التحديات التي تواجه المرأة في المقاولات الاجتماعية
دراسة حالة: جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص بالهند

Challenges facing women in social enterprises
Case study: Self-Employed Women's Association of India

بن قري سمير
جامعة فرحات عباس سطيف1، الجزائر *
ssamirbbenkari@gmail.com

مصطفى بودرامة
جامعة فرحات عباس سطيف1، الجزائر
mboudrama@univ-setif.dz

تاريخ الاستلام: 2024/04/01؛ تاريخ القبول: 2024/05/16

مستخلص:

إن الهدف من هذه الورقة البحثية هو محاولة حصر أهم التحديات التي تواجه المقاولاتية النسوية في دولة الهند وذلك بدراسة جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص التي تقوم بتوفير العمالة للنساء؛ وتحسين نوعية حياتهم والرعاية الصحية ورعاية الأطفال.

تم التوصل إلى بعض النتائج الهامة من بينها أن المقاولة الاجتماعية النسائية في الهند تواجهها قلة الوعي بها بين عامة الناس ونقص المساعدات المالية، أضف إلى ذلك الأمية وعدم الاهتمام.

الكلمات المفتاحية: المرأة المقاولة؛ المقاولات الاجتماعية؛ جمعية النساء العاملات؛ الهند.

تصنيف JEL: I38 ؛J51 .

Abstract:

The aim of this research paper is to try to limit the most important challenges facing women's entrepreneurship in the state of India by studying the Self-Employed Women's Association, which aims to provide full employment for women; and improve their quality of life, health care and childcare.

Some important results were reached that women's social entrepreneurship in India faces lack of awareness of it among the general public and lack of financial assistance, in addition to that illiteracy and lack of interest.

Keywords: Entrepreneurial Women; Social Entrepreneurship; Working Person's Association; India.

Jel Classification Codes: I38; J51.

مقدمة:

لقد أصبح موضوع المقاولة النسوية محل اهتمام كبيرا لدى الباحثين، وكذلك الحكومات؛ حيث تعتبر أحد أهم الأقطاب التي تساهم في النمو الاقتصادي فقد ولجت المرأة الهندية مختلف

* المؤلف المراسل. بن قري سمير

الميادين الاستثمارية حتى التي كانت إلى وقت قريب حكرا على الرجال، وتسعى العديد من المنظمات والجمعيات لدعم خطوات المرأة في مجال المقاولة الاجتماعية، وقد أوضحت بيانات وزارة القوى البشرية أن أقل من 50% من النساء في المناطق الحضرية والمدن لهن مساهمات اقتصادية بينما يغلب عليها في الأرياف أن تكون ربة بيت أو تساعد زوجها في أعماله اليومية مثل الزراعة.

جاءت هذه الدراسة للإجابة على السؤال التالي : ماهي أهم التحديات التي تواجه المرأة الهندية في المقاولات الاجتماعية؟

1-مفهوم المقاولاتية:

المقاولتية نسق كجميع الأنساق تحتوي على بنية مكونة من عناصر مادية وبشرية وشبكة من التدفق المالي المعلوماتي تربط مختلف عناصره لتحقيق وحدة المؤسسة. (الادريسي، 2013)

وهي عملية إنشاء جديدة ذي قيمة توفر الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطر المرتبطة بها؛ أي أنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة التي تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم، والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات التي قد تكون جديدة وفريدة، ولكن يجب أن يضيف المقاول إليها قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية. (رمضان، 2002)

عرف Hisrih Robert المقاولاتية على أنها:" السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة، وذلك بإعطاء الوقت والجهد اللازمين، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف أنواعها: مالية، نفسية اجتماعية، وبمقابل ذلك يتم الحصول على إشباع مادي ومعنوي. (الامين و سبتي، 2019)

ويمكن تعريف المقاول بأنه: شخص يمكن تميزه من خلال الخصائص التالية: منظم للمشروع، يحب المخاطرة والرؤية الواضحة، له القدرة على التخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة، ويمكنه إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو. (عزوز و قاسم، 2019)

عرفت اللجنة الأوربية المقاول كما يلي": المقاول يمكن اعتباره ذلك الفرد الذي يأخذ ويتحمل الأخطار ويقوم بجمع الموارد بشكل فعال، ويبتكر في إنتاج خدمات ومنتجات بطرق إنتاج جديدة، ويحدد الأهداف التي يريد بلوغها، وذلك بتخصيصه الناجع للموارد. (مبارك، 2009)، ويتميز المقاول بالصفات التالية: (Boutillier & Uzunidis, 1999)

-المقاول يمتلك الشجاعة لتخطي الماضي ومواجهة ما هو غير مألوف.

-المقاولون لديهم دوافع ومحفزات ذاتية، ويؤمنون أن قدرتهم ومصيرهم يمكن أن يصنعوه من خلال جهودهم الخاصة .

-المقاولون قادرون على تنفيذ الأفكار، وليس فقط توليدها.

-المقاولون لديهم إيمان كبير بأفكارهم الخاصة على الرغم من الأفكار وحدها غير قادرة على جعلهم مقاولين.

1-2-أنواع المقاولات: تضم المقاولات الأشكال التالية: (Mayas & Zabarh, 2019)

-**المقاولات الصغيرة:** إن المقاولات الصغيرة هي الشكل الغالب في العالم؛ حيث انه لا تزال غالبية الأنشطة التجارية عبارة عن شركات صغيرة في الولايات المتحدة بنسبة 99.7% من جميع الشركات توظف حوالي 50% من جميع العاملين غير الحكوميين هدفهم إعالة أسرهم،وتفتقر مثل هذه الشركات إلى الحجم اللازم لجذب رأس المال الاستثماري ويتم تمويلها من خلال الأصدقاء أو العائلة أو قروض الأعمال الصغيرة، وتشمل الأمثلة على المقاولات التجارية الصغيرة: مصفف الشعر، ومحلات البقالة، والكهربائيين والنجارين، والسباكين، والاستشاريين...إلخ.

-**المقاولات القابلة للتطوير**: هذا النوع من المقاولات يبدأ فيه المقاولون شركتهم معتقدين أن رؤيتهم يمكن أن تغير العالم.، ويأتي تمويلهم من أصحاب رؤوس الأموال ويوظفون أفضل الموظفين، وهدفهم هو إيجاد نموذج أعمال قابل للتطوير، وبمجرد العثور عليه هناك حاجة إلى مزيد من التمويل لتنمية أعمالهم،ولا تشكل الشركات الناشئة القابلة للتطوير سوى نسبة صغيرة من جميع الأعمال التجارية بسبب رأس المال المحفوف بالمخاطر والعوائد الضخمة، ومن أمثلة المقاولات القابلة للتطوير تشمل Facebook وInstagram والتسوق عبر الإنترنت للإلكترونيات وما إلى ذلك.

-**مقاولات الشركات الكبيرة:** تقوم الشركات الكبيرة من اجل الحفاظ على الابتكار بتقديم منتجات جديدة متنوعة حول منتجاتها الأساسية من أجل تلبية احتياجات العملاء المتغيرة والتكنولوجيا المتقدمة، وفي الكثير من الأحيان تقوم بها بالشراكة مع شركات مبتكرة أو تقوم بشرائها،ومن الأمثلة على المقاولات في الشركات الكبيرة Googleو Microsoft وSamsung ..الخ.

-**المقاولات الاجتماعية:** المقاولات الاجتماعية هي المكان الذي يقوم فيه المقاول بإنشاء منتجات وخدمات لسد الاحتياجات والمشاكل الاجتماعية هدفه الوحيد هو جعل العالم مكانًا أفضل وليس جني الأرباح أو اكتساب الثروة، ويمكن أن تكون غير ربحية أو ربحية أو مختلطة،ومن الأمثلة على ذلك منظمة تدعى Safe point Trust من مارك كوسكا، والتي تعمل على إعادة تصميم الأدوات

الطبية وتقديم محاقن غير قابلة لإعادة الاستخدام، وغير مكلفة للعيادات التي تعاني من نقص التمويل في جميع أنحاء العالم.

2-مفهوم المقاولات الاجتماعية:

المقاولة الاجتماعية في جوهرها ظاهرة يصعب تحديدها ووصفها تتطلب بحكم طبيعتها مزيجًا من الأنشطة النموذجية للقطاعات الاجتماعية والعامة مع الأنشطة المرتبطة بقطاع الأعمال. وبالتالي فإن المقاولة الاجتماعية كمفهوم عادة ما تكون مرتبطة بالسياق ويتم التعبير عنها من خلال أشكال مختلفة جدًا(Nicholls & Collavo, 2018) ، وهي المجال الذي يصمم فيه المقاولون أنشطتهم بحيث ترتبط ارتباطًا مباشرًا بالهدف النهائي المتمثل في خلق قيمة اجتماعية عند القيام بذلك، وغالبًا ما يتصرفون بقصد ضئيل أو بدون نية لتحقيق ربح شخصي، ويجمع المقاول الاجتماعي بين شغف المهمة الاجتماعية وصورة عن الانضباط والابتكار والتصميم الشبيه بالعمل التجاري.(Abu-Saifan, 2012)

تظهر المقاولة الاجتماعية كنهج مبتكر للتعامل مع الاحتياجات الاجتماعية المعقدة مع تركيزها على حل المشكلات والابتكار الاجتماعي، وإن أنشطة ريادة الأعمال الاجتماعية تغطي الحدود التقليدية بين القطاع العام والخاص وغير الربحي، وتؤكد على النموذج الهجين للأنشطة الربحية وغير الهادفة للربح.(Cukier, Trenholm, Carl, & Gekas, 2011)

وفقًا لغرفة التجارة الأمريكية فان "المقاولة الاجتماعية هي العملية التي يقوم من خلالها الأفراد والشركات الناشئة والمقاولون بتطوير وتمويل الحلول التي تعالج القضايا الاجتماعية بشكل مباشر لذلك، وبالتالي فان المقاول الاجتماعي هو الشخص الذي يستكشف الفرص التجارية التي لها تأثير إيجابي على المجتمع ". (Ilahi، Mohammed، Souissi، و Juriby، 2022)

يؤدي المقاولون الاجتماعيون دور وكلاء التغيير في القطاع الاجتماعي من خلال: (Huybrecht & Alex, 2012)

- تبني مهمة الحفاظ على القيمة الاجتماعية (وليس فقط القيمة الخاصة).
- الاعتراف بالفرص الجديدة لخدمة تلك المهمة والسعي إليها بلا هوادة،
- الانخراط في عملية الابتكار والتكيف والتعلم المستمر،
- التصرف بجرأة دون التقيد بالموارد المتاحة حاليًا،
- إبداء إحساس قوي بالمساءلة أمام الفئات المستهدفة والنتائج التي تم إنشاؤها.

2-1-أهمية المقاولات الاجتماعية: تكمن أهميتها في تحقيق الآتي:(Sivathanu و Bhise، 2013)

- **تنمية العمالة :**القيمة الاقتصادية الرئيسية الأولى التي تخلقها المقاولة الاجتماعية هي القيمة الأكثر وضوحًا لأنها مشتركة مع المقاولون والشركات على حد سواء: خلق فرص العمل؛ حيث تتراوح التقديرات بين 1و7%من الأشخاص يعملون في قطاع المقاولات الاجتماعية، وهي توفر فرص العمل والتدريب على الوظائف لشرائح المجتمع التي تعاني من الحرمان من العمل (العاطلين عن العمل لفترات طويلة، والمعوقين،والمشردين، والشباب المعرضين للخطر، والنساء الذين يعانين من التمييز بين الجنسين).

- **ابتكار/السلع والخدمات الجديدة:** تقوم المؤسسات الاجتماعية بتطوير وتطبيق ابتكارات مهمة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية وتطوير سلع وخدمات جديدة، وتشمل القضايا والمشكلات المجتمعية مثل فيروس نقص المناعة البشرية، واعتلال الصحة العقلية،والأمية،وتفشي الجريمة، وتعاطي المخدرات، والتي يتم مواجهتها بشكل مهم بطرق مبتكرة.

- **الرأسمالية الاجتماعية:** بجانب رأس المال الاقتصادي، فإن أحد أهم القيم التي أوجدتها المقاولات الاجتماعية هو رأس المال الاجتماعي؛ بحيث انه يُفهم عادةً على أنه الموارد التي ترتبط بامتلاك شبكة متينة من علاقات التعارف المتبادل والاعتراف". ومن الأمثلة على ذلك النجاح للاقتصاد الألماني والياباني اللذان لهما جذور في العلاقات طويلة الأمد وأخلاقيات التعاون في كل من الابتكار الأساسي والتنمية الصناعية، ويرى البنك الدولي أيضًا أن رأس المال الاجتماعي أمر بالغ الأهمية لتخفيف حدة الفقر وتحقيق التنمية البشرية والاقتصادية المستدامة والاستثمارات في رأس المال الاجتماعي .

-**ترويج الأسهم:** تعزز المقاولة الاجتماعية مجتمعًا أكثر إنصافًا من خلال معالجة القضايا الاجتماعية، ومحاولة تحقيق تأثير مستدام ومستمر من خلال مهمتهم الاجتماعية بدلاً من تعظيم الربح؛ وكمثال على ذلك :رجل الأعمال الاجتماعي الأمريكي جيه بي شرام الذي ساعد الآلاف من طلاب المدارس الثانوية ذوي الدخل المنخفض على الالتحاق بالتعليم العالي.

2-2-عملية المقاولة الاجتماعية: تتمثل عملية المقاولة الاجتماعية فيما يلي:(Tanvi و Rishav، 2018)

-**إستراتيجية التنمية:** تكمن عملية المقاولة الاجتماعية في إستراتيجية التنمية حيث توفر أرضية متكافئة للجميع على عكس عملية تطوير الأعمال؛حيث يتم توجيهه نحو تطوير منتج جديد والحصول على المكافآت المالية. هنا يركز على الفوائد الاجتماعية.

-**الأهداف التنموية:** إن الدمج الفعال لإستراتيجية السوق والتكنولوجيا غائب في التصور الحالي لإطار عمل إستراتيجية التنمية. علما أن دعم العملاء هو ركيزة ضعيفة في جهود تطوير المقاولات

الاجتماعية الحالية فهناك نقص كامل في دمج العملاء في الواجهة الأمامية للإستراتيجية، ومن المهم معرفة المشكلة بالضبط ومدى دقة تأثيرها على الأشخاص الذين سيكونون عملائنا المحتملين.

-**التمويل:** يمكن أن يتم بطريقتين من خلال طريقة التمهيد Bootstrapping؛ وهي عملية تمويل شركة صغيرة من خلال الاكتساب المبتكر واستخدام الموارد دون جمع الأموال من مصادر تقليدية أخرى أو من البنك. أما رأس المال الاستثماري فهو طريقة أخرى للتمويل، وفي الوقت الحاضر نادرًا ما يكون أصحاب رؤوس الأموال المغامرة قادرين على تمويل الشركات الناشئة الصغيرة أو المنظمات الاجتماعية بغض النظر عن جودة المشروع بسبب معايير الاستثمار المحددة، وعدم دمجهم في عملية التنمية وارتفاع تكاليف الاجتهاد والتفاوض والمراقبة.

-**الفريق:** تجد دائما المقاولون متحمسون جدًا لأهدافهم ففي بعض الأحيان لا يكونون خبراء في مجال ما وفي أحيان أخرى العكس، ولكن الرغبة في التغيير أمر شائع جدًا لهم جميعًا.

2-3-تحديات المقاولات الاجتماعية: تنطوي المقاولات الاجتماعية على عدة حواجز متعدد الأبعاد خلال نمط حياة المنظمة في مرحلتي التأسيس والنمو، وفيما يلي ابرز التحديات التي تواجه المقاولة الاجتماعية: (ARYA، 2019)

- **قلة الوعي بين عامة الناس:** من أهم التحديات التي تواجه المقاولات الاجتماعية هو قلة الوعي بمفهومها لدى عامة الناس.

- **نقص التعليم:** يعد الافتقار إلى المعرفة الدقيقة بالمقاولات الاجتماعية تحديًا آخر، وبالتالي تنشأ صعوبة في العثور على المروج المختص وذو المهارات.

- **نقص المساعدة المالية:** إنه أحد التحديات المهمة لأنه في معظم الأحيان يتم استخدام الأموال الخاصة لإدارة الأعمال، وفي أحيان أخرى يتم الحصول على الأموال اللازمة من خلال عملية الاقتراض مما يخلق عبئًا ثقيلًا عليهم، لذا فإن نقص المساعدة المالية يعتبر عائقا أمام تنمية المقاولات الاجتماعية.

- **الخلط مع العمل الاجتماعي:** في معظم الأحيان تعتبر المقاولات الاجتماعية بمثابة عمل اجتماعي لذلك يتم التعامل مع هذا الخلط في المفاهيم على أنه تحدٍ آخر.

- **مشكلة الإبداع:** هذه القضية مرتبطة كثيرا بالمقاولات الاجتماعية وهي قلة الإبداع.

- **الافتقار إلى التخطيط:** قد يؤدي الافتقار إلى التخطيط في المقاولات الاجتماعية إلى فشل الأعمال لذلك لابد من التخطيط السليم فيما يتعلق بالعمليات من أجل حسن سير العمل في المؤسسات الاجتماعية.

-**الافتراض التجاري**: المقاولات الاجتماعية لا تركز على الجدوى التجارية لذلك فهذه هي أكبر التحديات التي تواجه المقاولات الاجتماعية.

3-المرأة والمقاولاتية:

3-1-تطور المقاولاتية النسائية:لقد تغير تطورت المقاولات النسائية بمرور الوقت، وكذلك تغيرت مكانة المرأة في المجتمع، ويتسم عدد رائدات الأعمال بمساهمتهن في المجتمع بأهمية كبيرة ويستمر في النمو، ومع ذلك فمن الضروري فهم أهمية النوع الاجتماعي في المجتمع وخاصة فهم المدخلات التي تقدمها الإناث للأنشطة المقاولاتية.

وقد حصلت النساء في جميع أنحاء العالم على حق التصويت في أوائل القرن العشرين، وكان حق التصويت الخطوة الحقيقية الأولى نحو عالم المساواة بين الجنسين، ومع ذلك لم يتم الوصول إلى المساواة الكاملة بين الجنسين ففي عام 1905حققت أول سيدة أعمال في العالم تقدمًا كبيرًا في مجال المقاولاتية كما تغيرت المواقف والافتراضات خلال السنوات التالية، وفي أوائل القرن العشرين حصلت النساء على الحقوق المدنية والسياسية من خلال منحهن إمكانية الوصول إلى التعليم(Edman & Punkari, 2020) .

وقد ظهرت الأدبيات حول المقاولات النسائية في حقبة السبعينيات؛ حيث كان الأكاديميون في ذلك الوقت مقتنعين أساسًا بأن رواد الأعمال من النساء والرجال متشابهون، وبالتالي لم تكن هناك حاجة إلى مجال منفصل للدراسة، وقد استمرت فرضية التشابه هذه حتى أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين عندما تطور المجال الفرعي للمقاولة النسائية كمجال بحثي مستقل، ومن الجدير بالملاحظة أن OCDE أطلقت في عام 1998 مؤتمرا موجها نحو السياسات حول سيدات الأعمال، ومن هنا شهدت بداية القرن الحادي والعشرين ظهور علاقة مشتركة بين الأكاديميين والسياسيين لاستكشاف ظروف وخصائص رائدات الأعمال بشكل أفضل. (BASTIDA, 2021)

3-2-تعريف المرأة المقاولة:

لا يختلف تعريف المرأة المقاولة عن التعريف العام للمقاول؛ بحيث ينظر إليهن على أنهن النساء اللواتي يتصورن فكرة مشروع تجاري ويبدأن في تنظيمه والجمع بين عوامل الإنتاج، وتشغيل المشروع، وتحمل المخاطر وإدارة عدم اليقين الاقتصادي الذي ينطوي عليه إدارة مشروع تجاري. (Buvaneshwari و Abinaya، 2019)

يمكن تعريفها على أنها المرأة أو مجموعة من النساء اللائي يبدأن وينظمن ويدرن مشروعًا تجاريًا أو مشاريع سياحية. وقد عرفت الهند المرأة المقاولة كمشروع تملكه وتسيطر عليه امرأة لديها مصلحة مالية بحد أدنى 51% من رأس المال، وتعطي ما لا يقل عن 51% من فرص العمل المتولدة في المؤسسة إلى النساء.(Modiyani, 2022)

وتتميز المقاولات النسائية بما يلي:(Carranza، Dhakal، و Love، 2018)

-**الحجم:** وجدت معظم الدراسات أن النساء يديرون أعمالًا أصغر من حيث المبيعات والأصول وعدد الموظفين، فعلى سبيل المثال وجد أن الشركات المملوكة للنساء في جميع أنحاء أمريكا اللاتينية تميل إلى أن تكون أصغر من الشركات المملوكة للذكور من حيث المبيعات وعدد الموظفين، وبالمثل وجدت دراسات أخرى أن مبيعات الشركات المملوكة للنساء في جنوب الصحراء الكبرى بأفريقيا تقل بنسبة 31% عن الشركات المملوكة للذكور.

-**نوع القطاع والصناعة**: هناك تأثير قوي خاص بالقطاع؛ مما يعني أن صاحبات الأعمال التجارية يخترن العمل في المناطق التقليدية التي تهيمن عليها النساء؛ حيث لوحظ هذا التأثير في كل من البلدان المتقدمة والنامية، ووجدت الدراسات الحديثة في الولايات المتحدة أن النساء تميل إلى العمل في قطاعات الخدمات والبيع بالتجزئة والضيافة، وأن الشركات المملوكة للنساء أكثر تمثيلاً في الخدمات ذات الترتيب الأدنى والتي تتطلب رأس مال بشري أقل ومؤهلات رسمية على عكس الخدمات المهنية، في حين أن الدراسات في البلدان النامية محدودة، وتظهر بعض الدراسات الموجودة نتائج مماثلة لتلك التي تم الحصول عليها في البلدان المتقدمة، ففي إفريقيا تميل رائدات الأعمال إلى التركز في قطاعات مثل الفنادق والأغذية والمطاعم وتجارة الجملة والتجزئة والملابس والمنسوجات والسلع الجلدية وغيرها من الخدمات مثل: الاستايلور أو صالونات الشعر. كما أنه بصفة عامة فإن القطاعات التي تختار النساء العمل فيها أقل ربحية من القطاعات التي يهيمن عليها الذكور وتميل الشركات في هذه القطاعات إلى أن تكون أصغر بطبيعة الحال سواء كانت تديرها نساء أم لا. فعلى سبيل المثال في الولايات المتحدة هناك 80% من جميع الشركات الصغيرة تعمل في قطاع الخدمات.

-**موقع المقاولة**: غالبًا ما توجد أعمال النساء في منازلهن، فوفقًا للتقرير الإحصائي لمنظمة العمل الدولية سنة 2004 هناك 80% أو أكثر من "عاملات المنازل" هن عمال صناعة يعملن في المنازل في البلدان النامية، وأحد أسباب ذلك هو الحاجة إلى المرونة في رعاية الأطفال وسهولة الجمع بين

العمل والحياة الأسرية وإدارتها، أضف إلى ذلك الموقع من الأعراف الاجتماعية المقيدة التي تمنع المرأة من السفر خارج المنزل.

-**الإنتاجية والربحية**: وجدت العديد من الدراسات أن الشركات المملوكة للنساء تظهر ربحية وإنتاجية أقل من الشركات المملوكة للذكور، وهناك اختلافات بشكل كبير بين الدراسات؛ فإحدى الدراسات وجدت أن الفجوات بين الجنسين في إنتاجية العمل تقدر بنسبة 12%، كما توصلت دراسات أخرى أن الشركات المملوكة للذكور أكثر إنتاجية بثلاث مرات من الشركات المملوكة للنساء، ويمكن تفسير بعض الاختلافات في الأداء بنوع الشركات التي تعمل بها النساء على وجه الخصوص،وغالبًا ما يفسر حجم الشركة وقطاعها جزءًا كبيرًا من الاختلافات في الأداء.

- **تباطأ النمو**: هو أحد أسباب بقاء الشركات التي تديرها النساء صغيرة، ويلاحظ تباطؤ معدلات النمو في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء؛ فعلى سبيل المثال في أمريكا اللاتينية وآسيا تمتلك النساء شركة واحدة فقط من بين كل عشر شركات تنمو لتضم 15 موظفًا على الأقل، وفي إندونيسيا مثلا يعتبر نمو التوظيف في الشركات المملوكة للنساء أقل بكثير من نمو الشركات المملوكة للذكور كما أن الأدلة في البلدان المتقدمة متشابهة بشكل ملحوظ.

ويمكن تفسير النمو البطيئ للأعمال المملوكة للنساء جزئيًا على الأقل باختيار القطاعات التي تميل النساء إلى العمل فيها بسبب محدودية إمكانات النمو في تلك القطاعات، ويمكن أن يكون التفسير المحتمل الآخر هو القيود الخارجية أو الداخلية التي تواجهها الشركات.

3-3-الصعوبات التي تواجه المرأة المقاولة:(Mauchi، Mutengezanwa، و Damiyano، 2014)

- **القيود الثقافية** :القيود الثقافية تمنع إدارة الأعمال بكفاءة من قبل النساء؛ ففي إفريقيا تتطلب القيم الثقافية أن يصبح الرجل أو الزوج هو القائد وأن المرأة التي تُظهر براعتها في تنظيم المشاريع ترغب في تولي الدور القيادي للزوج. وقد أظهرت دراسة أجريت على رائدات الأعمال في فيتنام أن النساء يواجهن معوقات إضافية بسبب التحيزات الاجتماعية والثقافية السائدة القائمة على النوع الاجتماعي على الرغم من أن المرأة قد خطت خطوات كبيرة نحو المساواة بين الجنسين في مجالات مثل التعليم ومكان العمل إلا أن وضعها كدعامة أساسية للأسرة من حيث الأبوة والأمومة وتدبير المنزل لم يتغير نسبيًا.

- **نقص رأس المال:** تزداد العوائق في الحصول على الائتمان من المؤسسات الرسمية في ضوء الوصول المحدود للنساء إلى التعليم الرسمي، وملكية الممتلكات، والحراك الاجتماعي. و قد أثبتت إحدى الدراسات أن المشكلات المالية تعتبر أكثر المشكلات شيوعًا التي تواجه رائدات الأعمال في

دولة البنغلاديش، وأن عدم كفاية التمويل احتل المرتبة الأولى كما وجدت مجموعة متنوعة من الدراسات الأخرى أن النساء كن أكثر عرضة للتوقف عن العمل ليس بسبب فشل العمل ولكن بسبب القيود المالية.

- **عدم الوصول إلى المعلومات:**يعد توفر معلومات الأعمال أمرًا مهمًا بالنسبة إلى إمكانية بدء مشروع جديد؛ فقد أشارت بعض الدراسات حول المقاولاتية في الهند إلى أن الشغف بالبحث عن المعلومات هو أحد الخصائص الرئيسية فغالبًا ما تعتمد نتيجة هذا النشاط على إمكانية الوصول إلى المعلومات إما من خلال الجهود الفردية ورأس المال البشري أو كجزء من رأس المال الاجتماعي والوصول إلى المعلومات الجديدة أمر لا غنى عنه لبدء الشركات وبقائها ونموها.

- **الشبكات:** تؤثر الشبكات الاجتماعية على احتمالية نجاح مشروع المقاولاتية، ويبدو أن العديد من المشكلات التي تواجهها النساء تتعلق بنقص تعرض المرأة نسبيًا لعالم الأعمال، وقد لوحظ أن شبكات الأعمال النسائية ضعيفة التطور كأصول اجتماعية، إلا أن الشبكات الفعالة يمكن أن توفر مزايا كبيرة لرائدات الأعمال، وتمثل الشبكات وسيلة لرواد الأعمال لتقليل المخاطر وتكاليف المعاملات وكذلك لتحسين الوصول إلى الأفكار التجارية والمعرفة ورأس المال.

- **المسؤوليات العائلية**: يعتمد نجاح الأعمال على الدعم الذي يقدمه أفراد العائلة إلى النساء في عملية الأعمال والإدارة، وتعتبر مصلحة أفراد الأسرة عاملاً محددًا في تحقيق تطلعات المرأة في مجال الأعمال التجارية، وقد أظهرت الأبحاث أن الحياة الأسرية لها تأثير كبير على تقدم المدراء التنفيذيين من النساء اللواتي لديهن أطفال صغار.

- **محدودية الوصول إلى التعليم الرسمي وبرامج التدريب**: كشفت إحدى الدراسات أن تعليم مناهج المقاولاتية ينتج أفرادًا يتمتعون بالاكتفاء الذاتي وينتج قادة أعمال ناجحين، ويعزز قدرة الخريج على تكوين الثروة، وبالتالي فان رائدات الأعمال في المناطق الريفية تعاني من نقص التدريب والخدمات الاستشارية التي من شأنها أن تسمح لهن بتطوير مهاراتهن الإدارية والفنية وحل مشاكل الإنتاج الفورية، وبالتالي تحسين الإنتاجية وزيادة الربحية.

بالإضافة إلى صعوبات أخرى:(Sharma & Bhat, 2019)

- **الشكليات القانونية والاجتماعية:**إن استيفاء الإجراء القانوني الصحيح المطلوب لتشغيل مؤسسة ما يصبح وظيفة معطلة من منظور رائدات الأعمال بسبب وجود ممارسة احتيالية في الدوائر الحكومية بالإضافة إلى التعطيل الروتيني لمختلف التصاريح، وفي هذه الحالة يصعب على النساء ورائدات الأعمال التركيز على الإدارة السلسة للمشروع.

- **غياب الثقة بالنفس**: في البلدان النامية تفتقر النساء إلى الثقة بالنفس وكذلك في قوتهن وقدراتهن؛ بحيث لا ترغب وحدة الأسرة والثقافة في الوقوف بجانب تطويرهم التنظيمي.
- **المخاطر المتعلقة بالسوق**: التنافس الشديد في السوق وقلة حركة النساء تجعلهن يعتمدن على وسيط؛ حيث تجد سيدات الأعمال صعوبة كبيرة في جذب حصة السوق وبناء منتجاتهن المقبولة جيدًا من قبل العميل، علاوة على ذلك يجدن صعوبة في التأقلم مع ظروف السوق المتغيرة وعلى هذا النحو قد لا ينجحن في الاستفادة من خدمات وسائل الإعلام والانترنت.
- **قيود التنقل**: نظرًا لنهجنا المحافظ في المجتمع يتعين على النساء مواجهة الكثير من القيود على حركتهن والتي تحصر مهنة المرأة في أربعة جدران من المطبخ.

4-المقاولات الاجتماعية في الهند:

4-1-الإطار القانوني للمقاولات الاجتماعية في الهند: على عكس العديد من البلدان الأخرى في الهند هناك خيارات محدودة من حيث الهياكل القانونية التي يمكنهم تبنيها فعادة يمكن أن تظهر المقاولات الاجتماعية من خلال الأشكال القانونية التالية:(Satar, 2016)

-**المنظمات غير الربحية**-أو الخيرية -تسجيل نفسها بموجب قانون الصناديق الائتمانية الهندي (1882)؛ القسم 25 من قانون الشركات (1956)، ومن أبرزالجمعيات؛ "تعليم للهند".

-**منظمات هادفة للربح**-يمكن اعتماد أي من الهيكل؛ ملكية فردية، شراكة، شراكة ذات مسؤولية محدودة، شركة خاصة وتعاونية. مثال على ذلك: Vaatsalya Healthcare.

- **الهياكل الهجينة**-دمج ميزات كلا الهيكلين أعلاه في وقت واحد وكمثال على ذلك؛ Head Held High Foundation؛ مؤسسة كسورية.

4-2-خصائص المقاولات الاجتماعية في الهند: إن المقاولات الاجتماعية في الهند تتميز ببعض الخصائص من أهمها:(counsil, 2016)

-**من حيث السن**: من المرجح أن يكون سن المقولون الاجتماعيون في الهند (يضم: الملاك والمديرون التنفيذيون والمديرين في الشركات) في الثلاثينيات والأربعينيات من العمر؛ فحسب الاستطلاع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 35-44 لوحظ أنهم هم الأكثر شيوعا لقيادة مشروع اجتماعي بنسبة (31%) كما أن حوالي 27% من المؤسسات الاجتماعية كان يقودها فرد يقل عمره عن 35 سنة، والقيادات النسائية أصغر بقليل من نظرائهن من الرجال وتقع أعلى نسبة من القيادات النسائية في المؤسسات الاجتماعية في الفئة العمرية من 25 إلى 34 عامًا بنسبة (35%)، مع وجود أعلى نسبة من قادة المشاريع الاجتماعية الذكور في الفئة العمرية من 35 إلى 44 عامًا (34%). ويمتلك قطاع تنمية المهارات نسبة (43%) والتعليم نسبة (31%) كأعلى نسبة من

المشاريع التي يقودها الشباب. ومن ناحية أخرى هناك قطاعات أخرى مثل السياحة (3%) والإسكان الميسور التكلفة هناك نسبة (1%) من الشركات التي يقودها الشباب ربما بسبب المتطلبات الرأسمالية العالية لهذه القطاعات والتي يسهل تلبيتها للمهنيين الأكبر سنًا، وتزيد أعمار غالبية قادة المؤسسات الاجتماعية في جميع القطاعات عن 35 عامًا.

-**من حيث الجنس**: هناك 24% من المؤسسات الاجتماعية تقودها نساء، وأداء هذه المؤسسات الاجتماعية أفضل بكثير فيما يتعلق بالنسب بين الجنسين من متوسط أداء المؤسسات الرئيسية في الهند. ووفقًا لبيانات استقصاء المؤسسات التي أجراها البنك الدولي هناك حوالي 8.9% من المؤسسات الرئيسية في الهند لديها مديرة في أعلى مستوى هرمي .

-**من حيث سنوات العمل**: تم تسجيل 57% من المؤسسات الاجتماعية في الهند بين عامي 2010 و2015، وشكلت الشركات الخاصة المحدودة النسبة الأعلى منها بنسبة (71%)، وبشكل عام يبدو أن حجم قطاع المشاريع الاجتماعية يتضاعف كل عشر سنوات.

-**من حيث الموقع**: توصلت الدراسة إلى أن 50% من المؤسسات الاجتماعية يقع مقرها الرئيسي في بنغالورو (كارناتاكا في جنوب الهند)، ومومباي (ماهاراشترا في غرب الهند)، ونيودلهي (دلهي في شمال الهند). تليها ولايات تاميل نادو وتيلانجانا في جنوب الهند، وهما أيضًا ولايتان تتمتعان ببنية تحتية لائقة وإمكانيات كبيرة للوصول إلى مصادر رأس المال والتمتع بمجموعة كبيرة من المعرفة والمهارات والمواهب، وهناك عدد أقل من المؤسسات الاجتماعية التي توجد مقارها في الولايات الفقيرة والأقل اكتظاظًا بالسكان بما في ذلك ولاية البنغال الغربية وآسام. كما توجد أعلى نسبة من المؤسسات الاجتماعية في ولاية ماهاراشترا غرب الهند بنسبة (16%) تليها كارناتاكا جنوب الهند بنسبة (15%) .

-**من حيث الامتداد الجغرافي**: هناك 32% من المؤسسات الاجتماعية في الهند تعمل إقليميا و46 % تعمل على المستوى الوطني و21% تعمل دوليا، ومن بين المؤسسات الاجتماعية العاملة على الصعيد الدولي منها النسبة الأكبر في شمال الهند (29%) وجنوب الهند (29٪)، وهناك 10 % فقط من المؤسسات الاجتماعية الدولية كانت تعمل في المناطق الشرقية أو الشمالية الشرقية، وعلى النقيض من ذلك فإن 45%من العمليات في المنطقة الشرقية و36% من العمليات في المنطقة الشمالية الشرقية هي إقليمية فقط.

5-دراسة حالة جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص بالهند:

رابطة النساء العاملات لحسابهن (SEWA) هي بالإضافة إلى كونها مقاولة اجتماعية هي تمثل كذلك نقابة للعاملات ومقرها في أحمد آباد الهند، ويبلغ عدد أعضائها أكثر من مليوني امرأة، وهي أكبر منظمة للنساء العاملات لحسابهن الخاص، فقد تأسست من قبل السيدة إيلا بهات قائدة الحقوق المدنية ومجموعة من النساء الأخريات في عام 1972، وتتمثل أهدافها في توفير العمالة الكاملة للنساء، وتحسين نوعية حياتهم والرعاية الصحية ورعاية الأطفال (Bhandari, 2020)

5-1-الهدف من تأسيس المقاولة الاجتماعية (SEWA):

تنظم المقاولة النساء الواتي لا صوت لهن من خلال الأنشطة الاقتصادية المختلفة، ونهج SEWA للتنظيم هو منطقة محددة وموجهة حسب الطلب؛ ففي البداية تم تنظيم العمال الريفيين لتوفير الحد الأدنى للأجور وفي وقت لاحق تحول التركيز إلى حماية وتعزيز سبل العيش والعمالة.

إن الهدف الرئيسي لـ SEWA هو تنظيم النساء العاملات لحسابهن الخاص من اجل التطور الاجتماعي والاقتصادي، وبالتالي هن يعملن من أجل تحقيق العمالة الكاملة لأعضائها ومساعدتهم على تحقيق الأمن في العمل، وتأمين الدخل، والأمن الغذائي، والضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى تحقيق هدف أخر مهم للغاية ألا وهو تنظيم النساء للاعتماد على الذات على المستويين الفردي والمجتمعي لتمكينهن اقتصاديًا ومن حيث قدرتهن في صنع القرار، ويتم تحقيق هذين الهدفين لـ SEWA من خلال استراتيجيات النضال والتنمية؛ بحيث تحاول الأولى إزالة القيود والقيود الناشئة بسبب الظروف الاقتصادية الاجتماعية السيئة للسكان المستهدفين، والأداة الثانية تعزز الوضع الاقتصادي للمرأة، وبالتالي تعزيز وتحقيق الضمان الاجتماعي في شكل رعاية صحية أفضل للأم والطفل، والتحصيل التعليمي وتحسين ظروف السكن، وكل هذا أدى بعد ذلك إلى تحسين النتائج الصحية انطلاقا من الإيمان المرسخ من قبل المفكرة "إيلا بهات" بقوة القول المأثور أن "الصحة هي الثروة".(Munodawafa, 2008)

5-2-الانجازات المحققة من طرف المقاولات الاجتماعية: من اجل تحقيق أهدافها الخاصة - تمكين العاملات لحسابهن الخاص العمال من خلال التوظيف الكامل والاعتماد على الذات فمن خلال دراسة أجريت في سنة 2005 تم التوصل إلى النتائج التالية: (Orly T، 2010)

- **فيما يتعلق بالعمالة الكاملة للمرأة:** أظهرت البيانات أن 50-75% من الأعضاء أبلغوا عن تحسين أمن العمل، وقد استفاد حوالي من 66-82% من زيادات في الدخل، كما تضاعف لدى

الأعضاء معدل المدخرات مثل جميع النساء غير العاملات، وتضاعف بعشرة مرات عدد أعضاء الذين لديهم تأمين صحي مقارنة بعامة السكان، وأبلغ معظم الأعضاء الذين يتركون أطفالاً في مراكز الرعاية النهارية التابعة عن تحسن في صحة أطفالهم، وشهدت نسبة 93 % من النساء الذين يتركن أطفالهم في مراكز الرعاية النهارية عن زيادة في دخلهم.

- **فيما يتعلق باعتماد أعضائها على أنفسهم**: أظهرت البيانات أن 60% من الأعضاء أبلغوا عن زيادات كبيرة في الثقة بالنفس بعد تدريبات SEWA، وشعر الأعضاء بزيادة تتراوح بين 10 و25 نقطة مئوية في سلطة اتخاذ القرار الأسري.

بالإضافة إلى ما سبق، تمكنت المقاولة النسائية من: (Munodawafa، 2008، صفحة 36)

- تشييد 5000 منزل pucca تغطي 30 % من أعضائها الذين فقدوا منازلهم في الزلزال.
- تدريب 200 امرأة و400 رجل للمساعدة في بناء المنازل.
- حصلت 57 % من الأسر المعيشية في إطار خطة إعادة توطين خزان سوخي على منازل من نوع pucca.
- كانت المعرفة بالمخاطر المحتملة المختلفة أثناء الحمل أعلى قليلاً بين أعضاء SEWA الريفيين مقارنة بالمجموعة.
- كان عدد أكبر من أعضاء المقاولة على اتصال بأحد العاملين الصحيين أو قاموا بزيارة منشأة صحية في غضون 48 ساعة بعد الولادة.
- أفاد سكان الأحياء الفقيرة الذين شاركوا في مشروع البنية التحتية للأحياء الفقيرة في أحمد آباد عن انخفاض في متوسط الإنفاق الشهري على الصحة.

3-5-التحديات:

أدركت المقاولة الاجتماعية SEWA أن العمل مع النساء العاملات لحسابهن الخاص في سياق ريفي يطرح تحديات جديدة مقارنة بالعمل في المناطق الحضرية، وكان التحدي الأولي بالطبع التغلب على الافتراض ومنه إلى الاقتناع القوي، وأن تنظيم العمال في القطاع غير الرسمي هو شيء لا يمكن القيام به، ومن ثمة التغلب على ذلك بالعزيمة بالإضافة إلى النظرة الذكية لما سيدعمه عامة الناس، الأمر الذي ساعد على تجاوز العديد من العقبات حيث نظمت النساء العاملات لحسابهن الخاص في أحمد أباد في سنواته القليلة الأولى.(Blaxall، 2004)، وكانت من بين التحديات الأخرى التي واجهتها في بدايتها الأولى هي مشكلات في بيئة السياسات ؛ حيث كان على هذه المقاولة الاجتماعية أن تكافح لمدة عامين قبل أن تتمكن في البدء من التسجيل كنقابة لأن

المسجل لم يكن مقتنعًا بأن النساء العاملات لحسابهن الخاص يحق لهن قانونًا تكوين نقابة عمالية، وبالمثل كانت السلطات المصرفية في البداية مترددة للغاية في السماح لهن بإنشاء بنك سيوا الخاص نظرا للتساؤل حول إمكانية البنك أن يكون قابلاً للاستمرار من الناحية المالية إذا كان يقرض فقط النساء العاملات لحسابهن الخاص دون ضمانات.(Blaxall، 2004)

وفي سياق ريفي طرحت تحديات جديدة مقارنة بالعمل في المناطق الحضرية، ولعل أهم التحديات من خلال دراسة مقاطعة باناسكانثا:(de luca, Sahy, Joshy, & Cortes, 2013)

- **مستويات متدنية في القدرة على القراءة والكتابة والوعي**: هناك فجوات كبيرة بين الجنسين في محوا لأمية والتعليم فخلال سنة2001 كان معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى لنساء 34.5%، كما تعرف مقاطعة باناسكانثا أيضًا ظروف تمييزية شديدة للنساء والفتيات فيما يتعلق بالصحة والتوظيف.

-**نقص فرص العمل**: عندما بدأت المقاولة عملها في هذه المنطقة الريفية،وقد كان أول مطلب للمرأة هو توفير الوظائف المستدامة لإعالة أسرها؛ حيث يعتمد 90%من سكانها على الزراعة لكسب الرزق في حين أن 52% يعيشون تحت خط الفقر.

-**الهجرة**: في هذه المنطقة يؤدي التوظيف والفقر إلى هجرة كبيرة إلى الخارج؛ ففي دراسة استقصائية أجريت في عام 2006 في قريتين أشار 86 %من المستجوبين إلى أن السبب الرئيسي للهجرة هو الافتقار إلى فرص العمل في قراهم الأصلية، كما أن 90 % منهم يفضلون العمل في القرية بدلاً من الهجرة.

-**زيادة التعرض للكوارث الطبيعية** : تعرضت هذه المنطقة لموجات الجفاف والزلزال الشديد في عام 2001 مما أدى إلى تدمير عدد من خطوط المياه، وقد أدت هذه الظروف المادية غير المستقرة إلى تفاقم المستويات المنخفضة للتنمية المستمرة في هذه المنطقة.

الخاتمة:

إن الهدف الرئيسي لرابطة النساء العاملات لحسابهن SEWAفي الهند هو تنظيم النساء العاملات لحسابهن الخاص من النهوض الاجتماعي والاقتصادي، إنهن يعملن من أجل تحقيق العمالة الكاملة لأعضائها ومساعدتها على تحقيق الأمن في العمل، وتأمين الدخل، والأمن الغذائي، والضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى تحقيق هدف أخر مهم للغاية وهو تنظيم النساء للاعتماد على الذات على المستويين الفردي والمجتمعي لتمكينهن اقتصاديًا ومن حيث قدرتهن في صنع القرار.

وقد اعتمدت هذه الجمعية على استراتيجيات النضال وإستراتيجية التنمية؛ بحيث تحاول الأولى إزالة القيود والقيود الناشئة بسبب الظروف الاقتصادية الاجتماعية السيئة للسكان

المستهدفين، وتحاول الثانية تعزز الوضع الاقتصادي للمرأة، وبالتالي تعزيز وتحقيق الضمان الاجتماعي في شكل رعاية صحية أفضل للأم والطفل، والتحصيل التعليمي وتحسين ظروف السكن، وكل هذا أدى بعد ذلك إلى تحسين النتائج الصحية.

بناء عليه يمكن تقديم التوصيات التالية:

-نشر الوعي بأهمية المقاولات الاجتماعية النسائية.

- القضاء على الأمية التي تواجه المرأة الهندية.

-ضرورة تشجيع المقاولة النسوية.

-إعداد برامج إعلامية خاصة بالمقاولة النسوية للتعريف بها وبالدور الذي تؤديه.

- ضرورة تدريب وتأهيل النساء في مجال المقاولاتية الاجتماعية.

-تقديم المساعدات من طرف الدولة لنجاح المقاولاتية الاجتماعية.

المراجع:

1. Alex Nicholls ،Tanja Collavo .(2018) .Unpacking Social Entrepreneurship:Exploring the Definitions Chaos and Its consequences in England . *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation* ، *14*(02)، 51. https://www.socialinnovationatlas.net/fileadmin/PDF/einzeln/01_SI-Landscape_Global_Trends/01_04_Concept-of-Social-Entrepreneurship_Nichills-Collavo.pdf
2. Benjamin Huybrecht ،Alex Nicholls .(2012) .*Social Entrepreneurship: Definitions,Drivers and Challenges*.Allemagne: Springer Gabler.
3. Brett R. Smith .(2010) .Different types of social entrepreneurship: the role of geography and embeddedness on the measurement and scaling of social value .*Entrepreneurship&Regional Development*.10-08 ،(06)*22* .
4. Brijesh Sivathanu ،Pravin V Bhise .(2013) .Challenges For Social Entrepreneurship .*International Journal of Application or Innovation in Engineering&Management*.04 ،
5. British counsil .(2016 ,03 03) .*The State of Social Entreprise in India* 18 . ،2023 ,02https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/bc-report-ch4-india-digital_0.pdf
6. Davison Munodawafa .(2008) .*Tackling Social and Economic Determinants of Health through Women's Empowerment*.India: World Health Organization/Regional Office forSouth- East Assia.

7. Eliana Carranza ،Chandra Dhakal و ،Inessa Love .(2018) .*FEMALE ENTREPRENEURS:HOW AND WHY ARE THEY DIFFERENT?*International Bank for Reconstruction and Development.
8. Fanny Lange Edman ،Liisa Punkari .(2020 ,05 23) .The role of female entrepreneurs in a changing society .12 .Jönköping ،International Business School ،sweden: Jönköping University.
9. Fungai Ngoma Mauchi ،Margaret Mutengezanwa ،David Damiyano . .(2014)Challenges faced by women entrepreneurs:A case study of Mashonaland Central Province .*International Journal of Development and Sustainability*.471-468 ،(03)*03* ،
10. Gandhi Tanvi ،Raina Rishav .(2018) .Social entrepreneurship: The need, relevance, facets and constraints .*Journal of Global Entrepreneurship Research*.10-9 ،(09)*08* ،
11. John Blaxall .(2004) .Indiaís Self-Employed Womenís Association (SEWA)-Empowerment through Mobilization of Poor Women on a Large Scale .*Scaling Up Poverty Reduction: A Global Learning Process and Conference* (p19) .Shanghai.
12. Loretta de luca ،Helene Sahy ،Saba Joshy ،Mayra Cortes .(2013) . *Learning from Catalysts of Rural Transformation*.Genneva: International Labour Office.
13. María BASTIDA .(2021) .*Women's entrepreneurship and self-employment, including aspects of gendered Corporate Social Responsibility*.Brussels: Policy Department for Citizens 'Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies /european parliament.
14. May Orly T .(2010) .The Path to Women's Empowerment: Understanding the Rise of the Self Employed Women's Association . *College Undergraduate Research Electronic Journal*.17 ،
15. MEGHNA C K ARYA .(2019) .SOCIAL ENTREPRENEURSHIP -- PROSPECTS AND CHALLENGES .*International Journal of Scientific&Engineering Research*.213 ،(03)*10* ،
16. Nabhan Mayas ،Hasan Zabarh .(2019 ,04 15) .*Types and importance of entrepreneurship and entrepreneurs* ،2023 ,02 11 . https://www.researchgate.net/publication/332709208_Types_and_importance_of_entrepreneurship_and_entrepreneurs_Done_by_Supervised_by
17. Narendra c Bhandari .(2020) .THE WOMEN SOCIAL ENTREPRENEURSHIP IN INDIA .*Global Journal of Entrepreneurship*.07 ،(01)*04* ،
18. R Buvaneshwari ،V Abinaya .(2019) .Women Entrepreneurship . *International Journal of Commerce*.62 ،(02)*07* ،

19. Richa Modiyani .(2022) .Women Entrepreneurship-Challenges&Opportunities .*Women entrepreneurship&Empowerment in 21st Century* ،Jalgaon.
20. Samer Abu-Saifan .(2012) .Social Entrepreneurship:Definition and Boundaries .*Technology Innovation Management Review*.22 ،
21. Saud Ilahi ،Raziuddin Mohammed ،Anis Souissi و، Mohammed H Juriby .(2022) .Social Entrepreneurship: Global Emerging Trend .*Saudi Journal of Economics and Finance*.334 ،(10)*06* ،
22. Shahid Satar .(2016) .A Policy Framework for Social Entrepreneurship in India .*IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.32 ،(09)*18.*
23. Sophie Boutillier ،Dimitri Uzunidis .(1999) .*La légende de l'entrepreneur*.Paris: Edition la découverte&Syros.
24. Vivek Sharma ،Dada Ab Rouf Bhat .(2019) .*Women and Social Entrepreneurship:An Assessmentt Study*.India : Standard Publishers India.
25. Wendy Cukier ،Susan Trenholm ،Dale Carl و، George Gekas . .(2011)Social Entrepreneurship: A Content Analysis .*Journal of Strategic Innovation and Sustainability*.101 ،(01)*07 .*

26.توفيق خذري، الطاهر بن حسين. (2013). المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة – المسارات و المحددات –.الملتقي الوطني حول واقع و افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، (صفحة 05). جامعة حمة لحضر .الوادي.

27.ريم رمضان. (2002). عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالبيئة الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 270.

28.عبد الكريم القبيعي الادريسي. (2013). الثقافة المقاوالتية من نظريات المدارس الى اليات المقاربات مقدمات في سيسولوجيا التنظيم. منشورات مقاربات المغرب العربي.

29.علون محمد الامين، و وسيلة سبتي. (2019). المقاولاتية، بين الفكرة وعوامل النجاح. مجلة النو الاقتصادي والمقاولاتية، 02(02)، 04.

30.علي عزوز، حسناء قاسم. (2019). اهمية المقاولاتية في النشاط الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مجلة تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 01(01)، 55.

31. مجدي عوض مبارك. (2009). الريادة في الاعمال. الاردن: عالم الكتب الحديث.