الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي علي كافي تندوف
معهد العلوم الإقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

# التكوين و دوره في تعزيز التوجه المقاولاتي

## دراسة ميدانية: المركز الجامعي علي كافي تندوف

مذكرة تخرّج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر
في علوم التسيير – تخصص: تسيير إدارة أعمال.

الطالبان:
- بن طالب وليد
- بويبيه سعيد

المشرف:
د/ معمري زكرياء

لجنة المناقشة

| الاسم واللقب | الرتبة | الجامعة | الصفة |
|---|---|---|---|
| عياط اسماء | | المركز الجامعي علي كافي – تندوف | رئيسا |
| معمري زكرياء | | المركز الجامعي علي كافي – تندوف | مشرفا ومقررا |
| ياحي توفيق | | المركز الجامعي علي كافي – تندوف | ممتحنا |

**الموسم الجامعي: 2023– 2024م**

بسم الله الرحمن الرحيم

# شكـــــر و تقـــدير

الحمد لله رب العالمين الذي أمدنا بالصبر والعزيمة لإنجاز هذا البحث، والصلاة والسلام على رسول الله سيدنا محمد بن عبد الله الصادق الأمين، أما بعد:

نتقدم بالشكر والعرفان للدكتور معمري زكرياء لتفضله بالإشراف على هذا العمل ومتابعته بالرغم من ضيق وقته وانشغالاته، فكان بحق الناصح الامين في توجيهاته وارشاده.

كما نتقدم بالشكر الى أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم تقييم هذا العمل المتواضع

أيضا تقدم بالشكر الجزيل لكل طلبة معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بالمركز الجامعي علي كافي –تندوف– الذين أجابوا على أسئلة الدراسة و ابدوا اهتماما و تعاونا في تقديم المعلومات الميدانية المطلوبة.

# إهـــــداء

من قال انا لها نالها

وانا لها وان ابت رغما عنها اتيت بها

فالحمد لله حبا وشكرا وامتنان على البدء والختام

(واخر دعواهم ان الحمد لله رب العالمين)

اهدي عملي هذا الى من كلل العرق جبينه وعلمني ان النجاح لا ياتي الا بالصبر والاصرار

الى النور الذي انار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره من قلبي رغم انه تحت التراب عليه من الله رحمة تعتقه من النار

الى ابي (مُحَّد لمين مبارك) رحمة الله عليه

الى من جعل الله الجنة تحت اقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها

الى الانسانة العظيمة التي طالما احببتها، الى من كانت لي السند والعوض

والدتي الحبيبة (السالكة ديدي)

الى ضلعي الثابت وامان ايامي، الى من شددت بهم فكانوا لي ينابيع ارتوي منها

الى من كانوا بجانبي دائما وهم قرة عيني

(اخواني واخواتي الغاليين)

لكل من كان عونا وسندا لي في هذه الطريق .... الاصدقاء الاوفياء (القبايل) وشلتي العزيزة اصحاب الشدائد والازمات

الى من افاضني بنصائحه واخص بالقول الاستاذ المشرف د.معمري زكرياء

اهديكم هذا الانجاز وثمرة نجاحي الذي لطالما تمنيته، وها انا اليوم اتممت اول ثمراته بفضل من الله عز وجل.

فالحمد لله على ما وهبني وان يعينني ويجعلني مباركا اينما كنت.

**بن طالب وليد**

# إهـــــداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها ان تكون، لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان محفوفا بالتسهيلات لكنني فعلتها

.فالحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وهذا كله بفضل من الله تعالى

اهدي عملي هذا الى من كلله الله بالهيبة والوقار، الى من احمل اسمه بكل فخر، يا من افتقدته ويرتعش قلبي لذكره، الى من فارقنا بجسده وروحه ما زالت ترفرف في سماء حياتنا (والدي العزيز: حبوب ابراهيم)، جعله الله في اعلى العليين واسكنه فسيح جناته

الى ملاكي في الحياة وقرة عيني الى معنى الحب والحنان والتفاني، الى بسمة الحياة وسر الوجود

الى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي، التي كانت لي السند والعوض، داعمي الاول ووجهتي التي استمد منها القوة

شكرا على كل شي يا اعظم ام، والدتي العزيزة ( متو السالك) متعها الله بالصحة والعافية

الى مصدر قوتي، الداعمين لي في اوقات الضعف، الى من راهنو على نجاحي، ويذكروني بمدى قوتي واستطاعتي، الذين لا يحبطوني ويؤمنوا بشجاعتي مهما ضعفت

الى من بدلو جهدا في مساعدتي وكإنو عونا وسندا

(اخواني واخواتي)

ولا أنسى رفقاء الروح الذين شاركوا معي كل لحظات حياتي ونجاحاتي، والى من شجعوني على المثابرة واكمال المسيرة

الى رفقاء السنين (القبايل) كل باسمه ممتن لكم

والى الاستاذ العزيز د.معمري زكرياء ، مشرف هذا البحث الذي لم يتفانى في مد العون لنا

لله الحمد والمنة لان وفقني لهذه اللحظة، فالحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على نبيه الكريم.

**بويبيه سعيد**

# الملخـــــص


**الملخص:**

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع التوجه المقاولاتي في المركز الجامعي علي كافي تندوف و التعرف فيما إذا كانت المعارف و المؤهلات التي سيكتسبها الطالب من التكوين بالجامعة ستسمح له بتعزيز التوجه المقاولاتي.

و لتحقيق أهداف الدراسة و المتمثلة في الإجابة عن السؤال الاتي:" ما دور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلبة معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بالمركز الجامعي علي كافي تندوف؟" ، و من أجل الإجابة على تساؤل الدراسة قمنا بدراسة ميدانية شملت 100 طالب في المعهد ، قمنا من خلالها بتوزيع استبيان، و بعد الانتهاء من جمع المعلومات تم معالجتها باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية، و بالاستعانة ببرنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، و تمثلت أهم النتائج الإحصائية المتوصل اليها في عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية للتكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف. كما توصلت أيضا إلى انه لا يوجد دور لكل من البرامج التكوينية والهيئة التدريسية في تعزيز التوجيه المقاولاتي، في حين كان هناك دور لكل من التربصات الميدانية والندوات والأنشطة والملتقيات في تعزيز التوجه المقاولاتي.



**الكلمات المفتاحية:**

التكوين، التوجه المقاولاتي، المقاولاتية، التربصات الميدانية، البرامج التكوينية.

**Abstract:**

This study aims to identify the reality of entrepreneurial orientation at the Ali Kafi University Center in Tindouf and to determine whether the knowledge and qualifications that a student will gain from university education will enable him/her to strengthen his/her entrepreneurial orientation.

To achieve the study's objectives, which is to answer the following question: "What is the role of university education in fostering entrepreneurial orientation among students of the Institute of Economic Sciences, Commerce, and Management at the Ali Kafi University Center, Tindouf?", a field study was conducted involving 100 students at the institute. A questionnaire was distributed, and after data collection was completed, it was processed using various statistical methods and the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The main statistical results obtained were that there is no statistically significant role for university education in fostering entrepreneurial orientation among students of the Institute of Economic Sciences, Commerce, and Management at the Ali Kafi University Center in Tindouf. The study also found that there is no role for either the training programs or the teaching staff in fostering entrepreneurial orientation, while internships, seminars, activities, and conferences were found to play a role in fostering entrepreneurial orientation.

**Keywords:** Education, entrepreneurial orientation, entrepreneurship, field internships, training programs.

**فهرس المحتويات:**


| الموضوع | رقم الصفحة |
|---|---|
| بسملة | |
| الإهداء | |
| الشكر و العرفان | |
| ملخص باللغة العربية | |
| ملخص باللغة الإنجليزية | |
| فهرس المحتويات | |
| قائمة الجداول | |
| قائمة الاشكال | |
| مقدمة | أ-و |
| **الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للتكوين** | |
| **تمهيد** | 2 |
| **المبحث الأول: ماهية التكوين** | 2 |
| المطلب الأول: مفهوم التكوين واهميته | 2 |
| المطلب الثاني: مبادئ و خصائص التكوين | 6 |
| **المبحث الثاني: تقنيات و أبعاد التكوين** | 9 |
| المطلب الأول: تقنيات التكوين | 9 |
| المطلب الثاني: أبعاد التكوين | 11 |
| **خلاصة الفصل** | 12 |
| **الفصل الثاني: الإطار النظري و المفاهيمي للتوجه المقاولاتي** | |
| **تمهيد** | 14 |
| **المبحث الأول: ماهية التوجه المقاولاتي** | 14 |
| المطلب الأول: مفهوم التوجه المقاولاتي | 14 |
| المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي | 15 |
| **المبحث الثاني: النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي و أجهزة الدعم المستحدثة له** | 16 |
| المطلب الاول: النماذج المفسرة للتوجه للتوجه المقاولاتي | 16 |
| المطلب الثاني: أجهزة دعم التوجه المقاولاتي | 20 |
| **خلاصة الفصل** | 22 |
| **الفصل الثاني: الجانب التطبيقي** | |

# فهرس المحتويـــــــات


| | |
|---|---|
| **تمهيد** | 24 |
| **المبحث الأول: تقديم عام للمركز الجامعي علي كافي تندوف** | 24 |
| المطلب الأول: التعريف بالمركز الجامعي علي كافي تندوف و هيكله التنظيمي | 24 |
| المطلب الثاني: ماهية دار المقاولاتية | 28 |
| **المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة** | 31 |
| المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة | 31 |
| المطلب الثاني: المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية للدراسة الميدانية | 33 |
| المطلب الثالث: مجتمع وعينة الدراسة | 34 |
| **المبحث الثالث: تحليل ومناقشة النتائج** | 37 |
| المطلب الأول: مكانة التكوين بمعهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي | 38 |
| المطلب الثاني: مكانة التوجه المقاولاتي بمعهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي | 43 |
| المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة | 45 |
| **خلاصة الفصل** | 50 |
| **الخاتمة** | **53-52** |

**قائمة الجداول:**


| الرقم | العنوان | الصفحة |
|---|---|---|
| .1 | مقياس ليكارت الخماسي | **32** |
| .2 | اختبار معامل الصدق و الثبات للاستبيان | **32** |
| .3 | خاصية الجنس لعينة الدراسة | **34** |
| .4 | خاصية العمر لعينة الدراسة | **35** |
| .5 | خاصية المستوى لعينة الدراسة | **36** |

# قائمـــــــة الجداول


| | | |
|---|---|---|
| .6 | خاصية التخصص لعينة الدراسة | **37** |
| .7 | التحليل الوصفي لبعد البرامج التكوينية | **38** |
| .8 | التحليل الوصفي لبعد الهيئة التدريسية | **39** |
| .9 | التحليل الوصفي لبعد التربصات الميدانية | **40** |
| .10 | التحليل الوصفي لبعد الندوات و الأنشطة و الملتقيات | **42** |
| .11 | التحليل الوصفي لمتغير التوجه المقاولاتي | **43** |
| .12 | اختبار التوزيع الطبيعي | **45** |
| .13 | مصفوفة الارتباط Person بين ابعاد الدراسة | **46** |
| .14 | نتائج التأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية | **47** |
| .15 | اختبار دور البرامج التكوينية في تعزيز التوجه المقاولاتي من خلال الانحدار الخطي البسيط | **47** |
| .16 | اختبار دور الهيئة التدريسية في تعزيز التوجه المقاولاتي من خلال الانحدار الخطي البسيط | **48** |
| .17 | اختبار دور التربصات الميدانية في تعزيز التوجه المقاولاتي من خلال الانحدار الخطي البسيط | **48** |
| .18 | اختبار دور الندوات والأنشطة والملتقيات في تعزيز التوجه المقاولاتي من خلال الانحدار الخطي البسيط | **49** |

**قائمة الاشكال:**


| الرقم | العنوان | الصفحة |
|---|---|---|
| 1 | النموذج الفرضي للدراسة | ب |
| 2 | التكوين كنظام متكامل | **4** |
| 3 | نموذج تكوين الحدث المقاولاتي | **18** |
| 4 | نموذج السلوك المخطط | **19** |
| 5 | النموذج الموحد للسلوك المخطط ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي | **20** |
| 6 | الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي علي كافي تندوف | **25** |
| 7 | توزيع الطلبة على المعاهد بالمركز الجامعي علي كافي تندوف | **27** |
| 8 | الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية للجامعة الجزائرية | **29** |
| 9 | توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس | **35** |
| 10 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر | **36** |
| 11 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى | **36** |
| 12 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى | **37** |

# مقدمة عامة

## تمهيد:

يعتبر العنصر البشري اساس التنمية في مختلف دول العالم، كما يعتبر لقيام عليه من اهم العوامل المساعد على القيام بالاقتصاد والمجتمع، وقد امدت العديد من الدول في سبيل ذلك كم هائل من العناية والجهد واولت لذلك اهتمامها، وذلك من خلال تكوين الانسان وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادرا على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية، وان من اهم الوسائل التي تعمل على تنمية العنصر البشري هي التكوين، وذلك لان الفرد المتعلم والمتكون يملك القدرة على تحويل الثروات وخلق الافكار التي تساعد على الاستغلال الامثل للموارد. وهذا ما اكدته مختلف الدراسات والابحاث التي ترى بان المجتمعات التي اقبلت على التكوين وانفقت في جهدها عليه قد احتلت مكانة بارزة بين دول العالم، وتعتبر الجزائر من الدول التي تشهد نمو سكان كبير مما يفسر العدد الكبير جدا من الطلبة والجامعات، ما يزيد من المسؤولية قطاع التعليم في توجيه مستقبل البلاد ومع تزايد عدد الخريجين سنويا لم تعد الدولة قادرة كما في السابق على توفير العمل لأولئك الافراد من خلال مؤسساتها العمومية والادارات، ما دفع الى التفكير وبجدية في كيفيه تدارك الوضع وتثمين التكوين الذي حصل عليه اولئك الخريجين للاستفادة منه والمساهمة في زيادة النمو الاقتصادي، ومن هنا بدا الاهتمام بالمقاولاتية كونها تعتبر كحل لهذه المعضلة او جزءا منها، واصبح موضوع المقاولة وانشاء المؤسسات احد اهم المواضيع التي تزايد اهتمام الباحثين بها، و هذا نظرا للأهمية المتنامية التي تدرها على الاقتصاديات في مختلف الجوانب، وذلك من خلال امكانية توفير مناصب الشغل، لذلك اصبح موضوع روح المقاولات يعيش حيز اهتمام كبير وربط هذا الموضوع بخريجي الجامعات التعليمية الجامعية، حيث جرت العادة ان ننظر الى الجامعة باعتبارها مناره للعلم ومصدره للتنظير في شتى العلوم، الجامعة اليوم مدعوة للعب الدور الرياضي في ان تكون العنصر الفاعل والمحفز على التنمية من خلال انتاج معارف فعاله تساهم في ظهور تعزيز التوجه المقاولاتي، حيث ان هذا الاخير من الممكن ان يزرعه عدة عوامل مختلفة ومن بين اهم العوامل هي التكوين، فالنظر المؤسساتية تستمد مرجعيتها من استعدادات الافراد لتحويل افكارهم الإبداعية الى واقع ملموس وهذا ناتج من توجه المقاولات الموجود لدى الفرد.

## إشكالية الدراسة:

استمدت مشكلة البحث من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالتكوين وما يقترن به من موضوعات ذات صلة وطيدة منه، وذلك بهدف تحديد دوره وعلاقته في تعزيز التوجه المقاولاتي والذي على الرغم من شيوع مفاهيمه في المنظمات الإدارية إلا أن هناك نقص معرفي في إيجاد المداخل الإدارية التي تساعد على تطبيقه بنجاح في المنظمة. كما أفرز التطور الإداري تحديات امام المنظمات مما فرض عليها البحث عن الأدوات والوسائل التي تمكنها من مواجهة هذه العقبات، ولعل التكوين أصبح جوهر الإبداع والابتكار في ظل ما تعيشه من ظروف متغيرة ومعقدة.

وعليه يمكن تحديد الإشكالية الرئيسية في التساؤل الجوهري التالي:

**ما دور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي؟**

## الأسئلة الفرعية:

للإجابة عن إشكالية الدراسة تم تقسيمها الى التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهية التكوين؟
- ما المقصود بالتوجه المقاولاتي؟
- فيما يتمثل دور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي؟

## فرضيات الدراسة:

ومن أجل الإجابة على إشكالية الدراسة يتم وضع الفرضية الرئيسية التالية:

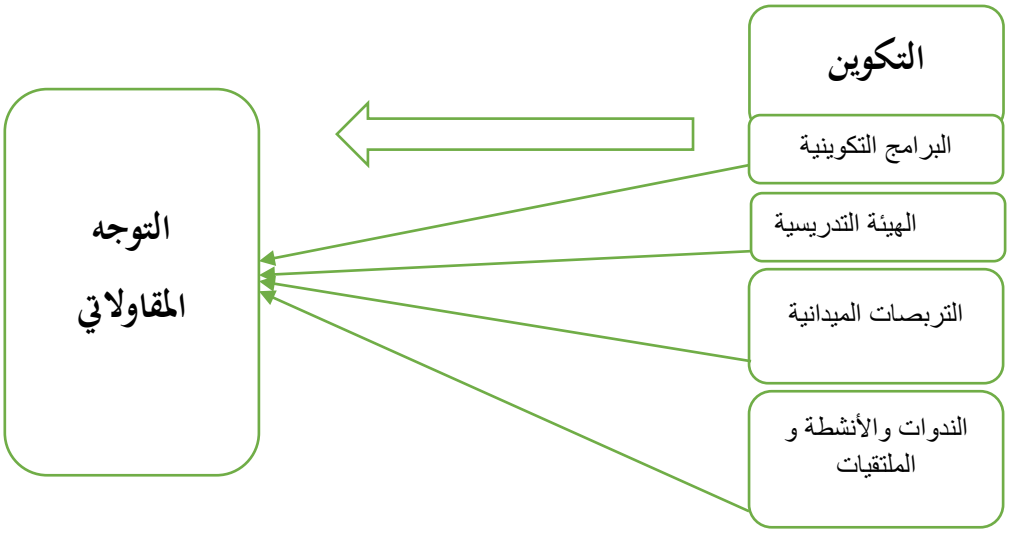
**يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي**

**وتتفرع من هذه الفرضية الفروض الفرعية التالية:**

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للبرامج التكوينية في تعزيز التوجه المقاولاتي.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للهيئة التدريسية في تعزيز التوجه المقاولاتي.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتربصات الميدانية في تعزيز التوجه المقاولاتي.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للندوات والأنشطة والملتقيات في تعزيز التوجه المقاولاتي.

## نموذج الدراسة:

**الشكل رقم (1): النموذج الفرضي للدراسة**




**المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة**

يتمثل المتغير التابع في التوجه المقاولاتي، اما المتغير المستقل يتمثل في التكوين بأبعاده (البرامج التكوينية، الهيئة التدريسية، التربصات الميدانية، الندوات والأنشطة والملتقيات) ونهدف من خلال هذه الدراسة الى معرفة مختلف علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير التابع والمستقل.

## أهمية الدراسة:

- الأهمية العلمية للموضوع: تعد هذه الدراسة مكملة للدراسات التي تناولت التكوين ودوره في تعزيز التوجه المقاولاتي جاءت لتسليط الضوء على كلا من المفهومين، كما تساعد الباحثين في الحقل الأكاديمي لتقديم دراسات مماثلة في قطاعات أخرى.
- الأهمية العملية للموضوع: يأمل الباحثين ان تساعد هذه الدراسة مسؤولي المركز الجامعي على كافي-بتندوف من خلال تزويدهم بمعلومات وتوصيات حول أهمية التكوين للطلبة و دوره البالغ في تعزيز التوجه المقاولاتي، إضافة الى معرفة مستوى التكوين الذي يتلقاه الطلبة بالمركز الجامعي وتأثيره عليهم وكيف ساهم في تفعليه للتوجه المقاولاتي لديهم، ومحاولة التجسيد الفعلي للمفهومين.

## أهداف الدراسة:

نهدف من خلال بحثنا هذا، لرصد أهم الأسباب المؤدية للمشكل المطروح، وذلك من خلال محاولة تجميع اهم العوامل التي من شانها ان تدفع أو تعيق انتقال خريجي الجامعات على وجه التحديد لمجال المقاولة وإنشاء المؤسسات، وكذلك قياس التوجه المقاولاتي لهم. وتهدف هذه الدراسة إلى:

- تحديد مستوى التكوين بالجامعة لدى الطلبة.
- معرفة مدى وعي الطلبة بالتوجه المقاولاتي والدور الذي يلعبه في إنشاء مشاريع خاصة.
- معرفة دور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطلبة.

## المنهج المتبع والأدوات المستخدمة:

لدراسة الموضوع تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعتبر المنهج الملائم لهذا النوع من الدارسات، فالمنهج الوصفي مناسب لوصف الظاهرة محل الدراسة، واستقصاء عدد كبير من آراء المستجوبين ومن ثم سيتم الاعتماد على المنهج التحليلي للربط بين المتغيرات والوصول إلى أسبابها وبعدها تحليل النتائج ثم تعميمها.

لإبراز دور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي لجأنا لدراسة حالة لتوضيح العلاقة ومقارنتها بالجانب النظري وذلك من خلال استبيان اعد لهذا الغرض وجمع الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة.

## الدراسات السابقة:

تكتسي الدراسات أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري، لأنها توفر له الكثير من المعلومات ابتداء من الإطار النظري مرورا بمناهج الدراسة وقوفا عند اهم ومختلف الصعوبات التي واجهتها والتي تمكن الباحث من الاستفادة منها في جميع مراحل بحثه، كما يمكن لنتائج الدراسات السابقة ان تكون كمنطلقات حقيقية لدراسات أخرى، تختبر تلك النتائج في مجالات زمنية ومكانية مغايرة وتشكل في مجموعها تراكما في المعرفة العلمية تفيد البحث العلمي.

وفيما يلي سوف نستعرض بعض إسهامات الدراسات السابقة في مجال التكوين وكذا مجال التوجه المقاولاتي.

### 1- الدراسات المتعلقة بالتكوين:

**الدراسة الأول:** دراسة بوقطف محمود سنة 2014، بعنوان" التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة هل يوجد دور للتكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، حيث سعت للكشف عن دور المؤسسة الجامعية في تنظيم وإجراء عمليات التكوين أثناء الخدمة والتعرف على علاقته برفع أداء الموظفين و معرفة مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف و المؤسسة الجامعية.

وتوصلت الدراسة إلى أن للبرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.

**الدراسة الثانية:** دراسة معتصم دحو، زياد أمُحَّد، سنة 2018، بعنوان " **التكوين الجامعي في التوجه المقاولاتي لدى خريجي كلية العلوم الاقتصادية بجامعة معسكر**" مداخلة في الملتقى الوطني بعنوان: الجامعة المقاولاتية: التعليم المقاولاتي والابتكار، بجامعة معسكر.

تهدف هذه الدراسة لمعرفة أثر التكوين الجامعي على التوجه المقاولاتي لدى خريجي كلية العلوم الاقتصادية بجامعة معسكر، من خلال دراسة الارتباط بين الثقافة المقاولاتية وبرامج التكوين الجامعية. فهذه الاخيرة تمكن من اكتساب معارف وتقنيات تنمي روح المقاولاتية. لقد شملت الدراسة 129 طالب على التخرج في مختلف تخصصات: ليسانس، ماستر، دكتوراة. خلال الموسم الجامعي 2018/2017 حيث تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائيSPSS .

وقد تتبين أن التكوين الجامعي ليس له أثر في تحفيز خريجي الجامعة على التوجه المقاولاتي، كما أن السمات الشخصية لها تأثير على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة.

**2- الدراسات المتعلقة بالتوجه المقاولاتي:**

**الدراسة الأولى:** دراسة سعود وسيلة، فرحات عباس سنة 2020، بعنوان " **التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين في الجزائر– دراسة حالة عينة من طلبة جامعة البويرة**" مقال منشور في مجلة مجاميع المعرفة، المجلد6، العدد1.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إقبال الطلبة الجامعيين على إقامة المشاريع المقاولاتية، أي مدى تفضيلهم لإطلاق الأعمال الشخصية بدلا من العمل لدى الغير. ولتحقيق ذلك تم توزيع استبيان على عينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة البويرة، ضم 05 محاور أساسية لها علاقة بالتوجه المقاولاتي، ومحفزات ومعوقات الانطلاق في إنشاء المؤسسات .

وقد توصلت الدراسة إلى أن أغلبية الطلبة المستجوبون يرغبون ويفكرون بشكل جاد في البدء في مشاريع مصغرة وصغيرة تخصهم، وقد حفزهم على ذلك تعليمهم الجامعي من جهة، ومن جهة أخرى إنجازات مقاولين معروفين لديهم، مع تعزيز ذلك بالقدرات الشخصية والتقنية التي يملكونها. مع اتفاق أغلبهم أن الشروط الموضوعة من قبل مختلف الهيئات في إطار صيغ دعم الشباب وتشجيعهم على إقامة مقاولات خاصة، لا تحفزهم حقيقة على ذلك، وحتى هناك من بين هذه الشروط ما تعد عائقا أمام انطلاقهم الفعلي في ذلك.

**الدراسة الثانية:** دراسة مسيخ أيوب سنة 2017، بعنوان "**التوجه المقاولاتي للشباب الجامعي الجزائري**" مقال منشور بمجلة ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، العدد السادس.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التوجه المقاولاتي لدى الطلبة المقلبين على التخرج في جامعة 20 اوت 1955 بسكيكدة، حيث تكون مجتمع الدراسة المستهدف من كل الطلبة بمرحلتي الماستر وليسانس، تم أخذ عينة عشوائية بلغ حجمها 315 مفردة. ولتحليل النتائج المتحصل عليها تم استخدام برنامج spss والاختبارات الإحصائية المناسبة لهدف الوصول لمؤشرات ذات قيمة تدعم الموضوع.

وأظهرت النتائج أن الطلبة المقبلين على التخرج لهم النية في أنشاء مشروع فردي خاص، كما خلصت إلى الدور القعال والتأثير الإيجابي لكل من موقف الطالب الجامعي من العمل المقاولاتي والضغط الاجتماعي. كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا حول التوجه المقاولاتي لدى الكلبة المبحوثين فيما يخص الجنس والمستوى الدراسي والتخصص، في حين وجدت فروق دالة بالنسبة لمتغير السن.

وتضمنت الدراسة جملة من التوصيات منها ضرورة تركيز الهيئات الجامعية على التكوين والتحسيس الطلابي المقاولاتي من خلال العمليات والبرامج البيداغوجية.

**3- الدراسات المتعلقة بمتغيري الدراسة:**

**دراسة** عائشة ملاطي، سنة 2015 بعنوان " **دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات**" أطروحة ماستر في شعبة علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات، ولتحقيق أهداف البحث تم توزيع استبيان على عينة من طلبة جامعة ورقلة والذين يزاولون تكوينهم خلال الموسم الجامعي 2014-2015، حيث تم توزيع 260 استبيان، وتم معالجتها باستخدام برنامج spss وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة بين التوجه المقاولاتي وكل من المستوى التعليمي، التخصص، الجنس، و مكان الإقامة، وأنه لا توجد علاقة بين التوجه المقاولاتي وكل من عمل الأب و عمل الأم؛ كما أنه لا توجد اختلافات في القدرات المقاولاتية للطلبة تبعا للجنس و التخصص؛ توصلت أيضا إلى ان المحيط العلمي والذي يدخل ضمن المحيط الاجتماعي لخريجي الجامعات يؤثر على توجههم نحو المقاولة ، وهناك تأثير لكل من التخصص المدروس، المقاييس، التربصات، والملتقيات على توجه الطلبة نحو المقاولاتية ؛ و وجدت أن التوجه المقاولاتي يتأثر بكل من القدرة على أنشاء مؤسسة خاصة، و الرغبة في إنشاء هذه المؤسسة.

## التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي وكذلك الدراسة الحالية تتفق معها في استخدام المنهج الوصفي وأداة الاستبيان.

- اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اختبار ووضع أبعاد المتغير المستقل وفي وضع المتغير التابع.
- اختلفت الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية من حيث ميدان اجراء الدراسة والزمان، على الرغم من أن معظم الدراسات كانت على الطلبة الخريجين ولكن جامعات مختلفة كمعسكر و ورقلة.
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث حجم العينة.

## الإطار المكاني و الزماني للدراسة:

الإطار المكاني: و يتمثل في مكان إجراء الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى المركز الجامعي علي كافي تندوف.

الإطار الزماني: و يتمثل في زمان إجراء الدراسة و التي تمت خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2024/2023.

## هيكلة البحث:

من أجل محاولة الإحاطة بجميع جوانب الموضوع نقسم الدراسة الى ثلاث فصول، حيث نقوم بتقسيم الفصل الأول الى المبحث الأول يتعلق ماهية التكوين، أما المبحث الثاني يتعلق بتقنيات و أبعاد التكوين، أما الفصل الثاني سنخصصه للتوجه المقاولاتي من خلال تقسيمه هو الاخر الى مبحثين، المبحث الأول خاص بمدخل مفاهيمي حول التوجه المقاولاتي، اما المبحث الثاني يتعلق بالنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي وأجهزة الدعم المستحدثة له.

اما الفصل الثالث فيخصص للدراسة الميدانية والتي سنتطرق فيها لدور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي من وجهة نظر طلبة المركز الجامعي علي كافي تندوف.

# الفصل الأول: الإطار النظري و المفاهيمي للتكوين

**تمهيد:**

يلعب التكوين دورا أساسيا في زيادة فاعلية المنظمة من خلال تحسين مهارات وقدرات العاملين وبالتالي يساعدهم على تحسين أدائهم ومواكبة المستجدات والتطورات الحاصلة على مستوى المحيط المهني الداخلي للمنظمة أو على الصعيد الخارجي لها.

حيث أصبح تكوين العاملين ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنها من طرف المنظمة إذا أرادت تحسين نوعية خدماتها والارتقاء بها إلى مستوى يضمن لها المنافسة والاستمرارية والتطور، وحتى تتمكن من بلوغ هذه المكانة لا بد لها ان تتابع باستمرار مستوى أداء موظفيها ومنه تحديد الاحتياجات التكوينية لهم ومن ثم تخطيط وتصميم البرامج المناسبة والملائمة حسب الأهداف المسطرة والمراد تحقيقها قصد تنفيذها وتقييمها ومتابعتها. من خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى التكوين من خلال ماهية التكوين وتقنيات وأبعاد التكوين.

## المبحث الأول: ماهية التكوين

قبل التطرق لمفهوم التكوين تجدر الإشارة إلى ان المصطلحات المستعملة للدلالة على هذا المفهوم تختلف تبعا للغة التي تمت منها ترجمته، فالمصطلح السائد على مستوى المشرق العربي هو التدريب و هو ترجمة الإنجليزي (المصطلح Training)، أما المصطلح المستعمل لدى المغرب العربي و شمال افريقيا هو التكوين و هو ترجمة المصطلح الفرنسي (Formation) و كلا المصطلحين لهما نفس المعنى.

### المطلب الأول: مفهوم التكوين وأهميته

الفرع الأول: مفهوم التكوين

يعد التكوين من العمليات الأساسية لتنمية الموارد البشرية بغرض تنمية وتطوير المنظمات، وقد اختلف الكتاب الباحثون حول تعريف التكوين، الا انها متضمنة على الركائز الأساسية لعملية التكوين، في انها التغيير أو التحسين او التطوير الذي يحدث للمتكون خلال قيامه بالمهام والاعمال المطلوبة منه بكفاءة وفعالية أفضل، وبما يسهم في تحقيق أهدافه واهداف المنظمة والمجتمع[1]. وبالتالي فالتكوين هو عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله، يهدف الى احداث تغييرات محددة وسلوكية وفنية كمقابلة احتياجات محددة حالية مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير.

حيث يعرف على أنه: " عملية تعلّم تتكون من مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا، ويتم في الوظائف التي يمكن تحديد مكوناتها وأنشطتها بشكل دقيق، ويمكن الأفراد من الإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، وبالتالي فهو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج".[2]

[1]- بوقطف محمود (2014)، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة ماجيستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمّد خيضر بسكرة، ص 12.

[2]– ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، بدون طبعة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص 148.

من هذا التعريف نلاحظ أن التكوين هو بالأساس عملية تعلم يهدف إلى تمكين الأفراد من الإلمام بمختلف القواعد والإجراءات المرشدة لسلوكهم.

"التكوين هو مجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمل لتحسين معارفهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد لتحقيق أهداف المنظمة من جهة وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية"[1].

ويتضمن هذا التعريف العناصر الأساسية للتكوين والمتمثلة في النشاطات، الوسائل والطرق والدعائم والتي تؤدي في تفعيلها إلى حث العمال ودفعهم نحو صقل معارفهم ومواهبهم وهذا كله من أجل تحقيق المصلحة المشتركة بين المؤسسة وأعضاؤها التي يسعى كلا الطرفين الى تجسيدها والاستفادة منها.

ومن منظور نظمي نجد ان التكوين عبارة عن نظام متكامل يضم مجموعة من المدخلات والعمليات والمخرجات وتغذية العكسية. جاء هذا التعريف ليظهر ان عملية التكوين عبارة عن نظام لديه مكوناته الخاصة والمتمثلة فيما يلي:

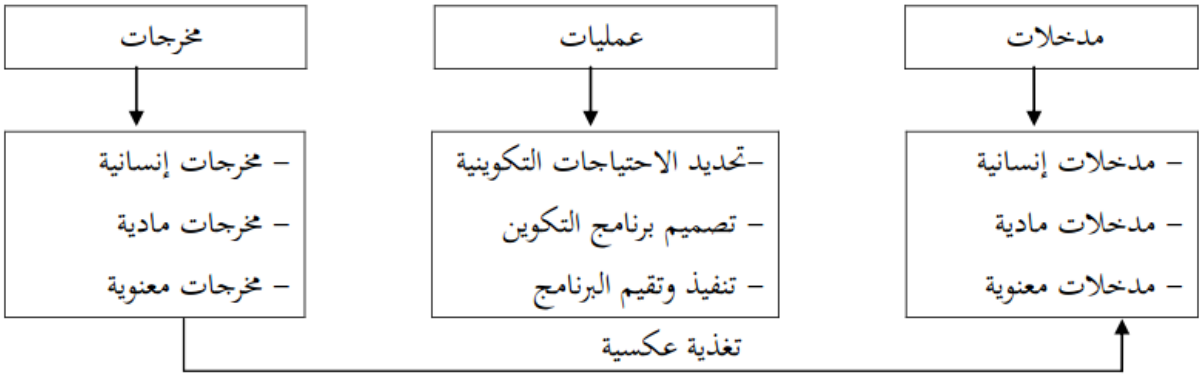
- المدخلات: تتمثل في عدة اشكال منها: معلومات عن الافراد الذين سيتم تكوينهم، طاقاتهم، رغباتهم، اتجاهاتهم، أنماط سلوكهم... وتتنوع المدخلات في:
  - مدخلات مادية: وهي كافة الموارد غير البشرية من أموال، ومعدات، وتجهيزات ومواد.
  - مدخلات معنوية: وتشمل البيانات الخاصة بالمؤسسة، تاريخها، تطورها، أهدافها، سياستها، الهيكل التنظيمي، نقاط القوة والضعف.
- العمليات: وتعبر عن جميع الأنشطة والفعاليات التي تتم من اجل انتاج خدمات تكوينية.
- المخرجات: تتمثل في النتائج التي تم التوصل إليها من خلال العمليات التكوينية وتظهر بشكل تغيرات سلوكية وتحسينات في الأداء وتحقيق مستويات أفضل للإنتاجية.
- تغذية عكسية: معلومات مرتدة للنشاطات التكوينية من أجل تحسين وزيادة فعاليتها باستمرار[2].

وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

**الشكل (2): التكوين كنظام متكامل**

[1] -Sekiou Lakhdar, "Gestion des Personnel", les éditions d'organisation , Paris, 1986,P153

[2]- حدة قربة،(2007)، دور التدريب في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة، ص 89.




**المصدر: حدة قربة،(2007)، دور التدريب في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة، ص 89.**

مما سبق يمكن القول أن التكوين **هو عملية منظمة و مستمرة، محورها الفرد، تهدف الى إحداث تغييرات سلوكية و ذهنية و اكساب الفرد معارف جديدة لمقابلة احتياجات الحالية و المستقبلية، و تطلبا للوظيفة التي يشغلها و بالتالي تحسين أداء المنظمة ككل.**

وتعود ضرورة اهتمام المؤسسات ولجوئها للتكوين لعدة أسباب يمكن ذكرها فيما يلي:

التطورات العلمية المتواصلة، الاكتشافات والمستحدثات في طرق الإنتاج وما يقتضيه السوق من احتياج دائم ومتجدد لاطلاع الأفراد العاملين على تلك المعلومات الجديدة، لكي يتخذوها اساسا لتطوير اعمالهم.

كما أن التطور التكنولوجي وما ترتب عليه من ادخال تكنولوجيا جديدة مستحدثة للإنتاج، قد يتطلب الغاء بعض الوظائف الحالية، وانشاء وظائف جديدة تتناسب مع التكنولوجيا الجديدة، وهذه الوظائف تتطلب تخصصات علمية، ومهارات فنية وادارية مختلفة مما يستدعي تكوينا خاصا على تلك الأعمال الفنية الجديدة،[1] حيث أن نوع التكوين ومدته يتوقفان على درجة المهارة المطلوبة وعلى استعداد الأفراد الذين يتقرر تكوينهم لشغلها من أجل:

- التمكن أكثر فأكثر من المهن وبالتالي اتمام المهام الموكلة لكل عامل على اتم وجه.
- التحكم أكثر فأكثر في تقنيات الإنتاج والتكنولوجيا المعاصرة والتفاعل مع التطورات الحاصلة.
- التحكم أكثر في تقنيات التسيير الكمية والنوعية.
- تحقيق الاستقرار المهني وزيادة الارتباط بين المؤسسة والعامل.[2]

ونجد من تبعات التطورات البيئية الحاصلة أيضا زيادة حدة المنافسة، وتغيير متطلبات العملاء نظرا لتطور احتياجاتهم ورغباتهم وميولهم إلى تحقيق الجودة في المنتجات والخدمات المعروضة مما أدى إلى عدة تغيرات على مستوى المؤسسة، مثل تنامي الطلب على شاغلي الوظائف الإدارية وخاصة بعد نمو وتطور القطاع الخاص والمشكلة تكمن في أن عملية إعداد المدير الكفء تحتاج لوقت طويل، وهو ما يعني ضرورة الاعداد المبكر للنقص في هذه الوظائف، وكذلك التنبؤ بنوع وحجم الأعداد اللازمة.

---

[1]– نوري منير: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 2010، ص 240.

[2]– إبراهيم عبد الله، حميدة مختار: دور التكوين في تثمين الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، فيفري، 2005، ص 65.

وهناك من يرى أن الأسباب الداعية للتكوين تتمثل في[1]:

– اتساع أعمال المؤسسة مثال من خلال: إضافة منتج جديد، خدمة جديدة، عمل تصميمات جديدة، إنشاء فرع أو أقسام جديدة، أو استخدام تكنولوجية حديثة.

– التغيير في المؤسسة: كالتغيرات الحاصلة في السياسات والهيكل التنظيمي.

– موظفون جدد: كانضمام موظفون جدد للمؤسسة، الترقي إلى وظيفة أعلى أو نقل إلى أخرى.

– مشاكل انتاجية أو سلوكية: مثال انخفاض الإنتاجية، ارتفاع تكلفة الإنتاج، انخفاض جودة المنتج، المخالفات الانضباطية، حوادث العمل، نسبة الغياب، دوران العمل، شكاوي العاملين، أو انخفاض مستويات الأداء.

الفرع الثاني: أهمية التكوين

تتمثل أهمية التكوين فيما يلي[2]:

**أولا: بالنسبة للمنظمة:**

– يحقق التكوين للمنظمة، زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ أن اكتساب الافراد للمهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعد في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة و تقليص الوقت الضائع و الموارد المادية المستخدمة في الإنتاج و النهوض بالإنتاج و الخدمات من حيث الكم و النوع.

– يساعد في التوجيه الإيجابي لدى الافراد العاملين (نحو العمل والمنظمة) و يؤدي الى توضيح السياسات العامة للمنظمة، و بذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تزيد المنظمة منهم من أهداف و تحسين مهاراتهم و معارفهم الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة.

– يبعث على تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة، حيث أن التكوين يساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة، فمن نتائج التقدم التكنولوجي انتشار و استعمال الآلات الحديثة و المعقدة، مما يلزم المنظمات تدريب موظفيها على استعمال و صيانه كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة.

– دون التكوين قد تواجه المنظمة مشاكل في سيرورة العملية الإنتاجية من جراء التكنولوجيا الجديدة حيث ان هذه الأخيرة قد تسبب حالة الاغتراب لدى الافراد العاملين واستيائهم من جراء عدم معرفتهم لهذه التكنولوجيا او هذه التقنيات المدرجة في ميدان العمل.

– يعمل على تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمة واكسابها صفة الاستقرار والصور الجيدة في المجتمع حيث يعمل على تقليص الفوارق بين المنظمة وزبائنها، أي يعمل على تقريب الزبون اتجاه مصالح المنظمة التي بفضل التكوين تقدم لهم خدمات في المستوى المطلوب والمرضي.

**ثانيا: بالنسبة للأفراد العاملين:**

يهدف التكوين بالنسبة للأفراد إلى:

---

[1]– أنس عبد الباسط عباس: تخطيط وتنمية القوى العاملة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011، ص163.

[2]– ابراهيمي عبد الله،، حميدة مختار، (2005)، دور التكوين في تثمين و تنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 07، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص.ص 02-03.

– المساعدة على التأقلم مع وظائف جديدة عن طريق تعلم طرق وتقنيات جديدة، وأقلمة المعارف المتوفرة لدى الأفراد مع هذه الأخيرة لتمكينهم من التحكم فيها.

– تغيير السلوك الخاص بالفرد، أو سلوك الجماعة كتطوير مستوى العلاقات الإنسانية.

– تمكين الأفراد من تحسين مردودهم.

– يهدف التكوين إلى رفع الروح المعنوية للعناصر البشرية، وهذه من خلال شعورهم بتقدير اهميتهم من طرف إدارة مؤسساتهم عندما يكونون محور البرامج التكوينية، مما يدفعهم إلى العمل بكامل قدراتهم.

– يقود التكوين إلى خلق القدرة لدى العمال المتكونين على تحمل المسؤولية والمبادرة.

– يؤدي التكوين إلى ضمان السلامة للعمال من خلال تدني حوادث العمل وهذا بفعل تأثير التكوين على استعمال الآلات والتحكم في استعمالها من طرف العمال المتكونين.

– تهدف البرامج التكوينية أيضا إلى تحقيق وضمان استقرار ومرونة المؤسسات الاقتصادية، وهذا باعتبار أن العناصر البشرية هي بمثابة أصل هام من أصول المؤسسة، فالتكوين يقود إلى قدرة المؤسسات على الاستمرار والبقاء.[1]

## المطلب الثاني: مبادئ وخصائص التكوين

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق لاهم المبادئ الأساسية للتكوين التي تعد مجموعة من الأسس والقواعد التي تستند إليها عملية التكوين، وتساعد على تحقيق أهدافها. وتتنوع مبادئ التكوين بتنوع السياق الذي تطبق فيه، ولكن هناك بعض المبادئ العامة التي يمكن تطبيقها في أي سياق. وكذا الخصائص التي تميز التكوين والتي تعتبر مهمة لضمان نجاح التكوين وتحقيق أهدافه بالمؤسسة.

### الفرع الأول: مبادئ التكوين

إن جوهر عملية التكوين يكمن في تشكيل وتعديل السلوك وإعطاء العمال قدرا من المعلومات والمهارات والاتجاهات، وتتطلب هذه العملية معرفة معمقة لخصائص التعلم البشري وقواعده النفسية، وذلك حتى تسهل عملية اختيار الطرق المناسبة للتكوين، واقتصاد المصاريف، والوقت، والجهد .ومن أهم هذه المبادئ ما يلي[2] :

- **ضرورة خلق الدافع لدى المتكون:**

حيث أنه من الضروري تنمية رغبة الأفراد على التعلم بحيث أن هذه الرغبة تؤدي إلى زيادة مستويات الجهود المبذولة فكلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة .فالاستعداد للتكوين يتطلب تهيئة الموظف ألن تكون له الرغبة والاستعداد الذاتي والاقتناع بأهمية التكوين، وبمدى الفائدة التي ستعود إليه ذاتيا وعلى المنظمة التابع لها، وهذا يساعد على إمكانية استيعابه ويمكنه من التطبيق والممارسة الجيدة .

- **المكافئة أو التعزيز:**

من المبادئ الهامة التي تسهل عملية التعلم والتكوين هو مبدأ المكافئة أو التعزيز، أي استثارة المتكون وتشجيعه نتيجة لجهوده الناجحة، وقد يكون هذا التعزيز على شكل مكافئة أو على شكل الشعور بالنجاح أو على شكل زيادة

---

[1]– اسماعيل حجازي، معاليم سعاد: تسيير الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، دط، عمان، 2013، ص41.

[2]– محاضرات في مقياس هندسة التكوين، سنة ثالثة إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد– تلمسان،

إنتاج العامل، أو مكافئة مالية أو اعتراف المؤسسة بالعامل .....لذلك ينبغي أن تكون اهداف العامل من خلال التكوين أهداف واقعية بحيث يمكن تحقيقها لذا يجب مساعدة المتكون على أن يحدد مستويات طموحه بحيث يمكن إشباعها، ويعبر عن آرائه للجماعة، وكذلك للمكون

- **ضرورة الممارسة العلمية للمتكون :**

لكي تكتسب المهارة والمعرفة، فلابد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتكوين، لذا يجب أن تتوافر الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل وأن يعرف معنى ذلك وكيفية تشغيلها. إن تطبيق ونقل ما تعلمه الفرد إلى الواقع الفعلي يؤدي إلى زيادة ثقة الفرد في نفسه أما التطبيق العملي يؤدي إلى تقليل الأخطاء، وعدم نسيان ما تعلمه الفرد أثناء البرنامج التكويني.

- **الانتقال من الكليات للجزئيات:**

هناك طريقتان للتعلم هما :الطريقة الكلية وهي التي تقتضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الطريقة الجزئية فهي التي تقتضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية، ثم تعلم كل وحدة وفي مجال العمل يقسم العمل إلى أجزاء يتعلمها العامل جزءا جزءا .لم تتوصل البحوث بعد إلى تحديد هل الأنسب تعلم العمل ككل مرة واحدة أو تعلمه على مراحل متتالية وفقا لمكوناته، فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه، وبذلك يتعلم المتكون كيفية تجميع الأجزاء مع بعضها وكيفية تداخلها لتكوين العمل ككل .

- **ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد:**

على الرغم من أن التكوين الجماعي أقل تكلفة نظرا لاختلاف الأفراد من حيث مستوى الذكاء والاستعداد يدعو إلى ضرورة مراعاة الفروق الفردية وبناء برنامج التكوين بحيث تتلاءم والاختلافات بين الأفراد باستخدام أجهزة التكوين الفردية لمقابلة مثل هذه الاختلافات مما يجعلها أكثر منطقية وعملية.

- **ارتباط التكوين بإيديولوجية التكنولوجيا المعاصرة:**

لمسايرة التغير الحضاري يجب ربط سياسة التكوين بتكنولوجيا الأساليب العلمية بما يخدم طبيعة المنظمات والظروف البيئية المحيطة مما يحقق في النهاية تقدم المنظمة والوصول إلى تكوين متطور يحقق أهداف التنمية الإدارية.

**الفرع الثاني: خصائص التكوين**

يتميز التكوين بمجموعة من الخصائص منها:

1-**التكوين نشاط رئيسي مستمر:**

التكوين ليس أمرا كماليا تلجأ إليه المؤسسة أو تنصرف عنه باختيارها، ولكنها حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات، تبدأ بتحديد المواصفات الوظيفية وتعيين الخصائص التي يجب توافرها في الفرد الذي سيشغلها، فالتكوين يستمر مع الفرد بعد توليه الوظيفة كما يستمر مع ارتقاء العامل إلى مركز أعلى والوقوف على أحداث التط ات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه[1].

فالتكوين أداة لتعديل السلوك الوظيفي، واكساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو إعداده وتهيئته للترقية إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد لذا فإن التكوين نشاط رئيسي

[1]- خيري خليل الجميلي ، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، مصر، 1998 ، ص ص 94-95.

مستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوزه الفرد بسرعة، بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي.

نستنتج ان التكوين نشاط يكون ملازما للفرد منذ تعيينه حتى نهاية مساره الوظيفي.

**2- التكوين نظام متكامل:**

التكوين هو نظام متكامل حيث إنه يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها عالقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة النتيجة التي يطمح الفرد والمؤسسة إلى تحقيقها كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تكون بينه وبين البنية التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التكويني، ويمكن توضيح أشكال التكامل في نظام التكوين كما يلي:[1]

أ- التكامل في مدخلات التكوين: أي في المجالات الأساسية التي يقوم عليها التكوين وهي الأفراد الوظائف، الخبرات والمعارف، أنماط السلوك المطلوب، القائمون بالعمل التكويني، الأوضاع الإدارية والتنظيمية.

ب – التكامل في الأنشطة التكوينية: وهي الإجراءات الإدارية التي تقوم بها إدارة التكوين من أجل الأداء الأمثل للوظيفة التكوينية، تتمثل هذه الأنشطة في تحليل الأوضاع والأنماط الإدارية، كذلك العمليات والإجراءات، تحديد الاحتياجات التكوينية، تصميم البرامج، إعداد المكونين والمعدات التكوينية تنفيذ البرامج التكوينية، متابعة وتقييم النشاط التكويني وتقدير تكلفته والعائد منه.

ج – التكامل في نتائج التكوين: يهدف التكوين إلى تحقيق ثلاثة أنواع من النتائج ينبغي أن يتوفر بينها قدر كافي من التكامل والتوازن وهي النتائج الاقتصادية، النتائج السلوكية، والنتائج البشرية وهذه الأنواع الثلاثة لنتائج التكوين ينبغي لها أن تتكامل، فلا يكون التركيز مثال على مجرد إعداد أكبر عدد من المتكونين ذوي المهارة الوظيفية، واهمال الجانب السلوكي لديهم كذلك من غير الجائز أن يتجه التكوين للتركيز على تعديل الأنماط السلوكية، واغفال أهمية العوائد الاقتصادية التي يجب أن تتحقق من السلوك الجديد.

نلاحظ أن التكوين عملية مترابطة ومتكاملة تشمل العالقات التبادلية بين مجموعة النظام مثل التكامل في مدخلات التكوين، التكامل في الأنشطة التكوينية والتكامل في نتائج التكوين.

**3-النظرة المستقبلية:**

إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال النتائج التي تطمح إليها بإيجاد سياسة تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق، وبأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية.

نستنتج أن برامج التكوين توضع وفق احتياجات واقعية ومحددة بدقة.

**4- التكوين نشاط متغير ومتجدد:**

يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم ال يجوز أن يتجمد في قوالب إنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجدد، فالإنسان الذي يتلقى التكوين قابل للتغيير من عاداته وسلوكياته وكذا مهاراته ورغباته، والوظائف التي يشغلها

[1]- علي السلمي ، إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للنشر ، القاهرة ، 1997، ص ص 357-358.

المتكونين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغير في الظروف والأوضاع الاقتصادية والمتمثلة في تقنيات العمل ومستحدثاتها كما تتغير أيضا نظم وسياسات الشركات وتتعدل أهدافها واستراتيجياتها.[1]

نلاحظ أن التكوين يتعامل مع متغيرات نتيجة التطورات السريعة التي يعيشها المجتمع.

**5- الشمولية:**

التكوين لا يقتصر على فئة معينة من العمال دون أخرى، بل يوجه إلى العمال جميعهم صغيرهم وكبيرهم مهما كان تأهيله المهني، فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد، فالعامل أين ما كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة فله دور فعال في استمرارية المؤسسة كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتط وارت الحاصلة.

نلاحظ أن التكوين عملية شاملة حيث تشمل جميع المستويات الإدارية في المنظمة من القيادات العليا الوسطى والدنيا.

## المبحث الثاني: تقنيات وأبعاد التكوين

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق لتقنيات التكوين المتمثلة في مختلف الأساليب والطرق التي تستخدمها المؤسسة لمساعدة المكونين على اكتساب المعرفة والمهارات والقدرات. وتتنوع تقنيات التكوين بتنوع الأهداف التعليمية والتدريبية، وطبيعة المتكونين، وبيئة التعلم. كما سنتطرق لأبعاد التكوين.

### المطلب الأول: تقنيات التكوين

للتكوين عدة طرق وأساليب تتحقق بها الأهداف المرسومة لبرامج التكوين ويعتمد استخدام كل طريقة على قدرات القائمين بالتكوين والمتكونين والأهداف المطلوب الوصول إليها، كما تختلف طرق التكوين باختلاف الظروف والمتمثلة في اختلاف الغرض من التكوين واختلاف المستوى الوظيفي للعمال واختلاف خبارتهم وثقافاتهم، إضافة إلى اختلاف الإمكانيات المادية المتاحة، ومن أهم الأساليب التكوينية شيوعا واستخداما هي[2]:

**1- أسلوب المحاضرة:**

يعتبر أسلوب المحاضرة من أكثر الأساليب شيوعا ومن أقدمه، حيث يقوم المكون بإلقاء مادة تكوينية بشكل مباشر، بحيث تكون عملية بين المتكون و المكون من جانب واحد و هو المكون (المحاضر) و يتناسب هذا النوع من التكوين في حاجة لإيصال معلومات و قواعد و إجراءات و طرق أداء العمل لأكبر عدد ممكن من المتكونين و في أقصر السبل و باقل تكلفة، كما يتوقف مجاح هذا الأسلوب على كفاءة المحاضر و تكنه من الموضوع و قدرته على إيصال المعلومات للمتكونين و التأثير فيهم.

وبالرغم من انتشار هذه الطريقة وانخفاض تكاليفها وأنها لا تحتاج إلى إمكانيات مادية إلا أنه يعاب

على هذا الأسلوب انخفاض مشاركة العمال في برامج التعلم، وقلة الفرص لنقل المادة المتعلمة إلى الواقع إضافة إلى ضعف التغذية العكسية (ضعف التركيز على الجانب العملي التطبيقي).

---

[1]- علي السلمي ، إدارة الموارد البشرية ، مرجع سابق ، ص ، 358.

[2]- عمر بلخير جواد (2015)، دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتواه في العلوم الاقتصادية ، تخصص نسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، ص ص 38-35.

نستنتج ان هذا الأسلوب يصلح في اكتساب المعلومات والمعارف وقواعد وإجراءات طرق أداء العمل لعدد كبير من المتكونين، ويكون من طرف واحد وهو المكون.

**2- أسلوب المناقشة:**

يعتبر أسلوب المناقشة أسلوب دراسي وتكويني ناجح وله ميزة كبيرة على أسلوب المحاضرة في أنها توفر تغدية عكسية من التحكم في سير المناقشة وتوجيهها نحو الموضوعات المهمة والابتعاد بها عن الأمور الجانبية ، وتوفر المناخ لتبادل الآراء و وجهات النظر بجدية تامة ، وتتميز الآثار التي تحدثها المناقشة بنوع الثبات حيث يشارك جميع المتكونين في النتائج التي يتم التوصل إليها وتتيح الفرصة لتنمية الاتجاهات السليمة نحو التعاون والعمل الجماعي والتفاوض واكتساب المهارات وتبادل التجارب وممارسة الأساليب الديمقراطية في حل المشكلات.

ويلعب المكون دورا مهما في نجاح هذا الأسلوب من خلال قدرته على إدارته للمناقشة بصورة منظمة وعلى عدد المتكونين في حلقة النقاش ولمدة زمنية ملائمة للموضوع، بحيث ال تكون قصيرة فتذهب فائدة المناقشة أو طويلة فتبعث الملل للعامل المتكون، بحيث يكون العدد النموذجي في حلقة النقاش لا يزيد عن ( 25) متكونا وأن لا تزيد المدة عن ساعتين.

نستنتج ان هذا الأسلوب يصلح في اكتساب المهارات وتبادل التجارب وحل المشكلات، ويشارك جميع المتكونين في النتائج على أن يكون المكون متحكم في هذا الأسلوب.

**3- أسلوب دراسة الحالات:**

يتم بموجب هذا الأسلوب تقديم إلى المتكونين حدث أو مجموعات من الأحداث يتعلق بمواقف ومشكلات إدارية معينة واجهتها المؤسسة أو مؤسسة أخرى في مستويات إدارية مختلفة ومجالات متعددة ويطلب من المتكونين دراسة و تحليل واستخراج المؤشرات و الدلالات منها وصولا إلى تقدير أو حكم أو قرار في شأن ما حدث و أسلوب علاجه، وعليه تقسم دارسة الحالات إلى قسمين رئيسين:

أ-الدراسة التي يقوم فيها المتكون بتشخيص أسباب حدوث مشكلة معينة.

ب-الدراسة التي يقوم فيها المتكون بحل مشكلة معينة.

ويتيح هذا الأسلوب الفرصة في النظر إلى المشكلة بنظرة هادئة بعيدا عن الضغوط، كما يتيح الفرصة لتبادل الأفكار والحلول البديلة للمشاكل، ومن عيوب هذا الأسلوب:

-قد ينقل للمتكونين انطباعا خاطئا عن العمل الفعلي.

-قد يتطلب التوصل إلى حل إحدى المشكلات وقتا طويلا.

نستنتج أن أسلوب دراسة حالة يصلح في اكتساب مهارات تحليلية حيث يواجه المتكون مواقف او مشكلات إدارية معينة ويطلب منه تحليلها واتخاذ قرار في شأن ما حدث مع اختيار أسلوب العلاج.

**4- أسلوب تمثيل الأدوار:**

يعتبر هذا الأسلوب توصيف محدد للأدوار التي سيؤديها العمال لإلقاء الضوء على المشاكل السلوكية التفاعلية وبما يتماشى مع واقع المشاكل الافتراضية في مجال العمل، وبموجب هذا الأسلوب يتم استحداث موقف أو حالة معينة أو مشكلة من المشاكل الشائعة في المنظمات نتيجة للعلاقات التنظيمية أو الإدارية أو الإنسانية، ثم يقوم المشرف على التكوين بإعطاء العامل دوار معينا ويطلب منه القيام بتمثيله واتخاذ القرار المناسب.

ومن مزايا هذا الأسلوب أنها توضح التصرف الصحيح للعامل إزاء قضية مهنية، وكذلك شعوره بالحرج من تصرفاته التي يلاحظها العمال الآخرون وقد يؤدي هذا إلى ظهور نازعات بين العمال وزيادة حدة النقاش، وعليه يمكن استنتاج أن من أبرز المجالات التي تستخدم هذا الأسلوب هي المجالات ذات العالقة بالعالقات الإنسانية والإشراف السليم.

نلاحظ أن أسلوب تمثيل الأدوار يصلح في اكتساب مهارات في التصرف حيث يواجه العامل دوار معينا ويطلب منه القيام بتمثيله وأخد القرار المناسب في شانه.

## المطلب الثاني: أبعاد التكوين

تعدد أبعاد التكوين بتعدد الدراسات والباحثين في هذا المجال، و يمكن تحديد الأبعاد المهمة في دراستنا في ما يلي:

- **البرامج التكوينية:**

تعرف البرامج التكوينية بانها مجموعة من النشاطات المؤسسة والمخطط لها والمستمرة والهادفة التي تزيد القوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة لتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها واتجاهاتها بشكل ايجابي وبناء.

فهي الأداة التي تربط الاحتياجات بالأهداف المطلوب تحقيقها في التكوين، والمادة العلمية بالوسائل والاساليب التكوينية مع بعضها البعض بطريقه عقلانية تهدف لتنميه القوى البشرية لتحقيق اهداف الفرد والمنظمة.

فالبرامج التكوينية هي جميع النشاطات التكوينية التي تضم الخبرة النظرية والتطبيقية التي تهيئها المنظمة من اجل تحقيق نمو شامل للمتكونين واحداث تغييرات في سلوكهم الوظيفي.[1]

- **الهيئة التدريسية:**

ان عضو هيئه التدريس هو الذي تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي والاهتمام بالأمور الإدارية والتأليف في مجال اختصاصه والقدرة على القيام بدور الموجه والمستشار لطلبته وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية.

ويعد الاستاذ الجامعي الحجر الاساسي في العملية التكوينية في الجامعة كونه المشرف المباشر على ايصال المعرفة للطلبة وبالتالي هو العنصر المزود لراس المال البشري بالمعلومات والمعارف والافكار، فاذا كان طلاب اهم مدخلات الجامعة فان الاستاذ اهم مقوماتها، الجامعة تحتاج لنوعية متميزة من هيئه التدريس ذلك لان الجامعة بأساتذتها لا بمبانيها والجامعة بفكر هؤلاء الأساتذة وعملهم وخبرتهم وبحوثهم قبل اي شيء.[2]

- **التربصات الميدانية:**

يعرف التربص الميداني بانه الجهود المنظمة والمخططة لتطوير ومعارف وخبرات واتجاهات المتدربين وذلك بجعلهم أكثر فعالية في اداء مهامهم.

كما يعرف على انه عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف الى احداث تغيرات سلوكية ذهنية محددة لمقابلة احتياجات عالية او مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه او المؤسسة التي يعمل بها.

---

[1]- صاري محمد فايز،(2022)، البرامج التكوينية بين الاحتياجات التنظيمية و تحسين الأداء الوظيفي" دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية لولاية تلمسان"، مجلة الفكر المتوسطي، (11)،2، ص 285.

[2]- بن العربي محمد ،بختي زهية، (2017)، ضمان جودة الهيئة التدريسية في التعليم العالي الجزائري من خلال تطبيق نظام LMD، مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية، ص 87

ويعتبر التربص الميداني بمثابة تلك الفترة الزمنية التي يقضيها الطالب المقبل على التخرج من الجامعة في احدى المؤسسات، القطاعات والهيئات ذات الطابع الاقتصادي او الاجتماعي او الاداري او الثقافي، والتي يوجه اليها الطالب المعني بالتربص من قبل اداره الجامعة حسب تخصصه وتخصصه المؤسسة، وذلك بغرض اكتساب الخبرات والمهارات التطبيقية اللازمة وربطها بالمعارف النظرية التي اكتسبها.[1]

- **الندوات والأنشطة والملتقيات:**

يعتبر هذا الاسلوب تدريبا ذهنيا للأفراد، حيث يتبادلون الآراء ويناقشون الحجاج ويؤيدون ويعارضون ويدافعون ويقنعون، وهم في كل ذلك يستعملون خبراتهم ويستعينون بالمعلومات التي بحوزتهم، ومن مميزات المناقشة انها تثير الافكار وتنشطها، وتنمي عندهم قدره التحليل والمقارنة، لذلك يجب ان تكون موضوعه بطريقه تحفز المتكونين على التفكير والادلاء بالآراء والاستماع لآراء الغير.[2]

## خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل يتضح لنا جليا ان تكوين العنصر البشري له دور فعال في تحقيق أهداف المؤسسة فهو يضمن بقاءها واستمرارها ، فوجوده مهم جدا وبدونه لا يمكن بناء أي تنظيم، فتقدم الفرد مرهون ببقائه في المؤسسة وبقاؤه دليل على كفايته الإنتاجية المتوقفة على خبرته ومدى مهارته و لت يتأتى هذا إلا إذا حصل على تكوين جيد و لتحقيق هذه الأهداف لا بد من اعداد برنامج تكويني جيد يناسب كل من الإدارة و العمال. كما توصلنا من خلال هذا الفصل إلى ان هناك العديد من الأساليب المستخدمة في التكوين منها أسلوب المحاضرة، أسلوب المناقشة، دراسة الحالة، تمثيل الدور، و لكل منه مزاياه و عيوبه و تستخدم المؤسسة الأسلوب الملائم لها حسب الاحتياجات التدريبية، الفئة المستهدفة، مدة التكوين و ميزانية التكوين.

و نرى ان التكوين بالجامعة يؤثر كثيرا على معارف الطلبة و مهاراتهم، كما انه يفتح لهم أفاق جديدة و يبلور لديهم الأفكار الإبداعية، و في هذا الصدد سنحاول من خلال الفصل الموالي التطرق للتوجه المقاولاتي و معرفة دور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي.

---

[1]- حرقاس وسيلة، ميهوب خير الدين، (2021)، التربصات الميدانية كإحدى آليات التكوين ضمن بيداغوجية المشروع لطلبة علم النفس مزاياها و عيوبها حسب طلبة تخصص علم النفس العيادي "دراسة ميدانية بقسم علم النفس بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة"، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية، (15)،1، ص 125.

[2]- بوقطف محمود،(2014)، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة مُحَّد خيضر بسكرة، ص 43.

# الفصل الثاني: الإطار النظري و المفاهيمي للتوجه

**تمهيد:**

بما ان المقاولاتية منتشرة بشكل كبير و هذا راجع إلى ارتكازها على عناصر جعلت منها موضوع الساعة من بين هذه العناصر الروح المقاولاتية، إضافة إلى موضوعنا في المذكرة ألا و هو التوجه المقاولاتي كونه يساهم في تطوير و استمرارية المؤسسات و انشاء مشروعات جديدة او منتوجات جديدة أي انه يمكن الفرد من تحويل فكرته إلى شيء جديد، فالمقاولة عبارة عن عملية يحركها التوجه المقاولاتي إذ يعتبر هذا الأخير مرحلة من مراحل المسار المقاولاتي و هو مرحلة قبلية في هذا المسار، إذ يلعب دور كبير في فهم الفرد للعقبات التي قد تؤثر عليه و تؤثر على اختيار مساره الوظيفي، و هناك عدة اتجاهات مفسرة للتوجه المقاولاتي أهمها نموذج السلوك المخطط، نموذج تكوين الحدث المقاولاتي....

وسنحاول من خلال هذا الفصل التركيز على التوجه المقاولاتي باعتباره حجر الزاوية في موضوعنا من خلال التطرق إلى ماهية التوجه المقاولاتي والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي وأجهزة الدعم المستحدثة له.

## المبحث الأول: ماهية التوجه المقاولاتي

إن الأفراد لا يتوجهون نحو المقاولاتية عن طريق الصدفة، لكنهم يفعلون ذلك عن قصد و حافز سابق كنتيجة للاختيار، و تتمثل في النية المقاولاتية و التي تعتبر الفعل الأول في السيرورة المقاولاتية. حيث تلخص رغبة الفرد و توجهه نحو إنشاء مؤسسته الخاصة، و التي يمكن تفسيرها أساسا من خلال السمات الفردية للمقاول المحتمل، و كذا من خلال الوسط البيئي و حتى بعض الخصائص الثقافية، ولذا هناك من يعتبر كل الأفعال المدروسة(المخططة) يمكن التنبؤ بها من خلال النية في تنفيذ السلوك المعني.

وسنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على التوجه المقاولاتي

### المطلب الأول: مفهوم التوجه المقاولاتي

قبل تطرق الى مفهوم التوجه المقاولاتي ينبغي الإشارة الى مفهوم المقاولاتية والتي عرفت على انها حالات خاصة منشأة لثروات الاقتصادية والاجتماعية، يشترك فيها افراد ذوي السلوكيات تتصف بتقبل التغيير والمخاطر المرافقة واضافة الى الاخذ بالمبادرة والتدخل الفردي. حيث ان هذه الحالات يمكن ان تتعلق بإنشاء مؤسسة افراد مستقلين او مؤسسات، استرجاع نشاط او مؤسسة في وضعية سليمة او تواجه صعوبات من قبل افراد مستقلين او مؤسسات، وكذا تنمية وادارة بعض المشروعات المخططة في المؤسسات، اجابة الى نطاق وروح الممارسة لبعض مسؤوليتة الوظائف المنظمة. [1]

وعرفت ايضا على انها سيرورة (عمليات) متابعة الافراد للفرص بغض النظر عن الموارد المسيطرة حاليا.

اما التوجه المقاولاتي فيعرف على انه الرغبة والاستعداد للعمل الشخصي المستقل والابتكار اخذ المخاطرة، اضافه الى القيام بأنشطة المبادأة عند مواجة الفرص في السوق.[2]

ويصف الباحثين التوجه المقاولاتي على انه المشاركة في المنتجات المبتكرة او ان تقوم بالمشاريع المحفوفة بالمخاطر الى حد ما وان تكون موجة نحو الاستباقية او المبادأة.[1]

---

[1] – مسيخ أيوب، (2017)، التوجه المقاولاتي للشباب الجامعي الجزائري، مجلة الأبحاث في الاقتصاد و التسيير، 6، ص 219.

[2] – مجدي عوض مبارك، (2010)، الريادة في الأعمال، عالم الكتب للنشر و التوزيع، الأردن، ص 204.

تشير ادبيات المقاولاتية ان التوجه المقاولاتي هو بالأساس مرهون بمدى وجود النية المسبقة لدخول مجال الاعمال، وقد قدمت مجموعه من التعاريف للتوجه المقاولاتي من بينها:

هو رغبة تنظيمية لإيجاد و قبول فرص جديدة وتحمل المسؤولية عن تأثير التغيير. وحسبAjzen فان التوجه هو أفضل مؤشر للسلوكيات الإدارية فهو يرتكز على فكره ان اي فعل مدروس يكون مسبوق بنيه القيام بسلوك معين، لذلك يسبق التوجه قرار انشاء مؤسسة.[2]

فالتوجه المقاولاتي يدل على الرغبة والاستعداد للعمل الشخصي المستقل والابتكار، أخذ المخاطرة، إضافة إلى القيام بأنشطة المبادأة عند مواجهة الفرص في السوق.[3]

من خلال ما سبق من التعريفات يمكن ان نقول ان التوجه المقاولات هو نيه الفرد ورغبته وارادته واتجاهه نحو العمل الخاص الحر والمبادرة الفردية، والتي تتجسد اساسا في عمليه انشاء مؤسسه خاصه في ظل الظروف المحيطة المتغيرة باستمرار.

## المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي

يقوم الفرد باختيار المسار الوظيفي للمقاولات وذلك نتيجة لنظراته الإيجابية وطموحه في العمل المقاولات وكذا نتائج المتوقعة من استغلال الفرص، وعليه يمكن ذكر اهم العوامل والمتغيرات الأساسية المؤثرة في النية للشروع في الاعمال المقاولاتية كما يلي:[4]

- الموقف من الاعمال المقاولاتية: إذا تقوم بلعب دور فعال في تشكيل النية لدى الطالب نحو الاعمال الحرة والمبادرات الفردية حيث اثبتت الكثير من الدراسات ان المواقف السلوكية للفرد اتجاه المقاولاتية لها اهميه كبيره في التوجه الطالب عند التخرج نحو الميدان المقاولاتي.
- الحوافز الشخصية والاجتماعية: من خلال الضغط الاجتماعي الممارسة على الفرد لانتعاش سلوك معين، اذ ان النية المقاولاتية ترتبط بشكل كبير مع المعايير الاجتماعية ومن تأثير الاهل والاصدقاء، بالنسبة الى ماسلو فان الانسان يحفزه احتياجاته: الفيزيولوجية، الامن، الانتماء، تقدير الاخرين وتحقيق الذات او الوفاء، ويجب انت في كل حاجه قبل الانتقال الى حاجه اعلى.[5]

---

[1] -Michael ,F., Anouk, B. and Rogier ,H., (2002) ,Psychological success factors of small scale businesses in Namibia: the roles of strategy process, entrepreneurial orientation and environment, Journal of developmental entrepreneurship, Vol 7, N° 3, October, p 263.

[2]- ليلى بن عيسى، نوال براهيمي،(2020) التوجه المقاولاتي في الجزائر: الواقع و التحديات،2020، المجلة العربية للآداب و الدراسات الإنسانية، 4(15)، ص 27.

[3]- مسيخ أيوب، مرجع سابق، ص 220.

[4]- ريم رمضان،(2012)، تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية،(28)،2، ص 361

[5]- هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، (2019)، محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي، مجلة اقتصاديان المال و الأعمال، 8، ص 30.

- الفاعلية الذاتية: تشير الى المعتقدات الذاتية بان الناس لديهم القدرة الخاصة لأداء مهمة معينه فهي إذا تعكس ثقة الفرد في تفكيره نحو قدرته على تحقيق سلوك معين، فالأفراد الذين لديهم مستوى منخفض من الفاعلية الذاتية يدركون المهام الصعبة على انها تهديد لهم وميل لتجنبها، عكس الافراد ذوي المستوى العالي من الفاعلية الذاتية والذين يعتبرون الصعوبات تحديات يجب الفوز بها، كما انه من المحتمل كثيرا الاستمرار والمثابرة في المهمة، كما تعتبر الفاعلية الذاتية مؤشر تنبؤ قوي للتوجه المقاولاتي.

- مدى تعرض الطالب الجامعي لدراسة موضوعات تتعلق بالمقاولاتية: اذ ان الطلبة الذين كانت لهم دراسة او كانوا على صله بدراسة المقاييس ذات صله بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة او المشاريع المقاولاتية تكون لديهم نيه وتوجه مقاولاته احسن من غيرهم، وعلى سبيل ذلك دراسة Varela and Jimenez من خلال اختيار مجموعه من الطلاب الذين تابعوا خمس برامج متميزة في ثلاث جامعات كولومبية، حيث اثبتت ان اعلى النتائج المستخرجة بشان المؤشرات النية المقاولاتية والتوجه الوظيفي المقاولاتي كانت لدى الجامعات التي استثمرت في التدريب والدعم المقاولاتي والتي قامت بتقديم وتدريس برامج المقاولاتية للطلبة.[1]

## المبحث الثاني: النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي وأجهزة الدعم المستحدثة له

تقدم النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي إطارًا لفهم العوامل التي تُشجّع أو تُثبط السلوكيات الريادية. فهم هذه العوامل أمرٌ ضروري لوضع سياسات وبرامج تساهم في تعزيز ريادة الأعمال وخلق بيئة مواتية لنمو المشاريع الناشئة. و لا يعمل أي نموذج من هذه النماذج بشكل مستقل، بل تتفاعل مع بعضها البعض لتفسير السلوكيات المقاولاتية

### المطلب الأول: النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي

يعتبر التوجه المقاولات اهم مرحلة في سيرورة انشاء المؤسسات والمشروعات ولقد اهتم الباحثين في هذا المجال الى تقديم العديد من النماذج التي تسعى الى تحديد معرفه العوامل التي تؤثر على هذا التوجه والمقاولاتي، ويعتبر نموذج تكوين الحدث المقاولاتي ل sapero et Sokol 1982 والذي يطلق عليه ايضا نموذج الابعاد الاجتماعية للمقاولة، ونموذج السلوك المخطط ل Ajzen 1991، لي والذي مفاده ان التوجه المقاولات للأفراد هو عباره عن خطوات معرفيه تتفاعل فيها اراده الفرد مع العوامل المحيطة، من اهم النماذج استعمالا من قبل الكثير من الباحثين الذين تبنوا هذه المقاربة للتفسير والتنبؤ بسلوك الفرد.[2]

وبعد هذين النموذجين قام مجموعه من الباحثين بتبني واعداد نماذج اخرى مستلهمة من نموذجين السابقين اما بإدخال تعديلات او اضافات على أحد النموذجين واما بوضع نموذج موحد يجمع بينهما. ويعتبر هذا التنوع في النماذج مكتب للمقاولاتية كونها موضوع الضرر الكثير من المفكرين ولازال لحد الان يستقطب الكثير من الباحثين.

**الفرع الأول: نموذج تكوين الحدث المقاولاتي Shapero et L.Sokol 1982:**

[1]- مسيخ أيوب، مرجع سابق، ص 221.

[2]- سلامي منيرة،(2007)، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجيستير تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 21.

يعتبر shapero et sokol من اهم الرواد التي أهتموا بالعناصر المفسرة لاختيار المقاولاتية، حيث ان نموذجهم يسعى الى تفسير الحدث المقاولاتي ( دراسة العناصر المفسرة لاختيار المقاولة) من الجانب العلمي بدلا من الجانب الوظيفي، ي اصحاب هذا النموذج قاموا بمزج التكوين للحدث المقاولات اخذنا بعين الاعتبار فكره الانتقال من فكره الى تجسيد الفكرة من خلال الاعتماد على البيئة المباشرة التي يعيش فيها المقاول، كما ان هناك بعض الاحداث المتعلقة بالسياق( حياته العملية او حياته الشخصية) وهذا نتيجة الانهيار النفسي او المادي في تغيير سير حياه المقاولين والمحتملين. وحسبهم فان عمليه تغيير المسار الفردي يمكن وصفها من حيث ناقلات القوى التوجيهية التي تقود الفرد للذهاب في اتجاه واحد في وقت واحد، وتصنف الانتقالات الى ثلاث فئات:[1]

- الانتقالات السلبية: مثل الهجرة الإلزامية، الطلاق، طرد من العمل، الملل، القذف.
- الانتقالات الوسطية: الخروج من الخدمة العسكرية او من المدرسة او حتى من السجن.
- الانتقالات الايجابية: من الشركاء او المستثمرين او من المستهلكين او من الاسواق المحتملة.

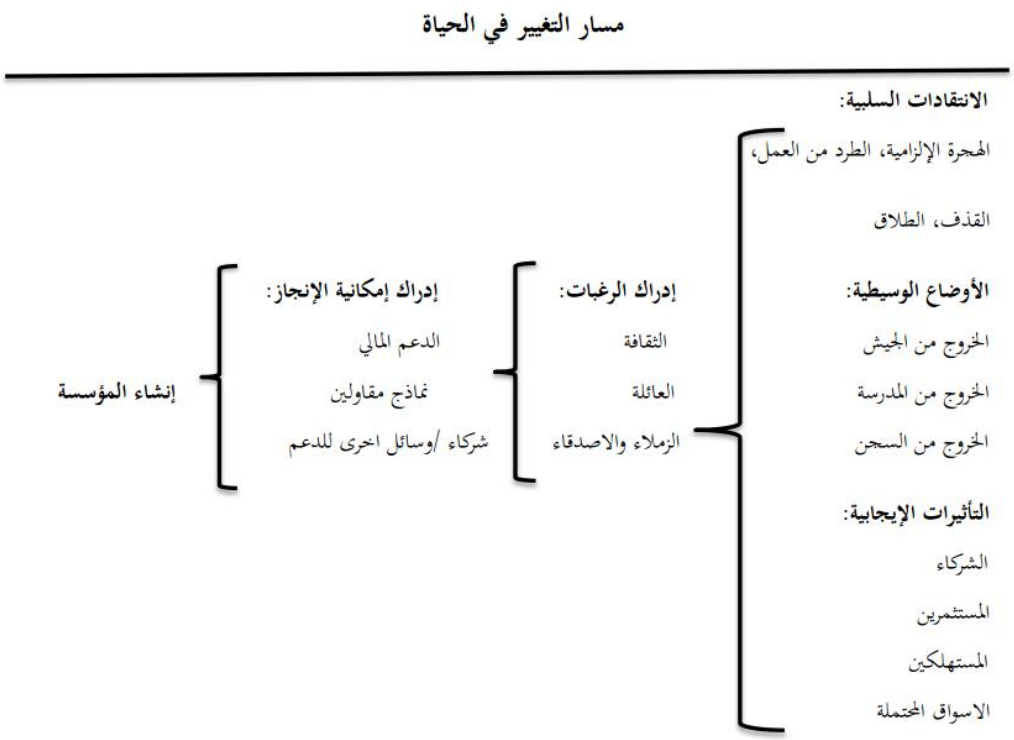
ويسبق قرار انشاء مؤسسه حسب هذين الباحثين نقطتين اساسيتين هما:[2]

- إدراك الرغبة: يتأثر نظام القيم للأفراد من خلال العوامل الاجتماعية والثقافية، فكلما اعطى المجتمع اولويه لأهمية الابداع المخاطرة الاستقلالية الذاتية كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة. فنظام القيم يتشكل من خلال تأثير العائلة خاصه الابوين اللذان يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة، بالإضافة الى التجارب المقاولاتية فاشله كانت او ناجحة، فكل هذه العوامل هي التي تعزز الرغبة لدى الشخص.
- ادراك امكانيه الانجاز: تنشا امكانية الانجاز من خلال ادراك الفرض لشتى انواع الدعم والمساعدة المتوفرة لديه لتحقيق فكرته، فتوجه الفرد نحو المقاولة يؤثر عليه وفره الموارد البشرية، وهذا المال يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمدخرات خاصة او مساهمات العائلة (الزوجة، الاخوة، الاصدقاء) المجموعة (في حالة المجموعات العرقية).

**الشكل رقم (3): نموذج تكوين الحدث المقاولاتي**

[1]- بن عيسى خضرة، كريوش محمد،(2018)، تأثير أبعاد نموذج Autio على التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، مجلة شبكة ضياء للمؤتمرات و الدراسات،(2)،1، ص 6

[2]- الزهرة عبداوي، (2015)، المسارات الاجتماعية و الثقافية للمرأة المقاولة و علاقتها باختيار النشاط الاجتماعي، مذكرة ماجيستير تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف ، ص 32.




**المصدر: سلامي منيرة، مرجع سابق ص 23.**

**الفرع الثاني: نموذج سلوك المخطط I.Ajzen 1991:**

نموذج السلوك المخطط وضعها وطوره الباحثAjzer منذ سنة 1975، وفقا لهذا النموذج فان الاداء السلوكي يمكن ان يتنبأ به من خلال خطه الشخصي ونواياه اتجاه اداء السلوك، اذ اشار الباحث الى ان القوة التفسيرية للنموذج الاصلي ستضعف في الحالات التي تتدخل فيها عوامل غير ارادية لا يمكن السيطرة عليها ويكون لها تأثير قوي على السلوك المعني.[1]

تقوم نظرية سلوك المخطط على ثلاثة عناصر كما هي موضحه في الشكل وهي:

- المواقف اتجاه السلوك: حيث يتم الإشارة فيه الى درجه تقييم الفرد الايجابي او السلبي للسلوك المعني، وتسمينه للسلوك نفسه، ففي هذا الاتجاه يعتبر الموقف اتجاه السلوك عاملا يهتم بادراك الرغبات التي تؤثر على النية المقاولاتية، وقاعده عامه فانه كلما زاد الموقف الايجابي نحو السلوك زادت النية لأداء السلوك.[2]
- المعايير المدركة: وهي ناتجه عن الضغط الاجتماعي الذي يتلقاه الشخص من عائلته وابويه وكذلك اصدقائه، فيما يتعلق بآرائهم في المشروع الذي يريد انجازه، بالإضافة الى السياسات الحكومية التي تشجع مثلا على انشاء مؤسسه كثيفه التكنولوجيا، على رفع توجهات الافراد نحو هذا النوع من المؤسسات. وترجع هذه المتغيرة ايضا لمفهوم الرغبة في النموذج الاول كما لاحظ الباحثون تأثير العوامل الثقافية مثل وجود نموذج مقاول في محيط الطالب، كما ان هناك محفزات

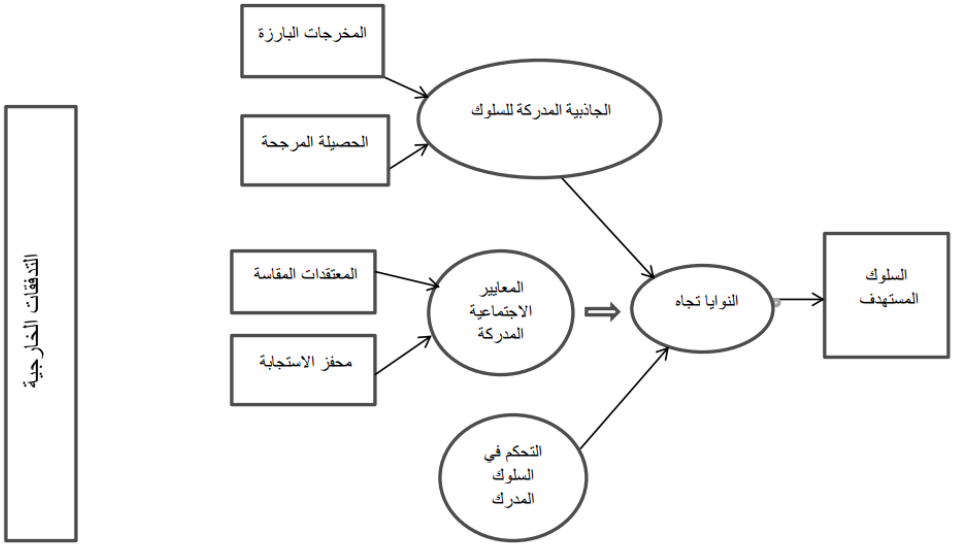
[1]- قايدي أمينة، عدوكة لخظر،(2017)، اختبار نموذج نظرية السلوك المخطط، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، (4)،1، ص 15.

[2]- خميس نفيسة، عواطف محسن، (2017)، دور التكوين الجامعي في تفعيل النية المقاولاتية لدى الطلبة، مجلة رؤى الاقتصادية، 12، ص 295.

نفسية اخرى مثل الحاجة لتحقيق الذات والبحث عن الاستقلالية، وهي ابعاد المعايير المدركة التي قد تؤثر على التوجه المقاولاتي للأفراد.

- التحكم في السلوك المدرك: وهي المتغيرات التي توائم مع النظرية، حيث أن الروح لا يمكن ان تجد ارضية خبرة إلا إذا كانت تحت رقابة الإيراد الفردية وهذا ناتج للتحكم الشخصي في افكاره ودرجة امتلاكه لاستعدادات خاصة، وخبراته وعقبات داخلية، هذا من جهة ومن جهة أخرى مدى توفر الفرص والموارد الأساسية الى تبني سلوك مطلوب.[1]

**الشكل رقم(4): نموذج السلوك المخطط**




**المصدر: هاجر سلطاني، محمد براق،(2017)، اختبار نموذج للسلوك المقاولاتي لدى طلاب كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، مجلة العلوم الإنسانية، (1)،7، ص 510.**

**الفرع الثالث: النموذج الموحد**

هذا النموذج يجمع بين النموذجان السابقين، مؤكدا على أن الرغبة في انشاء المؤسسة يؤثر عليها كل من مواقف الفرد تجاه فكره انشاء مؤسسه والذي يستند على القيمة المهنية اي مميزات المهنية التي يرغب فيها، ونظرته للمقاولة، اي الحاجيات التي يمكنها ارضائها من خلال نشاط المقاولات بالإضافة لتأثير متغيرات المعيار الاجتماعي والتي تتكون من مواقف الاشخاص المهمين له في حاله اتخاذ لقرار انشاء مؤسسة.[2]

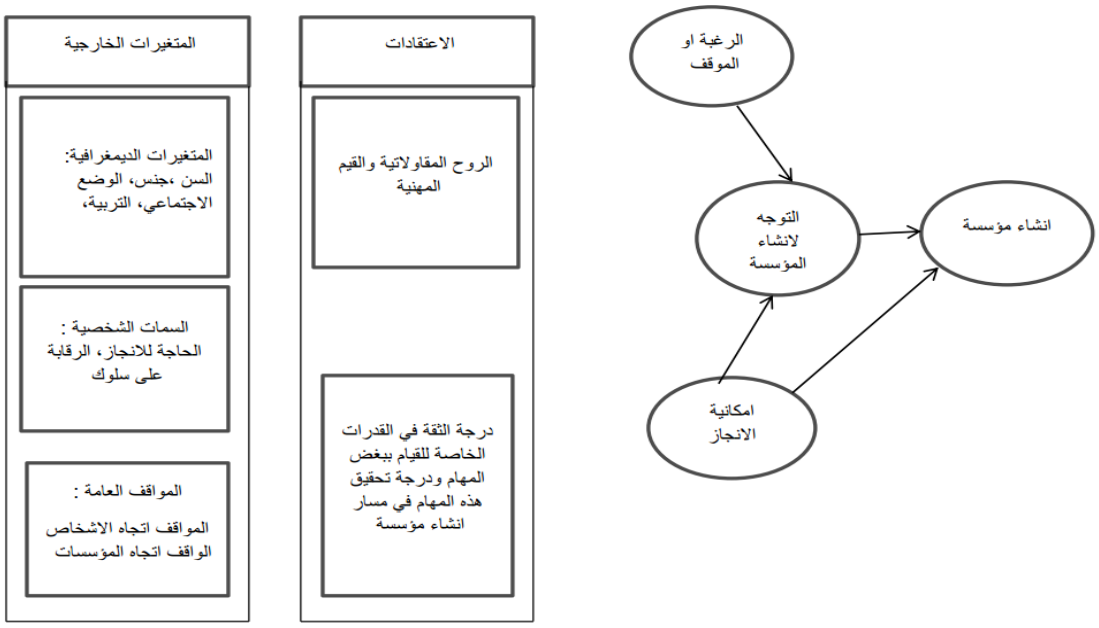
وتوصلKreoguer2000 الى ان كلا النموذجين يتساويان من حيث القوة التنبؤية ويفضل الباحث نموذج نظريه السلوك المخطط نظرا لمواصفاته المفصلة والمتسقة، ونظرا للاتفاق على حريه الاختيار في استعمال أحد النموذجين، قام

[1]- سلامي منيرة، مرجع سابق، ص 25.

[2]- الزهرة عباوي، مرجع سابق، ص31.

مجموعه من الباحثين بمطابقه نموذجين ليصبح لدينا نموذج يعبر عن المتغيرات المستعملة في شكل واحد كما هو موضح في الشكل الموالي:[1]

**الشكل رقم (5): النموذج الموحد للسلوك المخطط و نموذج تكوين الحدث المقاولاتي**




**المصدر: منيرة سلامي، مرجع سابق، ص28.**

## المطلب الثاني: أجهزة دعم التوجه المقاولاتي

في إطار الجهود الرامية إلى ترقية المقاولاتية في الجزائر، قامت الدولة بإنشاء العديد من الأجهزة التي تسهر على مساعدة الشباب البطال في استحداث أنشطتهم الخاصة، وسوف بالتعرض لكل هذه الأجهزة بدءا بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، والوكالة الوطنية لعدم تشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

### الفرع الأول: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تتكفل هذه الوكالة بالمستثمرين سواء كانوا وطنيين أم أجانب من خلال تقديم الخدمات التالية2:

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها .
- استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم.
- تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي.

[1]- قايدي أمينة، مرجع سابق، ص 62.

[2]- بريبش السعيد، بلغرسة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات 22 تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، 17-18 أفريل 2006 ،ص 329.

- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به .
- تسيير صندوق دعم الاستثمار.
- التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون خلال مدة الاعفاء.
- تبسيط إجراءات الحصول على المزايا.
- تخفيف ملفات طلبها.
- تخفيض آجال الرد على المستثمرين من 30 يوما إلى 72 ساعة فيما يتعلق بالمزايا الخاصة بالإنجاز، وإلى 10 أيام فيما يتعلق بمزايا الاستغلال.

لقد حلت هذه الوكالة محل وكالة ترقية ودعم الاستثمار من خلال إدخال العديد من التعديلات على آليات عمل هذه الأخيرة حيث تم الإبقاء على صيغة الشباك الوحيد والذي يضم مختلف الإدارات والهيئات المعنية بالاستثمار، حيث يتكون من ممثلين عن :

- وزارة الداخلية والجماعات المحلية.
- ممثلين عن البيئة والعمران.
- إدارة الجمارك.
- مصالح السجل التجاري للغرفة الوطنية للسجل التجاري.
- الوكالة الوطنية للعقار الصناعي.
- مصلحة إيرادات الضرائب.
- مصلحة إيرادات الخزينة.
- الكشف الرسمي للإعلان BOAL .

**الفرع الثاني: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشبابANSEJ**

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 -296 المؤرخ في 8 سبتمبر، حيث تم وضعها تحت سلطة رئيس الحكومة، بينما كلف الوزير المكلف بالتشغيل بمتابعة العملية لجميع 1996 نشاطاتها، وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ويتمثل الهدف من وراء تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مساعدة الشباب البطالين على إنشاء مؤسساتهم المصغرة، وتستهدف الوكالة شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة خاصة منهم من يملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية مع إمكانية رفع سن المقاول المستفيد من امتيازات الوكالة ليصل إلى 40 سنة. ويشترط على المقاول الراغب في 24 كحد أقصى عندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل الاستفادة من امتيازات الوكالة تقديم مساهمة شخصية في تمويل المشروع وتقوم الوكالة باستكمال المبلغ المتبقي من خلال منح المقاول

قرضا بدون فائدة، وفي حالة اللجوء إلى البنوك تتدخل الوكالة من أجل تخفيض نسبة فائدة القرض البنكي الذي يستفيد منه المقاول[1].ويستفيد المقاول من امتيازات مالية وجبائية أضافة الى خدمة المرافقة في انشاء المقاولة[2].

**الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالةCNAC**

قامت السلطات الجزائرية بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94 -11 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994 ، والذي كلّف بمهمة تقديم التعويضات للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية المنصوص عليها في نظام للتأمين عن البطالة، بالإضافة إلى مساعدتهم من أجل إعادة الاندماج في الحياة المهنية .وبصفته مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاستقلالية المالية والشخصية المعنوية، أوكلت إليه صلاحيات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة وضبط ملفات المنخرطين فيه، ومن ثم صرف التعويضات المستحقة للبطالين المعنيين بخدماته، ولم تتوقف مهامه عند هذا الحد بل امتدت لتشمل مساعدة البطال المسرح على إعادة الاندماج في الحياة العملية من جديد، وفي كل مرة كانت تسند إليه مهام جديدة.[3]

**الفرع الرابع: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغرANGEM**

يعتبر القرض المصغر أداة فعالة في محاربة التهميش الاجتماعي الذي تعاني منه بعض فئات المجتمع، خاصة تلك الفئات غير المؤهلة للاستفادة من القروض البنكية، وذلك نظرا لدوره المهم في تشجيع روح المقاولاتية، وتدعيم المبادرة الفردية، ونشر ثقافة الاعتماد على النفس في استحداث مناصب شغل ذاتية تتجسد في شكل أنشطة اقتصادية صغيرة تساهم في فك العزلة وإعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي لهذه الشريحة. وفي إطار هذا المسعى قامت الدولة باستحداث الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

طبقا لأحكام المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04 -14 المؤرخ في 22 جانفي2004 ، الوكالة عبارة عن هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، وأوكلت مهمة المتابعة العملية لنشاطاتها إلى الوزير المكلف بالتشغيل[4].

**خلاصة الفصل:**

تناولنا في هذا الفصل عنصر التوجه المقاولاتي الذي يعد محور دراستنا، حيث تطرقنا إلى تعريف التوجه المقاولاتي الذي يعد مسار يحدد الطريق لإنشاء مؤسسات خاصة وإيجاد فكرة جديدة إضافة إلى معرفة العوامل المؤثرة في هذا التوجه منها عوامل تكمن في المواقف الفعالية الذاتية، والمواقف من الأعمال المقاولاتية...

---

[1]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54 ،مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 6 سبتمبر 2003 ،المادة 24 2 ،الصادر في 10 سبتمبر 2003 ،ص 1

[2]- http://www.ansej.org.dz/، تاريخ و ساعة الاطلاع 2024/4/22: على الساعة 23:34.

[3]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 34 ،الصادر في 01 جوان 1994 ،ص 12.

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06 ،الصادر في 25 جانفي 2004 ،ص8.

كما تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى اهم الاتجاهات المفسرة للتوجه المقاولاتي والمتمثلة في نموذج تكوين الحدث المقاولاتي ونموذج السلوك المخطط إضافة إلى مجموعة من النماذج الأخرى المستمدة من النموذجين السابقين، كما تناولنا آلية الدعم التي توفرها الدولة لتشجيع الشباب والطلبة على إنشاء مشاريع مقاولاتية.

و عليه فإن التوجه المقاولاتي يعتبر نافذة حقيقية وطريق معبد لاستغلال الفرد لأفكاره ومنه إنشاء منتجات ومؤسسات جديدة حيث يعبر التوجه المقاولاتي جزءا لا يتجزأ من المقاولاتية و عنصرا أقل ما يقال عنه انه ركيزة أساسية و مهمة في مجال المقاولاتية.

وسنحاول من خلال الفصل الموالي التطرق إلى الدراسة الميدانية ومعرفة دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الطلبة.

# الفصل الثالث: الجانب التطبيقي

**تمهيد:**

بعدما تم استعراض الجانب النظري للدراسة في الفصول السابقة التي تم تخصيصها للإلمام بالمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بمتغيرات الدراسة والتي سيتم قياسها من خلال هذا الفصل كدراسة تطبيقية، حيث تم خلال هذا الفصل إنجاز دراسة ميدانية حاولنا من خلالها دراسة دور التعليم المقاولاتي بمكوناته ومحتوياته في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى طلبة المركز الجامعي علي كافي تدوف، وذلك بالاستعانة باستبيان موزع على عينة من الطلبة وقمنا بمعالجته باستخدام برنامج Spss" "الذي من خلال نتائجه تم اختبار فرضيات الدراسة وبالتالي الحكم على صحتها من عدمها.

وللتفصيل أكثر تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كالاتي المبحث الأول تم من خلاله تقديم عام للمركز الجامعي علي كافي تندوف، أما المبحث الثاني فخصص الإطار المنهجي للدراسة و أخيرا المبحث الثالث تم فيه تحليل و مناقشة النتائج.

## المبحث الأول: تقديم عام للمركز الجامعي علي كافي تندوف

من أجل دراسة أهمية الرقمنة في زيادة فعالية التعليم الالكتروني بالجامعة الجزائرية، وأمام استحالة إجراء دراسة كلية تم اللجوء إلى أسلوب دراسة حالة باختيار المركز الجامعي على كافي تندوف.

### المطلب الأول: التعريف بالمركز الجامعي علي كافي تندوف و هيكله التنظيمي

#### الفرع الأول: تعريف المركز الجامعي علي كافي تندوف

هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي، يتمتع بالاستقلال المعنوي والمالي ويهدف الى توفير تكوين علمي ونوعي للطلبة في ميادين مختلفة. تم إنشاؤه بموجب مرسوم تنفيذي رقم 11-303، مؤرخ في 22 رمضان 1432 الموافق لـ22 أوت سنة 2011 يتضمن إنشاء " مركز جامعي تندوف". هذا ويعتبر المركز فضاء للتكوين العالي والبحث العلمي، و التطوير التكنولوجي، وفقا للمناهج الرسمية و الأنشطة العلمية التي توفرها التجهيزات الأساسية، من هياكل بيداغوجية، و مخابر و تجهيزات للبحث ووسائل تعليمية[1].

أهداف ومهام المركز الجامعي تندوف:

تعمل الجامعة على تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها ما يلي:

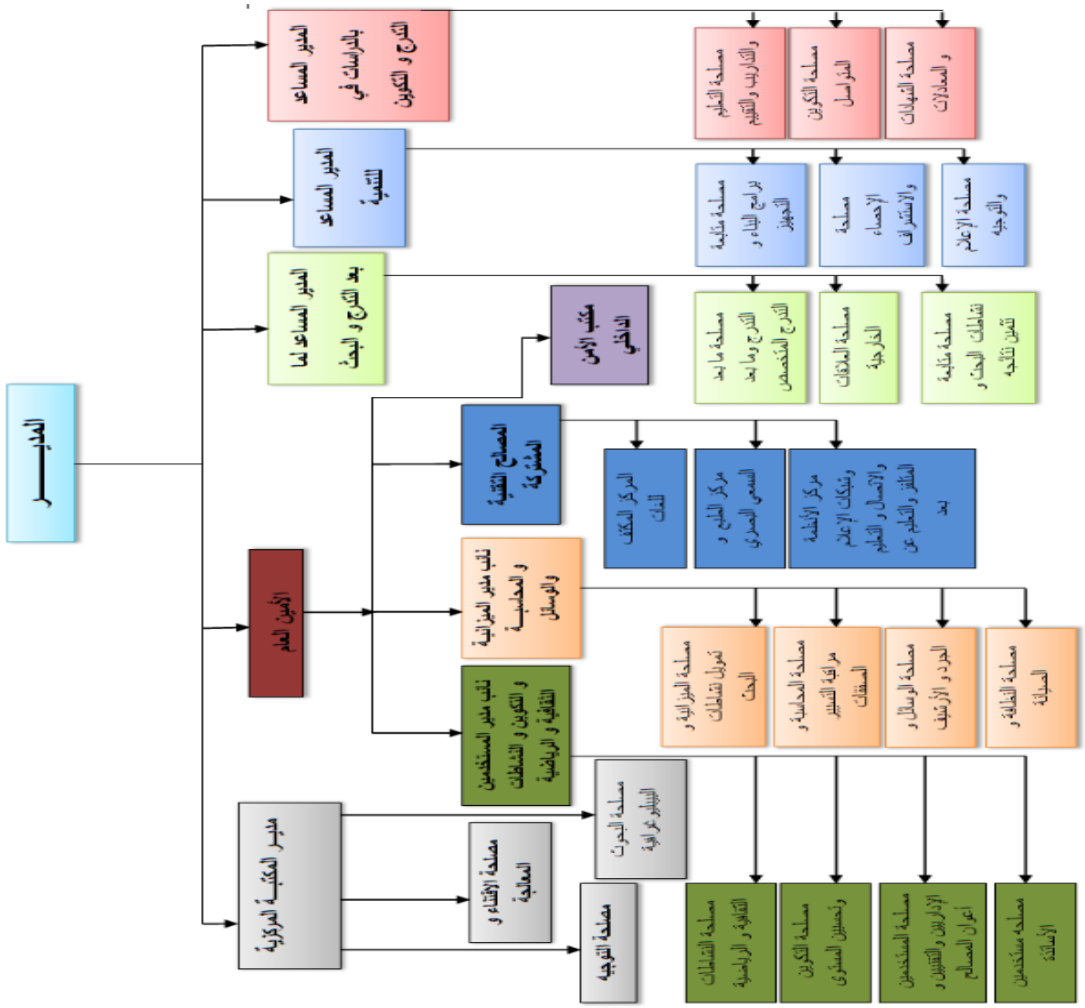
- اكتساب المعارف وتعميقها و التحكم في المعارف من الجانب العلمي التكنولوجي و الإنساني بالاعتماد على التطوير المناسب للبحث العلمي.
- تمكين الطالب من تقييم قدراته في استيعاب الأسس العلمية اللازمة لكل نمط من التكوين واكتساب جملة العناصر لكل نمط من التكوين واكتساب جملة العناصر المساعدة على اختيار مهني معين.
- تشجيع البحث العلمي و توفير الإمكانيات اللازمة لتجسيد هذه المشاريع على أرض الواقع.

[1]- http://www.cuniv-tindouf.dz/test/presentation-centre/ تاريخ الاطلاع، 25-04-2024، على الساعة 12:54.

- تبني برامج أكاديمية متميزة وتطويرها بصورة دائمة لتتماشى مع المعايير العالمية والمتطلبات الوطنية.
- استقطاب أعضاء هيئة تدريس متميزين في مختلف التخصصات العامة و الدقيقة بالمركز الجامعي بما يخدم العملية التعليمية و لرفه مستوى الطلاب.
- رفع مستوى التعليم و التعلم لطلاب الجامعة و الاهتمام بإكسابهم المهارات المختلفة من خلال تبني سياسات تعليمية مناسبة.
- توفير كافة الإمكانيات البشرية والمادية و التنظيمية اللازمة لدعم العملية التعليمية لطلاب الجامعة.

**الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي علي كافي تندوف**

**الشكل(6): الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي علي كافي تندوف**




المصدر: الموقع الرسمي للجامعة http://www.cuniv-tindouf.dz/test/organigramme/

يتكون المركز من:

- مدير الجامعة و هو المسؤول عن السير الحسن للجامعة و مختلف مصالحها.
  - ✓ المدير المساعد بالدراسات في التدرج و التكوين: و يضم
    - مصلحة التعليم و التداريب و التقييم
    - مصلحة التكوين المتواصل
    - مصلحة الشهادات و المعادلات
  - ✓ المدير المساعد للتنمية: و يضم مجموعة من المصالح هي:
    - مصلحة متابعة برامج البناء والتجهيز
    - مصلحة الإحصاء و الاستشراف
    - مصلحة الاعلام الالي و التوجيه
  - ✓ المدير المساعد لما بعد التدرج و البحث: و يضم
    - مصلحة ما بعد التدرج المتخصص
    - مصلحة العلاقات الخارجية
    - مصلحة متابعة نشاطات البحث و تثمين نتائجه
  - ✓ الأمين العام: و يقع تحته نائبين و مصلحة و مكتب امن داخلي، كالاتي:
    - نائب مدير المستخدمين و التكوين و النشاطات الثقافية و الرياضية و يضم كل من
      - مصلحة النشاطات الثقافية و الرياضية
      - مصلحة التكوين و تحسين المستوى
      - مصلحة المستخدمين الإداريين و التقنيين و أعوان المصالح
      - مصلحة مستخدمي الأساتذة
    - نائب مدير الميزانية و المحاسبة و الوسائل و يضم كل من:
      - مصلحة الميزانية و تمويل نشاطات البحث
      - مصلحة المحاسبة و مراقبة التسيير الصفقات
      - مصلحة الوسائل و الجرد و الأرشيف
      - مصلحة النظافة و الصيانة
    - المصالح التقنية المشركة: و تضم
      - المركز المكثق للغات
      - مركز الطبع والسمعي البصري
      - مركز الأنظمة و شبكات الاعلام و الاتصال و التعليم المتلفز و التعليم عن بعد
    - مكتب الامن الداخلي
  - ✓ مدير المكتبة المركزية: و يضم كل من

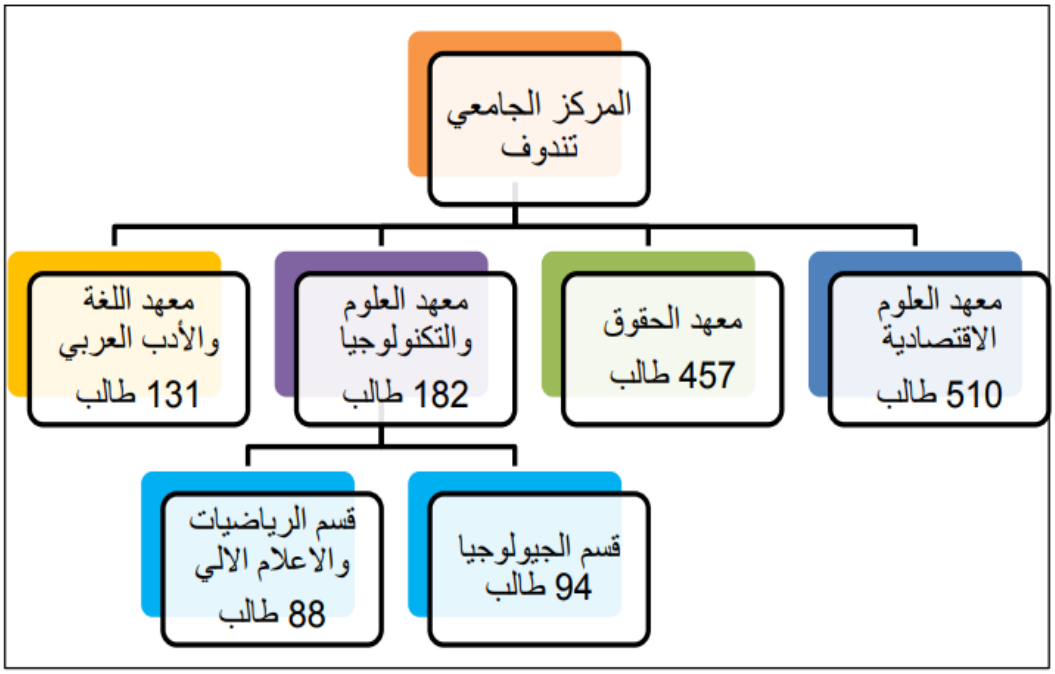
- مصلحة الاقتناء و المعالجة.
- مصلحة البحوث البيبليوغرافية
- مصلحة التوجيه

أما بخصوص المعاهد و الأقسام ، أصبح المركز الجامعي علي كافي يضم أربع معاهد تتفرع منها5 أقسام موضحة كما يلي:

1- معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير (2012): يضم قسم علوم التسيير.
2- معهد الحقوق و العلوم السياسية (2012): يتضمن قسم الحقوق.
3- معهد اللغة و الادب العربي (2016) يشمل قسم الادب العربي.
4- معهد العلوم و التكنولوجيا (2012): يحتوي على قسمين: قسم الجيولوجيا و قسم الرياضيات و الاعلام الالي (2015).

كما يضم المركز الجامعي حوالي 1280 طالب حسب احصائيات 2021-2022 موزعين على المعاهد المذكورة أعلاه و الموضحة في الشكل الموالي:

**الشكل(7): توزيع الطلبة على المعاهد بالمركز الجامعي علي كافي تندوف**




**المصدر: مسؤول مركز الأنظمة و شبكات الاعلام و الاتصال بالمركز الجامعي تندوف**

من خلال الشكل السابق يتضح لنا ان أكبر عدد من الطلبة متواجدون في معهد العلوم الاقتصادية ب 510 طالب أي بنسبة 39.84% من طلبة المركز الجامعي، ليليه معهد الحقوق ب 457 طالب أي بنسبة 35.70% ثم معهد العلوم والتكنولوجيا ب نسبة 14.22% و أخيرا معهد اللغة و الادب العربي ب 131 طالب أي بنسبة 10.23% من طلبة المركز الجامعي.

## المطلب الثاني: ماهية دار المقاولاتية

يعتبر الوسط الجامعي المجال الخصب والمناسب الذي يساعد عمى نشر وتعزيز ثقافة المقاولاتية، ولهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف دار المقاولاتية، نشأتها، و أهدافها.

### الفرع الأول: :نشأة وتعريف دار المقاولاتية

لقد تبنت الجزائر هذا المنهج بإنشاء دار المقاولاتية في بعض الجامعات أوليا جامعة قسنطينة سنة 2007 ،وتعتبر تجربة جامعة منتوري قسنطينة رائدة على المستوى الوطني بإنشاء دار المقاولاتية تتكفل بتنشيط ملتقيات وندوات لفائدة الراغبين في انشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مادة المقاولاتية في كل أقسام الجامعة، لتليها جامعات أخرى سنة 2013 ، ثم عممت على كافة جامعات الوطف سنة 2014 وتبرز كممة" دار "من كلمة "مركز "أو" معهد "الذي يشير إلى الهياكل الأكاديمية و التعليم التقليدي وتستحضر كلمة الدار بنية ودية ، ودود، رحب، متضامن ومنتج لمقيمة والثقافة .حيث يكوف الجو مفيدا لتبادل الأفكار وتنمية روح المبادرة .فدار المقاولاتية الأداة المناسبة لغرس قيم ريادة الأعمال وتعري الطالب على الإجراءات التي يجب اتخاذها لتحقيق أفكارهم و ابراز المشاريع ذات القيمة المضافة العالية التي تساعد في تنمية الاقتصاد الوطني

### الفرع الثاني: تعريف دار المقاولاتية

تعتبر دار المقاولاتية نقطة التقاء بين المركز الجامعي والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هدفها الرئيسي تنمية روح المقاولاتية وتكريس الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، والعمل على بعث الأفكار الإبداعية في الوسط الطلابي والخروج تدريجيا من طبيعة المشاريع الابتكارية والتوسيع من دائرة المشاريع الابتكارية والتي من شأنها إعطاء دفع جديد للتنمية من جية وكذا منح الشريحة الطلابية فرصة إنشاء مؤسسات مصغرة ناجحة في ميادين مختلفة من جهة أخرى، ومن ثم اقتحام المقاولاتية باعتبارها نواة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

### الفرع الثالث: أهداف دار المقاولاتية

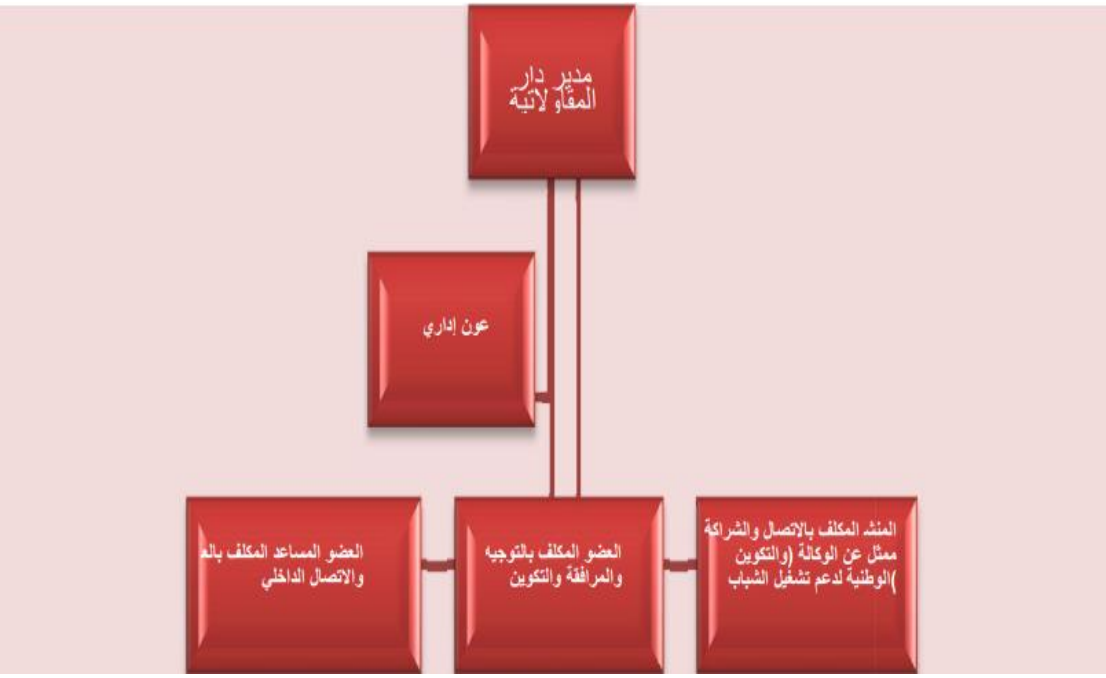
هناك مجموعة من الاهداف يمكن إيجازها فيما يمي :

- تنمية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين؛
- تشجيع الطلبة على الاستثمار وولوج عالم الأعمال؛
- تشجيع الطلبة على خلق أفكار جديدة [وابداعية؛
- توجيه الطلبة وتطوير أفكارهم الاستثمارية؛
- تعريف الطلبة بمختلف بيئات الدعم والاستثمار؛
- تنظيم الأبواب المفتوحة عمى المؤسسات الاقتصادية؛
- تنظيم خرجات للطلبة إلى المؤسسات الاقتصادية؛
- تمكين الطالب من إجراءات إنشاء المؤسسة الاقتصادية؛
- وضع قاعدة معطيات لمختلف الانشطة والمشاريع ذات القيمة المضافة لفائدة الطلبة؛
- مساعدة الطلبة على إعداد مذكرات بحثهم.

## رابعا: الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية

الشكل الموالي يبين الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية فقد يزيد عدد الاعضاء حسب الحاجة إليها ولكن بصفة عامة هو حسب الشكم الموالي:

**الشكل (8): الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية للجامعة الجزائرية**




من خلال الشكل الموالي يوضح الهيكل التنظيمي يمكن أن نذكر مهام أعضاء فريق دار المقاولاتية كما يلي:

**1- مدير دار المقاولاتية:**

و الذي يضطلع بالمهام التالية:

- الإدارة و التنظيم و كذا الاشراف علة كافة الأنشطة المتعلقة بدار المقاولاتية و العمل على ترقيتها مع فريق المنشط.
- التنسيق بين فريق التنشيط و المتابعة لكافة النتائج التي تم تحقيقها ن خلال الأنشطة المنجزة.
- المساهمة الى جانب المكلف بالاتصال في تنشيط الأيام الإعلامية و كذا العلاقات الخارجية.
- المساهمة في تحسيس الطلبة بكافة التظاهرات المنظمة داخل الحرم الجامعي.
- مناقشة البرنامج السنوي و المصادقة عليه بعد تقديم التوجيهات، و رسم استراتيجيات على المدى القصير و المتوسط و الطويل.

**2- المنشط المكلف بالاتصال و الشراك و التكوين( ممثل عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب):**

يهتم بما يلي:

- المساهمة في اعداد البرنامج السنوي مع مدير دار المقاولاتية.
- تنشيط الطاولات المستديرة بحضور الشركاء المحليين.

- تنشيط و تنظيم الأيام الدراسية و الإعلامية و التحسيسية حول استثمار المقاولاتية، و كذا القوانين المستحدثة المتعلقة بوكالة ENSEJ.
- تنظيم الأبواب المفتوحة بمشاركة شباب مستثمرين.
- تكوين الطلبة من خلال دورات تكوينية في مجال انشاء و تسيير المؤسسة.
- المساهمة مع مدير دار المقاولاتية على اثراء العلاقات الخارجية و توسيعها من أجل إعطاء الدعم الكافي لمختلف التظاهرات.
- الاشراف على الطلبة المقبلين على التخرج بالمعلومات التي تخدم موضوع دراستهم.

**3- العضو المكلف بالتوجيه و المرافقة و التكوين:**

و تتمثل مهامه في:

- الاشراف على الدراسة التقنية المقترحة من طرف الطلبة.
- تنظيم الدورات التكوينية الخاصة بالجانب المحاسبي و التسيير التقني للمؤسسة.
- المشاركة في تقييم المشاريع خلال المسابقات المتعلقة بهذا الشأن.

**4- العضو المساعد المكلف بالعلاقات و الاتصال الداخلي:**

و تتمثل مهامه في:

- الاعتمام بالعلاقات الداخلية مع أساتذة مختلف المعاهد .
- استقبال و توجيه الطلبة.
- المساهمة في تنشيط المسديرة و الأيام التحسيسية و كافة التظاهرات الأخرى.
- الاهتمام بالاتصال الداخلي الالكتروني لدار المقاولاتية.

**5- عون إداري:**

تتمثل مهامه في:

- التكفل بمقر دار المقاولاتية.
- الرد على الاتصالات الهاتفية و التكفل باستقبال البريد و تنظيمه و ارشفته و المداومة في المكتب.
- تدوين و كتابة و طباعة كافة المراسلات و محاضر الاجتماعات و التكفل بإرسال و إحضار البريد من والي مصالح ديوان ، المدير و المعاهد.
- طباعة شهادات الخاصة بمختلف الدورات التكوينية و التكفل بسجل الملاحظات.

## المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان دور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي ولتحقيق هذه الدراسة اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي، عبر استخدام الأسوب المتضمن استخدام العديد من الطرق والمعالجات الإحصائية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وكذا استعراض مختلف النتائج المتحصل عليها من أفراد العينة إضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة للحكم على صحتها.

### المطلب الأول: أدوات الدراسة

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى منهج الدراسة المتبع إضافة إلى مجتمع الدراسة وعينتها.

#### الفرع الأول: المنهج المستخدم في الدراسة

من أجل معالجة موضوع بحثنا والإجابة على الاشكالية المطروحة وكذا اختيار الفرضيات المتبناة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي وهذا لملاءمته لطبيعة الدراسة، ونقصد به مجموع الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليليا تحليلا دقيقا، أي المنهج الوصفي التحليلي يتعدى مجرد جمع البيانات الوصفية حول الظاهرة المدروسة إلى التحليل والربط لهذه البيانات واستخلاص النتائج منها.

#### الفرع الثاني: أداة الدراسة والأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

سنتطرق من خلال هذا الفرع إلى بيان الاداة الرئيسية التي تم من خلالها جمع البيانات والمعلومات الخاصة بموضوع البحث، كما سنتطرق أيضا إلى توضيح أدوات المعالجة الاحصائية المستخدمة.

عند اختيار أي بحث ينبغي أولا توضيح ماهية مشكلة البحث، معرفة مجتمع الدراسة واختيار العينة الممثلة قبل الشروع في تصميم أداة البحث التي يجب أن تتناسب وطبيعة المشكلة والمنهج المستخدم ومن أهم الادوات المتعارف عليها في البحث العلمي: المقابلة والاستبيان، فكل موضوع لديه أداته التي ينفرد بها .ففي البحث الذي بين أيدينا تم استعمال الاستبيان كأداة رئيسية، والاستبيان هو مجموعة من الاسئلة أو الجمل الخبرية، التي يتطلب من المبحوث الاجابة عليها بطريقة يحددها الباحث، حسب أغراض البحث العلمي. وعليه فقد تم تصميم الاستبيان ليتم توجيهه إلى طلبة المركز الجامعي علي كافي تندوف للوقوف على دور التعلم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولاتية.

**أولا: الاستبيان كأداة للدراسة:**

لقد تم بناء وتطوير الاستمارة بالاعتماد على الإطار النظري للدراسة وعلى ضوء المراجعة الشاملة للدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، كما تم الاستعانة بآراء بعض الاساتذة الجامعيين، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة محاور على الشكل التالي:

- المحور الاول: يتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ويحتوي على (4) اسئلة ، تمثلت في الجنس، العمر، المستوى التعميمي، التخصص
- المحور الثاني: يتناول آراء أفراد عينة الدراسة اتجاه التكوين ويتكون من 22 عبارة تتعلق بإجابات أفراد العينة، مقسمة على 4 أبعاد كالتالي:

- البعد الاول: البرامج التكوينية، ويشمل (6)عبارات؛
- البعد الثاني: البيئة التدريسية، ويشمل (5 )عبارات؛

- البعد الثالث: التربصات الميدانية، ويشمل (6 )عبارات؛
- البعد الرابع: الندوات و ألنشطة والملتقيات، ويشمل (5 )عبارات.

وتتراوح مدى الاستجابة من (1-5 )وفق مقياس Likert الخماسي.

➢ المحور الثالث: يتناول آراء أفراد عينة الدراسة اتجاه التوجه المقاولاتي ويتكون من (16 )عبارة تتعمق بإجابات أفراد العينة، وتتراوح مدى الاستجابة من (1-5 )وفق مقياس Likertالخماسي كالآتي:

**الجدول رقم (1) : مقياس ليكارت الخماسي**

| الدرجة | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| الإجابة | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موفق بشدة |
| المتوسط المرجح | من 01 الى 1.79 | من 1.80 الى 2.59 | من 2.60 الى 3.39 | من 3.40 الى 4.19 | من 4.20 الى 5.00 |

**المصدر: من اعداد الطالبان**

تبعا لذلك قمنا باختبار ثبات عبارات كل محور في محاور الاستبيان باستعمال معامل ألفا كرومباخ و كذلك صدقها باستعمال الجذر التربيعي لمعامل الثبات باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{معامل الصدق} = \sqrt{\text{معامل الثبات (كرونباخ ألفا)}}$$

**ثانيا: صدق و ثبات الاستبيان**

لاختبار صدق الاستبيان تم اختيار مقياس (Cronbach Alpha) الذي يعتبر أحد الاختبارات الاكثر شيوعا و استخداما في مثل هذه الدراسات، و يعول عليه كثيرا حيث اعطت نتائج التحليل الجدول التالي:

**الجدول(2): اختبار معامل الصدق و الثبات للاستبيان**

| المحور | عدد عبارات القياس | معامل الثبات Alpha de Cronbach | معامل الصدق |
|---|---|---|---|
| **التكوين** | 22 | **0.759** | **0.871** |
| **التوجه المقاولاتي** | 16 | **0.795** | **0.891** |
| مجموع محاور الاستبيان | 38 | **0.789** | **0.888** |

**المصدر: من اعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج SPSS**

من خلال الجدول() يتبيّن أنّ معامل ثبات الاتساق الداخلي "ألفا كرونباخ" للاستبانة بلغت (0.789) وهي قيمة مرتفعة ،وكذلك كانت القيمة لمحاور الدراسة وأبعادها ،حيث بلغت قيمة معامل "ألفاكرونباخ"(0.759) بالنسبة لعبارات محور المتغير المستقل التكوين، كذلك في المقابل ما قيمته (0.795) بالنسبة لعبارات محور المتغير التابع التوجه المقاولاتي ، وهو ما يدلّ على أنّ الاستمارة ثابتة أي أنّها تعطي نفس النتائج إذا تمّ استخدامها أو إعادتها مرّة أخرى تحت ظروف مماثلة .

اما بالنسبة بصدق الأداة(Validity) يقصد به قدرة الاستبانة على قياس المتغيّرات التي صممت لقياسها ،فهي تتضمّن فقرات ذات صلة بالمتغيرات التي تعمل على قياسها ،و أنّ مضمونها يتفق مع العرض الذي صممت لأجله ،وقد تمّ حساب معامل صدق المحك من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات "ألفا كرونباخ "وذلك كما هو موضح في الجدول ،إذ نجد أن معامل الصدق الكلّي لأداة البحث هو معامل مرتفع جدا ومناسب لأغراض وأهداف هذا البحث ،وقد بلغ معامل الصدق الكلّي الذي يعبّر عن الجذر التربيعي لمعامل الثبات ،وقيمته هي (0.888) و هو ما يدلّ على صدق أداة الدراسة، وهذا ما دعّمته معاملات الصدق المرتفعة بالنسبة لعبارات التكوين ، حيث بلغت قيمتها (0.871) في مقابل (0.891) كمعامل صدق للتوجه المقاولاتي.

**المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية للدراسة الميدانية**

نظرا لان طبيعة البحث تهدف لمعرفة دور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي، فقد تم الاعتماد على العديد من الأساليب الإحصائية من خلال تفريغ البيانات يدويا، ثم حساب معامل صدق وثبات الاستبيان والتوزيع الطبيعي ومعامل الارتباط لمعرفة نوع وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة وكذا الانحدار الخطي البسيط لاختبار صحة فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

1. الجداول التكرارية: استعملنا في عرض البيانات على الجداول البسيطة والمتمثلة في الجداول التكرارية التي تعرض المتغيرات وتتضمن التكرارات والنسب المئوية.
2. الدوائر النسبية: تم استعمالها للتعرف على التكرارات لمختلف الخصائص الشخصية لدى الافراد المبحوثين.
3. معامل الثبات: يعني استقرار المقياس و عدم تناقضه مع نفسه، أي أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، لإجراء اختبار الثبات لعبارات الاستبيان استعملنا ألفا كرومباخ Cronbach's Alpha . حيث أن هذا المعامل يستعمل للتأكد من درجة ثبات عبارات الاستبيان ويأخذ قيما تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، و كلما اقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد كان مرتفعا، و كلما اقتربت من الصفر كان الثبات منخفضا.
4. معامل الصدق: ويقصد به ان المقياس يقيس ما وضع لقياسه، و يساوي رياضيا الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرومباخ، أي أن زيادة معامل ألفا كرومباخ تعني زيادة مصداقية البيانات.
5. المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري: من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة و معرفة اتجاه العينة.
6. معامل الارتباط الخطي Pearson: من المقاييس اللامعلمية، يقيس مقدار قوة الارتباط بين متغيرين على صورة بيانات وصفية و عينات صغيرة، يمكن وضعها في صورة ترتيبية.
7. معامل الانحدار الخطي البسيط: لاختبار فرضيات الدراسة وهو أداة إحصائية تستعمل لبيان العلاقة بين متغيرين كميين بحيث يمكن توقع قيمة المتغير التابع Dependent variable (y) من المتغير المستقل (x)Independent variable. و يستعمل عنما يراد فحص تأثير متغسر مستقل واحد فقط (X) في المتغير التابع(Y) .

و سيتم اختبار النموذج بالاعتماد على الاختبارات الإحصائية التالية:

8. معامل التحديد الذي يوضح نسبة التغيرات في المتغير التابع أي التعليم الالكتروني والتي يمكن تفسيرها عن طريق المتغير المستقل الرقمنة.

9. اختبار F ويساعد في اختبار معنوية النموذج ككل والذي تم التوصل اليه بأسلوب الانحدار الخطي البسيط.

وسوف يتم رفض الفرضية الصفرية وفقا لقواعد الاختبار التالية:

إذا كانت قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية عند مستوى معنوية 0.01.

10. اختبار معامل التحديد R2: يستخدم هذا الاختبار لفرز المتغيرات التوضيحية المهمة عن تلك التي تكون أهميتها محدودة كالمتغيرات الطارئة في التأثير على المتغير التابع و تتراوح قيمة معامل التحديد من 0 الى 1، فإذا كانت قيمته 1 عدد صحيح ذلك يعني ان المتغيرات المستقلة تفسر و توضح التغيرات كافة الحاصلة في المتغير التابع و هذه الحالة نادرة، اما إذا كانت قيمتها تساوي الصفر فيعني ذلك ان المتغيرات المستقلة لا تفسر مطلقا أي تغيرات في المتغير التابع و هذه الحالة شاذة أيضا، و بصورة عاملة كلما كانت R2 كبيرة أي قريبة من 1 يعني ذلك أن القوة التفسيرية للدالة المقدرة كبيرة و العكس صحيح.

## المطلب الثالث: مجتمع وعينة الدراسة

من خلال هذا المطلب سنحاول تحديد مجتمع وعينة الدراسة، ووصف الخصائص العامة لعينة الدراسة من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية.

### الفرع الأول: مجتمع وعينة البحث

مجتمع الدراسة: استهدفت هذه الدراسة طلبة المركز الجامعي على كافي تندوف بمختلف تخصصاتهم.

عينة الدراسة: أما بالنسبة للعينة فقط اعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة في اختيار الطلبة الذين وزع عليهم الاستبيان، حيث تمت الإجابة عليه من قبل 100 طالب وطالبة بمعهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

### الفرع الثاني: تحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة

ان وصف الخصائص العامة لعينة الدراسة مثلتها اربعة (4) اسئلة تهدف في مجملها لتوضيح بعض الامور التي تساعد في تحليل النتائج فيما بعد، والجداول الموالية تبين تفصيل هذه الخصائص.

**أولا: الجنس**

**جدول رقم (3): خاصية الجنس لعينة الدراسة**

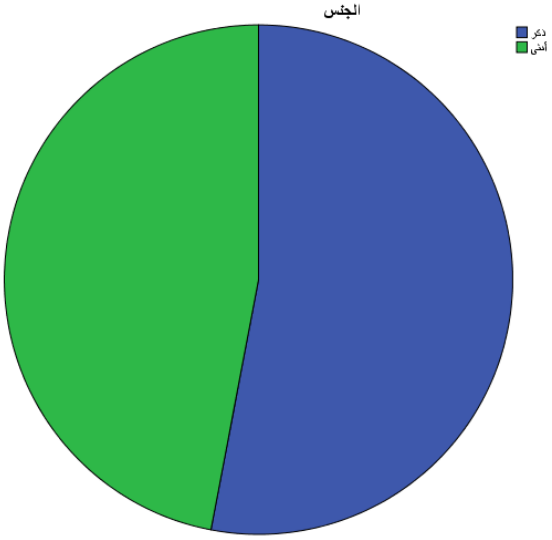
| المتغير | التكرارات | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| ذكر | 53 | 43 |
| أنثى | 47 | 47 |
| المجموع | 100 | 100 |

**المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss**

من خلال الجدول أعلاه يمكن أخذ لمحة عن طلبة المركز الجامعي حيث 53% من الطلبة ذكور، و 47% إناث، و عليه يمكن القول أن الذكور اكثر تواجدا في المركز الجامعي علي كافي تندوف، و يمكن ارجاعها للطريقة العشوائية التي أخذت بها العينة، و كذا كثرت احتكاكنا بالطلبة الذكور.

والشكل الموالي يوضح توزيع الجنس لعينة الدراسة:

**الشكل (9): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس**




**المصدر: من مخرجات Spss**

**ثانيا: العمر**

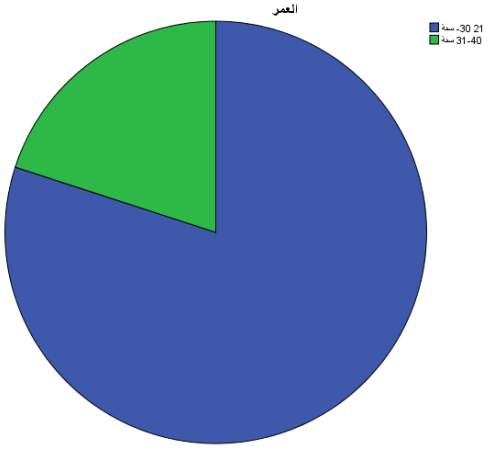
**جدول رقم (4): خاصية العمر لعينة الدراسة**

| المتغير | التكرارات | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| من 21 إلى 30 سنة | 80 | 80 |
| من 31 الى 40 سنة | 20 | 20 |
| 40 سنة فأكثر | 0 | 0 |
| المجموع | 100 | 100 |

**المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss**

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن أغلب الطلبة يتراوح أعمارهم بي 21و 30 سنة بنسبة 80%، ليليها الطلبة من 31 إلى 40 سنة بنسبة 20% ، اما الطلبة الأكبر من 40 سنة فلم نجد ولا طالب في هذه الفترة العمرية و مؤشر يدل على أن عمر طلبة المركز من 20 الى 30 سنة. كما هو موضح في الشكل الموالي:

**الشكل(10): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر**




**المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss**

**ثالثا: المستوى التعليمي**

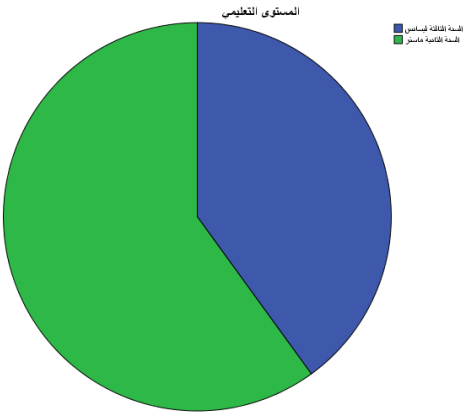
**جدول رقم (5): خاصية المستوى لعينة الدراسة**

| المتغير | التكرارات | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| السنة الثالثة ليسانس | 40 | 40 |
| السنة الثانية ماستر | 60 | 60 |
| المجموع | 100 | 100 |

**المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss**

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن أغلبية الطلبة عينة الدراسة يدرسون في السنة الثانية الماستر بنسبة 60%، ثم بعد ذلك طلبة السنة الثالثة ليسانس بنسبة 40%. كما هو موضح في الشكل الموالي:

**الشكل (11): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى**



**المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss**

**رابعا: التخصص**

**جدول رقم (6): خاصية التخصص لعينة الدراسة**

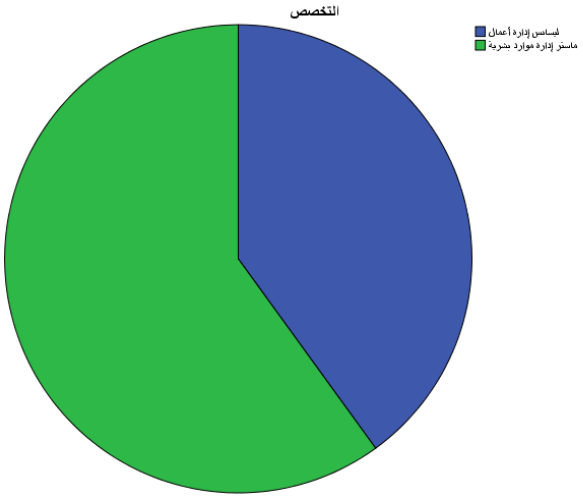
| المتغير | التكرارات | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| ليسانس إدارة اعمال | 40 | 40 |
| ماستر إدارة اعمال | 0 | 0 |
| ماستر إدارة الموارد البشرية | 60 | 60 |
| المجموع | 100 | 100 |

**المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss**

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن أغلب الطلبة تخصصهم العلمي إدارة الموارد البشرية في طور الماستر بنسبة 60%، اما النسبة المتبقية المقدرة بـ40% فكانت للطلبة الذين يدرسون تخصص إدارة اعمال في طور ليسانس، اما طلبة ماستر إدارة اعمال فلم نجد أي طالب.

كما هو موضح في الشكل الموالي:

**الشكل(12): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى**




**المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss**

## المبحث الثالث: تحليل ومناقشة النتائج

في هذا الجزء من البحث نتطرق إلى تحليل عبارات الدراسة التطبيقية بشيء من التفصيل من حيث طبيعة الاجابة عنها وكذا اهمية كل عبارة بالنسبة لكل بعد.

## المطلب الأول: مكانة التكوين بمعهد العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير بالمركز الجامعي

نتطرق في هذا المطلب إلى مكانة التكوين بالمركز الجامعي علي كافي تندوف حيث جاء نموذج الدراسة كما هو مبين ادناه :

### الفرع الأول: مكانة البرامج التكوينية

و من خلال الجدول الموالي يمكن قراءات مختلف المؤشرات الخاصة بالبرامج التكوينية.

**الجدول(7): التحليل الوصفي لبعد البرامج التكوينية**

| رقم العبارة | عبارات البرامج التكوينية | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري | الاتجاه العام لاجابات افراد العينة | الاهمية النسبية |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | التكوين المتحصل عليه في المركز الجامعي يسمح لي بالاندماج المباشر في عالم الشغل بعد تخرجك | **2.87** | **0.928** | **محايد** | **3** |
| 2 | التكوين الجامعي خلق لدي فكرة حول مشروعك | **2.92** | **0.971** | **محايد** | **1** |
| 3 | توجد دورات كافية في المركز الجامعي في دار المقاولاتية | **2.92** | **1.143** | **محايد** | **2** |
| 4 | البرنامج المقدم لي في مجال تخصصك كافية | **2.79** | **1.094** | **محايد** | **4** |
| 5 | استفدت من الدورات التكوينية المقدمة | **2.72** | **1.102** | **محايد** | **5** |
| 6 | شاركت في دورات تكوينية حول آلية انشاء مؤسسة | **2.55** | **1.038** | **غير موافق** | **6** |
| | بعد البرامج التكوينية | **2.71** | **0.7391** | **محايد** | |

**المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss**

من خلال الجدول أعلاه و الذي يتضمن نتائج تحليل البعد الأول من أبعاد التكوين و هو بعد البرامج التكوينية، و الذي كانت عدد الأسئلة 6 ، حيث يتضح لنا أن الدرجة الكلية لهذا البعد قد حققت مستوى موافقة أفراد العينة متوسط قدر ب (2.71) و انحراف معياري بلغ ( 0.7391) و قد جاءت العبارة" التكوين الجامعي خلق لدي فكرة حول مشروعك" بالمرتبة الأولى بمتوسط مرجح (**2.92**) **و انحراف معياري** (**0.971**) **و بمستوى قبول متوسط، أما في المرتبة الثانية نجد عبارة** " توجد دورات كافية في المركز الجامعي في دار

المقاولاتية" بمتوسط مرجح (2.92) و انحراف معياري (1.143)و بمستوى قبول متوسط، كما نجد عبارة " التكوين المتحصل عليه في المركز الجامعي يسمح لي بالاندماج المباشر في عالم الشغل بعد تخرجك" قد احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط مرجح (2.87) و انحراف معياري (0.928) و بمستوى قبول متوسط، اما المرتبة الرابعة فاحتلتها عبارة " البرنامج المقدم لي في مجال تخصصك كافية" بمتوسط مرجح (2.79) و انحراف معياري (1.094)، لتليها في المرتبة الخامسة عبارة " استفدت من الدورات التكوينية المقدمة" بمتوسط مرجح (2.72) و انحراف معياري (1.102)، و أخيرا عبارة " شاركت في دورات تكوينية حول آلية انشاء مؤسسة" التي جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط مرجح (2.56) و انحراف معياري (1.038) و كان مستوى القبول حولها منخفض.

كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لهذا البعد قد جاءت بدرجة متوسطة، مما يدل على ان البرامج المقدمة في مجال التخصص متوسطة وغير كافية، كما ان التكوين المقدم في الجامعة لم يساهم بدرجة كبيرة في بلورت فكرة المشروع لدى الطلبة، لذا نجد ان أغلبهم تحفظ عن الإجابة فيما تعلق حولها، كما وجدنا أن الدورات التكوينية التي تقوم بها الجامعة غير كافية و تكاد تكون منعدمة و بالتالي في ظل غياب التكوين اللازم يكون الطالب أمام مواجهة عقبات كبيرة للاندماج في عالم الشغل، كما توصلت النتائج إلى ان أغلب الطلبة المستجوبون لم يشاركوا في دورات تكوينه حول آلية انشاء مؤسسة.

### الفرع الثاني: مكانة الهيئة التدريسية

ومن خلال الجدول الموالي يمكن قراءات مختلف المؤشرات الخاصة بالهيئة التدريسية للمركز الجامعي.

**الجدول (8): التحليل الوصفي لبعد الهيئة التدريسية**

| رقم العبارة | عبارات الهيئة التدريسية | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري | الاتجاه العام للإجابات أفراد العينة | الأهمية النسبية |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | برامج التدريس المقدمة في تخصصك كافية | **2.87** | **0.991** | **محايد** | **5** |
| 2 | برامج التكوين الجامعي خلقت روح الابداع والابتكار لدي | **2.95** | **1.009** | **محايد** | **2** |
| 3 | المقررات الدراسية المقدمة تساير سوق العمل | **2.89** | **1.214** | **محايد** | **3** |
| 4 | طرق التدريس المقدمة في الجامعة حديثة | **2.96** | **1.044** | **محايد** | **1** |
| 5 | الاعتماد على مقاييس محددة في التعليم المقاولاتي ضروري لإنشاء مؤسستك الخاصة | **2.88** | **1.122** | **محايد** | **4** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| بعد الهيئة التدريسية | 2.875 | 0.805 | محايد | |

**المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss**

من خلال الجدول أعلاه و الذي يتضمن نتائج تحليل البعد الثاني من أبعاد التعليم المقاولاتي و هو بعد الهيئة التدريسية، و الذي كانت عدد الأسئلة هي 5 عبارات، حيث يتضح لنا ان الدرجة الكلية لهذا البعد قد حققت مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.875) و انحراف معياري بلغ (0.805)، حيث نجد في المرتبة الأولى عبارة "طرق التدريس المقدمة في الجامعة حديثة" بمتوسط مرجح (2.96) و انحراف معياري (1.044)، لتليها في المرتبة الثانية عبارة " برامج التكوين الجامعي خلقت روح الابداع والابتكار لدي" بمتوسط مرجح (2.95) و انحراف معياري (1.009)، كما وجدنا في المرتبة الثالثة عبارة" المقررات الدراسية المقدمة تساير سوق العمل" بمتوسط مرجح (2.89) و انحراف معياري (1.214) و بمستوى قبول متوسط، اما في المرتبة الرابعة عبارة " الاعتماد على مقاييس محددة في التعليم المقاولاتي ضروري لإنشاء مؤسستك الخاصة" بمتوسط مرجح (2.88) و انحراف معياري (0.805). وأخيرا عبارة " برامج التدريس المقدمة في تخصصك كافية" بمتوسط مرجح (2.87) وانحراف معياري (0.991).

كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لهذا البعد قد جاءت بدرجة متوسطة و بمستوى قبول متوسط، مما يدل على وجود مستوى متوسط من الاستفادة من طرق التدريس المقدمة بالمركز الجامعي و البرامج المقدم، كما نلاحظ ان البرامج المقدمة لم تخلق لحد ما روح الإبداع و الابتكار لدى الطلبة كون مختلف المقررات لا تساير سوق العمل و لا تتناسب مع التغيرات و التطورات الحاصلة في الخارج.

## الفرع الثالث: مكانة التربصات الميدانية

ومن خلال الجدول الموالي يمكن قراءات مختلف المؤشرات الخاصة بالتربصات الميدانية للمركز الجامعي.

**الجدول (9): التحليل الوصفي لبعد التربصات الميدانية**

| رقم العبارة | عبارات التربصات الميدانية | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري | الاتجاه العام لاجابات افراد العينة | الاهمية النسبية |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | الخرجات الميدانية في الجامعة كافية | 2.55 | 1.019 | غير موافق | 5 |
| 2 | استفدت من الخرجات الميدانية التي قمت بها | 2.76 | 1.138 | محايد | 1 |
| 3 | نشاطات التعليم المقاولاتي زودتك بمعلومات حول سوق العمل | 2.63 | 0.917 | محايد | 4 |
| 4 | قمت بزيارة مسبقة لوكالات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لطرح استفسارات | 2.72 | 0.996 | محايد | 2 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 | ساهمت التربصات الميدانية في تشجيعك على انشاء مشروع ريادي خاص بك | **2.70** | **1.176** | **محايد** | **3** |
| 6 | طبقت محتوى برامج تدريس المقاولاتية أثناء تربصك الميداني | **2.49** | **1.059** | **غير موافق** | **6** |
| | بعد التربصات الميدانية | **2.52** | **0.717** | **غير موافق** | |

**المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss**

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عبارات البعد الثالث من أبعاد المتغير التكوين المتمثل في التربصات الميدانية تراوح اتجاهها العام بين عدم الموافقة و المحايد بمتوسط حسابي تراوح بين (2.76- 2.49) و انحراف معياري تراوح بين (1.176- 0.917)، حيث جاءت في المرتبة الأولى عبارة " استفدت من الخرجات الميدانية التي قمت بها" بمتوسط مرجح (2.76) و انحراف معياري (1.138) و باتجاه عام محايد، اما في المرتبة الثانية نجد عبارة " قمت بزيارة مسبقة لوكالات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لطرح استفسارات " بمتوسط مرجح (2.2) و بانحراف معياري (0.996) و باتجاه عام محايد. كما وجدنا من خلال النتائج المتحصل عليها ان عبارة " ساهمت التربصات الميدانية في تشجيعك على انشاء مشروع ريادي خاص بك" جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط مرجح (2.70) وانحراف معياري (1.176) وكان الاتجاه العام لإجابات افراد العينة حولها محايد. لتليها عبارة " نشاطات التعليم المقاولاتي زودتك بمعلومات حول سوق العمل" بمتوسط مرجح (2.63) وانحراف معياري (0.917) وباتجاه عام محايد. اما في المرتبة الخامسة نجد عبارة " الخرجات الميدانية في الجامعة كافية" بمتوسط مرجح (2.55) وانحراف معياري (1.019) وباتجاه عام غير موافق، وهو نفس الاتجاه العام للعبارة التي احتلت المرتبة الأخيرة "طبقت محتوى برامج تدريس المقاولاتية أثناء تربصك الميداني" بمتوسط مرجح (2.49) وانحراف معياري (1.059).

كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي لهذا البعد جاءت هي الأخرى غير موافقة حيث قدر ب (2.52) بانحراف معياري (0.717)، مما يدل على عدم وجود اهتمام بالتربصات الميدانية، وهو مؤشر على ضعف التربصات الميدانية بالجامعة، والخرجات الميدانية غير كافية.

### الفرع الرابع: مكانة الندوات والأنشطة والملتقيات

و من خلال الجدول الموالي يمكن قراءات مختلف المؤشرات الخاصة بالندوات و الأنشطة و الملتقيات للمركز الجامعي.

**الجدول(10): التحليل الوصفي لبعد الندوات و الأنشطة و الملتقيات**

| رقم العبارة | عبارات الندوات و الأنشطة و الملتقيات | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري | الاتجاه العام لاجابات افراد العينة | الاهمية النسبية |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | الأيام التحسيسية في الجامعة كافية | **2.71** | **0.977** | **محايد** | **4** |
| 2 | نشاطات دار المقاولاتية متنوعة | **2.78** | **1.069** | **محايد** | **2** |
| 3 | شاركت في اجراء تأسيس نادي علمي بالمركز الجامعي | **2.85** | **0.989** | **محايد** | **1** |
| 4 | حضرت المعارض والصالونات المقامة بالمركز الجامعي | **2.67** | **1.146** | **محايد** | **5** |
| 5 | استفدت من مشاركتي في المعارض وصالونات المقاولة المقامة بالمركز الجامعي على كافي تندوف | **2.74** | **1.107** | **محايد** | **3** |
| بعد الندوات والأنشطة والملتقيات | | **2.725** | **0.739** | **محايد** | |

**المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss**

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان الاتجاه العام لآراء المبحوثين حول بعد الندوات والأنشطة والملتقيات جاءت كلها محايدة بمتوسط مرجح تراوح بين (2.85- 2.67) وانحراف معياري تراوح بين (0.977-1.146). حيث نجد في المرتبة الأولى عبارة " شاركت في اجراء تأسيس نادي علمي بالمركز الجامعي" بمتوسط مرجح (2.85) و انحراف معياري (0.989)، أما في المرتبة الثانية عبارة " نشاطات دار المقاولاتية متنوعة" بمتوسط مرجح (2.78) و انحراف معياري (1.069)، لتليها عبارة " استفدت من مشاركتي في المعارض وصالونات المقاولة المقامة بالمركز الجامعي على كافي تندوف" بمتوسط مرجح (274) و انحراف معياري (1.107) في المرتبة الثالثة، لتأتي بعدها في المرتبة الرابعة عبارة ' الأيام التحسيسية في الجامعة كافية' بمتوسط مرجح (2.71) و انحراف معياري( 0.977)، و أخيرا عبارة " حضرت المعارض والصالونات المقامة بالمركز الجامعي" بمتوسط مرجح (2.67) و انحراف معياري (1.146).

كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لهذا البعد قد جاءت بدرجة متوسطة حيث قدرت ب (2.725) و انحراف معياري (0.739)، مما يدل على وجود مستوى متوسط من الاهتمام، مما يدل على نقص الندوات والأنشطة والملتقيات بالمركز الجامعي على كافي تندوف، كما أنها لا تولي اهتمام كبير لتنظيم معارض وصالونات للمقاولاتية.

## المطلب الثاني: مكانة التوجه المقاولاتي بمعهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي

نتطرق في هذا المطلب إلى مكانة التوجه المقاولاتي لطلبة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي على كافي تندوف.

**الجدول (11): التحليل الوصفي لمتغير التوجه المقاولاتي**

| رقم العبارة | عبارات متغير التوجه المقاولاتي | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري | الاتجاه العام لاجابات افراد العينة | الاهمية النسبية |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | تشجع الجامعة على فكرة المبادرة والعمل الحر لطلابها | 3.73 | 0.847 | 15 | موافق |
| 2 | تساهم الجامعة على اكتشاف المبدعين من طلابها | 3.55 | 1.132 | 16 | موافق |
| 3 | تسعى الجامعة لتثمين ابداعات طلابها وابتكاراتهم العلمية | 3.75 | 0.954 | 13 | موافق |
| 4 | لدي القدرة على التحمل والمخاطرة | 4.28 | 0.679 | 2 | موافق بشدة |
| 5 | يلعب التعليم الجامعي الذي تقدمه دار المقاولاتية دورا في غرس الثقافة المقاولاتية | 4.00 | 0.795 | 8 | موافق |
| 6 | لديك ثقافة المبادرة والمخاطرة في انشاء مشروع | 3.98 | 0.768 | 9 | موافق |
| 7 | ساهمت مع الجامعة على نشر الثقافة المقاولاتية | 3.74 | 0.910 | 14 | موافق |
| 8 | بإمكاني تقديم شيء جديد من خلال ما اكتسبته من التعليم المقاولاتي | 3.88 | 0.883 | 12 | موافق |
| 9 | أفضل انشاء مؤسسة بدلا من البحث عن وظيفة | 4.07 | 0.829 | 5 | موافق |
| 10 | أريد امتلاك مؤسسة لضمان مستوى معيشي أفضل | 4.05 | 0.783 | 6 | موافق |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 11 | أصبحت لدي القدرة على بلورة فكرة مشروع | **4.15** | **0.700** | **4** | **موافق** |
| 12 | اعتمد في نجاحي على ما اكتسبته من معارف ومؤهلات من التعليم المقاولاتي | **4.05** | **0.783** | **7** | **موافق** |
| 13 | لدي رغبة في تحقيق النجاح و لا تخشى الفشل | **4.25** | **0.670** | **3** | **موافق بشدة** |
| 14 | امتلكت القدرة على اكتشاف فرص العمل من خلال ما اكتسبته من نشاطات التوجه المقاولاتي | **3.95** | **0.876** | **11** | **موافق** |
| 15 | أصبحت متفائل رغم عوائق المحيط من خلال البرامج التحسيسية المقدمة | **3.95** | **0.783** | **10** | **موافق** |
| 16 | أحب الأفكار المبدعة والتجديد | **4.50** | **0.506** | **1** | **موافق بشدة** |
| | المتوسط المرجح لمتغير التوجه المقاولاتي | **3.99** | **0.471** | **موافق** | |

**المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss**

من خلال ما سبق نلاحظ أن الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول متغير الثقافة المقاولاتية جاءت كلها بين الموافقة والموافقة بشدة بمتوسط مرجح (3.99) وانحراف معياري (0.471)، حيث جاءت في المرتبة الأولى عبارة " أحب الأفكار المبدعة و التجديد" بمتوسط مرجح (4.50) و انحراف معياري (0.506)، اما في المرتبة الثانية جاءت عبارة " لدي القدرة على التحمل و المخاطرة" بمتوسط مرجح (4.28) و انحراف معياري (0.679) ، و في المرتبة الثالثة عبارة " لدي رغبة في تحقيق النجاح و لا تخشى الفشل" بمتوسط مرجح (4.25) و انحراف معياري (0.670) ، اما في المرتبة الرابعة نجد عبارة " أصبحت لدي القدرة على بلورة فكرة مشروع" بمتوسط مرجح (4.15) و انحراف معياري (0.700)، ثم في المرتبة الخامسة عبارة " أفضل انشاء مؤسسة بدلا من البحث عن وظيفة" بمتوسط مرجح (4.07) و انحراف معياري (0.829)، و في المرتبة السادسة عبارة " أريد انشاء مؤسسة لضمان مستوى معيشي أفضل" بمتوسط مرجح (4.05) و انحراف معياري (0.783)، أما في المرتبة السابعة جاءت عبارة " اعتمد في نجاحي على ما اكتسبته من معارف ومؤهلات من التكوين المقاولاتي" بمتوسط مرجح (4.05) و انحراف معياري (0.783)، و في المرتبة الثامنة عبارة " يلعب التعليم الجامعي الذي تقدمه دار المقاولاتية دورا في غرس الثقافة المقاولاتية" بمتوسط مرجح (4.00) و انحراف معياري (0.795) ، و في المرتبة التاسعة عبارة " لديك ثقافة المبادرة و المخاطرة في انشاء مشروع" بمتوسط مرجح (3.98) و انحراف معياري (0.883) ، لتاتي بعدها العبارة " أصبحت متفائل رغم عوائق المحيط من خلال البرامج التحسيسية المقدمة" في المرتبة العاشرة بمتوسط مرجح (3.95) و انحراف معياري (0.783) ، ثم في المرتبة الحادي عشر عبارة " امتلكت القدرة على اكتشاف فرص العمل من خلال ما اكتسبته من نشاطات دار المقاولاتية" بمتوسط مرجح (3.95) و انحراف معياري (0.876)، و في المرتبة الثاني عشر عبارة " بإمكاني تقديم شيء جديد من خلال ما

اكتسبته من التكوين المقاولاتي" بمتوسط مرجح (3.88) و انحراف معياري (0.883)، أما في المرتبة الثالثة عشر نجد عبارة " تسعى الجامعة لتثمين ابداعات طلابها و ابتكاراتهم العلمية" بمتوسط مرجح (3.75) و انحراف معياري (0.945)، و في المرتبة الرابع عشر عبارة " تساهم الجامعة على نشر الثقافة المقاولاتية" بمتوسط مرجح (3.74) و انحراف معياري (0.910)، لتاتي بعدها عبارة " تشجع الجامعة على فكرة المبادرة و العمل الحر" بمتوسط مرجح (3.73) و انحراف معياري (0.847)، و أخيرا عبارة " تساهم الجامعة على اكتشاف المبدعين من طلابها" في المرتبة السادس عشر بمتوسط مرجح (3.55) و انحراف معياري (1.132).

من خلال ما سبق يتضح ان طلبة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير يتمتعون بتوجه مقاولاتي جيد يجب تنميته وتطويره من قبل المعهد وادارة الجامعة.

لذا يقع على عاتقهم مسؤولية كبيرة في رعاية هذه المواهب ومساعدتها على النمو والازدهار. من خلال توفير برامج تعليمية وتدريبية تُركّز على ريادة الأعمال ومهارات إدارة المشاريع.، وتنظيم ورش عمل وندوات يشارك فيها روّاد أعمال ناجحون لمشاركة خبراتهم وتجاربهم مع الطلبة. إنشاء حاضنات أعمال داخل الجامعة تُتيح للطلبة تحويل أفكارهم إلى مشاريع حقيقية. وخلق بيئة جامعية تُشجّع على الإبداع والمخاطرة واتخاذ المبادرة.

بالإضافة إلى ذلك، من المهمّ تعزيز التعاون بين المعهد والجهات ذات الصلة مثل الغرفة التجارية ومؤسسات الدعم. و من خلال هذه الجهود المشتركة، يمكن تمكين طلبة معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير من أن يصبحوا روّاد أعمال ناجحين و يساهموا في دفع عجلة التنمية الاقتصادية.

## المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

قبل الشروع في اختبار فرضيات الدراسة والاجابة على مختلف الاسئلة الفرعية، وبهدف معرفة طبيعة الاختبارات التي يجب القيام بها لا بد من معرفة طبيعة التوزيع الذي تتبعه عينة الدراسة والموضحة في الجداول والرسومات الموالية

### الفرع الاول: اختبار التوزيع الطبيعي

تم الاستعانة باختبار Kolmogorov-Smirnov Test باعتباره أحد الاختبارات المهمة لمعرفة طبيعة توزيع العينات المستقلة انطلاقا من فرضية ان عينة الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي وقد بينت نتائج التحليل ما يلي:

**الجدول(12): اختبار التوزيع الطبيعي**

| البيان | قيمة Z | مستوى الدلالة المحسوب Sig |
|---|---|---|
| التكوين | 1.373 | 0.058 |
| التوجه المقاولاتي | 1.400 | 0.06 |

**المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss**

من خلال قيمة Z المحسوبة ومستوى الدلالة Sig نجد أن كل ابعاد الدراسة بما فيها المتغير التابع والمستقل تتبع التوزيع الطبيعي، حيث جاءت كل مستويات الدلالة أكبر من 0.05 مما يعني أن العينة تتبع التوزيع الطبيعي.

## الفرع الثاني: مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

من خلال مصفوفة الارتباط يتم توضيع مختلف علاقات الارتباط بين ابعاد الدراسة بهدف معرفة درجة الارتباط واهميته بالنسبة لكل بعد ومحور وكون متغيرات الدراسة ترتيبة فإن معامل الارتباط الاصلح في مثل هذه الحالات هو معامل الارتباط Spearman الذي نعبر عنه من خلال الجدول الموالي:

**الجدول رقم(13):مصفوفة الارتباط Person بين ابعاد الدراسة**

| | | البرامج التكوينية | الهيئة التدريسية | التربصات الميدانية | الندوات و الأنشطة و الملتقيات | التكوين |
|---|---|---|---|---|---|---|
| التوجه المقاولاتي | معامل الأرتباط لبيرسون | ,118 | ,014 | .333** | .250* | ,185 |
| | Sig مستوى الدلالة | ,243 | ,888 | ,001 | ,012 | ,066 |
| | حجم العينة N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

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

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

**المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss**

من خلال الجدول السابق نلاحظ عدم وجود علاقة ارتباط معنوية عند مستوى( $\alpha \leq 0.01$) بين التكوين و التوجه المقاولاتي، حيث كانت هناك علاقة ارتباط معنوية ضعيفة بين التربصات الميدانية و التوجه المقاولاتي بلغ فيها معامل الارتباط (0.333) عند درجة معنوية (0.001)، كما نلاحظ وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين الندوات و الأنشطة و الملتقيات و بين التوجه المقاولاتي بلغ فيها معامل الارتباط (0.250) عند مستوى دلالة (0.012)، كما توضح مصفوفة الارتباط عدم وجود علاقة ارتباط بين كل من الهيئة التدريسية و التوجه المقاولاتي، أيضا لا توجد علاقة ارتباط بين البرامج التكوينية و التوجه المقاولاتي. مما يعكس عدم التكامل بين التوجه المقاولاتي والتكوين لدى طلبة معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بالمركز الجامعي علي كافي بتندوف.

## الفرع الثالث: اختبار الفرضيات

تنص فرضيات الدراسة في مجملها على وجود دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين التكوين والتوجه المقاولاتي، وبهدف الوقوف على مختلف علاقات التأثير من خلال اختيار مختلف الفرضيات تم اختيار الانحدار البسيط وذلك لاستبعاد المتغيرات التي تكون تأثيرها المباشر ضعيف أو لا يكون لها تأثير امام بقية المتغيرات.

**أولا: اختبار صلاحية الفرضية الرئيسية**

تنص الفرضية الرئيسية على: يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.

تم استخدام نتائج التحليل التبيان للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية والجدول الموالي بين ذلك:

**الجدول رقم (14): نتائج التأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية**

| المتغير التابع | | معامل الارتباط R | | معامل التحديد $R^2$ | |
|---|---|---|---|---|---|
| التوجه المقاولاتي | | 0.185 | | 0.034 | |
| النموذج | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قسمة F المحسوبة | مستوى الدلالة sig |
| الانحدار | 2.292 | 1 | 2.292 | 3.457 | 0.066 |
| الخطأ | 64.956 | 98 | 0.663 | | |
| الإجمالي | 67.248 | 99 | | | |

**المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss V23**

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أعلاه صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (3.457)، عند مستوى دلالة (0.066) و هي أكبر من مستوى الدلالة المطلوب (0.05)، و هذا ما يثبت عدم صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، كما بلغت قيمة الارتباط R (0.185) و هذا يدل على عدم وجود ارتباط بين المتغير المستقبل ( التكوين ) و المتغير التابع ( التوجه المقاولاتي)، ، و بالتالي نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة و هي:

**لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.**

**ثانيا: اختبار الفرضية الفرعية الأولى**

تنص الفرضية الفرعية الأولى على انه يوجد دور ذو دلالة إحصائية للبرامج التكوينية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.

من خلال نتائج التحليل الاحصائي الموضحة في الجدول التالي تبين ما يلي:

**الجدول رقم (15): اختبار دور البرامج التكوينية في تعزيز التوجه المقاولاتي من خلال الانحدار الخطي البسيط**

| المتغير المستقل | (B) | (T) المحسوبة | مستوى الدلالة | (F) المحسوبة | معامل الارتباط (R) | R2 معامل التحديد |
|---|---|---|---|---|---|---|
| البرامج التكوينية | 0.131 | 1.174 | 0.243 | 1.379 | 0.118 | 0.014 |

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

**المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss V23**

من خلال الجدول يتضح لنا عدم وجود دور للبرامج التكوينية في تعزيز التوجه المقاولاتي ما دعمته مستوى الدلالة (0.243) و هي أكبر من (0.05).

و عليه فإننا نرفض الفرضية الفرعية الأولى القائلة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية للبرامج التكوينية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.

أي انه **لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للبرامج التكوينية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.**

*ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثانية*

تنص الفرضية الفرعية الثانية على انه يوجد دور ذو دلالة إحصائية للهيئة التدريسية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.

من خلال نتائج التحليل الاحصائي الموضحة في الجدول التالي تبين ما يلي:

**الجدول رقم (16): اختبار دور الهيئة التدريسية في تعزيز التوجه المقاولاتي من خلال الانحدار الخطي البسيط**

| المتغير المستقل | (B) | (T) المحسوبة | مستوى الدلالة | (F) المحسوبة | معامل الارتباط (R) | R2 معامل التحديد |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **الهيئة التدريسية** | 0.014 | 0.141 | 0.888 | 0.020 | 0.014 | 0.000 |

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

**المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss V23**

من خلال الجدول يتضح لنا عدم وجود دور للهيئة التدريسية في تعزيز التوجه المقاولاتي ما دعمته مستوى الدلالة (0.888) وهي أكبر من (0.05).

وعليه فإننا نرفض الفرضية الفرعية الثانية القائلة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية للهيئة التدريسية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.

أي انه **لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للهيئة التدريسية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.**

*الفرع الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة*

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على انه يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتربصات الميدانية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.

من خلال نتائج التحليل الاحصائي الموضحة في الجدول التالي تبين ما يلي:

**الجدول رقم (17): اختبار دور التربصات الميدانية في تعزيز التوجه المقاولاتي من خلال الانحدار الخطي البسيط**

| المتغير المستقل | (B) | (T) المحسوبة | مستوى الدلالة | (F) المحسوبة | معامل الارتباط (R) | R2 معامل التحديد |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **التربصات الميدانية** | 0.333 | 3.499 | 0.001 | 12.245 | 0.333 | 0.111 |

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

**المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss V23**

من خلال الجدول يتضح لنا وجود دور عند مستوى الدلالة (0,001) للتربصات الميدانية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطلاب، هذا ما دعمته قيمة (F) المحسوبة البالغة (12.245)، وكذلك قيمة (T) البالغة (3.499)

بمستوى دلالة (0.001) وهو أقل من (0,05) وبالتالي فإن قيم كل من (F) و(T) دالتين عند مستوى الدلالة (0,05)، إضافة إلى وجود ارتباط ضعيف بين المتغيرين بنسبة (0.333)، حيث أن بعد التربصات الميدانية يفسر ما نسبته (11.1%) من التغير الحاصل في التوجه المقاولاتي.

وعليه فإننا نقبل الفرضية الفرعية الثالثة أي:

**يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتربصات الميدانية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.**

*الفرع الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة*

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على انه يوجد دور ذو دلالة إحصائية للندوات والأنشطة والملتقيات في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.

من خلال نتائج التحليل الاحصائي الموضحة في الجدول التالي تبين ما يلي:

**الجدول رقم (18): اختبار دور الندوات والأنشطة والملتقيات في تعزيز التوجه المقاولاتي من خلال الانحدار الخطي البسيط**

| المتغير المستقل | (B) | (T) المحسوبة | مستوى الدلالة | (F) المحسوبة | معامل الارتباط (R) | R2 معامل التحديد |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **الندوات والأنشطة والملتقيات** | 0.250 | 2.560 | 0.012 | 6.553 | 0.250 | 0.063 |

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

**المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss V23**

من خلال الجدول يتضح لنا وجود دور عند مستوى الدلالة (0,012) للندوات والأنشطة والملتقيات في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطلاب، هذا ما دعمته قيمة (F) المحسوبة البالغة (6.553)، وكذلك قيمة (T) البالغة (2.560) بمستوى دلالة (0.012) وهو أقل من (0,05) وبالتالي فإن قيم كل من (F) و(T) دالتين عند مستوى الدلالة (0,05)، إضافة إلى وجود ارتباط ضعيف بين المتغيرين بنسبة (0.250)، حيث أن بعد الندوات والأنشطة والملتقيات يفسر ما نسبته (6.3%) من التغير الحاصل في التوجه المقاولاتي.

وعليه فإننا نقبل الفرضية الفرعية الرابعة أي:

**يوجد دور ذو دلالة إحصائية للندوات والأنشطة والملتقيات في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.**

**خلاصة الفصل التطبيقي:**

تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي للدراسة، ولقد اعتمدنا في انجاز العمل على الاستبانة قمنا بتوزيعها على طلبة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي علي كافي بتندوف. حيث قسمت هذا الأخيرة الى ثلاثة اقسام، القسم الأول يتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة (الجنس، العمر، المستوى

التعليمي والتخصص)، أما القسم الثاني خصص للتكوين بالمركز الجامعي على كافي تندوف، في حين القسم الثالث يتعلق بالتوجه المقاولاتي، وكان الهدف من إشكالية بحثنا هو الإجابة عن التساؤل: ما دور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي؟

وبعد استرجاع استبانات الدراسة قمنا بتفريغها وتحليل نتائجها بالاعتماد برنامج SPSS من خلال أساليب إحصائية عديدة كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية وعلاقات الارتباط، ثم قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات وتوصلنا إلى عدة نتائج أهمها:

- لا يوجد دور يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للبرامج التكوينية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للهيئة التدريسية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتربصات الميدانية في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للندوات والأنشطة والملتقيات في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.

# الخاتمـــــة

حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي عند الطلبة باعتبار أنهم مؤهلين لإنشاء المشاريع والمؤسسات خاصة. ورغم ما توفره المقاولاتية من فرص العمل وتحسين الاوضاع الاجتماعية، فالتوجه المقاولاتي يعدل أنماط التفكير التقليدي للطلبة بالبحث عن وظائف، وينمي طموحاتهم بأن يصبحوا مستثمرين وخالقين لمناصب الشغل بدلا أن يكونوا طالبين له. وبالتالي يعتلي التكوين والتوجه المقاولاتي وتعزيزه له نتائجه ومكتسباته المستقبلية وآثاره القوية على التنمية المستدامة.

يبقى التوجه المقاولاتي في الجامعة مهم جدا للطلبة لتكوين ثقافة مقاولاتية. حيث تمثل إشكالية الدراسة في: ما دور التكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلبة المركز الجامعي علي كافي تندوف؟

بهدف الإجابة على هذه الإشكالية قمنا بتقسيم دراستنا الى ثلاث فصول تناولنا في الفصلين الأوليين الادبيات النظرية المتعلقة بالتكوين والتوجه المقاولاتي، أما الفصل الثالث خصصناه للإجابة عن إشكالية دراستنا، واعتمدنا في ذلك على استبيان قمنا بتوزيعه على 100 طالب في المركز الجامعي على كافي تندوف بمهد العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، حيث تم التوصل الى النتائج التالية:

- يلعب التكوين دور مهم لدى الطلبة.
- يلعب التوجه المقاولاتي أهمية بالغة في نجاح النشاط المقاولاتي وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويعد آلية ناجحة لاستحداث الأفكار المبدعة.
- لنجاح انتشار التوجه المقاولاتي بين الشباب في الجزائر يستوجب الامر توافر العديد من العناصر المكملة على رأسها التكوين والمرافقة الفعالة والتعليم المقاولاتي.
- تعد مبادرة استحداث دور المقاولاتية لربط المحيط الجامعي مع مختلف هيئات دعم المقاولاتية استراتيجية ناجحة لنشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي، في ظل ابتكار آلية تحفيزية لجذب الطلاب وتحفيزهم نحو الابداع والابتكار.
- أن وضع وتخصيص ميزانية سنوية لتنفيذ الخطط والاستراتيجيات الخاصة بالتوجه المقاولاتي يسمح بتكوين مقاولين على درجة من الفعالية تنعكس بنتائج إيجابية في الجانبين الاقتصادي والاجتماعي.

و توصلت نتائج الدراسة إلى انه لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي تندوف.

## التوصيات:

بناءا على النتائج السابقة التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم بعض التوصيات وهي كما يلي:

- إدراج مقرر مقياس المقاولاتية في كل التخصصات المتوفرة على مستوى المركز الجامعي.
- التنويع في طرق وأساليب التدريس للتكوين الجامعي باستخدام طرق معمول بها في الجامعات العالمية، و عدم الاقتصار على الطرق الكلاسيكية فقط من إلقاء وبحوث؛
- تكوين الاساتذة على أساليب التدريس في مجال المقاولاتية تتناسب مع مقرراتها في التعليم العالي؛
- نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلبة، وذلك بالاعتماد على الزيارات الميدانية للمؤسسات الاقتصادية مع اتباع دراسة الحالة للأعمال الحرة الناجحة.

- العمل على إنشاء حاضنات أعمال أكاديمية ومشاتل وأقطاب تكنولوجية للابتكار جنبا إلى جنب مع دور المقاولاتية لترسيخ الثقافة المقاولاتية وتسريع وتيرة إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة ناجحة وفعالة.

**آفاق الدراسة:**

لقد تناولنا في هذه الدراسة موضوع التكوين و دوره في تعزيز التوجه المقاولاتي، يمكن أن نفتح آفاق دراسية مستقبلية على سبيل المثال لا الحصر:

- التكوين ودوره في نشر الثقافة المقاولاتية.
- التوجه المقاولاتي كآلية لخلق الثروة.
- التعلم المقاولاتي و دوره في تعزيز التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين.

# قائمة المراجع

**المراجع باللغة الأجنبية:**

Sekiou Lakhdar, "Gestion des Personnel", les éditions d'organisation , Paris, 1986.

Michael ,F., Anouk, B. and Rogier ,H., (2002) ,Psychological success factors of small scale businesses in Namibia: the roles of strategy process, entrepreneurial orientation and environment, Journal of developmental entrepreneurship, Vol 7, N° 3, October.

**المراجع باللغة العربية:**

**أولا: الكتب**

- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، بدون طبعة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003.
- نوري منير: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 2010.
- أنس عبد الباسط عباس: تخطيط وتنمية القوى العاملة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011.
- اسماعيل حجازي، معاليم سعاد: تسيير الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، دط، عمان، 2013.
- خيري خليل الجميلي ، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، مصر، 1998.
- علي السلمي ، إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للنشر ، القاهرة ، 1997.
- مجدي عوض مبارك، (2010)، الريادة في الأعمال، عالم الكتب للنشر و التوزيع، الأردن.

**ثانيا: المقالات**

- إبراهيم عبد الله، حميدة مختار: دور التكوين في تثمين الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة مُحَّد خيضر، بسكرة، الجزائر، فيفري، 2005.
- ابراهيمي عبد الله،، حميدة مختار، (2005)، دور التكوين في تثمين و تنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 07، جامعة مُحَّد خيضر بسكرة.
- بن العربي أمُحَّد ،بختي زهية، (2017)، ضمان جودة الهيئة التدريسية في التعليم العالي الجزائري من خلال تطبيق نظام LMD، مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية.
- بن عيسى خضرة، كريوش مُحَّد،(2018)، تأثير أبعاد نموذج Autio على التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، مجلة شبكة ضياء للمؤتمرات و الدراسات،(2)،1.
- حرقاس وسيلة، ميهوب خير الدين، (2021)، التربصات الميدانية كإحدى آليات التكوين ضمن بيداغوجية المشروع لطلبة علم النفس مزاياها وعيوبها حسب طلبة تخصص علم النفس العيادي "دراسة ميدانية بقسم علم النفس بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة"، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية، (15)،1.
- خميس نفيسة، عواطف محسن، (2017)، دور التكوين الجامعي في تفعيل النية المقاولاتية لدى الطلبة، مجلة رؤى الاقتصادية، 12.
- ريم رمضان،(2012)، تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية،(28)،2.

- صاري مُحَّد فايز،(2022)، البرامج التكوينية بين الاحتياجات التنظيمية و تحسين الأداء الوظيفي" دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية لولاية تلمسان"، مجلة الفكر المتوسطي، (11)،2.
- قايدي أمينة، عدوكة لخظر،(2017)، اختبار نموذج نظرية السلوك المخطط، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، (4)،1.
- ليلى بن عيسى، نوال براهيمي،(2020) التوجه المقاولاتي في الجزائر: الواقع و التحديات،2020، المجلة العربية للآداب و الدراسات الإنسانية، 4(15).
- مسيخ أيوب، (2017)، التوجه المقاولاتي للشباب الجامعي الجزائري، مجلة الأبحاث في الاقتصاد و التسيير، 6.
- هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، (2019)، محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي، مجلة اقتصاديان المال و الأعمال، 8.

**ثالثا: الأطروحات والمذكرات**

- بوقطف محمود (2014)، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة ماجيستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة مُحَّد خيضر بسكرة.
- بوقطف محمود،(2014)، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة مُحَّد خيضر بسكرة.
- حدة قربة، (2007)، دور التدريب في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة،
- الزهرة عبداوي، (2015)، المسارات الاجتماعية و الثقافية للمراة المقاولة و علاقتها باختيار النشاط الاجتماعي، مذكرة ماجيستير تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة مُحَّد لمين دباغين، سطيف.
- سلامي منيرة،(2007)، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجيستير تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- عمر بلخير جواد (2015)، دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان.

**رابعا: المحاضرات ، الملتقيات و المواقع**

http://www.ansej.org.dz/، تاريخ و ساعة الاطلاع 2024/4/22: على الساعة 23:34.

- بريبش السعيد، بلغرسة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات 22 تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، 17-18 أفريل 2006.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06 ،الصادر في 25 جانفي 2004
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 34 ،الصادر في 01 جوان 1994

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54 ،مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 6 سبتمبر 2003 ،المادة 24 2 ،الصادر في 10 سبتمبر 2003.
- محاضرات في مقياس هندسة التكوين، سنة ثالثة إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان.

# قائمة الملاحق

الجمهوريـــة الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشعبيـــة
Democratic and Popular Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Ali Kafi- University Center of Tindouf

وزارة التعليم العالـي والبحـث العلمـي
المركـز الجامعـي علـي كافـي تنـدوف

معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
الرقم:..... / 2024

# تصريح شـرفـي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث
(ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق
بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

**أنا الممضي أدناه**

الطالب(ة)1: بويبيه سعيد

حامل ب.ت.و. رقم: 4 11 37 40 30 صادرة بتاريخ: 2024.04.24 عن دائرة: تندوف

الطالب(ة)2: بن طالب وليد

حامل ب.ت. و. رقم: 213340922 صادرة بتاريخ: 2019.02.08 عن دائرة: تندوف

طلبة مسجلين بمعهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير المكلفين بإنجاز أعمال بحث مذكرة ماستر بعنوان:
التكوين ودوره في تعزيز التوجه المقاولاتي

أصرح بمقتضى شرفي لأنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه، وعدم وجود سرقة علمية.

تندوف في: 30 - 05 - 2024

**امضاء الطالب(ة)1** **امضاء الطالب(ة)2**

نظرا للمصادقة على إمضاء
السيد:
بتاريخ:
30 ماي 2024

مصادقة البلدية

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
و بتفويض منه
السيد : فروج توفيق

University Center Ali Kafi -Tindouf-Algeria
Tel : 00 213 (0) 49 384 946
Fax : 00 213 (0) 49 384 046
https://www.cuniv-tindouf.dz/
E-mail : dir@cuniv-tindouf.dz

## Echelle : ثبات التكوين

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|---|---|
| .759 | 22 |

## Echelle : ثبات التوجه المقاولاتي

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|---|---|
| .795 | 16 |

## Echelle : ثبات الأداة

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|---|---|
| .789 | 38 |

## Tableau de fréquences

**الجنس**

| | | Effectifs | Pourcentage |
|---|---|---|---|
| Valide | ذكر | 53 | 53.0 |
| | أنثى | 47 | 47.0 |
| | Total | 100 | 100.0 |

**العمر**

| | | Effectifs | Pourcentage |
|---|---|---|---|
| Valide | 21 -30 سنة | 80 | 80.0 |
| | 31-40 سنة | 20 | 20.0 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Total | 100 | 100.0 |

المستوى التعليمي

| | | Effectifs | Pourcentage |
|---|---|---|---|
| Valide | السنة الثالثة ليسانس | 40 | 40.0 |
| | السنة الثانية ماستر | 60 | 60.0 |
| | Total | 100 | 100.0 |

التخصص

| | | Effectifs | Pourcentage |
|---|---|---|---|
| Valide | ليسانس إدارة أعمال | 40 | 40.0 |
| | ماستر إدارة موارد بشرية | 60 | 60.0 |
| | Total | 100 | 100.0 |

**Statistiques descriptives**

| | N | Moyenne | Ecart type |
|---|---|---|---|
| X11 | 100 | 2.87 | .928 |
| X12 | 100 | 2.92 | .971 |
| X13 | 100 | 2.92 | 1.143 |
| X14 | 100 | 2.79 | 1.094 |
| X15 | 100 | 2.72 | 1.102 |
| X16 | 100 | 2.55 | 1.038 |
| X21 | 100 | 2.87 | .991 |
| X22 | 100 | 2.95 | 1.009 |
| X23 | 100 | 2.89 | 1.214 |
| X24 | 100 | 2.96 | 1.044 |
| X25 | 100 | 2.88 | 1.122 |
| X31 | 100 | 2.55 | 1.019 |
| X32 | 100 | 2.76 | 1.138 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| X33 | 100 | 2.63 | .917 |
| X34 | 100 | 2.72 | .996 |
| X35 | 100 | 2.70 | 1.176 |
| X36 | 100 | 2.49 | 1.059 |
| X41 | 100 | 2.71 | .977 |
| X42 | 100 | 2.78 | 1.069 |
| X43 | 100 | 2.85 | .989 |
| X44 | 100 | 2.67 | 1.146 |
| X45 | 100 | 2.74 | 1.107 |
| Y1 | 100 | 2.89 | 1.136 |
| Y2 | 100 | 3.34 | 1.208 |
| Y3 | 100 | 3.50 | 1.124 |
| Y4 | 100 | 3.42 | 1.273 |
| Y5 | 100 | 3.43 | 1.157 |
| Y6 | 100 | 3.49 | 1.275 |
| Y7 | 100 | 3.46 | 1.167 |
| Y8 | 100 | 3.39 | 1.100 |
| Y9 | 100 | 3.51 | 1.159 |
| Y10 | 100 | 3.68 | 1.154 |
| Y11 | 100 | 3.82 | .968 |
| Y12 | 100 | 3.63 | .991 |
| Y13 | 100 | 3.77 | 1.072 |

**Statistiques descriptives**

| | N | Moyenne | Ecart type |
|---|---|---|---|
| Y14 | 100 | 3.77 | 1.004 |
| Y15 | 100 | 3.91 | 1.065 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Y16 | 100 | 4.10 | .959 |
| x1 | 100 | 2.7100 | .73916 |
| x2 | 100 | 2.8750 | .80521 |
| x3 | 100 | 2.5200 | .71746 |
| x4 | 100 | 2.7250 | .73983 |
| y | 100 | 3.4950 | .82418 |
| XX | 100 | 2.8050 | .80684 |
| N valide (listwise) | 100 | | |

## Tests non paramétriques

**Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon**

| | | y | XX |
|---|---|---|---|
| N | | 100 | 100 |
| Paramètres normaux[a,b] | Moyenne | 3.4950 | 2.8050 |
| | Ecart-type | .82418 | .80684 |
| Différences les plus extrêmes | Absolue | .140 | .137 |
| | Positive | .110 | .137 |
| | Négative | -.140 | -.113 |
| Z de Kolmogorov-Smirnov | | 1.400 | 1.373 |
| Signification asymptotique (bilatérale) | | .058 | .060 |

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

## Corrélations

**Corrélations**

| | | x1 | x2 | x3 | x4 | XX |
|---|---|---|---|---|---|---|
| y | Corrélation de Pearson | .118 | .014 | .333** | .250* | .185 |
| | Sig. (bilatérale) | .243 | .888 | .001 | .012 | .066 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

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

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

## Régression

**Variables introduites/supprimées[a]**

| Modèle | Variables introduites | Variables supprimées | Méthode |
|---|---|---|---|
| 1 | XX[b] | . | Entrée |

a. Variable dépendante : y

b. Toutes variables requises saisies.

**Récapitulatif des modèles**

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .185[a] | .034 | .024 | .81414 |

a. Valeurs prédites : (constantes), XX

**ANOVA[a]**

| Modèle | | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Régression | 2.292 | 1 | 2.292 | 3.457 | .066[b] |
| | Résidu | 64.956 | 98 | .663 | | |
| | Total | 67.248 | 99 | | | |

a. Variable dépendante : y

b. Valeurs prédites : (constantes), XX

**Coefficients[a]**

| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | A | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | 2.966 | .296 | | 10.024 | .000 |
| | XX | .189 | .101 | .185 | 1.859 | .066 |

a. Variable dépendante : y

## Régression

**Variables introduites/supprimées[a]**

| Modèle | Variables introduites | Variables supprimées | Méthode |
|---|---|---|---|
| 1 | x1[b] | . | Entrée |

a. Variable dépendante : y

b. Toutes variables requises saisies.

**Récapitulatif des modèles**

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .118[a] | .014 | .004 | .82260 |

a. Valeurs prédites : (constantes), x1

**ANOVA[a]**

| Modèle | | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Régression | .933 | 1 | .933 | 1.379 | .243[b] |
| | Résidu | 66.314 | 98 | .677 | | |
| | Total | 67.248 | 99 | | | |

a. Variable dépendante : y

b. Valeurs prédites : (constantes), x1

**Coefficients[a]**

| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | A | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | 3.139 | .314 | | 9.995 | .000 |
| | x1 | .131 | .112 | .118 | 1.174 | .243 |

a. Variable dépendante : y

## Régression

**Variables introduites/supprimées[a]**

| Modèle | Variables introduites | Variables supprimées | Méthode |
|---|---|---|---|
| 1 | x2[b] | . | Entrée |

a. Variable dépendante : y

b. Toutes variables requises saisies.

**Récapitulatif des modèles**

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .014[a] | .000 | -.010 | .82829 |

a. Valeurs prédites : (constantes), x2

**ANOVA[a]**

| Modèle | | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Régression | .014 | 1 | .014 | .020 | .888[b] |
| | Résidu | 67.234 | 98 | .686 | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Total | 67.248 | 99 | | |

a. Variable dépendante : y

b. Valeurs prédites : (constantes), x2

**Coefficients[a]**

| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | A | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | 3.453 | .309 | | 11.191 | .000 |
| | x2 | .015 | .103 | .014 | .141 | .888 |

a. Variable dépendante : y

## Régression

**Variables introduites/supprimées[a]**

| Modèle | Variables introduites | Variables supprimées | Méthode |
|---|---|---|---|
| 1 | x3[b] | . | Entrée |

a. Variable dépendante : y

b. Toutes variables requises saisies.

**Récapitulatif des modèles**

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .333[a] | .111 | .102 | .78101 |

a. Valeurs prédites : (constantes), x3

**ANOVA[a]**

| Modèle | | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Régression | 7.469 | 1 | 7.469 | 12.245 | .001[b] |
| | Résidu | 59.778 | 98 | .610 | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Total | 67.248 | 99 | | |

a. Variable dépendante : y

b. Valeurs prédites : (constantes), x3

**Coefficients[a]**

| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | A | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | 2.530 | .287 | | 8.830 | .000 |
| | x3 | .383 | .109 | .333 | 3.499 | .001 |

a. Variable dépendante : y

## Régression

**Variables introduites/supprimées[a]**

| Modèle | Variables introduites | Variables supprimées | Méthode |
|---|---|---|---|
| 1 | x4[b] | . | Entrée |

a. Variable dépendante : y

b. Toutes variables requises saisies.

**Récapitulatif des modèles**

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .250[a] | .063 | .053 | .80199 |

a. Valeurs prédites : (constantes), x4

**ANOVA[a]**

| Modèle | | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Régression | 4.215 | 1 | 4.215 | 6.553 | .012[b] |
| | Résidu | 63.033 | 98 | .643 | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Total | 67.248 | 99 | | | |

a. Variable dépendante : y

b. Valeurs prédites : (constantes), x4

**Coefficients[a]**

| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | A | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | 2.735 | .308 | | 8.894 | .000 |
| | x4 | .279 | .109 | .250 | 2.560 | .012 |

a. Variable dépendante : y