إنسانيات عدد 92، أفريل – جوان 2021، ص. 41-48

مواقف بحث

المرأة المقاولة والنمط القيادي في تسيير المؤسسة. دراسة ميدانية لعيّنة من المؤسسات المصغّرة والصغيرة والمتوسّطة بولايات: تيزي وزو، الجزائر العاصمة والبليدة[1]

آسيا كسور[(1)]

تقترح هذه الورقة البحثية عرضا لنتائج الرسالة، حيث عالجت من خلال دراسة سوسيولوجية ميدانية مسألة القيادة النسائية ضمن النشاطات المهنية المقاولاتية في ولايات تيزي وزو والجزائر العاصمة والبليدة، "أين تشكل القيادة النسائية في مؤسسات العمل وعالم المال فرصة لمقاربة الأدوار الاجتماعية ومعرفة الخلفيات الثقافية المتحكمة فيها والقدرة على ممارسة السلطة" (تواتيت، 2014، ص. 113).

لقد أبانت عديد الدراسات على قدرات المرأة على التسيير والتدبير والقيادة في المجال الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وإثبات ذاتها باعتبارها فاعلا اقتصاديا لا

[1] أطروحة دكتوراه (2017) تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر2.

(1) Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, RASYD, 9 000, Blida, Algérie.

يستهان به، حيث كانت تنشط في مشاريع أقل ما يقال عنها أنّها مشاريع منزلية، لكنها استطاعت اليوم الولوج إلى عالم الأعمال مثلها مثل الرجل.[2]

تدخل مساهمتنا ضمن حقل سوسيولوجيا المقاولة النسائية الذي يهتم بالتقسيم الاجتماعي للعمل وفق الجنس لفئة اجتماعية خاضت مغامرة النشاط المقاولاتي ضمن سياق مهني تسيطر عليه الممارسات الذكورية. حيث تعددت الدراسات والأبحاث العلمية حول الوضعية السوسيومهنية لواقع المقاولة النسائية، وتؤكد جلها على تواجد هذه الفئة ضمن النّشاطات المهنية وإن كان ذلك بنسبة محدودة.

نعتبر أنّ البحث في دراسة أساليب القيادة عند المرأة المقاولة وأنماطها مدخلا مهمّا لفهم فنّ القيادة وتأثيراتها في سلوك أفراد الجماعة بغية تنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات المنشودة (خيري، 2013، ص. 16). ومن أجل إبراز ذلك في هذه الدراسة الميدانية تمّ الاعتماد على مجموعة من المتغيرات التي تسمح بمناقشة واقع القيادة النسائية حيث "فئات من الإناث يقمن بالإشراف، وتبدأ من رؤساء الصف الأول للعاملين إلى أعلى سلطة في تنظيم المصنع، وهي تعتمد على نوعين من السلطة، هي: السلطة الإدارية و السلطة الموقفية"(عبد الحميد،2010، ص. 118).

فالمرأة المقاولة باعتمادها على السلطة الإدارية تكون قادرة على تسيير شؤون مؤسستها والاهتمام بالعلاقات الشخصية لمرؤوسيها، ويعتبر هذا العامل من أهم العوامل لأنه يدل على استجابة المرؤوسين للقرارات المقدمة من طرف المرأة المقاولة، كما أن هذه العلاقة تبين مدى الثقة المتبادلة بينها وبين المرؤوسين. حيث تمثل نظرة المرؤوسين مدخلا لمقاربة القيادة النسائية في عدد من المؤسسات المقاولاتية.

---

[2] أمكن الاطلاع على بعض الدراسات التي عالجت الموضوع مثل الدراسة الموسومة: "اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية" لصفية جداولي (مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 15، جويلية 2012).

إضافة إلى دراسة للباحثين(فليب إلمان، أوليفي فيري و فرونسو سانت كاست) التي عالجت وضعية النساء في المهن الحرّة"، أنظر:

Philippe Ulmann, Olivier Ferrier, François Saint-Cast. (2001). L'état de féminisation des professions libérales, rapport final pour le compte de la délégation interministérielle aux professions libérales; France.

وكذا دراسة (عبد اللطيف رباح) التي قاربت "موضوع دوافع فعل المقاولة عند المرأة"، انظر:
Rebah, A. (2007). *La Minorité invisible*. Alger : Casbah.

وعليه تنطلق هذه الدراسة من الأسئلة الأوليّة التالية: ماهي درجات القبول والرفض الاجتماعي للمرأة المقاولة؟ وما هي السمات القيادية التي تمتاز بها المرأة المقاولة من وجهة نظر مرؤوسيها؟ ما هو دورها في الولوج لعالم المقاولاتية النسائية؟

المقاربة النظرية ومنهجية البحث: عناصر للنقاش

تمّ الاعتماد في هذه الدراسة السوسيولوجية على البنائية الوظيفية من أجل تحليل التقسيم الاجتماعي للعمل، وفهم الأنساق المتحكّمة فيه، والديناميكيات التي تحرك الفاعلين ومواقفهم من القيادة النسائية في العالم المقاولاتي ذو الطبيعة الذكورية. وقد أُخضعت هذه الدراسة للتجريب الميداني من خلال مجموعة من المقابلات مع النساء المقاولات، وهذا من أجل الوصول إلى بناء ملامح نسقية اجتماعية للمرأة القيادية في عالم المقاولة بالمؤسّسة الجزائرية بناء على أوضاعها المهنية وارتباط ذلك بواقعها الاجتماعي والمهني، وباعتبار أنها تمثل الرقم الأول في مؤسستها، عليها تُبنى حظوظ تأخر مؤسستها أو تطورها في ظل المنافسة التي يعرفها عالم الشغل في القطاع الخاص.

تم اختيار عينة تتناسب وأهداف الدراسة الحالية بحيث أجري التحقيق والمقابلة مع كل المرؤوسين في مؤسسات مصغّرة تقودها المرأة المقاولة، كما تمثلت تقنية البحث في "كرة الثلج" كطريقة لتكوين مجتمع البحث. وبعد هذه المرحلة الاستطلاعية تمّ تحديد أفراد العينة من المرؤوسين الرجال والنساء الذين تقودهم امرأة، والذين بلغ تعدادهم237 فردا، موزعين جغرافيا على ثلاث ولايات هي: الجزائر العاصمة، البليدة وولاية تيزي وزو، وفق مايلي:

- العينة المتواجدة بولاية الجزائر العاصمة تشتغل في ورشة الخياطة بسطاوالي، والمؤسسات التعليمية الخاصة ، ودار النشر بدالي براهيم.
- العينة المتواجدة بولاية البليدة تشتغل في ورشة الخياطة، والوكالة السياحية، وورشة السيراميك ومؤسستين تعليميتين تتمثلان في روضة ومتوسطة خاصة
- العينة المتواجدة في ولاية تيزي وزو تشتغل في ورشة خياطة ملابس العمل، وورشة صناعة الحقائب، وورشة خياطة، وورشة لصناعة التحف والهدايا.

- تم توزيع الاستمارات بالمقابلة وفق التقسيم التالي:
- حجم العينة الخاصة بولاية تيزي وزو هو 53 مبحوثا ترأسهم امرأة مقاولة.
- حجم العينة الخاصة بولاية الجزائر العاصمة هو 118 مبحوثا ترأسهم امرأة مقاولة.
- حجم العينة الخاصة بولاية البليدة هو 66 مبحوث ترأسهم امرأة مقاولة.

كما تمّ الاستعانة باستخدام المقابلة البيوغرافية للحصول على السير الذاتية للنساء المقاولات المبحوثات ، وتحليل واقعهن الاجتماعي والمهني انطلاقا من تساؤلات الدراسة، وكذا الحصول على إجابات فردية من قبلهن تتعلق بأهم الممارسات القيادية داخل المؤسسة.

عرض النتائج ومناقشتها

سمح لنا التحقيق الميداني لهذه الدراسة بتسجيل تمثلات المبحوثين عن المرأة في المجال المقاولاتي، وكذا الاقتراب من خطابات النساء المقاولات، وقد توصلنا إلى النتائج الآتية:

المقاولاتية شكل من أشكال ترقية المرأة

ساهمت إجابات المبحوثات في التّأكيد على أنّ الخصائص القيادية للمرأة المقاولة اكتسبتها أولاً بحصولها على مستوى تعليمي يسمح لها بمعرفة الجديد لخوض مجالات لم تكن تعرفها من قبل ضمن وسطها الأسري. إذ يمثل التعليم عاملا من العوامل الفاعلة التي غيرت من نظرتها لأدوارها الاجتماعية، وهذا ما أكدته البيانات السوسيو-ديمغرافية للنساء المقاولات، حيث أنّ غالبيتهن من ذوي المستوى التعليمي الجامعي. كما تتوافق خطابات المبحوثين من المرؤوسين في نظرتهم إلى المرأة المقاولة مع نظرة المقاولات بحيث تعتبر المقاولة الخاصة مجالا لترقية المرأة وتحسين مكانتها الاجتماعية وبناء استقلاليتها المالية في نظرهم. فالمبحوثة *ح* والتي تبلغ من العمر 42 سنة والمقيمة بمدينة آيت محمود بولاية تيزي وزو، وهي إحدى العاملات في ورشة الخياطة لصناعة الحقائب بخبرة 08 سنوات عند المقاولة صاحبة الورشة، صرحت:

" عندي شحال وَنَا نخدم عندها، عرفت مليح كفاه قدرت توصل لهذا المكانة لي راهي فيها، نتمنى نكون كما هي بصح المشكل اني مانقدرش نبعد على الدار، باش تكوني مسؤولة على atelier لازم تتحركي بزاف مع تشري وتبيعي وتزيدي جيبي السلعة...وأنا نشوف في la patronne قدرت تكون حرة من البداية، هي كملت قرايتها ودخلت للجامعة ماشي كما حالتي حبست في primaire، غير بدات تخدم بعدما تخرجت من الجامعة ولات هي تقضي وتشري للدار تعاون في راجلها...راني حابا نولي كما هي... ".

أمّا المبحوثات الحاملات لمشاريع مقاولاتية خاصة فترين أنهن قادرات على التحوّل إلى فاعلات اقتصاديات لأنهن يبحثن عن التميّز دائما، كما يأملن في أن يسهمن في التنمية الاقتصادية انطلاقا من ضمان مستقبل مؤسّستهن الخاصة، خصوصا بعد تكوينهن رأسمال اجتماعي وشبكة من العلاقات الاقتصادية والاجتماعية مع الهيئات والشخصيات الاقتصادية الفاعلة محليا. بشكل عام، فإنّ التحقيق الميداني يكشف عن ملامح وعي المرأة بذاتها وقدرتها رغم ما يمثله الخطاب الثقافي المتباين حول نشاطها المهني (تارة يعلي من قيمة المرأة وتارة ينقص منه). كما تبدو المقاولاتية فرصة وسبيلا للحصول على حياة اجتماعية مستقلة في ظل أسرتها وتحقيق مكانتها المهنية.

النساء المقاولات بين الهيمنة الذكورية وعبارة "عَيْشَة راجل"

لا يمكن أن تمارس المرأة المقاولة نشاطها بمعزل عن المجتمع، فهي تنشط ضمن نسق من الأعراف والتقاليد، حيث يتبين من خلال استجواب النساء المقاولات أنّ حصولهن على رأس المال في إنشاء المشروع هو مسار للاستقلالية المالية، وقبل التفكير في ذلك يجب الادخار اعتمادا على وظيفتها المهنية السابقة. تصرّح صاحبة الوكالة السياحية بولاية البليدة في هذا الشأن:

"أنا أستاذة متقاعدة أنشأت مؤسستي بعد حصولي على التقاعد المسبق، وراس مال مشروع الوكالة كان من الشهرية لكنت نجمعها، لأننا كنا كافيين في الدار- الزوج كان خدام والمعيشة ماكانتش غالية كما الوقت هذا"، أما صاحبة المدرسة الخاصة بالجزائر العاصمة تقول أنها اضطرت لبيع كل مجوهراتها من الذهب من أجل البدء بمشروع،

حيث قالت:" بعت كامل سياغتي وزدت سلفت مبلغ من المال باش قدرت نبدا...من بعد رجعت الدين غير بلعقل".

أمّا صاحبة ورشة خياطة ملابس العمل ببلدية عزازقة بولاية تيزي وزو فتقول أن رأس مالها كان من الإرث الذي تحصلت عليه من والديها.

وفي الجهة المقابلة يمكن القول أنّ عبارة "عيشة راجل"[3] التي يطلقونها على المرأة في مجال المقاولاتية تعلن عن شكل من الوعي الاجتماعي والنظرة المتناقضة لأدوار المرأة الاجتماعية والمهنية، خصوصا عندما يكون المشروع المقاولاتي متطورا وناجحا ويقوم بتوظيف طاقات شبانية في مناصب كانوا يحلمون بها. فأغلبية النساء المقاولات من عينة البحث صرحن أثناء المقابلة أن خروجهن للعمل المقاولاتي واجهته الكثير من الصعوبات، خاصة عندما يكون لهن أطفال في عمر صغير، فهن يحاولن إيجاد من يتكفل بهم سواء من خلال وضعهم عند مربية أو في دور الحضانة...وبعد كل هذه المعاناة فإنها تواجه من ناحية أخرى إساءات لفظية كعبارة " عيشة راجل"، ويؤكد ذلك تصريح أحد المبحوثين، وهو سائق في ورشة السيراميك المتواجدة في بلدية بني مراد لولاية البليدة:

" أنا واحد من الناس كي نروح نجيب السلعة مع المعلمة وهي لي تبدا تساوم في التجار، نسمع يقولولها بعض من الناس- راجل ولا مرة- "هاذي تبان عيشة راجل" هنا عرفت بلي مازال العقلية جامدة عند شي ناس".

تواصل المرأة -في ظل هذه الخطابات الشّائعة- تحدّي الصورة النمطية التي تشكّلت عند الكثير من أفراد المجتمع -ولا نستثني من ذلك الإناث- عند ولوج المرأة عالم المقاولاتية، كما يكشف الميدان -حسب تصريحات بعض المبحوثين- عن تراجع في الخطاب القيمي الذي يستعمل عبارة "عيشة راجل" بسبب الظروف "المعيشية الصعبة

[3] **"عَيْشَة راجل"** هي عبارة يطلقها بعض أفراد المجتمع الجزائري – ذكورا وإناثا- على المرأة التي تخرج عن اطار قيم وقواعد رسختها ثقافة المجتمع الجزائري، حيث أن المرأة في نظرِهم مكانها البيت ووظيفتها المطبخ وان خرجت للعمل فلا تعمل الا في المهن التي تليق بها –حسب رايهم- ويعود اصل التسمية لعبارة **"عيشة راجل"** هو أطلقه الفاطميون الشيعة الذين حكموا المغرب العربي على كل صفة قبيحة في المرأة فيقولون رجل كعائشة ويقصدون بها عائشة ﷺ لأنها خرجت في معركة الجمل...

والأزمة الاقتصادية" التي تمسّ العديد من الفئات الاجتماعية، والتي تتخذ صفة التبرير الاجتماعي لتواجد النساء في المراكز القيادية.

تأثير السّياقات المحلية على المقاولاتية

أظهر التحقيق الميداني حول موضوع القيادة النسائية عند المرأة المقاولة وهذا من خلال تمثلات المرؤوسين اختلافا بيّناً في الحياة الاجتماعية والمهنية بفعل تأثير السياقات المحلية في كل منطقة، فظروف العمل عند المرأة المقاولة في ولاية تيزي وزو غير ظروف المرأة المقاولة بالجزائر العاصمة أو البليدة، على الرغم من أنّ المعوقات الكبرى التي تواجه هذا الفاعل متماثلة على العموم. إذ تؤكّد المعطيات السوسيو ديمغرافية أنّ فئة النّساء المقاولات غير متجانسة من حيث أصولها الاجتماعية ومستواها التعليمي ومعيشها المحلّي (ميدان الدراسة منطقة البليدة، منطقة تيزي وزو، منطقة الجزائر العاصمة). يمكن الوقوف على ذلك عند الاقتراب أيضا من نمط عيشها في المناطق الريفية في الولايات محل الدراسة، وطرق تسييرها للوقت بين فضاء العمل المقاولاتي والفضاء الخاص (الأسرة)، وطرق تعاملها مع أنظمة الرقابة التي يفرضها الرجل (الأب أو الأخ أو الزوج) على تعاملها مع الفضاء العام، وهذا الوضع لا يستثني العاملات في الورشات المقاولاتية أيضا.

تصرّح إحدى العاملات في ورشة الخياطة ببلدية بني دوالة وتبلغ من العمر 23 عام، غير متزوجة قائلة:

" كل يوم لازم نشد قلبي كي نروح للخدمة و surtout كي نولي من الخدمة كي يكونو النهارات قصار في زمان الشتا هذا كامل خويا يقولي واش يقولو الناس كي تدخلي الوقت هذا".

تُجمع المبحوثات من النساء صاحبات المؤسسات المصغرة على أنّ السياقات المحلية في المناطق المنعزلة عن المدينة لا تسهل في كثير من الأحيان ظروف تسيير النشاط المقاولاتي، فالمبحوثات يتعرضن للمساءلة من طرف الأهل وهو ما يؤثر على هامش حريتهن المهنية خصوصا عندما يكون التعامل يوميا مع المتعاملين من التجار من فئة الرجال.

وبالرغم من أنّ تنظيم السياق المحلي في المناطق الريفية والشبه حضرية له إيجابيات مرتبطة بالجوار، إلاّ أنه يؤثر بشكل واضح في الأدوار الاجتماعية والثقافية للأفراد وحتى المهنية، لتصبح العلاقة بين المجال الزمني (زمن النشاط المهني، زمن العائلة، الزمن المخصّص لها شخصيا) والمجال المكاني (ورشة العمل، البيت، المجال القروي أو الحضري) أحد التحديات التي يجب مواجهة عراقيلها لضمان ديمومة النشاط المقاولاتي واستمراريته. يمكن الوقوف على هذه العراقيل عند تحليل التنقل لشراء السلع أو لعقد لقاءات تجارية مع الرجال، كما يمكن الوقوف على ذلك أثناء عرض المنتوج للبيع خارج السياقات المحليّة. تقول إحدى المبحوثات المقاولات: "في كل مرة لازم ندي معايا خويا ولا راجلي علاجال باش نشري السلعة".

تكشف الدراسة الميدانية ومعطيات التحقيق أن القيادة النسوية للنشاطات المقاولاتية في السياقات المحلية تواجه العديد من المفارقات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على مصير المؤسسة وعلى مخرجاتها الاقتصادية. فيمكن الوقوف على ذلك أثناء تحليل خطابات المرؤوسين (عيشة راجل/ امرأة ناجحة)، ومواقفهم من الشغل عند المرأة (المكان الطبيعي للمرأة المنزل/ الأزمة الاقتصادية) ومواقف الذكور (الأب، الأخ، الزوج...) من القيادة النسائية في علاقاتها بتسيير مجالي الزمن والمكان. وإذا كان النشاط المقاولاتي بوصفه فرصة لضمان الاندماج السوسيو-اقتصادي للنساء يواجه العديد من الصعوبات المرتبطة بالنشاط الاقتصادي (صعوبات لا تستثني الذكور أيضا)، فإنّ البنى الثقافية لا تزال حاضرة وتمثل عائقا أمام استمرارية تواجد النساء في الفضاء العام، وهذا الوضع يفرض عليهن التنازل والتفاوض الدائم مع البنى الأولية للقرابة (خاصة العائلة).