

الريادة النسوية في الجزائر بين الواقع و الطموح: دراسة استكشافية

زينة عرابش*، ابتسام قارة**

الإرسال: 2018/06/26

القبول: 2018/07/24

ملخص

تهدف هذه الورقة البحثية الى تسليط الضوء على أهمية المقاولات النسوية في النسيج الاقتصادي الجزائري و هذا من خلال إبراز قدرات النساء المقاولات، خلق مناصب الشغل، دوافع إنشاء المؤسسات وأهم العقبات والتحديات التي تكبح تطور أعمالهن الاقتصادية، قمنا من خلال هذا العمل بإجراء دراسة ميدانية عن طريق توزيع استبيان على 80 مقاولات في بعض ولايات الغرب الجزائري ، استرجع منها 50 استبانة قابلة للتحليل. خلصت الدراسة الميدانية الى جملة من النتائج أهمها: تتميز المرأة المقاولات ببحب الانجاز و الرغبة في تحقيق الذات الأمر الذي جعلها تنشئ مؤسساتها الخاصة، مازالت المرأة الريادية تعاني من هيمنة الرجل في كل المجالات . هناك ضغط اجتماعي نسبي يعوق ممارسة المرأة المقاولات لنشاطها الاقتصادي تحت غطاء العادات و التقاليد.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، المقاولاتية النسوية، الخصائص النفسية و الاجتماعية

تصنيف JEL: L26 ، B54

Women's Entrepreneurship in Algeria: between reality and ambition**Exploratory study****Abstract**

The purpose of this paper is to highlight the importance of women's entrepreneurship in the Algerian economic sector by showing the capacities of women entrepreneurs, creating jobs, the motives for establishing institutions and the most important obstacles and challenges that inhibit the development of their economic activities.

In this work, we conducted a field study by distributing a questionnaire to 80 companies in some western states of Algeria, from which 50 questionable samples were retrieved. The field study concluded with a number of results, the most important of which are: Women are characterized by the love of achievement and the desire to achieve self, which made them establish their own institution; the leading women still suffer from the dominance of men in all fields. There is a relative social pressure that hampers the practice of women entrepreneurs for their economic activity under the guise of customs and traditions.

Keywords: Entrepreneurship, women's entrepreneurship, psychological and social characteristics

JEL Classification : L26, B54

*أستاذة محاضرة "أ" ،المركز الجامعي احمد زيانة غليزان ، الجزائر ، z.arabeche@yahoo.fr

**أستاذة محاضرة "ب" ،المركز الجامعي احمد زيانة غليزان ، الجزائر ، lina_serine@yahoo.fr

1. مقدمة

في ضوء ما تشهده الساحة الاقتصادية العالمية من تغيرات على أكثر من صعيد، احتلت المقاولات النسوية دورا رياديا في دعم الجهود التنموية في كافة الاقتصاديات لاسيما النامية منها، والجزائر كغيرها من الدول النامية انتهجت في العشرية الأخيرة مجموعة من الإصلاحات والتحويلات تمهيدا لانتهاج سياسة جديدة تقوم على إرساء وتجسيد دعائم اقتصاد السوق، فقد خطت المرأة المقاولات بحضورها المكثف في سوق العمل خطوات مهمة، حيث كانت تنشط في مشاريع أقل ما يقال عنها مشاريع منزلية، لكنها استطاعت اليوم الولوج إلى عالم الأعمال مثلها مثل الرجل، كما قامت بتأسيس مؤسسات وأصبحت مسؤولة عليها ماليا واجتماعيا وإداريا، وبما أن إنشاء المرأة لمؤسستها الخاصة أصبح موضوعا يثير الكثير من الجدل في المجتمع سواء تعلق الأمر بإنشاء جديد، إعادة إنشاء، تطوير أو إدماج، فإن إنجاح هذه العملية المعقدة يعد مهمة صعبة لكل امرأة حاملة لمشروع.

وانطلاقا مما سبق سنحاول من خلال هذه الدراسة السعي إلى تقديم دراسة نظرية و ميدانية للإجابة على الإشكالية التالية: الى أي مدى تساهم الخصائص النفسية و الاجتماعية للمرأة الريادية في إنشاء مؤسستها الخاصة؟

➤ الفرضيات :

للإجابة على إشكالية الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

- تؤثر الخصائص الفردية للمرأة المقاولات على إنشاء المؤسسة.
- تؤثر روح المبادرة عند المرأة على إنشاء المؤسسة.
- يؤثر المحيط الاجتماعي سلبا على الممارسة الريادية للمرأة.

➤ خطة الدراسة :

للإلمام بالموضوع والوصول إلى أهداف الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على خطة تشمل

محورين أساسيين:

❖ المحور الأول : الإطار النظري للمقاولات النسوية

❖ المحور الثاني : واقع المقاولات النسوية في الجزائر (دراسة عينة في بعض ولايات الغرب الجزائري)

➤ أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال الجوانب الآتية:

إبراز أهمية ما قامت به الدولة الجزائرية من آليات وإجراءات تحفيزية لخلق وتطوير المقاولات النسوية وتفعيل دورها في التنمية الاقتصادية.

فهم و تحليل الدور الذي تؤديه المرأة المقاولات في تنمية وطنها من خلال خصائصها الشخصية و

الآليات السياسية و الاقتصادية التي سطرت لتسهيل عملية خلق المؤسسات.

تبيان واقع المقاولات النسوية في الجزائر.

➤ أهداف الدراسة :

يتمثل الهدف الرئيسي من هذا البحث في دراسة واقع النساء المقاولات في الجزائر و بالتحديد في الغرب الجزائري والتحديات التي تواجهها واستشراف آفاق تقوية دور المرأة المقاولات في التنمية الاقتصادية وإبراز مكانتها في دعم النشاط الاقتصادي و الاجتماعي من خلال:

□ إبراز الدور الذي قامت به مختلف هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إنعاش المقاولات

النسوية الجزائرية

□ تسليط الضوء على مختلف التحديات التي تواجه المقاولات النسوية في الجزائر.

□ تسليط الضوء على الدور الاقتصادي و الاجتماعي الذي تلعبه المرأة المقاولات في الجزائر من خلال

إنشائها لمؤسسات فاعلة على المستوى المحلي.

2. الإطار النظري للمقاولتية النسوية

ظهرت المقاولات النسوية نتيجة للتطورات التي يشهدها العالم حاليا، حيث نجد أن مختلف الدول تشجع دخول المرأة هذا المجال، باعتبار هذه المشاريع أحد مصادر النمو والتنمية الاقتصادية، وبناءا على ما سبق سيتم إبراز مختلف العناصر المتعلقة بالمقاولتية النسوية و ذلك بالتطرق للنقاط التالية :

1.2 مفاهيم حول المقاولات و النشاط المقاولتي:

1.1.2 مفهوم المقاولتية :

من بين مختلف الأعمال التي درست المقاولتية توجد ثلاث مدارس فكرية رئيسية ذات أهمية كبيرة في يومنا هذا، تعرف المقاولتية حسب تصورات مختلفة و وجهات نظر متعددة و المتمثلة حسب Verstraete, T et Fayolle, (2005) في A:

-إنشاء مؤسسات جديدة :

الاتجاه الأول الذي تزعمه Gartner يعتبر أن المقاولتية هي عملية إنشاء منظمات جديدة، وتشمل مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد و تنسيق الموارد المختلفة من معلومات، موارد مالية، بشرية و غيرها من اجل تجسيد الفرصة في شكل مشروع مهيكل.

-التعرف على الفرص و إستغلالها :

حسب هذا الاتجاه يعرف Shane و Venkataraman المقاولتية بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف و تمييز و إستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات و خدمات مستقبلية، حيث يفترض هذا الاتجاه أن الفرص توجد في الطبيعة كما هي و يكفي امتلاك القدرة على معرفتها حتى تتمكن من امتلاكها و تحويلها لحقيقة إقتصادية.

-الإزدواجية بين الثنائية الفرد- القيمة :

حسب هذا الاتجاه تتمحور المقاولتية حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد و القيمة و الذي تزعمه Bruyat فبالنسبة إليه يتمثل الموضوع العلمي المدروس في هذا المجال الثنائية الفرد و خلق القيمة و تعتبر هذه الأخيرة كمبدأ مقترح من طرف Morin و الذي يندرج ضمن ديناميكية للتغير و يعرف من منظورين، الأول ينطلق من الفرد و يعتبره الشرط الأساسي في خلق القيمة و بالتالي المقاول هو ذلك الشخص في صدد خلق قيمة كإنشاء مؤسسة جديدة، و الذي بدونه لم يكن لهذه القيمة أن تقدم .

أما المنظور الثاني يعتبر أن خلق قيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها هذا الفرد تؤدي الى جعل هذا الأخير مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه.

يمكن اعتبار أن هذه الاتجاهات الثلاثة متكاملة حيث لا يكفي أي اتجاه لوحده لتعريف المقاوتية و بصفة عامة تتمثل في :

مجموع النشاطات التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة من خلال اكتشاف، تميمين و إستغلال الفرص المتاحة في السوق و ذلك بتوفير الوقت، العمل، رأس المال و مختلف الموارد الأخرى الضرورية بغية تقديم قيمة معينة.

2.2. العوامل المؤثرة في المقاوتية :

حسب سعاد نائف برنوطي (2005) يتأثر المقاول بالعديد من العوامل المختلفة نذكر من بينها :

1.2.2. خصائص المقاول النفسية :

يتفق أصحاب الاتجاه النفسي على أن المقاول يتحلى بمجموعة من الصفات الخاصة به و التي تؤثر عليه بشكل كبير، من أهم هذه الخصائص نذكر :

- الحاجة لتحقيق إنجاز شخصي مع القدرة على الإبداع و المبادرة.
- الثقة في النفس و الرغبة في الإستقلالية.
- التحلي بروح المسؤولية بالإضافة الى الحماس الشديد و الإصرار على الوصول إلى الهدف.
- الإهتمام باكتشاف تحديات جديدة فعادة ما يكون المقاول ذو فضول كبير، يمتلك الشجاعة للمجازفة و البحث عن كل الفرص الممكنة.

2.2.2. دوافع المقاول الإيجابية و السلبية :

يمكن تقسيم الأسباب التي تدفع بالمقاول إنشاء مؤسسته الخاصة إلى مجموعتين :دوافع إيجابية و أخرى سلبية، فالدوافع الإيجابية بالنسبة لسعاد نائف برنوطي، (مرجع سبق ذكره) تتمثل في :

- دوافع إقتصادية : كالرغبة في تحقيق ربح مادي، إستغلال فكرة أو فرصة في السوق أو إستخدامات جديدة لمنتج موجود أو تقديم خدمات و منتجات جديدة.
- دوافع إجتماعية : كضرورة إتباع عادات و تقاليد عائلية، أو الرغبة في تحقيق مكانة إجتماعية.
- دوافع شخصية : كرغبة المقاول في العمل لحسابه الخاص، الإستقلالية، الإستفادة على الصعيد الشخصي من الخبرة المهنية المكتسبة سابقا.

أما الدوافع السلبية تشمل :

- عدم الرضا في العمل و وجود جو غير مناسب في المؤسسة السابقة.
 - عدم القدرة على تحمل وجود رئيس في العمل.
- و تجدر الإشارة الى أنه لا يجب إهمال دور الدوافع السلبية فاللجوء الى هذا المجال يمكن أن يكون كفرصة أخيرة يضع فيها المقاول كل طاقته من أجل تحقيق الأرباح.

3.2.2. تأثير المحيط على المقاول :

يعتبر المقاول نتاج الوسط الذي ينتمي إليه، حيث يمكن للعوامل الخارجية أن تشجع على ظهور الخصائص المقاوتية عنده كما تساهم في تطويرها و تميمتها و يذكر كمال زيتوني و كريم جايز (2011) العوامل التالية :

- المحيط الثقافي و الإجتماعي الذي يحفز الفرد ليصبح مقاولا.
- تأثير العائلة على تنمية القدرات المقاوتية بالتحفيز و الدفع لإنشاء مؤسسة خاصة.

- المحجرة تدفع المغتربين لإنشاء مؤسسات خاصة لأنها تساعدهم على التأقلم مع البلد الجديد.

4.2.2. الخبرة المهنية :

يعتبر عامل امتلاك خبرة في بعض المجالات مثلا : كيف تتحصل على تمويل من البنوك أو من مؤسسات إقراض أخرى، القدرة على تقديم منتجات أو خدمات مكيفة بشكل جيد مع السوق، إنشاء منشآت صناعية. تزداد أهمية امتلاك خبرة في مجال التسيير، ففي بداية المؤسسة يقتصر دور المقاول على تسيير نشاطاته الخاصة و نشاطات بعض الموظفين، لكن مع تطور حجم المؤسسة و زيادات عمالها و أنشطتها تزداد حاجته لامتلاك مهارات في مجال التسيير.

5.2.2. روح المقاولة :

حسب مجموعة من المختصين في الإتحاد الأوروبي ، يجب ألا تنحصر روح المقاولة فقط في عملية إنشاء المؤسسات، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن إستعماله في كل النشاطات المهنية، لذلك لا يجب حصر روح المقاولة في مجموعة الوسائل و التقنيات التي تسمح بالإنطلاق في نشاط تجاري لأنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة و العمل. و منه فإن روح المقاولة تتعدى عملية إنشاء المؤسسات الفردية، لتشمل تطوير الكفاءات الفردية مع تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم و إكتساب مهارات جديدة مع كسر حاجز الخوف و إكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات (كمال زيتوني و كريم جايز، مرجع سبق ذكره).

3. ماهية المقابلة النسوية :

1.3. مفهوم المرأة المقابلة و سماتها :

1.1.3. مفهوم المرأة المقابلة :

ينطبق مفهوم المرأة المقابلة على كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسؤولة عليها ماليا، إداريا، واجتماعيا، كما تساهم في تسييرها الجاري. كما يمكننا القول بأن المرأة المقابلة تشمل كل من الآتي (كواش خالد و بنقمة زهرة، 2015):

- الجنس النسوي اللاتي يمارسن مهنة الأعمال المقاولاتية.
 - كل امرأة مستقلة بذاتها تتحكم، تتخذ قرارات، وتدير مقابلة (مؤسسة) لحسابها الخاص.
 - كل امرأة أنشأت لها مقابلة بطريقة مبتكرة ومبدعة.
- بناء على ما تقدم، يمكن تعريف المرأة المقابلة على أنها كل امرأة قامت باستغلال فرصة سوقية ما أو لديها القدرة والإبداع لتحويل أفكارها إلى مشروع مهما كان حجمه، وسهرت على نجاحه وتطويره وتحملت المخاطر المتعلقة به كما تساهم في تسييره اليومي.

2.3. سمات المرأة المقابلة :

تتميز المرأة المقابلة بالنسبة لمناد، ل (2013) بسمات تميزها عن غيرها من النساء يمكن تصنيفها كما يلي:

1.2.3. السمات الإجتماعية :

- توفر بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار.
- القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة ومسؤوليتها اتجاه المقابلة.

- المرونة في التعامل مع العنصر البشري على الصعيدين الداخلي والخارجي.
- 3.2.2. السّمات الذاتية :**
- توفر روح المبادرة، أي أن تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة وتقديم الإضافات.
- الإبداع والابتكار والإهتمام بالمستقبل.
- التميز والكفاءة في مجال العمل، فمن المهم أن تمتلك المرأة المفاوضة عنصر الثقة في قدراتها و إمكانياتها وأن يكون لها إلهام في العمل الذي تنشط فيه.
- القدرة على المخاطرة لكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة مما يؤدي إلى نجاحها.
- القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها.
- 3.2.3. السّمات التنظيمية :**
- امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته.
- المهارة في التنظيم، لكي تحقق المرأة المفاوضة النجاح عليها أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهاراتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعا.
- 4.2.3. السّمات الذهنية :**
- سرعة الفهم والاستيعاب، بما أن صاحبة المفاوضة هي من تضع خططاً تنافسية لمفاوضتها باعتبارها منبع الأفكار الجديدة، هذا يتطلب منها قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من أعلى فإذا كان التميز في العمل يساعدها على التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية والفكرية تساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المفاوضة.
- 5.2.3. السّمات التعليمية:**
- مستوى تعليمي مقبول لأن الأمية تعتبر من العوائق المهمة التي تحول دون تحقيق الهدف كما تعرض المرأة إلى الاستغلال (مناد،ل، مرجع سبق ذكره).
- 3.3. العوامل المحددة للتوجه المفاوضة للنساء:** إن دخول المرأة لميدان المفاوضة لا يعتمد فقط على الحصول على الموارد المالية ووسائل الإنتاج، بل يتحدد أيضا بمجموعة من العوامل الثقافية، السياسية، الإقتصادية والاجتماعية، التي من شأنها تشجيع أو تقليص الإستعدادات المفاوضة عند المرأة، والتي نلخصها كما يلي (منيرة سلامي، 2014):
- 3.3.1. الخبرة:** إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المفاوضة، أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة، وحسب نظرية رأس المال البشري فكلما كان هذا الأخير يتكون من أفراد ذو مستوى علمي مرتفع كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل أفضل، فإكتشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية.
- 3.3.2. نموذج مفاوضة لتقليده:** حيث وجدت الدراسات، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مفاوضة في المحيط و بروز مفاوضين جدد (Shapero et Sokol) كما وجد أن جنس المفاوضة -النموذج- له تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة المفاوضة، ونفس الشيء بالنسبة للرجل ، كما أن صلة القرابة تؤثر بشكل أكبر.
- 3.3.3. غياب شبكات الأعمال النسوية: (Réseaux)** غالبا ما يكون للمرأة لشبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، وهذا ما يفسر تعذر انتمائها لبعض الشبكات الإجتماعية ، وحتى في حالة انتمائها لها، فتكون طبيعتها

مختلفة عن تلك التي ينتمي إليها الرجال، حيث عادة ما تنتمي النساء إلى شبكات تكون مكيّفة لتحقيق أهداف مرتبطة بالمهام العائلية، مما يصعب كيفية الحصول على المعلومات والوسائل الضرورية لإنشاء مؤسساتهن.

4.3.3. الموارد المالية: فكما نعلم أي شخص يريد إنشاء مؤسسة، فيجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك، وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها.

5.3.3. المحفزات الشخصية: من خلال تحسين نوعية المعيشة، إثراء حياتهن الإجتماعية بمضاعفة المقابلات والاتصالات، للانشغال بفعل شيء، لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة للانفتاح للحصول على الإستقلالية الذاتية.

6.3.3. الحوافز المهنية: فهي عموماً تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم، وغالباً ما تختار النساء مجال المقاوله كمسار مهني ثاني، وهذا بعد انتهائها وإتمامها لنشاطاتها العائلية.

7.3.3. الحوافز التجارية: وهنا تحفز خاصة المقاولات اللاتي يرغبن في إستغلال فرص عمل، أو سوق معينة.

8.3.3. العوامل الدافعة (السلبية): وهي تضم الحاجة للنقود، غياب هياكل للتكفل بالأطفال دون السن الأدنى بالنسبة للنساء، شروط عمل غير مقبولة، نشاط يحتاج لتوقيت جد مضغوط وغير مريح بالنسبة للنساء، اختلاف كبير للأجور بين النساء والرجال (عدم إمكانية الادخار) ، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقيات، وفي بعض الدول تعتبر نسبة البطالة العالية كمحفز (كمال زيتوني، كريم جايز، مرجع سبق ذكره).

9.3.3. العوامل الإيجابية: وهي التي تجذب نحو للمقاوله وتكمن في وجود إمكانيات سوقية، تحقيق قطاع معين لنسب كبيرة من الفوائد، أهداف اجتماعية، إمكانية التحكم في الوقت، دخل أكبر واستقلالية مالية، النمو الشخصي والرضا في العمل.

10.3.3. الدوافع النفسية: وهي التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، حيث يقول أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاوله، فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، أو حدوث اضطراب في محيطه، يتلقى صدمة في حياته الخاصة أو المهنية مثال ذلك: عدم الأمن الاجتماعي، الإهمال، حرمان من الحياة الإجتماعية و الإقتصادية، أزمة، إنقطاع أو عدم الرضا في العمل، انفصال عائلي، هجرة، وتشير الباحثة في هذه النقطة بأن مثل هذا الإنشقاق النفسي يولد شعور بالذنب، حالة من الخوف، وأخيراً حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح.

11.3.3. الدوافع الاجتماعية الثقافية: وهي تتولد من الدين المعتنق، العائلة، الإطار السياسي الاقتصادي، والنظام التربوي. فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي، فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي والعائلة تؤثر أيضاً على توجه الأفراد لإنشاء مؤسسة، خاصة إذا كان أحد الأبوين مقاول بالإضافة لشبكة علاقات ومعارف الفرد (أصدقاء، عائلة، معارف من الدراسة أو العمل... الخ).

12.3.3. الظروف السائدة: يتطلب العمل المقاولاتي سواد نظام اقتصاد السوق، والحرية السياسية، فلا يمكننا رؤية مؤسسات حرة دون وجود حقوق تضمن حرية التبادل، حماية الأشخاص والسلع، حرية المقاوله وحرية التعبير هما أساس المسار المقاولاتي القبلي.

13.3.3. الأساس الإقليمي: فالإقليم وبالتسهيلات التي يمكن أن يقدمها، يؤثر على المسار والعمل المقاولاتي مثال ذلك: قرب الجامعات و مصادر الكفاءات، مجتمع نشط ومتفتح للمبادرات الفردية، النمو الديمغرافي، امتلاك الشخص لموارد مالية، وجود مؤسسات رأس المال المخاطر والمنظمات المالية، الآليات المشجعة الإقليمية والمحلية، النشاطات المسبقة

والملاحقة المتولدة من طرف شبكات المؤسسات المتواجدة، الخصائص الإقليمية والبطالة المرتفعة كلها عوامل مولدة لمقاولين جدد (رقية عدماف، 2008).

3.3.14. العوامل السياسية: وهنا نتحدث عن دور و مجهودات الدولة فيما يخص الترقية النسوية، والمساواة بين الجنسين (رغم أن معظم البلدان والجزائر من بينهم، قاموا بالتوقيع على اتفاقية المساواة بين الجنسين (Beijing) بالإضافة لرصد برامج خاصة تساعد على تشجيع الأفراد والمرأة على وجه الخصوص على الدخول في مجال المقابلة.

4. الأهمية الاقتصادية و الإجتماعية للمقاولات النسوية:

إن سر الإهتمام الحالي بالمقابلة النسوية يكمن في الأهمية الاقتصادية و الإجتماعية للمؤسسات المنشأة والمطورة من طرف النساء، فمن خلال القيام بالعديد من الدراسات حول الموضوع، وفي عدة بلدان خاصة في الجزء الأنجلو- ساكسوني وجدت الدراسات السنوية المنجزة من طرف GEM أن معظم البلدان سجلت ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولاتي و النمو، وأشارت هذه الدراسات بأن دخول المرأة في المقابلة هو جد إيجابي، ويفسر بنسبة كبيرة إنحراف النمو بين مختلف البلدان.

أشارت معظم التقارير أن بعض البلدان لا تشجع النساء للولوج مجال المقابلة، وهذا تخوفا من عدم تحقيق الأهداف المقاولاتية وأهداف النمو، وهذا في الحقيقة مخالف للنتائج التي حققتها المؤسسات النسوية و قد أكدت الدراسات السابقة ذلك حيث أظهرت تأثير المقابلة النسوية على الاقتصاد الوطني لتلك البلدان (رقية عدماف، مرجع سبق ذكره).

5. الجهود المبذولة والآليات الموضوعية لترقية المقابلة النسوية في الجزائر:

الجزائر كغيرها من البلدان تفتنت لأهمية إنشاء المؤسسات وترقية النسيج المؤسساتي وتسعى جاهدة لتشجيع الاستثمار فيها، وهذا ما نلمسه من خلال السياسات المنتهجة في السنوات الأخيرة، لكن التساؤل المطروح يتمحور حول نصيب المرأة المقابلة من هذه الآليات، ومدى وجود خصوصية.

1.5. أهم الآليات الداعمة للمقابلة بالجزائر: قامت الجزائر بإرساء العديد من الآليات للإنشاء و الدعم: أولها تنصيب وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية في بادئ الأمر التي تمت إعادة هيكلتها وتحوّلت لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، بالإضافة لآليات أخرى من بينها: (منيرة سلامي و يوسف قريشي، 2014)

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): و الذي أسس في 06 جويلية 1994 و يعتبر الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض إقتصادية.

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): والتي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 وتقوم بتقديم التمويلات لحاملي المشاريع من أصحاب الشهادات.

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من خلال الأمر التشريعي رقم 01-03 في 20 أوت 2001 تمكن المستثمر من التمتع بمجموعة من المزايا الجبائية وغيرها.

- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR PME) الذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 373-02 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004 و يهدف صندوق ضمان القروض إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي

تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك.

- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : تم تأسيس المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 80/3، المؤرخ في 2003/02/25 يعمل هذا الجهاز الاستشاري الذي يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، على الاضطلاع بجملة من المهام منها ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين بما يسمح بإعداد سياسات وإستراتيجيات لتطوير القطاع، تشجيع و ترقية إنشاء الجمعيات المهنية وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية.

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): والتي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، تشكل هذه الوكالة أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال تقديم التمويل المصغر للمشاريع، خاصة النسوية، وهي تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

6. الآثار الإقتصادية والتنمية للمقاولة النسوية:

تؤدي المقاولة النسوية بالنسبة ل Boutaleb K et Boualali A (2003) دورا مهما في عملية التنمية الإقتصادية عن طريق:

□ المساهمة في تشغيل المرأة إذ تلعب المقاولة والأعمال الصغيرة دورا كبيرا في الإهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة كالعامل على الحاسب الخياطة... الخ، كما تساعد الريادة على تشجيع المرأة على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها لتسهم بذلك مساهمة فاعلة في بناء الاقتصاد الوطني.

□ المساهمة في الحد من الفقر والبطالة وهذا نتيجة لتدني تكلفة خلق فرصة العمل في المقاولات من جانب وتدني الحجم الكلي للاستثمار فيها من جانب آخر.

□ استقرار السكان وتخفيض نسب الهجرة الداخلية من الريف إلى المدن كونها تعتمد على الموارد والأسواق المحلية، فهذا يعني تركيزها في خدمة المجتمعات التي تعيش فيها مما يساعد في الحد من الهجرة الداخلية، وكذلك في رفع مستوى التنمية المحلية في المجتمعات التي تعيش فيها.

□ مصدر للأمن الاقتصادي للأسرة، والنمو الاقتصادي للمجتمع حيث أن الحصول على الدخل المناسب للمرأة يمكن الأسرة من تحقيق متطلباتها والإرتقاء بمستويات يحقق الرفاه لمعيشتها و ممتلكاتها، ويحقق هذا بدوره الأمن الاقتصادي.

□ تشجيع التشغيل الذاتي وخاصة للفئة النسوية .

□ تنمية أساليب الإنتاج وتطوير تقديم الخدمات.

□ إستغلال الموارد والمواد المتاحة في البيئة المحلية نتيجة إعتماها على الأسواق المحلية.

□ أسلوب متميز لإعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع عن طريق إتاحة الفرص للجميع.

7. الصعوبات التي تواجهها المرأة المقاولة:

إن الصعوبات التي تعاني منها المرأة المقاولة في الجزائر لا تختلف بكثير عن التي تعاني منها النساء المقاولات على المستوى الدولي وكذا بعض رجال الأعمال، غير أنها في الجزائر تأخذ طابعا خاصا، يرجع إلى مستوى التنمية و تطور القطاع الخاص و قدراته على إدماج قوى جديدة نسائية أو ذكورية.

كما أنها تعاني من نوعين من المشاكل الأولى مرتبطة بممارستها لمهنة حرة و الثانية ذات طابع سوسيو ثقافي مازال مرهون بذهنيات بالية و المعتقدات الخاطئة التي تنسب للدين تارة و للعادات والتقاليد تارة أخرى.

و في هذا الشأن تقول رئيسة جمعية Seve "طايا ياسمين" أن المرأة المقاتلة في الجزائر تقوم باستمرار بمواجهة الصعوبات و العراقيل، كونها تنتمي إلى مجتمع محافظ تربي لخضوع المرأة للرجل وهذا ما جعل المرأة ضحية لمجتمعها، و من أبرز الأساليب المستخدمة ضد هذه الأخيرة في ميدان المال و الأعمال هي إستغلال الدين بجعله يتماشى و أهوائهم، فمنهم من جعل من الدين حاجزا أمام المرأة الطموحة برغم أن الدين الإسلامي هو دين حضارة و علم و تفتح و لم يكن يوما ضد دخول المرأة عالم الأعمال و من ناحية أخرى استغلت العادات الثقافية و الإجتماعية لكبح طموح المرأة.

كما أن مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي ترسخ العادات و التقاليد التي لا تجذب ولا تتقبل ولوج المرأة الى مراكز القرار، و مهما كانت التغيرات التي طرأت على المجتمع الجزائري، فإن العلاقات بين الرجل و المرأة مازال يطبعها النموذج التقليدي للنوع الإجتماعي، و يرتكز هذا الأخير على أهمية العائلة كوحدة إجتماعية رئيسية عوض الفرد.

هذه العوائق الإجتماعية تقابلها عوائق إقتصادية لا تقل أهمية عنها، وألها تواضع خبرتها في مجال المعاملات المالية و ما يتطلبه من ضرورة الإلمام بمختلف الخدمات المالية و أنظمة التعامل من خلال البنوك، كما تعاني صعوبة الحصول على التمويل الذي يحول دون اقتحامها و بقوة لهذا المجال، كما أنه يعوق التي لها نشاط تريد تطويره و توسيعه فيفضل مقصورا على المجالات الصغيرة و المتوسطة ذات رأس المال البسيط لأن الحصول على تمويل مهم يخضع إلى ضمانات تعجيزية خصوصا عندما يتعلق بسيدة لا يوجد وراءها أب أو زوج له اسم تجاري معروف في التعاملات البنكية، و في هذه الحالة ينحصر مصدر التمويل في القروض الصغيرة و العائلات لذلك فإن معظم أنشطة النساء في الجزائر تتركز حول التجارة و الصناعة التقليدية.

إضافة إلى ذلك معاناتها من عدم حصولها على فرص تدريبية مساوية للرجل مع عدم تمتعها بالمزايا التي يتمتع بها الرجل مثل سهولة التنقل و الجهل بإمكانات المنافسين و عدم معرفة الأسعار المنافسة بالسوق و قلة الدورات التدريبية التي تهدف إلى نشر الفكر المقاوالاتي عند النساء (شلوف فريدة، مرجع سبق ذكره).

ويبقى إبعاد المرأة عن مراكز القرار، إحدى العوائق الأساسية التي تجعل من المرأة المقاتلة عنصرا ينفذ أكثر مما يقرر.

8. دراسة ميدانية للريادة النسوية في الغرب الجزائري (غليزان ، وهران ، مستغانم)

سنتناول في هذا المحور الجانب المنهجي من خلال عرض و تحليل الأسلوب المعتمد عليه في جمع البيانات و معالجتها، وكما هو معروف فإن قيمة الدراسة تكمن فيما يتوصل إليه من نتائج ذات قيمة علمية، وذلك لن يتحقق إلا من خلال إعتداد أنسب الطرق و الأدوات المنهجية في جمع البيانات، لهذا قمنا بجمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية و الاستبيان لأنهما من أحد الطرق التي تهدف إلى الحصول على السير الذاتية لعينات البحث و تحليل الواقع الإجتماعي الذي نحاول معرفته و فهمه انطلاقا من تساؤلات الدراسة.

1.8. خصائص عينة الدراسة: إستهدفت الدراسة مجموعة من المقاولات في الغرب الجزائري (غليزان، مستغانم، وهران) على أنهن يمثلن فئة النساء الناجحات في ريادة الأعمال، تتكون عينة الدراسة النهائية (العدد المسترجع 73 استبيان تم إلغاء منهم 23 نظرا لعدم الإجابة على الكثير من الأسئلة) من 50 مقالة.

الإستبيان الذي تم توزيعه لغرض الدراسة إحتوى على محورين المحور الأول خاص بالمعلومات الديموغرافية ،أما المحور الثاني خاص بالعوامل المؤدية لإنشاء مؤسسة خاصة،المساهمة في توفير مناصب شغل،آليات الدعم التي استندن إليها من أجل تمويل مشاريعهن،تأثير المحيط العائلي،العوائق ودور التكوين في إنشاء المؤسسة الخاصة.

2.8. نتائج البحث الأولية لعينة الدراسة :

1.2.8 المعلومات الديموغرافية لعينة الدراسة

جدول رقم 01: الحالة المدنية للمرأة المقابلة

النسبة المئوية (%)	مقابلة متزوجة	مقابلة عازبة	مقابلة مطلقة	أرملة
	34%	50%	11%	05%
				100%

المصدر: مخرجات Spss 19

كانت خصائص العينة كما يلي: جميع المقاولات من جنسية جزائرية، معدل السن يساوي 35 سنة، الحالة العائلية 34% متزوجات، 50% عازبات و 11% مطلقات و 05% أرملة. نستنتج من خلال هذه النتائج أن النساء المقاولات العازبات هن الأكثر إقبالا على إنشاء المشاريع باعتبار أنهن بدون التزامات عائلية (زوج، أطفال، ...) هذا ما يدفعن لإيجاد وقت أكبر للتفرغ لمؤسساتهن الخاصة.

أ- بالنسبة لعمل الأبوبين : 60% من المقاولات والدهن موظف، 27% يعمل لحسابه الخاص و 13% بدون مهنة، أما بالنسبة لعمل الأم فوجدنا 4.06% من المقاولات والدهن موظفات، 1.02% يعملن لحسابهن الخاص و 94.92% بدون مهنة (ماكثة في البيت).

جدول رقم 02 : مكان إقامة المرأة المقابلة

النسبة المئوية (%)	المدينة	الريف
	80%	20%
		100%

المصدر: مخرجات Spss 19

من خلال الجدول المبين أعلاه (رقم 02) يتبين لنا أن المرأة المقابلة تنشط أكثر في المدينة بنسبة 80% مقارنة بالإقامة في الريف و هذا يرجع الى سهولة الإنشاء و التطور في الأعمال بالإضافة الى الجانب التسويقي و الثقافي أي هناك تقبل أكثر للمرأة العاملة في المدينة مقارنة بالريف .

جدول رقم 03 : مستوى المرأة المقابلة

النسبة المئوية (%)	اقل من المستوى الثانوي	مستوى ثانوي	مستوى ليسانس	شهادات عليا (ماجستير و دكتوراه)
	33%	30%	35.22%	1.78%
				100%

المصدر: مخرجات Spss 19

نسبة المقاولات اللواتي لديهن مستوى ثانوي يقدر ب 30%، 33% أقل من مستوى الثانوي أما نسبة 35.22% فمقاولات أنهن مشوارهن الجامعي (ليسانس) أما 1.78% من المقاولات لديهن شهادات عليا (ماجستير و دكتوراه). ما يمكن ملاحظته هو أن المرأة المقابلة ليس بالضرورة أن تكون ذات شهادات عليا فعينة الدراسة أثبتت أن نسبة اللواتي لديهن مستوى اقل من الثانوي يعتبر مهم بالنسبة لباقي المستويات ، أي أن هناك وعي اقتصادي و ثقافي بضرورة التوجه الى الممارسة المؤسساتية.

جدول رقم 03 : المساهمة في توفير مناصب الشغل

	250-50 عامل	49-10 عامل	اقل من 10 عمال	
النسبة المئوية (%)	20.4	41.3	38.3	%100

المصدر: مخرجات Spss 19

عدد العمال الذين تم توظيفهم في المؤسسة يقدر من 10 الى 49 بالنسبة 41.3 % من المقاولات وأقل من 10 عمال بالنسبة 38.3 % من المقاولات و 20.4 % عدد العمال يقدر من 50 الى 250 عامل.

جدول رقم 04: توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة النشاط:

قطاع الصيد البحري	قطاع الأعمال التجارية	قطاع الصناعة	قطاع النقل	قطاع الخدمات	قطاع البناء و الأشغال العمومية	النسبة المئوية (%)
%2.15	%3	%42	%20.85	%12	%20	

المصدر: مخرجات Spss 19

20 % من المقاولات ينشطن في قطاع البناء والأشغال العمومية، و12% في قطاع الخدمات، و 20.85 % في قطاع النقل و 42 % في قطاع الصناعة و 3% في الأعمال التجارية و 2.15 % في قطاع الصيد البحري.

ب-الخبرة المهنية للنساء المقاولات: 80% من المقاولات أنشئن مؤسساتهم من الصفر -creation exnihilo تعتبر هذه النسبة منطقية لأنه لا يمكن إحياء نشاط عائلي سابق أي لا يمكن توريث المرأة مسؤولية إدارة المؤسسة، غالبا ما تمنح هذه المسؤولية للرجل أكثر منه المرأة، وذلك اقتناعا من بعض العائلات بعدم قدرة المرأة على القيام بالنشاط و السهر على نجاحه (راجع الى منطق فكري و عوامل إجتماعية و ثقافية في المجتمع الجزائري) تنقسم النسب المتبقية بين إعادة إحياء نشاط عائلي بنسبة 18% و 2% إعادة إحياء لنشاط غير عائلي.

جدول رقم 05: عمل المقاولات قبل انشاء المؤسسة

تجربة سابقة في إنشاء المؤسسة	مكاثات في البيت	طالبات في الجامعة	البحث عن عمل	القطاع الخاص	القطاع العام	النسبة المئوية (%)
%26	%8	%8	%10	%21	%27	

المصدر: مخرجات Spss 19

من خلال عينة الدراسة يظهر لنا أن 27% من العينة الدراسة أفصحت عن شغلها في القطاع العام بحيث بالنسبة لمن هذا القطاع يخضع في بعض الأحيان لشروط تكون حجر عثر أمام بعض العاملات أثناء المسار المهني، الأجر، ساعات العمل، العطل و خاصة و أن المناصب العليا تشهد تضيق أكثر على المرأة من أجل بلوغها و هذه الظاهرة تسمى "السقف الزجاجي"، الأمر الذي يؤدي ببعض النساء للبحث عن إمكانيات أخرى خارجا من أجل إثبات ذواتهن و تحقيق إنجازاتهن، والذي يتجسد في بعض الحالات من خلال إنشاء مؤسسات مستقلة سواء بالموازاة مع عملها

الحالي نظرا للمخاطر التي يعرفها السوق و تقلباته مما يدعو البعض للحفاظ على وظائفهن من أجل تثبيت مستوى معين من الدخل و أخريات يعملن لحسابهن الشخصي و ترك العمل الوظيفي .
نسبة المقاولات اللواتي كن يعملن في القطاع الخاص يقدر ب 21 %، اللواتي كن تبحثن عن عمل يقدر ب 10 %، الطالبات 8 %، 8 % كن ماكثات بالبيت، أما الباقي فلهن تجربة سابقة في خلق المؤسسات.

جدول رقم : 06 دوافع المقاولات لإنشاء مؤسساتهن

الدوافع	النسبة	تصريحات المقاولات ¹
1- الخروج من البطالة و البحث عن العيش الكريم عبر الحصول على دخل مادي كاف.	35.5%	عبرت إحداهن (م.س) بقولها: "البطالة و الرغبة في تحقيق كسب مادي عاملان مهمان دفعاني لإنشاء مؤسستي الخاصة " وأضافت قولها " لدي 4 إخوة و أبي يأخذ تقاعده الشهري الذي يكاد يكفي لسد حاجياتنا الكثيرة، لهذا الكسب المادي عن طريق إنشاء مشروع خاص بي أول ما فكرت به للخروج من هذه الضائقة." أما مقاوله (ل.ر) في أعمال البناء و الأشغال العمومية تقول: "لحصلت على شهادة تقني سامي في الإعلام ألي لكن وجدت نفسي بدون عمل لمدة سنتين فقررت الدخول في عالم المشاريع للخروج من البطالة". مقاوله أخرى (ر.ر) في عالم الصناعات التقليدية تقول: " لقد مرت علي 4 سنوات في البيت بدون عمل رغم أنني متحصلة على شهادة الليسانس في التسويق الأمر الذي جعلني أفكر في أمر طالما أتقنته هو صناعة الحلبي".
2- الرغبة في الإستقلالية	21%	تعبر إحداهن (ز.ا) : " أردت أن أستقل بعلمي وأن لا أكون عبء على أي أحد، لهذا اخترت أن أبدأ في إنشاء مؤسستي " و تقول أخرى(س.ا) : " عندما تطلقت و عدت الى بيت أهلي بطفلين أصبحت عائلتي غير قادرة على التكفل بي و بأبنائي، و تضاعفت مشاكلي مع أسرتي لهذا فكرت في الإستقلالية بعيدة عن التبعية التي كنت أعيشها واليوم أملك منزلا و إمكانياتي المادية جيدة"

¹ تصريحات النساء المقاولات سجلت أثناء إجراء المقابلة بدون تغيير أو إحداث تغييرات في المعنى

و تقول مقابلة (ك.ح): "لماذا الرجل دائما هو المسيطر في الأعمال، حتى النساء يمكنهن فعل المستحيل، لا أريد أن أكون تابعة لأي أحد، أريد أن أكون مستقلة في عملي"		
تقول إحداهن (ا.و): " بإنشاء مؤسستي يمكن أن أقول أنني أنجزت مشروع لي، خاص بي، إنجاز أنا حققتة و ليس أحد غيري"	18.4%	3- إنجاز شخصي
تجيب إحداهن (س.ي): " المكوث في البيت، العمل في الإدارة أو الزواج كلها أمور بديهية يمر بها أي إنسان لذلك اخترت أن أنشأ مؤسستي لممارسة شيء جديد، يخلق ثروة يوظف عمال، يفتح آفاق مستقبلية لي و لعملي، أما أن أذهب كل يوم لعمل إداري روتيني ليس فيه لا إبداع، لا جو ملائم أمر لطالما نفرت منه"	14.87%	4- ممارسة أعمال جديدة بعيدة عن الأعمال الكلاسيكية
//////////	10%	5- تجسيد لفكرة سابقة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على المقابلة التي أجريت مع المقاولات

ج- تأثير المحيط العائلي : مجموعة من المقاولات (60%) أجابت أن العائلة لا تعتبر كعائق أمامهن لإنشاء مؤسسة، لكن آراء العائلة جد مهمة مما يؤثر في اتخاذ القرار، وهذه النتيجة تؤكد حتى ولو كانت المرأة راغبة في إنشاء مشروع معين إلا أنه لا يمكنها دون موافقة العائلة .

30% من المقاولات وجدن صعوبة كبيرة خلال البدء في إنشاء مؤسساتهن من طرف العائلة خاصة المطلقات و الأرامل باعتبارهن نساء عليهن الكثير من الضغط من طرف المجتمع العائلي و الكلي.

□ تقول إحداهن و هي مطلقة (ل.ب): " لم أتلق أي تشجيع أو دعم من طرف عائلتي في الأول، دخلت معهم في صراعات لكن إرادتي و إصراري على تحقيق مشروعي كانوا أقوى من كل شيء و الآن بعد أن أصبح لدي مؤسستي الخاصة، إخوتي أول المعارضين لي في الأول أصبحوا يعملون معي يدا بيد " .

22.14% من المقاولات أبدين ارتياحهن حول هذا السؤال باعتبار أن العائلة كانت أول المحفزين لمن لإنشاء مشاريعهن الخاصة بعيدا عن التبعية للزوج أو الدولة أو حتى لأب الأسرة و أغلب اللواتي سئلن حول تأثير المحيط العائلي تنتمين إلى أسر متعلمة، مثقفة و منفتحة على العمل و خروج المرأة إلى العمل الحر.

باقي المقاولات أرجعن إنشائهن للمؤسسات إلى تأثير الأصدقاء، مقاولات ناجحات، و تأثير التكوين الأكاديمي في الجامعة حول المقاولة، القيادة، اتخاذ القرار.

جدول رقم 07: مصادر التمويل

تمويل ذاتي و مدخرات شخصية	مساعدة الأهل	ميراث عائلي	مصادر خارجية (Ansej ,Cnac)	النسبة المئوية (%)
62.24%	20%	01.02%	16.74%	

المصدر: مخرجات Spss 19

سجلنا خلال لقائنا مع المقاولات أن تمويل المشاريع الصغيرة و المتوسطة لا ترقى لحجم تطلعاتهن، وأكدن على صعوبة ولوج هذه المقاولات للتمويلات التي تعد أحد الحواجز التي تحول و تطور هذه المقاولات.

الحصول على التمويل أمر لا بد منه للبدء، نمو و تطوير المشاريع الصغيرة و لزيادة حجمها و إنتاجيتها، لاحظنا من خلال العينة أن أكثر من نصف العينة 62.24% أشرن إلى التمويل الذاتي أو المدخرات الشخصية كمصدرهن لتمويل المشروع، بينما 20% اعتمدن على مساعدة من الأهل، 01.02% اعتمدن على ميراث عائلي، كما أشارت 16.74% صاحبت المشاريع على لجوءها إلى مصادر خارجية لتمويل مشاريعهن وكان هذا المصدر الخارجي الإستفادة من قرض. بالنسبة لبقية المقاولات صرحن أنهن واجهن صعوبات كثيرة على مستوى ضبط ملف التمويل (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة) ، المماثلة، كثرة الأوراق، طول مدة استلام الأموال، البيروقراطية كلها أمور صرحت المقاولات أنهن عانين منها عند التقرب لوكالات الدعم.

أغلب نساء العينة لم يستفدن من الآليات الحكومية لعدة أسباب منها:

- ❖ القدرة على بدأ المشاريع بأموالهم الخاصة ولا ضرورة للآليات الدعم الحكومية.
- ❖ التبعية الدائمة للبنوك و عدم الإستقلالية .
- ❖ عدم العلم أن هناك أجهزة حكومية تقدم أموال للمشاريع الصغيرة .
- ❖ رفض الملف من طرف الوكالة.

و -المؤسسات النسوية حسب الشكل القانوني: أغلب المؤسسات تصنف من الناحية القانونية بأنها مؤسسات فردية (80%)، بعدها نجد 15% مؤسسات ذات مسؤولية محدودة Sarl، ثم الشركة ذات الشخص الوحيد Eurl ب2.26% الأخرى تتوزع بين شركة ذات الأسهم و شركة توصية بالأسهم.

جدول رقم 08: العقبات التي واجهتها المقاولات خلال البداية في المشروع و حاليا

نقص التمويل	المعاملات المالية و التسويقية	ثقافة المجتمع	غياب شبكات الأعمال و الوضع الاجتماعي	%
82.20%	5.25%	8.55%	4%	

المصدر: مخرجات Spss 19

خلال اللقاء مع المقاولات حاولنا تحديد العقبات و المشاكل التي وجهنها خلال البداية في المشروع فكانت 82.20% من إجابتهن حول نقص مصادر التمويل، أعربت المقاولات عند بدأهن بالمشروع أنهن يملكن السيولة لكن عند التوسع لا تجدن السيولة الكافية للتمويل، لهذا فالمشاريع التي بدأت بأموال الخاصة القليلة كانت المشاريع أقل جاذبية و في حال إستغلال فرض تتطلب أموال أكبر، يؤدي ذلك إلى إيجاد تمويل خارجي، والذي نعرف صعوبته في ظل غياب الضمانات المفروضة من البنوك .

أما الباقي فانقسمت الإجابات بين نقص خبرتها في المعاملات المالية و التسويقية 5.25% و ثقافة المجتمع 8.55% و غياب شبكات الأعمال الملائمة والوضع الاجتماعي بـ 4%. المرأة الجزائرية في بعض المناطق الريفية لا تلقى تشجيعا للممارسة الأعمال المقاولتية التي تتطلب الكثير من التنقل و اللقاءات مع الرجال و هذا ما جعل المرأة ضحية مجتمعها كونها تنتمي الى مجتمع محافظ، بعضهن ذهبت إلى القول أن البعض يذهب إلى إستغلال الدين و الشريعة الإسلامية ليتماشى و قراراتهم (أب الأسرة ، الأخ، العم.... الخ) لجعل المرأة دائما مضطهدة و تابعة .

إن الخبرة عنصر مهم في العمل المقاولاتي فقد كانت إجابات العينة سلبية في هذا المجال أي أنهم لا يملكون الخبرة الكافية لتسيير الأمور المالية، المحاسبية، أنظمة البنوك والمشاكل التسويقية.

تواجد النساء ضمن شبكات الأعمال ضعيف جدا حيث أنه لا يوجد عد كافي من هذه الشبكات في الجزائر خاصة الخاصة بالنساء و يرجع ذلك لأسباب عديدة منها: عدم وجود الوقت بسبب الالتزامات العائلية، التكاليف المالية الكبيرة و البعد الجغرافي.

2.2.8. نتائج الدراسة : من خلال تحليلنا لمختلف الخصائص الشخصية (النفسية) و الخصائص الاجتماعية للمقولات في الغرب الجزائري توصلنا إلى أن صاحبات المشاريع تتميز ب:

الشكل رقم 01: الخصائص النفسية و الاجتماعية للمقولات محل الدراسة

مالية	خصائص ثقافية	خصائص علمية و خبرات	خصائص شخصية
<ul style="list-style-type: none"> تواجه المقاولات عائق التمويل في الدرجة الأولى وصعوبات خاصة بالخبرة. مشاريعهن ناجحة إلى حد ما. 	<ul style="list-style-type: none"> تعيش أغلب المقاولات في مجتمع محافظ تحت غطاء الدين و التقاليد، البعض الآخر يعيشن في بيئة متفتحة. 	<ul style="list-style-type: none"> مقاولات مثقفات أي أنهن حاملات لشهادات جامعية أو أكاديمية و تكوين مهني. أغلب المقاولات مستواهن متوسط. لدى أغلب المقاولات خبرة في مجال عملهن إكتسبها. 	<ul style="list-style-type: none"> مقاولات شابات في مقتبل العمل حيث ينحصر عمرهن بين 30 و 40 سنة. لديهن إرتباطات عائلية.

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على الدراسة التطبيقية

تجدر الإشارة إلى أن السياسة الجديدة للتشغيل تعطي المرأة مكانة هامة تسمح لها باقتحام سوق الشغل في ظروف ملائمة ولائقة تستفيد في ظلها من خدمات أرقى كالتكوين والمرافقة، خلال كل مراحل المشروع حتى اكتماله ليصبح وحدة إقتصادية منتجة ومدججة في النسيج الاقتصادي، كما تستفيد من إعانات و امتيازات أحسن توفر لها فرص النجاح وتحقق لها الإدماج بفضل المقاولات الإقتصادية التي تتوخى كإستراتيجية مستقبلية.

9. الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة حاولنا تسليط الضوء على موضوع في غاية الأهمية خاصة و أن الجزائر اليوم تمر بمرحلة انتقالية، وكون المرأة الجزائرية لها خصوصيتها و طبيعتها، إرتاءينا أن نتطرق لأغلب الظروف و العوامل التي ساعدتها لإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وقد تبين لنا من خلال الدراسة الميدانية أن المرأة المقاولات في الغرب الجزائري (غليزان ، وهران

، مستغنام) لها مساهمة إيجابية في الحياة الإقتصادية و الإجتماعية رغم العراقيل الكبيرة التي تمر بها، و قد سمحت لها المقاولتية بإثبات ذاتها ومجاهتها لتحديات الحياة الصعبة و في الوقت نفسه تمكنت من غرس مكانة إجتماعية في المجتمع الجزائري .

- تؤثر الخصائص الفردية للمرأة المقاولة على إنشاء المؤسسة.
- فرضية صحيحة لان المرأة المقاولة تتميز بخصائص مثل : الاستقلالية ، الرغبة في تحقيق الذات ، حب الانجاز جعلتها تنشئ مؤسساتها الخاصة و تعمل على تحقيق فعاليتها في المجتمع.
- تؤثر روح المبادرة عند المرأة على إنشاء المؤسسة.
- فرضية صحيحة بحيث روح المبادرة عند المرأة يعتبر الأساس للانطلاق الفعالية في إنشاء المؤسسة المصغرة.
- يؤثر المحيط الاجتماعي سلبا على الممارسة الريادية للمرأة.
- فرضية صحيحة إلى حد ما بحيث مازالت المرأة الريادية لحد الآن تعاني من هيمنة الرجل في كل المجالات و تعاني من ضغط مجتمعي يعوقها من ممارسة النشاط الريادي تحت إطار العادات و التقاليد و الفهم الخاطيء للدين.

1.9. الاقتراحات و التوصيات :

- تؤدي المقاولات النسوية دورا حيويا في التنمية الإقتصادية في جميع الدول سواء كانت متقدمة أو نامية، وحتى تتوفر مقومات بقاء و تميز أداء المقاولات النسوية الجزائرية، ومواجهة تحديات عصر العولمة يجب العمل على:
- زيادة توعية المقاولات حول الخيارات التمويلية المتاحة وتسهيل وصول النساء المقاولات إلى مصادر التمويل المناسبة وكذا تخصيص برامج إرشادية حول القروض وفرص الإستفادة منها.
 - دعم وتشجيع صاحبات المشاريع غير المصريح بأعمالهن للدخول إلى عالم الاقتصاد بشكل رسمي وقانوني.
 - الترويج لإقامة المشاريع الصناعية التي تتماشى وإمكانيات المرأة و التزاماتها العائلية.
 - التخفيف من الإجراءات الإدارية والوثائق والتراخيص الضرورية من أجل تأسيس المؤسسة والمدة التي يستغرق فيها منح القروض.

قائمة المراجع :

- ذباح نادية،(2011)،"دراسة واقع المقاولتية في الجزائر أفاقها"،مذكر مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير،جامعة الجزائر3
- رقية عدماف،(2008)"المرأة المقاولة وتحديات النساء"، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع،جامعة الجزائر،
- سعاد نائف برنوطي،(2005)، "إدارة الأعمال الصغيرة"،دار وائل للنشر،عمان.
- شلوف فريدة،(2009)، "المرأة المقاولة في الجزائر"،دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية،آلية العلوم الإجتماعية و العلوم الإنسانية،جامعة الإخوة متنوري،قسنطينة.
- كمال زيتوني،كريم جايز، (2013)،المرافقة المقاولتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشروعات المصغرة في الجزائر،كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير،جامعة المسيلة.
- كواش خالد،أ بن قمة زهرة،(2015) المقاولات النسوية في الجزائر: الأهمية الواقع والتحديات (دراسة استطلاعية) ،مجلة المناجير،العدد02،الجزائر

مانع عمار، (2000)، "العوامل الاجتماعية والمرأة العاملة في الجزائر"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع التنمية.
 مناد لطيفة، (2013)، "المرأة المقاتلة و المشاركة الاقتصادية في الجزائر"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في الإحصاء الوصفي، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
 منيرة سلامي، يوسف قرشي، (2014)، "المقاوتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء و تحديات مناخ الأعمال"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 4.

مراجع باللغة الاجنبية

- Boutaleb. K et Boualali A, (2003) , « l'Activité féminine en Algérie : Réalités et perspectives » colloque international sur : " Marché du Travail et Genre dans les pays du Maghreb : spécificités, points communs et synergies avec l'Europe", Rabat ;Maroc.
- Fayolle, A et Verstraete, T, (2005), "Paradigmes et entrepreneuriat", Revue de l'Entrepreneuriat, No. 4(5), p. 33-52