

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

تخصص إدارة محلية



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي بعنوان:

تمكين المرأة المقاوله في الجزائر

إشراف الأستاذة:

ليندة بوعنان

إعداد الطالبة:

فائزة براج

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الصفة	الجامعة
د. كمال شطاب	رئيسا	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. ليندة بوعنان	مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. فوزية شرقي	مناقشا	جامعة محمد بوضياف-المسيلة

السنة الجامعية: 2021 / 2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف . المسيلة

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
تخصص: إدارة محلية



كلية: الحقوق والعلوم السياسية
قسم: العلوم السياسية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي
بغنوان

تمكين المرأة المقاوله في الجزائر

إشراف الأستاذ:
أ. ليندة بوعنان

إعداد الطالبة:
برابح فايضة

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
.....	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
أ. ليندة بوعنان	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مشرفا و مقرا
.....	جامعة محمد بوضياف المسيلة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ملحق بالقرار رقم 10824... المؤرخ في 27 مارس 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جهات محمد بوضياف - الخلية -

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المصطفى أصدق:

السيد (ذ): سرايخ فائزة الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالبة ماستر
الحامل (ذ) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 19069863 والصادرة بتاريخ 2011/03/22
المسجل (ذ) بكنية / معهد الصحافة قسم العلوم السياسية
والمكتب (ذ) بإحدى أعمال بحث (مذكرة النجرح، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
مذكرة ماستر بعنوان تمكين المرأة المتقولة في الجزائر

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2022/06/19

توقيع المعني (ذ)



شكر وتقدير

الحمد لله أولاً وابتداءً... وبعد
أتقدم بأخلص عبارات الشكر والإمتنان الى كل من
مدنا بالعون ماديا ومعنويا لإنجاز هذا العمل وفي
مقدمتهم المشرفة "بوعنان ليندة" .. ونشكر كل
الأساتذة الذين نلنا شرف التعليم على أيديهم وكانوا
مثالا للإتقان والصدق في أداء الواجب.

هَدَاء

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات والصلاة والسلام
على الحبيب المصطفى
أهدي ثمرة جهدي ونجاحي لمن أدين له بحياتي
أبي سليمان ولمن وضعت الجنة
تحت أقدامها أمي فاطمة وأمي الثانية
خيرة حفظها الله وأدامهم نورا لدربي
إلى صفاء آية أمان شهرة حنان سميرة سامي
إلى أعزائي عبد المالك و حمزة و محمد
والى روح عمتي الطاهرة سعدة
وكافة أفراد العائلة الكريمة

الفهرس

فهرس الموضوعات:

الصفحة	الفهرس
	شكر وتقدير
	إهداء
	قائمة المختصرات
	فهرس الموضوعات
أ	مقدمة عامة
الفصل الاول: تمكين المرأة المقاولَة	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: مفهوم تمكين
14	المبحث الثاني: أهمية وأبعاد تمكين المرأة
24	المبحث الثالث: النظريات المفسرة للتمكين
31	المبحث الرابع: الآليات والمؤسسات المكلفة بتمكين المرأة
35	المبحث الخامس: عوائق وفرص تمكين المرأة الجزائرية
الفصل الثاني: المرأة المقاولَة في الجزائر	
41	تمهيد
42	المبحث الأول: التطور التاريخي للمقاولاتية
45	المبحث الثاني: مفهوم المقاولاتية
51	المبحث الثالث: المدارس المفسرة للمقاولاتية
54	المبحث الرابع: مفهوم المقاولاتية النسوية
57	المبحث الخامس: الآليات المكلفة بترقية المقاولاتية النسوية في جزائرية
65	خاتمة
66	قائمة المراجع

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ص: الصفحة.

ط: الطبعة.

د.ط: دون طبعة.

د.س.ن: دون سنة نشر.

د.م.ن: دون مكان نشر.

ج.ر.ج.ج.د.ش: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

مقدمة

شهدت الساحة الاقتصادية سلسلة من التغيرات والتحولات التي اتسمت باهتمام مختلف الباحثين الاقتصاديين وكذا دول العالم بمجال المقاولاتية الذي أصبح يلعب دورا مهما في النشاط الاقتصادي، الأمر الذي جعله من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي نظرا لسهولة تكيفه ومرونته التي تجعله قادرا على الجمع بين التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل فضلا عن إمكانية قدرته على الابتكار والإبداع و التجديد وتطوير منتجات جديدة، لذا كان لزاما على الدول خاصة النامية منها العمل على زيادة فعالية المقاولاتية وتذليل كافة الصعوبات التي تواجهها.

ومن ذلك ازداد الاهتمام حول إيجاد طرق ووسائل المثلى التي تساهم في تذليل المصاعب التي تواجهها مقاولات المشاريع، إذا انتهى الأمر بإقامة الحكومات للعديد من شبكات الدعم، منها تمكين المرأة حيث شكل موضوع التمكين محور اهتمام المختصين في العلوم السياسية النسوية وكذا المختصين في حقل التنمية وحقوق الإنسان ، حيث بدأ الاهتمام بتكريس أربع مؤتمرات عالمية معنية بالمرأة برعاية الأمم المتحدة مما أدى إلى زيادة الوعي بالقضايا النوع الاجتماعي GENDER ISSUES وتضييق الفجوات بين المرأة والرجل في المشاركة الاقتصادية، وتماشيا مع هذا الاتجاه العام أكد إعلان الكويت الصادر في جانفي 2009 تبنيه لهدف المساواة بين الرجل والمرأة وتمكين المرأة على لائحة الأهداف الإنمائية للألفية حيث نص على ضرورة العمل على <<تمكين المرأة والارتقاء بأوضاعها الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، وتعزيز دورها في الحياة العامة تحقيقا لمبدأ المساواة وتأكيدا لمبدأ العدل والإنصاف في المجتمع>>¹.

وبالرغم من حداثة مفهوم تمكين المرأة إلا أنه لا يركز على التوعية للنساء بذلك بل بتنظيم النساء في تنظيمات أو جمعيات تسعى لدفع قدراتهن وتفعيل مشاركتهن كما يسعى لإحداث تعديل في القوانين والسياسات والآليات والإجراءات التي من خلالها يتم دعم قدرات النساء. وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء الكاملة في البناء الرئيسي للتنمية وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز ومن خلال تطرقنا إلى تمكين المرأة في الجزائر في سياق

¹ - توصيات مؤتمر القمة العربية الاقتصادية والاجتماعية والتنمية، الكويت 20-29 أكتوبر 2009.

قانوني واجتماعي واقتصادي سنتعرف على جملة من تحولات عميقة منذ إقرار جملة من الإصلاحات السياسية والقانونية تزامنا والربيع العربي، مع ضرورة الإشارة إلى أن التعديل الدستوري الذي أقر بأن تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في مجالس المنتخبة في المادة 31 مكرر¹، ومن هنا نلاحظ أن دور المرأة اتسع وأصبح موضوع تمكينها محظ اهتمام الدولة.

الإشكالية الرئيسية: نفصل فيها من خلال التساؤل التالي ما مفهوم تمكين المرأة المقولة، وكيف قامت الدولة الجزائرية بذلك؟
ولدراسة هذا الموضوع وإبراز أهميته.

الأسئلة الفرعية:

- 1- ما مفهوم تمكين المرأة وما هي أهميته؟
- 2- ما هي النظريات المفسرة لتمكين المرأة؟
- 3- ما هي برامج الدولة في إطار تمكين المرأة المقولة في الجزائر؟
- 4- ما هو واقع المقاولتية النسوية في الجزائر؟

الفرضيات:

- 1_ للتمكين أهمية تكمن في ما ينتج عنه بعد التمكين للفرد والمؤسسة.
- 2_ ربما النظرية الليبرالية النسوية هي أقرب نظرية فسرت التمكين للمرأة.
- 3_ ربما نجد برامج الدولة لترقية تمكين المرأة المقولة تكمن في نصوص الدستورية والقانون العضوي.
- 4_ ربما لاتزال المقاولاتية النسائية في الجزائر لا تحظى بالمكانة التي يحضى بها النساء في المجتمعات الأخرى.

¹ القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 63، الصادرة في تاريخ 16 نوفمبر 2008، ص05.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في كونها تخص الفئة المهمة في بناء المجتمع وتعتبر أكثر الفئات هشاشة وتهميش من طرف الدولة وذلك يعود إلى عدة اعتبارات ونحاول من خلال بحثنا هذا ان نصل إلى أسباب ومعالجتها لنتحصل على نتائج.

لكون المقاولاتية النسوية مجال يمكن الاعتماد عليه في دفع التنمية الاقتصادية بالبلاد.

أدبيات الدراسة:

شملت أدبيات دراسة هذا الموضوع عدة مراجع ورسائل ماجستير وكذا اطروحات دكتورا ومن بينها نذكر:

1_المراجع تمت الإستعانة بالقرآن الكريم وكذا قاموس لسان العرب.

2_معوقات تمكين المرأة إقتصاديا و الحلول مقترحة بمدينة جميل، للباحثة فاطمة عمر كازوز، جامعة مولانا مالك إبراهيم كلية الدراسات العليا، قسم الاقتصاد الإسلامي سنة 2015,2016 حيث قدمت الباحثة رسالتها في شكل منهج دراسة الحالة وإختصت بحثها على مدينة جميل.

3_ مذكرة بعنوان المقاولاتية النسوية في الجزائر بين آليات الدعم والواقع بين الفترتين 2000,2016 للطالبة حمزوي حسيبة بجامعة مولود معمري، تيزي وزو كلية الحقوق قسم العلوم السياسية حيث تناولت الطالبة موضوع المقاولاتية في فترة محددة زمنيا ومكانيا وركزت على الجانب التطبيقي للمقاولاتية.

أما في دراستي سأتناول موضوع التمكين والمقاولاتية بشكل عام لا تحده مدة زمنية معينة أو مكان معين بالجزائر من أجل الوصول إلى فكرة حول مايسمى بتمكين المرأة المواقلة في الجزائر.

أسباب اختيار الموضوع:

يرجع سبب اختيار الموضوع إلى العوامل التالية:

- بحكم طبيعة التخصص المدروس في الإدارة المحلية.

- عوامل ذاتية تخص اهتمامي بالمرأة وموضوع تمكينها وتطويرها.
- إيجاد حلول للوصول إلى ترقية المرأة وسبل عيشها بطريقة كريمة.
- محاولة اثراء المكتبة الجامعية في قسم العلوم السياسية بجامعة المسيلة.

منهج الدراسة:

ان طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الواجب اتباعه قصد الإحاطة بأهم جوانب الموضوع وعلى ذلك سنعتمد في دراستنا على المنهج التاريخي وكذا الوصفي الذي يناسب الجانب النظري للموضوع خلال استعراض الجوانب النظرية ومحاولة تحليلها لإسقاطها على الواقع.

هيكل الدراسة:

من أجل تغطية الموضوع قمت بتقسيم البحث إلى فصلين:

_ الفصل الأول: خصص للإطار النظري لتمكين المرأة من خلال أربع مباحث، الأول إلى نشأتها مفهومها، أما المبحث الثاني يتضمن النظريات المفسرة لتمكين، والمبحث الثالث يحتوي على الآليات والمؤسسات المكلفة بتمكين المرأة، والمبحث الرابع يحتوي على العراقيل وحلول لتمكين المرأة المقولة.

_ أما الفصل الثاني: فنتناول فيه كمبحث أولا التطور التاريخي للمقولة النسوية، والمبحث ثاني مفهوم المقاولاتية، أما عن المبحث الثالث يحتوي على الآليات والأجهزة المرافقة للمقولة النسوية في الجزائر، والمبحث الرابع يناقش عراقيل وحلول المقولة النسوية في الجزائر

صعوبات الدراسة:

واجهتني العديد من الصعوبات خلال إنجازي للبحث:

- صعوبات جمع المراجع.
- حداثة الموضوع في الجزائر.
- قلة المراجع والدراسات السابقة.

الفصل الأول

تمكين المرأة المقاتلة

إن مجتمع الالفية الثالثة هو مجتمع التغير السريع واننا نحن العرب والمسلمين اماما تحديات كبيرة بالإضافة الى ان الهوة الكبيرة بيننا وبين المجتمعات المتقدمة زادت في الاتساع ولكي نقصص الهوة ونجابه تلك التحديات لابد لنا من إعادة النظر ببعض القيم والمفاهيم الخاطئة المتعلقة بدور المرأة في التنمية الشاملة سواء على صعيد عملها داخل المنزل او خارجه ولا يمكن للمجتمع العربي عامة والجزائري خاصة أنه يواجه تحديات العصر، ويساير التطور والتحديث مادامت المرأة العربية في وضعها الراهن ولطالما أن المرأة العربية لم تتغير بعد ولم تتغير نظرة المجتمع لها وعلى دورها في التنمية الشاملة ومساهمتها الفاعلة في النشاط الاقتصادي فالإنسان العربي غير قابل لمواكبة التطور الذي يشهده عصر العولمة.

ولعل الوصول لحقيقة المرأة نصف المجتمع أدى إلى ضرورة تفعيل دور المرأة حتى نستفيد من نصف قوى المجتمع الأخرى، فلقد أدت مجموعة من الظروف والعوامل إلى الاهتمام بدور المرأة العربية اقتصاديا بتمكينها وإشراكها في التنمية الاقتصادية فمن خلال الجهود الدولية والمحلية تم الإعلان عن ضرورة النهوض بالمرأة وتقوية دورها الاقتصادي حتى تكون شريك في عملية التنمية، وتروج منظمة العمل الدولية إلى مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين باعتبارهما هدفين إنمائيين، أما على الصعيد الإقليمي والعربي فقد شاركت الدول العربية في المؤتمرات الدولية واتخذت عدة تدابير في محاولة منها للنهوض بالمرأة كما عقدت مؤتمرات إقليمية وعربية وتنسيقية تابعة للمؤتمرات الدولية من أجل تمكين المرأة. ومن أجل فهم أكثر لموضوعنا سنتطرق الى: مفهوم التمكين أهميته ابعاده، تمكين المرأة والنظريات المفسرة للتمكين، الآليات والمؤسسات المكلفة بالتمكين، وكذا عوائق وفرص التمكين.

المبحث الأول: مفهوم تمكين

_التمكين لغة: التمكين للفعل مكن، والمكان عند أهل اللغة العربية هو الموضع الحاوي للشيء، وقد وردت كلمة مكن بمعان متعددة منها: مكن الشيء قوي ومتن ورسخ واطمأن فهو ماكن، ومكنه من الشيء وأمكنه منه جعل له عليه سلطانا وقدرة، وامكن فلانا الامر سهل عليه وتيسر وقدر عليه.¹

_التمكين اصطلاحا:

ويعرف أيضا: ويعرف أيضا على انه المشاركة الفعلية من جانب العاملين في إدارة منظماتهم باتخاذ القرارات وحل المشكلات والتفكير الإبداعي والتصرف في المواقف وتحمل المسؤولية² والرقابة على النتائج.

ويعرف أيضا بأنه هو عملية تغير موازين القوة الاقتصادية التي يعيش فيها الافراد بما يتضمنه ذلك من ضرورة توافر ثقة الفرد بنفسه وبقدراته، وامكانياته ومن ثم استعدادة النفسي للاختيار بين البدائل المختلفة.

ومن خلال هذه المجموعة من التعريفات نستنتج أن التمكين يختلف باختلاف أفكار الباحثين فمنهم من رأى ان التمكين يخص الفئة المستضعفة، ومنهم من حصر التمكين في مجموعة معلومات جديدة تقدم للفرد الممكن، ومنهم من اعتزم أن التمكين هو استراتيجية إدارية.

1_ التمكين في القرآن:

وردت كلمت التمكين في القرآن الكريم في ست عشر آية جاءت في اثني عشرة سورة وبثمانية ألفاظ هي: مكناهم، مكناكم، مكناء، فأمكن، مكين، مكني، يمكن، ونمكن.³ كما في قوله عز وجل:

¹ أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الاصفهاني، المفردات في غريب القرآن، تحقيق: محمد سيد كيلاني، لبنان، بيروت، دار النشر العرفة، صفحة 481

³ القرآن الكريم

قوله تعالى (إنا مكننا له في الأرض وإتيانه من كل شيء سببا) "سورة الكهف"¹

وقوله تعالى (قال ما مكني فيه ربي خير فأعينوني بقوة) "سورة الكهف"²

وقوله تعالى (ألم يروا كم اهلكنا من قبلهم من قرن مكناهم في الأرض ما لم نمكن لكم أرسلنا السماء عليهم مدرارا وجعلنا الأنهار تجري من تحتهم فأهلكناهم بذنوبهم وأنشأنا من بعدهم قرنا آخرين) "سورة الأنعام"³

وقوله تعالى (ولقد مكناكم في الأرض وجعلنا لكم فيها معاش قليلا ما تشكرون) "سورة الأعراف"⁴

وقوله تعالى (وعد الله الذين آمنو منكم وعملوا الصالحات ليستخلفنهم في الأرض كما استخلف الذين من قبلهم وليمكنن لهم دينهم الذي ارتضى لهم وليبدلنهم من بعد خوفهم امنا) "سورة النور"⁵

وقوله تعالى (وكذلك مكننا ليوسف في الأرض يتبوأ منها حيث يشاء نصيب برحمتنا من نشاء ولا نضيع أجر المحسنين) "سورة يوسف"⁶

وقوله تعالى (فلما كلمه قال إنك اليوم لدينا مكين أمين) "سورة يوسف"⁷

وقوله تعالى (ولقد مكناهم فيما إن مكناكم فيه وجعلنا لهم سمعا وابصارا وافئدة فما أغنى عنهم سمعهم ولا ابصارهم ولا أفئدتهم من شيء إذ كانوا يجحدون بآيات الله وحاق بهم ما كانوا به يستهزئون) "سورة الأحقاف"⁸

¹ سورة الكف، الآية 84

² سورة الكهف، الآية 95

³ سورة الأنعام، الآية 6

⁴ سورة الأعراف، الآية 7

⁵ سورة النور، الآية 52

⁶ سورة يوسف، الآية 56

⁷ سورة يوسف، الآية 54

⁸ سورة الأحقاف، الآية 24

وقوله تعالى (نريد أن نمن على الذين استضعفوا في الأرض ونجعلهم أئمة ونجعلهم الوارثين ونمكن لهم في الأرض) "سورة القصص"¹

وقوله تعالى (أولم نمكن لهم حرما آمنا يجبى إليه ثمرات كل شيء) "سورة القصص"²
وقوله تعالى (الذين إن مكناهم في الأرض أقاموا الصلاة و آتوا الزكاة وأمروا بالمعروف ونهوا عن المنكر ولله عاقبة الأمر) "سورة الحج"³

وقوله تعالى (فقد خان الله من قبل فأكمن منهم) "سورة الأنفال"⁴

وقوله تعالى (ثم جعلناه نطفة في قرار مكين) "سورة المؤمنون"⁵

وقوله تعالى (فجعلناه في قرار مكين) "سورة المرسلات"⁶

وقوله تعالى (ذي قوة عند ذي العرش مكين) "سورة التكويد"⁷

صيغة التمكين الأولى: وردة كلمت التمكين بمشتقاتها في القرآن الكريم في ستة عشر موضعا وقد غلب عليها الصيغة الفعلية التي يبدو فيها التمكين كأنه صيرورة وليس مفهوما ساكنا وفيها ينسب الله تعالى التمكين الى ذاته العليا، فهو وحده من يمكن الانسان وليس الانسان من يمكن ذاته فردا كان او جماعة⁸.

كما جاء مصطلح في الاستحلاف في الآيات حرفيا لكن المضمون يعني ان الاستحلاف في الأرض سببا لعملية التمكين، على حين يأتي التمكين كنتيجة لي عملية الاستحلاف وهكذا تظهر الآيات وجود علاقة ارتباطية وثيقة بين مفهومي التمكين والإستخلاف، وتشير الآيات

¹ سورة القصص، الآية 6

² سورة القصص، الآية 58

³ سورة الحج، الآية 41

⁴ سورة الانفال، الآية 81

⁵ سورة المؤمنون، الآية 13

⁶ سورة المرسلات، الآية 21

⁷ سورة التكويد، الآية 20

⁸ فاطمة عمر كازوز، معوقات تمكين المرأة الاقتصادي والحلول المقترحة بمدينة الجميل ليبيا، رسالة ماجستير، جامعة مولانا مالك إبراهيم، كلية الدراسات العليا، قسم الاقتصاد الإسلامي، ليبيا، الجميل سنة 2015_2016، صفحة 39

القرآنية كذلك ان تمكين مثلما يتحقق على المستوى الجمعي فانه يتحقق على المستوى الفردي، ويمكن التمييز بين صيغتين قرآنيتين من _صيغ التمكين الأول: التمكين للإنسان في الأرض يتم التمكين عبر المستوى الحسي وفيه يتم تمكين الانسان من التصرف في الأرض و يمنح القدرة على ان يجعل منا مستقرا و معاشا (الوظيفة الإستخلافية).

_صيغة التمكين الثانية: التمكين للشيء الدين والقوة والمال و النسل

_صيغة التمكين الثالثة: يتم التمكين عبر المستوى الروحي حيث يضيفي التمكين للدين الى تحقيق الامن للإنسان، وبتضافر كل هذه المستويات تتحقق تكاملية عملية التمكين في بعديها المادي و روحي ،فتمكين ليس عملية مادية و فقط يتحقق فيها اعمار الأرض بوسائل المادية و انما هو أيضا ضمان الامن النفسي و الروحي للإنسان الممكن له في الأرض ¹

2_ التمكين في الكتابات الغربية و العربية: نعرض أولا اهم تعريفات التمكين في الادبيات الغربية: bowen and lawler يعرفان التمكين: " يتمثل في اطلاق الحرية الفرد و هذه حالة ذهنية و سياق ادراكي لا يمكن تطويره بشكل يفرض على الانسان من خارج بين عشية و ضحاها التمكين حالة ذهنية داخلية تحتاج الى ان تبنى، وتمثل لهذه الحالة من قبل الفرد لكي تتوفر له الثقة بالنفس و القناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعد في اتخاذ قرارات و اختيار النتائج التي يريد ان يصل اليها " ²

اما hellriegel and others فيرى ان مفهوم التمكين هو: "القدرة على ان يكون الفرد فعالاً:

_ادائه المهام المهمة.

_ان يكون لديه الاستقلالية في أداء العمل.

¹ فاطمة عمر كازوز، مرجع سابق

² يحيى سليم ملحم، التمكين كمفهوم إداري معاصر، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2006، الصفحة 18

الخبرة و القدرة في التأثير عند أداء العمل و تحقيق الأهداف¹

أرى بان التمكين هو ان يصبح الفرد قادرا على احداث تغيير وذلك بتعزيز ثقته بنفسه لتطوير قدراته وامكانياته ليكون قادرا على اتخاذ القرارات ومن ثم يعتمد عليه في حل المشاكل.

3_ومن التعاريف الموجودة في الكتابات العربية:

التعريف الأول: التمكين عملية ديناميكية هدفها القضاء على جميع اشكال تمييز اللامساواة بين البشر حيث يستوجب الوصول الى هدف هذه العملية، إزالة كافة العقبات القانونية واجتماعية و السياسية و الاقتصادية و غيرها من السلوكيات النمطية التي تضع الفئات المستضعفة و المهمشة في اخر اهتمامات الدولة ومن ثم وضع تشريعات و إقامة مؤسسات تولي مهمة تمكين هذه الفئات المهمشة و القضاء على كافة مظاهر التمييز ضدها.²

ومن خلال هذا التعريف يمكننا القول ان التمكين هو عملية تمتاز بتغير مع الوقت لتواكب التطور الموجود في العالم ومتغيراته، وهي مخصصة للفئات المهمشة او المستضعفة، والغرض من التمكين هو تطوير الذات الممكنة باستمرار، وذلك من خلال دورات تكوينية تهدف الى تعزيز قدراتها الذهنية والبدنية حسب نشاط المرأة الممكنة.

التعريف الثاني: يقوم مفهوم التمكين على امتلاك الفرد للقوة ليصبح عنصرا مشاركا بفاعلية في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، بمعنى امتلاكه القدرة على إحداث تغير في الآخر الذي قد يكون فردا او جماعة او مجتمعا بأكمله، من هنا فأنا التمكين يفترض تنمية الذات المشاركة وتطور قدراتها وإمكانياتها وفاعليتها و وجودها، لهاذا فان مفهوم التمكين يرتبط ارتباطا وثيقا بمفهوم تحقيق الذات او حضورها وتعزيز قدراتها في المشاركة والاختيار

¹ محمد عجلان، اثر عوامل التمكين في تعزيز السيميات القيادية للمدير، مجلت الإدارة و الاقتصاد، المملكة العربية السعودية، ديسمبر 2019

² إيمان ببة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتمكين المرأة إقتصاديا في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة قاصد مرباح، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، الصفحة 7

الحر أو ما يختصره مفهوم تعزيز القدرات، اما قياس على المستوى مفهوم المرأة فانه يرتبط بثلاث مناحي أساسية:

المشاركة السياسية للمرأة؛

المشاركة الاقتصادية للمرأة؛

الاستحواذ على الموارد الطبيعية.¹

والتمكين هنا فيما يخص الجانب النسائي وهي الفئة المستضعفة على المستوى المجتمعات العربية، يركز على تكوين المرأة والاهتمام بتطويرها، لأنها نصف المجتمع ولكونها تمتلك مهارات ومدربة جينيا على التحمل، لهذا نجد الدول المتقدمة تولي اهتماما كبيرا بهذه الفئة وتستثمر الدول المتقدمة في عنصر النساء ذلك لما تقدمه هذه الفئة من ناتج اقتصادي للدولة سواء كانت في منظمة حكومية او خاصة او في قطاع صناعي او انتاجي.

¹ تقرير الوطني الثاني لأطراف التنمية للألفية في الجمهورية السورية. راسة مجالس الوزراء، هيئة الدولة، أيلول 2005،

المبحث الثاني: أهمية وأبعاد تمكين المرأة

يهتم التمكين بشكل عام على إقامة وتكوين الثقة بين الممكنين، وتحفيزهم على المشاركة في اتخاذ القرارات، وكذلك كسر الحدود التنظيمية الداخلية بين الممكنين من أجل تبادل وجهات النظر والخبرات السابقة للممكنين السابقين والاستفادة منها، وتكمن أهمية التمكين في المردد الذي يعود للمنظمة او المؤسسة التي قامت بتمكين الافراد.

فالمؤسسات الجامعية تدرك ان الاهتمام بالعناصر البشري يؤدي الى تحقيق التميز المؤسسي وعلى ذلك فان القطاعات الجامعية المختلفة في حاجة ماسة لتبني سياسات تتلاءم مع التطورات الإدارية المعاصرة

أولاً: أهمية التمكين

هنا نلاحظ ان مثال تمكين الفرد في المؤسسات الجامعية يحظى باهتمام كبير، لأنها تدرك مدى أهمية الفرد الممكن، وما يضيفه الفرد للجامعة من نتائج تجعل الجامعة في المراكز الأولى، اذ قامت بتمكين الافراد تمكين جيداً يتواءم والتطور الذي يطرأ على الإدارة. ويمكن تقسيم أهمية التمكين من خلال الرؤى التالية:¹

1_ من منظور العاملين:

أ) تحقيق الانتماء: حيث يساهم التمكين في زيادة الانتماء الداخلي بالنسبة للموظف كما يساهم في زيادة انتمائه للمهام التي يقوم بها وزيادة انتمائه للمؤسسة ولفريق العمل الذي ينتمي له.

ب) المشاركة الفاعلة: وهي تعني تمكين العاملين الذي يساهم في رفع مستوى مشاركتهم والمشاركة الناجمة عن التمكين، تتميز بمستوى عال من الفاعلية والمشاركة الجابية التي تنبع من واقع انتماء الفرد وشعوره بالمسؤولية تجاه اهداف المؤسسة.

¹ الطعاني حسن، درجة ممارسة التمكين الإداري لدى مديري المدارس الحكومية، الأردن، 2011، من الصفحة 201 الى

ت) تطوير مستوى أداء العاملين: ان تحسين مستوى أداء الموظف ورفع مستوى الرضى لديه من الأمور الأساسية التي تنتج عن تطبيق مفهوم التمكين في الإدارة وهي فكرة ذات أهمية كالقوة دافعة ومحصلة مهمة تقف خلف برامج التمكين، فتحسن نوعية الأداء وخاصة في المؤسسات، والخدمات بواسطة برامج التمكين، تعد عامل من عوامل النجاح.

ث) اكتساب المعرفة والمهارة: ان نجاح برامج التمكين تتوقف على توافر المعرفة والمهارة والقدرة لدى العامل او الموظف، والمعرفة والمهارة لا يمكن ان تتحققا دون تنمية وتدريب وهذا يتطلب الكثير من حالات الانخراط الموظف في دورات تدريبية وندوات.

ج) المحافظة على الموظف من قبل المؤسسة: بناء على ما ذكر في النقطة السابقة، فان المؤسسات الناجحة هي تلك التي لا تفرط بموظفيها الممكنين بسهولة، فزيادة معرف ومهارة الموظف وتطوير كفاءته يفرض عليها التمسك بالفرد الممكن.

ح) شعور الموظف بمعنى الوظيفة: الموظف الممكن يدرك قيمة العمل بنفسه بشكل أكبر من غيره، وخاصة عندما يستشعر سيطرته على مهام العمل.

خ) تحقيق الرضى الوظيفي: وهو أحد اهم المزايا المحقق من نتائج التمكين الشعور بحرية التصرف والمشاركة والاستقلالية في العمل من العوامل التي الى زيادة رضى العاملين.

2_ منظور المؤسسة:

إذا كانت المؤسسة قد قدمت للموظف كل ما يمكنها ان تقدم من معلومات ومعرف ومهارة وتدريب وثقة وحوافز من اجل رفع قدرة ذلك الفرد الممكن، فمن الطبيعي ان يكون لذلك كله¹ مردود بالمقابل ينعكس على المؤسسة بالخير والعمل الجاد الذي يحقق للمنظمة نتائج إجابيه تساهم في تحقيق اهداف المؤسسة، ومن نتائج التمكين نذكر منها:²

¹ الطعاني حسن، مرجع سابق

² مرجع سابق الطعاني حسين، الصفحة 201_232

(أ) زيادة ولاء العاملين للمؤسسة: فلعامل الذي يشعر بالتمكين وحرية التصرف في العمل يعلم بأن هذه الحرية جزء من علاقة إيجابية بين الإدارة والعاملين وهذا بدوره يساهم في تحسين مستوى ولاء العاملين.

(ب) زيادة فرص الابداع والابتكار: نتيجة لحرية التصرف وتشجيع العاملين على الابداع وخلق أفكار جديدة

(ت) تحقيق نتائج أداء جيدة من حيث جودة الأداء: فالعملاء يصبحون أكثر رضا بسبب قدرة الموظفين السريعة على الاستجابة لهم وحل مشاكلهم.¹

(ث) مساعدة المؤسسة في برامج التطوير والتجديد: الموظف الممكن هو أكثر رغبة في التغير وتجده أقل مقاومة للتغير هذا ومن اصعب الأمور التي تؤدي الى فشل مشاريع التغير، هي مقاومة التغير من قبل العاملين خوفا من التغير وهذا قد لا يوجد لدى الافراد الذين يتمتعون بالتمكين وحب التغير.²

(ج) تحسين نوعية القرارات الإنتاجية: يدعم اشراك الموظفين وتمكينهم للاستفادة من ابداعهم، حيث ان هذه المبادرات والأفكار سوف تعمل على تحسين نوعية القرارات وبالتالي تزيد من تنافسية المؤسسة، فالتمكين يمثل الطريقة الأمثل للحصول على الابداع الموظفين ومبادراتهم³

(ح) تحسين العلاقات بين العاملين: السعي نحو بناء العلاقات الاجتماعية في داخل المنشأة الواحدة في إطار الوحدة الاجتماعية للعاملين بما يعزز أسس الثقة والمودة بينهم والذي يشكل مرتكزا في تطور منشأة وتنميتها.⁴

¹ مرجع سابق الطعاني حسن، صفحة 201_232

² ملحم يحي سليم، التمكين كمفهوم اداري معاصر، الناشر المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، طبعة 2، مصر، القاهرة، 2006، الصفحة 34

³ خضير كاظم محمود، إدارة الجودة الشاملة، الأردن، عمان، دار صفاء للنشر ، 2010 صفحة 42

⁴ الطوخي سامي . إدارة الشفافية والتمكين في قطاع النقل بمصر، مجلة للبحوث الإدارية، اكااديمية السادات للعلوم الإدارية 2002 ،الصفحة 4

خ) منظور المتعاملين مع المنظمات: العملاء الذين يتعاملون مع عاملين يتمتعون بمستويات عالية من التمكين يعبرون عن مستويات عالية من الرضى، فالتمكين العاملين وخاصة في المؤسسات الخدماتية كالمؤسسات الجامعية، يساهم في زيادة قدرة الموظف على التعامل بمستويات عالية من المرونة والفهم والتكيف والاستجابة، وهذا يؤدي في النهاية الى سرعة الأداء والانجاز وجودة الخدمات¹

ومن خلال ما سبق يمكننا القول ان أهمية التمكين تكمن فيما يقدمه هذا التكوين سواء للفرد كان او جماعة، فهو يعمل على تحقيق مبدا المشاركة وكذا تطوير مستوى الممكنين، لنجاح برنامج التمكين يجب على الموظف ان يكون لديه حس المسؤولية والرغبة في التمكين ليصبح قادرا على التغير، والتمكين من منطلق المؤسسة هو قدرة الفرد او الجماعة الخاضعة لتمكين على زيادة في الابتكار والإنتاج وكذا المساعدة في تطوير المؤسسة وكذا الدفع بها الى اقصى أرباحها بأقل تكلفة ممكنة.

ثانيا: أبعاد التمكين

يوجد تباين ملحوظ بين الباحثين على أبعاد التمكين، وعلى هذا فقد تم اختيار الابعاد التي يجتمع عليها معظم الكتاب السياسيين، وهي كالتالي:

1_الاتصال ومشاركة المعلومات: ويقصد بها المعلومات اللازمة لصنع القرارات التي يحصل عليها الرؤساء ويحتفظون بها لعدم ثقتهم بالعاملين، لذا فهي تعتبر من الابعاد الرئيسية لاحتوائه على المشاركة والثقة والمعلومة.²

ويساهم في سهولة الانسياب في الاتصالات وسرعة تبادل المعلومات وإمكانية حصول كل فرد في المؤسسة عليها، في الوقت المناسب في نجاح تمكين العاملين، حيث يساهم الاتصالات وتبادل المعلومات في تمكين القائد من نقل أفكاره ومشاعره واتجاهاته بفاعلية وبصورة ملائمة

¹ ملحم يحي سليم، مرجع سابق، الصفحة 35

² الرويشد خالد سليمان، مرجع سابق، الصفحة 61

وبمرونة كافية للمستقبل، مما يترتب عليه نجاحه في تحقيق الهدف من الاتصال من خلال التأثير الفاعل في المستقبل.¹

ونلاحظ مما سبق ذكره ان بعد التمكين فيما يخص عنصر الاتصال وتبادل المعلومات، يلعب دورا مهما في نجاح عملية التمكين وذلك يعود الى مدى تمكين القائد الذي بدوره هو عنصر مؤثر على الجماعة التي يترأسها.

2_بناء فرق العمل: وهي تعد من عناصر القوة في تطبيق التمكين بسبب الدور المهم للعمل الجماعي في مواجهة المشكلات وترشيد استهلاك الموارد بفاعلية وكفاءة، حيث ان الشعور المشترك بالمسؤولية الجماعية يجلب قوة حقيقية تتمثل في زيادة درجات الولاء والانتماء والالتزام وتساعد في التغلب على أي مشكلة، من خلال السعي الدائم لجلب رؤية ملائمة تحقق مصلحة كل من المؤسسة والفريق وتمكن الفريق من الاندماج في هذه الرؤية ومن ثم يصبح مكونا مهما في سبيل تحقيقها مع الحرص على تفعيل الرقابة وعلى الأداء من خلال الفريق وشعور كل فرد بالمسؤولية نحو ما يقوم به من عمل في ضوء التزام القائد بتذليل كافة الصعوبات التي تعترض عمل الفريق وتشجع أدائه بشكل جماعي.²

ونلاحظ هنا في هذا البعد ان بناء وتكوين فرق يعد عنصرا اساسيا، ويعود ذلك الى مدى قوة الجماعة في الاتحاد وقوتها على التغير، والعمل الجماعي يعطي نتائج أكثر للمؤسسة التي قامت بتمكين الجماعة، فالتمكين الجماعي يخلق روح المشاركة والحس بالمسؤولية الجماعية.

¹ حسين سلامة عبد العليم . ابعاد تمكين المديرين كمدخل للإصلاح المدرسي، دراسة ميدانية على المدارس الثانوية بمحافظة القليوبية، مجلة مستقبل التربية العربية، القاهرة، 2009، الصفحة 2

² عمر جهاد عبد الرحيم محمدية، أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في هيئة تنشيط السياحة الأردنية، جامعة الشرق الأوسط، كلية الاعمال، 2016، الصفحة 21

3_ التأثير:

ويعني ذلك إدراك الفرد بان له تأثير على القرارات التي يتم اتخاذها والسياسات التي تضعها المؤسسات الخاصة تلك التي تتعلق بعمله ولاياتي هذا الإدراك او الشعور اذا كان الفرد يؤثر او يسيطر على أمور قليلة الأهمية في عمله ولكنه يتكون وينمو اذا كان للفرد تأثيره في شؤون مهمة تسهم في تحقيق اهداف المؤسسة الامر الذي يزيد من الدافعية الداخلية للفرد تلك الدافعية النابعة من الوظيفة ذاتها.¹

أيضا يمكن تعريف التأثير على انه مدى مساهمة الفرد في نتائج المؤسسة ككل² نلاحظ هنا في هذا العنصر ان وعي الفرد بانه يستطيع التأثير في المنظمة من خلال اتخاذه القرارات التي تحقق اهداف المؤسسة وهذا ما يزيد من فاعلية الفرد الخاضع للتمكين.

4_ تحفيز العالمين: تساهم الحوافز المادية و المعنوية في تمكين العاملين من خلال زيادة دافعتهم و رضاهم و انتمائهم الوظيفي و بصفة خاصة عندما تشبع احتياجاتهم و بشرط تقديمها في الوقت المناسب و ربطها بنظام تقويم الأداء لكي لا تمنح الحوافز الا لمستحقها و تكون بمثابة دافع حقيقي لتطوير أداء العاملين و المؤسسين كنتاج نهائي للتمكين.³ و لكي يكتب لجهود التمكين النجاح يجب ان يتم ربط التقدير و المكافاة التي يحصل عليها العاملون بأهداف المؤسسة.⁴

وفي هذا العنصر نجد ان الحوافز سواء كانت مادية كالمكافآت والهدايا والتقدير او حوافز معنوية كتنمين الجهود المبذولة من طرف الافراد الممكنين او تكريمهم يعود كل ذلك بالفائدة للمؤسسة لان الفرد عندما يشعر بالدعم من طرف المؤسسة سيعطي اقصى ما عنده ليقوم لتحقيق اهداف المؤسسة.

¹ HERZBERG F ,MAUSNER B ،THE MOTIVATION TO WORK ،NEW YORK ،P51

² رامي المعاينة عادل: الإدارة بثقة و تمكين ,مدخل لتطوير المؤسسات ,الأردن، عالم الكتب الحديثة ,2008.

³ علاقي مدني عبد القادر: ادارة دراسة تحليلية للوظائف و القرارات الإدارية ,مكتبة دار جدة ,جدة .2000

⁴ الجميلي,مطر بن عبد المحسن: مرجع سابق,ص 44.

5_القوة: ينبغي للمنظمة ان يكون لديها الرغبة و القدرة على تغيير هيكلية القوة في المؤسسة وتشجيع العاملين لديها على الشعور بالقوة والنجاح من خلال منحهم المزيد من الحرية في التصرف بكل ما يتعلق بأعمالهم المختصين بها اما بالنسبة الى العاملين فانه في نفس الوقت ينبغي ان تكون لديهم الرغبة في زيادة سلطتهم ومسؤوليتهم بغض النظر عن مدى مساهمة المؤسسة في ذلك لأنه اذا لم يكن هنالك رغبة من العاملين فان عملية التحول في القوة لن تحصل إضافة الى الافراد الذين يرغبون فب السيطرة اكبر يكونون اكثر اندماجا ومتابعة لفرض التمكين.¹

وفي اخر عنصر من ابعاد التمكين يناقش هذا العنصر القوة، أي مدى قدرة المنظمة على تغيير هيكلية القوة داخل المؤسسة وتحفيز العاملين واشعارهم بالقوة من خلال منحهم بعض الامتيازات التي تخص المسؤولين فقط، والفرد الممكن يجيب ان يكون لديه الرغبة والإرادة في زيادة سلطته ومسؤوليته، وان لم تتبع رغبة الممكن في التمتع بالقوى بمختلف مفاهيمها المؤسساتية فهذا لم يؤثر في عملية تحول القوة داخل المؤسسة الواضحة للتمكين، فهي تعمل على التمكين من اجل التقدم بمؤسسته.

ثالثا: تمكين المرأة

يمكن تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة بانه العملية التي تزداد من خلالها قدرة المرأة على الوصول الموارد الاقتصادية، تتحسن بها ظروفها الاقتصادية وقدرتها على التمثيل . ويعمل التمكين الاقتصادي للمرأة على الانتقاء بأوضاعها بشكل أساسي في أربعة مجالات هي:

_ القدرات الداخلية وما يتعلق بذلك من التعليم وتنمية المعرفة و المهارات و الثقة بالنفس و القدرة على تحكم في الحياة الشخصية.

¹ الجعبري دعاء، واقع تمكين العاملين في الجامعات العامة الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية من وجهة نظر الادارين، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين، 2010

_ القدرة على التأثير والمشاركة في صنع القرار الاقتصادي، سواء على مستوى او الاسر او المجتمع المحلي او الدولة ككل.

_ القدرة على الوصول الى او امتلاك الأصول المادية والمالية، وكذلك القدرة على التوظيف والانضمام الى أنشطة توليد الدخل.

_ وأخيرا القدرة على التنظيم مع الآخرين من اجل التأثير وتحسين النشاط الاقتصادي والحقوق الاقتصادية، وتمتد جوانب التمكين الاقتصادي للمرأة لتشمل ليس فقط زيادة قدرتها على الوصول الى الدخل وغيره من الأصول والموارد المادية ولكن أيضا الى التحكم فيه، وتشير الدراسات الى الاثار الإيجابية لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة على النمو الذي يؤدي الى زيادة الناتج العالمي بأكثر من الربع بحلول عام 2025م.¹

ان إدراك المرأة بقيمتها وحققها بتحديد خياراتها بعد ان تمنح لها الخيارات وحققها في الوصول الى الفرص والموارد، وحققها في الوصول الى ضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه وقدرتها على التأثير على المتغيرات الاجتماعية، ولكي نقرب ونفهم أكثر موضوع تمكين المرأة يمكننا أن نلخصها في سؤالين ماذا نمكن؟ ولماذا نمكن؟ ومن خلال الإجابة على هاذين السؤالين يمكننا فهم موضوع تمكين المرأة، بما ان الموضوع محل الدراسة يختص الجانب الاقتصادي وكذا دور المرأة المقاوله وتمكينها فأننا سنركز في بحثنا هذا على الجانب الاقتصادي وكيفية تمكين المرأة:

_ ماذا نمكن؟

يرتبط التمكين الاقتصادي للمرأة بقدرة النساء على التحكم بمصيرهن وحصولهن بصورة متكافئة على الموارد الاقتصادية والمالية وتمكينهن على تلك الموارد، وتشير الموارد الاقتصادية الى العوامل المباشرة للإنتاج ومنها مثلا الأصول غير المنقولة بما في ذلك الأرض والسكن

¹ فريد ريش، مشاركة النساء في السلام الامن والعمليات الانتقالية في العالم العربي، مركز دراسات المرأة، بيروت، 2017،

ومجموعة الموارد المشتركة، والبنى الأساسية فضلا على الأصول المنقولة كمعدات الإنتاج والتكنولوجيا والثروة الحيوانية وتشير الموارد المالية الى الموارد القائمة على أساس النقود بما في ذلك النفقات الحكومية والنفقات المالية الخاصة والمساعدات الإنمائية الرسمية، فضلا عن الدخل والائتمان والمدخرات و تحويلها العاملين من الخارج ويترتب على تمكينها من الموارد المالية و الاقتصادية، على السواء آثار مهمة بالنسبة للأدوار الاقتصادية التي تضطلع بها المرأة في ادامة سبل معيشية الاسرة وكذلك في اسواق العمل بل في مجمل الاقتصاد بشكل عام.¹

ومن هنا يمكننا فهم ان التمكين الاقتصادي للمرأة يتمثل في عملية انتقال المرأة من موقع الأدنى في الاقتصاد الى مرتبة اعلى وذلك من خلال الوصول الى الموارد الاقتصادية والمالية والسياسية وهي الأجور ورأس المال وكل هذا يعود لها بدرجة أولى الى الاستقلالية المادية وهذا ما يمنحها طاقة لتستطيع ان تعطي أفضل ما لديها لتساهم في النهوض بالاقتصاد.

لماذا نمكن:

تنمية الاستثمار في التمكين:

ان أهمية التمكين للمرأة تتمثل في الفوائد التي تعود على النساء أنفسهن وعائلاتهن ومجتمعاتهن يعني هذا ان تشجيع المساواة بين الجنسين، والتمكين للمرأة يعود بالنفع على الاقتصاد والمجتمع ككل، لان المرأة بطبيعتها التي خلقها الله بها لها القدرة على التحمل و الصبر هذي هيا نقطة قوتها يجعلها متساوية مع نضيرها الرجل الذي لا يقل أهمية عن المرأة في ما يخص موضوع التمكين، وبرغم من ان مجهود المرأة في بعض الأحيان لا تكون ظاهرة لا كنها تكون غالبا عاملا للتغيير في المجتمع نتيجة معاناتها اليومية لتوفير الغذاء و تعليم

¹ الجمعية العامة للأمم المتحدة، سيطرة المرأة على الموارد الاقتصادية وحصولها على الموارد المالية بما في ذلك تمويل

المبالغ الصغيرة، 2009، الصفحة 4

الأطفال و تحسين حياة الناس في المجتمعات، ولنقرب الفكرة اكثر و لنوضح تنمية الاستثمار نأخذ هذه الدراسة:

تنشط اكثر من 800 مليون امرأة اقتصاديا حول العالم و يتمتعن بمهارات تفاوضية افضل من الرجل و ليديهن قدرات على إدارة منازلهن بإرادات متواضعة وقد كان لدخل الذي تحصل عليه المرأة برغم من ضآلته الأثر الأكبر على الوضع المعيشي للأسرة حيث وان المرأة تتفق نسبة اكبر من دخلها على تغذية الأطفال و الصحة و التعليم و تأمين مستقبل افضل للجيل الجديد كما و ان الأدلة تشير الى ان دخل المرأة أساس في بقاء الاسر الفقيرة¹

نستخلص من هذه الدراسة ان للنساء قدرة على التحمل والعمل بأقل راتب من الرجال والعمل لساعات طويلة لذلك نجدهم يمتهنون مهن يكاد لا يوجد الرجل فيها، مثلا نجدهم في قطاع الفلاحة في المناطق الفلاحية الكبرى في البرازيل نجدهم يعملون لساعات طويلة، وهذا ما جعل ارباب العمل يفضلون عمل النساء الذي يوفر عليهم الوقت والمال، وهنا يمكننا الجواب على سؤال لماذا نمكن المرأة لأنها تنجز المهام بأقل تكلفة وفي وقت قصير وهذا استثمار يعود بالفائدة للمنظمة او المؤسسة الموظفة للمرأة.

¹كبير ماتو، تقرير تمكين المرأة في افريقيا و العالم العربي، الاستحقاقات و الفرص و التحديات، قسم العلوم السياسية،

المبحث الثالث: النظريات المفسرة للتمكين

تمثل النظرية الأساس لكل أجزاء المعرفة الإنسانية من خلال تكوين الشروح التفسيرية للظواهر المختلفة فتوجد مجموعة من التفسيرات المنبثقة من وضعية اجتماعية معينة فتوضح وتقر ما يحدث، ولتفسير وفهم نظريات تمكين سنتناول اتجاهان مختلفان في منطلقاتهما وتوجداهما ولكنهما يصبان جميعاً في تفسير وتحليل معوقات تمكين المرأة الاقتصادي، مما ينتج عنه رؤية تحليلية اشمل تستخدم كأساس نظري تفسيري لقضية تمكين المرأة

1_نظرية سوق العمل: التي نجد فيها اتجاهان مفسران لقضية تمكين المرأة وهما:

أ) اتجاه سوق العمل: Labor market trend

يركزون رواد هذا الاتجاه على العلاقة الكلاسيكية ما بين التعليم والعمل فمزيد من الاستثمار في التعليم والتدريس يجب ان يدفع الى المزيد من الفرص المتاحة للمستثمر، وبما ان موضوع محل الدراسة هو تمكين المرأة المقاتلة ففي هذا الاتجاه يرو ان مزيد من التعلم والتدريب للمرأة يعني فتح المزيد من فرص الاستثمار لها.

ب) اتجاه رأس المال البشري: trend of human capital

يرو أصحاب هذا الاتجاه ان استثمار الانسان في النوع معين من التعليم سيكون نتيجة زيادة فرصة هذا الانسان سواء كان رجل او امرأة، في الحصول على الوظيفة مع ارتفاع في الدخل للارتباط التاريخي ما بين مزيد من التعلم يعني ارتفاع في الدخل.

ويزعمون أصحاب هذه النظرية بان الاختلافات في الاستثمار في رأس المال البشري بين الرجل والنساء ويمكن تفسيرها كنتيجة لعقلانية حساب التكلفة الى المنفعة، فهناك افتراض قائل بان المرأة لديها تفضيلات اقوى من الرجل من ناحية الاسرة والعمل المنزلي.¹

¹ علي عبد القادر علي، أسس العلاقات بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري، ورقة عمل، المعهد

الوطني العربي للتخطيط، الكويت، 2001، من الصفحة 3 الى 10

وهذا ما نتج عنه التأثير في اختياراتها في مجال العمل، حيث تصبح خيارات المرأة متجهة نحو المناصب ذات اجر المنخفض والمسارات الوظيفية الأقل تقدماً وتطوراً¹ وان أصحاب هذا الافتراض يؤكدون ان النساء يخترن بشكل عقلائي ومقصود نوعية معينة من الوظائف التي تمكنهن من الجمع بين الأعباء الوظيفية والاعباء المنزلية ونتيجة الى ذلك يصبح الاستثمار بالنسبة للنساء في التعليم والعمل والتدريب اقل تكلفة وبأريحية، حيث ان المعرفة التراكمية تصبح قديمة وغير مطلوبة، ولذلك فان النساء يستثمرن اقل من الرجال في مجال التعليم وتدريب، حيث تستخدم نظرية راس المال البشري مفهوم الاختيار الذاتي لتفسير اختلاف نسب اختلاف الرجال والنساء في بعض المهن وبالتالي ضهور سوق العمل يميز بين النوعين

2_ نظرية سوق العمل المزدوج: Dual labor market theory

ومن جهة أخرى تؤكد نظرية سوق العمل المزدوج على العوامل عديدة خارج نطاق التعليم وعوامل السوق والسوق والتي تؤثر في فرص الباحثين عن العمل مثل الجنس الطبقة الاجتماعية والأصول العرقية فقد اشارت كل من Rees 1993. Begilhote 1994 الى ان هذه النظرية تقسم سوق العمل الى قطاعين أولى وثانوي.

(أ) فالقطاع الأول: يقدم مميزات عالية كارتفاع الأجور وفرص العمل والامن الوظيفي إضافة الى فرص الترقية لوظائف اعلى.

(ب) اما القطاع الثانوي: يركز على الوظائف منخفضة الراتب وظروف العمل غير الجيدة ومحدودية الفرص للترقية لوظائف اعلى، ولهذا تؤكد النظرية ان النساء يركزن غالبا في القطاع الثانوي اما الرجال فيتركزون في القطاع الأول، فالعاملون في القطاع الثانوي كما ترى هذه

¹ علي عبد القادر علي، مرجع سابق، من الصفحة 3 الى 10

النظرية غير قادرين على ان يخوضوا العمل في القطاع الأول، كما ان من انصار هذه النظرية من يقسم سوق العمل الى قطاعات رسمية وقطاعات غير رسمية¹

حيث ينظرون الى الوظائف النساء بانها تنتمي بشكل كبير الى القطاع الغير متقدم او القطاع، الذي لا يتطلب مستوى عالي من التعليم والخبرة والابداع ويغلب عليه تدني مستوى الأجور وسوء وضع العمل وعدم وجود الامن الوظيفي بينما وظائف الرجل تنتمي الى القطاع المتقدم، وهذا النوع يتطلب عادة مستوى عالي من الخبرة والمهارة ويغلب عليه ارتفاع مستوى الأجور والترقية لمراتب عاليا مثل الاعمال الإدارية والاشرفية²

3_ النظرية النسوية:

يتمثل في عدة حركات نسوية كانت بدايتها في القرن التاسع عشر اذا قامت الفرنسية هبرت اكلازا Hebrelien Auclert عام 1771م، و ماري وولستونكرافت Woltoincrafet 1792م بإيحاء مصطلح النسوية وقد عرفت النسوية بشكل عام على انها جهد نظري او عملي يهدف الى مراجعة واستجواب او نقد او تعديل النظام السائد في البنية الاجتماعية الذي يجعل الرجل هو المركز، والمرأة جنسا ثانيا او اخر في منزلة ادنى فتفرض عليها حدود وقيود تمنع عنها إمكانات الانماء والعطاء من ناحية و، ومن ناحية أخرى تبخس خبرات وسمات المرأة لتبدو الحضارة في شتى مناحيها إنجازا ذكوريا خالصا ويؤكد ويوطد سلطة الرجل وتبعية هامشية المرأة.

الى جيل مضى لم تكن النظرة النسوية جزئ من علم الاجتماع مع العلم ان الفكر النسوي قد ساهم ليس فقط في النظرية النسوية، وانما النظرية الاجتماعية فقد وضعت النسوية أسئلة جذرية عن (الأدوار الاجتماعية، الهويات حسب النوع، والخصائص البيولوجية للجنس) ساعدت

¹ فاروق بن صالح الخطيب، دراسات متقدمة في النظريات الاقتصادية، المملكة العربية السعودية، جدة، 1435هـ، الصفحة 242 الى 243 .

² مرجع سابق فاروق بن صالح، من الصفحة 244 الى 245.

هذه الأسئلة علماء الاجتماع في تطوير مفاهيم وتحليلات جديدة عن العلاقة بين المجتمع والثقافة والحياة العامة وكذا الخاصة وبين المجتمع والطبيعة.¹

نرى في هذا الاتجاه انه بدء ظهور مصطلح النسوية في 1771 م وعرف بانه ذاك الجهد سواء كان فكري او جسدي، يهدف في الأخير الى تغير او التطوير او تعديل النظام السائد في البيئة، ومن رواد هذا الاتجاه هبرتين أكلارا التي سعت الى محاربة الصورة النمطية الجندرية² وانشاء فرص ونتائج تعليمية ومهنية وشخصية للمرأة، وجاهدت رائدة هذا الاتجاه على ادراج حرية الرجل ضمن أهدافها، لاعتقادها بان الرجال أيضا متضررين من الأدوار الجندرية التقليدية، وذلك وعلى الرغم من ان النسوية كانت ولا تزال تركز بشكل رئيسي على حقوق المرأة وسبل تمكينها وتطويرها وعلى حصولها لحريتها، حيث تهدف النظرية النسوية والتي ظهرت من الحركة النسوية، الى فهم طبيعة عدم مساواة بين الجنسين من خلال دراسة الأدوار الاجتماعية للمرأة والاخذ بعين الاعتبار الفوارق البيولوجية بينها وبين الرجل.

وفي هذه النظرية نرى بانه بني الفكر النسوي الحديث أسباب توزيع الأدوار والمهام وفق مفهوم النوع الاجتماعي الذي تمت اول مرة محاولة فهمه وضبطه عند آن اوكلي Ane Oawkli

التي صرحت بان الجنس هو الفردة تشير الى الفوارق البيولوجية بين الذكر والانثى، بينما النوع يشير الى تصنيف الاجتماعي للذكور والاناث.

ونلاحظ في هنا ان النظرية النسوية ليست أحادية، بل هي مذاهب واتجاهات تلتقي احيانا في أسس مبدئية وتفترق في فروع منهجية ولها على اختلافها دور في تكوين النظرية النسوية وتطويرها.

¹ محمد اليد، الاتجاه النسوي، مجلة الثراء الالكترونية، الجمهورية السورية، 2009

² ظهر مصطلح الجندرة في سبعينيات من القرن العشرين وهي كلمة انجليزية تتحدر من اصل لاتيني، وتعني في الاطار اللغوي الجنس من حيث الذكور والاناث، ويستعمل هذا المصطلح على المستوى الرمزي للصورة النمطية الثقافية للرجل، ويطلق هذا المصطلح على العلاقات والادوار الاجتماعية والقيم التي يحددها المجتمع لكل من المرأة والرجل.

4_نظرية النسوية الليبرالية:

ترى تونغ TONG ان النسوية الليبرالية افضل المداخل لمعرفة أفكار النسوية واسسها، حيث يؤكد الاتجاه الليبرالي ان المجتمع يتجه نحوى الاعتقاد ان قدرة النساء العقلية والجسدية بحكم طبيعتهن اقل من قدرة الرجال ولذلك تم عزل النساء عن الأجواء الأكاديمية والاقتصادية¹. والحياة العامة ونتيجة لسياسة العزل تلك ظلت القدرات الحقيقية لكثير من النساء غير مكتملة ويرى الليبراليون انه إذا قدمت للرجال والنساء فرصة واحدة في التعليم والحقوق المدنية، فمن الطبيعي ان يتقدم النساء والرجال بالمقدار عينه ولتحقيق العدل والانصاف الجنسي كما يؤكد الاتجاه الليبرالي بانه يتعين علينا أولاً ان نجعل قواعد التعامل الاجتماعي عادلة، وثانياً ان نتأكد من ان أياً من المشاركين في العمل لمصلحة المجتمع وخدمته يكون مستفيد، كما ان الانصاف الجنسي كذلك لا يتطلب ان نكافئ كلا من الخاسر والفائز، حتى لو كان ذلك يعني عدم مكافأة المرأة².

ومن ناحية أخرى، يركز أنصار النسوية الليبرالية على ان الثغرة في الأنظمة السياسية تعودوا الى النظام الجندي او الطبيعة الابوية للعادات والتقاليد و للمؤسسات الاجتماعية، وان على الحركة النسوية العمل على تحديد ذلك ومن ثم علاجه، فمحالات زيادة مشاركة المرأة في الحيات العامة والانتخابات السياسية غالباً ما تدور في حاقات مفرغة من الاستبعاد المستمر للنساء، فالنظام الجندي ام الطبيعة العادات والتقاليد والمؤسسات الاجتماعية تؤدي الى عزل النساء عن المراكز الماطرة في المحيط الاجتماعي العام ومراكز صناعة القرار، فعلى سبيل المثال لا تمتلك النساء الوقت الكافي للمشاركة في الحياة الاجتماعية العامة بسبب الأعباء المزدوجة للعمل المأجور والغير مأجور، بالإضافة الى ان التمييز الجندي التمييز على أساس النوع دائماً ما يؤدي الى الاعتقاد السائد بان النساء هن اقل قدرة على شغل المناصب القيادية

¹ احمد عمرو، النسوية من الراديكالية حتى الإسلامية، قراءة للمنطلقات الفكرية. التقرير الاستراتيجي الثامن، المركز العربي للدراسات الإنسانية، صفحة 145

² احمد عمرو، مرجع سابق ص 146 الى 148

من الرجال، فالسلوك المرغوب والمتوقع من هذه المناصب يصنف على أنه سلوك ذكوري وأيضاً تصنيف المسائل المتعلقة بالنساء على أنها مسائل شخصية لا سياسة.

القضية الأخرى المدرجة من ضمن الاهتمامات النسوية الليبرالية هي: التميز على أساس الجنس، ويعتبر التميز على أساس الجنس من أكبر المشاكل التي تواجه الفكر النسوي لأنه موجود في كل شرائح الأفراد والمنظمات والمؤسسات، ويمكن التعبير على أساس الجنس ب: التميز إلى أنه تميز معبر عنه من خلال المواقف والسلوك للقدر العليا والقدر الأدنى للقيام بالأدوار كما ينبغي.

تعتبر النسوية الليبرالية نمطاً فردانياً من النظرية النسوية، تركز على قدرة النساء على صون مساواتهن من خلال أفعالهن وخياراتهن الخاصة، وتؤكد على جعل الحقوق القانونية والسياسية للنساء متساوية مع الرجال، يناقش النسويون الليبراليون اعتقاد المجتمع الخاطئ بأن النساء يمتلكن بالطبيعة إمكانات فكرية وجسدية أقل من الرجال.

5_ النظرية الراديكالية:

ظهرت النسوية الراديكالية النسوية كرد فعل على تحليل النسوية الليبرالية، إذ ترجع الراديكاليات توزيع الأدوار التقليدية بين الجنسين إلى التنشئة الاجتماعية لا إلى الاختلافات الطبيعية كما بينه الليبراليون، وهذا يعني أن الاختلافات بين النساء والرجال نابعة من اليات التعلم والادراك المرسوم لكل منهما مسبقاً ومن ثم هي قابلة للغير وليست قائمة على الطبيعة أي ثابتة، كما¹ أن تتغير التنشئة الاجتماعية للنساء وتتغير آفاق الفرص والأدوار وتصبح مفتوحة أمامهن في المجتمع، فإن الشيء نفسه يحدث في سلوكهن وتمكنهن².

ترى النسوية الراديكالية أن غياب المساواة بين الرجل والمرأة ترجع أسبابه إلى القيم الذكورية. المسيطرة على الثقافة، وأن قوانين والأعراف والممارسات التنظيمية هي التي فرضت بين مجالات النساء والرجال كذلك المصالح والقدرات الطبيعية للنساء والرجال هي نتيجة الحدود

¹ احمد عمرو، مرجع سابق من 146 إلى 148

² احمد عمرو، مرجع سابق، الصفحة 146 إلى 148

التي تضعها الدولة في مجالات مثل: التعليم، العمل، المناصب الرسمية، وكما ترى الراديكالية بان مفهوم النوع الاجتماعي الجندرة يمثل تراجعاً عن الدفاع عن قضايا المرأة وخطوة الى الوراء، ذلك لان يعد مفهوما غامضاً وغير قابل للتفكيك، ومن اجل تمكين المرأة بشكل حقيقي يتطلب ذلك تغييراً جذرياً للنظام الاجتماعي المبني على المنظومة الابوية الذي يستغرق مدة أطول من الزمن، كما هو الحال في النسوية الليبرالية.

6_ النظرية النسوية الإسلامية:

ترى النسوية الإسلامية عدم تناقض مبدأ المساواة النوعية مع مبدئ الإسلام ذلك ان الثقل الأشد وطأة على النساء في الدول النامية انما ينبع من منظومة الثقافة شعبية كانت او نخوية مقروءة، والتي انعكست على المؤسسات المجتمع، وتؤكد ان المساواة لا تعني التطابق، وانه لابد من الاحترام بين المرأة والرجل، وتركز النسوية الإسلامية على دراسة النصوص الدينية وتحليلها ومراجعتها، من اجل إعادة صياغة منظور للنوع الاجتماعي فلا يوجد في الدين الإسلامي ما يعوق عمل المرأة خارج المنزل وتطورها في السلم الوظيفي واتخاذها مراكز صنع القرار سواء في الحياة الاقتصادية ام السياسية¹.

ان اهم نقاط الالتقاء بين الحركات النسوية هي ان الجميع يتفق على ان التميز النوعي القائم، ولكي تحقق المرأة ذاتها وتشارك في دفع النهضة الحضارية المنشودة، لابد لها من تغيير الظروف الاقتصادية والسياسية الثقافية، أي انه لا بد من الإصلاح وهناك أيضا خطوط عريضة تتفق عليها جميع النسويات منها أهمية التمكين المرأة اقتصاديا وسياسيا وحق المرأة في ان تتعلم وان تتمتع بالحرية وسائر الحقوق التي يجب ان يتمتع بيها الانسان.

¹ احمد عمرة، مرجع سابق من الصفحة 151 الى 153

المبحث الرابع: الآليات والمؤسسات المكلفة بتمكين المرأة

في ظل استمرار لتمييز بين الجنسين خاصة في المجال السياسي والاقتصادي، تتطلب عملية التمكين للمرأة الجزائرية باعتبارها عملية ذات بعد استراتيجي وجب التحضير لها والعمل على تجسيدها على المدى الطويل، تضافر جهود مختلفة الفاعلين الرسميين لتحقيقها¹ ومن هنا يمكننا التطرق الى التدابير التي عمدت الجزائر على تكريسها لتلبية مطلب التمكين.

أولاً: الدساتير

تعد الدساتير إطاراً للتعايش بين الحريات والسلطة، اذا تحدد قواعد ممارسة السلطة والمجال الذي يخصص لحريات وحقوق الفرد، وفكرة حماية الدساتير للحقوق والحريات عن طريق النص على الحقوق والحريات الأساسية، يعد في حد ذاته بين الضمانات القانونية التي تحمي الحقوق العامة والتي تعتبر مؤشراً من مؤشرات التبني الرسمي لهذه الحقوق.

تشكل مسألة تحقيق مطلب تمكين المرأة في الجزائر احدى الأولويات التي كفلتها الدساتير من خلال مبدئ المساوات بين الجنسين في الحقوق والواجبات دون التفرقة او تمييز من أي نوع كان، اذ كرست الدساتير الجزائرية السابقة (1963_1976_1989) حقوق المرأة في شتى المجالات غير ان دورها في الحياة السياسية آن ذاك كان متراجعا لعدم التوافق محتوى النصوص مع الواقع.

حيث اقر الدستور 1963: في الفصل المتعلق بالحقوق والحريات، حق المرأة الجزائرية في التمتع بكافة حقوقها دون استثناء، وكرس هذه المبادئ في مختلف موارده، حيث نص الدستور على ان الشعب الجزائري ناضل ويناضل دوما في سبيل الحرية والديمقراطية ويعتزم ان يبني بهذا الدستور مؤسسات دستورية أساسها مشاركة كل جزائري وجزائرية في تسير الشؤون العمومية والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وضمان الحرية لكل فرد.

¹ عمار بوظياف، نظام كوتا كآلية للترقية الحقوق السياسية للمرأة وموقف التشريعات العربية منه، دراسة حالة التمثيل

النسائي في البرلمان، مجلة الفكر البرلماني، العدد 26، السنة 2010، الصفحة 82

من خلال المادة 10 من دستور 1963 تم الإقرار ".....بان من الأهداف الأساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية... ضمان مقاومة كل أنواع التمييز لا سيما ذلك القائمة على أساس الجنس والدين"¹

ويفهم من ذلك جليا انه وجب مقاومة كل أنواع التمييز لاسيما القائمة على أساس الديني والنوعي، كما اكدت المادة 12 على ان المؤسس الدستوري داعي الى المساواة بين المواطنين من كلى الجنسين بنفس الحقوق والواجبات.

ضف الى ذلك ان دستور 1976 نص في الفقرة الأولى من المادة 39: "على ان تضمن الحريات الاساسية وحقوق الانسان والمواطن وكل المواطنين متساوين في الحقوق والواجبات."² كما أشارت الفقرة الثالثة في نفس المدة الى الغاء كل تمييز بسبب الجنس او العرق او الحرفة،

ثم انتقل في المادة 42 الى ان الدستور يضمن كل الحقوق السياسية والاقتصادي والاجتماعية للمرأة الجزائرية.. ومن ثم نستنتج ان المؤسس الدستوري لم يرد عزل الحقوق عن الواجبات، وتأكيد على ضمان حقوق المرأة غير ان المرأة الجزائرية آن ذاك لم تكن تتمتع بمواطنيتها على أكمل وجه.

¹ دستور الجمهورية الجزائرية المؤرخ في 8.9.1963،، الجريدة الرسمية، العدد 64، الصادر بتاريخ 10.9.1963.

² دستور الجمهورية الجزائرية المؤرخ في 22.11.1976،، الجريدة الرسمية، العدد 94، الصادرة بتاريخ 24.11.1976 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 80_01 . المؤرخ في 12.01.1980 الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادرة بتاريخ، 15 01،1980،

ثانيا: القانون العضوي

من اجل تطبيق فحوى "المادة 31 مكرر صدر القانون العضوي 12_03 المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجلس المنتخبة .."¹

بالإضافة الى صدور قوانين أخرى ذات الصلة لتكريس هذا الحق منها القانون العضوي 12_01 المتعلق بالانتخابات وحقوق المرأة، وكذا تمكينها وتطويرها وادخاله في كل المجالات سياسية كانت او اقتصادية وحمائتها بقوانين تضمن لها العيش الكريم وتحدد لها أيضا واجباتها. وعملت الدولة بكل أجهزتها القانونية على ترقية الحقوق للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة، ويحدد القانون العضوي كيفية تطبيق هذه المادة، وأضافه التعديل الدستوري الأخير في المادة 36 ان الدولة تشجع ترقية المرأة في المناصب المسؤولة وهي الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات، وفي ذلك تأكد وإقرار بان المنظومة القانونية لا تعارض ولا تمنع البة مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية على مختلف المستويات. كما ان التشريع يعد المرأة للمجتمع، والنظام القانوني هو انعكاس للبنى السياسية والاجتماعي والاقتصادي، لذلك فإن ما تتضمنه التشريعات والقوانين والأنظمة من احكام ومواد وبنود، يرسم دور المرأة والرجل معا في الاسرة والمجتمع، سواء اتسم ذلك بالتميز او المساواة. ومن هنا يمكننا ان نطرح مجموعة من الأفكار لتطوير المرأة وحصولها على تمكين جيد نذكر منها:

- _ ضرورة توفير المناخ الملائم للمرأة ودعمها من رؤساء الكتل والأحزاب والتيارات واعطائها الفرص المتكافئة بأبداء الآراء ومشاركتها الفعالة في الحوارات الهامة
- _ اعتماد آليات داخل الأحزاب والتيارات تقوم على أساس خلق مراكز دراسية تقدم دراسات إحصائية وبحوث تخص واقع المرأة وتحفيزها على المشاركة في الحياة السياسية والاقتصادية

¹ القانون العضوي 12_03 المؤرخ في 12.01.2012، المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجلس المنتخب، الجريدة الرسمية، العدد 01، الصادرة في 14.01.2012

_ لابد من استحداث لجنة مستقلة بعيدة عن التوجهات الحزبية تعمل بنزاهة تكلف بوظيفة تقييم ودراسة خلفيات الأسماء من النساء والرجال المرشحة، والتي تطرحها التيارات السياسية في الانتخابات، دراسة تعتمد على الكفاءة والقابلية ونزاهة العمل لأجل الوطن فقط.

_ استحداث ورشات عمل من الدولة والتيارات السياسية في مجال التمكين السياسي للمرأة وتطوير مستواها ووعيها الثقافي في هذا المجال.¹ وكذا تمكين الأجهزة الوطنية المعنية بالمرأة والطفل بالصلاحيات والموارد المالية والبشرية والمؤسسية، وتفعيل دور المرصد الوطني للمرأة.²

¹ تقرير مؤتمر النساء القيادات في عصر التغير، المنضم من المعهد العراقي، مركز ودور ولحن الدولي للباحثين، الأردن 30_01_2013 الصفحة 84 الى 85

² تقرير مؤتمر النساء القيادات في العصر التغير، المرجع السابق، الصفحة من 84 الى 85

المبحث الخامس: عوائق وفرص تمكين المرأة الجزائرية

المطلب الأول:

أولاً: فرص تمكين المرأة

يرتبط نهوض المرأة العربية عموماً و الجزائر على وجه الخصوص بالمستقبل التنموية البشرية، على نحو ملازم و عرضي و يترسخ اضعاف المرأة الراجعة الى عوامل ثقافية اجتماعية اقتصادية سياسية، كما لاحظ تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2005 و 2009 بذور التمييز معتقدات و تقاليد بالية إضافة الى عقبات قانونية تمنع النساء من الحصول على قدراتهن و استخدامها لحد اقصى¹

وقسمت أكاديميا اتجاهات وتفسيرات معوقات وفرص تمكين المرأة الجزائرية الى:

1_ المستوى الاجتماعي: يرجع تفسير الفجوة بين الرجال و النساء في مجال التمكين للمرأة على مستوى المجتمع الى ثقافة البيئة و المعتقد السائد و على الاسرة كنواة الأولى لبناء المجتمع و مدى تأثيره.

2_ المستوى السياسي: تشير الدراسات في الهوية والقيم الاجتماعية الى ان القيم و تطلعات المواطنين تكونها الى حد بعيد الظروف الاجتماعية و السياسية، التي نشأ فيها و كتعريف إجرائي للثقافة السياسية هي مجموع القيم و المواقف المهيمنة تجاه دور المرأة في المجتمع وفي الحياة السياسية و الاقتصادية، ومن المتوقع ان تتردد المرأة في اتخاذ السياسة و الاقتصاد كمهنة و سيتردد الناخبون في اختيارها كمرشح ولن تبدي الأحزاب استعدادها لاعتماد سياسات فعالة لتفعيل التمثيل النسبي²

¹ تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2016، الشباب و افاق التنمية الإنسانية في الواقع المتغير، لبنان المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2016، ص 26

² نفي المرجع، الصفحة 28

وما يلاحظ حاليا في العالم العربي ان النساء خاصة من فئة الشباب يواجهن تداعيات من نشاطهن السياسي والاقتصادي في التعبئة بشأن القضايا الاجتماعية والسياسية، خلال الاحتجاجات في مختلف انحاء المنطقة منذ 2011م، ورغم ان الانفتاح الذي عرفه العام للمشاركة والتعبير عن الراي.

وقد توصلنا الى نتيجة مفادها ان الثقافة السياسية تنعكس أيضا في ذهنية ومواقف النخب الحزبية فاذا كانت الثقافة السياسية السائدة في الحزب غير مؤيدة للمرأة، فهنا تمثل النخب الذكورية الى سد الطرق لوصول المرأة الى المناصب القيادية بحيث نجدها تستخدم خطابات تقليدية بان السياسة حكر على الرجال فقط، وقد حصر هذا الخطاب العقلية العربية في حدود صورة واحدة لعلاقة تبعية المرأة للرجل بسبب نقصها وقصورها الشرعي والعقلي، وكرسوا الصورة النمطية السلبية عن المرأة مما أرى الأسس المتينة لترسيخ النظام الذكوري.¹

3_ المستوى الديني: يعد الالتزام الديني احد مظاهر التدين وتعتبر المنطقة العربية اكثر التزاما من البلدان أخرى في العالم، بفرق واسع كما يقيس مسح القيم العالمي درجة الالتزام بمؤثر يجمع بين تواتر التردد على أماكن العبادة والتصورات حول درجة أهمية الايمان بالله عز وجل، ويرتفع مؤشر التقوى مع التقدم في العمر مما يعني ان الشباب يكونوا في الغالب اقل تدينا من كبارهم كما هو الحال في الجزائر.²

ومن هنا يمكننا القول ان المجتمع الجزائري يتأثر بالدين الإسلامي فيما يخص بالأساسيات الحياتية للمجتمع، ان تحليل البنى على أهمية الدين في المجتمع يرتبط ارتباطا وثيقا بالتفسيرات المبنية على الثقافة السياسية بحيث تنبأ فلاسفة القرنين 18.19 عشر ميلادي (تأثير الدين في الحياة العامة سيضعف في الازمة الحديثة)³ أي ان هيمنة الدين ستضعف مع سير المجتمعات في ركب الحداثة وابتعادها عن التقاليد وعندها ستكون الغلبة للعلمانية.

¹ عبد الفتاح معتز بالله، البيئة الثقافية لعلاقة النوع الاجتماعي، الصفحة 65

² تقرير التنمية الإنسانية، مرجع سابق الصفحة 49

وبالإضافة الى ما سبق نجد ان المبادئ الدينية غالبا ما تخلط مع التقاليد والاعراف، بمعنى لا يتم الفصل بين الأمور المجتمعية والمعتقدات الدينية.

ويمكننا القول ان الإسلام في حد ذاته لا يمثل عائقا امام تمثيل المرأة في البرلمان والدليل على ذلك نسب التمثيل النسوي البرلماني في بعض الدول العربية والغير العربية ذات اغلبية مسلمة الذي يشهد ارتفاعا في النسبة المئوية مع التطور والتقدم الملحوظ في التكنولوجيا والعولمة وانفتاح العالم عليها.

ثانيا: عوائق تمكين المرأة

بالرغم من إزاحة بعض التقدم الملحوظ، ما فئت النساء الافريقيات يوجهن عوائق قائمة على نوع الجنس تعرقل مشاركتهن الناجحة من مكان العمل ولاسيما:

- _ سياسات العمالة وممارسة التوظيف التمييزية: لا تزال النساء يعانين من التمييز في العمل.
- _ تقاسيم غير متساوي بين المسؤوليات العائلية والأسرية: يقع على النساء على درجات متفاوتة ان يأخذن على عاتقهن القسم الأكبر من رعاية الأطفال والمسؤوليات الاسرية، وهو ما يقمن به، ووجدت دراسة أجراها البنك الدولي مؤخرا ان النساء يقمن برعاية الأطفال بشكل كامل ويقمن في المتوسط بثلاثة ارباع المهام الاسرية.
- _ نقص الاشراف على الموارد الإنتاجية من قبل الأرض والممتلكات: هناك افتقار لبيانات دقيقة، ولكن من المقدر ان النساء يملكن اقل من 2% من الأراضي في افريقيا، ومن الواضح ان عدم امتلاك مبنى تجاري او مزرعة يشكل عائقا كبيرا امام تقدم المرأة اقتصاديا.
- _ صوت النساء في مراكز القيادة لا يزال اقلية: وجد بحث اجريا في الثمانية بلدان افريقيا بشأن النساء في مراكز القيادة في النقابات العمالية ان الإحباط يتفشى في صفوف النساء بسبب المنظورات السلبية لقدراتهن القيادية.¹

¹ الاجتماع الإقليمي الثاني عشر، منظمة العمل الدولية، جوهانسبرغ، 2011

_ تعاني النساء من انحصارهن في اشكال العمل زهيد الاجر وتدني المستوى: أظهرت الدراسات انه في حين يوجد العديد من صاحبات المشاريع اللواتي يشغلن منشآت بالغة الصغر.¹

ثالثا: تفعيل دور تمكين المرأة في الجزائر

يمكن للتشريعات والسياسات العامة منها والقطاعية ان تذلل الحواجز التي تعوق تقدم المرأة في مكان العمل وقد نص التعديل الدستوري سنة 2016م: ترقية التنافس بين الرجال والنساء وسوق التشغيل، كما تشجع الدولة ترقية المرأة في المناصب المسؤولة في الهيئات الإدارية والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات.²

وفي انتظار التجسيد على ارض الواقع لا بد من تطور التقاليد الاجتماعية لتتناسب الطاقات المتساوية بين المرأة والرجل، هذا وتمثل المشاركة الاقتصادية المنخفضة للنساء هدرا للموارد في غاية الأهمية، خصوصا لذوات التعليم العالي اللواتي يمتلكن طاقة كامنة غير مستغلة، ولأدراج المرأة في القوة العاملة نتائج إيجابية عدة من بينها تعزيز الإنتاجية وتبسيط الأضواء على قضية المرأة والأسرة.

كما تسعى منظمة العمل الدولية الى تخطي القيود المشار من قبل، من خلال البعد الجنساني في كافة البرامج والسياسات، ومن خلال التدخلات الخاصة بالنساء بغية التصدي لأوجه انعدام المساواة طويلة العهد، ووفقا للقرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورتيه 2009م ينبغي ترويج المساواة بين الجنسين في جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، الا وهي:

_ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

_ العمالة

¹ الاجتماع الافريقي الثاني عشر، منظمة العمل الدولية، جوهانسبورج، جنوب افريقيا، 2011

² تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2016، الصفحة 12_13

_الحماية الاجتماعية

_الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.¹

وأخيرا حسب رأيي ان موضوع تمكين المرأة هو موضوع واسع ومتشعب، وقبل التطرق الى مفهوم التمكين يجب على المجتمعات أن تغير الفكرة الرجعية عن المرأة ودورها الذي اقتصرته مجتمعات دول العالم الثالث في وظيفتها المنزلية فقط، ويقوم التغير عن طريق التأثير الإعلامي وتغير الأفكار القديمة، ولا ننسى دور الدول والمؤسسات الرسمية في إعطاء الحق للمرأة وطرق تمكينها وتطويرها من اجل إدخالها للمعترك السياسي والحياة الاقتصادية، وموضوع تمكين المرأة يشمل مجال عملها حيث يقره ويحدده رؤوسها، وهو عبارة عن مجموعة من المعلومات والمجهودات سواء فكرية او جسدية جديدة، التي تهدف الى تحسين قدرات المرأة في أداء العمل في اقل وقت ممكن وباقل موارد والجهد ليعود ذلك بربح للمؤسسة او المنظمة التي اقرت التمكين والتمكين، أيضا له علاقة بالتطور الملحوظ في التكنولوجيا الذي يشاهده العالم جعل موضوع التمكين امرا حتميا ومستمر من اجل تطوير مهاراتهم وقدراتهم.

¹ الاجتماع الإقليمي الافريقي الثاني عشر، مرجع سابق الصفحة 2

الفصل الثاني

المرأة المقاتلة في الجزائر

أصبحت المقاتلة مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع حيث باتت تعرف حاليا كمجال بحث ونظرا لأهميتها المتزايدة أصبحت كل من الحكومات والباحثين والجامعيين والمجتمع بشكل عام يهتمون أكثر بتطور المقاتلات ومؤسساتهم وبقدرتهم على البقاء والنمو ويمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد في قدرتها على الرفع من مستويات الإنتاج وزيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم انشائها تجديد النسيج الاقتصادي من خلال تمكين المرأة واهتمام بتطويرها ودعمها وإعادة التوازن والعدل و تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بالإضافة الى دورها الكبير في تشجيع الابتكار عن طريق انشاء المؤسسات مبتكرة جديدة ونظرا لأهمية البالغة للمقاتلة فقد تم التطرق في هذا الفصل الى كل من:

التطور التاريخي للمقاتلة، مفهوم المقاتلة، المقاتلة النسوية، المقاتلة في التشريع

الجزائري

المبحث الأول: التطور التاريخي للمقاتلات

أصبح قطاع المقاتلات يلعب دورا مهما في الاقتصاد الوطني كونه من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي، لذلك عمدت الدولة الجزائرية الى العمل على تعزيز المقاتلات لاسيما المقاتلات النسوية والاستعانة بالمرأة كقوة دافعة لإنجاح هذا القطاع في دولة النامية كالجزائر، وقبل التطرق الى المقاتلات النسوية لابد من تعرف المقاتلات والتطرق الى نشأتها.

لطالما كانت المرأة ولا زالت تناضل من اجل البقاء وفرض نفسها في الحياة العامة كونها تمتلك قوة مؤثرة خاصة في الشعوب التي تتقبل دورها ورايها في كل المجالات، وسيتم التطرق في البحث الى التطور التاريخي الذي مرت من ميدان العمل الى مجال المقاتلات، حيث لطالما شغل موضوع العمل مختلف الاقتصاديين الفلاسفة والمفكرين وحسب تياراتهم واتجاهاتهم واختلاف تعاريفهم وآراؤهم باعتبار ان العمل الظاهرة اجتماعية قبل ان تكون اقتصادية موجودة منذ وجود الانسان وبأشكال متعددة، رغم ان العمل كان لا يتعدى بعض الحركات الجسمية والمجهودات الفكرية البسيطة اصبح اليوم يتميز بالتعقيد بالنظر الى الظروف والتعقيدات خاصة، بعد انتشار أفكار جديدة تعدت معنى العمل الى ما هو عليه اليوم وليصبح للشخص اليوم مقالة او مشروع يقوم بإدارة شؤون عله بكل حرية ناهيك عن تواجد المرأة كفاعل بارز ونشط بعد ان كان العمل حكر على الرجال فقط في القرن الماضي.

ففي الحضارات القديمة مثل حضارة الصين، الهند، ومصر كان ينظر للعمل على انه نوع من إرهاق ضمن التجمعات الحرفية والشعبية وكانوا يقومون باختيار الأشخاص وتدريبهم على العمل بعد معرفة بإمكانياتهم وكفاءتهم.¹

ومن هنا نلاحظ ان تعريف العمل قديما كان يقتصر على المجهود المبذولة من طرف الأفراد وعلى أساس امكانياتهم يتم القيام بتمكينهم وتدريبهم للقيام بأعمال في اقل وقت ممكن

¹ أحمد زايد، المرأة وقضايا المجتمع ، القاهرة، مركز البحوث والدراسات والاجتماعية ، 2002، الصفحة 48

وبأقل جهد، ونلاحظ ان العمل في القديم كان يقتصر على الحرف والمهن الشاقة التي تتطلب وقت كبير وجهد أكبر، كما تأخذ وقت أكبر في تمكينهم وتدريبهم.

كما ان المهن و الاعمال لم تكن مدروسة و محدودة، وفي حضرات البحر الأبيض المتوسط قام معاصرو هذه الفترة أمثال افلاطون و ارسطو بوضع تحليلات اجتماعية غير عملية كاعتبار العمل مذلا و ان جماعة الحرفيين محصورة في سلسلة من النظم التي ترعي ركودها، وفي نضرم لم يكن العمل الفكري و الحرب و السياسة يتعلق بالعمل، اما في القرن 18 عشر فقد اكد مقياس العمل الالي من خلال تجربة غاليلي GHALILI و اصبح العمل انساني من خلال تنفيذه العضلي و الحركي مثل العمل العالي و اصبح العمل العلمي في مجال العمل، و نشأت تدريجيا فيزيولوجية العمل بدراسة مجهود العامل و شملت الأبحاث الجوانب المادية و الوظيفية اضافة الى الجوانب النفسية و الاجتماعية و الأخلاقية منذ القرن 19، و ظهرت في القرن نفسة المشاكل المتعلقة بالعامل و العمل، ومع تقدم الصناعة في العصر الحديث ظهر معه اهتمام واضح بدراسة التخصص و تقسيم العمل، فخلال فترات 1780، 1850 تحول المجتمع الزراعي الى صناعي و احتلت الثورة الصناعية مكانتها، وساد في القارة الأوروبية الراس مالية الصناعي و حل محل نضام اقطاعي النظام الجديد في ضل الجمهورية الثالثة عقب ثورة فرنسا.

و تميز المجتمع بسيادة النظام الراس مالي و انتشار الآلات الحديثة في الصناعة و ظهور المدن الجديدة ما شجع المرأة على العمل و التوجه للنشاط المقاوالاتي، لذلك كان خروج المرأة للعمل امرا حتميا بعد الانقلاب الصناعي الذي ساد جميع المجتمعات المتقدمة و برزة النساء ينشطن في المجال الاقتصادي في المجال الاقتصادي حيث ان هذه الظاهرة أصبحت ضرورة حتمية املتها الأوضاع الاقتصادية و ظروف الحياة الاجتماعية.¹

¹ احمد زايد، المرجع السابق، صفحة 49

كما ساعدة التكنولوجيا الحديثة في التطور العلمي في تغير القيم اتجاه نشاط المرأة، لعب العامل الاقتصادي دورا كبيرا في خروج المرأة للعمل وولوجها النشاط الاقتصادي إضافة الى ارتفاع المستوى المعيشي وزيادة متطلباتها، و العامل الأكبر الذي ساعدة على ظهور النساء المقاولات بمفهومه العام هو الحربين العالميتين اللتين اثرتا على البناء التنظيمي للمجتمع و توزيع الأدوار، إضافة الى ظهور الحركات النسوية التي طالبة برجوع المرأة للعمل بعد انتهاء الحرب ومطالباتها بالتسوية مع نظيرها الرجل خاصة في ما يتعلق بحق العمل والاستثمار الاقتصادي، ومنذ سنة 1980م بدء النظر الى المسار المقاولات، كذلك تأثير العولمة التي حاولت اخراج النساء دول العالم الثالث من الاضطهاد وإعطاء المرأة مكانتها في ظل المتطلبات الاقتصادية العالمية، الذي اصبح يتجه الى تشغيل النساء لانخفاض اجورهن عن الرجل، وتشجيه المرأة على النشاط الاقتصادي إضافة الى تأثير المواطنين بالثقافات الغربية التي تدعوا الى تحرير المرأة، خاصة وان المرأة تشعر بان العمل و ممارسة النشاط الاقتصادي يمكنها من تنمية معارفها نتيجة التفاعلات مع الاخرين والرغبة في تنمية مهاراتها وما يسهل لها الطريق في ولوج عالم المقاولات.

وبالمقابل حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها واتساع مجال التعليم والتطوير التكنولوجي وظهور اعمال تختص بها المرأة بدرجة عالية، سهل لها الخروج الى العمل وتطويره الى غاية دخولها عالم المقاولات¹.

وبرزت المرأة كقوة دافعة بالتنمية الاقتصادية، حيث تطور دورها الذي كان يقتصر على الاعمال المنزلية الى الاعمال خارج المنزل بتطور الأوضاع وتغيرها، وكان للحروب التأثير القوي في قلب موازين ومعتقدات المجتمع وفي تلك الفترة اجبرت المرأة على الخروج والعمل خارج البيت يعود ذلك لعدة اعتبارات، منها سد حاجياتها وحاجيات ومتطلبات عائلتها وذلك بعد فقدان من كان يعيلها ويعيل العائلة، وبعد تمكين النساء تمكينا جيد في المجال الاقتصادي

¹ مصطفى عوفي، خروج المرأة الى ميدان العمل واثره على التماسك الاسري، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة باتنة ،

واكتسابها لمهارات عديدة، كل هذا نتج عنه تطور المقاوالاتية النسوية من ميدان العمل البسيط الى عالم الاعمال والاستثمار وبروز نساء ناجحات محليا ودوليا.

المبحث الثاني: مفهوم المقاوالاتية

أصبح قطاع المقاوالاتية يلعب دورا مهما في الاقتصاد الوطني كونه من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي، لذلك عمدت الدولة الجزائرية الى العمل على تعزيز المقاوالاتية لاسيما المقاوالاتية النسائية، والاستعانة بالمرأة كقوة دافعة لإنجاح هذا القطاع في دول نامية كالجزائر، وقبل التطرق للمقاوالاتية النسوية لابد من تعرف المقاوالاتية.

أولا: مفهوم المقاوالاتية:

ظهر مفهوم المقاوالاتية من خلال مقارنة مرحلية تتمثل في مجموعة من المراحل المتعاقدة تبدأ من امتلاك الشخص ميولا للمقاوالاتية الى غاية تبنيه هذا السلوك، وتتوسط هذه المرحلة مرحلة اتخاذ قرار الدخول لمجال المقاوالاتية، وهذه الأخيرة تسبقها مرحلة تسمى بالتوجه المقاوالاتي الذي يعرف بانه إرادة فردية او استعداد فكري يتحول الى انشاء مؤسسة ولذلك في ظل ظروف معينة.¹ وقبل تحديد مفهوم القاوالاتية سيتم التطرق أولا الى تعريف المقاول.

1_تعريف المقاول: ظهر مصطلح المقاول ENTREPRENEUR في القرن 16م وكان

ذلك في فرنسا، وهو مشتق من الفعل ENTREPRENDER أي باشر، التزم، تعهد ولم تتغير لفظة في اللفظ الإنجليزي.

وفي القاموس العام للتجارة الذي نشر عام 1723م بباريس ورد المصطلحين

ENTREPRENEUR و ENTREPREENDER على النحو التالي: تعني تحمل

مسؤولية عمل او مشروع او صناعة...الخ.

¹ عدنان إبراهيم السرحان، شرح القانوني المدني العقود المسماة في المقاولة، بيروت، الريان للنشر والتوزيع، 1996،

والمقاول هو شخص المبدع ومسير لمؤسسة صغيرة ومتوسطة ويساهم بنسبة كبيرة في رأس مال المؤسسة وقوم بدور النشيط في القرارات التي يتخذها لحل مشاكل المنشأة او المؤسسة.¹

أي هو الذي يأتي بالجديد في تسير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ويكون مساهما في رأس مالها.

وحسب الاقتصادي ريتشارد كانتيون: المقاول هو الذي يقود المبادلات في السوق مشتريا من المنتجين، وبائعا للمستهلكين.² بمعنى هو الشخص الذي يؤسس مقولة من خلال المبادلات التجارية.

اما جوزيف شومبتر: الذي يعتبر المنظر الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته التطور الاقتصادي فقد عرف المقاول على انه الشخصية المحورية في تدعيم التنمية الاقتصادية، الذي بدوره يتحمل المخاطر من اجل الابداع والبحث عن خلق سبل انتاج جديدة.³ أي ان المقاول حسب شومبتر هو الشخص المبدع والمحب للجديد في أداء عمله وابتكار أفكار جديدة لإنتاج، ومما سبق يمكننا استنتاج تعريف اجرائي للمقاول فهو كل شخص سواء رجل او امرأة، يخصص وقته وجهده وماله لإنشاء مشروع ما، يريد به تحقيق نجاح في المستقبل مع التحسب لكل خطر قد يهدد نجاح هذا المشروع.

2_تعريف: المقاولاتية

¹ يونس تيمور، ثقافة المقاولة، مكوناتها وخصائصها ، الحوار المتمدن ،العدد 3982، 2013، الصفحة 13

² محمد علي الجودي ،نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ، أطروحة دكتورا، تخصص علوم التسيير ، كلية

العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية ، جامعة الجزائر 3. 2015، الصفحة 15

³ نفس المرجع، نفس الصفحة.

(أ) تعريفها لغة: المقاتلة هي صيغة مبالغة على وزن مفاعلة تقتضي مشاركة من اطراف متعددة واصل اشتقاقها الفعل قال يقول قولاً ومقالاً، وقوله في امره وتقولاً، فلمقاتلة معناها المفاوضة والمجادلة.¹

واشتق لفض المقاتلة من كلمة المقاتل والتي تعني الخطر او المغامرة، التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي.²

(ب) تعريف المقاتلاتية اصطلاحاً: هي الفعل الذي يقوم به المقاتل والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن ان يكون عبارة عن انشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن ان يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها.³ اذ انه عمل اجتماعي بحث على حد قول مارسيل موس 1923_1924م مؤسس الانثروبولوجيا الفرنسية.

1_التعريف الاقتصادي للمقاتلاتية: هي تلك الخطة الاقتصادية او النشاط المنظمة البرمج المبنية على تصميم وتنظيم إدارة بشرية، وكذا كل التجهيزات اللازمة من راس مال ثري ويد عاملة مؤهلة، والوسائل المالية والمعنوية والقانونية لتحقيق مكسب صناعي او تجاري او حرفي او خدماتي.⁴

أي هي تلك الخطة التي تكون من تصميم وتنظيم فرد يمتلك روح المقاتلاتية، مع توفر الوسائل المادية والمعنوية الضرورية لتحقيق مكسب معين في مجال المقاتلاتية.

2_ التعريف القانوني للمقاتلاتية: اختلف رجال القانون بدورهم في تحديد مفهوم المقاتلة باختلاف مجالات القانون على النحو التالي:

¹ فريدة شلوف المرأة المقاتلة في الجزائر، دراسة سوسيولوجية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة، 2008 ، الصفحة 9

² نفس المرجع نفس الصفحة

³ سفيان بدرابي ،ثقافة المقاتلة لدى الشباب الجزائري المقاتل، دراسة ميدانية بولاية تلمسان ، رسالة دكتوراه ، تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية ، قسم علم الاجتماع ،كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، 2014.2015 ،الصفحة 34

⁴ ويكيبيديا

_ مفهوم المقاول في مفهوم الشغل: المقاول هنا تقوم عند توفر عدد من الاجراء يباشرون نشاطا مشتركا تحت اشراف عضو او هيئة لها سلطة الإدارة، وهي تقوم على عمال لتنفيذ وسلطة إدارية واجراء مكلفون بتحقيقها، فلمقاول تضم راس مال وعمل وتكون وحدة اقتصادية لإنتاج السلع والخدمات قصد المبادلة.

_ مفهوم المقاول في القانون التجاري: يختلف هذا المفهوم عما إذا كان النظام رأسمالي او اشتراكي، لنسبة للنظام الراس مالي المقاول هي عمل تجاري من شأنه ان يدل على وجود الحرفة التجارية، لنسبة للنظام الاشتراكي المقاول وحدة إنتاجية تتولى الدولة القيام بها وتكون رؤوس الأموال الموظفة في عملية الإنتاج ذات طابع جماع.¹

ومن التعاريف السابقة نستنتج بان المقاولاتية عبارة عن تنظيم شكلي ينطوي على العديد من المهام ومواقع العمل، أي العديد من المسؤوليات المتفاعلة والمترابطة التي تشترط بقوة جودة وفاعلية المقاولاتية، لأنها تنظيم يقوم على أساس مهام ومواقع ذات مسؤوليات مترابطة وقدرة عالية في بذل الجهد للتعامل مع شروط العمل.

3_ ومن بين تصنيفات للمقاول نذكر :

_ تصنيف جاكين لوفر 1975م :

المقاول المبدع يتمتع بتكوين ومسار مهني عالي، تحركه حاجات الانشاء والتحقيق والانجاز والسلطة.

المقاول المالك يهدف هذا النوع من المقاول الى تحقيق التوازن بين النمو والملكية لكن يكون ذلك على حساب الاستقلالية.

المقاول الفعال تركز دوافعه الى حاجيات السلطة، كما انه يرفض النمو الذي يكون على حساب استقلاليته.

المقاول الحرفي دافعه الأول هو الاستقلالية وأهدافه هي البقاء والاستمرارية

¹ سفيان بدرابي ، مرجع سابق

مقاربة شوم بيتر 1935: تقوم هذه المقاربة على أساس اربع معالم للمقاول:¹
المنتج المسوق الذي يقدم مشروع رأسمالي، حيث يمارس هذا النوع من المقاولين وظائف متعددة.

قبطان الصناعة: سواء من خلال التأثير الشخصي او من خلال اكتساب الملكية او مراقبة أغلب الإجراءات.

المدير الموظف: يمتلك قانون أساسي خاص به، لا يهتم لنتائج المؤسسة، وفعاله ليست رأسمالية.²

ثانيا: المفاهيم المتداخلة و المقاوالاتية

ترتبط المقاوالاتية بعدة مفاهيم متداخلة، وكل مفهوم او مصطلح يدل على معنى المقاوالاتية ومن بينهم:

(أ) قطاع الاعمال: يعني مصطلح الاعمال والذي يشير الى ثلاث مجالات نشاطات مترابطة، المنظمات، او المشاريع التجارية او الصناعية وكما يشير أيضا الى نشاط الصناعي او التجاري (حركة السوق) ، وتعتبر إدارة الاعمال احد اهم تخصصات التي نشأت في القرن الماضي، وهو علم يدرس الطريقة المثالية لإدارة الاعمال والمشاريع الإنتاجية لتأمين افضل مردود في ضوء الوقت والجهد ورأس المال المبذول.

اما قطاع الاعمال فهو يشير الى التنظيم معين او قطاع السوق بأكمله، ويشمل جميع الأنشطة من قبل موردي السلع والخدمات.³

¹ مراد بودية ، مقياس المقاوالاتية ، جامعة تلمسان ، 2019_2020 ، الدرس الخامس

² مراد بودية ، مرجع سابق

³ إبراهيم البشير، دور الاختيارات الاتصالية للمقاول في تجسيد الأفكار الإبداعية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، قسم علوم

الاتصال كلية الاداب ، ص 17

وتكمن أوجه التشابه بين قطاع الاعمال والمقاولاتية، انها مجالين يعتمدان على حركة السوق والاعمال التجارية، لتحقيق اقتصاد مربح.

(ب) الإستثمار هو توظيف طويل الاجل يتمثل في اتفاق فوري لأموال مؤكدة بغاية الحصول على ارادات مستقبلية موزعة على عدة سنوات بحيث تفوق المبالغ المنفقة او المستثمرة، والاستثمار اذا هو عملية الاقتصادية التي تتمثل في شراء مواد الإنتاج والتجهيزات لتكوين راس المال، من خلال استخدام الأموال المدخرة لتمويل مختلف المشاريع واقتناء الموارد المادية كالآلات والمعدات الإنتاجية لاستخدامها في النشاط الاقتصادي.

وتكمن أوجه التشابه بين الاستثمار والمقاولاتية من خلال العمليات التجارية المتبادلة التي يقوم بها رؤساء الاعمال في عالم المال والاعمال.¹

ومن هنا يمكننا القول أن مصطلح المقاوله ظهرت في القرن 16م، وعرف المقاول على انه الشخص المبدع، وهو القائد، المنظر للحقل المقاولاتي . وعرفت المقاوله على انها المفاضلة والمجادلة. أما اصطلاحا هي الفعل الذي يقوم به المقاول. أما عن تصنيفات المقاول نذكر منها: المقاول المالك، الفعال، المنتج المسوق، المدير الموظف كل هذه التصنيفات تندرج ضمن خصائص الفرد . وللمقاولاتية مفاهيم تتداخل معها نذكر منها: مفهوم قطاع الأعمال العلاقة بينهما حركة السوق. و مفهوم الإستثمار أيضا يتداخل مع مفهوم المقاولاتية ويكمن أوج التشابه من خلال العمليات التجارية المتبادلة التي يقوم بها رؤساء الأعمال في المال ولأعمال.

المبحث الثالث: المدارس المفسرة للمقاولاتية

¹ إبراهيم البشير ، مرجع سابق

بعد ان كانت المقاولاتية ترتبط بنظريات التسيير الكلاسيكية، اختلفت وتعددت حاليا المدارس المنظرة لها، اين انصب اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين حول هذا العلم القائم بذاته، ولذلك سيتم التطرق الى المدارس الأربعة الأساسية للمنظرة للمقاولاتية وهي:

1_مدرسة السمات الشخصية :

ترجع أصول نظرية السمات الى ادباء علم النفس، خاصة المهتمين بالدراسة السيكولوجية لتحديد السمات الشخصية للفرد، لذلك هذه المدرسة تنظر الى المقاول على انه لديه صفات تجعله قادرا على انشاء مشروع وإدارة مؤسسة بنجاح، وقد عرف الكاتب الأمريكي هال لدنسي 1957م نظرية السمات بانها مجموع من المتغيرات والعوامل المحددة بدقة، والتي ينظر اليها على انها هي المسؤولة عن ذلك الكم المشابك من السلوك.¹

ومن اهم المفاهيم مدرسة السمات ما يلي:

(أ) **السلوك:** تعتقد هذه النظرية ان سلوك المقاول يبرز بطريقة مباشرة، بحيث يكون قياس السمات والعوامل المحددة لهذا السلوك، عن طريق اختبارات وقايس للوقوف على اهم الفروق والصفات، المميّزة للشخصية التي يتم اكتسابها في الطفولة ونظجها مع الرشد والتي جعلت منه مقاولاً

(ب) **الشخصية:** هي عبارة عن نظام او نمط ديناميكي لمختلف سمات الفرد، فحسب المدرسة السمات الشخصية تتكون من مجموع الصفات او العوامل المستقلة بذاتها بحيث تنظر الى للمقاول على انه شخص دائم الحركة والفتنة، وذو شخصية ديناميكية تجعله يتميز بصفات توحى بانه شخص مقاول.²

(ت) **السمات:** هي مختلف الصفات (الجسمية والعقلية او الانفعالية او الاجتماعية) وتكون بالفطرة او عند الأشخاص، فمن خلال هذه الصفات التي تعبر عن سلوكه، يمكن معرفة

¹ إبراهيم البشير، دور الاختيارات الاتصالية للمقاول في تجسيد الأفكار الإبداعية، دراسة مقارنة للمقاولين الشباب، مذكرة تخرج ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، 2011 ، الصفحة 20

² إبراهيم البشير ، مرجع سابق ، الصفحة 28

الشخص اذ كان ذكيا او غبيا او متطورا او عصيبا او مزاجياالخ، وقد حاول العلماء النفس حصر السمات الشخصية فقدر عددها بالآلاف بعدها لجوء الى طريقة تحليل هذه السمات بصفة عامة أي تم تقسيمها على النحو التالي: السمات المشتركة، السمات الفردية، السمات السطحية، سمات مصدرية، سمات وراثية، سمات مكتسبة، سمات ديناميكية، سمات قدراتي.

2_ المدرسة البيئية الموقفية: ترى ان خصائص المقاتل تتأثر بالبيئة وما تحويه من عوامل خارجية كما تؤمن بتأثير الثقافات على الفرد، وانه لا يصبح مقاتولا الا بسمات شخصية معينة، وتتضمن هذه النظرية ما يلي:

(أ) نظرية الجذب والدفع: أي ان البيئة الإيجابية والتي تتوفر على مناخ ملائم للمقاتلة تجعل للمقاتل ينجذب اليها، اما البيئة السلبية التي تنعدم فيها المتطلبات العمل تنفر المقاتل، وتجعله يبتعد عن مثال هذا المناخ الذي لا يشجع على العمل المقاتلات.

(ب) منهج الحراك الاجتماعي: يلعب عامل التحدي دورا مهما في التحفيز والمساهمة في خلق الابداع، فميزت التحدي بين المقاتلين تجعلهم يخلقون جوا ملائما بالمثابرة والمنافسة بينهم، ما يشجعهم على الابداع والتغير.

(ت) الخلفية الاسرية: هناك دراسات أكاديمية اثبتت مدى تأثر البيئة الاسرية على الافراد، الأشخاص الذين ينشؤون في بيئة مقاتليه يميلون بدرجة كبيرة الى اتباع نفس الخطوات و سلوكيات اوليائهم، فهم القدوى والمثال الحي للنجاح في مجال المقاتلاتية.

(ث) التعليم والخبرة: هاذان العاملان يلعبان دورا مهما في تطوير القدرات وتنمية الكافات المقاتلاتية¹.

3_المدرسة السلوكية:

¹ نفس المرجع، 31

هي عبارة عن اتجاه فكري تعتمد على طريقة تفكير على العقلانية المحدودة الي الرشد المحدود، اذي يأخذ في الاعتبار القيود المادية والطبقية والبيئية التي تمنع الانسان عادتاً من ان يصل الى الحد الأقصى من الاشباع لحاجياته، من خلال تحديد البدائل المتاحة امامه وتقيد قدرته على الاختبار.¹ وكما تعتبر المدرسة السلوكية ان الفرد كائن اجتماعي يتفاعل مع البيئة المحيطة به، وركزت على سلوك الانسان وحاجته النفسية والاجتماعية والمقاول حسب هذه المدرسة هو الشخص الراغب في المثابة والتغير و التمتع بروح المخاطرة، وهو حر في أداء اعماله وفي اتخاذ قراراته.

4_ المدرسة المعاصرة:

تعتبر من اهم المدارس النظرية المهمة بشخصية المقاول وخصائص المقاولاتية، والتي تركز على نظريتين أساسيتين هما(النظرية الموقفية _ نظرية المسار) تتمثل النظرية الموقفية في اعتمادها على عنصرين اساسين هما نمط القيادة الخاصة بالمقاول والذي يهتم بإنتاج وتصميم العامل، ونمط القيادة الذي يهتم بالعاملين والعلاقات الاجتماعية.

¹ نفس المرجع ، 33

المبحث الرابع: مفهوم المقاولة النسوية

أولاً- تعريف المقاولة النسوية: يقصد بالمقاولة النسوية كل إمرة انخرطت في مجال الاعمال والاقتصاد ما يتطلب منها تحمل المسؤولية في التنظيم الإداري ومواجهة المخاطر، وسيتم التطرق في هذا المطلب الى اهم التعاريف المتعلقة بالمقاولة النسوية حسب بعض المنظرين.

_ يشير مفهوم المقاولة النسوية الى امرأة سواء كانت لوحدها او برفقة شريك او أكثر، أسست أو اشترت أو حصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح بعد ذلك مسؤولة عليها ماليا، إداريا، واجتماعية، كما تساهم في تساهم في تسييرها إلى ما هي أحسن، وكلمة امرأة مقولة تشمل على ما يلي:

_ كل إمرة تمارس مهنة الأعمال

_ كل إمرة مستقلة بذاتها، تتحكم بأمورها، تتخذ قرارات وتدير مقولة (مؤسسة) لحسابها الخاص أو أنشأت مشروع ما.

_ عرف الاقتصاديان الأرجنتينيان آني كورنيت _ كرسينا كونستانتينديس في 2007: المرأة المقاولة بأنها المرأة التي لا تخضع لعقد عمل ولكنها تمارس نشاطها تحت وضع مستقل (شخص طبيعي أو مهنة شخص حر)، أو كمساهم في شركة (شخص اعتباري)، وتحمل المخاطر والمسؤوليات المالية والإدارية و الاجتماعية المتعلقة بتطوير نشاطها.¹

أي هي المرأة التي تعمل لحسابها الخاص وتكون مسؤولة ماليا وإداريا على نشاطها الذي تقوم به، متحملة بذلك كل المخاطر المحتملة، ويمكن اعتبار هذا النشاط المهني مصدرا رئيسيا للدخل او كدخل تكميلي.

¹ Imene berrfas . ((la réalité de l'entrepreneuriat féminin en Algérie)) . Mémoire de magister en économie social & développement économique ،laboratoire management des collectivités locale et développement locale (MCLDL) ،faculté des science économiques ،science commerciale et science de gestion ،université stambouli de mascara ،2015-2016,p 26.

وَعُرِفَتْ DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES DE COOPERATION ET DE L'ORGANISATION

DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES: ان المرأة المقاولة التي تمتلك كل او جزئ من ملكية المؤسسة، وتقوم بممارسة السيطرة على إدارة أنشطتها وهي التي تعمل على خلق او تطوير نشاط اقتصادي لغرض توليد القيمة، من خلال استغلال المنتجات الجديدة المعروضة في العمليات التجارية او الأسواق مثلها مثل الرجل المقاول.¹

ومن هنا يمكننا استخلاص خصائص المرأة المقاولة: هي القائدة التي تحب التغيير والتي تأتي بالجديد من خلال استغلالها للفرص المتاحة في الأسواق، من اجل خلق نشاط اقتصادي مربح.

ثانيا: دوافع التي تدفع المرأة للعمل المقاولاتي

يصنف كوران النساء المقاولات حسب الدوافع التي تجبره على اتخاذ المقاولاتية مهنتهم:

_النساء المقاولات بدافع الضرورة : والتي قامت بإنشاء مؤسستها او مشروعها للتهرب من مشكلة البطالة، وهذه الفئة لها نسبة منخفضة من الخبرة.

النساء المقاولات اللواتي يردن التكامل: وذلك بغية تحقيق التوازن والتكامل بين الحياة المهنية ,من اجل تحقيق رغبات اسرية تطمحن اليها.

_النساء المقاولات بدافع اختياري: يمتلكون نسبة عالية من الخبرة المهنية، واتجاههن للمقاولة ما هو الا رغبة لمواصلة النمو.²

بمعني تختلف الدوافع التي تدفع المرأة لولوج عالم المقاولاتية، من دوافع نابعة منها ذاتيا من اجلي تحقيق أهدافها المستقبلية، الى دوافع حياتية اجبرتها على الدخول في هذا المجال الذي كان في القديم حكرا عن الرجال .

¹ -E.R. bruno waltenberg . l'entrepreneuriat feminin en region de bruxelle . brussels au cœur de l'emploi . janvier 2014 p 13.

² نفس المرجع السابق

ثالثا: شروط المرأة المقاتلة

يترتب نجاح المرأة المقاتلة بالوقوف على عدت شروط منها:

1_الشروط ذاتية:

_التميز والكفاءة في مجال العمل، فامتلاك المرأة عنصر الثقة يجعلها قادرة على تفعيل كل امكانياتها لإبراز تميزها.¹

_القدرة على مواجهة المخاطر خاصة التي تكون مدروسة والتي تؤدي الى نجاحها.

2_ الشروط الذهنية والتعليمية :

_السرعة في الفهم والاستيعاب، كونها صاحبة مقولة فهي التي تضع الخطط التنافسية لمقاتلتها.

_ضرورة توفر مستوى تعليمي مقبول على الأقل، لان التعليم يجعل المرأة في حالو امان يصعب استغلالها، عكس الامية التي تعتبر عائقا امام تحقيق أهدافها .

3_ الشروط الاجتماعية:

_ توفر البيئة الاسرية التي تشجع على الاستمرار.

_القدرة على التوفيق بين الحياة الخاصة وميدان العمل مهما كانت صعوبته

4_ الشروط التنظيمية:

_المهارة في التنظيم لكي تحقق المرأة المقاتلة نجاحها في هذا المجال يجب ان تمتلك

الجدية في التنظيم العمل وتوفير مستلزمات المناسبة كما ونوعا.²

¹ خالد كواشة ، المقاتلة النسوية في الجزائر : الأهمية الواقع والتحديات ، مجلة المناجر ، العدد 02 ، 2015 ، الصفحة

30

² خالد كواش ، مرجع سابق الصفحة 31

رابعاً: الفرق بين المقاولات النسوية والمقاولات الرجالية

أشارت الدراسات ان المقاولاتية بطرق تسييرها وأهدافها، وطبيعة نشاطها قد لا تختلف بين الرجل والمرأة، لكن الاختلاف قد يرتبط بكل من شخصية الرجل والمرأة، حيث اشارا shane م 1997 الى ان الرجل يمتلك أولوية الخبرة لفتح مشاريع تجارية ولديه توقعات ربحية عالية مقارنة بالمرأة التي تخضع عادة لمتوسط الواسع لحجم العائلة، وارى أيضا ان عامل التعليم يساوي بين الجنسين وله دور في التوجه نحو المشاريع الريادة، كما ان المرأة لديها احتمالات اقل لشراء واكتساب مؤسسات مقرنة بالرجل، لديها احتمالات متعددة لتحقيق مداخيل الجابية على المشروع، بالمقابل لدى الرجل احتمالات كبيرة لامتلاك المؤسسات، والمرأة لديها احتمالات متعددة لقبول اقل مخاطر، كما ان الرجل ينفق الكثير من الوقت على المهارات الجديدة مقارنة بالمرأة، الرجال الذين يمتلكون مشاريع لديهم احتمالات كبيرة لكسب المال بالدرجة الأولى، ولديهم توقعات عالية حول مشاريعهم مقارنة بالمرأة¹

المبحث الخامس: الآليات المكلفة بترقية المقاولاتية النسوية في جزائرية

جاء قرار الدولة بأنشاء مؤسسات مرافقة للعمل المقاولاتي في الجزائر كضرورة حتمية لما يشهده العالم من تطور خاصة في المجال الاقتصادي، بعض هذه المؤسسات عبارة عن مؤسسات بنكية تقدم للشباب الراغب بإنجاز مشاريعهم الخاصة قروض من دون فوائد لتشجيعهم على العمل والنهوض بالاقتصاد الوطني ومن بين هؤلاء الشباب نساء، ولذلك سيتم التطرق الى هذه المؤسسات:

أولاً_ وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تم إنشاء هذه الوزارة بهدف ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقد تم تأسيسها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94_211 المؤرخ في 18 جويلية 1994، اين تم توسيع صلاحياتها

¹ Getu girma . factors affecting the performance of women entrepreneurs in mico and small enterprises in gulele sub-city . addis ababa .master thesis. Addis ababa university . ethiopia2015.

طبقا للمرسوم رقم 190_2000 المؤرخ 11 جويلية 2000، حيث تم فيها تحديد صلاحيات هذه الوزارة في إطار ترقية المقاولاتية النسوية كالتالي:

_ تحسين وضعية فرص الاستفادة من العقار الموجه لنشاطات الإنتاج والخدمات، مع تسهيل سير العمليات الاقتصادية خاصة الموجهة نحو مجال المقاولة النسوية، بحيث تتكفل هذه المؤسسة بدعم مختلف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المكونة والمؤسسة من طرف المرأة المقاولاتية بحيث تساندها في المشاريع والنشاطات المقاولاتية، وتمنحها تسهيلات للاستفادة من العقارات لتجسيد مشاريعه.

_ تهيئة الدراسات الاقتصادية ذات العلاقة بترقية قطاع المقاولاتية النسوية، وتشجيع النساء المقاولات على دخول المنافسة في السوق الدولية.

_ تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من قبل المرأة عن طريق تنسيق النشاطات فيما بينها عبر كل الولايات.¹

_ ترقية الاستثمارات النسوية الموسعة والمطورة، أي الاستثمارات التي تم إنشاؤها حديثا، والتي تم توسيعها بعد تلقيها الدعم الضروري من قبل الوزارة، والهدف الاسمي يكمن في تطوير هذه المؤسسات وتصدير منتوجاتها الى الخارج.²

ثانيا: حاضنات الاعمال

هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي مكلفة بمساعدة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودعمها. وهي عبارة عن برنامج مصمم لدعم تطوير وإنتاج الشركات الناشئة من خلال تزويدها بمجموعة من موارد الدعم والخدمات المصممة، والمدارة من قبل إدارة الحاضنة، وذلك عن طريق شبكة من علاقاتها.

¹ شلوف، فريدة مرجع سابق ، الصفحة 87

² شلوف فريدة ، مرجع سابق الصفحة 87

و التي تقدمها حاضنات الاعمال لصالح المرأة المقاولاتية في:

_ التحلي بمبادئ الاعمال وطرق التواصل وبناء العلاقات في السوق.

_ وإعطاء وتقديم المساعدة للمرأة المقاولاتية في الحسابات والإدارية المالية خاصة

المبتدئات منهن، مع تقديم الدعم الأمثل خلال عملية التسويق.

_ تسهيل عمليات الاقتراض من البنوك للمرأة المقاولاتية، نظرا للصعوبات التي تواجهها

في هذا المجال مقارنة بالرجال.¹

ثالثا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

هي المؤسسة ذات طابع عام موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان

الاجتماعي، أنشئت سنة 1996م بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96_296 المؤرخ في 8

سبتمبر 1996م، تعمل على تدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع انشاء

مؤسسة مقاولاتية لاسيما المرأة حيث تستفيد صاحبة المشروع من:

_ مساعدة مجانية تتمثل في (الاستقبال، الاعلام، المرافقة، التكوين،) نظرا لقلّة خبرتها في

المجال المقاولاتي.

_ امتيازات جبائية وتتمثل في الاعفاء على القيمة المضافة T V A للحصول على أملاك

التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار.

_ تخفيض الحقوق الجمركية بنسبة مقدرة ب 5% وذلك في مرحلة الإنجاز، والاعفاء من

الضرائب.

_ الاعفاء من حقوق التسجيل على العقود المبرمة للمؤسسات الصغيرة.

_ الاعانات المالية (قرض بدون فائدة وتخفيض نسب الفوائد البنكية).²

¹ نفس المرجع ، الصفحة 88

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 96_296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996م، المتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي ، الجريدة الرسمية ، العدد 52، الصادر في 09،

سبتمبر 1996، الصفحة 12

خاصة وان المرأة تجد صعوبات جمة في الحصول على الإعانات المالية لقلة خبرتها في ميدان المال والاعمال.

_الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة ENJEM أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04_14 المؤرخ في 22 جانفي 2004م¹.
ومن بين شروط الانخراط و الاستفادة من هذه الوكالات يجب ان تمتلك النساء الشروط اللازمة.

منها ان يكون سن طالبة القرض يفوق 18 سنة، وان لا تكون تمتلك أي دخل آخر، القدرة على المساهمة الشخصية التي تساوي 03 % من الكلفة الاجمالية للمشروع، الالتزام بتسديد مبلغ القروض والفوائد الى البنك والالتزام بتسديد مبلغ القرض بدون فوائد للوكالة حسب الجدول الزمني.

يمكننا القول ان الجزائر سعت الى خلق العديد من الهيئات التي تهدف الى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للنهوض بالاقتصاد المحلي، وبالرغم من فشل العديد من المشاريع ونجاح البعض منها، لم ترقى تلك الجهات الى تطلعات المرأة المقاوله التي لازالت تعاني من عدة مشاكل منعت من تطور وازدهار المقاوله النسوية، ومن الجهات الداعمة للأنشطة النسائية والرجالية في الجزائر، نجد مثلاً:

_نادي المقاولين الصناعيين بالمتيجة CEIMI الذي تأسس سنة 1998م

_ الاتحاد الوطني للمستثمرين الملاك UNIPREST الذي تأسس سنة 1993م

_جمعية النساء الجزائريات للتطور AFAD الذي تأسس سنة 1999م

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي 04_14 المؤرخ في 22 جانفي 2004م ، المتعلق بإنشاء جهاز القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي ، الجريدة الرسمية ، العدد 06 ، الصادرة بتاريخ 22 جانفي 2004م الصفحة 08

ويمكننا تلخيص اهداف كل من هذه الهيئات في انها مد يد العون من اخل وصولها الى
اعلى المراكز وكذا دعم ومساندة مشاريع انشاء المقاولات النسوية و تشجيع عضوية سيدات
الاعمال في الغرف التجارية والمهنية والجمعيات التجارية.

وإخترت في بحث هذا ان اتطرق بتفصيل حول:

_الوكالة الوطنية لدعم والتنمية المقاولاتية حيث تعتبر هذه الوكالة هيئة عمومية ذات
طابع خاص تحت وصاية مصالح الوزير المنتخب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات
المصغرة، تتكلف بتسيير جهاز ذو مقاربة إقتصادية يهدف الى مرافقة الشباب ذوي المشاريع
لإنشاء وتوسيع مؤسسات مصغرة في مجال إنتاج السلع والخدمات، وكما تسعى الى ترقية
ونشر الفكر المقاولاتي، وتمنح إعانات مالية و امتيازات جبائية خلال كل مراحل المرافقة.¹

_ مراحل مرافقة حاملي المشاريع لإنشاء مؤسسات مصغرة:

- 1 تبدأ عملية مرافقة حاملي المشاريع من فكرة المشروع التي تتبلور لدى صاحب المشروع
- 2 التسجيل عبر الموقع الإلكتروني وملاً إستمارة المعلومات ليتم بعد ذلك الموافقة على طلبه وتحديد موعد لإستقباله وتسجيل يكون عبر هذا الرابط [http:// anade.dz](http://anade.dz)
- 3 إستقبال حامل المشروع وتوجيهه من طرف المرافق المكلف بالملف على مستوى الفرع
- 4 إعداد المشروع يتم في هذه المرحلة إعداد الدراسة التكنو إقتصادية للمشروع
- 5 تكوين صاحب المشروع وتوجيهه
- 6 المصادقة على المشروع من قبل لجنة إنتقاء و إعتماد وتمويل المشاريع

¹، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ، الوكالة ولاية المسيلة ، تقرير حول المؤسسات المصغرة بالوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بالمسيلة ، A N A D E سنة 2022 مارس

ويمكننا القول هنا ان المقاتلة ككل لطالما تطورت على مر التاريخ، بتطور وتغير العالم حيث كانت في القديم حكرًا على الرجال ثم شهدت دخول المرأة في هذا العالم، واختلفت مفاهيم المقاتلاتية باختلاف المنهج المتبع للباحثين، لاحظنا في هذا الفصل ان المدارس المنظرية للمقاتلاتية كل منها عرفت من خلال توجه المدرسة المنظرية، و نستخلص مما سبق ان المقاتلاتية النسوية هي كل امرأة انخرطت في مجال الاعمال والاقتصاد ما يتطلب منها تحمل المسؤولية وتختلف دوافع المرأة لتوجه الى العمل المقاتلاتي منها شروط ودوافع ذاتية و اجتماعية وكذا التنظيمية ومن بين الآليات.

الختامة

الخاتمة:

و في الأخير إن التمكين الاقتصادي للمرأة وكذا قدرتها على النجاح والتقدم الاقتصادي وامتلاكها الصلاحيات لصنع القرارات الاقتصادية واتخاذ إجراءات بشأنها، هو حق إنساني أساسي صادقت جميع دول المنطقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتمكين الاقتصادي للمرأة هو احدى الركائز الأساسية للدول المتقدمة والسائرة في طريق النمو لما يحمله التمكين من نتائج تعود بالفائدة على المؤسسات ، كما ونظر التمكين بعدة نظريات بدأ من نظرية سوق العمل ،نظرية سوق العمل المزدوج ، النظرية النسوية ، الليبرالية ، الراديكالية ، النسوية الإسلامية .و هذه النظريات أطررت وحددت التمكين للمرأة ، الذي إتفقت النظريات في تعريفه ، على أنه هو تطوير وتنمية الجهد المبذول للمرأة.

وبما أن موضوعنا يتناول تمكين المرأة المقاوله فأنا لا نستطيع اهمال عامل التعليم المقاولاتي الذي بدوره يعدل أنماط التفكير التقليدي للطلبة بالبحث عن وظائف، وينمي طموحاتهم بان يصبحوا مستثمرين وخالقين لمناصب الشغل بدل لطلابين له، وبالتالي يعتبر ادراج التعليم المقاولاتي ونشر ثقافة له نتائجه ومكتسباته المستقبلية وآثاره القوية على التنمية المستدامة، ويمكننا ان نقول على المقاولاتية انها ظاهرة متعددة الابعاد تتمحور أساسا حول روح الابداع والمخاطرة. أما عن المجهود المبذول من طرف الدولة الجزائرية التي عملت على إرساء مبادئ الاقتصاد الحر بتشجيع المبادرة الفردية وحرية المنافسة، وذلك بإصدار مجموعة من القوانين لتوفير الاطار التشريعي المناسب لترقية المقاولاتية ، وتخصيص وزارة المؤسسات الصغيرة من أجل تدعيم الفكر المقاولاتي في الجزائر .

وفي الأخير أفتح المجال للباحثين لإستكمل البحث.....

قائمة المراجع

قائمة المراجع

القرآن الكريم

أ) المصادر ومراجع باللغة العربية

أولاً: المصادر والمراجع

1. ابن منظور جمال الدين، لسان العرب، دار صفاء للنشر، بيروت، لبنان، الطبعة 3، السنة 1994.
2. رامي المعايعة عادل، الإدارة بالثقة والتمكين، مدخل لتطوير المؤسسات، الأردن، 2008م
3. الشقاوي عبد الرحمان، نحوى أداء افضل في القطاع الحكومي، الرياض، المملكة السعودية، 2000م.
4. الطعاني حسن، درجة مماسة التمكين اداري لدى مديري المدارس الحكومية، الأردن، 2011
5. عبد الوهاب علي، إدارة الموارد البشرية، دار الحرير للطباعة، القاهرة، مصر سنة 2004م
6. عدنان إبراهيم السرحان، شرح القانوني المدني العقود المساة بالمقولة، الريان للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1996م.
7. فاروق بن صالح الخطيب، دراسات متقدمة في النظريات الاقتصادية، جدة، المملكة العربية السعودية، سنة 1435م.
8. فريد ريش، مشاركة النساء في السلام والامن والعمليات الانتقالية في العالم العربي، بيروت، لبنان، سنة 2017م.
9. ملحم يحي سليم، التمكين كمفهوم اداري معاصر، المؤسسات العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، سنة 2006م.
10. ورقة عمل، علي عبد القادر علي، أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائق الاستثمار البشري، المعهد الوطني العربي للتخطيط، الكويت، 2011.
11. يحي سليم ملحم، التمكين كمفهوم اداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2006م

ثالثاً: رسائل الماجستير والدكتوراه

1. ايمان بنة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتمكين المرأة اقتصاديا في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة قاصد مرباح، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير.
 2. الجعيري دعاء، واقع تمكين العاملين في الجامعات العامة لفلسطين في الضفة الغربية من وجهة نظر الأردنيين، رسالة ماجستير جامعة الخليل، فلسطين، 2010.
 3. بشير إبراهيم، دور الاختبارات الاتصالية للمقاول في تجسيد الأفكار الإبداعية، دراسة مقارنة للمقاولين الشباب ANSEJ ومعهد IFE جزر موريس، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، شعبة اتصال اشهاري، قسم علوم الاعلام والاتصال، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، 2011.
 4. الحجيري دعاء، واقع تمكين العاملين في الجامعات في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين، 2010.
 5. الرويشدي خالد سليمان، مقومات التمكين في المنظمات الأمنية التعليمية ومدى جاهزيتها لتطبيقه، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2009.
 6. سفيان بدرابي، ثقافة المقاول لدى الشباب المقاول، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة دكتورا، تخصص علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية 2015.
 7. عارف عالية عبد الحميد، تمكين العاملين ومتطلبات التطبيق في المنظمات المصرية، أطروحة دكتورا، جامعة شمس، القاهرة، مصر، 2004.
 8. فريدة شلوف، المرأة المقاول في الجزائر دراسة سييسولوجيا، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاجتماعية، تخصص التنمية والتسيير الموارد البشرية قسم علم الاجتماع كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة.
 9. محمد علي الجودي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتورا تخصص علوم التسيير، كلية الاقتصاد والعلوم التجارية، جامعة الجزائر 03.
- ثانيا : النصوص القانونية

1. دستور الجمهورية المؤرخ في 08.09.1963 الجريدة الرسمية الصادرة في 10.09.1963
2. دستور الجمهورية المؤرخ في 22.11.1976 الجريد الرسمية الصادرة في 24.11.1976
3. دستور الجمهورية مرسوم تنفيذي 04_14 المؤرخ في 22.01.2004، المتعلق بإنشاء جهاز القروض المصغرة، الجريدة الرسمية، العدد 06.
4. القانون رقم 08_19 المؤرخ في 15.11.2008 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 63، 2008.
5. القانون العضوي 12_03 المؤرخ في 12.01.2012 المحدد لكيفية توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة الجريدة الرسمية العدد 01.
6. دستور الجمهورية المؤرخ المرسوم التنفيذي رقم 96_296 المؤرخ في 08.11.1996 المتضمن انشاء والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية، العدد 52.

خامسا: المجالات

1. حسين علامة عبد العليم، ابعاد التمكين المديرين كمدخل لإصلاح المدرسي، مجلة مستقبل التربية العربية، القاهرة، 2009.
2. خالد كوشة، المقالة النسوية في الجزائر، الأهمية الواقع والتحديات، مجلة المتاجر، 2015.
3. الطوفي سامي، إدارة الشفافية والتمكين في قطاع النقل بمصر، مجلة للبحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، 2002.
4. عمارة بوظياف، نظام الكوتا كألية لترقية الحقوق السياسية للمرأة وموقف التشريعات العربية منه، دراسة حالة التمثيل النسائي في البرلمان، مجلة الفكر البرلماني، 2010.
5. محمد اليد، الاتجاه النسوي، مجلة الثراء، الجمهورية السورية، 2009.
6. محمد عجلان، اثر عوامل التمكين في تعزيز السيمات القيادية للمدير، مجلة الإدارة ولاقتصاد، المملكة العربية السعودية، 2009.
7. مصطفى العوفي، خروج المرأة الى ميدان العمل واثره على التماسك الاسري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، 2013.

8. يونس تيمور، ثقافة المقابلة، مكوناتها وخصائصها، مجلة الحوار المتمدن، 2013.

رابعاً: التقارير

1. التقرير الاستراتيجي الثامن، النسوية من الراديكالية حتى الإسلامية، قراءة للمنطلقات الفكرية، المركز العربي للدراسات.

2. تقرير التنمية الإنسانية العربية 2016.

3. تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2016، الشباب وآفاق التنمية الإنسانية في الواقع المتغير المكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، لبنان، 2016.

4. تقرير الوطني الثاني لأطراف التنمية للألفية في الجمهورية السورية، راسة مجالس الوزراء، هيئة الدولة، 2005.

5. تقرير مؤتمر النساء القيادات في عصر التغير المنظم، معهد العراق، مركز الدولي للباحثين، الأردن 2013.

خامساً: الجمعيات

1. الاجتماع الإقليمي الثاني عشر، منظمة العمل الدولية، جوهانسبورغ 2011.

2. أحمد رائد، المرأة وقضايا المجتمع، مركز البحوث والدراسات، 2002.

3. توصيات مؤتمر القمة العربية الاقتصادية واجتماعيا وتنموية، الكويت، 2009.

4. الجمعية العامة للأمم المتحدة، سيطرة المرأة على الموارد الاقتصادية وحصولها على الموارد المالية بما في ذلك تمويل المبالغ الصغيرة، 2009.

5. الخراز عبد الغفور، تعريف وتأسيس المقابلة، 2012.

6. كبير ماتو، تقرير تمكين المرأة في افريقيا والعالم العربي، استحقاقات والفرص والتحديات، قسم العلوم السياسية جامعة أبوجا.

7. مراد بودية، مقياس المقاولات، جامعة تلمسان، منصة مودل، 2020.

ب): الكتب باللغة الأجنبية

1. E .R . bruno waltenberg . lentrepreneuiat feminin en region de bruxelle brrussels au cœur de lemploi janvier .2014
2. Getu girma. Factors affecting the performance of women entrepreneurs in mico and small entrprises in gulele sub city . addis ababa . master thesis . addis ababa university . ethiopia 2015
3. Herzberge. F. mausnerb. The motivation. To Works. new York
4. imen berrfas. La realiti de l entrepreneuriat feminin en algerie . mémoire de magister en economie sociale developpement economique . laboratoire management des collectivites local et developpement locale (MCLDL) . faculte des science economiques. Science commerciales et science de gestion. Universite stambouli demascara .2015.