

Motivations of female entrepreneurship in Algeria And the factors for its success Field study on a sample of women entrepreneurs

Sellami Mounira ¹

¹ Department of management, University of Ouargla, Algeria, sellami.mo@univ-ouargla.dz.

ARTICLE INFO

Article history:

Received:3/1/2021

Accepted:7/1/2021

Online:28/1/2021

Keywords:

Push factors

Motivations

entrepreneurship

reasons for success

female entrepreneurship

JEL Code:L26. M13

ABSTRACT

Through this study, we aim at identifying the most important factors that will push women in Algeria toward entrepreneurship, and The most important reasons for its success are the success. To that end, we have conducted a field study that touched 104 contractors across national territory, Using the survey tool, Its results were analyzed using the SPSSV.20 statistical package.

We have found that women's motivations for choosing entrepreneurship differ among positive motivations such as self-realization and professional autonomy; Others are the result of shortcomings, such as the search for work. The family environment is also considered to have an impact on the decision to take action; We have also found that the most important success that helps entrepreneurship develop its enterprise is: Good leadership of the institution, having a spirit of ownership, and having strong relationships with the professional environment

العوامل الدافعة للمقاولة النسوية في الجزائر وأسباب نجاحها دراسة ميدانية على عينة من المقاولات

منيرة سلامي ¹

¹ قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، sellami.mo@univ-ouargla.dz

معلومات المقال

تاريخ الاستقبال: 2021/1/3

تاريخ القبول: 2021/1/7

تاريخ النشر: 2021/1/28

الكلمات المفتاحية

عوامل دافعة

محفزات

عمل مقاولاتي

أسباب نجاح

مقاولة نسوية

JEL Code:L26; M13

الملخص

نهدف من خلال هذه الدراسة التعرف على أهم العوامل التي من شأنها دفع النساء نحو العمل المقاولاتي في الجزائر، وأهم الأسباب المساعدة على النجاح، ومن أجل ذلك قمنا بإجراء دراسة ميدانية مست 104 مقولة منتشرة عبر التراب الوطني، وذلك باستخدام أداة الاستبيان، حيث تم تحليل نتائجه باستخدام برنامج الرزم الإحصائية spssv.20.

وتوصلنا إلى أن العوامل الدافعة للمرأة لتبني العمل المقاولاتي تختلف بين عوامل دافعة ايجابية كتحقيق الذات والاستقلالية المهنية وأخرى نتيجة لسلبات ونقص مثل البحث عن عمل، كما يعتبر المحيط العائلي ذو تأثير على القرار المقاولاتي؛ كما توصلنا إلى أن أهم مقومات النجاح التي تساعد المقولة على تطوير مؤسستها تتمثل في: حسن قيادة المؤسسة، امتلاك الروح المقاولاتية، وامتلاك علاقات قوية مع المحيط المهني.

- مقدمة:

تزايد الاهتمام بالنشاط المقاوالاتي النسوي مؤخرا وذلك نظرا لمساهمته في تحقيق النمو الاقتصادي للبلدان، حيث لم يعد من الممكن الحديث عن نمو اقتصادي مستدام، دون إدماج المرأة التي تمثل نصف المجتمع ؛ حيث أثبتت تقارير المرصد العالمي للمقاوالاتية وجود ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاوالاتي النسوي والنمو، حيث أضحي يمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه ومدى وجودا من عدمه هو الذي يفرق بين نمو مختلف الاقتصاديات.

كما تعتبر المقاوالاتية أحد المداخل الأساسية التي تستطيع من خلالها المرأة إبراز دورها وتجسيد أفكارها الابتكارية، دون عناء مواجهة العقبات التي تعترض المرأة عند شغلها لمنصب إداري بمؤسسة، إلا أن الإحصائيات المنشورة تؤكد على انخفاض مشاركة النساء في العمل المقاوالاتي، حيث حسب تقرير المرصد العالمي للمقاوالاتية (2014) تشكل النساء المقاوالات في الجزائر ما نسبته 5 % فقط مما يدفعنا للبحث في الأسباب.

ومن هنا نحاول من خلال دراستنا الإجابة على الإشكالية التالية:

"ما هي الدوافع التي من شأنها دفع النساء نحو العمل المقاوالاتي في الجزائر وما هي مقومات نجاحه ؟"
وتبرز أهمية الإشكالية المناقشة من خلال تسليط الضوء على أهم العوامل التي من شأنها دفع النساء الجزائريات نحو العمل المقاوالاتي، وذلك قصد إمكانية الخروج بتوصيات من شأنها اقتراح الطرق التي تساهم في تشجيع المزيد من النساء لولوج مجال العمل المقاوالاتي، وهذا قصد الاستفادة من هذه القوى الكامنة واستغلالها في تحقيق النمو والتنمية الاقتصادية.

لذا نهدف من خلال هذه الدراسة للتعرف على هذه العوامل، وتشخيص مقومات نجاح النشاط المقاوالاتي النسوي في الجزائر لتشجيع المزيد من النساء لولوجه، والمساهمة في خلق ثقافة مقاوالاتية تشجع العمل المقاوالاتي بين الجنسين.

1- الإطار النظري لماهية المقاولات النسوية وأهم العوامل الدافعة لها:

اهتم العديد من الباحثين في دراساتهم بتحديد العوامل التي تدفع الأفراد لاختيار المقاولات كنشاط، واتفقت العديد من الأبحاث على وجود بعض النقاط المشتركة في اختيارات الأفراد، لكن قبل الخوض في العوامل التي من شأنها دفع النساء لاختيار العمل المقاوالاتي، سنعطي أولا تعريف للمرأة المقاولاتية.

1-1- تعريف المرأة المقاولاتية:

تُعرف المرأة المقاولاتية على أنها "كل امرأة (شخص طبيعي) بطالة أو مأكثة بالبيت، أو كانت تعمل من قبل في مؤسسة، والتي قامت لوحدها أو رفقة شركاء بإنشاء مؤسسة من الصفر بسجلات مستقلة، مع تحمل مسؤولياتها التسييرية والمخاطر الممكنة" (Arasti, 2008, p. 8)، وقدمت lavoie تعريف أشمل يضم الفئة المهمة من المقاوالات في التعريف السابق (Cornet, Costantinidis, & Asendei, 2004, p. 7) وهي فئة النساء اللواتي أعدن إطلاق مؤسسات عائلية حيث تعرف: " المرأة المقاولاتية بأنها 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". (groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin, 2000, p. 9) (lavoie, 1988, p. 3)

1-2- العوامل الدافعة للعمل المقاوالاتي عند النساء:

للتعرف على أهم العوامل التي تدفع النساء لاختيار المسار المقاوالاتي، قمنا بإجراء مسح لبعض الدراسات التي ناقشت الموضوع، حيث وجدت هذه الدراسات أن هناك العديد من الأسباب التي من أجلها تقرر المرأة إنشاء مؤسسة.

فحسب Lee (1996, p. 24) الذي استعمل نظرية الحاجات للتعرف على دوافع المرأة المقاولاتية، حيث يرى أن العمل المقاوالاتي هو نتيجة وجود أربعة حاجات هي: الحاجة للإنجاز، الحاجة للانتماء، الحاجة للاستقلالية وأخيرا الحاجة للهيمنة والسيطرة. وعادة ما يدفع المرأة للمقاولاتية 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, 2001, pp. 14-15) حول المقاولاتية النسوية، وجدت أن هناك مجموعتين من العوامل التي من شأنها دفع المرأة لإنشاء مؤسساتها 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.
- للانخراط بفعل شيء.
- لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة.
- للانفتاح والتفتح.
- للحصول على الاستقلالية الذاتية.

وحسب دراسة أخرى للنساء المقاولات في الكامرون (Tchouassi, 2005, pp. 10-11)، وجدت بأن الدوافع التي تحفز المرأة للمقولة 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 المقولة كمسار مهني ثاني، وهذا بعد انتهائهن وإتمامهن لنشاطاتهن 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.

وأهم دوافع المرأة الكامرونية لإنشاء نشاطات مقاولاتية هي:

- حب المقولة والاستقلالية؛
- مقابلة نماذج ناجحة (succes stories)؛
- إنشاء أعمالها الخاصة؛
- تقديم فرصة؛
- تحقيق فكرة جديدة.

وحسب دراسة أخرى (Starcher, 1996, pp. 12-13) وجدت أن المرأة تقوم بإنشاء مؤسساتها الخاصة تبعاً لعدة أسباب، سواء كانت شخصية أو ناتجة عن ظروف خارجية إيجابية أو سلبية، ونقصد بالعوامل السلبية مجموعة العوامل التي تعتبر سلبية المصدر لكن بفعلها تختار النساء العمل لصالحهن الخاص، أما العوامل الإيجابية فتكون إيجابية المصدر وهي عوامل جذب للنساء نحو العمل المقاولاتي.

(أ) العوامل السلبية الدافعة: وهي تضم:

- الحاجة للنقود: حيث تدفع الحاجة الفرد للبحث عن مصدر رزق؛
- غياب هياكل للتكفل بالأطفال دون السن الأدنى: مما يجعل بعض النساء يتوقفن عن العمل في مؤسسات (حكومية أو خاصة) ويفضلن المكوث مع أطفالهن، وبسبب ذلك يفكرن في خلق أنشطة يمكن ممارستها من المنزل؛
- شروط عمل غير مقبولة: بمعنى لا تتوافق مع طبيعة المرأة ويعتبر ذلك دافع لإنشاء عمل خاص يتوافق أكثر مع طبيعتها ويلائم خصوصيتها؛
- نشاط يحتاج لتوقيت جد مضغوط وغير مريح لها: مما يجبر المرأة على المكوث لساعات طويلة خارج المنزل على حساب حياتها الخاصة، مما قد يسبب مشاكل وبولد ضغط، وهذا ما من شأنه دفعها للتفكير في خلق مشروع خاص أكثر تكيفا مع ظروفها؛
- اختلاف كبير للأجور بين النساء والرجال (عدم إمكانية الادخار): وهذا نظرا لممارسة بعض الأنشطة الغير مُدرة للنقود مما يحول دون إمكانية توفير أموال كافية تكفل لها العيش الكريم، وبصبح هذا الوضع الغير مريح دافعا لخلق نشاط خاص بها، وفي هذا الإطار نشير إلى وجود بعض الدول الأوروبية التي تمارس سياسة التمييز في الأجور بين النساء والرجال، مما يعتبر دافع قوي للتوقف عن العمل والتفكير في إنشاء عمل خاص للإحساس بالإنصاف؛
- التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقيات: وهنا الحديث عن مشكل الأسقف الزجاجية والجدران الزجاجية، وهذا يعني عدم إمكانية حصول المرأة على الترقية (ينظر لها بنظرة قاصر) أو عدم تمكينها من بعض المناصب بحجة أنها لا تتوافق مع طبيعة المرأة؛
- نسبة البطالة العالية: وهو حافز للتفكير في خلق عمل خاص.

(ب) العوامل الإيجابية: وهي التي تجذب المرأة للمقولة، وتكمن في:

- وجود إمكانيات سوقية: بمعنى فرص سوقية وجب اقتناصها؛
- تحقيق قطاع معين لنسب كبيرة من الفوائد: قطاع جذاب ومربح؛
- أهداف اجتماعية: ربما لتحقيق مركز اجتماعي (سيادة أعمال)، أو تقديم فوائد للمجتمع؛
- إمكانية التحكم في الوقت: وهو ما لا يوفره العمل الوظيفي؛
- دخل أكبر واستقلالية مالية: عكس الوظيفة ذات الدخل الثابت والمحدود؛
- النمو الشخصي والرضا في العمل.

وخلافا عن الرجل، فمثلا تصنف النساء في ألمانيا الربح في المرتبة الرابعة والخامسة بعد الرغبة في الاستقلالية الذاتية وتطوير أفكار خاصة.

أما حسب دراسة أخرى تمت بكندا (groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin, 2000, p. 11)، قاموا من خلالها بصبر آراء لتحديد الدوافع التي من أجلها يريد الأفراد إنشاء مؤسساتهم الخاصة، فكانت معظم الإجابات تركز على الميل ليكون قائد نفسه، ورؤية تطور مؤسسته. وفي المستوى الثاني نجد الحافز هو إمكانية إنشاء عمله الخاص؛ وفي صير آراء آخر، وجد أن محفزات الرجل تختلف عن محفزات المرأة، حيث حوالي 50% من الرجال يميلون للسبب الأول، أما النساء فبنسبة 40% يجدون أن هذا الاختيار سببه هو الحصول على عمل.

وفي دراسة أخرى (TOUNES, 2003, pp. 101-123) تناقش نفس موضوع البحث لكن دون التقريق بين جنس الأفراد، صنف الباحث من خلالها مجموعة العوامل التي تؤثر على اختيارات الأفراد لإنشاء مؤسسة، إلى صنفين كما يلي:

(أ) العوامل الدافعة: وهي مجموعة الدوافع التي تتفاعل عند الشخص خلال المسار المقاولاتي القبلي (بمعنى قبل الإنشاء الفعلي للمؤسسة).

ويقسم الباحث هذه الدوافع إلى:

- دوافع اقتصادية: ويمكن تلخيصها في دافع واحد ألا وهو تعظيم الربح (الدخل). لكن وجدت الدراسات مؤخرا، بأن الربح ليس الدافع الوحيد لإنشاء مؤسسة.

- الدوافع النفسية: وهي تنتج لحدوث اضطرابات في الحياة اليومية للفرد. ومن بين هذه العوامل، يؤكد الباحث على عامل "الانشقاقات النفسية" (Ruptures Psychologique)، التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، حيث كي يتجه الفرد نحو مسار المقولة، فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، أو حدوث اضطراب في محيطه، يتلقى صدمة في حياته الخاصة أو المهنية.
- مثال ذلك: عدم الأمن الوظيفي، الإهمال، حرمان من الحياة الاجتماعية والاقتصادية، أزمة، انقطاع أو عدم الرضا في العمل، انفصال عائلي، هجرة؛ ويشير الباحث في هذه النقطة، بأن مثل هذا الانشقاق النفسي، يولد شعور بالذنب، حالة من الخوف، وأخيرا حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح.
- الدوافع الاجتماعية الثقافية: وهي تتولد من الدين المعتقد، العائلة، الإطار السياسي الاقتصادي، والنظام التربوي؛ فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي، فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي.
- والعائلة تؤثر أيضا على توجه الأفراد لإنشاء مؤسسة، خاصة إذا كان أحد الأبوين مقول، بالإضافة لشبكة علاقات ومعارف الفرد (أصدقاء، عائلة، معارف من الدراسة أو العمل... الخ).
- كما يتطلب العمل المقاولاتي سواد نظام اقتصاد السوق، والحرية السياسية، فلا يمكننا رؤية مؤسسات حرة دون وجود حقوق تضمن حرية التبادل، حماية الأشخاص والسلع. فحرية المقولة وحرية التعبير هما أساس المسار المقاولاتي القبلي.

(ب) العوامل المحتملة: ويمكن حصرها فيما يلي:

- الخبرة المهنية: حيث يمكن أن تزيد من الاستعدادات المقاولاتية للفرد، وتساهم في تكوين التوجه المقاولاتي للأفراد. وعادة ما تتولد فكرة إنشاء مؤسسة من خلال محيط العمل.
- الأساس الإقليمي: فالإقليم وبالتسهيلات التي يمكن أن يقدمها، يؤثر على المسار والعمل المقاولاتي. ومثال ذلك: قرب الجامعات ومصادر الكفاءات، مجتمع نشط ومتفتح للمبادرات الفردية، النمو الديمغرافي، امتلاك الشخص لموارد مالية، وجود مؤسسات رأس المال المخاطر والمنظمات المالية، الآليات المشجعة الإقليمية والمحلية، النشاطات المسبقة والملحقة المتولدة من طرف شبكات المؤسسات المتواجدة، الخصائص الإقليمية والبطالة المرتفعة، كلها عوامل مولدة لمقاولين جدد.
- أنظمة المساندة والدعم لإنشاء المؤسسات: وهذه الأنظمة هي عوامل محتملة، يمكنها أن تؤثر بشكل ملائم أو غير ملائم على القدرات المقاولاتية للفرد، بمعنى من ناحية التمويل، والذي بدوره يقوي التوجه المقاولاتي للأفراد، ويقود أيضا إلى إنشاء مؤسسة.
- وهذه الأنظمة بدورها تنقسم إلى:
 - الدعم المالي: يتأتى سوى من خلال شبكة علاقاته الخاصة، بمعنى محيطه العائلي أو أصدقاءه، أو أفراد آخرون (مصادر تمويل غير رسمية). أو من خلال وجود مؤسسات رأس المال المخاطر، بالإضافة للوكالات الخاصة بدعم إنشاء المؤسسات من طرف الشباب (مثل ذلك في الجزائر ANSEJ والتي تحولت تسميتها مؤخرا إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية).
 - النصائح والتكوين: وهي تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاولاتي، حيث عادة ما تقدم الجامعة من خلال تكوينها خاصة إذا كان في مجال المؤسسات والأعمال، الأسس المساعدة على كيفية تسيير مؤسسة.
 - الدعم السوقي: وهنا نخص بالذكر، وجود حاضنات المؤسسات والمرافقين لها، والتي يتمثل دورها في تقليص تكاليف بدء المشروع، والذي من شأنه تسهيل إنشاء المؤسسات.
- وهنا يؤكد الباحث على ضرورة الاهتمام بالمراحل القبلية لإنشاء مؤسسة، من أجل إمكانية تقديم الدعم خلالها، وبالتالي زيادة ظهور مؤسسات جديدة.

2- الطريقة والأدوات:

- من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار صحة الفرضيات، قمنا بدراسة ميدانية على المستوى الوطني، حيث تم تتبع المنهجية التالية:

1-2- أدوات جمع البيانات: من أجل التعرف على أهم العوامل التي من شأنها دفع النساء لتبني العمل المقاولاتي، قمنا باختيار أداة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات الأولية، لأن طبيعة الدراسة تستدعي التقرب مباشرة من النساء المقاولات على أرض الميدان، وصبر آرائهم، حيث نجد أن أداة الاستبيان هي الأكثر تناسبا مع هذا النوع من الدراسات، خاصة في ظل التباعد الجغرافي في الجزائر، مما تعذر علينا الاتصال بشكل مباشر مع السيدات واستعمال طريقة المقابلة.

2-2- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع النساء المقاولات الجزائريات المنتشرات عبر التراب الوطني، وللاتي يملكن مؤسسات ويمارسن تسييرها بأنفسهن، مهما كان حجم النشاط وطبيعته، حيث حاولنا قدر الإمكان التنويع في القطاعات حسب ما هو متاح، وحسب درجة استجابة السيدات للمشاركة في الدراسة.

3-2- عينة الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمنا بتوزيع استبيان مس 160 مقالة من مختلف القطاعات وذلك على المستوى المحلي والوطني، حيث تم استرداد 114 استبيان ألغينا منها 10، وقدر عدد الاستبيانات القابلة للاستغلال بـ 104 استبيان، وتم تحليل أسئلة الاستبيان باستعمال برنامج الرزم الإحصائية SPSSv.20.

4-2- خصائص عينة الدراسة: تتميز عينة الدراسة بجملة من الخصائص كما يلي:

- أغلب المؤسسات النسوية تنشط ضمن قطاع الخدمات، المهن الحرة وقطاع الحرف والصناعات التقليدية؛
- منشأة من الصفر؛
- لا تحبذ النساء عملية الشراكة، وإن كانت فتكون ضمن العائلة؛
- تساهم في توظيف العمالة؛
- 85,6% هي مؤسسات مصغرة لا يتجاوز عدد عمالها 9 عمال، حيث 71% هي مؤسسات فردية؛
- يتوزع مكان إقامة المؤسسات النسوية بين خارج وداخل المنزل، حسب طبيعة النشاط وباختلاف حجمه؛
- تتميز النساء المقاولات الجزائريات بصغر سنهن مما يعكس قلة خبرتهن في المجال المقاولاتي،
- أكثر من 60% من المقاولات كن عازبات وقت إطلاق المؤسسة، و فقط 35% من تملك أطفال، منهن 47% أطفال دون سن التعليم الأساسي؛
- مستواهن التعليمي مرتفع؛
- 48% سبق لهن العمل حيث 74% منهن كان في نفس مجال نشاط المؤسسة الحالية؛
- فقط 14% من سبق لهن خوض تجربة سابقة في إنشاء المؤسسات التي تقيم بالناجحة ومازالت تنشط بنسبة 67%.

5-2- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة التطبيقية: بعد الحصول على البيانات تم تفرغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج الـ spss v20 الإحصائية وقمنا باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- أسلوب الإحصاء الوصفي باستخراج النسب المئوية والتكرارات، والمقاطعة بين مختلف المتغيرات.
- اختبار التحليل العنقودي لتصنيف المقاولات.

3- النتائج ومناقشتها:

من خلال تحليل إجابات أفراد العينة، فكانت الإجابات على مختلف الأسئلة المطروحة كما تبينها النتائج الموالية:

3-1- تحليل العوامل الدافعة للعمل المقاولاتي عند النساء في الجزائر:

لكل فعل معين جملة من الدوافع التي ساعدت على حدوثه، سواء كانت تلك الدوافع شخصية أو بفعل تأثير من المحيطين، ويعتبر فعل إنشاء المؤسسة بالنسبة للمرأة من بين أهم الأشياء التي من شأنها التأثير على مسارها المهني برمتها، وأكد أن قيامها بهذا الفعل تقف وراءه العديد من الدوافع، ومن أجل التعرف على الأكثر تأثيرا فيها، قمنا بإعطاء النساء المقاولات 12 دافع وطلبنا منهن تحديد درجة أهمية كل واحد منها في دفعها لإنشاء مؤسساتها، وكانت الإجابات تتدرج بين قليل الأهمية، مهم ومهم جدا وغير ملائم في حالة عدم وجوده.

واستعملنا سلم ليكرت الثلاثي في تفرغ الإجابات حيث أعطينا لاحتمال "قليل الأهمية" قيمة ترجيحية قدرها (1)، أما مهمة فأخذت القيمة (2)، في حين الاحتمال مهم جدا أخذ أكبر معامل ترجيحي بـ (3)، أما في حالة عدم مناسبة العبارة

حالة المقولة فأعطينا احتمال "غير ملائم" والذي أخذ القيمة (0) ؛ حيث من 0 إلى 0,74 = غير ملائم ؛ من 0,75 إلى 1,49 = قليل الأهمية ؛ من 1,50 إلى 2,24 = مهمة ؛ من 2,25 إلى 3 = مهمة جدا. ويعد احتساب متوسط الإجابات، والانحراف المعياري، حصلنا على الجدول أدناه:

جدول رقم (01): متوسط إجابات العينة حول العوامل الدافعة لإنشاء مؤسسة

البنود المتعلقة بالأسباب الدافعة للإنشاء	المعدل	الانحراف المعياري	الترتيب	النتيجة
الحاجة لتحقيق الذات	2,4184	,77224	2	سبب مهم جدا
البحث عن العمل	1,6458	1,04609	7	سبب مهم
إمكانية تنظيم العمل بنفسه	2,2604	,88549	4	سبب مهم جدا
وجود صراعات في العمل السابق	1,0000	1,05295	11	سبب قليل الأهمية
محدودية إمكانية الترقية في العمل السابق	1,3152	1,18534	10	سبب قليل الأهمية
الاستقلالية المهنية (أكون قائدة نفسي)	2,4949	,84965	1	سبب مهم جدا
أسباب عائلية	1,3617	1,16260	8	سبب قليل الأهمية
تغيير مكان إقامتي	0,6316	,87583	12	سبب غير ملائم (غير موجود)
لأنني بطبيعتي أحب مواجهة التحديات	2,1075	,90244	5	سبب مهم
إقتناص فرصة عمل	1,6848	1,02635	6	سبب مهم
اقتناعك لأهمية المنتج أو الخدمة التي ستقدمينها	2,3085	,90431	3	سبب مهم جدا
نتيجة تأثير الأبوين والعائلة	1,3152	1,11857	9	سبب قليل الأهمية
Rais.CREATION إجمالي المحور	1,7564	,46058		سبب مهم

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V20 و اكسل

كما أثبتت الدراسات السابقة فإن دوافع الإنشاء تختلف باختلاف الجنس، ففي حين يهتم الرجل بالسلطة وتحقيق الربح، فإن للمرأة أولويات أخرى تبحث عنها من خلال الإنشاء لتحقيق الذات والاستقلالية المهنية، وللتأكد من مدى تطابق الدوافع بين الدراسات السابقة ودراستنا، طلبنا من النساء تحديد أهمية كل سبب دفعها لإنشاء المؤسسة، وكانت الأولوية الأولى كما يظهر ذلك الجدول أعلاه، حيث رتبت في الدوافع الست الأولى كما يلي:

أهم دافع هو الاستقلالية المهنية بمعنى أن تكون المرأة قائدة نفسها، وهذا الدافع كما نعلم هو دافع نفسي ناجم عن شخصية المقولة، وتليها مباشرة الحاجة لتحقيق الذات، وهذا لتثبت المرأة بأنها قادرة على إقامة مؤسسة من ناحية، وتكون هي المسؤولة عن اتخاذ القرارات فيها، وهذا ما سيفوقها ذلك لتحقيق ذاتها في عملها.

كما تولي النساء المقاولات أهمية كبيرة للمنتج أو الخدمة التي ستقدمها واقتناعها بأهميته والقيمة التي سيقققها للعميل، وهو ما يثبت دورها كعضو فاعل ومنتج في المجتمع. كما تعتبر المقاولات أن إنشاء المؤسسة من شأنها زيادة إمكانياتها في تنظيم العمل بنفسها، وهنا يتعلق الأمر بالتحرك من أوامر العمل عند الغير ووجود إمكانية اتخاذ القرارات بنفسها مهما كان حجمها، كما تعتبر العديد من المقاولات أنا العمل الخاص يعطي إمكانية مواجهة التحديات بالنسبة للمرأة.

أما العوامل المرتبة ضمن مجموعة الستة الثانية، مما يعني أنها تولي لها أهمية أقل، حيث نجد الدافع السابع هو اعتبار المقولة أن إنشاءها لنشاطها ينجم نتيجة وجود فرصة عمل يجب اقتناصها، وفي الترتيب الموالي تعتبر فعل الإنشاء في حد ذاته فرصة لشغل النفس والقيام بعمل، وترتب في درجة أهمية أقل كل من: محدودية إمكانية الترقية في العمل السابق، وهنا يتعلق الأمر بالسقف الزجاجي التي تعاني منه العديد من الإطارات، كما أن المقولة ترتب الأسباب العائلية في درجة أقل من الأهمية، مما يقلل من احتمال الإنشاء لأسباب اجتماعية متعلقة بإيجاد مصادر الدخل للعائلة وتحقيق متطلباتها، وهنا يصبح الإنشاء بفعل الاختيار وليس بسبب الإكراه الناجمة عن الظروف المحيطة.

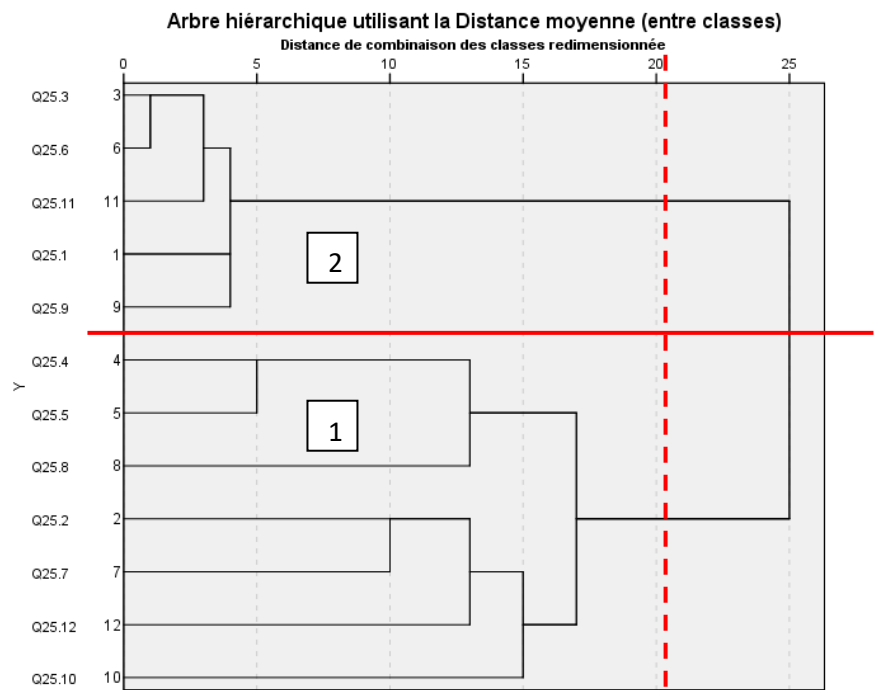
كما تعتبر الصراعات في العمل السابق وعدم حلها في حينها أحد المشاكل المؤرقة لحو العمل، لكن في حالة نساء عيّننا، فإنهن يبدن أهمية قليلة لهذا العنصر نظرا لعدم تأثيره الكبير على قرار الإنشاء إن سبق للمقولة العمل عند الغير، وهو حال 50 سيدة مقولة مشاركة في الدراسة سبق لها العمل. في حين يعتبر تغيير الإقامة الذي ينجر عنه

أحيانا الترك النهائي للعمل السابق، وفي ظل صعوبة إيجاد عمل سابق، فهنا تلجأ السيدات لإقامة نشاط خاص بهن، لكن هذا الاحتمال أخذ نسبة أقل لدى عينة الدراسة ولا يحظى بأهمية، بل يعتبر سبب غير ملائم، بمعنى لا يصنف كسبب دافع للإنشاء.

ومن خلال هذه النتائج، فإننا نجد أن الأسباب الأساسية التي دفعت المقاولات لإنشاء مؤسساتهن كلها تصب في اتجاه واحد، وتصنف من الأسباب الإيجابية الدافعة للعمل المقاولاتي، وللتأكد من صحة هذه النتائج، قمنا بتحليل عنقودي تصنيفي للأسباب الدافعة للإنشاء، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (02) وشكل بياني رقم "01" يوضحان التصنيف العنقودي للأسباب الدافعة لإنشاء المؤسسة

Appartenance à la classe		
N	Observation	2 c
1	الحاجة لتحقيق الذات	1
2	البحث عن العمل	2
3	إمكانية تنظيم العمل بنفسه	1
4	وجود صراعات في العمل السابق	2
5	محدودية إمكانية الترقية في العمل	2
6	الاستقلالية المهنية	1
7	أسباب عائلية	2
8	تغيير مكان إقامتي	2
9	ل مواجهة التحديات	1
10	إقتناص فرصة عمل	2
11	اقتناعك بأهمية المنتج	1
12	نتيجة تأثير الأبوين والعائلة	2



المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V20

من خلال النتائج المبينة في الشجرة العنقودية المصنفة للأسباب الدافعة للإنشاء، نجد أن هناك مجموعتان من الأسباب، أسباب إيجابية دافعة للعمل المقاولاتي والتي نسميها بالصنف PULL وهي حسب الشكل البياني المجموعة الأولى، وهناك أسباب سلبية لكن دافعة نحو الإنشاء تسمى بالمجموعة PUSH، حيث تتعلق المجموعة الأولى الدافعة في كل من الحاجة لتحقيق الذات، إمكانية تنظيم العمل بنفسه، الاستقلالية المهنية (أكون قائدة نفسي)، لأنني بطبيعتي أحب مواجهة التحديات، اقتناعك لأهمية المنتج أو الخدمة التي ستقدمينها وإقتناص فرصة عمل. أما المجموعة الثانية وهي بالأسباب السلبية الدافعة للإنشاء فتضم كل من: البحث عن عمل، وجود صراعات في العمل السابق، محدودية إمكانية الترقية في العمل السابق، أسباب عائلية، تغيير مكان إقامتي و نتيجة تأثير الأبوين والعائلة. ومن خلال النتائج أعلاه، نجد أن مقاولات العينة هن من الصنف الأول، بمعنى الأسباب الدافعة للإنشاء كلها تصب في اتجاه واحد، وهو PULL.

وهذه النتائج تؤكد على أن النساء المقاولات في الجزائر تختلف دوافعهن للإنشاء، بين دوافع إيجابية وأخرى تنطلق من نقائص أو سلبيات عانت منها سابقا دفعتهن للعمل لحسابها الخاص، وهذه النتيجة تؤكد على صحة الفرضية الأولى والتي تنص على: **H1:** "توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف باختلاف دوافعها للإنشاء"، وهي متوافقة مع نتائج دراسة (Cornet, Costantinidis, & Asendei, 2004).

3-2- تأثير الوسط العائلي: حيث ندرك تماما أن هناك قرارات نتخذها في حياتنا وللأهل دور في اتخاذها، خاصة فيما يخص المرأة فهي أكثر تأثرا بمحيطها العائلي بالمقارنة مع الرجل، خاصة في ظل بيئتنا العربية، ومن أجل قياس مدى

تأثير المحيطين على قرار المقابلة عند إنشائها لمؤسستها، وللتأكد من صحة الفرضية التي وضعناها والتي تنص على: **H2:** "توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي". طرحنا عليهم هذا السؤال، ووضعنا عدة احتمالات للإجابة تتدرج بين "لا يوجد تأثير" التي أعطيناها القيمة (1)، إلى غاية احتمال "تأثير كبير جدا" الذي أعطيناها القيمة (4)، وفي حالة عدم ملائمة الاختيار فالإجابة تكون "غير ملائم" التي أعطيناها قيمة ترجيحية قيمتها (0)؛ حيث: حيث: من 0 إلى 0,79 = غير ملائم؛ من 0,80 إلى 1,59 = لا يوجد تأثير؛ من 1,60 إلى 2,39 = تأثير قليل؛ من 2,40 إلى 3,19 = تأثير كبير؛ من 3,20 إلى 4 = تأثير كبير جدا.

جدول رقم (03): يوضح متوسط إجابات العينة فيما يخص درجة تشجيع المحيط الاجتماعي

النتيجة	الانحراف المعياري	المعدل	
الأبوين (والدي الزوج)	1,40764	2,0909	تأثير قليل
الزوج	1,44151	1,2842	لا يوجد تأثير
أحد أعضاء العائلة (أخ، أخت، خالة، عمه،)	1,30971	2,1042	تأثير قليل
صديق (ة)	1,24376	1,7708	تأثير قليل
زميل (ة) سابق(ة)	1,12220	1,5638	لا يوجد تأثير
آخر	1,57827	1,6563	تأثير قليل
المتوسط العام	1,67717	1,7785	تأثير قليل

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V20 واكمل

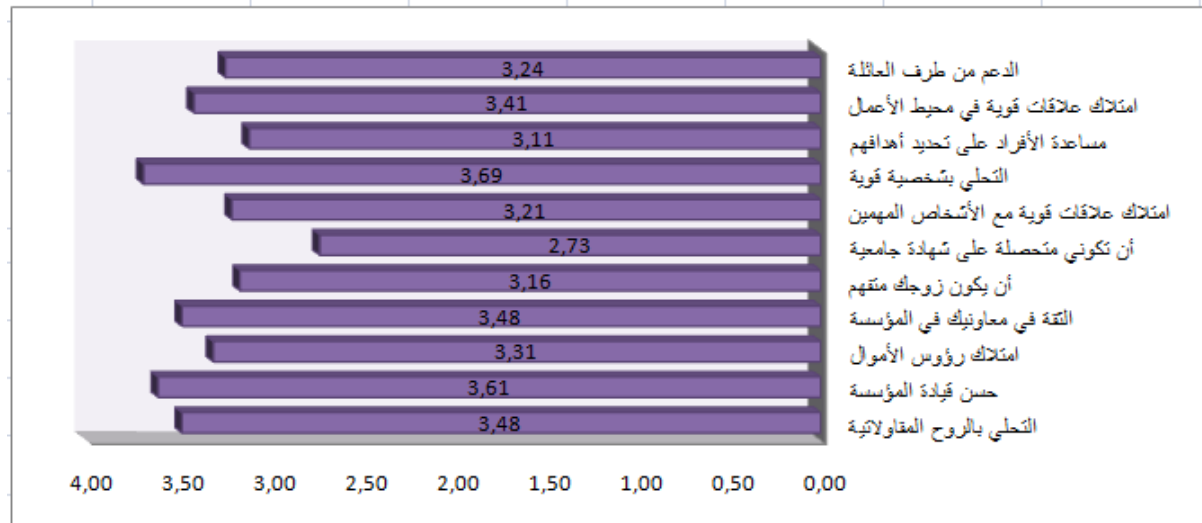
وكما تظهره نتائج فرز الإجابات، فتعتبر العائلة هي أكبر عامل مؤثر على قرار المرأة لإنشاء مؤسسة فأكيد للوالدين في حالة وجودها تأثير على قرارات المرأة المهمة، في حين يعتبر محيط العمل والصدقات من زملاء عمل سابقون وأصدقاء ذو تأثير أقل على قرار الإنشاء، وفي المرتبة الأخيرة تصنف نساء العينة رأي الزوج، وذلك يرجع حسب تحليلاتنا نظرا لكون غالبية النساء المقاولات المشكلة للعينة كن عازبات وقت إطلاق مشاريع مؤسساتهن، مقابل 36 امرأة متزوجة، عبرت 26 امرأة منهن أن لأزواجهن تأثير كبير على قرار إنشاء مؤسساتهن وذلك بنسبة قدرها 72% مقابل 7 نساء رأين أن تأثير الزوج كان قليل على قرارها. ويبقى دائما للوسط العائلي للمرأة في البيئة العربية تأثير أكبر على مختلف قراراتها المهمة، ويزداد التأثير كلما ازدادت أهمية ذلك القرار.

وهذه النتائج تؤكد جزئيا على صحة الفرضية الثانية، حيث "توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي"، ووجدنا أن المقاولات عبرن على وجود تأثير قليل من طرف العائلة خاصة الأبوين، والزوج بالنسبة للنساء اللواتي كن متزوجات عند قيامهن بإطلاق مشاريعهن، لكن يبقى تأثير الزملاء والأصدقاء أضعف بالمقارنة مع العائلة، وهذه النتيجة جاءت موافقة للنتائج التي وجدتها الدراسات السابقة، وهنا نخص بالذكر دراسة (التركي و برازويل، 2010).

3-3- عوامل نجاح النشاط المقاولاتي النسوي:

أكد النجاح وليد الظروف التي وجد الشخص فيها والقدرات والدوافع التي يمتلكها، ومن أجل التعرف على أهم الأسباب التي تسمح لسيدة الأعمال بالنجاح في نشاطها، طلبنا من المقاولات تحديد أهمية كل واحد منها، وذلك من خلال طرح 11 سببا. وكانت الإجابات وفق سلم ليكرت الرباعي (من 1 إلى 1,74 = غير مهم بتاتا، من 1,75 إلى 2,49 = غير مهم، من 2,50 إلى 3,24 = مهم، من 3,25 إلى 4 = مهم جدا). وبعد حساب متوسطات الإجابات، حصلنا على النتائج الممثلة في الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم (02): عوامل نجاح المؤسسات النسوية



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V20 واكسل

كما نلاحظ أن أسباب النجاح يمكن تصنيفها ضمن عدة مجموعات جزئية، فهناك الأسباب الشخصية متعلقة بالمقولة بحد ذاتها، وأخرى متعلقة بدعم المحيط، وأخرى متعلقة بالتسيير. من خلال النتائج المحصل عليها، نجد أن أهم عامل نجاح للمرأة المقولة والذي أجمعت عليه المقاولات المشاركة في الدراسة، يتعلق بأحد الأسباب الشخصية وهو "ضرورة التحلي بشخصية قوية"، حيث يعتبرن ذلك شرط أساسي للنجاح، كما يعتبرن أيضا أن التحلي بالروح المقاولاتية هو الدافع الأساسي للنجاح والاستمرارية، هذا من ناحية الخصائص الشخصية، كما يعتبرن وجود الموارد المالية جد مهم للنجاح في الأعمال؛ في المقابل يجدن أن امتلاك شهادة جامعية هو مهم لكن ليس بنفس درجة العوامل السابقة، التي تساعد على النجاح. أما فيما يخص طرق التسيير المنتهجة، فترتب المقاولات أن "حسن قيادة المؤسسة" يعتبر أحد مفاتيح النجاح المهمة جدا، كما يجدن أن العمل بالمشاركة وضرورة الثقة في معاونين ضروري لحسن سير المؤسسة ونجاحها؛ أما بشأن مساعدة الأفراد في تحقيق أهدافهم "تعتبرن المقاولات مهم. أما فيما يخص العوامل المتأتية من المحيط، فترى المقاولات أن من المهم جدا امتلاك المقولة لشبكة علاقات تساعد على تسهيل أداء أعمالها، أما الدعم العائلي المتأتي من مساندة العائلة للنشاط وتفهم الزوج لأعمال زوجته ترتبته كعامل مهم، لكن ليس مهم جدا، وبشكل عام تجمع المقاولات على أن هذه الأسباب تعتبر مهمة للنجاح في النشاط المقاولاتي، وتساعد على تخطي العديد من العقبات.

- خاتمة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على أهم العوامل التي من شأنها دفع النساء نحو العمل المقاولاتي، وأهم الأسباب المساعدة على النجاح، ومن أجل ذلك قمنا بإجراء دراسة ميدانية مست 104 مقولة منتشرة عبر التراب الوطني، وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ تختلف الدوافع التي تقود المرأة للإنشاء إلى مجموعتين: أسباب إيجابية دافعة للعمل المقاولاتي والتي نسميها بالصنف PULL ويتعلق الأمر بـ: الحاجة لتحقيق الذات، إمكانية تنظيم العمل بنفسه، الاستقلالية المهنية، مواجهة التحديات، اقتناع المقولة بأهمية المنتج أو الخدمة التي ستقدمينها وإقتناص فرصة عمل؛ في المقابل المجموعة الثانية نسميها بالأسباب السلبية الدافعة نحو الإنشاء تسمى بالمجموعة PUSH، وتضم من: البحث عن عمل، وجود صراعات في العمل السابق، محدودية إمكانية الترقية في العمل السابق، أسباب عائلية، تغيير مكان الإقامة، تأثير الأبوين والعائلة، ومن خلال النتائج وجدنا أن غالبية العينة من الصنف الأول PULL؛
- ✓ أظهرت النتائج أن العوامل الدافعة للإنشاء عند النساء المقاولات في الجزائر تختلف بين دوافع إيجابية وأخرى تنطلق من نقائص أو سلبيات عانت منها سابقا دفعتهن للعمل لحسابها الخاص، وهذه النتيجة تؤكد على صحة الفرضية الأولى "توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف باختلاف دوافعها للإنشاء"، وهي متوافقة مع نتائج دراسة (Cornet et costantinidis & Asendei, 2004).

✓ بالنسبة لتأثير المحيط الاجتماعي فعبّرت المقاولات بصفة عامة على قلة تأثيره، وأنهن تخطين هذه المرحلة بمجرد فعل الإنشاء، لكن تعتبر العائلة هي أكبر عامل مؤثر على قرار المرأة لإنشاء مؤسستها، ويزداد التأثير كلما ازدادت أهمية ذلك القرار، في حين يعتبر محيط العمل والصداقات من زملاء عمل سابقون وأصدقاء ذو تأثير أقل على قرار الإنشاء؛ ويبقى دائما للوسط العائلي للمرأة في البيئة العربية تأثير أكبر على مختلف قراراتها المهمة، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية التي مفادها "توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي"، وهذه النتيجة جاءت موافقة للنتائج التي وجدها الدراسات السابقة (نورة صالح التركي وريبكا برازويل، السعودية، 2010).

✓ أهم مقومات النجاح التي تساعد المقاول على تطوير مؤسستها تتمثل في: حسن قيادة المؤسسة، امتلاك الروح المقاولاتية، وامتلاك علاقات قوية مع المحيط المهني من شأنه مساعدة المقاول على إنهاء العديد من الأعمال بشكل أكثر سلاسة، لأن امتلاك المقاول لهذا النوع من العلاقات يساعدها على تمرير وأداء العديد من الأعمال.

من خلال هذه النتائج يمكن اقتراح جملة من التوصيات وذلك كما يلي:

- ✓ ضرورة الاهتمام بنشر الثقافة المقاولاتية بين الجنسين نظرا للأهمية المتزايدة لنشاط المرأة المقاول ودوره في إحداث فارق النمو بين البلدان؛
- ✓ ضرورة تنظيم الأبواب المفتوحة على مستوى الجامعات لحث المزيد من الجامعيات للتوجه نحو العمل المقاولاتي وتمتين البحوث العلمية؛
- ✓ تحسين ظروف عمل المرأة المقاول من خلال تسهيل الوصول إلى التكوين قصد تحسين المستوى وزيادة فرص نجاح مؤسساتها؛
- ✓ ضرورة تشجيع إنشاء المزيد من شبكات الأعمال النسائية لزيادة فرص النساء في الحصول على المعلومات التي تساهم في نجاح المؤسسة بشكل أفضل؛
- ✓ التعريف بأهمية النشاط النسوي عبر مختلف وسائل الإعلام لتشجيع المزيد من النساء لولوج عالم المقاولاتية والأعمال.

- قائمة المصادر والمراجع:

1. AMAPPE, & OXFAM. (2001). Etude d'identification d'activités économiques potentielles pour les femmes au Maroc : Etude pilote dans les provinces de Tétouan, Chefchaouen et Ifrane". Maroc.
2. Arasti, Z. (2008). L'entrepreneuriat féminin en IRAN : les structures socio culturelles, revue libanaise de gestion et d'économie , N°1.
3. Cornet, A., Constantinidis, c., & Asendei, S. (2004). les femmes entrepreneures face à la formation au financement et aux Réseaux, Rapport de recherche quantitative- Projet Diane. BELGIQUE.
4. groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin. (2000). Rapport sur Les défis des entrepreneures, Quebec.
5. lavoie, D. (1988, Février). les entrepreneurs: pour une économie canadienne renouvelée, Ottawa: conseil consultative canadien sur la situation de la femme.
6. Lee, J. (1996). The motivation of women entrepreneurs in singapoure, Women in management Review , 11 (2), pp. 18-29.
7. Starcher, D. C. (1996). Femmes entrepreneurs : catalyseurs de transformation, EBBF : The European Baha I Business Forum . (P. Spierckel, Trad.) Paris.
8. Tchouassi, G. (2005). Eveil entrepreneurial, engagement et coaching des femmes en création d'activités entrepreneuriales au Cameroun . le 4ème congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat > l'accompagnement en situation entrepreneuriale : pertinence et cohérence?, 24-25 Novembre 2005, Sénat PARIS.
9. TOUNES, a. (2003). L'intention entrepreneuriales ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse pour le Doctorat ès sciences de gestion . université de Rouen, PARIS.
10. التركي بن. ص. & برازويل ر. (2010). صاحبات الأعمال في المملكة العربية السعودية : مقارنة إقليمية للخصائص والتحديات والتطلعات. السعودية :مركز السيدة خديجة بنت خويلد، جدة.
11. محمد قوجيل (2020)، محددات تنمية المقاولاتية الاجتماعية في الجزائر، مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، جامعة أدرار، العدد 1 المجلد 5، ديسمبر 2020، مقال قابل للتحميل على الرابط الموالي:
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/138986>

