مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية المجلد(9)، العدد (1)، (جوان-.2024)، ص 579-594
ISSN: 2602-5566 EISSN: 2716-8999

البيئة الاجتماعية وتكوين الفكر القيادي لدى المرأة المقاولة
دراسة سوسيولوجية لمقاولة قيادية جزائرية أنموذجا

The Social Environment and Leadership Development among Female Entrepreneurs, A sociological casestudy of an Algerian female leader entrepreneur

زلماط غنية[1]*، وحدي نبيلة [2]

[1] مخبر علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة الجزائر 2 (الجزائر)، ghania.zelmat@univ-alger2.dz

[2] مخبر علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة الجزائر 2 (الجزائر)،nabilaouahdi@yahoo.com

تاريخ الإرسال:2023/07/16 **تاريخ القبول:2024/05/27**

ملخص:

نهدف من خلال هذاالبحث إلى محاولة فهم البيئة الاجتماعية وتأثيرها في تكوين المقاولة القيادية، باعتبار هذه البيئة مجال من العلاقات المتفاعلة فيما بينها والتي تؤثر وتتأثر بها، معتمدينمنجهة على الضوابط التي أنشأت عليها المقاولة القيادية بالوقوف على فرصة التعليم والتكوينالتي أتيحت لها، ومن جهة أخرى على الضوابطالمتعلقة بالهيمنة الذكورية التي تواجهها في ميدان المقاولة. وذلك للكشف عن الخصائص الاجتماعية والثقافية التي ساعدتها لخوض تجربة المقاولة، مع تسليط الضوء على مختلف الصعوبات التي تواجهها. وفي الأخير توصلنا أن للبيئة الاجتماعية ازدواجيةالدور في تكوين المرأة القيادية فهي تعملعلى الضبط الاجتماعي المعقد عن طريق التنشئة الاجتماعية، وفي المقابل يفتح لها أبواب التعليم والتكوين مما ساعدها في ولوجها ميدان المقاولة وتحقيق النجاح فيه بعدما كان ميدانا رجاليا متحدية كل الصعوبات التي تواجهها.

كلمات مفتاحية:البيئة الاجتماعية؛ المرأة القيادية؛ التنشئة الاجتماعية؛ المقاولة القيادية.

Abstract

This researchaims to understand the social environment and its influence on the formation of female entrepreneurial leaders, considering this environment as a field of interactive relationships that both influence and are influenced by it. Our methodology relies on the regulations upon which the female entrepreneurial leaders were socially raised, by examining the opportunity for education and training available to them,and on the regulations related to the male dominance they face in the entrepreneurship field. This is to uncover the social and cultural characteristics that helped themembark on the entrepreneurial experience, shedding light on the various difficulties they face. Finally, we concluded that the social environment plays a dual role in shaping female leaders, regulating the complex social ordering via socialization while simultaneously opening doors to education and training. This enabledthem to enter the entrepreneurial field and achieve success in amale-dominated domain, overcoming all the challenges.

Keywords: Social Environment; Female Leadership; Social Upbringing; Female Leader Entrepreneur.

* المؤلف المرسل.

1- مقدمة

يعد دخول المرأة عالم المقاولة بمثابة النجاح المهني بالنسبة لها، كونه يمثل القفزة التي تجعلها تنتقلمن مكانةاجتماعية دنيا إلى مكانة اجتماعيةأفضل،وهذا بعد أن كانت المرأة تبحث عن وظائف في المؤسسات الحكوميةأصبحت اليوم تستثمر مواردها العلمية والمهنية وحتى المالية لإنشاء مشروعهاالخاص، ولم تكن هذه العمليةالطويلة والمعقدة سهلة على كل إمراة حاملة لمشروعها الخاص دون أن تواجه الكثير من الصعوبات.

إن التحولات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية فتحت الباب على مصراعيه لبروز المرأة كمقاولة وكفاعلة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي، وتعد هذه الخطوة مهمة لأنها أثارت إنتباه المجتمع بكل أنساقه من الأعراف والتقاليد والقيم التي ترسخ للمرأة عن دورها البيولوجي في المجتمع التقليدي عن طريق التنشئة الاجتماعية.

في ظل كل هذه التحولات استطاعت المرأة اقتحام ميدان المقاولة ومواجهة كل التحديات والصعوبات المرئية وغير المرئية والتي يعبر عنها ب"السقف الزجاجي" نظرا لشفافيته يسمح لها برؤيةطموحاتها ولكنيمنعوصولهالتحقيقها،ممايفرض عليهاتجاوزه لتحقيق تطلعاتها، لتخوض تجربة المقاولة في بيئتها الاجتماعية، هذا ما جعلنا نتطرق في دراستنا الاستطلاعية هذه لمعرفة الأسباب والخلفية الاجتماعية التي تقف وراء دخول المرأة ميدان المقاولة من خلال طرح عدة تساؤلات التالية:

- ❖ هل للخلفية الاجتماعية والثقافية دور لدخول المرأة لميدان المقاولة ؟
- ❖ هل للمرأة أسباب ساعدتها لدخول ميدان المقاولة ؟
- ❖ هل تواجه المرأة صعوبات لدخول ميدان المقاولة؟

وتأتي ايجاباتها على شكل فرضيات كما يلي:

- ❖ للخلفية الاجتماعية والثقافية دور لدخول المرأة لميدان المقاولة.
- ❖ للمرأة أسباب ساعدتها لدخول ميدان المقاولة.
- ❖ تواجه المرأة صعوبات لدخول ميدان المقاولة.

1. أهداف البحث:

تهدف الدراسة في مجملها إلى توضيح دور البيئة الاجتماعية في دخول المرأة ميدان المقاولة انطلاقا من تجربة ميدانية للمقاولة. ويمكن أن نلخصها في:

- الكشف عن دور البيئة الاجتماعي في دخول المرأة ميدان المقاولة.
- الكشف عن أسباب المرأة لدخول ميدان المقاولة.
- الكشف عن الصعوبات التي تواجهها المرأة لدخول ميدان المقاولة.

2. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة كونها تنصب في علم الاجتماع التنظيم والعمل، والتي تنصب في إبراز دور البيئة الاجتماعية في تكوين المرأة المقاولة، وهذا بالوقوف على دوركل من الأسرة باعتبارهاالمؤسسة الأولىالتي تتلقى المقاولة القيادية تنشأتها الاجتماعيةفيها بالإضافة لمختلف المؤسسات الأخرى. وكذا الدعم الذي تتلقاه هذه المقاولة القيادية لتنشأ مشروعها الخاص.

ويرجع سبب اختيارنا لهذا الموضوع لما له من أهمية بارزة في أي تنظيم أو مؤسسة مهما كان حجمها وطبيعة نشاطها. باضافة لمحاولة الفهم والتقصي عن دور البيئة الاجتماعية في تكوين المقاولة القيادية قد قسمنا دراستنا إلى ثلاث محاور أساسية نلخصها في مايلي:

- ❖ مدخل مفاهيمي ونظري.
- ❖ الإجراءات المنهجية.
- ❖ دراسة ميدانية.

3. مدخل مفاهيمي ونظري

تعتبر المفاهيم من أساسيات الدراسة حيث تكمن أهميتها في إزالة أي غموض أو إلتباس وذلك بإعطاء التعاريف النظرية والإجرائية التي تساعدنا على إيضاح دلالاتها، وسنتناول فيما يلي:

1.3 <u>المقاولة</u>: هي وحدة إنتاج تعتمد على الرأس المال لإنتاج منافع متعددة لتلبية حاجات المستهلك كما أنها عبارة عن سيرورة والتي تبدأ بفكرة وتنتهي بعرض منتوج جديد ذو قيمة في السوق، فهي تنطوي على مبدأ الإبداع، وعرفها **موتيز برناردMottez Bernarad** " هي وحدة إنتاجية تتكون من عناصر بشرية ومعنوية، تمارس النشاط الاجتماعي وتتمتع بذمة مالية وتنتج سلع وخدمات في محيط محدد"(Mottez, 1975, p. 50)، كما عرفها **مرصد المقاولة العالمي** على أنها"محاولة جديدة في العمل وخلق مغامرة جديدة"(عمر اسماعيل، 2010، صفحة 71)، بمعنى أن المقاولة هي سلسلة من المراحل تنطلق باستحداث نشاط معين ومن ثمة إنشاء المشروع الخاصللفرد أو جماعة من الأفراد بغية تحقيق الربح.

يعرف الفرد **<u>المقاول</u>** على أنه"الشخص الذي يقوم بوظائف المشروعا لرئيسة ويكون مسؤول عن اتخاذ القرارات وتحمل المخاطر" (عدمان رقية، 2002، صفحة 7)، كما يجب على المقاول أن يتمتع بروح المسؤولية بالإضافة إلى روح المخاطرة خصوصا إذا تعلق الأمر بالتجديد والإبتكار، وهو ما يتوافق مع تعريف **جوزيف شمبترJoseph Schumpeter** على أن المقاول "شخص يملك القدرة على الإبداع والابتكار وهو فرد نادر"(شلوف فريدة، 2009، صفحة 11).

2.3 **المقاولة النسوية**: هي المقاولة التي تخصالمرأة التي تسعى لخلق مؤسسة خاصة بها، وتعرف ب"المرأة التي تمتلك روحالمبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة ومهارة في التنظيم والإدارة،وواثقةمن قدراتها وإمكانياتها، هدفها النجاح والتفوق"(سلامي منيرة و قريشي يوسف، 2014، صفحة 3)، بمعنى أن الثقة في النفس من أهم مميزات وخصائص المرأة لإنشاء وإدارة مشروعها الخاص.

3.3 **المرأةالقيادية:**تعتبرها **بوزيدي رجاء** "نموذج للنخبة النسوية المهنية وهي صاحبة المنصب العاليالذي يخول لها القدرة على اتخاذ القرارات وإعطاء الأوامر"(بوزيدي رجاء، 2015، صفحة 18)، بمعنى أنها المرأة التي تتربع على رأس الهرم التنظيمي للمؤسسة التي أنشأتها، ولها جميع الصلاحياتلصنع واتخاذالقرارات المهمة، بالإضافةلقدرتها في التأثير على الأفراد داخل المؤسسة.

4.3 **البيئة الاجتماعية:** هيمجموعةالعناصر المتساندة وظيفيا والتي تتفاعل فيما بينها، وهذا ماجاء في تعريف **وهيبةميومني وآخرون كونها**"تلكالممارسات الطقوسية الخاصة بالجوانب الدينية والأنماط الثقافيةمنمعتقدات وقيم وأعرافالتيتَفْرِضُ على الأفراد احترام التراتبية بينهم وتؤثر في سلوكياتهم اليومية وفي علاقاتهم"(ميموني وهيبة، بوثلجة غيات، و بوزيد نجاة، 2018، صفحة 368)،أما **احمد زكي بدوي** يعرفها على أنها "تتضمن مجموعة من النظم والعلاقات الاجتماعية والحالة الاقتصادية،وتجمع البيئة بين المنزل والحي وما يسودها من العادات والتقاليد...وتشكيل سلوك الفرد" (عدمان، رقية، صفحة 78)، بمعنى نسق من الأجزاء ذات علاقات مترابطة تساهم في ضبط أساليب الحياة للأفراد، والتي تتكون من البنية الاجتماعية والبنية الاقتصادية،البنية السياسية والبنية الثقافية.

5.3 **المقاولة القيادية**: وجاءت صياغتنا لهذا المفهوم تماشيا مع طبيعة موضوعنا واختيارنا لنموذج المرأة القيادية المقاولة في نفس الوقت مما أطلقنا عليه" المقاولة القيادية" والذي نعني به نموذج المرأةالتيخاضت تجربة تأسيسمشروعها الخاصوتحملت كل المخاطر المالية والاقتصادية منجهة، والضوابط ومعايير المجتمع التي رسختها التنشئة الاجتماعية من جهة أخرى، وحققت النجاح على المستوى الذاتي والمجتمعي والمالي.

4. الإجراءات المنهجية:

1.4 منهج البحث:

إن إختيار المنهج لا يأتي صدفة إنما طبيعة الموضوع تحدد نوعية المنهج المتبع وهذا من أجلالوصول إلى نتائج موضوعية، ولكوننا نسعى **لفهم** طبيعة العلاقة بين "البيئة الاجتماعية والمقاولةالقيادية" سنعتمد على **المنهج الكيفي** في دراستنا وهو حسب **موريس أنجرس Maurice**

Angers "مجموعة من الإجراءات لتحديد الظواهر" (أنجرس، موريس، صفحة 98)والتي من خلالها نسعى لفهم ظاهرة الموضوع.أما**عمار بوحوش** الذي يرى المنهج هو " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة المتعلقة بموضوع بحثه"(بحوش عمار و الدنينات محمد محمود، 1995، صفحة 89)، والذي يهدف إلى فهم الظاهرة وينصب في حصر معنى الأقوال التي تم جمعها والسلوكيات التي تمت ملاحظتها.

2.4 تقنيات جمع البيانات:

يتوقف نجاح البحث العلمي في تحقيق أهدافه على الإختيار الموفق لأدوات وتقنيات الملائمة لجمع البيانات والمعلومات، ومنه فالتقنية مرتبطة بالهدف من الدراسة، ولقد استخدمنا . من خلال بحثنا:

1.2.4 تقنية المقابلة (سيرة الحياة): هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة، تعتبر استبيانا شفويا يقوم الباحث من خلاله بجمع المعلومات والبيانات شفويا من المستجوب، وهي "عملية تقصي علمي تقوم على مسعى اتصالي كلامي من أجل الحصول على بيانات لها علاقة بالبحث" (أنجرس، موريس، صفحة 197)، وذلك يعود لطبيعة الموضوع الذي يتطلب الحصول على جانب من السيرة الذاتيةللمستجوبة أو ما يعرف "بسيرة الحياة " وهي "مقابلة بحث بهدف جمع ما يروى عن ماض شخص ما" (أنجرس، موريس، صفحة 197)، بمعنى تحليل الواقع الاجتماعي للمقاولة القيادية التي قمنا باستجوابها، بعد شرحنا للهدف الذي نسعى من أجله، وتأكيدنا على أن المعلومات تبقى سرية وتستعمل لأغراض علمية فقط، مما جعل المستجوبة تتجاوب معنا بكل راحة، وكانت لغة الخطاب السائدة عبارة عن مزيج بين العربية والدارجة الجزائرية، والتي تظهر جليا من خلال النصوص التي أوردناها في التحليل.

2.2.4 الملاحظة: تم استعمالها كأداة ثانوية أثناء فترة دراستنا، تعتبر الملاحظة من الأدوات المنهجية المستعملة في الدراسات الاجتماعية التي تمد الباحث بالمعلومات والحقائق عن ميدان البحث وتعرف بأنها "توجيه الحواس والانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر" (غربي، 2006، صفحة 84). وقد عايشنا مع المستجوبة لحظات فرحها عند

2.2.4 الحديث عن انجازاتها، أوحزنها وحتى بكاؤها عند الحديث عن الصعوبات التي واجهتها...وغيرها،ودعمنا ما تم ملاحظته من مواقف لها أهمية مع موضوع دراستنا في الجانب الميداني في تحليل وتفسير أجوبة المستجوبة.

3.2.4 تقنية تحليل محتوى: بعد عملية جمع البيانات ننتقل لتحليلها ولكن قبل ذلك يجب ان نعالجها ونصنفها بواسطة تقنية تحليل محتوى والتي تعتبر حسب **برنارد بيرلسون Bernard**

Berenson"إن تحليل المحتوى تقنية بحث من أجل الوصف الموضوعي والمنظم والكمي للمحتوى الظاهري للاتصال" (سبعون سعيد؛ جرادي حفصة؛ ، 2012، صفحة 229)، والتي نلجأ إليها للقيام بعملية **التفيئة** والتي تعنيأنها خانات ذات دلالة والتي على أساسها يصنف وتكمم محتوى الاتصال" (سبعون سعيد؛ جرادي حفصة؛ ، 2012، صفحة 229)، وقد إعتمدنا **فئة المحتوى** والتي تسمح لنا بتناول محتوى الخطاب في شكله الكيفي.

5. مجالات الدراسة:

1.5 المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة في ولاية الجزائر،وتحديدا تم إجراء المقابلة في قصر المعارض الصنوبر البحري. في فعليات معرض **الجزائر الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة** وذلك بحضور عدة مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

2.5 المجال الزماني: خلال فعاليات **معرض الجزائر الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة** الذي نظم من 08 إلى 13 ماي 2017، وبالتحديد في اليوم ما قبل الأخير من اختتام فعاليات المعرض أي 12 ماي2017.

6. المعالجة الميدانية

1.6 خصائص المستجوبة:

حسب هذه النقطة سنحاول التعرف على أهم المعلومات الشخصية للمستجوبة، والتي تعتبر:

إمرأة مقاولة تبلغ من العمر 47 سنة، متزوجة وأم لثلاثة أطفال، ذات مستوى تعليمي جامعي متحصلة على شهادة الليسانس في الترجمة، زوجها أستاذ الرياضيات في التعليم المتوسط، . لها ابنة أختها تعتبرها الذراع الأيمن في عملها، هي صاحبة مؤسسة لصناعة الصابون الطبيعي والمعطر بمواد طبيعية، وتطمح لتطويره باستخدام عدة مكونات طبيعية بشكل حديث ليساهم في الحفاظ على نظارة البشرة.

استطاعت أن تحقق عائد مالي جيد ساعدها في توسيع مشروعها إلى مؤسسة صغيرة، كما أنها استفادت من تدعيم **لونساج (Ansej)** عن طريق سحب قرض لتوسيع مشروعها وتسوية كل أوراقها القانونية، مما مكنها من زيادة عدد العمال واستعانتها بمحاسب ومستشار قانوني.

شاركت في عدة معارض داخل الوطن وخارجه، ونالت شهادات اعتراف وتشجيع على نوعية المنتجات، مما زادها الاهتمام بجودة المنتوج وتغليفه، وهذا ساعدها على التعاقد مع مؤسسات التجميل داخل الوطن وخارجه.

2.6 البيئة الاجتماعية للمرأة وولوج ميدان المقاولة:

إن الأفراد يستمدون تفاعلهم من بيئتهم المباشرة فهي التي تمدهم بمختلف القيم والمبادئ الأساسية في الحياة، والتي تُرَسخْ عن طريق التنشئة الاجتماعية، و هذا ما سنتناول فيمايليضبطا . وتحليلا للمفاهيم القاعدية في الدراسة، وفي إطار تناولنا لها سيندرج الجانب التطبيقي من دراستنا حيث اعتمدنا أسلوب التحليل الذي يدمج التراكمات النظرية حول الموضوع وما يقابلها مما تم استخلاصه من مقابلة الدراسة سواء حرفيا كما جاء في إجابة المستجوبة أو من خلال ملاحظتنا لسلوكها أثناء طرحنا للأسئلة.

- **التنشئة الاجتماعية:**

تعتبر التنشئة الاجتماعية عملية تحتوي القيم والمعايير التي تسمح للفرد بتكوين شخصيته . أولا ثم التكيف مع الوسط الاجتماعي ثانيا بما في ذلك البيئة المهنية (شرع الله ابراهيم؛، 2013، صفحة 116)، والتي تُعَرف حسب مرسي أنها "عملية التفاعل الاجتماعي التي يكتسب فيها الفرد شخصيته الاجتماعية والتي تعكس ثقافة مجتمعه" (شرع الله ابراهيم؛، 2013، صفحة 38)، ومن خلال هذا التفاعل الذي يحصل بين الأفراد والبيئة الاجتماعية يتمكنون من اكتساب مختلف السلوكات والأنماط التي تساهم في بناء شخصية المقاولة القيادية. وهو ما يظهر في تعريف **أحمد زكي بدوي**: "العملية التي يتم بها انتقال الثقافة من جيل إلى جيل والطريقة التي يتم بها تشكيل الأفراد منذ طفولتهم حتى يمكنهم العيش في مجتمع ذو ثقافة معينة ويدخل في ذلك ما يلقنه الآباء والمدرسة والمجتمع للأفراد من لغة ودين وتقاليد وقيم ومعلومات..."(بدوي أحمد زكي، 1993، صفحة 400)، ومن هنا يظهر دور المؤسسات الاجتماعية في تكوين المستجوبة . التي صرحت أنها " ***تربيت في أسرة تقليدية الأب يعمل من أجل تلبيةإحتياجاتنا والأم قائمة على أمورنا***، وباعتبار الأسرة المؤسسة الأولى للتنشئة الإجتماعية فهي تهدف لتعليم الأفراد مختلف الطرق والوسائل من أجل التأقلم مع البيئة والتعايش معها، فهي" تُعلِّم الأدوار الاجتماعية المتوقعة من الفرد بحسب جنسه ومهنته ومركزه الاجتماعي والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها"(عقاب نصيرة، 2014، صفحة 87)، بمعنى تساعد على تحديد شخصية الأفراد من خلال مختلف المهارات والخبرات التي يكتسبونها لتعايشهم مع الآخرين.

وانطلاقا من الأسرة التي تعتبر الطور الأول أين يتعلم الطفل بعض المهارات الجديدة التي تُسَهِل عملية الاتصال مثل اللغة والرموز، ويبرز دورها في تلقين الطفل المبادئ الأولى للحياة من سلوكات وتصرفات كطريقة الكلام واحترام الكبير...، وبهذا الخصوص صرحت المستجوبة . قائلة:" ***علمتني أمي انو أساس التعامل هو الاحترام الصغير قبل الكبير... أبي علمني اللباس المحترم وتقيد بمعالم الدين تزيد من حرية المرأة***"، بمعنى أن الأسرة كانت تعمل على تنشئة

بناتها على الاحتشـــام في طريقة الكلام واللباس، وتحثهم على مبدأ الاحترام المتبادل، كما أكدت المسـتجوبة على ضـرورة الحوار داخل الأسـرة بين الآباء والأبناء وحتى الأجداد باعتبارها تنتمي إلى الأسرة الممتدة وهيالشكل التقليدي للأسرة عرفته المجتمعات منذ القدم بحيث تتكون من جيلين أو أكثر المتمثل في الأجداد والآباء والأبناء، وجاء تصـريحها: "***كان جدي وجدتي يعملان على توعيتنا وتربيتنا بالحكمة والقصـص القديمة...تمت تربيتنا كما تربى أعمامنا من قبل***"، وهذا المزيج من الأجيال ما سـاهم في بناء المعالم الأساسـية لشخصـية المسـتجوبة وزرع اللغة السـليمة، وأسـلوب الحوار وغرس الثقة بالنفس وروح الإبداع والمبادرة، وولدت لديها سـلوكات كالقدرة على تسـيير المهام خاصـة الإدارية منها كالتخطيط والتحليل والتنفيذ، والتي تتطلب مهارات فردية وقدرات لتأسيس مشروع مقاولاتي وقيادته نحو النجاح.

- **التعليم والتكوين:**

سـهرت الأسـرة الجزائرية على تعليم أبنائها بمقتضـى قانون إجبارية ومجانية التعليم لكل طفل يبلغ 6 سـنوات، للدور الذي تلعبه المؤسـسـات التعليمية في تحديد ميولات الأفراد ورغباتهم فبتوجيهها لهم تسـاهم بتحبيب شـيء على أخر،فتعمل على إقناعهم به وترسـيخه في أذهانهم مما يؤدي إلى تقبلهم لـه ورغبتهم فيـه، فهي تؤثر في نوعيـة التخصـــص والتعليم والمهنـة، لصـــقـل الشخصية وتقويتها من جهة، وتكوين المعارف والمهارات من جهة أخرى، لتسمح لهم بالمضي قدما في عالم الشـغل والمطالبة به. وبهذا الصـدد صـرحت المسـتجوبة عن إمتنانها لفرص التعليم التي حضيت بها "***أسـرتي اسـتثمرت في دراسـتي أناوإخوتي جميعا...وركزت أمي على تعليمنا قبل كل شـــيء***"، باعتبار أن التعليم يفتح باب النجاح بما يتناســب مع المرأة وقدراتها ومتطلبات أســرتها . والمجتمعفي سـوق الشـغل، وهو ما وضـحه **جابي عبد الناصـر**" أن المجتمع لا يسـمح للمرأة أن تعمل خارج المنزل إلا إذا كانت حاملة تأهيل"(جابي عبد الناصـر، 2006، صـفحة 43)، وهذا ما أكدته المسـتجوبة بقولها: "**بعد مشـوار دراسـي طويل من الابتدائي إلى الجامعة تخرجت تحت زغاريد أمي وفرحة أبي**" ،وبهذا اسـتطاعت المسـتجوبة أن تحقق نتائج جد ايجابية على صـعيد التعليم الجامعي، باعتبار العلم أو التعليم أول من سـاعد المرأة على تغيير صـورتها ومكانتها في المجتمع إلا أنه غير كاف لتحقيق ذلك دون دخولها مجال العمل، وقد أضـحى خروجها للعمل ضرورة حتمية بعد حصولها على الشهادات الدراسية المؤهلة للعمل فلم يعد الأب ولا الأخ يعارض الأمر إلا في حالات اسـتثنائية وهذا ما أكدته المسـتجوبة من خلال قولها:"***كل من الوالد وحتى الأعمام ساعدوني في البحث عن عمل...نصحني عمي بتكوين إضافي في مجالات متعددة لدعم السـيرة الذاتية***"، وهذا التكوين مكنها من ولوج ميدان العمل واسـتطاعت ان تعمل في عدة مؤسسة في مناصب مختلفة فقد عملت ***"كأستاذة اللغة العربية في الطور الابتدائي" و"مترجمة***

في مكتب خاص" و"وكالة سياحية " والعمل الأخير هو الذي فتح أمامها التفكير والخوض في عالم المقاولة حيث قدمت لها الوكالة رحلة مجانيةإلى "تركيا" وتحديدا مدينة "اسطنبول" وهنا تصادفت مع معرض لصناعة الصابون التركي الطبيعي مما أشعل في روحها فتيل المغامرة وخوض التجربة لتعود مرة أخرى "لتركيا" للتكوين في مجال صناعة الصابون وقد صرحت المستجوبة . بقولها: "***في إطار التكوين اخبرنا المخبر أن جودة الصابون تعرف من خلال تذوقه وهذا لأنه منتوج طبيعي ...هنا جاءت فكرة الصابون الطبيعي بنكهات طبيعية وخصوصا نحن معروفون بصابون دزاير..."*** وبعدها سافرت إلى فرنسا لتكوين آخر في مجال صناعة الصابون "***حصدت عدت شهادات وتكوينات مختلفة داخل الوطن وخارجه...واتخذت الخطوة الأولى في ميدان صناعة الصابون***"، لأن الحصول على شهادة جامعية أو الديبلوم التكويني يحسن من فرص الحصول على عمل وتطوير الحياة المهنية للمرأة ويحثها على متابعتها خصوصا إذا تعلق الأمر بتأسيس مشروعها الخاص.

3.6 أسباب ولوج المرأة لميدان المقاولة:

إن تصرفات وسلوكيات الأفراد ترجع لأسباب مختلفة ويمكن أن نلخص الأسباب التي كان لها دور في ولوج المرأة لميدان المقاولة في النقاط الموالية.

- **الدعم الأسري للمقاولة القيادية:**

إن تقديم يد المساعدة والمساندة للمقاولة القيادية من شأنه أن يقوي عزيمتها لتشق طريقها نحو تحقيق هدفها، خصوصا إذا تعلق الأمر بالمساندة من طرف الأسرة باعتبارها الملجأ والمساند الداعم في جميع الأمور وعلى جميع المستويات وهذا ما جاء في تصريح المستجوبة: . "***عندما فكرت في مشروع صناعة الصابون خبرت الأسرة والوالد رحمه الله كان المدعم المعنوي والمادي***"، وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة الباحثة **عدمان رقية**حيث توصلت "أن تشجيع الأسرة . يلعب دورا هاما في إنشائها للمؤسسة" (عدمان، رقية، صفحة 122)، ومجتمعنا الجزائري أصبح اليوم يتفاخر بوجود مقاولة قيادية ضمن الأسرة على عكس سابقا حيث كان يرفض تواجدها في العمل عامة والمقاولة خاصة، أما عن التشجيع الذي لقيته المستجوبة من زوجها فكان مرتبط بتحسين المستوى الاقتصادي والمعيشي للأسرة، إلا انه كان متخوف من فشل المشروع وتبعاته من تسديد الديون والفواتير وغيرها وهذا ما جاء على لسان المستجوبة: "**شجعني زوجي لتحسين المستوى الاقتصادي لأسرتنا رغم تخوفه من فشلي...(وهنا تبسمت المستجوبة) في الحقيقة خاف نهمل المنزل والأطفال ...**" ، فتشجيع الزوج للمستجوبة يعتبر أكبر دافع ومحفز للقيام بمشروعهاالخاص والاستمرار فيه، خصوصا أن المستجوبة تواجه ازدواجية الدور بين مسؤوليتها

الأسـرية ولمسـؤوليتها القيادية،وهو ما يتطلب منها ضـرورة التوفيق والموازنة بينهما حتى لا يحدث اختلال بين الدورين.

مهما كانت التغيرات التي طرأت على المجتمع فإن العلاقة بين الجنسـين مازالت يطبعها النموذج التقليـدي للنوع الاجتمـاعي وهـذا النموذج الـذي يؤكـد على أهميـة العـائلـة كوحـدة اجتماعية (شلوف فريدة، 2009، صفحة 102) لنجاح المقاولة القيادية في مشروعها الخاص.

- **المكانة الاجتماعية:**

إن الواجهة الاجتماعية للفرد تلعب دورا هاما في المكانة التي يعطيها المجتمع له، ولهذا يحرص الأفراد على أن يحافظوا على مكانتهم أو التحسـين منها، وهنا يأخذ العمل دورا كبيرا في إعطاء الفرد الرتبة الاجتماعية أو الطبقة الاجتماعية التي تخصـه ولذا يركز على نوعية العمل الذي يختاره لما له من ردود أفعال حاسـمة في تحديد المكانة الاجتماعية، وتعد المقاولة هي أحد أهم النشـاطات التي تجعل الفرد يقفز من وضـعية إجتماعية إلى أخرى بمرور الوقت وهذا الذي جعل المرأة تخوض التجربة في هذا المجال (عدمان، رقية، صـفحة 141)، فالبحث عن المكانة الاجتماعية الأفضـل لها ولأسـرتها تعتبر أحد أهم الرهانات التي تقوم عليها مقاولة المرأة ويتضـح هذا من خلال تصـريحات المسـتجوبة "***بعد تحقيق المشـروع نجاحا أصـبح يشـارلي بالأصـبع في المحيط العائلي أو حتى في الحي الذي أقيم فيه***" و" ***ينظرون بإعجاب لأني حاربت في عالم كان للرجال فقط***"،نلاحظ من هذه التصـريحات أن التقدير والإعجاب راجع لكون المقاولة القيادية استطاعت بلوغ النجاح في عالم كان حكرا على الرجال، خصوصا أن العائلات سابقا كانت ترفض عمل المرأة بصـفة عامة وتأسـيس عمل حر بصـفة خاصـة، أما اليوم الأسـر تطمح لتكون لبناتهن مشـاريعهنالخاصـة. ويمكن القول أن المرأة تبحث عن تحقيق كيانها الاجتماعي والإحسـاس بقيمة التكافؤ مع نظيرتها سـواء من الناحية المادية أو الاجتماعية أو الثقافية، وفي الواقع تزايد اهتمام المرأة بالمقاولة لتحقيق المكانة الاجتماعية، والتي يعرفها **هنري مندراس Henri Mendras**:"تحمل معنى مجموع الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الشـخص أو إعادة تشـكل مواقعه داخل النظام الاجـتـمـاعي" (مصـلي رضـوان، 2012، صـفـحـة 43)، أمـا حسـب **ريـمـون بودون RaymondBoubon وفرانسـوا بوريكو FrancoisBoricot** "إن عبـارة مكـانـة تعني موقع شـخص ما، أو الذي تشـغله مجموعة في مجتمع ما، وهذا الموقع له بعد أن أحدهما أفقي والأخر عمودي" (مصـلي رضـوان، 2012، صـفحة 45) وقصـد بالبعد الأفقي للمكانة شـبكة التواصـل والتبادل الحقيقية والممكنة التي يقيمها الفرد مع أشخاص آخرين يتموقعون عند نفس المستوى، أما البعد العمودي فيعني عمليات التواصـل والتبادل التي تربطها مع من هم أعلى أو أسـفل منهم حسـب العلاقات السـلمية أو الرتبية التي تقيمها المقاولة القيادية مع أفراد مجتمعها. ويذهب

إسبين Espen في تعريف المكانة السوسيولوجية "تشير مكانة المرأة إلى التقدير والاحترام الذي تحضى به المرأة والذي يبديه اتجاهها مختلف الأفراد والجماعات الذين يتواصلون ويتعاملون معها" (مصلي رضوان، 2012، صفحة 44) وتحضى المرأة بهذا النوع من المكانة داخل أسرتها، كما ركز كل من **ومور وديسون** أن النفوذ والسلطة والتحرر من أن يتحكم الآخرون في قراراتها وبالأخص داخل الأسرة أو العائلة (مصلي رضوان، 2012، صفحة 47)، أي أن المكانة الاجتماعية تتحد داخل البيئة الاجتماعية وحتى الأسرية وهذا ما أكدته المستجوبة: ***" حقيقة لقيت نوع من الاحترام وتقدير داخل الأسرة الكبيرة ديالي"***، وهذاراجع للطريقة التي تتبعها من أجل بلوغ النجاح لها أهمية في الانطباع لدى الأفراد المحيطين بها.

- **الاستقلالية المالية:**

إن المقاولة أحد أهم الميادين التي أصبحت المرأة تظهر فيها بصفة رسمية، فبعد أن كانت عاملة في مؤسسة عمومية أو خاصة، اليوم أصبحت تقوم بقيادة مشروعها الخاص، وإن إختلفت أسباب وتعددت حول إنشاء هذا المشروع أو المؤسسة، فإن تحقيق الاستقلالية المالية يبقى من أهم المؤشرات التي تجلب المرأة إلى ميدان المقاولة، وبهذا الخصوص نجد المستجوبة عملت على الإستثمار في مدخراتها الخاصة مصرحة : ***"انطلقت بمشروع صغير حسب الأموال التي كانت عندي والتي ادخرتها من الوظائف السابقة***"، ويرجع ذلك أن المقاولة القيادية تواجه إحساس عدم الاستقلالية إذا اعتمدت على قروض بنكية مما يجعلها مضطرة لدفع أقساط شهرية للبنك،وهو ما ينعكس في السير البطيء لنجاح المؤسسة كما صرحت به المستجوبة "***فضلت العمل برأس مال صغير على الاستدانة أو سحب قرض"*** وهذا ما جعل إمكانيتها بسيطة في بدايتها، أي أن المقاولة القيادية تفضل الاستثمار الكلاسيكي وهذا راجع لتخوفها من المشاكل التي تواجهها مع البنك ودفعات الأقساط.

ومنه فالاستقلالية للمقاولة القيادية تكون بالضرورة مادية وهذا ما تطمح إليه، وهي التي تحقق مختلف الرغبات والطموحات التي تصبو إليها، فيعتبر المال لكلا الجنسين مفتاح لكل المشاكل ومقياس للنجاح (عدمان، رقية، صفحة 125)، والوسيلة التي يتمكن بها الفرد من ترقية نفسه والرفع من مكانته الاجتماعية، وبهذا الخصوص صرحت المستجوبة: "***عندي كل الحرية في استغلال أموالي اشتري ما أريد لي ولأسرتي***"، فهي ليست مضطرة لتطلب المال عندما يتعلق الأمر بمصروفها اليومي أو مصروفأسرتها ، وإنما تعتمد المقاولة القياديةعلى مدخولها الشخصي دون اللجوء للطلب من الأسرة أو الزوج، وهو ما تعتبره حرية واستقلالية مالية حتى لا تكون عالةعلى أحد،إضافة على ذلك فهي تساهم في المصاريف اليومية والمشتريات الكبرى وهذا ما صرحت به المستجوبة :***"لا أحاسب زوجي في مصروف المنزل بل أساعده ...عاونت الزوج ديالي في بناء***

المنزل"، هذه المساهمة تدعم الحس المعنوي لديها بإمكانية مساعدة أسرتها وزوجها ومحاولة تعويض تقصيرها حيالهم تعويضا ماديا حيث صرحت :" ***نحاول نغطي تقصيري بشراء مستلزمات أبنائي وحتى زوجي***"، ومن خلال هذا التصريح يتضح أن المقاولة القيادية هي المكلفة برعاية أبنائها وأسرتها بالدرجة الاولى، وبالدرجة الثانية فهي تسعى لتحقيق الترقية الاجتماعية لمكانتها ومكانة أسرتها، ويتحقق ذلك من خلال التقديم الأفضل ماديا ومعنويا.

4.6 الصعوبات والتحديات التي واجهتها المرأة لولوج ميدان المقاولة:

رغم النجاح الذي حققته المرأة في ميدان المقاولة، وأثبتت قدراتها على القيادة والإدارة إلا أن مسارها المهني والاجتماعي لم يخل من الصعوبات والتحديات التي لخصناها في النقطتين التاليتين.

- **ازدواجية الدور:**

تعاني المقاولة القيادية من مشكلة التوفيق بين عملها المنزلي وعملها في مؤسستها الخاصة. وتسعى جاهدة لمحاولة التوفيق بين هذين الدورين، وهذا ما يجعلها تشعر بالقلق والذنب نحو أسرتها وأبنائها وتعيش صراعا طوال حياتها، في حين الزوج يعطي أهمية كبيرة لعمله ولا ينظر لعمل زوجته سوى كمردود مالي تساهم به الزوجة لرفع المستوى المعيشي للأسرة، وقد أعربت المستجوبة على صعوبة التوفيق بين الدورين خصوصا أن الزوج لا يتنازل عن مسؤولياتها الأسرية "***رغم التعب إلاإني نقوم بواجبات زوجي وأطفالي ...زوجي يساعد قليلا ، يعني ادا شافني مريضة***"، وحتى المجتمع بعاداته وتقاليده لا يسمح بتقصير المقاولة القياديةاتجاه أسرتها حتى وإن كان مقابل تقصيرها في عملها، ولهذا نجد المقاولة القيادية تتحمل أعباء خيار العمل المزدوج خصوصا في ظل تأسيس مشروعها الخاص، ولا تجد مساعدة الزوج في العناية بالأطفال ورعايتهم مما يجعلها تستعين بدور الحضانة ورياض الأطفال وحتى المدارس الخاصة لتضمن تعليمهم وليتسنى لها الاطمئنان عليهم من جهة والتفرغ لعملها من جهة أخرى، وهذا ما أكدته تصريحات المستجوبة :"***سجلت أبنائي في مدارس خاصة لأنها تهتم بهم طوال اليوم...نقدر نعمل بكل راحة***"، إن دور المقاولة القيادية أصبح معقدا وذلك لتعرضها لضغوطات عديدة فهي من ناحية تخضع لضغط التقاليد والطبيعة البيولوجية والتي تدفعها في إتجاه الأمومة والأعمال المنزلية ومن ناحية أخرى للفرص التي أتيحت لها في ميدان المقاولة لتكون إمرأة مقاولة ناجحة مستقلة ماليا.

تتعرض المقاولة القيادية إلى صعوبات التوفيق بين المسؤولية المهنية والمسؤولية المنزلية. في ظل العادات والتقاليد الموروثة التي تقر بتقسيم العمل المأجور على أساس انه حكرا للرجال

في المقابل أنالوظيفة الأساسية للمرأة هي الوظيفية البيولوجية المتمثلة في الإنجاب وتربية الأبناء والقيام بالمهام المنزلية ورعاية الزوج، وهذا ما عبرت عنه **حورية مشيشي**بمفهوم "السقف الزجاجي" الذي يشير إلى "الحواجز غير المرئية والاصطناعية الناتجة عن المواقف المسبقة . والتصرفات التي تمنع الأشخاص المؤهلين من تجاوز مستوى معين" (الهراس المختار، 2008، صفحة 75)، فالمقاولة القيادية رغم طموحها لتأسيس عملها الخاص إلا أنها متشبعة بالتصور الذي يميز الرجل عنها ويؤكد على الفوارق بينها وبينه. ويعد قبول المقاولة القياديةللقيام بالدورين هو أكبر تحدي لها أمام نظرة المجتمع والتي مهما حققته من نجاح إلا أنه يقاس على أساس نجاحها في الاهتمام ورعاية أسرتها ومنزلها وزوجها وفي بعض الأحيان يتعداه إلى الاهتمام بأهل الزوج، وهذا ما أكدته المستجوبة بتصريحها حول إهتمامها بأهل زوجها:" ***لازم نحدد يوم في الأسبوع نقوم فيه بالأعمال المنزلية لعجوزتي وشيخي...كما أنا كما العرايس الاخرين***"،

يتضح مما سبق أن المرأة المقاولة تواجه الكثير من التعب والضغوطات والمشاكل التي تعرضها لضغط نفسي، فهي تعمل جاهدة على تحقيق التوزان بين مسؤوليتها الأسرية ومسؤوليتها المهنية .

- **الهيمنة الذكورية:**

تعد الهيمنة الذكورية خاصية كونية متجذرة في لا وعي الأفراد سواء كانوا ذكورا أو إناثا، ورغم أنها تعلن عن نفسها كمعطي طبيعي فهي تبقى في الأصل بناء اجتماعي تاريخي ثقافي تنتجه وتعيد إنتاجه مجموعة من المؤسسات الاجتماعية، كما أن المجتمعات القبائلية تربط كل ما هو ايجابي بالجسد الذكوري أما السلبي تربطه بالجسد الأنثوي،وهذا الامتياز الذكوري تغذيه إيديولوجية ثقافية ذكورية.

هذه الفكرة القائمة على أساسية مفادها ان المجتمع ينتج رجالا ونساء ويرسم لكل جنس مساره ويضع له داخل هذا المسار خطوط وينتظر منهم ومنهن مجموعة من السلوكات والاتجاهات، فالرجال عليهم إمتياز الشجاعة والمنافسة من أجل إثبات الذات، أما النساء فعليهن الخضوع والرضوخ للهيمنة الذكورية ولهذا فان النساء بالنسبة ل **بيار بورديو Pierre Bourdieu** . شريكات في إنتاج الهيمنة الذكورية والمحافظة عليها وإعادة إنتاجها، وقد عبرت المستجوبة عن ذلك كون أنها: "***مهما حققت من نجاح إلا أني مازلت تحت رحمة زوجي...رغم أني أساهم بنسبة كبيرة في مصاريف المنزل لأني زوجي موظف***"، بالرغم من مشاركة المقاولة القيادية في المصاريف المنزلية إلا أنها تبقى تابعة له ولا يمكن أن تتخذ قرار يخص الأسرة بمفردها إلا بعد الرجوع إليه، وحتى القرارات الكبرى المتعلق بعملها حيث صرحت :" ***قبل ما نوسع المؤسسة أخذت موافقة زوجي لسحب قرض...بعد عناء كبير وافق***" ،بمعنى المقاولة القيادية تبقى في حماية زوجها مهما

حققت من نجاح، وتستعمل كل أنواع التحايل والإغواء بشتى الطرق المادية والمعنوية(تغير نوع السيارة له، بعثه في رحلة استجمامية ..) حتى لا يتسبب لها الزوج في عرقلة عملها أو حتى إزعاجها.

والعمل الحر يفرض على القادة ربط علاقات اجتماعية وخصوصا في مجال تسويق المنتوج وتحقيق شهادات الجودة وغيرها مما يفرض على المقاولة القيادية السفر لدورات تكوينية أو الحضور لمعارض دولية ووطنية مما يتسبب في بعض الأحيان بانزعاج زوجها وهو ما يتضح من خلال تصريحها :***"لا يتركني أسافركثيرا ...لأني أتعامل مع رجال(ضحكت) ممكن اغير عليا"***، ومنه مهما بلغت المقاولة القيادية من نجاح إلاأن الأفكار الذكورية متجذرة في المجتمع الذي يرى أنه من غير اللائق سفر المرأة لوحدها أو حتى اختلاطها مع عالم الرجال تبقى راسخة .

ومن خلال ما سبق، يتضح أن المجتمع الذكوري اليوم لم يعد يخيف المقاولة القيادية التي تطمح لتحقيق طموحاتها من خلال تأسيس مشروعها الخاص وإدارته وقيادته، فهي تسعى لتحقيق المكانة الاجتماعية والاستقلالية المالية متجاوزة كل الصعوبات المجتمعية المرئية وغير المرئية، وهذا ما أكدته دراسة **شلوف فريدة**.

7. مناقشة النتائج

من خلال دراستنا الميدانية إتضح أن للتنشئة الاجتماعية دور في ترسيخ القيم والمعايير الخاصة بالمجتمع خصوصا تلك المتعقلة بالإناث دون الذكور، وتترجم هذه السلوكيات في التصرفات اليومية للمقاولة القيادية وتنعكس في مبدأ الاحترام والحشمة التي ركزت عليه المستجوبة في تصريحاتها.

كما أعربت المستجوبة عن امتنانها لفرصة التعليم التي حظيت بها والتي فتحت أمامها آفاق للالتحاق بعالم الشغل في بداية مسارها المهني، كما فتحت أمامها أبواب التكوين في عدة مجالات مختلفة مما ساعدها على اقتحام ميدان المقاولة.

تعد شخصية المقاولة القيادية وما تتميز به من صفات تساعدها على اقتحام ميدان المقاولة إلا أن التشجيع والدعم الأسري يلعب دورا هاما في إنشاء مؤسستها الخاصة، وحتى في توسيعها وتطويرها لتحقق طموحها.

تعمل المقاولة القيادية على تعزيز وضعها الاجتماعي داخل المجتمع من خلال رفع مستواها الاقتصادي هي وأسرتها لتضمن ترقية مكانتها الاجتماعية، ويترجم ذلك الى نجاح المقاولة القيادية من يجعلها قدوة ومقياس يقيس عليه المجتمع نجاح العمل الحر النسوي.

إن الاســتقلالية التي تبحث عنها المقاولة القيادية هي اســتقلالية معنوية بالدرجة الأولى بتحقيق الاســتقلالية المالية التي من خلالها تعمل المقاولة القيادية على ســد حاجات أســرتها والمساهمة في المصاريف اليومية والكبرى للأسرة وحتى تحقيق نوع من الرفاه الاقتصادي.

ورغم ما حققته المقاولة القيادية في مجال كان حكرا على الرجال إلا أنها مازالت تعاني من صــعوبات متعلقة بصــعوبة التوفيق بين دورها كأم وزوجة تهتم بمنزلها وأبنائها وزوجها، وبين عملها كقيادية في مؤســســتها الخاصــة، وخاصــة أن المجتمع يقيســنجاحها بنجاح الدور المنزلي الأسري للمقاولة القيادية حتى وان كان على حساب مؤسستها.

بالإضافة لذلك فإن المقاولة القيادية مازالت تشتكي من سيطرة ضغوطات الرجل، فمهما حققت من نجاح يبقى مرتبط بمدى مساهمة زوجها في مساعدتها، والتنازل عن جزء من حقوقه المنزلية والتي تعوضها في غالب الأحيان على شكل تعويض مادي.

6- خاتمة:

تعتبر المقاولة من أهم الخطوات التي يبادر بها الأفراد فيبرزون قدراتهم ومهارتهم التي تسمح لهم بالظهور في المجتمع كأفراد ناجحين وقادرين على تغيير واقعهم، وخصوصا إذا تعلق الأمر بالمقاولة النسوية، باعتبار هذه الأخيرة كانت مغيبة عن ميدان العمل عامة وميدان المقاولة خاصة.

ويعد المستوى التعليمي والتكويني من أهم الدوافع التي مكنت المقاولة القيادية من التقدم في مسارها المهني، كما لعب الدعم الأسري دورا هام في تحقيق ثقتها بنفسها والخوض في تجربة تأسيس مشروع خاص، خصوصا في ظل البيئة الأسرية وما تتحمله المرأة من الأعباء المنزلية من تربية الأطفال ورعاية المسنين والسهر على راحة الزوج ،وتعدد أدوارها بين زوجة وأم من جهة، ومن جهة أخرى دورها كمقاولة القيادية يسبب لها الإرهاق والتعب وضيق في الوقت، وغيرها من التحديات التي تواجهها على المستوى العملي والقانوني ونظرة المجتمع، إلا أنها استطاعت تحقيق نجاحها في ميدان المقاولة الذي كان حكرا على الرجال بل تعداه لمنافستهم، مما جعل نظرة المجتمع تتغير اتجاه المقاولة القيادية وأصبحت رمز النجاح وقدوة لأقرانها.

قائمة المراجع

1. بحوش عمار، الدنينات محمد محمود. (1995). *تقنيات ومناهج البحث العلمي*. ديوان المطبوعات الجامعية.
2. بدوي أحمد زكي. (1993). *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية*. بيروت: مكتبة لبنان.

3. بوزيدي رجاء. (2015). النخبة النسوية بين الواقع السوسيو ثقافي ومتطلبات التنمية: المرأةالقيادية نموذجا. الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع تنمية بشرية: جامعة تلمسان.
4. جابي عبد الناصر .(2006) .*مواطنة دون استئذان*.الجزائر :منشورات الشهاب.
5. سبعون سعيد، جرادي حفصة، و مرجع سبق ذكره. (2012). *الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية علم الاجتماع*. الجزائر: دار القصبة.
6. سلامي منيرة، و قريشي يوسف. (2014). المقاولاتية النسوية في الجزائر: واقع إنشاء وتحديات مناخ أعمال. *مجلة أداء المؤسسة الجزائرية*(العدد 5).
7. شرع الله ابراهيم. (جانفي، 2013). دور العوامل السوسيولوجيا في تأسيس الثقافة المجتمعة لدى الشباب. *مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية*(العدد الأول).
8. شلوف فريدة. (2009). المرأة المقاولة. الجزائر، رسالة ماجيستير تخصص علم الاجتماع: جامعة قسنطينة .
9. عدمان رقية. (2008). *المرأة المقاولة وتحديات النسق الاجتماعي*. جامعة الجزائر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.
10. عقاب نصيرة. (ديسمبر، 2014). التنشئة الاجتماعية وأثرها على السلوك الاجتماعي للفتيات الجزائريات. *مجلة دفاتر علم الاجتماع جامعة الجزائر2*(العدد 12)، صفحة 87.
11. عمر علي اسماعيل. (2010). خصائص الريادة في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع . التقني: دراسة حالة الشركة العامة الصناعية للاثاث المنزلي ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ،المجلد 12، (العدد 4)
12. غربي ,علي .(2006) .ابجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية .قسنطينة :سيرتا.
13. مصلي رضوان، و المرجع نفسه. (جانفي، 2012). البناء المفاهيمي لمكانة المرأة في الأبحاث السوسيو ديمغرافية. *مجلة دراسات اجتماعية مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخجمات التعليمية*.
14. موريس أنجرس. (2006). *منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية، ترجمة/ صحراوي بوزيد وآخرون* (الإصدار 2). الجزائر: دار القصبة للنشر.
15. ميموني وهيبة، بوثلجة غيات، و بوزيد نجاة. (2018). المحيط الثقافي وعلاقته بالأسلوب القيادي من وجهة نظر المستخدمين بالمؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بولاية أدرار. *مجلة الحقيقة، المجلد 17*(العدد 2).