

المقاولاتية كأحد مداخل التمكين الاقتصادي للمرأة  
**Entrepreneurship as one of the entrance to the  
 economic empowerment of women**

منيرة سلامي، أستاذة محاضرة أ. مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة جامعة قاصدي  
 مرياح، ورقلة

تاريخ الإصدار	تاريخ القبول	تاريخ الاستلام
2019-06-18	2019-05-19	2018-12-08

مستخلص:

تعتبر المقاولاتية النسوية أحد أبرز مداخل التمكين الاقتصادي للمرأة، حقيقة أصبحت تنادي بها التقارير الدولية والواقع المعاش الذي يؤكد على حقيقة هذه القوة الكامنة، التي لا طالما لم تعط لها في مرحلة سابقة تلك الأهمية، لكن الدراسات المجراة في المرحلة الأخيرة أثبتت الأهمية المتزايدة التي يكتسبها النشاط المقاولاتي النسوي، ومساهمته في إحداث فارق النمو بين الاقتصاديات، هذا ما دعا العديد من البلدان لتبني هذه التوجه الجديد، وتشجيع العمل المقاولاتي النسوي من خلال تبني العديد من الاستراتيجيات وتطبيق جملة من السياسات. الكلمات المفتاحية: امرأة مقاولاتية؛ توجه مقاولاتي؛ معوقات؛ دوافع؛ مقاولاتية نسوية.

تصنيف JEL: L26

**Abstract:**

Women's entrepreneurship is one of the main entrance to the economic empowerment of women, the fact is calling for international reporting reality which confirms the fact that the inherent power that is not as long as it did not in the previous stage of the importance, but the studies conducted in the last stage demonstrated the growing importance of the importance of women's entrepreneurship, and its contribution to the growth difference between the economies; this is what many countries have called on to adopt this new orientation, the promotion of women's entrepreneurship work through the adoption of many of the st of policies.

**Key words :** Women entrepreneurship, Obstacles, motivations, women entrepreneurs

**Jel Codes Classification : L26**

## مقدمة

تواجه الكثير من المجتمعات تحديات كبيرة في جهودها التنموية، ومن أهم هذه التحديات إستثمار الإمكانات والطاقات البشرية، ذكورا وإناثا استثمارا رشيدا يعظم من المردود الاقتصادي والاجتماعي، خاصة في ظل زوال وتراجع خزان الثروات الطبيعية على مر السنين وذلك في عدة بلدان، كما أن الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري يساهم في الحد من ظاهرتي البطالة والفقر وأيضا الحد من نتائجها المنتشرة بين المجتمعات.

وكما نعلم فالمقاولاتية وإنشاء المؤسسات تعتبر مدخل مهم للحد من هذه الظاهرة والتقليص من نتائجها، خاصة في ظل عدم قدرة الدولة على استحداث مناصب عمل للجميع ليكفل مستوى معيشي مناسب للجميع، وعلى اعتبار المرأة نصف المجتمع وتعرف مستويات تعليمية لا بأس بها، مما يلزمنا التفكير مليا في استغلال هذا المورد المهودر وتوجيه نحو فرص الأعمال المتاحة، وهذا فعلا ما تفتنت إليه العديد من الاقتصاديات الغربية والعربية، لكن بشكل متفاوت بين البلدان،

من هنا يتبادر إلى ذهننا طرح الإشكالية التالية: "ما هي خصوصية المقاولاتية النسوية وما هي أهم العوامل الدافعة والمعيقة لها، وما هي الأهمية التي يمكن أن تجلبها للاقتصاديات؟؟ ومن أجل الإجابة على هذه التساؤلات وتوضيح أهمية المقاولاتية النسوية، كموضوع بحث أولا وكواقع اقتصادي ثانيا ، قمنا بتقسيم هذه المقال إلى ثلاثة محاور وذلك وفق الترتيب الموالي:

- المحور الأول: ماهية للمقاولاتية النسوية وأهم مميزاتا ؛
- المحور الثاني: أهم الدوافع والمعيقات للمقاولاتية النسوية ؛
- المحور الثالث: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية النسوية،

أولا: ماهية المقاولاتية النسوية وأهم مميزاتا

المقاولاتية محرك عجلة الاقتصاديات، حقيقة تم التأكيد عليها في العديد من الدراسات، آخرها حسب نتائج تقرير المرصد العالمي للمقاولاتية (GEM, 2014) لسنة 2013 الصادر ببداية 2014، وجد أن ثلث النمو الاقتصادي مصدره النشاط المقاولاتي. كما اهتمت العديد من الدراسات الأخرى بدور المرأة في تحقيق التنمية الاقتصادية عن طريق تفعيل دورها في شتى الميادين.

و المقاولاتية تعتبر أحد المداخل الأساسية التي تستطيع من خلالها المرأة إبراز دورها وتجسيد أفكارها الإبتكارية، فمن هي المرأة المقاولاتية، وما هي أهم مميزات المقاولاتية النسوية، هذا ما سنتناوله من خلال الجزء الأول من المداخلة.

1. تعريف المرأة المقاولة: إذا أردنا تعريف المرأة المقاولة فهو لا يختلف عن التعريف الذي أعطي للمقاول الرجل. حيث تُعرف على أنها: "كل امرأة (شخص طبيعي) بطالمة أو مائنة بالبيت، أو كانت تعمل من قبل في مؤسسة، والتي قامت لوحدها أو رفقة شركاء بإنشاء مؤسسة من الصفر (ex-nihilo) بسجلات مستقلة، مع تحمل مسؤولياتها التسييرية والمخاطر الممكنة" (ARASTI, 2008, P07))

لكن كما نلاحظ فهذا التعريف يستثني النساء اللواتي أعدن إطلاق مؤسسات عائلية موجودة من قبل، بالرغم من تحملهن لجميع الأعباء المالية والتسييرية والمخاطر المرتبطة بالعمل.

وفي هذا الإطار قدمت (Lavoie , 2004, p07) تعريف أشمل يضم الفئة المهملة من المقاولات في التعريف السابق، حيث تعرف: " المرأة المقاولة هي المرأة التي تكون لوحدها أو برفقة شريك أو عدة شركاء، وقامت بتأسيس أو شراء أو ورثت مؤسسة، حيث تتحمل مسؤولياتها المالية، الإدارية والاجتماعية، وهي تساهم يوميا في تسييرها الجاري (...)، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة (rapport du groupe conseil sur l'entrepreneuriat féminin, 2009, p08).

وأصبح معروفا حاليا، وفي العالم أجمع، أنه لا يمكن تحقيق التقدم والتطور بإقصاء المرأة التي تمثل نصف المجتمع. وقد تم الإقرار بهذا رسميا خلال محاضرة الأمم المتحدة بمناسبة السنة الدولية للمرأة (Rajemison, 1995, P228-P229)، كما أن ضعف مشاركة النساء في الحياة العملية، يختلف حسب الجهات والبلدان، والذي يعكس تأثير العوامل الديمغرافية، الاجتماعية، الثقافية والسياسية.

2. خصائص ومميزات المقاولة النسوية: عند حديثنا عن الخصائص التي تتميز بها المرأة المقاولة، فنجدها تتقاطع كثيرا مع نظيرها الرجل، إلا أنه توجد بعض الفروقات المتعلقة بالنوع. فإذا أخذنا بمنطق الأبعاد الشخصية والممارسات السلوكية التي يتميز بها المقاولون، والتي تتضمن المبادرة، وحب الاستقلالية، وحب الإنجاز، والمثابرة والإصرار على النجاح، والثقة بالنفس والميل للمخاطرة، فهناك تشارك لكن بدرجات متفاوتة.

وفي هذا الإطار يشير (Buttner, 1993) إلى وجود فروقات بين الرجل والمرأة المقاولة فيما يخص (الشيخ وآخرون، 2009، ص 500):

- القدرة على التكيف مع الظروف على نحو أكبر وأسرع؛

- إمتلاك حس اجتماعي أكبر مقارنة مع الرجل.

أما (De martino & Barbato, 2003) ، فركزا على الدوافع التي من شأنها دفع الأفراد نحو المقاولاتية وإقامة مشاريعهم الخاصة وهي: البحث عن الاستقلالية وتحقيق الذات، الكسب المالي، الحاجة إلى الإنجاز( الشيخ وآخرون، 2009، ص 500).

حيث يؤكد الباحثان على أن الرجال يسعون للكسب المادي بالدرجة الأولى عند ممارستهم للنشاط المقاولاتي، في حين يتحكم الدافع الاجتماعي والعائلي في قراراتهن خاصة فيما يخص دعم الأسرة.

أما الدراسات الأخرى المهتمة بالموضوع، فحاولت التفريق والتمييز بين النساء والرجال المقاولين، وذلك من خلال التمييز بين ثلاث عناصر ( COSTATNTINDIS & CORNET, 2006, p06) ، هي صفات المرأة المقاول، خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء، وطريقة دخولهم في الأعمال.

والنتائج تختلف وتبرز حسب نوع التكوين المزاو، نسبة المشاركة في الشبكات، والتمويل.

فيما يخص صفات المرأة المقاول، فمعظم الدراسات أجمعت على أنها:

- أصغر سنا بالمقارنة مع الرجال.
  - غالبا ما تلتحق بمجال المقاول بعد قضائها لفترة من البطالة ( تربية أطفالها، ...الخ)، أو نتيجة مشاكل واجهتها داخل المؤسسات التي كانت تعمل بها ( مشكلة السقف الزجاجي، الصراعات...الخ).
  - هن أقل كفاءة من الرجال، ويملكن خبرة مهنية أقل في تسيير المؤسسات أو في قطاع النشاط الذي تعمل به.
  - أقل كفاءة على المستوى المالي، التسييري أو المقاولاتي.
- أما بالنسبة لخصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء، فهي عادة تتميز بما يلي:
- المؤسسات أقل سنا وحجما بالمقارنة مع تلك التي يمتلكها الرجال، سواء في حجم الممتلكات، المبيعات أو العمال.
  - يتمركز نشاطهن حول قطاعات النشاط النسوية ذات النمو المنخفض، مثل التجارة بالتجزئة والخدمات، وقليل ما يوجد نساء يمارسن نشاطهن في مجال التصنيع، النقل أو التحويل.
  - النساء المقاولات لا يفضلن أن يكون لهن شركاء، على عكس الرجال.

- أما فيما يخص النجاعة، فالنتائج تتنوع حسب تعريف النجاعة، فإذا قسنا النجاعة على أساس معدل بقاء (Survie) المؤسسة فوجد أن نجاعة المؤسسات المسيرة من طرف النساء أكبر من الرجال. أما إذا قيست النجاعة على أساس نجاح المؤسسة فالنتائج متناقضة، أما إذا كان المؤشر هو النمو أو المردودية فالنتائج متماثلة تقريبا، لكنها تنخفض إذا أخذنا حجم المؤسسة كمؤشر.

أما فيما يخص الطرق التسييرية المتبعة، فهي تتميز بما يلي (COSTATNTINDIS & CORNET, 2006, p06):

- تفضل النساء الهيكل التنظيمي الأفقي ونمط تسييري مرن، وتشجع على المشاركة، تقاسم السلطة والمعلومة.
- بالإضافة للأهداف الاقتصادية، فمعظم النساء تمنح أهمية كبرى للأهداف الشخصية والاجتماعية، بمعنى توجههن أقل تجاه تنمية حجم المؤسسة، وهذا بسبب عدم المخاطرة، وتخصيص وقت أكبر للواجبات العائلية.

وفي دراسة تحليلية قام بها Léonard Greenhalgh (1996, P 16) أستاذ في مدرسة الإدارة التجارية بجامعة Damouth، وفي دراسته عن الصفات الضرورية للتفاوض الناجح، اكتشف بأن سلوك الرجال المقاولين والنساء المقاولات جد مختلف، حيث يسعى الرجال للكسب مهما كانت الأحوال، وهنا كما يؤكد الباحث أساس المشاكل في عالم الأعمال، أما النساء فعلى العكس فيسعين من وراء التفاوض الحصول على علاقات دائمة وتعاون مريح لكلا الطرفين.

وكل هذه الخصائص والمميزات لشخصية المسيرة ومؤسستها، من شأنها التأثير على المستوى التمويلي، المشاركة في الدورات التكوينية، والاستعانة بالتنظيمات الخاصة لدعم المقولة. حيث غالبا ما تستخدم النساء مدخراتهن الخاصة عند بدء نشاطهن، أو الاستعانة بقروض تحصل عليها من محيطها. ونادرا ما تلجأ للشبكات الخاصة للدعم التي تساعد على توفير المعلومة وعرض الفرص الممكنة. وقليل ما تتابع النساء تكوين خاص وتكميلي في مجال تسيير المؤسسات، أو الالتحاق بالتنظيمات المساعدة على المقولة، وهذا بسبب نقص معلوماتهم حول الهياكل والمساعدات الموجودة.

في آخر دراسة نشرتها منظمة التعاون والنمو الاقتصادي (تقرير OCDE، 2013، ص 26-27)، حول النساء سيدات الأعمال، وعند حديثه عن أهم ما يميز المؤسسات المملوكة للنساء وكذا يشرفن على إدارتها، أنها أقل أداء من تلك التي يملكها الرجال، حيث تبدأ المشروعات

النسوية أصغر من مشروعات الرجال، وغالبا ما تستمر صغيرة الحجم وبمستوى أقل من رأس المال، ولا تقوم بتشغيل عمالة. وتنمو نمواً أبطأ، وقلما تلجأ لعمليات التصدير. كما أن سيدات الأعمال يواجهن عقبات أكبر بالمقارنة مع الرجال، من حيث الحصول على الإئتمان نتيجة لإخفاقات أنظمة السوق وقلة المعرفة باحتياجات مشروعات المرأة، علاوة على ذلك، عدم انتفاعهن جيدا بخدمة مقدمي التمويل وخدمات تنمية المشاريع، وكثيرا ما ينقصهن الوصول لشبكات الأعمال الرئيسية ولفرص السوق، وقد يتعرضن لعوائق بسبب النوع الاجتماعي في إطار العمل القانوني والسياسي، وهذا بصفة خاصة في البلدان النامية. ومن جهة أخرى، يضيف ذات التقرير، أن المرأة التي تستطيع أن تقاوم العوائق في بداية مشروعها ونموه، وتنتقل به من النطاق متناهي الصغر إلى القطاع الرسمي، تستطيع أن تنافس كمالكة لمشروع متوسط بل وكبير.

ونقلا عن ذات التقرير، في دراسة أقيمت في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (chamlou, 2008)، ولقد اكتشفت أن نساء الشرق الأوسط وشمال إفريقيا اللواتي يمتلكن مؤسسات، تتميز مشروعاتهم بأنها ذات كيان رسمي مثل تلك التي يمتلكنها الرجل ويتجهن للنشاط التصديري ولتوظيف أفراد متعلمين وعمال مهرة، ولتعيين عمالة من النساء أكثر من الرجال.

#### ثانيا: العوامل المؤثرة على المقاولة النسوية: الدوافع والمعوقات

إن دخول المرأة لميدان المقاولة لا يعتمد فقط على الحصول على الموارد المالية ووسائل الإنتاج، بل يتحدد أيضا بمجموعة من العوامل الثقافية والسياسية، الاقتصادية والاجتماعية، التي من شأنها تشجيع أو تقليص الاستعدادات المقاولة عند المرأة. من هذا المنطلق، خصصنا هذا المحور من هذا المقال، والذي نسعى من خلاله ذكر أهم العوامل المؤثرة على قرار المرأة المقاولة سواء بالسلب أو بالإيجاب.

1. العوامل التي تدفع المرأة للمقاولة: اهتم العديد من الباحثين في دراساتهم بتحديد العوامل التي تدفع الأفراد لاختيار المقاولة كنشاط، واتفقت العديد من الأبحاث على وجود بعض النقاط المشتركة في اختيارات الأفراد. وهدفنا في هذا العنصر، القيام بمسح لبعض الدراسات التي ناقشت الموضوع، خاصة في إطار المرأة موضوع البحث، حيث وجدت هذه الدراسات أن هناك العديد من الأسباب التي من أجلها تقرر المرأة إنشاء مؤسسة. فحسب (Lee, 1996, P24) الذي استعمل نظرية الحاجات للتعرف على دوافع المرأة المقاولة، حيث يرى أن العمل المقاولة هو نتيجة وجود أربعة حاجات هي: الحاجة للإنجاز،

الحاجة للانتماء، الحاجة للاستقلالية وأخيرا الحاجة للهيمنة والسيطرة. وعادة ما يدفع المرأة للمقاولة هو وجود رغبة كبيرة للإنجاز، ورغبة قليلة في الهيمنة والسيطرة، ورغبة متوسطة للانتماء والاستقلالية.

أما في دراسة أخرى أجريت بإحدى البيئات العربية وهي المغرب (AMAPPE & OXFAM, P14-15) حول المقاوالتية النسوية، وجدت أن هناك مجموعتان من العوامل التي من شأنها دفع المرأة لإنشاء مؤسستها الخاصة، هما المحفزات الاجتماعية الاقتصادية، والمحفزات الشخصية.

أ. المحفزات الاجتماعية الاقتصادية: هذه المحفزات ترجع أكثر لشعور إجباري، أكثر منه كاختيار شخصي. فالنساء يقمن بإنشاء مؤسسات خاصة بهن لأن ليس لهن عمل، وكذلك: تلبية لحاجات أساسية متعلقة بالبقاء؛ الحصول على دخل؛ رفع قدرتهن الشرائية؛ تحسين الشروط المعيشية.

ب. المحفزات الشخصية: وهناك نساء أخريات يخترن إنشاء مؤسسة خاصة بهن، دون شرط أن تكون وضعيتهن الاقتصادية هشة. وهذا تلبية لمحفزات شخصية مثل: تحسين نوعية المعيشة؛ إثراء حياتهن الاجتماعية بمضاعفة المقابلات والاتصالات؛ للانفعال بفعل شيء؛ لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة؛ للانفتاح؛ للحصول على الاستقلالية الذاتية.

وحسب دراسة أخرى للنساء المقاولات في الكامرون (TCHOUASSI, 2005, P10-11)، وجدت بأن الدوافع التي تحفز المرأة للمقاولة تنقسم إلى حوافز مهنية، حوافز شخصية، حوافز مالية، حوافز تقنية وحوافز تجارية. وهي كما يلي:

- الحوافز المهنية: فهي عموما تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم. وغالبا ما تختار النساء مجال المقاولة كمسار مهني ثاني، وهذا بعد انتهائها وإتمامها لنشاطاتها العائلية.
- الحوافز المالية: وهي تخص النساء الشابات المتحصلات على شهادات، واللاتي يمارسن هذا النشاط بعد نهاية دراستهن، أو نتيجة فترة طويلة من البطالة، لكن الأعمال التي تقوم بها، عادة ما تمارسها في منزلها، وهي أعمال صغيرة، أو غير قانونية.

- الحوافز التقنية: وهي تخص المقاولات اللاتي لهن خبرة في المجال، ويرغبن في التحول لقطاع يشهد نمو. بالإضافة للمهندسات اللاتي يردن إبداع منتج جديد، أو أسلوب عمل جديد.
- الحوافز التجارية: وهنا تحفز خاصة المقاولات اللاتي يرغبن في استغلال فرص عمل، أو سوق معينة. (Créneau- porteur).
- الحوافز الشخصية والعائلية: وهذا من خلال تكوين شبكة علاقات، تحقيق الذات، الإبداع، المسؤولية، التضامن، حب التحرر والاستقلالية الذاتية.

وحسب دراسة أخرى (CHAMBERLIN, 1996, p 12-13) وجدت أن المرأة تقوم بإنشاء مؤسستها الخاصة تبعا لعدة أسباب، سواء كانت شخصية أو ناتجة عن ظروف خارجية إيجابية أو سلبية، حيث:

- أ. العوامل السلبية الدافعة: وهي تضم الحاجة للنقود، غياب هياكل للتكفل بالأطفال دون السن الأدنى، شروط عمل غير مقبولة، نشاط يحتاج لتوقيت جد مضغوط وغير مريح لها، اختلاف كبير للأجور بين النساء والرجال (عدم إمكانية الادخار)، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقيات، وفي بعض الدول تعتبر نسبة البطالة العالية كمحفز.
- ب. العوامل الإيجابية: وهي التي تجذب المرأة للمقاولات، 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، وخلافا عن الرجل، فمثلا تصنف النساء في ألمانيا الريح في المرتبة الرابعة والخامسة بعد الرغبة في الاستقلالية الذاتية وتطوير أفكار خاصة.

## 2. العوامل التي تعيق تطور المقاولاتية النسوية:

بالرغم من أهمية دور المرأة في المقاولاتية، إلا أن معظم الدراسات والإحصائيات تؤكد على ضعف نسب الإنشاء من طرف النساء، وذلك يرجع لعديد العوامل، منها ما هو على المستوى الشخصي وأخرى على المستوى العام، ومن خلال هذا العنصر سنحاول حصر أهم العوامل التي تؤثر سلبا على الدور المقاولاتي للمرأة، وذلك تبعا لما لتوصلت إليه العديد من الدراسات المتخصصة المُجرأة حول الموضوع.

1. العوائق العامة: وهي العوائق التي يمكن أن تؤثر على قرار المرأة لإنشاء مؤسستها الخاصة، وتتنوع إلى عدة مجموعات، وذلك كما يلي (Rapport OCDE, PP40-49):

1.1. العوامل الاقتصادية: ونلخصها فيما يلي:

أ. غياب الموارد المالية فكما نعلم، فأى شخص يريد إنشاء مؤسسة، فيجب أن يمتلك السيوالة الكافية لذلك، والمرأة لا تتمتع بهذا في غالب الأحيان، وذلك نظرا لواجباتها العائلية التي تمنعها دائما من ممارسة عمل دائم لتأمين مسارها المهني، بالإضافة لفرص التوظيف المعروضة أمام النساء التي تتميز بقلتها، وفي حالة وجودها تكون في قطاعات لا تدفع أجور مرتفعة أو بوقت جزئي، وهذا لا يشكل أساس ملائم لادخار مال شخصي. خاصة وأنه غالبا ما تفضل النساء ولعدة أسباب، أن تنشأ مؤسستها من مدخراتها الخاصة أو من أموال تحصل عليها من محيطها الاجتماعي وعلاقاتها الخاصة. وكما نعلم، فقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها. وعليه، فكلما كانت الأموال المستعملة قليلة أدى ذلك لاستغلال فرص أقل جاذبية، وفي حال استغلال فرص تتطلب أموال أكبر، يؤدي ذلك لضرورة إيجاد تمويل خارجي، والذي نعرف صعوبته خاصة في ظل غياب الضمانات اللازمة.

بالرغم من أنه لا يوجد أي قانون يمنع تقديم القروض للنساء، رغم هذا، فعدد النساء المتحصلات على القروض أقل بالمقارنة مع الرجل، وغالبا ما يكون السبب متعلق بغياب الضمانات (AMAPPE&OXFAM, P18).

ب. نقص الخبرة: إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي، أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة.

لذا، تختلف استعدادات الأفراد في اكتشاف واستغلال الفرص حسب مستوى رأس المال البشري، وذلك من ناحية الحصول على مختلف المعلومات وطرق تحليلها المختلفة. فالكشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية.

رغم أن ما لوحظ في البلدان الصناعية هو أن معظم النساء المقاولات غير حاملات لمؤهلات جامعية، وإن كانوا كذلك، فغالبا ما يكون امتلاك الثروة هو الدافع لإنشاء مؤسسة.

بالإضافة لذلك، فالأفراد الذين يتمتعون بخبرات ومستوى عالي، تعرض أمامهم فرص جد مغرية للحصول على عمل، مما يبعدهم عن إنشاء المؤسسات، إلا في حالة إدراك أولئك الأفراد أن فائدتهم تكمن في مجال المقولة (Rapport OCDE, pp41-42).

## 2.1. العوامل الثقافية: ونلخصها فيما يلي:

أ. تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة: عائق آخر يمنع المرأة من إنشاء مؤسسة، وهو كما يصنفه الباحثون من أهم العوائق، ألا وهو نقص الوقت بمعنى وجود مهام أكثر استعجالية. فعلى النساء الاهتمام بجميع الأعمال المنزلية وتربية الأطفال، حيث أن التوزيع الطبيعي للأدوار ما بين الرجل والمرأة، عادة لا يشجع المرأة ولا يوفر لها الوقت اللازم لتطوير قدراتها المقاولاتية، أو تطوير مؤسستها إن كانت موجودة. (AMAPPE&OXFAM, P20-21).

فالتوفيق بين مختلف أدوارها، وعدم التوفر الدائم للوسائل التي تخفف من عبء هذه المسؤوليات، يمثل عائق كبير لتطور المقاولات النسوية. وبالتالي فأهم عامل مؤثر بالنسبة للمرأة الوقت وهو محدود. كما أنه وبسبب نقص الوقت، فلا يمكنها التنقل لمكان آخر للتفاوض مع المؤسسات، البنوك والمصادر التمويلية الأخرى، من أجل الحصول على الاستشارات والمعلومات حول القروض، كما لا يمكنها ذلك من المشاركة في دورات تكوينية، ولا حتى في البحث عن الموردين والعملاء؛ وأثبتت الدراسات بأن مشكلة نقص الوقت تشكل عائق لغالبية النساء، وفي أغلب البلدان، وهذا بمنء عن الوضعية الاقتصادية لها (Rapport OCDE, p43).

ب. السلوكات المقولبة (Les stéréotypes): إن السمعة الجيدة للمرأة والتي هي امتداد لسمعة عائلتها، هي من القيم الرئيسية في مختلف المجتمعات العربية والإسلامية على وجه الخصوص، لذا فلها أثر كبير على مواقف المرأة وتصرفاتها، وعلى طبيعة النشاط نفسه إن كان يليق بالمرأة ومقبول بالنسبة لها. على سبيل المثال ففي بعض المناطق (الريفية) فالمرأة لا تلقى تشجيعاً لممارسة الأنشطة التي تتطلب التنقل الدائم وكثرة اللقاءات بالرجال. بالإضافة لذلك، هناك بعض الأنشطة التي تعتبر خاصة فقط بالرجال، مثل تلك التي تستدعي استعمال الآلات من الحجم الكبير، وحتى النساء أحياناً لا يجدن أنفسهن قادرات على القيام بمثل هذه النشاطات. (AMAPPE&OXFAM, P22)

ت. غياب نموذج مقاول لتقليده: حيث وجدت الدراسات (Shapero et Sokol 1982)، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط وبروز مقاولين جدد (سلامي، 2015، ص 68)، كما وجد أن جنس المقاول -النموذج- له تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة المقاول، ونفس الشيء بالنسبة للرجل.

وفي نفس السياق، وجد أن التأثير يكون بشكل أكبر في حالة وجود تشابه بين المقاول النموذج والفرد المقلد له، لذا يعتبر وجود آباء (الأب للرجل و الأم بالنسبة للمرأة) في مجال المقاول، أكثر تأثيرا وإقناعا (وهذا يفرض وجود تماثل كبير بين الفرد وأبيه).

وبما أن دخول النساء لمجال المقاول ليس من فترة طويلة، لذا فنادر ما نجد نموذج لمقاولات من الأجل الإقتداء بهن. وهذا من شأنه التأثير على رغبات النساء وتوجهاتهم لاختيار الدخول في مجال المقاول. (Rapport OCDE, p45).

ت. الاستعدادات الشخصية. إن أحد أهم العناصر التي تؤثر على الأشخاص عندما يريدون الاستثمار في أحد الأنشطة من النوع الاقتصادي هو الثقة، والتي تقصد بها ثقة المحيطين بالشخص، ثقة العملاء، بالإضافة للثقة بالنفس. وهذه الأخيرة تعتبر فجوة عند النساء، حيث المجتمع لا يشجع تطوير الاستعدادات والتوجه نحو المقاول عند البنات، كما أن روح المقاول يتطلب حب المخاطرة، التجديد، القدرة على التأقلم (مع المحيط وحاجيات الزبائن)، اقتناص الفرص (بمعنى إمكانية الحصول على المعلومة)، ... الخ.

إذا فالمحيط العائلي يلعب دور جد مهم على هذا المستوى، مع ذلك فيمكن اكتساب كل هذا بالخبرة وقيادة نشاط اقتصادي. (AMAPPE&OXFAM, P23)

3.1. العوامل التربوية: ومن العوامل المؤثرة في هذه الناحية نجد: (AMAPPE&OXFAM, P24-26)

أ. تدمير البنات: حيث في بعض البلدان، وبالرغم من المجهودات المبذولة منذ سنوات لتشجيع تدمير الأطفال من الجنسين، إلا أن نسبة التدمير عند الإناث أقل بالمقارنة مع الذكور، وهذا بسبب عوامل هيكلية (مثل غياب التجهيزات، عدم توافق البرامج مع المحيط، الفقر، ... الخ)، وأخرى ثقافية (ثقل الأعمال المنزلية، مراقبة سلوكيات البنات، منع دخول الإناث للأمكنة العمومية، عدم قبول الاختلاط، ... الخ).

ب. الأمية: وهذا خاصة بالنسبة للمناطق الريفية، حيث نجد نسبة الأمية مرتفعة نسبيا بالمقارنة مع المدن. وتعتبر الأمية ونقص التكوين عائق كبيرة أمام تطور المقاول النسوية، وهذا نظرا لكون مثل هذه الوضعية غالبا ما تمنع النساء من الحصول على المعلومات الضرورية التي تمكنها من اقتناص الفرص المعروضة. وهي أيضا تبعدهم عن برامج التكوين التي تمكنهم من تحسين الإنتاج والمردودية.

كذلك تسبب الأمية صعوبات على مستوى تسيير المؤسسة، وتبقي النساء مرتبطات كلياً بالغير. وهذا الاعتماد على الغير يولد شعور بعدم الأمن ونقص الثقة بالنفس.

## 4.1. العوامل التأسيسية: ويمكن حصرها فيما يلي:

أ. آليات الدعم والمساندة: وهنا نتحدث عن توفر أو عدم توفر خدمات الدعم لإنشاء المؤسسات، وخاصة الخدمات التي تعنى باحتياجات المرأة وتكون متكيفة مع قدراتها، بمعنى تراعي ضيق وقت النساء، والمستوى التكويني لكل واحدة.

بالإضافة لذلك، فعدم مراعاة الفروقات بين المرأة والرجل في جميع النواحي (عدم إمكانية الاستفادة من نفس البرامج، والمشاركة في نفس الشبكات،... الخ) هو عائق كبير لتطور المقاولات النسوية، بما أنه لا يأخذ بعين الاعتبار حاجيات المرأة.

لذا فالبرامج الحكومية وغير الحكومية (مثل ONG) الموجهة لدعم إنشاء المؤسسات من طرف النساء، تؤثر وبشكل كبير على التوجه المقاولاتي للمرأة. (AMAPPE&OXFAM, P26)

ب. غياب شبكات الأعمال الملائمة والوضع الاجتماعي: تؤكد العديد من الدراسات (Costantinidis, 2010, P129) على أهمية شبكات الأعمال في العمل المقاولاتي في مرحلة الإنشاء، البقاء ونمو المؤسسة.

لكن بالرغم من هذه الأهمية، إلا أن تواجد المرأة ضمن هذه الشبكات جد ضعيف، حيث هناك قلة في شبكات الأعمال الخاصة بالنساء، كما أن قليلا ما ترتاد النساء شبكات الأعمال الخاصة بالرجال، ويرجع ذلك إلى: عدم وجود الوقت الكاف بسبب الإلتزامات العائلية؛ نقص المصداقية؛ التكاليف المالية؛ البُعد الجغرافي ونقص المعلومات.

بالإضافة لوجود عوامل شخصية يمكن أن تشكل عائق أمام المقاولات يرجع للعمر، الأصل العرقي، التعليم والخبرة المهنية السابقة.

كما تؤكد دراسات أخرى (Guyot & Lohest, année inconnu, p03) أن الدخول لعالم الأعمال وإنشاء المؤسسات أكثر سهولة للرجل مقارنة مع المرأة، حيث تعتبر متغيرة النوع عامل جد مؤثر على هذا القرار.

كما يلعب المركز الاجتماعي (Rapport OCDE, P45) دور مهم في تحديد نوع الشبكات التي ممكن أن تنخرط فيها النساء، بالإضافة للدعم الاجتماعي والعلاقات الخاصة التي تمنح الفرد الدعم المعنوي، الإقناع الاجتماعي، والخبرة غير المباشرة التي من شأنها أن تدفع الفرد أو تبعده عن مجال المقاولات والنجاح فيه. فبالإضافة لما يمكن أن تقدمه هذه الشبكات من دعم مادي أو مالي (مثل الخبرات، المعارف، التشجيع، الأفكار،... الخ)، فلها تأثير على شعور الأفراد بالثقة في النفس (من خلال نماذج المقاولين المحاكاة)، وعلى مستوى السلوكيات المتبناة في هذا المجال.

## 5.1. العوامل القانونية:

وهنا نتحدث عن القوانين والتشريعات، ففي بعض البلدان يوجد بعض المواد التي تحد من حرية المرأة في استعمال أملاكها، أو الحصول على قروض دون وجوب الرجوع إلى الزوج وأخذ موافقته (بمعنى اعتبار المرأة دائما كقاصر في هذه الناحية). وهذا من شأنه التسبب في عائق كبير يحد من حرية المرأة في التصرف (مثال ذلك تصريح الحصول على جواز السفر إلا عن طريق موافقة الزوج، وضرورة وجود محرم في حالات نادرة (العربية السعودية)، وهذا يضع المرأة في موضع غير متوافق مع التسيير الجيد للمؤسسة. (AMAPPE&OXFAM, P26)

## 6.1. العوامل السياسية:

وهنا نتحدث عن دور ومجهودات الدولة، فيما يخص الترقية النسوية، والمساواة بين الجنسين (رغم أن معظم البلدان والجزائر من بينهم، قاموا بالتوقيع على اتفاقية المساواة بين الجنسين Beijing (الاتفاقيات المبرمة من طرف الجزائر لصالح المرأة، أنظر: سلامي منيرة، 2015 الفصل الأول). بالإضافة لرصد برامج خاصة تساعد على تشجيع الأفراد والمرأة على وجه الخصوص على الدخول في مجال المقاولات.

2. العوائق الخاصة بإنشاء مؤسسة: وهنا بتعلق الأمر بالتمويل الخارجي (Rapport OCDE, P46-47) ومشكلة التمييز بين الجنسين. فعادة النساء يمتلكن أصول مالية أقل مقارنة مع الرجال، مما يلزمهن ضرورة إيجاد وسائل إضافية، حتى وإن تعلق الأمر بمشاريع لا تتطلب حجم استثمار كبير.

وهنا تبرز إشكالية التفريق في المعاملة ما بين الأفراد على مستوى البنوك والمؤسسات المالية، وذلك فقط بسبب جنس طالب القرض،-بالرغم من أنهم لا يقرون بذلك-، ويبررون أحيانا هذه الأفعال لعدم امتلاك المرأة للضمانات الكافية التي تشجع على منحها التمويل اللازم، وأحيانا أخرى يرجعونه لسبب استثمارها في مجالات غير معروفة ومألوفة بالنسبة للبنوك (خدمات الأشخاص، المساعدات،... الخ).

وحتى إن حاولت الحصول على التمويل اللازم من خلال شبكة علاقاتها الشخصية، فغالبا ما تجد صعوبة في تحقيق ذلك.

وبالرغم من بروز بعض الحلول في بعض البلدان، مثل القرض المصغر، الذي نشأت فكرته من أجل تخفيف جزء كبير من الفقر، من خلال تقديم خدمات مالية للعائلات ذات

المدخول المنخفض، ويعوضهم بذلك عدم إمكانية استفادتهم من خدمات البنوك والمؤسسات المالية.

ورغم فكرة هذا النوع من القروض، إلا أن نجاعته لم تثبت في بعض الحالات، أين يكون النشاط في المناطق ذات الكثافة السكانية الضعيفة، أو المناطق الريفية، حيث تتميز المداخل بالموسمية.

3. العوائق الخاصة بتسيير مؤسسة صغيرة: كما سبق الإشارة، فالنساء لا يستطعن اقتناص نفس فرص الأعمال مثل الرجال، وهذا راجع لعدة عوامل، لكن السؤال المطروح هو: ما الذي يحدث لتلك النساء اللاتي يتخطون كل هذه الصعاب، ويصلن إلى تسيير مؤسساتهن الخاصة؟

فكما أظهرت الدراسات، فالاختلافات بين الجنسين توجد أيضا على مستوى السلوك والنواتج المالية (الدخل الشخصي وإيرادات المؤسسة)، حيث وجد أن النساء المقاولات يتصرفن بطرق مختلفة، ويحققن دخول أقل بالمقارنة مع الرجال.

كما أنهن مجبرات يوميا على مواجهة الأحكام المسبقة علمهن (les Préjugés)، سواء كان ذلك من طرف العملاء، الموردين أو البنوك،... الخ، حيث غالبا ما يذكرونهن بأنهن مختلفات عن الرجال، ولو كان ذلك من داعي المدح أو لتهنئتهم على النجاح كونهن نساء.

ومن العوائق الأخرى، نجد صعوبة التوفيق بين العمل الخارجي وواجباتهن العائلية، أما في حالة المؤسسة العائلية التي يمتلكها الزوجان، فغالبا ما يكون دور المرأة فيها ثانوي، ماعدا المؤسسات كثيفة المعرفة، مثل المكاتب القانونية والنشاطات الموجهة للخدمات مثل التوزيع. (Rapport OCDE, P47-48)

4. العوائق الخاصة بتطوير المؤسسة: إن أهم مشكل يواجه سيدات الأعمال، هو عدم قدرتهن على توليد النمو لمؤسساتهن، خاصة في رقم الأعمال، ويمكن أن يكون نقص التحفيز هو أحد الأسباب، نظرا لثقل الواجبات العائلية التي غالبا ما تعيقهن لمتابعة استثمارتهن، وتطوير مؤسساتهن.

كذلك نقص التمويل يقودهن لاستغلال فرص أعمال أقل جاذبية، وهذا يؤثر فيما بعد على النمو المستقبلي للمؤسسة. فعادة، المؤسسات التي تنطلق بموارد أكبر هي التي يكون لها حظوظ أكثر في النجاح، سواء كان هذا من حيث استغلال الفرص الأحسن، أو في اختراق السوق الذي يحتاج لموارد مالية للحصول على عدد أكبر من العملاء. (Rapport OCDE, P49)

وبالرغم من وجود مختلف هذه العوائق، إلا أن بعض النساء مالكات المؤسسات، استطعن مقاومتها، وحققن النمو لمؤسساتهن، واستطعن بذلك جذب الممولين وزيادة الاهتمام بهن، وهذا ما تفسره كثرة الدراسات والأبحاث المقامة مؤخرا حول موضوع المقابولة النسوية، وتأثيره على اقتصاديات البلدان، كما يمكننا أن نلمس الأهمية أيضا من خلال نشأة العديد من الشبكات والمنظمات الخاصة بالنساء سيدات الأعمال، وتسطير برامج خاصة وتكوينات متخصصة من أجل تحسين ورفع كفاءتهن.

#### 5. العوائق التي تواجه المرأة الوريثة لمؤسسة عائلية:

حيث وجدنا بعض الخصوصية بالنسبة للعوائق التي تعاني منها النساء الوريثات لمؤسسات عائلية، مما استدعى بنا لإفراد جزء خاص من أجل التفصيل فيها وذلك كما يلي (Costantinidis&cornet, pp04-08):

1.5. الاعتراف بشرعية المرأة: حيث عادة ما تواجه الفتيات مشكلة الاعتراف بشريعتين كخليفات (مسيرات) لأبائهن لتولي زمام أمور المؤسسة في حالة عجز الأولياء تولى العمل (بسبب صحي أو رفض الأخ تولى الأعمال، أو عدم وجوده). حيث يلعب عُمر المرأة دور كبير في القبول بشريعتها لقيادة المؤسسة، وكلما قل سنها زاد احتمال عدم قبولها كمُسيرة. وفي حالة أخرى، فإن اعتقاد المرأة الوريثة أن عملها في المؤسسة هو مجرد منصب عابر ولا يفتح لها آفاق نمو مستقبلي، أو ربما يحول دون أدائها السليم لواجباتها المنزلية، مما يؤثر سلبا على أدائها ويجعلها متخوفة من التجربة.

2.5. مقاومة مؤسس الشركة: ففي حالة تولى المرأة لزمام المؤسسة، فعادة لا يقبل مؤسس الشركة ترك عمله في المؤسسة بل يفضل البقاء بقربها ومراقبة سير الأعمال بنفسه. حيث وضع الثقة في الوريث يعتمد على مدى قدراته التسييرية المكتسبة، الخبرات السابقة، ومدى اهتمامه بعمل المؤسسة؛ وهذا ما يكون عادة مشكل أكبر في حال كان الوريث امرأة قليلة الخبرة.

3.5. الحوافز والمسار المهني: حيث هناك نساء يتولين تسيير المؤسسات العائلية كإختيار، وأخريات بشكل إلزامي لإعانة العائلة، وهنا يظهر مشكل التحكم في الوقت.

4.5. نقص المصدقية في شخص المرأة المقابولة: وذلك أمام كل من الموردين والزبائن بسبب جنسهن، مما يدفعهن للعمل أكثر قصد إثبات أنهن كُفؤات وقادرات على رفع التحديات. كما أن الوريثة تجد نفسها دائما محط مقارنة بينها وبين مؤسس الشركة من ناحية

التسيير الأفضل، وهذا يعتبر عائق، بالإضافة لإلزامية المرأة التعامل مع إطارات كبار في السن وأكثر خبرة منها، مما يجعلهم ينظرون دائما إليها كقليلة خبرة وليس مُسيرة ناجحة. 5.5. السياسة التسييرية للمرأة الوريثة: حيث عادة ما تبحث المرأة المقاول في هذه الحالات لتسوية النزاعات الموجودة بين أفراد العائلة وتحسين العلاقات معهم، وهذه في الحقيقة تعتبر ميزة وليس عيبا، لكن إذا كانت على حساب المؤسسة، من خلال منح مسؤوليات حساسة لأفراد غير أكفاء فقط لأنهم من العائلة، فهذا ما يُضرب مستقبل المؤسسة.

ثالثا: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية النسوية:

إن سراهتمام الحالي بالمقاولات النسوية يكمن في الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات المنشأة والمطورة من طرف النساء. فخلال السنوات الأخيرة، تم القيام بالعديد من الدراسات حول الموضوع، وفي عدة بلدان، خاصة في الجزء الأنجلو-ساكسوني، وهذا لجلب اهتمام الحكومات والأعوان الاقتصادية عند اتخاذ قراراتهم الاستراتيجية، للدور المهم والمتزايد للمقاولات النسوية في الحياة، وعلى جميع المستويات.

حيث وجدت الدراسات السنوية (L'observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, 2006, p.9) المنجزة منذ سنة 1999 من طرف GEM<sup>1</sup>، أن معظم البلدان سجلت ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولاتي والنمو، وهذا خاصة في المقاولات النسوية. وأشارت هذه الدراسات بأن دخول المرأة في المقاولات هو جد إيجابي، وهو يفسر بنسبة كبيرة انحراف النمو بين مختلف البلدان.

وأشار ذات التقرير بأن بعض البلدان لا تشجع النساء للولوج لمجال المقاولات وتطوير المؤسسات، وهذا تخوفا من عدم تحقيق الأهداف المقاولاتية وأهداف النمو، وهذا في الحقيقة مخالف للنتائج التي حققتها المؤسسات النسوية.

كما أن المكتب الدولي للعمل (BIT) (Rapport OCDE, 2004, P16) قام بتقييم الأثر الاقتصادي للمقاولات النسوية في بعض البلدان الإفريقية، وذلك من خلال تقدير قدرة النساء على خلق مناصب شغل لأنفسهن ولغيرهن، ووجدت هذه الدراسة أنه بالرغم من الظروف الصعبة التي تعيشها بعض النساء، إلا أن لهن تأثير كبير على الاقتصاد وذلك من خلال خلق مناصب عمل بالموازاة مع تطور مؤسساتهم، وعادة ما كانت مناصب الشغل تلك موجبة للنساء.

فمثلا في زامبيا، بعد دراسة عينية من 118 امرأة تمتلك 144 مؤسسة (هناك بعض النساء يملكن أكثر من مؤسسة) تم استجوابهن، ووجد أن أولئك النسوة يشغلن 1013 شخص، منهم

973 عامل دائم، أي بنسبة 8.2 موظف دائم في كل مؤسسة، أما في تنزانيا، تم استجواب 128 امرأة مقاوله، تشغل 752 شخص أي بمعدل 8.9 عامل بكل مؤسسة. وفي دراسة أخرى قام بها GEM (Rapport OIAT, P4-5) على 37 دولة، وجدت اختلاف كبير في نسب النشاط المقاولاتي بين النساء والرجال، ماعدا في اسبانيا وكندا. وأوضحت هذه الدراسة وجود ارتباط قوي بين النمو الاقتصادي ومعدل النشاط المقاولاتي، ووجدت ارتباط ذو دلالة معنوية بقيمة 0.81 وهو بين نسبة مشاركة النساء ومعدل النشاط المقاولاتي للبلدان. وهذه النتيجة، تؤكد حقيقة إمكانية النساء المقاولات لتطوير مؤسساتهن، وأنهن يمثلن مصدر مهم للتطور الاقتصادي.

وتم التأكيد على ذلك مجددا في آخر دراسة قام بها GEM حول النساء المقاولات (GEM, 2013) ومقارنتهن مع نظرائهن الرجال، وذلك سنة 2012، حيث قام بدراسة مقارنة بين 67 دولة، من مستويات اقتصادية مختلفة، وذلك قصد قياس دور المرأة المقاوله في الإبداع والتوظيف وتدويل أنشطتها، وكانت النتائج جد معتبرة. حيث تم تسجيل اختلافات كبيرة بين النساء والرجال من حيث تحقيق الأهداف المبتغاة.

فإذا أخذنا معيار المساهمة في الإبداع، فوجد أن النساء المقاولات في مختلف المناطق مهما بلغت درجة تقدمها، فإنهن يولين أهمية أكبر للابتكار وتطوير المنتجات، في المقابل نلمس اهتمام أقل بالنسبة للرجال المقاولين بالمقارنة مع النساء، وهذا يؤكد مجددا على الخاصية التي تتميز بها النساء المقاولات، التي تؤكد على اهتمامهن بالجانب التطويري والتجديد في أعمالهن.

ونفس الملاحظة نسجلها فيما يخص معدلات المؤسسات التي قامت بتدويل نشاطها، حيث أثبتت النتائج عدم وجود فروقات بين النساء المقاولات والرجال من حيث تدويل النشاط رغم اختلاف مستويات النمو الاقتصادي بين البلدان، إلا أن ذلك لم يكن بالعامل المميز بينها، لكن الملاحظة العامة التي نستشفها هو كون غالبية المؤسسات النسوية التي تدول نشاطها هي من فئة المؤسسات المشغلة لأقل من أو يساوي خمس عمال، أما المؤسسات التي تشغل أكثر من 5 عمال فهي تلجأ بشكل أكبر لتدويل أنشطتها، فتقع في منطقة آسيا السائرة في النمو، وكذا أوروبا المتقدمة، لكن لا نلمس أي تمييز واضح بين المؤسسات النسوية وتلك التي يسيروها رجال.

أما من حيث المساهمة في توفير مناصب الشغل، فوجد أن أغلب المؤسسات توفر أقل من 5 مناصب وذلك بمعدلات تفوق 75 بالمئة، في معظم المناطق، وهذا تفسيره جد منطقي، حيث كما بات معلوما، فمعظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة تصنف من فئة المؤسسات المصغرة أو الصغيرة جدا كما يطلق عليها في بعض البلدان، حيث تشكل أكثر من 90

بالمئة في دول أمريكا الشمالية، ونفس الملاحظة بالنسبة لباقي البلدان، إلا أنه وكما نلاحظ تعرف منطقة دول آسيا ارتفاعا محسوسا من حيث تشغيل أكثر من 6 عمال بالمؤسسة ويرجع ذلك لاعتمادها الكبير على اليد العاملة في تصنيع المنتجات التي أصبحت تغزو معظم مناطق العالم كما بات معلوما للعام والخاص. وهذه الحقائق تؤكد على الدور الهام الذي تلعبه المرأة المقاولاتية في التنمية الاقتصادية وتحقيق النمو المستدام.

#### الخلاصة:

حاولنا من خلال هذا المقال إلقاء لمحة عامة عن واقع وأهمية المقاولات النسوية، وأثرها على الاقتصاديات وذلك من خلال ثلاثة محاور، ووجدنا حسب ما وتوصلت إليه الدراسات بأن النساء المقاولات يعتمدن نمط التسيير بالمشاركة، كما يضعن الأهداف الاجتماعية في قائمة الأولويات، مما ينعكس في غالب الأحيان على نمو المؤسسة، كما يفضلن الهيكل التنظيمي الأفقي

وأهم خاصية تميزهن هو معرفتهن بأسس التفاوض الناجح أكثر من الرجال، حيث يسعين من وراء التفاوض للحصول على علاقات دائمة وتعاون مريح لكلا الطرفين، عكس الرجال الذين يطمحون للكسب مهما كانت الأحوال، وهنا كما يؤكد الباحثون أساس المشاكل في عالم الأعمال. وهذا ما زاد من أهميتها الاقتصادية وحتى الاجتماعية من حيث خلق مناصب الشغل، الذي ساهم في زيادة النمو للبلدان.

أما فيما يخص العوامل المؤثرة على تطور المقاولات النسوية، وأهم العوائق التي تعترضها، أهمها مشكلة الحصول على التمويل خاصة البنكي الذي يكون في بعض الأحيان جد صارم مع النساء ويطلب ضمانات لا تستطيع توفيرها، بالإضافة لمشكلة الحصول على المعلومات واستغلال الفرص بسبب عدم الاندماج في الشبكات التي يمكن أن توفر ذلك، ومشكلة نقص الخبرة، كما أن أهمها بالنسبة للمرأة هي التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية، كما وجد أن توفر المحيط على نماذج لمقاولات ناجحات من شأنه حث النساء على الولوج لمجال المقاولات. أما فيما يخص الحوافز التي تدفع النساء للمقاولات، فوجد أنها تختلف عن تلك المتعلقة بالرجال، حيث لا تصنف النساء الريح المادي من الدوافع ذات الأولوية، لكن تصنف قبله الحاجة لتحقيق الذات، وتجسيد أفكار وإبداعات خاصة بها.

ولكن كل هذه الخصائص والمميزات لشخصية المسيرة ومؤسستها، من شأنها التأثير على المستوى التمويلي، المشاركة في الدورات التكوينية، والاستعانة بالتنظيمات الخاصة لدعم المقاولات. حيث غالبا ما تستخدم النساء مدخراتهن الخاصة عند بدء نشاطهن، أو الاستعانة

بقروض تحصل عليها من محيطها. ونادرا ما تلجأ للشبكات الخاصة للدعم التي تساعد على توفير المعلومة وعرض الفرص الممكنة. وقليلًا ما تتابع النساء تكوين خاص وتكميلي في مجال تسيير المؤسسات، أو الالتحاق بالتنظيمات المساعدة على المقابلة، وهذا بسبب نقص معلوماتهم حول الهياكل والمساعدات الموجودة.

#### قائمة المراجع:

1. فؤاد نجيب الشيخ & يحي ملحم & وجدان محمد العكاليك، "صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص"، مقال منشور ضمن المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 4، 2009.
2. منيرة سلامي، "دراسة وتحليل واقع المقاولاتية النسوية بالجزائر" رسالة دكتوراه في علوم التسيير والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2015.
3. تقرير OCDE، "التنافسية وتنمية القطاع الخاص: السيدات والأعمال-السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، تقرير 2013، تقرير قابل للتحميل على الرابط:

[http://www.oecd.org/investment/psd/WomeninBusiness\\_Arabic.pdf](http://www.oecd.org/investment/psd/WomeninBusiness_Arabic.pdf)

4. AMAPPE et OXFAM –QUEBEC Avec le soutien de l'UNIFEM, Etude d'identification d'activités économiques potentielles pour les femmes au Maroc : Etude pilote dans les provinces de Tétouan, Chefchaouen et Ifrane", (Maroc : 2001).
5. Annie Cornet et Christina costantinidis & Simona Asendei; "les femmes entrepreneurs face à la formation au financement et aux Réseaux", Rapport de recherche quantitative- Projet Diane, 17/08/2004.
6. <sup>1</sup>Chrisina costantinidis, "Représentation sur le genre et Réseaux d'affaires chez les femmes entrepreneurs"; Revue française de gestion, N°202/2010; (PP.128-143).
7. Constantinidis Christina et Cornet Annie, "Les femmes repreneuses d'une entreprise familiale : Difficulté et stratégies", d'après le 8ème CIFE PME, 2006.
8. Diane Chamberlin Starcher, " Femmes entrepreneurs : catalyseurs de transformation", d'après EBBF : The European Baha I Business Forum., traduction française : Pierre Spierckel, Paris, 1996.
9. Gérard Tchouassi : " Eveil entrepreneurial, engagement et coaching des femmes en création d'activités entrepreneuriales au Cameroun", p10-11 , d'après le 4ème congrès de l'Académie de

- l'entrepreneuriat < l'accompagnement en situation entrepreneuriale : pertinence et cohérence ?", le 24 et 25 novembre 2005, Sénat Paris, 2005.
10. Global entrepreneurship monitor, "2012 women's Report", Publié en 2013.
  11. Global entrepreneurship monitor-2013 Global report"; édition 2014.
  12. <sup>1</sup>Jean Luc Guyot & Olivier Lohest : "Barrières à l'entrepreneuriat et primo-crédation d'entreprise : le genre est-il une variable discriminante?", (Date de parution inconnu, Belgique).
  13. Lavoie Dina; "les entrepreneurs: pour une économie canadienne renouvelée", conseil consultative canadien sur la situation de la femme; Ottawa, Février, 1988
  14. Lee.J, "The motivation of women entrepreneurs in singapoure", Women in management Review, 11(2), (PP.18-29).
  15. L'observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin ", France, Janvier 2006.
  16. Programme de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED) ; "L'entrepreneuriat féminin dans les îles de l'océan indien ", Bureau international du travail Genève et Bureau de l'OIT à Antananarivo.
  17. <sup>1</sup>Rapport de l' OCDE , "Promouvoir l'entrepreneuriat féminin", Op.Cit., pp.40-49.
  18. Rapport de l' OCDE : " Entrepreneuriat Féminin : Questions et action à mener ", D'après la 2ème conférence de l'OCDE des ministres en charge des petites et moyennes entreprises (PME) titrée : Promouvoir l'entrepreneuriat et les PME innovantes dans une économie mondiale : Vers une mondialisation plus responsable et mieux partagée, (Istanbul Turquie : 3-5 juin 2004).
  19. Rapport du groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin : "Les défis des entrepreneures", Quebec,2000.
  20. S.RAJEMISON, " Femmes entrepreneurs et dynamique entrepreneuriale : le cas de Madagascar", d'après : Les facteurs de performance de l'entreprise, ( Paris : Ed-AUPELF,Jaun Libbey, Eurotext, 1995).
  21. Zahra Arasti,"l'entrepreneuriat féminin en IRAN : les structures socio culturelles", article publié à la revue libanaise de gestion et d'économie, Vol.01, 2008.