

دخول المرأة الجزائرية سوق العمل وريادة الأعمال: المقاومة الثقافية وتحديات التمكين الاقتصادي.

The Entry of Algerian Women into the Labor Market and Entrepreneurship: Cultural Resistance and the Challenges of Economic Empowerment

د. مريم بديار جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2

meriem.bediar@univ-alger2.dz

د. شعير ذهبية جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2

dhahbia.chair@univ-alger2.dz

تاريخ النشر:	تاريخ القبول:	تاريخ الإرسال:
2025/12/31	2025/12/12	2025/12/05

الملخص:

شهدت المرأة الجزائرية تحولاً عميقاً في دورها الاجتماعي والاقتصادي، حيث لم يعد دخولها إلى سوق العمل مجرد خيار فردي، بل أصبح امتداداً للمقاومة الثقافية ضد البنى الاجتماعية التقليدية التي كانت تركز الفروقات القائمة على النوع الاجتماعي. وقد أثمر هذا الحراك عن تحقيق مكاسب تدريجية، خاصة في تقليص الهيمنة الذكورية ضمن الحياة العامة. وعلى الرغم من أن معدل النشاط الاقتصادي الإجمالي للمرأة لا يزال منخفضاً نسبياً (حوالي 18-20%) مقارنة بالتفوق الملحوظ في الالتحاق بالتعليم العالي، فإنها أثبتت وجوداً قوياً في قطاعات حيوية كالتعليم والصحة والقضاء. كما عززت الجزائر هذا التوجه عبر إصلاحات تشريعية وخطط تنموية تهدف إلى إزالة المعوقات البنيوية، وتشجيع المرأة على اقتحام مجال ريادة الأعمال كفاعل أساسي يساهم في توفير فرص العمل ودعم النمو الاقتصادي المستدام ومكافحة البطالة.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال النسوية، سوق العمل، الجندر، الحركة النسوية.

Abstract:

The Algerian woman has witnessed a profound transformation in her social and economic role. Her entry into the labor market is no longer merely an individual choice; it has become an extension of cultural resistance against traditional social structures that perpetuated gender differentiation. This movement has resulted in gradual gains, particularly in reducing male dominance in public life. Although the overall female economic activity rate remains relatively low (approximately 18-20%) compared to the notable superiority of women in higher education enrollment, Algerian women have established a strong presence in vital sectors such as education, healthcare, and the judiciary. Furthermore, Algeria has bolstered this trend through legislative reforms and development plans aimed at removing structural obstacles and encouraging women to venture into the field of entrepreneurship as a key player that contributes to job creation, supports sustainable economic growth, and combats unemployment.

Keyword: Female Entrepreneurship Labor Market, Gender, Feminist Movement, Economic Empowerment

مقدمة:

شهدت المنظومة الاقتصادية العالمية تحولاً جذرياً عزز من مكانة تمكين المرأة كركيزة استراتيجية للنمو، وقد تجاوزت المرأة الجزائرية التقسيم التقليدي للأدوار لتصبح قوة دافعة وفاعلاً رئيسياً في الحركة الاقتصادية. لقد مكنتها المؤهلات العلمية المكتسبة، مدعومة بحراك المساواة والإصلاحات التشريعية، من اقتحام مجالات كانت حكرًا على الرجال مثل قيادة الأعمال. وعلى الرغم من استمرار التحديات البنيوية

والثقافية، فإن التنامي الملحوظ في أعداد النساء المقاولات يؤكد قدرتها الفعالة على خلق الثروة ودعم النمو المستدام. ولتحقيق أقصى استفادة من هذا الحراك، تسعى هذه الدراسة إلى إثراء الجانب المعرفي حول تقاطع مفهومي الجندر وريادة الأعمال وتحليل العلاقة الجدلية بينهما من منظور سوسيولوجي، بالإضافة إلى تحديد وتقييم التحديات (البنوية والثقافية والمالية) والفرص المتاحة، والعمل على تقييم السياسات الوطنية التي تُعنى بتمكين المرأة لتذليل العقبات أمامها.

أولاً: نشأة مفهوم الجندر:

يُعد مفهوم الجندر (النوع الاجتماعي) من المفاهيم المعاصرة التي تبلورت أفكارها عبر مراحل تاريخية متعاقبة. وعلى الرغم من حداثة، لا يتفق الباحثون على تاريخ دقيق لنشأته؛ إذ يرى فريق منهم أن المصطلح بدأ في البروز ضمن أدبيات الحركة النسوية في ثمانينيات القرن العشرين، وظَهَرَ أولاً في أمريكا الشمالية ثم أوروبا الغربية عام 1977، بينما يذهب آخرون إلى أن المفهوم اكتسب صبغته الدولية الفعلية مع إعلان العام الدولي للمرأة عام 1985. أما على صعيد التبني الرسمي الدولي، فقد دخل المفهوم إلى العالم العربي والإسلامي بشكل رسمي خلال مؤتمر القاهرة للسكان عام 1994، حيث ذُكر 51 مرة للدلالة على تحطيم التفرقة الاجتماعية. وتؤكد حضوره في مؤتمر بكين عام 1995 بالإشارة إليه 233 مرة دون تقديم تعريف محدد، ليُستخدم لاحقاً في مؤتمر روما عام 1998 في سياق تجريم القوانين التي تعاقب على الشذوذ الجنسي (الخياط، 2015، صفحة 312).

ثانياً: تعريف الجندر:

كلمة الجندر هي تعريب للمصطلح الإنجليزي "Gender"، ويُقصد بها في اللغة العربية النوع الاجتماعي.

تُعدّ آن أوكلي من الرائدات الأوائل في الفكر النسوي اللاتي قمن بتأطير هذا المفهوم، حيث أوضحت أن النوع الاجتماعي هو أمر ثقافي، ويُشير إلى التصنيف الاجتماعي والسلوكي للرجال والنساء على أساس الذكورة والأنوثة.

بناءً على تعريف أوكلي، يتم تحديد الأفراد بيولوجياً كذكور أو إناث (الجنس البيولوجي)، إلا أن الحكم على كون الرجل "رجلاً" أو المرأة "امراًة" لا يستند إلى المعيار البيولوجي فحسب، بل هو معيار ثقافي يختلف باختلاف الزمان والمكان. وعليه، بينما يجب الإقرار بالاختلاف البيولوجي (الجنس)، فإنه من الضروري أيضاً الإقرار بالتغيير والتطور في مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) عبر السياقات المختلفة" (بكر، 2016، صفحة 15) أي أن الجندر حسب آن أوكلي هو مفهوم ثقافي وأن الأفراد يتم تصنيفهم إناثاً وذكوراً بناءً على صفاتهم البيولوجية (الصوت، الشعر، بنية الجسم... الخ)، بينما تصنيفهم كرجال ونساء يتأثر بالثقافة والمجتمع.

عرّفت منظمة الصحة العالمية (WHO) الجندر بأنه المصطلح الذي يُستخدم لوصف الخصائص التي يحملها الرجل والمرأة كصفات

مُركبة اجتماعياً، مؤكدةً أن هذه الخصائص لا علاقة لها بالاختلافات العضوية أو البيولوجية. بالتالي، يُشير الجندر إلى البُعد الاجتماعي والثقافي للأدوار المحددة لكل جنس، مع الفصل الحاسم بينه وبين مفهوم الجنس البيولوجي." (قاسم، 2012، صفحة 37) أي أن المجتمع هو الذي يحدد ما هو مناسب للرجل وما هو مناسب للمرأة وليس التكوين البيولوجي، لنجد في المجتمعات القديمة قد أسندت للرجل مسؤولية العمل خارج المنزل لقوتهم الجسدية، بينما أسندت المرأة مهام المنزل وتربية الأطفال نظراً لارتباطهن بصفات كونها اللطف والرقّة.

تُعرّف الموسوعة البريطانية الجندر بأنه "شعور الإنسان بنفسه كذكر أو كأنثى"، مشيرة إلى أن هذه الهوية الجندرية تتوافق مع الخصائص العضوية (الجنس البيولوجي) في الغالب، مع وجود حالات قليلة لا تتوافق فيها الصفات العضوية مع شعور الفرد بالذكورة أو الأنوثة (الهوية الجندرية). بالتالي، يشير المفهوم إلى الأبعاد الاجتماعية والثقافية والنفسية للأدوار المحددة لكل جنس." (قاسم، 2012، صفحة 37)، أي أن هوية الفرد الجندرية تتوافق مع جنسه البيولوجي، فمن ولد بجسم ذكر يشعر بهويته كرجل، ومن ولد بجسم أنثى يشعر بهويته كأمراة.

قدّمت الباحثة جوان سكوت تعريفاً يركز على الأبعاد الهيكلية والقوة في مفهوم الجندر، حيث عرّفته على أنه: "عنصر تأسيسي

للـعلاقات الاجتماعية القائمة على الاختلافات الملموسة بين الجنسين والـجنـدر هو وسيلة أساسية للدلالة على علاقات السلطة (Kesworth 2005، صفحة 143). ومن خلال هذا التعريف، سعت سكوت إلى إبراز الدور المركزي للجنـدر كأحد الأسس التي تُبنى عليها العلاقات بين الأفراد مشيرة إلى أنه لا يقتصر على التمييز بين الذكور والإناث من حيث المسؤوليات والأدوار الاجتماعية فحسب، بل يُستخدم بشكل أساسي للإشارة إلى من يمتلك السلطة والقوة والتحكم في الموارد والمراكز داخل البنية المجتمعية.

عرّف الجنـدر كذلك بأنه "نسق من الممارسات الاجتماعية، وهذا النسق يخلق تباينات النوع ويحافظ عليها ويعمل على تنظيم علاقات اللامساواة على أساس هذه التباينات (إيمي-إس-وارتون، 2014، صفحة 23)، وبالتالي، يتجاوز الجنـدر كونه مجرد صفة بيولوجية، ليصبح مجموعة متكاملة من العادات والتقاليد التي يفرضها المجتمع على أفرادها بناءً على نوعهم (ذكر/أنثى). يتم اكتساب هذا النسق وتأصيله عبر عمليات التربية والتنشئة الاجتماعية والتفاعل بين الأفراد. وتعمل هذه الممارسات على خلق تباينات النوع والحفاظ عليها من خلال:

1. تحديد وصنع الأدوار والمسؤوليات والقيم المرتبطة بكل نوع.
2. تنظيم علاقات القوة واللامساواة بناءً على هذه التباينات.

على سبيل المثال، يتم تلقين الذكور منذ الصغر ليكونوا أكثر قوة واستقلالية، بينما يتم تشجيع الإناث على صفات الرعاية والعاطفة. هذه التباينات لا تعكس اختلافات فطرية بالضرورة، بل هي نتيجة لبناء اجتماعي يهدف إلى توزيع السلطة والموارد.

وعليه يظهر لنا من خلال التعريفات أن الجندر أو النوع الاجتماعي يتميز بثلاث سمات أساسية (إيمي-إس-وارتون، 2014، صفحة 24):

1- الجندر هو عملية بقدر ما هو في حالة ثابتة: أي أنه ينتج ويعاد إنتاجه باستمرار.

2- الجندر ليس خاصية ترتبط بالأشخاص فقط، بل إنه يحدث على كل مستويات البناء الاجتماعي.

3- يلعب الجندر دورا في تنظيم علاقات اللامساواة، لأنه إذا كان التمييز بين الجنسين يؤدي إلى عدم المساواة فإن الجندر يعد أحد مبادئ التنظيم الاجتماعي، ويمثل أحد الأبعاد النقدية التي توزع عليها الموارد الاجتماعية.

ثالثا: الفرق بين الجنس والجندر:

لتحديد الفرق بين الجنس والجندر يجب أولا معرفة ما هو الجنس؟ يحتوي المعنى الواسع لمصطلح الجنس على مجموع الطبائع الجسمية والفيسيولوجية الخاصة بالذكور والإناث، ويعرف الجنس بصفة أدق بما يلي ("مفتاح"، 2005، صفحة 9):

من الجانب التشريحي: أي التركيب الداخلي للأعضاء التناسلية وبخاصة المميزات الأولية الجنسية التي يمكن تشخيصها منذ ولادة الفرد

من الجانب الفيسيولوجي: أي ذلك الذي يخص وظائف الأعضاء التناسلية، مثل القدرة الجنسية والإنسانية أي المميزات الجنسية الثانوية.

من الجانب الأحيائي: أي الغدد الصماء التي تسمح بتنشيط الأعضاء التناسلية وتطورها منذ ظهور المميزات الجنسية الثانوية وتشغيلها حتى آخر الحياة، عبر المراحل المختلفة التي يمر بها الفرد، والتي تتمثل أهمها في الولادة والبلوغ والعجز.

كما عرف الجنس أيضا على أنه "الميزات الطبيعية والماهوية للفرد، ذكرا أو أنثى، المستمدة من خصائصه البيولوجية كالهرمونات والأعضاء التناسلية" (باركر، 2018، صفحة 167)، أي أن الجنس يعتبر سمة طبيعية يولد بها الفرد وليست سمة مكتسبة، وعليه ومن خلال

التعريفات المقدمة لكل من الجنس والجندر نلخص الفرق بين المفهومين في الجدول والشكل الآتيين:

الجدول رقم 1: يمثل الفرق بين الجنس والجندر:

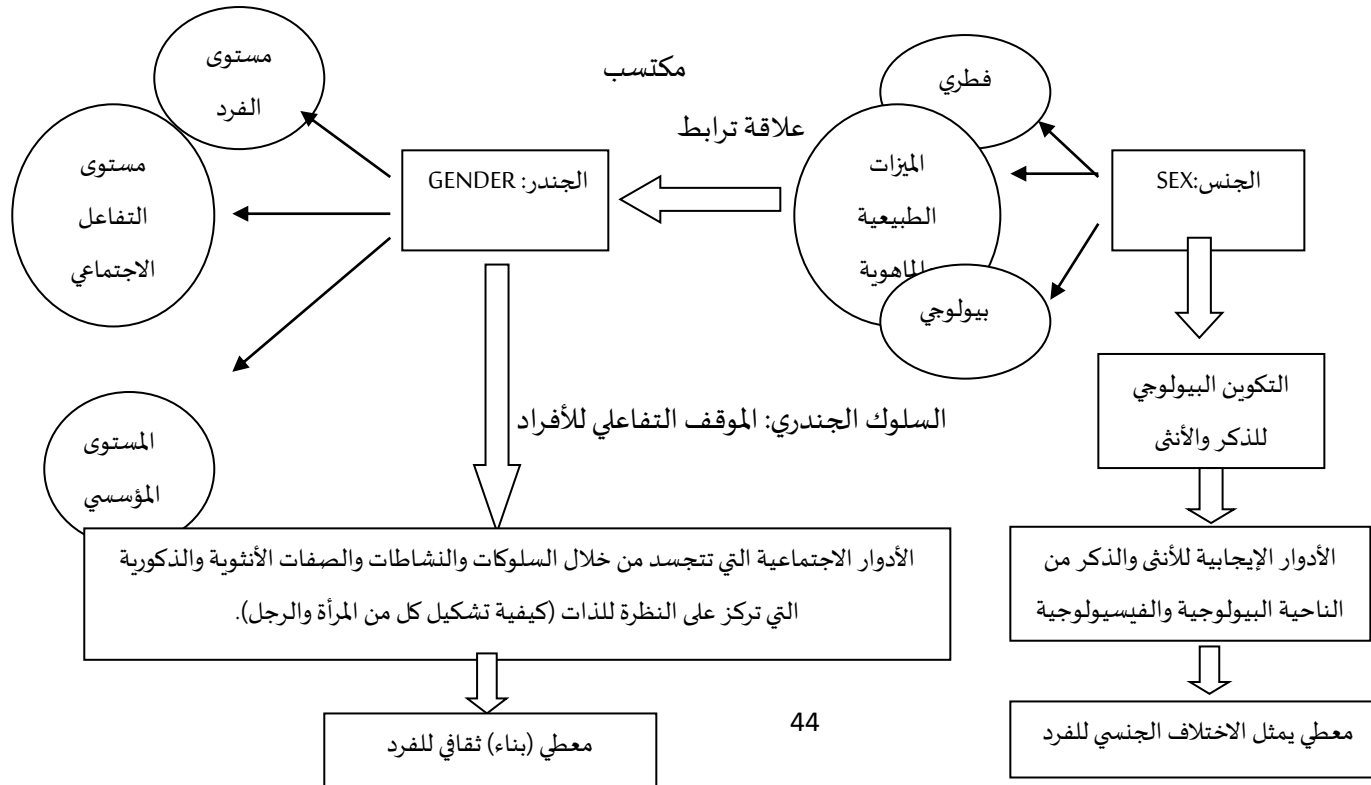
الجنس البيولوجي	الجندر
الفروقات البيولوجية بين الذكور والإناث منذ الولادة	الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الرجال والنساء
لا تتغير مع الزمن إلا في حالات نادرة	يتغير مع الزمن ويتأثر بعوامل كثيرة ويؤثر على المنظومة الاقتصادية والاجتماعية بشكل أساسي
الفروقات بين الذكور والإناث هي نفسها في جميع أنحاء العالم و في زمان	تشكل الأدوار الاجتماعية: العرق واللون والطبقة الاجتماعية والدين والثقافة والعمر والحالة الاجتماعية

المصدر: هند محمود، شيماء طنطاوي، الدليل الإرشادي، نظرة للدراسات النسوية الإصدار الأول، مارس 2016.

يُعد التمييز بين الجنس البيولوجي (Sex) والجندر (Gender) نقطة انطلاق أساسية في التحليل الاجتماعي. يُشير الجنس البيولوجي إلى الفروقات البيولوجية والعضوية الثابتة بين الذكور والإناث منذ الولادة، وهي فروقات عالمية لا تتغير مع الزمن إلا في حالات طبية

نآلرل. فف المآابل؁ فمآل الآنلر (النوع الاآآماعف) الألوار الاآآماعفة والسلكفآل والآلوقعال الآف فقوم بها الرآال والنساء فف مآآمع معفن. هآه الألوار لفسآ آابآة؁ بل آآفر وآآآور مع الزمن وآآآر بعوامل مآعآة مآل العرق؁ والطبقة الاآآماعفة؁ والآفن؁ والآآافة؁ والعمر؁ مما فآعلها مآآلفة بفن المآآمعاع. وبآلاف الآنس البفولوف؁ فآن الآنلر فؤآر بشكل أساسف على المنآومة الاآآصاآفة والاآآماعفة عفر آآآفء علاقال القوة واللامساواة.

الشكل رقم 1: فمآل الفرق بفن الآنس والآنلر:



المصدر: مسعودة مرغيت، علاقة الجندر بالحركة النسوية، مجلة رفوف، المجلد 11، العدد 1، جانفي 2023، ص 832.

على الرغم من الجهود المبذولة في الكتابات النسوية لتوضيح الفرق المفاهيمي بين الجنس البيولوجي والجندر المشكّل ثقافياً، وتأكيد البعض على أن الاختلافات البيولوجية بينهما بسيطة وغير أساسية لاستخدامها كحجة للمطالبة بالمساواة الاجتماعية، فإن هذا التمييز ذاته أصبح موضوعاً للنقد لاحقاً.

لقد ارتكز النقد على فكرة أن الخطابات والممارسات الاجتماعية والثقافية والسياسية المتعلقة بالجندر كانت متشبثة بجذور التبعية للمرأة. ونتيجة لذلك، تم كسر التمايز الجذري بين المفهومين، وتم التأكيد على مبدأ عدم إمكانية الوصول إلى حقائق بيولوجية (الجنس) تقع خارج تأثير الخطابات الثقافية. ومن ثم، أصبحت الخلاصة أن "لا وجود لجنس غير ثقافي"، بمعنى أن الطريقة التي يُفهم ويُعبر بها عن الجنس البيولوجي هي في حد ذاتها متأثرة ومُشكلة ثقافياً واجتماعياً. (مرغيت، 2023، صفحة 831).

رابعاً: التنشئة الاجتماعية وتشكيل الأدوار الجندرية:

تُشير التنشئة الاجتماعية (Socialization) إلى العملية المحورية التي يكتسب من خلالها الأفراد الخصائص والأنماط والسلوكيات المرتبطة بالنوع الاجتماعي (الجندر)، وهي عملية ضرورية تساهم في تكوين معنى الذات (الهوية) لديهم.

وتعمل التنشئة الاجتماعية على تحويل الخصائص البيولوجية الأساسية للجنس إلى سلوكيات وشخصيات متباينة تُبنى على أساس النوع الاجتماعي (إيمي-إس-وارتون، 2014، صفحة 66). فعلى الرغم من أن الجنس البيولوجي يحدد الفروقات الجسمية، إلا أن المجتمع والثقافة هما العاملان الرئيسيان اللذان يحددان السلوكيات والأدوار والصفات الواجب أن يتحلى بها كل فرد بناءً على نوعه الاجتماعي.

وبمعنى آخر، فإن الجندر ليس خاصية فطرية، بل هو نتيجة لتأثير المجتمع والتعليم المستمر الذي يبدأ منذ الطفولة، حيث يتم تلقين الأفراد التوقعات الجندرية المناسبة لهم.

تركز التنشئة الاجتماعية في تفسيرها لاختلافات النوع على تأثير المجتمع بدلاً من العوامل الوراثية أو البيولوجية. فهي تؤكد أن سمات الأفراد واستعداداتهم وميولهم تُكتسب وتتكون من خلال مواجهتهم وتفاعلهم المستمر مع المجتمع.

وتشير الدراسات إلى أن الاختلافات والتشابهات الجنسية تتشكل عبر عمليات محددة تبدأ حتى قبل الولادة (إيمي-إس-وارتون، 2014، صفحة 66)، (). فالأفراد لا يولدون بصفات جندرية محددة، بل يكتسبونها من خلال التنشئة التي تحدد ما هو مناسب أو متوقع وفقاً لنوعهم الاجتماعي.

ويبدأ المجتمع فعلياً في التعامل مع المولود بناءً على جنسه البيولوجي حتى قبل ولادته؛ إذ تقوم العائلة، على سبيل المثال، باختيار الاسم، وألوان الملابس، ونوع الألعاب بناءً على جنس الطفل، مما يعكس التوقعات الجندرية التي ستؤثر عليه لاحقاً.

وبالتالي، فإن التنشئة الاجتماعية هي الآلية الأساسية التي تصنع الفروقات الجندرية وتعمقها، مؤكدة أن الطبيعة البيولوجية وحدها لا تكفي لتفسير هذه التباينات في الأدوار والسلوكيات

تُشكل عملية التنشئة الاجتماعية اتجاهات وسلوكيات الأفراد وتحدد أدوارهم ومسؤولياتهم وفقاً للسياق المجتمعي. وتتعدد الوكالات والوسائل التي تضطلع بهذه المهمة، أبرزها: الأسرة، والمؤسسات التعليمية، ووسائل الإعلام والاتصال، وجماعة الأقران، والمؤسسات الدينية (الإدارية، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة، 2007، صفحة 138)، تُعد الأسرة هي الجماعة الأولية والأكثر تأثيراً، كونها تزود الفرد بالرصيد الأول من القيم والمفاهيم التي تُوجه سلوكه وتصرفاته.

وقد أشارت البحوث والدراسات الحديثة إلى أن أساليب التنشئة الاجتماعية التي يتبعها الوالدان مع أبنائهم إنما تعكس "الوالدية"، وهي عبارة عن مجموع مشاعرهم وتوجهاتهم في التعامل مع الأبناء (الإدارية، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة، 2007، صفحة 139)، وهذا يعني أن السلوكيات والأدوار والمسؤوليات التي يحددها الوالدان للأبناء في إطار الجندر هي في جوهرها موروثية ومكتسبة من التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الوالدان أنفسهم، مما يضمن استمرارية وتناقل التوقعات الجندرية عبر الأجيال

خامسا: تعريف الحركة النسوية:

تُعرّف النسوية (Feminism) بأنها مجموعة من التصورات الفكرية والفلسفية التي تهدف إلى فهم جذور وأسباب التفرقة بين الرجال والنساء، أو ما يُطلق عليه "الفجوة النوعية". والهدف الأساسي من هذا الفهم هو تحسين أوضاع النساء وزيادة فرصهن في كافة المجالات (هند محمود، 2016).

د الظهور الأول للمطالبة بعمل المرأة في العملية الإنتاجية ووقوفها بجانب الرجل إلى أوروبا عام 1780م. كانت هذه الدعوة منظمة ودقيقة، وبدأت تُؤتي ثمارها الملموسة مع بداية عام 1850م. بعد ذلك، زاد الزخم بشكل ملحوظ، مما أدى إلى تشكّل حركات نسوية فاعلة

ومنظمة خلال العقدين السادس والسابع من القرن العشرين. وقد أثمر هذا الكفاح النسوي عن ثلاث اتجاهات نظرية رئيسية، وهي:

الاتجاه النظري	التركيز الجوهرى	المدرسة الفكرية
أ/ التركيز على الاختلافات.	الجنسية فهم وتأكيد الفروقات الجوهرية بين الرجل والمرأة (بيولوجيًا أو نفسيًا)، والمطالبة بتقدير هذه الفروقات وتمكين المرأة انطلاقًا من خصوصيتها	النسوية الثقافية (أو "الجندرية")
ب/ التأكيد على عدم التكافؤ الجنسى	تحليل جذور اللامساواة وعدم التكافؤ بين الجنسين، والمطالبة بالمساواة القانونية والاجتماعية الكاملة مع الرجل عبر إصلاحات تشريعية.	النسوية الليبرالية
ت/ تسليط الضوء على الاضطهاد الجنسى.	تشريح آليات الهيمنة الأبوية والاضطهاد الذي تتعرض له النساء نتيجة للنظام الاجتماعى القائم	النسوية الراديكالية

	والمطالبة بتغييرات جذرية وهيكلية	
--	-------------------------------------	--

ولقد تشكلت ثلاثة اتجاهات نظرية رئيسية نتيجة للكفاح النسوي الفاعل في العقود الوسطى من القرن العشرين، وهي: الأول ركّز على فهم الاختلافات الجنسية والمطالبة بتقدير الخصوصية الأنثوية. أما الثاني فقد تمحور حول التأكيد على عدم التكافؤ الجنسي والمطالبة بالمساواة القانونية والفرص المتكافئة. بينما سلّط الاتجاه الثالث الضوء بشكل مباشر على الاضطهاد الجنسي، داعياً إلى تحليل آليات الهيمنة الأبوية بهدف تفكيك البنى الاجتماعية التي تُرسخ تبعية المرأة.

مما لا شك فيه أن الحركة النسوية، على امتدادها التاريخي وتنوع حركاتها واتجاهاتها، هدفت في النهاية إلى تغيير دور ومكانة المرأة في المجتمع. وقد بدأ هذا التغيير من خلال المطالبة بحق التصويت الانتخابي، الذي كان بمثابة البوابة لدخول المرأة إلى مجالات كانت حكراً على الرجال فقط، مثل التنظيمات السياسية، والدوائر الرسمية، والأحزاب، وسوق العمل.

إن الحركة النسوية لم تسعَ إلى فصل المرأة عن حياتها الخاصة ومسؤولياتها الأسرية (كالإنجاب والتنشئة ورعاية المنزل)، بل سعت إلى مواكبتها للتطورات الاجتماعية عبر تحويل وظيفتها المحدودة بحدود

الأسرة إلى المساهمة الفاعلة في العملية السياسية والإنتاجية، مما يضمن ارتفاع مستوى عيشها وعيش أبنائها. فالهدف الأساسي للحركة النسوية يتمثل في تحقيق المساواة بين المرأة والرجل، وأن تتمتع بكافة الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية، وأن يُسمع صوتها في المشهد العام (معن خليل العمر، 2020، ص 332، 313).

سادسا: تعريف ريادة الأعمال النسوية:

لا يختلف تعريف ريادة الأعمال النسوية في جوهره عن مفهوم ريادة الأعمال بشكل عام، وهو مفهوم ذو جذور تاريخية عميقة. بدأ استخدام هذا المصطلح لأول مرة في اللغة الفرنسية في الميدان العسكري خلال القرن السادس عشر، وكان يُقصد به آنذاك المخاطرة وتحمل الصعاب (مروة أحمد نسيم برهم، 2010، صفحة 7)، نتقل المفهوم إلى الميدان الاقتصادي في القرن الثامن عشر، عبر الاقتصادي الفرنسي ريتشارد كانتيلون في كتابه *Essai sur la Nature du Commerce en Général*. ووصف كانتيلون رائد الأعمال بأنه شخص مخاطر يشتري مادة خام بسعر معلوم ومؤكد، ويقوم بتحويلها وبيعها لاحقاً بسعر غير مؤكد (Filion، 1997، صفحة 5)، وفي القرن التاسع عشر، طور الاقتصادي جان باتيست ساي المفهوم، مشيراً إلى أن دور رائد الأعمال لا يقتصر على تحمل المخاطر فحسب، بل يمتد ليشمل إدارة العملية الإنتاجية، وتنظيم عناصر الإنتاج، والإشراف على مجمل هذه العملية بالكامل.

وعليه، يجب أن يكون قادراً على الربط، والتوجيه، والإشراف (مروة أحمد نسيم برهم، 2010، صفحة 7).

تُشير ريادة الأعمال النسوية (Female Entrepreneurship) إلى إنشاء النساء لمنظمات جديدة بهدف تحقيق الربح والتنمية المستدامة (Anbreas Rauch, Willem Hulsink، 2015، صفحة 18)، يتميز هذا النوع من الريادة بقدرة النساء على استكشاف الفرص المتاحة في السوق، وتقييمها، واستغلالها بفاعلية لإنتاج سلع وخدمات مستقبلية (Fernando Alberti, Salvatore Sciascia, Alberto Poli، 2004)، بالتالي، تُعرّف رائدات الأعمال بأنهن النساء اللواتي تُحرّكن الفرص (Opportunity-driven)، ويكنّ قادرات على تحديد وتنمية سوق جديد لمنتج أو خدمة مبتكرة (Bruyat، 1993، الصفحات 41-42). إن هذا التعريف يركز على الدور الاستباقي للمرأة كمُحرك للنمو الاقتصادي ومُكتشف للمسارات السوقية الجديدة.

سابعاً: خصائص المرأة الريادية:

تمتلك المرأة الريادية مجموعة من الخصائص الفريدة التي تميزها نظيرها الرجل في مجال ريادة الأعمال، ويمكن توضيح هذه الخصائص على النحو التالي (زايد مراد، خويلدات صالح، 2018/2017، الصفحات 4-5).

كونها عميلاً اقتصادياً: (Economic Agent)

- تُعد ريادة الأعمال نشاطاً اقتصادياً يعتمد على تشكيل خطط ومؤسسات لإنتاج وتوزيع السلع والخدمات.
- تركز المرأة الريادية على خلق مشاريع تندرج ضمن الدورة الاقتصادية في شكلها التصنيعي أو الخدمي، مما يجعلها فاعلاً أساسياً في التنمية.
- كونها مبدعة: (Creative)
- تُعتبر الريادة النسوية استجابة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية.
- تعتمد المرأة هنا على الابتكار وإدخال شيء جديد وأفضل إلى السوق، مما يجعلها عامل التغيير الذي يدفع بالنمو.
- تحمل المخاطر: (Risk-Taking)
- يُعد الخطر عاملاً أساسياً وملازماً لريادة الأعمال.
- تواجه المرأة الريادية حالة من عدم اليقين بشأن المستقبل، لكنها تسعى لتحقيق الأرباح على الرغم من إدراكها الكامل لاحتمالات الخسارة التي ترافق هذا المسار.
- كونها مُبتكرة: (Innovative)
- تتميز ريادة الأعمال بالاعتماد على أساليب جديدة وأكثر كفاءة في تنفيذ المشاريع.
- يتجلى الابتكار في أشكال متعددة، مثل: تطوير منتجات جديدة، استحداث مصادر تمويل جديدة، اكتشاف أسواق جديدة، طرق جديدة للإنتاج، أو هياكل تنظيمية جديدة.
- كونها ديناميكية: (Dynamic)

- تتسم زيادة الأعمال بكونها نشاطاً ديناميكياً يتطلب المرونة والتكيف مع البيئة المتغيرة.
- تزدهر مشاريع النساء الرياديات مع التغيرات البيئية التي تُنجم العديد من الفرص.
- تتحمل المرأة الريادية القرارات الديناميكية المختلفة، خاصة في بيئة تتسم بالتغير السريع والتنوع وقلة القواعد الثابتة لبدء المشاريع.

ثامنا: الآثار الاقتصادية والاجتماعية لريادة الأعمال النسوية:

لعب رائدة الأعمال دوراً حيوياً في تحريك ديناميكيات الاقتصاد الكلي وفي إحداث تغييرات إيجابية على مستوى البيئة والمجتمع، نظراً لارتباطها الوثيق بالاحتياجات التنموية. وتُعد أبرز هذه الآثار ما يلي:

1التأثير على التمكين والمكانة الاجتماعية :

- تمكين المرأة وترقيتها: تُعد ريادة الأعمال وسيلة فعالة تمكّن المرأة من استكشاف قدراتها وإثبات كفاءتها في مجال الأعمال، ما يفتح أمامها آفاقاً أوسع تتجاوز الأدوار التقليدية ويزيد من استقلاليتها.

2التأثير على الاقتصاد الكلي وسوق العمل :

- خلق فرص العمل وتقليل البطالة: تسهم المشاريع النسوية في توفير وظائف جديدة بشكل مباشر وغير مباشر، مما ينعكس إيجاباً على تحسين مستوى المعيشة للأفراد ويعزز الاستقرار الاقتصادي الكلي.

- دعم النمو الاقتصادي: من خلال تطوير المشاريع وزيادة الإنتاجية، تلعب رائدة الأعمال دوراً محورياً في تعزيز الناتج الوطني ودفع عجلة التنمية المستدامة.

- تعزيز المنافسة في الأسواق: تساهم في إثراء البيئة التنافسية، مما يحفز الابتكار ويؤدي إلى تحسين جودة المنتجات والخدمات المتاحة للمستهلك.

3التأثير على العدالة والتنمية الإقليمية :

- تحقيق العدالة الاجتماعية: يساهم انتشار ريادة الأعمال النسوية في مختلف المناطق في إعادة توزيع الثروة وتعزيز تكافؤ الفرص بين أفراد المجتمع، خصوصاً في المناطق الأقل نمواً.

الحد من الهجرة الريفية نحو المدن: تتيح ريادة الأعمال فرص عمل محلية في الأرياف والمناطق البعيدة، مما يقلل من الحاجة إلى الهجرة بحثاً عن وظائف في المدن الكبرى حيث تتركز المؤسسات (د-بريري محمد أمين، كريفار مراد، 2017).

تعزيز الأمن الاقتصادي واستغلال الموارد:

إلى جانب الآثار التنموية والاجتماعية، تساهم ريادة الأعمال النسوية بشكل مباشر في تعزيز استقرار الاقتصاد على المستويين الجزئي والكلّي:

- الأمن الاقتصادي للأسرة والمجتمع: تلعب ريادة الأعمال النسوية دوراً حاسماً في توفير الأمن والاستقرار المالي للأسرة من جهة، وفي

دعم النمو الاقتصادي للمجتمع من جهة أخرى، مما يقلل الاعتماد على مصدر دخل واحد ويزيد من مرونة المجتمع الاقتصادية.

- استغلال الموارد المحلية بفعالية: نظراً لاعتماد المشاريع النسوية غالباً على الأسواق والموارد المحلية، فإنها تسهم في استغلال هذه الموارد بفعالية وكفاءة، مما يدعم سلاسل القيمة المحلية ويقلل التبعية الاقتصادية الخارجية.

- تشجيع ثقافة العمل الحر: تُحفّز ريادة الأعمال النسوية النساء على خوض تجربة العمل المستقل (Freelancing)، مما يمنحهن استقلالية مالية أكبر وفرصاً أوسع في سوق العمل، وتُرسّخ بالتالي ثقافة الاعتماد على الذات والابتكار. (صورية، 2020، الصفحات 55-56).

بذلك، تشكل ريادة الأعمال النسوية أحد العوامل الأساسية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يعزز الاستقرار الاقتصادي ويدعم تمكين المرأة في مختلف المجالات.

تاسعا: دوافع توجه النساء لريادة الأعمال:

اهتم العديد من الباحثين بتحديد الدوافع التي توجه المرأة لاختيار ريادة الأعمال كمجال للشغل، ووفقاً لـ Lee الذي اعتمد على نظرية الحاجات لدراسة دوافع المرأة الريادية، فإن العمل الريادي ينبع من أربع حاجات أساسية: الحاجة إلى الإنجاز، الحاجة إلى الانتماء،

الحاجة إلى الاستقلالية، والحاجة إلى الهيمنة والسيطرة. (آسيا، 2017، صفحة 117).

في حين لخص الباحثون الدوافع التي تدعوا المرأة للتوجه للأعمال الريادية في (د-بريري محمد أمين، كريفار مراد، 2017، صفحة 91).

➤ حاجة المرأة إلى إثبات قدرتها على تحقيق نتائج إيجابية تحدث تغييرا في مجتمعا بشكل يضاهي قدرة الرجل على فعل ذلك.

➤ الرغبة في الاستقلالية المادية والمعنوية.

➤ السعي لامتلاك النفوذ والسلطة مع القدرة على صنع واتخاذ القرارات.

➤ الإصرار الدائم على تحقيق التقدم وإثبات قدرتها على الإبداع والمبادرة.

➤ الرغبة في تعزيز دورها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية من خلال المساهمة في توفير فرص عمل تسهم في تحسين الظروف المعيشية، وتجاوز مرحلة الاكتفاء بتغطية بعض المتطلبات والحاجيات عبر العمل المنزلي الغير الرسمي.

➤ السعي للوصول إلى مكانة اجتماعية مرموقة تتماشى مع تطور المرأة تعليميا ومهنيا.

عاشرا: التحديات التي تواجه النساء الرياديات:

تم تحديد مجموعة من الأسباب شكلت أبرز التحديات التي تواجه المرأة الريادية أثناء ممارستها للنشاط الريادي وهي على النحو التالي:
أ-تحديات ذاتية وتنظيمية:

وترتبط هذه التحديات بالمستوى التعليمي للمرأة، بالإضافة إلى كفاءتها، وخبراتها، ومهاراتها الإدارية من خلال:

ضعف التحليل والدراسة الفنية: يشير هذا إلى نقص الخبرة لدى المرأة الريادية في المجال الذي تختاره، مما يؤدي إلى عدم قدرتها على إجراء تحليل ودراسة فنية عميقة وواقعية للعمل الريادي. هذا الضعف في مرحلة التخطيط يمكن أن يهدد استدامة المشروع.

المناخ التنظيمي غير الملائم: ينتج هذا التحدي عن تعقيد وكثرة الإجراءات الإدارية الروتينية. كثرة الروتين تجعل عملية تأسيس وإدارة الأعمال شاقة وتستنزف الوقت والجهد، مما يؤثر سلباً على كفاءة رائدة الأعمال.

نقص المعرفة بالقوانين والتشريعات: عدم الإلمام بالقوانين والتشريعات المتعلقة بتسجيل المشاريع والحوافز والامتيازات الممنوحة (مثل الإعفاءات الضريبية والضمانات الاجتماعية)

يحرم رائدة الأعمال من الاستفادة من الدعم المتاح، ويعكس نقصاً في المعلومات القانونية المتاحة أو ضعفاً في الوعي بها.
أ-تحديات اقتصادية:

تعاني المرأة الريادية من تحديات اقتصادية نذكر منها على سبيل المثال:

عدم وجود قطاع خاص قوي قادر على استيعاب وإدماج قوى جديدة نسائية؛

تحديات في الحصول على التمويل وعلى رأس المال، بالإضافة إلى تعقيد الإجراءات المطلوبة للحصول على القروض في ظل القيود المفروضة عليها؛

تحديات تسويق المنتجات حتى في الأسواق الداخلية (المحلية)؛
تتفاقم المشكلة التسويقية بسبب المنافسة المتزايدة خاصة في ظل التفتح الاقتصادي (إنصاف، 2020، صفحة 728).
أ-البيئة الثقافية:

تعيق القيود المرتبطة بالتوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية بالإضافة إلى ضغط المجتمع التقليدي تطور نشاط المرأة، كما تشكل القوالب النمطية المجتمعية والتقليدية عبء وضغط إضافي عليها (ليلى بن عيسى، نوال ابراهيمي، 2020، صفحة 38).

حادى عاشرا: سوق العمل النسوي في الجزائر:

يُفسّر حراك المرأة الجزائرية في سوق العمل على أنه امتداد للمقاومة الثقافية الموجهة ضد البنى الاجتماعية التقليدية التي رسخت مبدأ الاختلاف في النوع الاجتماعي. وقد حققت هذه المقاومة نتائج ملموسة بمرور الزمن، حيث بدأ وضع الهيمنة الذكورية في التراجع لصالح الاعتراف بالقيم الأنثوية وقدراتها المهنية. ويُعزى هذا التحول إلى مجموعة من العوامل المتضاربة، أبرزها تعديل قانون الأسرة الذي منح المرأة حقوقاً أوسع، وتزايد خروج المرأة للعمل حتى في القطاعات التي كانت حكراً على الرجل سابقاً، بالإضافة إلى التأثير بالحركة النسوية العالمية وظاهرة العولمة التي ساهمت في تعزيز قيم المساواة والانفتاح. هذا التفاعل بين الإصلاحات القانونية والمشاركة الاقتصادية والتحولات الثقافية الدولية يؤكد أن دور المرأة في المجتمع الجزائري يتجه نحو المزيد من التمكين والاندماج.

ولابد من التأكيد على أن خروج المرأة للعمل توازن مع انتشار التعليم ودعم مجانيته وتعميمه، إلى جانب السعي الرسمي لتطوير البنى التشريعية والخطط والبرامج الاقتصادية الموجهة إلى المرأة من أجل الدفع بعجلة التنمية (التايب، 2011، صفحة 156).

الثاني عشر: السياسات الوطنية من أجل دعم ريادة الأعمال النسوية:

تشير العديد من الدراسات إلى أن مشاركة المرأة في عالم الأعمال تمثل ركيزة أساسية في الاقتصادات القوية للدول المتقدمة، إلا أن الوضع في الجزائر يختلف، حيث لا تزال معدلات ريادة الأعمال النسوية منخفضة، ويتضح ذلك في التفوق العددي الكبير للشركات التي يديرها الرجال مقارنة بتلك التي تديرها النساء. ولمواجهة هذه الفجوة وتعزيز التنمية الاقتصادية الشاملة، تبنت الجزائر آليات فعالة تهدف إلى تشجيع وحث المرأة على الانخراط في عالم الأعمال. وقد أسهمت هذه المبادرات بشكل كبير في خلق فرص عمل جديدة ووفرت للنساء الدعم والحلول اللازمة لتمكينهن من المشاركة النشطة والمنتجة في الحياة الاقتصادية الوطنية.

ومن بين الآليات التي وضعتها الدولة لتشجيع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية نجد:

1/ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ENGEM:

تم إنشاء الوكالة الوطنية للقرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22:01 / 2004 حيث تم أنشاؤه بهدف مساعدة الأفراد الذين يعانون من صعوبات في تحقيق استقلاليتهم وكذلك تنمية روح المقاولاتية والمساعدة على الإدماج الاجتماعي، وقد

ساعدت هذه الوكالة في فتح 1921000 مشروعاً في مختلف القطاعات حيث كانت نسبة النساء 62.50 % وهذه النسبة لسنة 2023. (www.engem.dz)ⁱ

النسبة	العدد	الجنس المستفيد
62,50	374.932	نساء
37.50	625.260	رجال
100	1000192	المجموع

المصدر: الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة
www.engem.dz

2/ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب [ANSEJ]:

سعت الدولة الجزائرية من خلال هذه الوكالة الى دعم النساء والشباب بصفة عامة للحصول على قروض مصرفية حيث تم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296 – 96 المؤرخ بتاريخ 08/09/1996 على إنشاء وكالة وطنية لدعم تشغيل الشباب ، وتتمثل مهمة الوكالة الأساسية في دعم رواد الأعمال الشباب وتقديم المشورة لهم لتنفيذ مشاريعهم الاستثمارية حيث حصلت المرأة الريادية على 10% من إجمالي المشاريع الممولة من طرف الوكالة منذ نشأتها إلى غاية 2019 (www.nesda.dz)ⁱⁱ

3/ الصندوق الوطني لتأمين على البطالة CNAC:

تم تأسيس الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في 06/ جويلية 1994 حيث جاء بهدف دعم وإتاحة الفرصة للنساء في ممارسة نفس النشاط الذي تزاوله خاصة المهن التي تتعلق بالحرف والخدمات والصناعة.

ومن تاريخ جانفي 2022 أسند تسيير الجهاز للوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية " ANADE " التابع الوزارة المنتدبة لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة و عليه يواصل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتحصيل القروض الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و 55 سنة و ذلك طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 22-45 مؤرخ في 16 جمادي الثانية عام 1443 الموافق 19 جانفي سنة 2022 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

ومن سنة 2004 وإلى غاية نهاية سنة 2021، أكثر من 160000 مشروع تم تمويلهم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إطار تمويل وخلق المؤسسات المصغرة التي وفرت 340500 منصب عمل عند انطلاق النشاط (www.CNAC/DZ).ⁱⁱⁱ

الخاتمة :

يؤكد التطور الملحوظ في عالم الشغل أن المرأة استطاعت أن تحدث farkاً كبيراً، حيث ساهمت في تقليص الفجوة الجندرية وتخفيف حدة الهيمنة الذكورية في سوق العمل، خاصة بعد اقتحامها مجال ريادة الأعمال بكل ما يحمله من تحديات ومخاطر، لتصبح بذلك فاعلاً أساسياً في المشهد الاقتصادي. وتجمع الدراسات على أن المرأة أثبتت كفاءة وقدرة فعالة في إنشاء وإدارة مؤسساتها الخاصة، متجاوزة العديد من العوائق التقليدية. وعلى الرغم من أن الرجال ما زالوا يمتلكون النسبة الأكبر من المشاريع، استطاعت المرأة أن تفرض وجودها وتنافس في مختلف القطاعات، مقدمة مساهمة حيوية في تحقيق التنمية الاقتصادية عبر توفير فرص العمل وتقليص معدلات البطالة، مما يجعل ريادة الأعمال النسوية عنصراً جوهرياً لدعم النمو المستدام والاستقرار الاجتماعي.

قائمة المراجع:

باللغة الأجنبية:

1. Ambreas Rauch, Willem Hulsink .(2015) .putting Entrepreneurship Education Where Intention to Act Lies : An Investigation Into the Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Bahavior .*Academy of Management Leaning, Education*.18 ، (2) 14 ،
2. Christiane Bruyat .(1993) .Création D'Entreprise : contributions Epistémologiques et Modélisation .*thèse pour le doctoratès Sciences deGestion* .42-41 ، France ، Universitépierre mendés.
3. Fernando Alberti, Salvatore Sciascia, Alberto Poli 7-4) . July .(2004 ,Entrepreneurship Education : Notes on an ongoing Debate .Italy 14 ، Annual Int_Ent Conference University of Napoli Federico 2.
4. Louis Jacques Filion .(1997) .le champ de l'entrepreneuriat : historique ,évolutio, tendances 10 . (2) ، 5.

5. Mary Haw Kesworth .(2005) .Engendering political science : An Immodest proposal .*politics and Gender* 1 ، (1) ، 143.

باللغة العربية

6. المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح" .(2005). مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي. منشورات مفتاح بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، 1 ، 9.
7. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2007). دور المرأة العربية في التنمية المستدامة. بحوث وأوراق عمل -ملتقيات عقدتها المنظمة حول دور المرأة التنوي خلال عام 2007، أعمال المؤتمرات.
8. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2007). دور المرأة العربية في التنمية المستدامة. أعمال المؤتمرات. بحوث وأوراق عمل - ملتقيات عقدتها المنظمة حول دور المرأة التنوي خلال عام 2007.
9. أميمة أبو بكر. (2016). محاضرات تعليمية في دراسات النوع "كتاب توثيقي" (الإصدار 1). مصر، مؤسسة المرأة والذاكرة.

10. إيمي-إس-وارتون. (2014). *علم اجتماع النوع*. (أحمد عبدة، هاني خميس، المحرر) المركز القومي للترجمة.
11. د-بريري محمد أمين، كريفار مراد. (2017). *نحو تبني ثقافة المرأة المقاولانية في الجزائر. مخبر الأنظمة المالية والمصرفية* ، 91. الجزائر، جامعة شلف.
12. زايد مراد، خويلدات صالح. (2018/2017). *ريادة الأعمال النسوية في ظل وتحديات بيئة الأعمال حالة ريادة الأعمال الجزائريات. مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر* ، 4-5. الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر.
13. عالية محمد تراب الخياط. (2015). *واقع بعض حقوق المرأة من خلال "الجندر" دراسة تحليلية من منظور التربية الإسلامية*. *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر* (164)، 312.
14. عائشة التايب. (2011). *النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة (الإصدار 1)*. مصر: منظمة المرأة العربية.
15. عبد الله محمد قاسم. (2012). *الجندر أو النوع الاجتماعي. وزارة الثقافة*، 51 (584)، 37.

16. قسوري إنصاف. (2020). التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر- إشارة لوكالة CNAC-ANSEJ بولاية بسكرة . دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 12 (4)، 728.
17. كريس باركر. (2018). معجم الدراسات الثقافية. (جمال بلقاسم، المحرر) القاهرة، رؤية للنشر والتوزيع.
18. كسور آسيا. (2017). المرأة المقاولات والنمط القيادي في تسيير المؤسسة- دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة بولاية تيزي وزو- الجزائر العاصمة- البليدة. رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، 117. الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر2.
19. لعذور صورية. (2020). دور المقاولات النسائية في تحقيق التنمية الريفية- دراسة حالة الصناعات التقليدية الريفية بولاية برج بوعريج1. مجلة الباحث الاقتصادي، 7 (1)، 55-56.
20. ليلى بن عيسى، نوال ابراهيمي. (2020). التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر- الواقع والتحديات. المجلة العربية للأدب والدراسات الانسانية، 4 (15)، 38.

21. مروة أحمد نسيم برهم. (2010). *الريادة وإدارة المشروعات*

الصغيرة (الإصدار 2). القاهرة، الشركة العربية المتحدة
للتسويق والتوريدات.

22. مسعودة مرغيت. (2023). *علاقة الجندر بالحركة النسوية*.
مجلة رفوف، 11 (1)، 831.

المواقع الالكترونية

23. الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة
www.engem.dz

24. المصدر الموقع الرسمي : www.nesda.dz

25. الموقع الرسمي للصندوق الوطني لتأمين على البطالة
www.CNAC/DZ