وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي – تبسة –
Université du Martyr Cheikh Larbi Tebessi - Tébessa -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculté des sciences humaines et sociales



قسم علم الاجتماع:

تخصص: تنظيم وعمل

مذكرة ماسترتحت عنوان

دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة المقاولة -دراسة ميدانية في حاضنة المؤسسات الناشئة- تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

من إعداد الطالبتان:

- قرايدية هويدة
- حمي راضية

من إشراف الدكتور:

- مالك محمد

امام لجنة المناقشة مكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
مختار قايدي	أستاذ محاضر "أ"	رئيسا
محمد مالك	أستاذ التعليم العالي	مشرفا
سمية سنوسي	أستاذ محاضر "ب"	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024

وقوله تعالى :وَمَا يَعْلَمُ تَأْوِيلَهُ إِلَّا اللَّهُ وَالرَّاسِخُونَ فِي الْعِلْمِ يَقُولُونَ آمَنَّا بِهِ كُلٌّ مِنْ عِنْدِ رَبِّنَا [آل عمران: الآية7]



قال رسول الله صلي الله عليه وسلم

«لا يَشْكُرُ اللَّهَ مَنْ لا يَشْكُرُ النَّاسَ»

في البداية الشكر والحمد لله، جل في علاه، فإليه ينسب الفضل كله في انجاز هذا العمل المتواضع

فبعد الشكر والحمد لله

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذ المشرف: الدكتور "مالك محمد" على إرشاداته وتوجيهاته الحكيمة والرشيدة، وإتاحته طيلة فترة إنجاز هذه المذكرة.

أدامه وحفظه الله وأطال في عمره.

كما أتقدم بجزيل الشكر للجنة المناقشة الموقرة على قبولهم لمناقشة هذه المذكرة.

أدامهم الله ذخرا للعلم ولطالبه سندا وإلى كل قامة من قامات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي وإلى كل من ساهم من قريب في إنجاز هذه المذكرة.

الإهـداء

قال تعالى" قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون."

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ...ولا تطيب الاخرة إلا بعفوك.... ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك.....

الله جل جلاله.....

إلى من بلغ الرسالة وأدي الأمانة .... ونصح الأمة ... إلى نبي الرحمة ونور العالمين ..... سيدنا محمد صل الله عليه وسلم.....

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار.... إلى من علمني العطاء بدون انتظار..... إلى من احمل اسمه بكل افتخار.... أرجو من الله أن يبقيك كنجم أهتدى به اليوم وفى الغد وإلى الأبد..... "والدي العزيز".....

إلى رجل الكفاح..... إلى من زرع القيم والمبادئ الإسلامية.... إلى من غرِس في قلبي حب العلم والإصرار... "جدي الحبيب".....

إلى ملاكي في الحياة ..... إلى معنى الحب وإلى معني الحنان والتفاني..... إلى بسمة الحياة وسر الوجود..... إلى من كان دعائها سر نجاحي.. إلى أغلى الحبايب.... "أمي الحبيبة".....

إلى عائلتي من أكبرهم إلى أصغر فرد فيهم .... شكرا على دعمكم وحبكم....

إلى الجند الخفي الذي كان ورائي في كل خطوة .... إلى من كانت لها لمسة في إنجازي .... رفيقة الرحلة "إيمان".....

إلى رفيقة السنوات الجامعية ورفيقة درب هذا العمل .....

إلى رفقاء الرحلة ورفقاء الخطوة الأولى والخطوة الأخيرة ..." My shayla".....

إلى منارة العلم والعلماء.... إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة.... "أساتذتنا الافاضل" ....



❁قرايدية هويدة❁

الاهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

قال تعالى:

"يرفع الله الذين امنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات...."

أهدي هذا النجاح إلى من أحمل اسمه بكل فخر.. إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم ....

إلى أبي الغالي.....

إلى من كان دعاؤها سر نجاحي. إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها...إلى بسمة الحياة ...

أمي الغالية.....

إلى إخوتي وأهلي.....

إلى من كانت رفيقة لأيامي وجميع خطوات...إلى من أكملت معها طريقي ...

إلى رفيقة الرحلة .... ورفيقة المشوار الجامعي...."هويدة قرايدية"

ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره....

وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه ....

وما صفقنا الغايات إلا بفضله....

حمي راضية

الفهرس

المحتوي	الصفحة
الشكر والعرفان	
الاهداء	
الفهرس	
قائمة الجداول	
قائمة الاشكال	
المقدمة	**أ – ب**
الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة	
1. أسباب اختيار الموضوع.	**03**
2. الإشكالية.	**03**
3. أهداف الدراسة.	**05**
4. أهمية الدراسة.	**05**
5. تحديد المفاهيم.	**05**
6. الدراسات السابقة.	**13**
7. المقاربة النظرية.	**22**
الفصل الثاني: الإطار النظري للتدريب والمرأة المقاولة.	
أولا: التدريب.	
* تمهيد.	**26**
1. أهمية التدريب.	**29**
2. أهداف التدريب.	**28**
3. أنواع التدريب.	**31**
4. خطوات إعداد برنامج تدريبي.	**33**
* خلاصة.	**38**
ثانيا: المرأة المقاولة.	
تمهيد.	**39**
1. مدخل عام حول المقاولاتية النسوية.	**40**
2. تعريف المقاولاتية النسوية.	**42**
3. خصائص المرأة المقاولة.	**43**
4. العوامل المحددة للتوجه المقاولاتي النسوي.	**44**

5.مراحل المسار المقاولاتي.	**46**
6.نماذج عن المقاولاتية النسوية.	**50**
* خلاصة.	**54**
الفصل الثالث: الجانب الميداني للدراسة.	
* تمهيد.	**55**
1. مجالات الدراسة.	**56**
أ. المجال الزماني.	**56**
ب. المجال المكاني.	**56**
ج. المجال البشري.	**60**
2. منهج الدراسة.	**60**
3. أدوات جمع البيانات.	**61**
4. مجتمع وعينة الدراسة.	**63**
* خلاصة.	**64**
الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.	
* تمهيد.	**65**
1.تحليل مقابلات.	**66**
2.عرض نتائج المقابلات.	**75**
3.النتائج العامة للدراسة.	**76**
* خاتمة.	**79**
قائمة المصادر والمراجع.	**81**
ملاحق.	
الملخص.	

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول (01)	الدراسات السابقة للتدريب.	16
الجدول (02)	الدراسات السابقة للمرأة المقاولة.	19
الجدول (03)	مرحلة البحث عن التمويل.	48
الجدول (04)	ترتيب الدول من حيث اقتحام العنصر النسوي لبعض المجالات.	51
الجدول (05)	نماذج من المقاولاتية النسوية في ولاية تبسة.	53

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
الشكل (01)	متغيرات الدراسة.	06
الشكل (02)	الفجوة البحثية للدراسة.	21
الشكل (03)	أهمية التدريب.	29
الشكل (04)	أهداف التدريب.	30
الشكل (05)	أنواع التدريب.	33
الشكل (06)	مراحل العملية التدريبية.	37
الشكل (07)	شكل مصفوفة Sowt.	50
الشكل (08)	تحليل مصفوفة SWOT.	50
الشكل (09)	الهيكل التنظيمي لحاضنة أعمال Ennoest Company.	60

مقدمة

مقدمـــة

تعد التنمية الاقتصادية والاجتماعية إحدى الركائز الأساسية التي تسعى المجتمعات الحديثة إلى تحقيقها من خلال تبني استراتيجيات فعّالة ترتكز على تنمية المورد البشري، كونه المحرك الرئيسي والفعال لكل تقدم وازدهار. وفي هذا الإطار، يُعتبر التدريب كحجر الزاوية المعتمد لتطوير الكفاءات وتعزيز القدرات لدى الأفراد، حيث يسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء، ورفع مستوى الإنتاجية، وضمان جودة التسيير في مختلف القطاعات، لا سيما تلك المتعلقة بريادة الأعمال.

وقد برز في الآونة الأخيرة دور المرأة المقاولة كمكوّن فاعل و رئيسي في البناء الاجتماعي و الاقتصادي، إذ لم تعد مشاركتها محصورة في الأدوار التقليدية التي كانت و لازالت معروفة بها، بل أصبحت تسهم بشكل ملموس في خلق المؤسسات، وقيادة المشاريع، وتحقيق القيمة المضافة في السوق المحلية والدولية. غير أن هذه المشاركة غالبًا ما تواجه تحديات متعددة، منها ما هو مؤسساتي وتنظيمي، ومنها ما يرتبط بنقص التكوين وغياب الكفاءات اللازمة لإدارة المشروع المقاولاتي بفعالية ومنها ما يتعلق بالمرجعية الثقافية المحيطة بها. ومن هنا، تبرز أهمية التدريب كوسيلة استراتيجية لإكساب المرأة المقاولة المعارف والمهارات الضرورية للنجاح والتميز في هذا المجال ويساعدها في اثبات ذاتها و ووضع بصمتها وتحقيق استقلاليتها وتشكيل مجال تعريف لنفسها من خلال نشاطها المقاولاتي.

في ظل هذه المعطيات، جاءت دراستنا لتسلط الضوء على دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة المقاولة، من خلال محاولة فهم دور التدريب في بناء القدرات الذاتية والمهارات لدي المرأة المقاولة وتعزيز قدرتها على اتخاذ القرار، وحل المشكلات، ومواجهة التحديات المرتبطة بالمحيط السوسيو-اقتصادي. وتم اختيار حاضنة المؤسسات الناشئة بولاية تبسة كإطار ميداني للدراسة، لما توفره من بيئة مثالية تحتضن المشاريع النسوية وتُقدّم خدمات تدريبية وتكوينية لفائدة المقاولات.

وقد انطلقت دراستنا من إشكالية محورية مفادها:

"ما هو دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة المقاولة؟"

وتفرعت عنها التساؤلات الآتية:

- ما درجة مساهمة الاحتياجات التدريبية في زيادة الفعالية لدي المرأة المقاولة؟
- ما درجة مساهمة البرامج التدريبية في تقوية دافعية الإنجاز لدي المرأة المقاولة؟

وانطلاقًا من تساؤلات دراستنا فإننا سنحاول محاولة معرفة:

العلاقة بين التدريب وكفاءة المرأة المقاولة والتعرف على مدي توافق البرامج التدريبية مع الاحتياجات الفعلية للمقاولات و الوقوف على العوائق التي قد تحدّ من فاعلية التدريب في الميدان المقاولاتي النسوية ومحاولة تقديم توصيات من شأنها تحسين جودة التدريب الموجه للنساء في إطار ريادة الأعمال النسوية.

تبرز أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب:

من الناحية النظرية، تساهم في إثراء الأدبيات العلمية حول العلاقة بين التدريب والكفاءة في السياق المقاولاتي النسوي من الناحية العملية، توفر رؤية ميدانية حول واقع التدريب داخل حاضنات الأعمال، واقتراح آليات لتحسينه من الناحية الاجتماعية، تُعزز مكانة المرأة المقاولة، وتُبرز دورها الحيوي في التنمية المستدامة.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي حيث تم جمع البيانات ميدانيًا باستخدام أداة المقابلة، وتحليل محتواها بهدف استخلاص مدى فعالية البرامج التدريبية، ومدى استجابتها لتطلعات واحتياجات النساء المقاولات.

وقد تم تقسيم المذكرة إلى أربعة فصول رئيسية:

الفصل الأول: تناول الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة.

الفصل الثاني: خصص للإطار النظري حول التدريب والمرأة المقاولة.

الفصل الثالث: عالج الجانب الميداني للدراسة من حيث المنهج، العينة، والأدوات المستخدمة.

الفصل الرابع: خُصص لعرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

فإن دراستنا ستسعى إلى تقديم مقاربة علمية واقعية تُبرهن على أن الاستثمار في تدريب المرأة المقاولة ليس ترفًا، بل هو ضرورة استراتيجية لتحقيق الأداء الفعّال، وضمان الاستمرارية، والتمكين الاقتصادي للنساء في عالم ريادة الأعمال النسوية.

الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع.
2. الإشكالية.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. تحديد مفاهيم الدراسة.
6. الدراسات السابقة.
7. المقاربة النظرية.

1. أسباب اختيار الموضوع:

* تتمحور الأسباب الذاتية في:

- الرغبة الذاتية للباحثتين في دراسة الموضوع.
- الرغبة في الاطلاع على واقع نظام التدريب داخل عالم المقاولاتية.
- الانجذاب لموضوع الدراسة.
- الرغبة في تبيان وإبراز دور وأهمية التدريب في تميز المرأة المقاولة ودخولها لعالم الريادة النسوية.

* تتجسد الأسباب الموضوعية في:

- السعي لمعرفة الأثر الذي يتركه دور التدريب في تحسين أداء المورد البشري.
- إبراز قيمة التدريب باعتباره حجر الزاوية لتحقيق نجاح المرأة المقاولة وتعزيز قدرتها على المنافسة في الأسواق المختلفة.
- معرفة مدى مساهمة التدريب في تحقيق الكفاءة والكفاية والفعالية في الإنتاج.
- محاولة معرفة الدور الأساسي والمهم الذي يلعبه التدريب في نمو ثقافة المرأة المقاولة والحضارة بشكل عام.
- مساعدة البرامج التدريبية للمورد البشري على القضاء على الحركات الزائدة والوقت الضائع والطويل من أجل أداء الأعمال بكفاءة بغرض تطوير القدرات..

2. الإشكالية:

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم اليوم أصبحت ريادة الأعمال خيارا استراتيجيا لتحقيق التنمية لا سيما في الدول الساعية إلى تنويع مصادر الدخل وتمكين الفئات النشطة من تنظيم وتطوير المشروعات وقد حضي موضوع ريادة الاعمال النسوية في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والحكومات على حد سواء.

أبرزت المرأة وجودها كفاعل اقتصادي واجتماعي حيوي يساهم في خلق الثروة ومناصب الشغل ولقد سعت من خلال هذا المجال إلى إبراز طموحها وتحقيق أهدافها والوصول إلى مستوي معين من الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج وذلك من خلال عامل أساسي ورئيسي يساهم في تحقيق ما سبق ذكره

والوصول إلى التنمية بمختلف أنواعها وهذا يتم بواسطة التدريب الذي يعتبر كآلية محورية ويعد دورا أساسيا في نمو الثقافة والحضارة عامة باعتباره عملية منتظمة تهدف إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي يكتسبها من خلال العملية التدريبية والتي تساعده على بلوغ أهدافه وذلك من خلال مجموعة من الأنشطة التعليمية الموجهة لتطوير مهارات المورد البشري وتحسين معارفه في مجال معين ويتم ذلك من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية التي تشير إلى الفجوة بين المعرفة والمهارات الحالية لدي المورد البشري وبين المعرفة والمهارات المطلوبة لتحقيق الأهداف المحددة وكذلك تحسين الأداء من خلال تعزيز القدرات التي يمتلكها الفرد والتي يسعي إلى تطويرها بواسطة عملية التدريب التي بدورها تعتبر حجر الزاوية في تشكيل التفاعلات الاجتماعية التي تساهم في البناء الاجتماعي بالدرجة الأولي سواء كان ذلك في بيئة العمل أو الحياة الشخصية والاجتماعية للفرد. كما أن العملية التدريبية تؤثر على اتجاهات المورد وتعدل أفكاره وتغير سلوكه من خلال ما تقدمه البرامج التدريبية والأنشطة وهذه الأخيرة تساعده للدخول إلى عالم الشغل. ونخص بالذكر عالم المقاولاتية النسوية وذلك لما له أهمية علمية تكمن في أنه عنصر أساسي ومحور يؤهل المرأة المقاولة ويمكنها من تحديد احتياجاتها وتحقيق ذاتيتها واستقلاليتها ويساعدها في التركيز على أهم المراحل التي تساعدها في مسارها المقاولاتي لإنجاح مشروعها.

فالمرأة التي اعتمدت على نفسها للوصول إلى أهدافها والتي حددت لنفسها مجال تعريف يسمح لها بالتميز والريادة وأن تكون منافسة للرجل في مجال المقاولاتية استطاعت اقتحام عالم المقاولاتية النسوية بقوة لتضع بصمتها التجارية والسوسيو اقتصادية في هذا المجال وتؤكد دورها في أنها أحد ركائز التنمية الاقتصادية وتبين قدرتها في انشاء مؤسسات اقتصادية روادها نساء مقاولات وكل هذا من خلال دافعيتها للإنجاز التي تعبر عن القوة الداخلية لها والدافع الذي يشجعها عل بناء قدرات جديدة وتنمية القدرات السابقة وكذلك رفع مستوى انتاجيتها من خلال عنصر الفاعلية الذي إلى القدرة على تحقيق الأهداف المحددة باستخدام الموارد المتاحة بطريقة ناجحة تتم عن طريق التدريب فالمرأة المقاولة هي المرأة التي تمتلك القدرة على القيام بدور القيادة وإدارة المشاريع والتي تحول افكارها الشخصية إلى إبداعات تمكنها من الحصول على عمل من خلال تطوير مهاراتها وقدراتها ومعارفها من خلال التدريب الذي يعتبر الوسيلة الداعمة لتأهيل المرأة وتمكينها وجعلها تبرز ذاتها وتحقق استقلاليتها.

ومن خلال ما سبق تتجلي لنا إشكالية موضوع دراستنا واتي نطرحها في التساؤل الجوهري الاتي:

"ما هو دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة المقاولة؟".

- **الأسئلة الفرعية:**

  - ما درجة مساهمة الاحتياجات التدريبية في زيادة الفعالية لدي المرأة المقاولة؟
  - ما درجة مساهمة البرامج التدريبية في دافعية الإنجاز لدي المرأة المقاولة؟

3. أهداف الدراسة:

- محاولة معرفة إلى أي مدى يساهم التدريب في تحسين كفاءة المرأة المقاولة.
- محاولة التعرف على أبعاد التدريب الأكثر تأثيرا على المرأة المقاولة.
- محاولة معرفة مدى اهتمام المورد البشري لنظام التدريب وتقييم أداءه وعمله (المرأة المقاولة).

4. أهمية الدراسة:

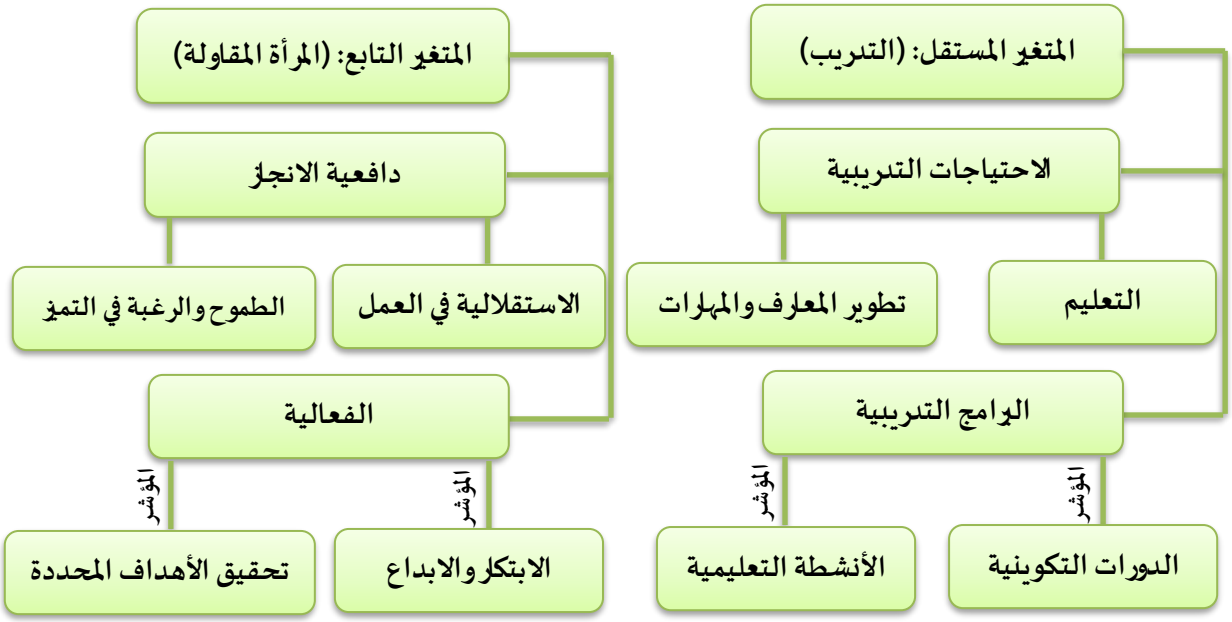
تبرز أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

- إبراز دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة المقاولة.
- التعرف على أهمية التدريب في تحسين طبيعة النظام التدريبي وأداء المورد البشري في ظل التحولات السريعة ومدى القدرة على التكيف.
- التعرف على مضمون العملية التدريبية ومدى توافق البرامج التدريبية مع الاحتياجات التدريبية.
- إبراز أهم الخطوات التي تقوم عليها عملية التدريب في تحسين المورد البشري
- إبراز أهمية التدريب من خلال تقديم معارف جديدة وتغيير السلوك وتطوير أساليب العمل.

5. تحديد مفاهيم الدراسة:

إن القيام بدراسة حول **دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة المقاولة** يستوجب علينا بالضرورة التطرق لبعض المفاهيم الأساسية وذلك نظرا لأهميتها في معالجة وفهم الموضوع ضمن أطر الأهداف المحددة له، حيث تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل البحث العلمي والتي تستوجب علينا الوقوف على المفاهيم التالية:

الشكل (01): متغيرات الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبتين

❖ الدور:

- **التعريف اللغوي:** اسم، جمعه أدوار، ويُقصد به الحركة الدائرية أو الرجوع إلى نقطة البدء،[1]
- **التعريف الاصطلاحي:** الدور هو الأسلوب الذي يؤدي به الشخص السلوك المطلوب منه في موقف ما حسب المعايير المرسومة[2] والذي يمارسه الفرد حسب معايير محددة عن مجموعة من التصرفات التي يتوقعها الفرد الذي يشغل وظيفة معينة.

الدور هو الحقوق والوجبات والالتزامات التي تطبع الأشخاص الحاصلين عليها بطابع خاص فالدور ليس ما رد فعل وانما في واقع الامر توقعات الفعل والسلوك الذي يصدر عن الاخرين.[3]

[1] أنيس إبراهيم وآخرون: المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، الطبعة الرابعة، دار الدعوة، القاهرة، 2004.

[2] إسماعيل محمد الزيود: علم اجتماع، دار كانوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 126.

[3] حوسين عبد الحميد أحمد رشوان: الأسرة والمجتمع دراسة في علم اجتماع الاسرة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003، ص 155.

❖ التدريب (Training):

تعددت التعاريف واختلفت وجهات النظر بين الكتاب والباحثين حول مفهوم التدريب مما أدى إلى إثراء مفهومه. وسنحاول تقديم بعض التعاريف منه منها ما يلي:

- **التعريف اللغوي:** درَّب يدرِّب، تدريباً، فهو مُدَرِّب، والمفعول مُدَرَّب، درب فلان على الشيء: عوده ومرنه وتدرب فلان تعود وتمرن.[1]
- **التعريف الاصطلاحي:** التدريب هو عملية تعلم مبرمج لسلوكيات معينة بناءا على معرفة تجري لغايات محددة ضمن التزام المتدربين بقواعد وإجراءات محددة،[2] وعن برامج رسمية تستخدمها المؤسسة لأجل مساعدة العاملين على كسب المهارات والفاعلية والكفاءة المناسبة على القيام بأعمالهم من خلال تنمية قدراتهم الفكرية والعلمية.[3]

عرف العالم "**فلبو Flippo** على أنه العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء وتنفيذ عمل معين".[4]

يعد التدريب هو الوسيلة التي يتم من خلالها اكتساب الأفراد العاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال باستخدام،[5] مجموعة من النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معرفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد لتحقيق أهداف المنظمة من جهة وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى.[6]

- **التعريف الاجرائي:**

هو مجموعة أنشطة والبرامج المنظمة التي تسعى إلى تزويد المورد البشري بالمهرات السلوكيات اللازمة من أجل تطويره وتطوير أداه ورفع كفاءته في بيئة العمل.

---

[1] معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي: https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/، تاريخ زيارة الموقع، 2025/05/18، على الساعة، 1 زوالا.

[2] منير النوري فريد كورتل: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، 2007، ص 209.

[3] علي عزام: إدارة الموارد البشرية وتنميتها، دار البلدية ناشرون وموزعون، الأردن، 2014، ص 18.

[4] Flippo, Edwin B. Personnel Management (6th ed.). New York: McGraw-Hill,1984, p. 202

[5] سهيلة محمد عباس، علي حسين علي: التدريب الإداري الموجه بالأداء، طبعة ثانية، المنضمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012، ص 03.

[6] الشيخ الداوي: تحليل اثار التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، العدد 06، 2008، ص 11.

➢ **أبعاده:** تشتمل أبعاد التدريب على:

✓ **الاحتياجات التدريبية: ونعرفها كما يلي:**

- جملة التغيرات المطلوب احداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج.[1]
- أو هي مرحلة التخطيط لتصميم البرامج التدريبية بهدف تنمية قدرات واتجاهات وسلوك العاملين.[2]
- تحديد الفجوات بين المهارات والمعرفة الحالية للأفراد وبين المهارات والمعرفة التي يجب أن يمتلكوها لتحقيق أهداف معينة أو تحسين الأداء.[3]

- **التعريف الاجرائي:**

هي الفجوة الحاصلة بين المعارف والمهارات التي يكتسبها المورد البشري سابقا وبين التي يجب امتلاكها حاليا من اجل تحسين الأداء وتطوير الكفاءة.

➢ **البرامج التدريبية:**

هي مجموعة من الأنشطة التعليمية الموجهة لتطوير مهارات الأفراد وتحسين معارفهم في مجال معين، تهدف هذه البرامج إلى تعزيز قدرة المشاركين على أداء مهامهم بشكل أفضل سواء في بيئة العمل أو في الحياة الشخصية. تشمل البرامج التدريبية محاضرات، ورش العمل، تدريبات علمية واختبارات لتقييم مستوى التقدم ويمكن أن تكون موجهة للموظفين في المؤسسات أو للأفراد الراغبين في اكتساب مهارات جديدة.[4]

- **التعريف الإجرائي:**

وهي مجموعة النشاطات الموجهة والتي تسعى إلى تحسين مهارات الافراد وتعزز من قدرتهم على أداء المهام بشكل أفضل سواءا في الحياة الاجتماعية وبيئة العمل.

---

[1] أنس عباس عبد الباسط: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة النشر والتوزيع والطباعة، طبعة الأولى، الأردن، 2001، ص 280.

[2] حسن أحمد الطماني: التدريب مفهومه فعالية برامج التدريبة وتقويمها، دار النشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2002، ص 164.

[3] Flippo, Edwin B. Personnel Management (6th ed.), 1984, op cit

[4] بلال خلف السكارنه: تحليل تحديد الاحتياجات التدريبية، طبعة 1، عمان الأردن، 2011، ص 65.

➢ الكفاءة: (Competence)

- **التعريف اللغوي:** جاء في أدبيات اللغة العربية الكفاءة الشيء النظير، ومنها الكفء والكفؤ، والمصدر كفاءة، ويقال الرجل الكفء: المماثل، ولا كفاءة له: لا نظير له، ومنه الكفاءة المماثلة في القوة والشرف، والكفاءة في الزواج أن يكون الرجل مساويا للمرأة في حسبها ودينها وعلمها وغير ذلك، يشير معنى الكفاءة إذا إلى المماثلة والتساوي، وتؤكد عليه الآية الكريمة: " وَلَمْ يَكُنْ لَهُ كُفُوًا أَحَدٌ "[1]، وهي أيضا تحمل معنى الكفاية أي المنافسة.[2]

- **التعريف الاصطلاحي:** يعرفها (Mintzberg) في كتابه (Administrative Beauvoir) بأنها القدرة على اختيار المسلك الذي يحقق أحسن نتيجة بتطبيق الموارد المتاحة، أي أن الكفاءة تعني وصول المنظمة إلى أي هدف تسعى إليه،[3] وتحمل مبادرة أو مسؤولية فيما يخص الحالات المهنية، وتوجهات وكذا الأداء، والكفاءة مقدرة اجتماعية والتزام يأتي من الفرد وهي معرفة معمقة وعلمية معترف بها.

- **التعريف الاجرائي:**

➢ مفهوم المرأة:

- **لغة:** تعرف المرأة بأنها الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض ولفظ امرأة في اللغة مشتق من الفعل (مرأ) وتعني كمال الإنسانية ومن هذا كان المرء هو الانسان والمرأة هي مؤنث الانسان، ويقصد أيضا بلفظ امرأة كل أنثي بصرف النظر عن العمر والحالة الاجتماعية والدور الاجتماعي والوظيفي وليس لكلمة امرأة جمع في اللغة العربية ولذا استحدث العرب لفظة أخرى في أصلها صفة خاصة بالمرأة دون الرجل وهي لفظة (نساء، نسوة).[4]

حاول الكثيرون تعريف المرأة لكونها المخلوق الذي يشغل الجميع أينما حلت واينما وجدت حيث عرفها الكثير من العلماء والأدباء والفلاسفة كل حسب اختصاصه، فمنهم من التجأ إلى الفن ومنهم من ذهب للمجتمع والواقع وموقع المرأة من هذا ومنهم كن أخذ مسار العلم ليدرس التكوين العضوي والنفسي والسوسيولوجي للمرأة. ولكن اختصرها "**شكسبير**" في قوله "**المرأة كوكب يستنير به الرجل**".

- حيث ذهب "بلزاك" في تعريفه للمرأة بأنها مخلوق بين الملائكة والبشر.

---

[1] سورة الإخلاص، الآية 04.

[2] معجم المنجد في اللغة والادب والعلوم لي لويس معلوف، قراءة في الأسس والمنهج، الطبعة 15، بيروت، 1908، ص 48.

[3] محفوظ أحمد جودة: إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، طبعة 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 227.

[4] هاني: المرأة والتنمية مجلة كلية العلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل العراق، 2017، ص 253.

أما الواقعيين والاجتماعيين فاختلفت نظرتهم لها. منهم من يراها بعين التخلف ولا يعتبرها سوى أداة وجدت لأغراض معينة ومختلفة، ومنهم من يري أن المرأة نصف المجتمع استنادا على الواقع حيث يري "**حسين عبد الحميد رشوان**": أن المرأة هي ذلك النوع الثاني للجنس الإنساني فهي نصف المجتمع وهي الزوجة والأم والبنت.[1]

❖ المقاول:

- **التعريف اللغوي:** جاءت كلمة مقاول في معجم الرائد كالتالي:

اسم فاعل من قاول، وهو اسم من يتعهد القيام بعمل معين مستكمل لشروطه خاصة نظير مال معلوم.[2]

- **التعريف الاصطلاحي:** تعددت التعاريف في مفهوم المقاول حيث يري:

– عرف **جوزيف شومبيتر**: "أن المقاول هو ذلك الشخص الذي يملك صفة الابداع والابتكار وهو محرك التطور الاقتصادي وصاحب فكرة تتوفر لديه الإرادة نحو النجاح. وهذا المصطلح يشتمل النساء مثل الرجال فالمقاول حسب نظرة "شومبيتر" هو ذلك الفرد الذي تتوفر فيه مجموعة من الخصائص لإدارة مشروع خاص به".

– يري عالم الاجتماع "**ماكس فيبر**": أن نجاح المؤسسة يتوقف على عنصر أساسي وفعال وهو المقاول وعبر عن ذلك من خلال أن سيرورة وديمومة المؤسسة أو التنظيم تدور حول فاعل مركزي وهو المقاول الذي يتميز بتلك الشخصية الكاريزماتية والمستعدة للمخاطرة من خلال المبادرة كما ركز فيبر على الجوانب الاجتماعية للمقاول من خلال محاولة فهم سلوكه.[3]

- **التعريف الاجرائي:** المقاول هو ذلك الفرد الذي يمتلك خصائص وصفات تجعل منه مبدعا في مجال وذو فاعلية وكفاءة ومخاطرا لأجل انشاء مشروع معين الذي يعود عليه بالربح والتميز.

❖ المرأة المقاولة:

عرفت المرأة المقاولة على أنها المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تمتلك روح المبادرة والمخاطرة والفعالية

[1] جنان تميمي: مفهوم المرأة بين نص التنزيل وتأويل المفسرين، دار الفارابي، لبنان، 2012، ص ص 84، 95

[2] مسعود جبران: الرائد معجم أ بائي في اللغة والاعلام، دار العلم للملايين، لبنان، 2005، ص 224.

[3] منى قائد: النساء المقاولات في الجزائر بين القطاع الرسمي والغير الرسمي، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، ص 19.

وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة ومهارة في التنظيم واثقة من قدراتها وامكانياتها هدفها النجاح والتفوق.[1]

أعطي هذا التعريف الأولوية للخصائص والسمات الشخصية التي تمتاز بها المرأة المقاولة بغية تحقيق ما تصبو إليه مستقبلا. وفقا لـ "**Lee Gosselin Burke Belcourt**" (1991) المرأة المقاولة هي المرأة التي تسعي لتحقيق الذات والاستقلالية المالية والسيطرة على وجودها من خلال إطلاق وإدارة مؤسستها الخاصة.[2]

– تم تعرف المرأة المقاولة أيضا أنها هي التي تختار انشاء مؤسسة لحسابها الخاص وتتحمل المخاطر المالية مع إدارة مواردها الخاصة على أمل كسب الربح.

قدمت "**Lavoie**" تعريف أشمل حيث عرفت المقاولة أنها المرأة التي تكون لوحدها أو برفقة شريك أو عدة شركاء وقامت بتأسيس أو شراء أو ورثت مؤسسة حيث تتحمل مسؤوليتها المالية والإدارية والاجتماعية وهي تساهم يوميا في تسييرها التجاري، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة.[3]

- **التعريف الإجرائي:**

هي المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات وكفاءة عالية وتكون ذات فعالية قوية تؤهلها لتحمل مسؤولية انشاء وإدارة مشروع تجاري خاص بها.

- **أبعادها:**

✓ **دافعية الإنجاز:** قبل التطرق إلى التعاريف المرتبطة بدافعية الإنجاز يجب الوقوف أولا عند مفهوم "الدافعية" كما يستخدم في اللغة الإنجليزية بمصطلح "**Motivation**" والذي يعني وجود محرك أو منشط للسلوك ودافع يحفز الفرد ويحثه على التحرك.

[1] رابح خوني، رقية حساني: التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاولاتية النسائية، إطلالة على حالة الجزائر، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة زياني عاش، جلفة، العدد 06، رقم 01، 2015.

[2] جهيدة أعجيري: المرأة الجزائرية المقاولة ودورها في التنمية الاقتصادية، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية السنة العاشرة، جوان، الجزء الثاني، العدد 01، 2016.

[3] Lavoie D, Les entrepreneurs : pour une économie canadienne renouvelée ; otawa : conseil consultative canadien sur la situation de la femme, 1988, .p.09.

عرفها "**Atkinson**": أنها استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف صعب.[1]

عرفها "**ميكليلاند**" بوصفه استعداد دائم ثابت نسبيا في الشخصية يدفع الشخص إلى السعي وراء النجاح وتجاوز الوضعيات التي يكون الإنجاز قابلا لتقدير على أساس بعض المعايير.

عرفها "**هنري موراي**" على أنها حرص الفرد على تحقيق الأشياء التي يراها الأخرون صعبة السيطرة على البيئة الفيزيقية والاجتماعية والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها وسرعة الأداء والاستقلالية والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الالتزام والتفوق على الذات ومنافسة الأخرين والتفوق عليهم.[2]

- **التعريف الاجرائي:**

قدرة الفرد على انجاز وتحقيق الأهداف الصعبة وتحقيق أداء عالي والقدرة على التحكم في الأفكار ومحاولة تنظيمها وحسن تنازلها والعمل بها.

➢ **الفعالية (Effectiveness):** يعتبر مفهوم الفعالية مفهوما معقدا ومركبا وحتى الان لا يوجد اتفاق موحد بين الباحثين والكتاب حول تعريف دقيق لها وتحديد العوامل المؤثرة فيها. فقد اشارت العديد من الدراسات والبحوث الميدانية إلى وجود علاقات متعددة ومتشابكة بين فعالية المؤسسة من جهة والعوامل المؤثرة فيها من جهة أخرى. وعلى الرغم من هذا الاشكال الذي يصعب على الباحثين وضع تعريف موحد للفعالية إلا أن هناك محاولات جادة للوصول إلى مفاهيم واضحة ومحددة لهذا المصطلح، نذكر منها:

عرفها "**Mahony et Steers**": على أنها الإنتاجية المرتفعة والمرونة والقدرة على الاستقرار والابتكار. وعرفها "**Kahn et Katz**": على أنها تعني تعظيم معدل العائد على الاستثمار بكافة الطرق المشروعة، كما أنها تعني تعظيم عوائد الافراد والاسهام في رفع كفاءة المنظمة ككل.[3]

[1] إبراهيم قشقوش: الدافعية للإنجاز وقياسها، ط1، مكتبة أنجلو المصرية، مصر ،1978.

[2] نعيمة غزال: علاقة التفاؤل بالدافعية للإنجاز لدي تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، رسالة ماجستير في قسم علم النفس وعلوم التربية، 2007، 2008.

[3] عبد السلام أبو قحف: اقتصاديات الاعمال والاستثمار الدولي، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، 2001، ص 222.

تعرف الفعالية على أنها قدرة المنظمة على الوصول إلى النتائج المرجوة وفق معاير يتم تحديدها مسبقا والقدرة على تحقيق الأهداف المحددة.

- **التعريف الاجرائي:**

هي قدرة المنظمة على الوصول إلى النتاج المستهدفة بكفاءة عبر توظيف الموارد البشرية بطريقة منهجية ومنظمة.

6. الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة ذات أهمية كبيرة في دعم أي بحث علمي لما توفره من كم هائل من المعلومات بدءا من الاطار النظري ومرورا بمناهج الدراسة وصولا إلى مواجهة التحديات البحثية المختلفة وتساعد الباحث في الاستفادة من تلك الدراسات في مختلف مراحل بحثه كما تسهم نتائجها في بناء دراسات لاحقة بطريقة منهجية خاصة إذا كانت نتائجها مشابهة أو مختلفة في مجالات زمنية أو مكانية متقاربة .وتشكل هذه الدراسات ركيزة أساسية في اثراء المعرفة العلمية إذا يستفيد منها الباحث عند اختيار لموضوع الدراسة مرورا بإعداد الفصول وطرح الاسئلة وتحليل النتائج مما يسهم في توضيح فكرة البحث ورسم مساره العلمي بدقة.

وسيتم عرض مجموعة من الدراسات السابقة التي تمثل الخلفية المرجعية لدراستنا والتي تساعد في تكوين قاعدة نظرية قوية حول موضوع الدراسة بعد الاطلاع على الأطر النظرية والمفاهيمية والأساليب المستخدمة والطرق المنهجية المطبقة وإبراز أوجه التشابه والاختلاف في تلك الدراسات بناءا على أسس علمية موضوعية بما يسهم في تحديد الاتجاهات الحديثة في المجال ووضع الدراسة في سياقها الزماني والمكاني المناسب.

الجدول (01): الدراسات السابقة للتدريب.

الدراسات السابقة	الحدود المكانية والزمانية	الأداة المستخدمة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
1. دراسة عوض الله محمد علي محمد دور التدريب في تحسين أداء العاملين رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، بنك الفيصل الإسلامي السعودي. فرع كوستي.	بنك فيصل الإسلامي السوداني فرغ كوستي. 2015 - 2016	أداة الاستبيان تم توزيعها على عينة قدرها 36 عامل.	-التعرف على العلاقة بين وسائل التدريب والبرامج التدريبية. -تحديد الاحتياجات التدريبية. -التشابه في مصطلح المتغير المستقل.	-الاختلاف في بيئة الدراسة. -الاختلاف في الأداة المستعملة في الدراسة.
2. نصيرة بويعلي" تقويم البرامج التدريبية للمورد البشرية في المؤسسة الصناعية" مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة.	-دراسة مسحية للموارد البشرية في المؤسسة الوطنية لصناعة الملح بسكرة. 2017.	الملاحظة والمقابلة العينة: عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للملح _ بسكرة_	-كلا الدراستين يتفقا على أن بينية التدريب أو عملية التدريب يجب أن تتوافق مع مؤهلات المورد البشري -كلا الدراستين اشتملت مضمون والمحتوي الداخلي لعملية التدريب وخطواته في تحسين كفاءة المورد البشري (البرامج التدريبية) التي تعتبر أخد متغيرات التدريب الضرورية لتحسين الأداء والكفاءة -تعزيز وتأكيد البرامج التدريبية	-الاختلاف في بيئة الدراسة ومكان الدراسة.
3. جميلة عباس "دور التدريب في تحسين أداء العاملين وتأثيره على الميزة التنافسية"، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.	دراسة عينة عاملين من البنوك للنظام المصرفي الجزائري. 2022.	استخدم برنامج الحزمة الإحصائية SPSS العينة: عمال البنوك النظام المصرفي الجزائري	– نفس مصطلح الدراسة (المتغير المستقل) – التطرق إلى الجانب النظري في عملية التدريب في كلا الدراستين.	اختلاف في نوع العينة. الاختلاف في نوع الدراسة. اختلاف في أدوات جمع البيانات. اختلاف في مصطلح المتغير التابع.

المصدر: من اعداد الطالبتين.

➢ التعقيب على الدراسات السابقة للتدريب:

تشابهت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة على أن التدريب له دور فعال ومهم جدا في تطوير وتحسين ورفع كفاءات الموارد البشرية وذلك من خلال العديد من المؤشرات منها:

- التدريب له دور كبير في نجاح الموارد البشرية.
- ضرورة تنمية قدرات ومهارات المورد البشري عن طريق عملية التدريب.
- التدريب المستمر يساعد في رفع أداء المورد البشري.
- يجب أن تتضمن عملية التدريب تصميم البرامج التدريبية وفق استراتيجية محكمة وتحديد ووضع الأهداف مسبقا للوصول إلى نتائج جيدة.

لكن من خلال أيضا تطلعنا على هذه الدراسات التي ذكرت فإنها لم تتناول نقاط معينة فيما يخص دور التدريب في تحسين كفاءة المورد البشري ومن بين هذه النقاط نذكر:

- قياس النتائج الحاصلة عن عملية التدريب كميا فقط وليس نوعيا بمعني احصائيات رقمية فقط مثلا (عدد الساعات أو الدورات، اهمال جودة التدريب ومدى توافقه مع الاحتياجات الفعلية للمورد البشري).
- اهمال بعض جوانب التكنولوجيا في عملية التدريب خاصة التي تتماشي مع المتغيرات الحاصلة في عصرنا الحالي.
- عدم مساعدة بيئة العمل والأساليب الجديدة.
- عدم متابعة واستمرارية عملية التدريب إلى وقت بعيد المدى.

الجدول (02): الدراسات السابقة للمرأة المقاولة.

➢ الدراسات السابقة	الحدود المكانية والزمانية	الأداة المستخدمة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
1.دراسة شلوف فريدة: المرأة المقاولة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية.	دراسة سوسيولوحية جامعة الاخوة منتوري قسنطينة. 2009.	_الملاحظة _ المقابلة _ الوثائق_ السجلات اختارت من بين 607 مقاولة 6 مقاولا فقط.	- المرور بنفس خطوات المسار المقاولاتي بدءا من التخطيط وصولا إلى التنفيذ. - التشابه في مصطلحات متغيرات الدراسة. التشابه في أداة البحث مع دراستنا الحالية. - التشابه في مجتمع الدراسة.	-الاختلاف في عدد أفراد العينة. -الاختلاف في نوع التمويل ونوع الدعم المالي.
2.دراسة الزهرة عباوي "المرأة المقاولة: أصولها الاجتماعية والثقافية ونوعية مشاريعها، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات	دراسة ميدانية لعينة من المشاريع النسوية المصغرة بولاية سطيف. 2015.	_المقابلة نصف الموجهة. _ استخدمت عينة الثلج حيث حصرت عينة البحث في 25 امرأة مقاولة تم الاتصال بهم عن طريق عينة كرة الثلج.	_ التشابه في مصطلحات المتغير. _ التشابه في أداة البحث. _ التشابه في مجتمع الدراسة.	_ تم التركيز في هذه الدراسة على المشاريع النسوية واهمال دراسة الخطوات التي مرت بها المرأة المقاولة وصولا إلى مشروعها التي قامت بتنفيذه على ارض الواقع. _ الإهمال واغفال في الخطوات الرئيسية لبناء مشروع مقاولاتي.
3.دراسة رشيدة لعمارة "فعالية مشاركة المرأة في انشاء وادراة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة المنهل الاقتصادي	دراسة ميدانية في ولاية سطيف. 2018	_ الملاحظة المباشرة _ الاستمارة _ المقابلة _ عينة قصدية لصاحبات المؤسسات الصغيرة.	_ التشابه في أداة الدراسة. _ التشابه في منهج الدراسة. _ التشابه في مجتمع البحث ألا وهي "المرأة المقاولة".	_ ركزت هذه الدراسة على الدور الكبير الذي تلعبه المرأة المقاولة في التنمية من خلال المشاريع التي تشارك فيها والمؤسسات التي تنشؤها وركزوا على عنصر السن الذي أعطوا له أهمية بالغة في انشاء المؤسسات وأهملوا جانب العوامل والخصائص التي تساعد المرأة وتجعلها صاحبة مشروع حيث أن السن ليس بالضرورة أن يكون عاملا أساسيا في تحديد مدى نجاح المشروع لأن هناك عوامل أخرى تساعد بالدرجة الأولى في نجاح المرأة في المجال المقاولاتي.

المصدر: من اعداد الطالبتين.

➢ التعقيب على الدراسات السابقة للمرأة المقاولة:

تشابهت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في مصطلح الدراسة " المرأة المقاولة" حيث أعطت هذه الدراسات أهمية كبيرة للعنصر النسوي محاولة دراسة المرأة من مختلف الجوانب وإبراز الخصائص التي تميزها عن باقي النساء والمؤهلات والمهارات التي سمحت لها بدخول مجال المقاولاتية النسوية وتسليط الضوء على المشاريع التي استطاعت أن تكتسحها والدور الفعال الطي تلعبه في احداث التنمية وفعاليتها في انشاء المؤسسات.

ولكن أيضا من خلال تطلعنا على هذه الدراسات التي ذكرت فإنهم أغفلوا دراسة نقاط معينة فيما يخص المرأة المقاولة، ومن بين هذه النقاط نذكر:

- إهمال دراسة العوامل المحددة والمساعدة لدخول المرأة المقاولة لعالم المقاولاتية النسوية.
- إهمال دراسة الخطوات التي يجي أن تتبعها المرأة لإنشاء مشروعها.
- إعطاء أولوية للسن واعتباره عنصر أساسي لنجاح المشروع حيث أنه ليس بالضرورة أن يكون السن عاملا أساسيا في نجاح المشروع أو فشله.
- إهمال لدور التدريب الذي يساعد بالدرجة الأولى المرأة في تطوير مهاراتها ومعارفها الفكرية وتوسيع شبكة علاقتها الاجتماعية.
- عدم توفير الوسائل اللازمة التي تساعد المرأة المقاولة في تلقي التدريب سواء كان هذا التدريب بعيد الأمد أو قصير الأمد.
- اهمال جوانب التكنولوجيا التي أصبحت تلعب دورا فعالا في تطوير المعارف وإيصال المعلومات.

الشكل رقم (02): الفجوة البحثية للدراسة.



المصدر: من اعداد الطالبتين.

7. المقاربة النظرية:

تعتبر النظرية السوسيولوجية مجموعة من العلاقات التي تفسر وتوضح التفاعلات في شتى المجالات التي يكون فيها الفرد فعالا والجماعة الاجتماعية والمجتمع بوجه عام، حيث أن كل التفاعلات التي يمارسها الفرد عبارة عن علاقات تبادلية بين الفرد والمجتمع في إطار تفاعل فيزيقي واجتماعي داخل البيئة الاجتماعية.

وقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على نظرية نهج القدرات لـ Amartya Sen ونظرية البناء الاجتماعي لـ Peter Berger و Thomas Luckmann.

* **النظرية الرئيسية: بناء القدرات Capahlety Approoch "Amartya Sen".**

في معالجة مفهوم التنمية، يصف الاقتصادي الهندي Anartya Sen (1988)، الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد عام (1988)، الصلة الوثيقة بين التنمية والنمو الاقتصادي واعتبرها أنها مسألة ذات أهمية كبيرة -حيث يركز على أن التنمية ليست مجردة الزيادة التي تمكن الأفراد من ممارستها خياراتهم الحياتية بل تتعدى إلى أكثرها ذلك وهو قدرة الافراد على تحقيق ما يتعبرونه مهما في حياتهم- عن طريق بناء قدراتهم.

نهج القدرات هي نظرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية تم تطويرها بواسطة الفيلسوف الاقتصادي Amartya Sen درّس وعمل منذ عام 1972 في المملكة المتحدة قدم اسهامات في الاقتصاد الرفاه، نظرية الخيار الاجتماعي والعدالة الاقتصادية والاجتماعية وهو حاليا أستاذ جامعة توماس دبليو لامونت وأستاذ الاقتصاد والفلسفة في جامعة هارفارد، حصل على جائزة نوبل التذكارية في العلوم الاقتصادية في عام 1988.

- **أسباب ظهور نظرية نهج القدرات:**

– جاءت نظرية نهج القدرات للرد على أوجه القصور ونظريات التقليدية الاقتصادية والاجتماعية وخاصة تلك التي كانت تركز فقط على الدخل والمنفعة. والتي كانت تقيس مستوى الرفاهية لاستنادا إلى الدخل والإنتاج.

– التركيز على العدالة والحرية حيث ركز Amartya على أن التنمية تحدث بما يستطيع الناس فعله.

– جاءت لتبين أن بناء قدرات الافراد في حد ذاتها عملية تنمية.

- **ماهية نظرية نهج القدرات:**

– عملية توسيع القدرات بطريقة محدودة لتصور الفرص الحقيقي من التنمية تبني على مفهوم التماسك للازدهار البشرية، كما تقدم اطارا معياريا لتقيم الرفاه البشري والترتيبات أو المؤسسات الاجتماعية وفي جوهرها تصور أهداف التنمية والرفاهية والعدال وفي شكل قدرة الأفراد على عيش الحياة التي يقدرونها وتقوم بتقييم رفاهية الانسان على أساس الحالات العقلية ولاسيما تعظيم المنفعة عن طريق لرضاء التفضيلات.

- **المفاهيم الأساسية في نظرية نهج القدرات:**

تعتمد نهج القدرات على أربع مفاهيم أساسية مترابطة:

الاداء الوظيفي

- Functionings: أداء الوظيفي يعتبر مجموعة أنشطة والحالات التي تشكل رفاهية إنسان.

القدرات

- Copabilitu: مجموعة متنوعة من الأداء الوظيفي (الأشياء-الأفعال) التي يمكن للشخص بلوغها وبالتالي القدرة هي مجموعة من ناقلات الأداء الوظيفي تعكس حرية الشخص في اختبار نمط حياة معين الحريات الجوهرية التي يتمتع بها نوع الشخص لقيادة حياته.

الحرية

- Frodom: أنّ تكون قادرا على الاختيار وكسر الأوضاع المادية والروحية للحياة الاجتماعية وتوسيع نطاق الخيارات في المجتماعات.

مظهر الفعالية

- Agency: القدرة على متابعة الأهداف التي يقدرها المرء ولحدالتغيير.

دعا Sen برؤية التنمية بأخذ بعين الاعتبار الأدوات الاجتماعية والاقتصادية التي تنطوي عليها العلاقات بين الوسائل والغايات عندما نستخدم القدرات البشرية كمقياس للنجاح أو الفشل.[1]

يرى Sen أنّ التنمية تتحقق عندما يركز المورد البشري على بناء نفسه وتحقيق ذاته واستقلالية وكسر فكرة أن المورد البشري يساهم فقط في عملية الإنتاج فحسب بل هو أيضا يغير حجز زاوية في عدة عوامل كالتغير الاجتماعي ويركز على التمكين الاجتماعي وعلى الرفاهية ويسلط الضوء على الحريات

[1] San, A, K, Commodities and Capabilities. Amsterdam: North-Holland, 1985, P 101-106.

للفرد والفعالية والتكيف، كما يعترف بالتعددية وتميز الافراد مع التركيز على الحريات، ولأن مجموعة القدرات لا حصر لها ولا قيمة تختلف من شخص إلى آخر. ويسلط الضوء كذلك على العناية بالوسائل والغايات.

- **أسس نهج القدرات:**
  - التركيز على بناء قدرات الفرد وتنميتها.
  - اعتبار الحرية الفردية حجز الزاوية للفرد التي تجعله قادرا على اختيار مساره.
  - التركيز على الرفاهية البشرية.
  - العدالة والانصاف في المجتمع.

* **النظرية الثانوية: نظرية البناء الاجتماعي Social structure**

- **نظرية البناء الاجتماعي: (Social Construction Theory):**

تعتبر نظرية البناء الاجتماعي للواقع من النظريات الأساسية في علم الاجتماعي حيث تهتم بكيفية تكوُّن الواقع الاجتماعي عبر التفاعل البشري واللغة والثقافة، تنطلق النظرية من فرضية أساسية محورها أنّ العديد من المفاهيم التي تعتبرها طبيعية أو موضوعية هي في الحقيقة ناتجة عن عمليات اجتماعية وثقافية. يرجع الفصل في تأسيس النظرية إلى بيتر بيرغر وتوماس لوكمان من خلال عملهما الكلاسيكي بناء الواقع الاجتماعي (1966)، حيث كانت الفكرة تدور حول كيف يتم انتاج الواقع الاجتماعي من خلال اللغة والمؤسسات.

- **أسباب ظهور نظرية البناء الاجتماعي:**

جاءت نظرية البناء الاجتماعي كرد فعلي على النظريات التقليدية التي كانت ترى بأن هناك وجود واقع موضوعي وثابت وكانت مجالا لفتح أفاق جديدة لفهم المجتمع من خلال التركيز على التفاعل، اللغة، السياق الثقافي.

- **ماهية البناء الاجتماعي للو اقع: (Social Construction).**

هي منظور نظري يري أن المعاني والمعرفة المرتبطة بالواقع يتم تشكيلها بواسطة الجماعة التي تكون من طرف الافراد ضمن المجتمع، وأنها تتعامل مع الواقع كنتاج تراكمي للتفاعل الاجتماعي عبر الزمن.

✓ **الأسس التي تقوم عليها البنائية الاجتماعية:**

- الاهتمام ببناء المعرفة من خلال التفاعل الاجتماعي.
- الاهتمام بالهوية الذاتية والاجتماعية على أساس انها بناء اجتماعي يتكون من خلال التفاعل المستثمر بين الفرد والمجتمع.
- الاهتمام بالمؤسسات الاجتماعية لأن لها دور كبير في إعادة انتاج المفاهيم الاجتماعية وترسيخها.
- الواقع الاجتماعي يبني ولا يكشف.[1]

[1] Berger, P. & Luckmann, T. (1966). The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge. Anchor Books.

الفصل الثاني: الإطار النظري للتدريب والمرأة العاملة.

أولا: التدريب

* تمهيد.

1. أهمية التدريب.
2. أهداف التدريب.
3. أنواع التدريب.
4. خطوات إعداد برنامج تدريبي.

* خلاصة.

تمهيد:

يعد التدريب جزءا لا يتجزأ من استراتيجيات الموارد البشرية الفعالة حيث يلعب دورا أساسيا في تحقيق الأهداف طويلة الأمد للأفراد والمؤسسات.

من خلال التدريب تستثمر المؤسسات في أهم مواردها (الافراد) مما يؤدي إلى التحسن في الأداء وزيادة الكفاءة الإنتاجية، وفى هذا العصر الذي يشهد تطورات في مختلف المجالات وعلى الفرد أو المؤسسة أن تتأقلم مع المتغيرات الحاصلة، والتدريب هو أحد الأساليب التي يقوم بها الفرد أو المؤسسة لتنمية مهاراتهم وتطوير سلوكهم وكفاءتهم لتحقيق الأحسن والأفضل على الأداء والكفاءة الإنتاجية.

ولا بد أن نشير إلى التطور التاريخي للتدريب، حيث مر التدريب بثلاثة مراحل:

التدريب في الحضارة القديمة - التدريب في الإسلام - التدريب في عصر النهضة الإسلامية.

- **التدريب في الحضارات القديمة:** إن تاريخ التدريب ليس حديثا لما هو موجود من معلومات حول الحضارات القديمة يدل على وجود نوع من التدريب في تلك الحضارات، فقد لعب التعلم و التدريب دورا في تقدم الحضارة والمدينة ،فأصحاب الحرفيين والفلاحين في الحضارات القديمة لم يكونوا متعلمين ولا يجيدون القراءة والكتابة وبذلك فإن التدريب في الحضارات القديمة كان يقصد به التعلم فقط حيث يتلقى الصبي تدريبا من خلال التعليمات المباشرة والمشاهدة والتمرن تحت إشراف صانع أو معلم ماهر، ونتيجة لهذا التدريب ظهر نظام الحرف في الحضارات القديمة حيث ينتقل الأشخاص ذوي الخبرة والمهارات إلي الأشخاص المبتدئين وبقى نظام الحرف حتى عام 2100 قبل الميلاد، حتى جاءت ضوابط لنظام تدريب الحرفيين حيث لا تقتصر نقل المعرفة والمهارات فقط عند الحرفيين بل تعدت إلى المهن الأخرى مثل: الطب، التعليم.

- **التدريب في الإسلام:** لقد أولي الإسلام اهتماما كبيرا بالتدريب بهدف تنمية القدرات على العمل الموكل إليهم، حيث كان الرسول -صل الله عليه وسلم –بتدريب من يستعملهم على مصالح المسلمين ويزودهم بالنصائح والإرشادات. وكان يستشير أصحابه عندما يريد اختيار رجل منهم لتحمل مسؤولية كبرى حيث كان ينصب واليا يبين له سلطاته ويفرض عليه واجبات، وكان عمر بن الخطاب -رضي الله عنه- يحرص على أن يجتمع بعملائه وبالمسلمين كافة في موسم الحج وكانت هذه المؤتمرات من أهم وسائل التدريب حيث يتبادل فيها الأمراء والعملاء الرأي في كل ما يقابلهم من معضلات وكتن أيضا يرسل بتوجيهاته في كتب مفصلة للولاة والعمال يعظهم فيها ويذكرهم بواجباتهم وبالعدل والرفق بالرعية.

- **التدريب في عصر النهضة الإسلامية:** لقد شهدت الفترة الممتدة من 1700_1785 جيلا جديدا من المدربين بمفاهيم وأساليب جديدة حيث تحولت إنجلترا من منطقة زراعية إلى ورشة صناعية للعالم ،فكانت أول من نجحت في الانتقال من مجتمع ريفي زراعي إلى مجتمع تجاري صناعي وقد مر هذا التحول بعدة مراحل .تمثلت المرحلة الأولى بنظام الإنتاج المنزلي والذي يقوم بوجود كزرعة ملحقة بالبيت وكان التدريب في ظل هذا النظام يتم عن طريق نقل المعرفة من أفراد الأسرة ذوي الخبرة إلي الأفراد المبتدئين بالتمرن والتدريب حتي يتقنوا العمل، والمرحلة الثانية فقد عرفت بمرحلة حرف الخامات حيث يقوم المتعهدون بالتعاقد على انتاج أسر بأكملها، أما المرحلة الثالثة فهي مرحلة نظام المصنع (النهضة الصناعية).

حيث تم إدخال نظام الآلات التي زادت من الكفاءة الإنتاجية لكنها تطلبت في نفس الوقت تكاليف كبيرة وتدريب العامليين بشكل أكبر والاهتمام بشكل كبير بالمطالب الإنسانية المتعلقة بالعامليين.

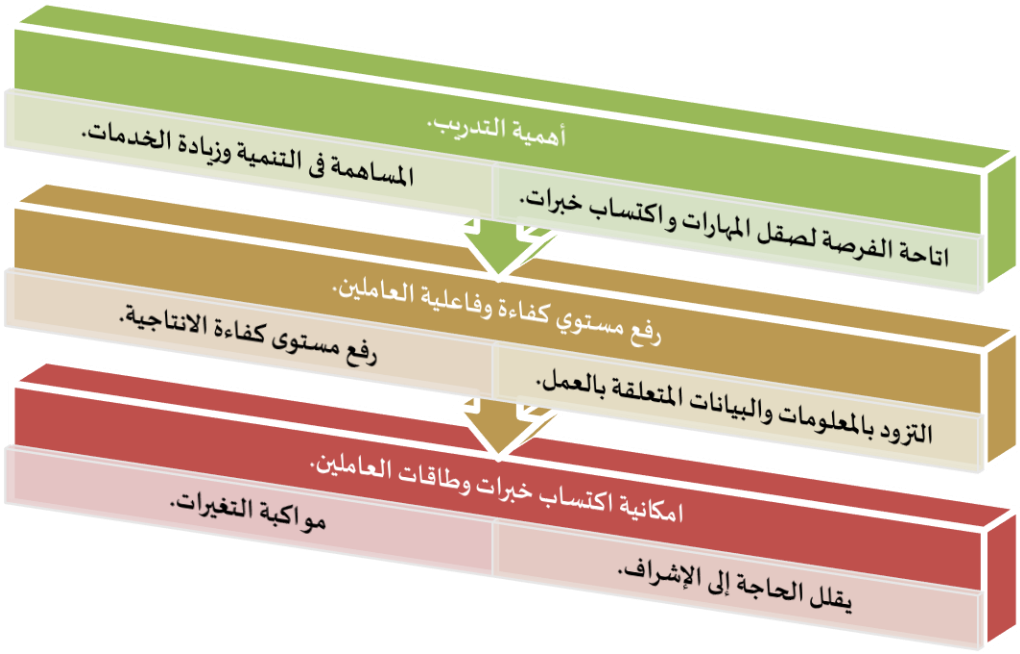
1. أهمية التدريب:[1]

تتمثل أهمية التدريب فيما يلي:

- يقوم بصقل المهارات والخبرات والمعلومات والمعارف.
- تمكن للفرد من زيادة الإنتاجية من خلال تحسين مهاراته ومعارفه.
- يقود التدريب إلى خلق القدرة لدي العمال المتدربين على تحمل المسؤولية والمبادرة.
- تزويد الفرد العامل القديم والحديث بالكفاءة المطلوبة.
- إكساب الأفراد أنماط واتجاهات سلوكية جديدة تنسجم مع الحاجات المتطلبة لتحقيق الأهداف.
- عن طريق التدريب يمكن مواكبة التطورات التكنولوجية.
- يقلل الحاجة إلى الإشراف، فالعامل المتدرب الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع إنجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى توجيه أو مراقبة مستمرة من طرق رئيسية.
- يساعد التدريب الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل وتطوير دافعية الأداء.
- يساعد على تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد.

[1] خديجة حريف: استراتيجية التدريب في ضل إدارة الجودة الشاملة من أجل تحقيق ميزة تنافسية، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بالقايد، تلمسان الجزائر، 2011، ص 06.

الشكل رقم (03): أهمية التدريب.



المصدر: من اعداد الطالبتين.

2. أهداف التدريب:[1]

تتمثل أهداف التدريب في النقاط التالية:

- تطوير أساليب الأداء لضمان أداء العمل بفعالية.
- رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد.
- المساهمة في معالجة أساليب انقطاع العمل.
- تنمية المعارف والمعلومات، فالتدريب يجب أن يعطي ما يحتاج إليه المتدرب.
- تنمية المهارات الذهنية والفكرية لدي الفرد.
- إكساب الأفراد بالمهارات والمعلومات الفكرية والعلمية التي تنقصهم لا سيما في ظل التطورات التي يشهدها المجتمع عموما.
- صقل وتحسين القدرات والمهارات الفردية والاجتماعية للمتدربين.

[1] عبد الكريم أحمد جميل: التنمية البشرية الحديثة، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2017، ص 182، 183.

- تبادل الخبرات والمعارف والمعلومات بين المتدربين خاصة إذا تم استخدام الأساليب التدريبية التي تعتمد على تبادل المعارف والأفكار.
- تطوير الطاقات الفردية والجماعية للمتدربين من خلال استعمال الأساليب الهادفة.
- ضمان أداء الفرد بفعالية وسرعة وسد الثغرات التي توحد بين معايير الأداء التي تحدد بين أداء الأفراد.
- رفع الروح المعنوية للقوي العاملة تجاه مهاراتهم في أداء العمل.
- يهدف التدريب إلى تحفيز الأفراد وتوفير الدوافع الذاتية للعمل وتكييف الموارد البشرية مع التغييرات البيئية والتكنولوجية السارية في محيطه.

الشكل رقم (04): أهداف التدريب.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

3. أنواع التدريب:

تتعدد أنواع التدريب وتصنيفاتها باختلاف الأساس الذي تتم عليه عملية التصنيف بالاستناد إليه، فتتمثل أنواع التدريب فيما يلي:

- **التدريب حسب عدد المتدربين (أو عدد الأفراد):**

- **التدريب الفردي (Individual training):** أي تدريب كل فرد على حدا وقد يكون بغرض الإعداد أو بغرض تحسين الأداء وتستخدم فيه أساليب تدريبية متنوعة وتتوافر فيه فرص الاستفادة للمتدرب وعادة ما تكون تكاليفه عالية.

- **التدريب الجماعي (Group training):** الذي يتك في مجموعات متفرقة، فيقوم مدرب واحد بتدريب كل مجموعة في الوقت نفسه، وهذا يتم فلى بيئة عادية او خارج بيئة العمل.

حيث يسمح هذا النوع من التدريب بتبادل الآراء والخبرات وتستخدم فيه مختلف الأساليب التدريبية حيث يتطلب هذا النوع من التدريب استعدادات خاصة ومدربين أكفاء وإمكانيات مادية مناسبة.

- **التدريب حسب المدة الزمنية:** وينقسم هذا النوع إلى قسمين:

- **التدريب قصير الاجل:** ويستغرق من أسبوع إلى ستة (6) أسابيع، وفى هذه الحالة يتم عقد دورات تدريبية مركزة ولكن ما يعاب على هذا النوع من التدريب انه لا يوفر الوقت الكافي للمتدرب للإلمام بكافة المعلومات التدريبية واستيعابها الكامل وفيه يقوم المدربون بشرح مجمل المادة التدريبية دون الدخول في تفاصيلها لضيق الوقت.

- **التدريب طويل الأجل:** قد يمتد إلى سنة كاملة او أكثر ومن إيجابيات هذا التدريب حصول المتدرب على معلومات دقيقة، لكن ما يعاب عليه انه مكلف.

- **التدريب حسب مكان العمل:**

- **التدريب داخل المؤسسة:** حيث يتم التدريب داخل المؤسسة أو مكان عمل المتدرب، وهذا النوع مناسب من حيث قلة التكاليف وكذلك التزام المتدربين بالوقت والحضور ولكن يشترط وجود مكان مناسب للتدريب لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي.

- **التدريب خارج المؤسسة:** يتم التدريب خارج المؤسسة أو مكان عمل المتدرب وهذا النوع مناسب في حالة عدم توفر مكان مناسب للمتدربين داخل مكان العمل ومفيد في تدريب القيادات والدورات التي تحتاج إلى متطلبات خاصة.

- **التدريب من حيث التطبيق:**

  - **تدريب نظري:** يعتمد على النظريات والمعلومات والمعارف بشكل أكبر من المهارات.
  - **تدريب عملي:** يعتمد على المهارات والتطبيقات بشكل أكبر من المعارف والنظريات.

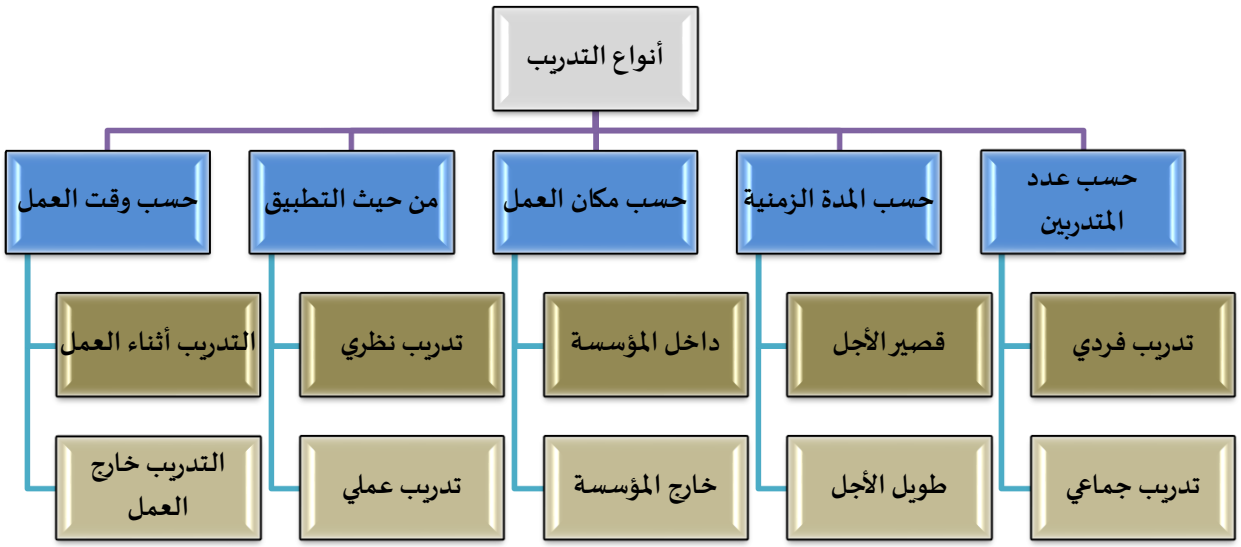
- **التدريب وفق وقت العمل:**

- **التدريب أثناء العمل:** هذا النوع من التدريب يتم والمدرب في عمله ويقتصر فقط على ساعات قليلة من التدريب أثناء الدوام الرسمي حيث لا يكون أي خلل في العمل أو قصور في الأداء.

- **التدريب خارج وقت العمل:** وهذا النوع من التدريب يتم في الفترة المسائية إذ كان دوام المتدرب في الفترة الصباحية ويتم في حالة صعوبة تفرغ المتدرب أثناء الدوام الرسمي.[1]

[1] زهرة ساعد قرمش: دور التدريب في تحسين أداء موارد بشرية، مذكرة ماجستير في اقتصاد وتسيير المؤسسات، قسم علوم التسيير، كلية علوم التسيير والعلوم الاقتصادية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2007، ص 101.

الشكل رقم (05): أنواع التدريب.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

4. خطوات إعداد برنامج تدريبي:

❖ **تحديد الاحتياجات التدريبية:** يعتمد النشاط التدريبي على الدقة والموضوعية في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لتنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة للأفراد وترجمة هذه الاحتياجات إلى برامج وسياسات تدريبية تعمل تحقيق أهداف المؤسسة.[1]

وبما أن الاحتياجات التدريبية هي جملة من التغيرات والتطورات التي من الواجب احداثها في المعلومات واتجاهات ومهارات العمال فإن الاحتياجات قد تأخذ الأنواع التالية:

- احتياجات تتعلق بزيادة أو تطوير أو تغيير المعلومات أو المعارف لدي الأفراد.
- احتياجات تتعلق بزيادة أو تطوير أو تعديل المهارات أو القدرات وذلك فيما يتعلق بأساليب وطرق الأداء في العمل.
- احتياجات تتعلق بتغيير أو تطوير سلوك بعض الأفراد.

ومن أجل تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة يمكن استخدام الخطوات الاتية:

[1] مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، هندسة التكوين أهدافها ومتطلباتها في الوقت الراهن، العدد 35، سبتمبر، 2018، ص 845.

- **تحليل الفرد:** بمعنى تحليل من هم في حاجة إلى تدريب للتأكد من ملائمة البرامج التدريبية لمستوى تعلمهم، خبراتهم، مهاراتهم وتوجهاتهم.

- **تحليل العمليات:** بمعنى دراسة وتحديد ما يجب أن يتعلم الفرد حتى يتمكن من أن يؤدي عمله بأكبر كفاية ممكنة.

- **تحليل المؤسسة:** ويقصد به أين ستقام عملية التدريب في إدارة المؤسسة أو ما هو القسم الذي يعاني ويحتاج إلى التدريب.

❖ **تصميم البرنامج التدريبي:** تعني ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأسلوب الذي سيتم استعماله بواسطة المدربين في توصيل موضوعات التدريب إلى المتدربين، كما يتم تحديد المساعدات التدريبية، وكجزء من تصميم برنامج التدريب يجب تحديد المدربين في البرنامج وأيضا تحديد كلفة التدريب، وذلك وفق الخطوات الاتية:

- **تحديد أهداف البرنامج:** ويقصد بها الغايات التي يؤمل تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي وهذه الأهداف هي عبارة عن نتائج يجري تصميمها وإقرارها مسبقا، وتوضح الأهداف ما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد واتجاهاتهم وسلوكهم وفي ضوئها يتم وضع المادة التدريبية ويتم وضع أهداف البرنامج التدريبي في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية، في هذه المرحلة يتم تحديد الأهداف العامة للتدريب، تلك الأهداف التي يجب أن تعتمد اعتمادا كليا في تحديد الاحتياجات التدريبية وثم تحدد الأطر العامة لكل برنامج تدريبي بشكل تفصيلي.

الأطر العامة للبرنامج التدريبي تتمثل في:

➢ **عنوان البرنامج التدريبي:** يعني وضع عنوان مناسب للبرنامج التدريبي بصيغة بسيطة وواضحة تدل بصفة مباشرة عن الاحتياجات الأساسية التي وضع من أجلها البرنامج.

➢ **الأهداف:** ويقصد بها تحديد النتائج المتوقعة بطريقة إجرائية سلوكية بحيث يمكن قياسها.

➢ **الموضوعات:** تحديد ما يطرح في البرنامج التدريبي من موضوعات حيث تؤدي هذه الموضوعات بطريقة تؤدي إلى تحقيق الأهداف الخاصة بالبرنامج التدريبي.

- **المشاركون:** تحديد مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية ومستوياتهم كشرط في اشتراكهم في عملية التدريب.

- **أساليب التدريب:** تحديد أساليب التدريب التي تلائم المتدربون وموضوعات البرنامج لغايات تحقيق أهداف البرنامج.

- **مكان الانعقاد:** تحديد مكان انعقاد البرنامج لتسهيل وصول المشاركين.[1]

- **وضع منهج للتدريب:** ويقصد بها الموضوعات أو المواد ومفرداتها التي ستدرس أو يدرب عليها المتدربون ويتم تحديدها في ضوء الاحتياجات التدريبية.

- **تحديد فترة التدريب:** صباحا أو مساءا (جدول زمني لعملية التدريب).

- **توفير مستلزمات البرنامج التدريبي:** قبل القيام بتنفيذ البرامج التدريبية يجي توفير الاحتياجات والأماكن والوسائل اللازمة للتدريب (الأماكن والمعدات والأدوات والوسائل اللازمة لعملية التدريب).

❖ **تنفيذ البرنامج التدريبي:** يتم تنفيذ البرنامج التدريبي مع التركيز على تحقيق أهداف البرنامج وعلى المشاركة الإيجابية للمتدربين وجمع الملاحظات الإيجابية والسلبية على البرنامج. وتعني عملية تنفيذ التدريب وضع الفعاليات التدريبية (التعليم، اكتساب المهارات) عن طريق نقل المعلومات والمهارات وتعزيز الاتجاهات المخطط لها من خلال مدرب أو أكثر باستعمال الأساليب التدريبية المختلفة من مساعدات وأهداف ومحتويات محددة.[2]

❖ **تقييم البرنامج التدريبي:** يعد التقييم عنصرا هاما في أي نشاط تدريبي إذ يمكن على أساسه قياس فاعلية وكفاءة الخطة التدريبية ومدى تحقيقها للأهداف المطلوبة، ويكون التقييم عن طريق:

- **اختبارات مدى التعليم:** مجموعة من الأسئلة الهدف منها قياس ما تعلمه المتدربون من معلومات ومهارات ومعرفة.

---

[1] مجموعة خبراء: "افاق جديدة للتنمية البشرية والتدريب"، المنظمة العربية لتنمية البشرية والتدريب، مصر 2007، ص 171.

[2] زهرة ساعد قرمش: "دور التدريب في تحسين أداء موارد بشرية"، المرجع السابق، ص 102.

- **استقصاء الأداء ورد الفعل:** وهي معرفة وجه نظر المتدربين حول مناهج التدريب ومفرداته والمتدربين والوسائل المستخدمة في التدريب وذلك من خلال استمارة استقصاء توزع في نهاية كل برنامج.

- **الظواهر السلوكية:** وهي معرفة التغيرات في سلوك المتدربين بعد تخرجهم وانهائهم للبرنامج التدريبي بمدة مناسبة وتتمثل هذه الظواهر مثلا في: الحضور والغياب، الروح المعنوية..... إلخ.

- **المقابلة:** ويتم مقابلة أو لقاء مع المتدربين بعد انتهاء التدريب من خلال تقارير تقييم الأداء التي يكتسبها الرؤساء عن المرؤوسين.

ويتبين مدى التقدم الذي حصل في أداء المرؤوسين بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي.

- **النتائج:** الروح المعنوية للمتدربين، قياس أثر البرنامج التدريبي على معدل دوران العمل.[1]

[1] عبد الله نجم، جواد حسين عباس: الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2010، ص ص 269، 270.

الشكل رقم (06): مراحل العملية التدريبية.



المصدر: من اعداد الطالبتين.

خلاصة:

من خلال ما سبق ذكره يعد التدريب الركيزة الأساسية في تطوير وترشيد أداء المورد البشري وتنمية المعارف والمهارات وتوضيح نظم وأساليب العمل باعتباره يفتح أفاقا جديدة للتطور والنمو ويسهم في تحقيق الأهداف المهنية والشخصية وكافة المتطلبات الوظيفية التي يشغلها المتدرب لما وذلك لما يحمله التدريب من خصائص، فالتدريب يحقق الأهداف على مستوي الفرد والمؤسسة ويحقق ميزة التكيف والاستمرارية وصولا إلى الفعالية التي يسعي إليها الفرد في تحسينها، لذلك قمنا باستعراض وتبيان مفهوم التدريب وأهميته وأثره الإيجابي على الأداء وانتظار الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال معرفة خطوات ومراحل العملية التدريبية. فالتدريب ليس مجرد مهمة يتم إنجازها بل هو رحلة مستمرة تحو التميز والابداع لمن أراد ذلك.

الفصل الثاني: التدريب والمرأة المقاولة.

ثانيا: المرأة المقاولة.

* تمهيد.

1. مدخل عام حول المقاولاتية النسوية.
2. تعريف المقاولاتية النسوية.
3. خصائص المرأة المقاولة.
4. العوامل المحددة للتوجه المقاولاتي النسوي.
5. مراحل المسار المقاولاتي.
6. نماذج عن المقاولاتية النسوية.

* خلاصة.

تمهيد:

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم اليوم، أصبحت ريادة الأعمال واحدة من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة وخلق فرص العمل والابتكار. لم تعد ريادة الأعمال مقتصرة على فئة معينة من المجتمع، بل أصبحت فضاءا مفتوحا أمام الجميع ومن أبرز الفاعلين فيه المرأة المقاولة، التي أثبتت جدارتها وقدرتها على إدارة المشاريع وتحقيق النجاحات رغم التحديات المتعددة.

تلعب المرأة المقاولة دورا متزايدا في تنمية الاقتصاد المحلي والدولي والعالمي، حيث تمكنت من دخول قطاعات متنوعة وإطلاق مشاريع مبتكرة تجمع بين الطموح والقدرة على التغيير وصولا إلى التميز والريادة. ورغم العقبات المرتبطة بالثقافة المجتمعية أو التحديات التمويلية والتنظيمية فإن النساء أظهرن إرادة قوية لكسر الصور النمطية واثبات حضورهن في عالم الأعمال. ومن هنا نفتح المجال لاستكشاف التجربة النسائية في ريادة الاعمال وفهم العوامل التي ساعدتها على النجاح والتحديات التي واجهتها والدخول في مختلف العمليات المساعدة على نجاحها وتحقيق أهدافها مع تسليط الضوء على أهمية دعم ومواكبة المبادرات النسائية من أجل اقتصاد أكثر شمولا وتوازنا.

1. مدخل عام حول المقاولاتية النسوية

❖ التطورالتاريخي للمقاولاتية النسوية:

- **في الحضارات القديمة:**

في الحضارات القديمة مثل الصين، الهند ومصر القديمة كان ينظر للعمل على أنه نوع من الإرهاق ضمن التجمعات الحرفية والشعبية، وكانوا يقومون باختيار الأشخاص وتدريبهم على العمل بعد معرفة امكانياتهم وكفاءاتهم، كما أن المهن والأعمال لم تكن مدروسة ومحددة، وفى حضارات البحر الأبيض المتوسط قام معاصرو هذه الفترة أمثال "أفلاطون" و"أرسطو" بوضع تحليلات اجتماعية غير علمية كاعتبار العمل مذلا، وأن جماعة الحرفيين محصورة في سلسلة من النظم التي ترعي ركودها وفي نظرهم لم يكن العمل الفكري والحرب والسياسة تتعلق بالعمل.

- **في القرن الثامن عشر:**

في القرن الثامن عشر أكد مقياس العمل الالي من خلال تجربة "غاليلي" وأصبح العمل الإنساني من خلال تنفيذه العضلي والحركي مثل العمل الالي، وأصبح البحث العلمي في مجال العمل ونشأت تدريجيا فيزيولوجيا العمل بدراسة مجهود العامل وشملت الأبحاث الجوانب المادية الوظيفية إضافة إلى الجوانب النفسية والاجتماعية والأخلاقية منذ القرن التاسع عشر وظهرت في القرن نفسه المشاكل المتعلقة بالعامل والعمل.

- **في العصر الحديث:**

مع تقدم الصناعة والتصنيع في العصر الحديث، ظهر معه اهتمام واضح بدراسة التخصص وتقسيم العمل. وخلال الفترة (1780 – 1850) تحول المجتمع الزراعي إلى صناعي واحتلت الثورة الصناعية مكانتها في إنجلترا وساد في القارة الأوروبية النظام الرأسمالي الصناعي، وحل محل النظام الإقطاعي النظام الجديد في ظل الجمهورية الثالثة عقب ثورة فرنسا. وتميز المجتمع بسيادة النظام الرأسمالي وانتشار الآلات[1] الحديثة في الصناعة وظهور المدن الجديدة ما شجع المرأة على العمل والتوجه للنشاط المقاولاتي. لذلك كان خروج المرأة للعمل أمرا حتميا بعد الانقلاب الصناعي الذي ساد في

[1] عائشة بنوجعفر، إبراهيم شالا: التطور التاريخي للمقاولة النسوية ونماذجها عبر العالم، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، المجلد 04، العدد 02، 2020، ص 101.

المجتمعات والتي اتجهت نحو التصنيع أين تزايدت نسبة النساء العاملات في أغلب المجتمعات المتقدمة وبرزت نساء ينشطن في المجال الاقتصادي، حيث أن هذه الظاهرة أصبحت ضرورية حتمية أملتها الأوضاع الاقتصادية وظروف الحياة الاجتماعية كما ساعدت التكنولوجيا الحديثة والتطور العلمي في تغيير القيم اتجاه نشاط المرأة الاقتصادي ولعب العامل الاقتصادي دورا كبيرا في خروج المرأة للعمل وولوجها النشاط الاقتصادي إضافة إلي ارتفاع مستوي المعيشة وزيادة متطلباتها .

❖ عوامل وظروف ظهور المقاولاتية النسوية:

العامل الأكبر الذي ساعد على ظهور النساء المقاولات بمفهومه العام هو الحرب العالميتين اللتين أثرتا على البناء التنظيمي للمجتمع وتوزيع الأدوار، فمع ذهاب الرجال للحرب وتركهم أماكن عملهم اضطر رجال الأعمال للبحث عن العمالة النسائية وهذا ما جعل المرأة تتخذ فكرة التوعية حول مجال الأعمال ساعدها على ولوجها لاحقا، إضافة إلى ظهور الحركات النسوية التي طالبت برجوع المرأة للعمل بعد انتهاء الحرب ومطالبتها بالمساواة مع نظيرها الرجل خاصة فيما يتعلق بحق العمل والاستثمار والنشاط الاقتصادي، ومنذ سنة 1980 بدأ النظر إلى المسار المقاولاتي كمركب أساسي في إنشاء المؤسسة.

كذلك تأثير العولمة التي حاولت اخراج نساء دول العالم الثالث من الاضطهاد وإعطاء المرأة مكانتها في ظل متطلبات الاقتصاد العالمي الذي أصبح يتجه إلى تشغيل النساء لانخفاض أجورهن عن الرجال وتشجيع المرأة على النشاط الاقتصادي إضافة إلى تأثر الأفراد بالثقافات الغربية التي تدعوا إلى تحرر المرأة خاصة وأن المرأة تشعر بأن العمل وممارسة النشاط الاقتصادي يمكنها من تنمية معارفها نتيجة التفاعل مع الاخرين والرغبة في تنمية مهاراتها ما يسهل لها الطريق في ولوج عالم المقاولاتية.

وبالمقابل حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها واتساع مجال التعليم والتطور التكنولوجي وظهور أعمال تختص بها المرأة بدرجة عالية سهل لها الخروج إلى العمل وتطويره إلى غاية دخول المقاولاتية دافعة بالتنمية الاقتصادية وهكذا تطورت المقاولاتية النسوية في ميدان العمل البسيط إلى عالم الأعمال والاستثمار وبروز نساء ناجحات محليا ودوليا في المجال المقاولاتي ينافسن الرجال بكل قوة في مجال المقاولاتية.[1]

[1] عائشة بنوجعفر، إبراهيم شالا: التطور التاريخي للمقاولة النسوية ونماذجها عبر العالم، المرجع السابق، ص 102.

2. تعريف المقاولاتية النسوية:

يرجع مفهوم المقاولاتية إلى 1700 حيث عرفت بأنها انشاء مشروع من قبل الفرد له القدرة على تحمل المخاطر مع وجود فرصة كبيرة لتحقيق الأرباح في هذا المشروع.

- كما تعرف أيضا أنها عملية ابداع وتسويق للمنتجات الجديدة التي تشبع حاجة غير مشبعة في السوق.

يعرفها "جوزيف شومبيتر": بأنها قوة خارقة لتعبير الإبداعي ويسميها بالفوضى الخلاقة لأن المقاول يقدم منتج جديد بطريقة أعمال جديدة تقضي على المنتج القديم وطريقة الأعمال القديمة.[1]

3. خصائص المرأة المقاولة:

تعتبر المرأة المقاولة المرأة التي لها القدرة على التنظيم وتحمل مخاطر مشروعها إذ لا بد أن يتوفر في شخصها خصائص ومميزات تمكنها من التوفيق في إدارة مشروعها ومن بين أهم هذه الخصائص نذكر:

➢ الخصائص الاجتماعية:

- توفير بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار.
- القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة ومسؤولياتها اتجاه المقاولاتية.
- **المرونة في التعامل مع العنصر البشري:** باعتبار المورد البشري أهم مورد في المقاولة فلا بد أن تتوفر في المرأة المقاولة خاصية القدرة على التعرف على مواطن القوة لكل عامل ثم استخدامها لتحفيزه وتوجيهه في خدمة أهداف المقاولة هذا في الصعيد الداخلي أما على الصعيد الخارجي فلا بد أن تتوفر فيها صفة المنسق بين الموردين والزبائن والمجتمع المحيط بها، أي لا بد من اتقان أساليب الاتصال مع الأطراف المتعامل معها وتحفيزهم واقناعهم وقيادتهم لإنجاح أهداف المقاولة.
- **الالتزام بالقيم المجتمعية:** تحترم الأعراف والتقاليد الاجتماعية وغالبا ما تبني مشروعها بما يتماشى مع ثقافة مجتمعها خاصة في البيئات المحافظة.

[1] سفيان محمد بداوي: دراسة سوسيولوجيا نظرية حول المقاولة النسوية في الجزائر واقع وأفاق، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، ص 2003.

- **الخصائص الذاتية:**[1]

القدرة على تحقيق النجاح أي لابد أن يتوفر عامل التفاؤل المدعم بأسس واقعية مدروسة، وتوفر روح المبادرة. بصفة البحث عن الفرص الجديدة وما تقدمه من إضافات، وعنصر الثقة في قدراتها وامكانياتها وأن يكون لها إلهام كافي بالعمل الذي تنشط فيه المقاولة لأن عدم توفر هذا العنصر سيؤدي بالضرورة إلى الفشل وزوال المقاولة في بدايتها.

- **توفر روح المخاطرة:** الرغبة في المخاطرة المعقولة، وتعني امتلاك القدرة على المخاطرة لكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة قد لا تقنع الاخرين لكنها ترى أن أهدافها معقولة ومقنعة وممكنة التحقيق ذلك في أغلب الأحيان يكون استثمارها في مجال معرفتها وخلفيتها وخبرتها مما يؤدي إلى زيادة نجاحها.

- **القدرة على تحمل المسؤولية:** لأن المرأة المقاولة تشعر بالمسؤولية الشخصية عن النتائج المتحصل عليها كما أنها تفضل استثمار مواردها بالشكل الذي يخدم أهدافها الشخصية، وحسن استغلال الفرص.

- **الخصائص التنظيمية:**

امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وادارته.

- **المهارة في التنظيم:** لكي تحقق المرأة المقاولة النجاح لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهاراتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعا.

- **المرونة في الإدارة:** تتمتع المرأة المقاولة بقدرة عالية على التكيف مع التغيرات وتحرص على خلق بيئة عمل مرنة تدعم الابداع والابتكار.

- **القيادة التشاركية:** تميل المرأة المقاولة إلى اعتماد أسلوب قيادي تشاركي حيث تشرك الفريق في اتخاذ القرارات وتعزز روح العمل الجماعي.

[1] محمد علي الجودي: نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه، في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 03، 2014، 2015، ص 32.

- **الخصائص الذهنية:**

– **سرعة الفهم والاستيعاب:** بما أن صاحبة المقاولة هي من تضع خططا تنافسية لمقاولتها إذ تعتبر منبع الجديدة مما يتطلب قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من الأعلى فإذا كان التميز في العمل يساعدها على التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية والفكرية تساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاولة.

– **الذكاء العاطفي:** فهم ذات الاخرين وإدارة العلاقات بفعالية.

– **القدرة على التحليل والتخطيط:** التفكير الاستراتيجي والقدرة على وضع خطط واضحة ومبنية على معطيات واقعية.

– **المرونة الذهنية:** القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة واتخاذ القرارات في بيئة عمل غير مستقرة.

- **الخصائص التعليمية:**

مستوي تعليمي مقبول لأن الأمية تعتبر من العوائق المهمة التي تحول دون تحقيق الهدف كما تعرض المرأة إلى الاستغلال:

– **الإبداع:** يرتكز نجاح المقاولات على الإبداع مثل: منتج جديد، طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة التسويقية أو التوزيع.

– **إمكانية النمو:** امتلاك قدرة قوية وإمكانية النمو أكثر من الأعمال الصغيرة.

– **الأهداف الاستراتيجية:** إن المشروع المقاولاتي عادة يذهب إلى الأبعد من حيث الأهداف، حيث تراه يملك أهداف استراتيجية ترتبط بالنمو، تطوير السوق، المركز السوقي.[1]

4. العوامل المحددة للتوجه المقاولاتي النسوي:

إن دخول المرأة لميدان المقاولة لا يعتمد فقط على الحصول على الموارد المالية ووسائل الإنتاج بل يتحدد أيضا بمجموعة من العوامل الثقافية، السياسية، الاقتصادية التي من شانها تشجيع أو تقليص الاستعدادات المقاولاتية عند المرأة،[2] والتي نلخصها كما يلي:

[1] محمد علي الجودي: نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتية، المرجع السابق، ص 33.

[2] Journal of Economic Growth and Entrepreneurship Vol,4, No2, 2021, p44-58.

- **المحفزات الاجتماعية والاقتصادية:**
  - تلبية حاجيات أساسية متعلقة بالبقاء.
  - الحصول على دخل.
  - رفع قدرتهن الشرائية.
  - تحسين الشروط الشرائية.
- **المحفزات الشخصية:** هناك نساء يخترن انشاء مؤسسة خاصة بهن دون شرط أن يكون وضعيتهن الاقتصادية الهشة وهذا تلبية لمحفزات شخصية مثل:
  - تحسين نوعية المعيشة.
  - اثراء حياتهن الاجتماعية بمضاعفة المقابلات والاتصالات.
  - الانشغال بفعل شيء.
  - الانفتاح والتفتح.
- **العوامل الإيجابية:** وهي التي تجذب المرأة المقاولة وتكمن في:
  - **وجود إمكانيات سوقية:** بمعنى فرص سوقية وجب استغلالها.
  - **تحقيق قطاع معين لنسب كبيرة من الفوائد:** قطاع جذاب ومربح.
  - **أهداف اجتماعية:** تحقيق مركز اجتماعي (سيدة أعمال) أو تقديم فوائد للمجتمع.
  - **إمكانية التحكم في الوقت:** وهو ما لا يوفره العمل الوظيفي.
  - **دخل أكبرواستقلالية مالية:** عكس الوظيفة ذات الدخل الثابت والمحدود.
  - النمو الشخصي والرضا في العمل.
- **العوامل الدافعة:** وهي مجموعة الدوافع التي تتفاعل عند الشخص خلال المسار المقاولاتي القبلي (بمعني قبل الانشاء الفعلي للمؤسسة).
  - **دو افع اقتصادية:** ويمكن تلخيصها في دافع واحد ألا وهو تعظيم الربح (الدخل).

– **الدو افع الاجتماعية والثقافية:** وهي تتولد من الدين المعتنق، العائلة، الإطار السياسي الاقتصادي، النظام التربوي، فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي.

والعائلة تؤثر أيضا على توجه الأفراد لإنشاء مؤسسة خاصة إذا كان أحد الأبوين مقاول بالإضافة لشبكة علاقات ومعارف الفرد (أصدقاء، عائلة، معارف من الدراسة أو العمل... إلخ).

➢ **العوامل المحتملة:** ويمكن حصرها فيما يلي:

– **الخبرة المهنية:** حيث يمكن أن تزيد من الاستعدادات المقاولاتية للمرأة وتساهم في تكوين التوجه المقاولاتي للنساء وعادة ما تتولد فكرة انشاء مؤسسة من خلال محيط العمل.

– **الأساس الإقليمي:** فالإقليم وبالتسهيلات التي يمكن أن يقدمها يؤثر على المسار والعمل المقاولاتي ومثال ذلك: قرب الجامعات ومصادر الكفاءات، مجتمع نشط ومتفتح للمبادرات الفردية، امتلاك الشخص لموارد مالية، وجود مؤسسات رأي مال المخاطر والمنظمات المالية، الاليات المشجعة الإقليمية والمحلية

– **الدعم المالي:** يأتي سوى من خلال شبكة العلاقات الخاصة أو من خلال وجود مؤسسات رأس المال المخاطر بالإضافة للوكالات الخاصة لدعم انشاء المؤسسات

– **الدعم السوقي:** وهنا نخص بالذكر وجود حاضنات المؤسسات والمرافقين لها والتي يتمثل دورها في تقليص تكاليف بدء المشروع والذي من شأنه تسهيل انشاء المؤسسات.

– **النصائح والتكوين:** وهي تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاولاتي.[1]

5. مراحل المسار المقاولاتي:

تتمثل مراحل انجاز مشروف مقاولاتي فيما يلي:

✓ **المرحلة الأولى:**

تخطيط المشروع - تنظيم المشروع - تنفيذ المشروع - تقييم المشروع.

✓ **المرحلة الثانية:**

التشخيص – التخطيط – التنفيذ - المراقبة.

[1] Journal of Economic Growth and Entrepreneurship Vol, p44-58

✓ **المرحلة الثالثة:**

قبل البدء - أثناء تنفيذ المشروع - تقييم المشروع.

ويمكن تحديد مراحل انشاء مشروع من خلال ما يعرف بدورة حياة المشروع والتي تبدأ بفكرة أولية عن المشروع مرورا إلى اعداده وتقسيمه وتنفيذه ثم التقييم اللاحق.

- مرحلة البحث عن الفكرة.
- مرحلة دراسة السوق والبحث عن المعلومات.
- البحث عن التمويل.
- اعداد مخطط الأعمال.
- الجوانب القانونية.
- تحديد استراتيجية المشروع المقاولاتي.

ويمكن تفصيل هذه المراحل كما يلي:

❖ **مرحلة البحث عن الفكرة:** ينطلق أي مشروع ناجح من فكرة جيدة وواضحة وفكرة المشروع هي وصف دقيق ومختصر للمشروع المراد القيام به، فالفكرة تعبر عن الأمل الذي يتعلق به صاحب المشروع بغية الوصول من خلاله إلى البعيد وإن الفكرة الأولية هي التي تتحول فيما بعد على مشاريع ناجحة.

❖ **مرحلة دراسة السوق والبحث عن المعلومات:** هي وسيلة لجمع المعلومات التي تستخدم كأساس في تحديد الخطة السوقية وتتضمن هذه الأخيرة عملية جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها. حيث يتم دراسة المستهلكين من خلال سلوكهم وبصفة عامة سيرورتهم في الشراء.

دراسة التوزيع من خلال القنوات المستعملة، تحديد استراتيجيات التوزيع، دراسة المنافسين، دراسة القوانين ذات العلاقة بنوع العمل الذي يمارسه صاحب المشروع.[1] ومن خلال هذه الدراسة يتم تحديد المنهج التسويقي الأمثل والذي يشمل العناصر الأربعة التالية:

[1] إسحاق خرشي: المقاولاتية البحث عن الفكرة إنشاء المؤسسة المرافقة المقاولاتية، دار النشر الفادوك، الجزائر، 2021، ص 91.



الجدول (03): مرحلة البحث عن التمويل.

يمكن التمييز بين قسمين من مصادر التمويل:

التمويل الداخلي	التمويل الخارجي
يتكون من الأموال الشخصية التي يحصل عليها صاحب المشروع من خلال علاقاته الخاصة مع المحيط مثل (العائلة، الأصدقاء) إضافة إلى مساهمة الشركاء ويكون هذا الجزء من الأموال ضروري في مرحلة الانطلاق وهو أيضا عامل مهم لأن المساهمة الشخصية تترجم ثقة صاحب المشروع في مشروعه.	المساهمة الخاصة مهمة لكنها غالبا ما تكون غير كافية خاصة في مرحلة النمو فيجب على المقاول التحضير لطلب تمويل خارجي وتتوقف قدرة صاحب المشروع على الحصول على أموال خارجية: – حجم الأموال المطلوبة. – المردودية. – القدرة على التسديد.

المصدر: من إعداد الطالبتين.

❖ **مرحلة اعداد مخطط الاعمال:** هو عبارة عن وثيقة تقديرية والتي تدل بصفة تفصيلية على محتوي المشروع واستراتيجية تطويره والنمو المرتقب والنتائج المستقبلية وخاصة حاجة التمويل في الأشهر القادمة، أي أن مخطط الأعمال يظهر الرؤية الاقتصادية والمالية للمشروع والاعداد بطريقة صحيحة للمشروع مما يضمن بعد ذلك اهتمام وثقة الشركاء والذين قد يكونوا مستثمرين أو مساعدين أو موردين.

❖ **تحديد الجوانب القانونية:** ويعني القيام بدراسة الأشكال القانونية والضرائب والحقوق الجبائية الناتجة والتي تخضع لها.[1]

❖ **تحديد استراتيجية المشروع المقاولاتي:** يجب على صاحبة المقاولة أن تكون لها استراتيجية واضحة يمكن الوصول إليها في خطوات بسيطة وهي كما يلي:

– **تحديد المهمة الأساسية:** أي العمل الذي سيؤديه المشروع المقاولاتي وهذا العمل لا يجب أن يكون دقيق تحديد نطاق ضيق بل يجب أن يكون مالك المشروع محدد المهمة مسبقا وتكون له رؤية مستقبلية واضحة.

– **تحديد القدرات الذاتية والميزة التنافسية:** يقصد بها ما يستطيع المشروع تقديمه بحيث يكون أفضل من منافسيه في السوق وذلك بتقديم خطة أو منتج وتكون فكرة مبتكرة تتيح له فرصة الولوج للسوق بجودة أفضل وسعر منخفض وغيرها من الميزات التي تدرس بالموازاة مع المنافسين والميزة التنافسية هي أساس نجاح المشروع مع العلم أنها غير ثابتة ويجب أن تتجدد كل فترة وأخرى حسب تغير رغبات وحاجات المستهلك.

– **تحليل بنية المشروع المقاولاتي:** من بين التحاليل المهمة لأي مشروع مقاولاتي سواء كان صغيرا أو متوسطا هو تحليل (SOWT) لأنه يساعد على تعزيز المشروع واستخدامه في السوق مما يساعد على تطوير العمل بطريقة صحيحة وبفوائد كثيرة أكثر ويجعل صاحب العمل يهتم فقط بالاستراتيجية العامة بالمشروع حتى يتميز عن باقي المتنافسين في السوق.[2] ينقسم التحليل إلي:

- **تحليل البيئة الداخلية:** دراسة القدرات الذاتية للمقاول والموارد التي يتوفر عليها من خلال تحليل المعطيات والوسائل المتوفرة والمهارات الموجودة.
- **تحليل البيئة الخارجية:** تحديد العوامل التي لها تأثير مباشر مثل: القوانين التجارية.

تحليل نموذج (SOWT): يستخدم كأداة للتحليل الاستراتيجي عامة في عدة مجالات وينقسم هذا التحليل إلى أربع فئات:

[1] محمد فلاق: ريادة الاعمال المقاولاتية من الفكرة إلى التجسيد، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022، ص 122، 123.

[2] موسي بن البار، مجلة أفاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد 05 العدد 02، 2021، ص 437، 458.

الشكل (07): شكل مصفوفة Sowt.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

تحليل SWOT: هو مسح للبيئة الداخلية والخارجية.

شكل (08): تحليل مصفوفة SWOT.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

6. نماذج عن المقاولاتية النسوية:

➢ في الدول الغربية:

✓ **في كندا:** تعتبر المرأة الكندية امرأة نموذجية في مجال المقاولاتية فمنذ سنة 2000 بدأ عدد النساء المقاولات في كندا في تزايد حيث بلغ عدد المؤسسات الخاصة المملوكة من طرف النساء 82100 مؤسسة و950000 مؤسسة سنة 2012 بنسبة 35,6% ،أما سنة 2015 أصبحت نسبة المؤسسات في مراحلها المبكرة في كندا 45% كما نجد أن مساهمة المرأة الكندية في الاقتصاد تجاوز 18109 مليار دولار في السنة في الفترة الممتدة ما بين 1981و 2015 وارتفعت نسبة النساء صاحبات المشاريع ب208% مقابل 38% للرجال في نفس الفترة وهذا ما يفسر أن النساء في كندا يفضلن أن يبدأن بأعمالهن الخاصة على أن يعملن لصالح مؤسسات أخرى وهذا ما جعل الفجوة بين الجنسين فيما يخص الاستعداد لتحمل

المخاطر الناتجة عن الأعمال المقاولاتية أقل حيث نجد المقاولاتية عند المرأة الكندية عالية ومدى استعدادها لتحمل المخاطر.[1]

وهذا ما جعلها من أكثر البلدان التي تنتشر فيها روح المقاولاتية عند النساء.

✓ **في الولايات المتحدة الأمريكية:** تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من الدول التي بلغت درجة متقدمة من المقاولاتية بصفة عامة والمقاولاتية النسوية بصفة خاصة نظرا لمساهمة العنصر النسوي في تطوير النسيج المؤسساتي وتوفير مناصب العمل، حيث تلعب المقاولاتية النسوية دورا كبيرا في الاقتصاد الأمريكي من خلال مساهمة المرأة في جميع الميادين والمجالات، ففي سنة 2016 قدر عدد النساء المالكات لمشاريعهن ب 11.3 مليون امرأة يوظفون ما يقارب 9 مليون عامل وعاملة وإدارة ما يقارب 16 تريليون دولار.[2]

الجدول (04): ترتيب الدول من حيث اقتحام العنصر النسوي لبعض المجالات.

الدولة	الصناعات الاستخراجية والتحويلية	الخدمات %	الخدمات الاستهلاكية
كندا	20 .4	37.8	41 .7
الو.م.ا	18.9	29.1	51 .9
المملكة المتحدة	7.5	32 .1	61 .4
ألمانيا	8.6	20	71 .4
السويد	25 .5	33.3	41 .2

Source: Karen D. Hughes, (11/2015), Gem Canada report on Women's Entrepreneurship 2013 & 2014, University of Alberta, Canada, see ; www.thecis.ca.

➢ المقاولاتية النسوية في الدول العربية:

✓ **في البحرين:** مما يمكن اعتباره ميزة مشرفة للبحرين بين شقيقاتها دول الخليج المرأة البحرينية فقد كان حضورها ملموسا في شتي المجالات الاجتماعية والثقافية السياسية والاقتصادية، فقد عملت المرأة البحرينية في الخياطة والتطريز المنزلي كما انت تمتهن صيد الأسماك وبيعها في الأسواق. أما في الريف قد مارست شتي الاعمال الزراعية وكانت مسؤولة عن المحصول، وفى مطلع التسعينيات بدأ التوسع

[1] صبرينة مغنات وآخرون، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر في ظل تجارب دولية، مجلة العلوم الاقتصادية، مجلد 14، عدد 16، جوان 2018، ص 10.

[2] عبد الله مسيود، عبد الرحمن قروي: المقاولاتية النسوية كدعامة أساسية لتحقيق التنمية المحلية، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، مجلد 08، 2017، ص 79.

الفعلي لدخول المرأة مجالات عمل جديدة في القطاعات الصناعية والتجارية وانعكس إيجابا على فعالية المرأة ولقد أدت مشاركتها في سوق العمل إلى تطوير أفاقها الفكرية وتفتح ذهنيتها لتصل مؤخرا إلى ظهورها كمقاولة ولا يعود هذا إلى الحاجة وتحقيق الذات بقدر ما يعود لأسباب عائلية لأن الشركات العائلية هي الطاغية في البحرين، فالأب المقاول يؤثر على مهنة أبناءه وبناته حيث يخلق فيهم روح المقاولة والرغبة في خلق المشاريع فأغلب النساء المقاولات في الخليج ينتمون إلى أسر مقاولين ويترعرعن في إطار مقاولاتي.

ومملكة البحرين هي الأخرى اتخذت العديد من المبادرات لدعم المرأة في سوق العمل حيث استخدمت عديد من السياسات والأنظمة والاستراتيجيات وقامت بتعديل مجموعة من التشريعات بما يصب في مصلحة تمكين المرأة في النشاط الاقتصادي ومنها تدشين الرؤية الاقتصادية لمملكة البحرين حتى عام 2030 تمكن المبادرات التي تقدمها من أجل دعم المقاولاتية النسوية كالاتي: المجلس الأعلى للمرأة، جمعية سيدات الأعمال البحرينية، بنك الإيداع.[1]

➢ المرأة والنشاط المقاولاتي في الجزائر:[2]

قطعت المرأة الجزائرية أشواطا طويلة كي تثبت ذاتها وتفرض وجودها في مختلف المجالات ،فكانت بدايتها من الاستعمار الفرنسي حيث كانت مهامها متعددة ومتنوعة وكان عملها يتمحور حسب المناطق ،ففي الريف تعمل المرأة في الزراعة وتربية المواشي وفي المدن تعمل على الخياطة والحياكة والتوليد وفي الصحراء كذلك الحياكة وصناعة الفخار وكن يساعدن الثوار حيث صرحت الباحثة الفرنسية "**Turhen Meredith**" واصفة النساء الجزائريات ابان الثورة "أنهن شاؤكن بفاعلية كمقاتلات وجواسيس وفي جمع التبرعات وكذلك كممرضات وفي غسل الملابس وطاهيات..."

وبعد أزيد من خمس عقود من تاريخ استرجاع الجزائر لسيادتها تمكنت من أخذ مكانة محترمة على جميع الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية لأنها لعبت دورا بطوليا جنبا الي جنب الرجل ابان الثورة التحريرية وما تلاها من مرحلة البناء والتشييد فقد استحقت الترقية لتكون شريكة في التنمية المحلية للبلد. فبعد الاستقلال وفي ظل التحولات والتطور التكنولوجي الحاصل انتهجت الجزائر سياسات داعمة وهادفة إلى تحسين موقع المرأة المقاولة داخل المجتمع المحلي واتخاذها العديد من الإجراءات التي تدعم فئة النساء لأجل مشاريعهن الصغيرة والمتوسطة الخاصة بهن حيث أصبحت

[1] صبرينة مغنات وآخرون، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر في ظل تجارب دولية، المرجع السابق، 11، 12.

[2] الإذاعة الجزائرية، المقاولاتية النسوية في الجزائر طريقة لإبراز مناصب الشغل، www.radioalgerie.dz تمت زيارة الموقع بتاريخ 21/04/2025 الساعة 22:38.

المرأة الجزائرية عنصرا فعالا ومميزا خارج الإطار الذي كانت معروفة فيه وذلك يعود بعد ولوجها إلى عالم المقاولاتية.

فبالرغم من ضآلة نسبة مشاركتها في أعمال المقاولاتية بالمقارنة مع الرجل إلا أن أرقام السنوات تشير إلى قفزة نوعية في مساهمتها في عدد من المجالات المقاولاتية المتميزة .فقد وضحت أحد إطارات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أن حصة المرأة من المشاريع المقاولاتية التي أحصيت علي مستوي الصندوق إلى غاية فيفري 2016 قد بلغت 9% .أما في سنة 2015 تم تمويل أكثر من 15%من المؤسسات التي تدار من طرف المؤسسات .أما إحصاءات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر التي تعد القبلة المفضلة للنساء إلى نسب عالية للمشاركة النسوية في مشاريع المقاولاتية حيث أنه تم تمويل أكثر من 476 ألف مشروع لفائدة النساء وهو ما يعادل 62 إلى 63 % في إشارة واضحة إلى اقبال المرأة على خلق مشاريع مصغرة .

فولوج المرأة في مختلف الميادين الاستثمارية حتى التي كانت حكرا على الرجال، فالنساء المقاولات تحولن إلى نوعية مختلفة من المشاريع لا سيما تلك المتعلقة بميدان الفلاحة وكذا الصناعة الابتكارية كما أن هناك نسوة مقاولات نجحن في مجال التصنيع.[1]

الجدول (05): نماذج من المقاولاتية النسوية في ولاية تبسة.

اسم واللقب صاحبة المشروع	نوع النشاط المقاولاتي	مكان المشروع
المقاولة ج	مسيرة مؤسسة حاضنة	طريق الولاية تبسة
المقاولة ب. أحلام	محل حلويات عصرية	حي لاكومين تبسة
المقاولة أ. براءة	محل الأعشاب	حي لاكومين تبسة
المقاولة م. صفية	مدرسة تعليم السياقة للنساء	حي لارموط تبسة
المقاولة ط. فرح	محل بيع الأثاث	حي طريق المطار تبسة
المقاولة س. دعاء	ورشة خياطة	حي المحطة تبسة
المقاولة FABRO ZIT	صناعة وبيع الزيوت الطبيعية	وسط المدينة تبسة
المقاولة م. م	صناعة ديكورات مختلفة	طريق قسنطينة تبسة
المقاولة س. حورية	صناعة العطور	حي المحطة تبسة

المصدر: من إعداد الطالبتين

[1] الإذاعة الجزائرية، المقاولاتية النسوية في الجزائر طريقة لإبراز مناصب الشغل، المرجع السابق.

خلاصة:

من خلال ما سبق ذكره فإن المرأة المقاولة أصبحت فاعلا اقتصاديا واجتماعيا مهما في ظل التحولات المعاصرة التي تعرفها المجتمعات ويسلط الضوء على تطور دور المرأة في مجال ريادة الأعمال حيث أصبحت تقتحم مجالات كانت حكرا على الرجال وتؤسس مشاريع مبتكرة تسهم في النمو الاقتصادي المحلي والوطني. وكذا تسليط الضوء على العوامل التي تشجع المرأة على خوض تجربة المقاولة مثل:" الرغبة في الاستقلال المالي، تحقيق الذات، استغلال المؤهلات العلمية والمهارات الشخصية"، ومع التطور التكنولوجي وظهور العولمة تزايدت احتياجات الأفراد ذلك ما عجل بوجوب ادماج العديد من النساء في النشاط المقاولاتي على اعتبار أن المرأة تمثل أحد الركائز الأساسية في الوصول إلى النمو والتقدم وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبالتالي الوصول إلى تنمية مستدامة تلبي حاجيات أفراد الحاضر دون المساس بمصالح جيل المستقبل.

الفصل الثالث: الجانب الميداني للدراسة.

* تمهيد.

1. مجالات الدراسة.
   - أ. المجال الزماني.
   - ب. المجال المكاني.
   - ت. المجال البشري.
2. منهج الدراسة.
3. أدوات جمع البيانات.
4. مجتمع عين الدراسة.

* خلاصة.

تمهيد:

من الضروري في أي بحث ميداني ان يقف الباحث علي مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تعتبر من الضروريات لإكمال بحثه، فالبحث العلمي يحتاج للربط بين ما هو نظري وتطبيقي (ميداني) الذي يعتبر كخطوة أساسية تهدف إلى ربط المعارف النظرية المكتسبة بالواقع العملي داخل الميدان والذي يعد أيضا فرصة فعالة لاكتساب خبرات ميدانية وفهم آليات التسيير والتنظيم داخل بيئة العمل إضافة إلى تنمية المهارات.

ومن خلال هذا الفصل سنحاول توضيح الإجراءات المنهجية للدراسة والتي تساعد وتقود البحث إلى نتائج صادقة ودقيقة.

1. مجالات الدراسة:

للقيام بدراسة ميدانية أو بحث ميداني فإن ذلك يتطلب تحديدا دقيقا لمجالاته، بمعني توضيح أين تجري؟ ومتى؟ لأن الدراسات والبحوث في العلوم الاجتماعية تتعامل مع عناصر متغيرة باستمرار وتحديد مجالاتها يضفي عليها أكثر مصداقية لتكون معبرة ومقبولة ذات مرجعية، ومجالات هذه الدراسة تتمثل في:

أ. **المجال الزماني:** ويمثل الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة، وقد كانت بداية دراستنا النظرية للموضوع بداية من أولى شهر سبتمبر 2024 وقد كانت هذه الفترة تشمل قراءات أولية حول الموضوع وقد كانت هذه المدة تتمثل في اختيار هذا الموضوع وضبطه نهائيا أما الانطلاقة الفعلية للجزء التطبيقي من بداية فيفري إلى شهر ماي، أما الجانب الميداني فكان بداية شهر أفريل 2025 إلى غاية 11 ماي 2025.

ب. **المجال المكاني:** تمت الدراسة في "**حاضنة المؤسسات الناشئة INNOEST Company" في ولاية تبسة على مستوي البلدية.**

ولاية تبسة التي تقع في الشمال الشرقي للقطر الجزائري على الحدود التونسية يحدها شمالا ولاية سوق أهراس ومن الشرق الجمهورية التونسية وجنوبا ولاية الوادي ومن الجنوب الغربي ولاية خنشلة ومن الشمال الغربي ولاية أم البواقي.

* نبذة عن "حاضنة المؤسسات الناشئة INNOSET Company".

تأسست **حاضنة المؤسسات الناشئة INNOSET Company:** في إطار برنامج رئيس الجمهورية لتشجيع المؤسسات الناشئة وخلق اقتصاد المعرفة كأول حاضنة أعمال بالشرق الجزائري على مستوي ولاية تبسة، ومقرها الرئيسي بجانب مقر الولاية.

تحصلت على وسم حاضنة أعمال **رقم 0903213011** بتاريخ **09 مارس 2021** من طرف رئيس اللجنة الوطنية الدكتور "**ياسين وليد**" الوزير المنتدب لدي الوزير الأول المكلف باقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة.

تمثل هذه الحاضنة مكانا مهما لدعم وتمويل رواد الأعمال والشباب الطموح الذي يسعون لتطوير مشاريع مبتكرة يتعاونون مع الحاضنة للحصول على الدعم والاشراف اللازمين لضمان نجاح مشروعاتهم.

حاضنة «**INNOEST Company**» تقدم مجموعة شاملة من الخدمات والبرامج لدعم رواد الأعمال. من بين هذه الخدمات:

- **خدمات الاحتضان:** يتم تقديم دعم مخصص واشراف لأصحاب المشاريع عبر مراحل تطويرها. هذا الدعم يشمل الاستشارة في مجموعة متنوعة من المجالات مثل: التخطيط الاستراتيجي والمحاسبة، القانون، التسويق وفن الخطاب. يتيح ذلك للشباب الوصول إلى المعرفة والخبرة التي تساعدهم على تنمية مشاريعهم بنجاح.

- **مساحات العمل المشتركة:** تقدم الحاضنة مساحات عمل مشتركة حيث يمكن للشركات المحتضنة العمل والتفاعل مع بعضها البعض. هذه البيئة المشتركة تعزز التعاون وتبادر الأفكار بين أصحاب المشاريع.

- **معدات العمل:** في بعض الحالات يمكن للحاضنة توفير معدات عمل مشتركة أو موارد تكنولوجية لدعم عمل الشركات ومساعدتها في تنفيذ مشاريعها.

- **الدعم في الأحداث:** تلعب الحاضنة دورا هاما في تنظيم ومرافقة الأحداث والفعاليات التي تقام من قبل الشباب المبتكر: المسابقات وورش العمل وورش التدريب والندوات، هذا يساعد فلى بناء شبكة علاقات وتعزيز مشاركة المشروعات في المجتمع.

- **المرافقة الإدارية:** تقدم الحاضنة دعما إداريا للمشروعات لمعالجة الأمور الإدارية والورقية المتعلقة بأعمالهم.

بالإضافة إلى كل ذلك تعمل الحاضنة بجد لدعم عمليات التسويق لمشاريع الشباب تهدف إلى تعزيز وتسويق أفكارهم ومشروعاتهم من خلال وسائل التواصل الاجتماعي ووسائل الاعلام التقليدية مثل: التلفزيون والإذاعة. يهدف هذا إلى جذب العملاء والمستثمرين والشركاء المحتملين وزيادة الوعي بمشروعات الشباب.

*** خدمات الحاضنة:**

- تقديم الدعم الفني والإداري.
- توفير مساحات العمل المشتركة.
- دورات تدريبية وورش العمل.
- تقديم التوجيه والاستشارات.
- دعم الحصول على التمويل.
- الحصول على تصنيف مشروع مبتكر أو شركة ناشئة.
- توفير بيئة تعاونية.
- التسويق والترويج.
- إمكانية الوصول إلى الشبكات والعلاقات.

- تقديم الخدمات التقنية والبنية التحتية.
- توفير غرف الاجتماعات والتدريب.

*** الأهداف المحققة:**

- **عام 2021:** 15 مشروع.
- **عام 2023:** 8 مشاريع.
- **عام 2024:** 4 مشاريع.

*** عدد الشركات الناشئة منذ 2021:**

- **سنة 2021:** 01.
- **سنة 2023:** 02.
- **سنة 2024:** 07.

*** الشركات الناشئة حسب أنواع الهياكل القانونية:**

- SARL : **03**
- EURL : **02**
- SPAS : **01**
- PERSONNE PHYSIQUE : **01**

*** أنواع المشاريع المبتكرة حسب الفئة:**

- **التكنولوجيا (Technologie):** تحتل التكنولوجيا الحصة الأكبر من المشاريع المبتكرة حيث تمثل 18.2 % من إجمالي المشاريع.
- **الصحة (Health):** تأتي في المرتبة الثانية بنفس النسبة وهي 18.2 % مما يوضح أهمية الابتكارات في القطاع الصحي واهتمام الشركات الناشئة بتطوير حلول صحية مبتكرة.
- **السفر (Travel):** قطاع السفر يمثل 13.6 % من المشاريع المبتكرة.
- **التغذية (Foodtech):** يمثل 9.1 % مما يعكس الأهمية المتزايدة للتكنولوجيا في تطوير حلول غذائية مبتكرة ومستدامة.
- **الطاقة (Energie):** يشكل قطاع الطاقة 9.1 % من المشاريع المبتكرة حيث تسعى الشركات لتطوير حلول في مجالات الطاقة المتجددة والمستدامة.

- **النقل (Transport):** يسجل % 9.1 من المشاريع مما يعكس جهود الابتكار في تطوير وسائل نقل حديثة ومستدامة.
- **التعليم الالكتروني (E-Learning):** يمثل% 4.5 من المشاريع مما يعكس اهتمام الشركات الناشئة بتطوير حلول تعليمية رقمية.
- **إعادة التدوير (Recycling):** تشكل 4.5% مما يبرز الاهتمام بالحلول البيئية والمستدامة في الاقتصاد الدائري.
- **الحاضنات (Startup Incubators):** يشكل% 4.5 مما يشير إلى أهمية انشاء بيئة حاضنة لدعم رواد الأعمال والمشاريع الناشئة.

*** آلية عمل حاضنات الأعمال:**

- استقطاب أصحاب الأفكار الإبداعية.
- توفير مساحة عمل مشتركة.
- معالجة احتياجات أصحاب الأفكار.
- تكوين أصحاب المشاريع في الجوانب الإدارية والتسويقية.
- تصميم نموذج العمل التجاري للمشاريع المحتضنة.
- طلب الحصول على وسم مشروع مبتكر.
- إنشاء المؤسسة.
- طلب الحصول على وسم مؤسسة ناشئة.
- تطوير المؤسسة من خلال التسويق وبيع منتجاتها.

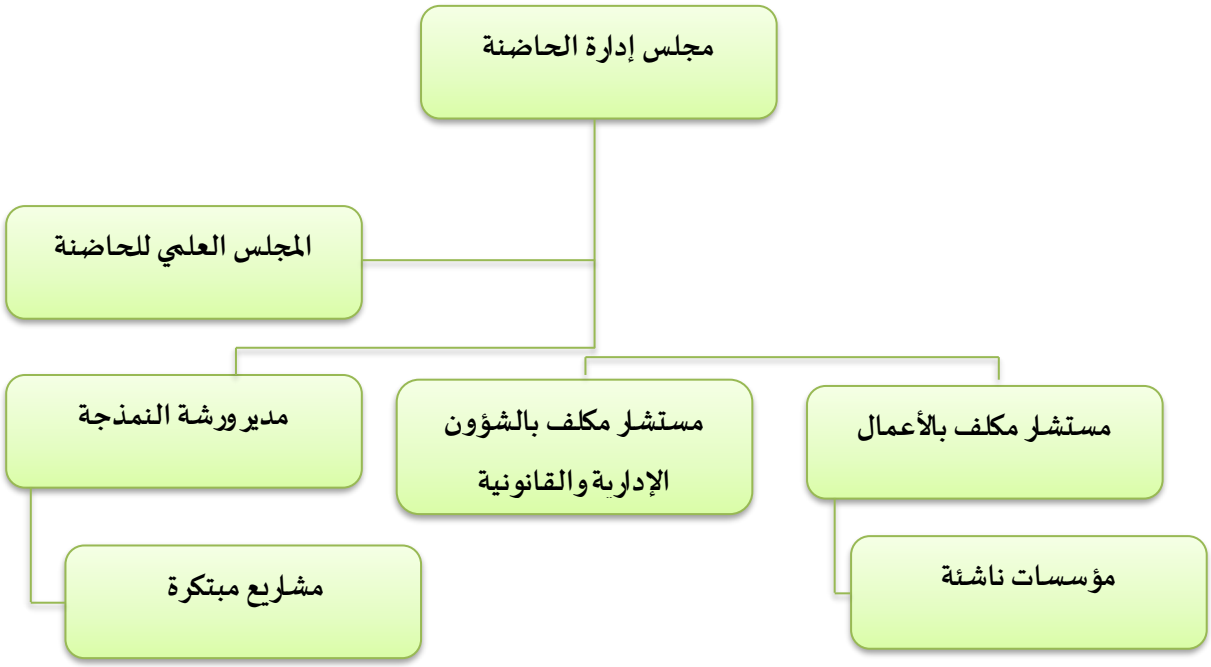
*** خدمات حاضنات الأعمال:**

- خدمات السكريتارية.
- إدارة البرامج.
- بناء العلامة التجارية.
- التمويل.
- خدمات الأعمال.
- التكوين.

* **هيكل حاضنة المؤسسات الناشئة:**

يتكون الهيكل التنظيمي لحاضنة أعمال **INNOEST Company** من مستويين: **مجلس إدارة الحاضنة** الذي يتواجد فيه مؤسسي الحاضنة وإدارتها، أما **المجلس العلمي** فهو مكلف بالأبحاث وانتقاء المشاريع المبتكرة ويساعدهم مستشار المكلف بالأعمال الذي يقوم بالدورات التدريبية والتكوينية وكذا المستشار المكلف بالجانب الإداري، أما مدير النمذجة فهو فريق يعمل على تطوير النماذج الأولية لأصحاب المشاريع المبتكرة. **(معلومات مقدمة من طرف مدير الحاضنة).**

الشكل رقم (09): الهيكل التنظيمي لحاضنة أعمال Ennoest Company



المصدر: حاضنة المؤسسات الناشئة INNOSET Company

ج. **المجال البشري:** اشتملت دراستنا على النساء اللواتي يمتلكن نشاط مقاولاتي في ولاية تبسة حيث تختلف أنشطتهن باختلاف معارفهن ومهاراتهن المكتسبة وهذا ما يجعل العينة تحتوي على تنوع مفيد من شأنه أن يساعدنا فلى نطاق دراستنا.

2. منهج الدراسة:

تعتبر مناهج البحث العلمي عبارة عن مجموعة من القواعد التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق علمية صحيحة تخص موضوع الدراسة، فيكون منهج الدراسة عملية لا تخضع لإرادة الباحث بقدر ما تتعلق بطبيعة موضوع البحث والهدف المتوخي منه.

وتماشيا مع موضوع وطبيعة دراستنا وأهدافها واعتماد على الدراسات السابقة للموضوع المدروس والتي أجمعت على استخدام المنهج الوصفي وهو المنهج المناسب في كشف حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها وهو المنهج الذي "يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة ويسعي كذلك إلى معرفة المتغيرات والعوامل التي تتسبب في وجود الظاهرة أي أن الهدف تشخيصي بالإضافة إلى كونه وصفي".

واستنادا إلى ما قيل، يمكننا تعريف المنهج الوصفي بأنه" مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة على جميع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث.

واعتمادنا على المنهج الوصفي في الدراسة لأنه يعتبر أكثر كفاءة وذلك لأنه يكشف عن حقيقة البرامج التدريبية من وجهة نظر المورد البشري (المرأة المقاولة) بعد تحديد الاحتياجات التدريبية ووصف تقويم هذه البرامج من وجهة نظر المتدربين في مجالات محددة وهي: الأهداف، المحتويات، المدربون، الأساليب التدريبية، البيئة التدريبية.

3. أدوات جمع البيانات:

من أجل الوصول إلى حقيقة معينة أو موقف ما، يسعي الباحث في دراسته جاهدا للوصول إلى هذه الحقيقة من خلال مجموعة من الأدوات التي بدورها تساعده في مصداقية دراسته وتحقيق الأهداف المرجوة.

وقد تم الاعتماد في دراستنا على أداتي الملاحظة والمقابلة.

❖ **الملاحظة:** تعد الملاحظة وسيلة من وسائل جمع البيانات في كافة مجالات العلوم المختلفة فلا يقتصر استخدامها على علم دون الآخر، فكما أنها استخدمت في الماضي تستخدم في الحاضر كذلك بغض النظر عن تطورات الأساليب الأخرى، ويعرفها **محمد طلعت عيسى**: أنا اداة أولية لجمع المعلومات وهي النواة التي يمكن أن يعتمد عليها للوصول إلى المعرفة العلمية والملاحظة في أبسط صورها هي النظر إلى الأشياء وإدراك الحالة التي هي عليها.[1] وبها ينفذ المنهج الوصفي وتعمل على توجيه الانتباه والادراك إلى ظاهرة أو حادثة معينة أو لشيء ما بهدف الكشف عن أساليب الظاهرة وقوانينها.

كما تعرف على أنها عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية ومتابعة مسارها واتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم ومخطط هادف بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة.[2]

[1] عبد الله محمد محمد عبد الرحمن، محمد علي بدوي: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 79.

[2] سامي ملحم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة، الأردن، 2000، ص 226.

وقد استخدمت هذه الأداة بغرض التأكيد من أسئلة الدراسة وكذا تشخيص وفحص الميدان والتعرف عن قرب وعلى المباشر على مجال البحث الذي تجري فيه الدراسة. وقد كانت التقنية هي الملاحظة المباشرة والتي وظفت لكشف جوانب معينة من الموضوع بغرض فهم وإدراك ما هو غامض. وقد كانت ملاحظتنا مركزة حول ما يلي:

* هل هناك اقبال للزبائن على نوع النشاط.
* التركيز على ما تضمنته العملية التدريبية في المجال التطبيقي.
* هل هاته السيدات حققن فعلا أهدافهن المخططة من خلال استمرارية أدائهن.
* المشاركة الاجتماعية والفعالة بين المرأة المقاولة وبيئة العمل.

* **المقابلة:** المقابلة كأداة للبحث هي حوار لفظي وجها لوجه بين باحث قائم بالمقابلة وبين شخص اخر أو مجموعة من أشخاص اخرين وعن طريق ذلك يحاول الباحث القائم بالمقابلة الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء والادراكات والمشاعر أو الدوافع والسلوك في الماضي أو الحاضر.

ويطلق البعض على المقابلة كلمة (الاستبار) ويعرفها حسن عن بنجهام Bingham بأنها المحادثة الجادة الموجهة نحو هدف محدد غير مجرد الرغبة في المحاثة لذاتها.

ويعرفها نفس الباحث عن English & English بأنها محادثة موجهة يقوم بها شخص مع شخص اخر أو مجموعة من اشخاص اخرين هدفها اخذ أنواع معينة من المعلومات لاستغلالها في بحث علمي أو للاستعانة بها.

ويقول سيد لأحمد (1980) أن بولين يونج يعرف المقابلة بأنها طريقة منظمة يتمكن الفرد من خلالها أن يسير غور حياة فرد اخر غير معروف له نسبيا كما انها تعتبر الوسيلة المثلي للبحث الاجتماعي.[1]

حيث تمت المقابلات مع مجموعة من النساء ذات نشاطات مختلفة نذكر منهن:

- مقابلات مع نساء في نشاط الحلويات.
- مقابلات مع نساء في مجال الزيوت.
- مقابلات مع نساء في مجال الأعشاب.
- مقابلات مع نساء في مجال الخياطة.

[1] محمد محمود الجوهري: "أسس البحث الاجتماعي"، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى 2009، والطبعة الثانية 2012، ص 232.

- مقابلات مع نساء في مجال العطور واخريات.

وكذا قما بإجراء مقابلة مع مدير الحاضنات الناشئة.

4. مجتمع وعينة الدراسة:

- **مجتمع الدراسة:** يتألف مجتمع دراستنا من النساء المقاولات في ولاية تبسة.
- **عينة الدراسة:** نظرا لصعوبة وقلة وجود عينة كبيرة من عينات دراستنا فإننا اعتمدنا على مجموعة من المبحوثات اللواتي يمتلكن نشاط مقاولاتي في ولاية تبسة.

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل الجانب الميداني للدراسة، حيث تم إعطاء مجالات الدراسة وتوضيح المنهج المعتمد وأدوات جمع البيانات المستخدمة، إضافة إلى تحديد مجتمع الدراسة وعينتها. ويمكن القول إن هذا الفصل مكّن من ترجمة الإطار النظري إلى واقع عملي ملموس، ووفّر قاعدة أساسية للدراسة من خلال اجراء المقابلة والتي سيتم عرض نتائجها في الفصل الأخير والذي سوف نتطرق فيه إلى تحليل وعرض نتائج المقابلات.

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

* تمهيد.
5. تحليل المقابلات.
6. عرض نتائج المقابلات.
7. النتائج العامة للدراسة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

تمهيد:

بعد إتمام الجانب النظري المتعلق بالتدريب والمرأة المقاولة وبعد القيام بإجراء الدراسة الميدانية، سنسع في هذا الفصل إلى تحليل النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية وشرحها وتفسيرها وهذا بهدف تقديم قراءة واقعية لدراستنا.

1. تحليل المقابلات:

في زمن باتت فيه المرأة تنافس الرجل بقوة في مختلف ميادين الاعمال برزت نماذج مشرفة لسيدات قررن شق طريق النجاح بأيديهن والدخول إلى عالم المقاولاتية النسوية بكل ثقة في أنفسهن فاختلفت نشاطاتهن وتميزت أعمالهن وتفاوتت مراتبهن في هذا العالم مما استدعى الأمر إلى إجراء العديد من المقابلات معهن وذلك لما تتمحور حوله دراستنا الحالية وكان مفادها كما يلي:

➢ **المقابلة الأولى:**

في إطار إعداد مذكرة تخرجنا في تخصص تنظيم وعمل تم اجراء مقابلة مع مديرة مكتب حاضنات المؤسسات الناشئة يوم على الساعة وكان مضمونها عبارة عن إجابات العديد من الأسئلة قصد فهم الدور الكبير الذي تلعبه هذا المؤسسة في مرافقة النساء الراغبات في انجاز مشاريع خاصة بهن اعتمادًا على أفكارهن المبتكرة، هذه المقابلة أفادتنا بكثير من المعلومات وعرفنا أن هذا المكتب يشكل فضاء تنظيمي تتقاطع فيه البني الاجتماعية والاقتصادية بهدف تمكين الفاعلات من ولوج عالم المقاولة عبر آليات احتضان ممزوجة وآلت هذه الحاضنة تمثل البنية الوسطية بين الدولة والمجتمع المدني بما تختص به من وظيفة تنظيمية كاستقبال النساء والاستماع لأفكارهن وابداعاتهن وتقييمها ومرافقتهن للوصول إلى مشروعهن وذلك من استقبالهن وتوجيهن ومعرفة رغبتهن في دخول عالم المقاولاتية.

وتتقدم لهن استشارات أولية حول الفكرة والمكانة تطويرها تأتي بعدها مرحلة التدريب تتمثل في اعداد دراسة المشروع، خطة العمل التسويق، الإدارة المالية لجوانب القانونية، مثل تسجيل النشاط، استخراج السجل التجاري، واحيانا تقديم الدعم المالي أو ربط هذه المشاريع بمؤسسات التمويل، الزبائن، تليها مرحلة الاحتضان الفعلي، ذلك من خلال المواكبة المستمرة للنساء المقاولات وبالتالي السيدات اللواتي يأخذنا الحاضنة الوجهة الأولى لتقديم مشاريعهن ويتلقين كل ما تحتاجه مشارعيهن من آليات وبرامج تدريبية وأنشطة تعليمية بأساليب حديثة ومعاصرة قصد تنمية مكتسباتهن وتحويل أفكارهن وابداعاتهن إلى منتجات مميزة يدخلن بها إلى السوق ويحققن من خلالها مكانتهن في عالم المقاولاتية النسوية وما لاحظنه في الحاضنة أن لكل سيدة مقاولة ملفها الخاص محفوظ بكل وثائقه الإدارية والقانونية وأن كل أنواع المنتجات التي أوصلت هذه السيدات للحصول عليها متواجدة في هذه الحاضنة.

➢ **المقابلة الثانية:**

أجريت هذه المقابلة مع سيدة أرادت الدخول بقوة في المجال السوسيو الاقتصادي بنشاطها في عالم الحلويات التقليدية والمعاصرة الذي أصبح نموذجا للمقاولاتية النسوية في ولاية تبسة. هذا في يوم2025/04/09 من الساعة 09:45 إلى 11:00 مقر المحل "حي لاكومين –تبسة-"

تحت اسم **Patticerrie Princesse** وما امتاز به نشاط هذه السيدة أنه ضمن تنظيم غير رسمي وارتكز على مبادرة فردية كانت بدايتها من داخل الفضاء الأسري، فكان عملها شكلا من أشكال العمل الذاتي يعكس محاولات المرأة التبسية للتموقع الاقتصادي والاجتماعي باستخدام مواردها ومعارفها الذاتية في هذا المجال فكان فضائها العائلي يتمتع بحب كبير للمطبخ التبسي بكل زواياه بالإضافة إلى الأصول المعرفية لهذه العائلة لنوع هذا النشاط.

تعرضت هذه السيدة إلى الكثير من المشاكل والعقبات في رحلة تحقيق مشروعها الخاص تمثلت في : عدم وجودها للدعم المالي الكافي الذي يسمح لها بكراء محل للعمل فيه وبيع منتوجاتها وصعوبة أيضا إيجاد المكان المناسب لهذا المحل الذي يتماشى مع نوعية حلوياتها وشبه انعدام لوجود الزبائن لهذا المنتوج الذي يتسم بأساليب عصرية وجودة رفيعة ونوعية عالية ،طلبات الزبائن التي يجب أن تكون في أوقاتها المحددة ، العمل بضغط كبير لاستلام الزبون طلبيته حتى ولو كان لديها ظرف عائلي يمنعها من العمل ، تكبدها لخسائر مادية معتبرة في وقت الكوفيد 19 والنظرة السلبية من المجتمع للمرأة المستقلة ، الاضطراب وفقدان التوازن بين الحياة العائلية والمهنية.

وبالرغم من كل هذه الصعوبات استطاعت هذه السيدة تجاوزها وذلك بتلقيها الدعم المادي من طرف العائلة الذي شجعها على الاستمرارية لنجاح هذا المشروع بالإضافة إلى أن هذه السيدة تلقت تدريبا لتنمية مهاراتها من خلال التعلم غير النظامي داخل الوسط العائلي وهذا ما يبرز فكرة الرأسمال البشري غير الرسمي، فالأسرة كانت لهذه السيدة بمثابة فضاء تدريبي ساهم في نقل المعرفة التجريبية وتراكم المهارات وهذا ما يشكل نوعا من أنواع التدريب بالممارسة. فمن منظور نظرية بناء القدرات استطاعت هذه السيدة تنمية معارفها ومكتسباتها من خلال التدريب الذي تلقته داخل الأسرة وتحويل معارفها التقليدية إلى مورد اقتصادي وهذا ما يعد مؤشر الاستقلالية والفاعل الاجتماعي في اكتساب القدرات خارج المؤسسات الرسمية.

فالبرغم من كل هذه الصعوبات في مسارها المهني استطاعت هذه السيدة تجاوزها لما تتحلي به من صفات شخصية جعلتها تحقق الريادة في عالم المقاولاتية النسوية تمثلت في قدرتها على تحمل المسؤولية متبنية روح المخاطرة لممارسة نشاطها بشكل فردي مع تمكينها من التنظيم الذاتي الذي يتميز بضبط الوقت وتسيير الطلبات و التواصل مع الزبائن وتفهم الذهنيات والثقافات المختلفة بسهولة وتكيفها مع الظروف المحيطة

ببيئتها وهذا ما لاحظناه أثناء اجراء المقابلة أن الزبون الذي يدخل المحل يخي أنه ليس زبون عادي بل أنه من أصدقاء هذه السيدة لحسن معاملتها مع سكان المنطقة وقدرتها على التقسيم الوظيفي الذي كان يشكل لها حاجزا كبيرا في بداية مشوراها.

فبناءا على نظرية البناء الاجتماعي أرادت هذه السيدة من خلال تفاعلاتها الاجتماعية بينها وبين الزبائن أن تشكل هوية اجتماعية ومهنية خاصة بالمرأة المنتجة والمبدعة مغيرة للمعاير الثقافية، فاستطاعت هذه السيدة إعادة بناء للمعنى الاجتماعي للمهنة بالرغم من ضعف البني الداعمة لها وتمكنت من خلق فضاء عام تتقاطع فيه الابعاد الاقتصادية والثقافية والتنظيمية وحاولت التموقع فيه وتحقيق أهدافها.

وفي اخر مقابلتنا لهذه السيدة قدمت بعض النصائح للنساء اللواتي أردن أن يشغلن بذاتهن ويحققن اسمهن في عالم المقاولاتية النسوية: أن يتحلين بالصبر والشجاعة والابتعاد عن الخوف وعدم التراجع من أول تجربة مؤكدة ذلك في قولها " أن النجاح لا يأتي بالسهل وإنما بالعزيمة والإرادة والإصرار." وما استفادت منه هذه السيدة من مزاولة نشاطها ونجاحها في عملها هو كسب حب الناس والنجاح الأكبر الذي حققته أنها حضيت بمكانة بارزة في مجال صنع الحلويات التقليدية والعصرية في ولاية تبسة.

➢ **المقابلة الثالثة:**

في اطار اجراء مقابلات مع سيدات أعمال اللواتي برزن اسمهن في عالم المقاولاتية النسوية أجرينا اليوم2025/04/16 على الساعة 13:00 حيث كان مقرها 'لارموط تبسة"كانت المقابلة مع مقاولة (م/د) اقتحمت مجال ديكور كراء الأفراح والمناسبات تحت اسم Manoucha deco فكانت فكرتها الأولية موهبة وهواية في تزينن الفضاءات وتنظيم الحفلات ومع مضي وقت كبير تحولت هذه الفكرة إلى مشروع اقتصادي قائما بذاته فكانت البداية لإنجاز هذا المشروع صعبة لأن إمكانيات هذه السيدة محدودة جدا تعلق الامر بنقص كبير في رأس المال دفعها ذلك إلى اقتراض مبلغ مالي من البنك يساعدها على كراء محل تعرض فيع عملها وهذا ما يميز هذه المقابلة عن غيرها من المقابلات التي أجريناها مع سيدات رفضن الدعم المالي الخارجي فتوسعت روح المبادرة الفردية لهذه السيدة وأدي ذلك إلى تعزيز استقلاليتها و ما ساعدها على ذلك هو الديناميكية الاجتماعية التي خلقتها مع الزبائن وشبكة العلاقات الشخصية التي بها أثبتت وجودها في هذا المجال وبالرغم من غياب هيكل رسمي تعتمد عليه هذه السيدة في انجاز مشروعها كانت تقسم العمل مع زوجها فقط، لكن بعدما توسع نشاطها أصبح لديها فريق عمل توزع عليه المهام حسب الخبرة والاختصاص من تجهيز الفضاءات، اختيار الديكورات، اختيار الألوان المناسبة .....، وما لاحظناه في إجراء هذه المقابلة أن العامل الأساسي الذي يساهم في نجاح هذه السيدة هو ذوقها الجمالي في التزيين واكتشفنا أن لها رأس مال رمزي هائل لكن كانت تنقصها الخبرة الكافية لهذا المشروع فالتجأت إلى عملية التدريب فتطورت مهاراتها بالتجربة

والملاحظة من خلال ما قدمته هذه العملية من برامج تدريبية و أنشطة تعليمية مكنتها من اكتساب الكفاءة المهنية المطلوبة التي تدفعها لتحقيق الفعالية اللازمة للنجاح، فاستفادت من عملية التدريب في إدارة وتنظيم الوقت، كيفية التواصل مع الزبائن، فهم السوق المحلي بشكل أفضل. كل هذه الأمور زادتها شعورا بالتمكين والاستمرارية واكتسابها هوية جديدة لم تعد فقط ربة بيت بل صارت مقاولة بنجاح.

فالبرغم من كل الصعوبات التي واجهت هذه السيدة من أن المجتمع المحلي لم يكن ينظر لنشاطها كمهنة حقيقية بل مجرد هواية نسوية ولكن مع الوقت ومن خلال التفاعل المستمر مع الزبائن وما تمتلكه هذه السيدة من عوامل المرأة المقاولة استطاعت أن تكون ذاتها وصار المجتمع التبسي ينظر لها كرائدة أعمال فبإرادتها وتعلمها من عملية التدريب المستمر استطاعت أن تكتسب كفاءات وتثبت وجودها و أن بناد القدرات لا يحتاج بالضرورة إلى موارد ضخمة بل إلي ديناميكية وشبكة اجتماعية داعمة من خلالها تستطيع تحويل فكرة إلى واقع ملموس وتحقيق المجال في أي مجال كان.

➢ **المقابلة الرابعة:**

أجرينا مقابلة مع السيدة (س. ح) يوم 2025/04/23 من الساعة 11:15 إلى 12:30 حيث كان مقرها "حي المحطة تبسة" في نشاط اخر من الأنشطة النسائية المختلفة My Parfumerie التي حققت نجاحا في عالم المقاولاتية النسوية المتمثلة في مزج العطور النسائية من تركيبات مختلفة وبيعها. هذه السيدة كانت أفكارها كثيرة ومتنوعة وترسخت فكرتين أساسيتين في ذهنها وهى بيع الذهب وبيع العطور فاستعصيت لها الفكرة الاولي وذلك لعدم توفر المبلغ المالي الذي تستحقه لنجاح مشروع هذه الفكرة فارتأت إلى الفكرة الثانية كونها لا تتطلب دعم مادي كبير وكانت تنقصها الخبرة في مزج العطور فالتجأت إلى عملية التدريب لما تحتويه من برامج تعليمية تساعد المورد البشري في تنمية معارفه وتطوير قدراته .فتلقت التدريب في مؤسسة GPH في الجزائر العاصمة دامت ثلاثة أشهر والتي أفادتها كثيرا في كيفية البروز في نشاطها وأدائها المتميز لهذا العمل بالإضافة إلى استمرار عملية التدريب عبر مواقع التواصل الاجتماعي التي كل ما استعصي عليها الأمر وجهلها لنوع العطور التي يطلبها الزبون تطلعت عليه عبر شبكة الانترنيت فتوسعت لديها الفكرة و اكسبتها عملية التدريب التي تلقتها من الواقع الملموس عن طريق مؤسسة GPH وعبر الواقع الافتراضي ومواقع التواصل الاجتماعي دفعتها خبرتها لفتح محل لتقديم إنجازاتها الرائعة و تجسيد ابداعاتها عبر الواقع وتعريف أحسن ماركات العطور النسائية الرائجة في السوق والتي تتماشي مع متغيرات العصر الحالي التي تجهلها بعض السيدات. فلاحظنا عند اجرائنا لهذه المقابلة المعاملة الطيبة من طرف هذه السيدة للزبائن والشيء الذي ألفت انتباهنا أكثر هو عند دخول الزبونة للمحل لأول مرة من أجل اختيارها لعطر معين وشرائه تهدي لها زجاجة إضافية وذلك لكسب الزبونة وضمان عودتها للمحل مرة أخرى وأعطت هذه السيدة قيمة للتفاعلات الاجتماعية والعلاقات التي تؤدي إلى النجاح في أي

مشروع مقاولاتي بالرغم من تلقيها في بداية مشروعها لعثرات شكلت لها خوفا من الاستمرارية فيه وبالتالي لاحظنا أن هذه السيدة تمتلك كل مقومات المرأة المقاولة للدخول في عالم المقاولاتية النسوية و القدرة على البناء الذاتي التي تساعدها على الاندماج في عالم العمل الحر فتوصلت هذه السيدة لتحقيق أهدافها التي حددتها من البداية من خلال البرامج التدريبية التي تلقتها من عملية التدريب سواءا برامج نظرية أو تطبيقية وتمكينها من تنمية سلوكها و اتجاهاتها الفردية التي تؤدي إلى زيادة معدلات الأداء المتميز. فنصحت النساء في بداية مشوارهن المقاولاتي" أن يكتسين بمقومات ذاتية وصفات شخصية تميزهن عن باقي النساء للوصول إلى الرضا في عملهن والإعطاء أكثر بكل أريحية.

➢ **المقابلة الخامسة:**

في يوم 2025/04/30 من الساعة 10:30 إلى 12:00 حيث كان مقرها "حي طريق المطار تبسة" أجرينا مقابلة مع السيدة (ف.ط) انفردت بنوع اخر من النشاطات والتي دخلت به في عالم المقاولاتية النسوية وأصبح لديها اسمها في ولاية تبسة تحت اسم iseef meubleهذه السيدة جاءتها الفكرة بعد سنوات بطالة عانت فيها من نقص كبير في تلبية حاجياتها بالرغم من أنها ذات مستوي تعليمي إلا أنها لم تتمكن من الحصول على منصب عمل في مختلف الإدارات أو في القطاع العام بصفة عامة.

فكانت لها هواية في تصميم أثاث الغرف والحدائق والبيوت بصفة عامة فكان تجسيد هوايتها في بيتها بإتقانه وتزيينه بأدوات حتى لو كانت بسيطة لتعكس صورتها الذهنية لهذه الهواية ففكرت في انجاز مشروف تشرف على إدارته وتحسن قيادته يتمثل في "تجهيز الغرف والبيوت والمكاتب" بالأثاث العصري، فطرحت الفكرة على عائلتها وكان زوجها أول من شجعها على ذلك لثقته بقدرات زوجته على تحمل المسؤولية و اكتشافه لروح المبادرة فيها و استطاعتها القوية على بناء ذاتها بوضع قرارتها لوحدها دون مشاركة الآخرين فوجدت التمويل المادي الداخلي من العائلة وكذلك الدعم النفسي والتشجيع الكبير الذي تلقته من البيئة الاسرية لأن المرأة التبسية أصبحت الآن تنافس الرجل في كل نشاطاته وما دفعها لإنجاز مشروعها هو امتلاكها لمحلات أسفل منزلها لكن كانت تنقصها الخبرة اللازمة في هذا المجال فاعتمدت وارتكزت على دورات تدريبية كثيرة ومتنوعة من الولاية وخارجها في فترات زمنية مختلفة فارتكزت عمليتها التدريبية على " المادة الأولية لصناعة الأثاث وكيفية تركيبها " وكذلك ركزت على تطوير المهارات الفنية لديها التي سمحت لها بعد ذلك أن تضع بصمتها الفنية في عملها وكذلك الأنشطة التعليمية ساعدتها في اكتساب خبرة واسعة وهذا ما أثبتته لنا نظرية بناء القدرات بتنمية وتطوير مهارات المورد البشري لتحسين المستوي المعيشي وتحقيق الأهداف المخطط لها منذ بداية المشروع فأصبح لديها الكم المعرفي الهائل في مجال التسويق للأثاث المنزلي والوصول إلى تعزيز استقلاليتها

الاجتماعية والثقافية لإشباع حاجاتها فأصبحت جزءا من التفاعلات الاجتماعية بحكم عملها وما تمتلكه من لغة وثقافة معينة لكونها فاعل اجتماعي وضح دوره من خلال التعامل مع الزبائن داخل وخارج المحل وهذا ما اشارت له نظرية البناء الاجتماعي. وما لاحظناه في هذه السيدة أنها تمتلك ثقة كبيرة في نفسها حيث أصبحت تنافس الرجل في هذا النشاط وما شاهدناه أيضا في هذه المقابلة هو حسن استقبالنا من طرف هذه السيدة وما نحن إلا نموذج الباقي للزبائن وختمت مقابلاتنا بقولها أن " أداء المرأة يقاس بزيادة عدد النساء المقاولات في الجزائر عامة وأن عمل المرأة في وقتنا أصبح ضروريا ومهما خاصة و أن مثل هذه الأعمال تكون المرأة أكثر خبرة من الرجل وأن على كل امرأة لديها مشروع تريد تنميته عليها أن تتحلي بروح المخاطرة والقدرة على كل المصاعب التي ستواجهها في مسارها المقاولاتي أن تتحلي بروح الصبر والثقة في نفسها."

- **المقابلة السادسة:**

في يوم 2025/05/07 من الساعة 03:00 إلى 04:00 حيث كان مقرها "حي لارموط تبسة" في مقابلة فريدة من نوعها أجريناها مع سيدة مقاولة تميز نشاطها في مجال تعليم السياقة للنساء فقط كانت في يوم والتي دامت ساعة من الزمن، ما لقت انتباهنا في أول المقابلة هو شخصية هذه السيدة القوية التي تحمل في جعبتها الثقة الكبيرة وبدايتها لهذا المشروع تولدت عن عدم رضائها للعمل في مؤسسة حكومية لنقص الراتب الذي تتقاضاه ونفس روتين العمل الذي كانت تمارسه فرأت بأنها الوقت يضيع منها بدون أي ناتج ويجب أن تنمي ذاتها وتطور من نفسها فرأت بأن أول خطوة هي ترك المؤسسة الحكومية وركزت على بناء ذاتها بنفسها بما تختص به من مقومات ومهارات تمتلكها وهذا ما جعلها تتجه نحو انشاء مشروع خاص بها والدخول إلى عالم المقاولاتية النسوية واتباع حاجاتها على الصعيد الشخصي من جهة وكسر الفكرة التي يحملها المجتمع التبسي عن فكرة أن المرأة تتعلم السياقة وأن هذا المجال خاص بالرجال فقط.

فوجدت هذه السيدة الدعم النفسي والمالي من العائلة والعوامل الإيجابية التي تدفعها للمباشرة في هذه الفكرة وتطويرها وإنشاء مكتب خاص بها لتعليم السياقة للنساء فقط.

فعلي المرأة التي تريد الاشتغال والاعتماد على نفسها يجب أن تتحدي الصعوبات وأن تستعد التضحية والتخلي عن كل السلبيات التي تحيط بها لأن المجتمع التبسي في رأيها مجتمع قاسي جدا بمختلف المقاييس.

فتمكنت هذه المرأة من فتح مكتب خاص بها بالإرادة والعزيمة وإصرار وتؤكد على حبها لعملها ساعدها على نجاح مشروعها المتمثل في ذلك المكتب الذي تستقبل فيه الزبونات الراغبات في الحصول على رخصة سياقة بالرغم من الاختلافات السيوسيو ثقافية للزبونات واختلاف بيئتهن إلا أن تمكنت بطريقة ذكية كيفية

التعامل مع هذه الاختلافات وتبني شخصية مرنة تتعامل مع الفروقات الاجتماعية المتمثلة في المرجعية الثقافية والمستوى التعليمي لهؤلاء الزبونات ومشكلة الوقت التي تعد مشكلة أساسية للزبونات الموظفات فراعت هذه السيدة كل ها المعيقات كلها بإدارة الأمور وتنظيم الوقت وتقسيمه، هذه السيدة أنجزت مشروعها بطريق قانونية وشرعية ووقوفها على إيداع الملفات إلى جهة النقل المعنية وهذا ما جعل اسمها ضمن قائمة سيدات الأعمال في تبسة بكل مصداقية.

ما أكدته هذه المرأة أي عملية التدريب أكسبتها دافعية أكثر الإنجاز وشجعتها على تحمل المسؤولية فتلقت دروس عبر مدربين بصفتهم مهندسين في هذا المجال كانت هذه الدروس نظرية تارة والتطبيقية تارة أخرى، وبالتالي فعملية التدريب تطور من معارف المورد البشري وتكسبه أفكار جديدة في كيفية التخطيط للفكرة وتنظيمها وتنفيذها وتقييمها والمشاركة بفعالية ناجعة للحصول على هدف صحيح وبالتالي للولوج في عالم المقاولاتية النسوية على المرأة أن تبني قدراتها وتنميها لتحقيق ذاتها وتجسيد أفكارها على أرض الواقع.

- **المقابلة السابعة:**

توالت المقابلات مع سيدات برزت اسمهن في عالم المقاولاتية النسوية وهذه المرة كانت المقابلة مع صاحبة مشروع Fabrosite نشاطها بإنتاج الزيوت مع الأعشاب الطبيعية يوم 2025/05/10 من الساعة 09:30 إلى 11:00دامت مدتها ساعة ونصف فتحدثت لنا عن نجاحها في مشروعها من بدايته إلى غاية يومنا هذا.

فكانت الفكرة الأولى منذ طفولتها لحبها الكبير لزرع النباتات والاهتمام بها وما ساعدها على انجاز مشروعها هو دراستها الجامعية كان في تخصص البيولوجيا مما مكنها هذا التخصص في التغلل والدراسة العميقة لهذه النباتات والأعشاب والتخطيط لمشروعها المقاولاتي وتنظيم مراحلها وخطواتها بمنهج علمي منسق للوصول إلى هدفها إضافة إلى ما تتسم به هذه السيدة من مواصفات معينة مثل التحلي بالصبر وقدرتها على التنسيق بينها وبين مجتمعها لرغبتها في تقديم لإضافات في هذا المجال، لبنية كفاءتها التي حفزتها ودفعتها إلى المواصلة في مشروعها وأرادت هذه السيدة تطوير مشروعها ليصبح أكثر اتساعا وشمولا فبرغم من خبرة دراستها الجامعية إلا أنها تريد الأفضل لإكمال وتتبلور أفكارها فباشرت إلى عملية التدريب التي ساعدتها كثيرا خاصة في كيفية تركيب مكينات واستخراج الزيوت من الأعشاب الطبيعية والتي لاحظنا أنها تشغلها من هاتفها الذكي عن طريق تطبيق بين الهاتف وهذه الآلة (Fabrosite) فكانت عملية التدريب التي تلقتها هذه السيدة لمشاهدتها من الأنترنيت وتطور من معارفها لذلك تقول أن التدريب مهم جدا في مختلف الأنشطة لتزويد الفرد بالمعرفة اللازمة لإدارة مشاريعها حيث تساهم في توفير فرص التعاون والتوجيه لنساء المقاولاتي وتعزيز الثقة

بأنفسهن وتحقيق استقلاليتهن الاجتماعية والاقتصادية من خلال بناء تفاعلات اجتماعية وإعطاء المنتوج قيمته وبناء واقع اجتماعي يتميز بثقافة جديدة وأن الواقع الطبيعي ليس مفروضا علينا بل تستطيع المرأة التبسية تغيير لمنظور جديد عصري وتصبح المرأة كتاب المعرفة تبني واقعا اجتماعيا أكثر توسعا وشمولا.

➢ **المقابلة الثامنة:**

أجرينا مقابلة مع السيدة (ح/ براءة) التي اختص نشاطها في التوابل والأعشاب يوم 2025/05/11 والتي دامت مدتها ساعتين من 09:00 إلى 11:00 حيث كان مقرها "حي لاكومين تبسة" وكانت أجوبتها في منتهي الشفافية لأسئلتنا من خلال حبها الكبير لفن الطبخ جاءت فكرتها للتوابل ومزجها من الأعشاب الطبيعية وكونها عاطلة عن العمل بالرغم من شهادتها الجامعية. فتلقت هذه السيدة في بداية مشوراها العديد من الصعوبات من أهمها عدم حصولها على الدعم المالي الكافي لإنجاز مشروعها ومع ذلك لم تقترض مبلغ مالي من الدولة لتيقنها أن هذا الأخير يأخذ وقتا طويلا من وثائق رسمية وإجراءات قانونية وبالتالي استدعي الامر إلى طلب الدعم المالي من العائلة أولا ومن الأقارب ثانيا وكان الأمر كذلك. فبعد ارتياحها لهذا الجانب وابتعادها عن الخوف وركزت على تحقيق النجاح على المدى البعيد ومانت تريد النجاح وتحقيق اسمها في عالم المقاولاتية النسوية. فالتجأت إلى البحث على عوامل تساعدها وتحفزها على معرفة المزيد في هذا المجال وماهي المبادئ والأساسيات

التي ترتكز عليها في بداية مشوارها لغاية انشاء محل خاص بها، فبحثت كثيرا عبر مواقع التواصل الاجتماعي فاكتشفت أن هناك دورات تدريبية في ولاية (قسنطينة) فبادرت لهذه الدورة التدريبية وكلها ثقة في نفسها حيث دامت هذه الدورة مدة ثلاثة أشهر وتتمثل أساس هذه الدورة التدريبية في " اختيار نوع المنتوج وكيفية مزج المكونات للحصول على أفضل نوعية للتوابل كما ركزت على محاولة معرفة نوعية الأعشاب وكيفية استخدامها كطب بديل "، وهذه الدورات كانت تشمل على دروس نظرية وتطبيقية اكثر لتجسيد ما تعلمته على أرض الواقع ومن خلال هذه الدورة نمت معارفها أكثر في هذا المجال وتعلمت الكثير من خلال عملية التدريب بما قدمته من أنشطة تعليمية تهدف إلى تعزيز قدرة الفرد على أداء عمله بشكل أفضل و تجسيد أفكارها على أرض الواقع ليحسن الفرد من مستوي معيشته والمشاركة في مختلف المشاريع بفعالية تامة لتحقيق الاستقلالية الذاتية بمساعدة بعض الخصائص التي يجب أن تتوفر في صاحبة المشروع كالقدرة على التعامل مع الاخرين (الزبائن) وتكون جزءا من التفاعلات الاجتماعية التي تحصل وبناء واقع اجتماعي لهذا المجال على أرض الواقع وخاصة أن هذه البرامج التدريبية بدورها تساهم بشكل كبير في التعرف على أشخاص اخرين من نفس المجال الذين بدورهم يشكلون علاقات عملية تساعدهم بعد ذلك في العمل وتمكنهم من انشاء كشروعهم وفق حدود مكانية تساهم بدورها في رفع الأداء.

وفي اخر مقابلتنا قدمت لنا هذه السيدة الكثير من النصائح للنساء اللواتي يردن أن يبدأن في مشاريعهن ويردن التميز والنجاح والتطوير من أفكارهن وإعطاء الأفضل والقدرة على صنع قرارتهن بأنفسهن دون مشاركة الأخرين وتحديد ما يريدهن من المجتمع لتحقيق أهدافهن المرسومة والمخططة لها منذ البداية إلى النهاية بطريقة علمية سليمة و ممنهجة بحيث كانت نصيحتها الأولي والتي ركزت عليها هي الابتعاد عن الخوف والتخلي عن كل ما هو سلبي وأنه يجب أن تركز على نفسها وأن تتحلي بالصبر والشجاعة والايجابية والبدء في مشروعها حتى و لو بدعم مالي قليل والاعتماد على عملية التدريب التي تعتبر الحجر الأساسي للنجاح و التطور. كما أن في هذه المقابلة اكتشفنا أن هذه المرأة كان التدريب بالنسبة لها عنصرا أساسيا ومن الركائز التي اعتمدت عليها في نجاح مشروعها لأنه ساعدها باكتساب أفكار جديدة وإبداعات أخرى في مجالها "كإنتاج الزيوت الطبيعية ....." وبالتالي لاحظنا أن هذه السيدة فعلا تعلمت وأخذت الكثير من عملية التدريب وساعدها في بناء قدرتها وتحقيق ذاتيتها.

المقابلة التاسعة:

من بين المقابلات التي أجريناها مع مجموعة من المبحوثات في مجال المقاولاتية النسوية بمختلف أنشطتهن ونوعية أدائهن في النشاط المقاولاتي فكانت مقابلتنا مع السيدة (د/خ) في مجال الخياطة وذلك في ذلك في نفس اليوم تزامنا مع مقابلة براءة والذي كان مقرها "حي المحطة تبسة " والتي استغرقت مدة ساعة وربع من 01:00 إلى غاية 02:15 تمثلت هذه المقابلة في إجابات مختلفة تدعم موضوعنا من خلال العديد من الأسئلة التي قدمناها لها قصد معرفة بعض المعلومات والتي كانت بدايتها معرفة فكرة مشروعها المتمثل في " خياطة الحجابات " حيث أن موهبة الخياطة عندها كانت فطرية وليست مكتسبة نشأت من العائلة أين وجدت كل ما تستحقه لمشروعها من تشجيع واهتمام والمساعدة الكافية على البروز في مجال عملها وأكدت أيضا على أن البيئة المحيطة بالمرأة المقاولة تلعب دورا كبيرا في نجاح المشروع أو عدم نجاحه . حيث أن نجاح المشروع يعتمد على مجموعة من الخصائص في بيئة العمل تكون موافقة لفكرة المشروع لكي يتطور ويحقق النجاح المطلوب وحتى وبالرغم من وجود عدة معضلات وعقبات مختلفة كعدم توافق ثقافتها مع ثقافة البيئة المحيطة بها والذي يعتبر مشكلة في تسيير مشروعها وبناء عمل خاص بها. كما تؤكد على ضرورة التكيف مع هذه البيئة بكل ما فيها لاستمرارية الوصول إلى أهدافها المخططة لها وتحقيق التكامل بين ما تسعي إليه وبين البيئة الخارجية وبالتالي يجب أن يكون المشروع المقاول ذو نسق مفتوح يدعوا متطلبات البيئة الخارجية من تكيف وتكامل وتحقيق الهدف للانسجام والاندماج مع أفكار المرأة المقاولة .كذلك من بين الصعوبات التي واجهتها عدم توفر المادة الأولية وصعوبة الحصول عليها مما استدعى الأمر للتنقل إلى ولايات أخرى من أجل الحصول

على هذه المادة الأولية فمن خلال تبنيها لروح المخاطرة من أجل تحقيق ما تسعى إليه وما تمتلكه من دافعية الإنجاز لعملها وهذا ما يدفعها للتحسين في أدائها والتميز فيه.

وبالرغم من هذه العقبات استطاعت هذه السيدة أن تتحدى كل ما يعيق طريق مشروعها لما تحتويه من خصائص تميزها عن المرأة العادية وتنفرد به من قدرات على تحمل المسؤولية والمخاطر واستيعابها ومعرفتها لمراحل وخطوات المشروع المقاولاتي وأرادت أن تنمي أفكارها و تطور من معارفها وتحدد احتياجاتها من خلال لجوئها إلى عملية التدريب لما تضمنته هذه الأخيرة من أنشطة تعليمية وبرامج تدريبية تمكن الفرد من تحديد احتياجاته وجعله يتماشى مع المتغيرات التي تحصل في الوقت الحالي لإشباع حاجياته وتحويل فكرته إلى إبداع على أرض الواقع و توفير المادة الأولية في محلها الخاص دون التنقل إلى ولاية أخرى. حيث تضمنت العملية التدريبية والتكوينية دورات حول تطوير مهارتها المكتسبة في الخياطة وكانت هذه الدورات تشمل جانب نظري وجانب ميداني بالإضافة إلى اكتسابها لعدة خبرات عبر تنقلها لعدة ولايات الشيء الذي جعلها توفر المادة الأولية لعملها، وتفتح أفاق لنساء أخريات في مجال الخياطة وذلك من خلال فتح ورشة خياطة خاصة بها تدرب فيها من خلال ما اكتسبته هي من الدورات التدريبية التي قامت بها والأنشطة التعليمية التي اكتسبتها وأصبحت منافسة لنساء اخريات في ولاية تبسة وشكلت اسم تجاري خاص بها (surprise world) الذي بفضله أصبحت معروفة في ولاية تبسة وهذا كله يعود إلى مهاراتها التي كانت لديها والتي طورتها من خلال عملية التدريب.

2. النتائج من خلال المقابلات:

توصلنا من خلال اجراء المقابلات التي قمنا بها إلى النتائج التالية والتي كانت إجابة عن السؤال الفرعي الأول والسؤال الفرعي الثاني:

- ضرورة وأهمية العملية التدريبية في أي مشروع مقاولاتي لما تضيفه من قيمة علمية وعملية وتطوير المعارف المكتسبة.
- تحديد الاحتياجات التدريبة من أول خطوة بهدف الوصول إلى الأهداف المخطط لها.
- ضرورة زيادة الخبرة في المعل لتوسيع المشروع المقاولاتي ويصبح أكثر شمولا.
- التطلع على عالم التكنولوجيا وضرورة مواكبة التطور الحاصل لتحديث الأجهزة والأساليب.
- العمل بطري قانونية تخلق الرضا والأريحية في الأداء.
- وجوب توفر مقومات ذاتية وسمات معينة في النساء اللواتي أردن الولوج إلى عالم المقاولاتية النسوية.

- الصفات الكاريزماتية التي تتوفر لدي المرأة المقاولة تؤهلها وبالدرجة الأولي في انشاء مشروعها والتميز فيه وهذا ما لاحظناه مع السيدة م. صفية في نشاط (تعليم السياقة للنساء فقط) حيث أنها أخذت مبدأ العمل مع النساء فقط وهذا ما جعلها تكون كفء في مجال عملها.

- التحلي بالشجاعة وروح المسؤولية والمخاطرة والتخلي عن الخوف.

- البدء بأفكار حتى ولو كانت بسيطة ومحاولة تجسيدها وتطويرها على أرض الواقع، فمعظم المقابلات التي أجريناها كانت بداية المشروع بأفكار بسيطة تمت تنميتها بواسطة عملية التدريب.

- قدرة المرأة على خلق مكانة في مجتمعها أولا وفى بيئة العمل ثانيا وذلك من خلال فضاء التفاعلات الاجتماعية يسنها وبين المحيط الخارجي

- الديناميكية الاجتماعية التي ساعدتها على الاندماج في عالم العمل الحر.

- الصبر والتغلب على الصعوبات خلال المسار المقاولاتي والاستمرارية في تطوير المعارف والمهارات والسعي إلى تحقيق الأهداف المحددة والنجاح.

3. النتائج العامة للدراسة:

من خلال تحليل المقابلات التي أجريناها مع النساء اللواتي يمتلكن مشاريع في ولاية تبسة، توصلنا إلى أن العملية التدريبية تعتبر المحور الأساسي في بناء الكفاءة وتحقيق الفعالية في المشاريع النسوية، سواء من خلال التدريب الرسمي داخل المؤسسات أو التدريب الذاتي وغير النظامي داخل الأسرة أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

وقد أوصلتنا المقابلات إلى أن البدايات الأولية والمبادرات الفردية كانت القاسم المشترك بين غالبية المشاريع، حيث انطلقت العديد من النساء بأفكار بسيطة ومتواضعة داخل النسق العائلي ثم طوّرنها لاحقًا بفضل عملية تدريب ممنهجة ومكتسبة بالتجربة والملاحظة، ما جعلهن يحققن الاستقلالية الاجتماعية الاقتصادية ويتموقعن في بيئة العمل التي غالبًا لم تكن مشجعة للنساء.

ومن أهم ما تم التوصل إليه:

* تعتبر عملية التدريب عاملاً مهما في تحويل المهارات الشخصية إلى كفاءات اجتماعية واقتصادية فعلية.

* التدريب يساعد في تحديد الاحتياجات، وصقل المهارات، وتوسيع مجال النساء في التسويق، الإدارة والتنظيم.

* تساهم الديناميكية الاجتماعية وشبكة العلاقات دافعا قويا لنجاح المشاريع، إلى جانب الدعم الأسري.

* تشكل البرامج التدريبية غير الرسمية (مثل التدريب داخل الأسرة أو عبر الإنترنت) بديلاً فعالًا في غياب الدعم المؤسسي.

* أوضحت أغلب النساء أن الصعوبات السوسيو الثقافية، مثل الهيكل النمطي عن المرأة المستقلة وعملها في "مجالات ذكورية" لم يكن عائقًا لها بل دافعًا للنجاح.

* كانت الصفات الشخصية مثل الثقة بالنفس، روح المبادرة، وتحمل المسؤولية حجرا أساسياً في تجاوز الصعوبات وتحقيق النجاح.

* البيئة السوسيو اجتماعية والسوسيو اقتصادية ساهمت في تحفيز المشروع أو تعقيده، حسب نوعية التفاعلات والدعم المتاح.

* بينت المقابلات أن النساء المقاولات اللواتي اعتمدنا على دورات تدريبية ولو غير رسمية، استطعن تجاوز التحديات وتحقيق نوع من التموقع المهني داخل بيئة لا تزال تُعاني من قيود ثقافية واجتماعية مرتبطة بنوع النشاط و"جنس" الممارس له.

* أوضحت الدراسة الميدانية أن المشاريع المقاولاتية الأكثر نجاحاً لم يكن بالضرورة تلك التي انطلقت بتمويل خارجي أو دعم حكومي، بل غالباً ما كانت المشاريع الذاتية المدعومة بالعائلة وبالثقة بالنفس والمكتسبة بالتجربة والتدريب التدريجي، أكثر استمرارية وابتكاراً.

* إن الصفات الذاتية التي تمتلكها المرأة المقاولة مثل: التحلي بروح المخاطرة، القدرة على التنظيم الذاتي، إدارة الوقت، واستيعاب الفروقات الاجتماعية والثقافية للزبائن، لعبت دوراً كبيراً في تمكين المرأة من إبراز ذاتها كمقاولة ناجحة.

* بيّنت النتائج أن التدريب لم يُحدث فقط نقلة على المستوى المهني، بل كذلك على المستوى الاجتماعي، إذ تحوّلت بعض النساء من وضعية التهميش والبطالة إلى وضعية الفاعل الاقتصادي والاجتماعي الذي يمتلك مشروعًا وله مكانة داخل المجتمع المحلي.

* إن التدريب في كثير من الميادين أدى إلى إعادة بناء المعنى الاجتماعي للمهنة، إذ لم تعد الأنشطة المرتبطة بالمرأة (مثل الحلويات، الخياطة) تُمارَس كـ "هوايات نسائية"، بل أصبحت مشاريع حقيقية ومصدرا لدخل ومعترف بها اجتماعيًا، وهو ما مثّل تحولًا في تمثلات المجتمع للمرأة المنتجة.

وفي سياق متصل أظهرت المقابلات أن معظم النساء أشرن إلى أن النجاح لا يرتبط فقط بحجم المشروع أو بموارده المالية، بل بقدرة المرأة على تحويل فكرة بسيطة إلى واقع عملي عبر الإرادة والمخاطرة والتدريب

المستمر الذي بدوره يجعلها متميزة ويحقق لها الأهداف المحددة من قبل فالبدايات كانت غالبًا صعبة، لكن الاستمرارية والتدريب والقدرة على التكيّف جعلت الكثير منهن في بناء مشاريع قائمة بذاتها.

كما بينت المقابلات عن وجود أثر ضاهر للتفاعل الاجتماعي والعلاقات المهنية في نمو المشروع، حيث لعب دور الزبائن والجيران ومواقع التواصل الاجتماعي دورا أساسيا في التسويق والتوسّع، ما يعكس أهمية الرأسمال الاجتماعي كدعامة للمقاولاتية النسوية.

وأخيرًا واليس آخرا أكدت أغلب المبحوثات على أن الصبر، والمرونة، والتحفيز الذاتي، والانفتاح على التدريب والتحلي بروح المخاطرة، هي عناصر أساسية للنجاح والاستمرارية في عالم المقاولاتية، وأن التدريب يمثل الحجر الأساسي الأولي في مسار بناء الذات الاجتماعية والمهنية، ما جعله محورًا استراتيجيًا لأي مبادرة تهدف إلى تمكين المرأة اقتصاديًا.

الخاتمة

الخاتمة

بعد رحلة علمية وبحثية امتدت على مدى صفحات مذكرتنا، والتي تم من خلالها محاولة الوقوف على موضوع بالغ الأهمية في عالم التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمتمثل في "دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة المقاولة في ولاية تبسة"، يمكن القول بأن هذه الدراسة قد سعت جاهدة إلى تسليط الضوء على واحدة من أبرز الآليات التي يمكن أن تُبرز وتعزز من مكانة المرأة في عالم المقاولاتية النسوية وتدعم أداءها وتطورها وتساهم بشكل كبير في تحقيق مساعدتها على تحقيق ذاتيتها واستقلاليتها، ألا وهي العملية التدريبية.

فقد انطلقت دراستنا من إشكالية محورية مفادها: دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة المقاولة؟، وانبثقت عنها مجموعة من التساؤلات الفرعية المتعلقة بدور الاحتياجات والبرامج التدريبية في تنمية مهارات المرأة المقاولة وتعزيز دافعية الإنجاز لديها، ودعم الفعالية الإنتاجية لدى النساء المقاولات. ومن خلال الدراسة النظرية والجانب الميداني، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج المهمة التي جعلت موضوع دراستنا أكثر واقعية والتي توصلنا من خلالها إلى مجموعة من النتائج التي أثبتت وبينت أهمية التدريب في التمكين المقاولاتي للنساء على مستوى تطوير جميع المهارات وتعزيز الثقة بالنفس إلى جانب الاحتياجات التدريبية والبرامج التدريبية التي لعبت دورا كبيرا في رفع دافعية الإنتاج وكذا تحقيق الأهداف المحددة بالنسبة للمرأة المقاولة وحاولت دراستنا كذلك على تسليط الضوء على أن التدريب يساهم وبشكل كبير في رفع فعالية المرأة المقاولة من خلال تكيفها مع تغيرات السوق ورفع قدرتها الإنتاجية ووضع بصمتها في العالم المقاولاتي وتحقيق نتائج ملموسة على أرض الواقع. إلا أن كذلك العملية التدريبية التي يتلقاها النساء المقاولات في وقتنا الحالب وخاصة مع التحولات الرقمية والتكنولوجية المتسارعة أصبح من الضروري إدراج الوسائط التكنولوجية في عملية التدريب مثل: التعليم عن بعد، خلق منصات إلكترونية خاصة بعملية التدريب، وكذا التدريب الافتراضي الذي يساعد المرأة ويمنحها فرص تدريبية متنوعة أكثر بغض النظر عن الموقع الاجتماعي أو الظروف الاجتماعية.

كما أنه يجب توسيع فكرة المقاولاتية النسوية والتأكيد على مدي أهميتها ومحاولة خلق بيئة داعمة تشجع على فكرة المقاولاتية وذلك من خلال تكثيف المؤسسات الداعمة وكذا حاضنات الاعمال والجمعيات المهنية.

وفي ضوء ما سبق، يمكن التأكيد أن هذه الدراسة قد فتحت لنا نافذة لفهم العلاقة الوثيقة بين التدريب وكفاءة المرأة المقاولة، وحاولت تقديم رؤية تحليلية ومعمقة حول أهمية العملية التدريبية على بناء قدرات النساء المقاولات، وهو ما يدعو الجهات المعنية (صانعي القرار، المؤسسات التدريبية، حاضنات الأعمال) إلى

اتخاذ خطوات عملية نحو تطوير منظومة تدريبية شاملة ومتخصصة تأخذ بعين الاعتبار عنصر المرأة المقاولة وحاجياتها الميدانية.

ختامًا؛ نأمل أن تشكل دراستنا لبنة علمية أولى تسهم في فتح آفاق بحثية جديدة حول موضوع ريادة الأعمال النسوية ودور التدريب في دعمها، وأن تُحفز الباحثين والمهتمين بهذا المجال على تعميق النقاش وتقديم حلول مبتكرة تُعزز من مساهمة المرأة في الاقتصاد الوطني وتدفع بعجلة التنمية المستدامة نحو الأمام.

قائمة المصادر والمراجع

الآيات القرآنية: - سورة الإخلاص، الآية 04.

أ. المعاجم والقواميس:

– أنيس إبراهيم وآخرون: المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، الطبعة الرابعة، دار الدعوة، القاهرة، 2004.

– معجم المنجد في اللغة والادب والعلوم لي لويس معلوف، قراءة في الأسس والمنهج، الطبعة 15، بيروت، 1908.

ب. الكتب العربية:

1. الجوهري محمد محمود: أسس البحث الاجتماعي، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى 2009، والطبعة الثانية 2012.

2. الزيود محمد إسماعيل: علم اجتماع، دار كانوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

3. السكارنه بلال خلف: تحليل تحديد الاحتياجات التدريبية، طبعة 1، عمان الأردن، 2011.

4. الطماني أحمد حسن: التدريب مفهومه فعالية برامج التدريبة وتقويمها، دار النشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2002.

5. النوري منير كورتل فريد: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، 2007.

6. أبو قحف عبد السلام: اقتصاديات الاعمال والاستثمار الدولي، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، 2001.

7. تميمي جنان: مفهوم المرأة بين نص التنزيل وتأويل المفسرين، دار الفارابي، لبنان، 2012.

8. جبران مسعود: الرائد معجم أ بائي في اللغة والاعلام، دار العلم للملايين، لبنان، 2005.

9. جميل أحمد عبد الكريم: التنمية البشرية الحديثة، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2017.

10. جودة أحمد محفوظ: إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، طبعة 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.

11. خرشي إسحاق: المقاولاتية البحث عن الفكرة إنشاء المؤسسة المرافقة المقاولاتية، دار النشر الفادوك، الجزائر، 2021.

12. رشوان حوسين عبد الحميد أحمد: الأسرة والمجتمع دراسة في علم اجتماع الاسرة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003.

13. عبد الباسط أنس عباس: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة النشر والتوزيع والطباعة، طبعة الأولى، الأردن، 2001.

14. عبد الله محمد محمد عبد الرحمن، محمد علي بدوي: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

15. عباس محمد سهيلة، علي حسين علي: التدريب الإداري الموجه بالأداء، طبعة ثانية، المنضمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012.

16. عزام علي: إدارة الموارد البشرية وتنميتها، دار البلدية ناشرون وموزعون، الأردن، 2014.

17. فلاق محمد: ريادة الاعمال المقاولاتية من الفكرة إلى التجسيد، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022.

18. قشقوش إبراهيم: الدافعية للإنجاز وقياسها، ط1، مكتبة أنجلو المصرية، مصر ،1978.

19. مجموعة خبراء: "افاق جديدة للتنمية البشرية والتدريب"، المنظمة العربية لتنمية البشرية والتدريب، مصر 2007.

20. ملحم سامي: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة، الأردن، 2000.

21. نجم عبد الله، عباس حسين جواد: الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2010.

ج. الكتب الأجنبية:

1. Berger, P. & Luckmann, T. (1966). The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge. Anchor Books.

2. Flippo, Edwin B. Personnel Management (6th ed.). New York: McGraw-Hill, 1984.

3. Lavoie D, Les entrepreneurs : pour une économie canadienne renouvelée ; otawa : conseil consultative canadien sur la situation de la femme, 1988.

4. San, A, K, Commodities and Capabilities. Amsterdam: North-Holland, 1985.

د. المجلات:

1. الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، هندسة التكوين أهدافها ومتطلباتها في الوقت الراهن، مجلة العدد 35، سبتمبر، 2018.

2. الداوي الشيخ: تحليل اثار التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، العدد 06، 2008.

3. أعجيري جهيدة: المرأة الجزائرية المقاولة ودورها في التنمية الاقتصادية، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية السنة العاشرة، جوان، الجزء الثاني، العدد 01، 2016.

4. بداوي محمد سفيان: مداخلة حول دراسة سوسيولوجيا نظرية حول المقاولة النسوية في الجزائر واقع وأفاق، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

5. بنوجعفر عائشة، إبراهيم شالا: التطور التاريخي للمقاولة النسوية ونماذجها عبر العالم، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، المجلد 04، العدد 02، 2020.

6. بن البار موسي، مجلة أفاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد 05 العدد 02، 2021.

7. خوني رابح، حساني رقية: التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاولاتية النسائية، إطلالة على حالة الجزائر، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة زياني عاش، جلفة، العدد 06، رقم 01، 2015.

8. مسيود عبد الله، قروي عبد الرحمن: المقاولاتية النسوية كدعامة أساسية لتحقيق التنمية المحلية، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، مجلد 08، 2017.

9. مغنات صبرينة وآخرون، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر في ظل تجارب دولية، مجلة العلوم الاقتصادية، مجلد 14، عدد 16، جوان 2018.

10. هاني: المرأة والتنمية مجلة كلية العلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل العراق، 2017.

11. Journal of Economic Growth and Entrepreneurship Vol,4, No2, 2021.

هـ. الأطروحات والمقالات:

1. الجودي علي محمد: نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه، في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 03، 2014، 2015.

2. حريف خديجة: استراتيجية التدريب في ضل إدارة الجودة الشاملة من أجل تحقيق ميزة تنافسية، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بالقايد، تلمسان الجزائر، 2011.

3. ساعد قرمش زهرة: "دور التدريب في تحسين أداء موارد بشرية"، مذكرة ماجستير في اقتصاد وتسيير المؤسسات، قسم علوم التسيير، كلية علوم التسيير والعلوم الاقتصادية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2007.

4. قائد منى: النساء المقاولات في الجزائر بين القطاع الرسمي والغير الرسمي، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة.

5. نعيمة غزال: علاقة التفاؤل بالدافعية للإنجاز لدي تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، رسالة ماجستير في قسم علم النفس وعلوم التربية، 2007، 2008.

و. المو اقع الالكترونية:

1. الإذاعة الجزائرية، المقاولاتية النسوية في الجزائر طريقة لإبراز مناصب الشغل، www.radioalgerie.dz تمت زيارة الموقع بتاريخ 21/04/2025 الساعة 22:38.

2. Karen D. Hughes, (11/2015), Gem Canada report on Women's Entrepreneurship 2013 & 2014, University of Alberta, Canada, see ; www.thecis.ca.

3. معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي: https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/، تاريخ زيارة الموقع، 2025/05/18، على الساعة، 1 زوالا.


الملحق

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة العربي التبسي - تبسة
Larbi Tebessi University - Tebessa
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية
Faculty of Economics and Social Sciences
قسم علم الاجتماع

إذن بإيداع مذكرة ماستر

أنا المعضي أسفله الأستاذ(ة) ملاك محمد الرتبة أستاذ

المشرف على مذكرة ماستر بعنوان: دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة العاملة - تبسة -

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص تنظيم و عمل

بعنوان السنة الجامعية: 2025/2024

من إعداد: الطالب(ة)1: قرايدية هوريه رقم التسجيل: 202034013038

الطالب(ة)2: حمي راضية رقم التسجيل: 202034022104

أصرح بأنني تابعت المذكرة عبر جلسات إشرافية خلال هذا الموسم الجامعي، وأنها تتوفر على الشروط المنهجية والعلمية، الشكلية والموضوعية. وبناء عليه أسمح بإيداع المذكرة لدى أمانة القسم لعرضها للمناقشة.

تبسة في 26/01/2025

توقيع الأستاذ(ة) المشرف:

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

تصريح شرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث (2023/2024)

ملحق القرار رقم [illegible] المؤرخ في 2016/07/20

أنا الممضي أسفله

الطالب(ة) مويدة قرابية

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية رقم 110021036402270000 2

الصادرة بتاريخ 2024/12/15 عن دائرة/بلدية شبة

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص تنظيم وعمل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة العاملة

إشراف الأستاذ(ة) مالك محمد

أصرح بشرفي أني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في انجاز البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

تبسة في 18 ماي 2025

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

تصريح شرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث (2023/2024)

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): رامية حمتي

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية رقم 119352330

الصادرة بتاريخ: 2021/01/11 عن دائرة/بلدية: الونزة - تبسة -

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص تنظيم وعلاج

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة العاملة

إشراف الأستاذ(ة): مالك محمد

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في انجاز البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

تبسة في: 19 ماي 2024

إمضاء المعني بالأمر

37 50 40 90 www.univ-tebessa.dz/fssh FSHSS.UnivTebessa

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع
المرجع رقم: 29 / 2025

الى السيد (ة): مدير مؤسسة المؤسسة الناشئة إينوفا كومبني - تبسة -

إذن بالدخول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال تربص التخرج لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطالب بإجراء

زيارات ميدانية بمؤسستكم .

الطالب1 : ...هويدة ترابية... التخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

الطالب2 : ...رانية حمي ... التخصص : علم اجتماع تنظيم عمل

موضوع البحث :

دور التدريب في تحسين كفاءة وطمأنة الخلاوة

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

تبسة في : 2025/02/12

الأستاذ المشرف

رئيس القسم

المؤسسة المستقبلة

Entreprise de l'Ingenierie de l'Innovation et de l'Entreprenariat
★ INNOEST COMPANY ★
N.I.N° 218 0584888-12/00 TEBESSA
TEL: / 07.73.73.39.39

Dr.
BOUGHAMBOUZ Ibrahim Khalil
Directeur Général

جامعة العربي التبسي تبسة
قسم علم الاجتماع
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
د. مطلاوي الربيع

الملاحق

القطب الجامعي الشهيد دريد عبد المجيد

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

السنة: ثانية ماستر

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان:

"دور التدريب في تحسين كفاءة المرأة المقاولة"

دراسة ميدانية بالحاضنات الناشئة _تبسة_

إعداد الطالبتين: **إشراف:**

- **قرايدية هويدة** **مالك محمد**
- **حمي راضية**

*** دليل المقابلة:**

يسرنا أن نقدم لكم مجموعة من الأسئلة بين أيديكم من خلال المقابلة لإعداد بحث علمي في إطار الحصول على شهادة ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل. راجين من سيادتكن بتخصيص جزء من الوقت لإجراء هذه المقابلة وتزويدينا بالمعلومات التي نحتاجها وتساعدنا في إتمام بحثنا. ولكم جزيل الشكر والاحترام.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الملاحق

القائم بالمقابلة: .....

مقابلة مع: .....

تاريخ المقابلة: .....

مكان المقابلة: .....

محاور المقابلة:

- **أسئلة عامة حول ريادة الأعمال:**

1. ما الذي دفعك إلى دخول مجال ريادة الأعمال؟
2. ما هي التحديات الرئيسية التي واجهتك في بداية مشوراك المقاولاتي؟
3. برأيك ماهي المهارات الأساسية التي يجب ان تمتلكها المرأة للنجاح في ريادة الأعمال النسوية؟

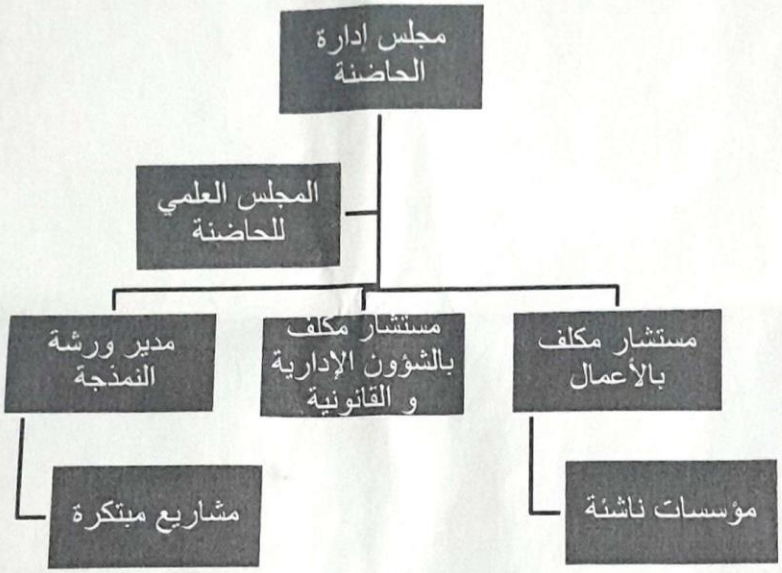
- **أسئلة حول التدريب:**

1. هل سبق لك المشاركة في برامج تدريبية تخص ريادة الأعمال النسوية؟ إذا نعم فما طبيعة هذه الدورات؟
2. كيف ساهم التدريب في تعزيز مهاراتك الإدارية والتسويقية؟
3. هل تحسن مهاراتك من خلال التدريب ساعدك في تطور مشروعك؟ كيف؟
4. كيف ساهم التدريب في طريقة اتخاذك للقرارات؟
5. كيف أثر التدريب على قدرتك في إدارة الموارد المالية لمشروعك؟
6. ماهي الجهات أو المؤسسات التي كانت داعمة لك في أول خطوات مشروعك المقاولاتي؟
7. ماهي الفوائد الرئيسية التي حصلت عليها من خلال عملية التدريب؟
8. هل تعتقدين أن هناك فرص كافية للنساء المقاولات للحصول على التدريب؟
9. ما هو شعورك عندما أصبحت في مجال ريادة الأعمال النسوية وتحقيقك لاستقلاليتك؟
10. ماهي نصيحتك للنساء اللواتي التي يفكرن في دخول ريادة الأعمال النسوية؟

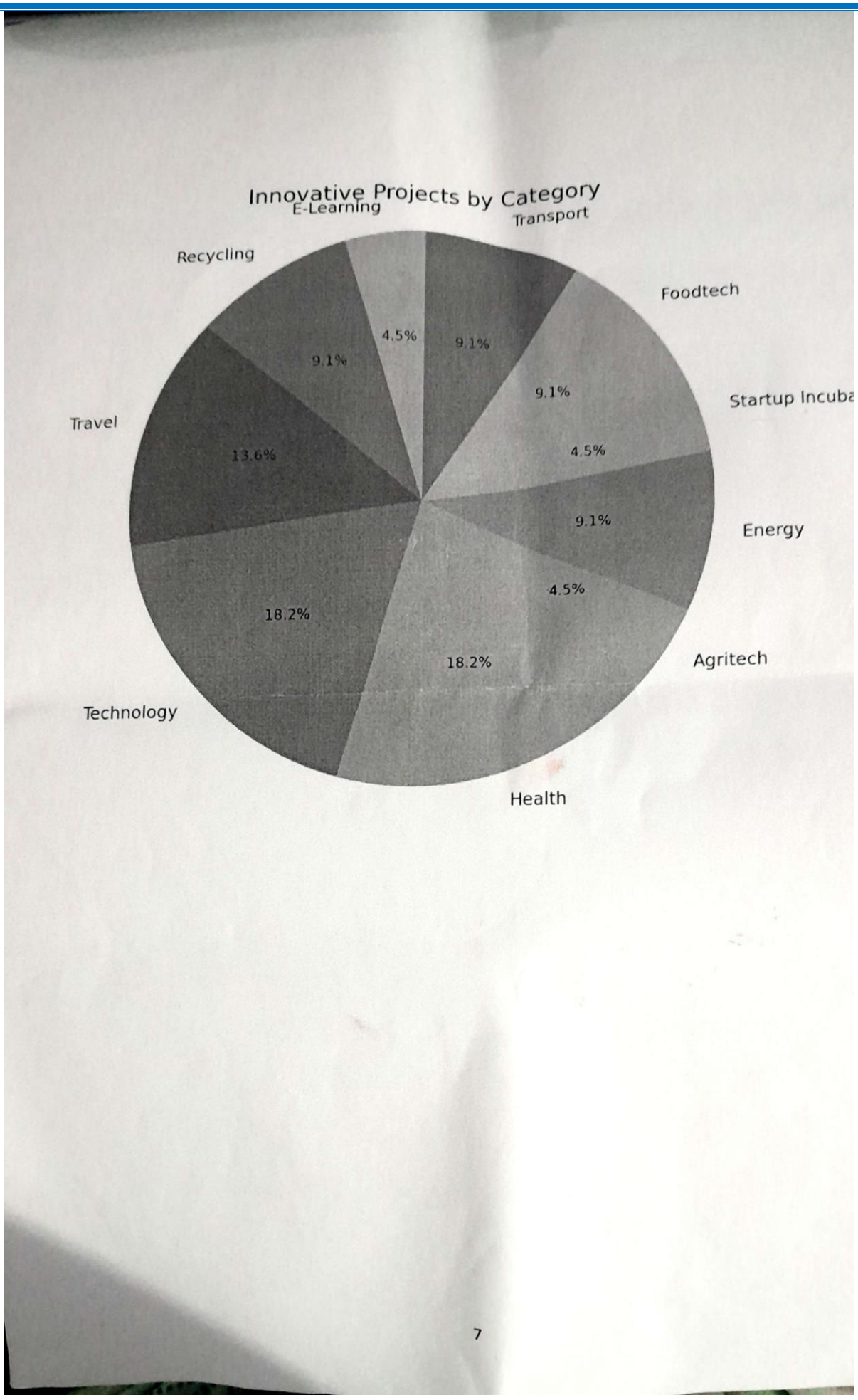
6-: هيكل حاضنة المؤسسات الناشئة INNOEST Company

يتكون الهيكل التنظيمي لحاضنة أعمال إينواست كومباني من مستويين : مجلس إدارة الحاضنة الذي يتواجد فيه مؤسسي الحاضنة و إدارتها ، أما المجلس العلمي فهو مكلف بالأبحاث و إنتقاء المشاريع المبتكرة، و يساعدهم مستشار المكلف بالأعمال الذي يقوم بالدورات التدريبية و التكوينية و كذا المستشار المكلف بالجانب الإدارية ، أما مدير النمذجة فهو فريق يعمل على تطوير النماذج الأولية لأصحاب المشاريع المبتكرة.(معلومات مقدمة من طرف مدير الحاضنة، 2022)

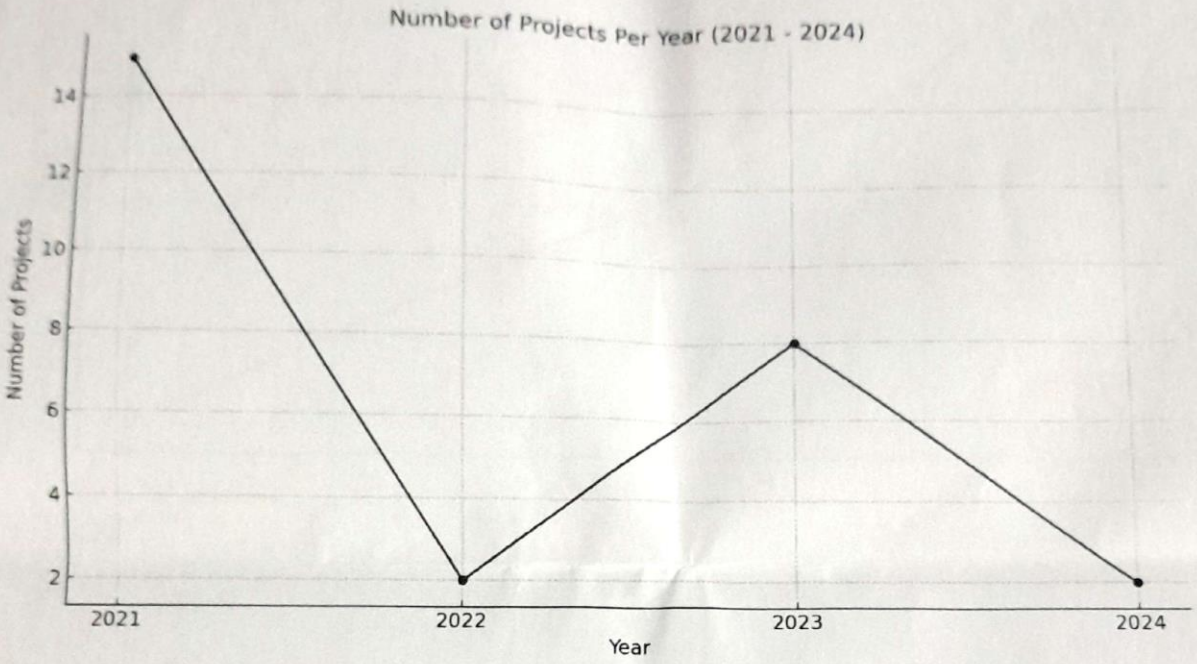
الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي لحاضنة أعمال Innoest Company

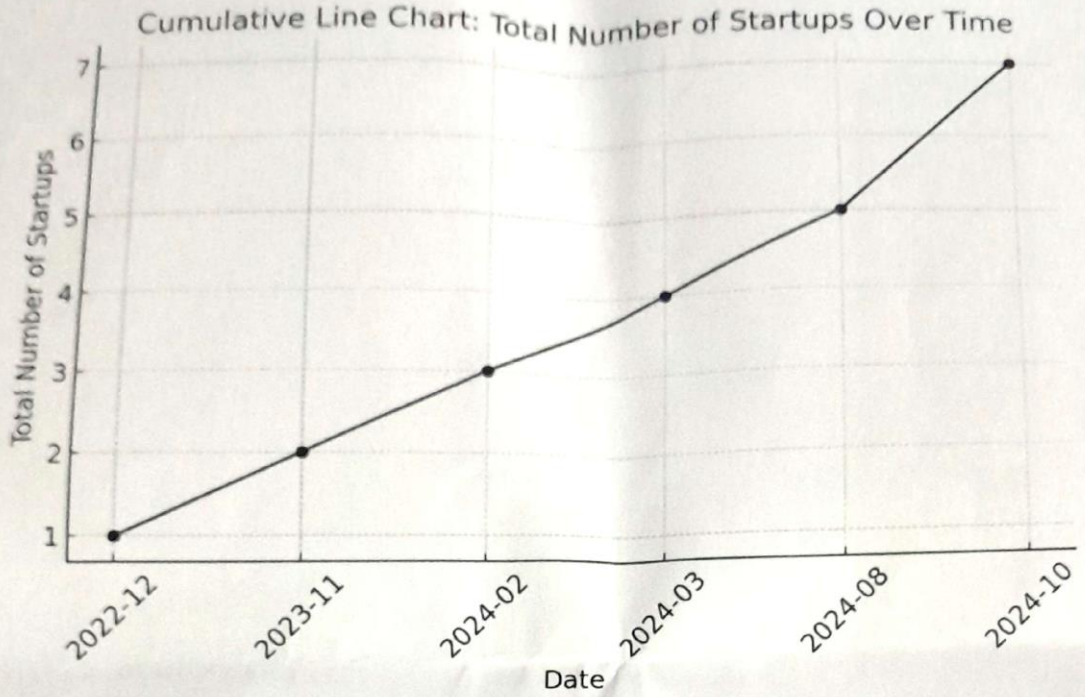


الملاحق

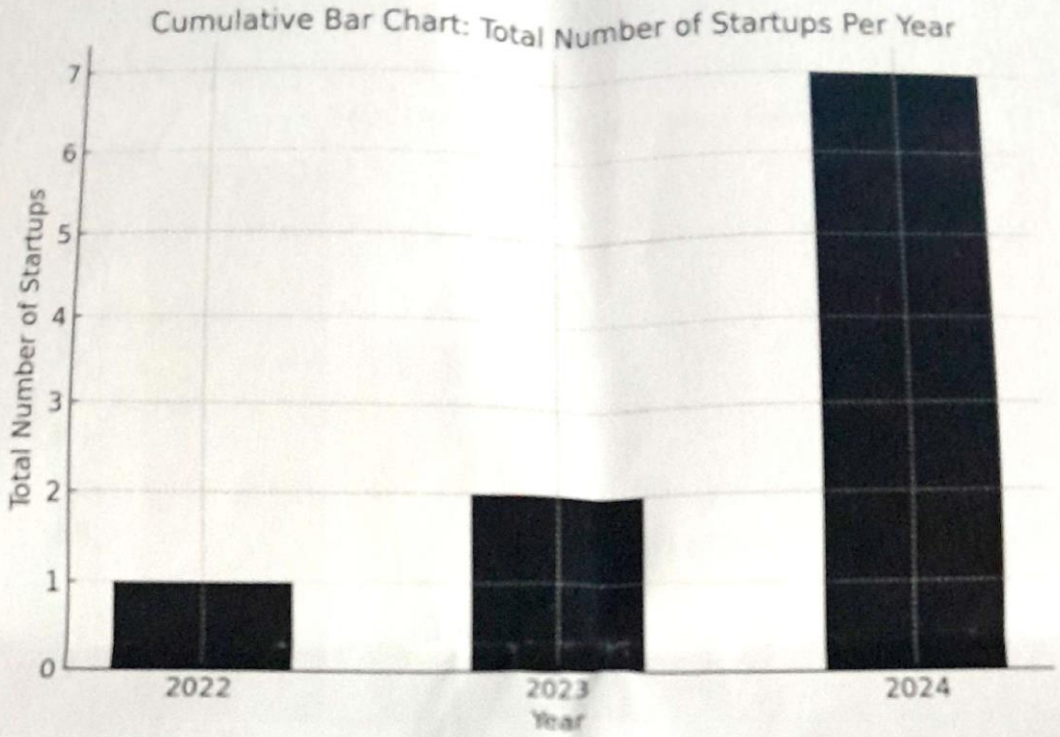

Innovative Projects by Category
E-Learning
Transport
Recycling
Foodtech
Travel
Startup Incuba
Energy
Agritech
Technology
Health
4.5%
9.1%
9.1%
9.1%
4.5%
9.1%
13.6%
4.5%
18.2%
18.2%

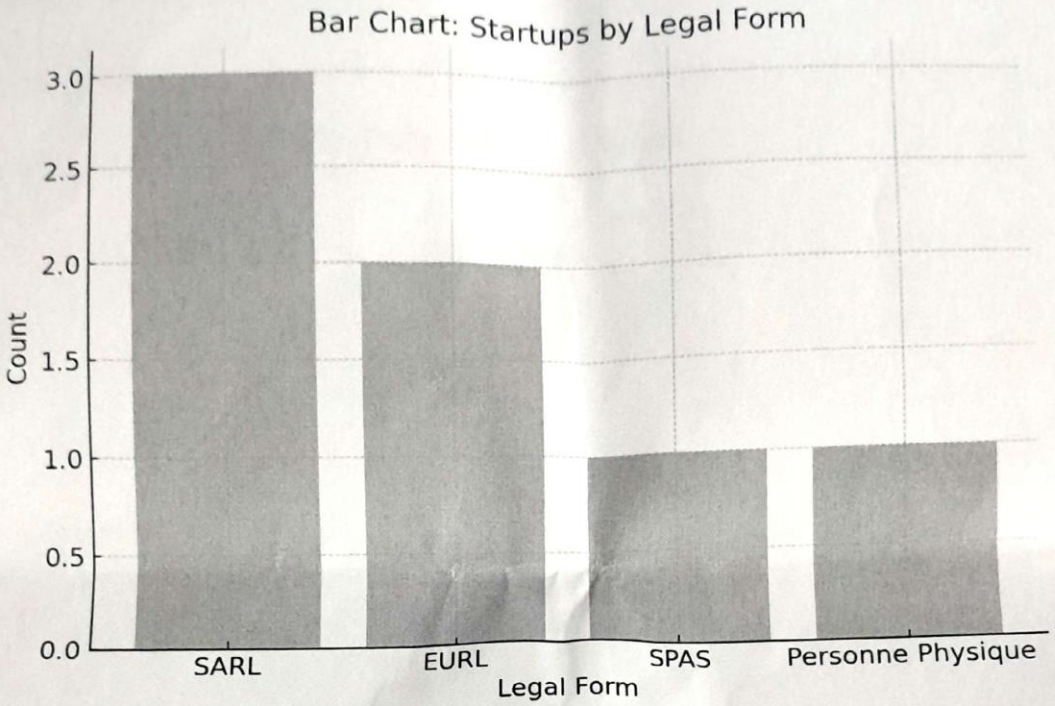
الملاحق

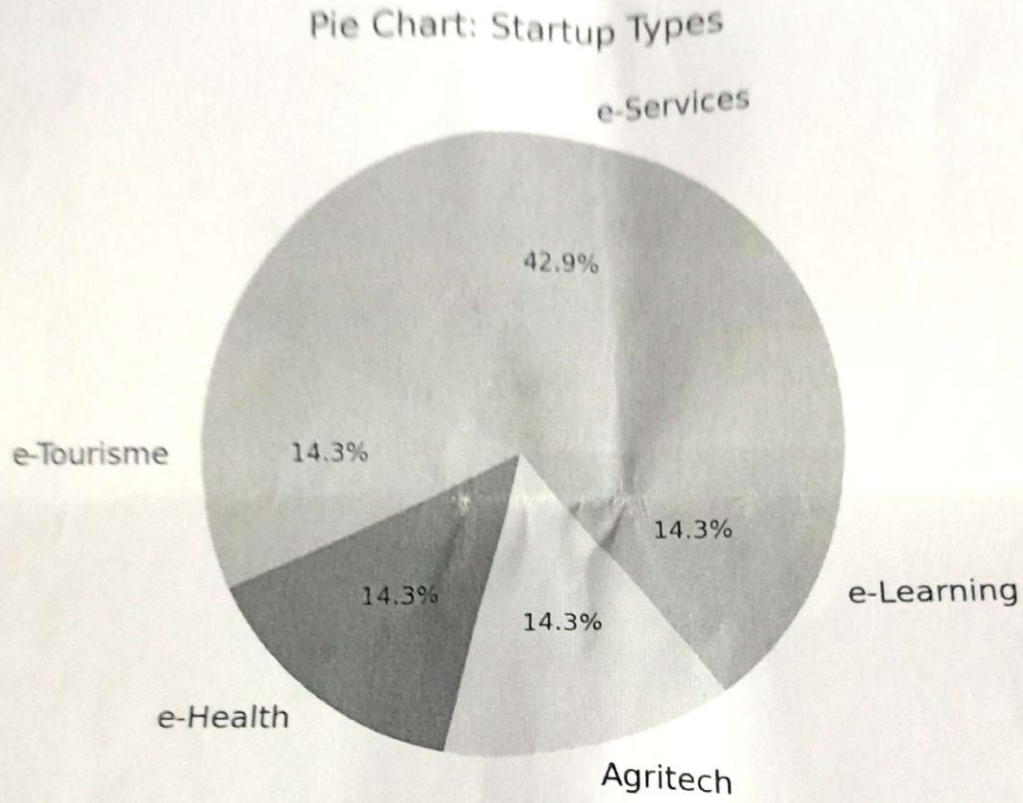

Number of Projects Per Year (2021 - 2024)
Number of Projects
14
12
10
8
6
4
2
2021
2022
2023
2024
Year


Cumulative Line Chart: Total Number of Startups Over Time
Total Number of Startups
1
2
3
4
5
6
7
2022-12
2023-11
2024-02
2024-03
2024-08
2024-10
Date

الملاحق


Cumulative Bar Chart: Total Number of Startups Per Year
Total Number of Startups
0
1
2
3
4
5
6
7
2022
2023
2024
Year


Bar Chart: Startups by Legal Form
Count
3.0
2.5
2.0
1.5
1.0
0.5
0.0
SARL
EURL
SPAS
Personne Physique
Legal Form


Pie Chart: Startup Types
e-Services
42.9%
e-Tourisme
14.3%
14.3%
e-Learning
14.3%
14.3%
e-Health
Agritech

الملاحق





الملاحق


HEC
République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Ecole des Hautes Etudes Commerciales
Excellence Club HEC
Attestation de Remerciement
Cette attestation est délivrée à :
Le Partenaire : Innoest Company
En guise de remerciement pour votre soutien et vos efforts qui ont contribué à la réussite de notre événement « Excellence Camp » en sa Troisième édition, organisé par Excellence Club HEC et l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales EHEC, du Mardi 28 Septembre au 02 Octobre 2021, Pôle Universitaire de Koléa.
Le Président du club
EXCELLENCE CAMP
All united for a successful business


RTIFICATE
BOUGHAMBOUZ IBRAHIM KHALIL
In recognition to valuable contribution by an oral presentation of the paper entitled
دور التكنولوجيا المالية في تطوير المؤسسات الناشئة
To TICIEF 2023 conference organized by Ez-Zitouna University on May 13-14, 2023 in
Hammamet -Tunisia
Pr. Abdelbasset Gouader
Pr. Mohamed Ghroubi

الملاحق


coopération allemande
CERTIFICAT DE FORMATION
Nous certifions par la présente que
[BOUGHAMBOUZ Ibrahim Khalil]
[InnoEst]
DjazIncub.ai
giz


CERTIFICAT DE FORMATION

الملاحق


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين و التعليم المهنيين
مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية بجاية
بالتنسيق مع حاضنة المؤسسات الناشئة ABP SPACE
دار الثقافة و الإدماج
لولاية بجاية
شكر وتقدير
تمنح لـ: مؤسسة "INNO EST COMPANY"
نظير مشاركته(ها) في الطبعة الاولى من صالون :
المقاولتية والابتكار
الذي احتضنه مركز التكوين والتعليم المهنيين بوسن لكحل بمدينة بجاية، تحت شعار: الشركات الناشئة
في خدمة التنمية المستدامة، يومي 09 و10 نوفمبر 2021.

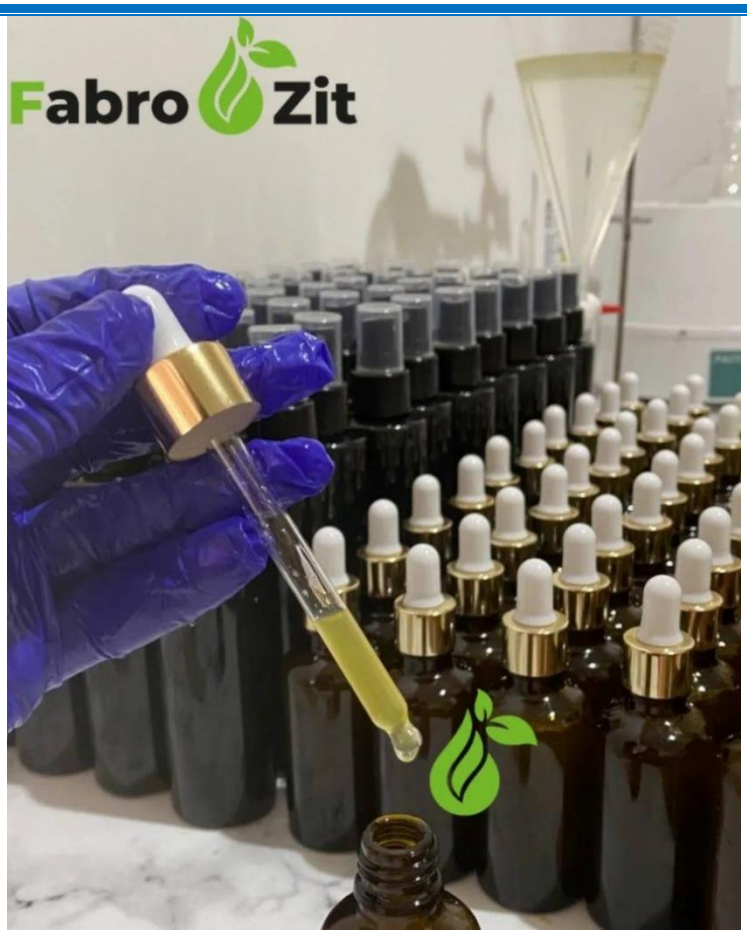

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصناعة
مديرية الصناعة لولاية بجاية
شهادة تقدير
يتقدم السيد مدير الصناعة لولاية بجاية، بخالص الشكر والتقدير للسيد(ة) :
مدير حاضنة المؤسسات الناشئة INNOEST COMPANY
على مساهمته الفيدة في تنظيم فعاليات الأسبوع العالمي للمقاولاتية لسنة 2022
تحت شعار : المقاول معا نظما قويا لبناء المقاولاتية، بناء، مشاركة، احتفال من 14 إلى 21 نوفمبر 2022

الملاحق





الملاحق





الملاحق


SAMAAR'S TOUCH
SHAMPOING SOLIDE
croissance des cheveux
SOLID SHAMPOO
hair growth


MASQUE ARGILE BLANCHE
peaux sèches et sensibles
WHITE CLAY MASK
dray and sensitive skin
BEURRE DE KARITÉ
RAW SHEA BUTTER

الملاحق


SAMAAH'S TOU
SÉRUM DES CILS
EYELASH SERUM


Bath Salts
Sel de bain relax
ANTI BACTERIES A
DU LAVANDE




BEAUME A LÈVRE AU
DE KARITÉ
composition : beu
karité,glycerine,h
vegetales,vitamin

الملاحق


COCONUT
COCO
ORGANIC


براعة للتوابل والأعشاب
0697906190
0555998552

الملاحق


براءة للتوابل والأعشاب
0697 90 61 90
0555 99 85 52
براءة للتوابل والأعشاب
boutique-baraa
براءة
للتوابل والأعشاب
براءة
للتوابل والأعشاب
WELCOME
0555998552
0697906190

الملاحق





الملاحق







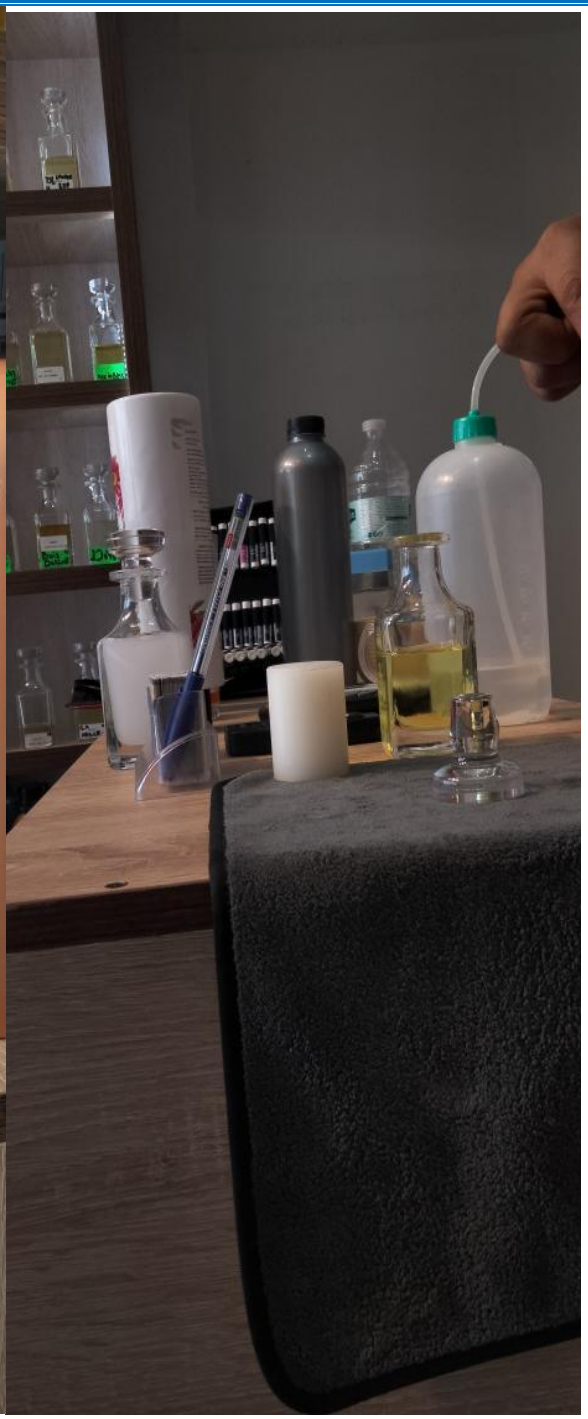
الملاحق




My parfumerie
بيع العطور الزيتية
اذواق مذهلة وفرمونية
0559 18 32 81
My parfumerie

الملاحق


GPH
جي بي اتش
CRÈME 10
PARFUMÉE
HAUTE NUTRITION
POUR LE SOIN DE LA
PEAU ET LE CORPS
كريم معطر للعناية
بالبشرة و الجسم
1000 ml
مل



الملاحق





الملاحق



ملخص:

أصبحت ريادة الأعمال النسوية من المواضيع المتقدمة في الوقت المناسب لتظهر بوضوح الوجهات الأساسية للنساء وألا يبرزن في مجال المقاولاتية النسوية وألا يكون أحد رائدي التنمية الاجتماعية المبدعين على حد سواء ويسعين لمهارات ومهاراتهن من خلال التدريب الذي يؤدي الأنشطة المحورية والأساسية في دعم ريادة الأعمال النسوية والمعرفة الشعبية حول موضوع التدريبة في تحسين كفاءة المرأة دراستنا لتسليط الضوء على ما ذكره من خلال دراسة ميدانية في الحضانة. مدينة تبسة وهذا من خلال محاولة التعرف على:

- دور التدريب في تأهيل المرأة في مجال المقاولة.
- محاولة معرفة مدى اهتمام المورد البشري بالتعامل معه والعمل به (المرأة المقاولة).

والوصول إلى أهداف الدراسة ومحاولة الإجابة على تساؤل الدراسة فقد تم الاعتماد على التطبيق الوصفي، أداة البحث عن الحرية مع مجموعة من النساء المقاولات. وقد شمل الإطار النظري فصلين أساسين، الأول حول التدريب وأبعاده (الاحتياجات الخاصة، البرامج، الفعالية)، المستخدمة حول المقاولاتية النسوية وخصائص المرأة المقاولة والدوافع والتحديات التي تواجهها. وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب على محورية تنمية قدرات المرأة، حيث يسهم في تعزيز الأداء، وفعالية الأداء، والتحديث مع الجديد، كما أن فعالية البرامج، وتعزز حين ترتبط بالاحتياجات الواقعية، وتدمج الأدوات الحديثة كالتكنولوجيا الرقمية.. حيث حدد دراستنا أن التدريب ليس مجرد أنشطة مكمّلة، بل هو أداة استراتيجية شركاء المرأة بشكل مزايد واجتماعياً، حيث يساهم في التنمية من خلال دعم المشاريع النسوية وتمكينها من تحقيق والمنافسة. .

الكلمات الرئيسية: المقاولاتية؛ الدور؛ التدريب؛ الكفاءة؛ المرأة المقاولة؛

Summary:

Feminist entrepreneurship has emerged as a prominent topic, timely in highlighting the fundamental roles of women, not only in the field of female entrepreneurship but also as pioneering drivers of social development. Women strive to enhance their skills and competencies through training, which plays a pivotal and essential role in supporting feminist entrepreneurship and popular knowledge on the subject. This study aims to shed light on these aspects through a field study conducted in the nursery sector in the city of Tebessa, seeking to:

- Examine the role of training in qualifying women for entrepreneurship.
- Assess the extent to which human resources focus on engaging with and supporting women entrepreneurs.

To achieve the study's objectives and address its research questions, a descriptive approach was adopted, using interviews as the research tool with a group of women entrepreneurs. The theoretical framework comprises two main chapters: the first focuses on training and its dimensions (needs assessment, programs, and effectiveness), while the second discusses feminist entrepreneurship, the characteristics of women entrepreneurs, and the motivations and challenges they face.

The study concludes that training is central to developing women's capabilities, as it enhances performance, operational efficiency, and adaptation to new developments. The effectiveness of training programs is further reinforced when they align with real-world needs and incorporate modern tools such as digital technologies. Our research establishes that training is not merely a supplementary activity but a strategic tool that increasingly empowers women both economically and socially. It contributes to development by supporting women-led projects and enabling them to achieve sustainability and competitiveness.

Keywords: Role: Entrepreneurship; Training; Competence; Women Entrepreneurs;