وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر- 2- أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
مدرسة الدكتوراه

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت بعنوان:

# التحديات السوسيوثقافية للمرأة المقاولة في الجزائر:

## دراسة ميدانية على عينة من النساء المقاولات الجلفة والأغواط والمسيلة

تخصص علم اجتماع المنظمات والمناجمنت في إطار مدرسة الدكتوراه مخبر علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت

إعداد الطالبة: قنونة آمـــال

إشراف الأستاذ الدكتور: بوكربـوط عزالدين

اللجنة المناقشة:

أ.د. الهاشمي مقراني أستاذ التعليم العالي ..... جامعة الجزائر2..... رئيساً
أ.د. بوكربوط عزالدين أستاذ التعليم العالي..... جامعة الجلفة..... مقرراً
أ.د. شريف زهرة أستاذ التعليم العالي..... جامعة الجزائر2 .....عضواً
أ.د. حرايـريـة عتيقــة أستاذة التعليم العالي... جامعة الجزائر2..... عضواً
أ.د. شـويمــات كريـم أستاذ التعليم العالي.... جامعة البليدة..... عضواً
أ.د. بوكميش لعلي أستاذ التعليم العالي..... جامعة أدرار..... عضواً

السنة الجامعية:2021-2022

**MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH**
**UNIVERSITY OF Algiers 2 - ABOU EL KACEM Saâdallah**
**FACULTY OF SOCIAL SCIENCES**
**DEPARTMENT OF SOCIOLOGY**
**DOCTORAL SCHOOL**

**Thesis submitted to earn doctoral degree in " Sociology of organizations and management"**

# Sociocultural challenges for women entrepreneurs in Algeria: Field Study on a Sample of Women entrepreneurs in Djelfa , Laghouat and M'sila

**Sociology of organizations and management's speciality under the program of doctoral school - Sociology of Organizations and management's laboratory**

**Presented by:**
Guenouna amel

**Thesis director :**
Professor: Boukerbout azzedine

## Board of examiners

| | | | |
|---|---|---|---|
| El Hachemi Mokrani | Professor | University of Algiers 2 | President |
| Boukerbout azzedine | Professor | University of Djelfa | Supervisor |
| Cherif Zahra | Professor | University of Algiers 2 | Examiner |
| Herairia Attika | Professor | University of Algiers 2 | Examiner |
| Chouimat Karim | Professor | University of Blida | Examiner |
| Boukemich Laali | Professor | University of Adrar | Examiner |

**University Year : 2021-2022**

بسم الله الرحمن الرحيم

# كلمة شكر

رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليّ فالحمد لله على إنعامه علينا بالتوفيق في إتمام هذا العمل حمدا لله عدد خلقه ورضا نفسه وزنة عرشه ومداد كلماته

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ الدكتور بوكربوط عزالدين لما بذله من وقت وجهد في إشرافه على هذا العمل ومتابعته بكل عناية وتفاني..

شكر خاص وامتنان خالص للوالدين الكريمين اللذين تحملا معي عناء الأيام حفظهما الله

شكر خاص للأستاذ الدكتور مقراني الهاشمي لما بذله من جهد لإنجاح مدرسة الدكتوراه

كما أشكر مسبقا الأساتذة الأفاضل أعضاء اللجنة على تفضلهم لمناقشة هذا العمل

كما لي جميل العرفان لكل من ساعدني وشجعني على إتمام هذا العمل المتواضع.

# إهـــــداء

إلى... والديَّ الكريمين

إلى... جميع أفراد عائلتي

إلى... كل الأصدقاء والأحباب

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع

# فهرس المحتويات

كلمة شكر

الإهداء

الفهرس

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

الملخص

مقدمة..... 01

**الباب الأول: المدخل المنهجي والتوجهات النظرية للدراسة**

**الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة**

تمهيد..... 07

1. مبررات اختيار الموضوع..... 07

2. أهمية الدراسة..... 08

3. أهداف الدراسة..... 09

4. الإشكالية..... 09

5. الفرضيات..... 13

6. مفاهيم الدراسة..... 14

7. الدراسات السابقة ومستويات التقارب والتباعد مع موضوع الدراسة .....22

خلاصة الفصل..... 42

**الفصل الثاني: سوسيولوجيا المقاولة**

تمهيد..... 44

1. مدخل عام حول المقاول والمقاولة..... 44

2. المقاولة كتنظيم اجتماعي..... 53

3. المداخل السوسيولوجية الكبرى في دراسة المقاولة ..... 58
4. من سوسيولوجيا التنظيمات إلى سوسيولوجيا المقاولة ..... 64
خلاصة الفصل..... 68

**الفصل الثالث: المرأة في المجتمع الجزائري**

تمهيد..... 71
1. النوع الاجتماعي والتقسيم الجنسي للعمل ..... 72
2. التنشئة الاجتماعية في الجزائر وإعادة إنتاج القيم المتعلقة بالمرأة ..... 75
3. المرأة والأسرة في الجزائر ..... 79
4. المرأة والعمل في الجزائر ..... 82
5. التمكين السياسي للمرأة في لجزائر..... 87
6. مناقشة وتحليل..... 92
خلاصة الفصل..... 96

**الفصل الرابع: سوسيولوجيا المقاولة والمقاولة النسوية في الجزائر**

تمهيد..... 97
1. سوسيولوجيا الفعل المقاولاتي في الجزائر ..... 97
2. النوع الاجتماعي وفعل المقاولة..... 109
3. المرأة وفعل المقاولة في الجزائر ..... 114
4. مناقشة وتحليل حول فعل المقاولة النسوية في الجزائر ..... 124
خلاصة الفصل..... 127

**الفصل الخامس: المرأة بين تحديات العمل المقاولاتي وآليات المواجهة**

تمهيد..... 130
1. مدخل مفاهيمي..... 131
2. تحديات المرأة الجزائرية في العمل المقاولاتي ..... 134
3. استراتيجيات المرأة المقاولة كآلية لتجاوز التحديات ..... 150

4. مناقشة وتحليل ..... 156
خلاصة الفصل ..... 158

## الباب الثاني: الدراسة الميدانية

### الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد ..... 161
1. مجالات الدراسة ..... 162
2. المنهج المتبع ..... 173
3. تقنية جمع البيانات ..... 174
4. العينة وكيفية اختيارها ..... 176
خلاصة الفصل ..... 179

### الفصل السابع: خصائص العينة

تمهيد ..... 181
1. الخصائص العامة لعينة البحث ..... 182
2. الخصائص المتعلقة بالمشروع المقاولاتي ..... 192
الاستنتاج الجزئي الخاص بخصائص العينة .....202

### الفصل الثامن: تحليل واستنتاج نتائج الفرضية الأولى

تمهيد ..... 206
1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى ..... 207
2. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الأولى ..... 223

### الفصل التاسع: تحليل واستنتاج نتائج الفرضية الثانية

تمهيد ..... 227
1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية ..... 228

2. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الثانية ..... 243

**الفصل العاشر: تحليل واستنتاج نتائج الفرضية الثالثة**

تمهيد..... 247
1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة ..... 248
2. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الثالثة ..... 262

**الفصل الحادي عشر: تحليل واستنتاج نتائج الفرضية الرابعة**

تمهيد..... 268
1.عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية ..... 269
2.الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الرابعة ..... 287
الاستنتاج العام..... 292
خاتمة..... 298
المراجع..... 301
الملاحق

# فهرس الجداول


| رقم الجدول | عنـــــاوين الجداول | الصفحة |
|---|---|---|
| 01 | مزايا ومميزات المقاول حسبcason | 50 |
| 02 | توزيع مفردات العينة حسب السن | 182 |
| 03 | توزيع مفردات العينة الحالة الاجتماعية | 184 |
| 04 | توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي | 186 |
| 05 | توزيع مفردات العينة حسب الأصل الاجتماعي | 188 |
| 06 | توزيع مفردات العينة حسب الوضعية المهنية للزوج | 190 |
| 07 | يبين توزيع مفردات العينة حسب النشاط الممارس | 192 |
| 08 | يبين سنوات الخبرة في ميدان المقاولة | 194 |
| 09 | يبين توزيع مفردات العينة حسب توريث النشاط | 196 |
| 10 | يبين جهة تمويل المقاولة | 198 |
| 11 | يبين الوضعية المهنية للمرأة قبل التوجه للفعل المقاولاتي | 200 |
| 12 | يبين تقييم المرأة المقاولة لنظرة المجتمع لها | 207 |
| 13 | أكثر الضغوط الاجتماعية الممارسة ضد المرأة المقاولة في الظاهرة في شكل سلوك | 211 |
| 14 | يوضح الحواجز التي تحد من توجه المرأة للفعل المقاولاتي | 215 |
| 15 | المرأة المقاولة ومدى تحقيق طموحها كمقاولة | 218 |
| 16 | المرأة المقاولة والرصيد المعرفي الكافي لإدارة مشروع مقاولاتي | 220 |
| 17 | المرأة المقاولة ودوافع التوجه للفعل المقاولاتي | 228 |
| 18 | تقييم المرأة المقاولة لموقف الأسرة منها | 231 |
| 19 | موقف الزوج من الانشغال الدائم للمرأة المقاولة بعملها | 236 |
| 20 | المقاولة وازدواجية المسؤولية بين الأسرة والنشاط الريادي | 238 |
| 21 | المرأة المقاولة بين النشاط الريادي والعلاقات الاجتماعية | 241 |

| | | |
|---|---|---|
| 22 | المرأة المقاولة والاستقلالية في إدارة المشروع المقاولاتي | 248 |
| 23 | المرأة المقاولة واتخاذها للقرارات بشأن العمل | 250 |
| 24 | معايير انتقاء العمال المعتمدة من قبل المرأة المقاولة | 252 |
| 25 | أبرز التحديات التي تواجه المرأة المقاولة في ميدان العمل | 255 |
| 26 | ردود فعل المرأة المقاولة إزاء ما يواجهها من تحديات وصعوبات | 259 |
| 27 | إستراتيجية المرأة المقاولة إزاء الرفض الخفي والمعلن من طرف الأسرة والأهل | 269 |
| 28 | المرأة المقاولة وأساليب مواجهة التحديات المرتبطة بالعمل | 273 |
| 29 | إستراتيجية المرأة المقاولة ومجابهة التحديات المرتبطة بالمحيط الاجتماعي | 276 |

# فهرس الأشكال


| رقم الشكل | عنوان الشكل | الصفحة |
|---|---|---|
| 01 | موقع ولاية الجلفة في الجزائر | 164 |
| 02 | موقع ولاية الأغواط في الجزائر | 166 |
| 03 | موقع ولاية المسيلة في الجزائر | 168 |
| 04 | انعكاسات عمل المرأة كالمقاولة على الأسرة وباقي السياقات الاجتماعية | 232 |
| 05 | المثلث السيميائي البيرسي | 279 |

**الملخص:**

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تحديات المرأة المقاولة في بعض المناطق الداخلية من المجتمع الجزائري، تحديدا ما ارتبط منها بالأبعاد الاجتماعية والثقافية ؛ من خلال معرفة الواقع الخاضع للبنية الاجتماعية والثقافية الذي تزاول نشاطها فيه، والكشف عن أهم الآليات التي تتبعها المرأة المقاولة لمواجهة الصعوبات التي تعترض مسارها المقاولاتي؛ لهذا الغرض تم إجراء جملة من المقابلات مع مجموعة من النساء المقاولات اللاتي يزاولن نشاطهن في بعض المناطق الداخلية من الوطن ، فأظهرت نتائج الدراسة أن المرأة المقاولة تواجهها جملة من التحديات ذات البعد الاجتماعي والثقافي المستمدة من قيم النسق التقليدي؛ التي أثرت على تسيير المرأة المقاولة لمشاريعها الريادية، كما أظهرت النتائج أن المرأة المقاولة تسعى لتخطي تلك الصعوبات بتبني استراتيجيات محددة ل ضمان البقاء و الاستمرارية في ميدان المقاولة.

**الكلمات المفتاحية:** امرأة مقاولة، تحديات سوسيوثقافية، منطق اجتماعي وثقافي، استراتيجية.

**Abstract :**

The purpose of this study is to identify the challenges for women entrepreneurs in inland regions of Algerian society, which are specifically linked to social and cultural dimensions through knowing the reality of the social and cultural structure in which they operate; as well as detecting the most important mechanisms used by women entrepreneurs to address difficulties in their entrepreneurial careers; a number of interviews were conducted with a group of women entrepreneurs who are active in some of the inland regions of the country. The results of the study showed that women entrepreneurs face a number of challenges with a social and cultural dimension; the results also demonstrated that women entrepreneurs seek to overcome difficulties by adopting specific strategies to achieve continuity in the field of entrepreneurship.

**Keywords**: Woman entrepreneur, sociocultural challenges, social and cultural logic, strategy.

# مقدمـــــة

**مقدمة:**

أسهمت العديد من الدراسات في تحليل وضع المرأة والمرأة المقاولة باعتبارها دراسات آنية؛ بيد أن ما تمَّ طرحه من مادة علمية في هذا الخصوص تمحور خاصة في علم الإدارة والتسيير ؛ والسلوك التنظيمي؛ وبعض الدراسات القليلة في مجال السوسيولوجيا؛ علماً بأن جُل تلك الدراسات قد ركزت على الأبعاد الاقتصادية والمعطى الرقمي؛ التسيير ؛ توجه المرأة للفعل المقاولاتي؛ آليات إشراك المرأة في النسق الاقتصادي إلى غير ذلك من الرؤى المختلفة مضمونا لكن دون تطرقها بعمق للأبعاد الاجتماعية والثقافية للفعل المقاولاتي للمرأة في الجزائر.

في هذا السياق تأتي هذه الدراسة التي تأخذ حيزا هاما من الدراسات السوسيولوجية وضمنها علم اجتماع التنظيمات؛ للغوص في خبايا وخلفيات نشاط المرأة كمقاولة، وسنحاول رصد واقع ذات النشاط، من خلال تشخيص ميداني لوضعيتها بهدف الكشف عن الجانب الاجتماعي والثقافي للمقاولة النسوية بالتركيز أكثر على حقيقة التحديات الاجتماعية والثقافية؛ بالفهم والتحليل والتفسير وكذا معالجة زاوية أخرى من خلفيات الفعل المقاولاتي وخاصة ما تعلق بسبل وآليات المرأة المقاولة لمواجهة التحديات السوسيوثقافية.

أضحت المقاولة النسوية في الجزائر في حاجة إلى معالجات سوسيولوجية جادة من خلال أبحاث ميدانية تُشرِح عمق الفعل المقاولاتي دون الاكتفاء بالمعالجة السطحية وتمثل هذه الدراسة محاولة لفهم وتحليل سوسيولوجي للفعل المقاولاتي للمرأة في بعض المناطق الداخلية من المجتمع الجزائري استنادا على معطى امبريقي؛ وإن لم تصل إلى درجة عمق التحليل والتفسير لخلفية الفعل المقاولاتي للمرأة فإنها على الأقل تساهم في إخضاعها للمساءلة الشاملة والموضوعية لكشف أسرارها وظروف أدائها الأكثر إنماءً في الاقتصاد والمجتمع.

إذا كان الرفع من مكانة المرأة الجزائرية وتمكينها اقتصاديا قد ارتبط بالرفع من نسب إشراكها في الفعل التنموي؛ فإنه وعلى المستوى المُمَارسي قد شكلت ميدانيا تحديات ذات أبعاد

اجتماعية وثقافية بالنسبة للمرأة المقاولة لما لها من خبايا وتداعيات؛ فأصبح لزاما عليها انتهاج سبل واستراتيجيات مرتبطة بسياقات ثقافية واجتماعية لمجابهة ما تعانيه المرأة المقاولة؛ لتحقيق نوع من الاندماج في النسق المقاولاتي، كل هذه العوامل دفعتنا للبحث في عمق الفعل المقاولاتي للمرأة في كل من ولايتي الجلفة والأغواط؛ وتركيزنا على هذا المجال المكاني لمحاولة رسم صورة ميكروسكوبية على الظاهرة المراد معالجتها بالتطرق للبيئة الاجتماعية والثقافية المتضمنة مجمل العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية؛ التي تختلف من مجتمع لآخر.

على ضوء ذلك تمَّ تقسيم هذه الدراسة إلى باب نظري وباب ميداني؛ خصص الباب الأول للمدخل المنهجي والنظري للبحث وضم خمس فصول نظرية قابلتها ست فصول ميدانية، هذا وقد جاءت مضامين فصول الدراسة كما يأتي:

خصصنا الفصل الأول من هذه الدراسة؛ للمدخل المنهجي للدراسة الذي تم فيه تحديد الإشكالية وفرضيات البحث وتحديد المفاهيم بعد عرض مبررات اختيار الموضوع؛ وأهمية وأهداف الدراسة؛ ثم تطرقنا للدراسات السابقة التي تقاطعت مع دراستنا بتحديد مستويات التقارب والتباعد مع موضوع دراستنا.

وجاء الفصل الثاني الخاص بالتوجهات النظرية بتناول المقاربات النظرية الخاصة "بسوسيولوجيا المقاولة"، كمدخل عام لأساسيات حول المقاول وفعل المقاولة التي تمثل إحدى مؤشرات التحديث في المجتمعات وذلك في أربع عناصر أساسية؛ حيث تناولنا في العنصر الأول مدخل عام للمقاول والمقاولة؛ والثاني تضمن عنصر المقاولة كتنظيم اجتماعي؛ بينما العنصر الثالث فخصص للمداخل السوسيولوجية الكبرى في دراسة المقاولة؛ أما العنصر الرابع والأخير فقد تطرقنا فيه لالتقاء المقاولة بالسوسيولوجيا تحت عنوان من سوسيولوجيا التنظيمات إلى سوسيولوجيا المقاولة.

في حين تم التطرق في الفصل الثالث للمرأة في المجتمع الجزائري فتناولنا فيه بداية لعنصر النوع الاجتماعي والتقسيم الجنسي للعمل؛ التنشئة الاجتماعية في الجزائر وإعادة إنتاج

القيم المتعلقة بالمرأة؛ المرأة والعمل في الجزائر؛ التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة في الجزائر؛ لنختتم الفصل بمناقشة وتحليل ما تمَّ عرضه سابقا.

في حين أنه تمَّ تخصيص الفصل الرابع من هذه الدراسة لسوسيولوجيا المقاولة والمقاولة النسوية في الجزائر؛ من خلال تناول العنصر الأول المعنون بسوسيولوجيا الفعل المقاولاتي في الجزائر يليه النوع الاجتماعي وفعل المقاولة؛ ثم المرأة وفعل المقاولة ليأتي بعد ذلك عنصر مناقشة وتحليل حول فعل المقاولة النسوية في الجزائر.

بينما الفصل الخامس فقد خُصص للمرأة المقاولة بين تحديات العمل المقاولاتي وآليات المواجهة إذ تناولنا في مطلعه للمدخل المفاهيمي لتحديد المفاهيم الأساسية التي يقوم عليها الفصل الخامس؛ من ثم تناول عنصر تحديات المرأة الجزائرية في العمل المقاولاتي؛ بعدها استراتيجيات المرأة المقاولة كآلية لتجاوز التحديات؛ ليختتم الفصل بمناقشة وتحليل لما جاء في الفصل.

أما الباب الثاني من هذه الدراسة فقد خصصناه لعرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية؛ إذ تم التطرق في الفصل السادس للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من تحديد لمجالات الدراسة؛ المنهج المتبع؛ تقنية جمع البيانات؛ العينة وكيفية اختيارها لنصل إلى خلاصة لما جاء في الفصل الأول من الباب الثاني.

بينما عرضنا في الفصل السابع الخصائص العامة لعينة البحث إذ قمنا بتحديد الخصائص الشخصية والاجتماعية للنساء المقاولات بعدها عرض أهم الخصائص المتعلقة بالمشروع المقاولاتي التي يساعد تحديدها في دراسة الوضع الاجتماعي داخل النسق المقاولاتي وصولا إلى الاستنتاج.

أما الفصل الثامن من هذه الدراسة فقد خصصناه لتحليل الفرضية الأولى بعرض وتحليل نتائجها من ثمَّ الاستنتاج الجزئي؛ أما الفصل التاسع فقد تم فيه تحليل واستنتاج

الفرضية الثانية من خلال عرض نتائجها؛ والفصل العاشر فقد عالجنا فيه نتائج الفرضية الثالثة ومنه الاستنتاج الخاص بها.

ليأتي بعدها الفصل الحادي عشر والأخير المخصص لعرض وتحليل واستنتاج نتائج الفرضية الرابعة؛ ثم الاستنتاج العام كخلاصة لما توصلنا إليه من عرض وتحليل نتائج الفرضيات، وفي الأخير الخاتمة.

# الباب الأول:

# المدخل المنهجي

# والتوجهات النظرية للدراسة

# الفصل الأول:

# الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. مبررات اختيار الموضوع

2. أهمية الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. الإشكالية

5. الفرضيات

6. مفاهيم الدراسة

7. الدراسات السابقة ومستويات التقارب والتباعد مع موضوع الدراسة

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

تُعد عملية تحديد الإطار المنهجي للدراسة في البحوث السوسيولوجية من أهم المحطات وأدقها والتي يستوجب على الباحث الاجتماعي إيلاء هذه المرحلة العناية الكافية في تحديد أطرها؛ فعلى أساسها ستُبنى الدراسة ككل من بدايتها وصولا لاستخلاص النتائج والاستنتاجات المتوصل إليها.

وعليه يأتي هذا الفصل أين سيتم بداية التطرق فيه لمبررات اختيار الموضوع؛ وأهمية الدراسة؛ أهدافها؛ من ثمّ سيكون تقديم وطرح كل من الإشكالية والفرضيات التي ستستند عليها الدراسة؛ إضافة إلى تحديد المفاهيم والمفاهيم الإجرائية للدراسة التي سيتم تناولها طيلة مشوار البحث؛ ومن ثمَّ سيتم طرح أهم الدراسات السابقة مع توضيح مستويات التداخل والاختلاف بينها وبين موضوع البحث فهذه المحطات هي بمثابة الدعامة التي ارتكزت عليها الدراسة ككل.

## 1. مبررات اختيار الموضوع:

لم يأتي اختيارنا لهذا الموضوع بشكل اعتباطي بل أملته أسباب ذاتية وموضوعية تحكمت في ذلك؛ فيمكن إرجاع أسباب اختيار موضوع الدراسة المعنونة بـ: "التحديات السوسيوثقافية للمرأة المقاولة في الجزائر" إلى ما يأتي:

– بداية تمثَّل السبب الذاتي في إثراء رصيدنا المعرفي في مجال التخصص إلى جانب الاهتمام بقضايا المرأة عامة من ضمنها الكشف عن الأثر الذي تحدثه التحديات السوسيوثقافية على مستوى فعل المقاولة النسوية في الجزائر على وجه التحديد ، ومن ثمّ معرفة كيفية تعامل المرأة المقاولة مع تلك التحديات ومنه معرفة الخطط والسبل التي تتبعها المرأة المقاولة لتسيير عملها في ظل وضع اقتصادي غير مستقر ؛ كما أن مواكبة هذا الموضوع لأوضاع راهنة معاصرة وحداثته كان بمثابة الدافع الأساسي في البحث في خبايا هذا الموضوع.

– وبالنسبة للأسباب الموضوعية التي دفعت بنا لتبني مثل هذا الموضوع يرتبط بالأساس إلى أن مثل هذه المواضيع المتعلقة بفعل المقاولة النسوية بالجزائر و خاصة ما تعلق بالفكر

الاستراتيجي المقاولاتي لدى المرأة الجزائرية؛ لم يلق ا لقدر الكافي من حيث الدراسات في هذا الشأن الأمر الذي أدى بنا إلى التفكير في تناول الموضوع وفق تصورات جديدة كمحاولة منا للاطلاع على وضع وتحديات المرأة المقاولة بالجزائر ؛ بأبعادها الثقافية والاجتماعية والاقتصادية باعتبارها تنشط في وسط اجتماعي يحمل الكثير من الخصوصية تجاه التقسيم الجنسي للعمل وتداعياته على نشاط المرأة في النسق الاقتصادي الشامل والمعقد.

## 2. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الموضوع المراد دراسته والمندرج في إطار تخصص علم اجتماع المنظمات والمناجمنت بأنه محاولة جادة لمعرفة عدة جوانب فيما يخص فعل المقاولة النسوية بالجزائر إلى جانب الكشف عن التحديات ذات الارتباط بالبعد السوسيولوجي؛ لذلك تعد هذه الدراسة مساحة هامة لطرح الانشغالات السوسيولوجية حول نشاط المرأة المقاولة في إطارها الواسع وبخاصة في المناطق الداخلية من المجتمع الجزائري في إطارها المحدد.

كما تتمثل أهمية هذه الدراسة أيضا إلى إضافة معرفة جديدة كرؤية معمقة لتحديات المرأة المقاولة وسبل معالجتها كما أنها قد تساعد في فتح آفاق أوسع لبحوث مستقبلية معمقة أمام المهتمين والباحثين في هذا المجال لتناول الموضوع من زوايا أخرى قد تختلف عن رؤيتنا في تحليل أبعاده موضوعيا.

## 3. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى رصد جملة من الأهداف أهمها:

– العمل على طرح مسألة المقاولة النسوية في شقها الاجتماعي من خلال عرض مختلف التصورات الفكرية والدراسات الميدانية المجسدة في هذا الإطار ومنه رصد مفهوم التحديات السوسيوثقافية وأبعادها.

– البحث في عمق الظاهرة لمعرفة أبرز التحديات السوسيوثقافية التي تعيق مسار المرأة المقاولة المرتبطة بالأبعاد الاجتماعية والانتماءات الثقافية بالفهم والتحليل والتفسير، بناءً على دراسة ميدانية.

– الكشف عن الآليات والاستراتيجيات التي تتبناها المرأة المقاولة بالجزائر بهدف البقاء في ميدان المقاولة وريادة الأعمال ومنه معرفة مدى استعانة المرأة المقاولة في المجتمع الجزائري بالفكر الاستراتيجي.

## 4. الإشكاليـــــة:

تقتضي عملية دمج المرأة في العمل التنموي إدماجا فعليا هو فتح المجال أمامها لإثبات كفاءتها كمورد بشري هام لا يُستثنى من العملية التنموية؛ وهذا فعلا ما سعت إلى تحقيقه الدولة الجزائرية من جهود وبرامج داعمة بهدف تمكين المرأة سياسيا؛ واجتماعيا؛ واقتصاديا من خلال سن قوانين وتشريعات وبرامج دعم صادرة في صالح المرأة كمؤشر واضح لتكريس مبدأ المساواة بين الجنسين دون أي خلفيات.

فشكلت تلك الجهود والمبادرات دافعا حقيقيا لتشجيع المرأة وإشراكها في العملية التنموية وولوج بعض الأعمال والمهن التي كانت في سابق عهدها حكرا على الرجل دون المرأة كميدان المقاولة على وجه التحديد، فعرف فعل المقاولة لدى المرأة الجزائرية في الآونة الأخيرة تزايدا ملحوظا من حيث عدد النساء المنخرطات في النسق المقاولاتي وكذا من حيث تعدد وتنوع النشاطات الممارسة في ذات المجال؛ فأضحت المرأة بفضل مشاركتها في العمل المنتج عنصر

فاعل يُسهم في التنمية المحلية والوطنية ومنه إرساء قواعد الاقتصاد الحر من خلال الاستثمار وإنشاء المؤسسات الخاصة على اختلاف نشاطاتها.

بيد أن المرأة المقاولة ميدانيا اصطدمت بوجود فجوة واسعة بين ما خُطط ورُسم له من قِبل الدولة من قوانين وتشريعات وما هو موجود على أرض الواقع؛ أين وجدت المرأة المقاولة نفسها تحت وطأة جملة من الضغوطات والاكراهات المجسدة في شكل تحديات ومعوقات تحكمها دوافع لا عقلانية ناجمة عن رواسب ثقافية وتراكمات اجتماعية تأثيرا بالعلاقات السلطوية والنظام الذكوري الذي أملته القيم المرتبطة بالنمط المجتمعي.

ما يشير ذلك إلى أن المرأة المقاولة في الجزائر وفي مناطق محددة من الوطن كالمناطق الداخلية على وجه التحديد، لا زالت تعاني التهميش والإقصاء في النسق الاقتصادي كالعمل الريادي نتيجة لتأثير جملة من العوامل المنبثقة بالأساس من قيمة اجتماعية متوارثة بين أفراد المجتمع، وهي ارتباط لقب مقاول بالعنصر الذكوري مما أكسب نشاط المرأة كمقاولة كثير من التحديات القائمة على أساس التفرقة بين الأعمال التي يقوم بها الرجال دون النساء في إطار التقسيم الجنسي للعمل ورمزية الهيمنة الذكورية.

تشترك المرأة المقاولة مع شقيقها الرجل المقاول من عراقيل إدارية، المنافسة، التماطل في توزيع المشاريع، إلى غير ذلك من المشاكل والتحديات المقترنة بالفعل المقاولاتي، لكن المرأة المقاولة في الجزائر تشهد تحديات من نوع آخر أفرزتها التفاعلات القائمة بين أعضاء المجتمع بناء على ما يمليه المنطق الاجتماعي والثقافي، وتحديدا تلك التفاعلات المبنية على أساس النوع الاجتماعي من خلال الفروق الاجتماعية في المكانة والدور لكل من الذكر والأنثى، والتي ثمنتها الهيمنة الذكورية التي فرضت قيودا تقليدية على المرأة ورسمت لها حدودا أثقلت إسهامات المقاولة النسوية في الجزائر.

مما سبق نجد أنفسنا أمام إشكالية حقيقية والمتمثلة في مدى تأثير الثقافة المجتمعية على المقاولة النسوية وعلى عوائدها، فنشاط المرأة كمقاولة ليس بالأمر البسيط ولا السطحي بل يتأثر

في عمقه بعوامل وأبعاد اجتماعية وثقافية إن لم نقل بأنها تتحكم في إدارتها وتسييرها للعمل المقاولاتي ككل باعتبار أن المقاولة تنظيم اجتماعي محكوم بمحددات سوسيوثقافية.

فيشكل كل من الوسط الاجتماعي؛ والنسق الثقافي؛ القيم المرجعية؛ أقطاب موجهة لتسيير المرأة المقاولة لمشروعها المقاولاتي؛ والقصد هنا تلك الأبعاد المرتبطة بالتصورات النمطية المشكلة حول المرأة ذات العلاقة بالحس المشترك وبطبيعة البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري بصفة عامة وبعض المناطق الداخلية بصفة خاصة على غرار ولاية المسيلة والأغواط والجلفة؛ فلا شك أن لكل وسط اجتماعي خلفية فكرية خاصة مبنية حول المرأة وعمل المرأة الحر بصفة أدق.

سيؤدي ذلك إلى إقصاء وتهميش لا عقلاني للعنصر النسوي في ميدان الاستثمار والأعمال الحرة؛ مما يُنبئ ذلك بوجود صعوبات وتحديات بشقيها الصريح وغير الصريح الظاهرة والمكنونة جُسدت في شكل سلوكات معاشة بالنسبة للمرأة المقاولة، أي أن هناك قوى أكثر تأثيرا وفعالية مما تم تكريسه وسنه من قوانين وبرامج تسمح بإشراك فعلي للمرأة في ميدان المقاولة فلم يمنع ذلك من وجود تحديات ومعوقات تحد من مساهمة فعلية للمرأة كمقاولة؛ هذا فضلا عن مجمل المستجدات والتحولات المسجلة على مستوى البيئة الاقتصادية فهي الأخرى تشكل تحديا آخر أمام المقاولة النسوية في الجزائر.

إن التحديات التي تواجه المقاولة النسوية في الجزائر من شأنها أن تجبر المرأة المقاولة على محاولة تجاوز تلك العقبات بإتباع خطط واستراتيجيات معينة لتحقيق اندماج فعلي وكلي في النسق المقاولاتي؛ كون المرأة المقاولة فاعل استراتيجي له أهداف وغايات يُراد تحقيقها في هذه الحالة تسعى إلى رسم خطط محددة بناء على طبيعة البيئة المحيطة بظروف عملها تحتكم لأوضاع معينة فهي ليست بمعزل عما يحدث حولها في النسق الاجتماعي بخضوعها لما يحدث من تغيرات؛ بحكم أن فعل المقاولة النسوية بالجزائر في ظل المستجدات الراهنة ليست في حال ستاتيكي بل هي في وضع ديناميكي دائم التغير لا يعرف الثبات فيتأثر بأي تحولات

أو أي طارئ يمكن أن يحدث حول نشاط المرأة في النسق المقاولاتي وتنعكس تداعياته على سير نشاطها الريادي.

فنجدها أي المرأة المقاولة في نسقها الفرعي المتفاعل مع غيره من الأنساق الثقافية والسياسية والاقتصادية والدينية تسعى إلى تبني إستراتيجية معينة تتماشى وفق جملة المتغيرات الظاهرة والباطنة القائمة على أساس نمط مجتمعي يميل إلى الارتباط بالنسق القيمي، ومن أجل أن تسيِّر المرأة المقاولة نشاطها في ظروف أكثر ملائمة ومنه كسب رهان البقاء والاستمرار في مجال المقاولة أي البحث عن التوازن بين الأهداف وطرق تحقيقها على أن تكون تلك الطرق مشروعة اجتماعيا؛ فتصبح المرأة المقاولة في مثل هذه الحالة فاعل استراتيجي تتمتع بعقلانية محددة فهي تسعى إلى تبني إستراتيجية ترى بأنها الأنسب حسب المعطيات التي تحيط بها في إطارها المجتمعي الشامل.

تلك الاستراتيجيات تسمح لها بتخطي بعض التحديات السوسيوثقافية المحيطة بها قصد تحقيق التوازن ومنه التكيف مع المستجدات الحاصلة على صعيد المنظومة الاقتصادية والوضعية الاجتماعية من جهة وتحقيق أهدافها المرجوة من جهة ثانية في ظل بيئة غير مشجعة لنشاط المرأة كمقاولة خاصة إذا تعلق الأمر ببعض المناطق من الوطن التي لا زالت تعرف نوع من التمسك والارتباط بالعادات الاجتماعية والتقاليد والأعراف تجاه عمل المرأة وانخراطها في النشاط الاقتصادي والعمل الحر على وجه التحديد.

وعلى ضوء ذلك تثار تساؤلات حول البحث عن التحدي الحقيقي للمقاولة النسوية والمعوق الفعلي الذي يقف أمام محدودية عمل المرأة الجزائرية كمقاولة رغم السياسات الوطنية التشجيعية لدمجها في المجال التنموي؛ وحتى تتضح الرؤية في هذا الشأن بصفة أدق؛ ستتمحور انشغالاتنا في طرحها السوسيولوجي عن مدى تأثير العوامل السوسيوثقافية على عمل المرأة كمقاولة بالبحث عن خفايا الوضع الحقيقي لتسيير نشاطها المسطر خاصة في المناطق الداخلية من ولايات الوطن.

وعليه تتحدد إشكالية الدراسة من خلال طرحنا لمجموعة من الأسئلة وهي:

– فيما تتمثل أبرز التحديات التي تواجه المرأة المقاولة في كل من الجلفة والمسيلة والأغواط؟

– ما هي العوامل التي تتحكم في التحديات التي تواجه المرأة المقاولة في كل من الجلفة والمسيلة والاغواط؟

– كيف تؤثر قيم النسق الثقافي التقليدي في تسيير المرأة المقاولة لنشاطها المقاولاتي؟

– كيف استطاعت بعض النساء المقاولات من الحفاظ على بقائهن في ميدان المقاولة رغم ما يواجههن من تحديات على المستوى السوسيوثقافي؟

## 5. الفرضيات:

– **الفرضية الأولى:**

"تواجه المرأة المقاولة في كل من الجلفة والأغواط والمسيلة تحديات ذات بعد اجتماعي وثقافي (سوسيوثقافية)".

– **الفرضية الثانية:**

"قيم النسق التقليدي (الاجتماعية والثقافية) تتحكم وتوجه الفعل المقاولاتي بالنسبة للمرأة في كل من الجلفة والأغواط والمسيلة".

– **الفرضية الثالثة:**

"تحتكِم المرأة المقاولة في إدارة وتسيير مشروعها المقاولاتي للمنطق الاجتماعي والثقافي".

– **الفرضية الرابعة:**

"تحافظ المرأة المقاولة على بقائها واستمرارها في ميدان المقاولة بتبنيها لاستراتيجيات ذات نتاج اجتماعي وثقافي".

## 6. مفاهيم الدراسة:

من المسلم به أن صياغة المفاهيم "هي عملية أكثر من مجرد تعريف أو مصطلح تقني إنها بناء مجرد يستهدف تحليل ما هو واقعي، ولهذه الغاية لا نتناول كافة الجوانب في الواقع المعني، بل نتناول فقط ما يعبر عما هو جوهري، في هذا الواقع من وجهة نظر الباحث، يتعلق الأمر إذن بعملية مزدوجة بناء وانتقاء" [1]، فخطوة تحديد المفاهيم ذات العلاقة بموضوع الدراسة لها دور كبير في توضيح معالم الظاهرة المراد دراستها وإدراك المعنى المقصود منها؛ أين يركز الباحث على المفاهيم الأساسية ذات الارتباط بأبعاد الموضوع بدقة فيلجأ في دراسته إلى المفاهيم التي تستمد دلالتها من السياق الواقعي لها؛ لهذا الغرض جاء تركيزنا على تحديد المفاهيم الآتي ذكرها وفقا لما يأتي:

### 1.6. المرأة المقاولة:

المعايير التي تضبط مفهوم المرأة المقاولة تتباين من بلد لآخر؛ فقد يقصد بها كل امرأة تتبنى سلوكا ديناميا يمارس نشاطا تنمويا وسط حركية اجتماعية حيث تنظم وتدير مواردها لكسب الربح، كما قد يقصد بها كل "امرأة تسير عملا هي التي أنشأته، أو استرجعته، أو ورثته، أو تنشط بصفة مستقلة من غير أن تكون لديها مؤسسة (رعاية الأطفال، توزيع الجرائد)، ويمكن أن تكون المرأة المقاولة امرأة طورت شركة في شكل شخص طبيعي أو معنوي تُشغِل عددا من العمال الأجراء، أو تشتغل لحسابها الخاص"[2].

مما سبق ولتوضيح أكثر لمفهوم المرأة المقاولة نعرج إلى مفهوم المقاول بصفته فاعل اجتماعي فما ينطبق على المقاول ينصب على المرأة المقاولة، فإذا كان المقاول يعبر عن "نموذج للفاعل الاجتماعي الذي يتميز باتخاذ قرار فيه مخاطرة اقتصادية "الاستثمار أو

---

[1]. ريمون كيفي ولوك فان كمبنهود، **دليل الباحث في العلوم الاجتماعية**، تر: يوسف الجباعي، بيروت،ط1،1986، ص.149.

[2]. محمد سليم قلالة، المقاولة النسائية إطار نظري ومفاهيمي، من أعمال المؤتمر الرابع لمنظمة المرأة العربية، **المقاولة وريادة الأعمال النسائية في العالم العربي قيادة وتنمية**، الجزائر، أيام 25-27 فبراير،2013، ص.24.

الاستدانة"، من أجل الحصول على ربح بعدي" [1]؛ فإن المرأة المقاولة هي الأخرى فاعل اجتماعي أقدمت على إنشاء مشروع مقاولاتي تسعى من ورائه لتحقيق الفعالية ومنه الوصول إلى الربح.

وحري بنا في هذا المقام الإشارة إلى أن الفعالية بالنسبة للمرأة المقاولة تتضمن في طياتها إلى جانب الفعالية الاقتصادية فعالية التصدي لأي مشاكل أو تحديات وأسلوب التصدي عائد بالأساس إلى ثقافة الفرد أين تصبح المرأة المقاولة أحيانا في وضع سلبي لا فعَّال أي فاقدة للفعالية؛ كما عبر عن ذلك مالك نبي بأن الفعالية قيمة تتولد عن الثقافة أين "يصبح الفرد كلا فاقدا لفعاليته، لأن ثقافته التي ورثها من عصور الانحطاط عبر وراثته الاجتماعية، لم تستطع أن تمنحه الفعالية التي يؤثر بها في محيطه، فأحكامه وسلوكاته ولا فعاليته، هي الترجمة الواقعية لما انطبع في نفسيته من قيَّم وعادات سالبة امتصها من محيطه الثقافي"[2].

**- المفهوم الإجرائي للمرأة المقاولة:**

المرأة المقاولة فاعل اجتماعي أنشأت مشروع مقاولاتي سواء بتمويل ذاتي أو بتمويل من طرف هيئات الدعم تسعى لكسب الربح باتخاذها لقرار فيه مخاطرة اقتصادية ومخاطرة اجتماعية في الوقت ذاته متحديةً جملة من القيود الاجتماعية والثقافية؛ فقرار إنشاء وإدارة المرأة لمؤسسة خاصة بها في بيئة غير مشجعة لها يعتبر في حد ذاته مخاطرة اجتماعية.

وإذا أردنا تحليل أكثر لما تمَّ عرضه فيما سبق يمكننا القول بأنه:

وبمجرد أن تصبح لدى المرأة المقاولة من اليقظة ما يكفي في اكتشاف فرص تحقق من ورائها الربح واكتشاف محيطها الذي تنشط فيه وتمتلك حدس مقاولاتي ورؤية استشرافية؛ فإن كل ذلك سيمكنها من تجاوز أي مخاوف أو عراقيل أمامها، بل وأن المرأة المقاولة بذلك تكون قد خلقت نسق قيمي جديد بمحاولتها عدم البقاء محصورة داخل حدود اجتماعية تقليدية كمحاولة منها لتحقيق الفعالية سواء وُفقت في ذلك أم أنها قد أخفقت في تحقيقها.

---

[1]–فريدريك لوبرون، **قاموس السوسيولوجيا**، تر: زكرياء الإبراهيمي، المطبعة والوراقة الوطنية ،المغرب، 2017،ص.102.

[2]– الطاهر سعود، **التخلف والتنمية في فكر مالك بن نبي**، دار الهادي، بيروت، ط1، 2006، ص.215.

## 2.6. التحديات:

تحديات مفرد تحدي ويشير فيما معناه إلى كل أمر فيه مواجهة ويشكل عائقا إذ"يحدد البعض معنى التحدي بأنه قوة خلاقة باعثة للتجديد والتغيير الاجتماعي والثقافي، أو هو إشكالية وثغرة تحتاج إلى مواجهة وحل، وذهب البعض إلى أنه كل تغير أو تحول كمي أو كيفي يفرض متطلبا أو متطلبات محددة تفوق إمكانات المجتمع فيه بحيث يجب عليه مواجهتها واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيقها"[1].

كما أن التحديات عُرفت في مجملها على أنها "تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو العالمية، كما تعرف بأنها تغيرات إما إيجابية يجب التماشي معها لإحداث التغيير أو التطور وإما سلبية يجب الوقوف عليها وتفاديها حتى لا تشكل عائق أمام تحقيق الهدف" [2]؛ وهذا ما ينطبق على التحديات التي تواجه المرأة المقاولة فيتبادر إلى الذهن أنها أمام مخاطرة وتعبر عن كل ما يواجهها من عقبات وأخطار تحمل في مضمونها اختبارا لقدرات المرأة المقاولة فيكمن التحدي في بذل جهدا لضمان بقائها في النسق المقاولاتي.

### - المفهوم الإجرائي للتحديات السوسيوثقافية:

تكمن التحديات السوسيوثقافية في هذه الدراسة بأنها كل ما يشكل صعوبة أمام المرأة المقاولة مما يمارسه المجتمع من ضغوطات ظاهرة وخفية ضد المرأة المقاولة في إطار معياري وثقافي في علاقة تفاعلية بين خاضع ومسيطر؛ والمرأة المقاولة في هذه الحالة تمثل الشريحة الأقل مكانة يُمارس عليها ضغط من مُسيطر يستمد قوته من المنطق الاجتماعي قصد إخضاع المرأة المقاولة وجعلها تابعة لقيم وتقاليد وثقافة المجتمع.

---

[1] جامعة الأزهر، **أبرز التحديات المستقبلية التي تواجه القيادات التربوية**، في مجلة كلية التربية، العدد 170، الجزء الأول، أكتوبر 2016، ص.479.

[2] حنان شعشوع، محمد الشهري، **التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص**، في مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات، برلين، ألمانيا، العدد 07 ديسمبر 2018، ص.32.

وهذه التحديات التي تواجه المقاولة النسوية تظهر من خلال عدة مظاهر خفية وملموسة يمكن قياسها والتي تحد من مشاركة فعلية للمرأة في الحقل التنموي، ويمكن تحديد الثقافي منها في جملة الأفكار والمعتقدات ما كان سلبي منها حول موضوع ما على المستوى الرمزي من عادات وقيَّم ونظرة تقليدية للمرأة بناء على ما تمليه الأعراف والمعايير والاتجاهات السائدة؛ بينما ما كان اجتماعي منها عندما تتجسد تلك الأفكار والمعتقدات والاتجاهات والرموز في شكل أفعال وممارسات أي تنتقل وتظهر في شكل تصرفات وسلوكيات موجهة نحو المرأة المقاولة، وتتميز تلك العوامل بأنها أكثر نفوذا وقوة وتأثيرا من تحديات تتعلق بالتأهيل أو المنافسة وغيرها من تلك التحديات ذات الطابع الموضوعي؛ وتتطلب مواجهتها جملة من الاستراتيجيات المتبناة من قِبل المرأة المقاولة.

## 3.6. الفعل المقاولاتي:

يعبر فعل المقاولة عن مجمل العمليات التي يقوم بها الفاعل – المقاول – من تنسيق بين الخصائص الاقتصادية والخصائص التي يحملها المقاول والمؤدية إلى الربح؛ عن طريق خلق نشاط اقتصادي تنظمه علاقات اجتماعية معينة يحمل في طياته مخاطرة اقتصادية؛ وهذا ما ينطبق على المرأة المقاولة فعندما تعمل على التنسيق بين كل من خصائصها الاقتصادية والاجتماعية في حيز من المخاطرة الاقتصادية فهي بذلك تمارس فعلا مقاولاتيا وتعيش تجربة العلاقة الاجتماعية مع الآخر في النسق الاقتصادي.

### – المفهوم الإجرائي للمنطق الاجتماعي والثقافي:

المنطق الاجتماعي والثقافي مذهب يحكم بعض المجتمعات ويعبر عن نمط معياري مجتمعي محدد في العيش؛ ويميل إلى الارتباط بقيم وأنساق ثقافية معينة كتلك القيم المتعلقة بتقسيم العمل القائم على رواسب اجتماعية التي تعيد إنتاج نفس القيم والمعايير الثقافية؛ لا على أسس موضوعية متعلقة بالكفاءة والأهلية؛ والفعل المقاولاتي بالنسبة للمرأة ليس بالفعل المعزول أو المجرد عن المنطلق الاجتماعي والثقافي.

## 4.6. القيم:

القيَّم مبادئ واضحة وصريحة تنبع من المجتمع فتصدر وتتبلور وتتشكل في سياقه؛ على اعتبار أنها "منظومة متكاملة لضبط السلوك الإنساني في كافة مجالات الحياة" [1]؛ فهي تمثل "أفكار مطلقة سلبية كانت أو ايجابية لا ترتبط بأي شيء أو ظرف خاص، وهي تبيِّن المعتقدات الشخصية حول الأنماط السلوكية... فالقيم هي معيار لما هو واجب وضروري" [2] لذلك فإن القيم تحدد استجابات الفرد السلوكية ويتصرف على أساسها في فلك النسق القيمي؛ بناء على أنه يمثل "مجموعة من المبادئ التي تساعد الفرد على الأفعال المجتمعية في إطار التقاليد الخاصة بهم، فهي تربط الفرد بهويته والمجتمع بتقاليده" [3]؛ بالنظر إلى أنها "تتكون في محيط متعدد الأبعاد فإنها تظهر دائما مركبة"[4].

هذا فيما يخص مفهوم القيم في عمومياته أما إذا أردنا التطرق إلى مسألة دور القيم داخل المقاولة تحديدا فإنه يمكننا القول بأن القيم "تؤدي دور المرجع خلال الخيارات التي تلجأ إليها المقاولة؛ وهذه الخيارات تخص القرارات الإستراتيجية الكبرى؛ وكذلك التصورات واستخدام وتطوير أدوات التدبير المقاولاتي، إن المقاولة هي التي تعطي مضمونا معينا لقيمها وهذا المضمون لا يوجد مسبقا؛ فالقيم هي أيضا عملية، إنها تنشط داخل الواقع اليومي للمقاولة من خلال أساليب تسييرها وإجراءاتها الاعتيادية"[5].

---

[1]. نادية محمود مصطفى، **القيَّم في الظاهرة الاجتماعية**، دار البشير للثقافة والعلوم، مصر،ط1،2011، ص.45.

[2]. ليلى سادات زعفرانتشي،**عمل المرأة مقاربات دينية واجتماعية**، تر: محمود سبكار، مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي، بيروت، ط1،2013، ص.431.

[3]. بيومي محمد أحمد، **علم اجتماع القيم**، دار المعرفة، مصر، 2002، ص.114.

[4]. ريمون بودون، فرنسوا بوريكو، **المعجم النقدي لعلم الاجتماع**، تر: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1986، ص.452.

[5]. عبدالله القرطبي، **في سوسيولوجيا المقاولات**، فضاء آدم للنشر والتوزيع، المغرب، ط1،2017، ص.206.

**- المفهوم الإجرائي لقيم النسق التقليدي:**

القيم تشكل نسقا متماسكا منتظما لجملة من القيم وكل قيمة لها ترتيب خاص بين باقي القيم الأخرى فالقيمة مجال من الكل الذي يحتويه، فهي نظام متكامل يحمل في دلالة معناه جملة المبادئ والتصورات الصريحة المتعددة الأبعاد في إطارها الثقافي والاجتماعي؛ لضبط السلوك وفق ما هو مرغوب اجتماعيا فإتباعها يعد طريقة في الوجود؛ وبما أن قيم النسق التقليدي المتواجدة في مجال اجتماعي معيَّن والتي تمتاز بأنها أكثر عمقا وأثرا من المواقف، فإننا نجد المرأة والمرأة المقاولة على وجه التحديد تحرص على مراعاتها ومحاولة التقيد بها جراء علاقات التبعية والهيمنة.

## 5.6. الإستراتيجية:

تبني جملة من الأفعال وتحديد الأهداف الأساسية يُعبر في مجمله عن الإستراتيجية المتبناة سواء من طرف مؤسسة؛ أو جماعة ما؛ أو فرد – فاعل اجتماعي – يسعى لتحقيق غاية ما؛ والإستراتيجية يُقصد بها كل "سلوك نسقي موجه نحو غاية معينة، توجه سلوكات الفاعلين والجماعات في تنظيم معيّن بشكل علني نحو تحقيق بعض الأهداف"[1].

لهذا الغرض يختار الفاعل (اللاعب) خطط معينة؛ يسعى من خلالها لتحقيق غاياته المعلنة والخفية و"اللاعب الجيد الذي هو نوعا ما اللعب الذي يصنع الإنسان، ويفعل في كل لحظة ما ينبغي عليه فعله، ما يطلبه اللعب ويقتضيه وهذا الأمر يفترض تدخلا دائما ولا غنى عنه للتكيف مع وضعيات متنوعة بشكل لا نهائي" [2]، فيصبح اللاعب هنا في حال ديمومة مستمرة لمحاولة تحقيق التكيف مع مختلف الوضعيات بفضل الفاعلية التي منبعها الفاعل ذاته كما وضَّح بورديو في هذا الشأن بالنسبة لتصوره للفاعلية "مخصِّصا الأنا كنقطة التقاء الإكراهات موضوعية (الحقل) وتحديات ذاتية (الاستراتيجيات المهيأة من طرف الفاعل لخدمة الهابيتوس الخاص به، والتي تسعى غاياتها إلى التوافق مع الغايات الباطنية للحقل)، فمفهوم

[1]. فريدريك لوبرون، مرجع سابق، ص.180.

[2]. ستيفان شوفالييه كريستيان شوفيري، **معجم بورديو**، تر: الزهرة إبراهيم، النايا، سورية، ط1، 2013، ص.30.

الفاعل يوضح بجلاء حضور الاجتماعي" [1]؛ هذا ما ينطبق تماما على المرأة المقاولة التي هي في موضع التقاء بين كل من اكراهات المحيط تحديات ذاتية والمشروعية الاجتماعية فهي مجبرة إذن على إحداث استراتيجيات وتتبع خطط مدروسة كي تصل لتحقيق التوافق بين غاياتها وغايات باطنية محاولة إرضاء البيئة المحيطة بها، إذن هي مطالبة بالتفاعل الايجابي من أجل تحصين موقعها وبذلك تحقيق البقاء.

وبما أن تلك الاستراتيجيات التي تحاول المرأة المقاولة من خلالها التغلب على التحديات الملازمة لنشاطها الريادي غير كافية للتخفيف من الآثار المترتبة عن الهيمنة، فإن لها أثرا على الأقل متمثل في كسب قيمة مهنية بنفس القدر لدى المقاول الرجل فهي ومن خلال تلك الاستراتيجيات ترفض التبعية وتفرض استمرارية نشاطها في النسق المقاولاتي كمعيار سائد، وهكذا "يكتسي مفهوم الإستراتيجية معنيين: معنى "هجومي" من أجل الحصول على فرص مواتية ومواجهة الاكراهات، ومعنى "دفاعي" يرتبط بالتحرك للهروب من الاكراهات المحتملة أو التقليل من ضراوتها"[2].

## - المفهوم الإجرائي للإستراتيجية ذات النتاج الاجتماعي والثقافي:

الإستراتيجية ذات النتاج الاجتماعي والثقافي في دراستنا هذه تنحصر في نوع محدد من الاستراتيجيات وهو عندما تلجأ المرأة المقاولة إلى فن التخطيط وفن إدارة ما لديها من إمكانيات في حدود النسق القيمي الذي تنشط فيه لمجابهة أي تحديات وعراقيل قد تعترض مسارها في ميدان المقاولة؛ فللمرأة المقاولة رهانات تعبر عن أهداف تسعى إلى تحقيقها في ظروف تتميز بالاكراهات؛ فتلجأ إلى تبني إستراتيجية مستقاة من نسق القيم الاجتماعية والثقافية فالمرأة المقاولة بذلك تعيد إنتاج المكتسبات الثقافية والاجتماعية حولها وتكوِن منها إستراتيجية لتحقيق أهدافها على ضوء ما هو متاح لها من فرص وإمكانيات.

[1]. نفس المرجع، ص.224.

[2]. عبدالله قرطبي، مرجع سابق، ص.274.

**- العلاقة بين كل من المفاهيم الأساسية الآتية:**

**(المرأة المقاولة؛ قيم النسق التقليدي؛ فعل استراتيجي):**

يمكننا تفسير العلاقة بين ثلاثة مفاهيم محورية المرأة المقاولة؛ قيم النسق التقليدي؛ فعل استراتيجي؛ لتتضح الرؤية ومنه إزالة أي لُبس وغموض.

إن استخدام هذه التوليفة من المفاهيم الثلاثة التي تشكل في مجملها تموضع خاص للمرأة المقاولة في سياق النسق التقليدي بين رهاناتها وأهدافها من جهة وبين ما يمليه عليها النسق القيمي من جهة ثانية، ففي هذه الحالة تتشكل أمامنا معادلة شديدة التعقيد والتركيب ففي خضمها يمكن إعطاء تفسير لبعض السلوكات التي تقوم بها المرأة كمقاولة لتحقيق هدفها المرتكز على دعامتين أساسيتين:

أولها: ألاَّ تخرج عن حدود ما هو متعارف عليه من قيم ثقافية واجتماعية؛

وثانيها: تحقيق ذاتها والوصول لاستقلاليتها (سواء المادية أو المعنوية)، هنا تلجأ المرأة المقاولة إلى سياسة الانتقاء والإتباع فتختار قيم دون أخرى وتسعى من خلالها إلى الحفاظ على الوضع فتحافظ على الأخلاق التي تمثل إحدى منظومات القيم وتتجاوز بعض المعايير التي تمثل إحدى مستويات القيم؛ ساعية بذلك إلى تحقيق القبول الاجتماعي، أي أنها توجه سلوكها بناء على ما هو متاح وسط النسق القيمي الذي تنشط فيه؛ باعتبار أن القيم تستمد قوتها من النظام الاجتماعي والمرأة المقاولة تستمد قوتها من القبول الاجتماعي.

في سياق هذه الجدلية المركبة بين المرأة كمقاولة من جهة وقيم النسق التقليدي ووسط اجتماعي من جهة ثانية، يمكننا القول بأن المرأة المقاولة تنتقل من مستوى الفاعل الاجتماعي إلى مستوى الفاعل الاستراتيجي المناور لتحقيق غاياته، هذه التشكيلة من المفاهيم تسمح لنا بالانتقال من المستوى النظري للواقع ومن الواقع إلى ما هو نظري.

## 7. الدراسات السابقة ومستويات التقارب والتباعد مع موضوع الدراسة:

تفيد الدراسات السابقة الباحث في الاطلاع على موضوع دراسته من عدة زوايا بفضل التطرق لما تمَّ تناوله من قبل باحثين سابقين، لهذا الغرض كان اختيارنا لعدة دراسات المرتبطة بالموضوع التي تعكس الأبعاد المهمة المرتبطة بالموضوع فتلتقي وتتقاطع مع متغيرات ومؤشرات دراستنا؛ هذا بالنسبة لعملية الاختيار أما بالنسبة لطريقة عرض هذه الدراسات فهي لم تخضع في ترتيبها لعامل الزمن في الإنجاز وإنما راجع ذلك لقرب متغيرات الدراسة المنجزة إلى موضوع البحث المراد دراسته والتي سيتم عرضها تباعا كما يأتي:

### 1.7. الدراسة الأولى: للباحث عبد اللطيف ربَّاح:[1]

- انطلق الباحث من التساؤلات التالية:
- لماذا اللجوء إلى المقاولة؟
- ما هي العوامل التي حفزت لجوء هؤلاء النسوة لإنشاء مؤسسات خاصة (مقاولة)؟
- أما بالنسبة لفروض الدراسة المطروحة فقد تمحورت في مجملها حول فكرة مؤداها؛

أن غالبية النساء المقاولات لجأن إلى البحث عن العمل لحسابهن الخاص لتحقيق الذات بعد ما يئسن من انجاز ذلك في الإدارات العمومية أو كأجيرات بشكل عام.

تمكن الباحث من استقاء معطيات كمية التي تمكن من جمعها ميدانيا؛ كما لجأ للغوص في المعطى الكمي إلى الاستعانة بالمقاربة الكيفية للوصول لعمق تفسير وتحليل المعطيات فاستعان بالمقابلات التي أجراها مع رائدات الأعمال على اختلاف النشاط الممارس في مجال العمل الحر ومنه تمكن من دخول عالمهن اللامرئي.

[1]. Rebah (A); **la minorité invisible**, casbah éditions, Alger,2007.

لقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

– يصعب الوقوف على المقاولة النسوية في الجزائر من الناحية الاقتصادية؛ فقطاع الشركات الذي تديره النساء يفتقر إلى البيانات الكافية لذا نجد أن المقاولة النسوية في الجزائر متواضعة نسبيا فهي لا زالت ظاهرة ناشئة.

– شكلت هذه الدراسة وفي ضوء البيانات الاقتصادية بأنها ستوفر زاوية للتحليل والتقييم واعتبار أن المقاولة تمثل عاملا للتغير الاجتماعي.

– فعل المقاولة تتمكن من خلاله المرأة من تحقيق الذات والاستقلالية.

– تمثل المقاولة بالنسبة للمرأة مهربا من وضعية الأجير في المؤسسات والإدارات العمومية.

– تسعى المرأة المقاولة إلى التخلص من النظرة الدونية والتهميش والإقصاء بفضل اللجوء إلى فعل المقاولة.

– وجود ذهنيات سلبية تصف عمل المرأة بالقصور والإخلال بين نشاطها كمقاولة من جهة وبين واجباتها العائلية.

– الإقرار بأن هناك صعوبات تُضعف من فعل المقاولة لدى المرأة إذا ما قورنت بالرجل المقاول والمرتبطة بالعوامل السوسيوثقافية.

**– علاقة الدراسة السابقة بموضوع بحثنا:**

من خلال الموضوع الذي طرحه الباحث والمعنون ب "La minorité invisible" "الأقلية اللامرئية" نجد أن الدراسة قد تمحورت بشكل أساسي حول أهم العوامل التي دفعت بالمرأة للتوجه لفعل المقاولة كما ركزت الدراسة على تأثير الأقطاب الاجتماعية على المقاولة النسوية وهذا ما يمثل إحدى مواطن التداخل بين الدراستين؛ وتحديدا ما تمثل منها في الصعوبات التي تعترض أداء المرأة كفاعل اجتماعي واقتصادي في المسار المقاولاتي والتي لها ارتباط بالعوامل السوسيوثقافية؛ المستقاة أساسا من التفرقة بين الجنسين بالنسبة لفعل

المقاولة في الجزائر والتي تشير إلى سيطرة الرجل المقاول، وهذا ما سنحاول الوصول إليه بالفهم والتحليل والتفسير من خلال موضوع دراستنا.

## 2.7. الدراسة الثانية: للباحثة نورية بن غبريت رمعون[1]

– انطلقت الدراسة من إشكالية عامة فكانت على النحو الآتي:

– إلى أي مدى يمكن لامرأة في بلد كالجزائر أن تتطور لديها محفزات واستراتيجيات وممارسات لإنشاء مؤسسة خاصة وتنميتها؟

تفرعت عنها عدة تساؤلات فكانت:

– أيدفع النساء لإنشاء مؤسساتهن الخاصة الفقر والبطالة أو إرادة الصعود والرقي؟

– ما هي مكانة المنطق الاجتماعي والعائلي (شبكة العلاقات، التضامن الأسري، مكانة المرأة داخل الأسرة، ظروف المرأة) في قيم سيدات الأعمال وممارساتهن؟

– كيف يمكن للمرأة أن توفق بين مكانتها الاجتماعية (الموروثة)، ومكانتها المهنية التي تتطلب منها القدرة على (التحكم) في المقام الأول؟

– ما الحافز الضروري وقوته (أو القوة) الذي يدفع المرأة إلى إنشاء مؤسسة؟

– وللإجابة على هذه التساؤلات صاغت الباحثة فرضيات شاملة سمحت بتحليل المسار المقاولاتي للنساء المقاولات ومشاركتهن في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الجزائري.

– فالافتراض الأول تعلق بالتأثير الخاص الذي يمارسه المنطق الاجتماعي والثقافي الذي تحتكم إليه الذهنيات في شأن المقاولة النسوية وفي إمكانات المرأة المقاولة.

– الافتراض الثاني: النساء المقاولات يملكن ملامح وديناميكيات متميزة؛ مركزة في هذا الافتراض على الأبعاد التالية: روح المبادرة؛ كيفية إنشاء المقاولة؛ المحفزات الأساسية التي

---

[1]. نورية بن غبريت رمعون، **دراسة اختباريه حول القدرة والرغبة النسائية في العمل المقاولاتي مسار نجاح نسوي**، ورقة بحثية مقدمة في إطار المؤتمر الرابع لمنظمة المرأة العربية،الجزائر، أيام 25-27 فبراير، 2013.

تكمن وراء إنشائها؛ والمسارات والديناميكيات المتبعة التي تسمح للمقاولات بالحضور في الميدان؛ أهمية الشبكات الاجتماعية؛ الخ من مختلف الأبعاد.

– اعتمدت الباحثة في دراستها على المناهج التفاعلية التي تذهب إلى عمق الظواهر قصد فهم الرهانات الحقيقية والسلوك الذي يتبناه الفاعلون في مواجهة الوضعيات المختلفة؛ بتبني المقاربة الكيفية إذ بررت الباحثة تبني هذا النوع من المقاربات كان من أجل فهم المبادرة المقاولاتية على أساس مقاربة ميدانية.

– فكان الاعتماد على دراسة الحالة مع توضيح الباحثة لأسباب اللجوء إلى مثل هذا الأسلوب حيث حصرتهم في عنصرين وهما:

– الأول: يتمثل في سعي الباحثة إلى تحليل العملية التحفيزية لدى أصحاب المقاولات؛ فدراسة الحالة أنسب وسيلة تمكن من التعامل مع الفاعلين ومنه إمكانية تحليل طبيعة التحفيز الذي يحكم تحركهم.

– الثاني: تطوير مقاربة تسمح بإجراء مقارنة بين الأجيال؛ عن طريق تناول ظاهرة التحفيزات من منظور مسارها الزمني (الكرونولوجي) تناول أهم الأحداث المتوالية التي كان لها فعل في تحفيز مسيرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ أين استعانت بالمقابلات مع النساء المقاولات لجمع المعطيات؛ أما بالنسبة لميدان الدراسة فاختارت الباحثة مجالين جغرافيين متباعدين وهما الجزائر العاصمة ووهران.

– أهم النتائج المتحصل عليها:

خلصت الباحثة من خلال اعتمادها على تحليل الخصائص الاجتماعية والمهنية للنساء المقاولات المبحوثات والظروف التي برزت في خضمها المرأة المقاولة إلى القول بأن:

– النجاح هو القدرة على إقناع النفس بإمكانية ذلك، وتجاوز العقليات المحافظة.

– النجاح هو أن تؤمن بنفسك، وتعتقد أن الفكرة يمكن أن تصبح مشروعا ناجحا.

– النجاح هو أن تستمر وتصر على الاستمرار في تنفيذ الفكرة.

– النجاح هو معرفة كيفية الإدارة، وإتقان التفاوض.

– النجاح تصنعه مجموعة من العناصر تقوم على استعداد الفرد ومدى الفرص المتاحة أمامه للاستثمار في مشروع، يجب علينا المشاركة في جميع المجالات التي تمس مشروعنا للاستفادة، واستثمار شبكات العلاقات الأسرية، والجمعوية والاجتماعية الأخرى.

– العقبات هي دروس ومواجهتها، هي التعلم لجعل العالم أفضل ببصمة أنثوية.

**– علاقة الدراسة السابقة بموضوع بحثنا:**

ترجمت دراسة الباحثة نماذج ناجحة من النساء المقاولات في المجال المقاولاتي بالتركيز على الخصائص التي تمتلكها النساء المقاولات؛ فعمدت الباحثة من خلال دراستها إلى معرفة مقومات النجاح في الفعل المقاولاتي من منظور المبحوثات النساء المقاولات والتي تتقاطع بصورة واضحة مع موضوع دراستنا فإلى جانب نشاط المرأة المقاولة في السياق الاجتماعي والثقافي التقت الدراستين في الجزئية المتعلقة بمقومات البقاء والنجاح من منظور النساء المقاولات والتي تلجأ إليها المرأة المقاولة لتحقيق ذلك والتي يظهر جانب من مؤشراتها على مستوى كل من الفرض الثالث والرابع من دراستنا، غير أننا خصصنا أكثر عند اختيارنا للمرأة المقاولة في مناطق محددة من الوطن وكان اختيار الباحثة بصفة عامة للمقاولة النسوية في الجزائر شاملة لذلك حاولنا قدر الإمكان الاستفادة من نتائجها التي تخدم موضوع بحثنا.

## 3.7. الدراسة الثالثة: للباحث خيري نوح[1]

– انطلق الباحث من أسئلة الإشكالية التالية:

– كيف تمثل تأنيث الفعل المقاولاتي في المجتمع المحلي؟

– هل تشكل الممارسات الثقافية الشائعة في المجتمع المحلي إطارا مرجعيا للفعل المقاولاتي النسوي في ذات السياق الاجتماعي؟

– كيف ترتبط هذه الممارسات الثقافية اللاوظيفية بالممارسات الوظيفية المحددة لنسق الفعل المقاولاتي ومخرجاته؟

– كيف تستطيع المرأة المقاولة في المجتمع المحلي خلق مساحة للفعل في نسق من الاكراهات اللازمة على أساس النوع؟

– أما بالنسبة لفرضيات الدراسة فقد اقترح الباحث الفرضيات التالية:

– يشكل النسق الذكوري السلطوي المهيمن –تعاقديا أو عرفيا– الإطار المرجعي للفعل المقاولاتي للمرأة المقاولة في المجتمع المحلي الجلفاوي.

– تخضع عملية اتخاذ القرار إلى الإطار المرجعي الذي يشكل التمثلات المعيارية لعقلانية الفعل المقاولاتي النسوي في سياقه الاجتماعي المحلي.

– تحدد المرأة المقاولة المحلية أهدافها العملية من خلال هامش الحرية المتاح والخاضع لمبدأ الحتمية والإكراه الاجتماعي.

– تنتج المرأة شروط بقائها على المستوى الاجتماعي المحلي "كمقاولة" من خلال الإجابة عن الاكراهات ببدائل وظيفية ممكنة.

– ولاختبار فرضيات الدراسة اعتمد الباحث على الدمج بين المقاربتين الكمية والكيفية لضرورات اقتضتها الدراسة، كما اعتمد على كل من تقنية الملاحظة والمقابلة فكانت

[1] خيري نوح، «**تمثلات تأنيث الفعل المقاولاتي في المجتمع المحلي**»، أطروحة دكتوراه الطور الثالث علم اجتماع المنظمات والموارد البشرية، جامعة الجزائر2، (غير منشورة)،2020.

مقابلات استكشافية مع المسؤولين ذوي العلاقة الرسمية مع النساء المقاولات ومقابلات مع المبحوثات كمرحلة استكشافية وأخيرا المقابلات الرسمية.

– أهم النتائج المتحصل عليها:

– توصل الباحث إلى أن المقاولة النسوية في المجتمع المحلي هي مقاولات خاضعة لممارسات سلطوية ذكورية متغلغلة في نسق الممارسات اليومية للنساء المقاولات.

– الضغوط الاجتماعية تمارس على المرأة المقاولة قهرا ضمنيا أو صريحا تؤدي إلى الحد من انجازاتها على المستوى الوظيفي.

– النسق السلطوي الذكوري يكتسب قدرة على التحول إلى إطار مرجعي ضابط للفعل النسوي المقاولاتي المحلي، وهذا ما يدفع بالمقاولة النسوية العمل ضمن مجال تمثلات هذا الإطار.

– كما توصل الباحث إلى أن المرأة المقاولة تسعى إلى إنتاج قواعد عمل هدفها تبرير الفعل بما يتوافق مع القاعدة المعيارية.

– البناء الذكوري لمفهوم المقاولة يجعل الفعل المقاولاتي النسوي بمعيار هذا البناء فعلا أقل من المطلوب مما ينتج عنه اختلاف في الممارسات المقاولاتية على أساس النوع.

– كما خلص الباحث إلى نتيجة مؤداها بأن هناك ضبابية وتضارب بين المعطيات الرسمية والوجود الحقيقي لعدد النساء المقاولات وهذا التضارب يعود إلى عدم الاتفاق على تعريف واضح لمفهوم المقاولة في الجزائر.

– ربط عدد النساء المقاولات بعملية تمكين المرأة اقتصاديا وأن عدد النساء المقاولات هو نتيجة العمليات الحاصلة في النسق الاجتماعي والتي تعمل على استيعاب القدرة التمكينية.

– المرأة المقاولة في المناطق الداخلية تجد صعوبة في الاندماج في نسق مقاولاتي نسوي من أجل التساند والتعاون والتطوير من خلال تجارب مشابهة، عكس النساء المقاولات في المدن الساحلية فهي تتمتع بفرص أكثر وامتيازات أوسع.

– ارتباط الوجود النسوي المقاولاتي بالصالونات المنظمة من طرف أجهزة دعم وتمكين هؤلاء النسوة خاصة ومن طرف دار الصناعات التقليدية والتي رأى الباحث بأنها قد تكون مفروضة عليهن من أجل استمرار الدعم، وأن المرأة المقاولة تختفي بمجرد انتهاء هذه الصالونات.

– تقل فرص التحاق المتعلمات بالفعل المقاولاتي فالتعليم يدفع بالمرأة إلى الاتجاه نحو استغلال مسار تعليمها فيما هو أكثر أمنا بعيدا عن مجال غير مضمون العواقب.

– السبيل نحو خلق مسارات ممكنة للفعل المقاولاتي النسوي المحلي من خلال خلق ممارسات تتوافق مع روح المقاولة النابعة من ذوات الفاعلات وقدرة المرأة على فهم هذه الدلالات.

**– علاقة الدراسة السابقة بموضوع بحثنا:**

تتقاطع هذه الدراسة المدرجة تحت عنوان تمثلات تأنيث الفعل المقاولاتي في المجتمع المحلي مع موضوع بحثنا حول متغير المرأة المقاولة كما أن هناك قاسم مشترك آخر والمتمثل في المنطقة الجغرافية فأجريت الدراسة بولاية الجلفة التي تمثل جانبا من المجال المكاني لدراستنا وما تحمله من مميزات وبناء مورفولوجي خاص.

ركز الباحث في هذه الدراسة على العوامل المحددة للإطار المرجعي لفعل المقاولة النسوية بالتركيز على الممارسات الثقافية الشائعة في المجتمع المحلي، مؤكدا في ذلك على النسق الذكوري السلطوي؛ وكيف تمكنت المرأة المقاولة في المجتمع المحلي الجلفاوي من رسم شروط بقائها كمقاولة، وبما أن موضوع بحثنا يتمحور حول تحديات المرأة المقاولة ذات البعد الاجتماعي والثقافي، ومحاولات مجابهتها فإن موضوع دراستنا والدراسة الحالية يلتقيان في محور نشاط المرأة المقاولة في فلك السياق الثقافي والاجتماعي تحديدا في المناطق الداخلية من الوطن.

غير أن موضوع دراستنا يهدف بالأساس إلى رصد وتفكيك تلك التحديات والكيفية التي من خلالها تسعى المرأة المقاولة إلى تجاوزها؛ بينما الدراسة الحالية فقد عمد الباحث إلى

تحديد الإطار المرجعي لفعل المقاولة النسوية في المجتمع المحلي الجلفاوي والتعرف على محدداته بصفة أعم فقد استفدنا من الدراسة لاسيما من نتائجها لمعرفة أكثر وأعمق بخلفيات الموضوع.

حري بنا في هذا المقام الإشارة إلى ملاحظة مهمة بعيدا عن الذاتية التي تشجع على التحيز للمرأة وقضاياها؛ وهو ما تعلق بجانب منهجي أكثر منه نظري إذ أن جنس الباحث حتما سيؤثر على عمق النتائج المتحصل عليها من الدراسة؛ فمجريات البحث إذا كانت تقوم بها المرأة وعن المرأة سيؤدي ذلك لا محالة بالمرأة المبحوثة (المقاولة) على التحدث عن الحياة الاجتماعية من منظورها فهي تمثل مؤشرا مهما عن الواقع.

فعلى الرغم من مستويات التقارب بين الموضوعين سواء من حيث متغيرات الدراسة أو المجال المكاني أو حتى التقنية والمنهج المتبع غير أن نقطة التباعد تتمثل في طبيعة وعمق النتائج المتوصل إليها، فجنس الباحث والمبحوث إذا كانا من نفس الجنس ربما قد يوفر درجة أعمق في التحليل وصدق في المعطيات أين تكون إمكانية البوح بالحقيقة من المبحوث للباحث أعلى درجة.

## 4.7. الدراسة الرابعة: للباحثة عدمان رقية[1]

– تمحورت الدراسة على الإشكالية الآتية:

كيف يستطيع المقاول التوفيق بين القيم الاقتصادية للمقاولة وقيمه الاجتماعية والقيم الواقعية للممارسات المقاولاتية؟

– ما هي العقلانية التي ينطلق منها المقاول في إنشاء وتسيير مشروعه؟

– كيف يثق المقاول في المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة؟

– ما هي المناهج التي يعتمد عليها المقاول في ممارسته للعملية الاقتصادية؟

– ما هي الخصائص والخلفيات الاجتماعية للمقاول؟

---

[1] عدمان رقية، «**المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية**»، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر02،(غير منشورة)، 2014.

– أما فرضيات الدراسة فجاءت وفقاً لما يأتي :

– تتجاوب عقلانية المقاول مع عقلانية الوسط الاقتصادي والاجتماعي الذي تتحرك فيه المقاولة.

– الروح الاقتصادية للمقاول تتجلى من خلال شخصيته ومؤهلاته المهنية وطموحاته المستقبلية.

– يعتمد المقاول على الثقة في إستراتيجية التسيير (الإدارة) الداخلي والخارجي للمشروع.

– المناهج التي يتخذها المقاول في العملية الاقتصادية مستمدة من الغطاء والشرعية الثقافية والاجتماعية للحصول على الراحة والطمأنينة النفسية.

– الشخصية المقاولاتية هي إنتاج اجتماعي لمحيطه المباشر وغير المباشر.

– بالنسبة للمنهج تمَّ استعمال المنهج الوصفي المعبر عنه بالجمع بين التحليل الكمي والكيفي قصد التحكم في الموضوع والمعلومات؛ كما اعتمدت الباحثة على كل من أداتي المقابلة والاستبيان.

– وخلصت الدراسة إلى النتائج الآتية :

عقلانية المقاول امتدت لضبط التقنيات المستعملة في العمل بضبط طرق التبادلات التجارية للحفاظ على عامل الآمان في التعاملات التجارية مع المتعاملين الاقتصاديين؛ كما أثبتت نتائج الدراسة أن المقاول يركز على أهمية نسيج الشبكات جعله يركز على ضبطه، وأن المقاول يتبنى استراتيجيات عقلانية يقيم على أساسها خططه للقدرة على البقاء والاستمرار في المحيط الاقتصادي وأن عقلانية المقاول هي رد فعل واستجابة لتحديات هذا الواقع.

كما خلصت الدراسة إلى أن بروز روح المقاولة ساهمت فيها عدة عوامل بدءً من التنشئة الأسرية والمدرسية والمكتسبات الذاتية من تكوين نظري وعملي، فالروح الاقتصادية نتاج المؤسسات الاجتماعية التي يغذيها الطموح كخاصية بشرية.

يعتمد المقاول على الثقة سواء كإستراتيجية داخلية لتسيير المشروع أو كإستراتيجية خارجية لإنجاح المشروع حيث استعمل المقاول الثقة الأساسية والثقة الأصلية.

– تتجلى المناهج التي يتخذها المقاول بكل وضوح في الشرعية الثقافية والاجتماعية منها الاقتداء في قيم العمل وكذا الاعتماد على القيم الدينية، إعطاء الأولوية للمراقبة الذاتية لسلوكهم، أي أن الشرعية الثقافية والاجتماعية التي يتخذها المقاول في أفعاله وسلوكاته بأخذ الطابع الديني منها حيزا مهما.

– للمحيط الاجتماعي دور في التأثير على المبحوثين لإنشاء مشروع اقتصادي وأن المقاولة عبارة عن منتوج جماعي مسجل على فرد.

– كخلاصة لما توصلت إليه الدراسة الحالية مؤداها أن المقاولين يمزجون عقلانية القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية في التعامل مع الواقع الاجتماعي للمحيط الاقتصادي، وأنه في عملية الدمج بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية يواجه المقاولون واقعا اجتماعيا في المحيط الاقتصادي قائم على مبادئ شائعة لا تتماشى والإطار الذي انحدروا منه.

– كما توصلت الباحثة إلى أن المقاول لا يمكنه الدخول لعالم المقاولة دون مؤهلات وهي المؤهل الشخصي والمهني ومؤهل اجتماعي متمثل في شبكة العلاقات الاجتماعية.

– فعل المقاولة في الجزائر ليس فعلا مجردا ومعزولا عن معطيات الواقع الاجتماعي إذ تتداخل في تشكيله عدة متغيرات المخزون المعرفي؛ النظري والعملي؛ شبكة التأطير؛ شبكة الفرز الاجتماعية؛ شبكة العقلانية التنسيقية؛ فكل هذه الدعائم يقوم عليها المشروع والمقاول كفاعل اجتماعي واقتصادي في الوقت نفسه.

**– علاقة الدراسة السابقة بموضوع بحثنا:**

لعل حدود الالتقاء بين الدراسة الحالية وموضوع بحثنا يكمن في عمق العلاقة الرابطة بين فعل المقاولة والواقع الاجتماعي؛ فالباحثة عمدت على تحليل المرجعية القيمية التي يتخذها المقاول في إدارة مشروعه المستمدة من محيطه الاجتماعي وتأثير البيئة لولوج المقاول لعالم المقاولة؛ من منطلق الانشغال المطروح حول مدى حرص المقاول على

التوفيق بين القيم الاقتصادية للمقاولة وقيمه الاجتماعية وتحليل الخصائص والخلفيات الاجتماعية للمقاول؛ والأمر نفسه ينطبق في موضوع بحثنا على المقاولة النسوية بصفة أدق؛ فأي قيم تحملها المرأة المقاولة وكيف تستطيع التوفيق بين الفعل المقاولاتي ومتطلبات النشاط الاقتصادي مع الواقع الاجتماعي الذي تنشط فيه ومنه تتقاطع الدراسة الحالية وموضوع الدراسة في بعدين أساسيين فعل المقاولة والواقع الاجتماعي وما يحمله من قيم اجتماعية وثقافية فدراسة الباحثة تفيد موضوع بحثنا من حيث تفكيك القيم الاقتصادية والاجتماعية للمقاول ودورها في تسيير المشروع.

## 5.7. الدراسة الخامسة للباحث: ضامر وليد عبد الرحمان:[1]

– تناولت إشكالية الباحث ما يأتي:

– هل يستخدم الرجل صفات اجتماعية ومفاهيم دينية لتأكيد تفوقه من جانب و تأكيد محدودية قدرات المرأة من جانب آخر؟

– هل مازالت النظرة التقليدية للمرأة كونها مكون بيولوجي يبني مكوناتها الأخرى، وما موقف الرجل إن كان لديه تصور بضعف قدراتها في تحمل مسؤولية العمل ؟

– هل تقع المرأة العاملة تحت تأثير منظومتين مختلفتين، الأولى يمثلها وضعها المهني والثاني موقعها الاجتماعي والعائلي ؟

– هل أن انخفاض مساهمة المرأة هو أحد جوانبه انعكاس لموقع المرأة في المجتمع و العائلة بما تتضمنه من تمييز جنسي ؟

– أما فرضيات الدراسة فقد جاءت على النحو الآتي :

– إن هناك رفضاً ذكورياً لمبدأ المساواة بين الجنسين يرتكز في مقوماته على صفات المرأة الاجتماعية والثقافية دينية لتأكيد ذلك التفوق .

[1]. ضامر وليد عبدالرحمان، «**فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية دراسة لوضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري**»، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة الجزائر(غير منشورة)،2006.

– أن تقييمها على أساس مكونها البيولوجي والاجتماعي هو الأساس الذي يعتمد عليه في رفضها كشريكة عمل و كمسؤولة يبرز ذلك الرفض كلما اقتربت من التأثير على الرجل كذات.

– أن المرأة العاملة تقع تحت تأثير منظومتين مختلفتين الأولى يمثلها وضعها المهني والثاني موقعها الاجتماعي و العائلي.

– أن انخفاض مساهماتها هو انعكاس لموقعها داخل العائلة والمجتمع بما يمثلها من قيم تمييزية بين الجنسين.

– في ما يخص المنهج المتبع ف قد اعتمد الباحث على أكثر من منهج ؛ أين تمت الاستعانة في هذه الدراسة على أكثر من منهج وهما المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي.

– خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

فيما يخص المساواة بين الجنسين في ميادين العمل فيه فروق بين الجنسين في مجالات العمل لصالح الذكور، كما أن هناك نسبة كبيرة من زملاء العمل من الذكور يميلون إلى استخدام النصوص الدينية عند مناقشة قضية المرأة .

تجد المبحوثات أن زملاء العمل من الذكور يميلون إلى فرض آرائهم لتأكيد سلطتهم النابع من التمييز مبني على أسس جنسية، من خلال إبراز السلطة ضد المرأة بمحاولة إخضاعها بصيغة تعسفية للقوانين الإدارية.

كما اتضح من خلال النتائج المتحصل عليها أن العديد من المبحوثات يرين أن الرجل أوفر حظاً من المرأة في الحصول على فرصة عمل.

هناك صعوبة في حصول المرأة على منصب قيادي داخل مؤسسة العمل نظراً لسيطرة الذكور.

كما أن هناك عدد من المبحوثين الذكور يفضلون أن يكون شريك عملهم من الذكور وهذا راجع لكفاءة الرجل المهنية.

أما فيما يخص جنس المسؤول المباشر فقد ظهر أن أغلبية المبحوثين تفضل أن يكون المسؤول المباشر عن عملهم من الذكور وأرجعوا ذلك إلى رفض تقبل الأوامر من امرأة وكفاءة الرجل أكثر من المرأة.

أما فيما يتعلق بقطاع العمل الخاص والعام فقد ظهر أن هنالك تفضيلاً واضحاً للقطاع العام، أما بالنسبة لدوافع العمل ظهر أن العامل الاقتصادي هو الدافع الرئيسي لذلك كما اتضح أن هناك ضغوط كبيرة على المرأة العاملة تتضح من خلال قيامها بمهامها البيتية أي أن هناك علاقة متبادلة في التأثير السلبي بين العمل المهني والعمل المنزلي.

يوجد تمييز جنسي داخل أسر النساء العاملات سواء بشكل كبير أو نسبي.

كما أنه من بين النتائج المتوصل إليها أن تأثير العائلة في مجال عمل المرأة يظهر من خلال رفض مسبق لبعض الأعمال.

المجتمع، العائلة؛ سلطة الرجل ؛ المرأة كمكون بيولوجي ؛ التطرف الديني ؛ كلها تمثل أهم القضايا التي تعيق المرأة.

## - علاقة الدراسة السابقة بموضوع بحثنا:

اهتمت هذه الدراسة "فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية دراسة لوضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري"؛ بشكل خاص ما تعلق بعملية التنشئة الاجتماعية للفتاة في الجزائر؛ إذ عالجت هذه الدراسة جوانب مهمة لوضع المرأة العاملة في الجزائر سواء في ميدان العمل أو داخل الأسرة، حيث تقاطعت الدراسة مع بحثنا في مؤشرات تتعلق بالقيم الثقافية السائدة والمتعلقة بالمرأة والمرأة العاملة بصفة خاصة؛ إذ أثبتت الدراسة أن المرأة العاملة تعيش حالة من الهيمنة الذكورية المتمثلة أساسا في عدة مؤشرات منها الصعوبة في الحصول على منصب قيادي نظرا لسيطرة الذكور؛ إلى جانب النظرة النمطية المشكلة عن دونية المرأة من حيث الكفاءة المهنية أو تولي المسؤولية فالذكور يفضلون أن يكون شريك عملهم من الذكور؛ إلى جانب تفضيل القطاع العام على الخاص بالنسبة للمرأة، لذلك تعتبر هذه الدراسة من الدراسات المهمة بالنسبة لبحثنا في طرحها السوسيولوجي.

## 6.7. الدراسة السادسة: للباحثة سعداوي زهرة[1]

– تمحورت الدراسة حول الإشكالية الآتية:

– هل مازالت رغبات الفتاة نحو النموذج التقليدي لقطاعات العمل والمتمثل في الجانب التربوي والإداري وقطاعات الخدمات بشكل خاص؟

– إذا كانت فرصة المرأة ضئيلة في قطاعات العمل التقليدي هل هناك توجه إلى قطاعات عمل جديدة؟

– هل هناك تأثير عائلي في توجهات المرأة نحو قطاعات العمل؟ وما هي العوامل المؤثرة فيه؟

– هل ضغوطات العمل المختلفة في صعوبات مهنية في الميدان ومشاكل أسرية في المنزل لها تأثير على اتجاه الفتاة نحو نشاط مهني معين؟

– أما الفرضيات الموضوعة للإجابة على تساؤلات هذه الدراسة هي:

– مازالت العائلة بسلطتها التقليدية تؤثر في التوجهات التعليمية والمهنية للفتاة، ونوع هذا التأثير يحدده مؤثرات العائلة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

– إن نموذج العمل التقليدي للمرأة والمتمثل في القطاعات التربوية والإدارية مازال مؤثر بشكل واضح في ميل واتجاهات العمل لدى الفتاة.

– هنالك رغبة لدى الفتاة للعمل في قطاعات غير تقليدية في حالة قلة فرص العمل.

– نتيجة ضغوطات العمل المختلفة والمتمثلة في الصعوبات المهنية من جهة والمشاكل الأسرية من جهة أخرى، فإن الفتاة لها اتجاه وميل نحو أنشطة مهنية معينة.

– تم الاعتماد في هذه الدراسة على كل من منهج المقاربة التاريخية (الوثائقية)؛ المنهج الوصفي؛ المنهج الإحصائي التحليلي.

– وجاءت النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميداني كالآتي:

---

[1] سعداوي زهرة، «**الآفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري**»، أطروحة دكتوراه علوم علم اجتماع، جامعة الجزائر، (غير منشورة)،2011.

عملية التنشئة الاجتماعية تعمل على إعادة إنتاج نفس الواقع القيمي للمجال والأدوار فيما يخص شؤون المرأة هذا ما يفسر تواجد المرأة بقوة في مجالات دون أخرى.

تنشأ لدى الفتاة أفكار مسبقة حول آفاقها المستقبلية نتيجة لما تلعبه العوامل الثقافية من دور أساسي في اختيار المرأة للدور والوظيفة التي ستمارسها مستقبلا هذا ما يفسر الاختيار الشخصي للفتاة للتخصص بالجامعة الذي له علاقة باتجاه مهني معين فينحو دائما نحو التخصصات والمهن التقليدية المعروفة والتي يفضلها المحيط للبنت.

الطموحات المهنية بالنسبة للفتاة محدودة دائما في المهن الكلاسيكية بحكم تأثير التنشئة الاجتماعية التي تعمل دائما على حصرها في الدور التربوي والاجتماعي بالتالي فاتجاهات الفتاة المهنية المستقبلية تكون محدودة الأفق ومحصورة دائما في المهن التقليدية.

اختيار الفتاة لمهن دون أخرى مرتبط بمدى ملائمة لطبيعة المرأة فاختيارها المهني مرتبط إلى حد كبير بالاختيار العائلي والاجتماعي الذي يسند للأب أو الأخ، أين أصبح هناك مهن رجالية وأخرى نسائية المرتبطة أساسا بوضع ومكانة المرأة في المجتمع.

أساليب التنشئة الاجتماعية تعيد إنتاج نفس الدور الاجتماعي للمرأة لذلك هناك تفضيل للقطاعات التقليدية المعتاد ممارستها من طرف المرأة، وهناك ميل كبير إلى القطاع العام من خلال تفضيله وإعطائه الأولوية على القطاع الخاص.

**- علاقة الدراسة السابقة بموضوع بحثنا:**

دراسة الباحثة عكست جانب من دراستنا من خلال تقاطعهما في إحدى مؤشرات الفرض الأول والثاني؛ المرتبطة تحديدا بالضغوط الاجتماعية والثقافية للمرأة العاملة ومسألة إعادة إنتاج الدور التقليدي للمرأة من خلال التنشئة الاجتماعية والتطرق إلى مكانتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

فالباحثة بذلك تناولت في دراستها مجموعة من المتغيرات التي تظهر بشكل واضح على مستوى بحثنا خاصة تلك المتعلقة بالآلية التي ستحاول بها المرأة إيجاد دورها كفاعلة اقتصادية في المجتمع في ظل التغير الذي يحدث على مستوى الاقتصاد الجزائري وتحوله

إلى النموذج الرأسمالي والتغير على المستوى الثقافي أين يصبح للمرأة وعي بوجود آفاق جديدة للعمل تتمثل في شكل مهن جديدة وموقف الأسرة بشكلها التقليدي وسلطتها برفض توجه مهني لا يتطابق والموقف التقليدي للعائلة.

## 7.7. الدراسة السابعة: للباحث محمد رضا ريبائي نجاد[1]

بعنوان عمل المرأة: الأسباب والتوجهات والآثار(من منظور الإدارة الاجتماعية)

– وردت تساؤلات الدراسة كالآتي :

– ما هي أسباب توجه المرأة إلى العمل وعوامله؟

– ما هي تبعات عمل المرأة عليها هي بالذات وعلى الأسرة والمجتمع؟

– ما هي النظرة التي يمكن لنا استخلاصها حول عمل المرأة من النصوص الدينية في ضوء خصائص هذا العمل في عالمنا المعاصر؟

– ما هي السياسات التي يمكن اتخاذها في مجال عمل المرأة من منظور حكومي من المنظور الديني وحسب المفاهيم الدينية؟

– بالنسبة للإجابة على تساؤلات الدراسة ونتائجها فقد جاءت كالآتي :

– أسباب توجه المرأة للعمل تغيير في البُنى الثقافية والاجتماعية والمتمثلة أساسا في:

تغير في البنية الاقتصادية؛ الشعور بالمسؤولية الاجتماعية؛ الخوف من المستقبل؛ خصائص سوق العمل (ازدياد الطلب على عمل النساء)؛ ازدياد أوقات الفراغ.

آثار عمل النساء وتبعاته:

تغييرات الهوية: في كلا المجالين الفردي على شكل ردة فعل في مواجهة التعاليم التي تؤكد على التباينات أو التفسيرات غير المنهجية للنصوص الدينية؛ وكذلك في مجال العلاقات الأسرية والاجتماعية.

[1]. نقلا عن ليلى سادات زعفرانتشي، مرجع سابق.

الشعور بالرضا: دخول المرأة إلى الفضاء الاجتماعي ومجال العمل يمكن له أن يحقق حاجة المرأة إلى سبر مجالات أوسع وكسب تجارب جديدة؛ فالعمل يلبي رغبة المرأة وحاجتها إلى الاتصال بالآخرين ما ينجم عنه شعورا بالسعادة والارتياح وتشعر بأن لها مكانة في المجتمع وتستفيد من مهارتها.

ارتفاع سن الزواج؛ والتأثير على العلاقات بين الأم والطفل.

ضغوط مضاعفة: قيام المرأة بشكل متزامن بالدور المنزلي والاجتماعي يجعل النساء عرضة للأضرار بسبب عدم انسجام كثير من الأعمال الاجتماعية مع خصوصيات المرأة والضغوط الناجمة أيضا عن الجمع بين هذين النشاطين؛ وأن تعدد الأدوار هذا غالبا ما يؤدي إلى إصابة المرأة العاملة بالأمراض أكثر مقارنة بالمرأة الماكثة بالبيت، فالنساء اللاتي يجمعن ما بين دور الوظيفة والأدوار الزوجية والعائلية يعانين من الكآبة أكثر من الرجال، فالنساء يتعرضن لضغوط نفسية أكبر وهن أكثر حساسية وعرضه للاستفزاز من جهة أخرى فإن الضغط النفسي الناجم عن تعدد الأدوار يقلص فرص تقدم المرأة في مجالات العمل، فالمرأة العاملة تواجه تبعات سلبية كثير ناجمة عن شعورها بفقدان أنوثتها خاصة إذا كانت تمارس عملا يعد تقليديا عملا رجاليا.

تغير في بنية الأسرة ونموذج فصل الأسرة ونموذج فصل الأدوار؛ وعلى العلاقات الأسرية واقتصاد الأسرة؛ تغيير في نموذج المشاركة الاجتماعية للنساء.

**- علاقة الدراسة السابقة بموضوع بحثنا:**

تمحورت الدراسة في مجملها حول عمل المرأة وال تأثير المتبادل لعمل المرأة والهوية الجنسانية وكذلك نموذج فصل الأدوار، إن اختيار هذه الدراسة جاء بناء على مستوى التقارب بين الدراستين الظاهر بصورة واضحة من ناحية التفصيل في نتائج الدراسة والمتعلقة تحديدا في آثار ونواتج العمل بالنسبة للمرأة من منظور اجتماعي، لأن العمل ومن خلال علاقة ثنائية يؤثر على تطور الهوية الجنسانية ويتأثر بهذه الهوية أيضا.

وكذلك على قيم المجتمع الذكوري الأمر الذي يترك أثرا كبيرا على الفرد والأسرة وكذلك على العلاقات الاجتماعية، وهذا ما يمثل في جزئية ما من موضوع بحثنا قاسما مشتركا بين الدراستين فتلتقي الدراستين عند الأسباب والتوجهات والآثار المترتبة عن عمل المرأة من منظورها الاجتماعي؛ إلى جانب أن عمل النساء كما أن له فوائد مهمة كما أن له في الجانب الآخر مخاطر أيضا على المرأة والمكانة الاجتماعية لها.

**- مستويات التقارب والتباعد بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:**

معالجة الدراسات السابقة تميزت في قربها من الموضوع المراد دراسته سواء من حيث متغيرات الدراسة أو أحد المتغيرات أو حتى من حيث مؤشرات الفروض التي ارتكزت عليها الدراسة؛ ما ساعد ذلك في أخذ صورة عن واقع المرأة بصفة عامة والمرأة المقاولة في الجزائر بصفة خاصة، فتمثلت الاستفادة الحقيقية من تلك الدراسات في محاولة قدر الإمكان استقاء نتائجها التي كانت جد مهمة بالنسبة لموضوع بحثنا.

بالإضافة إلى أن هذه الدراسات سمحت لنا ب رصد معمق للوضع الاجتماعي الذي تنشط فيه المرأة المقاولة و كذا المؤهلات التي تتمتع بها أي أخذ نظرة عامة عن الظروف التي تعمل فيها وتسير مؤسستها ، كما أن الاستفادة من هذه الأبحاث والدراسات تتمثل في محاولة التطرق لجوانب لم يتم عرضها في هذه الدراسات سواء على مستوى زوايا الطرح أو مؤشرات الفروض المراد التحقق منها.

إلى جانب أننا خصصنا أكثر في موضوع بحثنا عند تحديد الوجهة المتبعة في هذه الدراسة (بالنسبة للمرأة المقاولة في مناطق معينة من الوطن الجلفة والأغواط والمسيلة ) كعينة بحث سواء من مقارنة أو إسقاط على الحالة المراد دراستها ؛ فكل هذه الدراسات لها علاقة بالموضوع الذي نحن بصدد معالجته؛ و الفصل في مستويات التباعد والتقارب بينها وبين موضوع الدراسة.

مكنتنا هذه الدراسات في مجملها من الخروج بجملة من الملاحظات الهامة التي تمَّ أخذها بعين الاعتبار لفهم وتفسير الكيفية التي تتفاعل بها المرأة مع نشاطها الاقتصادي وفق النسق الثقافي والاجتماعي وكيفية أدائها الريادي والتي تتمثل في:

– تشكل العوامل الاجتماعية والثقافية على مستوى النسق الاقتصادي بالنسبة للمرأة حيزا كبيرا فتطغى بذلك العقلانية ذات النتاج الاجتماعي والثقافي على العقلانية الاقتصادية.

– وجود جملة من العراقيل الظاهرة والخفية التي تحد من مساهمة فعلية للمرأة المقاولة والمرتبطة تحديدا بإعادة إنتاج الدور التقليدي للمرأة التي تمثل الواقع الاجتماعي الذي تعيشه المرأة بصفة عامة في المجتمع الجزائري.

– وعي المرأة بهذه العراقيل والإشكاليات الثقافية والاجتماعية بصفة خاصة ووعيها بوجود آفاق عمل ومهن جديدة؛ يؤدي بالمرأة إلى تبني طريقة تفكير جديدة كونها فاعل اجتماعي يسعى لتحقيق غايات وأهداف محددة بعقلانية.

## خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الأسس المنهجية للموضوع المراد دراسته انطلاقا من تناول الإطار المنهجي للدراسة الذي على أساسه ستتحدد لاحقا باقي محطات البحث ونواتجه.

حيث تمَّ طرح كل من الإشكالية والفرضيات إضافة إلى تحديد مفاهيم الدراسة بالاقتصار على المفاهيم ذات العلاقة الوثيقة بموضوع بحثنا وصولا إلى الدراسات السابقة وما توصلت إليه من نتائج؛ أين تبيَّن لنا في عمومها وتحديدا ما تعلق بنقاط الالتقاء والتقاطع بأن المرأة العاملة والمرأة المقاولة في إطار المقاولة النسوية تحديدا لازالت تعاني من غياب في العقلانية ذات البعد الاقتصادي، المبنية على الكفاءة والإمكانيات والوسائل المتوفرة وأن العقلانية الموجودة التي تحكم المقاولة النسوية وفعل المقاولة بالنسبة للمرأة كانت نتاج منطق العلاقات الاجتماعية المستمدة والمشكلة من القيم التي تحكم المجتمعات وتبني المرأة المقاولة بصفتها فاعل اجتماعي للتقاليد والعادات الاجتماعية التي نُشئت على أساسها بل وتعيد إنتاج دورها التقليدي.

وعلى ضوء هذه النتيجة كان لابد من التعمق في أبعاد الموضوع أكثر بالبحث في التراث النظري بخصوص هذا الموضوع وصولا للدراسة الميدانية والنتائج المتوصل إليها وهذا ما سنسعى للوصول إليه بناء على الفصول الآتية من هذه الدراسة.

# الفصل الثاني:

# سوسيولوجيا المقاولة

تمهيد

1. مدخل عام حول المقاول والمقاولة.
2. المقاولة كتنظيم اجتماعي.
3. المداخل السوسيولوجية الكبرى في دراسة المقاولة.
4. من سوسيولوجيا التنظيمات إلى سوسيولوجيا المقاولة.

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

يتضمن العنصر الأول من هذا الفصل مدخل عام للمقاول وفعل المقاولة؛ فيتم التطرق فيه لأساسيات حول المقاول والمقاولة من مفاهيم ووظائف ومن ثمة سيتم الحديث عن المقاولة باعتبارها كيان اجتماعي وفاعل أساس في التنمية المستدامة للمجتمعات الحديثة.

ومن ثمة سيتم تقديم الفكر السوسيولوجي للمقاولة؛ التي شكلت حقلا خصبا للبحث في كل من المجالين الاقتصادي والاجتماعي ؛ نظرا لأهمية المقاولة والآثار المترتبة عنها باعتبلوها مؤشر حقيقي عن التحديث في المجتمعات سواء على المستوى الاقتصادي والاجتماعي وكذا الثقافي؛ هذا بالإضافة إلى التطرق لعنصر سوسيولوجيا المقاولة بذكر أهم الأسباب والأحداث التي جعلت من المقاولة أحد أهم الحقول الخصبة في البحوث والدراسات في مجال علم الاجتماع.

## 1. مدخل عام حول المقاول والمقاولة:

### 1.1. المقاول:

يجمع كارل ماركس في تعريفه بين المقاول والرأسمالي الاحتكاري الباحث عن الربح والمنتج له في آن واحد؛ من خلال عملية تجميع رأس المال وتراكمه "ولكي يحدث التجميع لابد أن يكون الرأسمالي قد نجح في بيع سلعة وإعادة تحويل نقود الشراء إلى رأسمال" [1]، فما يمكن استخلاصه هنا بأن السعي وراء الربح هو الدافع والمحرك الأساسي للمقاول ولو كان ذلك على حساب استغلاله للطبقة العاملة بشتى الطرق في علاقة مُستغِل ومُستَغل التي ستفرز لاحقا الصراع حسب ماركس.

ويجد في الملكية الخاصة بأنها لا تنجم من حالة طبيعية، بل هي منتوج نمو اجتماعي[2]، ففي إشارة كارل ماركس للمقاول بأنه لا يكون بمفرده بل اعتبره "الشخص المنتج

[1]. كارل ماركس، **رأس المال**، تر: راشد البراوي، المجلد الثاني،مكتبة النهضة ،القاهرة،1947،ص.56.

[2]. أنطوني جيدنز، **الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة**، تر: أديب يوسف شيش،الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، (دون ذكر سنة النشر)،ص.75.

كجزء من العائلة، ومن القبيلة، ومن زمرة أهله الذين ينتمي لهم ... ويتخذ تاريخيا أشكالا مختلفة نتيجة للاختلاط مع الآخرين والتعارض معهم"[1]؛

في حين يختلف المنظور الفيبري للمقاول عن المنظور الماركسي؛ أين ركز فيبر عن العقلانية في الفعل المقاولاتي فماكس فيبر يرى في تحليله للمقاول بأنه نموذج للفاعل الاجتماعي الذي يبحث بعقلانية عن الربح وفق تكيفه مع ما يحمله من مبادئ اجتماعية ومتطلبات النشاط الاقتصادي؛ فكلما "انخرط الفرد في العلاقات الاقتصادية داخل السوق يصبح مرغما على التكيف مع قواعد العمل الرأسمالية فالصناعي الذي يتصرف باستمرار بخلاف هذه القواعد يغدو مستبعدا عن المسرح الاقتصادي"[2].

فالمقاول عند ماكس فيبر؛ يتميز بإتباع الترشيد والعقلانية في كل ما يخص تسيير نشاطه الاقتصادي جراء عملية الدمج والتوفيق بين القيم الدينية والأخلاق الاجتماعية من جهة وبين عقلانية المقاولة وقواعد العمل في النشاط الاقتصادي الرأسمالي من جهة أخرى التي ركز عليها المنظور الفيبري واعتبرها الروح التي تحرك المقاول فيخلق حركية اجتماعية؛ وتمكنه عملية الدمج بين عقلانية المقاولة والقيم الاجتماعية من ضمان البقاء في بيئة المنافسة في سوق العمل.

فالمقاول عند فيبر يمثل "الشخصية الاجتماعية المركزية في المجتمعات الرأسمالية" [3]، الذي يتبنى الطابع العقلاني في المشاريع الاقتصادية؛ حاملا قيم الروح الرأسمالية بفضل الخصائص والقيم التي يحملها المقاول والتي تميزه عن العامة من الناس حسب ماكس فيبر، من جهة ثانية فيما يخص تبني المقاول لمنهج التجديد وميله للابتكار والإبداع فيجعل "منه

---

[1]. نفس المرجع، ص.76.

[2]. ماكس فيبر، **الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية**، تر: محمد علي مقلد،مركز الإنماء القومي، بيروت،(دون سنة النشر)، ص.30.

[3] .فريدريك لوبرون، مرجع سابق، ص.103.

في نظر شومبيتر جزءا من الدينامية الدورية التي تعرفها اقتصاديات السوق، وذلك من خلال القدرة التي يتمتع بها على تحويل تجديد ما إلى منتوج"[1].

إذا كان ما ذكر آنفا يركز على الأسلوب والمنهج الذي يتبعه المقاول سواء العقلانية حسب المنظور الفيبري أو طريقة تراكم رأس المال بالاحتكار؛ حسب التحليل الماركسي فإن المقاول في المعنى الاقتصادي يركز أكثر على ما يمتلكه المقاول من وسائل إنتاج يعتمد عليها.

فالمقاول هو "كل شخص يدير شركة لحسابه الخاص، والذي يضع في خدمته مختلف عوامل الإنتاج من (عوامل طبيعية،رأس مال،عمل) من أجل بيع منتوجات أو تقديم خدمات"[2].

وفي النظام الرأسمالي تطلق كلمة مقاول على الشخص "الذي يمكن أن يحقق الأفعال الثلاثة الآتية؛ يستغل رؤوس أموال من أجل تنميتها(مال العائلة، القروض، الشركة) ؛ ينظم الإنتاج (قدرات لتسيير الأشخاص، التنسيق ،الاحتياط والتحكم) ؛ يبدع ويجدد في السوق [3]"، فبموجب هذا المنظور فإن المقاول يركز على رأس المال، تنظيم الإنتاج، الابتكار والتجديد في تسيير نشاطه الاقتصادي؛ باعتباره " هو الشخص الذي يُقبل على الشيء و يهتم بإنجاز العمل"[4]؛ في حين يركز فريق آخر للحديث عن المقاول باعتباره "صاحب إستراتيجية قادرة على إعداد رؤية مقاولاتية ...أو «رُبّان» قادر على قيادة التغيير من خلال أعمال مقاولاتية"[5]؛ فالمقاول هنا يعبر عن "الشخص الذي يتخذ القرارات الإستراتيجية"[6]،

والمقاول بصفته فاعل اجتماعي ضمن نسق تنظيمي؛ فإنه هو المبادر في تبني فكرة المشروع وتنفيذه؛ المبادر في اتخاذ القرارات؛ القدرة على تحمل المخاطر؛ إضافة إلى

---

[1]. نفس المرجع، ص.103.

[3]Alain (F), **Le métier de créateur d'entreprise**, éditionsd'organisation, Paris, 2003, p.14 -
[3]-Michl (M, C.), **Management stratégique** ,les Editions de l'adreg ,2004,pp.231-232.
[4]-Alain(F).**, op.cit**,p.14.

[5]. محمد سليم قلالة، مرجع سابق، ص.23.

[6]-Michl (M, C.)**, op.cit**,p.228.

خصائص ومميزات أخرى؛ كالمهارة والشجاعة التي يُفترض أن يتحلى بها المقاول والتي تسمح له بالتكيف والاندماج في سوق العمل، ومنه زيادة فرص تحقيقه للأهداف والقيام بعمله على أتم وجه لتمتعه بجملة من الخصائص والمميزات التي سيتم عرضها بتفصيل أكثر في العنصر الموالي.

## 2.1. مميزات وخصائص المقاول:

يرتكز العمل المقاولاتي أساسا على صاحب المشروع أي المحور الذي يقوم عليه العمل ككل، ومن أجل وصول المقاول إلى مرحلة السير الحسن لنشاطه والوصول لأهدافه بشكل أفضل ينبغي أن يحمل جملة من المميزات؛ فمن وجهة نظر جوليان وماركنزي فإن المقاول يجب أن يبدع ويجدد؛ وهو محفز ومثابر ؛ من لديه الثقة بالنفس؛ والمقاول من يحارب الرتابة ويرفض العراقيل ويستغّل المعلومة قبل الآخرين ويجعلها لصالحه وهو من يجمع وينسق الموارد الاقتصادية لكي يترجم المعلومة التي لديه على أرض الواقع؛ يعتمد على الربح الخاص والمكانة الاجتماعية المرموقة والإقبال والاستقلالية والفائدة التي قد يمارسها على نفسه وعلى الوضعية الاقتصادية وكذا المغامرة و المخاطرة.[1]

فحسب هذا الرأي فإن السمات الأساسية التي من خلالها يمكن للمقاول أن يصل إلى ما يصبو إليه، تتمثل خاصة في الثقة الكبيرة في النفس، وحب التسيير وتنسيق الموارد الاقتصادية.

بينما ركز جوزيف شومبيتر على عامل الابتكار والتجديد بشكل خاص، إذ يرى أن "المقاول وصاحب المشروع؛ هو المسؤول الأول عن الابتكار والتجديد وعليه أن يفعل أشياء جديدة دوما، والتجديد حسبه قد ينطوي سواء على خلق منتج جديد أم طريقة إنتاج جديدة، أو الحصول على مصدر جديد للإمدادات والتمويل، أو إيجاد سوق جديدة، فشومبيتر يرى أن

-[1]-Alain(F)**, op.cit.,** PP.14-15.

السبب الرئيسي وراء تحقيق المقاول للاستمرارية والحركية في العمل ومنه المساهمة في التنمية الاقتصادية هو الابتكار والتجديد في المشاريع والإجراءات" [1].

وعلى خلاف ذلك فقد ركز البعض الآخر من الباحثين على الصفات الشخصية لصاحب المشروع إذ أن ميزة المقاول هي إحداث تغييرات ذات طابع تدريجي للعمليات والمنتجات من خلال الجمع بين القيادة والتحفيز والمجازفة والقدرة على حل الأزمات "[2].

هذا فضلا عن ميزة الأشخاص الذين ينجذبون للعمل المقاولاتي بحبهم وميلهم للاستقلالية فالمقاول دائما ما يبحث عن الاستقلالية في مكان العمل والملكية الخاصة وعدم إشراك الآخرين والبحث عن الرضا الوظيفي [3]؛ فالمقاول هنا يسعى لتحقيق استقلاليته المنشودة بفضل توظيف نفسه بنفسه كما أشار لذلك جوزيف شومبيتر.

وفيما يخص القدرات النفسية التي يجب التحلي بها من قبل المقاولون أصحاب المشاريع حسب المختصين في المجال فهي تتلخص فيما يلي:

"القدرات بشكل عام الثقة في النفس؛ المخاطرة المحسوبة؛ تقبل المسؤولية؛ امتلاك رؤيا ذات البعد الطويل؛ وخاصية المرونة في التعامل مع العمل؛ غير متردد ويتقبل الفشل."[4]

"وبصفة عامة يجب على المقاول أن يجزئ سلوكه إلى مجموعة من الأفعال الإستراتيجية؛ وأن يحدد لكل منها الشروط المثلى لتنفيذها لكي يحقق أقصى ربح ممكن للمؤسسة وتبقى فعالية السلوك الاقتصادي للمقاول هنا محدودة ما لم تتعدى إلى ميادين أخرى، فعليه أن يجعل من الزمن فئة وظيفية ومحكمة ومدرجة ومن المجال وسط منظم ومرتب بشكل يستطيع أن يستجيب إلى حاجيات رأس المال"[5]،

---

[1] -Simon (C.P.,), **The economics of self- Employment and Entrepreneunship**, Cambridge University press, 2004, P. 41.

[2]-Ibid, P. 43.

[3]- Ibid, P. 79.

[4] - Michl(M.C.,)**,op.cit**,PP.232-233.

[5]. علي زكاز، نصرالدين بوشيشة، **الديناميكيّات الاجتماعيّة للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية**، كنوز الحكمة،الجزائر،ط1،2013،ص.24.

في حين أن هناك بعض الخصائص والقدرات من نوع آخر محددة بصفة أدق، فيرى فيها البعض من المهتمين بأنها أكثر من ضرورية بالنسبة للمقاول ولو كانت بنسب متفاوتة في ترتيبها وباختلافها من فرد لآخر فقد تمثلت مزايا ومميزات المقاول حسب casson في مجموعة من القدرات التي رتبها وجمعها في الجدول الآتي[1]:

[1] . يحياوي مفيدة، إنشاء المؤسسة والمقاولاتية هل هي قضية ثقافية؟، في ورقة مقدمة للمشاركة في الملتقى الدولي، **المقاولاتية التكوين وفرص العمل**، أيام 6-7-8 أفريل 2010، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ،ص.ص.4-5.

**الجدول رقم (01): يمثل مزايا ومميزات المقاول حسب casson:**

| المزايا | ضرورية لكل قرار جدي | نادرة وموزعة بدون تساوي | صعبة الاختيار | يمكن تعلمها | ضرورية ،نادرة وصعبة الاختيار | نادرة وصعبة الاختيار ويمكن تعلمها |
|---|---|---|---|---|---|---|
| معرفة الذات | * | | * | | | |
| الخيال | * | * | * | | * | |
| معرفة تطبيقية | * | | | | | |
| القدرة على التحليل | * | * | | * | | |
| القدرة على البحث | * | | * | * | | |
| القدرة على التنبؤ | * | * | * | * | * | * |
| القدرة على الحساب | * | * | | * | | |
| القدرة على الاتصال | * | | * | | | |
| القدرة على التفويض | | * | * | * | | * |
| القدرة على التنظيم | | * | * | * | | |

**المصدر يحياوي مفيدة، إنشاء المؤسسة والمقاولاتية هل هي قضية ثقافية.**

ما تعنيه قراءة الجدول في النهاية أن المقاول لكي يصل إلى تحقيق النجاح وأهدافه، تقتضي الضرورة منه وجود جملة من المميزات التي تدعم المقاول، والتي بفضلها يقوى على التصدي للعراقيل والحواجز التي تواجه المقاول في عمله، لأنه بامتلاكه لهذه الصفات يصبح فاعلا في العملية التنموية في البناء الاقتصادي والاجتماعي فالمقاول هو في الحقيقة يختلف

عن العامة من الناس حسب ما أشار إلى ذلك كل من ماكس فيبر وجوزيف شومبيتر لتمتعه بجملة من المميزات والخصائص.

إن كل ما سبق ذكره من صفات وخصائص التي ينبغي أن يتميز بها صاحب المشروع المقاولاتي فإن الشأن نفسه ينطبق على المرأة صاحبة المشروع هي الأخرى فما "تقدم من خصائص قد ينسحب عل كل من الرجل والمرأة في كثير من المجتمعات، إلا أنه في مجتمعاتنا العربية قد يكون هنالك تأثير للقيم والعادات والتقاليد في سمات وخصائص المرأة الريادية بخلاف الرجل "[1].

إن ما يمكن الإشارة إليه في هذ ا الم قام، أن المرأة المقاولة وخاصة في بعض المجتمعات التي تعرف نوعا من التمسك بالموروث الثقافي فيما يخص القيم والأعراف والتقاليد، فإن المرأة مطالبة أن تتحلى بمميزات أخرى تتعلق بها بشكل شخصي، عكس ما يتصف به الرجل المقاول من خصائص والتي سيتم التطرق لها في فصل لاحق من هذه الدراسة.

## 3.1. المقاول والرأس المال الاجتماعي:

يتمثل الرأس المال الاجتماعي حسب بورديو بأنه "شبكة العلاقات الاجتماعية المتاحة للفرد أو الجماعة والتي يمكن أن تترجم إلى صداقات أو علاقات قربى أو معارف في مجالات رئيسية يمكن الاستثمار فيها" [2]، وهو لا يقل أهمية عن الرأس المال المادي بالنسبة للمقاول فكلاهما أساسيان ويعودان بالفائدة على المقاول والمشروع ككل بفضل حسن استغلالهما.

[1]. فؤاد نجيب الشيخ، (وآخرون)، «**صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن سمات وخصائص**»، في المجلة الأردنية إدارة الأعمال ،المجلد 5، العدد 4، الأردن، 2009،ص. 499.

[2]- Yvon ( P.,), **Capital social et réseau social**, in la chaire «Développement des systèmes d'organisation»,version(01),14 Aug2010.paris, p2.

مما يعني ضرورة امتلاك المقاول لرأس مال اجتماعي والاستثمار فيه ، فسوق العمل بالنسبة للمقاول يمثل ميدان سلطة لمن يملك رأس مال اجتماعي ويكافح لتوفره بالنظر للدور الرئيسي الذي يؤديه الرأس مال الاجتماعي بالمقارنة مع الرأس المال الاقتصادي والثقافي[1]؛

فشبكة العلاقات الاجتماعية – ذات القيمة– تزيد من نجاح المشاريع المقاولاتية من خلال توفير الدعم الفعَّال، مثل تيسير الوصول إلى المعلومات الإنتاجية، والمساعدة على توفير رأس المال، تسهيل الحصول على المعلومة حول العملاء والموردين وكذا المنافسين، حتى في إمكانية الحصول على العمالة الرخيصة، هذا إلى جانب المعونة والدعم النفسي، فالرأسمال الاجتماعي يساعد ويزيد من فرص ولوج العمل المقاولاتي[2].

فصاحب المشروع المقاولاتي يستند على محيطه الاجتماعي والعائلة التي تمثل له مصدر النجاح في العمل المقاولاتي بتوظيفه للعلاقات ذات القيمة التي تخلق بدورها رأس مال مادي فتمنح للمشروع دفعا للتفوق الريادي، "أي أن التوجه المقاولاتي هو تعبير عن استعداد اجتماعي وبسيكولوجي متواجد في الزمن البعيد للعائلة"[3].

فكلما توفر للمقاول أو تمكن من تكوين شبكة اجتماعية تحوي علاقات ذات قيمة كلما سهّل ذلك من تحقيق المقاول لأهدافه بالذات إذا تعلق الأمر بالمقاول وإذا كانت امرأة المقاولة فأهمية الرأسمال الاجتماعي بالنسبة لها أعظم درجة وأكثر أهمية لما يمثله للمقاول الرجل فمن خلاله تزيد قدرة المرأة المقاولة على العمل أكثر في بيئة غير مساعدة لها بتوسيع العلاقات الايجابية التي تعود عليها وعلى مشروعها المقاولاتي بالفائدة.

[1]-ibid., p.2.
[2]-Simon (C.P.,), **op.cit**, P. 74.
[3]. يحياوي مفيدة، مرجع سابق ،ص.11.

## 2. المقاولة المفهوم والوظائف:

### 1.2. المقاولة:

تمثل المقاولة "مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك الشخص لميول مقاولاتية إلى غاية تبني السلوك المقاولاتي، ويتوسط هذه المراحل مرحلة اتخاذ قرار الدخول لمجال المقاولة، وهذا الأخير تسبقه مرحلة تسمى بالتوجه المقاولاتي الذي يُعرف بأنه إرادة فردية واستعداد فكري يتحول إلى إنشاء مؤسسة وذلك في ظل ظروف معينة" [1]؛ إذا أردنا توضيح وبعيدا عن السطحية في هذه الجزئية المتعلقة بكون الدخول للمقاولة يسبقه التوجه المقاولاتي في ظروف معينة، فسنجد أن ما تعنيه ظروف معينة تعكس الوجه الآخر للطابع الاجتماعي للمقاولة؛ الذي يكسبها بُعد التعقيد إذ أن المقاولة بفعل تشكل نسقا من الأفعال والنتائج غير المتوقعة كما تحدث عن ذلك روبيرت ميرتون حول التنظيمات بصفة عامة في أبحاثه، فكيف سيكون عليه الأمر لو اقترنت ظروف التوجه المقاولاتي بالنسبة للعنصر النسوي وما تحمله إشكالية النوع الاجتماعي من تعقيد وتفرع على مستوى أبعاده.

### 2.2. المقاولة كتنظيم اجتماعي:

التعامل مع المقاولة كتنظيم ووحدة اقتصادية واجتماعية جعل منها محط اهتمام الباحثين في المجالين الاجتماعي والاقتصادي على حد سواء؛ بفعل جملة التفاعلات الاجتماعية والثقافية والتي في واقع الأمر تمثل عملية اختلال وظيفي كما توصل إلى ذلك سيلزنيك في أبحاثه.

فإنه وبحق تعد العلاقة بين فعل المقاولة ومحيطه الاجتماعي والثقافي التي تظهر فيها التأثيرات الاجتماعية والثقافية إذا أخذنا "الطابع المعقد للعلاقات الاجتماعية التي يندرج فيها الفعل التنظيمي فسواء تعلق الأمر بالبنيات المشكلنة أو بالبنيات غير المشكلنة، فإن هذه البنيات التنظيمية تعكس كلها تأثير بعض العوامل كالقيم، والمصالح والتطلعات والآراء

[1]. محمد سليم قلالة، مرجع سابق، ص.23.

«التي توجد عند الأفراد والجماعات، داخل وخارج التنظيم المعني بسياسة، بمشروع، أو ببرنامج معيّن، وهذه العوامل هي التي تفسر الاختلال التنظيمي، لأنها تجعل التنظيم يحيد عن مساره ويبتعد عن أهدافه"[1].

من جهة أخرى وكون المقاولة تشكل بوتقة تتفاعل فيها العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية فهي الآلية التي تتحقق التنمية الشاملة بفضلها، باعتبار أن المقاولة محرك أساس للتنمية المجتمعية للترابط الوثيق بين النشاط المقاولاتي والتنمية، فالمقاولة ليست مجرد نصوص قانونية وهياكل جامدة أهدافها اقتصادية فحسب بل هي تنظيم اجتماعي تمتزج فيه علاقة التسيير بالاجتماعي لها أدوار اقتصادية واجتماعية، فتمثل فضاء لخدمة المجتمع كالتشغيل والتقليل من نسبة البطالة فهي دائمة التفاعل مع المحيط الاجتماعي تؤثر وتتأثر بما يحدث فيه من متغيرات وما تحتويه المقاولة من تفاعلات وعلاقات اجتماعية بين الأعضاء خاضعة بدرجة أولى للتغير الاجتماعي.

إن المقاولة تمثل قطاع حيوي مرتبط بعجلة التطور فهي بحق تعكس صورة المجتمعات المعاصرة كونها صورة لتنمية المجتمع وتحديثه، "فالمقاولة من خلال الدور الاقتصادي والاجتماعي الذي تضطلع به داخل المجتمع مؤهلة فعلا بحكم طبيعتها؛ للمساهمة الفعالة في التطور الذي يعرفه المجتمع على كافة المستويات"[2].

إن من شأن تلك المتغيرات السابق ذكرها فإنها تُجبر التعامل مع المقاولة كتنظيم اجتماعي يعكس حركية التنمية الاجتماعية، "فتحديث المقاولة وتحديث المجتمع مرتبطان ولا يمكن الفصل بينهما لأن كل تغيير تقدم عليه المقاولة لتحسين قدرتها التنافسية لا يستجيب لمصالحها الحيوية والمباشرة فحسب، بل يؤهلها كذلك لكي تلعب دورا رئيسيا في صنع واقع مجتمعي جديد" [3]؛ كون المقاولة تنظيم اجتماعي محكوم بمحددات سوسيو–اقتصادية؛ فإذا

[1]. لحبيب معمري، **المقاولة والثقافة**، مختبر الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية،المغرب،(دون طبعة)،2017، ص.98.

[2]. نفس المرجع ،ص10.

[3]. نفس المرجع، ص.11.

تعلق الأمر على سبيل المثال بالمقاولة النسوية فهي تمثل أرضية خصبة مُهيَّأة لخلق التحديث المجتمعي كيف ذلك؟ يمكن القول أن ذلك يتأَّتى من خلال اعتبار المقاولة النسوية ليست مجرد سبيل لتحقيق الربح وإضافة اقتصادية فحسب بل هي في حقيقة الأمر أعمق من ذلك فتمثل جهاز للإنتاج الاجتماعي أيضا بخلق أفكار جديدة؛ وتقليد عمل جديد؛ علاقات اجتماعية؛ كسب قيم اجتماعية جديدة وسط النسق المقاولاتي؛ كل ذلك جراء الاعتراف التدريجي بكفاءة المرأة وأهليتها في خوض غمار أي ميدان كانت في السابق بعيدة أو مستبعدة عنه بإعطاء فرصة لها مستقبلا بعيدا عن الذهنيات والخلفيات المحصورة ضمن نسق ثقافي في إطاره التقليدي.

فالمقاولة النسوية كبنية اجتماعية في المجتمع تلعب دورا فاعلا في تحسين الوضع الاجتماعي والقانوني والاقتصادي للمرأة العربية والجزائرية فتصبح بذلك بمثابة جهاز تحديث مجتمعي منتج لواقع اجتماعي جديد في الحاضر و المستقبل.

## 3.2. وظائف المقاولة:

يحقق فعل المقاولة في المجتمع عدة وظائف وأنشطة، عادة ما يستفيد منها المقاول بالدرجة الأولى من خدمات متمثلة أساسا في (المال، الثروة، الاستقلالية، تحقيق الذات ومنه تحقيق الريادة)؛ ورغم ذلك تنبثق عن المقاولة أيضا وظائف أخرى في صالح المجتمع ككل بحكم أن المقاولة تمثل تنظيماً متفاعلاً مع محيطه الاجتماعي، وهو الشيء الذي نلمسه من خلال الوظائف المتعددة التي تقوم بها المقاولة داخل المجتمع، كما يبين ذلك جان (فرنسوا شانلاJ.F Chanlat):[1]

- **تقوم بوظيفة اقتصادية:** تتمثل في إنتاج السلع والخدمات.
- **وظيفة اجتماعية:** من خلال الاندماج والانتماء ونمو الشخصية، الذي تحققه بالنسبة للأفراد العاملين فيها.

[1]. لحبيب أمعمري، «**ثقافة المقاولة ودورها في عملية التحديث**»، في مجلة مقاربات مجلة العلوم الإنسانية، المغرب، المجلد3، العدد الخامس، 2010، ص .29.

- **وظيفة تجديدية:** عن طريق المظاهر المتعددة من التجديد الاجتماعي والتقني الذي تساهم فيه.
- **وظيفة ثقافية:** من خلال انتاجاتها، وأنشطتها، وإبداعاتها، وتجديدها.
- **وظيفة سياسية:** لأن المجتمع الذي تنعدم فيه الحرية تنعدم فيه كذلك مظاهر المبادرة الحرة المتمثلة في المقاولة فوجودها يكفي لكي تساهم في قيام مجتمع حر.
- **وظيفة خيرية** عندما تدعم وتساند الأعمال والأنشطة والتظاهرات الفنية والعلمية.

وعلى مستوى آخر فإن المقاولة في هذا الباب تمثل حقلا لتفسير بعض السلوكات التي ينتهجها الأفراد فكون المقاولة تحتوي على سلوكات الأفراد والجماعات؛ أو كل الظواهر التي نبحث لها عن تفسير داخل المقاولة، يمكن أن ترد إلى مجموع السلوكات الفردية، وهو الأمر الذي لا يمكن طالما هي في الواقع سلوكات اجتماعية، بالرغم من كونها تترجم على أرض الواقع من خلال الأفراد الذين يتمكنون من إعادة بنائها نسبيا من خلال مؤهلاتهم الفردية وهكذا، فإن سلوكات الأفراد والجماعات الصغرى داخل التنظيم، لا يمكن أن تفهم إلا في إطار تقويم متبادل، ومستمر للأدوار بين الفرد، بمؤهلاته وحاجياته ورغباته من جهة، والجماعة من جهة أخرى.هذه الأخيرة التي تملي على أفرادها معايير عامة، تتفاوت درجة مرونتها من جماعة لأخرى، وتفرض عليها الامتثال لها إذا أرادوا تفادي أي إقصاء، أو نبذ اجتماعيين[1].

## 2.2. روح المقاولاتية:

يحمل فعل المقاولة أو أي مشروع مقاولاتي في طياته روحا مقاولاتية متمثلة في الشخص أو الأشخاص القائمين على العمل في هذا المجال، نظرا لإحداثهم ديناميكية في العمل، من خلال جملة من السلوكيات المتبعة من قبل الشخص المقاول في صالح العمل المقاولاتي كالتجديد والابتكار، المبادرة.

[1]. جمال فزة، **سوسيولوجيا التنظيمات أسس واتجاهات**، دار أبي رقراق للنشر، المغرب،ط1،2013،ص.157.

وتعد المقاولة أيضا "مكان يبرز فيه سلوك فردي مرتبط بالأعمال،أي حالة ذهنية أو ما يسمى بروح المقاولة عندما يتعلق الأمر بالشخص، وثقافة المقاولة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسة، هذا يعني مجموعة القيم كالمبادرة، الأخذ بالأخطار، الإبداع وكل ما يتعلق بإنجاز الأهداف، هذا يحيل أيضا إلى بعض المواقف والاتجاهات مثل المسؤولية والرغبة في التغيير، بعد السلوك المقاولاتي أو الفعل المقاولاتي نتيجة للروح المقاولاتية للمقاول، فخلق المؤسسة يتطلب شخص أو (أشخاص) لهم رد فعل إيجابي اتجاه الأخطار وقبولها وتوجه نحو الفرص وكذلك قدرات على المبادرة وعلى حل المشاكل "[1].

وبالتفريق بين مفهومَّي روح المؤسسة وروح المقاولة، سيضفي على مفهوم الروح المقاولاتية توضيحا أكثر، فيقصد بروح المؤسسة بأنها، مجموعة من المواقف العامة والايجابية إزاء مفهوم المؤسسة والمقاول، أما روح المقاولة فهو أشمل من مفهوم روح المؤسسة فبالإضافة لذلك، فهو مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاولة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة أو القيام بالأشياء بشكل مختلف وهذا نظرا لوجود إمكانية للتغيير؛ ويتعمق البعض الآخر ويعتبرون أن روح المقاولة تتطلب تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة من أجل تحويلها لمؤسسة.[2]

[1]. بدراوي سفيان، «**ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول**»، أطروحة دكتوراه، ل– م– د، علم الاجتماع التنمية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان،الجزائر،(غير منشورة)، 2014، ص.ص. 36–37.

[2]. منيرة سلامي،التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، في ورقة **مقدمة لمداخلة في الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، يومي 18و19 أفريل 2012، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ص. 3.

## 3. المداخل السوسيولوجية الكبرى في دراسة المقاولة:

شكل موضوع المقاول والمقاولة حقل مثالي للدراسة والبحث فنتج عنه تراكم معرفي ساهم في تطور البحث في مجال سوسيولوجيا المقاولة لاحقا بالنظر لِما تتضمنه المقاولة من متغيرات تتطلب البحث والتمحيص من قبل مفكرين في علم الاجتماع بدرجة أولى كونها "مجال للعلاقات الاجتماعية بين العمال، علاقات تتأثر وتؤثر في العملية الإنتاجية في المستوى التقني والتنظيمي لها، وفي طبيعة المنتوج وأهميته داخل المجتمع ككل"[1].

فأصبح موضوع المقاول والمقاولة محط اهتمام علماء الاجتماع في المقام الأول حيث ظهر ذلك في أعمال بعض المفكرين أمثال كارل ماركس وماكس فيبر ذات العلاقة بالفعل الاقتصادي والمقاولة ؛ بهذا يعد حقل علم الاجتماع المنظمات من المقاربات التي أعطت حيزاً من الاهتمام بالمقاول والفعل المقاولاتي ، بتجاوز التعامل مع المقاولة ككيان اقتصادي والتعامل معها على أساس أنها كيان اجتماعي يتفاعل فيه العالَم الاجتماعي والثقافي للعمل داخل المقاولة؛ أين أصبحت لها أدوار وأبعاد متشعبة في المجتمع فإلى جانب التنمية المجتمعية فهي أيضا منتج للعلاقات الاجتماعية ومنتج للثقافة كما تعد فضاء يسمح بإعطاء معاني لسلوك الفاعلين واستراتيجياتهم التي تشكلت على خلفية العلاقات الناشئة في مجال المقاولة، وسنتطرق هنا لأبرز المداخل السوسيولوجية التي اهتمت بدراسة الفعل المقاولاتي.

### 1.3. المقاولة في الفكر الماركسي:

تعددت المجالات التي اهتم بها كارل ماركس ومجمل أعماله تمحورت حول الفلسفة وعلم الاجتماع والاقتصاد حيث "تركزت معظم أعماله على القضايا الاقتصادية، غير أن حرصه على ربط المشكلات الاقتصادية بالمؤسسات الاجتماعية قد أثرى الطُّروح السوسيولوجية التي تضَّمنتها مؤلفاته العديدة"[2].

---

[1]. لحسن خليل خوخو، **المقاولة في المغرب**، دار مقاربات للنشر، المغرب، ط1،2018،ص.25.

[2]. أنتوني غيدنز،**علم الاجتماع**، تر: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط4،2005،ص.68.

يرى كارل ماركس بأن النظام الاقتصادي بما يحمله من تفاعل وعلاقات هو المؤدي إلى التغيير الحقيقي في المجتمعات من تحول اجتماعي وربط التغيرات بتطور الرأسمالية التي تحمل علاقات استغلالية مؤدية إلى الصراع الطبقي فهو يعتبر الرأسمالية "نظام للإنتاج يختلف بصورة جذرية عن النظم الاقتصادية السابقة في التاريخ ...وحدد ماركس عنصرين أساسيين بميزان نُظم الإنتاج الرأسمالي ويتمثل الأول في رأس المال، وهو الأصول الموجودات الاقتصادية بما فيها المال والمعدات،... ويسير تراكم رأس المال جنبا إلى جنب مع العنصر الثاني وهو العمل بأجر" [1]؛ فماركس إذن قد اعتبر الرأسمالية شكل من أشكال المجتمعات وكذا النشاطات الاقتصادية.

"إن كارل ماركس لم يفرق بين مالك رأس المال والمقاول، فالمفهوم الرئيسي للطبقة الرأسمالية ينحصر في فئات اقتصادية تعمل على تحقيق التراكم وتعزيز المكانة، وهاته الفئات تقوم على تعظيم الرأسمال كونها تملك وسائل الإنتاج"[2].

ويعتبر ماركس بأن من يمتلكون رأس المال وهم الرأسماليون يشكلون طبقة حاكمة، بينما يمثل أغلبية العاملين بأجر طبقة عاملة [3]؛ فالنظام الرأسمالي حسب ماركس يحمل في طياته صور الاستغلال التي تؤدي حتما إلى تشكل صراع طبقي بين البروليتاريا المُستغَلة وقوة العمل المُستغِلة لها ، إذ يعتبر الرأسمالي المالك لوسائل الإنتاج احتكاري يستغل الطبقة الكادحة التي تنتج قيمة الأجر الذي تتقاضاه من طرف طبقة الرأسماليين لضمان أكبر قدر ممكن من لتراكم رأس المال ومنه الربح ، ويقول ماركس في هذا الشأن "كان يفترض بالدرجة الأولى أن الرأسمالي والعامل يقفان في مواجهة بعضهما البعض كشخصين حرّين وكمالكي بضاعة مستقلين: أحدهما كمالك للنقد ووسائل الإنتاج والثاني كمالك قوة العمل"[4].

---

[1]. نفس المرجع، ص.ص.68-69.

شويمات كريم، «**واقع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال**»، أطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع [2].التنظيم والعمل، جامعة الجزائر، (غير منشورة)، 2011،ص.88.

[3]. أنتوني غيدنز، **علم الاجتماع**، مرجع سابق،ص.69.

[4]. كارل ماركس، **رأس المال نقد الاقتصاد السياسي**، تر: فهد كم نقش،المجلد2، دار التقدم،موسكو،1985،ص.570.

بيد أن النظام الرأسمالي القائم على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج ورأس المال على حساب الطبقة العاملة واستنزاف طاقاتها يتمثل هدفه الأول والأخير هو تحقيق الربح وليس تحقيق حاجيات أخرى غير الربح.

فالمقاول (الرأسمالي) حسب ماركس هو المنتج لرأس المال والباحث عن الربح ويتأتى ذلك من خلال التنافس بحكم أن "الرأسمالية قائمة على التنافس على الربح يكوِّن التقدم التقني، ومن ضمنه أكثر من كل شيء زيادة مكنَنَة الإنتاج، سلاحا رئيسا لكل رأسمالي في معركة البقاء في السوق، حيث يستطيع المقاول (رجل الأعمال) الفردي زيادة حصته من الربح المتوافر بإنتاج سعر أرخص من سعر منافسيه" [1]؛ فهذا هو الأسلوب الذي تسير وفقه الرأسمالية التي اعتقد أنها مرحلة محدودة تاريخيا ستزول لا محالة فقد عُرف بتأييده للنمط الاشتراكي في الإنتاج الذي سيحل محل الملكية الخاصة نتيجة للصراع الطبقي.

"يعتبر ماركس من منظري الملكية العامة والجماعية لوسائل الإنتاج إذ يدعو إلى مفهوم الدولة المقاول أكثر من مفهوم الفرد المقاول، فالفرد المقاول في نظره لا يختلف كثيرا عن الرأسمالي المالك لوسائل الإنتاج والذي يسعى إلى تحقيق التراكم وتعزيز المكانة على حساب طبقة هائلة من العمال، فكارل ماركس لا ينفي الفعل المقاولاتي أو إنشاء المؤسسات أو بالأحرى إلغاء الملكية الخاصة"[2]؛ بل يشجع على ما يسميه بزوال الطبقية وبروز المقاولة الجماعية.

من خلال تحليل ماركس نستنتج أن الركيزة الأساسية التي يقوم عليها المقاول هي البحث عن الربح باعتباره المحرك الأساسي للمقاول الذي يسعى لتراكم رأس المال بحيث "يحول جانبا من رأس ماله إلى قوة عمل فإنه يزيد من حجم رأس ماله الكلي" [3]؛ وتوليد ريع اقتصادي فالمقاول حسبه هو ذلك الشخص الذي ينتج الربح بإعادة تحويل المنتج أو نقود

---

[1]. أنطوني جيدنز، **الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة**، مرجع سابق،ص.138.

[2]. شويمات كريم،مرجع سابق،ص.89.

[3] . كارل ماركس،**رأس المال نقد الاقتصاد السياسي**، مرجع سابق،ص.63.

الشراء إلى رأس مال من جديد واقتناص الفرص في جو تنافسي للحفاظ على بقائه في السوق.

## 2.3. الفكر المقاولاتي عند ماكس فيبر:

حسب كارل ماركس فإن النظام الاقتصادي هو السبب الحقيقي المؤدي إلى التغير الاجتماعي غير أن رؤية ماكس فيبر في هذا الشأن تختلف في طرحها فنجده قد ربط مسألة التغير بأبعاد دينية وثقافية حيث "سعى فيبر مثلما سعى المفكرون من مُعاصريه إلى فهم طبيعة التغيُّر الاجتماعي وأسبابه، وتأثر بماركس رغم أنه وجَّه انتقادا عنيفا إلى بعض مفاهيمه الرئيسية فقد رفض المفهوم المادي للتاريخ، وأعتبر أن للصراع الطبقي أهمية أقل مما رآه ماركس، فالعوامل الاقتصادية مهمة في نظر فيبر، غير أن الآراء والقيم لها أهمية تأثير مماثل على التغير الاجتماعي"[1].

وكان ذلك من منطلق تعامل ماكس فيبر مع الفعل الاقتصادي على أنه فعل اجتماعي وهذا ما ظهر في أعماله التي تحدث فيها على كيف ساعدت الأخلاق البروتستانتية على تكوين الرأسمالية الجديدة إذ أن "الدوافع والأفكار البشرية في نظره هي التي تقف وراء التغيُّر الاجتماعي، وبمقدور الآراء والقيم والمعتقدات أن تساهم في التحولات الاجتماعية وبوسع الفرد في نظره أن يتصرف بحرية ويرسم مصيره في المستقبل"[2].

وانطلاقا من ذلك برزت اهتمامات ماكس فيبر بالمقاولة في أعماله التي عُنيت بالأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية فقد تناول المقاولة انطلاقا من البعد الديني والثقافي إلى جانب قواعد العمل الرأسمالي؛"فالرأسمالية الحديثة التي تأسست لا على السعي الأخلاقي في الربح الشخصي لكن على الالتزام المنضبط بالعمل كواجب"[3].

---

[1]. أنتوني غيدنز، **علم الاجتماع**، مرجع سابق،ص.ص.70-71.

[2]. نفس المرجع، ص.71.

[3] . أنتوني غيدنز، **الرأسمالية والنظرية الاجتماعية**،مرجع سابق،ص.297.

ففي صورة واضحة لعملية الدمج التي أقرّها فيبر بين الأخلاق الاجتماعية وقواعد الرأسمالية قد أفرزت فئة المقاولين الذين يدخلون الروح الرأسمالية في المشاريع والتنظيم العقلاني مما يعود ذلك بالفائدة من تحقيق للفعالية الإنتاجية فماكس فيبر يرى بأن "القطاع الوظيفي تحدده الخصوصيات الذهنية التي تتأثر بظروف الوسط المحيط، يعني هنا نمط التربية التي يرسخها المناخ الديني لدى الطائفة أو الوسط العائلي"[1].

من هذا الأساس يستمد المقاول الأسلوب الذي سوف ينتهجه في معاملاته وتسيير مشاريعه للبحث عن الكسب وتطوير الثروة والبقاء في سوق العمل كل ذلك بفضل توظيف المقاول لمكتسباته القيمية الاجتماعية والاقتصادية.

وفي إشارة لخصائص المقاول عند فيبر فقد ركز أولا ضرورة امتلاكه لرأس المال وعملية كسب المال تكون "ضمن الحدود المشروعة لذلك هو النظام الاقتصادي الحديث نتيجة المثابرة والكفاءة المهنية" [2]؛ على أن يدير رأس المال بعقلانية وعدم تبذيره كما يرى فيبر بأن الروح التي تنشط المقاول في إدارة مشاريعه هو استعداده الخاص لروح المغامرة والمخاطرة والتمتع بالعقلانية الاقتصادية التي يعتمدها في كل شؤونه ، فبالنسبة لانتقاء المقاول لليد العاملة والتقنيات اللازمة ينبغي أن يكون بعناية شديدة وكذا أسلوب تسويق المنتج؛ والتعامل مع الزبائن ؛ طريقة التفكير وتعاملاته كلها تخضع لما يحمله من مبادئ روح رأسمالية هذا من جهة.

ومن جهة أخرى وفي إشارته للعلاقة المتبادلة بين المقاول والعمال فيما يخص الأجور وأوقات العمل فإن ماكس فيبر يرى بأن "القدرة على تركيز الفكر واعتبار العمل واجبا أخلاقيا هما أمران متلازمان، هما بسهولة مقترنان بذهنية اقتصادية تحسن حساب إمكانية الكسب الأكثر ارتفاعا مع قدرة على الذات وصبر من شأنهما رفع نسبة المردود بشكل ملحوظ إنها

[1]. ماكس فيبر، مرجع سابق،ص.18.

[2]. نفس المرجع، ص.29.

التربة الأكثر استعدادا لتقبل هذا التصور عن العمل بصفته غاية في ذاته استجابة لدعوة داخلية وهذا ما تتطلبه الرأسمالية"[1].

## 3.3. الفكر المقاولاتي عند جوزيف شومبيتر:

قدم جوزيف شومبيتر في تحليلاته تفسيرا لمراحل الدورة الاقتصادية الممثلة من مرحلتين مرحلة الروتين التي تتميز بالتماثل الاقتصادي ومرحلة الحركية بفضل عنصر التجديد والإبداع الذي يعود الفضل فيه إلى إسهامات المقاول فقد ركز شومبيتر في دراسته على أهمية ودور المقاول باعتباره المحرك الرئيسي في العملية.

ففي تعريفه للمقاول يرى بأن "أول ما يُفهم من المقاول أنه ذلك الذي يوظف نفسه، فهو المستخدم ذاته الذي لا يستخدمه أحد فهو بهذا المعنى مستقل استقلالا تاما ويمكنه أن يقوم بمبادرات وهناك من عرفه بمبادراته أي بوظائفه فقال إنه من يُنظِّم عملا جديدا ويستغله ويتحمل المخاطر المترتبة على مشروعه الجديد" [2]؛ فالمقاول حسب شومبيتر هو ذلك الشخص الذي يوظف نفسه بنفسه ويتمتع باستقلال تام وهو من يبادر ويسعى للتجديد الدائم في عمله متحديا بذلك أي مخاطر قد تعترض مشروعه.

أما بالنسبة لوظيفة المقاولين حسب شومبيتر فيرى بأنها "إصلاح أو تثوير نمط الإنتاج عن طريق استغلال اختراع أو بصورة عامة إمكانية تكنولوجية غير مجرَّبة بغية إنتاج سلعة جديدة أو إنتاج سلعة قديمة بطريقة جديدة، عبر فتح مصدر جديد لتموين المواد أو أسواق جديدة لتصريف المنتوجات وبإعادة تنظيم الصناعة وهكذا"[3]؛

من خلال دراسة جوزيف شومبيتر للمقاول وتحديد وظيفة المقاولين يظهر تركيزه على عنصر الابتكار والتجديد فيعتبرهما أساس العملية الإنتاجية بالنسبة للمقاول ومنه خلق الثروة

---

[1]. نفس المرجع،ص.34.

. جوزيف شومبيتر ،**الرأسمالية والاشتراكية والديمقراطية**، تر:حيدر حاج إسماعيل،المنظمة العربية للترجمة، [2]بيروت،ط1،2011، ص.20.

[3]. نفس المرجع، ص.286.

وتحقيق الربح بالتالي التطور الاقتصادي كما تطرق شومبيتر في تحليلاته إلى وجود نوعين من المقاولين.

إذ أن النوع "الأول تكراري ينشئ شركة جديدة وينظمها على غرار شركات موجودة والثاني مبدع ينشئ وينظم مشروعا جديدا ومقاربة جديدة للسوق" [1]؛ فالنوع الثاني من المقاولين يرى فيه شومبيتر بأنه شكل آخر من التميز ، حيث يتمتع بقوة الشخصية وروح المسؤولية الموجهة نحو تحقيق الربح بفضل خاصية الإبداع والتجديد التي طالما ركز عليها شومبيتر في الجزئية المتعلقة بخصائص المقاول التي يفترض أن يتمتع بها.

ظهر ميل جوزيف شومبيتر إلى الدمج بين تحليلاته الاقتصادية والفهم السوسيولوجي في كثير من المحطات من دراسته مثلما فسر المكانة الاجتماعية للمقاول في علاقته مع الطبقة البورجوازية حيث يرى في هذا الشأن ، "ومع أن المقاولين ليسوا بالضرورة أو ليسوا حتى عناصر نموذجية من تلك الطبقة منذ البداية فإنهم مع ذلك يدخلونها في حالة النجاح وهكذا؛ بالرغم من أن المقاولين لا يشكلون طبقة اجتماعية في حد ذاتها فإن الطبقة البورجوازية تمتصهم هم وعائلاتهم وروابطهم وبذلك تقوي نفسها وتمنحها حياة جديدة بصورة جارية" [2]؛ حيث يرى جوزيف شومبيتر بأن المكانة الاجتماعية للمقاولين مرهونة بمدى نشاطهم المقاولاتي ، ففي حالة تحقيق الربح والوصول إلى الذروة من النجاح فإنهم حتما سيندمجون في الطبقة البورجوازية وفي حال خسارتهم وتراجعهم فإن مصيرهم سيكون الزوال لا محالة؛ في إشارة لدرجة احتياج الطبقة البورجوازية للمقاول وأن مصيرهما مرتبط بمصير الآخر.

إذ يعتبر جوزيف شومبيتر بأن "الطبقة البورجوازية تعتمد اقتصاديا وسوسيولوجيا مباشرة ومداورة على المقاول وهي بوصفها تعيش معه وتموت معه بالرغم من احتمال

[1]. نفس المرجع، ص.20.

[2]. نفس المرجع، ص.290.

حصول مرحلة انتقالية تطول أو تقصر مرحلة تشعر فيها شعورا متساويا بأنها عاجزة عن الموت والحياة"[1].

## 4. من سوسيولوجيا التنظيمات إلى سوسيولوجيا المقاولة:

"اعتبر فيليب بيرنو أن التقاء السوسيولوجيا بالمقاولة قد استلزم تغييرا جذريا للممارسة السوسيولوجية إن على المستوى النظري أو الابستيمولوجي ، فما كان بالإمكان أن تجد المقاولة مكانا لها ضمن المواضيع التي تهتم السوسيولوجيا بمعالجتها –يقول فيليب بيرنو– لو استمر إصرارنا على تحديد مهمة السوسيولوجيا وفق المنظورين الآتيين: إما كشف القواعد التي تسلك على أساسها الجماعات البشرية، أو فهم المعنى الذي يحمله الأفراد على أفعالهم. وجلي أن هذين المنظورين ينطويان على ابستيمولوجيتين متقابلتين: الأولى: وضعية تفسيرية، والثانية: فينومينولوجية تأويلية الأمر الذي يعني أن سوسيولوجيا المقاولات تقف على أرضية إبستيمولوجية مغايرة لتلك التي احتضنت النزاع الذي دار بين دعاة الفهم ودعاة التفسير"[2].

إنه لمن المسلم به أن قطاع المقاولة ولارتباطه بآليات التحول الاجتماعي قد بلغ من مستوى التعقيد والتركيب ما بلغ فيقتضي البحث في حقل المقاولة مجمل عمليات البحث والتحليل والفهم والتفسير؛ نتيجة التغير المستمر والدائم من أحداث ومعطيات مرتبطة بسوق العمل وما يحويه من مخاطر ومنافسة وتهديدات وفرص وغيرها من المستجدات المتعلقة بحقل المقاول وفعل المقاولة أين فرض ذلك تدخل سوسيولوجيا المقاولة لتذليل مستويات التعقيد التي طالت المقاولة فبرزت سوسيولوجيا المقاولة كفرع جديد في حقل السوسيولوجيا كضرورة ملحة جراء ما أفرزه التقدم الذي عرفته البحوث والدراسات في سوسيولوجيا التنظيمات والعمل التي مهدت لسوسيولوجيا المقاولة.

---

[1] . نفس المرجع، ص.290.

[2] . عادل العمراوي، **سوسيولوجيا التنظيمات والمقاولة مدخل لأهم المدارس والاتجاهات**، في مجلة مقاربات،العدد 26، المجلد 08،المغرب،2017،ص.138.

إن "سوسيولوجيا المقاولة تتخذ من الشروط الاجتماعية لعمل المقاولة موضوعا لها، كما أنها تعبئ مختلف تقنيات البحث السوسيولوجي والديموغرافي لذلك، إنها تهتم بدراسة أشكال التنظيم وأدوار التخصصات المهنية، وصعود أو تراجع بعض الجماعات المهنية، وصعود أو تراجع بعض الجماعات المهنية "مهندسين، مدراء ماليين الخ"، شروط الولوج إلى مواقع القيادة الخ، التي تختلف كلما انتقلنا من بلد لآخر" [1]؛ أين ارتقت سوسيولوجيا المقاولة إلى مستويات الحقول المعرفية اللازمة والمهمة في تناولها للمواضيع الحديثة المستجدة نظير اهتمامها بالمقاولات وخصائص الفعل المنظم والعلاقة بين أعضائها والتفاعل القائم بينهم.

فالمقاولة تمثل فضاءً تتشكل قيم اقتصادية اجتماعية وثقافية تخلق روابط اجتماعية معقدة كما تتشكل فيه الثقافة والهوية؛ فأصبح التعامل مع المقاولة على أنها كيان اجتماعي تتحكم فيه روابط اجتماعية وقيم اقتصادية تمثل في مجملها جماعات انتماء.

كذلك الشأن بالنسبة للمقاولة النسوية فلطالما أضحت هي الأخرى محور رئيس في بحوث سوسيولوجيا المقاولة بل وأكثرها تعقيدا بحكم أن المواضيع المرتبطة بالمرأة والنوع الاجتماعي وكل ما تعلق بقضايا المرأة مشكلاتها؛ أهدافها؛ مكانتها ودورها في المجتمع؛ تفاعلها مع مختلف النظم الاجتماعية؛ تحررها؛ كلها مواضيع قد جلبت اهتمام علماء الاجتماع فكيف إذا اجتمع كل ذلك مع موضوع المرأة المقاولة والمقاولة النسوية.

فلا شك أن سيرورة الفعل المقاولاتي بالنسبة للمرأة بدءً بفكرة وعملية تأسيسها للمشروع وتنظيم العمل المقاولاتي وإخراجه للوجود مرورا بمجمل العمليات والتحديات وتصدي المرأة المقاولة لما يعترضها من صعوبات ستشكل بحق فضاء خصب للدراسة والتحليل في عمق البحوث المرتبطة بسوسيولوجيا المقاولة، والتي بدورها ساعدت وستساعد مستقبلا على فهم الآليات الاجتماعية والنفسية المحيطة بالمرأة المقاولة بعمق أكثر، ففي ظل تزايد العنصر النسوي في القطاع الخاص وفضاء العمل الحر وتعدد المشاريع التي تنشط ضمنها فئة النساء المقاولات وما تعيشه هذه الفئة من أخذ ورد بين الطموح والتحدي بات من الضروري

[1]. فريدريك لوبرون، مرجع سابق،ص.103.

إدراج المقاولة والمقاولة النسوية في مجال السوسيولوجيا؛ فتوسعت بذلك وتفرعت حقول البحث لعلم الاجتماع التنظيمات على وجه التحديد أكثر وأكثر نظير أن المقاولة "ليست مجرد مكان للتنسيق بين تصرفات أعضائها، بل هي مكان يولد فيه رابط اجتماعي خاص تتوحد فيه مجموعة من الهويات والتوافقات خدمة للصالح العام.

فالمقاولة تعتبر كموضوع سوسيولوجي قادر على الاستقلال ومنتج لما هو اجتماعي بكل ما للكلمة من معنى، الشيء الذي يربط بين الأفراد ويخلق مجتمعا (مقاولاتيا).

ذلك أن التنظيم يربط كل ما يُخلق في المقاولة نتيجة اجتماع الأفراد للقيام بعمل أو مهمة معينة عن طريق إعطائهم الوسائل والأدوات لتحقيق المهمة أو العمل المنوط بهم"[1].

[1]. عادل العمراوي، مرجع سابق، ص.140.

## خلاصة الفصل:

لعل أهم فكرة نخلص لها في الأخير من هذا الفصل وبناء على ما تم التطرق له سابقا من مفاهيم وخصائص حول المقاول والمقاولة وكذا التطرق للمقاولة كتنظيم اجتماعي وإدراج أبرز المداخل الكبرى في دراسة المقاولة.

فإننا نستنتج بأن المقاولة بلا شك تمثل موضوعا حيويا لا زال يزخر بظواهر جوهرية تقتضي أبحاث ودراسات معمقة في حقله، كون المقاولة فضاء اجتماعي تتفاعل ضمنه أطراف اجتماعية لتحقيق أهداف معينة، ما جعل ساحة المقاولة ميدان غني بالبحوث في مجالات عدة وعلى وجه التحديد علم الاجتماع.

وفي هذا المقام فإنه لمن الضروري إدراج أبرز الأحداث التي جعلت من المقاولة محور اهتمام علماء الاجتماع؛ فكان من بين هذه الأحداث:[1]

**أولا:** أن المقاولة استعادت مكانتها بفعل الأزمة الاقتصادية على اعتبار أنها أداة للمحافظة على الشغل ومحاربة البطالة، كما أنها تلعب دورا في التنشئة الاجتماعية لأفراد المجتمع مما يجعلها تلعب دورا مهما في الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي أكثر من الدور الاقتصادي.

**ثانيا:** أن المقاولة أصبحت تنسج فيها علاقات خاصة نسبيا ومستقلة عن الإكراهات الخارجية، الشيء الذي أدى إلى خلق استقلال اجتماعي، وهكذا لوحظ ظهور مصطلحات جديدة كثقافة المقاولة وسياسة الإدماج وتعبئة العمال.

**ثالثا:** أن النقاش حول المصالحة (Rapprochement) بين المقاولة والمجتمع أدى إلى تسهيل ظهور سوسيولوجيا المقاولة، ذلك أنه بعد نهاية التايلورية لم يعد يُنظر إلى المقاولة كنظام إنتاج مستقل عن النظام الاجتماعي.

[1]. نفس المرجع، ص.139.

بل إن ميدان المقاولة أضحى يعبر عن الواقع الاجتماعي والثقافي بفضل ما يحتويه هذا الحقل من قيم اجتماعية واقتصادية المركبة والمندمجة مع بعضها البعض مشكلة بذلك فضاءً خصب للدراسة والتحليل في مجال سوسيولوجيا المقاولة.

# الفصل الثالث:

# المرأة في المجتمع الجزائري

تمهيد.

1.النوع الاجتماعي والتقسيم الجنسي للعمل.

2. التنشئة الاجتماعية في الجزائر وإعادة إنتاج القيم المتعلقة بالمرأة .

3. المرأة والأسرة في الجزائر.

4. المرأة والعمل في الجزائر.

5. التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة في الجزائر.

6. مناقشة وتحليل.

خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

تقوم المرأة في المجتمع الجزائري بجملة من المهام والمسؤوليات باعتبارها فاعل اجتماعي في تركيبة معقدة تحددها وتتحكم فيها ثلاث أقطاب أساسية؛ الخصائص البيولوجية، والدور، والمكانة بحكم أن الأدوار المُتوقعة من المرأة مرتبطة بموقعها الاجتماعي والذي يتحدد بناء على خصائصها البيولوجية وكل ذلك في وعاء التنشئة الاجتماعية فهي عملية شبيهة بإسناد المهام في وسط معيّن وفق خصائص وشروط معينة حيث "تعتمد الأدوار الاجتماعية التي نتبناها على مكانتها الاجتماعية وأن مكانة الشخص الاجتماعية يمكن أن تكون مختلفة تبعا للمحيط الاجتماعي ... وسيكون للآخرين توقعات مختلفة من كل واحد منهما"[1].

ويُعد أي حياد عن الدور المسطر للمرأة من قبل الآخرين بمثابة الحياد عن المألوف رغم الزيادة الملحوظة في المهام والمسؤوليات المسندة بالمرأة في الآونة الأخيرة، وبالرغم من قيامها بدورين اجتماعيين متكافئين دور ربة البيت وبالموازاة م ع ذلك دور المرأة العاملة خارج المنزل خاصة في وقتنا الراهن حيث شهد تزايدا في عدد النساء العاملات إلا أن هناك بعض الأعمال والمجالات ما تزال تحيط بها بعض التحفظات ولم تصنف بعد من ضمن المهام المسموح للمرأة من اقتحامها حسب معايير حددها المجتمع كالمقاولة خاصة إذا تعلق الأمر بمناطق معينة من الوطن، هذه الجزئية سيتم التطرق لها بشيء من التفصيل في فصل لاحق.

بينما في هذا المقام فإنه من الضروري معرفة الوضع الحقيقي للمرأة في المجتمع الجزائري كمواطنة تتمتع بحقوق وواجبات وكربة بيت مالها وما عليها انطلاقا فيما يخص كل من التنشئة الاجتماعية للأنثى في الأسر الجزائرية مرورا بالمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري؛ إضافة إلى جملة العمليات المتبناة في التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة الجزائرية وبُغية الوصول لذلك كان ولا بد من التطرق بداية لتوضيح الأبعاد المرتبطة بالتقسيم الجنسي للعمل فإدراجها

[1]. أنتوني غيدنز، فيليب صاتن، **مفاهيم أساسية في علم الاجتماع**، تر: محمود الذوادي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، ط1، 2018، ص.187.

يسمح لنا بإعطاء صورة عن واقع المرأة في المجتمع، لأن التقسيم الجنسي للعمل يوضح حقيقة العلاقة التفاعلية بين الجنسين والتي بناءً عليها تتحدد الأدوار الاجتماعية للمرأة ومكانتها في النسق الاجتماعي.

## 1. النوع الاجتماعي والتقسيم الجنسي للعمل:

يمكننا الإشارة بداية إلى أن مصطلح النوع الاجتماعي حديث العهد في الظهور بعدما شهد عدة محطات بين تأييد ومعارضة واستعمال وعدمه، فمع بداية السبعينيات تم إنشاء أقسام خاصة ومراكز بحث تُعنى بالدراسات حول المرأة والنوع الاجتماعي إثر تبني كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا هذا المفهوم بعد أن لاقى معارضة شديدة في بدايات ظهوره؛ وفي محاولات إقحام هذا المفهوم أي النوع الاجتماعي في الجامعات الفرنسية شهد "مقاومة وتصديا شديدين بلغ حد التشكيك في مصداقية المفهوم وعلميته ووقع اعتباره مجرد رجع صدى لأصوات الحركة النسوية أكثر من كونه نتيجة لنضج التعامل الفكري وقضايا المرأة"[1].

بالنظر للخلفيات المحاطة حول هذا المصطلح يحيلنا ذلك إلى القول أن "مسار التمأسس العلمي والأكاديمي للدراسات حول المرأة ظل متعثرا وبطيئا...إذ ظلت المبادرات العلمية لإنشاء أقسام علمية لدراسات المرأة والنوع الاجتماعي محدودة في عهد قريب ولم تتبلور دراسات النوع الاجتماعي خاصة كحقل علمي قائم بذاته إلا مع التسعينات"[2].

وبفعل التحولات الاقتصادية والاجتماعية تعددت الدراسات والأبحاث التي أولت اهتماما بقضايا المرأة وإشكالية النوع الاجتماعي فكان لها الفضل في تبني المفهوم أكاديميا ؛ فأصبح لمفهوم النوع الاجتماعي معنى وله أبعاد عدة إذ يقصد بكلمة الجندر أو النوع الاجتماعي كل؛ ما نتوقعه من سمات وسلوكات اجتماعية وثقافية ونفسية، عند الجنسين ينظر إليها على أنها ملائمة لأعضاء مجتمع معيّن[3].

---

[1]. عائشة التايب، **النوع وعلم اجتماع المؤسسة**،منظمة المرأة العربية،القاهرة، ط1،2011، ص.107.

[2]. نفس المرجع، ص.104.

[3]. أنتوني غيدنز، فيليب صاتن، مرجع سابق، ص.158.

أما بالنسبة لمسألة النوع الاجتماعي وتحديدا فيما يخص التقسيم الجنسي للعمل ففيها اختلاف من حيث وجهات النظر فيرى المنظرون الاشتراكيون بأن الخصائص البيولوجية تبرر تقسيم العمل بين الجنسين،"تقسيم العمل الذي ينشأ من ذاته أو فطريا بحكم الاستعدادات الطبيعية، على سبيل المثال القوة الجسدية، الحاجات، الصدف،...الخ"[1]، في حين يرى البعض أن "وضعيات الرجال والنساء في المجتمع ليست نتاج قدر بيولوجي وإنما هي إنشاءات اجتماعية من هنا الحديث عن التقسيم الاجتماعي للعمل بين الجنسين أو التقسيم الجنسي للعمل"[2].

هذا ما يعني أن الاختلاف بين الجنسين محدد أساسي في تشكيل هالة اجتماعية تحيط بالمرأة والرجل تخول لكل منهما وظائف ومهام معينة "هذا الشكل من التقسيم الاجتماعي للعمل بين الجنسين له مبدأين منظمين:

مبدأ الفصل هناك أعمال خاصة بالرجال وأخرى خاصة بالنساء، ومبدأ تراتبي عمل الرجال له قيمة أكثر من عمل المرأة؛ ويبدو المبدآن وكأنهما وجدا منذ القديم هذه الايدولوجيا الطبيعوية تختزل الممارسات الاجتماعية في أدوار اجتماعية جنسية، تحيل على قدر طبيعي...في حين أن الواقع التاريخي الأنثربولوجي قد أثبت بأن الممارسات الجنسية هي إنشاءات اجتماعية، هي حصيلة علاقات اجتماعية فالتقسيم الجنسي للعمل ليس معطى جامدا وثابتا"[3].

بل هو معطى يخضع لتحولات لارتباطه بالعلاقات وما تحمله من تفاعل فقد "سمح الفصل بين مفهومي النوع الجنسي (الثقافي) والجنس (الطبيعي) بإمكانية فهم العلاقات الاجتماعية القائمة على الاختلاف الجنسي بأنها علاقات اجتماعية وليس طبيعية[4].

---

[1].أورزولا شوي، **أصل الفروق بين الجنسين**، تر: بوعلي ياسين، دار التنوير، بيروت،2006، ص.28.

[2]. فوزي بوخريص، **المرأة في خطاب العلوم الاجتماعية من متغير الجنس إلى سؤال النوع**، الدار البيضاء، المغرب،2016،ص.107.

[3]. نفس المرجع، ص.108.

[4]. جون سكوت، **علم الاجتماع المفاهيم الأساسية**، تر: محمد عثمان، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، ط1،2009،ص.399.

هذا ما يفسر بعض الخطابات المنددة لعمل المرأة خارج المنزل واعتباره انحلال جنسي خاصة إذ تعلق الأمر ببعض الأعمال والمهن؛ حتى إن "المرحلة الأولى للمجتمعات الديمقراطية قد تزامنت مع الرفض الاجتماعي لعمل المرأة، كما تشكلت حول الانفصال البنيوي بين الرجل المنتج والمرأة الملازمة للمنزل، وتكمن الفكرة السائدة في وجود تناقض بين الأنوثة والعمل، وبين الأمومة والعمل المأجور، وإذا كان المحدثون قد قدسوا قيمة العمل، فإنهم في الوقت ذاته اجتهدوا للحط المنهجي من قيمة العمل المنتج للمرأة"[1].

وإذا أردنا إسقاط ما ذكر آنفا على المرأة المقاولة وتحديدا بحسب المبدأين المنظمين للتقسيم الاجتماعي للعمل نجد أن عمل المرأة كمقاولة بالأساس هو عمل خاص بالرجل هذا ما يفسره مبدأ الفصل؛ الذي فصل بين أعمال النساء وأعمال الرجال كل على حدة.

في حين أن المبدأ التراتبي يشير إلى أنه حتى وإن انخرطت المرأة في ميدان عمل رجالي حسب مبدأ الفصل فعملها حتما سيكون أقل قيمة وشأنا من عمل الرجل، "وبهذا المعنى يتميز مفهوم النوع عن مفهوم الجنس الذي يحيل على مجموع المميزات البيولوجية المحددة للإنسان سواء كان أنثى أو ذكر، من حيث أنه يتيح الكشف عن الطابع الاجتماعي للسلوكات والدلالات المرتبطة بالاختلاف بين الجنسين، بل بهذا الاختلاف نفسه وهكذا، فرفض النزعة الطبيعية بقدر ما يؤسس مفهوم النوع، بقدر ما يمنحه بعدا سوسيولوجيا"[2].

وهذا البعد أي البعد السوسيولوجي يتطلب عمقا في الدراسة بالتحليل والتفسير للوصول إلى كنه العلاقات الاجتماعية وحقيقة التفاعلات القائمة بين الجنسين وانعكاساته على اندماج المرأة في المسار التنموي.

[1].جيل ليبو فيتسكي، **المرأة الثالثة**، تر: دينا مندور، المركز القومي للترجمة، القاهرة، ط1، 2012، ص.205.

[2]. جون سكوت، مرجع سابق، ص.110.

## 2. التنشئة الاجتماعية وإعادة إنتاج القيم المتعلقة بالمرأة في الجزائر:

"تجري التنشئة الاجتماعية عبر وسائط متعددة مثل الأسرة ومجموعات الصحبة والرفقة والمدارس ووسائل الإعلام، فالأسرة هي الوساطة الرئيسة في فترة التنشئة الاجتماعية الأولية"[1] فيتشبع الفرد من عملية التنشئة القواعد والأسس الاجتماعية التي يجب على الفرد الامتثال لها، فيُنشّأ كل من الذكر والأنثى على نمط معيّن يهيئاهما لأدوار معيارية فتتحدد بذلك مكانة المرأة في المجتمع منذ اللحظات الأولى من الميلاد؛ فترسم الأدوار المنوطة بها أي الدور الذي يتوقعه المجتمع منها الذي لا ينبغي الحياد عنه حيث يُنشّأ الذكر على أنه صاحب القوة والسلطة وله كامل الشرعية في ممارسة السيطرة وإخضاع الأنثى له؛ فتصبح تابعة له دائمة الاعتماد عليه فتتكون علاقة اجتماعية ترمز إلى الت مايز بين الجنسين في مجتمعات النظام الأبوي، إذ يتجسد هذا التفضيل والتفرقة حتى منذ اللحظات الأولى من الولادة من خلال ا لكيفية التي يتم بها استقبال المولود والطقوس المرافقة لذلك ، يتضح بأن الفروق بين الجنسين اجتماعية المنشأ[2].

هذا ما يظهر من خلال التباشير والاحتفالات التي تصاحب المولود إذا كان ذكرا بينما الأمر يختلف تماما في حال كان المولود أنثى فتكون تلك الاحتفالات بدرجة أقل أو منعدمة تماما حتى أن بعض الأسر وللأسف تحزن لمولد البنت من منطلق أن مولود الذكر بحد ذاته يعد ثروة كونه يمثل استمرارية الاسم بالنسبة للعائلة ويشكل السند مستقبلا الذي يعتمد عليه في كل الأمور؛ عكس البنت التي يشكل مولدها خيبة أمل وتتباين حدة التفضيل في ذلك من مجتمع لآخر وحتى فيما بين الأسر ذاتها.

فعلى سبيل المثال الأسر الجزائرية في منطقة الوسط وعلى غرار الكثير من مناطق الوطن تعيش هذا التمايز ومنها منطقة الجلفة والمسيلة التي تعد من ضمن المناطق التي

---

[1]. أنتوني غيدنز، فيليب صاتن، مرجع سابق،ص.201.

للاطلاع أكثر أنظر أصل الفروق بين الجنسين لأورزولا شوي تطرقت فيه للفرق المثبت بين الجنسين منذ الشهور الأولى

[2].من العمر أين تتعاظم هذه الفروق أكثر وأكثر فيما بعد. ص.ص16.15.14.

"يعتبر الرجل فيها، سيد العائلة يملك السلطة المطلقة جمع شخصه صفة المُزكى المحترم والمطاع...تعطي الأولوية لمبدأ الذكورة" [1]؛ والأدوار التي تقوم بها الأنثى تكتسبها عن طريق التنشئة الاجتماعية التي تحمل في طياتها العوامل الثقافية السائدة ومجمل القيم والعادات فتُنشأ الفتاة بذلك على مبدأ المفاضلة بينها وبين الولد بأنها كائن ضعيف أقل درجة من الذكر في حاجة دائمة لحماية الرجل وبأنها أقل منه كفاءة ولا يعتمد على رأيها بحجة القصور الذي يعتريها؛والقصور الحقيقي يكمن في الاعتقادات والتفاسير المغلوطة التي تجعل من المرأة في وضع دوني والأقل شأناً من مكانة الرجل.

وفي المقابل من ذلك يُنشأ الذكر على أساس أنه الأفضل دائما وفي كل الظروف والأحوال فهو صاحب الرأي السديد المسيطر وذو القوة والسلطة حتى وأن ذلك يظهر في سلوكيات وأمور بسيطة إلا أنها تُثمن بشدة الفوارق ولها دلالة على الأفضلية بين الجنسين؛ "فتنشأ الذات الاجتماعية أثناء مرحلة الطفولة"[2]، وكأبسط مثال على ذلك فإن المكان الأفضل المُهيأ والمريح في البيت يكون من نصيب الذكر حتى وإن استعملته الأنثى وحضّر الرجل فإنها تفسح له المجال بشكل تلقائي دون تفكير منها الشأن نفسه بالنسبة لنصيب الذكر من الأكل فالطعام الأجود والأفضل والنصيب الأكبر منه يترك للرجل، حتى أن الأنثى قد صُقلت على ذلك فعند إعدادها للطعام لا شعوريا ومن تلقاء نفسها تقوم بذلك فتخصص الأفضل له سواء كانت أم أو زوجة؛ أو أخت أو بنت؛ ف المرأة تعودت على نمط معين وتشربت ثقافة معينة فتطبعت بها؛ وهذا ليس من باب الحرمان لها وإنما هو اعتقاد راسخ أن الأفضلية دائما من نصيب الرجل بحكم أن أمامه مهام ومسؤوليات تنتظره أكبر وأكثر صعوبة من تلك المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة.

---

[1]. رابح درواش، «**العائلة الجزائرية وآليات تكيفها مع التغير الاجتماعي**»، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع، جامعة الجزائر (غير منشورة)،2004، ص.150.

[2]. نفس المرجع، ص.215.

كل ذلك يتأتى من خلال عملية التنشئة الاجتماعية والتي "من خلالها يكتسب الأعضاء الجدد للمجتمع وعيا بالأعراف والقيم الاجتماعية، والتي تساعدهم في تحقيق معنى جلي للذات"[1]؛ إن من شأن هذه التراكمات والثقافات التي تترسب حول المكانة والدور للذكر والأنثى على حد سواء سينعكس على حياة البنت ككل ويهيئها مستقبلا مما يصعب عليها الأمر في كثير من الأحيان تقلد مناصب معينة تكون فيها هي مركز السيطرة والقوة.

فما تربت عليه يولد لديها نوع من التخوف وأحيانا لا تكون مبادرة ومتشجعة أو مستعدة للمخاطر وبعض المناصب والمهن كما هو معلوم تتطلب وبدرجة كبيرة وجود صفات وخصائص معينة، كالعمل في المجال المقاولاتي على وجه التحديد من شجاعة وقدرة على اتخاذ القرارات والاستعداد للابتكار والتجديد وتحمل المسؤولية إلى غير ذلك من الخصائص التي يتطلبها الشخص المقاول.

الشأن نفسه ينطبق على الذكر وهذا الأهم فهو قد اعتاد على نمط معين من التراتبية والتدرج في السلطة منذ تنشئته في مسألة المكانة والتميز بين الجنسين فتتشكل لديه صورة نمطية عن المرأة فهو لم يعتد عليها في مكانة غير الخضوع والانصياع له ، ما يصعب عليه الأمر أن يكون العكس من ذلك أي في مكانة التابع لها؛ "إن قوة النظام الذكوري تتراءى فيه أمرا يستغني عن التبرير، ذلك أن الرؤية مركزية الذكورة تفرض نفسها كأنها محايدة، وإنها ليست بحاجة إلى أن تُعلِن عن نفسها في خطب تهدف إلى شرعنتها، والنظام الاجتماعي يشتغل باعتباره آلة رمزية هائلة تصبو إلى المصادقة على الهيمنة الذكورية التي يتأسس عليها إنها التقسيم الجنسي للعمل، والتوزيع الصارم جدا للنشاطات الممنوحة لكل واحد، من الجنسين لمكانه وزمنه وأدواته" [2]، فإذا كان خضوع المرأة لتنشئة اجتماعية سلبية في جوانب معينة تلك التي تؤدي إلى استصغارها فتتفانى المرأة بذلك في الخنوع والخضوع فإن الرجل

[1]. نفس المرجع، ص.215.

[2]. بيير بورديو، **الهيمنة الذكورية**، تر: سلمان قعفراني، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط1، 2009،ص27.

أيضا وبفعل عملية التنشئة الاجتماعية يعد سجين يلعب دور المُهيمِن في شكل تراتبي تفاضلي كمسايرة لما يمليه عليه النظام الاجتماعي.

بمعنى أن "التمثل الذكوري المتمركز لإعادة الإنتاج البيولوجي ولإعادة الإنتاج الاجتماعي نفسه، يجد نفسه محملا بموضوعية الحس المشترك"[1]؛ فللقوانين الاجتماعية تحدد مكانة ودور كل من المرأة والرجل على حد سواء محكومة بالعادات الاجتماعية "فدور العادات الاجتماعية في الضبط والتنظيم لا يقل شأنًا وأثرًا، عن دور القوانين الوضعية، فإذا اعتبرنا القوانين سلطة المجتمع المكتوبة والموضوعة، فإننا نعتبر العادات سلطته غير المكتوبة ودستوره المحفوظ في الصدور، وذلك الدستور الذي يوجه أفعال الناس ويسيطر عليها في جميع العصور وفي كل مراحل الثقافة المختلفة"[2].

في خضم تبعية وخضوع الأفراد ومسايرتهم للنظم والضوابط الاجتماعية كانت فيه إجراءات متعددة من قبل الدولة بغرض إحداث تغييرات على مستوى مكانة المرأة الجزائرية والعمل على تحسين وضعها في البناء الاجتماعي؛ من خلال سلسلة من العمليات كتشجيعها على التعليم وتقديم تسهيلات بغرض انضمامها لميدان العمل خارج المنزل وتمكينها سياسيا إضافة إلى استحداث قوانين وتشريعات تعزز من مكانتها كفرد فاعل في المجتمع.

بيد أن ذلك لا يعني تغير جذري في نظرة المجتمع للمرأة خاصة في مناطق معينة من الوطن كمنطقة الوسط والمناطق الداخلية عموما التي تشهد نوعا من التمسك بالعادات والتقاليد بحكم أنها "منطقة انتقالية تتجمع فيها العناصر الثقافية والتقليدية والعصرية"[3].

وإذا أردنا تفسير ما طرح سابقا فيما يخص تغير نظرة المجتمع لمسألة ما كمكانة ودور المرأة تسير بوتيرة بطيئة إذا ما قورنت بالتغير الحاصل على مستوى الماديات والبُنى التحتية (الهندسة، التكنولوجيا، مرافق،...) مما يمكننا التعبير عن ذلك بأن التغير الاجتماعي على

---

[1]. نفس المرجع، ص.60.

[2] . سامية حسن الساعاتي، **المرأة والمجتمع المعاصر**، الدار المصرية، القاهرة،(د،ط)، 2006،ص.266.

[3] . رابح درواش، مرجع سابق،ص.191.

مستوى مكانة ودور المرأة خاصة في بعض المجتمعات يسير ببطء شديد إن لم نقل يعرف الثبات في حين ما تعلق بالجوانب المادية هي في حال ديناميكي وتغير دائم.

"فالتطور الذي يطرأ على بنيات المجتمع الجزائري وبالأخص الجانب المادي يتحقق بوتائر سريعة، وأن الأوضاع التعليمية والنفسية والمعنوية لقطاع واسع من جيل جديد، تتطور أيضا ولكن ببطء شديد من حيث العقليات والذهنيات ويؤدي هذا التفاوت إلى عدم تكيف وانسجام الجماعات سلوكيا وقيميا مع التغيرات المتسارعة والمفاجأة على القاعدة المادية للمجتمع"[1]، هذا ما يفسر لنا التفاوت الحاصل بين رفض بعض التغيرات منها عدم تقبل عمل المرأة كمقاولة وما تعانيه المرأة المقاولة فيما يخص مسألة التكيف مع الوضع الاجتماعي الذي تنشط ؛ فيه خوفا من تبعات عمل النساء في حقل المقاولاتية على صعيد الأسرة والعلاقات الاجتماعية بين الجنسين؛ كل ذلك مستمد ومكتسب من عملية التنشئة الاجتماعية التي من خلالها تنصهر العناصر الثقافية في شخصية الفرد باعتبار أن التنشئة الاجتماعية "هي أمر أساس لإعادة الإنتاج الاجتماعي والمحافظة على استمرار المجتمع عبر الزمان"[2] ؛ فهي عملية مستمرة تتناقل من جيل لجيل بصفة متصلة على مدى الحياة.

## 3. المرأة والأسرة الجزائرية:

مما لاشك فيه أن الأسرة تمثل الوحدة الأساسية في المجتمع؛ بفضل الوظائف التي تؤديها في إعداد النشء بتحديد هويته الاجتماعية الثقافية، فمن خلال الأسرة تتم عملية نقل القيم كالقيم الدينية والثقافية والجنسية وغيرها، فتكون بذلك الأسرة قد هيأت الفرد لتسمح له بالاندماج في الجماعة دون حواجز تمنعه من خاصية التكيف والانتماء للوسط الذي ينتمي له، بذلك تمنح الأسرة للفرد خاصية الوعي بالذات.

"فالأسرة إذن مؤسسة وسيطة بين الفرد والجماعة، ذات تكوينية وتلقينية، تستعين في ذلك بميكانيزمات الضبط والإدماج والضغط في تمرير وفرض قيّم الجماعة من منطلق أن

[1] . نفس المرجع، ص.186.

[2] . أنتوني غيدنز، فيليب صاتن، مرجع سابق، ص.215.

تلك القيم (كيفيات وجودية) ووضعيات سلوكية مثالية، فكل سلوك اقترن بها وتبناه يكون مرغوباً فيه وموضوعاً للتقدير والاستحسان، أما إذا حدث العكس وتبنى قيماً أخرى فيكون سلوكاً شاذاً ومنبوذاً ومستهجناً"[1].

فتحرص الأسر في سبيل ذلك أي تحقيق التوافق بين الفرد والمحيط على توريث قيّم ومعايير تقليدية لأجيال متعاقبة من ضمنها ما تعلق بالمرأة من رموز ومحددات ثقافية ترسم حدود دور ومكانة المرأة في المجتمع ؛ كما أن قانون الأسرة الجزائري قد كفل للمرأة حقوقها حيث أدخلت على قانون الأسرة تعديلات في سنة ( 2005) من شأنها تعزيز حقوق المرأة، لاسيما من خلال: إلغاء الزواج بالوكالة؛ تحديد سن الزواج بـ ( 19) عاما لكل من المرأة والرجل؛ موافقة المرأة كشرط لإبرام عقد الزواج؛استصدار شهادة طبية تفيد بأن الزوجين لا يعانيان من الأمراض التي قد تشكل خطرا يتعارض مع الزواج؛ في حالة تعدد الزوجات ضرورة موافقة مسبقة من طرف الزوجة السابقة وإبلاغ الزوجة الجديدة وصدور إذن من رئيس المحكمة المكلف بالتحقق من موافقة الزوجتين وقدرة الزوج على ضمان العدالة وشروط الزواج؛ استعادة التوازن في الحقوق والواجبات بين الزوجين؛ واجب الزوج أن يوفر في حالة الطلاق سكنا لائقا لطليقته الحاضنة للأطفال [2]، كلها قوانين تصب في تنظيم الأسرة وتمكين المرأة الجزائرية من مكانة تليق بها.

لو أردنا الوصول إلى عمق ما تحتله المرأة في الأسر الجزائرية بعيدا عما جاء في النصوص والتشريعات وبغض النظر عن مدى توافقها مع ما يحمله المجتمع من خصوصية؛ ينبغي لنا التطرق بداية إلى ما يميز الأسر الجزائرية ففي هذا الشأن يشترك "أغلب الباحثين الجزائريين يؤكدون أن الأسرة الجزائرية كانت تتسم بثلاث خصائص

---

[1] الهادي الهروي، **الأسرة المرأة والقيم تساؤلات سوسيولوجية في قضايا المرأة**، إفريقيا الشرق، المغرب، (دون طبعة)، 2013، ص.21.

[2] وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، **بعض المعطيات الخاصة بإنجازات الجزائر في مجال تمكين المرأة**،الجزائر، أكتوبر 2017.

اجتماعية أساسية: أسرة ذات نمط ممتد، أنها أسرة أبوية وأنها ذات إرث مشترك" [1]؛ وإذا أردنا التمعن أكثر في خصائصها نجد أن "الأسرة الجزائرية الحضرية هي ذات مضمون اجتماعي تقليدي فالأسرة النووية وإن كانت منفصلة سكنيًا إلا أنها متصلة من حيث العلاقات الاجتماعية"[2].

إن خاصية الامتداد التي تميز الأسر الجزائرية والاتصال من حيث العلاقات الاجتماعية رغم التباعد الاجتماعي والانفصال سكنيا إنما هو يدل على مدى تأثير هاتين الخاصيتين على المرأة المقاولة، بمعنى أن التماسك والترابط في العلاقات مع الأهل والأقرباء من شأنه أن يزيد من هالة الرقابة الاجتماعية على المرأة المقاولة ولا تصبح مستقلة تماما؛ ولئن برزت اليوم بعض معالم التغير على مستوى الأسرة الجزائرية كظهور بعض السلوكات العصرية والقيّم الجديدة والدخيلة إلا أن أثار تمسكها ببعض المعتقدات والقيّم خاصة ما ارتبط منها بالمرأة لازالت جذور أثارها وتداعياتها راسخة، فهي لازالت لليوم تحمل ملامح الأسرة الأبوية التقليدية.

بمعنى أن الأسر الجزائرية تتسم بالطابع الأبوي الذي يحتكم إلى نسق العرف والقيم أكثر من القانون ما يعمق بذلك مفهوم الهيمنة الذكورية التي عرفها بيير بورديو على أنها هي "المفعول غير المباشر لمجموعة معقدة من الأفعال التي تولد من شبكة الإكراهات المتقاطعة التي يتحملها المهيمنون الذين تهيمن عليهم بنية الحقل التي تُمارس الهيمنة بوساطتها فالهيمنة بهذا المعنى نتيجة لا واعية وغير مقصودة وغير مخطط لها لبنية المجتمع القائمة على التمييز والتفاوت" [3]؛ فالواقع الاجتماعي الذي تـفرزه الهيمنة، عادة ما يأتي لتأكيد تلك التمثلات بل و تبرر وجودها أيضا ؛ بالتالي ينشأ الفرد على تقبل وتقمص النمط السائد الذي يرسخ ويعطي الشرعية للذكر لممارسة القوة والسيطرة أما الضعف والإتباع

[1]. بلقاسم الحاج، **المرأة ومظاهر تغير النظام الأبوي**، دار أسامة،الجزائر، ط1،2013،ص.55.

[2]. نفس المرجع، ص.61.

[3]. حسن أحجيج، **نظرية العالَم الاجتماعي**، مؤمنون بلا حدود، لبنان، ط1، 2018، مرجع سابق، ص.108.

والخنوع لسيطرة الرجل ترمز للأنثى، هذا ما يفسر ضعف المكانة التي تحتلها المرأة المقاولة فيُنظر لها بعين الدونية مكانتًا ودوراً سواء من قبل المحيطين بها من الأهل والأقرباء أو من قبل المتعاملين معها والعاملين لديها من الذكور؛ فالتفوق دائما من نصيب الرجل في كل المجالات، خاصة فيما يتعلق بالأعمال الحرة والمقاولاتية.

بذلك تُبسط الهيمنة الرمزية على المرأة كما أشار إليها بورديو وتجسد في شكل أفعال وسلوكات مثل عرقلتها عن العمل ومقاطعتها عدم الثقة في قراراتها بالتالي عدم الالتزام بتوجيهات وأوامر المرأة المقاولة من طرف العمال إلى غير ذلك من العقبات التي تعرفها المرأة المقاولة في ميدان العمل.

ومنه يمكن القول بأن "الهيمنة الذكورية أو الهيمنة الأبوية داخل المقاولة من بين الأمثلة التقليدية للهيمنة الرمزية، كما يعتبر عدم إنكار وجود هذه الهيمنة في هذا النوع من العلاقات عنصرا أساسيا من الهيمنة في حد ذاتها" [1]، وليس من السهل على المرأة تجاوزها فجذورها ضاربة في عمق المجتمع المستمدة من الأسرة باعتبارها قناة ناقلة للقيم السوسيوثقافية والأخلاقية ما يفسر ذلك الوضع الستاتيكي للمكانة الرمزية الدونية للمرأة رغم التغير المُتسارع الذي تشهده المجتمعات على جميع الأصعدة.

## 4. المرأة والعمل في الجزائر:

استبعاد المرأة في السابق عن سوق العمل ألقى بظلاله على تشكل صور نمطية تقليدية حول دورها الاجتماعي إذ انحصر عمل المرأة في الأعمال المنزلية وتسيير شؤون البيت "نظراً لشكل القيم المحافظة التي ترى على المرأة عضو مهيأ للمهام المنزلية " [2] ذات المسؤولية الواحدة تجاه البيت ما ساهم ذلك في تشكل تصورات في ذهن الرجل بأنها حبيسة البيت فقط كذلك نظرة المرأة لنفسها ، "بحكم أن العمل المنزلي للمرأة ليس له معادل نقدي،

[1]. فريدريك لوبرون، مرجع سابق، ص.90.

[2]. رابح درواش، مرجع سابق، ص .192.

فإنه يسهم فعلاً في تبخيسه في نظر النساء أنفسهن، كما لو أن ذاك الوقت هو من دون قيمه سوق له، ومن دون أهمية "[1].

ويتضح ذلك من خلال الصورة النمطية والدور الاجتماعي المحدد، الذي يرمي على مسؤولية العمل المنزلي وفقط، وفي حقيقة الأمر أن تحريم العمل على المرأة أو رفض ذلك بمثابة الإجحاف في حقها وحق غيرها إذ أن "تحريم العمل على النساء لا يقتصر عليهن بل يلحق أيضاً بمن يستفيد من خدماتهن " [2] أولها حرمان المرأة من تحقيق ذاتها كمنتجة وحرمانها من زيادة الوعي الثقافي والاجتماعي والسياسي والاقتصادي بالتالي غياب مشاركة المرأة في قوى العمل والتنمية المجتمعية.

إلا أنه وبفضل التعليم وتعالي أصوات الحركات النسائية المطالبة بضرورة خروج المرأة عن دورها التقليدي الذي احتجزها داخل البيت، من أجل المشاركة والمساهمة في تدبير الشأن العام ومن هنا بدأ التفكير في إعادة النظر في توزيع الأدوار بينها وبين أخيها الرجل وفتح المجال أمامها لولوج جميع أسلاك التربية والتعليم لإعدادها جيداً لتتقلد الأدوار الجديدة[3].

ما أدى ذلك تدريجياً إلى تغير في الدور المعياري للمرأة كونها ربة بيت وزوجة وأم وفقط أي الدور الذي يتوقعه منها المجتمع فأصبحت إلى جانب كونها ربة بيت امرأة عاملة خارج البيت بمختلف القطاعات، وانتشار مبدأ المساواة في تقلد المناصب وكانت الجزائر من بين الدول التي شجعت المرأة على العمل ، حيث أقر الدستور الجزائري المساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون من خلال المادة( 52) التي نصت على أن « لكل المواطنين الحق في العمل » وهو إقرار قطعي لا نقاش فيه على شرعية المشاركة الفعلية للمرأة في الحياة العامة

[1]. بيير بورديو، مرجع سابق، ص. 147.

[2]. جون ستيوارت مل، **استعباد النساء**، تر: إمام عبد الفتاح إمام، مكتبة مدبولي، القاهرة، ط1، 1998، ص. 134.

[3]. نعيمة الظرفات، **القيادة الإدارية وتدبير مراكز القرار**، دار الأمان، الرباط، (د،ط)، 2014، ص. 134.

"[1]كما تمت المصادقة على وثيقة ميثاق المرأة العاملة وهي فريدة من نوعها على المستوى العربي بتاريخ 27 فيفري 2014 تتمحور أهداف ميثاق المرأة العاملة حول:[2]

تسهيل ولوج المرأة عالم الشغل؛ تحفيز المرأة على تبوء مناصب المسؤولية؛ التوفيق بين الحياة المهنية والعائلية؛ وهذا راجع للمكانة التي أصبحت تحتلها المرأة في المجتمع الجزائري التي تجسدت في شكل تـشريعات وقوانين التي تضمن لها الحق في العمل دون أي التفات للتمييز بين الجنسين ما دفع ذلك إلى انخراط المرأة في عالم الشغل بشتى مجالاته ؛ حتى أنه تم تنصيب لجنة وطنية مكلفة بتجسيد ميثاق المرأة العاملة تضم جملة من الاقتراحات وأهم ما يتضمنه ميثاق المرأة العاملة في شقه المتعلق بالتوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية[3]:

رفع مدة فترة الأمومة من ( 14) أسبوع إلى ( 16) أسبوع وتمديد فترة الاستفادة من ساعات الرضاعة بساعتين في اليوم لمدة سنتين؛ تكييف ساعات عمل أولياء الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة وتشجيع إحداث المؤسسات الخدماتية في مجال التكفل بالأشخاص لتدعيم قدرات المرأة العاملة والتخفيف من الأعباء المنزلية والعائلية؛ تشجيع تواجد المرأة بمراكز القرار على أساس نظام الحصص كحد أدنى وتخصيص حصة ( 30٪) على الأقل للنساء من الوظائف والمناصب العليا المفتوحة بالهيئات العمومية الإدارية والمؤسسات العمومية والخاصة ذات الطابع الاقتصادي.

كما تضمنت المقترحات تخصيص حصة ( 30٪) كحد أدنى من مناصب الشغل في كافة المجالات الإدارية والاقتصادية في القطاعين العمومي والخاص مع إدراج إجراءات تحفيزية جبائية وشبه جبائية وبنكية؛ مطالبة المنظمات النقابية بتخصيص حصة ( 30٪) كحد أدنى من مناصب المسؤولية على كل مستويات الهياكل والهيئات النقابية لفائدة النساء،

[1]. بلقاسم الحاج، مرجع سابق، ص. 84.

[2]. وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، مرجع سابق.

[3]. نفس المرجع.

كل تلك الإجراءات والمقترحات من شأنها أن توسع من سبل تعزيز مكانة المرأة العاملة في الجزائر.

شهد معدل عمل النساء تضاعف فلنتقل "من(7,5%) في (1977) إلى (14,6%) سنة (2005) وبلغ (16,9%) سنة (2006)"[1]، بالاستناد إلى ما تم الإعلان عنه بموجب الإحصائيات الوطنية، إلا أن نسبة النساء العاملات بالجزائر تبقى ضعيفة برغم تضاعف نسبته هذا " مقارنة بمجموع السكان رغم التطورات وكانت نسبة النساء من بين العاطلين عن العمل (15,32%) سنة (2003) و( 20,4%) سنة (2006)، و (22%) سنة (2007)، ويؤدي النقص في المعلومات حول آليات التشغيل وبطء المعاملات الإدارية والمصرفية إلى نقص في الوصول إلى فرص العمل الممنوحة للنساء، كما أن صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية تعيق اندماج النساء في الدائرة الرسمية للعمل " [2]؛ إذ أن نسبة البطالة في أوساط النساء قد عرفت ارتفاعاً فحسب الديوان الوطني للإحصائيات خلال شهر سبتمبر (2014)، " فإن معدل البطالة قد بلغ ( 10,6%) مسجلاً ارتفاعاً قدره(0,8) نقطة مقارنة بـ أفريل(2014) حيث تتراوح ما بين ( 9,2%) لدى الذكور و( 17,1%) لدى الإناث مع تباينات حسب العمل والمستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها "[3].

أما بالنسبة لنوع الوظائف فقد عرفت المرأة في الجزائر مشاركة في العديد من الفروع والقطاعات التي اشتغلت بها (من تعليم بمختلف أطواره، التعليم العالي، الصحة الإدارة، الهندسة ،الصناعة،....الخ)، غير أن النسب في ذلك تختلف من قطاع إلى قطاع.

ويرجع الفضل في عمل المرأة بمختلف القطاعات كما سبقت الإشارة إليه متمثلاً في التعليم بشتى أطواره، الصحة... كل ذلك مُدعماً بالإطار القانوني الذي ضَّمن حق المرأة في العمل والذي بفضله أصبحت النساء قوة مساهمة في التنمية للبلاد؛

[1]. تقرير الحقوق الإنسانية للمرأة على أساس النوع الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 26.

[2]. نفس المرجع، ص. 26.

[3].office national de statistiques, 2014.

"وقد بلغ حجم السكان الناشطين اقتصادياً( 11453000) نسمة وشكلت النساء (2,078000) أي ما يعادل (18،1%) من إجمالي هذه الفئة "[1].

والقطاع الخاص هو الآخر عرف مساهمة المرأة فيه، بفضل الجهود المبذولة من قبلها باعتبار أن المرأة مورد بشري هام، وقد " بلغت مشاركة النساء في مؤسسات جديدة في القطاع الخاص في الجزائر نسبة ( 12,11%) ولقد دخلت النساء بنسبة كبيرة في مجال الخدمات والصناعات التقليدية، وبينت نتائج مسح الأسر لسنة (2006) أن نسبة (6%) من النساء هنَّ مشغلات (مقاولات)، وتبين معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) مشاركة نسبة( 14%) للنساء في إنشاء المؤسسات الصغرى ". [2]

برغم بلوغ المرأة لمستوى تعليمي يؤهلها للعمل في قطاعات متعددة ومناصب عليا إلاَّ أنها تتلقى صعوبات تحد من مساهمتها الفاعلة في العمل خاصة إذا تعلق الأمر ببعض المهن التي عرفت مشاركة المرأة بعد ما كانت حكراً على الرجال دون النساء، فقد عرفت المرأة عراقيل ومعارضة من قبل المجتمع في توليها لبعض الأعمال دون الأخرى، مثل عمل المرأة كمقاولة، وبصفة أخص إذا ارتبط ذلك بمناطق معينة من الوطن، والتي يمكن القول بأنها تشهد معارضة بدرجة أعمق بالنظر إلى أن هذه المناطق كمنطقة الجلفة على سبيل المثال؛ لم تعتَد على المرأة إلى جانب ربة بيت سوى كونها معلمة أو طبيبة، ممرضة، أو تشتغل في الإدارة، وليس الأمر كصاحبة مشروع ومسيرة مؤسسة أو هي من تشرف على العمل، فالصورة المعتاد عليها أن التسيير والسلطة في مراكز العمل هي من نصيب الرجل وليس المرأة وذلك ما عبَّر عنه بيير بورديو "إن عنف بعض ردود الفعل العاطفية ضد دخول النساء في هذه المهنة أو تلك، يفهم إذاً من أن المراكز الاجتماعية نفسها مُجَنَّسة ومُجَنِّسة

[1].ibid.

[2]. تقرير الحقوق الإنسانية للمرأة على أساس النوع الاجتماعي- الجزائر، مرجع سابق، ص ص.26-27.

وأنه حين يدافعون عن مراكزهم ضد التأنيث فإن الفكرة الأعمق عن أنفسهم باعتبارهم رجالاً، هي ما يعتزم الرجال حمايتها "[1].

## 5. التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة في الجزائر:

قبل فترة قليلة من الزمن كانت الفئة النسوية "من الصعوبة أن تؤسس لنفسها كيانا سياسيا بعيدا عن مركزية المذكر سواء كان أبا أو أخا أو زوجا وحتى ابنا ..المهم في ذلك أن تؤسس ممارساتها على قوام الطبيعة الخاصة (كامرأة) لخدمة القضايا الحقيقية حتى لا تشل طاقاتها الكامنة وتقزم عطاءاتها النوعية في مجالها الحيوي وتدعيم مكتسباتها لخدمة المجتمع"[2].

الشيء نفسه ينطبق على المشاركة السياسية للمرأة في الوطن العربي فلا يتسنى لها ذلك إلا بموافقة من الأب أو الزوج فتم تهميشها وإقصائها من دائرة صنع القرار وبغرض تجاوز ذلك سعت الدولة الجزائرية إلى تمكين المرأة الجزائرية بتعزيز مكانتها في المجتمع وامتثالا لبنود بعض الاتفاقيات الدولية عمدت الجزائر على غرار العديد من الدول إلى تفعيل جملة من الآليات في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين والقضاء على أشكال التمييز ضدّ المرأة؛ من بينها تمكينه سياسيا و السعي إلى توسيع مجال المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية من باب أن "تفعيل دور المرأة في مناصب ومواقع اتخاذ القرار ليس من باب التمثيلية الشكلية بل من موقع إبداء الرأي والمشاركة في التدبير والتسيير"[3].

مما يشير ذلك إلى أن مشاركة المرأة في المجال السياسي يجب أن تكون بشكل فعلي لتجسيد تمكينها سياسيا في الواقع والذي يهدف إلى "جعل المرأة ممتلكة للقوة والإمكانيات والقدرة لتكون عنصرا فاعلا في التغيير...بتعزيز قدراتها في المشاركة السياسية من خلال مشاركتها بصورة جدية وفعالة في كافة نشاطات المنظمات السياسية والشعبية الأحرى كلها،

---

[1]. بيير بورديو، مرجع سابق، ص .144.

[2]. ليلى محمد بلخير، **قضايا المرأة في زمن العولمة**، عالم الكتب الحديث، بيروت، ط1، 2010،ص.80.

[3]. كريمة الوزاني، **النساء والتنمية في المغرب**، مقاربات للنشر والصناعات الثقافية،المغرب، ط1،2018،ص.95.

والنقابات المهنية ومكاتبها الإدارية أي إيصال المرأة إلى مواقع اتخاذ القرار في المجتمع وفي البرلمان"[1]، وهذا ما وصلت إليه المرأة في الجزائر مؤخرا بعد نضالها من أجل الاستقلال شهدت مشاركة سياسية فاعلة بفضل عملية التمكين السياسي الذي انتهجته الحكومة الجزائرية تجاه المرأة، وبفضل عملية التمكين السياسي المتبع من طرف الحكومة لصالح المرأة الجزائرية؛ فقد تمكنت من الوصول إلى مشاركة سياسية فاعلة تؤهلها لتصبح عنصرا فاعلا في التغيير، فاحتلت المرأة الجزائرية نتيجة لذلك مرتبة رائدة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، فأصبحت للمرأة أهلية تمكنها من تحقيق مشاركة فعالة في مواقع صنع القرار ،وحصولها على حصص في مقاعد البرلمان، ومشاركة في مختلف نشاطات المنظمات السياسية دون أي تمييز ضدها.

فالدولة الجزائرية كما سبق و أسلفنا الذكر من بين الدول التي تحرص على تمكين المرأة للوصول بها إلى مراكز اتخاذ القرار؛ فكانت هناك بعض الإجراءات التي أهلت المرأة الجزائرية لممارسة المشروعية السياسية وارتفاع مستوى الوعي السياسي لديها حيث أكد قانون الانتخابات على مبدأ المساواة بين الجنسين في الانتخاب والترشح دون تمييز" [2]، إذ كان لها نصيب في التجربة الانتخابية وظفرت بمناصب بالبرلمان انطلاقا من نظام الحصص كما جاء في "القانون العضوي رقم 12-03 المؤرخ في 12 يناير 2012 المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في الجالس المنتخبة لينص على إنشاء نظام الحصص" [3]، إلى غير ذلك من القوانين المتعلقة بالأحزاب السياسية على غرار القانون العضوي رقم 12-04، تجدر الإشارة هنا إلى التشكيلة الجديدة للحكومة المكونة من 5 وزيرات منهن أستاذات بالجامعة كمؤشر إيجابي على الثقة في مؤهلات وقدرات المرأة الجزائرية؛ "فالمرأة الجزائرية سجلت حضورها في عدة ميادين وأثبتت جدارتها

[1]. صابر بلول،«**التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجيهات الدولية والواقع**»،في مجلة جامعة دمشق،العلوم الاقتصادية والقانونية،المجلد 25، العدد الثاني،2009،ص ص.650-651.

[2]. وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، مرجع سابق.

[3]. نفس المرجع.

في تحمل المسؤوليات التي أنيطت بها فهي متواجدة في مناصب عليا للدولة: والي؛ وزير ؛ سفير ؛ رئيس مجلس الدولة؛ قاضي؛ أمين عام؛ مديرة عامة؛ رئيس ديوان وزارة"[1].

غير أنه وبالرغم من امتداد المشاركة السياسية للمرأة في الجزائر عبر كامل الوطن من فتح باب الترشح أمامها في انتخابات المجلس الشعبي الوطني والمجالس الشعبية البلدية ، إلا أن المشاركة تبقى أقل في بعض المناطق من الوطن كالمناطق الداخلية على وجه التحديد التي ما زالت فيها النساء مبعدات عن مواقع القرار السياسي بحكم أن "تأثير المرأة ومساهمتها في السياسة الاجتماعية جد محدودة، وهذا لا يرجع إلى قدراتها الذاتية التي تحتاج إلى المزيد من الدعم من خلال برامج التكوين والتأهيل، بل إلى معطيات يتقاطع فيها ما هو مرتبط بطبيعة المنطقة حيث لازالت المرأة في المراحل الأولى لإثبات ذاتها والخروج من تقوقعها ومنها ما هو مرتبط بإستراتيجية الدولة ومدى تفاعل الفاعلين المدنيين معها"[2].

هذا إلى جانب تأثر المشاركة السياسية للمرأة بجملة من الاعتبارات المحيطة بها من ضمنها التحديات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون مشاركة فعلية للمرأة في الميدان السياسي "كالأعراف والتقاليد التي تحد من مشاركة المرأة سياسيا...فالأعراف والتقاليد تعطل مشاركة المرأة في العمل السياسي وتؤثر في التطبيق الفعلي لمبدأ سيادة القانون.

إن هيمنة الثقافة البطريركية (الأبوية) المتداخلة مع قيم الهيمنة والتفوق والإخضاع والتي حصرت دور المرأة في الوظيفة الاجتماعية والأسرية أدت وتؤدي دورا بالغ السوء في قضية تمكين المرأة"[3]؛ فظلت المرأة جراء ذلك حبيسة المعتقدات السائدة حولها بأنها كائن غير قادر على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات لذلك يتطلب الأمر تكثيف الجهود في سبيل تطوير دور المرأة وتوسيع مشاركتها السياسية كحل استراتيجي "يُنتظر منه أن يوفر للعنصر النسوي مزيدا من الفرص المتكافئة، ومن آفاق الاندماج والمشاركة السياسية في الانتماء والفعل والانتخاب...فإن التنمية

[1]. نفس المرجع.

[2]. كريمة الوزاني، مرجع سابق،ص ص.95-96.

[3]. صابر بلول، مرجع سابق،ص.664.

السياسية المطلوبة لهذا الحقل لا يمكنها أن تكون منتجة ومؤثرة ومحتضنة لمشاركة فاعلة للمرأة إلاّ إذا كانت معززة بتنمية بشرية وسوسيو –اقتصادية متكاملة، يفترض أن تعمل على إزاحة متدرجة وممنهجة للكثير من العقبات والعوائق التربوية والاقتصادية والقانونية وغيرها مما ما يزال في بلداننا يحاصر المرأة ويحد من فعالية وجدوى دورها السياسي"[1].

كما تجدر الإشارة في الأخير إلى حجم الرهانات والتحديات الممكنة أمام مسألة تمكين المرأة سياسيا في ظل الأوضاع والمستجدات التي شهدتها ولا تزال تشهدها البلاد العربية ومن بينها الجزائر في شكل نضال سوسيو –سياسي على أمل الإصلاح والتجديد في كل الأصعدة، من شأن كل ذلك أن يؤثر في الخطط التي من شأنها تعزيز المكانة السياسية للمرأة فقد تأثرت مشاركة المرأة في الحياة السياسية بسبب ما عرفته مؤخرا المنطقة العربية من تحولات وتغيرات هذا ما انعكس أثره على مستويات التمكين السياسي للمرأة فبعض الدول سنت دساتير جديدة تضمن حقوق المرأة وتضمن المساواة بين الجنسين، في حين شهدت دول أخرى تراجعا فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة؛ ما يشير ذلك إلى الديناميكية المستمرة في وضع المرأة غير المستقر، خاصة مع الأوضاع المستجدة التي عايشتها بعض الدول العربية مؤخرا في ظل الثورات الشعبية والحراك الاجتماعي، فما سيؤول إليه الوضع السياسي للمرأة مستقبلا وأي مصير سيواجهها في مناصب صنع القرار، حقيقة تعد هذه الانشغالات بحق من التحديات الكبرى التي تواجه الحكومات في البلدان العربية التي عرفت تغييرات جراء الحراك الاجتماعي.

كذلك الشأن بالنسبة لمسألة التمكين الاقتصادي للمرأة الذي تتفاعل فيه ثلاث أقطاب توجه نواتج التنمية الشاملة المتمثلة في: المرأة؛ التنمية؛ والتمكين وباعتبار أن المقاولة أحد المداخل الرئيسة للتمكين فالغاية المرجوة منه هو تحقيق مشاركة فاعلة للمرأة في المسار التنموي الشامل ودوائر صنع القرار؛ فهو يمثل بدوره إحدى الرهانات المُنتظر اجتيازها بنجاح من قبل الحكومات كون المشاركة الاقتصادية للمرأة كما "تُروج لذلك منظمة العمل الدولية التمكين الاقتصادي للمرأة

---

[1]. مصطفى محسن، **في الثقافة والاختلاف نحو مقاربة سوسيو ثقافية نقدية للمسألة النسائية**، المركز الثقافي للكتاب الدار البيضاء، المغرب، ط1، 2018، ص.76.

والمساواة بين الجنسين باعتبارهما هدفين إنمائيين رئيسيين على نحو ما تؤكده اتفاقيات العمل الدولية والأهداف الإنمائية للألفية وثمة ما يدل أيضا على أن في مستطاع تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين المساهمة في النمو الاقتصادي" [1]، الذي يتحقق بكسر الحواجز الاجتماعية والثقافية المصطنعة التي فرضها المجتمع ومنه إرساء التمكين الاقتصادي للمرأة بفضل توسع مشاركتها في العمل التنموي والنشاط الاقتصادي سواء بصفتها موظفة أو مقاولة حتى ولو كان ذلك بشكل محدود إلا أنه ساهم في الحد من التمييز وعدم المساواة بين الجنسين وسيعزز مستقبلا من مكانة ودور المرأة في النسيج الاجتماعي نتيجة تعزيز وضعها الاقتصادي والاجتماعي .

ولهذا الغرض أبدت الحكومة الجزائرية استعدادها في تحديد سبل زيادة مشاركة المرأة في العملية التنموية بالتوقيع على الاتفاقات المنادية بالمساواة والمناهضة ضد التمييز الجنسي على الساحة الإفريقية والدولية، ومن خلال تبني سياسات تشجع المرأة على المبادرات الخاصة ممثلة في آليات وأجهزة الدعم والمرافقة والتي تسعى في جوهرها إلى إزالة كل ما يعيق ويهمش المرأة من النشاط الاقتصادي، بذلك تساعد تلك المبادرات في استغلال المرأة لقدراتها فتنتقل من مجرد متلقي للمساعدة إلى فاعل منتج في المجتمع حيث أصبحت المرأة "مندمجة بشكل كبير وملحوظ في الحركية الاقتصادية حيث أنها تشكل نسبة ( 16٪) في سوق العمل بفضل استفادتها من البرامج الاجتماعية والتراتيب والآليات الموضوعة من قبل الحكومة تمثلت أبرزها في وكالات القروض المصغرة لدعم تشغيل الشباب"[2].

على إثر ما تم طرحه من بعض الأبعاد المحددة للوضع الاجتماعي للمرأة في الجزائر بشكل عام فإن ذلك سيؤدي إلى تبلور انشغال مهم يتمحور حول مدى استفادة المرأة من هذا الوضع للولوج التدريجي لميدان المقاولة بكل محطاته من طرحها لتبني المشروع والشروع فيه؛ فهل تمثل مكانتها الاجتماعية بيئة خصبة تسمح للمرأة المقاولة في تسيير مشروعها الريادي ، وهل ستنجح

[1]. منظمة العمل الدولية،**الاجتماع الإقليمي الإفريقي**، الثاني عشر، جوهانسبورغ جنوب إفريقيا، 2011،ص.1.

[2]. وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، مرجع سابق.

وتوفق في الحفاظ على بقائها في سوق العمل وهل سيقبل نجاحها في ميدان المقاولة أم أن هناك معطيات أخرى تتحكم في نتيجة ذلك.

## 6. مناقشة وتحليل:

بناء على ما سبق ذكره تجدر الإشارة إلى أن لمفهوم النوع الاجتماعي عدة أبعاد ممتدة في عمق العلاقة والتفاعل بين الجنسين، والتي منطلقها من مبدأ التمايز و الفروق بين الجنسين والتي على أساسها تُبنى وتتحدد العلاقة بين الذكر والأنثى، هذه العلاقة الوثيقة الارتباط بالموروث الثقافي والاجتماعي بناء على خصوصية كل مجتمع ما يعني هذا أن كلمة الجندر تتحدد من خلال الفروقات الاجتماعية والعلاقات بين الجنسين فمفهوم النوع الاجتماعي لا يقتصر على الفروق البيولوجية فحسب بل يشير إلى كل ما يتعلق بالأدوار التي يقوم بها الرجال والنساء وهويتهم في البناء الاجتماعي ؛ إذ "يميز علماء الاجتماع بين الجنس والجنوسة فالأول يشير إلى الفوارق البيولوجية بين جسم الذكر وجسم الأنثى، بينما يُعنى الثاني بالفوارق النفسية والاجتماعية والثقافية بين الرجال والنساء"[1].

وفي ذات السياق أشارت "ساندرا هاردينغ إلى أن دراسة النوع الجنسي تتضمن ثلاثة أبعاد: الرمزية الجنسية؛ والتقسيم الاجتماعي الجنسي للعمل؛ (البناء الاجتماعي)؛ والهويات الجنسية (الفعل والقدرة على الفعل)" [2] فهذا المفهوم لا يترجم التكامل بين المهام وإنما يشير أيضا إلى "علاقة السلطة التي يمارسها الرجال على النساء ذلك أن هذا التقسيم الجنسي للعمل يقرن في نوع من الأولوية بين الرجال ودائرة الإنتاج، بينما يحصر النساء في دائرة إعادة الإنتاج، وفي نفس الآن يجعل الرجال يحتكرون الوظائف ذات القيمة الاجتماعية المضافة" [3]؛ في صورة مجسدة للفروق بين الجنسين الممثلة في السلطة الغير متوازنة بين الذكر والأنثى جراء الاحتكار التقليدي لمفاهيم السيادة والقوة والسلطة والقدرة للرجل بينما التبعية والطاعة والضعف وقلة المؤهل فهي من

[1]. أنتوني غيدنز، **علم الاجتماع**، مرجع سابق،ص.221.

[2] . جون سكوت، مرجع سابق ،ص.397.

[3]. نفس المرجع، ص.ص.107-108.

نصيب المرأة وهذا ما يحدد العلاقة بين الجنسين من منظور علم الاجتماع فتدل "علاقات الجنوسة على التفاعلات المُنمَّطة اجتماعيا بين الرجال والنساء في المجتمع.

ويعتقد بعض علماء الاجتماع أنّ ثمَّة نسقا جنوسيا يجري فيه تنظيم المجالات التي تتجلَّى فيها الذكورة والأنوثة، على شكل تراتب هرمي يُعزز هيمنة الرجال وسيطرتهم على النساء" [1]؛ فيظهر التفاوت بشكل أعمق في بعض المواطن كمجال العمل أين تتجسد الفروقات بين الجنسين وتظهر من خلال التفاعلات بينهما.

هذا التقسيم الاجتماعي للعمل والأدوار سينعكس لا محالة على نمط العيش للذكر والأنثى على حد سواء وتحكم حدود التفاعل بينهما ، "فقد أدى تقسيم العمل السائد بين الجنسين إلى ترتيب الرجال والنساء في مواقع غير متساوية من حيث القوة والوجاهة والثروة" [2]، فالمرأة في مجال العمل تحديدا تتبعها صفات معينة تفرض عليها التواجد في مراتب دونية حتى لو كان ذلك بشكل رمزي مقارنة بالرجل كشكل من أشكال القوى الغير متكافئة بين الجنسين حتى وإن واصلت المرأة تعليمها وتحصلت على شهادات عليا غير أن بعض الصفات التي رسمها المجتمع لها ستبقى مرافقة و لصيقة بها كالطاعة والخنوع "ففي قمة نظام النوع الجنسي، توجد الذكورة التي تقع ممارساتها من خلال الثقافة التي تمتد إلى الحياة الخاصة والمجالات الاجتماعية"[3].

ويتبين ذلك بشكل جلي من خلال الامتداد الذي تحدثه الثقافة في الحياة الخاصة للمرأة والرجل على حد سواء والمبرر هنا يكمن في أن كل من "الذكورة والأنوثة تحملان العديد من الخصائص المرتبطة بهما وذلك تبعا للثقافة، والدرجة التي يتوقع عندها أن يتصرف الذكور والإناث بطريقة مختلفة، أو يتم معاملتهم وتقويمهم عندها بدرجة مختلفة ذات علاقة بسيطة جدا

[1]. أنتوني غيدنز، **علم الاجتماع**، مرجع سابق، ص.222.

[2]. نفس المرجع، ص.191.

[3]. أنتوني غيدنز، فيليب صاتن، مرجع سابق، ص.160.

بالجنس، غير أنها ذات علاقة كاملة بالنوع" [1]؛ فالنوع الاجتماعي بمثابة المعيار الذي يحدد مواقع الفرد في البناء الاجتماعي.

إن ما يعمق اللامساواة القائمة على أساس النوع الاجتماعي والمجسدة في الحياة العامة من خلال جملة من السلوكات الممارسة خاصة في مجال العمل هو عملية إعادة الإنتاج لبعض القيم والصفات؛ بحكم أن "الفروق بين الجنسين تقع إعادة إنتاجها ثقافيا ومن ثمّ تتم التنشئة الاجتماعية للرجال والنساء في أدوار مختلفة، فالألعاب والملابس والأدوار النمطية في التلفزيون والأفلام وألعاب الفيديو كلها أمثلة للتشجيع الثقافي على التصرف وفقا لتوقعات النوع الجنسي"[2].

باعتبار أن عملية التنشئة الاجتماعية من إحدى آليات الضبط الاجتماعي التي تزيد من ترسيخ بعض القيم الاجتماعية المرتبطة بالجندر فتُعمق من الإبقاء على النظام الأبوي والسلطة الذكورية عن طريق الإعلاء من شأن الرجل والحط من قدر المرأة الناتج عن تراتبية السلطة المعمول بها في النسق الاجتماعي للمجتمعات الأبوية بحكم أن الذكورة الأكثر كفاءة وقدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات من الأنوثة.

في الأخير لابد من الإشارة إلى أن كل هذه الاعتبارات المتعلقة بالفروق الاجتماعية ومبدأ الحدود البنيوية بين الجنسين المتوارثة عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية في المجتمعات برغم امتدادها الواسع؛ إلا أنها ليست في وضع الثابت المطلق بل هي خاضعة لمظاهر التغير الاجتماعي فحتما ستُلقي بآثارها مستقبلا على حدود العلاقة الاجتماعية وجوهر التفاعل بين الجنسين.

[1]. نعيمة الظرفات، مرجع سابق، ص.95.

[2]. أنتوني غيدنز، فيليب صاتن، مرجع سابق،ص.159.

## خلاصة الفصل:

نستخلص مما سبق بأن لكل من التنشئة الاجتماعية ودور الأسرة وبرامج تمكين المرأة سياسيا واقتصاديا كلها عوامل تصب في حقل واحد يعكس صورة وواقع المرأة في المجتمع الجزائري؛ وبعيدا عن مختلف القوانين والتشريعات وما جاءت به من نصوص التي تم ذكرها سابقا فقد تم التركيز في هذا الفصل أكثر على أبرز آليات الضبط الاجتماعي التي تعتمدها المجتمعات في الحفاظ على نظامها الاجتماعي ؛ من ضمنها الآثار التي تحدثها عملية التنشئة الاجتماعية في إعادة إنتاج بعض القيم والأفكار المرتبطة بمكانة ودور المرأة في المجتمع؛ والمنبثقة أساسا من إنشاءات اجتماعية ذات بعد ثقافي واجتماعي فتجعل من المرأة في دائرة الأدوار الثانوية والدنيا بصفة المستهلك المستفيد من المجتمع وتجعل من الرجل في دائرة الإنتاج القيمة المضافة للمجتمع جراء التقسيم الاجتماعي للعمل، وأي تغيير لهذا التصور المشكل عن المرأة يقترن بتغيير الصورة النمطية المشكلة عن المرأة من خلال المؤسسات الاجتماعية كالأسرة والمدرسة وغيرها من مؤسسات الضبط الاجتماعي.

فكحقيقة مؤداها أن تلك التصورات المشكلة عن المرأة في المجتمع تفرز جملة من التحديات والصعوبات التي تقف حجرة عثرة أمام المرأة في مختلف الميادين وتحديدا في مجال المقاولاتية.

إن العناصر المُدرجة في هذا الفصل تسمح لنا بتشريح واقع المرأة الجزائرية ومن ثمة تسمح بإمكانية تحليل وتفسير واقع المقاولة النسوية في الجزائر؛ فبتناول هذه العناصر يزود دراستنا لموضوع التحديات السوسيوثقافية للمرأة بمتغيرات ومؤشرات مهمة مستمدة من الظروف الاجتماعية التي تعيشها المرأة في الجزائر.

# الفصل الرابع:

# سوسيولوجيا المقاولة والمقاولة النسوية في الجزائر

تمهيد.

1. سوسيولوجيا الفعل المقاولاتي في الجزائر.

2. النوع الاجتماعي وفعل المقاولة.

3. المرأةوفعل المقاولة في الجزائر.

4. مناقشة وتحليل حول فعل المقاولة النسوية في الجزائر.

خلاصة الفصل.

**تمهيـــــد:**

خصص الفصل السابق للمكانة التي تتمتع بها المرأة في المجتمع الجزائري والجهود الساعية لإدماج فعلي للمرأة ومنه تمكينها اجتماعيا واقتصاديا في المجتمع هذا ما زاد من حظوظ المرأة الجزائرية للمشاركة في الحياة العامة واعتبارها جزء من المشروع التنموي، ومنه المساهمة في تنمية المجتمع بحدود إمكانياتها المتاحة وقدراتها التي مهدت الطريق أمام المرأة الجزائرية للدخول لعالم المقاولاتية.

وعليه ومن خلال هذا الفصل سيتم تناول موضوع المقاولة والمقاولة النسوية في الجزائر بالتطرق بداية لأهم الدراسات السوسيولوجية التي تناولت عوامل ظهور المقاول والمقاولة في الجزائر والظروف التي هيأت الأرضية لظهور فعل المقاولة ومن ثمة سيتم التطرق للمقاولة النسوية في الجزائر بطرح سوسيولوجي بالمناقشة والتحليل.

## 1. سوسيولوجيا الفعل المقاولاتي في الجزائر:

للحديث عن فعل المقاولة في الجزائر لابد من التطرق لثلاث محاور أساسية في هذا الشأن، متمثلة أولا في أبرز الدراسات التي ركزت في دراستها على عوامل تشكل فئة المقاولون الجزائريون؛ وثانيا التطرق لأبرز تحول شهده الاقتصاد الوطني والمتعلق بالقطاع الخاص والتوجه لاقتصاد السوق فالجزائر فتحت المجال أمام القطاع الخاص والعمل الحر بدافع الوصول إلى تنمية مجتمعية حقيقية؛ لنصل بذلك إلى المحور الثالث والمتعلق بتقديم نماذج عن آليات الدعم التي تبنتها الجزائر الرامية إلى إنعاش الاقتصاد الوطني وتشجيع فعل المقاولة في الجزائر.

## 1.1. دراسات فعل المقاولة في الجزائر:

### 1.1.1. جون بيناف ودراسة رؤساء المؤسسات:[1]

شملت دراسة بيناف عينة مكونة من ( 250) مقاول ومسير في منطقة الجزائر العاصمة فترة السبعينيات حيث ركز في دراسته على ثلاث متغيرات سوسيولوجية الأصل الجغرافي للمقاول؛ الأصل الاجتماعي؛ والمسار المهني والتعليمي للمقاول فتوصل من خلال العوامل الاجتماعية التي أدت إلى بروز المقاول في الجزائر إلى أن هناك ثلاث أصناف من المقاولين:

**أ . المقاولون التجار:**

النوع الأول منهم تجار كبار ينحدرون من الشرق والجنوب الجزائري خاصة قسنطينة، واد سوف،بسكرة،المسيلة، تلقوا تعليمهم باللغة العربية في مدارس ابن باديس نشؤوا وسط عائلات ثرية تحرص في الحفاظ على تعاليم الدين الإسلامي وتتبنى أفكار إصلاحية امتهنوا تجارة الجملة والاستيراد والتصدير، بينما النوع الثاني أصحاب مؤسسات ذات الحجم الصغير تجار صغار ينحدرون من منطقة القبائل وميزاب درسوا في المدارس الفرنسية تجار قدامى امتهنوا أنشطة جديدة في العاصمة على وجه التحديد؛ وبموجب قانون الاستثمار تحول نشاط المقاولون التجار إلى النشاط الاقتصادي لدعم النظام الاقتصادي آنذاك فعملوا خاصة في النسيج والمواد الغذائية، وبعد إنتاج المنتوج يبيعونه في محلات تجارية، توصل بيناف إلى أن أهم ما يميز هذه الفئة من المقاولين هو أن تحول نشاطهم جاء في ظروف اقتصادية وسياسية معينة عرفتها لجزائر لاسيما قانون الاستثمارات 1966، ويطغى على هذه الفئة فكر تجاري منطق وذهنية التاجر على حساب التسيير والإدارة.

[1]- Penef (J.,), **les chefs d'entreprise en Algérie**, in Acte du colloque: Entreprise et entrepreneurs en Afrique, Harmattan, Paris,1983.

**ب. المقاولون العمال والتجار الصغار:**

ممثلة في مجموعة من المؤسسات الصغيرة متمركزة في المدن الكبرى؛ ينحدر أصحاب هذه الفئة من المقاولين من أصول مختلفة تحصلوا على تعليم جيد في المدارس الفرنسية، قادمين من طبقات شعبية متوسطة مما يضفي حسب بيناف طابعا خاصا للرأسمال الجزائري، وهم من العمال والإداريين وتجار صغار وحرفيون يتشاركون اثنان وثلاثة في أعمال حرة، تخلى الكثير منهم عن مناصب عملهم في سبيل البحث عن مستوى معيشي أفضل بإنشاء مؤسسات خاصة، كما أن لديهم تجارب ميدانية كبيرة مكنتهم من معرفة العمل الصناعي وتقنيين متعددي المهام، حيث مكنتهم خبرتهم من القدرة على العمل بآلات قديمة أو بعد إصلاح المعطلة منها [1]؛ بعد الاستقلال استثمروا مدخراتهم التي تمكنوا من جمعها في المهجر، من خصائص مؤسسات هذه الفئة أنها تظهر وتزول تعمل حسب الظروف أي تتميز بالإنتاج الموسمي والظرفي، رغم الوزن الاقتصادي الضعيف إلاّ أنهم يقدمون خدمات لا يمكن تجاهلها خاصة إذا تعلق الأمر بعروض العمل وسلع ذات جودة محدودة والسعر منخفض.

**ج. المقاولون غير المسيرين:**

هذا النوع من المقاولين لا يسّيرون مؤسساتهم أو مصانعهم بشكل مباشر بل يوكلون إدارتها إلى تقنيين أو إطارات أجنبية بفعل المشاركة في رأس مال المستثمر، سواء كانوا تونسيون أو لبنانيون أو فرنسيين أو سويسريي ن، في المقابل من ذلك هم ينشغلون بأعمال أخرى بصفتهم مالكي العقارات أو نشاطات الاستيراد والتصدير، يتميز هؤلاء عن باقي المقاولين بأنهم إلى جانب كونهم أبناء موظفين جزائريين في الفترة الاستعمارية تلقوا تعليمهم الثانوي أو العالي ليس لهم التزام تجاه الخدمة الوطنية ويتسمون كذلك بالحذر والفطنة والتكتم [2].

[1]-Ibid,P.577.
[2]- Ibid, P.578.

قدم جون بيناف من خلال دراسته تحليلا للأصول التاريخية للمقاول الجزائري وكيف كان التوجه للقطاع الخاص والعمل الحر للمقاول الجزائري في ظل المرحلة الاشتراكية نتيجة حصول هؤلاء على ضمانات ومساعدات الحكومة آنذاك، بموجب قانون الاستثمار لسنة 1966 جراء الظروف السياسية والاقتصادية التي مرت بها البلاد، كما توصل بيناف إلى أن المقاول الجزائري من أبناء تجار قدامى وحرفيين وليس نتيجة إعادة إنتاج اجتماعي لفئة مقاولين آخرين.

## 2.1.1. جيلالي اليابس الطبقة البورجوازية الصناعية[1]:

من بين الدراسات السوسيولوجية التي بينت عوامل تشكل فئة المقاولين بالجزائر هي دراسة جيلالي اليابس، حيث ركز فيها على أن بروز المقاولة كان نتيجة للتسهيلات المقدمة للقطاع الخاص من طرف القطاع العام المتمثل في الدولة؛ وكيف تمكن القطاع الخاص من التبلور والتطور في ظل القطاع العمومي في إشارة واضحة للعلاقة الكبيرة التي تربط المقاولين بالدولة، ركز جيلالي اليابس على ذهنية المقاول الجزائري في ممارسة العمل الصناعي، فكان جهاز الدولة بالنسبة للمقاول بمثابة الحليف الذي يضمن له حماية الصناعة والتجارة ومنحه حرية المبادرة بحسن استغلال المقاول للعلاقات التي تربطه بالدولة.

فتشكل طبقة المقاولون له علاقة مباشرة بالدولة ونجاح هذه الفئة كان نتيجة للظروف والأرضية المهيأة لذلك، كما تحدث في دراسته عن الأسلوب الذي تتبعه فئة المقاولين في تسيير مؤسساتهم حيث يعتمدون في ذلك على طريقة الدمج بين أبعاد تقليدية وأبعاد حديثة فالتقليدية منها ممثلة في العلاقات الاجتماعية جهوية قبلية؛ والحديثة ممثلة في التقنية والتكنولوجيا.

[1]-Liabes (DJ), **Entreprises entrepreneurs et bourgeoisie d' industrie**, sociologie de L'entreprise, DEA,1988.

أكد جيلالي اليابس للدور الذي تلعبه العائلة في إنشاء المقاول لمؤسسته في إشارة لأهمية الرأسمال الاجتماعي ودوره في نجاح المقاولة، فكما أن المقاولة تتأثر بالعوامل الاقتصادية فهي تتأثر أيضا بالعوامل الاجتماعية والسياسية.

### 3.1.1. أحمد بويعقوب ودراسة المقاولون الجدد[1]:

حسب بويعقوب فإن فئة المقاولون الجدد ظهرت في مرحلة انتقالية نتيجة جملة التحولات الحاصلة على المستوى الاقتصادي من إصلاحات اقتصادية؛ الانتقال لاقتصاد السوق، تراجع تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي؛ تحرر التجارة الخارجية؛ ركز بويعقوب في دراسته على تحديد الخصائص التي تحملها فئة المقاولون الجدد وكيفية خوضهم لتجربة النشاط الاقتصادي ومدى فاعليتهم الاقتصادية؛ فقد أفرزت نتائج دراسته بأن – المقاولون الجدد قد باشروا نشاطهم الاقتصادي بعد (1988).

– ينحدر أغلبهم من عائلات مارست الحرف والتجارة.

– مؤسساتهم حديثة ذات مسؤولية محدودة.

– معظمهم شباب حاصلين على شهادات جامعية مما أهلهم ذلك في حمل فكر المبادرة والتجديد.

ففئة المقاولون الجدد تختلف عن المقاولين القدامى [2]؛ فهي أكثر شبابا وأكثر تعليما وتأهيلا مهنيا يميلون إلى التحديث وإتباع طرق جديدة في تسيير مؤسساتهم، هذه الخصائص خلقت نوع من القطيعة بين فئة المقاولين الجدد والمقاولين السابقين لهم.

وبالنسبة لطريقة ولوجهم للساحة الاقتصادية فإن معظمهم كانوا إطارات سابقين في مؤسسات عمومية استفادوا من كفاءتهم وقاموا بإنشاء مؤسساتهم الخاصة بالشراكة فيما بينهم أو عن طريق أسلوب الدمج الذي اعتمدوه بين الخبرة والتأهيل الذي يحملونه مع أصحاب رؤوس الأموال.

[1]- Boyakoub (A.,), **Les nouveaux entrepreneurs en Algérie en période de transition, la démentions transnationale**, in CREAD. Alger, N 40,2émetrimestre, 1997.
[2]- Ibid, P.106.

المقاولون الجدد يتميزون عن المقاولون القدامى من حيث الخصائص التي تميزهم ومن حيث المنهج المتبع للانخراط في النشاط الاقتصادي فهم يحملون فكرا إبداعيا ابتكاري يعتمدون على الاعتماد على الوسائل الحديثة في تسيير مؤسساتهم بصفتهم فاعلون اقتصاديون.

## 2.1. الخوصصة والقطاع الخاص في الجزائر:

### 1.2.1. الخوصصة:

شهد الاقتصاد الوطني إصلاحات جذرية تحت مسمى سياسة الإصلاح الاقتص ادي أين فتح المجال أمام القطاع الخاص لأهميته وضرورته فهو من متطلبات الاندماج في نظام الاقتصاد العالمي فكان لزاما على الدولة إتباع متطلبات اقتصاد السوق فكانت "الخوصصة الوسيلة المفضلة لارتباطها الوثيق بسياسات الإصلاح الاقتصادي بحيث يتم من خلالها نقل الملكية العامة لفائدة القطاع الخاص بحجة تحسين الأداء وخلق الثروة " [1]والمقصود من كلمة الخوصصة؛ "فتح رأس المال العام للاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، بغرض توسيع قاعدة القطاع الخاص لتعبئة الطاقات للقيام بالاستثمارات، ناهيك عن انسحاب الدولة من الدائرة الاقتصادية " [2]؛ فالخوصصة إذا تعبر عن تحول ملكية وسائل الإنتاج من القطاع العام إلى القطاع الخاص وتشجيع الاستثمارات.

والمشرع الجزائري يعرف الخوصصة من خلال المادة( 01 من الأمر 95-22) بأنها تلك المعاملات التجارية القاضية على تحويل ملكية الأصول المادية والمعنوية أو جزء منها لصالح أشخاص طبيعيين خواص، كما يشمل التحويل مجال التسيير وفق صيغ تعاقدية بهدف انفتاح القطاع التنافسي لفائدة القطاع الخاص لتوسيع قاعدة الاستثمار عن طريق بيع

[1]– شريف إسماعيل،«**إشكالية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل الانتقال إلى نظام اقتصاد السوق**»،أطروحة دكتوراه علوم التسيير والاقتصاد، جامعة الجزائر3،(غير منشورة)، 2011، ص.56.

[2]. نفس المرجع، ص. 51.

أسهم شركات المساهمة "[1]، فلجأت الجزائر إلى خوصصة القطاع العام لتحقيق النمو الاقتصادي والتخلص من هيمنة القطاع العام والخروج من المديونية خاصة من قبل المؤسسات العالمية، إن خوصصة القطاع العمومي نتجت كإجراء عملي وفعلي وكقناعة إيديولوجية راسخة في مشروع الانتقال من نظام اقتصادي موجه ومركزي إلى نظام اقتصادي ليبيرالي خاضع لشروط السوق والمنافسة [2].

## 2.2.1. القطاع الخاص في الجزائر:

ثمنت الدولة الجزائرية القطاع الخاص باعتباره "القطاع المتكون من مؤسسات إنتاجية وخدماتية، باختلاف أنواعها وأحجامها، تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج أو تقديم الخدمات، وتتميز بالاستعمال العقلاني لها، وتعود ملكيتها للخواص أفرادا كانوا أو جماعات"[3].

فأدركت الدولة الجزائرية أنه من أجل الاندماج في اقتصاد السوق ومواكبة التحولات وللنهوض باقتصادها وتحقيق التنمية، لابد من تخلي تدخل الدولة في العديد من المجالات وتحرير الاقتصاد الوطني بتبني القطاع الخاص ؛ حيث "حمل دستور فبراير عام 1989 أولى الضمانات لرأس المال الخاص، إذ ينص في مادته 49 على حق الملكية الخاصة وحق الميراث وأكدت المادة 20 على أنه لا يمكن مصادرة الأملاك إلا في إطار القانون، ويتم التعويض بشكل منصف وعادل.

بيّن الدستور أيضا في المادتين 17 و 18 الفرق بين الملكية العامة التي هي ملك للمجتمع الوطني مثل الماء والتربة والغابات، وبين الملكية الخاصة، أستُكمل الدستور بقانون

---

[1]. نفس المرجع، ص. 162.

[2]. بوكربوط عزالدين، «**المتبقين من العمال بعد عملية التقليص من عددهم وفعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية العمومية**»، الجزء الثاني ،أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنظيم والعمل ، جامعة الجزائر ،(غير منشورة)، 2007، ص. 552.

[3]. بولقواس زرفة،«**دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل**»، في مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ،العدد24، مارس 2012، ص. ص.144-145.

1991 الذي ينص على توحيد السجل التجاري الذي يجعل المؤسسات التجارية للقطاع العام والمؤسسات التجارية الخاصة في الدرجة نفسها"[1]، بُغية رفع الكفاءة وإنعاش النمو الاقتصادي من خلال الرفع من مستوى الإنتاجية وتحقيق الثروة نتيجة التسهيلات المتاحة أمام الاستثمار؛ فتوتب عن جملة التحولات الاقتصادية التي عرفها الاقتصاد الوطني انعكاسات على البعدين الاقتصادي والاجتماعي.

فتشجيع وتحفيز المبادرات الفردية ساهم في انتشار أوسع لثقافة المقاولة بين أوساط الشباب والعمل في ميدان الاستثمار وريادة الأعمال ومنه احتواء فئة البطالين ، فكانت تلك الإجراءات بمثابة الدافع الحقيقي لتوجه الشباب الجزائري إلى نشاط المقاولة عبر مختلف مناطق الوطن، مما أدى إلى ظهور فئة المقاولين بشكل واضح بما فيها المقاولة النسوية ومن أجل تطوير ومرافقة فعل المقاولة قامت الدولة الجزائرية بإنشاء هيئات مختصة في هذا الشأن.

## 3.1. آليات دعم وتشجيع فعل المقاولة في الجزائر:

بعد سنوات من تهميش المبادرات الفردية واستثمار الخواص أعادت الدولة الجزائرية النظر في هذه المسألة، ففتحت الأبواب أمام الاستثمار في المال وريادة الأعمال، فانتقلت من الدولة المستثمرة في السبعينيات والثمانينيات إلى دولة محفزة للاستثمارات في التسعينيات، وهذا الموقف مرده إلى الأزمة الاقتصادية التي قلصت ميزانية الدولة تحت حماية مخطط التعديلات [2] ؛ فأضحى الاعتراف بالمبادرات الفردية والملكية الخاصة للمؤسسات ضرورية، بعدما ارتبط النموذج الممتاز للإنتاج في الجزائر بالمؤسسة الكبيرة لأمد بعيد، بيد أن تفكك مؤسسات الدولة إلى وحدات إنتاجية صغيرة مع مطلع (1989) ساهم في

[1]. نورية بن غبريت رمعون، مرجع سابق، ص.49.

[2]-Aknine (S.R.,)etFerfera(M.Y.,), **Entrepreneurait et création d' entreprise en Algérie: une lecture apartir des dispositifs de soutien et d'aide alacreation des entreprises**, in Revue des sciences economiques et de gestion, N°14, 2014, P.60.

منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قوة دافعة واعترافا منقطع النظير مقارنة بحال الأمس [1]؛ مما أفرز ذلك إنشاء هيئات مختصة لتشجيع الفعل المقاولاتي تحت مسمى آليات الدعم تتكفل بالمشاريع الخاصة على غرار:

### 1.3.1. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

شهدت الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تمّ مباشرتها في الجزائر خلال التسعينيات والمكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، خولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مهمة تسهيل وترقية واصطحاب الاستثمار [2]؛ تعمل على ترقية المشاريع وفرص العمل من خلال "جمع ومعالجة وإنتاج ونشر خلال وسائل الإعلام الملائمة التي تمكن من تبادل المعلومات والبيانات، وجميع الوثائق التي تسمح بفهم أفضل لمجالات الأعمال والتشريعات والتنظيمات التي تخص الاستثمار، إنشاء نظم المعلومات التي تسمح للمستثمرين بالوصول إلى البيانات الاقتصادية لاسيما المراجع أو مصادر المعلومات اللازمة لإعداد مشاريعهم"[3]، وتُعنى هذه الوكالة (ANDI) في إطار مهمة المساعدة بتسيير صندوق دعم الاستثمار و ترقية واصطحاب المستثمرين ؛ كما تُعنى الوكالة إلى جانب ذلك "بتنظيم خدمة الاستقبال والتوجيه والتكفل بالمستثمرين؛ إنشاء مصلحة للخدمات الاستشارية من أجل تلبية حاجة المستثمر لخدمة خارجية؛ مرافقة المستثمرين ومساعدتهم لدى إدارات أخرى" [4]، كما تتمثل مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في:

- تسجيل الاستثمارات.

---

[1]- Michel (L.),(et autres), **Entrepreneurs et PME: Approches Algéro-Françaises,**L'harmattan, 2004, PP. 11-12.

[2]- www.andi.dz.site consulté le 18-05-2020 /12:30.

[3]. نورية بن غبريت رمعون، مرجع سابق، ص.51.

[4]. نفس المرجع، ص.52.

– ترقية الفرص والإمكانات الإقليمية.

– تسهيل ممارسة الأعمال ومتابعة تأسيس الشركات وإنجاز المشاريع.

– دعم المستثمرين ومساعدتهم ومرافقتهم، تأهيل المشاريع التي تمثل أهمية خاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني.

وكملخص للمشاريع الاستثمارية المصرحة لغاية ( 2018) والصادرة عن هذه الوكالة فقد بلغ عدد المشاريع الممولة في الاستثمار المحلي ( 4015) و ( 666 133) منصب شغل؛ وفي منطقة الهضاب العليا كمثال فقد بلغ عدد المشاريع ( 164) موزعة عبر ثلاث ولايات المسيلة بـ (92)، الجلفة (45)، الأغواط (27) مشروع، أما مناصب الشغل فقد بلغ عددها (3600) في الولايات الثلاث بحيث قدرت حصة المسيلة في ذلك ( 1659)، الجلفة (1425) منصب شغل، الأغواط (516) منصب شغل[1].

### 2.3.1. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM):

سياسة دعم مباشرة تقترح كبديل للروح الاتكالية ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة ( 1999) بموجب المرسوم رقم 04-13 المؤرخ في 22 يناير 2004 يتعلق بجهاز القرض المصغر؛ يمنح لفئات المواطنين بدون دخل و/أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر وغير المنظم ويهدف إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين المستهدفين عبر إحداث الأنشطة المنتجة للسلع والخدمات [2]؛ يندرج برنامج القرض المصغر في إطار التنمية الاجتماعية المستهدفة من طرف السلطات العمومية والتي تهتم بترقية قدرات الأفراد والفئات السكانية للتكفل بذاتهم، لبلوغ مستوى معيشي نزيه ومنصب شغل، بتطبيق سياسة اجتماعية جديدة هدفها الأساسي تخفيض الكلفة الاجتماعية من أجل الانتقال لاقتصاد السوق[3].

---

[1]- www.andi.dz .

[2]. الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،العدد 06، 25 جانفي 2004،ص.3.

[3]. نفس المرجع، ص.3.

أهم مهام الوكالة تمثلت في:

- دعم ونصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في تنفيذ أنشطتهم.
- منح سلف بدون فوائد.
- إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي تمنح لهم.
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربط المستفيدين بالوكالة.
- تضمن الوكالة الدعم والنصح والمساعدة التقنية فضلا عن مرافقة مجانية للمقاولين أثناء تنفيذ أنشطتهم.
- تمنح قرض بمكي بدون فوائد.
- يمكن منح سلفة بدون فوائد قدرها ( 29٪) من الكلفة الإجمالية بالنسبة لنمط التمويل الثلاثي[1] (البنك؛ الوكالة؛ المقاول).

### 3.3.1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

تم إنشاء هذه الآلية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 الذي يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي؛ تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تدعّم وتقدّم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية تسيّر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندّوق الوطّني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد؛ تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع.

تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرّامية إلى ترقية تشغيل الشباب؛ تضع تحت تصرّف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛ تبرم اتفاقات مع كل هيئة أو مقاولة أو

[1]- www.angem.dz .site consulté le 18-05-2020 /10:20،الموقع الرسمي لوكالة تسيير القرض المصغر.

مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل و برامج التشغيل الأولي للشباب لدى المستخدمين العموميين أو الخواص"[1].

يهدف جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى تشجيع أشكال الإجراءات والتدابير لتعزيز ريادة الأعمال وإتاحة المعلومات الاقتصادية والتقنية والتشريعية والتنظيمية؛ ومن مهام الوكالة أنها مكلفة بتشجيع ودعم والمرافقة على إنشاء المؤسسات هذا الجهاز موجه للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر من ( 19-35) سنة والحامل لأفكار مشاريع تمكنهم من خلق مؤسسات، يضمن الجهاز عملية المرافقة في مراحل خلق المؤسسة وتوسيعها كما أنشئ أساسا لإجراءات الدعم الآتية:

- مساعدة وتكوين مميز للشبا ب صاحب المشروع من خلال تنضيج المشروع ووضع مخطط العمل والمساعدات المالية.

- يمثل القرض على شكل هبة من ( 28) إلى ( 29) بالمائة من التكلفة الإجمالية للمشروع للتخفيض من الضرائب البنكية أما بالنسبة لصيغة التمويل لهذا الجهاز فهي ممثلة في شكل صيغتين:

الأولى مختلطة المساهمة الشخصية + تمويل الوكالة.

الثانية: تمويل ثلاثي: المساهمة الشخصية + تمويل الوكالة + تمويل البنك[2].

### 4.3.1. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

بتاريخ 26 ماي 1994 وبموجب مرسومين تشريعيين بالجريدة الرسمية رقم ( 34) أنشأ نظام التأمين عن البطالة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لفائدة أجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إمّا بالتسريح الإجباري أم بتوقيف نشاط المستخدم، لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع

[1]. الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52 الأربعاء27 ربيع الثاني 1417الموافق11سبتمبر سنة 1996، ص.ص.12-13.

[2]- www.angem.dz.

تعويض للأجير الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله فقط وإنما أيضا في بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل بـ:

المساعدة على البحث عن الشغل؛ التكوين بإعادة التأهيل؛ يمكن ذات النظام للأجراء السابقين من تحصيل تعويض التأمين عن البطالة والتهيؤ للإدماج في الحياة المهنية.

في إطار برنامج محاربة البطالة والإقصاء الاجتماعي أنيط الصندوق الوطني للتامين عن البطالة سنة ( 2004) بمأمورية تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات، وفي أواخر شهر جوان (2010) إثر تقويم مساره اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساسا إلى تطوير وتحويل ثقافة المقاولة بحيث أدخلت تعديلات على الجهاز تتضمن:

تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل شهرا ( 01) واحدا بدلا من ستة (06) أشهر؛ رفع مستوى الاستثمار من (05) ملايين دينار جزائري إلى (10) ملايين دينار جزائري، الالتحاق بالجهاز من (30) سنة بدلا من (35) سنة غلى (50) سنة؛ وعلاوة على إحداث النشاط وتوسيع إمكانات السلع والخدمات؛ من مهن الصندوق الأولي دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر ( 2006) أكثر من ( 189.830) عاملا مسرحا من مجموع (201.505) مسجلا أي بنسبة استيفاء بلغت (54٪).[1]

## 2. النوع الاجتماعي وفعل المقاولة:

### 1.2. علاقة المقاولة بالنوع الاجتماعي:

بغض النظر عن نسبة مشاركة الفئة النسوية في ميدان المقاولة بصفتها فاعل أساسي في المشاركة التنموية غير أن بعض المهن والوظائف لطالما ارتبطت خصائصها بالعنصر الذكوري دون الإناث ؛ تحت مسمى تقسيم العمل على أساس الجنس والنوع الاجتماعي بل وترسخت الفكرة في البناء الاجتماعي ؛ مما تشكل جراء ذلك اقتران هذا التمييز ببعض

[1]- cnac.dz. site consulté le, 19-05-2020.

الخصائص والمفاهيم المقاولاتية حيث أصبحت كل من "مفاهيم القرار، الاستقلالية، النشاط، المنافسة، الثقة بالنفس، المحددة كنموذج للمقاول، من المفاهيم المرتبطة تقليديا بالذكورية، فالنواحي الإبداعية والتقنية والاقتصادية تعد في مركز هذا التميز"[1].

صحيح أن المرأة المقاولة تشترك فيها مع نظيرها الرجل المقاول غير أن الفارق في ذلك واضح فيكون بنسب متباينة هذا ما يرمي إلى أن بعض القيم والصفات والخصائص المقاولاتية أصبحت محتكرة ولصيقة بالذكور وارتبطت بهم؛ فبمجرد ذكر خاصية أو قيمة منها أو حتى كلمة مقاول فيتبادر للذهن مباشرة صورة رجل، حيث انطبعت هذه الصفات وترّسخت بفعل عملية التنشئة الاجتماعية للفرد وصقل شخصيته في النسق الاجتماعي فأضحت هذه القيم تعيد إنتاج نفسها في ميدان العمل والتي تتضح من خلال جملة من التصرفات والمؤشرات.

وبُغية البحث في العلاقة الكامنة بين المقاولة والنوع الاجتماعي كان ولابد من التطرق لخصائص ومميزات المرأة المقاولة والتي عرضها سيسمح لنا لاحقا بربط العلاقة بين مشاركة العنصر النسوي في المقاولة وما يواجه المرأة المقاولة من تحديات في مجال عملها ويمكن عرض هذه الخصائص في العنصر الموالي.

[1]– بدراوي سفيان، مرجع سابق،ص.216.

## 2.2. المرأة المقاولة الخصائص والمميزات:

قبل التوجه إلى تحديد أهم المميزات والخصائص التي تتمتع بها المرأة المقاولة ارتأينا أولا عرض لأهم ما أسفرت عليه نتائج لدراسة أنجزت في هذا الشأن صادرة عن المنظمة العربية للتنمية الإدارية حول التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية من بينها الجزائر[1] والتي ارتأينا أن نتائجها ستخدم موضوع بحثنا فيما يخص خصائص المرأة المقاولة فكانت النتائج كما يلي:

– تميل رائدة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى أن تحظى بوضع اجتماعي واقتصادي اقل من قرينها الرجل المقاول.

– تنحدر رائدات الأعمال بصفة عامة من أسر ذات مستويات دخل أقل– كما لديهن موارد أقل لإقامة مشروعات تجارية.

– تتمتع النساء اللواتي يملكن مشروعات ويديرونها بمستويات تعليم أدنى من الرجال على الرغم من أنهن أكثر تعليما من متوسط النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

– خبرتهن في العمل أقل بكثير نظرا إلى انخفاض مستوى مشاركتهن في قوة العمل بشكل عام مما يتيح لهن فرصا أقل لاكتساب المهارات بحكم أن الخبرة في مجال الأعمال الريادية أمر بالغ الأهمية من أجل تحقيق النجاح.

– تختلف المرأة عن الرجل في توجهاتها وتطلعاتها نحو ريادة الأعمال.

---

[1] – المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، **التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية أثر الأطر القانونية في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس**، تر: المنظمة العربية،القاهرة، 2018.

دراسة صادرة سنة 2018 عن المنظمة العربية للتنمية الإدارية حول كيفية تأثير الأحكام القانونية والتي شملت العديد من الدول كالجزائر ،مصر ،الأردن،ليبيا،المغرب،تونس،حول قدرة المرأة على المشاركة الكاملة في الحياة الاقتصادية باعتبارها موظفة ورائدة أعمال على حد سواء حيث يستند التقرير إلى تحليل مقارن لمختلف الحقوق المنصوص عليها في الدساتير وقوانين الأحوال الشخصية وقوانين العمل، كما أشار التقرير إلى المساعي الرامية لتعزيز وضع المرأة ولا سيما في أعقاب انتفاضات 2011 فيما يخص اعتماد الإصلاحات الدستورية والمؤسسية.

– تزيد خشية النساء من الفشل (الجزائر، مصر، تونس) كما تقل ثقتهن في قدراتهن فحسب ما بينته الدراسة من إحصائيات فأنه في مصر على سبيل المثال 53٪ من الإناث لديهن فرص جيدة و 45٪ يمتلكن الإمكانات اللازمة مقابل 38٪ يخشون الفشل في ميدان الريادة؛ وفي تونس مثلت نسبة 23٪ من الإناث يمتلكن فرص جيدة و 50٪ لديهن الإمكانيات مقابل 24٪ لديهن خوف من الفشل أما بالنسبة للجزائر فإن 43٪ من الإناث في الجزائر لديهن فرص جيدة حول ريادة الأعمال و 49٪ ممن لديهن الإمكانات اللازمة للبدء في مقابل 37٪ منهن يخشون الفشل في العمل الريادي؛ ما يعني هذا أن تداعيات الخوف من الفشل لها تأثير على النشاط النسوي في مجال المقاولاتية.

– كما توصلت الدراسة إلى أن يقل تواصل النساء المقاولات مع رجال الأعمال الآخرين.

– يقل تفاؤلهن بشأن فرص العمل المحتملة– كما تشير النتائج المتحصل عليها أن دوافع إنشاء مشاريع ذات التوجه والعمل الريادي لدى النساء كان بدافع الضرورة وليس اقتناص الفرص.

– تميل المرأة أكثر من الرجل إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة كدافع من دوافعها في ريادة الأعمال أكثر من استهداف النمو أو تحقيق الأرباح.

– تنظر المرأة دائما إلى العمل لحسابها الخاص على أنه أقل قابلية للتنفيذ عنه بالنسبة للرجل بسبب الاعتبارات الثقافية والحواجز الكثيرة.

– يقل تمثيل المرأة في القطاعات التحويلية والاستخراجية، في حين أن الأعمال التجارية التي يملكها رجال تكون أكثر تنوعا في الاقتصاد بشكل عام.

بالإضافة إلى ما سبق يمكن إدراج خاصية معينة تتسم بها النساء المقاولات و ولعلها من أبرز المميزات والمتمثلة في دوافع التوجه المقاولاتي ما تعنيه لهن المقاولة ماذا تمثل لهن ورؤيتهن للمقاولة كمشروع في حد ذاتها حيث تعتبر المرأة الريادية أن المقاولة هي بمثابة؛ "المحرك الرئيسي لمسارها المهني، إذ تفتح لها الطريق للاستقلالية وتحقيق الذات،

والهروب من وضعية الأجير الروتينية التي لازمتها في المؤسسات والإدارات العمومية، ومن منطلق النشاطات الثانوية، كما تسعى عن طريق المقاولة إلى تجاوز المشاكل المتعلقة بالتهميش والإقصاء والدونية التي تعاني منها الكثير من النساء"[1].

فيظهر الفارق هنا بين المرأة المقاولة والرجل المقاول أين يتمثل الدافع الحقيقي للتوجه المقاولاتي بالنسبة للمرأة في تحقيق الذات وكسب الاستقلالية بينما دوافع التوجه المقاولاتي بالنسبة للرجل فجوهره المكسب المادي و تحقيق الانجاز؛ إن الاختلاف بين المرأة والرجل بالنسبة لدوافع التوجه للفعل المقاولاتي في حد ذاته يشكل بعدا يتطلب قراءات سوسيولوجية معمقة.

وبالرجوع إلى بعض الخصائص والمميزات التي ينبغي أن تتحلى بها المرأة المقاولة كما الرجل المقاول من القدرة على تحمل المسؤولية، روح المبادرة، عامل الثقة بالنفس، المخاطرة وتجاوز الخوف من الفشل،...الخ فثمة ميزات وخصائص أخرى لا تقل شأنا من حيث الأهمية والضرورة عن العناصر السابق ذكرها والتي تقتصر على المرأة بشكل خاص فينبغي أن تتمتع المرأة المقاولة بها أو على الأقل محاولة اكتسابها كمهارات ضرورية لتسهيل عملية اندماجها في النشاط المقاولاتي بشكل أفضل لتمكنها من زاوية أخرى من مواجهة أي تحد قد يعترض مسارها المقاولاتي و أبزها:

- القدرة على التحمل من ناحية تقبل الانتقادات والتشكيك في قدراتها بشأن تسيير مشروعها ومحاولة تجاوز ذلك بالمضي قدما.
- تجاهل وتجاوز النظرة الدونية لها والتعايش مع الوضع واجتهادها بكل السبل لإثبات العكس من ذلك من خلال إظهار نجاحها وتألقها في الميدان.
- الحفاظ على التوازن قدر الإمكان في ازدواجية المهام والمسؤولية الملقاة على المرأة باعتبارها ملزمة من جهة الأسرة، الأبناء، ومسؤوليتها اتجاه تسيير العمل والوقوف على مشروعها الريادي من جهة ثانية.

[1]. شويمات كريم، مرجع سابق، ص.117.

## 3. المرأة وفعل المقاولة في الجزائر:

### 1.3. المشاركة التنموية للمرأة في الجزائر:

بمشاركة المرأة في العملية التنموية فإنها ستساهم في إنتاج سلع أو خدمات وتوليد في الرأس المال المالي وتحقيق ارتفاع في نسبة النمو بالتالي تحقيق غاية الخروج من دائرة السلبية فبعدما كانت المرأة متلقي للتأثير ولا تمارسه أضحت التنمية بالنسبة لها فضاء تصبح فيه المرأة فاعل اجتماعي قادر على التأثير لا متلقي له فحسب؛ ومنه ستؤدي إلى إحداث تغيير اجتماعي وواقع اجتماعي جديد ويتضح ذلك من خلال مفهوم المشاركة التنموية للمرأة وتبعات ذلك والذي يقصد به "تلك الجهود والإسهامات التي تبذلها المرأة سواء اتسمت بالطابع الاقتصادي أو الاجتماعي والتي تؤدي إلى إحداث التغيير الاجتماعي وتسهم في تحقيق درجة ما من التقدم الاجتماعي"[1].

إذ تظهر الأبعاد الحقيقية في مشاركة المرأة في العمل التنموي الممثلة في الأبعاد الاجتماعية المترتبة عن ذلك علاقات اجتماعية جديدة؛ ثقافة جديدة في حقل التنمية ... إلى غير ذلك من مظاهر التحديث في المجتمع.

فبات من الضروري إشراك المرأة كفاعل اجتماعي في سبيل تحقيق التنمية المنشودة جنبا إلى جنب مع الرجل إشراكا فعليا كإستراتيجية لضمان نجاح مطلب أساس ذو أبعاد عدة فمن جهة وبفضل إدماج المرأة في التنمية حتما ستحقق درجة من التقدم الاجتماعي والاقتصادي من جهة أخرى تمثل إحدى الخطوات لتكريس مبدأ المساواة بين الجنسين.

إضافة إلى أنه وبإشراك المرأة وإدماجها في العمل التنموي سيتم تقليص الهوة بين ما رسم أو خطط له من توصيات ومخططات وبين ما تمارسه على أرض الواقع من تجسيد فعلي لهذه المخططات.

[1] . سامية حسن الساعاتي، مرجع سابق، ص.121.

غير أن الطريق أمام مشاركة فعلية للمرأة في المجال التنموي ليس بالسهل فتعترضها جملة من العقبات مما يؤدي بالمرأة إلى بذل جهود مضاعفة في سبيل تخطي ما يواجهها من عقبات لان مساعي المرأة في الميدان المقاولاتي باعتباره شكلا من أشكال التنمية تحمل في طياتها الكثير من التحديات التي لا يستهان بها ؛ فتقف حجرة عثرة أمام المقاولة نتيجة لما أفرزته التراكمات لبعض العادات والتقاليد والمعتقدات المُقللة في مضمونها من شأن المرأة فيما يخص كفاءة وقدرات العنصر النسوي وكخطوة عملية لتجاوز جانب من هذه الصعاب سعت الدولة الجزائرية كباقي العديد من الدول إلى تسخير لمجمل الطاقات والإمكانيات المادية والبشرية لكلى الجنسين للمرأة والرجل على حدٍ سواء ، من أجل تشجيع الاستثمار و الدفع بوتيرة التنمية؛ هذا ما دفع بالمجتمعات على اختلافها إلى تحقيق الرفاهية ورفع المستوى المعيشي للأفراد بإشراك كل من المرأة والرجل على حد سواء.

من أجل ذلك حرصت الدولة الجزائرية من خلال البرامج الداعمة للعمل التنموي على أهمية مساهمة المرأة في المجال وإدماجها في الحياة العملية، كان ذلك من ميثاق طرابلس (1962) مشيرا إلى ضرورة تجاوز بعض الممارسات والقيم التقليدية التي من شأنها أن تعرقل المشاركة الفعلية للمرأة الجزائرية في المسار التقدمي للبلاد حيث جاء فيه"أن مشاركة المرأة في الكفاح خلقت ظروفا سامحة لتحطيم القيود التقليدية التي أثقلت كاهلها ولابد من إشراكها وبصفة كاملة في إدارة الشؤون العامة وفي تطوير البلاد"[1].

وبهدف إحاطة شاملة لنسب مشاركة المرأة في العملية التنموية بالجزائر يمكن ذكر "التعدادات الخمسة بالجزائر، إذ يشير تعداد ( 1966) إلى نسبة ( 85.02٪) من معدل العمل عند الذكور، بينما سجل الإناث نسبة ( 3.44٪)، وفي تعداد ( 2008) سجل الذكور نسبة (73.16٪) والإناث نسبة (14.95٪)"[2].

---

عيساوة نبيلة، «**دور ومكانة المرأة الجزائرية في الأسرة والمجتمع الحديث**»، في مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 9.

[1] .ماي 2013، منشورات جامعة سعد دحلب، دار التل للطباعة، الجزائر،ص.104.

[2] .نفس المرجع، ص.106.

من الملاحظ من خلال النسب السابق ذكرها أن فيه زيادة في نسب مساهمة المرأة في التنمية حتى وأن كانت زيادة طفيفة، إلا أنها توحي بأن المرأة الجزائرية عرفت تقدما فيما يخص العمل التنموي، "إذ تشير الإحصائيات إلى أن مؤشر التنمية المتعلق بالجنوسة (النوع الاجتماعي) عرف سنة ( 2002) نسبة ( 0.688) لترتفع النسبة إلى ( 0.742) سنة (2007)"[1].

إن ما تشير إليه هذه النسب أن مشاركة المرأة في التنمية عرفت زيادة طفيفة والتي ترتبط بأبعاد متعددة إذ أن المرأة تتأثر بجملة من العوامل ذات العلاقة بالإطار التقليدي للأفكار والموروث الثقافي ما تعلق بالمرأة تحديدا سواء من اتجاهات فكرية وصور نمطية تنعكس آثارها على وضع ومكانة المرأة وتدني نسبة مشاركتها في العمل التنموي مما تنحصر وبشكل واضح المساهمة الفعلية والفعالة للمرأة الجزائرية في هذا الميدان.

إذ يتعلق بعضها بالوقت المخصص لواجباتها كربة بيت وكمسؤولة على الأسرة والأبناء، ويتعلق البعض الآخر منها بنظرة المجتمع عامة والرجل بصفة خاصة بكون المرأة تابعة للرجل ولسيطرته وعملها محدد في مجالات معينة بحسب المعتقد وما هو سائد وما هو متعارف عليه في المجتمع أي فيه نوع من تضييق حرية اختيارها للأعمال التي تود أن تظهر كفاءتها وتثبت ذاتها كامرأة ناجحة يعول عليها في مجال الأعمال الحرة والاستثمار؛

كما لا يمكن إغفال عوامل أخرى تؤثر في نسب مشاركة المرأة في العملية التنموية ألا وهي نظرة المرأة لنفسها ووعيها بقيمتها وبذاتها، لأنه وببساطة إن كانت لا تثق في نفسها بالقدر الكافي وتؤمن بقدراتها فحتما سيعود ذلك بالسلب على أداء ومساهمة المرأة في المجال الريادي فالكثير من النساء تعملن في مجالات عدة غير أنهن يحتقرن أنفسهن أو بالأحرى غير راضيات تماما عن أدائهن ويعتقدن أنهن يعملن في مجال الرجل أولى به منهن وبأنهن قد تجاوزن حدود مخصصة للرجل بمجرد اشتغالهن في عمل ما خاصة الذي لا يعرف

[1]. نفس المرجع، ص.106.

مشاركة كبيرة للعنصر النسوي مما يخلق ذلك لديهن نوع من الاغتراب في مجال الاستثمار وريادة الأعمال.

وهذا ما تؤكده خصائص ومميزات المرأة المقاولة المدرجة في عنصر سابق من هذا الفصل أين غلبت سمة الخوف من الفشل كل من الفرص الجيدة و الإمكانات اللازمة كلها عوامل تجعل من المرأة في وضعية التخوف والهيبة من خوض ميدان المقاولة؛ في مقابل كل ذلك سعت الدولة الجزائرية إدماج المرأة في العمل التنموي وتعزيز سبل تمكينها اقتصاديا وفي الجزء الموالي سيتم التطرق لأبرز المساعي التي عملت الدولة الجزائرية على ترسيخها في هذا الشأن.

## 2.3. التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر:

تطمح المرأة الجزائرية في مجال المقاولة إلى أن تثبت قدراتها وإمكانياتها باعتبارها شريك فاعل في العمل التنموي بتبنيها لمشروع مقاولاتي سواء بتمويل ذاتي أو عن طرق هيئات الدعم المختلفة المتاحة ، في ظل المساعي العديدة التي بذلتها الدولة الجزائرية عبر آليات الدعم والمرافقة في سبيل إدماج وتمكين المرأة اقتصاديا بذلك تندرج ضمن قائمة النساء المقاولات الرائدات بتوفر جملة من المتغيرات التي تسمح بدخول المرأة في فئة المقاولة النسوية فتكون:

- امرأة تمارس العمل المقاولاتي.
- أن تتمتع بالاستقلالية في تسيير شؤون المقاولة.
- أن تكون طريقة الإنشاء مبتكرة[1].

وللحديث عن المرأة المقاولة في الجزائر بصفة خاصة لابد من التطرق لعنصرين مهمين ألا وهما؛ البرامج الداعمة للمقاولة النسوية في الجزائر وتقديم إحصائيات حول المقاولة النسوية في الجزائر على النحو الآتي:

---

[1] سارة حجاب و(آخرون)، **المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية**، مؤسسة حسين رأس الجبل قسنطينة، الجزائر، ط1، 2016، ص.267.

### 1.2.3. إحصائيات حول المقاولة النسوية في الجزائر:

تحرص الجزائر على تشجيع العمل المقاولاتي والتنويه بمدى أهميته للرجل والمرأة على حدٍ سواء، ويظهر هذا الاهتمام من خلال إسهامات الدولة في حقل العمل التنموي من إرساء برامج داعمة للعمل المقاولاتي كما تمت الإشارة إلى ذلك في مستهل هذا الفصل، مما أدى ذلك بالمرأة في الجزائر إلى الانخراط في المسار المقاولاتي.

فالجزائر على غرار باقي الدول والمجاورة خاصة عرفت مشاركة العنصر الهسوي في عالم الاستثمار و ريادة الأعمال بنسب متفاوتة؛ وفيما يأتي سيتم عرض لأهم المعطيات حول المقاولة النسوية بالجزائر:

بحسب الأرقام والإحصائيات المقدمة من بعض المصادر إضافة إلى بعض البحوث والدراسات أجريت في هذا المجال، فإنها أجمعت بصفة عامة على أن المقاولاتية النسوية في الجزائر لا زالت لم تشهد قفزة نوعية وأن نسبة النساء المقاولات لا زالت ضعيفة إذا ما قورنت بنسبة مشاركة الرجل في عالم المقاولاتية وبحسب عدد النساء من إجمالي السكان بالجزائر وعدد خريجات الجامعة المؤهلات للعمل الريادي ، وبالنظر أيضا للهياكل والآليات المسخرة من قبل الدولة المساندة للمرأة في إنجاز المشاريع وإنشاء مؤسسة خاصة من تسهيلات في الحصول على قروض خاصة "يظهر من خلال واقع المقاولة النسوية في الجزائر، أن المعدلات منخفضة وأن عدد الشركات التي يسيرها الرجال أعلى بكثير وأهم من تلك التي تسيرها النساء"[1]، فلماذا هذه النسب برغم التسهيلات والحوافز؟ وأين يكمن الخلل؟ إلى غير ذلك من الانشغالات الدائرة في فلك المقاولة النسوية في الجزائر وفي حقيقة الأمر يمكن إيعاز ذلك لاعتبارات عدة والتي سنوردها لاحقا في هذه الدراسة.

بالنسبة للإحصائيات فهي تباعا كما يأتي:

[1]. نورية بن غبريت رمعون، مرجع سابق،ص.50.

بلغت نسبة استفادة النساء من قروض الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في السنوات الخمس الماضية (62.52٪) فخلال سنة (2016) بلغ عدد النساء اللاتي استفدن من قرض مصغر ( 12415) مقابل ( 8948) عدد القروض الممنوحة للرجال أي (58.11٪) نساء و ( 41.89٪) رجال [1] ؛ لتمكين المرأة من ممارسة النشاط الاقتصادي وتطوير الروح المقاولاتية.

في إشارة واضحة إلى أن هذا الجهاز يمثل الوجهة المفضلة لفئة النساء لسهولة الإجراءات وشروط الاستفادة لخلق مشاريع مصغرة حيث أشارت بعض الإحصائيات إلى أن (06) من أصل ( 10) مشاريع ممولة تستفيد منها المرأة؛ كما أن النساء يشكلن الغالبية الكبرى في مشاريع الحرف والصناعة وهو عكس ذلك عندما يتعلق الأمر بالخدمات والبناء والزراعة إذ أن عددهن لا يتجاوز ( 43٪) ولا يتعدى ( 8٪) في قطاع البناء والأشغال العمومية يهيمن الرجال على هذا النشاط لأنه يتطلب في كثير من الأحيان التنقل الدائم؛ يمثل التنقل خارج الولاية أو حتى خارج البلدية عقبة لبعض النساء مما يمنعهن من العمل في مثل هذه الاختصاصات[2].

وفي إحصائيات صادرة عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بالنسبة لتوزيع القروض الممنوحة حسب الجنس إلى غاية 31 ديسمبر 2019 فنجد القيمة الإجمالية للقروض ( 919985) منها ( 584995) موجهة للنساء أي بنسبة ( 63.59٪) مقابل (334990) موجهة للرجال أي بنسبة (36.41٪)[3]، ساهمت مؤسسات الدعم في الرفع من نسبة النساء المقاولات غير أنها بقيت منخفضة حيث "تمثل النساء ( 15.7٪) من مجموع أرباب العمل والمستقلين وترتفع نسبة وجودهن في المناطق الحضرية إذ تصل ( 20.1٪)

---

[1]– وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، بعض المعطيات الخاصة بإنجازات الجزائر في مجال تمكين المرأة، الجزائر ،أكتوبر 2017.

[2]. نورية بن غبريت رمعون، مرجع سابق، ص.55.

[3]- www.angem.dz, . site consulté le, 18-05-2020.(10:20).

وتنخفض في المناطق الريفية إلى ( 13.9٪) وترتفع نسبة النساء الموجودات في وضعية العمل المأجور مقارنة برائدات الأعمال قليلا حيث تبلغ (16.5٪)"[1].

ومنذ نشأة الوكالة الوطنية لدعم الشباب (ANSEJ) وإلى غاية 30 جوان 2016 قامت الوكالة بتمويل ( 327802) مشروع مقاولة رجالية مقابل ( 36643) مشروع مقاولة نسائية[2]، إن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مثلها مثل باقي الأجهزة المسخرة في إطار الدعم لا تبدي أي موقف خاص تجاه المقاولة النسائية 9/10 من المشاريع الممولة من (ANSEJ) هي للمقاولين الشباب الموجهة مشاريعهم إلى الخدمات، تستثمر النساء في المهن الحرة (44٪) تليها الحرف (15٪) ثم الخدمات(14٪) والصناعة (12٪)[3].

وبشأن الحديث عن التوزيع الجغرافي عبر الوطن للمؤسسات المسيرة من قبل النساء فهي تعرف خللا في التوزيع الجغرافي لها فعالية هذه المؤسسات تمركزت في الشمال حول المناطق الحضرية[4]؛ وذلك نظرا لعدة عوامل منها على سبيل المثال:

- تركز الصناعة في المناطق الشمالية بشكل أكبر نظرا لقرب الموارد الأولية.
- قرب الموانئ.
- وجود ووفرة الأسواق لتوزيع وعرض المنتجات.
- كما أن نسبة كبيرة من ذلك تعود إلى تأثير العوامل السوسيوثقافية.

---

[1]. نورية بن غبريت رمعون، مرجع سابق، ص.50.

[2]– إسماعيل صاري، رشيد سعيداني، «**مساهمة المقاولة النسوية في إنشاء المشاريع الصغيرة في الجزائر في إطار هيئات الدعم**»،في مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، العدد 2، جوان 2017، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، ص.161.

[3]. نورية بن غبريت رمعون، مرجع سابق،ص.55.

[4]-Tahir (M.F)**,Le profil de l' entreprenariat féminin en Algérie Une étude exploratoire**, Faculté des sciences économique et commerciales et de gestion,Telemcen P. 21.

### 2.2.3. سبل ترقية المقاولة النسوية في الجزائر:

عملت الجزائر من خلال جملة السياسات العامة المسخرة في سبيل تعزيز المشاركة التنموية للمرأة تحت ما يسمى بالتمكين الاقتصادي للمرأة الذي ي شهد حركية دائمة بالنسبة لتعديل الإجراءات وتعديل القوانين والسياسات في سبيل منح المرأة فرص لدعم قدراتها وإبراز كفاءتها، فلهذا الغرض، وكما سبق وأن تم التطرق لها آنفا تبنت الدولة الجزائرية مبادرة طموحة ممثلة في أجهزة وآليات الدعم لتسهيل المشاركة النسوية في النشاط الاقتصادي وتشجعها على العمل الحر ، متجاوزة أي اعتبارات أو خلفيات تفرق بين الجنسين مما شجعت تلك الجهود على التقدم في المقاولة النسوية بالجزائر.

غير أن نسبتها لا تتعدى ( 06٪) هذا ما فرض توسيع السبل لترقية المقاولة النسوية بالجزائر كربط هذه الأخيرة بالجامعة والساحات الإعلامية كمحاولة لنشر ثقافة المقاولة النسوية على نطاق أوسع بتسطير ملتقيات وندوات وأيام دراسية لهذا الغرض التي تساهم في توعية المرأة خاصة الطالبة الجامعية لما تحمله من استعدادات لخوض مجال المقاولاتية فلهذا الشأن على سبيل المثال تم تنظيم:

- (2008): الملتقى الدولي الأول حول "المقاولاتية النسوية بالجزائر، فرص، صعوبات وآفاق".
- ( 2011): الملتقى الدولي الثاني حول "تمكين المرأة في الجزائر من خلال المقاولاتية: الممارسات الجيدة والآفاق".
- (2012): الملتقى الدولي الثالث حول "المقاولاتية النسوية، الطريق الآخر لتحقيق الذات".
- (2016): يوم دراسي حول "المقاولاتية النسوية والشغل".
- أكتوبر (2016): ورشة عمل لإعداد "مخطط تنمية المقاولاتية النسوية".
- وتتويجا لسلسلة الندوات التي انعقدت في إطار تشجيع المقاولاتية النسوية في الجزائر، تم الإعلان عن مسابقة "المرأة تنشئ" في الفاتح من أكتوبر 2016 وهي مسابقة

موجهة للنساء حاملات المشاريع والمقاولات الناجحات، اعترافا بإنجازاتهن المتميزة وكذا إخراجهن من عزلتهن والتوسيع من دائرة علاقاتهن باعتبارهن نماذج إيجابية يُحتذى بها من قبل النساء الأخريات والشباب كان الهدف من هذه المسابقة، التعريف بديناميكية المقاولاتية النسوية في الجزائر، وتسليط الضوء على النساء المقاولات، والسماح للنساء المقاولات بإمكانية العمل الشبكي بهدف تطوير قدراتهن[1].

هذا إلى جانب الهيئات غير الحكومية المستقلة في شكل جمعيات أو مؤسسات غير ربحية في دعم المقاولة النسوية وهي:

## أ. المنظمات غير الحكومية و المقاولاتية النسوية في الجزائر:

لعبت بعض الاتحادات الجزائرية والجمعيات دوراً في تقديم الدعم للمقاولاتية والمرأة المقاولة على وجه الخصوص بمد يد العون لها، والتي يمكن إدراجها وفقا لما يأتي:

### - أهم الجمعيات والاتحادات الداعمة للمقاولاتية:[2]

- نادي المقاولين والصناعيين بمتيجة (CEIMI): الذي تأسس سنة 1998، وهو يهدف لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الاتحاد الوطني للمستثمرين الملاك (UNIPREST): تأسس سنة 1993.
- جمعية تطوير وترقية المؤسسات (ADPE): تأسس سنة 2002.
- جمعيات النساء الجزائريات للتطوير (AFAD): تأسست سنة 1999.

تسعى لترقية دور المرأة، وحماية النساء في وضع صعب، وبالتالي هي ذات أبعاد اجتماعية.

- منتدى رؤساء المؤسسات (FCE): تأسس سنة 2001.
- الاتحاد العام للمقاولين الجزائريين (UGEA): تأسس سنة 1989.

---

[1]. وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، مرجع سابق.

[2]. سلامي منيرة،«**دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر**»، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، (غير منشورة)، 2014، ص. 194.

- جمعية الإطارات النسوية الجزائرية/ أفكار )AFCARE(: تأسست سنة 1998.

تعمل الجمعية منذ تأسيسها على إعادة الاعتبار للتأطير النسوي في جميع المجالات والعمل عل ترقية المرأة في الميدان المهني والسعي جاهدا إلى أن تتبوأ المرأة مناصب أخذ القرار في القطاعات المهنية المختلفة.

## ب. الجمعيات الداعمة للمقاولاتية النسوية:

### - جمعية السيدات الجزائرية رئيسات المؤسسات (SEVE):[1]

تأسست هذه الجمعية سنة (1993)، وهذه الجمعية عضوه في المجلس الاقتصادي والاجتماعي وشريك في الغرفة التجارية والاقتصادية المكلفة بمتابعة ميثاق الشراكة المتوسطي، وكذا عضو في المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من أهداف ومهام هذه الجمعية:

- تحديد وتثمين إمكانيات ومعارف النساء رئيسات المؤسسات في جميع مجالات النشاط.
- دعم ومساندة مشاريع إنشاء المؤسسات النسوية، من خلال منحهم المعلومات، التوجيه والنصح.
- تحديد إمكانيات الرعاية، فرص المناولة، إعادة إطلاق الأعمال و الاستثمارات.
- تنظيم دورات تكوينية حسب الطلب واحتياجات النساء المقاولات.
- تنظيم الملتقيات حول المقاولاتية النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والولية.

### - جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال (AME):

أنشئت جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال سنة 2005، وهي تهتم بتوفير إمكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة الجزائريات لربطهن بعالم

[1]. نفس المرجع، ص. ص. 195-196.

الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة، لهذا الشأن قامت الجمعية بتنظيم العديد من اللقاءات والمؤتمرات الوطنية والدولية حول المقاولاتية النسوية، بالإضافة إلى عقد سلسلة من الأيام التحسيسية حول المقاولاتية النسوية.

إلى جانب جمعية ترقية المرأة الريفية التي ساعدت النساء الريفيات الحصول على بعض القروض المصغرة التي لم تتجاوز 20 ألف دولار وذلك بالتعاون مع بعض البرامج الدولية مثل برنامج WASP، مع VITALVOICES، وغيرها من المنظمات غير الحكومية الناشطة على المستوى الدولي.

## 3. مناقشة وتحليل:

صحيح أن المرأة الجزائرية بصفة عامة وبفضل التغير الاجتماعي الناتج عن الكثير من العوامل ومساعي الدولة الجزائرية المجسدة في برامج دعم وتسهيلات وحملات توعية ما هي إلا مثال على ذلك، فقد تمكنت المرأة من تحقيق خطوة نوعية باقتحامها لميدان المقاولة والعمل الحر برغم التمركز الذي تعرفه الجزائر في نشاط المقاولة النسوية.

غير أن المرأة المقاولة بصفة عامة وفي مناطق معينة من الوطن على وجه التحديد التي لا زالت تلتزم بالنظام الاجتماعي التقليدي بتمسكها بالعادات والتقاليد تعاني فيه المقاولة جملة من التحديات والصعوبات كونها تنشط في ظل نسق اجتماعي تقليدي تسود فيه بعض الذهنيات كمحددات للتفاعل بين الجنسين و المبنية على أن العمل الطبيعي للمرأة في البيت أو العمل في القطاع العام لتفضيل المجتمع للقطاع العام على الخاص وتحديد بعض المجالات بصفة خاصة على أنها تناسب و تليق بالمرأة من تعليم وإدارات عمومية؛

بالنظر لما يلقاه من قبول لدى المجتمع ، لذلك وبتواجد المرأة الجزائرية في القطاع الخاص والمقاولة تحديدا الذي يعرف نسب ضعيفة في المشاركة النسوية مما يشكل في حد ذاته تحد كبير بالنسبة للمرأة مما ينتج عنه معارضة شديدة بل ويشكل لها تحدي كبير بالنسبة لها فعمل المرأة كمقاولة ، "لا شك أنه سيكون أشد معارضة، خاصة إذا علمنا أن المقاولة تتطلب جملة من الشروط والخصائص، لعل أهمها التفرغ للعمل المقاولاتي الذي

يكون غالبا على حساب الواجبات الأسرية والمهمات البيتية، أي التضحية بأمور يراها المجتمع والرجل حكرا على المرأة"[1]؛ والتي لا يمكن لأحد أن يعوض دورها في حال انشغالها بالعمل في المقاولة فكما هو معلوم فإن العمل كصاحب مشروع يتطلب الحضور الدائم والتواجد المستمر للوقوف على العمل عن كثب وفي كل حين.

بمعنى أن المرأة وجراء امتهانها لفعل المقاولة حتما ستواجه جملة من التحديات التي ستنعكس سلبا على دورها في التنمية الاقتصادية والتي سيتم عرض أهمها بشيء من التفصيل في فصل لاحق من هذه الدراسة.

مما يستوجب الأمر هنا طرح الانشغال القائل أنه برغم تلك المساعي والجهود المبذولة من قبل الدولة الجزائرية في سبيل تمكين المرأة اقتصاديا واجتماعيا وتسهيل العمل للمرأة المقاولة بل وحتى مرافقتها بعد إنشاء المشروع ، إلا أن هناك جملة من العقبات التي تقف أمامها وتحد من نجاح عملها الريادي وتطويره، والتي يمكن إيعاز ذلك بدرجة أولى لمبدأ النظام الأبوي والسلطة الذكورية وتبعية المرأة للرجل في كل شؤونها ؛ والمستمد أساسا من "دافع طبقي واجتماعي قائم على التقسيم الجنسي للعمل وعلى الاحتكار الذكوري للإنتاج الاجتماعي، فالذكر لازال يحتكر عندنا كل الأمكنة والوضعيات سواء داخل مؤسسات المجتمع (الأسرة، الشارع، الجمعيات، الأحزاب، النقابات، الهيئات الحقوقية،...) أو في مؤسسات الدولة وإداراتها"[2].

هذا فضلا عن دوافع أخرى ظاهرة منها وخفية كرست لمبدأ الهيمنة الذكورية وعمقت من الفروق بين الجنسين على المستوى الاجتماعي نظرا لدوافع "ثقافية متعلقة بالتوظيف السيئ لسلطة الذكر وفوقيت هـ المشرعنة بهيمنة التقاليد والعادات اللاعقلانية وبالنصوص

[1]. سارة حجاب، مرجع سابق، ص.264.

[2]. الهادي الهروي، مرجع سابق، ص.130.

القرآنية الخاطئة التأويل"[1]، مما يعمق الأمر من درجة التفاوت المجسد في الجانب العلائقي والتفاعلي بين المرأة والرجل بحيث تظهر فيه تراتبية السلطة حفاظا على النظام الاجتماعي.

لذا فالمرأة المقاولة تسعى جاهدة لإثبات قدراتها وإمكانية تسيير شؤون مشروعها المقاولاتي؛ لأنه وفي حال فشلت في ذلك تكون قد أقامت الحجة على نفسها بعدم قدرتها على ذلك على اعتبار أن "الفاعلون الذين يفشلون في تحقيق النجاح في الحقل يلعبون دورا في إعادة إنتاجه، وإن أشكال التغيير الجذري والثوري لا يمكن فرضها عليه، على الأقل من داخل الحقل"[2]؛ وهذا ما يفسر لنا تبني المرأة أحيانا لسلوكات مستمدة من مكانتها في ا لحقل الاجتماعي والأسري فتعيد إنتاج الصور النمطية المشكلة حولها.

وإنه لمن الضرورة الملحة البحث بدقة وعمق كبيرين في بعض المواضيع التي تقتضي الأمر فيها مناقشة وتحليل لوضع المرأة المقاولة من خلال بحوث ودراسات من جوانب وزوايا مختلفة نفسية؛ اجتماعية؛ اقتصادية؛ قانونية؛... للتوصل إلى تحليل معمق في هذا المجال بهدف الوقوف على حقيقة ما تشهده المقاولة النسوية في الجزائر؛ بهدف تناول الموضوع المتعدد الأبعاد انطلاقا من الميدان لتكوين صورة واضحة المعالم عن الظاهرة المراد دراستها بقراءة سوسيولوجية وافية.

[1]. نفس المرجع، ص.131.

[2]. حسن أحجيج، **نظرية العالَم الاجتماعي**،مرجع سابق، ص.137.

## خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل بالتحليل إلى واقع المسار التاريخي لظهور المقاول وفعل المقاولة في الجزائر من خلال دراسات سوسيولوجية في هذا الشأن وسياسات الدولة والتحولات الاقتصادية فيما يتعلق بتبلور القطاع الخاص والعمل الحر في الجزائر كتمهيد للوصول إلى واقع المرأة المقاولة في الجزائر؛ هذا بعد التطرق لعلاقة النوع الاجتماعي بالفعل المقاولاتي ولِما له من تداعيات على المقاولة النسوية والتي ظهرت بشكل كبير في خصائص ومميزات المرأة المقاولة.

فما تم استنتاجه من خلال تلك الخصائص والمميزات فإن النساء في ميدان المقاولة أقّل خبرة من الرجل؛ كما تميل النساء المقاولات أكثر من الرجل إلى الأهداف الاجتماعية من خلال تحقيق التوازن بين العمل والحياة العامة كدافع من دوافعها في ريادة الأعمال أكثر من استهداف النمو وتحقيق الأرباح.

كما اتضّح من خلال النسب المعروضة لتوجه المرأة للفعل المقاولاتي برغم الزيادة إلا أنها تبقى ضئيلة مقارنة بالتعداد السكاني للعنصر النسوي وكذا مقارنة بعدد النساء صاحبات التأهيل خريجات الجامعة؛ مما يعني كل ذلك أن مؤشر التنمية له علاقة مباشرة بالنوع الاجتماعي فكثير ما ارتبطت قضايا المساواة ومحاربة التمييز بين الجنسين بجهود التنمية من خلال إدماج النوع الاجتماعي في التنمية؛ كما تم في هذا الفصل عرض السبل المتعددة لترقية المقاولة النسوية في الجزائر بالتشجيع و الداعم بتوسيع النطاق في هذا المجال من تسخير لأجهزة وبرامج جمعيات و اتحادات ومنظمات والجهود الرامية لربط المقاولة النسوية بالجامعة.

غير أنه ورغم كل الجهود المبذولة لتمكين المرأة اقتصاديا وتزايد لعدد النساء المنخرطات في ريادة الأعمال فإن الطريق أمام المرأة المقاولة ليس بالأمر السهل نظير ما يواجهها من صعوبات وتحديات منبثقة أساسا من النظام الأبوي والهيمنة الذكورية والتقسيم الجنسي للعمل وما تفرزه من آثار تقف حجرة عثرة أما المرأة المقاولة في الجزائر من منطلق

أبعاد ثقافية واجتماعية متعددة والتي نحاول تقديمها في فصل لاحق بطرح سوسيولوجي مفسِر لعمق الوضع الذي تنشط فيه المقاولة النسوية في الجزائر.

# الفصل الخامس:

# المرأة بين تحديات العمل المقاولاتي وآليات المواجهة

تمهيد.

1.مدخل مفاهيمي.

2. تحديات المرأة الجزائرية في العمل المقاولاتي.

3. استراتيجيات المرأة المقاولة كآلية لتجاوز التحديات.

4. مناقشة وتحليل.

خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

امتدادا للفصل السابق الذي تضمن في محتواه عناصر موضحة لفعل المقاولة في الجزائر والمقاولة النسوية من إحصائيات وسياسات التي مهدت بدورها للوضع والظروف التي تعمل فيها المرأة المقاولة بشأن تفاعلها مع المحيط الاجتماعي وميدان العمل مما يسمح ذلك بإظهار جملة المؤشرات المرتبطة بالتحديات التي تعاني منها المرأة بصفة المقاولة.

وعليه ارتأينا من خلال هذا الفصل التعمق في هذه الجزئية من خلال طرح جملة المتغيرات التي توضح الارتباط الوثيق بين تحديات المرأة المقاولة و النوع الاجتماعي فمنها ما هو خفي على المستوى الرمزي من أنماط ثقافية ورموز اجتماعية ومنها ما هو ظاهر على المستوى لعلائقي والمجسد في شكل سلوكات متكررة اكتسبت اجتماعيا والتي أثرت بشكل مباشر وغير مباشر في إصدار أحكام مبنية على أسس لا عقلانية في بعض الأحيان حول الذات الأنثى وما تعلق بكفاءتها وقدراتها.

لذلك سنحاول استعراض جملة التحديات التي من شأنها تشريح الوضعية الحقيقية والظروف التي تنشط في ظلها المرأة المقاولة كما سيتم التطرق لأهم محاولاتها لتجاوز تلك العقبات على اختلاف الآليات المتبناة من طرفها حفاظا على تفوق المرأة كمقاولة؛

ولهذا الغرض كان لابد أولا التطرق لأهم المفاهيم المهمة ذات العلاقة بالموضوع والتي ستكون بمثابة المدخل التوضيحي الذي يفسر تحديات الفئة النسوية في ميدان المقاولة بالجزائر من منطلق سوسيولوجي ليتم بعدها الحديث عن استراتيجيات المرأة المقاولة في سبيل تجاوز الصعوبات التي تحد من عملها بصفتها صاحبة مشروع مقاولاتي.

## 1. مدخل مفاهيمي:

يتمثل الهدف من وراء إدراج هذا العنصر أي المدخل المفاهيمي الذي يسبق تناول عنصر تحديات المرأة المقاولة وإستراتيجيتها في النشاط المقاولاتي في كونه ي تضمن بعض المفاهيم الأساسية التي تسمح بالوصول إلى وضوح المعنى ووضوح الربط بين متغيرات الدراسة فتزيل أي لبس أو غموض محتمل؛ ف على أساسها تُفسر بعض الخصائص والسلوكيات المنتهجة من طرف النساء المقاولات بالتالي يمكن اعتبارها بمثابة الكلمات المفتاحية التي ترتبط مضامينها بما هو مذكور في خضم هذا الفصل والتي تسمح لنا بفهم أعمق ويمكن استعراض أبرزها على النحو الآتي:

### 1.1. القيم:

ليس من السهل تحديد مفهوم القيّم على وجه دقيق ومطلق لتشعبه وارتباطه بعدة اتجاهات سواء الاقتصادية منها والاجتماعية، والدينية، والفلسفية إلى غير ذلك إلا أنه يمكن تقديم مفهوم القيم من زاويته الاجتماعية كونه يحمل جملة من الأبعاد المشكلة من وحدات الأفكار المرتبطة مباشرة بالمواقف والأحداث الاجتماعية التي تقيِّم السلوك في نسق التفاعل الاجتماعي باعتبارها "منظومة الأفكار التي تحدد ما هو مُهم ومُحبَّذ ومرغوب في المجتمع، وهذه الأفكار المجرَّدة أو القيم هي التي تضفي معنى محددا وتعطي مؤشرات إرشادية لتوجيه تفاعل البشر مع العالم الاجتماعي"[1].

فهذه الأفكار التي تحمل معان يتبناها المجتمع وتترسخ بين أفراده تحمل في جوهرها تقديرا اجتماعيا فالقيم إذن عبارة عن "أفكار يعتنقها الأفراد أو الجماعات البشرية تتعلق بما هو مرغوب ومناسب وطيّب أو سيء، ويمثل الاختلاف في القيم جانبا من جوانب التباين في الثقافة الإنسانية كما يتأثر ما يُثَّمنه الأفراد بشدة برؤية الثقافة الخاصة التي يعيشون فيها"[2]؛

[1]. أنتوني غيدنز، **علم الاجتماع**، مرجع سابق،ص.82.

[2]. نفس المرجع، ص.759.

فتصبح القيم تمثل المرجعية الاجتماعية للأفراد التي تحمي البناء الاجتماعي من اختلال التوازن فعلى أساسها تكون الأفعال والسلوكيات في إطار التقاليد الخاصة بهم.

ولهذا تُفسر بعض الممارسات في حق المرأة المقاولة في نسق من المفاهيم التقليدية التي ترى بمحدودية النشاطات التي يُسمح للمرأة أن تزاول عملها فيه فتصبح بعض تلك الأفكار السائدة بمثابة القيود التي تقلص من مساحة المشاركة في النشاط المقاولاتي للعنصر النسوي وما تلك القيود المصطنعة إلا كرمز وأداة للمحافظة على ما توارثه المجتمع من قِيَّم.

## 2.1. المعايير:

"تتميز المعايير الاجتماعية بمعناها الواسع عن المعايير القانونية التي تتحدد من خلال مجموع القواعد المكرِهة التي يحددها القانون في مجتمع معين، ويتم التمييز عادة بين نوعين من المعايير؛ خاصة مثل معايير خاصة بالأسرة، جماعة الأصدقاء...الخ، أو عامة "معايير دينية أو قانونية ... فالمعايير ترتبط عند تالكوت بارسونز بالقيم وتشرط الأدوار و الأفعال الفردية وتنتقل عبر التنشئة الاجتماعية"" [1]؛ فتبنى المعايير في المجتمعات بفعل التفاعل الاجتماعي وتتوطن في نفوس الأفراد فتسمح بحماية المجتمع من الانهيار بالحفاظ على التجانس داخل النسق الاجتماعي كون المعيار يمثل "قواعد للتصرف تحدد السلوك الملائم في عدد من السياقات الاجتماعية وقد يسمح المعيار بنمط ما عن السلوك أو يمنعه وتتبع كافة الجماعات البشرية أنماط محددة من المعايير التي دائما ما تكون مدعومة بعقوبات من نوع أو آخر"[2].

فالخروج عن ما دُرج من معايير في المجتمع بسلوك لا يجسد قيم ثقافية متعارف عليها فسوف يعرض للعقوبة لا محالة مهما كان نوعها فقد تكون على هيئة عقاب بدني أو تأتي على شكل رفض وعدم قبول وهذا الرفض قد يتجسد في أفعال وسلوكات تماما مثل عدم تقبل بعض المجتمعات لانخراط المرأة في ميدان رجالي كالمقاولة ، فتتعرض فيه المرأة المقاولة

[1]. فريدريك لوبرون، مرجع سابق، ص.146.

[2]. أنتوني غيدنز، **مقدمة نقدية في علم الاجتماع**، مرجع سابق،ص.258.

للرفض وعدم التقبل لنشاطها في هذا المجال؛ كما تجدر الإشارة إلى أن كل من المعايير والقيم الثقافية ليست بمنء عن التغيير فهي ليست بثابتة ومع مرور الوقت قد تخضع للتبدل نتيجة للتغير الاجتماعي.

### 2.1. الدور الاجتماعي:

يقصد به "السلوك المتوقع من الفرد الذي يشغل وضعا اجتماعيا معينا وقد نبعت فكرة الدور الاجتماعي في الأصل من المسرح، حيث تشير إلى الأدوار التي يلعبها الممثلون في العمل المسرحي ويلعب الأفراد في كافة المجتمعات عددا من الأدوار الاجتماعية المختلفة طبقا للسياقات المتباينة للأنشطة التي يمارسونها" [1]؛ وفي حقل الحياة الاجتماعية التي يحكمها النسق المفاهيمي في أُطره التقليدية فإنها تربط الدور الاجتماعي للمرأة بهويتها الجندرية في المجتمع وينحصر دورها الاجتماعي في حدود البيت على أنها ربة بيت وأم وزوجة وكذا عاملة خارج حدود المنزل لكن في قطاعات معينة؛ فيُتوقع منها أن تقوم بأدوارها في حدود ما رسم لها لا أن تخرج عن المألوف وتتواجد في حدود غير حدودها التي تتلاءم مع خصائصها البيولوجية وإلا فإنها سوف تلقى العديد من المعيقات والتحديات وليدة البعد الاجتماعي والثقافي.

### 3.1. الرهان:

يمثل "القيمة التي يمنحها شخص ما لما يقوم به من فعل، وتقديره لما يمكنه أن يربح، أو يخسر في ما وراء الأهداف المسطرة للفعل. فأن يحضا الفاعل بالاعتبار والتقدير من طرف الآخرين نظير النجاح في إنجاز فعل صعب، هذا يعتبر رهانا وباختصار، فخلف كل نزاع تكمن رهانات معينة، وتظهر بدرجات متفاوتة خلف الأهداف المعلنة"[2].

والمرأة المقاولة في حقيقة الأمر هي أمام رهان قد تكسبه وقد تخسره فهي تتوسط الأهداف المعلنة الخاصة بها والمتمثلة أساسا في تحقيق الربح وضمان البقاء في الحقل

[1]. نفس المرجع،ص.ص.233-234.

[2]. جمال فزة، مرجع سابق، ص.172.

المقاولاتي من جهة وبين الصعوبات والتحديات التي تعترضها في النشاط الريادي من جهة ثانية.

### 4.1. التأثير:

"القدرة على دفع الآخرين إلى القيام بسلوكات محددة، دون أن يكون للفاعل بالضرورة سلطة أو وظيفة، فالتأثير بهذا المعنى نوع من السلطان الكامن" [1]؛ والسلطان الكامن بالنسبة للمرأة المقاولة في هذه الحالة يتمثل في مجمل النظم والمعايير الجماعة التي تشكل وتمارس سلطة رمزية على سلوكات وتصرفات المرأة المقاولة والتي تدفع بها إلى الالتزام بحدود تلك المعايير أحيانا وأحيان أخرى تحاول المرأة المقاولة استغلال حدود إمكانياتها للتخلص من الآثار المترتبة عن عنصر التأثير الظاهر في شكل ضغوطات ذات انتماءات اجتماعية وثقافية.

## 2. تحديـــــات المرأة في العمل المقاولاتي:

كرؤية شمولية قبلية لتحديات المرأة المقاولة وقبل التفصيل في ما يواجهها من عقبات وتحديات في النسق المقاولاتي؛ فإنه لمن الجدير بنا طرح انشغال في غاية العمق والأهمية فيما يخص هذه الجزئية فمن الأساس لماذا تتعرض المرأة المقاولة لضغوطات من المجتمع فيما يتعلق بما يحمله من قيم ومعايير تجاه المرأة،في هذه الحالة نجد وكأننا أمام طرفي نزاع وجدل قائم بين المرأة المقاولة الساعية لفرض وجودها من جهة وبين نظم اجتماعية معينة غير متقبلة لوجودها في هي هذا الدور من جهة ثانية.

إن حلقة التجاذب بين الطرفين حدودها قائمة بالأساس على علاقات السلطة فالمرأة المقاولة تسعى لكسب الاستقلالية كفاعل اجتماعي والمجتمع وما يحمله من أساليب في التنشئة ونظم وقيم ومعايير يسعى للإبقاء على هيمنة طرف على طرف آخر للحفاظ على وضع المرأة في وضع التابع، وهذا ما أفرزته قيَّم الذكورة باعتبار أنها "موروثا ثقافيا كامنا

[1]. نفس المرجع، ص.173.

داخل نسيج البناء الاجتماعي في المجتمع الجزائري، حيث ظلت الأنوثة في البيئة الجزائرية عنوانا على الضعف، إذ أضحى مفهوم (الولية) يوحي إلى الأنثى التي لها على الرجال حق الرعاية والأخذ باليد، كما بقيت كلمة الرجل في البيئة الجزائرية إلى الآن كلمة فوقية، وما زال الجزائري يجد في مفهوم الرجلة دغدغة مثيرة في نفسيته" [1]، فيظهر هنا الخوف من فقد السلطة في شكل ضغوطات وعراقيل نابعة من المحيطين بالمرأة المقاولة بأبعادها الثقافية والاجتماعية المتعددة.

لذلك سنحاول في هذا الجزء من هذا الفصل دراسة الخلفية الحقيقية لفعل المقاولة بالنسبة للعنصر النسوي وإذا كان مصطلح خلفية عمل المرأة كمقاولة يشمل أبعاد عدة فإننا نحصر دراستنا لهذه الخلفية في أربع مستويات أساسية على المستوى التنظيمي؛ الأسري؛ المحيط الاجتماعي؛ على المستوى النفسي.

وهذا ما سيأتي التفصيل فيه لاحقا في عنصر الإستراتيجية أو بالأحرى إستراتيجية المرأة المقاولة والغرض من عرض هذا الانشغال في هذا المقام كان بقصد فهم وبعمق لما سيأتي من تحديات ومعوقات تواجه المرأة المقاولة.

## 1.2. تحديات المرأة المقاولة في ميدان العمل (الجوانب التنظيمية):

على الرغم من تمكن المرأة الجزائرية من قطع أشواطا كبيرة في سبيل إثبات كفاءتها في العمل المقاولاتي؛ غير أنها لا تزال تنشط في نطاق محدود من نمط المشاريع والقطاعات مقارنة بنظيرها الرجل، هذا فضلا عن مواجهة المرأة المقاولة لجملة من الصعوبات والعراقيل التي حالت بينها وبين إثبات تفو قها الريادي فأضحت تهدد بقائها في سوق العمل؛ بالنظر لما تعرفه المقاولة النسوية من خصوصية، ولا سيما إذا تعلق الأمر ببعض المناطق من الوطن منها المناطق الداخلية على وجه التحديد التي لازالت تشهد تشبثا بالإرث الاجتماعي في إطار الأعراف والعادات المحددة لمجال سلوك الذكر والأنثى حفاظا على تماسك النظام

[1] تريكي حسان، حجام العربي، «**الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية**»، في مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، العدد 03 ديسمبر 2015، ص.293.

الاجتماعي، من خلال المحافظة على التراتبية ومبدأ السلطة في الأسرة وكذا العمل على أساس نظام التقسيم الجنسي للعمل.

صحيح أن التغير الاجتماعي قد عكس بآثاره على دور ومكانة المرأة في النسق الاجتماعي؛ مما فسح المجال أمامها للعمل في شتى المجالات وأصبحت تزاحم الرجل في قطاعات مختلفة بيد أن الوضع الحالي لا يزال يحمل الكثير من التحفظ فيما يخص المجالات المسموح للمرأة العمل فيها في إطار الأعراف والتقاليد ، ربما وبعد مرور فترة من الزمن وبشكل تدريجي سوف لا يستهجن فيه عمل المرأة كمقاولة خاصة في بعض المشاريع كالبناء والزراعة ومجال النقل والمواصلات فيصبح أمرا اعتياديا.

بيد أن الوضع الحالي وبحسب الدراسة الميدانية لا تزال مسألة اشتغال المرأة في المجال المقاولاتي محدود ويحمل نوعا من الرفض وعدم التقبل من طرف المجتمع؛ لا لشيء سوى أن المجتمع لا زال يرفضه بالنسبة للأنثى وهو غير ملائم "فالعمل سيء اجتماعيا لأن الجماعة تستنكره"[1].

وبتوجه المرأة للفعل المقاولاتي في بعض المناطق الداخلية من الوطن على غرار الجلفة الأغواط المسيلة أين تواجهها عدة صعوبات وتحديات ، "كون النظام الاجتماعي يشتغل باعتباره آلة رمزية هائلة تصبو إلى المصادقة على الهيمنة الذكورية التي يتأسس عليها، أنها التقسيم الجنسي للعمل، والتوزيع الصارم جدا للنشاطات المفتوحة لكل واحد من الجنسين، لمكانة وزمنه و أدواته"[2].

وهذا تماما ما نجده في المجتمعات ذات النظام الأبوي والسلطة الذكورية في ظل المعطيات المتعلقة على وجه الخصوص بالتقسيم الجنسي للعمل تجد المرأة المقاولة نفسها أمام عدة عقبات وتحديات في مجال عملها ، صحيح أن الرجل المقاول هو الآخر تعترضه جملة من المشاكل والتحديات الإدارية والمتعلقة بالتمويل غير أنها تختلف في فحواها وتكون

[1]. إميل دوركايم، **في تقسيم العمل**، تر:حافظ الجمالي، المكتبة الشرقية،بيروت،ط2،1982،ص.100.

[2]. بيير بورديو، مرجع سابق، ص.27.

أخف وطئا على سير العمل مقارنة بما يواجه المرأة المقاولة هذا ما يبقي الخلل قائما بين نسبة مشاركة المرأة المقاولة والنسبة التي تمثلها المرأة عموما في المجتمع وفي فئة اليد العاملة على وجه التحديد.

فإنه وفي خضم هذا النقاش كان ولابد من الإشارة إلى مسألة مهمة تتعلق بين التحديات والمعوقات؛ فالأولى تحمل في طياتها عنصر المجابهة والمواجهة بينما المعوقات والصعوبات فيها نوع من الاستسلام وتقبل الوضع لما هو عليه وهذا ما سيتضح أكثر لاحقا بفضل النقاش والتحليل، إن من أبرز تلك التحديات على سبيل الذكر لا الحصر:

– فإنه في البداية لمن الضروري التطرق لأصعب تحدٍ أمام المرأة المقاولة ألا وهو السعي نحو التوفيق بين قواعد العمل في المقاولة ومقتضيات سوق العمل من خصائص وسمات ينبغي أن يتحلى بها المقاول وبين ما تحمله المرأة المقاولة من خصائص اكتسبتها في إطار التقاليد وسط البناء الاجتماعي جراء التنشئة الاجتماعية؛ وما هو منتظر من المرأة المقاولة باعتبارها فاعل اجتماعي هو محاولة الدمج والتوفيق بين قواعد العمل في مجال المقاولة وما تحمله من قيم اجتماعية مكتسبة مع بعضها ، فإذا وفقت في ذلك ستكون قد حققت الاندماج والتكيف بالتالي بقائها في العمل المقاولاتي والحفاظ على مكانتها في سوق العمل.

وفي حقيقة هو ليس بالأمر اليسير على المرأة المقاولة أن تحافظ على مكانتها في سوق العمل نتيجة تعدد التحديات وتفرعها على مستويات عدة فمنها اجتماعية وثقافية وتنظيمية؛ وبما أن العمل المقاولاتي يقوم أساسا على صاحب المشروع الذي يمثل محور العملية فينبغي أن يتحلى بجملة من المميزات والخصائص حسب المختصين في المجال أين يحدث أحيانا تعارض بين هذه الخصائص وبين القدرة على:

– تحمل المسؤولية في اتخاذ القرارات بما أن المرأة تفتقر نوعا ما لخاصية الشجاعة في اتخاذ القرارات الهامة فيما يخص العمل وتحمل مسؤوليتها كما سبق وأن تمت الإشارة إلى ذلك، وهذا بسبب اعتمادها شبه الدائم على رفيق في العمل وإتباعها للنمط التشاركي في

التسيير من منطلق الإتكالية التي اعتادت عليها الفتاة من خلال التنشئة الاجتماعية وبربط نجاحها وما تنجزه في الحياة بالرجل هذا ما أدى بالمرأة المقاولة في بعض الأحيان إلى اتخاذ شريك لها في العمل بمثابة السند لها لتجده معها في حال تعرضها لأي مشكل أو مأزق في العمل.

– تحديات تمويلية وإدارية مجسدة في مشاكل تتعلق بصعوبة الحصول على التمويل خاصة من البنوك التي تشدد على العنصر النسوي في طلب ضمانات أكثر وكيف تتصرف المرأة المقاولة إزاء ذلك هل تلجأ للعائلة والعلاقات الشخصية قصد الحصول على التمويل أم أنها تتصرف بحكمة.

– كما تعرف المرأة المقاولة تحديات متعلقة بالتسويق وترويج الإنتاج والخدمات التي تقدمها الذي تفرضه متطلبات اقتصاد السوق فهي أمام تحد متعلق بطريقة التسويق ومدى امتلاكها لفن التسويق لما يعرفه هذا الباب من حدة في التنافس، فقد تلجأ في ذلك إلى العلاقات مع الزبون أكثر من الحرص على جودة المنتوج والخدمات لإرضاء الزبون لنقص خبرتها في الميدان وغياب المعلومة ووعي المرأة المقاولة فيما يخص الإحاطة الكاملة بالسوق ودراسته قبل خوض غمار الفعل المقاولاتي.

– تحديات متعلقة باستقطاب اليد العاملة المؤهلة في محيط تنافسي تسيطر عليه أبعاد اجتماعية ؛ إضافة إلى أن امرأة كصاحبة مشروع فهي لا توظف أيا كان بل تسعى للحصول على سمة الثقة والتفهم؛ إن كل من مسألة التمويل والتسويق واستقطاب اليد العاملة المؤهلة وظيفة قائمة على قدرة المرأة المقاولة لانتهاز الفرص تعكس مدى امتلاك المرأة المقاولة لاستراتيجيات الفعل المقاولاتي.

– كما يتطلب العمل في المجال المقاولاتي أن يتحلى صاحب المشروع بثقة عالية في النفس ولو أردنا الحديث هنا عن المرأة المقاولة وخاصية الثقة بالنفس فإنه وبحكم المكانة الرمزية التي تحتلها المرأة في المجتمعات والنابعة من عمق القيم والأعراف حول المرأة وما هو معمول به في عملية التنشئة الاجتماعية للفتاة القائمة على مبدأ الطاعة والتبعية المطلقة

للرجل؛ سيسمح ذلك ومع مرور الوقت بتشكل وعي المرأة بذاتها المستمد من هويتها الاجتماعية "لا يولد البشر محملين بوعي بذواتهم، بل إنهم يكتسبونه كنتيجة للتنشئة الاجتماعية في المرحلة المبكرة من العمر" [1]؛ فتنتقل مع الأنثى من النسق الأسري إلى نسق النشاط الريادي أي ترافقها في مختلف الحالات.

فالأساليب التي تشهدها الفتاة في عملية التنشئة الاجتماعية في بعض المجتمعات تكون من نتائجها الحتمية أن تعاني المرأة مستقبلا من غياب سمة بارزة في العمل الريادي على وجه التحديد ، ألا وه ي سمة الثقة بالنفس وغياب التأهيل الذي بوجوده تعزز الثقة بالنفس لدى المرأة فيظهر جليا غياب هذا العامل بالنسبة للمرأة الناشطة في المجال المقاولاتي فعادة ما تتخذ المرأة المقاولة مساعد أو شريك لها في العمل ، بل حتى في كثير من الأحيان نجد بعض النساء المقاولات وهن لسن بالعدد القليل ينشطن بشكل وهمي مسجلات بالاسم فقط دون مزاولة العمل بشكل فعلي مع نزولها لمكان العمل فهناك من يسير العمل ويتخذ القرارات بدلا عنها ، فهي لا تستطيع اتخاذ القرارات الهامة والمصيرية المتعلقة بالعمل بحكم افتقارها للمعرفة في مجال المقاولة وترجيح المرأة للعاطفة بدل تحكيم العقل في هكذا مواقف.

– كذلك الشأن بالنسبة لخاصية الاستقلالية حيث يُعرف على أصحاب التوجه المقاولاتي بميلهم للاستقلالية والرغبة في ذلك، هذا ما يتعارض مع مكانة ودور المرأة في النسق الاجتماعي فليس من السهل أن تكون مستقلة بحكم تبعيتها الرمزية والدائمة للرجل بناء على ما يمليه عليها المجتمع من أحكام مستقاة من هرمية السلطة كمحددات للتفاعل والتعامل بين الجنسين في البناء الاجتماعي، وهذا ما يظهر من خلال سلبية المرأة في تسيير مشروع مقاولاتي.

– هذا فضلا عن سمة التجديد والإبداع والمغامرة والمخاطرة التي يراها المختصون على غرار ماكس فيبر وجوزيف شومبيتر في التأكيد على ضرورة امتلاك المقاول لهذه السمة فهي من المميزات الأساسية والضرورية التي ينبغي أن يتحلى بها المقاول ، لتطوير مشاريعه غير

[1]. أنتوني غيدنز ،**مقدمة نقدية في علم الاجتماع**، مرجع سابق، ص.264.

أن عنصر النساء في مجال المقاولة يفتقد إلى الكثير من هذه السمات والخصائص أو تكون بنسب ضعيفة تتطلب اكتساب هذه المهارات.

لو أردنا تفسير فقدان المرأة المقاولة لجملة من الخصائص التي يفترض التحلي بها في مجال الأعمال الريادية – تحديدا في مناطق معينة من الوطن– يمكننا القول في هذا الشأن أن السبب يعود إلى طبيعة الذات الاجتماعية لدى المرأة في المجتمع؛ والتي تعني "تشكل الوعي بالذات الذي ينشأ عن ردة فعل الجسم البشري الفردي على ردات الفعل المتنوعة للآخرين نحوه"[1].

فلو أردنا التعمق أكثر في هذه الجزئية بالتحديد يمكننا القول أن تراجع سمة الإبداع والابتكار من قِبل المرأة المقاولة راجع أساسا إلى الطريقة التي نُشء بها الذكر فعالم الرجل عرف أكثر حرية أين أمكنه ذلك الخوض في تجارب جديدة في الحياة مما يساعد ذلك في توسع الابتكار وتجدد الأفكار ، عكس ما اعتادت عليه المرأة من انحصار في حياتها مما انعكس ذلك على نمط تفكيرها فيصبح فيه نوع من الانكماش والمحدودية في الابتكار في العمل المقاولاتي.

على هذا النحو يتبلور لدى المرأة رأيها بنفسها وتعيد إنتاج المعتقدات والأحكام المشكلة حولها بدونية مكانتها وقلة حيلتها وضعفها مقارنة بالرجل ، كونها عنصر خاضع وتابع له، هذا فضلا عن تلقي المرأة المقاولة لمشاكل تتعلق بالعمال والنمط العلائقي معهم سواء تعلق الأمر بعدم الالتزام بالعمل وأوقات العمل أو بدرجة الامتثال لتوجيهات المرأة المقاولة صاحبة المشروع ، فكثير ما تلقى اللامبالاة فلا تؤخذ تلك التوجيهات والأوامر من قبل العمال الذكور على محمل الجد اللازمة لذلك؛ من منطلق أن الرجل هو مصدر القوة والسلطة بناء على قيم ومعايير اكتسبت اجتماعيا ، فهو المسؤول وهو من يصدر الأوامر ولا يرضى بسهولة أن يكون في مركز التابع المتلقي للأوامر والتوجيهات من امرأة، من قبيل "

[1]. أنتوني غيدنز،فيليب صاتن، مرجع سابق، ص.270.

أن القوة الرمزية هي السلطة " [1]؛ وهي السمة التي يحملها الرجل بناء على ما يمليه النظام الاجتماعي فتتوارثه المجتمعات فيصبح الرجل فيها صاحب السلطة الرمزية على المرأة.

من خلال هذه الفكرة يمكن القول الرمزية والاعتقاد المتمثل في كون السلطة والمسؤولية دائماً في يد الرجل، قد تُرجم ذلك في شكل سلوك متمثل في رفض المرؤوسين لأوامر وتوجيهات المسؤول عنهم المُمثل في المرأة المقاولة، ما يخلق أمامها مشكل حقيقي يعرقل تسييرها للعمل بصفة طبيعية ما ينعكس سلباً على نشاطها ككل.

في ظل ذلك تسعى المرأة المقاولة جاهدة إلى محاولة تجاوز تلك العراقيل بشتى الطرق مما يفرض عليها الأمر تبني سلوكات وقائية تجنبها الكثير من المشاكل سواء مع العمال أو المتعاملين معها من إدارات ورؤساء مصالح وممولين،... إلى غير ذلك من جهات ذات علاقة مع المرأة المقاولة.

فبعض النساء المقاولات وبناء على ما أظهرته الدراسة الميدانية يلجأن إلى وسيلة تغيير المظهر فيكون ظهورها بمظهر الرجل هو الحل بالنسبة لهن ، خاصة في نشاطات معينة كالبناء والفلاحة والزراعة بشكل خاص كاستراتيجيه متبناة من فئة النساء المقاولات لتخطي بعض العقبات، حيث اضطرت البعض منهن إلى التغيير من مظهرهن ويتشبهن بالرجال سواء في اللباس أو تقليد التصرفات وأسلوب العمل من خشونة وحِدة في التعامل كتساهل منها على بعض القيم الأنثوية، من منظور إضفاء على أنفسهن قوة مثل قوة الرجال، وهي في حقيقة الأمر قوة مصطنعة، كمحاولة منها لتعويض النظرة التي يشوبها نقص والتقليل من شأنها ، "فالنساء محكومات في كل لحظة بتقديم المظاهر لأساس طبيعي للهوية المُنتقصَّة التي خصصت لهن اجتماعياً" [2]؛ كمحاولة منها لتعويض ما تم انتقاصه منها من طرف المجتمع، ما يوحي هذا إلى قوة تأثير التمثلات الاجتماعية السائدة حول المرأة وعملها في هذا الميدان.

---

[1]. بيير بورديو، مرجع سابق، ص .66.

[2]. نفس المرجع، ص. 56.

فهذه التمثلات تشكل واقع اجتماعي "فالفرد إذن محدد بموقعه المرتبط بأدوار هي عبارة عن توقع الغير لسلوك الفرد"[1]، من أجل إعطاء مبرر وتفسير السلوكيات التي تلجأ لها المرأة المقاولة، فهي من جهة محاولة منها لإرضاء من هم محيطين بها من أهل، عمال، مسؤولين تتعامل معهم، إدارات ... ومن جهة أخرى من أجل تحقيق النجاح أمام المشكلات الاجتماعية ومنه الوصول إلى درجة التكيف والاندماج في الوسط الذي تعمل فيه.

إلى جانب عوامل أخرى تعرقل مسار المرأة المقاولة في العملية التنموية والمتمثلة أبرزها في غياب الخبرة في المجال ؛ باعتبار أن معظم المشاريع المسيرة من قبل المرأة لازالت في مراحلها المبكرة، هذا فضلا عن المنافسة الشديدة من طرف الرجل المقاول والتي تكون أحيانا كثيرة منافسة غير شريفة، فهي وبحكم ما يعترضها من صعوبات تعتبر في مكانة أقل درجة منه أقل منطقية وعقلانية، في عدة نواحي ما يعني ذلك عدم تكافؤ الفرص في المنافسة ولا مجال للمقارنة بين المرأة المقاولة والرجل المقاول في ريادة الأعمال وعالم الاستثمار، إذ يؤمن الرجل المقاول بأنه الأنسب والأجدر بالتواجد في الحقل المقاولاتي من المرأة.

صحيح أنهما يشتركان في بعض الصعوبات التي تواجههما على حد سواء كالمعاملات الإدارية، الضرائب، البنوك، بيروقراطية بعض المؤسسات وما إلى ذلك.

إلاَّ أن ما تعرفه المرأة المقاولة من قيود مفروضة عليها هي أعمَّق وأكثر حِدة مما يعرفه الرجل في مسار العمل التنموي، أي ما تعرفه المرأة المقاولة أكثر حدة مما يعرفه الرجل على اعتبار أنه متحرر اجتماعياً وله مجال أوسع من العلاقات أين يستطيع تجاوز مشاكله بشكل أسهل.

– وعلاوة عن ذلك فأن الرجل يمتلك في رصيده جرأة وشجاعة أكثر من المرأة خاصة في حل المشاكل التي تعترضه في حال الأزمات في العمل، حيث يحسن تدبير شؤونه دون ضرَّر، والمرأة ليست كالرجل إذ أنها تتقيَّد وتلتزم أكثر من الرجل فنجدها تلتزم بمواعيد دفع

[1]. الآن توران، **نقد الحداثة**، تر: أنور مغيث، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، (د، ط)، 1997، ص .449.

الضرائب، أو الديون عكس الرجل الذي يعرف تماماً كيف يسير أموره بحكم الخبرة، والاحتكاك بالخبراء في الميدان حيث يحسن استغلال نفوذه وعلاقاته لصالح عمله.

من جهة أخرى نجد أن الرجل المقاول في رصيده رأسمال اجتماعي أوسع من المرأة المقاولة خاصة عندما يتعلق الأمر بشبكة العلاقات الاجتماعية بحكم تعاملاته المفتوحة دون قيود سواء مع المؤسسات والمصالح كمصلحة الضرائب، البنوك، الضمان الاجتماعي، وما إلى ذلك، أو من ناحية تعاملاته مع رجال الأعمال والمسؤولين، ما يضعف ذلك من قدرة المرأة المقاولة على منافسة الرجل لها، نتيجة لعدم تكافؤ القوى بينهما.

– بالإضافة إلى الصعوبات التي تتلقاها المرأة المقاولة، والمرتبطة بالتأهيل أو التدريب أو حضور الاجتماعات، إذ أنه لا يتسنى لها الأمر بسهولة لحضور للاجتماعات أو دورات تكوينية في الشأن المقاولاتي، أو المشاركة في المعارض خاصة خارج الوطن أو حتى خارج ولايتها بهدف تبادل و عرض منتجاتها وتسويقها أو حتى بغرض تبادل الخبرات والتعرف على تجارب النساء المقاولات في مختلف المناطق لكسب خبرة في المجال.

ما تم ذكره آنفا يتعلق بميدان العمل إلى جانب معطيات أخرى مستجدة وأكثر عمقا تظهر من خلال الدراسة الميدانية لهذا الموضوع أما فيما يخص الجانب الأسري فسيتم عرض ذلك في العنصر الموالي.

## 2.2. تحديات المرأة المقاولة المتعلقة بالجانب الأسري:

من المؤكد أن مجمل الأنماط التي تتم بها عملية التنشئة الاجتماعية للفتاة في المجتمع الجزائري عموما ، قائمة أساسا على جملة من المفاهيم المحددة لتموضع المرأة في البناء الاجتماعي كمفهوم السمع والطاعة مُظهِرة الخضوع المطلق لسلطة الرجل المبنية على هيمنة الفكر التقليدي المرتبط بالهيمنة الذكورية.

كل تلك العوامل وما تفرزه من تداعيات لها دور كبير في النمط المعيشي للفتاة مستقبلا سواء في حدود بيتها أو في محيط عملها ؛ فهذا الأسلوب المتبع في تنشئة الفتاة له الدور الكبير في طريقة تعاملها وتفاعلها مع حياتها مستقبلا ، وهذا ما سينطبق حتما على المرأة

المقاولة فيمكن القول بأن هذا الأسلوب المتبع في التنشئة ستلقي بآثارها على ما سيواجه المرأة المقاولة من مشاكل وتحديات؛ ولعلمن أبرز ما يواجه المرأة المقاولة من تحد فيما يخص أسرهن ؛ هو مسألة التوفيق بين العمل الريادي والحياة الأسرية، تتجاذبها الواجبات المنزلية والمهنية في ذات الوقت فينتظر منها الوقوف على إدارة وتسيير كل ما يرتبط بعملها كمسؤولة وصاحبة مشروع من رقابة وتسيير وإدارة شؤون العمال التابعين لها وإمداد المشروع بالإمكانيات المادية والمالية إلى غير ذلك من المهام المتعلقة بالعمل.

في الشق المقابل من ذلك أين تكون التزامات المرأة المقاولة تجاه أسرتها والسهر على الواجبات المنزلية كربة بيت من إدارة شؤونه وتربية الأبناء والسهر على متطلبات الزوج أو الأهل بصفتها أم، أو زوجة، أو بنت أو أخت؛ خاصة إذا تعلق الأمر بما يتطلبه الأبناء من عناية واهتمام شديدين في ظل الوضع الراهن لمتطلبات الحياة ومع زيادة المشاغل فيقتضي منها الأمر الحرص على توفير العناية اللازمة لهم والوقوف على متطلباتهم المتجددة حسب العصر فتزايدت بذلك مسؤوليتها تجاه الأسرة.

صحيح أن الشأن نفسه ينطبق على النساء العاملات بصفة عامة في جزئية التوفيق بين البيت والعمل، باختلاف المهام الموكلة لهن، لكن الأمر يختلف هنا عندما يرتبط بالعمل في ميدان المقاولة بالنسبة للمرأة، وهذا راجع إلى أن العمل في الحقل المقاولاتي خاصة بصيغة المسؤول على المشروع لا يعرف الدقة في ضبط التوقيت ومواعيد العمل مثل باقي الوظائف، فيقتضي الأمر من المرأة المقاولة أحياناً تسخير يوم بأكمله في الوقوف والإشراف على سير عملها إضافة إلى تنقلاتها بين مواقع العمل والإدارات والمصالح فيكون حضورها مع أفراد أسرتها يتسم بالغياب تارة وبالتواجد المتقطع الغير منظم تارة أخرى ما ينجم عنه خلل في عملية التواصل مع الأبناء والزوج أو الأهل بصفة عامة.

فتجد المرأة المقاولة جراء ذلك صعوبة في التوفيق بين واجباتها إلى جانب الجهد المضاعف الذي تقوم به كمحاولة منها لتجنب أي تقصير، ما يؤثر ذلك عليها وينعكس سلباً على صحة المرأة من جهة، وتقصيرها في إحدى مسؤولياتها لا محالة من جهة ثانية.

ويمكن التعبير عن ذلك بحالة صراع الدور فالمرأة المقاولة تعيش في حالة ضغط مضاعف، فهي تحاول قدر الإمكان التوفيق وإثبات نجاحها وقدرتها في الحفاظ على دورها الاجتماعي قدر الإمكان، من أجل أن تتجنب أي نوع من أنواع التأنيب والانتقاد على تقصيرها إزاء البيت والزوج أو تعرضها للتهكم والمحاسبة من قبل الأهل والمحيط الذي تعيش فيه إثر تفريطها ولو بالجزء القليل في إدارة شؤون المنزل، كي تثبت كفاءتها ولا تخسر نجاحها في أي من المجالين.

إذ أن أفراد المجتمع عادة ما يُقرنون نجاح المرأة في عملها خارج المنزل بالفشل والتقصير في جانب المهام المنزلية، "فالنساء اللّاتي بلغن مراكز عالية جداً (كادر، مديرة، وزيرة....) يتوجب عليهن أن يسدّدن على نحو ما هذا النجاح المهني، بنجاح أقل في النظام المنزلي (طلاق، زواج متأخر، عزوبية، صعوبات أو فشل مع الأطفال...الخ)"[1].

أي أن المرأة تدفع ثمن نجاحها وتألقها في العمل المقاولاتي، بتقصيرها في مهامها المنزلية، خاصة وأنها خرجت عن الصورة النمطية المعدة لها من طرف المجتمع، لذلك تلجأ إلى مضاعفة المجهودات قدر الإمكان ما يترتب عن هذا الوضع أثار سلبية بالنسبة للمرأة المقاولة على مستوى حياتها في شؤون النظام المنزلي من توقيت و طريقة تربيتها للأبناء رغم وجود مؤسسات مخصصة من رياض للأطفال ونوادي إلا أنها غير متلحة في أوقات خارج أوقات العمل المعتادة عكس باقي الوظائف التابعة للقطاع العمومي والتي يكون نظام العمل والتوقيت فيهما محددين.

فمن المعلوم أن أوقات العمل بالنسبة للمقاولة وصاحب المشروع على وجه التحديد غير محدد بتوقيت ثابت ، فذلك راجع "للصور النمطية والأدوار الاجتماعية المحددة التي تضع على عاتق المرأة مسؤولية العمل المنزلي، ونقص للبنى التحتية اللاّزمة بالاعتناء بالأطفال خلال عمل الأم" [2] ، مما يزيد الأمر من عبء المسؤوليات على النساء المقاولات

[1]. بيير بورديو، مرجع سابق، ص. 158.

[2]. تقرير حول الوضع الوطني–الجزائر–، مرجع سابق، ص.8.

فتصبح المرأة المقاولة مشتتة الذهن تنصب اهتماماتها وانشغالاتها على عدة جبهات تفرض عليها مراعاتها والعناية بها.

– لو أردنا النقاش في هذه الجزئية بعمق أكثر وصراحة فنجد أن بعض الأزواج يُثقل المرأة خاصة إذا كانت مقاولة وصاحبة مشروع بمزيد من المهام والمسؤوليات فيحملها الرعاية الكاملة للأطفال من تربية وعناية وتدريس ومتابعة... وكأنه بمثابة العقاب المبطن من الزوج كونها تعمل وتجتهد وتسعى للنجاح والتألق في عملها خارج المنزل فتدفع ضريبة ذلك فتُلقى على عاتقها جل المسؤوليات المتعلقة بالأبناء ، مما يخلق خلل وعدم التكافؤ في توزيع المسؤوليات بين الزوجين وهذا ما نلاحظه بوضوح في الآونة الأخيرة في الكثير من الأسر فأضحت الأعمال ومشقة التربية والبيت ملقاة على المرأة بشكل كلي تقريبا.

وهذا لا يخفى على ملاحظ سوسيولوجي يقظ لما يحصل حوله من مستجدات في المجتمع وكأننا أمام توزيع جديد للمهام والمسؤوليات بين المرأة والرجل، الزوج والزوجة، إن المتتبع لشؤون الأسر يجد نوع من المفارقة في توزيع الأدوار والمهام ، فالرأي والمشورة وسلطة الرأي وبسط الهيمنة تكون من نصيب الزوج (الرجل) والتربية وعناء الواجبات المنزلية والسهر على متطلبات الأبناء داخل وخارج البيت هي من نصيب الزوجة (المرأة) وكأن الرجل أصبح يتنصل من المسؤوليات تجاه الأبناء ، صحيح في وقت سابق كانت المرأة تتحمل الواجبات المنزلية لوحدها لكن فيما يخص متابعة الأبناء كان فيه نوع من التوازن في المسؤوليات من تقاسم وتعاون بين الآباء غير أن الوضع قد تغير الآن فأصبحت للرجل نوع من الاستقلالية تجاه رعاية ومتابعة الأبناء ، أي فُسح له مجال أوسع من الحرية والاستقلالية خاصة إذا كانت الزوجة تعمل في القطاع الخاص وما يترتب عنه من تبعات بعيدة المدى على الحياة الخاصة بالنسبة للمرأة المقاولة.

يمكننا القول في الأخير أن عبء المهام الملقاة على عاتق المرأة خاصة في وقتنا الحالي؛ قد تضاعفت بشكل لافت للانتباه في مفارقة بين ثقل وعبء المسؤوليات من جهة والنظرة الدونية للمكانة التي تحتلها المرأة في المجتمعات التقليدية من جهة أخرى وما له من

تبعات بالغة الأثر بغض النظر عن التقصير في عمل المرأة المقاولة في عملها بل إنها تؤدي إلى تراجع في التفاعلات الأسرية بالتالي التباعد الاجتماعي.

## 3.2. تحديات المرأة المقاولة المرتبطة بالتفاعل مع المحيط الاجتماعي:

تنتظم علاقة المرأة مع محيطها الاجتماعي بالتفاعل المبني على توزيع المكانة والدور وفق مفاهيم ومنطق الذكورة والأنوثة، السلطة والقوة، القائد والتابع، القوامة والضعيف، في علاقة تفاعل تشكل تراتبا معينا يحدد المكانة الاجتماعية لكل من المرأة والرجل في المجتمع.

فيصبح تقسيم العمل وتوزيع الأدوار مبني على أساس جنسي فتتشرب الأجيال هذه المبادئ والثقافات فتتوارثه بفعل عملية التنشئة الاجتماعية هذه العملية التي تحمل في طياتها التفرقة الجنسية في تلقين الأدوار للأبناء باعتبار أن ، "كل مجتمع ينتج في إطار ثقافته الخاصة، أي ضمن نسقه القيمي الشمولي السائد، عدة ثقافات فرعية من بينها ما يمكن الاصطلاح عليه بثقافة جنسية أو ثقافة النوع الجنسي، متضمنة لمجموعة من القيم والرموز والمعايير والصور والتمثلات ...التي تحدد لكل من الجنسين شخصيته أو هويته الجندرية ودوره وقيمته ومكانته وموقعه في المجتمع وبالتالي ثقافته الجنسية الخاصة والمتميزة، وما يترتب على ذلك من علاقات وتبادلات مادية ورمزية بين الجنسين"[1].

إن ما يؤكده هذا الطرح هو وجود جملة من العوامل والمحددات التي تتحكم في المرأة بالتالي ستؤثر حتما على الفعل المقاولاتي لدى فئة النساء، "فنظام السلطة العائلية له دور في تهميش دور المرأة إذ أن المجتمعات العربية مجتمعات أبوية فالرجل هو الذي يبين القوانين ويبلور المفاهيم ويضع المقاييس"[2].

من شأن ذلك كله أنه سينعكس بالضرورة على نمط وطريقة تسيير المرأة المقاولة لمشاريعها الريادية؛ بداية من تهكم ومعارضة ورفض الأهل والمحيطين بالمرأة المقاولة لعملها في ميدان رجالي بالدرجة الأولى ، لدرجة أن بعض النساء المقاولات قد تعرضن لمقاطعة

[1]. مصطفى محسن، مرجع سابق، ص.25.

[2]. ضامر وليد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص.110.

الأهل وتجنب التعامل معهن كتعبير عن رفض تواجد المرأة مجال الاستثمار وريادة الأعمال جراء الصور النمطية والتمثلات المشكلة حول المرأة والتقسيم الجنسي للعمل.

فبمجرد توجه المرأة للمقاولة فإن ذلك ستثير سخط الجماعة جراء خروجها عن السلطة الرمزية للمجتمع وكأنها قد جلبت لنفسها ولأهلها العار بل وحتى قد تصل مستويات الرفض هذه إلى استهجان ورفض ما يتطلبه العمل في مجال المقاولة، من مقتضيات مثل سفر المرأة خارج الولاية أو خارج الوطن في إطار العمل قصد المشاركة في دورات تكوينية وتدريبية في المجال أو قصد اقتناء معدات تخص العمل والتواصل مع المتعاملين.

فتلقى الرفض والاستهجان وهذا ما يتعارض مع العمل في مجال المقاولة فهو يتطلب تجديد المعارف وتحيينها كما يتطلب تواجد المسؤول عن المشروع في أوقات غير منتظمة كحدوث أي طارئ يستدعي وجود المسؤول المباشر على المشروع؛ لأنه يُتوقع أن يحصر دور المرأة داخل الأسرة إلى جانب بعض القطاعات كالتعليم والصحة والإدارات العمومية، من باب فرض شروط اجتماعية على المرأة فتعاني جراء ذلك المرأة المقاولة أشكال الإقصاء والاستبعاد من طرف المحيطين بها من أهل وجيران مما يشكل لها ضغطا نفسيا هذا إلى جانب الحواجز الاجتماعية التي تحول دون تحقيق أهدافها.

كل ذلك يعمل على الخفض من استقلالية المرأة المقاولة فيما يخص صيرورة عملها ومتطلبات مشروع عملها بشكل مستقل ومن المسلم به أن طبيعة العمل الريادي تحتاج المرأة فيه إلى نوع من الاستقلالية في هذا المقام "لا تعني إضعاف المحددات الاجتماعية بقدر ما تعني تحول هذه الأخيرة واتخاذها لصورة أخرى"[1].

غير أن الاستقلالية وفق منظور ما هو سائد في المجتمع تتعارض مع محددات الضبط الاجتماعي عندما لا تمتثل المرأة المقاولة لأعراف المجتمع وقوانينه ولا تتوافق سلوكاتها مع ما هو منتظر منها من طرف المجتمع.

[1]. فريدريك لوبرون، مرجع سابق، ص. ص. 34-35.

## 4.2. تحديات المرأة المقاولة المرتبطة بمبدأ الثقة بالنفس:

في علاقة جوهرية بين المرأة المقاولة واقتناعها بفكرتها وبأهليتها مجال فيه من النقاش والتحليل المعمق يحمل أبعادا عدة؛ فمن المسلم به أن لكل ما مرت به الفتاة نتيجة للتنشئة الاجتماعية خاصة في المجتمعات ذات السلطة الأبوية تداعيات على مستوى إدراكها ووعيها بذاتها ما يترك أثرا على المرأة بأن بنيتها النفسية والعضوية ضعيفة.

فمن شأن الظروف المحيطة بها والأساليب المتبعة في تنشئتها اجتماعيا من حدود التفاعل بين الجنسين وتبعيتها واعتمادها على الرجل بل وحتى بالعودة إلى جذور ذلك باعتبار أن ولادة الأنثى هي عبء اقتصادي واجتماعي ؛ كلها عوامل تُميت الثقة بالنفس بالنسبة للمرأة وتُضعف من إرادتها للإبداع والابتكار ومنه ستؤثر تداعيات تلك العوامل على عمل المرأة خارج المنزل خاصة إذا تعلق الأمر بالاشتغال في النسق المقاولاتي.

فكلها أسباب تؤدي إلى عدم الوعي بأهمية العوامل المرتبطة بالإرادة والثقة بالنفس بين النساء المقاولات ومنه غياب الذات المستقلة بالنسبة للمرأة وما يترتب عنه من انعدام الجرأة في طرح الأفكار المستجدة حول المشروع المقاولاتي ، فتصبح عاجزة وقليلة الخبرة أو بالأحرى هذا ما تضنه المرأة المقاولة عن نفسها؛ إن من جملة التحديات التي تواجه النساء المقاولات إلى جانب إقناع المرأة من طرف المجتمع بأنها محدودة الإمكانيات بحكم أنها عاطفية جدا لا تستطيع اتخاذ القرارات وتسيير مشروع خاص.

من شأن كل ذلك أن يضعف ثقة المرأة بنفسها فتعيد إنتاج تلك الأفكار والمعتقدات لتجد نفسها تدور في حلقة مفرغة فيزيد عمق دائرة التحديات السوسيوثقافية مما يقلل الأمر من فرص تمكين المرأة اقتصاديا واجتماعيا، بالتالي يؤثر على الفعالية الايجابية بالنسبة للمرأة المقاولة ويحد من مشاركة كاملة لها في عالم الاستثمار والأعمال الحرة.

في إطار هذه الظروف التي تمارس فيها المرأة المقاولة نشاطها المقاولاتي يتطلب منها الأمر إلى محاولة إثبات العكس بمضاعفة المجهود واللجوء إلى حلول وسبل لعلها تقلل من

تلك التحديات المفروضة على المرأة المقاولة بإتباع آليات مساعدة على تخطي كل ما يعترضها بتبني جملة من الاستراتيجيات والتي سيتم عرضها في العنصر الموالي.

## 3. إستراتيجية المرأة المقاولة كـــآلية لتجاوز التحديات:

إذا أردنا الحديث عن الإستراتيجية من زاويا مـحددة فإنه لمن الضروري في البداية من تقديم تعريف الإستراتيجية التي تعبر على في مجملها على أنها كل سلوك موجه نحو غاية معينة، ومن أجل ذلك تهدف القرارات الإستراتيجية على المدى البعيد إلى توقع وتوجيه المؤسسة كتنظيم أو جماعة ما أو فرد على أنه نسق منتهي بالنسبة للمحيط المليء بالشكوك.

وعلى هذا الأساس يمكن تعريف الإستراتيجية على أنها اختيار معايير القرارات المسماة بالإستراتيجية لأنها تقصد توجيه المؤسسة بطريقة محددة في المدى البعيد للنشاطات والبنيات التنظيمية.. قصد التأثير بطريقة فعالة على النشاطات المنتجة والمربحة"[1].

وأمام التحديات التي تشهدها المرأة المقاولة في الجزائر خاصة في مناطق معينة من الوطن والمتمثلة في المناطق الداخلية والوسط تلجأ النساء المقاولات إلى إتباع ورسم سلوك موجه بإدراك تام للأهداف المراد الوصول إليها ، قصد تخطي تلك المعيقات ومواجهة التحديات؛ فتلجأ المرأة المقاولة في مثل هذه الحالات إلى تبني استراتيجيات معينة بحدود ما هو متاح لها في هامش الحرية؛ الذي يمنح لها نوعا ما الاستقلالية في التصرف مقابل الضغوطات الاجتماعية التي تحد من الحرية الفردية للمرأة المقاولة.

فهي تناور بإتباعها سلوكات معينة و اتخاذ قرارات مهمة ومؤثرة كمحاولة منها لتجاوز تلك المشاكل والتحديات بنجاح ومنه الوصول إلى تحقيق أهدافها هذا في حالة اكتشاف المرأة المقاولة لمنطقة الهامش ومدى قدرتها على التحكم فيه ؛ هذا من جهة من جهة ثانية مدى

---

[1] . خريبش عبدالقادر، «**دراسة سوسيونسقية في علم اجتماع التدبير**»، أطروحة دكتوراه علوم علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر (غير منشورة)،2008، ص.ص.31-32.

وعي المرأة المقاولة من معرفة ما تملك من إمكانيات ومصادر قوة تستغلها في المناورة والسعي لتحقيق غاياتها.

يخضع اختيار المرأة المقاولة كونها فاعل اجتماعي لإستراتيجية ما دون أخرى نتيجة لعدة اعتبارات وشروط تتحكم في ذلك من بينها الظروف المحيطة بعملها؛ طبيعة المشروع؛ حدود إمكانياتها؛ إلى غير ذلك من الاعتبارات الجندرية المتحكمة في الخطط التي تسير وفقها المرأة الريادية على اعتبار أن "الفاعل العقلاني واعي بأهدافه، حيث تلح هذه المقاربة على أن شروط التنشئة الاجتماعية هي المكان الذي تبنى داخله الاستراتيجيات؛ بالإضافة إلى ارتباطها الكبير بسياقات وتفاعلات هامة في بعدها الممكن"[1].

فالمرأة المقاولة تناور لبلوغ غاية معينة باستغلالها لحدود ما تملك من إمكانيات ومصادر، فتنتقل المرأة المقاولة بسلوكها إلى واقع ملموس لتبني إستراتيجية دفاعية لمعالجة كل ما يعترضها من تحديات ومعوقات في النسق المقاولاتي؛ في هذا القبيل أظهرت أبحاث ميشال كروزي "أن المقاولة بنية للسلطة يستطيع كل فاعل داخلها أن يمتلك قدرة معينة على التفاوض، بفضل حيازته لكفاءة ملائمة لشركائه؛ خصومه؛ تجعله يبلور إستراتيجية لبناء استقلاليته وحريته داخل العملية الإنتاجية ... وبالتالي فإن العالم الاجتماعي للمقاولة هو محصلة لترابطات الفاعلين داخلها وتفاعلهم غير المتساوي مع أهدافها الاقتصادية"[2].

ومنه فإنه وبتبني المرأة المقاولة لإستراتيجية دفاعية تكون بذلك قد انخرطت فعليا في قواعد اللعبة؛ لكسب دينامية على مستوى العالم الاجتماعي والثقافي للمقاولة.

فالمرأة المقاولة الفاعل الاستراتيجي تسعى لكسب رهان البقاء والاستمرارية في النسق المقاولاتي من جهة وكسب رهان استقلاليتها كفاعل منتج ومنه الاعتراف المجتمعي بكفاءتها من جهة أخرى؛ "بيد أن هذه المحصلة من الترابطات – القائمة على جدل التعاون والنزاع – ليست فقط علاقات سلطة ونفوذ، بل هي كذلك تشكلات سوسيو–ثقافية وفق واقع ملموس

[1]. فريدريك لوبرون، مرجع سابق، ص.181.

[2]. لحسن خليل خوخو، مرجع سابق، ص.19.

للعملية الإنتاجية؛ إنها أداة ثقافية لمعالجة المشاكل الواقعية التي تطرحها عملية تهيكل وضبط التعاون النزاعي للفاعلين.

فالمقاولة هي فعل ثقافي كذلك، بالمعنى الذي تقوم فيه على أساس المقدرة الفردية لكل فاعليها على مواجهة حدة النزاع؛ ومشاكل التعاون؛ إكراهات التقنية. وبالتالي فإنها تشكل عالم من التحالفات وأنماط العلاقات الثقافية التي تعكس « درجة الاندماج الاجتماعي في عملية الإنتاج»"[1]؛ إن اختيار توجه المرأة نحو المقاولة بالذات في وسط غير مشجع لفعل المقاولة بالنسبة للمرأة فإنها بالتأكيد تكون قد انخرطت في عالم من الضغوط والاكراهات النابعة من النسق الذي تزاول فيه نشاطها.

بيد أن المرأة المقاولة في هذا الوضع تتمكن من هامش الحرية كوسيلة لتأكيد نفسها ووجودها كفاعل مستقل لا تابع لسلطة مجتمعية، بذلك سنتجه في سياق هذا الحديث إلى تحليل العلاقة التفاعلية بين الفاعل الممثل في المرأة المقاولة وبين النسق الذي تنشط فيه المرأة المتضمن علاقات وأطراف فاعلة؛ نظم؛ عادات؛... إلى غير ذلك من جملة مصادر الضغط والإكراه.

فبتعرض المرأة المقاولة لجملة من التحديات والمعوقات تكون أمام عدة حلول في حدود ما تحوزه من مؤهلات وتتبنى إستراتيجية معينة تكون قد دخلت في قواعد اللعبة كل لاعب يطمح لتوسيع دائرة مكتسباته بأقل ما يمكن من مراهنة.

بيد أنه وبالتعمق في هذا الشأن يتبيّن أن بعض الاستراتيجيات المتبناة من قبل المرأة المقاولة والتي تهدف في ظاهرها التوفيق في تجاوز التحديات و تخطي أي عقبات تعترض عملها الريادي إلا أنها في حقيقة الأمر تزيد من عمق الثقافة السائدة حول المرأة بما هو معروف عليها من محدودية معارفها وقلة إمكانياتها في مجال الاستثمار والعمل الحر .

بمثابة إعادة إنتاج لتلك الأفكار من خلال تبني المرأة المقاولة لبعض الاستراتيجيات دون غيرها ، للحفاظ على الدور والمكانة المزدوجة ذات القطبين في الوقت نفسه دورها

[1]. نفس المرجع، ص.ص.19-20.

التقليدي كامرأة ربة بيت مهتمة بشؤون الأسرة ودورها كمقاولة مسيرة لمشروع ريادي ومكانتها في المجتمع لتلقى القبول ورضا المجتمع فتصبح في حالة صراع الدور الذي تعيشه، أشبه ما يكون الأمر باللعب والمناورة للحفاظ على التوازن فترسم المرأة المقاولة إستراتيجية محددة ضمن مجال اجتماعي معيّن تتوافق معه، إذ "تتمثل دينامية اللعبة في لاعبين يحافظون على رأسمالهم أو يسعون إلى تقويته تبعا للقواعد الضمنية للعبة ولضرورات إعادة إنتاج اللعبة ورهاناتها لكن القواعد يمكن تغييرها بما أن الفاعلين يتصارعون أيضا من أجل تعديل معايير وقواعد اللعبة كإستراتيجية من أجل تحسين مواقعهم"[1].

فباعتبار المرأة المقاولة في هذه الحالة لاعب استراتيجي تسعى وتناور من أجل البقاء في الميدان المقاولاتي؛ وتحقيقها لأهداف معينة وحماية مشروعها الريادي مصدر رزقها من أي تهديدات قد تواجهه في محيط شرس مليء بالمنافسة والمعيقات، فتتجه المرأة المقاولة إلى إتباع عدة خطط في سبيل تحقيق ذلك فتصمم إستراتيجية تتلاءم مع قدراتها وحدود إمكاناتها المتاحة في ظل بناء علائقي اجتماعي خاص يحيط بها بالتالي تسير عملها وتتفوق على ما يواجهها من تحديات وتهديدات بأيسر السبل وأنسبها في بيئة العمل المحيطة بها بمعنى أنها تبني استراتيجيات ذات بناء اجتماعي وثقافي.

– فقد تلجأ المرأة المقاولة إلى توكيل شخص ينوب عنها للقيام بالعمل بشكل مباشر بدلا عنها فتتمحور حوله عمليات التسيير للمشروع خاصة إذا ارتبط الأمر باتخاذ القرارات؛ تسيير؛ رقابة ومتابعة وتوجيه العمال؛ إلى غير ذلك من المهام بينما يكون من نصيبها أي المرأة المقاولة بعض المهام التي لا تكاد تبين كونها صاحبة المشروع والأمر هنا يختلف عن المرأة المقاولة المسجلة بالاسم فقط دون ممارسة فعلية للأنشطة والمهام فهي في هذه الحالة غير مدركة تماما بما يجري وغير واعية بما يحدث في ميدان العمل إنما القصد هنا المرأة المقاولة التي تمارس فعليا جانب من الأعمال والمهام بشكل غير مباشر بصفتها صاحبة

[1]. حسن أحجيج، **نظرية العالَم الاجتماعي**، مرجع سابق،ص.138.

المشروع فتعمل على توكيل شخص ينوب عنها فتلقي على عاتقه بعض الأعمال التي تقتضي حزم وصرامة.

– كما يمكن أن تلجأ المرأة المقاولة في كثير من الأحيان إلى تقاسم العمل وتكليف من تراه كفؤ لذلك ، وفي الغالب وحسب ما بينته الدراسة الاستطلاعية والميدانية عادة ما يكون الشخص المكلف من طرف المرأة المقاولة من الأهل فقد يكون الزوج، أو الأخ، أو الابن، أو الأب .. فتوكل له بعض المهام والتي عادة ما تكون في الواجهة خاصة ما تعلق منها بشؤون العمال والإشراف عليهم وكذا إصدار التوجيهات والأوامر بشكل مباشر بينما هي تكتفي بالتعاملات والإجراءات الإدارية وما إلى ذلك.

– كما أن المرأة المقاولة قد تلجأ في بعض الأحيان إلى تبني مشاريع ذات طابع نسوي حتى وإن تعارضت اختياراتها هذه مع دائرة اهتمامها وطموحها؛ بمعنى أنها تتعمد الابتعاد عن مشاريع معينة ذات طابع خاص كالبناء وتهيئة الطرقات والإنارة العمومية الفلاحة...الخ أي أنها تتحاشى مشاريع معينة لتتجنب بذلك باع كبير من المشاكل والقضاء على المعيقات في مجال العمل والدافع للفعل المقاولاتي بالنسبة للمرأة في هذه الحالة غالبا ما يكون بغرض الكسب المالي والتخلص من التبعية المادية.

– أما فيما يخص تأمين الرأس المال المادي والتمويل فوجهة النساء المقاولات سيكون بدرجة أولى اعتمادها على الشبكة الاجتماعية والرأس مال الاجتماعي مصدر لها في هذه الحالة.

– إلى جانب نوع آخر من السبل لتجنب أي عقبات في العمل المقاولاتي ففي بعض الحالات تلجأ المرأة المقاولة إلى توظيف داخلي فقط أي من لهم علاقة وطيدة بها كالاعتماد على الأقارب والأصدقاء المقربين فقط دون غيرهم فتستقطب وتوظف من كانت لهم علاقة بها تحمل الثقة والتفهم كطريقة لتحاشي أي مشاكل.

– وقد تذهب المرأة المقاولة إلى أبعد من ذلك في سبيل تجنب أي مشاكل وعراقيل فتنفصل عن واقع المجتمع وتحاول الظهور بمظهر السطوة والقوة باستعارة ذلك من الرجل

من خلال تغيير شكلها؛ فالمرأة بمجرد اقتحامها للعمل المقاولاتي فإنها سرعتنازل عن عنوان الرقة والأُنوثة بحكم مقتضيات العمل في هكذا مجال فتلجأ المرأة المقاولة في مثل هذه الحالة إلى إظهار نوع من القوة والسيطرة فتظهر بمظهر الرجل، فتتعمد إلى إهمال شكلها الخارجي كأنثى والتصنع بأسلوب فيه خشونة في التعامل وصرامة أكثر ضنا منها أن إتباع مثل هذا الأسلوب سيخرجها من حلقة التابع الضعيف قليل الكفاءة إلى حلقة الأهلية والقدرة والقوة؛ فتعيش المرأة المقاولة جراء ذلك نوع الانقسام كمؤشر عن الاغتراب وعدم التوافق مع الذات بفعل الضغط النفسي الذي تعانيه.

إن مثل هذ ه السبل والطرق من الاستراتيجيات على وجه التحديد المُنتهجَة من قبل المرأة المقاولة تنضوي تحت ما يسمى بإستراتيجية إعادة الإنتاج والتي يمكن تعريفها على النحو الآتي:

"إستراتيجية إعادة الإنتاج هي الإستراتيجيات التي يختارها الفاعلون والجماعات من أجل المحافظة على، أو تحسين موقعهم في المجال الاجتماعي" [1]؛ فمثل هذه الاستراتيجيات أي المرتبطة باستراتيجيات إعادة الإنتاج المتبناة من طرف فئة معينة من النساء المقاولات في أحيان كثيرة تكون بشكل اعتباطي، أي أنها غير مدروسة ولم تخضع للتحليل بشكل دقيق وإنما تمّ تبنيها من قِبل المرأة المقاولة قصد الحفاظ على عملها وفي ذات الوقت الحفاظ على توازن تواجدها في المكانة التي حددت لها في المجتمع حسب العادات والتقاليد بحكم،

"إن إستراتيجيات إعادة الإنتاج لها خصوصية كبرى وهي أنها ليست بالضرورة واعية بشكل كامل وتتضمن مجالا واسعا من الضبابية، إنها ترتبط بوجودها كإنتاج للهابيتوس أكثر من وجودها كحساب عقلاني واعي" [2]؛ في ظل بيئة اجتماعية تحوي حدود وقيود غير عقلانية في كثير من الأحيان، فتناور المرأة المقاولة وتتجاذب أطراف السلطة لضمان البقاء

[1]. نفس المرجع،ص.181.

[2]. نفس المرجع، ص- ص. 181-182.

وهي مدركة تمام الإدراك لما يحدث أمامها ، فتستعين المرأة المقاولة هنا بهامش الحرية لبناء استراتيجيات تتماشى وفق نظم المعايير التي تفرضها الجماعة وسط بيئتها الاجتماعية.

## 5. مناقشة وتحليل:

إن مناقشة المواضيع المتعلقة بالنوع الاجتماعي وكل ما يخص المرأة بصفة عامة تقتضي إحاطة شاملة ومركبة من منظومة متداخلة ومعقدة من أبعاد سوسيو –ثقافية، والتي على أساسها تتشكل لدينا صورة واضحة المعالم بشقيها المادي والرمزي حول المكانة الاجتماعية للمرأة والدور المنوط بها في المجتمعات العربية بصفة عامة والمرأة الجزائرية بصفة خاصة، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال أو بفضل البحوث العلمية والدراسات الميدانية والتي بناء على النتائج المتوصل أليها قد تفيد في وضع آليات ضدّ أي تهميش أو إقصاء ممارس على المرأة.

بالتالي تخفيف جانب من جملة التحديات والصعوبات المذكورة آنفا التي تحد من مشاركة فعلية للمرأة في مجال التنمية والعديد من المجالات، لهذا الغرض لا بد من إيجاد آليـات مناهضة للميز النوعي للخروج من تبعات قوقعة الاختلاف البيولوجي والتي على أساسها تحدد الوظيفة والمكانة الاجتماعية لكل من المرأة والرجل.

مما يستدعي الأمر طرح انشغال يدور حول الاختلاف البيولوجي بين الجنسين هل يمثل البعد الوحيد لإعطاء الشرعية في تحديد مكانة كل واحد منهما في المجتمع أم أن هناك أبعاد سوسيو ثقافية وتاريخية وحضارية... أعمق من ذلك كفيلة بتعميق وإحداث الفوارق المبنية على أساس النوع الاجتماعي بمعنى أنه لا يمكن تركيز تفسيرات مبنية على عامل واحد أحادي البعد؛ ففيما تتمثل إذن المحددات الأساسية التي أدت إلى خلق تلك التراتبية وبذلك العمق في المكانة المتوارثة عبر أجيال وأجيال فهي انشغالات ينبغي أن تطرح بتدقيق وتفصيل أكثر من قِبل نخب مهتمة بهذا الشأن ؛ وليس هذا مقاما ملائما لبحثها ومناقشة جذورها التاريخية بقدر ما نحاول التركيز أكثر على رصد لأبرز التحديات والمعوقات التي تواجه المرأة المقاولة والآليات المتبعة من طرفها ؛ في سبيل التكيف مع وضعها وتحافظ على

عنصر الاستمرارية في عملها كمقاولة بتبني استراتيجيات الفعل في الحقل المقاولاتي، من جهة ومن جهة أخرى لتتمكن من الحفاظ على مكانتها الرمزية لتنال رضا المجتمع عليها ولتحقيق التكيف والموازنة في بيئة العمل التي تحمل الخصائص البيئية للحياة الاجتماعية كل ذلك بالنقد والتحليل من منظور سوسيو –ثقافي.

كما سبق وأن تمت الإشارة بأنه ينظر للأدوار التي تقوم بها المرأة في المجتمع بأنها أدوار ثانوية وهامشية، بحجة أن المرأة ضعيفة وتحتل مكانة دونية مقارنة بالرجل ، فهي في حاجة دائمة للحماية والتي لا يؤمنها لها إلا الرجل في مجتمع لا يزال يعرف هيمنة ذكورية ومع الأسف فإن نفس الأفكار يعاد إنتاجها بطريقة أو بأخرى.

ومن المفارقة في الأمر أن المرأة المقاولة في كثير من الأحيان تتعرض لمقاومة من الرجل وفي نفس الوقت تحتاج لدعمه لها ، فعلى الزوج أو أي رجل من المقربين وأفراد الأسرة أن يوفر عنصر الحصانة والحماية ، ما ينطبق فيه الأمر على المرأة المقاولة في المناطق الداخلية من المجتمع الجزائري بصفة خاصة، فطالما تلجأ إلى الاستعانة بالرجل في تسيير شؤون عملها، بل وتضطر أحيانا إلى إشراكه في العمل فتصبح بذلك مسؤولية الرجل في توفير الحماية للمرأة كمبرر لممارسة السلطة والهيمنة عليها تحت غطاء الشرعية المجتمعية.

هذا ما يشير إلى أن المرأة المقاولة لا تواجه عقبات تشريعية أو تنظيمية أو إدارية أو تلك المتعلقة بعدم تكافؤ الفرص في المشاركة التنموية، ولكن العقبات الحقيقية التي تعاني منها المرأة المقاولة إنما توجد في طبيعة النسق الثقافي والاجتماعي ؛ نظير توسع الهوة بين معايير وقيم الجماعة والسلوكات الفردية للمرأة المقاولة، مما يدفعنا ذلك إلى التساؤل عما إذا كان بمقدور النساء المقاولات تجاوز مثل هذه العقبات والتحديات؛ وهذا ما سنحاول الوصول إليه ميدانيا بناء على ما سنتناوله تحليل وتأويل للنتائج المتحصل عليها في الفصول اللاحقة من هذه الدراسة.

## خلاصة الفصل:

خصصنا هذا الفصل لتحليل ودراسة وضعية المرأة المقاولة في المجتمع الجزائري بقراءة سوسيولوجية؛ وكيف أنها استطاعت أن تخلق لنفسها مكان في الحقل النسق المقاولاتي نتيجةً للآثار المترتبة عن التغير الاجتماعي الذي طال جميع المجالات.

غير أن تسيير مشروع مقاولاتي وامتلاك المرأة لمقومات الفعل المقاولاتي ليس بالأمر اليسير فما يواجه المرأة المقاولة من تحديات متشعب ومتعدد الأبعاد منها التنظيمية والاجتماعية وكذا على المستوى الثقافي، وهذا ما تم التوصل إليه في سياق ما تم عرضه في هذا الفصل الذي تضمن بداية،عرض لجملة من المفاهيم ذات الصلة بجوهر الموضوع؛

ومن ثمة التركيز على ما يعترض المرأة المقاولة من صعوبات وتحديات أفرزتها التفاعلات الاجتماعية والنسق الثقافي التي تعرقل نشاطها في عالم الاستثمار والأعمال الحرة؛ كما تطرقنا في خضم هذا الفصل إلى أبرز الطرق والآليات التي تتبناها المرأة المقاولة في الجزائر في سبيل تخطيها لكل ما يواجهها من تحديات ميدانية.

فبالتطرق للاستراتيجيات والآليات سيسمح لنا ذلك بتوضيح أدق لما يواجه المرأة المقاولة من تحديات في معترك الحياة الاجتماعية وسوق العمل؛ وهذا ما نحاول التحقق منه ميدانيا بالدراسة والتحليل والتي يتم استعراضها بالتفصيل في الجانب الميداني المخصص في هذه الدراسة.

# الباب الثاني:

# الدراسة الميدانية

# الفصل السادس:

# الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1. مجالات الدراسة

2. المنهج المتبع

3. تقنية جمع البيانات

4. العينة وكيفية اختيارها

خلاصة الفصل

**تمهيـــد:**

تؤدي عملية التعريف بالأطر المنهجية العامة المتعلقة بموضوع الدراسة ما ارتبط منها بتحديد العينة وكيفية اختيارها؛ المنهج المتبع؛ وتقنية جمع البيانات؛ العينة وكيفية اختيارها؛ مجالات الدراسة كلها إلى تشكل صورة عن الواقع المراد دراسته فيصبح معلوما ومحددا من خلال ما تم استقراؤه من معطيات ميدانية؛ فلا يمكن استيعاب مفاهيم ونتائج البحث السوسيولوجي إلا في سياقها الميداني.

لذلك نطمح من خلال عرض هذا الفصل الذي يعد مدخلا أكثر من ضروري للدراسة في سياقها الميداني؛ حيث تهدف إلى التعريف بالأطر العامة المنهجية، والتي ستتحدد من خلالها عملية التحكم في سير العمل الميداني والمرتبطة بمجالات الدراسة الزمني والمكاني والبشري؛ وكذا الأطر المنهجية والتقنية التي تمَّ تبنيها كأرضية تقوم عليها بقية المراحل اللاحقة التي تمثل جوهر العمل الامبريقيي في هذه الدراسة والقيام بدراسة تحليلية سوسيولوجية للمعطيات المستقاة من الميدان قصد اختبار الفرضيات المقترحة والقياس والتحليل والتبرير.

## 1. مجالات الدراسة:

يتحدد المجال المكاني للدراسة الميدانية في كل من ولاية الجلفة؛ والأغواط و المسيلة؛ والتي تمثل مناطق التقاء بين الشمال والجنوب والشرق والغرب مما يكسبها طابعاً خاصاً يجعل منها ميداناً خصباً لإجراء الدراسة الميدانية لهذا وقع اختيارها في دراستنا الحالية وما تشهده أيضا هذه المناطق من تحولات اجتماعية على مستوى البُنى الاجتماعية والاقتصادية وما تفرزه هذه التحولات من تغير وظهور لفئات اجتماعية حديثة.

فهي بحق من المناطق المشجعة على البحث فيما يخص موضوع دراستنا المتعلق بتحديات المرأة المقاولة ذات البعد الاجتماعي والثقافي؛ بهدف رسم صورة مقربة على الظاهرة المراد دراستها أين يمكن الاستفادة من بعض نتائجها للكشف عن جانب من واقع وخبايا الفعل المقاولاتي النسوي في المجتمع الجزائري بصفة عامة.

ومما لا شك فيه بوجود بعض التباينات التي تعود للخلفية الثقافية وخصوصية كل منطقة في المجتمع الجزائري رغم التقارب في المرجعيات الثقافية والاجتماعية؛ وقبل عرض تفاصيل دقيقة عن العمل الميداني ومجالات الدراسة وجبت الإشارة إلى ملاحظة مهمة يمكن إدراجها في هذا المقام؛ وهي الإقرار بصعوبات ميدانية اعترضت البحث أبرزها ما تمثل في صعوبات الولوج للميدان لأن القيام بالمعاينات على الوجه المرجو ووفق ما تتطلبه مقتضيات الدراسة شكل لنا صعوبة؛ فكنا نتسابق مع الوقت في محاولاتنا لربط اتصالنا بالنساء المقاولات اللاتي تتشكل منهن عينة البحث قصد إجراء المقابلات معهن.

وكتقديم لنبذة عن المجال المكاني بحكم أن للحدود المكانية تأثير على الطبيعة الثقافية للمجتمع الذي جرت به الدراسة الميدانية وعليه سيتم عرض لمحة عن كل ولاية على حدة بدءاً بولاية الجلفة بالنظر إلى أن معظم مفردات العينة كانت تنشط في هذه الولاية وفق لما يأتي:

**- ولاية الجلفة:**

"الموجودة في قلب الجزائر، هي مركز أهم تجمع بشري، المعروف بـ "أولاد نائل" وهي منطقة مجهولة جدا حتى من أهلها ذاتهم، ليس لأنه لم يهتم أحد بدراستها، فهناك عدد من الدراسات الخاصة تمّ نشرها في مجلات أو كتب متخصصة وهناك تقارير حرّرت وحفظت في الأرشيف ومؤلفات ذات اهتمام عام تطرّقت إلى هذه المنطقة حسب المناسبات، لكن كل ذلك لقي متناثرا مُفرَّقا وصعب التناول"[1].

تأسست ولاية الجلفة كولاية إثر التقسيم الإداري ( 1974) وقد انفصلت عن ولاية التطيري آنذاك وبشأن الموقع فإن ولاية الجلفة تحتل موقعا استراتيجيا هاما إذ تعتبر همزة وصل بين شمال البلاد وجنوبها ومركز عبور بين شرق البلاد وغربها، يتوزع سكان ولاية الجلفة على (12) دائرة و(36) بلدية يتربع مجموعها على مساحة ( 32280.41مربع)"[2]؛ إن موقعها في سفح الأطلس الصحراوي وبمفترق الطرق من الشمال إلى الجنوب وبين أحضان السهوب الوسطى عند التقاء الصحراء بالهضاب العليا أكسبها ديناميكية كبيرة إذ شهدت على إثرها حيوية عمرانية واسعة.

تبعد ولاية الجلفة ب 300 كم عن الجزائر العاصمة ويحدها شمالا "كل من ولايتي المدية وتيارت ومن الشرق ولايتي المسيلة وبسكرة ومن الغرب ولايتي تيارت والأغواط ومن الجنوب كل من ولايات غرداية ورقلة والوادي"[3].

المساحة الشاسعة للولاية ميزتها بتنوع طبيعي بين منخفضات وتضاريس متنوعة وسلسلة جبلية كما أن المنطقة ذات مناخ قاري؛ يسودها مناخ شبه جاف بالمناطق الشمالية

---

[1]. فرنسوا دوفيلاري، **السهوب عبر العهود (مرافئ لتاريخ الجلفة)**، تر: عيسى بن محمد بونوة، مطبعة رويغي، الأغواط، ط1، 2015، ص.9.

[2]. محمد بلقاسم الشايب، **الجلفة تاريخ ومعاصرة**، دار أسامة، الجزائر، ط1، 2206، ص.14.

[3]. نفس المرجع، ص.14.

والوسطى للولاية أما جنوب الولاية فيسودها مناخ جاف ، كما تعرف تنوعا نباتي وهي منطقة رعوية، تمتهن الرعي تربية الأغنام الفلاحة.

بالنسبة لدوائر الولاية هي: الجلفة؛ حاسي بحبح؛ عين وسارة؛ مسعد؛ البيرين؛ دار الشيوخ؛ حد الصحاري؛ الادريسية؛ الشارف؛ عين الإبل؛ فيض البطمة؛ سيدي لعجال،

عرفت الجلفة تعاقب عدة حضارات والشعوب التي قطنت المنطقة منذ عصور قديمة بدءً بإنسان العصر الحجري والروم والبربر هذا ما أكدته آثار وشواهد المنطقة؛ تضم ولاية الجلفة أهم تجمع بشري لأولاد نائل؛ وسابقا كان التوزع الجغرافي للسكان حسب العروش غير أن الوضع لم يبقى كما كان عليه الحال أين أصبح توزع الناس عموما حسب الحاجة والمصالح؛ ومن بين أهم العروش التي تقطن المنطقة أولاد رحمان؛ أولاد القويني بفروعه؛ أولاد عيسى بفروعه؛ أولاد عبد القادر؛ أولاد سي أحمد؛ السحاري؛ العبازيز.

**الشكل رقم (01): موقع ولاية الجلفة في الجزائر**

**المصدر: ولاية الجلفة -/maref.org**

**- ولاية الأغواط:**

بناءً على التقسيم الإداري (1974) أصبحت ولاية الأغواط ولاية؛ تبعد الولاية بحوالي عن الجزائر العاصمة بحوالي ( 400 كم) قدرت مساحتها بـ ( 25057 كلم²)، وتتشكل من (10) دوائر وهي على التوالي: الأغواط، آفلو؛ عين ماضي؛ قصر الحيران؛ حاسي الرمل؛ بريدة؛ الغيشة؛ واد مرة؛ سيدي مخلوف؛ قلتة سيدي سعد، و (24) بلدية.

"تحتل مركز التقاء الاتجاهات المختلفة تبعد عن عواصم البلاد من الغرب ومن الشرق ومن الشمال بنفس المساحة تقريبا، ولذا يقدرها البعض بأنها بوابة الجنوب الجزائري والصحراء الكبرى للبلاد" [1]؛ وأول نشأتها كانت على هضاب عرفت بتزقرارين، أما بساتينها وأراضيها الفلاحية فبعضها يقع شمال تلك الهضاب، ويسمى الآن بالواحات الشمالية وبعضها الآخر يقع جنوبها ويسمى الواحة الجنوبية ويمتد خارج الواحتين سهلان كانا يستغلان في زراعة الحبوب، مناخ الولاية مناخ قاري يتميز بالحرارة صيفا والبرودة شتاء كما تعتبر الولاية منطقة طاقوية؛ باحتوائها على أهم حقل للغاز بمنطقة حاسي الرمل واحتوائها على العديد من محطات إنتاج الكهرباء[2].

والسكان الأصليون للأغواط هم الأرباع أي أربعة قبائل بدوية كانت تمتاز بالتنقل والترحال الموسمي واستقروا في بداية الأمر على الخط الشمالي من الصحراء وبناحية الزاب ضواحي بسكرة وهم على التوالي: العمامرة؛ الحجاج؛ أولاد زيد؛ أولاد صالح ولذلك استمرت طويلا والى يومنا هذا عن كل من ينتسب إليهم ربعي، بعدها تم زحفهم نحو الاغواط نتيجة لضغوطات كبيرة واجهوها حينها من طرف قبائل أولاد جلال ببسكرة؛ ومع ترحالهم بين المواطن انضمت إليهم فرق وقبائل أخرى حتى أصبحوا يتشكلون من عشرة عروش وهم

---

[1] أحمد دلاسي، «**العائلة التقليدية في الوسط الحضري دراسة ميدانية بولاية الأغواط**»، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية، جامعة الجزائر،(غير منشورة)، 2009، ص.113.

[2] .m.marefa.org

كالتالي: أولاد سيدي سليمان؛ أولاد بن شاعة أو الحرازلية؛ الحجاج؛ الزكازكة؛ العمامرة؛ المخاليف الجرب؛ العبابدة صفران؛ أولاد صالح؛ أولاد زيان؛ أولاد سيدي عطا الله[1].

**شكل رقم (02): موقع ولاية الأغواط في الجزائر**

**المصدر: المصدر: ولاية الأغواط -/maref.org**

[1]. أحمد دلاسي، مرجع سابق، ص.120.

**- ولاية المسيلة:**

على غرار الولايتين السابق عرضهما الجلفة والأغواط فقد أصبحت المسيلة ولاية بموجب التقسيم الإداري ( 1974)، تتربع على مساحة تقدر بـ ( 18075 كم²)؛ تنتمي ولاية المسيلة إلى منطقة الهضاب العليا وتمثل همزة وصل بين شرق البلاد وغربه وما بين الشمال والجنوب؛ تتضمن ولاية المسيلة (15) دائرة و(47) بلدية والدوائر هي:

المسيلة؛ بوسعادة؛ عين الملح؛ حمام الضلعة؛ أولاد دراج؛ بن سرور؛ أمجدل؛ الخبانة؛ جبل مسعد؛ مقرة؛ سيدي عامر؛ عين الحجل؛ أولاد سيدي إبراهيم؛ سيدي عيسى؛ الشلال.

يعتبر إقليم الولاية محوريا ومنطقة عبور بين السلسلتين الجبليتين الأطلس التلي والصحراوي حيث أن التشكيلة الجغرافية لإقليم الولاية هي كالتالي:

- المناطق الجبلية على جهتي شط الحضنة
- منطقة الوسط المتكونة أساسا من الهضاب والهضاب العليا
- منطقة السبخة الممثلة بشط الحضنة في الوسط الشرقي
- منطقة الكثبان الرملية

تشكل سلسلة جبال ونوغة وبوطالب وبلزمة في شكل قوس تحُف حوض الحضنة من الناحية الشمالية والشمالية الشرقية، مرتفعات متليلي من الناحية الشرقية ومرتفعات الأوراس الضاربة إلى الشمال الشرقي كما تأتي مرتفعات أولاد نايل في الجهة الجنوبية لحوض الحضنة، إن هاته الجبال التي ذكرناها تشكل حصارا طبيعيا حول المنطقة، إلا أن الجهة الغربية نجدها مجالا للسهول والهضاب فهي تشكل ممرا فسيحا لتأثيرات الهضاب العليا الغربية للمسيلة، لا تتأثر ولاية المسيلة بالرطوبة نظرا للحواجز الجبلية للناحية الشمالية الشرقية فللمنطقة تأثيرات من السهوب الغربية والصحراء نظرا لانفتاحهما ومنه مناخ ولاية المسيلة قاري.[1]

[1]. الموقع الرسمي لولاية المسيلة.wilaya- msila.dz.

إن هذا الانفتاح الطبيعي على الجبهة الغربية والصحراوية يحمل من العديد من الدلالات من حيث سهولة التواصل والتفاعل مع ما يحدها من الجهة الغربية عكس الجهة الشمالية والشرقية خاصة في القدم؛ أين يكون فيه تقارب أكثر في بعض الثقافات والقيم.

**الشكل رقم (03): ولاية المسيلة**

**المصدر: المصدر: ولاية المسيلة-/maref.org**

**- قراءة سوسيولوجية للمجال المكاني:**

من الملاحظ بعد تقديم نبذة تعريفية عن كل من ولاية الجلفة؛ والأغواط والمسيلة فإننا نجد بأن نقاط الالتقاء بين الولايات الثلاث لم يقتصر على الموقع الجغرافي الذي توسط البلاد شرقا وغربا شمالا وجنوبا فحسب.

بل هناك عدة قواسم مشتركة من أبرزها الاشتراك في نقطة التقاء ضاربة في تاريخ المناطق الثلاث ما تعلق منها بمسألة الاهتمام والعناية بالنسب والعروش.

"إن للأنساب عند الأمم القديمة شأنا كبيرا إذ كان لهم بها عناية عظمى في حفظ أنسابهم، إما للتناصر على الأعداء وإما للتفاخر بالآباء، وبالغ اليونان في ذلك حتى حفظوا أنساب معبوداتهم ونظم بعضهم الأشعار للتفاخر بذلك قبل المسيح عليه السلام ببضعة قرون وكذلك كان الرومان وازدادت عناية العرب بالأنساب رغبة في التناصر"[1].

لو أردنا تقديم تفسير سوسيولوجي عام لما تمَّ عرضه سابقا من معطيات عن الولايات الثلاث؛ المحددة للمجال المكاني للدراسة الميدانية الجلفة؛ الأغواط والمسيلة وتحديدا ما تعلق بمسألة العروش وما تفرع عنها من فرق وقبائل، إضافة إلى ما تبعه من تفسير الأسباب وراء تشبث بعض الشعوب بالعروشية والنسب.

فمما لا شك فيه أن ذلك سيوصلنا إلى فكرة تثير الانشغال وتقتضي التعمق فرغم احتلال هذه المناطق لمواقع وسطية تمثل مناطق عبور بين الاتجاهات الأربع وما عرفته هذه المناطق من تداخل واختلاط كبيرين في العروش عبر حقب زمنية متباينة [2] سواء عن طريق التبادل التجاري بين مختلف الشعوب؛ المصاهرة؛ الهجرة؛ الانتقال ... إلى غير ذلك من مظاهر الديناميكية والتغير الاجتماعي المختلفة.

حتى أن بعض الأعراف والعادات والتقاليد والسلوكات قد تبددت جراء التغير الاجتماعي الذي طال مختلف البنى الاجتماعية والاقتصادية تغير في اللباس؛ نمط العيش؛ ظهور فئات اجتماعية ومهن حديثة .... إلى غير ذلك من مظاهر التغير الاجتماعي،

مع ذلك فإن بعض القيم والأعراف والاتجاهات خاصة ما تعلق منها بالمرأة والعروشية والنسب لا زالت تمثل قيمة تتوارثها الأجيال من جيل لجيل ولم يطرأ عليها تغيير بالشكل الذي عرفته باقي المجالات أو الرموز الثقافية فيا ترى ما السبب في وراء ذلك وهل هناك علاقة بينهما.

---

[1]. الميلود قويسم بن الهدار، **موسوعة التحقيق المتكامل؛ مناقب وقيم وتقاليد وتراث ونسب أولاد سيدي نايل ومن جاورهم من العروش والرفق والقبائل**،ط1، الجزء الأول، الجزائر، 2006، ص.29.

[2]. موسوعة التحقيق المتكامل (أربع أجزاء) لاطلاع أكثر.

وعليه فإن هذا الجزئية في حقيقة الأمر تتطلب بحثا معمقا من طرف دارسين وباحثين مهتمين بالمجال للوصول إلى تشكيل صورة ميكروسكوبية على الظاهرة المراد دراستها تتم بالتقاء سوسيولوجيا التنظيمات؛ والسوسيولوجيا الحضرية والثقافية؛ التغير الاجتماعي.

- **المجال البشري:**

أما بالنسبة للمجال البشري لهذه الدراسة والذي تمثل في النساء المقاولات اللاتي ينشطن بشكل فعلي في ميدان المقاولة؛ حيث تمّ أخذ عينة الدراسة وفق شروط ومقاييس الانتقاء المنهجي لعينة البحث أين تمَّ استبعاد أي مفردة لم تتوفر فيها الشروط الآتية:

- تبادر المرأة المقاولة بإنشاء مؤسسة خاصة بها بغض النظر عن طبيعة النشاط.
- استبعاد النساء المقاولات المسجلات بالاسم فقط.
- استبعاد النساء المقاولات حديثات العهد في مجال المقاولة أين كان الحرص على إدراج كل من كان لها خمس سنوات فأكثر بهدف أخذ عمق تجربة المرأة المقاولة.
- التأكيد على شرط مزاولة المرأة لنشاطها المقاولاتي في إحدى الولايات المعنية بالدراسة بغض النظر عن الأصل الجغرافي للمرأة المقاولة.

كما سبقت الإشارة فان معظم مفردات العينة كانت من ولاية الجلفة نظرا لما تشهده الولاية من حركية دائمة وتزايد كبير في عدد الوافدين للاستقرار بها فهي بذلك منطقة مفتوحة شرقا وغربا شمالا وجنوبا؛ فسهل علينا العمل واستطعنا الوصول إلى مفردات تتوفر فيهن كل الشروط السابق ذكرها.

بينما تمكنا في ولاية الأغواط من الوصول فيها إلى خمس نساء مقاولات فقط والسبب في ذلك يمكن إرجاعه إلى وضع معيار انتقاء مفردات العينة المتعلق بتحديد سنوات الخبرة في المقاولة؛ حتى أن الغرض منه أي تحديد سنوات الخبرة كان بهدف لمس حقائق تجريبية عايشتها المرأة المقاولة.

إلى جانب ما تمَّ ذكره سابقا فيما يتعلق بالصعوبات التي أسفرت عنها إجراءات الحجر الصحي الناتجة عن انتشار جائحة كورونا فهذا الأمر شكل أكبر عائق أمامنا في الوصول

لعدد أكبر من مفردات العينة المتوقعة أين حال ذلك دون تحديد دقيق لفترات العمل الميداني.

والأمر يختلف بالنسبة لولاية المسيلة إذ لم نتمكن من الوصول للنساء المقاولات بالولاية رغم المحاولات المتكررة بمساعدة زملاء ومعنيين بالمجال المقاولاتي بالولاية؛ إذ تم اطلاعنا بتعداد ضبابي وبصفة عامة للنشاط المقاولاتي دون تحديد المؤسسات النشطة من غيرها؛ بالإضافة إلى أن ذلك تزامن مع الظرف الاستثنائي للوضع الصحي (جائحة كورونا) فتعذّر علينا الوصول إلى مفردات العينة بولاية المسيلة، رغم توظيفنا لفاعلين مساعدين الذين لم يتمكنوا من بلوغ أهدافنا المسطرة.

فالنساء المقاولات بالولاية مسجلات بالاسم فقط دون ممارسة فعلية للنشاط المقاولاتي رغم أن عددهن أي المسجلات ليس بالعدد الهين؛ فوقفنا أمام صعوبة بالنسبة للمعاينة الدقيقة للتقرب المنهجي لمفردات العينة البحثية في هذه الولاية.

وعلى هذا الأساس فإن تحليل المعطيات الواردة في الدراسة الميدانية من بيانات ومعطيات ستكتفي بولايتي الجلفة والأغواط فحسب ولا تظهر ولاية المسيلة في معالجة وتحليل المعطيات التي تعذر علينا الوصول إلى مفردات العينة لذات السبب المشار إليه آنفا.

صادفنا نساء مقاولات غيرن نشاطهن الريادي إلى نشاطات أخرى خارج مجال المقاولة ففي مقابل توجه النساء للفعل المقاولاتي؛ كان هناك انسحاب المرأة من المقاولة بتسجيل تراجع في عدد النساء المتبقيات في النشاط المقاولاتي، إن هذا الانسحاب له العديد من الأسباب سواء كانت اجتماعية وثقافية واقتصادية وهذا ما لمسناه في أرض الميدان.

إذ أنه وبالعودة إلى نساء مقاولات ممن جرّت معهن مقابلات استكشافية في المراحل الأولى للبحث في إطار الدراسة الاستطلاعية أين وجدنا بأن عدد منهن قد انسحبن بشكل نهائي من مجال المقاولة لأسباب متعددة تم حصرها سابقا.

**- المجال الزمني:**

أما بالنسبة للمدة الزمنية التي استغرقها العمل الميداني فيصعب حصرها بشكل مضبوط غير أن الأمر قد استغرق مدة لا يستهان بها؛ فمنذ اختيارنا للموضوع كان التردد على الميدان بهدف الاستطلاع والتقصي حول كثير من المعطيات المبهمة وغير المفككة؛ مع العلم أننا لم نهمل الجانب النظري الذي تساير جنبا إلى جنب للاستفادة من بعضهما البعض وتكاملا في حدودهما الابستمولوجية والنقدية طبعا وهذا التلازم قد يحتويه الطابع الكيفي لبناء تصورنا وإضفاء استقلاليتنا عن الموضوع، والبحوث والدراسات ذات الطابع الكيفي "تكون فيها عملية متبادلة بين جمع البيانات وتحليلها لأن ذلك يعتبر جزء أساسي من المشروع تؤدي المعلومات المكتسبة من تحليل جمع البيانات الأولى إلى الفهم الأفضل للوضع، ويساعد على تحديد ما هي المعلومات الأخرى التي سيتطلب البحث جمعها يتم تكرار هذه العملية من أجل بناء الفهم المعمق لموضوع الدراسة" [1]؛ وتحديد الأطر المرجعية الخاصة بميدان الدراسة.

وبعد إعداد دليل المقابلة (الملحق رقم 01) جاءت مرحلة النزول النهائي للميدان قصد إجراء المقابلات مع النساء المقاولات مفردات العينة الذي كان خلال سنة 2019 إلى غاية ديسمبر من عام 2020؛ التي شهدت فترات توقف عن العمل الميداني وصعوبات متعددة فيما يخص التنقل وعقد اللقاءات مع النساء المقاولات اللاتي تتشكل منهن عينة بحثنا، نظرا للوضع الصحي الاستثنائي الخاص بانتشار فيروس كوفيد 19 الذي عرفته الجزائر كسائر دول العالم.

أين تسبب الأمر نوعا ما في تسجيل تأخر وتذبذب كبيرين في النزول للميدان؛ حتى في عملية التحليل لاحقا نظرا لأن "الطابع الاستقرائي للتحليل الكيفي والمكانة المركزية للباحث التي يشغلها فيه، فإن التحليل الكيفي يتميز بكونه عملية تفاعلية قوية بين الباحث

[1]. فرج محمد صوان، **البحث العلمي**، ابن النديم للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2017، ص.136.

ومعطياته، وترجع هذه الخاصية إلى مطلب انغماس الباحث الكيفي في الميدان وخلق ألفة معه"[1]؛ خاصة في نقطة الالتقاء التفاعلي بين المعطى والتحليل والمعطى ذاته.

## 2. المنهج المتبع:

من ثوابت البحث الاجتماعي الاعتماد على منهجية معينة ففي أي دراسة أو بحث علمي لابد من الاستناد على دعائم أساسية تكون بمثابة الركيزة التي يقوم عليها البحث منها تحديد المنهج المتبع؛ وبما أن تحديد المنهج يرتبط بدرجة أولى بالظاهرة المراد دراستها وبناء على طبيعة الموضوع والأهداف التي يسعى الباحث إلى بلوغها.

فلابد على الباحث من أن يوضح نوع الاقتراب المنهجي الذي سيتبعه في دراسته، وأمام الحاجة إلى فهم الظاهرة المتمركزة حول دراسة واقع تحديات المقاولة النسوية في الجزائر من الداخل وفي عمقه وفهمه من وجهة نظر المبحوثات ، وأمام ما تم طرحه في الإشكالية من انشغالات سوسيولوجية قصد التعمق في أبعادها وتفسيرها اعتمادا على جملة من الحقائق والثوابت، فإن الاقتراب الأنسب في مثل هذه الحالة هو المنهج الكيفي، والذي يمكن تعريفه كالآتي:

**المنهج الكيفي:** "مجموعة من الإجراءات لتحديد الظواهر تهدف في الأساس إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة وعليه ينصب الاهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها"[2].

ويكمن المبرر الحقيقي الذي استدعى منا الاعتماد على **المنهج الكيفي** دون غيره من المقاربات المنهجية الأخرى المعروفة في كونه يستخدم "عندما يسعى الباحثون إلى معرفة كيف

---

[1]. حسن أحجيج، جمال فزة، **البحث الكيفي في العلوم الاجتماعية**، فضاء آدم للنشر والتوزيع، المغرب،ط1،2019، ص.172.

[2]. موريس أنجرس، **منهجية البحث في العلوم الإنسانية**، تر: بوزيد صحراوي وآخرون،دار القصبة،الجزائر، الطبعة الثانية،2006.ص.100.

يفهم الناس بيئتهم، والعوامل والأحوال التي تشكل حياتهم" [1]؛ والوصول إلى فهم المعنى لما يصدر عن الفاعلين من فعل اجتماعي وليس تأويله.

## 3. تقنية جمع البيانات:

يعتمد الباحث في البحوث السوسيولوجية في جمعه للبيانات والمعطيات اللازمة لموضوع دراسته على تقنيات بغرض معالجتها لاحقا لتفسير الظاهرة المراد دراستها ؛ وفي دراستنا هذه اعتمدنا على **تقنية المقابلة** كأداة لجمع المعطيات، إذ أن المقابلة تسمح "بتنفيذ عمليات أساسية في الاتصال والتفاعل الإنساني وتُتيح للباحث أن يستخرج من مقابلاته معلومات وعناصر فكرية غنية جدا ودقيقة "[2].

بذلك تُمكن هذه التقنية الباحث من معرفة جوانب خفية للظاهرة من خلال الغوص في تفكيك حالتها؛ بفضل ما يميز هذه التقنية وهو توفرها على خاصية المرونة التي تسمح بالتكيف مع الظروف ومجريات المقابلة إلى جانب ضمان استجابة أوسع كون هذه التقنية "تتميز بأن نسبة عدم الاستجابة من قبل المبحوثين تكون أقل بكثير مقارنة بتقنيات أخرى بفضل إمكانية الباحث من توضيح السؤال أو إعادة طرحه بصيغة أخرى"[3].

من ثمَّ تأتي عملية التحليل التي تقتضي في البحوث الكيفية تفاعلا متواصلا من الباحث بين التراث النظري وعملية جمع البيانات وتحليلها؛ فعملية التحليل تعبر عن "الانتقال إلى ما وراء الخصائص الوصفية للظواهر المدروسة من أجل تقديم تفسيرات لهذه الظواهر الملاحظة، أو من أجل اقتراح أطر مفاهيمية أكثر تفصيلا لهذه المواضيع" [4]؛ بذلك يتمكن الباحث من الوصول إلى مُبتغاه في أحسن الأحوال.

---

[1]. سوتوريوس سرانتاكوس،**البحث الاجتماعي**، تر: شحدة فارع، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، ط1، 2017،ص.263.

[2]. ريمون كيفي و لوك فان كمبنهود، مرجع سابق، ص.229.

[3]- Jean- louis (L;) , **Initiation aux méthodes des sciences sociales**, L'Harmattan, Paris, 2000, p.28.

[4].حسن أحجيج، جمال فزة، مرجع سابق، ص.170.

بما أن موضوع الدراسة يتمحور حول التحديات ذات البعد الاجتماعي والثقافي المُفسرة لعمق الظروف والخلفية التي تنشط فيها المرأة المقاولة ، فإننا نسعى لفهم الظاهرة موضوع الدراسة من خلال معرفة التحديات والعوامل التي تؤثر في عملها وحياتها بشكل شامل، فكانت التقنية الأنسب في هذه الحالة هي تقنية المقابلة ؛ وبالتحديد **المقابلة الموجهة** التي يتوقف استخدامها مع النساء المقاولات اعتمادا على دليل المقابلة المُعد لهذا الغرض ، بوضع مجموعة من الأسئلة التي طبقت على النساء المقاولات؛ والحرص الشديد على أن تتم عملية إجراء المقابلات في ظروف حسنة حتى نضمن تركيز وتجاوب المستجوبات معنا مع أخذ أي ملاحظات أو مواقف بعين الاعتبار وعدم تجاهلها.

تأتي بعدها خطوة تنظيم المعطيات في أفكار متكررة ومن ثمَّ إدماجها في مقولات (وحدات تحليل) ورصد التكرارات التي ساعدتنا على دعم التحليل الكيفي، مما لا شك فيه أن محطة التحليل في البحوث الكيفية تتطلب من الباحث أن يكون أشد حذرا ودقة إذ يقتضي الأمر من الباحث أن يفصل بين تفسيره وتحليله للمعنى وهو المطلوب وبين فهمه وتأويله مع اكتسابه لصفة الموضوعية.

خاصة إذا تعلق الأمر ببعض البحوث كدراستنا هذه المتصلة بالفعل الوثيق بالبعد الثقافي والاجتماعي المتماشية مع أهداف الدراسة؛ تجعلنا نعمق في مثل هذه المرحلة لاسيما وأن "أي فعل اجتماعي سيندرج ضمن أي صنف من أصناف الثقافات، والأصل أن الخصائص الثقافية للمجتمع هي التي توجه الفعل الاجتماعي وتعطيه المعايير التي يستند إليها، وتعطيه قواعد الضبط الاجتماعي المختلفة في مجال معيَّن" [1]؛ فبعد جمع الباحث لعدد من الحالات، ينتقي أقوال وسلوكات الفاعلين التي تعبر عن تماثل عام؛ ثم تفكك تلك الحالات ومن ثمَّ يتم تصنيفها في وحدات تحليل تعكس معاني الفعل والسلوك.

[1]. ناصر قاسيمي، **التحليل السوسيولوجي**، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2017، ص.137.

## 4. العينة وكيفية اختيارها:

تعتبر المعاينة "مرحلة انتقالية بين بناء المفاهيم والفرضيات من جهة وفحص المعطيات المستعملة لاختبار هذه المفاهيم والفرضيات من جهة أخرى"[1]؛ وقد تمت الاستعانة بالمعاينة غير الاحتمالية في دراستنا الحالية؛ إن مبررات اللجوء إلى مثل هذا النوع من المعاينات راجع أساسا إلى أن أهداف الدراسة المنصبة في مجملها على التعمق في الظاهرة وفهمها أكثر والوصول إلى مدلولات أبعادها؛ وليس المراد منها هو قياسها أو الحصول على نسب أو إحصائيات هذا فضلا على أن الاختيار الغير احتمالي يستخدم عادة في التحليل الكيفي، كونها "تسهل عملية التعميم التحليلي"[2].

تأتي بعد هذه الخطوة مرحلة اختيار نوع العينة فكما هو معلوم أن "اختيار العينة يمكن الباحث من دراسة عدد قليل نسبيا من أفراد المجتمع المستهدف للحصول على بيانات ممثلة للمجتمع كله"[3]؛ هذا إلى جانب الحصول على معلومات أكثر دقة ووضوحا لأن العينة "ستوفر معلومات أكثر تفصيلا، فضلا عن توفيرها درجة أعلى من الدقة لأن البحث مقصور على عدد أقل نسبيا"[4].

وهناك أكثر من طريقة لتحديد نوع العينة وبما أن البحوث الكيفية أو النوعية عادة ما تستعين بالإجراءات غير الاحتمالية لاختيار نوع العينة **كالعينة القصدية أو العمدية** التي تم اعتمادها في هذه الدراسة، والتي يعمد فيها الباحث "باختيار أفراد العينة بحيث لا تتحقق في كل منهم شروط معينة، ويستخدم هذا النوع من العينات عندما يكون الفرد في وحدة كبيرة

[1]. ريمون كيفي ولوك فان كمبنهود،مرجع سابق، ص.189.

[2]. سوتيريوس سانتراكوس، مرجع سابق،ص.295.

[3] . نفس المرجع،ص.299.

[4] . نفس المرجع،ص.293.

ويعتمد على أساس خبرة الباحث وحسن تقديره وجودة الحكمة ولا بد من توافر أساس موضوعي يستند إليه الباحث في مثل هذه الحالات"[1].

ويرتبط اختيارنا لهذا النوع بالذات إلى ملائمة **العينة القصدية** للبحث؛ إذ تمَّ عن قصد انتقاء مفردات دون أخرى، نظرا لتوفرها على شرط إدارة المرأة المقاولة لنشاطها ومتابعة العمل بنفسها دون توكيله لغيرها، سمح لنا هذا الأسلوب بربح الوقت من خلال التوجه مباشرة للمفردات المقصودة التي تخدم الموضوع واستبعاد النساء المقاولات المسجلات بالاسم فقط في القوائم المعتمدة إداريا.

إضافة إلى ضرورة توفر شرط الخبرة في الميدان فكان الحرص على أن لا يقل نشاط المرأة في الميدان المقاولاتي عن خمس سنوات، من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة وإحاطة عميقة بالموضوع ففي هذه الحالة كانت العينة القصدية هي الأنسب للوصول إلى مفردات العينة تتوفر فيها الشروط الملائمة فتمَّ اختيارهم على أساسها؛ إن ما تحمله مفردات العينة من خصائص تؤثر في مضمون التحليل وتوجهاته.

أما بالنسبة لكيفية اختيار **العينة القصدية** فقد تمَّ إتباع جملة من الخطوات والشروط بالتوجه لأفراد يملكون خصائص ومميزات من ذوي الاهتمام المشترك بداية بالاتصال بالمعنيين، فتشكلت لدينا مفردات العينة التي تمثل لنا مجتمع البحث والتي حرصنا أن تحمل الخصائص الآتية:

- امرأة مقاولة بادرت بإنشاء مؤسسة خاصة بها بغض النظر عن طبيعة النشاط الممارس.
- تدير وتشرف المرأة المقاولة على تسيير وإدارة مشروعها بشكل فعلي.
- التأكيد على شرط مزاولة المرأة لنشاطها المقاولاتي في إحدى الولايات المعنية بالدراسة بغض النظر عن الأصل الجغرافي للمرأة المقاولة، يمكن تلخيص مبررات اختيارنا لبعض الولايات الداخلية من الوطن دون غيرها، فبطبيعة الحال أن للحدود المكانية تأثير على

---

[1] علي معمر عبدالمؤمن، **البحث في العلوم الاجتماعية**،المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ط1، 2008، ص- ص.191.192.

الطبيعة الثقافية للمجتمع، لذا ارتأينا تسليط الضوء على المرأة المقاولة في كل من الجلفة والأغواط والوقوف عند الصعوبات والمعوقات التي تواجهها؛ والكشف عن بعض التغيرات الاجتماعية كمؤشر على التغير البنائي للمجتمع والتغير الثقافي في ظل تزايد مسؤولية المرأة.

– قضت مدة لا تقل عن خمس سنوات وهي في ميدان المقاولة (ليست حديثة العهد في المقاولة) بغض النظر عن عدم استقرارها في طبيعة النشاط الممارس المهم أنها في المجال المقاولاتي.

– تم استبعاد النساء المقاولات المسجلات بالاسم فقط دون مزاولة النشاط الريادي بشكل فعلي.

– وعليه فقد تحصلنا على مجموع 25 امرأة مقاولة تمارس نشاطها المقاولاتي في كل ولايتي الجلفة والأغواط، بناء على اختيارنا لهن بطريقة قصدية تبعا لكل المميزات التي ارتكز عليها معطى الاختيار والمذكور سابقا، ولم نتمكن من الحصول على تعداد آخر لهن نظرا لقلة النساء اللاتي تمارسن هذه الوظيفة اجتماعيا بل يبقى عددهن محصورا وضئيلا جدا بعكس الصنف الذكوري المهيمن عليها كليا.

## خلاصة الفصل:

كحوصلة عامة لما تمّ تناوله في الفصل الأول كونه مثَّل مدخل للدراسة الميدانية؛ إذ احتوى في مضمونه على عملية التحكم في سير العمل الميداني؛ من خلال التطرق لمجالات الدراسة بتحديد مكان إجراء البحث الميداني المتعلق بكل من ولاية الجلفة والأغواط والمسيلة وكذا والمدة المستغرقة لهذا الغرض؛ إضافة إلى مختلف الإجراءات المنهجية الممثلة في كل من التقنية والمنهج المتبع والعينة وأسس اختيارها، فمجمل الإجراءات هذه تسمح لنا بربط نتائج البحث واستنتاجاته بالإطار الواقعي.

فكل من تحديد المكان والفاعلين ومختلف الإجراءات المنهجية سمحت لنا بتشكيل صورة شاملة عن ميدان الدراسة؛ وطريقة التفاعل القائمة بين الباحث والعمل الميداني؛ والتي بدورها تمهد لنا الطريق أمام الغوص في معطيات البحث الميداني بالتفسير والتحليل السوسيولوجي؛ حيث اعتمدنا فيه على تحليل الأسلوب المتبع من طرف الفاعلين بناءً على وحدة التحليل للفعل الاجتماعي؛ التي سمحت لنا بإعطاء دلالات أعمق ذات أبعاد سوسيولوجية، ولعل تحليل وتعليل ما جاء في الجداول الآتي ذكرها في الفصول اللاحقة ستبرهن على ذلك.

# الفصل السابع:

# خصائص العينة

تمهيد

1. الخصائص العامة لعينة البحث

2. الخصائص المتعلقة بالمشروع المقاولاتي

الاستنتاج الجزئي الخاص بخصائص العينة

# الفصل الثامن:

# تحليل واستنتاج نتائج الفرضية الأولى

تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
2. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الأولى

**تمهيد:**

تمثل مرحلة تحديد الخصائص الشخصية والاجتماعية لمفردات العينة ووصف البنية التنظيمية للمقاولات في التحليل السوسيولوجي المرحلة الأولى لدراسة الموقع والوضع الاجتماعي داخل النسق المقاولاتي، والتي تشكل في مجملها متغيرات تؤثر على النشاط المقاولاتي عامة وعلى المرأة على وجه التحديد؛ فتمكننا من وصف وبقدر كبير من العمق الظروف التي تمارس فيها المرأة المقاولة نشاطها.

وعلى هذا الأساس كان ولابد من عرض كل من الخصائص الشخصية والاجتماعية والخصائص المتعلقة بالمشروع المقاولاتي؛ وهي من المؤشرات الهامة نذكر من بينها على سبيل المثال (المستوى التعليمي؛ الحالة الاجتماعية؛ الأقدمية في العمل؛ طبيعة النشاط؛...) التي تم عرضها في الجداول اللاحقة؛ إذ يتضمن العنصر الأول من هذا الفصل مدخل عام لتلك الخصائص الشخصية والاجتماعية للمرأة المقاولة، ومن ثمّ نعرج لجملة من الخصائص المرتبطة بالمشروع المقاولاتي وسيأتي ذلك تباعا لما سيرد في العناصر اللاحقة من هذا الفصل.

وصولا إلى الاستنتاج الخاص بنتائج هذه المرحلة؛ التي تسمح لنا لاحقا بالكشف عن جملة من الدلالات المهمة حول تجارب وخلفية الفعل المقاولاتي بالنسبة للمرأة في كل من ولايتي الجلفة والأغواط.

## 1. الخصائص الشخصية والاجتماعية للنساء المقاولات:

**الجدول رقم (02): توزيع مفردات العينة حسب السن**

| فئة السن | التكرار | النسبة ٪ |
|---|---|---|
| 27-37 | 07 | 28 |
| 38-48 | 14 | 56 |
| 49 سنة فما فوق | 04 | 16 |
| المجموع | 25 | 100 |

في النشاط المقاولاتي لكل بُنية عمرية دلالة ومعنى مهمَّين نظرا لتداعيات عامل السن الذي يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على كل من تمثلات؛ وسلوك؛ ومكانة؛ واتجاهات الفرد داخل المجتمع خاصة إذا ارتبط الأمر بالعنصر النسوي بالذات في الحقل المقاولاتي؛

يلاحظ من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه أن الاتجاه العام لفئات السن يتمركز بالدرجة الأولى في الفئة العمرية من ( 38 إلى 48 سنة) من مجموع مفردات العينة وبنسبة (56٪)، مما يشير ذلك إلى أن عنصر الشباب هو الغالب على عينة البحث وعند ربط خاصية هذه الفئة العمرية التي تمثل الاندماج والنضج في الحياة المهنية بالفعل المقاولاتي للمرأة فيتم تحليلها سوسيولوجيا كالآتي:

عادة ما يتشكل في هذه الفترة العمرية بالنسبة للفرد مجال اجتماعي يتضمن رصيد من الرأسمال المادي والاجتماعي وتكوين بناء علائقي كل هذه العوامل تسمح بتشكل فكر وتوجه نحو الفعل المقاولاتي ولهذه البنية العمرية من الأثر والأهمية الكبيرين بالنسبة للعمل المقاولاتي.

تمتاز هذه الشريحة العمرية بأنها في أوج حياتها المهنية والاجتماعية أين يكون لديها توجه كبير نحو الطموح في المجال المهني والاقتصادي وتمتلك فكرا إبداعيا والبحث عن الاستقلالية المادية.

مع احتمالية اكتساب هذه الفئة العمرية للاستقرار على مستوى الحالة الاجتماعية يكون أكبر، بمعنى فيه نوع من الثبات وسمة التعود على الوضع الاجتماعي مهما كانت تلك الوضعية الاجتماعية (أعزب؛ متزوج؛ مطلق؛...) المهم توفرها على عنصر الاستقرار في ما يخص جانب الحالة العائلية.

عادة ما تتميز هذه الفترة العمرية بأن مفرداتها قد سبق لها وأن مرت بمرحلة البحث عن وظيفة في سوق العمل للحصول على منصب عمل؛ أو أنها قد خاضت تجربة العمل من قبل في إحدى المجالات؛ فكان اللجوء إلى العمل الحر والفعل المقاولاتي بمثابة الحل الذي شكل للمرأة المنفذ الوحيد للبحث عن الاستقرار في وظيفة أو أن المقاولة تشكل فرصة للخروج من حالة البطالة.

أما فيما يخص الفئة العمرية المنحصرة في المجال ( 27-37) وبنسبة (28٪) حسب ما هو موضح في الجدول أعلاه، إن ما يميز هذه الفئة العمرية هو خاصية الإقبال على الحياة والسعي الحثيث لتحقيق الربح وتطمح لتوفير مستوى معيشي أفضل بأقصر الطرق كما تتمتع بفكر إبداعي؛ أين يشكل ميدان المقاولة بالنسبة للمرأة مجالا خصبا لتحقيق ذلك، بينما النسبة الأقل والمقدرة بـ ( 16٪) من مجموع الإجابات فقد كانت في فئة ( 49 سنة فما فوق) والتي يمكننا استقراء معطيات هذه الفئة من زاويتين على النحو الآتي:

أولا: سمة الرتابة والاستقرار على طبيعة النشاط المقاولاتي الممارس بالنسبة للمرأة على وجه التحديد أين يكون فيه استقرار وثبات في أي قرار يتعلق بالمشروع المقاولاتي؛

ثانيا: امتلاك المرأة المقاولة لخبرة في الميدان الريادي نظير سنوات العمل التي قضتها كمقاولة؛ وهذا ما سيتضح أكثر في الجدول الخاص بالخبرة في الحقل المقاولاتي.

**الجدول رقم (03): توزيع مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية**

| الحالة الاجتماعية | التكرار | النسبة٪ |
|---|---|---|
| متزوجة | 11 | 44 |
| عزباء | 09 | 36 |
| مطلقة | 05 | 20 |
| المجموع | 25 | 100 |

يتضح من خلال الجدول أعلاه بأن الاتجاه العام يشير بأن الحالة الاجتماعية تستحوذ عليها النساء المتزوجات بمجوع (11) امرأة مقاولة وبنسبة قدرت بـ (44٪)؛ وعند تفسير هذه المعطيات بربطها بالفعل المقاولاتي بالنسبة للعنصر النسوي، نجد أن النساء المقاولات أغلبهن متزوجات، وفي خضم الحوار في هذا الخصوص فقد صرّحت المبحوثات بأن الانخراط في المقاولة جاء قبل زواجهن إلا ( 03) حالات من المستجوبات فقد تزوجن بعد توجههن للفعل المقاولاتي.

وإذا أردنا إعطاء تفسير لمسألة استقطاب المقاولة النسوية لفئة النساء المتزوجات أكثر، فإن السبب في ذلك يعود إلى الارتباط بقضية التدرج في الحاجات؛ فبعد توفر عنصر الاستقرار العائلي والنفسي للمرأة تلتفت لتحقيق جانبا آخر من طموحها في تبلور فكرة تبني وإنشاء مشروع مقاولاتي من جهة؛ ومن جهة ثانية يكون التوجه للفعل الريادي سعيا من المرأة للرفع من المستوى المعيشي لأسرتها، والزوج في هذه الحالة الذي يكون قد تجاوز بعض الأنماط الفكرية فحتما سيمثل لها مصدر دعم وغالبا ما يكون شريكا ومساعدا لها في إدارة نشاطها، فتكتسب المرأة المقاولة بوجود الزوج نوع من القوة والحصانة الاجتماعية التي تجنبها الكثير من الصعوبات والضغوطات في ميدان العمل وفي محيطها الاجتماعي الذي تنشط فيه.

في حين أن النسبة الموالية والمقدرة بـ (36٪) بمجموع (09) نساء مقاولات مستجوبات كانت في فئة غير المتزوجات؛ إن الإقبال على تبني نشاط مقاولاتي بالنسبة لفتاة لازالت عزباء وفي بداية مشوارها يوحي بأن هذه المرأة تمتلك خاصية الإقدام والمغامرة لاقتحام الحقل المقاولاتي لتحقيق أهدافها غير آبهة بتداعيات وانعكاس ذلك على حياتها الشخصية وعلى رأي من يود التقدم لطلب يدها تجمع المستجوبات في هذا الشأن بقولهن "لي نوى يتقدملي... على بالو بخدمتي... يقبل بيا وبخدمتي كيما راهي...".

بينما النسبة الأخيرة وبنسبة ( 20٪) من المجموع العام وبمجموع ( 05) نساء والموضحة في الجدول فقد عبرت عن فئة المبحوثات المطلقات؛ وكما هو معروف أن هذه الفئة تعيش تحت رقابة وضغط اجتماعي مضاعف، فيعشن وضعا اجتماعيا صعبا أين تكون حاجة المرأة المطلقة للاعتماد على النفس ملحة والسعي للعيش في حال أفضل فيمثل لها الدخول في النسق المقاولاتي السبيل الأقرب لتحقيق ذلك فتلجأ المرأة إلى تبني وإنشاء مشروع مقاولاتي يحقق لها بعضا مما تطمح الوصول إليه.

إذن يتضح لنا أكثر؛ بأن الحالة الاجتماعية تمثل متغيرا بالغ الأثر على نشاط المرأة كمقاولة فلو نظرنا إليها من زاوية نظرة المجتمع فإن المرأة المقاولة المتزوجة أفضل حالا مقارنة بقرينتها المرأة المقاولة العزباء أو المطلقة؛ إذ أن نشاط المرأة المقاولة المتزوجة يكون بأكثر أريحية مستندة في ذلك على الزوج ودعمه الذي يشكل لها درع حماية اجتماعية، بينما المرأة المقاولة المطلقة فهي تتحمل عبء اجتماعي أكبر من نظيرتها المتزوجة فهي أي المرأة المقاولة المطلقة تعاني نوع من العنف النفسي فتكون الإساءة النفسية عليها أشد وطأً، فتجد المرأة المقاولة المطلقة في المقاولة الخيار الذي تضمن به مستقبلها ومستقبل أبنائها.

**الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي**

| المستوى التعليمي | التكرار | النسبة٪ |
|---|---|---|
| ابتدائي | 02 | 8 |
| متوسط | 04 | 16 |
| ثانوي | 12 | 48 |
| جامعي | 07 | 28 |
| المجموع | 25 | 100 |

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه بأن ( 48٪) بمجموع ( 07) مقاولات من مفردات العينة، مستواهن الدراسي ثانوي، تليه نسبة (28٪) في فئة النساء المقاولات مستواهن جامعي مع الاختلاف في تخصصاتهن العلمية، وشكلت ( 16٪) نسبة المستجوبات اللواتي مستواهن لم يتعدى مرحلة المتوسط، في حين أن النسبة الأقل والمقدرة بـ ( 8٪) فعبَّرت عن النساء المقاولات ممن كان مستواهن ابتدائي.

تُظهر نتائج الجدول أعلاه أن الفئة الغالبة بالنسبة للمستوى التعليمي تمثلها مرحلة المستوى الثانوي فأغلب النساء المقاولات المستجوبات لم يكملن تعليمهن الجامعي؛ أين تقل الفرص في حصولهن على منصب عمل فما كان منهن إلا اللجوء للنشاط المقاولاتي كحل للهروب من البطالة؛ صرَّحت البعض منهن (من صاحبات المستوى الثانوي) بأن مغادرة مقاعد الدراسة كان من تلقاء أنفسهن فاختصرن الطريق لتحسين مستواهن المعيشي من خلال الحصول على وظيفة.

بينما البعض منهن لم يتسنى لهن إكمال دراستهن وكنَّ مجبرات على ترك مقاعد الدراسة فكان الانخراط في النشاط الاقتصادي المقاولاتي، الخيار الوحيد أمامهن لتعويض ذلك، إضافة إلى كسب مكانة اجتماعية كتعويض عن انخفاض المستوى التعليمي للنساء

المقاولات؛ وفي الوقت ذاته كان دافع اللجوء لفعل المقاولة هو احتياجهن للعمل فعندما يقل المستوى التعليمي للمرأة يزيد ذلك من فرص الالتحاق لديها بالفعل المقاولاتي.

بالنسبة للنساء المقاولات المتزوجات فبعد توفر عامل الاستقرار العائلي والنفسي فكَّرن في التوجه للحياة العملية مع إدراكهن لصعوبة الحصول على منصب عمل بمستوى مرحلة الثانوي، بينما النساء المقاولات المستجوبات من كان مستواهن جامعي فقد مثلت المقاولة بالنسبة لهن منفذ لتحقيق الطموح واستغلال كفاءتهن في العمل هذا من جهة؛ من جهة ثانية أقرت في هذا الخصوص بعض المستجوبات من أن فعل المقاولة طريق غير مضمون العواقب وغير آمن بالنسبة لهن غير أنه بمثابة اختزال رحلة البحث في الحصول على وظيفة في القطاع العام.

في حين نجد المستوى الدراسي للمستجوبات المنحصر في فئتي الابتدائي والمتوسط يعكس وضعية بعض النساء المقاولات اللاتي أجبرتهن الظروف الاجتماعية للخروج بحثا عن عمل مما حتَّم عليهن الأمر العمل في أي مجال للاعتماد على النفس في إعالة أسرهن خاصة وأن متطلبات العيش في وقتنا الحالي تعرف تزايدا ملحوظا.

**الجدول رقم (05): توزيع مفردات العينة حسب الأصل الاجتماعي**

| الأصل الاجتماعي | التكرار | النسبة٪ |
|---|---|---|
| حضري | 18 | 72 |
| ريفي | 07 | 28 |
| المجموع | 25 | 100 |

يبين لنا هذا الجدول توزيع النساء المقاولات المستجوبات حسب الأصل الاجتماعي؛ فنجد غالبيتهن ينحدرن من وسط حضري بنسبة (72٪) بمجموع (18) مقاولة مقابل (28٪) بمجموع (07) مقاولات في فئة المبحوثات من أصل ريفي.

يتضح لنا جليا من خلال الجدول الخاص بالأصل الاجتماعي وما له من تداعيات على الفعل المقاولاتي، أن غالبية النساء المقاولات المستجوبات ينحدرن من وسط حضري؛ الأمر الذي يشير إلى أن وضع المرأة هذا نوعا ما سيسهل تواجدها في النشاط الاقتصادي مقارنة بنظيرتها التي تنحدر من أصل ريفي فيما يتعلق بفرص العمل والتعليم على وجه التحديد.

المرأة المقاولة المنحدرة من أصل ريفي تواجه ضغوطات عائلية واجتماعية مضاعفة بحكم خصوصية الصعيد المكاني الذي تنتمي إليه المتضمن صعوبة في تجاوز بعض الأنماط الفكرية المتعلقة بالمرأة التي تجردت من طابعها الريفي نتيجة لموجة التغيير والتحديث التي مست عدة مستويات فتوجهت المرأة نتيجة لذلك إلى العمل في مختلف الميادين من بينها الفعل المقاولاتي.

غير أن هذا لا يعني بأن المرأة المقاولة المنحدرة من أصل حضري لا تواجهها مشاكل أو ضغوطات اجتماعية نتيجة لموجة التحديث التي طالت المجتمع الجزائري؛ كما أشار إلى ذلك عبدالقادر جغلول بقوله "غير أن هذا التحديث لا يلعب في أغلب الأحيان إلا

على المستوى الأدواتي، فهو لم يدخل بعد في إطارات التشريك الجديدة وذلك في إقامة علاقات جديدة بين الجنسين (على مستوى العائلة، وعلى مستوى الحياة اليومية المختلطة).... وعلى المستوى الرمزي يبقى المجال الأنثوي في معظمه مجالا مبعدا، ويتواجد هذا التباعد بين الأدواتي والرمزي على كل مستويات التحديث ويجر عملية التقليد التي هي عبارة عن حجة بوجه المساعي المناقضة للتحديث الذي لم يعمم بصورة جيدة"[1].

إن هذه الحركية والتحديث المسجلين على المستوى المادي وما قابله من جمود مسجل على المستوى الرمزي انعكست سلبا على فعل المقاولة النسوي إذ عمَّقت الفوارق بين الحقل المادي والحقل الرمزي.

فأصبحت المرأة المقاولة وتحديدا في بعض المناطق الداخلية من المجتمع الجزائري بين أخذ ورد بين موقفين متناقضين فمن جهة يجب أن تواكب المستجدات والتطور الحاصل حولها ومن جهة ثانية هو خنوعها المجبر والإرادي أحيانا للنسق الذكوري السلطوي.

[1]. عبدالقادر جغلول، **تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيولوجية**، تر: فيصل عباس، دار الحداثة، بيروت،ط2، 1982، ص.227.

**الجدول رقم (06): توزيع مفردات العينة حسب الوضعية المهنية للزوج**

| الوضعية المهنية للزوج | التكرار | النسبة٪ |
|---|---|---|
| موظف في القطاع العام | 06 | 54.55 |
| دون عمل | 03 | 27.27 |
| موظف في القطاع الخاص | 02 | 18.18 |
| المجموع | *11 | 100 |

***. تمثل عدد النساء المقولات في فئة المتزوجات (حجم العينة الجزئية)**

يتضح من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يؤكد لنا بأن نسبة ( 54.55٪) وبمجموع يقدر ب (06) نساء مقاولات من المجموع العام من النساء المقاولات المتزوجات أزواجهن موظفون في القطاع العمومي، تليها نسبة ( 27.27٪) وبمجموع ( 03) مقاولات أزواجهن دون عمل، وأخيرا نجد نسبة (18.18٪) وبمجموع (02) امرأة مقاولة من المجموع العام من النساء المقاولات المتزوجات أزواجهن يعملون في القطاع الخاص.

بناء على المعطيات الإحصائية السابقة الذكر يتضح بأن الفروق الوظيفية في الوضع المهني للزوج تحمل معاني اجتماعية تؤطرها آليات الانتماء القطاعي وأهدافه والتوجه نحو استقرار الأزواج ومستقبلهم ومستقبل أسرهم وأبنائهم ومكانتهم في السلم الاجتماعي.

لهذا فالمقاولات اللاتي أزواجهن ينتمين إلى القطاع العمومي نشاطهن في المقاولة مكنهن من تدعيم أزواجهن ماديا وأكسبهن استقلالية تامة ومؤمنة وناجحة اجتماعيا؛ بينما النساء المقاولات اللواتي أزواجهن دون عمل وهذا ما شجع المرأة على ممارسة النشاط المقاولاتي تأمينا لمتطلبات العيش في مثل هذه الحالات تتولى المرأة المقاولة كافة المسؤوليات الأسرية والمادية من جهة ومسؤولية العمل من جهة أخرى بذلك تكون قد اكتسبت مكانة ودور أثقل وزنا في الأسرة ولدى الزوج نتيجة لعنصر الإنفاق على العائلة بفضل نشاطها في الحقل المقاولاتي.

بينما المبحوثات اللواتي أزواجهن يعملن في القطاع الخاص؛ الملاحظ هنا أن أغلب النساء المقاولات المستجوبات أزواجهن بعيدين عن مجال عمل زوجاتهن وهذا ربما سيتيح لهم الوقت لمساعدة زوجاتهن في المقاولة.

## 2. الخصائص المتعلقة بالمشروع المقاولاتي:

إن مرحلة وصف البنية التنظيمية للمقاولة من خلال تقديم المعطيات العامة حول المشروع المقاولاتي تمثل الخطوة الأولى في معرفة حيثيات العمل داخل النسق المقاولاتي؛ فتتشكل على إثر ذلك صورة واضحة عن الأرضية التي تنشط فيها المرأة المقاولة بعرض جملة من المؤشرات المهمة التي تخدم بيانات هذا المحور؛ كالنشاط الممارس؛ الخبرة في ميدان المقاولة؛ توريث النشاط؛ الجهات الممولة للمقاولة؛... وغيرها من المؤشرات الأساسية التي تثري محور البنية التنظيمية للمقاولة المسيرة من طرف المرأة.

**الجدول رقم (07): توزيع مفردات العينة حسب النشاط الممارس**

| نوع النشاط | التكرار | النسبة٪ |
|---|---|---|
| خياطة جاهزة | 06 | 24 |
| تجارة | 05 | 20 |
| الأغذية التقليدية | 04 | 16 |
| خدمات[1] | 04 | 16 |
| البناء والأشغال العمومية | 03 | 12 |
| مجال الفلاحة | 02 | 08 |
| النقل والمواصلات | 01 | 04 |
| المجموع | 25 | 100 |

**1.تعددت النشاطات في قطاع الخدمات بحيث: (01) قاعة رياضة مخصصة للنساء فقط (03) مطعم ومقهى مخصص للنساء فقط ومكان تواجدها كان في ولاية الجلفة.[1].**

تشير المعطيات الظاهرة في الجدول أعلاه بأن هناك تنوع في طبيعة النشاط الممارس من قبل المرأة المقاولة بالمنطقة مجال الدراسة في كل من (الجلفة والأغواط)؛ يؤكد لنا

الاتجاه العام بأن نسبة (24٪) وبمجموع (06) نساء مقاولات من المجموع العام ينشطن في مجال الخياطة والألبسة الجاهزة، تليها نسبة ( 20٪) بمجموع (05) نساء مقاولات يعملن في نشاط التجارة بنوعيها (في مجال الإلكترونيك، وتجارة الألبسة)، لتأتي بعدها نسبة ( 16٪) بمعدل (04) نساء مقاولات في مرتبة واحدة في كل من مجال الأغذية التقليدية وصناعة الحلويات مع قطاع الخدمات، بينما النسبة الموالية ( 12٪) والممثلة بـ ( 03) نساء مقاولات مجال نشاطهن كان في قطاع البناء والأشغال العمومية، في الأخير قطاع النقل والمواصلات بنسبة قدرت بـ (04٪).

بناء على بيانات الجدول يظهر لنا جليا بأن كل من نشاط الخياطة الجاهزة والتجارة وصناعة الأغذية التقليدية والخدمات هي النشاطات الغالبة على طبيعة المشاريع المسيرة من طرف المرأة المقاولة، ما يشير ذلك إلى أن المرأة تميل إلى اختيار النشاطات التي تشكل امتدادً لدورها التقليدي والتي تتوافق مع خصوصيتها وخصوصية الصعيد المكاني الذي تمارس فيه المرأة المقاولة نشاطها حفاظا على الموروث التقليدي الثقافي.

في حين أن كل من نشاط البناء والأشغال العمومية ومجال الفلاحة وقطاع النقل والمواصلات كلها نشاطات عرفت مشاركة ضعيفة للعنصر النسوي، نتيجة للأعباء الاجتماعية المفروضة على المرأة من قيود نابعة من المحيط الاجتماعي والثقافي التي ستنعكس أثارها على نسبة التوجه لفعل المقاولة بالنسبة للمرأة، غير أن ذلك لم يمنع من ولوج المرأة الجزائرية عبر مختلف مناطق الوطن مختلف الأنشطة ضمن العمل الحر خاصة في ظل التحول الاقتصادي الذي عرفته الجزائر وما يحمله من برامج ومخططات تنموية.

إن من شأن هذا التنوع في النشاطات الريادية الممارسة من قبل المرأة المقاولة المنتمية لبعض المناطق الداخلية من الوطن أن يمثل مؤشر ذو دلالة ايجابية على محاولات اندماج المرأة في النسق المقاولاتي على تعدد واختلاف ميادينه وانتشار ثقافة المقاولة النسوية على نطاق أوسع في المجتمع الجزائري.

هكذا جاءت عينة البحث المشكلة من النساء المقاولات اللاتي يتوزع نشاطهن الممارس داخل النسق المقاولاتي على قطاعات عدة من تجارة؛ خدمات؛ بناء؛ نقل ومواصلات؛ إلى غير ذلك وهذا ما سيضفي على تحليل وتفسير النتائج لاحقا رؤى وأبعاد كثيرة يتم التطرق لها لاحقا.

**الجدول رقم (08): توزيع مفردات العينة حسب سنوات الخبرة في ميدان المقاولة**

| الخبرة في ميدان المقاولة | التكرار | النسبة٪ |
|---|---|---|
| من 05 إلى 10 سنوات | 19 | 76 |
| أكثر من 10 سنوات | 06 | 24 |
| المجموع | 25 | 100 |

يتضح لنا من خلال ما ورد من معطيات في الجدول أعلاه أن الاتجاه العام للمستجوبات كان في فئة (من 05 إلى 10 سنوات) ممثلة بنسبة (76٪) تليها نسبة (24٪) في فئة (أكثر من 10 سنوات) خبرة في ميدان المقاولة؛

يتجه بنا المعطى الإحصائي السابق الذكر إلى حداثة التوجه لفعل المقاولة من قبل المرأة في بعض المناطق الداخلية من المجتمع الجزائري ويمكن أن نورد أسباب ذلك كالآتي:

أولا الحداثة في انتشار ثقافة المقاولة في الوسط النسوي مما نجم عنه التأخر في التوجه لفعل المقاولة بالنسبة للمرأة في مناطق معينة من الوطن.

ويعود السبب الثاني إلى استحداث الحكومة الجزائرية مؤخرا لجملة من البرامج والخطط التنموية تماشيا للمخططات السياسية التي تشجع الاستثمار والعمل الحر هذا ما دفع بالعنصر النسوي إلى ولوج عالم المقاولة.

أما بالنسبة للنساء المقاولات ممن لديهن خبرة تفوق العشر سنوات في الفعل المقاولاتي التي أخذت النسبة الأقل من مجموع الإجابات الواردة في الجدول؛ فإنه وفي إطار حوارنا مع النساء المقاولات المستجوبات فإن توجههن المبكر نوعا ما لميدان المقاولة في هذه المناطق كان نتيجة للظروف المادية الصعبة التي أدت إلى لجوئهن لممارسة النشاط المقاولاتي إلى جانب أن البعض منهن توجهن للمقاولة حفاظا على النشاط الممارس من العائلة فقد ورثن عملهن كمقاولات من العائلة.

تجدر الإشارة هنا إلى انه تم استبعاد النساء المقاولات ممن كانت لديهن خبرة تقل عن (05) سنوات بشكل متعمد وتم التركيز على اللواتي لهن خبرة في ميدان العمل ابتداء من خمس سنوات فأكثر بغض النظر عن تغيير البعض منهن لطبيعة النشاط الممارس، وذلك بدافع الحصول على معطيات أكثر عمقا وموضوعية من خلال معرفة واقع ما عايشته المرأة المقاولة وهي تزاول نشاطها الريادي، أين تكون لديها معرفة أعمق بميدان المقاولة النسوية في بعض المناطق الداخلية من الوطن.

فالمعلومات المطلوب الحصول عليها في هذا الشأن تستوجب أن يكون لدى المرأة المقاولة خبرة ميدانية كافية في النسق المقاولاتي حتى تتمكن من تشريح أكثر عمقا لتجربة وواقع المقاولة النسوية في الصعيد المكاني الذي تنشط فيه المرأة المقاولة؛ وما يحمله المجال المكاني من نظرة سائدة في المجتمع التي تحركها ذهنيات راكدة تفرض على المرأة مزيدا من الأعباء الاجتماعية أبرزها حصر مجال عملها في ميادين محددة ما سينجم عنه تقزيم عطاء المرأة في مجال المقاولة.

**الجدول رقم (09): توزيع مفردات العينة حسب توريث النشاط**

| توارث النشاط المقاولاتي | التكرار | النسبة٪ |
|---|---|---|
| متوارث من العائلة | 08 | 32 |
| غير متوارث | 17 | 68 |
| المجموع | 25 | 100 |

يمثل الجدول الوارد أعلاه توزيع أفراد العينة حسب توارث المهنة من العائلة فنجد أن غالبية النساء المقاولات المستجوبات نشاطهن غير متوارث بمجموع (17) امرأة مقاولة بنسبة قدرت بـ ( 68٪)؛ مقابل ( 08) نساء مقاولات مثلتها نسبة ( 32٪) ممن كان نشاطهن في مجال المقاولة متوارث من العائلة.

من خلال هذه المعطيات التي توضح أن غالبية المبحوثات كان نشاطهن غير متوارث أين اعتمدت المرأة المقاولة في هذه الحالة على ما تملكه من رأسمال مادي واجتماعي؛ إضافة لاستثمار المرأة واستغلالها للفرص المتاحة أمام الحركية المسجلة في المجال الاقتصادي الذي عرفته الجزائر في الآونة الأخيرة من تشجيع للمشاريع التنموية وتوسيع القطاع الحر والاستثمار وريادة الأعمال، ما يمكن قوله عن المرأة المقاولة في مثل هذه الحالة بأنها عصامية، بناء على مؤشرين إذ تمثل الأول في حداثة ولوج المرأة لميدان المقاولة وعلاقته بالتحول الاقتصادي في حين أن المؤشر الثاني فقد تمثل في مجمل المخططات والبرامج السياسية المشجعة على الاستثمار الخاص.

أما بالنسبة للنساء المقاولات ممن كان نشاطهن المقاولاتي متوارث من العائلة أي عن طريق التنشئة الاجتماعية المقاولاتية، كما صرَّحت بذلك البعض من النساء المقاولات المستجوبات أين دار الحوار معهن حول حيثيات توارث المهنة والحديث عن ظروف مزاولة

النشاط في بداياته، أين استطردت في هذا الشأن إحدى النساء اللاتي تنشطن في مجال البناء والأشغال العمومية وأخرى تشتغل في التجارة وصاحبة عقارات وقاعات مخصصة للحفلات أين عبرن بأنهن ورثن طريقة التسيير وكيفية التعامل وسط النسق المقاولاتي فبدأن العمل بثقافة تسيير متوارثة؛ وكيف كانت محاولاتهن في تكييف نشاطهن مع الخصوصية التي تتمتع بها المرأة ومكانتها في الوسط الذي ينشطن فيه – المجال المكاني للدراسة – كمحاولة للدمج بين خصائص المقاولة التي ولجت عالم الاستثمار والعمل الحر تحمل قواعد عمل في الإدارة والتسيير وبين خصائص المرأة في المجتمعات التقليدية التي لازالت مشدودة للعادات والتقاليد التي تُلزم فيه المرأة بضرورة تحقيق النجاح الريادي والنجاح الاجتماعي معاً.

**الجدول رقم (10): جهة تمويل المقاولة**

| جهة التمويل | التكرار | النسبة٪ |
|---|---|---|
| الاعتماد على التمويل الذاتي | 16 | 64 |
| عن طريق مؤسسات الدعم | 09 | 36 |
| المجموع | 25 | 100 |

أوضحت نتائج الجدول أعلاه أن نسبة ( 64٪) بمجموع ( 16) مقاولة من النساء المقاولات المستجوبات كان تمويلهن ذاتيا باعتمادهن على ما يملكنه من رأسمال خاص؛ في حين أن مجموع (09) نساء مقاولات وبنسبة قدرت بـ (36٪) من المجموع العام ممولات من طرف مؤسسات الدعم (أونساج وأونجام).

بناء على ما سبق يتضح لنا بأن غالبية النساء المقاولات يعتمدن على ملكهن الخاص في تمويل مشاريعهن المقاولاتية؛ وعلى أساسها يمكننا القول أن هذا مؤشر قوي يدل على بداية بروز نموذج المرأة المقاولة العصامية التي تعتمد على نفسها وعلى ما تمتلكه من إمكانات في تمويل مشروعها الريادي دون اللجوء إلى مؤسسات الدعم بالرغم من أن غالبية المبحوثات نشاطهن كان غير متوارث، وهي دلالة ظاهرة عن بداية لانتشار ثقافة الاعتماد على الذات بين أوساط النساء ذوات التوجه للمشاريع الخاصة.

أما بالنسبة للنساء المقاولات المستفيدات من دعم مؤسسات الدولة فهي تشير إلى حداثة التوجه المقاولاتي بالنسبة للمرأة في كل من الجلفة والأغواط وما يتبعه من استقطاب برامج الدعم للمرأة المقاولة، مما لا شك فيه أن المرأة المقاولة التي تمول مشروعها الريادي اعتمادا على ما تمتلكه من مُلك خاص من رؤوس أموال تختلف من حيث إدارة مشروعها وطريقة العمل وعمليات اتخاذ القرار عن نظيرتها المرأة المقاولة الممولة من قِبل مؤسسات

وبرامج الدعم وكذا اختلافها عن نظيرتها المرأة المقاولة المعتمدة في تمويل مشروعها المقاولاتي على ما توارثته من العائلة.

فمن خلال هذا المؤشر يُفترض أن تتمتع المرأة المقاولة باستقلالية أكثر في التسيير والعمل بحكم امتلاكها وتحكمها في الرأسمال المادي؛ غير أن الأمر كان العكس من ذلك ففي بعض الجداول المُدرجة في الفصول الموالية والخاصة بدرجة استقلالية المرأة المقاولة في إدارة مشروعها المقاولاتي و كذا الجداول المتعلقة بالمرأة المقاولة واتخاذ القرارات، أين يقتضي الأمر إعطاء دلالات وتحليل سوسيولوجي دقيق لهذه المفارقة، ويمكن تفسير ذلك على النحو الآتي:

رغم امتلاك المرأة المقاولة لجملة من الإمكانات التي تؤهلها لاكتساب استقلاليتها وبالرغم من أن أهم دافع أدى بالمرأة للتوجه للفعل المقاولاتي هو سعيها لتحقيق الاستقلالية، إلا أنها لم تصل بعد لهذا الهدف والسبب الرئيس في ذلك يمكن إرجاعه لجملة من الاعتبارات، أبرزها جملة الخصائص التي تحملها المرأة كمقاولة من تشكيك في قدراتها وعدم تمكنها من تحقيق اندماج فعلي في النسق المقاولاتي[1] حال دون تحقيقها للاستقلالية بل وأبقى عليها تدور في فلك المركزية الذكورية.

[1].أنظر الفصل الرابع، ص–ص.113.112.111.

**الجدول رقم (11): الوضعية المهنية للمرأة قبل التوجه للفعل المقاولاتي**

| الوضعية المهنية للمرأة قبل التوجه للمقاولة | التكرار | النسبة٪ |
|---|---|---|
| لم يسبق لها العمل | 18 | 72 |
| سبق لها العمل | 07 | 28 |
| المجموع | 25 | 100 |

تشير البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن غالبية النساء المقاولات المستجوبات كُنَّ في حالة بطالة قبل التوجه للحقل المقاولاتي بمجموع ( 18) امرأة مقاولة وقدرت نسبتها بـ (72٪) مقابل (28٪) فقط من النساء المقاولات (07) نساء مقاولات اللاتي سبق لهن العمل قبل المقاولة سواء عملن في القطاع العام أو الخاص.

إن توجُه المرأة للفعل المقاولاتي وسط تركيبة نظام أبوي ليس بالقرار السهل اتخاذه من طرف المرأة بل من ورائه جملة من الأسباب التي دفعت بها لمحاولة الاندماج في النسق المقاولاتي، أهمها التخلص من البطالة والبحث عن مصدر عمل يضمن للمرأة المقاولة متطلبات العيش الكريم لها ولعائلتها خاصة في ظل متطلبات الحياة المتزايدة في وقتنا الحالي.

هذا ما وضع المرأة المقاولة تحت ضغط مضاعف من جهة تحملها مسؤوليات جديدة من إعالة أسرتها من كل النواحي ومن جهة أخرى هي محاطة بهالة من الضوابط والمعايير الاجتماعية والثقافية وسط منظومة أخلاقية تحكم أفعالها الاجتماعية.

أما بالنسبة للنساء المقاولات من مفردات العينة اللواتي كُنَّ موظفات قبل مزاولتهن العمل في الحقل المقاولاتي فقد صرَّحت البعض من المبحوثات بأن عملهن قبل المقاولة لم يكن بشكل دائم بل في حال تذبذب بين عمل وبطالة فاختزلن رحلة البحث عن وظيفة مستقرة بالتوجه لفعل المقاولة؛ كما أقرَّت إحدى المستجوبات في هذا الخصوص بأنها كانت تشغل وظيفة في مجال المحاسبة غير أنها لم تكن الوظيفة التي تُرضي طموحها بحسب تعبيرها فكان التوجه لميدان المقاولة بمثابة الفرصة لتحقيق الحاجة لإثبات الذات وسط محيطها الاجتماعي؛ فبعض النساء يجدن في حقل المقاولة فرصة لإثبات الذات في الوسط الاجتماعي وأن التوجه نحو المقاولة تُعد في حد ذاتها خطوة إستراتيجية من قِبل المرأة.

الشأن نفسه بالنسبة لإحدى المستجوبات كانت تشغل منصب متصرف إداري في إحدى الإدارات العمومية قبل الانخراط في المجال المقاولاتي وتركت العمل لهذا السبب؛ ما يشير ذلك إلى ما يسمى بالفكر المقاولاتي وبوادر انتشار ثقافة المقاولة وسط العنصر النسوي في بعض المناطق الداخلية من الوطن، التي كان ولازال عمل المرأة فيها محصورا في مجالات دون أخرى.

هنا تجد المرأة نفسها بين ما تمليه عليها ذاتها من طموح وبين مقتضيات الوظيفة التي تشغلها التي لم تشبع تطلعاتها لتنتقل على إثر ذلك من وظيفة في القطاع العام إلى المقاولة كخطوة إستراتيجية ترى فيها المرأة فرصة لتغيير مكانتها بناء على طموحها وكفاءتها الذاتية والمهنية حق مشروع سعيا منها لتأسيس كيانها الاقتصادي.

## الاستنتاج الجزئي الخاص بخصائص العينة:

عُنيَّ هذا الفصل من الدراسة الميدانية والمتعلق بتحديد الخصائص المميزة لعينة من النساء المقاولات والتي مكنتنا من تحديد جملة من المؤشرات المحورية التي تساعد على تفسير الظاهرة الاجتماعية؛ فالباحث "السوسيولوجي عادة ما يبحث عن العوامل التفسيرية للظاهرة الاجتماعية التي يقوم بدراستها داخل هذه الخصائص الاجتماعية، فالممارسات الثقافية على سبيل المثال تُربط بمختلف المحددات الاجتماعية التي تشكل الموقع الاجتماعي للفرد مثل العمر والجنس...الخ، ذلك أن الخصائص الاجتماعية تعتبر بمثابة مؤشرات على استعدادات خاصة ترتبط بتجارب اجتماعية مختلفة" [1]، إذ مكنتنا هذه الخصائص من معرفة جملة المؤشرات التي نهدف من خلالها إلى تحديد الوضعية الاجتماعية للنساء المقاولات في بعض الولايات الداخلية من الوطن الجلفة الأغواط تحديدا، إضافة إلى الخصائص التي تميز المشروع المقاولاتي والتي على أساسها تبنى الأرضية لتحليل وتفسير المعطيات المحصل عليها لاحقاً، بناء على النتائج المعروضة في هذا الفصل يمكننا تحديد خصائص عينة الدراسة وفقا لما يأتي:

تتمركز غالبية النساء المقاولات المستجوبات في فئة السن ( 38-48) سنة، إن ما يفسر انتشار ثقافة المقاولة بين أوساط هذه الفئة العمرية كانت نتيجة للاستقرار الاجتماعي الذي تتمتع به كما أن هذه الفئة عادة ما تكون في أوج عطائها الاجتماعي والمهني هذا ما يجعل من فرصة التفكير في التوجه للفعل المقاولاتي أكثر إمكانية.

تمركزت مفردات العينة في فئة النساء المقاولات المتزوجات؛ وهو الآخر مؤشر قوي عن الاستقرار العائلي والاجتماعي فأصبح الحقل المقاولاتي يستقطب فئة النساء المتزوجات أكثر من غيرهن.

[1]. فريدريك لوبرون، مرجع سابق، ص.53.

لأن المرأة المقاولة المتزوجة وبحكم خبرتها في تولي المسؤوليات تكون أكثر استعدادا لإدارة نشاطها من جهة والسعي لإعالة أسرتها من جهة ثانية.

معظم النساء المقاولات المستجوبات مثلت مرحلة الثانوي مستواهن التعليمي؛ ما يشير هذا إليه تمركز المبحوثات في هذه المرحلة التعليمية أن عدم تمكنهن من إكمال تعليمهن الجامعي حال دون حصولهن على وظيفة فكان الحل بالنسبة لهن هو اللجوء إلى النشاط الاقتصادي المتمثل في فعل المقاولة؛ من جانب آخر يمكن القول بأن التوجه للمقاولة من طرف النساء يقل كلما ارتفع المستوى التعليمي أين تكون المرأة أكثر حذرا من الانخراط في مجال غير مضمون النتائج.

غالبية النساء المقاولات المستجوبات ينحدرن من وسط حضري أين تكون فرصة الانخراط في النسق المقاولاتي يكون طريقها أسهل نوعا ما مقارنة مع المرأة المنحدرة من وسط ريفي؛ إلا أن ذلك لا يعني أن نشاط المرأة كمقاولة يخلو من الاكراهات والتحديات الاجتماعية.

كما بيَّنت النتائج المتعلقة بالخصائص الاجتماعية للمرأة المقاولة بأن غالبية النساء المقاولات المبحوثات في فئة المتزوجات أزواجهن يعملون في القطاع العمومي؛ وانتماء المرأة لقطاع المقاولة بغرض إعالة عائلتها والبحث عن الاستقلالية المادية.

أظهرت النتائج المعروضة في البيانات العامة للمشروع المقاولاتي بأن السمة الغالبة في طبيعة النشاط الممارس من قِبل المرأة المقاولة هو التعدد والتنوع في نوعية المشاريع المتبناة من خياطة جاهزة؛ تجارة؛ خدمات؛ نقل ومواصلات؛ ... إلى غير ذلك؛ مما سيضفي هذا التنوع في النشاطات الممارسة رؤى متعددة الأبعاد على تفسير النتائج لاحقا.

ترتكز غالبية مفردات عينة الدراسة في من تراوحت خبرتهن في ميدان المقاولة في فئة (من 05 إلى 10سنوات) تحيلنا هذه النتيجة إلى تدوين ملاحظتين في هذا المقام:

إذ تتمثل الأولى في حداثة ثقافة المقاولة النسوية في بعض الولايات الداخلية من الوطن على وجه التحديد، (الجلفة؛ الأغواط؛ المسيلة) التي مثلت ميدان الدراسة.

والسبب الثاني راجع إلى التعدد في الأجهزة والبرامج والمخططات المستحدثة من طرف الحكومة الجزائرية التي من شأنها إشراك المرأة في العمل التنموي مما وشجعها ذلك على ولوج عالم الاستثمار وريادة الأعمال.

غالبية المشاريع التي تديرها النساء المقاولات عينة الدراسة تميزت بأنها نشاطات غير متوارثة فيمكن القول أن المبحوثات عصاميات واعتمدن على أنفسهن في إنشاء مشاريعهن الريادية تماشيا مع حداثة المقاولة النسوية في المناطق ميدان الدراسة.

غالبية النساء المقاولات المستجوبات يعتمدن في تمويل مشاريعهن المقاولاتية على الملك الخاص من رأسمال مادي، غير أن هذه النسبة لا تعكس مدى استقلالية المرأة المقاولة في إدارة وتسيير مشروعها الريادي بشكل عام، مما يشير ذلك إلى تشابك وتداخل كبيرين فيما يتعلق بالمرأة المقاولة وخصائصها؛ المرأة المقاولة والعوامل المتحكمة فيها.

معظم النساء المقاولات المستجوبات كُن دون عمل قبل ممارسة الفعل المقاولاتي وهذا ما تدعمه المعطيات الموضحة حول المستوى التعليمي في سياق التحليل السابق.

**تمهيد:**

في إطار التحقق من الفرضية الأولى "تواجه المرأة المقاولة في كل من الجلفة والاغواط والمسيلة تحديات ذات بُعد اجتماعي وثقافي"؛ سيخصص هذا الفصل لتشريح الخلفية الحقيقية التي تنشط فيها المرأة المقاولة في ظل ما تتضمنه المنطقة المدروسة من قيَّم وأنماط فكرية مشكلة حول المرأة.

صحيح أن المرأة الجزائرية قد تمكنت من الانخراط في مختلف المجالات بما فيها الحقل المقاولاتي في سبيل إثبات أهليتها وكفاءتها تدريجيا غير أن انتمائها للحقل المقاولاتي عرف جملة من الرهانات والتحديات التي عرقلت نجاحها؛ لاسيما إذا ارتبطت تلك التحديات بالانتماءات الاجتماعية والثقافية، فمن غير السهل على المرأة المقاولة أن تدير نشاطها وسط سياق اجتماعي مليء بتصورات مرهونة بأحكام مسبقة.

لهذا الغرض خُصص هذا الفصل من الدراسة الميدانية لتسليط الضوء على جملة التحديات ذات الانتماءات الثقافية والاجتماعية للمرأة المقاولة كفاعل اقتصادي في بعض الولايات الداخلية من الوطن؛ لنتمكن في الفصلين اللاحقين تفسير وتحليل سوسيولوجي لتلك التحديات إلى وحدات أقل شمولية وأكثر ارتباطا بالمرأة المقاولة.

## 1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

**الجدول رقم (12): تقييم المرأة المقاولة لنظرة المجتمع لها**

| فئة الاتجاه: نظرة المجتمع للمرأة المقاولة | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | نظرة ازدراء تحمل قيمة سلبية | 13 | 52 |
| 02 | ينظر للمرأة كمقاولة على أنه أمر عادي | 07 | 28 |
| 03 | ينظر للمرأة كمقاولة بأنها القوية المكافحة قيمة ايجابية | 05 | 20 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

تعرض لنا البيانات الواردة في الجدول أعلاه تقييم المجتمع للمرأة المقاولة من وجهة نظر النساء المقاولات المستجوبات؛ فنجد أن إجابتهن تمثلت في ثلاث مواقف توزعت على ثلاث وحدات أساسية.

مثلت الوحدة الأولى منها بمجموع ( 13) مبحوثة الأعلى نسبة حيث قدرت بـ (52٪) أن المجتمع بصفة خاصة في كل من (الجلفة والأغواط) له انطباعات غير ملائمة نحو المرأة كمقاولة؛ فينظر لها بنظرة رفض واستهجان فيلحق بها قيمة سلبية إذ أن انخراطها في النسق المقاولاتي يطبع عليها دلالة رمزية بأنها امرأة متحررة وتكتسب شخصية مسترجلة لا تكترث لما هو متعارف عليه من ضوابط اجتماعية.

وهذه القيمة السلبية المشكلة حول المرأة المقاولة ما هي إلاَّ وليدة لتراكمات من أنماط فكرية نتاج قيَّم سائدة وأسلوب تنشئة اجتماعية متبعة، بأن المرأة تمثل دائما العنصر التابع، هذا الاتجاه نحو المرأة المقاولة هو إقرار ضمني يحمل رمزية اجتماعية بأن الأنوثة عنصر ضعيف محكوم عليه بالفشل في مجالات محددة كالحقل السياسي والاقتصادي والتي تظهر من خلال التفاعل القائم بين الأفراد في المجتمع.

تعبر النساء المقاولات المستجوبات بأن توجه المرأة للفعل المقاولاتي أمر دخيل على مجتمع الجلفة والأغواط، وبالتالي فهو يشكل معضلة على مستوى القيم المتعارف عليها، بذلك تتشكل حول المرأة المقاولة التي تنشط في المنطقة المدروسة قيمة سلبية تشكلت في سياقات التفاعل في الوسط الاجتماعي؛ بحكم أن هذا الرمزية الاجتماعية غير قابلة للانفصال عن التفاعلات القائمة بين مختلف الفاعلين داخل المجتمع.

فيما بينت إجابة (07) نساء مقاولات مستجوبات بنسبة قدرت بـ (28٪) من مجموع الإجابات الواردة في الجدول في وحدة التحليل رقم (02)، بأن رؤية المجتمع لنشاط المرأة كمقاولة ينظر على أنه أمر عادي، وتردف المبحوثات في هذا الشأن بأن ذلك مقرون بدرجة كبيرة بطبيعة النشاط الممارس.

نفهم من ذلك أن نوعية النشاط الممارس من قبل المرأة المقاولة قد أصبح معياراً تُحدد به درجة التقبل أو الرفض المجتمعي، فنشاط المرأة كمقاولة مقبول بشروط تتعلق بنوع النشاط فيجب أن يحمل خصائص دالة على أنه امتداد للدور التقليدي للمرأة، فيما صرَّحت البعض من النساء المقاولات بهذا الخصوص أن نشاط المرأة كمقاولة بغض النظر عن طبيعة النشاط الممارس وبالتقادم سيصبح أمرا متقبلا بالتدريج نتيجة للتغير الاجتماعي الحاصل على عدة أصعدة.

هذه الهالة المشكلة من الرموز والدلالات السلبية حول المرأة المقاولة يشكل إحدى محطات التحدي أمامها فتسعى جاهدة لإثبات العكس بالسعي والاجتهاد في تحقيق النجاح لتتمكن من محو هذا الانطباع السلبي اللصيق بها.

أما بالنسبة لوحدة التحليل رقم (03) بمجموع (05) مستجوبات والتي تحمل النسبة الأقل من بين الإجابات والمقدرة بـ ( 20٪) فقد اعتبرت من خلالها النساء المقاولات المستجوبات بأن منظور المجتمع للمرأة المقاولة يحمل قيمة ايجابية؛ فهي امرأة قوية مكافحة تتحدى الصعاب لتحقيق أهدافها؛ من بين مفردات العينة من المبحوثات أطردت في هذا الشأن امرأة مقاولة قائلة أن هناك شريحة محددة من المجتمع تعطي للمرأة

المقاولة قيمة ايجابية، وهي الفئة التي لديها من الموضوعية والوعي بكفاءة وأهلية المرأة وتقدر عملها مهما كان مجاله وتعطي لها الحق في ممارسة نشاط ربحي شريف يجنبها الفقر والحاجة والانحراف عن النهج السليم في ظل ما نعيشه من ظروف صعبة في وقتنا الراهن الذي يفرض وبقوة مسألة الاعتماد على النفس؛ في إشارة إلى بروز بعض التحولات التي ستلحق مستقبلا ببعض القيم التي ستؤثر على البنيات الاجتماعية.

والمرأة – على حد تعبير بعض المستجوبات – "في وقتنا هذا..المرأة واحد ما ينفعها...تحير في روحها"؛ ففي السابق كانت المرأة مكفولة من الأهل مهما كان وضعها المادي والاجتماعي والآن يجب أن تعتمد على نفسها وعلى ما تجنيه من نشاطها كريادية، فتقبل عمل المرأة كمقاولة بالنسبة للمجتمع سيصبح أمرا عاديا لما تقتضيه الضرورة وخصوصية الأوضاع الاجتماعية الحالية.

غير أنه إذا أردنا التمعن في هذه الجزئية من الإجابة قصد تفسيرها بشكل أعمق لما تقتضيه طبيعة البحوث الكيفية؛ فيتبين أن المرأة قد اكتسبت وستكتسب قيما جديدة ومجال من الحرية أكثر إلاَّ أنها وفي المقابل من ذلك وأمام جملة التغيرات الحاصلة أمام المرأة ستفقد ميزات كانت في السابق تتمتع بها فعبارة "تحير في روحها" وما تحمله من معنى في حد ذاتها تعبر عن مجال خلفي والمتمثل في "منطقة بعيدة عن الممارسات التي تتم في المجال الأمامي أو العلني"[1].

فتغير بعض القيم والمعايير مع مرور الزمن حتما ستتبلور وتفرز عنها قيماً جديدة قد تكون في صالح المرأة كما قد تكون ضدها، فما هو ظاهر من ممارسات من منحها مزيدا من الحرية ومساحة أكبر من الاعتماد على النفس وإعالة نفسها ماديا بل حتى تتوسع دائرة مسؤولياتها المادية وتصبح ملزمة على إعالة الأهل؛ لكن الأمر يختلف فيما هو خفي وراء ذلك فقد يصل الأمر إلى درجة تنصل الرجل من مسؤولياته تجاه المرأة مع

[1]. أنتوني جيدنز، **مقدمة نقدية في علم الاجتماع**، مرجع سابق،ص.253.

مرور الوقت فتصبح تُعامل وتتحمل مسؤوليات أكبر من طاقتها ويلقى اللوم عليها مثلها مثل الرجل تماما.

في مجمل إجابة النساء المقاولات المستجوبات يمكن الإشارة إلى ملاحظة في هذا الخصوص؛ مؤداها أنه وعند طرحنا لهذا السؤال أثناء مجريات المقابلة فقد أجابت المبحوثات إجابات متباينة قياساً على ما تمارسه من نشاط مقاولاتي؛ فالاختلاف في النشاط الممارس قد يفسر الاختلاف في المواقف و الآراء، فالبعض منهن أجابت قياسا على نفسها فقط والبعض الآخر منهن أجبن بشكل عام بناء على ما يدور حول المرأة المقاولة دون ربطه بنوعية النشاط الممارس، فتعمدنا ترك الأمر كما هو عليه دون توجيه منا بهدف الحصول على رؤية أشمل.

ما يعني ذلك أن المبحوثات قيَّمن نظرة المجتمع لنشاط المرأة كمقاولة بناء على وضعها وما تمارسه من نشاط فإذا كان النشاط ذو طابع نسوي أجبن بأن عملهن متقبل والبعض منهن أجبن بصفة العمومية.

**الجدول رقم (13): أكثر الضغوط الاجتماعية الممارسة ضد المرأة المقاولة الظاهرة في شكل سلوك**

| فئة الموضوع: الضغوط الاجتماعية الظاهرة في شكل سلوك ضد المرأة المقاولة | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | تظهر من خلال معاملة المؤسسات والهيئات الإدارية القائمة على أساس التمييز الجنسي | 14 | 56 |
| 02 | تظهر تلك القيم السلبية من خلال تسليط الرقابة الاجتماعية على المرأة المقاولة | 07 | 28 |
| 03 | تظهر من خلال موقف ومعاملة الزبائن والمتعاملين مع المرأة المقاولة | 04 | 16 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

من خلال تحليل إجابة النساء المقاولات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بأبرز القيَّم السلبية التي تظهر في شكل سلوك ممارس ضد المرأة المقاولة؛ فإننا نجد أن إجابة المبحوثات قد أجمعت على أن هناك ثلاث أنماط من السلوك ذات بعد اجتماعي وثقافي توزعت على ثلاث وحدات للتحليل كالآتي:

وحدة التحليل رقم ( 01) بمجموع ( 14) امرأة مقاولة مستجوبة من المجموع الكلي ممثلة بنسبة ( 56٪) والتي عبَّرت من خلالها المبحوثات، بأن عدم تقبل عمل المرأة كمقاولة من طرف المجتمع في كل من ولايتي الجلفة والأغواط أبرز ما يظهر عليه من خلال أسلوب تعامل مختلف المؤسسات والهيئات الإدارية مع المرأة الريادية، والقائمة أساسا على التمييز الجنسي، كأن تعترض المرأة المقاولة صعوبات في إتمام معاملاتها الإدارية؛ ويتم تأخيرها بشكل متعمد أحيانا أو مضايقات تتعلق بتضييع وقتها بشكل متعمد أين تصبح المرأة المقاولة في هذه الحالة بين ذهاب وإياب دون إتمام معاملاتها.

إلى جانب ذلك تتعرض المرأة المقاولة لمضايقات أخلاقية من قبل بعض الإدارات تتعلق بالابتزاز والرشوة إلى غير ذلك من الضغوطات الظاهرة أثناء عملية التفاعل القائمة بين المرأة المقاولة من جهة والمجتمع من جهة أخرى، تماما مثل ما يرى إرفين جوفمان في هذا الصدد بأنه "تعبير خفي يقوم بالأساس على الأشكال التواصلية غير اللفظية"[1].

إن مثل هذا الشكل من الممارسات المتبعة ضد المرأة المقاولة في عمقها ما هي إلاَّ محاولة لإلغاء أي مظهر من مظاهر التوتر على مستوى الدور والمكانة لكلى الجنسين حفاظا على الاتزان القيمي المتعارف عليه في المنظومة الاجتماعية؛ فمن خلال هذه التصرفات وغيرها تُظهر بأنها نابعة أساسا من الخوف من فقدان بعضا من السلطة والهيمنة الذكورية فيحافظ فيها الرجل على (يد بعض المؤسسات والهيئات الإدارية) بمثل هذه الأساليب على إبقاء خضوع الأنوثة للذكورة حفاظا على هيبته في المنظومة القيمية؛

بمعنى أنه يمكن ترجمة هذا التمييز الممارس ضد المرأة المقاولة الصادر من بعض الفاعلين في الهيئات الإدارية وبعض المصالح كالبنوك؛ الضرائب؛ ما هي إلا تعبير عن عدم الاعتراف بتواجد المرأة في النسق الاقتصادي، وعدم الاعتراف بأهليتها لإدارة مشروع مقاولاتي فتصطدم بجدار التعاملات القائمة على أساس التمييز الجنسي فتجد المرأة المقاولة نفسها أمام عقبة وهذا ما يشكل تحديا يحول بينها وبين اندماجها اندماج فعلي داخل النسق المقاولاتي.

في حين أجمعت ( 07) نساء مقاولات مستجوبات من المجموع الكلي وبنسبة (28٪) أن رفض المجتمع النشاط الريادي للمرأة تمثل في تسليط مزيدا من الرقابة الاجتماعية على سلوكها وهذا بدوره يشكل تحديا من نوع آخر أمام المرأة المقاولة، حيث عبَّرت عن ذلك النساء المقاولات المستجوبات في هذا الشأن على حد تعبيرهن "يسناو فيا نغلط... باش يثبتوا عليا ...أني مش قادرة على شقايا...ولا سيرتي ماشي مليحة"؛

[1]. محمد راضي،**التفاعل الاجتماعي عند إرفين جوفمان**،عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن،ط1، 2014، ص.36.

والرقابة الاجتماعية قد تأتي في شكل ممارسات وأفعال ظاهرة، كما قد تكون رمزية من مضايقات في الشارع أو على مستوى بعض المؤسسات والهيئات الإدارية؛ "إن الرقابة الاجتماعية هي جملة الموارد المادية والرمزية التي تتوفر لدى مجتمع معيَّن، لتأمين توافق تصرفات أعضائه مع جملة القواعد والمبادئ المقررة والمصادق عليها"[1].

إن مثل هذه الممارسات المتمثلة في تشديد الرقابة على المرأة المقاولة ما هي إلا نتاج لما أفرزته الأنساق التقليدية؛ حيث "كان الذكور يحرصون دوما على مراقبة السلوك الجنسي للنساء مصدر الامتداد العائلي ورمز نقاء الجماعة وشرفها، فهي كائن لا يتصور بقاؤه إلا عفيفا لأن في عفتها شرف للرجال ضمان لمكانتهم الاجتماعية ضمن النسق المجتمعي العام"[2].

تقر النساء المقاولات هنا بأن هذا الترصد المسلط على المرأة المقاولة وإحساسها بالرقابة يقيد حريتها بالتالي ينعكس على أداء مهامها على الوجه المطلوب منها، فتحاول المرأة المقاولة في هذه الحالات إلى التقليل من حدة الرقابة الاجتماعية المفروضة عليها (وهذا ما سيتم التفصيل فيه في الفصل الأخير من الدراسة الميدانية).

في حين أن وحدة التحليل رقم ( 03) بمجموع (04) نساء مقاولات وبنسبة قدرت بـ (16٪) فقد أشارت إلى مظهر آخر من مظاهر الرفض الخفي والمعلن النابع من المجتمع لانخراط المرأة في النسق المقاولاتي، فتقر المستجوبات في هذا الخصوص أنهن قد تعرضن في كثير من الأحيان إلى جملة من المضايقات المسيئة للمرأة المقاولة صادرة عن الزبائن أو بعض المتعاملين والتي تمثلت في التأخير في تسديد ما عليهم من مستحقات؛ أو تفضيل الزبون للتعامل مع المقاول الرجل على المرأة المقاولة وتحاشي

[1]. ريمون بودون، فرونسوا بوريلو، مرجع سابق، ص.335.

[2]. بيبيمون كلثوم،«**النخبة النسوية والسلطة في الجزائر**»، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع الثقافي،جامعة الجزائر2،(غير منشورة)،2011 ، ص.193.

التعامل معها بجعلها كآخر خيار يلجأ إليه الزبون من باب التقليل من شأن المنتج أو ما تقدمه من خدمات وبالتالي التقليل من كفاءتها في ميدان رجالي والمقاولة بالدرجة الأولى.

ما يشير كل ذلك إلى أن المحيط الذي تنشط فيه المرأة المقاولة رغم التحديث لا زال يتمحور حول قيمة اللامساواة بين الجنسين القائمة على مبدأ الأفضلية والأولوية للرجل فتظهر في شكل ممارسات وسلوكات ظاهرة.

هذا التباين المسجل في المواقف والاتجاهات في مسألة التعاملات مع المرأة المقاولة التي تدير نشاطها الريادي في كل من ولايتي الجلفة والأغواط غالبا ما ترتبط بنوعية النشاط الممارس من طرف المرأة المقاولة، فطبيعة النشاط تتحكم إلى حد ما في بعض المواقف والاتجاهات كما تعبر في مجملها عن هيمنة الفكر التقليدي تجاه مكانة ودور المرأة في المجتمع.

**الجدول رقم (14): يوضح الحواجز التي تحد من توجه المرأة للفعل المقاولاتي**

| فئة الموضوع: الموانع أمام توجه المرأة لميدان المقاولة | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | أسلوب التنشئة التقليدي المتبع في تربية الفتاة | 13 | 52 |
| 02 | نظرة المجتمع المثبطة | 05 | 20 |
| 03 | تخوف وتردد المرأة في تبني مشروع مقاولاتي | 07 | 28 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

أظهرت النتائج الواردة في الجدول بأن إجابة النساء المقاولات المستجوبات قد أجمعت وبنسب متقاربة؛ بأن الأسباب التي تحول دون توجه المرأة لتبني مشروع مقاولاتي في كل من ولايتي الجلفة والأغواط من وجهة نظر المرأة المقاولة قد تمثلت في ثلاث عوامل أساسية وهي كما يأتي:

أسلوب التنشئة التقليدي المتبع في تربية الفتاة.

نظرة المجتمع المثبطة.

تخوف وتردد المرأة في تبني مشروع مقاولاتي.

النساء المقاولات المستجوبات يرجعن أكثر العقبات التي تحول دون توجه المرأة المقاولة للفعل المقاولاتي هو أسلوب التنشئة المتبع في تنشئة الفتاة الذي يعبر عن إحدى آليات الضبط الاجتماعي وتلقين الدور الاجتماعي لكل فاعل؛ وهذا ما وضحته وحدة التحليل رقم (01) بنسبة (52٪) بما يمثل (13) امرأة مقاولة من المجموع الكلي؛ إذ تُربى الفتاة على أنماط فكرية محددة تقليدياً وأفكار مقيدة حول دورها في المجتمع من جهة وآفاقها المستقبلية المسموح بها اجتماعيا من جهة أخرى؛ فأسلوب التربية المتبع يرسم للفتاة حدود تواجدها أين يجب أن تكون وأين لا يجب وهذا ما تم التطرق له في الفصل الثالث من التراث النظري من هذه الدراسة.

فتُهيَّأ الفتاة على فكرة تواجدها في المجالات المقبول اجتماعيا تواجدها بها في القطاع العام وعلى وجه التحديد في مجال التعليم الصحة الإدارة إلى غير ذلك من المهن والوظائف التقليدية التي يُشرع للفتاة الانخراط فيها دون تحفظ.

فأسلوب تنشئة الفتاة المتبع في المجتمع الجزائري وتحديدا في بعض المناطق الداخلية والوسط من الوطن يهدف إلى تنسيق سلوك الأنثى مع متطلبات المجتمع الذي تعيش فيه؛ أين يمثل الرجل سيد العائلة وصاحب السلطة المطلقة والمرأة مجرد كيان يتوسط سلطته بل وتابع مطلق له؛ بذلك أسلوب التنشئة المتبع في أسر عائلات الوسط والمناطق الداخلية يُعيد إنتاج المكانة الاجتماعية والدور التقليدي للمرأة فتحدد معالمه طبيعة العلاقة التراتبية بين الجنسين داخل الأسرة، ممثلة في علاقة هرمية يكون الذكر فيها صاحب السلطة والقرار في أعلى الهرم والأنثى الخاضع المنفذ في أسفل الهرم.

"إن القيَّم التي تتحكم بالعلاقات داخل العائلة قد تتحكم إلى حد بعيد بالعلاقات ضمن المؤسسات الأخرى والمجتمع ككل"[1].

إن هذه التراتبية المتفق والمتعارف عليها اجتماعيا وعرفيا من شأنها ومع مرور الوقت أن تخلق لدى المرأة مفاهيم ومعايير معينة إزاء دورها في المجتمع، وهذا ما سيؤثر على مستقبلا على طموحها وتوجهها لا ينبغي الحياد عنه إلا تحت ظروف قاهرة، هذا ما يقلل من فرص توجه المرأة للنسق المقاولاتي.

بينما وحدة التحليل رقم ( 02) بمجموع (05) نساء مقاولات من المجموع الكلي والتي مثلت نسبتها (20٪) فقد احتوت على مانع آخر الذي يحول دون توجه المرأة لفعل المقاولة والمتمثل في نظرة المجتمع المثبطة لأهلية المرأة في تولي بعض الأدوار؛ هذه النظرة المثبطة التي تتجسد في شكل سلوك وممارسات سلبية تؤكد ذلك جاءت صراحة بما أقرَّت به المرأة المقاولة بأن عملها وانجازها مهما كان يبقى محتقرا في نظر المحيطين بها؛ حيث عبَّرت المبحوثات بأنه "قد ما تخدم المرأة... ما يستعرفوش بواش خدمت... ديما يشوفو بلي خدمتها

[1]. رابح درواش، مرجع سابق، ص.427.

ناقصة"، إن مثل هذه التصرفات والتوجهات نحو المرأة في المجتمع؛ تخلق لدى المرأة عنصر التريث والتراجع عن بعض التطلعات بشأن تولي مناصب قيادية أو تبني مشروع تنموي؛ فتكتفي المرأة هنا بالتقليد والاكتفاء بالتوجه للمجالات التي تناسب المجتمع وتناسب مع ما يتوافق من أنماط فكرية سائدة خشية التنمر والاستهزاء من قراراتها بل ورفضها عادة في بداية مشروعها لضعف سلطتها .

بينما بينت (28٪) من مجموع إجابة النساء المقاولات المستجوبات في وحدة التحليل رقم (03) بما يمثل ( 07) مبحوثات من المجموع الكلي، بأن المانع الحقيقي المُقلِل من فرص توجه المرأة للحقل المقاولاتي، نابع من داخلها متمثل في موقف المرأة من ذاتها وضعف ثقتها بنفسها، إن الشعور بتعرض الأدوار يدفع الفرد نحو حالة من الاضطراب من جانب، ويجعله في الجانب الآخر عاجزا عن القيام بأدواره المتعددة بصورة متزامنة [1]، وما موقف المستجوبات الظاهر في وحدة التحليل رقم (03) ما هو إلاَّ امتداد لما جاء في وحدتي التحليل الأولى والثانية.

فمن المسلم به أن أساليب التنشئة باعتبارها آلية ضبط اجتماعي متبعة في تهيئة الفتاة في المجتمع الجزائري؛ وما تنقله عملية التنشئة الاجتماعية من تراث ثقافي لبعض القيم السلبية؛ إذ تساهم في تشكل تصورات معينة من نظرة المجتمع المثبطة لإمكانيات وقدرات المرأة تحديدا في مجالات معينة، من شأن ذلك كله أن يفرز مثل تلك القناعات السلبية؛ المحيطة بالمرأة من إدراكها بالموضوعات الخارجية القائمة على مبدأ السيطرة للذكر والتبعية للأنثى، والتي حتما ستؤدي إلى إحساس المرأة بعدم الثقة في النفس؛ الخوف؛ والتردد في اتخاذ القرارات المتعلقة بتبني مشروع مقاولاتي.

إذن يتضح لنا بأن نواتج وحدتي التحليل ( 01) و (02) تؤدي حتما إلى إضعاف دور المرأة وتراجع عنصر الثقة بالنفس إحساسها بالدونية كل ذلك يمثل أذى نفسي ممارس في

[1]. ليلى سادات زعفرانتشي، مرجع سابق، ص.56.

حق المرأة ومنه عدم إقبال العنصر النسوي على الانخراط في النسق المقاولاتي، خاصة إذا تعلق الأمر ببعض المناطق الداخلية في المجتمع الجزائري.

**الجدول رقم (15): المرأة المقاولة ومدى تحقيق طموحها كمقاولة**

| فئة الموضوع: المرأة المقاولة وتحقيق الطموح | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | لم أصل بعد لما كنت أطمح إليه كمقاولة | 14 | 56 |
| 02 | وفقت إلى تحقيق جوانب دون أخرى | 11 | 44 |
| | المجمـــــــوع | 25 | 100 |

من خلال تحليل إجابة المبحوثات حول تقييم المرأة المقاولة لذاتها في الحقل المقاولاتي فإننا نجد أن النساء المقاولات المستجوبات قد أبدَّين موقفهن في هذا الشأن في وحدتي التحليل كالآتي:

وحدة التحليل رقم ( 01) بما يمثل ( 14) مستجوبة من المجموع الكلي والتي أجمعت فيها المبحوثات على أنهن لا زلن بعيدات عمَّا كنَّ يطمحن إليه كنساء مقاولات وهذه الإجابة شكلت نسبتها (56٪) من مجموع إجابة المستجوبات اللاتي عبرن بأنهن غير راضيات فهن غير ناجحات.

إنما البحث عن الرضا وتحقيق الطموح المقاولاتي تعبر كلها عن حاجات ودوافع نفسية كغيرها من الحاجات الفسيولوجية من الحاجة للأمان؛ الحاجات الاجتماعية؛ الحاجة للتقدير؛ الحاجة لتقدير الذات التي جاء ترتيبها في هرم الحاجات لإبراهام ماسلو إلى غيرها من مختلف الحاجات التي يتدرج الفرد في تحقيقها.

إن سعي المرأة المقاولة للوصول لدرجة الرضا وتحقيق الذات ضرورة ملحة بالنسبة لها من وجهة نظرها فإذا وصلت لمرحلة تحقيق هذه الحاجة تكون قد حققت النجاح وانتزعت الاعتراف الاجتماعي واحترام قدراتها.

فبحسب ما هو وارد من معطيات فإن المرأة المقاولة قد عبَّرت صراحة عن عدم وصولها لدرجة تحقيق الانجازات التي تطمح لها نتيجة لعدم اكتمال تحقيقها لباقي الحاجات جراء جملة العقبات والحواجز الاجتماعية التي حالت دون تحقيقها للرضا المقاولاتي، فالمرأة المقاولة تحاول وتسعى جاهدة لتحقيق ذاتها من خلال استخدامها لقدراتها ومهاراتها للوصول إلى أكبر قدر ممكن من الانجازات في النسق المقاولاتي، غير أن ذلك لا يتحقق في ظل بيئة غير مشجعة لعمل المرأة كمقاولة، هذه البيئة التي يوظف فيها المجتمع آليات القمع الأبوي مطالبا إياها بالامتثال لما هو سائد من موروث ثقافي.

بينما وحدة التحليل رقم (02) بما يمثل (11) مبحوثة من المجموع الكلي والتي شكلت نسبتها (44٪) فقد عبرت من خلالها النساء المقاولات المستجوبات عن وصولهن لتحقيق جزء مما كانت تطمح المرأة المقاولة الوصول إليه؛ بعيدا عن السطحية في تحليل إجابة المبحوثات في هذا الجزئية فإن الأمر يتطلب مزيدا من التعمق بحكم تداخل العديد من العوامل والاعتبارات على رأسها ثقة المرأة بنفسها، فإذا كانت لم تتحرر بعد من الأفكار الأنثوية التي تحملها عن نفسها لدرجة توهمها وتصنف نفسها في الدرجة الثانية بعد الرجل عملاً وكفاءةً ومعرفةً؛ وكأنها تبرر وجودها ومكانتها الأقل مكانة من الرجل نتيجة ما افرزه العنف الرمزي المسلط على المرأة؛ فكيف لها أن تصل إلى مراتب الرضا وتحقيق الذات خاصة في الحقل المقاولاتي إذا كانت تحمل في ذاتها وعن نفسها مثل هذه الرمزية والتصورات وكحقيقة "ليس الوعي من يمنحنا علل الوجود؛ ولكنه الرأسمال الرمزي، فنجد تبريرنا في ذلك الرضى عن وجودنا"[1].

في الوقت ذاته نجد أن مجمل الحاجات والدوافع النفسية المنبع الحقيقي في توليد أشكال التفاعل الاجتماعي وطموح المرأة المقاولة وسعيها لتحقيق الأفضل التي يكون دورها إشباع هذه الحاجات والاستجابة لتلك الدوافع.

[1]–ستيفان شوفاليه، كريستيان شوفيري، مرجع سابق، ص.73.

نستشف مما سبق أنه وبالرغم من عدم رضا المرأة المقاولة عن أدائها المقاولاتي وعدم وصولها لدرجة تحقيق الذات فإن ذلك يشكل آلية تدفع بالمرأة إلى تجاوز أي عقبات تواجهها إلى غاية الوصول للرضا والطموح الريادي؛ " كما يقول استوارت إسكمب، إذا أراد الشخص شيئا برغبة أكبر، فكلما كان الشيء أكثر أهمية بالنسبة إليه، فإنه يشعر بسعادة بالغة عند الحصول عليه، وفي حال عدم حصوله عليه يشعر بفشل ذريع"[1].

**الجدول رقم (16): المرأة المقاولة والرصيد المعرفي الكافي لإدارة مشروع مقاولاتي**

| فئة الموضوع: المرأة المقاولة وتحقيق الطموح | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | لا أمتلك الرصيد المعرفي الكافي لإدارة مشروعي | 17 | 68 |
| 02 | لدي من الرصيد المعرفي اللازم لإدارة مشروعي | 08 | 32 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

يتضمن الجدول أعلاه إجابة النساء المقاولات حول مدى امتلاكهن لرصيد معرفي يؤهلهن لإدارة وتسيير مشاريعهن المقاولاتية فقد جاءت إجاباتهن على النحو الآتي:

وحدة التحليل رقم ( 01) بما يمثل ( 17) امرأة مقاولة مستجوبة من المجموع الكلي والتي شكلت نسبتها (68٪) أقرَّت المبحوثات من خلالها بأن الرصيد المعرفي الذي يمتلكنه غير كافٍ لإدارة وتسيير نشاط مقاولاتي مضمون اقتصاديا واجتماعيا.

هذا الاعتراف من قِبل النساء المقاولات المستجوبات خاصة وأنه شكل النسبة الأكبر من مجموع الإجابات؛ يشير حتما إلى مدى الانغلاق الذي تعيشه المرأة المقاولة في المنطقة المدروسة عن دائرة المعارف المرتبطة بتسيير وإدارة المشاريع المقاولاتية، نتيجة لقلة المشاركة في دورات تكوينية تتعلق بالفكر المقاولاتي، أو حتى نتيجة للجهل بمواعيد تنظيم

[1].ليلى سادات زعفرانتشي، مرجع سابق، ص.52.

مثل هذه المبادرات للتوعية في ذات الشأن على غرار ما تنظمه الجامعة من أيام دراسية وملتقيات؛ وأيام تكوينية إلى غير ذلك من التظاهرات من خلال تمركز الدار المقاولاتية بداخلها.

إن جانبا من محدودية الدراية بما يقتضيه المشروع الريادي من قبل المرأة المقاولة يشير إلى غياب عنصر الثقة بالنفس وهذا ما تمَّ التوصل إليه مما ذكر سابقا من تحليل وتفسير؛ إن عنصر الثقة بالنفس بالنسبة للمرأة المقاولة يشكل محور العمل في الحقل المقاولاتي وبغيابه سيشكل معضلة حقيقية أمام المرأة المقاولة ففي مثل هذه الحالات لن تصل إلى الاندماج والتكيف الحقيقيين في النسق المقاولاتي الناجح.

هذا التصور والاعتقاد والتوهم بمعنى أدق الذي تحمله المرأة المقاولة عن نفسها ما هو إلا انعكاس عن الأنماط الفكرية المشكلة حول المرأة في بعض المجتمعات التي لازالت مشدودة للعادات والتقاليد والأعراف فتعيد إنتاج بعض الاتجاهات والمواقف حولها في شكل ممارسات وتساهم في ترسيخ ثقافي لتلك القيم؛ فتحتل نتيجة لذلك موقعا هامشيا بفعل ثقل تأثير موروث بعض القيم الثقافية السلبية حول المرأة الهاضم لحقيقة أهليتها وكفاءتها، فتتموضع نتيجة لذلك في رتبة أدنى من أفضلية الرتبة التي يحتلها الرجل في محيطها الاجتماعي فهو المتفوق في جميع المجالات وهي غير مؤهلة بالقدر الكافي الذي يتطلبه تسيير وإدارة مشروع مقاولاتي.

إن الافتقار في امتلاك رصيد معرفي كافٍ في المجال الريادي بالنسبة للمرأة المقاولة يشكل أحد أبرز التحديات التي تعترض مسارها المقاولاتي، أين ينبغي عليها تخطيها بأي شكل من الأشكال، بدءً بالتحرر من النمطية المشكلة حولها والتخلص من لاعقلانية الوعي بالذات بالانتقال إلى وعي المرأة بذاتها ومقوماتها ومؤهلاتها التي تسمح لها باكتساب الكينونة في الوسط الاقتصادي والاجتماعي.

في حين كانت إجابة المبحوثات وبمجموع ( 08) نساء مقاولات من المجوع الكلي في وحدة التحليل رقم ( 02)، بإقرار النساء المقاولات المستجوبات بأنهن يمتلكن لرصيد معرفي كاف لإدارة مشروع مقاولاتي وذلك بنسبة قدرت بـ (32٪).

الجدير بالذكر هنا وفي مجريات استقصاء العينة فقد أردفن النساء المقاولات قائلات؛ بأن الرصيد المعرفي وحده مهما علا غير كاف بالنسبة للمرأة إلا إذا صاحبه التمتع بجملة من الصفات حيث ترى النساء المقاولات بأنه أقوى أثرا من الرصيد المعرفي الذي تحتاجه المرأة الريادية فيجب أن تتمتع بالقوة والإرادة والشجاعة والمبادرة.

أجمعت بعض المبحوثات في هذا الخصوص بعبارة "يلزم على المرأة المقاولة ... تكون قادرة على شقاها... تعرف كفاش تسير مليح"، هذا الأمر ربما يفسر جانيا من ضعف الإقبال ومشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، وبعض الولايات الداخلية من الوطن (الجلفة، الأغواط) فتُهمش المرأة وتصبح عنصرا غير مستغل على الصعيد الاقتصادي.

## الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الأولى:

أسفر التحليل الذي قمنا به بخصوص هذا الفصل الذي خصصناه لدراسة وتحليل البيانات التي جمعناها حول الفرضية الأولى، التي مفادها "تواجه المرأة المقاولة في كل من الجلفة والأغواط تحديات ذات بعد اجتماعي وثقافي" بناء على عمليتي التحليل والتفسير الواردة في هذا الفصل يمكننا إدراج أهم ما توصلنا إليه من نتائج كما يأتي:

تُجمع إجابة المستجوبات على أن نظرة المجتمع للمرأة المقاولة في ولايتي الجلفة والأغواط هي نظرة استهجان تحمل قيما سلبية، وهي دلالات ظاهرة على عدم تقبل تواجد المرأة في حقل ذكوري ولا ينبغي على المرأة أن تنشط فيه رغم الحركية والتحديث الذي تعرفه المنطقة المدروسة في عدة مجالات، فبعض القيم خاصة السلبية منها لازالت تحتكم إلى للبنى والأنساق التقليدية ذات القيم الأبوية.

بخصوص السؤال المتعلق بأكثر الضغوط الاجتماعية الممارسة ضد المرأة المقاولة والمجسدة في شكل سلوك من وجهة نظر المبحوثات اتضح لنا بأن المؤسسات والهيئات الإدارية تتعامل مع المرأة المقاولة على أساس التمييز الجنسي، فتتعرض إزاء ذلك لجملة من الممارسات المعرقلة لعملها التي تترجم عدم الاعتراف بظهور المرأة المقاولة كفاعل اجتماعي واقتصادي في المجتمع المحلي مما يشكل ذلك تحديا كبيرا أمامها.

إن ما يصدر عن بعض المؤسسات والهيئات الإدارية من ممارسات ومواقف نمطية قائمة على أساس النوع الاجتماعي والتي تشكل إساءة نفسية للمرأة المقاولة تستدعي منا القول؛ بأن التفاعلات الرسمية التي تحدث بين المرأة المقاولة داخل بعض المؤسسات والتنظيمات تحكمها تصورات ومواقف ورؤى المنتقصة لقيمة وقدرات المرأة والتي تترك أثرا سلبيا على الفعل المقاولاتي النسوي.

فإلى أي مدى يمكن الحكم عن مؤسسات وتنظيمات رسمية أن تتخذ مثل هذه المواقف في ظل القوانين واللوائح المنظمة لسير عملها، بمعنى أن بعض المؤسسات الرسمية تعيد إنتاج نفس القيم والمعايير الثقافية المثمنة لسلسلة اللامساواة بين الجنسين.

ارتكزت غالبية إجابة النساء المقاولات من مفردات العينة في خانة أن أسلوب التنشئة المتبع في تربية الأنثى في كل من الجلفة والأغواط هو أكثر حاجز يحول دون توجه المرأة للفعل المقاولاتي؛ فتحرص الأسر كل الحرص في الحفاظ على مختلف النظم الاجتماعية ذات القيم الأبوية المتعارف والمتفق عليها وإعادة إنتاج المكانة الاجتماعية والدور التقليدي للمرأة الظاهر في الفصل بين الأدوار وتقسيم العمل الذي يخلق نظاما تراتبيا التي يثير أي خروج عنه سخط الجماعة.

"يرى بعض علماء الاجتماع أن التنشئة الاجتماعية للنوع الجنسي (تعلّم أدوار النوع الجنسي عبر وسائط اجتماعية مثل الأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام) تساعد في تفسير الفروق الملاحظة بين الجنسين؛ فمن خلال عملية التنشئة الاجتماعية، يستبطن الأطفال المعايير الاجتماعية والتوقعات من جنسهم البيولوجي، وبهذه الطريقة فالفروق بين الجنسين تقع إعادة إنتاجها ثقافيا ومن ثمَّ تتم التنشئة الاجتماعية للرجال والنساء في أدوار مختلفة" [1]؛ فتختزل تلك القيم الثقافية في شكل سلوكات وأفعال اجتماعية.

الانطباع العام بعدم الرضا المقاولاتي للمرأة في النسق الاقتصادي الاجتماعي أفرز تداعيات سلبية على قدرة تسيير وإدارة شؤون المشروع المقاولاتي المُنتج للأرباح، وبالتالي سيؤدي إلى فشل المرأة المقاولة في انتزاع الاعتراف الاجتماعي بقدراتها وأهليتها كفاعل اقتصادي.

امتدادا لما سبق من تحليل فإنه تمَّ الاستنتاج أيضا بأن النساء المقاولات لا يمتلكن رصيدا معرفيا كافيا بل ومحدود الدراية مقارنة بما تتطلبه إدارة مشروع مقاولاتي من قدرات ورأسمال معرفي؛ في إشارة واضحة لوجود معضلة حقيقية أمام المرأة المقاولة تحول بينها وبين التكيف والاندماج في نسق المقاولة، ممثلة في غياب عنصر الثقة بالنفس؛ والثقة فيما تمتلكه من قدرات؛ وإمكانات معرفية؛ وهذا ما تؤكده المعطيات الواردة في الشق النظري تحديدا في الفصل الرابع من هذه الدراسة، بحيث أشارت إلى أنه رغم توفر الفرص أمام المرأة

[1]. أنتوني غيدنز، فيليب صاتن، مرجع سابق، ص.159.

المقاولة الجزائرية غير أنها تفتقد للثقة في قدراتها فهي تنظر لنفسها بناء على الذات الاجتماعية.

إن كل من غياب عنصر الثقة والتخوف والتردد الناجمة عن قلة الخبرة في الشأن المقاولاتي كلها تشكل صورة من صور التحديات التي تعترض المسار المقاولاتي للمرأة في كل من ولايتي الجلفة والأغواط.

# الفصل التاسع:

# تحليل واستنتاج نتائج الفرضية الثانية

تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
2. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الثانية

**تمهيد:**

إن تحققنا الميداني من الفرضية الثانية والتي نصت على أن: "قيم النسق التقليدي تتحكم وتوجه الفعل المقاولاتي بالنسبة للمرأة في كل من الجلفة والأغواط".

تتطلب من الباحث الغوص في تركيبة العلاقة التفاعلية؛ بين المرأة المقاولة والمحيط الأسري في نطاقه الضيق، وبينها وبين العلاقات الاجتماعية على مستوى النطاق الأوسع، فإنه يجدر بنا محاولة التعمق في النسق الثقافي وما يحمله من مواقف وتمثلات نحو المرأة المقاولة النابعة من سياقات اجتماعية مسلم بها.

وعليه فإن أهمية هذا الفصل تتجلى في معرفة جانب من الخلفية الحقيقية لنشاط المرأة المقاولة كفاعل اجتماعي واقتصادي، في ظل مختلف السياقات الاجتماعية الأشد قربا لها باعتبارها مؤشرات محورية من منطلقها تفسر الظاهرة الاجتماعية بعمق كموقف الأسرة؛ والزوج؛ ومختلف العلاقات الاجتماعية؛ إلى غير ذلك من المواقف والاتجاهات المتغلغلة في نسق الممارسات اليومية للمرأة المقاولة في كل من الجلفة والأغواط، وبالتالي تنعكس حتما على تسيير وإدارة مشروعها الريادي.

## 1.عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

**الجدول رقم (17): المرأة المقاولة ودوافع التوجه للفعل المقاولاتي**

| فئة الموضوع: المرأة المقاولة والدافع الحقيقي لتبني مشروع مقاولاتي | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | بحثا عن الاستقلالية | 11 | 44 |
| 02 | بدافع الحاجة المادية | 07 | 28 |
| 03 | لكسب مكانة اجتماعية | 04 | 16 |
| 04 | حفاظا على مهنة العائلة لأنه نشاط متوارث | 03 | 12 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

توجه المرأة للفعل المقاولاتي له جملة من الأسباب والدوافع، ولو تعمقنا في إجابة المبحوثات الواردة في الجدول أعلاه يتضح بأنها دوافع متداخلة فيما بينها، إذ تبيَّن بأن كل من البحث عن الاستقلالية والحاجة المادية وكسب مكانة اجتماعية على التوالي تمثل مبررات حقيقية دفعت بالمرأة للتوجه للفعل المقاولاتي.

فظهرت فيها وبمجموع ( 11) امرأة مقاولة مستجوبة من المجموع الكلي بنسبة ( 44٪) في وحدة التحليل رقم ( 01) في خانة البحث عن الاستقلالية، تليها وحدة التحليل رقم ( 02) بمجموع (07) نساء مقاولات من المجموع الكلي التي تحمل نسبة ( 28٪) والتي أجابت من خلالها المستجوبات بأن الحاجة المادية مثلت الدافع الأساسي للتوجه نحو الفعل المقاولاتي؛ كما يرى كارل ماركس في هذا الخصوص بأن السعي وراء الربح هو المحرك والموجه للمقاولة؛ لتليها وحدة التحليل رقم ( 03) بمجموع ( 04) مقاولات من مجتمع البحث الكلي بنسبة (16٪) التي وردت فيها عبارة من أجل كسب مكانة اجتماعية.

إن كل من الحاجة المادية والبحث عن الاستقلالية والمكانة الاجتماعية في مجملها تختزل حقيقة واحدة؛ مؤداها أن حاجة المرأة تتمثل في محاولة التخلص من الإقصاء والانتقال من مجرد العيش في هامش الحياة إلى العيش في صميمها واثبات الذات داخل المحيط الاجتماعي؛ من خلال المشاركة في التنمية المحلية لمجتمعها.

لذلك نجد أن النساء المقاولات المستجوبات قد عبَّرن في هذا الشأن بأنه وبفضل الاستقلالية والقدرة المادية والمكانة الاجتماعية؛ تتمكن من خلالها المرأة إلى تشكيل هامش خاص بها؛ فكلها عوامل تسمح بوصول المرأة إلى تحقيق الذات والتخلص من التبعية المادية أو الرمزية من جهة؛ كما تُقر المبحوثات بأنه وبفضل تلك العوامل فإن المرأة تستطيع التخلص من الفكرة السلبية المشكلة حولها باحتلالها درجة ثانية بعد الرجل لما هو سائد من قيمة سلبية نحوها فهي الأقل تدبيرا والأقل كفاءة منه من جهة أخرى.

لهذا السبب تعتبر النساء المقاولات بأن المقاولة بالنسبة لهن تمثل الحل الأمثل والوسيلة الأنسب في تحقيق ذلك، فهي وسيلة للشعور بالانتماء الاجتماعي خاصة وأن المنطقة المدروسة لازالت تكرس استبعاد العنصر النسوي من النسق المقاولاتي.

بيد أن الأمر ليس بهذه السطحية من الأمر فله من التداعيات العميقة والانعكاسات السلبية على المرأة والمرأة المقاولة بصفة خاصة؛ صحيح أن المرأة وبفضل توجهها للفعل المقاولاتي وربما اكتسابها للاستقلالية والقدرة المادية وخلق مكانة اجتماعية؛ غير أنه وفي المقابل من ذلك ومع مرور الوقت سيفقدها هذا الأمر الكثير من المزايا التي كانت تتمتع بها المرأة في بعض المجتمعات التقليدية.

فإن تمكنت المرأة من تحقيق استقلاليتها الكاملة أو حتى استقلالية جزئية فمن المؤكد أن ذلك سيؤثر عليها سلبا كما سبق وأن اشرنا لهذه الجزئية؛ ففي السابق كانت المرأة تتمتع بجملة من المزايا المترتبة عن الأنوثة فكانت مكفولة من قِبل الرجل ويعيلها سواء من طرف (الزوج؛ الأب؛ الأخ؛...) فيكفلها ماديا ومعنويا ومسؤول عنها بغض النظر عن وضعها المادي حتى ولو كانت المرأة مقتدرة مادياً.

غير أن وصولها لتحقيق ما تصبو إليه من استقلالية كاملة حتما سيفقدها ذلك تلك القيمة وهي قيمة رمزية أكثر منها قيمة مادية، بل قد يصل الأمر إلى أن تصبح المرأة هي من تعيله وملزمة منه دون حرج منه حتى، ويكتسب الأمر تدريجيا محطات قبول لدى المجتمع بالتالي تترسخ بعض القيَّم الدخيلة على مجتمعاتنا نتيجة للتغير الاجتماعي، فتنتقل فيه بعض الممارسات من مستوى الغير مرغوب فيها إلى مستوى الضرورات.

في حين نجد أن وحدة التحليل رقم ( 04) وبمجموع ( 03) نساء مقاولات من المستجوبات، فقد مثلت أقل نسبة واردة في الجدول من مجموع الإجابات حيث شكلت (12٪) في خانة أن الدافع الحقيقي للتوجه للفعل المقاولاتي كان من أجل الحفاظ على مهنة العائلة، أي أن انخراط بعض النساء المقاولات في النسق المقاولاتي جاء نتيجة لتوارث المهنة من العائلة وإكمال ما بدأ به الوالد أو الأخ؛ وكأن الأمر يبدو بأن المستجوبات كُنَّ مجبرات على التوجه للمقاولة؛ لأن الظروف الاجتماعية كانت أقوى من دوافعهن الخاصة وأن عملهن كمقاولات ما هو إلا امتداد لما توارثنه من العائلة والحفاظ عليه.

نستشف من خلال إجابة المبحوثات، المتعلقة بحقيقة الانتماء للنسق المقاولاتي من قبل المرأة نجد بأن جلها كان بدافع مصلحة ذاتية، تصب كلها من منبع واحد وهي المحفزات الشخصية كبديل استراتيجي للخروج من البطالة ومن الوضع الهامشي، وأن انخراطها لم يكن بدافع المساهمة في تحقيق مشاركة فعلية وتحقيق أهداف التنمية المحلية.

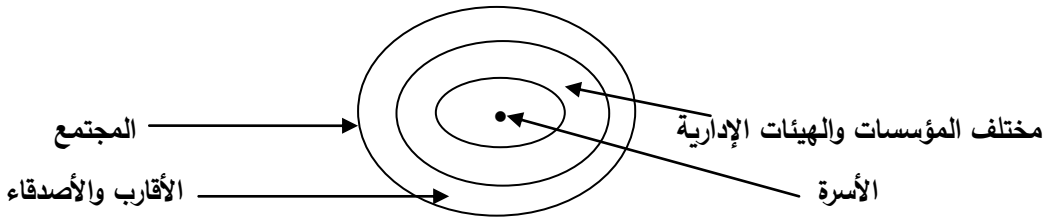
بمعنى غياب حس المبادرة والرغبة في الاشتراك الفعلي للمرأة في التنمية المحلية لدى بعض النساء المقاولات في كل من الجلفة والأغواط، وهذا ما يتناقض مع المبادئ الحقيقية للفعل المقاولاتي والروح المقاولاتية.

**الجدول رقم (18): تقييم المرأة المقاولة لموقف الأسرة منها**

| فئة الاتجاه: موقف الأسرة والفعل المقاولاتي | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | بين تأييد وتحذير المرأة من فكرة تبني مشروع مقاولاتي | 11 | 44 |
| 02 | رفض وتثبيط | 06 | 24 |
| 03 | تأييد وتشجيع للمرأة كمقاولة | 08 | 32 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

إن ترجمة موقف الأسرة من مشاركة المرأة زوجة كانت؛ أو أخت؛ ابنة، في الحقل المقاولاتي؛ عادة ما نجد فيه تداخل وتناقض كبيرين في الموقف للارتباط القوي بين المرأة وأسرتها في المجتمع والمجتمعات التقليدية على وجه التحديد؛ فالأسرة بمثابة النواة المركزية في الحقل الذي تدور في فلكه المرأة حيث تعيش وتنشط داخله، لذا فإن الأسرة تمثل الجهة الأقرب والأهم إزاء توجه المرأة للنشاط المقاولاتي، فيمكن أن تلعب هذه الأخيرة دور الداعم لبقاء المرأة في النسق المقاولاتي؛ كما يمكن أن تكون عامل أساس في تخليها عن النشاط الريادي.

إذن يُظهر لنا هذا الجدول تقييم المرأة المقاولة لموقف أسرتها؛ إزاء توجهها للفعل المقاولاتي؛ أهمية هذا السؤال تتجلى في ما تمثله الأسرة وما تقوم به من وظائف تنشيئية وتنظيمية واستقرارية بالنسبة للمرأة المقاولة، وقبل عرض وتحليل ما تضمنته وحدات التحليل الموضحة لاتجاه وتمثلات أُسر النساء المقاولات في كل من ولايتي الجلفة والأغواط كان ولابد من توضيح المجال الذي تنشط فيه المرأة المقاولة وفقا للشكل الآتي:




**شكل رقم (04): يوضح انعكاسات عمل المرأة كمقاولة على الأسرة وباقي السياقات الاجتماعية**

**المصدر: من إعداد الباحثة**

قياسا على ما هو ظاهر في الشكل التوضيحي أعلاه فإن الأسرة تمثل النواة المركزية بالنسبة للمرأة التي تمدها بالرأسمال الاجتماعي؛ المادي؛ الرمزي إلى غير ذلك من العناصر التي تربط المرأة المقاولة بالمحيط، إذ تمثل الأسرة بالنسبة للمرأة نقطة الارتكاز، وأن موقف الأسرة واتجاهها يعبر عن تمثل اجتماعي وأن أي تغير في تلك المواقف أو الاتجاهات أو التمثلات لأُسر النساء المقاولات سينعكس حتما على باقي التمثلات الاجتماعية في المحيط الذي تنشط فيه المرأة المقاولة.

وهذا ما يحيلنا إلى "نظرية النواة المركزية لـ (ج.ك.أبريك) في دراساته (1994.1987.1976) حيث ينطلق من فرضية أن التمثل هو مجموعة منظمة من العناصر المحيطية حول النواة المركزية وهي عناصر تعطي التمثيل معناه من خلال تزاوج النظامين: النظام المركزي والنظام المحيطي"[1].

إذن موقف واتجاه الأسر سيصدر انعكاسات من مواقف وتمثلات حول عمل المرأة كمقاولة سواء بالرفض أو التأييد، وبمرور الوقت تنتقل تدريجيا ترددات موقف الأسرة من حقل لحقل آخر، فكلما حصلت المرأة المقاولة على القبول والدعم والتشجيع كلما اكتسبت قوة تدعمها بالتالي تجد صدى القبول التدريجي في مختلف السياقات الاجتماعية والمجتمع وتنتشر ثقافة المقاولة النسوية على أوسع نطاق، وكلما ضعف موقف الأسرة تجاه المرأة

[1] بن ملوكة شهيناز، «**التمثلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ الذين تظهر لديهم أعراض الانقطاع عن الدراسة**»، أطروحة دكتوراه علوم علم النفس الأسري، جامعة وهران2، (غير منشورة)، 2015، ص.43.

المقاولة كلما ابتعدت عن المركز أو النواة، وبالتالي ضعف ثباتها وبقائها في النسق المقاولاتي؛ ونتيجة له تضعف مكانتها بين الأهل والأصدقاء وصولا إلى المجتمع ككل، تماما مثل ما يرى "ب.مولينر أن النواة المركزية هي العنصر الأكثر استقرارا للتمثل وهذا ما يضمن لها الديمومة في السياقات الاجتماعية"[1].

بعودتنا للجدول أعلاه نجد بأن إجابة المبحوثات قد توزعت على ثلاث وحدات تحليل تتضمن كل وحدة تحليل اتجاه معين، رغم التقارب الواضح في نسب الإجابات، ففي وحدة التحليل رقم (01) وبنسبة (44٪)؛ صرَّحت النساء المقاولات بأن موقف أسرهن حيال تبني مشروع مقاولاتي كان موقف مؤيد يلازمه عنصر التحذير والتخويف؛ وانعكاس مثل هكذا موقف على المرأة المقاولة تكون في وضع المترقب الحذر من أي مشكل أو عارض قد يحدث لها في الوسط الذي تنشط فيه.

على هذا النحو من المواقف النابعة من الأسرة فمن المؤكد أنه سيحمل في طياته رهان وتحدٍ كبيرين أمام المرأة المقاولة من نوع خاص؛ فتأييدها للتوجه نحو الفعل المقاولاتي يعتبر تأييدا مشروطا وليس تأييدا مطلقا بل يشوبه التردد؛ وعنصر التخويف من تبعات نشاطها الريادي؛ والخوف من الفشل.

"في خضم حوارنا مع المستجوبات كان الاستفسار عن الكيفية التي يؤثر بها هذا الاتجاه على نشاط المرأة كمقاولة؟"

حيث أضافت المبحوثات في هذا الصدد بأن التأييد يمنح المرأة الاستعداد للانخراط في النسق المقاولاتي؛ والتخويف والتردد من الأسرة يخلق لدى المرأة المقاولة حالة من الترقب ويأخذ منها الأمر حيزا كبيرا من الوقت والتفكير فيما سيحصل لها لاحقا (استعداد لما ستواجهه من عقبات؛ وفيما تتمثل هذه العقبات؟ في حال حدوث أي مشكل هل الأسرة تتحمل معي العواقب أم تتنصل من ذلك؟ التفكير في كيفية تخطيها...) إلى غير ذلك من الانشغالات التي تضع المرأة المقاولة في حال ترقب وتفكير دائم للعواقب.

[1].نفس المرجع، ص.44.

فهذا الموقف المتأرجح؛ يضع المرأة المقاولة في موضع المقيَّد الذي يتصرف بحذر دائم ويقيد المرأة المقاولة من المغامرة؛ والمخاطرة؛ وتجاوز الخوف من الفشل؛ وهي خصائص أساسية بالنسبة للفاعل في ميدان المقاولة بل وأكثر من ضرورية، وهو الأمر الذي سبق وأن أشرنا إليه في الفصل الرابع من الإطار النظري، حيث تمت مناقشة الخصائص الواجب على المرأة المقاولة التحلي بها واعتبارها شرط أساس في إدارة وتسيير مشروع ريادي وغيابها حتما سيؤثر بالسلب على فعالية المرأة المقاولة.

بالنسبة لمحاولة فهم وتفسير الأسباب وراء اتخاذ بعض أسر النساء المقاولات لمثل هذا الموقف المتذبذب والمتناقض بين القبول والتحفظ في آن واحد؛ يمكننا الإشارة إلى رأي جوفمان حول حقيقة بعض التفاعلات الاجتماعية لذات المواقف حيث، "يستخلص أنهم يترابطون فيما بينهم لكي يسلكوا كما لو أن بينهم تعارض وتوافق في آن. كما تبين أن الناس أثناء تفاعلهم مع بعضهم البعض يحاولون إخفاء عدم تفاهمهم بواسطة توافق مؤقت ذي طابع سطحي، يكون في الأغلب مناقضا للمواقف التي يعبر عنها الفاعلين في لحظة غياب الجمهور[1] من جهة، ومناقضا للتواصل الغريب عن الدور والذي يحاول الفاعلون التحكم به بعناية عندما ينخرطون فيه عند حضور الجمهور"[2].

والسبب الرئيس في ذلك كونه نابع من الثقافة المجتمعية والقيم السائدة ما كان منها سلبي؛ بالتالي التخوف من ردة فعل المجتمع؛ فما كان عنصر التخويف إلا تماشيا وإرضاءً للثقافة المجتمعية الأبوية، وبالرجوع إلى الشكل الموضح أعلاه فإن مثل هذا الموقف تصبح المرأة المقاولة في وضع التردد تقترب وتبتعد تبادر وتتراجع هذا ما يُفقد المرأة المقاولة عدة خصائص ريادية يقوم عليها الفعل المقاولاتي.

---

عتمد إرفين جوفمان في تفسيره وتوضيحه لطبيعة التفاعل بناءً على استعانته بما يحصل في المسرح مشبها الحياة

[1].التفاعلية بما يحدث على خشبة المسرح وخلف الكواليس من مواقف.

[2].محمد راضي، مرجع سابق، ص.123.

في حين أن وحدة التحليل رقم ( 02) فقد عبَّرت من خلالها النساء المقاولات المستجوبات؛ بأن موقف أُسرهن من تبني المرأة لمشروع مقاولاتي كان التأييد والتشجيع بنسبة (32٪)؛ مثل هذا الاتجاه الشجاع حتما سيعمل على إمداد المرأة المقاولة بالدعم والقوة المعنوية على وجه التحديد، مما يدفع بها الأمر إلى بذل المزيد من العمل في الحقل المقاولاتي والسعي لتقديم الأفضل، خلفية هذا الموقف الصادر من أسر النساء المقاولات المستجوبات كان نتيجة لمقتضيات الوقت الحالي من ضرورة الاعتماد على النفس فتُردف المبحوثات في هذا الخصوص قائلات " لي تهم عايلتي...اني نهني من روحي".

إن مثل هذا الموقف من بعض الأسر والمتمثل في التأييد والتشجيع قد طال النساء المقاولات ممن كان نشاطهن المقاولاتي يتمحور حول (الخياطة الجاهزة؛ التجارة؛ الأغذية والحلويات؛...) ما هو مسموح به عرفا حسب الثقافة السائدة للمجتمع.

بينما وحدة التحليل رقم ( 03) وبنسبة (24٪) فقد مثلت موقف أُسر النساء المقاولات بالرفض الشديد والعمل على تثبيط المرأة المقاولة؛ لهذا يعتبر ابتعاد المرأة المقاولة عن الحقل الأسري ودعمه لها؛ يعني فقدانها الكثير من الامتيازات على رأسها الحماية الاجتماعية المتمثل في شرط الوجود الاجتماعي للمرأة كمقاولة؛ مما سيؤثر ذلك بشكل سلبي على إدارة نشاطها الريادي، ويُخلق لديها إحساس بالاضطراب ويسيطر عليها الخوف خاصة في حال حدث معها أي مشكل.

إن مثل هذا الموقف من رفض وتثبيط من بعض الأسر له نواتج متعددة الأبعاد؛ لأن المرأة المقاولة وفي خضم تفاعلها وسط الحقل المقاولاتي تحاول جاهدة إثبات أهليتها وبأنها تجيد الدور فتتبنى سلوكات ومواقف معينة، إذ أن "الفاعل يُقدِم أثناء تفاعله مع غيره، عن وعي أو عن غير وعي، تعبيرا عن ذاته، هذا التعبير الذي سينتج لدى شركائه في التفاعل

انطباعا"[1]؛ فالمرأة المقاولة تسعى لخلق انطباع ايجابي من خلال الرفع من مستوى الأداء في إدارة وتسيير مشروعها المقاولاتي وتوسيع نطاق تفاعلها في الحقل الاجتماعي.

**الجدول رقم (19): موقف الزوج من الانشغال الدائم للمرأة المقاولة بعملها**

| فئة التقييم: موقف الزوج من الانشغال الدائم بالفعل المقاولاتي | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | دائما يتذمر من عملي | 08 | 72.73 |
| 02 | مقدر لظروف عملي | 03 | 27.27 |
| المجمـــــــوع | | 11* | 100 |

***.تمثل عينة جزئية من النساء المقاولات في فئة المتزوجات فقط وليس حجم العينة.**

قراءتنا للمعطيات الواردة في الجدول أعلاه الذي اقتصر على إجابة المبحوثات من النساء المقاولات في فئة المتزوجات بمجموع ( 11) امرأة مقاولة متزوجة من المجموع الكلي للمستجوبات إذ تبين أن أغلب إجابتهن، اللاتي عبرن فيه عن تذمر الزوج من كثرة الانشغال الدائم بالعمل في المقاولة، صرحت بعض المقاولات في هذا الشأن؛ بأن موقف الزوج لم يعد كما في السابق رغم تأييد نشاطهن كمقاولات لدرجة أن بعض الأزواج طلبوا من زوجاتهم المقاولات ترك أو تغيير عملهن.

وتؤكد بعض النساء المقاولات بأن كثيرا ما كان أزواجهن يتذمرون من غيابهن وانشغالهن بالعمل وطبيعته تقتضي ذلك؛ ويعود هذا الموقف المتردد بين تأييد وتذمر من طرف الزوج إلى جملة من الأسباب والعوامل من وجهة نظر المرأة المقاولة والتي من ضمنها:

[1].محمد راضي، مرجع سابق، ص.34.

كان بحجة التقصير في مهامي المنزلية وتراجع رعايتي للأبناء؛ هذا ما يؤكد مدى الارتباط الوثيق بين المرأة ورمزية دورها التقليدي تجاه الأسرة

والسبب الثاني نوع من التكيف مع حاجات الجماعة؛ حفاظا على هيبته ومكانته داخل الأسرة والمحيطين به للتخفيف من نظرة المجتمع السلبية الرافض لنشاطي كمقاولة.

يبدو لنا أن كلا من السببين السابقين منطلقهما الأنماط الفكرية السائدة ما كان منبعها النظام الأبوي؛ إذ يجد الفرد نفسه أحيانا في موقف المنتصف والقرار المنتصف بين وعيه وإدراكه بكفاءة وقدرة المرأة على العمل والنجاح في مختلف المجالات، وبين عرف وأفكار تشده لما هو سائد من عادات وقيم سلبية مشكلة تجاه المرأة.

في المقابل وفي وحدة التحليل رقم ( 02) فقد عبرت من خلالها النساء المقاولات المستجوبات بأن الزوج دائما ما يقدر طبيعة عملهن ولا يتذمر إزاء ذلك، وعند الاستفسار من المستجوبات عن الخلفية الحقيقية وراء تأييد الزوج هل هو راجع لدرجة وعيه وقناعته بما تقومين به أم أن ذلك يعود لأسباب أخرى؟ فتجيب بأن فيه جانب من إيمانه بما أقوم به من جهد إضافة إلى أنني أمثل مصدر مادي أُعيل أسرتي بفضل نشاطي المقاولاتي، مما لاشك فيه أن مسألة تأييد الزوج وصبره على مقتضيات عمل زوجته كريادية له ارتباط وثيق بمكانة المرأة ودورها الاجتماعي والاقتصادي وقناعته بنجاحها داخل الأسرة وخارجها.

لهذا فقد اتضح لنا ميدانيا بأن النساء المقاولات في فئة المتزوجات نشاطهن في النسق المقاولاتي قد أثر على درجة التواصل بين المرأة المقاولة وبين أهل الزوج تحديدا، نتيجة لمعارضة أهل الزوج لعملها كمقاولة بحكم أن "النساء مقصيات من عالم الأشياء الجدية ومن الشؤون العامة، وعلى نحو خاص الاقتصادية، فقد بقين محصورات زمناً طويلاً في العالم المنزلي، وفي النشاطات المرتبطة بإعادة الإنتاج البيولوجية والاجتماعية للذرية"[1].

[1].بيار بورديو، مرجع سابق، ص.145.

ما يمكن أن نستنتجه أن نشاط المرأة الريادي له من التداعيات على تفاعلها في شبكة العلاقات الاجتماعية في نطاقه الواسع؛ وهذا ما سيتضح أكثر من خلال تحليل وتفسير نتائج الجدول اللاحق من هذا الفصل.

**الجدول رقم ( 20): المرأة المقاولة وازدواجية المسؤولية بين الأسرة والنشاط الريادي**

| فئة الاتجاه: المرأة المقاولة بين إدارة المشروع وإدارة شؤون الأسرة | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | اشعر بعدم التوفيق مهما بذلت من جهود | 17 | 68 |
| 02 | أجد أني قد وفقت في ذلك إلى حد ما | 08 | 32 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

يبين لنا الجدول أعلاه ازدواجية المسؤولية للمرأة المقاولة بين إدارة المشروع المقاولاتي وإدارة شؤون أسرتها، وهذا الموضوع يعد من أبرز الرهانات والتحديات التي تعاني منها المرأة المقاولة في المجتمع، إذ أجمعت مفردات العينة وفق إجاباتهن وبنسبة ( 68٪) من خلال ما ورد في وحدة التحليل رقم ( 01)؛ بأن اغلب النساء المقاولات المستجوبات بغض النظر عن وضعيتهن الاجتماعية قد صرَّحن بتقصيرهن في محاولة التوفيق بين متطلبات المشروع الريادي ومتطلبات الأسرة.

تجدر الإشارة هنا إلى أن جميع المستجوبات قد أجبن حول مسألة ازدواجية المسؤولية ومحاولة التوفيق بين متطلبات الأسرة ومقتضيات العمل في النشاط المقاولاتي ولم يقتصر ذلك على فئة المتزوجات فحسب بل أنه طال فئة النساء المقاولات غير المتزوجات أيضا، ما يشير ذلك على الارتباط الوثيق بين المرأة والواجب الأسري في مجتمعنا مهما كانت

حالتها العائلية سواء كانت متزوجة أو غير ذلك، فإنها لا تحيد عن دورها التقليدي في العائلة كامرأة ربة بيت مسؤولة عن شؤونه.

كما تقر النساء المقاولات بسعيهن قدر الإمكان فيما يخص الموازنة بين المسؤوليات الملقاة عليهن؛ رغم بذل النساء المقاولات لجهود مضاعفة ومحاولة إيجاد سبل تسمح لهن بإدارة مسؤولياتهن كالاستعانة شبه الدائمة بالأهل في تربية الأبناء وتسيير بعض شؤون البيت لم يصلن بعد إلى المستوى المطلوب من التوفيق فهن غير راضيات عن ذلك، تُقر المستجوبات بأن المرأة المقاولة مقصرة لا محالة سواء ما تعلق بتسيير وإدارة مشروعها ومتطلباته أو فيما يخص الأسرة ومتطلباتها؛ خاصة وأن أغلب مفردات العينة هنَّ من فئة المتزوجات، وتُرجع النساء المقاولات المستجوبات أسباب عدم تمكن المرأة المقاولة من التوفيق في مسألة ازدواجية المسؤولية رغم المحاولات إلى:

النشاط في النسق المقاولاتي يقتضي التفرغ له وتخصيص وقت وجهد إضافيين.

طبيعة العمل في المجال الريادي لا تقوم على الدقة في مواقيت العمل؛ ما يخلق للمرأة المقاولة صعوبة في إدارة وقتها كما ينبغي.

مهما استعانت المرأة المقاولة بمساعدين أو شريك في العمل غير أنها تبقى دائما هي المسؤولة الأولى ويجب أن تقف على العمل بنفسها في كل كبيرة وصغيرة.

افتقار المنطقة لوجود مرافق خاصة للعناية بالأبناء خارج أوقات العمل عدى دُور الحضانة التي تتماشى أوقات عملها مع مختلف الوظائف الأخرى.

لا يوجد من يحل محل المرأة في تسيير شؤون الأسرة؛ فالمرأة المقاولة تنشط تحت تأثير ضغط اجتماعي ممارس عليها بمثابة العنف اللامرئي؛ لا سيما في وقتنا الراهن وما تتطلبه الأسرة من متابعة دائمة وتزايد في احتياجات الأبناء، فليس من السهل في مثل هكذا ظروف البعد عن الأبناء أو الغياب المتكرر عن البيت.

لهذه الأسباب وغيرها تسعى المرأة المقاولة قدر الإمكان إلى محاولة الموازنة بين مسؤولياتها المزدوجة، في سبيل إثبات كفاءتها وأهليتها في انتزاع لقب مقاولة ناجحة في بيئة غير مشجعة لها.

في حين أن وحدة التحليل رقم ( 02) والتي شكلت نسبتها ( 32٪)، فقد عبَّرت من خلالها النساء المقاولات المستجوبات بأنهن قد استطعن الوصول لمرحلة التوفيق بين إدارة المشروع المقاولاتي وبين إدارة شؤون أسرهن؛ إذ عبرت المبحوثات في هذا الشأن بأن المرأة المقاولة من أجل أن تصل لهذه المرحلة من التوفيق فإنها تبذل جهودا مضاعفة تضحي من وقتها؛ صحتها؛ أوقات راحتها؛ فتسخر كل ذلك في سبيل الوصول إلى مرحلة الموازنة بين المسؤوليات، من أجل أن تحضا المرأة المقاولة بتقدير اجتماعي، تحاول خلق تلك الموازنة والظهور بمظهر النموذج المثالي للمرأة المتمسكة بالقيم الأسرية في تأدية واجباتها على أتم وجه من ناحية؛ وتلتزم كمسؤولة ناجحة تدير شؤون عملها الريادي من ناحية أخرى ولو كان ذلك على حساب صحتها ووقتها.

وهذا ما يشكل جانبا من الرهانات والتحديات التي تعترض مسار المرأة كمقاولة في بيئة غير مشجعة لها ذات الارتباط الوثيق بالأنساق الثقافية حول دور ومكانة المرأة في المجتمع، من خلال ما سبق عرضه كحقيقة تشغل بال الكثير من النساء المقاولات.

نستنتج بأن هناك العديد من التحديات والصعوبات التي تقلل الفرص أمام المرأة المقاولة؛ من إمكانية فرض وجودها بجدارة وإثبات قدرتها على إدارة وتسيير المشروع المقاولاتي بكفاءة تضاهي بها كفاءة زميلها الرجل المقاول؛ فتتدخل جملة من الاعتبارات والتفاصيل التي تحول دون ذلك، منبعها رواسب ذهنية في المخيال الاجتماعي؛ حول مكانة المرأة وقيمتها في المجتمع والتي توَّرث في قوالب تقليدية جاهزة من جيل إلى جيل.

والمرأة المقاولة تسعى لتخطي ما تشكل حولها من قيمة تقليدية ونظرة نمطية قدر الإمكان للتخلص من الدور الهامشي في الحقل الأسري أو الحقل الريادي، بل إن المرأة المقاولة تسعى لأن تلعب دور الفاعل الأساسي والرئيس في النسقين، من خلال تبنيها لجملة

من الخطط والآليات التي سيتم التطرق لها بشيء من التفصيل لاحقا في تحليل نتائج الدراسة الميدانية.

**الجدول رقم (21): المرأة المقاولة بين النشاط الريادي والعلاقات الاجتماعية**

| فئة الاتجاه: النشاط المقاولاتي بالنسبة للمرأة وأثره على علاقتها بالأهل | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | نشاطي كمقاولة اثر سلبا على علاقاتي الاجتماعية | 18 | 72 |
| 02 | علاقتي بالأهل والأقارب لم تتأثر كثيرا نتيجة عملي كمقاولة | 07 | 28 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

يوضح لنا الجدول أعلاه الأثر الذي يحدثه عمل المرأة كمقاولة على تفاعلها ومجمل علاقاتها بالأهل والأقارب؛ فقد أجمعت ( 72٪) من النساء المقاولات المستجوبات من خلال وحدة التحليل رقم ( 01)، بأن مزاولة المرأة للنشاط المقاولاتي أثر على شبكة العلاقات الاجتماعية بشكل سلبي نتيجة لعاملين أساسيين يمكن إدراجهما وفق الآتي:

تمثل العامل الأول في القراءات السلبية لتبعات عمل المرأة في ميدان ذكوري بدرجة أولى جراء الغياب المتكرر عن البيت؛ كثرة السفر والتنقل؛ التأخر في ميدان العمل لساعات متأخرة إلى غير ذلك من ضرورات العمل في الحقل الريادي التي تتعارض مع خصائص ومكانة المرأة في المجتمعات التقليدية؛ كل ذلك ساهم بشكل أو بآخر في خلق هوة في العلاقات الاجتماعية من قطيعة الأهل وتجنب التعامل مع المرأة كمقاولة.

العامل الثاني تمثل في أن المرأة المقاولة أحيانا هي من تبادر بالتقليل من التعامل مع الأهل والأقارب؛ فتلجأ إلى تضييق نطاق تفاعلها مع الأقارب نظير انشغالها الدائم فليس لديها من الوقت الكافي للتواصل معهم.

مما لا شك فيه أن مثل هذه الاتجاهات والسلوكات الممارسة مع المرأة كونها مقاولة من قطيعة وتحاشي التعامل معها ستصبح ضحية منطق الإقصاء الاجتماعي؛ عندما لا يتطابق سلوك المرأة المقاولة مع أعراف المجتمع وقوانينه التي تحكمها القيَّم الرمزية؛ (كالرجوع للبيت في ساعات متأخرة؛ كثرة التنقل والسفر؛ تفتح أكثر وتوسيع دائرة المعارف بتكوين علاقات جديدة؛ الخ).

إن كل هذه الممارسات تتعارض مع ما يجب أن يصدر من أنثى في مجتمع ذكوري يؤمن بالقيمة القائلة "تبقى المرأة ويبقى الراجل رجلا"، على هذا الأساس يتبين بأن تلك القطيعة ما هي إلا دلالة على محاولة المجتمع لتفعيل آلية الضبط الاجتماعي للمحافظة على قيمه وخوفا من فقد السيطرة على منظومة البناء الاجتماعي.

وعلى العكس من ذلك فإن (28٪) من إجابة المبحوثات في وحدة التحليل رقم ( 02)، قد بينت من خلالها النساء المقاولات المستجوبات بأن نشاطهن في النسق المقاولاتي لم يؤثر كثيرا علاقتهن بالأهل والأقارب، تضيف النساء المقاولات في هذا الصدد بأنه وبرغم بعض الضغوط والشروط المفروضة على المرأة المقاولة من الأهل؛ إلا أن ذلك لم يؤثر كثيرا على شبكة العلاقات الاجتماعية لدرجة القطيعة فلا بد من وجود هامش واسع من التسامح الاجتماعي والأخلاقي وتقبل الآخر.

## 2. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الثانية:

تم التوصل إلى جملة من النتائج التي أسفرت عنها عملية التحليل التي قمنا بها في هذا الفصل؛ المخصص لدراسة وتحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الثانية التي نصت على أن؛" قيم النسق التقليدي تتحكم وتوجه الفعل المقاولاتي بالنسبة للمرأة في كل من الجلفة والأغواط"، فيمكن عرض أهم ما تمَّ التوصل إليه من نتائج كالآتي:

البحث عن الاستقلالية والحاجة المادية مثَّلتا أهم الدوافع بالنسبة للمرأة في التوجه للفعل المقاولاتي، للبحث عن الاستقلالية، وكذا بدافع الحاجة المادية، هذا ما يشير إلى أن مقاصد التوجه للفعل المقاولاتي بالنسبة للمرأة بغرض محاولة استحداث هامش خاص بها في المجتمع، وخلق مكانة تعوض من خلالها الصور النمطية المشكلة حولها؛ من نظرة دونية؛ هذا ما يحيلنا إلى نتيجة مؤداها أن وراء الهدف المادي والبحث عن الاستقلالية أهداف خفية تتحكم في مبررات لجوء المرأة في المنطقة المدروسة لتبني مشروع ريادي، وان هذه الأهداف الخفية وثيقة الصلة بالبنية الاجتماعية والذهنية القائمة على مبدأ التراتبية التفاعلية بين الجنسين.

مما يعني أن المرأة المقاولة أمام رهان إثبات الذات الاجتماعية وخلق مكانة خاصة بها بعيداً عن منظومة القيم والفكر التسلطي الأبوي مستخدمة في ذلك الفعل المقاولاتي كوسيلة لتحقيق مآربها.

موقف أُسر النساء المقاولات المستجوبات إزاء فكرة تبني المرأة لمشروع مقاولاتي تأرجح بين الرفض والتأييد، فمثل هكذا موقف هو نتاج تاريخي لسيرورة الثقافة المجتمعية، فترهن المرأة في حلقة المتردد فتصبح لدى المرأة المقاولة نوع من المهابة من حيث المبادرة والابتكار والتجديد أو أي خطوة تخطوها قبل مراعاة تداعياتها، فالمرأة المقاولة تستجيب لهذا

الموقف وتصبح إزاء ذلك في وضع المناور التي "تحدِد بعض الفاعلين كذوات وبعض الفاعلين الآخرين كمواضيع"[1].

كما تبيَّن لنا من خلال النتائج المتوصل إليها أن النساء المقاولات في فئة المتزوجات يغلب على موقف أزواجهن عنصر التذمر رغم تأييد عملها في المقاولة، نتيجة لكثرة الانشغال الدائم بإدارة وتسيير المرأة لنشاطها المقاولاتي على حساب شؤون البيت، فالزوج في مثل هذه الحالة كفاعل يحمل جملة من الاستعدادات المكتسبة التي توجه موقفه نحو انشغال المرأة المقاولة يدخل في حلقة "التواصلات المتناقضة مع الدور تعكس الواقع أكثر مما تعكسه التواصلات الرسمية المتناقضة معها، فالمسألة أكثر تعقيدا من هذا، لأن الفاعل ينخرط فعليا في كلا التواصلين ويعمل على التحكم بهما معا كي لا يحدث خللا" [2]، فيترجمها في مبررات التقصير في مهامها المنزلية وشؤون الأبناء التي تحمل بُعد الحفاظ على الدور الاجتماعي كرب أسرة له من المكانة والهيبة الاجتماعية.

انشغال المرأة الدائم والمتكرر عن الزوج وشؤون البيت؛ حتى عن أهل الزوج ومع مرور الوقت؛ سيؤدي الأمر إلى خلق فجوة في التواصل والتفاعل بين المرأة المقاولة وأسرتها ربما حتى يصل لدرجة الاغتراب ولما له من تداعيات ذات أثر سلبي، في خضم هذه الوضعية تمَّ الاستنتاج بأن المرأة المقاولة فعلا أمام عدة تحديات نابعة من منظومة القيَّم الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على إدارتها للنشاط الريادي؛ من حيث التذبذب في الحضور للعمل، والتراجع أحيانا عن إحداث توسيع للمشروع مراعاة للوقت الذي سيأخذه منها أي تجديد أو ابتكار على حساب مراعاة شؤون الزوج والبيت.

اتضح لنا ميدانيا بأن بعض النساء المقاولات لم يصلن بعد إلى مستوى التوفيق بين المسؤوليات المزدوجة؛ بين ما يتطلبه المشروع المقاولاتي من متابعة لكل مستجدات المشروع من قبل المرأة المقاولة من جهة، وبين مقتضيات أسرتها متنامية مطلب العناية والتواجد الدائم

[1]. حسن أحجيج، **نظرية العالَم الاجتماعي**، مرجع سابق، ص.216.

[2].محمد راضي، مرجع سابق، ص.107.

من جهة ثانية، نتيجة لجملة من الأسباب والعوامل والتي أجمعت حولها النتائج المتحصل عليها من إجابات النساء المقاولات بأن ذلك راجع إلى أن طبيعة النشاط في الحقل المقاولاتي الذي يتطلب وقتا وجهدا إضافيين من قبل المرأة؛ صعوبة في الموازنة وإدارة الوقت؛ التضاعف الملحوظ في الآونة الأخيرة لدور المرأة في المجتمع من حيث تسيير شؤون الأسرة في ظل تعاظم انشغالات ومتطلبات العيش؛ مما صعَّب عليها الأمر في مهامها الريادية من تطوير وتحديث وتجديد في المقاولة والتي تعتبر من مقومات الفعل الريادي.

تعتبر النساء المقاولات بأن عنوان نجاح المرأة المقاولة في الجلفة والاغواط هو مدى تمكنها من الموازنة في مسؤولياتها دون تغليب كفة على أخرى؛ هذا ما يمثل إحدى الرهانات الدالة على إمكانيات المرأة وقدراتها على لعب دور الفاعل الاجتماعي في النسقين الأسري والمقاولاتي؛ إن هي نجحت في تحقيق ذلك.

كما اتضح لنا من خلال النتائج المعروضة حجم الأثر الذي يحدثه عمل المرأة كمقاولة على مستوى علاقاتها الاجتماعية، بأن شبكة العلاقات الاجتماعية قد تأثرت بشكل سلبي نتيجة العوامل الخفية والتي لها صلة وثيقة بالمنظومة القيمية حول عمل المرأة كمقاولة؛ خاصة مما يتميز به النشاط الريادي من حركية كبيرة ككثرة التنقلات؛ الاحتكاك بمختلف شرائح المجتمع؛ الغياب المتكرر عن البيت، إلى غير ذلك من مقتضيات الحقل المقاولاتي، عندما تتعارض سلوكات المرأة المقاولة في الجلفة والاغواط مع ما يمليه النسق الثقافي من قيَّم مجتمعية فإن ذلك يظهر في شكل ممارسات رافضة لذلك أبرزها تضييق دائرة التواصل وقطع العلاقات الاجتماعية مع المرأة المقاولة من قِبل المحيطين بها.

# الفصل العاشر:

# تحليل واستنتاج نتائج الفرضية الثالثة

تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
2. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الثالثة

## تمهيد

يخصص هذا الفصل ضمن سياق تبريرنا للفرضية الثالثة والتي تتحدد فيما يأتي:

"تحتكِم المرأة المقاولة في إدارة وتسيير مشروعها المقاولاتي للمنطق الاجتماعي والثقافي"، بعد تمكننا في الفصلين السابقين من الوصول إلى جوانب محددة عن خلفية عمل النساء المقاولات المستجوبات في محيطهن الاجتماعي، بناءً على معرفة الخلفية الحقيقية وراء عملهن كمقاولات داخل أسرهن وضمن علاقتهن مع المحيط الخارجي وما يتضمنه من فروق قائمة بين النساء والرجال المرهونة كليا بالمجتمع.

وتماشيا مع سياق التبريرات السوسيولوجية الميدانية سنرصد الخلفية الحقيقية للواقع الذي تعيشه المبحوثات داخل نسق المقاولة، من منطلق أن العلاقات الاجتماعية الجنسانية يُعاد إنتاجها في الحقل الريادي، وعليه عمدنا إلى تشريح العلاقة السائدة بين النساء المقاولات والمُقاوَلة ذاتها للكشف عن مدى تفاعل المرأة المقاولة مع الوسط المقاولاتي المتأثر بالمحيط وشروط الحياة.

تتجلى أهمية هذا الفصل في محاولة إلمامنا بشكل أعمق لما يدور حول المرأة المقاولة داخل النسق المقاولاتي فيما يتعلق بإدارة وتسييرها للعمل وخلفيات اتخاذها للقرار وتسيير شؤون العمال إلى غير ذلك من نشاطات وأعمال.

## 1.عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

**الجدول رقم (22): المرأة المقاولة والاستقلالية في إدارة المشروع المقاولاتي**

| فئة الاتجاه: موقف المرأة المقاولة من مدى استقلاليتها في التسيير | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | لا أجد الاستقلالية الكاملة هناك عوامل أخرى تتحكم في ذلك | 17 | 68 |
| 02 | أجد نوعا من الاستقلالية في تسيير عملي | 08 | 32 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

إن طرحنا لمسألة استقلالية المرأة المقاولة فيما يخص تسيير نشاطها الريادي من شأنه أن يقربنا أكثر إلى معرفة مدى استقلالية النساء المقاولات المستجوبات داخل المقاوَلة ومدى تحكمهن في إدارة وتسيير المشاريع ومعرفة مدى ممارستهن للعمل المقاولاتي بحرية.

أسفرت نتائج البحث الميداني الموضحة في الجدول أعلاه أن نسبة (68٪) أكدت على انعدام الاستقلالية في التسيير بالنسبة للمرأة المقاولة وصعوبة تحقيق ذلك ممثلة في وحدة التحليل رقم (01)، فقد أقرَّت النساء المقاولات اللاتي تشكلت منهن عينة البحث على وجود عدة عوامل واعتبارات تتحكم في تسيير وإدارة المرأة المقاولة لنشاطها الريادي؛ فقبل أن تخطو المرأة المقاولة أي خطوة أو تتخذ أي قرار أو أي تغيير يخص عملها؛ فيجب أن تضع في الحسبان خلفية ذلك وتبعاته وإرجاعه قبل كل شيء إلى خصوصية الوسط الذي تمارس فيه نشاطها استجابة للبناء الاجتماعي حولها.

تُؤكد النساء المقاولات في هذا الخصوص بأن المرأة المقاولة التي تنوي على سبيل المثال تغيير مقر العمل أو نوعية النشاط الممارس أو حتى إضافة أو انتقاء عمال جدد فيجب عليها أن تأخذ بعين الاعتبار تبعات ذلك؛ هل ستتوافق مع توقعات الآخرين أم لا؟

وهل ستتوافق مع قيم الجماعة أم لا؟ فأي خطوة قد تخطوها المرأة المقاولة فيما يخص تسيير شؤون العمل يجب أن تلقى قبولا اجتماعيا وما ذاك إلا مظهرا من مظاهر سلطة المعتقد وسلطة بعض القيم والمعايير المبنية حول المرأة تحديدا التي تنشط في الأعمال الحرة لما لها من خصوصية، التي تحكم على النساء بأنهن سلبيات وأقل عقلانية.

فأداء المرأة المقاولة لدورها كصاحبة مشروع كثير ما تفرضه طبيعة الموقف الاجتماعي تجنبا منها لأي شكل من أشكال التوتر بين المرأة كمقاولة وجماعات الضغط في المجتمع.

في مقابل ذلك عبَّرت باقي النساء المقاولات المبحوثات من مجموع الإجابات من خلال وحدة التحليل رقم (02) وبنسبة (32٪) بأن المرأة المقاولة تجد نوعا من الحرية والاستقلالية في تسييرها وإدارة نشاطها الريادي وبأنها تفعل ما تراه مناسبا لصالح المشروع بعيدا عن أي اعتبارات أخرى، إن مثل هذه الإجابة الصادرة من بعض المستجوبات مرتبطة بعاملين اثنين:

الأول: دائما يتعلق الأمر بنوعية وطبيعة النشاط الممارس من قبل المرأة المقاولة، فإذا كان نشاط ذو طابع نسوي يعبر عن امتداد لدورها التقليدي في المجتمع فإنها وبطبيعة الحال تجد هامش أكبر من الحرية والاستقلالية في إدارة عملها.

الثاني: أن مثل هذه الإجابة المعبرة عن وجود استقلالية التسيير من طرف المرأة المقاولة فإنها إجابة تنُم عن رغبة المرأة في إثبات الذات داخل المحيط الاجتماعي، ونابعة من طموحها لشغل مركز من مراكز المسؤولية والقرار لذات السبب فإن دافعها أساسه نفسي يتجه نحو إشباع الحاجة واستجابة للدوافع.

إذن يمكننا الاستنتاج بأن كل من المعطيات الآنفة الذكر بأن هناك صعوبات في عملية التسيير بالنسبة للمرأة المقاولة إذ تتداخل فيها عدة عوامل متشابكة فيما بينها نفسية؛ اجتماعية؛ ثقافية؛ بيئية، إلى غير ذلك من تحديات ورهانات متعددة الأبعاد أمام المقاولة النسوية في الجزائر عموما والمقاولة النسوية في بعض الولايات الداخلية على وجه التحديد الجلفة والأغواط موطن دراستنا الحالية.

**الجدول رقم (23): المتعلق بالمرأة المقاولة واتخاذ القرار بشأن العمل**

| فئة الموضوع: المرأة المقاولة واتخاذ القرار | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | دائمة الاعتماد على الغير في اتخاذ القرار أي قرار يخص العمل | 21 | 84 |
| 02 | أعتمد على ما امتلكه من رصيد علمي وتكوي | 04 | 16 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

من خلال تحليل إجابة المبحوثات حول المرأة المقاولة بشأن اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة وتسيير المشروع المقاولاتي فقد عبَّرت النساء المقاولات حول هذا الموضوع كالآتي:

وحدة التحليل رقم ( 01) وبنسبة ( 84٪) والتي تحمل أغلب الإجابات المعبر عنها أكدت بأن المرأة المقاولة وفيما يخص مسألة اتخاذ أي قرار فإنها دائمة الاعتماد على عنصر الاستشارة فهي تعتمد على الغير حول هذا الأمر سواء (مساعد لها في العمل؛ خبير في المجال؛ أو احد أفراد العائلة) إن الاعتماد الدائم على الغير من قبل المرأة المقاولة حول اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وظروفه إنما هو نتاج لاستبعاد الأنثى ومحدودية مشاركتها في اتخاذ القرارات في مختلف المجالات، بناءً على فروق اجتماعية المنشأ فالنساء غير حازمات ضعيفات في القيادة واتخاذ القرار.

إضافة إلى الوعي بالذات فغياب عنصر الثقة بالنفس وتشكيك المرأة المقاولة بإمكانياتها بحكم أنها قد اعتادت على الاكتفاء بالتقليد والتبعية لسلطة الرجل فتساهم بذلك في إعادة إنتاج القيم المشكلة حولها وتقيدها بشروطها المتعارف عليها اجتماعيا دون الخروج أو الحياد عن محدداتها مما يدل على الواقع المعاش أن مسألة تمكين المرأة وإشراكها في الحياة الاقتصادية يصعب تحقيقه في وضع مثل هذا.

إذ لا بد أولا من سعي المرأة لتغيير قناعاتها نحو نفسها بالتخلص من هيمنة الفكر التقليدي وتجاوزها للأفكار والقيم المكتسبة ثقافيا حولها بأنها الأقل كفاءة؛ الأقل معرفة؛ الأقل صرامة في اتخاذ القرار والأقل استقلالا والأقل طموحا والأقل إبداعا وغيرها.

ثانيا لا بد من خضوع المرأة الأنثى في العائلة والأسرة لتجارب وتدريبات على تحمل المسؤولية وإشراكها بشكل فعلي في اتخاذ القرارات؛ بدءً من الأسرة وصولا إلى ميدان عملها كريادية ناجحة، بهذا تكون عملية اتخاذ المرأة للقرارات قد انتقلت انتقالا تدريجيا من محيطها الصغير الميكرواجتماعي إلى المستوى الماكرواجتماعي.

عبرت النساء المقاولات من خلال وحدة التحليل رقم ( 02) بأن عملية اتخاذ القرارات المرتبطة بتسيير العمل المقاولاتي نابعة من مدى ما تملكه المرأة المقاولة من رصيد علمي وتكويني في المجال فهي عصامية المبدأ في اتخاذ القرارات التي تخص العمل.

إن عملية اتخاذ القرار في ميدان العمل لا يمكن إغفال عامل التأثير الناتج عن طبيعة المشروع الممارس فبعض النشاطات الريادية الممارسة من قبل المرأة المقاولة في طبيعتها عبارة عن امتداد لدورها التقليدي فقط.

إن كل من الإجابتين الوارد ذكرهما في كل من الوحدتين ( 01) و ( 02) تصب في حلقة مهمة بأن هناك ارتباط وثيق بين عملية اتخاذ القرار واعتبارات ثقافية واجتماعية المنشأ تحول دون تحقيق اندماجا وتكيفا حقيقيا للمرأة في النسق المقاولاتي.

**الجدول رقم (24): معايير انتقاء العمال المعتمدة من قبل المرأة المقاولة**

| فئة الوسائل: المرأة المقاولة ومعايير انتقاء واختيار العمال | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | المعيار الأساس في ذلك علاقات القرابة والصداقة | 16 | 64 |
| 02 | أعتمد في ذلك على الكفاءة والخبرة | 06 | 24 |
| 03 | في عملية انتقاء العمال أعتمد على معيار الشهادة العلمية | 03 | 12 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

معايير الانتقاء التي تتبعها المرأة المقاولة في اختيارها للعمال تتجلى في مدى قدرة النساء المقاولات المستجوبات على تسييرهن ومدى تحكمهن في جانب من صلاحيات المرأة المقاولة ضمن سياق سوسيوثقافي، فالمرأة المقاولة من اجل تجسيد عمليا لنشاطها وتحقيق أهدافها فإنها تحتاج لتوظيف عمال لإعانتها على أعباء وظائفها المنتجة.

يتضح من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يؤكد لنا بأن نسبة ( 64%) وبمجموع (16) امرأة مقاولة من المجموع العام كان المعيار الأساس في عملية انتقاء العمال بالنسبة لهن قائم على علاقات القرابة والصداقة، تليها نسبة ( 24%) وبمجموع ( 06) نساء مقاولات يعتمدن على الكفاءة والخبرة في الانتقاء، وأخيرا نجد نسبة ( 12%) وبمجموع (03) مقاولات من المجموع العام يتبعن في عملية انتقائهن للعمال على معيار الشهادة العلمية.

بناءً على المعطيات الإحصائية السابقة يتضح بأن نتائج البحث الميداني في هذا الصدد بينت بأن معظم الإجابات قد جاءت في خانة (علاقة القرابة والصداقة) كما ورد في وحدة التحليل رقم (01) فالمعيار المتبع في عملية انتقاء واختيار العاملين هو الاعتماد على شبكة العلاقات الاجتماعية من الأقارب ودائرة المعارف.

يتبين لنا بأن المرأة المقاولة تعتمد في عملية توظيفها للعمال على من تربطهم بها علاقات القرابة والزبونية والمعارف، وتستبعد تماما الكفاءة والخبرة العلمية والشهادة التي تحتل اهتماما أقل، ومن المؤكد أن الانخراط في الفعل المقاولاتي يدفع بالمرأة المقاولة إلى بناء وخلق علاقات اجتماعية متعددة ومن ثمة توسع في مجال الخيارات في عملية انتقاء وتوظيف العمال.

ومن تُتاح له فرصة العمل في المقاولة فإن الكفة في هذه الحالة ترجح لصالح من تتوفر فيه المعرفة السابقة بالمرأة المقاولة؛ فتدخل العلاقات الشخصية والوساطة بينما الكفاءة والخبرة العملية تُعتمد بدرجة أدنى ولا تُعتمد إلا إذا كانت تربطه علاقة خاصة مع المرأة المقاولة كالقرابة أو الصداقة، فالحقل المقاولاتي في عمومه يلجأ ويحبذ العلاقات الشخصية والمعارف في مسألة انتقاء وتوظيف العمال على عكس ما هو عليه الحال في القطاع العمومي.

صرَّحت المبحوثات في هذا الشأن أنها تضطر لإتباع الزبونية لضرورات حتمها الوضع السوسيوثقافي فتعمد في ذلك إلى تشغيل أحد أفراد العائلة أو من دائرة المعارف لضمان ولائه من باب كسب حماية لها وسهولة التواصل معه وتوفر عنصر الثقة وعدم اختلاق المشاكل، " بطبيعة الحال...لي نعرفو...خير من لي...ما نعرفوش" تضيف المبحوثات بأنه كثير ما يكون اختيارها بتزكية من أحد أفراد العائلة بوساطة الأخ أو الأب أو الزوج، وكأن معيار الانتقاء المعمول به من قبل المرأة المقاولة أمر مفروض عليها بحكم اعتبارات اجتماعية وثقافية تتحكم في ذلك، فتقوم إذن عملية الانتقاء المتبعة من طرف المرأة المقاولة في المنطقة المدروسة على أسس ذاتية اجتماعية وثقافية.

في حين عبرت المبحوثات في وحدة التحليل رقم ( 02) بأن معيار الانتقاء المعمول به هو (الكفاءة والخبرة)، بينما وحدة التحليل رقم ( 03) فقد أقَّرت فيها النساء المقاولات بأن معيار الانتقاء هو (الشهادة العلمية) فالأولوية هنا تكون لصاحب المؤهل العلمي المناسب للمنصب المراد بلوغه ضمن متطلبات الوظيفة.

إن احتلال كل من عبارتي (الكفاءة والخبرة) و (الشهادة العلمية) الترتيب الثاني والثالث والمعبر عنهما في وحدتي التحليل الثانية والثالثة ما هو إلا تأكيد واضح على أن هناك عوامل ذاتية واجتماعية وثقافية أقوى من العوامل الموضوعية التي تتحكم في إدارة وتسيير المشروع المقاولاتي من طرف المرأة المقاولة وما معايير الانتقاء المتبعة إلا نموذج عن مدى تحكم المحيط الاجتماعي في سير العمل داخل نسق المقاولة.

فكيف إذا بالمرأة المقاولة التي تدير نشاطها في كل من الجلفة والاغواط أن ترتقي لمرحلة الإبداع والابتكار إذا لم تستطع المرأة المقاولة كمسؤولة أولى أن تتحكم بحزم وموضوعية في عملية انتقاء واختيار العمال بعيدا عن تدخل أطراف خارجية أو الميل لاعتبارات غير موضوعية في ذلك.

هذا ما يؤكد على أن المرأة المقاولة لا زالت حبيسة بعض الرواسب والتراكمات الثقافية التي تحدث لها اختلال في التوازن بين أهداف النشاط المقاولاتي وأساليب تحقيقها، وما ذلك إلا إقرار بتداخل وتشابك قائم بين المتغيرات الثقافية والاجتماعية وبين متغيرات تنظيمية تتعلق بإدارة المشروع المقاولاتي ومدى نجاحه.

**الجدول رقم (25): أبرز التحديات التي تواجه المرأة المقاولة في ميدان العمل**

| فئة الموضوع: المرأة المقاولة وصعوبات ميدان العمل | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | عدم امتثال العمال والتماطل في تنفيذ المهام مما يخلق صعوبات تتعلق بتسيير شؤون العاملين | 13 | 52 |
| 02 | رفض التعامل المباشر معي كمسؤولة من طرف بعض الزبائن والمتعاملين | 08 | 32 |
| 03 | الاعتماد شبه الدائم على الغير في التسيير واتخاذ القرارات يخلق شعور بغياب الاستقلالية | 04 | 16 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

إن الهدف من الجدول أعلاه هو إظهار جانب من تحديات المقاولة النسوية في ميدان العمل ومعرفة الأسباب الحقيقية وراء تلقي المرأة المقاولة في كل من الجلفة والأغواط لمثل هذه الصعوبات تحديدا، فانحصرت إجابة المستجوبات ضمن ثلاث فئات رئيسية كانت كفيلة بتحليل خلفية إدارة نشاط مقاولاتي من قبل امرأة في بعض المناطق الداخلية من المجتمع الجزائري، فجاءت الإجابات على النحو الآتي:

وحدة التحليل رقم ( 01) والتي بينت المستجوبات من خلالها وبمجموع ( 13) مقاولة من المجموع الكلي بنسبة قدرت بـ (52٪)، أن أكثر المشاكل التي تعرفها المرأة المقاولة تعلق بالصعوبات المرتبطة بتسيير شؤون العاملين ومن أبرزها ما تمثل في عدم امتثال العاملين لتوجيهاتها، إن مسألة عدم الامتثال تضع المرأة المقاولة في حال لا معياري وإحداث خلل في التوازن بين أهدافها وبين سبل تحقيقها؛ فيظهر الاختلال في طريقة تحقيق تلك الأهداف

برفض العمال كل ما هو صادر عن المرأة المقاولة كمسؤولة من توجيهات وقرارات، وبغرض الوصول لتشريح خلفية هذا الموقف من بعض العمال كان لابد من عرض الآتي:

أولا: طبيعة العلاقة القائمة بين المرأة المقاولة والعاملين لديها علاقة فيها ارتباط بهوية الرئيس والمرؤوس القائمة على أساس النوع الاجتماعي؛ علاقة ذكر وأنثى علاقة مكانة اجتماعية بين من يجب أن يمارس السلطة على من؟ ومن يُسيطر على من؟، فالمرأة تُقاد ممن هم أكثر حزما وعقلانية وفاعلية منها، كل ذلك نابع من نسق الأفكار السائدة حول المرأة ما يجعل العلاقة هنا مليئة بالتوتر والتشنجات.

ثانيا: امتدادا للفكرة السابقة فإن موقف العمال المجسد في الرفض أو التماطل في القيام بالمهام المسندة لهم؛ ما هو إلا تعبير عن تثمين وتأكيد لبعض القيم والمعايير المجتمعية السائدة، فيجد العمال أن امتثالهم لتعليمات وأوامر صادرة من أنثى سيؤدي إلى إضعاف تلك القيم المتعارف والمتفق عليها في المجتمعات التقليدية على وجه التحديد.

إن مثل هذا النوع من الأفكار لديها من القوة الخفية ما يخولها أن تفرض نفسها ويصعب تغييرها بسهولة ويسر بالنظر إلى أن "ردود الفعل العاطفية ضد دخول النساء في هذه المهنة أو تلك، يُفهم إذا ما عرفناه من أن المراكز الاجتماعية نفسها مُجَّنَسة ومُجنِسَة، وأنه حين يدافعون عن مراكزهم ضد التأنيث، فإن الفكرة الأعمق عن أنفسهم باعتبارهم رجالاً، هي ما يعتزم الرجال حمايتها، خاصة في حال الفئات الاجتماعية مثل العمال اليدويين، أو في حال المهن مثل مهن الجيش التي تُدين بقسم كبير من قيمتها، إن لم نقل كلها، حتى في عيونهم، لصورتهم الرجولية"[1].

في حين عبَّرت المستجوبات من خلال وحدة التحليل رقم ( 02) بما يمثل (08) نساء مقاولات من المجموع الكلي للمستجوبات وبنسبة ( 32٪) من الإجابات بأن من أكثر ما تعاني منه المرأة المقاولة داخل النشاط المقاولاتي يتجسد في صعوبة مرتبطة بتعاملات

[1].بيار بورديو، مرجع سابق، ص.144.

الزبائن ومختلف المتعاملين مع المرأة المقاولة كامرأة، صاحبة قرار وصاحبة امتلاك سلطة المشروع.

في هذا الشأن تقر النساء المقاولات بأن هذا الموقف المتمثل في تجنب التعامل معها على أنها مسؤولة يؤثر سلبا على سير عمل المرأة المقاولة، فهذا الأمر يؤذيها نفسيا فهو شكل من أشكال العنف الرمزي اللامرئي الممارس عليها، بناء على موقعها الاجتماعي فمثل هكذا مواقف تحمل في طياتها تعبير عن عدم الاعتراف بأهليتها وكفاءتها في النسق الاقتصادي والفعل المقاولاتي تحديدا؛ فهو نسق قيمي جديد بالنسبة للمرأة وعنصر التفوق والريادة من نصيب الرجل.

بمعنى أن "القواعد التي يقدمها الأفراد تتوقف على طبيعة المواقع أو الحيز المكاني تلك التي تستخدم في موضع التداعيات المناسبة والحركات والمواقف الاجتماعية التي يمكن من خلالها قراءة مختلف النشاطات الاجتماعية والمجهودات التي تفرض خلق وتأسيس الأدوار وفقاً لطبيعة الموقف أو الحيز الاجتماعي"[1]، ما يحيلنا ذلك للاستنتاج مما سبق بأن مثل تلك العلاقات الاجتماعية الجنسانية يعاد إنتاجها في الحقل المقاولاتي.

أما بالنسبة لوحدة التحليل رقم ( 03) والتي مثلت ( 04) مقاولات من المجموع الكلي فقد شكلت نسبتها ( 16٪) من مجموع الإجابات أين عبَّرت من خلالها النساء المقاولات المستجوبات بأنه من بين أكثر ما يؤرق عمل المرأة المقاولة داخل التنظيم هو اعتمادها الدائم على مساعد لها في العمل؛ ما يخلق لديها عدم الشعور بالاستقلالية في إدارة مشروعها المقاولاتي، أين صرَّحت بعض المبحوثات في هذا المقام بأنه وبرغم اعتماد المرأة المقاولة على مساعد لها في تسيير شؤون العمل يخفف عليها أعباء العمل ويجنبها الكثير من المشاكل، غير أن هذا الأمر يشكل مصدر قلق في ذات الوقت بالنسبة لها إذ يُضعف من ثقتها بنفسها بالتالي يضعف موقفها ولا تشعر المرأة المقاولة حيال ذلك بالاستقلالية في إدارة

---

[1] شحاتة صيام،**النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة**،مصر العربية للنشر،القاهرة،ط1، 2009، ص.173.

وتسيير شؤون نشاطها الريادي، حتى افتقادها للاستقلالية النفسية فتظهر سمة الإتكالية والمرأة في مثل هذه الحالة لم تتمكن من التحرر بعد من الفكر التراتبي ولازالت تدور في حلقة التبعية والسيطرة الهرمية.

من جملة ما ورد من خلال تحليل وتفسير وحدات التحليل ( 01) و ( 02) و ( 03) كلها تعبر عن قيم وأنماط فكرية راسخة، فما أظهرته عملية تحليل الجدول أعلاه نجد بأنها ما هي إلا رموز ثقافية مرهونة كليا بالمجتمع أعيد إنتاجها فجُسدت في شكل تمثلات وممارسات وعلاقات تفاعل داخل الحقل المقاولاتي.

وهذا ما سيؤدي بنا للقول بأن كل تلك الاتجاهات والعلاقات والمواقف اجتماعية المنشأ، هي أسباب جعلت من المرأة خاصة في مناطق معينة من الجزائر لا تزال موردا مهمشا وغير مستغل بالشكل الكافي في الصعيد الاقتصادي.

**الجدول رقم (26): ردود فعل المرأة المقاولة إزاء ما يواجهها من تحديات وصعوبات**

| فئة الموقف: المرأة المقاولة وردود الفعل تجاه الصعوبات | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | أسعى لمواجهتها بحدود ما أملك من إمكانيات | 18 | 72 |
| 02 | بين تقبل وتجاهل لمواجهة الوضع | 07 | 28 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

مما لا شك فيه أن مجمل ما سبق طرحه من تحليل وعرض لمعطيات أكدت بأن المرأة المقاولة في كل من منطقتي الجلفة والأغواط تنشط في وسط مليء بالتحديات، ولا زال يكرس فكرة إقصاء العنصر النسوي من الفعل التنموي ولا يشجع على تفاعله مع محيطه الاجتماعي، خاصة وأن مجال البحث الميداني يعبر عن مجتمعات تقليدية محافظة على بعض العادات والتقاليد النابعة من النظام الأبوي مما يجعل المرأة المقاولة في وضع تفاعلي مع منطق اجتماعي وثقافي معيَّن.

فالمقاوَلة تشكل حقلا يضم مواقع الفاعلين بناء على رهاناتهم نظير أنها "مجال اجتماعي يتميَّز بعلاقات وتفاعلات بين الفاعلين، وإن الصراع من أجل الهيمنة هو ما يربط الفاعلين فيما بينهم" [1]، فالمرأة المقاولة تسعى لتبني آليات تواجه بها أي تحد أو معيق ذو نتاج اجتماعي وثقافي تبعا لقواعد ضمنية للعبة؛ وهو الأمر الذي دفع بنا لطرح محور المرأة المقاولة والإستراتيجية داخل النسق المقاولاتي في الفصل اللاحق.

كشفت إجابة المبحوثات بهذا الشأن وبنسبة ( 72٪) ممثلة في وحدة التحليل رقم ( 01) بأن المرأة المقاولة تسعى لمواجهة أي مشكل قد يعترض مسارها الريادي، في حدود ما تملك

[1].حسن أحجيج، **نظرية العالَم الاجتماعي**، مرجع سابق، ص.138.

من إمكانيات، وموارد تستنبطها من نسق القيم التقليدي من قيم، ومظاهر، وسلوكات، ورموز إلى غير ذلك من الموارد والتي تعمل المرأة المقاولة على نسجها في شكل آليات تجابه بها الرهانات والتحديات.

ترى النساء المقاولات المستجوبات بأنه ما من سبيل أمام المرأة المقاولة في ظل ما تعيشه من جملة التحديات والعقبات، إلاَّ من خلال التصدي لها ومواجهتها بخلق آليات ملائمة لهذا الهدف، أي أن مرحلة تفاعل وتجاوب المرأة المقاولة مع ما تشهده من تحديات لم يعد يقتصر على التجاوب مع ما يواجهها فقط بل تعداه إلى مستوى خلق آليات جديدة كآلية من آليات الاندماج السوسيو اقتصادي، من اختيار نوع النشاط الملائم وإظهار الكفاءة والسعي لكسب أوسع للرأسمال الاجتماعي.

فترسم جراء ذلك خطط واستراتيجيات تمكنها من تجاوز العقبات من جهة والحفاظ على بقائها في النسق المقاولاتي من جهة أخرى فيكتسي سلوكها دلالات معينة، إذ عبَّرت المستجوبات بلسان حال واحد أن "المرأة...لازم تكون قادرة على شقاها...ما تخليش المشاكل تسمحها في خدمتها"، كل هذا يكون وفق فعل منظم من طرف المرأة المقاولة كفاعل اجتماعي تتبع فعلا منظما الذي يُعد في جوهره "بناء اجتماعيا يساعد الأفراد على البحث عن حلول لمشاكل الفعل الجماعي، وذلك بغية الحصول على أهداف جماعية"[1].

فالمرأة المقاولة التي تمارس وتدير نشاطها في كل من الجلفة والاغواط من خلال تبنيها لاستراتيجيات معينة بغرض مساعدتها في البحث عن حلول لمشاكل الفعل الجماعي الممثلة في ما يحيط بها من تحديات ترتبط برفض المجتمع لتواجدها في نسق جديد بالنسبة للمرأة؛ فالمرأة الريادية هنا وباندماجها في قواعد اللعب والمناورة تكون قد اكتسبت سلوكا معينا وهذا ما سيتضح لنا جليا من خلال قراءة وتحليل الجداول اللاحق إدراجها.

أما وحدة التحليل رقم ( 02) والتي شكلت نسبتها ( 28٪) فقد مثلتها فئة النساء المقاولات المستجوبات اللاتي اجبن بأن موقفهن تجاه أي رهانات وتحديات قد تعترض نشاط

[1].عبدالله القرطبي، مرجع سابق، ص.265.

المرأة المقاولة ينحصر بين تقبل ومحاولة التجاهل من اجل مسايرة الوضع، إن مثل هذه الإجابة وإن قلَّت نسبتها مقارنة عن سابقتها من النسب غير أنها تحمل قراءات متعددة الأبعاد.

فجانب من هذا الموقف يعبر عن الاستسلام ضمنيا وتقبل المشاكل التي قد تعترض المرأة المقاولة حفاظا على الاتزان وحفاظا على هويتها كمقاولة، فيضمحل الأنا الشخصي للمرأة المقاولة في الأنا الاجتماعي وتصبح خاضعة تتحمل عناء ما يعترضها من ضغوطات فتحاول الحفاظ على اتزانها، ففي بعض المحطات والمواقف تصبح فيها المرأة المقاولة بين أخذ ورد بين تقبل لما تواجهه من تحديات ذات النتاج الاجتماعي والثقافي تارة وتارة أخرى الانتفاض ضد هذا الوضع ومحاولتها إثبات العكس، من خلال تبني المرأة المقاولة لجملة من السبل والاستراتيجيات.

هذا التذبذب في المواقف يبقي المرأة المقاولة على هامش الحياة الاقتصادية وليس في صميمها وتماما وكأنها في مرحلة تقبل الاكراهات المفروضة عليها لتحقيق مصالحها الذاتية، وجانب آخر لهذا الموقف، يعبر على أن بعض المستجوبات لم تواجههن مشاكل وتحديات بالحجم الذي عرفته نظيراتهن من النساء المقاولات المستجوبات، فيكتفين بمحاولة تجاهلها لذا لم تصل بعد إلى مرحلة محاولة التغلغل الفعلي والانسجام داخل النسق المقاولاتي، ويعود ذلك إلى طبيعة النشاط الممارس من قبل المرأة المقاولة ذاته وليس لعوامل أخرى.

## 2. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الثالثة:

استنادا على ما جاء في التحليل الذي قمنا به بخصوص هذا الفصل؛ المخصص لدراسة وتحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الثالثة والتي مفادها "تحتكِم المرأة المقاولة في إدارة وتسيير مشروعها المقاولاتي للمنطق الاجتماعي والثقافي"؛ فإننا قد توصلنا إلى النتائج الآتي ذكرها:

غياب استقلالية المرأة المقاولة في التسيير نظرا لوجود جملة من الاعتبارات التي تتحكم في زمام الأمور وتسيير وإدارة المرأة لمشروعها المقاولاتي في مجال دراستنا الحالية مشدود لخصوصية الوسط الذي تنشط فيه وما يحمله من أبعاد اجتماعية وثقافية، فقبل أن تتخذ المرأة المقاولة أي قرار يخص العمل فإنها تُخضعه للقياس بناءً على معايير اجتماعية وثقافية لتلقى القبول الاجتماعي وتتوافق مع الآخرين قبل كل شيء.

بمعنى أن المرأة المقاولة في كل من الجلفة والأغواط؛ تميل في عملية تسيير مؤسستها إلى ترجيح كفة المعايير وبعض القيَّم الاجتماعية على كفة أهداف ومصلحة المشروع، فهي تستجيب للاعتبارات والاكراهات الاجتماعية والثقافية، باعتقاد منها بأن مثل هذا السلوك يمكنها من تجنب أي شكل من أشكال التوتر بينها وبين المجتمع، وتأخذ بعين الاعتبار توجهات المحيط الاجتماعي وأحكامه ولو على حساب تطوير المشروع المقاولاتي.

فالمرأة المقاولة تكتفي بالحد الأدنى من الفعالية الاقتصادية مقابل ربح تقبل المجتمع وهو الأهم بالنسبة لها، وهذا ما دعمته نتائج بعض الدراسات في هذا الخصوص، على غرار الدراسة المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية من بينها الجزائر، الصادرة سنة (2018) عن المنظمة العربية للتنمية الإدارية حول التمكين الاقتصادي للمرأة، حيث تبيَّن بأن المرأة المقاولة تميل إلى أن تحظى بمستوى اجتماعي واقتصادي أقل من الرجل؛ كما أن ( 37٪) من النساء المقاولات الجزائريات تخشى الفشل أمام ( 43٪) من الإناث في الجزائر لديهن فرص متاحة وإمكانية التوجه للفعل ريادي؛ و( 49٪) ممن يمتلكن الإمكانات اللازمة لذلك، كما وأن سبق وأن تمت الإشارة إلى ذلك في الباب النظري من هذه

الدراسة، من شأن هذه النتائج أن تظهر التوجه العام للمرأة في النسق المقاولاتي فهي تكتفي بالحد الأدنى من الفعالية الاقتصادية.

دائما فيما يتعلق بأداء المرأة المقاولة وتسيير شؤون النشاط المقاولاتي؛ تحديدا ما ارتبط بعملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالنشاط الريادي؛ التي تمثل النقطة المفصلية في إثبات الذات الفاعلة في المجال التنظيمي أو العكس من ذلك، فبالرغم من أن عملية اتخاذ القرار جوهر الفعل الريادي وترتكز عليها كل التنظيمات، غير أن المرأة المقاولة في كل من الجلفة والأغواط تبقى دائمة الاعتماد على الغير بشأن اتخاذ قراراتها التي تخص العمل وكل ظروفه وشروطه.

المرأة في مجتمعاتنا لم تُعَّود على عملية اتخاذ القرارات كما لم تُعَّود على أيضا إصدارها رغم امتلاكها لوسائل الإنتاج، نظير ما اكتسبته من وعي بالذات من خلال التفاعلات والتجارب الاجتماعية عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية؛ هذا ما أثر وانعكس على مسار المرأة ككل سواء على مستوى حياتها الخاصة أو على مستوى عملها، أين اكتسبت نوعا من التخوف والهيبة من عملية اتخاذ القرار التي تمثل عصب التنظيمات.

فالمرأة المقاولة في مثل هذه الحالة استندت في تسيير نشاطها على المعطى الاجتماعي والثقافي؛ فهي أمام تحدٍ ذو بعد اجتماعي وثقافي؛ يقتضي منها الأمر اكتساب المهارات والخصائص اللازمة لإدارة مشروعها؛ لهذا يفترض منها التحلي بمهارة المخاطرة وتحمل المسؤولية في اتخاذ القرارات، وهذا ما يصعب تحقيقه إلا إذا خضعت لتدريبات على تحمل المسؤولية، بإشراكها في عملية اتخاذ القرارات سواء المرتبطة بالأسرة أو على المستوى المجتمعي ككل.

كما تم التوصل إلى نتيجة مدعِمة لما سبق استنتاجه بناء على التقصي الميداني حول المرأة المقاولة وعملية اتخاذها للقرارات، ما تعلق منها بعملية انتقاء واختيار العمال من قبل النساء المقاولات المستجوبات، بناءً على معايير يتم تحديدها من طرفهن لهذا الغرض، إذ عبَّرت المبحوثات في هذا الشأن بأن (علاقة القرابة والصداقة) من أولى أولويات معايير

الانتقاء للعمال، لتأتي بعدها باقي المعايير الموضوعية ما ارتبط منها (بالكفاءة والخبرة والمؤهل العلمي).

إن ترتيب هذه المعايير خاضع بالأساس لمنطلق اجتماعي ثقافي، فهذا المعيار المحدد كأولوية في توظيف العمال وكأنه يمنح المرأة المقاولة شرط وجودها كمقاولة في الوسط الاجتماعي.

كما انحصرت إجابة المبحوثات حول أبرز التحديات التي تواجهها المرأة المقاولة في ميدان العمل بالجلفة والأغواط، التي حددنها في ثلاث ممارسات بارزة تمثلت في، عدم امتثال العمال والتماطل في تنفيذ توجيهات المرأة كمقاولة؛ رفض التعامل المباشر مع المرأة المقاولة كمسؤولة من طرف الزبائن والمتعاملين، الاعتماد شبه الدائم على الغير في مسألة اتخاذ القرارات وغياب الاستقلالية في التسيير.

إذ أن أكثر معيق من وجهة نظر النساء المقاولات المستجوبات يعرقل سير العمل ويحدث خللا تنظيميا على مستوى المقاولة، إذ عبَّرت عنه المبحوثات بعدم امتثال العمال والتماطل في تنفيذ توجيهات وتعليمات المرأة كمقاولة، هذه السلوكات الصادرة من العاملين يمكن تلخيص خلفياتها ضمن عنصرين أساسيين:

حيث تمثل العنصر الأول في العلاقة التفاعلية القائمة بين الرئيس والمرؤوس، المبنية على أساس النوع الاجتماعي.

بينما العنصر الثاني هو موقف العمال الرافض للامتثال لتوجهات المرأة المقاولة كمسؤولة، ما هو إلا عملية لإعادة إنتاج لبعض القيم والمعايير المجتمعية التي تجعل من الرجل مصدرا للسلطة والقرار والمرأة الخاضع له، وكأننا أمام علاقة جدلية فيها تعارض بين هوية الرئيس والمرؤوس في العمل وبين هوية المرأة والرجل الاجتماعية؛ في علاقة ارتباطيه متشابكة "هي" تتصرف بناء على موقعها كمسؤول و"هو" يتصرف بناء على رمزيته الاجتماعية.

كنتيجة متوصل إليها حول ردود فعل المرأة المقاولة التي تنشط في كل من ولايتي الجلفة والأغواط، إزاء ما تشهده من رهانات وتحديات، فإن معظم المستجوبات قد صرَّحن بأن ردود الفعل تمثلت في ضرورة سعي المرأة المقاولة لمواجهتها في حدود ما تملك من إمكانيات، فعليها إتقان اللعب كفاعل اجتماعي وتناور من أجل الحفاظ على نشاطها الريادي، من أجل تمكنها من تحقيق تكيّف واندماج فعليين في النسق المقاولاتي، بفضل ما تتبناه من استراتيجيات للوصول إلى أهداف وغايات معلنة وغير معلنة.

وهذا ما تطلب منا تحليلا معمقا لهذه الجزئية، والتي سيتم إدراج أهم ما أسفرت عليه النتائج حول إستراتيجية المرأة المقاولة في مجال دراستنا الحالية.

بناءً على ما تمَّ جمعه وتحليله من معطيات أمبريقية في دراستنا الحالية؛ حول المرأة المقاولة في النسق المقاولاتي يمكننا الخروج باستنتاجات شارحة للأسباب الحقيقية التي لها تأثير فعال على المرأة المقاولة بشأن اتخاذها للقرارات؛ وعملية الانتقاء؛ والتصرف إزاء أي مشكل يواجه سير نشاطها الريادي، كل ذلك منبعه مجال الرأي والمعتقد أي المعرفة الظنية أو ما يسمى بالدوكسا؛ والتي يمكن التعبير عنها حسب مفهوم بورديو على أنها "مجموعة الأفكار النمطية (بالمعنى العام)، المقبولة ضمنياً"[1].

فكحقيقة مستنتجة بناءً على ما أفرزته نتائج بعض الدراسات حول المرأة؛ بأن المرأة المقاولة تحمل جملة من المعتقدات القيمية حول الذات إذ تعتبر بأنها تحتل درجة ثانية بعد الرجل في مجتمعنا فهي أكثر إنكارا للذات، بحكم أنها غير مؤهلة لتسيير مشروع ريادي بمفردها ولا تستطيع اتخاذ أي قرار يخص العمل إلا بإشراك أحد الخبراء أو المقربين لما تحمله من معتقدات قيمية المنتقِصة من الذات بأنها الأقل تأهيلا والأقل كفاءة والأقل عقلانية ومنطقية مقارنة بالرجل المقاول.

فما تظنه المرأة المقاولة عن نفسها في مجمله يمثل صورة من صور التمركز حول الذات، "على الرغم من أنَّ المعرفة الظنية اعتقاد، فإنها مع ذلك اعتقاد لا واعٍ، ذلك أن

[1]. حسن أحجيج، **نظرية العالَم الاجتماعي**، مرجع سابق، ص. 136.

المشاركين في الحقل لا يسجلون عن وعي المضمون الظنّي بسبب أهميته الكبرى بالنسبة لحقلهم، إنه اعتقاد لا مفكر فيه"[1].

إن هذا الاعتقاد بالذات أي اعتقاد المرأة بذاتها مرهون كليا بالمجتمع بما تمليه العلاقات الاجتماعية ذات الطابع الجنساني، التي بدورها تعيد إنتاج التقسيم الجنسي للعمل المتضمن علاقة سلطوية معينة.

[1].نفس المرجع، ص.136.

# الفصل الحادي عشر:

# تحليل واستنتاج نتائج الفرضية الرابعة

تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
2. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الرابعة

**تمهيد:**

من المؤكد أن النسق المقاولاتي بالنسبة للمرأة المقاولة المستجوبة في مجتمع دراستنا الميدانية يحوي العديد من الضغوط والتحديات التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على إدارتها وتسييرها للنشاط الريادي، هذا ما يدفع بالمرأة المقاولة إلى بذل جهود حثيثة سعيا منها لتخطي كل ذلك، عن طريق لجوئها إلى تبني خطط واستراتيجيات تساعدها أو تسمح لها بالاندماج الذكي في النسق المقاولاتي وفهم آليات وظائفه الكامنة.

على هذا الأساس وفي إطار التحقق من الفرضية الرابعة التي صيغت على النحو الآتي: "تحافظ المرأة المقاولة على بقائها واستمرارها في ميدان المقاولة بتبنيها لاستراتيجيات ذات إنتاج اجتماعي وثقافي".

بناءً على ذلك سنحاول في سياق تحليلها ضمن الفصل المخصص لها في البحث عن النمط المتبع من قبل المرأة المقاولة للحفاظ على نشاطها وديمومته في سياق الاندماج في المنظومة المقاولاتية والفعل المقاولاتي والإنتاج الاجتماعي والثقافي للمجتمع المحلي الجزائري (الجلفة والإغواط)، ثم الشروع في فرز المقابلات التي جرت مع المبحوثات ميدانيا بغرض تشريح خلفية وكيفية تعاملهن مع الوضع الراهن وشروطه المعقلنة ورهاناته المستحدثة في أُطر التغيرات السريعة التي يفرضها محيطهن ذاته.

ومنه سنتمكن من خلال هذا الفصل من معرفة مدى امتلاك المرأة الريادية في كل من الجلفة والأغواط لخيارات إستراتيجية ومدى قدرتها على اللعب في دائرة الشك التي تناور بداخله من أجل أن تتمكن من تحقيق الاندماج وتكيفها الفعلي في النسق المقاولاتي ومنه تحقيق أهدافها.

من لمن المؤكد وكما أسفرت عليه نتائج تحليل وتفسير جداول الفصل السابق بأن الرفض المعلن والخفي لانخراط المرأة في نسق المقاولة من طرف المجتمع قد جُسد في عدة سلوكات ممثلة في القطيعة، تسليط رقابة اجتماعية، تصورات سلبية، إلى غير ذلك من الاتجاهات والممارسات السلبية تجاه المرأة المقاولة؛ مما يدفع بها الأمر في اللجوء إلى تبني

جملة من الخطط والاستراتيجيات التي تراها مناسبة لتجاوز التحديات أمامها، الشأن نفسه عندما تواجه المرأة المقاولة مثل تلك المضايقات على مستوى الأهل والأسرة.

**1.عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:**

**الجدول رقم (27): إستراتيجية المرأة المقاولة إزاء الرفض الخفي والمعلن من طرف الأسرة والأهل**

| فئة الوسائل: إستراتيجية المرأة المقاولة ضمن محيطها الأسري | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | الحرص على البقاء بالقرب من الأهل وتوظيف أحد أفراد عائلتي | 09 | 36 |
| 02 | الحرص على الاستقامة والسمعة الطيبة | 07 | 28 |
| 03 | الرفع من جودة العمل | 03 | 12 |
| 04 | اختيار النشاط المناسب | 06 | 24 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

أظهرت النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن نسبة ( 36٪) من المجموع العام مثلت إجابة النساء المقاولات المستجوبات، بأن الآلية التي تتبعها وتراها المرأة المقاولة مناسبة لتجنب أي مشاكل تواجهها، هي الحرص على البقاء بالقرب من الأهل كما تلجأ بعض المقاولات إلى تبني أسلوب توظيف أحد أفراد عائلتها، لأن هذه الطريقة حسبهن قد مكنتهن من التخفيف من حدة الرقابة الاجتماعية المفروضة عليهن من قِبل الأسرة والأهل، "..ما ينفعها غير أهلها..".

إن الاحتماء بالأهل له رمزية اجتماعية عميقة، فحرص المرأة المقاولة ببقائها بالقرب من الأهل وجعل مقر عملها قريب من عائلتها أيضا، أو في بعض الحالات هو نفسه مقر سكناها وتعمد إلى توظيف أحد أفراد عائلتها داخل النشاط المقاولاتي، إن سعي المرأة المقاولة

إلى توظيف أحد أفراد العائلة ما هو إلا أسلوب تهدف من خلاله إلى محاولة تخطي مجمل التحديات ذات الطابع الاجتماعي والثقافي، (من رفض وقطيعة ورقابة اجتماعية...) بإستراتيجية متبناة ذات نتاج اجتماعي جمعي تختص به في حدود معايير محددة، ليصبح نشاطها في مجال المقاولة نشاطا مقبولا اجتماعيا.

فالمرأة المقاولة في مثل هذه الحالة كفاعل اجتماعي تعي جيدا أن ذات الأسلوب يمكنها من الحفاظ على عملها في ظل علاقاتها التفاعلية، تماما مثلما يرى إرفين جوفمان عن الفاعل الاجتماعي؛ "فوعيه –الفاعل الاجتماعي– يفرض عليه التصرف على النحو المقبول اجتماعيا، والموافق لمعايير السلوك الذي يتوافق مع الجماعة التي يرتبط الفرد بها بعلاقات انتماء"[1].

في حين شكلت نسبة (28٪) من النساء المقاولات المستجوبات بالتأكيد على أن أنسب وسيلة تتبعها المرأة المقاولة التي تنشط في كل من الجلفة والأغواط، هي الحرص قدر الإمكان في الحفاظ على الاستقامة والسمعة الحسنة، بالتالي تتمكن من إحاطة نفسها بهالة من الحماية الاجتماعية وتشكيلتها التي تتوافق مع ما هو متعارف عليه من ضوابط اجتماعية وثقافية.

هذا الأسلوب من شأنه أن يُكسب المرأة المقاولة ثقة الأهل والأريحية في العمل، لأنها تحرص على تقديم ذاتها من خلال الخصائص والسمات الاجتماعية المرغوب فيها اجتماعيا بالتالي تظفر بالاحترام والمعاملة الحسنة ومنه ضمان بقائها في النشاط المقاولاتي والحفاظ على ديمومته.

وهذا تماما مثل ما أقرَّت به صاحبة "مطعم ومقهى نسائي" رفقة شريكتها في المشروع، وهو مشروع متحصل على شهادة شرفية وتشجيعية للمبادرات المتميزة، "إذ أوردت قائلة أن أهم شيء أحرص على إتباعه هو الحفاظ على سمعة عملي وسمعة المكان لدرجة أنني لا أجد حرجا في أن أطلب من بعض الزبونات مغادرة المكان لإبعاد أي شبهة، وبزيارتنا للمكان

[1].محمد راضي، مرجع سابق، ص.18.

يوحي ديكوره وطريقة الترتيب، والواجهة المقابلة للشارع تم تعتيمها بالكامل، وحتى طريقة تواصل الشريكتين مع العمال الذكور، (مهام التوصيل؛ الطباخ؛ تزويد المحل بالحاجيات؛..إلى غير ذلك من المهام المسندة للذكور) ففيها من الترتيبات والخطوات التي توحي بالحرص في الحفاظ على القيم الاجتماعية، تواصل بالهاتف أو إحدى الشريكتين تذهب للقائهم في الزاوية المخصصة لهم، أين أدلت هنا شريكة المرأة صاحبة المشروع أن السمعة والأخلاق هما أكثر ما ينبغي الحفاظ عليهما خاصة في منطقتنا التي لا ترحم إن حدث أي خطأ فتصبح المرأة في الواجهة وقد نخسر عملنا جراء ذلك".

كما نجد أن نسبة ( 24٪) ترى من خلالها النساء المقاولات المستجوبات بأن أحسن وسيلة تجنب المرأة أي صعوبات في العمل ومنه ضمان استمرارها في النسق الريادي، هو اختيار طبيعة النشاط الممارس، فكلما كان نشاط المرأة المقاولة نشاطاً ذو طابع نسوي كلما خفت رقابة الأسرة عليها ومنه كسب رضاها، هذا ما يفسر إقبال النساء المقاولات في مجال دراستنا الحالية على النشاطات ذات الامتداد للدور التقليدي للمرأة فتكييف النشاط الممارس مع المعايير الاجتماعية المحددة من شأنه أن يساعد في بلورة تصورات جديدة حول عمل المرأة في الحقل المقاولاتي.

تميل النسبة الأقل من مجموع إجابة المبحوثات التي شكلت ( 12٪) ممثلة في فئة النساء المقاولات اللاتي يتبعن أسلوب الرفع من مستوى جودة العمل والحرص على تقديم الأفضل.

وهذا ما وضحته وحدة التحليل رقم ( 03) إذ تعتقد النساء المقاولات المستجوبات بأن المرأة المقاولة كلما رفعت من جودة العمل ولم تكتف بالحد الأدنى أو بالتقليد كلما ساعدها ذلك من افتكاك عنصر التميز والاعتراف بكفاءتها واعتبارها فاعل اقتصادي فعال وبالتالي كسب رضا الأهل والأسرة، مما ينتج جراء ذلك مكانة رائدة ومحترمة بكسب هوية جديدة تمكنها من تخفيف وطأة الضغوطات الممارسة عليها من قبل المجتمع، عندها تتمكن المرأة المقاولة من المشاركة في العمل التنموي والإنتاج على نطاق اجتماعي واسع.

من الواضح أن إجماع النساء المقاولات المستجوبات على أن هذه الآليات التي يصرحن بأنها هي أنسب الاستراتيجيات بالنسبة للمرأة المقاولة تحيلنا إلى القول بأن المرأة لا زالت حبيسة بعض الأفكار المبنية حولها وتؤمن بها بل وتعيد إنتاجها.

إن مثل هذه السبل التي تتبعها المرأة المقاولة ما هي إلاَّ تأكيد على إنكار الذات وإعادة إنتاج لما هو مبني حولها، لذلك فهي تلجأ لتأكيد الصور النمطية المشكلة حولها بأنها الأقل درجة والأقل معرفة وكفاءة والأقل منطقية وعقلانية من الرجل المقاول، فتعمد هنا إلى اللجوء لآليات استقرار توازنها مع متطلبات محيط عملها المقاولاتي ومحيط ما تفرضه أسرتها المحافِظة والمقاوم لأشكال التحضر على طرق المجتمعات الغربية، بمعنى آخر محافظة المرأة المقاولة على تراتب المنطق الاجتماعي والثقافي للمجتمع الجزائري وروافده التقليدية المحافظة ذات المنطق الاجتماعي والثقافي.

**الجدول رقم (28): المرأة المقاولة وأساليب مواجهة التحديات المرتبطة بالعمل**

| فئة الوسائل: إستراتيجية المرأة المقاولة داخل المقاولة | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | إشراك مساعد لي في العمل يكون من الأهل | 09 | 36 |
| 02 | وضع معايير معينة في عملية انتقاء العمال | 08 | 32 |
| 03 | اعتمد على ما املكه من رأسمال اجتماعي | 08 | 32 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

نستنتج من معطيات الجدول أعلاه الواردة في وحدة التحليل رقم ( 01) بأن المرأة المقاولة لا يمكنها الاستغناء عن مسألة الاعتماد على إشراك مساعد لها في العمل، حيث أثبتت نسبة ( 36٪) من إجابة النساء المقاولات المستجوبات التي تمحورت حول لجوئهن لهذه الوسيلة كإستراتيجية من المرأة المقاولة لتخطي أي عقبات قد تحول دون سير عملها بشكل حسن.

حيث صرَّحت عن ذلك بعض المستجوبات بقولهن، "نكورج بيه قدام الناس والخدامين..الراجل يعاوني قادر على مهام أنا ما نقدرش نخدمها..."، من هذا المنطلق ترى المرأة المقاولة في هذه الآلية بأنها تضفي طابع الشرعية الاجتماعية بالتالي الموافقة على عملها كمقاولة مسؤولة داخل المقاولة كتنظيم ومن قبل المجتمع.

عند فتحنا لباب الحوار والنقاش مع المستجوبات في هذا الشأن فإن الأمر في ظاهره يبدو مجرد إجراء لتوزيع وتقسيم المهام للحصول على السير الحسن للمقاولة كتنظيم والتخفيف من ضغط العمل، غير أن الحقيقة وراء إتباع بعض النساء المقاولات اللاتي ينشطن في كل من ولايتي الجلفة والاغواط لهذه الإستراتيجية؛ كان بدافع إكساب المرأة المقاولة الثقة ومنحها عنصر القوة والحماية خاصة وأن هذا المساعد في العمل عادة ما يكون أحد أفراد العائلة أين تجد المرأة المقاولة بإتباعها هذا الأسلوب أنها قد وجدت مبرر

اجتماعي لوجودها في الحقل المقاولاتي الذي هو مجال ذكوري بالدرجة الأولى، من هنا يمكن إبداء ملاحظة في غاية العمق والأهمية والمتمثلة في وجود علاقة [1] وثيقة ومتشابكة بين الثقافة والاستراتيجيات المتبعة من طرف المرأة المقاولة.

بينما نجد في وحدتي التحليل رقم ( 02) و ( 03) فقد أظهرت الإجابات الواردة فيها بنسبة قدرت بـ (32٪) على حد سواء، بأن المرأة المقاولة في كل من الجلفة والأغواط وفي سبيل مواجهة أي تحديات فإنها تسعى في ذلك على اعتمادها لأسلوبين، أولهما اللجوء إلى وضع معايير معينة في عملية انتقاء واختيار العاملين، وثانيهما استنادها واعتمادها على ما تمتلكه من رأسمال اجتماعي.

أقرت بعض النساء المقاولات وفي إطار وحدة التحليل رقم ( 02) بأنه عند تقدير المرأة المقاولة لاحتياجات العمل المقاولاتي لليد العاملة فإنها وبالموازاة مع ذاك يتم تحديد شروط ومواصفات محبذة، فانتقاء العاملين من البداية يجب أن يخضع لضوابط ومعايير معينة مركزة في ذلك على قنوات ومصادر استقطاب العاملين والتي من أبرزها:

يجب أن تكون هناك معرفة سابقة بالشخص.

الأولوية في أن يكون احد أفراد العائلة وجوارها أي من دائرة المعارف.

تشير إجابة المبحوثات بأن المرأة المقاولة في مثل هذه المواقف تفتقد لعنصر الاستقلالية في التسيير لأن عملية الانتقاء والاختيار نظرا لإشراك العائلة في ذلك فالعائلة أو ورب الأسرة هو من يضع لي الشروط ويقرر مكاني، وهذا ما بينته نتائج الجدول رقم ( 24) المتعلق بمعايير اختيار وانتقاء العمال.

صحيح أنه بإتباع المرأة المقاولة لمثل هذه الآلية فإنها تضمن الثقة والولاء وبالتالي امتثال العمال وصولا إلى تحكم أحسن في سير العمل وضبط سلوك العمال ومنه تجنب أكبر قدر ممكن من المشاكل، غير أنه وفي المقابل من ذلك فإن المرأة المقاولة وبهذا الأسلوب تكون قد أبعدت اليد العاملة المؤهلة والكفاءات العالية المطلوبة في السوق والتي قد

[1].سيتم التطرق لها بشيء من التفصيل لاحقا.

ترفع من مستويات العمل لديها، مما سيؤدي إلى حدوث لامعيارية وانحراف عن بعض القيم التنظيمية استجابة لقيم اجتماعية وثقافية، في هذه الحالة يتضح لنا مدى التداخل والتشابك الحاصل بين بعض القيم المجتمعية والتنظيمية لدرجة تحكم بعض القيَّم الاجتماعية في القيم التنظيمية، وهو ما يشكل معيق وظيفي مرتبط بالجانب السلبي من القيم يؤثر على نسق المقاولة النسوية عموما خاصة في كل من الجلفة والأغواط.

بينما الآلية الثانية التي تستند عليها النساء المقاولات في تسيير شؤون مشاريعهن واستعمالها كإستراتيجية لتجاوز أي عراقيل، فقد تمثلت في اعتماد المرأة المقاولة على ما تمتلكه وما كونته من رأسمال اجتماعي المشكَّل من شبكة العلاقات الاجتماعية، فالرأسمال الاجتماعي بالنسبة للمقاول والمرأة المقاولة على وجه التحديد أكثر من ضروري؛ فهو يمثل إحدى المصادر والمواد الإستراتيجية للاستثمار الاجتماعي.

ونظرا لتفاعل المرأة المقاولة مع الفاعلين الاجتماعيين سواء مع من تربطهم بها علاقة قرابة أو مع علاقات جديدة كونتها من المحيط؛ فإنها ستكتسب رأسمال اجتماعي إذا لم تحقق من ورائه مكاسب مادية فإنه حتما سيحقق لها مكاسب معنوية تساعدها في التعايش مع المحيط الذي تنشط فيه ويساعدها على تجاوز بعض التحديات التي تواجهها ومنه تحقيق أهدافها.

**الجدول رقم ( 29): إستراتيجية المرأة المقاولة ومجابهة التحديات المرتبطة بالمحيط الاجتماعي**

| فئة الوسائل: إستراتيجية المرأة المقاولة في المحيط الاجتماعي | | | |
|---|---|---|---|
| رقم الوحدة | وحـدة التحليل | ك | النسبة(%) |
| 01 | إثبات الكفاءة في العمل اضمن وسيلة | 12 | 48 |
| 02 | توسيع دائرة المعارف وكسب مزيد من العلاقات مع أصحاب النفوذ | 09 | 36 |
| 03 | قوة الشخصية في المظهر والتعامل بالظهور بمظهر الرجال | 04 | 16 |
| المجمـــــــوع | | 25 | 100 |

من المؤكد أن المرأة المقاولة في كل من الجلفة والأغواط وأمام ما تعرفه من تحديات وصعوبات نابعة من المجتمع تعيق إدارة مشروعها الريادي فإنها تسعى جاهدة لتجاوز تلك العقبات من خلال إتباع خطط وأساليب ترى بأنها الوسيلة الأنسب ومنه ضمان بقائها في الحقل المقاولاتي، إن أهمية هذا الجدول تتجلى في معرفة السبل والخطط الاجتماعية التي تمارسها المرأة المقاولة أثناء تفاعلاتها الاجتماعية في محيطها الاجتماعي وداخل التنظيمات الاجتماعية وكيف تقدم ذاتها أثناء التفاعل الاجتماعي.

لقد بينت النتائج التي أسفرت عنها عملية تحليل محتوى المقابلات مع النساء المقاولات في الجدول أعلاه بأن نسبة (48٪) شكلتها وحدة التحليل رقم (01)، بأن أفضل آلية تتبناها المرأة المقاولة لكسب رهانها من جهة وتخطي ما يعترضها من تحدٍ نابع من المحيط الاجتماعي من جهة ثانية؛ هو إثبات المرأة المقاولة لأهليتها وكفاءتها في العمل بإخلاص وتفانيها فيه هذا ما يُكسب المرأة الاحترام والتقدير من طرف المجتمع، تضيف بعض

المستجوبات بالقول أن "...كل ما تخدم المرأة مليح كل ما يستعرفوا بيها..."؛ بالتالي تقل نسبة الانتقادات والضغوطات الممارسة ضد المرأة المقاولة.

في حين أن نسبة (36٪) مثلت رأي المبحوثات من خلال وحدة التحليل رقم (02) بأن أضمن إستراتيجية تستطيع من خلالها المرأة المقاولة تجاوز أي مشاكل أو عراقيل تتلقاها هو توسيع دائرة المعارف وكسب المزيد من العلاقات مع أصحاب النفوذ وتوطيد العلاقات مع المقاولين الناجحين.

تعتقد النساء المقاولات المستجوبات أنه بهذا الأسلوب تندمج المرأة بشكل أسرع في النسق المقاولاتي وتتشكل لديها هوية جديدة تمنحها حصانة ضد أي مضايقات نابعة من المجتمع من ثم تتمكن من تجاوز أي تحدٍ أمامها.

فامتلاك المرأة المقاولة لشبكة من العلاقات الاجتماعية ذات الوزن والقيمة تحقق لها التمكين الاجتماعي والاقتصادي؛ وما تحققه لها من إمداد مادي ومعرفي يخص إدارة المشروع حول (التسيير؛ المنافسين؛ الزبائن؛...)، بالتالي يسهل عليها تخطي أي عقبة كما تزيد من فرص تحقيق النجاح المقاولاتي بفضل ما تشكله مثل هذه العلاقات الايجابية من مصدر ثري يوفر الدعم المعنوي قبل المادي للمرأة المقاولة التي تنشط في بيئة غير مشجعة لها.

فيما مثلت وحدة التحليل رقم ( 03) نسبة (16٪) التي تحمل إجابة المستجوبات حول السؤال المتعلق بالإستراتيجية المتبعة من طرف المرأة المقاولة لمجابهة التحديات المرتبطة بالمحيط الاجتماعي، حيث ترى النساء المقاولات بأنه ما من سبيل أمام المرأة المقاولة سوى قوة شخصيتها والظهور بمظهر القوة فهي الطريقة الأنسب فمن خلالها تتجنب أي مشاكل خاصة حينما تتشبه بالرجل.

إن مثل هذه الإستراتيجية التي تتبناها بعض النساء المقاولات ما هي إلا دفاع رمزي ضد العنف الرمزي الممارس ضد المرأة المقاولة في كل من الجلفة والأغواط مجال دراستنا الحالية، وإن إتباعها لمثل هذا الأسلوب ذاته يسمح لها بتوسيع حلقة القواسم المشتركة بينها

وبين الرجل المقاول ولهذا تكتسب مكانة أعلى فتشترك معه من حيث (النشاط الممارس؛ أسلوب التعامل؛ المظهر الخارجي؛ طريقة اللباس؛ السلوك؛ إلى غير ذلك) ضنا منها بأن إتباع مثل هذه الطريقة فإن ذلك سيسرع من عمليتي الاندماج والتكيف في النسق المقاولاتي، بالتالي تتشكل جماعة ذات هوية مشتركة ومنه التخفيف من حدة المضايقات والضغوطات التي تتعرض لها المرأة المقاولة التي تنشط في المنطقة المدروسة.

وبهدف فهم أعمق في الدلالة الثقافية لهذه الإستراتيجية المتبعة من قبل المرأة المقاولة بتقمصها لدور رجالي من خلال الظهور بمظهر الرجل في تعاملها وسلوكها إلى غير ذلك فإنه سيتضح أكثر بفضل الاستعانة بالنموذج الثلاثي لبيرس [1] أين سيمكننا هذا النموذج من تفسير هذه الجزئية (أي لجوء المرأة المقاولة للتشبه بالرجال) بالانتقال من مستوى التعبير عن الحالة والسرد فقط إلى التوضيح بطريقة علمية معمقة، فالنموذج الثلاثي لبيرس يتألف من:

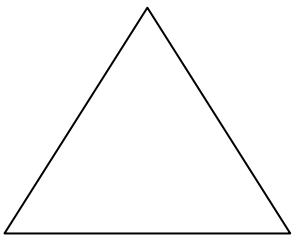
المُمَثل: حامل الإشارة (الشكل الذي تتخذه الإشارة)

تأويل الإشارة: المعنى الذي تُحدثه الإشارة

الموجودة: شيء يتخطى وجوده[2]، كما هو موضح في الشكل الآتي:

تشارلز سندرس بيرس عالم أمريكي ولد عام 1839 وتوفي عام 1914 كان له اهتمام بالمنطق والرياضيات والفلك وهو [1].المؤسس الفعلي لعلم السيميائية، كان هدفه من هذا العلم توحيد التعامل مع مختلف العلوم الإنسانية.

[2].دانيال تشاندلر، **أسس السيميائيّة**، تر: طلال وهبه، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت،ط1، 2008، ص.69.




**الشكل رقم (02): المثلث السيميائي البيرسي**

**المصدر: دانيال تشاندلِر، أسس السيميائية، مركز دراسات الوحد العربية.**

يسمي بيرس التفاعل بين المُمَثل والموجودة وتأويل الإشارة "سيرورة المعنى"[1]؛

المرأة المقاولة المتقمصة لدور الرجل شكلا وسلوكا المسترجلة؛ تمثل حامل الإشارة المُمَثل: كلمة سمعية مع الصورة الذهنية للمرأة على أنها امرأة مقاولة مثلها مثل الرجل المقاول تماما.

الدلالة الرمزية: المراد الوصول إليها من ذلك القوة، الأهلية، القدرة، أي المعنى الذي تحدثه الإشارة بالنسبة للمرأة المقاولة.

الموجودة: الرجل في البناء الاجتماعي والمكانة التي يحظى بها من قوة وأهلية، بانتهاج وإتباع المرأة المقاولة لمثل هذه الإستراتيجية لتحقيق أهدافها تسعى إلى إعطاء وتقديم مقاربة ذات معنى، بأنها لا تقل شأنا وأهمية عن الرجل المقاول كفاءة ومعرفة وقوة وتؤهلها لإدارة وتسيير مشروع مقاولاتي من جهة؛ ومن حيث قدرتها على مجابهة أي تحديات من جهة ثانية وإشباعا لحاجة الشعور بالثقة بالنفس من جانب آخر.

وكأن المحيطين بالمرأة المقاولة لا يعلمون ولا يعترفون بأن هناك قوة خفية كامنة للمرأة إلا من خلال ملاحظة سلوكها ومظهرها الرجولي الدال على ذلك؛ فتتشكل صورة عقليّة في أذهانهم "لا تدرك إلاَّ من خلال التفاعل بين المُمَثل والموجودة والتأويل"[2].

[1]. نفس المرجع، ص.71.

[2]. نفس المرجع، ص.72.

"...لقيت روحي..." عبارة لطالما رددتها بعض النساء المقاولات المتبعات لإستراتيجية إظهار القوة من خلال التشبه بالرجل مظهرا وسلوكا؛ صحيح أن هذا الأسلوب مكن المرأة من اختزال الكثير من الوقت وتخطي عدة عقبات ولو على المدى القريب غير أن لها تداعيات سلبية على المرأة المقاولة على المدى البعيد، هذا ما أقرَّت لنا به بعض المبحوثات، في خضم الحوار والنقاش حول هذه المسألة بأن هذا الأمر أتعبهن نفسيا فالتكلف في الظهور بمظهر القوة المصطنعة يُجهد الفكر والبدن، إحدى النساء المقاولات تقود الشاحنة بدل السيارة عند لقائنا معها وأخرى تتصرف وكأنها رجل مشيتها طريقة جلوسها؛ الابتعاد عن الزينة والحلي؛ كل ذلك يمنحها نوع من القدرة والقوة ظاهريا لكن يُجهد نفسية المرأة ويضعها في حال من الاغتراب كل ذلك عبارة عن واقع اجتماعي مهم معبر عن واقع المرأة المقاولة في مجال دراستنا الحالية.

**- إستراتيجية المرأة المقاولة وعلاقتها بالبعد الثقافي:**

يأتي هذا العنصر ليفي ضرورة تطلبتها عملية التحليل والتفسير للنتائج المتحصل عليها، فبعد عرض وتحليل محتوى ما أسفرت عليه معطيات الجداول السابق عرضها والمتضمنة لإجابة النساء المقاولات المستجوبات حول الآليات والاستراتيجيات المتبناة من طرف المرأة المقاولة التي تمارس نشاطها الريادي في كل من الجلفة والأغواط.

فقد اتضح الارتباط الوثيق بين تلك الاستراتيجيات وبين العوامل الاجتماعية والثقافية أين اقتضى الأمر منا ضرورة توضيح العلاقة القائمة بين الثقافة والإستراتيجية، فمن الملاحظ أن المرأة المقاولة وبتبنيها لتلك الاستراتيجيات أنها دائما ما تلجأ إلى الدمج بين كل من القيَّم الاجتماعية والثقافية والإستراتيجية المتبعة؛ حيث تتجسد أو تظهر لنا العلاقة القائمة بين تلك العناصر وحدود التداخل بينها في شكل أربع نماذج فنجد المرأة المقاولة أحياناً:

تجابه الثقافة وتطبق إستراتيجيتها بحذافيرها كالرفع من جودة العمل؛ إثبات الكفاءة؛ توسيع دائرة المعارف؛ كسب علاقات جديدة ايجابية مع أصحاب النفوذ.

تكتفي بتطبيق جزء من الإستراتيجية ومحاولة تكييف الإستراتيجية مع ما هو سائد من ثقافة مجتمعية؛ تماما مثل آلية البقاء بالقرب من الأهل أو اتخاذ مقر السكن هو نفسه مكان إدارة وتسيير شؤون العمل.

أحيانا أخرى نجد بأن المرأة المقاولة تسعى لتغيير ثقافة الحياة اليومية وفرض إستراتيجيتها التي تؤمن بها بل وجعل الإستراتيجية هي الثقافة؛ مثل الآلية التي تتبعها المرأة المقاولة من تقمصها لدور الرجل ويصبح الاسترجال بمثابة الوسيلة التي من خلالها تصل المرأة إلى مواقع القرار والمسؤولية وهي إقرار ضمني بفشل العنصر النسوي في ميدان المقاولة؛ إن مثل هذه الآلية أي لجوء المرأة المقاولة للتشبه بالرجل بتكرارها ومع مرور الوقت ستصبح ثقافة سائدة.

المرأة المقاولة تضطر إلى التغيير والتراجع عن الإستراتيجية لحد إصابتها باليأس في مجابهة الثقافة المجتمعية وبالتالي خنوعها لتلك الثقافة السائدة؛ مثل محاولة تكييف المرأة المقاولة لمعايير انتقاء واختيار العمال وفقا لما هو نابع من ثقافة سائدة أو ما تعلق باتخاذ القرار فهي تقرر لكن من يصرح بالقرار يكون رجلا عن طريق مساعد أو شريك في العمل لضمان امتثال العاملين ؛ حفاظا على الاتزان القيمي من يأمر ومن ينفذ وإلغاء أي مظهر من مظاهر التوتر في المكانة والدور المخصصين للمرأة في المجتمع.

إن التفاوت الظاهر في درجة أو طبيعة العلاقة التي تربط بين الثقافة والإستراتيجية تحددها تموضع المرأة المقاولة في هذه العلاقة كونها فاعل يناور من أجل تحقيق الأهداف، فالمرأة المقاولة في هذه الحالة تلعب أدوارا حسب ما تمتلكه من إمكانات ومصادر؛ حسب رهاناتها؛ إلى غير ذلك من جملة الاعتبارات "فالفاعل يعمل على أن تظهر تلك الخاصيات باعتبارها خاصيات واقعية، يتميز بها كل من يشبهه من حيث امتلاكهم لنفس الخصائص

بوجه عام، فيضع شركاءه ضمن إجبارية معاملته وفق ما تقتضيه معاملة الأشخاص الشبيهين به"[1].

**– تحليل إجابة النساء المقاولات المستجوبات حول الاستراتيجيات المتبعة من قبل المرأة المقاولة إزاء ازدواجية المسؤوليات الملقاة على عاتقها:**

أجمعت المستجوبات في هذا الشأن بالخصوص فئة النساء المقاولات المتزوجات بأنه ما من سبيل أمام المرأة المقاولة لتتجاوز به تحدياتها المرتبطة بازدواجية المسؤولية الملقاة عليها ومسألة التوفيق بين المسؤوليات سوى استعانتها بالأهل أو اتخاذ مقر السكن هو نفسه مكان إدارة وتسيير شؤون مشروعها المقاولاتي.

تضيف المبحوثات بأنه على المرأة المقاولة استغلال كل الفرص المواتية بغرض الحصول على مكاسب أفضل، تعتقد النساء المقاولات أنه وبهذا الإستراتيجية تتمكن المرأة المقاولة من التوفيق بين مسؤولياتها كربة بيت وكمقاولة صاحبة مشروع؛ فإتباع مثل هذا الأسلوب سيمكنها من تخطي عدة تحديات أبرزها:

يجنبها التقصير والتفريط فيما يتعلق بشؤون أسرتها ورعاية الأبناء ومنه تحاشي أي انتقاد قد يطال دورها الأساسي.

مثل هذا الوسيلة تمكن المرأة المقاولة من البقاء بالقرب من الأبناء وسد أي فجوة قد تحدث بينها وبين الأبناء بحكم الوقت الذي تتطلبه طبيعة العمل في الحقل المقاولاتي.

يمكنها من المساهمة في التخفيف من الرقابة الاجتماعية المفروضة عليها خاصة وأنها تنشط في مناطق لا زالت تحترم وتتقيَّد بالعادات والتقاليد.

هذا الأسلوب يُمكن المرأة المقاولة من البقاء قريبة من العمل وبالتالي حضورها شبه الدائم ووقوفها على كل المستجدات المتعلقة بالعمل ومحيطه العام.

إن هذا الازدواجية في المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة المقاولة فرضت عليها الحرص على الموازنة والتوفيق بينهما قدر الإمكان؛ فهي تدرك جيدا إن هي سجلت أي

[1].محمد راضي، مرجع سابق، ص.42.

تقصير لن يتسامح معها المجتمع فتلجأ إلى هذا الأسلوب الذي تقر المستجوبات بأنه مرهق لأن المرأة لا تجد من يعوض غيابها عن أسرتها فتبذل جهودا مضاعفة إزاء ذلك، إلى جانب ذلك فإن هذه الازدواجية في المسؤولية في محيط غير متسامح مع أي تقصير قد يصدر من المرأة يحدث لها ذبذبة في ترتيب أولوياتها وتنظيم وقتها، فمقابل أن تثبت المرأة كفاءتها وأهليتها لإدارة نشاطها المقاولاتي بنجاح غير أنها في حقيقة الأمر تعاني من الضغط النفسي الممارس عليها من قبل المجتمع فتحرص على أن تسجل أي تقصير في حق العمل والأسرة.

**- قراءة وتحليل إجابة المبحوثات حول السؤال الآتي:**

**- في نظرك ما هي المؤهلات والاستعدادات التي يجب أن تتحلى بها المرأة المقبلة على تبني مشروع مقاولاتي في منطقتك؟**

طرح هذا السؤال لم يأتي اعتباطيا بل جاء ليمكننا من الوصول إلى معرفة مدى تشكل الوعي بالذات لدى النساء المقاولات اللاتي يمارسن نشاطهن الريادي في كل من الجلفة والأغواط من خلال تجاربهن في الحقل المقاولاتي، فيما يتعلق بما يجب أن تتوفر عليه المرأة المقاولة من خصائص وضرورة اكتسابها، لكي تتمكن المرأة المقاولة من تحقيق النجاح الريادي ومواصلة البقاء ضمن النسق المقاولاتي؛ فحصر تلك الخصائص من وجهة نظر النساء المقاولات تسمح لنا بتشريح وتفسير جانب مهم من محور موضوع دراستنا؛ تحليل محتوى الإجابات التي أدلت بها المستجوبات أظهرت لنا بأنها تصب في توجه واحد فارتأينا اختزال وتفسير الخصائص المكرر ذكرها على لسان المستجوبات تحليلا نوعيا وفق ما يأتي:

بعيدا عن جملة الخصائص والسمات التي تشترك فيها المرأة مع الرجل المقاول كالخبرة؛ الإرادة؛ المبادرة؛ الابتكار؛ إلى غير ذلك فقد أجمعت النساء المقاولات المستجوبات بأن المرأة كي تصبح ريادية ناجحة يجب أن تكون قوية الشخصية "..قادرة على شقاها.." الجدير بالذكر أن مثل هذه العبارة وما تحمله من رمزية قد تكرر ذكرها عند جميع المبحوثات؛ فهي تعبر عن خلفية اجتماعية وثقافية نابعة من إيمان المرأة المقاولة بجملة من القيم المرتبطة بها وخاصة في المجتمعات التقليدية ذات النظام الأبوي.

اتفاق النساء المقاولات على أن هذه العبارة دالة على ما ستعرفه المرأة قبل وبعد توجهها للفعل المقاولاتي، تضيف النساء المقاولات المستجوبات بأنه ليس من السهل على المرأة الانخراط في نسق جديد بالنسبة لها أي النسق المقاولاتي، وبعد تمكنها من الانخراط فيه فإنها حتما ستواجه جملة من الرهانات والتحديات غير المتوقعة.

"..قادرة على شقاها.." على لسان النساء المقاولات المستجوبات حول المرأة التي تنوي التوجه للفعل المقاولاتي تختزل ما ستواجهه من تحديات قبل وبعد انخراطها في ميدان المقاولة، لذا يجب عليها أن توفر بعض الظروف الموضوعية والإمكانات المادية حسب ما صرحت به المبحوثات وهذه الظروف يجب أن تتوافق وخصوصية الوسط الاجتماعي الذي ستمارس فيه المرأة المقاولة نشاطها فيجب أن:

تحمل مؤهل علمي يسمح لها باقتحام ميدان المقاولة عن جدارة وإدراك حقوقها وبالتالي الاعتماد على نفسها لأن مؤهلها العلمي يحررها من سلطة المعتقد.

كما أكدت النساء المقاولات المستجوبات على أن الأخلاق والسيرة الحسنة للمرأة التي تنوي الانخراط في ميدان المقاولة سيمكنها من كسب ثقة المجتمع ومنه دعمه لها.

المرأة المقاولة تعيش في فضاء مجتمعي لا يرحمها إذا قصَّرت في واجباتها تجاه أسرتها، فينبغي أن يكون لديها في منطقة الجلفة والأغواط خاصية الاستعداد الكامل للتوفيق بين دورها التقليدي ودورها المتحضر، تكون "..قادرة على شقاها..".

كما عبَّرت النساء المقاولات بأن عامل الثقة بالنفس واحترام المرأة لذاتها جد مهمين فهما يساهمان بشكل كبير في بناء المرأة المقاولة لرأسمالها الشخصي وتؤسس لنفسها كيانا اقتصاديا واجتماعيا، كما سبق التطرق لهذه المسألة في الفصلين الرابع والخامس من هذه الدراسة.

كما أضافت النساء المقاولات المستجوبات بأن من تريد العمل كمقاولة يجب أن "..تصبر وتكَّبر بالها.." فينبغي على المرأة التي تنوي الانخراط في الحقل المقاولاتي أن تتمتع بالصبر والقدرة على تحمل المضايقات النابعة من الذهنيات السلبية.

لمسنا من خلال ردود النساء المقاولات المستجوبات تركيزهن على استعدادات معيَّنة ترتبط بتفاعلهن وتجاربهن الخاصة في إطار النسق المقاولاتي، فهذه الخصائص والاستعدادات ما هي إلاَّ مؤشرات تعبر عن وضع معيَّن؛ ترى النساء المقاولات أنها يجب أن تتوافق مع ما يحمله مجال اجتماعي معيَّن من خصوصيات اجتماعية محددة ومعيارية.

بناءً على إجابة المبحوثات حول أهم المؤهلات والاستعدادات التي ينبغي أن تتحلى بها المرأة المقبلة على تبني نشاط مقاولاتي.

نستنتج بأنها قد تمحورت حول خصائص تُكسِب المرأة المقاولة سمة القبول الاجتماعي أبرزها قوة الشخصية، الأخلاق والسيرة الحسنة، الصبر، الابتعاد عن أي تقصير تجاه مسؤولياتها والحرص على القيام بواجباتها المنزلية على أكمل وجه، الثقة بالنفس واحترام الذات، إن مجمل هذه الاستعدادات تمثل نقطة محورية تعمل على إظهار الدور الفعال للمرأة المقاولة وهو دور نضالي في المجتمع.

**- قراءة وتحليل إجابة المبحوثات حول السؤال: المتعلق بتقييم المرأة المقاولة للمقاولة النسوية في الجزائر.**

عند سؤال النساء المقاولات المستجوبات عن تقييمهن للمقاولة النسوية في الجزائر بصفة عامة؛ تباينت ردودهن بين متفائلات ومتشائمات، إلاَّ أن جُل إجاباتهن تصب في اتجاه واحد، فعبَّرن فيه حسب رأيهن بأن المقاولة النسوية في الجزائر وعلى وجه التحديد في المنطقة ميدان الدراسة لم تصل بعد إلى الاعتراف بوجودها بالصورة الإيجابية التي ينبغي أن تكون عليها والتي يتمتع بها الرجل المقاول، ويرتبط ضعف مكانة المقاولة النسوية في الجزائر إلى قلة التواصل بين النساء المقاولات فيما بينهم فهن غير متحدات مع بعضهن البعض.

وعن جهود الدولة من حيث البرامج الداعمة لتمكين المرأة اقتصاديا أجمعت النساء المقاولات أن الحكومة الجزائرية مهدت الطريق أمام المرأة لإشراكها في التنمية وإتاحة الفرص لها لإثبات وجودها كفاعل اجتماعي واقتصادي بقوة من برامج؛ تشريعات؛ جمعيات؛...الخ.

تضيف المبحوثات في هذا الخصوص أن المسألة ليست مسألة قوانين وتشريعات وقرارات ولكن قضيَّة تمثلات وذهنيات سلبية وما تحمله من ثقافة مجتمعية التي أفرزت عرقلة دور المرأة في ميادين معينة دون أخرى؛ وهذا ما عبَّرت عنه النتائج التي أفرزتها عملية تحليل وتفسير محتوى المقابلات مع المستجوبات الموضحة في الجداول السابق ذكرها.

بناءً على ذلك يمكننا القول أن ترسبات بعض القيَّم السلبية شكل بدوره تحديات ومعوقات تحد من تواجد حقيقي للمرأة كمقاولة ناجحة في الجزائر؛ ومنه انعكس ذلك سلبا على المقاولة النسوية ككل، أين يمكن إيعاز ذلك إلى مدى تقبل المجتمع للدور الجديد للمرأة كمقاولة فهي لا زالت تلقى الرفض جراء هيمنة الفكر التقليدي ما ارتبط منه بالجانب العلائقي التفاعلي بين الذكر والأنثى التي جعلت من المرأة ضحية منطق الإقصاء والاستبعاد من العمل التنموي المنتج للرأسمال الوطني الخاص بالفعل المقاولاتي في الجزائر.

إن تقييم المقاولة النسوية بالجزائر بالشكل الايجابي مقرون بمحددات معينة فإلى جانب برامج الدعم والنصوص التنظيمية الصادرة في هذا الشأن يجب أن تتوفر المرأة المقاولة على الكفاءة والرصيد الكافي لإدارة وتسيير مشروع ريادي؛ الإرادة والثقة بالنفس؛ كلها عوامل تمكن المرأة الجزائرية من البروز كفاعل اجتماعي واقتصادي ذو فعالية، فالمرأة المقاولة كي ترقى لمستوى القبول والاعتراف الاجتماعي عليها أن تبذل المزيد من الجهود النضالية لكسب الرهان وبأنها نموذجا اجتماعيا واقتصاديا ناجحا في ميدان التنمية.

## 2. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الرابعة:

استناداً على النتائج المتحصل عليها في الجداول السابقة وبعد تحليلها السوسيولوجي، يمكننا الاستنتاج بأن المرأة المقاولة في كل من ولايتي الجلفة والأغواط تتبنى سلوكات نسقية موجهة لتحقيق أهدافها بالنظر لما تعرفه من تحديات ومعيقات ثقافية واجتماعية، فتوصلنا إلى أهم السلوكات المتبعة من قبل المرأة المقاولة كفاعل اجتماعي وهي:

أنسب سلوك تتبعه المرأة المقاولة في المنطقة المدروسة، كإستراتيجية تواجه بها الرفض الخفي والمعلن من طرف الأسرة والأهل هو حرصها على أن يكون مقر إدارتها للنشاط الريادي بالقرب من الأهل، أو إسناد بعضا من جوانب التسيير لأحد أفراد عائلتها؛ لكسب نوع من الشرعية والقبول الاجتماعي لنشاطها الريادي.

مثل هذا التصرف الصادر عن المرأة المقاولة غرضه الوصول إلى تحقيق الاستقرار والاندماج كفاعل داخل النسق الاجتماعي والاقتصادي؛ وأن مثل هذا الأسلوب يمكنها من تجاوز الكثير من العقبات التي تعترضها، كما أن سلوكات المرأة المقاولة بحرصها على اختيار بعض المشاريع دون أخرى والسعي لاكتساب السمعة الحسنة والاستقامة قدر الإمكان، يعكس لنا مدى تمسكها بمعطيات قيمية مجتمعية، فتتبعها وتقوم بإعادة إنتاجها واستخدامها كأساليب للحفاظ على نشاطها الريادي.

اتضح لنا من خلال إجابة المبحوثات أن أفضل وسيلة تتبعها المرأة المقاولة بهدف مواجهة التحديات والمعيقات المرتبطة بالعمل تتحدد ضمن مدى تجنبها لأي عارض قد يواجهها بداخل وظائفها التي تؤديها باستمرار، وبخاصة إشراك مساعد لها والذي يكون رجلا من أحد أفراد عائلتها أو من أهلها عموما، والذي عادة ما تسند له المهام والشؤون ذات العلاقة المباشرة مع العمال وباقي المتعاملين والزبائن، وتبقى الوسيلة التي تمكن المرأة المقاولة من كسب الحماية داخل النسق المقاولاتي وضمان القبول الاجتماعي واستقرار تواجدها واستمرار أدائها الوظيفي رهن "الثقة الاجتماعية".

دائما في سياق سلوكات المرأة المقاولة الموجهة نحو غاية الاندماج في النسق المقاولاتي والبقاء والاستمرار فيه؛ فإنها تعمد إلى محاولة إثبات الكفاءة في العمل قدر المستطاع لتتمكن من تخطي مجمل التحديات المرتبطة بالمحيط الاجتماعي، لتأتي بعدها باقي السبل المتبعة من طرف المرأة المقاولة من (توسيع دائرة معارفها؛ كسبها لعلاقات ايجابية مع أصحاب النفوذ؛ قوة الشخصية؛ الاسترجال أوالمظهر الرجولي الذي يحمل في طياته إقرار ضمني بفشل وجود المرأة في المقاولة)، ما يمكن استنتاجه أن مصادر إستراتيجية المرأة المقاولة نابعة من الأنماط الفكرية السائدة في المجتمع.

بفضل تحليل المعطيات الميدانية في هذا الخصوص، نستنتج أن المرأة المقاولة في كل من الجلفة والاغواط تنتقي آليات واستراتيجيات ذات خصوصية؛ تكتسي بعدا ثقافيا للحفاظ على موقعها في المجال الاجتماعي فهي بذلك تعيد إنتاج بعض القيم الاجتماعية والثقافية من خلال نوعية الاستراتيجيات المتبعة كما سبق وذكرنا.

إن أهم ما أسفرت عنه عملية تحليل نتائج هذا الفصل المخصص للفرضية الرابعة تبيَّن أن هناك ارتباط وثيق الصلة بين ما تتبناه المرأة المقاولة من استراتيجيات وبين المكون الثقافي؛ فهي تناور بحدود إمكانياتها ضمن مجال اجتماعي، هذه الاستراتيجيات المتبناة من قبل المرأة المقاولة مرتبطة بوجودها ومكانتها ودورها الاجتماعي.

**- المرأة المقاولة وازدواجية الدور:**

كما بينَّت النتائج المتحصل عليها من عملية تحليل محتوى المقابلات مع النساء المقاولات فيما يتعلق بإستراتيجية المرأة المقاولة، إزاء ازدواجية المسؤوليات الملقاة على عاتقها، فقد اتضح لنا بأن أي تقصير سينعكس عليها بالسلب واللوم كله يقع عليها.

فيجب أن لا تغلب جهة على جهة لهذا فإن في مثل هذه الحالة تعمد المرأة المقاولة؛ إلى أن يكون مقر إقامتها هو نفسه المقر الذي تدير منه المشروع، في الوقت ذاته تعمد إلى مساعدة عائلتها في إدارة شؤون البيت، كما أوضحت ذلك عملية تحليل النتائج أن مثل هذا الأسلوب يساعد المرأة المقاولة في المنطقة المدروسة على الموازنة بين مسؤولياتها، خاصة

وأن منطقتنا لا تتسامح مع أي تقصير صادر من المرأة تجاه أسرتها؛ حسبما أدلت به المبحوثات.

**- المرأة والاندماج في النسق المقاولاتي:**

بالنسبة لإجابة النساء المقاولات حول السؤال المتعلق بمجمل الاستعدادات والمؤهلات التي يُفترض أن تتحلى بها المرأة المقبلة على تبني مشروع مقاولاتي في كل من الجلفة والأغواط فقد اتضحت لنا من نتائج الدراسة أنها ارتكزت على الصلابة وقوة الشخصية التي تعوض بها جانبا من سمة الضعف التي طُبعت على المرأة في المجتمعات القائمة على النظام الأبوي.

كما اتضح لنا أن قوة الانخراط في الفعل المقاولاتي من النساء يجب أن يتمتعن بكل من (المؤهل العلمي؛ الأخلاق الحسنة؛ الثقة بالنفس؛ الظن الايجابي بالذات وبقدراتها؛ الصبر والقدرة على التحمل؛ التوفيق بين المسؤوليات)، وهذه الخصائص هي التي تمنح المرأة قبولا اجتماعيا، إن مجمل هذه الخصائص المصنفة من قبل نساء مقاولات لهن تجربة في الحقل الريادي، هي بحق مؤشرات دالة عن خفايا الفعل المقاولاتي للمرأة في مجال اجتماعي معيَّن.

**- المقاولة النسوية كقيمة في المجتمع:**

بعيدا عن لغة الأرقام والإحصائيات ومساعي الدولة الرامية لإشراك المرأة الجزائرية في الفعل التنموي؛ كان التوجه العام لإجابة النساء المقاولات حول السؤال المتعلق بتقييمهن للمقاولة النسوية في الجزائر بصفة عامة؛ حيث كان التوجه العام لتلك الإجابات منصب نحو اعتبار أن المقاولة النسوية لم ترقى بعد للقيمة الايجابية؛ نتيجة للصورة الذهنية المشكلة عن المرأة المقاولة في المجتمعات التقليدية على وجه التحديد.

من منطلق أن القيَّم لطالما ارتبطت بمفاهيم المعايير والأدوار؛ فيمكن القول بأن المقاولة النسوية قد شكلت قيمة حين كان فيه تعارض بين دور المرأة كمقاولة وبين ما هو موجود في النسق الاجتماعي من دور تقليدي لها؛ فتلك الجدلية المرتبطة بتموضع المرأة بين

دورها التقليدي في النسق التقليدي ودورها في النسق القيمي الجديد قد أفرز قيمة سلبية عن المقاولة النسوية في المجتمع بصفة الجزائري.

# الاستنتاج العـــام

## الاستنتاج العام:

وصولا إلى استخلاص النتائج وتوضيح دلالاتها بالنسبة لأهداف الدراسة؛ المرتكِزة حول البحث في عمق الظاهرة؛ الرامية للكشف عما تعرفه المقاولة النسوية من التحديات المرتبطة بالأبعاد الاجتماعية ذات الانتماء الثقافي بالفهم والتحليل والتفسير، وكذا الكشف عن طبيعة الآليات والاستراتيجيات التي تتبناها المرأة المقاولة بغرض مجابهة التحديات ومحاولة تحقيق اندماج أفضل في النسق المقاولاتي من جهة أخرى.

فقد تمَّ بناء فرضيات قصد التحقق منها ميدانيا ومن خلال تحليلنا لمختلف البيانات والمعطيات التي خرجنا بها من الدراسة يمكننا القول بأن أهم ما أسفرت عليه نتائج الدراسة قد جاءت كما يأتي:

بناءً على معطيات الفرضية الأولى فقد تبين بأن المرأة المقاولة في كل من الجلفة والأغواط؛ تشهد تحديات ذات بعد اجتماعي وثقافي، إذ تمثل أبرزها في نظرة المجتمع للمرأة المقاولة المجسدة في الموقف الرافض لها، نظرا لتعارض دورها كامرأة في المجتمع التقليدي ودورها كمقاولة في النسق القيمي الجديد، رغم التحديث لازالت المنظومة القيمية في المجتمع الجزائري والمتعلقة بالمرأة تستند لسياقات ثقافية ولبعض الأطر الفكرية التقليدية؛ فتتلقى جراء ذلك لمضايقات من قِبل المحيطين بها.

تساهم الأساليب المتبعة في عملية التنشئة الاجتماعية في تربية الأنثى في كل من الجلفة والأغواط، باستخدام مختلف النظم والعلاقات الاجتماعية في تقليل الفرص أمام توجه المرأة للفعل المقاولاتي، فتعيد إنتاج المكانة الاجتماعية والدور التقليدي للمرأة، وأفضلية الرجل عليها "وتصل فعالية فرض الهيمنة الذكورية حد استدماجها في الشخصية؛ عبر فعل التنشئة الاجتماعية"[1]، فلا تُعوَّد على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار ومنه تغيب جملة السمات والخصائص التي يفترض بالمقاول أن يتحلى بها كالإبداع والمخاطرة والتجديد الأساسيين في

[1]. فوزي بوخريص، مرجع سابق، ص116.

الفعل المقاولاتي حسبما أشار لذلك جوزيف شومبيتر، ما نستنتجه هنا هو أهمية الدور الأسري في توجيه الفعل المقاولاتي بالنسبة للمرأة بدءً بعملية التنشئة الاجتماعية التي تعيد إنتاج العناصر الثقافية المرتبطة بالمرأة على وجه التحديد.

كما أسفرت أهم النتائج المتوصل إليها بأن المرأة المقاولة في المنطقة المدروسة تفتقر للرصيد المعرفي بعالم المقاولاتية وغياب عنصر الثقة بالنفس في هذا الشأن؛ هذا ما يشكل أمامها تحد ذاتي تسعى لتجاوزه؛ فالمقاول والمرأة المقاولة تحديدا لا يمكنهم تحقيق الاندماج في عالم المقاولاتية إذا لم تمتلك استعداد ذاتي واستعداد اجتماعي.

كما أوضحت النتائج من خلال تحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الثانية التي نصَّت على أن؛ "قيم النسق التقليدي (الاجتماعية والثقافية) تتحكم وتوجه الفعل المقاولاتي بالنسبة للمرأة في كل من الجلفة والأغواط"، فقد تمركزت أهم النتائج المتوصل إليها في هذا الخصوص على النحو الآتي:

دوافع دخول المرأة لعالم المقاولاتية في كل من الجلفة والأغواط مستنبطة من بعض قيم النسق التقليدي، إذ كانت هناك أهداف خفية تقف وراء مبررات اللجوء للمقاولة التي تمثلت في البحث عن الاستقلالية، فمقاصد التوجه للفعل المقاولاتي غرضه إحاطة المرأة نفسها بهامش خاص بها من أجل خلق مكانة تشترك فيها مع نظيراتها النساء المقاولات ومنه خلق هوية مشتركة وبالتالي انتزاع الاعتراف والقبول الاجتماعي.

لعب موقف الأسرة من تبني مشروع مقاولاتي دور كبير في نشاط المرأة كمقاولة إذ تمركز في موقف التردد؛ مما انعكس بالسلب على تسييرها للعمل إذ تميل المرأة المقاولة إلى الابتعاد عن المخاطرة والتجديد المهمان في النسق المقاولاتي والاكتفاء بالتقليد والتبسيط في أساليب العمل؛ وبالرجوع للفرضية نجد أن هناك عوامل اجتماعية تتحكم بشكل مباشر وغير مباشر في النشاط المقاولاتي للمرأة؛ فإلى جانب ذلك تجد المرأة المقاولة نفسها أمام صعوبة التوفيق والموازنة بين مسؤوليتها كربة بيت وكمقاولة مسؤولة على مشروع ريادي؛ وما لذلك

من تداعيات سلبية على الفعل المقاولاتي للمرأة مما صعَّب عليها الأمر استكمال مهامها كمقاولة على أكمل وجه.

"تحتكِم المرأة المقاولة في تسيير وإدارة مشروعها المقاولاتي للمنطلق الاجتماعي والثقافي"؛ مكنتنا النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الثالثة، بأن المرأة المقاولة في مجال الدراسة كثير ما يتداخل المعطى الاجتماعي والثقافي في إدارة وتسيير نشاطها، حيث ظهر ذلك بشكل واضح في عملية اتخاذ القرارات التي غالبا ما تعتمد فيها على الغير ممن يتخذ القرارات المتعلقة بالعمل نيابة عنها نظير جملة من الاعتبارات التي مردها اجتماعي وثقافي، وعملية انتقاء العمال التي تخضع معاييرها لمنطلقات اجتماعية وثقافية؛ إلى غير ذلك من المؤشرات الدالة على اعتماد المرأة المقاولة على اعتبارات غير موضوعية، هذا ما يوصلنا إذن إلى الاستنتاج بأن فعل المقاولة بالنسبة للمرأة في المنطقة المدروسة ليس فعلاً مجرداً معزولا عن المنطلقات والأبعاد الاجتماعية والثقافية.

ومن ناحية ثانية شكلت النتائج التي أفرزتها عملية تحليل المعطيات المرتبطة بالفرضية الرابعة؛ والتي جاءت على النحو الآتي:

"تحافظ المرأة المقاولة على بقائها واستمرارها في ميدان المقاولة بتبنيها لاستراتيجيات ذات نتاج اجتماعي وثقافي"، فتوصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها:

أن المرأة المقاولة تتمكن من الحفاظ على بقائها في الحقل الريادي بناءً على تتبنيها لجملة من الأفعال النسقية الموجهة نحو تحقيق غايتها من خلال اللجوء إلى إثبات الكفاءة، والحرص على تكوين علاقات ايجابية مع أصحاب النفوذ والخبرة والظهور بمظهر الشخصية القوية والاسترجال كوسيلة لاحتلال موقع الفعل والمسؤولية، واختيار بعض المشاريع التي تحمل في طياتها امتدادا للدور التقليدي للمرأة في المجتمع لكسب القبول الاجتماعي، والحرص على البقاء بالقرب من الأهل وجعل مقر العمل هو نفسه مقر السكن، واتخاذ مساعدين في العمل، والسمعة الحسنة، إلى غير ذلك من السلوكات الموجهة التي تتبناها النساء المقاولات في كل من الجلفة والاغواط، فقد اتضح أيضا بأن المرأة المقاولة تمزج بين

عناصر ثقافية من وسطها الاجتماعي مع عناصر الفعل المقاولاتي وتشكل منها استراتيجيات البقاء، فهي تعيد إنتاج بعض مكونات الأنماط والأفكار القيمية وتستخدمها كأساليب لمحاولة التكيف في النسق المقاولاتي وبالتالي الحفاظ على مكانتها كمقاولة.

إن أهم ما توصلنا إليه هنا أنه ومن خلال الاستراتيجيات المتبعة من قبل المرأة المقاولة فإنها توحي في مجملها بأن هناك هيمنة ذكورية رمزية لا يمكن استظهارها إلا من خلال الدراسة الميدانية والتعمق بالتحليل والتفسير، لارتباطها بالقيم والمعتقدات والتي يمكن تفسيرها، "بعامل سوسيولوجي هام ألا وهو أن البنيات الذهنية مثل القيم والمعتقدات وأنماط الوعي أو ما يعرف بالبنيات الفوقية ونظرا لتحكمها في الوعي وتجذرها في الواقع السوسيوثقافي القائم، تظل أكثر قدرة على مقاومة التغيير.

وبالتالي قادرة على بعض شروط المحافظة على استمراريتها وإنتاجها وموالاة إنتاجها، وذلك على خلاف البنيات التحتية المادية مثل الهياكل والسلوكات الملموسة القابلة للتغيير والاستبدال"[2]؛ حيث أوضحت النتائج في هذا الخصوص بأن هناك علاقة شديدة الصلة بين الإستراتيجية المتبناة من طرف النساء المقاولات والعوامل الثقافية؛ وأن لهذه العلاقة أربع مستويات تختلف من حالة لحالة.

كما تم الاستنتاج بوجود جملة من الخصائص والسمات الأساسية التي أدت بالمرأة لولوج لعالم المقاولاتية في كل من الجلفة والأغواط مجال دراستنا الحالية، والتي حددتها النساء المقاولات المستجوبات بفضل تجربتهن في الفعل المقاولاتي إذ يعتقدن بأن هذه الخصائص تُكسب المرأة قبولا اجتماعيا، إذ تمثلت في كل من المؤهل العلمي، السمعة الطيبة والأخلاق الحسنة؛ الثقة بالنفس؛ الظن الايجابي بالذات وبقدراتها؛ الصبر والقدرة على تحمل أي صعوبات تعترضها.

[2]. مصطفى محسن، مرجع سابق، ص.ص.44.45.

تبين لنا في الأخير بأن المرأة تتفاعل في الحقل المقاولاتي بناءً على دورها كمقاولة وتتفاعل في الحقل الأسري ومحيطها الاجتماعي بناء على دورها كامرأة وما يحدث بينهما من تعارض يفرز عنه قيمة سلبية حول المقاولة النسوية في المجتمع نتيجة التعارض الحاصل بين دورها التقليدي ودورها الجديد، ويبقى فعلها المقاولاتي رهن الارتباط العضوي بين مفاهيم المعايير التقليدية والأدوار المتحضرة في سياق نسق متوازن ومعياري ملتزم.

# خـــــاتمة

## خاتمة:

تطلب تفكيك الإشكالية تبني مجموعة من الفرضيات التي وجهت موضوع البحث وصولا إلى استخلاص أثر البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري على تفاعل المرأة المقاولة، التي تحتل ضمن النسق المقاولاتي موقع الفاعل، هذا النسق الفرعي من النسق الكلي للمجتمع الذي لا يسمح لها بلعب بعض الأدوار في العملية التنموية، استنادا لبعض السياقات الثقافية والاجتماعية، ففي ظل مظاهر التحديث المادي المتسارع الذي تشهده مجتمعاتنا على المستوى الاجتماعي والاقتصادي.

بيد أن مثل هذا التحديث غير مدعوم "بإطار قيمي مرتبط فعلا بقيم وبمبادئ التقدم والحداثة، أي دون أن تكون هذه المظاهر والممارسات والسلوكات معبرة عن ثقافة مجتمعية حداثية عميقة التجذر؛ شاملة ومعممة؛ يتكامل فيها النظر والفعل، الشكل والمضمون، وتشكل مرجعية متكاملة، متماسكة المكونات والأسس، وموجهة للتفكير والعمل والوعي" [1]، غياب التوازن وعدم تماشي وتيرة التحديث المادية مع وتيرة التحديث المعيارية الرمزية قد وضعت المرأة والمرأة المقاولة على وجه التحديد تحت ضغوطات ثقافية واجتماعية قائمة على مبدأ التفاضل بين الجنسين، بالتفوق وليس بالاختلاف التي تختزل في شكل سلوكات وأفعال اجتماعية مسيئة للمقاولة النسوية في شكلها العام.

وهذا تماما ما قادتنا إليه دراستنا السوسيولوجية الميدانية الحالية، من خلال البحث في ظروف ممارسة المرأة للفعل المقاولاتي في كل من الجلفة والأغواط، والتي تحاول مجابهتها بتبني استراتيجيات تستمد المرأة المقاولة مصادرها من المنظومة الاجتماعية، وبذلك يمكن القول أن المرأة لا تزال موردا غير مستغل على الصعيد الاقتصادي؛ وهذا ما يتطلب تعميق دائرة البحث السوسيولوجي الأمبريقي في هذا الشأن، "لهذا يرى آلان توران أنه يتعيَّن على علماء الاجتماع الذهاب لمعاينة النساء في الواقع والإنصات إليهن بدلا من الحديث

[1].مصطفى محسن، مرجع سابق، ص.45.

باسمهن، فما تفكر فيه النساء وما يقمن به، مختلف تماما بل متعارض في الكثير من الأحيان مع ما يقال لنا أنهن يفكرن فيه ويقمن به"[2].

[2].فوزي بوخريص، مرجع سابق، ص.118.

# المـــراجع

**المراجع باللغة العربية:**

- **الكتب :**

- الطاهر سعود، **التخلف والتنمية في فكر مالك بن نبي** ، دار الهادي، بيروت، ط1، 2006.

- الآن توران، **نقد الحداثة**، تر: أنور مغيث، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة،ط1،2004.

- الهادي الهروي، **الأسرة؛ المرأة والقيم تساؤلات سوسيولوجية في قضايا المرأة** ، إفريقيا الشرق، المغرب، (د، ط)، 2013.

- إميل دوركايم، **في تقسيم العمل**،تر:حافظ الجمالي، المكتبة الشرقية، بيروت،ط2 ،1982.

- أنطوني جيدنز، **الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة**، تر: أديب يوسف شيش،الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، (د،ط)،(دون ذكر سنة النشر).

- أنتوني غيدنز،**علم الاجتماع**، تر: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط4،2005.

- أنتوني غيدنز، فيليب صاتن، **مفاهيم أساسية في علم الاجتماع** ، تر: محمود الذوادي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر،(د،ط)، 2018.

- أورزولا شوي، **أصل الفروق بين الجنسين** ، تر: بوعلي ياسين، دار التنوير للنشر والتوزيع، بيروت، (د، ط)، 2006.

- بلقاسم الحاج، **المرأة ومظاهر تغير النظام الأبوي**، دار أسامة، الجزائر، ط1، 2013.

- بيير بورديو ، **الهيمنة الذكورية**، تر: سلمان قعفراني، المنظمة العربي للترجمة، بيروت، ط1، 2009.

- بيومي محمد أحمد، **علم اجتماع القيم**، دار المعرفة، مصرن(د،ط)، 2002.

-جمال فزة، **سوسيولوجيا التنظيمات أسس واتجاهات** ،دار أبي رقراق للنشر، المغرب،ط1،2013.

- جوزيف شومبيتر، **الرأسمالية والاشتراكية والديمقراطية**، تر: حيدر حاج إسماعيل، المنظمة العربية للترجمة، بيروت،ط1،2011.

- جون ستيوارت مل، **استعباد النساء**، تر: إمام عبد الفتاح، مكتبة مدبولي، القاهرة، ط1، 1998.

- جون سكوت، **علم اجتماع المفاهيم الأساسية**، تر: محمد عثمان ،الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت،ط1، 2009.

- جيل ليبو فيتسكي، **المرأة الثالثة**، تر: دينا مندور،المركز القومي للترجمة، القاهرة، ط1، 2012.

- حسن أحجيج، جمال فزة، **البحث الكيفي في العلوم الاجتماعية**، فضاء آدم للنشر والتوزيع، المغرب،ط1،2019.

- حسن أحجيج، **نظرية العالَم الاجتماعي**، مؤمنون بلا حدود، لبنان،ط1، 2018.

- دانيال تشاندلِر، **أسس السيميائيّة** ، تر: طلال وهبه، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت،ط1، 2008.

- ريمون بودون، فرنسوا بوريكو، **المعجم النقدي لعلم الاجتماع**، تر: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،ط1،1986.

- ريمون كيفي، لوك فان كمبنهود، **دليل الباحث في العلوم الاجتماعية**، تر: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، بيروت،ط2،1997.

- سارة حجاب و(آخرون)، **المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية** ، مؤسسة حسين رأس الجبل، قسنطينة الجزائر، ط1، 2016.

- سامية حسن الساعاتي، **المرأة والمجتمع المعاصر**، الدار المصرية، القاهرة،(د،ط)، 2006.

- ستيفان شوفالييه، كريستيان شوفيري، **معجم بورديو**، تر: الزهرة إبراهيم، الشركة الجزائرية السورية للنشر والتوزيع، سوريا،(د، ط)،2013.

- سوتيريوس سارانتاكوس، **البحث الاجتماعي** ، تر: شحدة فارع،المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت،ط2017،1.

- شحاته صيام، **النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة**، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة،ط1،2009.

- عائشة التايب، **النوع وعلم اجتماع المؤسسة**، منظمة المرأة العربية، القاهرة،ط1،2011.

-عبدالله القرطبي، **في سوسيولوجيا المقاولات** ، فضاء آدم للنشر والتوزيع، المغرب، ط1،2017

- عبدالقادر جغلول، **تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيولوجية** ، تر: فيصل عباس، دار الحداثة، بيروت،ط2، 1982.

- علي معمر عبدالمؤمن، **البحث في العلوم الاجتماعية** ،المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ط1، 2008.

- علي زكاز، نصرالدين بوشوشة، **الديناميكيّات الاجتماعيّة للعمل في المؤسسة الجزائرية**، كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر،ط1،2013.

- فريدريك لوبرون ، **قاموس السوسيولوجيا**، تر: زكرياء الإبراهيمي، المطبعة والوراقة الوطنية ،المغرب،(د،ط)، 2017.

- فرج محمد صوان، **البحث العلمي، ابن النديم للنشر والتوزيع**، الجزائر، ط1، 2017.

- فرنسوا دوفيلاري، **السهوب عبر العهود مرافئ لتاريخ الجلفة**، تر: عيسى محمد بونوة، الجزء الأول، مطبعة رويغي، الأغواط،ط1، 2015.

- فوزي بوخريص، **المرأة في خطاب العلوم الاجتماعية من متغير الجنس إلى سؤال النوع** ، الدار البيضاء، المغرب،(د،ط)،2016.

- كارل ماركس، **رأس المال**، تر:راشد البراوي،المجلد الثاني، مكتبة النهضة ،القاهرة،1947.

- كارل ماركس، **رأس المال نقد الاقتصاد السياسي** ، تر: فهد كم نقش، المجلد2، دار التقدم، موسكو ،(د،ط)،1985.

- كريمة الوزاني، **النساء والتنمية في المغرب**، مقاربات للنشر والصناعات الثقافية، المغرب،ط1، 2018.

- لحبيب معمري، **المقاولة والثقافة** ، مختبر الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية، المغرب، (د، ط)، 2017.

- لحسن خليل خوخو، **المقاولة في المغرب**،دار مقاربات للنشر، المغرب،ط1،2018.

- ليلى محمد بلخير، **قضايا المرأة في زمن العولمة**، عالم الكتب الحديث، بيروت، ط1، 2010.

- ليلى سادات زعفرانتشي، **عمل المرأة مقاربات دينية واجتماعية** ، تر: محمود سبكار، مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي، بيروت،ط1، 2013.

- ماكس فيبر، **الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية**، تر: محمد علي مقلد، مركز الإنماء القومي، بيروت،(د،ط)، (دون سنة النشر).

- محمد بلقاسم الشايب، **الجلفة تاريخ ومعاصرة**، دار أسامة، الجزائر،(د،ط)،2006.

- محمد راضي، **التفاعل الاجتماعي عند إرفين جوفمان**، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن،ط1، 2014.

- مصطفى محسن، **في الثقافة والاختلاف نحو مقاربة سوسيو ثقافية نقدية للمسألة النسائية**، المركز الثقافي للكتاب الدار البيضاء، المغرب،ط1،2018.

- موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية** ، تر: بوزيد صحراوي (وآخرون)، دار القصبة، الجزائر، ط2،2006.

- نادية محمود مصطفى، **القيَّم في الظاهرة الاجتماعية،** دار البشير للثقافة والعلوم، مصر،ط1،2011.

- ناصر قاسيمي، **التحليل السوسيولوجي،** ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر،(د،ط)، 2017.

- نعيمة الظرفات، **القيادة الإدارية وتدبير مراكز القرار**، دار الأمان، الرباط،(د،ط)، 2014.

- **المجلات و الدوريات:**

- إسماعيل صاري ، رشيد سعيداني، «**مساهمة المقاولة النسوية في إنشاء المشاريع الصغيرة في الجزائر في إطار هيئات الدعم** »، في مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة ،العدد 2، جوان 2017، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر.

- الميلود قويسم بن الهدار، **موسوعة التحقيق المتكامل؛ مناقب وقيم وتقاليد وتراث ونسب أولاد سيدي نايل ومن جاورهم من العروش والرفق والقبائل** ، الطبعة الأولى، الجزء الأول، الجزائر، 2006.

- بولقواس زرفة، «**دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل** »، في مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد24، مارس2012.

- تريكي حسان، حجام العربي، **الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية،** في مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، العدد 03 ديسمبر 2015.

- جامعة الأزهر، **أبرز التحديات المستقبلية التي تواجه القيادات التربوية** ، في مجلة كلية التربية، العدد 170، الجزء الأول، أكتوبر 2016.

- حنان شعشوع، محمد الشهري، **التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص** ، في مجلة العلوم الاجتماعية ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات، برلين، ألمانيا، العدد 07 ديسمبر 2018.

- صابر بلول ، «**التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجيهات الدولية والواقع**»، في مجلة جامعة دمشق، المجلد 25،العدد 02، 2009.

- عادل العمراوي، **سوسيولوجيا التنظيمات والمقاولة مدخل لأهم المدارس والاتجاهات**، في مجلة مقاربات، العدد 26، المجلد 08،المغرب،2017.

- عيساوة نبيلة، «**دور ومكانة المرأة الجزائرية في الأسرة والمجتمع الحديث** »، في مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية ، منشورات جامعة سعد دحلب، دار التل للطبعة، الجزائر، العدد09، ماي،2013.

- فؤاد نجيب الشيخ (وآخرون)، «**صاحبات الأعمال الريادية في الأردن سمات وخصائص**»، في مجلة إدارة الأعمال، الأردن، المجلد05، العدد04، 2009.

- لحبيب معمري، « **ثقافة المقاولة و دورها في عملية التحديث**»، في مجلة مقاربات مجلة العلوم الإنسانية، المغرب، المجلد03،العدد2010،05.

- **الأطروحات:**

- أمحمد دلاسي ، «**العائلة التقليدية في الوسط الحضري دراسة ميدانية بولاية الأغواط** »، أطروحة دكتوراه علوم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2008-2009.

- بدراوي سفيان،« **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول** »، أطروحة دكتوراه ل.م.د، علم اجتماع التنمية البشرية،(غير منشورة)،جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، 2014.

- بن ملوكة شهيناز، «**التمثلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ الذين تظهر لديهم أعراض الانقطاع عن الدراسة**»، أطروحة دكتوراه علوم، علم النفس الأسري، جامعة

وهران2، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، 2014-2015.

- بوكربوط عزالدين،«**المتبقين من العمال بعد عملية التقليص من عددهم وفعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية العمومية**»، الجزء الثاني، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع التنظيم والعمل،(غير منشورة)، جامعة الجزائر،2007.

- بيبيمون كلثوم ،«**النخبة النسوية والسلطة في الجزائر** »، أطروحة دكتوراه علوم علم الاجتماع(غير منشورة)،جامعة الجزائر2010،2.

- خريبش عبدالقادر، «**دراسة سوسيونسقية في علم اجتماع التدبير**»، أطروحة دكتوراه علم اجتماع تنظيم وعمل، (غير منشورة)، جامعة الجزائر،2007-2008.

- خيري نوح، «**تمثلات تأنيث الفعل المقاولاتي في المجتمع المحلي**» ، أطروحة دكتوراه الطور الثالث علم اجتماع المنظمات والموارد البشرية، (غير منشورة)، جامعة الجزائر2019،02-2020.

- رابح درواش، «**العائلة الجزائرية وآليات تكيفها مع التغير الاجتماعي**»، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع،(غير منشورة)، جامعة الجزائر2، 2004.

- سلامي منيرة، « **دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر** »، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، (غير منشورة)،2014.

- سعداوي زهرة، «**الآفاق المستقبلية لعمل المرأة في الجزائر** »، أطروحة دكتوراه علوم علم الاجتماع،(غير منشورة)، جامعة الجزائر2010.

- شريف إسماعيل، «**إشكالية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل الانتقال إلى اقتصاد السوق**»، أطروحة دكتوراه علوم التسيير والاقتصاد،(غير منشورة)،جامعة الجزائر3، 2011.

- شويمات كريم، «**واقع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال**»، أطروحة دكتوراه علوم علم الاجتماع تنظيم وعمل،(غير منشورة)، جامعة الجزائر،2010.

- ضامر وليد عبد الرحمان، «**فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية دراسة لوضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري** »،أطروحة دكتوراه علوم علم الاجتماع،(غير منشورة)،جامعة الجزائر،2006.

- عدمان رقية، «**المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية**»، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر02، (غير منشورة)، 2014.

- **الملتقيات والندوات والتقارير والدراسات:**

- المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، **التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية أثر الأطر القانونية في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس**، المنظمة العربية، القاهرة، 2018.

- محمد سليم قلالة، المقاولة النسائية إطار نظري ومفاهيمي، من أعمال المؤتمر الرابع لمنظمة المرأة العربية، **المقاولة وريادة الأعمال النسائية في العالم العربي قيادة وتنمية** ، الجزائر، أيام 25-27 فبراير 2013.

- منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، ورقة مقدمة لمداخلة في الملتقى الوطني حول **استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر** ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، أيام 18-19 أفريل 2012.

- نورية بن غبريت رمعون، دراسة اختباريه حول القدرة والرغبة النسائية في العمل المقاولاتي مسار نجاح نسوي، ورقة بحثية مقدمة في إطار المؤتمر الرابع لمنظمة المرأة العربية، الجزائر، أيام 25-27 فبراير،2013.

- يحياوي مفيدة، إنشاء المؤسسة والمقاولاتية هل هي قضية ثقافية؟، ورقة مقدمة للمشاركة في الملتقى الدولي، **المقاولاتية التكوين وفرص العمل** ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام 6-7-8أفريل 2010.

- تقرير حول تحليل الوضع الوطني، **الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي**، الجزائر، برنامج ممول من قبل الاتحاد الأوربي، جويلية، 2010.

- منظمة العمل الدولية، **تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا والمساواة بين الجنسين**، الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر، جوهانسبرغ، جنوب إفريقيا، أكتوبر، 2011.

- وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، بعض المعطيات الخاصة بإنجازات الجزائر في مجال تمكين المرأة،الجزائر، أكتوبر 2017.

- **الجرائد :**

- الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52 الأربعاء 27 ربيع الثاني 1417الموافق11سبتمبر سنة 1996.

- الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،العدد 06، 25 جانفي 2004.

- **المراجع باللغة الفرنسية :**

**- Les livres :**

- Alain Fayolle **,le métier de créateur d'entreprise**, éditions d'organisation, Paris,2003.

- Boyakoub Ahmed, **Les nouveaux entrepreneurs en Algérie en période de transition, la démentions transnationale**, in CREAD. Alger, N 40,2émetrimestre.

- Jean peneff**, Le chefs d'entreprise en Algérie**, in acte du colloque: entreprise et entrepreneurs en Afrique, harmattan, paris,1983.

- Jean Louis Loubetdel Bayle**, Initiation aux méthodes des sciences sociales**, L'harmattan, Paris,2000.

- Liabes Djilali, **Entreprises entrepreneurs et bourgeoisie d' industrie**, sociologie de L'entreprise, DEA,1988.

- Michel Mar Chesny, **Management strategique**, les éditions de l'adreg, 2004.

- Michel Lallement,( et autres), **Entrepreneurs et PME** : approches Algéro-Françaises, L'harmattan,2004.
- Rebah Abdelatif**; la minorite invisible**, casbah éditions, Alger, 2007.
- Yvon piqueux, **Capital social et réseau social**, in la chaire «Développement des systèmes d'organisation»,version(01),14 Aug2010.paris.

**- Les revues :**

- Aknanesouidi et FerferaM.Yacine**, Entrepreneuriat et création d'entreprise en Algérie : une lecture à partir des dispositifs de soutien et d'aide àla création des entreprises,** Revue des sciences économiques et de gestion , N°14, 2014.

**- Les séminaires et les journées scientifiques :**

- Tahir Metaiche Fatima**, Le profil de l'entreprenariat féminine en Algérie**, une étude exploratoire, faculté des sciences économique et commerciales et de gestion, Telemcen

**- Rapports :**

- Office national de statistiques 2014.

**- المراجع باللغة لإنجليزية**

- Simon C.Parker, **The economics of self- Employment and Entrepreneunship,** Cambridge Universitypress,2004.

**- صفحات الانترنت :**

- www.angem.dz
- www.andi.dz
- www.cnac.dz

**- مواقع الانترنت:**

- www.wilaya- msila
- www.maref.org

# المـلاحق

**الملحق رقم (01)**

# دليـــــل المقـــــــابلة الموجهة

**نموذج المقابلة رقم: .....** **تاريخ إجراء المقابلة:.....**

**مدة المقابلة:.....**

**مكان المقابلة: .....**

**المنطقة: .....**

## العنوان:

**التحديات السوسيوثقافية للمرأة المقاولة بالجزائر:**

**دراسة ميدانية على من النساء المقاولات الجلفة والأغواط والمسيلة**

أنا طالبة بصدد إعداد أطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع المنظمات والمناجمنت بعنوان التحديات السوسيوثقافية للمرأة المقاولة في الجزائر وفي إطار البحث العلمي حول هذا الموضوع، نرجو منكن مساعدتنا على الإدلاء بآرائكن حول الأسئلة المطروحة لتزويدنا بمعلومات تفيدنا في بحثنا هذا، ونتعهد بأن البيانات المقدمة منكن ستحظى بالسرية التامة وأنها لا تستخدم إلاَّ لأغراض علمية بحتة. شكراً على تعاونكم معنا وثقتكم في مسعانا العلمي الأكاديمي.

**إعداد الطالبة:** **إشراف:**

**قنونة آمال** **أ.د. بوكربوط عزالدين**

**المحور الأول: البيانات العامة:**

**أولا:** الخصائص الشخصية والاجتماعية للنساء المقاولات:

1. السن:..... 2. المستوى التعليمي:.....

3. الحالة العائلية:..... 4. الأصل الجغرافي: .....

5. الوضعية المهنية للزوج: .....

**ثانيا:** الخصائص المتعلقة بالنشاط المقاولاتي:

6. طبيعة النشاط الممارس؟:

.....

7. الأقدمية في العمل المقاولاتي:

.....

8. هل النشاط المقاولاتي الذي تمارسينه متوارث من العائلة؟:

.....

9. قبل العمل في المقاولة هل كنت موظفة أم في حالة بطالة:

.....

**المحور الثاني: المرأة المقاولة وطبيعة التحديات**

10. كيف تقيمين نظرة المجتمع لكي كمقاولة؟

.....

11. عددي لنا أكثر الضغوط الاجتماعية الممارسة ضد المرأة كمقاولة (في شكل سلوك)؟

.....

12. باعتقادك ما أكثر ما يعيق توجه المرأة للفعل المقاولاتي في منطقتك؟

.....

13. هل تجدين أنك قد حققت طموحك كمقاولة؟

.....

14. هل تعتقدين بأنك تمتلكين الرصيد المعرفي الكافي لإدارة مشروع مقاولاتي؟

.....

**المحور الثالث: قيم النسق التقليدي وفعل المقاولة بالنسبة للمرأة**

15. ما الدافع الأساسي الذي أدى بك إلى إنشاء مشروع مقاولاتي في منطقتك؟

.....

16. حدثينا عن تقيمك لموقف أسرتك إزاء عملك كمقاولة؟

.....

17. كيف تقيمين موقف الزوج من انشغالك بالنشاط الريادي؟

.....

18. كيف تقيمين نفسك أمام ازدواجية مسؤولياتك بين الأسرة والمقاولة؟

.....

19. كيف هي علاقاتك الاجتماعية في ظل عملك كمقاولة (هل أثر عملك على شبكة علاقاتك الاجتماعية)؟

.....

**المحور الرابع: إدارة المشروع المقاولاتي والمنطق الاجتماعي والثقافي**

20. كمقاولة هل تعتقدين أنك تمتلكين كامل الاستقلالية في إدارة نشاطك؟

.....

21. في منطقتك هل تعتقدين أن المرأة المقاولة تمتلك كامل الاستقلالية في اتخاذ القرارات التي تخص العمل؟

.....

22. على أي أساس يتم انتقاءك للعمال (أي معيار تعتمدين في اختيار الموظفين؟)

.....

23. ما أكثر الضغوط التي تواجهك في ميدان العمل؟

.....

24. كيف تواجهينها؟

.....

**المحور الخامس: المرأة المقاولة والاستراتيجيات ذات نتاج اجتماعي وثقافي**

25. كيف تتصرفين إزاء الرفض الخفي والمعلن من قِبل الأسرة والأهل لنشاطك كمقاولة؟

.....

26. ما الآليات التي تتبعينها أمام مواجهتك للتحديات المرتبطة بالعمل؟

.....

27. كمقاولة كيف تجابهين التحديات المرتبطة بمحيطك الاجتماعي؟

.....

28. هل لديك خطة أو طريقة معينة تتبعينها قصد الموازنة بين مسؤولياتك؟ (المشروع والأسرة)

.....

29. في اعتقادك ما المؤهلات والاستعدادات التي ينبغي أن تتحلى بها من أرادت التوجه للفعل المقاولاتي في منطقتك؟

.....

30. ما تقييمك للمقاولة النسوية في الجزائر بصفة عامة؟

.....