

جامعة محمد خضر بسكرة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم العلوم الاجتماعية -  
شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

**تمثلات العاملين نحو المرأة المقاولة**

دراسة ميدانية في مجموعة مقاولات بمدينة بسكرة

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

إعداد الطالب (ة): إشراف الأستاذ(ة):

د/ مشري سميرة سامر دنيا

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا		
مشروفا ومقررا		مشري سميرة
مناقشا		

السنة الجامعية: 2025 / 2024



جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم العلوم الاجتماعية -  
شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكورة:

**تمثلات العاملين نحو المرأة المقاولة**

دراسة ميدانية في مجموعة مقاولات بمدينة بسكرة

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

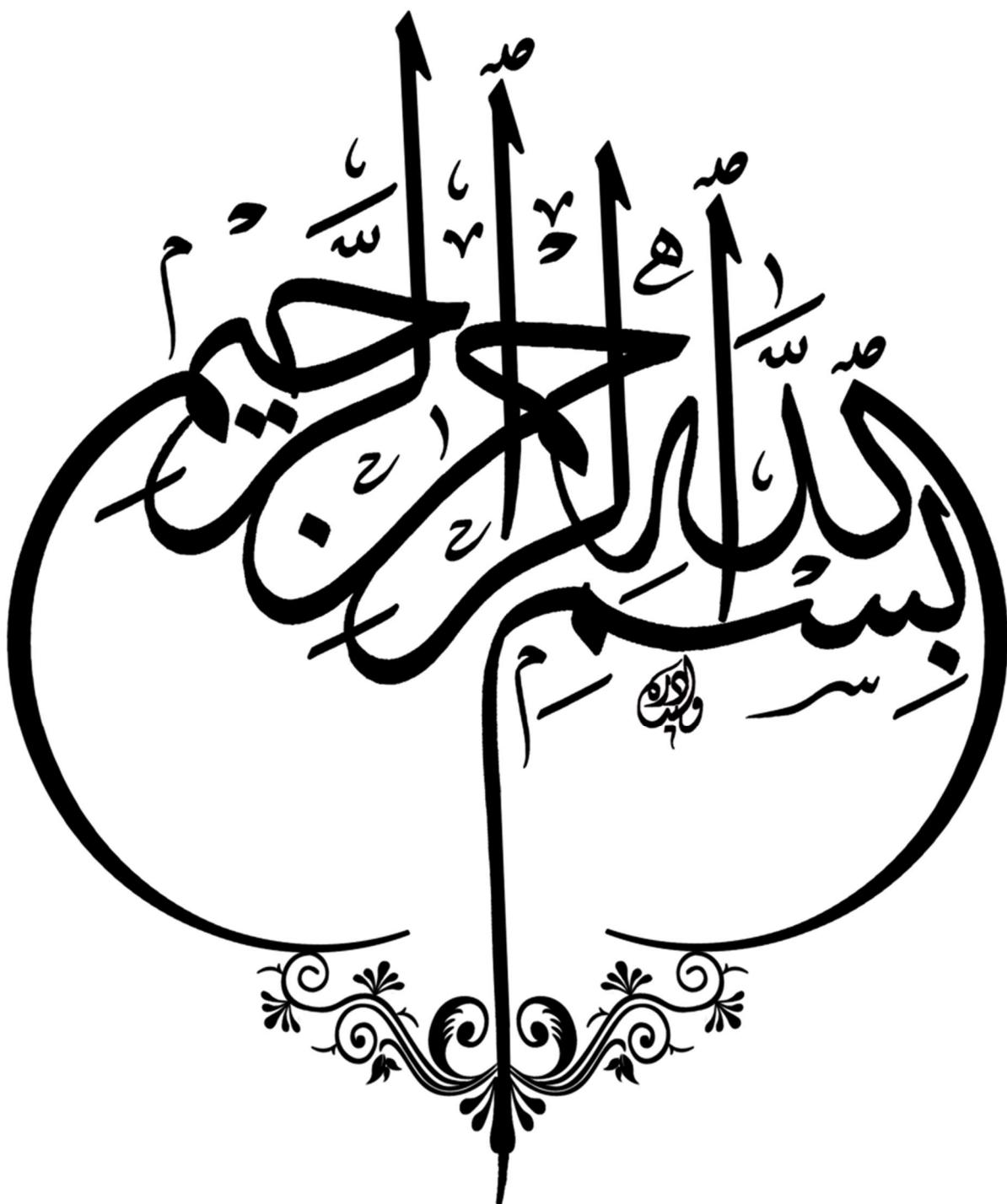
إشراف الأستاذ(ة): **إعداد الطالب (ة):**

د/ مشرى سميرة

سامر دنيا

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا		
مشرفا ومقررا		مشرى سميرة
مناقشها		

السنة الجامعية: 2024 / 2025



## شكر وعرفان

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

بإحسان إلى يوم الدين، وبعد...

بداية نشكر الله عزوجل الذي أعاشرنا وشد من عزمنا على إكمال هذه المذكرة.

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

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

والتي كانت دوما سندالى حتى أكتمل هذا البحث بهذه الصورة.

كما لا أنسى كل الشكر والتقدير لأساتذة قسم العلوم الاجتماعية جملة وتفصيل، وأخص

بالذكر "الأستاذة المتألقة طويل فتيحة"، "الأستاذة المتميزة بوزيد سليمية"، "الأستاذة المثابرة مسعودي

كلثوم"، "الأستاذة المبدعة بولقواس زرفة"، "الأستاذة الأنiqueة بأسلوبها بشقة سميرة"، والاستاذة

المُلهمة المُلهمة العيدي صونيا"، "الأستاذة الأنiqueة بأخلاقها سليماني صباح"، "الأستاذة الرحيمة القلب

صدراتي فضية"، والاستاذة الكريمة عزيز سامية". أسأل الله أن يوفقهم، ويبارك في علمهم وعملهم.

# فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
I	شکر والعرفان
II	المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
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
<b>الفصل الثاني: المدخل النظري للتمثيلات الاجتماعية</b>	
29	تقديم الفصل
31	1.2 الأسس التاريخية لمفهوم التمثيلات الاجتماعية
32	2. خصائص التمثيلات الاجتماعية
34	3.2 مكونات التمثيلات الاجتماعية
34	4.2 مراحل تكوين التمثيلات الاجتماعية
36	5.2 أبعاد التمثيلات الاجتماعية
37	6.2 أنواع التمثيلات الاجتماعية
41	7.2 وظائف التمثيلات الاجتماعية
43	8.2 المداخل النظرية المفسرة للتمثيلات الاجتماعية

45	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: المدخل النظري للمرأة المقاولة</b>	
47	تقديم الفصل
48	1.3 المسار التاريخي للمرأة المقاولة المقاولة في الجزائر
50	2.3 أبعاد المقاولاتية
52	3.3 خصائص المرأة المقاولة
55	4.3 العوامل التي تدفع المرأة للعمل المقاولاتي
57	5.3 الهيئات الداعمة للمرأة المقاولة
61	6.3 النظريات المفسرة للمرأة المقاولة
64	7.3 تحديات المرأة المقاولة
67	خلاصة الفصل
<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>	
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
<b>الفصل الخامس: تحليل وتفسير البيانات واستخلاص النتائج</b>	
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 المداول

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

## قائمة الأشكال

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

مقدمة

شهدت المجتمعات الإنسانية تحولات عميقة ومتسرعة 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 المقاولة أو ريادة الأعمال كأحد المحركات الأساسية للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة، وأصبح ينظر للمقاولة ليس فقط كوسيلة لتحقيق الربح، بل كمنظومة تدمج الطموح الفردي بالرؤية المجتمعية.

وإذا كانت المقاولة في بدايتها قد ارتبطت في أذهان الكثرين بالنموذج الذكوري، فإن التغيرات المجتمعية والثقافية مهدت تدريجياً لبروز المرأة كفاعل اقتصادي قادر على الولوج إلى مجال المقاولة وإثبات الذات. حيث شهد العالم تاماً 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 رمزاً للتمكين الاقتصادي والاجتماعي.

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

من هنا تبرز أهمية دراسة تمثلات العاملين نحو المرأة المقاولة 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 والمقاولة 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، والإجرائية، وآخر عنصر في هذا الفصل هو الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.

**أما الفصل الثاني:** فقد خصص للإطار النظري للتمثلات الاجتماعية وما يتضمنه من عناصر والمتمثلة في التطور التاريخي التي مرت به التمثلات الاجتماعية؛ ثم حصائرها وأهم مكوناتها؛ وكذلك مراحل تكوين

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

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

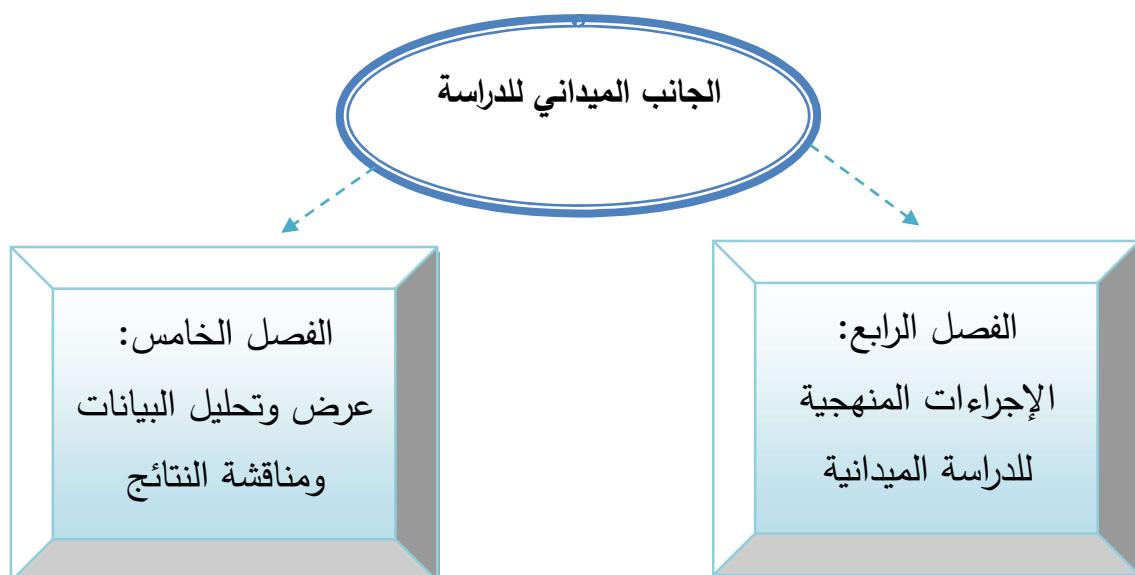
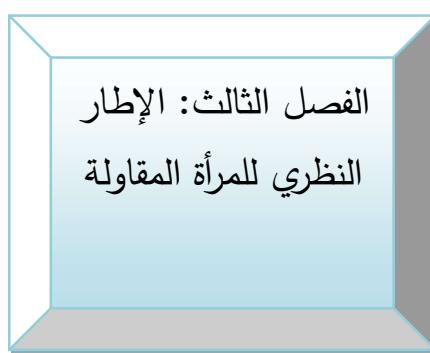
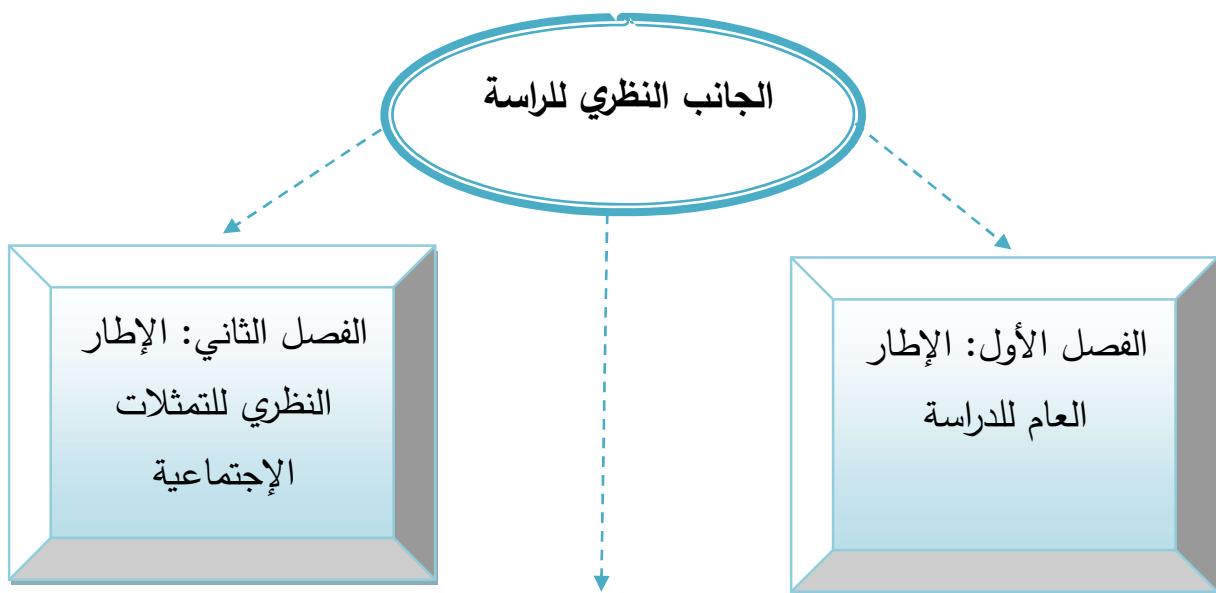
في حين الجانب الميداني قسم إلى قسمين:

**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 الزماني؛ المجال البشري). والمنهج المستخدم في الدراسة، واداة جمع البيانات، وأخيراً الاسلوب 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 تعبّر على إجابتنا على التساؤلات التي تم طرحها.

وختّم كل ذلك بخاتمة الدراسة ثم قائمة المراجع والملحق 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 بداعٍ رغبته في التعمق داخل التجربة البحثية العلمية، ساعيًّا 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، انطلاقًا من إدراك أهمية المعالجة العلمية وما تفضي إليه من نتائج معرفية قد تسهم في تفسير الواقع وفهمه. وفي هذا الإطار يُقدم الباحث على بلوحة إشكالية بحثية وصياغتها بطريقة علمية ومنطقية تُمكّنه من بناء تصور واضح يبرز ملامح بحثه، ويوجهه نحو الوسائل الكفيلة ببلوغ أهدافه من خلال التحليل والتفسير والتعيم. 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 مجلها تمهد للباحث سبيلاً لبناء إطار إبستيمولوجي سليم، يوجهه في مشروعه العلمي.

### 1.1 إشكالية الدراسة:

عرفت المجتمعات البشرية تاريخياً عدة أنماط من الأنشطة الاجتماعية التي تهدف إلى تلبية الاحتياجات المعيشية بشتى مجالاتها (الاقتصادية؛ 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 من يرى أن معنى العمل ارتبط أساساً بالفرد كونه طريقة الحصول على ما يحتاجه ومجالاً ليبرز 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 المقاول الذي يعد المحرك لهذا النسق، والمقاولة لا تقتصر على الرجل فقط بل تمكنت المرأة أيضاً من الاندماج في سوق العمل، وأخذت منحى تصاعدياً، فتعد المرأة المقاولة نموذجاً استطاع بناء مكانته ضمن سياق التحولات الراهنة التي اعتبرت المقاولة من العوامل الأساسية لتحقيق القوة الاقتصادية بوصفها منبراً لتطوير المهارات الإبداعية والقدرات الابتكارية، والتي يمكن على إثرها تشكيل استراتيجيات ناجحة لخلق القيمة المضافة في مناحي السوسيو اقتصادية.

بالرغم من تزايد عدد النساء المقاولات في مختلف القطاعات لا تزال هناك بعض الصور النمطية والتمثلات السائدة لدى العاملين حول قدرتها على القيادة والإدارة وعملية صنع واتخاذ القرارات الجديرة، فهذه المسألة ليست مجرد فعل تقني أو عقلاني فحسب، بل هي فعل اجتماعي وثقافي قد يتأثر بتمثيلات الفاعلين داخل المؤسسة، ففي حين يرى بعض الفاعلين في المرأة المقاولة نموذجاً للتجديد والقدرة على تجاوز المؤلف من خلال الحلول المبتكرة وأساليب القيادة المرنّة 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 أيضاً من الفاعلين بالمؤسسة من يرى في مخاطرها ومبادرتها في التعامل مع الفرص المتاحة دليلاً على قوة الشخصية والتمكن القيادي، ويعتبرونها نموذجاً يحتذى به في الإصرار والطموح؛ خاصة عندما تظهر نتائج ملموسة على مستوى تطور المقاولة، وفي المقابل قد تزال هناك تصورات تعتقد أن مخاطرة المرأة المقاولة تكون متهورة أو غير محسوبة نظراً لاحتكمامها في ذلك للجانب العاطفي أكثر من العقلاني.

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

وعليه تسعى الدراسة الحالية التي أجريت مع مجموعة من مقاولات ذات أنشطة متنوعة بمدينة بسكرة إلى تسلیط الضوء على وجهات النظر المرصدة اتجاه المرأة صاحبة النشاط المقاولاتي؛ فعلى الرغم من المكانة العلمية والاجتماعية التي بلغتها النساء في الوقت الحالي غير أن ما أقرته نتائج الدراسات السابقة (دراسة قنونية آمال المعونة 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 تمثلات العاملين اتجاه المرأة المقاولة من خلال عملية صنع القرار واتخاذه، وفي مجال الإبداعي وبعد المخاطرة على اعتبار أنها محددات أساسية يقوم عليها النشاط المقاولاتي بصفة عامة وعليه تطرح الدراسة الحالية التساؤل الرئيس التالي:

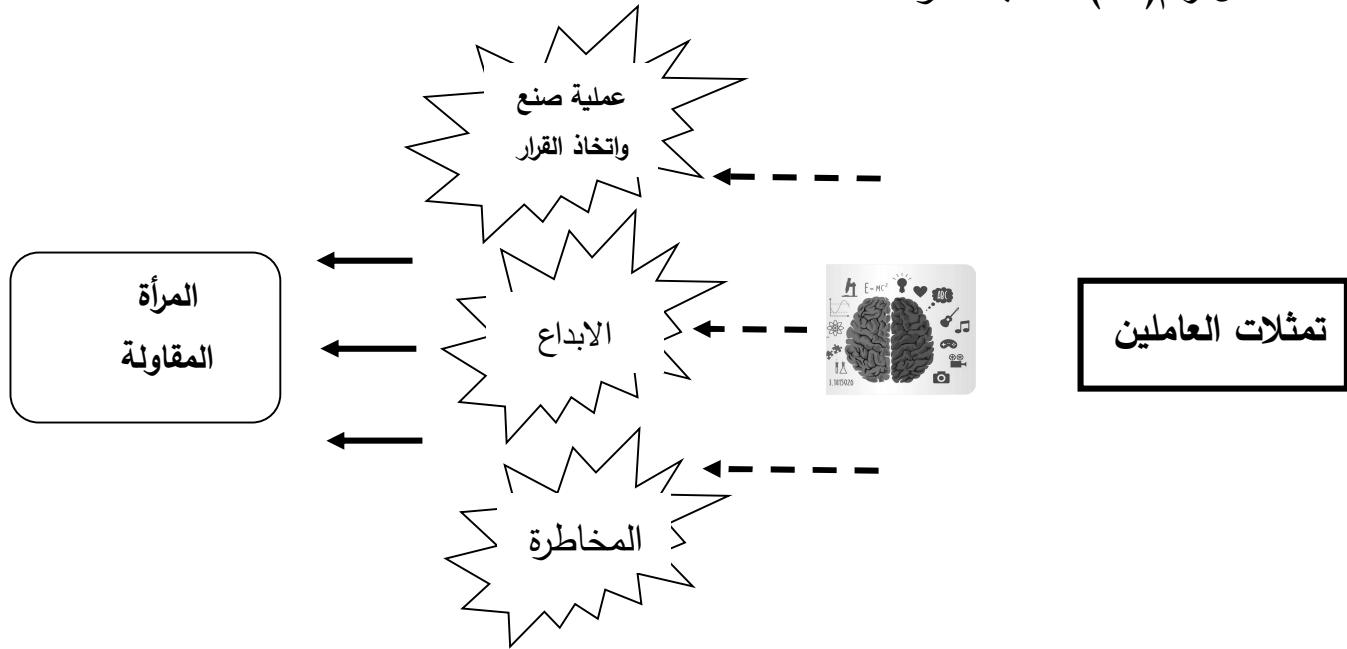
❖ ما هي تمثلات العاملين نحو المرأة المقاولة؟

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

**التساؤلات الفرعية:**

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

**الشكل رقم(02): نمذجة الدراسة**



المصدر: من إعداد الطالبة

### 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 المقاولة والقائمة على اكتساب مجموعة من الخصائص الاجتماعية والثقافية والتنظيمية الكامنة في المجتمع الذي ينتمون إليه، فهذه الدراسة تحاول معرفة تمثلات العمال اتجاه المرأة المقاولة 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:

#### 3.1.1 الأسباب الشخصية:

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

#### 3.1.2 الأسباب الموضوعية:

- ✓ التعرف على مختلف تمثلات وتصورات العاملين اتجاه المرأة المقاولة؛
- ✓ متابعة ماقام به الباحثين في دراسة موضوع المرأة المقاولة 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 المقاولة، وأيضاً إكمال مالم ينتبه له في الدراسات السابقة.

### 4.1 أهداف الدراسة:

تعبر أهداف الدراسة العلمية من مجموعة النتائج التي يسعى الباحث إلى الوصول إليها، فبعد تحديده لشكلية الدراسة وصياغة ت Saulاته وفرضياته بشكل لا يحتمل التأويل يحاول الباحث في الخطوة المعاونة

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

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 من دراسته:

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

### 5.1 مفاهيم الدراسة:

تعتبر المفاهيم في العلوم الاجتماعية بمثابة حلقة الوصل بين النظرية والبحث، وعلاقة التأثير والتأثير مابين النظرية والبحث هي من أعطت أهمية بالغة لعملية تحديد المفاهيم، خاصة أن المفاهيم العلوم الاجتماعية بصفة عامة ومفاهيم علم الاجتماع بصفة خاصة تتميز باختلاف دلالاتها المفهومية على حسب الراسدين لها وعلى اختلاف 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 دلالتها الإجرائية هي كما يلي:

#### 1.5.1 التمثيل:

في القرآن الكريم: "فَتَمَثَّلَ لَهَا بَشْرًا سُوِّيًّا" سورة مريم آية 17، أي على صورة إنسان تام. لغة: مثل يمثل مثولا، مثل له الشيء صوره حتى كأنه ينظر إليه وامثله أي تصوره ومثلته كذا تمثيلا إذا صورت له مثاله بكتابه أو غيرها (بوديار و ليلي، 2003، صفحة 57).

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

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

التمثيل في معجم العلوم الاجتماعية يعرفه على أنه عبارة عن عملية يسترجع بها الخبرات السابقة (البدوي، صفحة 354).

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

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

تعريف سارج موسكوفيتسي: 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 موسكوفيتسي أن التمثيل يعمل كنوع من الشاشة الإنقائية، حيث يختار ما يتاسب مع موضوعاته من عقل الإنسان مستعيناً بالذاكرة كصورة ديناميكية. وهذا يعني أن الفرد لا يمتلك تصوراً واحداً فقط، بل مجموعة من التصورات حول مختلف المواضيع (نصرالدين و ميلود حسين احمد، 2023، صفحة 983).

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

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

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

### 2.5.1 التمثلات الاجتماعية:

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

فالمقصود بهذا التعريف أن هذه التمثلات ليست عشوائية أو مؤقتة، بل مشفرة ومتقدمة في العقل الجماعي، وأنها قد تستخدم لتقدير الآخرين أو تصنيفهم بناءً على معايير ثقافية أو اجتماعية معينة، فهي أيضاً تعبّر كجسر بين الأفكار المجردة (الإيديولوجيات) والتصورات 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.cAbrie**: 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

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

---

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

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

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

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

تعريف "أبريك": يعرف التمثلات الاجتماعية على أنها نظام يستخدم لقصير الواقع، حيث ينظم علاقات الأفراد داخل بيئتهم المادية والاجتماعية، و يؤثر في سلوكياتهم وممارساتهم، كما أنها توجه الأفعال والتفاعلات الاجتماعية. وتشكل إطارا أساسيا لفهم الواقع من خلال تحديد مجموعة من التوقعات والتبؤات حوله (بوطاجين و بومدين سليمان، 2014، صفحة 172).

في هذا الصدد فإن "أبريك" يعتبر ان التمثلات الاجتماعية هي إطار مرجعي يساعد الأفراد على فهم واقعهم والتفاعل معه، فهي تنظم العلاقات الاجتماعية، و تؤثر في سلوك الأفراد.

تعريف جولي Jodelet: التمثلات الاجتماعية هي شكل من أشكال المعرفة التي تختلف عن المعرفة العلمية، وغالبا ما يطلق عليها بالمعرفة العامة أو الساذجة، و تعد هذه التمثلات عنصراً فاعلاً داخل العلاقات الاجتماعية، كما ترى "جولي" أن التمثلات الاجتماعية ليست نوعاً من المعرفة العلمية، تقوم على عمليتين: إدراهما معرفية والأخرى اجتماعية (بشي، 2019، صفحة 172).

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

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

---

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

من خلال مجموعة التعريفات التي طرحت سابقاً نستخلص التعريف الإجرائي للتمثيلات الاجتماعية

وهو:

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

### 3.5.1 المفاهيم المرتبطة بالتمثيل:

#### 1.3.5.1 التمثيل والرأي:

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

ومن خلال ذلك نستخلص أن الرأي يكون فردياً، متغيراً، مؤقتاً بينما التمثيل أكثر استقراراً وثباتاً ويعكس تصورات المجتمع ككل.

#### 2.3.5.1 التمثيل 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 يتجلّى في

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

---

تفسير الفرد للمثيرات الحسية وتحويلها إلى صور مفهومة غير الدماغ الذي يتولى تصنيفها وتحليلها وفهم طبيعتها. وتمثل هذه العملية في استقبال الذهن لصور الأشياء كما تبدو لنا وكما تنقلها 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 التمثلات يكتسب معنى إدراكي إلا إذا تجسد على المستوى المادي، حيث يسمح لنا بإدراك ما يحيط بنا وتحويله إلى 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 وتحولها إلى تصورات عقلية تدرك في العالم المادي.

### 3.3.5.1 التمثل والصورة:

الصورة تعكس الواقع كما هو، حيث تقدم انعكاساً حقيقاً لما يوجد فيه، أما التمثل فهو انعكاس داخلي للواقع الخارجي اذ يقوم على إعادة بناء هذا الواقع استناداً إلى المعطيات الممتدة، ويكمّن الفرق بين الصورة والتمثل في آلية الانعكاس، فبينما تكون الصورة نسخة مطابقة للواقع، يشكل التمثل إعادة صياغة لما هو موجود بالفعل متأثراً بالبيئة الاجتماعية والخصائص التي تضفي عليه ودلائله الخاصة (نورة، 2005، 2006، 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 بناءاً على المعطيات الخارجية وفقاً لخصائص ثقافية واجتماعية معنية.

### 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 والتكييف مع المجتمع، كما ان الاعتقاد يتضمن بعد اجتماعي وهو ما أسهم "موسکوفیتشی" في توضیحه والتمیز بینه وبين الاعتقاد، إذا أظهر أن الاعتقاد، في سياق التصور الاجتماعي یسهم في تکوین المعرفة من خلال دمج المعلومات الجديدة مستمدۃ من نماذج اجتماعية قائمة، وبهذا فإن بعض الاعتقادات تملک القدرة على التکیف مع بیئة العمل الجماعی(نورة، 2006، 2005، صفحة 19).

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

---

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

### 4.5.1 تعريف المقاولة:

تعددت التعريفات وتتنوعت حيث عرفها كل من:

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

يعنى بهذا التعريف بأن دور المقاولة 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 بيئته معقدة تشمل مؤسسات، أفراد وثقافات عمل متغيرة، مما يجعله في حالة تكيف مستمر مع الواقع динاميكي.

**تعريف فرانك نايت وبير دراكر:** على أن المقاولة تعتمد بشكل أساسي على المخاطرة، حيث يعكس سلوك رائد الأعمال مدى قدرته على المجازفة بمهنته ووضعه المالي في سبيل تحويل فكرته إلى 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. فإذا كان القرار لرائد الأعمال لا يعتمد فقط على رغبته الشخصية، بل يتأثر بالبنية الاقتصادية، والتشريعات والدعم الاجتماعي 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 إنشاء المؤسسات، أو تطوير المنتجات، بل تشمل إعادة هيكلة العلاقات الاجتماعية داخل بيئه العمل، وتعزيز الحراك الاجتماعي حتى خلال فرص اقتصادية جديدة، كما أنها تميز بين دور المقاول الذي يسعى إلى التجديد والمعاصرة، 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 الإنتاجية، 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 بوكريوط ، 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 كالالتخطيط 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، وتتحمل مسؤوليتها المالية والإدارية والاجتماعية مع المشاركة المستمرة في إدارتها اليومية. كما أنها التي تختار تأسيس مشروع خاص بها، وتنظم موارده وتشرف على إدارته، متحملاً المخاطر المالية المرتبطة على ذلك بهدف تحقيق الربح سواء مادي أو معنوي (بوزبيد و هويدى 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 مادياً لمثل تحقيق دخل مالي أو معنوي مثل تحقيق الاستقلالية، أو الإحساس بالإنجاز والنجاح.

تعرف المرأة المقاولة بأنها شخصية صاحبة فكرة تتتوفر لديها الإرادة نحو النجاح، ومرنة في التعامل، وتتوفر فيها الرغبة في المخاطر وأيضاً امتلاكها لمهارات التنظيم (آسيا، 2017، 2018، 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:** بناءً على هذه التعريف يمكننا القول أن المرأة المقاولة هي تلك المرأة التي تمتلك خصائص وسمات معينة تجعلها تتتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة و المخاطرة وتحمل المسؤولية. وتعامل بمرنة 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 اتخاذ، بل هو عملية معقدة تتضمن تنظيم دقيق وتدخل العديد من العوامل سواء كانت نفسية أو سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، كما تشمل هذه العملية عناصر تتعلق بالقيم

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

---

والحقائق والظروف غير المحددة والتي يعتمد صانع القرار على توقعه في ذهنه عند اتخاذ قراره وتمثل 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 او اتخاذ قرار معين، بل هو عملية معقدة تتطلب تفكير وتنظيمًا دقيقًا، فهو لا يعتمد على رغبة الفرد أو القائد بل يتأثر بعدة عوامل منها النفسية كالمشاعر التي تؤثر على القرار، والعوامل السياسية كالصالح وال العلاقات 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 و اختيار الأقرب منها وفقاً لإمكانيات المؤسسة. و يتم 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).

يمكنا 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 الارباح او تحسين الإنتاجية، أو قد تكون موجهة لحل مشكلة معينة تواجه المؤسسة مثل انخفاض المبيعات أو تراجع الاعداد. 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 او فشلها. فإذا لم يتم فهم المشكلة وتحديد بدقها فلن يكون من الممكن صياغة البديل والحلول بشكل سليم. وأحد يدها بدقها فلن يكون مناسباً. فإذا لم تتم صياغة البديل 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 البديل المتاحة، وذلك بناءً على تحليل دقيق للمعلومات والموارد المتاحة، تتضمن هذه العملية تحديد المشكلة، جمع البيانات، اقتراح البديل، وتقديرها ثم اتخاذ القرار وتنفيذها 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 وتقيمها لاختيار الحل الأنسب، وذلك ضمن استراتيجيات مدرستة لتحقيق الهدف المنشودة (الشويات و ياسر عيسى المومني ، 2016، صفحة 189)

يمكنا فهم من عملية اتخاذ القرار على أنها ظاهرة اجتماعية تتأثر بالبيئة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي ينتمي إليها الفرد أو الجماعة، فالقرارات تتخذ خلال تفاعل الأفراد مع بيئتهم الاجتماعية، حيث تلعب المؤسسات والتوقعات الاجتماعية والقيم الماسنة دوراً كبيراً في تحديد البديل المتاحة والنظر إليها 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 البديل بعد تقديرها بناءً على توقعات معينة لمتخذ القرار. ويقول "هيربرت سايمون" في تفسير عملية اتخاذ القرار أن اتخاذ القرار هو قلب إدارة الأعمال وأن مفاهيم نظرية إدارة الأعمال يجب أن يستند على منطق وسociology 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 أساسي حول كيفية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، فركز "هيربرت سايمون" على العنصر الإنساني وعلى النواحي النفسية في الاختيار.

يعد مفهوم اتخاذ القرار عملية ذهنية عقلية بالدرجة الأولى، وتحتاج قدرًا كبيرًا من التصور والإبداع والمبادرة، والمخاطرة، وأيضاً نسبة كبيرة من المنطقية والموضوعية. مما يمكن معه اختيار البديل المتاحة التي تحقق الهدف في أقصر وقت وبأقل تكلفة ممكنة وذلك هو القرار الرشيد (الحريري، 2007، صفحة 220، 221).

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

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

### 8.5.1 تعريف الإبداع:

لغويًا: الإبداع كما جاء في لسان العرب من بدع يبدعه بداعاً وابتدعه أي أنشأه وبده، وأبدع الشيء اخترعه لا على مثال، وفلان بدع في هذا الأمر أي كان الأول ولم يسبق أحد. فالإبداع لغة هو استحداث أو ابتكار شيء جديد فهو ضد التقليد والمحاكاة واجترار المألوف (سعاد، 2018، 2019، صفحة 86)

اصطلاحاً: يعرف الإبداع على أنه هو إنتاج غير المألوف من خلال فرد أو مجموعة عمل صغيرة، والمتسم بالجدة والتميز بأفكار ملائمة وقابلة للتنفيذ واستخدامها في مجالات معينة (الغفي، 2019، صفحة 357) من خلال ذلك نقول بأن الإبداع هو القدرة على تقديم أفكار أو حلول جديدة وغير تقليدية، وأن الأفكار الناتجة عنه ليست مجرد خيال غير واقعي، بل يمكن تطبيقها والإستفادة 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 أن الإبداع 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 الإبداع 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 إلى 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 خطتها، ومن ثم نقل النتائج ومشاركتها مع الآخرين (الجبر، 2011، 2010، صفحة 11).

يوضح هذا التعريف على أن الإبداع هو عملية تبدأ بالإحساس 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 أيضًا اختبار هذه الفرضيات لمعرفة مدى فعاليتها، أي التحقق من صحتها أو تعديلها إذا لزم الأمر، وأخيرًا لا يكتمل الإبداع إلا 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 بناءً على ما ينتج عنه، حيث عندما يكون ناتج جديد يعني وجود ابداع ويقصد بالجدهأن يكون هذا الناتج قد ظهر اول مرة داخل المجتمع في فترة زمنية محددة، كما يجب أن يكون مختلفاً عن الموجود سابقًا داخل الجماعة ولم يسبق طرحه من قبل (الجبر، 2011، 2010، صفحة 10).

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

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

---

يواجهها في مجتمعه. وأيضاً يؤكد الباحث Roger أن الإبداع يقاس بمدى جدة الناتج بأن يكون جديد وغير مسبوق 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 الاجرائي للإبداع:** هو عملية اجتماعية تفاعلية يتم من خلالها توليد أفكار أو منتجات جديدة ذات قيمة داخل مجتمع معين، بحيث تختلف عن المألف ويساهم في التطور الاجتماعي والثقافي، ويتأثر الإبداع بالعوامل الاجتماعية مثل البيئية الثقافية والتشريعات الاجتماعية، ويتجلّ 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. ويطلب 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 رجلاً للأعمال الفوائد والأرباح التي يحصلون عليها مقابل تحملهم لهذه المخاطر، فيما انهم يستثمرون أموالهم في مشروعات قد تنجح أو تفشل، فانهم يطالبون بمكافأة تعوضهم 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 وأيضاً 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 فان 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.

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

المخاطرة هي مفهوم يستخدم لتقدير حالات عدم التأكيد في عمليات التشغيل والتي تؤثر على قدرة المؤسسة في تحقيق أهدافها. وقد تكون آثارها إيجابية فتعرف حينها بالفرصة، أو سلبية فتسمى خطراً أو تهديداً (صونيا، 2023، صفحة 17).

فالملصود بذلك أن المخاطرة تتخذ شكلتين أساستين 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 أو تحقيق مكاسب غير متوقعة.

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

### 6.1 الدراسات السابقة:

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

#### 6.1.1 الدراسة الأولى:

جاءت دراسة (زهية و سيدي موسى ليلى، 2024)، معنونة بـ: التمثلات الاجتماعية للعمل عند المرأة المقاولة في الجزائر وهدف هذه الدراسة بناءً على معنى ورمزية العمل لدى المرأة المقاولة وتحديد مختلف العوامل السوسيو-بيئية وثقافية المؤثرة على تشكيله.

وجاءت أبعاد الدراسة في الدوافع السوسيو اجتماعية (توفير فرص العمل، الاعتراف الاجتماعي، وتحقيق عائد المالي) ود الواقع الذاتية (الرغبة في الاستقلالية، الرغبة في الإنجاز). استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي نظراً لشمولية الطرح فيه وإبراز مختلف التمثلات الاجتماعية

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

التي تحويها ذهنية المرأة المقاولة اتجاه العمل.

← تمحورت نتائج هذه الدراسة على:

- تعتبر التمثلات الاجتماعية من المتغيرات الأساسية لمعرفة طبيعة علاقة بين الفاعل المهني وعمله؛
- استطاعت المرأة في الجزائر اثبات حضورها من خلال مختلافاً لأنشطة التي شاركت فيها؛
- للعمل بعد مزدوج يتراوح بين ما هو قيمي اجتماعي وما هو مادي واقتصادي؛
- يتحدد معنى العمل لدى المرأة المقاولة في الجزائر بناءاً على عدة منطلقات والتي تتجاذب بين توجهاتها الذاتية، وبين طموحاتها السوسيو اقتصادية؛
- إن مسألة تقصي موضوع تمثلات العمل لدى المرأة المقاولة في الجزائر يستدعي الإحاطة بمسألة التغيرات التي طرأت على دورها الاجتماعي.

### 2.6.1 الدراسة الثانية:

جاءت دراسة (آسيا، المرأة المقاولة والنطاق القيادي في تسيير المؤسسة، 2017، 2018) بهدف

تفسير النطاق القيادي و فعل المقاولة عند المرأة الجزائرية

تم صياغة التساؤلات كالتالي:

- ما مدى تأثير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة على طبيعة تصور المسؤولين حول ممارسة القيادة عند المرأة المقاولة؟
- كيف يمكن للخصائص القيادية التي ميزت المرأة المقاولة من وجهة نظر المسؤولين أن تؤثر في سلوكياتهم؟
- ما هو النطاق القيادي التي تستخدمه المرأة المقاولة لتحقيق دافعية المسؤولين للإنجاز؟
- هل نجحت المرأة المقاولة في نظر المسؤولين في تسيير مؤسستها؟

وجاءت الفرضيات كالتالي:

- أثر العلاقات الإنسانية التي تستخدمها المرأة المقاولة في القيادة على طبيعة تصوّر المسؤولين؛
- دور الخصائص القيادية للمرأة المقاولة من وجهة نظر المسؤولين في التأثير على سلوكياتهم؛
- كلما استخدمت المرأة المقاولة النطاق الديمقراطي في القيادة تحققت دافعية المسؤولين للإنجاز؛
- نجاح المرأة المقاولة في القيادة له علاقة بقدرتها على التنظيم والتسيير في المؤسسة من وجهة نظر المسؤولين.
- استخدم المنهج المقارن في هذه الدراسة بناءاً على ما يقتضيه الموضوع في إيجاد وتفسير لأثر الانماط القيادية للمرأة المقاولة على المسؤولين.

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

- المجال الجغرافي لهذه الدراسة في ثلاثة ولايات وهي: الجزائر العاصمة، البليدة ولاية تizi وزو.
- عينة الدراسة: المجتمع الأصلي هو مجتمع النساء المقاولات او بالأحرى المؤسسات المصغرة والمصغرة والمتوسطة التي تقودها المرأة المقاولة. وأفراد العينة هم المرؤوسين من جنس الرجال والنساء معاً
- الأدوات التي استخدمتهم الباحثة هي الاستماراة والمقابلة.

### نتائج الدراسة:

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

### 3.6.1 الدراسة الثالثة:

جاءت دراسة (آمال، المعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة في الجزائر، 2016، 2017)، حيث مبتغاها تمثل في السعي لرصد أهم الظروف المحيطة بالمرأة المقاولة، والتي دفعتها إلى فعل المقاولة والعمل الريادي في منطقة الجلفة، والكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه المرأة المقاولة في منطقة الجلفة. وتم صياغة التساؤلات كالتالي:

- هل تواجه المرأة المقاولة في منطقة الجلفة معوقات تحد من نشاطها في المجال المقاولاتي؟
- هل يعيق تشكيل التصورات المسبقة الرافضة لنشاط المرأة المقاولة في الوسط الاجتماعي من نجاح مشاريعها؟
- هل سيساعد فعلاً الوسط الاجتماعي المرأة المقاولة في منطقة الجلفة على إداء عملها أو يقاوم نشاطها ويعيده؟

جاءت الفرضيات بال خاصة بالدراسة نحو الاتي:

ـ تواجه المرأة المقاولة في منطقة الجلفة معوقات تحد من نشاطها في المجال المقاولاتي؛

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

ـ يتأثر نشاط المرأة المقاولة في منطقة الجلفة بعدم مساعدة وسطها الاجتماعي ومقاومتها لها.

ـ عينة دراسة: استخدمت الباحثة العينة غير احتماليةتم اللجوء اليها لعدم وجود المعلومات المطلوبة، اي عدم

وجود قائمة تشمل كل عناصرمجتمع البحث المستهدف أسماء النساء المقاولات في منطقة الجلفة، وبالنسبة

لأسلوب اختيار هذه العينة لجأت إلى طريقة كرة الثلج.

ـ التقنية التي وظفتها الباحثة في دراستها تقنية المقابلة باعتبارها تسمح بتنفيذ عمليات أساسية في الاتصال

والتفاعل الإنساني وتتيح للباحث ان يستخرج من مقابلاته معلومات وعناصر فكرية غنية جدا ودقيقة. كانت

النتائج كالتالي:

ـ وجود ضغوطات مضاعفة تتعرض لها المرأة المقاولة بسبب المجتمع الذي يحدد الأدوار التي تلقي

بالمراة؛

ـ وجود عوامل معينة شكلت صورة سلبية عن المرأة المقاولة في منطقة الجلفة، وهذا راجع إلى معوقات

ثقافية المتمثلة في أن القائد أو السلطة والمسؤولية من نصيب الرجل. فنظرة المجتمع إليها نظرة مخالفة للقيم

والتقاليد؛

ـ تواجه المرأة المقاولة نوعين من التحديات أولهما نابع من الأسرة والأهل ومسؤوليتها كربة بيت، وثانيا

ـ ضغوطات العمل ومسألة تعامل مع العمال والمنافسة الشديدة من قبل الرجل المقاول.

### 4.6.1 الدراسة الرابعة:

ـ جاءت دراسة (نجاة، 2024)، معنونة بـ: تمثل المجتمع المغربي لعمل المرأة في قبائل رنان بالأطلس

ـ المتوسط نموذجا تهدف هذه الدراسة لمعرفة طبيعة ومستوى تمثل المجتمع المغربي للمرأة العاملة، تمحورت

ـ هذه الدراسة على فرضيتان الأولى تفترض أن المجتمع يتمثل شكل إيجابي ومرتفع للمرأة العاملة، والثانية

ـ تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \leq 9$ ) في متوسط تمثل المجتمع للمرأة

ـ العاملة بحسب كل من الجنس والسن، والمستوى التعليمي.

ـ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستعملت الاستماراة غير المباشرة المصممة إلكترونيا.

ـ 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 المقاولة، وهذا ناتج على وعي المجتمع؛
- توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \leq 9$ ) في متوسط تمثل المجتمع للمرأة بحسب الجنس ولصالح الإناث أكثر إيجابية في تصورهن وتمثيلهن لبنات جنسهن، وهذا بطبيعة الحال راجع لرغبة الرجل في احتكار سوق الشغل من جهة، ونظرته المسبقة؛
- توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \leq 9$ ) في متوسط تمثل المجتمع للمرأة بحسب السن ولصالح الفئة الأصغر من (20-30 سنة) فهيئة أكثر إيجابية في تصورها للمرأة العاملة من كبار السن؛
- توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \leq 9$ ) في متوسط تمثل المجتمع للمرأة بحسب المستوي الدارسي ولصالح من يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي.

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

الدراسات السابقة	الدراسات الحالية	المعايير
تهدف الدراسة إلى معرفة تمثيلات العمال اتجاه المرأة المقاولة من خلال صنعها واتخاذها للقرار ، وفي مجال الابداع والمخاطر.	تهدف الدراسة الى تبيان معنى ورمزية العمل لدى المرأة المقاولة وتحديد مختلف العوامل السوسيوبيئية والثقافية المؤثرة على تشكيله.	1- دراسة بوشريط زاهية+ سيدى موسى ليلى
	تهدف الدراسة الى فهم وتفسير النمط القيادي و فعل المقاولة عند المرأة المقاولة.	2- دراسة كسور اسيا
	هدف الدراسة متمثل في السعي لرصد اهم الظروف المحاطة بها المرأة المقاولة والتي دفعتها الى فعل المقاولة والكشف عن ابراز المعوقات التي تواجهها.	3- قنونة امال
	تهدف هذه الدراسة لمعرفة طبيعة ومستوى تمثل المجتمع المغربي للمرأة العاملة.	4- دراسة البركاوينجا
جاءت أبعاد الدراسة الحالية في معرفة تمثيلات العاملين اتجاه	-د汪ع السوسيو اجتماعية (توفير فرص العمل، الاعتراف الاجتماعي، تحقيق عائد مالي)	1- دراسة بوشريط زاهية+ سيدى موسى ليلى
	-د汪ع ذاتية (الرغبة في الاستقلالية، الرغبة في الإنجاز	

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

<p>المرأة المقاولة من خال: عملية صنع واتخاذ القرار</p> <p>المجال الإبداعي - المخاطرة</p>	<p>-العلاقات الإنسانية -الخصائص القيادية -النمط القيادي الديموقراطي -نجاح المرأة المقاولة.</p>	2- دراسة كسور اسيا	الابعاد
	<p>-المعوقات التي تواجه المرأة المقاولة -التصورات المسبقة -عدم مساعدة الوسط الاجتماعي.</p>	3- قنونة امال	
	<p>-يتمثل المجتمع بشكل إيجابي للمرأة العاملة. -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 نجاة	
	<p>لم تبرز تذكر الباحثة أداة المستخدمة اعتمدت الباحثة على الاستماراة، المقابلة استخدمت الباحثة أداة المقابلة استعانت الباحثة بأداة الاستماراة</p>	1- دراسة بوشريط زاهية + سيدى موسى ليلى 2- دراسة كسور اسيا 3- قنونة امال 4- دراسة البركاوي نجاة	
<p>تم الإعتماد في دراستنا على أداة الاستماراة</p>	<p>مجموعة نساء مقاولات في أربع ولايات (تizi وزو؛ الجزائر؛ بجاية؛ بومرداس) المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة التي تقودها المرأة المقاولة في ثلاثة ولايات (الجزائر العاصمة، البليدة، تizi وزو) النساء المقاولات في منطقة الجلفة.</p>	<p>1- دراسة بوشريط زاهية+ سيدى موسى ليلى 2- دراسة كسور اسيا 3- قنونة امال 4- دراسة البركاوي نجاة</p>	الأدوات
	<p>جميع افراد المجتمع في المجال الترابي لقبائل بني زيد في الاطلس المتوسط مع تحديد ان يكون عمرهم أكثر من 20 سنة.</p>	4- دراسة البركاوي نجاة	
	<p>لم تذكر الباحثة المجال البشري للدراسة</p>	1- دراسة بوشريط زاهية + سيدى موسى ليلى	
	<p>عينة كرة الثلج، تحديد افراد العينة على عدد من المرؤوسيين من الرجال والنساء التي تقودهم المرأة هو 237 موزعين على</p>	2- دراسة كسور اسيا	
			المجال المكاني

## الفصل الأول.....الإطار العام للدراسة

أسلوب مسح الشامل لعمال عند نساء مقاولات في مدينة بسكرة موزعة على 38 مفردة	الولايات الثلاث.	3 - قنونة امال لمشاريع في منطقة الجلفة من خلال استخدام العينة غير عشوائية (كرة التلوج).	المجال البشري
	86 مبحوث من المجتمع المحدد سابقا.		
		المصدر: من إعداد الطالبة	

### أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

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

- أستقمنا من دراسة بوشريط زاهية وسيدي موسى ليلي في إثراء الجانب النظري للدراسة، والاستعانة بها في التحليل، وأيضا ساعدتنا في اختيار المنهج والأدلة، ومقارنة نتائجها بنتائج دراسات الحالية؛
- تمت الاستفادة من دراسة كسور آسيا في إثراء الجانب النظري، وساعدتنا أيضا 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 وأيضا ساعدتنا في استخرج أبعاد دراستنا، واستقمنا 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 يعني 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 المقاولة بأبعادها المختلفة، وتمثلت العمال، مع توضيح أوجه الاستفادة من هذه الدراسات في السياق الحالي.

## الفصل الثاني:

### التمثلات الاجتماعية

#### تقديم الفصل

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

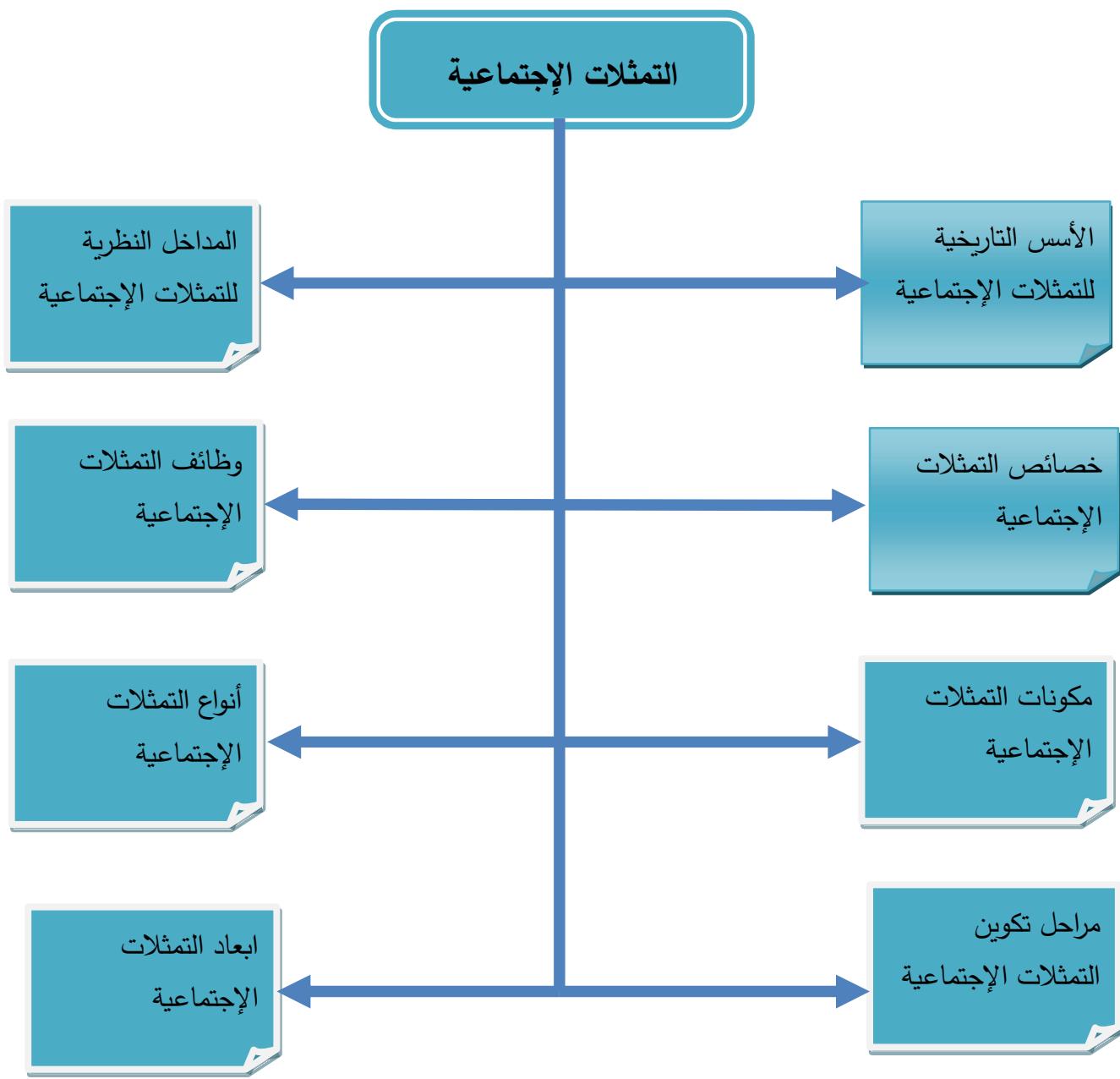
#### خلاصة الفصل

### تقديم الفصل:

يعيش الإنسان ضمن سياق اجتماعي وثقافي ديناميكي، حيث يتفاعل مع بيئته المادية وعلاقاته الاجتماعية ضمن مجموعة من الوضعيّات التي تتفاوت في بساطتها وتعقيدها. هذه الوضعيّات تثير سؤالات متعددة حول طبيعتها، دلالاتها، وعلاقتها المتبادلة، سواء بنا كأفراد أو فيما بينها كأنساق اجتماعية. ويرز هذا التساؤل المعرفي بشكل أكثر إلحاحاً عندما يتعلق الأمر بظواهر أو مواضيع جديدة يلقيها 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 لفرد، معارفه السابقة، تجاربه الحياتية، وعلاقاته بالآخرين. وتُعرف هذه العملية في السosiولوجيا بمفهوم التمثّل الاجتماعي، الذي يعكس الأبعاد النفسيّة والاجتماعيّة والتاريخيّة للإدراك. فالتمثّلات الاجتماعية ليست مجرد آليات لفهم، بل هي أيضاً أدوات تُمكّن الأفراد من التموضع داخل العالم الاجتماعي، إذ تلبي حاجاتهم للسيطرة على الواقع المحيط بهم، وتعزز لديهم الشعور بالانتماء الاجتماعي والتّفاعل مع الآخرين، وهو ما يجعلها محوراً 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 تمثّلات الاجتماعية، وبالرجوع أيضاً إلى نظريّات التي فسرت هذا المفهوم مع الطرق أيضاً إلى وظائفه وأبعاده.

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



المصدر: من إعداد الطالبة

## 1.2 الأسس التاريخية لمفهوم التمثلات:

يعود مفهوم التمثلات الاجتماعية إلى الفلاسفة الأوائل، لوك، لينتز و كانط. كانت تشير إلى النشاط العقلي الذي يستحضر العقل من خلاله موضوعاً أو حدثاً غائباً في الحال، وهذا بواسطة استحضار ذهن 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 شيئاً مكوناً سلفاً"

(بغمي، 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 بني عقلية تتنظم التجربة الحسية (كما في حالة كانط).

لقد شغل مفهوم التمثلات حيزاً كبيراً في العلوم الإنسانية والاجتماعية هذه نتيجة أهميتها في التأسيس والمعرفة الإنسانية، استخدمت في العلوم الإنسانية والاجتماعية من طرف إميل دوركايم الذي استطاع المقارنة بين التصورات الفردية والجماعية واعتبرها "مجموعة من التراكمات القيمية والمعايير المنتجة من طرف المجتمع، والخارجة عن الشعور الذاتي للأفراد الاجتماعيين" كما أنها غير قابلة للخضوع لذواتهم الفردية بحكم طابعها الجماعي الذي ينصرف فيه الأفراد إكراها وبصفة قهريّة" (الغنى، 2017، صفحة 114)

بمعنى أن دوركايم يعتقد أن التصورات الجماعية هي ناتج تراكم القيم والمعايير التي يتبنّاها المجتمع، وأن هذه التصورات تحكم الأفراد وتشكل سلوكهم بشكل قاهر وملزم، لأنها جزء من الوعي الجماعي الذي يتجاوز الذات الفردية، و يؤثر على حياتهم الاجتماعية، مما يساهم في الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي. يعود تاريخ تأسيس التمثلات كمفهوم إدراكي في العلوم الإنسانية والاجتماعية إلى إميل دوركايم (1917-1958)، 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 و يتميز 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، وما هي التغيرات التي تطرأ عليها بعد مرور وقت من الزمن، مع الإشارة أنه لا يوجد تصور واحد للتحليل النفسي بل التصورات وهي تختلف في محتواها وبنائتها وتجه العالم نحو التحليل النفسي ، كما تختلف أيضا حسب التصورات (عامر، 2005، صفحة 11).

ولذلك كانت الدراسات التي قام بها سيرج موسكوفيتشي من أهم الدراسات التي تعمقت في نظرية التمثلات الاجتماعية بعد دور كايم حيث يرى موسكوفيتشي أن عصرنا هو عصر التمثلات الاجتماعية بدون منازع لأنها تسمح لنا بموضوع للبحث بالانتقال من الوصف المباشر للمواضيع المدركة، إلى مرحلة التفسير لدلالاتها الاجتماعية والثقافية والقيمية والمعرفية، و تنقلنا كذلك من اللفظي في الصيغة التعبيرية الصرف ككلام أو خطاب إلى ما هو ملموس وقابل للمعاينة، قد يعكس الحقيقة الواقعية داخل الأوساط الاجتماعية والثقافية، أو الحقيقة الوهمية المتمثلة بالبنية المعرفية-للفرد- كأعمال و منظمات (الغنى، 2017، صفحة 114).

تهدف مقوله سيرج موسكوفيتشي إلى تسلیط الضوء على أهمية فهم التمثلات الاجتماعية وتأثيرها على تصوراتنا ل الواقع، وكيف أن التمثلات تشكل طريقة تفكيرنا وتفاعلنا في المجتمع، بينما قد تكون أحيانا بعيدة من الحقيقة الموضوعية.

### 2.2 خصائص التمثلات الاجتماعية:

حسب جودلي Jodlet توجد خمسة خصائص وهي كالتالي:

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

**2.2.2 خاصية الرمزية الدلالية:** يستعمل الفرد أثناء بناء تمثيله الاجتماعية مجموعة من الإشارات والرموز، أو الصور التي ينسبها لموضوع التمثيل بهدف تفسير وتأويل الموضوع المتصور ويرمز له ويدل عليه، وبالتالي يعطيه معنى معين يمكنه من التحكم فيه والتفاعل معه، ويسهل عملية الاتصال باشراك كل أفراد الجماعة في نسبة هذا المعنى لذلك الموضوع

**3.2.2 خاصية الصورية:** من خلال الصورة التي تحتويها تساعد التمثلات الاجتماعية على فهم 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 والفردي في إعادة بنائه (الحمقاني، 2019، 2018، صفحة 61).

بمعنى أن مفهوم الصورة لا يعني إعادة إنتاج الواقع وإنما يرجع إلى المخيال الاجتماعي والفردي.

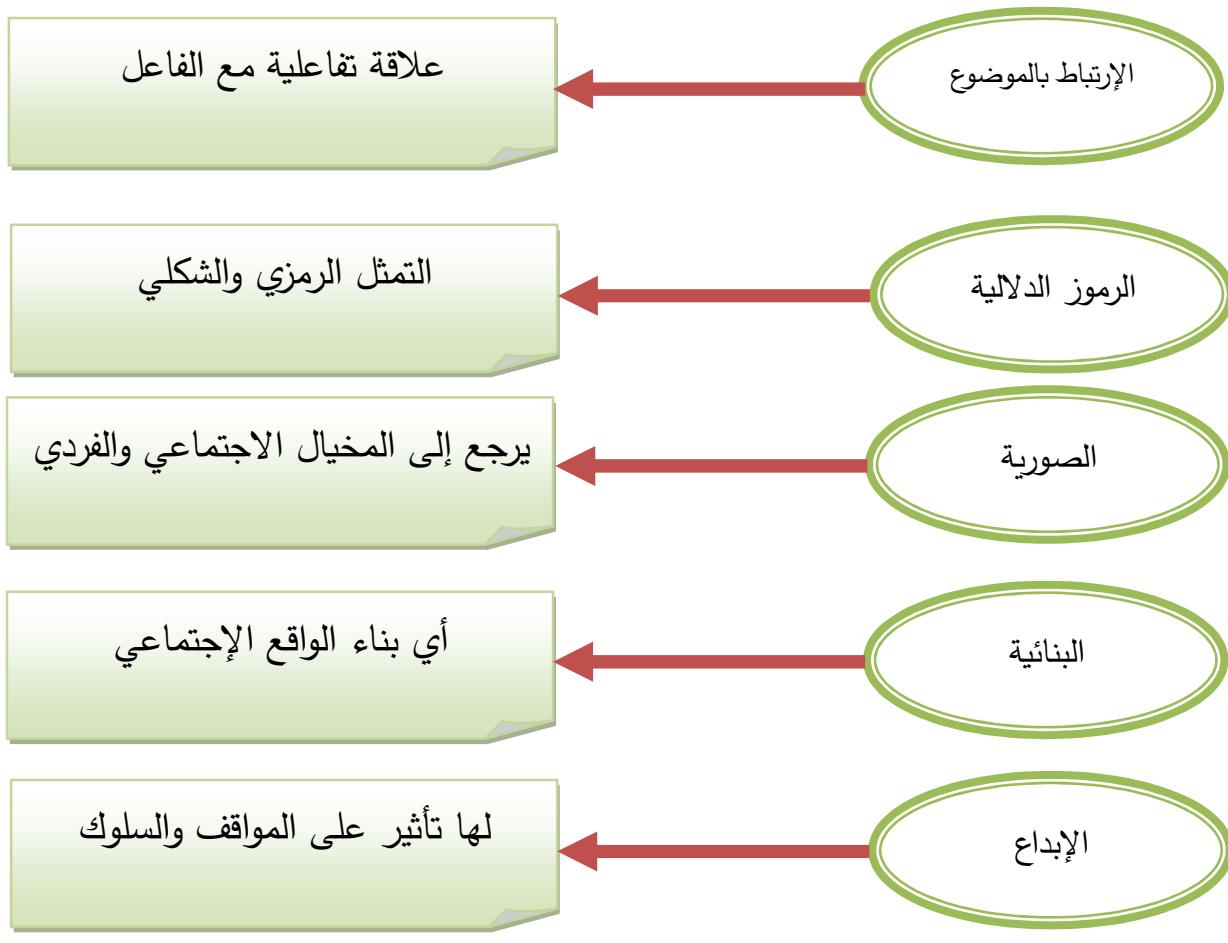
**4.2.2 خاصية بنائية:** التمثلات الاجتماعية ليست مجرد استرجاع الصور حول الواقع بل هي عملية إعادة صياغة لهذا الواقع وبنائه من خلال عمليات عقلية بالرجوع إلى تاريخ الفرد ومعاشه، ومرجعيتها القيمية والثقافية والاجتماعية. فالتمثيل شيء غائب يضاف إليه شيء حاضر مما يؤدي إلى التغيير" (بوديار و العرباوي، 2023، صفحة 65).

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 معايرة، لأنها عملية بناء واقع جديد أكثر تكليفاً وملائمة لمحيط الفرد وجماعته وحسب مرجعياتهم والقيم والمعايير السائدة بهدف توجيه سلوكيات وتصرفات الفرد والجماعة، وتيسير التواصل بينهم (الحمقاني، 2018، 2019، صفحة 61).

بمعنى أن التمثلات الاجتماعية لها تأثير على الموقف والسلوك.

**الشكل رقم (04): يوضح مخطط لخصائص التمثلات الاجتماعية**



### 3.2 مكونات التمثلات الاجتماعية:

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

• **المعلومة:** لا بد من وجود معلومات كافية حول موضوع التمثيل 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 ويلجأ الفرد لإنماض التمثلات لإنماض الصورة (شكمبو، 2004، 2005، صفحه 37). معنى أن الفرد يعتمد على كمية ونوعية المعلومات لتكوين واقعه وتصوراته لموضوع ما.

• **الموقف:** هو الاتجاه العام الإيجابي أو السلبي نحو الموضوع، ويحتم ظهور التصور الإجتماعي 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 (فiroz، 2010، 2011، صفحه 38).

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

• **حقل التمثيل:** يعني به اختيار أوجه أو جوانب من الموضوع وإبرازها واغفال 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 السائدة (بشري، 2019، صفحه 60). يركز هذا العنصر أو المكون على عملية تنظيم المحتوى وثراه.

### 4.2 مراحل تكوين التمثلات الاجتماعية:

حسب موسكوفيتشي والعديد من الباحثين أن هناك مسارين أو مراحلتين لوصول التمثلات الاجتماعية إلى الصيغة النهائية وهما مرحلة الوضئنة، ومرحلة الترسيخ، 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 الوضئنة:** يعرف موسكوفيتشي التوضئع بأنه الإزالة التدريجية للمعنى والدلائل المبالغ فيها أثناء تجسيدها، وتشمل هذه العملية حركتين هما الانتقال من النظرية إلى الصورة أولا ثم من الصورة إلى البناء الاجتماعي ثانيا، حيث يتم انتقاء المعلومات حول الموضوع المتمثل وفقا لنظام القيم والمعايير والثقافة السائدة. أن عملية التوضئع حسب جودلي **jodlet** تمر بعدة مراحل وهي:

**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 او التخطيط البنياني:** يسمى ايضا مرحلة تكوين النواة الشكلية تتفاعل العناصر المنتقة سابقا وتنظم مما يسمح ببلورة النواة الشكلية تمثل بنية تصورية ومفاهيمية ملموسة وفقا للمعايير الاجتماعية للثقافة السائدة (نصرالدين و أحمد، دراسة سوسيولوجية للتمثلات الاجتماعية، 2023، صفحة 989).

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

**2.4.2 مرحلة الترسيخ:** تمحور هذه المرحلة في محاولة فهم الغريب عن طريق ما هو مألف، فإذا كانت سيرورة التوضيع تسمح بإفادة امتصاص الدلالات المفرطة بتجسيدها، فترسيخ التصور هو نشاط يساعد على تجذرها 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 R. Kaes هو الكيفية التي يصنع بها الشخص موضوعاً معيناً ذو دلالات نفسية وثقافية، ولها ابعاداً مختلفة حددتها في ثلاثة ابعاد ضمن السياق النفسي والاجتماعي، والثقافي وتطور فيه، وهي:

### 1.5.2 البعد النفسي:

وفيه يعتبر التمثيل عملية بناء الواقع من قبل الفرد فهو نشاط نفسي يهدف إلى بناء مجموعة من المعارف والمعلومات حول البيئة أو الواقع بناءاً على الإدراكات المتكررة له (حياة، 2005، 2006، ص44).

بمعنى أن كيفية تشكيل وتطوير الأفراد لتمثلاتهم الاجتماعية بناءاً على تجاربهم الحياتية المستمرة والمترددة مع البيئة.

يشير هذا البعد على أن التمثيل هو نشاط عقلي مستمر من قبل الفرد حيث يعمل على جمع المعلومات، وتصنيفها، ثم بناء تصورات عنها ، وهذه التصورات تكون عبارة عن مجموعة من المعارف التي يتم بناءها تدريجياً من خلال ما يتعرض له الفرد من مواقف وتجارب يومية والمترددة ، 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 العمل في 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 تمثيل اجتماعي بأن بيئه 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 تمثيل اجتماعي مختلف، قد يرى أن المؤسسة مفرطة في القواعد ويرى أن العمل تحت هذا الضغط المستمر يؤثر سلباً على الإنتاجية والإبداع.

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

وعليه يمكننا أن نرى كيف أن كل موظف يبني تمثلات اجتماعية مختلفة حول نفس البيئة أو المؤسسة بناءاً على تجاربها الشخصية.

### 2.5.2 البعد الاجتماعي:

باعتبار أن الفرد ينتمي إلى جماعة معينة، فهذا الانتماء و كنتيجة للنماذج الاجتماعية تتكون لديه قيم ومعتقدات المرجعية المشتركة مع تلك الجماعة (حياة، 2006، 2005، ص44).

وفي هذا الصدد يعني أن كل طبقة اجتماعية أو جماعة معينة تحمل مجموعة تصورات مرتبطة بالقيم المشتركة فيها الأفراد المنتسبين إلى تلك الجماعة. يعني هذا البعد أنه عندما يكون الفرد جزءاً من جماعة (مثل العائلة، الأصدقاء، المجتمع، جماعة مهنية) فأن هذا الانتماء لا يكون شكلياً فقط بل يؤثر في طريقة تفكيره، ومن خلال النماذج المستمرة مع أفراد هذه الجماعة (الحوار، التبادل، التجارب المشتركة). يبدأ

الفردي تكوين تمثلات اجتماعية وهي عبارة عن أفكار معتقدات، وقيم مرجعية تشتراك فيها الجماعة كلها تقريباً، ويعتمد عليها الفرد لفهم العالم حوله واتخاذ قراره. وعلى سبيل المثال نجد موظفاً يعمل في شركة معروفة بثقافتها الصرامة من حيث احترام التسلسل الاداري والانضباطي هذا السياق تتشكل لديه تمثلات اجتماعية حول ما يعنيه ان تكون موظفاً جيداً:

- الموظف الجيد هو من يلتزم بالأوامر دون نقاش؛
- احترام المدير وعدم مجادلته يعد سلوكاً مهنياً؛
- من ينتقد نظام العمل قد ينظر إليها كعنصر متمرد أو غير منضبط.

فإذن 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:

التمثيل هو نتاج ثقافي معبّر عنه تاريخياً واجتماعياً، في السياق الأول أي السياق التاريخي تكون تابعة للوضعية الواقعة ولشبكة الطبقات الاجتماعية والأيديولوجية ومختلف الطبقات المكونة للمجتمع كل ذلك في إطار زمني معين. أما في السياق الاجتماعي أن كل فرد يتفاعل مع الواقع انطلاقاً من مكانة الطبقة والنشاطات الاجتماعية التي يقوم بها، فكأنه تحمل جملة من المعتقدات والطقوس والقيم (فiroz، 2010، 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 مثلاً الواقع الاقتصادي والسياسي، صراعات الطبقات الاجتماعية، الأيديولوجيات السائدة ... كل هذه الأمور تؤثر على طريقة فهم الناس للأشياء في ذلك الوقت. وفي السياق الاجتماعي فكل فرد يرى الواقع ويفسّره انطلاقاً من مكانته داخل المجتمع (هل هو من طبقة غنية؟ فقيرة؟ عامل؟ طالب؟) ونوعاً لانشطة التي يمارسها (عمله، اهتماماته، دوره في الأسرة أو المجتمع). وبناءً على ذلك فإن كل فئه اجتماعية تطور تمثلات خاصة بها، تشمل المعتقدات، الطقوس، القيم.

إذن فالبعد الثقافي يوضح أن تمثلات الأفراد ليست شخصية فقط، بل متعددة هي ثقافة مجتمعهم وتاريخهم، وتتأثر بالطبقة التي ينتمون إليها وبنشاطهم الاجتماعي.

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

ـ 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 مقاولة هي:

- 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 للإمرأة تنتهي الفئة الجديدة 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 النافسة، على الإلادرة.

بناء على ما تم ذكره نخلص إلى أنه يوجد صراع بين تمثالت تقليدية يحملها المجتمع وتمثالت جديدة تحملها هذه الإمرأة، وهذا الصراع يعبر عن التحول الثقافي داخل المجتمع ثقافة تقليدية إلى ثقافة تعرف بأدوار جديدة للمرأة في العمل والتنظيم.

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

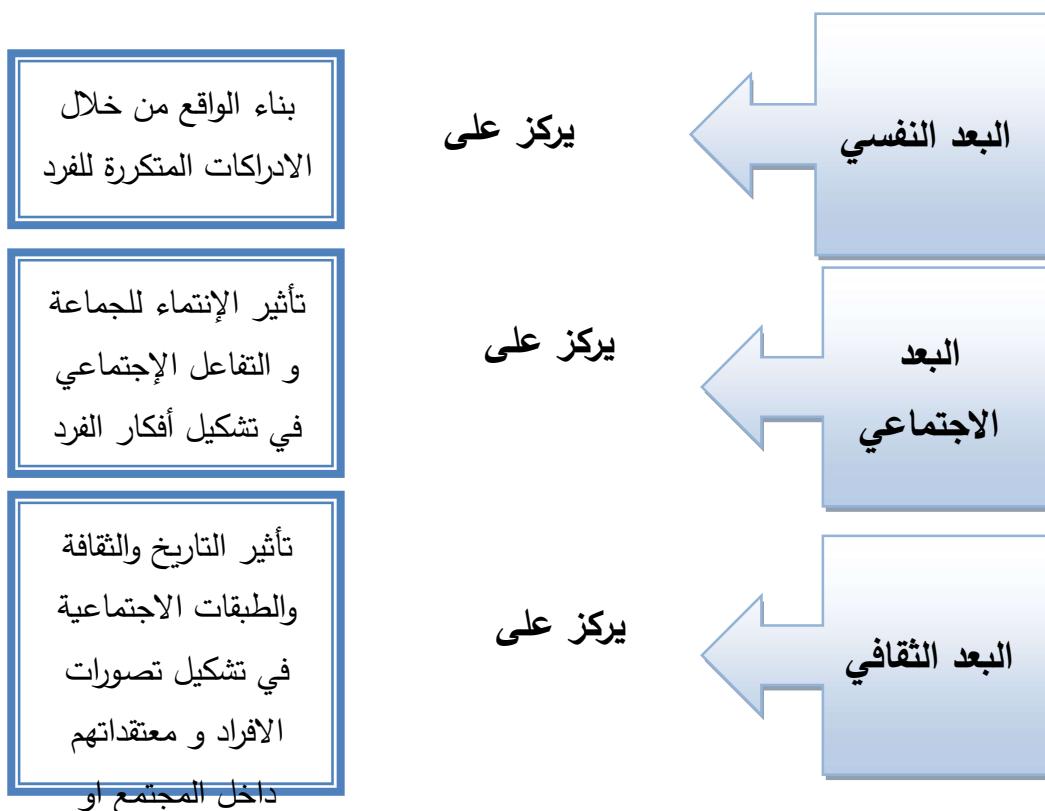
البعد	التعريف الموجز	أهم العناصر	الدور في التمثلات الاجتماعية
البعد النفسي	هو اعتبار التمثيل عملية لبناء الواقع من قبل الفرد، بوصفه نشاطاً ذهنياً يهدف إلى تشكيل مجموعة من المعارف والمعلومات حول البيئة	-نشاط مبني على الأدراك المتكرر -بناء الواقع -يركز على كيفية إدراك الفرد للمحيط الذي ينتمي إليه ويعيد صياغته ذهنياً	يشكل الأساس الفردي لتصور الواقع، مما يؤثر على كيفية فهم الفرد للبيئة المحيطة به.
البعد الاجتماعي	انتماء الفرد لجماعة معينة، نتيجة لتفاعل الاجتماعي حيث يتكون لديه قيم ومعتقدات مشتركة	-الانتماء إلى جماعة معينة -التفاعل الاجتماعي -تكوين قيم ومعتقدات مشتركة	ينظم العلاقات الاجتماعية ويعزز الهوية الجماعية والمرجعية الثقافية للمجتمع
البعد الثقافي	يعد التمثيل نتاجاً ثقافياً يتبلور تاريخياً واجتماعياً وتتغير وفق الزمن.	-نتاج ثقافي واجتماعي تشكل عبر الزمن -يخضع لتاثير العوامل التاريخية والأيديولوجية -يرتبط بالسياق الظبي للمجتمع	يحدد الإطار العام للتمثلات الاجتماعية ويعكس التغيرات الثقافية والتاريخية

المصدر: من إعداد الطالبة.

## الفصل الثاني.....التمثلات الاجتماعية

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:

تنقسم التصورات الاجتماعية إلى ثلاثة أنواع الأكثر شيوعاً وهي:

**6.2.1 التمثيل الذاتي أو الفردي:** حسب جي كلينت J. CLENET التصورات الفردية هي أي موضوع أو ظاهرة يمكن استباطه من موضوعية معاش مما يعطيها معنى. فهي قائمة على استعدادات فردية محابية تخص الفرد ونمط عيشه (عامر، 2005، 2006، 2007، صفحة 27).

وهو أيضاً تصور الفرد لذاته في إطار مرجعي محدد اجتماعياً، 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 تتواءن مع ظروف حياته. الفرد هو الذي يعطي تصوراً لذاته (سامية، 2006، 2007، 2008، صفحة 22).

معنوناً أن التصور الذاتي هو فردي وشخصي يتأثر بالعوامل الاجتماعية المحيطة بالفرد.

### 2.6.2 تمثل الغير: وهو تصور على مستويين.

**المستوى الذاتي:** وهو ابراز الذات عن الموضوع المتصور بمعنى ان الذات هي التي تحيط على الفرد التحدث عن نفسه قبل الدخول في الموضوع.

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

بمعنى ان المستويين إحدهما داخلي يتمثل في الأنما، والأخر ذو مستوى خارجي موضوعي هنا الفرد يجرد ذاته من موضوع التصور.

**3.6.2 التمثل 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 التصور لا يكون اعتباطيا فهو نتيجة أسباب خارجية، فعلى الفرد العلم بذلك وتقديره (أنور، 1988، صفحة 134، 135).

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

## 7.2 وظائف التمثلات الاجتماعية:

تلعب التمثلات دورا رئيسيا في كيفية تفسير الأفراد لواقع 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 وأراءهم ولها عدة وظائف منها:

### 1.7.2 الوظيفة معرفية:

تسمح للأفراد بفهم وتفسير الواقع، وذلك بإدماجه في إطار قابل لاستيعاب، منسجم مع القيم والأفكار والأراء التي يؤمنون بها كما تشمل التواصل الاجتماعي بتحديد إطاراتها مترافقا بتبادل المعرفة ونقلها ونشرها (الغني، 2017، صفحة 155).

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

### 2.7.2 وظيفة الهوية:

تساهم التمثلات الاجتماعية في التعريف ب الهوية الجماعة و تعمل على الحفاظ على الخصوصيات، إن توافق وتلائم التمثلات الاجتماعية مع النظام القيمي للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد يؤدي إلى التأكيد الانتقامي

## الفصل الثاني.....التمثلات الاجتماعية

الاجتماعي، ويرى جودلي أن الأفكار واللغة هي العوامل للتدعيم وتنمية الروابط الاجتماعية وتأكيد الهوية والانتماء الاجتماعي (الحمقاني، 2018، 2019، صفحة 62).

بمعنى أن التمثلاتتساعد 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 يوجه 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 التمثلاتتدخل 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 انتباعاتنا وتقديراتنا.

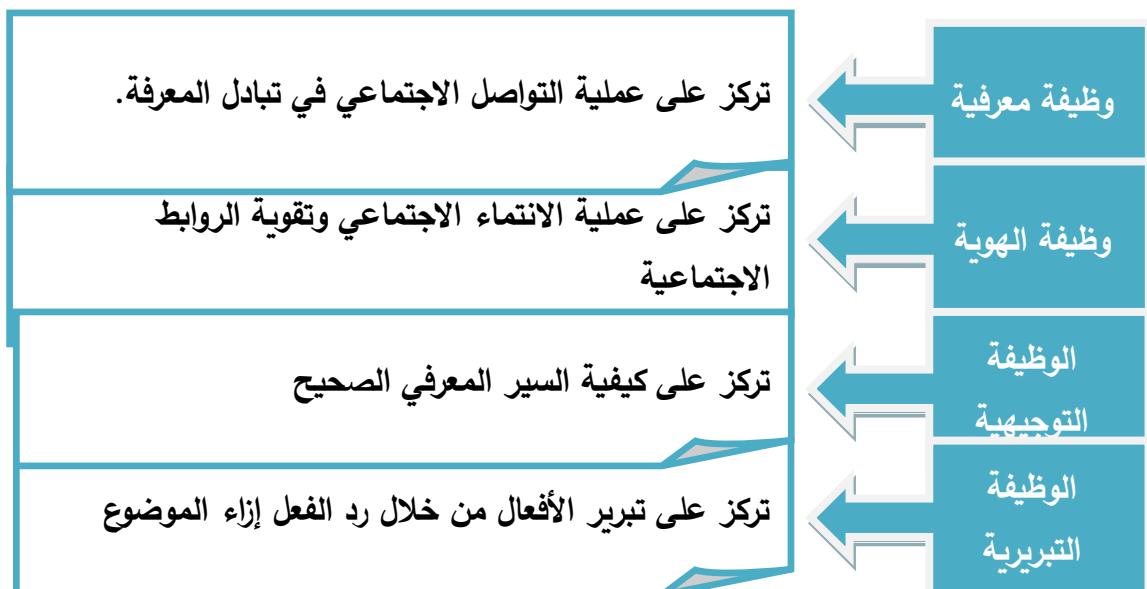
تقرر التمثلات السلوكيات والممارسات التي نقوم بها، وهنا تعدد لنا ما هو مسموح وما هو مقبول في موقف ما (غانم، 2022، صفحة 213، 214).

وبهذا الصدد ان التمثلات الاجتماعية توجه الفرد الى السير المعرفي الصحيح من خلال تحديد أنماط علاقاته وتقديراته 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 الأفراد والجماعات (شهيناز، 2014، 2015، صفحة 43).

الشكل رقم(07): وظائف التمثلات الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالبة

### 8.2 المداخل النظرية المفسرة للتمثلات الاجتماعية:

#### 8.2.1 المدخل الانثربولوجي:

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 والمنبوزين والمهمشين، إذن فهذا المدخل من اهتماماته الكبرى عمليات الهجرة والتكيف الاجتماعي، إلا أنه ركز أيضاً على أهمية تكوين تمثلات وتمثالت أخرى. حيث قام ليفي ستراوش - على غرار مواطن دور كايم - بدراسة حول القبائل البدائية في الأمازون انماذجاً واعتماداً على المنهج البنوي 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 جاهداً أن يثبت عكس الفكرة القائلة أن "الشعوب والقبائل البدائية عاجزة عن التفكير"، وهو بهذا يؤكد على أهمية دراسة التصورات الجماعية انطلاقاً من التصورات الفردية (استيتيّة،

2004، صفحة 19)

#### 8.2.2 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 أفعالاً ومواضف ذاتية تعبر عن علاقة الفرد بالظاهرة من منطلق الذاتية، أي إضفاء الطابع الذاتي على التصور وتقسيمه 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 وتجسداتها، دون إهمال أهمية الأحاسيس والمشاعر والتفاعلات في تشكيل التمثلات الاجتماعية (نصرالدين و أحمد، دراسة سوسيولوجية للتمثلات الاجتماعية، 2023، صفحة 987).

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

#### 8.2.3 المدخل الاجتماعي:

يمثل هذا المدخل نقطة تقاطع عدد من العلوم الاجتماعية التي ترتبط بالبناء الاجتماعي وما يتضمنه من نظم وأنساق، وقد ذهب هذا الاتجاه إلى تحليل قضايا الترتيب الاجتماعي وتبين المراكز والمكانت و كذلك

## الفصل الثاني.....التمثلات الاجتماعية

---

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

إذن فإن تماء الفرد لبيئة معينة حيث يتفاعل معها ومع الآخرين يتشكل لديه تمثلات عما يوجد في محيطه ويمكّنه 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 بالمشتركات 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 حيوياً في الدراسات الاجتماعية والنفسية، نظراً لتأثيرها العميق على تشكيل الوعي والسلوك الجماعي.

# الفصل الثالث:

## المراة المقاولة

تقديم الفصل

1.3. مسار التاريخي للمرأة المقاولة في الجزائر

2.3. أبعاد المقاولاتية

3.3. خصائص المرأة المقاولة

4.3. العوامل التي تدفع المرأة للعمل المقاولاتي

5.3. الهيئات الداعمة للمرأة المقاولة

6.3. النظريات المفسرة للمرأة المقاولة

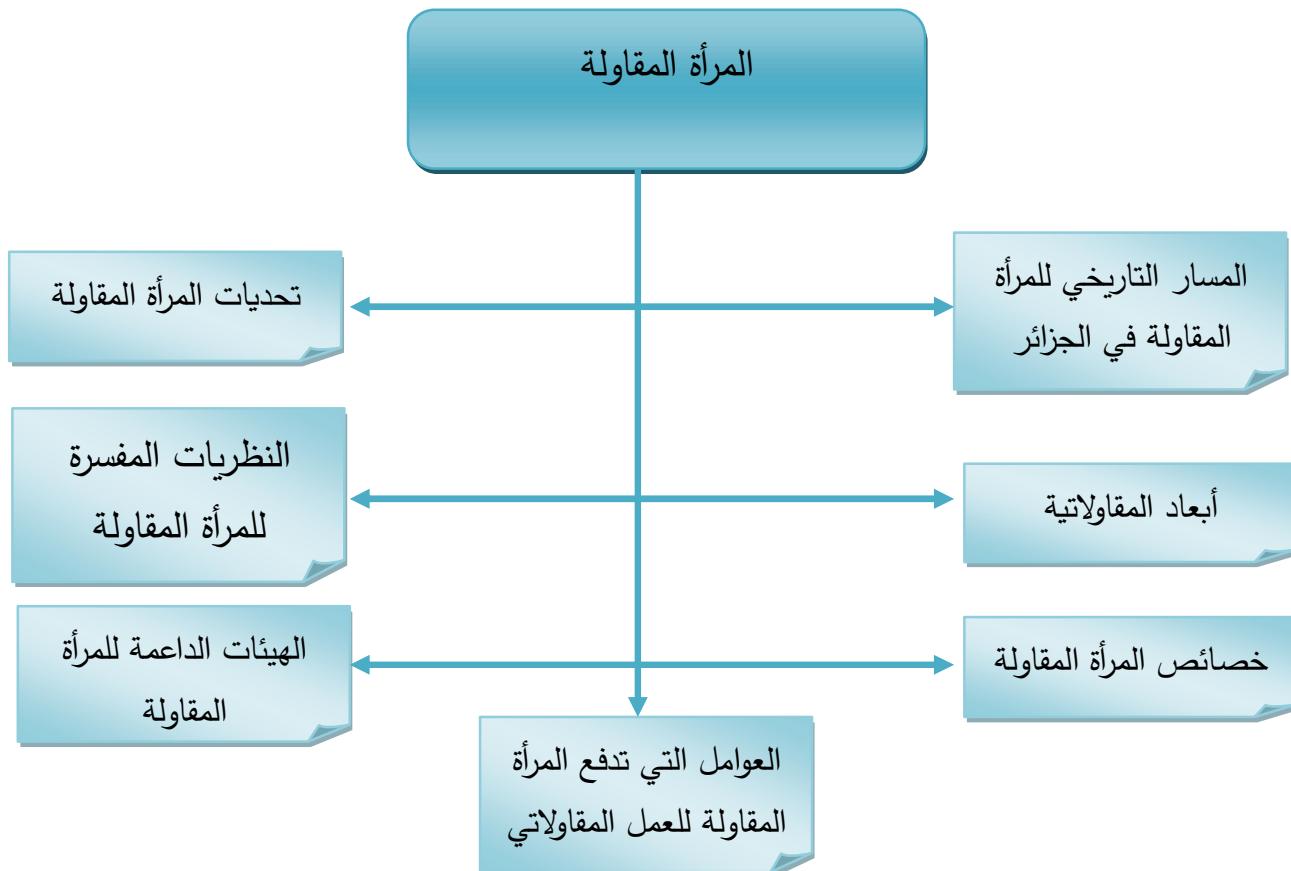
7.3. تحديات المرأة المقاولة

خلاصة الفصل

#### تقديم للفصل:

لقد تفاقم مؤخرا الاهتمام بالنشاط المقاولاتي في الجزائر، وخاصة المقاولة 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 المقاولة، سواء من خلال إنشاء مشاريع صغيرة ومتعددة 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 المقاولة، والنظر إلى عوامل بروزها، وأبرز خصائصها، وأيضا الوقوف عند النظريات المفسرة لها، والتحديات التي تواجهها المرأة المقاولة مع التعرف على أهدافها واستخلاص أهميتها.

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



المصدر: من إعداد الطالبة

### 1.3 المسار التاريخي للمرأة المقاولة في الجزائر:

ما كان ماضيا لابد من استعادته حاضرا في تتبع مسارات الفساد المقاولات من خلال التغيرات الاجتماعية والتاريخية التي عرفتها 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 بمهنتها الأساسية وهو إنجاب الأطفال ورعايتهم وخدمة الزوج القائم بالعمل خارج المنزل كانت نسبة الأمية عند النساء مرتفعة غداة 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 انتفاخا تدريجيا بطيئا جدًا. (فينش، 2023، صفحة 197، 196)

كانت أولى متطلبات المرأة بعد الاستقلال هو التخلص من حالة الأممية وكان توجههم لتعليم بداية اقتحام المجال الاجتماعي الذي هيئت عليه الدولة نظامها الأبوي، وكانت السند في المدن أوفر حظاً من النساء في الريف ب مجال التعليم، وأن توجه المرأة نحو التعليم هدفه الولوج إلى عالم العمل والمساهمة في تحسين ظروف الأسرة وهذا ما جعلها تناهيا 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. (فينش، 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 لافتاً إذ يخلف الجهاز التربوي والأكاديمي وأيضاً 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 قبولاً 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 التعديدية 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، وتدور ظروف الأسرة الجزائرية وقت الثمانينات وبداية التسعينات التي طرأ في تلك الفترة تسرّع جماعي للعمل، كل هذه العوامل أدت إلى ظهور المرأة المقاولة في الجزائر، وتوجهت النساء نحو إنشاء المقاولة الخاصة ودخول الحقل المقاولاتي، وما يميز هذا المسار هو الانتقال من المرأة العاملة باجر إلى المرأة المقاولة صاحبة رأس المال، موظفة، مسيرة، منسقة ومنتجة، وكونها فاعل اجتماعي في مجال نشاط محدد (فينش، 2023، صفحة 100).

من خلال التدرج التاريخي في أحداث وتتابع المرأة إلى غاية وصولها إلى عالم المقاولة، 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 أسماء خاصة بها ألا وهو المرأة المقاولة كان عبر تطورات وفترات زمنية محددة، حيث نختصرها في أنها كانت تجاهد لخروجها من قوقة الأممية 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 المقاولة.



#### 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 ومرضى لصاحبها يتجاوز ليكون أفضل من التوظيف التقليدي، أما المقاولاتية مبتغاها إنشاء ثروة مستمرة ودائمة يتجاوز مداها الأحلام البسيطة إلى بناء الثراء الكبير.
- **سرعة بناء الثروة:** يبنيها المقاول خلال زمن قياسي في حياته العملية لا تتجاوز عادة خمس إلى عشر سنوات.
- **المخاطرة:** تتميز المقاولاتية بالمخاطرة العالية، وهي الشمن الذي يتوقع المقاول أن يدفعه مقابل الثراء.
- **الابتكار والإبداع:** من صفات المقاولاتية عند "بيتر" الابتكار والإبداع، فيما يحول تلك الأفكار إلى منتجات وخدمات مربحة، فهذا يحقق للمقاولاتية روح التنافس التي تخلق الثروة، وعادة ما تكون الإبداعات عبارة

عن المنتجات الجديدة، أو خدمات ذات قيمة مضافة، أو أساليب إدارية وعملية وتقنية جديدة (مداني، 2019، صفحه 11، 20).

وفي هذا الشأن فنرى بأن رؤية بيت دراكر للمقاولاتية مركزاً على دورها المحوري في خلق الثورة، وإدارتها بطرق مبتكرة، فمن المهم الإشارة إلى أن هذه الأبعاد الأربع (خلق الثورة السريعة، المخاطرة، الإبداع والابتكار) تتدخل 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) فقد حدد ثلاثة أبعاد للتوجه المقاولاتي (الإبداعية، والمخاطر، والاستباقية) اعتماداً على جهود (Mintzberg) وأضاف (Dess) بعدين آخرين للأبعاد الثلاثة لـ (Miller) بما (الاستقلالية والمنافسة الهجومية) لتصبح خمسة أبعاد، أما (Covin, Slevin) فقد عبر عن هذه الأبعاد بأنها أنماط للسلوك الريادي وهي:

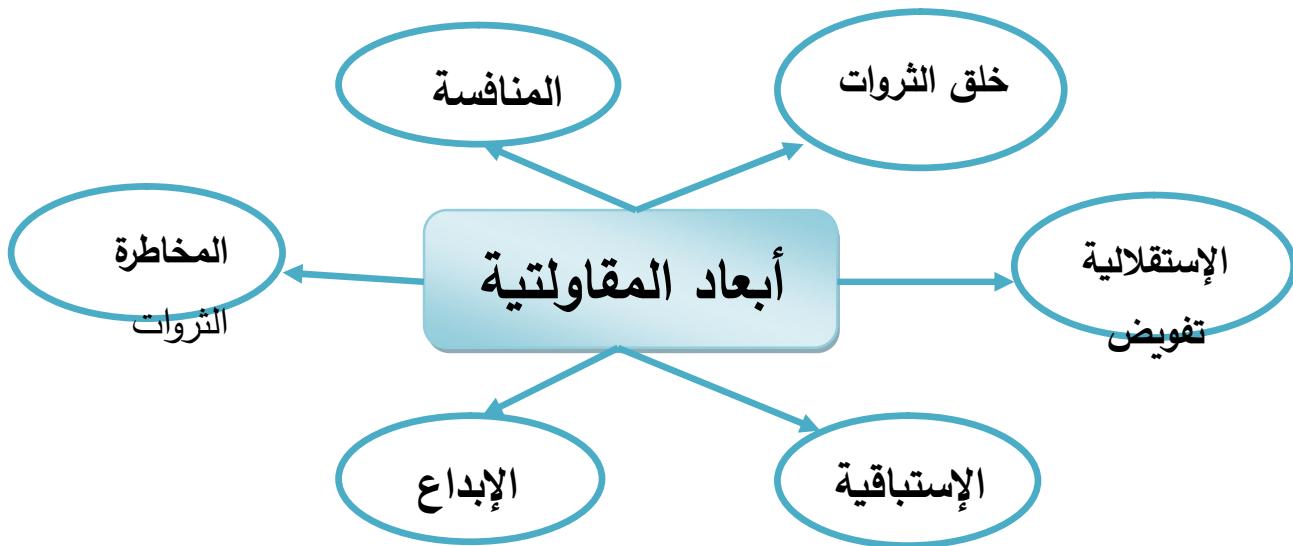
**السلوك المخاطر:** ويتمثل برغبة المنظمة لتبني مشاريع تحمل نسبة مخاطرة عالية مع توقع عائد مرتفع.

**السلوك الإبداعي:** وهو سعي المنظمة لتكوين 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، صفحه 10).

وفي هذا الصدد نجد أن التحليل الذي قدمه ميلر (Miller) وداس (Dess) يظهر توسيعاً 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، وهذه الأبعاد الإضافية تكمل الأبعاد الثلاثة الأساسية (الإبداع، المخاطرة، الاستباقية)، مما يجعل النموذج أكثر شمولاً، أما من ناحية (Covin, Slevin) فكان تقسيرهم لهذه الأبعاد كسلوكيات ريادية يسلط الضوء على كيفية تطبيقها عملياً داخل المنظمات، فبشكل عام كل هذه الأبعاد تشكل إطاراً متكاملاً لفهم كيفية تبني المنظمات للتوجه المقاولاتي والتوسيع في بيئات تتسم بالتغيير المستمر.

الشكل رقم (10): أبعاد المقاولاتية



المصدر: من إعداد الطالبة

### 3.3 خصائص المرأة المقاولة:

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

#### 1.3.3 الخصائص الاجتماعية:

- لابد من توفير بيئة أسرية تدعمها وتشجعها باستمرار، وأيضاً 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 المقاولاتي (آسيا، 2018، 2017، صفحة 76)؛

المرونة في التعامل مع العنصر البشري باعتبار المورد البشري أهم مورد في المقاولة فلابد 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 فلابد أن تتوفر فيها صفة المنسق بين الموردين والزبائن والمجتمع المحيط بها (ثورية و بنعبد العزيز سفيان، 2021، صفحة 32).

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

### 2.3.3 الخصائص الذاتية:

- القدرة على تحقيق النجاح يعني لابد أن يتتوفر عامل التفاؤل المدعوم بأس واقعية مدرسته؛
- توفر روح المبادرة يعني ذلك امتلاك صفة البحث عن الفرض الجديدة وما تقدمه من إضافات؛
- التمييز والكفاءة في العمل، فمن المهم أن تقسم المرأة المقاولة بعنصر الثقة في قدراتها وإمكانياتها؛
- توفر روح المخاطرة المقصود بها المخاطرة المعقولة والمبني على أسس مدرسته 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 ل تعرض إلى الاستغلال؛
- سرعة الفهم والاستيعاب حيث أنها يتطلب للمرأة القدرة الكبيرة على رؤية المشروع ككل من أعلى، فالقدرة العقلية والفكرية ساعدتها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاولة (بودالي، 2021، صفحة 43).

إن هذه الخصائص ترتبط بالقدرات الشخصية والمهارات التي تساعدها على النجاح في بيئه العمل التافسية، فهي تملك القوة الداخلية والإرادة لتحقيق سبل النجاح، وتعزيز ثقها 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 كلها 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 المحاسبة، 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 ناجح مخلوف، 2024، صفحة 771)؛

- امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته؛

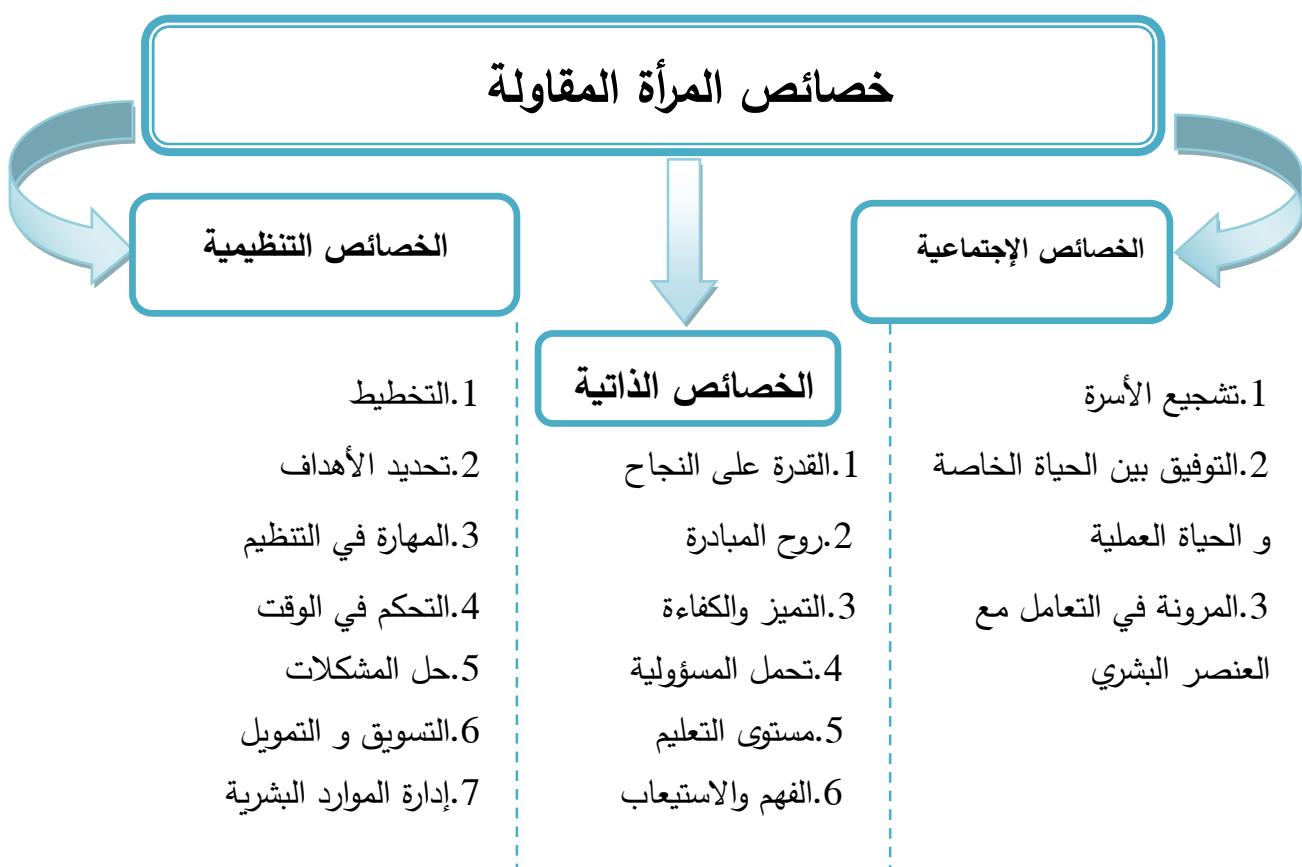
- المهارة في التنظيم لتحقيق نجاح المرأة المقاولة؛

لابد بأخذ عين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهاراتها ومواصفاتها العمل ونوعية النشاط

ومستلزماته المناسبة كميا ونوعيا(عزيز و أمالخير قوارح، 2021، صفحة 192).

من خلال ما سبق ذكره فهذه مجموعة الصفات الإدارية التي يجب أن تتمتع بها المرأة المقاولة، والتي تلعب دوراً حاسماً في نجاح المشاريع الخاصة، وأيضاً تساهم في استدامته، مما يعكس القدرة على التكيف مع متطلبات السوق ومواجهة التحديات بثقة وكفاءة.

الشكل (11): خصائص المرأة المقاولة

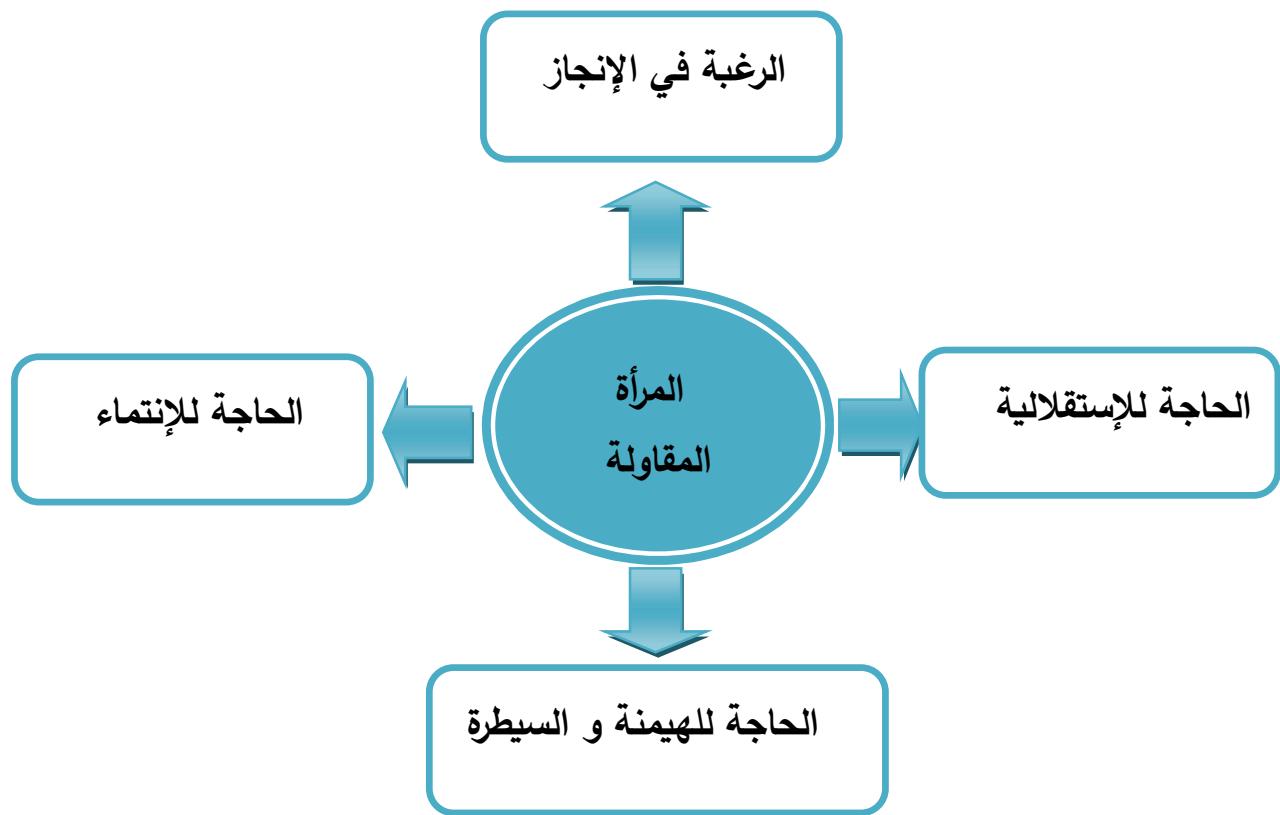


المصدر: من إعداد الطالبة

### 4.3 العوامل التي تدفع المرأة للعمل المقاولاتي:

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

ومن بين دراسات الباحثين الذين حددوا دوافع لجوء المرأة إلى المقاولة نجد: حسب دراسة "Lee": استنتج دوافع المرأة المقاولة من خلال نظرية الحاجات، والتي من شأنها أفرز أربع حاجات لظهور العمل المقاولاتي في النسوي وهما: (منيرة، 2014، 2015، صفحه 157) الشكل رقم(12): العوامل التي تدفع المرأة للعمل المقاولاتي



المصدر: من إعداد الطالبة

حسب Lee أن عادة ما يدفع المرأة المقاولة 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 يلجئن إلى إنشاء مؤسسات خاصة بهن لأن ليس لهن عمل، وللتلبية الحاجات الأساسية المتعلقة بالبقاء، والحصول على الدخل، رفع قدرتهن الشرائية، وتحسين الشروط المعيشية.

**المحفزات الشخصية:** في هذه الحالة تلجأ المرأة المقاولة دون شرط أن تكون وضعيتها الاجتماعية الاقتصادية هشة، بل للتلبية لمحقرات شخصية مثل تحسين نوعية المعيشية، إثراء حياتهن الاجتماعية لمساعدة المقابلات والاتصالات، إعطاء قيمة للعلم والقدرات المكتسبة، وأيضا الانفتاح، وأخيرا للحصول على الاستقلالية الذاتية. (آسيا، 2023، صفحة 136)

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

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

**العوامل الإيجابية:** وهي التي تجذب المرأة للمقاولة، وتمثل في:

- وجود إمكانية سوقية؛
- تحقيق قطاع معين لنسبي 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 الدافع التي أدت بالمرأة إلى إنشاء مؤسسة خاصة، نجد أن هناك بعض النقاط المشتركة بين الدراسات تشير لوجود دافع شخصية أو معنوية ممثلة في تحقيق الذات وتطوير القدرات، والشعور بالرضا، وأيضا تجد دافع مادية المرتبطة بالجوانب الاقتصادية كتحسين المستوى المعيشي، الثراء والرفاهية، الحصول على الدخل.

### 5.3 الهيئات الداعمة للمرأة المقاولة:

#### 1.5.3.1 الهيئات الحكومية:

##### 1.1.5.3.1 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

تم تأسيسه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 06 جويلية 1994، تتمثل مهامه بالاتصال مع المؤسسات المالية، والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير وإحداث أعمال البطالين المنخرطين فيه، يساند العمال المتراوح أعمارهم بين 35 و50 سنة، الذين فقدوا مناصب عملهم وذلك بإنشاء نشاط خاص بهم لإعادة إدماجهم (الخمسة، هانينوال، وآخرون، 2020، صفحة 181).

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

2.1.5.3.2 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 (سكنية، 2019، 2020، صفحة 205).

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

أما بالنسبة ل إحصائيات 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).

3.1.5.3.3 الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (AND-PME): تأسست هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 165/05 المؤرخ في 03/05/2005، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري

تتميز بالشخصية المعنية والاستقلال المالي، وهي تحت وصاية وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار وتمثل 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، 2016، 2017، صفحة 56).

إذ تهتم هذه الوكالة بترقية التي وضعتها الدولة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتم تعديلها نظراً لزيادة 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 ترقية، لخلق ديناميكية في تأسيس المشاريع واليات الدعم من خلال وضع تدابير المساعدة من طرف الحكومة لصالح المستثمرين وأصحاب المشاريع (آمال، 2016، 2017، صفحة 57).

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

### 2.5.3 الهيئات غير الحكومية:

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

إضافة إلى مساعدة المرأة الريفية وترقيتها بتقديم لها على بعض القروض الصغيرة المقدرة حوالي 20 ألف دولار، وذلك بتآزر مع البرامج الدولية مثل برنامج WASP وVITALVOICES وغيرها من المنظمات غير الحكومية الناشطة على المستوى الدولي (آمال، 2016، 2017، صفحة 65)

**2.2.5.3 الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسيات 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، وأيضاً عضو في المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتروضة.

تمحور 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 استقادة المرأة المقاولة؛
- 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 بتسخير المؤسسات، وهذا من أجل تحسين المردودية، والعمل في نطاق المعايير الدولية؛
- جعل النساء في الجزائر مستعدات لموعد إزالة الحاجز الجمركي وهذا في حدود 2012 لتمكن من اخترق أسواق جديدة (فريدة، 2008، 2009، صفحة 48).

**3.2.5.3 جمعية الإطارات النسوية الجزائرية أفكار (AFKARE):** تأسست جمعية أفكار سنة 1998، حيث تعمل هذه الجمعية على إعادة الاعتبار للتأثير النسوي في مختلف مجالات العمل، وترقية المرأة في الميدان المهني والسعى لاشغالها لمناصب الشغل، ومن أجل تمكنها 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 وأيضاً إشراكها بدورات تكوينية وتدريبية وتنظيم ملتقيات تحت شعار حقوق المرأة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي (طويطي و وزاني، 2018، صفحة 629، 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 المقاولة.

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

الهيئات الحكومية		
اسم الهيئة	سنة التأسيس	مهامها
-الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC	6 جويلية 1994	-الاتصال مع المؤسسات المالية -الاتصال مع الصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير و احداث اعمال البطالين التابعين له -مساندة العمال المتراوحة اعمارهم بين 35 و 50 سنة 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 المقاولة
الجمعية الجزائرية للسيدات رئисات 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 للتأثير النسوبي -ترقية المرأة في الميدان المهني -مساندة المرأة من خلال تحسين ظروف العمل

المصدر: من اعداد الطالبة

### 6.3 النظريات المفسرة للمرأة المقاولة:

#### 1.6.3 المرأة المقاولة 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 أساساً لتنمية العلاقات الاقتصادية ومحدداً لدور 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 منها (زرافة و عباوي، 2016، صفحة 34).

فالاقتصاد كان آنذاك مبني على الزراعة والرعي فالمرأة حسب عديد من المؤرخين أن تكون المرأة هي مكتشفة الزراعة البدائية لخبرتها في النقاط الشمار والجذور، أما لرجل كان عمله يرتكز على الأعمال العنفية 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، صفحة 34).

أما المرأة في عصر الإقطاع فكان على تقدیس القوة وتكريم الرجلة أن الحياة فيه كانت كنایة عن قتال بما فيه من هجوم ودفع ونظراً لضعف المرأة الجسدية سلبت حقوقها.

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

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

ويرى "باسل كيال" أن تاريخ اضطهاد المرأة هو تاريخاً للاضطهاد الظبي، كما أن توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة يرتبط بنظام تقسيم العمل الذي أفرزته الأطوار العديدة من الصراع الظبي، حيث أرغمت المرأة على العبودية المنزلية بحيث تغاضت الملكية الفردية والاتجاه الاستقلالي، ومن ثم فرض القهر على المرأة بتحويلها إلى أداة لخدمة الرجل (الزهراء، 2015، 2016، صفحة 139).

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 المقاولة في النظرية الاجتماعية النسوية:

تهتم النظرية النسوية بالحياة الخاصة الملزمة العلاقة 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 تقد النظرية الاجتماعية البيولوجية التي ترى في تقسيم العمل الجنسي عنصراً مهماً 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 مطالبيها في المساواة بين الجنسين، التوسع في الحقوق القانونية والسياسية للمرأة، وحقها في العمل وعلى هذا الأساس بني المجتمع الغربي، فكما هو معروف أن الرأسمالية شكلت على قاعدة التقييم الجنسي 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، 2019، صفحة 141، 140).

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

### 3.6.3 النظرية السلوكية:

في هذه النظرية أعطى العديد من الباحثين موضوع المرأة المقاولة حسب زاوية كل باحث فنجد: "ماكس فيير" تكلم عن نظام القيمية كعامل أساسى يفسر سلوك المقاولين على أنه سلوك يقوم على أساس الاستقلالية وتلك السلطة، وهو ما يجعل دورهم يختلف عن دور مدير المؤسسة (صندرة، 2013، 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 مقيداً 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، فمثلاً يعتبر مسير وحدة إنتاجية للحديد في الاتحاد السوفياتي مقاولاً (صندرة، 2013، صفحة 217).

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 الآخرين، ففي مثاله يعني به أن يشرف على إنتاج الحديد الذي يتم توزيعه واستخدامه في الصناعة أو المجتمع بدلاً 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 تربية رغبتهم في تحقيق الذات، قاموا بإنشاء مؤسسة بمعدل أكبر مما عليه الحال بالنسبة لبقية الأفراد (صندرة، 2013، صفحة 217).

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

#### 4.6.3 نظرية البديل الوظيفية لروبرت ميرتون:

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

فعد عجز القطاع الرسمي عن توفير مناصب عمل للمرأة والذي بدورها فهي تعتبر معوقاً وظيفياً وخل في أداء النسق لوظائفه، يكون القطاع غير الرسمي البديل الوظيفي، فالمرأة المقاولة اعتبرت المؤسسات الناشئة الحل البديل لكسب المال والانشغال نظراً لعجز القطاع الحكومي عن توظيفها (إيمان، 2024، صفحة 07).

### 7.3 تحديات المرأة المقاولة:

تقول رئيسة الجمعية Seve "ظايا ياسمين" أن المرأة المقاولة في الجزائر هي باستمرار في مواجهة الصعوبات كونها تنتهي إلى مجتمع محافظ تربى 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 وفتح وهو لم يكن ضد دخول المرأة عالم الأعمال فهي عبارة عن فتاوى في العشيرة السوداء التي عاشتها الجزائر (فريدة، 2008، 2009، 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 تكرس التحيز إلى الرجل؛
- توجه المرأة المتزوجة 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 (بوزيد و الباسط، 2021، صفحة 124).

#### 7.3 تحديات التنظيمية:

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

### الفصل الثالث ..... المرأة المقاولة

- عدم امتنال العمال لتعليمات وتوجيهات المرأة المقاولة والتماطل في أداء المهم مما يصعب عليها تسيير العمل في ظروف عادلة؛
- 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 سوسيولوجية	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 تكرس التحيز إلى الرجل	يبّرر هذا العائق كيف يتم تجسيد الأنماط الاجتماعية القائمة التي تعطي للرجل الأفضلية في الأدوار القيادية، مما يكرس صورة المرأة كعنصر ثانوي في المجتمع والمؤسسات، و يؤثر سلباً على فرصها للتقدم والتمكين
	عُي الدور المزدوج للمرأة المتزوجة	يعكس هذا التحدي صراع داخلي الذي تواجهه المرأة نتيجة تحملها مسؤوليات مزدوجة داخل الأسرة والسوق ما يؤدي إلى ضغط اجتماعي ونفسي يحد من تحقيق ذاتها وتميزها المهنية بسبب تداخل الواجبات والأدوار المتعددة
	سيطرة المجتمع الأبوي	يعد النظام الأبوي أحد العوامل المحورية التي تعزز من استمرارية التحيزات الاجتماعية، حيث تفرض هياكل السلطة التقليدية قيوداً على المرأة وتحدد من مشاركتها الفاعلة في ميادين العمل والإدارة، مما يؤخر عملية تمكينها وتحديث مفاهيم القيادة لديها
عوائق تكنولوجية	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 وأدوات المستهلكين	يبّرر 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، مما يجعل المرأة المقاولة عرضة للتقليبات في بيئة اقتصادية غير مستقرة، ويكشف عن أهمية تطوير استراتيجيات إدارية واقتصادية مدعومة من بني اجتماعية وتشريعات داعمة

### الفصل الثالث ..... المرأة المقاولة

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 المقاولة	يعيش هذا التحدي مشكلة السلطة والقيادة داخل بيئه العمل، حيث ينظر إلى توجيهات المرأة بعيون مشوهة 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 المقاولة، مما يؤثر سلبا على كفاءتها ومصداقيتها في بيئه العمل التنافسية

المصدر: من إعداد الطالبة

### خلاصة الفصل:

يعالج هذا الفصل موضوع المرأة المقاولة 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 المقاولة النسائية في ضوء التغيرات الاجتماعية والاقتصادية، مبيناً كيف استطاعت المرأة اقتحام مجال كان حكراً على الرجال في فترات سابقة. تم التطرق إلى أبعاد المقاولة من جوانبها المختلفة، مبرزاً كيف يمكن للمقاولة أن تكون وسيلة لتحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء. كما تم التعرف على خصائص المرأة المقاولة التي تشمل سمات مثل الطموح، المرونة، القدرة على التكيف، والابتكار في التسخير. 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 تتحققه المرأة المقاولة من نجاحات، فإنها تواجه عوائق متعددة، مثل التمييز الاجتماعي، ضعف التمويل، والعقبات القانونية والمؤسساتية، مما يستدعي ضرورة توفير بيئة حاضنة ومساندة. وفي هذا الإطار، أبرز الفصل دور المؤسسات الداعمة في تمكين المرأة من خلال التكوين، التمويل، والتأطير وتجلّى أهمية المرأة المقاولة 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 المقاولة، ويرزح الحاجة إلى تعزيز دعمها لضمان استمراريتها ونجاحها في عالم المقاولة.

## 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، فالباحث 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 تلتها مجالات الدراسة، ووقفا على المنهج المتبعد أدوات 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 سبكرة-، 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، وأيضاً لقلة عدد عمال الشاغلين مع المرأة المقاولة.

لماذا هذه المؤسسات دون غيرها؟

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

ما هي علاقة هذه المؤسسات بموضوع الدراسة؟

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

### 2.4 مجالات الدراسة:

يعتبر تحديد مجالات الدراسة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية، وذلك لأن الظواهر المدروسة في هذه البحوث قابلة للتغيير في إطار تغير المجالات (المكاني، الزمني، البشري) وبالتالي ستتغير نتائج الدراسات بتغيير مجال واحد أو بتغيير المجالات الثلاثة.

وعليه فقد تحددت مجالات الدراسة ملخصاً:

#### 1.2.4 المجال المكاني:

الجدول رقم (05): توضيح أماكن الدراسة الميدانية

المؤسسة	تعريفها	وظائفها
1. روضة اجيال ماما	هي مؤسسة تربوية واجتماعية رسمية تتنمي إلى منظومة التربية والتعليم، تساهم في عملية التنشئة الاجتماعية المبكرة للأطفال حيث تقوم بدور الوسيط بين الأسرة والمجتمع، وتنتقل القيم والمعايير الثقافية والاجتماعية السائدة.	-ضبط الاجتماعي من خلال تعليم الطفل الانطباط والاحترام القواعد والتقاليد -بناء الهوية الاجتماعية من خلال التفاعل الجماعي وتقدير الآخر -تعزيز التكافأ 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 والتحاليل البيولوجية على عينات مأخوذة من جسم الإنسان (الدم، اللعاب، الأنسجة ...). بهدف الكشف عن الأمراض، متابعة الحالة الصحية، توجيه التشخيص والعلاج الطبي، تعمل هذه المختبرات وفق معايير طبية وتقنية صارمة بإستخدام أجهزة متطورة وكوادر مؤهلة	-تشخيص الحالات المرضية -مراقبة فعالية الأدوية والعلاج -إجراء تحاليل دورية للوقاية والكشف المبكر عن الأمراض. -تقديم تقارير دقيقة للأطباء لدعم قراراتهم العلاجية
3. اكاديمية فلة للنخبة	هي مؤسسة تربوية وتعليمية خاصة تقدم خدمات تعليمية، تقوم برعاية الأطفال وتكوينهم من النواحي النفسية، الاجتماعية، السلوكية، في مرحلة عمرية تتراوح ما بين 3 و 6 سنوات، تهدف إلى 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 أكاديمياً ومعرفياً للمدرسة.
4. روضة قرفة	هي مؤسسات تعليمية مخصصة للأطفال في مرحلة الطفولة، عادة ما بين 3 إلى 6 سنوات، حيث تهدف إلى توفير بيئة تعليمية آمنة ومحفزة لتنمية مهارات الطفل الاجتماعية والمعরفية، بعد هذا النوع في التعليم تمهيدياً قبل الإنقال إلى التعليم الابتدائي	-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 أو تكويني، سواء بعرض البيع التجاري أو	-إعداد الحلويات وفق وصفات محددة -تدريب المشاركين على تقنيات التحضير، التزيين، التغليف -تطوير المهارات والابتكار في صناعة

## الفصل الرابع ..... الإجراءات المنهجية للدراسة

الحلويات -تسويق المنتجات	التعليم والتدريب على مهارات صناعة الحلويات.	Fouzia CAKE Queen
-العناية البشرية (تنظيف، تقبير، تطهير، علاجات خاصة) -تصفييف 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 الانشطة المهنية التي تهدف إلى تحسين المظهر الخارجي للفرد، وتعزيز الاحساس بالراحة والثقة 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 أو مبتكرة، حيث تعتبر هذه المؤسسة مكاناً لإنتاج وأيضاً ثقافية واجتماعية، تتشكل علاقات اجتماعية داخل العمل	7. ورشة الحلويات SWEET art
-تصميم وقصيل الملابس -اصلاح وتجديد الملابس -انتاج ملابس جديدة -تدريب وتعليم الخياطة	هي بناء أو هيكل مخصص لتنفيذ أعمال الخياطة الخياطة وقصيل، حيث يتم فيه إنتاج أو اصلاح الملابس والمستويات باستخدام الات الخياطة وأدوات الخياطة الادوية	8. ورشة الخياطة ملابس الجاهزة
-شراء وبيع العقارات -بناء وتطوير المشاريع العقارية -التنسيق مع البنوك -تقدير العقارات -ادارة المشاريع العقارية -خدمة العملاء والاستشارات	هي مؤسسة تعمل في مجال الاستثمار العقاري، وتحتكر في بيع وشراء وبناء العقارات (المنازل، الشقق، المباني التجارية والأراضي) من خلال ترتيبات تمويلية بالتعاون مع البنوك، تقوم هذه المؤسسة بإبرام صفقات عقارية يتم تمويلها جزئياً أو كلياً 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 مررت هذه الفترة بمراحل متسلسلة:

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

## الفصل الرابع ..... الإجراءات المنهجية للدراسة

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

**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 يلزمهم مقابلتهم ، ومن المعروف أن هذه الفترة تتوقف على نوعية الدراسة وأهدافها وأيضا على نوع الصعوبات التي قد تعرض الباحث وبالتالي تطول الفترة الزمنية أو تقصير، وعليه فقد استغرقت الدراسة الميدانية مدة 5 أشهر؛ وكانت كالتالي :

- 1) **روضة اجيال ماما:** تمت الزيارة الاستطلاعية بتاريخ 2024/12/24 تم استقبالنا بشكل رائع وتم فيه اجراء مقابلة مع مديرية المؤسسة وقدمت لنا بعض الأسئلة حول الموضوع وأيضا مجموعة نصائح قيمة، وتم إعطائنا معلومات خاصة 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 واحصاءات العاملين، وتم تحديد موعد توزيع الاستثمارات.
- 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 الاستثمارات.
- 5) **ورشة الحلويات Fouzia CAKE Queen:** تمت الزيارة الاستطلاعية بتاريخ 2025/04/20 تم استقبالنا من طرف مديرية المؤسسة بشكل مميز وتم إعطائنا إحصاءات العاملين، ثم قمنا بتوزيع الاستثمارات.
- 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 و مباشرة تم توزيع الاستثمارات.
- 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 الاستثمارات مباشرة.
- 8) **ورشة الخياطة:** تم اجراء الزيارة الاستطلاعية يوم 2025/04/20 ثم مقابلة مع مديرية المؤسسة وانعقد حوار متبادل حول حياثات الموضوع، وتم اعطائنا البيانات الالزام، وتم توزيع استثمارات مباشرة.

## الفصل الرابع ..... الإجراءات المنهجية للدراسة

(9) مؤسسة بيع وشراء وبناء العقارات عن طريق البنك: تمت الزيارة الاستطلاعية يوم 22/04/2025، قابلنا مسؤولة المؤسسة وتم تجاوبها معنا بسهولة وقدمنا نصائح قيمة في مجال المقاولة، 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 اجيال 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 حلقة 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 وبناء 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 الاستماراة وعرضها على الأستاذة المشرفة وعلى الأساتذة المحكمين، ومن خلال ماقدموهم من ملاحظات تم صياغة الاستبيان في شكله النهائي (انظر للملحق رقم 02).

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

### 3.2.4 المجال البشري:

سبق وأشارنا أن دراسة أجريت في اتسع مؤسسات ذات نشاطات مختلفة وهم روضة أجيال ماما، أكاديمية فلة للنخبة، روضة قرفة، مخبر التحاليل الطبية عقبة بن نافع، ورشة FouziaCAKEQueen، ورشة Sweet art الخياطة ملابس الجاهزة، صالون حلقة 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، 02 عمال، 07 عمال، 02 عمال، 04 عمال، 02 عامل، 03 عامل على الترتيب.

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

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

من اعداد الطالبة

### 3.4 مجتمع الدراسة:

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

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

المتغير	المجموع	الانثى	ذكر	النكرار	النسبة المئوية
الجنس	30	14	16	1	3.3%
	29	15	14		%96.7
					100%

## الفصل الرابع ..... الإجراءات المنهجية للدراسة

13,3%	4	متوسط	المستوى التعليمي
6,7%	2	ثانوي	
80%	24	جامعي	
100%	30	المجموع	
80%	24	من 1 إلى 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

يتبيّن 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%).

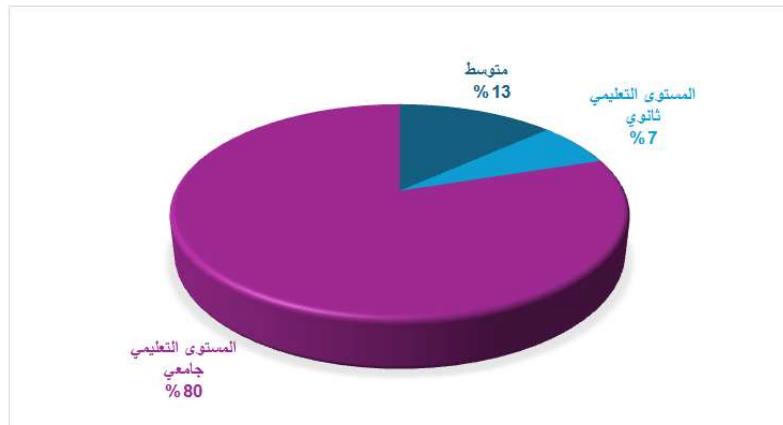
انطلاقاً من النتائج أعلاه، نستنتج أن معظم العاملين هم الإناث وهذا راجع إلى: طبيعة عمل في المؤسسات قيد الدراسة لأن نشاطها يحتاج للعامل النسوي أكثر من عامل الذكري؛

## الفصل الرابع ..... الإجراءات المنهجية للدراسة

ارتفاع نسبة الإناث يعني أن المقاولات توظف نساء أكثر من الرجال قد يرجع هذا السبب كتشيع للتمكين النسائي أو كنوع التضامن المهني؟

قد يكون ناتجاً عن ارتياح أكبر في التعامل مع النساء في بيئة العمل.

**الشكل رقم (14): دائرة نسبية خاصة بمتغير مستوى التعليم**



المصدر: من إعداد الطالبة

### ثانياً: المستوى التعليمي

من خلال الشكل رقم (14) بينت النتائج أن 24 مفردة من فئة مستوى الجامعي بنسبة مئوية تقدر (80%) مما تحقق 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%).

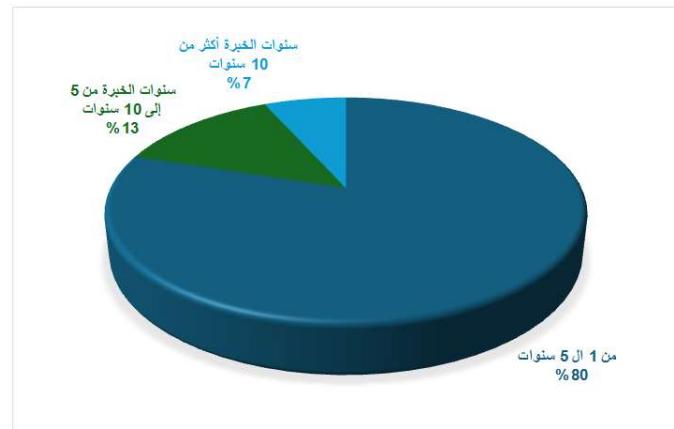
من خلال النتائج نستنتج أن أكبر نسبة من المبحوثين لديهم مستوى تعليمي جامعي مما يشير إلى توظيف النساء المقاولات ذوي الكفاءات لجودة الأداء والإنتاجية، خاصة إذا كانت مشاريعهن تعتمد على المعرفة، والابتكار، ونستخلص بأن:

طبيعة المؤسسة المقاولة 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 لمستوى 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 (من 5 سنوات الى 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 مقاولة تكون ناشئة أو صغيرة الحجم؛

النساء المقاولات يعطين فرصاً أكبر في التوظيف للفئات التي في بداية مسيرتهم في مجال العمل كنوع من التمكين والدعم لأنهم 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. ويُعرف المنهج بأنه مجموعة من القواعد والأساليب التي يعتمدها الباحث بهدف التوصل إلى اكتشاف الحقائق. وتُعد هذه الطريقة العلمية وسيلة لجمع البيانات والمعلومات، واختبارها، وتقسيرها، ومن ثم تعميم النتائج المستخلصة(سلطانية و حسان الجيلالي، 2004، صفحة 27).

## الفصل الرابع ..... الإجراءات المنهجية للدراسة

وبما أن الدراسة ستكون وصفية، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، الذي يستخدم غالباً في الدراسات الاجتماعية، حيث يعني بوصف خصائص الظاهرة المدروسة بشكل نوعي، وتحليلها كمياً للكشف عن حجمها والمتغيرات المرتبطة بها. ويهدف هذا المنهج إلى تحليل الظواهر وتقديرها وتقدير طبيعتها، تمهداً للتطبيق بها وضبطها أو تحكم فيها (حريري وغربي صبرينة، 2023).

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

- الشعور بالمشكلة البحثية ومحاولة إلمام معلومات تساعد على بلوورتها؛
- 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 وتقديرها.

### 5.4 أداة جمع المعلومات:

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

الاستبيان:

وتناسبياً مع طبيعة الموضوع والهدف من الدراسة والمنهج الوصفي المتبعة لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في معرفة تمثلات العاملين نحو المرأة المقاولة، 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 الإستبانة 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؛

## الفصل الرابع ..... الإجراءات المنهجية للدراسة

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

**الجدول رقم(09):** يوضح محاور الإستبيان

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

المصدر: من إعداد الطالبة

وتم توزيع 38 استمارة وتم استرجاع 36 استمارة صالحة للتحليل الإحصائي-\*

**الجدول رقم(10):** يوضح مجتمع الدراسة

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

المصدر: من إعداد الطالبة

تم الحصول على البيانات الأولية من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة، ومن ثم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج (Statistical package for Social Sciences) (SPSS). 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 صرحت بها بعض أعضاء هيئة التدريس بخصوص موضوع الدراسة أثناء التوزيع الشخصي للاستبانة.

تم الاعتماد على سلم لكارت (Likert) الرباعي والذي يتضمن 4 درجات (غير موافق بشدة، غير موافق، موافق، موافق بشدة) كما هو موضح في الجدول المولى:

**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 وما يقابلها من مستوى الإجابة

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

المصدر: من اعداد الطالبة

**الخصائص السكومترية لأداة الاستبيان:**

من الخصائص السكومترية لأداة الاستبيان 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.

ونظراً لتنوع أنواع الصدق، فقد تم الاعتماد على نوع واحد وهو الصدق الظاهري وهذا من خلال عرضه على مجموعة ممكرين، 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 تقييس أو لا تقييس.

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.

### بـ 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 (ALPHA) CRONBACH 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 لا يتماشا مع موضوع الدراسة (أنظر للملحق رقم 03)، والجدول المولى 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 تمثله العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار عند المرأة المقاولة
0.930	0.866	10	المحور الثاني تمثله العاملين للعمل الابداعي عند المرأة المقاولة
0.789	0.624	8	المحور الثالث تمثله العاملين لمخاطرة عند المرأة المقاولة
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 الاستبيانة درجة عالية من الثبات تفوق (60%)، لذلك يمكن القول أنه يمكن الاعتماد على هذه الأداة في الدراسة الميدانية.

### 4.4 الأساليب الإحصائية:

بعد استرجاع ما تم توزيعه من الاستبيانات الموزعة على المبحوثين، ثم تفريغها وإدخالبياناتها في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss23) وهو اختصار Statiscal package for social science من أجل معالجتها وتحليل باستخدام الأساليب الإحصائية ومن أجل إعطاء الصيغة العلمية والموضوعية للدراسة ومن هذه الأساليب مaily:

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

## الفصل الرابع ..... الإجراءات المنهجية للدراسة

---

- **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 ALPHAECRONBACH** 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 جمع الحقائق الخاصة بالميدان، انتلاقاً من تحديد حدود الدراسة و مجالاتها المكانية، والزمانية، والبشرية، لضرورة تعريف أطر البحث بحكم ديناميكية الظواهر الاجتماعية تبعاً لمتغيراتها، ثم المنهج المتبعة وأسلوب تطبيقه في الشقين النظري والتطبيقي، ثم تلي أداة جمع البيانات والمعلومات، إضافة للخصائص السيكومترية لأداة الإستبيان للتأكد من صلاحيتها للفياس، وبعدها اختيار الأسلوب المتبوع للدراسة، وفي الأخير استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات كمياً بغية 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، وبعدها تم توزيعها واسترجاعها تم تغريغها 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 بتمثيلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقاولة:

لمعرفة وجهة نظر العاملين حول عملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقاولة 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 تمثيلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقاولة**

الرقم	العبارات	النسبة	النسبة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بشدة	موافق	النحو	الاتجاه	الرقم
الرقم	النسبة	النسبة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	النحو	الاتجاه	الاتجاه	الرقم
1	ترى ان رئيسك تدبر الاجتماعات بطريقة تفاعلية في صنع القرار	00	2	00	2	25	3	موافق	0.41	3.03
		%00	%6.7	%6.7	10%	83.3%	3	موافق	0.81	
2	تعتقد ان رئيسك تتفذ القرارات بناءا على التعليمات حرفيا	1	1	1	5	13	11	موافق	0.81	3.13
		3.3%	16.7%	16.7%	43.3%	36.7%	36.7%	موافق	0.63	
3	في نظرك هل تمتلك رئيسك الجدية في اصدار القرارات	00	00	2	11	17	17	موافق بشدة	0.63	3.50
		00%	6.7%	6.7%	36.7%	56.7%	56.7%	موافق	0.83	
4	تعتقد ان مديرتك لها القدرة على إدارة الوقت في تسيير العمل	1	1	1	5	12	12	موافق	0.83	3.17
		3.3%	16.7%	16.7%	40%	40%	40%	موافق	0.71	
5	تصور ان مديرتك تدعم مبدأ الحرية في اتخاذ القرار	1	1	1	6	18	5	موافق	0.71	2.90
		3.3%	20%	20%	60%	16.7%	16.7%	موافق	0.60	
6	تعتقد ان رئيسك لها القدرة في تحديد المشكلة وجمع معلومات حولها	00	00	4	19	7	7	موافق	0.60	3.10
		00%	13.3%	13.3%	63.3%	23.3%	23.3%	غير موافق	0.72	
7	تصور ان رئيسك تتردد في اتخاذ القرار	3	19	6	6	2	2	غير موافق	0.72	2.23
		10%	63.3%	20%	20%	6.7%	6.7%	غير موافق	0.64	
8	تعتقد ان رئيسك تشجع مبدأ المشورة في صنع القرار	00	00	6	18	6	6	موافق	0.64	3.00
		00%	20%	20%	60%	20%	20%	موافق	0.64	
9	في نظرك رئيسك لها القدرة على تحديد البديل الأقرب	2	17	3	17	8	8	موافق	0.64	3.03
		6.7%	10%	10%	56.7%	26.7%	26.7%	غير موافق بشدة	0.69	
10	حسب رأيك تتعامل مديرتك بمبدأ التحفيز لتشجيعك في اعطاء البدائل الجديدة	00	00	4	14	12	12	موافق بشدة	0.69	
		00%	13.3%	13.3%	46.7%	40%	40%	غير موافق	0.35	3.03
تمثيلات العاملين لعملية صنع و اتخاذ القرار عند المرأة المقاولة										

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS23

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

جاءت العبارة "في نظرك هل تمتلك رئيسك الجدية في إصدار القرارات" في المرتبة الأولى، وقد عبر عنها المتوسط الحسابي المقدر 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 وضحتها النسبة المئوية المقدرة بـ 92%， في حين أجاب بنسبة 6.7%， من مجموع إجابات المبحوثين بغير موافق.

نلاحظ ارتفاع نسبة القبول بأن المرأة المقاولة جدية في قراراتها لأن يمكن اعتبار اندماجها في العمل المقاولاتي يرجع للتحولات العميقية في البنية الاجتماعية والأدوار الجندرية، فبحسب دراسة (LEE) تمثل الرغبة في الإنجاز دافعاً رئيسياً يحرك المرأة نحو هذا المجال، حيث تسعى إلى تجاوز الأدوار التقليدية المفروضة عليها وإثبات كفاءتها ضمن المجال الاقتصادي 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 الاجتماعية، وكل هذه العوامل بمثابة محفزات تمكن المرأة من تعزيز حضورها الاجتماعي والاقتصادي، مما يمنحها إصراراً أكبر وجدية واضحة في إتخاذ القرارات ذات الطابع المقاولاتي.

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

إذن حسب روبرت ميرتون في نظريته البديل 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 ومتطرفة لتحقيق الهدف المنشود، وهذا من أهم صفات المقاول الناجح.

- وتليها المرتبة الثالثة التي تحصلت عليها العبارة رقم أربعة(04) "تعتقد أن مديرتك لها القدرة على إدارة الوقت في تسيير العمل" عبر عنها المتوسط الحسابي المقدر 3,17، والانحراف المعياري مقدر بـ 0,83، حيث أجاب بالموافقة على نص العبارة بنسبة 80% في حين أجاب بغير موافق بنسبة 20%.

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

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

من أبرز تحديات التي قد تواجه المرأة المقاولة 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 موضوعية 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 المقاولة الواقع في صراع الأدوار الجندرية تتجه إلى تطبيق القوانين بحرص تام.

وجاءت العبارة رقم ستة (06) "تعتقد أن رئيستك 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.

إذن فإنّ اعتقاد العاملين بقدرة المرأة المقاولة على تحديد المشكلات وجمع البيانات يعتبر تحولاً في التمثيلات الاجتماعية للجender، 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 موقع إتخاذ القرار، مما عزز ثقة المحيطين بها وإعادة تشكيل التصورات التقليدية عن أدوار المرأة في المجتمع.

في المرتبة الموالية تأتي العبارة رقم واحد (01) "تري أن رئيستك تدير المجتمعات بطريقة تفاعلية في صنع القرار" والعبارة رقم تسعه (09) "في نظرك رئيستك لها القدرة على تحديد البديل الأنسب" بال المتوسط الحسابي المقدر بـ 3,03 بالتساوي، والانحراف المعياري المقدر بـ 0,41، 0,64 على الترتيب.

إذن فطريقة التفاعلية التي تنتهجها المرأة المقاولة 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 دقة 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 المرتبة السابعة العبارة رقم (08) "تعتقد أن رئيستك تشجع مبدأ المشورة في صنع القرار" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي مقدر بـ 3,00 والانحراف المعياري قدر بـ 0,64، وقد أجاب بموافق وموافق بشدة ما يعادل النسبة المئوية البالغة 80%， في حين أجاب بغير موافق نسبة 20%.

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

ـ ثم تلي العبارة رقم خمسة (05) "تتصور أن مدیرتك 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 مؤشراً هاماً دال على نمو الوعي الذاتي والتمكين الفردي، مما يتقاطع بشكل مباشر مع بعد الاستقلالية الذي حده DESS في أبعاد المقاولاتية، فالمرأة المستقلة في قراراتها أكثر ميلاً للابتكار مشاريع جديدة، ودعم المرأة لهذا المبدأ يجعلها تتحرر من النظرة الدونية لها من طرف المجتمع أو داخل التنظيم. وهذا ما تفرضه طبيعة العمل المقاولاتي.

ـ 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.

نظراً لارتفاع نسبة الإجابة التي تتصنف أن المرأة المقاولة لاتتردد في إتخاذ القرارات وهذا راجع إلى امتلاكها للخصائص الذاتية المتمثلة في الثقة بالنفس، والقدرة على تحمل المسؤولية، وأيضاً يمكن القول بأن المرأة تحظى بدعم من الهيئات الحكومية وغير الحكومية التي تساعدها في خلق مناخ مناسب لهن بإبراز قوتهن القيادية دون تردد، ومن خلال تقديم مساعدات مادية ومعنوية تحفظهن في تطوير من ذاتهن.

## 2.1.5 عرض وتحليل بيانات المحور الثالث المتعلق بتمثيلات العاملين للعمل الإبداعي للمرأة المقاولة:

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

### الجدول رقم (15): إجابة المبحوثين حول تمثيلات العاملين للعمل الإبداعي عند المرأة المقاولة

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

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

06	موافق	0.89	3.03	50	36.7	13.3	00	النسبة	التكنولوجيا في تسخير العمل	حسب رأيك تعتمد مديرتك على نظام المكافآت لتحفيزك عند تقديم افكار جديدة	12	في نظرك رئيسك توفر فرص التدريب والتطوير والمهارات للعمال	13
				10	13	5	2	النكرار					
04	موافق	0.81	3.13	33.3	43.3	16.7	6.7	النسبة	ترى ان رئيسك لها قدرة التبؤ والحس بالمشكلات في مكان العمل	14	تعتقد ان اسلوب القيادي لرئيسك يشجع على التجديد والتطوير	15	
				11	13	5	1	النكرار					
02	موافق	0.61	3.20	30	60	10	00	النسبة	تعتقد ان رئيسك تتميز بالقدرة على تقديم الحلول المبتكرة لتجاوز تحديات العمل	16	تعتقد ان مديرتك تعتمد على خبرة التجارب لاختبار افكار الجديدة	17	
				9	17	3	00	النكرار					
02	موافق	0.80	3.20	40	43.3	13.3	3.3	النسبة	تعتقد أن طريقة عمل رئيسك يساعد المؤسسة على التميز في السوق	18	تعتقد أن مديرتك تعتمد على مبتكرة وفعالة لجذب العملاء	19	
				12	13	4	1	النكرار					
05	موافق	0.78	3.07	26.7	60	6.7	6.7	النسبة	ترى أن رئيسك تروج للعمل بطرق مبدعة	20	تعتقد أن رئيسك تعتمد على اساليب	نجد العبارة رقم (11) "تعتقد أن رئيسك تعتمد على التكنولوجيا في تسخير العمل" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدر بـ 3,37، والإنحراف 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 الإجاباتغير موافق.	- 91 -
				8	18	2	2	النكرار					
03	موافق	0.79	3.17	33.3	56.7	3.3	6.7	النسبة	تعتقد أن رئيسك تروج للعمل بطرق مبدعة	- 91 -	تعتقد أن مديرتك تعتمد على اساليب	نجد العبارة رقم (11) "تعتقد أن رئيسك تعتمد على التكنولوجيا في تسخير العمل" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدر بـ 3,37، والإنحراف 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 الإجاباتغير موافق.	- 91 -
				10	17	1	2	النكرار					
03	موافق	0.87	3.17	43.3	33.3	20	3.3	النسبة	تعتقد أن رئيسك تروج للعمل بطرق مبدعة	- 91 -	تعتقد أن مديرتك تعتمد على اساليب	نجد العبارة رقم (11) "تعتقد أن رئيسك تعتمد على التكنولوجيا في تسخير العمل" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدر بـ 3,37، والإنحراف 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 الإجاباتغير موافق.	- 91 -
				13	10	6	1	النكرار					
02	موافق	0.66	3.20	33.3	53.3	13.3	00	النسبة	تعتقد أن رئيسك تروج للعمل بطرق مبدعة	- 91 -	تعتقد أن مديرتك تعتمد على اساليب	نجد العبارة رقم (11) "تعتقد أن رئيسك تعتمد على التكنولوجيا في تسخير العمل" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدر بـ 3,37، والإنحراف 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 الإجاباتغير موافق.	- 91 -
				10	16	4	00	النكرار					
03	موافق	0.87	3.17	43.3	33.3	20	3.3	النسبة	تعتقد أن رئيسك تروج للعمل بطرق مبدعة	- 91 -	تعتقد أن مديرتك تعتمد على اساليب	نجد العبارة رقم (11) "تعتقد أن رئيسك تعتمد على التكنولوجيا في تسخير العمل" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدر بـ 3,37، والإنحراف 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 الإجاباتغير موافق.	- 91 -
				13	10	6	1	النكرار					
-	موافق	0.53	3.17	تمثالت العاملين للعمل الابداعي عند المرأة المقاولة									

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS23

يتضح من الجدول أعلاه تمثالت العاملين للعمل الإبداعي للمرأة المقاولة بأن:

نجد العبارة رقم (11) "تعتقد أن رئيسك تعتمد على التكنولوجيا في تسخير العمل" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدر بـ 3,37، والإنحراف 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 الإجاباتغير موافق.

كانت الإجابات إيجابية وبنسبة مرتفعة جداً نظراً لاحترافية المرأة المقاولة وعلى قدرتها على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئه العمل، خاصة في ظل التحول الرقمي الذي أصبح ضرورياً للبقاء في السوق، واستخدامها للتكنولوجيا يعزز من الإنتاجية والفعالية التنظيمية داخل المؤسسة، وهذا ما يعكس أن المرأة المقاولة تدير مشاريعها بطريقة ذكية ومنظمة، وكل هذا يعتبر كتحفيز لبقية النساء، وأيضاً يكسر من الصور النمطية اتجاهها.

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

تعكس إجابة المبحوثين نظرة إيجابية نحو القيادة النسوية في بيئه المقاولة، حيث ينظر إلى المرأة المقاولة كقائدة تتمتع بقدرة عالية على الإحساس بالمشكلات قبل حوثها، ما يدل على حس إداري وإستباقى قوي، كما حدثها (miller) في أبعاد المقاولية، وأشار العاملين أيضاً على أن أسلوبها القيادي يتسم بالتجديد والتطوير والإبداع، وهو ما يعده ميزة تنافسية مهمة في السوق، وكذلك لها دور بارز في تعزيز قدرتها على التفاعل مع متطلبات السوق وفهم احتياجات المستهلكين بمرونة وذكاء. وهذا الأخير من أبرز التحديات التي تواجهها المرأة المقاولة.

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

بناء على إجابات العاملين يمكن ربط إعتماد المرأة على الخبرة والتجربة في اختبار الأفكار الجديدة، وكذلك على طرق العمل مبدعة، بنشأتها الاجتماعية والتربوية. فالمرأة غالباً ماتتشاً في بيئه تتطلب الإعتماد 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، و يجعلها تميل إلى ابتكار حلول متميزة وترويج أعمالها بطرق مبتكرة وحديثة تميزها في السوق.

وجاءت في المرتبة الرابعة العبارة رقم (13) "في نظر رئيستك توفر فرص التدريب والتطوير المهنـات للعمال" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي الذي بلغ 3,13، والإنحراف المعياري الذي قدر بـ 0,81، ومثل النسبة المئوية المقدرة 80% للإجابات الدالة على الموافقة، أما بالنسبة للإجابات المبحوثين غير موافق قدرت النسبة المئوية بـ 20%.

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

وفي المرتبة الخامسة تحصلت عليها العبارة رقم (16) "تصور أن رئاستك تتميز بالقدرة على تقديم الحلول المبتكرة لتجاوز تحديات العمل" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي المقدر بـ 3,07، وبإنحراف معياري قدر بـ 0,78، وكانت النسبة المئوية لـ إجابات المبحوثين بـ موافق وموافق بشدة قدرت 86,7 %.

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

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

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

### 3.1.5 عرض وتحليل بيانات المحور الرابع المتعلق بتمثيلات العاملين لمخاطرة المرأة المقاولة:

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

**الجدول رقم (16): إجابة المبحوثين حول تمثيلات العاملين لمخاطرة المرأة المقاولة.**

الرقم	العبارات	بشددة موافق	غير موافق	بشددة موافق	غير موافق	بشددة موافق	موافق بشدة	متوسط الحساب	الإنحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب

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

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS23

ـ 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 0,57، حيث بلغت نسبة المئوية من إجابة المبحوثين بموافق وموافق بشدة 96,6%.

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

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

ـ تليها المرتبة الثانية التي تحصلت عليها العبارة رقم سبعة (26) "تصور أن مديرتك لديها القدرة في التعامل مع الشركاء والعملاء" وقد مثلاً المتوسط الحسابي بـ 3,43، وبانحراف معياري قدر بـ 0,77، كان اتجاه العبارة موافق بشدة.

أخذت هذه العبارة قبول من قبل العاملين نظراً الاعتراف بمهاراتها في التواصل وبناء العلاقات المهنية وهذا ما يدل على صورة إيجابية على كفاءتها في الجانب التفاعلي مع العمل. ويعزز من قبولها في موقع مختلفة، وتقديراً لها من قبل الأطراف المحيطة بها.

ـ وفي المرتبة المaulية تأتي العبارة رقم (27) "حسب رأيك تدرك رئيسك عملياً مقدار المخاطرة التي تواجه المرأة المقاولة" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي بـ 3,23، 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 المقاولة لديها وعي عملي وواقعي بحجم المخاطر التي تتطوى على ممارسة العمل المقاولاتي، وأن لها القدرة على التقييم العقلاني للمواقف، وأنها تتخذ قرارات محسوبة وليس عشوائية أو عاطفية في إدارة مشروعها.

ـ وجاءت العبارة رقم (21) "تعتقد أن 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 لخطيط المستقبل" في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي مقدر بـ 3,07 بالتساوي، وبانحراف معياري قدر بـ 0,74، 0,74، 0,64 على الترتيب. وكان اتجاه إجابات العبارات الثلاث بموافق.

المرأة المقاولة قادرة على الحصول على التمويل وهذا يرجع على أن البيئة التمويلية أصبحت أكثر انفتاحاً حول دعم المشاريع النسائية، ما يعكس تحسن فرص النفاذ إلى الموارد المالية. أما بالنسبة للعبارة التي توحى على أن المرأة المقاولة لها خبرات في تسخير مشروعها هذا ما يدل على اعتراف صريحاً بكتفاتها ويؤكد بأنها لم تعد مبتدئة، بل راكمت خبرات تؤهلها لإدارة مشاريعها بفعالية. وبالنسبة لقدرها على الرؤية المستقبلية هذا ينعكس على وعي إستراتيجي وقدرة على التفكير بعيد المدى والذي ينتج عنه استعداداً لتوسيع النشاط والاستدامة، وليس الاكتفاء بالمرحلة الحالية فقط.

ـ 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 بـ 3,03، ومثلاً الانحراف المعياري الذي بلغ 0,85، حيث كانت النسبة المئوية من مجموع الإجابات التي تبين بالموافقة 80%， في حين نسبه الإجابات التي كانت إجابتهم بغير موافق 20%.

رأي المبحوثين بأن المرأة المقاولة تمتلك المهارات الكافية في التسويق الإلكتروني يدل على وعي مجتمعي ومهني متام 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 ما ينبع بيئة عمل أكثر شمولا وتقديرا للكفاءة بعيدا عن النوع الاجتماعي، وأيضا نجاح نماذج مشاريع نسائية في التسويق الإلكتروني حفظت وعززت ثقة المحيطين بها.

تحصلت العبارة رقم(22) "تعتقد أن لرئيسك القدرة على اكتشاف الأخطاء قبل وقوعها" على المرتبة السادسة، وقد مثلها المتوسط الحسابي بـ2,73، وبنحراف معياري مقدر بـ0,52، وكانت النسبة المئوية من المبحوثين الذين تبين إجابتهم بالموافقة 70%， في حين قدرت نسبة الإجابات الذي كانت إجابتهم بغير موافق بـ20%.

كما نلاحظ ارتفاع نسبة القبول بأن المرأة المقاولة 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 بالتبؤ بالمشكلات وإتخاذ خطوات استباقية لتقاديمها، كما قد يعكس أيضا حذرا وحرصها على تجنب الفشل في بيئة الأعمال. وهذا التقدير يسلط الضوء على أن المرأة لا تفتقر قدرات قيادية بل على العكس تتمتع بمؤهلات يجعلها عنصرا فعالا في الإدارة وإتخاذ 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.

### 2.5.1 عرض ومناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة:

**1 التساؤل الأول:** جاء نص السؤال الأول كما يلي: ماهي تمثالت العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقاولة؟

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 تمثالت العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار للمرأة المقاولة أخذ تصورا إيجابيا، بحيث أن مستوى صنع واتخاذ القرار مرتفع بمتوسط حسابي بلغ 3.03 وهذا ما عبر عنه العاملين بأن المرأة المقاولة 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 صرحا بأن المرأة المقاولة جدية في إصدار القرارات وذلك بنسبة 92%， وهذا يعود إلى إصرار المرأة المقاولة وقدرها الفائقة في تفعيل قراراتها، وهذا ما يدل على مستواها التعليمي العالي وعلى وعيها بدورها الهام داخل التنظيم.

اتضح أن معظم العاملين يصرحون بأن مدريتهم تحفظهم وتشجعهم لإعطاء بدائل وأفكار جديدة وهذا بنسبة 86.7%， وهذا راجع إلى قدرة المرأة المقاولة في ابتكار تقنيات وأساليب مرتنة تحفز بها العاملين بغية تحقيق أهداف المؤسسة ورضا مرؤسيها.

كما أكد معظم العاملين بأن المرأة المقاولة تدير الوقت بشكل فعال في تسيير العمل، وهذا بنسبة 80%， هذا يبين أن المرأة المقاولة خبيرة في مجال العمل وأنها جاهدة للتطوير مؤسستها من خلال تطبيق استراتيجيات إبداعية لتحسين جودة العمل، وهذا يدل على تمعتها 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 المقاولة تنفذ القرارات بناء على التعليمات حرفيا، وهذا ما أكدته نسبة 80%， وهذا ما يتضح لنا بالتزام المرأة المقاولة وصرامة في تنفيذ القرارات الصادرة من الهيئات القانونية دون تحريف أو تأويل، وهذا ما يدل على حرصها على احترام القوانين والإجراءات وعلى جديتها في العمل وانضباطها المهني وسعيها لإنجاز المهام بشكل المطلوب دون تجاوز أو إهمال.

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

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

تبين أن أغلبية العاملين صرحوا بأن الإمرأة المقاولة تشجع مبدأ المشورة في صنع القرار، وهذا ما أكدته نسبة 80%， هذا يدل على إدراك المرأة المقاولة بأهمية تبادل الأراء والنقاش، وامتلاكها لرؤية قيادية تشاركية تقدر الكفاءات وتستفيد من التنوع في وجهات النظر، مما يجعل بيئه العمل أكثر ديناميكية.

كما أكد معظم العمال بأن المرأة المقاولة تدعم مبدأ الحرية في اتخاذ القرار، وهذا بنسبة 76.7%， ويعكس ذلك على شخصيتها القيادية وثقتها بنفسها وأيضا 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 المقاولة لاتتردد في اتخاذ القرارات، وهذا بنسبة 73.3%， ويتبين لنا على أنها شجاعة ومتناهكة القدرة على تحمل المسؤولية، وعلى استعدادها لمواجهة المخاطر بالدقة ووضوح. عدم تردد في اتخاذ القرار هو من صفات القيادة الناجحة التي تمكن المقاولة من التقدم وتحقيق أهدافها.

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

نتيجة التساؤل الثاني: من خلال نتائج الجداول الخاصة بالتساؤل أعلاه توصلنا إلى نتيجة مفادها أن تمثلات العاملين إيجابي للإبداع المرأة المقاولة، بحيث نجد مستوى تصور الإبداعي للمرأة المقاولة مرتفع بمتوسط الحسابي بلغ 17.3 وهذا ما يعبر عنه العاملين في إجابتهم الإيجابية وعليه نستخلص النتائج التالية:

تبين أن معظم العاملين بالمؤسسات اتسع يصرحون بأن المرأة المقاولة تعتمد على التكنولوجيا في تسهيل العمل وهذا ما أوضحته النسبة المئوية 86.7%， وهذا لضرورة استخدام الأدوات والتكنولوجيا الحديثة لتسهيل مهامها الإدارية كإدارة الوقت، التواصل مع العملاء والموردين؛ والتسويق الرقمي... وهذا لتسريع العمليات، تقليل التكاليف؛ وتحسين جودة الخدمات والمنتجات.

كما أكدت غالبية العاملين بأن المرأة المقاولة لها القدرة على التنبؤ والحس بالمشكلات في مكان العمل حيث ترجمتها النسبة المئوية 90%， وأيضاً صرحوا بأن أسلوب القيادي للرئيسية يشجع على التجديد والتطوير بنسبة مئوية 83%， وأن المديرة لها الأساليب المبتكرة والفعالة لجذب العملاء والتي أقرتها النسبة المئوية 86.6%， ويدل ذلك على امتلاكها للصفات القيادية المميزة للمرأة المقاولة، من بينها امتلاك حسا 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 المقاولة تعتمد على خبرة التجارب لاختبار أفكار جديدة وهذا ما أكدته النسبة المئوية 90%， وأن طريقة عمل المعتمدة من طرف الرئيسة تساعد على التميز في السوق التي أوضحتها النسبة المئوية 76.6%， وكذلك المرأة المقاولة 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 أيضاً على إبداعها وابتكارها وعلى مهاراتها التنظيمية.

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

كما أكد العاملين بأن المرأة المقاولة 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 المقاولة؟**

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 المقاولة إيجابياً، بحيث نجد مستوى إيجابية تمثل العاملين للمخاطرة مرتفع بمتوسط حسابي بلغ 2.96، وهذا ما عبر عنه العاملين بتغيير صور نمطية التقليدية للمرأة المقاولة التي تستثنى عمل المرأة في ريادة الأعمال. وهذا ما أكدته النتائج التالية:

ـ اتضح أن معظم العاملين صرحوا بأن المرأة المقاولة تتحمل مسؤولية التحديات التي تواجهها بنسبة عالية جداً قدرت بنسبة مئوية 96.6%， وهذا ما يدل على إدراكتها لمواجهة تحديات العمل سواء كانت تحديات اقتصادية؛ اجتماعية؛ تنظيمية. وأنها تتحمل مسؤولية التصدي لها وإيجاد الحلول المناسبة، وكذلك دليل على قوتها وثقتها على تحمل تبعات اختياراتها، ومواجهة الصعاب بـ الإرادة والعزمية.

ـ أكد معظم العاملين بأن المرأة المقاولة لها القدرة الفائقة في التعامل مع الشركاء والعملاء وهذا ما يبيّنه النسبة المئوية 90%， وذلك نتيجة لثقة عملها وجديتها وإصرارها في خلق الفعالية التنظيمية داخل مؤسستها.

ـ تبين أن معظم العاملين أكدوا بأن المرأة المقاولة تدرك عملياً مقدار المخاطرة التي تواجهها والتي ترجمتها بنسبة مئوية 93.3%， وهذا دليل على أنها ليست فقط بدرأة سطحية بالمخاطر التي قد تواجهها في عملها، بل تعيشها وتحتتها فعلياً خلال تجربتها المهنية.

ـ اتضح أن غالبية العاملين صرحوا بأن المرأة المقاولة لديها إمكانية الحصول على التمويل وهذا ما أكدته 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 المقاولة، وأيضاً دليل على وعيها الاستراتيجي والكفاءة المؤهلة لتأسيس مشاريع ناجحة ومستدامة.

ـ تبين أن معظم العاملين أكدوا بأن المرأة المقاولة لها المهارات الكافية في التسويق الإلكتروني (الفيسبوك؛ انستغرام...) والتي بيّنتها النسبة المئوية 680%， هذا ناتج عن أن المرأة المقاولة قادرة على مواكبة التطورات بطرق مبتكرة، مما يزيد من فرص نجاحها في بيئة الأعمال الحديثة.

#### التساؤل الرئيس: ما هي تمثالت العاملين نحو المرأة المقاولة؟

نتيجة التساؤل الرئيس: لقد تم الإجابة عن هذا السؤال الرئيسي من خلال تحديد بنود الاستبيان أيضاً لكون هذه الدراسة جاءت لي تقف على معرفة تمثالت العاملين نحو المرأة المقاولة، نجد أن مستوى اتجاه تمثالت المرأة المقاولة 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 تتميم قدراتها التنظيمية؛ والاجتماعية، والاقتصادية.

#### 2.2.5 عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

ـ اتفقت نتائج دراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة فيما يلي:

ـ بالنسبة لدراسة (بوشريط، 2024)

تمكن المرأة من تغيير النظرة الدونية التي كانت سائدة تجاهها في المجتمع ومجال العمل، حيث استطاعت إثبات حضورها في مختلف الأنشطة، وهو ما يعكس دفاعاً اجتماعياً واقتصادياً عن مكانتها، ويمكن تفسير هذا التشابه من خلال المدخل الأنثروبولوجي الذي يركز على التغيير الثقافي والاجتماعي الناجم عن التحضر والتحديث، فقد ساهم التحضر في إعادة تشكيل الأدوار الاجتماعية التقليدية من خلال إدماج المرأة في أنشطة كانت سابقاً حكراً على الرجل، كما أتاح لها فرصاً جديدة للمشاركة في مجال خارج الإطار الأسري، كما أدى التحديث إلى بروز قيم جديدة مثل المساواة والتمكين، المرأة والإستقلالية، مما عزز هذا قبول المروءسين دور المرأة المتغير.

2- بالنسبة لدراسة (آسيا، 2017، 2018):

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

3- بالنسبة لدراسة (البركاوي، 2024):

- التحلي بصورة إيجابية اتجاه المرأة المقاولة ويتجلّ ذلك في المظاهر السلوكية من الإحترام والتقدير مكانة الإجتماعية للمرأة.

ويرجع السبب إلى تفتح ثقافات المجتمع المغربي من خلال تقبل أوسع لأدوار الاقتصادية للمرأة المقاولة، وتزايد مستويات التعليم، وأيضاً وجود برامج دعم وتمكين المرأة مما عزز ذلك صورة المرأة المقاولة.

لم تتفق دراستنا الحالية مع الدراسة التالية:

4- بالنسبة لدراسة (آمال، 2016، 2017):

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

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

نظراً لتمييز الجندر في بيئة الأعمال؛

الضغط الاجتماعي والعائلي التي تتطلب على المرأة المقاولة 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 المقاولة:

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 المقاولة، 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 المقاولة نجحت في تغيير نظرية العاملين نحوها، من خلال إبراز قدرتها الإبداعية التي تتجلى في التفكير خارج النمط التقليدي، وتحويل التحديات إلى فرص، وابتكار تقنيات متقدمة جعلت منها فاعلاً رئيسياً في عملية التجديد والتطوير داخل عالم ريادة الأعمال. ويعكس هذا النجاح طبيعة العمل المقاولاتي الذي يتطلب الابتكار والتجدد المستمر. ويعود هذا التغيير في النظرة إلى إعادة بناء تمثلات العاملين حول المرأة، وذلك عبر تكثيف الرموز والدلائل المرتبطة بمكانها الاجتماعية، والتي كانت تُخزل سابقاً في دورها كأم وراعية للأطفال فقط. ويتم تشكيل هذه التمثلات الاجتماعية انطلاقاً من ثلاثة مؤشرات رئيسية: المعلومة، وال موقف، وحق التمثيل. فالمعلومة تشير إلى تزايد تداول الحديث عن المرأة المقاولة وتتنوع الآراء بشأنها، مما يسهم في تكوين صورة معينة عنها. أما الموقف فيعكس تصورات الأفراد التي قد تكون إيجابية أو سلبية تجاهها. وأخيراً، يعتبر حق التمثيل المجال الذي ينظم فيه الفرد هذه التصورات، بناءً على فهمه للمعطيات الثقافية والاجتماعية المحيطة بالمرأة المقاولة، مثل مستواها التعليمي، وتكوينها، والنجاحات التي تمكنت من تحقيقها.

فمن خلال المعطيات الرقمية الموجودة في الجدول أعلاه يتضح أن بعد صنع واتخاذ القرار للمرأة المقاولة جاء في الترتيب الثاني بالنسبة للأبعاد 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 للتمثلات العاملين لعملية صنع واتخاذ القرار كبعد للمرأة المقاولة، وقيمة الانحراف المعياري التي تدل على عدم تشتت إجابات العاملين للبعد الثاني. انطلاقاً مما سبق يمكن الاستنتاج أن المجتمع المهني بات يدرك 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 والمصداقية في قراراتها، وتمكن من اتخاذها بأسلوب سليم وفعال. ويعزى هذا التحول في النظرة إلى مرور تمثلات المبحوثين بمرحلتين أساسيتين؛ تمثلت الأولى في الإلمام الشامل بقدرات المرأة المقاولة 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، فتركت في تفسير "المختلف" من خلال "المألف"، استناداً إلى القيم المنسنة من قبل المرأة المقاولة 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. تبيّن من ذلك أن نظرة المبحوثين نحو المرأة قد شهدت تحولاً إيجابياً، ويعزى هذا التغيير إلى ما تتحلى به المرأة من روح المسؤولية، والثبات، والعزمية، فضلاً عن وعيها الكامل بتحمل نتائج قراراتها. وهذا ما يؤكد المدخل الاجتماعي، الذي يركز على اختلاف المراكز والمكائنات الاجتماعية من خلال نقل أنساق التتشئة الاجتماعية، والتي تُجسّد 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 المقاولة في إعادة تشكيل التصورات السائدة داخل المجتمع المهني. وبناء على ما تم التوصل إليه من إحصائيات جاءت النتيجة العامة كما هو موضح في الجدول

التالي:

جدول رقم(18): يبيّن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة لمقياس كلّ.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
مرتفعة	0.34	3.05

المصدر: من اعداد الطالبة

فالملحوظ من نتائج الجدول والنتائج المتحصل عليها من الميدان أنها نتائج كلها تقع في المجال التفسيري المرتفع، وهذا ما عبرت عليه قيمة المتوسط الحسابي لمقياس كلّ والتي بلغت (3.05) وانحراف معياري الذي قدر ب (0.34)، وتعُد هذه النتائج انعكاساً لتصورات إيجابية يحملها العاملون تجاه المرأة المقاولة، حيث تعبّر عن احترام لقراراتها القيادية، ووعي بأدوارها الفاعلة داخل بيئة العمل، بالإضافة إلى التقدير للتقدم المهني الذي أحرزته والنتائج الملمسة التي حققتها. ويعزى ذلك بطبعية الحال إلى ما تلقته من تكوين وتعليم، فضلاً عن تمتّعها 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 ما هو نظري إلى كمي وكيفي، وهذا بإعتماد على الأساليب الإحصائية التي تم ذكرها سابقاً وتحليل كل النسب والمعطيات التي تحصلنا عليها، وهذا بغاية الإجابة على التساؤلات التي تم طرها في البداية، وقد تم في الأخير معرفة أهم تمثلات العاملين نحو المرأة المقاولة.

خاتمة

في ضوء ما تم التوصل إليه من إحصائيات من الدراسة الميدانية يمكن القول أن تمثلات العاملين نحو المرأة المقاولة تُعد انعكاساً مباشراً للبنية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع وهي تمثلات إيجابية، بحسب السياقات المؤسساتية 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 تثمن كفاءة المرأة المقاولة، وتقرّ بقدرتها على القيادة واتخاذ القرار وتحقيق النجاحات في قطاعات متعددة، بما فيها المجالات التي كانت تُحكر تقليدياً من قبل الذكور. هذا التغيير 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 المقاولة، وتحفيز ثقافة المساواة والإنصاف. كما أن تعزيز حضور النساء في مراكز القرار، وتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة، سيشكلان ركيزتين أساسيتين لتجاوز الصور النمطية وتعزيز الاندماج المهني الحقيقي للنساء. إن النهوض بواقع المرأة المقاولة لا يقتصر فقط على دعمها المباشر، بل يتطلب تغييراً جزرياً في البنية الفكرية للعلاقات المهنية، وهو ما يستدعي تضافر الجهود من مؤسسات الدولة، وفاعلي المجتمع المدني، ووسائل الإعلام، والقطاع الخاص، لترسيخ تمثلات عادلة ومنصفة للمرأة داخل النسج 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 L,م,د في الجامعة الجزائرية*. رسالة الماجستير في علم النفس الاجتماعي. كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية ، أم البوachi: جامعة العربي بن المهيدي.
3. آسيا, ك (2017) .. (2018). *المرأة المقاولة والننمط القيادي في تسيير المؤسسة*. أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل . 18, كلية العلوم الاجتماعية, الجزائر 2: جامعة أبو قاسم سعد الله.
4. آسيا, ك (2017) .. (2018). *المرأة المقاولة والننمط القيادي في تسيير المؤسسة*. أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل . كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة أبو قاسم سعد الله.
5. آسيا, ك. (2023). *النساء المقاولات في الجزائر بين القيادة وواقع التسيير*. عمان: دار ألفا للوثائق.
6. البدوي, ا. (s.d.). *معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية*.
7. الجبر, ع. (2011) .. (2012). *الابداع الاداري وأثره على الأداء الوظيفي*. رسالة ماجستير في ادارة الاعمال . 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). *تمثلات 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). *واقع المقاولات النسوية في الجزائر ، المشاريع الصغيرة والمتوسطة نموذجا* . مجلة المؤسسة. 10(01) , 107 - 107 .
11. الدستور. (1989) .

12. الدين, ر. ن (2014). (الابداع والابتكار في المنظمات الحديثة مجلة الابتكار والتسويق. 133, 01(01), 1-12).
13. الرؤوف, ب. ع (2018,2019). المقاولة عند الشباب الجزائري بين متطلبات اكتساب الهوية المهنية وثقافة المجتمع (اطروحة دكتوراه). العلوم الاجتماعية, الجزائر 2.
14. الزهراء, ت (2015). المرأة المقاولة والمكانة الاجتماعية . رسالة الماجستير في علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت . كلية العلوم الإنسانية 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 بواركس. 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, 03(11), 357-359.
17. الغني, ع. ع (2017). سوسيولوجيا الهوية جدليات الوعي والتفكك واعادة البناء. طبعة 1. (éd). بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
18. القادر, ب. ع (s.d.). دور المقاولية في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . اطروحة الدكتوراه في الرياضة والادارة من الاحلاق الى الممارسة . 35, كلية التربية البدنية والرياضية, الشلف: جامعة حسيبة بن بوعلي.
19. آمال, ق (2016). . المعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة في الجزائر رسالة الماجستير في علم اجتماع المنظمات والمناجمنت . كلية العلوم الاجتماعية, الجزائر: جامعة أبو القاسم سعد الله.
20. آمال, ق & , بوكربوط ، ع (2023). المرأة المقاولة في الجزائر بين التحديات والخيارات الاستراتيجي مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية. 283, 12(01), 1-12.
21. آمال, ق & , بوكربوط, ع (2023). المرأة المقاولة في الجزائر بين التحديات والخيارات الاستراتيجي مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية. 12(01), 1-12.
22. أنور, ع. م (1988). التفسير في العلوم الاجتماعية دراسة في فلسفة العلم. القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

23. ايمن, م. (2024). دراسة سوسيولوجية نظرية حول المقاولة النسوية في الجزائر (واقع وآفاق) مداخلة.
24. بشرى, ب. ش (2019). سبتمبر. (التصورات الاجتماعية ،مقاربة نظرية مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. 07(03) ،
25. بشرى, ب. ش (2019). سبتمبر. (التصورات الاجتماعية مقاربة نظرية //الدراسات والبحوث الاجتماعية. 07(03), 172.
26. ب GAMY, K (2020) .، 2021 الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي اطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم والعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد حيضر.
27. بن عودة نصرالدين، و ميلود حسين أحمد. (ماي، 2023). دراسة سوسيولوجية للتمثلات الاجتماعية. مجلة دفاتر البحث العلمية، 11 (02).
28. بودالي, ب (2021) مارس. (المقاولية كآلية تمكن المرأة المبادرة من انشاء مؤسسات صغيرة مجلة شاعر للدراسات الاقتصادية. 43, 05(01) ،
29. بوديار, ع. ا&, العرياوي, ل (2023) أوت. (التمثلات الاجتماعية وقيمتها في الحقل المعرفي مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. 11(02) ،
30. بوديار, ع. ا&, ليلى, ع (2003) اوت. (التمثلات الاجتماعية وقيمتها في الحقل المعرفي .الدراسات والبحوث الاجتماعية. 11(02), 57.
31. بوزبيد, ض &, هويدى عبد الباسط. (2021). المرأة المقاولة 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) ،
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 المقاولة في الجزائر .مجلة المقارن للدراسات الاقتصادية. 04(01) ،

35. جغلو، ع. ا. (1982). *تاریخ الجزائر الحديث* (2 ط). (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*، 03(13).
37. حسين، م. ع (2013). ريادة الأعمال الريادة في المنظمات الأعمال مع الاشارة لتجربة بعض الدول. *مجلة جامعة بابل*، 10(21).
38. حسينة، ب & ناجح مخلوف (2024). المعوقات الثقافية للمرأة المقاولة. *مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية*، 14(01).
39. حنان، ب & بوعموشة نعيم (2020). الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية. *مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع*، 03(02).
40. حياة، خ (2005). تصورات العمل لدى اطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، عنابة: جامعة باجي مختار.
41. دوركایم، ا. (1966). *علم الاجتماع والفلسفة*. مكتبة الأنجلو مصرية.
42. ريم، ب (2017). العمل في تمثالت العمال. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 12(13).
43. زرافه، ف. م & عباوي، ز (2016). المرأة المقاولة وأصولها الاجتماعية والثقافية ونوعية مشاريعها. *مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات*، 04(01).
44. زهية، ب & سيدى موسى ليلى (2024). التمثالت الاجتماعية للعمل عند المرأة المقاولة في الجزائر. *مجلة أفكار فكرية*، 12(02).
45. سامية، ب (2007). التصورات الاجتماعية للمرضى العقلي برسالة الماجستير في علم النفس المرضي الاجتماعي. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر.

46. سعاد, ب. ي (2018). 2019ادارة 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. سكينة, س (2019). 2020المراة الجزائرية و فعل المقاولة. *أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل*. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية, الجزائر: جامعة أبو القاسم سعد الله.
48. سلطانية, ب & حسان الجيلالي (2004). *منهجية العلوم الاجتماعية*. الجزائر: دار الهدى.
49. سميحة, م. (2021,2022). التمكين التنظيمي ودوره في تحقيق التميز المؤسسي . *أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل*. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد حيضر.
50. شكمبو, ل (2004). 2005التصورات الاجتماعية لكارثة الطبيعية عند الطلبة الجامعيين الجزائريين. *رسالة الماجستير في علم النفس الاكلينيكي*. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية, قسنطينة: جامعة الاخوة المنوري.
51. شهيناز, ب. م (2014). 2015التمثلات 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). دسمبر. *(مقارنة نظرية حول تطور الفكر المقاولي* مجلة العلوم الإنسانية. 217, 24(02),
54. صونيا, ج (2023). 2024أثر المخاطر المالية على كفاية رأس المال في البنوك التجارية. 17. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, قالمة: جامعة 1945 ماي 08.
55. ضاوية بوزبيد، و هويدى عبد الباسط. (ديسمبر، 2021). المرأة المقاولة ، عوائق وتحديات. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، 09(04).

56. طوطيبي، م.&، وزاني، ل. (2018). دسمبر. (تقييم فعالية آليات دعم المقاولة النسوية في الاقتصاد الجزائري مجلة الاجتهد. 06(04),
57. عامر، ن. (2005). 2006 التصورات الاجتماعية للعنف الرمزي من خلال الكتابات الجدارية رسالة الماجستير في علم النفس الاجتماعي. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة: جامعة الاخوة المتنوري.
58. عزيز، س.&، أم الخير قوارح. (2021). ماي. (التحديات الاجتماعية للمرأة المقاولة في المجتمع الجزائري مجلة العلوم الانسانية. 21(01),
59. غانم، ا. (2022). مارس. (التمثلات الاجتماعية للطلبة الجامعيين فيما يتعلق بانجاز دراسات بینية في مذكرات تخرجهم مجلة العلوم الاجتماعية. 16(01),
60. فريدة، ش. (2008). 2009 المرأة المقاولة في الجزائر رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنمية وتسخير الموارد البشرية. كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، قسنطينة: جامعة الاخوة المتنوري.
61. فلاح، ا. ع.&، عبد الله العتري. (2015). الاسس والأصول العلمية في ادارة الأعمال. دار اليازوري.
62. فنيش، و. (2023). المقاولنة 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 الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة: جامعة الاخوة المتنوري.
64. فيريول، ج. (2011). معجم مصطلحات علم الاجتماع (1). 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*. 25(07),
68. مداري, و (2019). . (2020). التعليم الغالي وأثره على تربية روح المقاولة في الجزائر. *أطروحة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية* 10, 11. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير, سيدى بلعباس: جامعة جيلالي.
69. مسعودان, أ. & دريس, ن (2018). جوان. (معوقات المرأة المقاولة في الجزائر). *مجلة العلوم الانسان والمجتمع*. 07(27),
70. منيرة, س (2014). . (2015). دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر. *أطروحة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية*. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير, ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
71. نجاة, ب (2024). مارس. (تمثيل 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). *باقاتر البحوث العلمية*. 11(02), 983,
73. نورة, ع (2005). . (2006). التصورات الاجتماعية للعنف الرمزي من خلال الكتابات الجدارية. *رسالة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية*. 19, كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية, قسنطينة: جامعة الاخوة منتوري.
74. وفاء, س & صهراوي بن شيخة (2023). جوان. (نظم المعلومات الادارية كأداة معايدة للرفع من جودة عملية صنع القرار). *مجلة المعيار*. 14(01), 892,

مَدْحُوقٌ

**الملاحق رقم(01): قائمة أسماء الأساتذة التحكيم**

الرتبة	اللقب	الاسم
أستاذ	بولقواس	زرفه
أستاذ	طويل	فتيبة
أستاذ محاضر (أ)	بشقة	سميرة

الملحق رقم (02): استمارة النهاية



الجمهوريّة الجزائريّة الديموقراطية الشعبيّة  
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 بـ:

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

إشراف الدكتورة:

مشري سميحة

إعداد الطالبة:

سامر دنيا

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

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

السنة الجامعية: 2025/2024

استماراة الاستبيان:

 أنثى

1/الجنس: ذكر

 ثانوي  متوسط  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 المقاولة

الرقم	العبارات	غير/موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة
1	ترى ان رئاستك تدير المجتمعات بطريقة تفاعلية في صنع القرار.				
2	تعتقد ان رئاستك تنفذ القرارات بناءا على التعليمات الداخلية حرفيأ .				
3	في نظرك هل تمتلك رئاستك الجدية في اصدار القرارات .				
4	تعتقد ان مدیرتك تمتلك المهارات التنظيمية في تسخير المؤسسة .				
5	تتصور ان مدیرتك تعزز مبدأ الاستقلالية في اتخاذ القرارات				
6	تعتقد ان رئاستك لها إمكانية في تحديد المشكلة وجمع المعلومات حولها				
7	تتصور ان رئاستك تتردد في اتخاذ القرار				
8	تعتقد أن رئاستك تشجع مبدأ المشورة في صنع القرار				
9	في نظرك رئاستك لها القدرة على تحديد البديل الأنسب				
10	حسب رأيك تتعامل مدیرتك بمبدأ التحفيز لتشجيعك في إعطاء البدائل الجديدة				

## المحور الثاني : تمثلات العاملين للعمل الإبداعي للمرأة المقاولة

في نظرك أن رئاستك تعتمد على التكنولوجيا في تسخير العمل					
					11

				حسب رأيك تعتمد مديرتك على نظام المكافآت لتحفيزك عند تقديم أفكار جديدة	12
				في نظرك رئيستك توفر فرص التدريب والتطوير مهارات للعمال	13
				ترى أن رئيستك لها قدرة التنبؤ والحس بالمشكلات في مكان العمل	14
				تعتقد أن أسلوب الفيادي لرئيستك يشجع على التجديد والتطوير	15
				تتصور أن رئيستك تتميز بالقدرة على تقديم الحلول المبتكرة لتجاوز تحديات العمل	16
				تعتقد أن مديرتك تعتمد على خبرة التجارب لإختبار أفكار جديدة	17
				تعتقد أن طريقة عمل رئيستك يساعد المؤسسة على التميز في السوق	18
				حسب رأيك المديرة لها أساليب مبتكرة وفعالة لجذب العملاء	19
				ترى أن رئيستك تروج العمل بطرق مبدعة	20

### المحور الثالث: تمثلات العاملين لمخاطرة المرأة المقاولة

				تعتقد أن رئيستك تعتمد على التكنولوجيا في تسيير العمل	21
				تعتقد أن رئيستك القدرة على إكتشاف الأخطاء قبل وقوعها	22
				حسب رأيك رئيستك لها المهارات الكافية في التسويق الإلكتروني (الفيسبوك؛ الإنستغرام؛ الواتساب...)	23
				تعتقد أن مديرتك لها الخبرات والتجارب الكافية في إدارة المشاريع	24
				في نظرك مديرتك لها إمكانية الكافية للتخطيط للمستقبل	25
				تتصور أن مديرتك لديها القدرة في التعامل مع الشركاء والعملاء	26
				حسب رأيك تدرك رئيستك عملياً مقدار المخاطر التي تواجه المرأة المقاولاتية	27
				ترى رئيستك تتحمل مسؤولية التحديات التي تواجهها	28

## الملاحق 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	المقاولة	القرار عند المرأة	مليحةصنعوااتخاذ	تمثلاً لعاملين
Valide	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	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	3,27	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
	موافق بشدة	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
	موافق بشدة	17	56,7	56,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

x14

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

موافقشدة	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

x15

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

x16

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

x17

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

x18

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

x19

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Statistiques

	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y210	نمثلاتالعاملينللعملا بداعي 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
Validé	غير موافق غير موافق موافق موافق Total		2 3 17 8 30	6,7 10,0 56,7 26,7 100,0		6,7 10,0 56,7 26,7 100,0		6,7 16,7 73,3 100,0			

x110

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

y21

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

y22

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

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

y23

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

y24

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

y25

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

y26

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

y27

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

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

y28

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

y29

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

y210

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

#### Statistiques

	z31	z32	z33	z34	z35	z36	z37	z38	لمراة المقارنة	تمثلاً للعاملين المخاطرة
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Validé										
Manquant	0	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 موافقشدة	1	3,3	3,3
	غير موافق	2	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
	موافق	20	66,7	66,7
	موافقشدة	1	3,3	3,3
	Total	30	100,0	100,0

z33

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

z34

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

z35

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

z36

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

غير موافق	2	6,7	6,7	10,0
موافق	10	33,3	33,3	43,3
موافق بشدة	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
	موافق	19	63,3	70,0
	موافق بشدة	9	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
	موافق	13	43,3	46,7
	موافق بشدة	16	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

### Statistiques

تمثيلات العاملين للمرأة المقاولة

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

## ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة تمثلات العاملين اتجاه المكراة المقاولة، وذلك من خلال كشف أبعاد المرأة المقاولة المتمثلة في عملية صنع واتخاذ القرار؛ الإبداع؛ المخاطرة بالنسبة لتمثلات 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 sweet CAKE Queen، صالون حلقة والتجميل غرفة الحرفي بسكرة)، ورشة الحلويات 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 أفريل 2025.

وقد تم الاستعانة بالمنهج الوصفي في الدراسة، والاعتماد على واحدة من أدواته أثناء جمع المعلومات وهي الاستماراة مكونة من 28 عبارة وفقاً لمقاييس 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 والترتب، ومعامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة.

وبعد التقييم وتحليل البيانات وتفسيرها كمياً وكيفياً توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن المرأة المقاولة ساهمت في إعادة تشكيل نظرة المجتمع المهني، ودفعته للإعتراف بقدراتها ومهاراتها القيادية، وبجدرتها استطاعت تغيير موقعها من موقع التبعية إلى موقع القيادة والسلطة، وهذا لا يتم إلا من خلال تلقيها للتعليم والتكتوين وبكفاءتها وقدراتها على ابتكار فرص التطوير.

## **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.