جامعة ابن خلدون – تيارت –

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم :علوم التسيير

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في شعبة :**علوم التسيير** تخصص: **إدارة أعمال**

تحليل استراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في الجزائر –

– دراسة حالة–

إعداد الطالبتين :

- بوبكر يمينة

- بوخاتم سناء

تحت إشراف

- د. بلجيلالي فتيحة

لجنة المناقشة:

ساجي فاطمة	**أستاذ محاضر " أ "**	**رئيسا**
بلجيلالي فتيحة	**أستاذ محاضر" أ "**	**مشرفا و مقررا**
كلاخي لطيفة	**أستاذ محاضر" أ"**	**مناقشا**
عثماني أمينة	**أستاذمحاضر" ب"**	**مناقشا**

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:.....2022/06/08.....

السنة الجامعية : 2022/2021

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة شكر

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،والذي ألهمنا الصحة و العافية و العزيمة والإرادة فالحمد لله حمدا طيبا مباركا.

نتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى الأستاذة الكريمة الدكتورة " بلجيلالي فتيحة " التي تكرمت بالإشراف على هذا العمل ولم تبخل علينا بالنصائح والتوجيهات والمعلومات القيمة التي ساهمت في إثراء موضوع دراستنا .

كما نتوجه بالشكر الخالص إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين سننال شرف مناقشتهم لهذه المذكرة.

الشكر الخالص إلى كل سيدات الأعمال في ولاية تيارت اللاتي ساهمن في إنهاء الدراسة التطبيقية .

نقدم امتناننا إلى كل من دعمنا من قريب أو من بعيد.

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

وصلى الله على صاحب الشفاعة سيدنا محمد البني الكريم ، و على اله و صحبه ، و من تبعهم بإحسان الى يوم الدين و بعد .

الى روح أبي الطاهرة رحمة الله عليه .

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى أعز و أغلى إنسانة في حياتي ، التي أنارت دربي بنصائحها و كانت بحرا صافيا يجري بفيض الحب ، و البسمة ،إلى من زينت حياتي بضياء البدر ،و شموع الفرحة ،إلى من منحتني القوة و العزيمة ، لمواصلة الدرب و كانت سبب في مواصلة دراستي إلى من علمتني الصبر و الاجتهاد ،إلى الغالية على قلبي .

أمي

إلى إخواني و أخواتي حفظهم الله عز وجل الى زوجات إخوتي و أولادهم .

و إلى كل العائلة الكريمة التي ساندتني و لا تزال تساندني .

إلى رفيقات المشوار اللاتي قاسمنني لحظاته رعاهم الله ووفقهم " رشيدة و أحلام ".

إلى من ساعدني في كتابة هذه المذكرة .

إلى كل من كان لهم اثر على حياتي .

إلى كل الاشخاص الذين احمل لهم المحبة و التقدير .

إلى كل من نسيه القلم و حفظه القلب .

إهداء

الهي لا يطيب الليل إلا بذكرك و لا يطيب النهار الا بطاعتك و لا تطيب اللحظات الا بيسرك ولا تطيب الآخرة إلا برضاك جل جلالك إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة و نصح الأمة إلى نبينا محمد صلى الله عليه و سلم ...

إلى من كلفه الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى من أنار دربي وكان لي سندا في هذه الحياة إلى قدوتي الحسنة إلى من كان السبب في مجيئي الى هذه الدنيا إلى"**أبي**"أطال الله في عمره ...

إلى أعز ما أملك في هذه الدنيا "**أمي** ثم **أمي** ثم **أمي**" إلى من علمتني معنى الحب و الحنان إلى من كان دعائها سر نجاحي .

إلى من ترعرعت بينهم و تقاسمت معهم حلو الحياة و مرها إلى .."**أخواتي.فايزة.هاجر.نورة.خالدية**"

إلى زوجي الكريم و عائلته....

إلى كل العائلة الكريمة...

إلى من سرنا سويا و نحن نشقالطريق نحو النجاح صديقاتي "**أمال. رؤى .مريم**..."

إلى من علمتني حروفا من ذهب و كلمات من درر معلمتي "**ب. يمينة** "أطال الله في عمرها...

"سناء"

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الشكر

الإهداء

قائمة الجداول

قائمة الاختصارات

قائمة الملاحق

مقدمة .....

الفصل الأول : **ريادة الأعمال**.....

المبحث الأول :أساسيات عن ريادة الأعمال.....01

المطلب الأول : مفهوم ريادة الأعمال..... 02

المطلب الثاني :مميزات و معوقات ريادة الأعمال..... 08

المبحث الثاني :دور المشروعات الصغيرة في التنمية و عوامل نجاحها..... 13

المطلب الأول : دور ريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية.....13

المطلب الثاني : عوامل نجاح و فشل المشروعات الصغيرة..... 15

الفصل الثاني:**ريادة الأعمال النسائية**.....

المبحث الأول :ريادة الأعمال النسائية..... 27

المطلب الأول :التطور التاريخي لريادة الأعمال النسائية.....27

المطلب الثاني :نماذج ريادة الأعمال النسائية عبر العالم.....34

المبحث الثاني : مسار النشاط النسائي في الجزائر..... 44

المطلب الأول :تطور العمل النسائي قبل و بعد الاستقلال..... 44

المطلب الثاني :أهمية ريادة الأعمال النسائية 48

الفصل الثالث:**دراسة عوامل نجاح ريادة الأعمال النسائية في الجزائر.....**

المبحث الأول : التعريف بعينة الدراسة.....56

المطلب الأول : تحليل عينة الدراسة..... 57

المطلب الثاني :نظرة وصفية لعينة الدراسة..... 62

المبحث الثاني :ريادة الأعمال النسائية و استراتيجيات نجاحها..... 69

المطلب الأول :استراتيجيات إنشاء واستمرارية المشاريع النسائية.....69

المطلب الثاني :عوامل نجاح ريادة الأعمال النسائية.....73

خاتمة.....

قائمة المصادر والمراجع:.....

قائمة الأشكال والجداول

قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
01-01	المعايير التي أخذت بها بعض الدول و الهيئات في وضع تعاريف للمشروعات الصغيرة	**23-22**
01-02	الفرق بين ريادة الأعمال النسائية و الرجالية	**37**
02-02	ترتيب الدول عالميا في إنشاء المؤسسات من طرف النساء	**41**
01-03	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	**67**
02-03	توزيع أفراد العينة حسب التخصص المهني	**70-69**
03-03	توزيع أفراد العينة حسب عدد عمال	**71**

قائمة الأشكال :

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
01-02	مقارنة بين معدل النساء الرياديات و الرجال فيما يخص تطور المنتجات و الخدمات	**55**
03-02	مقارنة بين مساهمة المؤسسات في توظيف حسب الجنس و المستوى الاقتصادي للمنطقة	**57**
01-03	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	68
01-03	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	68
02-03	توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي	69
03-03	توزيع أفراد العينة حسب التخصص المهني	70
04-03	توزيع الأفراد حسب الحالة الاجتماعية	71
05-03	توزيع أفراد العينة حسب نوع النشاط	72

مقدمـــــة

ظهر في السنوات الأخيرة إهتمام كبير بريادة الأعمال في ظل إنحسار نموذج المؤسسة الكبيرة التي واجهت في العقود الأخيرة الكثير من الأزمات و المشاكل التي حدت من أهميتها و دورها في تنمية الإقتصاد ،لتظهر بعد ذلك مؤسسات ذات حجم صغير و متوسط تمتاز بمرونة كبيرة جعلها قادرة على ولوج مختلف المجالات الاقتصادية .

و يركز التوجه الريادي على العمل الحر الذي يلجأ إليه الأفراد من خلال جمع الموارد المالية و المادية و البشرية الضرورية لإنشاء و تسيير مؤسساتهم الخاصة و القيام بالنشاطات الإقتصادية بغية تحقيق نتائج تنعكس أثارها الإيجابية على الصعيدين الإقتصادي و الإجتماعي .

و لأننا نعيش اليوم عصر العولمة بآثارها الإيجابية و السلبية ، من بينها التحول في الملكية من ملكية الدول للمشروعات إلى الملكية الخاصة لأفراد ، و لم تقتصر هذه الملكية على الرجل فقط بل أصبحت المرأة تنافس الرجل في كل المجالات ، و من خلال التغيرات التي طرأت على المجتمعات العامة و على المجتمع الجزائري بشكل خاص ، و خاصة التغيرات التي طرأت على البناء الاجتماعي و الاقتصادي للمجتمع الجزائري ، فالمرأة لا تعيش في جزيرة منعزلة فواقعها هو نتاج لواقع اجتماعي ، ثقافي ، سياسي ، و اقتصادي ، فمعركة المرأة اليوم ليست في مساواتها مع الرجل في الحقوق و الواجبات فحسب و إنما في أثبات قدرتها على العطاء و الإبداع و فرض مكانتها الاقتصادية ، و هاته المكانة التي تطمح إليها معظم دول العالم خاصة النامية ، لا تأتي إلا بتكاثف الجهود بين كل أفراد المجتمع .

ولان هذا عصر المرأة لأنها نتيجة لتفوقها في العديد من المجالات التي كانت حكرا على الرجل و الأمثلة كثيرة على ذلك و أحسنها المرأة الجزائرية التي عانت في زمن الاستعمار من الحرمان و حتى بعد الاستقلال تواصلت حالة الحرمان مع اختلاف الأسباب إلا أنها ظلت تكافح من خلال الخوض في معارك البناء ، فنجدها تمتهن جميع الحرف و المهن ، بل تعدت كل ذلك لتخوض معارك السياسة و أضحت تنافس الرجل على أعلى منصب في الدول .

فالمرأة الجزائرية كانت و لازالت صمام الأمان في المجتمع الجزائري ، حيث حرصت دائما على تماسك الأسرة و توازنها قرونا طويلة ، إذ أنها لم تعرف ما يسمى بصراع الأدوار مع الرجل الذي عرفته المرأة الغربية لكنها اليوم هي في حاجة إلىإثبات ذاتها داخل المجتمع باعتبارها فرد فاعل لا يمكن الاستغناء عنه أو تهميشها عن مسار التنمية الاجتماعية.

الإشكالية :

في ظل تزايد و تنامي انخراط المرأة في السنوات الأخيرة في عالم الأعمال و المال ، أصبح موضوع ريادة الأعمال أو ما يسمى المقاولاتية النسائية مجالا مهما للنقاش السياسي و الأكاديمي الحديث . و بالتالي يهدف بحثنا إلى محاولة فهم عوامل نجاح ريادة الأعمال النسائية .

و من خلال هذا يمكننا طرح التساؤل التالي : ما هي استراتيجيات و عوامل النجاح لريادة الأعمال النسائية فيالجزائر ؟

ينبثق عن السؤال الرئيسي السابق عدة أسئلة فرعية و هي :

1-ماهي العوامل المحفزة للمرأة لتصبح رائدة أعمال؟

2- ماهي استراتيجيات النجاح التي تتبناها المرأة لتصبح رائدة أعمال؟

الفرضيات

سنتطرق للإجابة على التساؤل السابق باقتراح الفرضيات التالية :

1- كان لهيئات الدعم الحكومي دورا هاما في تحفيز المرأة لدخول مجال ريادة الأعمال ؛

2-العوامل الدافعة السلبية مثل (البطالة، الركود و الملل، دعم دخل الأسرة ، عدم الرضا عن الوظيفة الحالية ، الحاجة إلى كسب عمل دائم .....) هي سائدة أكثر لتحفيز نساء عينة الدراسة ليصبحن رائدات أعمال؛

أسباب اختيار الموضوع

تعود أهم الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار الموضوع محل الدراسة إلى الأسباب التالية :

الأسباب الموضوعية :

-حث سيدات الأعمال عن أهمية إنشاء المؤسسات الصغيرة للقضاء على شبح البطالة .

- الاهتمام بالموضوع باعتباره من المواضيع الهامة التي تتطلب الدراسة.
- -تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تفيد صانعي السياسات و الجهات الداعمة لمشاريع ريادة الأعمال النسائية حول تعزيز دور هذه المشاريع مع اقتراح أفضل الاستراتيجيات التي من شأنها زيادة فرص نجاحها وبقائها واستمرارها ؛

الأسباب الشخصية :

- موضوع جدير بالدارسة.
- الرغبة و الميول الشخصي للاكتشاف أكثر في هذا المجال.
- الرغبة الشخصية في أخذ فكرة عن دور ريادة الأعمال النسائية .

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية ريادة الأعمال في ما يلي:

-تحليل العوامل التي تحفز رائدات الأعمال في الجزائر ؛

-تقديم اقتراحات و توصيات بناء على نتائج الدراسة ؛

-سد النقص في الدراسات في مجال ريادة الأعمال النسائية نتيجة ندرة و قلة الأبحاث التي تناولت موضوع الدراسة ؛

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى مايلي:

-التعريف بريادة الأعمال ؛

-تشخيص مفهوم توجه ريادة الأعمال بصورة عامة و توجه ريادة الأعمال النسائية بصورة خاصة ؛

-تسليط الضوء على الدوافع الكامنة وراء القرارات التي تتخذها المرأة لإنشاء أعمالها التجارية ؛

-توضيح أهمية ودور مشاريع ريادة الأعمال النسائية في دعم الاقتصاد الوطني في ظل التنافسية العالمية و عرض واقع مناخ الأعمال في الجزائر ؛

صعوبات الدراسة:

لقد اعترض بحثنا جملة من الصعوبات تمثلت فيما يلي :

-صعوبة جمع المراجع ذات الصلة بالموضوع ، نظرا لحداثته؛

-صعوبة الوصول إلى عينة الدراسة ؛

- قلة الإحصائيات الخاصة بالظاهرة في الجزائر, و في حالة وجودها فهي إحصائيات مختلفة و متضاربة ؛

حدود الدراسة:

-المجال المكاني: عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية تيارت.

-المجال الزماني : حددت الفترة زمنيا خلال شهر أفريل و شهر ماي من سنة 2022 .

الدراسات السابقة:

من خلال اطلاعنا على مجموعة من الدراسات و الأبحاث ،وجدنا مجموعة منها سبق أن تناولت هذا الموضوع ، حيث حاولنا التعريف عن البعض منها :

-دراسة .محمد بن ناصر الشقاوي "دراسة تحليلية لاستراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية" مجلة الاقتصاد الجديد العدد:12-المجلد 01-2015

تقوم هذه الدراسة على مشكلة تمثلت ب :

البحث عن استراتيجيات و عوامل نجاح ريادة الأعمال النسائية بالمملكة العربية السعودية.

تأتي أهمية نتيجة التفوق الكبير الذي حققته المرأة السعودية في مجال التعليم العالي و الذي انعكس على تنمية قدراتها و مهاراتها و على إثبات جدارتها و تميزها في كثير من المجالات التي تمكنت من المشاركة فيها ، جعلها تبحث عن أدوار جديدة و مشاركة فاعلة في الأنشطة الاقتصادية خارج ما ألفه الناس ، و أصبحت تتطلع لرسم عالمها و مشاركتها في الحياة العامة من خلال نمط جديد لم يعتده المجتمع من قبل و في إطار القيم الاجتماعية و الموروثات و التقاليد المحلية.

-دراسة بن و جعفر عائشة .ابراهيم شالا" التطور التاريخي للمقاولة النسوية و نماذجها عبر العالم " مجلة المقار للدراسات الاقتصادية المجلد/04 العدد02 .2020 . تقوم هذه الدراسة على الإشكالية التالية :

ماهي أهم المراحل التاريخية التي مرت بها المقاولاتية النسوية ؟وما هي أهم نماذجها عبر العالم ؟

تمثلت أهمية هذه الدراسة في:

-كون موضوع المقاولاتية النسوية موضوع هام وصعب في آن واحد كونه يخص النساء بالدرجة الأولى والمجتمع بالدرجة الثانية؛

-كون الموضوع حديث الساعة يحظى باهتمام معظم الباحثين ،و باهتمام الدول؛

-لأن بروز المرأة في مجال المقاولاتية يغير من نظرة المجتمع لها؛

-كون المقاولاتية النسوية مجال يمكن الاعتماد عليه في دفع التنمية الاقتصادية بالبلاد؛

-دراسة حسيبة حمزاوي "المقاولاتية النسوية في الجزائر بين آليات الدعم و الواقع (2000-2016) مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر في العلوم السياسية و العلاقات الدولية ؛تمثلت إشكالية هذه الدراسة في :إلى أي مدى ساهمت السياسات والبرامج المسطرة من قبل الدولة في تدعيم المقاولاتية النسوية في الجزائر؟

تكمن أهمية هذه الدراسة في :

-كون موضوع المقاولاتية النسوية موضوع هام و صعب في آن واحد كونه يخص النساء بالدرجة الأولى و المجتمع بالدرجة الثانية؛

-كون الموضوع حديث الساعة يحظى باهتمام معظم الباحثين ، و باهتمام الدولة الجزائرية؛

-لأن بروز المرأة في مجال المقاولاتية يغير من نظرة المجتمع لها ؛

-لكون المقاولاتية النسوية مجال يمكن الاعتماد عليه في دفع التنمية الاقتصادية بالبلاد؛

-كون مجال المقاولاتية يمكن المرأة من إبراز قدراتها المهنية في القطاع الاقتصادي ، و كذا قدراتها في الاستثمار و القيادة والتسيير؛

منهج البحث :

اعتمدنا في هذا البحث مزيجا من مناهج البحث العلمي ، فقد انتهجنا المنهج الوصفي ، و ذلك عند تعرضنا للعلاقة بين ريادة الأعمال و إنشاء مؤسسات و كذا عند سيرورة خلق مؤسسة .

كما استخدمنا المقابلة في تحليل عوامل و استراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية .

هيكل الدراسة :

قسمت دراستنا في هذا البحث إلى ثلاثة فصول و كل فصل يتضمن مبحثين و كل مبحث يتضمن مطلبين حيث تناول الفصل الأول مبحثين المبحث الأول أساسيات عن ريادة الأعمال تضمن مطلبين المطلب الأول مفهوم ريادة الأعمال و المطلب الثاني مميزات و معوقات ريادة الأعمال ، و في المبحث الثاني عوامل نجاح مشروعات الصغيرة تطرقن إلى مطلبين ، المطلب الأول دور ريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية ، و المطلب الثاني عوامل نجاح و فشل المشروعات الصغيرة .و تطرقنا في الفصل الثاني إلى مبحثين ،المبحث الأول التطور التاريخي لريادة الأعمال النسائية و نماذجها عبر العالم وتضمن هذا المبحث مطلبين المطلب الأول التطور التاريخي لريادة الأعمال

النسائية ، و المطلب الثاني نماذج ريادة الأعمال النسائية عبر العالم ، و المبحث الثاني مسار النشاط النسائي في الجزائر و تناول هذا المبحث مطلبين الأول تطور العمل النسائي قبل و بعد الاستقلال ، و المطلب الثاني أهمية ريادة الأعمال النسائية .

أما الفصل الثالث تضمن مبحثين الأول التعريف بالعينة ،و تطرقنا من خلاله إلى مطلبين الأول هو تحليل عينة الدراسة ، و الثاني نظرة وصفية لعينة الدراسة ، و المبحث الثاني ريادة الأعمال النسائية و استراتيجيات نجاحها تناول هذا المبحث مطلبين ، الأول عوامل نجاح ريادة الأعمال النسائية ،و المطلب الثاني استراتيجيات إنشاء و استمرارية المشاريع النسائية

الفصل الأول

ريادة الأعمال

تمهيد

أصبحت ريادة الأعمال مفهوما شائع الاستعمال و التداول ، حيث أصبحت تعرف حاليا كمجال للبحث و التطوير ، ومع تسارع معدلات التغير في بيئة الأعمال و اشتداد المنافسة بين المؤسسات ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه أحد الخيارات التي تلجأ إليها المؤسسة للتكيف و التلاؤم مع متطلبات المنافسة و التغير ، و نظر لتلك الأهمية المتزايدة وجب الاهتمام بريادة الأعمال ، كونه العقل المتسبب في إنشاء هذه المؤسسات و المدبر لسيرها و نموها كما تم طرح مجموعة من الوسائل لدعم و تمويل المؤسسات لمختلف دول العالم ، فتبنت الدولة الجزائرية هذا الطرح من خلال استراتيجية تعتمد على مجموعة من الامتيازات الضريبية الاقتصادية الممنوحة للرياديين ، بالإضافة للمرافق المالية و التقنية ، وتأتي أجهزة الدعم التي أنشأتها الدولة كتطبيق لهذه الاستراتيجية على أرض الواقع .

المبحث الأول:أساسيات عن ريادة الأعمال

المبحث الثاني:عوامل نجاح المشروعات الصغيرة

المبحث الأول :أساسيات عن ريادة الأعمال

اتجه الكثير من الشباب العربي في الأعوام الأخيرة إلى ريادة الأعمال بوصفها حلا لمواجهة البطالة و تدني الرواتب ، و لتحقيق طموحاتهم و استقلاليتهم و إثبات رؤيتهم في السوق ، في مختلف المجالات.

لهذا سوف نتطرق في هذا المبحث لمطلبين .

المطلب الأول : مفهوم ريادة الأعمال

أولا : مفهوم و خصائص ريادة الأعمال

1-تعريف ريادة الأعمال

عرفت على أنها عملية إنشاء منظمة جديدة ،أو تطوير منظمات قائمة ، و هي بالتحديد إنشاء عمل (أعمال) جديد أو استجابة لفرص جديدة عامة .[1]

وعرفت أيضا بأنها القدرة التي تدفعها الرغبة في إيجاد أفكار خلاقة و تجسيدها في مشروع ، بمعنى إدارة مغامرة منتجة للقيمة ، بكل المخاطر مع السعي لتحقيق الربح.

ولا تقتصر ريادة الأعمال على الأعمال التجارية فحسب ، فحتى الموظفون الذين يتميزون بالقدرة على الإبداع في العمل و التكيف و اكتشاف الفرص والعمل على استغلالها و إدارة الموارد و التأقلم مع العمل الجماعي ، هم أيضا رياديون . [2]

---

[1]عامر خربوطلي ،**تقرير الدورة الدراسية الإطلاعية حول تدريب مراكز الخدمات لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول المتوسطة و دول البلقان ضمن مشروع integra المقدم إلى مجلس غرفة التجارة** ،دمشق ، سوريا ، 2003 ، ص 5 .

[2]اليمين فالتة ،لطيفة برني ،**البرامج التكوينية و أهميتها في تعزيز الروح ريادة الأعمال** ،مداخلة مقدمة تدخل ضمن الملتقى الوطني حول التكوين و فرص الأعمال جامعة بسكرة ايام 6-7- أفريل 2010 ، ص8 .

يشير مصطلح ريادة الأعمال على أنها مجموعة الخصائص المتعلقة ببدء الأعمـــال و التخطيط لها و تنظيمها و تحمل المخاطر و الإبداع في الإدارة .

تعرف ريادة الأعمـــال على أنها عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة مع تخصيص الوقت و الجهـــد و المال اللازم للمشروع .[1]

و من خلال ما سبق يمكن تعريف ريادة الأعمال على أنها العملية التي من خلالها يستخدم فرد أو مجموعة من الأفراد جهدا منظما ووسائلا للسعي وراء الفرص لتأمين قيمة ، و نمو المشروع بتجاوب مع الرغبات و الحاجات من خلال الإبداع ، و لا بد للريادي من أن ينظر إلى تنظيم مشروعه و يتضمن اختيار الريادة في الشكل القانوني للأعمال و إدراك تصميم الهيكل التنظيمي المناسب لعمله حتى يضمن ان يسير العمل في التنفيذ على أتمم وجهه.

2- خصائص ريادة الأعمال

أهم خصائص ريادة الأعمال تتمثل في :

-رائد الأعمال لديه طموح ، وهي القوة التي تدفعه لبناء الشركة ؛

- عادة ما يكون الهدف مدعوما بالعديد من الأفكار القوية المحددة التي ليس لها مثيل في السوق ؛

- غالبا ما تكون الرؤية الشاملة لكيفية تحقيق هذا الهدف واضحة ولكن التفاصيل تكون غير كاملة و مرنة و قابلة للتطوير؛

- بالإصرار و التصميم يضع الرائد استراتيجيته لتحويل حلمه إلى واقع ملموس ؛

- يأخذ رائد الأعمال المبادرة للوصول لنجاح فكرته؛

[1]مسيخ أيوب ،**دور روح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة** ، أطروحة مقدمة لمتطلبات شهادة دكتوراه ، الطور الثالث ، تخصص إدارة المؤسسات .كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة سكيكدة ، 2016-2017 ، ص32 .

– يأخذ المبادرون مخاطر محسوبة و يحسبون التكاليف وكيفية الوصول الى السوق ، وكيفية تلبية احتياجات العملاء ؛

– يقنع الرياديون الآخرين للانضمام إليهم و مساعدتهم ، وهم غالبا يفكرون بإيجابية في صنع القرار؛

-خصائص اجتماعية :

هناك أيضا خصائص اجتماعية نذكر منها:[1]

- توفير بيئة أسرية على الاستمرار؛
- القدرة الكبيرة في التوفيق بين حياتهم الخاصة و مسؤولياتهم اتجاه الريادة ؛
- المرونة في التعامل مع العنصر البشري على الصعيدين الداخلي و الخارجي ؛
- **خصائص ذاتية :**

كما أن هناك خصائص ذاتية:[2]

- الإبداع و الابتكار و الاهتمام بالمستقبل ؛
- القدرة على تحقيق النجاح أي لابد أن يتوفر عامل التفاؤل المدعم بأسس واقعية مدروسة ؛
- القدرة على المخاطر لكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة مما يؤدي إلى نجاحها ؛
- القدرة على تحمل المسؤولية و الرغبة في الحصول عليها

[1] شلوف فريدة ،**المرأة المقاولة دراسة سوسيولوجية** ،مذكرة في علم الاجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ، 2009 ، ص 60 .

2 عبد الحميد مصطفى ،**إدارة المشروعات الصغيرة** ،دار الفجر للنشر و التوزيع القاهرة ،مصر ،2002 ، ص 32 .

ثانيا:أهداف و متطلبات ريادة الأعمال

1-أهداف ريادة الأعمال

تتمثل هذه الأهداف في:

1-1**-تحريك عجلة الاقتصاد** : تقوم مشاريع ريادة الأعمال على تنشيط الوضع الاقتصادي وتحريك عجلة الاقتصاد ، من خلال تفاعل عدة قطاعات و دمجها و تحقيق التعاون في مجالات متنوعة لنجاح المشاريع التي تنجزها تلك الشركات الناشئة و الأفكار الريادية .

1-2- عمل خطط عمل مناسبة و ملائمة للظروف : ترتكز ريادة الأعمال على التخطيط الجيد و ذلك للتخلص من ضياع الوقت و المال و الجهد أثناء تنفيذ المشاريع ، حيث أن التخطيط الجيد يقوم على دراسة المشاريع و الظروف المحيطة و الاحتياجات و المعيقات و التحديات و طرق التعامل مع كل الظروف للوصول لمرحلة النجاح و إنجاز المشروع على أكمل وجه حسب الخطة المرسومة بدراسة و عناية .

1-3- توظيف و تدريب المبدعين :ريادة الأعمال تركز بشدة على الإبداع و التميز و الأفكار الخلاقة و الجذابة و التي تلبي احتياجات الجمهور المستهدف و المستهلكين على أفضل صورة و بجودة عالية لذلك تقوم المشاريع و الشركات الريادية بتعيين موظفين مبدعين قادرين على التميز بعملهم و إنتاجهم

1-4- الاستقرار المالي و تحقيق عائد استثماري عالي :الحديث عن الإبداع و التميز و التفكير خارج الصندوق لا ينفصل عن الحديث عن الربح المادي و تحقيق العائد الاستثماري المالي الجيد الذي يمكن رواد الأعمال من الاستثمار في مشاريعهم بل و تطويرها و تحسينها للخروج بمنتجات و خدمات أفضل و بجودة و كفاءة عالية .

1-5- التوفيق بين المبيعات و التسويق : في ريادة الأعمال يكون العمل ضمن فريق العمل الواحد بنفس وتيرة الشغف و الإخلاص لنجاح المشروع ويتم التوفيق بين تحقيق المبيعات بشكل عالي ومربح ماديا و بين التسويق المدروس و الناجح لضمان استمرار نجاح المشروع و العمل الريادي و عدم التعرض للمشاكل المالية .

1-6-النمو و التميز في قطاع العمل : ريادة الأعمال تقوم على المنافسة بين جميع الأفكار من حيث الفكرة ومن حيث التنفيذ لذا يهدف رواد الأعمال دائما للتميز و الإبداع و التطوير من مهارات الموظفين و العاملين للارتقاء والتميز على كل المنافسين من حيث طبيعة الخدمة و المنتج و خدمات ما قبل و ما بعد البيع للمنتج أو للخدمة .

1-7-عدم تكرار الأخطاء السابقة :تهدف ريادة الأعمال إلى إنشاء مشاريع ناجحة لعدم تكرار الخطأ السابق التي وقعت به الشركات الأخرى و تجنب هذه الأخطاء يتطلب دراسة عملية لوضع السوق العام و السوق الخاص المستهدف و الطبيعة و الخدمة أو المنتج الذي سيتم إنتاجه و سبل و أدوات التسويق و البيع و غيرها بطرق مبتكرة و إبداعية .

1-8- **تقديم الخدمة للمجتمع و البيئة المحيطة** : ما يميز ريادة الأعمال اهتمامها أيضا بالجانب المجتمعي فهي تقوم على تقديم خدمة يحتاج لها المجتمع أو تطوير طرق تقديم خدمة متاحة لتصبح أسهل و أفضل و تلبي احتياجات الجمهور .[1]

2- متطلبات ومهارات ريادة الأعمال

لتنجح أي فكرة ريادية و ليتمكن رواد الأعمال من تحقيق أحلامهم و خططهم يجب عليهم ان يمتلكوا مجموعة أساسية من المهارات الشخصية و هي :

[1] زيرق سوسن ، بن حراث حياة ،**المقاولاتية النسوية في قطاع الصناعات التقليدية :عرض التجربة المغربية** ، مجلة المالية و الاسواق ،المجلد 3 ، العدد 5 ، جامعة عبد الحميد بن باديس –مستغانم مخبر ديناميكية الاقتصاد و التغيرات الهيكلية ، 2016-12-31 ، الجزائر ،ص 175 .

2-1-مهارة إدارة الموارد المالية : إن إدارة الملف المالي وكيفية التصرف بالنقود أمر ضروري جدا لنجاح أي فكرة ريادية فالمشاريع في البداية يجب أن يتم الإنفاق عليها بحذر وصولا للوقت الذي تبدأ فيه هذه المشاريع بتغطية تكاليفها ثم جني الأرباح ، لذا يجب أن يتمتع رواد الأعمال بمهارة إدارة المال و الحسابات و التوفير ؛

2-2- مهارة إدارة الوقت :إن الوقت لا يقل أهمية عن المال ، لذا يجب ان يمتلك رائد الأعمال مهارة إدارة الوقت و التحكم فيه من خلال تحديد الأولويات و كيفية إدارة الوقت المتاح في إنجاز المهارات المحدودة و التي يجب أن يتم انجازها ضمن مدة زمنية متفق عليها مع العملاء أو الزبائن ؛

2-3-مهارة ضبط النفس :ليتمكن رائد الأعمال من إدارة مشروعه بشكل ناجح يجب أن يكون قادرا على ضبط نفسه و إدارة انفعالاته و خاصة تحت تأثير الضغوطات و التحديات ؛

2-4- مهارة اختيار الموظفين المبدعين :إن اختيار الموظف المبدع الأمين في عمله و الحريص على تطوير نفسه و قدراته و مهاراته من أسس نجاح أي مشروع ريادي ؛

2-5- **مهارة التدريب** :تتطلب ريادة الأعمال العمل بشكل دائم على التعلم و التطوير و التحسين لذا يجب أن تتوفر مهارة التدريب و التعلم لدى رواد الأعمال ؛

2-6-**مهارة التخطيط:** إن العمل دون تخطيط مدروس بعناية لن ينتج عنه سوى بذل الكثير من الجهـــد و هدر الكثير من المال ،دون تحقيق النتائج المرجوة، لذا مهارة التخطيط و إدارة الأزمات ضرورية جدا لنجاح أي مشروع ريادي ؛

2-7- مهارة التسويق و الإقناع : تتمثل في امتلاك الرواد لمهارة تتيح لهم الدخول في أسواق و مشاريع جديدة و توسيع أعمالهم و تحقيق أرباح كثيرة ؛[1]

[1]علاء الدين خليل ابراهيم السيد ، خالد يونس موسى ،**المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات : دراسة تطبيقية على قطاع غزة** ،**المجلة** الاكاديمية العالمية للاقتصاد و العلوم الادارية ، جامعة الاقصى – فلسطين ،المجلد 2 ، العدد 1 ، 2020 ص 14- 15 .

المطلب الثاني :مميزات و معوقات ريادة الأعمال

أولا: مميزات ريادة الأعمال و العوامل المشجعة لها

1-مميزات ريادة الأعمال :

لريادة الأعمال الكثير من الايجابيات و المميزات التي تجذب الناس إليها، و فيما يأتي سنبين بعضا من هذه المميزات [1]:

-تحسين الوضع المالي الحالي للفرد ؛

- التوظيف الذاتي حيث يوفر المزيد من فرص العمل التي ترضي و تناسب القوى العاملة ؛

- توظيف الأفراد في وظائف غالبا ما تكون أفضل لهم ؛

- تطوير المزيد من الصناعات ، خاصة في المناطق الريفية و المناطق التي تستفيد من التطورات الاقتصادية على سبيل المثال **تأثير العولمة**؛

- التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للاستهلاك المحلي أو للتصدير؛

- زيادة الدخل و زيادة النمو الاقتصادي ؛

- المنافسة الشديدة تشجع على خلق منتجات بجودة عالية؛

- استحداث المزيد من الخدمات و المنتجات ، و خلق أسواق جديدة ؛

- التشجيع على استخدام التكنولوجيا الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية؛

[1] علاء الدين خليل ابراهيم السيد. خالد يونس موسى. **مرجع سبق ذكره**.ص16

-التشجيع على المزيد من الأبحاث و الدراسات و تطوير الماكينات و المعدات الحديثة للسوق المحلي ؛

- تطوير مفاهيم صفات و مواقف ريادة الأعمال بين رواد الأعمال الجدد لتحقيق المزيد من التغيرات الملحوظة في التطوير المناطق الريفية ؛

- التحرر و الاستقلال من الاعتماد على وظائف الآخرين ، و القدرة على تحقيق إنجازات عظيمة ؛

2- العوامل المشجعة لريادة الأعمال

تتمثل أهم العوامل البيئية المشجعة على العمل الريادي في مجموعة من المتغيرات ، و فيما يلي تحليل لكل من هذه المتغيرات :

2-1-العوامل الاقتصادية : تتمثل العوامل الاقتصادية في الموارد الإعلامية،البشرية ، المعرفية التكنولوجية ، المالية و المادية ، التي بدونها لا يمكن تحقيق أي شيء ، هذه العوامل حتى و إن كانت متداخلة في بداية الأمر فلا يمكن إنشاء المؤسسة دون القدرة على البحث على الوسائل و الموارد و الحصول عليها و تعبئتها لمصلحة المشروع .[1]

2-2- العوامل الاجتماعية و الثقافية :يتم التركيز بشكل خاص على نظام القيم و المعايير المتبعة في مختلف المجتمعات فالبيئة الاجتماعية و الثقافية غالبا ما تعتبر عاملا محددا للتوجه و الفعل الريادي ،والمقصود بالعوامل الاجتماعية و الثقافية هي العوامل المرتبطة مباشرة بمختلف البيئات التي يمكن إن يكون لها تأثيرات إيجابية أو سلبية على توجه الأفراد نحو ريادة الأعمال من بينها العائلة ، المدارس الجامعات ، المهن ، الدين و العضوية في المجتمع . و لعل أهم العوامل الداعمة للتوجه الريادي حسب بعض الكتاب و الباحثين ما يلي : الدين و السلوكيات الاقتصادية ، قبول تحمـــل المخاطرة و الفشـل ، الثقافات الفرعية ، العائلات أنظمة التعليم و التكوين ، الخبرة المهنية .

[1] زايد مراد ،**الريادة و الإبداع في المشروعات الصغيرة و المتوسطة** ،مداخلة مقدمة في ملتقى الوطني حول المقاولاتية: التكوين و فرص الاعمال ، كلية علوم التسيير و الاقتصاد ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 6-7-8 افريل ، 2010 ، ص 7 .

2-3-العوامل المؤسساتية و التشريعية : ترتكز على مجموعة من العوامل أهمها :

أ-السياسات العمومية :تعمل على دعم المؤسسات الأقل فعالية ؛

ب-المؤسسات المصرفية: تشكل البنوك في الواقع غالبا عنصرا مهما في الحصول على رأس المال من أجل بعث المشروع الريادي ؛

ج- الجامعات و مراكز البحث ؛

د-العوامل الإقليمية :تسلط الجغرافيا الاقتصادية الضوء على حقيقة أن النشاط الاقتصادي لا يظهر في مكان معين بواسطة الصدفة بل بسبب وجود بنية اجتماعية ، اقتصادية ،ثقافية ... هي التي تشجـــــع و تدعم بروز هذا النشاط ،إذن فأهمية الإقليم لا يمكن إهمالها سواء بالنسبة للريادي أو للمؤسسة .[1]

ثانيا: معوقات ريادة الأعمال

تواجه ريادة الأعمال مشاكل عديدة منها ما هو خارج عن إدارة المؤسسة و إرادتها بسبب ارتباطها بالأوضاع السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي تمر بها الدولة ، و هي معوقات يصعب حلها او تغييرها من طرف إدارة المؤسسة بل يجب التأقلم معها ، و هناك معوقات أخرى داخلية ترتبط أساسا بنشاط و عمل المؤسسة ، و يمكن حصرها في :

1-معوقات التمويل : و هي في مقدمة المعوقات التي تواجهها ريادة الأعمال ،إذ أن صغر حجم المؤسسة يجعل من الصعب حصولها على القروض المصرفية لأسباب عديدة منها ارتفاع احتمال المخاطرة و عدم وجود ضمانات كافية لدى أصحاب المؤسسات مقابل القروض ، فضلا عن انعدام

[1] محمد العيد عفرون ، مزيتي ابراهيم ،**اثر الروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات في إنشائهم لمؤسساتهم الخاصة** ، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ، جامعة أكلي محند او لحاج –البويرة – الجزائر ، 2018-2019 ، ص 20 .

الوعي المصرفي و عدم توفير السجلات المحاسبية التي تعكس الوضع المالي للمؤسسة و التنبؤ بمستقبلها .

2- المعوقات السياسية والاقتصادية و التوجيهات الحكومية الإدارية : تظهر هذه المشاكل التي تعاني منها ريادة الأعمال نتيجة التوجيهات الحكومية خاصة في الدول النامية ذات التوجه الرأسمالي حديثا أو الدول الاشتراكية و التي عانت و لازالت تعاني من عواقب تطبيق النظام المثالي نظريا و غير القابل لتطبيق واقعي ، حيث لم تؤسس أي برامج توجيه للمؤسسات او مساعدتها فنيا أو تقدير إعفاءات ضريبية لها في حالة اتخاذها أوضاعا رسمية في ممارسة نشاطها .

3-معوقات الخبرة التنظيمية و نقص المعلومات : و تتمثل في نقص المعلومات و الافتقار إلى الخبرة التنظيمية التي تمكن أصحابها من مواجهة مشاكلهم أو تساعدهم في التوسع في أعمالهم ، كذلك انعدام الخبرة و المهارة اللازمين وتحليلها سيؤدي بطبيعة الحال إلى ضعف مردودية هذه المؤسسات ، و ارتفاع احتمال فشلها .

4-معوقات العقار الصناعي : يعتبر من بين المشاكل الأساسية التي تواجه المستثمرين الجدد ، ويعود ذلك إلى انعدام سياسة واضحة المعالم للتنظيم آليات الحصول على العقار الصناعي ،خاصة إذا ما لاحظنا الحالة السيئة التي وصلت إليها المناطق الصناعية من حيث التنمية و التسيير و التنظيم .

5-المعوقات المتعلقة بالتسويق : تتجسد في انخفاض جودة السلع بسبب مشاكل نقص الخبرة و العمالة المؤهلة و ضعف الرقابة على الجودة و عدم قدرة المؤسسات على إنتاج سلع وفق المعايير و المقاييس المطلوبة ، وعدم القيام بالبحوث التسويقية و تحديد المؤسسة لمعلوماتها عن السوق المستهدف ، و يضاف إلى هذه الصعوبات تفضيل الجهات الحكومية و بعض فئات المجتمع ،التعامل مع المؤسسات الكبرى لاعتبارات الجودة و السعر و الضمان و انتظام التوريد بالكميات المطلوبة و في المواعيد المقررة تفاديا للمشاكل الإدارية و المالية الناتجة عن التعامل مع عدد كبير من المؤسسات ، فضلا عن ظاهرة عدم الثقة بالمنتج الوطني مقارنة بالمنتج الأجنبي .

6-الجباية : بالرغم من الإجراءات المتخذة حيال تخفيف الأعباء الجبائية على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، لا يزال المستثمر في هذا القطاع يعاني من ارتفاع نسبة الضرائب على الأرباح ومن مختلف الاشتراكات المفروضة على هؤلاء المستثمرين .

7-البيروقراطية الإدارية :تعقيد الإجراءات الإدارية يعدمن بين العناصر الأساسية المعرقلة لنمو المؤسسات و تطورها ، كما يعاني هذا القطاع من تعدد الجهات التفتيشية و الرقابة (الصحية ، العمالية ، الضمان الاجتماعي ، الدوائر الضريبية و الجمركية ، الجهات المهتمة بالمواصفات و مقاييس الجودة ...) .

8-انخفاض الإنتاجية : هناك أسباب عدة تؤثر في انخفاض إنتاجية المشروع الصغير منها سوء التخطيط الذي يؤدي إلى عدم تدفق المواد الأولية و سوء تدبير مستلزمات الإنتاج الأخرى مثل قطع الغيار و خدمات الإنارة و التبريد فضلا عن قلة الخيارات الفنية و كثرة توقفات العمل و ارتفاع نسبة العاملين الذين يتركون مكان العمل .

9-تردي النوعية :بسبب استعمال الآلات القديمة في عمليات الإنتاج ، و ارتفاع أسعار المواد الأولية فضلا عن صعوبة الاستعانة بالكوادر الهندسية و العناصر الفنية المدارية ، و عدم وجود مراكز و مخابر لفحص الجودة و النوعية .[1]

[1] عمر فرحاتي ،**إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر** ،مداخلة ضمن الملتقى الوطني للتنمية الاقتصادية للمجتمع ، جامعة حمة لخضر ، الوادي ، الجزائر ، أيام 6-7 ديسمبر 2017 .

المبحث الثاني :دور المشروعات الصغيرة في التنمية و عوامل نجاحها

يشغل بال العديد من الأشخاص المشاريع الصغيرة المربحة برأسمال صغير و أفضل طرق لتسويق مشاريع الصغيرة و تجنب عوامل فشل المشروعات الصغيرة و عن كيفية النجاح في تلك المشاريع البسيطة حيث هناك العديد من العوامل التي يجب توافرها في مشروع كي يساهم في نجاح هذا المشروع ، حيث هنالك العديد من العوامل التي يجب توافرها لكي تنجح المشاريع الصغيرة .

المطلب الأول : دور ريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية

أولا: الأدوار الاقتصادية و الاجتماعية لريادة الأعمال :

يهدف إنشاء الريادة إلى تحقيق عدة أهداف اقتصادية يمتد أثرها إلى الحياة الاجتماعية نذكر منها:[1]

1-المساهمة في الترقية باعتبار الريادة من أهم السبل التي يمكن من خلالها إظهار الإمكانيات في مجال الأعمال و الريادة وفتح الآفاق ما يدعم الاقتصاد الوطني .

2- المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للأفراد و ذلك من خلال خلق فرص العمل و تقليل البطالة مما يؤدي إلى زيادة متوسط الدخل الفردي.

3- المحافظة على استمرارية المنافسة في الأسواق و كسر النمط الاحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة بفضل الإبداع و الابتكار الذي تظهر به منتجات المقاولة .

4- المساهمة في نمو الاقتصاد إذ أصبحت المقاولة تلعب دورا هاما في تقدم الاقتصاديات و تحقيق نسب نمو مهمة بسبب مرونتها و قابليتها على الاستجابة للمتغيرات السريعة في الاقتصاد و التي قد لا تستطيع المؤسسات الكبرى مجاراتها .

---

[1] بلقاسم بودالي ،**المقاولة كآلية تمكين المرأة من إنشاء مؤسسات صغيرة** ،مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية ، جامعة تيسمسيلت ، الجزائر ،المجلد 5 –العدد 1 (2021) ،ص44 .

5- المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية و إعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع من خلال انتشارها الجغرافي الذي يتيح لها ولوج عدة مجالات و أنشطة .

6- الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن و التي تعد المقاولات فرصا متعددة للأفراد للحصول على فرص عمل دون الحاجة إلى التنقل إلى المدن أين تتواجد المؤسسات الكبرى التي يصعب التوظيف بها ، و لهذا تعتبر ريادة الأعمال عنصر تثبيت للسكان بحكم قدرتها على التواجد في بيئات و أجواء مختلفة .

7-ريادة الأعمال تشجع على تكوين رأس مال من خلال حشد الأيدي الخاملة للجمهور.

8-يوفر التوظيف الفوري واسع النطاق و بالتالي ، فإنه يساعد على الحد من مشكلة البطالة في البلاد ، أي جذور جميع المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية .

9-يشجع التنمية الإقليمية المتوازنة .

10-يساعد على تقليل تركيز القوة الاقتصادية .

11-يحفز على إعادة التوزيع العادل للثروة و الدخل و حتى السلطة السياسية في مصلحة البلاد .

12-يشجع على تعبئة الموارد الفعالة لرأس المال و المهارات التي قد تظل غير مستغلة و خاملة .

13-كما أنه يحفز الروابط الخلفية و المحفزة التي تحفز عملية التنمية الاقتصادية في البلاد .

و بالتالي من الواضح أن ريادة الأعمال تخدم كمحفز للتنمية الاقتصادية . على وجه العموم ، يمكن وضع دور ريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية للبلد على أفضل وجه " باعتباره الاقتصاد هو الأثر الذي تكون ريادة الأعمال هي السبب فيه .

المطلب الثاني : عوامل نجاح و فشل المشروعات الصغيرة

أولا :مفهوم المشروعات الصغيرة:

يثير مفهوم المشاريع الصغيرة جدلا كبيرا بين الاقتصاديين ، ففي الحقيقة ليس هناك تعريف واحد للمشاريع الصغيرة يمكن أن يسري على جميع المشاريع وفي كل المناطق و تحت كل الظروف ، ويتعيـــن أن

تؤخذ في الاعتبار الظروف التي يعمل فيها المشروع و البيئة المحيطة به و مرحلة تطور المجتمع وأعرافـــــــه و تقاليده .[1]

حيث يستند برنامج الأمم المتحدة للتنمية و التجارة " الأونكتاد" في تعريفه إلى حجم العمال حيث يعرف المشروعات الصغيرة بأنه ذلك المشروع الذي يعمل به من 20_100عامل فأقل .

أما الاتحاد الأوروبي فيصف المشروع بأنه صغير إذا كان عدد العمال فيه اقل من 50 عامل .

أما منظمة العمل الدولية فقد حددت مجموعة من المعايير لتعريف المشاريع الصغيرة و المتوسطة :

1-معيار العمال و الموظفين؛

2-معيار رأس المال ؛

3- معيار المبيعات و الإيرادات؛

4-معيار الإنتاج؛

5- معيار التقنية المستخدمة ؛

[1]ابو النور ، البركات محمد ، **استراتيجية النهوض بالصناعات الصغيرة في مصر** ، مجلة العلمية للاقتصاد و التجارة ، العدد 1 ، جامعة عين شمس _ مصر. يناير 1993 ، ص 34.

6-معيار استهلاك الطاقة ؛

الجدول رقم (01-01):المعايير التي أحذت بها بعض الدول والهيئات في وضع تعاريف للمشروعات الصغيرة

الدولة	معيار عدد العمال	معيار حجم رأس المال
اليابان	اقل من 300 عامل	100مليون ين ياباني
الولايات متحدة أمريكية	اقل من 50 عامل	3.8 مليون جنيه إسترليني
سنغافورا	اقل من 50 عامل	اقل من 2 مليون دولار أمريكي
المملكة العربية السعودية	اقل من 50 عامل	اقل من 20 مليون ريال سعودي
الهند	اقل من 300 عامل	اقل من 280 ألف دولار أمريكي
عراق	اقل من 10 عامل	اقل من 6 ألاف دينار
كويت	اقل من 10 عامل	اقل من 200 ألف دولار أمريكي
كوريا	اقل من 300 عامل	اقل من 700الف دولار أمريكي
ماليزيا	اقل من 25 عامل	اقل من 250 مليون دولار ماليزي
غانا	----------	اقل من 36 الف دولار امريكي
زامبيا	----------	اقل من 315 ألف دولار أمريكي
باكستان	----------	اقل من 50 ألف دولار أمريكي
الاتحاد أوروبي	اقل من 250	اقل من 8مليون جنيه إسترلين
اندونيسيا	اقل من 19 عامل	----------
الفلبين	اقل من 99 عامل	----------

تايلاند	اقل من 50 عامل	----------
مصر	ما بين 10-100 عامل	اقل من 500 ألف جنيه مصري
ألمانيا	اقل من 50 عامل	----------
البنك الدولي	مابين 10-50 عامل	مابين 250-300 ألف دولار أمريكي
منظمة أ.م للتنمية الصناعية	اقل من 100 عامل	اقل من 250 ألف دولار أمريكي
منظمة العمل دولي	مابين 10-50 عامل	اقل من 350 ألف دولار أم
مملكة متحدة	100 عامل	3.8 مليون جنيه استرلين

المصدر :أيمن علي عمر ،**إدارة المشروعات الصغيرة** ،**مدخل بيني مقارن** ،دار الجامعية ،إسكندرية 2006م ،ص 21 .

يتضح من الجدول السابق تفاوت مقدار معيار رأس المال و عدد العمال ،من دولة لأخرى في تحديد مفهوم المشروعات الصغيرة ، ويلاحظ أن معيار عدد العمال هو أكثر تقاربا نسبيا ، حيث يتراوح في مجمل ما تحدده الدول و الجهات المذكورة في الجدول ما بين 1_300 عامل ، كما إن الأكثر تكرارا هو ما لا يزيد عن 50 عامل بينما نجد معيار رأس المال يتراوح ما بين 3الاف _5مليون دولار ، والأكثر تكرارا هو 200 آلاف دولار أمريكي .

وبنظرة شاملة لما تتميز به المشروعات الصغيرة يمكن تعريفها بأنها "تلك المشروعات المحدودة في كل من رأس المال و الأيدي العاملة وحجم الإنتاج أو الخدمة المقدمة و الحصة السوقية، بكونها محلية في المنظمة التي تعمل بها .

ثانيا :خصائص المشاريع الصغيرة :

1-تتصف المشاريع الصغيرة بالعديد من الخصائص نذكر منها :

1-1-سهولة التأسيس :تتميز هذه المشاريع بانخفاض رأس المال المطلوب للتأسيس و تشغيلها ،و بالتالي محدودية القروض اللازمة و المخاطر المنطوية عليها .مما يساعد على سهولة التأسيس و

التشغيل مثل تلك المؤسسات أو الشركات و من ثم تعتبر أداة فاعلة لجذب مدخرات الأفراد و توظيفها في مجال الإنتاجي .

1-2-استقلالية الإدارة و مرونتها :تتسم بالمرونة و الاهتمام الشخصي من قبل أصحاب المشاريع لتحقيق أفضل نجاح ممكن لها و يترتب على ذلك :

-بساطة التنظيم المستخدم و سهولة التزويد بالاستثمارات والخبرات الجديدة ؛

-نقص الروتين و قصر الدورة المستندية و الأوراق المكتسبة ؛

- انخفاض التكاليف الإدارية و التسويقية ؛

1-3-إتاحة فرص العمل :تتيح هذه المشاريع فرصا كبيرة للعمالة بمستويات متدرجة من المهارات بتكلفة رأسمالية منخفضة و بذلك تكفل امتصاص قوى العمل بمختلف المهارات .

1-4-القدرة على التكيف مع المتغيرات المستحدثة :تتمثل قدرة المشاريع الصغيرة على التكيف مع المتغيرات في الآتي :

-القدرة على تغيير القوى العاملة ؛

-زيادة القدرة على التجديد و الابتكار ؛

- سهولة الدخول و الخروج إلى السوق ؛

-سهولة تحويل مشروع صغير إلى سيولة دون خسارة كبيرة ؛[1]

ثالثا-أهمية المشروعات الصغيرة :

[1] حنان جودي ،**استراتيجية تأهيل المؤسسة الصغيرة و المتوسطة كخيار لتدارك الفجوة الاستراتيجية و الاندماج في الاقتصاد التنافسي** ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ،الجزائر ، 2017 ، ص 14 .

إن أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على مستوى الاقتصاديات الدولية شكل دفعا لأغلب دول العالم للتركيز عليها و دعمها بمختلف وسائل التشجيع و التحفيز من خلال وضع الاستراتيجيات لتنميتها ، خاصة و أن هذه المؤسسات تمثل أكثر من 90 بالمائة من المشروعات في العالم المتقدم و النامي على حد سواء ، ونذكر منها [1]:

–تعمل في مجال الأنشطة الإنتاجية و الخدمية و السلعية ؛

– تغطي جزء كبيرا من احتياجات السوق المحلي ؛

– تساعد في إعداد العمالة الماهرة ؛

– تشارك في حل مشكلة البطالة ؛

– استيعابها لقطاع اكبر من العمالة في مختلف المجتمعات ؛

– تعد المكون الأساسي في هيكل الإنتاج و الاقتصاد في كثير من الدول ؛

– تساعد على تطور الفنون الإنتاجية المحلية في المجتمع ، ودفع هذه المشروعات الى مواقف تنافسية جيدة.؛

– تعمل على تحقيق التوازن الإقليمي في ربوع المجتمع لعملية التنمية الاقتصادية (صناعة/تجارة/خدمات) وفي الانتشار الجغرافي وتحقيق النمو المتوازن لجميع الأقاليم الدولية ، وزيادة حجم الاستثمارات في هذه الأقاليم و زيادة فرص العمل ، وإزالة الفوارق الناتجة عن تركيز الأنشطة الاقتصادية في إقليم معين؛

[1] نبيل جواد ،**إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة** ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر ،1بيروت .لبنان . يناير 2006 ، ص 73 .

-باتت المشروعات الصغيرة أداة من أدوات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ،واحد أهم العناصر الاستراتيجية في عمليات التنمية و التطوير الاقتصادي في معظم دول العالم الصناعية والدول النامية على حد سواء ؛

- إعداد الرواد من الشباب و زيادة نسبتهم من خلال تطوير الخطط و المناهج التعليمية و برامج التدريب التي تؤهلهم ليصبحوا من رجال الأعمال ،و الاتجاه نحو العمل الحر و تعظيم فرص النجاح ؛

رابعا –عوامل نجاح و فشل المشروعات الصغيرة

1–عوامل نجاح المشروعات الصغيرة :

إن هناك مجموعة من العوامل التي لا بد من التفكير بها حتى تجعل المشروع ناجحا وذلك عن بداية تكوين هذا المشروع

1–1أن تكون الشركة قادرة على إبقاء هوامش الربح عالية :أن تحقق الربحية المتدنية يعتبر من العوامل الخطيرة على ديمومة ونجاح أي مشروع ،وحيث أن الربحية لا تتجاوز 2% ما الفائدة من وجـود هذا المشروع ، الذي يكلف الملايين و لكن مع صافي ربح لا يتجاوز هذه النسبة .

1–2البيع بكميات مناسبة لتحقيق الدخل المطلوب :إن من صعوبات النجاح في حالة البيع بكميات قليلة و لهذا فلابد من البيع بكميات كبيرة من الإنتاج حتى تحقق عائد يتناسب مع حجم الإنفاق الموجود في المشروع ، وعليه يتم اختيار الأسلوب المناسب لذلك .

1–3المحافظة على الإنتاج : وهي الطريقة التي يجب على الريادي أن يحافظ بها على إنتاجه من عدم قدرة الآخرين من المنافسة على تقليده و المحافظة على حقوقه فيما يتعلق بمنتجاته و هذا يتم من خلال : حقوق النشر وبراءة الاختراع .

1–4الرغبة في إنجاز الأعمال :إن النجاح في أداء أي مشروع لا يمكن أن يتحقق إذا لم تكن هناك رغبة أكيدة و قناعة مطلقة لمالك هذا المشروع بالفكرة التي أنشأ من أجلها هذا المشروع ، و إن

يتولد لديه رغبة في إنجاز هذا المشروع ولا يكون الهدف الأساسي هو تحقيق الربح المادي على حساب استمرار مشروعه على المدى الطويل .

1-5المحافظة على التدفقات النقدية :إن من السهولة للمشاريع تحقيق المبيعات و ربحيـــــة جديدة و لكن من الصعوبة أن يكون هناك نقص في بعض التدفقات النقدية التي يتم الحاجة إليها في دفع الفواتير و النفقات والتي تصبح مشكلة لنمو المشروع ،

ولهذا لابد من توجيه هذه التدفقات للتقدم نحو استمرار وانطلاق المشروع .

1-6المحافظة على الاستمرارية و الديمومة للمشاريع :إن الكثير من الرياديين و أصحاب المشاريع الصغيرة يكونوا سعداء عندما يشعرون أنهم يحصلون على أموال من خلال إنجاز هذا المشروع ولكن لابد من التفكير في كيفية المحافظة و الديمومة لهذا المشروع و النمو المستقبلي ،فمثلا عندما تبدأ مشروع المطعم يكون مستوى مبيعات جديدة وحتى تنمو تكون الفكرة نحو إنشاء مطعم أخر و لكن من الصعوبة أن يتم إدارة مطعم بنفس الطريقة ، لذا من الممكن أن تكون بمستوى جديد و أنت في نفس الموقع و من خلال تحسين إجراءات متعلقة بنفس المطعم و تأكيد للمقول التالية "اعمل كثيرا في نفس الطريقة التي تعمل به أسهل من التغيير في نظام العمل كله ."

(العمل يجب أن يكون مناسب نفسيا لما تقوم بإنجازات من أعمال).

إن الناس مختلفين بطباعهم و تصرفاتهم و أنماط اجتماعية و سلوكية ، و لهذا لابد من مراعاة ذلك أثناء التعامل مع الزبائن و مراعاة أوجه الاختلاف فيما بينهم من خلال الآتي :

-على الريادي أن يأخذ بالاعتبار تنظيم الموارد لديه و كذلك كيفية الرقابة عليه ، و معرفة نقاط القـــوة و الضعف لديه ، و أن ينمي إحساس لديه بأنه سوف يكون ناجحا في فكرة هذا المشروع .

2-عوامل فشل المشروعات الصغيرة :

يعود فشل المؤسسات إلى العديد من العوامل المتعلقة بالمحيط الداخلي و أخرى بالمحيط الخارجي ، والتي تؤثر سلبا على نشاط المؤسسة ومن بين هذه العوامل مايلي: [1]

2-1كلفة رأس مال :إن هذه المشكلة تنعكس مباشرة على ربحية هذه المشروعات من خلال الطلب من المشروعات الصغيرة و المتوسطة دفع سعر فائدة مرتفع مقارنة بالسعر الذي تدفعه المنشأة الكبيرة إضافة إلى ذلك تعتمد المنشأة الصغيرة و المتوسطة على الاقتراض من البنوك مما يؤدي إلى زيادة الكلفة التي تتحملها .

2-2التضخم :من حيث تأثيره في ارتفاع أسعار المواد الأولية وكلفة العمل مما يؤدي حتما إلى ارتفاع تكاليف التشغيل ، وهنا تتعرض هذه المنشأة إلى مشكلة رئيسية وهي مواجهتها للمنافسة من المشروعات الكبيرة مما يمنعها و يحد من قدرتها على رفع الأسعار لتجنب اثر ارتفاع أجور العمالة و أسعار المواد الأولية.

2-3-الإجراءات الحكومية :و هذه مشكلة متعاظمة في الدول النامية خصوصا في جانب الأنظمة و التعليمات التي تهتم بتنظيم عمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

2-4الضرائب :يعتبر نظام الضرائب احد أهم المشاكل التي تواجه المشروعات الصغيرة و المتوسطة في جميع أنحاء العالم .وتظهر هذه المشاكل من جانبين سواء لأصحاب المشروعات الصغيرة و المتوسطة أو من حيث ارتفاع الضرائب .

2-5المنافسة :المنافسة و التسويق من المشاكل الجوهرية التي تتعرض لها المشروعات الصغيرة و المتوسطة و أهم مصادر المنافسة هي الواردات و المشروعات الكبيرة

1ماهر حسن المحروق ،إيهاب مقابلة ،**المشروعات الصغيرة و المتوسطة أهميتها و معوقاتها** ، مركز المنشآت الصغيرة و المتوسطة .عمان .الأردن ، ،أيار 2006 ، ص 4 -ص5 .

2-6ندرة المواد الأولية :من حيث الندرة الطبيعية وعدم القدرة على التخزين و ضرورة اللجوء إلى الاستيراد و تغيرات أسعار الصرف .

2-7نقص في الخبرة :فمن البديهي إن مدراء الأعمال الصغيرة يحتاجون إلى خبرة متنامية في المجال الذي ينوون الدخول فيه ، و ممارسة أنشطتهم الاقتصادية فيه حيث الحاجة القائمة بشكل مستمر لاكتساب الخبرة العملية إضافة إلى معرفة طبيعة الأعمال ، حيث أن هذه الخبرة تساهم في تفعيل قدرة توجهها نحو خدمة المشروع و زيادة القدرة على استقرار السوق ودراسة و تحليل متغيرات البيئية المختلفة ، كما تعمل على إرساء جزء من دعائم المشروع.

ولذلك اهتمت العديد من الدراسات الإدارية بما يسمى بمنحنى الخبرة، حيث إن تزايد الخبرة سوف ينعكس إيجابا على تحسن الأداء في مجالات متعددة و يحقق نجاحات متميزة.

2-8مشكل التمويل و الائتمان :تعتبر المعوقات التمويلية أهم المعوقات التي تعاني منها المؤسسات الصغرى و المتوسطة ، والتي تتجلى في صعوبة فرص الحصول على التمويل الخارجي المناسب و نبرر ذلك من خلال ما يلي :[1]

-افتقاد الثقة في القائمين على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؛

-ضعف القدرة على توفير البيانات المالية و التشغيلية مما يعيق القدرة على تقدير الجدارة الائتمانية للمؤسسة من قبل البنك أي صعوبة إعداد دراسة الجدوى؛

- ضعف الضمانات المتوفرة اللازمة لتقديمها إلى البنوك للحصول على تمويل ؛

-نقص الخبرة التنظيمية و الإدارية لهذه المؤسسات في المعاملات البنكية؛

[1] ماجدة رحيم ،**واقع و دور المؤسسات الصغرى و المتوسطة في الاقتصاد الوطني** ، مذكر ماستر غير منشورة تخصص إدارة أعمال ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 2018 ،ص13 .

ومما سبق يمكننا القول إن للفشل المالي عوامل عديدة منها الداخلية و المتمثلة في نقص الخبـــــرة و غيرها و الأخرى خارجية مثل مشاكل التمويل و المنافسة و الضرائب و غيرها ، و هذا يبين لنا أن المؤسسات لا تفشل في لحظة و إنما يمكن ذلك عن طريق تسلسل العديد من العوامل و التي تؤدي في النهاية إلى تعثر المنشأة وإعلان إفلاسها و بالتالي يتم شطبها .

خلاصة :

من خلال دراستنا للفصل الأول حاولنا إلقاء لمحة عامة عن أساسيات ريادة الإعمال ،و أهم الخصائص التي يتميز بها رواد الأعمال ،و كما نرى ان هذا المجال بات أساسيا لأي نشاط اقتصادي سواء يتم تأسيسه أو ماض في عمله و لو كان محققا لنسبة نجاح معينة ،و في الآونة الأخيرة اكتسب مفهوم ريادة الأعمال أهمية بارزة نظرا للدور الحيوي الذي لعبته في تنمية الاقتصاد ، ولم يقتصر هذا الدور على الرجال فقط ، فقد اقتحمت المرأة المجالات التي كانت حكرا على الرجل و أصبحت منافسة له في جميع المجالات كما ساهمت في تحقيق التنمية للبلاد و توفير مناصب شغل و التخفيف من البطالة و تحسين وضعيتها الاقتصادية و الاجتماعية.

.

الفصل الثاني
ريادة الأعمال النسائية

تمهيد:

عرفت ريادة الأعمال النسائية في السنوات الأخيرة اهتماما كبيرا و تشجيعا محسوسا بضرورة فتح المجال أمامها بالرغـــم من تحسن مستوى العنصر النسوي العلمي و المهني و دخولهن مجـــالات عديدة ، و حصولهن على مناصب وظيفية هامة نظرا لقدرتهن على تحقيق نتائج ايجابية و مساهمة فعالة في النمو الاقتصادي من خلال تقديم كل الإمكانيات الضرورية للنساء لتمكينهن من إنشاء أنشطتهن الاقتصادية إلا أن مجال الأعمال بقي بعيدا عنهن و ظل يتميز بعدم المساواة بين الرجل و المرأة في سوق العمل، إلا أن أرقام السنوات الأخيرة تشير إلى ظهور اهتمام كبير بريادة الأعمال النسائية .

المبحث الأول :التطور التاريخي لريادة الأعمال النسائية و نماذجها عبر العالم

المبحث الثاني : مسار النشاط النسوي في الجزائر

المبحث الأول :ريادة الأعمال النسائية

تؤدي الريادة دورا هاما في الاقتصاديات العالمية، كونها من أبرز محركات النمو الاقتصادي ،من خلال إنشاء منظمات أعمال محلية فاعلة تساهم في التطور المحلي من خلال توفير فرص العمل زيادة العوائد.

المطلب الأول :التطور التاريخي لريادة الأعمال النسائية

أولا: التطور التاريخي لريادة الأعمال النسائية و خصائصها

1-التطور التاريخي لريادة الأعمال :

لطالما شغل موضوع العمل مختلف الاقتصاديين ، الفلاسفة و المفكرين حسب مهاراتهم واتجاهاتهم اختلفت التعاريف و الآراء الخاصة بريادة الأعمال ،باعتبار العمل ظاهرة اجتماعية قبل أن تكون اقتصادية ،موجودة منذ وجود الإنسان بأشكال متعددة ، رغم أن العمل كان لا يتعدى بعض الحركات الجسمية و المجهودات الفكرية البسيطة ، أصبح اليوم يتميز بالتعقيد نظرا لتغير الظروف و أهداف الإنسان خاصة بعد انتشار أفكار تعدت معنى العمل .[1]

1-1 في الحضارة القديمة :

في الحضارة القديمة مثل الصين و الهند و مصر القديمة . كان ينظر إلى العمل على أنه نوع من الإرهاق ضمن التجمعات الحرفية و الشعبية ، و كانوا يقومون باختيار الأشخاص وتدريبهم

[1]بنو جعفر عائشة ، ابراهيم شالا ، **التطور التاريخي للمقاولة النسائية و نماذجها عبر العالم** ، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية ،المجلد 4 / العدد2 ، سيدي بلعباس ، الجزائر ،2020 ، ص100 .

على العمل بعد معرفة إمكانياتهم و كفاءاتهم . كما أن المهن و الأعمال لم تكن مدروسة و محددة .

وفي حضارات البحر المتوسط قام معاصرو هذه الفترة مثل "أفلطون" و " أرسطو" بوضع تحليلات اجتماعية غير علمية كاعتبار العمل مذلا ، وأن جماعة الحرفين محصورة في سلسلة من النظم

التي ترعى ركودها و في نظرهم لم يكن العمل فطري .

1-2- في العصر الحديث :

مع تقدم الصناعة والتصنيع في العصر الحديث ، ظهر معه اهتمام واضح بدراسة التخصص و تقسيم العمل فخلال الفترة [1780-1850] تحول المجتمع الزراعي إلى صناعي ، واحتلت الثورة الصناعية مكانتها في إنجلترا و ساد القارة الأوربية النظام الرأس المالي الصناعي ، و حل محل النظام الإقطاعي نظام جديد في ظل الجمهورية الثالثة عقب ثورة فرنسا .

تميز المجتمع بسيادة النظام الرأسمالي ، و انتشار الآلات الحديثة في الصناعة و ظهور المدن الجديدة ما شجع المرأة على العمل و التوجه للنشاط الريادي . لذلك كان خروج المرأة للعمل أمرا حتميا بعد الانقلاب الصناعي الذي ساد جميع المجتمعات ، و التي اتجهت نحو التصنيع أين تزايدت نسبة النساء العاملات في أغلب المجتمعات المتقدمة ، وبرزت نساء ينشطن في المجال الاقتصادي . حيث أن هذه الظاهرة أصبحت ضرورة حتمية أملتها الأوضاع الاقتصادية و ظروف الحياة الاجتماعية ، كما ساعدت التكنولوجية الحديثة و التطور العلمي في تغيير القيم اتجاه نشاط المرأة الاقتصادي ،و لعب العامل الاقتصادي دورا كبيرا في خروج المرأة للعمل وولوجها النشاط الاقتصادي . إضافة إلى ارتفاع مستوى المعيشة و زيادة متطلباتها [1].

2-مفهوم ريادة الأعمال النسائية :

[1] بنو جعفر عائشة ، ابراهيم شالا , مرجع سبق ذكره .102ص .

حظيت مساهمات المرأة في سوق العمل باهتمام خاص على المستوى العالمي ، فنصيبها من حصص أصحاب المشاريع الصغيرة و المتوسطة في تزايد واضح ، حيث يرى الباحثون أن تعريف المرأة الرائدة أو ريادة الأعمال النسائية لا تختلف عن مفهوم المقاولة بالنسبة للرجل و من بين أهم التعاريف التي قدمت في هذا السياق ما يلي :

المرأة الرائدة هي" المرأة التي تسعى لتحقيق الشخصية و الاستقلال المالي و إبراز وجودها من خلال إطلاق و تشغيل أعمالها الخاصة " .

المرأة أو مجموعة من النساء اللاتي يبدأن و ينظمن و يدرن مؤسسات تجارية .

و المرأة الرائدة لا تعني فقط ملكيتها للأعمال التجارية ، بل تساهم في تعزيز الاقتصاد بمفهومه العام بحيث تحقق الرفاه لنفسها ، و لأسرتها و مجتمعها و بلدها أيضا .

و من التعاريف السابقة يمكن القول بأن المرأة الرائدة هي كل امرأة تنشئ أعمال تجارية و تديرها بشكل مستقل متحملة بذلك جميع المخاطر و التحديات قصد تحقيق الأهداف المرجوة . [1]

تعرف ريادة الأعمال النسائية أيضا بأنها العملية التي تقوم من خلالها المرأة او مجموعة من النساء بإنشاء و استغلال الموارد الاقتصادية و الاجتماعية بما في ذلك المادية بطريقة منظمة لتوفير السلع أو الخدمات للسوق لتحقيق الربح .[2]

كما عرفت أيضا على أنها نشاط أو مجموعة من الأنشطة و السيرورات تدمج لإنشاء ، و تنمية مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط معين .[3]

ثانيا : خصائص ريادة الأعمال النسائية و أهميتها

1-خصائص ريادة الأعمال النسائية :

[1] ليلى بن عيسي ، نوال براهيمي ،**التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر الواقع و التحديات** ،المجلة العربية للأدب و الدراسات الإنسانية ،المجلة الرابعة –العدد(15) ،مصر ،أكتوبر 2020 ، ص 28 .

[2] سلامي منيرة و قريشي يوسف ، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر** ،مجلة الباحث رقم 08 ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ،الجزائر ، 2010 ، ص **35** .

[3] العربي دخموش ، **محاضرة في الاقتصاد المؤسسة مطابع منشوري** ،قسنطينة الجزائر ، 2005 ، ص6 .

تتميز المرأة الرائدة بمجموعة من الخصائص تميزها عن المقاولة التي يديرها الرجل ، ويمكن ذكر تلك الخصائص على النحو التالي : [1]

1-1 كونها عميل اقتصادي: عموما تعتبر ريادة الأعمال وظيفة اقتصادية ، لأنها تنطوي على تشكيلة وخطط مؤسسية ترتبط بإنتاج وتوزيع السلع و الخدمات ، و تركز المرأة هنا على دورها في خلق مشاريع تندرج ضمن الدورة الاقتصادية ، في شكلها التصنيعي أو الخدمات.

1-2كونها مبدعة: يعتبر نشاط الريادة النسائية استجابة للمتغيرات البيئية (البيئة الداخلية و البيئة الخارجية) فتضم أنشطتها الابتكار و إدخال شيء جديد أو أفضل ، و تعتبر المرأة هنا هي عامل التغيير

1-3تحمل المخاطر: الخطر هو عنصر أساسي الذي لا ينفصل عن ريادة الأعمال ، وتقوم المرأة الريادية بافتراض حالة عدم اليقين في المستقبل و السعي لتحقيق الربح في المستقبل ترافقه بالضرورة احتمالات الخسارة .

1-4كونها مبتكرة: ترتبط ريادة الأعمال عموما بالابتكار كون مشاريعها تقدم بطريقة جديدة و بشكل أفضل ، وقد يتخذ الابتكار أشكال متعددة تمثل منتجا جديدا ، مصادر مواد أولية جديدة ، سوق جديد ،أو طرق جديدة للإنتاج.

1-5كونها ديناميكية: تعتبر ريادة الأعمال و المشاريع وظيفة ديناميكية ، ويزدهر نشاط مشاريع الريادة النسائية مع تغيرات البيئة التي يترتب عليها العديد من الفرص المفيدة كما أن المرأة الريادية تتحمل القرارات الديناميكية المختلفة ،خاصة وأن هناك عدد قليل من القواعد والمبادئ التي يمكن استخدامها لبدء المشاريع التجارية في بيئة سريعة التغيير و الغير متجانسة .

وقد لخص العديد من الباحثين جملة من خصائص المرأة الريادية النسائية التي تميزها على المشاريع الرجالية تتحدد في التالي:

-تركز مشاريعها على المساهمة الاجتماعية و الجودة ؛

-تعتبر المرأة من أكثر المتحفظين اتجاه المخاطر المالية؛

---

[1] عوادي مصطفى ،**ريادة الأعمال النسائية في ظل و تحديات بيئة الأعمال – حالة ريادة الأعمال الجزائريات** ،مداخلة مقدمة ضمن الملتقي الدولي حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي ، الجزائر ، 6-7 ديسمبر 2017 ،ص 4 .

-تركز على العلاقة الجديدة مع موظفيها ؛

-توجه المرأة إلى مشاريع تجارة التجزئة والخدمات الموجهة؛[1]

2-الفرق بين الريادة النسائية و الرجالية :

أشارت الدراسات أن ريادة الأعمال النسائية في طرق تسييرها و أهدافها، و طبيعة نشاطها قد لا تختلف بين الرجل و المرأة ،لكن الاختلاف قد يرتبط بين شخصية المرأة و الرجل. حيث أشير إلى أن الرجل يمتلك أولوية الخبرة لفتح مشاريع تجارية ،و لديه توقعات ربحية عالية مقارنة بالمرأة التي تخضع عادة للمتوسط الواسع لحجم العائلة ،و يرى أيضا أن عامل التعليم تساوى بين الجنسين و له دور كبير في التوجه نحو المشاريع الريادية ،كما أن المرأة لديها احتمالات أقل لشراء و اكتساب على المشروع ،بالمقابل لدى الرجل احتمالات كبيرة لامتلاك مؤسسات ،و المرأة لديها احتمالات متعددة لقبول أقل المخاطر/أقل العوائد ،كما أن الرجل ينفق الكثير من الوقت على المغامرات الجديدة مقارنة بالمرأة ، الرجال الذين يملكون المشاريع لديهم احتمالات كبيرة لكسب المال بالدرجة الأولى ،و لديهم توقعات عالية حول مشاريعهم مقارنة بالمرأة ، ويمكن توضيح بعض أوجه الاختلاف بين المرأة الريادية و الرجل الريادي من خلال الشكل التالي:

الجدول رقم (02-01) الفرق بين الريادة النسائية و الرجالية .

الرجل الريادي	المرأة الريادية
التحفيز:العوامل الاقتصادية	التحفيز :حاجات عائلية
المؤسسات كبيرة الحجم	مؤسسات مصغرة
البحث عن أرباح عالية	البحث عن أرباح قليلة
يكون مالكاورئيسا	قضايا شخصية و إشباع
الخبرة كبيرة	الخبرة قليلة

[1]عوادي مصطفى ،**مرجع سبق ذكره** ،ص4.

المصدر: زايد مراد، الريادة و الإبداع في المشروعات الصغيرة و المتوسطة ، مداخلة مقدمة في ملتقى الوطني حول المقاولاتية : التكوين و فرص الاعمال، كلية علوم التسيير و الاقتصاد ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 6-7-8 افريل، 2010 ،ص5 .

3-مميزات ريادة الأعمال النسائية:

اهتمت العديد من الأبحاث بمميزات ريادة الأعمال النسائية ، وهذا من خلال التمييز بين ثلاثة عناصر ، هي صفات المرأة الريادية ، خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء ، وطريقة دخولهن في الأعمال .حيث أن النتائج تختلف و تبرز حسب نوع التكوين المزاول، نسبة المشاركة في الشبكات ، إضافة إلى التمويل.

فيما يخص صفات المرأة الريادية ، فمعظم الدراسات أجمعت على أنها :[1]

-اصغر سنا بالمقارنة مع الرجال؛

-غالبا ما تلتحق بمجال المقاولة بعد قضائها لفترة من البطالة(تربية أطفالها ، العمل السابق.....الخ) أو نتيجة مشاكل واجهتها داخل المؤسسات التي كانت تعمل بها (الصراعات ....) ؛

-هن أقل كفاءة من الرجال ،بخبرة مهنية أقل في تسيير المؤسسات أو في قطاع النشاط الذي يعملن به؛

-أقل كفاءة على المستوى المالي ،التسييري أو الريادي؛

أما بالنسبة لخصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء ،فهي عادة تتميز بما يلي :

[1] يوسف قريشي ،منيرة سلامي ،**مرجع سبق ذكره** ، ص 85.

-مؤسسات أقل سنا و حجما بالمقارنة مع تلك التي يمتلكها الرجل، سواء في حجم الممتلكات ، المبيعات أو العمال؛

-يتمركز نشاطهن حول قطاعات النشاط النسائي ذات النمو المنخفض ، مثل التجارة بالتجزئة والخدمات ، وقليلا ما يوجد نساء يمارسن نشاطهن في مجال التصنيع ، النقل أو التحويل ؛

-النساء الرياديات لا يفضلن أن يكون لهن شركاء ، على عكس الرجال ؛

وفي دراسة تحليلية اكتشف أن سلوك الرجال المقاولين والنساء المقاولات جد مختلف ، حيث يسعى الرجال للكسب مهما كانت النتائج و هذا هو أساس المشاكل في عالم الأعمال ،أما النساء فعلى العكس فيسعين من وراء التفاوض للحصول على علاقات دائمة و تعاون مربح لكلا الطرفين:

وكل هذه الخصائص و المميزات لشخصية المسيرة ومؤسستها ، من شأنها التأثير على المستوى التمويلي والمشاركة في الدورات التكوينية ، و الاستعانة بالتنظيمات الخاصة لدعم الريادية . حيث غالبا ماتستخدم النساء مدخراتهم الخاصة عند بدأ نشاطاتهن ،أو الاستعانة بقروض تحصل عليها من محيطها . ونادرا ما تلجأ للشبكات الخاصة للدعم التي تساعد على توفير المعلومات وعرض الفرص الممكنة . وقليلا ما تتبع النساء تكوينا خاصا و تكوينا في مجال تسيير المؤسسات ،أو الالتحاق بالتنظيمات المساعدة على الريادة ، وهذا بسبب نقص معلوماتهم حول الهياكل والمساعدات الموجودة .

كذلك تأثير العولمة التي حاولت إخراج نساء دول العالم الثالث من الاضطهاد و إعطاء المرأة مكانتها في ظل متطلبات اقتصاد عالمي الذي أصبح يتجه إلى تشغيل النساء لانخفاض أجورهن عن الرجال وتشجيع المرأة على النشاط الاقتصادي إضافة إلى تأثير المواطنين بالثقافات العربية التي تدعوا الى تحرر المرأة خاصة و أن المرأة تشعر بأن العمل و ممارسة النشاط الاقتصادي يمكنها من تنمية معارفها نتيجة التفاعل مع الآخرين و الرغبة في تنمية مهاراتها ما يسهل لها الطريق في ولوج عالم ريادة

الأعمال . و بالتالي حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها ، واتساع مجال التعليم و التطور التكنولوجي وظهور أعمال تختص بها المرأة بدرجة عالية يسهل لها الخروج إلى العمل و تطويره إلى غاية دخولها عالم الريادة و هكذا تطور مفهوم ريادة الأعمال النسائية من ميدان العالم البسيط إلى ميدان عالم الأعمال و الاستثمار و بروز نساء ناجحات محليا و عالميا.[1]

المطلب الثاني :نماذج ريادة الأعمال النسائية عبر العالم

أولا–في الدول الغربية :

1–ريادة الأعمال النسائية في الولايات المتحدة الأمريكية :

تعتبر الو.م.أ من الدول التي بلغت درجة متقدمة في ريادة الأعمال بصفة عامة و ريادة الأعمال النسائية بصفة خاصة . نظر لمساهمة العنصر النسوي في تطوير النسيج للمؤسسات و توفير مناصب الشغل .

1–1–عوامل نجاح الريادة النسائية فيالو.م.ا : تتمثل في :[2]

–البيئة الريادية ؛

–إمكانيات الوصول إلى الموارد ؛

–القيادة و حقوق المرأة ؛

–إمكانيات النمو بالنسبة للمؤسسات المملوكة من طرف النساء ؛

[1] يوسف قريشي ،منيرة سلامي ،**مرجع سبق ذكره** ، ص 89.

[2] ميسود عبد الله ، عبد الرحمان قراوي – **المقاولاتية النسائية كدعامة أساسية لتحقيق التنمية المحلية** ، المجلة الجزائرية للعولمة و السياسات الاقتصادية ،المجلد 8 - ،قالمة ، الجزائر 2017 ،ص 104

-طرق تمويل المشاريع الريادية؛

1-2- تطور عدد الرائدات في الو.م.أ :

تلعب ريادة الأعمال النسائية دورا كبيرا في الاقتصاد الأمريكي من خلال مساهمة المرأة في جميع الميادين و المجالات ففي سنة 2016 قدر عدد النساء المالكات لمشاريعهن ب 11.3 مليون امرأة يوظفن مايقارب 9 مليون عامل و عاملة و إدارة مايقارب 1.6 تريليون دولار .

كما احتلت أمريكا الرتبة الثانية عالميا بعد كندا سنة 2016 من حيث اقتحام العنصر النسوي لبعض المجالات و الجدول أدناه يوضح ذلك .

الجدول رقم (02-02):ترتيب الدول من حيث اقتحام العنصر النسوي لبعض المجالات.

الدولة	الصناعات الاستخراجية و التحويلية	الخدمات %	الخدمات الاستهلاكية
كندا	20.4	37.8	41.7
الو.م.أ	18.9	29.1	51.9
المملكة المتحدة	7.5	32.1	61.4
ألمانيا	8.6	20	71.4
السويد	25.5	33.3	41.2

Source :Karen D ، Hughes ، (11-2015) Gem Canada report on Women's entrepreneurship 2013-2014 ، University of Alberta، Canada .P31.

قدرت نسبة الريادة في الجدول أعلاه التي تصل في القطاع التحويلي حوالي 18 ،9% أما قطاع الخدمات قدرت بنسبة 29.1% وأخيرا الخدمات الاستهلاك احتلت حصة الأسد من الريادة النسائية بنسبة 51 ،9 مقارنة بكندا التي حققت 41.7 % .[1]

2-ريادة الأعمال النسائية في كندا :

تعتبر المرأة الكندية امرأة نموذجية في مجال الريادة فمنذ سنة 2000 بدأ عدد النساء الرياديات في كندا في تزايد حيث بلـغ عدد المؤسسات الخاصـــــتة المملوكة من طرف النساء 82100 مؤسســــــــة و 950000 مؤسسة سنة 2012 بنسبة 35.6 % ،أما سنة 2015 أصبحت نسبة المؤسسات في مراحلها المبتكرة في كندا 45.%كما نجد مساهمة المرأة الكندية في الاقتصاد تجاوز 18109 مليار دولار في السنة في الفترة مابين 1981 و 2015 . وارتفعت نسبة النساء صاحبات المشاريع ب 208 % مقابل 38 % للرجال في ذات الفترة .

هذا ما يفسر أن النساء في كندا يفضلن أن يبدأن بأعمالهن الخاصة على أن يعملن لصالح مؤسسات أخرى و هذا ما يجعل الفجوة بين الجنسين فيما يخص الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال الريادية أقل حيث نجد أن الروح الريادية عند المرأة الكندية عالية و مدى استعدادها لتحمل المخاطر . وهذا ما جعلها من أكثر البلدان التي تنتشر فيها روح المقاولة عند النساء.

3-ريادة الأعمال النسائية في فرنسا :

تعتمد المرأة في فرنسا على إمكانيات مالية بسيطة مقارنة مع الرجل ، وهذا راجع للصعوبات التي تواجهها مع البنوك كما أن حوالي نصف عدد النساء الرياديات لا يستفدن من الموافقة أما اللواتي استفدن من القروض و تم مرافقتهـن فقط استطعـن أن يوفرن 746 ألف منصب عمـل سنة 2006 ، و قد بلغت نسبة النساء الرياديات في فرنسا 25 % أي ما يعادل 600.000 امرأة فقط في

[1] مسيود عبد الله ، عبد الرحمان قروي ، مرجع سبق ذكره ، ص 104 .

2014 ،و نظرا للتطور الواعي لدى النساء في فرنسا و رغبتهن الملحة للبروز كقوة فاعلة في المجتمع الأوروبي تم إنشاء شركة وهي موجهة خصيصا للسيدات الأعمال في فرنسا .

في سنة 2016 تم إطلاق مشروع " امرأة باريس العجيبة " وذلك بغية مساعدة النساء المقاولات نحو مستقبل واحد أساسه العمل و يضم المشروع حوالي 30 شركة ناشئة ومن بين الأمثلة التي يمكن عرضها للنساء الرياديات الفرنسيات ما يلي:

-"لومي متيل "مهندسة في الإعلام الآلي و المؤسسة لشركة ناشئة" سوفيز"التي تعمل على تطوير برمجيات في الإعلام الآلي من خلال التطبيقات الذكية .

-"قريقولات فريدريك" متحصلة على شهادة عليا في التجارة و مؤسسة لشركة "سليش أند ويباك " متخصصة في عالم الصور ، و لها خبرة في عالم التسويق و تعمل تعديل و ترتيب الصورة و التعليقات ثم جمع و بيع البيانات المتحصل للعلامات التجارية .[1]

4-المرأة الريادية في الهند :

يمكن قول أن النساء في الهند قد نجحن و لو نسبيا في تحدي المجتمع و أصبحن شخصيات بارزة في مجال المال و الأعمال الخاص ، تلك اللاتي نجحن في تحصيل الأكاديمية ، وقد برزت أغلبهم في مجال العقاقير و مستحضرات التجميل و تجارة الشاي ، وفي مجال الخدمات المالية و مؤخرا أصبحن يتعاملن مع الشركات الأوروبية و الأمريكية ، تشير إحصائيات مركز أبحاث الأعمال التجارية للنساء إلى أن عدد نساء الأعمال الهنديات بلغ 9 % .

5-المرأة الريادية في ألمانيا:

[1] مغتات صبرينة و آخرون ،**واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر في ظل تجارب دولية** ،**مجلة العلوم الاقتصادية** ،المجلد 14 ،العدد15 ،سيدي بلعباس ،الجزائر2018 ،ص102.

في عام 2000 سجلت ألمانيا ما يقدر ب 1.03 مليون شركة مملوكة للنساء ، بينما حققت 522.00 من النساء المالكات للشركات مبيعات سنوية لا تقل عن 16620 و هو ما يمثل 18% من مجموع أرباح الشركات الألمانية كما توفر 2 مليون فرصة عمل .

-أما عائدها فقدر ب 232000000000 أي ما يقارب 6 % من حجم التداول الكلي أو 11 % من قيمة التداول التي إكتسبتها الشركات ذات الملكية الخاصة ؛

6-المرأة الريادية في السويد:

في 2001 بلغت نسبة النساء و الرياديات 28 % و كلهن من أصحاب الشركات الجديدة كما توظف في المتوسط 0.6 من العاملين بدوام كامل مقارنة مع 1.7 للرجال.[1]

ثانيا-في الدول العربية :

1-ريادة الأعمال النسائية في تونس :

في بداية التسعينات من القرن الماضي أنشأت الغرفة الوطنية لسيدات الأعمال ،الاتحاد التونسي للتجارة و الصناعة التقليدية حيث يكمن دور هذه الغرفة في تكوين الرياديات ، و تعليمهن كونهن مسؤولات عن مؤسساتهن و كذلك توفير كل السبل الكفيلة لاقتحام الأسواق و تسويق منتجاتهن و قد كان عددهن آنذاك لا يتجاوز 200 امرأة مقاولة ينشطن في مختلف المجالات صناعة ، تجارة ، خدمات .

أما القطاع المفضل لهن فكان قطاع النسيج و حسب مايبدو أن المرأة الريادية في تونس اقتحمت معظم القطاعات كالفندقة و الإلكترونيات و حتى الكهرباء التقنية و التي كانت من قبل حكرا على الرجل وذلك عائد إلى تشجيع النساء الرائدات في تونس ،كمثال كان الرئيس زين العابدين يقوم

[1] أسيا كسور: **تجربة المرأة العاملة في المشاريع الصغيرة و أعمال المقاولة** ، مجلة التراث – العدد 18 ، الجلفة ، الجزائر ،2015 ص17..

كل سنة بتكريم أحسن امرأة ريادية وأحسن رجل مقاول في اليوم الوطني للمؤسسة ، مما غرز روح الريادة عند النساء التونسيات .

في آخر الإحصائيات الصادرة عن المرصد العلمي للريادة لسنة 2015 أفادت أن نسبة النساء الرائدات في تونس تعادل 5.3 **%**من مجموع النساء البالغات ،لتأتي في المرتبة 43 من مجموع 60 دولة مشاركة في دراسة وإذا قورنت بالريادة الرجالية التي كانت نسبتها 15 **%**من المقاولين الرجال في مرتبة 23 وذلك يدل أن تونس من الدول العربية التي تنادي بالمساواة بين الرجل و المرأة و منح النساء كامل الحريات ، إلا أنها لازالت تعاني من الفجوة الكبيرة بين الجنسين في ذلك المجال ، تعني ريادة الأعمال التونسية صعوبة الحصول على التمويل البنكي و عدم الحصول على الأسواق لصرف السلع كما تشتكي قلة استعمال التقنيات المعلوماتية الحديثة في عملية تسيير الرياديات لارتفاع تكلفتها.[1]

2-ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية :

يعتبر بروز ريادة الأعمال النسوية في السعودية نتيجة لعوامل الفرص أي بدافع اختياري و بهدف تحقيق التوازن و التكامل و ليس لدوافع الحاجة ، مثل دول الخليج العربي لأن السعودية بلد غني بالثروات و المرأة السعودية التي تؤسس مشروع ليس بغرض رفع المستوى المعيشي بل لإثبات نفسها في الوسط الاجتماعي التقليدي المحافظ و رغبتها في تحقيق الثراء و القوة ،حيث يوجد في السعودية 300 سيدة عاملة في مختلف مناطق المملكة و 43 ألف سجل تجاري للسعوديات مالكات المشاريع حسب إحصائيات سنة 2014 .

[1] صبرينةمغتات ،**مرجع سبق ذكره** ، ص 11 .

تعاني السعودية كغيرها من الدول العربية من مشاكل اجتماعية خاصة النظرة الذكورية المتدنية للمرأة الريادية ، بالإضافة إلى البيئة المحافظة للمجتمع السعودي الذي لا يقبل الاختلاط و ما يمنح للرجل ليس نفسه ما يمنح للمرأة و من ناحية التسهيلات المادية فهي منعدمة تقريبا على المستوى الحكومي ، بسبب تعسر البنوك لعمليات إقراض النساء الرياديات و المعاناة من المعاملات البيروقراطية ، لذلك تعتمد هذه النساء على الممتلكات الشخصية ، فتجدهن يركزن على مشاريع متكررة بعيدة عن التجديد و الإبـــداع و مضمونة النتائج و لا تحمل أي مخاطر. تتمحور أغلب مشاريعهن في بيع و شراء الملابس ، مستحضرات التجميل و الاكسسوارات و إقامة استديوهات التصوير النسائي ،و عليه فخبرة المرأة السعودية في مجال الأعمال َضعيفة نسبيا مقارنة بالمجتمعات الغربية لأسباب مجتمعية رغم التطور الحاصل مؤخرا.[1]

3-ريادة الأعمال النسائية في البحرين :

كان حضور المرأة البحرينية ملموسا في شتى المجالات الاجتماعية ،ثقافية السياسية و الاقتصادية فقد عملت المرأة الريادية في البحرين في الخياطة و التطريز المنزلي ، كما كانت تمتهن صيد السمك و بيعها في الأسواق ، أما في الريف فقد مارست شتى الأعمال الزراعية و كانت مسؤولة عن المحصول و ربت الدجاج و المواشي من أجل البيع إضافة إلى عمل المنزل، و في بداية التسعينات بدأ التوسع الفعلي لدخول المرأة في مجالات عمل جديدة ،فقد حققت آنذاك العائدات النفطية شيئا من الإنعاش الاقتصادي الذي تمثل في تدشين مشاريع اقتصادية جديدة في قطاعات الصناعة و التجارة و انعكس إيجابا على فاعلية المرأة ، وقد أدت مشاركتها في سوق العمل إلى تطوير آفاقها الفكرية وتفتح ذهنها لتصل مؤخرا إلى ظهورها كمقاولة ،ولا يعود هذا إلى الحاجة وتحقيق الذات بقدر ما يعود لأسباب عائلية لأن الشركات العائلية طاغية في البحرين فالأب المقاول يؤثر على مهنة أبنائه و بناته حيث يخلق فيهم روح المقاولة و الرغبة في خلق المشاريع . فأغلب النساء الرياديات في الخليج ينتمين إلى أسر مقاولة ويترعرعن في إطار ريادة الأعمال.

[1] أسيا كسور ،**مرجع سبق ذكره** ،ص11-12 .

اتخذت مملكة البحرين العديد من المبادرات لدعم المرأة في سوق العمل حيث استخدمت عددا من السياسات و الأنظمة و الاستراتيجيات ،و قامت بتعديل مجموعة من التشريعات بما يصب في مصلحة تمكـــن المرأة من النشاط الاقتصـادي و منها تدشيـن الرؤية الاقتصادية لمملكـة البحرين حتى عــام 2030 ،حيث تكمن هذه المبادرات التي تقدمها من أجل دعم الريادة النسائية كالتالي :

-المجلس الأعلى للمرأة

-جمعية سيدات الأعمال البحرينية

-بنك الإيداع .[1]

4- ريادة الأعمال النسائية في مصر :

أسست هدى الشعراوي "الاتحاد النسائي المصري لقضية المرأة " أول مؤسسة نسائية أنشئت في مصر و ذلك عام 1923 ، يعمل على تشجيع المرأة لمواجهة الحياة العامة و دخول المجال الاقتصادي .

و في سنة 2015 بلغ في مصر ما يزيد عن 350 جمعية لسيدات الأعمال و التي بدورها تسيطر على 40 % من قوة العمل المصرية ، وقد انضمت مصر للاتحاد الدولي للسيدات صاحبات المؤسسات المتواجدة في فرنسا و الذي يضم 52 دولة سنة 2015 .

تعتمد المرأة الريادية في مصر على المصادر الذاتية و غير الرسمية كالميراث و بيع الأصول كالأراضي و العقارات و الذهب و على مدخراتها الخاصة أو مدخرات الزوج و هذا راجع إلى عدم تمكين المرأة المصرية من الحصول على قروض كبيرة من مؤسسات التمويل الرسمية بسبب تفضيل الإقراض للرجل و هذا ما يجعل المرأة الريادية المصرية ضعيفة مقارنة بنظيراتها في العالم ، و مع ذلك عمدت سيدات الأعمال المصريات إلى إنشاء مركز يمارسن فيه تدريب الفتيات بغرض

[1] صبرينة مغتات ،**مرجع سبق ذكره** ،ص 11-12 .

تأهيلهن كسيدات أعمال قادرات على المنافسة ، و في هذا الصدد صرحت فاطمة أبو العز رئيسة جمعية لسيدات الأعمال بمصر بأن "النساء الرياديات في مصر لسن أقل كفاءة و قوة من الرجال المقاولين ".

تقتحم المصريات مجال ريادة الأعمال بسبب البطالة و الفقر و الرغبة في تكوين ثروة مالية عكس المرأة الريادية الخليجية و السعودية ، أما اللاتي ينتمين إلى عائلات ثرية تجدهن يبحثن عن مكانة اجتماعية و إثبات الذات . [1]

4-ريادة الأعمال النسائية في المغرب :

لم يتجاوز عدد النساء الرياديات المسيرات أو المالكات للمقاولات عتبة 700 امرأة مقاولة في المغرب للتشغيل في قطاعات متعددة أغلبها تنتمي إلى قطاع المقاولات الصغرى و المتوسطة التي تعمل في قطاع مهيكل ، حيث يرتكز معظمها في قطاع الملابس و قطاع الخدمات و تعد 70% من المقاولات النسائية حديثة التكوين و ترتكز في العاصمة ، كما يتراوح أعمار 75 % من النساء المقاولات بين 30 و 39 سنة .

أما على مستوى التجربة في المجال فقد أفادت أول دراسات في المغرب حول هذا النشاط و التي شملت عينة تتكون من 579 ريادية وجدت أن الثلث منهن يملكن تجربة مسبقة في الميدان و بنسبة 8 % للقطاع العمومي فيما تشكل المهن الحرة 3 %.

و فيما يخص التكوين فإن 60 % لديهم تكوين جامعي و 28 % حاصلات على شهادات بإحدى مدارس التجارة و5%تلقين تكوينا مهندسين و 8 % من ذوات التكوين التقني ، أما اللواتي يرأسن مؤسسات صغرى في مجال التجارة أو الصناعة التقليدية فتكوينهن بسيط ،كما أشارت نفس الدراسات أن 36 % يعملن في قطاع الخدمات و 33 % في قطاع التجاري و 22 %في القطاع الصناعي .

[1] آسيا كسور ،**مرجع سبق ذكره** ، ص19.

و عن المشاكل التي تعانين منها فهي متعددة على رأسها صعوبات التوفيق بين المهنة و الواجبات المنزلية لأن المرأة المغربية لازالت هي التي تتحمل كل متطلبات العائلة لكن رغم هذا ف 80 % من رائداتالأعمال المغربيات راضيات عما وصلن إليه اليوم و 47% يوفقن بين العمل و واجبات الأسرة ، رغم هذا تبقى المرأة المغربية تعاني من عقلية و نظرة المجتمع لها ،فالوضع الثقافي جعل منها شيئا غير عادي و غير مرغوب فيه مع هذا بدأ الوضع يتحسن اليوم مع الألفية الجديدة بفضل بعض الإصلاحات القانونية و السياسية .

من جهة أخرى تعاني المرأة الريادية في المغرب من مشاكل تقنية في الإنتاج و مشاكل في التوزيع كما تلقي صعوبات في الحصول على قروض يضاف إلى كل هذه العراقيل الإدارية .

و لكن حسب مايبدوا فإن المرأة المقاولة في المغرب في تطور مستمر خاصة لما أصبحت تستفيد من مساعدات المنظمات الأجنبية و الدولية و هذا ما مكنها من الاستفادة من تجارب الدول الأخرى ، حيث حظيت بتكوين و تأهيل من طرف جمعيات إسبانية و صندوق الأمم المتحدة الخاص بدعم المرأة و تساعدهم في كل هذا الجمعيات المغربية للرائدات التي يتكتلن فيها كونها تعمل و تبحث عن آفاق جديدة لتطوير و إظهار المرأة المقاولة في المغرب للعالم بأسره و هذا بالرفع من قدراتها التنافسية و نشر فكرة ريادة الأعمال لديها و هي اليوم تعمل من أجل الاستفادة أكثر من ندوات الجمهورية و الدولية للتكوين كما أنها تقيم صالونات للترقية و ترويج السلعة .

وحسب الأستاذة "ندى قبيسي " فإن ظهور الريادة النسائية في المغرب تكون في غالب الأحيان نتيجة العائد الضعيف للأسرة و انعدام فرص العمل و الرغبة في إثبات الذات و تحقيق الثراء و القوة و عن الخصائص المتشابهة للنساء الرائدات في المغرب تذكر :

– أنهن يتبعن استراتيجية تنافسية بطيئة النمو و عالية الجودة بخلاف الابتكار و النمو السريع؛

–تجارتهن الحقيقية في مجال الأعمال المحدودة و يفتقرن إلى مهارات التسيير الرئيسية لتسير ريادة الأعمال؛

-تقدمن خدماتهن للنساء غالبا؛

-منهن متزوجات و متعلمات ؛

و تعتبر قوة العمل و القدرة على الابتكار والإبداع في ريادة الأعمال النسائية في السنوات الأخيرة في تزايدت بوتيرة أسرع بالمقارنة مع ريادة الأعمال المملوكة للرجال وتؤكد التقارير في هذا الاتجاه أنه في المملكة المغربية تقوم النساء صاحبات المقاولات بإدارة أكثر من 65 % من مجموع المقاولات المملوكة لهن و هو ما يكذب الأسطورة القائلة أنهن يمتلكن إحدى المقاولات بالاسم فقط و هو ما ينسجم مع ماعرفته المملكة المغربية من قفزة نوعية في مجال التغيير الديمقراطي ، و الذي كان من نتائجه تمكين المرأة المغربية من الحصول على العديد من حقوقها ، و إن كانت ما تزال تواجه بعض الصعوبات و العراقيل و هو وضع يجسده عمليا كون 34 % من النساء خلقن مقاولتهن و ساهمن بحصة مهمة من رأس مال الشركة و أن 73%يدرن ريادة الأعمال التي ساهمن فيها ، و 66 % منهن مسيرات و تتواجدن على رأس ريادة الأعمال التي أنشأنها و أن 25% مديرات في شركات لا يملكن فيها أية حصة من رأس المال .[1]

المبحث الثاني : مسار النشاط النسائي في الجزائر

قامت المرأة الجزائرية منذ القدم بدور هام في تنمية اقتصاد بلدها غير أن هذا النشاط لم يكن مرئيا لكونه يتم داخل البيت أو في الحقل و لم يدخل في أي محاسبة وطنية

[1]شلوف فريدة ،**مرجع سبق ذكره**، ص 41 .

، و من خلال هذا سنتطرق إلى تطور العمل النسائي في الجزائر قبل و بعد الاستقلال ، وإبراز أهمية ريادة الأعمال النسائية

المطلب الأول :تطور العمل النسائي قبل و بعد الاستقلال

أولا :قراءة سوسيوتاريخية لعمل المرأة في الجزائر :

1-أثناء الفترة الاستعمارية :

تحملت المرأة في الفترة الاستعمارية مهاما كثيرة و متنوعة . و كان عملها يتمحور حسب المناطق ، ففي الريف تعمل المرأة في المزرعة و تربية المواشي و في المدن تعمل على الخياطة و الحياكة والتوليد و في الصحراء كذلك الحياكة و صناعة الفخار و على العموم كانت تساعد الثوار بخياطة الملابس و إعداد الأكل و العناية بالجرحى .

وقد تم تسجيل سنة 1956 حوالي 400 مجاهدة مقابل 300 ألف رجل ،أما عن العمل المقاولاتي أو النشاط في المجال الاقتصادي عامة في هذه الفترة ، فقد كان ضعيفا جدا حيث كانت نسبة النساء الناشطات في هذا المجال تمثل 1 **%**فقط ، و كانت تتمحور أهم نشاطاتهن في طحن الحبوب بوسائل تقليدية ، ونقلها الى مركز خاص في أعلى الجبل والغابات لبيعها ، إضافة إلى الإبداع في صناعة الزرابي و الألبسة الصوفية و بيعها.والقيام بالمبادلات التجارية من أجل سد حاجيات و لوازم البيت .[1]

2-بعد الاستقلال :

[1]-Farida Routhane، « La Contribution des Femmes Algériennes à la R évolution de Libération 1954-1962 ، DemocraticArab Center-For StrategicPolitical&Economic Studies، Département des étudesféminines، n 958، p 34.

قطعت المرأة الجزائرية أشواطا طويلة كي تثبت ذاتها ، وتفرض وجودها في مختلف المجالات ، فبعد أزيد من خمس عقود من تاريخ استرجاع الجزائر لسيادتها تمكنت من تبوء مكانة محترمة على جميع الأصعدة الاقتصادية الاجتماعية ، السياسية و الثقافية ، و لأن المرأة لعبت دورا بطوليا جنب إلى جنب الرجل إبان الثورة التحريرية و ما تلاها في مرحلة البناء و التشييد فقد استحقت الترقية لتكون شريكة في التنمية المحلية للبلاد ،فمرت بعدة مراحل انتقالية طبعتها تغيرات مجتمعية و تحديات داخلية و خارجية أثرت فيها سلبيا و إيجابيا سواء من الناحية السياسية أو الاقتصادية ، فسياسيا مرة بمرحلتين هما :

2-1مرحلة الأحادية الحزبية :

تعد هذه المرحلة بمثابة فترة انتقالية من عهد المستعمر إلى نظام ينادي بشرعية الثورة و سعي حزب جبهة التحرير الوطني للسيطرة على مقاليد الحكم ، وبسبب الفكر التقليدي السائد كانت وضعية شبه مهمشة ، ومع ذلك عمد النظام الجزائري إلى إعطاء بعض من حقوقه .

إذ جاء في أول دستور للجزائر المستقلة سنة 1963 إقرار المساواة بين الرجل و المرأة في الحقوق و الواجبات و ذلك لإخراج المرأة من الوضع التقليدي الذي تعيشه ،

وكما منح قانون خميستي الذي صادق عليه المجلس التأسيسي 29 جوان 1963 مكانة هامة للمرأة و ذلك بإشراكها في الحياة العامة ، وإعطائها فرصة للتعليم حيث بلغت نسبة التعليم سنة 1977 نسبة 37 % .

هذا الارتفاع الإيجابي للمستوى التعليمي أدى إلى مضاعفة اليد العاملة النسائية أكثر من ثلاثة مرات في أقل من 40 سنة ،حيث بلغت اليد العاملة النسوية سنة 1977 .5 ،2 % مع ذلك تبقى هذه النسبة ضئيلة مقارنة بالمغرب و تونس حيث بلغت النسبة في المغرب 26 %أما في تونس 25 %.[1]

[1]حمزة زيتوني "**المرأة الجزائرية شريك أساسي في التنمية المحلية**"، مجلة جواهر الشروق،العدد35،2015/09/17 ، الجزائر ،ص49.

وقد تضمن ميثاق الجزائر سنة 1964 نداء صريحا للمرأة الجزائرية يدعوها للمشاركة في العمل السياسي و الاقتصادي ، وأن تجعل طاقتها في خدمة بلدها من خلال المشاركة في الحياة بحيث يكون العمل هو السبيل الحقيقي لترقيتها .[1]

2-2المرحلة التعددية الحزبية :

طبقت التعددية الحزبية بعد وصول الرئيس الشاذلي بن جديد إلى الحكم عام 1988 ولم يظهر مظاهر تطبيق حقوق المرأة و تقرير المساواة بين الجنسين فعليا ، إلا في هذه الفترة ففي عهد الرئيس هواري بومدين كان هناك بعض من التحفظ و التشدد لتكون المرأة و الرجل في نفس الرتبة ، لكن مع تطبيق التعددية الحزبية في عهد الرئيس شاذلي توسعت حظوظ المرأة في التعليم و العمل لاسيما في المجال الاقتصادي ، كما ذكرت إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء فإنه من (1988الى 2015) تضاعف عدد النساء العاملات 20 مرة من 50090 ألفإلى 2.275 مليون فبلغت القوة العاملة الكلية في سبتمبر 2014 حوالي 11.453 مليون شخص من بينهم 2.078 مليون امرأة أي ما يعادل 18.1 **%** .

وفي سنة 1995 صادقت الجزائر على مؤتمر بكين بحيث اتجهت الحكومة إلى اعتماد سياسات تستجيب لقضايا و متطلبات المرأة والقضاء على كل أشكال التميز ضدها ، وفي نفس العام تم إنشاء الوزارة المنتدبة المكلفة بقضايا الأسرة و تم وضع خطط و برامج للتكفل بالنساء خاصة المهمشة من قبل المجتمع و الأسر إضافة إلى إقامة برامج حكومية تهدف إلى إدماج المرأة في الحياة العامة ، و منها الاستراتيجية الوطنية لترقية و إدماج المرأة ، كان ذلك في مارس 2010 ،حيث يتم بمقتضاه السماح للنساء بالاستفادة من برامج دعم التنمية من أجل التعاون و اتخاذ القرارات بين الرجل و المرأة و يليه برنامج لدعم قيادة المرأة و مشاركتها في الحياة الاقتصادية و السياسية و العامة و الذي يهدف إلى تأهيل المرأة سياسيا اقتصاديا و اجتماعيا و قد تقلدت المرأة عدة مسؤوليات كسفيرة و رئيسة دائرة و وزيرة و محافظة و رئيسة مجلس الدولة و رئيسة ديوان كما ترشحت في

[1]حمزة زيتوني مرجع سبق ذكره ، ص 50.

الانتخابات الرئاسية وقد مثلت المرأة نسبة 46.49 **%** من هيئة الانتخابات من الهيئة التشريعية، و 50.68 **%**منهن شاركن في رئاسيات 2004 .

هذا ولم ترق نسب التمثيل السياسي إلى مستوى طموح المرأة الجزائرية أين بلغت نسبة النساء المشاركات في البرلمان للعهدة 2007 .2012 نسبة 7.75 **%** بالمجلس الشعبي الوطني ، وقد ارتفعت هذه النسبة في تشريعات 2012 بفضل اعتماد النظام الحصة النسائية .

كما وصلت في تشريعات 2017 إلى 145 امرأة إلى البرلمان بما يقارب ثلث عدد نواب المجلس النيابي و بنسبة 31.38 **%** من العدد الإجمالي البالغ 462 نائبا .

ثانيا :مجالات عمل المرأة في المجتمع الجزائري :

إلى يومنا هذا لازالت المرأة الجزائرية تتجه نحو المهن التي لا تتعارض مع دورها في البيت و الحاصل أن عمل المرأة يكاد ينحصر في مجالات تقليدية معينة هي التعليم الطب و التمريض العمل الإداري و المكتبي و لا يملن كثيرا إلى الأعمال التي تتطلب تسيير و السلطة و القيادة ،وذلك بسبب أنه ليس للمرأة الثقة الكافية في نفسها لاتخاذ مثل هاته المسؤوليات لأنها لم تحضر لذلك سواء من قبل الأسرة أو المجتمع الذي يعتبر المسؤول الأول عن هذه الوضعية التي آلت إليها المرأة ، حيث أنه لم يعظم بعد حقيقة تمكين المرأة من القيام بأعمال كانت مخصصة للرجال فقط ، وعلى هذا الأساس فإن للوسط الاجتماعي و الثقافي و الذي تعيش فيه المرأة الجزائرية تأثير على نوعية النشاطات التي تقوم بها المرأة في الوسط العائلي يوجه المرأة للتخصص في بعض المهن و يبعدها على أخرى[1] .

[1]عبد الوهاب بوكروح ، **الجزائر في المرتبة 25عالميا في مجال تمثيل النساء بالبرلمان** ، مجلة بوابة الشروق ، العدد 8280 .الجزائر ، 20 جانفي 2018 ، ص 51.

ثالثا : حصيلة المشاريع النسائية في الجزائر :

ارتفع عدد النساء الرياديات بحوالي 1% من 2010 إلى 2015 حيث وصل في أواخر النصف الأول من السنة 2015 إلى 136449 تملكها النساء حسب إحصائيات ديوان الوطني للإحصاء مقسمة و فقا لطبيعة القانون للمؤسسات .

وحسب إحصائيات المركز الوطني للسجل التجاري نهاية فبراير قدر عدد سيدات الأعمال في الجزائر 143010 ، تشمل فئات المقاولات المسجلات كرئيسات لمؤسسات "بشخصية معنوية " والتي يمثلن 6 % من إجمالي مسيري المؤسسات رجالا و نساء و كذلك النساء التاجرات " شخصية طبيعية " اللاتي يمثلن 8 بالمائة من إجمالي المتعاملين الاقتصاديين ذوي الشخصية الطبيعية .[1]

المطلب الثاني :أهمية ريادة الأعمال النسائية .

إن سر الاهتمام الحالي بريادة الأعمال النسائية يكمن في الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسات المنشأة و المطورة من قبل النساء .فخلال السنوات الأخيرة ، تم القيام بالعديد من الدراسات حول الموضوع ، وفي عدة بلدان خاصة في الجزء الأنجلو- ساكسوني وهذا لجلب اهتمام الحكومات و الأعوان الاقتصادية عند اتخاذ قراراتهم الإستراتيجية ، للدور المهم و المتزايد لريادة الأعمال النسائية في الحياة ، وعلى جميع المستويات باعتبارها فاعلا أساسي لتحقيق التنمية المستدامة .

وجدت الدراسات أن معظم البلدان سجلت ارتباطا قويا بين مستوى النشاط الريادي و النمو ،و أشارت هذه الدراسات بأن دخول المرأة في الريادة هو أمر جد إيجابي ، ويفسر بنسبة كبيرة انحراف النمو بين مختلف البلدان .و أشار ذات التقرير بأن بعض البلدان تشجع النساء للولوج

[1] عبد الوهاب بوكروح ،مرجع سبق ذكره، ص93.

لمجال الريادة و تطوير المؤسسات ، وهذا تخوفا من عدم تحقيق الأهداف الريادية و أهداف النمو و وهذا في الحقيقة مخالف للنتائج التي حققتها المؤسسات سنويا ، وهذه النتيجة أكدتها الدراسات و التقارير حيث أظهرت تأثير الريادة النسائية على الاقتصاد الوطني لتلك البلدان كما قام المكتب الدولي للعمل، بتقييم الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال النسائية في بعض البلدان الإفريقية وذلك من خلال قدرة النساء على خلق مناصب الشغل لأنفسهن و لغيرهن ،ووجدت هذه الدراسة انه بالرغم من الظروف الصعبة التي تعيشها بعض النساء ، إلا أن لهن تأثيرا كبيرا على الاقتصاد وذلك من خلال خلق مناصب عمل بالموازاة مع تطور مؤسساتهن ، وعادة ما كانت مناصب الشغل تلك موجهة للنساء.

فمثلا في زامبيا ، بعد دراسة عينة من 118 امرأة تمتلك 144 مؤسسة (هناك بعض النساء يملكن أكثر من مؤسسة) تم استجوابهن ، و وجد أنتلك النسوة يشغلن 1013 شخصا ، منهم 973 عاملادائما ،أي بنسبة 8.2 موظف دائم في كل مؤسسة. في ترانيا ،تم استجواب 128 امرأة ريادية ، تشغل 752 شخص اي بمعدل 8.8 عامل مؤسسة .

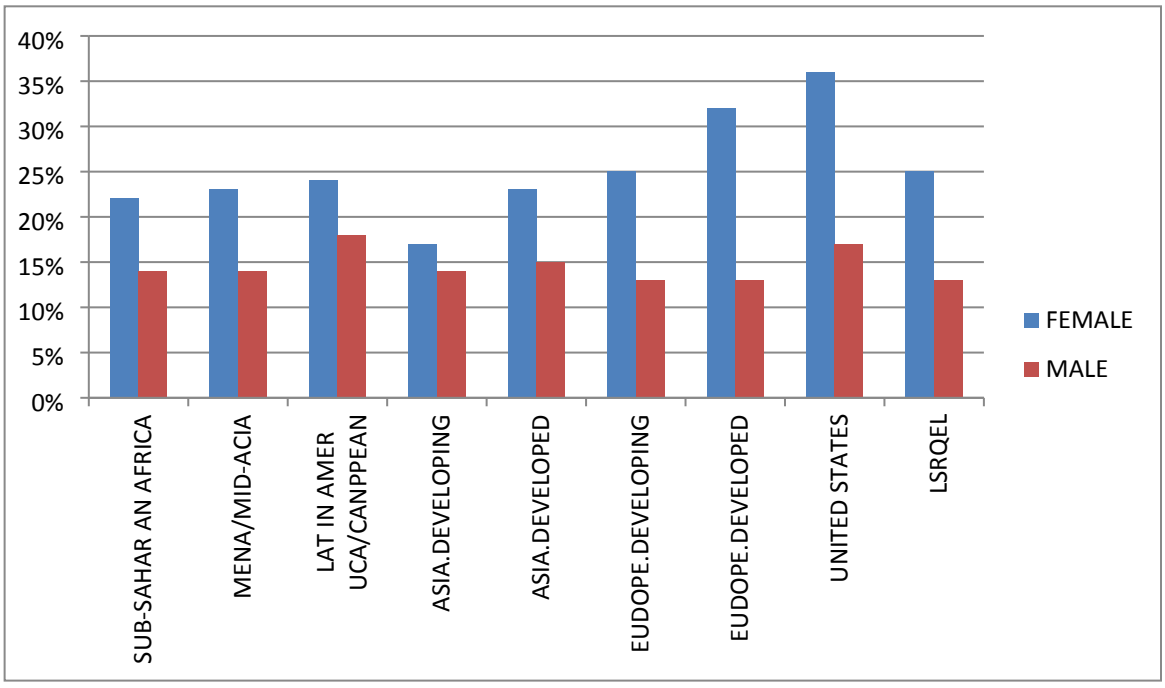
وفي دراسة أخرى قام بها **GEM**على 37 دولة ، وجدت اختلافا كبير في نسب النشاط الريادي بين النساء و الرجال معاد في إسبانيا و كندا .و أوضحت هذه الدراسة وجود ارتباط قوي بين النمو الاقتصادي و معدل النشاط الريادي ، ووجدت ارتباط ذو دلالة معنوية بقيمة 0.81 وهو بين نسبة مشاركة النساء و معدل النشاط الريادي للبلدان ،وهذه النتيجة ، تأكد حقيقة إمكانية النساء الرياديات لتطوير مؤسستهن ، و أنهن يمثلن مصدر مهم للتطور الاقتصادي .

وتم التأكيد على ذلك مجدد في آخر دراسة قامبها حول النساء الرياديات مقارنتهن مع الرجال ، وذلك سنة 2012 حيث قام بدراسة مقارنة بين 67 دولة ، للمستويات الاقتصادية المختلفة ، و ذلك قصد قياس دور المرأة الريادية في الإبداع و التوظيف و تدويل أنشطتها ، وكانت النتائج جد معتبرة ، حيث تم تسجيل اختلافات كبيرة بين النساء و الرجال من حيت تحقيق الأهداف

المبتغاة ، و وجود إرادة نسوية حقيقية لتطوير مؤسساتهن و تدويل أنشطتهن للوصول إلى الأسواق العالمية .

فإذا أخذنا معيار المساهمة في الإبداع ، يظهر لنا الشكل أدناه مقارنة بين النساء والرجال من حيث قيامهم بالإبداع ، حسب اختلاف المناطق التي صنفها التقرير :[1]

الشكل رقم (02-01): مقارنة بين معدل النساء الرياديات و الرجال فيما يخص تطور المنتجات و الخدمات



Source : Global entrepreneurship monitor ;2012womens report ;èdition/2013 ,P13.

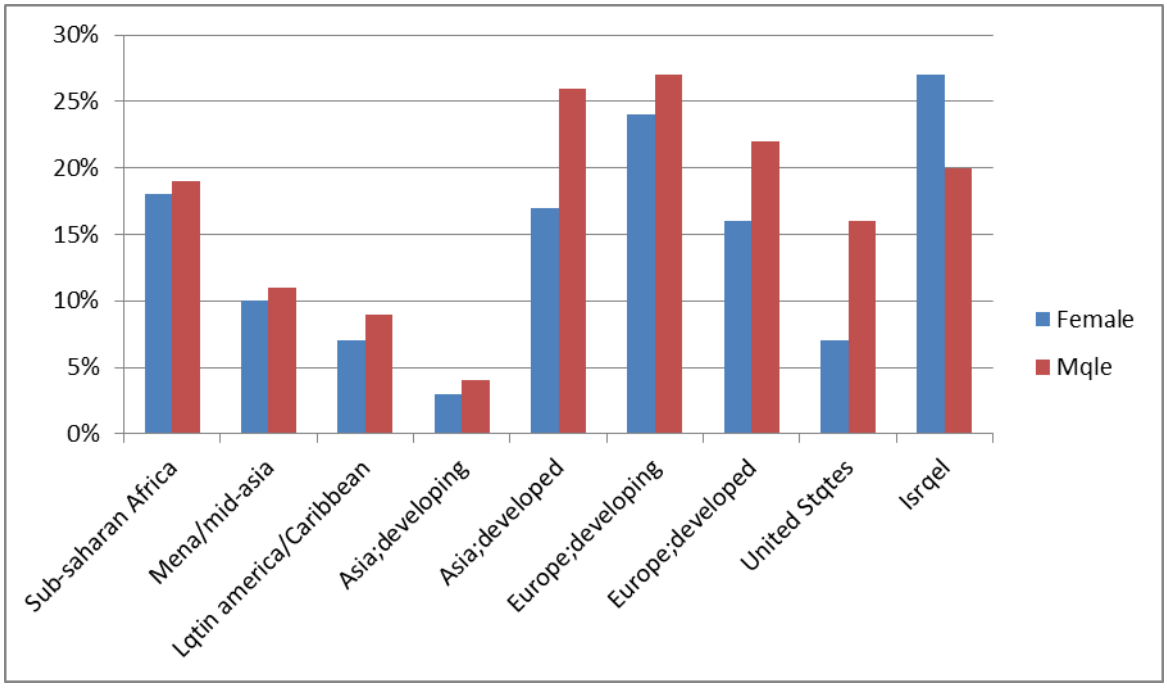
وهذه النتائج المتوصل إليها تؤكد حقيقة أن النساء الرياديات مبادرات التطوير و التجديد و الابتكار لتحقيق الميزة التنافسية ، ويختلف ذلك باختلاف المناطق ، فنلاحظ منطقة جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى تشهد اهتمام النساء الرياديات بالإبتكار والتطوير بفارق 8 **%** مقارنة

[1] عبد الوهاب بوكروح ،مرجع سبق ذكره، ص94 .

بنظيرها الرجل ،في حين تصل نسبة إلى 9 **%**في منطقة أسيا الوسطى و دول البحر الأبيض المتوسط ، لكن الفارق لصالح المرأة الريادية يتسع أكثر في دول أوروبا المتطورة و الولايات المتحدة الأمريكية ب 19 **%** ، و هذه النتائج تؤكد على فرضية مفادها إن النساء يبحثن عن الاستدامة من خلال مشروع ، وليس فقط مصدر دخل مؤقت .

أما فيما يخص معدل المؤسسات التي قامت بتدويل نشاطها ، فنلاحظ عدم وجود اختلاف كبير في النسب ، كما يظهر في الشكل البياني أدناه :

الشكل رقم(02-02):مقارنة بين معدلات تدويل النشاط حسب جنس المنشئ والمنطقة .

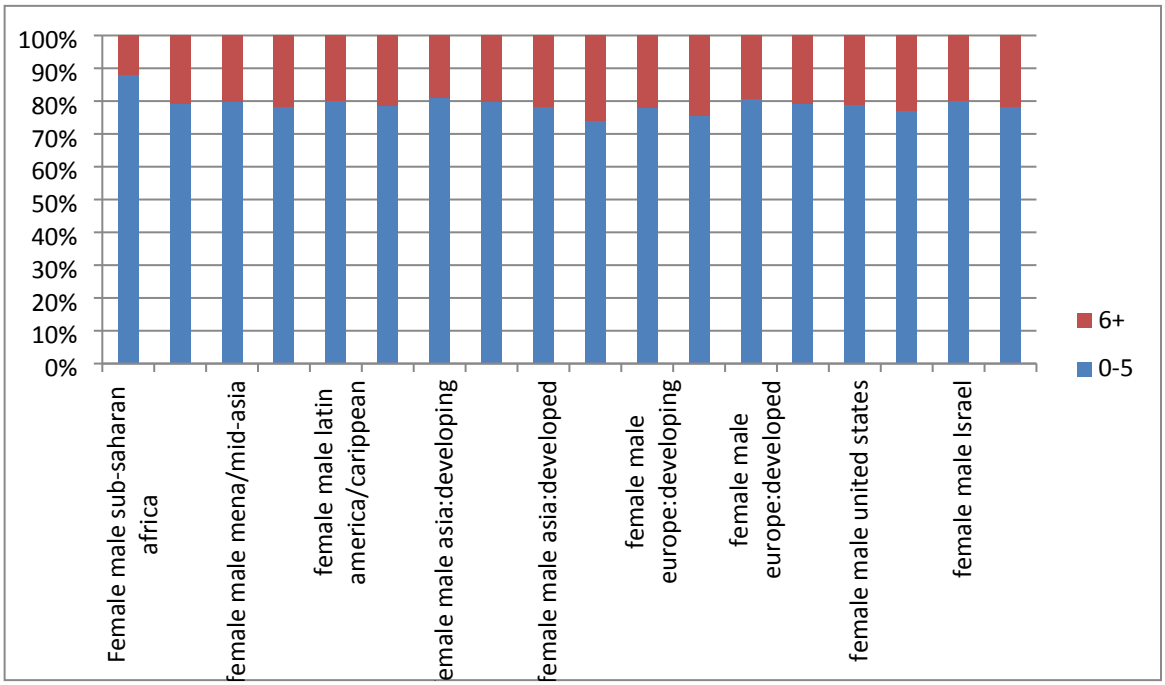


Source ;op .cit، p36

فكما يظهر في الشكل السابق ، لا يوجد فرق بين النساء الرياديات و الرجال من حيث تدويل النشاط رغم اختلاف مستويات النمو الاقتصادي بين البلدان ، إلا أن ذلك لم يكن بالعامل المميز بينها ، بل هناك نسب جد معتبرة من المؤسسات المساوية التي اتجهت إلى تدويل أنشطتها.

أما من حيث المساهمة في توفير مناصب الشغل ، فنلاحظ من خلال الشكل الموالي :

الشكل رقم (02-03) :مقارنة بين مساهمة المؤسسات في التوظيف حسب الجنس و المستوى الاقتصادي للمنطقة



Source ;op .cit، p36.

يبين الشكل البياني ، مساهمة المؤسسات في استحداث مناصب الشغل ، حيث الجزء الأزرق يعطي نسبة مساهمة المؤسسات في توفير مناصب الشغل من صفر منصب بمعنى مؤسسة ذات الشخص الوحيد إلى غاية خمسة عمال ،أما الجانب الأحمر فيعطينا النسبة المئوية لمساهمة المؤسسات في توفير أكثر من ستة مناصب شغل ، فكما نلاحظ من خلال المقارنات التي أجريت ، حسب الجنس المنشئ و المستوى الاقتصادي للمنطقة ، فأغلب المؤسسات توفر أقل من خمسة مناصب وذلك بمعدلات تفوق75معظم المناطق و هذا تفسيره جد منطقي حيث كما بات معلوما فمعظم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنشأة تصنف من فائدة المؤسسات المصغرة أو الصغيرة جدا كما يطلق عليها في بعض البلدان ،حيث تشكل أكثر من 90 في الدول الأمريكية الشمالية ،ونفس الملاحظة بالنسبة لباقي البلدان ، إلا أنه وكما نلاحظ تعرف منطقة دول ،آسيا ارتفاعا محسوسا من

حيث تشغيل أكثر من ستة عمال بالمؤسسة و يرجع ذلك لاعتمادها الكبير على اليد العاملة في تصنيف المنتجات التي أصبحت تغزو معظم مناطق العالم كما بات معلوما للعام والخاص .[1]

[1] منيرة سلامي ، يوسف قريشي ،**مرجع سبق ذكره**ص 89-91 .

خلاصة

من خلال ما قدمناه نستخلص أن ريادة الأعمال النسائية أصبحت مصدرا هاما للدخل و النهوض الاقتصادي للعديد من دول العالم ، وهي قادرة على الابتكار و المساهمة في تطوير الأنشطة القديمة أو خلق مشاريع جديدة ، و مع زيادة مساهمة المرأة في خلق مؤسسات صغيرة ساعدها ذلك في توفير فرص شغل للعاطلات و النساء ذوات الدخل المنخفض في الدول المتخلفة ، و في الجزائر استطاعت الحكومة من خلال برامج دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة توجيه جهود القوى العاملة النسائية إلى اختيار العمل الحر الريادي كخيار وظيفي مستقبلي ، حيث ظهرت في المجتمع الجزائري في السنوات العشرين الأخيرة المرأة التاجرة ، و المرأة المالكة للمشروع ، و المرأة المنتجة المنزلية .... و كلها أنشطة ساعدت في تحسين الظروف الاجتماعية لتلك الفئة.

الفصل الثالث

دراسة عوامل نجاح ريادة الأعمال النسائية في الجزائر

تمهيد :

لقد حظي موضوع ريادة الأعمال النسائية في الآونة الأخيرة اهتمام من قبل باحثين و اغلب البلدان التي من بينها الجزائر التي أولت أهمية كبيرة لريادة الإعمال النسائية ، نتأكد من أنها أصبحت من أهم مصادر النمو الاقتصادي و خلق مناصب الشغل على الرغم من المشاكل التي تعانيها المرأة في خلق مشاريع خاصة بهن ، حيث من الممكن لأي امرأة أن تنشيء مشروعا في منزلها دون الحاجة للميزانية العالية لإقامتها أو موقع لتشغيلها .

كما أن ريادة الأعمال النسائية تساعد على قضاء الآفات الاجتماعية ،الإبداع و الابتكار ، تعزيز التنمية الاقتصادية ، وقد وفر قطاع المشروعات الصغيرة بيئة مناسبة و متناسبة مع اهتمامات و تطلعات المرأة ، بحيث يمكن من المشاركة الاقتصادية ، بالإضافة لكونها امرأة في منزلها مسؤولة عن شؤون أسرتها .

المبحث الأول :التعريف بعينة الدراسة

المبحث الثاني :ريادة الأعمال النسائية و استراتيجيات نجاحها

المبحث الأول :التعريف بعينة الدراسة

تواجه المشاريع الريادية بشكل عام و النسائية بشكل خاص صعوبات و تحديات متنوعة تؤثر على نموها و نجاحها و استمرارها و تشير الدراسات إن ارتفاع معدلات التعثر و الفشل في المشاريع الريادية تقف عقبة كبيرة أمام انطلاق الكثير من الرواد .

و تسعى هذه الدراسة إلى دراسة العوامل التي تساهم في نجاح الرواد من سيدات الأعمال .

المطلب الأول : تحليل عينة الدراسة

أولا :مشروع خياطة للسيدات

من خلال المقابلة التي قمنا بها جرى نقاش بيننا و بين صاحبة مشروع خياطة حيث قالت أن هناك فئة كبيرة من السيدات لا يرغبن بشراء الموديلات الجاهزة من محلات الملابس الجاهزة ، و ذلك لعدة أسباب مختلفة من ثم سوف يلجئون الخياطات لتفصيل الموديلات المناسبة .

كذلك أيضا البعض لا تناسبه الأذواق المتواجدة بالمحلات لذا تقوم معظم النساء بتصوير عدد من الموديلات المناسبة من المجلات و أيضا من على الأنترنت و الذهاب إلى المشغل التفصيل لتفصيل هذه الموديلات كما هي موضحة بالصورة .

بالفعل يمكن عمل مشروع خياطة ، وذلك بأخذ المقاسات المطلوبة للسيدات التي تريد تفصيل الموديل تحديد نوعية القماش المستخدم لكن يظهر في النهاية بنفس الشكل الذي ترغب به السيدة .

المهام الرئيسية :

-استقبال الزبائن؛

- التعرف على التصاميم و الموديلات و نوعيات و ألوان الأقمشة التي يريدها العميل ؛

-قص القماش وفقا للمقاسات التي أخذها و سجلها الخياط ؛

- تخيط و حياكة السحابات و إصلاح التالفة منها ؛

- تجهيز و إعداد و تحضير الملابس الجاهزة وكيها من التجاعيد و تنظيفها من علامات الطباشير التي تستخدمها الخياطة ؛

-التحدث مع العميل حول الموديل و التصميم و التأكد أن النتيجة تطابق الرغبة ؛

-وضع علامات أو أوراق على ملابس العملاء لتميزها و منع حدوث أخطاء ؛

- التعديل على الملابس وفقا لرغبات العميل؛

-تزويد العميل بالتكلفة المتوقعة المستحقة عليه ؛

يمكن أيضا أن تثبت سيدة الأعمال نجاح مشروعها في وقت وجيز للغاية وذلك إذا كانت مرنة و محترفة في التفصيل ،كذلك أيضا تقديم أفضل الأسعار للعميل لان العملاء دائما ما يبحثون عن المكان المتميز في التفصيل و الذي يمتاز أيضا بالأسعار المميزة التي يقدمها ؛ [1]

ثانيا : مشروع قاعة رياضية

[1]مقابلة مع السيدة ج.ع . و السيدة ب . ص ، والسيدة م . ح ،صاحبات مشروع خياطة ، يوم 10 أفريل2022. ساعة 10:00 .

من خلال النقاش الذي دار بيننا و بين صاحبة القاعة الرياضية أخبرتنا بما تحتويه القاعة الرياضية من عتاد رياضي يسهل على الناس ممارسة التمارين لبناء أجسامهم و الحفاظ على لياقتهم البدنية و في زمننا اليوم أصبح التوجيه لها أكبر للحصول على جسم متناسق .

هذه القاعة يجب أن تحتوي على عتاد جديد و في حالة توفر مساحة كبيرة يمكنها أن تحتوي على قاعات أخرى مثل قاعة اليوغا و قاعة ممارسة رياضات أخرى مختلفة مثل التنس ،الجنباز ،الكراتي و الجيدو كما يمكنها الاقتصار على بناء الأجسام فقط

-التحقق من راحة البيئة الداخلية للقاعة الرياضية ، و تجربة أوقات مختلفة في التمرين ، والتأكد من الهدوء و التركيز خلال التمرين .

- التأكد من أن المشي في القاعة الرياضية أمر مريح ، بمعنى أن الإضافة جيدة ، و الموسيقى هادئة و ليست صاخبة تدفع الرياضي لمزيد من التمارين و ليس الكسل ؛

-التأكد من نظافة القاعة الرياضية سواء في الحمامات أو المقاعد أو الأرضية ؛

- التأكد من أن القاعة الرياضية تلبي احتياجات و قادرة على منح التركيز اللازم أثناء التمرين ؛

- التأكد من التهوية الجيدة للقاعة الرياضية ؛[1]

ثالثا : مشروع تصميم و ديكور

دار حوار بيننا و بين صاحبة مشروع ديكور و تصميم تحدثت عن الديكور و قالت أن الديكور هو تساؤل يدور في أذهان الكثيرون خاصة أولئك المهتمين بدراسة فن التصميم الداخلي و دراسة الديكور و أساسياته ، يعتبر فن التصميم من أهم الفنون المعاصرة و المرتبطة بحياتنا اليومية بشكل

[1] مقابلة مع السيدة ب ن و السيدة ي خ ، مشروع قاعة رياضية ، يوم 10 أفريل 2202 ، على الساعة 11:00 .

كبير ، حيث نجد فن الديكور في كل مكان حولنا ، في المنزل و العمل ، و المولات ، و المتاجر و المطاعم ...

الديكور أو ما يعرف بفن التصميم الداخلي هو أحد العلوم التي تقوم بتسخير القدرات و المهارات المختلفة ، و استخدام الثقافات المتنوعة لخدمة عملية تصميم عناصر داخلية جمالية يستفاد بها الإنسان ، و يتم هذا وفق للعادات و التقاليد السائدة .[1]

المهام الرئيسية :

-استخدام أفكار متناسقة و إبداعية لتناسب المشروع ؛

-تشخيص التوازن بين ما يتم استخدامه من تشطيبات و مواد مختلفة من دهانات و صباغات و ألوان ؛

-تنظيم مصاريف شراء الموارد المستخدمة مما يساعد على خفض التكاليف ؛

-مواكبة التطور العصري مستمر للحصول على معلومات حول أحداث التقنيات و يمكننا أطلاق على التصميم الداخلي ؛

-الإشراف و مواكبة المشروع كما يجب و توزيع العمل بشكل مرتب على الفريق الخاص به و التأكد أن العمل يجري كما هو مخطط له ؛

كما يتم تنفيذ المشروع من قبل فريق من أمهر و أفضل مصممي الديكور الداخلي ، و يتعاملون مع الجودة الممتازة ؛

رابعا : مشروع حلاقة نساء

من خلال المقابلة تعرفنا على أن الحلاقة هي نشاط تكون فيه مجموعة الأعمال المساعدة لتحسين حالة ، الشكل ، اللون ، و تركيبة الشعر متماشية مع الموضة ، في الحياة اليومية.

[1] مقابلة مع سيدة ش ، مشروع تصميم و ديكور ، يوم 11 أفريل2022 ، على ساعة 09:00 .

الحلاقة عاملة " مؤهلة " تقوم بتنفيذ المهام المتعلقة بالوظيفة في صالونات الحلاقة للسيدات ، من أجل هذا يتحتم عليها تحمل المسؤولية في ميدان تنظيم الصالون و تسييره .

1-المهام الرئيسية :

-استقبال الزبون ؛

- تحضير و تطبيق الغسول ؛

-انجاز القص و انجاز التسريح و التجفيف ؛

- انجاز تجعيد الشعر ، تنفيذ الوان الشعر أو إزالته ؛[1]

خامسا : مشروع روضة الأطفال

دار حوار بيننا و بين صاحبة روضة تحدثت عن الروضة وكيفية تدريس و معاملتها للأطفال قالت أن روضة الأطفال تقوم برعاية الأطفال وتقديم الدروس التعليمية المناسبة لهم ، و تكون أوقات الاستقبال في الروضة من الساعة السابعة إلى ساعة الثانية عشر ظهرا ، و تقديم الخدمات التعليمية و التهيئة لمرحلة الدراسة . و تقوم بتوفير الرعاية الصحية المناسبة كالراحة و الألعاب التعليمية اللازمة لتنمية المهارات العقلية و الفكرية للطفل و توفير خدمات التوصيل .

بالنسبة إلى إدارة روضة أطفال فيجب أن تكون لصاحبة الروضة مهارة في مجال الإدارة ، بحيث تستطيع السيطرة و ليصبح الأمر سهلا إذا قامت بالاستعانة بمجموعة من المشرفين يساعدونها

[1] مقابلة مع السيدة ل. ب ، و السيدة ل ف ، و السيدة ع ي ، وال سيدة ب ي ،صاحبات مشروع حلاقة نساء و تجميل ،يوم 12افريل 2022 ، على الساعة 11:00.

في إدارة الروضة ، بحيث يقوم كل مشرف بالإشراف على قسم معين من الروضة و استلام فئة عمرية محددة ، و بالتالي تصبح جميع الأمور تحت السيطرة بشكل كامل .

المهام الرئيسية :

-تعلم الأطفال العديد من المهام و المهارات المختلفة ؛

-تعزيز ثقة الأطفال بأنفسهم و تعليمهم المسؤولية الذاتية في الأعمال اليومية التي يقومون بها بالمنزل ؛

-إخراج المشاعر الايجابية و السلبية في نفوس الأطفال و التعبير عنها من خلال الكلام و الطاقات المختلفة[1]؛

سادسا : مشروع صناعة الحلويات

من خلال المقابلة تعرفنا على مشروع صناعة الحلويات على أنه مشروع خاص بالحلويات التي يمكن صنعها منزليا ، و هي مختلفة الأنواع و لن يحتاج المشروع إلى توفير رأس مال كبير ، و يمكن تقديم أنواع متعددة من الحلويات،الأنواع المختلفة للكيك و الحلويات الغربية و الشرقية خاصة في المناسبات مثل الأعياد و الأفراح .

المهام الرئيسية :

- إعداد مجموعة واسعة من السلع مثل الكعك و الفطائر و ما إلى ذلك بإتباع الوصفات التقليدية و الحديثة ؛

-تجهيز و تحضير حلويات جديدة و مثيرة لتجديد قوائم المطعم لجذب اهتمام العملاء ؛

-التحقق من جودة المواد و حالة المعدات و الأجهزة المستخدمة للطهي ؛

[1] مقابلة مع السيدة ا ف ، و السيدة م ل ، و السيدة ي ش ، صاحبات مشروع روضة أطفال ، يوم 12 افريل 2022 ، على ساعة 13 .

-تحديد احتياجات الموظفين و المساندة في تعيين موظفين جدد و تدريب الموظفين ؛

-تطبيق معايير الصحة و السلامة و التأكد من إتباع إجراءات الأمان ؛

-احتراف مهارات الطهي و القدرات الإبداعية إعداد مذاق مع الشكل الجميل ؛[1]

المطلب الثاني :نظرة وصفية لعينة الدراسة

تم التطرق إلى دراسة وصفية لأفراد عينة الدراسة تمثلت في :

الجدول رقم (03-01) : توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

السن

	التكرار	النسبة
من 20 إلى 30 سنة	7	23.3
من 31 إلى 40 سنة	7	23.3
من 41 إلى 50 سنة	11	36.7
أكثر من 51 سنة	5	16.7
المجموع	30	100

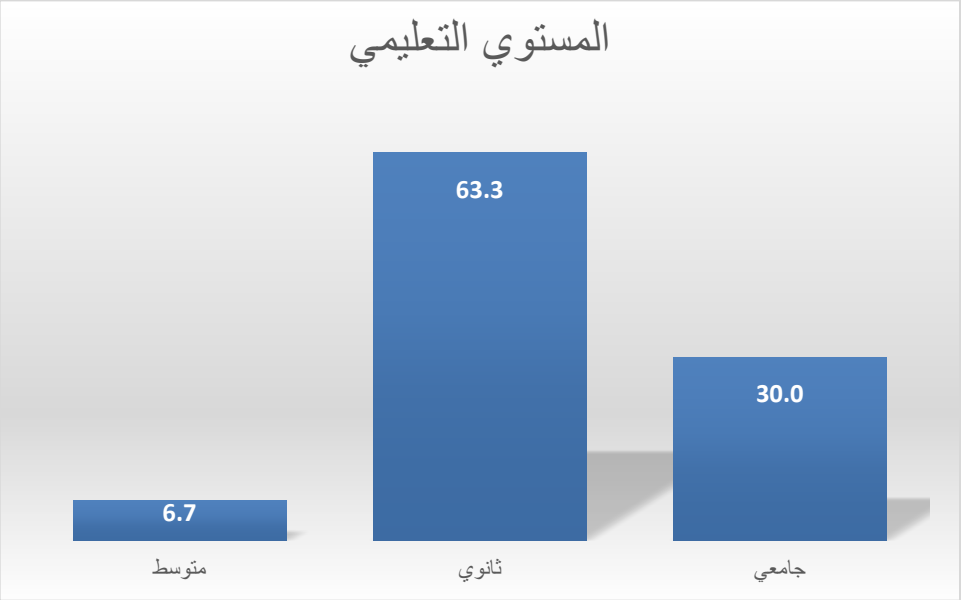
المصدر :من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول أعلاه و نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هن نساء يتراوح سنهن من [41-50] بنسبة 36 ،7% (11سيدة) في حيث بلغ عدد السيدات اللواتي يتراوح سنهن من [31-40

[1] مقابلة مع السيدة ب أ ، و السيدة ف ا ، و سيدة ر ن ،صاحبات مشروع صناعة الحلويات ، يوم 12 أفريل 2022 ، على الساعة 13:00 .

] بنسبة 23 ،3% (7 سيدات) و هي النسبة نفسها للسيدات يتراوح سنهن من [20-30] ، أما السيدات اللواتي يفوق سنهن 51 سنة فقط بلغت نسبتهم16 ،7 % (5 سيدات) .

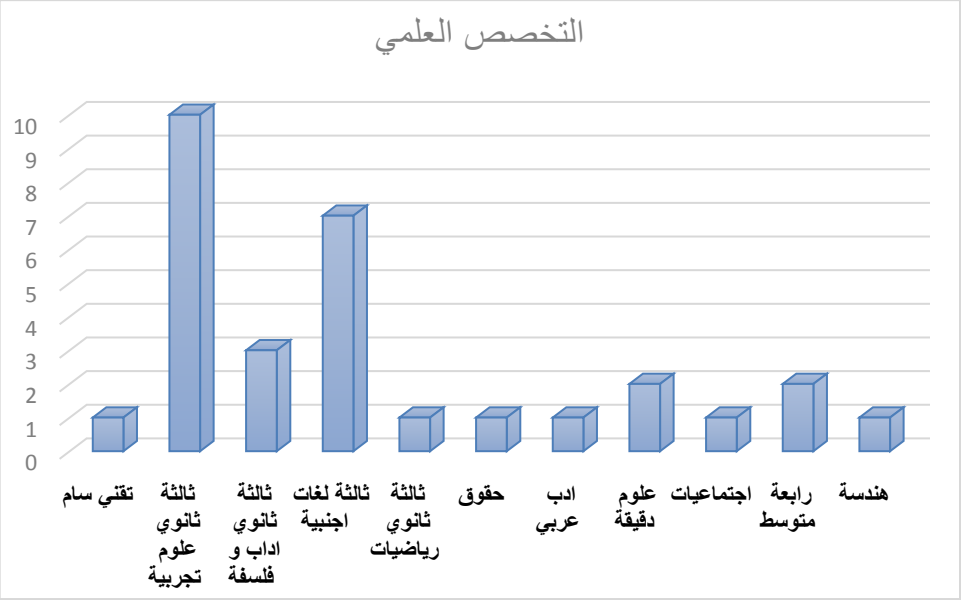
الشكل رقم (03-01) : توزيع أفراد العينة حسبالمستوى التعليمي



المصدر :من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج **EXCEL**

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن أغلب نساء مستواهن التعليمي ثانوي بنسبة 63 ،3% في حين مستوى تعليم الجامعي بلغ 30% أما السيدات اللواتي مستواهن التعليمي متوسط بلغت نسبتهم 6,7%،

الشكل رقم (03-02) :توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي



المصدر :من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج **Excel**

من خلال الشكل البياني أعلاه نلاحظ أن أغلب النساء درسوا ثالثة ثانوي علوم تجريبية بنسبة 33، 3% و في حين بلغت نسبة السيدات اللواتي درسن الثالثة ثانوي لغات أجنبية 23، 3%، و في حين بلغت تخصص العلمي ثالثة ثانوي آداب و فلسفة بنسبة 10% ، أما التخصص العلمي لي علوم الدقيقة و رابعة متوسط بلغت نفس النسبة ب 6، 7 % ، و في حين تخصص العلمي للسيدات اللواتي درسنا تقني سامي و ثالثة ثانوي رياضيات و حقول و أدب عربي و اجتماعيات و هندسة بلغت نسبتهن 3، 3 % .

الجدول رقم(03-02): توزيع أفراد العينة حسب التخصص المهني

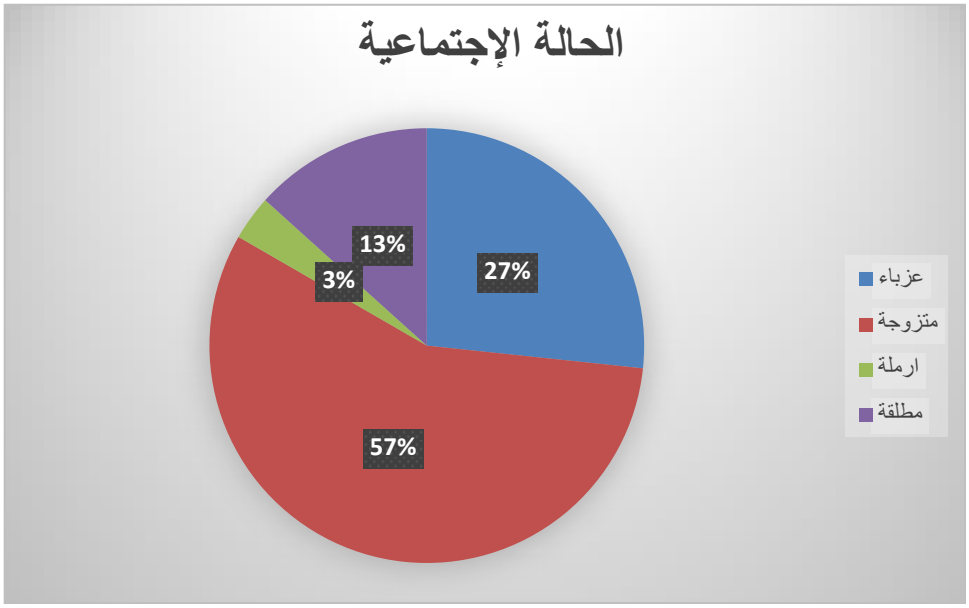
	التكرار	النسبة
خياطة و تصميم الملابس	8	26.7
حلاقة النساء والتجميل	9	30
صاحبة روضة	3	10

حلويات	5	16.7
ديكور	1	3.3
صاحبة قاعة رياضية	2	6.7
جمعية ثقافية	2	6.7
المجموع	30	100

المصدر :من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان أغلب السيدات يمارسن مشروع حلاقة و تصميم ملابس بنسبة 30% (9سيدات) ، و في حين تخصص المهني للخياطة و التصميم بلغة نسبتهم 26 ،7 % (8 سيدات) ، و في حين تخصص المهني لصناعة الحلويات بلغت نسبتهم 16 ،7 % ، أما عن صاحبة روضة أطفال بلغة نسبتهن 10 % (3 سيدات) ، أما عن صاحبة قاعة رياضية و جمعية ثقافية بنفس النسبة ب لغة 6 ،7 % (2 سيدات) ، و أدنى قيمة تحصل عليها تخصص مهني لديكورات بنسبة 3 ،3 % (1سيدة) .

الشكل رقم (03-03) : توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية



المصدر :من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج **Excel**

من خلال الدائرة النسبية أعلاه نلاحظ أن أغلب الحالات الاجتماعية للسيدات هن متزوجات بلغت نسبتهن 57% ، ثم يليها الحالة الاجتماعية للعازبات بنسبة 27 % ، وفي حين تأتي السيدات المطلقات حيث بلغت نسبتهن 13 % ، و ادني نسبة هن الأرامل بنسبة 3 % .

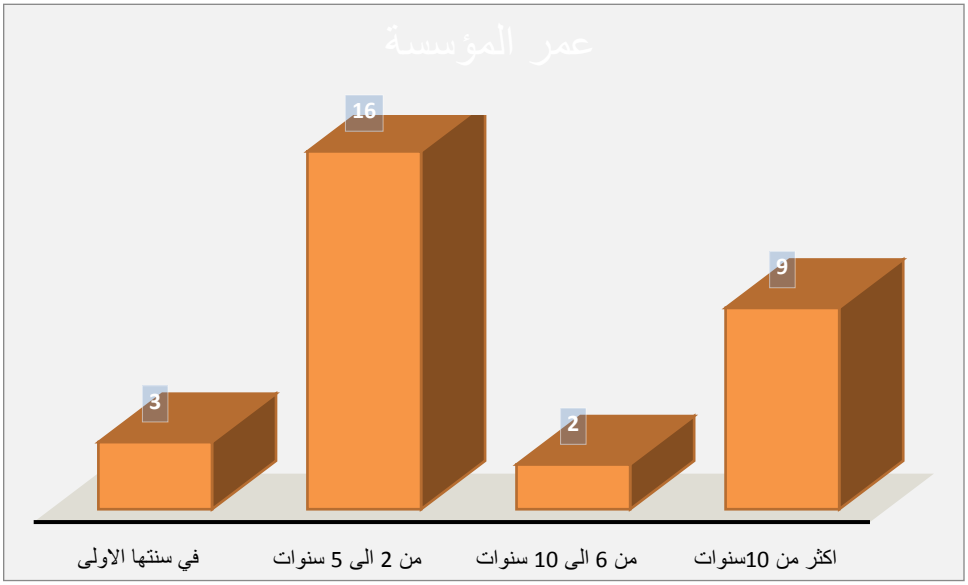
الجدول رقم (03-03) : توزيع أفراد العينة حسب عدد عمال

	التكرار	النسبة
من 2 إلى 5 عمال	25	83.3
من 6إلى 10 عمال	4	13.3
أكثر من 10 عمال	1	3.3
المجموع	30	100

المصدر :من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة يوظفن العمال من [2-5] بنسبة 83 %3،(25عامل) ، وتليها عدد العمال الذين يتراوح عددهم من [6-10] تبلغ نسبتهم 13 ،3 % (4عمال) ، و في حين يبلغ عدد العمال الذين يتراوح عددهم من 10 و أكثر بلغت نسبتهم 3 ،3 % (1 عامل) .

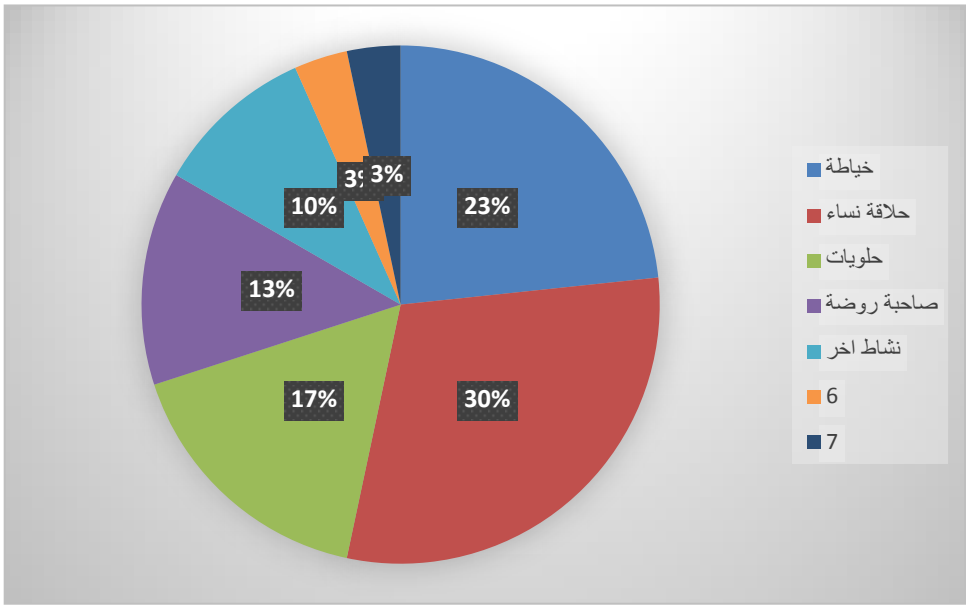
الشكل رقم (03-04) :توزيع أفراد العينة حسب عمر المؤسسة



المصدر :من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج **EXCEL**

من خلال الأعمدة البيانية أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة يتراوح عمر مؤسساتهن من [2-5 سنوات] بلغت نسبتهن 16 **%** ، ثم تليها عمر المؤسسة التي لديها أكثر من 10 سنوات بنسبة 9 **%** ، و في حين يتراوح عمر المؤسسة من سنتها الأولى بلغت نسبتهن 3 **%** ، و في الأخير يتراوح عمر المؤسسة من [6-10 سنوات] بلغت نسبتهن 2**%** .

الشكل رقم(03-05):توزيع أفراد العينة حسب نوع النشاط



المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج **EXCEL**

من خلال الدائرة النسبية أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة نوع نشاطهن هو حلاقة نساء حيث بلغت نسبتهن 30% ، ثم تليها خياطة بنسبة 24 % ، ثم صاحبة حلويات بنسبة 17 % ، و في حين بلغت نسبة صاحبة روضة 13 % ، و بعدها نشاط أخر بلغت نسبته 10 % .

المبحث الثاني :ريادة الأعمال النسائية و استراتيجيات نجاحها

سنتطرق في هذا المبحث الى مطلبين المطلب الأول تحليل نتائج المقابلة و المطلب الثاني عوامل و استراتيجيات نجاح المشروعات .

المطلب الأول :استراتيجيات إنشاء و استمرارية المشاريع النسائية

عوامل نجاح المشروعات الصغيرة بمختلف أنواعها تتمثل في :

أولا:عوامل نجاح مشروع قاعة رياضية

تتمثل في ما يلي:

1- حسن التسيير و التحدي المتواصل :

-فتح القاعة في حي ذو كثافة سكانية كبيرة و ذو مستوى معيشي جيد ؛

-احتواء القاعة على عتاد جديد و مستحدث يساير التطورات الحاصلة في عالم الرياضة ؛

- توظيف مدربين أكفاء و يحسنون التعامل مع الزبائن من كل الجنسين ؛

تشجيع العملاء على مداومة ممارسة الرياضة و القيام بمنافسات و تحديات بينهم مما يزيد المتعة و تغيير الروتين ؛

2- المتابعة الصحية و النفسية للعملاء :

-المتابعة الجيدة للياقة جميع العملاء و تقديم نصائح و إرشادات تساعدهم على تحقيق النتيجة المرجوة ؛

- الاهتمام بنفسية العملاء و ملاحظة المشاكل التي يمرون بها و تحفيزهم على ممارسة الرياضة لتغلب على الاكتئاب و القلق ؛

-عمل مفاجآت للعملاء مثل الاحتفال بعيد ميلادهم داخل القاعة بنكهة فكاهية ؛

- تقديم نصائح حول التغذية الصحية و متابعة حرق السعرات الحرارية لكل عميل ؛

- متابعة صحة الأجسام العملاء بشكل دوري بجلب طبيب مختص يقدم النصائح لهم ؛

3- حسن التسويق :

-الترويج و الإعلان لعروض صالتك الرياضية من فترة إلى أخرى في إحياء جامعية و جميع التظاهرات الثقافية و الترفيهية ؛

-تقديم فترة ثلاثة أيام تجريب مجانية قبل دفع حقوق العضوية الشهرية لتشجيع الناس على الاشتراك ؛

- فتح صفحة على الفيسبوك و الانستغرام و التواصل مع العملاء بشكل دائم ؛

ثانيا-عوامل نجاح مشروع تصميم و ديكور:

الديكورات الفريدة من أهم جوانب جمال أيمنزل ، و الديكور الفريد من نوعه يمكن أن يجلب الفرح و السعادة للمنزل .

-لذا فان دراسة جدوى مشروع الديكور تعتمد على إنشاء مكتب لتقديم كافة خدمات الديكور ؛

-استعمال أفضل تصميم و احدث ديكور عالمي ؛

-الاعتماد على احدث تقنيات التصميم و التنفيذ ؛

-اختيار أفضل و امهر المهندسين المحترفين ، الذين لديهم الخبرة و المهارات و الكفاءة العالية ؛

-العمل على تطبيق مفاهيم جديدة للتصميم الداخلي في الشقق و الفيلات و المعارض و المقرات الإدارية و المحلات التجارية ؛

-تصميم على أساس الحجم و التكنولوجيا

-اختيار منطقة عالية المستوى ؛

- تكون في الإحياء الراقية من اجل الوصول بسهولة إلى الجمهور المستهدف ؛

ثالثا- عوامل نجاح مشروع حلاقة نساء:

-حسن اختيار المكان ؛

-حسن اختيار الديكور و الأثاث ؛

- و المنتجات و معدات الحلاقة ؛

- حسن اختيار مستحضرات التجميل يجب أن تكوم من النوع الجيد و لا تؤذي البشرة ؛

- التسويق الجيد للصالون ؛

-الحرص على توظيف عاملة ذات خبرة كافية في مجال الحلاقة و التجميل ؛

- متابعة أخر صيحات الموضة في مجال التجميل ؛

- متابعة أسعار السوق و المنافسين في هذا المجال باستمرار ؛

-التنويع من اقتناء الإكسسوارات الخاصة بتصفيف الشعر ؛

- الاهتمام بنظافة المناشف الخاصة بتجفيف الشعر ؛

- يجب أن تكون المقصاة حادة و عالية الجودة لسهولة تشكيل التسريحة المناسبة للشعر ؛

- الخفة و سرعة أداء الخدمة ؛

-تنظيم العمل و حسن التعامل مع الحرفيات ؛

رابعا-عوامل نجاح مشروع روضة الأطفال :

بالتأكيد هناك العديد من الروضات المنتشرة في العديد من الأماكن و لكن على الأرجح لا تختار الأم إلى الروضات المجهزة بكافة التجهيزات بحيث تستطيع الاطمئنان على طفلها خلال الساعات التي سيمكث فيها في الروضة ، و هناك بعض العوامل التي أن تتبع من أهمها :

-الاستعانة بالمعلمات و المعلمين الذين لديهم خبرة بتعليم الأطفال و يستطيعون تعليمهم بعدة أساليب من أساليب التعليم المختلفة ، و بالتالي يستطيع الطفل أن يكتسب سلوكيات و مهارات جديدة ؛

- ينبغي أن تكون الروضة نظيفة دوما بحيث لا تصاب الأطفال بأي عدو و ينبغي الحرص على تلميع الطاولات و تلميع الأرضيات ؛

- ينبغي أن يكون هناك عدد صفوف محددة و مستوية ؛

– ينبغي أن تقوم بتخصيص قاعة واسعة بحيث تستوعب اكبر قدر من الألعاب و اكبر قدر من الأطفال ، و يستطيع الأطفال من خلالها أن يلهو و يمرحوا ،

– حديقة صغيرة أو ساحة ترابية أيضا ؛

– تخصيص حافلة نقل لجذب الأطفال من الأحياء البعيدة عن موقع الروضة ؛

خامسا–عوامل نجاح مشروع صناعة حلويات :

هناك عدة نقاط هامة لابد من وضعها في الاعتبار حتى ينجح مشروع بيع الحلويات و يحقق أرباح و هي كالتالي :

–معرفة وضع السوق و التعرف على شكل المنافسة التي سوف تدخل فيها ؛

– حسن اختيار الموقع الذي سوف تفتح فيه المحل لان له دورا هام جدا في تحقيق الربح ؛

– توفير كل الأدوات التي تلزم لعمل الحلويات و كذلك المعدات ؛

–النظافة هي العامل الأساسي لنجاح المشروع لان الحلويات منتج غذائي سوف يقدم للناس ؛

– الاهتمام بالمذاق المتميز لما ينتج من الحلويات و إن تحرص كل الحرص على أن تكون طازجة و شهية و ذات مذاق متميز ؛

– تصميم خاص بشعار المحل و اسم المحل و أيضا عملية التغليف و تعبئة للحلويات ؛

– وضع سعر مناسب للحلويات بحيث يكون غير مرتفع عن الأسعار الموجودة في السوق ؛

–كيفية التعامل مع العميل بحيث تكون بشوش الوجه ذو ابتسامة تتميز بالصبر و لا تجعل احد يأتي إليك يذهب دون شراء أي شيء حتى و إن لم يكن طلبه الأساسي موجود لديه؛

المطلب الثاني:عوامل نجاح ريادة الأعمال النسائية

تتمثل معظم عوامل المحفزة و الداعمة للنساء الرائدات فيما يلي :

أولا: الدعم العائلي

من خلال المقابلة الشخصية التي أجريت على عينة من سيدات الأعمال اتضح لنا أن الدعم العائلي يلعب دورا كبيرا في نجاح المرأة في مجال عملها ،يأخذ هذا الدعم أشكال متنوعة مثل التمويل و الاهتمام بالأطفال و المساعدة في الحياة اليومية إضافة إلى ذلك الدعم المعنوي .

1-1 في مجال الخياطة :

لتحفيز نساء عينة الدراسة ليصبحن رائدات أعمال؛

توضح السيدة "ت.ع" استطعت أن أحقق بداية مشروعي بفضل من الله و الوالدين.

وتقول السيدة "م.ح" كان أبي و زوجي هم من قدموا لي التمويل اللازم لأكون أول امرأة تفتح محل في ولاية تيارت.

وتقول السيدة "غ.ن" كانت أمي و أخواتي يساعدونني في تربية ابنتي عندما أكون اشتغل.

1-2في مجال حلاقة النساء:

تقول الآنسة "د.إ" كانت بداية مشروعي بدعم من كل أفراد العائلة سواء ماديا أو معنويا.

قالت السيدة "ب.ف.ز" بدأت مشروع الحلاقة ببيع مجوهراتي وقمت بفتح الصالون كانوا بناتي يقومون بالأشغال المنزلية في وقت عملي .

1-3في مجال الجمعيات و صاحبات الروضات:

أوضحت السيدة "أ.ف.ل" لم يعارض زوجي فكرة فتح روضة بل كان يدعمني و قام بكل الإجراءات اللازمة لفتح هذه الأخيرة.

قالت السيدة "م.ل" بدأت مشروعي بتقديم دروس الدعم في منزلي ولما حققت نسبة نجاح عالية أصبح عدد التلاميذ يزداد ، و بعد الظروف المادية خرجت للعمل في جمعية لاكتساب الخبرة ومن ثم فكرة جمعية النجوم الذهبية.

وقالت السيدة "و.ز" فتحت جمعية" ينابيع الكوثر" بدعم من زوجي و أخيه .

1-4في مجال صناعة الحلويات العصرية و التقليدية:

تقول الآنسة "ب.أ" كانت عائلتي سند لي كل خطوة كنت أخطيها لأصل لما أنا عليه اليوم.

ثانيا: الإصرار و التفاني في العمل:

من خلال المقابلة اتضح أن سيدات الأعمال لديهن حب و شغف للنشاط الذي يمارسونه مما يدفعهن للإصرار و التفاني في العمل .

تقول السيدة "ت.ع" كانت بداية مهنتي حب الحرفة بدأت بحرفة المجبود و منها تفرعت إلى مختلف تخصصات الخياطة مما زرع في نفسي حب المهنة و التطوير فيها لأن إتقان العمل هو العامل الرئيسي في كسب ثقة الزبون.

قالت السيدة " ع.ي" في بداية مشوار حياتي المهنية لم أفكر أبدا أن أكون حلاقة ،فبعد نهاية دراستي الثانوية انتقلت إلى تربص تقني سامي في الإعلام الآلي ، و مارست نشاط كاتب عمومي لمدة 7 سنوات و كان هذا خارج مسقط رأسي ، ولما أجبرت على العودة إلى مدينتي رأيت أن مهنتي غير مطلوبة لأغير نشاطي إلى حلاقة نساء و تجميل. في بداية المشوار كان هدفي أن أعيل عائلتي كوني مطلقة و أم لطفلين إلا أنه و بعد ممارستي لهذا النشاط وجدت أنني أحبه وأحاول إتقانه إلى أن أصبحت محترفة في هذا المجال و معروفة على مستوى ولايتي و أصبح دخلي يزداد يوما بعد يوم استطعت أن أصل لما أنا عليه اليوم.

تقول السيدة "ب.ف" كنت أحب مهنة الحلاقة حيث كنت أقص شعري وأنا في سن العاشرة ، وبعد أن كبرت بدأ حلمي يتحقق شيئا فشيئا ،بدأت بالتكوين المهني تخصص حلاقة ثم بدأت أشتغل عند الحلاقات إلى أن منّ الله علي و فتحت صالون خاص بي وأصبحت أشغل بنات وأعلمهن كل ما يتعلق بالحلاقة .

ثالثا: الرؤية و الظروف

أوضحت المقابلة أن سيدات الأعمال لديهن رغبة كبيرة في أن يصبحن رائدات أعمال معترف بهن ، من أجل تحقيق ثروة مالية مستقلة عن العائلة و لم تقتصر أهدافهم على تحقيق الثروة المالية فقط بل هناك عدة أسباب أخرى؛

قالت السيدة " أ.ف.ل" صاحبة جمعية ثقافية أنشأت الجمعية لهدف واحد و هو أن تكون جمعية في الحي الذي أسكن فيه لأن الحي لا يتوفر على جمعية و أولادنا كانوا يجدون صعوبة في التنقل للأحياء المجاورة ، فأولياء التلاميذ كانوا غير مطمئنين على أولادهم عكس ما هو عليه اليوم.

و تقول الآنسة "ب.أ" صاحبة مشروع حلويات أرغب في مشروع خاص بي لأثبت ذاتي و أستفيد من الموهبة التي منحني إياها الله و أستثمر فيها ، و أحقق استقلال مادي و أتعلم كيف أكون مسؤولة .

و قالت السيدة "ب.ز" صاحبة قاعة رياضية أرغب في إنشاء مشروع خاص بي يتيح لي الوقت الكافي للاستمتاع بالحياة .

كما قالت السيدة "م.ل" نيتي من إنشاء جمعية ثقافية هو تحقيق الاكتفاء الذاتي و إثبات الذات و تربية الأطفال و تعليمهم و تحضيرهم للدخول المدرسي ، و تقديم دروس الدعم و الدورات التكوينية لأن جائحة كورونا أثرت على المستوى التعليمي للتلاميذ فلابد من دروس الدعم و الاستدراك.

و تعكس هذه النتيجة دور الرؤية و الظروف في تحقيق الأهداف المرجوة التي أنشأ من أجلها المشروع ،فسيدات الأعمال الناجحات هن من يعرفن ماذا يردن أن يحققن ، و يعملن بكل إرادة و عزيمة لتحقيق أحلامهن .

رابعا: المهارات التنظيمية و الإدارية

دار النقاش خلال المقابلة أيضا حول المهارات التي تتعلق بالإدارة و التنظيم أي أن سر نجاح أي سيدة أعمال متعلق بمهارة و كفاءة التخطيط و التنظيم ، أكدن أن التنظيم الجيد و المهارات الإدارية هما سر النجاح خاصة في مرحلة التأسيس؛

قالت السيدة "ب.ي" صاحبة مشروع حلاقة و تجميل لدي قدرة كبيرة على تقييم نقاط الضعف أثناء إعداد خطة العمل الشيء الذي ساعدني و أكسبني مهارات تنظيمية.

و قالت السيدة "ب.ل" صاحبة مشروع جمعية ثقافية قبل بداية المشروع يجب أن تكوني على دراية بأهم الأساليب و القوائم المالية الواجب الاعتماد عليها لتشغيل المشروع .

كما قالت السيدة "ب.ص" صاحبة مشروع ورشة خياطة لاكتساب مهارات إدارية يتوجب الانخراط في مشاريع أخرى .

السيدة "د.س" صاحبة مشروع قاعة رياضة و تسلية استعدادي للنجاح أملى علي اكتساب مهارات تنظيمية.

قالت السيدة "شهرزاد" صاحبة مشروع ورشة تصميم و ديكور لدي مهارات لازمة لتمويل أعمال المشروع و أعماله .

خامسا: النوايا الريادية

من خلال المقابلة تحدثت المشاركات عن مجموعة من النوايا الريادية التي أسسن المشروع من أجلها و يرغبن في تحقيقها .

تقول السيدة "ب.ل" صاحبة جمعية ثقافية لدي حلم اسعي أن أحققه و هو أن تكون لي جمعية في كل ولاية لأصبح معروفة وطنيا.

و قالت السيدة "غ.ن" صاحبة ورشة خياطة ليس لدي رغبة في التوسع على مستوى الوطن و إنما أريد أن أوسع نشاطي على مستوى الولاية فقط.

و تقول السيدة "ب.ف.ز" صاحبة صالون حلاقة أستطيع قيادة فريق العمل لتحقيق أهدافي سواء الشخصية أو المتعلقة بالمشروع من خلال المبادرة خلال إنجاز المشروع ، أي أن أي قرار يتخذ يكون مبادرة مني.

كما تقول السيدة "و.ز" صاحبة روضة أطفال تأكدت من خلال المشروع الذي أنشأته أنه يلبي حاجة السوق و رغبة الأولياء و يحل مجموعة من المشاكل من بينها الأطفال المتأخرين عن النطق.

سادسا: المعرفة و الاطلاع على طبيعة العمل و العملاء

تقول السيدة "ب.ل" صاحبة مشروع صالون حلاقة كانت مواقع التواصل الاجتماعي مصدرا لترويج منتجاتي ،أصبحت مشهورة من خلال صفحتي على فايسبوك ، أي أن أي عمل أقوم به أنشره على صفحتي ،و من ثم ازداد عدد المتابعين لتكون هذه المواقع مصدرا للترويج .

و تقول السيدة "أ.ف.ل" صاحبة مشروع جمعية ثقافية لاكتساب عملاء جدد لابد من معرفة المعلومات المتعلقة بالمنافسين .

كما قالت "ت.ع" صاحبة مشروع خياطة لدي قدرة لإقناع أفراد آخرين على العمل معي شرط توفرهم على مهارات عالية من أجل التعاون و توفير الوقت لإنجاز أكبر قدر ممكن في وقت وجيز.

تقول السيدة "ر.ن" صاحبة مشروع حلويات لدي موردين يوردون لي المواد الأولية لصنع الحلويات لديهم قدرات و إمكانيات كافية بما يضمن عدم توقفي على العمل

الخلاصة :

اعتبرت المرأة في الجزائر كعامل أساسي في دفع عجلة التنمية، ومن خلال وضع حوافز لتشجيع ريادة الأعمال النسائية و تعزيز الأدوار التي يمكن أن تقوم بها النساء، يبرز لنا الدور الذي يمكن أن يلعبه التمويل الأصغر بصفة خاصة في تحقيق وفورات مالية للنهوض بالمجتمع النسائي وتمكينه من أداء دوره، و تجسيد مشاركتها في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية رغم الصعوبات المعيقة الشخصية والمالية. وهذا يعتمد بالأساس على مدى توفر بيئة مناسبة ومناخ ملائم للاستثمار ووجود سياسات تحفز هذا النوع من المبادرة وتدعم دور ريادة الأعمال النسائية.

خاتمـــة

خاتمة :

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة الإجابة على بعض التساؤلات التي أضحت تطرح نفسها على بساط البحث، خاصة و الجزائر اليوم تمر بمرحلة إنتقالية ،و أن المرأة في الجزائر لها خصوصيتها، حيث تطرقنا لكل المفاهيم المتعلقة بريادة الأعمال النسائية ومختلف الظروف والعوامل التي ساعدت على إقتحام مجال ريادة الأعمال , وهي اليوم تتجه إليها بشكل كبير، وقد تبين لنا من خلال هذه الدراسة أن المرأة في العالم عامة بما في ذلك الجزائر لديها من المؤهلات والخصائص التي تجعلها تنجح في هذا المجال وتساهم بذلك مساهمة إيجابية على المستوى الإجتماعي والإقتصادي على السواء . وقد سمح لها هذا بإثبات ذاتها ، و في الوقت ذاته تمكنت من خلال مبادرتها وجرأتها وثقتها في نفسها من أن تجعل لنفسها مركزا إجتماعيا وإقتصاديا مهما داخل المجتمع.

إختبار الفرضيات :

-كان لهيئات الدعم الحكومي دورا مهما في تحفيز المرأة لدخول مجال ريادة الأعمال؛

الفرضية خاطئة :بعد المقابلة الشخصية التي أجريت على عينة من سيدات الأعمال صرحن أن هيئات الدعم الحكومي لم يكن لها أي دور. و أن بداية مشروعاتهم كانت من أموال شخصية .

-العوامل الدافعة السلبية (البطالة .الركود.الملل. دعم دخل الأسرة .عدم الرضا على الوظيفة ....) هي التي كانت سائدة أكثرلتحفيز نساء عينة الدراسة ليصبحن رائدات أعمال؛

الفرضية صحيحة :من خلال المقابلة تبين أن معظم سيدات الأعمال اتجهن إلى ريادة الأعمال بسبب البطالة و عدم الرضا على الوظيفة السابقة .أيضا من أجل دعم دخل الأسرة و تحقيق الاكتفاء الذاتي .

نتائج الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل عوامل النجاح لريادة الأعمال النسائية بحيث توصلت إلى نتائج عديدة نذكر منها :

-أغلب أعمار رائدات الأعمال أعمارهم تتراوح بين (41- 50سنة)؛

-يسود التعليم الثانوي أكثر بين سيدات الأعمال؛

-تتركز مجالات أنشطة رائدات الأعمال في الحلاقة و خياطة الملابس ؛

-أغلب الأعمال الريادية حديثة النشأة أي في سنواتها الأولى من التأسيس؛

-أهم مصادر التمويل لرائدات الأعمال كانت من طرف الأسرة و التمويل الذاتي ؛

لا يمكننا تعميم نتائج هذه الدراسة ,فتؤخذ نتائجها ضمن العينة المحدودة و المكان و الزمان الذي أجريت فيه الدراسة و عليه نوصي بإجراء دراسات معمقة أكثر لتشمل عينات أكبر و مناطق أوسع للحصول على نتائج أجود و أعمق في معرفة عوامل نجاح ريادة الأعمال النسائية في الجزائر.

التوصيات

بينت نتائج الدراسة أهمية الإعداد الجيد للمشروع واكتساب المهارات الإدارية و التنظيمية قبل بدء المشروع،

- لذا نوصي الجهات و المنظمات التي تسعى إلى دعم و تطوير بيئة الأعمال للمشاريع النسائية،بضرورة الربط بين تقديم بعض الحوافز لسيدات الأعمال و التمويل اللازم من جانب و حضور برامج تدريبية قادرة على إكسابهن ا لمهارات الضرورية للنجاح من جانب آخر؛

- التوجه نحو المقاولة عند المرأة تحكمه مجموعة من الضوابط تتمثل أساسا وجود النية الريادية وتأثير المحيط السوسيو اقتصادي ، وهو ما ينعكس في وجود دوافع جاذبة و أخرى دافعة؛

- أقوى عامل للبيئة الريادية في الجزائر يتمثل في الشبكات و التي تجمع بين المعرفة الشخصية للمقاول مع قدرته على الاتصال بالآخرين في بلده و العالم ، وعلى غرار

الدول العربية فإن أداء المشاريع الريادية بالجزائر يبقى بعيدا عن السياق العالمي بمختلف مؤشراته؛

- تدعيم التوجه الريادي لدى المرأة باعتماد مقاربات وسياسات تسهل ولوجها لعالم المال و الأعمال؛

- القيام بدراسات و زيارات ميدانية يكون الهدف منها قراءة و تشخيص و اقع ريادة الأعمال النسائية في مختلف القطاعات مع تشجيع و مكافأة الممارسات الرائدة؛

- إطلاق حملات توعية و تحسيس حول ريادة الأعمال النسائية و آليات تشجيعها من خلال تكثيف الجهود الترويجية و الميدانية لاسيما التركيز على فعالية التعليم المقاولاتي في غرس الثقافة الريادية لدى الطالب

-نوصي بضرورة تبني مؤسسات التعليم العالي بالجزائر بتقديم برامج تعليم ريادية عالية الجودة في جميع التخصصات و عدم قصرها فقط على الإدارة؛

-تفعيل ممارسة المرأة لحقوقها الاقتصادية و مشاركتها في المجال الاقتصادي؛

-تدريب النساء في المناطق الحضرية والريفية على خلق فرص الأعمال من أجل تشجيع العمل الريادي لدى النساء؛

-إنشاء و تعزيز المراصد الإقليمية لجمع وتحليل ونشر البيانات الكمية والنوعية المصنفة حسب الجنس بشأن الأنشطة و المشاريع الاقتصادية ،بهدف تطوير العمل الريادي النسوي؛

-تعزيز روح المبادرة لدى المرأة :وذلك من خلال التدريب المخصص حسب احتياجات النساء صاحبات المشاريع، وهذه النقطة تجعل من الممكن الكشف عن العقبات والمشاكل في الإدارة اليومية والعمل على القضاء عليها أو التخفيف من حدتها عن طريق توفير الحلول اللاّزمة؛

وفي الأخير يمكن القول أن مجال ريادة الأعمال النسائية له متغيراته الخاصة و الّتي تجعل منه أداة لتنمية الاقتصاد الوطني و الرّقي به إلى الأحسن و الابتعاد عن الاعتماد على الريع البترولي ، لذلك على الدولة الجزائرية مضاعفة جهودها بتوفير المناخ الملائم و الهياكل اللاّزمة لإنجاح قطاع ريادة الأعمال النسائية؛

آفاق البحث:

-ريادة الأعمال النسائية كمدخل لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر- حالة الجزائر -

- المؤسسات الناشئة في الجزائر الواقع والتحديات – مع الإشارة إلى التجارب الرائدة في العالم العربي -

- تحليل أسباب فشل ريادة الأعمال النسائية في الجزائر .

قائمـة المراجع

و

المصـادر

1. ابو النور ، البركات محمد ، **استراتيجية النهوض بالصناعات الصغيرة في مصر** ، المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة ، العدد 1 ، جامعة عين شمس _يناير 1993
2. أسيا كسور: **تجربة المرأة العاملة في المشاريع الصغيرة و أعمال المقاولة** ، مجلة التراث – العدد 18 ، الجلفة ، الجزائر ، 2015
3. بلقاسم بودالي ،**المقاولة كألية تمكين المرأة من إنشاء مؤسسات صغيرة** ،مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية ، جامعة تيسمسيلت ، الجزائر ، المجلد 5 –العدد 1 (2021)
4. بنو جعفر عائشة ، ابراهيم شالا ، **التطور التاريخي للمقاولة النسائية و نماذجها عبر العالم** ، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية ،المجلد 4 / العدد2 ، سيدي بلعباس ، الجزائر ،2020 ،
5. حمزة زيتوني "**المرأة الجزائرية شريك أساسي في التنمية المحلية**"،**مجلة جواهر الشروق**،العدد35،2015/09/17 ، الجزائر ،.
6. حنان جودي ، **استراتيجية تأهيل المؤسسة الصغيرة و المتوسطة كخيار لتدارك الفجوة الاستراتيجية و الاندماج في الاقتصاد التنافسي** ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2017 ، ص 14 .
7. زايد مراد ، **الريادة و الإبداع في المشروعات الصغيرة و المتوسطة** ،مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية: التكوين و فرص الاعمال ، كلية علوم التسيير و الاقتصاد ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 6-7-8 افريل ، 2010 .
8. زيرق سوسن ، بن حراث حياة ، **المقاولاتية النسوية في قطاع الصناعات التقليدية :عرض التجربة المغربية** ، مجلة المالية و الاسواق ، المجلد 3 ، العدد 5 ، جامعة عبد الحميد بن باديس –مستغانم مخبر ديناميكية الاقتصاد و التغيرات الهيكلية ، 31-12-2016 ، الجزائر
9. سلامي منيرة و قريشي يوسف ، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر** ، مجلة الباحث رقم 08 ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ،الجزائر ، 2010

10. شلوف فريدة ، **المرأة المقاولة دراسة سوسيولوجية** ، مذكرة في علم الاجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ، 2009

11. عامر خربوطلي ، **تقرير الدورة الدراسية الاطلاعية حول تدريب مراكز الخدمات لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول المتوسطة و دول البلقان ضمن مشروع integra المقدم إلى مجلس غرفة التجارة** ، دمشق ، سوريا ، 2003 ،

12. عبد الحميد مصطفى ،**إدارة المشروعات الصغيرة** ، دار الفجر للنشر و التوزيع القاهرة ، مصر ، 2002

13. عبد الوهاب بوكروح ، **الجزائر في المرتبة 25عالميا في مجال تمثيل النساء بالبرلمان** ، مجلة بوابة الشروق ، العدد 8280 .الجزائر ، الصادر في 20 جانفي 2018 ،

14. العربي دخموش ، **محاضرة في الاقتصاد المؤسسة مطابع منشوري** ، قسنطينة الجزائر ، 2005 ،

15. علاء الدين خليل ابراهيم السيد ، خالد يونس موسى ، **المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات : دراسة تطبيقية على قطاع غزة** ،المجلة الاكاديمية العالمية للاقتصاد و العلوم الادارية ، جامعة الاقصى – فلسطين ،المجلد 2 ، العدد 1 ، 2020

16. عمر فرحاتي ،**إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر** ، مداخلة ضمن الملتقى الوطني للتنمية الاقتصادية للمجتمع ، جامعة حمة لخضر ، الوادي ، الجزائر ، أيام 6-7 ديسمبر 2017 .

17. عوادي مصطفى ،**ريادة الأعمال النسائية في ظل و تحديات بيئة الأعمال – حالة ريادة الأعمال الجزائريات** ،مداخلة مقدمة ضمن الملتقي الدولي حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي ، الجزائر ، 6-7 ديسمبر 2017

18. ليلى بن عيسي ، نوال براهيمي ، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر الواقع و التحديات** ، المجلة العربية للأدب و الدراسات الإنسانية ،المجلة الرابعة –العدد(15) ،مصر ،أكتوبر 2020 .

19. ماجدة رحيم ، **واقع و دور المؤسسات الصغرى و المتوسطة في الاقتصاد الوطني** ، مذكرة ماستر غير منشورة تخصص إدارة أعمال ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 2018 ،

20. ماهر حسن المحروق ،إيهاب مقابلة ، **المشروعات الصغيرة و المتوسطة أهميتها و معوقاتها** ، مركز المنشآت الصغيرة و المتوسطة ،عمان ، الأردن .أيار 2006 ،

21. محمد العيد عفرون ، مزيتي ابراهيم ،**اثر الروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات في إنشائهم لمؤسساتهم الخاصة** ، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ، جامعة أكلي محند او لحاج –البويرة – الجزائر ، 2018-2019

22. مسيخ أيوب ، **دور روح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة** ، أطروحة مقدمة لمتطلبات شهادة دكتوراه ، الطور الثالث ، تخصص إدارة المؤسسات ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة سكيكدة ، 2016-2017

23. مغتاتصبرينة و آخرون ، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر في ظل تجارب ،مجلة العلوم الاقتصادية ،المجلد 14 ،العدد15 ،سيدي بلعباس ،الجزائر2018

24. مقابلة مع السيدة ا ف ، و السيدة م ل ، و السيدة ي ش ، صاحبات مشروع روضة الأطفال ، يوم 12 أفريل 2022 ، على ساعة13:00 .

25. مقابلة مع السيدة ج.ع . و السيدة ب . ص ، والسيدة م . ح ، صاحبات مشروع خياطة ، يوم 10 أفريل2022. ساعة 10:00 .

26. مقابلة مع السيدة ل. ب ، و السيدة ل ف ، و السيدة ع ي ، و السيدة ب ي ، صاحبات مشروع حلاقة نساء و تجميل ،يوم 12أفريل 2022 ، على الساعة 11:00 .

27. مقابلة مع السيدة ب ن و السيدة ي خ ،صاحبات مشروع قاعة رياضية ، يوم 10 أفريل 2202 ، على الساعة 11:00 .

28. مقابلة مع السيدة ش ، صاحبة مشروع تصميم و ديكور ، يوم 11 أفريل2022 ، على ساعة 09:00 .

29. ميسود عبد الله ، عبد الرحمان قراوي – **المقاولاتية النسائية كدعامة أساسية لتحقيق التنمية المحلية** ، المجلة الجزائرية للعولمة و السياسات الاقتصادية ،المجلد 8 - ،قالمة ، الجزائر 2017

30. نبيل جواد ،**إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة** ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر بيروت. لبنان،1 يناير 2006 ،

31. اليمين فالتة ،لطيفة برني ، **البرامج التكوينية و أهميتها في تعزيز الروح ريادة الأعمال** ،مداخلة مقدمة تدخل ضمن الملتقى الوطني حول التكوين و فرص الأعمال جامعة بسكرة ايام 6-7- أفريل 2010 .

32. Farida Routhane ، « La Contribution des Femmes Algériennes à la R évolution de Libération 1954-1962

33. DemocraticArab Center-For ، StrategicPolitical&Economic

34. Studies ،Département des étudesféminines، n 958 ،

الملخص:

واجهت مشاريع ريادة الأعمال بشكل عام و النساء بشكل خاص صعوبات و تحديات متنوعة تؤثر على نموها و نجاحها و استمرارها .تسعى هذه الدراسة إلى تحليل عوامل نجاح رائدات الأعمال في الجزائر, و لتحقيق هذا الهدف اعتمدنا على أسلوب المقابلة التي أجريت على عينة من سيدات الأعمال الذي بلغ عددهن 30 سيدة .وقد طبقت هذه الدراسة خلال شهر أفريل و ماي من سنة 2022. و التي تقوم على دراسة و اكتشاف العوامل و الاستراتيجيات التي حفزت على المرأة دخول مجال ريادة الأعمال. أظهرت نتائج الدراسة أن أهم العوامل التي ساعدت على نجاح مشاريع ريادة الأعمال النسائية هي الدعم العائلي و الإصرار و التفاني في العمل و المهارات الادارية و التنظيمية بالإضافة إلى النوايا الريادية .

كلمات مفتاحية: ريادة أعمال – مشاريع صغيرة و متوسطة – ريادة أعمال نسائية –

Key words : entrepreneurship – small and medium projects – female entrepreneurship

Entrepreneurial projects in general. Women in particular have various difficulties and challenges that affect their growth, success and continuity. This study seeks to analyze the success factors of female entrepreneurs in Algeria, and to achieve this goal we relied on the interview method that was conducted on a sample of 30 businesswomen. This study was implemented during the month of April and May of the year 2022. It is based on the study and discovery of the factors and strategies that motivated women to enter the field of entrepreneurship. The results of the study showed that the most important factors that helped the success of women's entrepreneurship projects are family

support, persistence and dedication to work, administrative and organizational skills, in addition to entrepreneurial intentions.