

دور المهارات القيادية للمقاول في نجاح المقاولاتية النسوية: دراسة ميدانية

The role of leadership skills "for entrepreneur" in the success of female entrepreneurship: a field study

ط.د ليلة بشكور⁽¹⁾ * .د. راضية بحدود⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ مخبر الإقليم المقاولاتية والابتكار، كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير،
جامعة البويرة، البويرة 10000، الجزائر.

⁽¹⁾l.bekhour@univ-bouira.dz ⁽²⁾r.baghdoud@univ-bouira.dz

تاريخ الاستلام: 2024/09/14؛ تاريخ القبول: 2024/12/03؛ تاريخ النشر: 2024/12/22

الملخص:

تهدف هذه الدراسة للإحاطة بمختلف المفاهيم المتعلقة بالمهارات القيادية والمقاولاتية النسوية، مع التركيز على إبراز دور المهارات القيادية في إنجاح المقاولاتية النسوية لبعض المقاولات الناشطات بمدينة البويرة في الجزائر، وهذا نظرا لأهمية المشاريع المقاولاتية النسوية والتي تمتاز اليوم بالتزايد والنمو باستمرار، وهو ما يجعلها تواجه تحديات كبيرة في سبيل تحقيق النجاح في عالم الأعمال وفي نظامها البيئي وفرض نفسها في السوق والحفاظ على مكانتها التنافسية فيه، ولعل أن من أبرز العوامل التي من شأنها أن تؤثر على نجاح هذه المشاريع هو مدى وجود مقاولات لديهن مهارات قيادية فعالة، تمكنها من خلق المرونة اللازمة للتكيف مع البيئة المتقلبة والغير مؤكدة، وقد تكون المشاريع النسوية قادرة على تجنب الفشل بأساليب أخرى غير المهارات القيادية، إلا أن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة عن الإشكالية التالية "ما دور المهارات القيادية للمقاول في إنجاح المقاولاتية النسوية؟"، بحيث اعتمدنا للإجابة عن هذه الإشكالية على المنهج الوصفي لوصف متغيراتها وكذا أسلوب دراسة الحالة من خلال توزيع الاستبيان على عينة من المقاولات بمدينة البويرة في الجزائر، ومن ثم معالجة البيانات التي تم جمعها باستخدام برنامج SPSS، وقد كشفت الدراسة، أن للمهارات

القيادية دورا حاسما في نجاح المقاولاتية النسوية، من خلال تعزيز الثقة وقدرة النساء على النجاح في مجال المقاولاتية.

الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية للمقاول، المقاولاتية النسوية، البويرة.

Abstract:

This study aims to explore various concepts related to leadership skills and female entrepreneurship, emphasizing the role of leadership skills in the success of female entrepreneurship within active female entrepreneurs in Bouira city, Algeria. Female entrepreneurial projects are increasingly emerging, yet they face substantial challenges in achieving success, establishing a foothold in the market, and maintaining competitiveness in a rapidly evolving business environment. Effective leadership skills in female-run businesses are crucial for adapting to uncertainties and fostering resilience. This study aims to explore the role of leadership skills for entrepreneur in the success of female entrepreneurship. Utilizing a descriptive approach and a case study method, data was collected through questionnaires distributed to a sample of female entrepreneurs in Bouira, Algeria, and analyzed using the SPSS software. The results reveal that leadership skills are crucial to the success of female entrepreneurship, empowering women to succeed and excel within the entrepreneurial sector.

Keywords : leadership skills for entrepreneur; female entrepreneurship ; Bouira.

المقدمة:

موضوع المقاولاتية النسوية واقتحام المرأة الجزائرية عالم الأعمال، يحظى بحيز كبير من الاهتمام في الوقت الحالي، ويأتي هذا الاهتمام نتيجة للمزايا الفريدة التي يتمتع بها هذا الموضوع وقدرته على تحقيق ورفع النمو الاقتصادي والاجتماعي، وتمكين المرأة بشكل إيجابي، لكن من المعروف أن المشاريع المقاولاتية والنسوية على وجه الخصوص قد تفشل في السنوات الأولى من بداية النشاط، ولا بد أن من أحد الأسباب الرئيسية للفشل هو ضعف المهارات القيادية لدى المقاولين، والتي وإن توفرت ستكون من أبرز العوامل التي من شأنها أن

تأثر على مدى نجاح هذه المشاريع من خلال تبني روح الإبداع، وخلق المرونة اللازمة للتكيف مع البيئة المتغيرة والمتقلبة، والتعامل مع كل ما هو جديد وصياغة الاستراتيجيات التنافسية المناسبة لاقتناص الفرص وتجنب التهديدات والتعامل مع المخاطر من خلال تقديم حلول جديدة بالطريقة التي تمكنها من كسب مزايا تنافسية مستدامة.

✓ **الإشكالية:** وللخوض أكثر في تفاصيل هذا البحث قمنا بطرح الإشكالية التالية: "ما دور المهارات القيادية في نجاح المقاوّلانية النسوية؟"

ومن خلال الإشكالية الرئيسية يمكن طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

- ما المقصود بالمهارات القيادية وما أنواعها التي تساهم في نجاح المشاريع؟
- ماذا تعني المقاوّلانية النسوية؟ وما فوائد ممارستها؟
- ما مستوى تبني النساء المقاوّلانات للمهارات القيادية المعتمدة لدى عينة الدراسة؟
- ما مستوى قوة تبني المقاوّلانية من طرف النساء لدى عينة الدراسة؟
- ✓ **فرضيات الدراسة:** وتتمثل في الفرضيات الصفرية التالية:
- **الفرضية الرئيسية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات القيادية في نجاح المقاوّلانية النسوية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$
- **الفرضيات الفرعية:**
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الإنسانية في نجاح المقاوّلانية النسوية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الفنية في نجاح المقاوّلانية النسوية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الفكرية في نجاح المقاوّلانية النسوية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$
- ✓ **أهمية الدراسة:** وتتجلى أهمية الدراسة في التطرق للجوانب المفاهيمية ذات الصلة بموضوع الدراسة، ومحاولة تسليط الضوء على دور للمهارات القيادية اللازم توفرها لدى المقاوّلين في نجاح للمقاوّلانية النسوية.

✓ منهجية الدراسة: وتم الاعتماد على المنهج الوصفي لوصف متغيرات الموضوع محل الدراسة من خلال جمع المعلومات من مجموعة مختلفة من المراجع، أما في الجانب التطبيقي فتم الاعتماد على أسلوب دراسة الحالة من خلال توزيع الاستبيان على عينة من النساء المقاولات في مدينة البويرة، ومن ثم تفرغ البيانات وتحليلها واستخراج نتائجها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

المحور الأول: ماهية المهارات القيادية للمقاول

أولاً: مفهوم المهارات القيادية للمقاول:

لكي يؤثر القائد على أتباعه في المنظمة لابد من امتلاكه لمهارات معينة يجب عليه أن يطبقها لكي يتمكن من تحقيق الأهداف المسطرة، وسنتطرق لمفهومها وذكر أهمها.

1. تعريف المهارات القيادية: وقبل التطرق لتعريف المهارات القيادية لابد أن نعرف كل من المهارة والقيادة كالتالي:

لقد عرفت المهارة على أنها " القدرة على فعل شيء معين بشكل جيد، وتشمل الكفاءة الجسدية والعقلية المرتبطة بفهم أو معرفة الأشياء، وامتلاك مهارة معينة يعني وجود معرفة مكتسبة من خلال التدريب والممارسة والتجربة"⁽¹⁾، أما القيادة فبالنسبة للباحث (Yukl) هي "عملية تفاعلية متبادلة، يتمكن من خلالها القائد على التأثير في الموظفين لتحقيق هدف معين"⁽²⁾.

وقد تم تعريف المهارات القيادية كما يلي: يرى « becker » أنها "نتاج الاستثمار في التعليم، والخبرة في العمل"⁽³⁾. بينما عرفها « katz » على أنها "مجموع القدرات اللازمة لفاعلية القائد، يمكن تنميتها، ليست بالضرورة فطرية، وتظهر في الأداء، وقد عبر عنها في

(1) Valeria E Guzmána et al, Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry 4.0, Elsevier B.V43, 2020, p544

(2) Lundqvist Daniel et al, Leadership and Learning at Work: A Systematic Literature Review of Learning-oriented Leadership Journal of Leadership & Organizational Studies. Vol. 30(2), 2023, p206.

(3) Anastacia Mamabolo et al ,Entrepreneurship management skills requirements in an emerging economy: a south African outlook ,The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management, vol 9(1), 2017, p 01

ثلاثة مهارات تتمثل في المهارات الفنية والإنسانية والفكرية⁽¹⁾.

ويمكننا تعريف المهارات القيادية بأنها "مجموعة القدرات التي يجب أن يمتلكها القائد والتي تمكنه من توجيه الفريق والتأثير عليه نحو تحقيق الأهداف المحددة والمطلوبة".

2. خصائص المهارات القيادية: هناك مجموعة من الخصائص التي تميز المهارات القيادية، وسنذكر أهمها كما يلي:

- القابلية في التحكم: أي قدرة القائد على التحكم في مهاراته، تطويرها، وتحسينها، تشاركها وكذلك تقييدها؛

- القابلية للتطوير: وتعني إمكانية تعزيز وتطوير المهارات من خلال التعلم المستمر والتدريب؛

- الترابط والتداخل: وتشير إلى أن القائد ليس لديه مهارة واحدة فقط، بل يحتاج إلى اعتماد مجموعة متنوعة من المهارات التي تمكنه من تحقيق الأهداف المطلوبة.⁽²⁾

ثانياً: المهارات القيادية المعتمدة في الدراسة حسب تصور الباحث « katz 1955 »

وتنقسم المهارات القيادية حسب « katz » إلى ثلاثة مهارات رئيسية، كل منها يضم مهارات فرعية أساسية، وسنذكر منها تلك التي تتعلق بالدراسة فقط كالتالي:

1) المهارات الإنسانية: وهي تلك الأساليب التي تمكن القائد من التأثير على سلوك الأفراد والجماعات التابعة له⁽³⁾، ومن أهم المهارات الإنسانية:

- مهارة الاتصال مع الآخرين: وهي مهارة محورية في العملية القيادية وبدونها ليس هناك معنى للمهارات القيادية الأخرى، فهي ركيزة للتأثير على الأفراد وإقناع الآخرين بوجهات النظر ووسيلة لاتخاذ القرارات وحل المشكلات بحكم أن القرارات الصحيحة والمناسبة مبنية على صحة المعلومات المتناقلة من خلال عملية الاتصال.

(1) lori moore ,rick rudd, LEADERSHIP SKILLS AND COMPETENCIES FOR EXTENSION DIRECTORS AND ADMINISTRATORS, journal of agricultural education, Volume 45, N.3 ,2004, p 22

(2) whettern david, cameron kim, developing management skills, prentice hall, 8th ed, 2011, p 104

(3) إيمان صالح عبد الفتاح، تنمية المهارات الإبداعية لقادة المنظمات العامة والخاصة، ط1، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية القاهرة (مصر)، 2010، ص4.

- مهارة التحفيز: وذلك من خلال قدرة القائد على التأثير في أتباعه، من خلال الاهتمام بهم ومساعدتهم على تلبية حاجاتهم وتحقيق طموحاتهم مما يولد لديهم الرغبة والدافعية لتحقيق أهداف المنظمة⁽¹⁾.
- (2) المهارات الفنية: وتظهر من خلال قدرة القائد على استخدام الأدوات والأساليب اللازمة لمواجهة التحديات التي قد تؤثر على سيرورة الأعمال⁽²⁾، ومن أهمها:
 - مهارة إدارة الوقت: أي الاستخدام الرشيد لساعات العمل المتاحة للقائد والأتباع وتحقيق الإنجازات والأعمال التي تفوقهم نحو تحقيق الهدف المسطرة من خلال التعامل بالشكل الصحيح مع الوقت المتاح.
 - مهارة إدارة ضغوط العمل: من خلال التعرف على طبيعة هذه الضغوط ومسبباتها ونتائجها وكيفية التخلص منها سواء كانت هذه الضغوط تؤثر القائد بحد ذاته أو متعلقة بأتباعه⁽³⁾.
- (3) المهارات الفكرية: وهي ضرورية لإدراك الظروف المحيطة والمتغيرات الحاصلة والقدرة على تحليل الموقف وفهم العوامل المؤثرة في العمل⁽¹⁾، وتتمثل أهمها في:
 - مهارة اتخاذ القرارات: أن تكون للقائد القدرة على تحديد المشكلة وإيجاد الحلول المناسبة لها، من خلال اتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة إزاءها، وكذا اتخاذ القرارات المتعلقة بوضع السياسات والاستراتيجيات.
 - مهارات التفكير الإبداعي: من خلال قدرة القائد على توليد أفكار جديدة وإبداعية لحل مشكلات معينة وكذا شحذ طاقة أتباعه نحو توليدها وتطويرها إلى حل على أرض الواقع⁽²⁾.

(1) هري بلال، أثر المهارات القيادية في عملية التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي صيدال وحدة قسنطينة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة علوم تخصص علوم التسيير، جامعة بسكرة (الجزائر)، 2020/2019، ص 85.

(2) Abioye Rasaki et al conceptual and technical skills as determinants of preservation management preservation management in Southern Nigeria Global Knowledge, Memory and Communication, Vol. 67 No 1/2, 2018, p37.

(3) سامي بسة، دور المهارات القيادية في الحد من أسباب مقاومة التغيير التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة تخصص إدارة أعمال بجامعة غرداية (الجزائر) 2023/2022، ص 83-ص 86.

(1) إيمان صالح عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 4.

(2) هري بلال، مرجع سبق ذكره، ص 85.

وتجدر الإشارة إلى أن أهمية كل مهارة تختلف باختلاف التسلسل الهرمي للمنظمة، بحيث تعتبر المهارات الإنسانية ضرورية على جميع مستويات الإدارة، بينما تكون المهارات الفنية أكثر أهمية على مستوى الإدارة الدنيا، بينما تكون المهارات الفكرية جد مهمة على مستوى الإدارة العليا⁽³⁾.

المحور الثاني: أساسيات حول المقاوالاتية النسوية وعلاقتها بالمهارات القيادية للمقاول

أولاً: مفهوم المقاوالاتية النسوية:

وسنتطرق أولاً لتعريف المقاوالاتية النسوية، ومن ثم ذكر أهم فوائدها

1. تعريف المقاوالاتية النسوية

لقد كان الاهتمام بالمقاوالاتية النسوية ودور النساء في الأعمال نسبياً حتى أواخر السبعينات (1970)، إلى أن بدأ الباحثون في الاعتراف بأن ريادة الأعمال هي ظاهرة تتأثر بالجنس، وتشير الأبحاث إلى أن المقاوالاتية النسوية قد تميزت بالنمو في العقود الأخيرة مما أدى إلى تسليط الاهتمام بها بشكل أكبر⁽¹⁾ وعرفت كما يلي:

- هي "العملية التي من خلالها تقوم امرأة أو مجموعة من النساء بإنشاء واستغلال الموارد الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك المادية والمالية بطريقة منظمة لتوفير السلع والخدمات للسوق لتحقيق الأرباح"⁽²⁾.

- "المقاوالاتية النسوية تتجلى في "كل امرأة تقبل على ممارسة نشاط حر بكل استقلالية ومسؤولية في تحمل المخاطرة واستغلال مختلف الفرص المتاحة في السوق"⁽³⁾.

(3) lori moore ,rick rudd, ibid, p 23.

(1) Martínez-Rodríguez et al, Public policy recommendations for promoting female entrepreneurship in Europe, International Entrepreneurship and Management Journal, v18, 2022. p1237.

(2) شايب فاطمة الزهراء، سارة بوكيلي، واقع المقاوالاتية النسوية في الجزائر: دراسة استطلاعية، مجلة إضافات اقتصادية، الجزائر، المجلد 6، العدد 2، 2022، ص522.

(3) فهيمة بديسي، صدراتي عابدة، واقع المقاولة النسوية المصغرة والصغيرة بالجزائر دراسة عينة من المقاوالات النسوية المصغرة على مستوى دائرة قسنطينة، مجلة البشائر الاقتصادية، الجزائر، المجلد 8، العدد 3، ص275.

ويمكننا تعريف المقاولاتية النسوية على أنها " قدرة النساء على بناء وتطوير أفكارهم على أرض الواقع، وتنفيذ المشاريع بنجاح من أجل تحقيق التنمية الشخصية والاقتصادية والاجتماعية".

2. فوائد المقاولاتية النسوية: للمقاولاتية النسوية مجموعة الفوائد تعود على الأفراد، المؤسسة والمجتمع، وهي كالتالي:

1.2. على مستوى الفرد: فهي تزيد من تقدير النساء لأنفسهن وتكسبن هوية اجتماعية جديدة، كما أنها تعزز من الاستقلالية المالية للنساء مما يمكنهن من تلبية احتياجاتهن الشخصية والمالية لأسرهم وذويهن، مما قد يجعلهن في تحدي للصورة التقليدية التي تصور الرجال على أساس أنهم المعيل الوحيد للأسرة، ومع ذلك فقد أشارت هذه الدراسات إلى أن بعض المقاولات يخفين دخلهن لتعزيز دور الرجل كمعيل للأسرة.

2.2. على مستوى المؤسسة: من الممكن أن المشاريع المقاولاتية النسوية تحقق النمو بوتيرة أسرع من تلك التي يقودها الرجال، مع الإشارة إلى أن هذا النمو يكون بناءً على الأداء ويختلف من مؤسسة لأخرى ومن بلد لآخر، كما أن النساء الغير متزوجات هن الأكثر عرضة للنمو في الأعمال مقارنة بأقرانهن المتزوجات.

3.2. على مستوى المجتمع: بحيث تسهم في الابتكار، خلق فرص العمل للنساء، كما أشارت الأبحاث أن المقاولات الناجحات هن قدوة يحتذى بها لباقي النساء اللاتي يرغبن في دخول عالم الأعمال، بالإضافة إلى عملهن كمرشدات في هذا الصدد، مما يعزز من رأس المال البشري⁽¹⁾.

ثانياً: العلاقة النظرية للمهارات القيادية للمقاول في نجاح المقاولاتية النسوية:

للمهارات القيادية دور كبير في تعزيز المقاولاتية النسوية وتحقيق نجاحها، فمن خلالها يمكن للمقاولات النسوية أن تصبح قائداً فعالاً إيجابياً على فريقها وعلى المشروع على العموم، سنقوم بتفصيل هذا الدور فيما لي:

1. علاقة المهارات الفنية بنجاح المقاولاتية النسوية: إن مهارة إدارة الوقت تعد أداة من أدوات تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية للمرأة المقاولاتية وحياتها المهنية المتعلقة

(1) Nathanael Ojong et al, Female entrepreneurship in Africa: A review, trends, and future research directions, Journal of Business Research, v 132, 2021, p 244.

بالمشروع، بحيث تؤدي إلى تحقيق الأهداف من المشروع من خلال التحديد الجيد لجدول الأعمال واتخاذ القرارات في الوقت المناسب وتحديد الأهداف ووقت إنجازها وإنهاءها بكفاءة وفعالية⁽²⁾، أما فيما يخص مهارة إدارة ضغوط العمل، وباعتبار أنه لا يمكن أن يخلو أي عمل من ضغوطات ومشاكل معينة إلا أن اكتساب هذه المهارة من شأنه أن يخفف من حدتها من خلال المحافظة على سياسة الباب المفتوح أي أن تكون المرأة المقاولا جاهزة دائما لمساعدة العاملين وحل جميع الصراعات لتجنب الأجواء المتوترة⁽³⁾، ليصبح التركيز أكثر على الإبداع في المجال وتحقيق الاستمرارية والنجاح والتميز من خلال التركيز الأكثر على المهام الرئيسية بدلا من الانشغال الكلي بالضغوط اليومية.

2. علاقة المهارات الإنسانية بنجاح المقاولاتية النسوية: فالانصال والتواصل مع أصحاب المصلحة من شأنه أن يساعد المرأة المقاولا في بناء هويتها كمتحدثة جيدة، لبناء شبكة علاقات قوية قائمة على أساس الثقة والاحترام مما يمكنها من تحقيق التعاون والشراكات القوية المستدامة، وحل المشكلات والتعلم من خلال تناقل الخبرات والتجارب مع عمالها والتأثير عليهم وتوجيههم باستخدام عدة تقنيات مثل: لغة التعاطف، لغة مبسطة، تنظيم تدفق المعلومات⁽¹⁾، بالإضافة إلى أن للاتصال يزيد من فرص إقبال الزبائن على سلع أو خدمات المشروع المقاولاتي وبناء علامة تجارية وجذب عملاء جدد والحفاظ على الحاليين من خلال التواصل المفتوح مع أصحاب المصلحة بطريقة جذابة ومقنعة وهو ما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية⁽²⁾، كما أنه لا يمكننا الحديث عن المهارات الأخرى دون الحديث عن الاتصال لأنه جد مهم في نجاح الأعمال واستدامتها، ثم تأتي مهارة التحفيز والتي تعمل على تعزيز الثقة وروح العمل الجماعي من خلال تحقيق التعاون، التنسيق، المرونة، الدعم

(2) Abdel-Hussein, Wiam Wahab, The impact of time management on the success of service Technium, Social Sciences Journal, Vol. 5, 2020, p 254

(3) Acquah Alex, Chen Huiying, The Impact of Workplace Stress Management in a Business Organisation in the Service Industries – A Case Study on Kingstel Hotel Limited -Takoradi, Ghana International Journal of Scientific Research in Science Engineering and Technology; Volume 8, Issue 3, 2021, p 269

(1) Zorlu Fatma, Kürşad Korkmaz, Organizational Communication as an Effective Communication Strategy in Organizations and the Role of the Leader Management Strategies to Survive in a Competitive Environment How to Improve Company Performance, 2021, p 317.

(2) Jain Vipin Verma et al, The Role of Communication for Business Growth: A Comprehensive Review World Journal of English Language, Vol. 12, No. 3, 2022, p 170.

والتمكين، وكذا جذب والاحتفاظ بالمواهب مما يؤدي إلى تحسين نتائج الأداء وبالتالي نجاح الأعمال⁽³⁾.

3. علاقة المهارات الفكرية بنجاح المقاوالتية النسوية: فمهاراة اتخاذ القرارات ليست مجرد مهارة قيادية بسيطة وانما هي البوصلة التي توجه الأعمال نحو النجاح، من خلال تحديد الأهداف الواضحة ووضع الاستراتيجيات الفعالة وتطوير الحلول الجديدة لتحقيق التكيف المستمر مع التغيرات المستمرة التي تحدث في البيئة الخارجية والداخلية، مما يؤدي لاكتساب ميزة تنافسية ومكانة في السوق⁽¹⁾، بالإضافة إلى اكتساب مهارة التفكير الإبداعي والتي تمكن من التفكير خارج الصندوق، بحكم أن المقاوالتية تتوافق مع المرونة لاكتشاف الإبداع، ومنه فإن العوامل الريادية تتداخل مع الصفات الإبداعية مثل: الفضول، الثقة بالنفس، تحمل المخاطر والرؤية للوصول إلى الحلول الإبداعية وتحديد الفرص الجديدة، وهو ما يؤدي بدوره إلى نجاح الأعمال المقاوالتية⁽²⁾.

المحور الثالث: مساهمة المهارات القيادية للمقاوالت في نجاح المقاوالتية النسوية لعينة من النساء المقاوالت الناشطات في ولاية البويرة

أولاً: إجراءات وأداة الدراسة:

1. إجراءات الدراسة: بهدف معالجة الإشكالية المطروحة، تم إجراء دراسة ميدانية على عينة من النساء المقاوالت والمتكونة من (43) امرأة ناشطة ومسجلة في السجل التجاري على مستوى ولاية البويرة في الجزائر واللاتي ينشطن في مجالات مختلفة.
2. أداة الدراسة: تمثلت في الاستبيان الذي تم تقسيمه إلى جزء البيانات الشخصية ومحور العبارات التي تقيس المهارات القيادية لدي النساء المقاوالت والذي قسم بدوره إلى ثلاثة أجزاء، تتعلق بعبارات كل من (المهارات الإنسانية، ثم المهارات الفنية وأخيراً المهارات

(3) Akerele Olusegun Oladapo, The Link Between Motivation and Organizational Performance An Exploration of Factors Influencing Employee Motivation and its Impact on Organizational Success, International Journal of Business Ethics, Vol. 6, No.1, 2023, p 32.

(1) Rasa Rezaei, Volkan Sezar, Decisions That Drive Success: Navigating Effective Decision-Making in Business Management, preprints.org, vol 1, 2024, p 8.

(2) Fillis Ian, Rentschler Ruth, The Role of Creativity in Entrepreneurship, Journal of Enterprising Culture, vol 1, 2010, p 32.

الفكرية)، بالإضافة إلى جزء عبارات قياس المقاوّلانية النسوية، والتي صممت وفق سلم ليكرت الخماسي، بحيث قمنا باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS لتحليل البيانات واستخراج نتائجها.

ثانياً: تحليل البيانات ووصف نتائج الدراسة

1. اختبار التوزيع الطبيعي: من أجل التأكد أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع قام الباحثان باختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): التوزيع الطبيعي لمحاوّر الاستبيان

مجموع	عدد العبارات	مستوى الدلالة	محاوّر الاستبيان
43	39	0.179	المهارات القيادية
		0.682	المقاوّلانية النسوية
		0.101	القيمة الكلية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

2. من الجدول أعلاه اتضح أن قيمة الدلالة لمتغيرات الدراسة المتمثلة في المهارات القيادية والمقاوّلانية النسوية قد بلغت (0.179) و (0.682) على التوالي، كما قد بلغت قيمتها الكلية (0.101) وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) وهو يدل على أن البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً.

3. اختبار المصادقية: ويقصد به الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وبالتالي فإنه يبين مدى ارتباط إجابات أفراد العينة، وعموماً يتم ثباته إذا كانت قيمته أكبر من أو يساوي (0.7)، وتم التحصل على النتائج التالية:

الجدول رقم (02): اختبار المصادقية "ألفا كرونباخ"

المتغير	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
المهارات القيادية	0.873	25
المقاوّلانية النسوية	0.861	14
القيمة الكلية	0.890	39

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أعلاه أن كل قيم معامل ثبات أداة الدراسة "الفا كرونباخ" مرتفعة فوق القيمة المطلوبة (0.7)، بحيث بلغت قيمته لعبارات محور المهارات القيادية (0.873)، أما بالنسبة لعبارات محور المقاولاتية النسوية فقد بلغت (0.861)، وعموماً فإن قيمة المعامل لكل عبارات أداة الدراسة قد بلغت (0.890) أي تقريباً (90 بالمئة)، وهذا ما يدل على ثبات أداة الدراسة.

4. مستوى امتلاك المهارات القيادية ونجاح المقاولاتية النسوية لدى عينة محل الدراسة: وكانت نتائجه كالتالي

الجدول رقم (03): مستوى المهارات القيادية وتبني المقاولاتية النسوية لدى عينة الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
المهارات الإنسانية	4.421	0.323	مرتفع جداً
المهارات الفنية	4.537	0.450	مرتفع جداً
المهارات الفكرية	4.392	0.502	مرتفع جداً
المهارات القيادية	4.448	0.383	مرتفع جداً
المقاولاتية النسوية	4.124	0.412	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ويتضح من الجدول أعلاه والذي يبين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أسئلة الاستبيان أن إجاباتهم كانت باتجاه "الموافقة بشدة"، وعموماً فقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور المهارات القيادية (4.44) بانحراف معياري قدره (0.38)، وباتجاه موافق بشدة وهو ما يدل على أن مستوى المهارات القيادية لدى عينة الدراسة مرتفع جداً. بينما بلغ المتوسط الحسابي لمحور المقاولاتية النسوية (4.12) بانحراف معياري يساوي (0.41) وباتجاه عام موافق، وهو ما يدل قوة تبني المقاولاتية من طرف عينة الدراسة مرتفع.

5. اختبار العلاقة الارتباطية بين المهارات القيادية المدروسة والمقاولاتية

النسوية: ويستخدم معامل بيرسون لتحديد العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وسيتم احتسابه لتحديد العلاقة بين المهارات القيادية للمقاول والمقاولاتية النسوية، وكانت نتائجه كالتالي:

الجدول رقم (04): مصفوفة الارتباط بيرسون بين المهارات القيادية والمقاوّلانية النسوية

المهارات الفكرية		المهارات الفنية		المهارات الإنسانية		المهارات القيادية		المتغير	
التفكير الإبداعي	اتخاذ القرار	إدارة ضغوط العمل	إدارة الوقت	التحفيز	الاتصال			المقاوالاتية النسوية	
**0.550	**0.466	0.275	**0.562	*0.329	**0.513			**0.587	معامل الارتباط
**0.593		**0.447		**0.514					0.000
0.000	0.002	0.074	0.000	0.000	0.000	المجموع			
0.000		0.003		0.000					
43									
** دالة إحصائية عند مستوى 0.01									
* دالة إحصائية عند 0.05									

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ويوضح الجدول السابق معاملات الارتباط "بيرسون" بين المهارات القيادية والمقاوّلانية النسوية، حيث جاءت جميع العلاقات طردية متوسطة⁽¹⁾، بأعلى معامل ارتباط للمهارات الفكرية بقيمة (0.593)، تليها المهارات الإنسانية بقيمة (0.514)، وأدنى قيمة للمهارات الفنية بقيمة (0.447)، وجميع المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.001)، وبالتالي توجد علاقة طردية بين المهارات القيادية للمقاوّل والمقاوّلانية النسوية.

6. اختبار فرضيات الدراسة: وقام الباحثان أولاً بقياس قوة العلاقة بين المتغير المستقل والمتمثل في المهارات القيادية والمتغير التابع والذي يمثل المقاوّلانية النسوية كالتالي:

الجدول رقم (05): اختبار العلاقة بين المهارات القيادية والمقاوّلانية النسوية

المتغيرات	معامل الارتباط	معامل التحديد	F المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
-----------	-------------------	------------------	---------------	-------------	------------------

(1) Daniel Joseph Navarrp, learning statistics with r, lulu press incorporated, 2013, p.146

0.000	3	الانحدار	7.979	0.380	0.617	العلاقة بين المهارات القيادية والمقاولاتية النسوية
	39	البواقي				
	42	المجموع				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه معامل الارتباط ومعامل "أنوفا" لاختبار الارتباط ومعنوية الانحدار بين المتغير التابع (المقاولاتية النسوية) والمتغيرات المستقلة (المهارات القيادية بأنواعها)، حيث بلغ قيمة متوسطة (0.617) بقيمة معامل تحديد (0.380)، أي أن المتغيرات المستقلة تفسر (38 بالمئة) من التباين أو التغير الحاصل في المقاولاتية النسوية، كما بلغت قيمة فيشر (7.979)، كما وقد بلغ مستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) فإن الانحدار معنوي ويوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ونستطيع التنبؤ به من خلالها، ومنه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات القيادية على نجاح المقاولاتية النسوية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

7. تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر المهارات القيادية بأنواعها على نجاح المقاولاتية النسوية: ومن أجل رفض أو قبول فرضيات الدراسة ومعرفة العلاقة الحقيقية بين المهارات القيادية بأنواعها ونجاح المقاولاتية النسوية، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد، والذي اعتبرت فيه متغيرات (المهارات الإنسانية، المهارات الفنية، والمهارات الفكرية) كمتغيرات تفسيرية ومتغير المقاولاتية النسوية كمتغير تابع، المتعدد على أن تكون قاعدة قبول الفرضية أن يكون مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$.

الجدول رقم (06): تحليل الانحدار الخطي المتعدد

المتغير		المهارات الإنسانية		المهارات الفنية		المهارات الفكرية	
المقاولاتية النسوية	المعاملات	الاتصال		إدارة الوقت		اتخاذ القرار	
		التحفيز		إدارة ضغوط العمل		التفكير الابداعي	
	معامل الانحدار	0.454		0.175		0.086	
		0.288		0.613		0.265	
				0.072		2.278	

2.950	1.845	0.533	3.797	1.235	3.207	قيمة (ت)
2.278		0.358		1.332		
*0.005	**0.072	**0.597	*0.000	**0.224	*0.003	مستوى الدلالة
*0.028		**0.722		**0.191		
دال احصائيا		غير دال احصائيا		غير دال احصائيا		القرار الاحصائي للمهارات القيادية الرئيسية
* دال إحصائيا ** غير دال إحصائيا						

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ولقد أظهرت نتائج نموذج الانحدار الخطي المتعدد ما يلي: لقد بلغت قيمة t المحسوبة للمهارات الإنسانية والمهارات الفنية (1.332) و (0.358) على التوالي، وهي قيم أقل من قيمتها الجدولية (2.042) عند مستوى الدلالة 0.05، وبما أن مستوى المعنوية بلغ (0.191) بالنسبة للمهارات الإنسانية و (0.722) بالنسبة للمهارات الفنية وهو أكبر بكثير من مستوى المعنوية المعتمد 0.05، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الإنسانية على نجاح المقاولاتية النسوية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ، ولا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الفنية على نجاح المقاولاتية النسوية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$. كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (2.278) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (2.042) عند مستوى الدلالة 0.05، وبما أن مستوى الدلالة بلغ (0.028) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الفكرية على نجاح المقاولاتية النسوية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$. كما ويتبين من الجدول أن أكثر المهارات القيادية تأثيرا في نجاح المقاولاتية النسوية هي كل من (مهارة الاتصال، مهارة إدارة الوقت ومهارة التفكير الإبداعي)، وهذا بعد أن بلغت قيمة t المحسوبة لكل منهم (3.207، 3.797، 2.950) وهي أكبر من قيمها الجدولية (2.021) عند مستوى الدلالة 0.05، وبما أن مستوى الدلالة بلغ لكل منهم (0.003، 0.000، 0.005) مقارنة بمستوى الدلالة المعتمد 0.05، وبالتالي فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل واحدة من هذه المهارات على نجاح المقاولاتية النسوية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

الخاتمة:

إن نجاح المقاولاتية النسوية اليوم يرتكز على اهتمام النساء المقاولات بالمهارات القيادية اللازمة لهن حسب المجال الذي يعملن فيه، ومن خلال التطرق لدور المهارات القيادية للمقاول في نجاح المقاولاتية النسوية بولاية البويرة، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي أسست للباحثين مجموعة من الاقتراحات.

- ✓ النتائج النظرية: ومن خلال هذه الدراسة، توصل الباحثين إلى النتائج التالية:
 - تختلف المهارات القيادية حسب الباحثين، ومن أهمها: المهارات الإنسانية، المهارات الفكرية والمهارات الفنية؛
 - للمقاولاتية النسوية العديد من الفوائد على صعيد الفرد، المؤسسة بذاتها وكذا المجتمع؛
 - للمهارات القيادية للمقاول مساهمة كبيرة في نجاح المقاولاتية النسوية.
- ✓ النتائج التطبيقية: ومن خلال هذه الدراسة، توصل الباحثين إلى النتائج التالية:
 - توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تبني المهارات القيادية مرتفع جدا لدى عينة الدراسة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (4.448)، حيث يمكن تفسيره بأن كل من المهارات الإنسانية، الفنية والفكرية التي يحتاجونها للقيام بأعمالهم متوفرة لديهم وتم تبنيها كونها تعتبر عاملا حاسما في نجاح وازدهار المشاريع؛
 - مستوى قوة تبني المقاولاتية من طرف النساء المقاولات على مستوى ولاية البويرة مرتفع، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (4.124)، الأمر الذي يعزى إلى التحفيز الداخلي القوي وتحقيق الأهداف الشخصية ومواجهة التحديات؛
 - للمهارات القيادية أثر إيجابي في نجاح المقاولاتية النسوية على مستوى ولاية البويرة؛ حيث تساعد على بناء وتطوير الأعمال بشكل فعال ومستدام، وتعزز قدرة النساء على تحقيق النجاح في بيئة الأعمال التنافسية؛
 - يوجد أثر إيجابي للمهارات الفكرية على نجاح المقاولاتية النسوية بالبويرة، ويعزى هذا إلى أهميتها في اتخاذ القرارات المدروسة والمستنيرة، والبحث عن الأفكار والحلول الجديدة للتحديات التي يواجهها والتكيف مع التغيرات مما يساهم في التميز والنجاح، بينما لا يوجد هناك أثر قوي للمهارات الإنسانية والفنية في ذلك؛

- من أكثر المهارات القيادية الفرعية تأثيرا في نجاح المقاوالاتية النسوية على مستوى ولاية البويرة هي: مهارة الاتصال، مهارة إدارة الوقت ومهارة التفكير الإبداعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال المجالات التي يشتغلن فيها، بحيث أن مهارة الاتصال الفعال جد حيوية لبناء علاقات قوية مع أصحاب المصلحة، كما أن مهارة إدارة الوقت بشكل جيد تمكنهم من تحقيق الإنتاجية وإنهاء الأعمال في الوقت المحدد من خلال تحديد الأولويات، كما أن التفكير الإبداعي هو من يساهم في توليد الأفكار والحلول الجديدة، وقد يكون هو سبب إنشاء المشروع من الأصل.
- ✓ اقتراحات الدراسة: ومن خلال نتائج الدراسة، يتم تقديم الاقتراحات الآتية:
- توجيه حملات توعية وتثقيف حول أهمية تطوير المهارات القيادية للنساء في مجال المقاوالاتية النسوية؛
- دعم وتشجيع النساء على المشاركة في فعاليات تطويرية وورشات عمل تهدف إلى تعزيز وتبادل الخبرات؛
- توفير الدعم المالي والفني للنساء المقاوالات لمساعدتهن على تطوير وتحقيق نجاح مشاريعهن.

المراجع

المراجع العربية:

- إيمان صالح عبد الفتاح، تنمية المهارات الإبداعية لقادة المنظمات العامة والخاصة، ط1، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة (مصر)، 2010.
- هري بلال، أثر المهارات القيادية في عملية التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي صيدال وحدة قسنطينة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة علوم تخصص علوم التسيير، جامعة بسكرة (الجزائر)، 2020/2019.
- سامي بسة، دور المهارات القيادية في الحد من أسباب مقاومة التغيير التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة تخصص إدارة أعمال بجامعة غرداية (الجزائر) 2023/2022.

- شايب فاطمة الزهراء، سارة بوكيلي، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر: دراسة استطلاعية، مجلة إضافات اقتصادية، الجزائر، المجلد 6، العدد 2، 2022.
- فهيمة بديسي، صدراتي عايدة، واقع المقاولات النسوية المصغرة والصغيرة بالجزائر دراسة عينة من المقاولات النسوية المصغرة على مستوى دائرة قسنطينة، مجلة البشائر الاقتصادية، الجزائر، المجلد 8، العدد 3.

المراجع الأجنبية:

- (1). Valeria E Guzmána et al, Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry 4.0, Elsevier B.V43, 2020 .
- (2). Lundqvist Daniel et al, Leadership and Learning at Work A Systematic Literature Review of Learning-oriented Leadership Journal of Leadership & Organizational Studies ;V.30(2), 2023.
- (3). anastacia mamabolo et al ,Entrepreneurship management skills requirements in an emerging economy a south african outlook ,The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management, v.9(1), 2017.
- (4). Lori Moore, Rick Rudd, leadership skills and competencies for extension directors and administrators, journal of agricultural education, V.45, N.3 ,2004.
- (5). whettern david, cameron kim, developing management skills, prentice hall, 8th ed, 2011.
- (6). Abioye Rasaki et al, conceptual and technical skills as determinants of preservation management preservation management in Southern Nigeria Global Knowledge, Memory and Communication, Vol.67 N.1/2, 2018.
- (7). Martínez-Rodríguez et al, Public policy recommendations for promoting female entrepreneurship in Europe, International Entrepreneurship and Management Journal, v.18, 2022.
- (8). Nathanael Ojong et al, Female entrepreneurship in Africa A review, trends, and future research directions, Journal of Business Research, v132, 2021.

- (9). Abdel-Hussein, Wiam Wahab, The impact of time management on the success of service Technium, Social Sciences Journal, Vol.5, 2020.
- (10). Acquah Alex, Chen Huiying, The Impact of Workplace Stress Management in a Business Organisation in the Service Industries A Case Study on Kingstel Hotel Limited Takoradi, Ghana International Journal of Scientific Research in Science Engineering and Technology. Volume 8, N.3,2021.
- (11). Zorlu Fatma, Kürşad Korkmaz, Organizational Communication as an Effective Communication Strategy in Organizations and the Role of the Leader Management Strategies to Survive in a Competitive Environment How to Improve Company Performance, 2021.
- (12). Jain Vipin Verma et al, The Role of Communication for Business Growth A Comprehensive Review World Journal of English Language, Vol.12, No.3, 2022.
- (13). Akerele Olusegun Oladapo, The Link Between Motivation and Organizational Performance An Exploration of Factors Influencing.
- (14). Employee Motivation and its Impact on Organizational Success, International Journal of Business Ethics, V 6, N.1,2023.
- (15). Rasa Rezaei, Volkan Sezar, Decisions That Drive Success: Navigating Effective Decision-Making in Business Management, preprints.org,vol 1,2024.
- (16). Fillis Ian ,Rentschler Ruth, The Role of Creativity in Entrepreneurship, Journal of Enterprising Culture,v1,2010.
- (17). daniel joseph navarrp, learning statistics with r ,lulu press incorporated ,2013.