

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مخبر التنمية الادارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية

بولاية غرداية



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

بـعـنـوان:

دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاوالاتي لدى الشباب من وجهة نظر
عينة من المترشحين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين
لولاية غرداية

من إعداد المترشح: بن حمدون عبدالله

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ 2022/11/28

أمام اللجنة المكونة من السادة أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا	جامعة غرداية	استاذ	شرقي مهدي
مشرفا و مقرا	جامعة غرداية	استاذ	زوزي محمد
مشرف مساعد	جامعة غرداية	استاذ	لعمور رميلة
ممتحنا	جامعة الأغواط	استاذ	خنيش يوسف
ممتحنا	جامعة ورقلة	استاذ محاضر "أ"	هتهات المهدي
ممتحنا	جامعة غرداية	استاذ محاضر "أ"	طالب أحمد نور الدين

الموسم الجامعي: 2023/2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche Scientifique

Université de Ghardaia

Vice rectorat chargé de la formation supérieure de troisième cycle, l'habilitation universitaire, la recherche scientifique, et la formation supérieure de post-graduation.



جامعة غرداية

نيابة المديرية للتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي وكذا التكوين العالي فيما بعد التدرج.

نموذج التصريح الشرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

أنا الممضي أدناه،

السيد.....**بن جميدون عبدالله**..الصفة: (طالب، أستاذ باحث، باحث دائم)؛.....**طالب**
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم.....**009594**.....والصادرة بتاريخ:.....**في 27 فيفري 2014**
المسجل بكلية.....**العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**.....قسم.....**علوم التسيير**
والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)، عنوانها:
.....**دور مؤسسات التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من**
.....**المتربصين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية**
.....

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

.....التاريخ

إمضاء المعني
بشرفي

المعني
2 جوان 2022
شرفي بن جميدون عبدالله
مدرّس التسيير بالمعهد الوطني للتكوين المهني
إمضاء: شرفي بن جميدون عبدالله



الاهداء

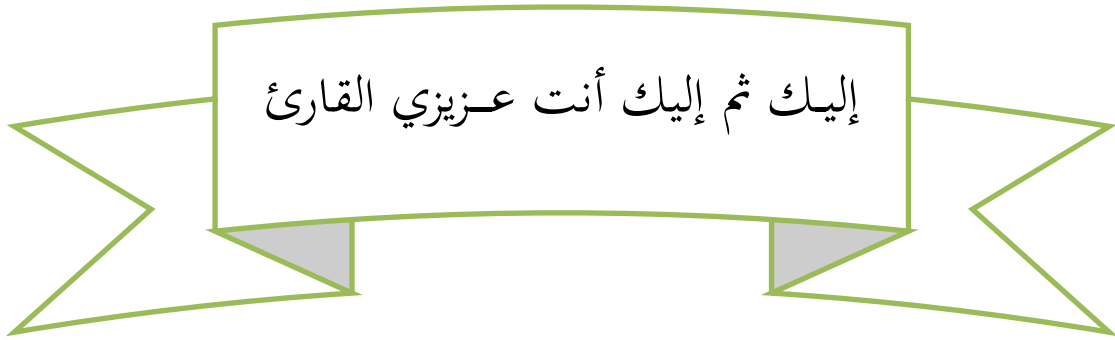
إلى الوالدين الكريمين.....

إلى زوجتيّ و أولادي.....

إلى كل من علّمني حرفاً.....

إلى أشقائي الأعزاء.....

إلى كل أصدقائي و زملائي.....



التشكرات

نحمد الله تعالى ونشكره على توفيقه لنا لإنجاز هذا العمل.

ثم أتقدم بالشكر الخالص إلى:

الأستاذ المشرف: أ.د: زوزي محمد والمشرفة المساعدة: أ.د: لعمور رميلة على إشرافهما، وعلى توجيهاتهما ونصائحهما.

رئيس المشروع الاستاذ: مهدي شرقي على تنظيمه للمسابقة وعلى سهره لإنجاح تكويننا، لقد عمل فوقي جزاه الله عنا كل خير.

الأساتذة المحكمين كل باسمه و جمال وسمه، والمذكورة أساميههم في قائمة الملاحق.

طاقم قسم علوم التسيير وعلى رأسهم رئيس القسم ونائبيه المساعدين وطاقمه الإداري، على ما قدموه لنا من دعم وتوجيه وإرشاد خاصة في الجانب البيداغوجي.

عمال مديرية التكوين المهني وعلى رأسهم السيد المدير الولائي، و السيد: مسعود بوحادة وعباس، وجميع مدراء ومستشاري مراكز التكوين للبلديات والمعهد المتخصص.

أعضاء لجنة المناقشة الذين كلفوا أنفسهم عناء تقويم البحث وتصحيح أخطائه، كل كما تصدرت واجهة الأطروحة باسمه وجمال وسمه.

والشكر ثم الشكر الجزيل للمتربصين الذين ساهموا معنا في الدراسة والإجابة على الاستبيان.

وإلى كل من قدم لي العون لإنجاز هذا البحث ولم تسعه سطور قلبي.

ملخص الدراسة

نهدف من خلال دراستنا هذه إلى تسليط الضوء على آراء شريحة شبانية من مستويات تعليمية مختلفة حول مدى تأثير التكوين المهني في توجيههم نحو المقاولاتية، أين نحاول الوقوف على أبرز التعريفات الإجرائية المحددة لأهم المقومات التي تقيس التوجه المقاولاتي، و بالتالي معرفة مستوى التوجه المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني وتبيين ما هي الصيغ و المناهج التكوينية الأكثر تأثيرا في توجيه الشباب المتربص وجهة مقاولاتية، وبعد التأصيل النظري لمتغيرات البحث وعلى ضوء الدراسات السابقة قمنا باعتماد مخطط لدراسة حاولنا به قياس متغيرات الدراسة على عينة تتكون من (399) متربص بمؤسسات التكوين المهني، وافترضنا فرضية رئيسية انبثقت عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية، ولإثبات رفضها أو قبولها قمنا بتصميم استبيان عاجلنا مخرجاته باستخدام برنامج SPSS، أسفر عن نتائج أن تأثير عكسية بين التكوين المهني والتوجه المقاولاتي، كما توجد علاقة تأثير عكسية بين المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتوجه المقاولاتي، وعلاقة طردية متوسطة التأثير بين مفهوم مقررات التكوين المهني والتمهية والتوجه المقاولاتي، ويلاحظ بأن جائحة كورونا كان لها الاثر البالغ على هذه النتائج، كما تم تقديم جملة من الاقتراحات منها: تكثيف البحوث في مجال المقاولاتية في منظومة التكوين المهني والتمهين خاصة وأن بحثنا جاء في ظروف استثنائية، اعتماد التكوين الإنتاجي يمكن المتربص من التعرف أكثر على محيطه المقاولاتي.

الكلمات المفتاحية: مقاولاتية، تكوين مهني، مناخ تنظيمي، شباب، توجه مقاولاتي.

Abstract:

We aim through this study to shed light on the opinions of a group of young people from different educational levels about the impact of vocational training in directing them towards entrepreneurship. We try to deal with the major operational definitions of the fundamentals that measure the entrepreneurial orientation; thus, we will recognize the extent of entrepreneurial orientation among the trainees. After the theoretical rooting of the research variables and in the light of previous studies, we adopted a study plan in which we tried to measure the study variables on a sample consisting of (399) trainees in vocational training institutions, and we assumed a main hypothesis. A set of sub-hypotheses emerged from it, and to prove their rejection or acceptance, we designed a questionnaire whose outputs were treated using the SPSS program. The results show that there is an inverse effect between vocational training and entrepreneurial orientation, and there is a direct correlation, of a medium impact, between the organizational climate of vocational training and entrepreneurial orientation, and a positive, medium-effect relationship between the concept of vocational training and apprenticeship curricula and entrepreneurial orientation. It is noted that the Corona pandemic had an eloquent impact on these results. A number of suggestions were also made, including: Intensifying research in the field of entrepreneurship in the system of vocational training and apprenticeship, especially since our research was conducted in exceptional circumstances. The adoption of productive training enables the trainee to learn more about his entrepreneurial environment.

Keywords: entrepreneurship, vocational training, organizational climate, youth, entrepreneurial orientation.

الفهرس

III	الاهداء
IV	التشكرات
V	ملخص الدراسة
VII	الفهرس
IX	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
1	الفصل الاول: الأدبيات النظرية لتكوين المهني والتوجه المقاولاتي
3	المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول المقاول و المقاولاتية
3	المطلب الأول: التأسيس النظري للمقاول
11	المطلب الثاني : مفهوم المقاوله أهم مقارباتها
26	المبحث الثاني: التوجه المقاولاتي
26	المطلب الاول: مفهوم وأبعاد التوجه المقاولاتي
36	المطلب الثاني: النظريات المحددة التوجه المقاولاتي:
46	المبحث الثالث: التعليم المقاولاتي لشباب والتكوين المهني ومناخه التنظيمي
46	المطلب الأول: التعليم المقاولاتي لشباب
56	المطلب الثاني: التكوين المهني ومناخه التنظيمي
70	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
73	المبحث الأول: الدراسات الوطنية
73	المطلب الاول: الدراسات الوطنية باللغة العربية

88	المطلب الثاني: الدراسات الوطنية باللغة الاجنبية.....
98	المبحث الثاني: الدراسات الدولية
98	المطلب الاول: الدراسات الدولية باللغة العربية
110	المطلب الثاني: الدراسات الدولية باللغة الأجنبية.....
119	المبحث الثالث: مناقشة الدراسات السابقة.....
119	المطلب الاول: مناقشة الدراسات الوطنية.....
122	المطلب الثاني : مناقشة الدراسات الدولية
128	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية
130	المبحث الأول: تحليل الخصائص السيكومترية والتوزيعات التكرارية.....
130	المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية والخصائص السيكومترية.....
140	المطلب الثاني: الخصائص الشخصية والتوزيعات التكرارية للعينة
151	المبحث الثاني: اعتدالية التوزيع واختبارات الفروق والفرضية الرئيسية
151	المطلب الأول: اعتدالية العينة واختبار الفروق
160	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات المتعلقة بتأثير أبعاد المتغير المستقل على التابع....
169	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات الفرعية لتأثير المتغير المستقل على أبعاد المتغير التابع
169	المطلب الاول: اختبار فرضيات تأثير التكوين المهني على أبعاد التوجه المقاولاتي
175	المطلب الثاني: اختبار تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على أبعاد المتغير التابع
182	المطلب الثالث: اختبار تأثير مقررات التكوين المهني والتمهين على أبعاد المتغير التابع
192	خاتمة
196	قائمة المراجع
212	الملاحق

قائمة الجداول

- جدول 1-1 تعريفات المقاول حسب التطور التاريخي للباحثين (hisrich robert) 9
- جدول 2-1 مفهوم المقاولاتية حسب الباحثين (Dollinger) 12
- جدول 3-1: مختلف المقاربات البحث في المقاولاتية..... 13
- جدول 4-1: مختلف المدارس الفكرية في بحث المقاولاتية وفق المقاربة الوظيفية 21
- جدول 5-1: يوضح أبرز التعريفات لتوجه المقاولاتي..... 27
- جدول 6-1: يوضح توزيع التخصصات على مستويات التكوين المختلفة..... 60
- جدول 1-3: مرجعيات متغيرات الدراسة 130
- جدول 2-3: يوضح حجم العينة لمجتمع الدراسة بمستويات ثقة مختلفة 134
- جدول 3-3: يوضح معامل ارتباط بيرسون للأبعاد مفاهيم المتغير المستقل بمحاورها..... 135
- جدول 4-3: يوضح معامل ارتباط بيرسون لأبعاد المتغير المستقل بمحاورها..... 136
- جدول 5-3: يوضح معامل ارتباط بيرسون لأبعاد المتغير التابع بمحاورها..... 137
- جدول 3-6: يوضح معامل الثبات (Alpha de Cronbach) 139
- جدول 3-7: يوضح تحليل الخصائص الشخصية للعينة..... 140
- جدول 3-8: يوضح تفسير أوزان درجات الموافقة وفئة المتوسطات الحسابية المقابلة لها 144
- جدول 3-9: يوضح متوسط إجابات العينة موضحة حسب كل بعد لمفهوم المناخ التنظيمي لتكوين 146
- جدول 3-10: يوضح متوسط إجابات العينة مبينة حسب كل بعد لمفهوم مقررات التكوين المهني..... 147
- جدول 3-11: يوضح متوسط إجابات العينة للمحور الكلي للتكوين المهني..... 148
- جدول 3-12: يوضح متوسط إجابات العينة وتشتتها المتعلقة بالتوجه المقاولاتي..... 149
- جدول 3-13: يوضح اختبار اعتدالية التوزيع..... 152
- جدول 3-14: يوضح فروق الجنس بالنسبة لتوجه المقاولاتي 153
- جدول 3-15: يوضح فروق العمر بالنسبة لتوجه المقاولاتي 154
- جدول 3-16: يوضح فروق المستوى الدراسي بالنسبة لتوجه المقاولاتي 156
- جدول 3-17: يوضح إختبار فروق نمط التكوين بالنسبة لتوجه المقاولاتي..... 157
- جدول 3-18: يوضح إختبار فروق التوزيع الجغرافي لمراكز التكوين بالنسبة لتوجه المقاولاتي 159

- جدول 3-19: يوضح اختبار الانحدار وتحليل تأثير مفاهيم التكوين المهني على التوجه المقاولاتي161
- جدول 3-20: يوضح انحدار أبعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني على التوجه المقاولاتي164
- جدول 3-21: يوضح انحدار أبعاد مقررات التكوين المهني والتمهين على التوجه المقاولاتي166
- جدول 3-22: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الاستقلالية.....169
- جدول 3-23: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الابداع171
- جدول 3-24: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على المخاطرة172
- جدول 3-25: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الاستباقية173
- جدول 3-26: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على المغامرة التنافسية174
- جدول 3-27: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الاستقلالية175
- جدول 3-28: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الابداع.....177
- جدول 3-29: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على المخاطرة.....178
- جدول 3-30: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الاستباقية179
- جدول 3-31: يوضح الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على المغامرة التنافسية181
- جدول 3-32: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على الاستقلالية.....183
- جدول 3-33: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات التكوين المهني على الابداع.....184
- جدول 3-34: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات التكوين المهني على المخاطرة.....186
- جدول 3-35: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات التكوين المهني على الاستباقية187
- جدول 3-36: يوضح الانحدار لقياس تأثير مقررات التكوين المهني على المغامرة التنافسية189

قائمة الأشكال

- الشكل 1-1: مفهوم الإبداع من منظور نظرية النظم 30
- الشكل 1-2: نموذج قياس تصوري لتوجه المقاوالاتي الثلاثي حسب (Miller) 35
- الشكل 1-3: نموذج قياس تصوري لتوجه المقاوالاتي الخماسي حسب (Lumpkin and Dess) 35
- الشكل 1-4: نموذج نظرية تكوين الحدث المقاوالاتي لـ (Shapero et Sokol) 37
- الشكل 1-5: يوضح نموذج نظرية السلوك العقلاني 38
- الشكل 1-6: يوضح نظرية السلوك المخطط لـ (Ajzen) 39
- الشكل 1-7: يوضح نموذج السلوك المخطط ما بين الأشخاص (Triandis) 41
- الشكل 1-8: النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط ونظرية تكوين الحدث المقاوالاتي 42
- الشكل 1-9: يوضح نموذج السلوك المخطط ما بين الأشخاص (Triandis) 43
- الشكل 1-10: استنتاج المتغير المستقل في إطاره الكلي 45
- الشكل 1-11: يوضح مفاهيم المتغير المستقل 68
- الشكل 2-1: يوضح الإطار الكلي للمتغيرات التي شملتها الدراسات السابقة 127
- الشكل 3-1: يوضح مخطط الدراسة 131
- الشكل 3-2: يوضح تحليل الخصائص الشخصية للعينة 141
- الشكل 3-3: يوضح تحليل الخصائص الجغرافية للعينة 143

قائمة الملاحق

- 213..... الملحق رقم 1:الإستبيان
- 217 الملحق رقم 2: قائمة المحكمين
- 218 الملحق رقم 3:اختبار الثبات لمفهومي المناخ التنظيمي لتكوين المهني ومقررات التكوين المهني
- 219 الملحق رقم 4:إختبار الثبات البنائي(صدق الاتساق الداخلي) لمحور التكوين المهني
- 220 الملحق رقم 5:إختبار الثبات البنائي(صدق الاتساق الداخلي) لمحور التوجه المقاولاتي
- 221 الملحق رقم 6: اختبار ثبات أداة الدراسة للمتغيرين
- 222 الملحق رقم 7:تحليل الخصائص الشخصية للعينة
- 223 الملحق رقم 8:متوسط إجابات العينة حسب كل بعد لمفهوم المناخ التنظيمي لتكوين المهني
- 224 الملحق رقم 9 :متوسط إجابات العينة موضحة حسب كل بعد لمفهوم مقررات التكوين المهني
- 225 الملحق رقم 10:متوسط إجابات وتشتت متغير التكوين المهني
- 226 الملحق رقم 11:متوسط إجابات وتشتت متغير التوجه المقاولاتي وأبعاده
- 227 الملحق رقم 12: اختبار إعتدالية التوزيع
- 228 الملحق رقم 13:إختبار فروق الجنس لتوجه المقاولاتي
- 229 الملحق رقم 14:اختبار فرضية الفروق حسب العمر
- 231 الملحق رقم 15:فرضية فروق المستوى الدراسي
- 233 الملحق رقم 16:فرضية الفروق حسب نمط التكوين
- 235 الملحق رقم 17:فرضية الفروق حسب التوزيع الجغرافي لمراكز التكوين المهني
- 238 الملحق رقم 18:اختبار الانحدار المتعدد الخاص بالفرضية الرئيسية
- 240 الملحق رقم 19: اختبار الانحدار تأثيرأبعاد المناخ التنظيمي لتكوين على التوجه المقاولاتي
- 242 الملحق رقم 20:اختبار الانحدار أبعاد مقررات التكوين المهني والتمهين على التوجه المقاولاتي
- 244 الملحق رقم 21: اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الاستقلالية
- 246 الملحق رقم 22: اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الإبداع
- 248 الملحق رقم 23: اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على اتخاذ الخطر
- 250 الملحق رقم 24:اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الاستباقية

- الملحق رقم 25: اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على المغامرة التنافسية 252
- الملحق رقم 26: اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الاستقلالية 254
- الملحق رقم 27: اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الابداع 255
- الملحق رقم 28: اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على اتخاذ الخطر 256
- الملحق رقم 29: اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الاستباقية 257
- الملحق رقم 30: اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على المغامرة التنافسية 258
- الملحق رقم 31: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على الاستقلالية 259
- الملحق رقم 32: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على الابداع 260
- الملحق رقم 33: اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على المخاطرة 261
- الملحق رقم 34: اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على الاستباقية 262
- الملحق رقم 35: اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على الاستباقية 263

مقدمة

توطئة

تهتم العلوم الانسانية عموما بالإنسان من خلال فهم البيئة المحيطة به ومحاولة التكيف معها، ومن بين هذه العلوم علم الاقتصاد الذي يسعى الى تحقيق الرفاه للإنسان، والبحث في حل مشكلة الندرة النسبية للمورد وادارتها بالشكل الذي يحقق القيمة المضافة في الاقتصاد، تفضي الى منتج نهائي من شأنه سد الحاجة أو تلبية الرغبة او تحقيق منفعة، لهذا تتسارع الاقتصاديات العالمية الي الاهتمام بكل المجالات التي تساهم في خلق الثروة وتنميتها.

ومن أبرز المجالات التي تخلق الثروة نجد ريادة الاعمال، اذ تعتبر الجزائر من بين الدول التي أولت أهمية بالغة لقطاع المقاولاتية وخاصة في الآونة الاخيرة، باعتباره قطاعا خلاق للثروة فيما تعلق ببعث التنمية في شقه الاقتصادي، كما يساهم في القضاء على البطالة في ما تعلق بالشق الاجتماعي للتنمية، خاصة وأن مشكلة البطالة و ما لها من تأثير اقتصادي و نفسي و ثقافي بل وحتى امني تشكل تحديا صعبا ورهانا عسيرا، وهو ما يظهر جليا في كون موضوع البطالة محل بحث من طرف الباحثين والدارسين.

وقد بذلت الانظمة في سبيل دعم الجبهة الاجتماعية الكثير من الجهد، فأولت العامل البشري اهتمامها كبيرا، وذلك من خلال تكوين الإنسان وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادرا على العمل بكفاءة وفعالية، باعتبار التكوين والتعليم من أهم الوسائل التي تعمل على تنمية العنصر البشري ، كون المتعلم والمتكون يملك حظوظا أكبر في خلق الأفكار التي تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد في ظل الامكانيات المتاحة، حيث أنه لا يمكن اغفال دور المنظومة التعليمية والتكوينية في تعزيز التوجه المقاولاتي عند المتكويين والمتعلمين، من خلال تعريفهم بالمقاول وبث روح المبادرة بإنشاء مؤسسات خاصة فهي تسمح للمقاول بامتلاك معارف نظرية و تقنية و منهجية تمكنه من لعب دوره القيادي على مستوى مؤسسته وتسهل له الوصول الى تحقيق الأهداف المسطرة.

وادراكا منها لأهميه المنظومة التكوينية والتعليمية اولى بلدنا الجزائر اهمية كبيرة لهذا المجال خاصة فيما تعلق بشق التكوين المهني، حيث أنه لا توجد ولاية الا ولها مراكز تكوين منتشرة عبر جل بلدياتها، مما يؤكد حرص الدولة الجزائرية على الاهتمام بتكوين الشباب الجزائري وإعطائه الفرصة للولوج الى عالم الشغل وخلق الثروة، ولهذا

سنحاول في هذه الأطروحة دراسة دور مراكز التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني والتمهين الجزائرية من خلال عينة من متربصي مؤسسات التكوين والتمهين لولاية غرداية.

أولاً: إشكالية الدراسة

بناءً عن ما سبق تقديمه وحتى نضع إطار منهجياً محدداً لبحثنا هذا حول المساهمة التي يقدمها قطاع التكوين المهني، وتحديدًا مؤسسات التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية في دعم المسار المقاولاتي للمتربصين، تم طرح الإشكالية التالية :

ما مدى تأثير التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب؟

و يتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية التساؤلات الفرعية التالية :

1- ما مدى تأثير مناخ التنظيمي للتكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب؟

2- ما مدى تأثير المقررات المنتهجة من طرف منظومة التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى

الشباب ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب

تعزى للخصائص الشخصية وأنماط التكوين ؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

لمعالجة الإشكالية الرئيسية والاجابة عن ما تفرع عنها من اسئلة في صياغ تبييرات واضحة تشير إلى أسلوب

تصورنا للعلاقة بين الظواهر المعنية بالدراسة، وتعكس الطريقة التي نظن بها أن متغيراً مستقلاً يؤثر في متغيراً تابعاً

تبيننا الافتراضات التالية :

الفرضية الرئيسية

هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة عينة من

متربصي التكوين المهني والتمهين بولاية غرداية.

الفرضيات الفرعية

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي لتكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة عينة من متربصي التكوين المهني والتمهين بولاية غرداية؛
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمقررات التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة عينة من متربصي التكوين المهني والتمهين بولاية غرداية؛
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتوجه المقاولاتي لدى الشباب تعزى للخصائص الشخصية ونمط التكوين من وجهة نظر عينة الدراسة.

ثالثا: مبررات اختيار الموضوع

عن الأسباب الموضوعية في اختيار البحث:

- 1- المساهمة في إثراء مشروع البحث المرسوم من قبل لجنة التكوين : حيث كان اختيار بحثنا بتوجيه وارشاد من لجنة التكوين، وهذا في حدود مجموعة محددة سلفا من البحوث؛
- 2- حداثة الموضوع :تصب دراستنا هذه في مجال المقاولاتية والتعليم المقاولاتي، وهو موضوع لم يهتلك بعد وأردنا تقديم إضافة علمية جديدة في الموضوع .
- 3- الأهمية العلمية: أهمية الموضوع المتناول الذي يعالج قضية تتعلق بالشباب ومنظومة التكوين المهني وحقل المقاولاتية، والتي من خلال دراستها والوصول إلى تفسيرات ونتائج نكون قد ساهمنا ولو باليسير في تقديم فائدة للمجتمع؛
- 4- ارتباط الموضوع بالمشاكل المعاصرة: ما تعلق خاصة ببطالة الشباب وبحث سبل تأهيلهم وتكوينهم وتوجيههم نحو العمل الحر ومجال المقاوله، فالدور الأساسي للبحث العلمي هو البحث عن الحقائق التي يستفيد منها الإنسان في التغلب على مختلف المشاكل التي تواجهه والتي تعترض تقدمه في كافة مجالات الحياة بحيث يجب ألا تنعزل البحوث العلمية عن واقع المجتمع ومشكلاته؛
- 5- الموضوع ذو أبعاد يمكن مناقشتها: التكوين المهني والتوجه المقاولاتي متغيرات كامنة يمكن مشاهدتها بأبعاد تسمح بالرؤيا الجلية للموضوع، وتسهل من طريقة معالجته؛

6- توافر المعلومات (المصادر، المراجع) والبيانات اللازمة: توافر مختلف المعلومات والبيانات وامكانية الحصول -سواء من مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة أو من عينة المتربصين- عليها في الوقت المناسب، ناهيك عن الكم الهائل من المراجع والمصادر بشتى لغات البحث العلمي التي تتناول موضوع التوجه المقاولاتي.

رابعاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية موضوعنا هذا في ما يلي:

- 1- معالجة الموضوع لعناصر مهمة في حقل المقاولاتية، وتحديد مجال التعليم المقاولاتي و التوجه المقاولاتي؛
- 2- يتناول الموضوع مجالاً من المقاولاتية في منظومة تعليمية وتدريبية استراتيجية في الجزائر ألا وهي منظومة التكوين المهني والتمهين؛
- 3- المتغيرات التي تتناولها دراستنا تكشف جانباً من الجوانب الملازمة للتكوين والتعليم بشكل عام و التعليم المقاولاتي بشكل خاص، خاصة ما تعلق بجزء المناخ التنظيمي الذي تمارس فيه عملية التكوين المهني، ومدى فاعلية هذا المفهوم _المناخ التنظيمي للتكوين المهني_ في زيادته للقوة التأثيرية لمقررات التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب، حيث يمكن اعتبار البحث بطريقة تناوله لمتغيرات الدراسة قيمة مضافة للعوامل المعرفية المؤثرة في التوجه المقاولاتي؛
- 4- دراستنا تقدم تفسيراً بطريقة حديثة لتأثير منظومة هامة في بلادنا منظومة التكوين المهني في التوجه المقاولاتي بتناول المناخ التنظيمي الذي تتم في خضمه عملية التكوين؛
- 5- الموضوع يقدم طرحاً يساهم في التخفيف من واقع البطالة الذي يهدد فئة كبيرة من الشباب؛
- 6- بحثنا هذا يتناول عينة ممثلة بجميع اطوار التعليم بدأ من مستوى التعليم الابتدائي إلى الطور الجامعي، ناهيك عن تغطية هذه العينة لفئة الشباب و الكلمة وحدها تكفي الاهمية .

خامساً: أهداف الدراسة

نهدف من خلال دراستنا هذه إلى:

- 1- إثبات صحة فرضيات الدراسة من عدمها؛

- 2- الوقوف على أبرز التعريفات الإجرائية المحددة لاهم المقومات التي تقيس توجه المقاولاتي؛
- 3- معرفة مستوى توجه المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني وتبيين ما هي مخرجات الصيغ و المناهج التكوينية الأكثر تأثيرا في توجيه الشباب المتربص وجهة مقاولاتية، قصد دفع الشباب لإنشاء مؤسسات صغيرة عند التخرج؛
- 4- إبراز الفروق التي يفترق عليها المتربصون من حيث الخصائص الشخصية حول تأثير التكوين في توجههم المقاولاتي؛
- 5- أبرز هدف هو الكشف عن العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة والوصول إلى نتائج وتفسيرات علمية لها؛
- 6- اقتراح جملة من الآراء على مؤسسات التكوين تزيد من تعزيز توجه المقاولاتي لدى متربصيها.

سادسا: حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: شق جزئي المقاولاتية وهو توجه المقاولاتي بخمسة أبعاد (المخاطرة، الاستباقية، الإبتكار، الإستقلالية، العدوانية) ، وكذا التكوين المهني في صياغ مفهومي إثنين المقررات المعتمدة في التكوين المهني بثلاثة أبعاد (المقررات النظرية، التطبيقات داخل المركز، التمهين والتربصات الميدانية) والمناخ التنظيمي لتكوين المهني بثلاثة أبعاد (البنية التكنولوجية، الإتصال، تحفيز المؤطرين).
- الحدود البشرية: متربصي التكوين المهني والتمهين المقبلين على التخرج دفعة مارس ودفعة سبتمبر 2021.
- الحدود المكانية: مست عينة الدراسة جميع بلديات الولاية التي بها مراكز ومؤسسات التكوين المهني والتمهين.
- الحدود الزمنية: في الواقع بداية الدراسة كان بانطلاق الموسم الدراسي 2019/2020 بعد اختيار العنوان من بين مقترحات لجنة التكوين مع جمع الصادر والمراجع والشعور بالمشكلة البحثية، بيد أن الحدود الزمانية في عديد من كتب المنهجية نعني بها حدود دراسة الظاهرة ميدانيا، او الدراسة الميدانية، حيث امتدت دراستنا الميدانية من مارس 2021 إلى شهر أكتوبر 2021.

سابعا: منهج البحث والادوات المستخدمة

تفسر دراستنا هذه ظاهرة تمحور حول الدور الذي تلعبه مؤسسات التكوين المهني والتمهين للولاية في توجيه الشباب نحو المقاولاتية، قصد الوصول إلى العوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص نتائج دراسة العينة بغرض تعميمها على المجتمع المدروس ككل و تفسير الظواهر المشابهة لها، حيث تناولت دراستنا عينة تكونت من (399) متربص بالتكوين المهني والتمهين تم معاينتهم من مجتمع إحصائي يتكون من (5184) متربص بصفة طبقية مست جميع مراكز التكوين المهني لبلديات الولاية؛ و بناء على ما تقدم يعد منهجنا المتبع في دراستنا هذه وصفيًا¹.

أما عن الأدوات المستخدمة في جمع البيانات فقد تم الاستعانة بالإستبيان، فيما تم تحليل البيانات بواسطة برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) بهدف التحقيق من إثبات الفرضيات أو نفيها.

ثامنا: تقسيمات البحث وهيكل الدراسة

تم تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول، الفصل الأول تناول الاسس النظرية للموضوع وضم ثلاث مباحث وكل مبحث ضم مطلبين، حيث تضمن المبحث الأول في المطلب الاول منه التأصيل النظري للمقاول، ومفهوم المقولة و أهم مقارباتها في المطلب الثاني منه، أما المبحث الثاني المتعلق بالتوجه المقاولاتي فقد تم التطرق في المطلب الأول منه إلى مفهوم وأبعاد التوجه المقاولاتي، والمطلب الثاني إلى أبرز النظريات المحددة لتوجه المقاولاتي، في حين تناول المبحث الثالث التكوين المهني لشباب ومناخه التنظيمي، في المطلب الاول منه تم التطرق للتعليم المقاولاتي، والتكوين المهني ومناخه التنظيمي لبيختتم الفصل في الاخير بخلاصة تبلورت على إثرها معالم متغيرات الدراسة تمكنا من خلالها من رسم النموذج التصوري للبحث الذي يتم تدعيمه بدراسات سابقة تناولت هذه المتغيرات وهو ما تم التطرق إليه في الفصل الثاني تناول الدراسات السابقة في الموضوع وضم ثلاثة مباحث وكل مبحث ضم مطلبين، تناول المبحث الأول من هذا الفصل مختلف الدراسات الوطنية العربية في المطلب الاول والاعجمية في المطلب الثاني، وعلى ذات النسق تناول المبحث الثاني المتعلق بالدراسات السابقة الدولية في المطلب الاول الدراسات باللغة العربية وفي المطلب الثاني الدراسات باللغة الاعجمية، في حين تمت مناقشة هذه الدراسات في المبحث الثالث، أما الفصل الثالث المتعلق بالدراسة الميدانية لمتغيرات الدراسة ضم ثلاثة مباحث وكل مبحث ضم مطلبين، ففي المبحث الاول تم التعريف بالخصائص السيكمترية والتوزيعات التكرارية، والمبحث الثاني تم

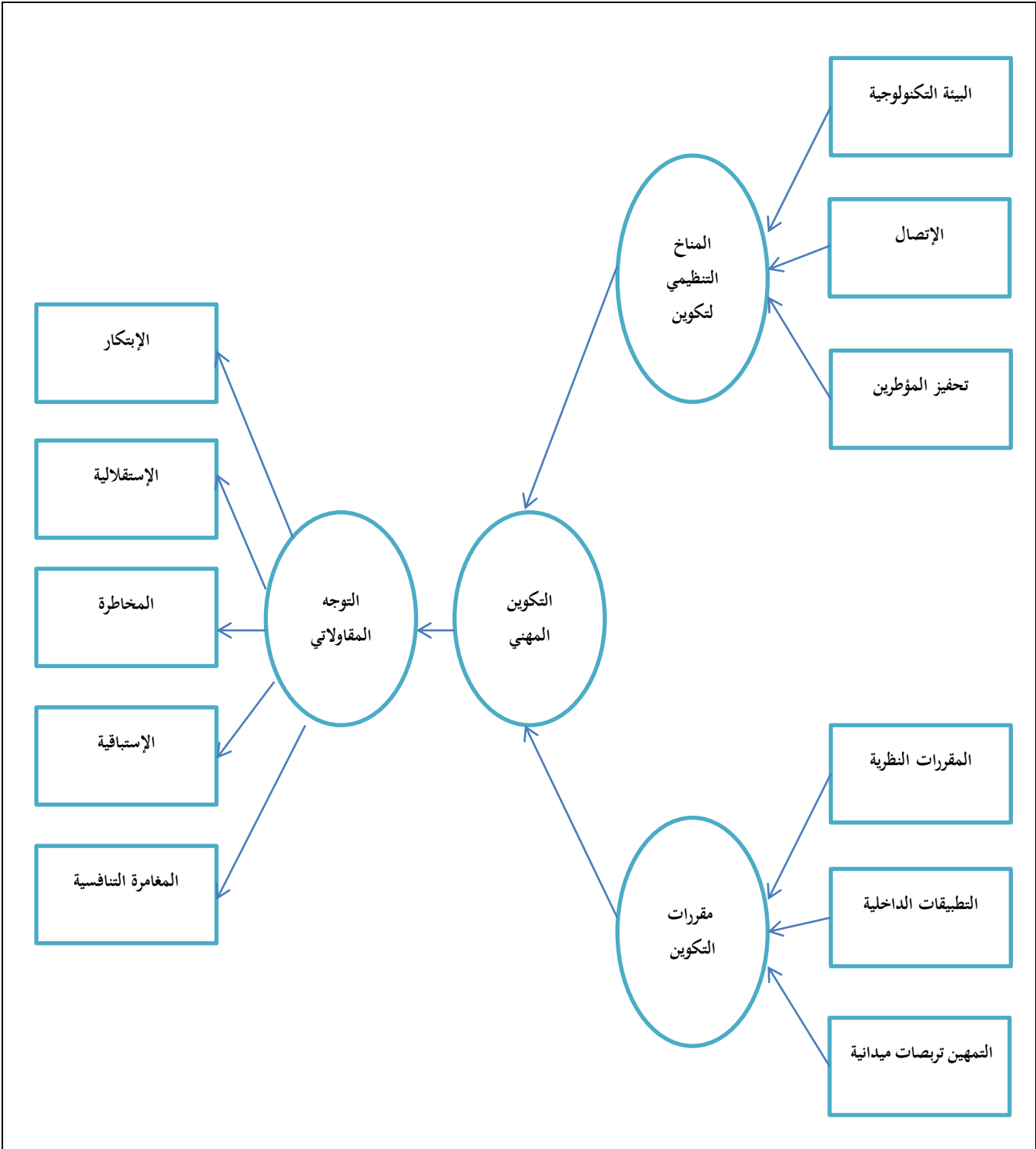
¹ - إبراهيم بخيتي، الدليل المنهجي في إعداد وتنظيم البحوث العلمية (المذكرات والاطروحات)، جامعة وقله، الجزائر، 2007، ص15

قياس إعتدالية التوزيع وإختبار الفروق وكذا الفرضية الرئيسية في حين خصص المبحث الثالث لإختبار الفرضيات الفرعية، ليختم البحث بخاتمة في الاخير .

تاسعا: صعوبات البحث

- 1- صعوبة الإلمام والحصص الدقيق للتعريف الإجرائي للمقاول بسبب تعدد المصادر وتنوع المشارب الفكرية للمراجع؛
- 2- تداعيات جائحة كورونا وتصادفها مع دراستنا الميدانية أمر أثر بصفة ملحوظة على نتائج البحث؛
- 3- التكوين المهني منظومة متشعبة الشعب و متعددة التخصصات ومتنوعة في نمط تكوينها، مما يعصّب علينا حصر متغير بهذا القدر من التعقيد؛
- 4- محدودية المستوى التعليمي لبعض المتربصين صعب من فهمهم السليم لمفهوم المقاول، مما فرض علينا بدل جهد أكبر لتوصيل المصطلح بالمعنى الذي يقرب الفهم لهم؛
- 5- تناولنا لعينة من عدة مراكز بلديات الولاية المترامية الاطراف أمرا أخذ منا وقت وكلفة خاصة في ظل احتياطات الوقاية من الجائحة التي كانت لاتزال مطبقة بصفة جزئية؛
- 6- عدم فهم بعض المتربصين لطريقة الإسيبان جعلهم يتملصون بل ويتخوفون، ولا يتعاملون بجدية في بعض الأحيان معنا.

تاسعا: النموذج التصوري لدراسة



المصدر: من إعداد الطالب

الفصل الاول

الأدبيات النظرية لتكوين المهني

والتوجه المقاولاتي

تمهيد:

يعتبر الحقل المقاولاتي من أهم الحقول العلمية التي لازالت تسيل حبر أقلام عدد كبير من الباحثين، فمجال المقولة ميدان معرفي خصب لم ينقض بعد البحث فيه، ونظرا لما يكتسيه من أهمية اقتصادية واجتماعية بل حتى سلوكية، فهو يعتبر ميدان مثير لفكر الباحثين، ومن جملة هذه البحوث بحثنا هذا الذي يخدم في إطاره الكلي دور التعليم المقاولاتي في تعزيز ودفع الشباب نحو المقاولاتية، هذا التعليم الذي تتباين حدة تأثيره من منظومة لأخرى ومن مؤسسة لثانية، ونحن في ورقتنا هذه تناولنا على وجه الخصوص هذا الدور على مستوى مؤسسات التكوين المهني والتمهين.

وحتى يكون الإلمام أكثر شمولية قمنا بتخصيص فصل نقف فيه على أهم التعريفات والمفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة التي اخترناها في الجزء الميداني، إذ انه من المهم شرح الجذور التاريخية لها، والتطرق لتأصيل النظري المفسر لنشأتها قصد تقديم تبرير علمي لاختيارها، حيث قمنا بتقسيم الفصل ثلاثة مباحث كل مبحث قسم إلى مطلبين المبحث الأول متعلق بالمفاهيم أساسية حول المقاول و المقاولاتية، والذي يضم بدوره مطلبين المطلب الأول تم فيه سرد التأصيل النظري للمقاول، أما المطلب الثاني فقد تم التطرق فيه إلى المقولة مفهوما ومقاربة، في حين أن المبحث الثاني المتضمن لتوجه المقاولاتي تألف هو بدوره من مطلبين المطلب الأول ضم مفهوم وأبعاد التوجه المقاولاتي، والمطلب الثاني منه تكلم عن مختلف النظريات المحددة لتوجه المقاولاتي، ليأتي في الأخير المبحث الثالث الذي يتطرق إلى التعليم المقاولاتي للشباب والتكوين التكويني المهني ومناخه التنظيمي بمطلبين المطلب الأول منه تناول التعليم المقاولاتي للشباب، والمطلب الثاني تضمن التكوين المهني و مناخه التنظيمي، ليختم في النهاية بخلاصة الفصل التي هي عبارة عن ملخص لأهم ما جاء في مباحث الفصل، وأهم استنتاجات النظرية للمباحث.

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول المقال و المقاولاتية

يعتبر الوقوف على التأصيل النظري للمصطلحات من الخطوات الأساسية التي يجذب للباحث التعرّيج عليها قصد توضيح المعاني، وإزالة اللبس، فالانطباع العام لمصطلح المقال عند مجموعة كثيرة من المترجمين او حتى بعض الطلبة الجامعيين المبتدئين متوقف عندهم على مقال البناء فحسب، وعند السرد التاريخي لتطور المصطلح نجد أن مفهوم المصطلح بهذا المعنى قديم منذ القرن السادس كان سائدا في أوروبا، وعليه فإننا ارتأينا ضرورة التطرق لهذا المصطلح وما تعلق به من أدبيات قصد توضيح الرؤيا وتصحيح الانطباع العام السائد لدى كثير من الطلبة، وهذا من خلال تخصيص هذا المبحث المتكون من مطلبين: المطلب الأول تناولنا فيه التأصيل النظري للمقال، أما المطلب الثاني فقد تطرقنا فيه إلى المقاوله مفهومها ومقاربة كالتالي:

المطلب الأول: التأصيل النظري للمقال

إحدى أبرز الملاحظات المتكررة في الأبحاث الحالية حول أصحاب الأعمال الصغيرة و المقاولين هو عدم وجود تعريف يتسم بالدقة ومتداول على نطاق واسع لهذه المصطلحات¹، فقد كان ارتير كول (Cole. A. H) و لمدة عشر سنوات مديرا لمركز البحث الخاص بتاريخ المقاوله حاول خلالها أن يقدم تعريفا لـ "المقال" لكنه صرح بأنه لم يوفق في ذلك بشكل دقيق ونهائي، فخلص بأنه لكل باحث مفهومه الخاص بحسب تفكيره وأهدافه، يعبر بها على تعريف مفيد، وختم بعبارة "ولا أعتقد أنكم سوف تحصلون على أكثر من ذلك"؛ وباعتبار أن المقاولاتية هي علم اجتماعي يتعامل مع السلوكيات البشرية والمخرجات ذات القيمة الناجمة عن الأفعال البشرية²، فإنه ليس غريبا أن نجد تباين بين الباحثين في تعريف المصطلح ما دما نبحت في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تبقى دائما تتسم بدرجة بالغة من التعقيد والتراكم، يصعب من خلالها الفصل في إقامة الحدود الفاصلة بين مكونات الظواهر المرتبطة بها، فالعلوم المرتبطة بتفسير الظواهر الإنسانية والاجتماعية تبقى " العلم الدائم البحث عن نفسه " علي حد تعبير ريمون آرون³؛ كما يقر كثير من الباحثين بان الدراسات الحديثة في مجال ريادة الاعمال مازال يشوبها الكثير من الغموض

¹ -BROCKHAUS Robert H, POHLMAN Randolph A, Entrepreneurship research populations -Who are they ?, in Frontiers of Entrepreneurship Research, Babson College, 1987, p 22.

² -Vishal K. Gupta, Great Minds in Entrepreneurship Research: Contributions, Critiques and Conversations, Palgrave Macmillan, 2020, p 5.

³ - عبد الرحمان المالكي، الخطاب الإستمولوجي في العلوم الإنسانية، ملتقى دولي، كلية الآداب و العلوم الإنسانية، فاس، المغرب، أبريل 1985.

في تحديد مصطلحات المقاول والمقاولاتية¹، ومن هنا فإنه يمكن القول أنه من العسير التوافق على مفهوم موحد لـ "المقاول"، إذ أن مجمل التعاريف تخضع في مفهومها إلى الأنظمة الاقتصادية و التقلبات السياسية و تغيرات المنظومة التشريعية و تطور البيئة التكنولوجية و مستوى الثقافات السائدة وكذا العوامل الديمغرافية وعدد من العوامل المتداخلة و المتعلقة بهذا المجال و ما تطور هذا المفهوم عبر تاريخ الوقائع الاقتصادية إلا أفضل برهان على ذلك، إذ أن المعنى الذي يحوم حوله مفهوم المقاول - في نطاقه الوظيفي ومكنون المهام التي ينطوي عليها المفهوم وكذا طبيعة عمله الميدانية- جد قديم يعود إلى ما قبل التاريخ، فأول مهنة إمتنهاها الانسان هي الصيد، والصيد هو عمل حر، والمقاولاتية تتضمن في جوهر معناها العمل الحر.

كما تجدر الإشارة إلى أنه في العصور الوسطى بأوروبا هناك بعض الباحثين حاولوا التطرق إلى مفهوم المقاول ، أين كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يقوم بمهنة، وهو الفرد المستعد لتحمل المخاطر الاقتصادية، ففي القرن السادس عشر والسابع عشر وتحديد سنة 1616 استعمال هذا المصطلح من طرف مونتشرتيا (Montchrétien) بمعنى الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات من أجل ضمان إنجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة، وبناء على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، إنجاز الطرق، ضمان تزويد الجيش بالطعام، وغيرها...²

يمكن القول أنه كان ينظر للمقاول حينها أنه ذلك الشخص الذي يقوم بالاتفاق أو يبرم عقد مع الملك أو من بيده السلطة من أجل تشييد المباني و المنشآت العامة أو أداء خدمة كتموين الجيش أو إعاشة قصر الملك أو غيرها.

ومن خلال تصفح عديد الدراسات السابقة لاحظنا ان باحثو أدبيات هذا المجال يركزون في دراسة تطور هذا مفهوم المقاول والمقاولاتية على فترة ظهور المدارس الفكرية ونظريات الإدارة، حيث أنه وفي غرة الثورة الصناعية، كان ينظر للمقاول على أنه حلقة ربط (وسيط) بين العرض والطلب، ذو استعداد لتحمل المخاطر، مستغفلة إلى حد كبير دوره كمنتج فالمصطلح لا يعبر بعد عن المصنعي (صاحب مصنع) ولا عن التاجر أو المفاوض، ومع انتشار تداعيات الثورة الصناعية وما خلفته من موجة هائلة في التصنيع أصبح

¹ - Hans L, Pioneers in Entrepreneurship and Small Business Research, Springer science, 2005, p 10.

² -Boutillier S, Uzunidis D, La légende de l'entrepreneur, Edition la découverte & Syros, Paris, 1999,p 23.

المقاول الحجر الزاوية في التنمية الاقتصادية؛ فأضحى المقاول: المنتج المبتكر، والمغامر المستمر في تقبل تحمله للمخاطر...¹.

بناء على ما تقدم سرده عن مفهوم "المقاول" تأصيلاً فأن تعريف المصطلح لغة يرجعه كثير من فقهاء المجال كما ورد في عديد كتاباتهم إلى اللغة الفرنسية (entrepreneur)، ترجمت إلى عديد اللغات له وتعددت ترجمتها باللغة العربية، فيحمل هذا المصطلح على أنه المقاول، و (entreprise) مؤسسة²، فمن أوائل الكتب التي تطرقت لتعريف أدبيات الكلمة قاموس التجارة العالمي الذي نشر في باريس سنة 1723 م، الذي عرف كلمة: (entrepreneur) المقاول: الشخص القائم على عمل ما، فنقول مقاول البناء، نقصد به مدبر ومهندس والقائم على البناء، ونقول مقاول الإعاشة نقصد به القائم بتموين الجيش بالمواد المساعدة على الحياة و الذخيرة الحربية...³.

ويرى بعض الباحثين بان كتابات جاكيس سافاري (Jacques Savary) حول ما أسماه التاجر المتقن أو المثالي سنة 1675 قد قاربت معنى المقاول، وذلك بطرحه فكرة أن المنافسة تدفع صاحب المشروع لجذب العميل، كما تدفعه للمغامرة أكثر في ممارسة الأعمال؛ كما يذكر في هذه الفترة تناول المصطلح أيضاً من قبل بيار (Pierre Lepasant de Boisguilbert) سنة 1707 الذي حاول من خلال أعماله إبراز الدور الأساسي للمقاول في العملية الاقتصادية "كل تجارة الأرض، الحملة والتجزئة و حتى الزراعة تحكمها فقط مصالح رواد الأعمال..."، إلا أن فقهاء المجال يجمعون على أن المصري الإنجليزي دو الأصل الأيرلندي وصاحب المصارف في باريس رشارد كانتلون (Richard Cantillon) كان له السبق في الكتابة الواضحة المباني في أدبيات المفهوم والذي تكلم المغامرة ودرجة توقع المقاول للخطر، و جعل المهمة الرئيسية للمقاول توفير المنتجات الضرورية للعملاء مع مراعاة متطلباتهم بما و تحمل ما ينجر على العملية من مخاطر ذات الصلة بقيود السوق وتقلبات الأسعار، وذلك في عمله المنشور عام 1755 "مقال عن طبيعة التجارة بشكل عام" أبرز فيه كانتيلون دور المقاول الديناميكي في العملية الاقتصادية⁴.

¹ - Alain Fayolle, Le métier de créateur d'entreprise, Edition d'Organisation, Paris, 2003, p13.

² - Brahim allali, vers une théorie de l'entrepreneuriat, icae Rabat, Rabat, 2007, p2.

³ -Antoine Furetière, Dictionnaire universel, Tome1, 1690, P 951.

⁴ -MURPHY Antoin, Richard Cantillon: Entrepreneur and Economist, Oxford University Press, New York, 1986.

وامتدادا لأعمال ريتشارد كانتيلون (Richard Cantillon) جاء جون باتيست ساي (Jean-Baptiste Say) (1767-1832) بأفكاره عن المقاول أو رائد الأعمال الصناعي الذي يدبر الشؤون والعمليات الخاصة بالإنتاج، وهو وسيط بين فئات المنتجين والمستهلكين¹، فرائد الأعمال الذي يوفر مختلف موارد وعوامل الإنتاج حسب تقديراته للطلب ويحاول تلبيتها، فهو بذلك يؤدي وظيفة هامة في ربط القطاعات المختلفة (الزراعة، الإنتاج، التجارة) مع مختلف الفاعلين (أصحاب الأرض والرأسماليين، فنيين، عمال، منتجين، ومستهلكين)²، وعليه فإن المقاولين الصناعيين يساهمون في العملية الإنتاجية من خلال ما يملكونه من رأس مال وعوامل طبيعية و تطبيق معارفهم المكتسبة لخلق منج ذا قيمة يتعلق بها الانسان.

يلاحظ أن ساي (Say) قد وضع العديد من الوظائف للمقاول لعل أبرزها ما تعلق بمشتملين اثنين: الاول تحت نشاط إدارة الأعمال ويشتمل على جملة من العمليات كـ (كشراء المواد الخام، إشراك عدد من الافراد في العملية الانتاجية، محاولة توحيد جهود العمالة، بث روح الجماعة في الافراد وما تعلق بشؤون التنظيم...)، والثاني يتعلق بعدم التأكد وهو مرتبط بنشاط السوق (العقبات التي يجب التغلب عليها، تقييم أهمية هذا الانتاج والحاجة إليه...)، فساي بهذا الطرح يدرس الشروط الهيكلية للعرض والطلب، كما اعتبر أن الارباح التي يأخذها المقاول هي تعويض عن أتعابه ووقته وتحمله للمخاطر و إبداعة، حيث يجب على المؤسسة أن تنظر إليها كعوامل إنتاج³، حيث عكست أفكاره تجربته الصناعية بحكم أنه كان صاحب مصنع للغزل أنداك، فبصفته عالما صناعيا كان ساي (Jean-Baptiste Say) متقدما على أفكار عصره وهو ما فسره نجاحه الرائع في فرنسا⁴.

كما تجدر الإشارة إلى أن الاقتصادي آدم سميث (Adam Smith) (1723-1790) يتضمن عمله فكرة ساي (Say) من خلال النظر أيضا رجل الأعمال كمنسق، أين يراه رأسمالي أو حتى مشغل رأس المال، في قوله "حيث تلعب اليد الخفية للسوق دور المنظم في كتابه "تاريخ التحليل الاقتصادي" الشهير؛ ويشترك ساي (Say) مع كانتيلون (Cantillon) في كونهما لا يشترطان أن يكون المقاول ثريا حيث يمكنه الاقتراض من الغير، أي هناك فرق بين الرأسمالي الذي تتمثل مهمته في إقراض الأموال مقابل

¹ -Say J. B, (1803), Traité d'économie politique, Paris, Calmann-Lévy, 1972.

² - KOOLMAN G, Say's Conception of the Role of the Entrepreneur, *Economica*, Vol.38,1971, p 269.

³ - Alain FAYOLLE , Du champ de l'entrepreneuriat à l'étude du processus entrepreneurial : quelques idées et pistes de recherche, 6° Congrès international francophone sur la PME - HEC – Montréal, Octobre 2002,

⁴ -Dockes Pierre, *Economie politique*, cours polycopié, Université Lumière - Lyon II, 6 volumes, 1979.

الحصول على مبلغ معين يعرف بالفائدة، وبين المقاول الذي يتحمل المخاطر ويغامر بالمجهول التي يمكن أن تعرقل نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة، أو اقتراضه من أصحاب رؤوس الأموال¹.

و من الكتابات الجيدة بالذكر في هذا المجال أيضا، اعمال ليون والراس (Léon Walras) (1834-1910) الاقتصادي الفرنسي أستاذ بجامعة لوزان عام (1870)، الذي قدم شرحا لتصنيف الأصول أو رأس المال و يتكون من ثلاثة أقسام رأس مال عقاري أو أصول عقارية وما تعلق بالأرض، رأسمال نقدي، ورأسمال قوة عمل، أي ان صاحب الأرض كل من يملك أرضا (عقارا) و الرأسمالي كل من يملك مالا نقدا، ومن يملك قوة عمل صاحب الملكات أو المهارات الشخصية، فأضاف و الراس (Walras) شخصية رابعة متميزة تماما عن سابقتها والتي يتمثل دورها الصحيح في تأجير الأرض من مالك الأرض، والتعاقد مع صاحب المهارات الشخصية للعامل واقتراض المال من صاحب رأسمال، والجمع بين الثلاثة في الزراعة أو الصناعة أو التجارة خدمات المنتجين هذه الشخصية هي المقاول؛ وبالتالي فإن صاحب المشروع هو الشخصية (فرد أو الشركة) التي تشتري المواد الخام وتستأجر الأرض من صاحب الأرض مقابل اقساط ايجار وتوظف مهارات العمال مقابل راتب للملكات الشخصية للعامل، وتستقرض المال من صاحب رأس المال (الرأسمالي) مقابل الفائدة، بعد تطبيق خدمات المنتجين على المواد الخام، تقوم ببيع المنتجات².

و يتضح من هذا الشرح أن والراس (Walras) يتفق مع ساي (Say) في تمييز رجل الأعمال عن الرأسمالي ولكن نوعا بطريقة أدق، فالمقاول عنده عبارة وكيل انتقالي وشخصية وظيفتها التنسيق بين الاسواق بموجب قوانين العرض والطلب إذا إعتبرنا حالة توازن الإنتاج كثابت كما يصفها شومبيتر الذي أعطى مفهوما قويا للمقاول، ومن ضمن ما تناوله جوزيف شومبيتر (J. Schumpeter) قضية عدم اليقين التي تطرق لها سابقه نايت (F.Knight 1942-1921) في تعريفه لمفهوم المقاول من خلال التمييز بين المخاطر والتأمين وعدم اليقين غير قابل للتأمين؛ حيث يرى أنه من الصعوبة أن يكون رجل الأعمال منظم بشكل متماسك، فعدم اليقين هي السمة السائدة عند المقاول فهو في موقفاً تكون فيه احتمالات لا يمكن تحديد الخيارات المختلفة التي تواجهه، وهذا بالرغم من أنه يمكن التأمين على المخاطر لكن لا توجد طريقة دقيقة وقطعية يتنبأ بها ويحتاط بها ضد عدم اليقين، وبالتالي يعتبر ربح المقاول نظيرا

¹ - Long W. A, The Meaning of entrepreneurship, American Journal of Small Business, vol 8 n° 2, 1983.

² - Claude Mouchot, Walras Léon Eléments d'économie politique pure, Economica, Paris, 1988.

لعدم اليقين وبالرغم من ذلك يبقى عدم اليقين مرتفع¹ - وبما أنه لا تكاد تخلو دراسات في تاريخ الفكر المقاولاتي من أعمال جوزيف شومبيتر (Joseph alois Schumpeter) الذي أعطت كتاباته نظما جيدا لمجال ريادة الأعمال، والتي غالبا ما يربطها بالابتكار، وبذلك استحق لقب أب المجال المقاولاتي²، فرائد الاعمال بالنسبة لشومبيتر هو "الشخص الذي يقدم الابتكار ويدفعه" أي أنه يقدم طريقة مبتكرة في الجمع بين عوامل من أجل التحسين في العملية الاقتصادية وإعطائها ديناميكية أكثر³، فالمقاول هو الشخص الذي يختار مجموعات جديدة من عوامل الإنتاج وليس الشخص الذي يختار له و يوجه نشاطه وفق خط نمطي ثابت، كما قام أيضا بالتمييز بين المقاول و المالك لرأس المال أي، إعادة التأكيد على صاحب المشروع كشخصية رئيسية في النشاط الاقتصادي اختفى رجل الأعمال الرأسمالي الذي احتل مكانًا مهمًا في فكر ساي (J.-B Say) وميل (J.-S Mill) ، وفي الأدب النظري الكلاسيكي للمجال عموماً⁴.

وعندما نتفحص أعمال شومبيتر (J. Schumpeter) نجد أن النظام الاقتصادي بالنسبة إليه يمثل "التوازن" والاستقرار" والمقاول هو من يحاول إحداث الخلل في هذا التوازن وزعزعة هذا الاستقرار بفضل إبداعاته وابتكاراته التي يجسدها علي الواقع، لهذا فإن الابتكار والإبداع هو العنصر الأساسي الذي يمكن المقاول من اكتساب المكانة المهمة في الأسواق والسيطرة و الاحتكار عن طريق القضاء علي المنافسة التي تعترضه وهو بذلك يعكس ما يملكه من تصور متميز لمفهوم الربح في المقاولاتية، فالمقاول بالنسبة إليه يمثل "منشئ القيمة"، والربح ما هو إلا الجزء الذي يتلقاه أو يتقاضاه مقابل مبادرته الخالقة وتعويضاً عن المخاطر التي يخوضها؛ ويكون شومبيتر (J. Schumpeter) بهذا التوجه قد عارض الاتجاه الكلاسيكي الذي يجعل من الربح مقابل للمجهود المبذول بما في ذلك التصور الماركسي الذي يري أن مصدر الربح ناتج عن مصادر "القيمة المضافة"؛ فالإتجاه إذا يركز على أهمية الابتكارات التي يقوم بها المقاول، فهي التي تؤدي إلي ما يسمى بـ "التهديم الخلاق" أو "الفوضى الخالقة" في الأسواق وقطاعات الاقتصاد لأن المنتجات الجديدة ونماذج الأعمال الحديثة تحل محل القديمة، ما يبرر أن الفوضى الخالقة تعتبر أصل الديناميكية الصناعية والنمو والتطور ، وعليه فإن المقاول بالنسبة إلى شومبيتر (J. Schumpeter) إنما

¹- Casson mark, et all, Entrepreneurship, Oxford university press, new york, 2006,p 44.

² - Filion, Louis Jacques, Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances, Revue internationale P.M.E, vol.10, n°2, 1997, p130.

³ - Schumpeter, J.A, History of Economic Analysis, Oxford University Press, New York,USA, 1996.

⁴ -Coriat,B, Weinstein O, les nouvelles théories de l'entreprise, Edition le Livre de Poche, Paris, 1997,p16.

يمثل حتمية هذه الديناميكية وتطورها علي مستوي الفكر الاقتصادي، فبدون المقاول لا يمكن أن يحدث أي تقدم أو تطور، وهذا ما جعل مصطلح التطور الاقتصادي عند "شومبيتر" بالنسبة لغالبية الباحثين يرتكز علي الابتكارات التي تتجسد في خمس إمكانيات: "خلق منتج جديد أو منتج ذو نوعية أفضل، استخدام تقنيات جديدة في الإنتاج، استكشاف سوق جديد، استغلال موارد جديدة، إعادة تنظيم العلاقات الاجتماعية للعمال في السوق"¹.

ولقد قدم هيسريش روبرت (hisrich Robert 1988)² تلخيصا لأهم تعريفات المقاول وفق تناسق تاريخي لأبر مفكري المقاولاتية يبين مراحل تطور هذا المفهوم نستعرضه في الجدول التالي:

جدول 1-1 تعريفات المقاول حسب التطور التاريخي للباحثين روبرت (hisrich robert)

الحقبة و المصدر	المفهوم السائد
القرن السابع عشر	الشخص الذي يتحمل مخاطر الربح أو الخسارة بموجب عقد بسعر محدد مع السلطات العامة.
ريتشارد كانتيلون (1725)	التمييز بين الشخص الذي يتحمل المخاطر والشخص الذي يوفر رأس المال.
بودو (1797)	الشخص الذي يتحمل المخاطر، والذي يتوقع ويشرف وينظم ويمتلك.
جان بابتيست ساي(1803)	أرباح صاحب المشروع تختلف عن أرباح رأس المال.
فرانسيس والكر (1876)	التمييز بين المتبرعين الذين يتلقون الفائدة وأولئك الذين يعود ربحهم إلى مهاراتهم الإدارية.
جوزيف شومبيتر (1934)	رائد الأعمال مبتكر، يطبق تكنولوجيا جديدة.
بيتر دراكر (1964)	رجل الأعمال يزيد الفرص إلى أقصى حد.
ألبرت شايبرو (1975)	رجل الأعمال يأخذ زمام المبادرة وينظم الآليات الاجتماعية والاقتصادية ويقبل مخاطر الفشل.
كارل فيسبر (1980)	الاقتصاديون و علماء النفس و ممارسو الأعمال والسياسيون لا يرون رجل الأعمال بالطريقة نفسها.
جيفورد بينشوت (1983)	رجل الأعمال المحلي هو مقاول في منظمة موجودة مسبقا.
روبرت هيسريش (1985)	المقاول الشخص الذي يمكنه خلق شيء مختلف و ذو قيمة، و يخصص الوقت والعمل اللازمين له، و يتحمل المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية المقابلة لذلك، مقابل تلقي المكافآت مالية ومعنوية تحقق له الرضا.

source: Hisrich. R Entrepreneurship et intrapreneurship

¹ -Haifa Naffakhi, «équipe entrepreneuriale et prise de décision : une étude exploratoire sur le rôle de la diversité du capital humain », thèse de Doctorat en sciences de gestion, Institut d'administration des entreprises, Université de Nancy 2, 2008,p44.

² - HISRICH. Robert "Entrepreneurship et intrapreneurship: Methods for creating New Companies That Have an Impact on the Economic Renaissance of Area", in Entrepreneurship, Intrapreneurship, and Venture Capital, Editions Lexington,1986,p 96.

و عموما نستطيع القول أن مدار تعريف هؤلاء الباحثين للمقاول كان يدور في جوهره حول مجموعة من الابعاد تطورت حسب مراحل وحقب من المحطات الاقتصادية والتاريخية، ومن أبرز هذه الابعاد: اللايقين وتحمل الخطر، التنسيق والتنظيم، الإبداع و الابتكار، وفي حقيقة الأمر هناك العديد من الباحثين على مدار تاريخ الفكر الاقتصادي الذين أسهموا في تطوير هذا المفهوم ووسعوا من حقل الظاهرة امثال: ريجي (Régie)، سكول (Sokol)، شايبرو (chapéro)، ستيفنسون (Stevenson)، ايفون قاس (Yvon Gasse)، تيري فرسترايت (Thierry verstraete)، ألين فايول (Fayolle Alain)، مورو (Moreau)، بوتسي صوفي (Boutillier Sophie)، دريمي (Dimitri)، كاسون مارك (Casson Mark)، كريستيان برييات (christian Bruyat)، وغيرهم كثير من من اسهمو في هذا المجال، حيث حاولنا في هذه الدراسة الإحاطة بمجال المقاول تعريفا بما يخدم متغيرات البحث والاقتصار على توضيح مصطلح المقاول حسب التأصيل النظري وتنوير الانطباع العام السائد عند العامة حول المقاول.

إذا فالمقاول هو مصطلح ساهم في رسمه عدد من التراكمات المعرفية عبر حقب زمنية عكست تطور المجتمعات الاقتصادية وتعدد الأيديولوجيات الفكرية، ويصب معناه في الشخص الذي يؤدي دورا اقتصاديا واجتماعيا لما يتمتع به من قدرات ومهارت (فطرية أو مكتسبة) تؤهله للعمل بنسق حر تجعل العلاقة بينه وبين الأنساق النظامية (الحكومية)، أو الأنساق الاقتصادية (مؤسسات اقتصادية عمومية أو خاصة أو مختلطة)، أو الأنساق الاجتماعية (تنظيمات المجتمعية)، أو حتى الأفراد علاقة التزام بالأداء للوفاء له بالمقابل، وليست عقد عمل بالأجرة، قد يكون فيها هو محدث الحركة بخروجه عن النمطية التي يضبط بها نظام النسق في بيئته، ويحدث بذلك فعل غير معهود ترسى على أثره أعراف ونظم جديدة للبيئة المعاشة ككل، وعليه فالمقاول أساسه في العمل الحرية ومبتغاه في المال ليس بالضرورة الربح.

غير أن عديد البحوث تتناول المقاول في صياغ المقاولاتية ، وهما سبب ومسبب متلازمان يعسر الفصل بينهما، لذلك كان من الحري التعريف بالمقاولاتية لتوضيح الموضوع أكثر، وهو ما تطرقنا له تطرقنا في المطلب الموالي.

المطلب الثاني : مفهوم المقاوله أهم مقارباتها

بالرغم من أن تعريف المقاوله أمر عسير، لكون المقاولين والأنشطة المقاولاتية ليست سهلة التعريف والدراسة، فالظاهرة غير متجانسة، معقدة، وغامضة كما يقول ألين فايول (Alain Fayolle)¹، إلا أن هناك العديد من التعريفات التي حاولت إعطاء مفهوم شامل للمقاولاتية نذكر منها على سبيل الذكر والاستشهاد بما يصب في خدمة موضوع بحثنا هذا لا الحصر:

تعريف فيليون (Fillion) الذي يعرف المقاولاتية على أنها "المجال الذي يهتم بدراسة الأنشطة الممارسة من طرف المقاولين، وخصائصهم، والآثار الاقتصادية والاجتماعية لسلوكهم، فضلاً عن طرق الدعم المقدمة لهم لتسهيل تجسيد أنشطتهم المقاولاتية²؛

أما هرناندي (Hernandez) فإنه يرى المجال الذي يهتم به حقل المقاولاتية نطاقه أوسع بكثير فهو برأيه يشمل دراسة عدة جوانب مثل: الجانب القانوني، تحين الفرص و الفوائد، النمو والتطور والتسلسل للمحافظة على تتابع انتقال النشاط³؛

يعرفها روبرت هيسريش (Robert Hisrich) على أنها: "سيرورة تهدف الى انتاج منتج جديد ذو قيمة، ويكون ذلك بتخصيص الوقت والجهد اللازمين مع تحمل المخاطر المالية، الاجتماعية، و النفسية التي تنجر عن ذلك، وهذا بمقابل ما يحصل عليه المقاول من اشباع لحاجته المادية ورغباته المعنوية"⁴.

يعتبر فايول وفيرسترايت (Verstraete & Fayolle) المقاولاتية مبادرة يقوم بها فرد أو عدة أشخاص لخلق أو تنظيم فرصة أو اغتنام فرصة عمل قد يكون ربحها مالي بالضرورة، من خلال منظمات او عديد الكيانات يمكن أن تؤدي إلى خلق قيمة جديدة (تكون أقوى في حالة الابتكار) توجه إلى أصحاب المصلحة⁵؛ وعليه ففحوى هذا التعريف ينظر للمقاولاتية على أنها اغتنام الفرص من قبل فرد (المقاول) لإنشاء منظمة (أعمال أو أنشطة) تنتج قيمة.

¹ - Alain Fayolle, Le métier de créateur d'entreprise, op. cit., p11.

² - Filion Louis Jacques, Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances, ,op. cit., p 156.

³ -Hernandez, Émile-Michel, le processus entrepreneurial : vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat, L'Harmattan, Paris, 1999,p 20.

⁴ -Robert Hisrich et Michael P.Peters, Entrepreneurship: lancer, élaborer et gérer une entreprise, édition de nouveaux horizons, France, 1989, p 07.

⁵ - Thierry VERSTRAETE & Allain FAYOLLE, Quatre paradigmes pour cerner le domaine de recherche en entrepreneuriat , 7ème CIFEPME, Montpellier, 2004,p19.

ولقد قدم الباحث دولينغر (Dollinger) نظماً حاول فيه تلخيص أهر تعريفات الباحثين في مجال المقاولاتية نستعرضه وفق الجدول التالي:

جدول 1-2 مفهوم المقاولاتية حسب الباحثين دولينغر (Dollinger)¹

الباحث (المصدر)	مضمون التعريف
Knight (1921)	المقاول: هي الحصول على الربح من خلال المخاطرة وحالة عدم اليقين.
Schumpeter (1934)	المقاول: هي تقديم منتجات جديدة أو خدمات جديدة بتوليفات جديدة عن طريق نشاطات إبداعية من مصادر للمواد الخام جديدة وطرق إنتاج جديدة ، بأشكال جديدة في التنظيم.
Hoselitz (1952)	المقاولاتية: هي تحمل الخطر وتنسيق موارد الإنتاج ... إدخال الابتكارات وتوفير رأس المال.
Cole (1959)	المقاولاتية: نشاط هادف لبدء وتطوير الأعمال الموجهة للربح.
McClelland (1961)	المقاولاتية: تعادل المخاطرة.
Casson (1982)	المقاولاتية: هي قرارات وأحكام حول تنسيق وإدارة الموارد النادرة.
Gartner (1985)	المقاولاتية: إنشاء منظمات جديدة.
Roberts & Grousbeck (1989) Barringer & Ireland (2006)	المقاولاتية: هي السعي وراء الفرص دون النظر إلى الموارد التي يسيطر عليها المقاول حالياً.
Hart, Stevenson, Dial (1995)	المقاولاتية: هي السعي وراء الفرص دون النظر إلى الموارد التي يسيطر عليها المقاول حالياً، و يعتمد في ذلك على خبرات المؤسسين السابقة المرتبطة بالصناعة وخياراتهم .
Shane & Venkataraman (2006)	المقاولاتية: هي السعي لخلق فرص جديدة في مجال العمل..
Kuratko & Hodgetts(2004)	المقاولاتية: هي عملية ديناميكية للرؤية والتغيير والإبداع...
Allen (2006)	المقاولاتية: هي طريقة تفكير مركزة ومبتكرة وموجهة نحو النمو؛ تكون غالباً في الشركات الكبيرة والمسؤولة اجتماعياً الغير ربحية

Source :Dollinger Entrepreneurship Strategies And Resources

¹ - Dollinger Marc, entrepreneurship Strategies and Resources, Marsh Publications, Lombard, Illinois U.S.A, 4th ed, 2008, P 09.

يلاحظ من عموم التعريفات السالفة الذكر أن كلا منها ركز على مفاهيم رأى في منظوره أن يتضمنها هذا النشاط حتى نقول عنه مقاولاتيا أبرزها: (تحمل الخطر، الابتكار، اغتمام الفرص، عدم اليقين، الاستباقية، تحمل المسؤولية، التنافسية...)، وفي ذات السياق هناك جم غفير من فقهاء المجال يوردون النسق التعريفي للمقاولاتية في صياغ مقاربات تشكل التيارات الإيديولوجية الرئيسة للفكر المقاولاتي، جاءت في نسق تسلسلي لتطوري تراكم معرفي عبر الزمن أكثرها شوعا ثلاث مقاربات: (المقاربة الوصفية، السلوكية، مقارنة إجرائية أو السيروراتية)¹، وكل مقارنة تعالج أسئلة معينة تختلف عن المقاربة الأخرى، حيث أنه ولغاية نهاية الثمانينيات من القرن الماضي كانت المقاربتين الوصفية - ماذا يفعل المقاول؟ (What ?) - والسلوكية - من هم المقاولون ولماذا يفعلون ذلك؟ (Who- Why?) - هي الشائعة في تلك الفترة، وفي التسعينات من نفس القرن برز إلى الحقل المقاولاتي التوجه الإجرائي الذي يركز على العملية المقاولاتية بمختلف مراحلها ويعالج السؤال كيف؟ (How ?)، ولقد نظم هذه المقاربات ألين فايول (Alain Fayolle) وفق الجدول التالي²:

جدول 1-3: مختلف المقاربات البحث في المقاولاتية

المقارنة الإجرائية كيف؟ (how)	المقارنة السلوكية من ولماذا؟(why who)	المقارنة الوظيفية ماذا؟ (What)	الأسئلة
تسعينات القرن الماضي	خمسينات القرن الماضي	منذ 250 سنة	الفترة الزمنية
علوم التسيير، علم العمل نظريات المنظمات	علم النفس والاجتماع ، علم النفس المعرفي، الأنثروبولوجيا	العلوم الاقتصادية	المجال العلمي
مراحل إنشاء نشاط جديد أو مؤسسة جديدة	الخصائص الشخصية وسمات المقاولون والمحتملون منهم	وظائف المقاول	الهدف من الدراسة
كمية و كيفية	كمية و كيفية	كمية	المنهجية
العمليات المقاولاتية تختلف عن غيرها	المقاولون مختلفون عن غيرهم	المقاول يلعب او لا يلعب دور مهم في نمو الاقتصاد	فرضيات الدراسة
المؤسسات و المقاولون، المقاولون المحتملون، المربون والمكونون، الهيئات المقاولاتية	المقاولون، المقاولون المحتملون النظام التعليمي و التكويني	الدولة ،الهيئات المحلية و الجمعيات، المسؤولون الاقتصاديون	المعنيون بالدراسة

Source :Alain Fayolle, Introduction à l'Entrepreneuriat, 2005, p 17.

¹ -Moustafa O, Mohamed A, Evolution de la dynamique entrepreneuriale en Algérie, une comparaison des caractéristiques de l'entrepreneur,Revue algérienne de développement économique,2020, p 397.

² - Alain Fayolle, Introduction à l'Entrepreneuriat, édition Dunod, France, 2005, p 17.

من الملاحظ ان نظم هذه المقاربات المتعلقة بالبحث في المقاولاتية، قد جاء وفق سياق تاريخي لتطور الوقائع الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق أهداف النمو المجتمعي والاقتصادي، حيث نلاحظ تحول البحث من شخص المقاول إلى البحث في العملية المقاولاتية ذاتها، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل السياسية والاجتماعية والثقافة و البيئة المحيطة بالفرد والخصائص النفسية السلوكية الفطرية أو المكتسبة، وثقافة المجتمع، ودور التعليم والتدريب في دعم المقاولاتية؛ وسنقدم شرح وجيزا لهذه المقاربات كالتالي:

أولا - المقاربة الوصفية:

وتسمى أيضا بالمقاربة الوظيفية للاقتصاديين، لكونها تحصر أعمال الباحثين الذين انصب اهتمامهم على نتائج أعمال المقاول، وليس المقاول أو حتى نشاطاته في حد ذاتها¹، ونظرا لكم الهائل من البحوث النظرية في مجال المقاولاتية من وجهة نظر المقاربة الاقتصادية، فإن الباحثين قد تناولوا المقاربة من منطلق ثلاث مدارس (الكلاسيكية، النيوكلاسيكية، و الحديثة).

أ- الكلاسيكية:

من اوائل الباحثين الذين اهتموا بنشاطات المقاول والدور الذي يلعبه في تطوير الاقتصاديات كانتون (R.Cantillon) في كتابه "Essai sur la nature du commerce en général" الذي نشر سنة 1755 الذي قسم فيه المجتمع إلى ثلاث فئات: الملاك الذين يعيشون في استقرار مالي، العمال، والمقاولين²؛ فيرجع له كثيرا من الباحثين الفضل في إرفاق مصطلح المقاولاتية بالنظرية الاقتصادية، بتوصيفه لعملية الوساطة التي يقوم بها المقاول التاجر الذي يتحمل مخاطر تدفق السلع، ويجازف بأسعار بيعها الغير معروفة، ويغامر في بيئة تكتنفها الكثير من الضبابية، فبذلك يرجع له الفضل في تحديد هذا الدور-الوسيط- الذي يلعبه المقاول³.

وهناك أيضا أعمال آدم سميث (Adam Smith 1776) الذي يرجع إليه الباحثون الفضل في تطوير عديد الأفكار الاقتصادية، فهو صاحب نظريات شهيرة الفكر الاقتصادي اين حدد عناصر الإنتاج الثلاث (الأرض، العمل، رأس المال)، وعنده فكرة اليد الخفية في توازن السوق، ومبدأ تقسيم العمل وغيرها

¹ - Howard Stevenson ,Carlos Jarillo, A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management, Strategic Management Journal, Vol.11, 1990, p 18.

² - François Facchini, L'entrepreneur comme un homme prudent, La Revue des Sciences de Gestion, n°227, 2007 , p29.

³ -Charles A. Fail, the phenomenology of the entrepreneur at the nexus of individual and opportunity: a study of entrepreneurial decision-making, PhD thèses, Capella University, USA, December 2010, p30.

من الأعمال يعتبره الكثيرون أنه من الأوائل الذين قاموا بربط النظرية الاقتصادية بالعمل المقاولاتي، حيث جاء آدم سميث بمصطلح يصف في مضمونه العمل المقاولاتي ويشبهه في كثير من جوانبه تعريف المقاول ألا هو (Projectors)، والذي يعني الأشخاص الذين يهتمون بالمشاريع لتحقيق الأرباح¹.

ولقد حاول أستاذ اقتصاد الفرنسي جون بتيست ساي (Jean-Baptiste Say) (1803) البناء على أعمال آدم سميث، فأسس النظرية المعروفة حول العرض والطلب، ومن خلال قانونه الشهير حاول تفسير النشاط المقاولاتي بإنتاج سلع جديدة ترفع من ثروة كل فرد و تزيد من رفاهية المجتمع، حيث أكد أن المقاول يعمل لحسابه الخاص، وأن له وظيفة تقع بين وظيفة العمال التنفيذيين ووظيفة الباحثين تتمثل في الربط بين مختلف عوامل الإنتاج قصد تحويل المنتج من الفكرة للواقع²، ومنه فالمقاول يحاول توظيف المعارف التي يمتلكها العالم والباحث من أجل إنتاج سلع ذات قيمة، كما أن دوره هنا هو دور المنظم قبل كل شيء لما يقوم به من تنسيق بين مختلف عوامل الإنتاج: الأرض، العمل، رأس المال قصد تحقيق أقصى إشباع ممكن للمستهلك بحكم ما يتمتع به المقاول من مقدرة كبيرة على الحكم والتقييم للاحتياجات والوسائل الضرورية لإشباعها، ويوازن بين الغاية التي يرمي إليها والوسائل التي يمتلكها³، وعليه فإننا نلاحظ أن ساي (Say) حاول معالجة النشاط المقاولاتي من خلال الاجابة عن السؤال ما الذي يقوم به المقاولون؟.

ويضاف أيضا إلى الذين سبق ذكرهم من كلاسيكي هذه المقاربة أعمال فرانسيس ووكر (Francis Walker 1867)، الذي حاول التفرقة بين الأرباح التي يحصل عليها الرأسماليون نتيجة امتلاكهم وسائل الإنتاج وبين الأرباح التي يحصل عليها المقاولون نتيجة للمهارات الإدارية لديهم، في إشارة إلى أن المقاولاتية ترتكز على القدرات الإدارية التي تمكن المقاول من الحصول على الأرباح، كما أن هناك العديد من الباحثين الذين يحسبون على المدرسة الكلاسيكية مثل بيوكليو (Beaucléau 1797)، الذي قام بتقديم المقاول على أنه الشخص الذي يتحمل المخاطر، ويخطط، ويشرف، وينظم المشروع الذي يملكه، وهو بذلك يعطي أهمية للمقاولاتية من خلال الأبعاد الإدارية للملكية المشروع⁴، وغيره من المحسوبين على المدرسة الكلاسيكية كثير يضيق المجال لحصرهم.

¹ - Jack Zimmerman, refining the definition of entrepreneurship, PhD thèses of Education in Organizational Leadership, Pepperdine University, Graduate School of Education and Psychology, USA, 2008, P 21.

² - Sophie boutillier, Dimitri uzunidis, L'entrepreneur : une analyse socio-économique, édition d'économica, Paris, 1995, p 15.

³ -Sophie B,Dimitri U, La légende de l'entrepreneur,op. cit., p26.

⁴ - مجدي عوض مبارك، الريادة في إدارة الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، عالم الكتاب الحديث، الأردن، 2010، ص20.

ب- النيوكلاسيكية :

من أهم مفكري هذه المدرسة الاقتصادي الفرنسي ليون والراس (Léon Walras 1834) الذي يرى أن المجتمع يتكون من مجموعة متجانسة من الأفراد، و المقاول فيه لا يتميز عن باقي الفاعلين الاقتصاديين، بحيث أن المقاول يجمع و ينسق مختلف عوامل الإنتاج والرأسمال والعمل، سواء كان ذلك في الصناعة أو في التجارة، وذلك حسب الأسعار النسبية لهذه العوامل في السوق، فإذا كانت قيمة المبيعات أكبر من تكلفة المواد الأولية فذلك يعني أن المقاول سيحصل على الربح والعكس صحيح، وعليه فهو يصف المقاول على انه العون الاقتصادي الذي يقوم بعملية المزج لعوامل الإنتاج (رأس المال، العمل، الأرض و التنظيم) فالعامل يتلقى اجرا مقابل عمله، في حين يستفيد الرأسمالي من الأرباح لقاء رأسماله، وبينهما يختار المقاول التكنولوجيا الملائمة وفقا لأسعار الإنتاج، بيد أنه أغفل مكانة العالم الذي يقوم بإنتاج المعارف العلمية التي تتضمن التكنولوجيا المستخدمة من طرف المقاول، مما يخرج المعارف العلمية والتكنولوجية عن دائرة العمليات الإنتاجية، كما أنه فرق بين سوق الخدمات المنتجة وسوق السلع، فعارضوا الخدمات هم أصحابها، أما المقاول فهو طالب للخدمات، أما في سوق السلع فنجد العكس تماما حيث أن العارضين هم المقاولون والطلب يكون من أصحاب الخدمات، إذن هذين السوقين مرتبطين ببعضهما البعض بواسطة المقاول، فهذا الأخير يلعب دور الوسيط، و لقد انتقد والراس (Walras) النظرة الإنجليزية التي لم تميز بين الرأسمالي والمقاول، فما يحصل عليه الرأسمالي من جراء امتلاكه لرأس المال يختلف تماما عما يحصل عليه المقاول من تحويل رأس المال إلى منتج، أما الاختلاف بين مقاول والراس (Walras) ومقاول كل من ساي (Say) و كانتيلون (Cantillon)، فهو أن الأول يفترض أن المقاول يعمل في ظل وسط يسوده اليقين وفق نموذج شفافية السوق أي المنافسة الكاملة والحررة، خلافا لعدد كبير من الكلاسيكيين أمثال ساي (Say) و كانتيلون (Cantillon) الذين يفترضون المغامرة والمخاطرة وعدم اليقين¹.

كذلك نجد أعمال ألفريد مارشال (Alfred Marshall) الذي يعتبر من أوائل الكتاب الانجليز الذين اهتموا بالمقاول وذلك في بداية القرن العشرين، حيث تزامنت أعماله مع ظهور المؤسسات الكبيرة، ولذلك فهو يعتبر أن تحول الاقتصاد من الاعتماد على نظام الحرف الصغيرة التي يسيرها العمال

¹ -Alain FAYOLL et Azzedine TOUNES, L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur, La Revue des Sciences de Gestion, N°220-221, 2006, p p 19-21.

أنفسهم إلى نظام المؤسسات الكبيرة المسيرة من طرف مقاولين رأسماليين يتطلب وجود رجال ذوي طاقات كبيرة تتمثل مهمتهم في تسيير الإنتاج بطريقة تؤدي إلى جعل الجهد المبذول يقدم أحسن نتيجة ممكنة من اجل إشباع الحاجات الإنسانية، وعليه فإن ألفريد مارشال (Alfred Marshall) يعتبر أن المقاول هو من يقوم بعملية تسيير المؤسسة، و يتحمل بذلك مخاطر الإنتاج، أين يجب عليه أن يكون على دراية تامة بتغيرات الإنتاج والاستهلاك حتى يمكنه معرفة متى يجب أن ينتج سلعة جديدة، أو متى عليه تطوير منتج قديم، كما يجب أن يكون على علم تام بالمواد الأولية، أي أنه يمتلك البيقظة التي تجعل منه ملما بتغيرات الأسواق والبيئة.

ولا يمكن مغادرة هذه المدرسة دون الحديث عن أعمال أهم مفكر في المجال المقاولاتي جززيف شومبيتر (J.A.Shumpeter) أب المقاولاتية¹، حيث تعتبر كتاباته أساس أكاديميا و مرجعا رئيسيا للعديد من الباحثين في المقاولاتية ومن أهم إسهاماته في المجال كتابه "نظرية التطور الاقتصادي"، و الذي تطرق فيه إلى أهمية المقاول والنشاط المقاولاتي في التنمية الاقتصادية، إذ يرى أن النشاط المقاولاتي الذي يقوم به المقاول من ابتكارات يكسر الروتين والجمود الذي يسود النظام ويسمي هذه الحالة بالتدمير الخلاق، فبالابتكار يدخل المقاول حالة اللاتوازن في الدورة الاقتصادية، ويمكن أن يتحصل على ربح، لكن هذا يبقى مؤقتا، إذ أن كل ابتكار ينتهي لا محالة عن طريق التقليد وعندما يعمم، وهكذا نصل إلى حالة توازن جديدة، مما يؤدي إلى اختفاء مصدر الربح، فالربح هو مكافأة المقاول، وهو محرك الابتكار، وبدون تطور لا يوجد ربح، وبدون ربح لا يوجد تطور²، كما أن شومبيتر (Shumpeter) بدوره يفرق بين المقاول والمسير، فالمقاول هو المالك وفي نفس الوقت المسير، والمستغل والمبدع أما المسير فهو أجير فقط، و بالتالي فلا يتحمل المخاطر، ويعتبر هذا المفكر أن وظيفة المقاول ليست مستمرة حيث أنها تتوقف عند توقف المؤسسة على المخاطرة الإبداع و المغامرة³، ويعني هذا كذلك أنه إذا كان المقاول ينتج عندما يقوم شخص باستغلال فرص ربح غير مستغلة، فالمسير يسعى للرفع من فعالية طرق الإنتاج إلى أقصى حد ممكن بتعظيم كمية المخرجات انطلاقا من مستوى معين من المدخلات⁴.

¹-Filion Louis Jacques, Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances, op. cit., p134.

²-Joseph A.Schumpeter, capitalism, socialism and democracy, introduction by richard swedberg, Routledge, London and New York, 2006, pp 81-86.

³-Marie - Claude esposito, Christine zumello, L'entrepreneur et la dynamique économique, éditions economica, Paris 2003, p p 20-28.

⁴ - صليحة حقيقي، دور الإبداع و الابتكار في تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الملتقى الدولي حول المقاول و الإبداع في الدول النامية، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص353.

ج- المدرسة الحديثة:

من أبرز الباحثين الذين استفادوا من أعمال شومبيتر (Schumpeter) نجد لندستروم (Landstrom 1999) الذي صنف دراسات المدرسة الحديثة والتي جاءت بعد شومبيتر إلى مجموعتين أساسيتين: مدرسة جامعة هارفرد ومدرسة السلوك الإنساني في المقاولاتية، فبتأسيس مركز البحوث في التاريخ المقاولاتي بجامعة هارفرد سنة 1948 من طرف الاقتصادي الأمريكي أرتير أريسون كول (Arthur Harrison Cole)، والذي عمل فيه شومبيتر (Schumpeter) نفسه سنة 1950، وكان هذا المركز يضم العديد من الطلاب الجامعيين الباحثين¹، تكونت مدرسة جامعة هارفرد بناءً على أفكار (Cole) التي استقاها من اسهامات شومبيتر (Schumpeter)، فهو ينظر للمقاول على أنه العنصر المحفز للمشروع ويعتبر هذا شرطاً أساسياً لنظريات المقاولاتية حتى تكون واقعية التي يجب أن تكون منفتحة على منهجيات الدراسة الموجودة في باقي العلوم الأخرى، كما قسم حقل دراسة المقاولاتية إلى:

- 1- دراسة سيرورة عملية التغيير المقاولاتي؛
 - 2- دراسة المحفزات و بنية المقاولاتية؛
- كما قام بوضع ثلاث أبعاد أساسية للمقاولاتية² :
- 1- التغيرات في النظام الاقتصادي؛
 - 2- خلق المنظمات كأحد الاستخدامات التجارية للإبداعات؛
 - 3- وظيفة المقاول هي الحصول على الأرباح؛
- لكن خيم النسيان على هذه الأفكار برهة من الزمن نظراً لتوقف نشاط "مركز بحوث التاريخ المقاولاتي"؛

كما نشير في هذه المدرسة إلى أعمال الاقتصادي الإسرائيلي كيرزнер (Israël Kirzner) صاحب كتاب (compétition And Entrepreneurship) الذي تطرق فيه إلى المقاولاتية ودور المقاول في استغلال الفرص المتاحة له، كونه فرد يتمتع باليقظة المقاولاتية، و مصدر للتغيير الاقتصادي بما يقوم به من تجديد وإبداع، كما بين بأنه توجد مجموعة من الخصائص المميزة للفعل المقاولاتي أبرزها³ :

¹ - Hughes, Johnathan, Arthur Cole and Entrepreneurial History, Business and Economic History, 1983.

² - Jack Zimmerman, op cite, p 29.

³ -Israël Kirzner, Compétition And Entrepreneurship, University Of Chicago Press, 1973, p75.

- **اليقظة الاقتصادية:** تعتبر اليقظة بمثابة الطابع الحاسم للمقاول؛
- **الاكتشاف والإبداع:** المقاول اليقظ لديه القدرة على اكتشاف فرص جديدة للربح؛
- **التنسيق:** نشاط المفاوضة يجب أن يتوفر على عنصر التنسيق بين عناصر السوق؛
- **الحدس المفاوضاتي:** باكتشاف فرص الربح وترك الخوف الاقتصادي، فالمسوق يتصرف بالأخطاء لكن المقاول هو من يكتشفها؛

ومن هنا نلاحظ أن كيرزير (Israël Kirzner) يركز على اليقظة في استغلال الفرص في النشاط المفاوضاتي، ويعتقد أن الإبداع والابتكار عملية تكتسب من التعلم، فاليقظة تبقى محصورة في فرص السوق واستغلال الفرص، وفي نفس سياق مدرسة جامعة هارفرد و ذات النسق للاستغلال الفرص، نجد مجموعة هامة من المفكرين مثل ستيفنسون (Howard Stevenson 1983) والذي عرف المفاوضاتية على أنها: "السعي وراء الفرصة دون النظر إلى ما نملك من موارد"، حيث اشترك مع كيرزير (Israël Kirzner) في تعريف المفاوضاتية من منطلق استغلال الفرصة.

ويوجد هناك العديد من الباحثين الاقتصاديين الآخرين ممن يحسبون على هذا التوجه وخاصة في ما تعلق بتأثير قوة الفرد في الاقتصاد، أين نجد هايك (Hayek) الذي جاء بفكرة التعليم المتبادل ووعي المشاركة السوقية، حيث أكد على الدور المتفرد للمقاول في اقتناص الفرص وإعلام السوق بالجديد.

كما نجد فون ميسس (Von Mises) فقدم توضيحا لما أسماه فكرة النشاط الإنساني و النشاط المفاوضاتي، وأكد بأنه لا يوجد تجانس المعلومات في السوق وكل فرد بإمكانه الوصول إلى المعلومة من خلال العلاقات الاجتماعية، وأن رهان المقاول يكمن في قدرته على استغلال المعلومات المتحصل عليها لصالحه¹، وكما تقدم سابقا فإن التسلسل في ذكر فقهاء هذا التوجه يطول ومن أوردنا أسمائهم وأعمالهم كان من قبيل الذكر لا الحصر.

¹ -Jack Zimmerman, op cite, p 28.

وهناك من لخص الاستخدامات المختلفة لمفهوم المقاو في ضل المقاربة الاقتصادية إلى صنفين كما هو الشأن بالنسبة لـ بومول (Baumol)¹:

المقاو المنظم: هو الذي ينشئ، ومن ثم ينظم ويدير مؤسسة، ويمثل هذا الصنف مقاو ساي (Say) ومقاو كانتيلون (Cantillon).....

المقاو المبتكر: هو الشخص الذي يحول الاختراعات والأفكار إلى كيانات قابلة للحياة اقتصاديا، وهو يمثل مقاو شومبيتر (Schumpeter).

كما يوجد من قام بنظم المقاربة الاقتصادية بنسق آخر وإن كان يصب في نفس التوجه الاقتصادي وهنا نشير إلى نضم كل من فايول و فيرسترايت تيري (Verstraete Thierry et Fayolle Alain) الذين تناولوا البناء الفكري للمقاولة في ضوء الاقتراب الاقتصادي من خلال أربع مدارس فكرية² ساهم في تطوير كل منها عدد من الباحثين، تجتمع أفكارهم في نقاط تقاطع تجعلها متكاملة فيما بينها في نسق مقارباتي دو طابع اقتصادي نشرحه باختصار في الجدول الموالي:

¹ -William J.Baumol, Formal Entrepreneurship Theory In Economics: Existence and Bouns, Journal Of Business Venturing, 1998, p 198.

² -Verstraete Thierry, Fayolle Alain, Paradigmes et Entrepreneuriat, Revue de l'Entrepreneuriat, Vol=°04, N=°1, 2005, p33.

جدول 1-4: مختلف المدارس الفكرية في بحث المقاولاتية وفق المقاربة الوظيفية

المدارس	اهم افكار ومفكري المدرسة	مضمون الفكرة
فرصة الأعمال	فان كترمان (Venkataraman) مجال البحث في المقالة: الفحص العلمي لمسائل كيف، من طرف من، وما هي الآثار الناتجة عن اكتشاف، تقييم و استغلال فرص إنتاج سلع و خدمات مستقبلية ¹ ؛ تيمونس (Timmins) المقالة: عملية خلق أو انتهاز فرصة ومتابعتها، بغض النظر عن الموارد المتوفرة حالياً ² .	الفكرة: الفرصة المقاولاتية؛ - فرص الأعمال - تقتصر على إنتاج السلع والخدمات - وتعتبر حالات موجودة في الطبيعة وما على المقاول إلا أن يكتشفها، ثم يستغلها.
إنشاء التنظيمات	المقالة تركز على مراحل قبل الانطلاق، الانطلاق والمرحلة التي تلي مباشرة إنشاء المؤسسة، أي تشجيع الأفراد على التفكير في إنشاء مؤسساتهم، وبعد عملية الانطلاق، المرور عبر المراحل المتتالية لتطور المؤسسة ³ . أما المقالة عند قارتنر (Gartner) هي انشاء المنظمة ⁴ .	الفكرة: المقالة إنشاء تنظيمات؛ - تهيئة مناخ الأعمال المناسب تحرير الطاقات الريادية و بناء ثقافة مقاولاتية في المجتمع.
خلق القيمة	برويات (Bruyat) المقالة كموضوع للبحث: " الموضوع العلمي المدروس في مجال المقالة هو الثنائية الفرد/خلق القيمة ⁵ . رونستاد (Ronstad) المقالة: مسار حركي لخلق ثروة إضافية، تنشئ نتيجة تحمّل المستثمرين المخاطر، في سبيل إعطاء قيمة لبعض السلع والخدمات حتى وان كانت قديمة، بتخصيص المهارات و الموارد الضرورية ⁶ .	الفكرة: المقالة هي خلق قيمة جديدة (للفرد أو للمجتمع) بإنتاج الجديد أو إدخال تحويلات على سلع وخدمات موجودة ترتبط المقالة بعامل المخاطرة المقالة حاملة للثروة و التشغيل،
الإبداع	شومبيتر (Schumpeter) الإبداع: تعتبر كل محاولة للقيام بالأشياء بطريقة مختلفة إبداعاً قادراً على توفير ميزة مؤقتة أو أرباح للمؤسسة و هناك خمسة أنواع للإبداع هي: المواد الاستهلاكية الجديدة، الطرق الجديدة للإنتاج، الطرق الجديدة للنقل، الأسواق الجديدة، و الأنواع الجديدة للتنظيم الصناعي ⁷ .	الفكرة: المقالة والإبداع التدمير الخلاق و اعتبار السلع و الخدمات الناتجة عن الإبداع قيمة تجسد فرصاً استغلها المقاول المبدع.

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على عمل فايول وتيري (Verstraete Thierry et Fayolle Alain)

¹ - Fayolle Alain, *Entrepreneuriat Apprendre à Entreprendre*, Dunod, 1ere édition, Paris, 2004, p:29.

² - timmons Jeffry, *New Venture Creation*, Irwin – McGraw-Hill, 1994, p 07.

³ -OCDE, *Encourager l'Entrepreneuriat en Tant que Moteur de la Croissance dans une Economie Mondialisée*, 2ème conférence de l'ocde des ministres en charge des petites et moyennes entreprises (PME), promouvoir l'entrepreneuriat et les pme innovantes dans une économie mondiale : vers une mondialisation plus responsable et mieux partagée, Istanbul, Turquie, 3-5 juin 2004, p 09.

⁴ - Ivan Bull and al, *Entrepreneurship Perspectives on Theory Building*, Oxford Pergamon, 1995, p 69.

⁵ - bruyat Christian, 1993, *Création d'entreprise: contributions épistémologiques et modélisation*, thèse de doctorat en sciences de gestion et management, université Pierre Mendès-France de Grenoble, 1993, p57.

⁶ - Verstraete Thierry et Fayolle Alain, *Op,Cit*, p 39.

⁷ - نجيب قماش، التمويل المصغر كأداة لترقية المقاولاتية المصغرة حالة الجزائر، ماجستير علوم اقتصادية، تخصص نقود مالية و بنوك، جامعة البليدة، 2009، ص21.

وفي ختام الحديث عن هذه المقاربة نلاحظ أن أنصار التوجه الاقتصادي كانت غايتهم من البحث في المقاولاتية هو التوسيع في فهم التطور الاقتصادي قدر الامكان، وما حصل من بظاً في الفهم وتفسير الظاهرة أرجعه بعض الباحثين كأمثال سانديبارغ (W. R Sandberg) و قارتر (W.B. Gartner) إلى قصور المنهج الوصفي المتبع لفترة طويلة في تفسير ظاهرة المقاولاتية¹، الامر الذي جعل كثيرا من الباحثين لا يقتصرون في تفسيرهم لظاهرة المقاولاتية على المقاربة الاقتصادية فحسب، بل يتجهون إلى مداخل أخرى تحوي جوانب أشمل لتفسير الظاهرة في صياغ العلوم الاجتماعية، وهو نلمسه مؤخرا في توجههم لتفسير الظاهرة من مدخل علم السلوك، أين أضحت عديد الأبحاث تركز أكثر على السمات الشخصية، والمهارات التفاعلية والصفات الفكرية والقدرات التعليمية التي تحيط بالظاهرة المقاولاتية ويتصف بها رواد الأعمال وهو ما سنتناوله في المقاربة الموالية.

ثانيا المقاربة السلوكية:

شهدت ستينات القرن الماضي نقلة ملموسة لمجال دراسة بحوث المقاولاتية من العلوم الاقتصادية إلى العلوم السلوكية، فأضحى البحوث في مجال المقاولاتية تهتم أكثر بدراسة تأثير البيئة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية والتكنولوجية... المحيطة بالمقاول بسلوك هذا الأخير بل وفي بعض الاحيان تأثيره فيها، ويعتبر كتاب دافيد كليلاند (David McClelland) عالم النفس واستاذ بجامعة هارفرد بعنوان: (The Achieving Socie) "المجتمع المنجز" سنة 1961، من أول الاعمال في هذه المقاربة، فنجد أن دافيد كليلاند (McClelland) قد بنى اعماله على أفكار ماكس ويبر (Max Weber) الذي درس التفاعل ما بين الثقافة والتطور الاقتصادي للمجتمع وتوصل إلى أن تعاليم وقيم المسيحية البروتستانتية كانت السبب في ظهور بعض الصفات والخصائص في المجتمع الغربي التي ربطها بالمقولة²، فعطف دافيد كليلاند (McClelland) على أفكار ويبر (Weber) أن القيم الدينية والقواعد البروتستانتية السائدة في المجتمع الغربي وقتها سبب تشجيع الأفراد في الاعتماد على الذات، وهو ما كون سلوكا الحاجة للإنجاز لديهم ، إذ يعتبر دافيد كليلاند (McClelland) أن الحاجة للسلطة والحاجة للإنجاز اساس تطور المجتمعات ولها علاقة جد مؤثرة في نجاح وتطوير العمل المقاولاتي، حيث ان المقاول في

¹ - Azzedine Tounès, l'intention entrepreneurial : Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS, thèse de doctorat en science de gestion ,université de Rouen, France, 2003, p 30.

² -Khaled Bouabdallah, Abdallah Zouache, Entrepreneuriat et développement économique, les cahiers du CREAD, Alger, n 73, 2005, p17.

نظرة لديه الحاجة للإيجاز¹، وأن الإنسان هو كائن اجتماعي يتأثر بالبيئة الثقافية التي يعيش فيها والتنشئة الاجتماعية (الأسرة أو المجتمع أو المدرسة)؛ كما أرجع زيادة النشاط المقاوالاتي إلى فكرة التقليد النموذجي فهو يرى الأفراد يتسمون بتقليد السلوكيات و إعادة النماذج وعليه كلما كان هناك مقاولين أكبر كلما اختار الأفراد للمقاولة كمسار مهني أكثر.

لكن بالرغم ما قدمه من تفسير للمقاوالاتية من جانب نفسي خاصة من خلال الحاجة للإيجاز فقط، بل حتى انطلاقاً من خصائص نفسية كالمسؤولية الفردية، امتلاك طاقة النشاط، المعرفة بنتائج الأفعال، القدرة على التخطيط حب المخاطرة...²، وغيرها مما تطرق له جم لا بأس به من الباحثين من من يحسبون على المدخل النفسي لتفسير المقاوالاتية غير مكتمل؛ وبالرغم أيضاً من التفسيرات المتعلقة بالجوانب الشخصية والاجتماعية والتي تنضوي تحت هذه المقاربة مثل تفسير ماكس ويدر (Max Weber) ". .. عبارة عن وسط اجتماعي يتأثر بما يجري في المحيط من أحداث ووقائع ويتغير بتغير المعطيات التي تدخل في صميمه ككيان فريد ومتميز.. ويكفي للاقتناع بذلك أن ننظر إلى ما يحدث عندما تنتقل ملكية المقاولة من صاحبها إلى ابنه الأكبر أو إلى ورثته، كما هو الحال بالنسبة للعديد من الشركات، حيث تظهر حقائق جديدة في واقع المقاولة...³"، لا يزال مفهوم المقاوالاتية من منظور هذه المقاربة يشوبه النقص إذ أن حصرها في سمات شخصية وسلوكيات فردية حتى وإن كان في إطار اجتماعي مرتبط بالبيئة المحيطة به، قال عنه العديد من فقهاء المجال بأنه غير كافي لتفسير ظاهرة بحجم المقاوالاتية، مما جعل من بعض الباحثين يبحثون عن تفسيرها من منظور آخر كمدخل سير النشاط أو ما أسماه آخرون بالمدخل العملياتي وهو ما سنتطرق إليه في المقاربة الموالية.

ثالثاً مقارنة سيرورة النشاط المقاوالاتي :

في تسعينات القرن الماضي شهدت تحول في تفسير المقاوالاتية أين تم تناولها من مدخل العلوم الإدارية و علم المنظمات والعمل فأضحت مدخلا من مداخل المقاوالاتية الحديثة، ومن أهم الأعمال في هذا المقام نجد حيث قارنتر (Gartner) صاحب مقال من هو المقاول؟، هل هو السؤال الخطأ؟⁴، قال بأن

¹ -Filion Louis Jacques, Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances op. cit., p 137.

² -David C McClelland, The Achieving Society, van nostrand company inc princeton, new york, 1961, p207.

³ -Max Weber, Economie Et Société, Librairie Polon, Paris, 1971, P28.

⁴ - William B Gartner, Who is an entrepreneur ? is the wrong question ?, American Journal of Small Business, 1989.

"المقاولاتية ظاهرة تتركز على خلق وتنظيم أنشطة جديدة"¹، حيث قام هذا الباحث بدراسة في محاولة لتقديم إجابة على السؤال: "ما الذي نتحدث عنه عندما نتحدث ريادة الأعمال؟"²، استخدم فيها طريقة دلفي من ثلاث خطوات، هدفت الدراسة إلى جمع آراء الخبراء 160 حول تعريف المقاولاتية، كانت نتائج الدراسة ليست مفاجئة: لا يوجد اتفاق على تعريف موحد، فحاول حصر 8 مواضيع للمقاولاتية من عدد كبير من الابحاث:

1. ريادة الأعمال تؤثر على رائد الأعمال كفرد مع خصائص محددة؛
2. ريادة الأعمال هي خلق القيمة؛
3. ترتبط ريادة الأعمال بالابتكار بشكل عام؛
4. ريادة الأعمال من مصلحة المنظمات سريعة النمو؛
5. ريادة الأعمال هي إنشاء منظمة؛
6. ريادة الأعمال تنطوي على شيء فريد؛
7. البعض يحرص المقاولاتية في القطاع الخاص فقط، والبعض الآخر يعتقد أنه كذلك قد تم القطاع العام؛
8. تتعلق ريادة الأعمال بالمالكين والمدبرين.

كما اعتبر الباحثان بيقراف (Bygrave) و هوفر (Hofer) بأن "المقاولاتية تتمثل في عملية تنظيم المشاريع باستخدام جميع الوظائف والأنشطة والإجراءات المرتبطة بإدراك الفرص وإنشاء المنظمات ومتابعتها"³، اما الباحث فان كتارامان (Venkataraman) الذي قال بان "المقاولاتية عبارة عن دراسة علمية لعملية استكشاف الفرصة التي يمكننا من خلالها إنتاج سلع أو خدمات جديدة، وتقييمها واستغلالها"، فقد صاغ مفهوم مشترك مع الباحث شان (Shane) حاولا فيه التوضيح أكثر للمقاولاتية سنة 2000م، وضحا فيه بان "المقاولاتية تهتم بدراسة مصادر الحصول على الفرص، واكتشاف هذه الأخيرة وتقييمها، مع تحديد الأفراد الذين يستكشفونها ويستغلونها"⁴، واتفقا بأن فهم المقاولاتية يكون عبر ثلاث مستويات: دراسة مصادر الفرص، سيرورة اكتشاف وتقييم واستغلال الفرص، ودراسة الأفراد الذين

¹ - Alain FAYOLLE ,op cite,

² -gartner William, What are we talking about when we talk about entrepreneurship?, Journal of Business Venturing, vol 5 n° 1, 1990, p 15.

³ - Bygrave William, Hofer Charles, Theorizing about Entrepreneurship, Entrepreneurship: Theory and Practice, Vol 16, N°2, 1991.

⁴ - SHANE Scott, VENKATARAMAN Sankaran, The promise of entrepreneurship as a field of research, Academy of Management Review, Vol 25, N°1,2000.

يقومون باكتشاف وتقييم واستغلال الفرص¹؛ نلاحظ أن المفكرين في شرحهم مفهوم المقاولاتية وفق هذه المقاربة لم يركزوا على المقاول بقدر ما حاولوا دراسة ما الذي يحدث فعلا في المقاولاتية، أي أنها قاموا بتغيير نمط التحليل في الأبحاث المقدمة من أصحاب المقاربة الاقتصادية التي تناولت المقاولاتية من خلال دراسة دور المقاول في الاقتصاد وتنمية المجتمع عموما، وكذا منظرو الاتجاه السلوكي الذين قدموا المفهوم من خلال خصائص المقاول وتصرفاته السلوكية.

وعليه فإنه و من خلال المقاربات المختلفة السلفة الذكر يتبين لنا جليا أن التعريف الدقيق للمصطلح ليس بالأمر المتفق عليه وإنما هناك مداخل مقارباتية توضح المفهوم حسب التوجهات الفكرية التي تضمها كل مقاربة، ومنه فإنه يمكننا القول بأن "المقاولاتية هي ظاهرة اجتماعية سلوكية ذات اثر اقتصادي، تنشأ في مسار عملياتي مؤطر، تتجسد من خلال العمل الديناميكي الذي يقوم به المقاول".

كما أنه يلاحظ في مجال سردنا لمختلف المقاربات إسهابنا في تناول المقاربة الوصفية مقارنة بالمقاربتين السلوكية ومقاربة سيورة النشاط، وهذا راجع إلى طبيعة التخصص الذي ندرسه، كما أن الحقبة التاريخية التي تضمها المقاربة الاقتصادية أطول بكثير من المقاربتين اللاحقتين، ومقاربة الأفراد بدورها أطول حقبة من مقاربة السيورة، وعموما فإن الهدف هو تقريب فهم المصطلح الخاص بالمقاول والمقاولاتية وعرضه من خلال اتجاهات فكرية متعددة توضح إلى حد ما التداخل الواقع بين المصطلحين وتبرر التباين الحاصل في تعريف كل منهما، ويسهل فهمنا في شرح التوجه المقاولاتي وتوجيه الشباب نحوه وهو ما سنتناوله من خلال المبحث الموالي.

¹-Cassandra Denise Crute, Leading entrepreneurially: Understanding how community college leaders identify with and relate to entrepreneurial leadership, PhD theses, College of Education at Mercer University, Atlanta, 2010, p 31.

المبحث الثاني: التوجه المقاولاتي

شهدت الآونة الأخيرة تسابق كثير من الاقتصاديات عبر العالم نحو العمل الريادي، واعتماد التوجه المقاولاتي كخيار استراتيجي للتنمية، صاحبه طفرة في البحوث والدراسات التي تناولت الموضوع، وما الكم الهائل من الدراسات التي نشرت مازالت تنشر في المقالات العالمية، و توصيات المؤتمرات الدولية في الكشف عن مكنون التوجهات المقاولاتية لخير دليل على الاهتمام النظري والتجريبي بالمصطلح ، ومن جملة هذه البحوث دراستنا هذه التي إرتينا تخصيص هذا المبحث فيها لإزالة الغموض عن المصطلحات والابعاد المتعلقة بالتوجه المقاولاتي.

المطلب الاول: مفهوم وأبعاد التوجه المقاولاتي

كغيره من مصطلحات العلوم الاجتماعية يعتبر مفهوم التوجه المقاولاتي مصطلحا غير متفق على تعريفه بل هو متشعب المعاني، إذ أن عديد الباحثين في كثير من الدراسات يحمله على معنى النية المقاولاتية أو الروح المقاولاتية أو الميل المقاولاتي، إدراك الرغبة المقاولاتية، الفكر المقاولاتي، اليقظة المقاولاتية، العقلية المقاولاتية، الإرادة المقاولاتية، النزعة المقاولاتية، الموقف المقاولاتي إلخ¹؛ كما أن الكثير يضع الفروق بين سالف المعاني كدراسات مراحل سيرورة المقاولاتية² ، وبغض النظر عن الاختلاف والإنتلاف الحاصل بين هذه المعاني وتشاكل الباحثين عليها، فإننا سنتناول التوجه المقاولاتي بما يخدم أهداف بحثنا أي أن التوجه المقاولاتي كل المفاهيم التي تصب في معنى الدفع نحو العمل المقاولاتي وتكوين النشاط الحر.

التوجه لغة هو القصد والذهاب صوب الشيء³ ، و التوجه صوب الشيء أي تستقبله بوجهك وهي كناية عن صفة الاهتمام أي توليه اهتمامك، وهو المصطلح المقابل لـ (Orientation) بالغة الإنجليزية⁴، وعليه فالتوجه المقاولاتي من منظور اللغة قصد الفعل المقاولاتي أو الذهاب صوب العمل المقاولاتي أو إيلاء الاهتمام للمقاولاتية، أما من منظور اصطلاح المجال فتعددت التعاريف نذكر منها ما به قام الباحثان جيفري كوفين و ويليام واليس (Jeffrey G. Covin ,William J. Wales) في نظم بعض التعاريف

¹ - Shaker A. Zahra, Daniel F. Jennings, Donald F. Kuratko, The Antecedents and Consequences of Firm-Level Entrepreneurship: The State of the Field, Entrepreneurship Theory and Practice, vol 24(2), 1999, p 45-65.

² - Azzedine Tounès, op cite, p47.

³ - أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، 2009، ص2406.

⁴ - مركز الدراسات والبحوث، القاموس عربي إنكليزي The Dictionary Arabic English، دار الكتب العلمية، بيروت، 2009، ص271.

المعلقة بالتوجه المقاولاتي الخاصة بعدد من الباحثين البارزين في المجال قصد إبراز التباينات الحاصلة في المصطلح نستعرضها في الجدول التالي:

جدول 1-5: يوضح أبرز التعريفات لتوجه المقاولاتي

المفكر	تعريف التوجه المقاولاتي
Mintzberg(1973)	التوجه المقاولاتي يبرز في اعتماد استراتيجية فعالة للبحث عن نشاط جديد والوقوف موقف متقدم من حالة عدم اليقين.
KHandwalla (1977/1976)	يتميز التوجه المقاولاتي باتخاذ القرارات الجريئة المحفوفة بالمخاطر و ذات طابع عدواني.
Miller and Friesen (1982)	التوجه المقاولاتي نموذج ينطبق على شركات تعتمد استراتيجية الابتكار المنتظم ولها الجرأة على تحمل المخاطر.
Miller (1983)	نقول أن الشركة لديها توجه مقاولاتي عندما تعتمد على منتجات ابتكارية وتكون السباق في دخول السوق، ولا تتردد في التقدم إلى المشاريع ذات المخاطرة العالية.
Morris and Paul (1987)	التوجه المقاولاتي لشركة يعني اتخاذ قرار استراتيجي تؤكد فيه على تبنى معايير الاستباقية والابتكار التي تحتوي على عنصر المخاطرة.
Covin and Slevin (1998)	الشركات ذات التوجه المقاولاتي يمتلك مسيرتها فكر إدارة المشاريع، ويتضح ذلك من خلال قراراتها الاستراتيجية وسياسة التشغيل بها، أما الشركات غير الريادية يتميز أسلوب إدارتها بتجنب المخاطرة.
Merz and Sauber (1995)	يعرف التوجه المقاولاتي على أنه درجة استباقية الشركة وحدة عدوانيتها التنافسية في سوق المنتجات المختارة، واستعدادها للابتكار وإنشاء عروض جديدة.
Lumpkin and Dess (1996)	يشير مصطلح التوجه المقاولاتي إلى العمليات والممارسات وأنشطة صنع القرار التي تتضمن عنصر أو أكثر من الأبعاد التالية: "الميل إلى التصرف بشكل مستقل ، الاستعداد للابتكار والمجازفة ، والميل إلى الاستباقية و العدوانيّة تجاه المنافسين، واقتناص الفرص لدخول سوق جديد.
Zahra and Neubaum (1998)	التوجه المقاولاتي مجموع الابتكارات والأعمال الاستباقية ، و المخاطرة بالإقبال على المشاريع ذات النتائج غير المؤكدة.
Voss, Voss, and Moorman (2005)	التوجه المقاولاتي لشركة هو مجموع السلوكيات [المخاطرة ، والابتكار ، والاستباقية ، والاستقلالية ، والعدوانية التنافسية] التي تؤدي إلى التغيير في المنظمة أو السوق.
Avlonitis and Salavou (2007)	التوجه المقاولاتي ظاهرة تنظيمية تعكس قدرة الشركات في الشروع في مبادرات استباقية وجريئة لتغيير المشهد التنافسي لصالحها.
Cools and Van den Broeck(2008)	التوجه المقاولاتي للإدارة يتضمن سلوكيات الابتكار والاستباقية والمخاطرة كخيار إستراتيجي.
Pearce, Fritz, and Davis (2010)	التوجه المقاولاتي هو مجموعة السلوكيات تشتمل على (الابتكار والاستباقية والعدوانية التنافسية والمخاطرة والاستقلالية).

Source :William J. Wales ,Jeffrey G. Covin, The Measurement of Entrepreneurial Orientation, entrepreneurship theory and practice ,2011, p 3.

من الجدول اعلاه نلاحظ في التعريفات السالفة الذكر أنه و رغم التباين الحاصل في تعريف مصطلح التوجه المقاولاتي حسب التيار الفكري لكل باحث منهم، إلا أنه نستطيع جمع بعض الخصائص البارزة والتي حصلت على توافق نسبي بين بعض الباحثين تكون بمثابة أبعاد يقوم عليها مصطلح التوجه المقاولاتي.

فقد حاول ميلر (Miller) فهم تحليلات سابقه مثل منتزبرغ (Mintzberg) في تحديد أبعاد تعكس مفهوم التوجه المقاولاتي، حيث نلاحظ من خلال تعريفاته أنه ينظر لتوجه المقاولاتي على أنه استراتيجية أو بنية تتكون من ثلاثة أبعاد وهي¹: المخاطرة، الاستباقية، والابتكار، وتوافقت معه في ذلك دراسات بيان و رشارد و شاما (Bhuiyan, Richard, Shamma) سنة 2012²، وأبحاث مورقان أنوخين وكريتينيون وفريشامار (Morgan, Anokhin, Kretinin, & Frishammar) سنة 2014³، وعديد الدراسات ، كما يلاحظ أن الباحثين لنبيين و ديس (Lumpkin and Dess) قد توسعا في تناولهما لإبعاد التوجه المقاولاتي ليضيفا عليه صفة الاستقلالية والميل نحو العدوانية في التنافس، حيث فصلا ذلك في مقالهما المنشور سنة 1996 بعنوان "توضيح البناء التوجيهي للمقاولاتية وربطه بالأداء"⁴، وبهذا يكون التوجه المقاولاتي قد إرتسى على خمسة أبعاد وهي: المخاطرة، الاستباقية، والابتكار، والاستقلالية والمغامرة التنافسية (العدوانية التنافسية) ، وأصبح عدد لأبأس به من البحوث الحديثة تتناول التوجه المقاولاتي من منظور هذه الأبعاد الخمسة، وعليه فإن التوجه المقاولاتي هو أحد أهم المفاهيم في أدبيات ريادة الأعمال والإدارة الاستراتيجية⁵، يمكن قياسه من خلال ابعاد أشهرها الأبعاد الخمسة التالية:

1- الابتكار والإبداع :

في حقيقة الامر ان اللغة العربية لها في كل لفظ معنى خاص به مهما كانت درجة توافق المنعى الواحد للفظتين المختلفتين ولذلك فالإبداع ليس نفسه الابتكار وإن ظاهرهما يحمل في طياته خصائص

¹ - Miller danny, The correlates of entrepreneurship in three types of firms, *Management Science*, 1983,p29.

² -Bhuiyan, Shahid N., Richard, Orlando C., & Shamma, Hamed M, Entrepreneurial orientation and organisational performance: The role of managerial traits. *Journal for International Business and Entrepreneurship Development*,vol 6, 2012, p.p 203–223.

³ - Morgan, T., Anokhin, S., Kretinin, A., & Frishammar, J. The dark side of the entrepreneurial orientation and market orientation interplay: A new product development perspective. *International Small Business Journal*,vol 33, n=7,2014,p.p 731–751.

⁴ - Lumpkin, G. T., & Dess Gregory G , Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, vol2,n=1, 1996, p.p 135–172.

⁵ - Covin, Jeffrey G, Slevin, Dennis P , Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal*,,vol 10 n=1, 1989,p.p 75–87.

المعنى، غير أن هناك العديد من المفكرين من يرون خلاف ذلك الابتكار هو نفسه الإبداع، أي أن مفاهيم الإبداع والابتكار تستعمل كمترادفات وتعني جميعا الإتيان بشيء جديد، حيث اعتبر أنهما يشيران إلى الشيء ذاته¹، وحتى لاندخل في جدل تباين الكلمات بين الإبداع و الابتكار وأيهما أكثر صحة بارتباطها بالكلمة الإنجليزية (innovation) فإننا نحملهما على نفس المعنى بغرض إبراز معنى هذا البعد والمقصود به، وعموما إنه يوجد عديد التعريفات التي تناولت المعنى نذكر منها:

الابتكار هو التوصل إلى الجديد الذي يمكن أن يكون فكرة، منتج، عملية، ولا يشترط ان يكون هذا الجديد جديد تماما لنقول عنه ابتكار، فأى تغيير في الحالة القائمة حتى وإن كان صغيرا يعتبر ابتكارا².

الإبداع ببساطة هو توليد أفكار جديدة مناسبة في أي مجال من مجالات النشاط البشري، من العلوم، والتعليم، والعمل و في الحياة اليومية، و يجب أن تكون مناسبة لحل مشكلة أو فرصة معروضة³.

وأما شومبيتر (Shumpeter) بأنه النتيجة الناجمة عن إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه، حيث يتحدد الإبداع عنده في خمسة أشكال وهي إنتاج منتج جديد، إدماج طريقة جديدة في الإنتاج أو التسويق، استعمال مصدر جديد للمواد الأولية، فتح أو غزو سوق جديدة، تحقيق تنظيم جديد للصناعة⁴.

وعرف دريكر (Drucker) الإبداع بأنه: الطريقة التي يعتمدها رجل الأعمال أو المنظم لخلق مصادر جديدة للثروة، أو دعم الموارد ذات القدرات العالية لخلق الثروة مستقبلا وتحسين الميزة التنافسية في بيئة التنافسية الديناميكية، فالإبداع هنا سيكون قفزة من فوق المؤلف نحو أرض جديدة، وأفق جديد للحقيقة غير العادية.

مما سبق يمكن أن نستنتج أن تعريف الإبداع والابتكار حتى وإن أتفق في أصله وهو الإتيان بالجديد، فإنه يتأثر بخلفية تخصص الباحث ومدرسته الإيديولوجية، ففقهاء التسويق مثلا يركزون على الجديد في

¹ - طارق محمد سويدان ومحمد أكرم العدلوني، مبادئ الإبداع، قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض، 2009، ص18.

² - لعمور رميلة، بن عبدالسلام امال، دور الابتكار التسويقي في رفع أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة ملبنة سويتلي بالجلفة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية العدد الاقتصادي، 2015، ص38.

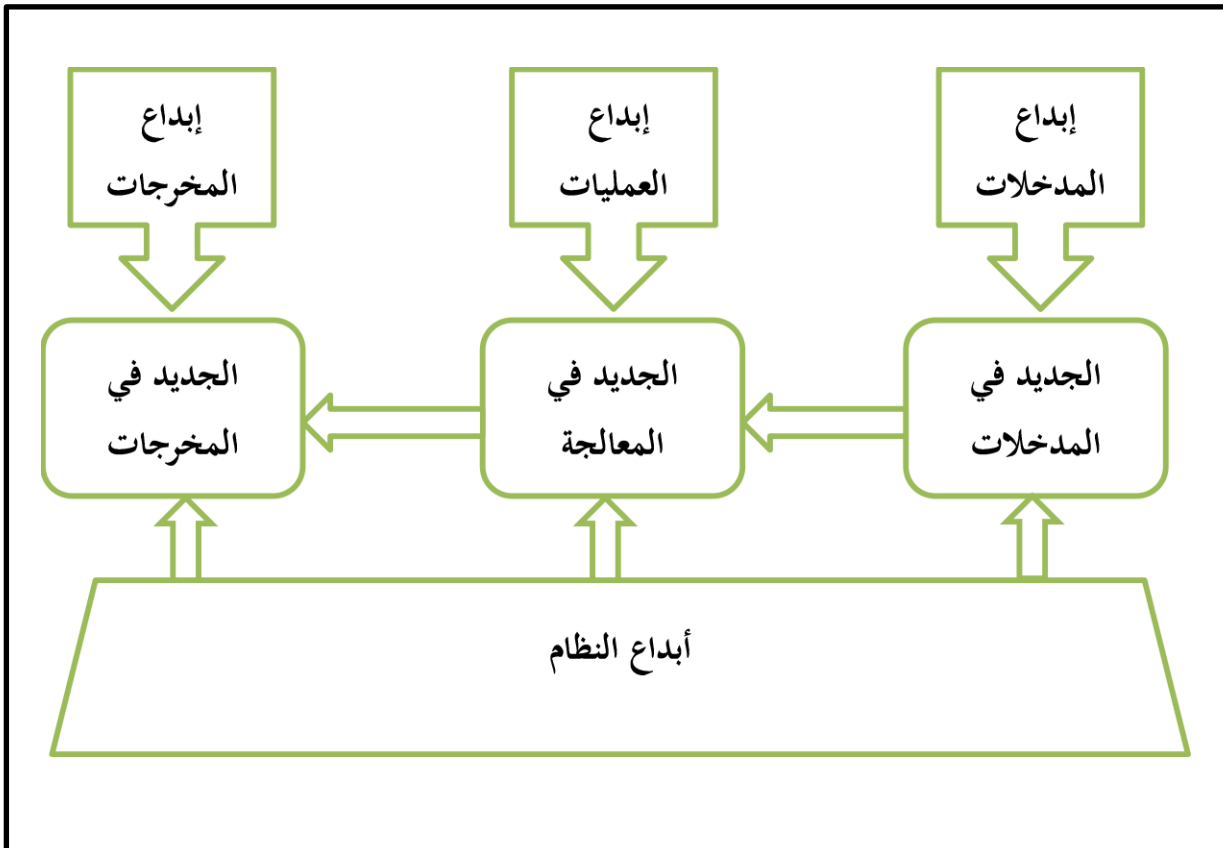
³ - Teresa M. Amabile, Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love And Long What You Do, USA: California Management Review, Vol 40, No 1, 1997, p 40.

⁴ - محمد فلاق، قدور بن نافلة، أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية (Orange)، ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المؤسسات الحديثة دراسة حالة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب البلدة، يومي 18.19 ماي، 2011، ص08.

التوريد ومناقد التوزيع والميزة التنافسية في السوق كما هو الشأن عند دريكر (Drucker)؛ وفقهاء الاجتماع وعلم النفس يركزون على الجديد في الأفكار المتعلقة بمجالات النشاط البشري، من تعليم وعمل والحياة اليومية، وفقهاء الاقتصاد والادارة والمقاولاتية يركزون على اسلوب العمل و طريقة تصريف المنتج مثل ما هو الحال عند شومبيتر (Shumpeter) وهكذا.

وبما أن جميع مجالات الحياة نظام فإنه يمكننا القول بان الابتكار أو الإبداع هو الجديد الذي يطال المنتج (سلع، خدمات، معرفة) في المدخلات أو المعالجة أو المخرجات أو في الثلاثة مجتمعين ويكون قمة الابداع ، فنسمي الجديد في تناول المدخلات إبداعا، ونقول عن الجديد في معالجة المنتج إبداعا، وتنظر إلى الجديد في إخراج المنتج إبداعا، ويكون الجديد في تناول الدخلات و معالجة المنتجات، ومخرجات العمليات قمة الابداع.

الشكل 1-1: مفهوم الإبداع من منظور نظرية النظم



المصدر: من إعداد الطالب

2- المخاطرة:

يقول شومبيتر كونك مقاولاً فهذا يعني أنك تغامر في مجالات جديدة تنطوي على أخطاء لا مفر منها أو درجة معينة من الالاقين¹، وهذا ما يسمى بالمخاطرة أو أخذ الخطر، ونقول عن بيئة أنها مبنية على المخاطرة عندما تكون نتائج، أو عوائد بدائل الاستثمار، أو الاختيار من توجيه الموارد غير معروفة²؛ وينطبق هذا على الأشخاص أو المؤسسات ذات التوجه المقاولاتي التي تسعى إلى اقتناص الفرص، حيث نجدتها تخاطر في بيئة أعمال تتسم بدرجة كبير من عدم التأكد ناهيك عن احتمال الخسائر، فهذه المؤسسات تسعى دوماً إلى التكيف مع درجة المخاطرة التي تتناسب مع العائد المتوقع من خلال القياس العقلاني والواقعي، وعموماً فإن هناك عدة تعريفات تناولت المخاطرة نذكر منها:

الخطر لغة: يعني الهلاك³.

أما من منظور الاصطلاح الاقتصادي نذكر:

المخاطرة هي مقدار إتباع مؤسسات الأعمال الميل نحو أخذ المخاطرة، والجرأة في البيئة المحيطة، وهذا بطرح وتقديم منتجات، وخدمات جديدة إلى الأسواق في ظل بيئة الغموض وعدم التأكد⁴.

يقصد بالمخاطرة الخوف من تجاوز الخسائر المادية المتوقعة نتيجة حادث غير متوقع⁵.

يعرف الخطر علي أنه توقع اختلافات في العائد بين المخطط والمطلوب والمتوقع حدوثه⁶.

يقصد بالمخاطرة إمكانية تحقيق العائد أو ربما احتمال وقوع الخسائر الرأسمالية؛ فالمخاطرة تكون

مرافق للعائد من منظور الاستثمار حتى أن البعض يقول أن العائد هو ثمن المخاطرة⁷.

¹-stefanie i. krauss, michael frese, christian friedrich, & jens m. unger, entrepreneurial orientation: a psychological model of success among southern african small business owners, European Journal of Work and Organizational Psychology, 2007,p 10.

²-Ana Maria Soares, MinooFarhagmehr, Aviv Shoham: hofstede's dimensions of culture in international marketing studies, journal of business research, N°60, 2007, p 280.

³ - محمد بن أبو بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتب العلمية، بيروت، 1983.

⁴ - بلال خلف السكارنة، الريادة ومنظمات الأعمال، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2007، ص68.

⁵ - ممدوح حمزة أحمد، ناهد عبد الحميد، إدارة الخطر والتأمين، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 2003، ص22.

⁶ - سيد الهوارى، الادارة المالية الاستثمار والتمويل طويل الاجل، دار الجيل للطباعة، عمان، 1985، ص109 .

⁷ - طاهر حردان، عمان الأردن، دار المستقبل، 1997، ص95.

مما سبق نلاحظ أن الأخذ بالخطر قائم على الريب و الشك، والخوف من سوء التقدير لمجريات العملية (التوقعات)، وعنصر المفاجئة الغير مأخوذ في الحسبان؛ هنا يبرز قرار المقاول بين التردد والإقبال ومن قراره تقاس درجة مخاطرته؛ كما يمكن القول بأن المخاطرة هي الموقف الإنساني من الاحتمالية المتوقعة والغير متوقعة لتأثير الحوادث المتعلقة بالبيئة المحيطة بالنظام بالسلب على الأصول او العوائد.

3- الاستباقية:

الاستباقية تمثل استراتيجية تؤكد على النظر إلى الأمام، والبحث المستمر عن الفرص السوقية، والتجريب مع استجابة سريعة للاتجاهات البيئية المتغيرة، والميل لممارسة الأنشطة التي تؤثر في البيئة، كما تتضمن التركيز على المستقبل من خلال خلق الأفكار وتوقع المشكلات ومحاولة منع حدوثها والمحافظة على التكيف والمواظبة من خلال تنفيذ عمليات جديدة أو اطلاق منتجات جديدة¹.

يعرف كل من ليبرمان و مونتجومري (Lieberman, M.B. and Montgomery) الاستباقية من خلال توضيح أهمية ميزة "المحرك الأول" كأفضل استراتيجية للاستفادة من فرصة السوق باستغلال عدم التجانس للسوق، حيث يمكن للمحرك الأول جني أرباح عالية بشكل غير عادي والحصول على السبق في تأسيس العلامة التجارية، وبالتالي أخذ زمام المبادرة من خلال توقع ومتابعة الفرص والدخول في الاسواق الجديدة، كما أن الاسواق أصبحت مرتبطة أيضاً بالمقاولاتية، حيث تعرف هذه الخاصية في مجال المقاولاتية بالاستباقية².

ويرى فينكاترامان (Venkatraman) بأن الاستباقية تشير إلى العمليات التي تهدف إلى توقع الاحتياجات المستقبلية والعمل وفقاً لها من خلال البحث عن فرص جديدة قد تكون مرتبطة بخطط العمليات الحالي وقد لا تكون مرتبطة به، وإدخال منتجات وعلامات تجارية جديدة قبل المنافسة، والقضاء الاستراتيجي على العمليات التي هي في مراحل التدهور من دورة الحياة³.

¹ Fox Julie M, Organizational entrepreneurship and the organizational performance linkage in university extension, PhD of Philosophy, Graduate School of The Ohio State University, 2005, p 51.

² -Marvin Lieberman, David Montgomery, First-mover advantages, Strategic Management Journal, vol 9, 1988, p 43.

³ - Venkatraman N, Strategic orientation of business enterprises: The construct, dimensionality, and measurement, Management Science, vol 35, N=08, 1989, p 949.

وعرف كل من لينبكين و ديس (Dess& Lumpkin) الاستباقية بأنها فرصة السعي الى التقدم نحو الامام وتعكس وجهة نظر تتضمن تقديم منتجات جديدة أو خدمات متقدمة في الاسواق المنافسة والتصرف وفق توقع الطلب المستقبلي لإيجاد التغيير والتكيف مع البيئة¹.

من التعاريف السابقة نستنتج بأن الاستباقية هي فعل وليس ردة فعل، يعتمد على استراتيجية هجومية وليست دفاعية، يقتضي نجاحها القدرة على استشراق المستقبل والإمام الجيد بقدرات المؤسسة.

4- الاستقلالية:

إن المتبع لتاريخ المقاولاتية يجده ملئ بقصص رواد الاعمال الذين صنعوا أنفسهم بأنفسهم، والذين كانت لديهم أفكار جديدة وفريدة من نوعها كونوا بها عملا لأنفسهم أصبح مصدر ثروة لهم، وهكذا فإن تطور النشاط المقاولاتي و ازدهاره كان بفعل هؤلاء الأشخاص ذوي التفكير المستقل الذين اختاروا ترك مناصب آمنة ووظائف مستقرة من أجل الترويج لأفكار جديدة أو المغامرة في أسواق ناشئة، وقرروا عدم السماح لرؤساء المصالح والعمليات التنظيمية بمنع أفكارهم وتقييد قدراتهم داخل المنظمات، هذه الحرية التي تجعل من الأفراد والمجموعات يجسدون إبداعهم و أفكارهم المقاولاتية، وهذا هو جوهر تفسير روح الاستقلالية التي تمثل دافعا مهما لتكوين نشاط خاص والدخول في مشاريع جديدة، وبهذا فإن الاستقلالية تشير إلى العمل المستقل للفرد أو الفريق في طرح فكرة أو رؤية وتنفيذها حتى اكتمالها².

كما تعرف الاستقلالية بانها درجة الحرية التي يتمتع بها الفرد أو المجموعة التي تعمل بشكل مستقل، في وضع الافكار باتجاه متقدم نحو الامام، والأخذ بالأعمال الضرورية في صنع الريادة، حيث اصبحت الاستقلالية ضرورية ولها الاسبقية في أي نشاط مقاولاتي ضمن المنظمات القائمة او المشاريع الجديدة³.

يمكن أن نستنتج من هذه التعريفات بأن الاستقلالية ينضوي مضمونها على عدم خضوع قرارات المقاول المتعلقة بسيرورة نشاطه من موارد مالية أو معرفية، ونظم نشاطه، وإخراج منتجه، وتصريفه في الاسواق إلى سلطة يمثل فيها هو دور المرؤوس؛ وهذا لا يتنافى مع إبرام الاتفاق بينه وبين صاحب المشروع

¹ -Lumpkin, G. T, Dess, G. G., " Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle", Journal of Business Venturing ,2001, p 431.

² -- Lumpkin, G. T., & Dess Gregory G ,op, cit,pp140-141. (1996)

³ -Howve r Thomas H , Pollack Jeffrey M., "entrepreneurial Orientation: World Encyclopedia of Entrepreneurship ",Ed by Leo-paul Dana, Edward Elgar, 2011,p 83.

المتعلقة بأجال التسليم، ونوعية المنتج، ومقابل الأداء وغيرها، حيث أن الإستقلالية هنا تمكن المفاوض في اتخاذ قرارات حول متى وماذا يعمل، ومع من يعمل.

5-الهجومية التنافسية : أو المغامرة التنافسية، أو العدوانية التنافسية

تشير العدوانية التنافسية إلى ميل نحو تحدى المنافسين بشدة لتحقيق الدخول أو تحسين الوضع في السوق أو القطاع المتنافس فيه وتحقيق التفوق عليهم، و يستخدم هذا المفهوم أيضا لقياس كيفية تعامل الشركات الريادية مع التهديدات ، ويشير أيضًا إلى استجابة الشركة الموجهة نحو تحقيق ميزة تنافسية عدوانية الموقف والمنافسة الشديدة أمران حاسمان لبقاء ونجاح الوافدين الجدد حسب بورتر (Porter) ¹، ولقد استنتج لومبكين وديس (Dess& Lumpkin) أن العدوانية التنافسية هي نوع الشدة والمواقف المباشرة التي يحتاج إليها الوافدون الجدد غالبًا للتنافس مع المنافسين الحاليين، حيث أن العدوانية التنافسية هي كثافة جهود الشركة للتغلب على منافسيها في القطاع التنافسي، وتنطوي التنافسية على موقف هجومي قوي موجه للتغلب على المنافسين، وقد توصف العدوانية التنافسية على أنها عدد الإجراءات التي تتخذها الشركة والوقت الذي يستغرقه الرد على إجراء المنافس²، كما تعكس العدوانية التنافسية قدرة المؤسسة على توسيع حصتها في السوق ومباغتت المنافسين³.

وبهذا يمكننا القول ان المغامرة التنافسية يطغى عليها طابع الاستراتيجية التسويقية، فهي تمثل خيارا استراتيجي يتخذه المفاوض إزاء المنافسين في قطاع النشاط، كما تختلف العدوانية التنافسية عن الاستباقية كونها قد تكون ردة فعل لوافدين أو تهديد في مجال النشاط، مما يعزز كونها بعدا مستقلا وفقا ل لومبكين وديس (Lumpkin and Dess) خلافا ل ميلر (Miller) الذي يرى بأنها تنضوي تحت بعد الاستباقية.

وفي ختام هذا المطلب تكون معالم متغير التوجه المقاولاتي قد رسمت ، حيث أننا نستطيع تفسير المتغير الكامن التوجه المقاولاتي بمتغيرات مشاهدة وهي أبعاد القياس فينتج لدينا نموذج قياس ثلاثي حسب

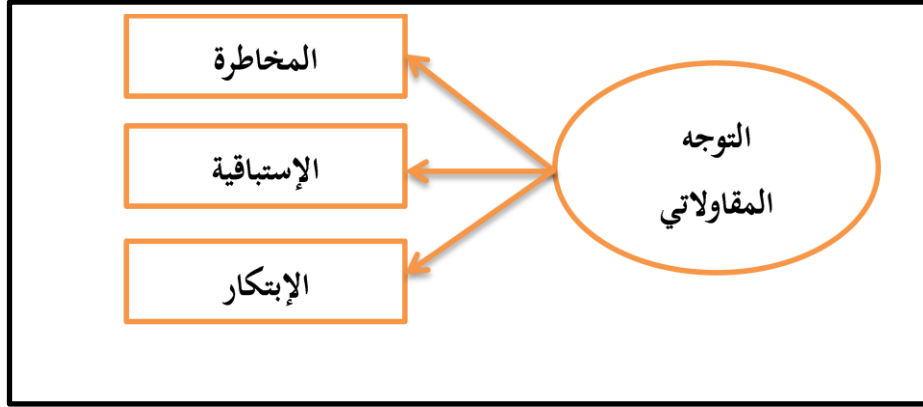
¹-Frese Michael, Brantjes Anouk, Hoon Rogier, Psychological success factors of small scale business in Namibia; the roles of strategy process, entrepreneurial orientation and the environment, Journal of Development Entrepreneurship, 2002

²-Washington Okeyo, James M. Gathungu, Peter K'Obonyo, Entrepreneurial Orientation, Business Development Services, Business Environment, and Performance: A Critical Literature Review, European Scientific Journal, 2016, p196.

³-Chris Schachtebeck, Daniella Da Silva Teles, entrepreneurial education and individual entrepreneurial orientation: an experts' perspective. an empirical delphi study, eureka: Social and Humanities, 2021, p 47.

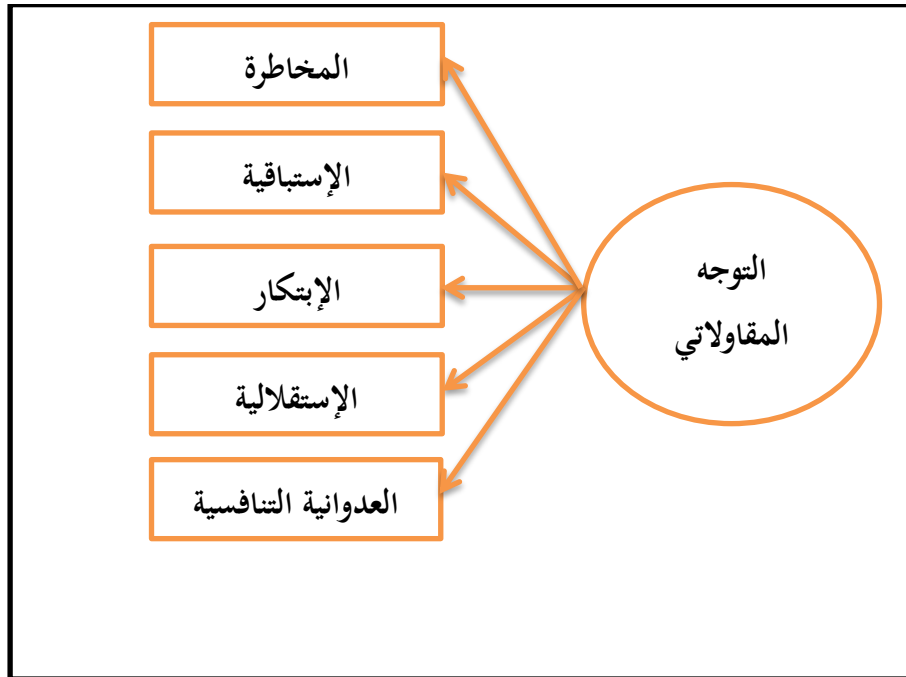
ميلر (Miller) ومن توافق معه، أو نموذج قياس خماسي الأبعاد حسب لومبكين وديس (Lumpkin and Dess) ومن توافق معهما ، والذي يتضح رسمهما كالآتي:

الشكل 1-2: نموذج قياس تصوري لتوجه المقاولاتي الثلاثي حسب ميلر (Miller)



المصدر: من إعداد الطالب إعتماذا على نظرية ميلر (Miller)

الشكل 1-3: نموذج قياس تصوري لتوجه المقاولاتي الخماسي حسب (Lumpkin and Dess)



المصدر: من إعداد الطالب إعتماذا على نظرية لومبكين وديس (Lumpkin and Dess)

وبهذا تكون قد أتضحت معالم متغيرنا التابع لتوجه المقاولاتي والذي سنستخدمه في قياسه على

النموذج التصوري خماسي الأبعاد حسب لومبكين وديس (Lumpkin and Dess).

المطلب الثاني: النظريات المحددة التوجه المقاولاتي:

نعلم ان علم الاجتماع النفسي يكتسي أهمية خاصة في دراسة التنبؤ السلوكي، إذ أنه على ضوء تلك الدراسات تم تفسير عملية تأثير العوامل الفردية والسياقية على التوجهات السلوكية للأفراد، وبما أن التوجه المقاولاتي سلوك فقد تم الاستعانة به وهو ما يتجلى لنا في عديد النظريات ، وما نظرية السلوك المخطط لـ اجزن (Ajzen) إلا خير دليل، أو كما قال كرينجر و كارسريد (Krueger et Carsrud) هي مساهمة لا يمكن إنكارها في تفسير التوجه المقاولاتي وريادة الأعمال¹، لكننا وفي إطار تناول بعض النظريات والنماذج المفسرة لتوجه المقاولاتي، استهلينا بنموذج الحدث المقاولاتي لـ شابيرو و سكول (Shaper et Sokol) سنة (198) لأسبقيتها على نظرية السلوك المخطط والتي جاءت سنة (1991) .

نموذج الحدث المقاولاتي شابيرو و سكول (Shapero et Sokol) :

قدم شابيرو و سوكل (Shapero et Sokol) سنة (1982) شرحا لفعل المقاولاتية تلخص

في ثلاث مجموعات من العوامل التي تشير إلى تغييرات كبيرة في الحياة وهي:

"الانتقالات السلبية" تتعلق بالطلاق أو الهجرة أو الفصل؛

"المواقف الوسيطة" الخروج من الجيش أو المدرسة أو السجن؛

"الانتقالات الإيجابية" قد يكون تأثير الأسرة، وجود السوق أو المستثمرين المحتملين.

وبين هذه العوامل الثلاثة وفعل الإنشاء حدد المؤلفان مجموعتين من المتغيرات الوسيطة وهي:

إدراك الرغبة: يشير إلى العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للفرد، حيث يتبلور

نظام القيم عن طريق تأثير الوسط الأسري فالأبوين لهما دور كبير في تكوين الرغبة، وكذا تراكمات

التجارب السابقة حتى ولو اعتر الفشل هذه التجارب، مما يساعد في إدراك الرغبة لدى الأفراد.

إدراك إمكانية الإنجاز: تقدير الإنجاز ومدى القدرة على الابتكار و المخاطر، فالجدوى مبنية على

تصورات عوامل الدعم الإبداعي وتوافر المشورة²؛ وقد لخص الباحثان هذه الافتراضات في الشكل التالي:

¹ -Krueger N.F., Carsrud A.L., Entrepreneurial intentions : Applying the theory of planned behaviour, Entrepreneurship and Regional Development, vol 5, 1993, p327.

² -Shapero A., Sokol L., The social dimensions of entrepreneurship ,in Encyclopedia of entrepreneurship, Engwood Cliffs: Prentice Hall, inc, 1982, p 86.

الشكل 1-4 : نموذج نظرية تكوين الحدث المقاولاتي لـ (Shapero et Sokol)



Source:Shapero and Soko, Op.Cit,p 83

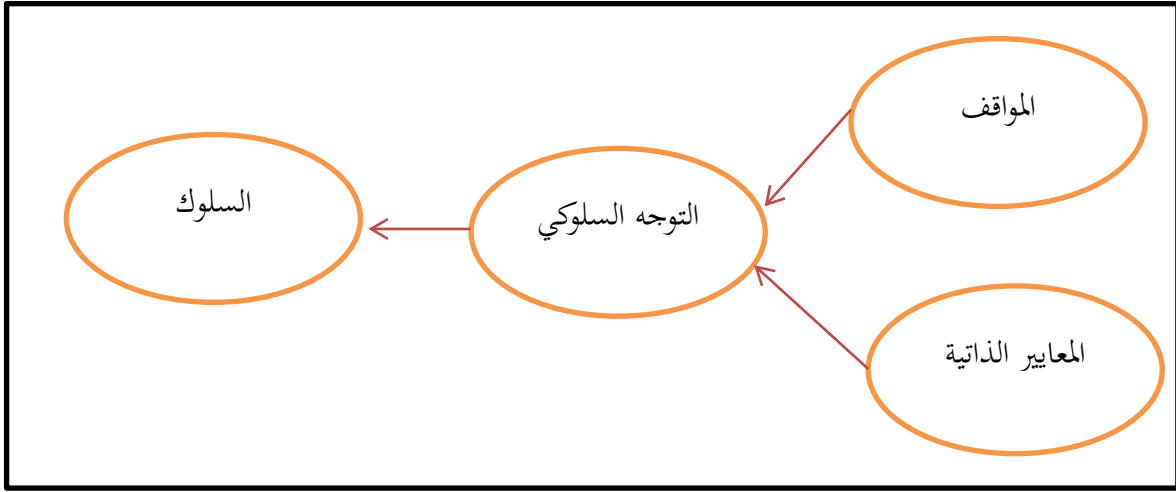
واستندت على هذه النظرية عدة نظريات حاولت وضع نماذج تفسر فيها التوجه المقاولاتي نذكر منها النظرية الموالية :

نظرية السلوك العقلاني (La théorie de l'action raisonnée)

تتناول هذه النظرية المواقف اتجاه السلوكيات، فالتوجه السلوكي عموماً وفقاً لهذه النظرية يتحدد بمحددتين أساسيتين أحدهما فردي متعلق بشخصية الإنسان وهو المواقف، والثاني يتعلق بتأثيرات المجتمع¹، كما هو موضح في الشكل التالي:

¹ - Thomas J.Madden and al, A comparaison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action, Article in Personality and Social Psychology Bulletin,1992, p3.

الشكل 1-5: يوضح نموذج نظرية السلوك العقلاني



Source: Thomas J.Madden and al, op cite, p04

المواقف اتجاه السلوك:

يقصد بها الاستجابة الايجابية أو السلبية نحو شيء، شخص، مؤسسة أو حدث، أو أي جانب آخر من العالم الإنساني للفرد¹.

المعايير الذاتية:

بحسب أصحاب النظرية فيشبين و أجزن (Fishbein, M and Ajzen,) فإنها تتحدد من خلال التوقعات أي الاعتقاد باحتمال أن التصرف وفق سلوك محدد سيؤدي إلى نتائج مرتقبة²، هذه المعايير هي توقعات فيما يتعلق بالسلوك الذي يجب اعتماده خلال عملية التنشئة الاجتماعية، أي أن هذه المعايير تشير إلى تأثير سلوكيات الآخرين كمصدر للتأثير على سلوكياتنا الخاصة³.

فوفقا لهذه النظرية تؤثر الاعتقادات على التوجهات والسلوك بطريقة غير مباشرة من خلال تأثيرها على المواقف أو المعايير الذاتية.

¹ - Icek Ajzen, from intention to action: a theory of planned behavior, In Julius Kuhl and Jurgen Beckmann, Action Control, from cognition to behavior, 1985, P12.

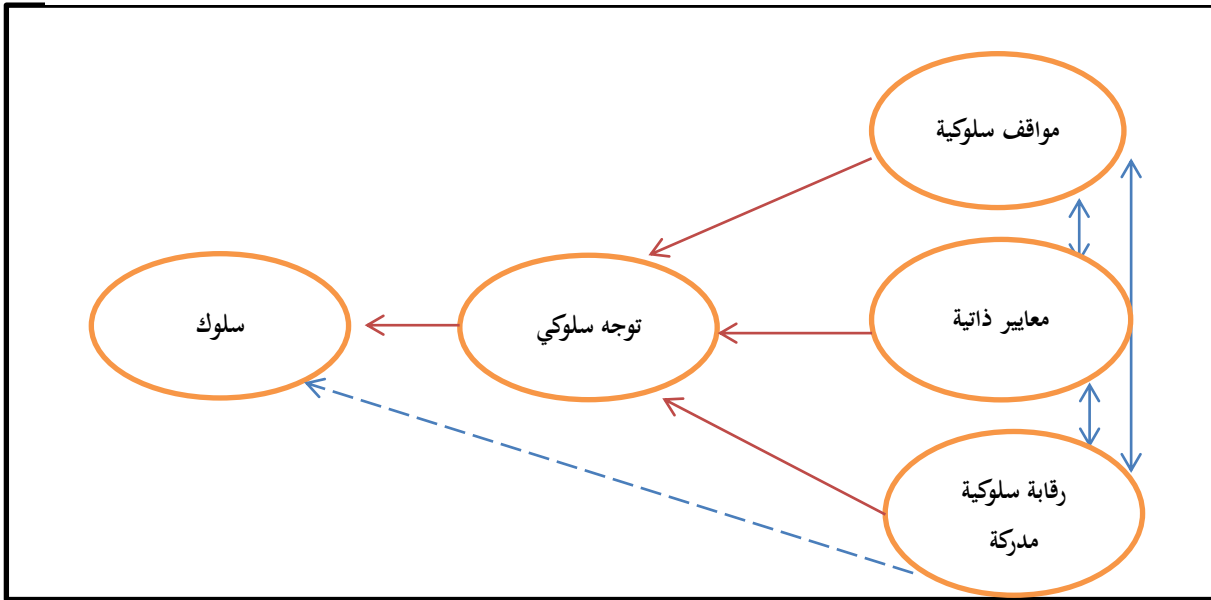
² - Fishbein, M and Ajzen, I, Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research, Book , 1975.

³ - Vallerand R.-J., Les fondements de la psychologie sociale, (sous la direction de), Gaëtan Morin, 1994, p 571.

نظرية السلوك المخطط:

تميزت هذه النظرية مخطط بإضافة متغيرة الى النموذج السابق نموذج الفعل العقلاني الذي يتعامل مع الحالات التي تكون فيها الرقابة على السلوك تامة، ومن هذه الفجوة برر أجزن (Ajzen) إضافته لعنصر الرقابة السلوكية المدركة للنموذج الأصلي الذي يرى بأنه قصر في تناول الحالات التي تتدخل فيها عوامل غير ارادية لا يمكن السيطرة عليها، ويكون لها تأثير قوي على السلوك المراد الرقابة السلوكية المدركة تفسر مدى سهولة أو صعوبة إنجاز السلوك¹.

الشكل 1-6 يوضح نظرية السلوك المخطط ل(Ajzen)



Source: Ajzen, 1991, Op.Cit, p 182

من الشكل فإنه يلاحظ بأن السلوك يكون على علاقة مباشرة وغير مباشرة مع الرقابة السلوكية المدركة، ففي الاتصال الغير مباشر تكون متغيرة الرقابة السلوكية المدركة مرتبطة مباشرة بالتوجه وبنفس المتغيرتين الأخيرتين المعايير الذاتية والمواقف المرافقة للسلوك، وبطبيعة الحال يكون التوجه مرتبط مباشرة بالسلوك، وهذا في حال ما كان السلوك تحت الرقابة الارادية للشخص، أما إذا كان السلوك لا يخضع لرقابة الارادية الكلية للشخص، أو لم يكن جزء منه فقط تحت الرقابة، حينها تكون هذه المتغيرة متصلة مباشرة بالسلوك و يظهر ذلك في السهم المتقطع.

¹ -Ajzen, The Theory of Planned Behavior, Organizational Behavior And Human Decision Processes, 1991, p181.

بصفة عامة تتضمن نظرية السلوك المخطط ثلاث مستويات تحليل كما هو موضح في الشكل وهي:

-المستوى الأول: التوجه يحدد السلوك؛

-المستوى الثاني: تفسر التوجهات من المواقف اتجاه السلوك، المعايير الذاتية والرقابة السلوكية المدركة؛

- المستوى الثالث: تفسر المتغيرات الثلاثة (المواقف اتجاه السلوك، المعايير الذاتية، الرقابة السلوكية

المدركة) من حيث الاعتقادات حول نتائج أداء السلوك.

ولقد تم إسقاط النظرية على التنبؤ بسلوك التوجه المقاولاتي من طرف عديد الباحثين في المجال

المقاولاتي أمثال كوتوني وفان وفينك (Kautonen, T, Van Gelderen, M. and Fink M)

توصلت نتائج أبحاثهم إلى أن المسبقات الثلاثة للتوجه لها نسبة عالية في تفسير دوافع ومسببات التوجه نحو

العمل المقاولاتي¹.

نظرية السلوك المخطط ما بين الأشخاص ل تريانديس (Triandis)

قام الباحث تريانديس (Triandis) بتطوير نظرية للسلوك بين الأشخاص، حيث أضاف إلى

المتغيرة المعيار الاجتماعي بعض العوامل الاجتماعية الأخرى، بالإضافة للشعور تجاه السلوك (البُعد

العاطفي للموقف) والنتائج المتوقعة من السلوك (البُعد الإدراكي للموقف)

وحسب الباحث تتشكل العوامل الاجتماعية من:

-إدراك الأفراد لدورهم كأعضاء من مجموعات إجتماعية خاصة ؛

-المعايير الشخصية (اعتقاد أن الفعل الذي اتخذه الشخص جيد أو سلبي) ؛ ثم مفهوم الذات.

كما يرى ضرورة وجود عناصر أخرى من شأنها تفسير السلوك المقاولاتي، بالإضافة لامتلاك توجه

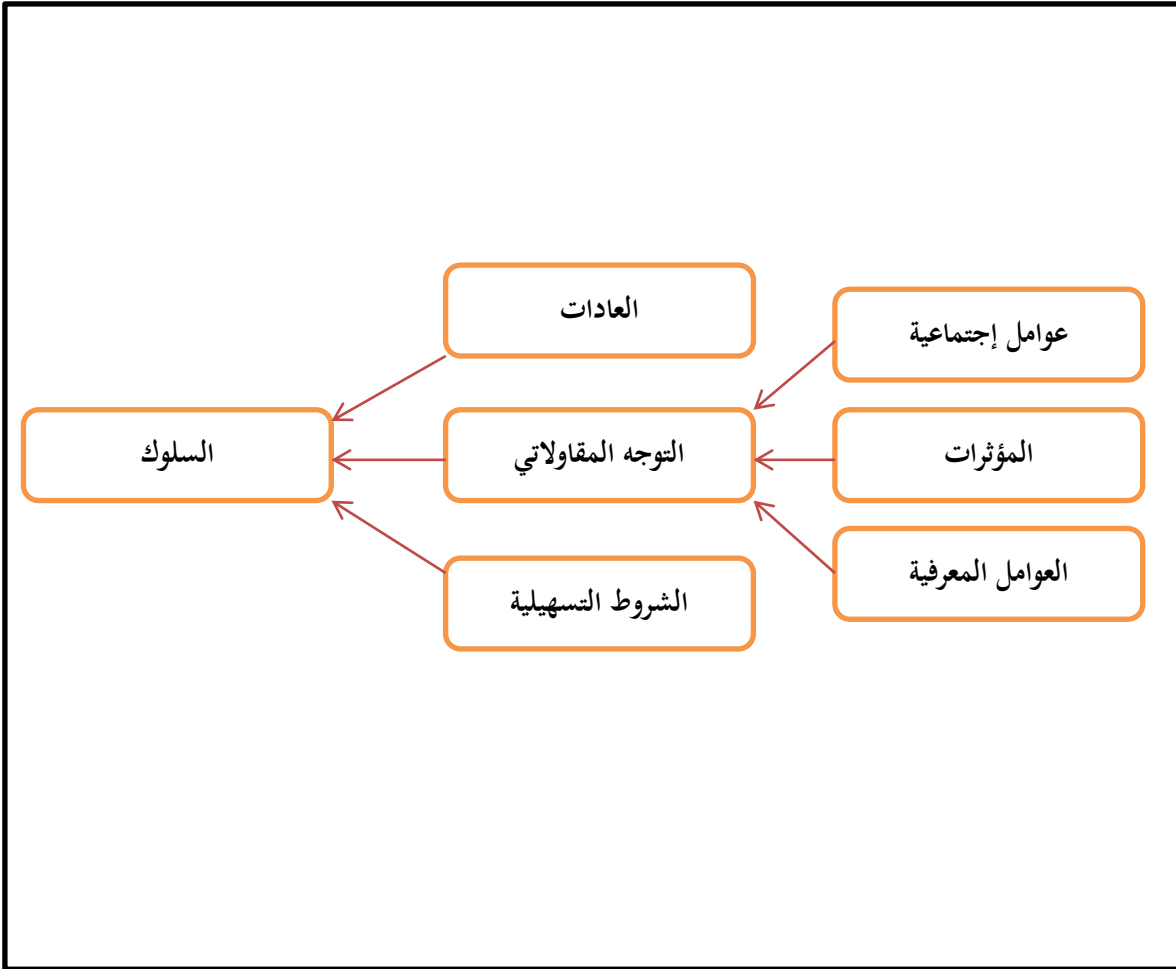
(نية وقصد من الداخل) نحو المقاولاتية، هناك أيضا الشروط والظروف التسهيلية، والسلوك السابق؛ كما

هو موضح في الشكل الموالي².

¹ -Teemu Kautonen, and all, Robustness of the Theory of Planned Behavior in Predicting Entrepreneurial Intentions and Actions. Entrepreneurship Theory and Practice, 2015, P4.

² - سلامي منيرة، دراسة وتحليل واقع المقاولاتية النسوية بالجزائر دراسة ميدانية على عينة من المقاولات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، 2015، ص 140.

الشكل 1-7: يوضح نموذج السلوك المخطط ما بين الأشخاص (Triandis)



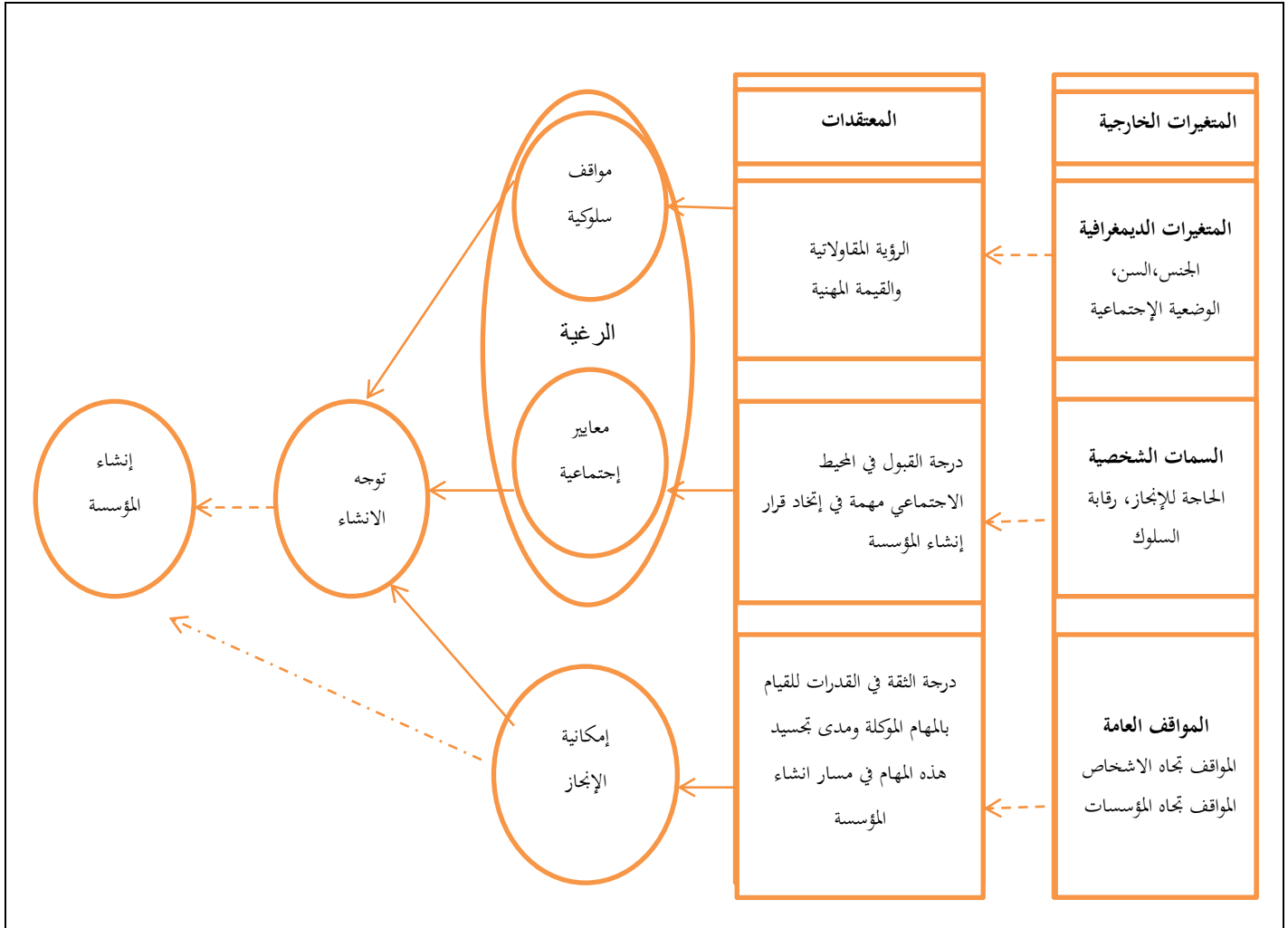
المصدر: سلامي منيرة، المرجع نفسه، ص 140

النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط ونظرية تكوين الحدث المقاولاتي

هو عبارة عن نموذج مختلط بين نظريتين نظرية السلوك المخطط لـ أجزن (Ajzen) ونظرية تكوين الحدث المقاولاتي لـ شاييرو و سوكول (Shapero et Sokol)، كون أن كلا النموذجين يتسمان بقوة التنبؤ، كما لهما متغيرات واضحة تسهل من عملية القياس حيث نجد عديد الدراسات التي استخدمت هذ النموذج¹، والذي يظهر في الشكل التالي:

¹ - jean-pierre boissin, and all, les croyances des étudiants envers la création d'entreprise, revue française de gestion, n°180, 2008, p27.

الشكل 1-8: النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط ونظرية تكوين الحدث المقاولاتي

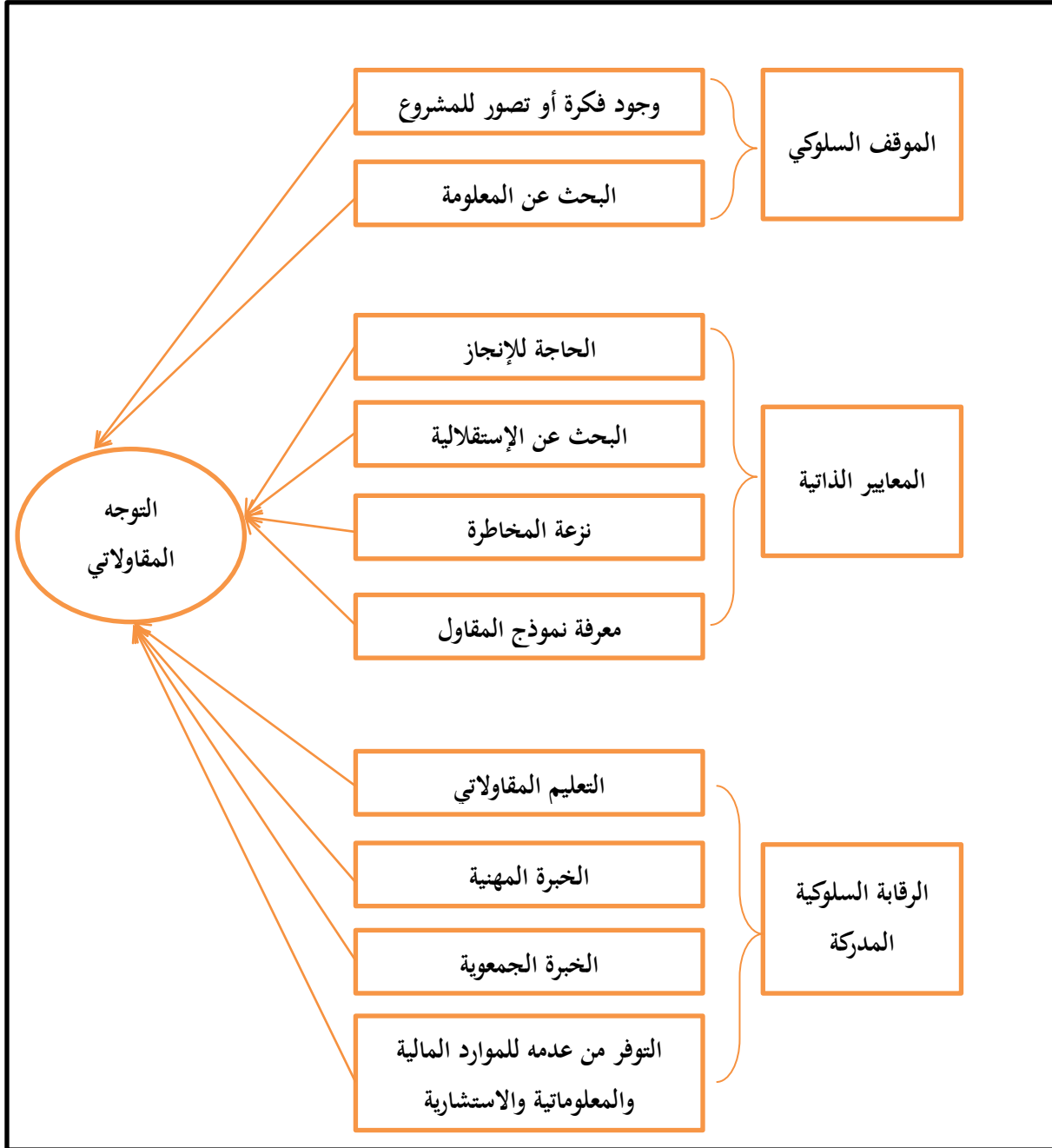


Source : JEAN-PIERRE BOISSIN and al, 2008, Op.Cit, p 27

يبين الشكل تأثير العوامل الخارجية والمعتقدات على الرغبة ما تعلق منها بالمعايير الاجتماعية أو المواقف السلوكية التي بدورها تؤثر على التوجه، فالمتغيرات الديمغرافية من جنس و سن تؤثر على الرؤية المقاولاتية، والقيمة المهنية هذه الأخيرة التي تؤثر مباشرة على رغبة المواقف السلوكية مما ينعكس بالتأثير مباشرة على التوجه الذي يرتبط بصورة غير مباشرة بإنشاء المؤسسة، وعلى نفس المنوال تتأثر درجة القبول في المحيط الاجتماعي بالسمات الشخصية، هذا القبول بدوره يؤثر على الرغبة حسب المعايير الاجتماعية، مما يؤثر مباشرة على التوجه فيؤثر بصفة غير مباشرة على إنشاء المؤسسة، كما أن المواقف العامة تجاه الأشخاص والمؤسسات تؤثر في القدرات للقيام بالمهام الموكلة ومدى تجسيد هذه المهام في مسار انشاء المؤسسة مما يؤثر بدوره على إمكانية الإنجاز التي تؤثر بصفة مباشرة على التوجه وبصفة غير مباشرة على إنشاء المؤسسة، ولقد أستفاد الباحث عز الدين تونس (Azzedine Tounes) من نظرية السلوك المخطط والسلوك بين الأشخاص وطور هو بدوره النظرية من خلال الدراسة التي قام بها على طلبة الجامعة

قام فيها بتفسير أثر العوامل المرتبطة بالمواقف اتجاه السلوك، المعايير الذاتية وإدراكات الرقابة السلوكية على التوجه المقاولاتي، أسفرت على النموذج التالي¹:

الشكل 9-1: يوضح نموذج السلوك المخطط ما بين الأشخاص (Triandis)



المصدر: Azzedine Tounés, op cite, p04

¹ -Azzedine Tounés, L'intention entrepreneuriale des étudiants: le cas français, La Revue des Sciences de Gestion, n°219, 2006, p61.

المواقف السلوكي:

يتم التعرف على مدى توجه الأفراد نحو المقاولاتية من خلال الميل نحو مواقف معينة، تتجلى أولاً في وجود فكرة أو مشروع تجاري وبحث حول المعلومات التي تجعل من المشروع أمراً رسمياً.

المعايير الذاتية:

هذه المعايير تعتبر بأن سلوكيات الآخرين مصدر للتأثير على سلوكياتنا الخاصة، مما يترجم دافع الميل للمخاطرة والحاجة إلى الإنجاز ونزعة الاستقلالية بالرغبة في تقليد نماذج لمقاولين، مما يؤثر على التوجه المقاولاتي.

الرقابة السلوكية المدركة:

وتخص تشقين الاول إدراك مهارات تنظيم المشاريع و والثاني إدراك الموارد من البيئة، فبالنسبة لشق الأول فالمقاولاتية هي عملية تتطلب مهارات تتعلق بتنظيم المشاريع خاصة ما تعلق بالتحقق من جدوى المشروع، وبطبيعة الحال فإن تنمية هذه المهارات يتطلب التدريب على ريادة الأعمال وتعليم مقاولاتي، كما يتطلب خبرة مهنية ونقابية¹.

أما ما تعلق بالشق الثاني: فهي القدرة على إدراك توفر الموارد (المعلومات، المشورة والمال) وسبل تحصيله من البيئة المحيطة.

كما يوجد عديد النماذج الأخرى التي حاولت تفسير التوجه المقاولاتي كنموذج كريكير و كارسيد

(N.F.Krueguer et Carsrud) سنة 1993²، ونموذج بويد و فوزيكس (Boyd et Vozikis)

1994³، ونموذج لنان (Linan) سنة 2004⁴، وغيرها من النماذج كثير يضيق المجال لحصرها .

من خلال ما سبق نستنتج أن أغلبية هذه النماذج استندت إلى المدخل النفس والاجتماعي لتفسير حدث له أثر اقتصادي وهو التوجه المقاولاتي، فكان الغرض من هذا السرد تقديم التوضيحات لمتغيرات

¹- barbara.J Bird, The Operation of Intentions in Time : The Emergence of the New Venture, Entrepreneurship Theory and Practice, vol 17, n°1, 1992, p12.

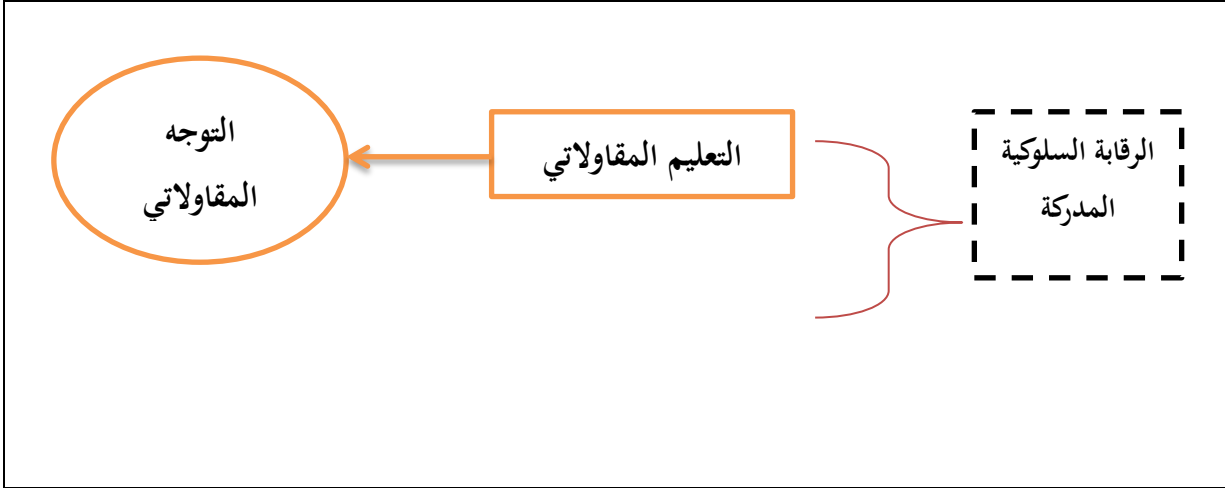
²- norris f krueger, and alan carsrud, entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behavior, entrepreneurship rpgional development, 1993.

³- Nancy G Boyd, George S Vozikis, The influence of self-efficacy on the development of Entrepreneurial Intentions and Actions, in Entrepreneurship Theory and Practice, 1994.

⁴- Liñán Francisco, Intention-based models of entrepreneurship education, Piccola Impresa/Small Business, 2004.

بجثنا، وبهذا نستطيع من أحر النماذج - والذي هو في جوهره توظيف وتطوير لنظرية السلوك المخطط ل (Tounés)- أن نشق متغيرنا المستقل في إطارها الكلي كالتالي:

الشكل 1-10: استنتاج المتغير المستقل في إطاره الكلي



المصدر من إعداد الطالب

هذا التصور كما قلنا يتعلق بالمتغير المستقل في إطاره العام التعليم المقاولاتي، وسنحدد تفصيله حتى

نكمل رسم مفاهيمه في المبحث الموالي.

المبحث الثالث: التعليم المقاولاتي لشباب والتكوين المهني ومناخه التنظيمي

تسعى الإقتصاديات الناجحة إلى الرفع من مهارات شبابها التقنية والتفاعلية وكذا الإدارية قصد تكوين مورد بشري خلاق لثروة، وفي سبيل تحقيق ذلك سخرت منظومات تعليمية مخصصة لتعزيز توجه الافراد نحو الانشطة الخلاقة لثروة، والجزائر من بين البلدان التي هيكلت منظومات تعليمية متنوعة لتزويد هؤلاء الشباب بالمهارات التي يحتاجونها لتكوين نشاط مدر لربح و خالق لثروة، ولعل أبرز المنظومات التي تراهن عليها الجزائر في هذا المجال منظومة التكوين المهني، والتي سنحاول في هذا المبحث تناولها والتعريف بمناخها، لكن قبلها نعرف بالتعليم المقاولاتي لشباب كالتالي:

المطلب الأول: التعليم المقاولاتي لشباب

أولاً: التعليم المقاولاتي

تعتبر المهارات المقاولاتية مهارات عالية المكسب تقتضي تمرس كبير لرفع الجاهزية في العمل المقاولاتي ولا يتأتى هذا إلا عبر التعلم لهذه المهارات ولات يكون هذا إلا بالتعلم المقاولاتي الذي نتطرق له في هذا المطلب هناك عديد التعاريف التي تطرقت لهذا المفهوم نذكر منها¹:

تم تعريف التعليم للمقاولاتية على أنه "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة.

تعرف موسوعة ويكيبيديا الانجليزية التعليم المقاولاتي بأنه تلك العملية التعليمية التعليمية التي دف إلى تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة، وإثارة دافعيتهم وتعزيزها، وذلك من أجل حفزهم وتشجيعهم على النجاح المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة².

وعرف ألين فايول (Alain Fayolle) التعليم المقاولاتي بأنه كل الأنشطة الرامية إلى تعزيز التفكير، السلوك والمهارات المقاولاتية وتغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار، النمو والإبداع.

¹ -الجودي محمد علي نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد لخضر، بسكرة، 2015، ص 158 .

² -http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship_education, (10/12/2021).

وقد أشار هاينز (Heinz) بأن التعليم المقاولاتي هو العملية أو سلسلة من النشاطات التي تهدف الى تمكين الفرد ليستوعب ويدرك ويطور معرفته ومهاراته وقيمه وإدراك أن تلك العملية ببساطة لا تتعلق بحقل أو نشاط معرفي معين، ولكنها تمكن الفرد اكتساب مهارة تحليل المشكلات بأسلوب إبداعي من خلال التعرض لتشكيلة واسعة من المشكلات، والتي يجب عليه تعريفها وتحليلها وإيجاد الحلول المناسبة لها. ويمكن القول أن التعليم المقاولاتي هو مجموع الأنشطة والأساليب التعليمية التي تهدف إلى تطوير المهارات الشخصية والإدارية و التفاعلية الخاصة بالأنشطة المقاولاتية لدى الطلبة وتزويدهم بالخبرات العلمية اللازمة لتأسيس وتسيير مشاريعهم الخاصة.

وفي سبيل الوصول للغاية المرجوة من عملية التعليم المقاولاتي إجتهد عديد الباحثين والمفكرين في تقديم برامج، وخطوات وأسس عملية علمية إستراتيجية إرتوا أنه من الضروري أن تتضمنها الأنشطة البيداغوجية الموجهة لتعليم المقاولاتي من أجل تحقيق أعلى كفاءة في التكوين، والتي تمتد عبر جميع أطوار التعليم التي يمر بها الطلبة والمتدربين والتي نذكر منها المراحل الخمس التالية¹:

أ-تعلم أساسيات المقاولاتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة للملكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية والإعدادية والثانوية، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنها، وأن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر، إن الدافعية للتعلم والإحساس بالفرص الفردية هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة.

ب-الوعي بالكفاءة: إن الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الأعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل، وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني، حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم، والتي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاولاتية، أو أن تحتويه المساقات والمناهج الأخرى التي ترتبط بها، على سبيل المثال، مشاكل التدفق النقدي يمكن أن تستخدم في مناهج الرياضيات، ويمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من مناهج مهارات الاتصال.

ج-التطبيقات الإبداعية: إن مجال الأعمال معقد، لذا فإن جهود التعليم لا تعكس هذا التعقيد بطبيعته، ففي هذه المرحلة يستكشف الأفراد الأفكار وتخطيط الأعمال من خلال حضورهم العديد من

¹ - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2011، ص 95.

الندوات والتي تضمن العديد من التطبيقات الإبداعية؛ ومن هنا فإن الأفراد يكتسبون معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة؛ إن هذه المراحل تشجع الأفراد لابتكار وخلق فكرة أعمال فريدة للقيام بعملية اتخاذ القرار من خلال بناء خطة عمل متكاملة بالإضافة إلى تجربة وممارسة عمليات الأعمال المختلفة.

ح-بدء المشروع: بعد أن يكتسب الأفراد البالغون تجربة العمل المقاولاتي والتعليم التطبيقي، فإن العديد منهم يحتاج إلى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي، وخلق فرصة عمل، ويمكن القيام بذلك من خلال توفير الدعم والمساعدة في برامج التعليم التقني والمهني، وبرامج الدعم والمساعدة المقدمة لأفراد في الكليات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء وتأسيس المشروع، وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة .

خ-النمو: عندما تنضج الشركة فإن العديد من التحديات ستواجهها في هذه المرحلة، وفي العادة فإن العديد من مالكي الأعمال لا ينشدون المساعدة في هذه المرحلة، إن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفعالية، مما يمكن من نمو وتطوير المشروع.

وبما أن التعليم المقاولاتي يدخل في صياغه العام ضمن العمل البيداغوجي فإنه لا يختلف كثيرا في الطرق و الاستراتيجيات التي يتم بها تلقى هذه المادة التعليمية والتي من أهم نماذجها¹:

1-نموذج العرض: ويعطي الأولوية لتحويل المعارف والمهارات التي يتمتع المعلم إلى المتعلم، في هذا النموذج يصمم التعليم على شكل "توصيل للمعلومات" أو "حكاية قصة رواد الأعمال المتميزين ؛ فالمعلمين هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات، والطلبة هم الذين يستقبلوا المعارف، والمحتوى يعرف عموما من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه؛ كما أن طرق التدريس المستخدمة فيه تكون على شكل مؤتمرات، محاضرات، والعرض قد يكون عن طريق الأجهزة السمعية البصرية، وتقتصر على قياس درجة الحفظ لدى الطلبة والمتلقين لمجمل المعارف التي تم تدريسها لهم.

¹ -Hadj Slimane Hind, Bendiabdellah Abdeslam, L'enseignement de l'entrepreneuriat : pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants, Premières journées scientifiques internationales sur l'entrepreneuriat :entrepreneuriat, 2010 .P07

2- نموذج الطلب: وهو معاكس للنموذج الأول، ويقوم على احتياجات ودوافع وأهداف الطلبة، ففي هذا النموذج يصمم التعليم على أساس خلق بيئة ملائمة لاكتساب المعارف، ويقوم المعلمين بتقديم التسهيلات لطلبة الذين لهم مساهمة أساسية في تنشيط العملية التعليمية؛ ففي هذا النموذج المعارف التي سيتم اكتسابها هي في الأساس تعرف وفقا لاحتياجات الطلبة في أنشطتهم المستقبلية ومشاريعهم الخاصة المرعك القيام بها، وطريقة الممارسة العملية وفق هذا النموذج غالبا ما يجمع فيها تقنيات بيداغوجية تسلط الضوء على المواضيع بواسطة المناقشات، الاستكشافات والتجارب العلمية، البحوث المكتبية وعلى شبكة الانترنت، وأعمال تجريبية في المخابر، والدراسات الميدانية، والنقاشات الجماعية؛ كما تكون نظم التقييم في معظمها من أجل المتكولين، ويكون على الطلبة استعادة آرائهم وأفكارهم على ما تعلموه.

3- نموذج الكفاءة¹: ويبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات للطلبة بواسطة حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم والطالب، ويصبح المعلمون كالمدرسين أو المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم وكذلك أصدقائهم في المحاضرة، ويتمحور مضمون المعارف أساسا حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية، وتركز أساليب التدريس على اكتساب مهارات الاتصال (ملتقيات، تقديم عروض، مساهمة في نقاشات أو إنتاج معارف كتابة مقال أو مؤتمرات)، وتمارس غالبا في إطار قريب من الحياة المهنية المستقبلية للطلبة، أما نظام التقييم في هذا النموذج يكون مركزا على اختبار الاستعدادات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل المعقدة للحياة الواقعية في الممارسة العملية.

4- المحاكاة والألعاب المحاكاة السلوكية في المقاولاتية هي الأنشطة التجريبية يتم وفقا لإنشاء مؤسسات صغيرة ومصممة من أجل الطلبة لكي يقوموا بتجريب بعض التوجهات وتنمية المهارات والقدرات المقاولاتية، فيرى كثير من الباحثين أن استعمال المحاكاة يساعد الطلبة على تطوير قدراتهم و يمكنهم من اتخاذ عدد من القرارات لأجل ضمان نجاح مؤسساتهم و نشاطهم الخاص، فيقول هونيق (Honig) أن البيداغوجيا التقليدية تكون غالبا متناقضة مع احتياجات التعليم المقاولاتي، ويرى أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة، والتعلم لمواجهة بعض حالات الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل، حيث أن المعلم أو الأستاذ الذي يستخدم هذه المحاكاة يجب

¹ - Jean-Pierre bechard, Denis gregoire, Archétypes d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : modèle et illustrations, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009, p 42.

عليه توفير أنشطة تعويضية موجهة إلى حالات الضعف التي يمكن أن تظهر في المسيرة المقاولاتية لطالب. كما يرى باحثون آخرون بأن منهجية التعليم المقاولاتي يجب أن تكون متنوعة ومتجددة في طرحها، وأن تركز في محتواها النماذج المذكورة¹:

5-دراسات الحالة: حيث يمكن تعريف الحالة الإدارية بأنها وصف مكتوب تستخدم فيه كلمات أو أرقام لحادث حقيقي أو مشكلة حقيقية أو موقف حقيقي يواجه مديرا أو مجموعة من الإداريين أو مؤسسة ما، ويستخدم هذا الوصف المكتوب في شكل قصة للطلبة في مواقف تعليمية أو تدريبية، ويطلب منهم إما تشخيص أسباب المواقف الإدارية وتحليل الحالة، أو اتخاذ قرار، أو اقتراح طرق وأساليب للعمل، أو حلول للمشكلة، وقد يطلب منهم مهمة واحدة من هذه المهمات أو هذه المهمات جميعا.

6-التعليم بالتجربة والممارسة: وذلك من خلال وذلك من خلال تعريض المتعلمين أو الطلبة المقاولين لمواقف حقيقية في بيئة العمل المقاولاتي أو الحر سواء في المصانع أو الشركات أو منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها، وذلك بغرض تعريفهم ببيئة العمل، وممارسة العمل الريادي لفترة زمنية معينة، ليكتسبوا خبرات ومعارف ومهارات جديدة، وليبنوا تصورات أفضل عن مهنة المقاولاتية قبل الدخول في ميدان العمل الحر والمقاولاتية.

7-مناقشات المجموعة أو التعليم التعاوني: أي أن يعمل الطلبة في مجموعات أو في أزواج لتحقيق أهداف التعلم في الحوار والمناقشة وتبادل الآراء، حيث يمارس الطلبة أدوارا مختلفة مثل: المنسق، الملخص، المقوم، المسجل، الملاحظ، المشجع، قائد المجموعة، المتحدث باسم المجموعة، أو يمكن من خلال هذه الإستراتيجية تكليف أو الاعتماد على مشاريع أعمال المجموعة أو فريق العمل أو في وضع خطة عمل لمشروعهم المقترح.

8-العروض التقديمية من قبل الطلبة: وذلك للشرح عن تقديم منتج أو خدمة جديدة يمكن بيعها، أو عن مشروع معين أو تعريف عن الشركة التي يرغب الطالب بتأسيسها أو العمل فيها.

¹ - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009، ص 93.

9- أسلوب حل المشكلات بطريقة إبداعية: وهي طريقة منظمة يقوم من خلالها الطلبة بالتفكير لحل مشكلة يشعرون بوجودها وبحاجتهم إلى حلها، فهم يكتسبون معلومات ومهارات ذات صلة بحياتهم ومشكلاتهم، فالهدف هو تعلم الكياسة في حل المشاكل العملية وليس مهمهم النجاح في الامتحان وكفى.

10- إستراتيجية لعب الأدوار: وهنا يقوم طالبا أو مجموعة من الطلبة بتمثيل أدوار عن مواقف اجتماعية افتراضية، أو تصورات مقاولاتية ويتعلمون من خلال هذه الاستراتيجية كيفية الاستماع بشكل جيد وكيفية التفكير وحدهم والإعتماد على قدراتهم الخاصة، وبالرغم من تقديم معلومات حول الأدوار التي يلعبونها، يمكن للطلبة أيضا أن يبدعوا حوارا، ويمكن أيضا تسجيل الأدوار على شريط بهدف التقييم.

11- الزيارات الميدانية لبعض المنظمات الرائدة، وذلك بهدف التعرف عليها وعلى إمكاناتها وقدرتها وأقسامها ومجال أنشطتها وأعمالها، حيث أن نجاح برامج واستراتيجيات التعليم المقاولاتي في الكليات والجامعات يجب أن يتم ربطها بأماكن العمل الواقعية المخصصة مثل: المصنع، مكتب العمل، المستشفى، الشركة وذلك بهدف التخطيط والتطبيق الفعال للبرامج الدراسية أو المنهاج التعليمية، وهذا ما يسمى بنماذج المحاكاة حيث يجابه المتعلم في برامج المحاكاة موقفا شبيها لما يواجهه من مواقف في الحياة الحقيقية، إذ أنها توفر للمتعلم تدريبا دون التعرض للأخطار أو للأعباء المالية الباهظة التي من الممكن أن يتعرض لها المتدرب فيما لو قام بهذا التدريب على أرض الواقع.

ثانيا: الشباب

أقرب الفئات العمرية للاستيعاب والتعلم هم فئة الشباب وعلى هذا الاساس ومن خلال الجزء الثاني من هذا المطلب سنقوم بعريف الشباب وتعرض لأهم خصائصه كالتالي:

مفهوم مصطلح الشباب لغة : كما جاءت في معجم لسان العرب لابن منظور، الفتوة والفتاء بمعنى الحيوية والقوى الديناميكية، وكلمة شب من شبيب وأن الشباب هو الفتاء والحداثة، وشباب الشيء أوله، وجمع الكلمة شواب شباب وشبان¹.

أما في الاصطلاح فتحدد بداية ونهاية لمرحلة الشباب بصورة قاطعة عملية صعبة، حيث "يرتكز بعض العلماء في تحديدها على جوانب بيولوجية تمثل بدايتها بحلول الحلم أو النضج الجنسي أو القدرة على

¹ - جمال الدين ابن منظور. لسان العرب. دار صادر، بيروت، طعة 3، 1414هـ.

الأُنجاب، ويحدد البعض بدايتها على أساس بداية الاندماج في المجتمع وتختلف من شخص لآخر ومن مجتمع آخر وقد اختلف الكثير من المختصين في حقل الشباب في إيجاد تعريف شامل لمفهوم الشباب على الرغم من اتفاقهم على أن مرحلة الشباب تشكل انعطافاً حاسماً على طريق تكوين الشخصية الإنسانية للفرد، وأنها المرحلة التي يكون فيها الإنسان رجالاً ومستعداً على تقبل القيم والمعتقدات والأفكار والممارسات الجديدة التي من خلالها يستطيع العيش في المجتمع والتفاعل مع الأفراد والجماعات ولذا فقد بذلت العديد من الجهود لمحاولة وضع مفهوم واضح ومحدد لمعنى الشباب وقد قدم المهتمون برعاية الشباب مفهومين في هذا المجال أحدهما يرى أن الشباب مرحلة عمرية محددة من مراحل العمر؛ والمفهوم الآخر يرى أن الشباب حالة نفسية تمر بالإنسان وتتميز بالحيوية والنشاط وترتبط بالقدرة على التعلم ومرونة العلاقات الإنسانية وتحمل المسؤولية، وبصفة عامة يمكن القول أن كلا المفهومين يرتبطان ببعضهما¹.

وبالرغم من عدم وجود تعريف دولي متفق عليه عالمياً للفئة العمرية للشباب، إلا أن الأمم المتحدة - ولأغراض إحصائية ودون المساس بأي تعاريف أخرى تضعها الدول الأعضاء - تعرّف "الشباب" على أنهم الأشخاص ممن تتراوح أعمارهم بين (15 و 24 عاماً)²؛ وقد نشأ هذا التعريف في سياق الأعمال التحضيرية للسنة الدولية للشباب (1985)، و الذي سبق وأقرته الجمعية العامة في قرارها 28/36 لعام (1981)، وتستند جميع إحصاءات الأمم المتحدة بشأن الشباب إلى هذا التعريف، كما توضح الحولية السنوية للإحصاءات التي تنشرها منظومة الأمم المتحدة حول الديموغرافيا والتعليم والعمل والصحة، ويستلزم هذا التعريف الموجه إحصائياً للشباب، بدوره، اعتبار الأشخاص دون سن الرابعة عشرة أطفالاً، ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن (المادة 01) من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل تعرّف الأشخاص حتى سن 18 كـ"أطفال"، وكان من المأمول أن توفر الاتفاقية الحماية والحقوق لأكبر فئة عمرية قدر الإمكان في ذلك الوقت، خاصة لعدم وجود وثيقة مماثلة بشأن حقوق الشباب.

وتقوم العديد من الدول أيضاً بوضع معايير لتعريف الشباب فيما يتعلق بالعمر الذي يتم فيه معاملة الشخص على قدم المساواة مع البالغين بموجب القانون - وهذا ما يشار إليه غالباً باسم "سن الرشد"، ويعتد بهذا العمر، وهو عادة 18 عاماً، في العديد من البلدان؛ ولا يعتبر الشخص بالغاً إلى أن يدرك هذا العمر، ومع ذلك، فإن التعريف المتعارف عليه والفروق الدقيقة لمصطلح "الشباب" يختلف من بلد إلى

¹ - إبراهيم مبارك الجوير، الشباب وقضايا المعاصرة، الرياض : مكتبة العبيكان ، ط1، 1994، ص 11.

² - موقع الأمم المتحدة، الشباب، <https://www.un.org/ar/global-issues/youth>، شوهد يوم 2021/02/12.

آخر، وهذا يتوقف على تناسب بعض العوامل الاجتماعية والثقافية والمؤسسية والاقتصادية والسياسية لكل مجتمع، وقد ناقشت عدة مؤتمرات علمية عقدتها أجهزة الشباب قضايا ومشاكل ومراحل سن الشباب، وانتهت إلى تحديد مرحلة الشباب في الفترة الزمنية السنية من 15_25 سنة، وذلك تماشياً مع المفهوم الدولي لسن الشباب؛ ولكن هذا لا يعني إهمال السن قبل الخامسة عشرة أو ما بعد الخامسة والعشرين وهناك من يعتقد بأن فترة الشباب هي الفترة الزمنية التي يتجاوزها الفرد بين مرحلة الطفولة ومرحلة الرشد التي يتحقق خلالها نضجه الجسمي والعقلي والتفاعلي والاجتماعي، وتمتد هذه المرحلة من بدء البلوغ وظهور علاماته الأولية والثانوية إلى طور النضج والتكامل والقدرة على تحمل المسؤوليات والاعباء الاجتماعية كاملة، كما أن هذه المراحل تختلف من شخص لآخر ومن مجتمع لآخر، و ذلك راجع إلى طبيعة التنشئة والظروف الاجتماعية والحضارية التي يمر بها الأفراد هي التي تسبب تباين فترة المراهقة والشباب عند العديد من المجتمعات فهناك من يرى بأن تعقد الحياة الاجتماعية أثر على زيادة عدد سنوات التحول من فترة المراهقة.

يبدو أنه من الملاحظ بان تعريف مصطلح الشباب يشوبه الكثير من التداخل والتعقيد، ولكن إذا تمحصنا المفهوم نجد أن هذا التباين يرجع في جزء كبير منه إلى اختلاف النظرة أو الزاوية التي يبني عليها كل باحث مفهومه للمصطلح ، فأصحاب المنظور الاجتماعي: يرون بأن الشباب حقيقة وشريحة إجتماعية تشكل مجتمع نوعي يسعى إلى تحقيق عضوية جماعات الأقران (الاصدقاء) وإشباع الحاجة إلى الولاء والانتماء والتعبير الحر عن النفس والرغبة في تكوين شخصية مستقلة؛ وأصحاب المنظور البيولوجي: يرون بأن الشباب يقتصر على جوانب النضج الجسمي أو العضوي التي تحدث للشباب، كما أن أصحاب المنظور السيكولوجي: يرون بأن الشباب يقتصر اهتمامه على جوانب النضج النفسي التي تتحقق للشباب، أما أصحاب المنظور القانوني: فيرون أن الطفل يصبح شاباً وشخصاً مسؤولاً عن أفعاله عند ما يكتمل عمره 19 سنة ميلادية.

مما سبق فإنه يمكن الوقوف على بعض المفارقات المهمة في بناء تعريف لشباب، يتوقف على العمر وهو من العمارة والتعمير أي الأعمال المحدثه أو العمارة في الحياة وترتبط بالفترة الزمنية الخاصة بكل عصر من العصور فشباب عصر سيدنا نوح ليس كفترة شباب عصرنا بحكم الفترة التي يعيشونها فمن يعيش

1000 سنة ليس كمن يعيش 60 عاما أي ما يحدثه الفرد في هذه الفترة الزمنية من جهة وخصائص هذه العمارة أو الأعمال المنجزة و التي يجب أن تتميز بخصائص القوة والنشاط من جهة أخرى.

وعليه فإن ارتباط مفهوم الشباب لا يكون مرهون بالفترة الزمنية بقدر ما يكون متعلق بخصائص القوة والنشاط التي تتميز إنجازات الفرد.

لكن تجدر الإشارة فقط أننا إعتدنا إلى حد كبير على تعريف الأمم المتحدة في تحديد سن الشباب في متغير بحثنا الشخصي خاصة ما تعلق بالحد الأدنى للعمر.

وعموما فإن هناك جملة خصائص من العادة نجدها تجتمع في فئة الشباب حيث أن لكل مرحلة عمرية خصائصها التي تميزها عن غيرها، وللشباب وسمات تزيد من أهميته داخل المجتمع، نذكر بعضها فيما يلي¹:

الشباب مصدر من مصادر التغير الاجتماعي في المجتمع: وهي الخاصية التي تعبر عنها الثورات التي قادها الشباب عبر التاريخ، أشهرها الثورة ضد الإستعمار الفرنسي ، إلى جانب الربيع العربي الذي عرفته المجتمعات العربية في الآونة الأخيرة، كلها إذن انتفاضات وحركات احتجاجية أراد الشباب من ورائها التغيير في النظام الاجتماعي، وبالتالي فإن "إيمان الشباب بالتغير ظاهرة موضوعية ومطلوبة، يدعم ذلك أنهم أقل ارتباطا بالواقع القائم وأكثر إمكانية على استيعاب المتغيرات المتجددة كل ما هو كائن هو ناقص من وجهة نظرهم.

الشباب مرحلة الرغبة في رسم المستقبل: لأن المستقبل هو الأمل الذي ينتظره الشباب، وبما أن ملامحه تتحدد في الحاضر يطالب هؤلاء دائما الكبار بضرورة المشاركة في بنائه.

الفئة الأكثر انفتاحا على العالم: والذي يفسر هذه الخاصية هو قدرة الشباب على التعامل مع وسائل الاتصال الحديثة باعتبارهم أكثر تكيفا مع منتجات التكنولوجيا التي سمحت لهم الاطلاع على ثقافات غير ثقافة مجتمعهم، ولأنهم يتطلعون باستمرار إلى تبني ما هو جديد.

الشباب فئة اجتماعية غير متجانسة: فهي تجمع بين فئات مختلفة، وذلك لاختلاف جنسها، طبيعة مجتمعها، مستواها التعليمي، الثقافي والاجتماعي...إلخ.

¹ - حسبية لولي، مداني سولحي، الشباب ومظاهر التغيير في ظل العولمة، دراسات اجتماعية، العدد 8، 2015، ص 73.

الشباب مرحلة التعبير عن تحمل المسؤولية: بمعنى أنها الفترة التي يعبر فيها الشباب على أنه قادر على تحمل المسؤولية مثله مثل الكبار نتيجة نموه العقلي الذي بلغه وخبراته المكتسبة، وأن التمرد الذي يديه الشباب في بعض من سلوكه لتعبير كاف على أنه قادر على تحمل المسؤولية مثله مثل الكبار، وأنه لم يعد ذلك الطفل الذي لا يقوى على فعل شيء.

الشباب فئة قابلة للتوجيه: كثير ما ينظر الكبار للشباب على أنهم أفراد مثيرين للمشكلات "فهم لا يتحدثون إلا عن مشاكل الشباب وعن تمردهم وانفعالاتهم وعن أحلامهم الزائدة وطموحاتهم غير الواقعية، عن عنفهم وعدوانيتهم وانحرافهم، أو عن مخالفتهم للأعراف والتقاليد، وانتهاكهم للقيم الدينية والأخلاقية والاجتماعية، يحدث هذا عندما يغيب عنه المجتمع بالتوجيه والرعاية المستمرة، لأن طبيعة الشباب ليست إشكالا إذا ما وجدوا التوجيه والإرشاد في التعامل معهم، وهو ما أكده الباحث مكي بن طهر حين قال: "أن المجتمع العربي لا يساعد شبابه على فهم المشاكل التي يعيشها، ولا يساعدهم في أن يكون لهم دورا يظهره مستقبلا، ولا يمنح لهم فرصة التعبير بحرية" فللشباب إذن قدرة نحو التعقل والاعتزان وقابلية للتوجيه إذا ما أحسن في تربيته، ونحن في بحثنا هذا نركز على هذه الخاصية ونحاول تسليط الضوء على دور منظومة التكوين في توجيهه توجيها مقاولاتيا.

الشباب فئة قابلة لتعلم: تعتبر فئة الشباب الفئة الأكثر إقداما على التعلم، حيث يعد التعليم حق أساسي للشباب في كل مكان، فالتنمية المستدامة تقتضي توفير فرص التعليم الشامل والعادل والجيد، وتعزيز فرص التعلم للجميع، ولتحقيق ذلك، هناك حاجة لبذل جهود متضافرة لضمان حصول الشابات والشبان على تعليم مجاني وجيد وكذلك الوصول لفرص التدريب المهني بشكل منصف وعادل، كما يعتبر ضمان الوصول إلى تعليم جيد وشامل وعادل أمرا ضروريا لإحداث نقلة ناجحة في القوى العاملة وتحقيق هدف الوصول لفرص العمل اللائق لجميع الشباب، ذلك لأن توفير فرص العمل أمر أساسي في مسيرة تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة. ويجب أن يستكمل هدف توفير التعليم الابتدائي والثانوي بإتاحة فرص التعليم التقني والمهني الميسور التكلفة والذي يوفر للشباب المهارات اللازمة للعمل ولزيادة الأعمال؛ كما تعتبر منظومة التكوين المهني من المنظومات الأساسية التي تتيح التعليم المهني لشباب، بما تضمنه من مناخ تنظيمي مساعد على تلقي الحرفة وتعلم المهنة وهو ما نتناوله في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: التكوين المهني ومناخه التنظيمي

يعد التكوين المهني مكوناً رئيسياً في منظومة التكوين والتعليم الجزائرية، حيث تسعى الدولة من خلاله جاهدة إلى تطوير مهارات المواطنين الشباب المعرفية وتنمية الرأس مال الفكري للوطن لرفع من الإنتاجية الاقتصادية، و تزويد سوق الشغل باليد العاملة المؤهلة، ونظراً لهذه الأهمية خصصنا هذا المطلب للوقوف على تفاصيل هذا القطاع ومناخه التنظيمي.

أولاً: التكوين والتمهين

1-تعريف التكوين المهني:

التكوين لغة يعني إنشاء الشيء من العدم¹؛ و يقابل كلمة التكوين باللاتيني الفعل (former) ويعني لغويًا تشكيل الشيء، أي إعطائه شكلاً معيناً، كما يقابل هذا المصطلح في اللغة الإنجليزية (training) وترجمه الباحثون العرب بالتدريب، علماً أن التشريع الجزائري يستخدم مصطلح التكوين خلافاً لكلمة تدريب المتداولة في المشرق العربي².

أما المهني فهو من المهنة وتعني الحذق في العمل³، وإمتتهن الحرفة أي ألم بتقنياتها وحيثياتها وجعلها مهنة له هذا من حيث اللغة.

أما من حيث الاصطلاح فقد تعددت تعريفه، فهناك من يعرفه بأنه أي نشاط يؤدي لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها، وذلك لأي إنسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل، بغض النظر عن مستوى أو نوعية منصب العمل الذي سيحتله، حيث يعرفه صلاح الدين عبد الباقي بأنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات الفرد في أداء عمله⁴.

¹ - علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، طبعة السابعة، الجزائر، 1991، ص215.

² - بوفلج غياث، الأسس التقنية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص05.

³ - علي بن هادية وآخرون المرجع نفسه، ص 1164.

⁴ - صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2000، ص 262.

وعرفة خالد أنين ومنيرة سلامي بانه 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 حرفة ما، و هو عملية شاملة تضم جوانب نفسية وفنية واجتماعية¹.

أما المشرع الجزائري فقد عرف التعليم المهني في القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين بأنه: كل تعليم أكاديمي وتأهلي، ممنوح من طرف مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإجباري في مؤسسات التربية الوطنية².

وعلى ضوء هذه التعريفات المقتضبة التي ذكرناها على سبيل التوضيح لا الحصر، يمكن القول بأن التكوين المهني هو جملة المقررات التكوينية والأنشطة التي تمارسها مؤسسات التكوين المهني العمومية أو الخاصة المعتمدة من طرف الدولة قصد تطوير المهارات الفنية، وتنمية القدرات المعرفية لشباب الراغبين والقادرين على تعلم الحرفة أو اكتساب المهنة مهما كان مستواهم وفق الشروط التنظيمية محددة .

2- تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر ، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر، (ORTA) فالتكوين في الآجال القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المخربة والمدمرة بعد الحرب وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الاستقلال³:

أ-مرحلة الاستقلال من 1962 إلى غاية 1980:

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا تحتوي على 320 فرع متخصص في البناء والأشغال الحرفية لا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك، وكان التركيز منصبا على إعطاء

¹ - خالد سيف الدين أنين، منيرة سلامي، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاوالية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي

(ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2013.

² - المادة 10 من القانون رقم 08-07 مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11.

³ - خالد سيف الدين أنين، منيرة سلامي، مرجع سابق، ص 165.

دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني ، إلى جانب تكوين المسيرين والأساتذة المكونين، وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية، وذلك في إطار ما عرف يومها بالمخططين الرباعيين الأول والثاني (1970-1973) و(1974-1977).

حيث تم تنصيب: - تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني ؛

- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP؛

- إنجاز حوالي 99 مؤسسة جديدة بطاقة استقبال نظرية قدرها 25 000 مقعدا .

ب-التكوين المهني من 1980 إلى 2000:

شهدت هذه المرحلة في بدايتها وحتى سنة 1990 تطورا ملحوظا، سواء من الجانب القاعدي وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف مناطق الوطن وكذا إنشاء معاهد وطنية متخصصة، بالإضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد (CNEPD) إلى جانب توسيع الاختصاصات لتصل إلى 200 تخصص، بالإضافة إلى الجانب القانوني من خلال وضع اللبنة الأساسية للمنظمة لقطاع التكوين المهني، والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشبيبة والرياضة، من خلال إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم ، 07/81 وظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90.

ثم شهد القطاع كغيره من القطاعات ركودا وتدهورا كبيرا نتيجة الوضع الأمني المتزدي الذي مرت به البلاد والذي مس جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، ومع بداية انفراج الأزمة تم انشاء وزارة مستقلة للتكوين المهني سنة 1999، تبنت مشروعا تنمويا، تركز من خلال تم تنصيب اللجنة القطاعية في أوت سنة 2000، والتي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية، مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع، وكانت الجزائر لازالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح عدد كبير من العمال، ما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني، واهتزت صورته في قطاع العمل.

ج-التكوين المهني من سنة 2000 إلى يومنا هذا:

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003، وامتد إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ب : 09مليون

أورو، ووزارة التكوين المهني بـ90 : مليون أورو، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق¹.

أما عن التخصصات فحسب مدونة الشعب المهنية والتي تعتبر المرجعية القانونية للتكوينات وشهادات التكوين المهني، المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-282 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016، فإن تخصصات التكوين المهني طبعة (2019) مهيكلت في ثلاثة وعشرين (23) شعبة مهنية، تغطي أهم ميادين النشاط، كما تحتوي على أربع مائة و خمسة وتسعين (495) تخصصًا في جميع أنماط التكوين، مع إدراج واحد وعشرين (21) تخصصًا جديدًا موزعًا على تسعة (09) شعب مهنية².

3- نمط التكوين المهني في الجزائر ومختلف مستوياته

يتم التكوين المهني في الجزائري في شكل تكوين أولي أو متواصل، من خلال الأنماط التالية :

■ التكوين الإقامي (حضورى أو عن طريق الدروس المسائية) :

يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين مخصصة ومجهزة وتمثل هذه الهياكل في:

- مراكز التكوين المهني والتعليم والمعاهد الوطنية المتخصصة .

- عن طريق الفروع المنتدبة: دور الشباب.....

- الدروس المسائية: تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين الحضورى العادي، حسب مواقيت مدروسة و مكيفة، يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين العاملين طول النهار و اللذين يرغبون في اكتساب تأهيل أو الرفع من مستواهم لتحسين مساهمهم المهني.

■ التكوين عن طريق التمهين :

الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو تمكين المتربص المهني تأهيل مهين يضعه في اتصال

مباشر مع المهنة داخل ورشة العمل أو لدي حرفي ما أو مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية.

¹ - نفس المرجع، ص 166

² - وزارة التكوين المهني والتمهين، مدونة الشعب وتخصصات التكوين المهني، <https://www.mfep.gov.dz>، شوهد يوم 2021/02/12

■ التكوين عن بعد:

عن هذا النمط من التكوين لا يكون إلا في التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة ومعقدة ويحصل المنتسبون في هذا التكوين على نفس الشهادات المحضرة داخل مراكز ومعاهد التكوين المهني.

علما أن هذه الأنماط تشمل مختلف مستويات التكوين المقررة في مدونة الشعب المذكورة سالفًا والتي نوردتها مفصلة حسب توزيع التخصصات عليها والشهادة المحصلة وفق الجدول التالي:

جدول 1-6: يوضح توزيع التخصصات على مستويات التكوين المختلفة

المستوى	المكونون	الشهادة المتحصلة	توزيع التخصصات
الأول	عامل متخصص	شهادة التخصص في التكوين المهني (ش.ت.م)	28 تخصص
الثاني	عامل وعون مؤهل	شهادة الكفاءة المهنية (ش.ك.م)	125 تخصص
الثالث	عامل رفيع التأهيل	شهادة المهارة المهنية (ش.م.م)	64 تخصص
الرابع	تقني	شهادة تقني (ش.ت)	111 تخصص
الخامس	تقني سامي	شهادة تقني سام (ش.ت.س)	166 تخصص
مجموع التخصصات حسب المستوى			495 تخصص

المصدر: من إعداد الطالب

4- هياكل قطاع التكوين المهني:

تشرف وزارة التكوين والتعليم المهني على شبكة مؤسسات وتنقسم الى قسمين هما :

هياكل التكوين وهياكل الدعم¹.

أ- هياكل التكوين: وتتمثل في:

1- مراكز التكوين المهني والتمهين (CFPA)

تشكل مراكز التكوين المهني والتمهين وهي مؤسسات إدارية عامة تدخل ضمن الشبكة الأساسية لنظام التكوين المهني وتوفر تكويننا من المستوى الأول إلى الرابع.

¹ - وزارة التكوين المهني والتمهين، الدليل الإحصائي، <https://www.mfep.gov.dz/wp-content/uploads/2020/02/12>، شوه 2021/02/12.

2- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني (INSFP)

وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتكلف بـ:

*ضمان تكوين أولي ومتواصل للتقنيين والتقنيين السامين وتقديم تكويننا لمستويين الرابع والخامس؛

*تنظيم وضمان تكويننا يتماشى وتطور سوق العمل؛

*توفير المساعدة التقنية والتعليمية للمؤسسات والشركات بناء على طلبها والتي تهدف إلى رفع

مستوى تأهيل العاملين.

3-معاهد التعليم المهني (IFP)

هناك 5 نماذج لمعاهد التعليم المهني وهي:

*نموذج صناعي ، يضم تخصصات في الصناعة؛

*نموذج بناء وأشغال عمومية ، يضم تخصصات في البناء والأشغال العمومية ؛

*نموذج فلاحي ، يضم تخصصات في الفلاحة والصناعة الغذائية؛

*نموذج الخدمات ، يضم تخصصات في الخدمات؛

*نموذج الفنادق والسياحة ، يضم تخصصات في الفنادق والسياحة والإطعام؛

بإمكان كل معهد أن يضم ثلاثة تخصصات على الأقل من نفس العائلة المهنية وذلك ، حسب

النسيج الاقتصادي المتواجد فيه، حيث يسمح هذا التنظيم بترشيد النفقات في مجال التجهيزات والتأطير

وذلك كون هذه الفروع ، تتضمن محتويات تدريس مشتركة.

4- المركز الوطني للتكوين والتعليم المهني عن بعد (CNFEPD)

التكوين عن بعد هو تكوين بالمراسلة (مطبوعات -أقراص مضغوطة) أو عبر الأرضية الإلكترونية

ويتبع بتجمعات بيداغوجية دورية على مستوى مؤسسات التكوين حيث يكلف بشكل خاص بـ:

*توفير التكوين عن طريق المراسلة في مختلف التخصصات والتحضير لامتحانات التي تنظمها مؤسسات التكوين المهني.

*تحسين وإعادة تكوين العاملين لدى الهيئات والمؤسسات العامة.

5- هياكل الهندسية البيداغوجية:

المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين (INFE P) هو مؤسسة وطنية مكلفة بـ:

*الهندسة البيداغوجية؛

*تكوين الموظفين وتأطيرهم على مستوى عال؛

*تكوين المكونين.

معاهد التكوين والتعليم المهنيين (IFE P) وعددها ستة وهي ذات طابع عمومي مكلفة بـ:

*ضمان تكوين وتطوير وإعادة تكوين المعلمين وموظفي مؤسسات التكوين المهني؛

*ضمان التكوين حسب القدرات تكوين تقني وتقني سامني؛

*المشاركة في تطوير البرامج التعليمية.

ب- هياكل الدعم وتمثل في المؤسسات التالية:

1-الديوان الوطني لتطوير وترقية التكوين والتمهين المستمر (ONDEFOC)

وهي مؤسسة تحت إشراف قطاع التكوين والتعليم المهنيين و تقدم المساعدة التعليمية والتقنية للشركات والهياكل والمنظمات والأشخاص المعنيين بهدف تعزيز وتطوير التكوين المتواصل.

2-الوكالة الوطنية لعتاد التكوين المهني : متخصصة في شراء المعدات البيداغوجية (ENEF P)

هي مؤسسة إدارية عامة ، يتم تحديد وضعها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-10 المؤرخ 18 مارس 2010 المؤسسة تحت إشراف وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، وهي مسؤولة عن تنفيذ سياسة الوزارة لتوريد وصيانة المعدات التقنية والبيداغوجية.

3- الصندوق الوطني لتطوير التمهين (F N A C)

هي مؤسسة تحت إشراف قطاع التكوين والتعليم المهنيين، وتدير وفقا للتشريعات واللوائح السارية الموارد ، المالية الموضوعة تحت تصرفها لتشجيع وتثمين التمهين والتكوين المتواصل.

ثانيا : المناخ التنظيمي لتكوين المهني

يرتبط المناخ التنظيمي بعدد العناصر التنظيمية، فالدخول في الحديث عن اي منظومة مرتبط بهذا المصطلح ومنظومة التكوين المهني كمؤسسة تهتم بعملية التدريب على المهن والحرف من خلال عديد مراكزها، وتعلم تقنيات التسيير من خلال معاهدها المتخصصة، معنية أكثر بمناخ التنظيم خاصة أنها تتعامل مع عنصر بشري (متربصين، إداريين، أساتذة)، وتدير بنية مادية ضخمة، وتحتوي على تقنيات تكنولوجية هامة.

وكغيره من المفاهيم المتعلقة بميدان العلوم الاجتماعية -كون أن المناخ التنظيمي متعلق بدراسات السلوك التنظيمي- فقد مر بمراحل في تطور مفهومه، وهذا ما يفسر تعدد الرؤى في تحديد مفاهيمه ونظرا أيضا لتشعب الموضوع، و درجة تداخل العلوم الاجتماعية عموما مما يصعب عملية تحديد معنى دقيق لمثل هذه المصطلحات؛ إلا أنه وفي إطار تناولنا للمصطلح من مدخل نظرية النظم بحكم التخصص، تبين لنا بأن المرحلة الذي برز فيها الاهتمام والنظم التنظيري لهذا المصطلح هي مرحلة ظهور نظرية العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالجوانب الاجتماعية داخل التنظيم، كما أظهرت أهمية تأثير الجوانب الاجتماعية والعلاقات الإنسانية بين الأفراد على أداء العاملين مما يرجع بالأثر على مخرجات المنظمة ككل، وهذه نظرة يشترك فيها عديد من الباحثين¹.

وكما أسلفنا وقلنا بأن درجة التداخل بين العلوم الاجتماعية تشعب التحديد الدقيق للمصطلح، فإن واترمان (Waterman) يرى بأنّ المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية شيء واحد، خلافا ل شایندر (Shainder) الذي يرى بأنّ المناخ التنظيمي أشمل من مفهوم الثقافة التنظيمية، فالمناخ التنظيمي علاوة عن كونه يشتمل على أبعاد الثقافة التنظيمية من (طقوس وقيم وعادات مشتركة)²، فهو أيضا يتكون من

¹ -Pierre Morin, Delavallée Eric :Le manager à l'écoute du sociologue, Ed d'Organisation, 5 eme édition ,Paris,2001, P 165.

² - Allen david k :Organizational climate and strategic change in Higher education: organizational Insecurity, Higher education, Vol 46, N°01, 2003. .

أبعاد مادية كالإجراءات والسياسات وغيرها، فالمناخ التنظيمي عنده أشمل من الثقافة التنظيمية، وما الثقافة التنظيمية إلا وجه من أوجه المناخ التنظيمي؛ من هنا تتضح درجة تباين الباحثين في تحديد مفهوم هذا المصطلح، وعموماً سنعرض بعض التعريفات التي تناولت المصطلح كالتالي:

يعرف باين (payen) المناخ التنظيمي بأنه: القيم والمعايير وكذا توجهات البارزة التي يمتلكها الأفراد بشأن المنظمة التي يزاولون فيها عملهم والتي يمكن أن تقاس من خلال إدراك أعضاء التنظيم لها¹.

ويعرفه رشتارد ستيرس (Richard M,steers) بأنه: نوعية البيئة الداخلية لمنظمة معينة والتي يتعرف عليها العاملون، من الصفات أو الخصائص التنظيمية وبهذا فإن المناخ التنظيمي هو شخصية المنظمة من وجهة نظر الأفراد العاملين بها².

أما معجم الموارد البشرية وإدارة شؤون الموظفين فيعرفه بأنه: مناخ العمل الذي يسمح بالأداء الجيد للأفراد، و يقوم بإشراك العاملين في اتخاذ القرارات³.

كما يعرف المناخ التنظيمي على أنه: البيئة الاجتماعية لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد وهذا يعني الثقافة والقيم والأنماط السلوكية، وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة⁴.

كما يعرف المناخ التنظيمي عند عدد من الباحثين مثل تيم بيترسون (Timm et Petersone) الذين يريان بأنه مصطلح يشير إلى: الاتجاهات والقيم والمشاعر والمعايير التي يمتلكها العاملون بشأن المنظمة⁵.

وهناك العديد من التعريفات للمصطلح يمكن الرجوع إليها في أدبيات هذا المصطلح، إلا أن التباين في التعريفات واضح وهذا كما أسلفنا لتشعب مداخل التفسير فمدخل علم النفس ليس كمدخل علم الاجتماع ويختلف عنهما مدخل النظم، كما يلاحظ التداخل بين تعريف الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي

¹ - payen, R,I and paugh, D, organizational structure and climate indummette, Md hand book of industrial and organizational psychology, Rand McNally and co Chicago 1976, p 26.

² - Richard M,steers organizational Effectiveness A behavioral view, Santa Monica, California, Good year, 1977, p 120.

³ - Dictionary of Human Resources and Personnel Management, third edition, London, 2006, P187.

⁴ - عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 2006، ص305.

⁵ - حمادات محسن حسن: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007، ص16.

فتعريف تيم و بيترسون (Timm et Petersone) ينطبق إلى حد كبير على الثقافة التنظيمية، ونفس الأمر يمكن أن نقوله على تعريف باين (payen) الذي حصره في مدى إدراك المنظمة لثقافة التنظيمية لموظفيها؛ وعليه فإن موقفنا من هذا التباين هو دعم توجه شايندر (Shainder) في صياغه العام والذي يرى بأن الثقافة التنظيمية أشمل من المناخ التنظيمي، ومنه فيمكن استنتاج بأن المناخ التنظيمي هو جانب من السلوك التنظيمي الذي يسود في المنظمة ويشتمل على الثقافة التنظيمية، وخصائص العمل - المدركة من طرف العاملين - التي تتميز بها البيئة الداخلية للتنظيم نتيجة تراكم السلوكيات السابقة، مما يسمها باستقرار نسبي في الممارسات التنظيمية يسمح لها بالتأثير على الأفراد.

وعليه فإن المناخ التنظيمي لتكوين المهني هو الجانب من السلوك التنظيمي السائد في مختلف مؤسسات التكوين المهني وله ثقافة تنظيمية خاصة به، ويطغى عليه طابع التكوين والتدريب الممارس من طرف الأساتذة العاملين به والمؤطر من طرف عماله وإداريه، يتجلى تأثيره على المتربصين فيه، بمخرجات المعرفة والمعلومة وتطوير المهارة وفي بحثنا تطوير المهارات المقاولاتية.

وعلى ضوء ما تقدم من تعريفات للمصطلح، ورغم ما يكتنفها من تباين إلا أنه يمكن استنتاج مجموعة من العناصر أو الأبعاد المحددة للمناخ التنظيمي التي يمكن ان نقيسه من خلالها، والتي لاقت توافق عدد معتبر من الباحثين في هذا المجال كالتالي:

نمط القيادة:

تعرف القيادة على أنها التأثير على أنشطة جماعة منظمة، الموجهة لجهودهم بوضع أهداف المنظمة و المساهمة في إنجازها ، كما يمكن تعريفها- القيادة- على أنها النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ القرار والسلطة وإصدار الأوامر والإشراف على الآخرين¹، ولقد لخصت القيادة في المعادلة التالية: القيادة = قائد + جماعة + أهداف + تأثير²، كما تعتبر القيادة محددًا بارزًا في تحديد توجه المناخ التنظيمي للمنظمة.

¹ - عمر كبير، عبد الرزاق بن علي، اثر المناخ التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي شركة صيدال عناية، مجلة رؤى اقتصادية، 2019، ص 230.

² - نورة بن وهبة، لمن همناش، أهمية القيادة والتغيير داخل مؤسسات الدولة، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد الثالث، 2018، ص 347.

نمط الاتصال:

الاتصال عملية تتضمن المشاركة والتفاهم على شئ أو فكرة معينة ، ويعرف الاتصال التنظيمي أنه عملية نقل رسالة من شخص إلى آخر في إطار المنظمة¹، ويراعى في عملية الإيصال هذه الإطار التنظيمي للعملية (التنظيم الرسمي وفق خطوط ومحددات الهيكل التنظيمي والتنظيم الغير رسمي الذي يخرج عن هذا الإطار) ففعالية الاتصال تقتضي مراعاة هذا الجانب علاوة على العديد من العوامل الأخرى خاصة ما تعلق منها بالوسائل المستعملة في عملية الاتصال والتكنولوجيا المستعملة وقناة الإيصال وطبيعة الرسالة وغيرها مما يضمن فعالية وصول الرسالة من المرسل إلى المستقبل، ويحقق الهدف وهو تمكين القادة والمشرفين من ممارسة وظائفهم في تسيير المورد البشري كالتوجيه والتدريب بكفاءة، و بما يخدم أهداف المنظمة ككل في تحسين الأداء، وعليه توفير المساهمة في توفير مناخ عمل يسمح بتبادل الأفكار و الرؤى بين أفراد المنظمة.

البنية التكنولوجية المستخدمة:

يؤثر حجم الاستخدامات التكنولوجية و درجة حداتها تأثير كبير على جو العمل، فالتكنولوجيا والتقنيات الحديثة المستخدمة في المنظمة تعطي نظرة عن المناخ التنظيمي السائد فيها وينعكس بالأثر الإيجابي على الأداء والمردود العام للمنظمة، وقد يؤثر بالسلب روح الفريق بين أفراد التنظيم كما يمكن أن يجد من الإمكانيات الابداعية للعمال، وقد يزيد في بطالة العنصر البشري بسبب الاعتماد المفرط عليها الامر الذي يزيد من مقاومة التغيير التكنولوجي².

منظومة الحوافز

تستعمل الحوافز للتأثير على القوي الدافعة الموجودة داخل الإنسان، وتوجيهها بشكل يسمح باستمرار نشاطه وتحسين أدائه واستغلال قدراته إلى أقصى درجة³، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة و يخدم مصالحها، فللحوافز الدور الكبير في تحسين الاداء، من منظور أن الأفراد يحاولون تحقيق المصلحة العامة للمنظمة انطلاقاً من تحقيق مصالحهم الخاصة.

¹ - الحاج رائد: إدارة السلوك الإنساني والتنظيمي، دار غيداء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009، ص.183.

² - كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة، دار الفكر، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2004، ص 306.

³ - ناصر، دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، الجزائر، دار المحمدية، 2004، ص 69.

المشاركة في اتخاذ القرارات

المشاركة في صنع القرارات تتيح للعاملين فرص إبداء الرأي ، إعطاء الأفكار والمقترحات والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين ظروف العمل¹،

وهناك أبعاد أخرى يذكرها الباحثون كالهيكل التنظيمي²، متطلبات العمل³، السياسات والممارسات الإدارية⁴، التدريب⁵، وغيرها مما نظمه الباحثون في عديد الدراسات وفق تسلسل زمني⁶.

إن هدفنا من الدراسة ليس هو الحصر لهذه الأبعاد بقدر ما هو تأصيل للإبعاد التي تتوافق مع مسار بحثنا، أي الأبعاد التي من شأنها أن تحسن من مجريات عملية التكوين للمتربص وتطور من مهارته وتؤثر في توجهه، والتي حصرنا منها:

البنية التكنولوجية: التي ترتبط باستعمال تقنيات الإعلام والاتصال في عملية التكوين.

و نمط الاتصال: ما تعلق بتواصل المتربصين مع الطاقم الإداري والأساتذة ومع بعضهم وتنظيم الندوات وانشطة النوادي العلمية وغيرها...

منظومة الحوافز: التحفيزات المعنوية خاصة التي يقدمها الأساتذة والطاقم الإداري ومعاملة المتربصين على أساس أنهم حملة مشاريع.

البنية المادية: ما تعلق بالمنشآت من قاعات التدريس ومطعم ومكتبة وملاعب وغيرها وتحدد الإشارة على أن هذا البعد تكفي الملاحظة لقياسه فهو شيء مشاهد لا يحتاج حتى نسأل عليه.

من خلال هذا المبحث تكون تفاصيل متغيرنا المستقل قد اتضحت أكثر بعد تخصيص الشرح فيه لنوع المنظومة التي تقوم بعملية التعليم المقاولاتي في بحثنا هذا، والمتمثلة في مؤسسات التكوين المهني بما تكتنفه

¹ - سمير بن عمور ، جميلة بوشو، أثر المناخ التنظيمي الإبداعي على التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي -دراسة مقارنة بين الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع والأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض -جامعة المدية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الريادة لاقتصاديات الأعمال، العدد الثالث، 2020، ص 82.

² - خالد دحية، علاقة المناخ التنظيمي بالولاء لدى موظفي الإدارات العمومية، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية 2021، ص 339.

³ - سفيان بوعطيط، رانية هادف، المناخ التنظيمي و العوامل البيئية والتنظيمية والشخصية المساهمة في تكوينه، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، 2019، ص 147.

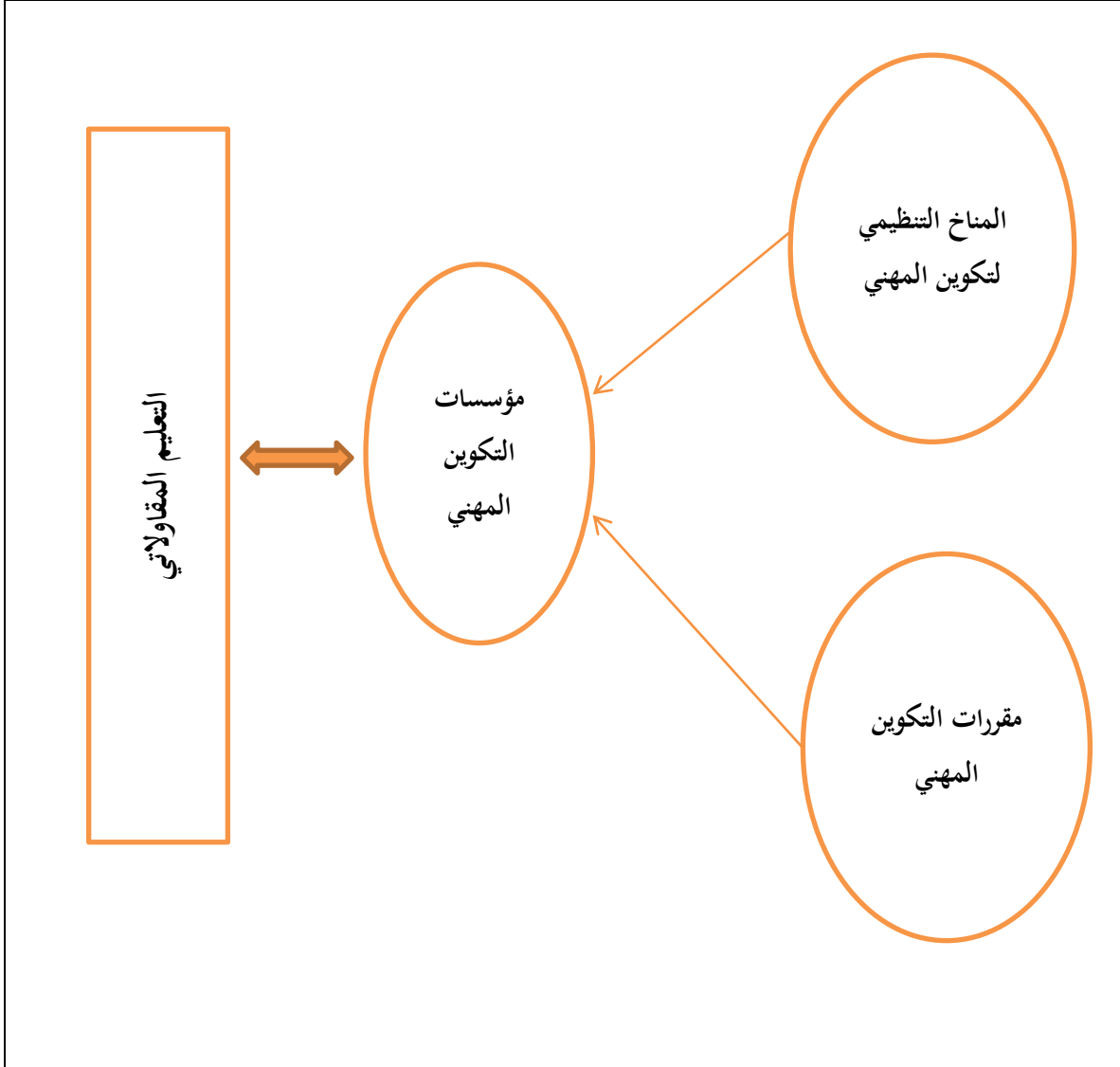
⁴ - عائشة بليح، المناخ التنظيمي ودوره في تشكيل الوعي التنظيمي، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، 2016، ص 119.

⁵ - سمير سليمان الجمل، إسرائ خالد عمرو، واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين في وزارة الاقتصاد في محافظة الخليل، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 2021، ص 526.

⁶ - طارق هجرسي، أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمستشفيات في ولاية الخلفة، مجلة دفاتر اقتصادية، 2017، ص 26 27.

من مناخ تنظيمي، أي التعليم المقاولاتي من خلال مؤسسات التكوين المهني، وعليه واستكمالا لشكل 10 ومما سبق سرده يتم توضيح مفاهيم مؤسسات التكوين كالتالي:

الشكل 1-11: يوضح مفاهيم المتغير المستقل



المصدر: من إعداد الطالب

خلاصة الفصل

تم التطرق من خلال هذا فصل إلى الأدبيات النظرية للبحث والتي من شأنها توضيح الرؤيا والتأصيل لمبنى النموذج التصوري للمتغير المستقل، والتفصيل في الخصائص الشخصية والأنماط التكوينية التي تم استخدامها في أداة قياس الدراسة الميدانية، أين تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث بمطلبين لكل مبحث، تعرض المبحث الأول منه بمطلبيه لمفهوم المقاول والمقاولاتية تأصيلا لغويا ومفهوما مصطلحيا وسردا تاريخيا، قصد تقديم التصور الصحيح للمصطلح، وتصحيح الانطباع العام السائد عند عموم المتربصين والطلبة حوله، أما المبحث الثاني فقد تم التطرق في المطلب الاول منه إلى مفهوم التوجه المقاولاتي والأبعاد التي يتم قاسه بها، والتي على أساسها تم رسم النموذج التصوري للمتغير التابع خماسي الأبعاد كما في (الشكل 1-3)، اما المطلب الثاني منه فقد تناول النظريات المحددة لتوجه المقاولاتي، تم التعرّيج من خلالها على نظرية السلوك المخطط التي تم منها اشتقاق رسم نموذج المتغير المستقل في إطاره الكلي التعليم المقاولاتي كما في (الشكل 1-10)، ل يتم في المبحث الثالث التفصيل أكثر في مكونات المتغير المستقل في المطلب الاول منه الذي تم التطرق فيه لتعليم المقاولاتي والشباب، اما المطلب الثاني منه فقد تم فيه تناول منظومة تعليم وتكوين محددة وهي مؤسسات التكوين المهني والتمهين ومناخه التنظيمي، ليكتمل بذلك تفصيل مفهومي نموذج المتغير المستقل التكوين المهني والتمهين، حيث يخلص هذا الفصل في الأخير بتأصيل نظري لنموذج التصوري الكلي لدراسة المقترح كما في (الشكل 1-11) بالنسبة للمتغير المستقل، حيث أن تجميع الاشكال السالفة الذكر هو (الشكل 1-3)، و الذي تم اعتماده كمخطط تصوري لدراسة وهذا بعد تعزيز تبريرات اختيارنا له بعدد من الدراسات السابقة في الموضوع، والتي تناولت نفس المتغيرات التي بني عليها بحثنا هذا في إطاره الكلي، وهو ما سنتطرق إليه بإسهاب في فصل الدراسات السابقة الموالي.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

لتكوين المهني والتوجه المقاولاتي

تمهيد :

يكتسي فصل البحوث السابقة والدراسات السالفة في الموضوع أهمية كبيرة بالنسبة للباحث، كونها تزود هذا الأخير بالجديد في الدراسة المراد البحث فيها، وتوسع فكره حول الإجراءات التي يتبعها في بحثه¹، و تزيد من ضبط صياغة البحث وتجعله أكثر دقة و ترفع من أسلوبه البلاغي في التحرير²، كما أن مراجعة الأدبيات السابقة أمر يساعد في تحسين سؤال البحث ويمكن الباحث وخاصة المبتدئ من اكتساب نظرة ثاقبة للتصاميم والنماذج التصورية المناسبة لدراسته و توفر له المعلومات حول جمع البيانات وأدوات التحليل³، حيث أننا من خلال مراجعة الدراسات نقوم بالنظر إلى الوراء لتطلع إلى الامام⁴، وذلك بالوقوف على الصعوبات التي وقع فيها الباحثون الآخرون وما هي الحلول التي توصلوا إليها ومن تم تجنب الوقوع في الأخطاء التي وقع فيها الآخرون⁵، أو تغطي على الأقل الفجوات البحثية والنتائج المتضاربة لتوصل إلى البحوث المطلوبة⁶، وإنجاز بحوث تقوم على آخر ما توصل إليه السابقون، و بناء على ما تقدم من أهمية فإننا ارتأينا أن نخصص فصلاً للأبحاث السابقة من منظور المدرسة التي ترى أن يتم إجراء تحليل نقدي للدراسات السابقة بعد تصنيفها وفق محاور معينة وعرض ملخصاً لذلك يبرز الباحث من خلاله موقع بحثه منها⁷.

حيث قمنا في هذا الفصل بسرد الدراسات التي تناولت متغيرات بحثنا في صياغها الكلي: أي التي تناولت متغير التعليم المقاولاتي عموماً كون أن منظومة التكوين المهني والتعليم ما قبل التدرج (الاساسي، المتوسط، والثانوي)، ومرحلة التدرج وما بعدها (الجامعة) - كلها تجتمع في دورها الجوهرية وهو تعزيز قدرات الطالب وتطوير مهاراته في مختلف مجالات الحياة- كمتغير مستقل، ومدى تأثير هذا الأخير في

¹ - اباد يوسف الحاج اسماعيل، محاضرات في منهج البحث العلمي، الطبعة الاولى، دار العلاء للطباعة والنشر، العراق، 2019، ص21.

² - Colling Joyace, Demystifying the clinical nursing research process: the literature review, Urol Nurs, vol 23 No 4, 2003.

³ -Patricia Cronin, and al, Undertaking a literature review: a step-by-step approach, British Journal of Nursing, Vol 17, No 1, 2008, p 43.

⁴ - Justin Paulab, Alex Rialp Criado, The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know?, International Business Review, Vol 29, N 4, 2020.

⁵ - محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر، الاردن، (د ت)، ص93

⁶ - فان دالين، ديوبولد، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل، سليمان الخضري الشيخ، طلعت منصور، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1997، ص149.

⁷ - إبراهيم بجاوي، الدراسات السابقة أهميتها وكيفية توظيفها في بحوث العلوم الاجتماعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 2021، ص331.

المتغير التابع الذي يخص الانجذاب نحو المجال المقاولاتي في صياغه الكلى سواء (النية المقاولاتية، أو التوجه المقاولاتي، أو فكر مقاولاتي، أو الرغبة المقاولاتية..)

وعليه فإن الدراسات السابقة التي تناولناها في هذا الفصل تعالج متغيرات الدراسة الحالية مشتملة و يتمحور اشكالها حول مدى تأثير أو دور التعليم المقاولاتي(في مختلف المؤسسات الممارسة له) في دفع الطالب نحو تبني مفهوم العمل المقاولاتي، وفي سبيل العرض المنهجي لهذه الدراسات قمنا بتصميم وتقسيم هذا الفصل وفق معيار بيئة الانتماء المكاني أو الجغرافي¹ بحسب معيار اللغة² تماشياً مع التسلسل التاريخي من الاقدم إلى الاحدث³، أي الأخذ بعين الاعتبار عدد من الأساليب في العرض، مع الاعتماد في الأساس على المعيار الزمني⁴، أين قسمنا الفصل إلى ثلاثة مباحث المبحث الاول تناول الدراسات السابقة الوطنية تم تقسيمه هو بدوره إلى مطلبين المطلب الاول خاص بالدراسات الوطنية باللغة العربية و المطلب الثاني خاص بالدراسات الوطنية باللغة الأجنبية، أما المبحث الثاني تناول الدراسات السابقة الدولية تم تقسيمه هو بدوره إلى مطلبين المطلب الاول خاص بالدراسات الدولية باللغة العربية و المطلب الثاني خاص بالدراسات الدولية باللغة الأجنبية، وأخيراً المبحث الثالث مناقشة الدراسات السابقة تم تقسيمه هو بدوره إلى مطلبين المطلب الاول خاص بمناقشة الدراسات الوطنية والمطلب الثاني خاص بمناقشة الدراسات الدولية.

¹ - نبيلة عيساوة، محاضرة في مقياس المنهجية، 2022/03/20، <https://elearning.univ-blida2.dz>

² - خالد زحراح، أهمية توظيف الدراسات السابقة في بحوث العلوم الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 01 مجلد16، 2022، ص 818.

³ - صونيا قاسمي، الضوابط المنهجية في توظيف الدراسات السابقة في البحث الأكاديمي، مجلة المعيار، مجلد 24، عدد 51، 2020، ص 816.

⁴ - مكتبة جواد، 2022/03/20، <https://www.jawad-book.com>

المبحث الأول: الدراسات الوطنية

سنتطرق في هذا المبحث إلى الدراسات السابقة التي تناولت متغيري دراستنا الحالية في إطارها الكلي - كما أسلف تبرره في التمهيد- على المستوى الوطني باللغة العربية واللغة الاجنبية، والتي تفسر العلاقة بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي وهذا في المطلبين المواليين:

المطلب الاول: الدراسات الوطنية باللغة العربية

1-دراسة اليمين فالتة، لطيفة برني، 2010، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولاتية، ورقة مقدمة للملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال.

حاولت الدراسة الوقوف على أهمية البرامج التكوينية التي يتلقاها طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في تعزيز روح المقاولاتية عند الطالب المتخرج وتهيئته لإنشاء مشروعه الخاص وتسييره وتطويره، وهذا بطرحها لإشكالية الدراسة التالية: ما مدى مساهمة البرامج التكوينية في تعزيز روح المقاولاتية عند طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة؟؛ نستهدف بهذه الدراسة الوصول إلى الأهداف التالية:

- محاولة تقييم الروح المقاولاتية عند طالب الكلية وفق خصائص الشخصية المقاولاتية، وتحديد الفروق المعنوية بحسب بعض الخصائص الشخصية كالعمر، الجنس، التخصص، النظام التعليمي... الخ؛
- التعرف على درجة مساهمة البرامج التكوينية الحالية في تهيئة طالب الكلية لأن يندمج في الحياة العملية ويكتشف عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- التعرف فيما إذا كانت المعارف والمؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية تسمح للطلاب بأن يشرع في تأسيس مشروع صغير؛
- معرفة قدرة طالب الكلية على تجسيد وترجمة معارفه ومهاراته من أجل أن يقوم بتسيير مؤسسته وفق الأسس العلمية التي تجعل منه عملاً تجارياً ناجحاً؛
- الوقوف على البعد الاستراتيجي للشخصية المقاولاتية من قدرة طالب الكلية على أن يعمل وفق تصور استراتيجي يسمح له بتطوير مؤسسته الصغيرة لتصبح رائدة تحقق مستويات عالية من النمو والتطور؛
- تبيان أهمية إعداد برامج تكوينية متخصصة في المقاولاتية أو إعداد تخصصات أكاديمية في مجال المقاولاتية بالنسبة للنظام التعليمي الجديد؛

- توضيح أهمية تطوير المهارات المقاولاتية لدى الطالب الخريج وتهيئته ليعود مشروعه الخاص ويعمل على تسييره وتطويره؛

- تبيان أهمية تخريج الطالب القادر على خلق فرصة العمل وليس انتظارها، و الاندماج في عالم الشغل. حيث شملت هذه الدراسة الاستطلاعية عينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة، باعتبار ما يتلقاه طلبة الكلية من معارف ومهارات كانت هي محتوى البرامج التكوينية، وقد اعتمد الباحثان نموذجاً افتراضياً تمّ بناؤه بعد مراجعة وتحليل الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع عبر ثلاثة محاور:

المحور الأول المتغير التابع : يقيس الروح المقاولاتية عند طلبة الكلية، وخاصة ما تعلق بالتحدي والإصرار، المخاطرة واقتحام الغموض، المبادرة، استكشاف الفرص، الإبداع والتجديد، الاستقلالية.

المحور الثاني المتغير المستقل: يقيس اتجاهات الطلبة نحو أهمية البرامج التكوينية الجامعية الحالية.

المحور الثالث: يقيس هذه المحاور اتجاهات الطلبة نحو العوائق التي تعيق روح المقاولاتية عند الطالب.

إستهدفت هذه الدراسة مسح مفردات المجتمع ككل، إذ يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة التخرج الحاملين لشهادة الليسانس والماستر، في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة محمد خيضر ببسكرة البالغ عددهم الإجمالي (532) طالبا، من الأقسام الثلاثة وهي قسم العلوم الاقتصادية وقسم علوم التسيير، قسم العلوم التجارية، وزعت استمارة الاستبانة على مفردات الدراسة بواقع (350) مفردة نظراً لغياب بقية مفردات الدراسة خلال فترة توزيع الإستبيان خاصة طلبة الماستر نظراً لانتهاء الدراسة بنهاية السداسي الأول، استبعدت منها عشرون (20) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل فكانت نسبة تمثيل المجتمع هي (58%) ولقد تضمنت الدراسة متغيرات أساسية خاصة بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، شملت كل من العمر، الجنس، التخصص، النظام التعليمي الذي ينتمي اليه الطالب، تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS 16) وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها :

رغم وجود علاقات إرتباط موجبة وذات مستوى عال من الدلالة الإحصائية، بين الروح المقاولاتية كمتغير تابع، ومختلف محاور البرامج التكوينية كمتغيرات مستقلة، الشيء الذي يفسر أهمية البرامج التكوينية في تعزيز روح المقاولاتية عند الطالب وهي إشكالية هذه الدراسة، إلا أننا نسجل وبكل موضوعية ضعف في جميع معاملات الإرتباط، مما يعني أن البرامج التكوينية الحالية لا تساهم بدرجة كبيرة في تعزيز الروح المقاولاتية عند الطالب، إن مدى الدقة في تفسير التغيير الذي يحدث في (المتغير التابع) المقصود هنا

هو تعزيز روح المقاوالاتية (نتيجة للتغير الذي يحدث في المتغير المستقل) البرامج التكوينية الحالية لا تساهم البرامج التكوينية الحالية إلا بنسبة (11%) فقط في تعزيز في الروح المقاوالاتية عند الطالب، و الباقي يمكن أن يعزى لعوامل أخرى خارج اهتمامات هذه الدراسة، وبقدر هذه المساهمة المتواضعة إلا أن هذه الروح المقاوالاتية عند الطالب تعترضها الكثير من العقبات الشيء الذي قد يؤدي إلى تلاشي أو ضعف قدرة الطالب من التوجه الحقيقي نحو إنشاء مشاريع مصغرة ناجحة بفعل تأثير الكثير من العوائق أهمها :

- البيروقراطية والمحسوبة في مختلف المصالح والدوائر الإدارية تأتي في المرتبة الأولى من حيث تأثيرها في

الروح المقاوالاتية عند الطالب؛

- تشكل بعض الإجراءات الإدارية لوكالات دعم تشغيل الشباب وصندوق التأمين على البطالة، الى

جانب البنوك التي تشترط تقديم ضمانات تعجيزية ومبالغ فيها للغاية من أجل تمويل هذه المشاريع؛

- وبدرجة أقل، فإن عدم توفر فضاءات لتسويق المنتج، بالإضافة إحتكار سوق الصفقات

العمومية، حيث تقلص مساحة الفرص عند الطالب في إنشاء المشاريع المصغرة، كل ذلك يؤدي الى التأثير على روح المقاوالاتية لديه.

وعلى ضوء ما سبق من نتائج قدمت الدراسة جملة من اقتراحات أهمها:

- على مستوى التدرج، من الأهمية بمكان اعتماد برامج تكوينية متخصصة في المقاوالاتية، تدرج

ضمن مختلف التخصصات الجامعية، لأن إنشاء المشاريع الناجحة لا تقتصر على طلبة كليات الاقتصاد والتسيير فحسب، بل لا بد أن تتضمن هذه البرامج مواد تعليمية تقاطعية، تسمح بتوفر مجموعة جديدة من

المهارات التقاطعية، تمس مسارات عديدة في التكوين الجامعي للطالب؛

- ضرورة فتح تخصصات وبرامج تكوينية متخصصة في المقاوالاتية، مثل البرنامج الذي قدمته كلية

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة، لطلبة الماستر في النظام الجديد، وكلية الاقتصاد والتسيير بجامعة قسنطينة؛

- ربط الأبعاد المفاهيمية للمقاوالاتية بزيارات ميدانية ودراسات تطبيقية واقعية، لكي يتمكن

الطالب من معرفة واقع المؤسسات ومعايبتها عن قرب، وبالتالي إدراك المخاطر التي تهدد مشروعه واستدراكها قبل الوقوع فيها، كما تتاح له أيضا فرص تحديد نوع المشروع الذي يتلاءم إمكانياته ومؤهلته

من جهة وما يتطلبه الواقع من جهة ثانية، كأن تقوم المؤسسات الوطنية على تأسيس حاضنات للشخصية المقاوالاتية من خلال إعداد مشاريع مشتركة في التخصص المهني للمقاوالاتية.

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

قامت هذه الدراسة بقياس التوجه المقاولاتي لدى متربي التكوين المهني وأهم الدوافع التي تجعلهم يتجهون نحو تبنّي الفكر المقاولاتي (نموذج قياس الدراسة)، وفي المقابل تعرفنا على أسباب عزوف المتربين عن التوجه نحو تبنّي 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 متربي 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 ل (Ajzen)، تكوين الحدث المقاولاتي (Sokol et Shapero)، تم توزيع (300) استبيان على مجموعة من المتربين بمؤسسات التكوين المهني للمدن الثلاثة لمنطقة الجنوب الشرقي متمثلة في (ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)، وذلك خلال شهري 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 المتربين يختفون بمجرد انهاءهم للامتحانات الفصلية، ودخولهم في العطلة الصيفية، وبعد الاطلاع على الاستبيانات المسترجعة تم استبعاد (37) استبيان نظرا لتخللها فراغات كثيرة مما يجعلها غير قابلة للاستغلال، لنحصل في النهاية على (198) استبيان قابل للاستغلال 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 انشاء المؤسسة؛

-متغير التوجه المقاولاتي: تم قياس التوجه من خلال السؤال عن احتمالية البحث عن وظيفة أو المقاولات وإنشاء المشروع الخاص، أو المفاضلة بينهما؛

-متغير الصفات الشخصية للمتربص: من خلال 8 أسئلة متعلقة بالصفات الشخصية للمتربص؛

-متغير المحيط الاجتماعي: المحيط العائلي، المحيط العلمي، هيئات الدعم والمرافقة؛

وبعد معالجة البيانات المتحصل عليها ببرنامج spss، استنتج الباحثان جملة من النتائج أهمها:

- لا يوجد فهم واضح لمعنى المقاولاتية لدى متربصي التكوين المهني، كما أن التوجه المهني لديهم لازال يقع ضمن منطقة شك كثيفة، وعند الخروج من منطقة الشك فإن الغالبية يجذبون التوجه نحو المقاولاتية، وهو الأمر الذي يجب تشجيعه ودعمه، كما أن عندهم استعداد واضح ليكونوا مقاولين وينشؤوا 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 للمتربص 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 بينت 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 .

- وأخير فإن قطاع التكوين المهني أضحى في السنوات الأخيرة محط توجه جميع أفراد المجتمع لما يوفره من فرص مناسبة للتكوين بشقيه النظري والتطبيقي، ويعتبر أحد آليات تخرج وتكوين المقاولين.

و من خلال نتائج هذه الدراسة لموضوع المقاولاتية لدى متربصي التكوين المهني فقد قدم الباحثان

مجموعة من الاقتراحات تتمثل 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 المقاول إذ أن الغالبية يخلطون بينها وبين مسير أشغال البناء؛
- تعريف المتربصين بمجال المقاولاتية يستدعي المزيد من الجهود الإعلامية والتوعوية، والتي يجب ان 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 المعنية 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؛
- يخلف 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 للتوجه نحو المقاولاتية، فيجب على هذه الهيئات أن تتقرب أكثر من الشباب بما فيهم متربصي التكوين المهني، وأن تعمل على استغلال الأيام الإعلامية لخلايا التوجيه والإرشاد وترسل ممثلين عنها للالتقاء بالمتربصين وتبادل المعلومات ووجهات النظر حتى يكون المتربصون على اطلاع كاف بهذه الهيئات؛

- البحث وبسرعة عن البدائل الشرعية لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة حتى يشعر الشباب بالاطمئنان تجاه الأموال التي يتلقونها لدعم مشاريعهم بعيدا عن المعاملات المالية المشبوهة.

3-دراسة الجودي محمد علي، 2015، أطروحة دكتوراه بعنوان: نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي.

يتمحور موضوع الدراسة حول متغيرين أساسيين، وهما روح المقاولاتية لدى الطلبة والتعليم المقاولاتي كمتطلب أساسي لتعزيز وتطوير التوجه والثقافة المقاولاتية لديهم وكذلك إمدادهم بالمهارات المقاولاتية؛ ولدراسة هذا الموضوع وإبراز أهمية الارتباط بين التعليم المقاولاتي وتنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة قام الباحث بطرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في تطوير روح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات؟

و كانت هذه الدراسة تهدف إلى:

- التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي؛

- التعرف على محتويات برامج التعليم المقاولاتي؛

-التعرف فيما إذا كانت المعارف والمؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تسمح

لطلاب بالشروع في تأسيس مشروع صغير وتسييره وفق الأسس التي تجعل منه عملا ناجحا؛

-البحث عن وجود ارتباط معنوي بين تعليم الطالب وروح المقاولاتية لديه؛

- اقتراح برنامج تعليم مقاولاتي على ضوء المعطيات والبرامج التدريسية الحالية بجامعة الجلفة.

استهدفت هذه الدراسة مسح مفردات المجتمع ككل، إذ يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة ماستر مقاولاتية وتسيير المؤسسة المسجلين في السنة الأولى والثانية، خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2015 في قسم علوم التسيير، كلية العوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة البالغ عددهم الإجمالي 165 طالبا، وزعت الاستبانة على مفردات الدراسة بواقع 132 مفردة نظرا لغياب بقية مفردات الدراسة خلال فترة توزيع الاستبيان وعدم صلاحية بعض الاستبيانات، فكانت نسبة تمثيل المجتمع هي 80%؛ وبعد معالجة البيانات المتحصل عليها بالاستعانة ببرنامج spss، تحصل الباحث على جملة من النتائج أهمها:

- الطلبة محل الدراسة يمتلكون طبيعة الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاولاتية لديهم؛
- كشفت الدراسة عن عدم وجود اختلافات وفروقات لروح المقاولاتية لدى الطلبة يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس والعمر والمستوى والنظام التعليمي..
- اتضح بأن هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عالية جدا بين مختلف محاور التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية ؛
- يوجد ارتباط قوي بين المهارات التقنية والروح المقاولاتية من وجهة العينة المدروسة ؛
- يوجد ارتباط قوي بين المهارات الشخصية والروح المقاولاتية من وجهة العينة المدروسة؛
- يوجد ارتباط قوي بين المهارات الإداري والروح المقاولاتية من وجهة العينة المدروسة؛
- تعتبر المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساسا حول روح الإبداع والمخاطرة؛
- يهدف التعليم المقاولاتي إلى تزويد الطلبة بالمعرفة وإكسابهم المهارات اللازمة من أجل تشجيعهم على العمل المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة؛
- يهدف التعليم المقاولاتي إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاولاتية وخصائصها السلوكية مثل المبادرة، المخاطرة والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين؛
- ترتكز منهجية التعليم المقاولاتي في محتواها على استراتيجيات التعليم الإبداعية المختلفة كدراسة الحالة، التعليم بالتجربة، التعليم التعاوني...؛
- يعتبر تحديد محتوى برامج التعليم المقاولاتي محل اختلاف وجهات نظر الباحثين، حيث أن لكل وجهة نظر في تحديد ما يجب تدريسه للطلبة لتعزيز سلوكهم المقاولاتي، في حين تبقى المهارات الشاملة عنصرا مشتركا في محتويات برامج التعليم المقاولاتي؛
- كما قدمت الدراسة على ضوء النتائج المتوصله جملة من الاقتراحات أبرزها:

- ضرورة التوسع في تقديم مقررات المقاولاتية وموضوعاتها، بما يتناسب مع حاجة الطلبة في إنشاء وتطوير مؤسسات صغيرة خاصة بهم؛
- عدم الاكتفاء بفتح مسارات تكوينية في المقاولاتية على مستوى قسم واحد من الأقسام، وتعميم ذلك مع جميع الكليات والتخصصات في الجامعة، أو على الأقل إدراج مقرر مقياس أو مقياسين في المقاولاتية في كل تخصص؛
- إنشاء برامج خاصة مستقلة بالمقاولاتية على مستوى الجامعة، تعني بتكوين الطلبة في المقاولاتية وتكون تحت إشراف دار المقاولاتية مثلاً؛
- العمل على خلق حاضنات أعمال ومشاتل على مستوى الجامعات بالتنسيق مع أجهزة الدعم وذلك للمشاريع الإبداعية التي تكون من تصميم الطلبة، قصد ترقية روح المقاولاتية لديهم؛
- التنوع في طرق وأساليب التدريس للتعليم المقاولاتي باستخدام طرق معمول بها في الجامعات العالمية وعدم الاقتصار على الطرق الكلاسيكية؛
- تكوين الأساتذة الذين يشرفون على تدريس تخصصات المقاولاتية في أساليب التدريس الحديثة والتي تتناسب مع مقررات المقاولاتية؛
- نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلبة وذلك بالاعتماد على الزيارات الميدانية وكذلك مناهج دراسة الحالة للأعمال الحرة الناجحة.

4- دراسة قايدي أمينة، 2017، أطروحة دكتوراه بعنوان تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين

حاولت الباحثة في هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية : هل يتطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين خلال تكوينهم الجامعي؟ مستعينة بنموذج (Ajzen)، إذ اعتبرت أن هذا البناء يتكون من ثلاث أبعاد هي: الرقابة السلوكية المدركة، موضع التحكم الداخلي، والفعالية الذاتية المقاولاتية؛ كما قامت بإضافة متغيرات أخرى إلى نموذج (Ajzen) و هي: الخوف من الفشل، تحمل المخاطر، امتلاك فكرة أو وجود فرصة أعمال، وأدرجت أيضا عنصر التمكين كمحدد آخر من بين محددات التوجه المقاولاتي للطلبة؛ في حين كان الهدف من الدراسة التعرف على مدى تأثير التكوين الجامعي على التوجه

المقاولاتي للطلبة، و قياس مدى تطوير التوجهات المقاولاتية عبر فترات مختلفة من مراحل التكوين الجامعي، اين تمت الدراسة على ثلاث مراحل:

- المرحلة الأولى: السنة الجامعية (2015/2014)؛

-المرحلة الثانية: السنة الجامعية (2016/2015)؛

-المرحلة الثالثة: نهاية السداسي الأول للسنة الجامعية (2017).

وشملت عينة تقدر بـ (333) طالب من مجتمع طلبة السنة الثالثة ليسانس بجامعة معسكر، موزعين على كل من كلية علوم الطبيعة والحياة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية العلوم الانسانية، و الاجتماعية كلية الآداب واللغات، كلية الحقوق والعلوم السياسية؛ غير أن الباحثة تحصلت على معدل الاستجابة يقدر بـ (0.33%)، اي استرجعت (100) استبيان من مجموع (333) استبيان موزعة، وبعد معالجة البيانات بطريقة المعادلات البنائية وتحديد أقل المربعات الجزئية (PLS-SEM)، توصلت إلى النتائج التالية :

-عدم تطور التوجه المقاولاتي للطلبة من الزمن t0 إلى الزمن t2؛

-فيما يخص مسابقات التوجه المقاولاتي، فقد شهد فقط التمكين المقاولاتي والخوف من الفشل

تطورا من الزمن t0 إلى الزمن t2 بالنسبة لطلبة العلوم التجارية وكذا العلوم غير تجارية؛

-نسبة تطور التمكين لدى طلبة العلوم الغير تجارية أعلى من نسبة تطوره لدى طلبة العلوم التجارية.

ومن توصيات هذه الدراسة:

-زيادة التحسيس بأهمية المقاولاة من خلال تنظيم ملتقيات واعداد محاضرات وعرض نماذج مقاولين

ناجحين؛

-ادراج مقاييس حول المقاولاة بالنسبة للتخصصات الغير تجارية؛

-تعميم تخصص المقاولاة على مستوى كل جامعات الوطن، وفتح دار مقاولاتية في كل جامعة؛

-انشاء حاضنة أعمال على مستوى الجامعة؛

-انشاء بنك معلومات متخصص عن مشاريع المقاولين؛

-السعي الى غرس ثقافة المقاولاة ابتداءا من التعليم الابتدائي.

5- زروخي فيروز، سلام عبد الرزاق، 2017، مقال بعنوان دور البرامج التعليمية بالجامعة في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالبات.

كانت تهدف هذه الدراسة إلى :

- التعريف بالإطار النظري للمقولة النسوية والسلوك المقاولاتي للمرأة؛
- التعرف على درجة تقييم طالبات الاستر للبرامج التعليمية المقدمة لهن بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف؛
- تحديد مستوى السلوك المقاولاتي لدى طالبات الماستر بكلية محل الدراسة؛
- تحديد طبيعة العلاقة بين البرامج التعليمية بالجامعة ودورها في تفعيل السلوك المقاولاتي لدى طالبات الماستر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف.

و لإبراز دور برامج التعليم المقدمة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف في تعزيز العمل المقاولاتي، قام الباحثان بطرح الإشكالية الرئيسية التالية : ما مدى مساهمة البرامج التعليمية الموجهة لطالبات الماستر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف في تعزيز سلوكهن المقاولاتي؟

تمثل مجتمع الدراسة في مجموع طالبات الماستر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، أين وزعت (100) استمارة استبيان، واسترجع (97) منها وكانت (89) استمارة قابلة للمعالجة الإحصائية، حيث تضمن الاستبيان جزئين الاول: المتغير المستقل ويتعلق بتقييم الطالبات لمضمون برامج التعليم المقدمة لهن بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، والثاني يتعلق: بالمتغير التابع للدراسة وهو مستوى السلوك المقاولاتي لدى الطالبات، وبعد معالجة البيانات المتحصل عليها بالاستعانة ببرنامج SPSS ، تحصل الباحثان على جملة من النتائج أهمها:

1- النتائج الخاصة بتقييم طالبات الماستر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة

الشلف لمحتوى برامج التعليم المقدمة لهن حيث بينت نتائج الدراسة أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة لمضمون برامج التعليم المقدمة لهن بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف جاء بنسبة مرتفعة وسبب ذلك يرجع لمجموعة من العوامل أهمها:

محتوى هذه البرامج هو مدروس من طرف أساتذة و خبرات متخصصة في المجال، و محتواها جاء بقرار وزاري، و لكل الكليات المتخصصة في هذا المجال على مستوى كل جامعات الجزائر، كما أن محتوى هذه البرامج ليكفي وحده بل يرى الباحثان أن القدرة على تلقين محتواها هو الأهم واجابات الطالبات تعكس في محتواها كفاءة و خبرات الأساتذة القائمين على تدريس هاته البرامج إضافة إلى ذلك و هو أن الكلية محل الدراسة تفرض على كل الأساتذة ضرورة الإيفاء بمحتوى كل مقياس أي ضرورة إكمال البرنامج المعتمد من طرف الوزارة في كل المقاييس و لكل السنوات وكل مستوى كل سداسي؛

2- النتائج المتعلقة بمستوى السلوك المقاولاتي لطالبات الماستر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير بجامعة الشلف من وجهة نظرهن:

بينت نتائج الدراسة أن تقييم الطالبات محل الدراسة لمستوى سلوكهن المقاولاتي جاء بنسبة مرتفعة ويرجع ذلك إلى أن أغلبية المستجوبات لديهن الرغبة في القيام بأعمال خاصة بهن، كما أن أغلبهن لديهن عمل خاص بهن في الوقت الحالي، أي أنهن يتميزن بروح المخاطرة و تحملهن لنتائج ذلك، كما يحرصن على معرفة جوانب القصور و الضعف في عملهن، يستمعن لآراء الآخرين، يبحثن دائما عن الإبداع في عملهن وهي أهم أبعاد السلوك المقاولاتي، كما أنه لدار المقاولاتية في الجامعة دور كبير في تفعيل ذلك و ذلك من خلال عقد أيام دراسية و باستمرار هذه الأيام و في كل مرة تحرص على دفع الطلبة عموما نحو العمل المقاولاتي و تفعيل روح المقاولاة لديهم.

و على ضوء النتائج المتوصل إليها اقترح الباحثان بعض المقترحات تلخصت فيما يلي:

- فتح تخصصات للمقاولاتية لطلبة كلية الاقتصاد بالجامعة محل الدراسة في اليسانس والماستر؛
- ضرورة تقديم تحفيزات ومساعدة الطلبة على العمل المقاولاتي من خلال القيام باتفاقيات مع مختلف وكالت دعم وتشغيل الشباب خصوصا ما تعلق منه بتمويل مشاريعهم؛
- قيام الأساتذة خصوصا أهل التخصص منهم في العمل كمستشارين للمؤسسات المقاولاة وهو ما يشجع ويدفع الطلبة على العمل المقاولاتي إذ يعتبرون أساتذتهم سندا لهم؛
- إعادة النظر في سياسات التمويل المصرفي للمؤسسات الصغيرة والصغيرة؛

- القيام بحملات تحسيسية دورية على مستوى الجامعة، ووسائل الاعلام لتوعية الطلبة بأهمية العمل
المقاولاتي ودورهم في دعم نمو الاقتصاد الوطني من خلال مشروعاتهم

6-دراسة الزهرة نصري، ليلي بن عيسى، 2019، مقال بعنوان التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة.

اهتمت هاته الورقة بدراسة العلاقة بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي، وبالتالي معرفة تأثير
التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي للطلبة، وذلك انطلاقا من الإشكالية الرئيسية التالية : هل للتعليم
المقاولاتي أثر على التوجه المقاولاتي لطلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة؟ و قد تم حلحلت هذه الإشكالية
التصور النموذجي لدراسة التالي :

المتغير المستقل والممثل في ابعاده بكل من المهارات الادارية الشخصية والتقنية والمتغير التابع وهو
التوجه المقاولاتي ولقياس مدى تأثير المتغير التابع بالمستقل ميدانيا فقد تمثلت عينة الدراسة في طلبة المقاولاتية
بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة، والبالغ عددهم (52) طالبا، موزعين على
مستويي الماستر والدكتوراه، وبعد استبعاد (3) طلبة نظرا لتقدمهم عطلة أكاديمية، أصبح العدد (49) طالبا،
تم توزيع الاستبيان عليهم، وتم استرجاع (48) استمارة كانت كلها صالحة تم تحليلها بالاعتماد على سلم
ليكارت الخماسي، وفي الاخير توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يركز التعليم المقاولاتي في محتواه ومضمونه على إدراك الأفراد للفرص وتحديدها، وقد يتبلور هذا
الإدراك في مداخل ونماذج عديدة جعلت منه خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح؛

-وجود مستوى متوسط لمختلف أبعاد التعليم المقاولاتي و التوجه المقاولاتي من وجهة نظر طلبة
المقاولاتية بجامعة بسكرة حسب آراء العينة المختارة ؛

-وجود أثر إيجاب لكل من المهارات الشخصية، التقنية والإدارية على التوجه المقاولاتي للطلبة
حسب آراء العينة المختارة و على ضوء هذه النتائج المتوصل إليها والممارسة الواقعية للتعليم المقاولاتي
قدمت الباحثتان الاقتراحات التالية:

- تبنى مفهوم التعليم المقاوالاتي بصورة أهم وأوسع في الجامعات الجزائرية بالتركيز على الجوانب الحيوية لهذا المفهوم، والاهتمام بعملية الاستثمار في المورد البشري؛
- ضرورة ارساء قواعد التفاعل الداخلي بين الطلبة المهتمين بإنشاء مشاريعهم الخاصة من جهة وبين مختلف الهيئات الفاعلة في هذا السياق من جهة أخرى، وذلك لا يتأتى إلا من خلال الاهتمام والبحث عن الأساليب والإستراتيجيات المناسبة لذلك ؛
- تعزيز مهارات وقدرات كافة الأساتذة بالاستعانة بالتكنولوجيا الحديثة من خلال الدورات التدريبية الهادفة للتخلص نوعا ما من المهام الروتينية والأساليب التقليدية في العمل؛
- تفعيل دور مختلف دور المقاوالاتية ومنحها المجال والإمكانيات التي تسمح لها بتطوير ممارسات ومفاهيم المقاوالاتية على الصعيدين الجزئي والكلبي.

7-دراسة بن يحيى مريم، هند حاج سليمان،2021،مقال بعنوان: تأثير التدريس المقاوالاتي على التوجه المقاوالاتي لمتربصي التكوين المهني-ولاية تلمسان.

تناولت هذه الدراسة تأثير التدريس المقاوالاتي على التوجه المقاوالاتي لمتربصي التكوين المهني، وبالتالي معرفة الأثر الناجم عن تدريس المقاوالاتية في مراكز ومعاهد التكوين المهني في الجزائر على المتربصين وخلق توجه مقاوالاتي لهم وما إذا كانت هناك متغيرات أخرى تعمل على التأثير على توجه المتربصين نحو مجال المقاوالاتية، وهذا من خلال طرح الإشكالية التالية:

كيف يمكن لتدريس المقاوالاتية أن يخلق توجه مقاوالاتي للمتربصين في مراكز ومعاهد التكوين المهني في ولاية تلمسان؟

ولحلحلة هذه الاشكالية اعتمدت الباحثتان نموذج دراسة يتكون من:

1- المتغير المستقل وهو تدريس المقاوالاتية ويرتكز على ثلاث أبعاد: بالتحسيس المقاوالاتي، بالبرامج والدورات التخصصية، مرافقة ومتابعة الطلاب.

2- التوجه المقاوالاتي: 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 وتخصص الحلويات التقليدية وكذا تخصص 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 بسبب جائحة كورونا كوفيد19.

وبعد معالجة البيانات المتحصل عليها بالاستعانة ببرنامج SPSS، تم الحصول على نتائج أهمها:

في ما يخص النتائج الوصفية للعينة: نسبة الذكور هي الاغلب في العينة المدروسة وتمثل (16%) هذا راجع الى ان الذكور يتوجهون الى التكوين المهني بنسبة أكبر من الاناث بعد اخفاقهم في اجتياز امتحان البكالوريا، كذلك التخصصات الموجودة في التكوين المهني تساعدهم على ايجاد منصب عمل بعد التخرج، أما النسبة المتبقية من العينة هي للإناث وتمثل (25%) يرجع ذلك الى أن الاناث يتوجهن الى الجامعة كون أن الاناث يدرسن أحسن من الذكور أو بعد اخفاقهن في اجتياز البكالوريا يتوجهن الى الزواج مثالا؛ و نجد النسبة الأكبر هي لمتربصين يتراوح أعمارهم بين (22) و(30) سنة ثم تليها الفئة العمرية الأكبر من (31) سنة، ويرجع ذلك الى أن هذه الفئات لم تجد مناصب عمل ولهذا اتجهت الى التكوين المهني من أجل الحصول على تخصصات تساعدها في ايجاد منصب عمل أو أنها تريد الحصول على تخصص 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 وطرق التدريس) مرتبطة بالمتغير المستقل المتمثل في التوجه المقاولاتي أي أن هناك أثر للتدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني لولاية تلمسان، و طرق التدريس في هذه الدراسة هي الأكثر تأثير على التوجه المقاولاتي للمتربصين في التكوين المهني.

المطلب الثاني: الدراسات الوطنية باللغة الاجنبية

1-madani wafaa, bendaida Houari,2017,L'effet de l'enseignement de l'entrepreneuriat sur l'esprit d'entreprendre chez les étudiants de l'Université d'Oran.

في سياق دراسة تأثير تعليم المقاولاتية على روح المبادرة بين الطلاب الجزائريين، جاء هذا البحث الذي يهدف إلى تحليل أثر تدريس مادة المقاولاتية على روح المبادرة بين طلاب كلية الاقتصاد وعلوم التسيير و العلوم التجارية بجامعة وهران 2، أين قام الباحثان بدراسة علاقة تأثير المتغير المستقل التعليم المقاولاتي وفق نموذج (Surlement and Kearney): التدريب المباشرة وعن طريق الخبرة العملية، التعليم وفق للمنعكس وردة الفعل (تدريب المغامرة)، التدريب عن طريق التعاون وكذا التدريب على المسؤولية (الاستقلالية)؛ على المتغير التابع التوجه المقاولاتي و روح المبادرة: والتي حددتها الجماعة الفرنسية في بلجيكا (2004) بأنها: المثابرة، والإبداع، والتفاؤل، والمسؤولية، والروح العمل الجماعي، الطاقة الذاتية، المبادرة، و لاختبار هذا التأثير عمليا فقد تم تصميم استبيان وفق أبعاد المتغيرين السالفة الذكر، وتم توزيعه خلال شهري أبريل وماي من سنة 2014 على عينة عشوائية والتي شملت (250) طالب من كلية الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة وهران 2، وبعد جمع البيانات قام الباحثان بتحليله بواسطة برنامج تحليل الحزم الإحصائية SPSS (الإصدار 20)، حيث كانت نتائج الدراسة الميدانية بعد المعالجة كالتالي:

- لا يوجد هناك تأثير للتعليم المقاولاتي على روح المبادرة لدى طلاب جامعة وهران 2 من وجهة نظر العينة المدروسة؛
- لا يوجد هناك تأثير محسوس لطريقة التدريس الانعكاسية (تدريب على المغامرة) على التوجه المقاولاتي لدى طلاب جامعة وهران 2 من وجهة نظر العينة المدروسة؛
- طريقة التدريس المباشر (المشاهدة) لها تأثير معتبر على التوجه المقاولاتي لدى طلاب جامعة وهران 2 من وجهة نظر العينة المدروسة؛
- لا يوجد هناك تأثير كبير لطريقة التدريس الجماعي (التدريب التعاوني) على التوجه المقاولاتي لدى طلاب جامعة وهران 2 من وجهة نظر العينة المدروسة؛

- لا يوجد هناك تأثير محسوس لطريقة تدريس التمكين (تدرب المسؤولية) على التوجه المقاولاتي لدى طلاب جامعة وهران 2 من وجهة نظر العينة المدروسة؛ وعلى ضوء هذه النتائج قدم الباحثان جملة من التوصيات أهمها:

على الجامعة الجزائرية إنشاء شبكة ريادة الأعمال كجانب من التدريس الموجه للمقاولاتية و التي يمكن أن تقدم تدريب للطلاب على العمل المقاولاتي، و تكون لهذه الشبكة علاقات مع الجامعات الأجنبية لتنظيم المشاريع، ومع هياكل الدعم لإنشاء الأعمال التجارية ودور الحضانة والحاضنات، كما تكون هذه الشبكة قابلة لصيانة بشكل مستدام، كما أنه من الضروري أيضاً توعية المعلمين ليكونوا أنفسهم رواد أعمال في ممارساتهم التعليمية.

2-Laibyas Saibi Sandra, Abadli Riad, l'intention entrepreneuriale chez les etudiants et la formation universitaire cas de la maison de l'entrepreneuriat de constantine,2017.

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تبيان أثر التكوين على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، و خصوصا الذين استفادوا من تكوين في مجال المقاولاتية الذي تقدمه دار المقاولاتية، اين تناولت الدراسة الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير التكوينات ومختلف الأنشطة والبرامج التي تقوم بها دار المقاولاتية في الروح المقاولاتية لطلبة ؟

تم توزيع استبيان على عينة الدراسة وهم من الطلاب الذين خضعوا للتدريب في مجال المقاولاتية على مستوى دار المقاولاتية بجامعة قسنطينة، وبعد جمع بيانات الاستبيان و معالجتها إحصائيا، و وفق مقياس سلم ليكارث الحماسي جاءت النتائج تؤكد أن تلك الجهود التي تقوم بها دار المقاولاتية قد طورت روح المقاولاتية وخلقت المناخ الملائم لإثارة الرغبة في الاعمال الحرة لدى الطالب، وعموما فإن أهم نتائج البحث كانت كالتالي:

- هناك أثر لتكوينات دار المقاولاتية حول توجيه أفكارهم صوب العمل المقاولاتي من وجهة نظر

عينة الدراسة

- هناك حياد في إجابات أفراد عينة الدراسة حول أن التكوين المقاولاتي قد سهل عليهم خلق نشاط خاص
- هناك أثر للتعليم المقاولاتي في تعزيز الاستقلالية وانشاء نشاط فردي من وجهة نظر عينة الدراسة
- هناك أثر للتعليم المقاولاتي في تكوين أفكار إبداعية تمكن الطلبة من إنشاء نشاط خاص من وجهة نظر عينة الدراسة .

3-allaoua Selma, Evaluation de l'enseignement de l'entrepreneuriat et sa contribution au développement de l'intention entrepreneurial des étudiants cas d'université d'Oran2, 2018.

يهدف هذا المقال إلى إبراز دور التعليم المقاولاتي في دفع الطلاب نحو العمل المقاولاتي، والتشخيص لمختلف البرامج والانشطة التعليمية الهادفة لتفعيل التوجه المقاولاتي لطلبة و تحفيزهم على التفكير في إنشاء مؤسسة خاص وتقييم دور الأساتذة و المكونين الذين يقومون على مختلف البرامج والأنشطة الهادفة إلى إثارة الفكر المقاولاتي لدى الطلبة و تقوية المهارات الفنية والبشرية والإدارية التي تجعل الفرد يستجيب للاحتياجات المختلفة المتعلقة بالعمل المقاولاتي، وكذا تسليط الضوء على مختلف الأجهزة الداعمة لعملية التكوين المقاولاتي وخاصة ما تعلق بدور دار المقاولاتية في تعزيز التوجه المقاولاتي ونشر ثقافة العمل الحر في الجامعة من خلال مختلف برامجها، اين طرحت الباحثة الإشكالية الرئيسية التالية:

هل يساهم التعليم المقاولاتي حَقًا في تنمية الروح المقاولاتية بين الطلاب؟

و لحلحلت هذا التساؤل و معرفة مستوى وعي هؤلاء الطلاب بالفكر المقاولاتي فقد تم تصميم استبيان يحتوي على 3 مجموعات من الأسئلة: خصائص العينة، روح المقاولاتية (المبادرة وتحمل الخطر، الاستقلالية وتحمل المسؤولية الابتكار)، وتقييم التعليم المقاولاتي، ثم توزيعه على عينة الدراسة (120) طالب من الذين يدرسون تخصص المقاولاتية بقسم علوم التسيير وشمل مختلف الاطوار ليسانس ماستر دكتوراه، تم إسترجاع (58) منها أقل من (40٪)؛ وبعد جمع البيانات ومعالجتها أعطت الدراسة نتائج أهمها:

- أن البرامج المقدمة للطلاب لديها تأثير إيجابي على تطوير ثقافة المقاولاتية لديهم من وجهة نظر عينة الدراسة؛

- عددًا كبيرًا من الطلاب المستجوبين لديهم بالفعل فكرة لمشروع خاص وهذا يعني أن البرامج تستطيع زيادة الوعي الطلاب وتطوير معرفتهم الريادية؛

- جهل الطلاب بوجود بدار ريادة الأعمال داخل الجامعة ويرجع ذلك إلى نقص التواصل من دار المقاولاتية والجامعة بشكل عام؛
- هناك تركيز على الطرق الكلاسيكية في التدريس كعرض باور بوينت وبعض دراسات الحالة ، ونادرا ما تكون هناك زيارات ميدانية لمشاريع مقاولاتية نموذجية ففي المنطقة؛
- وعلى ضوء النتائج السالقة الذكر قدم الباحثان جملة من الاقتراحات منها:
- أنه على دار المقاولاتية تبني طرق أخرى في التكوين مثل: شهادات من قادة المشروع وورش العمل مع تدخلات من الممارسين وقادة الأعمال؛
- أن تكون الجامعة أكثر انفتاحًا على بيئتها الاقتصادية والاجتماعية ؛
- دعوة رواد الأعمال لقيادة المؤتمرات والندوات ومشاركتهم مهارات مع الطلاب؛
- تعزيز وتوطيد العلاقات بين الجامعة ومختلف الشركاء (الشركات ، الوزارات ، منظمات الدعم والمساعدة،... إلخ) ل تسهيل وصول الطلاب ، وخاصة بالنسبة للتدريب العملي؛
- إعادة تصميم الخطة الدراسية بإدخال نماذج لتطويرها المواقف والمهارات المقاولاتية والتركيز على التخصصات الموجه نحو السوق؛
- يتم تشجيع المعلمين على الابتعاد عن نموذج تلقين المعرفة قدرالإمكان وتفضيل طرق مثل التفكير الاستقرائي، العمل الجماعي، تحديد الأنشطة من خلال تحقيق المشاريع، عمل حالة ، إلخ؛
- الجامعة مدعوة لكوين المدربين في المقاولاتية؛
- إطلاق مسابقات مخطط العمل والتدريب على إنشاء مشاريع للتشجيع الطلاب على الابتكار واكتشاف الفرص والأفكار؛
- إنشاء قسم خاص بالمقاولاتية؛
- إنشاء حاضنات ناشئة داخل الجامعة لمساعدة المبدعين في تحقيق مشاريعهم؛
- أخيرا الجامعة مطالبة بتكليف نظام اتصال فعال لتكون قادرة على رفع مستوى الوعي والوصول إلى الأهداف.

4-Nassira kouraiche, Promotion de l'Entrepreneuriat dans l'Enseignement supérieur en Algérie,2018 .

حاولت الباحثة من خلال هذا المقال تسليط الضوء على الإجراءات التي قامت بها الجامعة الجزائرية من أجل تنمية روح المبادرة وريادة الأعمال بين الطلاب، وتبيين أهمية و دور التعليم في المواقف والسلوكيات المشجعة أكثر على العمل المقاوالاتي، وهذا عن طريق طرح الإشكالية التالية: ما هي الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل الجامعة الجزائرية للترقية المقاوالاتية وروح المبادرة؟

وفي سبيل الاحاطة بالتساؤل المطروح قامت الباحثة بسرد لأدبيات المقاوالاتية والتعليم المقاوالاتي، وعرض لمختلف الجهود والإصلاحات التي قامت بها الجامعة الجزائرية في هذا الصدد، الذي شمل جل ابعاد التعليم المقاوالاتي وأبرزت الغرض من تدريس المقاوالاتية التي ارتأت أنها تتمحور حول ثلاثة أبعاد متغير التعليم المقاوالاتي :

الأول هو رفع مستوى الوعي بالعمل المقاوالاتي؛

الثاني يتعلق بالبرامج والتدريب في شتى الشعب من أجل تخصص الطلاب في مجالات ريادة الأعمال و تشجيعهم على بدء عمل خاص بهم؛

الثالث المرافقة والمتابعة الطلاب الذين لديهم مشاريع إبداعية الأعمال؛ وعرض لمختلف الإصلاحات التي قامت بها الوصاية خاصة تتعلق بالبرامج او المخابر أو أجهزة المتابعة والمرافقة دور المقاوالاتية في سبيل الرفع من حس المخاطرة و الاستقلالية وروح المنافسة والابتكار لدى لطلاب (متغير التوجه المقاوالاتي).

وكانت نتيجة الدراسة بأن التعليم المقاوالاتي يلعب دورا جوهريا في تعزيز روح المقاولة لدى الطلبة

كما أوصت الدراسة بما يلي:

- تطوير الاستراتيجيات التي تجعل من المقاوالاتية هو مسار مرغوب فيه ومجدي للطلاب من جميع التخصصات؛

- إدماج مقررات المقاوالاتية في مؤسسة التعليم العالي على نطاق أوسع أمر جد مهم؛

- إنشاء مراكز مقاوالاتية في الداخل الجامعي بالشراكة مع أجهزة تمويل ودعم المقاوالاتية؛

- إنشاء حاضنات من خلال هيئات وكالة الترويج الوطنية وتطوير المجمعات التكنولوجية (ANTP)

ووكالة التقييم الوطنية نتائج البحث والتطوير التكنولوجي (ANVREDET) .

5-zerrouki Wassila Zoulikha, tabet aouel wassila, Un éclairage sur l'impact de l'enseignement de l'entrepreneuriat sur le développement de l'esprit entrepreneurial: Cas des étudiants de la maison de l'entrepreneuriat de l'université de Tlemcen,2020 .

في هذا المقال تم تسليط الضوء على مقدار مساهمة الجامعة الجزائرية في تنمية التوجه المقاوالاتي للطلبة بواسطة مختلف الاليات والبرامج وخاصة ما تعلق بدور دار المقاوالاتية، حيث كان الهدف منها معرفة الاثر الذى تحدثه برامج التعليم المقاوالاتي ومختلف الانشطة التي تقوم بها دار المقاوالاتية في تعزيز التوجه المقاوالاتي لطلبة الجامعة، وهذا بطرح الإشكالية التالية: ما هي مساهمة الجامعة الجزائرية في تعلم المقاوالاتية وتنمية الروح المقاوالاتية لطلاب دار المقاوالاتية أبو بكر بلقايد جامعة تلمسان؟

وقد أجريت الدراسة في دار المقاوالاتية بجامعة أبو بكر بلقايد جامعة تلمسان، ففي شهر فيفري من سنة 2020 تم توزيع الاستبيان المصمم لدراسة الميدانية - والذي يحوي متغير تدريس المقاوالاتية فيه على (13) عنصرًا و يحتوي متغير روح المقاوالاتية على (13) عنصرًا- على الطلاب الذين خضعوا للتدريب في مجال المقاوالاتية على مستوى دار المقاوالاتية، و تم الأخذ بعين الاعتبار جميع الطلاب الذين كانوا في التدريب والذين كان العدد (62) ينتمون إلى ست كليات مختلفة:

- كلية الاقتصاد والإدارة

- كلية العلوم الطبيعية والحيوية (SNV)

- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

- كلية العلوم (الرياضيات والفيزياء)

- كلية الطب

- معهد العلوم التقنية والتطبيقية (ISTA)

حيث كان القاسم المشترك بينهم هو متابعتهم لدورات تدريبية في "المقاوالاتية" مع أعضاء هيئة التدريس بدار المقاوالاتية، أين تم توزيع الاستبيان مباشرة، وبعد جمع البيانات ومعالجتها بواسطة برنامج SPSS وفق مقياس سلم ليكارت الخماسي أظهرت على النتائج التالية:

-خصائص العينة ابانت أن كافت المجيبين تقل أعمارهم عن (22) عامًا؛

-هنالك ارتباط قوي بين متغيرات "تعليم ريادة الأعمال" و "روح المبادرة" مما يدل أن التعليم

المقاوالاتي يقوي روح المبادرة لدى الطلاب من وجهة نظر العينة المدروسة؛

-هناك تأثير كبير للتعليم المقاولاتي على الروح المقاولاتية من وجهة نظر عينة الدراسة؛
-يساعد التدريب على زيادة الأعمال الطلاب على معرفة الاليات والطرق المختلفة لإنشاء الأعمال.

6-Ammam Rim, L'impact de l'éducation à l'entrepreneuriat sur l'intention entrepreneuriale des étudiants Administration des affaires Etat des étudiants de l'université de Laghouat,2021.

كان هدف الباحث من هذا المقال معرفة تأثير برامج تعليم المقاولاتية أين سلطت الدراسة الضوء على الطلاب الذين تلقوا تدريباً متخصصاً بغرض التحقق ما إذا كان تدريس المقاولاتية أداة لتطوير المهارات أم لا، كما تهدف الدراسة أيضاً إلى التعرف على رغبة الطلاب في إنشاء عمل تجاري جديد، و تحديد الجدوى المتصورة لبدء عمل جديد من قبل طلاب من جامعة الأغواط بناءً على توجههم المقاولاتي، وتقديم مجموعة من المتغيرات المعرفية التي تساهم في التكامل و تفسير التوجه المقاولاتي للأفراد، عبر الإجابة عن الاشكالية التالية:

كيف يؤثر التعليم المقاولاتي على نية الطلاب في البدء عمل جديد؟

وللوصول لأهداف البحث وحللت اشكال الدراسة وقياسها ميدانيا قام الباحث بتصميم استبيان يشمل متغيرات الدراسة في شكل محاور المحور الاول يقيس درجة الرضا على المدرسين، والمحور الثاني يقيس تحقيق أهداف التدريب، والمحور الثالث يقيس (محتوى التدريب والمنهجية المتبعة) التحكيم لملاءمة المحتوى للاحتياجات المعبر عنها والمنهجية المستخدمة، والمحور الرابع يقيس النشاطات التدريبية، أما المحور الخامس يقيس (تنظيم التدريب) مراعاة شروط الإشراف: الأماكن والمواد واللوجستيات في التكوين، أين تم توزيع استبيان الدراسة على عينة تتكون من (46) طالباً من الطلبة الذين درسوا برنامج المقاولاتية، بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من جامعة الأغواط، وبعد معالجة بيانات الاستبيان بواسطة برنامج SPSS وفق مقياس سلم ليكارت الخماسي أعطت الدراسة النتائج التالية:

-بالسبة للمحور الاول نلاحظ أن الطلاب في الدراسة أبدوا موافقهم على أن التدريب يلي توقعاتهم لتحقيق أهدافهم المشاريع المقاولاتية؛

-بالسبة للمحور الثاني نلاحظ أيضاً موافقة عينة الدراسة على أن أهداف التدريب كانت واضحة

ومتوافقة مع محتوى التدريب؛

-بالسبة للمحور الثالث نلاحظ أن الطلاب محايدون في اجابتهم حول ما إذا كان محتوى التدريب يتوافق مع مشاريعهم، و السبب يرجع لعامل اللغة حيث أن معظم الطلاب أشاروا إلى ذلك، كون أن المستندات باللغة الفرنسية مما يصعب عليهم الفهم؛

-السبة للمحور الرابع يتفق طلاب الدراسة على أن المشرف متحكم في المحتوى وان الشروحات التي يقدمها مفهومة مما ساهم في تأسيس المعلومات التي ساعدت في خلق مساحة للتفاعل بين الطلاب والمشرف؛

-بالسبة للمحور الخامس نلاحظ أن إجابات عينة الدراسة كانت بموافق حول اختيار مكان التدريب و عدد أفراد المجموعة؛ غير أنهم ابدوا تحفظهم بخصوص التوقيت المسائي لأن نشاطهم وتفاعلهم أقل بسبب الإرهاق مقارنة بقدرتهم في الصباح أكثر من حيث النشاط والحيوية؛

-وعموما فإن الإجابة حول تأثير برامج تعليم ريادة الأعمال على نية البدء بعمل تجاري فقد تبين أن الطلاب الذين يتلقون تعليم ريادة الأعمال يكون لهم تأثير كبير على نيتهم المقاولانية.

7-Barek Naima, Amara Selma, Mayouf Houda, The learning organization is a mechanism for promoting the entrepreneurial orientation of students in Algeria,2021.

ركزت هذه الدراسة من خلال هذا المقال على إبراز دور الجامعة كمنظمة متعلمة في دفع الطلاب نحو العمل المقاولاتي، وذلك بالوقوف على مختلف أنماط البرامج التعليمية الهادفة لتفعيل التوجه المقاولاتي و تحفيزهم على التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة، وكذا إبراز دور الأساتذة و المدرسين الذين يقومون على مختلف البرامج الأنشطة الهادفة إلى إذكاء الفكر المقاولاتي لدى الطلبة و تقوية المهارات الفنية والبشرية والإدارية التي تجعل الفرد يستجيب للاحتياجات المختلفة المتعلقة بالعمل المقاولاتي، كما تهدف الدراسة أيضا إلى الوقوف على الدور الذي تلعبه دار المقاولاتية تعزيز التوجه المقاولاتي ونشر ثقافة العمل الحر في الجامعة من خلال مختلف برامجها، وهذا بتناول الدراسة الإشكالية الرئيسية التالية:

ما هو دور المنظمة المتعلمة في دعم وتفعيل الفكر المقاولاتي لدى طلاب جامعة العربي بن مهيدي؟
وفي سبيل تغطية اشكال البحث والاجابة عنه جاءت هذه الدراسة في صياغ سرد لمختلف الأنشطة التي تقوم بها الجامعة و المعلقة بتنمية روح المبادرة والاستباقية وأخذ الخطر والتنافسية والابتكار لدى الطالب الجامعي بمناهج شتى سواء بواسطة مختلف برامج التدريس لمقياس المقاولاتية، أو التظاهرات المنظمة

من طرف دار المقاولاتية، أو الدورات التدريبية المتخصصة في العمل المقاولاتي، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

-تعتبر الجامعة مصدر المشاريع الناجحة والمتميزة على اساس توافر المقومات اللازمة لتحقيق ريادة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، لأن رأس المال الفكري هو الأساس في خلق العمل المقاولاتي ، خاصة إذا لزم الأمر يتم توفير حاضنة للأفكار مع توفير البيئة المناسبة لتحويل فكرتها في مشروع حقيقي في السوق؛

-برامج التعليم لها دور مهم في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطلاب الجامعيين؛

-الجامعة كمنظمة تعليمية لها دور مهم في تعزيز الفكر المقاولاتي لدى الطالب وغرس ثقافة ريادة الأعمال والعمل في ذهنه؛

- تنمي جامعة العربي بن مهيدي الموارد البشرية من خلال تبني البرامج التعليمية المتعلقة بالمقاولاتية، ودار المقاولاتية بالجامعة؛

-يتمتع طلاب جامعة العربي بن مهيدي بمستوى مقبول من التوجه المقاولاتي، وقد ثبت ذلك من خلال المشاريع المنجزة والأفكار المتجسدة في الفترة الاخيرة؛

- تساهم دار المقاولاتية بجامعة العربي بن مهيدي في تشجيع وتوجيه الطلبة نحو إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة خاصة، تعميم التعليم المقاولاتي في مختلف التخصصات وليس فقط في مجال علم الاقتصاد.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها قدمت الدراسة جملة من الاقتراحات أهمها:

- تقريب جهات الدعم والمرافقة من الجامعة التي تتعامل مع الطلاب وحملة المشاريع قصد دفعها نحو تحقيقها في العالم الحقيقي؛

- توعية الطالب بأهمية العمل الحر في حال عدم وجودها فرص توظيف؛

- تقديم برامج تعليمية متكاملة في مجال المقاولاتية ترتبط بكيفية إنشاء المؤسسات وإدارتها ؛

- محاولة تغيير فكرة التخرج بأطروحة تكون معظم صفحاتها نظرية للتخرج من خلال الانتهاء من

المشروع؛ كل ما هو نظري سيكون مهمش، بينما يتعلم الطالب من التطبيق طوال حياته الأكاديمية؛

- تعميم مفهوم العمل الحر والتوجه المقاولاتي بين طلاب جامعة أم البواقي على وجه الخصوص

وطلاب الجامعات الجزائرية بصفة عامة؛

- تفعيل دور مخابر البحث في الجامعات وخلق شراكة بين دار المقاولات وهذه المخابر؛

- يلعب التدريب على العمل المقاوم دورًا مهمًا بقدر ما يهدف إلى تعزيز الإبداع والابتكار والعمل الحر لدى الطلبة؛
- تدرك الجزائر دور التعليم المقاوم في تعزيز التوجه المقاوم وروح المبادرة لدى الطلاب ويتجلى ذلك من خلال العديد من التدابير التي اتخذتها ك: دمج تعليم المقاوم في المناهج الجامعية، تقديم دورات في المقاومية وخاصة في الدراسات التجارية والاقتصادية؛ كما أوصت الدراسة في الأخير إلى ضرورة إنشاء مراكز ريادة الأعمال في الداخل الجامعات بالشراكة مع هيئات الدعم المالي.

المبحث الثاني: الدراسات الدولية

في هذا المبحث قدمنا سرداً لبعض الدراسات السابقة في مجال البحث والتي تناولت على متغيري دراستنا الحالية في إطارها الكلي - كما أسلف تبرره في التمهيد - على المستوى الدولي باللغة العربية واللغة الأجنبية ، والتي تفسر العلاقة بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي وهذا في المطلبين الموالين:

المطلب الاول: الدراسات الدولية باللغة العربية

1- دراسة سامي سليم أبو ناصر ، سليمان أحمد الطالع، يوسف أبو أمونة، مازن جهاد الشوبكي بعنوان: التعليم التقني ودوره في تعزيز ريادة العمال في قطاع غزة، 2017.

تعتبر هذه الدراسة المتمثلة في مداخلة ضمن ملتقى دولي من البحوث القلائل التي تجرى على الكليات التقنية بقطاع غزة ، فبحسب الباحث فإنها تكتسي أهمية كبيرة لتناولها شريحة من المجتمع وهي الكليات التقنية بقطاع غزة ، وهذا مساهمة في تعزيز توجه الكميات التقنية نحو الإبداع في ظل التنافس وارتفاع المخاطرة القائمة في المجتمع المحلي الفلسطيني، أين هدفت الدراسة في جوهرها إلى التعرف على التعليم التقني ودوره في تعزيز ريادة العمال في قطاع غزة، والبحث عن كيفية التوصل إلى تطوير نظام التعليم التقني عبر إمكانيات ريادة الأعمال، كما هدفت التعرف على مستوى التعليم التقني وتعزيز وظيفته في خدمة مجتمع قطاع غزة وجعله مجتمعاً مقاولاً، تحديد مستوى ومفهوم المقاولاتية في الكليات التقنية، الكشف عن الدور الذي يلعبه التعليم التقني في تعزيز المقاولاتية في الكليات التقنية، الخروج بجملة استنتاجات وتوصيات للكليات التقنية المبحوثة بشكل خاص قد تسهم في تحسين ادائها وتحفزها نحو تطبيق فلسفة الإدارة وريادة الأعمال مما يساهم في تعزيز التعليم التقني، ولمعرفة ما مستوى تعزيز ريادة الأعمال في الكليات التقنية في قطاع غزة وإسقاط الدراسة ميدانياً قام الباحث بتصميم استبيان يضم متغيرات الدراسة كالتالي:

المتغير المستقل: التعليم التقني ويتكوف من الأبعاد التالية: مؤسسات التعليم التقني، خريجو

التعليم التقني، سوق العمل والمجتمع المحلي؛

المتغير التابع: ريادة الأعمال ويتكون من الأبعاد التالية: المخاطرة، الاستعداد للاستباقية، هجومية

التنافس، التوجه نحو الإبداع؛ تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة والمكونة من (275) موظفاً من الكليات التقنية في قطاع غزة (كلية فلسطين التقنية - دير البلح، كلية مجتمع تدريب غزة، كلية الدراسات

المتوسطة- الأزهر، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، كلية مجتمع الأقصى)، وبعد جمع بيانات الاستبيان المقاسة وفق سلم ليكارت الحماسي ومعالجتها احصائيا ببرنامج SPSS تحصل الباحث على النتائج التالية:

- حققت الكليات التقنية في قطاع غزة مستوى مرتفع من تعزيز المقاولاتية؛
- هناك توافر لأبعاد التعليم التقني بدرجة كبيرة من وجهة نظر الموظفين العاملين بالكليات التقنية المبحوثة؛
- بينت الدراسة وجود مستوى مرتفع في مجالات التعليم التقني (مؤسسات التعليم التقني، خريجو التعليم التقني، سوق العمل والمجتمع المحلي) في الكليات التقنية بقطاع غزة؛
- بينت الدراسة وجود مستوى مرتفع في مجال المقاولاتية (المخاطرة، الاستعداد للاستباقية، هجومية التنافس، التوجه نحو الإبداع) في الكليات التقنية بقطاع غزة؛
- أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التعليم التقني وتعزيز المقاولاتية في الكليات التقنية بقطاع غزة؛
- أكدت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التعليم التقني وتعزيز التوجه المقاولاتي في الكليات التقنية بقطاع غزة من وجهة نظر العينة المدروسة؛
- وعلى ضوء هذه النتائج قدم الباحث مجموعة من الاقتراحات أبرزها :
 - تحييد التوجه إلى التعليم التقني لما له من دور في تعزيز التوجه المقاولاتي؛
 - تعزيز توفير الامكانيات الفنية والتقنية والتكنولوجية لتعليم التقني ومواكبتها للمواصفات العالمية الحديثة من خلال توفير الامكانيات المادية؛
- حث الباحثين على إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول نفس متغيرات الدراسة الحالية مجال المقاولاتية وتطبيقها في قطاعات اخرى؛
- تبين أهمية الربط بين التعليم التقني وتعزيز التوجه المقاولاتي للمجتمع الفلسطيني بشكل عام وقطاع غزة بشكل خاص.

2-دراسة علوية الزبير، سلوى أبوضيف، دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة: دراسة تطبيقية على مركز التوظيف والأعمال الريادية، 2018.

إن الهدف الأساسي لهذا المقال البحثي هو التعرف من خلال هذا المقال على الوضع القائم ومدى مساهمة مركز التوظيف والأعمال الريادية ببرامجه التكوينية والتدريبية في تعزيز المهارات المقاولاتية المختلفة لطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وان كانت هنالك أهداف فرعية أخرى تتمثل في الآتي:

1- معرفة مستوي الخدمات المقدمة من المركز من دورات تدريبية واستشارات وغيرها من البرامج

وقياس الطرق والأساليب المستخدمة لتحديد نوعها وتنفيذها؛

2- معرفة وقياس مستوي الاستفادة من البرامج المقدمة من المركز ومدى إقبال الطالبات على تلقي

الخدمات المقدمة ومستوي الرضا عنها؛

3- تقديم بعض التوصيات والمقترحات لذوي الاختصاص لتحسين مستوي الخدمات المقدمة

للتالبات واقتراح برامج لتأهيل الطلبة في سبيل تحقيق النجاح في إدارة المشروعات الصغيرة.

حيث انصب اهتمام الباحثين على الاشكالية الرئيسة التالية:

إلى أي مدى يمكن أن تلعب مركز التوظيف والأعمال الريادية دورا بارزا في دعم المشروعات الصغيرة

من خلال تعزيز المهارات المقاولاتية المختلفة للطلبة بما تمكنها من مواجهة التحديات التي قد تواجهها في سوق العمل وتحقق لها الميزة التنافسية المطلوبة؟

وفي سبيل حلحلت هذه الاشكالية بما يخدم أهداف البحث، قامت الباحثتان بإجراء دراسة ميدانية

على عينة تتكون من (100) طالبة من طالبات جامعه الإمام محمد بن سعود الإسلامية المستفيدات من

خدمات مركز خدمات التوظيف والأعمال الريادية، وذلك للإدلاء بوجهة نظرهم حول مدى تأثير البرامج

المقدمة من دورات تدريبية وارشاد وتمويل من مركز التوظيف وريادة الأعمال على تعزيز المهارات المقاولاتية

وإدارة المشروعات الصغيرة، وبعد جمع البيانات الضرورية بواسطة الاستبيان و معالجتها ببرنامج SPSS ،

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

1- اسفرت الدراسة أن المركز تقدم عدد من الخدمات وأن نسبة (73 %) من العينة تلقوا دورات

تدريبية بالمركز بينما(27 %) تلقوا استشارات ودعم مالي ونفسي وغيرها من الخدمات؛

2- أكد الطالبات ان الدورات التدريبية المقدمة عززت لديهن عدد من المهارات المقاولاتية والاستراتيجية كالقدرة على التوقع والاستشراف والتحليل والتشخيص وتفسير النتائج والقدرة على التغلب على المعوقات والمخاطر البيئية من خلال اتخاذ القرارات وبناء الشخصية الريادية التي تمتلك الثقة بالنفس؛

4- اسفرت الدراسة أن الخدمات المقدمة من المركز ساهمت في رفع مستوى وعي الطالبات بثقافة العمل الحر وحفزت على ممارسة العمل الحر وتحمل المسؤولية والقيام بأداء الواجبات دون التدخل من الآخرين؛

5- استنتجت الباحثتان ان أكثر من نصف عينة الدراسة لديهن دافع كبير نحو الاستقلال المادي عن الأسرة والاعتماد على الذات في الكسب؛

6- أكدت الدراسة أن المركز تقدم دورات تدريبية متنوعة تتناسب مع احتياجات المستفيدات وعززت لديهن القدرة على التعلم الذاتي؛

7- اسفرت الدراسة ان مواعيد تقديم الدورات التدريبية غير مناسبة مع مواعيد المحاضرات والاختبارات الفصلية؛

8- اكدت الدراسة أن الخدمات المقدمة من المركز ساعدت على تنمية عدد من المهارات النفسية لدي الطالبات من أهمها زيادة الثقة بالنفس والمثابرة على النجاح ورفض الاستسلام للمعوقات البيئية والسعي لإحداث التغيير والاستفادة من الفرص المتاحة.

كما قدمت الباحثتان جملة من التوصيات ابرزها:

1- علي المركز السعي الحثيث لتعزيز نقاط القوة التي تميزها وتسخير امكاناتها للاستفادة من الفرص المتاحة من الدولة والمساهمة في تحقيق اهداف الرؤية 2030 وذلك مع ضرورة تطوير الخدمات المقدمة واستقطاب الطالبات الرياديات؛

2- يجب القيام بتقديم خطط محكمة لتعزيز دور المركز في تأهيل الطالبات في مجال المقاولاتية وتقديم درجات علمية معترف بها في المجال كدبلومات ريادة الأعمال بتطوير مفردات يتضم محاور الريادة والعمل الحر والمهارات الريادية والذكاء المالي بعمق تربوي لترسيخ فنون الادخار والاستثمار و المقاولاتية لبناء كوادر طالبية لديهم رؤية استثمارية ريادية؛

3- دراسة كيفية خلق التوافق بين مواعيد تقديم المحاضرات والاختبارات الفصلية ومواعيد تقديم الدورات التدريبية بالمركز لجذب الطالبات وزيادة عدد المستفيدات من الدورات؛

4- انشاء ادارة متخصصة في البحوث والتطوير لتشجيع الطالب على اعداد البحوث العلمية وتقديم الخدمات الاستشارية ودراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة في اطار تعزيز العمل الحر وادارة المشروعات الريادية باحترافية؛

5- مراعاة الدقة والعلمية في اعداد الحقائق والبرامج التدريبية ومراعاة المواثمة والمواكبة مع متطلبات سوق العمل؛

6- استضافة بعض النماذج الريادية التي بدأت بمشروعات صغيرة وأصبحوا رجال وسيدات اعمال بارزين من الدول المتقدمة في مجال المقاولاتية لتعزيز مبدأ تبادل الخبرات والشراكات الاستراتيجية التي تؤدي الي توطين المعرفة وتحفيز المقاولاتية الصغار؛

7- انشاء صناديق استثمارية مشتركة في الجامعة لتشجيع منسوبيها على الادخار والولوج في دنيا الاستثمار و المقاولاتية ومواكبة اساليب التمويل الحديثة كإنشاء منصة للتمويل الإلكتروني تمشياً مع قيم الشباب وميولهم؛

8- بحوث مقترحة: تعزيز المهارات المقاولاتية للطلبات واثرها في خلق التنافسية للمشروعات الصغيرة؛

9- السعي الحثيث لتعزيز مركز الريادة من خلال اعادة هيكلتها وتخصيص الموارد (المالية، البشرية، التكنولوجية والمعلوماتية) لندرة الموارد وعجزها.

3-دراسة بسام سمير الرميدي، بعنوان: تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، 2018.

من وجهة نظر الباحث فقد جاء هذا المقال البحثي في وقت عصيب مرت فيه مصر بظروف اقتصادية صعبة نتيجة للتداعيات السلبية للأحداث والاضطرابات التي أعقبت ثورتي يناير 2011 ويونيو 2013، إذ يرى الباحث أن هذه الدراسة جاءت للمساهمة في : توعية المسؤولين، والقيادات الجامعية، وكذلك الطلاب بأهمية ريادة الأعمال، وتنمية الثقافة الريادية لديهم؛ حيث تساعد نتائج الدراسة القيادات الجامعية والمسؤولين في وزارة التعليم علي التعرف علي المعوقات التي تواجهها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب؛و تساعد نتائج الدراسة أيضا صناع القرار داخل الجامعات وفي وزارة التعليم العالي علي كيفية دمج ثقافة ريادة الأعمال في التعليم بمختلف التخصصات؛ كما تفيد النتائج

الدراسات المستقبلية والباحثين الذين سيتناولون موضوع زيادة الأعمال داخل الجامعات بحكم ان الدراسة تقدم إستراتيجية مقترحة لزيادة دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب؛ فالباحث في العموم ترمي دراسته إلى الاهداف التالية:

- إبراز دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب؛

- تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب؛

- طرح إستراتيجية مقترحة لزيادة دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي

الطلاب، وتحويلها إلي جامعات ريادية؛

و لتحليل الدراسة ميدانيا قام الباحث بتصميم استمارة استقصاء مقسمة إلي محورين، الأول يتناول المعلومات العامة: وشملت النوع، والجامعة، والدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة؛ والثاني يناقش الدور الذي تلعبه الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، وقد تم قياس هذا الدور من خلال سبع عناصر هم الرؤية والرسالة و الاستراتيجي، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال؛ وقد تم تصميم الاستمارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي في جميع المحاور؛ حيث تمثل مجتمع العينة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية الحكومية. وقد تم تصميم الاستمارة بشكل إلكتروني، وتم إرسالها إلي عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية بلغت حوالي (900) عضو، كما تم توزيع (300) استمارة بشكل ورقي، وتم الاعتماد علي تحليل عدد (891) استمارة صالحة لتحليل بياناتها من إجمالي ما تم توزيعه من الاستمارات، حيث بلغت نسبة الاستجابة (74.3 %)، وبعد جمع البيانات ومعالجتها بواسطة برنامج SPSS خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج اهمها:

- تلعب المؤسسات التعليمية دوراً هاماً في تنمية ثقافة المقاولاتية لدي طلابها، وتشجيعهم علي

التوسع في المشروعات الريادية؛

- لا توجد لدي الجامعات المصرية رؤية ورسالة وإستراتيجية معلومة تبني تنمية ثقافة المقاولاتية؛

-عدم اهتمام القيادات الجامعية المصرية بشكل كبير بتشجيع الطلاب علي التوجه المقاولاتية؛

-عدم وجود حاضنات أعمال للمشروعات الريادية داخل هذه الجامعات، بجانب ضعف الموارد

والبنية التحتية لدعم التوجه المقاولاتي لدي الطلاب؛

- غياب التعليم المقاولاتي بشكل كبير في مختلف التخصصات، بجانب ضعف الدعم الجامعي لريادة الأعمال لدى الطلاب؛

- عدم الاهتمام بعمل شركات مع الجهات الخارجية لدعم مشروعات ريادة الأعمال لدى الطلاب بشكل كبير؛

- غياب تقويم ريادة الأعمال داخل الجامعات، نظراً لعدم وجود إستراتيجية واضحة لتنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلاب؛

- تواجه عملية تنمية ثقافة المقاولاتية عدد كبير من المعوقات داخل الجامعات، أهمها ضعف التوعية والتثقيف بأهمية التوجه المقاولاتي، وعدم وجود مركز للتوظيف والمقاولاتية، وقلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في المقاولاتية، وضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة المقاولاتية، بجانب الموروثات الثقافية لدى الطلاب والتي تدفعهم للتمسك بالوظائف الحكومية.

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث جملة من المقترحات منها:

- الجامعات المصرية مطالبة بالتحول إلى عصر اقتصاد المعرفة، ومن ثم التحول إلى الجامعات الريادية، وذلك من خلال الإستراتيجية المقترحة.

4-دراسة أمل على محمود سلطان، بعنوان واقع مفهوم ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة في مصر ودور التعليم في تطويره، 2019.

كان هدف الباحثة من هذه الدراسة في هذا المقال البحثي، هو وصف مفهوم المقاولاتية لدى طلبة (جامعة أسيوط) في مصر، و وضع تصور للدور المأمول من جامعة أسيوط في توعية طلابها بمفاهيم و مهارات ريادة الأعمال، إذ يكتسي هذا البحث أهمية على الصعيدين الأكاديمي والاقتصادي، أما عن الأهمية الأكاديمية فتكمن في التحليل المنهجي لواقع مفهوم المقاولاتية لدى طلبة التعليم الجامعي في مصر، وتقديم تصور مقترح لتفعيل دور التعليم الجامعي للارتقاء بهذا الواقع؛ وأما عن الأهمية الاقتصادية من وجهة نظر الباحثة فتكمن في تناوله أحد أهم الآليات المعاصرة في تعزيز النمو الاقتصادي، وكذا أهمية القطاع المبحوث عنه المقاولاتية، حيث أن هذه الدراسة تحاول الإجابة عن ما مفهوم المقاولاتية ، وما دور التعليم الجامعي المصري في تنميتها لدى الطلبة، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، حيث أنه وبعد جمع البيانات حول واقع مفهوم المقاولاتية لدى طلبة التعليم الجامعي في مصر وسبل تطويره عن طريق الاستبيان

التي تضمنت اربعة محاور المحور الاول مفهوم المقاولاتية، المحور الثاني ممارسات الطلبة للعملية المقاولاتية، المحور الثالث دور التعليم الجامعي المصري في تنمية مفهوم المقاولاتية لدى الطلبة، المحور الرابع مقترحات لنمو مفهوم المقاولاتية بشكل صحيح؛ و تم تطبيق أداة البحث على عينة ممثلة للمجتمع الاصلي اختيرت بطريقة عشوائية من طلبة الأقسام النهائية ببعض الكليات النظرية والعلمية بجامعة أسيوط وقد بلغ حجم العينة (1193) طالب وطالبة، وبعد المعالجة الاحصائية للبيانات بواسطة برنامج SPSS، وتحليل الاستبيان وفق سلم ليكارت الثلاثي (3 موافق، 2 غير متأكد، 1 غير موافق) توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- أن الدور الذي تقوم به المؤسسة الجامعية في تنمية مفهوم المقاولاتية لدى الطلبة ليس بالمستوى المطلوب، مما يتطلب بدل الجهود أكثر من قبل القائمين على المؤسسة الجامعية من أجل اكساب الطلبة مفهوم المقاولاتية وسبل ممارستها بشكل سليم، حيث ان وفي ما يتعلق بالمحور الاول مفهوم المقاولاتية كانت إجابات الطلبة أقل من مستوى الثقة المطلوب بدون وجود فروقات بين الكليات العلمية والكليات النظرية، أما فيما تعلق بالمحور الثاني ممارسات الطلبة للعملية المقاولاتية فهي أيضا بدورها تدل على عدم ممارسة الطلاب العملية المقاولاتية بطريقة علمية سواء تعلق الامر بطلاب الكليات العلمية او الكليات النظرية، وفيما تعلق بالمحور الثالث دور التعليم الجامعي المصري في تنمية مفهوم المقاولاتية لدى الطلبة فقد عبر الطلبة عن عدم اقتناعهم بالدور الذي تقوم به المؤسسة الجامعية لتنمية ريادة الاعمال لديهم على حد سواء بالنسبة لطلاب الكليات العلمية و الكليات النظرية، أما بالنسبة للمحور الرابع مقترحات لنمو مفهوم المقاولاتية بشكل صحيح فقد أجابوا بدرجة موافق مما يؤكد اتفاق أفراد عينة الدراسة من طلاب الكليات العلمية و الكليات النظرية على أهمية نظام التعليم بما يتضمنه من مقررات وموضوعات دراسية ومكتبات، إضافة إلى أهمية الندوات والمؤتمرات في تنمية مفهوم المقاولاتية لى الطلبة وأساليب ممارستها.

وعلى ضوء هذه النتائج الموضحة قدم الباحث حملة من المقترحات أهمها:

- وضع منهج تعليمي جديد لطلبة التعليم الجامعي يهدف إلى تعريفهم بمفهوم ومعارف ومهارات وأنواع وأساليب ممارسة ريادة الاعمال؛

- استخدام طرق وأساليب فعالة و حديثة في تدريس الطلبة مجال المقاولاتية مثل دراسة الحالة، زيارات ميدانية للمشروعات الناجحة، لعب الادوار، تمثيل الأدوار، عقد لقاءات مع رواد أعمال ناجحين في المجتمع ...؛

-فيما يتعلق بإجراءات التقييم لطلبة يفضل الابتعاد عن الاسئلة التي تعتمد على الحفظ والاستظهار لدى الطالب والتركيز على الاسئلة التي تعتمد على مهارات التفكير الابداعي والنقدي والتحليلي؛

-فتح فضاءات لمشاركات الطلاب في أنشطة طلابية ذات صلة بمجال المقاولاتية وادخالها في عملية التقييم الخاصة بالامتحانات؛

-قيام الادارة بتكوين بنك معلومات بالنسبة للأفكار والمشاريع الناتجة البحوث التي تجريها الجامعة والخاصة بالمجال المقاولاتي؛

-اهتمام الادارة بتوفير مصادر التمويل لمشروعات الطلبة الريادية؛

-إبرام الجامعة بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع لتوعية طلبة الجامعة بالأنشطة المقاولاتية؛

-العمل على تكاتف الجهود بينما تقدمه الجامعة ومؤسسات التربية الغير رسمية الاخرى كالأسرة،

ودور العبادة، ووسائل الاعلام لتنمية مفهوم المقاولاتية بصورة ناجعة لدى الطلبة داخل الجامعة؛

-العمل على تدريب أعضاء هيئة التدريس على كل جديد يخص مجال تدريس المقاولاتية لطلبة

الجامعيين؛

-محاولة تطبيق - قدر الامكان - توصيات الدراسات السابقة في مجال تعليم ريادة الاعمال في

الوسط الجامعي.

5- دراسة أمل أنور عبد العزيز، مقال بعنوان: فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التعليم

الريادي في تحسين مهارات التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرار والتوجه نحو ريادة الأعمال لدى

عينة من طلاب كلية التربية، 2021.

يهدف هذا المقال إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على مهارات التعليم المقاولاتي،

في تحسين مهارات التفكير الاستراتيجي ومهارات اتخاذ القرار والتوجه المقاولاتي لدى طلاب الدراسات

العليا بكلية التربية، وللتحقق من ذلك تم تصميم برنامج في ضوء مهارات التعليم المقاولاتي، وترجمة وتقنين

مقياس التفكير الاستراتيجي إعداد كلا من مقياس مهارات اتخاذ القرار، ومقياس التوجه المقاولاتي،

وتكونت عينة البحث من(50)طالب وطالبة من طلاب الدراسات العليا بكلية التربية، وقد تم تطبيق جميع

المقاييس الثلاثة التفكير الاستراتيجي ومقياس مهارات اتخاذ القرار ومقياس التوجه المقاولاتي -متغير تابع-

قبل وبعد تدريس البرنامج المقترح-متغير مستقل-، و بعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا ببرنامج SPSS وحسب مقياس سلم ليكرت الحماسي أسفرت النتائج التالية:

- هناك تأثير قوي للبرنامج المقترح على التوجه المقاولاتي من وجهة نظر العينة المدروسة وهذا يعني:
- أن البرنامج القائم على مهارات التعليم المقاولاتي يوفر تعليماً أفضل على تطوير الذات والقيم المقاولاتية وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار واكتساب المهارات القائمة على الإدارة المنهجية؛
- ممارسة الأنشطة التي تم توفيرها ببرنامج مهارات التعليم المقاولاتي ساعدت على توجيه الطلاب نحو المشاركة والفاعلية وشجعتهم على الرغبة في تحمل المخاطر والتأكيد على أن تكون احتمالات النجاح أعلى من احتمالات الفشل؛
- تدريب الطلاب على العصف الذهني لطرح أفكار مشروعات جديدة ساعدت على تنمية توجههم نحو ريادة الأعمال ورغبتهم الأكيدة في خلق فرص العمل؛
- وعلى ضوء النتائج السابقة قدمت الباحثة حمل من الاقتراحات أهمها:
- ضرورة عقد البرامج التدريبية والندوات وورش العمل داخل الجامعة للتوعية بالثقافة المقاولاتية ومميزات العمل الريادي؛
- تضمين مهارات التعليم المقاولاتي في برامج إعداد المعلم أو بمقرر للدراسات العليا بكليات التربية؛
- تكوين جمعيات ووحدات ذات طابع خاص تتولى رعاية المقاولين من طلاب الجامعات؛
- حث الجامعات على عقد الندوات والورش التدريبية مع عرض نماذج ناجحة من المقاولين، من البلدان الأخرى لعرض تجاربهم؛
- عمل جائزة سنوية من الجامعة وعلى مستوى الجامعات المصرية لأفضل مشروع مقاولاتي للشباب؛
- إنشاء مركز للتعليم المقاولاتي لتبادل المناهج والبرامج الدراسية وأساليب التعلم والاستفادة من الخبرات الرائدة؛
- تصميم حقائب تدريبية في مجال المقاولاتية لتنفيذها وفقاً لجدول زمني وبشكل دوري لمنسوبي الجامعة في إطار نشر ثقافة ريادة الأعمال؛
- تحديث البرامج والمقررات الدراسية لتواكب الحركة العالمية في التعليم والابتكار و المقاولاتية؛
- تبني استراتيجية وطنية على مستوى الجامعات المصرية لربط التعليم بالتدريب والتشغيل من خلال رفع معدلات الأداء والتعليم المقاولاتي وتبني الأفكار الابتكارية.

6- دراسة موزة بنت عبدالله المقبالية، جوهر الجموسي، عوض بن علي المعمري، فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان، 2021.

هدفت هذه الدراسة من خلال هذا المقال بشكل عام إلى التعرف على فاعلية التعليم المقاولاتي في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان، وكذا إبراز أهمية غرس الثقافة المقاولاتية في المتعلمين واعدادهم للاعتماد على أنفسهم اقتصاديا تماشا مع الاهتمامات الوطنية في هذا المجال، إذ انه من المؤمل أن تدفع الطلبة وتحفزهم للانخراط في مجال المقاولاتية ومؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة مستقبلاً، حيث تنتهي هذه الدراسة في الأخير بتقديم بعض المقترحات حول زيارة فاعلية التعليم المقاولاتي في تعزيز الاتجاهات نحو العمل المقاولاتي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة التي تجيب في جوهرها عن الاشكالية الرئيسية التالية:

ما فاعلية تدريس مقرر ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو المقاولاتية بسلطنة عمان؟

ولتفسير الإشكالية ميدانيا قام الباحثون بتصميم استبيان ضم (64) عبارة، موزعة على أربعة محاور هي:

المحور الأول: المهارات الشخصية وتضمنت (17) عبارة، المحور الثاني: المهارات الفنية والتقنية وتضمنت (11) عبارة، المحور الثالث: المهارات الإدارية وتضمنت (16) عبارة، المحور الرابع: المهارات القيادية وتضمنت (20) عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، وزعت على عينة الدراسة المكونة من (205) طالباً وطالبة من كليات العلوم التطبيقية (صحار، الرستاق، عبري، نزوى، صلالة)، وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا ببرنامج SPSS ، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

أن التعليم المقاولاتي له فاعلية في تنمية التوجه المقاولاتي لطلبة، حيث كان حجم الأثر معتبرا، حيث ان هناك فروق في أثر التعليم المقاولاتي على تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي في الأداة ككل بسبب أن المقرر بما يتضمنه من قيم، عمل على التأثير في اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال، وعزز لديهم الدافعية للعمل على انشاء مشاريع تجارية، حيث أن المقرر يركز على تعميق إدراك الطلاب لأهمية ريادة الأعمال ودورها في سوق العمل وفي توفير الفرص الوظيفية للباحثين

عن عمل، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الطلاب في اتجاهاتهم المقاولاتي تُعزى لمتغير النوع (الجنس)، كما لا توجد فروق بين الطلاب في اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال تعزى لمتغير السنة الدراسية، وبناء على النتائج توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، من أهمها:

- الاهتمام بشكل أكبر باستعراض قصص نجاح لرواد أعمال عمانيين، والتركيز على أهمية تنفيذ الزيارات الميدانية الطلابية لسوق العمل؛

- إصدار دوريات علمية متخصصة في مجال ريادة الأعمال، وتنظيم لقاء سنوي من قبل الجامعة أو الكلية لريادة الأعمال للطلاب من رواد الأعمال الناشئين؛

- تطوير محتوى مقرر "المقاولاتية إبداع وابتكار" من خلال قيام وزارة التعليم العالي بالاهتمام بشكل أكبر بتضمين قصص نجاح لرواد أعمال عمانيين ضمن محتوى المقرر، مع استعراض مراحل المشروع الريادي، سواء أكانت عن طريق الأفلام المصورة والتي يمكن استخدامها كوسائل تعليمية مساعدة للمقرر، أو يمكن تضمينها في ملحق خاص بالمقرر؛

- الاستعانة برواد الأعمال في المجتمع لتدريس أجزاء من مقرر ريادة الأعمال لينقلوا خبراتهم الحياتية للطلاب في مجال المقاولاتية في بعض ما يتم تناوله في المقرر بدءاً من توليد الفكرة وانتهاء بالخطط المستقبلية لتطوير المشروع؛

- تشجيع وتحفيز الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث المتعلقة المقاولاتية على المستوى المحلي والدولي وتقديم خبراتهم لمنسوبي الكلية أو الجامعة، وتكثيف البحث العلمي الخاص بالسمات والخصائص الريادية وكيفية تنميتها والعوامل المؤثرة فيها، يمكن أن تطرح وزارة التعليم العالي مسابقة أو جائزة في المجال البحثي المتعلق المقاولاتية؛

- ضرورة الاستعانة من قبل وزارة التعليم العالي بتجارب الدول الأخرى المتقدمة في مجال تعليم المقاولاتية والمجالات المرتبطة بها مثل: أمريكا الشمالية ودول جنوب شرق آسيا ودول الاتحاد الأوروبي، فقد حققت هذه الدول خطوات واسعة في هذا المجال؛

- تفعيل وتنشيط العلاقة بين الجامعات وقطاع ريادة الأعمال، وذلك من خلال تشكيل لجان أو مجالس مشتركة من القطاع الخاص ولجان شباب الأعمال في الغرف التجارية والجامعات لتحديد المجالات الممكنة للتعاون بينهما.

المطلب الثاني: الدراسات الدولية باللغة الأجنبية

1-Frederick Lins, the effect of an executive MBA program entrepreneurial orientation,2009.

قامت هذه الدراسة المتمثلة في أطروحة دكتوراه في تخصص إدارة أعمال الموسومة بعنوان: تأثير برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني على توجه ريادة الأعمال ببحث تأثير تدريس برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني -المصمم خاصة للعاملين- على التوجه المقاولاتي لديهم، اين تم بناء المتغير التابع على ثلاثة بنيات سلوكية (الابتكار ، والاستباقية ، والمخاطرة) وكان المتغير المستقل هو برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني (EMBA) المعتمد من طرف جامعة هاواي في فيتنام، وعمد الباحث إلى تقسيم مجتمع البحث إلى مجموعتين الأولى المتقدمين والمسجلين الجدد (الذين لم يشرعوا بعد في دراسة المقرر أو هم في بداية المشوار) والمجموعة الثانية المتخرجين (الذين أنهوا دراسة كامل البرنامج)، وتم إرسال الاستبيان بعد ذلك عبر البريد الإلكتروني إلى (353) من المتقدمين والطلاب والخريجين من برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني الذي تديره جامعة هاواي يدرس في فيتنام باللغة الإنجليزية. استجاب ما مجموعه (73) مشاركاً في إطار عينة التركيز للمسح في غضون أسبوعين من إرساله بالبريد، شكل (37) بين المتقدمين والطلاب الجدد (المجموعة الضابطة) و (35) خريجي برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني (المجموعة شبه التجريبية)، وكان الإشكال الرئيسي حول ما إذا كان تعليم ماجستير إدارة الأعمال مهني يساهم في توجيه الخريجين لريادة الأعمال و هل يؤثر برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني على التوجه الريادي للطلاب والخريجين؟ و هل هناك فرق كبير في التوجه المقاولاتي بين المسجلين الجدد والخريجين؟

كان الغرض من هذه الدراسة البحثية هو فحص تأثير الحضور في برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني على توجه المشاركين في التوجه المقاولاتي تم مسح المشاركين في برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني من ثماني مجموعات طلابية ممن حضروا أو تقدموا للبرنامج على مدار 8 سنوات (إطار أخذ العينات) وتم فصلهم إلى مجموعتين (المتقدمين والخريجين) لدعم التحليل الإحصائي بين المجموعة وداخل المجموعة، كان الهدف النهائي للتحليل هو فحص الاختلاف في التوجه الريادي بين مجموعات المشاركين، ومن ابرز نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- لا يوجد تأثير لبرنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني في توجيه المشاركين فيه نحو المقاولاتية ، كما لا

يوجد فرق بين المتقدمين الطلاب الجدد (المجموعة الضابطة) و المتخرجين؛

- برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني لا يزيد ولا يقلل من الابتكار، حيث أنه لا يختلف بشكل كبير بين الطلاب الجدد (المجموعة الضابطة) و المتخرجين؛
- برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني لا يزيد ولا يقلل من الاستباقية، حيث أنه لا يختلف بشكل كبير بين الطلاب الجدد (المجموعة الضابطة) و المتخرجين؛
- برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني لا يزيد ولا يقلل من المخاطرة، حيث أنه لا يختلف بشكل كبير بين الطلاب الجدد (المجموعة الضابطة) و المتخرجين؛
- لا توجد فروق تعزى الى متغير الجنس في اجابات المستجوبين حول تأثير برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني في توجيه الطببة الجدد وكذا المتخرجين نحو المقاولاتية.
وعلى ضوء هذ النتائج قدم الباحث جلة م الاقتراحات اهمها :
- إن تطبيق تصميم البحث على بيئات أخرى (بلدان أخرى ، مدارس أخرى) سيكون مفيداً في تعميم النتائج؛
- يجب على الطامحين من القادة ورجال الأعمال التفكير في برامج التعليم التجريبي بدلاً من برامج ماجستير إدارة الأعمال لتطوير التوجه المقاولاتي؛
- يمكن تعديل إجراءات محددة باستمرار لتلائم التغييرات في البيئة دون إغفال الهدف النهائي؛
- التأثير يعني التعلم المستمر بالنسبة للمعلمين، قد يشير التأثير إلى زيادة استخدام الممارسين في البرامج التعليمية؛
- إن المعلمين بحاجة إلى فحص مناهج برنامج ماجستير إدارة الأعمال مهني إذا كانوا يرغبون في تطوير مواقف ريادة الأعمال لدى الطلاب.

**2- Kheyrollah Sarboland, Seyyed Ali Moosavi, Alireza Manafi, Shahram Begzadeh
A Study on the Role of Skill Training in Entrepreneurship of Entrepreneurs
and Non-Entrepreneurs of Vocational Training Centers in Ardebil, Iran,2013 .**

جاءت هذه الدراسة المتمثل في مقال بحثي موسوم بعنوان دراسة عن دور التدريب على المهارات المقاولاتية للمقاولين وغير المقاولين في مراكز التكوين المهني في أردبيل، إيران، لتسليط الضوء على دور مراكز التكوين المهني في أردبيل، إيران في تعزيز التوجه المقاولاتي للمتربصين، و توضيح دور التدريب على المهارات المقاولاتية للتخصصات المختلفة- التي تقسمها أصحاب البحث إلى تخصص المقاولاتية وريادة

الاعمال والتخصصات الاخرى غير المقاولاتية- في مراكز التكوين المهني لدفع الخريجين لممارسة الأعمال التجارية والحرة ، وبالتالي اكتشاف مدى فعالية التكوين المهني في تعزيز المهارات المقاولاتية للمتربين، من خلال البرامج التدريبية التي تتناسب مع الاحتياجات الإقليمية ، كما توفر الدراسة قاعدة مناسبة لتحسين تعزيز الإنتاجية وتطوير وتنوع المصادر الضرورية لتشغيل الشباب بإعبار المقاولاتية أحد اهم المجالات التي تساعد في حل المعضلة الاقتصادية الحالية، كما تهدف الدراسة إلى مقارنة دور التدريب على المهارات الريادية في مجال ريادة الأعمال بين الخريجين الرياديين والخريجين من غير تخصص المقاولاتية ؛ وعلية فإن الدراسة ارتسمت متغيراتها بين على

المستقل و هو التدريب على المهارات (التكوين العلمي النظري، والتدريب التطبيقي) والمتغير التابع هو ريادة الأعمال رواد الأعمال والتوجه المقاولاتي الذي تم قياسه بالأبعاد التالية (المبادرة واتخاذ القرار، المخاطرة، الاستقلالية، الإبداع والابتكار والقيادة)، وقصد قياس الدراسة ميدانيا قام الباحثون بتصميم استبان بحسب متغيرات الدراسة السالفة الذكر وفق سلم ليكارت الخماسي، وتم توزيعه على عينة الدراسة عشوائيا وهم (400) من الخريجين والخريجات (المتربين الذين انھو دراستهم وهم على ابواب التخرج) من تخصص المقاولاتية والتخصصات الاخرى غير المقاولاتية، وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا ببرنامج SPSS تحصل الباحثون على النتائج التالية:

- لا يوجد اختلاف في دور التكوين على تعزيز المهارات المقاولاتية بين تخصص المقاولاتية وريادة الاعمال والتخصصات الاخرى غير المقاولاتية من وجهة نظر العينة المدروسة؛
- لا يوجد اختلاف في دور التكوين على تعزيز مهارات المبادرة بين تخصص المقاولاتية وريادة الاعمال والتخصصات الاخرى غير المقاولاتية من وجهة نظر العينة المدروسة؛
- لا يوجد اختلاف في دور التكوين على تعزيز مهارات القدرة اتخاذ القرار بين تخصص المقاولاتية وريادة الاعمال والتخصصات الاخرى غير المقاولاتية من وجهة نظر العينة المدروسة؛
- يوجد اختلاف في دور التكوين على تعزيز مهارات الابداع والابتكار بين تخصص المقاولاتية وريادة الاعمال والتخصصات الاخرى غير المقاولاتية، حيث أن اجابات تخصص المقاولاتية يرون أن التكوين المهني قد عزز فيهم روح الابداع والمقاولاتية خلاف التخصصات الاخرى 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 الاعمال والتخصصات الاخرى غير المقاولاتية من وجهة نظر العينة المدروسة؛
- لا يوجد اختلاف في دور التكوين على تعزيز المهارات القيادية بين تخصص المقاولاتية وريادة الاعمال والتخصصات الاخرى غير المقاولاتية من وجهة نظر العينة المدروسة؛
- وفقاً لنتائج الدراسة السالفة الذكر، قدم أصحاب البحث الاقتراحات التالية:
- يجب أن يعتمد تدريب المقاولاتية على المعايير العالمية في التدريب المهني مراكز التكوين المهني؛
- يجب الاستعانة بالخبراء و رواد الاعمال في الدورات التدريبية على المهارات المقاولاتية في مراكز التعليم المهني؛
- عند تحسين المعايير التعليمية والتدريبية في مجال المقاولاتية يجب مراعاة احتياجات السوق الحالية والمستقبلية؛

3-Arantxa Gorostiaga, Assessment of Entrepreneurial Orientation in Vocational 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 و البرامج المعتمدة بمختلف مؤسسات التكوين المهني بإقليم الباسك (إسبانيا) في التوجه المقاولاتي لدا المتربصين، أين تمت قياس التوجه المقاولاتي من خلال أبعاد (الابتكار، المخاطرة، الاستباقية، التنافسية، حب الإنجاز)، وكذا معرفة الفروق الشخصية في التأثير خاصة ما تعلق منها بالجنس، وبالتالي الوف على مدى ملائمة البرامج المتبعة من طرف مؤسسات التكوين المهني في بالإقليم للدفع بالمتربصين نحو المقاولاتية، ولمعرفة ذلك ميدانيا اجري الباحثون دراسة ميدانية على عينة تكونت من (411) متربص منهم (204) إناث و(207) ذكور تتراوح أعمارهم بين (16) و(57) عاماً؛ أنهم تم تجنيدهم من مختلف مؤسسات التكوين المهني(13) في إقليم الباسك (إسبانيا)، وبشكل عام،(53٪) من العينة لديهم خبرة عمل سابقة، وقد شارك (34٪) منهم في الدورات أو الأنشطة المتعلقة بريادة الأعمال، اين وزعت عليهم استبانة شملت اسئلة لمختلف ابعاد التوجه المقاولاتي والتوجه التعليمي للمقاولاتية لمؤسسات التكوين المهني، واعتمد قياس الإجابات فيها على مياس مشابه لمقياس لكرت الحماسي، وقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية:

هناك توافر لأبعاد التوجه المقاولاتي لدى المتربصين مؤسسات 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 و البرامج المعتمدة بمختلف مؤسسات التكوين المهني بإقليم الباسك
(إسبانيا) على التوجه المقاولاتي بمختلف أبعاده لدى المتربصين من وجهة نظر العينة؛
لا توجد هناك فروق تعزى لمتغير الجنس حول تأثير طرق التدريس و البرامج المعتمدة بمختلف
مؤسسات التكوين المهني بإقليم الباسك (إسبانيا) على التوجه المقاولاتي بمختلف أبعاده لدى المتربصين من
وجهة نظر العينة.

4-Timo Nevalainen , Jaana Seikkula-Leino, and Maria Salomaa,Team Learning as a Model for Facilitating Entrepreneurial Competences in Higher Education: The Case of Proakatemia, 2021

يبحث هذا المقال البحثي الموسوم بعنوان التعليم ضمن فريق كنموذج لتعزيز الكفاءة المقاولاتية في
التعليم العالي طريقة التعلم الجماعي كإطار مفاهيمي لدعم كفاءات الطلاب في تنظيم المشاريع داخل
مؤسسات التعليم العالي. وبشكل أكثر تحديداً ، نستكشف فعالية طريقة التعلم الجماعي في المقاولاتية حالة
وحدة ريادة الأعمال (Proakatemia) الموجودة في جامعة تامبيرى للعلوم التطبيقية (TAMK) في
فنلندا؛ طريقة تعلم الفريق هي على أساس مفهوم شامل ينظر إلى الإنسان كأساس للتعليم بدلا من المزيد
من نماذج تقديم التعليم التقليدية ، إذ يعتمد التعلم الجماعي على متطلبات صارمة لدعم ملكية الطلاب
لعمليات التعلم المشتركة الخاصة بهم و أهداف مشروع الفريق في مسارات دراستهم، وعموما فإن هذه
الدراسة تساهم في البحث عن العوامل التربوية والاجتماعية التي تعزز وترفع من كفاءات الطلاب في ريادة
الأعمال خلال الدراسات الجامعية، حيث أنه وفي هذه الدراسة تمت المقارنة بين مجموعتين من الطلاب
مجموعة طلاب درسوا وفق برنامج (Proakatemia) برامج تعليم ريادة الأعمال وهو برامج معد لتطوير
الكفاءات الريادية، و مجموعة من الطلاب لم يدرسوا وفق برنامج (Proakatemia) في سنواتهم الأخيرة
من دراستهم، تم جمع بيانات المجموعتين في مايو 2020، ومن أهم النتائج التي أسفرت عليها هذه الدراسة
- يوجد تأثير لبرنامج (Proakatemia) في توجيه المشاركين فيه نحو المقاولاتية ، كما يوجد فرق بين
الطلاب الذين درسوا وفق برنامج (Proakatemia) والذين لم يدرسوا وفق هذا البرنامج.

5-Puji Handayati, Does entrepreneurship education promote vocational students' entrepreneurial mindset?, 2020.

يهدف هذا المقال الذي جاء عنوانه على شكل سؤال هل يعزز التعليم المقاولاتي الفكر المقاولاتي لدى الطلبة إلى استكشاف كيف يحدد تعليم ريادة الأعمال نوايا الطلاب المقاولاتية و تأكيد أن تعليم ريادة الأعمال يمكن لتكوين المهني أن يشرح نية المتكون الريادية مما يعني أن تعليم ريادة الأعمال يقود بنجاح نية الطلاب في أن يكونوا رواد أعمال، حيث قام أصحاب البحث بدراسة الدور الجوهرية للفكر المقاولاتي في دعم هذه العلاقة التأثيرية -التعليم المقاولاتي في تعزيز التوجه الريادي لشباب-، و قاموا من خلال هذه الدراسة بتقديم ثلاث مساهمات أساسية تملخص إجمالاً في:

أولاً هذه الدراسة تعطي نظرة ثاقبة لهذه المنطقة المتنامية - جاوة الشرقية بإندونيسيا - من خلال فحص تأثير التعليم المقاولاتي ونية الطلاب ليكونوا رواد أعمال حيث يهتم هذا البحث أيضاً بالتحقيق بعمق في دور الوساطة ل لمبادرة والفكر المقاولاتي؛

ثانياً تركز هذه الدراسة على مستوى التكوين المهني، الذي يعتبر هيكلاً أساسياً في تكوين الشباب وتلقينهم الصنعة و شحذ توجههم المهني حيث يعتبر البحث في هذا القطاع مغيباً مقارنة بالبحوث في مجال المقاولاتية بقطاع التعليم العالي وبمستوى الطلاب الجامعيين؛

أخيراً الدراسة المركزة في إندونيسيا ملحة بالنظر للمنحى المتزايد للبطالة من الخريجين المهنيين، حيث يقترح البحث تخريج مهنيين رواد أعمال.

وفي سبيل التحقيق الميداني للبحث فقد استعان باحثو الدراسة بعينة من تتكون من (470) متكون من الطلاب المهنيين في جاوة الشرقية بإندونيسيا كانوا قد تلقوا دروساً أولية عن الإدارة والتسويق وكذا المقاولاتية ، حيث تم توزيع استبيان عليهم يخدم متغيرات البحث ووفق لمقياس ليكرت الخماسي تم إسترجاع (450) منها وبعد المعالجة الكمية للبيانات المستردة باستخدام الهيكلية التباين القائم على نمذجة المعادلة (SEM) التباين الجزئي الأقل تريبياً (PLS) ، أظهرت الخصائص الوصفية والنتائج التالية :

-تتراوح أعمار العينة ما بين سن (15 - 17) سنة فهم في مقتبل الشباب، كما كان الغالبية من المستجوبين طالبات؛

- كانت النسبة المئوية البارزة لعمل الوالدين في دفع الطلاب إلى العمل المقاولاتي، بينما دور المدرس

/ المحاضر أقل من ذلك؛

-للتعليم المقاولاتي والفكر الريادي تأثير كبير على النية المقاولاتية للطلبة المتكونين في العنة محل الدراسة؛

-أشارت نتائج الدراسة إلى أن الفكر المقاولاتي يتوسط العلاقة بين التعليم المقاولاتي والنية المقاولاتية؛

-يسمح التعليم في التكوين المهني للطلاب المتكونين بالتفاعل مع أقرانهم أو الشخصيات الناجحة في حل المشكلات في دراسات ريادة الأعمال؛

-يدعم التحفيز من الزملاء والمدرسين التوجه المقاولاتي ويحرك فيهم الشغف في أن يكونوا كذلك رجال الأعمال؛

ومن أهم الاقتراحات التي قدمتها الدراسة للقائمين على شؤون التكوين المهني -خاصة- على ضوء النتائج المتوصل إليها ما يلي:

-لابد من تعزيز كفاءة المعلم و على وجه الخصوص ذات الصلة بريادة الأعمال، مثل الندوات عبر الإنترنت حول المقاولاتية ، داخل منظومة التكوين ببرامج التدريب وتمكين المعلمين من مواصلة دراستهم من أجل أداء أفضل؛

-يجب أن يشجع تعليم ريادة الأعمال في المدارس و مراكز التكوين المهني الطلاب المتكونين على تطوير أفكار إبداعية حتى يصبحوا مقاولين؛

-يُقترح المزيد من البحث من المهتمين بتعليم ريادة الأعمال بالتوسع أيضاً في كل من القطاعين الخاص و الحكومي لمؤسسات التكوين المهني في جميع أنحاء البلاد وتوسيع منطقة العينة لتشمل حيزا كبيرا من المناطق في أندونيسيا ليكون لها قابلية أكبر لتعميم في نتائجها.

6-Chris Schachtebeck, Daniella Da Silva Teles, entrepreneurial education and individual entrepreneurial orientation: an experts' perspective, an empirical delphi study, 2021.

يهدف هذا المقال البحثي الموسوم بعنوان التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي الفردي من منظور الخبراء دراسة تجريبية إلى تحديد تأثير التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي للفرد طلاب الجامعة من خلال استخدام خبراء في الموضوع، حيث تقوم الدراسة بشرح المفاهيم المتعلقة بالموضوع من تعليم مقاولاتي وتوجه مقاولاتي لإعطاء تصور شامل للدور الهام الذي يلعبونه في صناعة ريادة الأعمال ككل، إذ تهدف الدراسة

إلى تقديم أصول تاريخية لتصوير التوجه المقاولاتي في أبعاده الخمس (الاستباقية ، والابتكار ، والمخاطرة، الاستقلالية والعدوانية التنافسية)، و بالتالي فإن الهدف الاساسي من البحث هو سد الفجوة في أدبيات التعليم المقاولاتي من خلال استكشاف نوع تلقي الطلاب تعليم ريادة الأعمال وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على توجههم المقاولاتي وعلى خياراتهم الوظيفية وبصفة خاصة خيار ريادة الأعمال، وفي سبيل بلوغ الأهداف السالفة الذكر من البحث اعتمدت هذه الدراسة استراتيجية بحث استكشافية واستخدمت أسلوب البحث التجريبي، وهي دراسة دلفي باستخدام خبراء أكاديميين في مجال المقاولاتية كمشاركين، باعتبار أن تقنية دلفي تستخدم بشكل عام لجمع البيانات من الأفراد في مجال خبرتهم ، من خلال الاتصال الجماعي، لتحقيق توافق في الآراء بشأن مسألة معينة، فتم إرسال عشرين دعوة للمشاركة إلى عدد من الخبراء الأكاديميين في حقل المقاولاتية بكل من جامعات جنوب افريقيا واسكتلندا و تأكدت مشاركة (16) منهم (ثمانية من جنوب إفريقيا وثمانية من اسكتلندا)، تم طرح أسئلة على الخبراء تعلقت بالمحور المكون لتوجه المقاولاتي بأبعاده الخمسة (الاستباقية ، والابتكار ، والمخاطرة، الاستقلالية والعدوانية التنافسية)، والمحور المكون لتعليم المقاولاتي حول كفاءة المناهج الحالية التي يتم تدريسها على مستوى جامعة في ترسيخ تبني التوجه المقاولاتي للطلاب في الجولة الاولى و التي تم بناء عليها ترتيب العناصر وفق مقياس ليكرت الخماسي، ويعاد طرحه عليهم في الجولة الثانية، وبعد تحليل البيانات باستخدام تحليل المحتوى الموضوعي توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-اتفق جميع الخبراء على أن هذه الأبعاد الخمسة (الاستقلالية، والعدوانية التنافسية ، والابتكار، والاستباقية، والمخاطرة) تدعم هيكل التوجه المقاولاتي ، مع تمييز الاستقلالية والعدوانية تنافسية بقوة أقل في التشكيل؛

-كان البعد الابتكاري ، وفقاً لاتفاق كامل من قبل الخبراء ، هو الأكثر اتفاقاً في ضرورة تضمينه لتشكيلة التوجه المقاولاتي التي يسعى التعليم المقاولاتي تعزيزها لطلاب وترسيخها حقيقة أن الابتكار يؤدي إلى ميزة تنافسية؛

-حول مفهوم كفاءة المناهج الحالية التي يتم تدريسها على مستوى جامعة في ترسيخ تبني التوجه المقاولاتي للطلاب لاحظ الخبراء متغيرات أكثر جوهرية فيما يتعلق بالطريقة التي يتم بها تدريس وحدة تنظيم المشاريع ، أعرب الخبراء عن أن وحدة تنظيم المشاريع يجب أن تضمن ما يلي: أنه يركز على التعرف على المشكلة أي العلاقة بين قدرات حل المشكلات الفردية والفرصة من خلال الابتكار، ووجدت أن

استراتيجيات التعلم المختلفة بحاجة إلى تطوير لتصميم أفضل دورات حول التعرف على المشكلة، و ارتأوا أنه يجب استخدام البيئات الخارجية لتحسين التفاعل مع الطلاب و تشمل هذه البيئات الخارجية زيارات ميدانية ورحلات استكشافية؛

-اتفق الخبراء على قدرة التعليم المقاولاتي في مساعدة الطالب في تنمية مهارات التفكير الإبداعي والنقدي لديهم؛

-اتفق الخبراء أنه على الجامعات توفير وحدات احتضان لتحفيز الطلاب على ممارسة مهنة ريادة الأعمال تسمر حتى بعد إنهاء دراستهم؛

-اتفق الخبراء على أن مناهج المقاولاتية يجب تعد الطلاب بشكل أفضل لتعامل مع الفشل الذي قد يحدث أثناء مساعيهم في إنشاء و تنظيم المشاريع؛

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحثان بعض من التوصيات نذكر منها:

-يمكن أن تنظر الدراسات المستقبلية في استكشاف وجهات نظر الطلاب لاستكمال آراء الخبراء الأكاديميين؛

-على مؤسسات التعليم العالي تصميم برامجها بطريقة تعزز بها المهارات المعرفة اللازمة لولوج الطلاب مجال المقاولاتية بشكل مناسب؛

-يستحسن إعتداد طرق تطبيقية ميدانية في مناهج و وحدات تنظيم المشاريع و المقاولاتية لتعزيز فهم ريادة الأعمال من خلال التعاليم العملية بدلاً من التلقين النظري.

المبحث الثالث: مناقشة الدراسات السابقة:

إن الهدف من الاطلاع على الدراسات السابقة في موضوع البحث علاوة عن الاستفادة من رسم توجه عام للموضوع يساعد في صياغة إشكالية البحث ويحدد مساره وتحديد الفجوة البحثية، هو كذلك مناقشة هذه الدراسات من أجل الوقوف على أبرز الإفتراقات والاتفاقات مع موضوع بحثنا ومعرفة ما يميز بحثنا عن هذه البحوث السابقة وهذا ما تعرضنا له في المطلبين المواليين:

المطلب الاول: مناقشة الدراسات الوطنية

في دراسة اليمين ولطيفة، وبالرغم من استهدافها لعينة لا بأس بها من الطلبة، إلا أن محاولة تقييم البرامج التكوينية في تعزيز المقاوالية من منظور الطلبة لا يكفي، فالبيداغوجيا إضافة للبرامج والطالب هناك الأستاذ، والمنظومة الجامعية ليست فقط برامج تكوينية بل هي أيضا مناخ تنظيمي ونشاط جمعي ينمي وروح المبادرة والاستقلالية، وعليه فالدراسة تتوافق مع دراستنا في قياس التوجه المقاوالاتي بأربعة أبعاد وتميزت عليها دراستنا بعد المغامرة التنافسية، كما اختلفت عليها في طبيعة المجتمع المستهدف التكوين المهني، كما تميزت عليها دراستنا بتناول المناخ التنظيمي للعملية التكوينية.

تتوافق دراستنا مع دراسة سيف الدين ومنيرة في طبيعة المجتمع المستهدف، غير أن هذه الدراسة هدفت أساسا إلى قياس التوجه المقاوالاتي لدى المتربصين من منظور محددات نظرية السلوك المخطط والنموذج الموحد، ودراستنا وإن تناولت بعدا من المعايير الذاتية لهذه النظرية وهو التعليم المقاوالاتي، فقد اختلفت عليها في أبعاد القياس لتوجه المقاوالاتي، كما أن كبر حجم العينة يميز دراستنا أيضا.

بالرغم من أن الدراسة الجودي ودراسة ناصري، ليلي بن عيسى، تبحث تعزيز التوجه المقاوالاتي من منظور تطوير المهارات الشخصية والفنية والإدارية لطلبة في المجال المقاوالاتي، وهو الهدف العام من عملية التكوين ككل إلا ان تناول منظومة تعليمية بحجم الجامعة وحمل نتائجها على البرامج البيداغوجية فحسب هو عملية تقييم للبرامج التعليمية في مجال معين -المقاوالاتية- بمنظور الطلبة أكثر منه دراسة تأثير أو دور للوسط بكامل مكوناته بما في ذلك المناخ التنظيمي للوسط، كما أنه وبالرغم من أن الدراستان مسحيتان لتخصص يخدم البحث المقاوالاتية، إلا أن النتائج قد تكون غير مستقرة عبر الزمن يختلف وجهة النظر من دفعة لأخرى ومنه فإن تقييم برنامج جامعي من منظور طلبة في حقبة زمنية واحدة يعتبر إجحافا فالبرنامج

الذي لا يرى فيه طلبه هذه الدفعة التحسين، قد ترى فيه دفعة قادمة خلاف ذلك، زيادة على ان المثلث البيداغوجي لا يضم البرامج فحسب، فعلاوة عن الطالب والبرامج يضم الأستاذ، إذا فدرستنا اختلفت مع الدراساتين في طبيعة المجتمع المستهدف وهو متربصي التكوين المهني المتناول من طرفنا، وكذا طريقة تناولنا لمنظومة التكوين لا تقتصر فقط على البرامج النظرية، بل علاوة على صيغ التكوين من تمهين وتطبيق تناولنا المناخ التنظيمي لتكوين.

في دراسة قايدي التي حاولت تفسير تطور التوجه المقاولاتي لطلبة عبر الزمن اعتمادا على نظرية السلوك المخطط، نرى أن التطور يجب أن يكون على نفس المستجوبين فالجواب في نفس الفترة الزمنية يختلف من عينة إلى أخرى كما يخلف جواب نفس العينة من زمن لآخر، وعليه فاختلاف العينات من زمن لآخر وإن كان في نفس المجتمع لا يعطي صورة مكتملة عن تفسير الظاهرة، ومنه فإن هذه الدراسة اختلفت على دراستنا من حيث اداة القياس والمجتمع المقاس التكوين المهني، وكذا الأبعاد المعتمدة في قياس التوجه المقاولاتي.

أما دراسة فيروز وعبد الرزاق فقد اقتصرت على تفسير تأثير البرامج التكوينية في التوجه المقاولاتي من منظور الطالبات ويمثل هذا اختلافا مع دراستنا في جنس العينة، ناهيك عن اختلاف المجتمع التكوين المهني بالنسبة لدراستنا، من رغم التوافق في طريقة المعالجة الإحصائية.

بالرغم من أن دراسة بن يحيى وحاج سليمان تتوافقان مع دراستنا في طبيعة المجتمع المستهدف وهو قطاع التكوين المهني، والتوجه العام لدراسة دور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي وتوافق أبعاد المتغير المستقل، إلا أن طريقة تناول المتغير المستقل التكوين المهني في هذه الدراسة المقتصر على البرامج فقط يختلف مع دراستنا في تناول التكوين، حيث تناولنا (المدرس، برنامج التدريس وطرق التدريس) ليكون أشمل من الذين تناولوا البرامج وحدها واختلف أيضا ذلك مع متغيرنا المستقل الذي تناولنا طرقا وبرامج في ظل المناخ التنظيمي الذي يدخل ضمنه المدرس، كما أن حجم العينة يعتبر صغيرا لحد ما مقارنة مع مجتمع بحجم ولاية تلمسان لا يعكس نتائج دقيقة، ولربما كان له تفسير في إعطاء نتائج ضعيفة الدلالة في تأثير المدرس وطرق التدريس على التوجه، كما حجم العينة في دراستنا أكبر من حجم عينة هذه الدراسة .

هذا ما تعلق بالدراسات الوطنية العربية أما الأعجمية فإن دراسة (Wafaa et Houari) التي تناولت نموذج تدريس (Surlement and Kearney) في متغيرها المستقل اختلفت مع دراستنا في

طبيعة المجتمع الوسط الجامعي بالنسبة لهذه الدراسة، أما أبعاد متغير التوجه المقاولاتي فقد توافقت معنا في بعدين (الإبداع والإستباقية)، غير أنه ومن وجهة نظرنا فإن نموذج التدريس (Surlement and Kearney) هو نموذج يعتمد في تصميم مناهج التدريس وليس لقياس الأثر في وسط لا يعتمد مناهجه، فكيف تصل إلى نتيجة مرجوة في مجتمع دراسة يعتمد مناهج لا تتوافق مع هذا النموذج أصلاً، وهذا ما يمكن تفسيره في كون نتيجة الدراسة سلبية لا يوجد أثر لتعليم المقاولاتي في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى أفراد العينة.

أما دراسة (Sandra et Riad) ودراسة (Zoulikha et Wassila) التي تناولتا أثر التكوين في جهاز داخل الوسط الجامعي وهو دار المقاولاتية، وبالرغم من أن الدراستان تناولت المتغير المستقل برامج وأنشطة إلا أنه يقتصر على عينة داخل الجهاز دار المقاولاتية ولا يعني الذين لا تشملهم نشاطات الدار، وعليه فإننا نختلف مع هذه الدراسة في طريقة تناول المتغير المستقل وكذا طبيعة المجتمع المدروس.

بالرغم من تناول دراسة (Selma) متغير التعليم المقاولاتي برامج وأجهزة داعمة دار (مقاولاتي)، فإن دراستنا تميزت عليها في تناول ذات المتغير في ظل المناخ التنظيمي الملازم لعملية التعليم، كما تختلف معها في طبيعة المجتمع المستهدف الوسط الجامعي أما دراستنا وسط التكوين المهني، وحجم العينة فحجم عينتنا أكبر من عينة هذه الدراسة بالرغم من تناول نفس أدوات التحليل الإحصائي والتوافق في أبعاد متغير التوجه المقاولاتي.

بالنسبة لدراسة (Nassira) التي تناولت التعليم المقاولاتي من خلال ثلاثة أبعاد (التحسيس بالتوجه المقاولاتي، برامج التدريب، المرافقة لطالب) وتأثيره في التوجه المقاولاتي لطالب، وكانت في صياغ عرض أدبي لجهود الجامعة في هذا المجال، فدراستنا تختلف عنها بكونها تطبيقية وهذه الدراسة نظرية، وإن كانت هذه الدراسة تناولت بعداً من أبعاد المناخ التنظيمي الاتصال إلا أن دراستنا تميزت عنها ببعد آخر من أبعاد المناخ التنظيمي وتوافقت مع هذه الدراسة في أربعة أبعاد لقياس التوجه المقاولاتي وتميزت دراستنا عنها ببعد الاستباقية.

المطلب الثاني : مناقشة الدراسات الدولية

فيما تعلق بالدراسات العربية الدولية منها نجد أن دراسة سامي ابو النصر ومن معه التي تناولت دور التعليم المقاولاتي في تعزيز التوجه المقاولاتي عند شريحة التقنيين من خريجي الثانويات، إلا ان متغيره المستقل التعليم التقني تكون من الأبعاد التالية: مؤسسات التعليم التقني، خريجو التعليم التقني، سوق العمل والمجتمع المحلي، وهو امر مثير للمفارقة فكثير ما يكون تلميذ من ذوي التكوين التقني ويكملون دراستهم في الجامعة في تخصصات غير تقنية، أما سوق العمل فالأمر أكثر جدلا فما كل خريجي التعليم التقني يشتغلون في تخصصاتهم، أما الحديث عن العينة المستهدفة فقد كانت موظفي الكليات، في حين أنه من الأجدر أن تكون العينة من المتأثرين بالعملية وهم الطلبة أو الخريجين هم من يظهر عليهم الأثر، وهو الأمر الذي اختلفت به دراستنا عنها باستهدافها لشريحة التي يظهر عليها أثر العملية وهم المتربصين وبحجم عينه أكبر، كما تميز عنها متغيرنا المستقل بتناوله للمناخ التنظيمي لعملية التكوين علاوة عن مقررات التكوين، أم المتغير التابع فقد توافقت دراستنا مع هذه الدراسة في أبع ابعاد وزادت عليها دراستنا بعد الاستقلالية، بالرغم من إن دراستنا استعملت نفس البرنامج الاحصائي لهذه الدراسة ببرنامج SPSS في المعالجة الاحصائية للبيانات إلا أن نتائج دراستنا جاءت سلبية خلافا لهذه الدراسة التي جاءت موجبة التأثير.

أما دراسة علوية وسلوى التي عاجلت دور تعزيز المهارات الريادية بواسطة البرامج والاستشارات المقدمة من طرف مركز الأعمال والتوظيف في جامعة سعود في دعم المشروعات الصغيرة، فإن متغيره المستقل اقتصر على الدورات التدريبية والاستشارات والدعم المالي، حيث تميز عليه متغيرنا المستقل بالتفصيل في أنماط مقررات التكوين والمناخ التنظيمي المحيط بعملية التكوين، أما المتغير التابع فهناك توافق في أبعاد هذا المتغير، كما أن كلا الدراستين جمعا البيانات الضرورية بواسطة الاستبيان و عاجلهاها ببرنامج SPSS، فحين كانت عينة دراستنا أكبر من عينة دراسة سلوى، أما طبيعة المجتمع المستهدف فمجتمعنا هو متربصي التكوين المهني في حين مجتمع هذه الدراسة هم طلاب جامعة سعود، أما النتائج فدراستنا كان تأثير مؤسسات التكوين المهني سلبيا نظرا لخصوصية فترة الدراسة الميدانية، خلافا لدراسة سلوى التي جاءت إجابيه إلى حد كبير وارتأت بأن مركز الاعمال الريادية في الجامعة قام بدور إيجابي في تعزيز التوجه نحو المشروعات الصغيرة.

في حين دراسة بسام الرميدي حول دور الجامعة المصرية في تنمية الثقافة المقاولاتية، فقد تشابهت إلى حد كبير في المحاور التي تناولها متغير دراستها المستقل وإن كان بفصيل مختلف فقد تناول جانبا كبيرا من المناخ التنظيمي المرتبط بعملية التعليم خاصة بعد البنية التحتية والاتصال بل توسع في ابعاده أكثر من دراستنا ليشمل القيادة والرؤية الاستراتيجية، علاوة على توافق دراستنا معه في مقررات الدراسة، كما أن كلا الدراستين جمعا البيانات الضرورية بواسطة الاستبيان و عالجها ببرنامج SPSS، واختلفت مع دراستنا في طبيعة المجتمع المستهدف حيث تمثل مجتمع هذه الدراسة في أعضاء هيئة التدريس والمعاونين لهم، خلافا لمجتمعنا المتمثل في متربصي التكوين المهني، كما أن حجم عينة هذه الدراسة أكبر من حجم عينة دراستنا، كما أن نتائج هذه الدراسة أظهرت عدم دعم الجامعة لثقافة المقاولاتية وهو ما يتفق إلى حد كبير مع نتائج بحثنا التي أظهرت دور سلمي لتكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي.

أما دراسة أمل سلطان التي تتمحور حول دور التعليم الجامعي المصري في تنمية مفهوم المقاولاتية لدى الطلبة، حيث توافقت هذه الدراسة مع دراستنا في مفهوم المقاولاتية وطريقة جمع البيانات ومعالجتها ببرنامج SPSS، واختلفت دراستنا عنها في طبيعة المجتمع المستهدف، فدراستنا استهدفت متربصي التكوين المهني والتمهين في حين استهدفت هذه الدراسة طلاب الجامعة، كما أن حجم عينة هذه الدراسة أكبر من حجم عينة دراستنا، أما من حيث النتائج فبرغم من أن نتائج هذه الدراسة تدل على أنه يوجد تأثير إيجابي إلا أنه بمستوى ضعيف خلافا لدراستنا التي كان تأثير التكوين المهني والتمهين فيها سلبيا على تعزيز التوجه المقاولاتي.

أما دراسة أمل عبد العزيز فهي في حقيقتها دراسة تقييمية لبرنامج تعليم مقاولاتي، تشابه مع جزء من متغير دراستنا المستقل من حيث البرامج ومقررات الدراسة وتميز عليه متغيرنا بالمناخ التنظيمي المرافق لعملية التكوين، في حين تشابه الدراستان في قياس التوجه المقاولاتي، كما أن دراستنا اختلفت مع هذه الدراسة في طبيعة المجتمع المستهدف فدراستنا استهدفت متربصي التكوين المهني والتمهين في حين استهدفت هذه الدراسة طلاب الجامعة، وبالرغم من أن كلا الدراستين جمعا البيانات الضرورية بواسطة الاستبيان وعالجها ببرنامج SPSS، فإن دراسة أمل تميزت على دراستنا بقياس نفس العينة مرتين قبل الدخول في الدورة التدريبية وبعد الانتهاء من الدورة التدريبية، وهو ما يجعل نتائجها أقرب إلى الواقعية والدقة، رغم ما تميزت به عينتنا من كبر الحجم مقارنة بدراسة أمل، أما النتائج فقد أظهرت دراسة أمل

دور اجابي للبرنامج التدريبي في تعزيز الفكر المقاوالاتي ما تشابه مع مفهوم متغيرنا المستقل مقررات التكوين، واختلف معه في المتغير المستقل بمفهومه ككل.

اما دراسة جوهر الجاموسي ومن معها فقد تطرقت لفاعلية برنامج التعليم المقاوالاتي في تعزيز التوجه المقاوالاتي من حيث تنمية المهارات في الجزء المتعلق بالمتغير المستقل خلافا لدراستنا التي تناولت مقررات التكوين في إطار مناخها التنظيمي وتشابها في مكونات المتغير التابع التوجه المقاوالاتي، واختلفت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث طبيعة المجتمع المستهدف، فدراستنا استهدف متربي التكوين المهني والتمهين في حين استهدفت هذه الدراسة طلاب الجامعة، كما أن كلا الدراستين جمعا البيانات الضرورية بواسطة الاستبيان وعالجها برنامج SPSS، كما أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود تأثير إيجابي معتبر لتعليم المقاوالاتي على توجيه الطلاب صوب العمل المقاوالاتي خلافا لدراستنا التي أظهرت أثر سلبي لتكوين المهني على تعزيز التوجه المقاوالاتي للمتربين.

هذا ما تعلق بالدراسات الدولية المنشورة باللغة العربية أما ما تعلق بالدراسات الدولية المنشورة باللغة الأعممية، فنجد دراسة دراسة (Lins) التي تدرس تأثير برنامج خاص بالماستر مهني على التوجه المقاوالاتي لطلبة، والذي تشابه مع متغير دراستنا المستقل في المفهوم المتعلق بالمقررات وزاد عليه متغير دراستنا بمفهوم المناخ التنظيمي المصاحب لعملية التكوين، أما المتغير التابع فقد تشابه مع أبعاد بحثنا في ثلاثة وزادت عليه دراستنا ببعدين (الاستقلالية والعدوانية التنافسية)، كما أن قياس هذه الدراسة للعينة تم على مرحلتين مرحلة الطلبة قبل تلقي البرنامج والمرحلة الثانية الطلبة بعد تلقي البرنامج خلافا لدراستنا التي أخذت بعينة المتربين المتخرجين فقط، كما أن هذه الدراسة تختلف عن دراستنا من حيث البيئة فبيئة الفيتنام ليست كبيئة الجزائر، وطبيعة المجتمع المستهدف في هذه الدراسة والذي يمس شريحة ذات تكوين عالي ومتخصص وهم الطلبة الجامعيون يختلف عن مجتمع دراستنا الذي يمس شريحة مختلفة المستويات وهم المتربين بمراكز التكوين المهني والتمهين، في حين خلصت هذه الدراسة بعدم وجود تأثير لهذا البرنامج على مختلف أبعاد التوجه المقاوالاتي الثلاثة لطلبة، فإن نتائج بحثنا أظهرت وجود تأثير على تعزيز التوجه المقاوالاتي للمتربين بمخلف أبعاده الخمسة.

أما دراسة (Kheyrollah Sarboland) ومن معه والتي تمحورت حول دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاوالاتي، والتي جاءت في شكل مقارنة بين تخصصات المقاوالاتية والتخصصات الأخرى لغير المقاوالاتية، حيث إشمتمت متغيرها المستقل على التكوين النظري التطبيقي مما يشبه إلى حد كبير مفهوم متغير

دراستنا المستقل المتعلق بمقررات التكوين، ويتميز عليه متغيرنا المستقل بمفهوم آخر وهو المناخ التنظيمي لتكوين المهني، أما المتغير التابع فقد توافقا في أربعة أبعاد تميزت عليه دراستنا ببعدها المغامرة التنافسية، كما أن كلا الدراستين جمعا البيانات الضرورية بواسطة الاستبيان وعالجهاها ببرنامج SPSS، كما اتفقت دراستنا مع هذه الدراسة أيضا في طبيعة المجتمع المستهدف (المتربصين الذين انهم دراستهم وهم على ابواب التخرج) وحجم العينة.

أما دراسة (Arantxa Gorostiaga) والتي تتمحور مدى تأثير طرق التدريس و البرامج المعتمدة بمختلف مؤسسات التكوين المهني بإقليم الباسك (إسبانيا) في التوجه المقاولاتي لدا المتربصين، فقد إشمتمل متغيرها المستقل على طرق التدريس وبرامج التكوين ما يتفق مع مفهوم متغير دراستنا المستقل المتعلق بمقررات التكوين، ويتميز عليه متغيرنا المستقل بمفهوم آخر وهو المناخ التنظيمي لتكوين المهني، أما المتغير التابع فقد توافقا في الأبعاد الخمسة، كما أن كلا الدراستين جمعا البيانات الضرورية بواسطة الاستبيان وعالجهاها ببرنامج SPSS، كما اتفقت دراستنا مع هذه الدراسة أيضا في طبيعة المجتمع المستهدف (المتربصين الذين انهم دراستهم وهم على ابواب التخرج) وحجم العينة، لكن هناك اختلاف في البيئة التي تمت فيها الدراسة فيبيئة إسبانيا ليست كبيئة الجزائر.

أما دراسة (Timo Nevalainen) ومن معه والتي تناولت دور طريقة معينة من التكوين المقاولاتي وهي التعليم ضمن فريق، فتختلف بذاك عن دراستنا في المتغير المستقل الذي يضم أسلوبا معيننا في التدريس وطريقة معينة بالرغم من تضمونها بعض خصائص المناخ التنظيمي والمتمثل في التواصل الجماعي، إلا أن متغيرنا المستقل أكثر تفصيلا بمفهوميه، في حين أخذت هذه الدراسة المتغير التابع التوجه المقاولاتي كمتغير كامن دون تفصيل وإن كان يحمل في طياته مفاهيم الأبعاد الخمسة التي فصلنا فيها في المتغير التابع لدراستنا، كما أن قياس هذه الدراسة للعينة تم على مرحلتين مرحلة الطلبة قبل تلقي البرنامج والمرحلة الثانية الطلبة بعد تلقي البرنامج خلافا لدراستنا التي أخذت بعينة المتربصين المتخرجين فقط، وتجدد الإشارة إلى أن البيئة التي تمت فيها هذه الدراسة فلندا تختلف عن البيئة الجزائرية وطبيعة المجتمع المستهدف في هذه الدراسة والذي يمس شريحة ذات تكوين عالي ومتخصص وهم الطلبة الجامعيون يختلف عن مجتمع دراستنا الذي يمس شريحة مختلفة المستويات وهم المتربصين بمراكز التكوين المهني والتمهين.

أما دراسة (Puji Handayati) والتي تبحث في العلاقة التأثيرية لتعليم المقاولاتي والفكر المقاولاتي في النية المقاولاتية، حيث يختلف المتغير المستقل لهذه الدراسة في كثير من تفصيلاته عن المتغير المستقل

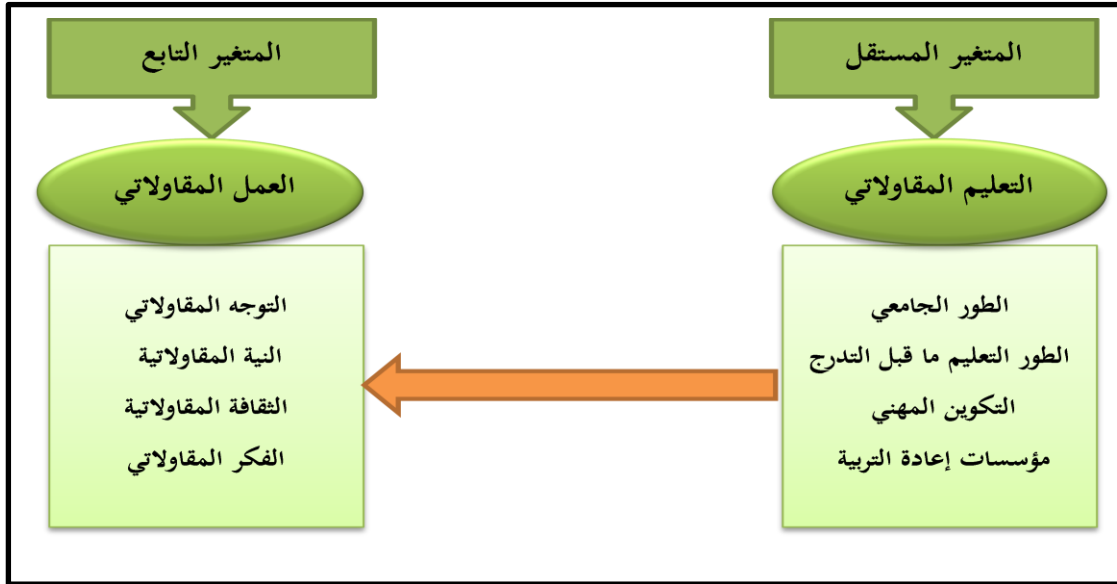
لدراستنا وإن كان يأخذ في طياته بعض مفاهيم المناخ التنظيمي لتكوين المهني مثل التحفيز والاتصال، فهو يتناول التعليم المقاولاتي كمتغير وسيط بين الفكر المقاولاتي والنية المقاولاتية، وبالتالي فإن الدراسة الميدانية تمثلت في دراسة تأثير الفكر المقاولاتي بواسطة التعليم المقاولاتي في النية المقاولاتية للمتريصين، ففي حين توافقت دراستنا مع هذه الدراسة في طبيعة المجتمع المستهدف متريصي مؤسسات التكوين المهني والتمهين وتقارب حجم العينتين، فقد اختلفت في طبيعة البيئة فخصائص مجتمع إندونيسيا ليست نفسها خصائص مجتمع الجزائر، كما يبدو الاختلاف جليا في طريقة التعاطي مع متغيرات الدراسة، وكذا طريقة المعالجة الإحصائية فقد تم معالجة بيانات هذه الدراسة باستخدام هيكلية التباين القائم على نمذجة المعادلة (SEM) التباين الجزئي الأقل تربيغاً (PLS)، في حين تمت معالجة بيانات دراستنا ببرنامج SPSS.

أما دراسة (Chris and Teles) التي تناولت تأثير التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لطلاب الجامعة من خلال استخدام خبراء، فقد تطابقت مع دراستنا في المتغير التابع التوجه المقاولاتي بأبعاده الخمسة، أما المتغير المستقل فقد تمثل في المناهج المستخدمة لدعم أبعاد التوجه المقاولاتي الخمسة، لكن اختلفت معها في نوع البيئة فقد شملت هذه الدراسة عدد متنوعا من البيئات المختلفة عبر العالم، خلافا لبيئة دراستنا البيئة الجزائرية، كما أن هذه مجتمع هذه الدراسة متكون من متخصصين في قطاع التعليم العالي، في حين أن دراستنا تختص بمتريصي التكوين المهني والتمهين، كما ان المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو منهج تجريبي بإتباع استراتيجية البحث الاستكشافي، خلافا لدراستنا التي تتبع المنهج الوصفي، وفي حين أن دراستنا قامت بمعالجة البيانات المجمع بواسطة برنامج الإحصائي SPSS خلافا لهذا البحث الذي اعتمد على دراسة دلفي باستخدام خبراء أكاديميين في مجال المقاولاتية كمشاركين، كما أن نتائج هذا البحث هي عبارة عن عملية تقييم أكثر منها دراسة للأثر خلافا لدراستنا الى هدفها الاساسي دراسة الأثر.

الخلاصة

خلال هذا الفصل قمنا بعرض لمختلف الدراسات السابقة التي يتوافق موضوع بحثها مع موضوع دراستنا وأهدافها، والتي تناولت متغيرات بحثنا في إطاره الكلي أي: المتغير المستقل يتناول التعليم المقاولاتي (الجامعة، أطوار التعليم ما قبل الجامعة، التكوين المهني، أو مؤسسات إعادة التربية)، أما المتغير التابع فيتناول التوجه المقاولاتي أو النية المقاولاتية أو الثقافة المقاولاتية أي الدراسات السابقة التي تناولت تأثير التعليم المقاولاتي ودوره في تعزيز التوجه المقاولاتي، والتي تتقارب مع النموذج في الشكل التالي:

الشكل 2-1: يوضح الإطار الكلي للمتغيرات التي شملتها الدراسات السابقة



المصدر: من إعداد الطالب

لقد تناولنا في هذا الفصل المقسم إلى ثلاث مباحث الدراسات الدولية والوطنية بالغة العربية واللغة الأعممية، التي تتوافق في إطارها العام مع الشكل بالعرض والتفصيل من خلال المبحثين الأول والثاني في حين خصصنا المبحث الثالث لمناقشة هذه الدراسات والوقوف على نقاط اختلاف وائتلاف دراستنا مع الدراسات السابقة وتحديد ما يميز بحثنا عن هذه البحوث، أين خلصنا بأن ما يميز بحثنا علاوة عن البيئة المختلفة تفصيله في المتغير المستقل وتفردته عنهم بتخصيص مفهوم كامل ضمن المتغير المستقل يضم المناخ التنظيمي لعملية التكوين المهني، والذي هو عنصر ملازم لعملية التكوين، كما أن عامل المفاجأة الغير منتظرة وهو تداعيات أزمة كورونا التي أثرت بشكل كلي على نتائج دراستنا مما يجعل نتائجها خاصة بظرف استثنائي، وبالتالي لا تعكس الظرف العادي لدراسة والذي كان مسطرا له.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

تمهيد

بعد استعراض الفصل النظري الذي وضعنا فيه متغيرات الدراسة وكيفية اختيارها، أين خلصنا إلى اشتقاق المتغير التابع وحددنا أبعاده استناداً على عديد النظريات و تبيننا فيه نموذج التوجه المقاولاتي خماسي الأبعاد وفقاً لـ (Lumpkin and Dess)، كما استنتجنا رسم المتغير المستقل في إطاره العام التعليم المقاولاتي في المبحث الثاني منه، حيث حددنا نوع التكوين المراد دراسته، وقمنا بتفصيل المتغير المستقل والمتمثل في التكوين المهني بمفهوم المناخ التنظيمي لتكوين ومفهوم مقررات التكوين في المبحث الثالث، وبناء أيضاً على الدراسات السابقة التي تم سردها في الفصل الثاني تعززت مبررات اختيار متغيرات بحثنا نظرياً.

سنحاول في هذا الفصل قياس هذه المتغيرات ميدانياً، وإجراء الاختبارات الإحصائية على عينة الدراسة من مترصي التكوين المهني والتمهين بولاية غرداية بما يخدم إشكالية البحث، ويجيب على تساؤلات الموضوع لمعرفة مدى تحقق فرضيات الدراسة، وهذا بواسطة أدوات التحليل الإحصائي التي اعتمدنا فيها على برنامج الحزم الإحصائية (Spss)، أين قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث بمطلبين لكل مبحث، فقد تم تخصص المبحث الأول لتحليل الخصائص السيكمومترية لأداة الدراسة بالتعريف بنموذج الدراسة والعينة والمجتمع الذي اختيرت منه هذه العينة، وكذا الخصائص السيكمومترية للاختبار من صدق محتوى وقياس ثبات في المطلب الأول منه، أما المطلب الثاني فإنه خصص لتحليل خصائص العينة الشخصية والجغرافية ونمط التكوين، واستخراج مختلف التوزيعات التكرارية والمتوسطات الحسابية الخاصة بها، في حين خصص المبحث الثاني في المطلب الأول منه لاختبار اعتدالية التوزيع وإبراز الفروق الحاصلة بين المتوسطات، والمطلب الثاني لاختبار الفرضية الرئيسية وما تعلق بها من اختبار لتأثير مفهومي المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع، أما المبحث الثالث فقد خصص المطلب الأول منه لإختبار تأثير المفهوم الأول للمتغير المستقل على أبعاد المتغير التابع، والمطلب الثاني لاختبار تأثير المفهوم الثاني للمتغير المستقل على أبعاد المتغير التابع، ليختتم في الأخير بخلاصة الفصل التي هي عبارة عن عرض مختصر لأهم ما تطرقت له الدراسة الميدانية وأهم استنتاجاتها.

المبحث الأول: تحليل الخصائص السيكومترية والتوزيعات التكرارية

سنتناول في هذا المبحث تحليل الدراسة الميدانية من خلال تبيان الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، والتعريف بالخصائص الشخصية والجغرافية ونمط التكوين والتحليل الوصفي لبيانات الاستبيان، حيث أنه من الضروري قبل إجراء أي اختبارات إحصائية التعريف بالنموذج التصوري الذي سيتم على ضوئه تحليل الدراسة الميدانية، وتقدم صورة تعريفية عن مجتمع الدراسة والعينة المختارة منه، والتعريف بخصائصها الشخصية و توزيعها الجغرافي، وكذا تحليل خصائص الأداة السيكومترية وهذا وما تم التطرق إليه في هذا المبحث من خلال المطلبين المواليين:

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية والخصائص السيكومترية

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة

تأصيل اختيار متغيرات النموذج

بناء على ما تقدم في الإطار النظري، وما أفرزته مراجعة الدراسات السابقة، وعلى ضوء مشكلة البحث وأهدافها استخلصنا مخطط تصوريا لدراسة من فكرة مفادها إبراز دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي للمتربصين، وقبل رسم المخطط التصوري نقدم تأصيل متغيرات الدراسة في الجدول التالي:

جدول 3-1: مرجعيات متغيرات الدراسة

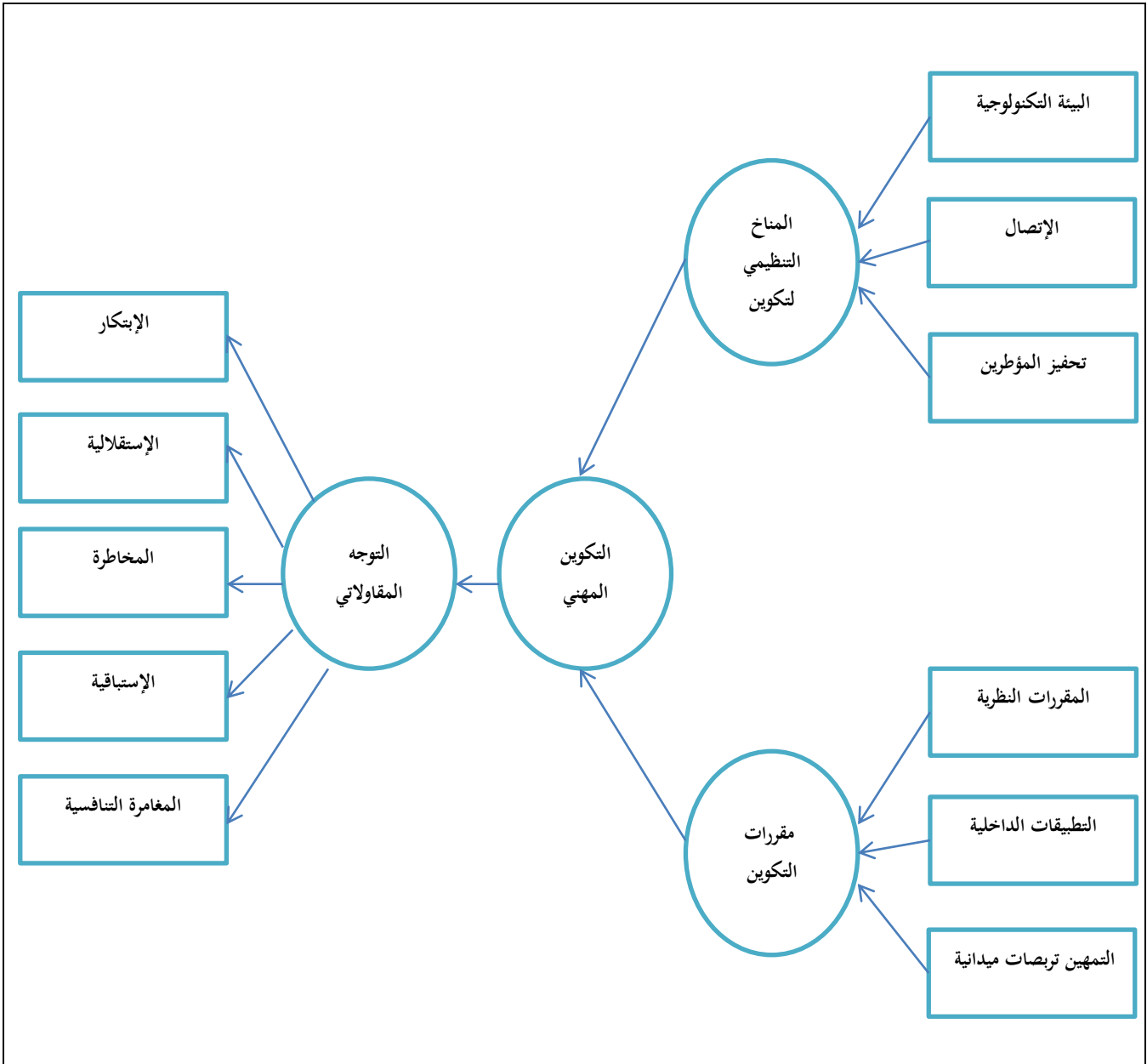
المرجعية	المتغيرات		
Mintzberg(1973)	الاستقلالية	التوجه المقاولاتي	التميز
KHandwalla(1977/1976)	الابتكار أو الإبداع		
Dess & lumpkin(1996/1978)	أخذ الخطر		
Miller (1983)	الاستباقية		
Covin and Slevin (1998)	المغامرة التنافسية		
Voss, Voss, and Moorman (2005)			
Zellweger&Sieger,(2012)			
Tounés(2003)	التعليم المقاولاتي للتكوين المهني		المستقل

المصدر: من إعداد الطالب

مخطط الدراسة:

بعد عرض موجز لأبرز النظريات التي بنينا عليها متغيرات بحثنا هذا، وتنسيقا لمختلف أجزاء المنحنيات التي تم اشتقاقها في الفصل النظري، فإنه وبتركيب أجزاء رسومات كل متغير من متغيرات الدراسة نستطيع وضع النموذج التصوري الكلي لدراسة وفق المخطط التالي:

الشكل 3-1: يوضح مخطط الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب

ثانيا: تحليل أداة الدراسة:

يمثل الاستبيان أداة القياس التي تتضمن متغيرات تفسيرية كمية و/أو كيفية، فمشروع الاستبيان هذا هو مجرد اقتراح لأداة القياس من قبل الباحث وفق تصوره الخاص والاستنتاجات المتوصل إليها من خلال تحليله للأبحاث السابقة¹؛ وعليه فقد تم بناء استمارة الاستبيان اعتمادا على الدراسات السابقة وما تم إستنتاجه من التأسيسات النظرية كما هو موضح في الجانب النظري ، وكذا بناء على إستبيانات تناولت متغيرات الموضوع، وبعد ما قمنا بعرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين (أنظر الملحق 02)، وبطبيعة الحال أجرينا بعض التعديلات والتصويبات التي اقترحها علينا الاساتذة المحكمون، تم الاستقرار على تشكيلة الاستبيان في صورته النهائية (أنظر الملحق 01)؛ أين قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة أجزاء: يتعلق الجزء الأول: بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، ويشمل كلا من الجنس، العمر، المستوى التعليمي، نمط التكوين.

أما الجزء الثاني: يتعلق بالمتغير المستقل التكوين المهني، مقسم إلى مفهومين: المفهوم الأول المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين: والذي بدوره تم تقسيمه إلى ثلاثة أبعاد: (البنية التكنولوجية ممثلة في 4 فقرات، الاتصال 4 فقرات، تحفيزات المؤطرين 4 فقرات). المفهوم الثاني مقررات التكوين المهني: والذي بدوره مقسم إلى ثلاثة أبعاد: (المقررات النظرية ممثلة في 4 فقرات، مقررات التطبيقات التدريبية داخل المركز 4 فقرات، التربصات الميدانية والتمهين 4 فقرات). فيما تعلق الجزء الثالث: بالمتغير التابع وهو التوجه المقاولاتي ممثلا في 5 أبعاد الاستقلالية، الإبداع، اتخاذ الخطر، الاستباقية، المغامرة التنافسية، وكل بعد ممثلا بـ 3 فقرات.

كما تم تصميم هذا الاستبيان وفق سلم ليكرت الخماسي، إذ يقابل كل عبارة من عبارات المحور قائمة تحمل الخيارات التالية: "موافق بشدة"، "موافق"، "محايد"، "غير موافق"، "غير موافق بشدة"، حيث تم منح كل خيار من الخيارات درجات ممثلة في أرقام من (1 إلى 5) - كما هو الشأن في عديد البحوث - لتتم معالجتها إحصائيا كالتالي: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، غير موافق (2 درجات)، غير موافق بشدة (1 درجة).

¹ - إلياس بن ساسي، المؤسسة أمام خيار النمو الداخلي والنمو الخارجي دراسة حالة مؤسسات قطاع الخروقات الجزائر، أطروحة دكتوراه تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008، ص 177.

ثالثاً: مجتمع الدراسة واختيار العينة

مجتمع الدراسة:

باعتبار أن مجتمع الدراسة هو " في اطار السياق العام الذي يخدم إشكالية الدراسة الرئيسية، شملت دراستنا هذه متربصي التكوين المهني والتمهين الذين هم على أبواب التخرج، بمختلف مستويات شهاداتهم المتحصل عليها و أنماط تكوينهم، دفعتي مارس وسبتمبر من سنة 2021، عبر كامل مؤسسات التكوين المهني والتمهين لمختلف بلديات ولاية غرداية، حيث بلغ عددهم (5184) متربص¹.

2- نوع العينة:

تم اختيار عينة الدراسة وفق قوانين الاحتمالية الإحصائية، والتي يكون لكل عنصر من عناصر المجتمع فرصة متساوية في الاختيار²، كما تم تقسيم المجتمع إلى طبقات، حيث كما سبق وقلنا بأن مجتمع الدراسة يتكون من المتربصين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين عبر كامل بلديات الولاية، ولتشمل عينتنا كامل المجتمع، ونستطيع تعميم نتائجها على المجتمع ككل، فقد قمنا بتقسيم المجتمع إلى بلديات، واخذنا من كل بلدية مركز ومن كل مركز عدد من المتربصين، وبالتالي عينتنا احتمالية طبقية.

3 حجم عينة الدراسة:

يتوقف حجم العينة المناسبة للبحث على عدة عوامل متعلقة بالدراسة مثل نوع المجتمع الأصلي، ونوع البحث، وفروض البحث، وتكاليف البحث، وأهمية النتائج، وطرق جمع البيانات والدقة المطلوبة في البحث، و يبقى مدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة هو العامل الأهم في تحديد حجم العينة³، وهناك عدة طرق لتحديد حجم العينة⁴ مثل الجداول: والقائمة على بعض المعايير مثل مجتمع البحث، طريقة المعادلات، طريقة النسبة المئوية.

وعلى كل الأحوال فإننا أسعنا بموقع (openepi)⁵ لحساب العينات والذي كانت مخرجاته

الحسابية بعد إدخال عدد المجتمع الاصيل للبحث (5184) وفق الجدول التالي:

¹ - معلومات مقدمة من طرف مديرية التكوين المهني والتمهين.

² - موفق الحمداي واخرون، مناهج البحث العلمي الكتاب الاول أساسيات البحث العلمي، جامعة عمان العربية للبحوث والدراسات، الاردن، 2006، ص 198.

³ - رما ماجد، منهجية البحث العلمي، مؤسسة فريدريش إيبيرت، بيروت، 2016 ص32.

⁴ - احمد مسعودي، العينات في البحث الوصفي، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، المجلد4، العدد 8، 2022، ص.ص 254-256.

⁵ شوهذ: 2021/11/01، <https://www.openepi.com/SampleSize/SSPropor.htm>

جدول 3-2: يوضح حجم العينة لمجتمع الدراسة بمستويات ثقة مختلفة

حجم العينة لمجتمع الدراسة (5184) الممثل لمستويات الثقة المختلفة	
حجم العينة	مستوى الثقة (%)
358	95%
160	80%
258	90%
432	97%
589	99%

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات موقع (openepi)

واستنادا إلى مخرجات الجدول أعلاه فإن العينة التي تغطي الدراسة عند درجة حرية (مسموح الخطأ) 5%) والذي يمثل مستوى ثقة يقدر بـ (95%) يساوي (358) متربص فقمنا بأخذ عينة لا تقل عن هذا العدد والتي تساوي (399) متربص.

رابعا: التحقق من الخصائص السيكومترية للاختبار :

قبل البدء بالتحليل الإحصائي لمختلف متغيرات البحث، و اختبار الفرضيات كان لزاما علينا التأكد من مدى صلاحية وقوة أداة الدراسة المطبقة على العينة وهذا ما قمنا به من قياس صدق وثبات الدراسة والذي نعرضه كالتالي:

1- صدق المحتوى لتطبيق الاختبار عن طريق صدق المحكمين:

في حقيقة الامر تعتبر مطابقة المحتوى عند عديد من الباحثين خطوة من خطوات إعداد الاستبيان، باعتبار أنه بعد إعداد الاستبيان و تنقيح عباراته مع الزملاء المطلعين في الموضوع¹، يجب اللجوء إلى شخص مؤهل لتدقيق عبارته، وبحث تناسق مفاهيمه مع الموضوع المعالج، وضبط توافقه مع نموذج الدراسة المعد²، وهذا جوهر ما يطلب من المحكمين أثناء عملية الإعداد، أما الصدق يفترض ان يجرى على العملية

¹ - George Domino, Marla L. Domino, Psychological Testing: An Introduction, Cambridge University Press, New York, 2006, p 16.

² - Linda Crocker, James Aigina, I ntroduction to Classical and Modern Test Theory, Cengage Learning, USA, 2008, p 81.

النهائية للاستبيان، وعليه فانطلاقاً من الإطار النظري، واعتماداً على الدراسات السابقة باعتبارها مرجعية أساسية في صياغة عبارات المتغيرات حول الموضوع، وبعد مقارنة أسئلة الاستبيان مع عديد الاستبيانات التي تناولت أحد المتغيرات أو المتغيرين مجتمعين والاستفادة منها بتعديلات تزيد من قوة الاستبانة، ولمعرفة مدى تمثيل بنود الاختبار للمحتوى الدراسي المعد لقياسه، وضبط وتحديد المفاهيم المتضمنة في هذا المجال، والتأكد من مدى احتواء الاستبيان للجوانب التي يفترض أن يقيسها هذا الاختبار، عرضناه على مجموعة من الأساتذة الجامعيين (انظر الملحق رقم 02)، والذين بدورهم قدموا لنا عديد من الملاحظات والتصويبات زادت من فعالية الاداة في تناول موضوع الدراسة، وبعد الأخذ بالملاحظات المقدمة والقيام بالتصويبات اللازمة، قمنا بدراسة استطلاعية وزعنا فيها الإسبان على عينة تجريبية تمثلت في (70) متربص، قمنا على إثرها بتدارك العديد من الملاحظات والمشاكل في الفهم لعبارات الاستبيان، تم من خلالها إعادة الصياغة النهائية لنقوم في ما بعد بتوزيعه على أفراد عينة الدراسة.

2- الثبات البنائي لتطبيق الاختبار عن طريق الاتساق الداخلي:

المقصود بصدق الاستبيان، أو كما يسميه البعض بالثبات: التأكد من أن الاستبيان سوف يقيس ما أعد لقياسه، وتقدم حكم تقويمي تكاملي لدرجة التي تساند بها الادلة الميدانية المبررات النظرية المبني عليها الاستبيان، ومعرفة ما إذا كانت الدرجات المتحصل عليها كافية ومناسبة للاستغلال الأداة في إختبار هذه العينة، وهذا بحسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد ومفهومه المنتمي له وكل مفهوم المحور المشتمل عليه كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول 3-3: يوضح معامل ارتباط بيرسون للأبعاد مفاهيم المتغير المستقل بمحاورها

مقررات التكوين المهني			المناخ التنظيمي لتكوين المهني		
الدالة	الارتباط	الأبعاد	Sig الدلالة	الارتباط	الابعاد
0.000	0,743	المقررات النظرية	0.000	0,670	البنية التكنولوجية
0.000	0,821	المقررات التطبيقية داخل المركز	0.000	0,890	الاتصال
0.000	0,638	التمهين والتربصات الميدانية	0.000	0,919	تحفيزات المكونين
مفاهيم المتغير المستقل					

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات (Spss) (انظر الملحق رقم 3)

نلاحظ من الجدول بان جميع الأبعاد المكونة للمفهومين في المتغير المستقل (المناخ التنظيمي لتكوين المهني و مقررات التكوين المهني) دالة إحصائيا بمستوى دلالة يساوي الصفر، وهو مستوى دلالة أقل من مستوى (Sig =0.05) المطلوب، حيث نلاحظ أن أبعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني لها ارتباط قوي بمفهومها فنجد أن: بعد البنية التكنولوجية يرتبط بمفهومه بمعامل (0.67) وهو ارتباط معتبر يقترب من الواحد الصحيح، كما أن الاتصال يرتبط معه بمعامل يقترب من(0.90) وهو إرتباط قوي يقرب جدا من الواحد الصحيح، اما الممارسات التحفيزية للمكونين فترتبط معه بمعامل بلغ حدود (0.92) وهو إرتباط جد قوي ويقترب جدا من الواحد الصحيح، وعليه يمكن القول بأن هناك اتساق داخلي قوي بين أبعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني(البنية التكنولوجية، الاتصال و الممارسات التحفيزية للمؤطرين) والمفهوم المكونة له (المناخ التنظيمي لتكوين المهني)، مما يدل على قوة تمثيل العبارات المكونة لأبعاد هذا المفهوم، وهو دلالة على نجاح هذه الأبعاد في قياس هذا المفهوم في العينة محل الدراسة؛ كما يلاحظ من الشق الأيسر من ذات الجدول بان هناك معنوية بالنسبة لمقررات التكوين المهني بمستوى دلالة يساوي الصفر، وهو مستوى دلالة أقل من مستوى (Sig =0.05) المطلوب، ونلاحظ أيضا بان: بعد المقررات النظرية يرتبط بمفهومه (مقررات التكوين المهني) بمعامل إرتباط فاق (0.74) وهو إرتباط قوي يقترب جدا من الواحد الصحيح، كما أن بعد المقررات التطبيقية داخل المركز يرتبط هو الآخر مع مفهومه بمعامل فاق (0.82) وهذا معامل إرتباط قوي جدا يقترب هو الآخر من الواحد الصحيح، اما بعد التمهين والتربصات الميدانية فقد قارب معامل ارتباطه (0.64) وهو معامل معتبر، وبناء عليه فإنه يوجد هناك اتساق داخلي قوي بين أبعاد مقررات التكوين المهني (المقررات النظرية، المقررات التطبيقية داخل المركز والتمهين والتربصات الميدانية) والمفهوم المكونة له (مقررات التكوين المهني)، مما يدل على قوة تمثيل العبارات المكونة لأبعاد هذا المفهوم، وهو دلالة على نجاح هذه الأبعاد في قياس هذا المفهوم في العينة محل الدراسة.

أما عن اتساق المفاهيم المكونة من أبعاد المتغير المستقل فهو موضح في الجدول التالي:

جدول 3-4: يوضح معامل إرتباط بيرسون لأبعاد المتغير المستقل بمحاورها

المتغير المستقل التكوين المهني		
الابعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة Sig
مقررات التكوين المهني	0, 917	0.000
المناخ التنظيمي	0, 826	0.000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم4)

من الجدول نلاحظ هناك ثبات بنائي داخلي ذو دلالة إحصائية بمستوى الصفر وهي دلالة جد مقبولة عند مستوى دلالة ($Sig = 0.05$) المعمول بها عادة في العلوم الانسانية، حيث يلاحظ بأن هناك ارتباط بمعامل قارب (0.92) وهو ارتباط قوي جدا شديد الاقتراب من الواحد الصحيح، مما يفسر بأن هناك تمثيل قوي جدا لمفهوم مقررات التكوين المهني في محور المتغير المستقل (التكوين المهني)، كما يلاحظ أيضا بأن هناك ارتباط بمعامل فاق (0.82) وهو ارتباط قوي يقترب من الواحد الصحيح، مما يفسر بأن هناك تمثيل قوي لمفهوم مقررات التكوين المهني في محور المتغير المستقل (التكوين المهني)، وعليه فإن هناك ثبات بنائي وصدق اتساق داخلي دال معنويا وقوي ارتباطيا فيما تعلق بتمثيل أبعاد ومفاهيم المتغير المستقل، ومنه يمكن القول بان اختبار صدق الاتساق الداخلي قد ساند بدرجة عالية الاستدلالات النظرية التي بني عليها تكوين عبارات الاستبان لأبعاد مفاهيم المحور المقاس - المتغير المستقل (التكوين المهني) بالنسبة لهذه العينة.

هذا بالنسبة للمتغير المستقل و أبعاده، أما بالنسبة للمتغير التابع التوجه المقاولاتي هو بدوره لما أجري عليه اختبار الصدق والثبات أعطى النتائج وفق الجدول التالي:

جدول 3-5: يوضح معامل إرتباط بيرسون لأبعاد المتغير التابع بمحاورها

المتغير التابع التوجه المقاولاتي		
الابعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة Sig
الابتكار	0,684	0.000
الاستقلالية	0,709	0.000
المخاطرة	0,797	0.000
الاستباقية	0,506	0.000
المغامرة التنافسية	0,636	0.000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 5)

نلاحظ من الجداول 0 بأن جميع قيم معامل ارتباط للإبعاد مع محورها موجبة ودالة إحصائيا بمستوى دلالة يساوي الصفر، وهذا المستوى كما سبق وشرنا دال عند مستوى قبول ($Sig = 0.05$)، هذا فيما يخص المعنوية فالاختبار إذا معنوي، ام في ما يخص الارتباط ، فنلاحظ بان بعد الابتكار يرتبط مع المحور المكون له (التوجه المقاولاتي) بمعامل قارب (0.69)، وهي درجة قوية تقترب من الواحد الصحيح، مما يدل

على صدق وقوة تمثيل عبارات هذا البعد للمحور المقاس، ونلاحظ كذلك بان بعد الاستقلالية يرتبط مع المحور المكون له (التوجه المقاولاتي) بمعامل قارب (0.71)، وهي درجة قوية تقترب من الواحد الصحيح، مما يدل على صدق وقوة تمثيل عبارات هذا البعد للمحور المقاس، ونلاحظ أيضا بان بعد اتخاذ الخطر يرتبط مع محوره (التوجه المقاولاتي) بمعامل قارب (0.80)، وهي درجة قوية جدا وتقترب بدرجة كبيرة من الواحد الصحيح، مما يدل على صدق وقوة تمثيل عبارات هذا البعد للمحور المقاس، كما نلاحظ بان بعد الاستباقية هو بدوره يرتبط مع المحور المكون له (التوجه المقاولاتي) بمعامل قارب (0.51)، وهي درجة معتبرة ومقبولة تقترب إلى حد ما من الواحد الصحيح، أما في ما يخص بعد المغامرة التنافسية فنلاحظ بانه يرتبط مع المحور المكون له (التوجه المقاولاتي) بمعامل قارب (0.64) وهي درجة قوية قريبة من الواحد الصحيح، مما يدل على صدق قوة تمثيل عبارات هذا البعد للمحور المقاس، وبناء على ما تقدم فإن الاختبار قدم نتائج جد مقبولة تدعم لنا أدلة النظريات المتراكمة التي اعتمدنا عليها في بناء هذا الاستبيان وتعطي لنا مبررا بدرجة جد مقبولة لاستخدام هذا النموذج في هذه البحث على هذه العينة المدروسة.

3- قياس ثبات الدراسة:

يعد تصميم وإجراء دراسات الصدق والثبات للصيغة النهائية للأداة للتحقق من الخصائص السيكومترية الضرورية وذات الأهمية في تحديد مدى ملاءمة أداة البحث لجمع بيانات متسقة وملائمة للاستخدام في تحقيق الأغراض التي أُعدت من أجلها، فدراسة الصدق والثبات مرحلة حرجية يتخذ فيها الباحث قرارات حول صلاحية الأداة للاستخدام في جمع البيانات¹، و قصد قياس ثبات الاستبيان والتحقق من ملائمته للبحث: أي ما مدى ان يعيد المستجوب نفس إجابته في حال تكرر عليه نفس السؤال (قياس الأداء على نفس المحتوى)، يتم معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach)، أين طبقت المعادلة المدرج في (Spss) على العينة لقياس الصدق البنائي والجدول التالي يوضح معاملات ثبات محاور الدراسة والتي كانت مخرجاته وفق التالي:

¹ - يوسف خنيش، فاروق طباغ، بعض الأخطاء الناجمة عن جمع أدلة الصدق والثبات في البحوث التربوية والنفسية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 22، العدد 01، 2021، ص 245.

جدول 3-6: يوضح معامل الثبات (Alpha de Cronbach)

معامل الثبات	محاور الدراسة	
0,798	التكوين المهني	المتغير المستقل
0,851	التوجه المقاولاتي	التابع
0,790	مجموع محاور الإسبان ككل	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم6)

نلاحظ من الجدول بأن معامل ثبات المتغير المستقل التكوين المهني بلغ (0.80) تقريبا، اي ما يقابل (80%) وهو معامل ثبات جد قوي ، كما أن معامل ثبات المتغير التابع التوجه المقاولاتي فاق (0.85) تقريبا، اي ما يقابل (85%) وهو معامل ثبات قوي جد، في حين بلغ معامل الثبات الكلي للاستبيان (0.85)، وعليه فالإسبان يتمتع بدرجة ثبات تقارب (80%)، مما يعني بأن إعادة طرح أسئلة هذا الاستبيان على نفس العينة سوف يعطي جوابا متماثل للجواب الأول بنسبة (80%)، الامر الذي يعطي القوة والمصدقة لهذا الاستبيان في دراستنا هذه وبالتالي الحصول على نتائج ذات موثوقية قوية.

المطلب الثاني: الخصائص الشخصية والتوزيعات التكرارية للعينة

أولاً: الخصائص الشخصية للعينة

بعد اختبار الصدق و الثبات للعينة، والتأكد من صلاحيتها يمكننا إجراء الاختبارات عليها، لكن قبل البدء بأي اختبارات لابد من تقديم صورة توضيحية على الخصائص الشخصية للعينة محل البحث، وهذا ما قمنا بتلخيصه من خلال الجدول والشكلين المواليين:

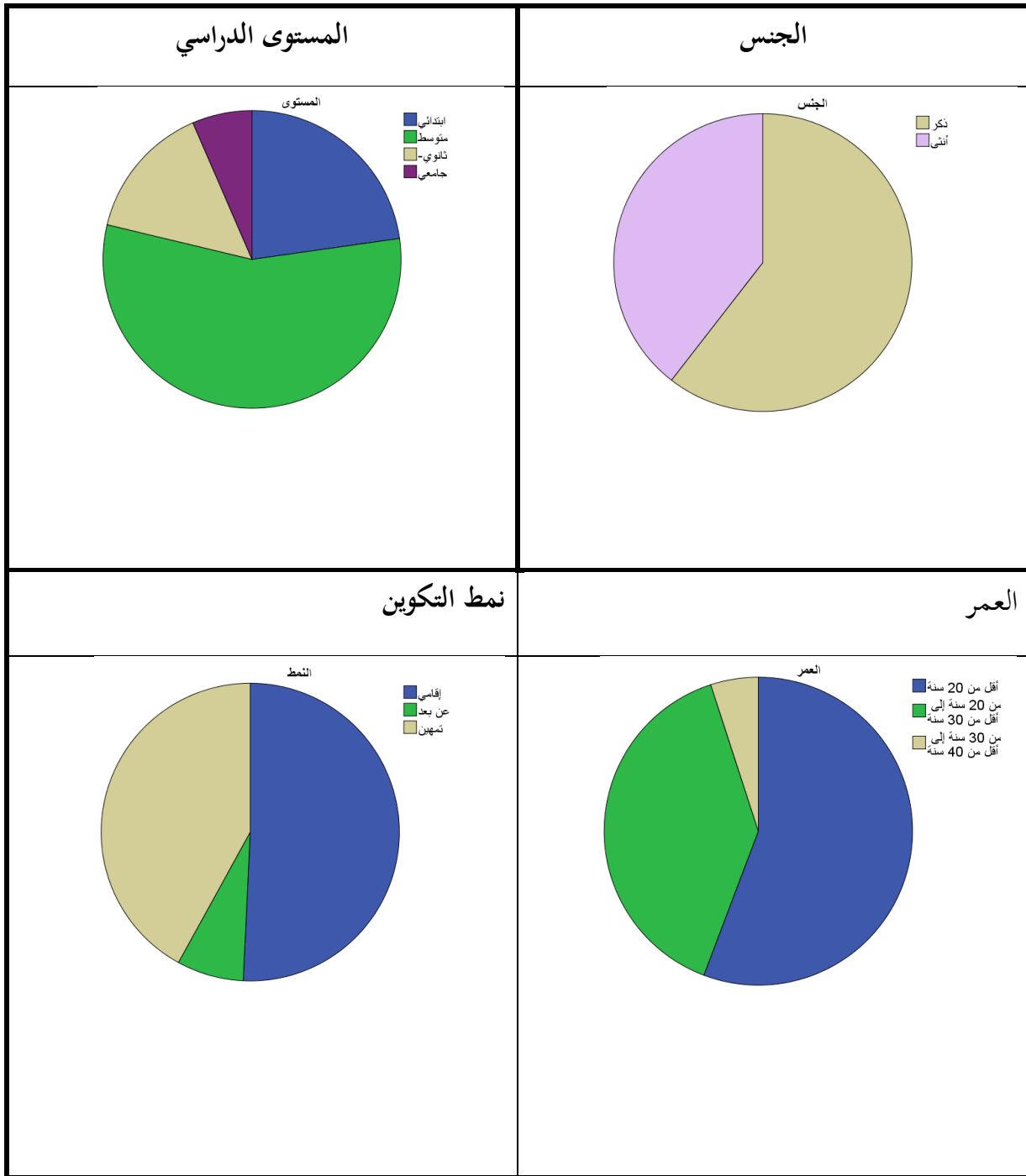
جدول 3-7: يوضح تحليل الخصائص الشخصية للعينة

النسبة %	العدد	الخصائص الشخصية للعينة	
60.7 %	242	ذكر	الجنس
39.3 %	157	أنثى	
22.8 %	91	ابتدائي	المستوى الدراسي
55.9 %	223	متوسط	
14.8 %	59	ثانوي	
6.5 %	26	جامعي	
55.7 %	222	أقل من 20 سنة	العمر
39,3 %	157	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	
05 %	20	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
50.6 %	202	حضورى (إقامي)	نمط التكوين
7.3 %	29	عن بعد	
42.1 %	168	تمهين	

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 7)

في هذا الجدول تم تجميع الخصائص الشخصية ونمط التكوين مع بعض لتفادي كثرة الجداول، حيث نلاحظ التفوق العددي لذكور مقابل الإناث في الجنس، والطور المتوسط على باقي الأطوار من حيث المستوى، والاقبل من 20 سنة من حيث العمر، والتكوين الإقامي غيره من حيث النمط، وسوف نوضح التفسير أكثر من خلال رسومات الدائرة النسبية في الشكل الموالي:

الشكل 1-2: يوضح تحليل الخصائص الشخصية للعينة



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن توزيع الخصائص الشخصية للعينة جاءت كالتالي: بالنسبة للجنس نسبة المتربصين الذكور فاقت (60%) في حين أن نسبة الإناث تقل عن (40%)، وهذا لا يعني البتة بأن مجتمع البحث يغلب عليه جنس الذكور عن الإناث بقدر ما يعكس مدى استجابة الذكور مع الدراسة مقارنة بالإناث.

بالنسبة للعمر فنلاحظ بأن الفئة العمرية (أقل من 20 سنة) بنسبة فاقت (55%)، و هي فترة عمرية ينمو حب الاستقلالية وتعلم المهنة، ثم تليها الفترة العمرية (من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة) بنسبة قاربت (40%) في هذه الفترة يبحث الشاب عن مهنة يتعلمها ليتحمل بها مسؤوليته، وأخيرا الفترة العمرية (من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة 20) بنسبة (05%)، لأن في هذه الفترة العمرية غالبا ما يكون قد تحدد فيها المسار المهني لشباب، وعليه فإننا نستنتج بأن عينة دراستنا تتكون من شباب في العقد ما قبل العشرين من العمر بالدرجة الأولى، ثم عقد العشرين في الدرجة الثانية هي فئة عمرية لفترة عز الشباب، ومنه فعينتنا تعكس بأن مجتمع الدراسة شباب بامتياز.

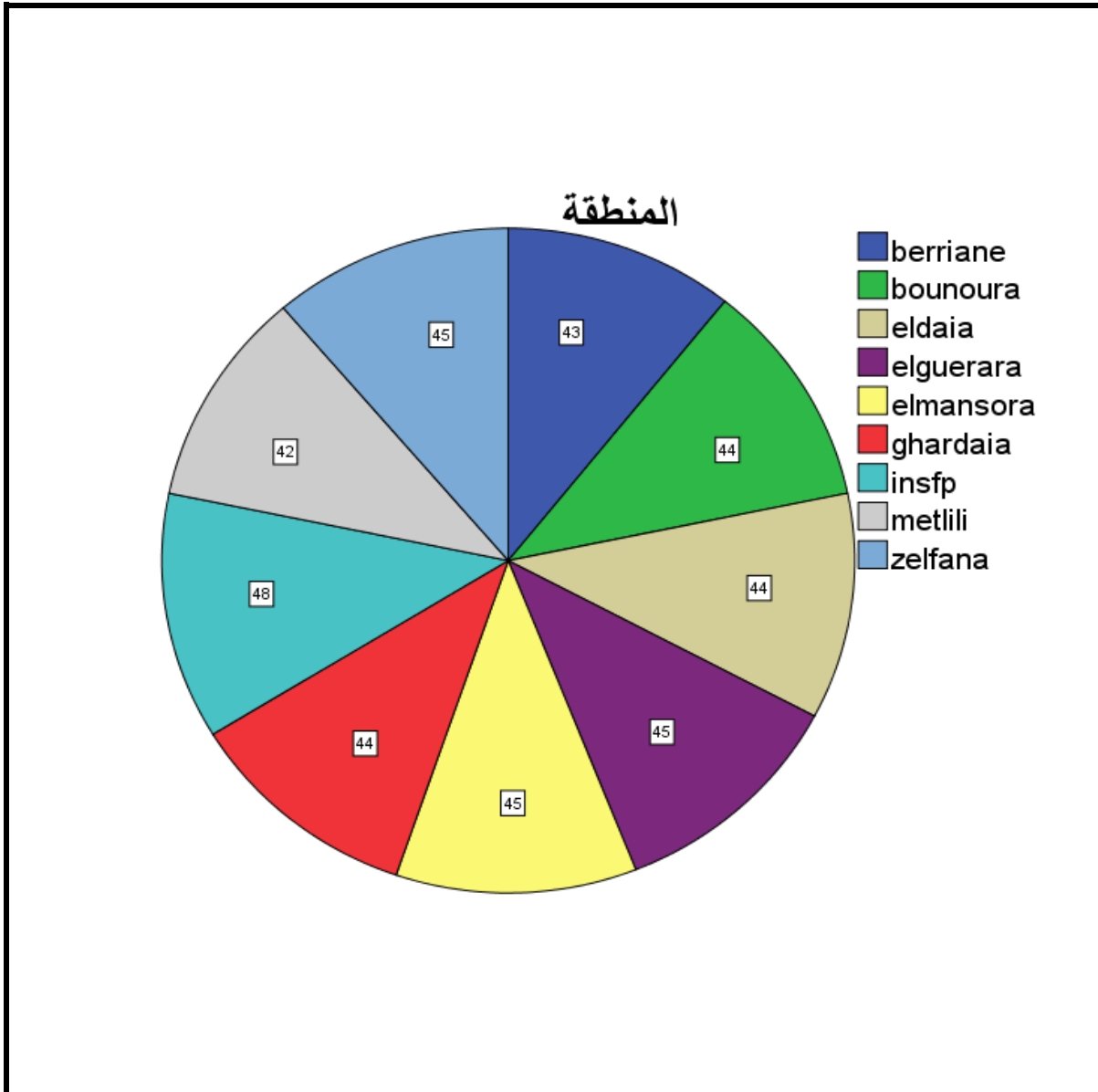
أما عن المستوى الدراسي نلاحظ بأن المتربصين من الطور المتوسط هم الذين يشكون الغالبية في العينة محل الدراسة بنسبة قاربت (56%)، فالمستوى الابتدائي بنسبة قاربت (23%)، ثم المستوى الثانوي بنسبة قاربت (15%)، وأخير المستوى الجامعي بنسبة فاقت (06%)، ونلاحظ بأن هذه النتائج تتوافق مع الفئة العمرية فغالبية المتربصين من المستوى المتوسط ممن يشكلون أعلى نسبة في العينة هم من طلبة من الفئة العمرية الأقل من 20 سنة وهي الفئة الاعلى نسبة، ففي هذه الفترة العمرية يبرز حب الاستقلالية وحب الظهور وتعلم المهنة وما يصاحب هذه الفترة الحساسة من العمر من تغيرات في شخصية الفرد، فكثير من الدراسات تشير إلى أن مرحلة التعليم المتوسط والثانوي هي فترة التسربات المدرسية¹، كما أن المستوى الابتدائي هو بدوره ينتمي لهذه الفئة العمرية والذي يأتي ثانيا في نسبة المثيل في العينة بعد المتوسط، ثم مستوى الثانوي والذين نجد غالبيتهم ينتمي لهذه الفئة العمرية أيضا، وأخيرا الجامعيون الذين جلهم من الفئة العمرية من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة.

وبخصوص نمط التكوين فإن غالبية المتربصين هم من ذوي التكوين الإقامي بنسبة تفوق (50%)، ولا يقل عنه أيضا نمط التكوين عن طريق التمهين بنسبة تقدر ب(42%)، أما التكوين عن بعد فالقليل من ينتهجه في العينة محل الدراسة فنسبته تقدر فقط تقل عن (8%)، وإذا حاولنا إسقاطه على المستوى الدراسي نجد نمط التكوين الإقامي غالب من يلجأ إليه هم المستوى المتوسط بالدرجة الاولى ثم الابتدائي فالثانوي والقليل من الجامعيين، ونفس الامر بالنسبة لتمهين، أما التكوين عن بعد فنجد الاغلبية التي تتوجه إليه من دوى المستوى الجامعي ثم الثانوي بصفة أكثر.

¹ - جاب الله زهية، التسرب المدرسي اسبابه وآثاره، مجلة الاصاله للبحوث والدراسات، 2020، ص 15.

أما بخصوص التوزيع الجغرافي لعينة الدراسة على مختلف مراكز التكوين المهني والتمهين المنتشرة عبر ربوع بلديات الولاية، قد قمنا بشرحها وتبينها عن طريق رسم الدائرة النسبية حتى نعطي لها صورة توضيحه أكثر وهذا وفقا لشكل التالي:

الشكل 3-3: يوضح تحليل الخصائص الجغرافية للعينة



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS

من الشكل نلاحظ بأن التوزيع الجغرافي لمراكز التكوين المهني للعينة محل الدراسة جاء بصفة متقاربة إلى حد كبير فعدد المستجوبين في مركز متليلي مثلا 42 مستجوب لا يتفاوت بعدد كبير المستجوبين في مركز بريان 43 و عدد المستجوبين في مركز زلفانة 45 مستجوب يتساوى مع المستجوبين في مركز لقرارة وبريان 45 مستجوب وكذا فإن الخصائص الجغرافية لتوزيع العينة حسب المنطقة متقاربة وتفاوتها يكاد لا

يذكر مما يشير إلى أن هناك تناسب في عدد الأفراد المختارين من كل منطقة وكل مركز، فالعينة إذا تناسبية من حيث التوزيع الجغرافي.

ثانيا : حساب أوزان متوسطات العينة حسب درجة الموافقة

حتى تتمكن من معرفة درجة الموافقة للمتوسطات الحسابية في العينة لا بد من حساب الأوزان المقابلة لكل طول فئة، و لحساب الوزن الذي يقابل العبارة في مقياس لكارث الخماسي، تم إستخدام المعادلة الحسابية الموالية: $(20=5/100)$ ولدينا $(80=100-20)$ ، أي لما ننقص (20) من الواحد الصحيح يعطينا (0.8) ومنه فإن طول الفئة هو (0.8)، ونوضح ذلك في الجدول التالي :

جدول 3-8: يوضح تفسير أوزان درجات الموافقة وفئة المتوسطات الحسابية المقابلة لها

مقياس لكارث	المجال	طول الفئة	التفسير
1	0.79	1.00 - 1.79	غير موافق بشدة
2	0.79	1.80 - 2.59	غير موافق
3	0.79	2.60 - 3.39	محايد
4	0.79	3.40 - 4.19	موافق
5	0.80	4.20 - 5.00	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالب

من خلال الجدول يتبين بأن الاوزان المقابلة لدرجات الموافقة للعبارات والابعاد المتكونة منها وفق

سلم لكارث الخماسي هي كالتالي:

- درجة موافق بشدة يقابلها المتوسط الحسابي الذي يدخل في الفئة (4.20 - 5.00)؛

- درجة موافق يقابلها المتوسط الحسابي الذي يدخل في الفئة (3.40 - 4.19)؛

- درجة محايد يقابلها المتوسط الحسابي الذي يدخل في الفئة (2.60 - 3.39)؛

- درجة غير موافق يقابلها المتوسط الحسابي الذي يدخل في الفئة (1.80 - 2.59)؛

- درجة غير موافق بشدة يقابلها المتوسط الحسابي الذي يدخل في الفئة (1.00 - 1.79)؛

تم توزيع الأوزان على درجة الموافقة بهذه الطريقة توافقاً صياغة أسئلة الاستبيان حيث صيغت العبارات بصفة موجبة أي: شدة الموافقة على العبارة تعني وجود درجة عالية للسمة في المحور أو البعد المكونة له، ولهذا السبب أعطيت موافق بشدة الدرجة أكبر درجة في التمثيل ثم تأتي بعدها باقي درجات الموافقة تنازلياً من 5 إلى 1 كما هو موضح في الجدول أعلاه.

بعد تحديد أوزان العبارات والتي هي على شكل فئات كما يظهر في الجدول 14، يمكن حساب و معرفة درجات الموافقة وفق لبرنامج Spss، وهو ما سنعرضه في الخطوة الموالية.

ثالثاً: دراسة توجه اجابات أفراد العينة في ما تعلق بمتغيرات الدراسة:

بما أن الأبعاد مكونة من عبارات، حيث ان مجموع هذه العبارات المنضوية تحت البعد تعطي معنى لهذا البعد الممثلة له، ومتوسط أوزانها يحدد درجة السمة التي يقيسها هذا البعد في المحور المكون له ضمن صياغ المفهوم المتشكل منه، وعليه فقد تم قياس متوسط الأبعاد مباشرة خدمة للهدف المرجو من القياس وهو ما إذا كان هناك تواجد لدرجة مقبولة من توافق العينة على توفر البعد ضمن صياغ مفهومه في المحور المتكون منه، وتجنباً لكثرة وتطويل الجداول، قمنا بإيجازها وفقاً للأبعاد المكونة للمحور وليس وفق كل عبارة على حدى، ولمعرفة توجه إجابات المتربصين حول متغيرات الدراسة موضوع البحث، تم حساب المتوسط الحسابي والتشتت بالنسبة لكل محور من محاور الدراسة كالتالي:

أ- حساب متوسطات الاجابات والتشتت للمتغير المستقل:

بالنسبة لمحور المتغير المستقل التكوين المهني المتكون من مفهومين (مفهوم المناخ التنظيمي لتكوين المهني ومفهوم مقررات التكوين المهني)، تم حساب درجة الموافقة لكل بعد مكون لكل مفهوم لوحده، ليتم بعدها قياس المحور كاملاً كالتالي:

1- حساب متوسطات الاجابات والتشتت للمفهوم المناخ التنظيمي لتكوين:

قمنا بحساب درجة الموافقة لهذا المفهوم انطلاقا من الأبعاد الثلاثة (البنية التكنولوجية، الاتصال و الممارسات التحفيزية للمكونين) المكونة له، والتي هي موضحة في الجدول التالي:

جدول 3-9: يوضح متوسط إجابات العينة موضحة حسب كل بعد لمفهوم المناخ التنظيمي لتكوين

المفهوم	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
لتكوين المهني المناخ التنظيمي	البنية التكنولوجية	2,60	0,14	محايد
	الاتصال	3,21	0,32	محايد
	الممارسات التحفيزية للمكونين	3,21	0,29	محايد
	مجموع المناخ التنظيمي لتكوين المهني	3.00	0.21	محايد

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 8)

نلاحظ من الجدول أعلاه بان درجات الإجابة حول مدى توافر أبعاد مفهوم المناخ التنظيمي

لتكوين المهني من منظور عينة الدراسة محل القياس جاءت كالتالي:

-البنية التكنولوجية متوسط توافق حول الإجابة بلغ (2.60)، وهو ما يقابل في الجدول من حيث الدرجة محايد، بانحراف معياري قدره (0.14)، وهي درجة تشتت ضعيفة أي أن الإجابة بمحايد كانت بإجماع كبير من قبل عينة الدراسة.

-الاتصال بمتوسط توافق حول الإجابة بلغ (3.21)، وهو ما يقابل في الجدول من حيث الدرجة محايد، بانحراف معياري قدره (0.32)، وهي درجة تشتت ضعيفة نوعا ما أي ان التباين الآراء حول الإجابة لم يكن كبيرا أي أنه كان هناك إجماع مقبول حول الإجابات المتعلقة ببعد الاتصال من قبل عينة الدراسة.

- الممارسات التحفيزية لطاقم الإداري والأساتذة بمتوسط توافق حول الإجابة بلغ (3.21)، و هو ما يقابل في الجدول من حيث الدرجة محايد، بانحراف معياري قدره (0.29)، وهي درجة تشتت ضعيفة

نوعاً ما أي ان التباين في الآراء حول الإجابة، لم يكن كبيراً أي أنه كان هناك إجماع مقبول حول الإجابات المتعلقة ببعدها الممارسات التحفيزية لطاقتهم الإداري والأساتذة من قبل عينة الدراسة. أما فيما يتعلق بالمجموع الكلي لمفهوم المناخ التنظيمي لتكوين المهني، فإن متوسط التوافق حول الإجابة قد بلغ الدرجة (3)، وهو ما يقابل في (الجدول 3-8) من حيث عبارة الموافقة محايد، وهذا بانحراف معياري قدره (0.21)، وهي درجة تشتت ضعيفة أي ان تباين آراء عينة الدراسة حول الإجابة المتعلقة بمفهوم المناخ التنظيمي لتكوين المهني كان ضعيفاً، وعليه فإن هناك إجماع كبير حول الإجابات المتعلقة بهذا المفهوم بدرجة محايد.

2- حساب متوسطات الاجابات والتشتت لمفهوم مقررات التكوين المهني:

تم حساب درجة موافقة مفهوم مقررات التكوين المهني انطلاقاً من الأبعاد الثلاثة (المقررات النظرية، المقررات التطبيقية والتدريبات داخل المركز و التمهين والتربصات الميدانية) المكونة له كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 3-10: يوضح متوسط إجابات العينة مبينة حسب كل بعد لمفهوم مقررات التكوين المهني

المفهوم	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
مقررات التكوين المهني	المقررات النظرية	4,04	0,29	موافق
	المقررات التطبيقية والتدريبات داخل المركز	4,32	0,46	موافق بشدة
	التمهين والتربصات الميدانية	4,21	0,49	موافق بشدة
	مجموع مقررات التكوين المهني	4,19	0.30	موافق

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 9)

يعكس الجدول توجه متربص التكوين المهني حول درجة الموافقة عن توافر أبعاد مفهوم مقررات

التكوين المهني من منظور عينة الدراسة محل القياس جاءت كالتالي:

- المقررات النظرية بلغ متوسط توافق المستجوبين حول الإجابة (4.04)، وهو ما يقابل في الجدول من حيث الدرجة موافق، بانحراف معياري قدره (0.29)، وهي درجة تشتت ضعيفة أي أن الإجابة بموافق كانت بإجماع كبير من قبل عينة الدراسة.

- المقررات التطبيقية والتدريبات داخل المركز بمتوسط توافق حول الإجابة بلغ (4.32)، وهو ما يقابل في الجدول من حيث الدرجة موافق بشدة، بانحراف معياري قدره (0.46)، وهي درجة تشتت ضعيفة نوعاً ما أي ان تباين الآراء حول الإجابة لم يكن كبيراً، مما يدل على أن هناك إجماع مقبول حول الإجابات المتعلقة ببعده المقررات التطبيقية والتدريبات داخل المركز من وجهة نظر عينة الدراسة.

- التمهين والتربصات الميدانية بمتوسط توافق حول الإجابة بلغ (4.21)، ما يقابل في الجدول من حيث الدرجة موافق بشدة، بانحراف معياري قدره (0.49)، وهي درجة تشتت متوسطة أي ان التباين في الآراء حول الإجابة لم يكن كبيراً، مما يدل على ان هناك إجماع مقبول حول الإجابات المتعلقة ببعده التمهين والتربصات الميدانية من قبل عينة الدراسة.

أما فيما تعلق بالمجموع الكلي لمفهوم مقررات التكوين، فإن متوسط التوافق حول الإجابة قد بلغ الدرجة (4.19)، وهو ما يقابل في الجدول من حيث عبارة الموافقة موافق، وهذا بانحراف معياري قدره (0.30)، وهي درجة تشتت ضعيفة أي ان تباين آراء عينة الدراسة حول الإجابة المتعلقة بمفهوم مقررات التكوين لم يكن كبيراً، وعليه فإن هناك إجماع كبير حول الإجابات المتعلقة بهذا المفهوم بدرجة موافق من وجهة نظر عينة الدراسة.

أما في ما يخص توجه إجابات أفراد العينة حول المتغير المستقل ككل نوضحه في الجدول التالي:

جدول 3-11: يوضح متوسط إجابات العينة للمحور الكلي للتكوين المهني

المتغير المستقل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
التكوين المهني	3,60	0,23	موافق

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 10)

نلاحظ من الجدول بان توجه الإجابات لأفراد العينة المتعلقة بالمتغير المستقل (التكوين المهني) حسب درجة الموافقة بلغ متوسط قدره (3.60) ما يقابل درجة موافق حسب المتوسط الموزون الموضح في

الجدول، بانحراف معياري قدر بـ (0.23)، وهي درجة تشتت ضعيفة أي ان تباين آراء عينة الدراسة حول متغير التكوين المهني لم يكن كبيرا، ما يفسر وجود توافق كبير للمتربصين في الإجابات المتعلقة بهذا المتغير بدرجة موافق من وجهة نظر عينة الدراسة.

ب- حساب متوسطات الاجابات والتشتت للمتغير التابع (التوجه المقاولاتي):

يتكون المتغير التابع من خمسة أبعاد -وفقا لتأصيل النظري السالف الذكر- قمنا بحساب المتوسط الحسابي والتشتت بالنسبة لكل بعد من هذه الابعاد، ل يتم بعدها تحديد التوجه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بالتوجه المقاولاتي كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 3-12 يوضح متوسط إجابات العينة وتشتتها المتعلقة بالتوجه المقاولاتي

المتغير	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
التوجه المقاولاتي	الاستقلالية	4,02	0,62	موافق
	الإبداع	3,70	0,36	موافق
	اتخاذ الخطر	4,35	0,81	موافق بشدة
	الاستباقية	3,57	0,53	موافق
	المغامرة التنافسية	3,68	0,38	موافق
	مجموع التوجه المقاولاتي	3,86	0,37	موافق

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 11)

نلاحظ من الجدول بأن درجات الإجابة حول مدى توافر متغير التوجه المقاولاتي، و الذي يعكس توجه إجابات افراد العينة حول المتغير التابع -التوجه المقاولاتي- جاءت مفصلة حسب كل بعد كالتالي:

- الاستقلالية: متوسط توافق أفراد عينة الدراسة حول الإجابة بلغ (4.04)، ما يقابل في الجدول من حيث الدرجة موافق، بانحراف معياري قدره (0.62)، وهي درجة تشتت معتبرة هناك تشتت معتبر حول درجات الموافقة الخمسة حسب سلم ليكارث الخماسي.

- الإبداع: بمتوسط توافق حول الإجابة بلغ (3.70)، وهو ما يقابل في الجدول من حيث الدرجة موافق ، بانحراف معياري قدره (0.36)، وهي درجة تشتت ضعيفة نوعا ما أي ان تباين الآراء حول

الإجابة لم يكن كبيراً، مما يدل على أن هناك إجماع مقبول حول الإجابات المتعلقة ببعد الابداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

- اتخاذ الخطر: متوسط توافق أفراد عينة الدراسة حول الإجابة بلغ (4.35)، ما يقابل في الجدول من حيث الدرجة موافق بشدة، بانحراف معياري قدره (0.81)، وهي درجة تشتت معتبرة هناك تشتت معتبر حول درجات الموافقة الخمسة حسب سلم ليكارث الخماسي.

- الاستباقية: متوسط توافق أفراد عينة الدراسة حول الإجابة بلغ (3.57)، ما يقابل في الجدول من حيث الدرجة موافق، بانحراف معياري قدره (0.53)، وهي درجة تشتت متوسطة هناك تشتت معتبر حول درجات الموافقة الخمسة حسب سلم ليكارث الخماسي.

- المغامرة التنافسية: بمتوسط توافق حول الإجابة بلغ (3.68)، وهو ما يقابل في الجدول من حيث الدرجة موافق، بانحراف معياري قدره (0.38)، وهي درجة تشتت ضعيفة نوعاً ما أي ان تباين الآراء حول الإجابة لم يكن كبيراً، مما يدل على أن هناك إجماع مقبول حول الإجابات المتعلقة ببعد المغامرة التنافسية وجهة نظر عينة الدراسة.

أما خصوص توجه الإجابات لأفراد العينة المتعلقة بالمتغير التابع ككل (التوجه المقاولاتي) حسب درجة الموافقة فقد بلغ متوسطها (3.86)، ما يقابل درجة موافق حسب المتوسط الموزون الموضح في الجدول، بانحراف معياري قدره بـ (0.37) وهي درجة تشتت ضعيفة أي ان تباين آراء عينة الدراسة حول متغير التوجه المقاولاتي لم يكن كبيراً، ما يفسر وجود توافق كبير لأفراد عينة الدراسة في الإجابات المتعلقة بهذا المتغير بدرجة موافق.

المبحث الثاني: اعتدالية التوزيع واختبارات الفروق والفرضية الرئيسية

بعد اختبار صلاحية النموذج للقياس - من صدق ثبات وصدق تحكيم وثبات قياس - ، وأخذ صورة عن البيانات الشخصية المتعلقة بالعينة المقاسة، وتفصيل توزيعاتها التكرارية، ومدى تشتت إجابات أفرادها حول العبارات الممثلة لأبعاد مفاهيم المتغير المستقل، والعبارات الممثلة لأبعاد المتغير التابع، ومعرفة توجه أفراد العينة من خلال إجاباتهم حول متغيرات النموذج في المبحث السابق، سوف يتم التطرق في هذا المبحث اختبار اعتدالية عينة الدراسة، والتعرف ما إذا كانت تمت فروق في المتوسطات حول إجابات الأفراد تعزى إلى الخصائص الشخصية ونمط التكوين، وكذا اختبار الفرضية الرئيسية، حيث خصص المطلب الأول من هذا المبحث لاختبار اعتدالية التوزيع وقياس مختلف الفروق، في حين خصص المطلب الثاني منه لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة كالتالي:

المطلب الأول: اعتدالية العينة واختبار الفروق

يتم التطرق في هذا المطلب إلى قياس اعتدالية التوزيع ومعرفة ما إذا كان التوزيع طبيعي أم لا، وما إذا كانت الأداة صالحة لإجراء الاختبارات المعلمية عليها أم اللا معلمية، وكذا إجراء اختبارات الفروق المناسبة مع نتيجة التي يفرزها اختبار الاعتدالية، حيث تعني اعتدالية التوزيع أن معظم درجات إجابة الأفراد تدور حول المتوسط وأقلية جدا (غير معتبرة) درجاتهم مرتفعة جدا أو منخفضة جدا: أي قياس مدى تشتت الإجابات حول متوسطها، وبناء عليه سنتناول في هذا المطلب ما يلي:

أولاً: قياس إعتدالية التوزيع

لتتحقق من اعتدالية التوزيع قمنا بطرح الفرضية التالية:

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا تتوزع بيانات الدراسة حسب التوزيع الطبيعي.

2- الفرضية البديلة H_1 : تتوزع بيانات الدراسة حسب التوزيع الطبيعي.

ولتحقق من هذه الفرضية نقوم باختبار كولموكروف سميرنوف ($Kolmogorov-Smirnov^a$)

وشايبرو ويلك (Shapiro-Wilk) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 3-13: يوضح اختبار اعتدالية التوزيع

محاور الدراسة	Kolmogorov-Smirnova	Shapiro-Wilk
	Sig	Sig
التكوين المهني	0,000	0,000
التوجه المقاولاتي	0,000	0,000
مجموع المتغيرين	0,000	0,000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 12)

نلاحظ من الجدول بأن مستوى الدلالة يساوي (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة الذي يحقق شرط الاعتدالية (0,05)، فوفقا للاختبار الإحصائي لكولموكروف سميرونوف وكذا شايبرو ويلك توزيع العينة ليس معتدلا، وعليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 : لا تخضع بيانات الدراسة لتوزيع طبيعي، ونرفض الفرضية البديلة H_1 : تتوزع بيانات الدراسة حسب التوزيع الطبيعي.

بناء على نتائج الفرضية الصفرية بأن بيانات الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعي، فإنه يتم قياس مختلف الاختبارات الاحصائية للفروق والتباين بالاختبارات التي لا تتبع التوزيع الطبيعي وهو ما نطبقه في قياس فرضيات الفروق الموالية الموالية:

ثانيا اختبارات الفروق

1-فرضية فروق الجنس

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزي إلى خصائص الجنس من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 : توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزي إلى خصائص الجنس من وجهة نظر عينة الدراسة.

للقيام باختبار الفروق في ظل عدم اعتدالية التوزيع ، نردف أيضا باختبار تساوي التباين لمعرفة نوع الاختبار الذي نقيس به الفروق، فإذا كان شرط اعتدالية التوزيع غير متحقق وشرط تساوي التباين هو الأخر غير متحقق فهنا نقوم باختبار ويلش (Welch's Test)، وإذا كان شرط اعتدالية التوزيع غير

متحقق وشرط تساوي التباين متحقق نقوم باختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) عند مستوى معنوية $(0,05)^1$ ،

بعد إجراء اختبار الاعتدالية وشرط التباين تبين أن التوزيع غير معتدل أقل من مستوى دلالة $(0,05)$ وشرط تساوي التباين غير محقق أقل من مستوى دلالة $(0,05)$ (أنظر الملحق رقم 12) ، وبالتالي يتم تطبيق اختبار ويلش (Welch's Test) في اختبار الفروق، والذي أعطى النتائج وفق الجدول التالي:

جدول 3-14: يوضح فروق الجنس بالنسبة لتوجه المقاولاتي

المتغير	فرق التباين (sig)	اختبار (Welch) (sig)	الجنس	المتوسط
التوجه المقاولاتي	0.000	0.000	ذكر	4,0835
			أنثى	3,5380

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 13)

نلاحظ من الجدول بأن مستوى الدلالة لفرق التباين يساوي $(0,000)$ ، وهو أقل من قيمة $\alpha=(0,05)$ ، مما يؤكد لنا وجود فرق التباين مرة أخرى باختبار (Test de Levene)، كما نلاحظ أيضا من خلال اختبار (Welch) بأن مستوى الدلالة يساوي $(0,000)$ ، وهو أقل من قيمة $\alpha=(0,05)$ ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05)$ في درجة التوجه المقاولاتي تعزى لخصائص الجنس لصالح الذكور مقابل الإناث، فمتوسط إجابات الذكور حول التوجه للمقاولاتية كان أكبر من متوسط إجابات الإناث من منظور عينة الدراسة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزى إلى خصائص الجنس من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتوجه المقاولاتي تعزى إلى خصائص الجنس من وجهة نظر عينة الدراسة.

بناء على نتائج الفرضية يمكن القول بأنه في هذه العينة ومن خلال إجابات متربصي التكوين المهني والتمهين المستجوبين، يلاحظ ميل الذكور لتوجه المقاولاتي أكثر من الإناث، وهذا مرده إلى عدة عوامل

¹ -Yumi Adach and al, Characteristics of university students supported by counseling services: Analysis of psychological tests and pulse rate variability, plos one,2020,p 05.

كانت عديد البحوث قد تناولتها في صياغها العام - خاصة بحوث علم النفس وعلم الاجتماع- كون أن الذكور أكثر ميلا للمخاطرة وحبا للاستقلالية، وأكثر عدوانية في التنافس، ما يجعلهم يبدعون في الاساليب والطرق التي تحقق لهم أسبقية التنافس، وهي الابعاد الأساسية التي يركز عليها التوجه المقاولاتي، وعليه فإن نتائج بحثنا في هذه الفرضية يدعم نتائج عديد البحوث و الدراسات السابقة التي تقول بتفوق الذكور توجههم صوب العمل المقاولاتي عن الإناث.

2-فرضية فروق الفئة العمرية

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزي في خصائصها للفئة العمرية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزي في خصائصها للفئة العمرية من وجهة نظر عينة الدراسة.

بعد إجراء اختبار الاعتدالية وشرط التباين تبين أن التوزيع غير معتدل أقل من مستوى دلالة (0,05) وشرط تساوي التباين غير محقق حيث قدر بـ (0.03) أقل من مستوى دلالة (0,05) (أنظر الملحق رقم14)، وبالتالي يتم تطبيق اختبار ويلش (Welch's Test) في اختبار الفروق، والذي أعطى النتائج وفق الجدول التالي:

جدول 3-15: يوضح فروق العمر بالنسبة لتوجه المقاولاتي

المتغير	فرق التباين (sig)	اختبار (Welch) (sig)	الفئة العمرية	المتوسط
التوجه المقاولاتي	0.030	0.207	أقل من 20 سنة	3,8991
			من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	3,8280
			من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	3,8533

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم14)

نلاحظ من الجدول بأن مستوى الدلالة لفرق التباين يساوي (0,030)، وهو أقل من قيمة $\alpha=(0,05)$ ، مما يؤكد لنا وجود فرق التباين بإختبار (Test de Levene)، كما نلاحظ أيضا من خلال اختبار (Welch) بأن مستوى الدلالة يساوي (0,207)، وهو أكبر من قيمة $\alpha=(0,05)$ ، وعليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزي في خصائصها للفئة العمرية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونرفض بالفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزي في خصائصها للفئة العمرية من وجهة نظر عينة الدراسة.

وبناء على نتائج هذه الفرضية يمكن القول بأن تفاوت الفئات العمرية للمستجوبين من أفراد العينة الدراسة لا تشكل درجات متوسطاته فارقا يعتد به في توجه متربصي التكوين المهني والتمهين صوب العمل المقاولاتي، وما يظهره الجدول من تقارب في المتوسطات التي تتمركز كلها في حدود 3,8 يزيد من وضوح التفسير.

3-فرضية فروق خصائص المستوى الدراسي

- 1- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزي في خصائصها للمستوى الدراسي من وجهة نظر عينة الدراسة.
- 2- الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزي في خصائصها للمستوى الدراسي من وجهة نظر عينة الدراسة.

بعد إجراء اختبار الاعتدالية وشرط التباين تبين أن التوزيع غير معتدل حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من مستوى دلالة (0,05) الذي يحقق شرط الاعتدالية، كما أن شرط تساوي التباين غير محقق بمستوى دلالة (0.000)، وهو أقل من مستوى دلالة (0,05) (أنظر الملحق رقم 15)، وبالتالي يتم تطبيق باختبار ويلش (Welch's Test) في اختبار الفروق، والذي أعطى النتائج وفق الجدول التالي:

جدول 3-16: يوضح فروق المستوى الدراسي بالنسبة لتوجه المقاولاتي

المتغير	فرق التباين (sig)	اختبار (Welch) (sig)	المستوى الدراسي	المتوسط
التوجه المقاولاتي	0.000	0.000	ابتدائي	3,6982
			متوسط	3,9477
			ثانوي	3,7390
			جامعي	4,0846

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 15)

نلاحظ من الجدول بأن مستوى الدلالة لفرق التباين يساوي (0,000)، وهو أقل من قيمة $\alpha=(0,05)$ ، مما يؤكد لنا وجود فرق التباين مرة أخرى بإختبار (Test de Levene)، كما نلاحظ أيضا من خلال اختبار (Welch) بأن مستوى الدلالة يساوي (0,000)، وهو أقل من قيمة (0,05) $\alpha=$ وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية يقدر بـ (0,05) في درجة التوجه المقاولاتي تعزى لخصائص المستوى الدراسي لصالح الطور الجامعي اولا ثم المتوسط ثانيا فالثانوي ثالثا واخيرا الطور الابتدائي ، فمتوسط إجابات الطور الجامعي حول التوجه للمقاولاتية كان أكبر من متوسط إجابات الاطوار الاخرى من منظور عينة الدراسة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزى إلى خصائص المستوى الدراسي من وجهة نظر عينة الدراسة ، ونقبل الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتوجه المقاولاتي تعزى إلى المستوى الدراسي من وجهة نظر عينة الدراسة.

بناء على نتائج هذه الفرضية يمكن القول أن متربصي التكوين المهني المستجوبين من ذوي المستوى الجامعي هم الأكثر توجهها نحو العمل المقاولاتي، ويرجع ذلك كونهم الأكثر فهما بمصطلح المقاولاتية، والأكثر إدراكا بأبعاده، فهم الأكثر فهما للاستبيان وعباراته بحكم تكوينهم الجامعي، كما أن فئة التعليم المتوسط التي لا يقل متوسط درجات إجابتها عن الاولى بكثير حيث حسب الجدول متوسط درجات المستوى الجامعي بلغ (4,0846) في حين بلغ متوسط المستوى المتوسط (3,9477) فهما متقاربان إلى حد كبير ولربما يرجع التفاوت الطفيف للجامعيين عليهم غلى كون المتربصين من ذو المستوى المتوسط كانوا

أقل استيعاباً للمصطلح ولأبعاده، بالرغم من ذلك فقد قاربوا في المرتبة المستوى الجامعي في متوسط درجة توجههم نحو العمل المقاولاتي، ثم يتثلث في المرتبة المستوى الثانوي بمتوسط (3,7390) غير بعيد من رابع الترتيب المستوى الابتدائي (3,6982)، ولربما يرجع ذلك كون أن أصحاب الثانوية يراودهم حلم إكمال الدراسة في الجامعة فهو طور قريب المنال منهم، أما الابتدائي فضعف إحاطتهم بالمصطلح المقاولاتي أثر إلى حد كبير على إجاباتهم، حيث يعلو الكثير منهم فكرة أنه بدون مستوى لا يمكن أن يكون مقاولاً ناجحاً.

4-فرضية فروق خصائص نمط التكوين

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزي في خصائصها لنمط التكوين من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 :توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزي في خصائصها لنمط التكوين من وجهة نظر عينة الدراسة.

بعد إجراء اختبار الاعتدالية وشرط التباين تبين أن التوزيع غير معتدل حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من مستوى دلالة (0,05) الذي يحقق شرط الاعتدالية، كما أن شرط تساوي التباين غير محقق بمستوى دلالة (0.000)، وهو أقل من مستوى دلالة (0,05) (أنظر الملحق رقم16)، وبالتالي يتم تطبيق باختبار ويلش (Welch's Test) في اختبار الفروق، والذي أعطى النتائج وفق الجدول التالي:

جدول 3-17: يوضح اختبار فروق نمط التكوين بالنسبة لتوجه المقاولاتي

المتغير	فرق التباين (sig)	اختبار (Welch) (sig)	نمط التكوين	المتوسط
التوجه المقاولاتي	0.000	0.000	حضورى (إقامي)	3,8267
			عن بعد	3,4851
			تمهين	3,9857

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم16)

نلاحظ من الجدول بأن مستوى الدلالة لفرق التباين يساوي (0,000)، وهو أقل من قيمة $\alpha=(0,05)$ ، مما يؤكد لنا وجود فرق التباين مرة أخرى باختبار (Test de Levene)، كما نلاحظ

أيضا من خلال اختبار (Welch) بأن مستوى الدلالة يساوي (0,000)، وهو أقل من قيمة $\alpha=(0,05)$ ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية يقدر بـ (0,05) في درجة التوجه المقاولاتي تعزى لخصائص نمط التكوين لصالح نمط التكوين عبر التمهين أولا ثم التكوين الاقامي ثانيا واخيرا نمط التكوين عن بعد، فمتوسط إجابات المتربصين عن طريق نمط التكوين عبر التمهين حول التوجه للمقاولاتية كان أكبر من متوسط إجابات المتربصين عن طريق النمطين الاخرين (الاقامي وعن بعد) من منظور عينة الدراسة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزى إلى نمط التكوين من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتوجه المقاولاتي تعزى إلى نمط التكوين من وجهة نظر عينة الدراسة.

بناء على نتائج هذه الفرضية يتضح أن المتربصين المتكونين بنمط التمهين هم الأكثر توجهها نحو العمل المقاولاتي، ويرجع ذلك كون أن المتكونين وفق هذا النمط أكثر احتكاكا بأرباب المشاريع، أو أصحاب الورش، مما يمكنهم اضافة لاكتساب الحرفة تعلم أساليب تكوين نشاط خاص، حيث نلاحظ في (الجدول 23) حيث كان الفرق لصالح متوسط درجات متكوني التمهين بـ (3,9857) أولا، ثم يلي هذا النمط نمط التكوين الإقامي بمتوسط بلغ (3,8267)، في حين يأتي نمط التكوين عن بعد في آخر الترتيب بمتوسط بلغ (3,4851)، ويعكس هذا ربما بعد هاته الشريحة من المتكونين عن التواصل مع المؤطرين، جعلهم أقل تأثير بالتوجه نحو العمل المقاولاتي في هذه العينة محل الدراسة.

5-فرضية فروق التوجه المقاولاتي التي تعزى للمنطقة الجغرافية

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزى في خصائصها لتوزيع الجغرافي لمراكز التكوين المهني والتمهين من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزى في خصائصها لتوزيع الجغرافي لمراكز التكوين المهني والتمهين من وجهة نظر عينة الدراسة.

بعد إجراء اختبار الاعتدالية وشرط التباين تبين أن التوزيع غير معتدل حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من مستوى دلالة (0,05) الذي يحقق شرط الاعتدالية، كما أن شرط تساوي التباين غير محقق بمستوى دلالة (0.000)، وهو أقل من مستوى دلالة (0,05) (أنظر الملحق رقم 17)، وبالتالي يتم تطبيق باختبار ويلش (Welch's Test) في اختبار الفروق، والذي أعطى النتائج وفق الجدول التالي:

جدول 3-18: يوضح اختبار فروق التوزيع الجغرافي لمراكز التكوين بالنسبة لتوجه المقاولاتي

المتغير	فرق التباين (sig)	اختبار (Welch) (sig)	نمط التكوين	المتوسط
التوجه المقاولاتي	0.000	0.000	بونورة	3,9955
			بريان	3,9907
			زلفانة	4,1689
			القرارة	4,0874
			الضاية	3,7636
			غرداية	3,7515
			متليلي	3,5714
			المنصورة	3,5348
			المعهد المتخصص في التكوين المهني للولاية	3,9278

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 17)

نلاحظ من الجدول بأن مستوى الدلالة لفرق التباين يساوي (0,000)، وهو أقل من قيمة $\alpha = (0,05)$ ، مما يؤكد لنا وجود فرق التباين مرة أخرى بإختبار (Test de Levene)، نلاحظ أيضا من خلال اختبار (Welch) بأن مستوى الدلالة يساوي (0,000)، وهو أقل من قيمة $\alpha = (0,05)$ ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية يقدر بـ (0,05) في درجة التوجه المقاولاتي تعزى إلى التوزيع الجغرافي لمراكز التكوين المهني والتمهين في إجابات المترشحين المستجوبين لصالح مركز التكوين المهني والتمهين زلفانة بمتوسط بلغ (4,1689) أولا، ثم يليه القرارة بمتوسط بلغ (4,0874) ثانيا، فبونورة بمتوسط بلغ (3,9955) ثالثا، ويأتي بعد ذلك مركز التكوين المهني والتمهين لكل من بلديات بريان بمتوسط بلغ (3,9907)، المعهد المتخصص في التكوين المهني للولاية بمتوسط بلغ (3,9278)، الضاية بمتوسط بلغ (3,7636)، غرداية بمتوسط بلغ (3,7515)، متليلي بمتوسط بلغ (3,5714) ، ثم المنصورة

بمتوسط بلغ (3,5348) على التوالي، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ بين متوسط درجات التوجه المقاولاتي تعزي إلى التوزيع الجغرافي لمراكز التكوين المهني والتمهين من وجهة نظر العينة، ونقبل الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتوجه المقاولاتي تعزي إلى التوزيع الجغرافي لمراكز التكوين المهني والتمهين من وجهة نظر عينة الدراسة.

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير أبعاد المتغير المستقل على التابع

في هذا المطلب سوف نقوم باختبار الفرضية الرئيسية لدراسة والفرضيات الفرعية المفسرة لها والتي من شأنها الإجابة عن الإشكالية الرئيسية لدراسة والتساؤلات الفرعية المنضوية تحتها خدمة للهدف العام المرجو من البحث، حيث أنه من الملاحظ بأن الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية في مفهومها العام تناقش تأثير المتغير المستقل (التكوين المهني) على المتغير التابع (تعزيز التوجه المقاولاتي)، إذ أن الأسلوب الإحصائي المعمول به عادة في تفسير هذا النوع من الفرضيات والتنبؤ بالتغيرات التي تحدث في معادلة النموذج في حال تغير أحد المتغيرات بوحدة واحدة هو تحليل الانحدار، وعليه فإنه في هذا المطلب سوف نقوم بإجراء اختبار الانحدار لمعرفة مدى تحقق فرضيات الدراسة.

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع:

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني بمفهوميه مقررات التكوين المهني والتمهين والمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني بمفهوميه مقررات التكوين المهني والتمهين والمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة.

من أجل الوقوف على حجم التأثير و معرفة العلاقة بين التوجه المقاولاتي والمتغير المفسر به التكوين المهني والتمهين والمتمثل حصرا بمفهومين مقررات التكوين المهني والتمهين، والمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين، تم استخدام نموذج الانحدار المتعدد والذي أظهرت نتائجه الجدول التالي:

جدول 3-19: يوضح اختبار الانحدار وتحليل تأثير مفاهيم التكوين المهني على التوجه المقاولاتي

المتغير التابع	المتغير المستقل	بيتا (B)	قيمة (t)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
التوجه المقاولاتي	المناخ التنظيمي لتكوين المهني	-0,809	-8,614	0.000	0.404	0,163	4,608	38,630	0.000
	مقررات التكوين المهني	0.403	6,074	0.000					

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 18)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (38,63) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر النتائج أيضا بأن المتغيرين المستقلين يفسران (0,163) من التباين الحاصل في التوجه المقاولاتي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) بمعامل ارتباط متوسط بلغ (0,404)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين التوجه المقاولاتي والمناخ التنظيمي لتكوين المهني بقيمة (-0,809) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه لزيادة التوجه المقاولاتي بوحدة واحدة ينبغي التخفيض من هذا المناخ التنظيمي السائد في التكوين المهني بقيمة (-0,809) والزيادة في مقررات التكوين المهني والتمهين بقيمة (0,403)، كما جاءت قيمة بيتا (B) مقررات التكوين المهني والتمهين و التي توضح العلاقة بين التوجه المقاولاتي ومقررات التكوين المهني والتمهين بقيمة (0,403) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني هذا أنه كلما زاد التوجه المقاولاتي بوحدة واحدة فإن مقررات التكوين المهني والتمهين تزيد بقيمة (0,403) وينخفض المناخ التنظيمي السائد في التكوين المهني بقيمة (-0,809)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=4,608-0,809X_2+0,403X_1$$

حيث تمثل:

Y: المتغير التابع التوجه المقاولاتي؛

X₁: مفهوم المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين؛

X₂: مفهوم المتغير المستقل مقررات التكوين المهني والتمهين؛

b₀ (4,608) : قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة المتغير التابع (**Y**) عندما يكون مفهومي المتغير

المستقل (**X₁**) و (**X₂**) تساوي الصفر.

حيث يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز التوجه المقاولاتي والرفع منه بوحدة واحدة لا بد من الزيادة في مقررات التكوين المهني والتمهين بقيمة (0,403) والتخفيض من المناخ التنظيمي السائد في مؤسسات التكوين المهني والتمهين بقيمة (0,809).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير عكسية للمناخ التنظيمي السائد في التكوين المهني على المناخ التنظيمي، وهذا لا يعكس البتة سوء المناخ التنظيمي لمؤسسات التكوين المهني والتمهين في حد ذاته بقدر ما هو نتاج للخصوصية الفترة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية والمتأثرة بتداعيات جائحة كورونا، حيث كان المناخ التنظيمي السائد عموما في كافة المؤسسات وجميع مناحي الحياة اليومية سيء جدا، سوء تواصل بل حتمية التباعد، مناخ غير محفز ..، والذي قد يكون بدوره انعكس بالسلب على المفهوم الثاني للمتغير المستقل (مقررات التكوين المهني والتمهين)، فالمناخ السيء حال دون توصيل المعلومة بشكل جيد إلى المتربصين وهو ما فسره الارتباط الدون المتوسط لهذا المفهوم بالتوجه المقاولاتي، الامر الذي يحد من تعميم النتائج على مجتمع الدراسة بالصفة المرجوة، ويحصره في التعميم المقتصر على الفترة الزمنية فحسب وهي فترة استثنائية.

بناء على ما سبق يتم رفض الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني بمفهوميه مقررات التكوين المهني والتمهين والمناخ التنظيمي لتكوين المهني

والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل بالفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين بمفهوميه مقررات التكوين المهني والتمهين والمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة.

ثانيا: اختبار الفرضيات الفرعية لتأثير أبعاد مفاهيم المتغير المستقل على المتغير التابع

بعد اختبار الفرضية الرئيسية التي أظهرت لنا تأثير مؤسسات التكوين المهني بمفهوميه المناخ التنظيمي لتكوين المهني ومقررات التكوين المهني والتمهين في التوجه المقاولاتي، وقصد معرفة درجة تأثير كل مفهوم وتوجهه في تعزيز التوجه المقاولاتي و تفصيل أكثر في تحديد درجة مساهمة أبعاد كل مفهوم في المتغير التابع نقوم بعرض مفصل لفرضيات كل مفهوم حسب تأثير الأبعاد كالتالي:

1-الفرضية الفرعية الأولى:

في ما تعلق بالمفهوم الاول من المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني نستنتج من اختبارات الفرضية الرئيسية ومن خلال معادلة الانحدار التي تبين لنا على إثرها وجود علاقة عكسية للمناخ التنظيمي على التوجه المقاولاتي، ما يشير إلى أن مساهمة المناخ التنظيمي السائد في التكوين المهني والتمهين كانت سلبية في تعزيز التوجه المقاولاتي للمتربصين من وجهة نظر العينة، والتي تم تفسيرها بتداعيات الجائحة على نتائج الدراسة، ولتحديد درجة مساهمة أبعاد مفهوم المناخ التنظيمي لتكوين المهني في المتغير التابع تم اختبار الفرضية الفرعية التالية:

1-الفرضية الصفرية H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لأبعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لأبعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار هذه الفرضية إحصائيا ومعرفة أي الأبعاد أكثر تأثيرا تم استخدام نموذج الانحدار المتعدد

والذي أظهر النتائج وفق الجدول التالي:

جدول 3-20: يوضح انحدار أبعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني على التوجه المقاولاتي

المتغير التابع	ابعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني	بيتا (B)	قيمة (t)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	دلالة (F)
التوجه المقاولاتي	البنية التكنولوجية	-0,614	-4,123	0.000	0.483	0,233	5,950	40,020	0.000
	الاتصال	-0,699	-9,918	0.000					
	الممارسات التحفيزية للمكونين	0,546	6,201	0.000					

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 19)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (40,02) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر النتائج أيضا بأن أبعاد مفهوم المتغير المستقل للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين تفسر (0,233) من التباين الحاصل في التوجه المقاولاتي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) بمعامل ارتباط متوسط بلغ (0,483)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين التوجه المقاولاتي والبنية التكنولوجية لتكوين المهني (-0,614) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وجاءت بيتا (B) التي توضح العلاقة بين التوجه المقاولاتي و الاتصال في تكوين المهني بقيمة (-0,699) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، أما قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين التوجه المقاولاتي والممارسات التحفيزية لتكوين المهني بلغت (0,546) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، فتأتي بذلك الممارسات التحفيزية للمكونين في المرتبة الاولى حسب درجة التأثير وتوجه العلاقة بتأثير طردي بلغ (0,546) ثم البيئة التكنولوجية لتكوين المهني بأثير عكسي بلغ (-0,614)، وأخيرا الاتصال في تكوين المهني بقيمة (-0,699)، ويعني هذا أنه كلما زاد التوجه المقاولاتي بوحدة واحدة تزيد الممارسات التحفيزية لتكوين المهني بقيمة (0,546)، وتنخفض البيئة التكنولوجية لتكوين المهني بقيمة (-0,614) و الاتصال في

تكوين المهني بقيمة (-0,699)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=5,950-4,123X_1-0,699X_2+0,546X_3$$

حيث تمثل:

Y: المتغير التابع التوجه المقاولاتي؛

X₁: بعد البنية التكنولوجية؛

X₂: بعد الاتصال؛

X₃: بعد الممارسات التحفيزية للمكونين؛

b₀ (5,950): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة المتغير التابع (**Y**) عندما تكون الابعاد (**X₁**)

(**X₂**) و(**X₃**) تساوي الصفر.

نستنتج من هذا بأن مساهمة بعد الاتصال كان الأكثر سلبية حيث كان توجيهه للمتربصين عكسي، ويفسر هذا بطبعة الفترة التي مر بها المتربصين فترة جائحة كورونا، حيث كانت التعليمات تنصح بعدم الاتصال وتطبيق التباعد قدر الامكان، ثم جاء فوق ترتيب هذه الأخيرة البنية التكنولوجية بتوجيه عكسي هي الاخرى، والامر نظرا لطبيعة الفترة متوقع فقد كان هناك تحريض على عدم ملامسة العتاد و استعمال الوسائل بصفة عامة تفاديا لنقل العدوى، فكيف يكون الحكم على حداثة العتاد التكنولوجي مثلا وقاعاته مغلقة بسبب الجائحة، أما الممارسات التحفيزية للمكونين فقد جاءت طردية التوجه، ما يعني ان المؤثرين من إدارة واساتذة ومعلمين للحرفة بالنسبة لتمهين كانوا يبعثون بالأمل ويجضون المتربصين على التوجه صوب العمل المقاولاتي.

بناء على ما سبق تقديمه من نتائج الجدول ومعادلة إنحدار النموذج فإننا نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لأبعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لأبعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة.

2-الفرضية الفرعية الثانية:

في ما تعلق بالمفهوم الثاني من المتغير المستقل مقررات التكوين المهني والتمهين، ومن خلال اختبارات الفرضية الرئيسية و معادلة الانحدار تبين لنا وجود علاقة طردية لمقررات التكوين المهني والتمهين على التوجه المقاولاتي، ما يشير إلى أن مساهمة مقررات التكوين المهني والتمهين كانت موجبة في تعزيز التوجه المقاولاتي للمتربصين من وجهة نظر العينة، ولتحديد درجة مساهمة أبعاد مفهوم مقررات التكوين المهني والتمهين في المتغير التابع تم اختبار الفرضية الفرعية التالية:

1-الفرضية الصفرية H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لأبعاد مقررات التكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لأبعاد مقررات التكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار هذه الفرضية إحصائيا ومعرفة أي الأبعاد أكثر تأثيرا تم استخدام نموذج الانحدار المتعدد والذي أظهر النتائج وفق الجدول التالي:

جدول 3-21: يوضح انحدار أبعاد مقررات التكوين المهني والتمهين على التوجه المقاولاتي

المتغير التابع	ابعاد مقررات التكوين المهني	بيتا (B)	قيمة (t)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	دلالة (F)
التوجه المقاولاتي	المقررات النظرية	0,278	3,038	0.000	0.290	0,084	2,991	12,115	0.000
	التطبيقات التدريبية داخل المركز	-0,233	-3,960	0.000					
	التمهين والتربصات الميدانية	0,181	4,958	0.000					

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 20)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (12,11) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر النتائج أيضا بأن أبعاد مفهوم المتغير المستقل مقررات التكوين المهني والتمهين تفسر (0,084) من التباين الحاصل في التوجه المقاولاتي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2) بمعامل ارتباط دون المتوسط بلغ (0,290)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين التوجه المقاولاتي والمقررات النظرية لتكوين المهني (0,278) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وجاءت بيتا (B) التي توضح العلاقة بين التوجه المقاولاتي و مقررات التطبيقات التدريبية داخل المركز التكوين بقيمة (-0,233) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، أما قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين التوجه المقاولاتي والتمهين والتربصات الميدانية لتكوين المهني بلغت (0,181) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، فتأتي بذلك المقررات النظرية لتكوين المهني في المرتبة الاولى حسب درجة التأثير وتوجه العلاقة بتأثير طردي بلغ (0,278)، ثم التمهين والتربصات الميدانية لتكوين المهني بأثير طردي بلغ (0,181)، وأخيرا مقررات التطبيقات التدريبية داخل مركز التكوين بتأثير عكسي بقيمة (-0,233) ، ويعني هذا أنه كلما زاد التوجه المقاولاتي بوحدة واحدة تزيد المقررات النظرية لتكوين المهني بـ(0,278)، و التمهين والتربصات الميدانية لتكوين المهني بـ (0,181)، وتنخفض مقررات التطبيقات التدريبية داخل مركز التكوين بـ (-0,233) ، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=2,991+0,278X_1-0,233X_2+0,181X_3$$

حيث تمثل:

Y: المتغير التابع التوجه المقاولاتي؛

X₁: المقررات النظرية لتكوين المهني ؛

X₂: مقررات التطبيقات التدريبية داخل مركز التكوين ؛

X₃: التمهين والتربصات الميدانية لتكوين المهني ؛

$b_0 (2,991)$: قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة المتغير التابع (Y) عندما تكون الأبعاد (X_1) و (X_2) و (X_3) تساوي الصفر.

نستنتج من هذا بأن مساهمة المقررات النظرية لتكوين المهني هو أكثر الأبعاد في مفهوم مقررات التكوين المهني والتمهين تأثيرا بصفة طردية في توجه المتربصين صوب العمل المقاولاتي ، مما يدل على أن طبيعة هذه المقررات تحمل في طياتها مفاهيم المقاولاتية و الطريقة التي يتلقى بها المتربصون هذه المقررات تحظ على العمل المقاولاتي من وجهة نظر العينة، ونفس التفسير بالنسبة التمهين والتربصات الميدانية لتكوين المهني بأقل تأثير من الأولى باتجاه طردية وذلك بتأثير الخرجات الميدانية على التمهين بحكم إجراءات الإغلاق والتعليق المرتبطة بالجائحة، فتأثير أصحاب الورش والمهني ممن يمتحن عندهم المتربصون في ما يخص التوجه المقاولاتي كان إيجابيا رغم إجراءات الإغلاق وتداعيات الجائحة على مختلف القطاعات، أما مقررات التطبيقات التدريبية داخل مركز التكوين فتأثيره على التوجه المقاولاتي كان عكسيا وسالبا، ويفسر ذلك بطبيعة فترة الدراسة الميدانية وتداعيات الجائحة عليها، فقد كانت الورشات طيلة هذه الفترة غير متاحة طبقا لتعليمات الوقائية المتخذة، ولم تكن هناك تطبيقات داخل ورشات مراكز التكوين المهني والتمهين، لذلك جاءت ردود المتربصين حول تعزيز مقرر التطبيقات داخل ورشات التكوين المهني لتوجه المقاولاتي سلبية من وجهة نظر عينة الدراسة.

عطفا على ما سبق تقديمه بناء نتائج (الجدول 26) ومعادلة إنحدار النموذج فإننا نرفض الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لأبعاد مقررات التكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لأبعاد مقررات التكوين لتكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة.

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات الفرعية لتأثير المتغير المستقل على أبعاد المتغير التابع بعد اختبار تأثير و مدى مساهمة مفاهيم المتغير المستقل في تعزيز المتغير التابع التوجه المقاولاتي جملة في الفرضيات السابقة، سيتم التفصيل في هذه الفرضية وما يليها من الفرضيات تأثير المتغير المستقل على كل بعد من أبعاد المتغير التابع وحجم التأثير المحدث كالتالي:

المطلب الاول: اختبار فرضيات تأثير التكوين المهني على أبعاد التوجه المقاولاتي في هذا المطلب سوف نتطرق لتأثير المتغير المستقل ككل على كل بعد من أبعاد التوجه المقاولاتي وفق الفرضيات التالية:

الفرضية الفرعية الاولى:

1-الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-22: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الاستقلالية

بعد المتغير التابع	المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الاستقلالية	التكوين المهني	0,834	0.000	0,305	0,093	1,025	40,593	0.000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 21)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (40,59) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن المتغير المستقل يفسر (0,093) من التباين الحاصل في التوجه المقاولاتي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2) بمعامل ارتباط بلغ (0,305)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الاستقلالية والتكوين المهني

بقيمة (0,834) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زادت الاستقلالية بوحدة واحدة فإن التكوين المهني والتمهين يزيد بقيمة (0,834)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=1,025+0,834 X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الاستقلالية؛

X₁: المتغير المستقل التكوين المهني والتمهين؛

b₀ (1,025): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (Y) عندما يكون المتغير المستقل (X₁) يساوي الصفر.

كما يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز بعد الاستقلالية والرفع منه بوحدة واحدة لا بد من الزيادة في التكوين المهني والتمهين بقيمة (0,834).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير طردية لتكوين المهني على بعد الاستقلالية، مما يدل على أن التكوين المهني يساهم بإيجابية في تعزيز بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الاستقلالية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية:

1- الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الابداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الابداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-23: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الإبداع

بعد المتغير التابع	المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الإبداع	التكوين المهني	-0,733	0,000	0,456	0,208	6,345	104,44	0,000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 22)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، من خلال قيمة (F) البالغة (104,44) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن المتغير المستقل يفسر (0,208) من التباين الحاصل في بعد التوجه المقاولاتي للإبداع وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) بمعامل ارتباط بلغ (0,456)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الإبداع والتكوين المهني بقيمة (-0,733) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زاد الإبداع بوحدة واحدة فإن التكوين المهني والتمهين ينخفض بقيمة (-0,733)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=6,345-0,733X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الإبداع؛

X₁: المتغير المستقل التكوين المهني والتمهين؛

b₀ (6,345): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (Y) عندما يكون المتغير المستقل (X₁) يساوي الصفر.

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير عكسية لتكوين المهني على بعد الإبداع ، مما يدل على أن التكوين المهني أثر سلبا على بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الإبداع، حيث أن تداعيات جائحة كورونا أثرت بالسلب على أداء التكوين المهني في تعزيز الإبداع، مناخ تنظيمي لا يحظ على الإبداع و مقررات

تكوينية تعطي أعمال نمطية تكرر عبر السنوات لا تنمي الإبداع لدى المتربصين، علاوة على الانعكاس السلبي لتداعيات فترة كورونا، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-24: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على المخاطرة

بعد المتغير التابع	المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الاستقلالية	التكوين المهني	0,331	0,065	0,009	0,093	3,162	3,431	0,065

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 23)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار غير معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (3,431) بدلالة (0,065) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0,05)، مما يفسر بأنه لا توجد مساهمة لتكوين المهني في تعزيز المخاطرة عند المتربصين من وجهة نظر العينة، وعليه فإننا نقبل الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة، ونرفض الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

1-الفرضية الصفرية H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-25: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الاستباقية

بعد المتغير التابع	المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الاستقلالية	التكوين المهني	-1	0.000	0,452	0,204	7,358	101,88	0.000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 24)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (101,88) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن المتغير المستقل يفسر (0,204) من التباين الحاصل في التوجه المقاولاتي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) بمعامل ارتباط بلغ (0,452)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الاستباقية والتكوين المهني بقيمة (-1) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زادت الاستباقية بوحدة واحدة فإن التكوين المهني والتمهين ينخفض بقيمة (-1)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=7,358-X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الاستباقية ؛

X₁: المتغير المستقل التكوين المهني والتمهين؛

$b_0(7,358)$: قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (Y) عندما يكون المتغير المستقل (X_1) يساوي الصفر.

كما يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز بعد الاستباقية والرفع منه بوحدة واحدة لا بد من التخفيض في التكوين المهني والتمهين بقيمة (-1).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير عكسية لتكوين المهني على بعد الاستباقية، مما يدل على أن التكوين المهني لا يساهم بإيجابية في تعزيز بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الاستباقية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الخامسة:

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لتكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-26: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على المغامرة التنافسية

بعد المتغير التابع	المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الاستقلالية	التكوين المهني	-0,063	0,456	0,037	0,001	3,908	0,55	0,456

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 25)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار غير معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (0,55) بدلالة (0.456) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0,05)، مما يفسر بأنه لا توجد مساهمة لتكوين المهني في تعزيز المغامرة التنافسية عند المتربصين من وجهة نظر العينة، وعليه فإننا نقبل الفرضية الصفرية H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) α لتكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونرفض الفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) α لتكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر العينة.

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات الفرعية لتأثير مفهوم المتغير المستقل (المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين) على أبعاد المتغير التابع

بعد اختبار تأثير و مدى مساهمة المتغير المستقل ككل في تعزيز أبعاد المتغير التابع التوجه المقاولاتي في الفرضيات السابقة، سيتم التفصيل في هذه الفرضية وما يليها من الفرضيات تأثير مفهوم المتغير المستقل (المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين) على كل بعد من أبعاد المتغير التابع وحجم التأثير المحدث كالتالي:

الفرضية الفرعية الاولى:

1- الفرضية الصفرية H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) α للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) α للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-27: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الاستقلالية

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الاستقلالية	المناخ التنظيمي لتكوين المهني	0,650	0.000	0,223	0,050	2,074	20,868	0.000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 26)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (20,86) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين يفسر (0,050) من التباين الحاصل في التوجه المقاولاتي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2) بمعامل ارتباط بلغ (0,223)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الاستقلالية والمناخ التنظيمي لتكوين المهني بقيمة (0,650) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بما (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زادت الاستقلالية بوحدة واحدة فإن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين يزيد بقيمة (0,650)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=2,074+0,650X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الاستقلالية؛

X₁: مفهوم المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين؛

b₀ (2,074): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (Y) عندما يكون مفهوم المتغير

المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني (X₁) يساوي الصفر.

كما يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز بعد الاستقلالية والرفع منه بوحدة واحدة لابد من الزيادة في

المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين بقيمة (0,834).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير طردية لمناخ التكوين المهني على بعد الاستقلالية، مما يدل

على أن المناخ التنظيمي لتكوين المهني يساهم بإيجابية في تعزيز بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في

الاستقلالية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية

$\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة،

ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ

التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية:

1- الفرضية الصفرية H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-28: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الإبداع

الدلالة (sig F)	قيمة (F)	الثابت	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	دلالة (t)	بيتا (B)	مفهوم المتغير المستقل	بعد المتغير التابع
0.000	342,707	7,195	0,463	0,681	0.000	-1,162	المناخ التنظيمي لتكوين المهني	الإبداع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 27)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، من خلال قيمة (F) البالغة (342,707) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن مفهوم المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني يفسر (0,463) من التباين الحاصل في بعد التوجه المقاولاتي للإبداع وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) بمعامل ارتباط بلغ (0,463)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الإبداع و المناخ التنظيمي لتكوين المهني بقيمة (-1,162) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زاد الإبداع بوحدة واحدة فإن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين ينخفض بقيمة (-1,162)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=7,195-1,162X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الإبداع؛

X_1 : مفهوم المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين؛

$b_0(7,195)$: قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (Y) عندما يكون مفهوم المتغير المستقل (X_1) يساوي الصفر.

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير عكسية للمناخ التنظيمي لتكوين المهني على بعد الإبداع ، مما يدل على أن المناخ التنظيمي لتكوين المهني أثر سلبا على بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الإبداع، حيث أن تداعيات جائحة كورونا أثرت بالسلب على دور المناخ التنظيمي لتكوين المهني في تعزيز الإبداع، مناخ تنظيمي لا يحظ على الإبداع ، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha= (0,05)$ المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-29: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على المخاطرة

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
اتخاذ الخطر	المناخ التنظيمي التكوين المهني	0,331	0,284	0,054	0,003	3,162	4,966	0,284

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 28)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار غير معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (4,966) بدلالة (0.284) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0,05)، مما يفسر بأنه لا توجد مساهمة للمناخ التنظيمي لتكوين المهني في تعزيز المخاطرة عند المتربصين من وجهة نظر العينة، وعليه فإننا نقبل الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة، ونرفض الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تم تلخيص نتائجه وفق ما يظهر

الجدول التالي:

جدول 3-30: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الاستباقية

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الاستباقية	المناخ التنظيمي التكوين المهني	-1,519	0.000	0,615	0,378	8,136	241,03	0.000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 29)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (241,03) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن مفهوم المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني يفسر ما قيمة (0,378) من التباين الحاصل في بعد التوجه المقاولاتي المتمثل

في الاستباقية وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2) بمعامل ارتباط بلغ (0, 615)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الاستباقية و المناخ التنظيمي لتكوين المهني بقيمة (-1,519) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زادت الاستباقية بوحدة واحدة فإن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين ينخفض بقيمة (-1,519)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=8,136-1,519X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الاستباقية ؛

X₁: مفهوم المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين؛

b₀ (8,136): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (Y) عندما يكون مفهوم المتغير المستقل (X₁) يساوي الصفر.

كما يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز بعد الاستباقية والرفع منه بوحدة واحدة لا بد من التخفيض في المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين بقيمة (-1,519).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير عكسية لتكوين المهني على بعد الاستباقية، مما يدل على أن المناخ التنظيمي لتكوين المهني لا يساهم بإيجابية في تعزيز بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الاستباقية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = (0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الخامسة:

1-الفرضية الصفرية H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني و التمهيين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني لتكوين المهني و التمهيين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تم تلخيص نتائجه وفق ما يظهر

الجدول الموالي:

جدول 3-31: يوضح الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على المغامرة التنافسية

بعد المتغير التابع	المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
المغامرة التنافسية	المناخ التنظيمي لتكوين المهني	-0,288	0,001	0,162	0,026	4,548	10,693	0,001

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 30)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار ذو دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (10,693) بدلالة (0.001) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0,05) وتظهر لنا النتائج أيضا بأن مفهوم المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني يفسر ما قيمة (0,026) من التباين الحاصل في بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في المغامرة التنافسية وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) بمعامل ارتباط بلغ (0,162) كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد المغامرة التنافسية و المناخ التنظيمي لتكوين المهني بقيمة (-0,288) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,001) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زادت المغامرة التنافسية بوحدة واحدة فإن المناخ التنظيمي لتكوين المهني و التمهيين ينخفض بقيمة (-0,288)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=4,548-0,288X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع المغامرة التنافسية ؛

X₁: مفهوم المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين؛

b₀ (4,548): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (**Y**) عندما يكون مفهوم المتغير المستقل (**X₁**) يساوي الصفر.

كما يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز بعد المغامرة التنافسية والرفع منه بوحدة واحدة لا بد من التخفيض في المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين بقيمة (-0,288).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير عكسية للمناخ التنظيمي لتكوين المهني على بعد المغامرة التنافسية، مما يدل على أن المناخ التنظيمي لتكوين المهني لا يساهم بإيجابية في تعزيز المغامرة التنافسية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية **H₀**: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة **H₁**: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha= (0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات الفرعية لتأثير مفهوم المتغير المستقل (مقررات التكوين المهني والتمهين) على أبعاد المتغير التابع (التوجه المقاولاتي)

بعد اختبار تأثير و مدى مساهمة المفهوم الأول للمتغير المستقل (المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين) في تعزيز أبعاد المتغير التابع التوجه المقاولاتي في الفرضيات السابقة، سيتم التفصيل في هذا الشطر من الفرضيات الفرعية تأثير المفهوم الثاني من المتغير المستقل (مقررات التكوين المهني والتمهين) على كل بعد من أبعاد المتغير التابع وحجم التأثير المحدث كالتالي:

الفرضية الفرعية الاولى:

1-الفرضية الصفرية H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-32: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على الاستقلالية

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الاستقلالية المهني	مقررات التكوين المهني	0,615	0.000	0,299	0,090	1,447	39,056	0.000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 31)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (39,05) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن مقررات التكوين المهني والتمهين يفسر (0,090) من التباين الحاصل في التوجه المقاولاتي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) بمعامل ارتباط بلغ (0,299)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الاستقلالية ومقررات التكوين المهني بقيمة (0,615) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زادت الاستقلالية بوحدة واحدة فإن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين يزيد بقيمة (0,615)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=1,447+0,615X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الاستقلالية؛

X₁: مفهوم المتغير المستقل مقررات التكوين المهني والتمهين؛

b₀ (1,447): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (**Y**) عندما يكون مفهوم المتغير

المستقل مقررات التكوين المهني (**X₁**) يساوي الصفر.

كما يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز بعد الاستقلالية والرفع منه بوحدة واحدة لا بد من الزيادة في مقررات التكوين المهني والتمهين بقيمة (0,615).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير طردية لمناخ التكوين المهني على بعد الاستقلالية، مما يدل على أن مقررات التكوين المهني يساهم بإيجابية في تعزيز بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الاستقلالية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ مقررات التكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية:

1- الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الابداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الابداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-33: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات التكوين المهني على الابداع

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الإبداع	مقررات التكوين المهني	-0,246	0.000	0,204	0,042	4,739	19,027	0.000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 32)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، من خلال قيمة (F) البالغة (19,027) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن مفهوم المتغير المستقل مقررات التكوين المهني يفسر (0,042) من التباين الحاصل في بعد التوجه المقاولاتي الإبداع وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2) بمعامل ارتباط بلغ (0,204)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الإبداع و مقررات التكوين المهني بقيمة (-0,246) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زاد الإبداع بوحدة واحدة فإن مقررات التكوين المهني والتمهين ينخفض بقيمة (-0,246)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=4,739-0,246X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الإبداع؛

X₁: مفهوم المتغير المستقل التكوين المهني والتمهين؛

b₀ (4,739): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (Y) عندما يكون مفهوم المتغير المستقل (X₁) يساوي الصفر.

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير عكسية لمقررات التكوين المهني على بعد الإبداع ، مما يدل على أن مقررات التكوين المهني أثر سلبا على بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الإبداع، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

1-الفرضية الصفرية H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-34: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات التكوين المهني على المخاطرة

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
اتخاذ الخطر	مقررات التكوين المهني	0,475	0.000	0,177	0,031	2,363	12,824	0.000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم33)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار ذو دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (12,824) بدلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0,05) وتظهر لنا النتائج أيضا بأن مفهوم المتغير المستقل مقررات التكوين المهني يفسر ما قيمة (0,031) من التباين الحاصل في بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في اتخاذ الخطر وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) بمعامل ارتباط بلغ (0,177) كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد اتخاذ الخطر و مقررات التكوين المهني والتمهين بقيمة (0,475) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0.000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زاد اتخاذ الخطر بوحدة واحدة فإن مقررات التكوين المهني والتمهين يرتفع بقيمة (0,475)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=2,363+0,475X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع اتخاذ الخطر ؛

X_1 : مفهوم المتغير المستقل مقررات التكوين المهني والتمهين؛

$b_0(2,363)$: قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (Y) عندما يكون مفهوم المتغير المستقل (X_1) يساوي الصفر.

كما يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز بعد اتخاذ الخطر والرفع منه بوحدة واحدة لا بد من الزيادة في مقررات التكوين المهني والتمهين بقيمة (0,475).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير طردية لمقررات التكوين المهني على بعد اتخاذ الخطر، مما يدل على أن مقررات التكوين المهني تساهم بإيجابية في تعزيز بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في اتخاذ الخطر، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = (0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-1: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات التكوين المهني على الاستباقية

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الاستباقية	مقررات التكوين المهني	-0,426	0.000	0,244	0,060	5,363	25,157	0.000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 34)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (25,157) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن مفهوم المتغير المستقل مقررات التكوين المهني يفسر ما قيمة (0,060) من التباين الحاصل في بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الاستباقية وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2) بمعامل ارتباط بلغ (0,244)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الاستباقية و مقررات التكوين المهني بقيمة (-0,426) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زادت الاستباقية بوحدة واحدة فإن مقررات التكوين المهني والتمهين تنخفض بقيمة (0,426)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=5,363-0,426X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الاستباقية ؛

X₁: مفهوم المتغير المستقل مقررات التكوين المهني والتمهين؛

b₀ (5,363): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (Y) عندما يكون مفهوم المتغير المستقل (X₁) يساوي الصفر.

كما يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز بعد الاستباقية والرفع منه بوحدة واحدة لا بد من التخفيض في المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين بقيمة (-0,426).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير عكسية لتكوين المهني على بعد الاستباقية، مما يدل على أن مقررات التكوين المهني لا تساهم بإيجابية في تعزيز بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الاستباقية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = (0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الخامسة:

1-الفرضية الصفرية H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني و التمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني لتكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 3-36: يوضح الانحدار لقياس تأثير مقررات التكوين المهني على المغامرة التنافسية

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
المغامرة التنافسية	مقررات التكوين المهني	-0,073	0,246	0,058	0,003	3,376	1,349	0,246

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss (أنظر الملحق رقم 32)

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار غير معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (1,349) بدلالة (0.246) وهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha=(0,05)$ ، أي أنه لا توجد مساهمة لمقررات التكوين المهني والتمهين في تعزيز المغامرة التنافسية عند المتربصين من وجهة نظر العينة، وعليه فإننا نقبل الفرضية الصفرية H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونرفض الفرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ لمقررات التكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

خلاصة الفصل

قدمنا في هذا الفصل عرض مجريات الدراسة الميدانية ، فبعد توزيع الاستبيان على عينة الدراسة المكونة من مجموع المتربصين الذين هم على أبواب التخرج في مختلف مراكز التكوين المهني والتمهين عبر الولاية لمعرفة الاجابات وجمع البيانات، تم تحليل هذه البيانات إحصائيا بواسطة برنامج الحزم الإحصائية (Spss)، واستنادا لمخرجات البرنامج تم تحديد الخصائص السيكومترية للعينة التي أظهرت ثبات العينة وصدق اتساقها الداخلي، كما أن العينة تغلب مستجوبيها من حيث الخصائص الشخصية نسبة الذكور على الإناث، ومن حيث المستوى الطور المتوسط على باقي الاطوار، ومن حيث العمر الاقل من 20 سنة على باقي الفئات العمرية، ومن النمط الإقامي على مختلف الأنماط الأخرى، كما اظهرت النتائج فروق في متوسط الإجابات حول التوجه المقاولاتي لصالح الذكور على الاناث من حيث الجنس ، والجامعي على باقي الأطوار من حيث المستوى، والتمهين على الحضور وعن بعد من حيث نمط التكوين، أما فرضيات الدراسة التي تم اختبارها بواسطة الانحدار فتبرز أهم نتائجها في التالي:

- هناك تأثير إحصائي دال معنويا عكسي لتكوين المهني والتمهين، على التوجه المقاولاتي؛
- هناك تأثير إحصائي سلبي لأبعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على التوجه المقاولاتي؛
- هناك تأثير إحصائي دال معنويا سلبي لبعد التربصات الميدانية داخل المركز الخاص بمفهوم مقررات التكوين المهني، وتأثير إيجابي بالنسبة للبعدين الآخرين على التوجه المقاولاتي؛
- هناك تأثير إحصائي دال معنويا طردي لتكوين المهني والتمهين على كل من بعد الاستقلالية، اتخاذ الخطر، وعكسي على بعدي الابداع والاستباقية في حين لا يجد تأثير على بعد المغامرة التنافسية الخاصة بالتوجه المقاولاتي؛
- هناك تأثير إحصائي دال معنويا طردي للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على كل من بعد الاستقلالية، وعكسي على كل من الإبداع، الاستباقية، المغامرة التنافسية، ولا يوجد تأثير على بعد اتخاذ الخطر الخاصة بالتوجه المقاولاتي؛
- هناك تأثير إحصائي دال معنويا طردي لمقررات التكوين المهني والتمهين على كل من بعد الاستقلالية، واتخاذ الخطر و عكسي على كل من الإبداع، الاستباقية، ولا يوجد تأثير على بعد المغامرة التنافسية الخاصة بالتوجه المقاولاتي؛ حيث أنه على ضوء هذه النتائج سيتم الخروج ببعض التوصيات والتي ستناولها في الخاتمة.

خاتمة

خاتمة

حرص الأنظمة الاقتصادية في البحث عن التنمية المحلية جعلها تتخذ من المجال المقاولاتي توجهها لها، فعملت بكل جهد لتوفير كل السبل قصد تطوير هذا التوجه، ومن أبرز الأعمال التي قامت بها الدولة في سبيل هذا المسعى هو تكوين الرأسمال البشري وجعله مؤهلا لولوج الأسواق بكل فعالية، وانتهجت في ذلك مناهج استراتيجية لرفع من فعالية مشاركة المورد البشري المكون في التنمية الاقتصادية وخلق ديناميكية مقاولاتية، هذه الديناميكية تحتاج إلى مهارات فنية و كفاءات تقنية وإدارية، وفي سبيل اكتساب هذه المهارات أنشأت منظومات تعليمية وتدريبية تحرص على تعليم المقاولاتية لشباب والجزائر من بين الدول التي عمدت إلى تطوير هذا المسعى بمختلف منظوماتها التعليمية، ومنظومة التكوين المهني من بين أبرز هذه الركاز التي تعول عليها الجزائر في نشر التوجه المقاولاتي، ودفع الشباب للعمل الحر المقاولاتية، وفي هذا الصياغ جاء بحثنا لتسليط الضوء على جهود الدولة التي تبذلها من خلال منظومة التكوين المهني والتمهين لتعزيز التوجه المقاولاتي لذا الشباب والذي خلصت فيه دراستنا النظرية والميدانية إلى النتائج التالية:

-المقاولاتية ظاهرة اقتصادية واجتماعية متشعبة المداخل يصعب حصر معنى دقيق لمصطلحها واختلقت المقاربات في تفسيرها فالاقتصاديون ركزوا في تفسيرها في مقاربتهم على وظائف المقاول بينما المقاربة السيكولوجية اهتمت بدراسة خصائص رائد الأعمال أما مقارنة النشاط المقاولاتي فقد اهتمت باستفادات من السابقتين وركزت على النشاط الذي يقوم به المقاول والدور الذي يلعبه؛

-المقاول و المقاولاتية مصطلحان متلازمان لا يمكن فهم أحدهما بدون الآخر، ما يفسر تشابك وتداخل المعنى بين المصطلحين؛

-المقاولاتية مصطلح ديناميكي غير مستقر يتطور مفهومه عبر الزمن وبتطور النشاط الاقتصادي عبر العصور؛

-التوجه المقاولاتي موقف سلوكي، تؤثر في عديد من المحددات أبرز هذه المحددات التعليم المقاولاتي،

-التوجه المقاولاتي موقف سلوكي ذو أبعاد يمكن قياسها، ومن أهم ما يقاس به: الأبداع، المخاطرة،

الاستباقية، المغامرة التنافسية و الاستقلالية؛

-منظومة التكوين المهني قطاع تكوين استراتيجي، لا بد له من توفير مناخ تنظيمي ملائم حتي تزيد
فعاليته في الدور الذي يقدمه لشباب؛

-الشباب كلمة مفعمة بالنشاط، وفترة عمرية مناسبة لتحصيل المعرفي؛

-يهدف التعليم المقاولاتي إلى إكساب المترشحين في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاولاتية
وخصائصها السلوكية مثل المبادرة، المخاطرة والاستقلالية، والتنافسية، وتكوين شباب طموح ذو نزعة
مقاولاتية؛

-يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتكوين المهني والتمهين بمفهوميه مقررات التكوين المهني والتمهين
والمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة؛

-يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه
المقاولاتي من وجهة نظر عينة الدراسة.

-يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد مقررات التكوين المهني والتمهين في تعزيز التوجه المقاولاتي
من وجهة نظر عينة الدراسة.

-يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية طردي لتكوين المهني والتمهين على كل من بعد الاستقلالية، اتخاذ
الخطر، وعكسي على بعدي الابداع والاستباقية في حين لا يجد تأثير على بعد المغامرة التنافسية الخاصة
بالتوجه المقاولاتي؛

-يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية طردي للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على كل من بعد
الاستقلالية، وعكسي على كل من الإبداع، الاستباقية، المغامرة التنافسية، ولا يوجد تأثير على بعد اتخاذ
الخطر الخاصة بالتوجه المقاولاتي؛

-يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية طردي لمقررات التكوين المهني والتمهين على كل من بعد
الاستقلالية، واتخاذ الخطر و عكسي على كل من الإبداع، الاستباقية، ولا يوجد تأثير على بعد المغامرة
التنافسية الخاصة بالتوجه المقاولاتي.

وعموما فإن نتائج هذه الدراسة لا تعني البتة بأن أداء هذه المنظومة سيء أو مناخها التنظيمي لا
يساعد على تعزيز التوجه المقاولاتي، بقدر ما يعكس ظرف الفترة التي أجريت فيها الدراسة، فالكمل يعرف

تداعيات جائحة كورونا وإجراءات الإغلاق التي اتخذتها السلطات على إثرها، وما انجر على ذلك من مناخ تنظيمي مشؤوم أثر بدوره على مخرجات نتائج دراستنا الميدانية، و عليه فانطلاقا من تلك النتائج وهذه التبريرات نقترح جملة من التوصيات تتمثل في التالي :

-لقد صاحب دراستنا ظرف استثنائي تمثل في جائحة كورونا، مما انعكس على نتائج الدراسة لذلك نوصي ان تتواصل الدراسات حول هذه المنظومة في مجال التعليم المقاولاتي في الظروف العادية؛

-المقاولاتية ميدان متشعب المداخل والتكوين المهني منظومة متعددة الشعب لذلك نقترح أن تكون دراسة موضوع تعزيز التوجه المقاولاتي بحسب كل شعبة؛

-القيام بدراسات حول تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على التوجه المقاولاتي؛

-دخول التكوين المهني في النشاط المقاولاتي أمر يساعد المتربص في دخول عالم المقاولاتية، وذلك بانتهاج ما يسمى بالتكوين الانتاجي، والتعامل مع مؤسسات الدولة كالمستشفيات بخياطة المآزر مثلا، أو تلحيم الكراسي، وإجراء دراسة طوبوغرافية، أو تصليح لشبكات المياه، يشارك فيها المتربص ويحصل له منها عائد ولو بسيط ويكون بها علاقة مع المؤسسات تسهل عليه التعامل معها،

-الرجوع إلى القيام بتظاهرات أو ما يعرف في وسط التكوين المهني بالأولمبياد بين المتربصين والتي كانت مقررة في وقت سابق، مما من شأنه تشجيع الحرفيين المبدعين وجلب الممولين، ويساعد ذلك المتربص في تصريف إبداعاته ودخول عالم العمل الحر؛

-دار المرافقة والمقاولاتية جهاز فعال اعتمده السلطة الوصية للتسهيل على المتربصين الولوج للمقاولاتية والعمل الحر، نرى أن يوسع نشاطه و يدخل كجهاز مناولة بين المتربصين والمؤسسات مستغلا الإمكانيات والوسائل الموجودة، فيوفر للمتخرج الوسائل والعتاد ويوصله بالمؤسسة التي تبحث عن من ينجز لها وتحصل على عائدها من ذلك، عصفورين بحجر واحد إدماج المتخرج في العمل الحر، وتوفير عائد،

-تفعيل التواصل بين الدفعات المتخرجة وخاصة التي نُححت في مشاريعها وعرضه كنموذج على المتربصين أمر من شأنه يعزز التوجه المقاولاتي لدى المتربصين؛

-التكوين بالتمهين أعطى انطبعا إيجابيا في تعزيز التوجه المقاوالاتي بالرغم من تداعيات الجائحة لذلك ينبغي إحاطته بأهمية خاصة، والتركيز عليه بصورة كبيرة؛

-أنجع سبيل لتعلم المقاوالاتية هو أخذها من عند المقاولين فلا يُنْبئُكَ مِثْلُ خَيْرٍ وعليه يجب النظر على أعلى المستويات لتهيئة الظروف والقوانين الأساسية التي يستطيع من خلالها الأساتذة والمكونين ممارسة أعمال مقاوالاتية، والتي بدورها ترجع بالإيجاب على مردودهم في تعليم المتربصين والطلبة العمل المقاوالاتي؛

-دراسة خصائص ومقومات كل منطقة وكذا ثقافتها وهندسة تخصصات التكوين على ضوء نتائج تلك الدراسة، للتسهيل على الشباب الدخول في نشاطات مقاوالاتية تتوافق وقدراته و تتماشى مع ثقافة البيئة التي نشأ فيها.

قائمة المراجع

باللغة العربية

الكتب

- 1- إبراهيم بختي، الدليل المنهجي في إعداد وتنظيم البحوث العلمية (المذكرات والاطروحات)، جامعة وقلعة، الجزائر، 2007.
- 2- إبراهيم مبارك الجوير، الشباب وقضايا المعاصرة، الرياض : مكتبة العبيكان ، ط1، 1994.
- 4- أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، 2009.
- 5- الحاج رائد: إدارة السلوك الإنساني والتنظيمي، دار غيداء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009.
- 6- محمد مسعودي، العينات في البحث الوصفي، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، المجلد4، العدد 8، 2022.
- 7- بلال خلف السكارنة، الريادة ومنظمات الأعمال، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2007.
- 8- بوفلج غياث، الأسس التقنية للتكوين ومناهجه ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 9- جاب الله زهية، التسرب المدرسي اسبابه وأثاره، مجلة الاصاله للبحوث والدراسات، 2020.
- 10- جمال الدين ابن منظور. لسان العرب. دار صادر، بيروت، طبعة 3، 1414 هـ.
- 11- حمادات محسن حسن: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007.
- 12- ريم ماجد، منهجية البحث العلمي، مؤسسة فريدريش إيبيرت، بيروت، 2016.
- 13- سيد الهواري، الادارة المالية الاستثمار والتمويل طويل الاجل، دار الجيل للطباعة، عمان، 1985.
- 14- صلاح الدين عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2000.
- 15- طارق محمد سويدان ومحمد أكرم العدلوني، مبادئ الإبداع، قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض، 2009.

- 16- طاهر حردان، عمان الأردن، دار المستقبل، 1997.
- 17- عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 2006.
- 18- علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، طبعة السابعة، الجزائر، 1991.
- 19- فان دالين، ديوبولد، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل، سليمان الخضري الشيخ، طلعت منصور، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1997.
- 20- كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة، دار الفكر، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2004.
- 21- مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2011.
- 22- مجدي عوض مبارك، الريادة في إدارة الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، عالم الكتاب الحديث، الأردن، 2010.
- 23- مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009.
- 24- محمد بن أبو بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتب العلمية، بيروت، 1983.
- 25- محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل لنشر، الاردن.
- 26- مركز الدراسات والبحوث، القاموس عربي إنكليزي (The Dictionary Arabic English)، دار الكتب العلمية، بيروت، 2009.
- 27- ممدوح حمزة أحمد، ناهد عبد الحميد، إدارة الخطر والتأمين، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 2003.

28-موفق الحمداي، عدنان الجادري، عامر قنديلجي، عبد الزراق بني هانيو فريد ابو زينة، مناهج البحث العلمي الكتاب الاول أساسيات البحث العلمي، جامعة عمان العربية للبحوث والدراسات، الاردن، 2006.

29-ناصر، دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، الجزائر، دار المحمدية، 2004.

الأطروحات والرسائل العلمية

1- الجودي محمد علي نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد لخضر، بسكرة، 2015.

2-إلياس بن ساسي، المؤسسة أمام خيار النمو الداخلي والنمو الخارجي دراسة حالة مؤسسات قطاع المحروقات الجزائر، أطروحة دكتوراه تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008.

3-سلامي منيرة، دراسة وتحليل واقع المقاولاتية النسوية بالجزائر دراسة ميدانية على عينة من المقاولات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، 2015 .

4-نجيب قماش، التمويل المصغر كأداة لترقية المقاولاتية الصغيرة حالة الجزائر، ماجستير علوم اقتصادية، تخصص نقود مالية و بنوك، جامعة البليدة، 2009.

المجلات العلمية

1-إبراهيم يحيوي، الدراسات السابقة أهميتها وكيفية توظيفها في بحوث العلوم الاجتماعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 2021.

2-محمد مسعودي، العينات في البحث الوصفي، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، عدد8، 2022.

3-حسيبة لولي، مداني سولحي، الشباب ومظاهر التغيير في ظل العولمة، دراسات اجتماعية، عدد8، 2015.

4-خالد دحية، علاقة المناخ التنظيمي بالولاء لدى موظفي الإدارات العمومية، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية 2021 .

- 5-خالد زحراح، أهمية توظيف الدراسات السابقة في بحوث العلوم الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 01، مجلد16، 2022.
- 6-خالد سيف الدين أنين، منيرة سلامي، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولانية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2013.
- 7-سفيان بوعيط، رانية هادف، المناخ التنظيمي و العوامل البيئية والتنظيمية والشخصية المساهمة في تكوينه، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، 2019.
- 8-سمير بن عمور ، جميلة بوشو، أثر المناخ التنظيمي الإبداعي على التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي - دراسة مقارنة بين الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع والأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض - جامعة المدية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الريادة لاقتصاديات الأعمال، العدد الثالث، 2020.
- 9-سمير سليمان الجمل، إسرائ خالد عمرو، واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين في وزارة الاقتصاد في محافظة الخليل، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 2021.
- 10-صونيا قاسمي، الضوابط المنهجية في توظيف الدراسات السابقة في البحث الأكاديمي، مجلة المعيار، مجلد 24، عدد 51، 2020.
- 11-طارق هجرسي، أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمستشفيات في ولاية الجلفة، مجلة دفاتر اقتصادية، 2017.
- 12-عائشة بليح، المناخ التنظيمي ودوره في تشكيل الوعي التنظيمي، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، 2016.
- 13- عمر كبير، عبد الرزاق بن علي، اثر المناخ التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي شركة صيدال عنابة، مجملة رؤى اقتصادية، 2019.

- 14- لعمور رميلة، بن عبدالسلام امال، دور الابتكار التسويقي في رفع أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة ملبنة سويتلي بالخلفة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية العدد الاقتصادي، 2015.
- 15- نورة بن وهبية، لمين هماش، أهمية القيادة والتغيير داخل مؤسسات الدولة، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد الثالث، 2018.
- 16- يوسف حنيش، فاروق طباع، بعض الأخطاء الناجمة عن جمع أدلة الصديق والثبات في البحوث التربوية والنفسية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 22، العدد 01، 2021.

الملتقيات العلمية

- 1- صليحة حقيقي، دور الإبداع و الابتكار في تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الملتقى الدولي حول المقولة و الإبداع في الدول النامية، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، 2007 .
- 2- عبد الرحمان المالكي، الخطاب الإستراتيجي في العلوم الإنسانية ملتقى دولي، كلية الآداب و العلوم الإنسانية، فاس، المغرب، أبريل 1985.
- 3- محمد فلاق، قدور بن نافلة، أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين: دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية (Orange)، ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المؤسسات الحديثة دراسة حالة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب البليدة، يومي 18-19 ماي، 2011.

الجريدة الرسمية

- 1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11، المادة 10 من القانون رقم 08-07 مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.

الأنترنت

- 1- موقع الأمم المتحدة، الشباب، <https://www.un.org/ar/global-issues/youth>، شوهد يوم 2021/02/12.
- 2- وزارة التكوين المهني، مدونة الشعب وتخصصات التكوين المهني، <https://www.mfep.gov.dz>، شوهد يوم 2021/02/12.
- 3- وزارة التكوين المهني والتمهين، الدليل الإحصائي، <https://www.mfep.gov.dz/wp-content/uploads/2020>، شوهد 2021/02/12.
- 4- نبيلة عيساوة، محاضرة في مقياس المنهجية، <https://elearning.univ-blida2.dz>، شوهد يوم، 2020/03/20.
- 5 - مكتبة جواد، <https://www.jawad-book.com>، شوهد يوم 2022/03/20.
- 6- <https://www.openepi.com/SampleSize/SSPropor.htm>، شوهد: 2021/11/01،

Liver

- 1- Alain Fayolle, *Entrepreneuriat Apprendre à Entreprendre*, Dunod, 1ere édition, Paris, 2004.
- 2-Alain Fayolle, *Introduction à l'Entrepreneuriat*, édition Dunod, France, 2005.
- 3-Alain Fayolle, *Le métier de créateur d'entreprise*, Edition d'organisation, Paris, 2003.
- 4-Antoine Furetière, *Dictionnaire universel*, Tome1, 1690.
- 5-Brahim allali, *vers une théorie de l'entrepreneuriat*, icae Rabat, Rabat, 2007.
- 6-brockhaus robert h, pohlman Randolph A, *Entrepreneurship research populations -Who are they ?*, in *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Babson College, 1987.
- 7-Casson mark, bernard yeung, anuradha basu, negil wadeson, *Entrepreneurship*, Oxford university press, new york, 2006.
- 8-Claude Mouchot, Walras Léon *Eléments d'économie politique pure*, *Economica*, Paris, 1988.
- 9-Coriat, Benjamin, Weinstein Olivier, *les nouvelles théories de l'entreprise*, Edition le Livre de Poche, Paris, 1997.
- 10-David C McClelland, *The Achieving Society*, van nostrand company inc princeton, new york, 1961.
- 11-*Dictionary of Human Resources and Personnel Management*, third edition, London, 2006.
- 12-Dockes Pierre, *Economie politique, cours polycopié*, Université Lumière - Lyon II, 6 volumes, 1979.
- 13-Dollinger Marc, *ENTREPRENEURSHIP Strategies and Resources*, Marsh Publications, Lombard, Illinois U.S.A, 4th ed, ,2008.

- 14-Fishbein, Martin and Ajzen, Icek, Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research, Book , 1975.
- 15-George Domino, Marla L. Domino, Psychological Testing: An Introduction, Cambridge University Press, New York, 2006.
- 16-Hans Landstrom, Pioneers in Entrepreneurship and Small Business Research, Springer science, 2005.
- 17-Hernandez, Émile-Michel, le processus entrepreneurial : vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat, L'Harmattan, Paris,1999.
- 18-Howve r Thomas H , Pollack Jeffrey M., "entrepreneurial Orientation: World Encyclopedia of Entrepreneurship ",Ed by Leo-paul Dana, Edward Elgar,2011.
- 19-Icek Ajzen, from intention to action: a theory of planned behavior, In Julius Kuhl and Jurgen Beckmann, Action Control, from cognition to behavior, 1985.
- 20-Israël Compétition And Entrepreneurship, University Of Chicago Press, 1973.
- 19-Ivan Bull,Howard Thomas and Gary Willard, Entrepreneurship Perspectives on Theory Building, Oxford Pergamon, 1995.
- 20-Joseph A.Schumpeter, capitalism, socialism and democracy, introduction by richard swedberg, Routledge, London and New York, 2006.
- 21-Linda Crocker, James Aigina, I ntroduction to Classical and Modern Test Theory, Cengage Learning, USA, 2008.
- 22-Marie - Claude esposito , Christine zumello, L'entrepreneur et la dynamique économique, éditions economica, Paris 2003.
- 30-Max Weber, Economie Et Société ,Librairie Polon, Paris, 1971.
- 31-MURPHY Antoin, Richard Cantillon:Entrepreneur and Economist, Oxford University Press, New York, 1986.

- 32-payen, R,I and paugh, D, organizational structure and climate indummette, Md hand book of industrial and organizational psychology, Rand McNally and co Chicago 1976.
- 34-Pierre Morin, Delavallée Eric :Le manager à l'écoute du sociologue, Ed d'Organisation, 5 eme édition ,Paris,2001.
- 35-Richard M,steers organizational Effectiveness A behavioral view, Santa Monica, California, Good year, 1977.
- 36-Robert Hisrich et Michael P.Peters, Entrepreneurship: lancer, élaborer et gérer une entreprise, édition de nouveaux horizons, France, 1989.
- 37-Say J. B, (1803), Traité d'économie politique, Paris, Calmann-Lévy, 1972.
- 38-Schumpeter, J.A, History of Economic Analysis, Oxford University Press, New York,USA, 1996.
- 39-Sophie BOUTILLIER et Dimitri UZUNIDIS, L'entrepreneur : une analyse socio-économique, édition d'economica, Paris, 1995.
- 40-Sophie Boutillier,Dimitri Uzunidis, La légende de l'entrepreneur, Edition la découverte & Syros, Paris, 1999.
- 41-timmons Jeffry, New Venture Creation, Irwin – McGraw-Hill, 1994.
- 42-Vallerand Robert.-J., Les fondements de la psychologie sociale,(sous la direction de), Gaëtan Morin, 1994.
- 43- Vishal K Great Minds in Entrepreneurship Research: Contributions, Critiques and Conversations, Palgrave Macmillan, 2020.

Thèse

- 1- Azzedine Tounès, l'intention entrepreneurial : Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS, thèse de doctorat en science de gestion, université de Rouen, France, 2003.
- 2-bruyat Christian, 1993, Création d'entreprise: contributions épistémologiques et modélisation, thèse de doctorat en sciences de gestion et management, université Pierre Mendès-France de Grenoble, 1993.
- 3-Cassandra Denise Crute, Leading entrepreneurially: Understanding how community college leaders identify with and relate to entrepreneurial leadership, PhD theses, College of Education at Mercer University, Atlanta, 2010.
- 4-Charles A. Fail, the phenomenology of the entrepreneur at the nexus of individual and opportunity: a study of entrepreneurial decision-making, PhD theses, Capella University, USA, December 2010.
- 5-Fox Julie M, Organizational entrepreneurship and the organizational performance linkage in university extension, PhD of Philosophy, Graduate School of The Ohio State University, 2005.
- 6-Haifa Naffakhi, «équipe entrepreneuriale et prise de décision : une étude exploratoire sur le rôle de la diversité du capital humain », thèse de Doctorat en sciences de gestion, Institut d'administration des entreprises, Université de Nancy 2, 2008.
- 7-Jack Zimmerman, refining the definition of entrepreneurship, PhD theses of Education in Organizational Leadership, Pepperdine University, Graduate School of Education and Psychology, USA, 2008.

Journal

- 1-Alain fayoll et Azzedine tounes, L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur, La Revue des Sciences de Gestion, N°220,2006.
- 2-Allen david k :Organizational climate and strategic change in Higher education: organizational Insecurity, Higher education, Vol 46,N°01, 2003.
- 3-Ana Maria Soares, Minoofarhagmehr, Aviv Shoham: hofstede's dimensions of culture in international marketing studies, journal of business research, N°60, 2007.
- 4-Andreas Rauch, Johan Wiklund, G.T. Lumpkin, Michael Frese, Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future , Entrepreneurship: Theory and Practice,2009.
- 5-Azzedine Tounés, L'intention entrepreneuriale des étudiants: le cas français, La Revue des Sciences de Gestion, n°219, 2006.
- 6-barbara.J Bird, The Operation of Intentions in Time : The Emergence of the New Venture, Entrepreneurship Theory and Practice, vol 17, n°1,1992.
- 7-Bygrave William, Hofer Charles, Theorizing about Entrepreneurship, Entrepreneurship: Theory and Practice, Vol 16, N°2, 1991.
- 8-Chris Schachtebeck, Daniella Da Silva Teles, entrepreneurial education and individual entrepreneurial orientation: an experts' perspective. an empirical delphi study, eureka: Social and Humanities,2021,
- 9-Colling Joyace, Demystifying the clinical nursing research process: the literature review, Urol Nurs, vol 23 No 4, 2003.
- 10-Covin, Jeffrey G, Slevin, Dennis P , Strategic management of small firms in hostile and benign environments. Strategic Management Journal,,vol 10 n=1, 1989.
- 11-Filion Louis Jacques, Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances, Revue internationale PME, vol.10, n°2, 1997.
- 12-François Facchini, L'entrepreneur comme un homme prudent, La Revue des Sciences de Gestion, n°227, 2007.

- 13-Frese Michael, Brantjes Anouk, Hoon Rogier, Psychological success factors of small scale business in Namibia; the roles of strategy process, entrepreneurial orientation and the environment, Journal of Development Entrepreneurship, 2002.
- 14-gartner William, What are we talking about when we talk about entrepreneurship?, Journal of Business Venturing, vol 5 n° 1, 1990.
- 15-Hadj Slimane Hind, Bendiabdellah Abdeslam, L'enseignement de l'entrepreneuriat : pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants, Premières journées scientifiques internationales sur l'entrepreneuriat :entrepreneuriat, 2010.
- 16-Howard Stevenson ,Carlos Jarillo, A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management,Strategic Management Journal, Vol.11, 1990.
- 17-Hughes, Johnathan ,Arthur Cole and Entrepreneurial History ,Business and Economic History ,1983.
- 18-Icek Ajzen, from intention to action: a theory of planned behavior, In Julius Kuhl and Jurgen Beckmann, Action Control, from cognition to behavior, 1985.
- 19-Icek Ajzen, The Theory of Planned Behavior, Organizational Behavior And Human Decision Processes, 1991.
- 20-Jean-Pierre bechard, Denis gregoire, Archétypes d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : modèle et illustrations, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009.
- 21-jean-pierre boissin, barthélemy chollet, sandrine emin, les croyances des étudiants envers la création d'entreprise, revue française de gestion, 2008.
- 22-JustinPaulab, Alex RialpCriado, The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know?, International Business Review, Vol 29, N 4,2020.
- 23-Khaled Bouabdallah, Abdallah Zouache, Entrepreneuriat et développement économique, les cahiers du CREAD, Alger, n 73, 2005.
- 24-koolman g, Say's Conception of the Role of the Entrepreneur, Economica, Vol.38,1971.

- 25-Krueger Norris.F, Carsrud Alan.L, Entrepreneurial intentions : Applying the theory of planned behaviour, Entrepreneurship and Regional Development, vol 5,1993.
- 26-Liñán Francisco, Intention-based models of entrepreneurship education, Piccola Impresa/Small Business, 2004.
- 27-long Wayne A, The Meaning of entrepreneurship, American Journal of Small Business, vol 8 n° 2, 1983.
- 28-Lumpkin G. Thomas, Dess Gregory G, " Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle", Journal of Business Venturing ,2001.
- 29-Lumpkin, G. T., & Dess Gregory G , Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. Academy of Management Review, vol 2,n=1 1996.
- 30-Marvin Lieberman, David Montgomery, First-mover advantages, Strategic Management Journal, vol 9,1988.
- 31-Miller danny, The correlates of entrepreneurship in three types of firms, Management Science, 1983.
- 32-Morgan, T., Anokhin, S., Kretinin, A., & Frishammar, J,The dark side of the entrepreneurial orientation and market orientation interplay: A new product development perspective. International Small Business Journal,vol 33,2014.
- 33-Moustafa OUKACI, Mohamed ACHOUCHE, Evolution de la dynamique entrepreneuriale en Algérie, une comparaison des caractéristiques de l'entrepreneur,Revue algérienne de développement économique,2020.
- 34-Nancy G Boyd, George S Vozikis, The influence of self-efficacy on the development of Entrepreneurial Intentions and Actions, in Entrepreneurship Theory and Practice, 1994.
- 35-norris f krueger, and alan carsrud, entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behavior, entrepreneurship rpgional development, 1993.

- 36-Patricia Cronin, and al, Undertaking a literature review: a step-by-step approach, *British Journal of Nursing*, Vol 17, No 1, 2008.
- 37-Shahid N. Bhuian, Orlando C. Richard and Hamed M. Shamma, Entrepreneurial orientation and organisational performance: The role of managerial traits. *Journal for International Business and Entrepreneurship Development*, vol 6, 2012.
- 38-Shaker A. Zahra, Daniel F. Jennings, Donald F. Kuratko, The Antecedents and Consequences of Firm-Level Entrepreneurship: The State of the Field, *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol 24(2), 1999.
- 39-Shane Scott, Venkataraman Sankaran, The promise of entrepreneurship as a field of research, *Academy of Management Review*, Vol 25, N°1, 2000.
- 40-Shapiro A., Sokol L., The social dimensions of entrepreneurship, in *Encyclopedia of entrepreneurship*, Englewood Cliffs: Prentice Hall, inc, 1982.
- 41-Stefanie I. Krauss, Michael Frese, Christian Friedrich, & Jens M. Unger, Entrepreneurial orientation: a psychological model of success among southern African small business owners, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2007.
- 42-Teemu Kautonen, Marco van Gelderen, Matthias Fink, Robustness of the Theory of Planned Behavior in Predicting Entrepreneurial Intentions and Actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2015.
- 43-Teresa M. Amabile, *Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love And Long What You Do*, USA: California Management Review, Vol 40, No 1, 1997.
- 44-Thomas J. Madden, Pamela Scholder Ellen, Icek Ajzen A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action, *Article in Personality and Social Psychology Bulletin*, 1992.
- 45-Verstraete Thierry, Fayolle Alain, *Paradigmes et Entrepreneuriat*, *Revue de l'Entrepreneuriat*, Vol=°04, N=°1, 2005.
- 46 -Venkataraman N, Strategic orientation of business enterprises: The construct, dimensionality, and measurement, *Management Science*, vol 35, N=08, 1989.

47-Washington Okeyo, James M. Gathungu, Peter K'Obonyo, Entrepreneurial Orientation, Business Development Services, Business Environment, and Performance: A Critical Literature Review, European Scientific Journal, 2016.

49- William B Gartner, Who is an entrepreneur ? is the wrong question ?, American Journal of Small Business, 1989.

50-William J.Baumol, Formal Entrepreneurship Theory In Economics: Existence and Bouns, Journal Of Business Venturing, 1998.

51-Yumi Adachi , Hiroaki Yoshikawa, Shigeru Yokoyama, Kazuo Iwasa, Characteristics of university students supported by counseling services: Analysis of psychological tests and pulse rate variability, plos one, 2020.

Séminaire

1- Alain fayolle, Du champ de l'entrepreneuriat à l'étude du processus entrepreneurial : quelques idées et pistes de recherche, 6° Congrès international francophone sur la PME - HEC – Montréal, Octobre 2002.

2-Thierry verstraete, Allain fayolle, Quatre paradigmes pour pour cerner le domaine de recherche en entrepreneuriat, 7ème Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, Montpellier, 2004.

4-OCDE, Encourager l'Entreprenariat en Tant que Moteur de la Croissance dans une Economie Mondialisée, 2ème conférence de l'ocde des ministres en charge des petites et moyennes entreprises (PME), promouvoir l'entreprenariat et les pme innovantes dans une économie mondiale : vers une mondialisation plus responsable et mieux partagée, Istanbul, Turquie, 3-5 juin 2004.

الملاحق

الملحق رقم 1

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

استبيان موجهة إلى المتربصين

السلام عليكم

أخي(ة) المتربص المحترم

في إطار القيام بدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة دكتوراه تخصص إدارة أعمال تحت عنوان: "دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المتربصين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية".

يسعدنا -أخي (ة) المتربص- أن تكونوا عوناً لنا في الحصول على المعلومات اللازمة والتي تخدم أهداف موضوع دراستنا، من خلال الإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة، بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، علماً أن الإجابة تحظى بالسرية وتستخدم لهدف البحث فقط .

ولكم منا جزيل الشكر والعرفان على مساهمتكم الفعالة في إعداد هذه الدراسة .

المشرف الرئيسي

د/ زوزي محمد

إعداد الطالب

بن حمدون عبدالله

الإيميل : benhamdoune.abdellah@univ-ghardaia.dz

المشرف المساعد

د/ لعمور رميلة

الجزء الأول:

أولاً: المتغيرات الشخصية

الجنس:

ذكر

أنثى

العمر:

أقل من 20 سنة

من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة

من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة

المستوى الدراسي:

ابتدائي

متوسط

ثانوي

جامعي

ثانياً: نمط التكوين

حضورى

عن بعد

تمهين

مناخ التكوين					
البنية التكنولوجية					
رقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
01	مركزنا يتوفر على أجهزة تكنولوجية حديثة تساعدني أكثر في الدراسة				
02	مكتبة مركزنا متاحة لي عبر الانترنت تسمح لي بالاطلاع على ما أبحث عليه				
03	تغطية الأنترنت بالمركز تسمح لي بالتعرف على جديد تخصصي				
04	يقوم مركزنا بإعلامي عن كل جديد بواسطة بوابته الإلكترونية				
الاتصال					
05	احتكاكي بزملائي في التكوين يسمح لي بتبادل الافكار حول إنشاء مشروع				
06	ينظم ندوات تعرض فيها نماذج مشاريع ناجحة لخريجي التكوين المهني				
07	ينسق مركزنا مع المؤسسات التي نترقب فيها لضمان تعلمنا الجيد				
08	ينظم مركزنا أبواب مفتوحة للمؤسسات الممولة ليسهل علينا فتح نشاطنا الخاص				
الممارسات التحفيزية للإدارة و المكونين					
09	اللقاءات بالمكونين والادارة تشجعني على حب العمل الحر				
10	شعور الاحترام يجعلني أكثر حرصا على تعلم كل ما يخص انشاء مشروع				
11	مركزنا يشجع المشاريع و الأفكار الناجحة				
12	طاقمنا الاداري و اساتذتنا يعملون على توفير كل ما يساعدني على التعلم				
مقررات التكوين					
المقررات النظرية					
01	ما درسته جعلني أجد فكرة مبدئية للبدء بمشروع خاص				
02	ما درسته زاد من اهتمامي بالعمل الحر				
03	ما درسته مكنتني من وضع خطة واقعية لنشاطي المستقبلي				
04	ما درسته يجعلني قادرا على تسيير نشاطي المستقبلي بنجاح				
مقررات التطبيقات التدريبية داخل المركز					
05	تطابق دراستي النظرية مع تطبيق الورشة يشجعني على تجسيد مشروع				
06	تطبيقات الورشة مكنتني من التعرف على المعدات اللازمة لبدء مشروع				
07	تطبيقات الورشة علمتني التحكم في التقنية التي تسهل علي فتح مشروع				
08	تطبيقات الورشة سمحت لي بتجريب أفكار وابداعي عمليا				
التربصات الميدانية و التمهين					
09	التربص الميداني مكنتني من تعلم العمل ضمن فريق				
10	التربص الميداني جعلني أفكر بمشروع يتوافق مع قدراتي ومهاراتي				
11	الزيارات الميدانية شجعتني على الإقدام وتحمل المسؤولية				
12	أتأثر بصاحب الورشة (المعلم) في القيام بمشروع خاص بي				
13	التمهين علمني كيفية حل المشكلات التي كانت تواجهني في فتح مشروع خاص				
14	التمهين جعلني اطور مهارتي العملية التي تلزمني لفتح مشروع خاص بي				

الجزء الثالث: التوجه المقاولاتي لدى الشباب

رقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	الاستقلالية					
01	أطمح في أن يكون لدي مشروعاً ناجحاً					
02	العمل في مشروع خاص أفضل من العمل عند الآخرين					
03	إنشاء مشروع خاص يمكنني من تكوين فريق عمل خاص بي					
	الابداع					
04	رغبتني في تطوير أفكارتي وتجسيدها في الواقع جعلني أستحسن العمل الحر					
05	أزمة كوفيد19 كشفت لي عن نظرة جديدة في إنشاء مشروع خاص بي					
06	إنشاء مشروع خاص بي يسمح لي بإظهار قدراتي في قيادة الآخرين					
	اتخاذ الخطر					
07	رغبتني في تكوين نشاط مربح تجعلني مستعداً لاستثمار مالي فيه					
08	تكوين نشاط خاص بي أمر سهل بالنسبة لي					
09	السماع عن نجاح أصحاب مشاريع يدفعني للعمل الحر					
	الاستباقية					
10	أحب أن أكون أول من يفتح مشروعاً بأسلوب جديد في منطقتي					
11	معرفتي بالنشاط الذي تحتاجه منطقتي تحركني لأكون أول من يكون هذا النشاط					
12	متابعتي للإعلام والأنترنت تجعلني أفكر في نشاط غير موجود في منطقتي					
	التنافسية والمغامرة					
13	توفر المعلومات على المشاريع في محيطي يجعلني أفكر في إنشاء مشروع منافس لهم					
14	إنشاء مشروع خاص بي يمكنني من تشغيل عمال والتخفيف من البطالة					
15	مغامرتي بإنشاء مشروع خاص بي يكسبني التقدير والاحترام عند الناس					

الملحق رقم 2

قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	التخصص	لقب واسم الأستاذ المحكم	الرقم
جامعة غرداية	إدارة أعمال	أ.د. عجيلة محمد	01
جامعة غرداية	تطبيقات كمية	أ.د. طويطي مصطفى	02
جامعة غرداية	تسويق	أ.د. شنيبي عبد الرحيم	03
جامعة غرداية	علوم تسيير	أ.د. بلعور سليمان	04
جامعة غرداية	تطبيقات كمية	أ.د. دوارر إبراهيم	05
جامعة غرداية	علوم تسيير	أ.د. علماوي أحمد	06
جامعة غرداية	علوم تجارية	أ.د. تيمراوي عبد المجيد	07
جامعة الأغواط	علوم تسيير	أ.د. خنيش يوسف	08
جامعة غرداية	علوم تسيير	أ.د. شرقي مهدي	09
جامعة غرداية	محاسبة ومالية	د. بهاز جيلالي	10
جامعة غرداية	محاسبة ومالية	د. بن نوي مصطفى	11
جامعة غرداية	محاسبة ومالية	د. عبادة عبد الرؤف	12
جامعة ورقلة	علوم تسيير	د. هتهات مهدي	13
جامعة تيندوف	إدارة أعمال	د. بلغنامي نجاة وسيلة	14
جامعة سعيدة	علوم تجارية	د. سلام سليمة	16
جامعة غرداية	محاسبة ومالية	د. شرع مريم	17

الملحق رقم 3: اختبار الثبات لمفهومى المناخ التنظيمي لتكوين المهني ومقررات التكوين المهني

/VARIABLES=x11 x12 x13 x1/VARIABLES=x21 x22 x23 x2

Corrélations

		المناخ التنظيمي للتكوين
البنية التكنولوجية	Corrélation de Pearson	,670**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	399
الاتصال	Corrélation de Pearson	,890**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	399
الممارسات التحفيزية للمكونين	Corrélation de Pearson	,919**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	399
المناخ التنظيمي للتكوين	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	399

Corrélations

		مقررات التكوين المهني
المقررات النظرية	Corrélation de Pearson	,743**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	399
المقررات التطبيقية التدريبية داخل المركز	Corrélation de Pearson	,821**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	399
التمهين والتربصات الميدانية	Corrélation de Pearson	,638**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	399
مقررات التكوين المهني	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	399

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

الملحق رقم 4: إختبار الثبات البنائي (صدق الاتساق الداخلي) لمحور التكوين المهني

CORRELATIONS

/VARIABLES=x1 x2 x
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Corrélations

		المناخ التنظيمي للتكوين	مقررات التكوين المهني	التكوين المهني
المناخ التنظيمي للتكوين	Corrélation de Pearson	1	,534**	,826**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	399	399	399
مقررات التكوين المهني	Corrélation de Pearson	,534**	1	,917**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	399	399	399
التكوين المهني	Corrélation de Pearson	,826**	,917**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	399	399	399

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

الملحق رقم 5: إختبار الثبات البنائي (صدق الاتساق الداخلي) لمحور التوجه المقاولاتي

CORRELATIONS
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		Corrélations				
		الإستقلالية	الإبداع	إتخاذ الخطر	الإستباقية	التنافسية والمغامرة
الإستقلالية	Corrélation de Pearson	1	,026	,834**	-,155**	,217**
	Sig. (bilatérale)		,606	,000	,002	,000
	N	399	399	399	399	399
الإبتكار	Corrélation de Pearson	,026	1	,256**	,855**	,584**
	Sig. (bilatérale)	,606		,000	,000	,000
	N	399	399	399	399	399
إتخاذ الخطر	Corrélation de Pearson	,834**	,256**	1	-,036	,173**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,479	,001
	N	399	399	399	399	399
الإستباقية	Corrélation de Pearson	-,155**	,855**	-,036	1	,579**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,479		,000
	N	399	399	399	399	399
التنافسية والمغامرة	Corrélation de Pearson	,217**	,584**	,173**	,579**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,000	
	N	399	399	399	399	399
التوجه المقاولاتي	Corrélation de Pearson	,709**	,684**	,797**	,506**	,636**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	399	399	399	399	399

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

الملحق رقم 6: اختبار ثبات أداة الدراسة للمتغيرين

RELIABILIT

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16
q17q18q19q20q21q22q23q24q25q26q27q28q29q30q31q32q33q34q35q36q37q38q39q
40q41

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	399	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	399	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,790	41

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

RELIABILITY

اختبار ثبات أداة دراسة المتغير المستقل (التكوين المهني)

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16
q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25 q26

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	399	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	399	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,798	26

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

RELIABILITY

اختبار ثبات أداة دراسة المتغير التابع (التوجه المقاولاتي)

/VARIABLES=q27q28q29q30q31q32q33q34q35q36q37q38q39q40q41

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	399	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	399	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,851	15

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

الملحق رقم 7: تحليل الخصائص الشخصية للعينة

Fréquences

Statistiques

		المستوى	العمر	نمط التكوين	الجنس
N	Valide	399	399	399	399
	Manquant	0	0	0	0

Table de fréquences

المستوى

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ابتدائي	91	22,8	22,8	22,8
	متوسط	223	55,9	55,9	78,7
	ثانوي	59	14,8	14,8	93,5
	جامعي	26	6,5	6,5	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 20 سنة	222	55,7	55,7	55,7
	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	157	39,3	39,3	95,0
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	20	5,0	5,0	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

نمط التكوين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	حضور (إقامي)	202	50,6	50,6	50,6
	عن بعد	29	7,3	7,3	57,9
	تمهين	168	42,1	42,1	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	242	60,7	60,7	60,7
	أنثى	157	39,3	39,3	100,0
	Total	399	100,0	100,0	

الملحق رقم 8: متوسط إجابات العينة حسب كل بعد لمفهوم المناخ التنظيمي لتكوين المهني

Caractéristiques

DESCRIPTIVES VARIABLES=x11 x12 x13 x1
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Remarques

Sortie obtenue		13-JUL-2022 16:48:46
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\abd\Desktop\ABOUD'47.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	399
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
Syntaxe		DESCRIPTIVES VARIABLES=x11 x12 x13 x1 /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,03

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
البنية التكنولوجية	399	2,5965	,13628
الإتصال	399	3,2105	,32073
الممارسات التحفيزية للمكونين	399	3,2105	,29310
المناخ التنظيمي للتكوين	399	3,0025	,21542
N valide (liste)	399		

الملحق رقم 9: متوسط إجابات العينة موضحة حسب كل بعد لمفهوم مقررات التكوين المهني

DESCRIPTIVES VARIABLES=x21 x22 x23 x2
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Caractéristiques

Remarques		
Sortie obtenue		13-JUL-2022 16:49:20
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\abd\Desktop\ABOUD'47.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	399
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
Syntaxe		DESCRIPTIVES VARIABLES=x21 x22 x23 x2 /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
المقررات النظرية	399	4,0457	,29486
المقررات التطبيقات التدريبية داخل المركز	399	4,3258	,46185
التمهين والتربصات الميدانية	399	4,2101	,49670
مقررات التكوين المهني	399	4,1939	,30496
N valide (liste)	399		

الملحق رقم 10: متوسط إجابات وتشتت متغير التكوين المهني

DESCRIPTIVES VARIABLES=x
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Caractéristiques

		Remarques	
Sortie obtenue		13-JUL-2022 16:49:42	
Commentaires			
Entrée	Données	C:\Users\abd\Desktop\ABOUD'47.sav	
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2	
	Filtre	<sans>	
	Pondération	<sans>	
	Fichier scindé	<sans>	
	N de lignes dans le fichier de travail	399	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.	
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.	
Syntaxe		DESCRIPTIVES VARIABLES=x /STATISTICS=MEAN STDDEV.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02	
	Temps écoulé	00:00:00,03	

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
التكوين المهني	399	3,5982	,22886
N valide (liste)	399		

الملحق رقم 11: متوسط إجابات وتشتت متغير التوجه المقاولاتي وأبعاده

Caractéristiques

Remarques		
Sortie obtenue		13-JUL-2022 16:48:01
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\abd\Desktop\ABOUD'47.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	399
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
Syntaxe		DESCRIPTIVES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
الإستقلالية	399	4,0251	,62646
الإبداع	399	3,7068	,36767
إتخاذ الخطر	399	4,3534	,81830
الإستباقية	399	3,5764	,53226
التنافسية والمغامرة	399	3,6825	,38324
التوجه المقاولاتي	399	3,8688	,37218
N valide (liste)	399		

الملحق رقم 12: اختبار إعتدالية التوزيع

اختبار (Kolmogorov-Smirnov^a) و (Shapiro-Wilk) لاعتدالية التوزيع

```
EXAMINE VARIABLES=t y x
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
الإستبيان	399	100,0%	0	0,0%	399	100,0%
التوجه المقاولاتي	399	100,0%	0	0,0%	399	100,0%
التكوين المهني	399	100,0%	0	0,0%	399	100,0%

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الإستبيان	,191	399	,000	,846	399	,000
التوجه المقاولاتي	,286	399	,000	,829	399	,000
التكوين المهني	,128	399	,000	,894	399	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

الملحق رقم 13: إختبار فروق الجنس لتوجه المقاولاتي

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التوجه المقاولاتي ذكر	242	4,0835	,13289	,00854
التوجه المقاولاتي أنثى	157	3,5380	,38014	,03034

Tests robustes d'égalité des moyennes

التوجه المقاولاتي

	Statistiques ^a	ddl1	ddl2	Sig.
Welch	299,508	1	180,981	,000

a. F distribué asymptotiquement

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
التوجه المقاولاتي	290,614	Test de Levene sur l'égalité des variances	20,487	397	,000	,54547	,02663	,49312	,59781
		Hypothèse de variances égales							
		Hypothèse de variances inégales	17,306	180,981	,000	,54547	,03152	,48328	,60766

الملحق رقم 14: اختبار فرضية الفروق حسب العمر

اختبار الاعتدالية وفرق التباين

Caractéristiques

	العمر	Statistiques	Erreur standard	
التوجه المقاولاتي	Moyenne أقل من 20 سنة	3,8991	,02405	
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,8517	
		Borne supérieure	3,9465	
	Moyenne tronquée à 5 %	3,9186		
	Médiane	3,9333		
	Variance	,128		
	Ecart type	,35835		
	Asymétrie	-,969	,163	
	Kurtosis	-,300	,325	
من 20 سنة إلى	Moyenne	3,8280	,03155	
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,7657	
		Borne supérieure	3,8904	
	Moyenne tronquée à 5 %	3,8423		
	Médiane	4,0000		
	Variance	,156		
	Ecart type	,39535		
	Asymétrie	-,865	,194	
	Kurtosis	-,850	,385	
من 30 سنة إلى	Moyenne	3,8533	,07069	
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,7054	
		Borne supérieure	4,0013	
	Moyenne tronquée à 5 %	3,8593		
	Médiane	3,9333		
	Variance	,100		
	Ecart type	,31612		
	Asymétrie	-,691	,512	
	Kurtosis	-1,301	,992	

Tests de normalité

	العمر	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التوجه	أقل من 20 سنة	,290	222	,000	,835	222	,000
المقاوالاتي	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	,274	157	,000	,796	157	,000
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	,300	20	,000	,771	20	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

Test d'homogénéité de variance

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
التوجه Basé sur la moyenne	3,535	2	396	,030
المقاوالاتي Basé sur la médiane	,644	2	396	,526
Basé sur la médiane avec ddl ajusté	,644	2	367,393	,526
Basé sur la moyenne tronquée	3,529	2	396	,030

اختبار ويلش للفروق حسب العمر

Tests robustes d'égalité des moyennes

التوجه المقاوالاتي

	Statistiques ^a	ddl1	ddl2	Sig.
Welch	1,621	2	54,168	,207

a. F distribué asymptotiquement

الملحق رقم 15: فرضية فروق المستوى الدراسي

1- الاعتدالية وفرق التباين لخصائص المستوى الدراسي

Tests de normalité

	المستوى	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التوجه	ابتدائي	,340	91	,000	,761	91	,000
المقاولاتي	متوسط	,276	223	,000	,795	223	,000
	ثانوي	,247	59	,000	,864	59	,000
	جامعي	,339	26	,000	,756	26	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

Test d'homogénéité de variance

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
Basé sur la moyenne	24,908	3	395	,000
Basé sur la médiane	6,851	3	395	,000
Basé sur la médiane avec ddl ajusté	6,851	3	342,247	,000
Basé sur la moyenne tronquée	24,974	3	395	,000

Récapitulatif de traitement des observations

	المستوى	Observations					
		Valide		Manquant		Total	
		N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
المقاولاتي	ابتدائي	91	100,0%	0	0,0%	91	100,0%
	متوسط	223	100,0%	0	0,0%	223	100,0%
	ثانوي	59	100,0%	0	0,0%	59	100,0%
	جامعي	26	100,0%	0	0,0%	26	100,0%

Caractéristiques

	المستوى	Statistiques	Erreur standard
التوجه المقاولاتي	ابتدائي	Moyenne	3,6982
		Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
		Borne inférieure	3,6061
		Borne supérieure	3,7902
		Moyenne tronquée à 5 %	3,6943
		Médiane	3,9333
		Variance	,195
	Ecart type	,44192	
متوسط		Moyenne	3,9477
		Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
		Borne inférieure	3,9051
		Borne supérieure	3,9902
		Moyenne tronquée à 5 %	3,9751
		Médiane	4,0667
		Variance	,104
	Ecart type	,32252	
ثانوي		Moyenne	3,7390
		Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
		Borne inférieure	3,6449
		Borne supérieure	3,8331
		Moyenne tronquée à 5 %	3,7470
		Médiane	3,9333
		Variance	,130
	Ecart type	,36120	
جامعي		Moyenne	4,0846
		Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
		Borne inférieure	4,0193
		Borne supérieure	4,1499
		Moyenne tronquée à 5 %	4,0932
		Médiane	4,2000
		Variance	,026
	Ecart type	,16172	

2- اختبار ويلش للفروق خصائص المستوى الدراسي

Tests robustes d'égalité des moyennes المقاولاتي التوجه

	Statistiques ^a	ddl1	ddl2	Sig.
Welch	21,726	3	108,429	,000

a. F distribué asymptotiquement

الملحق رقم 16: فرضية الفروق حسب نمط التكوين

اختبار إعتدالية وفرق التباين التوجه المقاولاتي تعزي إلى نمط التكوين

Tests de normalité

نمط التكوين	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	Ddl	Sig.
التوجه حضوري (إقامي)	,267	202	,000	,819	202	,000
المقاولاتي عن بعد	,349	29	,000	,677	29	,000
تمهين	,285	168	,000	,793	168	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

Test d'homogénéité de variance

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
المقاولاتي التوجه Basé sur la moyenne	33,506	2	396	,000
Basé sur la médiane	8,446	2	396	,000
Basé sur la médiane avec ddl ajusté	8,446	2	318,442	,000
Basé sur la moyenne tronquée	30,098	2	396	,000

Caractéristiques

	نمط التكوين	Statistiques	Erreur standard
التوجه المقاولاتي	Moyenne حضوري (إقامي)	3,8267	,02728
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure 3,7729 Borne supérieure 3,8805	
	Moyenne tronquée à 5 %	3,8387	
	Médiane	4,0000	
	Variance	,150	
	Ecart type	,38772	
	Moyenne عن بعد	3,4851	,08728
المقاولاتي	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure 3,3063 Borne supérieure 3,6638	
	Moyenne tronquée à 5 %	3,4649	
	Médiane	3,2000	
	Variance	,221	
	Ecart type	,47002	
	Moyenne تمهين	3,9857	,02051
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure 3,9452 Borne supérieure 4,0262	
Moyenne tronquée à 5 %	4,0026		
Médiane	4,0667		
Variance	,071		
Ecart type	,26588		

2- اختبار ويلش للفروق حسب نمط التكوين

Tests robustes d'égalité des moyennes

	Statistiques ^a	ddl1	ddl2	Sig.
Welch	23,093	2	73,444	,000

a. F distribué asymptotiquement

الملحق رقم 17: فرضية الفروق حسب التوزيع الجغرافي لمراكز التكوين المهني

اختبار اعتدالية التوزيع وفرق التباين لتوجه المقاولاتي لإجابات الافراد حسب

Tests de normalité

المنطقة	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
bounoura التوجه	,356	44	,000	,625	44	,000
berriane المقاولاتي	,275	43	,000	,727	43	,000
zelfana	,298	45	,000	,793	45	,000
elguerara	,305	45	,000	,763	45	,000
eldaia	,429	44	,000	,630	44	,000
ghardaia	,338	44	,000	,767	44	,000
metlili	,273	42	,000	,807	42	,000
lnsfp	,252	48	,000	,755	48	,000
elmansora	,306	44	,000	,702	44	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

Test d'homogénéité de variance

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
Basé sur la moyenne التوجه المقاولاتي	28,586	8	390	,000
Basé sur la médiane	9,483	8	390	,000
Basé sur la médiane avec ddl ajusté	9,483	8	263,401	,000
Basé sur la moyenne tronquée	26,677	8	390	,000

Caractéristiques

	المنطقة	Statistiques	Erreur standard
Bounoura التوجه المقاولاتي	Moyenne	3,9955	,03993
	Intervalle de confiance à 95	Borne inférieure	3,9149
	% pour la moyenne	Borne supérieure	4,0760
	Moyenne tronquée à 5 %		4,0152
	Médiane		4,1333
	Variance		,070
	Ecart type		,26488
Berriane	Moyenne	3,9907	,04929
	Intervalle de confiance à 95	Borne inférieure	3,8912
	% pour la moyenne	Borne supérieure	4,0902
	Moyenne tronquée à 5 %		4,0045
	Médiane		4,1333
	Variance		,104
	Ecart type		,32321
Zelfana	Moyenne	4,1689	,01522
	Intervalle de confiance à 95	Borne inférieure	4,1382
	% pour la moyenne	Borne supérieure	4,1996
	Moyenne tronquée à 5 %		4,1728
	Médiane		4,1333
	Variance		,010
	Ecart type		,10210
Elguerara	Moyenne	4,0874	,00759
	Intervalle de confiance à 95	Borne inférieure	4,0721
	% pour la moyenne	Borne supérieure	4,1027
	Moyenne tronquée à 5 %		4,0897
	Médiane		4,0667
	Variance		,003
	Ecart type		,05090
Eldaia	Moyenne	3,7636	,03844
	Intervalle de confiance à 95	Borne inférieure	3,6861
	% pour la moyenne	Borne supérieure	3,8412
	Moyenne tronquée à 5 %		3,7811
	Médiane		3,9333
	Variance		,065

	Ecart type		,25496	
Ghardaia	Moyenne		3,7515	,06814
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,6141	
		Borne supérieure	3,8889	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,7535	
	Médiane		3,9333	
	Variance		,204	
	Ecart type		,45201	
Metlili	Moyenne		3,5714	,05735
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,4556	
		Borne supérieure	3,6872	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,5683	
	Médiane		3,4000	
	Variance		,138	
	Ecart type		,37166	
Insfp	Moyenne		3,9278	,05251
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,8221	
		Borne supérieure	4,0334	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,9552	
	Médiane		4,1000	
	Variance		,132	
	Ecart type		,36381	
Elmansora	Moyenne		3,5348	,05753
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,4188	
		Borne supérieure	3,6509	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,5350	
	Médiane		3,4667	
	Variance		,146	
	Ecart type		,38162	

2- اختبار ويلش لفروق التوجه المقاولاتي التي تعزي لتوزيع الجغرافي لمراكز التكوين المهني

Tests robustes d'égalité des moyennes

التوجه المقاولاتي

	Statistiques ^a	ddl1	ddl2	Sig.
Welch	37,404	8	152,831	,000

a. F distribué asymptotiquement

الملحق رقم 18: اختبار الانحدار المتعدد الخاص بالفرضية الرئيسية

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN
/DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2.
```

Régression

Remarques	
Sortie obtenue	13-JUL-2022 17:49:21
Commentaires	
Entrée	Données
	Jeu de données actif
	Filtre
	Pondération
	Fichier scindé
	N de lignes dans le fichier de travail
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
	Observations utilisées
Syntaxe	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2.
Ressources	Temps de processeur
	Temps écoulé
	Mémoire requise
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	مقررات التكوين المهني, المناخ التنظيمي للتكوين المهني ^b		Introduire

a. Variable dépendante : التوجه المقاولاتي

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,404 ^a	,163	,159	,34131

a. Prédicteurs : (Constante), المقررات التكوين المهني, المناخ التنظيمي للتكوين المهني

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	9,000	2	4,500	38,630	,000 ^b
	Résidu	46,131	396	,116		
	Total	55,131	398			

a. Variable dépendante : التوجه المقاولاتي

b. Prédicteurs : (Constante), مقررات التكوين المهني, المناخ التنظيمي للتكوين المهني

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4,608	,271		16,998	,000
	المناخ التنظيمي للتكوين	-,809	,094	-,468	-8,614	,000
	مقررات التكوين المهني	,403	,066	,330	6,074	,000

a. Variable dépendante : التوجه المقاولاتي

الملحق رقم 19: اختبار الإنحدار تأثيراًبعاد المناخ التنظيمي لتكوين على التوجه المقاولاتي

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x11 x12 x13.
```

Régression

Remarques		
Sortie obtenue		13-JUL-2022 17:55:22
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\abd\Desktop\ABOUD'47.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	399
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x11 x12 x13.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,05
	Mémoire requise	3108 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الممارسات التحفيزية للمكونين ، البنية التكنولوجية، الاتصال ^b		Introduire

a. Variable dépendante : التوجه المقاولاتي

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,483 ^a	,233	,227	,32717

a. Prédicteurs : (Constante), البنية التكنولوجية، الاتصال، الممارسات التحفيزية للمكونين

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	12,851	3	4,284	40,020	,000 ^b
	Résidu	42,280	395	,107		
	Total	55,131	398			

a. Variable dépendante : التوجه المقاولاتي

b. Prédicteurs : (Constante), البنية التكنولوجية، الاتصال، الممارسات التحفيزية للمكونين

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	5,950	,318		18,703	,000
	البنية التكنولوجية	-,614	,149	-,225	-4,123	,000
	الاتصال	-,699	,071	-,603	-9,918	,000
	الممارسات التحفيزية للمكونين	,546	,088	,430	6,201	,000

a. Variable dépendante : التوجه المقاولاتي

الملحق رقم 20: اختبار الانحدار أبعاد مقررات التكوين المهني والتمهين على التوجه المقاولاتي

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x21 x22 x23.
```

Régression

		Remarques
Sortie obtenue		13-JUL-2022 18:00:17
Commentaires		
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	399
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x21 x22 x23.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,05
	Mémoire requise	3108 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التمهين والتربصات الميدانية, المقررات النظرية, المقررات التطبيقية والتدريبية داخل المركز ^b		. Introduire

a. Variable dépendante : التوجه المقاولاتي

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,290 ^a	,084	,077	,35751

Prédicteurs : (Constante) التمهن والتربصات الميدانية، المقررات النظرية، المقررات التطبيقية داخل المركز

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	4,645	3	1,548	12,115	,000 ^b
	Résidu	50,486	395	,128		
	Total	55,131	398			

a. Variable dépendante : التوجه المقاولاتي

b. Prédicteurs : (Constante) التمهن والتربصات الميدانية، المقررات النظرية، المقررات التطبيقية داخل المركز

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t
		B	Erreur standard	Bêta	
1	(Constante)	2,991	,283		10,572
	المقررات النظرية	,278	,091	,220	3,038
	المقررات التطبيقية داخل المركز	-,233	,059	-,289	-3,960
	التمهن والتربصات الميدانية	,181	,036	,241	4,958

Coefficients^a

Modèle		Sig.
1	(Constante)	,000
	المقررات النظرية	,003
	المقررات التطبيقية داخل المركز	,000
	التمهن والتربصات الميدانية	,000

a. Variable dépendante : التوجه المقاولاتي

الملحق رقم 21: اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الاستقلالية

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y1
/METHOD=ENTER x.
```

Régression

Remarques

Sortie obtenue		13-JUL-2022 18:04:10
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\abd\Desktop\ABOUD'47.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	399
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y1 /METHOD=ENTER x.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,15
	Mémoire requise	2556 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التكوين المهني ^b		Introduire

a. Variable dépendante : الاستقلالية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,305 ^a	,093	,090	,59744

a. Prédicteurs : (Constante), التكوين المهني

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	14,489	1	14,489	40,593	,000 ^b
	Résidu	141,705	397	,357		
	Total	156,194	398			

a. Variable dépendante : الاستقلالية

b. Prédicteurs : (Constante), التكوين المهني

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,025	,472		2,173	,030
	التكوين المهني	,834	,131	,305	6,371	,000

a. Variable dépendante : الإستقلالية

الملحق رقم 22: اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الإبداع

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y2
/METHOD=ENTER x.
```

Régression

Remarques		
Sortie obtenue		13-JUL-2022 18:05:21
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\abd\Desktop\ABOUD'47.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	399
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y2 /METHOD=ENTER x.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,04
	Mémoire requise	2556 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التكوين المهني		Introduire

a. Variable dépendante : الإبداع

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,456 ^a	,208	,206	,32756

a. Prédicteurs : (Constante), التكوين المهني

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	11,206	1	11,206	104,443	,000 ^b
	Résidu	42,596	397	,107		
	Total	53,803	398			

a. Variable dépendante : الإبداع

b. Prédicteurs : (Constante), التكوين المهني

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	6,345	,259		24,529	,000
	التكوين المهني	-,733	,072	-,456	-10,220	,000

a. Variable dépendante : الإبداع

الملحق رقم 23: اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على اتخاذ الخطر

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y3
  /METHOD=ENTER x.
    
```

Régression

Remarques		
Sortie obtenue		13-JUL-2022 18:07:25
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\abd\Desktop\ABOUD'47.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	399
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y3 /METHOD=ENTER x.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,08
	Temps écoulé	00:00:00,07
	Mémoire requise	2556 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التكوين المهني	.	Introduire

a. Variable dépendante : اتخاذ الخطر

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,093 ^a	,009	,006	,81581

a. Prédicteurs : (Constante), التكوين المهني

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,284	1	2,284	3,431	,065 ^b
	Résidu	264,223	397	,666		
	Total	266,506	398			

a. Variable dépendante : اتخاذ الخطر

b. Prédicteurs : (Constante), التكوين المهني

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3,162	,644		4,909	,000
	التكوين المهني	,331	,179	,093	1,852	,065

a. Variable dépendante : اتخاذ الخطر

الملحق رقم 24: اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على الاستباقية

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y4
  /METHOD=ENTER x.
    
```

Régression

		Remarques
Sortie obtenue		13-JUL-2022 18:08:07
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\abd\Desktop\ABOUD'47.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	399
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y4 /METHOD=ENTER x.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,08
	Temps écoulé	00:00:00,12
	Mémoire requise	2556 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التكوين المهني	.	Introduire

a. Variable dépendante : الاستباقية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,452 ^a	,204	,202	,47540

a. Prédicteurs : (Constante), التكوين المهني

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	23,027	1	23,027	101,888	,000 ^b
	Résidu	89,725	397	,226		
	Total	112,752	398			

a. Variable dépendante : الاستباقية

b. Prédicteurs : (Constante), التكوين المهني

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	7,358	,375		19,600	,000
	التكوين المهني	-1,051	,104	-,452	-10,094	,000

a. Variable dépendante : الاستباقية

الملحق رقم 25: اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على المغامرة التنافسية

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y5
  /METHOD=ENTER x.
    
```

Régression

Remarques		
Sortie obtenue		13-JUL-2022 18:08:40
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\abd\Desktop\ABOUD'47.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	399
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y5 /METHOD=ENTER x.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,08
	Temps écoulé	00:00:00,10
	Mémoire requise	2556 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التكوين المهني	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنافسية والمغامرة

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,037 ^a	,001	-,001	,38345

a. Prédicteurs : (Constante), التكوين المهني

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,082	1	,082	,557	,456 ^b
	Résidu	58,373	397	,147		
	Total	58,455	398			

a. Variable dépendante : التنافسية والمغامرة

b. Prédicteurs : (Constante), التكوين المهني

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3,908	,303		12,907	,000
	التكوين المهني	-,063	,084	-,037	-,747	,456

a. Variable dépendante : التنافسية والمغامرة

الملحق رقم 26: اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الاستقلالية

REGRESSION
/MISSING LISTWISE/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA/CRITERIA=PIN(.05)
POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y1
/METHOD=ENTER x1.

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	المناخ التنظيمي للتكوين	.	Introduire

a. Variable dépendante : الاستقلالية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,223 ^a	,050	,048	,61138

a. Prédicteurs : (Constante), المناخ التنظيمي للتكوين

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7,800	1	7,800	20,868	,000 ^b
	Résidu	148,394	397	,374		
	Total	156,194	398			

a. Variable dépendante : الاستقلالية

b. Prédicteurs : (Constante), المناخ التنظيمي للتكوين

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,074	,428		4,843	,000
	المناخ التنظيمي للتكوين	,650	,142	,223	4,568	,000

a. Variable dépendante : الاستقلالية

الملحق رقم 27: اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الابداع

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y2
/METHOD=ENTER x1.

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	المناخ التنظيمي للتكوين ^b		. Introduire

a. Variable dépendante : الإبداع

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,681 ^a	,463	,462	,26969

a. Prédicteurs : (Constante), المناخ التنظيمي للتكوين

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	24,927	1	24,927	342,707	,000 ^b
	Résidu	28,876	397	,073		
	Total	53,803	398			

a. Variable dépendante : الإبداع

b. Prédicteurs : (Constante), المناخ التنظيمي للتكوين

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	7,195	,189		38,088	,000
	للتكوين التنظيمي المناخ	-1,162	,063	-,681	-18,512	,000

a. Variable dépendante : الإبداع

الملحق رقم 28: اختبار الانحدار لقياس تأثير التكوين المهني على اتخاذ الخطر

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT y3
 /METHOD=ENTER x1.

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	المناخ التنظيمي للتكوين ^b		Introduire

a. Variable dépendante : اتخاذ الخطر

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,054 ^a	,003	,000	,81815

a. Prédicteurs : (Constante), للتكوين التنظيمي المناخ

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,770	1	,770	1,150	,284 ^b
	Résidu	265,737	397	,669		
	Total	266,506	398			

a. Variable dépendante : اتخاذ الخطر

b. Prédicteurs : (Constante), المناخ التنظيمي للتكوين

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4,966	,573		8,666	,000
	المناخ التنظيمي للتكوين	-,204	,190	-,054	-1,072	,284

a. Variable dépendante : اتخاذ الخطر

الملحق رقم 29: اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الاستباقية

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y4
/METHOD=ENTER x1.

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	المناخ التنظيمي للتكوين	.	Introduire

a. Variable dépendante : الإستباقية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,615 ^a	,378	,376	,42038

a. Prédicteurs : (Constante), المناخ التنظيمي للتكوين

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	42,596	1	42,596	241,039	,000 ^b
	Résidu	70,156	397	,177		
	Total	112,752	398			

a. Variable dépendante : الإستباقية

b. Prédicteurs : (Constante), المناخ التنظيمي للتكوين

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	8,136	,294		27,632	,000
	المناخ التنظيمي للتكوين	-1,519	,098	-,615	-15,525	,000

a. Variable dépendante : الإستباقية

الملحق رقم 30: اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين على المغامرة التنافسية

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT y5
 /METHOD=ENTER x1.

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	المناخ التنظيمي للتكوين	.	Introduire

a. Variable dépendante : المغامرة التنافسية والمغامرة

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,162 ^a	,026	,024	,37866

a. Prédictors : (Constante), المناخ التنظيمي للتكوين

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,533	1	1,533	10,693	,001 ^b
	Résidu	56,922	397	,143		
	Total	58,455	398			

a. Variable dépendante : المغامرة التنافسية

b. Prédictors : (Constante), المناخ التنظيمي للتكوين

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4,548	,265		17,146	,000
	للتكوين التنظيمي المناخ	-,288	,088	-,162	-3,270	,001

a. Variable dépendante : المغامرة التنافسية

الملحق رقم 31: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على الاستقلالية

REGRESSION
/MISSING LISTWISE /NOORIGIN
/DEPENDENT y1 /METHOD=ENTER x2.

Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	مقررات التكوين المهني ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : الاستقلالية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,299 ^a	,090	,087	,59850

a. Prédicteurs : (Constante), مقررات التكوين المهني

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	13,990	1	13,990	39,056	,000 ^b
	Résidu	142,204	397	,358		
	Total	156,194	398			

a. Variable dépendante : الاستقلالية

b. Prédicteurs : (Constante), مقررات التكوين المهني

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,447	,414		3,497	,001
	مقررات التكوين المهني	,615	,098	,299	6,250	,000

a. Variable dépendante : الاستقلالية

الملحق رقم 32: يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على الابداع

REGRESSION

/NOORIGIN /DEPENDENT y2/METHOD=ENTER x2.

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	مقررات التكوين المهني ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : الإبداع

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,204 ^a	,042	,039	,36038

a. Prédicteurs : (Constante), مقررات التكوين المهني

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,243	1	2,243	17,270	,000 ^b
	Résidu	51,560	397	,130		
	Total	53,803	398			

a. Variable dépendante : الإبداع

b. Prédicteurs : (Constante), مقررات التكوين المهني

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4,739	,249		19,027	,000
	مقررات التكوين المهني	-,246	,059	-,204	-4,156	,000

a. Variable dépendante : الإبداع

الملحق رقم 33: اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على المخاطرة

REGRESSION

/NOORIGIN /DEPENDENT y3 /METHOD=ENTER x2.

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	مقررات التكوين المهني ^b		Introduire

a. Variable dépendante : اتخاذ الخطر

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,177 ^a	,031	,029	,80641

a. Prédicteurs : (Constante), مقررات التكوين المهني

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	8,340	1	8,340	12,824	,000 ^b
	Résidu	258,167	397	,650		
	Total	266,506	398			

a. Variable dépendante : اتخاذ الخطر

b. Prédicteurs : (Constante), مقررات التكوين المهني

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,363	,557		4,239	,000
	مقررات التكوين المهني	,475	,133	,177	3,581	,000

a. Variable dépendante : اتخاذ الخطر

الملحق رقم 34: اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على الاستباقية

REGRESSION

/NOORIGIN/DEPENDENT y4/METHOD=ENTER x2.

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	مقررات التكوين المهني ^b		Introduire

a. Variable dépendante : الاستباقية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,244 ^a	,060	,057	,51680

a. Prédicteurs : (Constante), مقررات التكوين المهني

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	6,719	1	6,719	25,157	,000 ^b
	Résidu	106,033	397	,267		
	Total	112,752	398			

a. Variable dépendante : الاستباقية

b. Prédicteurs : (Constante), مقررات التكوين المهني

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	5,363	,357		15,015	,000
	مقررات التكوين المهني	-,426	,085	-,244	-5,016	,000

a. Variable dépendante : الاستباقية

الملحق رقم 35: اختبار الانحدار لقياس تأثير مقررات لتكوين المهني على الاستباقية

REGRESSION

/NOORIGIN/DEPENDENT y5/METHOD=ENTER x2.

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	مقررات التكوين المهني ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنافسية والمغامرة

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,058 ^a	,003	,001	,38307

a. Prédicteurs : (Constante), مقررات التكوين المهني

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,198	1	,198	1,349	,246 ^b
	Résidu	58,257	397	,147		
	Total	58,455	398			

a. Variable dépendante : التنافسية والمغامرة

b. Prédicteurs : (Constante), مقررات التكوين المهني

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3,376	,265		12,750	,000
	مقررات التكوين المهني	,073	,063	,058	1,162	,246

a. Variable dépendante : التنافسية والمغامرة