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1970، ص252.

ذاته، باعتبار أن الجمعية أو النادي حيث ينشأ، يكون مهتما بمسألة معينة أو لديه آراء تصب في منحى واحد وبالتالي تتطافر وتتوحد جهود الأفراد المهتمين بذلك المسعى، فنشوء جمعية نسائية مثلا حول القضايا المنزلية كالطرز وغيره، تجعل النساء اللواتي لديهن ميولا حول الخياطة وما شبهها ينضم إلى الجمعية وعليه تساعدهن على تطوير مواهبهن وتعلم أدوار جديدة.

وبقدر ما ساهمت المتغيرات البيئية في خلق فرص مناسبة لنمو المرأة فقد وضعت أيضا العديد من المعوقات أمامها فلا شك ان تطور شكل المنظمات وتحول العديد منها من شركات محلية إلى شركات دولية استدعى بالضرورة ان ينتقل العاملون بين مناطق جغرافية عدة أو العمل لفترات طويلة دون انقطاع ولا شك ان مثل تلك المتطلبات عبئا إضافيا على المرأة وتحد من طموحها أحيانا وبمعنى آخر فان المتغيرات البيئية تأتي غالبا بالعديد من الفرص والقيود التي تؤثر على نمو ونجاح المرأة في العمل، وإلى جانب ما يمكن أن تحدثه المتغيرات البيئية من فرص أو قيود على المرأة، فقد كان للمرأة نفسها دورا أساسيا وفاعلا في تغيير نظرة وفلسفة مجتمع الأعمال إليها فلا شك أن دوافع المرأة للإنجاز وتحقيق الذات وقدرتها على التعامل مع الغير وامتلاكها لمصادر المعرفة قد أدى إلى زيادة قدرة المرأة على إدارة العديد من الأعمال، غير أن مساهمات المرأة في مجالات العمل المختلفة مازالت أيضا مقيدة بالعديد من الإعتبارات التي تفرضها الظروف البيئية جانب وطبيعة المرأة من جانب

آخر، ومن ثم فإن الواقع العملي يؤكد أن احتمالات نجاح المرأة هي محصلة التفاعل بين قدرتها ورغبتها في العمل وبين القيود التي تفرضها طبيعة المرأة¹.

7- أهمية التنشئة الاجتماعية:

للتنشئة الاجتماعية أهمية كبيرة إن لم نقل أساسية لتكوين شخصية الأفراد ومن خلال التفاعل الذي يحصل بين الأفراد والبيئة الاجتماعية المحيطة بهم حيث يتمكنون من اكتساب مختلف السلوكات والأنماط التي تساهم في بناء شخصيتهم.

" فالتنشئة الاجتماعية تهدف إلى تعليم الأفراد مختلف الطرق والوسائل من أجل التأقلم مع المحيط والتعايش معه فهي تعلم الأدوار الاجتماعية المتوقعة من الفرد بحسب جنسه ومهنته ومركزه الاجتماعي وطبقته الاجتماعية التي ينتمي إليها"²، فهي تساعد على تحديد الأفراد من خلال مختلف المهارات والخبرات التي يكتسبونها لتعايشهم مع الآخرين كما تسمح بتحديد الاختلاف في تكوين الشخصية لكل من الذكر والأنثى، فينتقن كل واحد منهم دوره الاجتماعي بالرجوع بالموروث الثقافي والقيم السائدة فيه.

وللتنشئة الاجتماعية دور في تحديد ميولات الأفراد ورغباتهم فبتوجيهها لهم تساهم بتحبيب شيء على آخر، فتعمل على اقناعهم به وترسيخه في أذهانهم مما يؤدي إلى تقبلهم

¹ عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية، القاهرة، 2003، ص 499.

² رشيد حسين احمد البروراي: الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 84.

له ورغباتهم فيه واختلاف السلوك بين الجنسين يظهر في التصرفات وطريقة الكلام والسياسة، فيظهر التمايز بينهما هذا الاختلاف كثيرا ما يكون نتيجة التنشئة الاجتماعية التي تؤدي بجنسين إلى اختيارات وتوجيهات تتناسب مع ما لقنه المجتمع فيهم وهي تأثر في نوعية التخصص في التعلم والمهنة لكل منهم، فالتنشئة الاجتماعية بكل ما تقدمه سواء للرجل أو للمرأة من صقل للشخصية وتقويتها من جهة ومعارف ومهارات من جهة أخرى، حيث تسمح لهم بالمضي قدما في عالم الشغل والمطالبة به.

فالمراة عندما تخرج إلى العمل يجب أن تأخذ بعين الاعتبار القيم التي غرستها التنشئة فيها، فالمراة في كثير من المجتمعات لا يسمح لها بالدخول ليلا أو ساعات متأخرة، وهذا ما يجعلها ترفض العمل في هذا النوع من المهن حتى تبقى مندمجة في المجتمع ومقبولة فيه فمن خلال التنشئة الاجتماعية تكتسب المراة مهارات جديدة تأهلها لاقترام مجالات متعددة وفق معايير وقيم يجب أن تتقيد بها لكي تكون لها مكانة في المجتمع.

"فالتنشئة الاجتماعية تعرف اليوم بالعملية التي يتم من خلالها تشكيل الفرد الاجتماعي، وذلك من خلال تفاعله مع المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه ليكون كائنا اجتماعيا، وتنطوي وظيفة التنشئة الاجتماعية في إطار الأسرة على جملة من الاعتبارات النفسية والاجتماعية والثقافية"¹.

¹ معن خليل العمر: التنشئة الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ص75.

الفصل الثالث: التنشئة الاجتماعية ودورها في دخول المرأة عالم الشغل

فهناك العديد من النظريات التي وضعت لتفسير التنشئة الاجتماعية، إذ عملية التنشئة الاجتماعية لا يمكن أن تفسرها نظرية واحدة من النظريات¹، ومنه نستخلص أن أساس العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها يقوم على أساس عملية التنشئة الاجتماعية.

¹ محمد سيد فهمي: مشاركة المرأة في المجتمعات العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص31.

خلاصة الفصل:

وفي الأخير نستنتج أن عملية التنشئة الاجتماعية عملية أساسية لكل المجتمعات وهي الأسلوب الذي تتشكل به الميزات الأولى لشخصية الأفراد، ففيها يتعلم الفرد نماذج السلوك وقيم مجتمعه وأهدافه، من خلال مؤسساته الاجتماعية كالأسرة والمدرسة والمسجد وجماعة الرفاق ووسائل الإعلام، فعملية التنشئة الاجتماعية لا تأتي من فراغ بل تتضافر فيها عدة عوامل تتشاورية لها، وقد اختلفت أهدافها من ثقافة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر وكذا تعتبر عملية تعلم اجتماعي هادفة ومستمرة.

الفصل الرابع: القيم السوسيوثقافية وعلاقتها بتشكيل الشخصية.

تمهيد.

1- ثقافة المقاومة.

2- مكونات ثقافة المقاومة.

3- عناصر ثقافة المقاومة.

4- خصائص ثقافة المقاومة.

5- العوامل المؤثرة على المقاومة النسائية.

6- العوامل التي تدفع المرأة للمقاومة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

دراسات علمية كثيرة أكدت أهمية الثقافة في هيكله وتشخيص شخصية الفرد، وشخصية المرأة المقاوله لا تخرج عن نطاق البناء الثقافي للمجتمع، فهي تنشعب من مشارب متنوعة لثقافة المجتمع، وتسعى إلى تأهيلها وهيكلتها لتكون قادرة على أخذ مشروع المقاولاتية على عاتقها وتكون أهله في تحمل أعباءها، وبالتالي المقومات الثقافية لعبت دور فعال في هيكله شخصية المقاولاتية.

1- ثقافة المقاومة:

لقد أشار محمد بشير إلى أن "كل تنظيم مطبوع بالخصائص السوسيوثقافية لمجتمعه من هنا يظهر التأثير الجهوي للمكان والزمان في صقل هذا التصور أو ذلك"¹ وعلى المستوى اللغوي للمفهوم أشار الباحث إلى ثلاث استعمالات مختلفة:²

- الثقافة في المؤسسة وتعني ضمناً أن ليس هناك ما يمكن تسمية بثقافة تنظيمية محصنة، أي أن ثقافة الفاعلين داخل التنظيم هي امتداد لعناصر ثقافية في المجتمع.
- ثقافة المؤسسة أي أنها مستوحاة ومبلورة من الداخل.
- ثقافات المؤسسات بصيغة الجمع والتي توحى بوجود ثقافات متعددة لجماعات متعددة.

فثقافة المقاومة مجموعة من القواعد القيمية والعلمية التي يتقاسمها المنتمون للمقاولة في تحقيق أهدافها الاقتصادية وحل مشاكلها والإسهام في تطوير المجتمع بما تنتجه من منافع اقتصادية واجتماعية للدولة والمجتمع ومن تلك القيم، التدبير، الأخلاق، التنافسية، المهنة، الكفاءة والقدرة على التجديد والابتكار.

ويبقى لهذا المفهوم خصوصية مرتبطة بما يلي:

¹ محمد بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص06.

² المرجع نفسه، ص07/06.

• أولاً: المقولة هي ليست فقط عبارة عن تنظيم وبنية قانونية، واجتماعية أي مجموعة من المواد المالية، التقنية والبشرية، بل أكثر من ذلك هي مسار ومجموعة من المراحل التي تتطلب استعمال منطق مقولاتي من الفكرة إلى التأسيس وبداية النشاط الفعلي أي روح مقاولاتية لحامل هذه الروح الذي هي المقولة، فهو عبارة عن حاملة المشروع و"البطلة" المنتظر في المسار.

• ثانياً: البيئة المتمثلة في الوسط الاجتماعي، الاقتصادي، الثقافي، السياسي، القانوني والتكنولوجي الذي يؤثر بصفة مباشرة على الفعل المقاولاتي فهذه التركيبة المعقدة تشكل عامل مهم وحاسم في تشجيع تكون ثقافة مقاولاتية أو كبحها.

2- مكونات ثقافة المقولة:

2-1- البيئة العامة:

وتشمل كل العوامل التي تبقى خارج إطار المؤسسة ونوجزها فيما يلي:¹

• **التكنولوجيا:** نعرف التكنولوجيا بأنها: مجموعة من المعارف والإمكانيات والمهارات المنظمة من أجل رفع كفاءة الإنتاج²، فالتغيرات والإحداث التكنولوجية التي تقع خارج المؤسسة تمثل أحد الأبعاد الأساسية التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند تحديد الإستراتيجية، لأن الفشل بالتوقع والاستجابة للتغيرات التكنولوجية يعد مكلف للغاية.

¹ تأتبت عبد الرحمان إدريس، جمال الدين مرسى، الإدارة الإستراتيجية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص149.

² Christian Marums. **Politique général**, Paris, 1992, P342.

• **الحكومة:** إن إضافة أو حذف قيود تشريعية أو قانونية يمكن أن تضع فيدأ استراتيجيا أو تبرز فرصة إستراتيجية، ومن بينها الإعفاءات أو لتخفيضات الضريبة التي تقدمها الحكومات للمقاولات.

• **الديمغرافية:** ومن بينها عوامل السلم، والدخل، التعليم، الديانة.

2-2 - بيئة الصناعة:

يعرف بوتر الصناعة على أنها مجموعة من المؤسسات التي تقوم بإنتاج منتجات بديلة، وحسب رأيه هناك 5 قوى خارجية تحدد مردودية القطاع والتي تؤثر على الأسعار والتكاليف والاستثمارات.

3- عناصر ثقافة المقاول:

الحديث عن ثقافة المقاوله يحيل إلى الحديث عن العناصر المشكلة لهذه الثقافة والتي تتعلق بالدرجة الأولى بمجموعة من القيم المهنية للمقاول الذي عرف بأنه الشخص الذي يحمل قدرات تتعلق بالحاجة إلى الانجاز، الثقة بالنفس الرؤيا المستقبلية، الرغبة في الاستقلالية... الخ.

• **الحاجة إلى الانجاز:** أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى الانجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز، ولذلك فالمقاول دائما يقيم أداءه وانجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.

- **الثقة بالنفس:** حيث يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية إلى إنشاء مشروعات الأعمال وذلك من خلال الاعتماد على الذات والإمكانيات الفردية وقدرته على التفكير والإدارة واتخاذ القرارات لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية، وذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس والاطمئنان لقدراتهم وثقتهم بها.
- **الرؤيا المستقبلية:** أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة.
- **التضحية والمثابرة:** يعتقد المقاولون بان تحقيق النجاحات وضمن استمراريتا، إنما يتحقق من خلال المثابرة والصبر والتضحية برغبات انية من اجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية، وذلك فالضمانة الأكيدة لهذه المشروعات إنما تتبع من خلال الجد والاجتهاد والعطاء.
- **الرغبة في الاستقلالية:** ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوافر لديهم الموارد المالية الكافية، كما يستعيد المقاولون العمل لدى الآخرين، تجنباً لحالات التحجيم بحيث يتمكنون من التعبير والتجسيد الحقيقي لأفكارهم وآرائهم وطموحاتهم، كما يوفر لهم إنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق

الثراء، إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيهم استقلالية في العمل،

وهذا ما سماه بالمملكة الصغيرة¹.

4- خصائص ثقافة المقاومة:

يمكن أن تكون المقاومة بسيطة ومستمرة، ومتجانسة وعدائية، أو العكس، وهذه هي أهم

الخصائص التي قد يتميز بها المقاومة، والتي يمكن تفصيلها فيما يلي:²

• **درجة بساطة المقاومة:** كل مؤسسة أن تتوقع على مستوى سلم من القيم أخذه بعين

الاعتبار درجة بساطة المقاومة، ولهذا يمكن استخلاص حالتين:

- حالة بساطة المقاومة، وهذا ما يجعله سهل، وبالتالي يشجع التركيز.

- أن تكون المقاومة في حالة تعقيد، يتطلب متغيرات وكفاءات كبيرة من أجل التحكم

فيه، وبالتالي وجود أفراد أكفاء من أجل تنمي المركز.

• **درجة استقرار المقاومة:** يفسر عدم استقرار المقاومة بعدد ودرجة، وكثافة التغيرات،

فعندما تكون المقاومة قليل التغير ينتج عن ذلك عدم تغيير في الإجراءات والقواعد

المتبناة والعكس، أي إذا كانت التغيرات كبيرة وعديدة وحادة فهذا يتطلب إعادة القواعد

والإجراءات بصورة دائمة وبالتالي القيام بمراقبة وتعديلات فورية.

¹ ADAM(M), réinventer l'entrepreneuriat : pour soir, pour nous, pour eux éditions harmattan, paris, 2009, pp21-22.

² Oliver Torres – Blaye, Economie d'entreprise, Economica, Paris, 2000, P85.

• **درجة تجانس المقاوله:** فالمقاوله المتجانسه يشجع تجمع الوحدات على مستوى

قاعده متكامله، فالمؤسسه أحاديه النشاط تكون سوقها متجانسه، وهذا ما يدفع بها إلى

تبني هيكل وظيفي، أما المؤسسه متعددده الأنشطة أي كل نشاط له وسائله الإنتاجية

وطرق بيع خاصه، يتطلب من المؤسسه تبني هيكل الأقسام.

• **درجة عدائيه المقاوله:** العدائيه يمكن أن تفسر بالتهديدات المتواجده على مستوى

المحيط، ففي حاله مؤسسه كبيره تعمل في إطار احتكار تام فان درجة العدائيه تكون

ضعيفه، والعكس بالنسبه للمؤسسات الصغيره.

تلك هي أهم الصفات التي يمكن أن تجدها داخل المحيط الخارجي للمؤسسه، والتي تؤثر

على محيطها الداخلي وعلى وظائفها، والتي تنعكس على مستوى الإستراتيجيه التي سوف

تختارها بعين الاعتبار الخصائص التي تميزها عن المؤسسات الأخرى.

5-العوامل المؤثرة على المقاوله النسائيه:

لقد حظي موضوع المقاوله النسائيه في الآونة الأخيرة باهتمام من قبل الباحثين وتزداد

اهتمام البلدان بالمقاوله النسائيه التي أصبحت إحدى مصادر النمو، القضاء على البطاله،

الإبداع والابتكار، تعزيز التنميه الاقتصائيه، لكن دخول المرأه لميدان المقاولاتيه لا يعتمد

فقط على الحصول على الموارد الماليه ووسائل الإنتاج، بل يتحدد أيضا بمجموعه من

العوامل الثقافيه والسياسيه، الاقتصائيه والاجتماعيه، التي من شأنها تشجيع أو تقليص

الاستعدادات المقاولاتيه عند المرأه.

6-العوامل التي تدفع المرأة للمقاوالاتية:

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

فحسب سلامي منيرة¹ (1996) الذي استعمل نظرية الحاجات للتعرف على دوافع المرأة المقاومة، حيث يرى أن العمل المقاوالاتي هو نتيجة وجود أربعة حاجات هي: الحاجة للإنجاز، الحاجة للانتماء، الحاجة للاستقلالية وأخيرا الحاجة للهيمنة والسيطرة.

وعادة ما يدفع المرأة للمقاولة هو وجود رغبة كبيرة للإنجاز، ورغبة قليلة في الهيمنة والسيطرة، ورغبة متوسطة للانتماء والاستقلالية.

أما في دراسة أخرى أجريت بإحدى البيئات العربية وهي المغرب حول المقاوالاتية النسائية وجدت أن هناك مجموعتان من العوامل التي من شأنها دفع المرأة لإنشاء مؤسساتها الخاصة هما المحفزات الاجتماعية الاقتصادية، والمحفزات الشخصية.

6-1- 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.

¹ سلامي منيرة، مرجع سبق ذكره، ص 157.

– رفع قدرتهن الشرائية.

– تحسين الشروط المعيشية.

6-2- المحفزات الشخصية:

وهناك نساء أخريات يخترن انشاء مؤسسة خاصة بهن، دون شرط أن تكون وضعيتهن

الاقتصادية هشة، وهذا تلبية لمحفزات شخصية مثل:

– تحسين نوعية المعيشة.

– إثراء حياتهن الاجتماعية بمضاغفة المقابلات والاتصالات.

– للانشغال بفعل شيء.

– لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة.

– الإنفتاح.

– للحصول على الاستقلالية الذاتية.

وحسب دراسة أخرى للنساء المقاولات في الكامرون، وجد بأن الدوافع التي تحفز المرأة

للمقولة تنقسم إلى حوافز مهنية، حوافز شخصية، حوافز مالية، حوافز تقنية وحوافز تجارية

وهي كما يلي¹:

¹ سلامي منيرة، مرجع سبق ذكره، ص 158.

- **الحوافز المهنية:** فهي عموماً تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم، وغالباً ما تختار النساء مجال المقاولات كمسار مهني ثاني وهذا بعد انتهائها وإتمامها لنشاطاتها العائلية.
- **الحوافز المالية:** وهي تخص النساء الشابات المتحصلات على شهادات، والتي يمارسن هذا النشاط بعد نهاية دراستهن أو نتيجة فترة طويلة من البطالة، لكن الأعمال التي تقوم بها عادة ما تمارسها في منزلها وهي أعمال صغيرة أو غير قانونية.
- **الحوافز التقنية:** وهي تخص المقاولات اللاتي لهن خبرة في المجال، ويرغبن في التحول لقطاع يشهد نمو، بالإضافة للمهندسات اللاتي يردن ابداع منتج جديد أو أسلوب عمل جديد.
- **الحوافز التجارية:** وهنا تحفز خاصة المقاولات اللاتي يرغبن في استغلال فرص عمل أو سوق معينة.
- **الحوافز الشخصية والعائلية:** وهذا من خلال تكوين شبكة علاقات، تحقيق الذات، الإبداع، المسؤولية، التضامن، حب التحرر والاستقلالية الذاتية.

وحسب دراسة **Diane Chamberlain Starcher**¹ إن المرأة تقوم بإنشاء مؤسستها الخاصة تبعا لعدة اسباب، سواء كانت شخصية أو ناتجة عن ظروف خارجية ايجابية أو سلبية، ونقصد بالعوامل السلبية مجموعة العوامل التي تبعد وتدفع النساء عن مسار المقاول، أما العوامل الايجابية هي العوامل التي تجذبهن نحوها.

• **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.

• **العوامل الايجابية:** وهي التي تجذب المرأة المقاوله وتكمن في وجود امكانيات سوقية، تحقيق قطاع معين لنيب كبيرة من الفوائد، اهداف اجتماعية، إمكانية التحكم في الوقت، دخل أكبر واستقلالية مالية، النمو الشخصي والرضا في العمل.

وخلافا عن الرجل فمثلا تصنف النساء في المانيا الريح في المرتبة الرابعة والخامسة بعد الرغبة في الاستقلالية الذاتية وتطوير افكار خاصة.

¹ Diane Chamberlain Starcher ، **Femmes entrepreneurs: caralvseurs de transformation** ، dapres EBBF، The EuropeanaBaha I Business Form، traductionfrançais: Pierre Spierckel ،Paris،1996،pp.12-13.

أما حسب دراسة أخرى تمت بكندا¹، قاموا من خلالها بصبر آراء لتحديد الدوافع التي من أجلها يريد الافراد انشاء مؤسساتهم الخاصة، فكانت معظم الاجابات تركز على الميل ليكون قائد نفسه، ورؤية تطور مؤسسته. وفي المستوى الثاني نجد الحافز هو إمكانية انشاء عمله الخاص، وفي صير آراء اخر وجد أن محفزات الرجل تختلف عن محفزات المرأة، حيث حوالي 51% من الرجال يميلون للسبب الاول أما النساء فبنسبة 81% يجدون أن هذا الاختيار سببه هو الحصول على العمل.

وفي دراسة أخرى² تناقش نفس موضوع البحث لكن دون التفريق بين جنس الأفراد، صنف الباحث من خلالها مجموعة العوامل التي تؤثر على اختيارات الأفراد لإنشاء مؤسسة، إلى صنفين كما يلي:

- **العوامل الدافعة:** وهي مجموعة الدوافع التي تتفاعل عند الشخص خلال المسار المقاولاتي القبلي (بمعنى قبل الإنشاء الفعلي للمؤسسة).

¹ سلامي منيرة، مرجع سبق ذكره، ص 159.

² نفس المرجع، ص 159.

ويقسم الباحث هذه الدوافع إلى:

- **دوافع اقتصادية:** ويمكن تلخيصها في دوافع واحد إلا وهو تعظيم الربح (الدخل)

لكن وجدت الدراسات مؤخرا بان الربح ليس الدافع الوحيد لإنشاء مؤسسة.

- **الدوافع النفسية:** وهي تنتج لحدوث اضطرابات في الحياة اليومية للفرد، ومن بين

هذه العوامل يؤكد الباحث على عامل "الانشقاقات النفسية (ruptures

psychologique)"، التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، حيث يضيف ويقول

أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاومة فلا بد أن تتدخل في حياته اثاره نفسية قوية،

أو حدوث اضطراب في محيطه، يتلقى صدمة في حياته الخاصة أو المهنية.

مثال ذلك: عدم الأمن الوظيفي، الإهمال، حرمان من الحياة الاجتماعية

والاقتصادية، أزمة انقطاع أو عدم الرضا في العمل، انفصال عائلي، هجرة، ويشير

الباحث في هذه النقطة بأن مثل هذا الانشقاق النفسي يولد شعور بالذنب، حالة من

الخوف، وأخيرا حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح.

- **الدوافع الاجتماعية الثقافية:** وهي تتولد من الدين المعتقد، العائلة، الإطار السياسي

الاقتصادي، والنظام التربوي، فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي،

فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي، وراينا كيف يؤثر الدين على

اتجاهات الأفراد، كما اشار weber في تحليله.

والعائلة تؤثر أيضا على توجه الأفراد لإنشاء مؤسسة، خاصة إذا كان احد الأبوين مقاول، بالإضافة لشبكة علاقات ومعارف الفرد (أصدقاء، عائلة، معارف من الدراسة أو العمل،... الخ).

كما يتطلب العمل المقاولاتي سواد نظام اقتصاد السوق، والحرية السياسية، فلا يمكننا رؤية مؤسسات حرة دون وجود حقوق تضمن حرية التبادل، حماية الأشخاص والسلع فحرية المقاوله وحرية التعبير هما أساس المسار المقاولاتي القبلي.

• **العوامل المحتملة: ويمكن حصرها فيما يلي:**

- **الخبرة المهنية:** حيث يمكن أن تزيد من الاستعدادات المقاولاتية للفرد، وتساهم في تكوين التوجه المقاولاتي للأفراد، وعادة ما تتولد فكرة انشاء مؤسسة من خلال محيط العمل.

- **الأساس الإقليمي:** فبالإقليم وبالتسهيلات التي يمكن أن يقدمها، يؤثر على المسار والعمل المقاولاتي، ومثال ذلك: قرب الجامعات ومصادر الكفاءات، مجتمع نشط ومتفتح للمبادرات الفردية، النمو الديمغرافي، امتلاك الشخص لموارد مالية، وجود مؤسسات رأس المال المخاطر والمنظمات المالية، الآليات المشجعة الإقليمية والمحلية، النشاطات المسبقة والملحقة المتولدة من طرف شبكات المؤسسات المتواجدة، الخصائص الإقليمية والبطالة المرتفعة، كلها عوامل مولدة لمقاولين جدد¹.

¹ سلامي منيرة، مرجع سبق ذكره، ص 160.

- أنظمة المساندة والدعم لإنشاء المؤسسات: وهذه الأنظمة هي عوامل محتملة، يمكنها أن تؤثر بشكل ملائم على القدرات المقاولاتية للفرد، بمعنى من ناحية التمويل، والذي بدوره يقوي التوجه المقاولاتي للأفراد، ويقود أيضا إلى إنشاء مؤسسة.

وهذه الأنظمة بدورها تنقسم إلى:

✓ **الدعم المالي:** وهنا كما سبق وذكرنا، تأتي سوى من خلال شبكة علاقاته الخاصة، بمعنى محيطه العائلي أو أصدقاءه، أو أفراد آخرون (مصادر تمويل غير رسمية).

أو من خلال وجود مؤسسات رأس المال المخاطر، بالإضافة للوكالات الخاصة بدعم إنشاء المؤسسات من طرف الشباب مثال ذلك في الجزائر ANSEJ.

✓ **النصائح والتكوين:** وهي تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاولاتي، حيث عادة ما تقدم الجامعة من خلال تكوينها خاصة إذا كان في مجال المؤسسات والأعمال، الأسس المساعدة على كيفية تسيير مؤسسة (تبعاً للبرامج الوزارية).

✓ **الدعم السوقي:** وهنا تخص بالذكر وجود حاضنات المؤسسات والمرافقين لها، والتي يتمثل دورها في تقليص تكاليف بدء المشروع، والذي من شأنه تسهيل إنشاء المؤسسات.

✓ وهنا يؤكد الباحث على ضرورة الإهتمام بالمرحلة القبلية لإنشاء مؤسسة، من أجل إمكانية تقديم الدعم خلالها، وبالتالي زيادة ظهور مؤسسات جديدة.¹

¹ سلامي منيرة، مرجع سبق ذكره، ص 160.

خلاصة الفصل:

إن البعد الثقافي بكل ما يحمله من المقومات، أهمية بالغة في تحديد البناء الاجتماعي للمجتمع، وتعد ظاهرة المقاولاتية ظاهرة من الظواهر الاجتماعية الأكثر انتشاراً وتجديداً، وتبقى هذه الظاهرة غير بعيدة عن ثقافة المجتمع، بل تتدخل في تشكيل بعض العوامل السوسيوثقافية التي تدفع عجلة المقاولاتية إلى الأمام.

الجانب الميداني

تمهيد.

4-التنشئة على تحمل المسؤولية.

5-القدوة والمثال في تحمل المسؤولية.

6-خلاصة الفرضية الأولى.

تمهيد.

4-القهر الاجتماعي.

5-القيم الثقافية.

6-خلاصة الفرضية الثانية.

تمهيد:

الدراسة الحالية تدخل في إطار معالجة ظاهرة المقاوله النسوية وعلاقتها بالعوامل السوسيوثقافية، كانت دراستنا حول النساء اللواتي تبنين مشاريع ربحية، وطبيعة الموضوع فرض علينا تطبيق تقنية تحليل محتوى حيث كان عدد العينة 10، أين تم تطبيق المقابلة البوورية وهي مقابلة معمقة، وكانت الأوضاع الصحية حالت دون توسيع عدد العينة، فإذا اتفقنا مع الأستاذة المشرفة أن تكون هناك 10 مبحوثات على شرط أن تكون التقنية المستعملة هي تحليل محتوى، وبالتالي تكون المعطيات المكتسبة بشكل مفصل ودقيق، وطبعاً هذا لا يمنع من إنجاز الجداول البسيطة يتم فيها التعرف على البيانات الشخصية للمبحوثات وهي على التالي.

الجدول رقم (02) المتعلق بمتغير السن:

النسبة المئوية	التكرار	السن / العينة
%30	03	35 - 40 سنة
%40	04	40 - 45 سنة
%30	03	45 - 50 سنة
%100	10	المجموع

أكدت المعطيات الكمية والشواهد الإحصائية من الجدول رقم (02) الذي يوضح متغير السن أن نسبة 40% أي ما يعادل 04 مقاولات سنهم يتراوح ما بين 41-45 سنة، ثم تليها نسبة 30% أي ما يعادل 03 مقاولات سنهم يتراوح ما بين 35-40 سنة، أما فيما يخص النسبة التي تساوي أيضا 30% أخرى تعادل 03 مقاولات اللاتي يتراوح سنهن ما بين 45-50 سنة.

الجدول رقم (03) المتعلق بمتغير الحالة المدنية:

النسبة المئوية	التكرار	العينة	الحالة المدنية
20%	02		عزباء
70%	07		متزوجة
0%	00		مطلقة
10%	01		أرملة
100%	10		المجموع

أثبتت المعطيات الكمية من الجدول رقم (03) المتعلق بمتغير الحالة المدنية أن نسبة

70% التي تمثلها 07 مقاولات متزوجات، ثم بعدها نسبة 20% تمثلها 02 مقاولات عازبات

وأخيرا نسبة 10% تمثلها مقولة واحدة أرملة في حين لا توجد نسبة تمثل المطلقات.

الجدول رقم (04) المتعلق بمتغير عدد الأطفال:

النسبة المئوية	التكرار	العينة	عدد الأولاد
50%	05		03-01
40%	04		أكثر من 03
10%	01		لا يوجد
100%	10		المجموع

توضح المعطيات من الجدول رقم (04) الذي يوضح عدد الأولاد أن نسبة 50%

تمثلها 05 مقاولات اللواتي لديهن من واحد إلى ثلاث أولاد ثم تليها نسبة 40% تمثلها 04

الجانب المبدائي

مقاولات اللواتي لديهن أكثر من ثلاث أولاد وبعدها نسبة 10% التي تمثل مقابلة واحدة التي ليس لديها أولاد.

الجدول رقم (05) المتعلق بمتغير المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	العينة المستوى التعليمي
40%	04	أمي
20%	02	ابتدائي
10%	01	متوسط
30%	03	ثانوي
10%	01	جامعي
100%	10	المجموع

نلاحظ من الإحصائيات المتحصل عليها في الجدول رقم (05) المتعلق بمتغير

المستوى التعليمي أن نسبة 40% تمثلها 04 مفردة أي مقابلة أمية ثم تليها نسبة 30%

تمثلها 03 مفردات ذات مستوى ثانوي وبعدها تليها نسبة 20% التي تمثلها مقاولتين ذات

مستوى ابتدائي، أما فيما يخص المستوى المتوسط والجامعي بنسبة 10% لكل منهما تمثلها

المقاولات ذات هذا المستوى.

جدول رقم (06) المتعلق بمتغير نوعية الملكية:

النسبة المئوية	التكرار	العينة نوع الملكية
50%	05	كراء
30%	03	خاص
20%	02	للعائلة
100%	10	المجموع

من خلال المعطيات والإحصائيات المحصل عليها في الجدول رقم (06) المتعلق

بمتغير نوعية الملكية نسبة 50% تمثلها 05 مقاولات قمن بكراء محلات، وتليها نسبة 30

% تمثلها 03 مقاولات لهم ملكية خاصة، أما نسبة 20 % التي تمثلها مقاولتين لهم ملكية

عائلية.

الجدول رقم (07) المتعلق بمتغير مقر الإقامة:

النسبة المئوية	التكرار	العينة محل الإقامة
70%	07	حضري
30%	03	ريفي
100%	10	المجموع

تبين الشواهد الكمية في الجدول رقم (07) المتعلق بمتغير محل الإقامة أن نسبة

70% تمثلها 07 مفردة محل إقامتهن المدينة، أما نسبة 30% ما يعادل 03 مفردة يقطنون

بالريف، هذا ما يدل على أن معظم أفراد العينة المختارة يقطنون بالمدينة.

الجدول رقم (08) المتعلق بمتغير الأقدمية في المشروع:

النسبة المئوية	التكرار	العينة الأقدمية في المشروع
%00	00	سنة
%20	02	سنتين
%80	08	3 سنوات فما فوق
%100	10	المجموع

أثبتت المعطيات الكمية من الجدول رقم (08) اعلاه المتعلق بمتغير الأقدمية في

المشروع أن نسبة 80% التي تمثلها 08 مفردة اي من مقابلة مشروعين يمضي منذ أكثر

من ثلاث سنوات، ثم تليها نسبة 20% التي تمثل مقاولتين اللاتي مشروعين يمضي منذ

سنتين، في حين لا توجد نسبة التي تمثلها المقاولات اللاتي لديهن مشروع منذ سنة.

الجدول رقم (09) المتعلق بمتغير نوع المشروع:

النسبة المئوية	التكرار	العينة نوع المشروع
%10	01	خياطة
%10	01	مربية اطفال
%30	03	حفافة
%50	05	حلويات
%100	10	المجموع

أكدت لنا إذا المعطيات الكمية والإحصائية من الجدول رقم (09) المتعلق بمتغير

نوع المشروع أو العمل، أن نسبة 50 % التي تمثل 05 مقاولات من العينة أن نوع

مشروعهن الحلويات، تليها نسبة 30% التي تمثلها 03 مفردات تشتغلن الحلاقة، وأخيرا

المقاولات الاتي يشتغلن في الخياطة وتربية الأطفال بنسبة 10% لكل منه

تمهيد:

طبيعة الموضوع المطروح فرض علينا منهج وتقنية يعزف عليها الكثير من الطلبة، وطبعاً كانت محاولة متواضعة يتسنى لنا تشخيص الميدان وتحليله بدقة من خلال تقنية تحليل محتوى، وطبعاً بعد الإنهاء من المقاربة المنهجية المقترحة والجانب النظري المشبع بكل العناصر، ارتئينا إلى استخدام مقابلة بوورية بمعنى قمنا بطرح الأسئلة حول العناصر التي تهم أهداف البحث، والتي تجيب على فرضيات البحث بطريقة مباشرة، وقد حاولنا قدر المستطاع انتقاء الرسائل التي لها علاقة بالفرضيات المتبناة، وقد استخدمنا في هذا مسجل الهاتف النقال كأداة من أدوات العمل.

1- مراحل تطبيق تقنية تحليل محتوى:

بعد عملية إنجاز المقابلات مع المبحوثات في ظروف مفعمة بالأريحية والحرية في التحدث، حيث أنجزنا عشر (10) مقابلات وهو العدد الذي يسمح لنا بتطبيق تقنية تحليل محتوى، كانت ظروف إنجاز هذه المقابلات صعبة نوعاً ما خاصة في ظل الأزمة الصحية. فقد قمنا بإنجاز المقابلات، وتم تفرغها على الورق بطريقة انتقائية، حيث تم انتقاء أهم الرسائل التي لها علاقة مباشرة بمتغيرات الفرضيات، فمثلاً بالنسبة للفرضية الأولى اخترنا تلك التي تتحدث عن التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بتأهيل شخصية المرأة المقاتلة، إذا اخترنا أهم الأحاديث التي تعبر عن مؤشرات مباشرة تترجم متغير التنشئة الاجتماعية ونفس الشيء بالنسبة للفرضية الثانية التي تحمل متغير العوامل السوسيوثقافية وعلاقتها بتدعيم المقاولاتية عند المرأة، حيث قمنا بتسجيل كل الأحاديث التي تعبر عن عوامل ثقافية أو اجتماعية لها علاقة بتثبيت المقاولاتية عند المرأة.

1.1 المرحلة الأولى في تطبيق تقنية تحليل محتوى:

تقنية تحليل محتوى تعتمد على ما يسمى بعملية التهيئة وذلك على مستويين المستوى الأول هو إظهار طبيعة وشكل الاتصال المنجز، وهذه الفئة تسمى بفئة الشكل والتي تعبر في هذا البحث عن شكل المقابلة البوورية، ثم فئة العبارات التي تترجم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة أهداف الفرضيات المتبناة.

أما المستوى الثاني من الفئات المختارة حسب القائمة التي وضعها العالم برلسون، حاولنا قدر المستطاع أن تكون هذه الفئات المختارة تلتزم بالشروط العلمية وكذلك تتماشى مع أهداف الفرضيات المقترحة. وكذلك لا تخرج عن نطاق وسياق الإشكالية المبنية في بداية الدراسة، للإشارة فقط أن كل الفئات المأخوذة هي الموضوع لأن طبيعة البحث تفرض علينا أخذ هذا النوع من الفئات.

2.1 المرحلة الثانية في تطبيق تقنية تحليل محتوى:

بعدما تم تعيين شكل الفئات في المرحلة الأولى، تحليل محتوى يلزمنا بأن نختار ما يسمى بوحدة التحليل وهذه الوحدات هي عبارة عن عبارات وكلمات تترجم بصيغة مباشرة حيث تم تقليص كل المقابلات على حد إلى عبارات وكلمات تترجم مضمون الفئة المقترحة. وحتى يتسنى لنا إضفاء الصبغة الكمية لتحليل محتوى ثم جمع هذه الكلمات التي هي وحدات التحليل داخل جداول كمية قابلة للقراءة. وطبعاً بذلنا جهداً معتبراً مع الأستاذة المشرفة خاصة وأن هذه التقنية لم نتوصل إلى دراستها في المشوار الدراسي لكن رغم ذلك فقد بذلنا مجهوداً في فهمها وتطبيقها.

تمهيد:

يجب أن نذكر الفرضية الأولى التي قد تم اقتراحها في بداية هذه الدراسة والتي هي التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بتأهيل شخصية المرأة المقاتلة، وبالتالي حاولنا إذا استخراج هذا الجدول متابعاً بالقراءة الآتية للمقابلات المنجزة وتقليص العبارات والكلمات إلى وحدات تعبر عن أهداف و معنى الفرضية الأولى.

جدول رقم 10: فئة التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بتأهيل شخصية المقاتلة

رقم الوحدة	وحدة التحليل	التكرار	النسبة المئوية
01	التنشئة على تحمل المسؤولية	38	53.52%
02	القدوة والمثال في تحمل المسؤولية	33	46.47%
	المجموع	71	100%

القراءة الإحصائية:

من خلال ملاحظتنا للجدول أعلاه نلاحظ تفوق وحدة التنشئة على تحمل المسؤولية

وذلك بنسبة 53.52 % ثم تليها نسبة القدوة والمثال في تحمل المسؤولية بنسبة 46.47 %.

• التحليل والتأويل السوسولوجي:

- التنشئة على تحمل المسؤولية:

للتنشئة أهمية بالغة على الفرد، وقد أثبت ذلك العديد من العلماء والخبراء، وذلك لما تمارسه من آليات وعمليات على الفرد بهدف ضبط سلوكه وقولبته في قالب يكون قابل للاندماج في المجتمع. لا شك أن الوالدين هم الفاعلين الأساسيين اللذان يمارسان عملية التنشئة بكل عناصرها الأساسية، ودور الأب لا يقل عن أهمية ودور الأم في التربية والرعاية، ولكن الدور الطبيعي والبيولوجي للأب اتجاه أبنائها أولية على حساب الدور الثانوي للأب، فالأم هي التي تشبع الحاجيات العاطفية للطفل، فالطفل يقضي سنوات عمره الأولى في كنف الأسرة، فإن أولى علاقاته الاجتماعية وخبراته تبدأ مع أفرادها، فهي الجماعة الأولى التي يتعلم فيها الطفل لغته وتقاليد وعاداته وقيمه، وعن طريقها وبين أحضان الأم

تبدأ عملية التنشئة الاجتماعية، حيث يلتصق الطفل بأمه ويطمئن لها والتي لها الدور الكبير في خلق شخصية متكاملة أو شخصية مهتزة للطفل وعلاقتها به تبدأ قبل ولادته وتستمر إلى أن يصبح الطفل قادرًا على إعطاء الأوامر وإبداء الرأي، وربما تستمر مدى الحياة. كما أن السلوكيات والأفعال التي يتعلمها الطفل مع أمه هي التي تحدد علاقته بباقي أفراد أسرته، فالنمو السليم للطفل والتربية الصحيحة تتوقفان على كفاءة من يتولى أمر الطفل بالرعاية، وبالأخص الوالدان اللذان يعتبران من أهم المؤثرات الاجتماعية التي تلعب دورا أساسيا في تربية الطفل وتنشئته.

ويمكننا القول بأن الإنسان يولد مهياً لقبول الخير وفعل الخيرات، سواء كانت أفكاراً أم سلوكاً، لكن بعض عوامل التنشئة قد تتدخل وتأثر عليه فتتحرف فطرته. ولهذا تأتي أهمية التنشئة الاجتماعية لتهيئ هذا الإنسان للطريق القويم وتجعل منه إنساناً يتصف بالصلاح وتتماشى أفكاره ومشاعره وسلوكياته مع ما جاء به الدين الحنيف فالطفل ليس كائناً متلقياً وحسب، إنه مبدع منذ البداية ولو تفحصنا تصوراته للعالم وتعبيراته الانفعالية لوجدناها على بساطتها تعبيرات وتصورات مبدعة، أن هذه الأصالة الفطرية هي مفتاح النمو السوي للأطفال وهي لكي تفصح عن ذاتها إفصاحاً كاملاً تقتضي منا معاونة الطفل على الاقتراب التلقائي من العالم والدخول في علاقة حميمة مع البشر والطبيعة، وهي علاقة تربط الطفل بالعالم دون أن تمحو هويته الثقافية أو تشويهها، هذه هي مسؤولية الكبار نحو الطفل أباءً

كانوا أو معلمين. وإذا غابت هذه الحقيقة عن المربين فإنهم سيكونون على وعي منهم أو من غير وعي أداة لتخريب النمو السوي في الطفل وذلك عبر أفانين غامضة.

يشار في علم النفس إلى أن تحمل المسؤولية عبارة عن سلوك يكتسبه الطفل ويتعلمه تبعاً لما يتعرض له من مواقف وخبرات حياتية، والكيفية التي يتعامل بها مع تلك المواقف، خاصة في المراحل الأولى من عمره، بحيث يعنى الوالدان بشكل أساسي بتعليم الطفل وتكوين الجانب الروحي والأخلاقي لديه، وبالتالي غرس قيم ومبادئ تشكل فيما بعد مجموعة السمات الشخصية التي تحدد قدرته على تحمل المسؤولية، ويرى المختصون أن المشاكل السلوكية والتربوية التي يعاني منها الأطفال سببها عدم اعتياد الطفل على تحمل المسؤولية، لذلك فإن أفضل حل لتعويدهم على تحمل المسؤولية يكون من خلال إتباع بعض النصائح من بينها استخدام التعزيز والعقاب فهي من الأساليب المهمة جداً في تربية الطفل، ولكن يجب استخدامها بحذر شديد، إذ أن من المهم التركيز على استخدام أسلوب التعزيز من خلال الثناء على الطفل ومدحه وغرس الصفات والقيم الحسنة والمشجعة والتي تزيد من قابليته للإنجاز وحبه لتطوير نفسه، كما يمكن استخدام المكافآت المادية أو الهدايا كمعزز، أما العقاب فيفضل عدم استخدامه إلا في حالات الضرورة القصوى، والاعتماد على تصويب الخطأ بدلاً من ذلك. وفي بعض الأحيان نجد من يقوم بمنح المساحة الشخصية للطفل والتي تمكنه من اتخاذ قراراته الخاصة بنفسه فذلك له أثر إيجابي كبير على تعويد الطفل تحمل المسؤولية، إذ أنه سيتعلم من خلال تكوين تصور أو فكرة حول ما هو صائب وما هو

خاطيء، وما يجب القيام به وأين ومتى، من خلال التغذية الراجعة للمواقف التي سيمر بها نتيجة اتخاذه ذلك القرار.

لذا فمن المفترض أن تحظى المسؤولية الاجتماعية باهتمام الأسرة، حيث تسعى أن تنشئ أبناءها على الشعور بالمسؤولية والقدرة على تحملها، فتحمل المسؤولية هي قدرة الفرد على الالتزام بواجباته وارتباطاته وتأديتها على أكمل وجه، ويشمل ذلك ما يكلف به من مهام وما يأخذه على عاتقه، وبطريقة بسيطة يمكن القول بأن تحمل المسؤولية تعني أن يكون الشخص قادراً على أن يعتمد على نفسه في المواقف الاجتماعية المختلفة، ومن أنواعها المسؤولية الاجتماعية، وتعني التقيد بالعادات والتقاليد والأنظمة والقوانين، والمسؤولية الأخلاقية، وهذه الأخيرة يحكمها ضمير الفرد، وفيها يلتزم بالأثار المترتبة على ما يقوم به من أفعال، ومن أجل أن يستطيع الفرد تحمل هذه الأخيرة يجب أن يمتلك من المعايير أو القيم الإنسانية التي من شأنها إدارة مقدراته على بذل الجهد في إنجاز الهدف المراد الوصول إليه من أجل إثبات مدى قدرته على تحمل المسؤولية فتبدأ بتدريب أطفالها على المبادرة في تحمل مسؤوليتهم تجاه أنفسهم بأنفسهم، تبدأ ذلك بالأمور الصغيرة الهيئة المحدودة، إلى أن تمضي إلى ما هو أكبر وأعقد وأصعب، وهي تقصد بذلك أن يشب الطفل ويكبر وهو قادر على تحمل المسؤولية ولا يلجأ إلى الآخرين لمساعدته في تولي هذه المسؤولية نيابة عنه، باعتبارها من خصوصياته وشؤونه لوحده. وتمضي الأسرة إلى إكساب أبنائها مسؤوليات أخرى تجاه الآخرين، وتؤكد عليهم أن يتقنوا القيام بها كما ينبغي أن تكون،

وتحاول أن تخرجهم إلى دائرة أوسع من المشاعر ومن الأفعال المرتبطة بالمسؤولية اتجاه المجتمع الذي ينتمون إليه.

حيث لا تقوم المسؤولية الاجتماعية كطبيعة في الفرد، ولا تتحقق بالحث على وجودها لديه، إنما تتشكل من عناصر تعين على توفرها، فهي تحتاج إلى اهتمام الفرد بالمجتمع والمحيط الذي يعيش فيه، فيرتبط بهما عاطفياً ومعنوياً، وبمبعث من هذا الارتباط فإنه يهتم أن يكون هذا المحيط آمناً مستقراً متماسكاً يرتبط أعضاؤه ببعضهم بروابط التقاهم والثقة المتبادلة، ويشعر هو كما الجميع أن مصلحة واحدة مشتركة تربطهم بهذا المجتمع، وهذا المكان الذي لم يعد حسب مشاعرهم كأى مكان، إذ أن مشاعرهم تدعوهم إلى أداء واجب خدمته وحمايته وتطويره.

كما تحتاج المسؤولية الاجتماعية إلى الفهم المتبادل بين المواطن والمجتمع، عندما يفهم المواطن المجتمع الذي ينتمي إليه، كإطار ثقافي، له عاداته وتقاليده وأعرافه ومعتقداته واتجاهات التفكير فيه وأمال الناس العامة وطموحاتهم لمستقبل مجتمعهم. وعندما يفهم المواطن وخاصة في شبابه معنى مشاركته في النشاط العام من أجل مصلحة المجتمع وادراكه لأهمية هذا الدور الذي يشكل جزءاً مهماً من أدائه، ويحرزون مكانة اجتماعية أفضل عند القيام به. وبدافع من ذلك الفهم وذلك الاهتمام، تحتاج المسؤولية الاجتماعية إلى مشاركة الفرد للآخرين لإنجاز الأعمال التي تتطلبها مصلحة المجتمع، وهي لن تتحقق إلا

بتضافر جهود أعضاء المجتمع، وهم في حالة من التأهب والرغبة والحماس، للقيام بأفعال لصالح المجتمع، وخارج إطار المصلحة الشخصية والكسب الخاص.

لكن لن يكتب لتنمية المسؤولية الاجتماعية النجاح المستمر مع تطور شخصية الإنسان. إلا إذا مثلت القدوة الصالحة أمام أبناء الجيل، من الآباء والأمهات والمعلمين والمعلمات وكل من يشكل مثالا للناشئة، سواء بالتعامل المباشر معهم في حياتهم ومعاشهم أو بالاتصال الغير المباشر عبر وسائل الاتصال والتوجيه والثقافة المختلفة، وعكس ذلك يولد ردة فعل قوية وسريعة، تضر بمدى تمسك قناعة الأجيال بالمسؤولية الاجتماعية، وتقلل من ثقتهم بمجتمعهم، مما يدفعهم إلى التخلي عن اهتمامهم بشؤونهم وبمستقبل الحياة فيه، رغم أنهم جزء من هذا المستقبل، وحياتهم جزء من هذه الحياة. إذ لما كانت تنمية المسؤولية الاجتماعية، تشكل طاقة يتمتع بها الفرد ويوظفها لأداء واجباته وللدفاع عن حقوقه في نفس الوقت، فالإنسان يحاول دائما مهما كانت حيادتيه وموضوعيته، أن يوزن واجباته وحقوقه بشكل متقابل، ولا يخفف من حدة ذلك إلا تنامي الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، وأول ما يعزز هذا الشعور هو تحقيق العدالة الاجتماعية.

وتشير التنشئة الاجتماعية في علم النفس الاجتماعي إلى العملية الاجتماعية التي يتعلم عن طريقها الفرد كيفية التكيف مع الجماعة عند اكتسابه للسلوك، وهي تلك العملية التي يصبح الفرد عن طريقها مندمجا في جماعة من خلال تعلم ثقافتها، وبهذا تكون عملية

مستمرة على مدى الحياة، وهي تميز السلوك الإنساني بالاستجابة المباشرة تجاه الأشخاص الآخرين.

واخيرا تمثل الأسرة أهمية خاصة وكبيرة في عملية التنشئة الاجتماعية نظراً لما تقدمه لأفرادها وما تقوم به من أدوار مهمة وحاسمة تتمثل في تشكيل شخصية الفرد في المراحل العمرية المختلفة عن طريق استجابتها لسلوكه بالخبرات التي توفرها له خاصة في مرحلتي الطفولة والمراهقة، فهي بذلك تحدد مستوى ثقته بذاته واستقلاليته وبالتالي قدرات الأبناء وخصائصهم تعكس تأثيرات الوالدين، حيث تعتبر الأسرة من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية، فهي البيئة الطبيعية الأولى التي تتعهد الفرد بالرعاية منذ طفولته المبكرة.

من هنا ومن خلال معايناتنا في الواقع الاجتماعي للمرأة المقاتلة تمكننا من ملاحظة بأن المسؤولية الاجتماعية التي تنشأت عليها المقاتلة في صغرها قد وجدنا ولادتها في كبرها، لذا فالمسؤولية الاجتماعية لقد حظيت باهتمام من الأسرة حيث سعت هذه الأخيرة أن تنشأ أبناءها على الشعور بالمسؤولية والقدرة على تحملها، إذ وجدنا ذلك في المرأة المقاتلة التي تحددت الواقع الاجتماعي الصعب وإثبات ذاتها من خلال تحملها الكثير من التحديات وولوجها عالم المقاتلاتية.

- القدوة والمثال في تحمل المسؤولية:

إن تدريب الطفل على تحمل المسؤولية ومساعدته في ذلك أمر هام جدا خاصة إذا نجح الولد في تحمل بعضها، وإظهار براعة في ذلك، فإن هذا النجاح يدفعه إلى مزيد من الجهد، والثقة بالنفس، والاعتماد عليها.

فالطفل في صغره خال من المسؤوليات صغيرتها وكبيرتها، فيتدرج في تحملها شيئا فشيئا، بدءًا بتحمل أعباء خلع الملابس وارتدائها، إلى قضاء الحاجة، إلى الأدب في مجالس الكبار والصمت، إلى التحكم في العواطف والانفعالات، إلى أن يؤهل لتحمل المسؤولية الكبرى والأمانة العظمى التي كلف بها البشر، فهذه الأمانة لا يمكن أن يتحملها البالغ الراشد إلا بعد أن يتدرب على تحمل المسؤوليات الصغرى، ويتدرج في تحملها من الأسهل إلى الأصعب، لهذا كان دور الوالدين هاما في تدريب ابنهم على الثقة بالنفس، وتحمل الأعباء. وتعتبر القدوة نموذجا يتطلع له أفراد آخرون ليكونوا مثله، وقد يكون أحد هذه النماذج شخصا معروفا والذي يتم التفاعل معه بشكل منتظم مثل أولياء الأمور أو أي أحد من أفراد العائلة، وقد يكون شخصا لم تتم مقابله أبداً مثل أحد المشاهير والشخصيات العامة وغيرهم.

فالطفل يولد دون أي معرفة أو مهارات اجتماعية، وعند الوصول إلى سن معين يبدأ بالبحث عن شخص ما لتقليده، وغالبا ما يكون هذا الشخص أحد الوالدين أو كلاهما، واللذين يعدان أول مثال وقدوة يتحلى بها عن طريق مراقبة تصرفاتهما وتقليدها، فللوالدين إذا دور هام في تحميل القدوة الحسنة والصالحة لولدهم، فهذه الأخيرة هي المثال في الكمال النسبي

المطلوب، يثير في الوجدان الإعجاب فيتأثر به الإنسان تأثراً عميقاً، فينجذب إليه بصورة تولد فيه القناعة التامة، فالقدوة الصالحة تثير في نفوس الآخرين الإعجاب والمحبة التي تنتهيج معها دوافع التنافس المحمود فيتولد لديهم حوافز قوية لأن يتمثلوا أخلاق وأفعال قدوتهم وهذه الأخيرة المتحلية بالقيم والمثل العليا الحميدة تعطي للأفراد قناعة بأن بلوغ هذا المستوى الرفيع من الأمور الممكنة وأنها في متناول قدرات الإنسان وطاقاته.

لذا فتعد مهمة تربية وإعداد طفل متوازن، ناجح، سعيد، ذات مسؤولية، نافع لنفسه ومجتمعه تحدياً كبيراً يواجهه كل أسرة وخاصة في ظل وجود عدة مؤثرات خارجية لا يمكن للأهل التحكم بها، تؤثر بصورة أو بأخرى على شخصية وخلفية الطفل.

وإحدى أهم الجوانب التي ترغب كل أم تحويلها لطفلها وزرعها فيه سواء كان صبي أو فتاة هي تربيته على أن يكون شخصية قيادية في مجتمعه، وربما تكون ميزة كبيرة ولكنه ليس شيئاً أساسياً لنجاح الإنسان أو بروزه في الحياة. فهناك الكثير من القادة الذين لم يضيفوا الكثير لأنفسهم ولا لمجتمعاتهم، وهناك الكثير ممن يسمون " بالتابعين " ولكنهم نجحوا في حياتهم وتميزوا وبرزوا وأضافوا لأنفسهم وللآخرين الكثير والكثير، ولكن ذلك لا ينفي أهمية غرس صفات القيادة وقوة الشخصية في نفس الطفل والأب والأم والأهل، فالعمل على إعداد طفل يثق بنفسه ويتحدى العقبات أمته هدف ضروري في تربية النشأ القادم، وزرع تلك الصفة فيهم تكسبهم القدرة على الثبات والصراع وامتلاك المؤهلات الضرورية للحفاظ على هوية الأمة ورفيها بعيداً عن التبعية والذوبان والانهيال.

إن تربية أطفال سعداء لا يتطلب من الأهل في أن يكونوا مثاليين لكن الأمر ليس بهذه الصعوبة، فالأطفال يحتاجون للحب والحنان ووضع بعض الحدود، لذا وظيفة الأهل الأساسية هي أن يكونوا أفضل قدوة، وحتى يستطيعوا تحقيق ذلك عليهم أولاً إلقاء نظرة على حياتهم الخاصة وتقييم تصرفاتهم اليومية، وفيما يأتي توضيح لبعض الخطوات التي يمكن للأهل العمل عليها لتساعد الطفل على اتخاذ الأهل كقدوة له والتي تتمثل في الابتعاد عن الانتقاد والسلبية فيتوجب على الأهل الابتعاد عن الانتقاد السلبي والتركيز على المجالات والآراء البناءة، مثل ملاحظة التصرف الصحيح والثناء عليه، فهذه التصريحات ستساعد في التشجيع على السلوك الجيد على المدى الطويل، وكذلك عملية الانضباط ووضع القوانين فالانضباط بدوره شيء ضروري في كل بيت، والهدف منه تمييز الطفل السلوك المقبول وتعلم ضبط النفس، حيث يحتاج الطفل إلى حدود معينة ليصبح مرافقا مسؤولاً، فعند إنشاء قواعد في البيت يصبح الطفل أكثر انضباطاً، وقد يحتاج الأهل اللجوء إلى العقاب في حالات معينة مثل منع استخدام الهاتف أو منع الخروج وغيرها، لكن من الضروري جداً حينها الالتزام في هذا العقاب لأنه يساعد على الالتزام في القوانين. كما نجد أيضاً ضرورة تخصيص الوقت للأطفال من قبل الوالدين فاللذين لا يحصلون على اهتمام كافٍ غالباً ما يسيئون التصرف لجذب الانتباه، لذلك فإنه من الواجب تخصيص بعض الوقت للطفل والبحث عن طرق للتواصل معه والمشاركة في حياته اليومية وإلى غيرها من الخطوات.

لذا فتساهم الأسرة في تكوين الشخصية ببذورها الأولى، لكن تظل المدرسة هي المزرعة التي تنمو وتزدهر فيها القابليات. والمربي هو الخبير المسؤول عن كشف وتنمية هذه القابليات، وللتربية أساليبها ووسائلها الفنية والعلمية الكثيرة في كشف القابليات القيادية لدى الأطفال، وتمرينهم على قيادة الجماعة وتوجيهها، كتعويدهم القيام ببعض المشاريع والأعمال الطلابية أو تكليفهم ببعض المسؤوليات التي هي في حدود قدرتهم، كقيادة اللجان والمشاريع المدرسية، أو عرض أو مناقشة بعض القضايا، أو إدارة بعض الأعمال الجماعية كتنظيم الصف والفريق الرياضي أو مراقبة المدرسة من ناحية النظافة والنظام... الخ.

تشكو الكثير من الأمهات دوماً من أن أطفالهم تابعين لأصدقائهم في المدرسة أوفي الجامعة أو حتى من الشباب التابعين لزملائهم في العمل أو حتى أزواج في حياتهم الزوجية، ونجد أن هؤلاء لا يمكنهم أن يراسوا أو يقودوا أي مجموعة أو أفراد في عمل ما ولا يمكنهم التعبير عن أنفسهم بسهولة ويعجزون عن إبراز مواهبهم كاملة أو إثبات ذاتهم للآخرين، وربما يعانون من خجل وقصور في التعبير، كما أنهم لا يمكنون من رفض سلوك ما سلبي يكون على عكس عقيدتهم أو مبادئهم أو تنشئتهم، وكثيرا ما يتأثرون بمن حولهم في كل شيء ويفعلون كما يملي عليهم الآخرون تماما وهذا بالتأكيد شيء مرفوض لأي إنسان.

ومن معرفة الصفات المطلوبة في الإنسان القيادي كالثقة في النفس مثلا والاتصاف بالنظام والالتزام بالوقت والمرونة أو الالتزام بالمسؤوليات التي على الإنسان أيًا كان نوعه وإلى غيره من الصفات، أيًا كان موقعه فإنه يسهل على الأب أو الأم أو المربي أن يزرع

هذه الصفات في الطفل، ومن الوسائل المتبعة في ذلك أن يكون الأهل والمربين قدوة للأطفال في كل شيء، وأن يتسموا بمثل هذه الصفات حتى يكونوا مثالا واضحا صريحا للطفل ويرغب هو في إتباعه والحدو على خطاه، كما يجب أن يشجع الأهل الطفل دوما بإعطائه الثقة في نفسه والثناء على كل شيء جيد يفعله، وأيضا ينبغي على الأهل أن يشعروا أبناءهم بأهميتهم في الأسرة وفي المجتمع عموماً ويؤكدوا على مكانتهم عند الأهل. كما ينبغي وضع الطفل في مواقف كثيرة بصفة مستمرة يكون فيها تحمل للمسؤولية وتدريبه على أداء المهام وإتقانها ومتابعته وتعليمه الذكاء والمرونة والفتنة في المواقف.

ومن الضروري أيضا تربية الطفل على الدين والقرآن وتعريفه دوماً بنماذج مشرفة من الأنبياء والصحابه والسلف الصالح ممن قادوا مجتمعاتهم وتميزوا وأفادوا وبرزوا فيهم خير وقدوة ومثل.

ولا تنسى الأم أيضا الاهتمام بتعليم أبنائها وتنقيفهم فالثقافة والعلم هما خير سلاح لمواجهة المصاعب وخير وسيلة للتفوق والتميز، وأيضا تعويده على كل الصفات الحسنة من نظام ونظافة والترتيب والالتزام بالأوقات والأعمال والمسؤوليات، وتعلم مهارات التعامل والتواضع والحكمة والمرونة والصدق وإلى غيرها من الصفات الحسنة التي يجب على الأسرة تحميلها للطفل.

فموضوع القدوة إذا من المواضيع المهمة جدا في حياة البشرية، فالقدوة الحسنة هي الركيزة في المجتمع، وهي عامل التحول السريع الفعال، فهذه الأخيرة عنصر مهم في كل

مجتمع، فمهما كان أفرادها صالحين، فهم في أمس الحاجة للاقتداء بالنماذج الحية، وهي المحرك والدافع للإنسان للارتقاء بالذات، فمن جعل له قدوة عظيمة في صفاته فلا بد أن يتأسى به في كل صفاته، فالقدوة المؤثرة مثال حي للارتقاء في درجات الكمال للمرأة والذي قد لاحظناه عند المبحوثات أن القدوة والمثال في تحمل المسؤولية قد تماشى معها إلى أن أصبحت امرأة مقابلة كما قالت احد المبحوثات: "القدوة والمسؤوليات التي تحملتها منذ أن كنت صغيرة هي التي جعلتني ما أنا عليه اليوم".

تمهيد:

يجب أن نذكر الفرضية الثانية التي قد تم اقتراحها في بداية هذه الدراسة والتي هي العوامل السوسيوثقافية وعلاقتها بتأهيل شخصية المرأة المقاتلة، وبالتالي حاولنا إذا استخراج هذا الجدول متابعا بالقراءة الآتية للمقابلات المنجزة وتقليص العبارات والكلمات إلى وحدات تعبر عن أهداف ومعنى الفرضية الثانية.

جدول رقم (11) فئة العوامل السوسيوثقافية وعلاقتها في بلورة شخصية المرأة المقاتلة:

رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة المئوية
1	القهر الاجتماعي	30	60%
2	القيم الثقافية	20	40%
المجموع		50	100%

القراءة الإحصائية:

من خلال ملاحظتنا للجدول نلاحظ تفوق وحدة القهر الاجتماعي على المرأة وذلك

بنسبة 60% وتليها نسبة 40% من القيم الثقافية التي تتبعها المرأة المقاتلة.

• التحليل والتأويل السوسولوجي:

- تحليل وحدة القهر الاجتماعي:

للرأة خصائص اجتماعية وبيولوجية تؤهلها للقيام ببعض الوظائف والتخصص في

بعض المجالات التي تنتج بها وتؤدي فيها دورا فعالا، لذلك فان عمالة المرأة تعتبر مهمة

جدا لتحسين الانتاج وتسريع وتيرة النمو الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، كما انه يزج في

المجتمع طاقات كبيرة من الأيدي غير المنتجة.

ومع ذلك فان نسبة قوة العمل النسائية من مجموع الاناث في البلدان العربية لا تزال

ضعيفة، ولم تدخل المرأة بعد في مجال العمل الذي يلائم خصائصها وطاقاتها، وهذا

التناسب بين الطاقات والخصائص من جهة ونوع العمل من جهة اخرى ضروري جدا، اذ ان

المطالبة بحق العمل دون النظر إلى امكانياتها واطرافها الخاصة مطالبة في غير محلها،

وهذا لا يقف أبدا عائقا في مساهمتها، فالمهندس لا يستطيع ان يقوم بعمل القاضي والعكس صحيح فالتخصص وارد في جميع مجالات الحياة، إلا أن هذا التخصص يتطلب وضع سياسات حكيمة ومخططة لدراسة واقع المرأة في العمل وتطلعاتها ومجالات شيوعتها أكثر ما يمكن، ومن خلال معاينتنا في الواقع الاجتماعي للمرأة المقابلة قد توصلت إلى تحدي العمل وذلك باختيار المهنة الملائمة لكفاءتها، والتي لها صدى مجتمعي بشكل معتبر.

إن دخول المرأة معترك العمل بأسس علمية صحيحة سوف يكون له أثر حضاري وثقافي ينتقل من خلالها إلى الاجيال القادمة التي هي عماد البلاد في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأنها سوف تعلم الأجيال القادمة أنماطا جديدة للحياة. حيث يتضح لنا أن المرأة باعتبارها اللبنة الأساسية داخل الأسرة والركيزة الأساسية لبناء مجتمع سليم وواعي، فهي تلعب دورين اساسيين في حياتها، المرأة الأم ربة المنزل، والمرأة المثقفة العاملة خارج المنزل، كما وقد تربعت المرأة ومنذ زمن مضى على عرش الريادة فقد كانت محاربة ومناضلة، حيث قد شغلت كل المجالات، ووضعت بصمتها في كل الميادين التي شغلتها وعملت المرأة ولا زالت تعمل رفقة الرجل وهي تنافسه في اعماله، وتساهم في عملية التنمية ونجد ذلك في المرأة المقابلة التي تتحد الواقع الصعب من خلال تحملها للكثير من التحديات المجتمعية، والعائلية، والتربوية... الخ. المرأة المقابلة ليست فقط مساعدة ومساندة للرجل بل أضحت في الكثير من الحالات هي السند والممول، على رأي أحد المبحوثات: " أنا كل شيء في البيت"، وتعمل من أجل تحقيقها بصرامة وعزم دون الشعور الكلال وهذه من خصائص المرأة

الجزائرية التي تسعى دوماً إلى تحقيق الأفضل في كل المجالات الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية. ولم تتوقف مشاركة المرأة في النشاطات الاجتماعية المختلفة، وأن الاعتراف بالمساواة بين المرأة والرجل لم يكن له ان يتحقق واقعا ملموسا، لولا النضال الذي خاضته المرأة من أجل التحرر من الظلم الاجتماعي والاقتصادي القاسي الذي كان مسيطرا في الحقب الزمنية الغابرة، حيث كانت أفكار التقليدية تهيمن على الحركة النسائية، لكن اليوم تغير الواقع وأصبحت النظم السياسية العربية تدعو إلى مبادئ المساواة والاعتراف في بعض البلدان بالأمومة كوظيفة اجتماعية، وحقيقة تسعى المرأة المقاوله لتدارك التفاوت الجنسي أو التفرقة بين الذكر والأنثى بفضل انجازاتها الذي تحاول إثبات ذاتها، وتسعى إلى طلب الاجتماعي بالاعتراف بها، كبنوة اجتماعية مهمة. فتأخذ هذه النظم على عاتقها إقامة مؤسسات اجتماعية لرعاية الامومة والطفولة، وتمنح المرأة حقوق سياسية، بحيث صارت قضية المرأة وحقوقها في البلدان العربية احدى قضايا الحركة الاجتماعية المطروحة التي يتوقف على حلها الصائب نجاح الحركة الديمقراطية عموما، وأصبح الجدل حول قضية المرأة أحد بنود الصراع الفكري السياسي القائم، ومسألة سياسية اجتماعية هامة.

ولا شك أن مشاركة المرأة في النشاطات الاجتماعية تمثل حجر الزاوية في قضية تحرير المرأة العربية، وأن ترقية المجتمع مرهون بتحرير المرأة اجتماعيا واقتصاديا، وتلك عملية معقدة وشائكة، حيث إن دخول المرأة ميدان الحياة الاقتصادية يساهم في دعم القطاع العام ويحسن الشروط الحياتية لكل أسرة على حدة، والأمر الاهم في ذلك هو أن عمل المرأة

يساهم في تجاوز الحاجز النفسي المتعلق بوضعها الاجتماعي. فالعمل هو خير للمجتمع، فهو يرفع من مستوى الوعي الذاتي للمرأة، ولهذا ينبغي إعطاء المرأة الفرصة الكافية للإسهام في كافة مجالات المجتمع، وخاصة أن المرأة في معظم البلدان العربية اخذت حقها في التعليم والعمل، الا ان هناك ظروفًا لا زالت تعيق استكمالها لأخذ حقوقها في العمل الاجتماعي، الامر الذي يقتضي ضرورة التعرف اكثر على المشكلات التي تعترض أو تعيق مساهمة المرأة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتشريعية، الأهمية عمل المرأة يكمن في استمرار مشروعها الذي يلبي إلى حد ما الحاجة المادية ولكن يسعى كذلك إلى تلبية الحاجة الاجتماعية، وتحدد خصائص المرأة في هذه المجالات من اجل ايجاد حلول للمشكلات التي تعيق عملية التنمية المجتمعية الشاملة.

ويمكن القول بان المرأة تعد من أهم الشرائح التي تمطر بوابل غزير من الثقافة الموجهة، تواجه المرأة العديد من التحديات في ظل التغيرات البيئية الداخلية والخارجية وحتى تكون المرأة واعية ومدركة لأدوارها التي ينبغي عليها القيام بها، فيجب لها ان تكون متسلحة بالقدر الملائم من المعرفة، والثقافة والخبرات والقدرات والمهارات السلوكية، والفنية اللازمة لمواجهة هذه التحديات، وحتى تكون قادرة على المواجهة كونها ممثّل نصف المجتمع، وتوجيه طاقتها بالفعالية اللازمة، وفي حال احداث الاثر الفعال في بناء وتكوين شخصيتها وممارستها لها من عملية اعداد وتدريب وتهيئة بما ينعكس في شكل إهمال المرأة للإدراك الكافي لهذه التحديات فإنها ما تتسبب في الكثير من الضغوط التي تأثر على طاقتها وإعاقة

قيامها بالدور الاجتماعي المنوط لها القيام في ظل هذه التحديات، وتغيب عن الكثير من السيدات والفتيات معرفة مصادر الأفكار الوافدة علينا مجتمعاتنا العربية نتيجة العولمة والانفتاح الثقافي، وعمما هو ديننا وثقافتنا العربية وأيضا عدم إدراك المرأة للدور المطلوب منها، وتختلف التحديات التي تتعرض لها المرأة المقاتلة بين الحرمان المادي والقصور المالي.

- تحليل وحدة القيم الثقافية:

حيث أن المرأة لها دور كبير في المجتمع، خاصة مع التطورات الحادثة في المجتمعات أوجب أن تكون تلك المجتمعات دائمة التغيير في مختلف الجوانب ذلك التغيير الذي يتطلب تكيف مستمر مع معطيات العصر التقنية، ومع التغيير الاجتماعي الذي حصل في الأسرة الجزائرية فظهرت أدوار اجتماعية جديدة للمرأة الماكثة بالبيت، ساهمت بشكل إيجابي أو سلبي في مكانتها الاجتماعية، كما اتضح لنا من خلال هذه الدراسة منها التعليم، العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، بناء علاقات اجتماعية جديدة... الخ، وهي امتداد لأدوارها التقليدية فقط في حالة جديدة هذا ما ولد لديها صراع بين الاستجابة لدوافع الطموح للنجاح وتحقيق المكانة المرموقة، وقد كان لتكوين المهني يد جد كبيرة في اعطائها فرصة جديدة للاندماج الاجتماعي والتكيف والانسجام أكثر فأكثر، بحيث قد التحقق بهذه المراكز أي مراكز التكوين المهني جل النساء الماكثات بالبيت الأمر الذي راعى فيه الحاجات الفردية للمترصات مما يرفع معنوياتهم ويحفزهم على التعلم والتكوين في المجال الذي ترغب

به، ومع سرعة التغير التكنولوجي وازدواجية أهداف قطاع التكوين ودوره واعتماده على أسلوب نظامي تقليدي في التكوين، ومع سوء تنظيم المسار المهني للمتخرجين إضافة إلى إرتفاع مستوى التسرب وإهدار للطاقات، كلها عوامل أدت بقطاع التكوين المهني إلى تحديها ومواجهتها بتبنيه لإستراتيجية يؤهل منها تطوير هذا القطاع والمضي به قدما من أجل الرقي وتوفير الشغل للشباب وتلبية حاجات سوق العمل باليد العاملة والإطارات الكفأة، لذا أصبح التكوين المهني رهانا حقيقيا بالنسبة للمجتمع، وبإل شرطاً ضرورياً لترقية الكفاءات والمؤهلات التي يتطلبها سوق الشغل، فمهنة اليوم هي مستقبل الغد، وهذا ما ينطبق على المرأة من خلال اكتساب مهارات وقدرات جديدة تمكنها من خوض الحياة والترقية الاجتماعية وبناء كيان المستقبل من جميع النواحي، إذن للأدوار الاجتماعية الجديدة التي اكتسبتها المرأة للمرأة المعاصرة في ظل التنمية المحلية، علاقة بالالتحاق بمراكز التكوين المهني. حيث أن قيمة المثابرة من صفات المرأة المقاولة التي تسمح لها بالمثابرة المستمرة وبالعزم لما بدأه أو لموقفهم أو آراءهم، ومن خلاله تظهر المثابرة عند المرأة المقاولة في وجه العقبات والإحباط في طريق تحقيق الأهداف، وفي الالتزام بالمبادئ المقاولاتية حيث تسعى المرأة المقاولة لتحقيق ما هو مرغوب ومأمول على الرغم من كل الأمور السلبية التي تعيقها كما قالت أحد المبحوثات: "أنا تنهض كل يوم في الصباح الباكر لكي تقوم بأعمالها وتنهيها باكراً". وبالمثابرة تحقق الاستمرارية في عملها وتتغلب على كل العقبات من أجل الوصول إلى طموحها.

بالرغم من المكاسب التي حصلت عليها المرأة من خلال إثبات مكانتها وتحقيق ذاتها والعمل على تطوير المجتمع إلا أنها تدفع ضريبة خروجها من البيت فهي تواجه العديد من المشاكل، وأن أكبر مشكلة تواجه المرأة العاملة هي مشكلة تعدد الأدوار فقد أصبحت محصورة في نطاق ضيق بين العمل والبيت فهي مشغولة البال طول غيابها عن المنزل بسبب ضيق الوقت من جهة أخرى، حيث بينت بعض الدراسات في مصر أن عمل المرأة يؤدي إلى التقصير في شؤون المنزل لأن نسبة مهمة من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم، زيادة على مسؤولياتها خارج البيت وضرورة القيام بعملها على أحسن وجه والمشاركة في دخل الأسرة هذا ناهيك عن أنها قد تتعرض للابتزاز من طرف الزوج الذي يرهقها بمطالبه المادية ويرى بأنه مادام قد سمح لها بالعمل عليها الاستسلام لكل مطالبه. وعليه تقوم المرأة المقاوله بإتقان عملها لما له من أهمية بالغة جدا على تطور الفرد والمجتمع، حيث كلما أتقن الفرد عمله كلما أثر ذلك على المجتمع بأكمله، ومنه فإن إتقان العمل يربي الفرد على الأمانة والأخلاق وحتى الوفاء والتفاني في العمل.

فهناك انعكاسات عدة على أطفالها فدورها له أهميته الكبرى في نفسية أبنائها إذ أثبت العديد من الدراسات النفسية الاجتماعية أن الأم هي المعلم الأول للعلاقات الانسانية وأول وسيط بين الطفل وعالمه الخارجي، فغياب الأم وانفصالها المتكرر أو الطويل عنه خاصة خلال السنوات الثلاث الأولى من حياته يشعره بهجرانها له وأنه في ضياع، والجدير بالذكر أن وجود الأم في المنزل لا يضمن نجاح علاقتها بزوجها وأطفالها، فالوقت الطويل الذي تقضيه

مع أطفالها ليس دليلا على الأمومة الصالحة لأنه إذا كانت لدى المرأة الرغبة الشديدة في الالتحاق بالعمل وتشعر ان اطفالها عائق عن تحقيق ذلك فإن علاقتها بهم ستتأثر سلبا بشكل كبير. وعليه تقوم المرأة المقاوله على الصبر في تحمل الشدائد والمصائب في العمل، وذلك دون تضجر وجزع، حيث تقوم بكل الأعمال الشاقة في المنزل وفي عملها الخاص بها بحيث تتحمل المرأة على عاتقها كل المشاكل العائلية والمهنية...الخ.

بالرغم من أن الأثر الايجابي لاقتحام المرأة لميدان العمل سواء من تحقيق الاستقلال الاقتصادي لها ولأسرتها، مما ساعدها على الاستقرار والتماسك من خلال تجاوب زوجها معها في تدبير شؤون الأسرة والبيت إلا أن هذا الاستقلال المادي والذي مكنها من الاستقلال في الرأي واتخاذ القرار وحقق لها مكانة اجتماعية، إلا أن هذا الأمر بقي نسبي حيث تبقى القيم الاجتماعية والعادات والتقاليد التي تميز كل مجتمع تلعب دورا هاما هي الأخرى، فالمجتمع المحيط بالمرأة يحصر عملها في البيت فقط وإذا كان من الضروري أن تعمل فعليها اختيار الأعمال البسيطة والسهلة وهذا ما يقلل من شأنها وطموحها ويخلق بعض المواقف المعارضة لعملها خارج المنزل خاصة وأن فكرة خروجها من المنزل في حد ذاته مازال محل نقاش بين مؤيد ومعارض.

فالمرأة الباحثة رغم نجاحها الأكاديمي ووصولها مرتبة علمية وسعيها الدروب إلى إثبات كفاءتها وفعاليتها بدلا من دورها الهامشي في المنزل ورغم كون العمل يمنحها القوة والثقة بالنفس ويطمئننها على مستقبلها ومستقبل أطفالها خاصة إذا ما غاب عنها زوجها في حالات

الوفاء أو الانفصال فالشعور الذي يمنحها إياه بالقيمة والمكانة الاجتماعية بالإضافة إلى القدرة على الانتاج، ومدى مساهمتها في تنمية المجتمع ينقصه التفهم من قبل الأسرة وبالتحديد الزوج والذي يبقى من العراقيل والمنغصات التي تؤثر على حالتها النفسية، فالتعايش مع ضغوط عدم التوازن بين عملها وبين التزاماتها الأسرية والواجبات المنزلية ينعكس سلبا على مدى انتاجيتها بسبب الإرهاق والتعب وقلة التركيز.

ومنه تقوم المرأة المقاتلة بإتباع مقابلة أخرى لها طموحات أفضل وناجحة في عملها وكما لها الاستمرارية في عملها، فتكون لها قدوة وتحفزها على العمل أكثر لتضمن هي أيضا الاستمرارية في عملها وتضمن مستقبلها.

يرجع اهتمامنا بالدور الاجتماعي والثقافي للمرأة إلى إيمانها بالبيئة التي تعيش فيها، وعلى نموها مستقبلا، فالمرأة تلعب دورا رئيسيا في تنمية الموارد البشرية الصغيرة، فالأسرة هي المؤسسة التربوية الأولى لها، فيها توضع حجر الأساس التربوي حيث تكون عجينة لينة تتقبل التوجيه وتعتادها وتلتقط ما يدور حولها من صور وعادات وتقاليده وثقافة البيئة التي تعيش فيها، وفيها تتعلم مبادئ الحياة والمعارف والعادات الصحية السليمة.

ورعاية المرأة لأبنائها تبدأ قبل ميلادهم، من خلال اختيار التغذية السليمة المتكاملة التي تفيد صحتها أثناء الحمل والرضاعة، وذلك وقاية وحماية للأطفال حتى لا يتعرضون في هذه المرحلة إلى تأخر النمو أو قلة الحيوية ونقص المناعة، وزيادة القابلية للأمراض المعدية، ليعيشوا رجالا أصحاء وأقوياء.

وتتمي المرأة طاقات أبنائها عن طريق اشتراكهم في ممارسة الرياضة، وكذلك تنمية الوعي الفكري والثقافي لديهم، وتوعويتهم دينيا وسياسيا حتى لا يقعوا فريسة لموجات التطرف، وترسخ فيهم القيم والسلوك والعادات الاسلامية المطلوبة، وهذه التنمية والتربية تقوم على أساس المساواة بين الذكور والإناث، فكل ما يتلقاه الطفل من عناية ورعاية وتنمية في السنوات الأولى من عمره يشكل أقصى حد ما سيكون عليه عند بلوغه.

وعليه تتعامل المرأة المقابلة باحترام مع الآخرين أو بمبدأ التعامل بالمثل حيث هي صفة أخلاقية قيمة وبفضلها يكون هنالك تبادل للآراء والأفكار وحتى التعاملات تكون بسيطة وسهلة مع الآخرين.

ودور المرأة لا ينحصر في ذلك فقط بل يتعداه إلى ما تقوم به من أعمال الاقتصاد المنزلي الخاصة بترتيب المنزل وتنظيفه، وتصنيع الغذاء، وتوزيع دخل الأسرة على بنود الانفاق المنزلي، كما انها في بعض الاحيان تتحمل المسؤولية كاملة في حالة غياب الزوج أو وفاته هذا بالإضافة إلى عملها خارج المنزل.

وتعتمد درجة إسهامات المرأة الاجتماعية والثقافية على مدى الخدمات المقدمة من المجتمع التي تساعدها على القيام بهذه الأدوار، وتتمثل في منشآت للخدمات الاجتماعية كالوحدات الاجتماعية، ودور الحضانة، ومراكز التدريب والتكوين المهني، ومكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومراكز الخدمات الصحية المتمثلة في المستشفيات العامة ومستشفيات الولادة،

الجانب الميداني

ومراكز رعاية الطفولة والأمومة، والمستوصفات، ومراكز تنظيم الأسرة ومنشآت الخدمات الثقافية التي تمثلت في وسائل الإعلام، والمكتبات، والأندية الرياضية والاجتماعية.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

نستنتج من خلال المعالجة الجزئية والتعاطي النظري، والتقصي الميداني لظاهرة المقابلة النسوية أن للعوامل التنشؤوية دورا بارزا في تبني شخصية قادرة على خوض غمار مشروع مهني، ومن خلال ذلك تحققت الفرضية الأولى بنسبة عالية والتي تعالج التنشئة الإجتماعية وعلاقتها بتشكيل الخصائص الشخصية، حيث ساهمت تقنية تحليل محتوى في تشخيص العوامل التنشؤوية التي تتدخل في هيكله الشخصية المقابلة، ولعل الامتثال للقدوة والمثال العالي في المحيط الاجتماعي الذي تنتمي إليه، والذي يحمل كل القيم والأخلاق والتي تتبناها بصفة لا شعورية، بالإضافة إلى المسؤولية المبكرة التي تتجسد في أخذ زمام الأمور بصفة فردية وتنفرع منها الإستقلالية والاعتماد على الذات، وساهمت في بلورت الشخصية المقاولاتية وبدورها ساعدتها في أخذ زمام المشروع المهني.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

إن المعالجة العلمية، والتعاطي السوسيوولوجي لظاهرة المقابلة النسوية، سمحت لتفحص الفرضية الثانية التي تتناول الخصائص السوسيوثقافية للمرأة المقاولاتية وعلاقتها باستقرار المشروع المقاولاتي، ساهمت كذلك في هذه الفرضية تقنية تحليل محتوى في تشخيص كل الخصائص و القيم الاجتماعية والثقافية، فكانت كل من قيمة الصبر، المثابرة، الانضباط، الامتثال والاعتماد على الذات، و روح المسؤولية...إلخ.

أعطت روح الدوام والاستمرار بالمشروع هذا من جهة ومن جهة أخرى تتدخل العوامل الاجتماعية التي تتعرض لها المرأة من ضغوطات اجتماعية، كالحاجة المادية الملحة، الحرمان المادي، مشاكل اجتماعية... إلخ.

ويفضل الخصائص التي تتمتع بها المرأة المقاتلة تحول هذه الضغوطات إلى منحنى مصلحتها و خدمة مشروعها تستغل هذه المشاكل في دفع عجلة المشروع و الوقوف على استمراره و ثباته، إذا معانات المرأة الاجتماعية لا تنقص من إرادتها ولا تقوض من عزميتها بل تدفعها إلى الأمام على هذا الأساس، فالعوامل السوسيوثقافية تلعب دورا كبيرا في إنعاش المشروع المقاتلاتي ,ومنحه مسار الإستمرار و الإستقرار .

الاستنتاج العام:

نستنتج من كل ما سبق أنه قد تحققت الفرضيات المقترحة في بداية الدراسة، وتوصلنا إلى حصر العوامل الاجتماعية التي تساهم في بلورة شخصية المرأة المقاتلة، ومنهج تحليل محتوى كان له الفضل الكبير في إظهار تفاصيل هذه العوامل من خلال عملية التقيئة واستخراج الوحدات، فقد تم التحقق من متغيرات التنشئة الاجتماعية التي تتبناها المرأة مبكراً، تبقى بمثابة أعمدة راسخة في شخصيتها، ولعلى المسؤولية المبكرة والامتثال للقدوة من أهم الركائز التي يبنى عليها المشروع المقاولاتي في المستقبل، وبنفس الطريقة تم التفصيل في المتغيرات التي تحملها الفرضي.

والثانية وتم استخراج العوامل التي تتدخل بصفة غير مباشرة في تدعيم المشروع المقاولاتي، والفضل يعود إلى الخصائص السوسيوثقافية التي تتمتع بها المرأة المقاتلة، التي تسخر وتستغل العوامل الاجتماعية منها القاهرة والضاغطة في مصلحة مشروعها والحفاظ على دوامه واستمراره.

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة، تم تسليط الضوء على واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر ونوعية النشاطات الاجتماعية التي تتجه إليها المرأة الجزائرية في المشاريع المصغرة بالذات، خاصة وأن المرأة في الجزائر لها خصوصية اجتماعية وثقافية تكون سببا في نجاح نشاط اجتماعي معين وقد تكون حائل دون نجاح نشاطات أخرى. لذلك ولأجل تقصي هذا الموضوع سلطت هذه الدراسة من الناحية النظرية الضوء على فكر المقولة وعن الواقع الاجتماعي والثقافي للمرأة الجزائرية. وتكمن أهمية هذه الدراسة كونها تركز على إبراز عوامل ظهور النساء المقاولات في ولاية تيزي وزو.

حيث توصلت دراستنا إلى إظهار هذه العوامل التي تعتمد عليها المقاولاتية النسوية وكانت تقنية تحليل محتوى الفضل في تشخيص العوامل التي تدفع بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عجلة المقاولاتية، ولعبة مؤشرات التنشئة الاجتماعية دورا فعالا في تفعيل المشاريع المنجزة من طرف المبحوثات والمقاولات، وقد ساهمت عملية التقيئة في تشخيص وحدات التحليل التنشؤية فكانت وحدتي المسؤولية المبكرة ووحدة الامتثال للقوة دورا بارزا في تشكيل شخصية مقولة لتبني مشروعا، وبنفس التقنية تم تشخيص وحدات التحليل لفئة القيم السوسيوثقافية التي تتدخل بطريقة مباشرة في دفع عجلة المقاولاتية وفي الحفاظ على استمرارية واستقرار المشروع المقاولاتي.

في الأخير نستطيع القول أن المرأة أثبتت نفسها ووجودها في الحياة الاجتماعية على العموم والاقتصادية على الخصوص كما أكدت على دورها المهم، والذي لا يمكن تجاهله إذا أردنا الوصول إلى التنمية المستدامة، فالنساء باعتبارهن يشكلن نصف المجتمع فلا بد لدورهن أن يكون بارزا وهذا ما أثبتته الدراسات التي تحاول رصد تأثير المرأة على التنمية الاقتصادية المستدامة نوعا ما خاصة من خلال قيامها بتأسيس مشاريعها الخاصة وهدفها استدامة المشروع واستمراريته.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- 1- إبراهيم أبراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2008، ص261.
- 2- احمد زايد وآخرون: "المرأة وقضايا المجتمع"، الطبعة الأولى، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، 2002، مصر، ص48.
- 3- إسماعيل علي سعد ومحمد احمد بيومي، القيم وموجهات السلوك الاجتماعي، بدون بلد نشر، دار المعرفة الجامعية، بدون سنة نشر، ص283.
- 4- اكساس وفاء، مونية رحموني، المقاولاتية النسوية بين الواقع والمؤمّل، ملتقى الدولي الرابع حول المقاولاتية عند الشباب، جامعة بسكرة، أيام 23-24-25 افريل 2013، الجزائر، ص12.
- 5- أمال بعبيط، "برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر -واقع وآفاق-"، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، 2016/2017، ص126-127.
- 6- أمينة رقرقي، "كفات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص حوكمة الشركات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان 2016/2017، ص46.

- 7- انتوني غندر: "علم الاجتماع"، ترجمة: فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، طبعة 4، 2005 ص 262-263.
- 8- أنتوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، ط4، بيروت، المنظمة العالمية للترجمة، 2001، ص 99.
- 9- ايمان بشير محمد الحسن "السمات التي تتميز بها المرأة القيادية الاردنية والمعوقات التي تواجهها"، رسالة دكتوراه، جامعة البلقان، الأردن، 2012.
- 10- براهيم نوال، بوزقاري عبلة، اثر خصائص المفاوض في النية المفاوضية لطلبة، ملتقى الدولي الرابع، المفاوضية عند الشباب: تنوع فئات المتعاملين، اختلاف الظروف ومحيطات، جامعة بسكرة، 23/24/25 افريل 2013، ص 05. (بتصرف)
- 11- البنك الدولي: "إدماج النوع الاجتماعي في التنمية"، ترجمة هشام عبد الله، المؤسسة والنشر، بيروت لبنان، 2004، ص 49.
- 12- بوحوش عمار، "مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث"، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، 1999، ط 2.
- 13- توفيق عبد الرحيم يوسف، إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، الصفاء للنشر والتوزيع، طبعة 1، عمان، الأردن، 2002، ص 57.
- 14- ثابت عبد الرحمان إدريس، جمال الدين مرسي، الإدارة الإستراتيجية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 149.

- 15- جدوالي صافية: " اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة مناصب القيادية في المؤسسات التعليمية"، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة سطيف، الجزائر، سنة 2005 ص 105.
- 16- جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الأول، ط2، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، بدون بلد النشر، المجلس الأعلى للثقافة، 2007، ص 432.
- 17- الحاكم أبو عبد الله محمد، المستدرك على الصحيحين الرقاق، القاهرة، 1997.
- 18- حسين عبد الحميد رشوان، دراسة في علم الاجتماع الأخلاقي، بدون بلد نشر، مؤسسة شباب الجامعة، 2008، ص 82.
- 19- حمزة لفقير، "روح المقاومة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر،" أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه،
- 20- خذري التوفيق عماري علي، "المقاولاتية كل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة"، خنشلة، الجزائر، ص 06، سنة 2009.
- 21- رشيد حسين احمد البرواري: الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة، ط1، دار جريب للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 84.
- 22- رياض بن جليل، تمكين المرأة من اجل التنمية، سلسلة دورية تصدر عن المعهد العربي للتخطيط بالكويت: العدد 99/2011.

- 23- الزهرة عباوي، " المساواة الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاتلة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي"، رسالة ماجستير والعمل، جامعة سطيف، الجزائر سنة 2015، ص103.
- 24- سلامي منيرة وقريشي يوسف، "التوجه المقاتل للمرأة في الجزائر"، مجلة الباحث رقم 2010/08، جامعة قسدي مبراح، ورقلة الجزائر، 2010، ص35.
- 25- سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، الأردن، ص99.
- 26- شاوي صباح، " اثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 2010/2009، ص183-184.
- 27- شفيق محمد، "البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية"، الإسكندرية: المكتب الجامعي، 1985، ط4.
- 28- شلوف فريدة: المرأة المقاتلة دراسة سوسيولوجية، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2009.
- 29- شلوف فريدة، "المرأة المقاتلة دراسة سوسيولوجية"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2009، ص61.

- 30- شلوف فريدة، "المرأة المقاتلة في الجزائر"، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة 2009/2008، ص12.
- 31- صايشي سهيلة: المقاتلون الجزائريون الجدد ونوعية مشاريعهم-دراسة ميدانية لأعضاء جمعية منتدى رؤساء المؤسسات، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر 2002-2003، ص13.
- 32- عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية، القاهرة، كتب عربية للنشر والتوزيع الالكتروني، 2003، ص499.
- 33- عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية، القاهرة، 2003، ص499.
- 34- عائشة بلعربي، دور لصاحبات الأعمال العربية في التنمية الاقتصادية، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، جامعة محمد الخامس، الرباط، المملكة المغربية، 2008، ص76.
- 35- عبد الحميد مصطفى أبو ناعم: "إدارة المشروعات الصغيرة"، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2002، ص32.
- 36- عدنان إبراهيم السرحان، شرح القانون المهني العقود المسماة في المقاتلة، الوكالة الكفائية، بيروت: الريان للنشر والتوزيع، 1996، ص182.
- 37- العربي تيقاوي، "دور حاضرات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاتلاتية"، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول

- المقاولاتية التكوين وفرص العمل يومي 6-8 افريل 2010، جامعة بسكرة الجزائر، ص12.
- 38- العربي دحموش، محاضرة في اقتصاد المؤسسة، مطابع منشوري، قسنطينة، الجزائر، 2005، ص06.
- 39- العربي دحموش، "محاضرات في اقتصاد المؤسسة"، مطابع منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005، ص02.
- 40- العقبى أزهر، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، 2009/2008، قسنطينة.
- 41- علي عبد الرزاق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، بيروت، دار النهضة العربية، 1984، ص93.
- 42- قطاش مبارك، المدير الفرعي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، شرق الجزائر، المصدر: موقع الإذاعة الجزائرية، القناة الأولى، 2016/05/01، 11:39.
- 43- كروبر ايكه هولترانكس، قاموس المصطلحات الانتروبولوجيا والفولكلور، ترجمة محمد الجوهري وحسن الشامي، القاهرة، دار المعارف، 1973، ص226.
- 44- كلية العلوم الاقتصادية، والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2017/2016، ص120.

- 45- لفقير حمزة، "دور التكوين في دعم المقاولاتية لدى الأفراد"، جامعة برج بوعريريج، مجلة الاقتصاد الجديد العدد 12، المجلد 01-2015 ص 119.
- 46- محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي: مختار الصحاح، ط جديدة، مكتبة لبنان، بيروت، 1995، ص 232.
- 47- محمد بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2007، ص 06.
- 48- محمد بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 06.
- 49- محمد جودت ناصر، غسان العمري، قياس خصائص الريادة، لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال الريادية (دراسة مقارنة) مجلة، جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، الأردن، لمجلد، 27 العدد الرابع، الأردن، 2011، ص 148.
- 50- محمد سيد فهمي: مشاركة المرأة في المجتمعات العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص 31.
- 51- محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، مصر، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2007، ص 40.
- 52- محمد شفيق زكي محمد وفتحي عكاشة، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص 40.

قائمة المراجع

- 53- محمد عاطف غيث، دراسات علم الاجتماع القروي، بيروت، دار النهضة العربية، 1967، ص116.
- 54- محمد عبد المنعم نور، المجتمع الإنساني، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1970، ص252.
- 55- محمد فوجيل، "دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر"، أطروحة مقدمة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية، وقسم علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2016، ص135-136.
- 56- مراد زعيمي، مؤسسة التنشئة الاجتماعية، بدون بلد النشر، دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2007، ص124.
- 57- مريم موساوي: "الليبرالية وقضايا النساء": مجلة المساواة بين النسائية، عدد مارس 2005.
- 58- مصطفى عوفي: "خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، العدد19، جوان 2003، ص131.
- 59- معن خليل العمر: التنشئة الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ص75.

60- نسيمه سابق، "اثر الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو الاقتصادي 2000-2014"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، 2015/2016، ص110.

المراجع الأجنبية:

61- ADAM(M), **réinventer l'entrepreneuriat : pour soir, pour nous, pour eux éditions harmattan**, paris, 2009, pp21-22.

62- Akhlalwaya and havenga, op.cit, P2.

63- Akhlalwaya and havenga, **THE BARRIERS THAT HINDER THE SUCCESS OF WOMEN ENTREPRENEURS IN GAUTENG, SOUTH AFRICA**, International Journal OF Sustainable Development 2012, P13.

64- Christian Marums, **Politique général**, Paris, 1992, P342.

65- Diane Chamberlain Starcher , **Femmes entrepreneurs: caravseurs de transformation** ,dapres EBBF, The EuropeenBaha I Business Form, traductionfrançais: Pierre Spierckel, Paris, 1996, pp.12-13.

- 66– Dif Aicha, **entreprenariat féminin cas de wilaya d’Oran**, mémoire de magister non publiée en science commerciales, spécialité Management des entreprises, université d’Oran Es-senia ,Oran,2010,p17.
- 67– Getu Girma, **factors Afficting the Performance of women Entrepreneurs in micro and small Enterprises in Gulele Sub–City**, memoire de Master thesis, Addis Ababa University, Addis Ababa, Ethiopia May 2015, p26.
- 68– Jeanne Halladycoughin, **therise of women entrepreneurs people processes and global trend** ,Qourom Book , stpublished,2002,London.
- 69– Oliver Torres – Blaye, **Economie d’entreprise**, Economica, Paris,2000, P85.
- 70– Olivier Ferejer ; Lippe Ullmann.François saint caste: **l’état déféminisation des profession libérales**, rapport final pour le compte de la délégation interministérielle aux professions libérales, France (2001).

71- Rapport du groupe conseil sur l'entrepreneuriat féminin: **Les défis des entrepreneures** ; Québec ;2000،p9.

72- Roux Charles et autres : " **les femmes et le travail du moyen agea nos jours**" ; Editions de la Courtille، Milan،1981.

73- www.adreg.net.

74- Yamina Rahou: "**A tous difficultés de l'entrepreneuriat féminin** ", enquête sur des femmes qui s'inscrit dans l'économie de production et de reproduction، centre de recherche (CRASC) Alger،2008.