

الجنس والمحددات الثقافية والاجتماعية لنشاط ريادة الأعمال في الجزائر (دراسة ميدانية بتلمسان)

Gender and the cultural and social determinants of entrepreneurial activity in Algeria (a field study in Tlemcen)

جامعة سيدي بلعباس/ الجزائر	علم الاجتماع: الإحصاء الاجتماعي	مناد لطيفة - أستاذة محاضرة أ (latifamennad@yahoo.com)
جامعة تلمسان/ الجزائر	علم الاجتماع الاقتصادي	بلغيت عبد المجيد - أستاذ التعليم العالي (belghitt@yahoo.fr)
DOI :		

الإرسال: 2025/10/14 القبول: 2025/11/16 النشر: 2025/12/20

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في واقع ريادة الأعمال في الجزائر في ظل التحولات الاقتصادية، وفي ظل مختلف الإصلاحات الرسمية من أجل تشجيع ريادة الأعمال، مع التركيز على الفروق حسب النوع الاجتماعي في مجال ريادة الأعمال. وقد اعتمدت الدراسة على منهج البحث الميداني باستخدام أداة الاستبيان الذي شمل 207 مؤسسة صغيرة ومتوسطة بولاية تلمسان، مقسمة بين الذكور والإناث. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك تأثيراً واضحاً للعوامل الاجتماعية والثقافية على ممارسة النشاط الريادي، حيث تبقى مشاركة المرأة في هذا النشاط ضعيفة نسبياً مقارنة بالرجل، رغم الجهود الرسمية لتعزيز المساواة بين الجنسين.

كلمات مفتاحية: الجنس، ريادة الأعمال، رائد الأعمال، الجزائر.

Abstract:

This study aims to examine the reality of entrepreneurship in Algeria in light of economic transformations and various official reforms aimed at encouraging entrepreneurship, with a focus on gender differences in entrepreneurship.

The study relied on a field research approach using a questionnaire that included 207 small and medium-sized enterprises (SMEs) in Tlemcen province, divided between males and females.

This study found a clear influence of social and cultural factors on the practice of entrepreneurial activity, as women's participation in this activity remains relatively weak compared to men, despite official efforts to promote gender equality.

Keywords : Gender; entrepreneurship; entrepreneur; Algeria.

مقدمة:

منذ بداية التخلي عن النظام الاشتراكي والتحول نحو اقتصاد السوق تنازلت الدولة الجزائرية عن العديد من القطاعات التي طالما كانت محتكرة من طرفها خلال فترة الاقتصاد الموجه، ونظرا لتزايد الطلب على العمل نتيجة ارتفاع عدد السكان وبخاصة فئة الشباب، وارتفاع عدد خريجي الجامعات، وتزايد عدد العمال الذين أحيلوا على البطالة، قامت السلطة بتوجيه الجهود نحو تنظيم ودعم قطاع ريادة الأعمال.

من أجل ذلك تبنت الدولة سياسات متنوعة لإتاحة فرص كبيرة وحرية واسعة أمام الشباب بخاصة؛ من أجل الاندماج والمشاركة في مختلف المجالات الاقتصادية، وتطوير القطاع الخاص ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودفع الشباب باتجاه اقتحام مجالات ريادة الأعمال، فمنذ إصدار القانون التوجيهي لترقية المؤسسات في دسمبر 2001، والذي يعتبر نقطة تحول في مسار هذا القطاع وهذا ما يؤكد التطور الكبير في عدد المؤسسات حيث سنة 2001 بلغ 245348 مؤسسة ليصل سنة 2021 إلى 1267220 مؤسسة، وبالتالي أتاحت هذه التحولات الفرصة لبروز مجموعة من راندي الاعمال الشباب ينشطون اقتصاديا من خلال إنشاء مؤسسات خاصة متميزة تناسب اختياراتهم.

وقد رافق هذا الإقبال مجموعة كبيرة من المشكلات التي أثارت نقاشات الباحثين والمهتمين وكذلك صناع القرار، ومن بين تلك الموضوعات هو ضعف مشاركة المرأة في هذا المجال رغم ما بذلته الدولة الجزائرية من جهود في مجال المساواة بين الجنسين من خلال التوقيع على المواثيق الدولية والمؤتمرات التي تهدف إلى منح المرأة كل الحقوق ومساواتها مع الرجل، فقد التزمت الجزائر على الصعيد الإقليمي والدولي بالمصادقة على عديد الاتفاقيات الدولية والإقليمية وبرامج عمل المؤتمرات الدولية وتنفيذها. فقد صادقت الجزائر على كل الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الانسان وحقوق المرأة مثل المصادقة على المعاهدة المتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة (سنة 2004). كما صادقت على سياسة النوع الاجتماعي للاتحاد الإفريقي 2009. كما بادرت إلى التوقيع على

بروتوكول الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب المتعلق بحقوق المرأة في إفريقيا
فور اعتماده خلال قمة مابوتو سنة 2003.

اختلفت التفسيرات السوسيولوجية حول التباين بين الجنسين في مجال ريادة الأعمال؛ منها مقاربات تعتبر الخصائص البيولوجية أساسا لاختلاف السلوك الريادي؛ بمعنى أن الرجال يتفوقون في بعض النشاطات الاقتصادية على النساء بحكم تكوينهم البيولوجي، ومقاربة أخرى ترى أن التنشئة لكلا الجنسين هي أساس التمايز في الأدوار الاجتماعية، وذلك من خلال ما يتلقاه الذكور والإناث من تنشئة تتضمن تعزيز أدوار محددة تتوافق مع خصائص كل منهما، بينما تعتبر مقاربة أخرى أن الاختلاف يرجع إلى التصورات الاجتماعية لكلا الجنسين.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. أن نتعرف على واقع ريادة الأعمال في الجزائر في ظل السياسات العامة المرتبطة بها .
2. أن نرصد العوامل الديموغرافية التي أدت إلى تطوير قطاع ريادة الأعمال .
3. أن نختبر تأثير العوامل الاجتماعية على النشاط الريادي لكلا الجنسين .
4. أن نحلل تأثير النسق الاجتماعي والثقافي على توجيه الأفعال الاجتماعية في مجال ريادة الأعمال .
5. أن نقيم الفروقات في توجهات ريادة الأعمال بين الجنسين في مدينة تلمسان .
6. أن نقوم بجمع البيانات الميدانية حول النشاطات الريادية والتحديات التي تواجهها

الإشكالية:

انطلاقا من المقاربات النظرية التي تفسر ممارسة النشاط الريادي في الجزائر بحسب النوع الاجتماعي، وبحسب المعطيات الإحصائية المتوفرة حول مستوى المشاركة الريادية لكلا الجنسين، فقد أثبتت عدة تساؤلات حول مستوى إدماج النوع الاجتماعي في مثل هذه النشاطات الاقتصادية، فأثيرت نقاشات حول تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية المرتبطة بالنوع الاجتماعي في تطوير ريادة الأعمال في الجزائر.
وعليه نطرح التساؤل التالي :

إلى أي مدى تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية على مجال ريادة الأعمال في الجزائر حسب النوع الاجتماعي لرائد الأعمال؟

الأسئلة الفرعية:

1. كيف تتمظهر تأثيرات العوامل الاجتماعية والثقافية على اتجاه الجنسين نحو النشاط الريادي؟

2. كيف تختلف طبيعة النشاط الريادي الذي ينخرط فيه كل من الرجال والنساء في الجزائر؟

3. كيف تؤثر طرق التسيير المختلفة على أداء المؤسسات الريادية لكل من الجنسين؟

4. هل التصورات الاجتماعية السائدة في المجتمع الجزائري حول النوع الاجتماعي تؤثر على تحديد أدوار الرجال والنساء في مجال ريادة الأعمال؟

الفرضية:

تفترض هذه الدراسة ما يلي:

1. يختلف نشاط ريادة الأعمال في الجزائر باختلاف النوع الاجتماعي لرائد الأعمال.

2. تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية بشكل ملحوظ على الاختلافات في الصفات الشخصية وطبيعة النشاط ودوافع الإنشاء بين رائدي الأعمال حسب جنسهم.

3. تساهم التصورات الاجتماعية والثقافية حول الأدوار المناطة بكلا الجنسين في تشكيل الاتجاه الريادي في الجزائر.

4. تؤثر الاختلافات في النوع الاجتماعي على استراتيجيات التسيير المتبعة من قبل رجال الأعمال ورائدات الأعمال، مما ينعكس على أداء المؤسسات الريادية

منهجية البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على أساليب البحث الميداني من خلال استخدام أداة الاستبيان لجمع المعطيات لعينة عشوائية من مجتمع البحث الذي تمثل في مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية تلمسان. واعتمدت أيضا على المنهج المقارن وذلك

بتحديد الفروقات بين تأثير ريادة الأعمال بالعوامل الثقافية والاجتماعية على حسب النوع الاجتماعي للريادي.

ويتكون مجتمع البحث من 9883 مؤسسة في ولاية تلمسان تتوزع على مختلف النشاطات الاقتصادية، أغلبها مؤسسات تجارية وخدمائية، وبناء على ذلك أخذت عينة عشوائية تضمنت 207 مؤسسة صغيرة ومتوسطة (106 ذكور، 101 إناث)، منها 114 مؤسسة تجارية وخدمائية (59 ذكور، 55 إناث)، و58 مؤسسة صناعية (22 ذكور، 36 إناث)، و20 مؤسسة بناء وأشغال عمومية (17 ذكور، 3 إناث)، و15 مؤسسة فلاحية (08 ذكور، 7 إناث). وقد استخدمت في جمع المعطيات من الميدان استمارتين إحداهما موجهة للمقاولين الذكور، وأخرى موجهة للإناث تكونت كل واحدة منهما من 68 سؤال.

تحديد المفاهيم:

ريادة الأعمال: هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال، اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافأة الناتجة. فهي العملية التي من خلالها الفرد أو مجموعة الأفراد يستخدمون جهدا منظما ووسائل للسعي وراء الفرص لتأمين قيمة، والنمو للمشروع بالتجاوب مع الرغبات والحاجات من خلال الإبداع والتفرد (العلي، 2006، ص6).

رائد الأعمال: اتخذ مفهوم رائد الأعمال معاني كثيرة ومتعددة، دلت عليها جميع الترجمات لمصطلح entrepreneur في القواميس والأدبيات الإدارية، والتي من ضمنها على سبيل المثال المعاني التالية: العصامي، المبادر، رائد الأعمال، المقاول، المخاطر، الطموح، صائد الفرص، والمبدع الإنتاجي. ويمكن القول إن جميع هذه المعاني، وإن كانت تختلف من حيث الصياغة حسب الوجهة التي ننظر بها إلى رائد الأعمال، إلا أنها تتشابه من حيث المضمون (الدغيشم، 2014، ص 40).

رائد الأعمال هو الشخص الذي يملك صفات المبادرة وتقبل الفشل والقدرة والإرادة التي تجعله يحول فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح، باستخدام طرق حديثة مبتكرة.

الجندر: عرف صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM) الجندر بـ: الأدوار المحددة اجتماعياً لكل من الذكر والأنثى، وهذه الأدوار التي تحتسب بالتعليم تتغير بمرور الزمن وتباين تبايناً شاسعاً داخل الثقافة الواحدة ومن ثقافة إلى أخرى، فالنوع الاجتماعي يتمثل في الدور الاجتماعي لكلا الجنسين، وهو قابل للتغيير بتغير المكان والزمن، ويختلف داخل الثقافة الواحدة أو من ثقافة إلى أخرى، والمجتمع هو الذي يحدد دور كل من الرجل والمرأة، من حيث تحديد الحقوق والواجبات والالتزامات والعلاقات والمسؤوليات، ومكانة كل منهما، وكل ذلك يتحدد اجتماعياً وثقافياً عبر التطور التاريخي لكل مجتمع. وأيضاً يسعى هذا المفهوم إلى خلق تكافؤ في الفرص بين الرجل والمرأة دون تمييز بينهما على أساس الجنس، وذلك من أجل مشاركتهما معا بشكل متساو في التنمية، مع مراعاة الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمجتمع (مناد، 2017-2018، ص 69).

المقاربات النظرية:

البنائية الوظيفية: تستند هذه الدراسة إلى الإطار النظري للبنائية الوظيفية التي تتصور أن المجتمع يتكون من أنظمة اجتماعية مترابطة يؤدي كل نظام منها وظيفة محددة، وأن كل نظام اجتماعي يتشكل من وحدات اجتماعية تضم فاعلين اجتماعيين، بحيث يرتبط بكل واحد منهم دور اجتماعي ومجموعة من الوظائف، وأن الوظيفة الأساسية للبناء الاجتماعي للمجتمع من خلال وحداته وفاعليه الاجتماعيين تهدف إلى تحقيق الاستقرار وتفعيل التكامل الاجتماعي، وذلك من أجل ضمان تماسكه واستمراره، وفي إطار هذه المقاربة تصبح التنشئة الاجتماعية من خلال مؤسساتها محور عملية تحقيق الاندماج الاجتماعي واستقرار المجتمع، وفي إطار هذه التصورات يُنظر إلى كل المشكلات الاجتماعية والتحديات الناشئة هي نتاج لاختلالات وظيفية في البناء الاجتماعي أو تفكك للمعايير الاجتماعية التي تشكل النسق الثقافي للمجتمع.

وبالرغم من أهمية هذه النظرية في التحليل السوسيولوجي، إلا أن المقاربة التي طورها بيير بورديو من خلال ما يُعرف بالبنائية التكوينية، قدمت إضافات مهمة في فهم آليات التفاعل بين النظام الاجتماعي والفاعل الاجتماعي، وهو توجه أصبح أكثر أهمية في الدراسات السوسيولوجية المعاصرة؛ وهو محاولة فهم كيف تمارس البنيات الاجتماعية

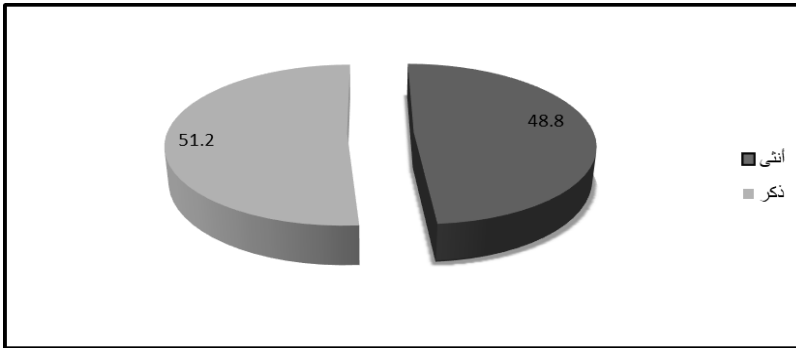
السائدة في المجتمع تأثيراتها في تشكيل الممارسات اجتماعية للفاعلين الاجتماعيين، وكيف يعيد الفاعلون إنتاج وتشكيل بنيات اجتماعية جديدة.

وفي إطار هذه التصورات النظرية؛ يمكن التعامل مع قطاع ريادة الأعمال في الجزائر باعتباره نظام اجتماعي اقتصادي مكون من مختلف المؤسسات الاقتصادية التي تضم فاعلين اجتماعيين – رواد الأعمال - يتفاعلون في إطار بنية اجتماعية ونسق اجتماعي سائد يفرض هيمنته وتوجهاته، بينما يستجيب رواد الأعمال انطلاقا من استراتيجيات خاصة بهم تعيد إنتاج وتشكيل بناء اجتماعي خاص، وتساهم المحددات الاجتماعية والثقافية القائمة في المجتمع إلى التأثير في الاتجاهات المرتبطة بتطور ريادة الأعمال في الجزائر.

المقاربة الجندرية: وهي إطار نظري يشتغل حول فهم العلاقة بين الجنسين ويركز على كشف عدم المساواة بينهما من خلال تحليل البنيات الاجتماعية والأنساق الثقافية التي تركز ذلك التفاوت، مما يؤثر تأثيرا مباشرا على اتجاهات الممارسة الجندرية في المجتمع، وهذه المقاربة تصلح لفهم مستوى اندماج الشباب الجزائري ذكورا وإناثا في قطاع ريادة الأعمال، كما تناسب هذه المقاربة النظرية في فهم درجة التفاوت في الأداء الاقتصادي بين رواد الأعمال الجزائريين بحسب الجنس.

تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

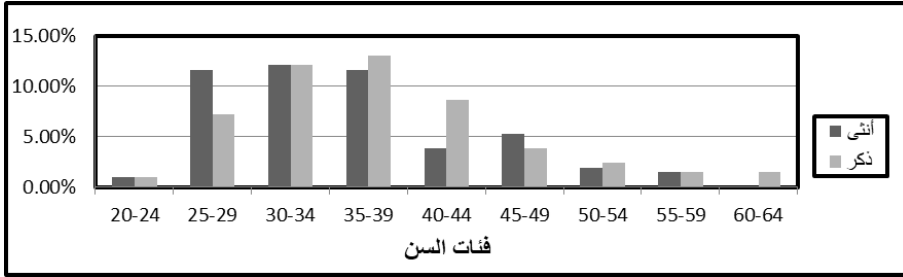
الشكل رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



نلاحظ من خلال قراءتنا للشكل البياني أن أكبر نسبة هي 51,2% تمثل رائدي الأعمال الذكور. وبالرغم من أن اختيارنا لأفراد العينة كان مقصودا أي بالتساوي بين الجنسين إلا

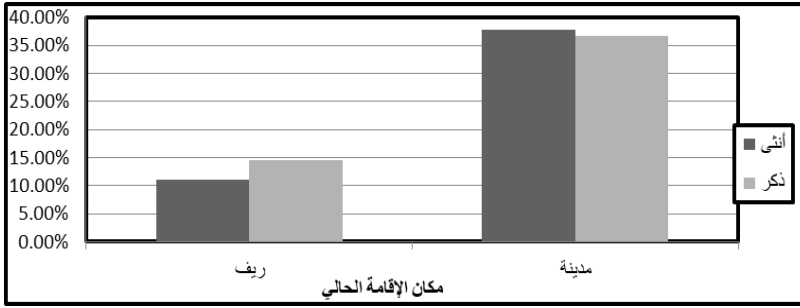
أننا واجهنا صعوبة كبيرة في إيجاد مؤسسات نسائية تديرها فعلا نساء فقد واجهنا مشكلة أن سجل المؤسسة باسم امرأة ولكن يديرها رجل. ومع ذلك فإن ريادة الأعمال لم تعد حكرا على الرجال، بل المرأة أيضا أصبح بإمكانها إنشاء مؤسسة وإدارتها، ولكن تبقى نسبة تواجدهن في ميدان ريادة الأعمال ضعيفة مقارنة بالرجال، وهذا ما أكدته التقرير الذي أصدره المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي CNES بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للتنمية PNUD بعنوان: ما مكانة الشباب في التنمية المستدامة في الجزائر؟ حيث أشار إلى أن نسبة النشاط الريادي في الجزائر سنة 2015 لدى الرجال كانت 11,5% و 4,9% لدى النساء (PNUD، 2015، ص 209).

الشكل رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب الجنس وفئات السن



من خلال المعطيات نلاحظ أغلب رائدي الأعمال المبحوثين لكلا الجنسين هم من فئة شابة. وكما ورد في إحصائيات تقرير CNES 2015 حول تطور نسبة النشاط الريادي مقسم حسب الفئات العمرية من سنة 2009 إلى سنة 2012 أن أعلى نسبة الرياديين من الفئة العمرية 35 - 44 سنة 2009 بنسبة 19,6% وتليها الفئة السابقة لها، بينما سنة 2011 و 2012 نجد أن أغلب رائدي الأعمال هم من الفئة العمرية 25 - 34 بنسبتين على التوالي 45,2% و 45,8%. وتليها الفئة الموالية لها (PNUD، 2015، ص 208).

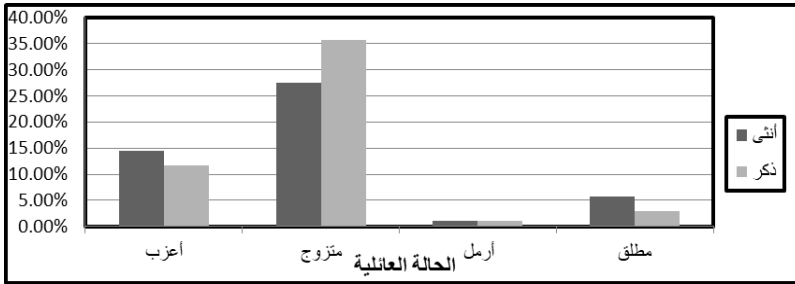
الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الجنس ومكان الإقامة الحالي



يوضح الشكل البياني أن نسبة الرياديين الحضريين هي 74,4% منهم 37,7% إناث، بينما نجد نسبتهم في الريف 25,6% من بينهم 11,1% إناث.

يُفسّر وجود عدد أقل من الرواد في الريف عنه في المدينة نظرا لما توفره المدينة من ظروف تساعد على إنشاء مؤسسة كالانفتاح على العالم الخارجي وسهولة الاتصال به وتوفير وسائل الاتصال والمواصلات. وتتوفر المدينة على كافة المرافق الضرورية والقرب من الدوائر الحكومية، وهذا ما يسهل على المقاول القيام بالإجراءات التي يتطلبها المشروع سواء عند التأسيس كتحضير ملف الإنشاء أو بعد الإنشاء كالتسويق لمنتجات المشروع. عكس الريف الذي تنحصر المشاريع فيه في الفلاحة والزراعة التي تحكمها الظروف الطبيعية الصعبة، ونقص توفر الموارد الأولية المختلفة المطلوبة للمشروع، ومواجهة مشكلة التسويق للمنتوج نظرا لقلّة السكان في الريف وهذا ما جعل الرياديين لا ينشؤون مشاريع في الريف، وبالنسبة للمرأة لا تزال نظرة المجتمع الريفي اتجاهها تقليدية وبخاصة نظرة الرجل الذي لا يسمح بخروجها للعمل في أغلب الأحيان، فتبقى المرأة الريفية أكثر تقييدا بالعادات والتقاليد السائدة في مجتمعها. عكس المرأة في المدينة التي أصبحت أكثر تحررا وأكثر تعلما ما جعل لها فرصة أكبر في الاعتماد على نفسها في إنجاز متطلبات الحياة بما في ذلك التنقل والسفر بمفردها.

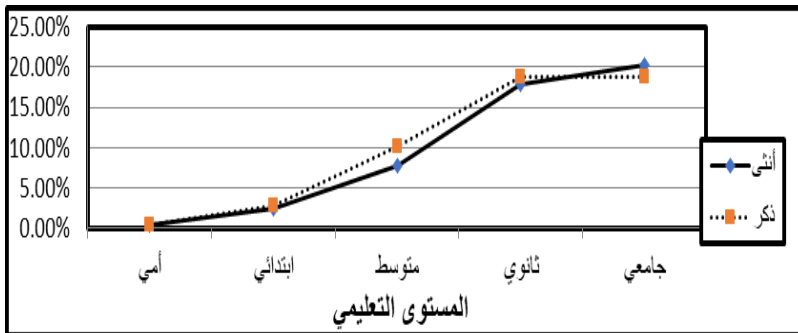
الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب الجنس والحالة العائلية



نلاحظ من خلال المنحنى أن أغلب المبحوثين متزوجين بنسبة 63,3 % وهي أكبر نسبة لدى الجنسين. وتليها نسبة العزاب تقدر ب 26,1%. وهذا ما لاحظناه من خلال الفئات العمرية فأغلبهم فوق سن الثلاثين. وهو ما يتناسب مع اكتساب خبرة مهنية وتكوين رأس مال لفتح المشروع، كما أن هذه الفئة مطالبة بتوفير مورد دخل من أجل تلبية الحاجيات الضرورية التي تتطلبها الظروف الاقتصادية للأسرة.

يُفسّر ارتفاع عدد الرواد المتزوجين بالنسبة للإناث بكون المرأة المتزوجة أكثر حظا بمساعدة زوجها لها في إنشاء مؤسستها من حيث إجراءات الإنشاء، كما أن الزوج قد يساعدها في تقديم بعض خبراته لزوجته في إدارة المشروع، وتشعر رائدة الأعمال بثقة أكبر بمساندة زوجها لها، وحسب ما ذكرته بعض المبحوثات أن أزواجهن يفضلن عملهن الخاص على أن تشغل وظيفة لا تمنحها حرية أكبر تجعلها توفق بين وظيفتها وعملها المنزلي، وتكون تابعة لمسؤول يتحكم بها، بحيث وجدت أن كثيرات ممن كن يشغلن وظيفة حكومية؛ تنازلن عنها بعد الزواج والإنجاب.

الشكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الجنس والمستوى التعليمي

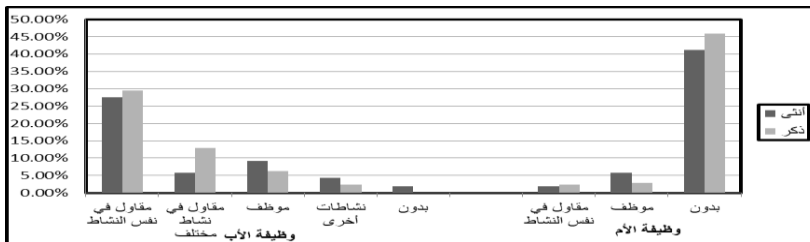


نلاحظ أن أعلى نسبة هي 39,1 % للمستوى الجامعي وتليها نسبة مستوى الثانوي ب 36,7 % بالنسبة لكلا الجنسين. بينما مستوى الأمي والابتدائي تكاد معدومة.

كما ورد في تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي 2015 حول تقسيم تطور نسبة النشاط الريادي حسب المستوى التعليمي من سنة 2009 إلى سنة 2012 فإن أعلى نسبة ممن لديهم مستوى ثانوي ثم متوسط. والملاحظ من نفس الجدول أن معدل التطور في المستوى الجامعي أكبر من باقي المستويات حيث ارتفع معدل التطور 32,7%. بسبب تزايد خريجي الجامعات وضعف قدرة الدولة على خلق مناصب جديدة تستوعبهم.

تفسير ذلك أن إنشاء مؤسسة يتطلب أن يكون للرائد مستوى عالي وهذا ما يقتضيه إنشاء مؤسسة والإشراف عليها من حيث قدرة التمكن من الاطلاع على متطلبات السوق والاطلاع على القوانين والارتقاء بالمستوى المعرفي العام للمؤسسة، ولتتمكن من مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة الحاصلة في العالم واستخدامها في مشروعه، بالإضافة إلى أن صاحب المستوى التعليمي العالي يكون أقدر من غيره على تجاوز العقبات ذات الطابع الثقافي والاجتماعي. بالإضافة إلى أن الدولة أولت أهمية كبيرة لإدماج الجامعيين في سوق العمل من خلال دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويؤكد هذه النتائج ما ورد في البحث الذي قام به الباحث بويعقوب الذي توصل إلى أن هناك اختلاف بين رائدي الأعمال لسنوات السبعينيات والرواد الجدد من حيث تميز الرواد الجدد باعتبار السن بشبابيتهم، وباعتبار المستوى التعليمي فتميزوا بمستويات تعليمية جامعية أو مهنية وأغلبهم حاصلين على الشهادات (BOUYAKOUB, 1997, p40).

الشكل رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب الجنس ووظيفة الأب والأم

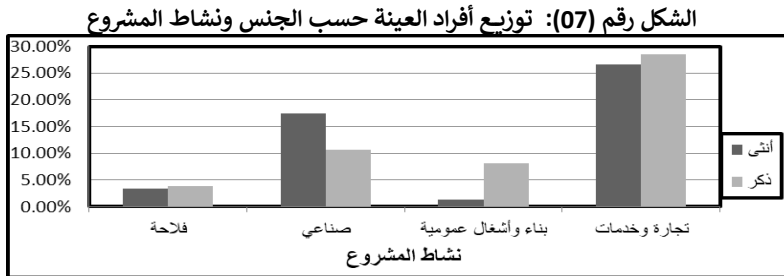


يوضح الشكل البياني أن نسبة 57% تمثل آباء الرواد لكلا الجنسين الذين يتمثل نشاطهم في نفس نشاط مشروع أبنائهم، وتليها نسبة 18,8% تمثل آباء رواد في

نشاط مختلف عن الأبناء، في حين نجد نسبة عالية لدى أمهات الرواد لكلا الجنسين هي 87% تمثل أمهات بدون عمل.

يمكن تفسير ذلك بأن توجه رائدي الأعمال إلى النشاط الريادي يكون نتيجة تأثرهم بعمل آبائهم ونشاطهم الريادي والنظر إليه كإرث عائلي يستوجب المحافظة عليه، وهذا له مبرراته الموضوعية بحيث يوفر لهم الاستفادة من خبرة آبائهم في تأسيس مشاريعهم وتطويرها، وربما من أجل دعم وتوسيع نشاط آبائهم بطلب منهم.

الأسرة هي المؤثر الأول على الأبناء ولها أثر كبير على توجيههم المهني، فهي تورث ثقافتها الريادية وتنقلها عبر الأجيال وتؤثر عليهم بخصائصها ومميزاتها لتجعل منهم فاعلين ناشطين في ميدان ريادة الأعمال، فالأبناء ذكورا وإناثا يتأثرون من خلال أسرهم ومن خلال المحيط الذي ينشؤون فيه.



نلاحظ من خلال الشكل البياني أن أكبر نسبة وهي 55,1% تمثل رائدي الأعمال لهم مشاريع تجارية وخدمات، ثم تليها نسبة 28% تمثل نشاطات صناعية، ونسب ضعيفة للنشاطات الفلاحية والبناء والأشغال العمومية. وهذا يخص كلا الجنسين.

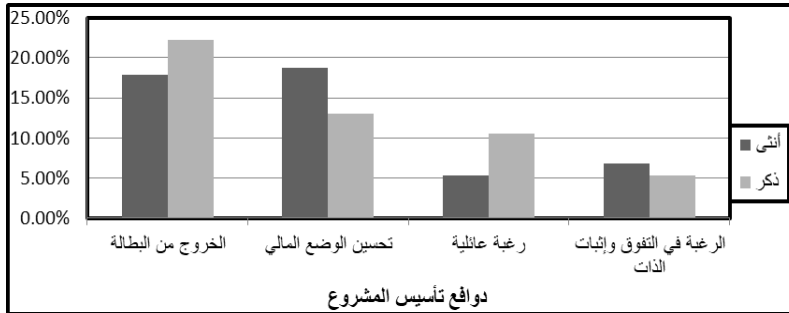
تفسير هذا التوجه نحو النشاط الخدماتي والتجاري أن طبيعة الاقتصاد الجزائري وأنماط الاستهلاك السائدة تفرض هذا التوجه، حيث أصبح مجتمعا استهلاكيا نتيجة الانفتاح على العالم الخارجي واكتساب ثقافات استهلاكية جديدة. بالإضافة إلى التطور التكنولوجي وما منحتة الدولة من تسهيلات لقطاع التجارة الخارجية والانفتاح على السوق العالمية.

كما احتل النشاط التجاري والخدماتي مكانا كبيرا من بين النشاطات الاقتصادية نظرا لسهولة ممارستها ولمرونة الخصائص المميزة للسوق الجزائرية. كما أن هذا النوع من النشاطات لا يتطلب عدد عمال ورأس مال كبيرين، ولا يتطلب مستوى تعليمي عالي ولا تخصص وتكوين باعتبارها مشاريع صغيرة وسريعة الربح، وليس فيها مخاطرة، وغالبا ما تكون سهلة الإنشاء ولا تحتاج إلى مجهودات مادية وجسدية كبيرة، ويسهل على المقاول التحكم في إدارتها.

نجد أن رائدي الأعمال لا يلجؤون إلى إنشاء مشاريع صناعية نظرا لصعوبة الإنشاء لما يتطلبه من آليات وإجراءات تأسيس أكثر تعقيدا، مع غياب سياسة وطنية اقتصادية واضحة التي لم تضع تسهيلات للمقاولين بإنشاء مؤسسات صناعية، كما يتطلب توفر الموارد المختلفة للإنشاء ومشكلته في التسويق، وأيضا تتطلب هذه المشاريع مستوى تعليميا عاليا لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية.

نجد التوجه بالنسبة للنساء نحو قطاع التجارة والخدمات ويفسر ذلك بأن هذا النوع من القطاعات تتلاءم مع خصوصية المرأة وميولاتها وامتهانها لحرف تتلاءم مع مواهبها وتنقلها من خلال إبداعات وابتكارات في ذلك المجال.

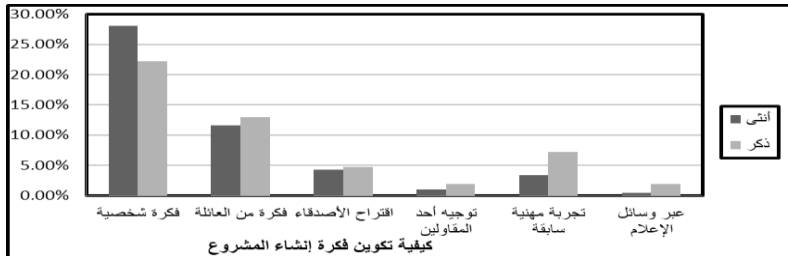
الشكل رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب الجنس ودوافع تأسيس المشروع



نلاحظ من خلال الشكل أن أغلب الرياديين الذكور كان دافعهم لإنشاء المشروع هو الخروج من البطالة بنسبة 22,2% ثم تحسين الوضع المادي بنسبة 13%، ثم تلتها نسبة 10,6% تمثل رغبة عائلية، وتأتي آخر نسبة 5,3% تمثل الرغبة في التفوق وإثبات الذات. بينما نجد لدى الإناث أعلى نسبة هي 18,8% تمثل دافعهن في تحسين الوضع

المادي، ثم يليها دافع الخروج من البطالة بنسبة 17,9%، ثم نسبة 6,8 تمثل الرغبة في تحقيق التفوق وإثبات الذات وأضعف نسبة هي 5,3% تمثل دافعهم نتيجة رغبة عائلية. يتبين لنا من خلال هذه المعطيات أن هناك علاقة بين النوع الاجتماعي ودافع إنشاء مشروع لدى الشباب الريادي، ويفسر هذا التوجه لدى الريادي الجزائري لإنشاء مؤسسة خاصة نتيجة العوامل الاجتماعية المتمثلة في الرغبة في الخروج من البطالة لأن أغلب طرق التوظيف هي مؤقتة بعقود وبأجر منخفض، فلا يكون أمام الشباب خيار آخر من أجل الحصول على دخل غير أن يقوم بعمل خاص، ويساعده في ذلك التسهيلات المقدمة من طرف الدولة لدعم الشباب.

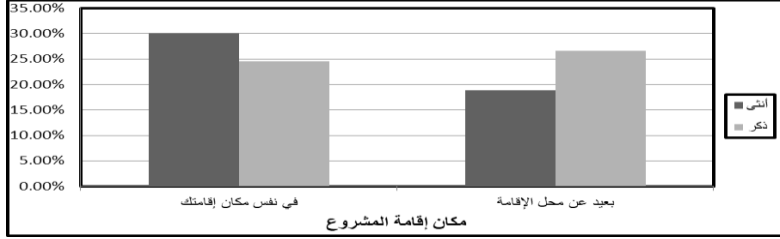
الشكل رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب الجنس وكيفية تكوين فكرة إنشاء المشروع



يتبين لنا من خلال ملاحظتنا للشكل أن أغلب الرياديين كانت فكرتهم شخصية للإنشاء بنسبة 50,2%، وتليها نسبة 24,6% تمثل الرياديين الذين تكونت فكرة إنشائهم انطلاقاً من فكرة من العائلة، ونسب ضعيفة لباقي الاقتراحات وذلك لكلا الجنسين يفسر ذلك أن الشاب الجزائري ذكراً كان أو أنثى وصل إلى درجة وعي تجعله يفكر في إنشاء مشروع خاص به ويعتمد على نفسه ويكون هو قائده ومديره، خاصة أننا وجدنا أن أغلب الرياديين يحملون مستوى جامعي مما يساعدهم على تكوين فكرة إنشاء مشروع شخصي من خلال وسائل الإعلام والتوعية. بما في ذلك الإناث اللاتي حققن

نجاحا في تأكيد قدرتهن على تكوين فكرة شخصية لإنشاء مشروع خاص بهن؛ فقد تشكل الوعي بالدور الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في المجتمع.

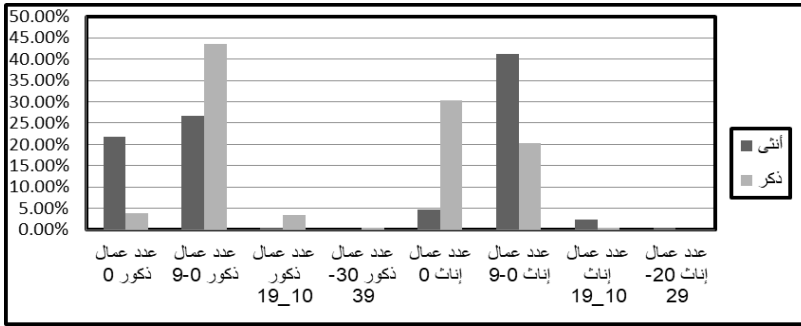
الشكل رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب الجنس ومكان إقامة المشروع



نلاحظ من خلال التمثيل البياني أن هناك اختلاف بين الجنسين من حيث مكان إقامة المشروع، فنجد أغلب الذكور أنشأوا المشروع بعيدا عن مكان إقامتهم بنسبة 26,6%، وتفسير ذلك أن هناك ارتباط بين عمل المرأة خارج بيتها والتزاماتها العائلية داخله، فهي تسعى دائما للتوفيق بينهما، حيث تنظم عملها بالتنسيق بين بيتها ومشروعها حتى يكون لديها الإمكانية للتوفيق بين عملها في المشروع وأعمالها المنزلية ومتابعة أطفالها، في حالة الرائدات المتزوجات. إن الملاحظة الجديرة بالتنويه في هذا السياق أنّ تحديد مكان نشاط مشروع المرأة الريادية يتحدد على أساس التزاماتها العائلية أكثر من ارتباطه بمدى نجاحه الاقتصادي، فقد صرّحت إحداهن أنها فكرت في مكان المشروع بحيث يكون قريبا من بيتها وقريبا من مدرسة أبنائها؛ لأنها ملتزمة يوميا بتوصيلهم وإرجاعهم من المدرسة، فهي لم تختار مكان المشروع وفقا لأهداف اقتصادية بقدر ما كان اختيارها وفقا لأهداف اجتماعية وثقافية.

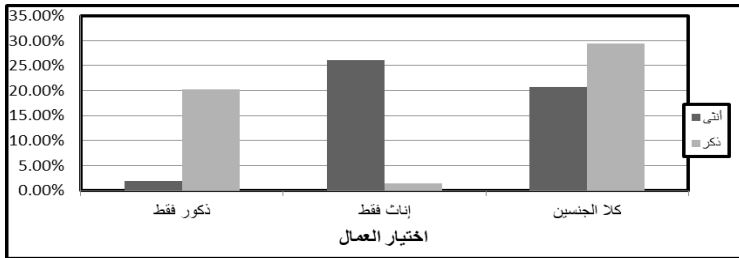
عكس ذلك الرياديين الذين يختارون مكانا استراتيجيا للمشروع يناسب طبيعته ويحقق الجدوى الاقتصادية ولا يرتبط اختيارهم للمكان باعتبار التزاماتهم العائلية.

الشكل رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب جنس العمال وعددهم



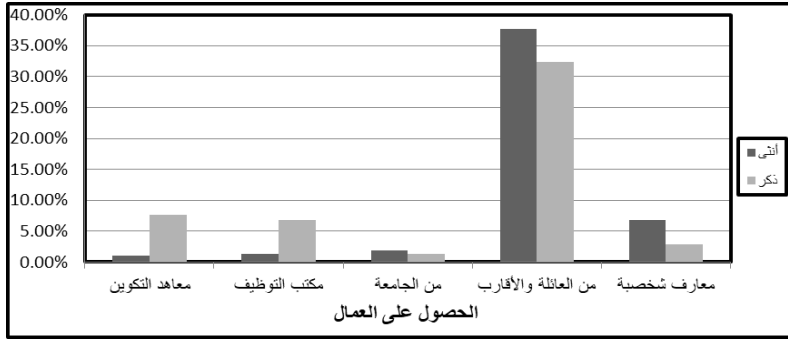
لدينا نسبة كبيرة من الرياديين الذكور الذين يوظفون عمال ذكور هي 43,5%، ولدينا نسبة 26,6% من الرائدات الإناث اللواتي يوظفن عدد عمال بين عامل و9 عمال، ونسبة 21,7% إناث لا يوظفون عمال ذكور، نجد أن الذكور لا يهتمون كثيرا بجنس العامل فيختارون العمال من كلا الجنسين، وإن كانت طبيعة مشاريعهم تفرض توظيف عمال ذكور فقط كنشاط البناء والفلاحة، كما هو موضح في الشكل الموالي:

الشكل رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب الجنس وجنس العمال المختارين



بينما الإناث يلجأن إلى انتقاء عاملات فقط لأن طبيعة نشاطهن يتطلب ذلك لسهولة ومرونة التعامل معهن، ويوفر لهن الحرية في التصرف، وتكون العاملات أكثر انقيادا واستجابة وتنفيذا للأوامر، عكس التعامل مع العامل الذكور، وفي حالات أخرى يتدخل أقارب الرائدات خاصة أزواجهن في إلزامهن باختيار العاملات الإناث بذل الذكور.

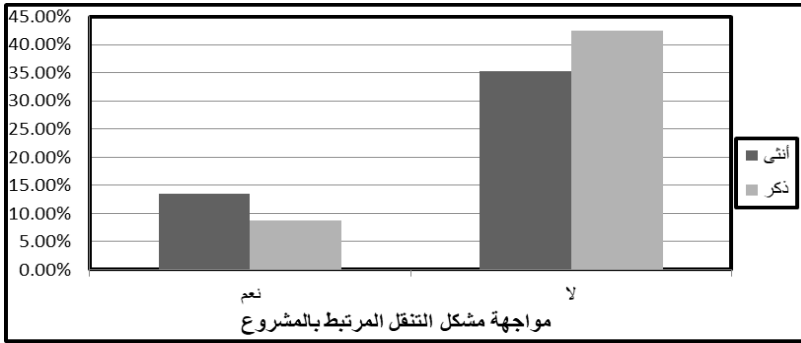
الشكل رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب الجنس ومصدر الحصول على العمال



نلاحظ من خلال التمثيل البياني أن العائلة هي المصدر الأول لدى الرياديين للتوظيف وللحصول على عمال وذلك بنسبة 68,1% لكلا الجنسين، ويظهر أن الرائدات أكثر استقطابا للعمال من العائلة مقارنة بالرياديين الذكور.

يفسر ذلك بمدى أهمية الأسرة لدى رائد الأعمال الجزائري ومدى ارتباطه بمحيطه الاجتماعي، واعتماده على الشبكة العلائقية التقليدية في التوظيف، وأيضا من أجل تحسين المستوى المعيشي للعائلة والقضاء على البطالة فيها، واختيار العمال من العائلة والأقارب يضمن الثقة بين الرائد والعمال ويجعل هؤلاء العمال أكثر اهتماما بالمشروع خاصة المرأة فهي تشعر بالأمان وسط عمال من أسرتها، وهذا ما عبرت عنه أغلب الرائدات بعدم ثقتهم بالعامل الغريب. إن انتقاء واختيار العمال بالنسبة للرائد الجزائري يخضع في غالب الأحيان إلى العوامل الاجتماعية والثقافية وبدرجة أقل إلى العوامل الاقتصادية، وهذا ينطبق على المؤسسات الصغيرة بشكل خاص.

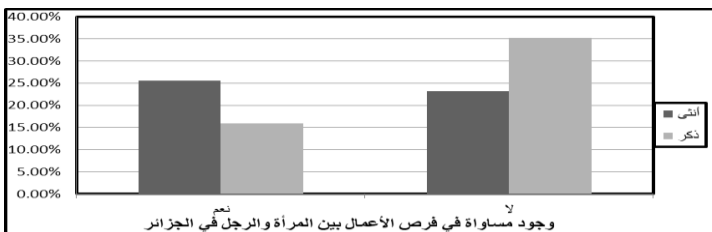
الشكل رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب الجنس ومواجهة مشكلة التنقل المرتبط بنشاط المشروع



نلاحظ من خلال الشكل أن أغلب الرياديين لا يواجهون مشكلة في التنقل المتعلق بنشاط المشروع بنسبة 77,8% خاصة الذكور، بينما نجد نسبة الإناث اللواتي يواجهن مشكلة التنقل أكبر من نسبة المقاول الرياديين الذكور.

تفسير ذلك أن الرجل لا يواجه مشاكل في السفر والتنقل، بينما صرحت بعض الرائدات أنها لا يمكنها أن تسافر لوحدها بدون مرافق من أهلها لرفض العائلة ذلك خوفا عليها من مخاطر السفر التي لا تستطيع المرأة مواجهتها بمفردها، بينما زادت نسبة النساء اللواتي أصبحن يسافرن بمفردهن بعد إنشاءهن لمشروعهن وذلك بعد تزايد امتلاك الرائدات لسيارة خاصة. ولكن بالرغم من ذلك تبقى نسبة سفرهن بمفردهن ضعيفة بسبب العراقيل العائلية المفروضة على تنقل المرأة بمفردها، وهذا ما يقلل من حظوظ نجاحهن، فصرحت إحداهن نشاطها خاص بالصناعة التقليدية أن زوجها يرفض سفرها بعدما وجّهت لها دعوات لعرض منتوجاتها، وتقول الأخرى إن زوجها يطلب مرافقتها بحيث تدفع هي تكاليف سفره وتحدد تاريخ السفر تماشيا مع عطلته هو، وبالتالي تبقى تبعية المرأة للرجل في اتخاذ قرار السفر تحد من تطور نشاطها.

الشكل رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب الجنس ووجود مساواة في فرص الأعمال بين الجنسين



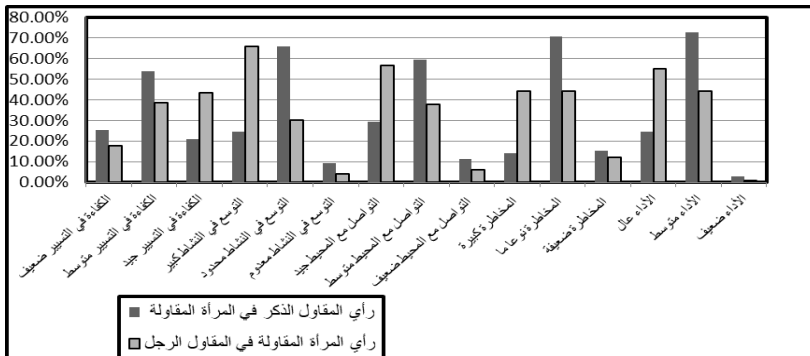
نلاحظ من خلال الشكل أن أغلب الذكور يرون عدم وجود مساواة بين الجنسين في فرص العمل بنسبة 35,3%. بينما الإناث يرون عكس ذلك بنسبة 25,6%.

تفسير هذا الاختلاف في المواقف يرجع إلى أن الرياديين الذكور يرون في اقتحام المرأة مجال العمل وريادة الأعمال انعكاس سلبي على إيجادهم مناصب عمل وتأسيسهم لمشاريع استثمارية، وذلك لهيمنة التصورات الثقافية والاجتماعية الذكورية في المجتمع الجزائري التي لا تزال تعتبر المجال المناسب لعمل المرأة يختص بالبيت ومتطلباته، ويرون عدم أهليتها للقيام بنشاطات ترتبط بريادة الأعمال التي تتطلب القوة والمخاطرة.

بينما ترى الإناث أن قدراتهن لا تختلف عن قدرات الرجل في اقتحام ميدان ريادة الأعمال ويؤكدن على أن بعض الأعمال لا تناسب إلا النساء، كالحضانة والخياطة.

لاحظنا أن الإجابة على هذا السؤال أخذت الكثير من الوقت لدى المقاولين، فالذكور أغلبهم اعترض بشدة وهاجم عمل المرأة، فعبر أحدهم؛ يملك مؤسسة أشغال عمومية بغضب بقوله: "مادام المرأة حبت تتساوى مع الرجل قلها تيجي تقوم بالأشغال العمومية والبناء"، وقال آخر: "المرأة التي تخرج من دارها للعمل يقل مقدارها ومتبقاش أنثى صارت رجل"، وعبارات كثيرة تعبر عن غضب الذكور من أن يكون للمرأة نفس الفرص مع الرجل، وكانت تبريراتهم لضعفها بسبب تكوينها البيولوجي وبسبب تصورات المجتمع لها وطريقة تربيتها التي تقوم على تنشئتها لأن تكون أما وزوجة وليس عاملة.

الشكل رقم (16): توزيع العينة حسب الجنس والرأي في الطرف الآخر من حيث بعض المؤشرات



يبين هذا الشكل مواقف الرياديين الذكور - حول بعض مؤشرات النجاح - اتجاه الإناث، ومواقف الرائدات الإناث اتجاه الذكور.

نلاحظ أن هناك اختلاف واضح في المواقف بين الجنسين حول بعضهما البعض. يرى الذكور على مستوى كفاءة التسيير أن كفاءة المرأة متوسطة بنسبة 53,8% وضعيفة بنسبة 25,5%، وهذا يعني أن المرأة تواجه صعوبات كبيرة في تسيير مشروعها من وجهة نظر الذكور.

أما نظرة الإناث اتجاه كفاءة تسيير الذكور فإن نسبة 43,6% يرون أن للرجل كفاءة جيدة في تسيير مشروعه، ونسبة 38,6% بدرجة متوسطة، وهذا يعني أن الرجل أقدر من المرأة على التحكم في تنظيم وتسيير مشروعه من وجهة نظر المرأة.

أما على مستوى القدرة على التوسع في النشاط فإن الذكور يرون أن قدرة المرأة محدودة بنسبة 66%؛ وذلك راجع إلى ضعف رغبتها في المخاطرة بالإضافة إلى القيود الاجتماعية والثقافية التي تحد من حركة وتواصل المرأة.

أما نسبة 66% من الإناث فيرون أن الرجل يحظى بإمكانيات كبيرة لتوسيع نشاطه، لما يتمتع به اجتماعيا من حرية التنقل والتواصل.

على مستوى التواصل مع محيط العمل فيرى أغلب الذكور أن تواصل المرأة مع محيط العمل متوسط بنسبة 59,4%، لأن المرأة حذرة في التعامل مع الآخرين خاصة في تعاملها مع الذكور.

نجد نسبة 56,4% من الإناث اللاتي يرون أن تواصل الذكور مع محيط العمل جيد، لما لهم من حرية التعامل مع الجنسين.

أما على مستوى المخاطرة فنجد أغلب المقاولين الذكور بنسبة 70,8% يرون بأن قدرة المرأة على المخاطرة متوسطة، بسبب طبيعتها البيولوجية وضعف تحملها للنتائج السلبية للمخاطرة.

أما بالنسبة للإناث فأغلبهن بنسبة 44% يرون أن الرياديين الذكور لديهم قدرة كبيرة ومتوسطة على المخاطرة، لأن طبيعتهم البيولوجية تمكنهم من مواجهة كل التحديات والعراقيل التي تواجههم في مشروعاتهم.

فيما يخص الأداء فأغلب الذكور يرون بأن أداء المرأة متوسط بنسبة 72,6%، وهذا يعكس نظرة الرجل الدونية للمرأة، التي يراها ضعيفة في أداء أعمال خارج بيتها. بينما نسبة 55% من الإناث يرون بأن أداء الرجل عال. ما نستنتجه من رأي كل ريادي اتجاه الأخر حسب الجنس، فنجد نظرة الذكور اتجاه الإناث سلبية على جميع المستويات، بينما نظرة الإناث اتجاه الذكور إيجابية.

خاتمة:

أكدت هذه الدراسة كنتيجة عامة أن ريادة الأعمال هي ظاهرة اجتماعية تنظيمية لها أبعاد متعددة تتيح للأفراد استغلال فرص الإبداع والابتكار، مقترنة بعدة عوامل اجتماعية واقتصادية وثقافية وسياسية، منها عوامل متعلقة بالمحيط الاجتماعي والاقتصادي للمقاول وعوامل ترتبط بالمقاول كفرد يكتسبها عن طريق التنشئة الاجتماعية أو التعليم ومن خلال التفاعل مع المتغيرات البيئية. وأن هذه العوامل تؤثر بشكل واضح في استجابة وأداء كلا الجنسين للنشاط الريادي. وما أثبتته هذه الدراسة أن النشاط الريادي لكلا الجنسين يتأثر بالعوامل الاجتماعية والثقافية المحيطة به، وتعتبر المرأة أكثر تأثراً بتلك العوامل بسبب هيمنة النسق الثقافي السائد الذي لا يزال يمنح المرأة أدواراً اجتماعية وثقافية تعيق مشاركتها الفعلية في العمل الريادي.

قائمة المراجع:

A, B. (1997). les nouveaux entrepreneurs en Algérie en période de transition : la dimension transnationale (n40, 2eme trimestre). Alger: es cahiers du CREAD, CREAD.

PNUD. (2015). ما مكانة الشباب في التنمية المستدامة في الجزائر؟. تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي CNES بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للتنمية PNUD .

العلي، م. ف. ج. (2006). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة الطبعة الأولى. (عمان: دار الحامد).

لطيفة م. (2017-2018). النوع الاجتماعي وريادة الأعمال في الجزائر دراسة في العوامل السوسيو اقتصادية والديمغرافية المؤثرة على نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائر. أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر.

محمد م. ب. (2014). نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط. الرياض، السعودية، مدخل مقترح لتفعيل مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال. السعودية: ضمن كتاب أبحاث المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال في الشرق الأوسط.