

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم العلوم الاجتماعية -

شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

تمثلات العاملين نحو المرأة المقاتلة

دراسة ميدانية في مجموعة مقاولات بمدينة بسكرة

مذكرة تخرج مكملّة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ(ة):

د/ مشري سميرة

إعداد الطالب (ة):

سامر دنيا

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا		
مشرفا ومقررا		مشري سميرة
مناقشا		

السنة الجامعية: 2024 / 2025

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم العلوم الاجتماعية -

شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

تمثلات العاملين نحو المرأة المقاتلة

دراسة ميدانية في مجموعة مقاولات بمدينة بسكرة

مذكرة تخرج مكملّة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ(ة):

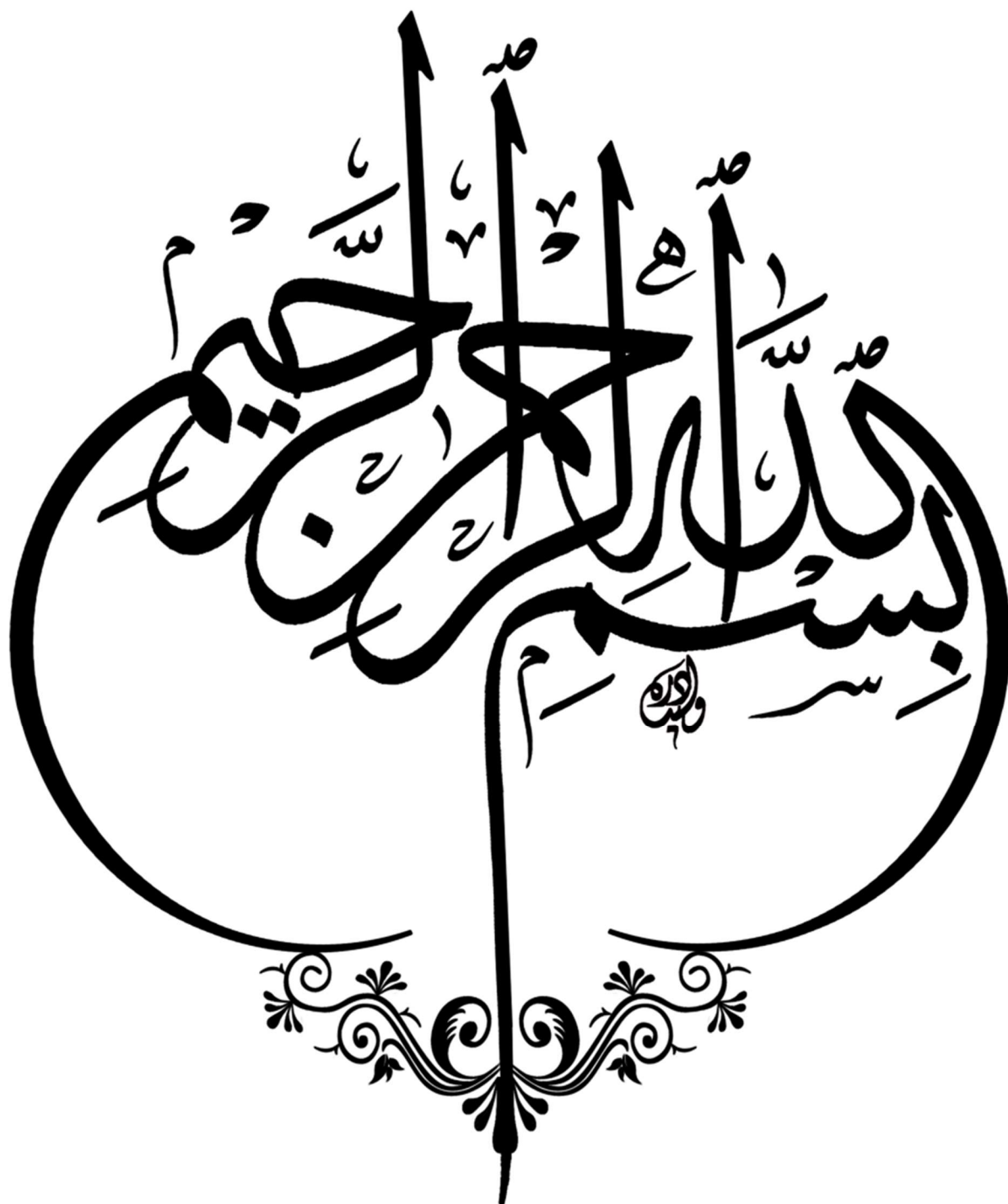
د/ مشري سميرة

إعداد الطالب (ة):

سامر دنيا

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا		
مشرفا ومقررا		مشري سميرة
مناقشا		

السنة الجامعية: 2024 / 2025



شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين، والصلاة على أشرف الأنبياء المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم

بإحسان إلى يوم الدين، وبعد...

بداية نشكر الله عز وجل الذي أعاننا وشد من عزمنا على إكمال هذه المذكرة.

وأتقدم بجزيل الشكر والإمتنان إلى أستاذتي قبل أن تكون مشرفتي "الدكتورة مشري سميرة" أود أن أعبر

عن عميق امتناني لها بما قدمته من نصائح وتوجيهات ثمينة لا تعد ولا تحصى، وعلى دعمها اللامحدود،

والتي كانت دوماً سنداً لي حتى أأكمل هذا البحث بهذه الصورة.

كما لا أنسى كل الشكر والتقدير لأستاذة قسم العلوم الاجتماعية جمانة وتفصيل، وأخص

بالذكر "الأستاذة المتألقة طویل فتیحة"، "الأستاذة المتميزة بوزید سلیمة"، "الأستاذة المثابرة مسعودی

كلثوم"، "الأستاذة المبدعة بولقواس زرفة"، "الأستاذة الأنيقة بأسلوبها بشقة سميرة"، والأستاذة

المهمة المهمة العیدی صونیا"، "الأستاذة الأنيقة بأخلاقها سلیمانی صباح"، "الأستاذة الرحیمة القلب

صدراتی فضیة"، والأستاذة الکریمة عزیز سامیة". أسأل الله أن یوفقهم، ویبارک فی علمهم وعملهم.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
I	شكر والعرافان
II	المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
05	تقديم الفصل
06	1.1 إشكالية الدراسة
08	2.1 أهمية الدراسة
08	3.1 أسباب اختيار الموضوع
08	4.1 أهداف الدراسة
09	5.1 مفاهيم الدراسة
20	6.1 الدراسات السابقة
27	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: المدخل النظري للتمثلات الاجتماعية	
29	تقديم الفصل
31	2.1 الأسس التاريخية لمفهوم التمثلات الاجتماعية
32	2.2 خصائص التمثلات الاجتماعية
34	2.3 مكونات التمثلات الاجتماعية
34	4.2 مراحل تكوين التمثلات الاجتماعية
36	5.2 أبعاد التمثلات الاجتماعية
37	6.2 أنواع التمثلات الاجتماعية
41	7.2 وظائف التمثلات الاجتماعية
43	8.2 المداخل النظرية المفسرة للتمثلات الاجتماعية

45	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: المدخل النظري للمرأة المقاتلة	
47	تقديم الفصل
48	1.3 المسار التاريخي للمرأة المقاتلة المقاتلة في الجزائر
50	2.3 أبعاد المقاتلة
52	3.3 خصائص المرأة المقاتلة
55	4.3 العوامل التي تدفع المرأة للعمل المقاتلة
57	5.3 الهيئات الداعمة للمرأة المقاتلة
61	6.3 النظريات المفسرة للمرأة المقاتلة
64	7.3 تحديات المرأة المقاتلة
67	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
69	تقديم الفصل
70	1.4 مبررات اختيار مكان الدراسة
70	2.4 مجالات الدراسة
75	3.4 مجتمع الدراسة
78	4.4 منهج الدراسة
79	5.4 أداة الدراسة
82	6.4 الأساليب الإحصائية
83	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: تحليل وتفسير البيانات واستخلاص النتائج	
85	تقديم الفصل
86	1.5 عرض وتحليل بيانات الدراسة
95	2.5 عرض ومناقشة نتائج الدراسة
100	3.5 النتائج العامة
102	خلاصة الفصل
104	الخاتمة
106	قائمة المصادر والمراجع
114	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الدراسات السابقة	24
02	دور الأبعاد الثلاث في التمثلات الاجتماعية	39
03	الهيئات الحكومية وغير الحكومية الداعمة للمرأة المقاول	60
04	التحليل السوسيولوجي لعوائق المرأة المقاول	65
05	أماكن الدراسة الميدانية	71
06	فترات إجراء الدراسة الميدانية في المؤسسات اتسع	74
07	عدد العاملين في كل مؤسسة	75
08	خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس؛ المستوى التعليمي؛ سنوات الخبرة	75
09	محاور الإستبيان	80
10	مجتمع الدراسة	80
11	بدائل ودرجات الإستبيان	81
12	طول فئة المقياس ومايقابلها من مستوى الإجابة	81
13	معامل الصدق والثبات	82
14	إجابة المبحوثين حول تمثلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقاول	86
15	إجابة المبحوثين حول تمثلات العاملين للعمل الإبداعي للمرأة المقاول	90
16	إجابة المبحوثين حول تمثلات العاملين لمخاطرة المرأة المقاول	93
17	إجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو محاورها الأساسية	100
18	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة للمقياس ككل	101

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	المخطط العام للدراسة	ج
02	نمذجة الدراسة	07
03	العناصر المتناولة في فصل التمثلات الاجتماعية	30
04	خصائص التمثلات الاجتماعية	33
05	مراحل تكوين التمثلات الاجتماعية	36
06	أبعاد التمثلات الاجتماعية	40
07	وظائف التمثلات الاجتماعية	42
08	العناصر المتناولة في فصل المرأة المقاتلة	48
09	التدرج التاريخي لتتبع مراحل تطور المرأة المقاتلة	50
10	أبعاد المقاتلاتية	52
11	خصائص المرأة المقاتلة	54
12	العوامل التي تدفع المرأة للعمل المقاتلاتي	55
13	دائر نسبية لمتغير الجنس	76
14	دائرة نسبية لمتغير المستوى التعليمي	77
15	دائرة نسبية لمتغير سنوات الخبرة	78

مقدمة

شهدت المجتمعات الإنسانية تحولات عميقة ومتسارعة خلال العقود الأخيرة، مدفوعة بعوامل متعددة من أبرزها العولمة؛ وتطور التكنولوجيا؛ وتغير أنماط العيش والعمل. وقد كان لهذه التغيرات أثر بالغ في إعادة تشكيل البنى الاقتصادية والاجتماعية، حيث انتقل العالم من الاقتصادات التقليدية إلى أنماط جديدة تقوم على المبادرة الفردية والابتكار، والقدرة على التكيف مع المتغيرات.

وهذا ما أدى إلى بروز مفهوم المقولة أو ريادة الأعمال كأحد المحركات الأساسية للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة، وأصبح ينظر للمقولة ليس فقط كوسيلة لتحقيق الربح، بل كمنظومة تدمج الطموح الفردي بالرؤية المجتمعية.

وإذا كانت المقولة في بدايتها قد ارتبطت في أذهان الكثيرين بالنموذج الذكوري، فإن التغيرات المجتمعية والثقافية مهدت تدريجياً لبروز المرأة كفاعل اقتصادي قادر على الولوج إلى مجال المقولة وإثبات الذات. حثت شهد العالم تنامياً ملحوظاً في أعداد النساء اللواتي قررن خوض غمار العمل المقاولاتي متحديات بذلك الإكراهات الاجتماعية والثقافية التي كانت تشكل عائقاً أمام مشاركتهن الفعالة في الحياة الاقتصادية، وشكلت رمزا للتمكين الاقتصادي والاجتماعي.

غير أن هذا الحضور النسائي المتزايد في العالم لا يعني بالضرورة تغيراً كاملاً في تمثيلات الأفراد والجماعات تجاه المرأة في موقع القيادة والمسؤولية والمخاطرة، فما زالت تواجه نظرات مشككة في قدراتها؛ وإبداعاتها؛ واتخاذها للقرارات؛ والأحكام المسبقة التي تحكم عليها من منطلقات الاجتماعية والثقافية.

منهنا تبرز أهمية دراسة تمثيلات العاملين نحو المرأة المقولة ليس فقط من أجل فهم التحديات التي قد تواجهها، ولكن أيضاً لفهم التغيرات الاجتماعية والثقافية التي قد تزال تشكل خلفية لصورة المرأة في خروجها للعمل بصفة عامة والمقولة بصفة خاصة.

تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين:

الجانب النظري للدراسة والذي ينقسم إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: يتضمن الإطار العام للدراسة حيث تم فيه طرح إشكالية الدراسة من أجل توضيح ما المراد دراسته، وأهمية من تناول الموضوع بالدراسة، ثم تحديد أسباب اختيار الموضوع، والأهداف التي تسعى إليها، بالإضافة إلى المفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوعنا حيث قمنا بتعريفها من الناحية اللغوية والإصطلاحية، والاجرائية، وآخر عنصر في هذا الفصل هو الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.

أما الفصل الثاني: فقد خصص للإطار النظري للتمثيلات الاجتماعية وما يتضمنه من عناصر والمتمثلة في التطور التاريخي التي مرت به التمثيلات الاجتماعية؛ ثم خصائصها وأهم مكوناتها؛ وكذلك مراحل تكوين

التمثيلات الاجتماعية؛ ثم التطرق إلى أبعادها وإبراز أنواعها؛ والتعرف على وظائف التمثيلات الاجتماعية وذكر النظريات المفسرة لها.

أما الفصل الثالث: عبارة عن إطار نظري لمتغير المرأة المقاتلة وقد شمل على مايلي مسار التاريخي للمرأة المقاتلة في الجزائر؛ وكذلك أبعاد المقاتلة وصولاً إلى خصائص المرأة المقاتلة؛ ثم العوامل التي تدفع للمرأة للعمل المقاتلة؛ ومعرفة الهيئات الداعمة لها؛ ثم التطرق إلى النظريات المفسرة للمرأة المقاتلة والتحديات التي تواجهها.

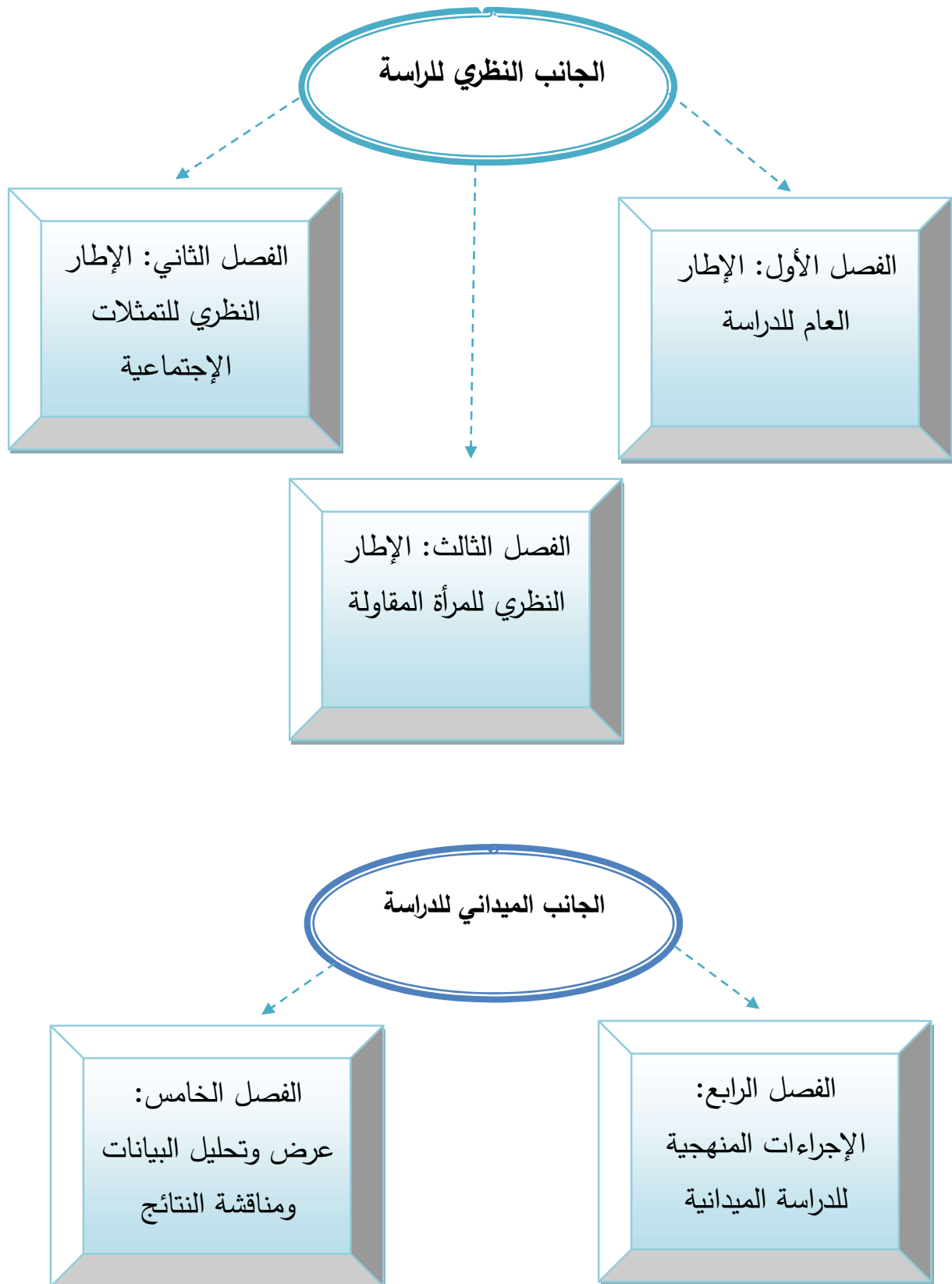
في حين الجانب الميداني قسم إلى قسمين:

الفصل الرابع: تم فيه عرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث احتوى على مبررات اختيار مكان الدراسة كأول عنصر ثم التعرف على مجالات الدراسة (المجال المكاني؛ المجال الزمني؛ المجال البشري). والمنهج المستخدم في الدراسة، وأداة جمع البيانات، وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

الفصل الخامس: والأخير الخاص بالجانب الميداني، تناولنا فيه عرض وتحليل بيانات كل محور ثم عرض ومناقشة نتائج الدراسة، وهذا في ظل التساؤلات والدراسات السابقة، ثم عرض النتائج النهائية التي تعبر على إجابتنا على التساؤلات التي تم طرحها.

وختم كل ذلك بخاتمة الدراسة ثم قائمة المراجع والملاحق التي استخدمت في الدراسة.

الشكل رقم (01): توضيح نموذج الدراسة



الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

تقديم الفصل

1.1 إشكالية الدراسة

2.1 أهمية الدراسة

3.1 أسباب اختيار الموضوع

4.1 أهداف الدراسة

5.1 مفاهيم الدراسة

6.1 الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تقديم الفصل:

يُقبل الباحث على دراسة الظاهرة أو الموضوع محل الاهتمام بدافع رغبته في التعمق داخل التجربة البحثية العلمية، ساعياً إلى بلوغ الفهم الموضوعي واستجلاء أسباب الظاهرة وروابطها التفسيرية والتأثيرية. ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال فكر منهجي منظم.

وعليه يبدأ البحث العلمي من نقطة اختيار الموضوع، انطلاقاً من إدراك أهمية المعالجة العلمية وما تقتضي إليه من نتائج معرفية قد تسهم في تفسير الواقع وفهمه. وفي هذا الإطار يُقدم الباحث على بلورة إشكالية بحثية وصياغتها بطريقة علمية ومنطقية تُمكنه من بناء تصور واضح يبرز ملامح بحثه، ويوجهه نحو الوسائل الكفيلة ببلوغ أهدافه من خلال التحليل والتفسير والتعميم. كما تُطرح في هذه المرحلة مجموعة من التساؤلات الجوهرية التي تسعى الدراسة إلى الإجابة عنها ضمن سياق تخصصي علمي. وتشكل هذه الخطوة ركيزة أساسية لا تقل أهمية عن تحديد إشكالية البحث، كما تستلزم تحديد المفاهيم الرئيسية، إلى جانب الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع المطروح. فهذه الخطوات في مجملها تمهد للباحث سبيلاً لبناء إطار إبستمولوجي سليم، يوجهه في مشروعه العلمي.

1.1 إشكالية الدراسة:

عرفت المجتمعات البشرية تاريخيا عدة أنماط من الأنشطة الاجتماعية التي تهدف إلى تلبية الاحتياجات المعيشية بشتى مجالاتها (الإقتصادية؛ الاجتماعية؛ والنفسية...)، حيث يعتبر العمل من أقدم الأنشطة الاجتماعية التي اهتم بدراستها الباحثين السوسيولوجيين القدماء من أمثال (ابن خلدون ومالك بن نبي) ومن المحدثين أمثال: علي الكنز وجيلالي اليابس وغيرهم ممن يرى أن معنى العمل ارتبط أساسا بالفرد كونه طريقة الحصول على ما يحتاجه ومجالاً ليعبر فيه ذاته.

ومع التحولات والتغيرات التي طرأت على العمل على إثر انتشار العولمة والانفجار التكنولوجي ما أدى إلى ظهور العديد من المتغيرات التنظيمية الحديثة من أبرزها ظاهرة المقاولاتية والتي أصبحت السمة البارزة للاقتصاد العالمي الجديد، فهي جسر يوصل بين الإبداع والابتكار والتطبيق، وهذا لا يتم إلى بوجود ثلاث أبعاد رئيسية (الطبيعة، العمل ورأس المال)؛ بالإضافة إلى المقال الذي يعد المحرك لهذا النسق، والمقولة لا تقتصر على الرجل فقط بل تمكنت المرأة أيضا من الاندماج في سوق العمل، وأخذت منحى تصاعديا، فتعد المرأة المقولة نموذجا استطاع بناء مكانته ضمن سياق التحولات الزاهنة التي اعتبرت المقولة من العوامل الأساسية لتحقيق القوة الاقتصادية بوصفها منبعا لتطوير المهارات الإبداعية والقدرات الابتكارية، والتي يمكن على إثرها تشكيل استراتيجيات ناجحة لخلق القيمة المضافة في مناحي السوسيواقتصادية.

بالرغم من تزايد عدد النساء المقاولات في مختلف القطاعات لا تزال هناك بعض الصور النمطية والتمثيلات السائدة لدى العاملين حول قدرتها على القيادة والإدارة وعملية صنع واتخاذ القرارات الجديرة، فهذه المسألة ليست مجرد فعل تقني أو عقلائي فحسب، بل هي فعل اجتماعي وثقافي قد يتأثر بتمثيلات الفاعلين داخل المؤسسة، ففي حين يرى بعض الفاعلين في المؤسسة في المرأة المقولة نموذجا للتجديد والقدرة على تجاوز المألوف من خلال الحلول المبتكرة وأساليب القيادة المرنة والفعالة، ولا يزال البعض الآخر ينظر إلى مجال إبداعها بكثير من التحفظ أو التقليل، معتبرين أن الإبداع في المجال المقاولاتي يرتبط أكثر بالصفات الذكورية كالحزم والمغامرة واتخاذ القرار السريع والفعال، ونجد أيضا من الفاعلين بالمؤسسة من يرى في مخاطرتها ومبادئها في التعامل مع الفرص المتاحة دليلا على قوة الشخصية والتمكن القيادي، ويعتبرونها نموذجا يحتذى به في الإصرار والطموح؛ خاصة عندما تظهر نتائج ملموسة على مستوى تطور المقولة، وفي المقابل قد تزال هناك تصورات تعتقد أن مخاطرة المرأة المقولة تكون متهورة أو غير محسوبة نظرا لإحتكامها في ذلك للجانب العاطفي أكثر من العقلاني.

وعليه تسعى الدراسة الحالية التي أجريت مع مجموعة من مقاولات ذات أنشطة متنوعة بمدينة بسكرة إلى تسليط الضوء على وجهات النظر المرصدة اتجاه المرأة صاحبة النشاط المقاوлатي؛ فعلى الرغم من المكانة العلمية والاجتماعية التي بلغتها النساء في الوقت الحالي غير أن ما أقرته نتائج الدراسات السابقة) دراسة قنونة آمال المعنونة بالمعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة في الجزائر) المعتمدة في الدراسة الحالية حول موضوع عمل المرأة بصفة عامة وبالإسقاط على خصوصية المرأة المقاولة زاد من أهمية دراستنا لموضوع تمثيلات العاملين اتجاه المرأة المقاولة من خلال عملية صنع القرار واتخاذها، وفي مجال الإبداعي وبعد المخاطرة على اعتبار أنها محددات أساسية يقوم عليها النشاط المقاولاتي بصفة عامة وعليه تطرح الدراسة الحالية التساؤل الرئيس التالي:

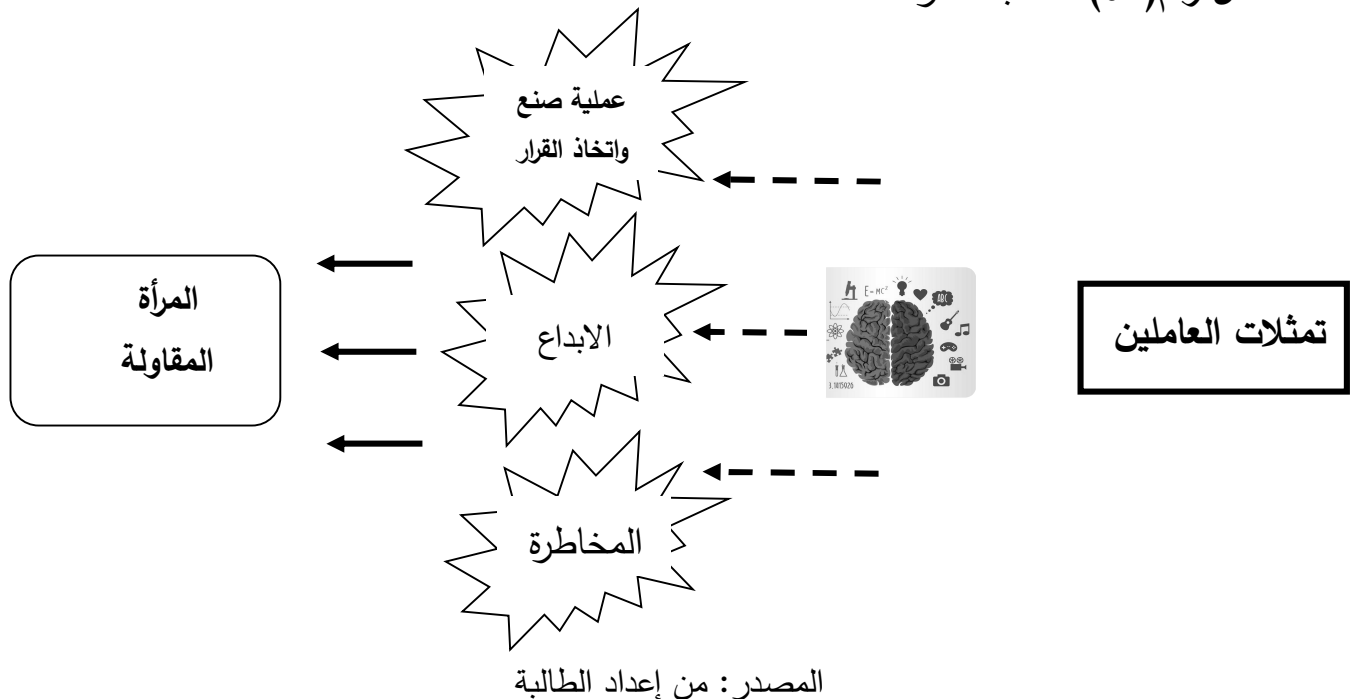
❖ ما هي تمثيلات العاملين نحو المرأة المقاولة؟

ولمعرفة تمثيلات العاملين اتجاه المرأة المقاولة من خلال الأبعاد الآتية-عملية صنع واتخاذ القرار، وفي المجال الإبداعي، وفي مخاطرتها - والتي تنبثق منها تساؤلات فرعية التالية:

التساؤلات الفرعية:

1. ما هي تمثيلات العاملين حول عملية صنع واتخاذ القرار لدى المرأة المقاولة؟
2. ما هي تمثيلات العاملين حول المجال الإبداعي لدى المرأة المقاولة؟
3. ما هي تمثيلات العاملين حول مخاطرة المرأة المقاولة؟

الشكل رقم(02): نمذجة الدراسة



2.1 أهمية الدراسة:

لذلك تكمن أهمية وقيمة موضوعنا في تحديد أهميته من خلال إبراز أهمية الدور الذي يلعبه الشق الاجتماعي والثقافي في تفعيل الممارسة المهنية للعمل المقاولاتي لدى المرأة، بحيث قدرة هاته النساء في إنشاء مشاريع استثمارية وخلق ثروات جديدة ترتبط بمدى اكتسابهم للهوية المهنية الخاصة بالفرد المقاول أو المرأة المقاول والمقامة على اكتساب مجموعة من الخصائص الاجتماعية والثقافية والتنظيمية الكامنة في المجتمع الذي ينتمون إليه، فهذه الدراسة تحاول معرفة تمثلات العمال اتجاه المرأة المقاول من خلال امتلاكها للخصائص الملائمة أو لا.

3.1 أسباب اختيار الموضوع:

لكل باحث أسبابه في اختيار موضوع معين وإخضاعه للدراسة والتحليل، وعليه فهناك جملة من الأسباب التي كانت وراء اختيار هذا الموضوع والتي سيتم عرضها فيما يلي:

1.3.1 الأسباب الشخصية:

- ✓ الفضول العلمي والرغبة في اكتشاف تمثلات العاملين نحو المرأة المقاول؛
- ✓ تطوير معارفنا وحب تطلع على حيثيات الموضوع نظرا لجذته وكثرة النقاشات حوله؛
- ✓ ارتباط الموضوع مع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل إذ يعتبر موضوع المرأة المقاول أحد اهتماماته؛
- ✓ يعتبر من المواضيع المقترحة من قبل الأستاذة المشرفة.

2.3.1 الأسباب الموضوعية:

- ✓ التعرف على مختلف تمثلات وتصورات العاملين اتجاه المرأة المقاول؛
- ✓ متابعة ما قام به الباحثين في دراسة موضوع المرأة المقاول وتمثلات العاملين نحوها، حيث لا يزال الموضوع يتخلله بعض الغموض وهذا بسبب ندرة المراجع حوله؛
- ✓ اكتشاف جوانب تم إغفالها في البحوث السابقة والأطروحات حول موضوع المرأة المقاول، وأيضا إكمال ما لم ينتبه له في الدراسات السابقة.

4.1 أهداف الدراسة:

تعتبر أهداف الدراسة العلمية من مجموعة النتائج التي يسعى الباحث إلى الوصول إليها، فبعد تحديده لإشكالية الدراسة وصياغة تساؤلاته وفرضياته بشكل لا يحتمل التأويل يحاول الباحث في الخطوة الموالية

وبإتباع مراحل المنهج العلمي، الوصول إلى إجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة، وبالتالي أهداف الدراسة هي تقديم حلول علمية مبرهنة للمشكلة المدروسة.

وبالرجوع إلى الدراسة الحالية فإن الهدف مندرسته:

1. معرفة تمثلات العاملين نحو المرأة المقاوله؛
2. معرفة تمثلات العاملين حول عملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقاوله؛
3. معرفة تمثلات العاملين حول المجال الإبداعي للمرأة المقاوله؛
4. معرفة تمثلات العاملين حول مخاطرة المرأة المقاوله.

5.1 مفاهيم الدراسة:

تعتبر المفاهيم في العلوم الإجتماعية بمثابة حلقة الوصل بين النظرية والبحث، وعلاقة التأثير والتأثر ما بين النظرية والبحث هي من أعطت أهمية بالغة لعملية تحديد المفاهيم، خاصة أن المفاهيم العلوم الإجتماعية بصفة عامة ومفاهيم علم الاجتماع بصفة خاصة تتميز باختلاف دلالاتها المفهومية على حسب الراصدين لها وعلى إختلاف تخصصاتهم العلمية وتنوعها، مما يجعل المفاهيم لا تعطي لآخر بنفس الدلالة والمعنى، ولذلك ينبغي على الباحث تحديد مفاهيم دراسته بما يتفق مع أهدافه البحثية لتكون له بمثابة المرشد عند نزوله إلى الميدان. ومفاهيم الدراسة الحالية التي تحتاج إلى تحديد دلالاتها الإجرائية هي كما يلي:

1.5.1 التمثل:

في القرآن الكريم: "فتمثل لها بشرا سويا" سورة مريم آية 17، أي على صورة إنسان تام. لغة: مثل يمثل مثولا، مثل له الشي صوره حتى كأنه ينظر إليه وامثله أي تصوره ومثله كذا تمثيلا إذا صورت له مثاله بكتابة أو غيرها(بوديار و ليلي، 2003، صفحة 57).

التمثل في المعاجم الأجنبية: في قاموس petitrobe التمثل هو عملية استحضار شي أمام الأعين أو العقل، وهو عبارة عن تحويل مفهوم ما أو موضوع غائب محسوسا بفضل صورة، شكل، رمز، دلالة... معجم لالاند يعتبر التمثل: هو كل ما هو حاضر في الذهن.

معجم بيرون PiéronHernie يرى التمثل: بأنه محتوى ملموس لفعل ذهني(بوديار و ليلي، 2003، صفحة 57).

التمثل في معجم العلوم الاجتماعية يعرفه على أنهعبارة عن عملية يسترجع بها الخبرات السابقة(البودي، صفحة 354).

ما يمكن استخلاصه من التعريفات اللغوية والمعجمية للتمثل بأنه عملية ذهنية لها علاقة بإنتاج صور عقلية للموضوع المصور بناء على محكمات سابقة.

تعريف سارج موسكوفيتشي: إنه التصور لإعادة تقديم الكائن أو الشيء إلى الشعور، مما يعني استحضاره مجدداً في الحاضر رغم غيابه، أي أنه يسعى إلى جعل الموضوع الغائب حاضراً من خلال الفكرة وعملية الإدراك حيث يوضح موسكوفيتشي أن التمثل يعمل كنوع من الشاشة الانتقائية، حيث يختار ما يتناسب مع موضوعاته من عقل الإنسان مستعينا بالذاكرة كصورة ديناميكية. وهذا يعني أن الفرد لا يمتلك صوراً واحداً فقط، بل مجموعة من التصورات حول مختلف المواضيع (نصرالدين و ميلود حسين احمد، 2023، صفحة 983).

وفي هذا الشأن يشير موسكوفيتشي أن مفهوم التمثل يجعل ما هو غير موجود فعلياً يبدو وكأنه حاضر في الذهن من خلال التفكير والإدراك، لكنه غير ثابت بل انتقائي ومتغير حسب السياق والمعلومات المخزنة في عقل الفرد.

تعريف جون بياجى: التمثل هو الآلية العقلية التي تتيح تشكيل الصورة الذهنية، مما يسمح باستحضار ما هو ماضٍ إلى الحاضر، سواء كان فكرة أو موضوعاً، أو حدثاً معيناً. ويعتبر التمثل العنصر الأساسي في إعادة بناء الموضوع بشكل رمزي (نصرالدين و ميلود حسين احمد، 2023، صفحة 984).

وفي هذا الصدد فمقصود جون بياجى بهذا التعريف على أنه عملية عقلية تمكن الفرد من تكوين الصور الذهنية حيث هذه العملية تتيح استرجاع الأحداث والأفكار وإعادة تصورها.

2.5.1 التمثلات الاجتماعية:

جاء في معجم مصطلحات علم الاجتماع بأن تعريف التمثلات الاجتماعية يمثل واقعاً فريداً يعكس ترسيخ بنية الوعي الجماعي وطبيعته الاستعلائية. فهي تستخدم كأداة لتصنيف الأفراد وأفعالهم، كما تشكل حلقة وصل بين الإيديولوجيات والممارسات. إضافة إلى ذلك تعد شكلاً مميزاً من أشكال الفكر الرمزي له آلياته الخاصة في التكوين والانتشار (فيربول، 2011، صفحة 153)

فالمقصود بهذا التعريف أن هذه التمثلات ليست عشوائية أو مؤقتة، بل مشفرة ومتجذرة في العقل الجمعي، وأنها قد تستخدم لتقييم الآخرين أو تصنيفهم بناءً على معايير ثقافية أو اجتماعية معينة، فهي أيضاً تعتبر كجسر بين الأفكار المجردة (الأيديولوجيات) والتصرفات العملية. فالتمثلات الاجتماعية هي ظاهرة مميزة تعكس كيفية إدراك المجتمع للأفراد والسلوكيات، وهي ليست مجرد أفكار فردية، بل جزء من الوعي الجماعي.

تعريف الباحث J.cAbric: التمثلات الاجتماعية هي نتاج لنشاط عقلي نظام يمكن الأفراد أو الجماعات من إعادة تشكيل الواقع الذي يواجهونه ومنحه دلالات ورموز خاصة. كما يراها نسقاً يفسر الواقع الذي يؤثر

في العلاقة بين الأفراد ومحيطهم وفي هذا موجهها نحو الفعل أو البنية الاجتماعية والمعرفية (ريم، 2017، صفحة 261).

وفي هذا الشأن فالتمثلات الاجتماعية عند **Abrie** هي عملية تفسير وتأويل للواقع يعتمد على الإدراك الجماعي، وليس فقط على الخبرة الشخصية، وهذا ينسجم مع النظريات السوسولوجية التي ترى أن المعرفة ليست محايدة، بل تشكل وفقاً للثقافة والتفاعل الاجتماعي.

تعريف **دواز Doise** : يعرف التمثلات الاجتماعية على أنها مبادئ تولد القرارات المرتبطة بإندماجات محددة داخل شبكية العلاقات الاجتماعية، وكما أنها تعمل على تنظيم السيطرة الرمزية المتداخلة في هذه العلاقات (بوطاجين و بومدين سليمان، 2014، صفحة 172).

وبالتالي يمكن فهم التمثلات الاجتماعية من خلال هذا التعريف على أنها ديناميكيات فكرية واجتماعية تنظم العلاقات بين الأفراد، وتضمن استمرارية النظام الاجتماعي من خلال بناء معاني وقيم مشتركة تحدد طريقة تفكير وتصرف الأفراد في سياقتهم المختلفة.

تعريف "أبريك": يعرف التمثلات الاجتماعية على أنها نظام يستخدم لتفسير الواقع، حيث ينظم علاقات الأفراد داخل بيئتهم المادية والاجتماعية، ويؤثر في سلوكياتهم وممارستهم، كما أنها توجه الأفعال والتفاعلات الاجتماعية. وتشكل إطاراً أساسياً لفهم الواقع من خلال تحديد مجموعة من التوقعات والتنبؤات حوله (بوطاجين و بومدين سليمان، 2014، صفحة 172).

في هذا الصدد فإن "أبريك" اعتبر أن التمثلات الاجتماعية هي إطار مرجعي يساعد الأفراد على فهم واقعهم والتفاعل معه، فهي تنظم العلاقات الاجتماعية، وتؤثر في سلوك الأفراد.

تعريف **جولدي Jodelet**: التمثلات الاجتماعية هي شكل من أشكال المعرفة التي تختلف عن المعرفة العلمية، وغالباً ما يطلق عليها بالمعرفة العامة أو الساذجة، وتعد هذه التمثلات عنصراً فاعلاً داخل العلاقات الاجتماعية، كما ترى "جولدي" أن التمثلات الاجتماعية ليست نوعاً من المعرفة العلمية، تقوم على عمليتين: إحداها معرفية والأخرى اجتماعية (بشرى، 2019، صفحة 172).

في هذا التعريف أشارت "جولدي" على أن التمثلات الاجتماعية ليست مجرد أفكار فردية بل هي أنماط معرفية تتشكل داخل المجتمع وتؤثر في العلاقات الاجتماعية. هذه التمثلات تعرف بالمعرفة العامة أو الساذجة لأنها تنبع من التفاعل الاجتماعي اليومي. وتحصر جولدي التمثلات الاجتماعية والتي تعتمد على عمليتين، الأولى هي العملية المعرفية تتعلق بكيفية إدراك لأفراد للعالم وتفسيره للظواهر الاجتماعية بناءاً على تجاربهم وتفاعلهم مع الآخرين. حيث هذه المعرفة ليس بالضرورة أن تخضع لمعايير العلم التجريبي، بل

تتأثر بالمعتقدات والموروثات الثقافية. أما العملية الثانية وهي العملية الإجتماعية فهي ترتبط بكيفية تشكل هذه التمثلات وانتشارها داخل الجماعة، حيث يتم تبادلها وتعزيزها من خلال وسائل الاتصال والتفاعل اليومي. خلال توجيه تصوراتهم وتوقعاتهم، كما تعمل على تشفير الواقع مما يسهل تفسير الأحداث واتخاذ القرارات بناء على المعايير الاجتماعية المشتركة.

من خلال مجموعة التعاريف التي طرحت سابقا نستخلص التعريف الإجرائي للتمثلات الاجتماعية وهو:

التمثلات الاجتماعية هي عبارة عن انساق معرفية جماعية تتشكل من خلال التفاعل الاجتماعي، وتعمل على تنظيم إدراك الأفراد للواقع وتفسيرهم له، وتؤثر هذه التمثلات في السلوكيات والممارسات الاجتماعية، وتوجه العلاقات بين الأفراد عبر تحديد المعاني المشتركة والتوقعات الجماعية، كما أنها تلعب دورا في التكيف الاجتماعي من خلال تشفير الواقع وإضفاء طابع معياري على الفهم والتصرف داخل المجتمع.

3.5.1 المفاهيم المرتبطة بالتمثل:

1.3.5.1 التمثل والرأي:

الرأي تعبير لفظي واضح يمكن ملاحظته وقياسه، ويشير عبد الرحمن العيسوي إلأن الرأي هو موقف بناء الفرد لفترة زمنية محدودة، وغالبا ما يعكس ما يتبقى أن يكون وليس بالضرورة ما هو قائم بالفعل، كما أنه قابل للتغير. أما التمثل فيعد أكثر شمولاً من الرأي، حيث أن الرأي يظل مسألة فردية ولا يكتسب صفة الثبات نظر لإرتباطه بمدة زمنية محدودة وإمكانية تغييره، في المقابل يتميز التمثل بدرجة من الاستقرار ويحمل خصائص الجماعة، حيث يرى "موسكوفيتشي" أن التمثل يشكل من مجموع الآراء التي تتبناها الجماعة (نصرالدين و ميلود حسين احمد، 2023، صفحة 984).

ومن خلال ذلك نستخلص أن الرأي يكون فردي، متغير، مؤقت بينما التمثل أكثر استقراراً وثباتاً ويعكس تصورات المجتمع ككل.

2.3.5.1 التمثل والإدراك:

يعرف "عبد العالي الجسامي" الإدراك على أنه عملية تمييز المنبهات التي تؤثر على الحواس المعروفة، وتفسير معناها وهو ليس مجرد انعكاس مباشر لما يحيط بنا، بل عملية معقدة يقوم بها الدماغ، حيث يدخل في معالجة المعلومات الحسية، مما يؤدي إلى تأثيرات تظهر في السلوك. فالإدراك يتجلى في

تفسير الفرد للمثيرات الحسية وتحويلها إلى صور مفهومة غير الدماغ الذي يتولى تصنيفها وتحليلها وفهم طبيعتها. وتتمثل هذه العملية في استقبال الذهن لصور الأشياء كما تبدو لنا وكما تتقلها الحواس.

أما التمثل فهو الوسيط الذي يربط بين النشاط الإدراكي والفكري وكما يشير "DWiK" فإن التمثلات هي التي توجه الإدراكات والتي بدورها تنشأ التصورات. من جهته يرى "Henrich" أن التمثلا يكتسب معنى إدراكي إلا إذا تجسد على المستوى المادي، حيث يسمح لنا بإدراك ما يحيط بنا وتحويله الى واقع ملموس (نصرالدين و ميلود حسين احمد، 2023، صفحة 985).

وفي هذا الشأن يقول بأن عملية الإدراك ليست مجرد إستقبال سلبي للمثيرات بل هو عملية تفسير نشطة يقوم بها الدماغ. والتمثل هو الرابط بين الإدراك والتفكير، حيث يساعد في تنظيم المعلومات الحسية وتحويلها الى تصورات عقلية تدرك في العالم المادي.

3.3.5.1 التمثل والصورة:

الصورة تعكس الواقع كما هو، حيث تقدم انعكاسا حقيقيا لما يوجد فيه، أما التمثل فهو انعكاس داخلي للواقع الخارجي اذ يقوم على إعادة بناء هذا الواقع استنادا إلى المعطيات المتاحة، ويكمن الفرق بين الصورة والتمثل في آلية الانعكاس، فبينما تكون الصورة نسخة مطابقة للواقع، يشكل التمثل إعادة صياغة لما هو موجود بالفعل متأثرا بالبيئة الاجتماعية والخصائص التي تضفي عليه ودلالاته الخاصة (نورة، 2006، 2005، صفحة 19).

يعنى بذلك أن الصورة تعكس الواقع بشكل مباشر كما هو دون تغيير. أي أنها نسخة مطابقة له، أما التمثل فهو انعكاس غير مباشر يعتمد على تفسير الفرد أو المجتمع للواقع. حيث تتم إعادة بنائه بناءا على المعطيات الخارجية وفقا لخصائص ثقافية واجتماعية معينة.

4.3.5.1 التمثل والاعتقاد:

يعرف "كيرلينجر Kerlinger" الاعتقاد على انه فرضية ثابتة أو مفهوم مرتبط بالأنظمة الاجتماعية ، يشمل أهداف الحياة ووسائل تحقيقها وأنماط السلوك الاجتماعي، ومن هذا المنطلق، تعد التمثلات وسيلة لتفسير الاعتقادات، مما يساعد في فهمها والتكيف مع المجتمع، كما ان الاعتقاد يتضمن بعد اجتماعي وهو ما أسهم "موسكوفيتشي" في توضيحه والتمييز بينه وبين الاعتقاد، إذا أظهر أن الاعتقاد، في سياق التصور الاجتماعي يسهم في تكوين المعرفة من خلال دمج المعلومات الجديدة مستمدة من نماذج اجتماعية قائمة، وبهذا فإن بعض الاعتقادات تملك القدرة على التكيف مع بيئة العمل الجماعي (نورة، 2006، 2005، صفحة 19).

وجملة القول أن الاعتقاد هو مفهوم مرتبط بالمجتمع يساعد في تنظيم السلوك والأهداف و يتشكل من خلال التمثيلات الاجتماعية التي تستوجب معلومات جديدة، مما يجعله قابلاً للتكيف مع الظروف المختلفة.

4.5.1 تعريف المقولة:

تعددت التعاريف وتنوعت حيث عرفها كل من:

تعريف غارتنر Gartner: المقولة هي مجموعة من الأعمال التي يقوم بها المقاول تتمثل في التنسيق واستغلال مختلف الموارد البشرية، المادية، والمعلوماتية، مما يتيح له تحويل الفرص الى مشاريع ملموسة ومنظمة يسعى المقاول من خلالها إلى التكيف مع التغيرات المستمرة في الواقع، وذلك عبر تطوير أنشطة المقاولاتية الجديدة (الرؤوف، 2019، 2018، صفحة 67).

يُعنى بهذا التعريف بأندور المقولة كفاعل اجتماعي واقتصادي يسهم في تشكيل البنية المجتمعية من خلال تنظيم الموارد وإعادة توزيعها بما يتلاءم مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية. فالمقاول لا يعمل من فراغ، بل يتفاعل مع بيئة معقدة تشمل مؤسسات، أفراد وثقافات عمل متغيرة، مما يجعله في حالة تكيف مستمر مع الواقع الديناميكي.

تعريف فرانك نايت وببتر دراكر: على أن المقولة تعتمد بشكل أساسي على المخاطرة، حيث يعكس سلوك رائد الأعمال مدى قدرته على المجازفة بمهنته ووضعه المالي في سبيل تحويل فكرته الى واقع ملموس، ويتم ذلك من خلال تخصيص المزيد من الوقت والجهد والاستثمار في رأس المال، رغم عدم وجود ضمانات لنجاح هذه المخاطرة. (القادر، صفحة 35).

وفي هذا الشأن يرى الباحثان أن ريادة الأعمال تعكس التفاعل بين الفرد والمجتمع، حيث تعتبر المخاطرة سلوكاً ناتجاً عن العوامل الاجتماعية والثقافية المحيطة. فإتخاذ القرار لرائد الأعمال لا يعتمد فقط على رغبته الشخصية، بل يتأثر بالبنية لاقصادية، والتشريعات والدعم الإقتصادي الذي يتلقاه. مما أبرز أن ريادة الأعمال ليست مجرد نشاط اقتصادي، بل ظاهرة اجتماعية تخضع لتأثيرات أوسع تتجاوز الفرد نفسه.

التعريف الإجرائي:

المقاولاتية هي ظاهرة اجتماعية واقتصادية تعكس ديناميكيات التغيير داخل المجتمع، تقف على نقاط أساسية وهي المخاطرة، الإبداع، اتخاذ القرار، المقاولاتية لا تقتصر انشاء المؤسسات، أو تطوير المنتجات، بل تشمل إعادة هيكلة العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، وتعزيز الحراك الاجتماعي حتى خلال فرص اقتصادية جديدة، كما أنها تميز بين دور المقاول الذي يسعى إلى التجديد والمغامرة، ودور المسير الذي يركز على استقرار المؤسسة وإدارتها ضمن الأطر القائمة.

5.5.1 تعريف المرأة المقاولة:

هي كل امرأة أخذت زمام المبادرة لإنشاء مشروعها الخاص، سواء كان في المجال الإنتاجي أو الخدماتي، من خلال توفير مختلف الموارد الضرورية، سواء المالية أو البشرية أو المادية، بهدف ضمان استمرارية العملية الانتاجية، وتسهم شكل يومي في ادارة وتسير مشروعها. بالإضافة إلى ذلك تعد المرأة المقاولة شخصية جريئة تخوض المخاطر المالية من أجل إنشاء أو امتلاك مؤسسة، وتديرها بأسلوب ابداعي، من خلال تطوير، منتجات جديدة واستكشاف أسواق جديدة (آمال و بوكربوط ، 2023 ، صفحة 283).

يشير هذا تعريف على أن المرأة المقاولة هي التي تبادر ببناء مشروع خاص أو امتلاك إدارة مؤسسة، بغض النظر عن طبيعة النشاط، وهذا يتم وفق وجود عدة عناصر مثل المال، الموارد البشرية، والمعدات أو الأدوات المادية ولها عدة أدوار تتسم بها كالتخطيط والتنظيم، التفاعل مع العملاء. وهذا يتم بطريقة إبداعية وتحمل التحديات والمخاطر.

المرأة المقاولة هي التي تنشأ أو تمتلك أو ترث مؤسسة، سواء بمفردها أو بالشراكة مع الآخرين، وتحمل مسؤوليتها المالية والإدارية والاجتماعية مع المشاركة المستمرة في إدارتها اليومية. كما أنها التي تختار تأسيس مشروع خاص بها، وتنظم موارده وتشرف على إدارته، متحملة المخاطر المالية المترتبة على ذلك بهدف تحقيق الربح سواء مادي أو معنوي (بوزيد و هويدي عبد الباسط، 2021 ، صفحة 124).

يعني بهذا التعريف النساء اللواتي يخترن إنشاء مشروع خاص بهن من الصفر حيث يقمن بتخطيطه، تنظيم موارده، وإدارته، استعداد لمواجهة المخاطر التي قد تنشأ. والهدف الأساسي من هذا العمل هو تحقيق الربح، سواء كان الربح ماديا لمثل تحقيق دخل مالي أو معنوي مثل تحقيق الاستقلالية، أو الإحساس بالإنجاز والنجاح.

تعرف المرأة المقاولة بأنها شخصية صاحبة فكرة تتوفر لديها الإرادة نحو النجاح، ومرونة في التعامل، وتتوفر فيها الرغبة في المخاطر وأيضاً امتلاكها لمهارة في التنظيم (آسيا، 2018، 2017، صفحة 18).

وفي هذا الشأن نقول أن المرأة المقاولة هي التي لديها رؤية أو مشروع معين تسعى لتحقيقه، وهي التي تجمع بين الطموح، والذكاء في اتخاذ القرارات، والإبداع، والقدرة على إدارة المشاريع بمهارة.

التعريف الاجرائي: بناء على هذه التعاريف يمكننا القول أن المرأة المقاولة هي تلك المرأة التي تمتلك خصائص وسمات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة و المخاطرة وتتحمل المسؤولية. وتتعامل بمرونة ومهارة في التنظيم والإدارة، وواثقة من قدراتها وإمكانيتها في اتخاذ القرارات السليمة، وهدفها النجاح والتفوق.

6.5.1 تعريف عملية صنع القرار:

صنع القرار ليس مجرد اتخاذه، بل هو عملية معقدة تتطوي على تنظيم دقيق وتداخل العديد من العوامل سواء كانت نفسية أو سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، كما تشمل هذه العملية عناصر تتعلق بالقيم

والحقائق والظروف غير المحددة والتي يعتمد صانع القرار على توقعه في ذهنه عند اتخاذ قراره وتتمثل مهمته الأساسية في مراعاة الاعتبارات ذات الطبيعة السياسية والاستراتيجية، والتي تشكل الأساس الذي يبني عليه قرار النهائي (سميرة، 2021، 2022، صفحة 34).

ويعنى بذلك أن صنع القرار ليس مجرد لحظة اختيار أو اتخاذ قرار معين، بل هو عملية معقدة تتطلب تفكير وتنظيماً دقيقاً، فهو لا يعتمد على رغبة الفرد أو القائد بل يتأثر بعدة عوامل منها النفسية كالمشاعر التي تؤثر على القرار، والعوامل السياسية كالمصالح والعلاقات بين الأطراف المختلفة، والاقتصادية مثل الموارد المتاحة والتكلفة والعائد المتوقع، والعوامل الاجتماعية المتمثلة في العادات والثقافات والقيم المجتمعية التي قد تؤثر على القرار بالإضافة إلى ذلك فإن صانع القرار يعتمد على توقعاته حول المستقبل حيث يتخذ قراره بناءً على ما يراه مناسباً في ظل الظروف المتاحة.

صنع القرار هو عملية عقلانية تشكل جوهر الإدارة، حيث تتضمن المفاضلة بين عدة خيارات متاحة واختيار الأنسب منها وفقاً لإمكانات المؤسسة. وتتم هذه العملية على سلسلة من القرارات التي يتخذها القائد بهدف تحقيق غاية محددة لحل مشكلة تواجه المؤسسة (وفاء و صحراوي بن شيخة، 2023، صفحة 892).

يمكننا القول من خلال هذا التعريف أن عملية صنع القرار هي مجموعة من القرارات التي يتخذها القادة في المؤسسة، هذه القرارات يمكن أن تهدف إلى تحقيق أهداف محددة: مثل زيادة الأرباح أو تحسين الإنتاجية، أو قد تكون موجهة لحل مشكلة معينة تواجه المؤسسة مثل انخفاض المبيعات أو تراجع الأعداد. ومنه صنع القرار هو الأداة التي يستخدمها القادة لضمان سير المؤسسة في الاتجاه الصحيح وتحقيق النجاح.

تعد عملية صنع القرار العامل الأساسي الذي يحدد نجاح المنظمة أو فشلها. فإذا لم يتم فهم المشكلة وتحديد بدائلها بدقة فإن يكون من الممكن صياغة البدائل والحلول بشكل سليم. وأحد يدها بدقة فلن يكون منار شد. فإذا لم تتم فهمها الممكن صياغة البدائل والحلول بشكل سليم. بالمثل إذا لم تتم صياغة البدائل بطريقة صحيحة فسيصبح اختيار أي منها مجازفة بحد ذاته، مما يؤثر على فعالية عملية صنع القرار (محمود و رمزي عاطف مطر، 2022، صفحة 234).

بمعنى أن أي خلل في فهم المشكلة أو صياغة الحلول أو اختيار البديل المناسب يمكن أن يؤدي إلى قرارات خاطئة. وبالتالي يؤثر سلباً على مسار المنظمة.

التعريف الإجرائي: عملية صنع القرار هي سلسلة من الخطوات المنهجية التي يتبعها القادة أو المديرون داخل المؤسسة للاختيار الأمثل من بين مجموعة البدائل المتاحة، وذلك بناءً على تحليل دقيق للمعلومات والموارد المتاحة، تتضمن هذه العملية تحديد المشكلة، جمع البيانات، اقتراح البدائل، وتقييمها ثم اتخاذ القرار وتنفيذه ومتابعة النتائج.

7.5.1 تعريف اتخاذ القرار:

يعرف اتخاذ القرار على أنه عملية عقلية وسلوكية تهدف إلى جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الخيارات المتاحة، ثم تحليلها وتقييمها لاختيار الحل الأنسب، وذلك ضمن استراتيجيات مدروسة لتحقيق الهدف المنشودة (الشويات و ياسر عيسى المومني ، 2016، صفحة 189)

يمكننا فهم من عملية اتخاذ القرار على أنها ظاهرة اجتماعية تتأثر بالسياق الثقافي والاجتماعي والاقتصادي الذي ينتمي إليه الفرد أو الجماعة، فالقرارات تتخذ خلال تفاعل الافراد مع بيئتهم الاجتماعية، حيث تلعب المؤسسات والتوقعات الاجتماعية والقيم السائدة دورا كبيرا في تحديد البدائل المتاحة والنظر اليها على أنها مناسبة أو غير مناسبة.

اتخاذ القرار هو إصدار حكم محدد بشأن الإجراء الذي يجب أن يتبعه الفرد في موقف معين، وذلك بعد دراسته الدقيقة للخيارات المتاحة. وتتضمن هذه العملية اختيار أحد البدائل بعد تقييمها بناء على توقعات معينة لمتخذ القرار. ويقول "هربرت سايمون" في تفسير لعملية اتخاذ القرار " أن اتخاذ القرار هو قلب إدارة الأعمال وأن مفاهيم نظرية إدارة الأعمال يجب ان يستند على منطق وسيكولوجية الاختيار الإنساني(فلاح و عبد الله العتري، 2015، صفحة 278)

والمقصود بهذا التعريف أن اتخاذ القرار هو الجوهر الأساسي لإدارة الأعمال، أي أن الإدارة تدور بشكل اساسي حول كيفية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، فركز "هربرت سايمون" على العنصر الانساني وعلى النواحي النفسية في الاختيار.

يعد مفهوم اتخاذ القرار عملية ذهنية عقلية بالدرجة الأولى، وتتطلب قدرا كبيرا من التصور والإبداع والمبادأة، والمخاطرة، وأيضا نسبة كبيرة من المنطقية والموضوعية. مما يمكن معه اختيار البدائل المتاحة التي تحقق الهدف في أقصر وقت وبأقل تكلفة ممكنة وذلك هو القرار الرشيد(الحري، 2007، صفحة 220،221).

يعني هذا التعريف أن عملية اتخاذ القرار تعتمد على التفكير والتحليل وليس مجرد رد فعل سريع، يتطلب حلول مبتكرة، بعيدة على العواطف والتحيز والتعصب الشخصي، لاختيار القرار الأمثل.

التعريف الإجرائي: اتخاذ القرار هو العملية التي يتيح بمقتضاها اختيار أحسن البدائل المتاحة لحل مشكلة معينة أو مواجهة موقف يتطلب قرار، بعد دراسة عميقة لنتائج المتوقعة لكل بديل وأثره في تحقيق الأهداف المطلوبة ضمن معطيات بيئة التنظيم.

8.5.1 تعريف الإبداع:

لغويا: الإبداع كما جاء في لسان العرب من بدع يبدعه بدعا وابتدعه أي أنشأه وبدأه، وأبدعت الشيء اخترعته لا على مثال، وفلان بدع في هذا الأمر اي كان الأول ولم يسبقه أحد. فالإبداع لغة هو استحداث أو ابتكار شيء جديد فهو ضد التقليد والمحاكاة واجترار المؤلف (سعاد، 2018،2019، صفحة 86)

اصطلاحاً: يعرف الإبداع على أنه هو إنتاج غير المؤلف من خلال فرد أو مجموعة عمل صغيرة، والمتسم بالجدة والتميز بأفكار ملائمة وقابلة للتنفيذ واستخدامها في مجالات معينه(الغني، 2019، صفحة 357) من خلال ذلك نقول بأن الإبداع هو القدرة على تقديم أفكار أو حلول جديدة وغير تقليدية، وأن الأفكار الناتجة عنه ليت مجرد خيال غير واقعي، بل يمكن تطبيقها والاستفادة منها. الإبداع هو التكامل بين العوامل الذاتية والموضوعية التي تسهم في إنتاج شيء جديد وأصيل ذي قيمة، سواء على مستوى الفرد أو الجماعة، ويشمل الإبداع بمفهومه الواسع، القدرة على ابتكار حلول مبتكرة للمشكلات، وطرح أفكار جديدة، وتطوير مناهج وأساليب(الدين، 2014، صفحة 133).

يعني ذلك ان الابداع هو عملية تعتمد على دمج العوامل الداخلية والخارجية لإنتاج شيء جديد ومميز. فالعوامل الذاتية تشمل القدرات الشخصية، مثل الذكاء، والخيال والتفكير النقدي، بينما العوامل الموضوعية تشمل البيئة المحيطة والموارد المتاحة والثقافة السائدة. وهذا يعني أن الابداع لا يحدث في فراغ، بل يتأثر بالمجتمع والتحديات التي تواجه الأفراد، وهو ليس مقتصرًا على مجال معين، بل يمتد ليشمل جميع نواحي الحياة، من حل المشكلات اليومية الى تطوير تقنيات حديثة وأساليب مبتكرة في مختلف المجالات. الإبداع هو عملية تتضمن إدراك المشكلات والثغرات في مجال معين، ثم تحديد الأفكار المناسبة واقتراح الفرضيات التي يمكن أن تعالج هذه المشكلات، مع اختبار مدى صحتها أو خطئها، ومن ثم نقل النتائج ومشاركتها مع الآخرين(الجبر، 2010، 2011، صفحة 11).

يوضح هذا التعريف على أن الإبداع هو عملية تبدأ بالاحساس بالمشكلات أو الفجوات الموجودة في أي مجال، بعد ذلك يعمل المبدع على توليد أفكار جديدة أو وضع افتراضات لحل هذه المشكلات. لكن المبدع لا يتوقف عند مجرد طرح الأفكار بل يشمل أيضا اختبار هذه الفرضيات لمعرفة مدى فعاليتها، أي التحقق من صحتها أو تعديلها إذا لزم الأمر، وأخيرا لا يكتمل الابداع الا عندما يتم توصيل النتائج ومشاركتها مع الآخرين، سواء من خلال تطبيقها عملي أو نشرها ليستفيد منها المجتمع.

يرى Rogers أن العملية الابداعية تؤدي إلى إنتاج جديد كنتيجة للتفاعل بين الفرد بأسلوبه الفريد والبيئة المحيطة به وبذلك يحدد الإبداع بناء على ما ينتج عنه، حيث عندما يكون ناتج جديد يعني وجود ابداع ويقصد بالجدّه أن يكون هذا الناتج قد ظهر اول مرة داخل المجتمع في فترة زمنية محددة، كما يجب أن يكون مختلفا عن الموجود سابقا داخل الجماعة ولم يسبق طرحه من قبل(الجبر، 2010، 2011، صفحة 10).

ركز Rogers على أن الإبداع هو عملية تؤدي إلى إنتاج شيء جديد كنتيجة للتفاعل بين الفرد وبيئته، أي أن الإبداع لا يعتمد فقط على قدرات الشخص بل ايضا على كيفية استجابته للمواقف والتحديات التي

يواجهها في مجتمعه. وأيضاً يؤكد الباحث Roger أن الإبداع يقاس بمدى جدة الناتج بأن يكون جديد وغير مسبق داخل مجتمع معين، بمعنى أن الفكرة موجودة في أماكن أخرى، فإنها تعتبر إبداعية إذا طرحت لأول مرة في سياق معين ولم تكون معروفة فيه من قبل.

التعريف الإجرائي للإبداع: هو عملية اجتماعية تفاعلية يتم من خلالها توليد أفكار أو منتجات جديدة ذات قيمة داخل مجتمع معين، بحيث تختلف عن المألوف ويساهم في التطور الاجتماعي والثقافي، ويتأثر الإبداع بالعوامل الاجتماعية مثل البيئة الثقافية والتنشئة الاجتماعية، ويتجلى في مدى قبول الجماعة له وتأثيره على الغير والتطوير داخل المجتمع.

9.5.1 تعريف المخاطرة:

جاء تعريف المخاطرة في معجم العلوم الاجتماعية بأن كلمة المخاطرة تشير بشكل إلى احتمالية التعرض للخسارة، ويستخدم هذا المصطلح في علم الاقتصاد لوصف حالة تتسم بعدم القدرة الكاملة على التنبؤ بالنتائج المحتملة، حيث لا يوجد أين منها يعزز احتمالاً واحداً بشكل قاطع. ويطالب رجال الأعمال بما يعرف بـ "مكافأة المخاطرة" كتعويض عن المجازفات التي يقومون بها عمداً، والتي تكون نتائجها غير مؤكدة بشكل إدراكي (البدوي، صفحة 360).

يعني بذلك أن المخاطرة تعني احتمال التعرض للخسارة، أي أنها تشير إلى حالات يكون فيها المستقبل غير مؤكد، ولا يمكن التنبؤ بالنتائج بدقة، أما في مجال الأعمال تكون لرجال الأعمال الفوائد والأرباح التي يحصلون عليها مقابل تحملهم لهذه المخاطر، فيما أنهم يستثمرون أموالهم في مشروعات قد تتجح أو تفشل، فانهم يطالبون بمكافأة تعويضهم عن هذا الغموض وعدم اليقين في النتائج.

تعريف آخر للمخاطر وهي حالة من عدم اليقين بشأن احتمالية وقوع حدث معين، على سبيل المثال، قد يواجه المقرض شك في عدم استرداد القرض، أو قد يواجه المستثمر في مشروع ما وإيضاً عدم التأكد بشأن تحقيق العائد، أو مقدار هذا العائد، أو استقرار على مستوى محدد أو توقيت الحصول عليه (صونيا، 2023، 2024، صفحة 17).

من خلال ما سبق فإن المخاطرة تعكس حالة من عدم اليقين التي تؤثر على الأفراد والجماعات في سياقات مختلفة، مثل اقتصاد والتمويل والاستثمار فالمخاطرة ليست مجرد مفهوم مالي بل هي جزء من الهياكل الاجتماعية التي تشكل سلوك الأفراد والجماعات عند اتخاذ القرارات، من هنا يمكن اعتبار المخاطرة جزء من البنية الاجتماعية التي تؤثر على الأفراد والمؤسسات، وتحدد استراتيجيات التكيف والاستجابة لمختلف التحديات الاقتصادية.

المخاطرة هي مفهوم يستخدم لتقييم حالات عدم التأكد فيعمليات التشغيل والتي تؤثر على قدرة المؤسسة في تحقيق أهدافها. وقد تكون آثارها إيجابية فتعرف حينها بالفرصة، أو سلبية فتسمى خطرا أو تهديدا(صونيا، 2023،2024، صفحة 17).

فالمقصود بذلك أن المخاطرة تتخذ شكليتين أساسيتين هما:

المخاطر السلبية: وهي تلك التي قد تؤدي إلى خسائر أو تأثيرات سلبية، . مثل انخفاض الأرباح، تعطل العمليات، فقدان العملاء أو الازمات المالية.

المخاطر الإيجابية (الفرص): على الرغم من أن المخاطر ترتبط غالباً بالجوانب السلبية إلا أن بعض حالات عدم اليقين قد يفتح المجال أمام فرص جديدة مثل اكتشاف أسواق جديدة، تحسين المنتجات او تحقيق مكاسب غير متوقعة.

التعريف الاجرائي: من خلال ما سبق من تعريفات نستخلص تعريف شامل لمفهوم المخاطرة وهي عملية إجتماعيه تتجسد في إدراك الأفراد والمؤسسات لاحتمالات عدم اليقين واتخاذ القرارات قد تؤثر على الوضع الاجتماعي أو الاقتصادي أو السياسي. وهي تتحدد وفقا للسياق الاجتماعي والثقافي، حيث تختلف طرق التعامل معها بناء على العوامل المؤسسية، ومستوى الثقافة المجتمعية، ومدى تقبل المجتمع لفكرة المخاطرة.

6.1 الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة لأي بحث الدليل الذي يساعده ويدعم دراسته الجارية، من خلال تقديم المعلومات والمعطيات النظرية والتطبيقية، مما يجعل الدراسة الآنية ستفيد من الدراسات السابقة في جميع مراحل البحث، حيث تكمن الاستفادة منها في صياغة الإشكالية البحث، والإطار المنهجي، والاعتماد على نتائجها لبناء دراسات أخرى، وأيضا تجنب الصعوبات والأخطاء التي وقع فيها الباحثون السابقون، وتأسيسا على ما سبق سيتم التطرق إلى بعض الدراسات السابقة ذات صلة بالموضوع المرجودراسته، ومن بينها:

1.6.1الدراسة الأولى:

جاءت دراسة (زهية و سيدي موسى ليلي، 2024)،معنونة ب: التمثلات الاجتماعية للعمل عند المرأة المقاوله فيالجزائروهدف هذه الدراسة بنيان معنى ورمزية العمل لدى المرأة المقاوله وتحديد مختلف العوامل السوسيو-بيئية وثقافية المؤثرة على تشكيله.

وجاءت أبعاد الدراسة في الدوافع السوسيواجتماعيه (توفير فرص العمل، الاعتراف الاجتماعي، وتحقيق عائد مالي) ودوافع الذاتية (الرغبة في الاستقلالية، الرغبة في الإنجاز). استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي نظرا لشمولية الطرح فيه وإبراز مختلف التمثلات الاجتماعية

التي تحويها ذهنية المرأة المقاتلة اتجاه العمل.

← تمحورت نتائج هذه الدراسة على:

- تعتبر التمثيلات الاجتماعية من المتغيرات الأساسية لمعرفة طبيعة علاقة بين الفاعل المهني وعمله؛
- استطاعت المرأة في الجزائر اثبات حضورها من خلال مختلف الأنشطة التي شاركت فيها؛
- للعمل بعد مزدوج يتراوح بين ما هو قيمي اجتماعي وما هو مادي واقتصادي؛
- يتحدد معنى العمل لدى المرأة المقاتلة في الجزائر بناء على عدة منطلقات والتي تتجاذب بين توجهاتها الذاتية، وبين طموحتها السوسيواقتصادية؛
- إن مسألة تقصي موضوع تمثيلات العمل لدى المرأة المقاتلة في الجزائر يستدعي الإحاطة بمسألة التغيرات التي طرأت على دورها الاجتماعي.

2.6.1 الدراسة الثانية:

جاءت دراسة (آسيا، المرأة المقاتلة والنمط القيادي في تسيير المؤسسة، 2018، 2017) بهدف

تفسير النمط القيادي وفعل المقاتلة عند المرأة الجزائرية

تم صياغة التساؤلات كالاتي:

- ما مدى تأثير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة على طبيعة تصور المرؤوسين حول ممارسة القيادة عند المرأة المقاتلة؟

- كيف يمكن للخصائص القيادية التي ميزت المرأة المقاتلة من وجهة نظر المرؤوسين أن تؤثر في سلوكياتهم؟

- ما هو النمط القيادي التي تستخدمه المرأة المقاتلة لتحقيق دافعية المرؤوسين للإنجاز؟

- هل نجحت المرأة المقاتلة في نظر المرؤوسين في تسيير مؤسستها؟

وجاءت الفرضيات كالتالي:

- أثر العلاقات الإنسانية التي تستخدمها المرأة المقاتلة في القيادة على طبيعة تصور المرؤوسين؛

- دور الخصائص القيادية للمرأة المقاتلة من وجهة نظر المرؤوسين في التأثير على سلوكياتهم؛

- كلما استخدمت المرأة المقاتلة النمط الديمقراطي في القيادة تحققت دافعية المرؤوسين للإنجاز؛

- نجاح المرأة المقاتلة في القيادة له علاقة بقدرتها على التنظيم والتسيير في المؤسسة من وجهة نظر المرؤوسين.

- استخدم المنهج المقارن في هذه الدراسة بناء على ما يقتضيه الموضوع في إيجاد وتفسير لأثر الانماط القيادية للمرأة المقاتلة على المرؤوسين.

- المجال الجغرافي لهذه الدراسة في ثلاث ولايات وهي: الجزائر العاصمة، البلدية ولاية تيزي وزو.
 - عينة الدراسة: المجتمع الأصلي هو مجتمع النساء المقاولات او بالأحرى المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة التي تقودها المرأة المقاوله. وأفراد العينية هم المرؤوسين من جنس الرجال والنساء معا
 - الأدوات التي استخدمتهم الباحثة هي الاستمارة والمقابلة.
- نتائج الدراسة:**

- ← استطاعت المرأة اثبات وجودها بكفاءتها العلمية وخبرتها المهنية، وكذا قوانين العمل والتعليم؛
- ← اهتمام المرأة المقاوله بجانب الحوافز لإحداث الانسجام والتواصل داخل المؤسسة بين المسؤولة والمرؤوسين ويزيد من دافعيتهم للإنجاز؛
- ← الخصائص القيادية تكتسبها المرأة المقاوله من فرصتها في التعليم وفي دخولها إلى مجالات أخرى، لا علاقة بالتنشئة الأسرية؛
- ← الصفات الواجب وجودها في المرأة المقاوله تمثلت في قوة الخبرة؛ قوة الكفاءة؛ مهارات فنية؛ مهارات تنظيمية؛
- ← معرفة النشاط التي تمارسه المقاوله من تسيير مؤسستها عن طريق التخطيط؛ التنظيم؛ الاتصالات؛ اتخاذ القرارات؛ متابعة المرؤوسين؛
- ← تطور أساليب تسيير المؤسسة وتوسيعها من قبل المرأة المقاوله في قيادة مؤسستها، وأنه بمثابة معرفة نجاحاً لأسلوب القيادي الذي تستخدمه.

3.6.1 الدراسة الثالثة:

جاءت دراسة (آمال، المعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاوله في الجزائر، 2016، 2017)، حيث مبتغاها تتمثل في السعيلرصد أهم الظروف المحيطة بالمرأة المقاوله، والتي دفعته إلى فعل المقاوله والعمل الريادي في منطقة الجلفة، والكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه المرأة المقاوله في منطقة الجلفة. وتم صياغة التساؤلات كالاتي:

- هل تواجه المرأة المقاوله في منطقة الجلفة معوقات تحد من نشاطها في المجال المقاولاتي؟
- هل يعيق تشكل التصورات المسبقة الراضية لنشاط المرأة المقاوله في الوسط الاجتماعي من نجاح مشاريعها؟
- هل سيساعد فعلا الوسط الاجتماعي المرأة المقاوله في منطقة الجلفة علناً أو يقاوم نشاطها ويعيبه؟

جاءت الفرضيات بالخاصة بالدراسة لنحو الآتي:

تواجه المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة معوقات تحد من نشاطها في المجال المقاتلاتي؛

تشكيل تصورات مسبقة على النشاط المقاتلاتي من وسطها الاجتماعي يحد من نجاح مشاريعها؛

يتأثر نشاط المرأة المقاتلة في منطقة الحلقة بعدم مساعدة وسطها الاجتماعي ومقاومته لها.

- عينة دراسة: استخدمت الباحثة العينة غير احتماليةتم اللجوء إليها لعدم وجود المعلومات المطلوبة، أي عدم وجود قائمة تشمل كل عناصرمجتمع البحث المستهدف أسماء النساء المقاتلات في منطقة الجلفة، وبالنسبة للأسلوب اختيار هذه العينة لجأت إلى طريقة كرة الثلج.

-التقنية التي وظفتها الباحثة في دراستها تقنية المقابلة باعتبارها تسمح بتنفيذ عمليات أساسية في الاتصال والتفاعل الإنساني وتتطلبابحث ان يستخرج من مقابلاته معلومات وعناصر فكرية غنية جدا ودقيقة. كانت النتائج كالتالي:

← وجود ضغوطات مضاعفة تتعرض لها المرأة المقاتلة بسبب المجتمع الذي يحدد الأدوار التي تليق بالمرأة؛

←وجود عوامل معينة شكلت صورة سلبية عن المرأة المقاتلة في منطقة الجلفة، وهذا راجع إلى معوقات ثقافية المتمثلة في أن القائد أو السلطة والمسؤولية من نصيب الرجل. فنظرة المجتمع إليها نظرة مخالفةالقيم والتقاليد؛

تواجه المرأة المقاتلة نوعين من التحديات أولهما نابع من الأسرة والأهل ومسؤوليتها كربة بيت، وثانيا ضغوطات العمل ومسألة تعامل مع العمال والمنافسة الشديدة من قبل الرجل المقاتل.

4.6.1 الدراسة الرابعة:

جاءت دراسة (نجا، 2024)، معنونة ب: تمثل المجتمع المغربي لعمل المرأة في قبائل رنان بالأطلس المتوسط نموذجا تهدف هذه الدراسة لمعرفة طبيعة ومستوى تمثل المجتمع المغربي للمرأة العاملة، تمحورت هذه الدراسة على فرضيتان الأولى تفترض أن المجتمع يتمثل شكل إيجابي ومرتفعللمرأة العاملة، والثانية تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($9 \leq 0.05$) في متوسط تمثل المجتمع للمرأة العاملة بحسب كل من الجنس والسن، والمستوى التعليمي.

-استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستعملت الاستمارة غير المباشرة المصممة إلكترونيا. ولخصت نتائج هذه الدراسة كالتالي:

الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

- أن المجتمع يتمثل المرأة العاملة بصورة إيجابية متوسطة تجلى ذلك في العديد من المظاهر السلوكية من الاحترام والتقدير لمكانة الاجتماعية للمرأة المقاول، وهذا ناتج على وعي المجتمع؛
- توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($9 \leq 0.05$) في متوسط تمثل المجتمع للمرأة بحسب الجنس ولصالح الإناث أكثر إيجابية في تصورهن وتمثلن لبنات جنسهن، وهذا بطبيعة الحال راجع لرغبة الرجل في احتكار سوق الشغل من جهة، ونظراته المسبقة؛
- توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($9 \leq 0.05$) في متوسط تمثل المجتمع للمرأة بحسب السن ولصالح الفئة الأصغر من (20-30 سنة) فهيفة أكثر إيجابية في تصورها للمرأة العاملة من كبار السن؛
- توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($9 \leq 0.05$) في متوسط تمثل المجتمع للمرأة بحسب المستوى الدراسي ولصالح من يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي.

جدول رقم (01): أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

المعايير	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الأهداف	1- دراسة بوشريط زاهية+ سيدي موسى ليلي	تهدف الدراسة الى تبيان معنى ورمزية العمل لدى المرأة المقاول وتحديد مختلف العوامل السوسيوبيئية والثقافية المؤثرة على تشكيله.
	2- دراسة كسور اسيا	تهدف الدراسة الى فهم وتفسير النمط القيادي وفعل المقاول عند المرأة المقاول.
	3- قنونة امال	هدف الدراسة متمثل في السعي لرصد اهم الظروف المحاطة بها المرأة المقاول والتي دفعتها الى فعل المقاول والكشف عن ابرز المعوقات التي تواجهها.
	4- دراسة البركاوينجا	تهدف هذه الدراسة لمعرفة طبيعة ومستوى تمثل المجتمع المغربي للمرأة العاملة.
	1-دراسة بوشريط زاهية+ سيدي موسى ليلي	-دوافع السوسيو اجتماعية (توفير فرص العمل، الاعتراف الاجتماعي، تحقيق عائد مالي) -دوافع ذاتية (الرغبة في الاستقلالية، الرغبة في الإنجاز)
		جاءت أبعاد الدراسة الحالية في معرفة تمثيلات العاملين اتجاه

الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

<p>المرأة المقاتلة من خلال:</p> <p>-عملية صنع واتخاذ القرار</p> <p>-المجال الإبداعي</p> <p>-المخاطرة</p>	<p>-العلاقات الإنسانية</p> <p>-الخصائص القيادية</p> <p>-النمط القيادي الديمقراطي</p> <p>-نجاح المرأة المقاتلة.</p>	2- دراسة كسور اسيا	الابعاد
	<p>-المعوقات التي تواجه المرأة المقاتلة</p> <p>-التصورات المسبقة</p> <p>-عدم مساعدة الوسط الاجتماعي.</p>	3- قنونة امال	
	<p>-يتمثل المجتمع بشكل إيجابي للمرأة العاملة.</p> <p>-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى في متوسط تمثل المجتمع للمرأة العاملة بحسب كل من الجنس والسن، والمستوى التعليمي</p>	4- دراسة البركاوي نجاه	
<p>تم الإعتماد في دراستنا على أداة الاستمارة</p>	لم تبرز تذكر الباحثة أداة المستخدمة	1-دراسة بوشريط زاهية+ سيدي موسى ليلي	الأدوات
	اعتمدت الباحثة على الاستمارة، المقابلة	2- دراسة كسور اسيا	
	استخدمت الباحثة أداة المقابلة	3- قنونة امال	
	استعانت الباحثة بأداة الاستمارة	4- دراسة البركاوي نجاه	
<p>مجموعة نساء مقاولات في أربع ولايات (تيزي وزو؛ الجزائر؛ بجاية؛ بومرداس</p> <p>مجموعة نساء مقاولات في مدينة بسكرة</p>	مجموعة نساء مقاولات في أربع ولايات (تيزي وزو؛ الجزائر؛ بجاية؛ بومرداس	1-دراسة بوشريط زاهيةسيدي موسى ليلي	المجال المكاني
	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تقودها المرأة المقاتلة في ثلاث ولايات (الجزائر العاصمة، البلدية، تيزي وزو)	2- دراسة كسور اسيا	
	النساء المقاولات في منطقة الجلفة.	3- قنونة امال	
	جميع افراد المجتمع في المجال الترابي لقبائل بني زياد في الاطلس المتوسط مع تحديد ان يكون عمرهم أكثر من 20 سنة.	4- دراسة البركاوي نجاه	
	لم تذكر الباحثة المجال البشري للدراسة	1-دراسة بوشريط زاهية + سيدي موسى ليلي	
	عينة كرة الثلج، تحديد افراد العينة على عدد من المرؤوسين من الرجال والنساء التي تقودهم المرأة هو 237 موزعين على	2-دراسة كسور اسيا	

المجال البشري		الولايات الثلاث.	أسلوب مسح شامل
	3- قنونة آمال	أجريت مع نساء المقاولات المسيريات لمشاريع في منطقة الجلفة من خلال استخدام العينة غير عشوائية (كرة الثلج).	لعمال عند نساء مقاولات في مدينة بسكرة موزعة على 38 مفردة
	4- دراسة البركاوي نجاة	86 مبحوث من المجتمع المحدد سابقا.	

المصدر: من إعداد الطالبة

أوجه الإستفادة من الدراسات السابقة:

لقد كان لهذه الدراسات أثر كبير في وضع ملامح دراستنا وتوجيه مسارها، وذلك من خلال ماقدمته من إستقادات حول موضوع الدراسة ويمكن إبراز مجالات الإستفادة فيما يلي:

_ أستقدنا من دراسة بوشريط زاهية وسيدي موسي ليلي في إثراء الجانب النظري للدراسة، والإستعانة بها في التحليل، وأيضاً ساعدتنا في اختيار المنهج والأداة، ومقارنة نتائجها بنتائج دراسات الحالية؛

_ تمت الإستفادة من دراسة كسور آسيا في إثراء الجانب النظري، وساعدتنا أيضاً في بناء أداة جمع البيانات ثم الاستعانة بها في عرض التحليل، ثم مقارنة نتائجها بالدراسة الحالية؛

_ تمت الاستفادة من دراسة قنونة آمال في إثراء الإطار النظري، وفي التعرف على الجوانب التي كانت مبهمة لدينا وأيضاً ساعدتنا في استخراج أبعاد دراستنا، وأستقدنا منها في إثراء قائمة المراجع، وفي مقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية؛

_ تمت الاستفادة من دراسة البركاوي نجاة من خلال الإعتماد عليها في الجانب النظري، والاستفادة منها في اختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات، والاستفادة منها في عرض وتحليل ثم مقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل

يتناول هذا الفصل أبرز الخطوات التي تشكل الإطار العام لموضوع البحث، حيث يُعنى البحث في الحقل السوسيولوجي بإحاطة المشكلة البحثية وصياغتها في شكل تساؤل رئيسي تتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية. كما يتم توضيح أهمية الموضوع وأسباب اختياره، بالإضافة إلى تحديد أهداف البحث. ويشمل الفصل عرضاً للمفاهيم الأساسية والفرعية للدراسة، وذلك بغرض أجرأة المصطلحات وتحويلها إلى أدوات قابلة للقياس في الدراسة الميدانية. ومن أجل بناء إطار عملي منسجم مع توجهات البحث، تم تقديم مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات تتعلق بالمرأة المقاتلة بأبعادها المختلفة، وتمثيلات العمال، مع توضيح أوجه الاستفادة من هذه الدراسات في السياق الحالي.

الفصل الثاني:

التمثيلات الاجتماعية

تقديم الفصل

- 1.2 السس التاريخية لمفهوم التمثيلات الاجتماعية.
- 2.2 خصائص التمثيلات الاجتماعية.
- 3.2 مكونات التمثيلات الاجتماعية.
- 4.2 مراحل تكوين التمثيلات الاجتماعية.
- 5.2 أبعاد التمثيلات الاجتماعية.
- 6.2 أنواع التمثيلات الاجتماعية.
- 7.2 وظائف التمثيلات الاجتماعية.
- 8.2 المداخل النظرية المفسرة للتمثيلات الاجتماعية.

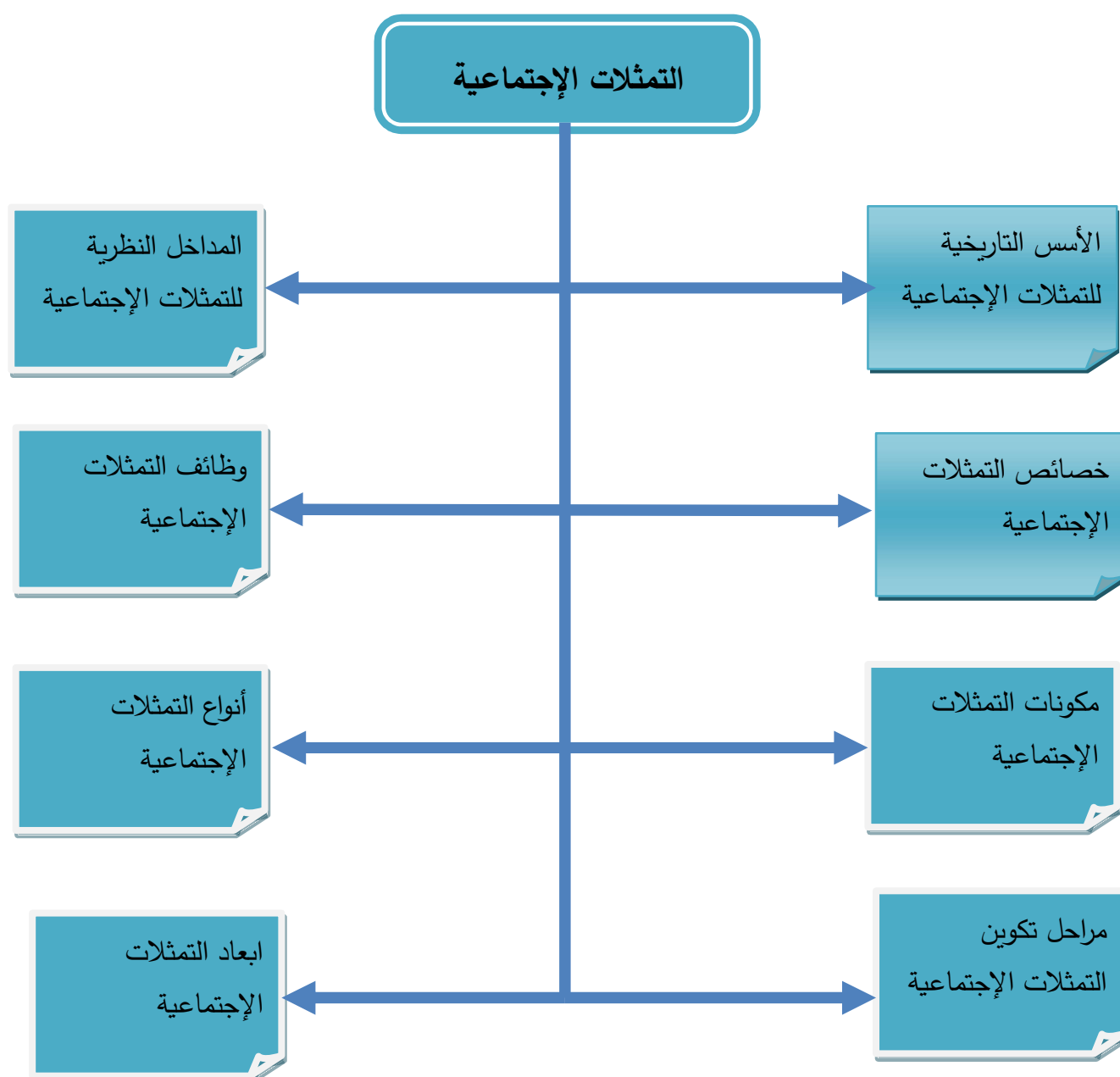
خلاصة الفصل

تقديم الفصل:

يعيش الإنسان ضمن سياق اجتماعي وثقافي ديناميكي، حيث يتفاعل مع بيئته المادية وعلاقاته الاجتماعية ضمن مجموعة من الوضعيات التي تتفاوت في بساطتها وتعقيدها. هذه الوضعيات تثير تساؤلات متعددة حول طبيعتها، دلالاتها، وعلاقاتها المتبادلة، سواء بنا كأفراد أو فيما بينها كأنساق اجتماعية. ويبرز هذا التساؤل المعرفي بشكل أكثر إلحاحًا عندما يتعلق الأمر بظواهر أو مواضيع جديدة يُلْقَى الغموض نتيجة محدودية المعلومات المتوفرة عنها، مما يدفع الأفراد إلى السعي لفهمها وتأويلها، بهدف تبني استجابات وسلوكيات ملائمة تتيح لهم التحكم فيها على المستويين المادي والذهني.

إن هذا التفاعل المستمر بين البعد المادي والبعد الذهني يشكل عملية إدراكية وتأويلية تخضع للتاريخ الشخصي للفرد، معارفه السابقة، تجاربه الحياتية، وعلاقاته بالآخرين. وتُعرف هذه العملية في السوسيولوجيا بمفهوم التمثل الاجتماعي، الذي يعكس الأبعاد النفسية والاجتماعية والتاريخية للإدراك. فالتمثلات الاجتماعية ليست مجرد آليات للفهم، بل هي أيضاً أدوات تُمكن الأفراد من التموقع داخل العالم الاجتماعي، إذ تلبي حاجاتهم للسيطرة على الواقع المحيط بهم، وتعزز لديهم الشعور بالانتماء الاجتماعي والتفاعل مع الآخرين، وهو ما يجعلها محورياً أساسياً في دراسة الظواهر الاجتماعية. من هنا، سيتطرق هذا الفصل لأهم ملامح هذا المفهوم من خلال تطوره التاريخي على اختلاف أنواعه، مع تحديد خصائصه وإلى طرح مراحله ومكونات تشكيل تمثلات الاجتماعية، وبالرجوع أيضاً إلى نظريات التي فسرت هذا المفهوم مع الطرق أيضاً إلى وظائفه وأبعاده.

الشكل رقم (03): العناصر المتناولة في فصل التمثلات الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالبة

1.2 الأسس التاريخية لمفهوم التمثلات:

يعود مفهوم التمثلات الاجتماعية إلى الفلاسفة الأوائل، لوك، لينتز وكانط. كانت تشير إلى النشاط العقلي الذي يستحضر العقل من خلاله موضوعا أو حدثا غائبا في الحال، وهذا بواسطة استحضار ذهني يعكس الواقع الخارجي. تم استعمال المفهوم من قبل الفيلسوف كانط الذي يرى أن مواضيع المعرفة ما هي إلى مجرد تصورات، أما لينتز فيرى "العقل البشري ليس صفحة بيضاء بل فيه شيئا مكونا سلفا "

(بغامي، 2021، 2020، صفحة 53)

هذه الخطابات والآراء التي كانت تدور بين الفلاسفة كانت فكرتها العامة في بناء المعرفة وتنظيمها سواء كانت هذه العناصر العامة أن العقل البشري ليس مجرد مستودع فارغ، بل هو مزود بعناصر مسبقة (في حالة لينتز) أو بنى عقلية تنظم التجربة الحسية (كما في حالة كانط).

لقد شغل مفهوم التمثلات حيزا كبيرا في العلوم الإنسانية والاجتماعية هذه نتيجة أهميتها في التأسيس والمعرفة الإنسانية، استخدمت في العلوم الإنسانية والاجتماعية من طرف اميل دوركايم الذي استطاع المقارنة بين التصورات الفردية والجماعية واعتبرها "مجموعة من التراكبات القيمية والمعيارية المنتجة من طرف المجتمع، والخارجة عن الشعور الذاتي للأفراد الاجتماعيين كما انها غير قابلة للخضوع لذواتهم الفردية بحكم طابعها الجمعي الذي ينصهر فيه الأفراد إكراها وبصفة قهرية" (الغني، 2017، صفحة 114)

بمعنى أن دوركايم يعتقد أن التصورات الجماعية هي ناتج تراكم القيم والمعايير التي يتبناها المجتمع، وأن هذه التصورات تحكم الأفراد وتشكل سلوكهم بشكل قاهر وملزم، لانها جزء من الوعي الجماعي الذي يتجاوز الذات الفردية، ويؤثر على حياتهم الاجتماعية، مما يساهم في الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي. يعود تاريخ تأسيس التمثلات كمفهوم إدراكي في العلوم الإنسانية والاجتماعية الى إميل دوركايم (1958-1917)، حيث حاول المقارنة بين التصورات الجماعية والتصورات الفردية في مقال نشر في مجلة الجمعية الفرنسية بعنوان الميتافيزيقا والأخلاق سنت 1898.

واعتبر دوركايم أن التصورات الاجتماعية الجماعية مستقلة عن التصورات الفردية كما أن التفكير الجماعي له خصوصية ويتميز عن التفكير الفردي، حيث يقول بهذا الصدد "أن معرفتنا لا تمر بهذه المشاعر الفردية ولا تعطينا مفتاح التصورات الجمعية (دوركايم، 1966، صفحة 11).

بمعنى أن كل من التصورات الفردية والتصورات الجمعية تتسم بخصائص تميزها عن الأخرى.

بعد فترة عاد مفهوم التصور الاجتماعي ليتم دراسته بعمق بفضل موسكوفيتشي ليتعمق أكثر في نظرية التمثلات الاجتماعية لدوركايم سنة 1961 في كتابه التحليل النفسي صورته و جمهوره حيث حاول في

دراسته فهم الكيفية التي تنتشر بها نظرية علمية في وسط الجمهور، وماهي التغيرات التي تطرأ عليها بعد مرور وقت من الزمن، مع الإشارة أنه لا يوجد تصور واحد للتحليل النفسي بل التصورات وهي تختلف في محتواها وبنائها وتوجه العالم نحو التحليل النفسي ، كما تختلف أيضا حسب التصورات (عامر، 2006، 2005، صفحة11).

ولذلك كانت الدراسات التي قام بها سيرج موسكوفيتشي من أهم الدراسات التي تعمقت في نظرية التمثلات الاجتماعية بعد دوركايم حيث يرى موسكوفيتشي أن عصرنا هو عصر التمثلات الاجتماعية بدون منازع لأنها تسمح لنا كموضوع للبحث بالانتقال من الوصف المباشر للمواضيع المدركة، إلى مرحلة التفسير لدلالاتها الاجتماعية والثقافية والقيمية والمعرفية، و تتقنا كذلك من اللفظي في الصيغة التعبيرية الصرف ككلام أو خطاب إلى ما هو ملموس وقابل للمعانة، قد يعكس الحقيقة الواقعية داخل الأوساط الاجتماعية والثقافية، أو الحقيقة الوهمية المتمثلة بالبنية المعرفية-الفرد- كأعمال ومنمطات(الغني، 2017، صفحة114).

تهدف مقولة سيرج موسكوفيتشي إلى تسليط الضوء على أهمية فهم التمثلات الاجتماعية وتأثيرها على تصوراتنا للواقع، وكيف أن التمثلات تشكل طريقة تفكيرنا وتفاعلاتنا في المجتمع، بينما قد تكون أحيانا بعيدة من الحقيقة الموضوعية.

2.2 خصائص التمثلات الاجتماعية:

حسب جودلي Jodlet توجد خمسة خصائص وهي كالآتي:

1.2.2 خاصية ارتباط التمثل بالموضوع: لأن من أولى شروط وجود التمثل وجود معلومات حول الموضوع، ولا يمكن وجود معلومات دون وجود موضوع، قد يكون الموضوع عبارة عن شخص، ظاهرة، كما يمكن أن يكون ذوصبغة مادية ومعنوية.

2.2.2 خاصية الرمزية الدلالية: يستعمل الفرد أثناء بناء تمثلاته الاجتماعية مجموعة من الإشارات والرموز، أو الصور التي ينسبها لموضوع التمثل بهدف تفسير وتأويل الموضوع المتصور ويرمزله ويدل عليه، وبالتالي يعطيه معنى معين يمكنه من التحكم فيه والتفاعل معه، ويسهل عملية الإتصال باشارك كل أفراد الجماعة في نسبه هذا المعنى لذلك الموضوع

3.2.2 خاصية الصورية: من خلال الصورة التي تحتويها تساعد التمثلات الاجتماعية علفهم العالم المجرد، وتحويل الخواطر والأفكار والمفاهيم إلى أشياء قابلة للتبادل عن طريق الصواب، ولكن لا يمكن تبسيط هذا الجانب من التمثلات الاجتماعية، مجرد إعادة الواقع على شكل صور، لكن ينبغي استخدام الخيال الاجتماعي والفرد في إعادة بنائه (الحقاني، 2019، 2018، صفحة61، 60).

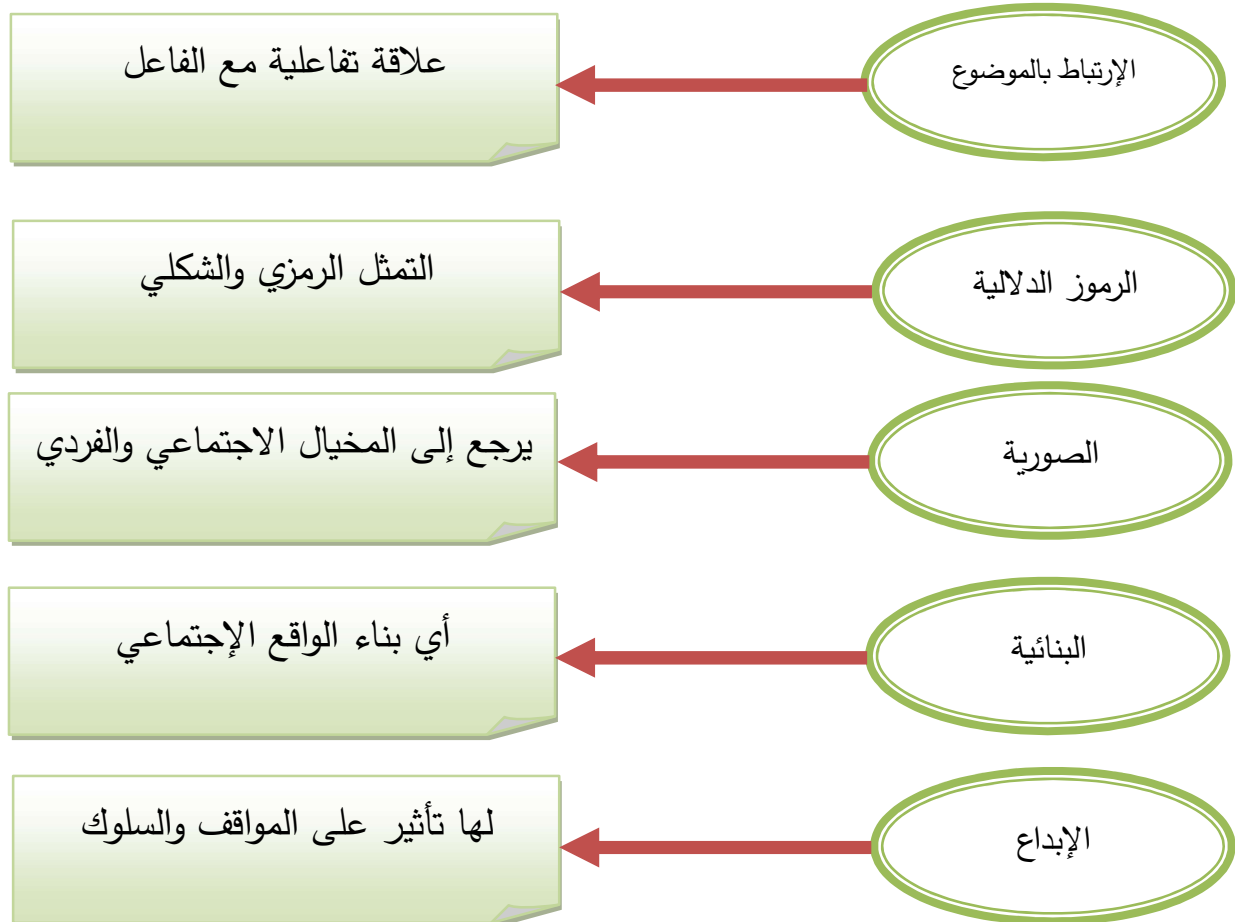
بمعنى أن مفهوم الصورة لا يعنى إعادة إنتاج الواقع وإنما يرجع إلى المخيال الاجتماعي والفرد.

4.2.2 خاصية بنائية: التمثلات الاجتماعية ليست مجرد استرجاع الصور حول الواقع بل هي عملية إعادة صياغة لهذا الواقع وبنائه من خلال عمليات عقلية بالرجوع إلى تاريخ الفرد ومعاشه، ومرجعيتها القيمية والثقافية والاجتماعية. "فالتمثل شي غائب يضاف اليه شيء حاضرمما يؤدي إلى التغير" (بوديار و العرباوي، 2023، صفحة65).

بمعنى ذلك لا تقتصر التمثلات الاجتماعية على مجرد استرجاع الصور حول الواقع، بل إعادة بناء الواقع الاجتماعي.

5.2.2 خاصية الإبداع: أن عملية بناء التمثلات الاجتماعية لا تقتصر على إعادة انتاج الواقع ، بل عملية إعادة تنظيم لعناصر هذا الواقع بطريقة مغايرة، كأنها عملية بناء واقع جديد أكثر تكليفا وملائمة لمحيط الفرد وجماعته وحسب مرجعيتهم والقيم والمعايير السائدة بهدف توجيه سلوكيات وتصرفات الفرد والجماعة، وتسهيل التواصل بينهم(الحقاني، 2019،2018، صفحة61).

بمعنى أن التمثلات الاجتماعية لها تأثير على المواقف والسلوك.
الشكل رقم(04): يوضح مخطط لخصائص التمثلات الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالبة

3.2 مكونات التمثلات الاجتماعية:

حسب موسكوفيتشي أن التمثلات الاجتماعية تتكون من ثلاثة عناصر مهمة وهي:

• **المعلومة:** لا بد من وجود معلومات كافية حول موضوع التمثل والذي يجب أن يكون واسع الانتشار وكثير التداول بين أفراد الجماعة حيث أن كل ما كانت المعلومات قليلة أو غير ذات مصداقية فهنا يزداد عنصر الغموض ويلجئ الفرد لانتاج التمثلات لتلبي الصورة (شكبو، 2005، 2004، صفحة 37). بمعنى أن الفرد يعتمد على كمية ونوعية المعلومات لتكوين واقعه وتصورات لموضوع ما.

• **الموقف:** هو الاتجاه العام الإيجابي أو السلبي نحو الموضوع، ويحتم ظهور التصور الاجتماعي حول الموضوع سبب حاجة الجماعة لهذا التصور لاستخدامه في ممارسة ضغوطها لتوحيد الاتجاهات بين أفرادها من جهة، وللدفاع عن مواقفها واتجاهاتها في مقابل الجماعات التي لا تتوافق معها في الاتجاه حول موضوع التصور من جهة أخرى، وحددها موسكوفيتشي أن الفرد يكون اتجاهات موقفه حول الموضوع قبل أن يكتب معلومات عنه وينظمها (فيروز، 2011، 2010، صفحة 38).

ركز موسكوفيتشي في هذا العنصر على أن الموقف هو رد فعل انفعالي اتجاه الموضوع قد يكون بالسلب أو بالإيجاب، وأن الموقف يسبق عنصر المعلومة وحقل التمثل لأن الفرد يتخذ المواقف قبل دراستها.

• **حقل التمثل:** ونعني به اختيار أوجه أو جوانب من الموضوع وإبرازها وإغفال جوانب أخرى منه وهو ما يعبر عنه بفكرة تنظيم المحتوى على شكل وحدة هرمية للعناصر المكونة للموضوع. يختلف من جماعة إلى أخرى وحتى داخل الجماعة نفسها حسب المعايير الخاصة بالسائدة (بشرى، 2019، صفحة 60). يركز هذا العنصر أو المكون على عملية تنظيم المحتوى وثره.

4.2 مراحل تكوين التمثلات الاجتماعية:

حسب موسكوفيتشي والعديد من الباحثين أن هناك مسارين أو مرحلتين للوصول للتمثلات الاجتماعية إلى الصيغة النهائية وهما مرحلة الوضعية، ومرحلة الترسخ، الأولى تحدد كيف تكون التمثلات وتوضح المرحلة الثانية استعمال هذه التمثلات، والملاحظ أن كل منها تتم في وقت واحد ولا نستطيع الفصل بينهما إلا في الدراسات الإمبريقية.

1.4.2 مرحلة الوضعية: يعرف موسكوفيتشي التوضيع بأنه الإزالة التدريجية للمعاني والدلالات المبالغ فيها أثناء تجسيدها، وتشمل هذه العملية حركتين هما الانتقال من النظرية إلى الصورة أولاً ثم من الصورة إلى البناء الاجتماعي ثانياً، حيث يتم انتقاء المعلومات حول الموضوع المتمثل وفقاً لنظام القيم والمعايير والثقافة السائدة. أن عملية التوضيع حسب جودلي (Jodlet) تمر بعدة مراحل وهي:

1.1.4.2 مرحلة البناء الانتقائي: في عملية التصفية للمعلومات التي يتلقاها الفرد حول موضوع التصور أي تغيير أو حذف أو زيادة لبعض المعطيات.

2.1.4.2 مرحلة تكون النموذج أو التخطيط البنائي: يسمى أيضا مرحلة تكوين النواة الشكلية تتفاعل العناصر المنتقاة سابقا وتنظم مما يسمح ببلورة النواة الشكلية تمثل بنية تصويرية ومفاهيمية ملموسة وفقا للمعايير الاجتماعية للثقافة السائدة (نصرالدين و أحمد، دراسة سوسيولوجية للتمثلات الاجتماعية، 2023، صفحة 989).

3.1.4.2 مرحلة التطبيق: في هذه المرحلة يأخذ النموذج أو النواة الشكلية بالصفة الحقيقية بأن يتحول الى الواقع، ويصبح الموضوع ذاته طبيعيا أو بديها بالنسبة للأفراد والجماعة المنتجة له وتطور حوله باقي عناصر التصور (نصرالدين و أحمد، دراسة سوسيولوجية للتمثلات الاجتماعية، 2023، صفحة 989).

2.4.2 مرحلة الترسيع: تتمحور هذه المرحلة في محاولة فهم الغريب عن طريق ما هو مألف، فإذا كانت سيروية التوضيح تسمح بإفادة امتصاص الدلالات المفرطة بتجسيدها، فترسيخ التصور هو نشاط يساعد على تجزئتها في الفضاء الاجتماعي بهدف استعمالها بشكل يومي، بحسب الجماعات وأنساق التفكير والاطر التفسيرية الموجودة مسبقا (بوطاجين و سليمان، 2014، صفحة 178).

الشكل رقم(05): يوضح مخطط لمراحل تكوين التمثلات الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالبة

2.5 أبعاد التمثلات الاجتماعية:

ان التصور حسب ر. كايس R. Kaes هو الكيفية التي يصنع بها الشخص موضوعا معينا ذودلالات نفسية وثقافية، ولها ابعاداً مختلفة حددها في ثلاث ابعاد ضمن السياق النفسي والاجتماعي، والثقافي وتتطور فيه، وهي:

1.5.2 البعد النفسي:

وفيه يعتبر التمثل عملية بناء للواقع من قبل الفرد فهو نشاط نفسي يهدف إلى بناء مجموعة من المعارف والمعلومات حول البيئة أو الواقع بناء على الإدراكات المتكررة له (حياة، 2006، 2005، صفحة 44).

بمعنى أن كيفية تشكيل وتطوير الأفراد لتمثلاتهم الاجتماعية بناء على تجاربهم الحياتية المستمرة والمتكررة مع البيئة.

يشير هذا البعد على أن التمثل هو نشاط عقلي مستمر من قبل الفرد حيث يعمل على جمعال معلومات، وتصنيفها، ثم بناء تصورات عنها ، وهذه التصورات تكون عبارة عن مجموعة من المعارف التي يتم بناءها تدريجيا من خلال ما يتعرض له الفرد من مواقف وتجارب يومية والمتكررة ، مما يساعد في بناء وفهم أكثر دقة للواقع أو للبيئة المحيطة به .وعلى سبيل المثال نجد أن هناك مؤسسة تعمل بنظام صارم وملزم بالقوانين والتعليمات، حيث يطلب من الموظفين اتباع إجراءات محددة والعمل تحت إشراف مباشر، بعد فترة من العملي هذه البيئة ، يبدأ الموظفون في بناء تمثلات اجتماعية حول ثقافة المؤسسة:

-**الموظف الأول:** الموظف الذي ينظر إليه كمثال على الانضباط في العمل؛ قد يكون لديه تمثل اجتماعي بأن بيئة العمل في هذه المؤسسة تتميز بالصرامة، وأن النجاح فيها يتطلب الالتزام بالقواعد.

-**الموظف الثاني:** موظف آخر في نفس المؤسسة ولكن لديه خبرات سابقة في بيئات العمل الأكثر مرونة، قد يكون له تمثل اجتماعي مختلف، قديرى أن المؤسسة مفرطة في القواعد ويرى أن العمل تحت هذا الضغط المستمر يؤثر سلبا على الإنتاجية والإبداع.

-**الموظف الثالث:** موظف آخر قد يركز على تصورات جماعية بين الموظفين ويعتقد أن بيئة العمل مرهقة، لكنه يتقبل الوضع لأنه جزء من ثقافة العمل في هذه المؤسسة.

وعليه يمكننا أن نرى كيف ان كل موظف يبني تمثلات اجتماعية مختلفة حول نفس البيئة او المؤسسة بناءا على تجاربه الشخصية.

2.5.2 البعد الاجتماعي:

باعتبار ان الفرد ينتمي إلى جماعة معينة، فهذا الانتماء وكنتيجه للتفاعل الاجتماعي تتكون لديه قيم ومعتقدات المرجعية المشتركة مع تلك الجماعة (حياة، 2006، 2005، صفحة 44).

وفي هذا الصدد يعنى ان كل طبقة اجتماعية او جماعة معينة تحمل مجموعه تصورات مرتبطة بالقيمي مشترك فيها الأفراد المنتمين الى تلك الجماعة. يعني هذا البعد أنه عندما يكون الفرد جزءا من جماعة (مثل العائلة، الأصدقاء، المجتمع، جماعة مهنية) فان هذا الانتماء لا يكون شكليا فقط بل يؤثر في طريقة تفكيره، ومن خلال التفاعل المستمر مع أفراد هذه الجماعة (كالحوار، التبادل، التجارب المشتركة). يبدأ

الفرد في تكوين تمثلات إجتماعية وهي عبارة عن أفكار معتقدات، وقيم مرجعية تشترك فيها الجماعة كلها تقريبا، ويعتمد عليها الفرد لفهم العالم حولها واتخاذ قراره. وعلى سبيل المثال نجد موظفا يعمل في شركة معروفة بثقافتها الصارمة من حيث احترام التسلسل الاداري والانضباطي هذا السياق تشكل لديه تمثلات اجتماعية حول ما يعنيه ان تكون موظفا جيدهم:

- الموظف الجيد هو من يلتزم بالأوامر دون نقاش؛

- احترام المدير وعدم مجادلته يعد سلوكا مهنيا؛

- من ينتقد نظام العمل قد ينظر إليها كعنصر متمرّد أو غير منضبط.

فإن هذه التمثلات لم تأت من فراغ بل تكونت لديه من خلال تفاعله مع زملائه والمديرين، فتشترك بينهم نفس الأفكار والمعتقدات المرتبطة بالعمل.

3.5.2 البعد الثقافي:

التمثل هو نتاج ثقافي معبر عنه تاريخيا واجتماعيا، في السياق الأول أي السياق التاريخي تكون تابعة للوضع الواقعي ولشبكة الطبقات الاجتماعية والأيدولوجية ومختلف الطبقات المكونة للمجتمع كل ذلك في إطار زمني معين. اما في السياق الاجتماعي أن كل فرد يتفاعل مع الواقع انطلاقا من مكانة الطبقة والنشاطات الاجتماعية التي يقوم بها، فكل فئة تحمل جملة من المعتقدات والطقوس والقيم (فيروز، 2010، 2011، صفحة 39).

والمقصود بهذا البعد أن التمثلات الاجتماعية (لأفكار والتصورات التي يحملها الأفراد) ليست عشوائية. بل هي نتاج ثقافي أي نابع من ثقافة المحيط، وتعكس تاريخه وظروفه الاجتماعية.

وفي السياق التاريخي التمثلات تتأثر بالماضي أي بالمرحلة التاريخية التي يعيش فيها المجتمع، وظروفه في تلك المرحلة مثلا الوضع الاقتصادي والسياسي، صراعات الطبقات الاجتماعية، الأيدولوجيات السائدة ... كل هذه الأمور تؤثر على طريقة فهم الناس للأشياء في ذلك الوقت. وفي السياق الاجتماعي فكل فرد يرى الواقع ويفسره انطلاقا من مكانته داخل المجتمع (هل هو من طبقة غنية؟ فقيرة؟ عامل؟ طالب؟) ونوعا لأنشطة التي يمارسها (عمله، اهتماماته، دوره في الأسرة أو المجتمع). وبناء على ذلك فإن كل فئة اجتماعية تطور تمثلات خاصة بها، تشمل المعتقدات، الطقوس، القيم.

إن البعد الثقافي يوضح أن تمثلات الأفراد ليست شخصية فقط، بل متجذرة هي ثقافة مجتمعهم وتاريخه، وتتأثر بالطبقة التي ينتمون إليها ونشاطهم الاجتماعي.

على سبيل المثال توجد امرأة من طبقة متوسطة، قررت أن تؤسس مشروع صغير مثلا ورشة خياطة في منطقة يغلب عليها الطابع التقليدي، حيث لم يكن من المعتاد أن تقود النساء مشاريع خاصة.

- يظهر البعد الثقافي في السياق التاريخي في هذا المثال فالمجتمع الذي تعمل فيه المرأة متأثر بثقافة قديمة ترى أن مكان المرأة هو البيت والتمثلات الاجتماعية التي يحملها أفراد المجتمع عن المرأة مقولة هي:

الفصل الثاني.....التمثلات الاجتماعية

- أن العمل التجاري غير مناسب لها.
 - انها قد تفشل لأنها ضعيفة أو غير مؤهلة.
- هذه التمثلات ناتجة عن تاريخ طويل من الإيديولوجيات الذكورية، والتوزيع التقليدي للأدوار بين الجنسين. ففي السياق الاجتماعي المرأة تنتمي الفئة جديدة من النساء اللواتي يحاولن الخروج من القوالب التقليدية، من خلال تجربتها الشخصية المبنية على مسارها التعليمي والمهني، تتشكل لديها تمثلات مختلفة:
- أنها قادرة على اتخاذ القرار، على المنافسة، وعلى الإدارة.
- بناء على ما تم ذكره نخلص إلى أنه يوجد صراع بين تمثلات تقليدية يحملها المجتمع وتمثلات جديدة تحملها هذه المرأة، وهذا الصراع يعبر عن التحول الثقافي داخل المجتمع ثقافة تقليدية الى ثقافة تعترف بأدوار جديدة للمرأة في العمل والتنظيم.

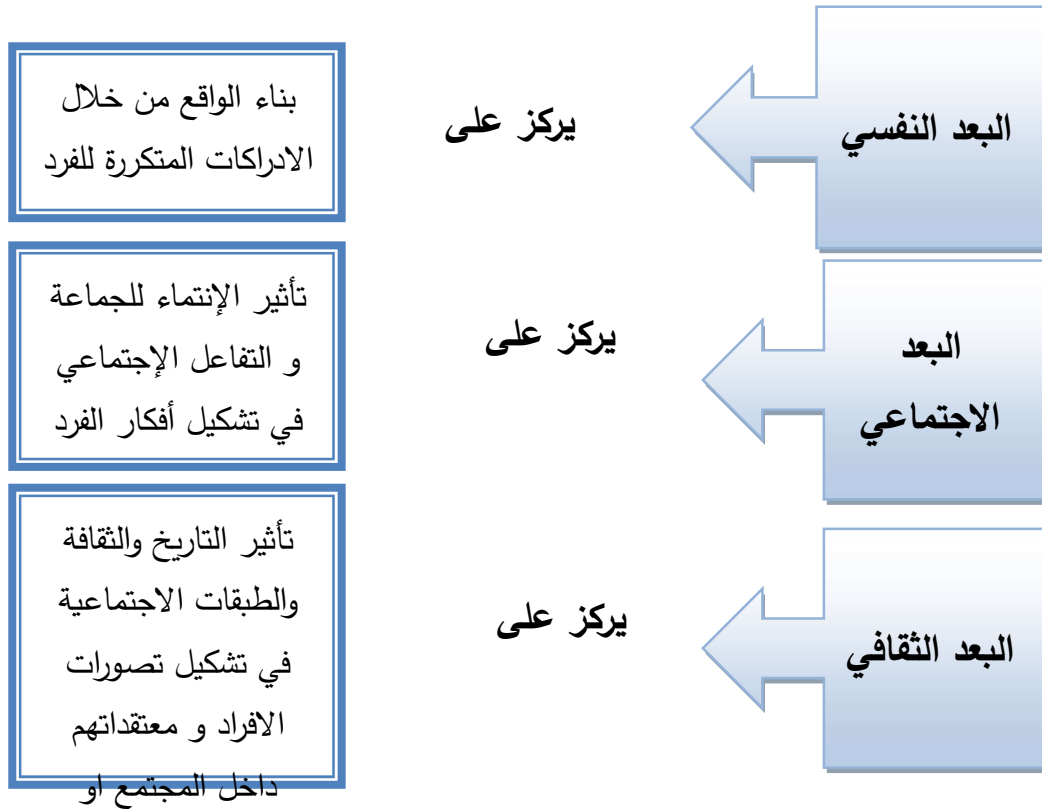
جدول رقم (02): دور الابعاد الثلاث في التمثلات الاجتماعية.

الدور في التمثلات الاجتماعية	أهم العناصر	التعريف الموجز	البعد
يشكل الأساس الفردي لتصور الواقع، مما يؤثر على كيفية فهم الفرد للبيئة المحيطة به.	-نشاط مبني على الإدراك المتكرر -بناء الواقع -يركز على كيفية إدراك الفرد للمحيط الذي ينتمي اليه ويعيد صياغته ذهنيا	هو اعتبار التمثيل عملية لبناء الواقع من قبل الفرد، بوصفه نشاطا ذهنيا يهدف الى تشكيل مجموعة من المعارف والمعلومات حول البيئة	البعد النفسي
ينظم العلاقات الاجتماعية ويعزز الهوية الجماعية والمرجعية الثقافية للمجتمع	-الانتماء الى جماعة معينة -التفاعل الاجتماعي -تكوين قيم ومعتقدات مشتركة	انتماء الفرد لجماعة معينة، نتيجة للتفاعل الاجتماعي حيث يتكون لديه قيم ومعتقدات مشتركة	البعد الاجتماعي
يحدد الإطار العام للتمثلات الاجتماعية ويعكس التغيرات الثقافية والتاريخية	-نتاج ثقافي واجتماعي تشكل عبر الزمن -يخضع لتأثير العوامل التاريخية والأيدولوجية -يرتبط بالسياق الطبقي للمجتمع	يعد التمثل نتاجا ثقافيا يتبلور تاريخيا واجتماعيا ويتغير وفق الزمن.	البعد الثقافي

المصدر: من إعداد الطالبة.

هذا الجدول يبرز كيف يسهم كل بعد في بناء التمثلات الاجتماعية، إذ يبدأ الفرد ببناء رؤيته الخاصة (البعد النفسي) ثم يتأثر بالبيئة الاجتماعية المحيطة به (البعد الاجتماعي)، وأخيراً تتشكل الصورة النهائية في سياق ثقافي وتاريخي معين (البعد الثقافي).

الشكل رقم (06): مخطط يوضح ابعاد التمثلات الاجتماعية



المصدر: من اعداد الطالبة

6.2 أنواع التمثلات الاجتماعية:

تتقسم التصورات الاجتماعية الى ثلاث أنواع الأكثر شيوعا وهي:

1.6.2 التمثل الذاتي أو الفردي: حسب جي كلينيت J.CLENET التصورات الفردية هي أي موضوع أو ظاهرة يمكن استنباطه منوضعية معاش مما يعطيها معنى. فهي قائمة على استعدادات فردية محايدة تخص الفرد ونمط عيشه (عامر، 2006، 2005، صفحة 27).

وهو أيضا تصور الفرد لذاته في إطار مرجعي محدد اجتماعيا، أو هو التصور الذي يعلق بالفرد والذي يتأثر بعوامل بيئته، له وظيفة لا تقل أهمية في الاتصال مع النفس، فالفرد بحاجة ماسة لإعطاء صورة لذاته تتوازن مع ظروف حياته. الفرد هو الذي يعطي تصورا لذاته (سامية، 2007، 2006، صفحة 22).
بمعنى ان التصور الذاتي هو فردي وشخصي يتأثر بالعوامل الاجتماعية المحيطة بالفرد.

2.6.2 تمثّل الغير: وهو تصور على مستويين.

المستوى الذاتي: وهو إبراز الذات عن الموضوع المتصور بمعنى ان الذات هي التي تحتم علالفرد التحدث عن نفسه قبل الدخول في الموضوع.

المستوى الموضوعي الخارجي: وهنا يبتعد عن ذاتية الفرد في تحليل وتفسير المواضيع، وهنا لا يصبح الفرد محور الموضوع بل يشارك فيه مع الجماعات (سامية، 2007، 2006، صفحة 22).

بمعنى ان المستويين إحداهما داخلي يتمثل في الأنا، والآخر ذو مستوى خارجي موضوعي هنا الفرد يجرّد ذاته من موضوع التصور.

3.6.2 التمثّل الاجتماعي: في رأي دوركايم انه هو وحدة التصور الفعال، ولا تكتفي بالوصول اليه بمجرد ملاحظة داخلية فقط، بل يستدعي ذلك البحث عن رموز خارجية Signes extérieur لتجعله محسوسا، وأن هذا التصورا يكون اعتباطيا فهو نتيجة أسباب خارجية، فعلى الفرد العلم بذلك وتقديره (أنور، 1988، صفحة 135، 134).

وأیضا يرى دوركايم أن التصور الاجتماعي يتضمن مجموعة من الظواهر النفسية، وهي تشمل الأيديولوجيا والأساطيروهي لا تنفصل من حيث التمييز بين ما هو ذو مظهر فردي عن ما هو ذو مظهر جماعي (أسماء و مصمودي ، 2010، 2009، صفحة 65).

7.2 وظائف التمثلات الاجتماعية:

تلعب التمثلات دورا رئيسيا في كيفية تفسير الأفراد للواقع الاجتماعي وتساعد في تنظيم سلوكهم وفهمهم للعلاقات الاجتماعية، كما أنها تؤثر في كيفية تشكيل الهويات الاجتماعية، أو إعادة إنتاج الهياكل الاجتماعية الموجودة، فلذلك إن التمثلات الاجتماعية توجه سلوكيات الأفراد وآراءهم ولها عدة وظائفها:

1.7.2 الوظيفة معرفية:

تسمح للأفراد بفهم وتفسير الواقع، وذلك بإدماجه في إطار قالب قابل لإستيعاب، منسجم مع القيم والأفكار والآراء التي يؤمنون بها كما تشمل التواصل الاجتماعي بتحديد إطار مرجعي مشترك بتبادل المعرفة ونقلها ونشرها (الغني، 2017، صفحة 155).

بمعنى دمج المعلومات التي يستقبلها الفرد في إطار يتوافق مع الأفكار والآراء التي يأمن بها، مما يسهل استيعابها وهذا يتم من خلالعملية التواصل الاجتماعي.

2.7.2 وظيفة الهوية:

تساهم التمثلات الاجتماعية في التعريف بهوية الجماعة وتعمل على الحفاظ على الخصوصيات، إن توافق وتلائم التمثلات الاجتماعية مع النظام القيمي للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد يؤدي إلتأكيد الانتماء

الفصل الثاني.....التمثلات الاجتماعية

الاجتماعي، ويرى جودلي أن الأفكار واللغة هي العوامل للتدعيم وتقوية الروابط الاجتماعية وتأکید الهوية والانتماء الاجتماعي (الحقاني، 2019، 2018، صفحة 62).

بمعنى أن التمثلات تساعد على تكوين هوية الفرد وتجعلها متوافقة مع معايير المجتمع الذي يعيش فيه.

3.7.2 الوظيفة التوجيهية: التمثلات الاجتماعية تؤدي وظيفة توجيهية، إذ تشكل مرجعا أساسيا يواجه

سلوك الفرد وممارسته في حياته اليومية، فهي بمثابة نظام يفسر الواقع ويحدد كيفية التعامل معه، وتتبع هذه الوظيفة التوجيهية للممارسات من ثلاثة عوامل أساسية تشكل بنيتها وهي:

✚ ان التمثلات تتدخل مباشرة في تعريف الغاية من الموقف فهي التي تحدد نمط العلاقات المناسبة للفرد، وتحدد نموذج السير المعرفي مباشرة النابع من طرف الجماعة.

✚ تنتج التمثلات نظاما للتوقعات، تعتبر أنظمة لفك رموز الواقع ووظيفتها توجيه انطباعات وتقييماتنا وسلوكياتنا.

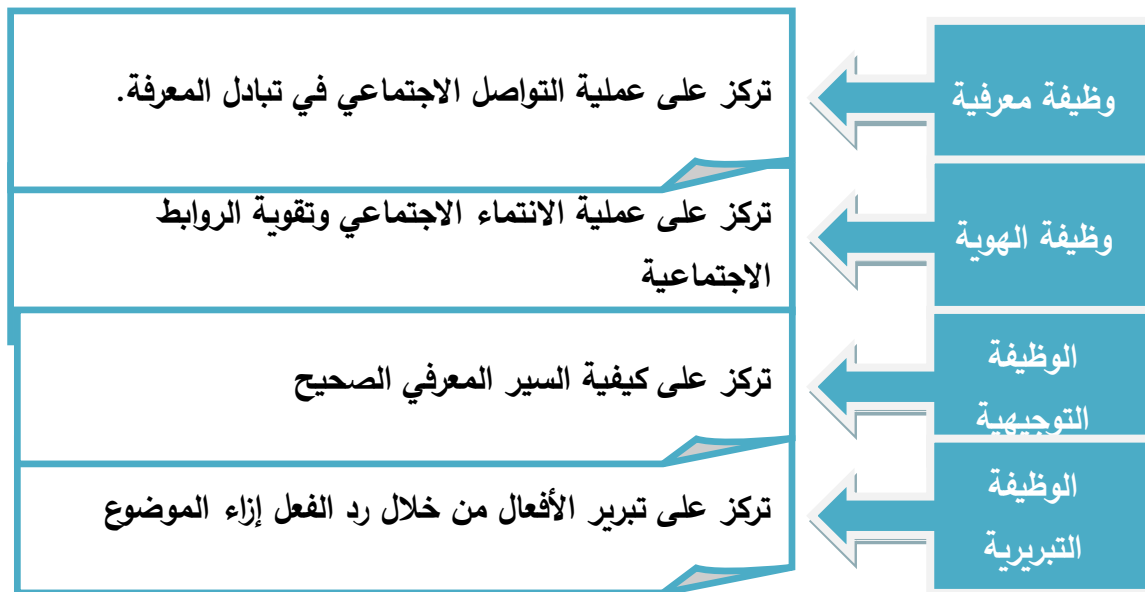
✚ تقرر التمثلات السلوكيات والممارسات التي نقوم بها، وهنا تعدد لنا ما هو مسموح وما هو مقبول في موقف ما (غانم، 2022، صفحة 214، 213).

وبهذا الصدد ان التمثلات الاجتماعية توجه الفرد الى السير المعرفي الصحيح من خلال تحديد أنماط علاقاته وتقييمه للممارسات والترجمات الخاصة بالواقع.

4.7.2 الوظيفة التبريرية:

هذه الوظيفة تعمل على تبرير المواقف والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد والجماعات بعد الممارسات، فالتمثلات الاجتماعية تتدخل في نوع السلوك قبل وبعد حدوثه، فالفاعل يعمل على تفسير وتبرير سلوكياته انطلاقا من موقفه إزاء موضوع وهذا ما يفسر أيضا جوانب الاختلافات بين الافراد والجماعات (شهيناز، 2015، 2014، صفحة 43).

الشكل رقم (07): وظائف التمثلات الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالبة

8.2 المداخل النظرية المفسرة للتمثلات الاجتماعية:

1.8.2 المدخل الانثروبولوجي:

يركز هذا المدخل على دراسة التغير الاجتماعي والثقافي المترتب على التحضر والتحديث، التغير الاجتماعي هو تحول يحدث في النظم والأنساق والأجهزة الاجتماعية سواء كان ذلك البناء أو الوظيفة خلال فترة زمنية محددة. التغير الثقافي هو الذي يقتصر على التغيرات التي تحدث لثقافة المجتمع. إضافة إلى الاهتمام بالثقافات الثانوية والمنبوذين والمهمشين، إذن فهذا المدخل من اهتماماته الكبرى عمليات الهجرة والتكيف الاجتماعي، إلا أنه ركز أيضا على أهمية تكوين تمثلات وتمثلات الآخر. حيث قام ليفي ستراوس -علغرار مواطنه وركايم- بدراسته حول القبائل البدائية في الأمازون انموذجا واعتمادا على المنهج البنيوي توصل إلى أن القبائل البدائية تحكمها بنية خفية، وكان هدف الباحث يكمن في الكشف عن هذه البنية لأن الظاهرة البارزة على السطح لا تمثل الحقيقة. وكان يحاول جاهدا أن يثبت عكس الفكرة القائلة أن "الشعوب والقبائل البدائية عاجزة عن التفكير"، وهو بهذا يؤكد على أهمية دراسة التصورات الجماعية انطلاقا من التصورات الفردية (استيتية، 2004، صفحة 19)

2.8.2 المدخل النفسي:

يستند هذا المدخل إلى أطروحتين أساسيتين، تتعلق أولاهما بتحديد سلوك الشخص عن طريق الدوافع الداخلية، أما ثانيهما فترتبط بالتحكم في السلوك المدرك من خلال الاتجاه العام حيال سلوك ما. إن أسلوب الحياة وما يرتبط به من سلوكيات وممارسات فردية تنتج أفعالا ومواقف ذاتية تعبر عن علاقة الفرد بالظاهرة من منطلق الذاتية، أي إضفاء الطابع الذاتي على التصور وتفسيره حسب ما يفهمه الفرد وما يضفي عليه من دلالة ومعنى. إن التأمل الباطني والتحليل الخارجي لمسألة التصورات يقود إلى دراسة معتقدات الفرد اتجاه الظواهر المعينة في ضوء تحليلاتها وتجسدها، دون إهمال أهمية الأحاسيس والمشاعر والتفاعلات في تشكيل التمثلات الاجتماعية (نصرالدين و أحمد، دراسة سوسيولوجية للتمثلات الاجتماعية، 2023، صفحة 987).

يمكننا القول أن هذا المدخل يركز على تحديد مقومات وخصائص الظاهرة من ناحية الذاتية و من ناحية الوسط الاجتماعي.

3.8.2 المدخل الاجتماعي:

يمثل هذا المدخل نقطة تقاطع عدد من العموم الاجتماعية التي ترتبط بالبناء الاجتماعي وما يتضمنه من نظم وأنساق، ولقد ذهب هذا الاتجاه إلى تحليل قضايا الترتيب الاجتماعي وتباين المراكز والمكانات وكذلك

أنساق التنشئة الاجتماعية...إلخ، وإذا كانت التمثلات الاجتماعية ترتبط بالبناء الاجتماعي والفاعلين الاجتماعيين فإنها تشكل أنظمة تغير وتسير علاقاتنا مع العالم ومع الآخرين، كما توجه وتنظم سلوكياتنا وتعاملاتنا الاجتماعية (نصرالدين و أحمد، 2023، صفحة 987).

إذنفانتماء الفرد لبيئة معينة حيث يتفاعل معها ومع الآخرين يتشكل لديه تمثلات عما يوجد في محيطه ويمكنه الإدراك ومعرفة مختلف الظواهر.

خلاصة الفصل:

وفي الأخير تعد التمثلات الاجتماعية مكوناً أساسياً في تشكيل وعي الأفراد وتوجيه سلوكهم داخل المجتمع، حيث تعكس التصورات والمعتقدات التي يكتسبها الأفراد من خلال تفاعلهم مع بيئتهم الثقافية والاجتماعية. وهي ليست مجرد أفكار فردية، بل تمثل بناءً معرفياً مشتركاً يؤثر على الإدراك الجماعي ويحدد الطريقة التي يتفاعل بها الأفراد مع مختلف القضايا والظواهر. تظهر أهمية التمثلات الاجتماعية في عدة مستويات، فهي تؤثر على عمليات التعلم والتنشئة الاجتماعية، حيث تلعب دوراً في تشكيل مفاهيم الأفراد حول العالم المحيط بهم وتوجيه استجاباتهم للمواقف المختلفة. كما تؤثر على عملية اتخاذ القرار، سواء في المجالات الشخصية، مثل الصحة والتعليم، أو في القضايا المجتمعية الكبرى، مثل السياسة والثقافة. علاوة على ذلك، تساهم في بناء الهوية الجماعية، إذ تساعد في تحديد الانتماء الجماعي وتعزيز الشعور بالمشتركة الثقافية والاجتماعية بين الأفراد.

ومن ناحية أخرى، تلعب التمثلات الاجتماعية دوراً في عمليات التغيير الاجتماعي، فقد تكون عاملاً معيقاً يحافظ على الوضع القائم ويقاوم التغيير، كما يمكن أن تكون أداة فاعلة في تقبل الأفكار الجديدة وإعادة تشكيل الوعي المجتمعي. وبالتالي، فإن دراستها وتحليلها يساعدان في فهم آليات التفكير الجماعي وكيفية تطور المواقف الاجتماعية عبر الزمن. في الختام، تمثل التمثلات الاجتماعية مفتاحاً لفهم طبيعة العلاقات الإنسانية والتفاعلات الاجتماعية، مما يجعلها مجالاً حيويًا في الدراسات الاجتماعية والنفسية، نظرًا لتأثيرها العميق على تشكيل الوعي والسلوك الجماعي.

الفصل الثالث:

المرأة المقاتلة

تقديم الفصل

1.3. مسار التاريخي للمرأة المقاتلة في الجزائر

2.3. أبعاد المقاتلاتية

3.3. خصائص المرأة المقاتلة

4.3. العوامل التي تدفع المرأة للعمل المقاتلاتي

5.3. الهيئات الداعمة للمرأة المقاتلة

6.3. النظريات المفسرة للمرأة المقاتلة

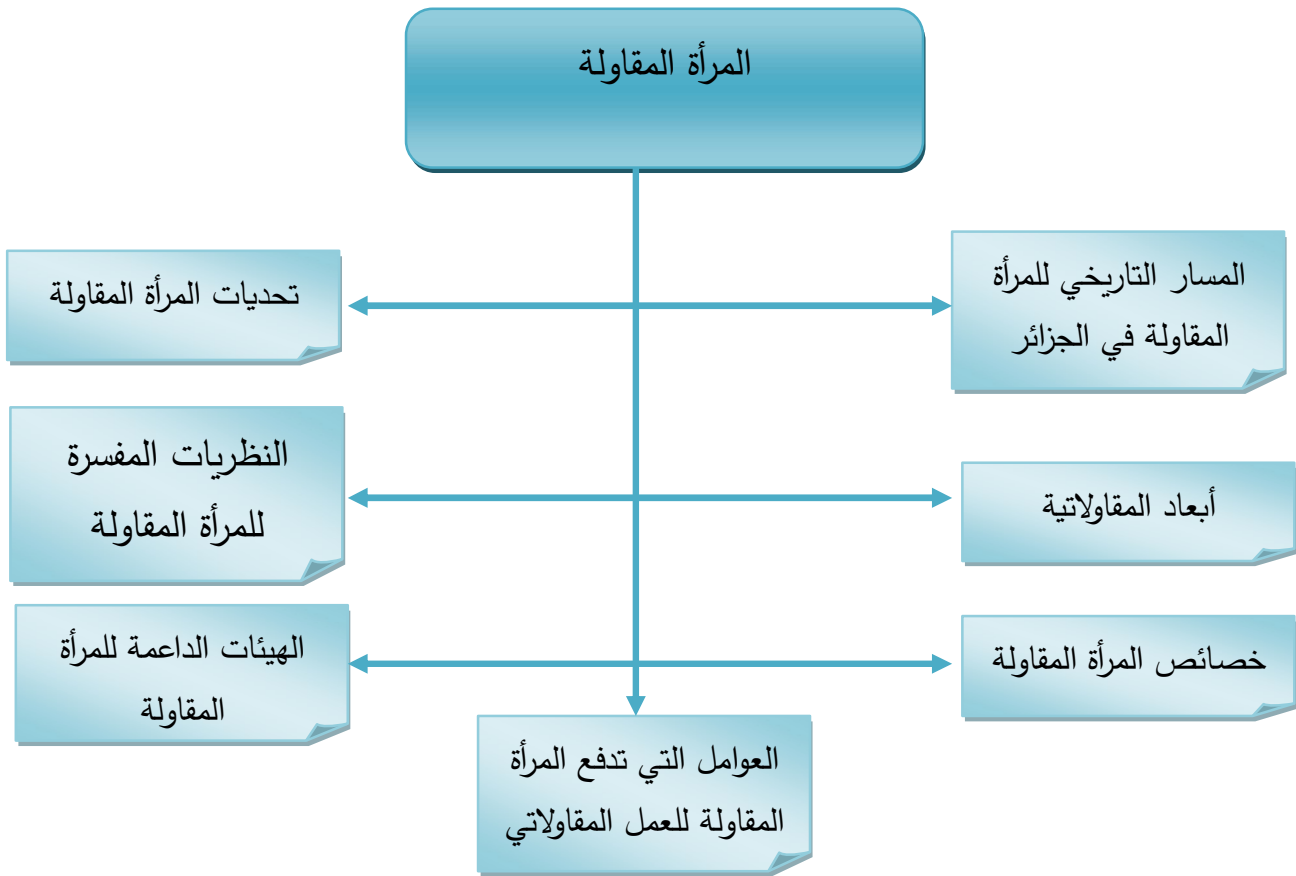
7.3. تحديات المرأة المقاتلة

خلاصة الفصل

تقديم للفصل:

لقد تفاقم مؤخرا الاهتمام بالنشاط المقاتل في الجزائر، وخاصة المقاتلة النسوية، كونها أصبحت أحد الأطراف الفاعلة في تحقيق التنمية والنمو وخلق مناصب العمل، إضافة إلى تحقيق الثروة والإبداع، فمن خلال التطور الاقتصادي والتكنولوجي فتح آفاق جديدة أمام النساء للدخول إلى عالم المقاتلة، سواء من خلال إنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة أو المساهمة في الابتكار والتطوير داخل مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية، فقد أثبتت المرأة قدرتها على التأسيس وإدارة المشاريع بنجاح، رغم التحديات التي قد تواجهها مثل القيود الاجتماعية، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية فهناك العديد من العوائق سوف تفرضها في المتن. وسنحاول من خلال هذا الفصل التعرف إلى أبرز المحطات الفكرية المتعلقة بالمرأة المقاتلة، والتطرق على عوامل بروزها، وأبرز خصائصها، وأيضا الوقوف عند النظريات المفسرة لها، والتحديات التي تواجهها المرأة المقاتلة مع التعرف على أهدافها واستخلاص أهميتها.

الشكل رقم(08): العناصر المتناولة في فصل المرأة المقاولَة



المصدر: من إعداد الطالبة

1.3 المسار التاريخي للمرأة المقاولَة في الجزائر:

ما كان ماضيا لا بد من استعادته حاضرا في تتبع مسارات الفساد المقاولات من خلال التغيرات الاجتماعية والتاريخية التي عرفت المرأة في العصر الحديث.

بعد تحقيق الجزائر للاستقلال من الاستعمار الذي دمر حطم النسيج الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع الجزائري، حيث أن الأسرة هي مركز في إحياء وإنماء مجتمع جديد مشبع بروح العصر، وفي هذا الصدد اكتفت المرأة الجزائرية بمهمتها الأساسية وهو إنجاب الأطفال ورعايتهم وخدمة الزوج القائم بالعمل خارج المنزل كانت نسبة الأمية عند النساء مرتفعة عادة الاستقلال بالمقابل كانت القيم والمعايير الاجتماعية تدعم بقاء المرأة في العمل، حيث عملت الدولة الجزائرية على تنظيم الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية من خلال إصدار مجموعة من التشريعات واللوائح التنظيمية وهذا الأخير ينص على تشجيع خروج

المرأة للعمل والمشاركة السياسية وهذا أفرز نوعا من الانغلاق الاقتصادي والاجتماعي وحتى السياسي، حيث أن هذا الانغلاق عرف انفتاحا تدريجيا بطيئا جدًا. (فنينش، 2023، صفحة 196، 197)

كانت أولى متطلبات المرأة بعد الاستقلال هو التخلص من حالة الأمية وكان توجههم لتعليم بداية اقتحام المجال الاجتماعي الذي هيمنت عليه الدولة نظامها الأبوي، وكانت السند في المدن أوفر حظًا من النساء في الريف بمجال التعليم، وأن توجه المرأة نحو التعليم هدفه الولوج إلى عالم العمل والمساهمة في تحسين ظروف الأسرة وهذا ما جعلها تنادي بضرورة العمل كمحصلة لمسار تعليمي وتكويني طويل، ومن هنا لم تعد المرأة تكتفي بالدور الاجتماعي التقليدي المتعلق بالتنشئة والرعاية الأسرية، في حين بعد موجة الترويج الريفي سنوات التسعينات كانت هناك نسبة كبيرة من النساء في المدن ذات توجه نحو العمل بأجر في القطاع العام التابع للدولة. (فنينش، 2023، صفحة 198)

خروج المرأة من فضاء الأسرة إلى فضاء العمل عرف مقاومة وعدم قبول اجتماعي أكثر من خروجها للتعليم، وكان ينظر لخروج المرأة للعمل مخالفة للعادات والتقاليد، ولكن من خلال حركة التحديث الذي عرفها المجتمع الجزائري كان تطور النساء لافتا إذ يخلف الجهاز التربوي والأكاديمي وأيضا في مجالات العمل الأخرى، ولم تكتفي المرأة بالأدوار الثانوي والمناصب المتدنية بل ارتفعت ولو بنسبة ضئيلة في سلم التدرج الهرمي، وتولت من خلالها مسؤوليات وسلطات معينة. (جفلول، 1982، صفحة 227)

في ضوء هذا المسار اكتسبت المرأة قبول واعتراف جزئي في الحق في العمل وأن القوانين كانت تدعم هذا الحق سنة 1975 التي تعتبر السنة العالمية للمرأة، وفي ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للجزائر في الثمانينات انبثقت التعددية السياسية والنقابية والتوجه نحو اقتصاد السوق، وفتح مجال المبادرات الخاصة دون تمييز بين الرجل والمرأة، حيث أشار دستور 1989 في المادة 30 إلى ضمان المساواة بين كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات. (الدستور، 1989، صفحة 52)

وقد ساهم انكماش فرص العمل المأجور خاصة في القطاع العام، وتدهور ظروف الأسرة الجزائرية وقت الثمانينات وبداية التسعينات التي طرأ في تلك الفترة تسريح جماعي للعمل، كل هذه العوامل أدت إلى ظهور المرأة المقاولَة في الجزائر، وتوجهت النساء نحو إنشاء المقاولَة الخاصة ودخول الحقل المقاولاتي، وما يميز هذا المسار هو الانتقال من المرأة العاملة بأجر إلى المرأة المقاولَة صاحبة رأس المال، موظفة، مسيرة، منسقة ومنتجة، وكونها فاعل اجتماعي في مجال نشاط محدد. (فنينش، 2023، صفحة 100)

من خلال التدرج التاريخي في أحداث وتتبع المرأة إلى غاية وصولها إلى عالم المقاولَة، تخرج لجملة من النقاط والتي تمحوري بشجاعة المرأة وروح المبادرة والمخاطرة وكيفية تمكينها بأهدافها رغم الظروف الصعبة التي واجهتها بعد استقلال الجزائر من المستعمر إلى غاية الوقت الحالي، سواء في تلقيها إلى

انتقادات أو إلى معيقات اقتصادية، اجتماعية... الخ، وأيضاً نرى وصول المرأة إلى ما عليه اليوم وكيف حققت ذاتها ونشأت اسماً خاصاً بها ألا وهو المرأة المقاوله كان عبر تطورات وفترات زمنية محددة، حيث نختصرها في أنها كانت تجاهد لخروجها من قوقعة الأمية إلى التعليم ثم خروجها إلى ميدان العمل، وأخيراً إنشائها لمؤسسات ومشاريع خاصة بها.

الشكل رقم (09): التدرج التاريخي في تتبع مراحل تطور دور ومكانة المرأة في المجتمع إلى غاية وصولها إلى عالم المقاوله.



2.3 أبعاد المقاولاتية:

حدد الباحثون عدة أبعاد للمقاولاتية حيث يرى (PeterDrucker) أن المقاولاتية تتميز بأربعة صفات أساسية وهي:

- **مقدار خلق الثروات:** فالمشروعات الصغيرة تهدف إلى توليد مستمر ومرضي لصاحبه يتجاوز ليكون أفضل من التوظيف التقليدي، أما المقاولاتية مبتغاها إنشاء ثروة مستمرة ودائمة يتجاوز مداها الأحلام البسيطة إلى بناء الثراء الكبير.
- **سرعة بناء الثروة:** يبنها المقاول خلال زمن قياسي في حياته العملية لا تتجاوز عادة خمس إلى عشر سنوات.
- **المخاطرة:** تتميز المقاولاتية بالمخاطرة العالية، وهي الثمن الذي يتوقع المقاول أن يدفعه مقابل الثراء.
- **الابتكار والإبداع:** من صفات المقاولاتية عند "بيتر" الابتكار والإبداع، فيما يُحول تلك الأفكار إلى منتجات وخدمات مربحة، فهذا يحقق للمقاولاتية روح التنافس التي تخلق الثروة، وعادة ما تكون الإبداعات عبارة

عن منتجات جديدة، أو خدمات ذات قيمة مضافة، أو أساليب إدارية وعملية وتقنية جديدة (مداني، 2019، 2020، صفحة 10، 11).

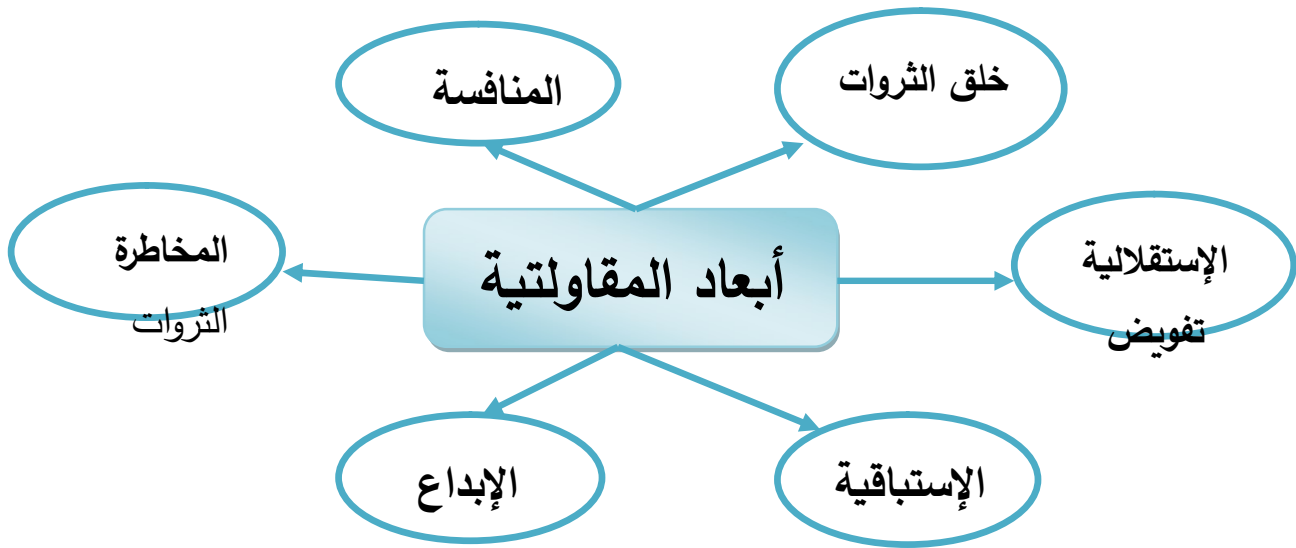
وفي هذا الشأن فنرى بأن رؤية بيتر دراكر للمقاولاتية مركزاً على دورها المحوري في خلق الثروة، وإدارتها بطرق مبتكرة، فمن المهم الإشارة إلى أن هذه الأبعاد الأربعة (خلق الثروة السرعة، المخاطرة، الإبداع والابتكار) تتداخل فيما بينها، حيث يتطلب النجاح الريادي توازناً بينهم جميعاً، فالمخاطر لا تأتي ثمارها إلا إذا رافقها إبداع فعال وسرعة في اقتناص الفرص، بينما يظل الهدف النهائي هو تحقيق قيمة مضافة مستدامة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي.

أما (Miller) حدد ثلاثة أبعاد للتوجه المقاولاتي (الإبداعية، والمخاطرة، والاستباقية) اعتماداً على جهود (Mintzberg) وأضاف (Dess) بعدين آخرين للأبعاد الثلاثة لـ (Miller) هما (الاستقلالية والمنافسة الهجومية) لتصبح خمسة أبعاد، أما (Covin, Slevin) فقد عبر عن هذه الأبعاد بأنها أنماط للسلوك الريادي وهي:

السلوك المخاطر: ويتمثل برغبة المنظمة لتبني مشاريع تحمل نسبة مخاطرة عالية مع توقع عائد مرتفع.
السلوك الإبداعي: وهو سعي المنظمة لتكون الأولى في تقديم المنتجات والخدمات الجديدة وتكون شديدة التنافس الهجومي في اقتناص الفرص.

السلوك الاستباقي: ويتمثل بالمبادرة في الأفعال ثم انتظار استجابة المنافسين (حسين، 2013، صفحة 10). وفي هذا الصدد نجد أن التحليل الذي قدمه ميلر (Miller) وداس (Dess) يظهر توسعاً في فهم التوجه المقاولاتي من خلال إضافة بعدي الاستقلالية والمنافسة الهجومية، مما يعكس الحاجة إلى استقلالية القرار في المشاريع الريادية وكذلك التركيز على بناء سمعة متميزة في السوق، فهذه الأبعاد الإضافية تكمل الأبعاد الثلاثة الأساسية (الإبداع، المخاطرة، الاستباقية)، مما يجعل النموذج أكثر شمولاً، أما من ناحية (Covin, Slevin) فكان تفسيرهم لهذه الأبعاد كسلوكيات ريادية يسلط الضوء على كيفية تطبيقها عملياً داخل المنظمات، فبشكل عام كل هذه الأبعاد تشكل إطاراً متكاملًا لفهم كيفية تبني المنظمات للتوجه المقاولاتي والتوسع في بيئات تتسم بالتغيير المستمر.

الشكل رقم(10): أبعاد المقاولة



المصدر: من إعداد الطالبة

3.3 خصائص المرأة المقاولة:

المرأة المقاولة هي تلك المرأة التي تنظم وتملك وتدير وتتحمل مخاطر مشروعها، وبالتالي لابد أن تتوفر فيها مجموعة سمات ومميزات تمكنها من إدارة أعمالها ولنجاحها في مشروعها، ومن أهم هذه الخصائص:

1.3.3 الخصائص الاجتماعية:

- لابد من توفير بيئة أسرية تدعمها وتشجعها باستمرار، وأيضا تساهم الأسرة والتنشئة الاجتماعية إلى تعزيز سمة الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية، وهذا يرجع لأسلوب التنشئة الاجتماعية للمرأة؛

_امتلاك المرأة المقاولة القدرة على التوفيق بين حياتها الخاصة وحياتها العملية المتعلقة بمشروعها المقاولة (آسيا، 2018، 2017، صفحة 76)؛

_المرونة في التعامل مع العنصر البشري باعتبار المورد البشري أهم مورد في المقاولة فلا بد أن تتوفر في المرأة المقاولة خاصية القدرة على التعرف على مواطن القوة لكل عامل ثم استخدامها لتحفيزه وتوجيهها في خدمة أهداف المقاولة، هذا في الصعيد الداخلي، أما على الصعيد الخارجي فلا بد أن تتوفر فيها صفة المنسق بين الموردين والزبائن والمجتمع المحيط بها (ثورية و بنعبدالعزيسفيان، 2021، صفحة 32).

في مجمل هذه الخصائص يمكننا القول أن الجانب الاجتماعي يعكس قدرة المرأة المقاوله على إدارة حياتها الشخصية والمهنية بكفاءة، وتقديم نموذج ريادي يعتمد على دعم الأسرة والمرونة في العمل والقدرة على التنسيق بين مختلف الأطراف داخل وخارج المشروع.

2.3.3 الخصائص الذاتية:

- القدرة على تحقيق النجاح يعني لابد أن يتوفر عامل التفاوض المدعم بأسواق واقعية مدروسة؛
- توفر روح المبادرة يعني ذلك امتلاك صفة البحث عن الفرض الجديدة وما تقدمه من إضافات؛
- التميز والكفاءة في العمل، فمن المهم أن تتسم المرأة المقاوله بعنصر الثقة في قدراتها وإمكانياتها؛
- توفر روح المخاطرة المقصود بها المخاطرة المعقولة والمبنية على أسس مدروسة وقابلة للتحقيق (آسيا،

2023، صفحة 93)

- القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها لأن المرأة تشعر بالمسؤولية الشخصية عن النتائج المتحصل عليها، وأنها تفضل استثمار مواردها بالشكل الذي يخدم أهدافها وحسن استغلال الفرص؛

- مستوى تعليمي مقبول لأن الأمية تدفعها لتعرض إلى الاستغلال؛
- سرعة الفهم والاستيعاب حيث أنها يتطلب للمرأة القدرة الكبيرة على رؤية المشروع ككل من أعلى، فالقدرة العقلية والفكرية ساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاوله (بودالي، 2021، صفحة 43).

إن هذه الخصائص ترتبط بالقدرات الشخصية والمهارات التي تساعد المرأة على النجاح في بيئة العمل التنافسية، فهي تملك القوة الداخلية والإرادة لتحقيق سبل النجاح، وتعزيز ثقتها بنفسها والقدرة على التحفيز الذاتي، فهي تسعى لخلق الفرص من خلال الابتكار والتميز والكفاءة، وأيضاً شجاعتها في اتخاذ القرارات وعلى إدارة المخاطر والتعامل معها وتحمل المسؤولية، وهذا كله يقتصر على جانب تعليمي مقبول وعلى استيعاب الدقيق.

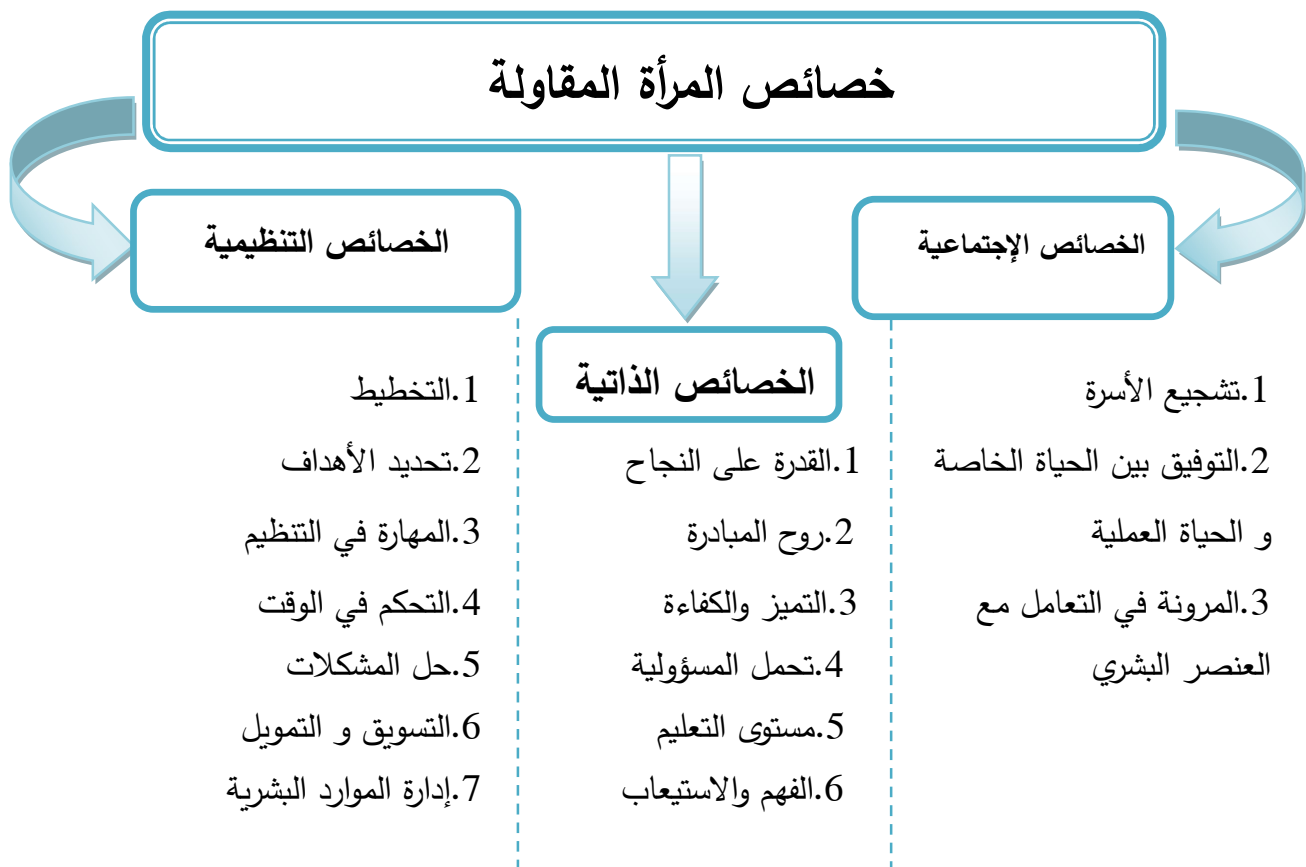
3.3.3 الخصائص التنظيمية:

حددها (Hayton) المهارات الإدارية في التخطيط وتحديد الأهداف، اتخاذ القرارات، إدارة الموارد البشرية والتسويق، والتمويل المحاسبية، العلاقة مع العملاء، مراقبة الجودة والتفاوض وإطلاق الأعمال التجارية.

وأيضاً من بين الخصائص الإدارية نجد:

- تطبيق التكنولوجيا واستخدامها والعلاقات التنظيمية؛
 - القدرة على حل المشكلات (حسينة و ناجمخلوف، 2024، صفحة 771)؛
 - امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته؛
 - المهارة في التنظيم لتحقيق نجاح المرأة المقاومة؛
- لابد بأخذ عين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهاراتها ومواصفاتها العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كميا ونوعيا (عزيز و أمالخيرقوارح، 2021، صفحة 192).
- من خلال ما سبق ذكره فهذه مجموعة الصفات الإدارية التي يجب أن تتمتع بها المرأة المقاولة، والتي تلعب دورًا حاسمًا في نجاح المشاريع الخاصة، وأيضًا تساهم في استدامته، مما يعكس القدرة على التكيف مع متطلبات السوق ومواجهة التحديات بثقة وكفاءة.

الشكل (11): خصائص المرأة المقاولة



المصدر: من إعداد الطالبة

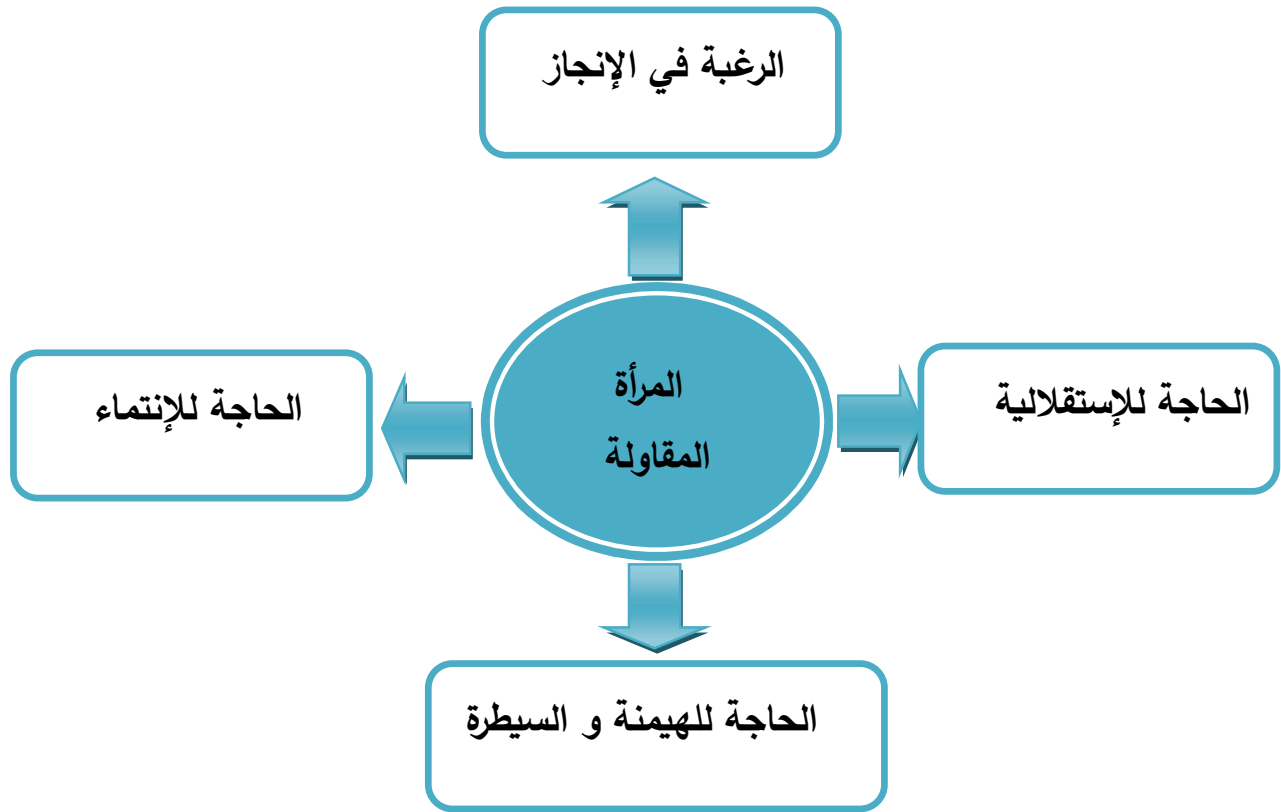
4.3 العوامل التي تدفع المرأة للعمل المقاتلاتي:

اهتم العديد من الباحثين بموضوع المقاتلة النسوية، وأيضا العديد من البلدان، حيث أصبحت المقاتلة النسوية إحدى مصادر النمو، والإبداع والابتكار، والقضاء على البطالة وتحقيق الذات... وهذا لا يتجسد فقط على حصول على الموارد المالية ووسائل الإنتاج، بل يتحدد بواسطة مجموعة العوامل الثقافية والسياسية، الاقتصادية والاجتماعية.

ومن بين دراسات الباحثين الذين حددوا دوافع لجوء المرأة إلى المقاتلة نجد:

حسب دراسة "Lee": استنتج دوافع المرأة المقاتلة من خلال نظرية الحاجات، والتي من شأنها أفرز أربع حاجات لظهور العمل المقاتلاتي في النسوي وهما: (منيرة، 2015، 2014، صفحة 157)

الشكل رقم(12): العوامل التي تدفع المرأة للعمل المقاتلاتي



المصدر: من إعداد الطالبة

حسب Lee أن عادة ما يدفع المرأة المقاتلة هو وجود رغبة كبيرة للإنجاز ورغبة متوسطة للانتماء والاستقلالية، ورغبة قليلة للهيمنة والسيطرة.

حسب دراسات الدول العربية: حددت هذه الدراسة مجموعة من العوامل التي دفعت المرأة في إنشاء مؤسستها الخاصة وهما:

المحفزات الاجتماعية الاقتصادية: ترجع هذه المحفزات للشعور بالإجبارية نوع ما، حيث أن النساء يلجئون إلى إنشاء مؤسسات خاصة بهن لأن ليس لهن عمل، ولتلبية الحاجات الأساسية المتعلقة بالبقاء، والحصول على الدخل، رفع قدرتهن الشرائية، وتحسين الشروط المعيشية.

المحفزات الشخصية: في هذه الحالة تلجأ المرأة للمقاولة دون شرط أن تكون وضعيتها الاجتماعية، الاقتصادية هشة، بل لتلبية لمحفزات شخصية مثل تحسين نوعية المعيشية، إثراء حياتهن الاجتماعية لمضاعفة المقابلات والاتصالات، إعطاء قيمة للعلم والقدرات المكتسبة، وأيضاً الانفتاح، وأخيراً للحصول على الاستقلالية الذاتية. (آسيا، 2023، صفحة 136)

حسب دراسة كسور آسيا: صنفت على أساس وجود عوامل سلبية التي تبعد وتدفع المرأة إلى المسار المقاوлатي، والعوامل الايجابية الجذابة.

العوامل السلبية الدافعة: وهي تضم مجموعة أسباب سلبية تدفع المرأة لإنشاء مؤسسة خاصة وتضم هذه الأسباب شروط العمل الغير مرضية، اختلاف وتمييز في الأجور بين النساء والرجال، الحرمان من الترقيات، الحاجة للنقود، وقد نجد أيضاً نسبة البطالة العالية.

العوامل الايجابية: وهي التي تجذب المرأة للمقاولة، وتتمثل في:

- وجود إمكانية سوقية؛
- تحقيق قطاع معين لنسب كبيرة من الفوائد؛
- إمكانية لتحكم في الوقت؛
- دخل أكبر واستقلالية مالية؛
- النمو الشخصي والرضا في العمل. (آسيا، 2023، صفحة 138، 139).

ومن خلال مجموعة هذه الدراسات التي كان مفادها معرفة الأسباب أو الدوافع التي أدت بالمرأة إلى إنشاء مؤسسة خاصة، نجد أن هناك بعض النقاط المشتركة بين الدراسات تشير لوجود دوافع شخصية أو معنوية متمثلة في تحقيق الذات وتطوير القدرات، والشعور بالرضا، وأيضاً تجد دوافع مادية المرتبطة بالجوانب الاقتصادية كتحسين المستوى المعيشي، الثراء والرفاهية، الحصول على الدخل.

5.3 الهيئات الداعمة للمرأة المقاولات:

1.5.3 الهيئات الحكومية:

1.1.5.3 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

تم تأسيسه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 06 جويلية 1994، تتمثل مهامها بالاتصال مع المؤسسات المالية، والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير وإحداث أعمال البطالين المنخرطين فيه، يساند العمال المتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة، الذين فقدوا مناصب عملهم وذلك بإنشاء نشاط خاص بهم لإعادة إدماجهم (الخامسة، هانينوال، و اخرون، 2020، صفحة 181)

أما عن إحصائيات هذه الصندوق فأفرز عن تمويل العديد من المشاريع النسوية بنسبة 7% من إجمالي المؤسسات الممولة، بما يقلل 6163 مشروع من أصل 84164 مشروع تم تمويله عن طريق الصندوق (آسيا، 2023، صفحة 129).

2.1.5.3 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): ثم إنشائها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/9 المؤرخ في 02 جويلية 1996، وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ووضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل بمتابعة نشاطها، ومن مهامها نجد:

- تقديم الدعم والاستشارة والمتابعة؛
- تضع تحت تصرف الشباب أصحاب المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي وحتى التنظيمي المتعلق بممارسة نشاطهم؛
- تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا (سكينة، 2020، 2019، صفحة 205).

ومن خلال ذلك نرى بأن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تقدم مختلف أنواع المساعدة والدعم للشباب لاستمرارهم ونجاحهم وضمان الشغل ولتحقيق المداخل العالية، وأيضا تفتح لهم آفاق جديدة وإعطاء لهم الفرص في تحقيق إبداعاتهم وابتكاراتهم، وهذا كله مع ضمان استرجاع الديون خلال فترة محددة.

أما بالنسبة لإحصائيات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب المتعلقة بعدد المشاريع النسوية التي تم قبولها على مستوى الوكالة لونساج لغاية جوان 2013، فقد بلغ عددها 27532 مؤسسة من إجمالي 270288 مؤسسة منشأة، بينما نسبة 10% موزعة على عدة قطاعات (آسيا، 2023، صفحة 113).

3.1.5.3 الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (AND-PME): تأسست هذه الوكالة

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 165/05 المؤرخ في 2005/05/03، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري

تتميز بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي تحت وصاية وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار وتتمثل مهامها في:

- تقوم بإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعتها؛
- تقديم الخبرة والاستشارة للأصحاب المؤسسات؛
- القيام بدراسات عميقة للمؤسسات؛
- التنسيق مع الهيئات المعنية لتطوير الابتكار التكنولوجي، ومع مختلف الهيئات المجتمعية على اختلاف البرامج المتعلقة بإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (آمال، 2017، 2016، صفحة 56).

إذ تهتم هذه الوكالة بترقية التي وضعتها الدولة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتم تعديلها نظرا لتزايد العدد الكبير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتوزيع الإقليمي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-134، 31 مارس 2012 تم تعديل شروط تشغيل وترقية صندوق المشاريع الصغيرة والمتوسطة، من خلال إنشاء لجنة وطنية ترقيوية، لخلق ديناميكية في تأسيس المشاريع واليات الدعم من خلال وضع تدابير المساعدة من طرف الحكومة لصالح المستثمرين وأصحاب المشاريع (آمال، 2017، 2016، صفحة 57).

إذا باختصار فإن الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر مؤسسة عمومية تابعة للدولة، تهدف لخدمة القطاع الخاص، تحديدا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي كيان قانوني مستقل تتمتع بالاستقرار المالي يسمح لها بإدارة مواردها الخاصة، تنوعت مهامها وتعددت من بينها تسعى إلى تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء من خلال تحديث أساليب العمل أو تكييفها مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، وأيضا تقدم خدمات استشارية لمساندة أصحاب العمل في بدء تنمية مشاريعهم، بما فيها النصائح المتعلقة بالتخطيط المالي والتسويقي والإداري، وكل هذا لضمان نجاح واستمرار المؤسسات.

2.5.3 الهيئات غير الحكومية:

1.2.5.3 جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال (AME): تم تأسيس هذه الجمعية سنة 2005، كانت تسعى لتوفير مستلزمات وإمكانيات لسيدات الأعمال وإلى أصحاب المشاريع الخاصة لدخولهن إلى عالم الأعمال ومساندتهن في أعمالهم التجارية، حيث برمجت هذه الجمعية على تنظيم الكثير من المؤتمرات واللقاءات الوطنية وحتى الدولية حول المقاولاتية النسوية، وأيضا إقامة بدورات تحسيسية حول المرأة المقاولات.

إضافة إلى مساعدة المرأة الريفية وترقيتها بتقديم لها على بعض القروض الصغيرة المقدرة حوالي 20 ألف دولار، وذلك بتآزر مع البرامج الدولية مثل برنامج VITALVOICES،WASP وغيرها من المنظمات غير الحكومية الناشطة على المستوى الدولي(آمال، 2017، 2016، صفحة65)

2.2.5.3 الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات (SEVE): أنشأت هذه الجمعية سنة 1993، ومن مبادئها الرغبة، المعرفة، المبادرة، وهي تابعة لعضو في المجلس الاقتصادي والاجتماعي وشريك في الغرفة التجارية والاقتصادية، المكلفة بمتابعة ميثاق الشراكة المتوسطي، وأيضا عضو في المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تتمحور أهداف هذه الجمعية في:

- تدعيم النساء اللواتي لديهن رغبة في تأسيس مؤسساتهن أو في توسيع نشاطهن وتحسين قدراتهن؛
- تنظيم وتنسيق دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات والتسويق بدعم من الخبرات الأجنبية من أجل استفادة المرأة المقاوله؛
- تكوين العامل البشري من خلال ملتقيات الدورية في الداخل والخارج، والذي يركز هذا التكوين على مجموعة نقاط من بينها توظيف التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال، ومختلف الفروع بتسيير المؤسسات، وهذا من أجل تحسين المردودية، والعمل في نطاق المعايير الدولية؛
- جعل النساء في الجزائر مستعدات لموعد إزالة الحواجز الجمركية وهذا في حدود 2012 لتتمكن من اختراق أسواق جديدة(فريدة، 2009، 2008، صفحة48).

3.2.5.3 جمعية الإطارات النسوية الجزائرية أفكار (AFKARE): تأسست جمعية أفكار سنة 1998، حيث تعمل هذه الجمعية على إعادة الاعتبار للتأطير النسوي في مختلف مجالات العمل، وترقية المرأة في الميدان المهني والسعي لاشتغالها لمناصب الشغل، ومن أجل تمكّنها في اتخاذ القرارات بمفردها دون الرجوع إلى الرجل، وتقوم جمعية الأفكار على مبدأ مساندة المرأة العاملة من خلال تحسين ظروف العمل، كيفية التوفيق بين حياتها الخاصة وحياتها المهنية وأيضا إشراكها بدورات تكوينية وتدريبية وتنظيم ملتقيات تحت شعار حقوق المرأة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي(طويطي و وزاني، 2018، صفحة629،628)

ومن خلال عرضنا لبعض الهيئات غير حكومية والمتمثلة في جمعيات جزائرية كان لدهم نصيب أوفر للمشاركة في عملية دعم والارتقاء للمرأة المقاوم الجزائرية، وفي مساندتها لنجاحها وتفوقها في عالم المقاوله.

جدول رقم(03):الهيئات الحكومية و غير الحكومية الداعمة للمرأة المقاوله

الهيئات الحكومية		
اسم الهيئة	سنة التأسيس	مهامها
-الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC	6جويلية 1994	-الاتصال مع المؤسسات المالية -الاتصال مع الصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير و احداث اعمال البطالين التابعين له -مساندة العمال المتراوح أعمارهم بين 35 و 50سنة من خلال إعادة ادماجهم
-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	02 جويلية 1996	-تقوم بالاستشارة والمتابعة -تقديم الدعم -إعطاء الشباب الفرص لتحقيق إبداعاتهم
-الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	03 ماي 2005	-تقوم بإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -متابعة المشاريع -تقديم الخبرة لأصحاب المؤسسات -القيام بدراسة عميقة للمؤسسات
الهيئات الغير حكومية		
جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الاعمال	سنة 2005	-تقوم بتوفير مستلزمات لسيدات الاعمال -تقديم بعض القروض للمرأة المقاوله
الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات	سنة 1993	-دعم النساء لإنشاء مؤسسات خاصة بهن -توسيع نشاطات النساء المقاولات و تحسين قدراتهن -تنظيم دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات
جمعية الإطارات النسوية الجزائرية	سنة 1998	-تقوم بإعادة الاعتبار للتأطير النسوي -ترقية المرأة في الميدان المهني -مساندة المرأة من خلال تحسين ظروف العمل

المصدر: من اعداد الطالبة

6.3 النظريات المفسرة للمرأة المقاوله:

1.6.3 المرأة المقاوله في النظرية المادية الجدلية:

فسرت هذه النظرية لمنظور اقتصادي للمجتمع وما ينتج من علاقات اجتماعية، فالمرأة نجدها في كل المراحل التاريخية، فهي تجعل من الإنتاج ووسائله أساسا لتقوية العلاقات الاقتصادية ومحددات دور المرأة في التنمية والتطور الاقتصادي.

وقد جاءت تفسيراتها لعلاقة المرأة بالرجل من خلال تفسيرها لتاري المجتمعات البشرية، ففي العصور الحجرية لم يكن اختلاف بين المرأة والرجل في الأدوار وهذا ما يؤكد علماء الانثروبولوجيا فلم تكون الحقوق محددة لكل منهما (زرافة و عباوي، 2016، صفحة34) .

فالاقتصاد كان آنذاك مبني على الزراعة والرعي فالمرأة حسب عديد من المؤرخين أن تكون المرأة هي مكتشفة الزراعة البدائية لخبرتها في التقاط الثمار والجذور، أما لرجل كان عمله يرتكز على الأعمال العنيفة مثل قطع الأشجار أو الصيد.... وقد تترتب على هذه الأهمية الاقتصادية للمرأة في مجتمع الزراعة، البدائية نشوء آثار بعيدة المدى في نطاق القانون ونظام الأسرة فقد أعطت للمرأة مكانة سياسية واجتماعية لا تقل عن مكانة الرجل (زرافة و عباوي، 2016، صفحة34)

أما المرأة في عصر الإقطاع فكان على تقديس القوة وتكريم الرجولة أن الحياة فيه كانت كناية عن قتال بما فيه من هجوم ودفاع ونظرا لضعف المرأة الجسدية سلبت حقوقها.

وعلى العكس في بلاد ما بين النهرين كانت المرأة تتمتع بالاستقلال الاقتصادي خصوصا في إدارة أملاكها، فالمرأة وحدها حق التصرف بكل حرية بما هو ملك لها من أموال منقولة وثابتة.

فاضطهاد المرأة في تفسير المادي التاريخي سيبقى وليد الملكية الخاصة، فكان حال المرأة في الأمم الأوروبية كما وصفه "هربرتستسر" أن أوروبا حتى القرن حادي عشر ميلادي كانت تعطي الزوج الحق في أن يبيع زوجته، وأيضا واجب إحراق الزوجة مع جثة زوجها.

ويرى "باسل كيال" أن تاريخ اضطهاد المرأة هو تاريخا للاضطهاد الطبقي، كما أن توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة يرتبط بنظام تقسيم العمل الذي أفرزته الأطوار العديدة من الصراع الطبقي، حيث أرغمت المرأة على العبودية المنزلية بحيث تغاضت الملكية الفردية والاتجاه الاستقلالي، ومن ثم فرض القهر على المرأة بتحويلها إلى أداة لخدمة الرجل (الزهران، 2016، 2015، صفحة139)

ومن خلال ما تم عرضه نستخلص بأن النظرية المادية الجدلية ترى دور المرأة يتحدد في التنمية الاقتصادية من خلال ما تقوم به المرأة من أعمال وادوار وفق مراحل تاريخية حسب كل نظام اقتصادي محدد في كل فترة، وكيف تأثرت مكانة المرأة عبر العصور المختلفة بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

2.6.3 المرأة المقاوله في النظرية الاجتماعية النسوية:

تهتم النظرية النسوية بالحياة الخاصة الملازمة للعلاقة بين المرأة والرجل، من أهم مبادئها مبدأ تكافؤ الفرص، إذ ترى أنه كلما كانت المرأة المساوية للرجل كلما اتسعت لها رقعة المشاركة في البناء والمساهمة في التنمية.

تقوم هذه النظرية على نقد النظرية الاجتماعية البيولوجية التي ترى في تقسيم العمل الجنسي عنصرا مهما في وجود تمييز بين الجنسين، فالمراحل التاريخية التي مرت بها المجتمعات الإنسانية نتجت توزيع اجتماعي غير عادل للأدوات والمسؤوليات، وهذا ما أدى إلى ظهور الحركات النسائية والتي تلخص مطالبها في المساواة بين الجنسين، التوسع في الحقوق القانونية والسياسية للمرأة، وحققها في العمل وعلى هذا الأساس بنى المجتمع الغربي، فكما هو معروف أن الرأسمالية شكلت على قاعدة التقييم الجنسين والاجتماعي للعمل، وهو الشيء الذي جعل هذه الحركات تركز في العقدين الأخيرين على وضعية المرأة الاقتصادية والعائلية المهنية، والهدف هو تكثيف المشاركة النسائية في نظام الإنتاج (سكينة، 2019، 2020، صفحة 140، 141).

فمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في نظر أصحاب هذه النظرية هو عاملا مهما في تحقيق تنمية اجتماعية عادلة أي تقاسم وتشارك المسؤوليات في مجالات الحياة العامة والخاصة بين المرأة والرجل.

3.6.3 النظرية السلوكية:

في هذه النظرية أعطى العديد من الباحثين موضوع المرأة المقاوله حسب زاوية كل باحث فنجد: "ماكس فيبر" تكلم عن نظام القيمة كعامل أساسي يفسر سلوك المقاولين على أنه سلوك يقوم على أساس الاستقلالية وتلك السلطة، وهو ما يجعل دورهم يختلف عن دور مدير المؤسسة (صندرة، 2013، صفحة 217).

بمعنى أن تصرفات المقاولين تتسم بالاستقلالية والقدرة على اتخاذ القرارات بحرية، حيث يتمتعون بالسلطة ويعملون بشكل مستقل عن الآخرين، هذا يختلف عن دور مدير المؤسسة الذي قد يكون مقيدا بقيود الأنظمة الداخلية أو التوجهات التي تحد من استقلاله في اتخاذ القرارات.

أما ماك ليلاند (MaqueLiland) قدم تعريف للمقاول على أنه " هو الفرد يسهر على مراقبة إنتاج غير موجه لاستهلاكه الشخصي، فمثلا يعتبر مسير وحدة إنتاجية للحديد في الاتحاد السوفياتي مقاولا (صندرة، 2013، صفحة217).

فحدد ماك ليلاند الرغبة في تملك السلطة من سمات المقاول.

المقصود من فكرة ماك ليلاند بأن المقاول هو الفرد الذي يراقب ويشرف على إنتاج شيء ما دون أن يكون الهدف هو استهلاكه الشخصي، أي أنه مسؤول عن عملية إنتاجية يستفاد منها الآخرون، ففي مثاله يعني به أن يشرف على إنتاج الحديد الذي يتم توزيعه واستخدامه في الصناعة أو المجتمع بدلا من استخدامه الشخصي، فاختصار المقاول يسعى لأن يكون له تأثير على الأمور المحيطة به.

أما تيمون (Timon) قال أن الأفراد الذين يتبعوا سلسلة من برامج التكوين تهدف إلى تنمية رغبتهم في تحقيق الذات، قاموا بإنشاء مؤسسة بمعدل أكبر مما عليه الحال بالنسبة لبقية الأفراد(صندرة، 2013، صفحة217).

وفي هذا الصدد تساهم البرامج التطويرية وتدريبية في تعزيز السلوكيات الايجابية والأهداف الطموحية، مما يجعل الأفراد أكثر استعدادا لبدء مشاريع ومؤسسات جديدة، ويكون لديهم دافع أكبر للنجاح والإبداع مقارنة مع الأفراد الذين لا يمرون بهذه التجارب.

4.6.3 نظرية البدائل الوظيفية لروبرت ميرون:

يفترض ميرتون أن البدائل الوظيفية هي صورة من السلوك لإيجاد الحلول المناسبة لأي معوق وظيفي، فهي تمثل استجابات محددة للإحلال بديل وظيفي محل الوظيفة المعوقة بغرض الوصول إلى الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، فلقد توصل ميرتون في تحليله للمعوقات الوظيفية بالكشف عن وجود العديد من مظاهر الخلل الوظيفي التي تحدث داخل البناءات الاجتماعية والتي تؤدي إلى عدم توافقه، هذا ما يشترط وجود بدائل وظيفية تسعى لإعادة تحقيق توازن النسق، فحسب ميرتون كل معوق يقابله بديل وظيفي.

فعند عجز القطاع الرسمي عن توفير مناصب عمل للمرأة والذي بدورها فهي تعتبر معوقا وظيفيا وخلل في أداء النسق لوظائفه، يكون القطاع غير الرسمي البديل الوظيفي، فالمرأة المقاولا اعتبرت المؤسسات الناشئة الحل البديل لكسب المال والانشغال نظرا لعجز القطاع الحكومي عن توظيفها(ايمان، 2024، صفحة07).

7.3 تحديات المرأة المقاوله:

تقول رئيسة الجمعية Seve "ظايا ياسمين" أن المرأة المقاوله في الجزائر هي باستمرار في مواجهة الصعوبات كونها تنتمي إلى مجتمع محافظ تربي على خضوع المرأة للرجل، ومن أبرز الأساليب التي استعملت ضد دخول المرأة إلى ميدان المال والأعمال استغلال الدين، فمنهم من جعل من الدين أمام المرأة الطموحة بالرغم من أن الدين الإسلامي هو الدين الحضارة وعلم وتفتح وهو لم يكن ضد دخول المرأة عالم الأعمال فهي عبارة عن فتاوى في العشرية السوداء التي عاشتها الجزائر (فريدة، 2009، 2008، صفحة 76، 77).

وفي هذا الشأن نستخلص جملة من المعوقات صنفت تحت صنفين وهما:

1.7.3 تحديات سوسيوثقافية:

- نظرة المجتمع لها والعادات والتقاليد الطاغية التي تمنع بروزها مثل الرجل، وهذا ما أدى إلى محدودية الفكر والالتزام بالمعايير سوسيوثقافية التي يعيشها المجتمع؛
- النظرة الدونية للمرأة والتصورات التي تركز التحيز إلى الرجل؛
- توجه المرأة المتروجة عبئ ثقيل كونها يجب عليها القيام بالدورين المختلفين وكلاهما لديهم مسؤوليات فهي مطالبة بإتقان الدورين، وإلا فهي مخيرة بين حياتها الزوجية ووظيفتها التربوية وبين طموحها وتحقيق ذاتها؛
- سيطرة المجتمع الأبوي فهو إحدى العوائق الأساسية أمام تمكين المرأة (بوزبيد و الباسط، 2021، صفحة 124).

2.7.3 تحديات التنظيمية:

- توجه المرأة صاحبة المشروع صعوبات في التمويل مشروعها؛
- عدم توفر معلومات عن السوق المحلي والخارجي وأذواق المستهلكين يؤدي إلى ضعف الكفاءة التسويقية؛
- خطر الإفلاس وهو تعرض المرأة المقاوله لخسارة المعظم أو كل رأسمالها في المشروع نتيجة قرارات غير سليمة، أو أزمات اقتصادية محلية كانت أو عالمية أو حدوث كساد في السوق لمدة طويلة؛
- معاناة المرأة المقاوله في صعوبات البيروقراطية أثناء تعاملها مع البنوك تعيق حصولها عن المال للمشروع (مسعودان و دريس، 2018، صفحة 369، 370).

الفصل الثالث المرأة المقاولة

- عدم امتثال العمال لتعليمات وتوجيهات المرأة المقاولة والتماطل في أداء المهم مما يصعب عليها تسيير العمل في ظروف عادية؛
- الاستهتار بالقرارات الصادرة منها فلا تؤخذ على محل الجد؛
- منافسة الرجل المقاولة للمرأة المقاولة يعتبر عائق أمام المرأة المقاولة من حيث عدم تكافؤ الفرص سواء فيها يخص توزيع المشاريع، القروض، التعاملات الإدارية... (آمال و بوكربوط، 2023، صفحة 283).

الجدول (04): التحليل السوسيولوجي للعوائق

الفئة	العائق	التحليل السوسيولوجي
عوائق سوسيوقانونية	نظرة المجتمع لها والعادات والتقاليد الطاغية التي تمنع بروزها مثل الرجل	يظهر هذا التحدي تأثير النظم الاجتماعية التقليدية التي تفرض من خلال القيم والعادات، حيث تحد من فرص المرأة وتعزز تصورها كنموذج ثانوي مقارنة بالرجل، مما يؤدي إلى تقييد قدراتها الإبداعية وتفكيرها المستقل
	النظرة الدونية للمرأة والتصورات التي تركز التحيز إلى الرجل	يبرز هذا العائق كيف يتم تجسيد الأنماط الاجتماعية القائمة التي تعطي للرجل الأفضلية في الأدوار القيادية، مما يكرس صورة المرأة كعنصر ثانوي في المجتمع والمؤسسات، ويؤثر سلبا على فرصها للتقدم والتمكين
	عبئ الدور المزدوج للمرأة المتروكة	يعكس هذا التحدي صراع داخلي الذي تواجهه المرأة نتيجة تحميلها مسؤوليات مزدوجة داخل الأسرة والسوق ما يؤدي إلى ضغط اجتماعي ونفسي يحد من تحقيق ذاتها وتمييزها المهنية سبب تداخل الواجبات والأدوار المتعددة
	سيطرة المجتمع الأبوي	يعد النظام الأبوي أحد العوامل المحورية التي تعزز من استمرارية التحيزات الاجتماعية، حيث تفرض هيكل السلطة التقليدية قيودا على المرأة وتحد من مشاركتها الفاعلة في ميادين العمل والإدارة، مما يؤخر عملية تمكينها وتحديث مفاهيم القيادة لديها
عوائق تنظيمية	صعوبات في تمويل المشروع	يظهر هذا التحدي حول كيف تؤثر المعايير والمؤسسات الاقتصادية في تحديد فرص الحصول على الموارد المالية، حيث تفضل النظم التكوينية الرجل مما يحد من قدرة المرأة على تأمين الدعم المالي اللازم لتطوير مشاريعها
	نقص المعلومات عن السوق المحلي والخارجي وأذواق المستهلكين	يبرز هذا العائق فجوة معلوماتية التي تواجهها المرأة في بيئة العمل، إذ يؤدي عدم توفر المعلومات الدقيقة إلى ضعف كفاءة التسويقية، مما يشير حاجتها إلى بني دعم مؤسساتية ومجتمعية تواكب التطورات السوقية
	خطر الإفلاس	تسيير هذا التحدي إلى المخاطر الاقتصادية التي تتفاقم نتيجة لغياب الخبرة أو الدعم الكافي، ما يجعل المرأة المقاولة عرضة للتقلبات في بيئة اقتصادية غير مستقرة، ويكشف عن أهمية تطوير استراتيجيات إدارية واقتصادية مدعومة من بني اجتماعية وتشريعات داعمة

الفصل الثالث المرأة المقاوله

	الصعوبات البيروقراطية في تعاملها مع البنوك للحصول على التمويل	يظهر هذا العائق تأثير البيروقراطية والنظم الإدارية التقليدية التي لا تأخذ في الاعتبار خصوصية المرأة، مما يعيق وصولها إلى الموارد المالية بسهولة ويفتح الباب أمام الإجراءات المنافسة غير المتكافئة مع نظرتها من الرجال
	عدم امتثال العمل لتعليمات المرأة المقاوله	يعيش هذا التحدي مشكلة السلطة والقيادة داخل بيئة العمل، حيث ينظر إلى توجيهات المرأة بعيون مشوبة بالتحيزات الاجتماعية، مما يؤثر على قدرتها في فرص النظام وإدارة غرف العمل بفعالية
	الاستهتار بالقرارات الصادرة منها	يعتبر هذا العائق إلى ضعف الاعتراف بالقيادة النسائية، إذ تقلل المؤسسات والعمال من قيمة القرارات التي تتخذها المرأة المقاوله، مما يؤثر سلبا على كفاءتها ومصادقيتها في بيئة العمل التنافسية

المصدر: من إعداد الطالبة

خلاصة الفصل:

يعالج هذا الفصل موضوع المرأة المقاوله بوصفه أحد التحولات البارزة في أدوار النساء داخل المجتمع، حيث لم تعد المرأة تقتصر على الأدوار التقليدية، بل أصبحت فاعلاً اقتصادياً يسهم في خلق الثروة وتحريك عجلة التنمية. استعرض الفصل نشأة المقاوله النسائية في ضوء التغيرات الاجتماعية والاقتصادية، مبيناً كيف استطاعت المرأة اقتحام مجال كان حكراً على الرجال في فترات سابقة. تم التطرق إلى أبعاد المقاوله من جوانبها المختلفة، مبرزين كيف يمكن للمقاوله أن تكون وسيلة لتحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء. كما تم التعرف على خصائص المرأة المقاوله التي تشمل سمات مثل الطموح، المرونة، القدرة على التكيف، والابتكار في التسيير. ناقش الفصل العوامل الدافعة نحو خوض المرأة لتجربة العمل المقاولاتي، من بينها البحث عن الاستقلال المالي، الرغبة في تحقيق الذات، وتجاوز العوائق التقليدية في سوق الشغل. وقد تم تعزيز هذا الطرح من خلال عرض نظريات تفسيرية متعددة تسعى إلى فهم الظاهرة من زوايا مختلفة. ورغم ما حققته المرأة المقاوله من نجاحات، فإنها تواجه عوائق متعددة، مثل التمييز الاجتماعي، ضعف التمويل، والعقبات القانونية والمؤسسية، مما يستدعي ضرورة توفير بيئة حاضنة ومساندة. وفي هذا الإطار، أبرز الفصل دور المؤسسات الداعمة في تمكين المرأة من خلال التكوين، التمويل، والتأطير وتتجلى أهمية المرأة المقاوله في كونها ركيزة أساسية لتحقيق تنمية شاملة، فهي لا تكتفي بتحسين وضعها الشخصي، بل تسهم أيضاً في دعم الاقتصاد المحلي، خلق فرص الشغل، وتحقيق التوازن داخل النسيج المقاولاتي بذلك، يقدم الفصل رؤية متكاملة حول واقع المرأة المقاوله، ويبرز الحاجة إلى تعزيز دعمها لضمان استمراريتها ونجاحها في عالم المقاوله.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تقديم الفصل

1.4 مبررات اختيار مكان الدراسة

2.4 مجالات الدراسة

3.4 منهج الدراسة

4.4 أداة جمع المعلومات

5.4 الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل

تقديم الفصل:

بعدما تناولنا في الفصول السابقة الجانب النظري لمتغيرات الدراسة، يأتي الفصل الخاص بالجانب المنهجي للدراسة الميدانية، والتي تعد من أهم المعايير الموضوعية المتبعة في البحث العلمي، فالبحث الاجتماعي لا يتوقف على جمع التراث النظري والاطلاع على الدراسات التي تناولت أحد المتغيرات وإنما يعتمد على العمل الميداني الذي من خلاله يمكن على الباحث من جمع المعلومات عن طريق المجتمع الذي يقوم بدراسته، فمحاولة إثبات الدراسة النظرية بالدراسة الميدانية يعد من أهم أهداف البحث العلمي، وهذا من أجل سد الفجوة القائمة بين النظري والواقع بغية تحقيق أهداف البحث.

وبناء على ما سبق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية المتبعة لجمع بيانات الدراسة الميدانية، والتي تتضمن مبررات اختيار مكان الدراسة، ثم تليها مجالات الدراسة، ووفقا على المنهج المتبع وأدوات جمع البيانات، وأخيرا تأتي مجموعة الأساليب الإحصائية في الدراسة.

1.4 مبررات اختيار مكان الدراسة:

تم اختيار مؤسسة أجيال ماما، مخبر التحاليل الطبية عقبة بن نافع، أكاديمية فلة للنخبة، روضة قرفة، ورشة الحلويات Fouzia CAKE Queen، صالون حلاقة والتجميل غرفة الحرفي -بسكرة-، ورشة الحلويات sweet art، ورشة الخياطة ملابس الجاهزة، مؤسسة بيع وشراء وبناء العقارات عن طريق البنك، للأسباب الآتية:

لماذا تسع مؤسسات؟

تم اختيار 09 مؤسسات كون مجتمع الدراسة يتكون من مجموعة عاملين الذين يعملون مع المقاولات، وعليه تم تحديد أكثر من مؤسسة بغرض أن يكون مجتمع البحث قادر على إعطاء نتائج يمكن تعميمها، وأيضا لقلة عدد عمال الشاغلين مع المرأة المقولة.

لماذا هذه المؤسسات دون غيرها؟

بعد اجراء الدراسات الاستطلاعية وقبلها جمع المعلومات حول المؤسسات من مختلف المصادر كالصفحات في مواقع التواصل الاجتماعي، وكذا التحدث الى عدد من المنتسبين لها تم التأكد من وجود متغيرات الدراسة وبالتالي التمكن من فحصها وتشخيصها بشكل فعلي.

ماهي علاقة هذه المؤسسات بموضوع الدراسة؟

المؤسسات السابق ذكرها تتواجد فيهم خصائص الازمة في مجتمع الدراسة من بينها وفرة العاملين، وأيضا تديرهم امرأة مقولة، وكذلك وجود أبعاد الدراسة (الإبداع، وصنع واتخاذ القرار والمخاطرة).

2.4 مجالات الدراسة:

يعتبر تحديد مجالات الدراسة منأهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية، وذلك لأن الظواهر المدروسة في هذه البحوث قابلة للتغيير في إطار تغير المجالات (المكاني، الزماني، البشري) وبالتالي ستتغير نتائج الدراسات بتغير مجال واحد أو بتغير المجالات الثلاثة. وعليه فقد تحددت مجالات الدراسة مايلي:

1.2.4 المجال المكاني:

الجدول رقم (05): توضيح أماكن الدراسة الميدانية

المؤسسة	تعريفها	وظائفها
1. روضة اجيال ماما	هي مؤسسة تربوية واجتماعية رسمية تنتمي إلى منظومة التربية والتعليم، تسهم في عملية التنشئة الاجتماعية المبكرة للأطفال حيث تقوم بدور الوسيط بين الاسرة والمجتمع، وتتقل القيم والمعايير الثقافية والاجتماعية السائدة.	-الضبط الاجتماعي من خلال تعليم الطفل الانضباط واحترام القواعد والتقاليد -بناء الهوية الاجتماعية من خلال التفاعل الجماعي وتقبل الآخر -تعزيز التكافؤ الاجتماعي عبر تقليل الفجوة بين خلفيات الأطفال الاجتماعية والثقافية -نقل الثقافة من خلال ...
2. مخبر التحاليل الطبية عقبة بن نافع	هي مؤسسة صحية متخصصة تقوم بإجراء الفحوصات و التحاليل البيولوجية على عينات مأخوذة من جسم الانسان (الدم، اللعاب، الأنسجة ...) بهدف الكشف عن الامراض، متابعة الحالة الصحية، توجيه التشخيص والعلاج الطبي، تعمل هذه المخابر وفق معايير طبية وتقنية صارمة باستخدام أجهزة متطورة وكوادر مؤهلة	-تشخيص الحالات المرضية -مراقبة فعالية الأدوية والعلاج -اجراء تحاليل دورية للوقاية والكشف المبكر عن الأمراض. -تقديم تقارير دقيقة للأطباء لدعم قراراتهم العلاجية
3. اكااديمية فلة للنخبة	هي مؤسسة تربوية وتعليمية خاصة تقدم خدمات تعليمية، تقوم برعاية الاطفال وتكوينهم من النواحي النفسية، الاجتماعية، السلوكية، في مرحلة عمرية تتراوح ما بين 3 و 6 سنوات، تهدف الى تنمية قدراتهم العقلية، الجسدية من خلال أنشطة تعليمية وترفيهية وذلك في إطار تمهيدي يهيئهم للالتحاق بالتعليم الابتدائي	-تقرير النمو المتكامل للطفل (النفسي، الاجتماعي، الحركي) -تنمية مهارات التواصل والتعبير -ترسيخ سلوكيات الايجابية والانضباط الذاتي -إعداد الطفل أكاديميا ومعرفيا للمدرسة.
4. روضة قرفة	هي مؤسسات تعليمية مخصصة للأطفال في مرحلة الطفولة، عادة ما بين 3 الى 6 سنوات، حيث تهدف إلى توفير بيئة تعليمية آمنة ومحفزة لتنمية مهارات الطفل الاجتماعية والمعرفية، يعد هذا النوع في التعليم تمهيدا قبل الانتقال إلى التعليم الإبتدائي	-تنمية المهارات الاجتماعية -التعلم المبكر -تنمية المهارات الحركية -حب التعلم عند الطفل
5. ورشة الحلويات	هي وحدة إنتاجية صغيرة الحجم متخصصة في تحضير وصناعة مختلف أنواع الحلويات التقليدية والعصرية، وتدار عادة في إطار مهني او تكويني، سواء بغرض البيع التجاري او	-اعداد الحلويات وفق وصفات محددة -تدريب المشاركين على تقنيات التحضير، التزيين، التغليف -تطوير المهارات والابتكار في صناعة

الحلويات -تسويق المنتجات	التعليم والتدريب على مهارات صناعة الحلويات.	Fouzia CAKE Queen
-العناية البشرية (تنظيف،تقشير،ترطيب،علاجات خاصة) -تصفيف الشعر وقصه وصبغه -العناية بالأظافر -المكياج التجميلي والاحترافي -المساج والعلاج بالزيوت العطرية -العناية بالقدمين واليدين	هي مكان مخصص لتقديم خدمات التجميل والعناية بالجسم،يشمل ذلك العديد من الأنشطة المهنية التي تهدف الى تحسين المظهر الخارجي للفرد،وتعزيز الاحساس بالراحة والنقة بالنفس	6. صالون حلاقة والتجميل غرفة الحرفي - بسكرة -
-دعم الاقتصاد المحلي -توفير فرص العمل -توفير مكان للتفاعل الاجتماعي -حفظ وتطوير المهارات التقليدية في صناعة الحلويات	هي مكان مخصص لإعداد وتصنيع الحلويات بأنواعها المختلفة، سواء كانت حلويات تقليدية أومبتكرة،حيث تعتبر هذه المؤسسة مكانا لإنتاج وأیضا ثقافية واجتماعية،تنشئ علاقات اجتماعية داخل العمل	7. ورشة الحلويات SWEET art
-تصميم وتفصيل الملابس -اصلاح وتجديد الملابس -انتاج ملابس جديدة -تدريب وتعليم الخياطة	هي بناء او هيكل مخصص لتنفيذ اعمال الخياطة الخياطة ولتفصيل،حيث يتم فيه انتاج او اصلاح الملابس والمستويات باستخدام الات الخياطة وأدوات الخياطة الادوية	8. ورشة الخياطة ملابس الجاهزة
-شراء وبيع العقارات -بناء وتطوير المشاريع العقارية -التنسيق مع البنوك -تقييم العقارات -ادارة المشاريع العقارية -خدمة العملاء والاستشارات	هي مؤسسة تعمل في مجال الاستثمار العقاري، وتختص في بيع وشراء وبناء العقارات (كالمنازل،الشقق،المباني التجارية والأراضي) من خلال ترتيبات تمويلية بالتعاون مع البنوك،تقوم هذه المؤسسة بإبرام صفقات عقارية يتم تمويلها جزئيا او كليا عن طريق القروض البنكية، أو من خلال نظام التمويل العقاري المعتمد في البنوك	9. مؤسسة بيع وشراء وبناء العقارات عن طريق البنك

2.2.4 المجال الزمني:

ويتمثل في الفترة الزمنية التي تحدد فيها موضوع الدراسة إلى غاية استخلاص النتائج النهائية حيث
مرت هذه الفترة بمراحل متسلسلة:

المرحلة الأولى: مرحلة الإطلاع على أدبيات الموضوع والشروع في جزء البناء النظري للدراسة والذي يكون
بهدف جمع المعلومات اللازمة حول موضوع الدراسة وتحديد أبعاد ومؤشرات متغيرات الدراسة حسب ما ورد

في الأدبيات حول متغيرات الدراسة، والإطلاع على مختلف الدراسات التي سبقت تناول الموضوع بالبحث والتقصي.

المرحلة الثانية: قيام الباحث بالزيارة الاستطلاعية للمؤسسات المراد إجراء الدراسة الميدانية بها، وذلك قصد التأكد من وجود متغيرات الدراسة، والتعرف على مختلف إجراءات العمل والسياسات التنظيمية المعمول بها، ومن جهة التعريف بموضوع دراسته وتحديد مختلف الوثائق ونوع المعلومات التي يحتاجها وعلى المؤسسة توفيرها له، إضافة إلى محاولة ضبط مواعيد إجراء المقابلات وتحديد الأشخاص الذين يلزمه مقابلتهم ، ومن المعروف أن هذه الفترة تتوقف على نوعية الدراسة وأهدافها وأيضاً على نوع الصعوبات التي قد تعترض الباحث وبالتالي تطول الفترة الزمنية أو تقصر، وعليه فقد استغرقت الدراسة الميدانية مدة 5 اشهر؛ وكانت كالآتي:

- (1) **روضة اجيال ماما:** تمت الزيارة الاستطلاعية بتاريخ 2024/12/24 تم استقبالنا بشكل رائع وتم فيه اجراء مقابلة مع مديرة المؤسسة وقدمت لنا بعض الاسئلة حول الموضوع وأيضاً مجموعة نصائح قيمة، وتم إعطائنا معلومات الخاصة بموضوع الدراسة كعدد العاملين الذين يعملون معها، وبعدها اتفقنا على موعد توزيع الاستبيان.
- (2) **أكاديمية فلة للنخبة:** تمت الزيارة الاستطلاعية يوم 2024/12/25 قدمت لنا المديرة كل التسهيلات وجميع المعلومات وإحصاءات العاملين، وتم تحديد موعد توزيع الاستمارات.
- (3) **روضة قرفة:** تمت الزيارة الميدانية 2024/12/25، ايضاً تمت مقابلة المديرة ودار حوار بيننا حول متغيرات الدراسة، وتم قبول المديرة بتوزيع الاستبيانات بكل سرور.
- (4) **مخبر تحاليل عقبة بن نافع:** تمت الزيارة الإستطلاعية 2025/03/16 تم الاتفاق مع المسؤولة بكل سهولة، وإعطاء موعد توزيع الاستمارات.
- (5) **ورشة الحلويات Fouzia CAKE Queen:** تمت الزيارة الاستطلاعية بتاريخ 2025/04/20 تم استقبالنا من طرف مديرة المؤسسة بشكل مميز وتم إعطائنا إحصاءات العاملين، ثم قمنا بتوزيع الاستمارات.
- (6) **صالون الحلاقة والتجميل** غرفة الحرفي بسكرة: تم اجراء الزيارة الاستطلاعية 2025/04/20 قمنا بمقابلة مع مسؤولة المؤسسة، وتم طرح بعض الأسئلة حول موضوع الدراسة وتقديم شرح مفصل لمتغيرات الدراسة، ثم اعطائنا معلومات المراد معرفتها ومباشرة تم توزيع الاستمارات.
- (7) **ورشة الحلويات sweet art:** تم اجراء الزيارة الاستطلاعية يوم 2025/04/20، ثم مقابلتنا مع المسؤولة وقامت بطرح تساؤلات حول موضوع الدراسة وتم قبول توزيع الاستمارات مباشرة.
- (8) **ورشة الخياطة:** تم اجراء الزيارة الاستطلاعية يوم 2025/04/20 ثم مقابلة مع مديرة المؤسسة وانعقد حوار متبادل حول حيثيات الموضوع، وثم اعطائنا البيانات اللازمة، وثم توزيع استمارات مباشرة.

الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

(9) مؤسسة بيع وشراء وبناء العقارات عن طريق البنك:تمت الزيارة الاستطلاعية يوم 2025/04/22، قابلنا مسؤول مؤسسة وتم تجاوبها معنا بسهولة وقدمت لنا نصائح قيمة في مجال المقاوله، وتم توزيع الاستثمارات مباشرة.

الجدول رقم(06): يوضح فترات إجراء الدراسة الميدانية في المؤسسات اتسع

المؤسسة	تاريخ الزيارة الاستطلاعية	تاريخ توزيع الاستثمارات	تاريخ جمع الاستثمارات
روضة اجيلال ماما	2024/12/24	2025/04/17	2025/04/20
أكاديمية فلة للنخبة	2024/12/25	2025/04/17	2025/04/22
روضة قرفة	2024/12/25	2025/04/17	2025/04/22
مخبر تحاليل عقبة بن نافع	2025/03/16	2025/04/17	2025/04/20
ورشة الحلويات FouziaCAKEQueen	2025/04/20	2025/04/20	2025/04/20
صالون حلاقة والتجميل غرفة الحرفي -بسكرة-	2025/04/20	2025/04/20	2025/04/20
ورشة الحلويات SWEETart	2025/04/20	2025/04/20	2025/04/20
ورشة الخياطة ملابس الجاهزة	2025/04/20	2025/04/20	2025/04/20
مؤسسة بيع وشراء و بناء العقارات عن طريق البنك	2025/04/22	2025/04/22	2025/04/22

المصدر: من إعداد الطالبة

المرحلة الثالثة: وهي مرحلة إعداد أداة جمع البيانات، بعد ما تم الانتهاء من بناء النظري وجمع المعلومات على المجال المكاني والبشري للدراسة، بعدها تم الإعداد الأولي لأداة جمع البيانات المتمثلة في الاستثمار وعرضها على الأستاذة المشرفة وعلى الأساتذة المحكمين، ومن خلال ما قدموه من ملاحظات تم صياغة الاستبيان في شكله النهائي (أنظر للملحق رقم 02).

المرحلة الرابعة: من 2025/04/17 إلى 2025/04/22 بعد الانتهاء من توزيع الاستبيانات وجمعها، تأتي مرحلة التفرغ البيانات في جداول تكرارية، انطلاقا من حساب النسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، الاتجاه والترتيب. في الأخير يتم عرض وتحليل وتفسير البيانات واستخلاص النتائج النهائية.

3.2.4 المجال البشري:

سبق وأشرنا أن دراسة أجريت في اتسع مؤسسات ذات نشاطات مختلفة وهما روضة أجيلال ماما، أكاديمية فلة للنخبة، روضة قرفة، مخبر التحاليل الطبية عقبة بن نافع، ورشة FouziaCAKEQueen، ورشة الحلويات Sweet art ورشة الخياطة ملابس الجاهزة، صالون حلاقة والتجميل غرفة الحرفي -بسكرة-، مؤسسة

الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة

بيع و شراء و بناء العقارات عن طريق البنك. وبالتالي فإن المجال البشري يتمثل في جميع عمال هذه المؤسسات، والبالغ عددهم 38 عامل، موزعة كالتالي 10 عمال، 07 عمال، 02 عامل، 07 عمال، 02 عمال، 04 عمال، 02 عامل، 03 عامل على الترتيب.

الجدول رقم(07): يوضح عدد العاملين في كل مؤسسة

اسم المؤسسة	عدد العاملين
روضة أجيال ماما	10
أكاديمية فلة للنخبة	07
روضة قرفة	02
مخبر تحاليل عقبة بن نافع	07
ورشة Fouzia cake Queen	02
ورشة الحلويات Sweet art	04
ورشة الخياطة الملابس الجاهزة	02
صالون حلاقة والتجميل غرفة الحرفي بسكرة	01
بيع وشراء وبناء العقارات عن طريق البنك	03
المجموع	38

من اعداد الطالبة

3.4 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من عاملين يشتغلون مع مقاولات في مدينة بسكرة، ونظرا لصغر مجتمع الدراسة وحسب طبيعة لموضوع، انتهج أسلوب المسح الشامل لمفردات المجتمع كونه أنسب طريقة للدراسة. **المسح الشامل** يعد من المناهج الرئيسة وأكثرها شيوعا في البحوث الوصفية والدراسة المسحية هي دراسة شاملة، ويتم فيه جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها وتقرير الوضع الراهن لموضوع ما. وهو بهدف وصول إلى بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتعميمها (صابر و ميرقت علي خفاجة، 2002، صفحة 89).

جدول رقم (08): خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	1	3.3%
	انثى	29	96.7%
	المجموع	30	100%

13,3%	4	متوسط	المستوى التعليمي
6,7%	2	ثانوي	
80%	24	جامعي	
100%	30	المجموع	
80%	24	من 1 ال 5 سنوات	سنوات الخبرة
13,3%	4	من 5 إلى 10 سنوات	
6,7%	2	أكثر من 10 سنوات	
100%	30	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد مخرجات SPSS 23

شكل رقم (13): دائرة نسبية خاصة بمتغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة

أولاً: الجنس

يتبين من خلال الشكل رقم (13) أن أكبر نسبة من المبحوثين من فئة الإناث وهو مترجمته النسبة المئوية المقدرة بـ: (96.7%) من مجموع أفراد المجتمع، وهو ما يفوق أكثر من نصف مجتمع الدراسة، ثم تليها فئة الذكور التي عبرت عنها النسبة (3.3%).

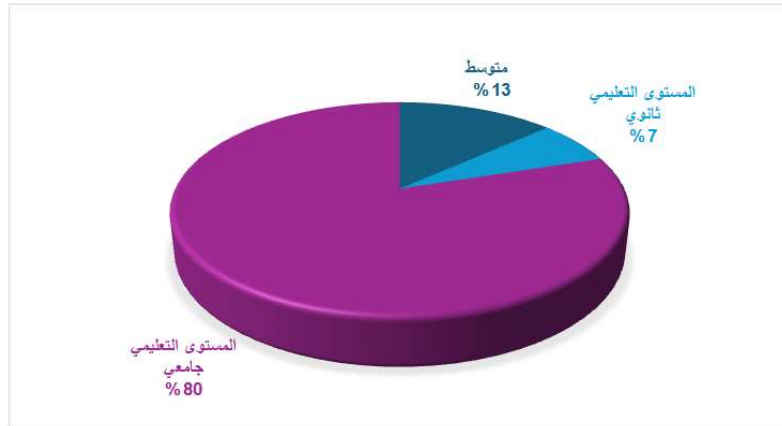
انطلاقاً من النتائج أعلاه، نستنتج أن معظم العاملين هم الإناث وهذا راجع إلى:

طبيعة عمل في المؤسسات قيد الدراسة لأن نشاطها يحتاج للعامل النسوي أكثر من عامل الذكوري؛

_ارتفاع نسبة الإناث يعني أن المقاولات توظفن نساء أكثر من الرجال قد يرجع هذا السبب كنتشيع للتمكين النسائي أو كنوع التضامن المهني؛

_قد يكون ناتجا عن ارتياح أكبر في التعامل مع النساء في بيئة العمل.

الشكل رقم(14): دائرة نسبية خاصة بمتغير مستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة

ثانيا: المستوى التعليمي

من خلال الشكل رقم(14) بينت النتائج أن 24 مفردة من فئة مستوى الجامعي بنسبة مئوية تقدر (80%) مما تفوق من نصف مجتمع الدراسة، في حين أن 04 مفردات هم بمستوى شهادة التعليم المتوسط بنسبة مئوية قدرت (13.3%) وكذلك 02 مفردة بمستوى ثانوي وهذا ما عبرت عنه النسبة المئوية (6.7%).

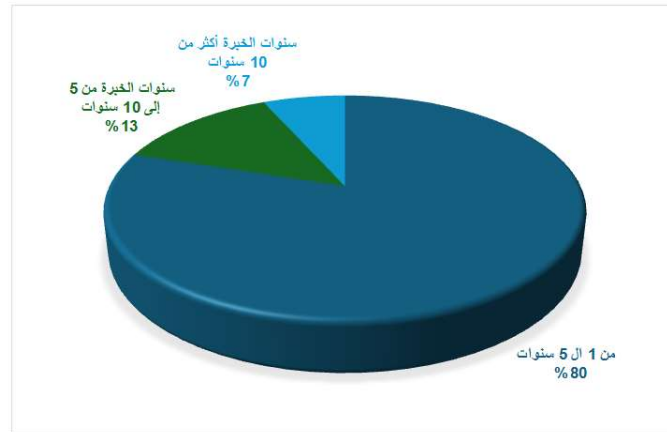
من خلال النتائج نستنتج أن أكبر نسبة من المبحوثين لديهم مستوى تعليمي جامعي مما يشير إلى توظيف النساء المقاولات ذوي الكفاءات لجودة الأداء والإنتاجية، خاصة إذا كانت مشاريعهن تعتمد على المعرفة، والابتكار، ونستخلص بأن:

_طبيعة المؤسسة المقاول في حد ذاتها تعتمد على الكفاءة والإبداع؛

_نوعية النشاط تحدد لنا المتطلبات اللازم توفرها في كل منصب؛

_تشجيع النساء المقاولات على دمج كفاءات متنوعة، وتوفير برامج تدريبية مهنية للمستوى التعليمي (المتوسط والثانوي).

الشكل رقم(15): دائرة نسبية خاصة بمتغير سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة

ثالثاً: سنوات الخبرة

يبين الشكل رقم (15) أن أكبر نسبة لسنوات الخبرة في العمل هي لفئة (من 1 إلى 5 سنوات) والتي وضجتها النسبة المئوية (80%)، ثم تليها نسبة مئوية (13.3%) لفئة (من 5 سنوات إلى 10)، بينما بلغت الفئة التي تتراوح خبرتهم في العمل (أكثر من 10 سنوات) بنسبة (6.7%) وهي تعتبر أضعف نسبة. مما سبق نستنتج:

- _ أن غالبية أفراد المجتمع هم من ذوي الخبرات الصغيرة بسبب حداثة المشاريع والتي معظم المؤسسات التي تديرها مقولة تكون ناشئة أو صغيرة الحجم؛
- _ النساء المقاولات يعطين فرصاً أكبر في التوظيف للفئات التي في بداية مسيرتهم في مجال العمل كنوع من التمكين والدعم ولأنهم أكثر مرونة وبأقل تكلفة؛
- _ أصحاب الخبرة يكونون أكثر تحفظاً في العمل تحت قيادة النسائية (خاصة المجتمعات الذكورية)؛
- _ تسهم المقاولات في تنمية الكفاءات على المدى البعيد.

4.4 منهج الدراسة:

عند الشروع في إجراء دراسة علمية حول ظاهرة معينة، ينبغي على الباحث أن يخطط بعناية للوسائل التي سيتبعها في كل مرحلة من مراحل بحثه، وهي ما يُعرف بمنهجية البحث. ويُعرّف المنهج بأنه مجموعة من القواعد والأساليب التي يعتمد عليها الباحث بهدف التوصل إلى اكتشاف الحقائق. وتُعد هذه الطريقة العلمية وسيلة لجمع البيانات والمعلومات، واختبارها، وتفسيرها، ومن ثم تعميم النتائج المستخلصة (سلاطينة و حسان الجليلي، 2004، صفحة 27).

وبما أن الدراسة ستكون وصفية، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، الذي يُستخدم غالبًا في الدراسات الاجتماعية، حيث يُعنى بوصف خصائص الظاهرة المدروسة بشكل نوعي، وتحليلها كمياً للكشف عن حجمها والمتغيرات المرتبطة بها. ويهدف هذا المنهج إلى تحليل الظواهر وتفسيرها وتقييم طبيعتها، تمهيداً للتعقب بها وضبطها أو تحكم فيها (حريزي و غربي صبرينة، 2023).

وتم اختيار المنهج الوصفي لتتماشيه مع مشكلة الدراسة الحالية. وقد تم تطبيق المنهج الوصفي وفقاً للخطوات التالية:

- الشعور بالمشكلة البحثية ومحاولة إلمام معلومات تساعد على بلورتها؛
- تم بناء مشكلة المراد دراستها وصياغتها في شكل سؤال رئيس تفرعت عنه أسئلة فرعية؛
- تحديد المجتمع الأصلي للدراسة؛
- اختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة؛
- جمع البيانات بطريقة منظمة وواضحة ومنه يتم الوصول إلى نتائج التي يتم تصنيفها وتنظيمها؛
- تحليل النتائج وتفسيرها.

5.4 أداة جمع المعلومات:

بعدما ينتهي الباحث من تحديد منهج البحث الذي اعتمد عليه في دراسته ومجتمع البحث الذي سيدرسه، يأتي دور اختيار أداة البحث من أجل جمع البيانات والمعلومات الميدانية على موضوع الدراسة ومن خلاله يستطيع الباحث حل مشكلته والتقرب من معالم دراسته.

الاستبيان:

وتماشياً مع طبيعة الموضوع والهدف من الدراسة والمنهج الوصفي المتبع لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في معرفة تمثيلات العاملين نحو المرأة المقاتلة، تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأداة التالية:

يعد الاستبيان أداة لجمع المعلومات الميدانية، وتعد من أكثر الوسائل شيوعاً في جمع البيانات في مجال العلوم الاجتماعية، خاصة عندما يكون الهدف هو التعرف على معلومات أو معتقدات أو تصورات أو آراء الأفراد. حيث تعرف الاستبانة على أنها أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة المكتوبة، يتم إعدادها بهدف جمع المعلومات حول ظاهرة أو موقف معين (محمد، أبو نصار محمد، و مبيضين عقلة، 1999، صفحة 63).

وقد تم إعدادها على النحو التالي:

- إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات بالاستعانة بدراسات وأبحاث تناولت هذا الموضوع؛

- عرض الاستبانة على المشرف والأساتذة المحكمين* من أجل التأكد من ملاءمة العبارات للموضوع، وبالتالي ملاءمة الاستبانة لجمع البيانات؛
- تعديل الاستبيان حسبما يراه المشرف والمحكمين؛
- وبعد موافقة الأساتذة المشرف تم توزيعه على أفراد المجتمع؛
- ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى أربع محاور كما يلي:
- **المحور الأول:** يضمن الخصائص لأفراد مجتمع الدراسة، ويتكون من 3 عبارات.
- **المحور الثاني:** يضمن عبارات حول تمثلاث العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار عند المرأة المقولة من العبارة 01 إلى عبارة 10.
- **المحور الثالث:** يضمن عبارات حول تمثلاث العاملين للعمل الابداعي عند المرأة المقولة من عبارة 11 إلى عبارة 20
- **المحور الرابع:** يضمن عبارات حول تمثلاث العاملين لمخاطرة عند المرأة المقولة من عبارة 21 إلى 28 عبارة.

الجدول رقم(09): يوضح محاور الإستبيان

المحور	عدد العبارات	المجموع
عملية صنع واتخاذ القرار	10	38
الإبداع	10	
المخاطرة	08	

المصدر: من إعداد الطالبة

وتم توزيع 38 استمارة وتم استرجاع 36 استمارة صالحة للتحليل الإحصائي*،

الجدول رقم(10): يوضح مجتمع الدراسة

عدد مجتمع الدراسة	الفئة التجريبية	الفئة الملغاة بسبب الغياب	الفئة المدروسة
38 مفردة	06 مفردات	02 مفردات	30 مفردة

المصدر: من إعداد الطالبة

تم الحصول على البيانات الأولية من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج (20. StatisticalpackageforSocialScienceps) وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع البحث، إضافة إلى

*أنظر للملحق رقم 01

*- غياب مفردات العمل أثناء توزيع الإستبيان

الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة

تسجيل الملاحظات التي صرح بهابعض أعضاء هيئة التدريس بخصوص موضوع الدراسة أثناء التوزيع الشخصي للاستبانة.

تم الاعتماد على سلم لكارث (Likert) الرباعي والذي يتضمن 4 درجات (غيرموافق بشدة، غيرموافق، موافق، موافق بشدة) كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (11): بدائل ودرجات الاستبيان

04	03	02	01
موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة

المصدر: من اعداد الطالبة.

وتم تحديد الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكارت الرباعي من خلال تحديد طول فئات المقياس المستخدم في محاور الدراسة عن طريق المدى (3=1-4) ومن ثم تقسيمه على عدد فئات المقاييس للحصول على الطول الصحيح (0.75=4/3) وإضافتها الى أقل قيمة وهي الواحد لتصبح كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم(12): طول فئة المقياس ومايقابلها من مستوى الإجابة

الفئات	درجة الموافقة	مستوى القبول
1-1.74	غير موافق بشدة	منخفض جدا
1.75-2.49	غير موافق	منخفض
2.50-3.24	موافق	مرتفع
3.25-4.00	موافق بشدة	مرتفع جدا

المصدر: من اعداد الطالبة

الخصائص السكومترية لأداة الإستبيان:

من الخصائص السيكمترية لأداة الإستبيان الصدق والثبات:

أ_ اختبار صدق أداة الدراسة(الاستبيان):

يقصد بصدق الأداة "صلاحية الأسلوب أو الأداة لقياس ما هو مراد قياسه"(حنان و بوعموشة نعيم،

2020، صفحة 118). بمعنى صلاحية أداة البحث في تحقيق أهداف الدراسة.

ونظرا لتعدد أنواع الصدق، فقد تم الاعتماد على نوع واحد وهو الصدق الظاهري وهذا من خلال عرضه على مجموعة محكمين، وقد بلغ عددهم 03 من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة بسكرة، وهذا من أجل التأكد من سلامة العبارات من الناحية اللغوية ومدى انسجامها مع المحور الذي وضعت فيه وهل تقيس أو لا تقيس.

وفي ضوء الملاحظات والاقتراحات المقدمة سواء من ناحية اللغوية للعبارات، أو مدى ملاءمتها مع المحاور المدرجة ضمنها، فقد تم الاستجابة لاقتراحاتهم وبالتالي تم تعديلها لوصولها إلى الشكل النهائي.

ب_ ثبات أداة الدراسة (الاستبيان):

يعرف الثبات إلى مدى اتساق نتائج المقياس، أي مدى إمكانية الحصول على نفس النتائج إذا قمنا بتطبيق المقياس نفسه عدة مرات على نفس المبحوثين (محمود، 2019، صفحة 676). ولقياس معامل الثبات لأداة الاستبيان تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ (CRONBACH ALPHA(A) للتأكد من ثبات أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من 06 مفردات وقد تم استبعادها من العينة الكلية، ومن خلال ذلك تم حذف سؤالين لايتماشيا مع موضوع الدراسة (أنظر للملحق رقم 03)، والجدول الموالي يوضح ثبات أداة الدراسة.

الجدول رقم(13): معامل الصدق والثبات

معامل الصدق	معامل الثبات	عدد العبارات	محاور الدراسة
0.831	0.691	10	محور الأول تمثلاث العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار عند المرأة المقاوله
0.930	0.866	10	المحور الثاني تمثلاث العاملين للعمل الابداعي عند المرأة المقاوله
0.789	0.624	8	المحور الثالث تمثلاث العاملين لمخاطرة عند المرأة المقاوله
0.946	0.896	28	الصدق والثبات العام للاستبيان

لمصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS23

من خلال إحصائيات الجدول السابق، يتضح لنا أن معامل الثبات العام مرتفع وهذا ما بينته القيمة 0.896، حيث يمثل نسبة أعلى من (60%) باعتباره الحد الأدنى المقبول في معظم الدراسات، كما نلاحظ أن لجميع محاور الاستبانة درجة عالية من الثبات تفوق (60%)، لذلك يمكن القول أنه يمكن الاعتماد على هذه الأداة في الدراسة الميدانية.

6.4 الأساليب الإحصائية:

بعد استرجاع ما تم توزيعه من الاستبيانات الموزعة على المبحوثين، ثم تفريغها وإدخال بياناتها في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss23) وهو اختصار Stisticalpackageforsocialscience من أجل معالجتها وتحليل باستخدام الأساليب الإحصائية ومن أجل إعطاء الصيغة العلمية والموضوعية للدراسة ومن هذه الأساليب مايلي:

➤ التكرارات والنسب المئوية والترتيب: للتعرف على الخصائص الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد نسبة استجابتهم ومراتبهم.

- المتوسط الحسابي: والذي هو أحد مقاييس النزعة المركزية يستخدم للتعرف على مركز البيانات.
- الانحراف المعياري: هو من أفضل مقاييس التشتت وهو مقياس لاختلاف البيانات وتشتيتها.
- معامل ألفا كرونباخ ALPHADECRONBACH وذلك لقياس ثبات أداة البحث.
- معامل صدق المحك: وذلك لقياس صدق أداة البحث.

خلاصة الفصل:

احتوى الفصل الرابع على عرض مختلف الخطوات الرئيسية في البحوث الميدانية، والتي يعتمد عليها لجمع الحقائق الخاصة بالميدان، انطلاقاً من تحديد حدود الدراسة ومجالاتها المكانية، والزمانية، والبشرية، لضرورة تعريف أطر البحث بحكم ديناميكية الظواهر الاجتماعية تبعا لمتغيراتها، ثم المنهج المتبع وأسلوب تطبيقه في الشقين النظري والتطبيقي، ثم تلي أداة جمع البيانات والمعلومات، إضافة للخصائص السيكمترية لأداة الإستبيان للتأكد من صلاحيتها للقياس، وبعدها اختيار الأسلوب المتبع للدراسة، وفي الأخير استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات كمياً بغاية الاستعانة بها في التحليل والمعالجة الكيفية.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

تقديم الفصل

1.5 عرض وتحليل بيانات الدراسة

2.5 عرض ومناقشة نتائج الدراسة

5.3 النتائج العامة

خلاصة الفصل

تقديم الفصل:

بعد عرض فصول الدراسة من الإطار العام للدراسة إلى الفصول النظرية ثم فصل الإجراءات المنهجية تأتي المرحلة الأخيرة وهي مرحلة عرض وتحليل بيانات الدراسة، تتم بعد نزول إلى الميدان واستخدام الأداة البحثية والمتمثلة في الاستبيان، وبعدما تم توزيعها واسترجاعها تم تفرغها في جداول إحصائية وتحليلها بالاستعانة بالتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة ثم الترتيب، وكل هذا بهدف إسقاط ودمج الإطار النظري على ما تم التوصل إليه من المعطيات في الدراسة الميدانية، وفي الأخير تم الوصول إلى نتائج الدراسة والإجابة على التساؤلات المطروحة.

1.5 عرض وتحليل البيانات:

1.1.5 عرض وتحليل بيانات المحور الثاني المتعلق بتمثلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقابلة:

لمعرفة وجهة نظر العاملين حول عملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقابلة تم صياغة 10 عبارات في محتوى الاستبيان، وجاءت إجابات المبحوثين منظمة في الجدول التالي بعد حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحديد الرتبة والدرجة لمعرفة اتجاه المبحوثين.

الجدول رقم(14):إجابة المبحوثين حول تمثلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقابلة

الرقم	العبارات		غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	ترى ان رئيسك تدبر الاجتماعات بطريقة تفاعلية في صنع القرار	التكرار	00	2	25	3	3.03	0.41	موافق	06
		النسبة	%00	%6.7	83.3%	10%				
2	تعتقد ان رئيسك تنفذ القرارات بناءا على التعليمات حرفيا	التكرار	1	5	13	11	3.13	0.81	موافق	04
		النسبة	3.3%	16.7%	43.3%	36.7%				
3	في نظرك هل تمتلك رئيسك الجدية في اصدار القرارات	التكرار	00	2	11	17	3.50	0.63	موافق بشدة	01
		النسبة	00%	6.7%	36.7%	56.7%				
4	تعتقد ان مديرتك لها القدرة على إدارة الوقت في تسير العمل	التكرار	1	5	12	12	3.17	0.83	موافق	03
		النسبة	3.3%	16.7%	40%	40%				
5	تتصور ان مديرتك تدعم مبادا الحرية في اتخاذ القرار	التكرار	1	6	18	5	2.90	0.71	موافق	08
		النسبة	3.3%	20%	60%	16.7%				
6	تعتقد ان رئيسك لها القدرة في تحديد المشكلة وجمع معلومات حولها	التكرار	00	4	19	7	3.10	0.60	موافق	05
		النسبة	00%	13.3%	63.3%	23.3%				
7	تتصور ان رئيسك تتردد في اتخاذ القرار	التكرار	3	19	6	2	2.23	0.72	غير موافق	09
		النسبة	10%	63.3%	20%	6.7%				
8	تعتقد ان رئيسك تشجع مبادا المشورة في صنع القرار	التكرار	00	6	18	6	3.00	0.64	موافق	07
		النسبة	00%	20%	60%	20%				
9	في نظرك رئيسك لها القدرة على تحديد البديل الأنسب	التكرار	2	3	17	8	3.03	0.64	موافق	06
		النسبة	6.7%	10%	56.7%	26.7%				
10	حسب رأيك تتعامل مديرتك بمبادا التحفيز لتشجيعك في اعطاء البدائل الجديدة	التكرار	00	4	14	12	3.27	0.69	موافق بشدة	02
		النسبة	00%	13.3%	46.7%	40%				
تمثلات العاملين لعملية صنع و اتخاذ القرار عند المرأة المقابلة										
-	موافق	0.35	3.03							

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS23

الجدول رقم (14) المتعلق بمحور تمثلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقاول:

ـ جاءت العبارة " في نظرك هل تمتلك رئيستك الجدية في إصدار القرارات" في المرتبة الأولى، وقد عبر عنها المتوسط الحسابي المقدر بـ 3.50، وبانحراف معياري قدر بـ 0.63، مما يؤكد على عدم وجود تباين في آراء المبحوثين نحو العبارة وأن اتجاههم مرتفع جداً، وهذا حسب مقياس الترتيب الخاص باتجاه المبحوثين، حيث نجد أن نسبة الإجابات المجمعة تبين الموافقة على العبارة وضحتنا النسبة المئوية المقدرة بـ 92%، في حين أجاب بنسبة 6.7%، من مجموع إجابات المبحوثين بغير موافق.

نلاحظ ارتفاع نسبة القبول بأن المرأة المقاول جديّة في قراراتها لأن يمكن اعتبار اندماجها في العمل المقاولاتي يرجع للتحوّلات العميقة في البنية الاجتماعية والأدوار الجندرية، فبحسب دراسة (LEE) تمثل الرغبة في الإنجاز دافعا رئيسيا يحرك المرأة نحو هذا المجال، حيث تسعى إلى تجاوز الأدوار التقليدية المفروضة عليها وإثبات كفاءتها ضمن المجال الإقتصادي الذي يتطلب المبادرة والإبتكار، وتوجد دوافع أخرى مثل الحاجة إلى الإنتماء وتحقيق الإستقلالية، والرغبة في السيطرة ضمن مسار تحرري تسعى من خلاله إعادة تعريف ذاتها الإجتماعية، وكل هذه العوامل بمثابة محفزات تمكن المرأة من تعزيز حضورها الإجتماعي والإقتصادي، مما يمنحها إصرارا أكبر وجديّة واضحة في إتخاذ القرارات ذات الطابع المقاولاتي.

ـ كما جاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم عشرة (10) "حسب رأيك تتعامل مديرتك بمبدأ التحفيز لتشجيعك في إعطاء البدائل الجديدة" وقد بلغ متوسط إجابات المبحوثين 3.27 والانحراف المعياري قدر بـ 0.69، حيث أجاب نسبة 86.7% بموافق وموافق بشدة وأجاب بغير موافق على نص العبارة بما يعادل نسبة 13.3%.

إذن حسب روبرت ميرتون في نظريته البدائل الوظيفية بأن كل وظيفة اجتماعية يمكن أن تؤدي بوسائل مختلفة. وبإسقاطنا على العبارة تعتبر الوظيفة المراد تحقيقها هي رفع أداء العاملين وتحفيزهم على تقديم الأفضل، أما بالنسبة للوسائل المختلفة قد نجد استخدام السلطة الرسمية، عقوبات لفرض الأداء، التحفيز (مكافآت، تشجيع، اعتراف...)، وهذا الأخير اعتبرته الرئيسة هو الوسيلة الأنسب لتحقيق الوظيفة بطريقة أكثر فاعلية وإنسانية وهذا راجع إلى قدرة الرئيسة على إبتكار أساليب حديثة ومتطورة لتحقيق الهدف المنشود، وهذا من أهم صفات المقاول الناجح.

ـ وتليها المرتبة الثالثة التي تحصلت عليها العبارة رقم أربعة (04) "تعنقد أن مديرتك لها القدرة على إدارة الوقت في تسيير العمل" عبر عنها المتوسط الحسابي المقدر بـ 3.17، والانحراف المعياري مقدر بـ 0.83، حيث أجاب بالموافقة على نص العبارة بنسبة 80% في حين أجاب بغير موافق نسبة 20%.

بإعتماد على النظرية الاجتماعية النسوية يمكن تفسير على أن المرأة لها القدرة على تسيير الوقت وهذا يعتبر كاعتراف بتحول موقع المرأة داخل الحقل المقاولاتي، وكسر الصور النمطية التي تربط القيادة

والفعالية التنظيمية بالرجال فقط، فالمرأة المقابلة تستخدم هذه الإستراتيجية الهامة كأداة لإثبات قدرتها ومقاومة البنية الذكورية السائدة، وتكريس مبدأ تكافؤ الفرص في جميع مجالات الحياة (كالتعليم، العمل، السلطة).
كما نجد في المرتبة الرابعة العبارة رقم اثنان (02) "تعتقد أن رئيسك تنفذ القرارات بناء على التعليمات حرفياً" والتي عبر عنها المتوسط الحسابي المقدر بـ 3,13، وبلغ الانحراف المعياري بـ 0,81، حيث نجد إجابات المبحوثين بالموافقة على نص العبارة وضحت النسبة المئوية 80%، وأجاب نسبة 20% من مجموع إجابات المبحوثين بغير موافق.

من أبرز تحديات التي قد تواجه المرأة المقابلة هو الإستهتار بقرارتها وعدم أخذها في عين الاعتبار إلا أنها سعت جاهدة لإثبات كفاءتها وقدرتها من خلال تطبيق عدة استراتيجيات من بينها تطبيق القوانين بدقة وموضوعية لتفادي الصور النمطية والنقد أو تشكيك في قدرتها من العاملين، حيث كانت المرأة دائماً خاضعة للرقابة الاجتماعية المزدوجة المتمثلة في الرقابة الرسمية (القانون) والرقابة غير الرسمية (المجتمع) ولتجنب المرأة المقابلة الوقوع في صراع الأدوار الجندرية تتجه إلى تطبيق القوانين بحرص تام.
وجاءت العبارة رقم ستة (06) "تعتقد أن رئيسك لها القدرة في تحديد المشكلة وجمع المعلومات حولها" في المرتبة الخامسة والذي يعبر عنها المتوسط الحسابي المقدر بـ 3,17، والانحراف المعياري قدر بـ 0,60، ومثلت النسبة المئوية المقدرة بـ 86.6% مجموع إجابات الدالة على الموافقة.

إن فاعتماد العاملين بقدرة المرأة المقابلة على تحديد المشكلات وجمع البيانات يعتبر تحولاً في التمثيلات الاجتماعية للجنس، حيث لم تعد الكفاءة مرتبطة بالنوع بل بالمهارة، هذا يشير إلى تنامي الوعي بقدرات المرأة في المجال المهني، نتيجة لإنخراطها الفعال في ريادة الأعمال، ونجاحها في إثبات جدارتها في مواقع اتخاذ القرار، مما عزز ثقة المحيطين بها وإعادة تشكيل التصورات التقليدية عن أدوار المرأة في المجتمع.

في المرتبة الموالية تأتي العبارة رقم واحد (01) "ترى أن رئيسك تدير الاجتماعات بطريقة تفاعلية في صنع القرار" والعبارة رقم تسعة (09) "في نظرك رئيسك لها القدرة على تحديد البديل الأنسب" بالمتوسط الحسابي المقدر بـ 3,03 بالتساوي، والانحراف المعياري المقدر بـ 0,41، 0,64 على الترتيب.

إن فطريقة التفاعلية التي تنتهجها المرأة المقابلة تشير على أنها تشرك فريق العمل في مناقشة القرارات، مما يعزز البيئة التشاركية وينمي روح الفريق، أما بالنسبة للقدرة المرأة على تحديد البديل الأنسب فيدل على امتلاكها المهارات التنظيمية، وعلى اتخاذ القرارات المبنية على دراسة دقيقة للخيارات المتاحة، وهذا مؤشر على كفاءتها ووعيها الاستراتيجي من خلال ذلك نرى بأن الرئيسة تنتهج الأسلوب القيادي الديمقراطي بهدف تحقيق فعالية القرار وجودته داخل المؤسسة.

في حين جاءت في لمرتبة السابعة العبارة رقم (08) "تعتقد أن رئيسك تشجع مبدأ المشورة في صنع القرار" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي المقدر بـ 3,00 والانحراف المعياري قدر بـ 0,64، وقد أجاب بموافق وموافق بشدة مايعادل النسبة المئوية البالغة 80%، في حين أجاب بغير موافق نسبة 20%.

من خلال النتائج تتضح لنا بأن المرأة المقاوله تشجع مبدأ المشورة في صنع القرار دليل على أنها تمتلك رؤية قيادية ناضجة تدرك أهمية المشورة في تحسين جودة القرارات، وغرس ثقافة الشفافية، والمشاركة والإحترام داخل المؤسسة، ماينعكس على رضا العاملين واستقرارهم، وهذا لفهم المرأة أهمية المورد البشري.

_ ثم تلي العبارة رقم خمسة (05) "تتصور أن مديرتك تدعم مبدأ الحرية في اتخاذ القرار" في المرتبة الثامنة، حيث قدر المتوسط الحسابي بـ 2,90، والانحراف المعياري 0,71، حيث نجد أن نسبة الإجابات المجمعة من المبحوثين والتي تبين الموافقة على العبارة بلغت 76.7%، في حين أجاب بنسبة 23.3% من مجموع إجابات المبحوثين بغير موافق.

يعد تأييد المرأة لمبدأ الحرية في اتخاذ القرار مؤشرا هاما دال على نمو الوعي الذاتي والتمكين الفردي، مما يتقاطع بشكل مباشر مع بعد الاستقلالية الذي حدده (DESS) في أبعاد المقاولانية، فالمرأة المستقلة في قراراتها أكثر ميلا للابتكار مشاريع جديدة، ودعم المرأة لهذا المبدأ يجعلها تتحرر من النظرة الدونية لها من طرف المجتمع أو داخل التنظيم. وهذا ماتفرض طبيعة العمل المقاولاتي.

_ وقد حصلت العبارة رقم سبعة (07) "تتصور أن رئيسك تتردد في إتخاذ القرار" على المرتبة التاسعة، بمتوسط الحسابي بلغ 2,23، والانحراف المعياري قدر بـ 0,72، حيث كانت نسبة إجابة المبحوثين بموافق قدرت بـ 26,7، في حين نسبة الإجابة المبحوثين بغير موافق قدرت بـ 73,3.

نظرا لإرتفاع نسبة الإجابة التي تنص أن المرأة المقاوله لا تتردد في إتخاذ القرارات وهذا راجع إلى امتلاكها للخصائص الذاتية المتمثلة في الثقة بالنفس، والقدرة على تحمل المسؤولية، وأيضا يمكن القول بأن المرأة تحظى بدعم من الهيئات الحكومية وغير الحكومية التي تساعد في خلق مناخ مناسب لهن بإبراز قوتهن القيادية دون تردد، ومن خلال تقديم مساعدات مادية ومعنوية تحفزهم في تطوير من ذواتهم.

2.1.5 عرض وتحليل بيانات المحور الثالث المتعلق بتمثلات العاملين للعمل الإبداعي للمرأة المقاوله:

لمعرفة وجهة نظر العاملين حول تمثلات العاملين للعمل الإبداعي للمرأة المقاوله تم صياغة 10 عبارات في محتوى الإستبيان، وجاءت إجابات المبحوثين منظمة في الجدول التالي، وهذا بعد حساب التكرارات النسبية والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحديد الرتبة والدرجة التي تنتمي إليها العبارات والمحور بصفة عامة.

الجدول رقم (15): إجابة المبحوثين حول تمثلات العاملين للعمل الإبداعي عند المرأة المقاوله

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
11	تتصور أن رئيسك تعتمد على التكرار	00	4	11	15	3.37	0.71	موافق	01

الفصل الخامس.....عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

	بشدة			50	36.7	13.3	00	النسبة	التكنولوجيا فب تسيير العمل	
06	موافق	0.89	3.03	10	13	5	2	التكرار	حسب رأيك تعتمد مديرتك على	12
				33.3	43.3	16.7	6.7	النسبة	نظام المكافآت لتحفيزك عند تقديم افكار جديدة	
04	موافق	0.81	3.13	11	13	5	1	التكرار	في نظرك رئيسك توفر فرص	13
				36.7	43.3	16.7	3.3	النسبة	التدريب والتطوير والمهارات للعمال	
02	موافق	0.61	3.20	9	17	3	00	التكرار	ترى ان رئيسك لها قدرة التنبؤ	14
				30	60	10	00	النسبة	والحس بالمشكلات في مكان العمل	
02	موافق	0.80	3.20	12	13	4	1	التكرار	تعتقد ان اسلوب القيادي	15
				40	43.3	13.3	3.3	النسبة	لرئيسك يشجع على التجديد والتطوير	
05	موافق	0.78	3.07	8	18	2	2	التكرار	تتصور ان رئيسك تتميز	16
				26.7	60	6.7	6.7	النسبة	بالقدرة على تقديم الحلول المبتكرة لتجاوز تحديات العمل	
03	موافق	0.79	3.17	10	17	1	2	التكرار	تعتقد ان مديرتك تعتمد على	17
				33.3	56.7	3.3	6.7	النسبة	خبرة التجارب لاختبار افكار الجديدة	
03	موافق	0.87	3.17	13	10	6	1	التكرار	تعتقد أن طريقة عمل رئيسك	18
				43.3	33.3	20	3.3	النسبة	يساعد المؤسسة على التميز في السوق	
02	موافق	0.66	3.20	10	16	4	00	التكرار	حسب رأيك المديرية لها اساليب	19
				33.3	53.3	13.3	00	النسبة	مبتكرة وفعالة لجذب العملاء	
03	موافق	0.87	3.17	13	10	6	1	التكرار	ترى أن رئيسك تروج للعمل	20
				43.3	33.3	20	3.3	النسبة	بطرق مبدعة	
-	موافق	0.53	3.17	تمثلات العاملين للعمل الابداعي عند المرأة المقولة						

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS23

يتضح من الجدول أعلاه تمثلات العاملين للعمل الإبداعي للمرأة المقولة بأن:

نجد العبارة رقم (11) "تتصور أن رئيسك تعتمد على التكنولوجيا في تسيير العمل" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدر بـ 3,37، والانحراف المعياري بلغ 0,71، حيث نجد أن نسبة الإجابات المجمعة من المبحوثين والتي تبين الموافقة على العبارة والتي عبرت عنها النسبة المئوية 86.7%، في حين أجاب بنسبة مئوية قدرت بـ 13.3% من مجموع الإجابات بغير موافق.

كانت الإجابات إيجابية وبنسبة مرتفعة جدا نظرا لإحترافية المرأة المقاوله وعلى قدرتها على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة العمل، خاصة في ظل التحول الرقمي الذي أصبح ضروريا للبقاء في السوق، واستخدامها للتكنولوجيا يعزز من الإنتاجية والفعالية التنظيمية داخل المؤسسة، وهذا ما يعكس أن المرأة المقاوله تدير مشاريعها بطريقة ذكية ومنظمة، وكل هذا يعتبر كتحفيز لبقية النساء، وأيضا يكسر من الصور النمطية اتجاهها.

_ كما جاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم (14) "ترى أن رئيسك لها قدرة التنبؤ والحس بالمشكلات في مكان العمل"، والعبارة رقم (15) "تعتقد أن أسلوب القيادي لرئيسك يشجع على التجديد والتطوير" والعبارة رقم (19) "حسب رأيك المديرية لها أساليب مبتكرة وفعالة لجذب العملاء" وقد عبر عنهم المتوسط الحسابي المقدر 3,20 في العبارات الثلاث، والانحراف المعياري قدر بـ 0,66، 0,80، 0,61 على الترتيب.

تعكس إجابة المبحوثين نظرة إيجابية نحو القيادة النسوية في بيئة المقاوله، حيث ينظر إلى المرأة المقاوله كقائدة تتمتع بقدرة عالية على الإحساس بالمشكلات قبل حوثها، ما يدل على حس إداري وإستباقي قوي، كما حدها (miller) في أبعاد المقاولتية، وأشار العاملين أيضا على أن أسلوبها القيادي يتسم بالتجديد والتطوير والإبداع، وهو ما يعد ميزة تنافسية مهمة في السوق، وكذلك لها دور بارز في تفعيل قدرتها على التفاعل مع متطلبات السوق وفهم إحتياجات المستهلكين بمرونة وذكاء. وهذا الأخير من أبرز التحديات التي تواجهها المرأة المقاوله.

_ وتليها المرتبة الثالثة العبارة رقم (17) "تعتقد أن مديرتك تعتمد على خبرة التجارب لاختبار أفكار جديدة" والعبارة رقم (18) "تعتقد أن طريقة عمل رئيسك يساعد المؤسسة على التميز في السوق" والعبارة رقم (20) "ترى أن رئيسك تروج للعمل بطرق مبدعة" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي 3,17 في العبارات الثلاث، وبانحراف معياري قدر بـ 0,87، 0,87، 0,79 على الترتيب.

بناء على إجابات العاملين يمكن ربط إعتداد المرأة على الخبرة والتجريب في اختبار الأفكار الجديدة، وكذلك على طرق العمل مبدعة، بنشأتها الاجتماعية والتربوية. فالمرأة غالبا ما تنشأ في بيئة تتطلب الإعتداد على الذات والمرونة في مواجهة التحديات، مما يعزز قدرتها على التعلم من التجارب العملية، كما أن الأدوار الجندرية التي تؤديها مثل المساواة بين المسؤوليات الأسرية والمهنية تجعلها تكتسب مهارات تنظيمية وإبداعية تؤثر بشكل مباشر في نمط عملها المقاولاتي، ويجعلها تميل إلى ابتكار حلول متميزة وترويج أعمالها بطرق مبتكرة وحديثة تميزها في السوق.

وجاءت في المرتبة الرابعة العبارة رقم (13) "في نظرك رئيسك توفر فرص التدريب والتطوير للمهارات للعمال" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي الذي بلغ 3,13، والانحراف المعياري الذي قدر بـ 0,81، ومثلت النسبة المئوية المقدرة 80% الإجابات الدالة على الموافقة، أما بالنسبة للإجابات المبحوثين بغير موافق قدرت النسبة المئوية بـ 20%.

تشير هذه العبارة إلى تصور إيجابي حول دور المرأة المقاتلة في بيئة العمل، حيث تظهر التزاماً بتمتية رأس المال البشري. وهذا ما يدل على وعيها بأهمية بناء قدرات العمال تحسين أدائهم، ويعكس أيضاً على أنها تتبنى أساليب مبدعة تراعي التمكين المهني وتطوير الموارد البشرية، وهذا ما تحدث عنه (TIMON) في النظرية السلوكية بضرورة تنمية رغبات الفرد في تحقيق ذواتهم من خلال إتباع البرامج التطويرية والتدريبية وهذا ما يدفعهم للتميز والإبداع.

ـ وفي المرتبة الخامسة حصلت عليها العبارة رقم (16) "تتصور أن رئيسك تتميز بالقدرة على تقديم الحلول المبتكرة لتجاوز تحديات العمل" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي المقدر بـ 3,07، وبانحراف معياري قدر بـ 0,78، وكانت النسبة المئوية لإجابات المبحوثين بموافق وموافق بشدة قدرت 86,7 %.

نلاحظ ارتفاع نسبة الإجابات العاملين الموافقين بأن المرأة المقاتلة لها القدرة على إبتكار حلول مبدعة، هذه القدرة الإبتكارية المنسوبة لها لا تتبع فقط من المهارات الفردية، بل تتشكل ضمن سياق إجتماعي تتخلله علاقات قوة وهيمنة ثقافية تقيد الأدوار النساء وتضعهن في موقع التحدي الدائم لإثبات الذات، وبالرجوع إلى النظرية المادية الجدلية التي اعتبرت المرأة لها أهمية إقتصادية فهي كانت متواجدة في كل المراحل التاريخية، فهي التي اكتشفت الزراعة البدائية لخبرتها في النقاط الثمار والجذور، والإقتصاد سابقاً كان متوقفاً على الزراعة والري. إذن فالمرأة كانت دائماً تتأصل لإبراز مكانتها وأهميتها في المجتمع، أو داخل التنظيم.

ـ تلي المرتبة الأخيرة وهي المرتبة السادسة التي حصلت عليها العبارة رقم (12) "حسب رأيك تعتمد مديرتك على نظام المكافآت لتحفيزها عند تقديم أفكار جديدة" والذي مثلها المتوسط الحسابي المقدر بـ 3,03، والانحراف المعياري 0,89، أخذ اتجاه العبارة إلى درجة الموافق.

يرجع اعتماد المرأة المقاتلة على نظام المكافآت باعتباره إستراتيجية لإعادة تشكيل العلاقة بين القيادة والعمل قائمة على التفاوض بدلاً من الهيمنة، حيث أصبحت العلاقات المهنية تبنى على التقدير والمردودية أكثر من السلطة التقليدية.

3.1.5 عرض وتحليل بيانات المحور الرابع المتعلق بتمثلات العاملين لمخاطرة المرأة المقاتلة:

لمعرفة وجهة نظر العاملين حول تمثلات لمخاطرة المرأة المقاتلة تم صياغة 08 عبارات في محتوى الإستبيان، وجاءت إجابات المبحوثين منظمة في الجدول التالي، وهذا بعد حساب التكرارات النسبية والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحديد الرتبة والدرجة التي تنتمي إليها العبارات والمحور بصفة عامة.

الجدول رقم (16): إجابة المبحوثين حول تمثلات العاملين لمخاطرة المرأة المقاتلة.

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
						ط	ف	ب
						هـ	ب	

الفصل الخامس عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

		ي	ي							
21	تعتقد ان مديرتك لديها امكانية الحصول على التمويل	التكرار	1	2	21	6	3.07	0.64	موافق	04
		النسبة	3.3	6.7	70	20				
22	تعتقد ان لرئيسك القدرة على اكتشاف الاخطاء قبل وقوعها	التكرار	00	9	20	1	2.73	0.52	موافق	06
		النسبة	00	30	66.7	3.3				
23	حسب رأيك رئيسك لها المهارات الكافية في التسويق الالكتروني (فيسبوك، انستغرام)	التكرار	2	4	15	9	3.03	0.85	موافق	05
		النسبة	6.7	13.3	50	30				
24	تعتقد ان مديرتك لها الخبرات والتجارب الكافية في ادارة المشاريع	التكرار	1	4	17	8	3.07	0.74	موافق	04
		النسبة	3.3	13.3	56.7	26.7				
25	في نظرك مديرتك لها امكانية الكافية لتخطيط للمستقبل	التكرار	1	4	17	8	3.07	0.74	موافق	04
		النسبة	3.3	13.3	56.7	26.7				
26	تتصور ان مديرتك لديها القدرة في التعامل مع الشركاء والعملاء	التكرار	1	2	10	17	3.43	0.77	موافق بشدة	02
		النسبة	3.3	6.7	33.3	56.7				
27	حسب رأيك تدرك رئيسك عمليا مقدار المخاطرة التي تواجه المرأة المقاولة	التكرار	00	2	19	9	3.23	0.56	موافق	03
		النسبة	00	6.7	63.3	30				
28	ترى ان رئيسك تتحمل مسؤولية التحديات التي تواجهها	التكرار	00	1	13	16	3.50	0.57	موافق بشدة	01
		النسبة	00	3.3	43.3	53.3				
-	تمثلات العاملين للمخاطرة عند المرأة المقاولة									-
							2.96	0.30	موافق	-

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS23

_ جاءت في المرتبة الأولى عبارة رقم (28) "ترى أن رئيسك تتحمل مسؤولية التحديات التي تواجهها" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي بـ 3,50، بانحراف معياري قدره 57، حيث بلغت نسبة المؤية من إجابة المبحوثين بموافق وموافق يشدة 96,6%.

حسب نتائج الدراسات السابقة التي توصلت على أن بعد الاستقلالية من أبعاد المقاولة، فالمرأة المقاولة تحاول أن تبرز كفاءتها واستقلاليته ومهارتها، فهي قادرة على تحمل المسؤولية رغم الصعوبات التي

تواجهها إلا أنها تمكنت من التمكين في سوق العمل، ولم تعد بحاجة إلى استثناءات بل قادرة على خوض غمار قيادة الأعمال كغيرها.

_ تليها المرتبة الثانية التي تحصلت عليها العبارة رقم سبعة (26) "تتصور أن مديرتك لديها القدرة في التعامل مع الشركاء والعملاء" وقد مثلها المتوسط الحسابي بـ3,43، وبانحراف معياري قدر بـ0,77، كان اتجاه العبارة موافق بشدة.

أخذت هذه العبارة قبول من قبل العاملين نظرا للاعتراف بمهارتها في التواصل وبناء العلاقات المهنية وهذا مايدل على صورة إيجابية على كفاءتها في الجانب التفاعلي مع العمل. ويعزز من قبولها في مواقع مختلفة، وتقديرا لها من قبل الأطراف المحيطة بها.

_ وفي المرتبة الموالية تأتي العبارة رقم (27) "حسب رأيك تدرك رئيسك عمليا مقدار المخاطرة التي تواجه المرأة المقاتلة" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي بـ3,23، وبانحراف معياري بلغ 0,56، حيث أجاب بنسبة 93,3% من إجابات المبحوثين بموافق وموافق بشدة، في حين كانت نسبة إجابات المبحوثين بغير موافق 6,7%.

الإجابات كانت تشير على أن المرأة المقاتلة لديها وعي عملي وواقعي بحجم المخاطر التي تتطوي على ممارسة العمل المقاوالاتي، وأن لها القدرة على التقييم العقلاني للمواقف، وأنها تتخذ قرارات محسوبة وليست عشوائية أو عاطفية في إدارة مشروعها.

_ وجاءت العبارة رقم (21) "تعتقد ان مديرتك لديها إمكانية الحصول على التمويل" والعبارة رقم خمسة(24) "تعتقد أن مديرتك لها الخبرات والتجارب الكافية في إدارة المشاريع" والعبارة رقم ستة(25) "في نظرك مديرتك لها إمكانية الكافية لتخطيط للمستقبل" في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي مقدر بـ3,07 بالتساوي، وبانحراف معياري قدر بـ0,64، 0,74، 0,74 على الترتيب. وكان اتجاه إجابات العبارات الثلاث بموافق.

المرأة المقاتلة قادرة على الحصول على التمويل وهذا يرجع على أن البيئة التمويلية أصبحت أكثر انفتاحا حول دعم المشاريع النسائية، مايعكس تحسن فرص النفاذ إلى الموارد المالية. أما بالنسبة للعبارة التي توحى على أن المرأة المقاتلة لها خبرات في تسيير مشروعها هذا مايدل على اعتراف صريحا بكفاءتها ويؤكد بأنها لم تعد مبتدئة، بل راكمت خبرات تؤهلها لإدارة مشاريعها بفعالية. وبالنسبة لقدرتها على الرؤية المستقبلية هذا ينعكس على وعي إستراتيجي وقدرة على التفكير بعيد المدى والذي ينتج عنه استعدادا لتوسيع النشاط والاستدامة، وليس الاكتفاء بالمرحلة الحالية فقط.

_ وفي المرتبة الخامسة تحصلت عليها العبارة رقم (23) "حسب رأيك رئيسك لها المهارات الكافية في التسويق الإلكتروني(فيسبوك، انستغرام، واتساب)" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي المقدر بـ3,03، ومثلها الانحراف المعياري الذي بلغ 0,85، حيث كانت النسبة المئوية من مجموع الإجابات التي تبين بالموافقة 80%، في حين نسبة الإجابات التي كانت إجاباتهم بغير موافق 20%.

رأي المبحوثين بأن المرأة المقاتلة تمتلك المهارات الكافية في التسويق الإلكتروني يدل على وعي مجتمعي ومهني متنام بقدرات المرأة التقنية، ويعكس تطورا ملحوظا في مكانتها الريادية، خاصة في الاقتصاد الرقمي الذي يتطلب مرونة، إبداعا، ومخاطرة واستيعابا سريعا للتقنيات الجديدة وأيضا مشاركة في برامج تدريبية ومبادرات حكومية أو غير حكومية تدعمها. وهذا ماينتج بيئة عمل أكثر شمولاً وتقديراً للكفاءة بعيداً عن النوع الاجتماعي، وأيضا نجاح نماذج مشاريع نسائية في التسويق الإلكتروني حفزت وعززت ثقة المحيطين بها.

_ تحصلت العبارة رقم(22) "تعتقد أن لرئيستك القدرة على اكتشاف الأخطاء قبل وقوعها" على المرتبة السادسة، وقد مثلها المتوسط الحسابي ب2,73، وبانحراف معياري مقدّر ب0,52، وكانت النسبة المئوية من المبحوثين الذين تبين إجابتهم بالموافقة 70%، في حين قدرت نسبة الإجابات الذي كانت إجابتهم بغير موافق ب20%.

كما نلاحظ ارتفاع نسبة القبول بأن المرأة المقاتلة قادرة على اكتشاف الأخطاء قبل حدوثها أعطى منحا إيجابيا لدى العاملين حول كفاءتها، هذا تصور يشير على امتلاكها المهارات العالية في التحليل، التخطيط، والانتباه للتفاصيل. مما سمح لها بالتنبؤ بالمشكلات وإتخاذ خطوات استباقية لتفاديها، كما قد يعكس أيضا حذرهما وحرصهما على تجنب الفشل في بيئة الأعمال. وهذا التقدير يسلط الضوء على أن المرأة لا تقتصر قدرات قيادية بل على العكس تتمتع بمؤهلات تجعلها عنصرا فعالا في الإدارة واتخاذ القرار.

2.5 عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

بعدما تم الانتهاء من عملية عرض وتحليل بيانات محاور الاستبيان تأتي المرحلة الأخيرة وهي عرض نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات، ثم في ضوء الدراسات السابقة وأخيرا عرض النتائج العامة للدراسة.

1.2.5 عرض ومناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة:

1_التساؤل الأول: جاء نص السؤال الأول كما يلي: ماهي تمثلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقاتلة؟

نتيجة السؤال الأول: وقد تم الإجابة على هذا التساؤل من خلال تحديد بنود الاستبيان المتعلق بالمحور عملية صنع واتخاذ القرار، وتوصلنا على نتيجة مفادها أن تمثلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقاتلة أخذ تصورا إيجابيا، بحيث أن مستوى صنع واتخاذ القرار مرتفع بمتوسط حسابي بلغ 3.03 وهذا ما عبر عنه العاملين بأن المرأة المقاتلة جديرة في صنع واتخاذ القرار داخل المؤسسة، وأن اتخاذها للقرارات أعطى نتائج إيجابية على أدائهم وعلى تميز المؤسسي وهذا ما أقرته النتائج الآتية:

_ تبين أن معظم العاملين صرحوا بأن المرأة المقاتلة جديرة في إصدار القرارات وذلك بنسبة 92%، وهذا يعود إلى إصرار المرأة المقاتلة وقدرتها الفائقة في تفعيل قراراتها، وهذا مايدل على مستواها التعليمي العالي وعلى وعيها بدورها الهام داخل التنظيم.

_ اتضح أن معظم العاملين يصرحون بأن مديرتهم تحفزهم وتشجعهم لإعطاء بدائل وأفكار جديدة وهذا بنسبة 86.7%، وهذا راجع إلى قدرة المرأة المقاتلة في ابتكار تقنيات وأساليب مرنة تحفز بها العاملين بغية تحقيق أهداف المؤسسة ورضا مرؤسيها.

_ كما أكد معظم العاملين بأن المرأة المقاتلة تدير الوقت بشكل فعال في تسيير العمل، وهذا بنسبة 80%، هذا يبين أن المرأة المقاتلة خبيرة في مجال العمل وأنها جاهدة للتطوير مؤسستها من خلال تطبيق استراتيجيات إبداعية لتحسين جودة العمل، وهذا يدل على تمتعها بالمهارات التنظيمية قوية تمكنها من استغلال وقتها بشكل فعال، فهي قادرة على التوفيق بين مختلف المهام والمسؤوليات، وتضع جداول زمنية دقيقة لإنجاز أعمالها في الوقت المناسب، مما يسهم في نجاح مشروعها وتحقيق أهدافها.

_ تبين أن أغلبية العاملين صرحوا بأن المرأة المقاتلة تنفذ القرارات بناء على التعليمات حرفياً، وهذا ما أكدته نسبة 80%، وهذا ما يتضح لنا بالتزام المرأة المقاتلة وصرامة في تنفيذ القرارات الصادرة من الهيئات القانونية دون تحريف أو تأويل، وهذا ما يدل على حرصها على احترام القوانين والإجراءات اتو على جديتها في العمل وانضباطها المهني وسعيها لإنجاز المهام بشكل المطلوب دون تجاوز أو إهمال.

_ كما أكد العاملين بأن المرأة المقاتلة لها القدرة في تحديد المشكلة وجمع المعلومات حولها، وهذا بنسبة 86.6%، ويتضح لنا بأنها تمتلك فهم دقيق لطبيعة عملها وللمواقف التي تواجهها، وجمع المعلومات يتطلب مهارات واستخدام مصادر موثوقة من أجل اتخاذ قرارات سليمة.

_ اتضح بأن معظم العاملين صرحوا بأن المرأة المقاتلة تدير الاجتماعات بطريقة تفاعلية في صنع القرار ولها ال قدرة على تحديد البديل الأنسب من خلال اتباعها على الأسلوب التشاركي في عقد الاجتماعات ولا تتخذ القرارات بشكل فردي وتستمتع للآراء العاملين قبل اتخاذ القرار، وهذا الأسلوب يعزز جودة القرار ويزيد من التزام الفريق به. وأيضاً لديها القدرة التحليلية والحكم السليم الذي يمكنها من اختيار البديل الأفضل الذي يخدم مصلحة المؤسسة.

_ تبين ان اغلبية العاملين صرحوا بأن المرأة المقاتلة تشجع مبادا المشورة في صنع القرار، وهذا ما أكدته نسبة 80%، هذا يدل على إدراك المرأة المقاتلة بأهمية تبادل الآراء والنقاش، وامتلاكها لرؤية قيادية تشاركية تقدر الكفاءات وتستفيد من التنوع في وجهات النظر، مما يجعل بيئة العمل أكثر ديناميكية.

_ كما أكد معظم العمال بأن المرأة المقاتلة تدعم مبدأ الحرية في اتخاذ القرار، وهذا بنسبة 76.7%، ويعكس ذلك على شخصيتها القيادية وثقتها بنفسها وأيضاً على وعيها بدورها كعنصر فاعل في المجال الاقتصادي، مما يبرز لها روح المبادرة والاستقلالية التي تتميز بها في عالم ريادة الأعمال.

_ اتضح معظم العاملين بأن المرأة المقاتلة لا تتردد في اتخاذ القرارات، وهذا بنسبة 73.3%، ويتضح لنا على أنها شجاعة وتمتلك القدرة على تحمل المسؤولية، وعلى استعدادها لمواجهة المخاطر بدقة ووضوح. عدم تردد في اتخاذ القرار هو من صفات القيادة الناجحة التي تمكن المقاتلة من التقدم وتحقيق أهدافها.

2_ التساؤل الثاني: جاء نص السؤال الثاني كما يلي: ماهي تمثلات العاملين للعمل الإبداعي للمرأة المقولة؟

نتيجة التساؤل الثاني: من خلال نتائج الجداول الخاصة بالتساؤل أعلاه توصلنا إلى نتيجة مفادها أن تمثلات العاملين إيجابي للإبداع المرأة المقولة، بحيث نجد مستوى تصور الإبداعي للمرأة المقولة مرتفع بمتوسط الحسابي بلغ 3.17 وهذا ما ماعبر عنه العاملين في إجاباتهم الإيجابية وعليه نستخلص النتائج التالية:

_تبين أن معظم العاملين بالمؤسسات اتسع يصرحون بأن المرأة المقولة تعتمد على التكنولوجيا في تسيير العمل وهذا ما أوضحت النسبة المئوية 86.7%، وهذا لضرورة استخدام الأدوات والتقنيات التكنولوجية الحديثة لتسهيل مهامها الإدارية كإدارة الوقت؛ التواصل مع العملاء والموردين؛ والتسويق الرقمي... وهذا لتسريع العمليات؛ تقليل التكاليف؛ وتحسين جودة الخدمات والمنتجات.

_كما أكد أغلبية العاملين بأن المرأة المقولة لها القدرة على التنبؤ والحس بالمشكلات في مكان العمل حيث ترجمتها النسبة المئوية 90%، وأيضا صرحوا بأن أسلوب القيادي للرئيسة يشجع على التجديد والتطوير بنسبة مئوية 83%، وأن المديرية لها الأساليب المبتكرة والفعالة لجذب العملاء والتي أقرتها النسبة المئوية 86.6%، ويدل ذلك على امتلاكها للصفات القيادية المميزة للمرأة المقولة، من بينها امتلاك حدسا يمكنها من الاستشعار بالتحديات قبل وقوعها مما يساعدها على اتخاذ قرارات استباقية، وكذلك خروجها من الروتين التقليدي بابتكارها الوسائل الأنجع في تنظيم العمل وفي التواصل مع الزبائن، مما يمنحها ميزة تنافسية في السوق.

_اتضح بأن المرأة المقولة تعتمد على خبرة التجارب لإختبار أفكار جديدة وهذا ما أكدته النسبة المئوية 90%، وأن طريقة عمل المعتمدة من طرف الرئيسة تساعد على التميز في السوق التي أوضحت النسبة المئوية 76.6%، وكذلك المرأة المقولة تروج العمل بطريقة مبدعة والذي ترجمتها النسبة المئوية 76.6%، ويدل ذلك على امتلاكها لأسلوب خاص يبرز مشروعها وسط المنافسين، سواء من ناحية الجودة أو من ناحية طريقة العمل، ويعكس ذلك أيضا على إبداعها وابتكارها وعلى مهاراتها التنظيمية.

_تبين أن معظم العاملين أقرروا بأن المرأة المقولة توفر فرص التدريب والمهارات للعمال والتي بينتها النسبة المئوية 80%، وعليه فالمرأة المقولة حريصة على رفع كفاءة الفريق من خلال تقديم برامج تدريبية وتكوين فرق العمل، مما يساعد على اكتساب مهارات جديدة.

_كما أكد العاملين بأن المرأة المقولة تتميز بالقدرة على تقديم الحلول المبتكرة لتجاوز تحديات العمل وهذا ما ترجمتها النسبة المئوية 56.7%، وهذا يعني أن رائدة الأعمال تمتلك مهارات التفكير الإبداعي والمرونة، مما يساعدها على إيجاد سبل جديدة وغير تقليدية لحل المشكلات التي تواجهها داخل المؤسسة سواء كانت مالية أو إدارية أو تسويقية، وبالتالي تضمن استمرارية وتطور العمل.

3_ التساؤل الثالث: جاء نص السؤال الأول كما يلي: ماهي تمثلات العاملين لمخاطرة المرأة المقولة؟

نتيجة التساؤل الثالث: وقد تم الإجابة على هذا التساؤل من خلال تحليل بنود الاستبيان المتعلق بمحور المخاطرة، وتوصلنا إلى نتيجة مفادها أن تصور العاملين لمخاطرة المرأة المقاتلة إيجابيا، بحيث نجد مستوى إيجابية تمثل العاملين للمخاطرة مرتفع بمتوسط حسابي بلغ 2.96، وهذا ما عبر عنه العاملين بتغير صور نمطية التقليدية للمرأة المقاتلة التي تستثني عمل المرأة في ريادة الأعمال. وهذا ما أكدته النتائج التالية:

_ اتضح أن معظم العاملين صرحوا بأن المرأة المقاتلة تتحمل مسؤولية التحديات التي تواجهها بنسبة عالية جدا قدرت بنسبة مئوية 96.6%، وهذا ما يدل على إدراكها لمواجهة تحديات العمل سواء كانت تحديات اقتصادية؛ اجتماعية؛ تنظيمية. وأنها تتحمل مسؤولية التصدي لها وإيجاد الحلول المناسبة، وكذلك دليل على قوتها وثقتها بقدرتها على تحمل تبعات اختياراتها، ومواجهة الصعاب بالإرادة والعزيمة.

_ أكد معظم العاملين بأن المرأة المقاتلة لها القدرة الفائقة في التعامل مع الشركاء والعملاء وهذا ما بينته النسبة المئوية 90%، وذلك نتيجة لدقة عملها وجديتها وإصرارها في خلق الفعالية التنظيمية داخل مؤسستها. _ تبين أن معظم العاملين أكدوا بأن المرأة المقاتلة تدرك عمليا مقدار المخاطرة التي تواجهها والتي ترجمتها النسبة المئوية 93.3%، وهذا دليل على أنها ليست فقط بدراية سطحية بالمخاطر التي قد تواجهها في عملها، بل تعيشها وتختبرها فعليا خلال تجربتها المهنية.

_ اتضح أن غالبية العاملين صرحوا بأن المرأة المقاتلة لديها إمكانية الحصول على التمويل وهذا ما أكدتها النسبة المئوية 90%، وعلى أنها تمتلك خبرات وتجارب كافية في إدارة المشاريع بنسبة 83.4%، وكذلك لها إمكانية التخطيط للمستقبل بنسبة مئوية قدرت بـ 83.4%، وهذا ما يدل على تطور دور المرأة في مجال المقاتلة، وأيضا دليل على وعيها الاستراتيجي والكفاءة المؤهلة لتأسيس مشاريع ناجحة ومستدامة.

_ تبين أن معظم العاملين أكدوا بأن المرأة المقاتلة لها المهارات الكافية في التسويق الإلكتروني (الفيديو؛ انستغرام...) والتي بينتها النسبة المئوية 80%، هذا ناتج عن أن المرأة المقاتلة قادرة على مواكبة التطورات بطرق مبتكرة، مما يزيد من فرص نجاحها في بيئة الأعمال الحديثة.

التساؤل الرئيس: ماهي تمثلات العاملين نحو المرأة المقاتلة؟

نتيجة التساؤل الرئيس: لقد تم الإجابة عن هذا السؤال الرئيسي من خلال تحديد بنود الاستبيان أيضا لكون هذه الدراسة جاءت لي تقف على معرفة تمثلات العاملين نحو المرأة المقاتلة، نجد أن مستوى اتجاه تمثلات المرأة المقاتلة مرتفع فقد جاء بمتوسط حسابي 3.03 وهذا ما عبر على أن العاملين ينظرون بصورة إيجابية لاتخاذ القرارات الجديرة، جراء التكوين والتعليم الذي تلقته، ومساهمتها في تنمية قدراتها التنظيمية؛ والاجتماعية، والاقتصادية.

2.2.5 عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

اتفقت نتائج دراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة فيما يلي:

1_ بالنسبة لدراسة (بوشريط، 2024)

تمكن المرأة من تغيير النظرة الدونية التي كانت سائدة تجاهها في المجتمع ومجال العمل، حيث استطاعت اثبات حضورها في مختلف الأنشطة، وهو ما يعكس دفاعا اجتماعيا واقتصاديا عن مكانتها، ويمكن تفسير هذا التشابه من خلال المدخل الأنثروبوجي الذي يركز على التغير الثقافي والاجتماعي الناجم عن التحضر والتحديث، فقد ساهم التحضر في إعادة تشكيل الأدوار الاجتماعية التقليدية من خلال إدماج المرأة في أنشطة كانت سابقا حكرًا على الرجل، كما أتاح لها فرصا جديدة للمشاركة في مجال خارج الإطار الأسري، كما أدى التحديث إلى بروز قيم جديدة مثل المساواة والتمكين، المرأة والإستقلالية، مما عزز هذا قبول المرؤوسين دور المرأة المتغير.

2- بالنسبة لدراسة (آسيا، 2017، 2018):

- المرأة المقاوله أثبتت وجودها بكفاءتها العلمية وخبرتها المهنية، وكذا قوانين العمل التي سمحت للجنسين الولوج إلى عالم المقاوله؛
 - اعتماد المرأة المقاوله على مبدأ التحفيز داخل المؤسسة؛
 - قوة الخبرة وقوة الكفاءة وهذا ما يؤدي لإتقان في العمل والأداء المميز؛
 - امتلاكها المهارات الفنية والتنظيمية من خلال إدراكها للطرق والوسائل الناجحة في تسيير المؤسسة؛
 - اعتماد المرأة المقاوله على القيادة التشاركية لتعزيز رضا العاملين وولائهم وتحقيق الأهداف بكفاءة.
- ونظرا لإتفاق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة "كسور آسيا" كونها لها نفس مجتمع الدراسة (المرؤوسين)، وأيضا من خلال طبيعة العمل المقاولاتي يفرض على المرأة التحلي بمجموعة مهارات الفنية والتنظيمية.

3- بالنسبة لدراسة (البركاوي، 2024)

- التحلي بصورة إيجابية اتجاه المرأة المقاوله ويتجلى ذلك في المظاهر السلوكية من الإحترام والتقدير مكانة الإحتماعية للمرأة.
- ويرجع السبب إلى تفتح ثقافات المجتمع المغربي من خلال تقبل أوسع لأدوار الاقتصادية للمرأة المقاوله، وتزايد مستويات التعليم، وأيضا وجود برامج دعم وتمكين المرأة مما عزز ذلك صورة المرأة المقاوله.
- لم تتفق دراستنا الحالية مع الدراسة التالية:

4- بالنسبة لدراسة (آمال، 2017، 2016):

تزال هناك صور النمطية ضد المرأة المقاوله وتأثير المعوقات الثقافية والإجتماعية على مجالها الريادي، وعدم تقبل الأدوار الجندرية الجديدة المتعلقة بالمرأة كنموذج اقتصادي فعال وهذا ما ترجمه مجموعة من الأسباب المتمثلة في:

ـ نفسر الفروقات في النتائج بين الدراسة الحالية ودراسة الباحثة قنونة آمال بقديم الأخيرة، بحكم نتائجها تأثرت بعوامل لم تعد قائمة اليوم؛

ـ نظرا لتمييز الجندري في بيئة الأعمال؛

ـ الضغوط الاجتماعية والعائلية التي تتطلب على المرأة المقاوله المساواة بين الدورين؛

_نقص الشبكات المهنية والدعم.

3.5 عرض النتائج العامة للدراسة:

جدول رقم (17): يوضح إجابات أفراد المجتمع الدراسة نحو محاورها الأساسية.

رقم البعد	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
الأول	صنع واتخاذ القرار	3.03	0.35	مرتفع	02
الثاني	الإبداع	3.17	0.53	مرتفع	01
الثالث	المخاطرة	2.96	0.30	مرتفع	03

المصدر: من إعداد الطالبة

انطلاقاً من النتائج السابقة يمكن ترتيب محاور الدراسة حول تمثلات العاملين اتجاه المرأة المقولة:

ومن خلال المعطيات الرقمية الموجودة في الجدول أعلاه يتضح أن بعد الإبداع جاء في الترتيب الأول بالنسبة للأبعاد الثلاثة بمتوسط حسابي 3.17 وبانحراف معياري 0.53، حيث الأهمية بالنسبة لاستجابات المبحوثين حول تمثلات العاملين للعمل الإبداعي للمرأة المقولة، فالمتوسط الحسابي للبعد الكلي كان أقل من عبارة الأولى، وأكبر من متوسط الحسابي للعبارة في المرتبة الأخيرة، وقيمة الانحراف المعياري التي تدل على عدم تشتت إجابات العاملين للبعد الأول. يتضح أن المرأة المقولة نجحت في تغيير نظرة العاملين نحوها، من خلال إبراز قدرتها الإبداعية التي تتجلى في التفكير خارج النمط التقليدي، وتحويل التحديات إلى فرص، وابتكار تقنيات متطورة جعلت منها فاعلاً رئيسياً في عملية التجديد والتطوير داخل عالم ريادة الأعمال. ويعكس هذا النجاح طبيعة العمل المقاولاتي الذي يتطلب الابتكار والتجديد المستمر. ويعود هذا التغير في النظرة إلى إعادة بناء تمثلات العاملين حول المرأة، وذلك عبر تفكيك الرموز والدلالات المرتبطة بمكانتها الاجتماعية، والتي كانت تُختزل سابقاً في دورها كأم وراعية للأطفال فقط. ويتم تشكيل هذه التمثلات الاجتماعية انطلاقاً من ثلاثة مؤشرات رئيسية: **المعلومة، والموقف، وحقل التمثيل**. فالمعلومة تشير إلى تزايد تداول الحديث عن المرأة المقولة وتنوع الآراء بشأنها، مما يسهم في تكوين صورة معينة عنها. أما الموقف فيعكس تصورات الأفراد التي قد تكون إيجابية أو سلبية تجاهها. وأخيراً، يُعتبر حقل التمثيل المجال الذي ينظم فيه الفرد هذه التصورات، بناءً على فهمه للمعطيات الثقافية والاجتماعية المحيطة بالمرأة المقولة، مثل مستواها التعليمي، وتكوينها، والنجاحات التي تمكنت من تحقيقها.

فمن خلال المعطيات الرقمية الموجودة في الجدول أعلاه يتضح أن بعد صنع واتخاذ القرار للمرأة المقولة جاء في الترتيب الثاني بالنسبة لأبعاد الثلاثة بمتوسط الحسابي بلغ 3.03 وانحراف معياري 0.35. حيث الأهمية بالنسبة لاستجابات المبحوثين حول تمثلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار، فالمتوسط الحسابي للبعد الكلي كان أقل من عبارة التي في المرتبة الأولى، وأكبر من متوسط الحسابي للعبارة في

المرتبة الأخيرة. وهذا ما يفسر بتصور إيجابي للتمثيلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار كبعد للمرأة المقولة، وقيمة الانحراف المعياري التي تدل على عدم تشتت إجابات العاملين للبعد الثاني. انطلاقاً مما سبق يمكن الاستنتاج أن المجتمع المهني بات يُدرك قدرة المرأة على اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل بكفاءة واقتدار، سواء من الناحية العلمية أو العملية، دون تردد أو تخوف، كما أصبح يُنظر إليها على أنها تتسم بالثبات والمصادقية في قراراتها، وتتمكن من اتخاذها بأسلوب سليم وفعال. ويُعزى هذا التحول في النظرة إلى مرور تمثيلات المبحوثين بمرحلتين أساسيتين؛ تمثلت الأولى في الإلمام الشامل بقدرات المرأة المقولة ضمن المخيال الاجتماعي، تلاها ترسيخ هذه الصورة في الواقع عبر معاينة إنجازاتها العملية، والتي انعكست في إعادة تشكيل الأدوار الجندرية، وتقلدها مناصب قيادية، واعتبارها فاعلاً اقتصادياً يمتلك مقومات القيادة في مجال ريادة الأعمال. أما المرحلة الثانية، فتركزت في تفسير "المختلف" من خلال "المألوف"، استناداً إلى القيم المجسدة من قبل المرأة المقولة في أدائها المهني ونجاحها العملي.

وبالنسبة لبعد المخاطرة لقد جاء في الترتيب الثالث بالنسبة لأبعاد الثلاثة بمتوسط حسابي 2.96 وانحراف معياري 0.30 من حيث الأهمية بالنسبة لاستجابات المبحوثين، ومن خلال العبارات التي يتضمنها. تبين من ذلك أن نظرة المبحوثين نحو المرأة قد شهدت تحولاً إيجابياً، ويُعزى هذا التغير إلى ما تتحلى به المرأة من روح المسؤولية، والثبات، والعزيمة، فضلاً عن وعيها الكامل بتحمل نتائج قراراتها. وهذا ما يؤكد المدخل الاجتماعي، الذي يركز على اختلاف المراكز والمكانات الاجتماعية من خلال نقل أنساق التنشئة الاجتماعية، والتي تُجسد بدورها انتقال القيم من جيل إلى آخر. وقد ساهم هذا في إحداث تغييرات في البنى الثقافية والاجتماعية، التي كانت في الماضي تحرم المرأة من حق التعليم والمشاركة في المناصب العليا. ورغم هذه التحديات نجحت المرأة المقولة في إعادة تشكيل التصورات السائدة داخل المجتمع المهني. وبناء على ما تم التوصل إليه من إحصائيات جاءت النتيجة العامة كما هو موضح في الجول التالي:

جدول رقم (18): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة للمقياس ككل.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
مرتفعة	0.34	3.05

المصدر: من اعداد الطالبة

فالملاحظ من نتائج الجدول والنتائج المتحصل عليها من الميدان أنها نتائج كلها تقع في المجال التفسيري المرتفع، وهذا ما عبرت عليه قيمة المتوسط الحسابي للمقياس ككل والتي بلغت (3.05) وانحراف معياري الذي قدر ب (0.34)، وتُعدّ هذه النتائج انعكاساً لتصورات إيجابية يحملها العاملون تجاه المرأة المقولة، حيث تعبّر عن احترام لقدراتها القيادية، ووعي بأدوارها الفاعلة داخل بيئة العمل، بالإضافة إلى التقدير للتقدم المهني الذي أحرزته والنتائج الملموسة التي حققتها. ويُعزى ذلك بطبيعة الحال إلى ما تلقته من تكوين وتعليم، فضلاً عن تمتعها بصفات المقاول الناجح.

خلاصة الفصل:

لقد تم التطرق في هذا الفصل الأخير إلى عرض وتحليل البيانات وتم عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، من خلال النزول إلى الميدان ومحاولة ترجمة كل ماهو نظري إلى كمي وكيفي، وهذا بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التي تم ذكرها سابقا وتحليل كل النسب والمعطيات التي تحصلنا عليها، وهذا بغاية الإجابة على التساؤلات التي تم طرحها في البداية، وقد تم في الأخير معرفة أهم تمثلات العاملين نحو المرأة المقولة.

خاتمة

في ضوء ما تم التوصل إليه من إحصائيات من الدراسة الميدانية يمكن القول أن تمثلات العاملين نحو المرأة المقاولَة تُعد انعكاساً مباشراً للبنية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع وهي تمثلات إيجابية، بحسب السياقات المؤسسية والتربوية ومستوى الوعي العام بقضايا الجندر والمساواة. ولقد كشفت الدراسات الميدانية والتحليلات النظرية أن عدداً من العاملين لا يزالون يحملون تمثلات نمطية تقليدية تختزل دور المرأة في المجال الأسري أو في قطاعات محددة، وهو ما يشكل أحد أبرز التحديات التي تواجه النساء المقاولات في مساراتهن المهنية.

ومع ذلك أظهرت تحولات إيجابية ملحوظة في بعض البيئات المهنية، حيث بدأت تُبنى تصورات جديدة تتمنّ كفاءة المرأة المقاولَة، وتقرّ بقدرتها على القيادة واتخاذ القرار وتحقيق النجاحات في قطاعات متنوعة، بما فيها المجالات التي كانت تُحتكر تقليدياً من قبل الذكور. هذا التغير يعكس تأثير العوامل المتداخلة، كتحسن مستوى التعليم، والانفتاح على التجارب الدولية، وتنامي السياسات الداعمة للتمكين الاقتصادي للنساء.

وعليه، فإن الرهان الحقيقي في المرحلة المقبلة هو تعميق هذه التحولات الإيجابية، من خلال برامج تحسيسية وتكوينية تستهدف العاملين داخل المقاولات، بهدف إعادة تشكيل التمثلات الذهنية حول المرأة المقاولَة، وتحفيز ثقافة المساواة والإنصاف. كما أن تعزيز حضور النساء في مراكز القرار، وتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة، سيكونان ركيزتين أساسيتين لتجاوز الصور النمطية وتعزيز الاندماج المهني الحقيقي للنساء. إن النهوض بواقع المرأة المقاولَة لا يقتصر فقط على دعمها المباشر، بل يتطلب تغييراً جذرياً في البنية الفكرية للعلاقات المهنية، وهو ما يستدعي تظافر الجهود من مؤسسات الدولة، وفاعلي المجتمع المدني، ووسائل الإعلام، والقطاع الخاص، لترسيخ تمثلات عادلة ومنصفة للمرأة داخل النسيج الاقتصادي والاجتماعي ككل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. استيتية، د. م. (2004). *التغير الاجتماعي والثقافي*. عمان: دار وائل.
2. أسماء، س. & مصمودي، ز. (2009). ، (2010) *التصورات الاجتماعية للطلبة الجامعيين لصعوبات تطبيق نظام ل، م، د في الجامعة الجزائرية رسالة الماجستير في علم النفس الاجتماعي*. كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية ، أم البواقي: جامعة العربي بن المهيدي.
3. آسيا، ك. (2017). ، (2018) *المرأة المقاول والمط القيادي في تسيير المؤسسة*. أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل. 18، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر 2: جامعة أبو قاسم سعدالله.
4. آسيا، ك. (2017). ، (2018) *المرأة المقاول والمط القيادي في تسيير المؤسسة*. أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل. كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة أبو قاسم سعدالله.
5. آسيا، ك. (2023). *النساء المقاولات في الجزائر بين القيادة وواقع التسيير*. عمان: دار ألفا للوثائق.
6. البدوي، أ. (s.d.). *معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية*.
7. الجبر، ع. (2010). ، (2011) *الابداع الاداري وأثره على الأداء الوظيفي*. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية التجارة ، غزة: جامعة الاسلامية.
8. الحريري، ر. (2007). *مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الادارية*. دار المناهج للنشر والتوزيع.
9. الحمقاني، ع. (2018). ، (2019) *تمثيلات واستراتيجيات طالبي الشغل وأثرها على استجاباتهم لسياسات الشغل في مدن الجنوب الجزائري*. أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
10. الخامسة، س.، هاني نوال & اخرون، (2020). *جويلية*. (واقع المقاولات النسوية في الجزائر ، المشاريع الصغيرة والمتوسطة نموذجاً مجلة المؤسسة. 10(01) ،
11. الدستور. (1989).

12. الدين, ر. ن (2014). جانفي. (الابداع والابتكار في المنظمات الحديثة مجلة الابتكار والتسويق. 133, 01(01),
13. الرؤوف, ب. ع. (2018,2019). المقالة عند الشباب الجزائري بين متطلبات اكتساب الهوية المهنية وثقافة المجتمع (اطروحة دكتوراه). العلوم الاجتماعية, الجزائر 2.
14. الزهراء, ت (2015). , (2016) المرأة المقالة والمكانة الاجتماعية . رسالة الماجستير في علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت . كلية العلوم الانسانية والاجتماعية , الجزائر: المركز الجامعي أمين العقال الحاج موسى أق أخموك تمنغست.
15. الشويات, م. س & , ياسر عيسى المومني , و. (2016). دور النظم المعلومات الادارية في اتخاذ القرارات مجلة الدفاتر بولكس. 189, (06)
16. الغني, ح. م. (2019). واقع ادارة الابداع لدى مديري المدارس بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مصر مجلة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. 357, (11), 03 ,
17. الغني, ع. ع. (2017). سوسيولوجيا الهوية جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء (éd. طبعة 1). (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
18. القادر, ب. ع. (s.d.). دور المقالة في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . أطروحة الدكتوراه في الرياضة والادارة من الاخلاق الى الممارسة . 35, كلية التربية البدنية والرياضية, الشلف: جامعة حسيبة بن بوعلي.
19. آمال, ق (2016). , (2017) المعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقالة في الجزائر رسالة الماجستير في علم اجتماع المنظمات والمناجمنت . كلية العلوم الاجتماعية, الجزائر: جامعة أبو القاسم سعد الله.
20. آمال, ق & , بوكربوط , ع (2023). جانفي. (المرأة المقالة في الجزائر بين التحديات والخيار الاستراتيجي مجلة الدراسات الانسانية والاجتماعية. 283, 12(01),
21. آمال, ق & , بوكربوط , ع (2023). جانفي. (المرأة المقالة في الجزائر بين التحديات والخيار الاستراتيجي مجلة الدراسات الانسانية والاجتماعية. 12(01),
22. أنور, ع. م. (1988). التفسير في العلوم الاجتماعية دراسة في فلسفة العلم. القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

23. ايمان, م .(2024). دراسة سوسيولوجية نظرية حول المقولة النسوية في الجزائر (واقع وآفاق) مداخلة.
24. بشرى, ب. ش, (2019). سبتمبر. (التصورات الاجتماعية، مقارنة نظرية مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. 07(03),
25. بشرى, ب. ش, (2019). سبتمبر. (التصورات الاجتماعية مقارنة نظرية. الدراسات والبحوث الاجتماعية. 172, 07(03),
26. بغامي, ك (2020). ،. (2021) الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي. أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم والعمل. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, بسكرة: جامعة محمد حيضر.
27. بن عودة نصرالدين، و ميلود حسين أحمد. (ماي, 2023). دراسة سوسيولوجية للتمثلات الاجتماعية. مجلة دفاتر البحوث العلمية، 11(02).
28. بودالي, ب, (2021). مارس. (المقاولية كآلية تمكن المرأة المبادرة من انشاء مؤسسات صغيرة مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية. 43, 05(01),
29. بوديار, ع. ا. &., العرباوي, ل, (2023). أوت. (التمثلات الاجتماعية وقيمتها في الحقل المعرفي مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. 11(02),
30. بوديار, ع. ا. &., ليلي, ع, (2003). اوت. (التمثلات الاجتماعية وقيمتها في الحقل المعرفي. الدراسات والبحوث الاجتماعية. 57, 11(02),
31. بوزبيد, ض. &., هويدي عبد الباسط. (2021). المرأة المقولة عوائق والتحديات. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. 124, 09(04),
32. بوطاجين, ع. &., بومدين سليمان, (2014). أفريل. (التصورات الاجتماعية مدخل نظري. الدراسات والبحوث الاجتماعية. 172, 06(06),
33. بوطاجين, ع. &., سليمان, ب, (2014). أفريل. (التصورات الاجتماعية، مدخل نظري مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. 02(03),
34. ثورية, ب. &., بن عبد العزيز سفيان, (2021). جانفي. (المرأة المقولة في الجزائر. مجلة المقار للدراسات الاقتصادية. 04(01),

35. جغلول, ع. ا. (1982) تاريخ الجزائر الحديث (éd. ط2). (ف. عباس (Trad.), بيروت، لبنان: دار الحداثة.
36. حريزي, م. ب. &., غربي صبرينة, (2023). (دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية وموضوعاتها الاجتماعية والتربوية والنفسية مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. (13)03 ,
37. حسين, م. ع. (2013). (ريادة الأعمال الريادة في المنظمات الأعمال مع الاشارة لتجربة بعض الدول مجلة جامعة بابل. 10, 21(02) ,
38. حسينة, ب. &., ناجح مخلوف, (2024). (المعوقات الثقافية للمرأة المقولة . مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية. (01)14 ,
39. حنان, ب. &., بوعموشة نعيم, (2020). (الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع. (02)03 ,
40. حياة, خ. (2005). . (2006)تصورات العمل لدى اطرار الهيئة الوسطى والعمال المنفذين رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية , عناية: جامعة باجي مختار.
41. دوركايم, ا. (1966). علم الاجتماع والفلسفة مكتبة الأنجلو مصرية.
42. ريم, ب. (2017). (العمل في تمثلات العمال العلوم الانسانية والاجتماعية. 261, 12(13) ,
43. زرافة, ف. م. &., عباوي, ز. (2016). (المرأة المقولة وأصولها الاجتماعية والثقافية ونوعية مشاريعها مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات. (01)04 ,
44. زهية, ب. &., سيدي موسى ليلي, (2024). (نوفمبر. (التمثلات الاجتماعية للعمل عند المرأة المقولة في الجزائر مجلة أفكار فكرية. (02)12 ,
45. سامية, ب. (2006). . (2007)التصورات الاجتماعية للمرضى العقلي رسالة الماجستير في علم النفس المرضي الاجتماعي. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, بسكرة: جامعة محمد خيضر.

46. سعاد, ب. ي (2018) ،. (2019) ادارة المعرفة وأثرها على الابداع التنظيمي في المؤسسات الجزائرية. أطروحة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. 86, كلية العلوم الاقتصادية: جامعة الجزائر 3.
47. سكيانة, س (2019) ،. (2020) المرأة الجزائرية وفعل المقالة. أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, الجزائر: جامعة أبو القاسم سعد الله.
48. سلاطينة, ب & ,حسان الجيلالي. (2004) منهجية العلوم الإجتماعية. الجزائر: دار الهدى.
49. سميرة, م. (2021,2022). التمكين التنظيمي ودوره في تحقيق التميز المؤسسي . أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, بسكرة: جامعة محمد حيضر.
50. شكمو, ل (2004) ،. (2005) التصورات الاجتماعية للكارثة الطبيعية عند الطلبة الجامعيين الجزائريين رسالة الماجستير في علم النفس الاكلينيكي. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, قسنطينة: جامعة الاخوة المنتوري.
51. شهناز, ب. م (2014) ،. (2015) التمثلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ التي يظهر لديهم أعراض الانقطاع عن الدراسة. أطروحة الدكتوراه في علم النفس الأسري. كلية العلوم الاجتماعية , وهران: جامعة محمد بن محمد.
52. صابر, ف. ع & ,ميرقت علي خفاجة. (2002) .أسس ومبادئ البحث العلمي. (éd. 01)الإسكندرية: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.
53. صندرة, س (2013). ديسمبر. (مقاربة نظرية حول تطور الفكر المقاولي مجلة العلوم الانسانية. 217, (02) 24 ,
54. صونيا, ج (2023) ،. (2024) أثر المخاطر المالية على كفاية رأس المال في البنوك التجارية. 17. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, قالمة: جامعة 08 ماي 1945.
55. ضاوية بوزبيد, و هويدى عبد الباسط. (ديسمبر, 2021). المرأة المقاوله ,عوائق وتحديات. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية, 09 (04).

56. طويطي, م & ,وزاني, ل (2018). دسيمبر .(تقييم فعالية آليات دعم المقالة النسوية في الاقتصاد الجزائري مجلة الاجتهاد. 06(04) ,
57. عامر, ن (2005) . ، .(2006)التصورات الاجتماعية للعنف الرمزي من خلال الكتابات الجدارية رسالة الماجستير في علم النفس الاجتماعي .كلية العلوم الانسانية والاجتماعية , قسنطينة: جامعة الاخوة المنتوري.
58. عزيز, س & ,أم الخير قوارح (2021). ماي .(التحديات الاجتماعية للمرأة المقالة في المجتمع الجزائري مجلة العلوم الانسانية. 21(01) ,
59. غانم, ا (2022). مارس .(التمثيلات الاجتماعية للطلبة الجامعيين فيما يتعلق بانجاز دراسات بينية في مذكرات تخرجهم مجلة العلوم الاجتماعية. 16(01) ,
60. فريدة, ش (2008) . ، .(2009)المرأة المقالة في الجزائر رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية .كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية, قسنطينة: جامعة الاخوة المنتوري.
61. فلاح, ا. ع & ,عبد الله العتري .(2015). الاسس والأصول العلمية في ادارة الأعمال دار اليازوري.
62. فنينش, و .(2023). المقالة النسوية في الجزائر ، اشكالية المجال الاجتماعي الاقتصادي. عمان: دار الأيام.
63. فيروز, ج (2010) . ، .(2011)التصورات الاجتماعية للأساتذة اتجاه ظاهرة الفشل المدرسي في التعليم الثانوي رسالة الماجستير في علم النفس المدرسي .كلية العلوم الانسانية والاجتماعية , قسنطينة: جامعة الاخوة المنتوري.
64. فيريول, ج .(2011) معجم مصطلحات علم الاجتماع (1. éd.). م. الأسعد , Trad.)بيروت: الهلال.
65. محمد, ع., أبو نصار محمد & ,مبيضين عقلة .(1999) منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل التطبيقات. عمان ، الأردن: دار وائل للنشر.
66. محمود, ح. ب & ,رمزي عاطف مطر (2022). جانفي .(أثر جودة مخرجات نظم الدعم القرار عن عملية صنع القرارات مجلة التحليل والاستشراف الاقتصادي , 02(02), 234.

67. محمود, س. ش, (2019). ماي. (الأخطاء الشائعة في إجراءات التحقق). المجلة العلمية لكلية التربية. (07)25 ,
68. مداني, و (2019) ., (2020)التعليم الغالي وأثره على تنمية روح المقالة في الجزائر. أطروحة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية 10 , 11كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير, سيدي بلعباس: جامعة جيلالي.
69. مسعودان, أ &, دريس, ن (2018). جوان. (معوقات المرأة المقالة في الجزائر . مجلة العلوم الانسان والمجتمع. (27)07 ,
70. منيرة, س (2014) ., (2015)دراسة وتحليل واقع المقالة النسوية بالجزائر . أطروحة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية .كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير , ورقلة: جامعة قاصدي مباح.
71. نجا, ب (2024). مارس. (تمثل المجتمع المغربي لعمل المرأة في قبائل زيان بالأطلس المتوسط مجلة المعرفة. (14)
72. نصرالدين, ب. ع &, ميلود حسين احمد (2023). ماي. (دراسة سوسيولوجية للتمثيلات الاجتماعية بفاتر البحوث العلمية. 983, (02)11 ,
73. نورة, ع (2005) ., (2006)التصورات الاجتماعية للعنف الرمزي من خلال الكتابات الجدارية. رسالة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية. 19, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, قسنطينة: جامعة الاخوة منتوري.
74. وفاء, س &, صحراوي بن شيخة (2023). جوان. (نظم المعلومات الادارية كأداة مساعدة للرفع من جودة عملية صنع القرار مجلة المعيار. 892, (01)14 ,

ملاحق

الملحق رقم (01): قائمة أسماء الأساتذة التحكيم

الاسم	اللقب	الرتبة
زرفة	بولقواس	أستاذ
فتيحة	طويل	أستاذ
سميرة	بشقة	أستاذ محاضر (أ)

الملحق رقم (02): استمارة النهائية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



استمارة استبيان:

في إطار إعداد مذكرة ماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع
التنظيم والعمل
المعنونة ب:

تمثلات العاملين نحو المرأة المقاتلة
دراسة ميدانية لمجموعة مقاولات في مدينة بسكرة

إشراف الدكتورة:

مشري سميرة

إعداد الطالبة:

سامر دنيا

يشرفني أن أقدم لكم هذه الإستمارة للحصول على بعض المعلومات التي تخدم أهداف البحث العلمي لمذكرة ماستر التي أقوم بإعدادها آملّة منكم التكرم بالإطلاع على محاور الإستمارة وقراءة كل العبارات التي تتضمنها.

وأحيطكم علما أن إجاباتكم ستحظى بالإهتمام والسرية، كونها تستخدم لغرض علمي، شاكرة لكم حسن تعاونكم وكرم تجاوبكم.

السنة الجامعية: 2025/2024

استمارة الاستبيان:

أنثى ☐1/الجنس: ذكر ☐2/المستوى التعليمي: إبتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐3/سنوات الخبرة: من 1 إلى 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

المحور الأول : تمثلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار عند المرأة المقاول				
الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة
1	ترى ان رئيسك تدير الاجتماعات بطريقة تفاعلية في صنع القرار.			
2	تعقد ان رئيسك تنفذ القرارات بناءا على التعليمات الداخلية حرفيا .			
3	في نظرك هل تمتلك رئيسك الجدية في اصدار القرارات .			
4	تعقد ان مديرتك تمتلك المهارات التنظيمية في تسيير المؤسسة .			
5	تتصور ان مديرتك تعزز مبدا الاستقلالية في اتخاذ القرارات			
6	تعقد ان رئيسك لها إمكانية في تحديد المشكلة وجمع المعلومات حولها			
7	تتصور ان رئيسك تتردد في اتخاذ القرار			
8	تعقد أن رئيسك تشجع مبدأ المشورة في صنع القرار			
9	في نظرك رئيسك لها القدرة على تحديد البديل الأنسب			
10	حسب رأيك تتعامل مديرتك بمبدأ التحفيز لتشجيعك في إعطاء البدائل الجديدة			
المحور الثاني : تمثلات العاملين للعمل الإبداعي للمرأة المقاول				
11	في نظرك أن رئيسك تعتمد على التكنولوجيا في تسيير العمل			

12	حسب رأيك تعتمد مديرتك على نظام المكافآت لتحفيزك عند تقديم أفكار جديدة			
13	في نظرك رئيسيتك توفر فرص التدريب والتطوير مهارات للعمال			
14	ترى أن رئيسيتك لها قدرة التنبؤ والحس بالمشكلات في مكان العمل			
15	تعتقد أن أسلوب القيادي لرئيسيتك يشجع على التجديد والتطوير			
16	تتصور أن رئيسيتك تتميز بالقدرة على تقديم الحلول المبتكرة لتجاوز تحديات العمل			
17	تعتقد أن مديرتك تعتمد على خبرة التجارب لإختبار أفكار جديدة			
18	تعتقد أن طريقة عمل رئيسيتك يساعد المؤسسة على التميز في السوق			
19	حسب رأيك المديرة لها أساليب مبتكرة وفعالة لجذب العملاء			
20	ترى أن رئيسيتك تروج العمل بطرق مبدعة			
المحور الثالث: تمثلات العاملين لمخاطرة المرأة المقاولة				
21	تعتقد أن رئيسيتك تعتمد على التكنولوجيا في تسيير العمل			
22	تعتقد أن رئيسيتك القدرة على إكتشاف الأخطاء قبل وقوعها			
23	حسب رأيك رئيسيتك لها المهارات الكافية في التسويق الإلكتروني (الفيسبوك؛ الإنستغرام؛ الواتساب...)			
24	تعتقد أن مديرتك لها الخبرات والتجارب الكافية في إدارة المشاريع			
25	في نظرك مديرتك لها إمكانية الكافية للتخطيط للمستقبل			
26	تتصور أن مديرتك لديها القدرة في التعامل مع الشركاء والعملاء			
27	حسب رأيك تدرك رئيسيتك عمليا مقدار المخاطر التي تواجه المرأة المقاولة			
28	ترى رئيسيتك تتحمل مسؤولية التحديات التي تواجهها			

الملحق رقم (03): البيانات المتعلقة بـ Spss

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,896	28

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,691	10

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,866	10

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,456	10

|

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
z31	26,60	8,317	,146	,442
z32	26,93	9,306	-,098	,498
z33	27,43	8,392	,027	,492
z34	26,63	7,275	,276	,392
z35	26,60	6,869	,477	,320
z36	26,60	6,662	,538	,295
z37	26,23	7,495	,276	,395
z38	26,43	8,737	,061	,464
z39	27,37	8,447	-,028	,528
z310	26,17	8,075	,265	,410

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,624	8

Statistiques

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x110	تمثيلات العاملين ملية صنع واتخاذ القرار عند المرأة المقابلة
Valide	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,03	3,13	3,50	3,17	2,90	3,10	2,23	3,00	3,03	3,27	3,0367
Ecart type	,414	,819	,630	,834	,712	,607	,728	,643	,809	,691	,35958

x11

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	6,7	6,7	6,7
موافق	25	83,3	83,3	90,0
موافقة	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

x13

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	6,7	6,7	6,7
موافق	11	36,7	36,7	43,3
موافقة	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

x14

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	1	3,3	3,3	3,3
غير موافق	5	16,7	16,7	20,0
موافق	12	40,0	40,0	60,0

موافقة	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

x15

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	1	3,3	3,3	3,3
غير موافق	6	20,0	20,0	23,3
موافق	18	60,0	60,0	83,3
موافقة	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

x16

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	4	13,3	13,3	13,3
موافق	19	63,3	63,3	76,7
موافقة	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

x17

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	3	10,0	10,0	10,0
غير موافق	19	63,3	63,3	73,3
موافق	6	20,0	20,0	93,3
موافقة	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

x18

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	6	20,0	20,0	20,0
موافق	18	60,0	60,0	80,0
موافقة	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

x19

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

Statistiques

		y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y210	تمثيلات العاملين بالعمالة بداية عند المرأة المقاول ة
N	Valide	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,37	3,03	3,13	3,20	3,20	3,07	3,17	3,17	3,20	3,17	3,1700
	Ecart type	,718	,890	,819	,610	,805	,785	,791	,874	,664	,874	,53055

Valide	غير موافقة	2	6,7	6,7	6,7
	غير موافق	3	10,0	10,0	16,7
	موافق	17	56,7	56,7	73,3
	موافقة	8	26,7	26,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

x110

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	4	13,3	13,3	13,3
	موافق	14	46,7	46,7	60,0
	موافقة	12	40,0	40,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

y21

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	4	13,3	13,3	13,3
	موافق	11	36,7	36,7	50,0
	موافقة	15	50,0	50,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

y22

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	2	6,7	6,7	6,7
	غير موافق	5	16,7	16,7	23,3
	موافق	13	43,3	43,3	66,7

موافقة	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y23

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	1	3,3	3,3	3,3
غير موافق	5	16,7	16,7	20,0
موافق	13	43,3	43,3	63,3
موافقة	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y24

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	3	10,0	10,0	10,0
موافق	18	60,0	60,0	70,0
موافقة	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y25

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	1	3,3	3,3	3,3
غير موافق	4	13,3	13,3	16,7
موافق	13	43,3	43,3	60,0
موافقة	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y26

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	2	6,7	6,7	6,7
غير موافق	2	6,7	6,7	13,3
موافق	18	60,0	60,0	73,3
موافقة	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y27

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	2	6,7	6,7	6,7
غير موافق	1	3,3	3,3	10,0
موافق	17	56,7	56,7	66,7

موافقة	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y28

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	1	3,3	3,3	3,3
غير موافق	6	20,0	20,0	23,3
موافق	10	33,3	33,3	56,7
موافقة	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y29

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	4	13,3	13,3	13,3
موافق	16	53,3	53,3	66,7
موافقة	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y210

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	1	3,3	3,3	3,3
غير موافق	6	20,0	20,0	23,3
موافق	10	33,3	33,3	56,7
موافقة	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Statistiques

	z31	z32	z33	z34	z35	z36	z37	z38	تمثيلات العام لبرنامج المخاطر للمرأة المقاتلة
N Valide	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,07	2,73	3,03	3,07	3,07	3,43	3,23	3,50	3,1417
Ecart type	,640	,521	,850	,740	,740	,774	,568	,572	,35920

z31

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	1	3,3	3,3	3,3
غير موافق	2	6,7	6,7	10,0

موافق	21	70,0	70,0	80,0
موافقشدة	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

z32

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	9	30,0	30,0	30,0
موافق	20	66,7	66,7	96,7
موافقشدة	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

z33

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقشدة	2	6,7	6,7	6,7
غير موافق	4	13,3	13,3	20,0
موافق	15	50,0	50,0	70,0
موافقشدة	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

z34

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقشدة	1	3,3	3,3	3,3
غير موافق	4	13,3	13,3	16,7
موافق	17	56,7	56,7	73,3
موافقشدة	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

z35

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقشدة	1	3,3	3,3	3,3
غير موافق	4	13,3	13,3	16,7
موافق	17	56,7	56,7	73,3
موافقشدة	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

z36

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقشدة	1	3,3	3,3	3,3

غير موافق	2	6,7	6,7	10,0
موافق	10	33,3	33,3	43,3
موافقة شديدة	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

z37

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	6,7	6,7	6,7
موافق	19	63,3	63,3	70,0
موافقة شديدة	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

z38

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	1	3,3	3,3	3,3
موافق	13	43,3	43,3	46,7
موافقة شديدة	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Statistiques

تمثيلات العاملين للمرأة المقابلة

N	Valide	30
	Manquant	0
Moyenne		3,1161
Ecart type		,37030

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة تمثيلات العاملين اتجاه المكافحة، وذلك من خلال كشف أبعاد المرأة المقابلة المتمثلة في عملية صنع واتخاذ القرار؛ الإبداع؛ المخاطرة بالنسبة لتمثيلات العاملين. ولإتمام هذه الدراسة وفق منهجية علمية، قسمت الدراسة إلى جانبين: نظري وميداني خصص الجانب الأول بالإطار النظري الذي يحتوي على ثلاثة فصول، بينما الثاني للجانب الميداني الذي تضمن فصلين. وانطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافه تم إجراء دراسة مسحية لجميع عاملين بمؤسسات اتسع (أجيال ماما، مخبر التحاليل الطبية عقبة بن نافع، أكاديمية فلة للنخبة، روضة قرفة، ورشة الحلويات FouziaCAKE Queen، صالون حلاقة والتجميل غرفة الحرفي -بسكرة-، ورشة الحلويات sweet art، ورشة الخياطة ملابس الجاهزة، مؤسسة بيع وشراء وبناء العقارات عن طريق البنك)، والتي تطلب إجراءها مدة زمنية كانت من 24 ديسمبر 2024 إلى 22 أبريل 2025.

وقد تم الاستعانة بالمنهج الوصفي في الدراسة، والاعتماد على واحدة من أدواته أثناء جمع المعلومات وهي الاستمارة مكونة من 28 عبارة وفقاً لمقياس ليكارت الرباعي، وقد احتوت على قسمين: تضمن القسم الأول بيانات شخصية حول المبحوثين، أما القسم الثاني اشتمل على ثلاثة محاور وهما أبعاد الدراسة (صنع واتخاذ القرار؛ الإبداع؛ المخاطرة)، وقد تم تحليله بواسطة البرنامج SPSS23، والإعتماد على مجموعة الأساليب الإحصائية المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب، ومعامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة.

وبعد التفريغ وتحليل البيانات وتفسيرها كمياً وكيفياً توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن المرأة المقابلة ساهمت في إعادة تشكيل نظرة المجتمع المهني، ودفعته للإعتراف بقدراتها ومهاراتها القيادية، وبجدارتها استطاعت تغيير موقعها من موقع التبعية إلى موقع القيادة والسلطة، وهذا لا يتم إلا من خلال تلقيها للتعليم والتكوين وبكفاءتها وقدراتها على ابتكار فرص للتطوير.

Study Summary:

This study aims to explore workers' perceptions of female entrepreneurs by examining key dimensions of female entrepreneurship, including decision-making, creativity, and risk-taking.

To follow a scientific methodology, the study was divided into two main parts: theoretical and empirical. The theoretical part consists of three chapters that establish the conceptual framework, while the empirical part includes two chapters focused on fieldwork. Based on the objectives and scope of the study, a survey was conducted among employees from various institutions, including Ajyal Mama, Uqba Ibn Nafi Medical Analysis Laboratory, Fella Elite Academy, Qarfa Kindergarten, Fouzia Cake Queen Sweets Workshop, a barber and beauty salon, a craftsman's studio (Biskra), a sweet art workshop, a ready-made clothing sewing workshop, and a real estate agency involved in buying, selling, and building through a bank. The fieldwork was conducted over a period from December 24, 2024, to April 22, 2025.

A descriptive approach was adopted, utilizing a questionnaire as the primary data collection tool. The questionnaire contained 28 items based on a four-point Likert scale. It was divided into two sections: the first collected demographic data about the respondents, and the second focused on the three key dimensions of the study—decision-making, creativity, and risk-taking. Data were analyzed using SPSS version 23, applying statistical methods such as frequencies, percentages, means, standard deviations, rankings, and Cronbach's alpha to assess the reliability of the instrument.

Résumé de l'étude:

Cette étude vise à comprendre la perception des travailleurs vis-à-vis des femmes entrepreneures, en explorant les dimensions clés de l'entrepreneuriat féminin, notamment la prise de décision, la créativité et la prise de risque.

Afin de respecter une méthodologie scientifique, l'étude a été divisée en deux parties : une partie théorique et une partie pratique. La première partie, composée de trois chapitres, constitue le cadre théorique, tandis que la seconde partie, composée de deux chapitres, est consacrée à l'aspect empirique. En fonction des objectifs et du sujet de l'étude, une enquête a été menée auprès des employés de plusieurs établissements, notamment Ajyal Mama, le laboratoire d'analyses médicales Oqba Ibn Nafi, Fella Elite Academy, le jardin d'enfants Qarfa, l'atelier de pâtisserie "Fouzia Cake Queen", un salon de coiffure et de beauté, un atelier d'artisanat (Biskra), un atelier d'art sucré, un atelier de couture de prêt-à-porter, et une agence immobilière spécialisée dans l'achat, la vente et la construction via la banque. La période de collecte de données s'est étalée du 24 décembre 2024 au 22 avril 2025.

L'approche descriptive a été adoptée, et l'outil principal de collecte de données a été un questionnaire comportant 28 affirmations, élaboré selon l'échelle de Likert à quatre points. Le questionnaire se compose de deux parties : la première rassemble des informations personnelles sur les répondants, et la seconde aborde les trois axes principaux de l'étude (prise de décision, créativité et prise de risque). Les données ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS version 23, en s'appuyant sur des méthodes statistiques telles que les fréquences, les pourcentages, la moyenne, l'écart-type, le classement et le coefficient alpha de Cronbach afin d'évaluer la fiabilité de l'outil.

L'analyse quantitative et qualitative des données a permis de conclure que les femmes entrepreneures ont contribué à transformer la perception de leurs compétences et de leur leadership dans le milieu professionnel. Grâce à leur savoir-faire, elles ont su passer d'un statut de subordination à des postes de responsabilité et de commandement. Cette évolution n'est possible qu'à travers la formation, l'éducation continue et la capacité à générer des opportunités de développement.

After processing and interpreting the data both quantitatively and qualitatively, the study concluded that female entrepreneurs have played a significant role in reshaping how their leadership and abilities are perceived within the professional community. Through their competence, they have successfully transitioned from roles of subordination to positions of

leadership and authority. This transformation is made possible through continuous education, training, and the ability to create development opportunities.