

تحديد الاحتياجات التدريبية لدى رائدات الاعمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إقليم ولاية عين الدفلى.

Identify the training needs of womens entrepreneurs in small and medium enterprises in the province of AIN DEFLA.

عبد القادر يخلف¹

¹ جامعة خميس مليانة، مخبر الصناعة، التطوير التنظيمي للمؤسسات والإبداع، الجزائر، aek.ikhlef@univ-dbkkm.dz

تاريخ الاستلام: 2023/05/30 تاريخ القبول: 2023/08/14 تاريخ النشر: 2023/09/15

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى تبيان الاحتياجات التدريبية لرائدات الاعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي، وقد تكونت عينة الدراسة من (50) رائدة اعمال باختلاف مستواهن العلمي وخبرتهن المهنية، ومن اجل جمع البيانات الخاصة بالدراسة قام الباحثان ببناء استبيان خاص بهذه الاحتياجات والذي يشمل مجموعة من المهارات الفنية، الإدارية والشخصية، وبعد معالجة النتائج احصائيا توصلت الدراسة الى امتلاك رائدات الاعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المهارات اللازمة لتسيير مشاريعهن، وفي المقابل عبرن عن الحاجة الى تدريب معمق من اجل تنمية هاته المهارات المكتسبة.

كلمات مفتاحية: الاحتياجات التدريبية، المهارات الريادية، رائدات الاعمال.

تصنيفات JEL: JEL :،، ...

Abstract:

This study aimed to identify the training needs of women entrepreneurs in small and medium enterprises, based on the descriptive approach. The sample of the study consisted of (50) female entrepreneurs, with different levels of education and professional experience. In order to collect information for the study, the researchers created a questionnaire which includes a range of technical, administrative and personal skills. And after processing the results statistically, the study concluded that entrepreneurs in small and medium enterprises possess the necessary skills to run their projects. On the other hand, they expressed the need for in-depth training in order to develop these acquired skills.

Keywords: training need, entrepreneurial skills, female entrepreneurs.

Jel Classification Codes: ..., ..., ...

1. مقدمة :

تسعى الدول الى الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية والطبيعية وتأمينها، اذ يعتبر المورد البشري أهم وأدوم هذه الموارد، وذلك من خلال تشجيعه وتقديم له الدعم المادي والمعنوي وفق مبدأ تكافؤ الفرص والعدل والمساواة، وتعتبر المرأة نصف هذه الثروة البشرية، والتي سجلت حضورها الاجتماعي، السياسي والاقتصادي ولم تعد تقتصر على الواجبات العائلية فقط، وهذا التقدم نتاج اكتسابها شهادات جامعية ومهنية جعلتها تظفر بمناصب عمل وتتقلد مسؤوليات على مستوى كل القطاعات، ولم تقف عند هذا الحد بل بادرت بالولوج الى عالم ريادة الاعمال واثبتت وجودها البارز.

اذ أصبح لزاما على الدول الاعتناء بريادة الاعمال النسوية نظرا لأهميتها في النهوض بالاقتصاد وتنويعه وكذا القضاء على البطالة وخلق مناصب عمل، وذلك بتوفير بيئة مشجعة ومرافقة تمكن رائدة الاعمال من اكتساب مهارات وقدرات تجعلها تستمر وتتطور وهذا تماشيا مع التطورات التكنولوجية والعلمية الحاصلة نتيجة الشمولية والانفتاح العالمي، ويعتبر التدريب اهم جزء في المرافقة الريادية نظرا لدوره البارز في تنمية هذه المهارات على المستوى الوظيفي والريادي.

وقامت الجزائر بإنشاء مناطق صناعية وهياكل دعم وتمويل في كل ربيع الوطن، ومن بينها اقليم ولاية عين الدفلى الذي يحتوى منطقتين صناعيتين ومرافق الدعم والتمويل، و تنشط بهذا الاقليم 13.096 مؤسسة صغيرة ومتوسطة من كلا الجنسين، وتقابل كثافة سكانية تقدر ب 899.063 نسمة.(مديرية الصناعة بولاية عين الدفلى،2023)

إشكالية الدراسة:

ومن خلال ما سبق تتجلى معالم الإشكالية التالية:

على ما تركز الاحتياجات التدريبية لدى رائدات الاعمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

تندرج ضمن هذه الإشكالية عدة تساؤلات :

- هل تحتاج المرأة رائدة الاعمال بإقليم ولاية عين الدفلى الى تدريب في المهارات الريادية الفنية؟
- هل تحتاج المرأة رائدة الاعمال بإقليم ولاية عين الدفلى الى تدريب في المهارات الريادية الإدارية؟
- هل تحتاج المرأة رائدة الاعمال بإقليم ولاية عين الدفلى الى تدريب في المهارات الريادية الشخصية؟

فرضيات الدراسة:

وللإجابة على إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى:تحتاج المرأة رائدة الاعمال بإقليم ولاية عين الدفلى الى تدريب في المهارات الفنية ؛

الفرضية الثانية:تحتاج المرأة رائدة الاعمال بإقليم ولاية عين الدفلى الى تدريب في المهارات الادارية ؛

الفرضية الثالثة:تحتاج المرأة رائدة الاعمال بإقليم ولاية عين الدفلى تدريبا في المهارات الشخصية؛

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تطوير ريادة الاعمال ولاسيما النسوية والتي تساهم في تحقيق قفزات اقتصادية واجتماعية للمجتمعات، وتتجلى كذلك اهمية الدراسة في تبيان دور التدريب في زيادة فاعلية هاته الريادات والمحافظة على بقائها وكفاءة تنافسيتها.

وتسهم نتائج هذه الدراسة في اطلاع مختلف الأطراف الفاعلة في مجال ريادات الاعمال من مؤسسات داعمة وتعليمية وحتى رواد الاعمال أنفسهم بالمعطيات المتعلقة بالنقص الحاصل في المهارات والأداء الريادي، وهذا من اجل تحديد البرامج التدريبية والتعليمية الملائمة.

اهداف الدراسة:

تتمثل اهداف هذه الدراسة فيما يلي:

1. الإحاطة بمفاهيم زيادة الاعمال النسوية ومهاراتها ؛
2. توضيح العلاقة بين الاحتياج التدريبي وتنمية المهارات التدريبية ؛
3. التعرف على واقع الاحتياجات التدريبية لرائدات الاعمال ؛

منهج الدراسة وأدواته:

نظرا لطبيعة الدراسة المتمثلة في تحديد الاحتياجات التدريبية لدى رائدات الاعمال، وتحقيقا لأهداف الدراسة قام الباحثان بالاعتماد على أداة الاستبانة لإجراء الدراسة الميدانية بتطبيقها على عينة من رائدات الاعمال، وتم تحليل البيانات والمعطيات باستخدام برنامج spss.

الدراسات السابقة:

تم التطرق الى الدراسات السابقة المحلية التي لها علاقة بمفاهيم الدراسة الحالية ونذكر منها:

- دراسة احمد طهراوي، فاتح الدين شنين (2022) حول تحديد الاحتياجات التدريبية في تنمية المهارات الإشرافية لدى مشرفي مؤسسة صناعية (دراسة استكشافية)، وهدفت هذه الدراسة الى تحديد المهارات الإشرافية لدى المشرفين داخل مؤسسة صناعية وتوصلت الدراسة الى انه عندما يكون طريقة تحديد الاحتياجات سليمة ومدروسة وممنهجة فان هذا التحديد يؤدي تحديد المهارات حسب اولويتها من اجل تحديد برنامج تدريبي يسمح بتحسين أداء المشرفين وينعكس إيجابا على أداء المؤسسة والعمال ككل.
- زينة عرابش، ابتسام قارة (2018) الريادة النسوية في الجزائر بين الواقع والطموح (دراسة استكشافية)، وكان هدفها الأساسي ابراز أهمية زيادة الاعمال النسوية والتعرف على دوافع انشاء ريادات اعمال وكذا مختلف العقبات والتحديات، وقامت بإجراء دراسة ميدانية على عينة من النساء رائدات الاعمال واستنتجت بان لدى المرأة رائدة الاعمال رغبة في تحقيق الذات وطموحات للإنجاز مشاريعها ولكنها تعاني من ضغوط اجتماعية وهيمنة الرجال تحت غطاء العادات والتقاليد.

وتتشابه الدراسة الحالية والدراسات السابقة في المنهج الوصفي المعتمد على أداة الاستبانة المطبقة على مفردات مجتمع الدراسة،

- وفي الأهداف المتمثلة في التعرف على المفاهيم المتعلقة بالتدريب وريادة الاعمال النسوية و لكنها تختلف مع الدراسة الحالية فيما يلي:
- تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الاولى كونها تدرس مهارات رائدة الاعمال والذي يختلف عن مهارات المشرفين في المؤسسات الاقتصادية ؛

- قامت هذه الدراسة بالتركيز على المهارات الريادية لدى المرأة بينما تناولت الدراسة الثانية الدوافع والتحديات البيئية؛
- تميزت هذه الدراسة بإعطاء نظرة عن ترتيب الأولويات في مجال تنمية المهارات مقارنة بالدراستين السابقتين.

هيكل الدراسة:

للتأكد من صحة الفرضيات والإجابة على الإشكالية وللإحاطة بمختلف مفاهيم الدراسة تم تقسيم البحث الى محورين:

المحور الأول: المراجعة الأدبية لمفاهيم الدراسة.

2. المراجعة الأدبية لمفاهيم الدراسة:

ان فهم تحديد الاحتياجات التدريبية لدى المرأة رائدة الاعمال يعتمد على فهم العناصر الذي يتركب منها، والتي سنتطرق الى اهم التعاريف والمفاهيم التي تطرق اليها مختلف الباحثين وسنعرضها فيما يلي:

1.2 المرأة رائدة الأعمال:

يقصد بالمرأة رائدة الاعمال تلك المرأة التي تمتلك روح المبادرة والمخاطرة، وتتميز بخصائص محددة كالمرونة والثقة في النفس ومهارات التنظيم والتخطيط، وهذا ما يمكنها لإنشاء مؤسسة وادارة مشاريعها، وبطريقة أخرى هي كل امرأه قامت باكتشاف فرصة سوقية واستغلالها وتمكنت من تجسيد فكرتها الى مشروع على أرض الواقع وحافظت على تطوير وديمومة مشروعها. (بالمحمد وعبدأوي، 2020، صفحة 44)

لا تتميز رائدة الأعمال كثيرا عن الرجل رائد الأعمال إلا أنها تتصف ببعض السمات التي تميزها عن هذا الآخر والتي تتمثل في:

✓ السمات الاجتماعية: إذ أنها ملتزمة بمسؤولية أسرية تتطلب منها تحملها وضرورة اكتساب مرونة في التعامل مع مختلف شركائها؛

✓ السمات الذاتية: تتوفر في رائدة الأعمال صفة الاهتمام في المستقبل وكذا الرغبة في تقديم الإضافات والتميز كما أنها تدرس كل خطواتها؛

✓ السمات التنظيمية: لدى رائدة الأعمال ميزة القدرة على التوافق بين مهاراتها وطبيعة عملها ونوع نشاطها؛

✓ السمات الذهنية: لا تختلف المرأة رائدة الأعمال عن الرجل في القدرة على الفهم والاستيعاب فهي كذلك تمتلك قدرة عقلية وفكرية تساعدها على تسيير المشروع ككل؛

✓ السمات التعليمية: تفوقت رائدة الأعمال اليوم في الكثير من المجالات التعليمية وتجاوزت مختلف العوائق واكتساب مستوى تعليمي مهم. (عرياش و قارة، 2018، صفحة 36)

إذا يمكن القول أن رائدة الأعمال هي تلك المرأة التي تعتمد على نفسها وقدراتها الذهنية والتعليمية الابداعية والابتكارية و فرضت ذاتها وبذلك استقلالها باكتشاف فرصة في بيئتها واتخذت قرار بإنشاء مشروع اقتصادي وتمتلك روح المخاطرة وتحملت المسؤولية.

2.2 الاحتياجات التدريبية:

يعرف التدريب بأنه هو الطريقة التي يقوم بها شخص أو عدة أشخاص يمتلكون خبرة و معرفة تدريب أشخاص آخرين لاكتساب كفاءات عالية وتنمية مهاراتهم والذي يؤدي في مجمله الى تحسين أدائه (Asmar yulastri, 2020, page 16)

كما يعرف بالاحتياج التدريبي على انه عملية مستمرة تواكب التغيرات التنظيمية والتطورات التكنولوجية والتي تهدف الى احداث تغيير في السلوك لدى المتدرب وتنمي مهاراته وقدراته بغية تلبية النقص والعجز الناتج أثناء أداء مهامه، وقد يكون هذا الاحتياج واقع يتم تشخيصه وتحديدته كما يمكن التنبؤ به وتوقعه لتفادي النقص والعجز الوارد. (عطابيو تزلولت عمروني، 2018، صفحة 845)

ومما سبق يمكن استنتاج ان عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تبدأ بعد تشخيص النقص والعجز الموجود لدى الأفراد والمؤسسات والمتمثل في نقص الخبرة ونقص في المهارة والكفاءة، ويهدف هذا التشخيص الى ايجاد برامج تدريبية دقيقة لأجل الحصول على أفراد ومؤسسات متدربة وقادرة على انجاز مهامها بكفاءة ومهارة تامة.

3.2 مفهوم المهارات الريادية:

ان المهارة هي " القدرة التي تمكن الفرد من القيام بفعل معين بدرجة عالية من السرعة والاتقان والكفاءة مع الاقتصاد في الوقت والجهد المبذول". (البلوشي والعجمية، 2013، صفحة 34)

ومهارة ريادة الاعمال تجمع عدة مهارات أساسية حيث كل مهارة أساسية تتشكل من مهارات فرعية أخرى، وتتمثل في المهارات الفنية، الإدارية والشخصية كما يلي:

- **المهارات الفنية:** وهي القدرة على الدراسة والتعلم واتباع المنهجية وتشمل رصد البيئة، حل المشكلات، تطبيق التكنولوجيا واستخداماتها والعلاقات التنظيمية.

- **المهارات الإدارية:** وهي القدرات التسييرية والإشرافية لدى رائد الاعمال وتتمثل في مهارة التخطيط وتحديد الأهداف، اتخاذ القرار، إدارة الموارد البشري، التسويق، التمويل، المحاسبة، العلاقة مع الزبائن، مراقبة الجودة و التفاوض.

- **المهارات الشخصية:** هي القدرات النفسية والسلوكية وتشمل مهارة تحمل الضغط والالتزام، الابداع والابتكار، إدارة المخاطر، المثابرة والمبادرة، القيادة وروح الفريق، إدارة التغيير، وبناء الشبكة والتفكير الاستراتيجي. (صالح مراد زيدان، 2018 ص 190)

و منه نستنتج ان مهارة ريادة الأعمال هي القدرة على اتخاذ قرار انشاء مشروع ريادة الأعمال بانتهاز فرص وبالتحلي بروح المسؤولية وروح المخاطرة و اضافة أفكار ابداعية وابتكارية للمحافظة على المؤسسة الريادية وكذا تطويرها وهذا بالإضافة الى القدرة على المبادرة والتخطيط والتنظيم والالتزام.

3. الدراسة التطبيقية:

أجريت الدراسة التطبيقية على عينة تتكون من 50 مفردة والمتمثلة في رائدات الاعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإقليم ولاية عين الدفلى، وتم توزيع 50 استبيان منهم 20 نسخة الكترونية و30 نسخة ورقية، ومن اجل الوصول الى اهداف الدراسة تم استعمال الأساليب الإحصائية التالية وذلك عن طريق برنامج **SPSS**:

- معامل الارتباط بيرسون من أجل التأكد من صدق أداة الدراسة.
- معادلة ألفا كرونباخ من اجل التأكد من ثبات أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التباين من اجل وصف متغيرات الدراسة.
- اختبار "تحليل التباين الاحادي" من أجل اختبار فرضيات الدراسة: يستعمل تحليل التباين لمعرفة الفروق بين متوسطات عدة مجموعات، حيث يعمل وفقا للمقاربات البعدية والتي تحدد ترتيب هذه المجموعات بناء على الفروق التي يحددها تحليل التباين.
- اختبار المقارنات البعدية **LSD** لترتيب احتياجات التدريبية: يستخدم هذا الاختبار في حالة وجود فروق بين المتوسطات التي يثبتها تحليل التباين، والتي تهدف الى ترتيب المتوسطات من الاكبر الى الاصغر لمعرفة درجة تأثير فروع متغير على متغير اخر.

1.3 عينة الدراسة:

تعتبر عينة الدراسة كل الأشخاص والأفراد الذين تم الاعتماد عليهم في الدراسة والمتمثلين في رائدات الأعمال التي تملك مؤسسة صغيرة ومتوسطة بولاية عين الدفلى.

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (50) رائدة وقد قسمت على العناصر التالية:

1.1.3 حسب المستوى التعليمي:

الجدول 1: يبين توزيع أفراد عينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية (%)	عدد الأفراد	المستوى التعليمي
42	21	جامعي
50	25	ثانوي
6	3	متوسط
2	1	دون ذلك
100	50	الجموع

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات *spss*

تحليل الجدول:

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن نسبة افراد العينة من مستوى تعليمي جامعي قدرت بـ (42%) حيث كانت أكبر من نسبة افراد العينة من ذوي مستوى تعليمي ثانوي والتي تقدر نسبتهم بـ (50%) في حين قدرت نسبة افراد العينة الذين لديهم مستوى تعليمي أقل من ثانوي بـ (6%) للمستوى المتوسط و(2%) بدون مستوى، ويرجع هذا الاختلاف في النسب إلى كون الباحثان أخذ بعين الاعتبار التنوع في المستوى التعليمي لأفراد العينة وذلك من اجل أخذ صورة واضحة حول طريقة فهم كل مستوى تعليمي.

2.1.3 توزيع العينة حسب الشهادة التقنية للمشروع:

الجدول 2: توزيع العينة حسب الشهادة التقنية للمشروع.

النسبة المئوية (%)	عدد الأفراد	الكفاءة التقنية
38	19	شهادة جامعية
46	23	تكوين مهني
16	8	تربص حرفي
0	0	اخرى
100	50	الجموع

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات *spss*

تحليل الجدول:

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن نسبة افراد العينة من الشهادات الجامعية قدرت بـ (38%) حيث كانت أكبر نسبة افراد العينة من ذوي التكوين المهني والتي تقدر بـ (46%) في حين قدرت نسبة افراد العينة الذين لديهم تربص حرفي أقل من (16%).

3.1.3 توزيع افراد العينة حسب الخبرة في مجال ريادة الاعمال:

الجدول 3: توزيع العينة حسب الخبرة.

النسبة المئوية (%)	عدد الأفراد	الكفاءة التقنية
30	15	اقل من ثلاث سنوات
34	17	من 03 الى 05 سنوات
36	18	اكثر من 05 سنوات
100	50	الجموع

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

تحليل الجدول:

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن نسبة افراد العينة ذوي الخبرة اكثر من 05 سنوات قدرت بـ (36%) حيث كانت أكبر نسبة، ثم تليها نسبة افراد العينة من ذوي الخبرة بين 03 و 05 سنوات والتي قدرت بـ (34%) في حين قدرت نسبة افراد العينة اقل من ثلاث سنوات خبرة بـ (30%).

4.1.3 توزيع افراد العينة حسب تلقي التدريب سابقا:

الجدول 4: توزيع العينة حسب تلقي التكوين سابقا.

النسبة المئوية (%)	عدد الأفراد	تلقي التكوين سابقا
30	15	نعم
70	35	لا
100	50	الجموع

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

تحليل الجدول:

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن نسبة افراد العينة الذين لم يتلقوا التدريب قدرت بـ (70%)، حيث لم تتجاوز نسبة افراد العينة الذين تلقوا التدريب الـ (30%).

2.3.3 صدق وثبات أداة الدراسة.

لتأكد من صدق وثبات الاستبيان قمنا بتطبيق استبيان على عينة مكونة من (50) رائدة اعمال قمنا باستعمال كل من طريقة الاتساق الداخلي (الفاكرونباخ) في تقدير الثبات أما الصدق فاستعملنا طريقة الاتساق الداخلي وفيما يلي النتائج:

1.2.3 الثبات:

الثبات عن طريق الاتساق الداخلي:

قمنا بتقدير ثبات الاتساق الداخلي عن طريق معادلة ألفا لكرونباخ لدرجة الكلية للاستبيان بالإضافة الى الدرجة الكلية لكل

محور:

الجدول 5: يبين قيمة الفا كرونباخ في استبيان الدراسة:

المتغير	عدد الفقرات	قيمة الفا كرونباخ
محور المهارات الفنية	12	0.67

0.61	24	محور المهارات الادارية
0.60	24	محور المهارات الشخصية
0.73	60	الاستبيان ككل

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات *spss*

تحليل الجدول

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن قيم تقدير الثبات عن طريق ألف كرونباخ لدرجات المحاور في الاستبيان كانت كلها متقاربة حيث قدرت في المحور الأول بـ (0.67) وفي المحور الثاني بـ (0.61) وفي المحور الثالث بـ (0.60) كما قدرت قيمة ألفا كرونباخ بالنسبة إلى الاستبيان ككل بـ (0.73) وهي كلها قيم مقبولة وتبين درجة اتساق أفراد العينة في الإجابة على مفردات الاستبيان ومنه يمكن الثقة في النتائج المحصل عليها والمستعملة في نتائج الدراسة

2.2.3 الصدق

صدق الاتساق الداخلي: ارتباط البعد بالدرجة الكلية للاستبيان:

الجدول 6: يبين قيمة الارتباط في استبيان الدراسة:

الدرجة الكلية للاستبيان		
المحور	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
محور المهارات الفنية	0.66	دال عند 0.01
محور المهارات الادارية	0.69	دال عند 0.01
محور المهارات الشخصية	0.73	دال عند 0.01

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات *spss*

تحليل الجدول:

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن قيم تقدير معاملات الارتباط عن طريق معامل الارتباط بيرسون لارتباط درجات المحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان كانت كلها قيم مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) حيث قدرت في المحور الأول بـ (0.66) وفي المحور الثاني بـ (0.69) وفي المحور الثالث بـ (0.73) وهي كلها قيم مقبولة وتبين درجة اتساق المحاور مع الاستبيان ككل وهذا معناه ان المحاور تقيس فعلاً ما يقيسه الاستبيان أي أنها تقيس فعلاً الاحتياجات التدريبية لرائدات الأعمال على ومنه يمكن الثقة في النتائج المحصل عليها والمستعملة في نتائج الدراسة

3.3دراسة وتحليل نتائج المعلومات العامة لأفراد عينة الدراسة:

1.3.3 وصف متغير الدراسة:

الجدول 7: يبين المقارنة بين المتوسطات الحسابية والافتراضية

المتغيرات	متوسط الحسابي	متوسط افتراضي	الانحراف المعياري	التباين
المهارات الفنية	18,40	12	3,35	11,288
المهارات الادارية	38,59	24	4,92	24,247

22,128	4,70	24	35,44	المهارات الشخصية
--------	------	----	-------	------------------

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

التحليل:

من خلال الجدول (07) نلاحظ أن المتوسطات الحسابية للمتغيرات الأساسية في الدراسة كانت تقدر بـ (18.40) بالنسبة للمهارات الفنية ، وهو أكبر من المتوسط الافتراضي الذي يقدر بـ (12) وهذا معناه أنرايدات الاعمال يملكن مهارات فنية ونفس الشيء بالنسبة الى المهارات الإدارية والشخصية حيث قدر المتوسط بـ (38,59) و(35,44) على التوالي وهو أكبر من المتوسط الافتراضي الذي يقدر لكلا المهارتين بـ (24) وهذا يدل كذلك على امتلاكهن لمهارات إدارية و شخصية وهذا ما يمكن رائدات الاعمال محل الدراسة من انجاز مهامهم الريادية.

2.3.3 تحليل محتوى الاستبيان:

المحور الأول: المهارات الفنية.

الجدول 8: يبين المقارنة بين المتوسطات الحسابية والفرضية.

الفترة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	التباين
رصد البيئة	4,4082	03	1,20621	1,455
حل المشكلات	4,4082	03	1,25695	1,580
تطبيق التكنولوجيا	4,9592	03	1,01979	1,040
العلاقات التنظيمية	4,6327	03	1,28604	1,654

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

تحليل الجدول:

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ ان اكبر متوسط الحسابي الخاص بالمهارات الفرعية "تطبيق التكنولوجيا" والتي تقدر بـ (4,95) ، ثم يليه المتوسط الحسابي الخاص بالمهارة الفرعية "العلاقات التنظيمية"، وتأتي في المرتبة الثالثة المهارة الفرعية "حل المشكلات" بمتوسط حسابي يساوي (4.40) ، وأخيرا مهارة "رصد البيئة" حيث قدر المتوسط الحسابي كذلك(4.40)، كما نلاحظ ان كل المتوسطات الحسابية تفوق المتوسط الفرضي المقدر بـ (03) وهذا يمثل الحد الأدنى لاكتساب المهارة.

المحور الثاني: المهارات الإدارية.

الجدول 9: يبين المقارنة بين المتوسطات الحسابية والفرضية.

الفترة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	التباين
التخطيط وتحديد الأهداف	4,8367	03	1,17875	1,389
اتخاذ القرار	4,7347	03	0,86061	0,741
التسويق	4,8571	03	1,27475	1,625
إدارة الموارد البشرية	5,2857	03	0,97895	0,958

1,056	1,02768	03	5,1633	المحاسبة
1,659	1,28803	03	4,6122	العلاقة مع العملاء
1,076	1,03715	03	4,6122	مراقبة الجودة
1,338	1,15691	03	4,4898	التفاوض

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

تحليل الجدول:

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان المتوسط الحسابي الخاص بالمتغيرات المشكلة للمحور الخاص بالمهارات الادارية كانت تتراوح ما بين (5,28) الموافقة للمهارة (04) الفرعية "إدارة الموارد البشرية" ومتوسط حسابي (4,48) والمتمثلة في المهارة رقم (8) "التفاوض". وهي أغلبها أكبر من المتوسط الافتراضي الذي يقدر ب (03) والذي يعتبر الحد الأدنى لاكتساب المهارة والتي تترتب وفق قيمة المتوسطه الحسابي كمايلي: إدارة الموارد البشرية- المحاسبة-التسويق-التخطيط وتحديد الأهداف-اتخاذ القرار-العلاقة مع العملاء-مراقبة الجودة-التفاوض. وهذا ما يشكل المهارات الإدارية.

المحور الثالث: المهارات الشخصية

الجدول 10: يبين المقارنة بين المتوسطات الحسابية والفرضية.

الفترة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	التباين
ضبط النفس والالتزام	3,9796	03	1,43599	2,062
إدارة المخاطر	4,3469	03	1,23408	1,523
الإبداع والابتكار	4,4898	03	1,15691	1,338
المثابرة	4,4082	03	1,30573	1,705
القيادة	4,9388	03	1,04897	1,100
إدارة التغيير	4,5714	03	0,93541	0,875
بناء الشبكة	4,3265	03	1,23132	1,516
التفكير الاستراتيجي	4,3878	03	1,05705	1,117

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

تحليل الجدول:

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ كذلك ان قيمة المتوسطات الحسابية الموافقة للمهارات الفرعية كلها أكبر من المتوسط الفرضي المقدر ب(03)، وبالنظر الى قيم هذه المتوسطات الحسابية فسيكون ترتيب هذه المهارات الفرعية كما يلي: القيادة-إدارة التغيير-الابداع و الابتكار-المثابرة-التفكير الاستراتيجي-إدارة المخاطر-بناء الشبكة-ضبط النفس والالتزام.

4.3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات:

1.4.3 تحليل ومناقشة الفرضية الأولى:

نص الفرضية: "تحتاج رائدات الأعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإقليم ولاية عين الدفلى الى تدريب في المهارات الفنية".

لتأكد من صحة هذه الفرضية تم استعمال الأسلوب الإحصائي تحليل التباين الأحادي واختبار (LSD) للمقارنات البعدية وفيما يلي جدول يبين نتائج هذه الفرضية

جدول 11: يبين قيمة (ف) لتحليل التباين في الفرضية الأولى

المجموع المربعات	درجة الحرية	المتوسط	قيمة ف	مستوى الدلالة
11,243	3	3,748	2,68	دال عند 0.05
276,337	196	1,410		
287,580	199			

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

التحليل:

يتضح من خلال جدول رقم (11) ان قيمة تحليل التباين (ف) والتي تقدر بـ (2,68) وهي قيمة كانت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا معناه ان رائدات الاعمال في حاجة الى تنمية مهارتهن في الجانب الفني و لكن بنسب متفاوتة، و هذا حسب كل فرع من فروع المهارة الفنية: رصد البيئة، حل المشكلات ، استخدام التكنولوجيا و علاقة التنظيم، و فيما يلي جدول الاختبارات البعدية و الذي يبين مدى تفاوت الحاجة الى التدريب في هذه المهارات.

جدول (12) يبين المقارنات البعدية لدلالة الفروق إختبار LSD في المهارات الفنية

أنواع المهارات الفنية	تفاوت المهارات الفنية	قيمة الفرق	مستوى الدلالة
1.رصد البيئة	حل المشكلات	0,00816	غير دال
	استعمال التكنولوجيا	-0,57223	دال عند مستوى الدلالة 0.05
	علاقة التنظيم	-0,23184	غير دال
2. حل المشكلات	رصد البيئة	-0,00816	غير دال
	استعمال التكنولوجيا	-0,58039	دال عند مستوى الدلالة 0.05
	علاقة التنظيم	-0,24000	غير دال
3. استعمال التكنولوجيا	رصد البيئة	0,57223	دال عند مستوى الدلالة 0.05
	حل المشكلات	0,58039	دال عند مستوى الدلالة 0.05
	علاقة التنظيم	0,34039	غير دال
4. علاقة التنظيم	رصد البيئة	0,23184	غير دال
	حل المشكلات	0,24000	غير دال
	استعمال التكنولوجيا	-0,34039	غير دال

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

التحليل:

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ ان مهارتي رصد البيئة و مهارة حل المشكلات تحمل نفس الاهتمام لدى رائدات الاعمال وهذا لأنها غير دالتا احصائيا، و هذا بسبب ان رائدة الاعمال ترى ان القدرة على حل المشكل تمكنها من رصد البيئة والعكس تماما القدرة على رصد البيئة تمكنها من حل المشكلات، ولهذا فان الحاجة الى هاذين مهارتين تكونان متلازمتين فلا يمكن التدرب على مهارة وترك الأخرى، و هكذا بالنسبة لمهارتي رصد البيئة و مهارة علاقة التنظيم، ونلاحظ كذلك ان هناك فرق سلبي بين مهارة رصد البيئة ومهارة استعمال التكنولوجيا وهذا ما يعطي الأولوية للتدرب على استعمال التكنولوجيا على حساب رصد البيئة، وكما ان رائدة الاعمال كذلك ترى ان حل المشكلات أولى من استعمال التكنولوجيا وتساوي بين مهارتي حل المشكلات وعلاقة التنظيم بسبب وجود عدم دلالة إحصائية.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى التي تنص على ان "تحتاج رائدات الاعمال بإقليم ولاية عين الدفلى تدريبا في المهارات الفنية".

2.4.3 تحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

نص الفرضية:

تحتاج رائدات الأعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإقليم ولاية عين الدفلى الى تدريب في

المهارات الإدارية .

لتأكد من صحة هذه الفرضية تم استعمال الأسلوب الإحصائي تحليل التباين الأحادي واختبار (LSD) للمقارنات البعدية

وفيما يلي جدول يبين نتائج هذه الفرضية

جدول 13: يبين قيمة (ف) لتحليل التباين في الفرضية الثانية

المجموع المربعات	درجة الحرية	المتوسط	قيمة ف	مستوى الدلالة
19,856	7	2,837	2,001	0,054 غير دال
544,285	384	1,417		
564,140	391			

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

التحليل: نلاحظ من الجدول رقم 13 ان قيمة ف تقدر ب(2.001) وهي غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يثبت عدم وجود حاجات تدريبية في مجال المهارات الإدارية وهذا بسبب وجود خبرة ومستوى تعليمي يساعد على اكتساب هاته المهارات وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية التي تنص على "تحتاج رائدات الاعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإقليم ولاية عين الدفلى الى تدريب في المهارات الادارية".

3.4.3 تحليل ومناقشة الفرضية الثالثة:

نص الفرضية:

تحتاج رائدات الأعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإقليم ولاية عين الدفلى الى تدريب في المهارات

الشخصية .

لتأكد من صحة هذه الفرضية تم استعمال الأسلوب الإحصائي تحليل التباين الأحادي واختبار (LSD) للمقارنات البعدية

وفيما يلي جدول يبين نتائج هذه الفرضية

الجدول 14: يبين قيمة (ف) لتحليل التباين في الفرضية الثالثة

المجموع المربعات	درجة الحرية	المتوسط	قيمة ف	مستوى الدلالة
27,275	7	3,896	3,173	0,003
471,580	384	1,228		
498,855	391			

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

التحليل: نلاحظ من الجدول رقم 14 ان قيمة ف تقدر ب(3.173) و هي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا معناه ان رائدات الاعمال في حاجة الى تنمية مهاراتهم في الجانب الشخصي ولكن بنسب متفاوتة، وهذا حسب كل فرع من فروع المهارة الإدارية : ضبط النفس، ادارة المخاطر، الابداع والابتكار، المثابرة، القيادة، ادارة التغيير، بناء الشبكة والتفكير الاستراتيجي وفيما يلي جدول الاختبارات البعدية والذي يبين مدى تفاوت الحاجة الى التدريب في هذه المهارات.

جدول (15) يبين المقارنات البعدية لدلالة الفروق إختبار LSD في المهارات الشخصية

أنواع المهارات الادارية	تفاوت المهارات الادارية	قيمة الفرق	مستوى الدلالة
1 ضبط النفس والالتزام	إدارة المخاطر	-0,30000	غير دال
	الابداع والابتكار	-0,46000	غير دال
	المثابرة	-0,46000	غير دال
	القيادة	-0,86000*	دال عند مستوى الدلالة 0.05
	إدارة التغيير	-0,48000*	دال عند مستوى الدلالة 0.05
	بناء الشبكة	-0,36000	غير دال
	التفكير الاستراتيجي	-0,36095	غير دال
2. ادارة المخاطر	ضبط النفس والالتزام	0,30000	غير دال
	الابداع و الابتكار	-0,16000	غير دال
	المثابرة	-0,16000	غير دال
	القيادة	-0,56000*	دال عند مستوى الدلالة 0.05
	إدارة التغيير	-0,18000	دال عند مستوى الدلالة 0.05
	بناء الشبكة	-0,06000	غير دال

غير دال	-0,06095	التفكير الاستراتيجي	3.الابداع والابتكار
غير دال	0,46000	ضبط النفس والالتزام	
غير دال	0,16000	إدارة المخاطر	
غير دال	0,00000	المثابرة	
غير دال	-0,40000	القيادة	
غير دال	-0,02000	إدارة التغيير	
غير دال	0,10000	بناء الشبكة	
غير دال	0,09905	التفكير الاستراتيجي	
غير دال	0,46000	ضبط النفس والالتزام	4.المثابرة
غير دال	0,16000	إدارة المخاطر	
غير دال	0,00000	الابداع والابتكار	
غير دال	-0,40000	القيادة	
غير دال	-0,02000	إدارة التغيير	
غير دال	0,10000	بناء الشبكة	
غير دال	0,09905	التفكير الاستراتيجي	
غير دال	0,09905	التفكير الاستراتيجي	

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

التحليل:

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ ان عند وجود دلالة إحصائية و وجود فرق سالب فان المهارة الأولى تكون اقل اهتماما عند رائدات الاعمال و تثبت النتائج ان مهارتي القيادة وإدارة التغيير أكثر حاجة للتدريب من مهارة ضبط النفس والالتزام وكذا الشأن لمهارات إدارة المخاطر، وتتساوى المهارات الفرعية الأخرى للجانب الشخصي في الاحتياج والاهتمام.

و هذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة التي تنص على ان "تحتاج رائدات الاعمال تدريباً في المهارات الشخصية.

5.3. مناقشة تفسير النتائج:

من خلال عرض و تحليل نتائج الفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية توصلنا الى وجود حاجات تدريبية لدى رائدات الاعمال بإقليم ولاية عين الدفلى، اذ تبين ان رائدات الاعمال يملكن مهارات فنية وشخصية وادارية تسمح بإنشاء وتسيير مؤسساتهن، وبالرغم من امتلاكهن للحد الأدنى لاكتساب هاته المهارات لازنن بحاجة الى تنمية هاته المهارات لا سيما المهارات الفنية والشخصية.

ويظهر مما سبق ان رائدات الاعمال تمتلكن مهارات ادارية ولم يعبرن عن الحاجة الى تنميتها وهذا راجع لكون المهارات الادارية يمكن اكتسابها بالتجربة والخبرة اثناء انشاء وتسيير المشروع كالتخطيط، واتخاذ القرار، التسويق، ادارة الموارد البشرية، المحاسبة، العلاقة مع

العملاء، مراقبة الجودة والتفاوض، وهذا يرجع كذلك ان رائدة الاعمال تركز وتتم بتسمية هذه المهارات الادارية والتسييرية وهذا ما نجد عند مسيري ومديري المشاريع.

واما بالنسبة للمهارات الفنية فعبرن عن الحاجة اليها وهذا كون هاته المهارات تقنية وتتطور باستمرار كمهارة رصد البيئة، حل المشكلات، استعمال التكنولوجيا وعلاقة التنظيم، فاكساب هاته المهارات الفنية يمكن رائدة الاعمال من مواجهة التحديات البيئية والتكنولوجية والتنظيمية والتي تتغير باستمرار.

وكان هناك تفاوت بين المهارات الفنية الفرعية حيث كانت مهارة استخدام التكنولوجيا كأولى اهتمامات رائدات الاعمال بسبب ان هاته المهارة تساعد في اكتساب المهارات الاخرى كرسد البيئة وعلاقة التنظيم وحل المشكلات، وفي المرتبة الثانية كان النقص في مهارة رصد البيئة وهذا بسبب وجود تحديات بيئية كثيرة ومستمرة.

وكذلك الشأن بالنسبة للمهارات الشخصية والتي تميز رائدة الاعمال عن مسير المشروع كضبط النفس، ادارة المخاطر، الابداع والابتكار، المثابرة، القيادة، ادارة التغيير، بناء الشبكة والتفكير الاستراتيجي وهي مهارات نفسية وسلوكية واكتسابها يجعل رائدة الاعمال قادرة على مواجهة المخاطر والتغيير والخروج من الازمات وتمكنها كذلك من تطوير المشروع من خلال الافكار الابداعية والابتكارية، وفي الاخير من تسيير فريق العمل وقيادته.

وفيما يخص تفاوت المهارات الشخصية فنجد احتياج في مهارة ادارة المخاطر و هذا بسبب ميزة المشاريع الريادية التي تتصف بالمخاطرة ثم تليها مهارتي القيادة وادارة التغيير وتتساوى المهارات الاخرى في الاهتمام، ولهذا وجب اكتساب روح المخاطرة والقيادة لدى رائدات الاعمال.

4. خاتمة:

ان نجاح العمل الريادي النسوي يعتمد على وجود مهارتتسمح بدمومة وتطوير هذه الريادات، لذا يقع على عاتق رائدة الاعمال عدة مسؤوليات وتحديات اجتماعية و بيئية وشخصية، وفي ظل التطورات التكنولوجية و العلمية المستمرة. ومن خلا تطرقنا الى أنواع المهارات الريادية وبعد دراسة عينة من رائدات الاعمال توصلنا الى النتائج التالية:

- تمتلك رائدات الاعمال محل الدراسة عدة مهارات أساسية : فنية، إدارية وشخصية؛
- ساهمت المهارات المكتسبة لرائدة الاعمال في انشاء مشاريع ريادية وحافظت على ديمومتها؛
- تحتاج رائدات الاعمال الى تدريب لتعزيز مهارتهن وكفاءتهن لمسيرة مختلف التطورات ولإزالة مختلف العقبات التي تؤدي الى فشل العمل الريادي؛
- تتفاوت الحاجات التدريبية من رائدة اعمال الى أخرى وهذا بسبب اختلاف المستوى التعليمي والفرق في الخبرات.

وعلى ضوء هذه النتائج فإننا نقدم التوصيات التالية:

- اعداد برامج تدريبية مستمرة لتلبية الاحتياجات التدريبية لدى رائدات ورواد الاعمال؛
- تعزيز المرافقة الريادية بالتركيز على التدريب كونه عامل مهم في نجاح المشاريع الريادية؛
- الاستفادة من التجارب الدولية في مجال تدريب رواد ورائدات الاعمال؛
- زرع الفكر الريادي لدى النشء الصاعد لاسيما قبل مرحلة التعليم الجامعي للحصول على جيل ريادي.

5. قائمة المراجع:

1.5 باللغة العربية:

- احمد طهراوي، وفاتح الدين شنين. (2022). تحديد الاحتياجات التدريبية في تنمية المهارات الإشرافية لدى مشرفي مؤسسة صناعية: دراسة استكشافية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 10(1)، 208-221.
- البلوشي عبد الله، ومحمد العجمية. 2013. فاعلية برنامج ارشادي جمعي في تنمية القدرات المعرفية والمهارية والسمات الشخصية لطلبة الصف العاشر. الامارات. جائزة خليفة التربوية.
- بامحمد نفيسة، وعبدادوي زهرة. (2020). المرأة المقاولة، منطق اختيار المشروع في الجزائر-دراسة ميدانية لعينة من المقاولات المصغرة بولاية سطيف-.مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، 4(1)، 41-55.
- زينة عرايش، وابتسام قارة. (2018). الريادة النسوية في الجزائر بين الواقع والمأمول: دراسة استكشافية. مجلة التنظيم والعمل 7(2)، 31-48.
- صالح مراد زيدان. 2018. تصور مقترح لتنمية مهارات ريادة الاعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة. العلوم التربوية، 4(3)، 141-268.
- عطابي عصام، وتزولت عمروني حورية. (2018). مفهوم الاحتياجات التدريبية وأسس تحديدها في المنظمات. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 10(3)، 843-854.

2.5 المراجع باللغة الاجنبية

- **Asmar yulastri.2020.development of entrepreneursh training model of smart entrepreneur-SEM at the universitasnegeripadang.jurnal of pondidikan kelirga,12(1),12-29**
- [Direction de l'Industrie et des Mines \(dim-aindefla.dz\)](http://dim-aindefla.dz)