

المرأة المقاولة في الجزائر

_ الواقع والصعوبات _ " دراسة نظرية "

Women entrepreneurs in Algeria – Reality and difficulties a theoretical study

ودي سمية¹ ، سالم يعقوب²

¹ مخبر التنمية الاجتماعية و خدمة المجتمع جامعة الوادي (الجزائر)، oudie-soumaia@univ-eloued.dz

² مخبر التنمية الاجتماعية و خدمة المجتمع جامعة الوادي (الجزائر)، salem-yakoub@univ-eloued.dz

تاريخ الاستقبال: 2025/05/01؛ تاريخ القبول: 2025/06/15؛ تاريخ النشر: 2025/10/08

ملخص:

تهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى محاولة التعرف على واقع المرأة المقاولة في الجزائر وهذا بتحديد الإطار المفاهيمي للمقاولة و المرأة المقاولة، وكذا تسليط الضوء على أهم خصائص المرأة المقاولة والعوامل المؤثرة عليها ومن بين أهم هذه العوامل: العوامل الذاتية، الدينية، الأسرية، الثقافية.

بالإضافة إلى التعرف على الواقع الاجتماعي للمرأة المقاولة في الجزائر، وفي الأخير التطرق إلى أهم الصعوبات التي تواجه المرأة المقاولة في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: المقاولة، المرأة المقاولة، الواقع والصعوبات في الجزائر.

Abstract:

Through this research paper, we aim at identifying the actual status of women entrepreneurs in Algeria. This would be achieved through defining the conceptual framework of entrepreneurship and women entrepreneurs, as well as through shedding light on the most important characteristics of women entrepreneurs and the factors affecting them. The most important among these factors are subjective, religious, family, cultural factors.

In addition, we aim at unravelling the social reality of women entrepreneurs in Algeria, and finally, at addressing the most important difficulties facing women entrepreneurs in Algeria.

Keywords: entrepreneurship, women entrepreneurs, actual status and difficulties in Algeria.

لقد شهد العالم حاليا تغيرات جوهرية في جميع المجالات، وهذه التحولات الدولية والإقليمية لها تأثيراتها المباشرة على الجزائر التي مست عدة قطاعات ومجالات متنوعة منها تفعيل الأعمال الحرة وظهور المشاريع الخاصة والاستثمار.

حيث تسعى الجزائر الى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال إتباعها جملة من الإصلاحات وانتهاجها عدة استراتيجيات من خلال إنشاء وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتمكين وتشجيع الشباب على إنشاء مشاريع خاصة بهم كوسيلة من وسائل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية....

إلا أنها تنامت المبادرات الفردية في فئات شبابية مختلفة شكلت مساهمة المرأة ضمنها قدرا كبيرا في إنشاءها لمشاريع ريادية و أعمال حرة في مجالات متعددة، حتى أن المرأة وجدت لنفسها مكانا في عالم الاستثمار الذي كان حكرا على الرجل فقط، فشكلت الفرص المتاحة للمرأة بتشجيع الدولة للمقاتلة النسوية من مساعدة وإعداد برامج خاصة بهذا الشأن باستحداث أجهزة ووكالات سمحت للمرأة المبادرة في إنشاء مؤسسة خاصة بها.

حيث أصبح مفهوم المقاتلة شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، فأصبحت المقاتلاتية في أغلبية دول العالم ركيزة أساسية للتطور الاقتصادي والاجتماعي، إذ تعتبر نمط الحياة جذاب يمكن للأفراد تحقيق ذواتهم ويصبحوا أكثر استقلالية وبالتالي يرفع المستوى المعيشي لديهم من خلال الاستفادة بشكل فعلي من كفاءات المورد البشري لدى كل من الرجل والمرأة على حد سواء. والمرأة باعتبارها مورد بشري مهم إذ لا يمكن الاستغناء عن خدماتها من خلال إشراكها في برامج تنموية لكي تحد من نسبة البطالة وتقلصها، إذ دخلت المرأة الجزائرية إلى عالم المقاتلاتية مما فتح أمامها تحديات في مختلف الميادين.

حظيت المرأة المقاتلة في إشراكها في عالم الشغل الذي يعتبر محور جد مهم في علم اجتماع تنظيم وعمل من خلال مواكبة العصرنة والتفتح على العالم الآخر، إذ دخلت المرأة الجزائرية لمختلف مناطق البلاد في عالم المقاتلاتية والذي فتح أمامها آفاق المساهمة في التنمية المستدامة في الجزائر وقد تم الإهتمام بالمرأة من هذا الجانب لما شاهده من معوقات وعراقيل وحواجز سوسيوقانونية. إن من بين المعوقات والصعوبات التي تتعرض لها المرأة المقاتلة في الجزائر معوقات اجتماعية ومعوقات ثقافية المتعلقة مثلا ب اللغة، الدين، القيم، العادات، التقاليد....

فالمرأة المقاتلة تنتمي إلى محيط فيه نوع من الخصوصية والتي تعرقل تقدمها في هذا الميدان وتحول بينها وبين مشاركتها الفعلية في التنمية المستدامة.

ومن هذا المنطلق نحاول من خلاله الحديث لواقع المرأة المقاتلة في الجزائر وكيف يمكن الاستفادة منها في المجتمع الجزائري .

أولا: مفهوم المقاتلة والمرأة المقاتلة

1- تعريف المقاتلة:

- **لغة:** هي صيغة مبالغة على وزن مفاعلة تقتضي مشاركة أطراف متعددة، وأصل اشتقاقها الفعل قال يقول قولاً ومقالاً، وقوله في أمره وتقول أي أوطأ ، فالمقاتلة معناها المفاضلة والمجادلة.
- وهي مشتقة من كلمة المقاتل فتشير خاصة إلى الخطر والمغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي.

- **اصطلاحاً:** هي علم وفن وإدارة وهي ليست كما يظن البعض عملية مغامرة ومجازفة غير محسوبة النتائج يلعب الحظ الدور الأول فيها، وهي تتطلب جهد متواصل وتطور مستمر والتزام تام بالمبادئ العلمية حتى تحقق ربح مادي وسمعة معنوية تضاف إلى رصيده المهني.
- وهي عبارة عن تجمع بين مشروع إنشاء مقاوله وحامل فكرة المشروع وذلك في محيط معين، مما يجعل مقارنة مستوى المقاوله في مختلف الدول صعب ويعود ذلك لعدة أسباب أولها ليس هناك مفهوم محدد ودقيق للمقاوله مقبول على مستوى كل النماذج الدولية.
- **المفهوم الاجتماعي للمقاوله:** هي وحدة اجتماعية هادفة تتكون من عناصر بشرية ومادية ومعنوية، تحيا وتموت كسائر الكائنات الأخرى، تمارس النشاط الاجتماعي وتمتع بزمة مالية مستقلة وتنتج سلع وخدمات في محيط محدد.

1-2 المرأة المقاوله :

- **المرأة:** هي نصف المجتمع الإنساني وهي عنصر التقاء بين العائلة والعمل بشقيه العائلي والإنتاجي فدخل المرأة في سوق العمل أعاد النظر في وضعيتها بشكل عميق فهي الابنة والزوجة والأم وهي كذلك المرأة القادرة على اتخاذ القرارات وقيادة المشاريع وتحمل النتائج.
- **المرأة المقاوله:** هي تلك المرأة التي تبادر إلى إنشاء وتسيير مؤسسة خاصة بها في منطقة ما بغض النظر عن الأصل الجغرافي لها من خلال تهيئتها لحمل المعدات والعناصر (المادية، البشرية، المالية...) اللازمة لهذا الغرض ومن ثم تعيد إنتاج العملية الإنتاجية وعرضها سواء في شكل سلع أو خدمات' .
- أيضا يمكن تعريفها أنها: هي تلك المرأة التي تملك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة ومهارة في التنظيم والإدارة ، واثقة من قدراتها وإمكاناتها، هدفها النجاح والتميز.

ثانيا: خصائص المرأة المقاوله

تعتبر المرأة المقاوله هي تلك المرأة التي تنظم وتملك وتدير وتتحمل مخاطر مشروعها التي تديره، وبالتالي لابد أن يتوفر في شخصيتها خصائص ومميزات تمكنها من النجاح في إدارة أعمالها، ومن أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في المرأة المقاوله هي:

1- الخصائص الاجتماعية:

- توفر المرأة على بيئة أسرية التي لابد أن تساندها و تشجعها على الاستمرار.
- الجمع بين المسؤوليات من خلال محاولة التوفيق بين حياتها الخاصة "الأسرية" وإستعدادها لتحمل جميع المسؤوليات للعمل المقاولاتي.
- لابد من توفر عنصر المرونة وهذا لتسهيل التفاوض والتعامل مع المورد البشري: لأن إستخدام المرأة المقاوله في تعاملاتها عدة أساليب مختلفة لتحفيز هؤلاء العمال من أجل الابداع والتطور وبذل الجهد الأكبر في العطاء وهذا بغرض قيادتهم لانجاح خدمة أهداف المقاوله.. (بوشنوفة ، بوسهمين ، 2006، ص 4).

2- الخصائص الذاتية:

- الأسس الواقعية التي تدعم المرأة المقاتلة بهدف نجاحها والتميز من خلال تفائلها والتحفيز في مجالها المقاوالاتي.
- لا بد من توفر مبادرة للمرأة لكي تبرز في العمل المبذول من خلال الاشراف عليه وتقديم اضافات من خلال إضفاء المبادرة والحيوية والحرص واليقظة على متابعة جميع الميادين المتعلقة بخلق فرص مختلفة ومحفزة ومشجعة للعامل لبذل الجهد أكثر وإعطاء بكل حيوية.
- لا بد من وجود كفاءة لها ميزة العمل: بمعنى ان المرأة المقاتلة ملزمة بجميع الأنشطة الكافية لابرار عملها بصورة واضحة وجيدة وهذا يبرز في الثقة أولا في مؤهلاتها وعملها لانجاح العمل المقاوالاتي الذي تنشطه بكل روح لتحمل المسؤولية. (عبد الحميد مصطفى أبو ناعم، 2002، ص32)
- وجب على المرأة التحلي بروح المخاطرة لكن لا بد أن تكون في المعقول لاتصل إلى المجازفة والتهور لأنها تمثل الواجهة للعمل المراد تحقيقه بكل نجاح ودون وجود خسائر لأن مشروعها المقاوالاتي لا بد أن يكون مدروس بجدية وحنكة وفطنة حتى لا يعود سلبا على تحقيق.
- أن تكون أهلا لتحمل المسؤولية التي على عاتقها لإبراز اهمية ومكانة دورها.
- حسن التسيير والفرص المستغلة على أكمل وجه في أداء دورها المقاوالاتي .

3- الخصائص التنظيمية:

- من أهم الميزات التنظيمية إختيار الوقت المناسب وظبطه بطريقة محكمة ومدروسة بأبعاد مستقبلية .
- التنظيم المهاراتي: أي لا بد من تحقق توافق المرأة المقاتلة لإنجاح العمل المرتبط أساسا بالمستلزمات والانشطة المختلفة سواء من ناحية الكمية المقدمة أو الجودة في النوع.. (عادل محمد زايد، 2003، ص 100)

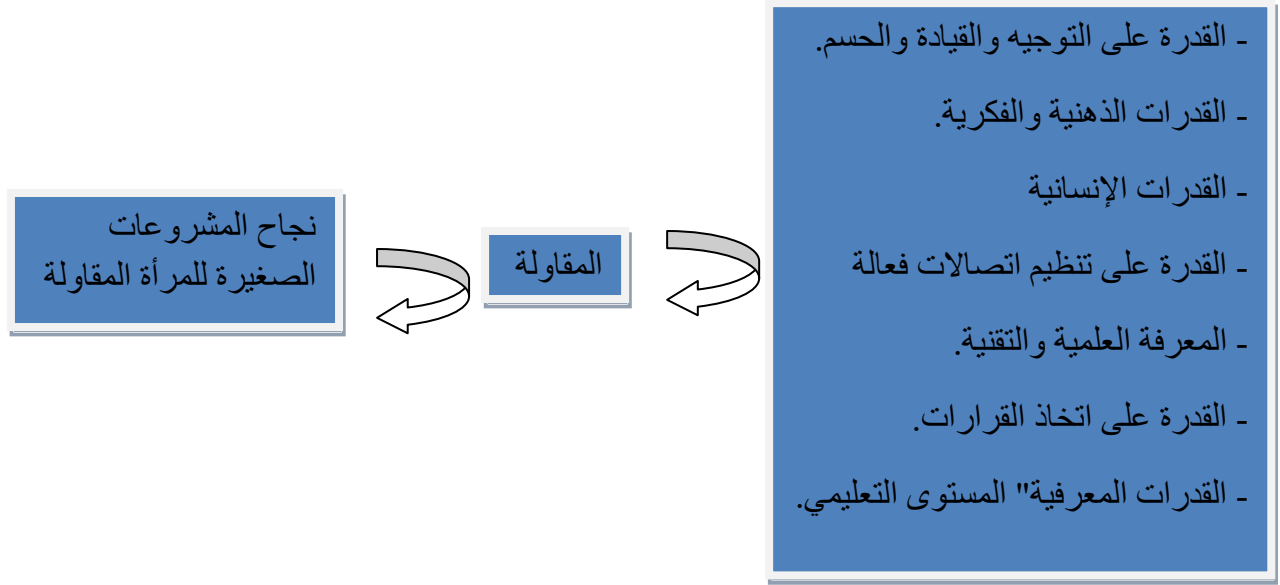
4- الخصائص الذهنية:

- يتطلب من صاحبة المشروع قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل: من خلال سرعة استيعابها وتداركها لفهم العمل المقاوالاتي وإرساء التنافس لتحقيق عائد للمشروع المراد دراسته وهذا يتم بوضع خطط تنبع بالمرونة والمواكبة لكل ماهو جديد لتحقيق أداء العمل والتميز الفكري ضمان ريادة الأعمال ومباشرة جميع الأنشطة ضمن أطر قانونية تضمن الجودة في الانتاج والابتكار لروح المقاوالاتية .

5- الخصائص التعليمية:

- يجب توفرها على مؤهل علمي يتوافق ويتناسب مع عملها بغرض الوصول للهدف وتجنبها الوقوع كفريسة نتيجة تعرضها للاستغلال في حالة جهلها لأمر قد تشكل لها عائق لغياب مستوى تعليمي محدد مثلا . (كليفورد بومباك، 1989، ص 29).

شكل يوضح العلاقة بين الخصائص والقدرات الشخصية وبين نجاح المشروعات الصغيرة لدى المرأة المقاولة



المصدر: من إعداد الباحثين من خلال مخرجات خصائص المرأة المقاولة

ثالثا: العوامل المؤثرة على المرأة المقاولة

سابقا وبعد أن كان عمل المرأة في العصر التقليدي يقتصر على مشاركتها مع زوجها للأعمال الزراعية والفلاحة وخدمة الأرض لكن مع مرور الزمن والفترات ومع التغيرات الاجتماعية و تقدم إقتصاد السوق وزيادة مصاريف الحياة وأعبائها اليومية وبصفة دورية ومستمرة وصعوبة مواكبة العصرية والتقدم الذي لحق الأجيال أدى بالضرورة الحتمية لدخول المرأة عالم الشغل والعمل حيث كانت بدايتها مقتصرة على دخولها للعمل في سلك التعليم والتدريس والتربية والصحة، ومع مرور الوقت والتطور تأثرت المرأة في عملها بعدة عوامل مختلفة نذكر منها : الدينية كأهم عامل ، الثقافية ، الاجتماعية و الاقتصادية ... لكن ظلت بعض الوظائف تقتصر على عمل الرجل فقط دون غيره وحكرا له لأن مهامها تتطلب لياقة وقدرة ذكورية بما فيها من مسؤوليات تقع على عاتق الرجل دون غيره ودون إشراك العنصر النسوي نظرا لطبيعة محيط المجتمع والبيئة التي تجمعهم بما فيها من خصوصيات تحكمها العادات والتقاليد .

1/ العوامل الذاتية

إن شخصية المرأة لابد أن تكون لها القدرة على وتوفير عنصر القوة لضمان الجانب السيكولوجي السليم والأمن للمرأة المقاولة وهذا من خلال التشجيع والتحفيز والتعاطف لضمان جانب نفسي يساعدها في إنجاز عملها على أكمل وجه وبصورة متكاملة والذي يتجسد في عملها من خلال قدراتها في تحقيق الابتكار والابداع بصورة مدروسة لفرض وجودها الاجتماعي في عالم الشغل أي لابد أن تتمتع وتنصف بالقوة النفسية تضمن مهارات لفظية وعلاقات شخصية.

2/ العوامل الدينية

إن ديننا هو دين إسلامي لاجدال فيه ...، إلا أنه تحكمه ضوابط وعقائد دينية مسطرة وجب إتباع نهجها ولا يعتبر من المعوقات التي تحد من عمل المرأة ومساهمتها في تحقيق التنمية، ولكن العلل تكمن في الإفهام، وباعتبار أن المرأة في الدين الإسلامي الحنيف لا بد أن تكون مؤهلة لإتمام درها على أكمل وجه من الناحية الاجتماعية والاقتصادية بطريقة مشروعة ومضبوطة ومدروسة، لكن هذا لا ينكر وجود البعض المعارض وغير المؤيد لخروج المرأة للعمل لأنه في نظرهم أصبحت ذات مكانة تخول لها السلطة والنفوذ داخل المجتمع الذي قد تمارسهم ضدهم وهو يعتبر فيؤ نظرهم غير مألوف وغير موجود ومناف للقيم الدينية والعادات والتقاليد التي تحكم المجتمع المحافظ إلا أن البعض يرى في خروجها للعمل والتمكن في مواقع السلطة والتأثير في المجتمع بمثابة تمرد على القيم الدينية لأنه بهذه الحالة ستكون معرضة لاختلاط بالرجال لأن عملها يتطلب ذلك وهذا بنظرهم تحرر، والتحرر من المفاهيم اليهودية والنصرانية والشيوعية وهو مخالف لمقتضيات الشريعة الإسلامية ... وتبقى نظرهم للمرأة بأنها في حمايتها وتطبيق جميع أوامره باعتباره ناقصة عقل ودين فتبقى نظرهم للمرأة بأن فكرها محدود طبقاً لأحكام الشريعة والعقائد الدينية التي جعلت من شهادة الرجل يقابلها شهادة إمرأتان وكذا حقها في الارث والذي شرعه الدين للذكر مثل حظ الأنثيين، كذلك الولاية وبذلك النظر للمرأة نظرة نقص داخل المجتمع وهي إذن غير مؤهلة لتحمل المسؤولية في البيئة الخارجية لتولي منصب عملها لعدم تمتعها بالقوة الجسدية التي يتمتع بها الرجل ولا يوجد تناسق حركي لها.

3/ العوامل الأسرية

إن تكوين النشئ داخل الأسرة بشكل متين وقوي مترابط يجعل من الفرد يتمتع بالتنمية البشرية لشخصيته من خلال تمتعه بالأمان والحيوية وتوفيره الراحة التي تضمن له داخل أفراد الأسرة إلا أن كل ذلك لا يمنع من أن يكون معرض للاستغلال والتهميش وعدم العدل والمساواة فيما بينهم داخل هذه الأسرة الواحدة.

وبما أن معظم العائلات والأسر الجزائرية في طريقها للزوال والقضاء على الجانب التقليدي وهذا مواكبة للتقدم والازدهار والرفي نحو جيل الحداثة العصرية، فقد اضمحلت في نظرهم الأنظمة التقليدية الاجتماعية المبنية على الميراث والاكتفاء الذاتي تحت إدارة الأب، إلا أن العائلة مازالت محكومة بمقاييس المحرمات الجنسية والدينية، من جانب آخر فهي جماعية في طبيعة المجال العام للعمل وانخراطها فيه العام مثل سوق العمل وتوليها الأنشطة السياسية، لكن تختلف من حيث القوة، الثروة والمكان...

4/ العوامل الثقافية

بالرغم من التقدم والتطور الملحوظ للمجتمع الجزائري وهذا نتيجة الوعي الفكري والتحسين في المستوى الفكري والعلمي والثقافي خاصة للعنصر النسوي، لكن هذا التفتح تبقى تحكمه التقاليد المحيطة بها والعادات الراسخة في الأذهان حتى بالرغم لو كانت ليست لها صلة بثقافتنا داخل المجتمع الجزائري إلا أن العرف المتعارف عليه والمتوارث من طرف جميع الاجيال أصبح قاعدة قانونية لا يمكن مخالفتها أو اختراقها، إذ تلعب دور مهم وفعال لرسم حياة كل فرد وسط مجتمعه، حيث نجد أن الرجل يتمتع بسلطة كبيرة ولها تأثير مهم على تغيير قرارات المرأة في عماها كبير، والمتعارف عليه من خلال معظم الابحاث والدراسات المعتمدة بأنه عند تولي البنت لمنصب لعملها يتم اختياره من طرف الولي وهذا لطبيعة وبيئة المجتمع الذي تحكمه ضوابط في الوسط الذي يغلب عليه العادات والتقاليد والقيم التي لا يجب تجاوزها وكسرها داخل البيئة الثقافية والاجتماعية.

ورغم هذه العوامل والمعوقات المحيطة بالمرأة إلا أنها جاهدت وتحذت هذه العقبات التي قيدت من فكرها وعملها بحكم التقاليد المتعارف عليها و لم تستسلم استسلاما نهائيا خوفا منها على الحد من طموحاتها وقتل روح المبادرة والمشاركة الفعالة وبذلك إلغاء جانب من شخصيتها وفي جميع شؤون الحياة لأنها لو تقيدت بهذه التقاليد لما تعلمت المرأة وعملت وساهمت في خدمة ونحوض مجتمعه .

رابعا: نماذج المرأة المقاتلة في الجزائر

يعد قطاع الصناعات التقليدية من القطاعات الاقتصادية الهامة في دول العالم عموما والجزائر خصوصا، حيث سعت الدولة الجزائرية إلى دعمه وترقيته بشتى الوسائل ودون تمييز بين الرجل والمرأة، وقد تخطى دور المرأة الأمور المنزلية وأصبحت محورا جوهريا في عملية التنمية وتمثل قطب من أقطاب الاقتصاد، وغدت المرأة تتوجه للمقاولاتية وهنا ظهر لنا مصطلح المقاولاتية النسوية، ان توجه المرأة المقاتلة للصناعات التقليدية ليس وليد اليوم فقد كان لها دور كبير في هاته الصناعات مثل الخياطة، صناعات الحلويات التقليدية وغيرها من الصناعات التقليدية الأخرى فقد تركت المرأة بصمتها في مختلف هاته الصناعات، إلى ان توجه المرأة للمقاولاتية في الصناعات التقليدية ما زالت لم تتطرق لمستوى المطلوب ولا تزال ضئيلة لاسيما في فئات الطالبات الجامعيات، حيث يعول على الجامعة أن تقوم بدورا فعالا في ربط بين الطالبات وقطاع الأعمال، وتشجيعهن على التوجه للمقاولاتية والولوج في الصناعات التقليدية.

أ/ الصناعة التقليدية:

عرف المشرع الجزائري الصناعة التقليدية على أنه : "عبارة عن كل جهد أو إبداع أو نشاط أو تغيير أو تصحيح فني أو صيانة أو إعادة العمل أو أداء خدمة بشكل يدوي وممارس بطريقة دورية تتسم بالدوام ، و بمختلف الأشكال، سواءا كانت بصفة فردية أو بكيفية تشاركية جماعية للصناعة التقليدية والحرف أو عبارة عن مقاولات للحرف والصناعة التقليدية (براهيمى قدور و آخرون، 2020، ص480).

أهمية الصناعة التقليدية:

- تحتل الصناعة التقليدية بأهمية بالغة على عدة أصعدة نذكر أهمها: (حراق وآخرون، 2020، ص 164)
- إن الحرفو الصناعة التقليدية على مستوى العالم لها جانب ثقافي لا هروب منه وجب الحفاظ عليها للأجيال المتوارثة لأنها تعتبر أحد مقومات الحضارة العربية التي تساهم في بناء شخصية سوية ذات أصالة وتتمتع بالهوية الوطنية لجعلها من التراث المتوارث عبر مختلف العصور والأزمنة بين الأجيال وحفاظا على التراث أب عن جد وهو عنوان الأمة الجزائرية بأجمعها.
 - تتصف مهنة الصناعة التقليدية على المستوى الاجتماعي في محاولة القضاء على البطالة من خلال توفير مناصب شغل لأفراد داخل المجتمع والتكفل بهم وهذا حفاظا عليهم والقضاء على جميع أشكال الانحراف خوفا على مستقبلهم وحياتهم وبذلك تضمن لهم جانب إجتماعي مكفول بطرق شرعية .
 - أما إقتصاديا: له خاصية مهمة ومميزة وتعرف بالتنافسية في هذا القطاع وهذا راجع لطبيعة الحرفة الممارسة والتي تختلف من منطقة جغرافية إلى أخرى لتمييز المنتج الحرفي نجد أن إيران في الصدارة من خلال انتاج الزرابي حيث قدرت المداخيل السنوية بـ 4 ملايين دولار كل سنة ولا يفوتنا في ذلك أيضا المؤسسات الحرفية التي تساهم في الدور الهام من خلال انتاجاتها المحلية والتي تمتص من خلالها البطالة للفتة.

أهم الصناعات والحرف التي تزولها المرأة:

تمارس المرأة مجموعة من نشاطات تتمثل في: (تمار خديجة، 2021، ص 479)

- صناعة الحلويات التقليدية.
- الخياطة التقليدية.
- حلاقة النساء.
- الطرز على القماش .
- حياكة الأفرشة بأنواعها كالحصائر وأفرشة الصوف المتنوعة.
- النسيج وتشمل السجاد، زرابي والملابس .
- الصناعات الجلدية، من جلود الحيوانات كسجادة الصالة والوسائد والقربة للشراب .
- الأواني المنزلية المصنوعة من الخشب أو النحاس .
- وسائل التجميل والزينة وتتضمن الفضة، الذهب، الحجارة الكريمة .
- الرسم والنحت على القماش والجلود والخشب والنحاس أو معادن أخرى .
- مجسمات أو تحف للديكور مصنوعة من جلود حيوانات برية.

ب/ المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

توجد عدة تعريفات مختلفة لضبط مصطلح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ولكن بالرغم من اختلافها إلا أننا نجد تعريف الكنفدرالية العامة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (فرنسا) و التي تعرفها كالتالي وهي: عبارة تولي القادة لهاته المشاريع داخل هاته المؤسسات سواء الصغيرة والمتوسطة بطريقة مباشرة وشخصية من قبلهم لتحمل جميع المسؤوليات والتبعات المالية الناجمة عنها لممارسة هذه المهام من جميع الجوانب الاجتماعية والمالية والمعنوية والتقنية حيث عرف الاتحاد الاوروي و ميز بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في قانون 1996/04/30 كالتالي:

— المؤسسة الصغيرة :

- لا بد من وجود أقل 54 شخص من عدد الأشخاص الذين يشغلونها .
- العمل السنوي لا بد أن لا يتجاوز تسعة مليون أورو .
- حددت ميزانيتها ب خمسة مليون أورو سنويا .

— المؤسسة المتوسطة:

- لا يتجاوز عدد الأشخاص مئتان وخمسون شخص .
- لا يتجاوز العمل أربعون مليون أورو سنويا .
- حددت ميزانيتها ب سبعة وعشرون مليون أورو سنويا. (خباية عبد الله، دون سنة، ص 62-64).

إلا أنه يوجد اختلاف متباين ومتفاوت في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب كل دولة وطبيعتها وخصوصيتها فنجدها تكمن في أن المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في البلدان المتطورة لها اختلاف على حسب البلد النامي والمتقدم أو في طريق الازدهار ، و عليه يمكن استعراض تعريف حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

لقد عرف المشرع الجزائري المؤسسة الصغيرة و المتوسطة: هي كل شركة تشغل خدمات أو سلع بشرط ألا يتجاوز عدد الأشخاص في هذه المؤسسة 250 عاملا و كما أن عملها السنوي محدد ب 2 مليار دينار أولا أما مجموع حصيلتها يقدر ب 500 مليون دينار لا بد أن تتمتع بالاستقلالية التامة للذمة المالية ولا يمكن أن يملك رأسمالها 25 % فما أكثر من طرف شركات أخرى ينطبق عليها تعريف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة.(رابع خوني، 2002-2003، ص12)

خامسا: واقع المرأة المقاتلة في الجزائر

1- **الواقع الاجتماعي:** إن المرأة العاملة في عدة سنوات كانت تلجأ للخروج لعالم الشغل والعمل نظرا لمتطلبات الحياة الصعبة والظروف المعيشية المزرية التي تعترضها نتيجة عدة ضغوطات اجتماعية واقتصادية نظرا للمتطلبات اليومية وبطريقة دورية ومستمرة لمواجهة التحديات التي تعيق المتطلبات التي تساهم في تحقيق الازدهار والتطور والنمو لأفراد الاسرة الواحدة على أكمل وجه. ومع التطور والتقدم والازدهار والمتنوع بوعي الفكر الثقافي للمرأة أصبح خروجها للعمل ليس بمثابة قوت يومها فقط بل تعدى ذلك لتحملها للمسؤولية في غياب من ينفق عليها ويتكفل بجميع متطلباتها مهما كان السبب اذ أصبح العمل مقدس في نظرها تحاول من خلاله إبراز دورها ومكانتها الاجتماعية داخل المجتمع وذلك بتنمية مهاراتها ومحاولة الاسهام بتنمية ابتكاراتها لفرض نفسها وسلطتها لمن حولها واثبات لهم بأنها تواكب العصرية الذي بدوره يفرض على المحيطين بها تقديرها وبذلك تصبح لها مكانة اجتماعية تحظى بها.

وفي هذا نستدل بكاميليا إبراهيم عبد الفتاح لقولها: " أن أول ترتيب للمرأة المقاتلة لا بد من إبراز مكانتها وذاتها من خلال التحلي بالقيم الانسانية ثم بعد ذلك مباشرة حاجتها الاقتصادية من خلال النهوض اقتصاديا بتعزيز المستوى الاقتصادي مما يتولد عنه تجاه الحياة الشعور بالأمن وفقا لمتطلبات الحياة اليومية.(كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، 1984)

2- **الواقع التعليمي:** لمواكبة الازدهار والرفي والعصرية أصبح التعليم والتعلم أمر مفروغ منه ومن المسلمات التي تعمل على التطور والنهوض بالجانب الاجتماعي والثقافي والاقتصادي إضافة إلى جانب الخبرة الطويلة التي تعتبر من بين الركائز الأساسية المطلوبة في مختلف جوانب الحياة بعد التعليم .

حيث بعد استقلال الجزائر سنة 1962، لجأت إلى المساواة والعدل في التعليم للقضاء على الجهل والامية التي كانت متفشية قبل الاستقلال وابان الاستعمار الفرنسي خاصة العنصر النسوي الذي كان مضطهدا ويتعرض للقهر الموروث من حروب الاستعمار الفرنسي.

فقد كانت نسبة الأمية مرتفعة جدا نتيجة الاستعمار الفرنسي الذي حال دون تعلم وخروج المرأة للدراسة نظرا للوضع الغير الأمن والذي يشكل خطر على حياتها عند خروجها ، فقد تم إحصاء النساء الأميات في الجزائر حسب آخر الإحصائيات لسنة 2008 ب 7.859.545 امرأة.

ومحاولة للقضاء على هذه الظاهرة فإن الحكومة الجزائرية قامت بتخصيص خمسة وأربعون مليار دينار جزائري كمشروع للقضاء على الأمية بحلول سنة 2015 وهي السياسة والنهج الذي اعتمدته وطنيا للقضاء على الأمية وتعلمها القراءة والكتابة كاستراتيجية جزائرية .

وبذلك أسهم في إثبات دور المرأة والقضاء على الجهل وبذل ما بوسعها من العطاء وهو ما جسدها طموحات وأفاق مستقبلية. وهذا ما جعل من هذه المرأة متشعبة فكريا لها جانب تقافي جعل منها بمثابة المرأة المقاتلة المتعلمة شديدة الطموح هدفها مواكبة العصرنة و الرقي بما يتناسب مع التطور العالمي للتكنولوجيا والنهوض بها وهذا راجع لروح المبادرة والابداع والابتكار وتحصلها على شهادات ومؤهلات علمية نحو آفاق و مستقبل زاهر. (كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، 1984).

3- الواقع الاقتصادي: تتجه أغلبية النساء المقاتلات نحو قطاع الخدمات ويركزون على الأنشطة التي تشكل امتداد لدورهن

التقليدي في المجتمع من قبيل أنشطة الحياكة والخياطة والأنشطة الحلوانية والصناعة الغذائية ويعزى هذا التوجيه إلى الأسباب التالية:

- 1- لا تصادف النساء بممارسهن هذه الأنشطة صعوبات كثيرة في قبولهن ضمن أوساط المقاتلين والموردين و الزبائن.
- 2- اغلبية النساء لا تتوفرن على إمكانيات مالية كبيرة لهذا يختزن الانخراط في هذه الأنشطة لأنهن لا يجدن عراقيل كثيرة في ولوجها بل يستطعن في الغالب ممارستها في البيت.

3- تستطيع النساء وخاصة الشابات الجمع بين مسؤوليتهن المهنية والعائلية.

4- كما تستمر النساء كذلك في الأنشطة ذات القيمة المضافة المرتفعة، إذ نلاحظ بروز جيل جديد من النساء اللاتي قمن بدراسات

عليا تتجه نحو القطاعات العصرية كالاستيراد والتصدير ومكاتب الدراسات الاستشارية والتكوين والسياحة... الخ. (المشاركة

الاقتصادية للمرأة في بلدان شمال افريقيا، 2005)

سادسا: الصعوبات التي تواجه المرأة المقاتلة

توجد عدة صعوبات للمرأة المقاتلة سواءا على المستوى الدولي الذي لا يختلف عن صعوبات المرأة المقاتلة في وكذا بعض رجال الأعمال، إلا أن الجزائر لها طابع مختلف ومغاير مرتبط بالتنمية ومختلف مستوياتها ، أيضا القطاع الخاص المتطور والمواكب على قدرات إدماج قوى جديدة نسائية أو ذكورية.

فنجد أن المرأة المقاتلة في الجزائر تعاني مشكلتين وهما :

✓ المشكل الأول: المهنة الحرة التي تمارسها.

✓ المشكل الثاني: يتمثل في المعيق سوسيوقائمي مازال مرهون بالذهنيات الآلية والمعتقدات الخاطئة التي تنسب للقيم

والعادات والدين.

وفي هذا الشأن تقول رئيسة جمعية SEVE طايا ياسمين ونظرتها للمرأة المقاتلة في الجزائر عبارة عن العراقيل والصعوبات التي تواجهها

وتتحداهما وهذا راجع لطبيعة المجتمع في البيئة المحافظة الذي يلزم المرأة لخضوعها لأوامر الرجل وعدم مخالفتها، وجعلوا من الدين

الاسلامي حجة عليها في خروجها لعالم الشغل وعدم الانفتاح نحو العالم الخارجي وبأن الدين الاسلامي يمنع خروج المرأة لوحدها

وممارستها لأي نشاط وقتل طموحها بالرغم من أن ديننا دين حضارة إسلامية متفتح لا يعيق خروج وتولي المرأة لمناصب العمل على جميع الأصعدة ومختلف المجالات المتاحة لها ولم يكن يوما ضد دخول المرأة إلى عالم الشغل (عائشة بلعري، 2008) كما أنه بالرجوع للجاني الاجتماعي والمعتقدات الدينية والعادات لقتل طموح المرأة، فإنه في الجزائر لا يمكن وغير جائز خروج المرأة في الليل للقيام بأعمال أو المشاركة في مأدبة أعمال.

فالتقاليد والعادات والاعراف المتعارف عليها في الجزائر لها دور مهم جدا في تحديد من يمكنه أن يصبح مقاولا داخل المجتمع لأن قوام الرجل وسلطته وهيبته يفرض على المرأة في عملها ولا بد لها الخضوع له مهنيا .

أيضا نجد عدة صعوبات تواجه المرأة المتزوجة عبء ثقيل فهي مخيرة بين حياتها الزوجية ووظيفتها التربوية الرعوية وبين طموحها وتحقيق ذاتها (أمازي عصفور، 2009)

فنجد عدة معوقات تعترض المرأة المقاتلة وهي ما تعرف بـ :

➤ **المعوقات الاجتماعية :** والتي هي عبارة عن جملة المثبطات والتعاملات الرادعة التي تعترض المرأة المقاتلة في مجتمع تسود فيه الثقافة الذكورية، كرفض العمال الذكور أن ينقادوا من قبل امرأة وعدم امتثالهم لها كنوع من التمييز، إضافة إلى استنكار الأهل لعملها في هذا المجال مما ينجم عنه تغير في العلاقات الاجتماعية معها كالامتناع عن مد يد العون لها أو قطع صلتهم بها.

➤ **المعوقات الثقافية:** تعني في مجملها الأفكار والمعتقدات التي تحمل طياتها تهميش دور المرأة في مجالات محددة والتي تحول دون مشاركتها التنموية في البيئة التي تنتمي إليها، متمثلة أساسا في الذهنات السائدة حولها كالصورة الراسخة المتشككة كونها أقل تأهيلا من الرجل عندما يتعلق الأمر بتوليها مناصب معينة وأنها مجرد آلة لإنجاب الأبناء ومسؤوليتها لا تتعدى أسرتها ورعاية أبنائها فقط.

II - الخلاصة:

ختاما لما سبق يمكن القول أن المرأة الجزائرية أثبتت قدرتها على الولوج في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والاستثمار فيها ، إذ أنه من وجهة نظر التشريع القانوني لا وجود لأي نص قانوني يميز بين المقاولات الرجالية والمقاولات النسوية.

إلا أنه هناك قانون اجتماعي وضعي لا يعترف بعمل المرأة إلا في المجالات التقليدية المعروفة مثل التعليم أو الصحة...، فالمرأة تواجه معوقات تنظيمية خاصة بالمشروع مثلها مثل الرجل المقاول .

إضافة إلى صعوبات ومعوقات اجتماعية تنظيمية مرتبطة بالمحيط الاجتماعي الذي تتواجد فيه صاحبة المشروع ، ونفسية تعيق تقدم المرأة للمراكز القيادية إلا أنه هناك نساء ناجحات في مشاريعهن قادرات على تحدي كل هذه الصعوبات من خلال معرفة المحيط الذي تنشط فيه ومحاولة البحث بدقة عن أسباب هذه المشاكل والعمل على تحديدها وتجاوزها.

أدخل هنا خلاصة المقال دوما بنفس التنسيق المعتمد (الخط، المقاس، البعد بين السطور) ؛ بحيث يوضح فيها الاستنتاجات الرئيسية أو حوصلة الأفكار المتوصل إليها في القسم السابق والتي تجيب عن السؤال المطروح في التمهيد، متبوعة بالمقترحات التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية، وتضم خلاصة المقال آفاقه أي حدود البحث نظريا وتطبيقيا (نقد ذاتي: التوقعات التي تنعكس على البحث مستقبلا)، بمعنى آخر ماهي المجالات التي يمكن أن يتطرق لها الباحثون مستقبلا ؟، نظرا لكون الباحث تعرض لها بشكل مختصر أو لم يتعرض لها أصلا، لكي يفتح مجالاً لغيره في البحث.

- الإحالات والمراجع :

- 1- أماني عصفور: المقاولات النسائية عوائق عابرة للحدود، بإدارة أم فراس، تاريخ زيارة الموقع 06-02-2009، WWW.FURSAN.COM.
- 2- المشاركة الاقتصادية للمرأة في بلدان شمال افريقيا، ابريل، 2005، طنجة، المغرب، [http://www.uneca-na.org/arab/un/document 20 et 20 etudes/ participation/ economic 20 / des 20 femme.](http://www.uneca-na.org/arab/un/document%20et%20etudes/participation/economic%20des%20femme)
- 3 - براهيم قودور، دريدي فاطمة، قيواني محمد أمين، دور المرأة الحرفية في تنمية المجتمع الجزائري، مجلة الوحدات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، الجزائر، العدد 02، 2020.
- 4- بوشنوفة أحمد، بوسهمين أحمد: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، المركز الجامعي بشار، أيام 17-18 أفريل 2006.
- 5- تمار خديجة، دور غرفة الصناعة التقليدية والحرفية في دعم المرأة الحرفية ولاية مستغانم نموذجا، مجلة المالية والأسواق، جامعة مستغانم، الجزائر، العدد 02، 2021، ص 479.
- 6- حراق مصباح، بوقلع واد، نميدلي بشري، قطاع الصناعة التقليدية في الجزائر-واقع وتحديات-، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، جامعة ميلة، الجزائر، العدد 01، 2020، ص 164.
- 7- خبابة عبد الله: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة ، الجزائر، دون سنة
- 8- رايح خوني: ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2002-2003.
- 9- عائشة بلعربي: أي دور لصاحبات الأعمال العربيات في التنمية الاقتصادية، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتغيير، جامعة محمد الخامس، الرباط، المملكة المغربية، 2008.
- 10- عادل محمد زايد: إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، كتب عربية للنشر والتوزيع الالكتروني، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003.
- 11- عبد الحميد مصطفى أبو ناعم: إدارة المشروعات الصغيرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2002.
- 12- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح : سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
- 13- كليفور بومباك : ترجمة رائد السمرة: أسس ادارة الأعمال التجارية الصغيرة، مركز الكتاب الأردني، 1989.