وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف – المسيلة –

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: ...../2024

رقم التسجيل: 202323043098156

درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

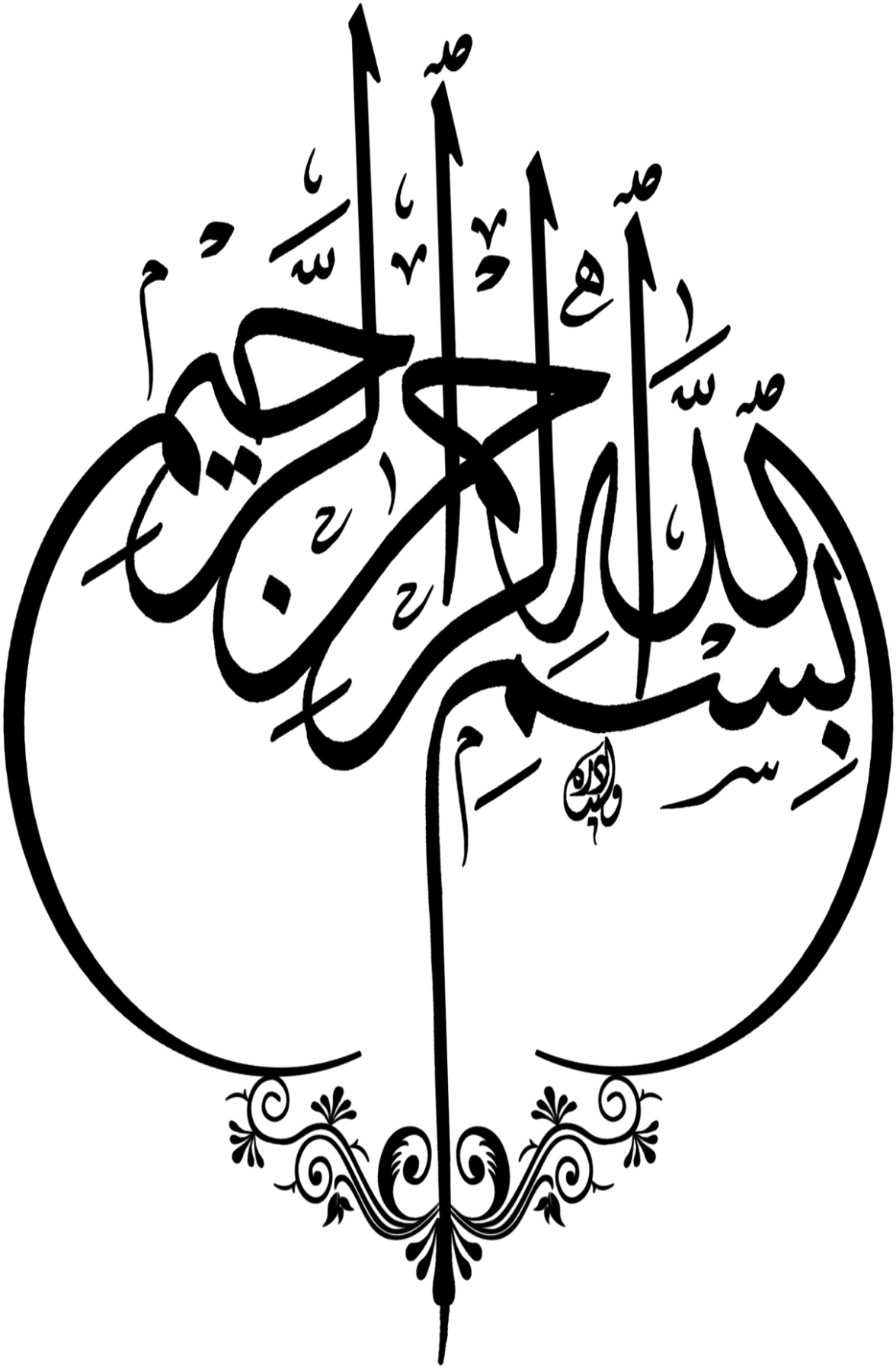
إعداد الطالب:

رياض بوختالة

إشراف الدكتورة:

سميرة بوزناد

السنة الجامعية: 2024/2023


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

بداية أشكر الله تعالى الذي ألهمني الطموح وسدد خطاي وأعانني على إتمام هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر والامتنان للدكتورة "**بوزناد سميرة**" لتفضلها بقبول الإشراف على هذه الدراسة وأنارت لي الطريق في كل ما استصعب علي، فجزاها الله خير الجزاء على كل جهد بذلته لإحاطتي بالتوجيهات والمعلومات ونصائحها القيمة والمساندة فأتوجه لها بشكري الكبير لما قدمته لي.

كما يطيب لي أن أتقدم بوافي الشكر والتقدير إلى إدارة قسم علم النفس ممثلة في البروفيسور **جعلاب نور الدين**، البروفيسور **سعودي أحمد**، البروفيسور **كتفي عزوز**، الشكر موصول للأساتذة الأفاضل بالقسم الذين أشرفوا على تدريسنا وتكوينا، دون أن أنسى كل من: البروفيسور **واضح العمري**، الدكتور **ذبيحي لحسن**، وكذا البروفيسور **روبي محمد** على نصائحه وتوجيهاته القيمة والأساتذة الأفاضل الذين قاموا بتحكيم الاستبيان كل باسمه.

وأتقدم بالشكر الخالص للطاقم الإداري والبيداغوجي وللمتكونين بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالمسيلة (عينة الدراسة) على تعاونهم، والشكر موصول لكل من مدني بمساعدة من قريب أو من بعيد طيلة مشواري الدراسي.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة درجة مساهمة التكوين المهني:- المناخ التنظيمي للتكوين المهني- الأنشطة المرافقة للتكوين المهني- التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية ، ولتحقيق أهداف الدراسة ذات الصيغة الوصفية صمم الباحث استبيان لهذا، وقد بلغت عينة الدراسة (95) متربص من تخصصات مختلفة على مستوى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة02، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- درجة مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة.
- درجة مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 عالية.
- درجة مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة.

هذا وأوصت الدراسة بضرورة إقامة علاقة تعاون وشراكة مع المؤسسات الصغيرة ومع الأفراد الذين حققوا نجاحا في حياتهم العملية. إضافة إلى خلق فضاءات تكوينية للشباب والمتكونين الراغبين في تأسيس مقاولات.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، متربصي التكوين المهني ، المقاولاتية، الثقافة المقاولاتية.

Summary :

The current study aimed to know the degree of contribution of vocational training: - organizational climate for vocational training - activities accompanying vocational training - applied internships in the professional environment (Attendance style) in promoting the entrepreneurial culture, and to achieve the objectives of the descriptive study, the researcher designed a questionnaire for this, and the study sample reached (95) consisting from different disciplines at the level of the National Institute specialized in vocational training in M'sila 02, and the study reached the following results**:**

- The degree to which the organizational climate of vocational training contributes to the promotion (Attendance style) of entrepreneurial culture the trainees of the National Institute specialized in vocational training M'sila 02 is medium**.**
- The degree to which the activities accompanying vocational training contribute to the promotion (Attendance style) of the entrepreneurial culture the trainees of the National Institute specialized in vocational training M'sila 02 is high**.**
- The degree of contribution of applied internships in the professional environment to the promotion (Attendance style) of entrepreneurial culture the trainees of the National Institute specialized in vocational training M'sila 02 is medium **.**

The study recommended the need to establish a relationship of cooperation and partnership with small enterprises and with individuals who have achieved success in their working lives. In addition to creating training spaces for young people and constituents wishing to establish businesses**.**

Keywords : vocational training, vocational training trainees, entrepreneurship, entrepreneurial culture**.**

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	الصفحة
شكر وعرفان	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
مقدمة	أ–ب
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1- إشكالية الدراسة	7–5
2- فرضيات الدراسة	8–7
3- أهمية الدراسة	8
4- أهداف الدراسة	9–8
5- أسباب اختيار الموضوع	9
6- تحديد مفاهيم الدراسة	10–9
7- الدراسات السابقة	23–10
8- الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة	33–23
الجانب الميداني	
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد	36
1- منهج الدراسة	36
2- الدراسة الاستطلاعية	37–36
3- مجالات الدراسة	37
4- مجتمع وعينة الدراسة	40–37
5- أدوات الدراسة	41–40
6- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة	44–42
7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	44
خلاصة	45

الفصل الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
تمهيد	47
1- التحقق من شرط التوزيع الطبيعي لتوزيع درجات أفراد العينة	47
2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة	48
2-1-عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى	51–48
2-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية	54–51
2-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	56–54
2-4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة	58–56
3- استنتاج عام	58
4-اقتراحات الدراسة	59
خاتمة	61
قائمة المراجع	
الملاحق	

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح توزيع مجتمع الدراسة	39
2	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاساسية	40
3	يوضح توزيع بنود الاستبيان حسب الابعاد	41
4	يوضح البنود قبل وبعد التعديل مع الابعاد	42
5	يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لكل بعد مع الدرجة الكلية للاستبيان	43
6	مصفوفة معامل ارتباط عبارات كل بعد مع الدرجة الكلية للبعد	43
7	يوضح معامل ألفا كرونباخ للاستبيان	44
8	يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير الدراسة	47
9	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الاول للاستبيان	49-48
10	يوضح نتائج المحور الاول للاستبيان	50
11	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني للاستبيان	52-51
12	يوضح نتائج المحور الثاني للاستبيان	52
13	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث للاستبيان	55-54
14	يوضح نتائج المحور الثاني للاستبيان	55
15	يوضح نتائج الاستبيان ككل	57

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	يوضح توزيع مجتمع وعينة الدراسة	39
2	يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات المتغير	48

مقدمة

مقدمة:

يعد قطاع التكوين والتعليم المهنيين من القطاعات التي لها دور هام في تطوير الاقتصاد الوطني، حيث يواكب كل القطاعات خاصة في مجال تكوين الموارد البشرية من خلال ربطها بمتطلبات الشركاء الاقتصاديين لتلبية احتياجاتهم من اليد العاملة المؤهلة، باعتبار العنصر البشري أساس لكل تنمية وتطوير حيث يتم برمجة تخصصات ذات أولوية تتماشى مع مخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية المسطر من طرف السلطات العليا للبلاد، على غرار مهن الفلاحة، مهن المياه والبيئة، مهن الكهرباء والطاقات المتجددة، الفندقة بالإضافة إلى السياحة، الرقمنة، الصيد البحري والمهن ذات الصلة.

كما يسعى قطاع التكوين المهني إلى مواصلة تنفيذ الإستراتيجية المسطرة، فيما يخص التكفل بالشباب طالبي التكوين واكتسابهم مهارات ومعارف نظرية وتطبيقية تسمح لهم بالولوج إلى عالم الشغل أو المقاولاتية من جهة والاستجابة لاحتياجات الاقتصاد الوطني وتزويد سوق الشغل بيد عاملة مؤهلة من جهة أخرى .

ولهذا أصبح الاهتمام بتوسيع التكوين المهني محاولة لسد العجز بالنسبة للمهن التي تظهر الحاجة إليها في سوق الشغل ومحاولة تخفيض نسبة البطالة وتوفير مناصب شغل ومع تزايد عدد المتخرجين سنويا لم تعد الدولة قادرة على توفير العمل، مما يدعونا وبجدية للتفكير في كيفية تدارك الوضع وتثمين التكوين الذي حصل عليه أولائك الخرجين، للاستفادة منه والمساهمة في زيادة النمو الاقتصادي، ومن هنا يأتي الاهتمام بالمقاولاتية كونها تعتبر كحل لهذه المعضلة أو جزء منها، حيث أصبح موضوع المقاولة وإنشاء مؤسسات أحد أهم المواضيع التي تزايد اهتمام الباحثين بها، وهذا نظرا للأهمية التي تدرها على اقتصاديات الدول في مختلف الجوانب، جاءت فكرة إنشاء مقاولة خاصة بالنسبة لخريجي الجامعات ومعاهد التكوين المهني كحل لمشكل البطالة، حيث يعد موضوع المقاولاتية عملية صعبة ومعقدة في كثير من الأحيان وخاصة لخريجي التكوين المهني بصفتهم مختصون تطبيقيا أكثر منها نظريا في مجال تخصصاتهم، وطبقا لمحتوى المنشور الوزاري رقم 10 المؤرخ في 16 ديسمبر 2019، الذي يهدف إلى تفعيل روح المقاولاتية لدى المتكونين ومتابعة خريجي القطاع وتوجيههم إلى عالم الشغل وإنشاء مؤسسات مصغرة، إضافة إلى خلق وتنمية وإرساء الثقافة المقاولاتية لدى المتربص والأستاذ وتوجيه الانجازات والأعمال وفق نظرة تطبيقية، مع التركيز على تكثيف الوعي لدى المتربصين بمدى أهمية التوجه نحو الاستثمار، كون تبني الفكر المقاولاتي كنهج جديد بديل عن الوظيفة يعتبر أمر ضروري جدا.

هذا فضلا على أن المسار المقاولاتي يتطلب تعبئة مجموعة كاملة ومتنوعة من المهارات والكفاءات لمواجهة مختلف العوائق والصعوبات خاصة وأن موضوع المقاولاتية مرتبط بالمخاطرة، روح الإبداع والمبادرة، كما أن التوجه

الجديد للمقاولاتية أصبح يهتم بإدراجها ضمن المساقات التربوية والتعليمية والتقنية والمهنية، وذلك لتحضير المقاول في هذه الأطوار، ما يسهل ولوجه لعالم الأعمال بسهولة وبهذا يكون لتعليم المقاولاتي دور كبير في غرس الثقافة والمهارات وروح الإبداع بين مختلف فئات داخل المجتمع والدفع بعجلة التنمية وإكسابهم نظرة إستراتيجية.

وفي هذا الصدد يشير وزير التكوين والتعليم المهنيين إلى أهمية تعزيز الشراكة مع قطاع التعليم العالي والبحث العلمي لتحديد آليات لمرافقة وتأطير أصحاب المشاريع المبتكرة من خريجي التكوين المهني، إضافة إلى تثمين الأفكار المبتكرة وتطوير الثقافة المقاولاتية في التكوين والتعليم المهنيين وفي الوسط الجامعي وتفعيل العلاقة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي وتطوير كل أشكال التواصل مع المؤسسة، سواء بإبرام اتفاقية شراكة أو في إطار دعم الفضاءات الميدانية، لإجراء تدريبات للطلبة في الوسط المهني إذ تعد أساس النهوض بالتكوين المهني في بلادنا.

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لمعرفة درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02.

وإشتملت الدراسة الحالية على ثلاثة فصول:

الفصل الأول: خصص للإطار العام لدراسة ويضم إشكالية الدراسة، أهميتها بالإضافة إلى تحديد الأهداف منها وحددت فيها مصطلحات الدراسة وتم استعراض الخلفية النظرية والدراسات السابقة التي تناولت متغيراتها .

أما الفصل الثاني : خصص للإجراءات الميدانية للدراسة ،بدأ من الدراسة الاستطلاعية وإجراءات تطبيقها والنتائج المتوصل إليها من خصائص سيكومترية وغيرها، ثم الانتقال إلى الدراسة الأساسية و تشمل منهج ومجال الدراسة، أداة الدراسة ومواصفاتها، العينة وانتهاء بالأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

أما الفصل الثالث: فتضمن عرض ومناقشة نتائج الدراسة وخلاصة النتائج ومقترحات الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- أسباب اختيار الموضوع

6- تحديد مفاهيم الدراسة

7- الدراسات السابقة

8- الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة

1- إشكالية الدراسة:

يربط التكوين والتعليم المهني الحقول التعليمية بميادين العمل، ففي إطار المساعي العالمية الرامية إلى تحقيق اقتصاديات شاملة ومستدامة، وتطوير كفاءات تحقق الازدهار للمجتمعات. أصبح لزاما الاهتمام بتنمية قدرات الشباب وإكسابهم المهارات التقنية والنوعية، وتكييفها مع المستجدات الراهنة في التطور التكنولوجي والتقني. هنا التكوين المهني فرض نفسه، أو فرضته هذه المستجدات كأحد المسارات التي تربط العَمالة بتحسن نوعية الإنتاج، والتنمية المجتمعية، فأهميته تكمن في قدرته على تطوير كافة الجهود المخططة والمنفذة لتنمية قدرات، ومعارف الفرد، بوسيلة أو أكثر من وسائل التدريب في مجال المعرفة التقنية بغرض تحقيق معيار أداء مرغوب فيه لليد العاملة..

ومما لا يدع مجالا للشك هنا فإن التكوين والتعليم المهنيين من الأهمية بمكان في أجندة الدولة الجزائرية. منذ تقنينه في (10 جوان 1974)، في المرسوم رقم (74-112): الذي حددت فيه الدولة النظام الأساسي لمؤسسات التكوين المهني، ليتدعم هذا النظام في (27 جوان 1981) بالقانون رقم (81-07) المحدد لقواعد التكوين عن طريق التمهين، وتوالت الإصلاحات عام (2008) بصدور القانون التوجيهي للقطاع رقم (08-07)، والذي هدف إلى إعادة بناء نظام التكوين المهني، وفق منطق تنمية الكادر البشري، وتأهيله في مختلف التخصصات لتلبية الطلب المتزايد لسوق الشغل. ونظراً لأهمية التكوين المهني والذي يفتح آفاقاً واسعة لابد من انتهاج نظام تسيير فعال يساعد على تطوير الفكر المقاولاتي.

ومن هذا المنطلق فإن التكوين المهني بحاجة ماسة إلى تعزيز الثقافة المقاولاتية إذ تعتبر هذه الأخيرة من المواضيع ذات الأهمية حيث ازداد الاهتمام بها بفعل التناقضات التي تعرفها مختلف الدول المتقدمة والسائرة في طريق النمو على المستوى الاقتصادي والديمغرافي والاجتماعي، وباعتبار أن نسبة البطالة في صفوف الشباب الباحثين عن العمل مرتفعة، فقد بات ينظر إلى المقاولاتية كمحرك اقتصادي لحكومات تلك الدول، وفي ظل ظهور اقتصاد المعرفة لابد من الاهتمام بالثقافة المقاولاتية واستراتيجيات المقاولاتية والتي يجب على المقاول إتباعها لنجاح مشروعه وتتمثل في : الإبداع، الابتكار والمخاطرة، التفرد والتميز.

حيث أجرى قوجيل (2014) دراسة هدفت إلى معرفة مدى تطابق سياسة التكوين المهني مع سوق العمل، وهذا من خلال تحليل لواقع سوق العمل في الجزائر والوقوف على أهم التطورات التي عرفها قطاع التشغيل منذ الاستقلال، كما ركز على إبراز علاقة التكوين المهني بسوق الشغل من خلال توفير اليد العاملة المؤهلة من جهة وتوفير مناصب العمل من جهة أخرى (قوجيل،2014، ص 115)

وعلى هذا الأساس تحرص الدولة الجزائرية على تنظيم مواردها البشرية باعتبارها عنصر من عناصر الإنتاج، لذا تعمل على تحرير طاقته واستثمارها بطرق مثلى في تحقيق غايات التنمية الحقيقية، "ويتطلب ذلك التركيز على إعداد الفرد وتنمية قدرته على التعليم الذاتي المستمر وملاحقة المعرفة المتجددة واستيعابها وتأصيلها واكتساب المهارات المتقدمة "(كعباش،2006، ص 39)

بما أن أساس التنمية بصفة عامة والمقاولاتية بصفة خاصة هو الفرد، فقد ظهرت مهمة جديدة للتكوين المهني في محيطه الاجتماعي والاقتصادي إلى جانب تكوين يد عاملة مؤهلة، وهي تزويد المجتمع بموارد بشرية تمتع بثقافة مقاولاتية حقيقية، بحيث تكون تلك الموارد قادرة على إنشاء المقاولات الخاصة، ورصد تغيرات المحيط، واغتنام الفرص وتفادي التهديدات، وتحقيق نجاحات تجارية يحتذى بها.

إن تحقيق هذه النتائج الايجابية مرهون بمدى تكفل قطاع التكوين المهني بالشباب المتوافد عليه والذي لن يتأتى إلا بالتكفل الجدي، حيث قبل قطاع التكوين المهني بهذا التحدي، فقد بادر إلى ترقية الفكر المقاولاتي في الوسط التكويني وتطويره بمحاولة توفير محيط يشجع المتكونين على الابتكار والتفاؤل، وفتح الشعب والتخصصات التي تعني بالمقاولاتية بشكل أو آخر، وكيف برامج التكوين وفقا لهذا الطرح الجديد، وذلك لتنمية الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين.

وهذا ما جعل الباحث يقوم بهذه الدراسة لمعرفة درجة مساهمة التكوين المهني في تعزيز الثقافة المقاولاتية من خلال معرفة درجة مساهمة كل من: المناخ التنظيمي والأنشطة المرافقة للتكوين المهني وكذا التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02، ومن أجل إبراز دور قطاع التكوين المهني على المستوى المحلي وتسليط الضوء على الثقافة المقاولاتية كأحد الآفاق الإستراتيجية للقطاع.

حيث أشار بوطرفة و صغير (2020) إلى أهمية التعليم المقاولاتي وما يسهم به نشر الوعي والتعلم لدى المقاول في تعزيز الثقافة المقاولاتية والتكوين، حيث تم اعتماد ثلاثة تجارب دولية ناجحة لكل من الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان والملكة المتحدة وذلك من خلال دراسة مؤشر التعليم المقاولاتي والمؤشرات الفرعية للنشاط المقاولاتي، توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن المقاولاتية تعتبر ظاهرة متعددة الأبعاد تمحور أساسا حول روح الإبداع والمبادرة والمخاطرة، وأن التعليم المقاولاتي يعتبر حجر الأساس في تزويد الطلبة بالمعرفة والمهارات اللازمة من أجل تشجيعهم على العمل المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة وإذا ما أرادت الدول دفع عجلة التنمية فلزاما عليها تشجيع التعليم المقاولاتي وثقافة التعليم عن بعد .

وفي نفس السياق وتماشيا مع هذه الجهود عملت وزارة التكوين والتعليم المهنيين في السنوات الأخيرة على التطوير النوعي للتكوين المهني فبالإضافة إلى تزويد المؤسسات التكوينية بأحدث الأجهزة التقنية، الإطارات البيداغوجية والعمال في الوسط المهني...الخ، ركزت الوزارة على تنفيذ أهداف الإستراتيجية الوطنية لمخطط التنمية الوطنية، حسب ما ورد في مخطط عمل الحكومة تحت شعار: "تطوير الكفاءات ومواءمة التكوين مع التشغيل".

وانطلاقا ما سبق، فإن نجاح هذه الإستراتيجية يعتمد بالدرجة الأولى على الآليات العلمية العملية لمواءمة ميول واهتمامات الشباب مع المتطلبات الآنية والمستقبلية لسوق الشغل التي تراهن عليها البلاد لتطوير الاقتصاد، وذلك ضمن منطلقات التغيير لمسايرة التقدم؛ لاسيما في التخطيط والتمويل وتخصيص الموارد، وضمان الجودة في التكوين وهي معالم لحوكمة التكوين والتعليم المهنيين الرامية إلى انفتاح القطاع على المحيط الاقتصادي والاجتماعي، خاصة بعد التزام الحكومة في سياق الإصلاحات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية العميقة، بتوفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة للمقاولاتية والابتكار، وترقية التشغيل عموما.

وتتلخص إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

التساؤل العام:

- ما درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02؟

وينبثق تحت التساؤل الرئيسي **التساؤلات الفرعية** التالية:

- ما درجة مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02؟
- ما درجة مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 ؟
- ما درجة مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 ؟

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة :

- درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة.

الفرضيات الجزئية :

- درجة مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة.
- درجة مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة.
- درجة مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة.

3- أهمية الدراسة:

إن موضوع الدراسة الحالية يكتسي أهمية بالغة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية لكل بلد وخاصة على المستوى الاقتصادي فالموضوع ضروري، وهو شرط لضمان تحقيق نهضة وتنمية للإنتاج الوطني. قد تفيد نتائج الدراسة القائمين على التكوين المهني باتخاذ القرار حول السعي لتسهيل الاندماج المهني والاجتماعي للشباب الباحث عن العمل.كما نسلط الضوء على التكوين المهني، ومدى مساهمته في تكريس الأمن الاجتماعي والاستقرار. وكذلك يحقق التوازن بين أجزاء النظام التربوي .

4- أهداف الدراسة :

إن أي باحث يقوم بدراسة بحث علمي لابد عليه أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يرجو بلوغها والتي نوجز بعضها على النحو التالي :

- التعرف على درجة مساهمة التكوين المهني :المناخ التنظيمي، الأنشطة المرافقة، التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02.
- إبراز دور قطاع التكوين المهني على المستوى المحلي وتسليط الضوء على الثقافة المقاولاتية كأحد الآفاق الإستراتيجية للقطاع.
- المساهمة في إعداد الكفاءات المؤهلة معرفيا وسلوكيا في الانخراط بفاعلية في السوق المحلي والوطني.
- غرس روح المقاولة في نفوس المتكونين وجعلها مركز اهتماماتهم، من خلق لثروة عبر تجاربهم الشخصية بدلا من إتباع الطرق الكلاسيكية في البحث عن العمل .
- تقديم مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها تنمية وغرس الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين.

5- أسباب اختيار الموضوع:

لقد جاء اختيارنا هذا الموضوع استنادا إلى أسباب ذاتية وموضوعية وهي كالآتي :

الأسباب الذاتية :

- الاهتمام الشخصي بموضوع التكوين المهني كوني موظفا في قطاع التكوين والتعليم المهنيين .
- ميولنا ورغبتنا في تقديم دراسة علمية يستفاد بها في قسم علم النفس.
- الرغبة في معرفة درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين وكذا دوره الفعال في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الأسباب الموضوعية :

- حداثة موضوع الثقافة المقاولاتية وتزايد الأهمية حوله، بالإضافة إلى قلة الأبحاث العلمية والأكاديمية حول هذا الموضوع في قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
- الاهتمام الذي قدمته وتقدمه الدولة لهذا القطاع من المحاولة الرائدة لرد الاعتبار له والنهوض به .
- توضيح طريقة وإستراتيجية قطاع التكوين المهني في الجزائر وكذا علاقة هذا الأخير بالمحيطين الاقتصادي والاجتماعي.

6- تحديد مفاهيم الدراسة:

التكوين المهني :

هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة(بوفلجة،2002،ص3)

التعريف الإجرائي : يعرف الباحث التكوين المهني هو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة، من أجل استعدادهم للدخول إلى عالم الشغل وقد تم تحديدها من خلال المؤشرات التالية : المناخ التنظيمي للتكوين المهني (البنية التكنولوجية، الاتصال،تحفيز المؤطرين)، الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (أيام إعلامية، ندوات، أبواب مفتوحة)،التربصات التطبيقية في الوسط المهني (التنسيق مع المؤسسات المستخدمة،الدورات التكوينية) لنمط الحضوري في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02.

الثقافة المقاولاتية :

هي عبارة عن مجموعة من القيم والأفكار والاتجاهات والمعتقدات المشتركة والمهارة الذاتية والقدرة على التصرف والتطبيق حيث يتم تطويرها وإتباعها كونها تشكل أنماطها السلوكية بطريقة متميزة ومختلفة وتمثل كذلك الوعي والتوجه السلوكي للأفراد والمؤسسات نحو المقاولاتية (جمعة،2021،ص409)

التعريف الإجرائي : يعرف الباحث الثقافة المقاولاتية هي مستوى استجابة المتربصين على فقرات الاستبيان التي تقيس درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 ، والتي أعدها الباحث .

7- الدراسات السابقة :

يعتبر البحث العلمي سلسلة مترابطة الأجزاء فلابد للباحث أن يستعين بكافة البحوث والدراسات التي تناولت نفس الموضوع الذي نحن بصدد البحث عنه، وعليه فان اختيارنا لهذه الدراسة جاء بعد اطلاعنا على مجموعة من الدراسات السابقة وهي كالتالي:

- **دراسات سابقة حول التكوين المهني :**

1- دراسة أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة،2013، مقال بعنوان دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية

قامت هذه الدراسة بقياس التوجه المقاولاتي لدى متربصي التكوين المهني وأهم الدوافع التي تجعلهم يتجهون نحو تبني الفكر المقاولاتي (نموذج قياس الدراسة)، وفي المقابل تعرفنا على أسباب عزوف المتربصين عن التوجه نحو تبني العمل المقاولاتي، وذلك لأسباب قد تكون خاصة أو في محيط الشاب تشكل له عائقا يمنعه من إنشاء مشروعه الخاص، خلال طرح الإشكالية التالية :هل هناك توجه لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني نحو المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

أين تم وضع مقاييس الدراسة وفق النموذج الموحد لنظريتين هامتين في تفسير توجه الأفراد نحو المقاولاتية، وهما نظرية السلوك المخطط لـ (Ajzen)، تكوين الحدث المقاولاتي (Sokol et Shapero) تم توزيع (300) استبيان على مجموعة من المتربصين بمؤسسات التكوين المهني لمدن الثلاثة لمنطقة الجنوب متمثلة في (ورقلة، تقرت، حاسي مسعود)، وذلك خلال شهر ماي وجوان 2012، وقد تم استرجاع (235) استبيان من إجمالي الاستبيانات الموزعة، أي بفاقد (65 استبيان) ويعود ذلك لتزامن توزيع الاستبيانات مع فترة الامتحانات ما جعل المتربصين يختفون بمجرد إنهائهم لامتحانات الفصلية، ودخولهم في العطلة الصيفية، وبعد الاطلاع على

الاستبيانات المسترجعة تم استبعاد (37) استبيان نظرا لتخليها فراغات كثيرة ما يجعلها غير قابلة لاستغلال، لنحصل في النهاية على (198) استبيان قابل لاستغلال يشكل عينة الدراسة، حيث تم تفصيل متغيرات الدراسة كالآتي:

- متغير الرغبة في الإنشاء : متغيرة جاذبية الحقل المقاولاتي، متغيرة توقعات الحياة المهنية المتعلقة بالرغبة، متغيرة القدرة على إنشاء مؤسسة .
- متغير التوجه المقاولاتي : تم قياس التوجه المقاولاتي من خلال السؤال عن احتمالية البحث عن وظيفة أو المقاولة وإنشاء المشروع الخاص، أو المفاضلة بينهما .
- متغير الصفات الشخصية لمتربص : من خلال 8 أسئلة متعلقة بالصفات الشخصية لمتربص .
- متغير المحيط الاجتماعي : المحيط العائلي، المحيط العلمي، هيئات الدعم والمرافقة،

وبعد معالجة البيانات المتحصل عليها برنامج SPSS، استنتج الباحثان جملة من النتائج أهمها :

- لا يوجد فهم واضح لمعنى المقاولاتية لدى متربصي التكوين المهني، كما أن التوجه المهني لديهم لا زال يقع ضمن منطقة شك كثيفة، وعند الخروج من منطقة الشك فإن الغالبية يحبذون التوجه نحو المقاولاتية، وهو الأمر الذي يجب تشجيعه ودعمه، كما أن عندهم استعداد واضح ليكونوا مقاولين وينشئوا مؤسساتهم الخاصة مستقبلا إذ أن فكرة المقاولاتية تعتبر فكرة جذابة بالنسبة إليهم، بالإضافة إلى أن المتربصين يدركون طموحاتهم المهنية ويسعون إلى تحقيقها، ويرون أن المقاولاتية تضمن لهم تحقيق جملة من هذه الطموحات، كما أن التوجه المقاولاتي لدى متربصي التكوين المهني لا يختلف باختلاف الجنس، ولكن هناك فرق من حيث محل الإقامة إذ أن المناطق التي لا تحوي شركات كبرى يكون أغلب توجه المتربصين فيها نحو المقاولاتية وتبني المبادرات الفردية .
- يعتبر المحيط الاجتماعي بما فيه المحيط العلمي داخل وخارج المؤسسة التكوينية، إضافة إلى التشجيع الذي يجده من طرف المحيطين، دافعا لمتربص نحو العمل المقاولاتي، إلا أن مشكل التمويل والحصول على عقار يقف حجر عثرة أمام التوجه المقاولاتي لدى متربصي التكوين المهني، خصوصا إذا علمنا أن هيئات الدعم والمرافقة غير حاضرة بقوة بين أوساط الشباب، فالغالبية لا يعرفونها ولا يدركون المزايا التي تقدمها، إذ أن الدراسة بيت أن المزايا التي تقدمها هيئات الدعم والمرافقة تعتبر أمرا يحفز المتربصين لاختيار مجال المقاولاتية، رغم وجود بعض الأمور التي تجعل المتربصين يمتنعون عن الاستفادة من آليات الدعم، كالتمويل بقروض تحمل نسبة فائدة معينة .
- وأخيرا فإن قطاع التكوين المهني أضحى في السنوات الأخيرة محط توجه جميع أفراد المجتمع لما يوفره من فرص مناسبة لتكوين بشقيه النظري والتطبيقي، ويعتبر أحد آليات تخريج وتكوين المقاولين.

ومن خلال نتائج هذه الدراسة لموضوع المقاولاتية لدى متربصي التكوين المهني فقد قدم الباحثان مجموعة من الاقتراحات تمثل في ما يلي :

- يجب زيادة الاهتمام بقطاع التكوين المهني وتجاوز النظرة الدونية لهذا القطاع، وأن يحاول القائمون عليه حل المشاكل التي مازال يعاني منها، وخصوصا ما يتعلق بالتوفيق بين متطلبات سوق العمل وما يتم تدريسه في مؤسسات التكوين المهني .

- التركيز على النوعية قبل الكمية في التعليم، والعمل على تأهيل الفرد بشكل لائق يجعله يستطيع مواجهة سوق العمل بكل ثقة في قدراته ومكتسباته.

- إعادة النظر في سياسات التشغيل، والتركيز على توظيف ذوي الكفاءات والشباب المتعلمين لتجنب أزمات على المدى الطويل منها بطالة المتعلمين.

- إن مجال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات المصغرة من شأنه أن يحل أزمة البطالة لدى المتربصين، ولكن قبل ذلك يجب تعريف هؤلاء المتربصين بمعنى المقاولة إذ أن الغالبية يخلطون بينها وبين مسير أشغال البناء.

- تعريف المتربصين بمجال المقاولة يستدعي المزيد من الجهود الإعلامية والتوعوية، والتي يجب أن تضطلع بها مؤسسات التكوين المهني،من خلال زيادة تفعيل دور خلايا الإرشاد والتوجيه المتواجدة في كل مؤسسة تكوينية.

- تشجيع المبادرات الفردية ونشر الثقافة المقاولاتية بين متربصي التكوين المهني من خلال تخصيص حصص دروس تقدم من خلالها شروحات لمفهوم المقاولاتية، أو على الأقل تقديم برنامج تكويني حول المقاولاتية .

- على المحيط الاجتماعي بما فيه العائلة أن يساعد الشباب ويشجعهم من أجل تبني أفكارهم المقاولاتية ومساعدتهم في تحقيق ذلك من كل الجوانب.

- العمل مع الجهات المعينة على تبسيط كافة الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال تكيف الإدارة مع التحولات الاقتصادية الراهنة والمستقبلية، والقضاء على الظواهر السلبية التي لا تزال تنخر الإدارة الجزائرية مثل المحسوبية والبيروقراطية .

- يختلف غياب هيئات الدعم والمرافقة إعلاميا عن أوساط المتربصين خللا كبيرا، إذ أن المتربصين بمجرد علمهم بتواجد هيئات ترافقهم في إنشاء مؤسساتهم شكل لهم هذا حافزا لتوجه نحو المقاولاتية، فيجب على هذه الهيئات أن تقرب أكثر من الشباب بما فيهم متربص ي التكوين المهني، وأن تعمل على استغلال الأيام الإعلامية لخلايا التوجيه والإرشاد وترسل مثلين عنها للالتقاء بالمتربصين وتبادل المعلومات وجهات النظر حتى يكون المتربصون على اطلاع كاف بهذه الهيئات.

2- Kheyrolah Sarboland, Seyed Ali Mosavi, Alireza Manafi, Shahram Begzadeh a Study on The Role of Skil Training in Entrepreneurship of Entrepreneurs and Non- Entrepreneurs of Vocational Training Centers in Ardebil, Iran, 2013.

جاءت هذه الدراسة المتمثلة في مقال بحثي موسوم بعنوان : **دور التدريب على المهارات المقاولاتية لمقاولين وغير المقاولين في مراكز التكوين المهني** في اردبيل، إيران، لتسليط الضوء على دور مراكز التكوين المهني في أردبيل، إيران في تعزيز التوجه المقاولاتي للمتربصين، وتوضيح دور التدريب على المهارات المقاولاتية لتخصصات المختلفة التي تقسمها أصحاب البحث إلى تخص المقاولاتية وريادة الأعمال والتخصصات الأخرى غير المقاولاتية في مراكز التكوين المهني لدفع الخريجين لممارسة الأعمال التجارية والحرة، وبالتالي اكتشاف مدى فعالية التكوين المهني في تعزيز المهارات المقاولاتية لمتربصين، من خلال البرامج التدريبية التي تناسب مع الاحتياجات الإقليمية، كما توفر الدراسة قاعدة مناسبة لتحسين تعزيز الإنتاجية وتطوير وتنويع المصادر الضرورية لتشغيل الشباب باعتبار المقاولاتية أحد أهم المجالات التي تساعد في حل المعضلة الاقتصادية الحالية، كما تهدف الدراسة إلى مقارنة دور التدريب على المهارات الريادية في مجال ريادة الأعمال بين الخرجين الرياديين والخرجين من غير تخص المقاولاتية، وعليه فان الدراسة ارتسمت متغيراتها على المتغير المستقل وهو التدريب على المهارات (التكوين العلمي النظري، والتدريب التطبيقي) والمتغير التابع وهو ريادة الأعمال والتوجه المقاولاتي الذي تم قياسه بالأبعاد التالية : (المبادرة واتخاذ القرار، المخاطرة، الاستقلالية، الإبداع والابتكار والقيادة)، وقصد قياس الدراسة ميدانيا قام الباحثون بتصميم استبيان بحسب متغيرات الدراسة السالفة الذكر وفق سلم ليكارت الخماسي، وتم توزيعه على عينة الدراسة عشوائيا وهم (400) من الخريجين والخريجات (المتخرجين الذين أنهو دراستهم وهم على أبواب التخرج) من تخص المقاولاتية والتخصصات الأخرى غير المقاولاتية، وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا برنامج SPSS تحصل الباحثون على النتائج التالية :

- لا يوجد اختلاف في دور التكوين على تعزيز المهارات المقاولاتية بين تخص المقاولاتية وريادة الأعمال والتخصصات الأخرى غير المقاولاتية من وجهة نظر العينة المدروسة .
- لا يوجد اختلاف في دور التكوين على تعزيز مهارات المبادرة بين تخص المقاولاتية وريادة الأعمال والتخصصات الأخرى غير المقاولاتية من وجهة نظر العينة المدروسة .
- لا يوجد اختلاف في دور التكوين على تعزيز مهارات قدرة اتخاذ القرار بين تخص المقاولاتية وريادة الأعمال والتخصصات الأخرى غير المقاولاتية من وجهة نظر العينة المدروسة .

- يوجد اختلاف في دور التكوين على تعزيز مهارات الإبداع والابتكار بين تخصص المقاولاتية وريادة الأعمال والتخصصات الأخرى غير المقاولاتية، حيث أن إجابات تخصص المقاولاتية يرون أن التكوين المهني قد عز فيهم روح الإبداع والمقاولاتية خلاف التخصصات الأخرى غير المقاولاتية الذين لا يرون له تأثيرا من وجهة نظر العينة المدروسة

- لا يوجد اختلاف في دور التكوين على تعزيز مهارة الاستقلالية بين تخصص المقاولاتية وريادة الأعمال والتخصصات الأخرى غير المقاولاتية من وجهة نظر العينة المدروسة .

- لا يوجد اختلاف في دور التكوين على تعزيز المهارات القيادية بين تخصص المقاولاتية وريادة الأعمال والتخصصات الأخرى غير المقاولاتية من وجهة نظر العينة المدروسة.

وفقا لنتائج الدراسة السالفة الذكر، قدم أصحاب البحث الاقتراحات التالية :

- يجب أن يعتمد تدريب المقاولاتية على المعايير العالمية في التدريب المهني بمراكز التكوين المهني .
- يجب الاستعانة بالخبراء ورواد الأعمال في الدورات التدريبية على المهارات المقاولاتية في مراكز التعليم المهني .
- عند تحسين المعاير التعليمية والتدريبية في مجال المقاولاتية يجب مراعاة احتياجات السوق الحالية والمستقبلية.

3- Arantxa Gorostiaga, Assessment of Entrepreneurial Orientation in Vocat ional Training Students: Development of a New Scale and Relationships With Self- Efficacy and Personal Initiative,2019

تهدف هذه الدراسة في هذا المقال البحثي الموسوم بعنوان : **تقييم التوجه المقاولاتي لدى طلاب التكوين المهني** : قياس العلاقة بين المبادرة الشخصية والفعالية الذاتية إلى مدى تأثير طرق التدريس والبرامج المعتمدة بمختلف مؤسسات التكوين المهني بإقليم الباسك بإسبانيا في التوجه المقاولاتي لدى المتربصين، أين تمت قياس التوجه المقاولاتي من خلال أبعاد : الابتكار، المخاطرة، الاستباقية، التنافسية، حب الانجاز، وكذا معرفة الفروق الشخصية في التأثير خاصة ما تعلق منها بالجنس، وبالتالي الوقوف على مدى ملائمة البرامج المتبعة من طرف مؤسسات التكوين المهني في الإقليم لدفع بالمتربصين نحو المقاولاتية، ولمعرفة ذلك ميدانيا أجرى الباحثون دراسة ميدانية على عينة تكونت من 411 متربص منهم 204 إناث 207 ذكور تراوح أعمارهم بين 16 و 57 عاما، أنهم تم تجنيدهم من مختلف مؤسسات التكوين المهني 13 في إقليم الباسك باسبانيا وبشكل عام 53% من العينة لديهم خبرة عمل سابقة، وقد شارك 34% منهم في الدورات أو الأنشطة المتعلقة بريادة الأعمال، أين وزعت عليهم استبانة شملت أسئلة لمختلف أبعاد التوجه المقاولاتي والتوجه التعليمي للمقاولاتية لمؤسسات التكوين المهني،

واعتمد قياس الإجابات فيها على مقياس مشابه لمقياس لكرت الخماسي، وقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية :

- هناك توافر لأبعاد التوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمؤسسات التكوين المهني من وجهة نظر العينة .
- هناك توافر لأبعاد التوجه التعليمي للمقاولاتية لدى المتربصين بمؤسسات التكوين المهني من وجهة نظر العينة .
- هناك تأثير لطرق التدريس والبرامج المعتمدة بمختلف مؤسسات التكوين المهني بإقليم الباسك بإسبانيا على التوجه المقاولاتي بمختلف أبعاده لدى المتربصين من وجهة نظر العينة.
- لا توجد هناك فروق تعزى لمتغير الجنس حول تأثير طرق التدريس والبرامج المعتمدة بمختلف مؤسسات التكوين المهني بإقليم الباسك بإسبانيا على التوجه المقاولاتي بمختلف أبعاده لدى المتربصين من وجهة نظر العينة.

4- دراسة فصولي أمال، غيدة فلة، 2021، مقال بعنوان: دراسة استطلاعية حول مستوى الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالأخضرية.

تناولت هذه الدراسة سياسة التكوين المهني في نشر الثقافة المقاولاتية وتعزيز روح المبادرة وحث الشباب المتربص على انشاء مشاريعهم الخاصة، من خلال التركيز على دار المرافقة والإدماج كآلية لنشر الثقافة المقاولاتية داخل المؤسسة التكوينية. وهذا من خلال طرح الإشكالية التالية : كيف تساهم سياسة التكوين المهني في نشر الثقافة المقاولاتية لدى الشباب المتربص؟

حيث المحور الأول خصص لسياسة التكوين المهني من خلال الوقوف على العلاقة التي تعكس دور كل من : (إدارة المعهد، الأساتذة، هيئات الدعم، دار المرافقة والإدماج) في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين.

بينما في المحور الثاني تم تناول الثقافة المقاولاتية وقسم لبعدين : صفات المقاول ودوافع إنشاء مشروع مقاولاتي ولمعرفة ذلك ميدانيا أجرت الباحثتان دراسة ميدانية على عينة من متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين والتعليم المهنيين قديري عبد القادر بالأخضرية ،حيث تم أخذ كل أفراد المجتمع كعينة للدراسة التي بلغ عددها (50) متربصا، وتم تصميم استبيان كأداة للدراسة يحتوي على ستة أبعاد تبين التدابير المتخذة في قطاع التكوين المهني في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين من جهة، وكذا تجاوب هؤلاء المتربصين واكتسابهم ثقافة مقاولاتية من جهة أخرى. وبعد معالجة البيانات المتحصل عليها بالاستعادة برنامج SPSS، تم الحصول على النتائج أهمها :

- المعهد يستخدم عدة أساليب في نشر الثقافة المقاولاتية بين الأوساط الشبانية عن طريق تقريب الشباب المتربص من هيئات الدعم بهدف انشاء مؤسسات مصغرة.

- مساهمة أجهزة الدعم بشكل واسع في نشر الوعي المقاولاتي من خلال البرامج التكوينية في تكوين الشباب المتربص على كيفية انشاء مشروع مقاولاتي.
- تثمين سياسة التكوين المهني من خلال جهود الدولة حيث تم سن قوانين مشجعة لنشر الثقافة المقاولاتية من خلال انشاء هيئة تابعة لقطاع التكوين المهني والمتمثلة في دار المرافقة والإدماج التي تهدف الى ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى خريجي القطاع ومرافقة حاملي المشاريع في تجسيد مشاريعهم .
- مساهمة إدارة المعهد بشكل واسع من خلال البرامج التكوينية في نشر الثقافة المقاولاتية .
- مساهمة الاساتذة بشكل مباشر في خلق وتنمية الثقافة المقاولاتية .
- تأثير العائلة التي تمارس نشاط مقاولاتي بشكل كبير في دعم قرار الابناء في التوجه نحو المقاولاتية ما يسهم في نشر وغرس الثقافة المقاولاتية لديهم.
- اعتبار التمويل أهم عائق في وجه الشباب المتربص لذا يجب اعادة النظر في طرق التمويل.
- امتلاك الشباب المتربص صفات ومهارات الشخصية المقاولاتية تدل على مستوى جاهزيتهم واستعدادهم لإنشاء مشاريعهم الخاصة.
- تحقيق الاستقلالية المالية من العوامل المحفزة لإنشاء مشروع مقاولاتي ما يعزز الروح المقاولاتية لدى المتربصين.

5- دراسة بن يحي مريم، هند حاج سليمان،2021، مقال بعنوان: تأثير التدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني – ولاية تلمسان–

تناولت هذه الدراسة تأثير التدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني، وبالتالي معرفة الأثر الناجم عن تدريس المقاولاتية في مراكز ومعاهد التكوين المهني في الجزائر على المتربصين وخلق توجه مقاولاتي لهم وما إذا كانت هناك متغيرات أخرى تعمل على التأثير على توجه المتربصين نحو مجال المقاولاتية، وهذا من خلال طرح الإشكالية التالية : كيف يمكن لتدريس المقاولاتية أن يخلق توجه مقاولاتي لمتربصين في مراكز ومعاهد التكوين المهني في ولاية تلمسان ؟

ولحلحلة هذه الإشكالية اعتمدت الباحثتان أنموذج دراسة يتكون من :

- المتغير المستقل : وهو تدريس المقاولاتية ويرتكز على ثلاث أبعاد : التحسيس المقاولاتي، البرامج والدورات التخصصية، مرافقة ومتابعة الطلاب .
- التوجه المقاولاتي : تحمل المخاطر، الابتكار، الاستباقية، التنافسية العدوانية، الاستقلال الذاتي.

وقصد قياس الدراسة ميدانيا قامت الباحثتان بتوزيع استبيان على (70) متربص في مراكز ومعاهد التكوين المهني لولاية تلمسان في تخصصات مختلفة كتخصص زراعة النباتات الطبية والعطرية والتوابل وتخص الحلويات التقليدية وكذا تخص الاتصالات السلكية واللاسلكية، منها (50) استبيان توزيع عادي في المراكز والمعاهد في شهر فيفري 2020 و (20) استبيان تحصلنا عليها الكترونيا نظرا لتعذر الاتصال بالمتربصين نتيجة توقف الدراسة في التكوين المهني بسب جائحة كورونا كوفيد 19.

وبعد معالجة البيانات المتحصل عليها بالاستعادة برنامج SPSS، تم الحصول على النتائج أهمها :

في ما يخص النتائج الوصفية للعينة : نسبة الذكور هي الأغلب في العينة المدروسة وتمثل (16%) هذا راجع إلى لأن الذكور يتوجهون إلى التكوين المهني بنسبة أكبر من الإناث بعد إخفاقهم في اجتياز امتحان البكالوريا، كذلك التخصصات الموجودة في التكوين المهني تساعدهم على إيجاد منصب عمل بعد التخرج، أما النسبة المتبقية من العينة هي الإناث وتمثل (25%) يرجع ذلك إلى أن الإناث يتوجهن إلى الجامعة كون أن الإناث يدرسن أحسن من الذكور أو بعد إخفاقهن في اجتياز البكالوريا يتوجهن إلى الزواج مثلا، ونجد النسبة الأكبر هي لمتربصين يتراوح أعمارهم بين (22)و (30) سنة ثم تليها الفئة العمرية الأكثر من (31) سنة، ويرجع ذلك إلى أن هذه الفئات لم تجد مناصب عمل ولهذا اتجهت إلى التكوين المهني من أجل الحصول على تخصصات تساعدها في إيجاد منصب عمل أو أنها تريد الحصول على تخص لتغير الاتجاه نحو وظيفة أخرى أو تريد الترقية في منصب عملها .

كما بينت النتائج أن هناك علاقة طردية موجبة وضعيفة ذات دلالة معنوية بين المدرس والتوجه المقاولاتي، أيضا علاقة طردية موجبة وضعيفة ذات دلالة معنوية بين برنامج التدريس والتوجه المقاولاتي أما فيما يخص العلاقة بين طرق التدريس والتوجه المقاولاتي فهي طردية موجبة وقوية ذات دلالة معنوية، كما أن المتغيرات المستقلة الثلاثة أبعاد (المدرس،برنامج التدريس، طرق التدريس)مرتبطة بالمتغير المستقل المتمثل في التوجه المقاولاتي أي أن هناك أثر للتدريس المقاولاتي غل التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني لولاية تلمسان، وطرق التدريس في هذه الدراسة هي الأكثر تأثيرا على التوجه المقاولاتي لمتربصين في التكوين المهني .

دراسات سابقة حول الثقافة المقاولاتية:

1- دراسة غلاب صليحة، روابحية مريم، بياتة علي ،2017، بعنوان : فعالية الحملات الإعلامية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على استراتيجيات وبرامج الحملات الإعلامية المتعلقة بالمجال المقاولاتي والتعرف على محتويات هذه البرامج، بالإضافة إلى البحث عن وجود ارتباط معنوي بين تعليم الطالب والثقافة المقاولاتية لديه أهمية ل من الثقافة المقاولاتية والحملات الإعلامية، فهي تقوم على أساس المؤسسات المصغرة والمتوسطة وسبل دعمها وتطورها .

يتمثل مجتمع الدراسة هنا في الطلبة الجامعين بجامعة 8ماي1945 قالمة المعرضين لحملات الإعلامية المختلفة التي تقوم بها دار المقاولاتية على مستوى الجامعة لمحاولة غرس الثقافة المقاولاتية وتشجيعهم على تبني المشاريع الخاصة كانت العينة المعتمدة هنا العينة العشوائية والمتمثلة في مجموع الطلبة الذي قاموا بزيارة دار المقاولاتية أما الأداة المستعملة في الدراسة فكان الاستبيان .

تستخلص هذه الدراسة النتائج التالية :

- قيام دار المقاولاتية على مستوى الجامعة بالعديد من الحملات الإعلامية لتعريف بالفكر المقاولاتي، ونشر ثقافة المقاولة لدى الطلبة الجامعين معتمدة في ذلك على (الانترنت، الشبكات الاجتماعية، مطويات، ملصقات)
- عدم كفاية معلومات الطلبة حول الثقافة المقاولاتية .
- رغم امتلاك الكثير من الطلبة الجامعين العديد من الأفكار والرغبة في إنشاء المشاريع الخاصة بهم إلا أنهم لا يبادرون في إنشائها.

2- دراسة بو الريحان فاروق وبنون خير الدين، 2018، بعنوان : دور دار المقاولاتية في نشر الثقافة والفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي كأداة حل مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة .

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة الدور الذي تلعبه دار المقاولاتية في نشر الثقافة والفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي، بهدف حل لمشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة، وهذا بعد معرفة أسباب ارتفاع نسبة البطالة بينهم، وتركزت الدراسة على دار المقاولاتية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال وصف أهم المفاهيم الأساسية المتعلقة بالموضوع، ثم عرض لأهم الأنشطة التي تم تنظيمها من طرف دار المقاولاتية وتحليلها وبيان تأثيرها في نشر الثقافة المقاولاتية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة .

وقد تم التوصل إلى السبب الرئيسي لارتفاع نسبة البطالة بين الطلبة المتخرجين يرجع إلى سياسة الدولة في هذا المجال،بالإضافة إلى نقص الوعي بينهم بمدى أهمية التوجه نحو الاستثمار، وأن تبني الفكر المقاولاتي كنهج جديد بديل عن الوظيفة يعتبر أمر ضروري جدا، وأن لدار المقاولاتية بالمركز الجامعي أهمية كبيرة في نشر هذا الوعي من

خلال الأنشطة التي تنظمها سنويا لصالح الطلبة الجامعين بمختلف المعاهد، واقترح الباحثان على الدولة الاهتمام أكثر بدور المقاولاتية وأن لا تبقيها مجرد اتفاقية بل لابد من ترسيمها كأداة مستقلة تظهر في الهيكل التنظيمي لكل جامعة، تنظم تسيرها تنظيمات واضحة وان تكون لها ميزانية خاصة من اجل تسير نشاطاتها، وأن تكون نشاطاتها مدروسة متفق على منهجية القيام بها بما يخدم الهدف الأول من إنشاءها وهو تشجيع وخلق الفكر والثقافة المقاولاتية في الجامعة بما يضمن تحويل العلم والمعرفة والإبداع والابتكار الذي يملكه الطلبة إلى مشاريع محققة في أرض الواقع.

3- دراسة حمزة مقيطع وصبري مقيمح، 2019، بعنوان: تقيم الثقافة المقاولاتية المستدامة لطلبة المقبلين على التخرج.

هدفت هذه الدراسة إلى تقيم نسبة وجود الثقافة المقاولاتية المستدامة لدى الطلبة المقبلين على التخرج بجامعة سكيكدة، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب دراسة الحالة مع استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، والتي وزعت على عينة عشوائية من الطلاب قدر عدهم 356 طالب في الجامعة محل الدراسة

وتم التوصل إلى أن نسبة التقييم لوجود الثقافة المقاولاتية المستدامة لدى الطلبة المقبلين على التخرج بجامعة سكيكدة عالية في حدود 70,62 % وهي قابلة للارتفاع إلى مستويات أعلى مستقبلا، أي أن هناك أرضية يمكن العمل على تقويتها وترجمتها إلى ممارسات عملية في المستقبل، فعلى الجامعة تنمية وإرساء الثقافة المقاولاتية المستدامة لدى الطالب وتوجيه أهدافها وفق نظرة تطبيقية، توصلت أيضا إلى أن كل من النية والرغبة والدوافع بالإضافة إلى المواقف هي من أهم محددات ثقافة الطالب التي تدفعه إلى التفكير وإنشاء مقاولة مستدامة، الغياب التام لدور الجامعة التوعوي وعدم وجود جمعيات تعنى بمواضيع الاستدامة وتقرب المفاهيم الخاصة بها للطلبة.

وأوصت الدراسة على إدراج مقاييس خاصة بالاستدامة والمقاولاتية ضمن المناهج والبرامج التدريسية، خلق وتنمية، إرساء الثقافة المقاولاتية لدى الطالب والأستاذ والباحث وتوجيه الأبحاث وفق نظرة تطبيقية، وزيادة الجهود الإعلامية والتوعية الخاصة بمجال المقاولاتية المستدامة وذلك من خلال تفعيل الجامعة لدور دار المقاولاتية والهيئات التي تهتم بالاستدامة.

4- دراسة روبي محمد لخضر، 2020، بعنوان: دور المراكز المساندة بالجامعات الجزائرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي

هدفت الدراسة إلى رصد دور المراكز المساندة بالجامعات الجزائرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، كما هدفت أيضا إلى الكشف عن اثر برامج المراكز على تعزيز الكفاءات الريادية(مهارات سوق العمل، ثقافة ريادة الأعمال، العمل الحر والاستثمار)، وقد بلغت عينة الدراسة 320 طالبا وطالبة من التخصصات الأدبية والعلمية، وتم استخدام المنهج الوصفي، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبانة (تصميم الباحث) بعد التأكد من صدقها وثباتها، كما تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد **MANOVA** وأظهرت نتائج الدراسة:

- تساهم المراكز المساندة بالجامعات الجزائرية بنسبة (64%) في اكساب الطلاب مهارات سوق العمل
- تساهم المراكز المساندة بالجامعات الجزائرية بنسبة (48%) في إكساب ثقافة ريادة الأعمال
- تساهم المراكز المساندة بالجامعات الجزائرية بنسبة (48%) في إكساب الطلاب العمل الحر والاستثمار
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين مراكز المساندة بالجامعات الجزائرية في إكساب الطلاب مهارات سوق العمل تعزى لبرامج المراكز المساندة، لصالح مراكز المرافقة
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين مراكز المساندة بالجامعات الجزائرية في إكساب ثقافة ريادة الأعمال تعزى لبرامج المراكز المساندة، لصالح مراكز المرافقة
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين مراكز المساندة بالجامعات الجزائرية في إكساب الطلاب العمل الحر والاستثمار تعزى لبرامج المراكز المساندة، لصالح مراكز الابتكار

5- دراسة عبدلي حبيبة، 2020، بعنوان : تعزيز الثقافة المقاولاتية بالجامعة الجزائرية

هدفت الدراسة إلى إبراز مختلف الآليات المعتمدة بالجامعة الجزائرية لدعم الثقافة المقاولاتية وضرورة التأكيد على أن الثقافة المقاولاتية تؤدي إلى ضمان مسار مهني مستدام لطالب الجامعي بما يتناسب وطموحاته وكفاءته الشخصية في سوق الشغل، وتوصلت الدراسة إلى أن الجامعة الجزائرية تسعى إلى ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى طلابها من خلال آليات أساسية على اعتبار أن التوجه المقاولاتي من شأنه تثمين الجهود الابتكارية الفاعلة التي تزود الطلبة بالمعرفة وتكسبهم حس مقاولاتي على نطاق واسع ومسارات مهنية مستدامة، وأن إدراج البرامج التعليمية في المجال المقاولاتي على مستوى المؤسسات الجامعية يساهم في إدراك الطلبة الجامعين على وجه الخصوص بالفرص المتاحة لهم في حياتهم الميدانية مستقبلا، وخاصة في ظل وجود هيئات دعم من طرف الدولة في هذا الصدد.

أوصت الباحثة على ضرورة التنسيق بين الهيئات العلمية وأرباب العمل بغية تبني هياكل جديدة لبرامج الدراسية ذات المحتوى الذي يتناسب وطبيعة الاختصاص، ضرورة التكثيف من الندوات والأيام الدراسية على المستوى الإقليمي الوطني والدولي لزرع الثقافة المقاولاتية لطمأنة الطالب الجامعي بأهمية المشروع المقاولاتي مستقبلا، ضرورة خلق جسر تواصل بين الجامعات والهيئات الوصية لدعم وتشغيل الشباب من خلال التشجيع على التوجه لممارسة العمل المقاولاتي.

الموازنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية :

من خلال استعراض الباحث للدراسات السابقة والإطلاع عليها يمكن موازنتها من خلال بعض الجوانب المهمة والرئيسية مثل: الأهداف وحجم العينة والأدوات التي استخدمت في جمع البيانات والوسائل الإحصائية استخدمت بها، كذلك النتائج التي تم التوصل لها وهي كما يأتي:

- **الأهداف:**

تنوعت الدراسات السابقة في متغيراتها المستقلة بين دراسات تهدف في كشف تأثير التدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني وهي دراسة(بن يحي مريم، هند حاج سليمان2021) ودراسة استهدفت التعرف على فعالية الحملات الإعلامية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي مثل دراسة (غلاب صليحة ،روابحية مريم ، بياتة علي 2017) وأخرى استهدفت قياس التوجه المقاولاتي لدى متربصي التكوين المهني كدراسة) أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة 2013) أما الدراسة الحالية فهي تمتاز عن الدراسات السابقة كونها تبحث في معرفة درجة مساهمة التكوين المهني في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02.

- **العينات:**

لقد تباينت عينات الدراسات السابقة من حيث الحجم فقد تراوحت بين (400- 50) متربص كأصغر عينة كما في دراسة (فصولي أمال، غيدة فلة، 2021) و 400 متربص كحد أعلى كما في دراسة Kheyrolah Sarboland, Seyed Ali Mosavi, Alireza Manafi 2013) إذ شملت جميع المتخرجين الذين أنهو دراستهم وهم على أبواب التخرج وركزت الدراسات السابقة على كلا الجنسين من الطلبة والمتربصين مع الاشتراك جميعها في مرحلة الشباب، أما عينة الدراسة الحالية فهي تشترك مع الدراسات السابقة في مرحلة الشباب للطلبة والمتربصين وهي المرحلة الأساسية ولكنها لا تختلف من حيث نوعيتها فهي تشمل كلا الجنسين ذكور وإناث.

- **مكان الدراسة:**

أجريت الدراسات السابقة في أماكن مختلفة، فدراسة ,Kheyrolah Sarboland, Seyed Ali Mosavi) 2013 Alireza Manafi) أجريت في أردبيل بإيران . ودراسة (Arantxa Gorostiaga2019) أجريت في بإقليم الباسك بإسبانيا ، أما دراسة(حمزة مقيطع وصبري مقيمح 2019) فقد أجريت بجامعة سكيكدة في الجزائر ، أما دراسة (عبدلي حبيبة 2020) فقد جاءت متفقة من حيث مكان البحث الحالي حيث تم اجراءها في الجزائر.

- **الأدوات:**

لم تتباينت الدراسات السابقة في استخدام الأدوات المناسبة لجمع بياناتها، حيث استخدمت كلها الاستبانة مثل دراسة (فصولي أمال وغيدة فلة 2021) ودراسة (حمزة مقيطع وصبري مقيمح 2019) ودراسة (أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة 2013) وغيرها ،كل دراسة بما تتناسب وأهداف بحثها ، أما الدراسة الحالية فقد قام الباحث بتصميم استبيان أيضا.

- **الوسائل الإحصائية:**

تباينت الدراسات السابقة في استعمال الوسائل الإحصائية فقد اعتمدت في تحليل بياناتها على وسائل إحصائية مختلفة منها تحليل التباين،المتوسطات والانحرافات المعيارية ،معامل الارتباط بيرسون أما الدراسة الحالية فقد اعتمدت على الوسائل الإحصائية المناسبة ،منها : المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ،اختبار (ت)،معامل ارتباط بيرسون ...

- **نتائج الدراسات:**

تباينت الدراسات السابقة التي عرضت في هذا الفصل في بعض النتائج التي توصلت لها في دراستها ، وهذا التباين يعود لعدة اعتبارات سواءا لاختلاف أهدافها وطبيعة متغيراتها، ولكن اتفقت جميعها على أن نشر أو تعزيز أو تنمية الثقافة المقاولاتية يستدعي المزيد من الجهود الإعلامية والتوعوية وتفعيل الأساليب المختلفة بين الأوساط الشبانية وتحسين طرق التدريس والبرامج المعتمدة والاستعانة بالخبراء ورواد الأعمال في الدورات التدريبية إضافة إلى ضرورة تكثيف الندوات والأيام الدراسية لزرع الثقافة المقاولاتية وطمأنة الطلبة والمتربصين بأهمية المشروع المقاولاتي مستقبلا والتشجيع على هذا التوجه لممارسة العمل المقاولاتي.

جوانب الإستفادة من الدراسات السابقة:

لقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الجوانب الآتية:

-اختيار عينة الدراسة من المتربصين وتحديد حجمها.

-الاستعانة بالاستبيان المعد للدراسة.

-تحديد فقرات الاستبيان وطريقة تصحيحه.

-الاستعانة بنتائجها في مناقشة نتائج الدراسة الحالية.

-اختيار الوسائل الاحصائية الملائمة في استخراج نتائج الدراسة.

8- الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة:

أولا: التكوين المهني:

1-1- مفهوم التكوين المهني:

يعود استعمال مصطلح التكوين، في الفكر الإداري الفرنسي وكان يقصد به في الأصل التكوين الأساسي والأول للمهارة أو المعرفة، حيث أشير له في الفكر الفرنسي والانجليزي بالتدريب التعريفي أو التدريب التوجيهي أو التدريب الانضمامي. يستخدم أهل المغرب العربي كلمة تكوين Formation (شوتري،2008،ص25) .

وسيخدم أهلنا بالمشرق العربي التدريب المهني ترجمة للعبارة الانجليزية Vocationnel-Training وبهذا ندرك أن مصطلح التكوين والتدريب يحملان نفس المعنى وهو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا، وتكوينهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات وسلوكيات جديدة.

وتحدد منظمة العمل الدولية التكوين المهني على النحو التالي: "وسيلة لإعداد العامل المهارة أو متوسط المهارة، أو رفع مستوى مهارة العاملين أو تحويل بعض العمال من مهنة إلى أخرى لضرورة اقتصادية".

من جهة أخرى فان معجم العمل يعرف التكوين المهني بأنه أنشطة تستهدف توفير المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء الكفء والفعال لمهنة أو مجموعة مهنية، ويكون إما في شكل تكوين مهني أولي، أو لاحق، أو تجديدي، أو متخصص مرتبط بالعمل وقد يضم عنصر التعليم العام.

فالتكوين المهني في اللغة الفرنسية Formation Professionnelle تعني عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو بمعنى آخر عملية تعلم مجموعة متابعة من التصرفات المحددة مسبقا (رمضان، 2003، ص183).

كما يعرف التكوين المهني "بأنه يشكل رأسمال لا يمكن هدره، فإلى جانب ما يتضمنه من معارف تجديد المهارات والقدرات وتحفيز، فانه مكون من مكونات الحضارة الصناعية المعاصرة التي تقوم على التخصص الدقيق المتجدد" (سلاطنية، 2001، ص130).

أما صالح حسن الداهري فيعرفه بأنه "عملية هادفة تساعد على خلق عمال وأفراد أكفاء على مستوى عال من المهارة الذي ينعكس بدوره على ميادين العمل والإنتاج وبتطور العالم الاقتصادي يحتاج العمال إلى تدريب متواصل لتعرف على أنواع المهارات المختلفة كل على صعيد عمله، وكذلك التكوين المهني يشمل مساعدة العمال على التكيف المهني المتواصل مع عالم مهني متطور ومتغير وفتح مراكز التكوين المهني والتي تعطي الأفراد مهارات خاصة تؤهلهم إلى سوق العمل"(الداهري، 2004، ص37)

يعرفه عبد الرحمن العيسوي على أنه "نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها حيث نتناول زيادة كفاءاتهم الإنتاجية وإلهامهم بنوع من الآلات والتقنيات أو بطريقة من طرق العمل"(العيسوي، 2003، ص57)

مما سبق يتبين أن جل التعاريف للتكوين المهني تصب في أنه "جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف ومهارات وسلوكيات يحصل عليها العامل أو المتكون من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يوجهها المتخصص بالمهنة تجعل المتكون قادرا على مزاولة مهنة ما، وهو عملية شاملة تضم جوانب نفسية وفنية واجتماعية " (أنين وسلامي، 2012، ص151)

1-2- أهداف التكوين المهني:

يسعى التكوين المهني إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة منها الاجتماعية، الإنتاجية والاقتصادية وتمثل فيما يلي:

- تمكين الفرد من استيعاب ثقافة مهنية مختلفة مرتبطة بمهنة معينة معترف بها بصفة رسمية من طرف النظام التكويني التابعة له .
- العمل على التحسين الدائم للمستوى المعرفي النظري ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها الفرد .
- العمل على تحسين مستوى الآداء العملي التطبيقي لعمليات والمهام المهنية المرتبطة بالمهنة.
- تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يعيش فيه بالتالي تحقيق الاندماج الاجتماعي المطلوب .
- تحقيق مستوى ودرجة من المواطنة لفرد على اعتبار أن حصول الفرد على مهنة ومنصب عمل يشكل بدايات تحديد الوضعية الاجتماعية لهذا الفرد، وبالتالي الانطلاقة نحو معايشة المواطنة بصفة فعلية في جوانبها العائلية والتربوية والإنتاجية والسياسية .
- تمكين الفرد من الوصول إلى قدرة إنتاجية معينة في مجاله المهني الخاص .
- المشاركة في النمو الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع (سامعي، 2011، ص98) .

ويهدف أيضا إلى :

- نشر الثقافة الصناعية في الوسط الاجتماعي .
- توفير المكونين المحليين أي توفير اليد العاملة المحلية .
- الرفع من مستوى المهن للشباب لمحاولة إدماجهم اجتماعيا ومهنيا .
- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف (بوسنة، 1993، ص273) .

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن قطاع التكوين المهني يهدف إلى تلبية احتياجات الفرد الاجتماعية واحتياجات الاقتصاد الوطني وذلك من خلال إكساب الفرد خبرات مهنية معينة والتحسين الدائم لمستواه المعرفي والأداء العملي التطبيقي وهذا قصد رفع وتحسين الإنتاجية.

1-3- أنماط التكوين المهني:

يتفرع التكوين المهني بالجزائر إلى خمسة أنماط وهي كما يلي :

- **التكوين الإقامي** : يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين مخصصة ومجهزة لذلك وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

ويكون التكوين الإقامي داخل مؤسسة تكوين معينة طيلة مدة التربص ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين (جنقال، 2003، ص8).

- **التكوين عن طريق التمهين** : يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي وينظم بالتناوب بين مؤسسات التكوين المهني والوسط المهني، وذلك داخل ورشات العمل الفعلية أو في مؤسسة إنتاجية عامة أو خاصة داخل مصالح إدارية، ويتم التكفل بالتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة العمل أو المصنع عن طريق عقد يسمى بعقد التمهين، وبذلك يكتسب المتمهن كفاءات مرتبطة بمهنة معينة عن طريق الاحتكاك المباشر مع ظروفها الملموسة في هذا التكوين، فهو جانب معرفي يتم بناءه بكيفية ملخصة وفق التمارين العملية على شكل دروس في التكنولوجيا والرسم التقني والمبادئ العامة المرتبطة بالمهنة، وقد أولت الدولة الجزائرية مؤخرا اهتماما كبيرا وإعطاء أهمية كبرى لهذا النمط التكويني (فرموش، 2008، ص44).

- **التكوين عن بعد** :هذا النمط موجه إلى كل من يرغب في اكتساب تأهيل مهني أو التحضير لإجراء امتحانات مهنية، ولتفعيله تم إنشاء المركز الوطني لتعليم عن بعد وتفعيل هياكله وأنشطته البيداغوجية، وتمكن من إنشاء ملحقات دعم على المستوى الجهوي.

يعد الأسلوب المنهج في هذا التكوين والدروس بالمراسلة لمختلف الفئات العمرية التي تبحث عن تكوين أو تحسين المستوى المهني نظرا لسهولة التشغيل في هذا النمط بالنسبة للتخصصات المعتمدة مع أن هذا التكوين عن بعد يشمل ويوظف نفس المناهج الموجودة على مستوى مراكز التكوين المهني الأخرى (محجوب، 1997، ص8).

- التكوين عن طريق الدروس المسائية : تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم وعرض دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار، أي بعد الانتهاء من دروس التكوين الاقامي العادي، فتتم هذه الدروس بتكريس حجم ساعي مكيف ومدرس لغرض تحقيق الكفايات المهنية المراد اكتسابها، يتوجه إلى هذا النمط من التكوين للعمال والموظفين الذين يشتغلون في المؤسسات الإنتاجية والخدمية المختلفة والذين يرغبون في اكتساب تأهيل معين أو يطمحون إلى رفع مستواهم الأدائي وكذا تحسين مسارهم المهني.

- التكوين المتواصل: ينظم هذا النمط التكويني لصالح الموظفين مهما كانت وظيفتهم، ويكون من المفروض متواصلا أثناء كل المسار المهني للعمال، يسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة، يبقى التكوين المتواصل قائما، ضروريا ومستمرا عند فئة العمال إذا ظهرت الحاجة إلى ذلك طيلة حياتهم المهنية، وذلك نظرا لتطور العامل في مجال المهن والكفايات التابعة لها،حيث يلاحظ تجديد هائل على مستوى الوسائل، التقنيات والطرق الممارسة بالنسبة لكل مهنة، ويظهر هذا التجديد من فترة زمنية لأخرى نتيجة للبحوث العلمية والتكنولوجية (وزارة التكوين والتعليم المهنيين،2024، ص ص5-6) .

4-1- التكوين المهني الآفاق والتحديات:

ترمي هذه الآفاق إلى تحقيق أهداف نوعية من خلال:

- تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني .
- تنمية وتطوير التكوين عن طريق التمهين والتكوين بالتناوب.
- عصرنة المناهج والوسائل التعليمية،وتنصيب مرصد للمهن.
- إدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التكوين.
- تطوير التشاور مع الفاعلين الاقتصاديين في عملية التكوين.
- إدراج التكوين في مهن جديدة في المجال الصناعي.
- تطوير وظيفة الدراسة والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم المهنيين.
- مساعدة المؤسسات في التعبير عن احتياجاتها في التكوين (سمسوم، 2008، ص9).

5-1- استراتيجيات ارتباط التكوين المهني بسوق الشغل:

إن علاقة التكوين المهني بسوق الشغل هي العلاقة التي تتفاعل بداخلها قوة الاتجاهات الرئيسية للحاجات والصراعات الاجتماعية بل أيضا مقتضيات الاقتصاد، فخلال فترة 1966- 1985 كانت علاقة الشغل بالتكوين في صلب العلاقات بين المواطنين والدولة طالما أن كل من التكوين والتشغيل كانت تشرف عليهما الدولة، وفي هذا الإطار كان الشغل يعد عاملا أساسيا في اختلال المنظومة، وكان سوق الشغل يعاني من ارتفاع كبير لمتطلبات الشغل المؤهلة بالنسبة لفرص العمل، حيث كانت الدولة من خلال مؤسساتها الصناعية وفروعها هي المقرر الوحيد في مجال الشغل والتكوين.

لقد كانت حاجات الشغل كبيرة حيث أن كل مستفيد من التكوين يجد منصب عمل على الفور وكان هذا الوضع سببا في تجزئة سوق الشغل حسب القطاعات الاقتصادية حيث كانت عقود العمل مسبقة بعقود التكوين وكانت القطاعات هي التي تثير الطلب وتوفر فرص العمل والتكوين التأهيلي (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي،1999، ص12).

إن التوازن في العلاقة بين الشغل والتكوين ليس توازنا بين قدرات التكوين والشغل فحسب، بل في انسجام هذه العلاقة مع سوق حقيقية للتشغيل منظمة وشفافة يحدد توازنها حجم الإنتاج والأجور التي تحدد بدورها العرض والطلب في مجال التكوين وتوازنهما، ويتطلب هذا السياق الجديد إذن اقتصاد حقيقي يأخذ في الحسبان جميع العوامل التي تحدد العرض والطلب في قطاعي الشغل والتكوين ويدرس عملية المواجهة تقديرا حقيقيا (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 1999، ص17).

إن علاقة التكوين المهني بالشغل تقوم هي الأخرى تحت الضغوط المعقدة المتقاربة التي يمارسها العرض والطلب للعمل المؤهل، وغالبا ما يدفع التقارب إلى الأعلى الطلب الشامل للتكوين المنبثق عن الأفراد أما التنافر فانه يأتي من التطلعات إلى إتاحة تحصيل مناصب الشغل ذات الأجور المجزية لكنها تطلب تكوينا مهنيا
(المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 1999، ص18).

يعود طلب التكوين المهني على الجميع بالفائدة، بينما تتطلب آليات السوق وجود احتياطي من اليد العاملة غير المؤهلة، وتتغير العلاقة بين الشغل والتكوين جذريا في إطار تحديد الحجم اللازم لتكوينه وكذا فروع التكوين والمستويات في معرفة أحسن العوامل المحددة لطلب العمل المؤهل وعرضه وكذا لسوق العمل واضحة المعالم هي الطريقة الأفضل لربط التكوين بالتشغيل(المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 1999،ص27).

كما يعتبر التكوين المهني عامل ترقية مستمرة لعمال وضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وبالتالي فهو واجب ذو منفعة وطنية مفروض على العمال والهيئات المستخدمة والدولة في آن واحد، ويعتبر القانون المتعلق بتخطيط التعداد 1984 امتداد للأمر الصادر في سنة 1976، حيث حدد آليات تنظيم توافد التلاميذ بين أطوار التعليم و التكوين المهني والحياة العملية.

كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين قد تخلت عن هذه المراكز مع بداية الأزمة الاقتصادية الأخرى في الجزائر بداية الثمانينات، وقد أدت هذه الوضعية إلى غياب العلاقة مع عالم الشغل، كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل مما تسبب في تدني صورته لدى الأسر وأصحاب العمل (حاجي، 2011، ص23) .

هذه الوضعية أدت إلى غياب العلاقة مع سوق الشغل كون التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل، وأصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل لفشل المدرسين من جهة، ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه، وقد نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية، وعدم القدرة على توفير يد عاملة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور والانفتاح على الاقتصاد العالمي، في ظل عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الاقتصادي (ميسون، 2011، ص ص 113-114) .

ففي الجانب التعليمي كذلك لوحظ عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن، أي انه لم يتم استحداث المناهج وتجديدها، ما أدى هذا الوضع بأصحاب المؤسسات إلى عدم اعتبار التكوين استثمارا منتجا، بل اعتبر تكلفة وهدر للأموال، كما انه ظهر غير قادر على توفير يد عاملة مؤهلة، أي أن كل هذه العوامل الموضوعية قد ساهمت في تدني صورة التكوين المهني في المجتمع الجزائري(سامعي، 2011، ص114) .
ومع معظم الانتقادات الموجهة في بلادنا للتكوين المهني، والمتعلقة أساسا بعدم ملاءمة برامجه مع عالم الشغل والتطورات الحاصلة، والتي تطلب العمل الجاد من اجل انجاز وتحديث برامج التكوين المهني التي تتماشى مع التغيرات ليسهل إدماج المتكونين في عالم الشغل دون اللجوء إلى أيدي عاملة مستوردة.

ومن الملاحظ أن خريجي التكوين المهني يصعب إدماجهم في عالم الشغل لأنهم يفتقرون للخبرة اللازمة، وان هذه المؤسسات ركزت على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، وقد دلت التحقيقات القائمة منذ 1993-1996 حول إدماج الحائزين على شهادات التكوين المهني عرف أزمة حادة لان نسبته كانت ضئيلة .
(جرو، 2015، ص59)

ومع تكاثف الجهود المعتبرة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين للنهوض به حيث "يسعى إلى تأهيل الشباب المتربصين حسب حاجيات الاقتصاد الوطني في تخصصات تتماشى مع متطلبات المتعاملين الاقتصاديين، حيث أشارت أرقام الوكالة الوطنية للتشغيل الخاصة بالسداسي الأول من سنة 2017 إلى أن 83% من خريجي التكوين المهني يتم إدماجهم في مدة تقل عن 6 أشهر من تاريخ إيداعهم طلب العمل لدى وكالات التشغيل، وان هذه النسبة قد ارتفعت بـ 3% مقارنة مع نفس الفترة من سنة 2016، أما فيما يخص الحصيلة المسجلة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل وتشجيع الشباب فإن 60% من حاملي المشاريع هم من خريجي مؤسسات التكوين المهني" www.ech-chaab.com/ar,(2018),22:20

ثانيا: الثقافة المقاولاتية:

2-1- مفهوم المقاولاتية :

يعتبر مفهوم المقاولاتية من بين المفاهيم التي لاقت اهتماما بالدراسة والتحليل من طرف الباحثين الأكاديميين مثل Schumpetr, H. Fayolle و H.Mintzbeg وغيرهم الذين كان محور اهتمامهم محاولة الوصول إلى تعريف شامل للمقاولاتية ويلقى الإجماع عند الباحثين في هذا المجال .رغم ذلك يقي هذا المفهوم غامض،غير واضح ولا يلقى الإجماع عند المتخصصين في هذا المجال خاصة عند تحليل هذا المفهوم مع المفاهيم المتعلقة بإنشاء مؤسسة مصغرة

الشيء الأكيد أن المقاولاتية كظاهرة وجدت مع وجود الحضارات الإنسانية، وقد عرفت بأنها مجموعة الخصائص والسمات المرتبطة بقدرات ابتكارية جديدة، أما اليوم فقد أصبح مفهوم ريادة الأعمال أو المقاولاتية يشير إلى الأعمال التي ينجزها أشخاص لديهم سمات مقاولاتية تقود إلى إبداع انجازات ومشاريع تسهم في تحقيق التنمية والحصول على خدمات متميزة، وقد قدمت عدة تعاريف للمقاولاتية نذكر منها :

- حسب Dollinger، فإن ريادة الأعمال تعني إنشاء منظمة اقتصادية مبتكرة بهدف تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد (Piperopoulos Panos,2016,p.19)

- وفقا لـ Ferreira، فإن ريادة الأعمال تعني عملية إنشاء شركة أو أعمال تجارية وتوسيع نطاق نشاطها لتحقيق الربح ولكن كتعريف أساسي لريادة الأعمال، فإن هذا التعريف مقيد بعض الشيء، فالتعريف الأكثر حداثة لريادة الأعمال يتعلق أيضا بتحويل العالم من خلال حل المشكلات الكبيرة، مثل إحداث تغير اجتماعي أو إنشاء منتج مبتكر يتحدى الوضع الراهن لكيفية عيش حياتنا اليومية (Ferreira,2021,p.43)

- وتعرف على أنها "فعل رائد الأعمال والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، ق يكون في شكل إنشاء مؤسسة جديدة أو تطوير مؤسسة قائمة بذاتها" (لعذور،2017،ص87)

- وأشار Solymossy إلى أن ريادة الأعمال تعني نشاط الذي ينصب على إنشاء مؤسسة جديدة تختص في إنتاج منتجات جديدة أو تقديم خدمات جديدة ومبتكرة، وتقد مجموعات فريدة وقيمة من الموارد في بيئة غامضة وغير مؤكدة. هذا النوع من المؤسسات يعرف باسم المؤسسات الريادية الصغيرة. (Dewi-izzwi,2008,p.02)

ومما سبق نلاحظ أن جل التعاريف لريادة الأعمال تصب في توجه واحد، هو أن النمو يعتبر جوهر الريادة، حيث أن الريادة هي ممارسة تبدأ بحدث، أو نشاط معين مثل خلق مؤسسة جديدة، تستمر ذاتيا، وذات ديمومة، وتسعى إلى تحقيق العوائد المجزية، فبدون خلق مؤسسة جديدة لا يمكن لريادة بمعناها العميق والدقيق أن تحدث، فالمؤسسة الجديدة هي وحدة ريادية قد تصبح مستديمة ذاتيا بعد مرور فترة من الزمن (جابر،2015،ص155)

2-2- مفهوم الثقافة المقاولاتية:

يرتبط مفهوم الثقافة المقاولاتية بالاتجاه الاجتماعي والايجابي نحو المغامرة الشخصية والتجارية، وهو يساعد ويدعم النشاط المقاولاتي، وتعد الثقافة المقاولاتية من العوامل المهمة التي تحد توجهات الأفراد نحو مبادرات المقاولاتية، حيث أن الثقافة التي تشجع السلوكيات المقاولاتية كالمخاطرة والاستقلالية والانجاز وغيرها، وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات جذرية في المجتمع. وبالتالي فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الامتثال والطاعة والرقابة والسيطرة والاهتمام بالأحداث المستقبلية لا يتوقع أن تنتشر منها سلوكيات التحمل والمخاطرة والإبداع والتي تمثل سلوكيات المقاولاتية، فالاقتصاديات التي شهدت نموا وازدهارا في القرن العشرين تشترك في تبنيها لثقافة الأعمال، وهي الثقافة التي يمكن وصفها بالثقافة المقاولاتية، وبوضوح أكثر تتطلب الثقافة المقاولاتية تشجيع ممارسة المقاولاتية وتحفيز المجتمع عبر تعلم مبادئ المقاولاتية .

قدمت للثقافة المقاولاتية عدة تعريفات نذكر منها :

- هي "مجموع القيم والمعتقدات والتوقعات المشتركة والتي تعد كدليل لأفراد، ينتج من خلالها معاير مؤثر على سلوكيات الأفراد والمجموعات بإيجاد أفكار مبتكرة، إبداع في مجمل القطاعات ومحاولة تطبيقها في مجال الاستثمار في رؤوس الأموال "(بروس و هدار،2007،ص55)
- الثقافة المقاولاتية هي "الإبداع في مجمل القطاعات في ظل وجود هيكل تنظيمي تسييري واضح، بالإضافة إلى التخطيط الجيد، والتنظيم المحكم، والتوجيه (الاتصال، التحفيز، مهارات القيادة الإدارية)، والرقابة الصارمة، وأخيرا صنع واتخاذ القرارات وفقا لطرق الكمية والكيفية"(بربي و فالتة،2015، ص12)

- ثقافة المقاولة هي أيضا "مجموعة من القيم الخاصة بالمقاول، منها الاستقلالية، الإبداع، المسؤولية والرغبة والأخذ بالمخاطر، كما أنها مجموعة من المبادئ والقيم التنظيمية التي تصبغ المسار المقاولاتي من الفكرة إلى التجسيد، الروح المقاولاتية التي تنظم الممارسة التسييرية وتوجها لتحقيق الأهداف"(بدراوي،2015، ص20)

- تشير الثقافة المقاولاتية إلى "مجموعة القيم والرموز والمثل العليا، والمعتقدات والافتراضات الموجهة والمشكلة لإدراك والتقدير والسلوك والمساعدة على التعامل في مختلف الظواهر والمتغيرات"(عبد الله،2002، ص131)

من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن جل التعاريف للثقافة المقاولاتية تؤكد على أنها مجموعة متناسقة من الاتجاهات والسلوكيات والقيم والقناعات المشتركة بين الأفراد في مجال المقاولاتية والتي تجعل الفرد يتجه نحو العمل المقاولاتي.

2-3- خصائص الثقافة المقاولاتية:

على غرار كل الثقافات فإن للثقافة المقاولاتية خصائصها التي تميزها وحسب تولوز Toulouse فإن للثقافة المقاولاتية خمسة خصائص أساسية وهي: (جمعة،2016، ص ص47-48)

- **ثثمين أنشطة الأعمال**: الثقافة التي تثمن المقاولاتية تمنح لأنشطة الأعمال مكانة هامة فيما يمكن أن نسميه التسلسل الهرمي لقيم هذا المجتمع، فالمجتمع الذي يثمن المقاولاتية يمنح فيما يخص الصفقات والمال وكذا إنشاء الشركات مكانة هامة وذات أولوية .

- **تثمن المبادرات الفردية أو الجماعية**: المجتمعات التي توجد فيها الأنشطة المقاولاتية تعتبر مجتمعات يتم فيها الحصول على الفرص، حيث يتسم أعضائها بنوع من الاندفاع اتجاه التحديات، بالإضافة إلى هذا تساعد الأفراد في تحديد مصيرهم وكذا استغلالهم المحكم لفرص المتاحة .

- **تثمين المثابرة والإصرار**: أظهرت الدراسات أن المقاولين الذين يتميزون بالمثابرة والإصرار يتمكنون من إنشاء مشاريعهم الخاصة، فالثقافة المقاولاتية هي تلك الثقافة التي تثمن المثابرة والتصميم، والتي تدعم المحاولة وترغب فيها، والتي تسامح مع بعض الأفراد الذين يواجهون الصعوبات، الفشل دون إقصاء ورفض الأفراد الذين يقترحون مشروعات من أجل إنشاء شركاتهم الخاصة.

- **تسمح بالعيش في توازن ما بين الأمن والخطر**: عملية إنشاء المؤسسة تعرض لبعض المخاطر، بالإضافة إلى توفر المعلومات الأزمة لهذا الإنشاء. والموازنة بين الأمن والخطر ستعطي مكانة للمقاول في هذا المجتمع، والتي تؤدي علو شأن المقاولاتية، وعلى هذا الأساس فأن الثقافة المقاولاتية تسعى لإيجاد توافق بين الأمن والخطر، من اجل

خلق نوع من التوازن ما بين الحاجات الخاصة بالأمن وضرورة تحمل المخاطر اللازمة لتحقيق المشاريع الخاصة بهذا المجتمع.

- **توفر حل التوتر بين الاستقرار والتغير**: لقد جعل البعض من الباحثين من التغير جوهر للمقاولاتية، فالمقاولين هم العامل الأساسي لتغير، أو النشاط المقاولاتي يقوم بإنشاء نوع من التوتر بين الاستقرار والتغير. أما الثقافة المقاولاتية تقوم بخلق نوع من التوازن بين الاستقرار والتغيير، ولمواصلة الشركة مسارها يجب من توفر نوع من الاستقرار في سلوك الأفراد، وكذا هياكل وقيم المجتمع بالإضافة إلى هذا تحتاج إلى نوع من التغيير الذي يساعد على خلق المنتجات وخدمات جديدة.

2-4- مقومات الثقافة المقاولاتية:

هناك أربع أماكن يمكن أن ترسخ فيها الثقافة المقاولاتية منها : العائلة، المدرسة، المؤسسة والمحيط ونوضحها كالتالي : (بدراوي،2015،ص ص77-78)

- **المحيط الاجتماعي** : يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة والثرية.

- **الأسرة**: تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني، خاصة إذا كان هؤلاء الأفراد يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال من الصغر على بعض النشاطات، وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.

- **المدرسة أو الجامعة**: ليست المدرسة بمعزل عن الديناميكية السوسيو- اقتصادية للمجتمع، فبالإضافة إلى دورها التكويني والتربوي المعتاد، يتعين عليها أن تقيم جسور الالتقاء مع المقاولة، وبالتالي تشكل قاطرة التنمية من خلال انفتاحها على المقاولة، وتنمية ثقافة المقاولة لدى الشباب، وهنا تكمن أهمية نقل المعارف لمجتمع من أجل خلق الثروات ضمن منظور مقاولاتي للتربية والتكوين.

- **الدين** : يعتبر الدين من بين المؤسسات الاجتماعية التي يستمد منها الفاعلون الاجتماعيون الكثير من القيم والمعاير، فقيم العمل واتقانه، وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت ....الخ هي عناصر تشترك فيها كل الكتب السماوية، وعليه يشكل الدين والقيم الحامل لها أحد مقومات الفعل المقاولاتي.

- **العادات والتقاليد**: هي من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والوعي مع أبنائها، أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال.

2-5- أهداف زرع الثقافة المقاولاتية:

إن زرع ثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي يحقق مجموعة من الأهداف يمكن إيجازها فيما يلي : (منظمة العدل الدولية، 2010، ص25)

- تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس والمواقف الايجابية اللازمة من أجل اعتبار المقاولاتية والتوظيف الذاتي كخيار وظيفي مقبول.
- تعزيز قدرات الطلبة على المساهمة ايجابيا في الاستدامة الاجتماعية والبيئية في مجتمعاتهم وتعزيز الوعي.
- تعزيز الوعي في أوساط المتدربين حول أهمية المهن الحرة وثقافة المقاولاتية ضمن خياراتهم المهنية .
- توفير المعرفة والتدريب فيما يتعلق بخاصيات عملية إطلاق مؤسسة وإدارتها بشكل ناجح وبالتحديات التي ترافق هذه العملية.
- بناء قدرات التدريب على منهج التعرف على المقاولاتية في الجامعات.
- تعزيز فرص العمل من خلال الارتقاء بثقافة المقاولاتية .
- التقليص من فتح المناصب المالية على مستوى الإدارات العمومية .
- خلق مؤسسات مصغرة متكاملة فيما بينها التي تساهم بدورها في بناء معالم النسيج الاقتصادي المتكامل.
- النهوض بالاقتصاد المحلي ومن ثم الاقتصاد الوطني وتحقيق النمو المطلوب.
- خلق منتجات محلية الصنع التي بدورها تخلق قيمة مضافة متمثلة في التقليص من فاتورة الاستيراد وتوسيع التصدير والخروج من تبعية المحروقات.

الجانب الميداني

الفصل الثاني

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- الدراسة الاستطلاعية

3- مجالات الدراسة

4- مجتمع وعينة الدراسة

5- أدوات الدراسة

6- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة

تمهيد:

بعد التعرف على الجانب النظري للدراسة، نصل إلى الجانب الميداني الذي يعرض فيه الباحث المنهجية المتبعة في انجاز دراسته وذلك وفق طريقة علمية منظمة تجعله قادرا على ترتيب عناصرها وتحقيق أهدافها، ويتضمن هذا الفصل تحديد المنهج المتبع في الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، وحدود الدراسة، واختيار عينة الدراسة وخصائصها ووصف الأداة ثم الأساليب الإحصائية المستعملة.

1- منهج الدراسة:

يعنى المنهج بوصف ما هو قائم في الواقع ومحاولة تفسيره، حيث يستخدم في مجال البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية مناهج مختلفة، تختلف باختلاف الموضوعات والإشكالية والفرضيات، وحسب خصوصية وأهداف كل دراسة، وأما في دراستنا الحالة فقد استخدمنا المنهج الوصفي وهذا لملائمته لطبيعة الدراسة، إذ يهتم بجميع الأوصاف الدقيقة والعلمية للظواهر المدروسة وصف الوضع الراهن وتفسيره.

وتمثلت مراحل المنهج المتبعة في هذه الدراسة إلى مرحلتين:

- مرحلة الدراسة الاستطلاعية: بحيث تمكن الباحث فيها من ضبط أداة الدراسة (الاستبيان)، والتحقق من خصائصه السيكومترية.
- مرحلة الدراسة الأساسية: والتي تمثلت في جمع البيانات وتفسير ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

2- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة جد مهمة في البحث العلمي والتي نستطيع من خلالها تحديد حالات الدراسة والمنهج الذي نحن بصد إتباعه لتحقيق مجموعة من الأهداف إذ سعينا في دراستنا الاستطلاعي إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على ميدان الدراسة.
- التعرف على مجتمع الدراسة من أجل تحديد العينة.
- معرفة مدى ملاءمة أداة الدراسة وصلاحيتها والوقوف على مدى القصور فيها بهدف تعديلها إذا وجب الأمر.
- التأكد من مدى فهم المفحوصين لبنود الاستبيان، وإجراء التعديلات اللازمة قبل تطبيقها في الدراسة الأساسية.
- الاستكشاف والتمهيد للدراسة الأساسية قصد الإحاطة بجميع جوانب موضوع الدراسة.

حيث قام الباحث بزيارة استطلاعية على مستوى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 بتاريخ: 14 أفريل 2024، وهذا بغرض اختبار صلاحية الاستبيان على عينة أولية قوامها (30) متربص ومتربصة مقبلين على التخرج (نمط الحضوري)، وقد شملت الدراسة الاستطلاعية تخصصين تسير الموارد البشرية و الكهروتقني ، بهدف التأكد من مدى فهم المتربصين لبنود الاستبيان والتأكد من الخصائص السيكومترية.

من **نتائج الدراسة الاستطلاعية** التي توصل إليها الباحث:

- جمع المعطيات الإحصائية الخاصة بمجتمع الدراسة.
- صلاحية الاستبيان للتطبيق على العينة الأساسية.
- تحديد مجتمع الدراسة والذي قدر بـ (165) متربص منهم (81) إناث
- رصد بعض الصعوبات التي يواجهها المتربصين في الاستجابة للاستبيان.
- تحديد مواعيد تطبيق الاستبيان لعينة الدراسة.

3- مجالات الدراسة:

- **المجال المكاني**: تمت مجريات الدراسة الحالية على مستوى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالمسيلة 02.
- **المجال الزماني**: أجريت الدراسة في السنة التكوينية 2023-2024

وتم تقسيم البحث الميداني زمنيا إلى فترتان:

الفترة الأولى: امتدت من] 14 أفريل إلى 16 أفريل 2024]، تمت خلال هذه الفترة مجريات الدراسة الاستطلاعية، وكذا جمع المعطيات الإحصائية حول ميدان الدراسة.

الفترة الثانية: امتدت من] 21 أفريل إلى 25 أفريل 2024]، تم خلالها إجراء تطبيق الاستبيان الخاص بالدراسة الأساسية.

- **المجال البشري**: تم إجراء هذه الدراسة على عينة من متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالمسيلة 02.

4- مجتمع وعينة الدراسة:

انطلاقا من الظاهرة المدروسة نحدد مجتمع الدراسة حيث يتناول مجمع الدراسة عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة المدروسة، ومعرفة مجتمع الدراسة مهما لمعرفة خصائص العينة، والعينة جزء من مجتمع الدراسة

يبلغ تعداد المتكونين على مستوى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة02: (537) متكون منهم (356ذكور) و (184اناث)، موزعين على أنماط التكوين المختلفة:

نمط الحضوري : يضم هذا النمط 6 تخصصات على مستوى المعهد : كهروتقني ،تسيير الموارد البشرية ،المحاسبة والمالية، مسير أشغال البناء، تعمير، إعلام آلي /خيار:قاعدة المعطيات بتعداد (133متربص) منهم (65اناث)، بينما نجد (188متربص) منهم (74اناث) موزعين كفروع منتدب بمركز التكوين المهني والتمهين أولاد دراج في تخصصات : المحاسبة والتسيير، إعلام آلي /خيار:قاعدة المعطيات، تسير الموارد البشرية ،إضافة إلى تخصص إعلام آلي خيار:قاعدة المعطيات – معابر– وكذلك فرع منتدب بمركز التكوين المهني والتمهين مقرة تخصص : تسير الموارد البشرية، فرع منتدب بمركز التكوين المهني والتمهين جبل أمساعد تخصص مساح طوبوغرافي – معابر– بتعداد إجمالي يقدر بـ: (321متربص) منهم (139اناث)

- **نمط التمهين**: (110متمهن) منهم (23اناث) يضم 6 تخصصات: كهروتقني، مساح طوبوغرافي، الطرق والشبكات المختلفة، نظافة أمن والبيئة، مساعد في الصحة الحيوانية، مربية الطفولة الأولى.
- **نمط الدروس المسائية**: (106 متربص) منهم (22اناث) يضم تخصصين : المحاسبة والمالية ، إعلام آلي/ خيار: قاعدة المعطيات.

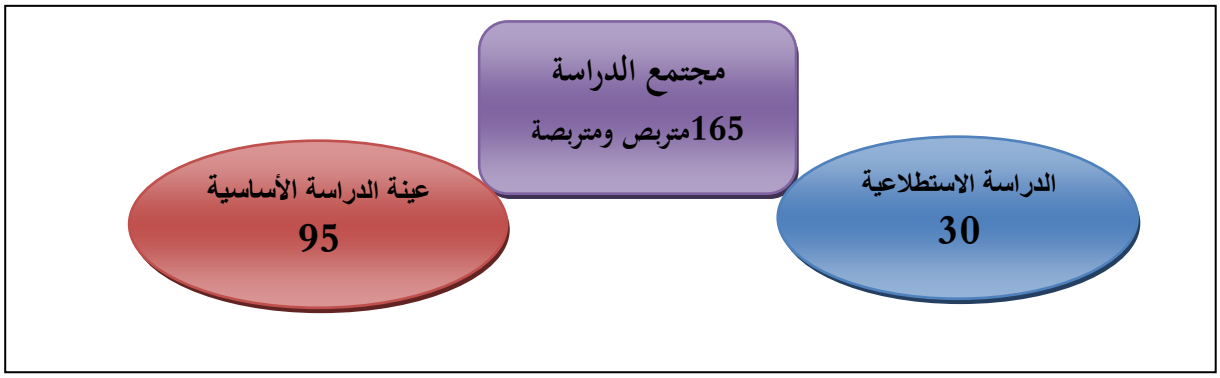
وتكون مجتمع الدراسة الأصلي من (165) متربص منهم (81) إناث من نمط الحضوري وتخصصات مختلفة: الكهروتقني، تسيير الموارد البشرية، المحاسبة والمالية على مستوى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالمسيلة02، وهم المتربصين المقبلين على التخرج للحصول على شهادة تقني سام وفي نهاية مسارهم التكوين أي هم في السداسي الخامس والأخير. وتم سحب عينة الدراسة وفق الخطوات التالية :

- التعرف على المجموع الكلي للمتكونين في المعهد .
- التعرف على عدد التخصصات في كل نمط من أنماط التكوين وعدد المتكونين في كل تخصص.
- تحديد عينة الدراسة الأساسية : تم الاعتماد على الطريقة العشوائية في تحديد عينة الدراسة الأساسية التي تم اختيارها بطريقة بسيطة وفق مستوى ثقة (05%) من مجتمع الدراسة الأصلي بعد استثناء العينة الاستطلاعية والمقدرة بـ (30) متربص ومتربصة ،حيث أصبح المجتمع يتكون من (135) وبلغ حجم العينة الأساسية (95) متربص ومتربصة. وذلك بالاعتماد على موقع حساب حجم العينة (Sample Size Calculat)

https://www.jotform.com/ar/sample-size-calculator/

حيث تم توزيع (126) واسترجعنا ما عدى (95) قابلة للتحليل.

الشكل رقم (1):يوضح توزيع مجتمع وعينة الدراسة



المصدر : إعداد الباحث

الجدول رقم (1):يوضح توزيع مجتمع الدراسة (تعداد المتكونين حسب نمط التكوين والتخصصات)

نمط التكوين	التخصص	الذكور	الإناث	المجموع	السداسي
حضوري	مسير أشغال البناء	19	3	22	4
	إعلام آلي /خيار قاعدة المعطيات	10	23	33	3
	تعمير	19	12	31	2
	تسيير الموارد البشرية	7	27	34	2
	متار محقق ودراسة الأسعار –معابر–	13	0	13	1
	المجموع	68	65	133	
	فروع منتدبة بمركز التكوين المهني والتمهين (الشهيد بلقاسم زنات) أولاد دراج				
	المحاسبة والتسيير	6	9	15	2
	إعلام آلي /خيار: قاعدة المعطيات	16	5	21	3
	إعلام آلي /خيار: قاعدة المعطيات – معابر–	13	16	29	2
	تسيير الموارد البشرية	55	35	90	1
	فرع منتدب بمركز التكوين المهني والتمهين (قدوري الطاهر) مقرة				
	تسيير الموارد البشرية	11	9	20	1
	فرع منتدب بمركز التكوين المهني والتمهين (ناجم عيسى) جبل أمساعد				
	مساح طوبوغرافي– معابر–	13	0	13	2
	المجموع	114	74	188	
	المجموع	182	139	321	
	الطرق والشبكات المختلفة	4	2	6	3
	مربية الطفولة الأولى	0	19	19	3

تمهين	نظافة–أمن وبيئة	27	0	27	2
	مساعد في الصحة الحيوانية	6	2	8	4
	الكهروتقني	36	0	36	3
	مساعد في الصحة الحيوانية	14	0	14	2
المجموع		87	23	110	
دروس مسائية	المحاسبة والمالية ف1	31	9	37	4
	المحاسبة والمالية ف2	20	5	25	4
	إعلام آلي /خيار: قاعدة المعطيات	36	8	44	1
المجموع		87	22	106	
التعداد الكلي		356	184	537	

المصدر : إعداد الباحث

الجدول رقم (2): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية (تعداد الخريجين)

نمط التكوين	التخصص	الذكور	الإناث	المجموع	السداسي
حضوري	كهروتقني	45	0	45	5
	تسيير الموارد البشرية ف1	5	30	35	5
	تسيير الموارد البشرية ف2	9	24	33	5
	المحاسبة والمالية ف1	12	14	26	5
	المحاسبة والمالية ف2	13	13	26	5
المجموع		84	81	165	
تمهين	مساح طوبوغرافي	15	5	20	5
المجموع		15	5	20	
التعداد الكلي		99	86	185	

المصدر : إعداد الباحث

5- أدوات الدراسة:

محاولة منا لمعالجة متغيراتنا البحثية ولغرض تصميم استبيان الدراسة، والذي يقيس درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02، قام الباحث بالاطلاع على عدد من الأدبيات الخاصة بالتكوين المهني والثقافة المقاولاتية وبعض الدراسات ذات العلاقة بالموضوع ومن ثم صياغة بنود الاستبيان.

حيث تم صياغة وإعداد (34) بندا، توزع على ثلاثة أبعاد استخلصت من الدراسة الاستطلاعية ، وتم عرضها على مجموعة من دكاترة قسم علم النفس والذي كان في البداية إلكترونيا من خلال إرساله عبر البريد الالكتروني للسادة الدكاترة والمقدر عددهم بحوالي (12) كمرحلة أولى، ومن خلال ملاحظاتهم وأرائهم عبر التساؤل الالكتروني تم تعديل بعض بنود الاستبيان وكذلك حذف (5) بنود، ليصبح في شكله الأولي يتكون من (29) بندا، ثم قام الباحث بعرض الاستبيان كمرحلة ثانية على مجموعة دكاترة من ذوي الاختصاص والخبرة كمحكمين والذي كان ورقيا والمقدر عددهم (7) محكمين، ومن خلال آرائهم تم تعديل بعض بنود الاستبيان وكذلك استبعاد عدد من البنود ليصبح الاستبيان في صورته النهائية مكون من (24) بندا يقيس ثلاثة أبعاد، كل بعد يتضمن 8 بنود ، والأبعاد هي :

- **بعد المناخ التنظيمي للتكوين المهني:** يحتوي على 8 بنود ويتمثل في (البنية التكنولوجية، الاتصال،تحفيز المؤطرين)
- **بعد الأنشطة المرافقة للتكوين المهني:** يحتوي على 8 بنود ويتمثل في (أيام إعلامية، ندوات، أبواب مفتوحة)
- **بعد التربصات التطبيقية في الوسط المهني:** يحتوي على 8 بنود ويتمثل في (التنسيق مع المؤسسات المستخدمة،الدورات التكوينية)

جدول رقم (3): يوضح توزيع بنود استبيان درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 حسب أبعاده

الرقم	الأبعاد	رقم البنود	عدد البنود
1	المناخ التنظيمي للتكوين المهني	1- 3-5-8-11-14-19-22	8
2	الأنشطة المرافقة للتكوين المهني	4-6-10-12-15-18-21-24	8
3	التربصات التطبيقية في الوسط المهني	2-7-9-13-16-17-20-23	8
المجموع			24

المصدر : إعداد الباحث

مفتاح التصحيح:

يتم تصحيح الاستبيان كما يلي :

1. **موافق بشدة : 5**
2. **موافق : 4**
3. **غير متأكد : 3**
4. **غير موافق : 2**
5. **غير موافق بشدة : 1**

6- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

تتمثل الخصائص السيكومترية في :

أولا : صدق الاستبيان :

1- صدق المحكمين :لقد تم الاعتماد في تقدير أداة الدراسة على صدق المحكمين بحيث عرض هذا الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المختصين في علم النفس (**أنظر الملحق رقم1**) وتم عرض الاستبيان بما يحتويه من بنود وإشكالية والتعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة ، وقد شمل التحكيم الجوانب التالية : مدى ملاءمة البنود لموضوع الدراسة وللبعد، سلامة الصياغة اللغوية، مدى ملاءمة البدائل، ومن نتائج التحكيم : أجرى الباحث بعض التعديلات على بعض البنود والجدول التالي يوضح البنود التي شملت التعديل :

جدول رقم (4): يوضح البنود قبل وبعد التعديل مع الأبعاد التي تنتمي إليها:

رقم البند	البعد	البند قبل التحكيم	البند بعد التحكيم
1	الأول	يشجع المعهد على فكرة المبادرة والعمل الحر	المعهد يشجع المشاريع والأفكار الناجحة
3	الأول	أريد امتلاك مؤسسة لضمان مستوى معيشي أفضل	أفضل إنشاء مؤسسة بدلا من البحث عن وظيفة كلاسيكية
4	الثاني	أحضر الأيام التعريفية التي تقوم بها أجهزة الدعم في المعهد	أحضر الأيام الإعلامية والتحسيسية التي تقوم بها أجهزة دعم التشغيل في المعهد
20	الثالث	يقوم المعهد بتقديم برامج بيداغوجية حول كيفية إنشاء مؤسسة خاصة	شاركت في الدورات التكوينية حول آلية إنشاء مؤسسة
22	الأول	لدي ثقافة المبادرة والمخاطرة في إنشاء مشروع	أصبحت لدي القدرة على بلورة فكرة مشروعي الخاص

بعدما أجريت التعديلات على الاستبيان تم صياغته في صورته النهائية والمتكون من (24) بند موزعة على (3) أبعاد (**انظر الملحق رقم 2**)

2- صدق الاتساق الداخلي الاستبيان :

تم حساب صدق الاستبيان عن طريق حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان وعن طريق حساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه.

الطريقة الأولى: حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان

الجدول رقم (5): يوضع العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لكل بعد مع الدرجة الكلية لاستبيان درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية.

أبعاد استبيان درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد الأول : المناخ التنظيمي للتكوين المهني	0,844**	0,000
البعد الثاني : الأنشطة المرافقة للتكوين المهني	0,847**	0,000
البعد الثالث : التربصات التطبيقية في الوسط المهني	0,799**	0,000

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد استبيان **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية** كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (**0,01 =α**)، حيث بلغت قيمها على التوالي (**0,799/0,847/0,844**) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية.**

الطريقة الثانية: حساب معامل ارتباط عبارات كل بعد مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

الجدول رقم (6): مصفوفة معامل ارتباط عبارات كل بعد مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه لاستبيان درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المناخ التنظيمي للتكوين المهني			الأنشطة المرافقة للتكوين المهني			التربصات التطبيقية في الوسط المهني		
ع1	,883**	0,000	ع4	,830**	0,000	ع2	,601**	0,000
ع3	,597**	0,000	ع6	,734**	0,000	ع7	,539**	0,002
ع5	,796**	0,000	ع10	,613**	0,000	ع9	,604**	0,000
ع8	,711**	0,000	ع12	,810**	0,000	ع13	,378*	0,040
ع11	,581**	0,001	ع15	,654**	0,000	ع16	,601**	0,000
ع14	,415*	0,023	ع18	,827**	0,000	ع17	,634**	0,000
ع19	,876**	0,000	ع21	,794**	0,000	ع20	,677**	0,000
ع22	,596**	0,001	ع24	,723**	0,000	ع23	,595**	0,001
** دال عند مستوى الدلالة **0,01**.						* دال عند مستوى الدلالة **0,05**.		

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لفقرات كل محور مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه جاءت دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,01) حيث تراوحت معاملاتها بين (0,883) في الفقرة رقم (1) من بعد (**المناخ التنظيمي للتكوين المهني**) و (0,539) في الفقرة رقم (7) من بعد (**التربصات التطبيقية في الوسط المهني**) ،ما عدى العبارة رقم (14) من البعد الأول (**المناخ التنظيمي للتكوين المهني**) والعبارة رقم (13) من البعد الثالث (**التربصات التطبيقية في الوسط المهني**) حيث بلغت قيمتي معاملي ارتباطهما مع الدرجة الكلية لبعديهما على التوالي: (0,378 /0,415) وهذا ما يؤكد مدى التجانس والاتساق

الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02**.

ثانيا: ثبات الاستبيان:

تم التأكد من ثبات استبيان **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02** بطريقة – **معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي**: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا الاستبيان فتحصلنا على النتيجة التالية:

جدول رقم (7): يوضح معامل ألفا كرونباخ لاستبيان درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية

أبعاد استبيان مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
البعد الأول : المناخ التنظيمي للتكوين المهني	0,840	8
البعد الثاني : الأنشطة المرافقة للتكوين المهني	0,887	8
البعد الثالث : التربصات التطبيقية في الوسط المهني	0,707	8
الاستبيان ككل	0,904	24

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد استبيان **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية** كانت مرتفعة حيث بلغت على التوالي ((0,84 / 0,887 / 0,707) بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لاستبيان **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية** ككل (0,904) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الاستبيان، وهذا يعني أن استبيان **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02** يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحا للتطبيق في الدراسة الأساسية.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لضمان التحليل الإحصائي للبيانات التي حصلنا عليها بعد تطبيق الاستبيان على العينة المستهدفة، قام الباحث بتفريغ النتائج في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 26 لتحليل البيانات ، وكذلك برنامج أكسل EXCEL ثم قمنا باستعمال الأساليب الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات.
- معاملات الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان.
- معامل ارتباط بيرسون لحساب درجة الارتباط بين درجة كل بند البند بالدرجة الكلية للبعد، وذلك لتقدير الاتساق الداخلي للاستبيان بهدف التأكد من الصدق.

خلاصة:

تم في هذا الفصل عرض كل ما يتعلق بالإجراءات الميدانية للدراسة، والتي تتمثل في المنهج المستخدم ثم مجتمع الدراسة وخصائص العينة وطريقة اختيارها، ووصف أداة الدراسة، وأهم الأساليب الإحصائية المستعملة والتي من خلالها حصلنا على نتائج الدراسة والتي سنعرض تفاصيلها بالترتيب حسب التساؤلات في الفصل الموالي.

الفصل الثالث

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

1- التحقق من شرط التوزيع الطبيعي لتوزيع درجات أفراد العينة

2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة

2-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى

2-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

2-3-عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

2-4-عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة

3- استنتاج عام

4- اقتراحات الدراسة

خاتمة

تمهيد:

يعرض في هذا الفصل النتائج التي توصل إليها الباحث، بناء على المعالجات الإحصائية التي استخدمت فيما تم جمعه، وتحليله للبيانات المتوصل إليها، من خلال مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.

1- التحقق من شرط التوزيع الطبيعي لتوزيع درجات أفراد العينة:

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة، وجب أولا التحقق من **شرط التوزيع الطبيعي** بالنسبة للمتغير محل الدراسة الحالية والمتمثل في **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02** ، والجدول التالي يوضح ذلك:

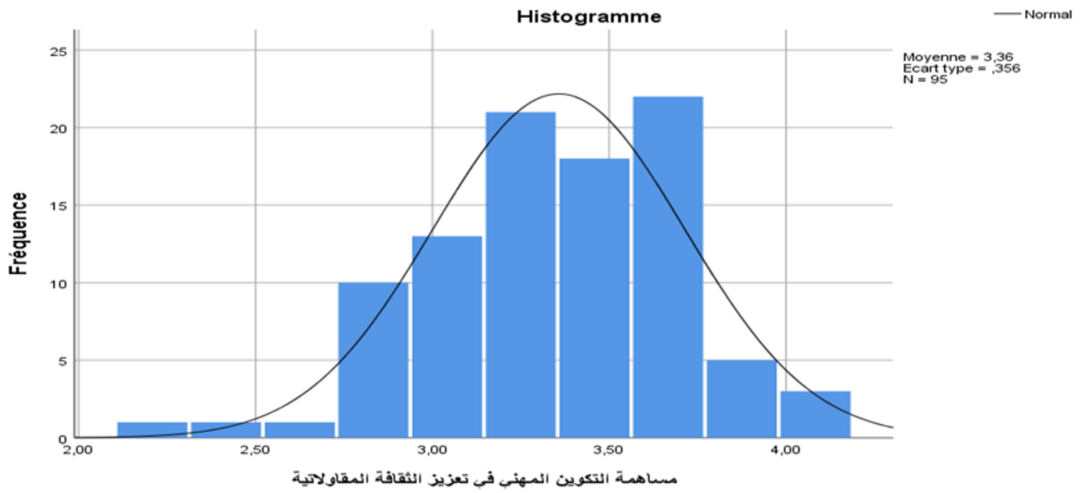
جدول رقم (8) :يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير الدراسة

المتغير	Kolmogorov-Smirnov[a]			القرار
	الاحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	
درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية	0,098	95	0,026	دال

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم **اختبار كولموغروف سميرنوف**، أن كل القيم بالنسبة للمتغير محل الدراسة **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02.**

جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، مما يجرنا إلى القول بأن بيانات المتغير تتوزع توزيعا طبيعيا، وبالتالي فإن كل الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في معالجة مختلف فرضيات وتساؤلات الدراسة الحالية هي أساليب بارامترية. كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل رقم (2) :يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02.



2- عرض و مناقشة نتائج الدراسة :

2-1-عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى على أنه: **درجة مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة** وفيما يلي: وصف لمستوى كل عبارة من عبارات المحور الأول وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعيار الحكم كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (9) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية. ن=95

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال (معيار الحكم)	المستوى	الترتيب
1	المعهد يشجع المشاريع والأفكار الناجحة	3,0316	1,18907	[2.60– 3.40]	متوسط	7
3	أفضل إنشاء مؤسسة بدلا من البحث عن وظيفة كلاسيكية	3,6316	1,13973	[3.40 – 4.20]	مرتفع	1
5	الطاقم الإداري والأساتذة يعملون على توفير كل ما يساعدني على التعلم	3,2947	1,16577	[2.60– 3.40]	متوسط	4

8	اللقاء بالمكونين والإدارة يشجعني على حب العمل الحر كخيار مهني	3,0316	1,16192	[2.60– 3.40]	متوسط	6
11	المعهد يتوفر على وسائل تكنولوجية حديثة تساعدني أكثر على التكوين الجيد	3,6211	1,02292	3.40 – 4.20]	مرتفع	2
14	مكتبة المعهد متاحة لي تسمح بالاطلاع على ما أبحث عنه	3,0316	1,25861	[2.60– 3.40]	متوسط	8
19	احتكاكي بزملائي في المعهد يسمح لي بتبادل الأفكار حول إنشاء مشروع	3,1368	1,27672	[2.60– 3.40]	متوسط	5
22	أصبحت لدي القدرة على بلورة فكرة مشروعي الخاص	3,5158	1,14727	[3.40 – 4.20]	مرتفع	3

للتعرف على **درجة مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02** – تم معالجة البيانات المتحصل عليها من تطبيق الاستبيان على العينة المؤلفة من (**95**) وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور ومقارنته بمعيار الحكم حيث تبين أن متوسطات درجات أفراد العينة في مجال **درجة مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية تراوحت بين المستوى المرتفع والمتوسط.**

حيث جاءت **العبارات رقم [22/11/3] في المستوى العالي** تبعا لمعيار الحكم المشار إليه في الجدول أعلاه حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي: [3,51/3,62/3,63] وحلت **العبارة رقم (3) والتي نصت على: '' أفضل إنشاء مؤسسة بدلا من البحث عن وظيفة كلاسيكية ''** في المرتبة الأولى **في المستوى العالي بمتوسط** حسابي قدر بـ (3,6316) وانحراف معياري قدره (1,13973).

في حين جاءت باقي عبارات المحور في المستوى المتوسط حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين [3,29] في الفقرة رقم (5) و [3,03] في الفقرة رقم (14). حيث جاءت جميعها متوسطة تبعا لمعيار الحكم [2,60 و 3,40] أي في المجال **المتوسط. تبعا لمعيار الحكم المشار** إليه في الجدول أعلاه.

في حين حلت العبارة رقم (8) والتي نصت على **[اللقاء بالمكونين والإدارة يشجعني على حب العمل الحر كخيار مهني]** على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدر بـ (**3,0316**) وانحراف معياري قدره (1,25861)

ولاختبار الفرضية الفرعية الأولى تم استخدام اختبار ($T_{.test}$) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية للمحور الأول مع المتوسط النظري للمحور، فكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح : درجة مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية متوسطة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	قيمة اختبار "T"	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار	الدور
مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني	3,2868	0,50492	**3**	**0,28684**	5,537	94	0,000	دال احصائيا	متوسط [3,40-2,60]

حيث وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور **مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية** ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع البحث في **المحور الأول** بلغ (**3,2868**) درجة وبانحراف معياري قدره (**0,50492**) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (**3**) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (**0,28684**) درجة، كما أن المتوسط الحسابي ينتمي الى المجال [3,40-2,60] أي المجال المتوسط [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح لمحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت (**5,537**) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.01)]. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقع في الخطأ بنسبة 1%.

وعليه نستنتج أن **درجة مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية متوسطة** من وجهة نظر عينة الدراسة.وعليه نستنتج تحقق الفرضية البحثية.

حيث تتفق نتيجة دراستنا مع العديد من الدراسات السابقة التي تم الإشارة إليها في الفصل الأول، ومنها دراسات كل من : أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة(2012)، دراسة Arantxa Gorostiaga (2019)، دراسة بن يحي مريم وهند حاج سليمان(2021) التي أظهرت بأن نشر الثقافة المقاولاتية بين متربصي التكوين المهني يتم من خلال التحسيس المقاولاتي وموافقة ومتابعة المتربصين لها سواءا باستخدام طرق تدريس للمقاولاتية حيث تقدم من فيها شروحات لمفهوم المقاولاتية، أو تقديم برنامج تكويني حول المقاولاتية والدورات التخصصية المعتمدة بمختلف مؤسسات التكوين المهني لما لها من تأثير على التوجه المقاولاتي لدى المتربصين لدفعهم نحو المقاولاتية حيث لابد من تشجيع المبادرات الفردية وتعريف المتربصين بمجال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات المصغرة.

ويمكن تفسير نتيجة الفرضية في ضوء تأكيد دراسة فصولي أمال وغيدة فلة (2021) التي أجريت حول سياسة التكوين المهني في نشر الثقافة المقاولاتية وتعزيز روح المبادرة وحث الشباب المتربص على إنشاء مشاريعهم الخاصة

حيث توصلت إلى أن لإدارة المعهد بشكل واسع دور من خلال البرامج في نشر الثقافة المقاولاتية لدى عينة من متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين والتعليم المهنيين قديري عبد القادر بالأخضرية ،وكذلك الأساتذة بشكل مباشر في خلق وتنمية الثقافة المقاولاتية .ومن حيث التدابير المتخذة في قطاع التكوين المهني في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين من جهة، وكذا تجاوب هؤلاء المتربصين واكتسابهم ثقافة مقاولاتية من جهة أخرى.

ويرجع الباحث نتيجة الفرضية إلى أن المناخ التنظيمي للتكوين المهني يساهم في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين ،حيث أن للطاقم الإداري والأساتذة دور كبير في تعزيز الثقافة المقاولاتية إذ يشجع المعهد على حب العمل الحر كخيار مهني وكذلك المشاريع والأفكار الناجحة حول إنشاء مشروع خاص،وهذا ما جعل المناخ التنظيمي للتكوين المهني يساهم بدرجة متوسطة في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين.

2-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

تنص على أنه:درجة مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة. وفيما يلي: وصف لمستوى كل عبارة من عبارات المحور الأول وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعيار الحكم كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال (معيار الحكم)	المستوى	الترتيب
4	أحضر الأيام الإعلامية والتحسيسية التي تقوم بها أجهزة دعم التشغيل في المعهد	3,7158	1,11721	[3.40 – 4.20]	مرتفع	1
6	ينظم المعهد أبواب مفتوحة للمؤسسات الممولة ليسهل علينا خلق نشاطنا الخاص	3,6211	0,94732	[3.40 – 4.20]	مرتفع	2
10	شاركت في التأسيس أو الانخراط في نادي الإبداع والابتكار بالمعهد	3,4105	1,10603	[3.40 – 4.20]	مرتفع	6
12	أفكر في إنشاء مؤسسة خاصة مباشرة بعد إنهاء التربص والتخرج	3,5789	1,05769	[3.40 – 4.20]	مرتفع	3
15	أحضر الأبواب المفتوحة والمعارض الخاصة بالمقاولاتية	3,5684	0,99630	[3.40 – 4.20]	مرتفع	4
18	نشاطات دار المرافقة والإدماج متنوعة	3,3684	1,26367	[2.60–	متوسط	7

	وشاملة للفكر المقاولاتي			[3.40		
21	اكتشاف فرص العمل من خلال ما اكتسبته من نشاطات دار المرافقة والإدماج	3,4211	1,06770	– 3.40] [4.20	مرتفع	5
24	نشاطات دار المرافقة والإدماج تساهم في غرس الثقافة المقاولاتية لدي	2,8947	1,25879	–2.60] [3.40	متوسط	8

للتعرف على **درجة مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02** – تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق **الاستبيان** على العينة المؤلفة من (**95**) وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور ومقارنته بمعيار الحكم حيث تبين أن متوسطات درجات افراد العينة في مجال **مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية تراوحت بين المستوى العالي والمتوسط.**

حيث جاءت العبارات رقم [21/15/12/10/6/4] في المستوى العالي تبعا لمعيار الحكم المشار اليه في الجدول أعلاه حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين: [3,71] في الفقرة رقم (4) و [3,41] في الفقرة رقم (10) وحلت **العبارة رقم (4) والتي نصت على: " أحضر الأيام الإعلامية والتحسيسية التي تقوم بها أجهزة دعم التشغيل في المعهد"** في المرتبة الأولى **في المستوى العالي بمتوسط** حسابي قدر بـ (3,7158) وانحراف معياري قدره (1,11721).

في حين جاءت باقي عبارات المحور في المستوى المتوسط وهي العبارة (18 والعبارة 24) حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية على التوالي [2,89–3,36]. حيث جاءت تبعا لمعيار الحكم [2,60 و 3,40] في المجال **المتوسط**. المشار اليه في الجدول أعلاه.

ولاختبار الفرضية الفرعية الثانية تم استخدام اختبار ($T_{.test}$) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية للمحور الثاني مع المتوسط النظري للمحور، فكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (**12**) يوضح درجة مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	قيمة اختبار "T"	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار	درجة المساهمة
مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني	3,4474	0,51137	**3**	**0,44737**	8,527	94	0,000	دال احصائيا	مرتفع [4,20-3,40]

حيث وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور **درجة مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية** ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد

مجتمع البحث في **المحور الثاني** بلغ (**3,4474**) درجة وبانحراف معياري قدره (**0,51137**) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (**3**) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (**0,44737**) درجة، كما أن المتوسط الحسابي ينتمي الى المجال [4,20-3,40] أي المجال المرتفع [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح لمحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت (**8,527**) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.01)]. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقع في الخطأ بنسبة 1%.

وعليه نستنتج أن **درجة مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية مرتفع** من وجهة نظر عينة الدراسة. وعليه نستنتج عدم تحقق الفرضية البحثية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة (2012) التي أثبت أن استغلال الأيام الإعلامية للالتقاء بالمتربصين وتواجد هيئات الدعم والمرافقة لإنشاء مؤسسات شكل لدى متربصي التكوين المهني حافزا للتوجه نحو المقاولاتية، ودراسة بوالريحان فاروق وبنون خير الدين (2018) التي توصلت إلى أن لدار المقاولاتية أهمية كبيرة في نشر الثقافة والفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي من خلال الأنشطة التي تم تنظيمها لصالح الطلبة الجامعيين، ودراسة روبي محمد لخضر (2020) التي أكدت على أن لمراكز المرافقة دور كبير في إكساب ثقافة ريادة الأعمال تعزى لبرامج مراكز المساندة بالجامعات الجزائرية، دراسة بن يحي مريم وهند حاج سليمان(2021) التي توصلت إلى أن تدريس المقاولاتية يرتكز على المرافقة ومتابعة المتربصين وله تأثير على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني.

في حين اختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة غلاب صليحة ،روابحية مريم وبياتة علي(2017) والتي أكدت على عدم فعالية الحملات الإعلامية نظرا لعدم توفر المعلومات الكافية لدى الطلبة حول الثقافة المقاولاتية بالرغم من امتلاك الكثير من الطلبة الجامعين العديد من الأفكار والرغبة في إنشاء المشاريع الخاصة بهم إلا أنهم لا يبادرون في إنشائها بالرغم من قيام دار المقاولاتية على مستوى الجامعة بالعديد من الحملات الإعلامية للتعريف بالفكر المقاولاتي، حيث يتم نشر ثقافة المقاولة لدى الطلبة الجامعيين بالاعتماد على الانترنت، الشبكات الاجتماعية ،مطويات،ملصقات. وفي هذا الصدد أكدت دراسة حمزة مقيطع وصبري مقيمح (2019) على زيادة الجهود الإعلامية والتوعية الخاصة بمجال المقاولاتية المستدامة وذلك من خلال تفعيل الجامعة لدور دار المقاولاتية والهيئات التي تهتم بالاستدامة.

ويمكن تفسير نتيجة الفرضية في ضوء تأكيد دراسة فصولي أمال وغيدة فلة (2021) حيث توصلت إلى انه لابد من التركيز على دار المرافقة والإدماج كآلية لنشر الثقافة المقاولاتية داخل المؤسسة التكوينية من حيث التدابير المتخذة في قطاع التكوين المهني في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين من جهة، وكذا تجاوب هؤلاء المتربصين واكتسابهم ثقافة مقاولاتية من جهة أخرى.

ويرجع الباحث نتيجة الفرضية إلى أن لنشاطات دار المرافقة والإدماج دور كبير في غرس الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين واكتشاف فرص العمل من خلال الأيام التعريفية لأجهزة الدعم والأبواب المفتوحة للمؤسسات الممولة وهذا ما يجعل درجة الثقافة المقاولاتية مرتفع لدى المتربصين في المعهد.

2-3-عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

ينص على أنه: **درجة مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة** وفيما يلي: وصف لمستوى كل عبارة من عبارات المحور الثالث وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعيار الحكم كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال (معيار الحكم)	المستوى	الترتيب
2	نشاطات التكوين المهني الميداني تعزز لدي روح العمل	3,0842	1,06854	-2.60] [3.40	متوسط	8
7	ساهمت التربصات التطبيقية في تشجيعي على إنشاء مشروع مقاولاتي خاص بي	3,4526	1,00814	– 3.40] [4.20	مرتفع	3
9	قمت بزيارة مسبقة لأجهزة الدعم (Angem,Anem,Nesda)	3,1684	1,08816	-2.60 [3.40	متوسط	6
13	التربصات التطبيقية تسمح لي بالاندماج المباشر في عالم الشغل بعد تخرجي	3,0947	1,28885	-2.60] [3.40	متوسط	7
16	ينسق المعهد مع المؤسسات التي نتربص فيها لضمان التكوين الجيد	3,6737	0,86838	– 3.40] [4.20	مرتفع	1
17	اكتسب المهارات الفنية اللازمة لممارسة العمل والولوج على عالم المقاولاتية	3,6421	0,93303	– 3.40] [4.20	مرتفع	2
20	شاركت في الدورات التكوينية حول آلية إنشاء مؤسسة	3,2000	1,16327	-2.60] [3.40	متوسط	5

23	فهم عالم المقاولاتية سهل انتقالي من مرحلة التكوين إلى بيئة العمل	3,3895	1,25727	[3.40 -2.60]	متوسط	4

للتعرف على **درجة مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02** – تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق **الاستبيان** على العينة المؤلفة من (**95**) وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور ومقارنته بمعيار الحكم حيث تبين أن متوسطات درجات افراد العينة في مجال **مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية تراوحت بين المستوى العالي والمتوسط.**

حيث جاءت العبارات رقم [17/16/7] في المستوى العالي تبعا لمعيار الحكم المشار اليه في الجدول أعلاه حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي: [3,64/3,67/3,42] وحلت **العبارة رقم (16) والتي نصت على: " ينسق المعهد مع المؤسسات التي نتربص فيها لضمان التكوين الجيد "** في المرتبة الأولى **في المستوى العالي بمتوسط** حسابي قدر بـ (3,6737) وانحراف معياري قدره (0,86838).

في حين جاءت باقي عبارات المحور الثالث في المستوى المتوسط حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين [3,08-3,38]. حيث جاءت جميعها متوسطة تبعا لمعيار الحكم المشار اليه في الجدول أعلاه. [2,60 و 3,40] أي في المجال المتوسط.

وحلت العبارة رقم (2) والتي نصت على **[نشاطات التكوين المهني الميداني تعزز لدي روح العمل]** على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدر بـ (**3,0842**) وانحراف معياري قدره (1,06854)

ولاختبار الفرضية الفرعية الثالثة تم استخدام اختبار ($T_{.test}$) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية للمحور الثالث مع المتوسط النظري للمحور، فكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح درجة مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	قيمة اختبار "T"	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار	الدور
مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني	3,3382	0,42717	3	0,33816	7,716	94	0,000	دال احصائيا	متوسط [3,40-2,60]

حيث وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور: **مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية** ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع البحث في المحور الثالث بلغ (**3,3382**) درجة وبانحراف معياري قدره (**0,42717**) درجة، وعند إجراء

المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (**3**) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (**0,33816**) درجة، كما أن المتوسط الحسابي ينتمي الى المجال [3,40-2,60] أي المجال المتوسط [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح لمحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت (**7,716**) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.01)]. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقع في الخطأ بنسبة 1%.

وعليه نستنتج أن **درجة مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية متوسطة** من وجهة نظر عينة الدراسة. وعليه نستنتج تحقق الفرضية البحثية.

وتتفق نتيجة دراستنا مع دراسة (Kheyrolah Sarboland, Seyed Ali Mosavi, Alireza Manafi(2013 التي تؤكد على دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي للمتربصين من خلال التدريب على المهارات المقاولاتية (التدريب التطبيقي) وخاصة من هم على أبواب التخرج. وهذا ما أشارت إليه دراسة حمزة مقيطع وصبري مقيمح(2019) التي أكدت على وجود أرضية للثقافة المقاولاتية المستدامة لدى الطلبة المقبلين على التخرج حيث يمكن العمل على تقويتها وترجمتها إلى ممارسات عملية مستقبلا ،فعلى الجامعة تنمية وإرساء الثقافة المقاولاتية المستدامة لدى الطالب وتوجيه أهدافها وفق نظرة تطبيقية، إذ أن كل من النية والرغبة والدوافع بالإضافة إلى المواقف هي من أهم محددات ثقافة الطالب التي تدفعه إلى التفكير وإنشاء مقاولة مستدامة.

ويمكن تفسير نتيجة الفرضية في ضوء تأكيد دراسة عبدلي حبيبة (2020) التي توصلت إلى أن الجامعة الجزائرية تسعى إلى ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى طلابها كونها تؤدي إلى ضمان مسار مهني مستدام للطالب الجامعي بما يتناسب وطموحاته وكفاءته الشخصية في سوق الشغل، وإدراج البرامج التعليمية في المجال المقاولاتي على مستوى المؤسسات الجامعية يساهم في إدراك الطلبة الجامعيين بالفرص المتاحة لهم في حياتهم الميدانية مستقبلا.

ويرجع الباحث نتيجة الفرضية إلى نشاطات التكوين المهني الميداني حيث يعزز روح الشغل ويشجع على إنشاء مشروع خاص والولوج إلى عالم المقاولاتية لأن هذه التربصات التطبيقية تسمح بالاندماج المباشر في عالم الشغل بعد التخرج .

2-4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة على أن: **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة** ولاختبار الفرضية العامة تم استخدام اختبار (T.test) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية للاستبيان مع المتوسط النظري للاستبيان، فكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية.									
المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	قيمة اختبار "T"	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار	المساهمة
درجة مساهمة التكوين المهني	3,3575	0,35603	3	0,35746	9,786	94	0,000	دال احصائيا	متوسطة [3,40–2,60]

حيث وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستبيان **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية** ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع البحث في **الاستبيان ككل** بلغ (**3,3575**) درجة وبانحراف معياري قدره (**0,35603**) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (**3**) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (**0,35746**) درجة، كما أن المتوسط الحسابي ينتمي الى المجال [3,40-2,60] أي المجال المتوسط [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح لمحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت (**9,786**) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)]. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقع في الخطأ بنسبة 1%.

وعليه نستنتج أن **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية متوسطة** من وجهة نظر عينة الدراسة وعليه نستنتج تحقق الفرضية البحثية.

وتتفق نتيجة دراستنا مع دراسة (Kheyrolah Sarboland, Seyed Ali Mosavi, Alireza Manafi(2013 على دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي للمتربصين من خلال دفع الخريجين لممارسة الاعمال التجارية والحرة وبالتالي اكتشاف دور التدريب في تعزيز المهارات المقاولاتية لدى المتربصين وخاصة من هم على أبواب التخرج

وهذا ما أشارت إليه دراسة أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة (2013) التي تؤكد على دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية من خلال قياس التوجه المقاولاتي لدى متربصي التكوين المهني حيث أن الغالبية يحبذون التوجه نحو المقاولاتية ،وهو الأمر الذي يجب تشجيعه ودعمه، كما أن عندهم استعداد واضح ليكونوا مقاولي وينشئوا مؤسساتهم الخاصة مستقبلا، إذ أن فكرة المقاولاتية تعتبر فكرة جذابة بالنسبة إليهم المتربصون يدركون طموحاتهم المهنية ويسعون إلى تحقيقها، كما بينت الدراسة أن المزايا التي تقدمها هيئات الدعم والمرافقة في تحفيز المتربصين لاختيار مجال المقاولاتية ، ويمكن تفسير نتيجة الفرضية في ضوء تأكيد دراسة فصولي أمال وغيدة فلة (2021) التي أكدت على مساهمة إدارة المعهد والأساتذة بشكل واسع ومباشر من خلال البرامج التكوينية في نشر الثقافة المقاولاتية بالإضافة إلى أن المعهد يستخدم عدة أساليب في نشر الثقافة المقاولاتية بين الأوساط الشبانية

عن طريق تقريب الشباب المتربص من هيئات الدعم بهدف إنشاء مؤسسة مصغرة ، كما أكدت الدراسة على مساهمة أجهزة الدعم بشكل واسع كذلك في نشر الوعي المقاولاتي من خلال البرامج التكوينية في تكوين الشباب المتربص على كيفية إنشاء مشروع مقاولاتي ، مع تثمين سياسة التكوين المهني من خلال جهود الدولة حيث تم سن قوانين مشجعة لنشر الثقافة المقاولاتية من خلال إنشاء هيئة تابعة لقطاع التكوين المهني والمتمثلة في دار المرافقة والإدماج التي تهدف إلى ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى خريجي القطاع ومرافقة حاملي المشاريع في تجسيد مشاريعهم.

ويرجع الباحث نتيجة الفرضية إلى مساهمة نشاطات دار المرافقة والإدماج ونشاطات التكوين المهني الميداني حيث لهم دور كبير في غرس الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين إضافة إلى أن المناخ التنظيمي للتكوين المهني يساهم في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين ،حيث أن للطاقم الإداري والأساتذة دور كبير في تعزيز الثقافة المقاولاتية إذ يشجع المعهد على حب العمل الحر كخيار مهني وكذلك المشاريع والأفكار الناجحة حول إنشاء مشروع خاص،كما أن لنشاطات دار المرافقة والإدماج أهمية في اكتشاف فرص العمل من خلال الأيام التعريفية لأجهزة الدعم والأبواب المفتوحة للمؤسسات الممولة وهذا ما يجعل درجة الثقافة المقاولاتية مرتفع لدى المتربصين في المعهد كما أن التربصات التطبيقية تعزز روح الشغل وتشجع على إنشاء مشروع خاص والولوج إلى عالم المقاولاتية لأنها تسمح بالاندماج المباشر في عالم الشغل بعد التخرج .

3- استنتاج عام :

بعد الدراسة النظرية والتطبيقية لموضوع درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 ، أسفرت الدراسة على نتيجة عامة مفادها:

- درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة.

وتمثلت النتائج الفرعية فيما يلي :

- درجة مساهمة المناخ التنظيمي للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة.
- درجة مساهمة الأنشطة المرافقة للتكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 عالية.
- درجة مساهمة التربصات التطبيقية في الوسط المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 02 متوسطة.

4- اقتراحات الدراسة :

بناءا على ما توصلت إلية الدراسة من نتائج،كان لزاما علينا طرح مجموعة من التوصيات والاقتراحات في هذا الاتجاه يمكن إيجازها في ما يلي :

- ضرورة تشجيع المشاريع والأفكار الناجحة وتطوير البحث والإبداع في التكوين والتعليم المهنيين.
- ضرورة توفير كل الوسائل والأساليب الحديثة في مجال التكوين لاكتساب المهارات اللازمة للولوج على عالم المقاولاتية.
- ضرورة تكثيف نشاطات التكوين المهني الميداني لنمط الحضوري لتعزيز روح العمل .
- التنسيق مع ممثلي أجهزة دعم تشغيل الشباب (Angem,Anem,Nesda) لتفعيل روح المقاولاتية لدى المتربصين ومتابعة خريجي القطاع وتوجيهم إلى عالم الشغل وإنشاء مؤسسة .
- ضرورة إيجاد توازن بين نشاطات دار المرافقة والإدماج لمتربصي وخريجي قطاع التكوين المهني :مخرجات التكوين المهني ومدخلات سوق الشغل لاكتشاف فرص العمل وغرس الثقافة المقاولاتية.
- ضرورة استثمار القطاع الاقتصادي في قطاع التكوين المهني لإدماج خريجي القطاع في عالم الشغل بعد إنهاء التربص والتخرج والتفكير في إنشاء مؤسسة خاصة.
- القيام بدورات تكوينية حول آلية إنشاء مؤسسة لفائدة المتربصين لنمط الحضوري بهدف تعزيز الثقافة المقاولاتية لديهم.
- يجب الاهتمام بالتوافق بين عروض التكوين مع متطلبات سوق الشغل وذلك بالتركيز أساسا على معرفة دقيقة لسوق الشغل ومتطلبات التأهيل المعبر عنها بوضوح من طرف القطاع الاقتصادي والاجتماعي.
- ضرورة إقامة علاقة تعاون وشراكة مع المؤسسات الصغيرة ومع الأفراد الذين حققوا نجاحا في حياتهم العملية. إضافة إلى خلق فضاءات تكوينية للشباب والمتكونين الراغبين في تأسيس مقاولات.
- تفادي التكوين في التخصصات المتشبعة والتي لا تتماشى مع احتياجات سوق الشغل .
- ضرورة عقد شراكة بين التكوين المهني والجامعة لتبادل الخبرات والمعارف بين القطاعين خاصة في مجال المقاولاتية.

خاتمة

خاتمة:

إن علاقة التكوين المهني بسوق العمل في قلب المجموعات المكونة للمجتمع بكل ما يحمله من طموحات في بلوغ الأمن الاقتصادي والاجتماعي، وبكل ما يحتاجه من يد عاملة مؤهلة، فقد عمل قطاع التكوين المهني على استقطاب الشباب من أجل بناء شخصيتهم المهنية في عالم الشغل، حيث يسعى إلى تخريج حاملي الشهادات تبعا لمقتضيات الكمية والكيفية لسوق الشغل، مع متابعة الكفاءات المهنية، وفق نظام مؤسساتي من أجل توجيههم إلى الاندماج في الحياة المهنية.

وعلى هذا الأساس تصبح المؤسسات التكوينية أحد المتطلبات الأساسية لأي سياسة تنموية باعتباره انتاجا اقتصاديا واجتماعيا كونه يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية وهذا الإنتاج يقوم على الثقافة المقاولاتية والتوجه الجديد مع الرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية ويرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى، حيث أضحى قطاع التكوين المهني في السنوات الأخيرة محط توجه جميع أفراد المجتمع لما يوفره من فرص مناسبة للتكوين بشقيه النظري والتطبيقي وكذلك التخصصات الموجودة حيث تساعدهم على إيجاد منصب عمل بعد التخرج.

يعتبر قطاع التكوين المهني أحد آليات تكوين و تخريج المقاولين، فمجال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات المصغرة من شأنه أن يحل أزمة البطالة لدى المتربصين ،حيث وجب على دار المرافقة والإدماج المهني أن تقترب أكثر من الشباب في عملية إدماج المتكونين وخريجي قطاع التكوين المهني فهي حلقة هامة طيلة مراحل التكوين من خلال: (المرافقة قبل التكوين/ المرافقة أثناء التكوين/ المرافقة بعد التخرج)، باعتبارها جسر تواصل بين التكوين المهني (المتربص المتخرج) وأجهزة دعم التشغيل المختلفة خاصة من خلال التوجه لممارسة العمل المقاولاتي، وذلك طبقا لمحتوى المنشور الوزاري رقم 10 المؤرخ في 16 ديسمبر 2019، الذي يهدف إلى تفعيل روح المقاولاتية لدى المتكونين ومتابعة خريجي القطاع وتوجيههم إلى عالم الشغل وإنشاء مؤسسات مصغرة، إضافة إلى خلق وتنمية وإرساء الثقافة المقاولاتية لدى المتربص والأستاذ وتوجيه الانجازات والأعمال وفق نظرة تطبيقية، مع التركيز على تكثيف الوعي لدى المتربصين بمدى أهمية التوجه نحو الاستثمار، كون تبني الفكر المقاولاتي كنهج جديد بديل عن الوظيفة يعتبر أمر ضروري جدا ، وعلى دار المرافقة والإدماج أهمية كبيرة في نشر هذا الوعي من خلال فضاءاتها والمتمثلة في: فضاء الإعلام ، في عملية التوجيه ، نشاطات المرافقة والمساعدة على الإدماج ، الدورات التكوينية وصالونات الابداع والابتكار وغيرها من آليات المرافقة لبناء مشروع مهني بعد التخرج.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- أنين ،خالد سيف الدين؛ سلامي ،منيرة (2012).*دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية* – دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة–تقرت–حاسي مسعود).مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد(2).
- بدراوي، سفيان (2015). *ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول* ،دراسة ميدانية بولاية تلمسان. (رسالة دكتوراه). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.
- بريي، لطيفة ؛فالتة، اليامين (2015). *البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولاتية*: دراسة استطلاعية عند طلاب كلية العلوم لاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة بسكرة،ورقة مقدمة للملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، أيام 8/7/6أفريل 2015،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر
- بروس، زين الدين ؛هدار، لحسن (2007). *دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية*.مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية ، 1 (01).
- بن يحي، مريم ؛ حاج سليمان، هند (2021).*تأثير التدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني*.مجلة أدارة المؤسسات وتسيير رأس المال الاجتماعي (مخبر البحث)،المجلد (17)، العدد(3)،كلية العلوم الاقتصادية والتسيير،جامعة تلمسان.
- بوالريحان، فاروق ؛ بنون، خير الدين (2018). *دور دار المقاولاتية في نشر الثقافة والفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي كأداة لحل مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة* : دراسة حالة دار المقاولاتية لمركز الجامعي بميلة ، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات ، 4 (1) .
- بوسنة، محمود (1993). *حوليات*.جامعة الجزائر.
- بوطرفة، رشيد ؛ صغير، عماد (2020). *أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولاتية* – عرض تجارب دولية ناجحة ، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية ، المجلد 5 ، العدد 1.
- بوفلجة، غياث (2002). *التربية والتكوين المهني بالجزائر*. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- جابر، مهدي (2015). *أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة*. مجلة العلوم الاقتصادية، 16(02). مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية ، المجلد 5 ، العدد 1.
- جمعة، بن عبد العزيز (2016). *المقاولاتية وبعد الثقافة الجهوية*. مدخل استكشافي، دراسة ميدانية تحليلية،(رسالة ماجستير غير منشورة).كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطنبولي، معسكر.
- جمعة، عبد العزيز (2021). *الرغبة المقاولاتية وبعد الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعين* . مدخل استكشافي، مخبر النقود والمؤسسات المالية في المغرب ، المجلد 4 ، العدد 1،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ،الجزائر.
- جنقال، أمزيان (2003). *الدليل المنهجي في التكوين المهني*. دار هومة للطباعة والنشر،الجزائر

- حاجي، فطيمة (2011). *متطلبات واساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الاروجزائرية*. ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر،بسكرة، الجزائر
- حميدو، جرو (2015). *مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداريين وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- الداهري، صالح حسين (2004). *سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته*.ط1،دار وائل لنشر،عمان.
- رمضان محمد، سعيد أنور (2003).*إدارة الموارد البشرية*. دار الجامعة الجديدة للنشر، الازاريطة ،الإسكندرية.
- روبي، محمد لخضر (2020). *دور المراكز المساندة بالجامعات الجزائرية في تعزيز ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي*. مداخلة ضمن المؤتمر الدولي السابع لكلية التربية حول التعليم وريادة الأعمال "الفرص والتحديات".مسقط 2-4 مارس 2020، عمان.
- سامعي،توفيق (2011). *مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكيفيات المهنية لدى خريجي القطاع المكون*. (رسالة دكتوراه غير منشورة) ، جامعة فرحات عباس ، سطيف.
- سلاطنية، بلقاسم (2001). *التكوين المهني والتنمية*. مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول،جامعة محمد خيضر،بسكرة.
- سمسوم، عائشة (2024).*واقع وآفاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر. وزارة التكوين والتعليم المهنيين*/ http://www. biblioslam.net *يوم* 2024/03/08
- شوتري، أمال (2008). *دراسة الحيز الاقتصادي لتكوين المهني بالجزائر*.(رسالة دكتوراه)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة فرحات عباس، سطيف .
- عبد الله، علي (2002). *التحولات وثقافة المؤسسة*.مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري الألفية الثالثة، أيام 21/20 ماي 2002،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة البليدة، الجزائر
- عبدلي، حبيبة (2020).*تعزيز الثقافة المقاولاتية بالجامعة الجزائرية*. مجلة دراسات اقتصادية ، المجلد 14 ، العدد 2، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
- العيسوي، عبد الرحمان (2003).*علم النفس والإنتاج*.الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- غلاب، صليحة ؛روابحية، مريم وبياتة، علي(2017). *فعالية الحملات الإعلامية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي* . *مجلة اقتصاد المال و الأعمال*،المجلد(1)، العدد (2).
- فرموش، منى (2008). *واقع التكوين المهني وآليات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في الجزائر*. ورقة مقدمة ليوم دراسي لتكوين المهني في الجزائر، (التحديات والصعوبات والآفاق)، الجزائر
- فصولي ،أمال ؛ غيدة ،فلة (2021).*دراسة استطلاعية حول مستوى الثقافة المقاولاتية لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالأخضرية*.مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 24 ،العدد 2.

- القانون رقم 08-07، المتضمن *القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين*، الجريدة الرسمية العدد11 المؤرخ في 2008/03/02.
- قوجيل ،منير (2014). *سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر*. (رسالة ماجستير غير منشورة) ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- كعباش، رابح (2006). *سوسيولوجيا التنمية*. مخبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة قسنطينة،الجزائر.
- لعذور، صورية (2017). *دور مؤسسات الدعم والمرافقة في ترقية عمل المقاولات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر*: دراسة حالة Cnac ، Landi، Ansej، Angem ، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة،العدد4 .
- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي(1999)،cnes. مشروع تقرير حول- علاقة التكوين بالتشغيل- الدورة الرابعة عشر، الجزائر.
- محجوب، بلقاسم (1997).*عرض حول التعريف بقطاع التكوين المهني في الجزائر*. مجلة كاتبة الدولة لتكوين المهني، وزارة العمل الحماية الاجتماعية والتكوين المهني،الجزائر.
- مقيطع، حمزة ؛مقيمح، صبري (2019). *تقيم الثقافة المقاولاتية المستدامة لطلبة المقبلين على التخرج .(رسالة ماستر)*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع، *جامعة العربي التبسي، تبسة*.
- المنشور الوزاري رقم 10 المؤرخ في 16 ديسمبر 2019، الذي يهدف إلى تفعيل روح المقاولاتية لدى المتكونين ومتابعة خريجي القطاع وتوجيههم إلى عالم الشغل وإنشاء مؤسسات مصغرة.
- منظمة العدل الدولية (2010). *نحو ثقافة الريادة في القرن الواحد والعشرين* . نتائج بحث اليونسكو ومنظمة العمل الدولية الممارسات الجيدة،الطبعة العربية.
- منظمة العدل الدولية (2010). *نحو ثقافة الريادة في القرن الواحد والعشرين* .نتائج بحث اليونسكو ومنظمة العمل الدولية الممارسات الجيدة،الطبعة العربية
- ميسون، سميرة (2011). *الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني*. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة منتوري، قسنطينة.
- موقع حساب حجم العينة (Sample Size Calculat)

https://www.jotform.com/ar/sample-size-calculator يوم 2024/05/08 على الساعة 21:00

- وزارة التكوين والتعليم المهنيين (2024) . *التكوين والتعليم المهنيين*. مهام وهياكل، الجزائر، www.mfep.gov.dz يوم 2024/02/23 على الساعة 11:00
- www.ech-chaab.com/ar,(2018),22:20 يوم 2024/04/16
- Arantxa Gorostiaga (2019) .Assessment of Entrepreneurial Orientation in Vocat ional Training Students: Development of a New Scale and Relationships With Self- Efficacy and Personal Initiative.

- Dewi-izzwi AM,(27-28 May2008), Enterpreneurship and performance: a resource-based view approach, Performance factors toward bumiputra online enterpreneurs in Malaysia, International conference on enterpreneurship, At: Meritus Pelangi Beach Resort & Spa, Langkawi, Kedah, Malaysia.
- G. Piperopoulos Panos,(2016), Enterpreneurship, Innovation and Busines Clusters, Routledge Edition, New York, USA.
- Kheyrolah Sarboland, Seyed Ali Mosavi, Alireza Manafi(2013) .Shahram Begzadeh a Study on The Role of Skil Training in Entrepreneurship of Entrepreneurs and Non- Entrepreneurs of Vocational Training Centers in Ardebil, Iran.
- Nicole Martins Ferreira,(2024),What is enterpreneurship ? Disponible sur le lien suivant http://www.oberlo.com/blog/what-is- enterpreneurship (le 02/03/2024 à 10:50) .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

درجة مساهمة التكوين المهني (نمط حضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية
دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة-02-

إعداد الطالب:

1- بوختالة رياض **رقم التسجيل:**202323043098156

القسم: علم النفس **الشعبة:** علوم التربية **التخصص:** الارشاد والتوجيه
إشراف: بوزناد سميرة **الرتبة:** استاذ محاضر

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

رئيس فريق الاختصاص

رئيس القسم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES
Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: /2024

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه:

السيد(ة): بوختالة رياض

الصفة (طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب ماستر 2

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 105778003

الصادرة بتاريخ: 2017/08/13 **عن دائرة**: برج الغدير -برج بوعريريج

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية **قسم**: علم النفس وعلوم التربية

تخصص: الارشاد والتوجيه **تحت رقم التسجيل**: 202323043098156

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج، **مذكرة ماستر** ' مذكرة ماجستير ' اطروحة دكتوراه).

عنوانها: **درجة مساهمة التكوين المهني (نمط حضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية**
دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة-02-

أصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 26 MAI 2024

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

الملحق رقم (1): قائمة المحكمين وتخصصاتهم ودرجاتهم العلمية

الرقم	لقب واسم المحكم	التخصص	الدرجة العلمية
1	سعودي أحمد	علوم التربية	أستاذ التعليم العالي
2	كتفي عزوز	علوم التربية	أستاذ التعليم العالي
3	واضح العمري	علم النفس	أستاذ التعليم العالي
4	بعلي مصطفى	علم النفس	أستاذ التعليم العالي
5	بن زطة بلدية	علم النفس	أستاذ محاضر أ
6	نواصري الزهراء	علوم التربية	رئيسة مكتب التوجيه بالمديرية
7	بلقمري أحمد	علم النفس المدرسي	مدير فرعي للدراسات والتربصات

الملحق رقم (2): الصورة النهائية للاستبيان بعد التحكيم والتعديل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

استبيان

متربصينا الكرام، نتشرف بتقديم هذا الاستبيان إليكم، والذي تندرج أسئلته في إطار معرفة "**درجة مساهمة التكوين المهني (نمط الحضوري) في تعزيز الثقافة المقاولاتية** "؛ لذا نرجو منكم قبول ملئه، والمساهمة في الإجابة على الأسئلة بكل صراحة وموضوعية، لأن الأجوبة ستدعم بحثنا كثيرا، مع العلم أنها لن تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة، مع احترام خصوصياتكم. ***شكرا مسبقا على تعاونكم معنا***

ملاحظة:

-يرجى وضع علامة (×) أمام الخانة المناسبة.

-الرجاء عدم ترك أي عبارة دون إجابة.

الرقم	العبـــارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	المعهد يشجع المشاريع والأفكار الناجحة					
2	نشاطات التكوين المهني الميداني تعزز لدي روح العمل					
3	أفضل إنشاء مؤسسة بدلا من البحث عن وظيفة كلاسيكية					
4	أحضر الأيام الإعلامية والتحسيسية التي تقوم بها أجهزة دعم التشغيل في المعهد					
5	الطاقم الإداري والأساتذة يعملون على توفير كل ما يساعدني على التعلم					
6	ينظم المعهد أبوابا مفتوحة للمؤسسات الممولة ليسهل علينا خلق نشاطنا الخاص					
7	ساهمت التربصات التطبيقية في تشجيعي على إنشاء مشروع مقاولاتي خاص بي					
8	اللقاء بالمكونين والإدارة شجعني على حب العمل الحر كخيار مهني					
9	قمت بزيارة مسبقة لأجهزة الدعم (Angem,Anem,Nesda)					
10	شاركت في التأسيس أو الانخراط في نادي الإبداع والابتكار بالمعهد					
11	المعهد يتوفر على وسائل تكنولوجية حديثة تساعدني أكثر على التكوين الجيد					
12	أفكر في إنشاء مؤسسة خاصة مباشرة بعد إنهاء التربص والتخرج					
13	التربصات التطبيقية تسمح لي بالاندماج المباشر في عالم الشغل بعد تخرجي					
14	مكتبة المعهد متاحة لي، وتسمح بالاطلاع على ما أبحث عنه					
15	أحضر الأبواب المفتوحة والمعارض الخاصة بالمقاولاتية					
16	ينسق المعهد مع المؤسسات التي نتربص فيها لضمان التكوين الجيد					
17	أكتسب المهارات الفنية اللازمة لممارسة العمل والولوج على عالم المقاولاتية					
18	نشاطات دار المرافقة والإدماج متنوعة وشاملة للفكر المقاولاتي					
19	احتكاكي بزملائي في المعهد يسمح لي بتبادل الأفكار حول إنشاء مشروع					
20	شاركت في الدورات التكوينية حول آلية إنشاء مؤسسة					
21	اكتشاف فرص العمل من خلال ما اكتسبته من نشاطات دار المرافقة والإدماج					
22	أصبحت لدي القدرة على بلورة فكرة مشروعي الخاص					
23	فهم عالم المقاولاتية سهل انتقالي من مرحلة التكوين إلى بيئة العمل					
24	نشاطات دار المرافقة والإدماج تساهم في غرس الثقافة المقاولاتية لدي					

شكرا جزيلا على تعاونكم .

مخرجات SPSS الدراسة الاستطلاعية

1- الصدق:

الطريقة الأولى:

Corrélations

		ع1	ع3	ع5	ع8	ع11	ع14	ع19	ع22	المناخ التنظيمي للتكوين المهني
ع1	Corrélation de Pearson	1	,425*	,862**	,610**	0,284	0,177	,918**	,373*	,883**
	Sig. (bilatérale)		0,019	0,000	0,000	0,128	0,350	0,000	0,042	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع3	Corrélation de Pearson	,425*	1	0,218	,488**	0,237	0,120	,375*	,799**	,597**
	Sig. (bilatérale)	0,019		0,247	0,006	0,206	0,527	0,041	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع5	Corrélation de Pearson	,862**	0,218	1	,531**	0,289	0,230	,737**	0,210	,796**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,247		0,003	0,121	0,222	0,000	0,265	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع8	Corrélation de Pearson	,610**	,488**	,531**	1	0,226	0,070	,562**	,542**	,711**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,006	0,003		0,230	0,713	0,001	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع11	Corrélation de Pearson	0,284	0,237	0,289	0,226	1	,431*	,390*	0,301	,581**
	Sig. (bilatérale)	0,128	0,206	0,121	0,230		0,017	0,033	0,106	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع14	Corrélation de Pearson	0,177	0,120	0,230	0,070	,431*	1	0,223	0,000	,415*
	Sig. (bilatérale)	0,350	0,527	0,222	0,713	0,017		0,236	1,000	0,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع19	Corrélation de Pearson	,918**	,375*	,737**	,562**	,390*	0,223	1	,423*	,876**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,041	0,000	0,001	0,033	0,236		0,020	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع22	Corrélation de Pearson	,373*	,799**	0,210	,542**	0,301	0,000	,423*	1	,596**
	Sig. (bilatérale)	0,042	0,000	0,265	0,002	0,106	1,000	0,020		0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
المناخ التنظيمي	Corrélation de Pearson	,883**	,597**	,796**	,711**	,581**	,415*	,876**	,596**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,023	0,000	0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		ع4	ع6	ع10	ع12	ع15	ع18	ع21	ع24	الانشطة المرافقة للتكوين المهني
ع4	Corrélation de Pearson	1	0,357	,380*	,952**	0,259	,968**	,490**	,516**	,830**
	Sig. (bilatérale)		0,053	0,038	0,000	0,166	0,000	0,006	0,004	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع6	Corrélation de Pearson	0,357	1	0,254	,377*	,872**	0,353	,843**	,386*	,734**
	Sig. (bilatérale)	0,053		0,175	0,040	0,000	0,056	0,000	0,035	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع10	Corrélation de Pearson	,380*	0,254	1	0,276	0,219	,387*	0,359	,802**	,613**
	Sig. (bilatérale)	0,038	0,175		0,140	0,245	0,034	0,052	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع12	Corrélation de Pearson	,952**	,377*	0,276	1	0,353	,918**	,492**	,426*	,810**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,040	0,140		0,055	0,000	0,006	0,019	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع15	Corrélation de Pearson	0,259	,872**	0,219	0,353	1	0,247	,697**	0,308	,654**
	Sig. (bilatérale)	0,166	0,000	0,245	0,055		0,188	0,000	0,098	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع18	Corrélation de Pearson	,968**	0,353	,387*	,918**	0,247	1	,512**	,522**	,827**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,056	0,034	0,000	0,188		0,004	0,003	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع21	Corrélation de Pearson	,490**	,843**	0,359	,492**	,697**	,512**	1	,390*	,794**
	Sig. (bilatérale)	0,006	0,000	0,052	0,006	0,000	0,004		0,033	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع24	Corrélation de Pearson	,516**	,386*	,802**	,426*	0,308	,522**	,390*	1	,723**
	Sig. (bilatérale)	0,004	0,035	0,000	0,019	0,098	0,003	0,033		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الانشطة المرافقة للتكوين المهني	Corrélation de Pearson	,830**	,734**	,613**	,810**	,654**	,827**	,794**	,723**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		ع2	ع7	ع9	ع13	ع16	ع17	ع20	ع23	التربصات اتطبيقية في الوسط المهني
ع2	Corrélation de Pearson	1	,545**	,545**	0,253	,395*	0,007	0,264	0,014	,601**
	Sig. (bilatérale)		0,002	0,002	0,177	0,031	0,973	0,159	0,942	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع7	Corrélation de Pearson	,545**	1	,849**	0,110	-0,052	0,274	0,069	0,265	,539**
	Sig. (bilatérale)	0,002		0,000	0,564	0,786	0,143	0,716	0,157	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع9	Corrélation de Pearson	,545**	,849**	1	0,067	0,034	0,237	0,233	0,304	,604**
	Sig. (bilatérale)	0,002	0,000		0,723	0,857	0,208	0,215	0,103	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع13	Corrélation de Pearson	0,253	0,110	0,067	1	0,183	0,254	-0,066	0,111	,378*
	Sig. (bilatérale)	0,177	0,564	0,723		0,334	0,175	0,727	0,560	0,040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع16	Corrélation de Pearson	,395*	-0,052	0,034	0,183	1	0,072	,657**	0,018	,601**
	Sig. (bilatérale)	0,031	0,786	0,857	0,334		0,707	0,000	0,926	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع17	Corrélation de Pearson	0,007	0,274	0,237	0,254	0,072	1	0,269	,875**	,634**
	Sig. (bilatérale)	0,973	0,143	0,208	0,175	0,707		0,150	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع20	Corrélation de Pearson	0,264	0,069	0,233	-0,066	,657**	0,269	1	0,250	,677**
	Sig. (bilatérale)	0,159	0,716	0,215	0,727	0,000	0,150		0,184	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع23	Corrélation de Pearson	0,014	0,265	0,304	0,111	0,018	,875**	0,250	1	,595**
	Sig. (bilatérale)	0,942	0,157	0,103	0,560	0,926	0,000	0,184		0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
التربصات اتطبيقية في الوسط المهني	Corrélation de Pearson	,601**	,539**	,604**	,378*	,601**	,634**	,677**	,595**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,002	0,000	0,040	0,000	0,000	0,000	0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الطريقة الثانية:

Corrélations

		المناخ التنظيمي للتكوين المهني	الانشطة المرافقة للتكوين المهني	التربصات اتطبيقية في الوسط المهني	مساهمة التكوين المهني في تعزيز الثقافة المقاولاتية
المناخ التنظيمي للتكوين المهني	Corrélation de Pearson	1	,531**	,589**	,844**
	Sig. (bilatérale)		0,003	0,001	0,000
	N	30	30	30	30
الانشطة المرافقة للتكوين المهني	Corrélation de Pearson	,531**	1	,496**	,847**
	Sig. (bilatérale)	0,003		0,005	0,000
	N	30	30	30	30
التربصات اتطبيقية في الوسط المهني	Corrélation de Pearson	,589**	,496**	1	,799**
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,005		0,000
	N	30	30	30	30
مساهمة التكوين المهني في تعزيز الثقافة المقاولاتية	Corrélation de Pearson	,844**	,847**	,799**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

2- الثبات:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,840	8

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,887	8

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,707	8

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,904	24

خصائص العينة الاستطلاعية:

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	9	30,0	30,0	30,0
	أنثى	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 25 سنة	19	63,3	63,3	63,3
	أكثر من 25 سنة	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

نمط_التكوين					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	حضوري	30	100,0	100,0	100,0

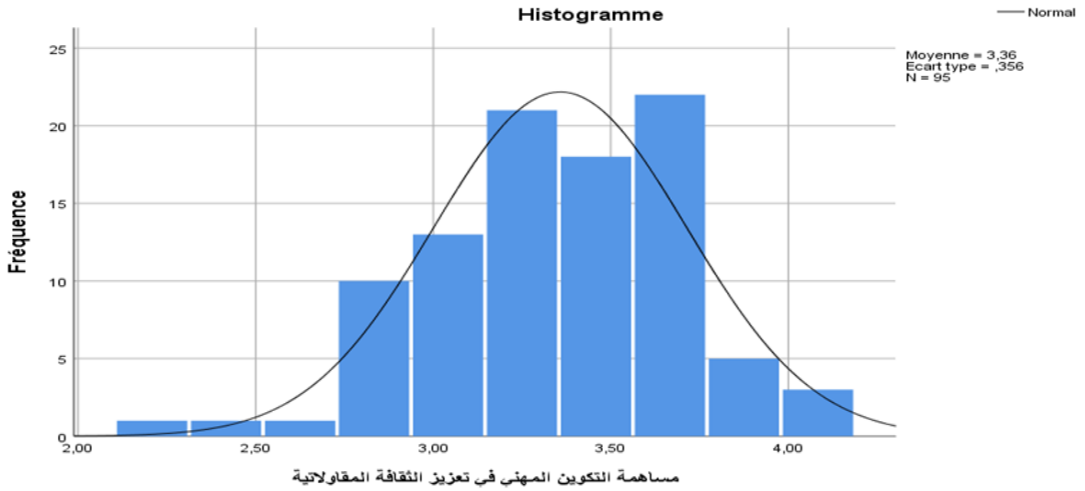
التخصص					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ت م ب	11	36,7	36,7	36,7
	م م	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

مخرجات SPSS الدراسة الأساسية

الاعتدالية:

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
مساهمة التكوين المهني في تعزيز الثقافة المقاولاتية	0,098	95	0,026	0,977	95	0,094



عرض نتائج الفرضيات:

الفرضية الأولى:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
ع1	95	3,0316	1,18907	0,12200
ع3	95	3,6316	1,13973	0,11693
ع5	95	3,2947	1,16577	0,11961
ع8	95	3,0316	1,16192	0,11921
ع11	95	3,6211	1,02292	0,10495
ع14	95	3,0316	1,25861	0,12913
ع19	95	3,1368	1,27672	0,13099
ع22	95	3,5158	1,14727	0,11771

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المناخ التنظيمي للتكوين المهني	95	3,2868	0,50492	0,05180

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
المناخ التنظيمي للتكوين المهني	5,537	94	0,000	0,28684	0,1840	0,3897

الفرضية الثانية:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
ع4	95	3,7158	1,11721	0,11462
ع6	95	3,6211	0,94732	0,09719
ع10	95	3,4105	1,10603	0,11348
ع12	95	3,5789	1,05769	0,10852
ع15	95	3,5684	0,99630	0,10222
ع18	95	3,3684	1,26367	0,12965
ع21	95	3,4211	1,06770	0,10954
ع24	95	2,8947	1,25879	0,12915

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الانشطة المرافقة للتكوين المهني	95	3,4474	0,51137	0,05247

Test sur échantillon unique						
	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الانشطة المرافقة للتكوين المهني	8,527	94	0,000	0,44737	0,3432	0,5515

الفرضية الثالثة:

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
ع2	95	3,0842	1,06854	0,10963
ع7	95	3,4526	1,00814	0,10343
ع9	95	3,1684	1,08816	0,11164
ع13	95	3,0947	1,28885	0,13223
ع16	95	3,6737	0,86838	0,08909
ع17	95	3,6421	0,93303	0,09573
ع20	95	3,2000	1,16327	0,11935
ع23	95	3,3895	1,25727	0,12899

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التربصات اتطبيقية في الوسط المهني	95	3,3382	0,42717	0,04383

Test sur échantillon unique						
	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
التربصات اتطبيقية في الوسط المهني	7,716	94	0,000	0,33816	0,2511	0,4252

الفرضية العامة:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
مساهمة التكوين المهني في تعزيز الثقافة المقاولاتية	95	3,3575	0,35603	0,03653

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
مساهمة التكوين المهني في تعزيز الثقافة المقاولاتية	9,786	94	0,000	0,35746	0,2849	0,4300