

متطلبات نجاح المؤسسات المقاولاتية النسائية في ظل تغيرات البيئة الاجتماعية والثقافية

Requirements for the success of women's entrepreneurship in light of the changes in the social and cultural environmentبوزيدي سعاد*، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم المالية والمحاسبية جامعة تلمسان الجزائر souadbouzidi2019@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/04/30 تاريخ القبول: 2021/10/17 تاريخ النشر: 2021/12/31

ملخص:

تهدف الدراسة لتحليل تأثير البيئة الاجتماعية والثقافية على نجاح المؤسسات المقاولاتية النسائية ، وجدنا أن الإشكالية المطروحة حول التأثير الاجتماعي والثقافي هي أكثر صعوبة ، خاصة أن هناك في كثير من الأحيان مزيج من مجموعة من العوامل التنظيمية والمالية والبيئة الاجتماعية والثقافية التي يمكن أن تكون فعالة في فعالة في سياق معي وليس في غيرها، وللوصول إلى هدف دراستنا، قدمنا مبررات اختيارنا للعوامل الاجتماعية والثقافية من خلال شرح أهميتها في نجاح المقاولات النسائية، والتي قسمناها إلى قسمين الخصائص الفردية وخصائص البيئة الاجتماعية المحيطة، توصلنا في دراستنا الميدانية للنساء المقاولات الجزائريات وباستعمال برنامج spss20 أن نجاح المرأة المقاولاتية بمدى اختيارها للمنطق الاقتصادي في تسيير مؤسستها ، وبالدعم المقدم من بيئتها الاجتماعية المباشرة (العائلة).

الكلمات المفتاحية: المقاولات النسائية، نجاح المرأة المقاولاتية، البيئة الاجتماعية والثقافية

تصنيف JEL : L26

Abstract:

The objective of this study is to analyse the impact of the environment social and cultural on success of women entrepreneurs. We found that the issues raised about the social and cultural impact is more difficult to answer because there ' is often a combination of a set of organizational, financial, environmental , social and cultural rights can be effective in a particular context and not others , to achieve the objective of our study we have provided a justification for the choice of social and cultural factors in explaining its importance on the success of women's entrepreneurship , dividing into two groups, individual characteristics and features of the social environment. We obtained through our field of study (toward Algerian women entrepreneurs) by using spss20 program that The success of women is linked to the economic logic of its business management, and the support provided by its direct social environment(the family)

Keywords: women's entrepreneurship, success of women entrepreneurs, social and cultural environment**Jel Classification Codes:** L26,

مقدمة:

تبرز مكانة المقاول ودور المقاول في المجتمع من خلال إبراز ما لها من أهمية إستراتيجية ومن مسؤولية النهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة في ميداني التشغيل وتأهيل أفراد المجتمع، وباعتبار المرأة تمثل نصف سكان العالم دفع العديد من الدول إعادة النظر في إدماج المرأة في الحياة الاقتصادية ومجال المقاول لتحقيق التنمية المستدامة. رغم تزايد الاهتمام بالمقاولات النسائية، إلا أنه لا زال يعرف تطوراً محتشماً في بالدول النامية والجزائر بصفة خاصة بسبب التحديات والصعوبات في مقدماتها الاعتبارات الاجتماعية والثقافية، فمعظم الدراسات وجدت أن نجاح المرأة المقاول يقوم على عدة مرتكزات تمثلت في: شخصية المرأة، نماذج تسيير المؤسسة والثقافة والمحيط المباشر (العائلي) والاجتماعي، حيث أن النجاح في المقاول يتطلب صفات شخصية، وإدارة المعرفة والمهارات اللازمة لإدارة الموارد البشرية والتعامل مع بيئة معادية، ذلك هو التحدي الحقيقي للمرأة في دخول مجال المقاول.

عرفت الجزائر بروز مشاركة المرأة في مجال المقاول كبديل لمواجهة ارتفاع نسبة البطالة و أداة أساسية لتعزيز التنمية المستدامة ويرجع ذلك أساساً إلى توفير المقومات الذاتية كالتعليم خاصة التعليم الجامعي والانفتاح (العولمة) الثقافي، فالبينة الحالية في الجزائر تعزز فرص الحصول على التعليم والتدريب للفتيات، ولكن تظل البيئة الاجتماعية والثقافية عقبة يصعب التغلب عليها، ويبقى وضع المرأة المقاول في الأنشطة الاقتصادية يعتمد على اقتصاد الكفاف لأن العديد من العقبات مازالت تعترض البنية التحتية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، فرغم ما عرفه المجتمع الجزائري من تحسن في الثقافة حول عمل المرأة إلا أن عمل المرأة في قطاع المقاولات ما زال مرتبطاً بالوضع الاجتماعي والثقافي.

لهذا سنستند في بحثنا على محاولة إسقاط هذه المتغيرات على المرأة المقاول في الجزائر بهدف الوصول إلى حقيقة واقع المقاولات النسائية، وذلك بصياغة الإشكالية الرئيسية كالتالي: إلى أي مدى يمكن للمرأة المقاول أن تنجح في ظل القيود الاجتماعية والثقافية السائدة في الجزائر؟ وكيف تمكنت بعض النساء المقاولات على التغلب على هذه القيود على غرار النساء الأخريات؟

1.1 فرضيات الدراسة:

معالجة الإشكالية المطروحة تقوم على أساس اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات العوامل البيئة الاجتماعية والثقافية.

الفرضية الثانية: هناك تأثير للمحيط الاجتماعي والثقافي بما في ذلك الوسط العائلي والمهني على قرارات المرأة المقاول ونجاحها في تسيير مؤسساتها.

الفرضية الثالثة: يعود نجاح المرأة المقاول إلى مدى التوافق بين النجاح الاقتصادي والاجتماعي.

2.1 أهداف الدراسة

يعود اختيار هذا الموضوع للأهمية التي تتمتع بها المقاولات النسائية، والدور الذي تلعبه في تحقيق التطور والتوازن الاقتصادي والاجتماعي، تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة كونه يهدف لفهم حل العوامل الاجتماعية والثقافية والبيئية التي تعيق تسيير المؤسسات المقاولاتية، بمعنى آخر القيود التي يمكن أن توجه بطريقة ما كل لتوجهات وسلوكيات المرأة المقاول وقيمتها التفسيرية. فهم السياسات والممارسات التي تنفذها النساء حول العقبات واندماجها الناجح في الاقتصاد العالمي والجزائري خاصة من خلال إنشاء مؤسسات مستقرة وناجحة. كما تتيح دراسة إمكانية وقدرة النساء الجزائريات لخلق مشاريعهم الخاصة وتأثير ذلك على المشاركة الفعالة للمرأة في عملية التنمية الاقتصادية.

2. أهمية مفهوم النجاح في حقل المساواة النسائية:

يتفق المفكرون إلى إعادة تعريف معايير النجاح حسب مقارنة النوع وحسب الموقع، فمفهوم النجاح عند المرأة لا يختلف عن الرجل فقط بل يختلف من مؤسسة إلى أخرى . وعموما فإن الأدب المساواة النسائية يحدد نجاح المؤسسة من خلال تطوير المهارات الشخصية والمهنية، و أيضا من خلال تحقيق (1997) Moore et Buttner و (1991) Belcourt et al على الرغم من أن بعض النساء تدخل المجال بسبب المسائل المالية (دوافع الحاجة) فوجد Moore في دراسته أن النجاح له بعد شخصي عند المرأة المساواة، فبعض النساء حددت النجاح من خلال التوازن بين العمل الأسرة، أو اعتراف المجتمع بمكانتها كمساواة. (Hélène Lee-Gosselin, 2010, p32) بالرجوع إلى الأدبيات الاقتصادية، مفهوم النجاح معقد لاختلاف تحديد نطاق النجاح سواء من حيث المدة (مثل قياس النجاح في السنوات الأولى للمؤسسة الجديد) أو من حيث المجال (الأداء المالي أو التشغيلي) أو من وجهة النظر الما قول أو المجتمع وأخيرا من منظور المؤسسة (Esther Hormiga PÉREZ, 2009, p992). تم التطرق إلى مفهوم النجاح من خلال النظرية المهنية Greene et al (2003) والتي أعطت دفعة جديدة لمجال البحث في حقل المساواة النسائية وأداء المؤسسات المنشأة من طرف النساء، ومن هذا المنطلق هناك مقاربتين لمفهوم النجاح ، الأول النجاح الموضوعي في المهنة والذي يتعلق بالعوامل الموضوعية مثل الأجر، المستوى الوظيفي والتسلسل الهرمي، والثاني النجاح الشخصي يدرس تصورات الفرد من وظيفته وما حققه لشخصيته .

وقد عرف (2005) Arthur et al النجاح على أنه 'النتائج التي تحققت في مرحلة معينة من حياة الفرد المهنية.' كما أن هناك من حدد عوامل نجاح المؤسسة بإمكانيات صاحب المؤسسة، وذلك بالتحكم في النفس في بعض الحالات وعكس ذلك في الحالات الأخرى، أي أن المسير يملك ما يسمح بإعطاء أثار ايجابية على السير الحسن للمؤسسة .فاعتبر الباحثين أن الما قولين الذين ينجحون في مرحلة الانطلاق يصلون إلى تحقيق المردودية المالية المثلى في المجال و المردودية الاقتصادية بالإضافة إلى المردودية التجارية.

3. محددات نجاح المساواة النسائية:

عند رجوعنا للدراسات الاقتصادية، وجدنا اتجاهين بخصوص أسلوب قيادة المرأة المساواة، الاتجاه الأول يرى أن هناك اختلافات بين أسلوب القيادة بينها وبين الرجل الما قول وأن هذه الاختلافات يمكن أن تختفي إذا سيطرت عليها بعض المتغيرات المرتبطة بالخصائص الفردية مثل العمر والخبرة... أما الاتجاه الثاني يجد أن أسلوب القيادة ليس متعلقا باختلاف الجنس بل يرتبط بالتوجه للدور الذي يختاره كل فرد، كدراسة 1987 Korabik الذي يوضح الفكرة من خلال التأكيد على التوجه للدور كمتغير نفسي وليس بيولوجي حيث يشرح مشكلة تحمل المسؤولية التوجه للدور وموقف القيادة (Diane Saty KOUAME, 2012, p83).

والهدف من هذا القسم فهم كيف تتصرف النساء الما قولات لاتخاذ القرارات، لدى من المهم أن نميز الخصائص الشخصية والتنظيمية لنصل في الأخير لتحديد أساليب القيادة والتسيير الخاصة بالمرأة والتي تساهم في نجاحها في مجال المساواة:

1.3 البعد الثقافي:

إن الاعتبارات الثقافية لها صلة وتأثير قوي على دخول المرأة مجال المساواة، فالعوامل الثقافية والاجتماعية كما أوضحها Starr و Yudkin 1669 تتمثل في تلك الصورة النمطية التي تولد من الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بالأدوار الاجتماعية للرجال والنساء. و النتيجة هي أن الناس من المفترض أن تشارك في الأنشطة التي تتناسب مع دور جنسهم وهذه الأخيرة تحددها الثقافة. خلال ذلك يحاول الباحثون الإجابة عن التساؤل التالي: هل الأنوثة هي ميزة أو عيب في حياة المرأة المساواة؟ بدراسة أهم خصائص المكونة للبيئة، سواء التمييز على أساس الجنس أو أهمية الشبكات الاجتماعية...

✓ **التمييز على أساس الجنس:** لقد اهتم العديد من الباحثين بمظاهر التمييز ضد النساء المقاتلات أهمها Dina Lavoie (1979) التي وجدت " أن المرأة المقاتلة تعاني من العديد من الأحكام المسبقة مماثلة لتلك الأحكام الصادرة في حق المرأة في سوق العمل"، بمعنى آخر المجتمع ينظر إلى المرأة كشخص غير قادر على التعامل مع المنافسة، تعاني ضغوط سياسية وصعوبة في فهم التغيرات الاقتصادية والاجتماعية خاصة في القطاعات غير التقليدية النسائية

✓ **الشبكات والعلاقات الاجتماعية:** بصفة عامة يتم تعريف الشبكات الاجتماعية من خلال مجموعة من الفاعلين الأفراد والمنظمات ومجموعة من الروابط بينها، والتي من خلالها يمكن الحصول على الموارد المالية و البشرية، وتمثل أيضا مجموعة من العلاقات التي تحدد تصور للمجتمع و المؤسسة (Anderson AR and Jack SL, 2002, p 194). تؤكد العديد من الدراسات على أهمية الشبكات في إنشاء وبقاء ونمو المؤسسات وفي النشاط المقاتل (Manolova et al(2007) فنظام العلاقات هو جزء لا يتجزأ من الحياة الاجتماعية والمهنية للمقاتل (Christina Constantinidis, 2010, p129)، بعض الباحثين ينظر إلى إنشاء اتصالات باعتبارها مهارة مهمة للقيادة الناجحة للنساء المقاتلات، وينعكس هذا في الممارسة من قبل مركز المرأة المقاتلة في شبكة من العلاقات المختلفة بما في ذلك الأسرة والمجتمع والأعمال، هذه الأخيرة دعاها بـ "منظور المتكامل"، و يعني أن عمل المرأة المقاتلة يتضمن النظام الجديد للعلاقات في حياتها الخاصة.

2.3 البعد النفسي:

في إطار هذا البعد، حاول الباحثون تحديد السمات الشخصية التي تميز المرأة المقاتلة، وتمت مناقشة العديد من الموضوعات المتصلة بذلك: سمات الشخصية ومفهوم الذات، الدوافع من وجود نماذج عمل والوالدين.

✓ **الخصائص الشخصية:** من وجهة نظر القائمة على الموارد، يمكن أن ينظر إلى المرأة المقاتلة باعتبارها جزءا لا يتجزأ في رأس المال البشري، ويتكون هذا رأس المال البشري أساسا من خلال التعليم والخبرة السابقة، حيث يوفر التعليم العالي المعرفة التقنية العالية ويساهم بشكل إيجابي في تطوير قدرات التعلم الفردية لمعالجة المعلومات الجديدة، وبالتالي دخول النشاط المقاتل (Shane (2000)، بالإضافة إلى ذلك اكتساب القدرات التنظيمية التي تسمح للمرأة المقاتلة باستغلال أفضل الفرص.

✓ **نوع المقاتل:** ووفقا لدراسة (Duchesneau et al (1990) المقاتل الناجح عموما يمتلك الصفات التالية:

- ينحدر من عائلة لديها تجربة في مجال المقاتلة
- لديه خبرة في إنشاء المؤسسة التي تسمح له بتجنب الأخطاء
- يعمل على الحد من مخاطر نشاطها
- يدير مؤسسته بنفسه ويكرس كل وقته لتسييرها
- محاورا جيد ويأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر جميع شركائها (العملاء والموردين والاستشاريين والموظفين)...
- لديه أهداف طموحة ومحددة جيدا لمؤسسته
- وتخطط مشاريعها ويكرس المزيد من الوقت

امتلاك هذه الصفات للمقاتل لا بد لها أن تكون ضمن بيئة اجتماعية وثقافية مواتية لضمان النجاح (Diane Saty KOUAME, p103)

✓ **الدوافع والحوافز:** يمثل دافع صاحب المؤسسة أحد الجوانب الهامة لتسيير المؤسسة، فاختيار المرأة مهنة المقاتلة يرجع لعدة أسباب مثل تحقيق استقلالية الشخصية، السلطة والثروة أو إنشاء فكرة العمل، هذه الدوافع هي من معايير النجاح، (However Orhan and Scott (2001) وجد أن المرأة والرجل المقاتل لا يختلفان في الدوافع لكن هناك اختلافات في الجوانب التي تؤثر على هذه الدوافع كاختلاف مستوى الكفاءة الذاتية (Reema Chotkan, 2009, p14). كما وجد

Brush (1992) أن دوافع المرأة المقاتلة ترتبط أكثر بمحاولة الوصول إلى التوازن بين العمل والأسرة ما يجعلها تصطدم بهذه العقبات عند اختيار نشاط المقاتلة، فتقسم الدوافع إلى صنفين:

- الدوافع السلبية أو الحاجة: **push** وهي تضم العوامل ضرورة و الحاجة لإنشاء المؤسسة مثل البطالة، الظروف العائلية....
 - الدوافع الإيجابية أو الإرادة: **pull** يعود دخول المرأة إلى مجال المقاتلة إلى وجود الفرص وإثبات الذات والرغبة في الاستقلال
- أوجدت الدراسات في بحوث المقاتلة أن المقاتلات التي أنشئت بدوافع إيجابية هي أكثر توجهها للنمو والنجاح من تلك المقاتلات التي بدأت بدوافع سلبية. (Akin Fadahunsi , 2012, p107)

✓ **نماذج الأبوية:** العديد من الدراسات توضح هذه العلاقة من خلال إمكانية الوالدين العاملين لحسابهم الخاص نقل رأس المال البشري غير الرسمي لأبنائهم، وحاليا لم يعد توارث المؤسسات العائلية مقتصر على الأبناء من فئة الذكور، فمع التطور الحاصل (العولمة) فإن فئة البنات أصبح لها حظ كبير في الدخول هذا المجال، سواء بتوارث المؤسسة أو إتباع نفس المجال، في المقابل أشار (Lentz et Laband (1990 في دراستهم إلى أن مستوى التعليم ليس عاملا حاسما في العمل، فالمقاول الجيد لا يكتسب بالضرورة كفاءته عبر نظم التعليم الرسمي لكن اعتمادا على المهارات غير الرسمية المرسله من المحيط العائلي، والتي تنقسم إلى كفاءات ومهارات خاصة بالعمل **savoir-faire** والثانية مهارات وكفاءة المقاتلاتية **savoir-penser**)

3.3 البعد التنظيمي :

تناول الباحثون البعد التنظيمي للمقاتلة النسائية من خلال أربعة محاور رئيسية: التمويل في مرحلة إطلاق المؤسسة، الممارسات الإدارية، وعوامل وحواجز النجاح الرئيسية.

✓ **التمويل:** يعتبر من المحددات الرئيسية لنجاح واستمرارية المؤسسة و يرى (Lasch (2005 أن "مقدار رأس المال في فترة الإنشاء والتمويل الكافي في فترة السنوات الثلاث الأولى يعتبر ضمانا لاستمرارية تطوير المؤسسات الصغيرة وحمايتها من الأحداث غير المتوقعة".

✓ **الممارسات الإدارية:** العديد من الباحثين المهتمين بالجانب الإداري للمرأة المقاتلة حاولوا تسليط الضوء على أوجه التشابه والاختلاف مع أساليب تسيير الإدارة للمرأة مقارنة بالرجل والمتمثلة في النقاط الرئيسية التالية: أساليب الإدارة، المهارات، استخدام الوقت، الأداء والكفاءة، مصادر المعلومات، الإدارة المالية، التسويق، وإدارة الموارد البشرية. وفي المقابل تعتبر الاستفادة من الوقت هي مشكلة لصاحبات المشاريع Longstreth 1619 فالعمل على إدارة الوقت يعتبرون تحديا حاسما بسبب مسؤولياتهن الاجتماعية، هذا ما يفسر المعدل المرتفع نسبيا من النساء العاملات.

✓ **نوع المؤسسة المنشأة:** خصائص الشركات المملوكة من قبل المرأة المقاتلة هي أحد الجوانب التي تم توثيقها على نطاق واسع، حول القطاعات والشكل والحجم وعدد الموظفين وأهداف النمو. وتشير دراسة أجرتها حكومة الولايات المتحدة 1985 أنه في أمريكا الشمالية النساء المقاتلات تنشط في جميع القطاعات الاقتصادية. ومع ذلك، فإن بعض الباحثين يجدون أن المرأة تميل كثيرا إلى القطاعات التقليدية، وبالتالي عدد كبير منهن تختار أن تكون ناشطة في مجال التجارة والخدمات (CONSTANTINIDIS Christina, 2006, p7).

يمكن أن نستنتج مما سبق، أن واقع المقاتلة في فئة النساء تتحدد وفقا لثلاث محددات رئيسية تؤثر في نجاحها ومسيرتها في القطاع المقاتلاتي وتتمثل في :

- المرأة المقاول: إن المرأة المحددة الأولى لواقعها، فنجاح المقاول يتحدد وفق شخصيتها وصفاتها الإبداعية وكيفية اختيارها لمؤسستها ونوع مجالها بالإضافة إلى خبراتها ومؤهلاتها المهنية والعلمية.

- البيئة: بمعنى مدى تأثيره على شخصيتها ضمن محيطها المباشر مثل العائلة وتحدد علاقتها بمحيطها الاجتماعي والاقتصادي وقدرتها على التأقلم.

- المؤسسة: تتحدد من خلال نوع المؤسسة التي تريد المرأة المقاول تأسيسها بالإضافة إلى نوع الموارد المادية والمالية المتوفرة من أجل إمكانية تسييرها للمخاطر والعراقيل التي تواجه المؤسسة، الشكل رقم (1) يوضح ذلك.

4. مقاربات البيئة الاجتماعية والثقافية والنشاط المقاولاتي النسائي:

هناك عوامل كثيرة تؤثر على مدى تطور روح المبادرة عند المرأة، درجة هذا التطور تعكس الظروف الإطارية للبلد من المواقف الثقافية والاجتماعية والبرامج الحكومي (OECD 1998) كما أكد Van de Ven أن دراسة المقاول يعتمد على عاملين الأساسيين، خصائص وسلوكيات المقاولين، البنية التحتية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وأكد أن النظام الاجتماعي الذي تعتبر الظروف البيئية الخارجية المناسبة لشرح عملية المقاول.

يقصد بالبيئة الاجتماعية ذلك الإطار من العلاقات الذي يحدد ماهية علاقة حياة الإنسان مع غيره، بتنظيم جماعة من الجماعات سواء بين أفرادها بعضهم ببعض في بيئة ما، أو بين جماعات متباينة أو متشابهة معا وحضارة في بيئات متباعدة، و تؤلف أنماط تلك العلاقات ما يعرف بالنظم الاجتماعية فيشمل عقائد الإنسان وعاداته وتقاليده وأفكاره وثقافته وكل ما تنطوي عليه نفس الإنسان من قيم وآداب وعلوم تلقائية أو مكتسبة.

أما مفهوم الثقافة فيعني "المجموعة المعقدة التي تشمل المعارف والمعتقدات والفن والقانون والأخلاق والتقاليد وكل التطبيقات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كعضو في مجتمع ما" (Azzedine TOUNÉS, 2007, p4). ويعني هذا أن الثقافة تشمل المعطيات الفكرية والعاطفية والمادية. وعرفها أنور عبد الملك بأنها "كل ما يصور تجارب الإنسان شكلا وصورة، كل تعبير أيا كان شكله وغطه وهدفه وأصالته ونوعيته من شأنه أن يخرج أحوال الناس من برحها الذاتي... إلى ساحة الإدراك... والتذوق والفاعلية" (جميل حمداوي 2013)، وتتألف من التركيبات البنوية للعقلانيات الجماعية المشتركة ضمن مجموعة أو أمة، وتنقسم هذه التركيبات التي تؤثر على المنظمات والنظم في خمسة أبعاد التفاعل لتشكيل السلوك. ولقد تم تقسيم الثقافة إلى ثلاثة مستويات علمية، وطنية وفردية (Bernard. M, p 118).

معظم الأبحاث التي درست العلاقة بين الثقافة و المقاول ركزت على المستوى الثاني، و يرجعون ذلك في الواقع أن دراسة الثقافة الوطنية تساعد تعزيز التعاون بين الدول وتحسين عملية وتماسك منظومة التنمية لقياس جوانب من الثقافة الوطنية، وتعرض النتائج النماذج أربعة أبعاد : الأنوثة/ الذكورة، الفردية/الجماعية، السلطة، وعدم اليقين/ اليقين.

كما اختلفت الاتجاهات التي تفسر تأثير الثقافة نظرا لاختلاف التركيبة للثقافات الوطنية، و هناك نوعان من التفسير لهذه الاختلافات، التفسير المؤسساتي و التفسير الثقافي. و الجدول رقم (1) يلخص ذلك.

تحدث (Kluckhohn 1962) عن الثقافة كمنتج للعمل، يتم التعبير عنها في أنماط معينة من السلوكيات صريحة أو ضمنية نتيجة الأفكار والقيم التقليدية المستمدة تاريخيا. الفرد هو نتاج ثقافته ويمكن تفسير تصرفاته في ضوء تلك الثقافة (Ahlem Soualhia and Soumaya Mejbri, 2014, p1053) الظروف الشخصية والاجتماعية للفرد يتوافق مع الخصائص الشخصية الحاسمة للوصول إلى تكوين الحدث المقاولاتي.

تتكون العوامل الاجتماعية والثقافية من العناصر المتعلقة مباشرة بمختلف البيئات المعروفة التي يعيش فيها الأفراد وتعامل معها، والتي قد تلعب دورا في بناء الفرد بالعديد من المؤثرات التي قد تكون ايجابية أو سلبية على قراراته المقاولاتية (الأسرة والمدارس

والجامعات والمجتمع، والأعمال التجارية والمهن والأقاليم) (Alain Fayolle, 2003, p63)، وهذه العلاقة يمكن توضيحها في الشكل رقم (2).

5. الدراسة الميدانية لأثر العوامل الاجتماعية والثقافية على نجاح المرأة المقاول

يهدف تقديم المعالجات الضرورية والعلمية لمشكلة البحث تم الاعتماد على جميع المعلومات النظرية والميدانية حتى تمكنا من الحقائق التي نسعى إليها، وقع اختيارنا على الاستبيان كأداة جمع البيانات الأولية التي تطلبتها طبيعة المشكلة، و بعد تصميمها بشكل صحيح ودقيق من المراحل المنهجية الهامة وبخاصة أن الافتراضات التي تتحول إلى أسئلة ضمن الاستبيان ببناء المنطلقات النظري المعرفي لدراستنا. اشتمل على محاور تغطي مشكلة البحث وذلك باختيار مقياس ليكرت للتدرج الخماسي Likert scale (موافق تماما، موافق، نوعا ما، قليلا، غير موافق) لمعرفة دور البيئة الاجتماعية والثقافية في تسيير المرأة المقاول من خلال كل مهمة من المهام التي حددناها في هذه الدراسة، وأعطيت القيم التالية (1، 2، 3، 4، 5) لاستخراج المدى (طول الفئة) بالطريقة التالية: (5-1=4) يمثل المدى الأعلى درجة و الأقل درجة بالمقياس.

دراستنا التطبيقية اعتمدت على توزيع الاستبيان لـ 56 مؤسسة نسائية على مستوى الوطني، حيث تتوزع هذه العينة كما يلي: 19 امرأة مقاول في تلمسان، 09 في وهران، 10 الجزائر العاصمة، 5 تيزي وزو و بجاية، 04 سعيدة، 04 الجنوب، 3 بلعباس و 2 البليدة، وقد تم استخدام أسلوب الاستقصاء ووزعت الاستمارات على النساء المقاولات باستهدافهم من خلال المعارض أو من خلال اخذ العنوانين من المكتب السجل التجاري و Ansej.

1.5 الخصائص الفردية للنساء المقاولات قيد الدراسة

يمكن دراسة الخصائص التي تحدد السمات الشخصية للمرأة وصفاتها الإبداعية وكيفية اختيارها لمؤسستها بالإضافة إلى خبراتها ومؤهلها المهنية كما حددها 1989 Mouren في: التعليم، العمر، الحالة الاجتماعية والخبرة. التحليل الكمي والوصفي لهذه السمات ملخص في الجدول رقم (2)، والنتائج تظهر كما يلي:

- **وفقا للعمر:** وجدنا أن توجهات النساء إلى القطاع المقاولاتي يكون بين النساء التي تتراوح أعمارهم بين 30 و 50 عاما بنسبة تعادل 78.57% مقابل 10.71% لكل من الفئات العمرية المتبقية، ومتوسط العمر يمثل 40 عاما، ونرجع ذلك أن النساء أقل من 30 عاما تتجه أكثر إلى الاستقرار سواء في الحياة الاجتماعية أو المهنية فنجد أن معظم النساء الممثلات لهذه الفئة هن غير متزوجات، كما أن النتائج تتفق مع الدراسات السابقة لكل من 1983 Hisrich et Brush، ودراسة Dina Lavoie 1979 والذين حددوا متوسط العمر ب 35 عاما.
- **وفقا للوضعية الاجتماعية:** النتائج تظهر أن معظم النساء المقاولات في العينة هن متزوجات بنسبة تعادل 60.7%، ثم تليها عزباء بنسبة 25%، ما يفسر أنه رغم المسؤوليات الزوجية فان النساء يقبلن التحديات و يدخلن هذا المجال، بالإضافة أن الفئة الأولى (عزباء) يفسرن إقبال النساء الصغيرات في هذا المجال ما يعني أن هناك نتائج ايجابية للتشجيع من قبل الدولة فهن يمثلن النساء ذوي المستوى الجامعي.
- **وفقا المستوى التعليمي:** معظم النساء المقاولات ذوي مستوى تعليمي عالي بحوالي 57.4% ما يثبت قدرة العلمية المكتسبة لتسيير المؤسسة، حيث المستوى الجامعي بنسبة حضور 26.8% و الثانوي بنسبة 30.6%، مقابل 21.4 كل المستويات الباقية.

- وفقا للخبرة المكتسبة: هناك 38 امرأة ضمن العينة ما يمثل 68% لديهم مقاولين في محيطهم خاصة الأبوين التي تمثل 60.5%، ما يبين أن المرأة المقاولة تكتسب خبرة و قدوة من الأبوين باعتبار المرأة نشأت في بيئة الأعمال اعتمادا على المهارات غير الرسمية المرسلّة من المحيط العائلي، والتي تنقسم إلى كفاءات و مهارات خاصة بالعمل «savoir-faire»، والثانية مهارات كفاءة المقاوالاتية «savoir-penser» وهذا ما أثبتته دراسة (Lentz et Laband 1990). هذه النتائج الخاصة بكيفية اكتساب هذه الأنواع من الخبرات تتوافق مع دراسة CAS (2013) centre d'analyse statistique التي أبرزت أهمية هذه الخبرات في إنشاء المرأة لمؤسستها، فوجدنا أن النساء يتمتعن بالخبرة المكتسبة من النظام التعليمي والمقدمة من المحيط المباشر لها في حين أنها تفتقر الخبرة العملية من العمل السابق.

2.5 العلاقة بين متغيرات الدراسة:

لتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة والمتعلقة بالعوامل البيئية الاجتماعية والثقافية، استخدمت الباحثة أسلوب **sparm** لإيجاد معامل الارتباط بين المتغيرات وهو يعتبر الأنسب لدراسة البيانات غير المعلمية (البيانات الوصفية)، وتكون قيمة المعامل بين (-1) و (+1) والإشارة تدل على نوع العلاقة، كلما اقترب من الواحد يدل على علاقة قوية بين المتغيرات المدروسة، وإذا اقترب من الصفر علاقة طبيعية، والجدول رقم (3) يوضح النتائج المتوصل إليها باستعمال برنامج **spss 20**.

من النتائج الموضحة في الجدول، يمكن الاستنتاج ما يلي:

- وجود علاقة قوية موجبة بين نجاح المرأة في تسيير المؤسسة مقارنة بالرجل و العادات و التقاليد بفقد بلغ معامل الارتباط (0.455) عند مستوى دلالة (0.01)، ويمكن تفسير ذلك أن تأثير الاختلافات التسيير بين المرأة والرجل يزداد كلما زادت قوة العادات و التقاليد في التأثير على المرأة المقاولة، كما لها علاقة موجبة مع كل من القيم الاجتماعية (للتعامل مع الرجال والنساء) و التغيرات في المجتمع الجزائري بمعامل ارتباط (0.315) و (0.322) على التوالي عند مستوى دلالة (0.05) ما يعني أن قوة المتغير المستقل الأول تزداد بزيادة تأثير كل من القيم الاجتماعية والتغيرات في المجتمع على المتغير التابع.
- توجد علاقة قوية بين متغير التوازن العائلي و الدين و مدى مساندة الزوج (الدعم) حيث كان معامل الارتباط (0.573) عند مستوى دلالة (0.01) و (0.296) عند مستوى دلالة (0.05)، ما يعني وجود علاقة طردية بين هذه المتغيرات وتأثير في نفس الاتجاه على المرأة المقاولة .
- توجد علاقة بين كل من المتغيرات الخاصة بنجاح المرأة في تسيير المؤسسة مقارنة بالرجل و مساندة الزوج عند مستوى دلالة (0.05) بمعنى أنه كلما كانت المساندة قوية من الزوج كلما زاد قدرتها على النجاح مقارنة بالرجل.
- ليس هناك علاقة بين كل من التوازن العائلي و التغيرات الحاصلة في المجتمع، حيث معامل الارتباط ضعيف و ليس له دلالة معنوية، إذ بلغ معامل (0.029)
- توجد علاقة ارتباط في التأثير بين كل العوامل المتعلقة الدين والدعم العائلي، والعلاقة بين التغيرات الحاصلة في المجتمع وكل من الحمل و الولادة والعادات والتقاليد عند مستوى دلالة (0.01) لكن العلاقة سلبية (-0.230)، أي التأثير للعامل الأول في المرأة المقاولة في اتجاه معاكس مع كل من العاملين الحمل والولادة والعادات والتقاليد.

3.5 تأثير متغيرات الدراسة على توجهات المقاولات النسائية

إن القرارات التسييرية المساعدة على النجاح بالنسبة للمرأة المقاولات مرتبطة بالعوامل الخارجية التي تؤثر بطريقة مباشرة في القرار أو بطريقة غير مباشرة بتأثير على مكونات الخصائص الفردية، وتعتبر العوامل الاجتماعية والثقافية من أهم هذه العوامل التي تؤثر على المرأة بحكم طبيعة البيئة قيد الدراسة (بيئة عربية نامية). والهدف من ذلك هو دراسة نوعية العلاقات بين السبب والنتيجة بين المتغيرات المفسرة والمتغيرات التفسيرية الواردة في فرضيات البحث. ولقياس تأثير المحيط على النشاط المقاولاتي للمرأة باعتبار سلوكها التسييري أكثر تأثراً من الرجل بمحيطها، قمنا بطرح الفرضية الفرعية التالية: "هناك تأثير للمحيط الاجتماعي والثقافي بما في ذلك الوسط العائلي والمهني على قرارات المرأة المقاولات ونجاحها في تسيير مؤسستها".

للإجابة عن التساؤل الخاص بدرجة متوسط رؤية النساء المقاولات لمدى تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية لنشاطها المقاولاتي، تم إجراء تحليل إحصائي وصفي للبيانات من خلال التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة للاختبارات كا² الخاصة بحسن المطابقة و test T عند حدود الثقة 95% والجدول رقم (4) يوضح ذلك.

يلاحظ من الجدول اختلاف عدد الإجابات بعض البيانات الاستبيان لكن بنسبة ضئيلة لا تؤثر على الترتيب المشار إليه في الجدول، والنتائج الخاصة باختبار كا² توضح عدم التطابق في إجابات النساء محل الدراسة في جميع الفقرات والعبارات الخاصة بالعوامل الاجتماعية والثقافية عند مستوى دلالة (0.05). بإلقاء نظرة على العبارات الخاصة بالعوامل الاجتماعية والثقافية، يتضح أن حدود المتوسط الحسابي في المجتمع تقع بين مجالين الأول بين (1.357 و 2.178) عند حدود الثقة 95%، وهذه الحدود هي ضمن المعيار الذي ينص إذا كان المتوسط بين (1 و 2.33) فهذا يعني أن المحور أو العبارة تشير إلى درجة مرتفعة (مستوى مرتفع)، مما يشير إلى موافقة النساء قيد الدراسة على تأثير العوامل التي تقع ضمن المجال إلى درجة مرتفعة. أما المجال الثاني فحدود المتوسط فيه بين (2.464 و 3.303) عند حدود الثقة 95% هذه الحدود تقع في المجال المشار إليه سابق بين (2.33 و 3.66) والذي يعبر فيه بدرجة متوسط (مستوى متوسط) ما يشير إلى موافقة النساء على تلك العبارات والعوامل بدرجة متوسطة. في ضوء ذلك يمكن أن نستنتج:

- توجد عوامل مهمة تؤثر على المرأة المقاولات وتسييرها لمؤسسة في الجزائر بدرجة مرتفعة.

- توجد عوامل تؤثر على المؤسسات النسائية بدرجة متوسطة.

- أن العوامل المهمة جدا المؤثرة بدرجة مرتفعة هي:

1/ نجاح المرأة المقاولات يتطلب تغيير العادات والتقاليد

2/ أنا أفضل التعامل مع النساء أكثر من الرجال، وليس هناك مشكلة في التعامل مع الرجال

- أن العوامل المهمة المؤثرة بدرجة متوسطة هي:

1/ الدين لا يتعارض مع عمل المرأة المقاولات

2/ الحمل و الولادة تؤثر على أدائي في عملي

وتتفق الدراسة جزئياً مع ما جاءت به دراسة Yudkin (1996) الذي وجد أن الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بالأدوار الاجتماعية للرجال والنساء. و التي تفرض على المرأة المشاركة في الأنشطة التي تتناسب مع دور جنسهم وهذه الأخيرة تحددها الثقافة والعادات والتقاليد، كما تتفق مع دراسة weber الذي يجد أن الدين لا يتعارض مع النشاط المقاتل.

4.5 النجاح من منظور المرأة المقاتلة:

من أجل تحديد مفهوم النجاح من منظور المرأة المقاتلة، حاولنا تقسيم النجاح إلى نوعين النجاح الاقتصادي والنجاح الاجتماعي، كما قسمناها إلى نجاح شخصي و نجاح متعلق بالمؤسسة و نجاح متعلق بالبيئة، من خلال طرح 8 اقتراحات لمضمون النجاح طبقاً لدراسة Typhaine Lebègue (2007).

النتائج تظهر أن النساء المقاتلات قد حدد عدة مفاهيم للنجاح بالنسبة لهن فكان النجاح بالنسبة لهن عبارة عن التنسيق بين النجاح الاقتصادي و النجاح الاجتماعي، حيث يوجد رؤية متشابهة لدى النساء لأهمية هذه المقومات. فقد أجمعن على أن النجاح يتمثل في التحقيق بين عدة مستويات سواء على المستوى الشخصي من خلال التحقيق الاستقلالية المالي، و على مستوى المؤسسة من خلال تحقيق سمعة للمؤسسة و تحقيق الربح، وعلى مستوى البيئة من خلال الاعتراف المجتمع بك والتوفيق بين العمل والعائلة. كما وجدنا أن كل الإجابات كانت ذات أهمية كبيرة كما تظهر النتائج الخاصة بمتوسطات الحساسية للأجوبة في الجدول رقم (5). والنتائج التي توصلنا لها تتوافق مع دراسة Hisrich 1997 الذي بين أن إنشاء المؤسسة بالنسبة للمرأة هو وسيلة للتوفيق بين المنطق الاقتصادي والاجتماعي على عكس الرجل الذي يستجيب للمنطق الاقتصادي، و هذا ما أكدته من قبل دراسة Cromie 1987 حيث خلصت أن المرأة تعتبر المقاتلة كوسيلة للتوفيق بين الرضا في العمل ورعاية الأطفال. و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة، وفي النهاية نستخلص أن نجاح المرأة المقاتلة يتحدد بالقدرة على تبني المنطق الاقتصادي الملائم الذي يتوافق مع واقعها مستوحى من نماذج السلوك التي تملئها البيئة الاجتماعية التي تعمل فيها.

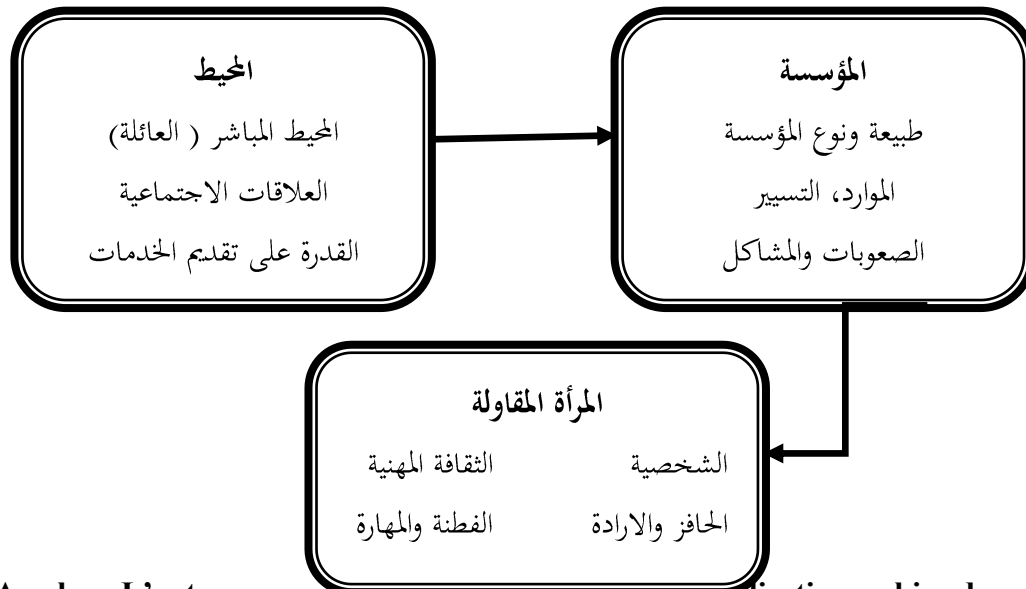
6. خاتمة:

إن المرأة تعتبر مورد غير مستغل بالرغم من أنها تمثل نصف المجتمع ما جعل عمل المرأة غير مرئي في المساهمة في التنمية بسبب اعتبارات اجتماعية و الثقافية، لدى حاولنا خلال دراستنا معالجة إشكالية نجاح المرأة في التأقلم ضمن البيئة الاجتماعية الثقافية ودخول مجال المقاتلة، لتتوصل من خلال دراستنا إلى أن نجاح بعض النساء يرجع إلى القدرة على تبني المنطق الاقتصادي الذي يتوافق مع واقعها المستوحى من سلوك تملئها البيئة الاجتماعية التي تعمل فيها و المعايير والقيم الخاصة بها والثقافية التي تتيح لها الاستفادة من الفرص التي تدفع أعمالها، هذا ما يثبت صحة الفرضيات والذي يعتبر كإجابة عن السبب الذي يجعل بعض النساء تنجح بينما تفشل أخرى ضمن ظروف متطابقة، بمعنى آخر نجاح المرأة مرهون بمدى قدرتها على تأقلم مع العوامل التي تحد من دخولها المجال المقاتل، كما توصلنا من خلال دراستنا أن مقومات نجاح المرأة المقاتلة يعتمد على التفاعل التام بين الخصائص الفردية والتنظيمية والخصائص البيئية، حيث تعتبر الخصائص التي تمتلكها المرأة المقاتلة المحدد الرئيسي لتوجيه العوامل والعناصر الأخرى في اتجاه يحفز السلوك المقاتل لدى المرأة، خاصة أن هذه العوامل متداخلة فيما بينها تسيطر عليها بيئة الاجتماعية واعتبارات ثقافية، فرغم ما عرفه المجتمع الجزائري من تحسن في الثقافة حول عمل المرأة إلا أن عمل المرأة في قطاع المقاتل مازال مرتبطاً بالوضع الاجتماعي والثقافي، بالإضافة أن النساء لديهن عدد أقل من

الموارد الاقتصادية بما في ذلك المالية والبشرية بسبب ارتباطاتها بالعائلة ما يجد من توجهاتها نحو استمرارية مؤسستها، كما تواجه المرأة المعادلة الصعبة العمل/ العائلة ومحاولتها الدائمة للموازنة بينهما.

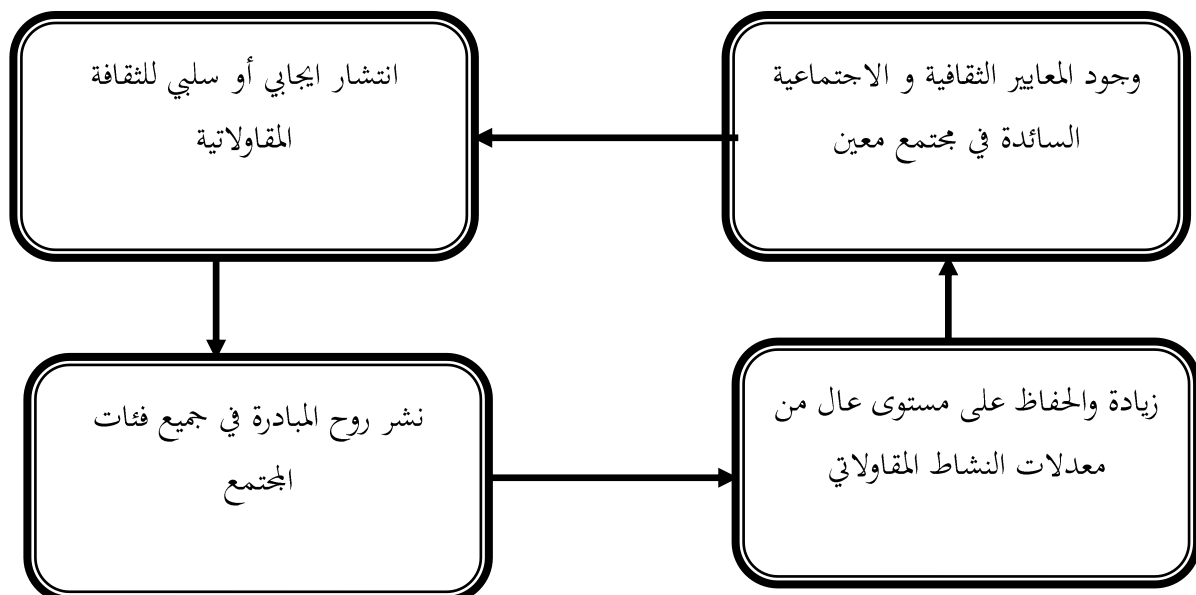
7. الأشكال والرسومات البيانية:

الشكل رقم 1: محددات نجاح المرأة المقاولة



Bahija Amrhar, L'entreprerurship: l'essai de conceptualisation, cahier de recherche 2001-04, Ecole des hautes études commerciales (HEC), Montréal, p21

الشكل رقم (2): أثر المعايير الاجتماعية والثقافية للنشاط المقاوالاتي



Source : Verstraete Thiery, Saporta Bertrand : creation d'entreprise et entrepreneuriat, éditions de l'ADREG, janvier 2006, p 151.

الجدول رقم (1): تقديم للمقاربات الثقافية والمؤسسية

الباحثين	المقاربات	مستوى التحليل
HOFSTEDE (1980, 1997)	النفسي: البرمجة العقلية المتعلقة بالقيم	الفردية / الجماعية عدم اليقين، السلطة الذكورة / الأنوثة
D'IRIBARNE (1989)	الاجتماعي و التاريخي: المنطق الوطني لشرف الحاكم للممارسات	L'honneur en France Le contrat aux USA Le consensus aux Pays-Bas
TROMPENAARS (1995, 1993)	النفسي السلوكي: الطريقة التي يعمل بها مجموعة من الناس لحل المشاكل	الأدوار والعلاقات (الشمولية / خصوصية) الجماعة والفرد (الفردية / الجماعية) العلاقات والمشاعر (عادي / عاطفي) مشاركة (مقابل النوعية التي صدرت) الأنظمة الأساسية (مقابل جائزة الإنجاز) المواقف تجاه الوقت المواقف تجاه البيئة
Maurice, Sellier, Sivistre (1982, 1992)	تكوين الجهات الفاعلة والمنظمات	علاقات العمل نظام التعليم النظام التنظيمي
Whilley (1992, 1996)	تكوين المنظمات و الأسواق	تكوين المنظمات باعتبارها من الفاعلين الاقتصادية، العلاقات المشتركة بين المنظمات الخصائص التنظيمية

Source : Malek BOURGUIBA : De l'intention à l'action entrepreneuriale approche comparative auprès de TPE Françaises et tunisiennes, p 111.

الجدول رقم (1): الخصائص الفردية للنساء المقاولات قيد الدراسة

الخصائص	العناصر	النسبة (%)
وفقا للعمر	من 20-30 سنة	10.71
	من 30-40 سنة	37.5
	من 40-50 سنة	41.07
	أكبر من 50 سنة	10.71
وفقا للحالة الاجتماعية	عزباء	25
	متزوجة	60.7
	مطلقة	8.9
	أرملة	5.4
وفقا للمستوى التعليمي	المستوى الجامعي	26.8
	المستوى الثانوي	30.6
	المستوى المتوسط	21.4
	المستوى الابتدائي	21.4
وفقا للخبرة المكتسبة (وجود مقاولين في المحيط)	لا يوجد	32
	الزوج	14
	الأبوين	41
	في العائلة	13

Source : spss 20

الجدول رقم(2): الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	التفسير مقارنة بالحالة	العادات و التقاليد	التعامل مع النساء	التعامل مع الرجال	التغيرات في المجتمع	الحمل و الولادة	الدعم العائلي	التوازن العائلي	الدين	مساعدة الزوج
1	1.00	**0.455	0.254	*0.286	0.166-	0.126	-0.009	0.068	0.101	*0.292
2	**0.455	1.00	-0.076	0.198	0.230 -	0.018	0.237	0.084	0.047	0.239

10	9	8	7	6	5	4	3
*0.292	0.101	0.068	0.009	0.126	0.166	*0.286	0.254
0.239	0.047	0.084	0.237	0.018	0.230	0.198	0.076
0.025	-0.035	-0.174	0.088	0.107	0.070	0.179	1.00
0.065	0.242	0.111	0.099	0.015	0.121	1.00	-
-0.182	0.040	0.029	0.124	0.230	1.00	0.121	0.179
0.160	0.172	0.193	0.074	1.00	0.230	0.015	0.107
-0.135	-0.132	-0.052	1.00	0.074	0.124	0.099	-
*0.296	**0.573	1.00	0.052	0.193	0.029	0.111	0.174
*0.307	1.00	**0.573	0.132	0.172	0.040	0.242	0.035
1.00	*0.307	*0.296	0.135	0.160	0.182	0.065	0.025

Source : spss20

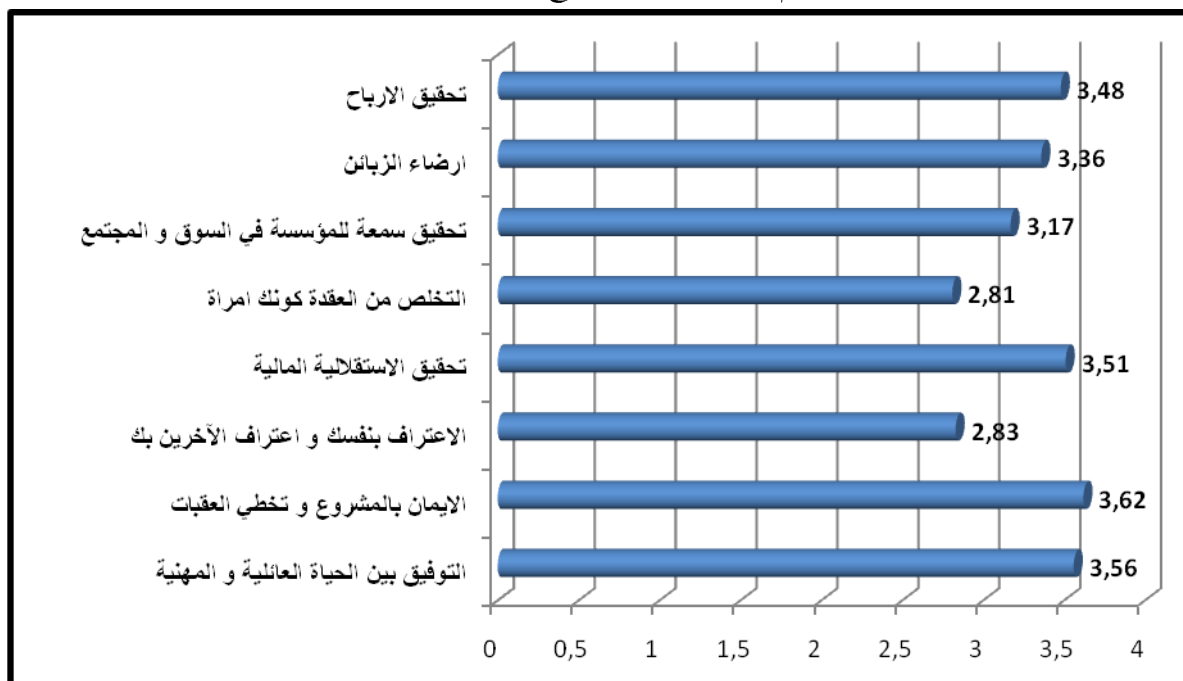
الجدول رقم (3): العوامل الاجتماعية والثقافية والنشاط المقاولاتي للمرأة

المتوسط الحسابي	Pa s	Pe u	Ass ez	D'a ccor	Com pl	العبارة 1		العبارة 2		العبارة 3		العبارة 4		العبارة 5		العبارة 6	
						ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
3.303	10	13	19	12	2	12	3.6	13	23.2	9	16.1	12	21.4	9	16.1	30	53.6
	17	23.	33.	21.													
2.767	11	3	17	12	13	12	3.6	13	23.2	9	16.1	12	21.4	9	16.1	30	53.6
	19	5.4	30.	21.													
2.767	4	14	12	17	9	17	3.6	13	23.2	9	16.1	12	21.4	9	16.1	30	53.6
	7.	25	21.	30.	16.1	30.	21.4	12	21.4	12	21.4	12	21.4	9	16.1	30	53.6
2.464	1	8	19	16	12	16	3.6	13	23.2	9	16.1	12	21.4	9	16.1	30	53.6
	1.	14.	33.	28.	21.4	28.	21.4	12	21.4	12	21.4	12	21.4	9	16.1	30	53.6
2.517	-	7	24	16	9	16	3.6	13	23.2	9	16.1	12	21.4	9	16.1	30	53.6
	-	12.	42.	28.	16.1	28.	21.4	12	21.4	12	21.4	12	21.4	9	16.1	30	53.6
1.553	-	1	3	22	30	22	3.6	13	23.2	9	16.1	12	21.4	9	16.1	30	53.6
	-	1.8	5.4	39.	53.6	39.	53.6	12	21.4	12	21.4	12	21.4	9	16.1	30	53.6

الانحراف المعياري	الاختبار كاسي	الاختبار كاسي	حدود الثقة عند 95%	الترتيب
1.110	13.466	0.00	3.006	الأول
1.401	9.357	0.05	2.309	الثاني
1.205	8.821	0.06	2.444	الثالث
1.043	17.750	0.00	2.184	الخامس
0.914	12.714	0.00	2.273	الرابع
0.685	43.571	0.00	1.370	الثامن

Source : spss20

الجدول رقم (4): مقومات النجاح من منظور المرأة المقابلة



Source : spss20

8. المراجع

- Hélène Lee-Gosselin et al : réalités, besoin et défis des femmes entrepreneures de la région de la capitale- nationale, Projet approuvé par le comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval, canada 2010.
- Esther Hormiga PÉREZ, Rosa M. Batista CANINO: The Importance of the Entrepreneur's Perception of "Success", Review of International Comparative Management Volume 10, Issue 5, December 2009.
- Diane Saty KOUAME : Les facteurs de succès ou d'échec des jeunes entreprises innovantes françaises, selon leurs modes de financement et de gouvernance, thèse de doctorat en science de gestion, Université de Lorraine 2012.
- Anderson AR and Jack SL : The articulation of social capital in entrepreneurial networks: A glue or a lubricant?, Entrepreneurship & Regional Development An International Journal, [Volume 14 Issue 3](#), 2002.
- Christina Constantinidis : Représentations sur le genre et réseaux d'affaires chez les femmes entrepreneures, Lavoisier/ Revue française de gestion, 2010 /3 n° 202.
- Reema Chotkan : Female entrepreneurship: Surinamese women acting Entrepreneurial , Thesis in Management and Governance , University of Twente 2009.
- Akin Fadahunsi : The Growth of Small Businesses: Towards A Research Agenda, American Journal of Economics and Business Administration 4 (1): 105-115, 2012.
- CONSTANTINIDIS Christina : Les femmes entrepreneures et la transmission d'entreprise, 1ères Journées George Doriot – 16 & 17 mars 2006 – Deauville.
- Azzedine TOUNÉS : Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs algériens, 5ème congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat - Sherbrooke - Canada - Octobre 2007.