

## مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

### المرأة المقاولة في الجزائر واقع يعكس الريادة في العملية التنموية

Women entrepreneurs in Alegria are a reality That reflects leadership in the development process

\* فريدة شلوف

جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2 (الجزائر)، farida.chellouf@univ-constantine2.dz

مخبر مجتمع المدينة

تاريخ النشر: 2024/06/01	تاريخ القبول: 2024/05/01	تاريخ ارسال المقال: 2024/03/05
-------------------------	--------------------------	--------------------------------

\* المؤلف المرسل

## الملخص:

من الملاحظ أن الاهتمام في تزايد متواصل من قبل الباحثين بالمقاولة النسوية في الجزائر خاصة أنها إحدى مصادر النمو والإبداع والمشاركة في امتصاص البطالة، ولأن المرأة الجزائرية لم تعد تكتفي بالأدوار التقليدية التي أوكلت لها، حيث برهنت على قدرتها في التسيير والقيادة على اختلاف المجالات، متخطية معظم العقبات التي تواجهها من أجل إبراز قدرتها وإثبات ذاتها كفاعلة في المجتمع. بالرغم من التناقضات الاجتماعية التي كانت ولا زالت تثير الجدل فيما يخص توجه المرأة نحو إنشاء وإدارة وتسيير مؤسساتها الخاصة لهذا تعد المهمة صعبة لكل امرأة تطمح أن تكون رائدة في مجالها.

**الكلمات المفتاحية:** المرأة المقاولة ; الريادة ; العملية التنموية.

## Abstract:

It Is noted That the interest of researchers in womens' entrepreneurship in Alegria is constantantly increasing, especially since it is one of the sources of growth, creativity, and participation in absorbing unemployment, and because algerian women are no longer satisfied with the traditional roles assigned to them, as hey have demonstrated their ability to manage and lead in various fields, surpassing most the obstacles she faces in order to highlight her ability and prove herself as an actor in society, despite the social contradictions That have been and continue to raise controversy regarding womens'orientation to wards establishing, managing and managing their own institution, This Is a difficult task for every woman who aspires to be a leader in her field

**Keywords:** women entrepreneurs; leadership ; development process .

## مقدمة:

أغلبية دول العالم اليوم تعتبر المقاوله القاطرة الحديثة للتنمية بفضل الدور الكبير الذي تؤديه في أغلب المجالات وخاصة في المجالين الاجتماعي والاقتصادي، باعتبارها من المصادر الحيوية لزيادة الطاقة الإنتاجية من ناحية والمساهمة في معالجة مشكلتي البطالة والفقر من ناحية أخرى، كونها تعمل على تشجيع الإبداع والابتكار من خلال المنتجات الجديدة واستحداث فرص عمل، ولذلك أولت الجزائر اهتمام متزايدا بالمقاولات وعملت على تقديم العون لكل الأفراد الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة للقيام بالنشاطات المرغوبة في سبيل تحقيق نتائج إيجابية تنعكس أثارها على الصعيد الذاتي أولا من خلال تحقيق الذات والاقتصادي والاجتماعي ثانيا من خلال الدفع الإيجابي للعملية التنموية.

ولأن المجتمع الذي لا تساهم فيه المرأة، مجتمع مبتور ولا يمكن له أن يرقى للفعالية الضرورية لبنائه على أسس متينة، فهي أساس المجتمع ولهذا كان من غير الممكن عدم تفعيل دورها الاستراتيجي من أجل الدفع بركب التنمية، إلا أن الثقافة الاجتماعية للمجتمع الجزائري حالت دون ولوجها في كل التخصصات، وبالتالي جاءت الانطلاقة في الغالب من أجل فرصة عمل وتحقيق المكانة الاجتماعية، لتجد نفسها بعد ذلك عضو محوري في النمو وخدمة المجتمع، ومن هنا بدا يظهر بروزها من خلال نتائج الأعمال سنة تلو أخرى ليتم تصنيفها مؤخرا رائدة أعمال في كثير من المشاريع المختلفة المجالات.

والسؤال الذي يطرح هنا هو: هل استطاعت المرأة المقاوله في الجزائر أن تثبت نفسها كفاعل اجتماعي قادر على الوصول إلى الريادة في العملية التنموية ؟

## المبحث الأول: مفهوم المقاولاتية:

مفهوم المقاولاتية كغيره من المفاهيم الاجتماعية، لم يلقى إجماعا علميا حول تعريف محدد، ومع ذلك فإن عدد من المفكرين والباحثين، قد عرفوا المقاولاتية انطلاقا من الفعل المقاولاتي، المنجز من طرف المحرك/ الفاعل الرئيسي وهو المقاول.<sup>1</sup>

وهي كيان اجتماعي قبل أن يكون اقتصادي منتج لكيانات اجتماعية تتحكم فيه روابط اجتماعية ويوجد فيها أعضاء يتفاعلون في هذه المقاوله الاجتماعية التي تشكل مجموعة انتماء بالنسبة إليهم، كما أن هذا الكيان الذي يكونها، منتج للثقافة التي تعبر عن قدرته على الفعل والعمل الجماعي والذي يهدف إلى تحقيق الهدف المشترك والتغلب على الإشكالات التي تواجهه، ومن تم إيجاد الحلول المناسبة.<sup>2</sup>

**1- المرأة المقاوله:** هي المرأة التي تختار إنشاء مؤسسة لحسابها الخاص وتقوم بتنظيم وإدارة مواردها الخاصة وتحمل المخاطر الكامنة في القيام بذلك على أمل كسب الربح في نهاية المطاف.<sup>3</sup>

**2- التعريف الإجرائي للمرأة المقاولة:** وهي المرأة التي تسعى لتحقيق الذات، وهي ذلك الشخص الذي يتحمل المسؤولية في المخاطرة المالية من أجل إطلاق وإدارة مؤسستها الخاصة لتحقيق فكرة جديدة بطريقة إبداعية عن طريق منتجات تهدف من خلالها إلى النجاح وفرض نفسها في الأسواق الوطنية والعالمية.

**3- الريادة:** هي العملية التي يتم من خلالها تحويل الأفكار العظيمة إلى واقع يحقق الأرباح المادية والمعنوية.<sup>4</sup>

**4- مفهوم التنمية:** تعددت التعريفات حول مفهوم التنمية كونها عنصر أساسي للاستقرار والتطور الإنساني والاجتماعي، تهدف إلى الرقي بالوضع الإنساني عن طريق استغلال الطاقات المختلفة التي تتوفر لدى أفراد المجتمع وتوجيه توظيفها للأفضل.

وقد ظهر هذا المفهوم لهيئة الأمم المتحدة عام 1956 على تعريف التنمية " بأنها العمليات التي بمقتضاها توجه الجهود لكل من الأهالي والحكومة بتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية لمساعدتها على الاندماج في حياة الأمم والإسهام في تقدمها بأفضل ما يمكن".<sup>5</sup>

**المطلب الأول: أبعاد وأهمية المقاولاتية:**

**- أبعاد زيادة الأعمال: حسب ( Miller ( 1983**

- الابتكارية ( innovativene ) وتمثل في البحث عن الفرص الجديدة والحلول الإبداعية غير المألوفة لحل المشكلات وتلبية الحاجات التي تأخذ صيغا من التقنيات الحديثة

- المخاطرة (risk taking) وهي الرغبة في الإستثمار مع تحمل المسؤولية عن الفشل وكلفته.

- الإستباقية ( proactiveness ) وتتصل بالتنفيذ مع العمل في أن تكون الريادة مثمرة.

**- أهمية المقاولاتية:**

إن أهمية المقاولاتية تكمن في تنمية المجتمعات ومكافحة البطالة، السبب الذي جعل كل من الدول المتطورة والنامية على السواء تعطيها أولوية بالغة الأهمية، وذلك من خلال العمل على تشجيع المقاولين في المجتمع من أجل الوصول إلى:

- إحداث التغيير والتجديد، عن طريق الإبداع الذي يعد من أهم الخصائص المميزة للمقاولاتية.

- إيجاد العديد من المشروعات التي تعد مهمة لتطوير الاقتصاد وتنميته.

- المساهمة في توفير فرص العمل ذات الأهمية على المدى الطويل من أجل تحقيق النمو الاقتصادي.

- الرفع من المهارة والكفاءة من خلال زيادة التنافس، إذ أن دخول منافسين جدد يحفز الآخرين للاستجابة بشكل فعال.

- إحداث التغيير في هيكل السوق والعمل من خلال زيادة تبني الإبداع التنظيمي والتكنولوجيا الحديثة.

- احتمالية إدخال ابتكار جذري يترك أثرا إيجابيا في الاقتصاد نتيجة البدء بإنشاء الشركات الجديدة.

- التنوع الكبير في الجودة، إذ أن المشروعات الجديدة والإبداع الاقتصادي.<sup>6</sup>

**المطلب الثاني: المرأة المقاتلة من منظور الجندر:**

بغض النظر على كون المرأة فاعل أساسي في المشاركة التنموية غير أن بعض المهن والوظائف لطالما ارتبطت خصائصها بالعنصر الذكوري، تحت مسمى تقسيم العمل على أساس الجنس والنوع الاجتماعي، ورسخت الفكرة في البناء الاجتماعي، مما تشكل جراء ذلك اقتران هذا التمييز ببعض مفاهيم المقاولاتية، حيث أصبحت كل من مفاهيم القرار، الاستقلالية، النشاط، المنافسة، الثقة بالنفس، المحدد كنموذج للمقاول، من المفاهيم المرتبطة تقليديا بالذكورية، وهذا يرمي أن المقاولاتية أصبحت محتكرة ولصيقة بالذكور، فبمجرد ذكر كلمة مقاول يتبادر للذهن مباشرة صورة رجل، حيث انطبعت هذه الصفات ورسخت بفعل التنشئة الاجتماعية للفرد وصقل شخصيته في النسق الاجتماعي، فأضحت هذه القيم تعيد إنتاج نفسها ويتضح ذلك في ميدان العمل من خلال جملة من التصرفات والمؤشرات.<sup>7</sup>

**1- الخصائص التي تميز المرأة المقاتلة في الجزائر:****1-1 الخصائص الذاتية:**

- القدرة على النجاح أي لا بد أن يتوفر عامل التفاؤل المدعم بأسس واقعية مدروسة.
- توفر روح المبادرة بمعنى أن تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة وما تقدمه من إضافات.
- الثقة في قدراتها وإمكاناتها .
- القدرة على تحمل المسؤولية عن النتائج المحصل عليها، كما أنها تفضل استثمار مواردها بالشكل الذي يخدم أهدافها الشخصية.
- إمتلاك القدرة على المخاطرة المعقولة التي تكون مبنية على أسس مدروسة.

**1-2 الخصائص النفسية:**

- الحاجة لتحقيق إنجاز شخصي.
- القدرة على الإبداع والمبادرة.
- الثقة في النفس.
- الرغبة في الاستقلالية.
- الحماس الشديد والإصرار على الوصول إلى الهدف.
- رفع التحدي وبالمقابل تفادي المواقف عالية الخطورة لانها ترغب في النجاح مع العلم انه يصعب ان تتوفر كل هذه الخصائص في شخص واحد، إضافة إلى أن بعض الخصائص تولد مع الشخص في حين أن البعض الأخر منها يكتسبها، ونظرا لأهميتها يستحسن إمتلاك قدرا متوسطا من مجموع مختلف هذه الصفات.

**1-3 الخصائص الإجتماعية:**

- قدرتها على التوفيق بين مسؤولياتها العائلية ومسؤوليتها اتجاه المقاولة.

- قدرتها على التعامل بمرونة مع العنصر البشري.

**1-4 الخصائص التنظيمية:**

- امتلاك المرأة للمؤهلات العلمية والتدريبية ساعدها في عملية التسيير والتنظيم باعتبار أن الكفاءة عنصر ضروري لصقل المهارات القيادية.

- التوفيق بين مهارتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعا.

- قدرتها على التجديد والابتكار لأنها تسعى إلى إنشاء منتج أو خدمة جديدة

- تمكنها من التحكم في إدارة العلاقات والاتصال من خلال رصيدها المستمد من مختلف مؤسسات المجتمع إضافة إلى الخبرة الشخصية.<sup>8</sup>

**المبحث الثاني : دوافع توجه المرأة إلى النشاط المقاوالاتي في الجزائر:**

لأن المرأة الجزائرية تطمح إلى إثبات ذاتها من خلال قدراتها وإمكاناتها باعتبارها شريك فاعل في العمل التنموي من خلال المشروع المقاوالاتي سواء بتمويل ذاتي أو عن طريق هيئات الدعم المختلفة، في ظل مساعي الدولة الجزائرية لأجل إدماج وتمكين المرأة اقتصاديا، من خلال تشجيعها على خوض مجال المقاولة وريادة المؤسسات، بهدف تجسيد إشراكها في إنشاء الثروات.

ومن أهم الدوافع التي قد زادت من تحفيز المرأة إلى التوجه المقاوالاتي هو الحالة الاجتماعية والاقتصادية التي يكون لها دافع إجباري أكثر منه اختيار شخصي، فالنساء يقمن بإنشاء مؤسسات خاصة بهن لأن ليس لهن عمل في الغالب أو من أجل رفع المستوى المعيشي والحصول على الاستقلالية الذاتية، ومن أجل إبراز قدراتها المكتسبة بالتكوين العلمي والمهني والتجارب الشخصية والممارسات الحياتية في مختلف المجالات وفي كثير من الأحيان من أجل إثراء حياتهن الاجتماعية

كما يمكن تقسيم الدوافع إلى دوافع سلبية وأخرى إيجابية، ويمكن حصر الدوافع الإيجابية في:

- الرغبة في تحقيق الربح المادي، التشجيع المقدم من طرف البنوك، استغلال فكرة جديدة تسمح بتقديم منتجات أو خدمات جديدة.

- دوافع اجتماعية كضرورة إتباع عادات وتقاليد عائلية أو الرغبة في تحقيق مكانة اجتماعية.

- دوافع شخصية كالرغبة في العمل للحساب الخاص، الاستفادة على الصعيد الشخصي من الخبرة المهنية المكتسبة سابقا، التشجيع من طرف الأهل.

أما فيما يخص الدوافع السلبية فتتمثل في:

- عدم الرضا في العمل ( توقيت مضغوط وغير مريح، شروط عمل لا تتوافق مع طبيعة المرأة، التمييز في منح المناصب... )
- المعاناة من ظاهرة البطالة أو الرغبة في إيجاد عمل بعد التسريح من الشغل ( الحاجة إلى المال). - عدم امتلاك مؤهلات علمية عالية.

ويمكن للدوافع السلبية أن تكون فرصة أخيرة يضع فيها المقاول كل طاقته من أجل تحقيق التميز والنجاح.<sup>9</sup>

### المبحث الثالث: مساهمة القطاع المقاوالاتي في دفع التنمية:

#### المطلب الأول: المساهمة الاجتماعية:

- زيادة التشغيل حيث يرجع الاهتمام الدولي المتزايد للمقاوالاتية إلى الدور الذي تلعبه على مستوى زيادة التشغيل، وبالتالي المساهمة حل مشكلة البطالة كونها تستخدم الأساليب الإنتاجية كثيفة العمل، مما يجعلها أداة هامة لإستعاب العرض المتزايد للقوى العاملة خاصة في الدول النامية التي تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حساب رأس المال لذلك فهي تساهم في تحريك سوق العمل وضمان توازنه.
- عدالة توزيع الدخل من خلال وجود مؤسسات مقاوالاتية بأعداد كبيرة ومتقاربة في الحجم والتي تعمل في ظروف تنافسية تساهم في تحقيق العدالة في توزيع الدخل، حيث أنها لا تتطلب إمكانيات استثمارية كبيرة، والذي يسمح لعدد كبير من أفراد المجتمع بإنشاء ذلك النوع من المؤسسات، وبالتالي سيساعد على توسيع حجم الطبقة المتوسطة وتقليل حجم الطبقة الفقيرة، بينما تحتاج عملية الاستثمار في الصناعات الكبيرة إلى إمكانيات استثمارية ضخمة تدفع نحو زيادة حجم التفاوت الطبقي الاجتماعي.
- ترقية روح المبادرة كون الممارسة المقاوالاتية هي أساس المبادرة، والدليل أن مختلف الاقتصاديات المتقدمة والنامية شهدت تشجيع إنشاء طبقة من المقاولين الصغار المستقلين.
- المساهمة في تشغيل المرأة وذلك من خلال إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة، كما تساعد المقاوالاتية على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها لتسهم بذلك مساهمة فاعلة في بناء الاقتصاد الوطني.
- مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية وذلك بالاعتماد على المقاوالاتية لأنها تعتبر وسيلة لمكافحة الفقر وإدماج الفئات المقصاة اجتماعيا واقتصاديا.<sup>10</sup>

#### المطلب الثاني: المساهمة الاقتصادية:

- لقد أكد لنا الواقع أن المؤسسات الصغيرة هي الأقدر على استغلال الطاقات المعطلة وإحاقها بالأيدي المنتجة التي تساهم في البناء والتنمية، وتمثل مساهمة المقاوالاتية في التنمية الاقتصادية فيما يلي:

- زيادة مستوى الإنتاجية في الأعمال والأنشطة من خلال استغلال المواد المتاحة، وبالتالي زيادة الناتج المحلي الإجمالي.
- خلق فرص من خلال إنشاء مشاريع ومؤسسات جديدة.
- الإسهام في تنويع الإنتاج والخدمات من خلال الإبداع والابتكار وتنويع الأنشطة المقاولاتية.
- زيادة القدرة على المنافسة التي تؤدي إلى إجبار المؤسسات المماثلة على تحسين الأداء والخدمة والجودة والسعر.
- نقل التكنولوجيا من خلال المبادرة وابتكار سلع وخدمات جديدة وبأساليب إدارية حديثة وتقنيات عمل جديدة.
- التجديد وإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية وتطويرها من خلال التغيير في الإدارة، والأداء والمعايير والأنظمة، وثقافة المنظمة... إلخ
- إيجاد أسواق جديدة من خلال البحث عن عملاء جدد وخلق طلب وعرض جديدين على المنتج أو الخدمة في السوق.
- المساهمة في تحسين ميزان المدفوعات من خلال زيادة الإنتاج المحلي بدل الإستيراد وكذلك الذهاب إلى التصدير وجلب العملة الصعبة.
- زيادة المسؤولية الاجتماعية من خلال ابتكار منتجات وخدمات تحترم البيئة وتحترم متطلبات المجتمع، وكذلك المساهمة في الدعم الاجتماعي، محاربة الفقر، الآفات الاجتماعية، دعم الصحة والتعليم والرياضة والمواهب، تنمية المناطق النائية.<sup>11</sup>

#### المبحث الرابع: أهم الصعوبات التي تواجهها المرأة المقاوله في الجزائر:

لا زالت نسبة إدماج المرأة الجزائرية في عالم المقاولاتية ضعيفة مقارنة بباقي الدول في العالم، حيث يشير الديوان الوطني للإحصائيات إلى وجود 4000 ألف امرأة ناشطة في مجال العمل الحر سنة 2021 فقط وذلك راجع إلى الصعوبات التي تعترض ترقية انخراط المرأة في النشاط الاقتصادي، منها صعوبة الحصول على التمويل ونقص التكوين وصعوبة الاندماج في الوسط المهني وصعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والعائلية، بالإضافة إلى بعض الصعوبات ذات الطابع الاجتماعي والثقافي

**المطلب الأول: صعوبات في ميدان العمل:** صحيح أن التغيير الاجتماعي كانت له آثار على دور ومكانة المرأة في النسق الاجتماعي، مما فسخ المجال أمامها للعمل في المجالات المسموح للمرأة العمل فيها في إطار الأعراف والتقاليد، ولهذا تتفادى المرأة الخوض في بعض المشاريع التي لازالت حكرًا على الرجل، لا لشيء سوى أن المجتمع لازال يرفضه بالنسبة للأثني.



وأصعب تحدي يمكن للمرأة مواجهته هو السعي نحو تحقيق 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 منها 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 التكيف وبالتالي بقاءها في العمل المقاوالاتي والحفاظ على مكانتها في سوق العمل. بالإضافة إلى تحمل المسؤولية في إتخاذ القرارات فالمرأة عموما تفتقر نوعا ما لخاصية الشجاعة في إتخاذ القرارات الهامة فيما يخص العمل وهذا بسبب منطق الإتكالية التي اعتادت عليها الفتاة من خلال التنشئة الاجتماعية وبربط نجاحها وما تنجزه في الحياة بالرجل.<sup>12</sup>

- 1- **عراقيل تمويلية:** تواجه المرأة المقاولة صعوبات تعيق أنشاء أو ضمان استمرارية مشروعها، بفعل اشتراط وجود ضمانات التي يصعب عليها إثباتها في كثير من الأحيان، لهذا هي تستعين بالأهل أو الأصدقاء أو بيع مجوهراتها
- 2- **عراقيل إدارية بيروقراطية:** يعد التماطل الإداري من أهم الصعوبات التي تواجهها المرأة المقاولة في الجزائر.
- 3- **صعوبات تسويقية:** إن عدم توفر معلومات عن السوق المحلي والخارجي وأذواق المستهلكين يؤدي لضعف الكفاءة التسويقية، وبالتالي طرح منتج غير مطابق لحاجات السوق أو مصادفة منافسة من المنتجات الأجنبية وبأسعار منخفضة، مثلا السلع الصينية منخفضة مقارنة بالمنتجات المحلية رغم فرق الجودة، ولكي تتجنب المرأة صاحبة المشروع هذه المخاطر يجب عليها تبني إستراتيجية تسويقية حديثة وبطرق علمية.
- 4- **خطر الإفلاس:** يعد الإفلاس من أخطر المشكلات التي قد يتعرض لها المقاول بصفة عامة سواء كان رجل أو امرأة، لأنه يعني خسارة رأسماله في المشروع، نتيجة قرارات غير سليمة أو حدوث أزمات اقتصادية محلية كانت أو عالمية، ولذلك تفضل الكثيرات من النساء المقاولات في الجزائر الاعتماد على الأصول المادية الخاصة لتمويل المشروع وعدم اللجوء للبنوك خوفا من الديون التي قد تلاحقها في حالة فشل المشروع.<sup>13</sup>
- 5- **تناقضات إجتماعية:** يعرف على أصحاب التوجه المقاوالاتي بميلهم للاستقلالية وهذا 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 مقاوالاتي.

هذا فضلا عن تنشئة المرأة الاجتماعية التي لا تشجعها على الإبداع والابتكار والمخاطرة التي يراها المختصون أمثال جوزيف شومبتير أن هذه السمات من المميزات الأساسية والضرورية التي ينبغي أن يتحلى بها المقاول، ويعود السبب إلى طبيعة الذات الاجتماعية لدى المرأة في المجتمع، فتراجع هذه السمات عند المرأة إلى الطريقة التي ينشأ بها الذكر

من حرية عكس المرأة ما انعكس على نمط تفكيرها فيصبح فيه نوع من الانكماش والمحدودية وعلى هذا النحو يتبلور لدى المرأة رأيها بنفسها وتعيد إنتاج المعتقدات والأحكام المشككة حولها بدونية مكانتها وقلة حيلتها وضعفها مقارنة بالرجل، كونها مصدر خاضع وتابع له، هذا فضلا على تلقي المرأة المقاولة لمشاكل تتعلق بالعمال والنمط العلائقي معهم سواء تعلق الامر بعدم الإلتزام في العمل أو بدرجة الامتثال لتوجيهات وأوامر المرأة المقاولة صاحبة المشروع، من منطلق أن الرجل هو مصدر القوة والسلطة بناء على قيم ومعايير اكتسبت اجتماعيا.<sup>14</sup>

### المطلب الثاني: العراقيل التي تواجه المقاولة كآلية للتنوع الاقتصادي الجزائري:

تسعى الجزائر بجهود متواصلة في سبيل بناء قاعدة صناعية حسب سياستها الجديدة التي تقوم على ترقية وتطوير المؤسسات المصغرة، إلا أنها لازالت تواجه عددا من القيود والصعوبات التي تعرقل تنميتها وهذا ما يحد من تطورها وأستمراريتها ويمكن تلخيصها في ما يلي:

- السلوكيات البيروقراطية المتواصلة التي يواجهها أصحاب المشاريع مثل التأخير في الحصول على ترخيص الإنشاء.
  - ضعف التأطير وغياب القدرات الحقيقية للتسيير.
  - ارتفاع النفقات الثابتة غير المباشرة التي تتحملها المؤسسات مثل رواتب موظفي الإدارة، إيجارات المباني، فواتير الكهرباء.
  - تفضيل المستهلك للمنتجات الأجنبية نتيجة ارتباطه بالسلع المستوردة لفترة طويلة.
  - مشكلة نقص الكفاءات التسويقية.
  - إهمال جانب البحث والتطوير وعدم الاقتناع بأهميته وضرورته.
  - ضعف الدراسة الفنية للمشروع وانعدام الخبرة لدى أصحاب المشاريع أنفسهم.
  - عدم وجود تنظيم واضح في المؤسسة يحدد المسؤوليات والسلطات الخاصة بالوظائف.
  - عدم تمكن المؤسسات الصغيرة من الاستفادة من حوافز الاستثمار ومن الإعفاءات الجمركية والضريبية.<sup>15</sup>
- هذا بشكل عام أما بخصوص المرأة فرغم قطعها أشواط كبيرة في سبيل إثبات كفاءتها في العمل المقاولة، غير أنها لا تزال تنشط في نطاق محدود من نمط المشاريع والقطاعات مقارنة بنظيرها الرجل، فضلا على مواجهتها لجملة من الصعوبات والعراقيل التي تهدد بقاءها في سوق العمل خاصة في بعض المناطق التي لازالت تشهد تشبثا بالإرث الاجتماعي في إطار الأعراف التي تحدد سلوك الذكر والأنثى حفاظا على النظام الاجتماعي، من خلال المحافظة على التراتبية ومبدأ السلطة في الأسرة.<sup>16</sup>

### خاتمة:

إن معالجة دور المقاولة في التنمية له أهمية كبيرة، حيث تعبر المقاولة عن تطور النسيج الاقتصادي، كونها مؤسسات تساهم في مكافحة الفقر وضمان الإدماج الاجتماعي والاقتصادي وصولا إلى الإبداع والنمو والتشغيل ولهذا

انتهجت الجزائر عدة استراتيجيات في المجال المقاوالاتي من بينها إنشاء هيئات للدعم والمرافقة بهدف تنويع الإنتاج المحلي، وفي كل هذا استطاعت المرأة الجزائرية باعتبارها نصف القوى في المجتمع أن تثبت ذاتها في ميدان ريادة الأعمال وإنشاء وتسيير المؤسسات، حيث أكدت أنها أحد الفاعلين الاجتماعيين الأساسيين في المجتمع، الذي لا يمكن تهميشه عن مسار التنمية الاجتماعية نظرا لقدراتها ومهاراتها على الإبداع وتحمل المسؤولية، وقد أتضح ذلك جليا من خلال دورها ومشاركتها في مختلف القطاعات الإنتاجية، وبذلك استطاعت أن تساهم في تحفيز النشاط الاقتصادي من خلال فتح مناصب شغل فأضحت بمثابة مجال لإستقطاب الفئحة المعطلة عن العمل ما يؤكد أن المرأة لها دور أساسي في عملية التغيير والتجدد الذي يدفع بعجلة النمو والازدهار، والواقع يثبت لنا اليوم أن نجاح المجتمع مبني أساسا على العلاقة الإنسانية بين المرأة وباقي المتدخلين في المنظومة المجتمعية، ومن هنا نستنتج أن المرأة المقاولة في الجزائر تلعب دورا مهما في الحياة التنموية من خلال المساهمة تحسين مستوى دخل الفرد وتدعيم جانب العرض والطلب والمساهمة في النمو السليم للاقتصاد الوطني وبالتالي الوصول إلى تحقيق التنمية الاجتماعية.

### الهوامش:

- 1: عواطف عطيل الموادي، مدخل سوسولوجي حول ثقافة المقاوالاتية، مجلة التميز الفكري للعلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد 01 جانفي 2019، ص3.
- 2: محمود بوقطف، نجاة بن مكّي، المقاوالاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، الجزائر، العدد03، 2019، ص 214 .
- 3: زينة بوساق، المرأة والمقاولة (دراسة في سوسولوجيا التمكين والمشاركة)، ركاز للنشر والتوزيع، الأردن، 2021، ص31.
- 4: أحمد شرفة، تعريف أو مفهوم ريادة الاعمال وما يميزها عناصرها، في 20/04/2021، بتاريخ 11 جانفي 2023، متاح على الرابط <https://www.alefstartup.com/blog>
- 5: ويكيبيديا، تعريف التنمية، متاح على الرابط: [ar.m.wikipedia.org](http://ar.m.wikipedia.org)
- 6: قادة علي حنان، المقاوالاتية النسائية كخيار إستراتيجي لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الجزائرية asjp، المجلد 17، العدد 03، الجزائر، 2021، ص543.
- 7: قنونة آمال، التحديات السوسيو ثقافية للمرأة المقاولة في الجزائر، (دراسة ميدانية على عينة من النساء المقاولات الجلفة والأغواط والمسيلة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع المنظمات والمناجنت، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2، 2021-2022، ص109، 110.
- 8: شلوف فريدة، المرأة المقاولة في الجزائر، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2009، ص 52- 53.
- 9: دباح نادية، دراسة واقع المقاوالاتية في الجزائر وأفاقها، مذكرة تخرج متطلبات نيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، 2012، ص 25.
- 10: إيمان حيولة، وردة موساوي، مساهمة المقاوالاتية في التنمية الاقتصادية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 05، العدد02، الجزائر، 2020، ص ص23 24
- 11: سفيان فيظ و هشام بورمة، ثقافة وروح المقاوالاتية لدى الشباب الجامعي(دراسة ميدانية لعينة الشباب الجامعي بجامعة جيجل)، مجلة إنماء للإقتصاد والتجارة، المجلد رقم1، عدد خاص أبريل 2018 ص 224.

<sup>12</sup>: فتونة أمال، مرجع سابق، ص 138

<sup>13</sup>: أحمد مسعودان، نعيمة دريس، معوقات المرأة المقاولة في الجزائر، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 2017، ص 370. متاح على الموقع

www.asjp.cerist.dz

<sup>14</sup>: فتونة أمال، مرجع سابق، ص 140 .

<sup>15</sup>: عمر فرحاتي ، مداخلة حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ملتقى وطني ، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الوادي يومي

6-7، ديسمبر 2017، ص 8.

<sup>16</sup>: فتونة أمال، مرجع سابق، ص 135.

#### قائمة المراجع:

1- عواطف عطيل الموالي، مدخل سوسيولوجي حول ثقافة المقاوالتية، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 01 جانفي 2019.

2- محمود بوقطف، نجاة بن مكّي، المقاوالتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، العدد 03، 2019.

3- زويينة بوساق، المرأة والمقاولة (دراسة في سوسيولوجيا التمكين والمشاركة)، ركاز للنشر والتوزيع، الأردن، 2021، ص 31.

4- أحمد شرفة، تعريف أو مفهوم ريادة الاعمال وما مميزات عناصرها، في 20/04/2021 ، بتاريخ 11 جانفي 2023 ، متاح على الرابط <https://www.alefstartup.com/blog>

5- ويكيبيديا ، تعريف التنمية، متاح على الرابط: [ar.m.wikipedia.org](http://ar.m.wikipedia.org)

6- قادة علي حنان، المقاوالتية النسائية كخيار إستراتيجي لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الجزائرية asjp ، المجلد 17، العدد 03، الجزائر، 2021.

7- فتونة أمال، التحديات السوسيو ثقافية للمرأة المقاولة في الجزائر، (دراسة ميدانية على عينة من النساء المقاولات الجلفة والأغواط والمسيلة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع المنظمات والمناجنت، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2، 2021-2022.

8- شلوف فريدة، المرأة المقاولة في الجزائر، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2009.

9- دباح نادية، دراسة واقع المقاوالتية في الجزائر وأفاقها، مذكرة تخرج متطلبات نيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، 2012.

10- إيمان حيولة، وردة موساوي، مساهمة المقاوالتية في التنمية الاقتصادية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 05، العدد 02، الجزائر، 2020.

11- سفيان فيظ و هشام بورمة، ثقافة وروح المقاوالتية لدى الشباب الجامعي (دراسة ميدانية لعينة الشباب الجامعي بجامعة جيجل) ، مجلة إنماء للإقتصاد والتجارة ، المجلد رقم 1، عدد خاص أبريل 2018.

12- أحمد مسعودان، نعيمة دريس، معوقات المرأة المقاولة في الجزائر، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 2017. متاح على الموقع [www.asjp.cerist.dz](http://www.asjp.cerist.dz)

13- عمر فرحاتي ، مداخلة حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ملتقى وطني ، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الوادي يومي 6-7، ديسمبر 2017.