

تجربة المرأة العاملة في المشاريع الصغيرة وأعمال المقاول

أ/آسيا كسور

أستاذة مساعدة جامعة البليدة-2

توطئة:

مما لا شك فيه أنه لا يمكن فهم دور المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية إلا من خلال التغيرات العديدة والسريعة التي طرأت على المجتمعات عامة وعلى المجتمع الجزائري بصفة خاصة بفعل التغيرات التي طرأت على البناء الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع الجزائري.

فواقع المرأة هو نتاج لواقع اجتماعي، ثقافي واقتصادي، والتطور الحاصل في وعيها جعلها تتجاوز الحدود التي رسمتها العادات والتقاليد، وأصبح العمل بالنسبة لها متكاملة للمشوار الذي قطعت في سيرورة حياتها التعليمية، فبرزت في مختلف الميادين والأنشطة لتشكّل هي الأخرى جزءا هاما من الطبقة العاملة، وبالتالي أخذت دورا جديدا ضمن عملية التفاعل الاجتماعي.

بدأ يظهر فاعلون يعملون للحصول على مكانة اجتماعية جديدة و الترقى الاجتماعي عن طريق الأدوار الاجتماعية التي وجدت ضمن السياسة المشجعة لتكوين طبقة جديدة في المجتمع و هي طبقة المقاولين، و هذا من خلال الدور الذي تقوم به الدولة الجزائرية في دعم المبادرات الخاصة التي تم تسخير لها مختلف الهيئات الحكومية بما فيها المؤسسات المالية ، كما ساهم الدعم المعنوي لوكالات تشغيل الشباب و المتمثل في المرافقة و المتابعة من أجل مساعدة المبتدئين في هذا المجال ، و التي تمنح الحق لكلا الجنسين في إنشاء مؤسسة خاصة بهم وفق شروط تحددها الوكالة .

ف نجد مثلا على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 14 %¹ امرأة ممولة لإنشاء مؤسسة مصغرة و هذا تدعيما للنظام الجديد الذي تتبناه الدولة . والذي بدأ يؤدي تدريجيا إلى تغيير بنية المجتمع، فبدأت تظهر معالم التفتية الاجتماعية من خلال الطبقة التي يفرضها النظام الرأسمالي، بالتالي دخلت فكرة رأس المال في المحيط الجزائري مما مهد وفتح المجال للمرأة للدخول في هذا الميدان، تعتبر المقاوله ميدان تقدمت فيه النساء الجزائريات لتظهر إمكانياتهن وقدراتهن في القيادة والتسيير والتنظيم وفرصتها للمساهمة في القطاع الاقتصادي والاجتماعي بصورة فاعلة.

فالمقاول لا يتعامل مع المحيط من الجانب الاقتصادي فقط وإنما كذلك الجانب الاجتماعي عن طريق الاهتمام بمجموعة من العلاقات التي تعمل على تطوير مشروعه ونجاح مؤسسته، " فدور قيادة فريق المشروع من أكثر

¹ - w.w.w.ansej.org.dz

الأدوار التي يقوم بها مدير المشروع أهميته، فالقائد لا يملّي تعليمات على الآخرين وإنما يُلمهم للقيام بما هو مطلوب منهم لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها " ¹

والخصوصية الاجتماعية للمرأة المقاتلة جعلتها تبحث عن فرص لإثبات وجودها كفاعل اجتماعي في المعركة الانتاجية، والوصول إلى مراكز السلطة والقوة التي تمكنها من فرض نفسها كطاقة بشرية منتجة لا مستهلكة، وقدرتها في تفعيل المشاريع الصغيرة كإطار متكامل ووحدة اقتصادية مستقلة رغم تحديات العولمة والحداثة الضاربة أطنابها في عمق المجتمع.

أولاً: تعريف المشروع الصغير:

تنوع التعاريف الخاصة بالمشاريع الصغيرة بتنوع الخصائص التي يركز عليها كل تعريف، فهناك من يركز على التنظيم فيعتبر " المؤسسة هي التنظيم الذي يهتم مجموعة من الأفراد الذين يعملون معاً للوصول إلى أهداف مشتركة، والتسيير هو العنصر الأساسي. " ⁽²⁾

وهناك من يركز على عوامل الإنتاج وأنواع المؤسسات كما يذهب الى ذلك أحمد زكي بدوي فيعتبر أنّها " نظام تسخير عوامل الإنتاج الثلاثة: الطبيعة، العمل، ورأس المال

لإنتاج السلع والخدمات، بقصد بيعها لتحقيق الربح، والمشاريع ذات أحجام مختلفة: فمنها المشروع الكبير والمشروع المتوسط والمشروع الصغير. " ³

ففي هذا التعريف يجمع بين العوامل الثلاثة التي يعتبرها أساسية لقيام كل أنواع المؤسسات وليس فقط المؤسسات الصغيرة.

فالمؤسسة تعتبر فضاء اجتماعي واقتصادي في آن واحد، فيمكن تحديد نوع المؤسسة من حيث الحجم من خلال عدد العمال، والمؤسسة الصغيرة هي المؤسسة التي تحتوي على " من 01 - 09 عمال " ⁴، فهي متكوّنة من المسير والمسيرين، وترتكز على حجم العمال والموارد البشري كخصائص مميزة وأساسية لتحديد المشاريع الصغيرة.

ثانياً: أهمية المشروعات الصغيرة:

1/ الأهمية الاقتصادية:

إنّ معظم دول العالم تبني اقتصادها على المؤسسات الصغيرة باعتبارها أكثر مرونة من المؤسسات الكبرى، ونظراً لسهولة تكيفها مع الأزمات الاقتصادية وإمكانية استمرارها في السوق، عكس المؤسسات الكبيرة التي تتعرض لوقف النشاط عند الأزمات.

¹- هيثم على حجازي، مبادئ إدارة المشروعات، ط 1، دار صفاء للنشر، عمان، 2013 م، ص 196.

²- عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 24.

³- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بالإنجليزية، عربي ص 135.

²- ناصر دادي عدوان: اقتصاد المؤسسة، دار المعرفة الجامعية، 1998، ص 71

كما تساهم المؤسسات الصغيرة في تقليص البطالة بما توفره من مناصب شغل للأفراد خاصة إذا كان المشروع في المناطق الريفية والمعزولة، فتعمل على الحد من الهجرة الداخلية باستقطابها لليد الناشطة حيث لا تتوفر المؤسسة الكبيرة التي توفر مناصب الشغل، وهي الأقرب للمستهلك لما توفره من خدمات ليس فقط للأشخاص بل حتى للمؤسسات الكبرى، فتعمل على "تدبير احتياجات من مستلزمات الانتاج السلعية) المواد والأجزاء وقطع الغيار"¹ فتكون في كثير من الأحيان الوسيط بين المؤسسة الكبيرة والمستهلك.

وتضع بصمتها حتى في نشاط المؤسسات المالية (البنوك ومؤسسات التمويل المختلفة) عن طريق الأموال التي تقتضها لإنشاء المؤسسة وإنجاح مشروعها، فتكون بذلك محركا للنشاط الاقتصادي بتحريكها لمختلف القطاعات والأشخاص فهو "يقوم على أهداف محددة تبدأ من تحقيق الربح وتمتد إلى تناول النمو المستمر والاستقرار وتكوين سمعة طيبة في السوق وتحقيق مركز قيادي في مجال قطاع الانتاج التي ينتمي إليها المشروع".²

2/ الأهمية الاجتماعية:

إنَّ الانسان بطبيعته يحب النجاح والتميز والحرية، والمؤسسة المصغرة تكون أرضية ومجال لإبراز القدرات والإمكانات والمهارات فيبذل فيها كل طاقاته "تشكل المشروعات الصغيرة فرصة كبيرة للأفراد في التعبير عن آرائهم وذاتهم... فمن خلال المشروعات الصغيرة يجد الأفراد فرصة للتعبير عن ما لديهم من مهارات ومعارف لتطبيق أفكارهم الجديدة و وضعها موضع التنفيذ"³، من أجل إنجاح مشروعهم والذي يكون ذو فائدة مزدوجة:

الفائدة الأولى شخصية: أي له كفرد في تحقيق الحرية والاستقلالية وعدم الإحساس بالتبعية للآخرين ومتعة الإحساس بالنجاح وذلك بإظهار للمجتمع قدراته فهي " رغبة غير عادية في إثبات قيمته لنفسه أو للمجتمع"⁴، من أجل كسب احترامهم وتقديرهم، كما تعمل على رفع المكانة الاجتماعية من خلال رفعهم لمستواهم المعيشي.

أما الفائدة الثانية اجتماعية: لما توفره من مناصب عمل للأفراد " ذوي المهارات المنخفضة"⁵ فتقوم إمّا بتلبية حاجات الناس من خدمات، وتعمل على تقوية الإحساس بالتضامن الاجتماعي فلا يمكن إنشاء مؤسسة ناجحة بدون أن يكون هناك تبادل بين الأفراد، هذا التبادل الذي يقوم بتقوية الأواصر الاجتماعية من خلال الاتصال المستمر واليومي بين المقاول والزبون، فعملاء المشروعات الصغيرة محليين في كثير من الأحوال بل

¹ - سميرة علام: إدارة المشروعات الصناعية الصغيرة، الدار العربية للنزيع و النشر، القاهرة، دون سنة، ص12.

² كاسر - نصر المنصور وشوقي ناجي جواد، إدارة المشروعات الصغيرة، الحامد، ط1، 2000، ص 30..

³ - سميرة علام، مرجع سابق، ص 12.

⁴ - Plum Werner : L'entrepreneur, personnage marginal de la société industrielle, Edition Friedrich-Ebert-stiftung, Bonn., 1977, p.15.

⁵ - مكتب العمل الدولي : الخلاص من الفقر، مؤتمر العمل الدولي، التقرير الأول، الدورة 91، جنيف، ص10.

وأصدقاء والتعامل بينهم يتم في جو من التآلف والود والحرص المتبادل منافع الطرفين فتعمل المؤسسة المصغرة على تحسين المجتمع المتواجد فيه وذلك " بتوفير الخدمات المتعلقة بتحقيق البيئة المستدامة"¹.

ثالثاً: ظاهرة المرأة المقاوله:

إن اشتداد التوجه نحو اقتصاد السوق مع تفاقم المناداة الدولية بالدعوة إلى إدماج المرأة في النسيج الاقتصادي الوطني والدولي، دفع وحتم على حكومات الدول النامية ومنها الجزائر العناية بالمرأة على العموم خاصة هذه الفئة الناشئة لصاحبات الأعمال باعتبارها قوة فاعلة داخل القطاع الخاص وشريكة أساسية في المجال الاجتماعي الاقتصادي.

إذ تشير آخر التقارير الإحصائية لسنة 2008 في الجزائر أنه يوجد ما يزيد عن 9500 امرأة مقاوله، و في خضم هذه الأرقام جاء تقرير البنك الدولي ليؤكد أنه لا يوجد فرق كبير بين الشركات التي تديرها النساء و التي يديرها الرجال ، و تأتي هذه الدراسة لإلغاء التصور الشائع أن مؤسسات الأعمال أو التجارة التي هي ملك للنساء تكون في غالب الأحيان ذات حجم صغير ، و أنها أقل تطوراً و تعمل في اقتصاد الظل ، و خلصت الدراسة إلى نتائج رئيسية تبين فيها أن الشركات التي هي ملك للنساء في شمال إفريقيا مبنية على أسس ثابتة و مستقرة ، تتسم بالإنتاجية، و استعمال التكنولوجيا الحديثة ، أما أنها ترتبط بالأسواق العالمية شأنها في ذلك شأن الشركات التي هي ملك للرجال . أما على مستوى العمالة فالمقاوله النسائية تشتمل على بنية هائلة من اليد العاملة المهنية ذات تكوين رفيع المستوى².

رابعاً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ونصيب المرأة منها

إن أحد الأنواع الجديدة لتمويل المشاريع هي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، جاءت كتدعيم للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وكتكملة للمخطط العام للدولة من أجل ترقية الاستثمار حيث شرعت أشغالها سنة 1997 تمس فئة الشباب وتعتبر هذه الوكالة الأكثر استقطاباً للشباب فهناك التمويل الشئلي والثلاثي، ويستفيدون أيضاً من الإعفاء الجبائي والشبه جبائي والشرط الأساسي لهذا الجهاز هو " أن لا يكون الشباب أو الشباب أصحاب المشاريع يشغلون مناصب عمل مأجورة عند ايداع ملفاتهم"، وتنتشر فروع هذه الوكالة في مختلف مناطق البلاد، حيث استفاد الوسط بحصة 45.5% من عدد المشاريع والشرق 23.60% والغرب 22.55% والجنوب 8.23% والجدول التالي يبين لنا عدد المؤسسات الممولة من طرف الوكالة و نصيب النساء المقاولات منها.

¹ - . سميرة علام: مرجع سابق ، ص13

² - عائشة بلعري ، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية و التشغيل ، جامعة محمد الخامس ،

الرباط ، المملكة المغربية ، 2008

خامساً: نماذج مجتمعية عن المقاولات النسوية

1/ في المجتمع الغربي:

أ - المرأة المقاول في فرنسا:

آخر الإحصائيات لتقول أنه لا يوجد في دولة فرنسا أكثر من 600.000 مؤسسة تديرها النساء ، و الغريب في الأمر أنه منذ عشرون سنة لم يتغير هذا الرقم ، ويرجع المختصين إلى الوضعية الغير مشجعة للاستثمار في فرنسا، أما تم تقدير نسبة النساء المقاولات في فرنسا ب % 30 فقط مع العلم أن نسبة النساء في فرنسا قدرت ب % 46 من المجتمع النشط ، السبب الذي جعل فرنسا اليوم تعاني تأخرا فيما يخص المقاولات النسوية مقارنة بالدول الأوروبية الأخرى، و تعتمد المرأة المقاول في فرنسا على إمكانيات مالية بسيطة مقارنة مع الرجل ، و هذا راجع للصعوبات التي تواجهها مع البنوك ، أما أن النصف منهم لا يستفدن من المرافقة ، أما اللواتي استفدن من القروض و تمت مرافقتهم فقد استطاعوا أن يوفر 746 منصب عمل في سن 2006 ، و تتراوح أعمار المقاولات في فرنسا بين 26 و 45 سنة نجد % 36 منهم متزوجات و % 24 عازبات و 30 % مطلقات أو أرامل.¹

2- في المجتمع الآسيوي:

رغم أن المجتمع الآسيوي لا يشجع المرأة على أن تكون مقاول إلا أنه مؤخرا ووفقا لدراسة أجرتها غرفة التجارة الآسيوية وجدت أن هناك ارتفاع في عدد النساء في مجال الأعمال بنسبة 40.6% بين سنة 2002 و 2005، وأن عدد النساء المالكات للمشاريع الخاصة قد ارتفع بنسبة 8.3% في الفترة ذاتها ، غير أنه ليست هناك إحصائيات حول عدد النساء الآسيويات من المقاولات و نساء الأعمال أو ممن يقمن بإدارة مشاريعهن ، و أشار صندوق التنمية الدولية للنساء التابع للأمم المتحدة في عام 2000 أن النساء الآسيويات يشكلن أكثر من نصف قوة العمل في آسيا ، و لكن وظائفهن تبقى مركزة في مجالات اجتماعية ب % 14 و قانونية ب % 9 و اقتصادية ب % 4.1 و سياسية ب % 3.4 و إدارية تنفيذية % 3.9 ، كما وجد أنه في بلد متطور مثل اليابان النساء فيه غير متحمسات لأن يصبحن مقاولات أو نساء أعمال . و يعود سبب ذلك وفقا للتقليد الآسيوي إلا أن النساء اللواتي يخرجن عن المألوف غالبا ما ينظر إليهن بطريقة سلبية، وتعاني النساء المقاولات في آسيا من عدم تشجيع المجتمع لهن برغم أنه ثبتت مساهمتهم في خلق وظائف مما يؤدي إلى ازدهار اقتصادي في المنطقة.

أما في بلد كالهند فقد نجحت النساء في تحد المجتمع ، إذ استطاعت النساء الهنديات أن تكسر حواجز الامتثال و الإذعان في المنزل و مكان العمل على حد سواء ، ليصبحن شخصيات بارزة في مجال المال و الأعمال ، كما ساعدهم العمل الجاد و المضني في التغلب على العقبات التي كانت تعترضهن خاصة الاجتماعية منها ، أما السبب الذي كان دعما حقيقيا لتوجه المرأة الهندية إلى المقاول هو تاريخ الهند الطويل في تقدير و

¹ - agora elles : la femme entrepreneur en France <http://www.agora-elles.com>

احترام التعليم إذ أن النساء اللاتي ينجحن في التحصيل الأكاديمي يعتبرن ذكيات و بارعات و بالتالي يسمح لهن بالمبادرة ، ويعود نجاحهن كذلك إلى التصميم المستمر على تحقيق التقدم و قد برزت أغلبهن في مجال العقاقير و مستحضرات التجميل و تجارة الشاي و الخدمات المالية و قد أصبحن مؤخرًا يقمن علاقات تعاون مع الشركات الأوروبية و الأمريكية و تشير إحصائيات مركز أبحاث الأعمال التجارية للنساء إلى أن عدد سيدات الأعمال الآسيويات قد ارتفع بنسبة ب % 69 و في نفس الوقت ازدادت الأعمال التجارية بنسبة 9 %¹.

في المجتمع العربي (دول المشرق العربي):

أ - المرأة المقاتلة في السعودية:

إن ظهور المقاتلة النسوية في السعودية آن نتيجة عوامل الفرص وليس عوامل الحاجة مثلما هو الحال للكثير من دول الخليج العربي، كون السعودية بلد غني بثرواته، وبالتالي في غالب الأحيان لا تفكر المرأة السعودية بتأسيس مشروعاتها للرفع من المستوى المعيشي بقدر ما تكون تبحث عن فرصة لإثبات ذاتها في وسطها الاجتماعي التقليدي المحافظ، أو رغبة منها في تحقيق الثراء والقوة².

وتعد السعودية أكثر من 300 سيدة أعمال في مختلف مناطق المملكة، ويوجد 43 ألف سجل تجاري للسعوديات صاحبات المشاريع على مستوى المملكة العربية السعودية ككل.

و عن المشاكل التي تعترضهن فهي على العموم اجتماعية ، إذ تعاني المرأة المقاتلة في السعودية من النظرة الذكورية القاصرة تجاه المرأة الناجمة عن التربية و الموروثات الاجتماعية ، فما يمنح للرجل يغلق أمام المرأة ، بالإضافة إلى البيئة المحافظة للمجتمع السعودي الذي لا يرضى بوجود امرأة في وسط رجالي، حتى لو أن العمل يتطلب ذلك ، فتجبر المرأة السعودية المقاتلة على التزام الحجاب و الحيلة في الحديث مع الرجال ،وأن رجال الأعمال في السعودية لا زالوا لم يتعودوا بعد على الوجود النسوي بينهم.

أما من ناحية الإمكانات المادية فهي متوفرة على المستوى الشخصي أكثر من الحكومي ،لأن البنوك تعسر عمليات القروض بالنسبة لنساء الأعمال كونها لم تهضم بعد قرار إنهاء الوكيل و المحرم في المعاملات و التعاقدات ، السبب الذي يجعلهن يعانين كثيرا من التصرفات البيروقراطية الإدارية. أما الخبرة في مجال الأعمال فهي ضعيفة جدا لهذا نجدهم يركزون على مشاريع متكررة بعيدة عن التجديد و الإبداع. فأغلب مشاريعهم عبارة عن بيع وشراء للملابس و مستحضرات التجميل و الإكسسوار و إقامة استوديوهات للتصوير النسائي هذا قد يعود إلى عدم الاستفادة من ذوات الخبرة في المجتمعات الأخرى.³

¹ - جريدة العرب الدولية للشرق الأوسط ، العدد 10209 زيارة الموقع في 2008/12/10 ، www.Asharqalwsat.com

² - إعتدال الذآر الله :حوار مع النساء المقاتلات في السعودية ، العدد 10991 ، السبت/ 19 / 2003/07.

[http : www .alyaum.com /issue/page.php?IN=10991&p=14](http://www.alyaum.com/issue/page.php?IN=10991&p=14)

³ - عالية آل فريد ، شبكة راصد الإخبارية ، 02 -08- 2008 www.alarames.net

ب- المرأة المقاتلة في البحرين:

مما يمكن اعتباره ميزة مشرفة للبحرين بين شقيقاتها دول الخليج المرأة البحرينية كانت قريبة على الدوام من الحراك المجتمعي ، إذ كانت حاضرة في أهم المحطات التي مر بها تاريخ تحديث البحرين منذ بداية القرن الماضي ، و كان هذا الحضور ملموسا في شتى المجالات الاجتماعية ، الثقافية ، السياسية و الاقتصادية في مجتمع البحرين التقليدي ما قبل النفط و في الطبقات المنتجة على وجه الخصوص ، فرضت المهنة التي اعتمدت عليها الأسرة كمصدر لرزقها مشاركة فاعلة للمرأة.

فقد عملت المرأة البحرينية في الخياطة و التطريز المتزلي ، و ربت الدجاج و المواشي من أجل البيع ، كما كانت تمتهن صيد الأسماك و بيعها في السوق ، أما في الريف فقد مارست شتى الأعمال الزراعية و كانت مسئولة عن الحصول إضافة لعملها المتزلي و التربوي، مع ذلك لم يكن لها حضور اجتماعي سوى في المحيط النسائي في الأسرة ، حتى أواخر الخمسينات اقتصرت مجالات عمل المرأة البحرينية على التعليم و التمريض ، و كان لذلك أسباب على رأسها عدم تقبل المجتمع بعد لعمل المرأة في مجالات خارج النطاق النسائي المغلق. و في مطلع ستينات القرن الماضي بدأ التوسع الفعلي لدخول المرأة مجالات عمل جديدة ، فقد حققت العائدات النفطية آنذاك شيئا من الانتعاش الاقتصادي الذي تمثل في تدشين مشاريع اقتصادية جديدة في القطاعات الصناعية و التجارية و انعكس ذلك إيجابيا على تغيير أنماط الحياة الأسرية باتجاه التحديث ، و ساهم ذلك في زيادة تعليم المرأة و دخولها مجالات عمل جديدة و قد أدت مشاركتها في سوق العمل و في العمل الاجتماعي في تطوير أفاقها الفكري و تفتح ذهنيته. لتصل مؤخرا إلى ظهورها كمقاتلة و لا يعود هذا إلى الحاجة و تحقيق الذات بقدر ما يعود إلى الأسباب العائلية لأن الشركات العائلية هي الطاغية في البحرين ، فالأب المقاتل يؤثر على مهنة أبنائه و بناته حيث يخلق فيهم روح المبادرة و الرغبة في خلق المشاريع ، فجعل النساء المقاتلات في الخليج ينتمون إلى أسر مقاتلين و يترعرعون في إطار مقاولاتي، الشيء الذي يسهل اندماجهن داخل المهنة و يساعدهن على امتلاك تجارب و خبرات بصفة تلقائية ، فالأسرة المقاتلة التي ليس لها ذكر واحد أو اثنين تلجأ غالبا إلى البنات و تساعدهن على تحمل هذه المسؤولية الجديدة ، رغم هذا يبقى عددهن قليل مقارنة مع مناطق عالمية أخرى ¹.

ج - المرأة المقاتلة في مصر:

يوجد في مصر ما يزيد عن 350 جمعية لسيدات الأعمال المصريات و تسطير هذه الفئة على 40% من قوة العمل المصرية، و قد تم اعتماد مصر رسميا بالاتحاد الدولي للسيدات صاحبات المؤسسات و الذي يضم 52 دولة و مقره فرنسا، و من بين الدول العربية المنظمة نجد تونس و موريتانيا و مصر.

و تعتمد المرأة المقاتلة في مصر على المصادر الذاتية أو غير الرسمية مثل الميراث و بيع الأصول كالأراضي و العقار و الذهب أو الاعتماد على مدخرات خاصة سابقة أو مدخرات الزوج و يعود السبب إلى عدم إتاحة

¹ - www.ahewar.org

الفرصة أمام المرأة المصرية للحصول على قروض كبيرة من مؤسسات التمويل الرسمية ، التي تحجم عن إقراض السيدات في الوقت الذي تقوم فيه بإقراض الرجال ، هذا ما يجعل المرأة المقاتلة في مصر أكثر ضعفا مقارنة بنظيراتها في العالم، مع هذا قامت سيدات الأعمال المصريات بإنشاء مركز لتدريب الفتيات لتأهيلهن كسيدات أعمال قادرات على المنافسة ، و تقول فاطمة أبو العز رئيسة جمعية سيدات أعمال مصر، أن النساء المقاتلات في مصر لسن أقل كفاءة من الرجال ، إلا أن النظرة الدونية للمرأة و التشبث بالعادات البعيدة عن ثقافتنا جعلت من المرأة مواطن درجة ثانية.¹

و بالتالي فالمرأة المقاتلة في مصر غالبا ما تقتحم هذا الميدان بسبب البطالة و الفقر وحب جمع المال ، أما اللواتي يبحثن عن المكانة الاجتماعية فهم أقلية ينتمون إلى العائلات الثرية.

في المجتمع العربي (دول المغرب العربي):

أ - المرأة المقاتلة في تونس:

في بداية التسعينات من القرن الماضي أنشأت غرفة وطنية لسيدات الأعمال بصنف ، الاتحاد التونسي للتجارة و الصناعة التقليدية و تنحصر دور هذه الغرفة في تكوين سيدات الأعمال ، وتعليمهن في جميع المجالات كونهن مسئولات عن مؤسساتهن و عائلتهن و كذلك بحث آل السبل الكفيلة لاقتحام الأسواق و تسويق منتجاتهن ، وقد كان عددهن آنذاك لا يتجاوز 200 امرأة مقاتلة ينشطن في مختلف المجالات ، صناعة ، تجارة ، خدمات ... أما القطاع المفضل لهن فهو قطاع النسيج ،وهنا لابد من الإشارة إلى أن هن المسئولات قانونيا و ماليا على تلك المقاتلات ، و حسب بعض الإحصائيات فقد وجد أن أثر من 60% بالمائة يشغلن أثر من 20 عاملا . و حسب ما يبدو فالمرأة التونسية المقاتلة اقتحمت معظم القطاعات كالفندقة والإلكترونيك والكهرباء التقنية ...الخ.والتى كانت حكر على الرجال.

أما فيما يخص المشاكل والعراقيل التي تعترضها فهي تقريبا نفسها في دول المغرب العربي ،أهمها مشكل التمويل من طرف البنوك و عدم الحصول على أسواق لصرف السلع ،هذا فيما يخص الجانب المهني أما الجانب الاجتماعي فهو يتعلق بمسؤوليتهن على عائلتهن و بالتالي تصبح تعاني من إرهاق جسدي و فكري لقيامها بمسؤوليتين .

كما تشتكي من قلة استعمال التقنيات المعلوماتية الحديثة كإحدى أدوات العمل في التجارة و التسيير المقاتلات حيث يبقى ولوج الانترنت باهظا و صعبا بالنسبة للأغلبية الكبرى للتونسيين والتونسيات.²

المرأة المقاتلة في المغرب الأقصى:

لم يتجاوز عدد النساء المقاتلات المسيرات أو المالكات لمقاتلات عتبة 700 امرأة مقاتلة تشتغل في قطاعات متعددة أغلبها تنتمي إلى قطاع المقاتلات الصغرى و المتوسطة التي تعمل في القطاع المهيكل حيث يركز

¹ - جريدة العرب الدولية،الأحد 15 جويلية 2001 ،العدد، 8265 . -www.asharqalawsat.com

² -نجيم مجاوي : الملتقى الدولي حول المقاتلة النسوية ،المشال ،الواقع و الأفاق . -http :www.djazairnews :info/afak06-04-2008.htm.

معظمها في قطاع الملابس و قطاع الخدمات ،وتعد % 70 من المقاولات النسائية حديثة التكوين وترتكز في العاصمة ، كما يتراوح أعمار % 75 من النساء المقاولات بين (30 و 39 سنة)¹.

أما على مستوى التجربة في المجال فقد أفادت أول دراسة في المغرب حول هذا النشاط و التي شملت عينة تتكون من 579 امرأة مقاوله وجدت أن الثلث منهم يملكون تجربة مسبقة في الميدان تعود بنسبة % 8 للقطاع العمومي ، فيما تشكل المهن الحرة % 3 أما فيما يخص التكوين فإن % 60 لديهن تكوينا جامعيًا و % 28 حصلن على شهادة بإحدى مدارس التجارة و % 5 تلقين تكوينا للمهندسين و % 8 من ذوات التكوين التقني ، أما اللواتي يرأسن مؤسسات صغرى في مجال التجارة أو الصناعة التقليدية فتكوينهن بسيط ، أما أشارت نفس الدراسة أن % 36 يعملن في قطاع الخدمات و % 33 بالقطاع التجاري و % 22 في القطاع الصناعي².

المرأة المقاوله في الجزائر:

حققت المرأة في الجزائر نسب عالية في مجال مهن التمريض و الطب و الهندسة و التدريس في مختلف أطواره و بعض المهن الإدارية ، لكنها بقيت بعيدة عن مجالات التصنيع و ربوبية العمل و لم تقتحم هذا المجال إلا مؤخرًا و كان انضمامها لمجال الأعمال يمثل حالات فردية يعوزها الكفاءة و الاحترافية الشيء الذي جعل عدد النساء المقاولات في الجزائر لا يتجاوز 9500 امرأة مقاوله و مع ذلك استطاعت أن توفر 25000 منصب عمل³.

في مجتمع عان ولا زال يعاني من البطالة و قد تكتلت أغلب هذه السيدات في الجمعية و التي تعني المعرفة و الرغبة في المبادرة و (SEVE) الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات قد تأسست هذه الجمعية سنة 1993 و من أهدافها مساعدة النساء اللواتي يرغبن في تأسيس مؤسساتهن أو توسيع نشاطهن و تطوير قدراتهن مع التركيز كثيرا على تكوين العامل البشري من خلال ملتقيات دورية في الداخل و الخارج و التكوين في مختلف الفروع الخاصة بتسيير المؤسسة لاسيما توظيف التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الاتصال من أجل تحسين المردودية و العمل وفق المعايير الدولية و اختراق أسواق جديدة.

كما تعمل هذه الجمعية على تنظيم دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات و التسويق مستعينة بالخبرة الأجنبية في التكوين من أجل تأصيل المقاولات النسوية و نقل الخبرات الذي يعد عاملا جد مهم في هذا القطاع ، مع العلم أن هذه الجمعية عضو في الثلاثية و في المجلس الاقتصادي و الاجتماعي و شريك في الغرفة التجارية و الاقتصادية المكلفة بمتابعة ميثاق الشراكة المتوسطي و كذا في المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، لهذا فهي لديها أهداف مستقبلية تعمل من أجل تحقيقها ، أهمها جعل النساء في الجزائر مستعدات

¹ - نجيم مجاوي : نفس المرجع.

² - أحمد دياب دياب شويديح : بحث مقدم إلى مؤتمر الإسلام و التحديات المعاصرة الجامعة الإسلامية ، أبريل 2007

³ - www.algerie-dz.com 09 mars 2009

لموعد إزالة الحواجز الجمركية و هذا في حدود 2012 ليكون العمل عندها وفق المعايير الدولية لتتمكن من اختراق أسواق جديدة.¹

وبالموازاة تشير إحصائيات غير حكومية أعدتها لجان تابعة للمرصد الوطني للمرأة الجزائرية بالتنسيق مع غرفة التجارة و الصناعة الجزائرية إلى وجود تسعة و عشرون ألف 29 ألف سيدة أعمال جزائرية ، تنشطن حوالي تسعة آلاف سيدة أعمال في مجال البناء و المقاولات ، بينما تشتغل إحدى عشرة ألف منهن في قطاع الخدمات في الوقت الذي تدير قرابة عشرة آلاف سيدة مشاريع في مجالات مختلفة بداية من قطاع الصيد البحري مروراً بإدارة مشاريع بيئية كالخياطة و الطرز ووصولاً إلى إدارة المدارس الخاصة .

إن أكثر من 6700 مؤسسة (ANJEM) و حسب الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر قد تم إنشاءها من قبل نساء كما استطاعوا أن يوفرُوا ما يقارب 10074 منصب عمل ، بالمقابل يتم تسيير 1661 مؤسسة مصغرة من قبل نساء في ميدان الفلاحة و 2830 في الصناعات التقليدية و ثلاثة في المقاولات و البناء.²

العوامل المؤثرة على المرأة المقاولات:

يتأثر عمل المرأة بعوامل عدة منها اجتماعية و ثقافية و دينية و اقتصادية فقد كانت مشاركة المرأة في البداية تنحصر على الأعمال اليدوية و مشاركة زوجها العمل في الحقول الزراعية و لكن مع تغير الأحوال الاجتماعية و الإقتصادية و زيادة أعباء الحياة و رغبة المرأة في أن تشعر بذاتها و كينونتها، نزلت إلى سوق العمل و بدأت العمل في التربية و التعليم و التمريض، و تنوعت الوظائف التي شغلتها و ظلت بعض أنواع الوظائف و الأعمال حكراً على الرجل إما لأن مهامها و الوظائف التي شغلتها و ظلت بعض أنواع الوظائف و الأعمال حكراً على الرجل إما لأن مهامها و مسؤولياتها تتطلب قدرات بدنية لا تتوفر في المرأة أو لأن المجتمع يجد من إشراك المرأة فيه.³

-العوامل الذاتية:

و تتعلق بشخصية المرأة و طبيعة تكوينها من النواحي السيكولوجية و الجسمية والعقلية ، فالمرأة بحكم طبيعتها تحتاج إلى التواصل النفسي و التشجيع و التعاطف، فإذا فقدت هذه المشاعر أصيبت حالتها النفسية بالجفاف و انعكس ذلك في قدرتها على الإبداع و الابتكار، إلى جانب أنها تكون منقسمة على ذاتها بين مشاعرها كأم أو زوجة و بين إثبات ذاتها عن طريق العمل الذي تختاره بإرادتها وتفرض وجودها الاجتماعي من خلاله.⁴

العوامل الدينية:

¹ - نجيم بجوي : مقال حول المقاولات النسوية- <http://www.djaairnews.info/afak-06-04-2008.htm>

² - زيارة الموقع في 13 مارس 2008 / www.alaswaq.net/articles/2008/03/13/14597.html

³ - عائشة بلعري : أي دور لصاحبات الأعمال العربيات في التنمية الإقتصادية ، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية و

التشغيل ، جامعة محمد الخامس ، الرباط ، المملكة المغربية ، 2008

⁴ - مصطفى الخشاب : دراسات في علم الاجتماع العائلي ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، 1981 ، ص 216.

رغم أن الدين الإسلامي دين عظيم بحسبه خاتم الأديان و مجمع كمالاته، لا يمكن أن يكون معوقا لحركة المرأة الاجتماعية و التنموية، و لكن العلل تكمن في الإفهام ، فالإسلام أوجب على المرأة القادرة المؤهلة أن تخدم مجتمعها و إسهامها الاجتماعي و الإقتصادي مشروعين و ضروريين¹. إلا أن البعض يرى في خروجها للعمل و تمكّنها من مواقع السلطة و التأثير في المجتمع بمثابة تمرد على القيم الدينية لأنه في هذه الحالة ستكون معرضة للاختلاط بالرجال.

كما تم استغلال الدين لفرض السيطرة الذكورية داخل المجتمع فقد إعتبروا فرض لباس الحجاب في الدين الإسلامي هو دلالة لحجب المرأة عن المشاركة في الحياة الاجتماعية، و أعتبروا خروجها من بيتها إلى ميدان العمل فيه رفض لطاعة الزوج، و تخل عن خصوصياتها الأنثوية و منافسة للرجل و أن مكانها الطبيعي هو البيت، و أن خروجها يهدد بتحويل البيوت إلى صحارى قاحلة و تحويل الأطفال إلى أيتام و إفراغ الأسرة من مشاعر العطف و الحنان.²

و قد اعتبر المفكر الإسلامي مصطفى السباعي " أن المرأة التي تطمح لتحقيق ذاتها عن طريق العمل هي تقوم بتقليد المرأة الغربية لأن هذا لا يمت للتقاليد الإسلامية بصلة و أن على المرأة المسلمة أن تتحمل كل ما تتحمله المرأة الغربية من تبعات عند خروجها للعمل مثل التكفل بنفقات حياتها و المشاركة في نفقات البيت و الأولاد"، و يقول كذلك "أن عملها مهما كان نوعه فهو يرهقها و يجبرها على القيام بدورين معا، مما يؤدي إلى تعبها جسديا ، السبب الذي يجعلها لا تؤدي دورها كاملا مع أسرتها و بالتالي تأثر استقرار المجتمع و تماسكه ، لذا لا يجب أن نسمح لها بالعمل خارج منزلها إلا إذا كانت فقيرة لا عائل لها من زوج أو أب أو قريب".³

كل هذا عبارة عن آراء مفكرين و هي تعبر عنهم لأن التحريم لا نملكه نحن البشر إلا بنص صحيح صريح و هذا غير موجود إذن يبقى الأمر في دائرة المباح و المصالح العامة.

تمثل العائلة الساحة الرئيسية التي تتم فيها تنمية الشخصية البشرية وهي تمثل لأكثر الناس نبعا حيويا للراحة والأمان والحب، غير أنها قد تكون في الوقت نفسه مصدرا للإستغلال واللامساواة، وكون العائلة الجزائرية اليوم تطمح إلى العصرية وإلى الحضرية ، فإن البنية التقليدية وكأنها في طريق الزوال ، إذ فقد النظام الاجتماعي التقليدي المبني على شيوع الميراث وعلى الاكتفاء الذاتي تحت إدارة الأب الكثير من قوته ، إلا ان العائلة الجزائرية مازالت محكومة بمقاييس المحرمات الجنسية والدينية ، فهناك أسر تكون فيها السيطرة على النساء بيد رجل وتكمن في هذه الاستراتيجية نزعة إقصائية تتمثل في الحيلولة بين المرأة وبين المشاركة في الحياة

¹ - عبد الحميد إسماعيل الأنصاري : قضايا المرأة من تعاليم الإسلام و تقاليد المجتمع. دار النشر العربي ، القاهرة ط 1

2000. ص12

² - مجلة المساواة النسائية : عدد مارس: 2005/10/3، <http://www.pcw.esr.org/ar/show.art.asp.aid>.

³ - المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية و العلوم الإنسانية ، تصدر عن عمادة البحث العلمي و الدراسات العليا في جامعة عمان ، الأردن ، المجلد 9 ، العدد 2، ص194، 2006.

العامة ، من جانب آخر فهي جماعية في طابعها ، إذ تنخرط فيها النساء في العمل في المجال العام مثل النشاط السياسي وسوق العمل ، غير أن ثمة حدودا تصلهن عن الثروة والقوة والمكان ¹.

فعندما تحقق المرأة استقلالها اقتصاديا ، وتثبت وجودها الاجتماعي تصبح تشمل تهديدا لسلطة الرجل ، والقرارات والالتزامات المنزلية تقسم قسمة عادلة بفعل توازن القوي الأسري، عندها يظن الرجل أن المرأة ستسلبه خضوع الأسرة له كرب لها ، والاعتقاد أنها ستمارس نفس الصلاحيات التي يمارسها هو يجعل الإطار الأسري إطار المادي للدرجة الأولى وتذوب المقومات الأساسية التي تتمثل في العاطفة والمقومات المعنوية للحياة الزوجية والأسرية.

ولإدماج المرأة في التنمية الاجتماعية يجب تحديث الأسرة بما يسمح لها القيام بوظائف اقتصادية إما عن طريق العمل بشكل جزئي أو مؤقت في الوحدات الإنتاجية أو عن طريق إحداث مقاولات فردية صغيرة. ²
العوامل الثقافية:

سلطة الرجل لها التأثير الكبير على القرارات المهنية للنساء و قد أثبتت أغلب الدراسات و البحوث أن الآباء يختارون مهنة بناتهم على أساس بعض القيم و العادات و الوسط الاجتماعي و الثقافي. و حتى اختيار الفتاة لعملها يراعى فيه عدم الاعتراض مع دورها في البيت لهذا نجدها تتجه نحو التدريس و التمريض و الإدارة و يحسب ألف حساب للأعمال التي تكون فيها سلطة و تسيير و مسؤولية، لأن التلاعب على إشكالات الثقافة و الجنس ، أدى دوره كاملا في تأخير الانفتاح النسائي على مواجهة الخطر و تحمل نتائجه كما فرض على الثقافة في مستوى من مستوياتها أن تنشطر بين ثقافة الذكر و ثقافة الأنثى، فمما لا شك فيه أن معتمدات الوالدين و الأهل و المجتمع تلعب أدوارا محددة في تعيين أخلاق و سلوك و اهتمام الذكر و الأنثى. ³

بالرغم من هذا لم تستسلم المرأة لحكم التقاليد المقيدة لطاقتها و طموحاتها لأن بعض هذه التقاليد حتى عهد ليس بالبعيد كانت تقضي على آدمية المرأة و شخصيتها، فلم يكن للمرأة رأي في شؤون المجتمع و الحياة بل و لا رأي لها في أحص خصوصياتها فلو تمسكنا بتلك التقاليد لما تعلمت المرأة و لما عملت و ساهمت في خدمة مجتمعها ، بل ولما نهضت المجتمعات و تقدمت. ⁴

فالأفكار النمطية ذات الجذور المتأصلة التي تؤكد على أدوار محددة لكلا الجنسين بشكل صارم فتتظر إلى المرأة كزوجة و أم فقط ، و تعتبرها دون الرجل في القدرات الجسدية و العقلية، و تحتاج إلى حماية دائمة من قبل الرجل سواء كان أبا أو أخا أو ابنا ، في حين تنظر إلى الرجل على أنه آمل عقلا من المرأة و آثر حكمة و

¹ - أنتوني غدنز : علم الاجتماع ، ترجمة د :فايز الصياغ ، مرآز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، الطبعة الأولى 2005 ص 199.

² - مريم : البيروالية و قضايا النساء : مجلة المساواة النسائية ، عدد مارس 2005، www.pcw.esr.org/ar/show.art

³ - خليل أحمد خليل : المرأة العربية و قضايا التغيير ، دار الطليعة للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، ط3 ، 85، ص107.

⁴ - عبد الحميد إسماعيل الأنصاري : قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام و تقاليد المجتمع ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط1،

تديبرا و أحسن تصرفا ، و هذا في الواقع شيء غير صحيح لأن المرأة ليس أقل استعدادا من الرجل في الحياة العامة، و إنما المجتمع هو الذي يهيئ و يمنح الرجل حقوقا على حساب المرأة لإبراز قدراته، كما أنه ليس هناك ما يمنح الرجل من المشاركة في تدبير شؤون البيت ، و تربية الأولاد إذا كان هناك حاجة لذلك.¹ ولأن مساهمة المرأة في عملية التنمية ضرورية جدا بحسبها نصف المجتمع الذي لا يمكن أن ينهض بساق واحدة ، فالتقاليد الصالحة تحافظ على كيان المجتمع أما التقاليد الخاطئة فأساسها التحيز و الهوى لهذا فهي معوقة للتنمية و تطور و تقدم المجتمعات لأنها تقف في وجه التغيير و التجديد.

خاتمة:

تمكنّت المرأة أن تجعل من مبادراتها وقوة إرادتها لنفسها مركزا اجتماعيا داخل المجتمع، من هذا المنطلق فإن المرأة المفاولة في الجزائر تملك من الخصائص ما تؤهلها أن تنشأ مؤسسة وتقوم على إدارتها، والمجتمع الجزائري أضحي مدركا لضرورة مشاركة المرأة في كل المجالات، وأن التطور الاقتصادي مرتبط بشكل كبير بتقدم النساء، خاصة أن المرأة الجزائرية تفوقت في الأدوار التي أوكلت لها، إذ لم تقيد بالقوانين بأعمال دون أخرى، فيفرض عليها مجال دون آخر، وإنما لها الحق والحرية في اختيار العمل الذي تراه مناسبا لها.

¹ - المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية : العلوم الإنسانية ، المجلد التاسع ، العدد 2 ، سنة 2006 ، تصدر عن عمادة البحث العلمي و الدراسات

العليا في جامعة العلوم التطبيقية الخاصة ، عمان ، الأردن ، ص196

1. سميرة علام : إدارة المشروعات الصناعية الصغيرة ، الدار العربية للتوزيع و النشر، القاهرة، دون سنة.
2. Agora elles : la femme entrepreneur en France <http://www.agora-elles.com>.
3. [http : www .alyaum.com /issue/page.php?IN=10991&p=14](http://www.alyaum.com/issue/page.php?IN=10991&p=14)
- Plum Werner : L'entrepreneur, personnage marginal de la société industrielle, Edition Friedrich-Ebert-stiftung, Bonn,. 1977.
4. www.algerie-dz.com 09 mars 2009
5. أحمد دياب دياب شويديح : بحث مقدم إلى مؤتمر الإسلام و التحديات المعاصرة الجامعة الإسلامية ، أفريل 2007
6. إعتدال الذآر الله : حوار مع النساء المقاولات في السعودية ، العدد 10991 ، السبت/ 2003/07/19.
7. أنتوني غدنز : علم الاجتماع ، ترجمة د :فايز الصياغ ، مرآز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، الطبعة الأولى 2005 .
8. جريدة العرب الدولية للشرق الأوسط ، العدد 10209 زيارة الموقع في 2008/12/10 ، www.Asharqalwsat.com
9. جريدة العرب الدولية،الأحد 15 جويلية 2001 ،العدد، 8265 الرابط ، المملكة المغربية ، 2008.
10. خليل أحمد خليل :المرأة العربية وقضايا التغيير ،دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان ، ط3 .
- i. زيارة الموقع في 13 مارس 2008 / [www.alaswaq.net /articles/ 2008/03/13/ 14597 -html1](http://www.alaswaq.net/articles/2008/03/13/14597.html)
11. عالية آل فريد ، شبكة راصد الأخبارية ، 02- 08- 2008 www.alarames.net
12. عائشة بلعربي : أي دور لصاحبات الأعمال العربيات في التنمية الاقتصادية ، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية و التشغيل ، جامعة محمد الخامس الرابط ، المملكة المغربية ، 2008
13. عائشة بلعربي ، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية و التشغيل ، جامعة محمد الخامس ،

14. عبد الحميد إسماعيل الأنصاري : قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام و تقاليد المجتمع ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط1،
15. عبد الحميد إسماعيل الأنصاري : قضايا المرأة من تعاليم الإسلام و تقاليد المجتمع. دار النشر العربي ، القاهرة ط 1.
16. عمر صخري : إقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1993 .
17. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية : العلوم الإنسانية ، المجلد التاسع ، العدد 2 ، سنة 2006 ، تصدر عن عمادة البحث العلمي و الدراسات العليا في جامعة العلوم التطبيقية الخاصة ، عمان ، الأردن.
18. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية و العلوم الإنسانية ، تصدر عن عمادة البحث العلمي و الدراسات العليا في جامعة عمان ، الأردن ، المجلد 9 ، العدد 2، 2006 .
19. مريم : اليرالية و قضايا النساء : مجلة المساواة النسائية عدد مارس 2005. www.pcw.esr.org/ar/show.art
20. مصطفى الخشاب : دراسات في علم الاجتماع العائلي ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، 1981 .
21. مكتب العمل الدولي : الخلاص من الفقر، مؤتمر العمل الدولي ، التقرير الأول، الدورة 91 ، جنيف.
22. ناجي جواد، كاسر - نصر المنصور وشوقي ، إدارة المشروعات الصغيرة، الحامد، ط1، 2000.
23. ناصر دادي عدوان : إقتصاد المؤسسة، دار المعرفة الجامعية، 1998 .
24. نجيم بجاوي : الملتقى الدولي حول المقابلة النسوية ، المشآل ، الواقع و الأفق. <http://www.djazairnews.info/afak06-04-2008.htm>
25. نجيم بجاوي : مقال حول المقابلة النسوية - <http://www.djaairnews.info/afak-06-04-2008.htm>
26. هيثم على حجازي ، مبادئ إدارة المشروعات ، ط1، دار صفاء للنشر ، عمان ، 2013 .