

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير
قسم: المالية والمحاسبة

الرقم التسلسلي:/ 2017

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)
التخصص: مالية المؤسسة

عنوان المذكرة:

دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية
دراسة ميدانية بمديرية التكوين المهني لولاية تبسة

إشراف الأستاذ:

عمار زريقي

من إعداد:

- أحمد مساعدي
- فوزي هيبّي

جامعة العربي التبسي - تبسة

أعضاء لجنة المناقشة :

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
سليم جابو	أستاذ مساعد (أ)	رئيسا
عمار زريقي		مشرفا ومقرررا
إسمهان عنان	أستاذ مساعد (أ)	عضوا مناقشا

شكر وعرفان

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات، حمدا تدوم به النعمة وترف به النعمة ويستجاب به الدعاء، ويزيد الله من فضله ما يشاء أن أعاننا على إتمام هذا العمل.

نتقدم بجزيل الشكر وأسمى العبارات والعرفان والإمتنان والتقدير

إلى أستاذنا المشرف "عمار زريقي"

لإشرافه على المذكرة، وعلى ملاحظاته القيمة، وتوجيهاته السديدة، الذي كان له الفضل في إخراج هذه الدراسة المتواضعة إلى حيز الوجود كاملة، فجزاه الله عنا خير الجزاء وجعل عمله شفعا له وكثر له العطاء.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا وقدم لنا يد العون في إنجاز هذه المذكرة .

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى عمال وأساتذة

﴿جامعة العربي التبسي تبسة﴾

وكذلك إلى كل زملائنا قسم المالية والمحاسبة

تخصص مالية المؤسسة

والحمد لله الذي تمت

بنعمته الصالحات.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
21	الفرع الثاني: خصائص ومميزات المقاول.
21	أولاً: الخصائص الشخصية
23	ثانياً: الخصائص السلوكية
25	الفرع الثالث: دوافع الشباب نحو المقاول
26	أولاً: إدراك الرغبة Perception de désirabilité
27	ثانياً: إدراك إمكانية الإنجاز : Perceptions de faisabilité
30	المبحث الثاني: الدراسات السابقة (مرجعية البحث)
30	المطلب الأول: البحوث العلمية
30	الفرع الأول: المقالات المحكمة
30	أولاً: الدراسة الأولى -خالف سيف الدين وسلامي منيرة-
31	ثانياً: الدراسة الثانية -دراسة عائشة بن عمار ونورية بن غبريط رمعون-
31	الفرع الثاني: الملتقيات الوطنية والدولية
31	أولاً: الدراسة الأولى -د.إبراهيم التومي-
31	الفرع الثالث: الرسائل والأطاريح العلمية
31	أولاً: الدراسة الأولى - بدرابي سفيان -
32	ثانياً: الدراسة الثانية -نجاة ساسي هادف-
32	ثالثاً: الدراسة الثالثة - حميدة جرو -
32	المطلب الثاني: موقع موضوع البحث من الدراسات السابقة
32	الفرع الأول: استفادة موضوع البحث من الدراسات السابقة
32	الفرع الثاني: مميزات الدراسة الحالية
33	خلاصة الفصل
34 -	الفصل الثاني: دراسة ميدانية لعينة من متربصي مؤسسات التكوين المهني
34	تمهيد
35	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
35	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة
35	الفرع الأول: خصائص عينة الدراسة
36	الفرع الثاني: طريقة اختيار عينة الدراسة
37	المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

الصفحة	العنوان
37	المطلب الثالث: خطوات تصميم الاستثمار
39	المطلب الرابع: تحليل العناصر الديموغرافية لعينة الدراسة
39	الفرع الأول: الجنس
40	الفرع الثاني: العمر
41	الفرع الثالث: المؤسسة التكوينية
42	الفرع الرابع: المستوى العلمي
43	الفرع الخامس: التخصص
44	المبحث الثاني: تحليل وعرض محاور الإستبانة
44	المطلب الأول: تحليل وعرض بيانات محور استراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل
46	المطلب الثاني: تحليل وعرض بيانات محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي
47	المطلب الثالث: تحليل وعرض بيانات محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية
50	المطلب الرابع: دراسة تأثيرات المتغيرات الديموغرافية على محاور الدراسة
50	الفرع الأول: تأثير الجنس على محاور الدراسة
50	الفرع الثاني: تأثير متغير السن على المحاور
51	الفرع الثالث: تأثير متغير المؤسسة التكوينية على المحاور
52	الفرع الرابع: تأثير متغير التخصص على المحاور
52	الفرع الخامس: تأثير متغير المستوى التعليمي على المحاور
54	الخلاصة
58 - 55	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الفهرس
	قائمة الملاحق
	قائمة الإختصارات والرموز

قائمة البطول

الصفحة	العنوان	الرقم
7	جدول يوضح مستويات وشهادات وشروط الالتحاق بالتكوين المهني	01-01
36	المجتمع الإحصائي المستهدف	02-02
36	المجتمع الإحصائي المستهدف	03-02
37	مقياس تحديد مستوي الملائمة للوسط الحسابي	04-02
39	معامل الثبات الفا كرونباخ	05-02
39	توزيع فئات الدراسة حسب الجنس	06-02
40	توزيع فئات الدراسة حسب العمر	07-02
41	توزيع فئات الدراسة حسب المؤسسة التكوينية	08-02
42	توزيع فئات الدراسة حسب المستوى العلمي	09-02
43	توزيع فئات الدراسة حسب التخصص	10-02
44	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور (إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل)	11-02
46	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور (محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي)	12-02
47	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور (التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية)	13-02
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور الثلاث	14-02
50	نتائج (indépendant T-Test) لاختبار تأثير الجنس على محاور الدراسة	15-02
51	نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار تأثير السن على المحاور	16-02
51	نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار تأثير المؤسسة التكوينية على المحاور	17-02
52	نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار تأثير التخصص على المحاور	18-02
53	نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار تأثير متغير المستوى التعليمي على المحاور	19-02



قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
9	بيان لمسارات التكوين	01-01
23	الصفات الأربع للمقاوم في العالم.	02-02
25	العلاقة بين الخصائص والقدرات الشخصية وبين نجاح المشروعات الصغيرة.	03-02
26	نموذج تكوين الحدث المقاولاتي	04-02
39	توزيع فئات الدراسة حسب الجنس	05-02
40	توزيع فئات الدراسة حسب العمر	06-02
41	توزيع فئات الدراسة حسب المؤسسة التكوينية	07-02
42	توزيع فئات الدراسة حسب المستوى العلمي	08-02
43	توزيع فئات الدراسة حسب التخصص	09-02



مقدمة

تمثل مسألة التكوين المهني أحد الاهتمامات الرئيسية للدارسين والباحثين في مجال العلوم الاجتماعية والاقتصادية، وذلك لما شهده سوق العمل من تطور على جميع المستويات سواء من الناحية المادية المتعلقة بالآلات أو بالموارد البشري الذي أصبح يمثل دعامة أساسية للنهوض بالتنمية وتحقيق قيمة مضافة، الشيء الذي جعل سياسات التكوين المهني تستقطب أعداد هائلة من الشباب، مما جعل السلطات العمومية الجزائرية تتكفل بهذه الشريحة الهامة المنحدرة من قطاع التربية الوطنية، وكذلك فئات أخرى دون مستوى دراسي معين وإدماجها في مسار من مسارات التكوين المهني مع تخصص يناسب وخصوصيات الطلب من اليد العاملة المؤهلة.

ونظرا للأهمية الكبيرة المقاولاتية في تشجيع ونشر ثقافتها في المدارس والجامعات، ومؤسسات التكوين المهني وتغيير نمط التفكير السلوكي السائد لدى الشباب من أوليات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء.

ومن أجل تحقيق هذه الأهمية تثنى العديد من الدول برامج وخطط مختلفة ومتعددة لتشجيع المقاولاتية ودعمها بين أجيال الشباب في الجامعات ومؤسسات التكوين المهني، وقد دعمت العديد من الدول من بينها الجزائر إلى دمج المقاولاتية في المناهج التعليمية وذلك بتأسيس برامج لتعليم المقاولاتية ولتعزيز مهارات الإبداع والابتكار والقيادة وكذلك إنشاء ما يسمى أجهزة الدعم والمرافقة لتمويل ومساعدة الشباب الطامح لإنشاء مؤسساته الخاصة والتخلص من شبح البطالة.

أولا: إشكالية البحث

لدراسة هذا الموضوع وإبراز أهمية الارتباط بين التكوين المهني وتحسيس ودفع الشباب نحو المقاولاتية قمنا بطرح التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مدى مساهمة التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية؟

ويقودنا التساؤل الجوهري إلى طرح التساؤلات الفرعية الآتية:

هل توجد إستراتيجية للتكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل؟

هل التخصصات والأنماط التكوينية تشجع على التوجه المقاولاتي لدى متريصي مؤسسات التكوين المهني؟

إلى أي مدى يقوم التكوين المهني بتهيئة الشباب وتعزيز روح المقاولاتية؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية تمت صياغة الفرضيات على النحو

الآتي:

-توجد إستراتيجية للتكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل.

-تشجع التخصصات والأنماط التكوينية على التوجه المقاولاتي لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني.

-تساهم مؤسسات التكوين المهني بشكل فعال في دفع الشباب نحو المقاولاتية.

ثالثا: مبررات اختيار الموضوع

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع مبررات نذكرها في الآتي:

-أسباب ذاتية، والمتمثلة في الاهتمام الشخصي بموضوع التكوين المهني وكذا المقاولاتية بحكم عملنا في المجالين ومحاولة منا لمعرفة العلاقة بينهما.

-أسباب موضوعية، نتيجة التطورات الحاصلة في قطاع التكوين المهني والاتجاه نحو العمل المقاولاتي وكذا المقاربات الاقتصادية والاجتماعية والتنمية للدولة

رابعا: أهداف الدراسة

-الكشف عن مدى مراعاة إستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل

-التعرف عن مدى استجابة الإستراتيجيات المنتهجة والتوجهات المهنية لخريجي مؤسسات

التكوين المهني، واعطائهم فكرة من خلال الدراسة الميدانية عن مجال المقاولاتية وإنشاء المشاريع.

خامسا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الموضوع فيما يمكن أن تسفر عنه من نتائج إيجابية تفيدنا وتساعدنا في معرفة الماهية

الشاملة للتكوين المهني المقاولاتية هذا من جهة، ومن جهة تسلط الضوء على جملة من النقاط يمكن إدراجها ضمن الآتي:

-تناول موضوع هام والمتمثل دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية خاصة وأن

الجزائر أضحت مؤخرا تلبى الإحتياجات الإجتماعية والثقافية والإقتصادية عن طريق ما يعرف بالثقافة المقاولاتية.

-الجهود المبذولة من طرف مؤسسات التكوين المهني في تنشيط الإختصاصات المتعلقة بجانب

المقاولاتية من أجل إقبال المتربصين عليها.

-الدور الفعال الذي تلعبه المقاولاتية في الحد من البطالة وتقديم فرص أكبر للعمل من خلال المزايا الإقتصادية التي تقدمها.

خامسا: منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بالنسبة للجزء النظري، حيث قمنا بإحاطة بموضوع الدراسة وبتوضيح أهم الدراسات في اطار الموضوع، أما في الدراسة الميدانية تم استعمال المنهج التحليلي فتمت معالجته باستخدام SPSS

سادسا: حدود الدراسة

-الحدود الزمانية: امتدت فترة الدراسة من: 2017/03/19 إلى غاية: 2017/04/18

-الحدود المكانية: شملت حدود الدراسة مديرية التكوين المهني لولاية تبسة، علة عينة من متربصي مؤسسات التكوين المهني (معهد التسيير، معهد أنوال، معهد بئر العاتر، مركزي تبسة 01 و 02)

سابعا: صعوبات الدراسة

قلة المراجع العربية التي تتحدث عن المقاولاتية-

-الصعوبات التي رافقت عملية توزيع وجمع استمارة الاستبيان و قلة تفاعل العديد من المتربصين مع هذه الاستمارات وجهلهم لأهمية الدراسة.
-عدم إلمامنا لمختلف البرامج الإحصائية مثل برنامج تحليل النتائج spss.

ثامنا: هيكل البحث

قصد الإلمام بدراسة الموضوع وتحليل إشكالية البحث المطروحة والإجابة على التساؤلات التي تضمنتها وأخذ الفرضيات بعين الاعتبار، ارتأينا إلى تقسيم البحث إلى فصلين بعد المقدمة، الأول خاص بالإطار النظري للدراسة والثاني خاص بالجانب التطبيقي بالإضافة إلى الخاتمة تناولت استنتاجات الدراسة وذلك حسب مايلي:

-مقدمة: جاءت ملمة لجميع جوانب الموضوع من إشكالية، الدراسة وفرضياتها، بالإضافة إلى مبررات إختيار الموضوع وأهداف الدراسة وأهميتها، هذا فضلا عن تعرضنا لمنهج الدراسة وحدودها، وصعوبات الدراسة وهيكلتها.

-الفصل الأول: تناول هذا الفصل الدراسة النظرية والتطبيقية ففي المبحث الأول تم التطرق إلى تعريف التكوين المهني المقاولاتية، أما المبحث الثاني جاء من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.

الفصل الثاني: تناول الدراسة الميدانية، حيث تم التطرق في المبحث الأول إلى الطريقة المتبعة والأدوات المستعملة في الدراسة، أما المبحث الثاني تضمن النتائج المحصل عليها وتحليلها ومناقشتها.

الخاتمة: ضمت خاتمة حوصلة شاملة عن موضوع الدراسة بالإضافة إلى تعرضنا إلى أهم النتائج وجملة من التوصيات والإقتراحات وأخيرا آفاق الدراسة.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية

والدراسات السابقة

تمهيد

يعد التكوين المهني أهم المجالات التي تساعد على اكتساب مهارات وتكوين يد عاملة مؤهلة، إلا أن خريجي معاهد التكوين المهني يصطدمون بمشكل البطالة، وقد ظهرت فكرة إنشاء مقاوله خاصة بالنسبة لخريجي الجامعات ومعاهد التكوين المهني كحل لمشكل البطالة ، حيث يعد موضوع المقاولاتية عملية صعبة ومعقدة في الكثير من الأحيان وخاصة لخريجي التكوين المهني بصفتهم مختصون تطبيقيا أكثر منها نظريا في مجال تخصصاتهم، هذا فضلا على أن المسار المقاولاتي يتطلب تعبئة مجموعة كاملة ومتنوعة من المهارات والكفاءات لمواجهة مختلف العوائق والصعوبات، خاصة وأن موضوع المقاولاتية مرتبط بالمخاطرة، لذلك فإن الأداء الفعلي لأي مقاول لا يكتمل إلا بتوفير مهارات تساعده في تسيير عمله.

ومن هذا المنطلق يتم في هذا الفصل التطرق إلى المفاهيم النظرية المتعلقة بالتكوين المهني

المقاولاتية والإحاطة بأهم الدراسات السابقة، وذلك على النحو التالي:

- المبحث الأول: المفاهيم النظرية المتعلقة بالتكوين المهني المقاولاتية
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة (مرجعية البحث)

المبحث الأول: المفاهيم النظرية المتعلقة بالتكوين المهني المقاولاتية

من خلال هذا المبحث تم التعرف على الإطار النظري لكل من التكوين المهني من حيث تعريفه، الإستراتيجيات، الآفاق والتحديات، بالإضافة إلى ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر هذا من جهة، ومن جهة أخرى تم التعرض إلى المقاولاتية من ناحية تعريفها، خصائصها وأهم مميزات المقاولاتية وكذلك دراسة دوافع الشباب نحو المقاولاتية وذلك على النحو الآتي:

- **المطلب الأول: المفاهيم النظرية المتعلقة بالتكوين المهني**

- **المطلب الثاني: المفاهيم النظرية المتعلقة بالمقاولاتية**

المطلب الأول: المفاهيم النظرية المتعلقة بالتكوين المهني

في هذا المطلب تم التعرض إلى مفهوم التكوين المهني من خلال تعريفه، أهميته وأهدافه، بالإضافة إلى دراسة مصادره واحتياجاته، كما تمت دراسة إستراتيجية التكوين المهني آفاقه وتحدياته وربطها بعالم الشغل، وذلك على النحو الآتي:

- **الفرع الأول: مفهوم التكوين المهني**

- **الفرع الثاني: مصادر واحتياجات التكوين المهني**

- **الفرع الثالث: إستراتيجية التكوين المهني آفاق وتحديات**

الفرع الأول: مفهوم التكوين المهني

يكمن مفهوم التكوين المهني في إعطاء تعريف شامل له والتعرف على أهم أنماطه، بالإضافة إلى أهميته وأهدافه، كالآتي:

أولاً: تعريف التكوين المهني

لقد تعددت وجهات نظر الباحثين في تحديد مفهوم التكوين المهني، وفيما يلي تم التعرض إلى بعض التعاريف:

- **تعريف أول:** التكوين المهني في اللغة اللاتينية (formation professionnelle)، تعني عملية تعلم

سلسلة من السلوك المبرمج أو بمعنى آخر عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً. (1)

- **تعريف ثاني:** التكوين المهني عملية ديناميكية مستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الفرد من

حيث المعارف والاتجاهات والخبرات بما يمكنه أن يكون أكثر فاعلية وأكثر إنتاجاً(2)

¹ - محمد سعيد أنور رمضان: إدارة الموارد البشرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، الإزاريطة الإسكندرية 2003 ص: 183.

² - أمين عبد العزيز حسن، إدارة الأعمال وتحديات القرن الواحد والعشرين، دار قبي للطباعة والنشر، القاهرة، 2001 ص:

-تعريف ثالث: التكوين المهني هو مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة⁽¹⁾

من خلال التعاريف السابقة يمكن استخلاص تعريف إجرائي للتكوين المهني على أنه مؤسسة تقوم بمجموعة من النشاطات تكتسب عن طريق التأهيل المهني والمهارات المهنية المحددة لأداء مهمة أو وظيفة من خلال وضع خطط وبرامج تواكب سوق العمل⁽²⁾

ثانيا: أنماط التكوين المهني

تسعى السلطات العمومية للتكفل بالشريحة الشبابية الهامة المنحدرة من قطاع التربية الوطنية بإدماجها في مسار التكوين المهني في تخصص يناسب خصوصيات الطلب من اليد العاملة المؤهلة، كما تستقطب مؤسسات التكوين المهني شرائح أخرى من التركيبة الاقتصادية والاجتماعية لتلبية احتياجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة المؤهلة وترقيتها عن طريق مختلف أنماط وأجهزة التكوين المهني المعتمدة في الجزائر بإتباع عدة أنماط من المستوى الأول إلى المستوى الخامس (أي من العامل المؤهل إلى التقني سامي) على أن يتم تنويع المسار التكويني لمختلف الأنماط والأجهزة التكوينية حسب مستويات التأهيل المنصوص عليها في مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني بشهادات دولة حسب الجدول المذكور أدناه.

الجدول رقم (1): جدول يوضح مستويات وشهادات وشروط الالتحاق بالتكوين المهني

مستوى التكوين	الشهادة الممنوحة	الأصناف	شروط الالتحاق بالتكوين	التكوين النظري	التدريب التطبيقي
المستوى الأول	C. F. P. S شهادة التكوين المهني المتخصص	عامل متخصص	دون الرابعة متوسط	12 شهرا اقامي 18 شهرا تمهين	01 شهر
المستوى الثاني	C. A. P شهادة الكفاءة المهنية	عامل مؤهل	دون الرابعة متوسط	12 شهرا اقامي 18 شهرا تمهين	من 01 إلى 02 شهرين
المستوى الثالث	C. M. P شهادة التحكم المهنية	عامل عالي التأهيل	الرابعة متوسط	18 شهرا اقامي 24 شهرا تمهين	من 01 إلى 02 شهر
المستوى الرابع	B. T شهادة تقني	تقني	مستوى السنة الثانية + اختبار المستوى	24 شهر اقامي 30 شهرا تمهين	03 أشهر
المستوى الخامس	B. T. S شهادة تقني سامي	تقني سامي	مستوى السنة الثالثة + اختبار المستوى	30 شهرا اقامي 36 شهر تمهين	06 أشهر

المصدر: المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني والشعب المهنية الطبعة 2012

¹- بوتلجة غنيات: التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992 ص: 03.

²- محمد سعيد أنور رمضان، ، ص: 192.

وتتمثل أنماط التكوين المهني القائمة اليوم في الجزائر حسب مايلي:

أ/ **التكوين الاقامي:** يعتبر الأكثر شيوعا مقارنة بنماذج التكوين الأخرى، ويجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز ⁽¹⁾ التكوين المهني والتمهين في المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، ويتم التكوين داخل مؤسسة التكوين المهني طيلة مدة التبرص.

ب/ **التمهين:** يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي وينظم بالتناوب بين مؤسسات التكوين المهني والوسط المهني ⁽²⁾، وذلك داخل ورشات العمل الفعلية أو في مؤسسة إنتاجية عامة أو خاصة أو داخل مصالح إدارية، ويتم التكفل بالتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة العمل أو المصنع عن طريق عقد يسمى بعقد التمهين، وبذلك يكتسب المتمهين كفاءات مرتبطة بمهنة معينة عن طريق الاحتكاك المباشر مع ظروفها الملموسة في هذا النمط التكويني، فهو جانب معرفي يتم بناءه بكيفية ملخصة وفق التمارين العملية على شكل دروس في التكنولوجيا والرسم التقني والمبادئ العامة المرتبطة بالمهنة، وقد أولت الدولة الجزائرية مؤخرًا اهتماما كبيرا وإعطاء أهمية كبرى لهذا النمط التكويني.

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

يعد الأسلوب المنتهج في هذا التكوين والدروس بالمراسلة لمختلف الفئات العمرية التي تبحث عن تكوين أو تحسين المستوى المهني نظرا لسهولة التشغيل في هذا النمط بالنسبة للتخصصات المعتمدة، مع العلم أن هذا التكوين عن بعد يضمن ويوظف نفس المناهج الموجودة على مستوى مراكز التكوين المهني الأخرى غير أن التخصصات المهنية التي شرع في متابعتها وتعليمها تدرج ضمن ثلاث فروع متقاربة، وهي المحاسبة، البنوك والتأمينات، ويرجع اختيار هذه التخصصات بالنسبة للتكوين بالمراسلة أو التعليم عن بعد حسب ما يبدو إلى طبيعتها، فهي تخصصات يمكن بالفعل متابعتها واكتساب الكفاءات التابعة لها عن طريق المراسلة عكس الاختصاصات الأخرى الميكانيك والإلكترونيك والكهرباء، فهي تتطلب حضور فعلي على مستوى الورشات والأعمال التطبيقية.

د/ **التكوين عن طريق الدروس المسائية:** بعد الانتهاء من دروس التكوين الاقامي العادية يتم تكريس حجم ساعي مكيف ومدرّس لتحقيق الكفاءات المهنية المراد اكتسابها، وعادة ما يتوجه إلى هذا النمط من التكوين

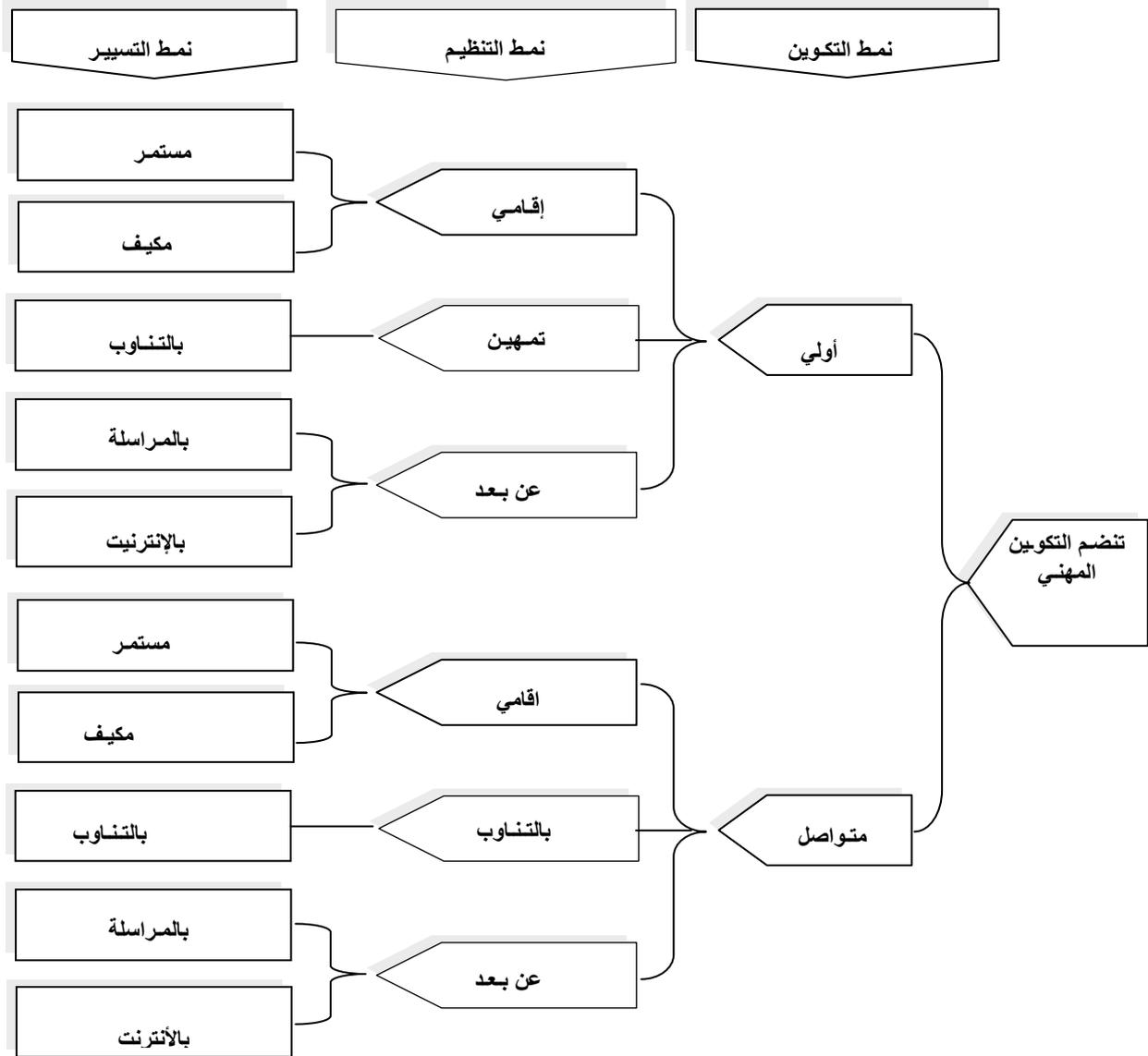
¹⁻ بلقاسم محجوب، عرض حول التعريف بقطاع التكوين المهني في الجزائر، مجلة كاتبة الدولة للتكوين المهني، وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، الجزائر، فيفري 1997، ص: 5.

²⁻ فرموش منى، واقع التكوين المهني وآليات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في الجزائر، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي للتكوين المهني للجزائر، (التحديات والصعوبات والآفاق)، الجزائر، 2008، ص: 44.

العمال والموظفين الذين يشتغلون في المؤسسات الإنتاجية والخدماتية المختلفة، والذين يرغبون في اكتساب تأهيل معين، أو يطمحون إلى رفع مستواهم الأدائي وكذا تحسين مساهمهم المهني⁽¹⁾.

هـ/ **التكوين المتواصل**: يسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة، ويشمل برامج تكوين مفتوحة لكل العمال على أساس شروط مسبقة، ويهدف إلى تكوين العامل وتكييفه مع التطور التكنولوجي والتقني وكذا إعادة تأهيله في مهنته الجديدة، وينظم هذا النمط التكويني مصالح الموظفين مهما كانت وظيفتهم، ويكون من المفروض متواصلًا أثناء كل المسار المهني للعمال، حيث يهدف هذا النمط التكويني إلى ضمان تأكد الأداء الجيد للكفاءات المهنية، ثم اكتساب كفاءات مهنية جديدة في إطار الرسكلة، فمن خلال التكوين المتواصل يتم تحسين ورفع القدرة الإنتاجية والتنافسية للمؤسسات إنتاجية كانت، خدماتية تربوية أو تكوينية⁽²⁾.

الشكل رقم (1): بيان لمسارات التكوين



المصدر: دليل التسيير البيداغوجي، وزارة التكوين والتعليم المهنيين

¹- بلقاسم محجوب، المرجع السابق، ص: 8.

²- فرموش مني، المرجع السابق، ص: 46.

ثالثاً: أهداف التكوين المهني

تحتاج المؤسسات على اختلاف أنواعها وأحجامها إلى موارد بشرية مدربة ومؤهلة لتنفيذ كافة نشاطاتها وعملياتها، وكما هو معروف اليوم بأن التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال انعكست بآثارها على المؤسسات الأمر الذي استلزم إعادة النظر في تركيبة الموارد البشرية والمهارية والمعرفية وتطوير قدراتها الأدائية، ويتطلب مثل هذا التطوير تركيز المؤسسة إضافة إلى أنشطتها في مجال الاختيار والتعيين والتوجيه والاستقبال والمتابعة على تكوينها بقصد تطوير مهاراتها ومعارفها وإكسابها مهارات ومعارف جديدة وسلوكيات تتناسب مع المتطلبات الوظيفية الجديدة، لذا فإن نشاط التكوين يعتبر من الأنشطة الضرورية ومن الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية كونها نشاط يعود بالفائدة على الفرد العامل والمؤسسة والمجتمع.

أ/ أهداف التكوين بالنسبة للفرد العامل:

كما تم ذكره سابقاً فإن التكوين مهم جداً بالنسبة للطرفين للمؤسسة والأفراد حيث يهدف إلى تدعيم روح الاتصال داخل الجماعة ويقوم بإعطاء الاهتمام بالمعلومات التي يتم نقلها.

وعادة ما يجعل العامل المكون أكثر رضا من غير المكون، كذلك يساعد على انخفاض التوتر النفسي المصاحب لأداء العمل، كما أن العامل الذي يتلقى تكويناً يكون ملماً بالمهارات والتقنيات التي تزوده بالإحساس بالأمن والأهمية داخل المؤسسة، هذا ما يؤدي للعامل إلى اكتساب الثقة بالنفس مما يؤهله إلى القيام بالأعمال دون الاعتماد على الغير، وهذا نتيجة للمعلومات والخبرات التي تحصل عليها من التكوين¹ ومن أهم هذه المهارات مايلي :

- **المهارات الفنية:** هي المهارات المرتبطة بكتابة التقارير والتحليل المالي، وإعداد نظم الوصف الوظيفي.

- **المهارات الذهنية:** هي المهارات المتمثلة في تحليل المشكلات، اتخاذ القرارات، التخطيط الاستراتيجي

وإدارة الاجتماعات

- **المهارات الإنسانية:** هي المهارات المتعلقة بمراعاة اللمسة الإنسانية في الإدارة.²

ب/ أهداف التكوين بالنسبة للمؤسسة:

- **زيادة الإنتاج:** إن زيادة مهارة القوى العاملة ستؤدي عادة إلى زيادة كمية الإنتاج ونوعيته حيث أن التطور الفني في العمليات الصناعية يتطلب تجديد معارف العاملين وتدريبهم ليتمكنوا من أداء أعمالهم على الوجه المطلوب وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج.

- **الاقتصاد في الإنفاق:** للتكوين مردود أكثر من كلفته، فاستخدام الآلة بأصول وبوسائل سليمة يقلل

النفقات كما يقلل من حوادث العمل .

¹ محمد بن سالم، مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني، المجلس الأعلى للتربية، الجزائر، 1997، ص 92.

² نادر احمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر، عمان، الأردن، 2000، ص: 263.

- **وفرة القوة الاحتياطية للمؤسسة** : يشكل التكوين مصدرا مهما للطلبات الملحة التي تفوق الإمكانيات المتوافرة في سوق العمل، وبذلك تتمكن المراكز التدريبية في مد المؤسسات بالقوة العاملة المدربة وبالأعداد التي تحتاجها.¹

كما يمكن التفريق بين أهداف التكوين، ليس فقط من حيث نوع ومحتوى التكوين بل أيضا من حيث درجة، كثافة ومستوى التدريب، ويمكن عرض أهداف التكوين كالآتي:

- **التلمذة**: ويتم هنا تعريض العاملين بخلفية عامة عن موضوع الدراسة أو التكوين أو المهارة الواجب اكتسابها.

- **السيطرة والتفوق**: على المتدرب أن يظهر بسيطرة كاملة على موضوع التكوين للدرجة التي تمكنه من أن يشرحها لغيره، وأن يتعرف على العلاقات الداخلية بين أجزاء الموضوع وأن يؤديها بصورة متفوقة. كما يمكن أيضا التفريق بين أهداف التكوين من حيث المدة التي يغطيها كالآتي:

- **أهداف قصيرة الأجل**: في الغالب تغطي احتياجات تكوينية عاجلة وسريعة تعبر عن رغبة المؤسسة في علاج مشاكل طارئة، أو لمواجهة احتياجات سريعة لبعض الأفراد أو لبعض الإدارات.

- **أهداف طويلة الأجل**: عادة ما تغطي احتياجات تنمية وتطوير متأنية، وتعبر عن رغبة المؤسسة في النمو والتطور للأفراد أو الإدارات.²

رابعا: أهمية التكوين المهني

يعد التكوين المهني من أهم النشاطات الخاصة بالموارد البشرية في مساهمته لتحقيق المزايا التنافسية للمؤسسات المعاصرة، كما أن تكنولوجيا الإنتاج والخدمات تتطلب مستويات متنوعة وعلمية من المهارات والقابليات والاستعداد للتوافق معها ورفع الكفاءة الإنتاجية، لذلك لا بد أن يكون متوافقا مع إستراتيجية المؤسسة لأنه يساعد العاملين على تجاوز الأخطاء المهنية، كما أنه يختصر المسار المهني في الوصول إلى وظائف أرقى، وفوق هذا يكسب الفرد مهارات جديدة ، وتزداد أهميته أكثر إذا ما عرفنا أن سمة العصر الذي نعيشه اليوم تتمثل في التطور التكنولوجي السريع وسيادة العولمة بتوجهاتها الميكرو تخصصية والتي تزداد في التخصصية أكثر فأكثر، وطالما أن التطور في المسار الوظيفي هدف يسعى إليه جميع العاملين فإن التكوين هو الوسيلة المثالية التي تساعد على الوصول لشغل مناصب عليا ، وتظهر أهمية التكوين في مستويين هما أهميته بالنسبة للمؤسسة وأهميته بالنسبة للفرد.

¹ - يوسف حجيم الطائي وآخرون، يوسف حجيم الطائي وآخرون، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل** ، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص ص: 278-279.

² - أحمد ماهر، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2006، ص ص: 238-239.

أ/ أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة:

من بين الفوائد التي يحققها التكوين للمؤسسة زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ أن إكساب الأفراد المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج.

كما أن التكوين يساعد على إبراز الاتجاهات الإيجابية لدى الأفراد العاملين نحو العمل والمؤسسة ويؤدي إلى توضيح السياسات العامة بها، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المؤسسة منهم من أهداف.

والتكوين أيضا 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 واستعمال الآلات الحديثة والمعقدة، مما يوجب على المؤسسات تدريب موظفيها على استعمال وصيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة.¹

فبدون تكوين قد تواجه المؤسسة مشاكل في سيرورة العملية الإنتاجية من جراء هذه التكنولوجية الجديدة، حيث أن هذه الأخيرة قد تسبب حالة الاغتراب لدى الأفراد العاملين واستيائهم من جراء عدم معرفتهم لهذه التكنولوجية أو هذه التقنيات المدرجة في ميدان العمل.

كما أن التكوين يعمل على تحقيق توازن المؤسسة وثباتها بمعنى قدرة المؤسسة على الحفاظ على فعاليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين، وهذا يتحقق من خلال وجود رصيد من الأفراد المؤهلين لشغل هذه المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب، أما المرونة فتعني قدرة المؤسسة على التكيف في أجل قصير مع أي تغيرات في حجم العمل، وهذا يتطلب توفير الأفراد ذوي المهارات المتعددة النقل إلى الأعمال التي تحتاج إليهم، فالأفراد المدربين لديهم الحافز أو الدافع للعمل هم أصل استثماري فعال في المؤسسة.²

كما يؤدي التكوين إلى تخفيض نسبة حوادث العمل، فقد دلت الإحصائيات المتعلقة بإصابات حوادث العمل أن نسبة الإصابات في حوادث العمل وبين العمال المدربين أقل بكثير منها بين العمال غير المدربين، وكلما قلت نسبة حوادث العمل قلت الخسائر التي تتحملها المنشأة في معالجة عمالها، وأدى ذلك إلى زيادة إنتاجها، وبالتالي زيادة مبيعاتها وأرباحها.

كما أن التكوين يحسن خدمات المؤسسة وطريقة تقديم السلع التي تنتجها وتعرضها، مما ينعكس على صورة علاقات جيدة بينها وعملائها.³

¹ - محمد بن سالم، مرجع سابق، ص: 62.

² - عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الجزء الأول، الدار الجامعية للطباعة، الإسكندرية، 1997، ص: 355.

³ - محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص: 102.

ب/ أهمية التكوين بالنسبة للأفراد العاملين:

يحقق التكوين للأفراد العاملين فوائد أخرى من أهمها: مساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات الأحسن ، كما يزيد من قابليتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل ويساعدهم في التغلب على حالات القلق والتوتر والاعتراب والصراع داخل المؤسسة، وتقدم لهم معلومات جيدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات، كما يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي الذي يساهم في تقليل دوران العمل نتيجة لزيادة الاستمرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم في خدمة المؤسسة والإخلاص لها.¹

التكوين يقلل الحاجة إلى الإشراف ، فالعامل المدرب الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع إنجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى توجيه أو مراقبة مستمرة من رئيسته، وبذلك يوفر وقتهم ويجعلهم يفرغون للقيام بنشاطات أخرى في خدمة المؤسسة.²

كما يؤدي التكوين إلى تطوير وتحسين سلوكيات الأفراد لتناسب وطبيعة الأعمال التي يؤديونها وطبيعة العلاقات التي تتطلبها هذه الأعمال، وهذا ما يزيد من التزام العاملين وولائهم للمؤسسة ويعزز إدراكهم بأن المؤسسة مكان جيد للعمل.³

ويزود التكوين الأفراد العاملين بمهارات ومعارف قد لا تكون موجودة لديهم تمكنهم من أداء واجبات عملهم بالكفاءة المطلوبة، ومن بين هذه المهارات ، المهارات القيادية، المهارات في التعبير والنقاش وإدارة الندوات، المهارات الإدارية كالتخطيط والتنظيم والتنسيق والرقابة ، ومن المعارف ، معرفة تنظيم المؤسسة وسياساتها وأهدافها، المعرفة بأساسيات علم الإدارة والعلوم المتعلقة بها، المعرفة الفنية بأساليب وأدوات الإنتاج، المعرفة بالوظائف الإدارية الأساسية وأساليب القيادة والإشراف.⁴

كما يتيح التكوين للفرد فرص تكوين مهارات في مجالات العمل والحديث والاستماع، ويعمل على مساعدة الفرد على الإنجاز والثقة بالنفس مما يفتح المجال له للترقية والتقدم الوظيفي.⁵

ج/ أهمية التكوين في تطوير العلاقات الإنسانية:

التكوين يؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين، وتطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المؤسسة، كما يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمتها، كما يعمل على تمتين العلاقة وتوثيقها بين الإدارة والأفراد العاملين لديها، إضافة إلى ذلك فهو يوفر

¹ - سنان الموسوي، **إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص: 190-191.

² - محمد فالح صالح، **مرجع سابق**، ص: 102.

³ - خالد عبد الرحيم مطر الهيبي، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003، ص: 226.

⁴ - علي السلمي، **إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية**، دار غريب للطباعة، القاهرة، 1985، ص: 21.

⁵ - سنان الموسوي، **مرجع نفسه**، ص: 191-192.

القيادات الإدارية نتيجة للدور والمساهمة الكبيرة للتدريب المخطط وجهود المؤسسة نحو تنميتها، فمثل هذه القيادات الإدارية يمكن أن تسهم بشكل واضح في توجيه موارد المجتمع وتحقيق الاستخدام الأفضل لها.¹

الفرع الثاني: مصادر واحتياجات التكوين المهني

تم التعرض على مستوى هذا الفرع لدراسة كل من مصادر التكوين من حيث الاطلاع على المسارات الوظيفية والترقيات المحتملة، واستقصاء رأي الموارد البشرية، بالإضافة إلى رضا الزبائن وسجلات حوادث وإصابات العمل، هذا فضلا عن التعرض إلى تحديد إحتياجات التكوين من حيث مفهومها ومستوياتها، إنتاجية المؤسسة وفعاليتها التنظيمية، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: تحديد إحتياجات التكوين المهني

مع تزايد حجم ونوعية المنافسة المحلية والعالمية بين المؤسسات على اختلاف أنواعها، وتسابقها لتقديم الجديد والأجود في السلع والخدمات لتحقيق الرضا لدى زبائنها وتوسيع حصتها السوقية، زاد الاهتمام والتأكيد من قبلها على الدور الاستراتيجي التي يمكن أن يلعبه التكوين في جعل مواردها البشرية ذات قدرات ومهارات عالية المستوى، لتمكينها من الابتكار والإبداع وتقديم الجديد والأجود في منتجاتها، ويعتبر تحديد الإحتياجات التكوينية من العناصر الأساسية في تصميم البرنامج التكويني لأن التحديد الدقيق لهذه الإحتياجات يساعد على جعل النشاط التكويني نشاطاً هادفاً ذو معنى للمؤسسة والمكونين، ويجعله كذلك نشاطاً واقعياً يوفر كثيراً من الجهود والنفقات.

أ/ مفهوم الإحتياجات التكوينية : يمكننا أن نعرف الإحتياجات التكوينية بأنها: " الأداة الرئيسية التي يمكن من خلالها تحديد مجالات تطوير وتنمية أداء الفرد من خلال العملية التكوينية وأن مشكلات الأداء الحالية يمكن علاجها بالتكوين وهو ما يطلق عليه القابلية للتكوين."²

كما تعرف بأنها: " فجوة بين الوضع الراهن لمستوى كفاءة الموارد البشرية من جهة ومستوى الكفاءة المطلوب الوصول إليها سواء في المهارات، السلوكيات أو المعارف من جهة ثانية."³

ب/ مستويات تحديد الإحتياجات التكوينية: يمكن تلخيص أهم الطرق لتحديد الإحتياجات التكوينية في ثلاث مستويات رئيسية، من خلال القيام بتحليل المؤسسة أولاً والمهام ثانياً وأخيراً تحليل إحتياجات العاملين.

1/ تحليل المؤسسة: يتم تطبيق مفهوم النظام على المؤسسة، بحيث يتم تحديد المعارف والمهارات والقدرات التي ستحتاج إليها المؤسسات مستقبلاً نتيجة التغيرات التي تطرأ على المؤسسة وعلى النشاطات التي تمارسها، ومن الطبيعي أن يرد في الخطط السنوية للمؤسسات متطلبات التوسع في العمل وإدخال الحاسوب

¹- يوسف حجيم الطائي وآخرون، المرجع السابق، ص: 274.

²- نفس المرجع، ص: 297.

³- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن،

2005، ص: 458.

على بعض أو كافة أساليب العمل، وينتج عن ذلك الحاجة إلى إعادة تكوين العاملين على أساليب العمل الجديدة، واستخدام الأجهزة والمعدات المتطورة.¹

وعلى المؤسسة أيضا تحليل الهيكل التنظيمي بهدف التعرف على الأقسام والوحدات التنظيمية التي تتكون منها المؤسسة وأساليب الإتصال ومستوى التفويض نطاق الإشراف، كما يجب أيضا تحليل المناخ التنظيمي بالإستناد إلى عدد من المؤشرات مثل معدل دوران العمل، ومعدلات التغيب والتأخر عن العمل، إصابات العمل، شكاوي وتظلمات العاملين وكذلك تحليل القوى العاملة للمؤسسة حيث يستهدف التحليل هنا الوقوف على طبيعة التركيب الحالي للقوى العاملة بها، كذلك التعرف على حاجاتها الآنية والمستقبلية وتحليل مدى كفاءتها من خلال عدد من المؤشرات كتكاليف العمل المباشرة وغير المباشرة لإنتاج السلع والخدمات، وتكاليف المواد اللازمة لإنتاج السلع والخدمات.²

2/ تحليل العمل أو الوظيفة : إن تحليل العمل يساعد على تحديد معايير العمل في وظيفة معينة ، وكذلك تحديد الحد الأدنى للصفات والمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة في شاغل الوظيفة لكي يتمكن من تحقيق الأداء الجيد، وعلى ذلك يتم في هذه الخطوة مقارنة الطريقة التي يتبعها الفرد في أداء عمله (أي تقويم أدائه) مع وصف الوظيفة ومواصفاتها، وكذلك الوقوف على رأي المشرف المباشر في الطريقة التي يؤدي بها الموظف عمله وما إذا كانت تحتاج إلى تحسين وما هي تفاصيل ذلك التحسين.³

ويقترح الاكتفاء بالمعلومات التالية حول الوظائف لغرض تحليلها:

-**الوصف الوظيفي:** هو خلاصة للأهداف ونطاق ومجال العمل والمسؤوليات الوظيفية

-**مواصفات الوظيفة:** هو خلاصة للمعرفة والمهارات الضرورية لأداء العمل بفاعلية.

-**قائمة بالواجبات:** يشمل تحليل الخطوات المطلوبة لتنفيذ المهام والتي تأخذ شكل إجراءات تفصيلية تتبع

في تنفيذ المهام.

-**تحليل المهارات:** يتضمن تحليلا للمهارات المطلوبة لأداء المهام سواء اليدوية أو الآلية أو الذهنية (اتخاذ

القرارات).⁴

ج/ تحليل الفرد : يعد هذا المستوى هاما وغنيا، لكونه يزودنا بمعلومات واضحة ودقيقة ، حيث أن هذا

المستوى يبين لنا من يحتاج من الموارد البشرية في المؤسسة إلى تكوين وتنمية، سواء لعلاج نقاط ضعفه أو

تدعيم جوانب القوة لديه لتطوير أدائه الحالي وتحسينه في المستقبل.⁵

¹ - يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص: 298.

² - نادر احمد أبو شيخة، مرجع سابق، ص ص: 272-273.

³ - سنان الموسوي، مرجع سابق، ص: 192.

⁴ - يوسف حجيم الطائي وآخرون، نفس المرجع، ص: 299.

⁵ - محمد بن سالم، مرجع سابق، ص: 112

وتتصب عملية التحليل هنا على الموظف نفسه وليس على العمل حيث تقوم الإدارة بتحليل الفرد فتدرس قدراته الحالية والقدرات والمهارات الجديدة التي يمكن تعلمها واستيعابها وتطبيقها في عمله الحالي والمستقبلي.¹

ويهدف تحليل الفرد إلى التعرف على نوع المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تلزم شاغل الوظيفة لكي يطور أداءه ويرفع إنتاجيته ويشبع دوافعه الوظيفية والشخصية، ويقوم مسؤول التكوين بدراسة المواصفات الوظيفية للفرد كمؤهلاته، خبراته ومهاراته والخصائص الشخصية التي يتمتع بها الفرد كاتجاهاته، دوافعه واستعداده للتعلم وكذا حاجاته التي يطمح لإشباعها.²

ثانياً: مصادر التكوين المهني

هناك العديد من المصادر التي يمكن من خلالها معرفة فيما إذا كان لدى المؤسسة فجوات أو

حاجات للتكوين يستوجب دراستها وفيما يلي أهم هذه المصادر:

أ/ الإطلاع على المسارات الوظيفية والترقيات المحتملة : إن كل من يعمل في مؤسسة ويعد تعيينه بفترة زمنية، يكون بإمكانه معرفة وتحديد إمكاناته التي على أساسها يرسم له مساراً يوضح الوظائف التي يمكن أن يشغلها مستقبلاً خلال حياته الوظيفية سواء عن طريق الترقية أو النقل الوظيفي الأفقي، وبالطبع أن لكل وظيفة تقع على هذا المسار متطلبات قد لا تكون متوفرة لديه، لذلك تحدد هذه المتطلبات ويبدأ بتوفيرها لديه على مدى فترة من الزمن عن طريق التكوين لتأهيله بشكل جيد لشغل هذه الوظائف مستقبلاً.

ب/ إنتاجية المؤسسة وفعاليتها التنظيمية : يعد هذا المصدر مؤشراً عاماً لتحديد حاجات التكوين، فعند

انخفاض مستوى إنتاجيته وفاعلية المؤسسة يجب البحث على المسببات، التي تكون في غالب الأحيان العنصر البشري في العمل، وفي هذه الحالة يمكن تحديد حاجات التكوين التي نحتاجها من أجل رفع إنتاجية المؤسسة وفعاليتها التنظيمية.³

ج/ استقصاء رأي الموارد البشرية : وهو الأخذ برأي العاملين من خلال سؤالهم عن النواحي التي يشعرون

أنهم بحاجة إلى تكوين فيها سواء في مجال مهاراتهم، أو معرفتهم، أو سلوكياتهم، وذلك لزيادة مقدرتهم وكفاءاتهم، فالعامل نفسه هو أدرى من أي جهة أخرى في معرفة وتحديد نقاط الضعف لديه، لذلك يتوجب في هذا المجال توعية العاملين بأن تطوير وتحسين أدائها هو لمصلحتهم ومصلحة المؤسسة.

د/ رضا الزبائن : يمثل رضا الزبائن مرآة تعكس مستوى أداء المؤسسة ككل، فرضاها يعني أن ما يقدم لهم

من منتجات تلبي حاجاتهم وتوقعاتهم، وبالتالي يعد هذا الرضا مؤشراً على أن أداء الموارد البشرية بها جيد والعكس من ذلك صحيح، فتحليل آراء الزبائن إلى نتائج توضح لنا جوانب القوة في تعامل المؤسسة مع

¹ - سنان الموسوي، مرجع سابق، ص: 193.

² - محمد بن سالم، مرجع سابق، ص: 154.

³ - عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص: 461-462.

زيانها التي تحتاج إلى تنمية وتفعيل جوانب الضعف التي تحتاج إلى معالجة، وما هي الأشياء الجديدة التي يريدون توفرها للوصول إلى تحقيق مستوى عالي من الرضا لديهم، هي جميعها تمثل حاجات تكوين يجب العمل على تلبيتها.

هـ/ سجلات حوادث وإصابات العمل: توفر هذه السجلات عادة معلومات وفيرة عن عدد ونوع حوادث العمل، مسبباتها، نتائجها والمواقع التي حدثت فيها داخل المؤسسة، فمن خلال المعلومات يكون بالإمكان معرفة مجالات العمل الخطرة ذات المعدلات المرتفعة من الحوادث والأمراض التي سببها نقص المهارة والإلمام بالعمل، وهذا بحد ذاته (النقص) يعتبر حاجة تعليمية تدريبية يجب تغطيتها عن طريق التكوين.¹

الفرع الثالث: استراتيجيات التكوين المهني الأفق والتحديات

من أجل مجابهة وملاحقة التغيرات المتسارعة والتكيف مع المستجدات التي تطرأ على الساحة العالمية من خلال الاستثمار في العنصر البشري بتنمية القدرات وإعداد الكوادر الفنية، تطوير وتحسين طرق وأساليب الأداء عن طريق وضع خطط وبرامج منهجية ومرحلية، وذلك من خلال :

أولاً: التوجهات وخبرات التكوين المهني

يتمثل ذلك في جعل التكوين نظام للتعليم الاستراتيجي المستمر حيث أن هذا الأخير بدوره يتكون من أربعة عناصر رئيسية هي: (2)

- المدخلات المؤلفة من العناصر البشرية: المكونون، المتكئون، المساعدون والإداريون

- العناصر المادية: الأموال، التجهيزات والمعدات

- العناصر المعنوية: الخبرات، المهارات، السلوكيات والمشكلات

- العمليات التنفيذية المؤلفة من العمليات التحضيرية: الأهداف، البرامج والإمكانيات

- العمليات التنفيذية: نقل المعارف والخبرات، التجارب، السلوكيات والقيم والاتجاهات.

- العمليات التكميلية: متابعة التكوين، تقييم الأداء التكويني.

- المخرجات المؤلفة من الخرجات المادية: زيادة معدلات الأداء، ارتفاع الإنتاجية، زيادة الأرباح وتحسين طرق العمل.

- المخرجات المعنوية: تحسين العلاقات الوظيفية في المؤسسة، تطوير مهارات المكونين وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم في العمل

- التغذية العكسية: تتم من خلال مقارنة المخرجات مع الأهداف المحددة مسبقاً وبيان مدى الانحراف

الحاصل بينها وتعديله باستمرار (3)

¹ - عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص: 438.

² - القانون رقم 07-08، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية العدد 11 المؤرخ في 2008/03/02

³ - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005 ص 441.

ثانيا: تحول التكوين من سياسة إلى إستراتيجية

يتجلى هذا التحول في التغيير في الهدف، البعد الزمني، المادة التعليمية، أساليب التكوين وفي القواعد والمبادئ التي تقوم عليها سياسة التكوين سابقا.

ثالثا: التوافق مع متطلبات التغيير

شهدت ساحات العمل في المؤسسات بوجه عام والصناعية والخدماتية بشكل خاص، تغيرا واسعا وكبيرا في مجال تصميم الأعمال وإدارتها، مما استلزم الاعتماد على أساليب حديثة ومتطورة تركز على مهارات العمل الجماعي؛ فتعلم الفرد كيف يعمل مع الآخرين من أجل انجاز مهمة محددة مشتركة وكيف يتبادل العمل مع زملائه أعضاء الفريق، وكيف يندمج في العمل الجماعي التعاوني.

التكوين استثمار بشري: وهو حقل استثماري خصب، فما ينفق فيه هو ليس بتكلفة إنما هو استثمار له عائد شأنه شأن أي استثمار آخر في الآلات أو في برامج التسويق... الخ، بالتالي يجب اعتباره بندا استثماريا في الموازنة التخطيطية أو الاستثمارية في المؤسسة الحديثة.

رابعا: حتمية التنبؤ في التكوين

لابد على إدارة المواد البشرية تولى زمام المبادرة والتنبؤ باحتياجات المؤسسة المستقبلية من المعارف والمهارات ضمن إطار إستراتيجية المؤسسة الكلية التي رسمت أصلا في ضوء نتائج التنبؤ بمتغيرات البيئة المتوقعة⁽¹⁾.

خامسا: تكوين وتنمية فريق العمل

يقوم التكوين بتعليم أعضاء الفريق مهارات وأشياء تمكنهم من العمل بشكل جماعي وأهم هذه المهارات: "مهارة الاتصال مع الآخرين بشكل يدعم الرغبة في العمل الجماعي، مهارة اتخاذ القرار الجماعي وتبني روح المسؤولية، إثارة روح التحدي وقبول التغيير والتفاعل معه"

سادسا: تكوين المديرين

يؤكد التوجه المعاصر في مجال التكوين إلى حد كبير على مسألة رفع مستوى مهارة المديرين التنفيذيين الذين يتخذون القرارات التنفيذية لوضع إستراتيجية المنظمة موضع التنفيذ الصحيح، فمهارة هؤلاء يتوقف عليها نجاح العمل في المؤسسة التي يقودونها، وذلك للنهوض بقطاع التكوين المهني في الجزائر في ظل التحديات المستقبلية مع المحافظة على قاعدة عريضة من المعرفة والثقافة العامة ومجالات تخصصية مهنية وفنية متقدمة.

سابعا: استراتيجيات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

من أهم الإجراءات التي اتخذتها وزارة التكوين والتعليم المهنيين لربط التكوين بالشغل، تم اتخاذ تدابير عديدة منها:

¹ - محمد مرعي مرعي، دليل المديرين في قيادة الأفراد وفرق العمل، دار للنشر 2000، ص ص: 62-63.

- إنشاء مرصد للتكوين المهني والشغل الذي نص عليه القانون التوجيهي المتعلق بالتكوين المهني، مهمته إعطاء صورة واضحة للسلطات العمومية حول التكوين والشغل في الجزائر
- إنشاء مركز دراسات لتحديد حاجات الشغل والتكوين وماهية الكفاءات المطلوبة ، وأن يكون أداة مساعدة مهمة لهيئات أخرى مثل الوكالة الوطنية للتشغيل، ومركز الدراسات والأبحاث حول المهن والكفاءات الذي يقوم بقياس الكفاءات الموجودة ويعد التوقعات المستقبلية للربط دائما بين التكوين والحركية الاقتصادية.
- إعادة تنظيم الصندوق الوطني لتنمية التدريب والتكوين المستمر تشجيعا للمؤسسات على تكوين وتأهيل عمالها، ودعم المركز الوطني لتطوير التكوين المستمر.
- قيادة النظام عن طريق الطلب : يعتبر نظام التكوين المهني همزة وصل بين قطاع التربية والشغل، ويعمل على تحقيق معادلة معقدة بين تدفقات الطلب الاجتماعي واحتياجات الشغل من اليد العاملة المؤهلة، لذلك وضعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين شراكة من خلال إبرام اتفاقيات إطار على مستوى الإدارة المركزية أو على المستوى المحلي وهذا قصد التكفل باحتياجات الشغل.
- مجلس التوجيه لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين : الذي تم تكريسه بموجب القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين رقم: 08-07 المؤرخ في: 23 فيفري 2008؛ يساهم هذا المجلس في إعداد وضبط السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين⁽¹⁾.
- لجنة الشراكة الولائية: تكون تحت السلطة المباشرة للوالي، وتتكون هذه اللجنة من العملاء الاقتصاديين ومصالح الإدارة الولائية المكلفة بالشغل، التربية، الشباب والرياضة والحركة الجمعوية ، وتقوم بالتكفل بإحداث الروابط اللازمة للتواصل بين التكوين والمحيط الاقتصادي والاجتماعي ، وكذا إعداد البطاقة البيداغوجية للتكوين المهني في الولاية، وتشجيع ميكانيزمات تكيف التكوينات مع الإمكانيات الحقيقية للإدماج المهني للمتربصين.
- مرصد التكوين المهني والشغل: يضمن هذا المرصد على الخصوص المهام الآتية:⁽²⁾
- تأسيس نظام إعلامي فعال حول التكوين والتعليم المهنيين ومتطلبات الشغل على المستويين الوطني والجهوي.
- المساهمة كأداة لسياسة تنمية التكوين والتعليم المهنيين للتزويد وتحديد الاحتياجات في التكوين والمؤهلات.
- تقديم وسيلة مساعدة في اتخاذ القرار من خلال التعريف والتقييم وتحسين أجهزة التكوين والتعليم المهني .

¹- عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص ص: 414-415.

²- حميد وجرو، مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة مذكرة تخرج نيل شهادة ماجستير، 2014/2015، ص: 85.

المطلب الثاني: المفاهيم النظرية المتعلقة بالمقاولاتية

تم التطرق في هذا المطلب إلى مفهوم المقاولاتية، وتوضيح أهم خصائصها والمميزات التي يجب أن يتصف بها المقاول، إضافة إلى دوافع الشباب نحوها، وذلك على النحو الآتي:

-الفرع الأول: مفهوم المقاولاتية

-الفرع الثاني: خصائص ومميزات المقاول

-الفرع الثالث: دوافع الشباب نحو المقاولاتية

الفرع الأول: مفهوم المقاولاتية:

توجد ثلاث مدارس فكرية رئيسية ذات أهمية كبيرة تعرف المقاولاتية حسب تصورات مختلفة ووجهات نظر متعددة :

-**التعريف الأول:** من حيث الإنشاء (أي إنشاء مؤسسات جديدة): يعتبر Gartner أن المقاولاتية هي عملية إنشاء منظمات جديدة، وحتى يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة يتوجب علينا دراسة العملية التي تؤدي إلى ولادة وظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر مجموع النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة⁽¹⁾.

-**التعريف الثاني:** من حيث التعرف على الفرص واستغلالها:

يعرف Shane و Venkataraman المقاولاتية بأنها العملية التي سيتم من خلالها اكتشاف وتثمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقلة واستغلال الفرص⁽²⁾.

وحسب Cossn تعني الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات و مواد أولية جديدة، بالإضافة أيضا إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها، ويتم ذلك عن طريق المقاول الذي يعتبر شخصا قادرا على اكتشاف موارد غير مثمرة والتي يقوم بشرائها وتنظيمها من أجل إعادة بيعها في شكل سلع ومنتجات مثمرة بشكل أفضل من طرف المستهلكين، وفتنة المقاول التي تدفعه لإنشاء مؤسسة بهدف استغلالها⁽³⁾.

- **التعريف الثالث:** من حيث الازدواجية بين الثنائية (الفرد - القيمة):

حسب Bruyaf تتمحور المقاولاتية حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد والقيمة⁽⁴⁾، وتعرف من منظورين الأول ينطلق من الفرد يعتبره الشرط الأساسي في خلق القيمة، فهو العامل الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتجديد طرق الإنتاج، وكل التفاصيل المتعلقة بالقيمة المقدمة، وبالتالي المقاول هو ذلك الشخص أو

¹ - A. Fayolle, *Entrepreneuriat*, Dunod, Paris, 2004, p. 29.

² - دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2009/2000)، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر، 2012/2001، ص: 28.

³ - شافي فدى عمرية، أبعاد كفاءات ومهارات المقاول في تطوير المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص حوكمة الشركات، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2011، ص: 19.

⁴ - فلاح الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، غزة،

المجموعة الذي في صدد خلق قيمة كإنشاء مؤسسة جديدة مثلا، والذي بدونه لم يكن لهذه القيمة أن تقدم لنا الثنائية (الفرد - خلق القيمة).

أما المنظور الثاني فهو يعتبر أن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي قام بإنشائها هذا الفرد تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه إلى درجة أنه يصبح معروفا به، وتحتل القيمة التي قدمها مكانة كبيرة في حياته، كما أنها تؤثر بشكل كبير عليه، إذ تدفعه لتعلم أشياء جديدة لتعديل شبكة علاقاته بما يتماشى مع متطلباته، وهي قادرة حتى على تغيير صفاته وقيمه، وعندما يقوم الفرد بإنشاء مؤسسة أو تقديم ابتكار ما فإنه بالمقابل يصبح مقيدا بالمشروع الذي أقامه لدينا: خلق القيمة - الفرد. أما عن القيمة المقدمة فهي تتمثل في مجموع النتائج التقنية، المالية والشخصية التي تقدمها المنظمة والتي تولد رضا المقاول والأطراف الفاعلة أو المهتمة. (1)

يمكن اعتبار أن هذه الاتجاهات الثلاثة متكاملة حيث لا يكفي أي اتجاه لوحده بتعريف المقاولاتية، وبصفة عامة يمكن تعريفها كالآتي:

-المقاولاتية: هي مجموع النشاطات التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة من خلال اكتشاف، تلمين، واستغلال الفرص المتاحة في السوق وذلك بتوفير الوقت، العمل، رأس المال ومختلف المواد الأخرى الضرورية بهدف تقديم قيمة معينة .

الفرع الثاني: خصائص ومميزات المقاول.

ليست هناك طبقة اجتماعية معينة يأتي منها المقاولون، فقد يكون من المقاولين من كانوا أغنياء أو فقراء، ذكورا أو إناثا، متعلمين أو غير متعلمين، فمقاولو الغد قد يكونون اليوم حرفيين أو بنائين أو أطباء أو محامين، قد يكونون رؤساء أو مرؤوسين، لكنهم جميعا يشتركون في بعض الخصائص الشخصية التي يتم ذكرها فيما يلي:

أولا: الخصائص الشخصية

أ/ الاستعداد والميل نحو المخاطرة : إن أهم ميزة في المقاول هو الميل نحو المخاطرة ، لذلك نجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يديرها رجل واحد هو صاحب المؤسسة هي أكثر ميلا للمخاطرة من المؤسسات الكبيرة، والمخاطرة متنوعة سواء عند بد أ المشروع أو تشغيله، فالمسير - المالك- يعمل غالبا بأمواله الخاصة حتى أن هذه المخاطر قد تمتد للعائلة أيضا، وتتضخم هذه المخاطر وتزداد عادة مع احتمالية فشل المشروع، ونلاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد للمخاطرة(2).

¹ - سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إستراتيجيات التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 11 و 14 أبريل 2012، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص: 8.

² - فايز جمعة صالح النجار وعبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة: دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2006 ص ص: 10-13.

ب/ **الثقة بالنفس**: عن طريق الثقة بالنفس يستطيع المقاولون وأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة أن يجعلوا من أعمالهم أعمالاً ناجحة، حيث أنهم يملكون شعوراً متفوقاً وإحساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى، إذ أظهرت أغلب الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس، وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين⁽¹⁾.

ج/ **الاندفاع للعمل**: عادة ما يظهر المقاولون مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين حتى أن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب أو الشاق⁽²⁾.

د/ **الالتزام**: إن بقاء ونمو الأعمال والمشاريع لا يتوقف فقط على بعض الخصائص مثل الوضوح والتنظيم، والتخطيط الجيد، بل إن نموها يتغذى أساساً على التضحية والالتزام⁽³⁾.

هـ/ **التفاؤل**: يتميز المقاولون بأنهم متفائلون، فهم متفائلون أكثر من غيرهم، صحيح أن الناس قد يفشلون في تحقيق شيء ما في مرحلة ما من مراحل الحياة، وهذا أمر لا يمكن تفاديته، ولكننا يجب أن نتعلم من ذلك الفشل، حيث نعتبر أن الفشل حلقة في سلسلة النجاح، شرط ألا تكون هذه الخطوة الأخيرة في المرحلة⁽⁴⁾.

أما عند Schumpeter فليق المقاول لا ينفصل أبداً عن الإبداع لذلك فإنه يمكن أن نضيف صفة الإبداع إلى المقاول، ويكون إبداعه في عدة أشكال (إنتاج سلع أو خدمات جديدة، إدخال طرق إنتاج جديدة، فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تموين بديلة، وصف طريقة تنظيمية جديدة)⁽⁵⁾.

وكذلك تربط H. Verin بين المقاول وروح المبادرة حيث تقول "أن تطور التحليل الاقتصادي بما فيه شبكة المفاهيم سمح بظهور شكل جديد للرجل الاجتماعي، فهو يبادر حسب عقلانية غاياته ويصبح بذلك مقاولاً"⁽⁶⁾.

¹ - محمد قوجيل، دور التعليم في ترقية روح المقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية التكوينية وفرص

الأعمال أيام 6 و7 و8 أبريل 2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص: 5.

² - Michel Adam, réinventer l'entrepreneuriat: pour soi, pour nous, pour eux, édition l'harmattan, paris, 2009, P: 21.

³ - مروة أحمد، الريادة وإدارة المشروعات، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2001، ص: 45.

⁴ - محمد قوجيل، المرجع نفسه، ص: 6.

⁵ - Michael Laviolette, chritof loue, les compétences, entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel, paris, France, congres international francophone en entrepreneuriat et PME, p 11.

⁶ - Vérin Hélène, " entrepreneurs, entreprises: quelques remarques historiques pour leur définition ", In Actes du colloque entreprises et entrepreneurs en Afrique (XIX eme et XX eme siècle), tom 1, éditions l'harmattan Paris, 1983, p: 33 .

شكل رقم (2): الصفات الأربع للمقاول في العالم.



المصدر: الفقير حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول، ماجستير فرع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعة سطيف 2009، ص 52.

ثانيا: الخصائص السلوكية

تشتمل الخصائص السلوكية على مجموعة من المهارات والتي تتضح من خلال التعرف على السلوك اليومي والاستراتيجي وإدارة طبيعة العلاقات مع الأفراد العاملين معه أو مع المجموعات الإستراتيجية والتنافسية في البيئة، ولذلك فالمقاول إنما يوظف هذه الخصائص السلوكية لصالح تطوير الأعمال وتعزيز إنتاجيتها وتحسين أدائها بشكل متميز، وعليه وضمن هذا الإطار فإن المقاول إنما يمتلك نوعين من المهارات تتجسد سلوكيا في تصرفاته ومواقفه، ومن أبرز هذه المهارات ما يلي:

أ/ المهارات التفاعلية Interaction skills

تمثل مجموعة المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية أو تنمية الابتكارات، فضلا عن تحقيق العدالة في توزيع الأعمال وتقسيم الأنشطة وإقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد، وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل⁽¹⁾.

ب/ المهارات التكاملية Integration skill

المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المنظمة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام⁽²⁾.

¹ - Mohamed Bayad et Malek Bourguiba, "De l'universalisme à la contingence culturelle: Réflexion sur l'intention entrepreneuriale", d'après 8ème CIFE PME, p: 7.

² - سلامي منيرة، يوسف قريشي، المقاولاتية النسوية واقع وتحديات مناخ الأعمال، مخبر أداء المؤسسات والإقتصاديات في ظل العولمة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 2014/05، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص: 44.

ج/ الخصائص الإدارية Managerial Skills

تمثل مجموعة المهارات التي يمتلكها أو يكتسبها المقاول والتي تضمن قدرته على اتخاذ القرارات وممارسة الأنشطة الإدارية المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتحفيز، وهذه الفعاليات الجوهرية تكون حاسمة وضرورية لنجاح المشروعات، وهذه المهارات الإدارية إنما تشتمل على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات نذكر منها ما يلي:

1/ المهارات الإنسانية: تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات، وكذلك احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني وانعكاس ذلك على تعميم التنظيمي وتحسين الأداء والتميز⁽¹⁾.

2/ المهارات الفكرية: تتطلب عملية إدارة المشروعات أن يمتلك المقاول مجموعة المهارات الفكرية والخاصة وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه وكيفية استناده وارتكازه إلى الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية، والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشد والعقلانية⁽²⁾.

3/ المهارات التحليلية: ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية والنظرية، وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع، وتهتم هذه المهارات في تحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، وكذلك تحليل عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية، وتحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، كما تركز هذه المهارات التحليلية على تحليل العديد من السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية ودراسة وتحليل سلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع وغير ذلك من المجالات الخاصة بالجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية والتسويقية وغير ذلك⁽³⁾.

4/ المهارات الفنية (التقنية): تتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمهارات التصميمية للسلع، ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أداءه وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية، ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات والآلات، والمكونات الأساسية للآلات والمعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشروعات، كما هو الحال في مصانع الملابس والأقمشة، أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية والفنية

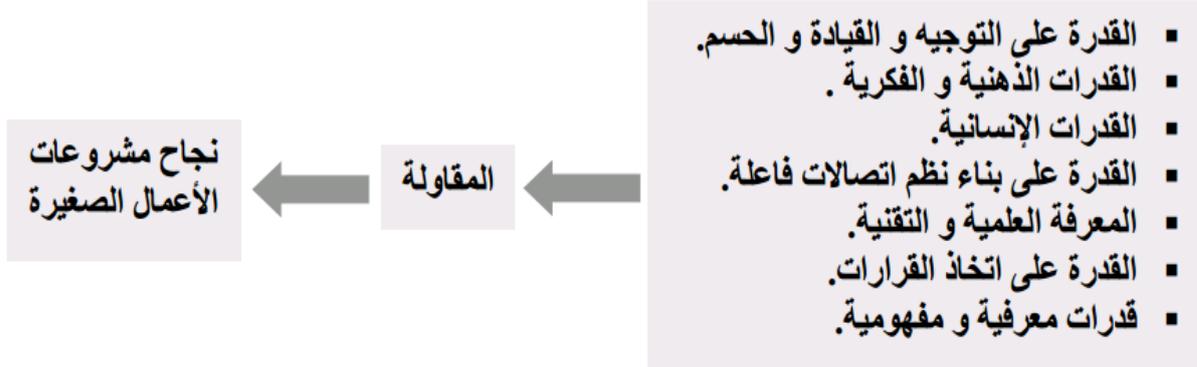
¹ - فلاح الحسيني، مرجع سابق، ص: 49.

² - مروة أحمد، مرجع سابق، ص: 15.

³ - محمد قوجيل، مرجع سابق، ص: 22.

كالنجارة والمشاكل الأخرى، وحتى في بعض المجالات الخدمية كالصيانة للأجهزة الكهربائية والمعدات الأخرى، حيث ينظر العاملون إلى الرياديين وكأنهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط⁽¹⁾. المخطط الموالي يوضح العلاقة بين خصائص ومميزات المقاول وبين نجاح المشروع وديمومته⁽²⁾.

الشكل رقم (03): العلاقة بين الخصائص والقدرات الشخصية وبين نجاح المشروعات الصغيرة.



المصدر: فلاح الحسيني، مرجع سابق، ص: 54

يتضح من تحليل مكونات المخطط أعلاه أنه على المقاول أن يمتلك مجموعة من الخصائص والمهارات المتميزة والتي تضمن نجاح وديمومة مشروع الأعمال الصغير، حيث لا بد من توافر الخصائص والسمات القيادية وخاصة في مجال توجيه العاملين وإرشادهم إلى الآلية الفاعلة لتنفيذ مهامهم، كما أن عملية الحسم وعدم التردد في مسألة اتخاذ القرارات والتوجيهات تعد أساسية وضرورية لأنها في الوقت الذي تعزز فيه من ثقة العاملين بالمقاول وصواب توجهاته، فإن اتخاذ القرار السليم في الوقت المناسب سوف يساهم في استثمار الفرصة واقتناصها وبالتالي الاستفادة منها قبل أن يستثمرها الآخرون.

الفرع الثالث: دوافع الشباب نحو المقاول

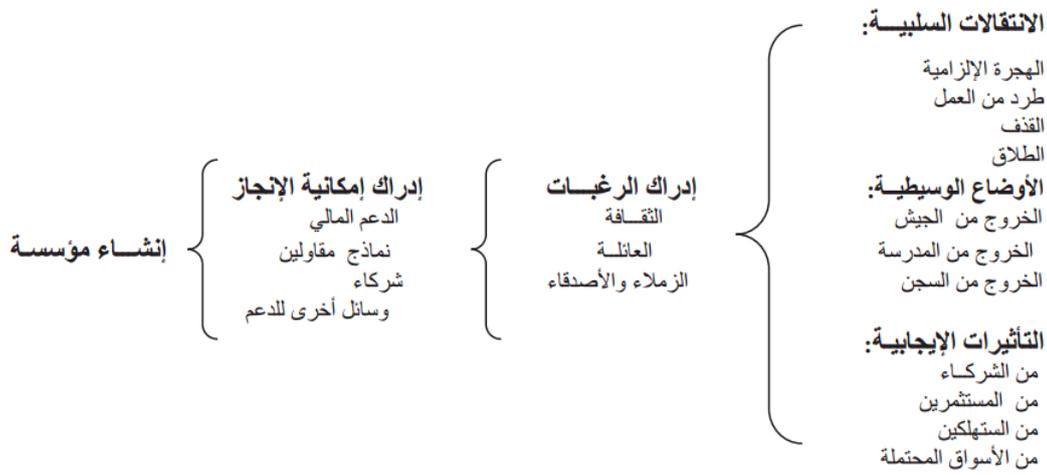
يعتبر نموذج الباحثان A. SHAPERO et L. SOKOL، المرجع الأساسي لحد الآن للأبحاث والدراسات في المقاولاتية وهو نموذج تكوين الحدث المقاولاتي، والفكرة الأساسية للنموذج تقول أنه: "لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد"، وهذا ما يشير إليه في نموذجه بثلاث مجموعات من العوامل، كما تظهر في الشكل.

¹- سلامي منيرة، مرجع سابق، ص: 19.

²- محمد قوجيل، مرجع سابق، ص: 22.

الشكل رقم (4): نموذج تكوين الحدث المقاولاتي

مسار التغيير في الحياة



Source: Mohamed Bayad et Malek Bourguiba, Op.Cit., p: 7.

ويمكننا تفسير متغيرات النموذج كما يلي⁽¹⁾:

-الانتقالات السلبية "Les déplacements négative": مثل التسريح من العمل، الطلاق، الهجرة، عدم الرضا عن العمل،...الخ.

-الانتقالات الإيجابية "Les déplacements positifs": مثل تأثير العائلة، وجود سوق أو مستثمرين محتملين... الخ.

-الأوضاع الوسيطة "Les situations intermédiaire": مثل الخروج من الجيش، من المدرسة، أو من السجن.

وتعتبر هذه العوامل أساس إحداث التغيير في مسار حياة الأفراد، والمحركة للحدث المقاولاتي ، فالانتقالات السلبية مثل الهجرة يمكن أن تحث الفرد على العمل المقاولاتي، أما الانتقالات الإيجابية والأوضاع الوسيطة، فتؤثران على نظام القيم للأفراد وعلى رغباتهم وما بين المتغيرات المفسرة للنموذج والتي تتمثل في المجموعات الثلاثة من العوامل والمتغيرات المفسرة التي تتمثل في إنشاء المؤسسة .

يعرف الكاتبان مجموعتين من المتغيرات الوسيطة هما: إدراك الشخص لرغباته وإمكانية الإنجاز، واللذان يكونان نتاج المحيط الثقافي، الاجتماعي والاقتصادي، وهما تختلفان من فرد لآخر، وتساعدان في تحديد الأفعال الواجب القيام بها.

أولاً: إدراك الرغبة Perception de désirabilité

تضم الرغبة العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد ، فكلما يولي المجتمع أهمية للإبداع، المخاطرة والاستقلالية الذاتية كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة، ويتشكل نظام القيم من خلال

¹ -Mohamed Bayad et Malek Bourguiba, Op.Cit, p: 7.

تأثير العائلة خاصة الأبوين اللذان يلعبان دورا مهما في تكوين الرغبة، بالإضافة إلى تجارب سابقة وال فشل في تجارب مقاولاتية سابقة، كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص⁽¹⁾.

ثانيا: إدراك إمكانية الإنجاز : Perceptions de faisabilité

تنشأ إمكانية الإنجاز من خلال إدراك الفرد لجميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة لتحقيق فكرته ، فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على التوجه المقاولاتي للفرد، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمخدرات خاصة أو مساهمات العائلة ، كما تؤثر كل من مساعدة الزوج (ة)، والأصدقاء، النصائح والاستشارات، والتكوين الخاص في كيفية إنشاء المؤسسات على إدراك إمكانية الإنجاز لدى الفرد. كما يشير الباحثان لأهمية التكوين الخاص في المقولة على إدراك الفرد لرغباته وإمكانية إنجازها⁽²⁾.

بالإضافة للعناصر السابقة هناك مجموعة أخرى من العوامل من شأنها دفع الشخص نحو مجال

المقولة وهي كما يلي:

أ/ نموذج مقاول لتقليده: توصلت الدراسات إلى وجود رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط و بروز مقاولين جدد (Shapero et Sokol) ؛ كما أن جنس المقاول -النموذج- له تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم ، بمعنى أن الشخص يتأثر أكثر بوالديه، حيث أثبتت الدراسات أن البنات تتأثر أكثر إذا كانت الوالدة تعمل لحسابها الخاص، ونفس الشيء بالنسبة للرجل حيث يتأثر أكثر بعمل والده⁽³⁾.

ب/ الخبرة: إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي، أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة، وحسب نظرية رأس المال البشري (الذي يتكون من المعارف والقدرات التي تساعد الأفراد على اكتشاف واستغلال الفرص، لذا تختلف استعدادات الأفراد في اكتشاف واستغلال الفرص حسب مستوى رأس المال البشري، وذلك من ناحية الحصول على مختلف المعلومات وطرق تحليلها المختلفة)، فكلما كان هذا الأخير يتكون من أفراد ذوي مستوى علمي مرتفع كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل أفضل، فإكتشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية⁽⁴⁾.

ج/ دور النوادي والجمعيات (Réseaux): يساعد الانضمام إلي النوادي والجمعيات في الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات.

د/ الموارد المالية: فأى شخص يريد إنشاء مؤسسة يجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك، وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها.

¹ - Michel Adam, Op.Cit, p: 9.

² -Mohamed Bayad et Malek Bourguiba, Op.Cit, p: 11.

³ - دباح نادية، مرجع سابق، ص: 42.

⁴ - محمد قوجيل، مرجع سابق، ص: 45.

هـ/ المحفزات الاجتماعية والاقتصادية: يتمثل ذلك في تلبية حاجات أساسية متعلقة بالبقاء، الحصول على دخل، رفع القدرة الشرائية وتحسين الشروط المعيشية⁽¹⁾.

و/ المحفزات الشخصية: تختلف هذه المحفزات باختلاف الفرد والجنس، مثال ذلك الانفتاح ، الحصول على الاستقلالية الذاتية، إمكانية التحكم في الوقت، دخل أكبر واستقلالية مالية، النمو الشخصي والرضا في العمل.

ر/ الحوافز المهنية: فهي عموما تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم، والعمل لحسابهم الخاص⁽²⁾.

ز/ الحوافز التجارية: الرغبة في استغلال فرص عمل، أو سوق معين .

ك/ العوامل الدافعة السلبية: وهي تضم الحاجة للنقود، شروط عمل غير مقبولة، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقيات، كما تعتبر الدول نسبة البطالة العالية كمحفز .

ل/ الدوافع النفسية: تؤثر الدوافع النفسية بشكل كبير على نفسية الفرد، فلكي يتجه الفرد نحو مسار المقابلة لا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، مثال ذلك عدم توفر فرص عمل، فصل أو عدم الرضا في العمل، هجرة، ويشير الباحث في هذه النقطة بأن مثل هذا الانشقاق النفسي، يولد شعور بالذنب، حالة من الخوف، وأخيرا حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح⁽³⁾.

و/ أنظمة المساندة والدعم لإنشاء المؤسسات: هذه الأنظمة هي عوامل محتملة يمكنها أن تؤثر بشكل ملائم أو غير ملائم على القدرات المقاولاتية للفرد بمعنى من ناحية التمويل، والذي بدوره يقوي التوجه المقاولاتي للأفراد، ويقود أيضا إلى إنشاء مؤسسة، وهذه الأنظمة بدورها تنقسم إلى⁽⁴⁾:

1/ الجهات الداعمة: نظرا لأن ثقافة المقاولاتية تنشأ من المجتمع الذي تنشأ فيه ممثلا في المؤسسات العامة والخاصة، وهيئات الدعم المرافقة التي تلعب دورا أساسيا في الرفع من كثافة المقاولاتية، ولعل من أهم هيئات الدعم في الجزائر:

-ANSEJ: أنشأت الوكالة سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة، مشروع إنشاء مؤسسة يستفيد الشباب من خلال إنشاء مؤسسة⁽⁵⁾:

• مساعدة مجانية (استقبال، إعلام، مرافقة، تكوين) .

• امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة، تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).

• الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

1- فلاح الحسيني، مرجع سابق، ص: 56.

2- سلامي منيرة، مرجع سابق، ص: 25.

3- محمد قوجيل، مرجع سابق، ص: 58.

4- سلامي منيرة، مرجع نفسه، ص: 31.

-**CNAC**: تم إنشائها سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تعمل على تحقيق الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي، إذ تعمل على تمويل مشاريع البطالين (إنشاء، توسيع) البالغين من العمر بين (30-50) سنة ويصل التمويل فيه إلى 10 ملايين دينار.

-**ANGEM**: تمثل إحدى أدوات الحكومة لمحاربة البطالة من مهامه تسيير جهاز القرض المصغر.

-**ANDI**: شهدت الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينات والمكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، خولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مهمة تسهيل وترقية واصطحاب الاستثمار.

2/ الجامعة والتعليم: يعتبر التعليم بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة محورا أساسيا لتطوير مهارات المقاولاتية، إذ يجب أن تركز المناهج الدراسية على تشجيع الاستقلالية والمثابرة، الثقة بالنفس وغيرها من المهارات المقاولاتية الأخرى، كما أن للجامعة دور هام في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولاتية وتدريب المفاهيم العلمية التي تبنى عليها.

3/ النصائح والتكوين: تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاولاتي، حيث عادة ما تقدم الجامعة تكوينا في مجال المؤسسات والأعمال، وأيضا التكوين الذي يجري على مستوى مراكز التكوين المهني كما هو حال دراستنا⁽¹⁾.

4/ الدعم السوقي: وهنا نخص بالذكر، وجود حاضنات المؤسسات والمرافقين لها والتي يتمثل دورها في تقليص تكاليف بدء المشروع، والذي من شأنه تسهيل إنشاء المؤسسات، وكذا توعية الشباب بكيفية متابعة نجاح مؤسساتهم⁽²⁾.

¹- محمد قوجيل، مرجع سابق، ص: 59.

²- محمد قوجيل، المرجع نفسه، ص: 60.

المبحث الثاني : الدراسات السابقة (مرجعية البحث)

تناول هذا الفصل الدراسات السابقة، والبحوث العلمية من حيث المقالات المحكمة، والملتقيات الدولية والوطنية والرسائل والأطاريح العلمية، بالإضافة إلى موقع موضوع البحث من الدراسات السابقة وذلك من حيث استفادة موضوع البحث من الدراسات السابقة، ومميزات الدراسة الحالية، وهذا على النحو الآتي:

-المطلب الأول: البحوث العلمية

-المطلب الثاني: موقع موضوع البحث من الدراسات السابقة

المطلب الأول: البحوث العلمية

تتمثل البحوث العلمية في المقالات المحكمة والملتقيات الدولية والوطنية بالإضافة إلى الرسائل والأطاريح العلمية، التي تناولت نفس مضمون دراستنا، لذا تم التعرض لها من خلال الفرعين الأساسيين على النحو الآتي:

-الفرع الأول: المقالات المحكمة

-الفرع الثاني: الملتقيات الدولية والوطنية

الفرع الأول: المقالات المحكمة

تضمن هذا الفرع جملة من المقالات المحكمة والتي جاءت على النحو التالي:

أولاً: الدراسة الأولى -خالف سيف الدين وسلامي منيرة-(1)

استهدفت هذه الدراسة معرفة مدى رغبة الشباب متربصي التكوين المهني في التوجه نحو المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد الحلول الممكنة لمشكل البطالة من خلال الإشكالية المطروحة في البحث .

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها مايلي :

-تعتبر المقاولاتية فكرة جذابة بالنسبة لمتربصي التكوين المهني، إلا أنه لا يوجد لديهم فهم واضح لمعناها.

-وجود مشكل التمويل والحصول على عقار يقلل من توجه الشباب نحو المقاولاتية، وغياب المعلومات

الكافية لديهم عن أجهزة الدعم والمرافقة والمزايا التي تقدمها.

¹ -خالف سيف الدين وسلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة -تقرت -حاسي مسعود)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مقال منشور في مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 2013/02 .

ثانيا: الدراسة الثانية -دراسة عائشة بن عمار ونورية بن غبريط رمعون-(1)

تناول المقال مسألة التكوين المهني وعلاقته بالتشغيل في البلدان المغاربية الثلاثة (الجزائر، المغرب، تونس)، ويعد انتشار البطالة بين أوساط الشباب أصحاب الشهادات مشكلا أدى إلى نشوب أزمة تكمن أسبابها الرئيسية في عدم التوافق بين الواقع وبرامج التكوين والتشغيل، وعليه تم طرح التساؤل الآتي : كيف يمكن تلبية الطلب الاجتماعي على التكوين من جهة، والتأسيس لبيئة وسيطة تحكم بإمكان السياسة العمومية أن تركز عليها لمراقبة مختلف السياسات الاقتصادية المقررة ؟ وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود ضعف الرؤية الاستشرافية في مجال برامج التكوين والسياسات العمومية الموجهة لتشغيل الشباب.

الفرع الثاني : الملتقيات الوطنية والدولية

تضمن هذا الفرع مايلي:

أولا: الدراسة الأولى -د. إبراهيم التومي-(2)

تتمحور هذه الدراسة حول تفاعل التدريب المهني مع سوق العمل وأهميته في العملية التسييرية والإنتاجية في المؤسسة وإنشاء المؤسسات، ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: -تجدد خارطة المهن وتطورها يتطلب إعداد الموارد البشرية وفق معطيات تتماشى والتطورات الاقتصادية للمؤسسات .

الفرع الثالث : الرسائل والأطاريح العلمية

تناول مضمون هذا الفرع جملة من الرسائل والأطاريح العلمية والتي جاءت على النحو التالي:

أولا: الدراسة الأولى - بدروي سفيان-(3)

اهتمت هذه الدراسة بثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول متناولة الموضوع كظاهرة سوسيو-اقتصادية محاولة التعرف على الثقافة المقاولاتية والعوامل المؤثرة في الشباب الجزائري من حيث تصوراتهم وانجازاتهم لمشاريعهم الاستثمارية، وفي الأخير توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها : -غياب نظام تربوي وتكويني يحضر الشباب ويزرع فيهم الثقافة المقاولاتية . -توجهات الشباب المقاول نحو العمل الحر هي نتاج عوامل اجتماعية أهمها البطالة. -غياب أجهزة الدعم إلى حد ما في تشجيع ومرافقة الشباب الطامح للعمل الحر .

1- عائشة بن عمار ونورية بن غبريط رمعون، التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية: إصلاحات وسيرورات اجتماعية، مقال منشور في المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، 2013 .

2- د. إبراهيم التومي، دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية، الندوة القومية حول: "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل"، القاهرة من 8-10 نوفمبر 2009

3- بدروي سفيان، ثقافة المقابلة الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه - ل م د - تخصص علم الاجتماع التتمية البشرية، جامعة بويكر بلقايد - تلمسان، 2015/2014 .

ثانيا: الدراسة الثاني -نجاة ساسي هادف-(1)

استهدفت هذه الدراسة الكشف عن دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة أن التكوين المهني يوفر عمالة مؤهلة قادرة على أداء مهام العمل بشكل جيد من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

ثالثا: الدراسة الثالثة - حميدة جرو-(2)

تعرضت الدراسة إلى إستراتيجية التكوين المهني في تلبية متطلبات الشغل مسلطة الضوء على أهمية القطاع في مجال توفير المهارات اللازمة لمتطلبات التشغيل والعلاقة المتبادلة بينهما. حيث توصلت إلى النتائج التالية:

-الإستراتيجية المعرفية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل تبقى ضعيفة بسبب تجاهل الشريك الاقتصادي ودوره المهم والفعال في زيادة الموامة بينه وبين التكوين.

-لا يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من المترشحين حسب احتياجات الشغل بالشكل المطلوب .

المطلب الثاني: موقع موضوع البحث من الدراسات السابقة

تناول هذا المطلب استفادة موضوع البحث من الدراسات السابقة، بالإضافة إلى مميزات الدراسة الحالية، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول : استفادة موضوع البحث من الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومن خلال الإشكاليات المطروحة وفرضيات البحث التي تقترض أن للتكوين المهني دورا فعال في زرع الروح المفاولانية لدى الشباب المتكون، إلا أن النتائج المتوصل إليها بينت أن واقع الرغبة لدى الشباب في إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لم يصل إلى الحد المطلوب للحد من انتشار البطالة والمساهمة في الاقتصاد الوطني رغم توفر أجهزة الدعم والمتابعة ANSEJ -CNAC.

الفرع الثاني: مميزات الدراسة الحالية

تميزت الدراسة الحالية بمدى استجابة استراتيجيات التكوين المهني فيما يخص البرامج والتخصصات في تكوين الشباب لتكون لديهم رغبة لدخول عالم الشغل من باب إنشاء مقاولات خاصة تساهم في الاقتصاد الوطني من خلال قيمة مضافة، وخلق مناصب شغل تساعد على استقطاب الطاقات البشرية المكونة في مؤسسات التكوين المهني .

1- نجاة ساسي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظرالاداريين والأساتذة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية،2014/2015

2- حميدة جرو، موامة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل تمت الإحاطة بأهم المفاهيم والتعريفات التي تتعلق بماهية التكوين المهني والمقاولاتية، كما تم التطرق لأهم الدراسات السابقة والبحوث العلمية التي تناولت نفس موضوع الدراسة، ثم تطرقنا لإشكالية مدى مساهمة التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية عبر الدراسة الميدانية. وهذا ما سيتم تناوله في الفصل الثاني.

الفصل الثاني

دراسة ميدانية لعينة

من مدرّبي مؤسسات التكوين المهني

تمهيد:

بعد التعرف على الجانب النظري للدراسة، تم التطرق في الجانب التطبيقي من الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية وهذا من خلال مجموعة من الأدوات والإجراءات، بالإضافة إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال مجتمع وعينة الدراسة، وأدوات جمع البيانات وخطوات تصميم الاستمارة، إضافة إلى تحليل العناصر الديموغرافية لعينة الدراسة، وعرض وتحليل بيانات محاور الاستمارة، وذلك على النحو الآتي:

-المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

-المبحث الثاني: تحليل وعرض محاور الإستبانة

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

من خلال هذا المبحث والمتمثل في إجراءات الدراسة الميدانية يتم التعرف على مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات، وخطوات تصميم الاستمارة، وتحليل العناصر الديموغرافية لعينة الدراسة، وذلك كالآتي:

- المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة
- المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات
- المطلب الثالث: خطوات تصميم الاستمارة
- المطلب الرابع: تحليل العناصر الديموغرافية لعينة الدراسة

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

تعد العينة عبارة عن مجموعة المفردات تؤخذ من مجتمع البحث، يقوم الباحث باختيارها بهدف جمع البيانات الخاصة ببحثه، وعادة ما يلجأ إلى الاعتماد على طريقة العينة في جمع البيانات عندما يجد نفسه غير قادر على القيام بدراسة ومسح شامل لجميع المفردات، فيكتفي فقط بعدد قليل وممثل لتلك المفردات في حدود الوقت المتاح والجهد والإمكانات المتاحة، علاوة على ذلك أن دراسة المجتمع كله قد تكون مضيعة للوقت وتبيدا للجهد والنفقات بغير مبرر⁽¹⁾.

وانطلاقاً من هذه الفكرة، تم على مستوى هذا المطلب دراسة خصائص عينة الدراسة وطريقة اختيارها على النحو التالي:

الفرع الأول: خصائص عينة الدراسة

يصعب على الباحث في أي مجال كان أن يوجه كل جهوده إلى مجتمع الدراسة يحمل عدد كبير من المبحوثين، لذلك لابد من تحديد عينة الدراسة والمختارة بشكل دقيق لتمثيل محور البحث، والانطلاق من هذه النقطة يستوجب تحديد خصائص العينة المراد دراستها، وقد تميزت بالخصائص التالية:

- إن فئة المتربصين المتخصصين في الشعب المحددة تخدمنا أكثر من غيرها.
- من خصائص هذه الفئة أنها تتكون في التخصصات المتعلقة بالمقاولاتية مثل الصناعة والزراعة والبناء والأشغال العمومية .
- تطابق المتغير الأول للدراسة مع صفات هذه الفئة (المقاولاتية) مما يجعلها من الفئات المناسبة ل طرح التساؤلات والحصول على كم معتبر من الإجابات لتكون مهمة في الإجابة عن تساؤلات الدراسة.

¹ - محمد شفيق، البحث العلمي "الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية"، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1981،

الفرع الثاني: طريقة اختيار عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة، وذلك بالتركيز على ثلاث مراكز للتكوين المهني ومعهدين بمعدل 116 مقسمين على مختلف التخصصات والجدول التالي يوضح جميع أفراد العينة المتواجدة على مستوى المراكز والمعاهد:

الجدول رقم (2): المجتمع الإحصائي المستهدف

المركز/المعهد	العدد الإجمالي للمتربصين	ذكور	إناث
المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير لولاية تبسة	25	9	16
المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني أنوال لولاية تبسة	19	8	11
مركز التكوين المهني والتمهين دريس محمد الهادي تبسة 1	43	16	27
مركز التكوين المهني والتمهين زارع عبد الباقي تبسة 2	13	6	7
مركز التكوين المهني والتمهين الوافي التلي تبسة 4	16	10	6
المجموع	116	49	67

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على العينة المختارة

- المجتمع الإحصائي للدراسة هو $N = 116$

- معدل المعاينة: $T = 100\%$

- طريقة الحصول على معدل المعاينة: $(116 \times 100) / 116 = 100\%$.

- عينة الدراسة تمثل $N = 116$

والجدول الآتي يوضح المجتمع الإحصائي المستهدف.

الجدول رقم (3): المجتمع الإحصائي المستهدف

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات غير المسترجعة	عدد الاستمارات الملغاة	عدد الاستمارات القابلة للتحليل	معدل صدق العينة
116	116	00	00	116	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على فرز الاستمارات المسترجعة من طرف أفراد العينة

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

- الإحصاء الوصفي: التكرارات، النسب، الدوائر النسبية، الأعمدة.

- مقاييس النزعة المركزية: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية

- إختبار الثبات Alpha-Cronbakh.

- إختبار T.Test.indepent.

- إختبار التباين الأحادي Test Of Anova.

كذلك تم الاعتماد علي مقياس تحديد مستوي الملائمة للوسط الحسابي

جدول رقم (4): مقياس تحديد مستوي الملائمة للوسط الحسابي

مستوي الملائمة	الوسط الحسابي
منخفض	2.33-1
متوسط	2.34 أقل 3.67
مرتفع	3.68 أقل من 5

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

المطلب الثالث: خطوات تصميم الاستمارة

قبل القيام بتصميم الاستمارة في صورتها النهائية، ينبغي الإشارة إلى مختلف الخطوات التي سبقت

الإعداد النهائي لهذه الأداة والتي كانت على النحو التالي:

- لقد كان للدراسة الاستطلاعية الدور الكبير في الكشف عن بعض الحقائق المتعلقة بموضوع الدراسة والتي ساعدت في وضع جملة من الافتراضات التي تتضمنها الاستمارة المعالجة لفرضيات الموضوع، وذلك في صورتها المبدئية، كما لا يمكن إغفال دور الجانب النظري في صياغة أسئلة الاستمارة.

- بعد ذلك تم عرض الاستمارة على الأستاذ المشرف وذلك لإبداء رأيه وتحكيم الاستمارة حتى تكون أكثر دقة وخدمة للبحث وقابلة للتوزيع على المفحوصين، حيث من خلال الملاحظات المقدمة من طرف الأستاذ المشرف تم حذف بعض الافتراضات التي تبين أنها لا تخدم الموضوع في حين تمت إعادة صياغة بعضها الآخر، وكذا تعديل و تبسيط بعض الافتراضات.

- بعد الأخذ بعين الاعتبار جملة الآراء المقدمة من قبل الأستاذ المشرف تم تصميم الاستمارة في

صورتها النهائية حتى تكون معدة للقياس والاختبار والثبات، وقد تضمنت محاور هي كالاتي:

- المحور الأول: يتعلق هذا المحور بالمعلومات الشخصية أو العامة عن المبحوثين وقد تضمن 5

أسئلة هي: الجنس، العمر، الخبرة، التخصص، المستوى التعليمي.

- المحور الثاني: يشتمل هذا المحور على 4 أسئلة من 1 إلى 4 والمعالجة للفرضية رقم (01)، محور إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل.

الفرضية	إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل
الأسئلة	01، 02، 03، 04

- المحور الثالث: يشتمل هذا المحور على 4 أسئلة من 5 إلى 8 والمعالجة للفرضية رقم (02)، محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي.

الفرضية	التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي
الأسئلة	05، 06، 07، 08

- المحور الرابع: يشتمل هذا المحور على 7 أسئلة من 9 إلى 15 والمعالجة للفرضية رقم (03)، محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية.

الفرضية	التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية
الأسئلة	09، 10، 11، 12، 13، 14، 15

- قياس وثبات صدق استمارة الاستبيان

1. اختبار صدق الاستبانة: يقصد بالصدق: "شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ووضوح فقراتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها "وأيضاً" أن تقيس الأداة ما أعدت لقياسه فعلاً لا لشيء آخر"⁽¹⁾.

ولقياس صدق الأداة تم عرضها في شكلها الأولي على الأستاذ المشرف الذي قام بإبداء ملاحظاته واقتراحاته حول موضوع الدراسة من حيث مدى ملائمة المحاور ووضوح العبارات إلى جانب طريقة صياغتها.

وبعد إعداد الاستمارة في صورتها النهائية⁽²⁾ تم توزيعها على المبحوثين من أفراد العينة وذلك بمساعدة بعض الأساتذة حتى نتجنب ضياع بعض النسخ منها.

وبعد توزيع الاستمارة على أفراد العينة وإجاباتهم على مختلف أسئلتها تمت إعادة جمعها من جديد حتى يتم فحصها والتأكد من سلامة إجاباتها لتهيئ بعد ذلك لتفريغ بياناتها.

2. اختبار ثبات الاستبانة: وتم الاعتماد على معامل كرونباخ ألفا cronbakhalpha من أجل معرفة مدى ثبات صدق الاستبانة حيث توصل هذا الأخير في دراساته أن معامل صدق وثبات الدراسة للعينات يكون على الأقل 0.60، وفي هذه الدراسة كان المعامل يساوي 0.804 وهي نسبة جيدة لاعتماد النتائج والجدول ادناه يوضح ذلك.

¹- إبراهيم عبيدات وآخرون، البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998، ص: 179.

²- أنظر الملحق رقم (1)

جدول رقم (5): معامل الثبات الفا كرونباخ

معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
0.804	15

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

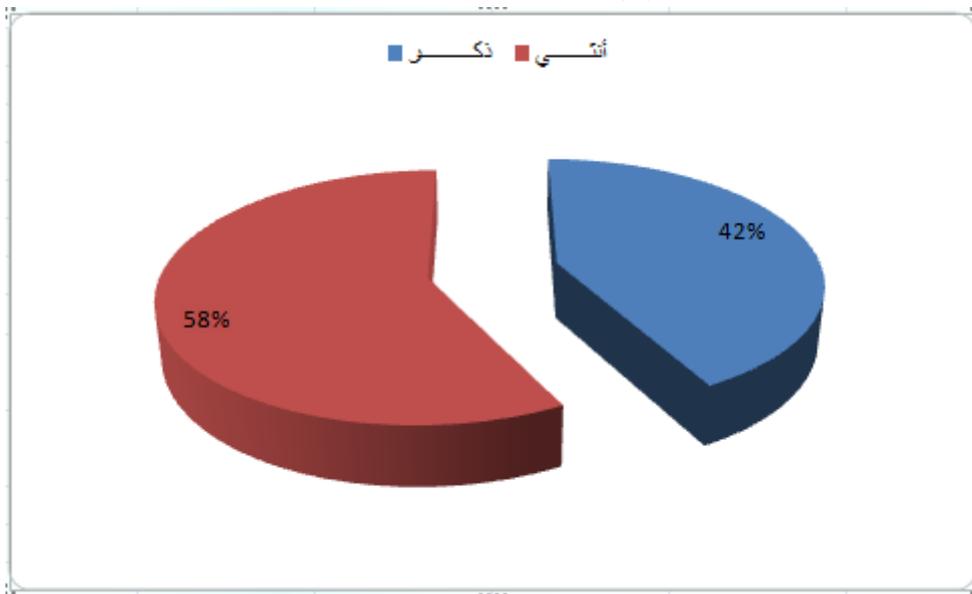
المطلب الرابع: تحليل العناصر الديموغرافية لعينة الدراسة الفرع الأول: الجنس

جدول رقم (6): توزيع فئات الدراسة حسب الجنس

نوع الجنس	التكرارات	النسبة %
ذكر	49	42.24%
أنثي	67	57.76%
المجموع	116	100%

المصدر: من إعداد الطالبين نتائج إستمارة الإستبيان

الشكل رقم (5): يمثل توزيع الفئات حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على نتائج الجدول الموضحة أعلاه

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن نسبة الذكور بلغت 42.24% بينما الإناث 57.76%. وهذا بسبب إقبال الفتيات على التكوين وانضباطهم أكثر من الذكور.

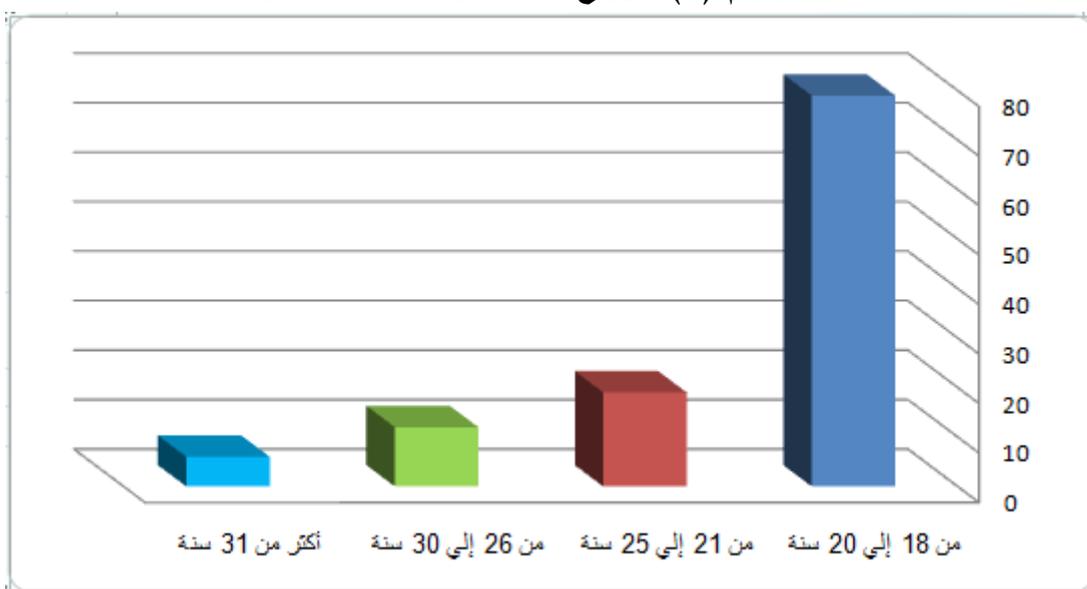
الفرع الثاني: العمر

جدول رقم (7): توزيع فئات الدراسة حسب العمر

العمر	التكرارات	النسبة %
من 18 إلى 20 سنة	79	68.10%
من 21 إلى 25 سنة	19	16.38%
من 26 إلى 30 سنة	12	10.34%
أكثر من 31 سنة	06	5.17%
المجموع	116	100%

المصدر: من إعداد الطالبين نتائج إستمارة الإستبيان

الشكل رقم (6): توزيع فئات الدراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على نتائج الجدول الموضحة أعلاه

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة سجلتها الفئة العمرية من 18 إلى 20 سنة حيث بلغت النسبة 68.10% بمجموع تكرارات 79 فرد، بينما سجلت المرتبة الثانية الفئة العمرية اقل من 21 إلى 25 سنة بنسبة 16.38%، أما الفئة العمرية من 26 إلى 30 سنة فبلغت نسبتها 10.34% وفي المرتبة الأخيرة نجد الفئة العمرية أكثر من 31 سنة بنسبة 5.17%، وهذا ما يدل على أن مؤسسات التكوين المهني بمراكزه ومعاهده تستقطب فئة الشباب أكثر من أي فئة أخرى، وتعتبر هذه النتائج منطقية وذلك يرجع إلى أن أغلب متربصي المعاهد يكونون ممن تم توجيههم من المدارس التربوية بمختلف أطوارها.

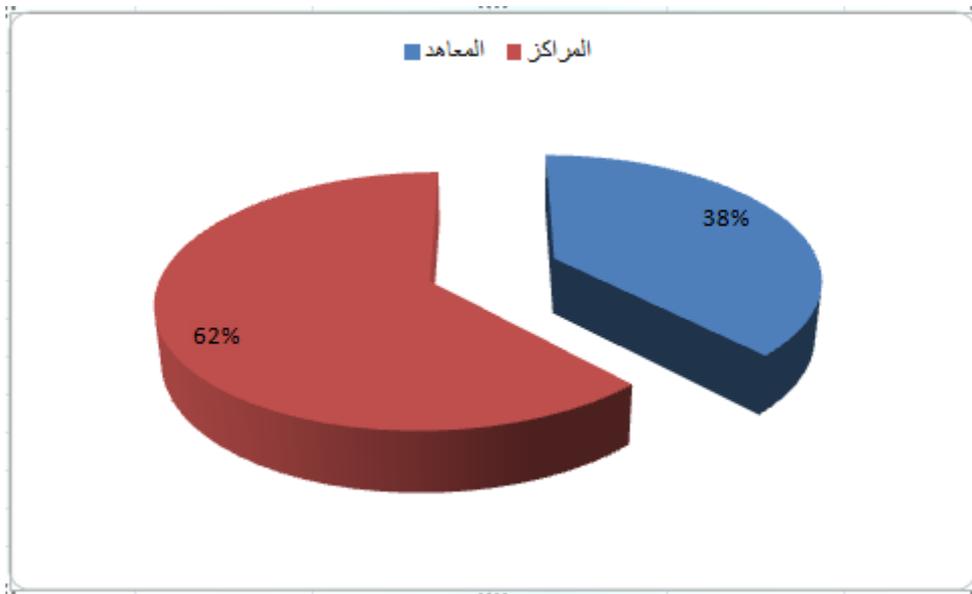
الفرع الثالث: المؤسسة التكوينية

جدول رقم (8): توزيع فئات الدراسة حسب المؤسسة التكوينية

النسبة %	التكرارات	سنوات الخبرة
37.93%	44	المعهد
62.07%	72	المراكز
100%	116	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين نتائج إستمارة الإستبيان

الشكل رقم (7): توزيع فئات الدراسة حسب المؤسسة التكوينية



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على نتائج الجدول الموضحة أعلاه

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن ما نسبته 62.07% من المجموع الكلي لأفراد العينة هم متربصي مراكز التكوين المهني، أي ما يعادل 72 فرد من أصل 116، أما متربصي المعاهد فبلغت نسبتهم 37.93% من المجموع الكلي لأفراد العينة وقد يرجع ضعف هذه النسبة إلى طبيعة الإختصاصات التي يتكون فيها متربصي المعاهد والتي تميل إلى تقنيات الإدارة والتسيير، أما ارتفاع نسبة متربصي مراكز التكوين المهني بصفقتهم الفئة الأكثر توجه لمجال الأعمال الحرة وإنجاز المشاريع ويرجع ذلك إلى طبيعة الإختصاصات المعتمدة في هذه المراكز.

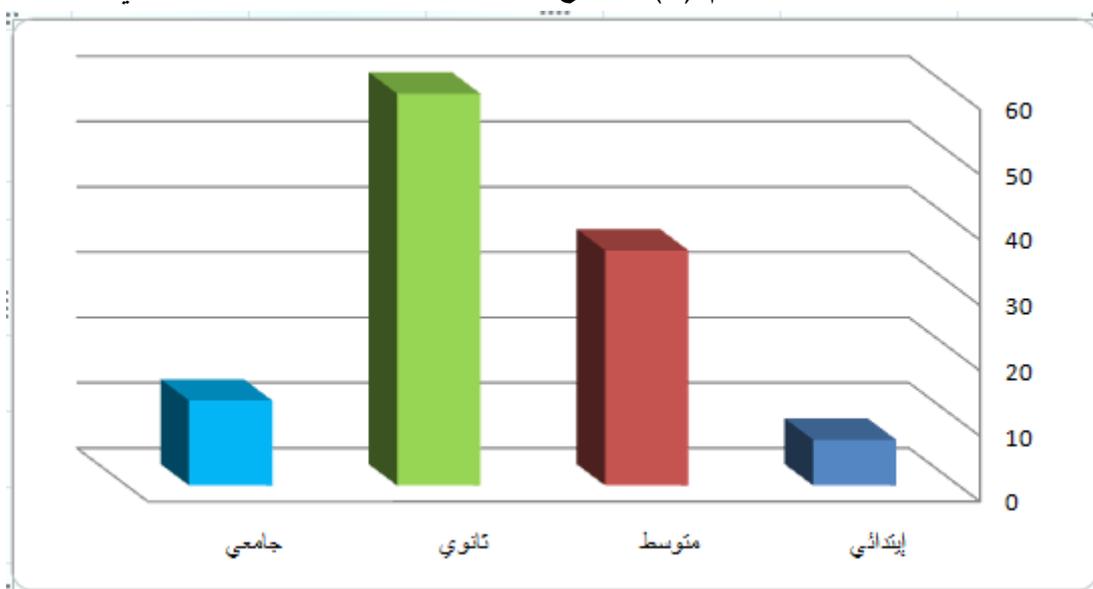
الفرع الرابع: المستوى العلمي

جدول رقم (9): توزيع فئات الدراسة حسب المستوى العلمي

النسبة %	التكرارات	الفئات
6.03%	07	إبتدائي
31.03%	36	متوسط
51.72%	60	ثانوي
11.21%	13	جامعي
100%	116	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين نتائج إستمارة الإستبيان

الشكل رقم (8): توزيع فئات الدراسة حسب المستوى العلمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على نتائج الجدول الموضحة أعلاه

من خلال معطيات الجدول الموضحة أعلاه نلاحظ أكبر نسبة قدرت بـ: 51.72% أي ما يعادل 60 متربص من المجموع الكلي للمتربصين ذو مستوى ثانوي، في حين تليها نسبة 31.03% من المجموع الكلي لأفراد العينة ذو مستوى التعليم المتوسط، أما ما نسبته 11.21% فتخص ذو المستوى الجامعي، ليأتي في الأخير مستوى الابتدائي بنسبة ضعيفة بالمقارنة مع باقي النسب حيث قدر بـ: 6.03% من المجموع الكلي لأفراد العينة، وهذا ما يدل على أن أكثر متربصي التكوين المهني ذو مستوى ثقافي وتعليمي جيد مما يحفزهم ويشجعهم على اختيار التخصصات التي تتماشى مع مستقبله المهني.

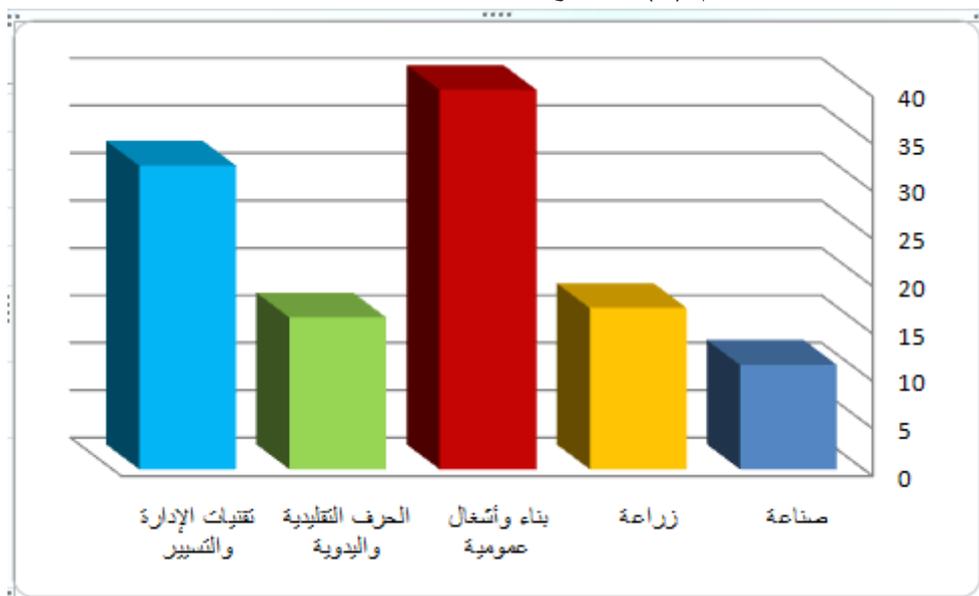
الفرع الخامس: التخصص

جدول رقم (10): توزيع فئات الدراسة حسب التخصص

النسبة %	التكرارات	الفئات
9.48%	11	صناعة
14.66%	17	زراعة
34.48%	40	بناء وأشغال عمومية
13.79%	16	الحرف التقليدية واليدوية
27.59%	32	تقنيات الإدارة والتسيير
100%	116	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين نتائج إستمارة الإستبيان

الشكل رقم (9): توزيع فئات الدراسة حسب التخصص



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على نتائج الجدول الموضحة أعلاه

من خلال النسب الموضحة أعلاه نلاحظ أن تخصصات البناء والأشغال العمومية هي الأولى في الترتيب حيث قدرت نسبتها بـ: 34.48% من المجموع الكلي لأفراد العينة، في حين بلغت ما نسبته 27.59% من المجموع الكلي لأفراد العينة تمثل تخصصات تقنيات الإدارة والتسيير، في حين تقاربت بدرجة كبيرة نسبة كل من تخصصات الزراعة والحرف التقليدية واليدوية وذلك بنسبة تتراوح من 13.79% إلى 14.66% من المجموع الكلي لأفراد العينة، لتأتي في المرتبة الأخيرة وبنسبة 9.48% تخصصات الصناعة، وهذا ما يدل على أن متربصي التكوين المهني يميلون إلى التخصصات في مجال الأعمال الحرة وإنجاز المشاريع أكثر من غيرها وذلك بالمقارنة مع نتائج توزيع أفراد العينة حسب المؤسسة التكوينية.

المبحث الثاني: تحليل وعرض محاور الإستبانة

من خلال مضمون هذا المطلب تم تحليل وعرض بيانات محاور الاستمارة من خلال تحليل وعرض بيانات محور إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل، تحليل وعرض بيانات محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي، بالإضافة إلى محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات، وكذا دراسة تأثيرات المتغيرات الديموغرافية على محاور الدراسة، وذلك على النحو التالي:

-المطلب الأول: تحليل وعرض بيانات محور إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل

-المطلب الثاني: تحليل وعرض بيانات محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي

-المطلب الثالث: تحليل وعرض بيانات محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات

-المطلب الرابع: دراسة تأثيرات المتغيرات الديموغرافية على محاور الدراسة

المطلب الأول: تحليل وعرض بيانات محور إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل

جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور

(إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أهمية العبارات	الترتيب
01	يتم استحداث التخصصات الجديدة في منظومة التكوين المهني وفق متطلبات احتياجات سوق العمل	4.9706	0,93696	مرتفع	1
02	يتم تحديد الإحتياجات التكوينية للمتربصين حسب احتياجات سوق العمل	4.2941	0,97014	مرتفع	2
03	تشارك المؤسسات الإقتصادية في تطوير مناهج وبرامج التكوين المهني	3.9624	1.04489	مرتفع	3
04	يتم تحسيس متربصي التكوين المهني من خلال دورات إرشادية لدخول عالم الشغل	3.8529	1.25848	مرتفع	4
المجموع	محور إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل	3.9250	0,66358	مرتفع	/

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على النتائج المتحصل عليها من محرجات برنامج SPSS

من الجدول رقم (10) نلاحظ مايلي:

-احتلت العبارة رقم "01": (يتم استحداث التخصصات الجديدة في منظومة التكوين المهني

وفق متطلبات احتياجات سوق العمل) : المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.9706 وبانحراف

معياري 0,93696 وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التثنت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في مجال مرتفع.

-احتلت العبارة رقم "02": (يتم تحديد الإحتياجات التكوينية للمتربصين حسب احتياجات سوق العمل): المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.566 وانحراف معياري 0,97014 وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التثنت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في المجال مرتفع.

-احتلت العبارة رقم "03": (تشارك المؤسسات الإقتصادية في تطوير مناهج وبرامج التكوين المهني): المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.9624 وانحراف معياري 1.04489 وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التثنت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في مجال مرتفع.

-احتلت العبارة رقم "04": (يتم تحسيس متربصي التكوين المهني من خلال دورات إرشادية لدخول عالم الشغل): المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي 3.8529 وانحراف معياري 1.25848 وهذا يدل علي أن هناك مرتفع منخفض من التثنت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في مجال مرتفع.

على العموم يمكن القول أن فقرات المحور الأول (محور إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل) كان تتسم بمستوى مرتفع حيث سجلت إجمالاً متوسط حسابي 3.9250 وانحراف معياري 0,66358 .

المطلب الثاني: تحليل وعرض بيانات محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي

جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور (محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أهمية العبارات	الترتيب
01	يتم توجيهكم نحو التخصص ونمط التكوين الملائم للرغبة والميولات لإنشاء مشروع خاص	3.3235	0,72699	متوسط	3
02	تفضل العمل في مشروع خاص	3.8118	0,85697	مرتفع	2
03	تفضل العمل كأجير في مؤسسة عمومية أو خاصة	2.9706	0,93696	متوسط	4
04	التحاقكم بالتكوين المهني منحكم تصورا ناضجا حول المقاولاتية وأفاقها	4.1176	0,91336	مرتفع	1
المجموع	محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي	3.9559	0,42849	متوسط	/

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج SPSS

من الجدول رقم (11) نلاحظ مايلي:

احتلت العبارة رقم "04": (التحاقكم بالتكوين المهني منحكم تصورا ناضجا حول المقاولاتية وأفاقها): المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.1176 وانحراف معياري 0,91336 وهذا يدل على أن هناك مستوى مرتفع من التشنت، وبما أن المتوسط خارج المجال [2.34-3.67] فمستوى أهميته تقع في مجال مرتفع.

احتلت العبارة رقم "02": (تفضل العمل في مشروع خاص): المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.8118 وانحراف معياري 0,85697 وهذا يدل على أن هناك مستوى من التشنت، وبما أن المتوسط خارج المجال [2.34-3.67] فمستوى أهميته تقع في مجال مرتفع.

احتلت العبارة رقم "01": (يتم توجيهكم نحو التخصص ونمط التكوين الملائم للرغبة والميولات لإنشاء مشروع خاص): المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.3235 وانحراف معياري 0,72699 وهذا يدل على أن هناك مستوى منخفض من التشنت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [2.34-3.67] فمستوى أهميته تقع في مجال المتوسط .

احتلت العبارة رقم "03": (تفضل العمل كأجير في مؤسسة عمومية أو خاصة): المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي 2.9706 وانحراف معياري 0,93696 وهذا يدل على أن

هناك مستوى منخفض من التثنت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [2.34-3.67] فمستوي أهميته تقع في مجال المتوسط .

علي العموم يمكن القول أن فقرات المحور الثاني (محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي) كان تتسم بمستوى مرتفع حيث سجلت إجمالاً متوسط حسابي 3.9559 وانحراف معياري 0,42849 .

المطلب الثالث: تحليل وعرض بيانات محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية

جدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور

(التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية)

الترتيب	أهمية العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
1	مرتفع	1.10460	4.1471	ساعدتكم فكرة التكوين المهني في وضع فكرة مبدئية للبدأ بمشروع خاص مناسب لإمكانياتكم	01
4	مرتفع	1.12181	3.8824	بغذي لديكم التكوين المهني روح الإبداع والابتكار الشخصي	02
3	مرتفع	0.88763	4.0000	التكوين المهني يساعد في إجراء دراسة الجدى الإقتصادية والفنية للمشروع وإعداد خطة الأعمال	03
7	متوسط	0.88772	3.1176	برامج ونظم التكوين ومدى استجابتها لتقديم المهارات الكفاءات في مجال المقاولاتية للمتربصين	04
2	مرتفع	0.90009	4.0882	التكوين المهني أكسبكم القدرة على تحليل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتحديات	05
6	متوسط	0.60376	3.6765	قدم لكم التكوين المهني التعريف بهيئات الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات (...-ansej-cnac-andi)	06
5	مرتفع	0.52052	3.8771	برامج التكوين المهني ودورها في تعزيز المقاولاتية	07
/	مرتفع	0.36631	3.8771	التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على النتائج المتحصل عليها من محرجات برنامج SPSS

من الجدول رقم (12): نلاحظ مايلي:

احتلت العبارة رقم "01": (ساعدتكم فكرة التكوين المهني في وضع فكرة مبدئية للبدأ بمشروع خاص مناسب لإمكانياتكم): المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.1471 وانحراف معياري

- 1.10460** وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التثنت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في مجال مرتفع.
- احتلت العبارة رقم "05": (التكوين المهني أكسبكم القدرة على تحليل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتهديدات): المرتبة الثانية بمتوسط حسابي **4.0882** وبانحراف معياري **0.90009** وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التثنت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في مجال مرتفع.
- احتلت العبارة رقم "03": (التكوين المهني يساعد في إجراء دراسة الجدوى الإقتصادية والفنية للمشروع وإعداد خطة الأعمال): المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي **4.0000** وبانحراف معياري **0.88763** وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التثنت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في مجال مرتفع.
- احتلت العبارة رقم "02": (يغذي لديكم التكوين المهني روح الإبداع والإبتكار الشخصي): المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي **3.8824** وبانحراف معياري **1.12181** وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التثنت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في مجال مرتفع.
- احتلت العبارة رقم "07": (إعداد وتعديل برامج التكوين المهني ودورها في تعزيز المقاولاتية): المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي **3.8771** وبانحراف معياري **0.52052** وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التثنت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في مجال مرتفع.
- احتلت العبارة رقم "06": (قدم لكم التكوين المهني التعريف بهيئات الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات (ansej-cnac-andi...): المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي **3.6765** وبانحراف معياري **0.60376** وهذا يدل علي أن هناك مستوى منخفض من التثنت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في مجال المتوسط.
- احتلت العبارة رقم "04": (برامج ونظم التكوين ومدى استجابتها لتقديم المهارات الكفاءات في مجال المقاولاتية للمتربصين): المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي **3.1176** وبانحراف معياري **0.88772** وهذا يدل علي أن هناك مستوى منخفض من التثنت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في مجال المتوسط.

علي العموم يمكن القول إن فقرات المحور الثالث (التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية) كان تتسم بمستوي مرتفع حيث سجلت إجمالاً متوسط حسابي 3.8771 وانحراف معياري 0.36631 .

جدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور الثلاث

الترتيب	أهمية المحور	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
1	مرتفع	0.42849	3.9559	محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي
2	مرتفع	0.66358	3.9250	محور إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل
3	مرتفع	0.36631	3.8771	محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على النتائج المتحصل عليها من محرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (13) أعلاه أن المحاور الثلاثة قد سجلت مستوى مرتفع، لأن متوسطاتها الحسابية قد جاءت خارج المجال [3.67-2.34]، حيث سجل محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.9559، بينما أتى محور إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.9250 وفي المرتبة الثالثة محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية بمتوسط حسابي 3.8771.

المطلب الرابع: دراسة تأثيرات المتغيرات الديموغرافية على محاور الدراسة

من خلال هذا المطلب تم التعرض إلى تأثير الجنس على محاور الدراسة ، وتأثير متغير الوظيفة على المحاور، بالإضافة إلى تأثير متغير الخبرة على المحاور، وتأثير متغير المستوى التعليمي على المحاور، كذلك تأثير متغير العمر على المحاور، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: تأثير الجنس على محاور الدراسة

H0: لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير الجنس على محور إستراتيجية التكوين

المهني فيما يتعلق بسوق العمل، التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي،

التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية، عند مستوى دلالة 0,05

H1: توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير الجنس على محور إستراتيجية التكوين المهني

فيما يتعلق بسوق العمل، التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي، التكوين

المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية، عند مستوى دلالة 0,05

جدول رقم (15): نتائج (indépendant T-Test) لاختبار تأثير الجنس على محاور الدراسة

محاور الدراسة	درجات الحرية	مستوى الدلالة	القرار
استراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل	114	0.876	لا توجد فروق
التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي	114	0.546	لا توجد فروق
التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية	114	0.132	لا توجد فروق

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات SPSS19

تشير النتائج المعروضة في الجدول السابق إلى تأثير متغير الجنس على محوري الدراسة بأبعادهم،

حيث سجلت كل قيم مستوى الدلالة أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,05، وهذا ما يدل على

رفض الفرضية H1 وقبول الفرضية الصفرية H0 الخاصة بالمحاور الثلاث.

الفرع الثاني: تأثير متغير السن على محاور الدراسة

H0: لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير السن على محور التخصصات والأنماط

التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي ، محور إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل ،

محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية ، عند مستوى دلالة

0,05

H1: توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير السن على محور التخصصات والأنماط

التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي ، محور إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل ،

محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية ، عند مستوى دلالة

0,05

جدول رقم (16): نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA)

لاختبار تأثير السن على المحاور

القرار	مستوى الدلالة	درجات الحرية	أثر متغير السن على محاور الدراسة
لا توجد فروق	0.765	113	التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي
لا توجد فروق	0.613	113	إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل
لا توجد فروق	0.231	113	التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات SPSS19

تبين النتائج المعروضة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن كل القيم المتعلقة بمستوى الدلالة أكبر من 0,05، وبالتالي قبول الفرضية H_0 التي مفادها لا يوجد تأثير لهذا المتغير على محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي، إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل، التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية.

الفرع الثالث: تأثير متغير المؤسسة التكوينية على المحاور

H_0 : لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير المؤسسة التكوينية على محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي، إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل، التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية، عند مستوى دلالة 0,05

H_1 : توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير المؤسسة التكوينية على محور التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي، إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل، التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية، عند مستوى دلالة 0,05

جدول رقم (17): نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA)

لاختبار تأثير المؤسسة التكوينية على المحاور

القرار	مستوى الدلالة	درجات الحرية	أثر متغير المؤسسة التكوينية على محاور الدراسة
لا توجد فروق	0.769	114	التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية
لا توجد فروق	0.467	114	إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل
لا توجد فروق	0.266	114	التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات SPSS19

تبين النتائج المعروضة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن كل القيم المتعلقة بمستوى الدلالة أكبر من 0,05، وبالتالي قبول الفرضية H_0 التي مفادها لا يوجد تأثير لهذا المتغير على محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية، إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل، التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي.

الفرع الرابع: تأثير متغير التخصص على المحاور

H0: لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير التخصص على محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاوالتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية، إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل، التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاوالتية، عند مستوى دلالة 0,05

H1: توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير التخصص على محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاوالتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية، إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل، التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاوالتية، عند مستوى دلالة 0,05

جدول رقم (18): نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA)

لاختبار تأثير التخصص على المحاور

القرار	مستوى الدلالة	درجات الحرية	أثر متغير التخصص على محاور الدراسة
لا توجد فروق	0.450	110	التكوين المهني وتعزيز روح المقاوالتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية
لا توجد فروق	0.445	110	إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل
لا توجد فروق	0.213	110	التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاوالتية

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات SPSS19

تبين النتائج المعروضة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن كل القيم المتعلقة بمستوى الدلالة أكبر من 0,05، وبالتالي قبول الفرضية H0 التي مفادها لا يوجد تأثير لهذا المتغير على محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاوالتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية، إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل، التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاوالتية.

الفرع الخامس: تأثير متغير المستوى التعليمي على المحاور

H0: لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير المستوى التعليمي على محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاوالتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية، إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل، التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاوالتية، عند مستوى دلالة 0,05

H1: توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير المستوى التعليمي على محور التكوين المهني وتعزيز روح المقاوالتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية، إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل، التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاوالتية، عند مستوى دلالة 0,05

جدول رقم (19): نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA)

لاختبار تأثير متغير المستوى التعليمي على المحاور

القرار	مستوى الدلالة	درجات الحرية	أثر متغير المستوى التعليمي على محاور الدراسة
لا توجد فروق	0.492	113	إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل
لا توجد فروق	0.231	113	التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي
لا توجد فروق	0.154	113	التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتريصين بالمؤسسات التكوينية

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات SPSS19

تبين النتائج المعروضة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن كل القيم المتعلقة بمستوى الدلالة أكبر من 0,05، وبالتالي قبول الفرضية H_0 التي مفادها لا يوجد تأثير لهذا المتغير على محور إستراتيجية التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل، التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي، التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتريصين بالمؤسسات التكوينية

الخلاصة

تمت الدراسة الميدانية على مجموعة من المتربصين على مستوى مراكز ومعاهد التكوين المهني تبسة، حيث تم إعتقاد عينة مكونة من مائة وستة عشر (116) متربصا، حيث بينت الدراسة التطبيقية أن اقبال المتربصين على مراكز التكوين المهني التي يغلب عليها طابع التكوين في مجال مهن العمال الحرة التي تكون منفذا يعزز احتمال انشاء مقاوله خاصة اكثر من احتمال العمل كاجير لدى الغير، فقد كان للمتربصين توجه ملموس تجاه فكرة انشاء المشاريع الخاصة وبالتالي فان روح المقاوالاتية موجودة لدى متربصي التكوين المهني.

الفتنة

تبنى الاقتصاديات الحديثة على مشاركة فعالة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي لها الدور الكبير في خلق القيمة المضافة والتقليل من حدة مشكل البطالة، وهذه المؤسسات تحتاج إلى يد عاملة مؤهلة تستمدّها من المحيط العلمي بأكمله وخاصة الجامعات ومراكز التكوين المهني.

من هنا ومن هذا المنطلق قد تم التوصل إلى جملة من النتائج من أجل إختبار صحة الفرضيات الموضوعية، بالإضافة إلى نتائج عامة للدراسة وجملة من التوصيات والإقتراحات، هذا فضلا عن بعض الآفاق المستقبلية للقيام بدراسات مشابهة أو ترمي لمعالجة مضمون هذا الموضوع من منظور أوسع وأشمل وهذا سيتم تفصيله على النحو التالي:

أولاً: النتائج على ضوء الفرضيات

أ/ النتائج على ضوء الفرضيات الجزئية الأولى

- تمحورت الفرضية الجزئية الأولى حول: ما إذا كانت هناك إستراتيجية للتكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل

تم التوصل إلى أنه يتم استحداث التخصصات الجديدة في منظومة التكوين المهني وفق متطلبات احتياجات سوق العمل، كما هناك مشاركة فعالة للمؤسسات الإقتصادية في تطوير مناهج وبرامج التكوين المهني، وتسعى دائماً معاهد ومراكز التكوين المهني إلى تحسيس المتربصين من خلال دورات إرشادية لدخول عالم الشغل.

- وهذا دلالة على أن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت

ب/ النتائج على ضوء الفرضيات الجزئية الثانية

- تمحورت الفرضية الجزئية الثانية حول: ما إذا كانت التخصصات والأنماط التكوينية تشجع على التوجه المقاولاتي لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني

تم التوصل إلى أن التكوين المهني يمنح المتربصين تصورا ناضجا حول المقاولاتية وآفاقها، حيث أن نسبة كبيرة من المتربصين يفضلون العمل في مشاريع خاصة، هذا فضلا على أن التكوين المهني يوجه معظم المتربصين نحو التخصص ونمط التكوين الملائم لرغبتهم وميولاتهم لإنشاء مشاريعهم الخاصة.

- وهذا دلالة على أن الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق

ج/ النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

- تمحورت الفرضية الجزئية الثالثة حول : مدى قيام التكوين المهني بتهيئة الشباب وتعزيز روح المقاولاتية

تم التوصل إلى أن التكوين المهني يساعد في وضع فكرة مبدئية للبدأ بمشاريع خاصة تناسب إمكانيات المتربصين، كما يكسبهم القدرة على تحليل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتحديات، بالإضافة إلى أنه يغذي روح الإبداع والابتكار الشخصي لدى معظم المتربصين، كما يقوم بالتعريف بهيئات الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات وهذا بقيام هذه الهيئات ببعض الدورات التحسيسية، إلا أنها تبقى دون المستوى المطلوب وهذا ملموس من خلال الدراسة الميدانية التي أفضت إلى أن غالبية المتربصين ليست لديهم رؤية واضحة على هذه الهيئات.

- وهذا دلالة على أن الفرضية الجزئية الثالثة قد تحققت

ثانيا: النتائج العامة

إن أغلبية العينة المستجوبة من الإناث وهذا راجع إلي أنهم أكثر حرص على الحصول على دبلومات مهنية من اجل مزاوله نشاطاتهم.

إن مؤسسات التكوين المهني بمراكزه ومعاهده تستقطب فئة الشباب أكثر من أي فئة أخرى، وتعتبر هذه النتائج منطقية وذلك يرجع إلى أن أغلب متربصي المعاهد يكونون ممن تم توجيههم من المدارس التربوية بمختلف أطوارها

يرجع ضعف نسبة المتربصين الذين يدرسون على مستوى المعاهد إلى طبيعة الاختصاصات التي يتكونون فيها والتي تميل إلى تقنيات الإدارة والتسيير، أما إرتفاع نسبة متربصي مراكز التكوين المهني بصفتهم الفئة الأكثر توجه لمجال الأعمال الحرة وإنجاز المشاريع ويرجع ذلك إلى طبيعة الاختصاصات المعتمدة في هذه المراكز

إن أكثر متربصي التكوين المهني ذو مستوى ثقافي وتعليمي جيد مما يحفزهم ويشجعهم على اختيار التخصصات التي تتماشى مع مستقبله المهني

متربصي التكوين المهني يميلون إلى التخصصات في مجال الأعمال الحرة وإنجاز المشاريع أكثر من غيرها.

يتم استحداث التخصصات الجديدة في منظومة التكوين المهني وفق متطلبات احتياجات سوق العمل بدرجة مرتفعة من خلال التنسيق بين وزارة التكوين المهني وباقي القطاعات الاقتصادية والإدارية.

يتم تحديد الإحتياجات التكوينية للمترشحين حسب احتياجات سوق العمل بدرجة مرتفعة. تشارك المؤسسات الاقتصادية في تطوير مناهج وبرامج التكوين المهني بدرجة كبيرة من خلال إستقبال المترشحين خلال مرحلة التبرص التطبيقي لإعداد مذكرات التخرج، بالإضافة إلى الفترة التطبيقية فيما يخص نمط التكوين عن طريق التمهين. يتم تحسيس متربصي التكوين المهني من خلال دورات إرشادية لدخول عالم الشغل بدرجة مرتفعة من خلال الخرجات الميدانية والبرامج التكوينية التي يتلقاها المتربص طيلة مساره التكويني.

يمنح التكوين المهني المترشحين تصورا ناضجا حول المقاولاتية وآفاقها بدرجة مرتفعة وذلك من خلال نجاعة البرامج التكوينية التي يتلقاها المترشحين خلال مسارهم التكويني وما تحمله المقاولاتية من آفاق مستقبلية تحسن من مستواهم الدخلي والمعشوي. نسبة كبيرة من المترشحين يفضلون العمل في مشاريع خاصة وهذا راجع لإحتكاكهم بالمؤسسات وتكون الرغبة لديهم لإنشاء مقاولات.

يوجه التكوين المهني المترشحين نحو التخصص ونمط التكوين الملائم لرغبتهم وميولاتهم لإنشاء مشاريعهم الخاصة بدرجة متوسطة وذلك راجع لكثرة الطلب على مثل هذه الأنماط والتخصصات مما يفوق عدد المناصب المفتوحة من طرف المراكز، لذا تلجأ هذه الأخيرة - المراكز - إلى توجيههم إلى إختصاصات وأنماط أخرى لم يتحقق فيها العدد المطلوب لفتحها. كان ميول بعض المترشحين إلى العمل كإجراء في مؤسسة عمومية أو خاصة بدرجة متوسطة وذلك نظرا لميولهم إلى شعب تقنيات الإدارة والتسيير أكثر من شعب الأعمال الحرة كل حسب رغبته.

ساعدت فكرة التكوين المهني في وضع فكرة مبدئية للبدأ بمشاريع خاصة تتناسب إمكانيات المترشحين بدرجة مرتفعة ويرجع سبب ذلك إلى الشهادة التي يتحصل عليها بعد نهاية فترة التكوين في مجال تخصصه والتي تعتبر كمرجع جد مهم للمؤسسات التي تدعم المقاولاتية. أكسب التكوين المهني المترشحين القدرة على تحليل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتحديات وإجراء دراسة الجدوى الاقتصادية والفنية للمشروع وإعداد خطة الأعمال بدرجة

مرتفعة وذلك من خلال برامج التكوين التي يتلقاها المتربص في شكل مواد مثل مادة المحيط الإقتصادي وتسيير المؤسسات والإحصاء الوصفي.

يغذي التكوين المهني روح الإبداع والابتكار الشخصي لدى معظم المتربصين وذلك من خلال تلبية رغبتهم الشخصية في التوجه إلى الإختصاصات والأنماط المرغوب فيها بالإضافة إلى الدعم القوي الذي توفره البرامج التكوينية مما يشكلان أهم دافع لإكتسابهم تقنيات جديدة تساعدهم على الإبداع والابتكار.

يتم إعداد وتعديل مستمر لبرامج التكوين المهني لتكون لها درجة عالية في تعزيز المقاولاتية. -نقص الدورات التحسيسية التي تعرف بهيئات الدعم والمرافقة.

ثالثا: التوصيات والاقترحات

-رفع الشباب نحو المقاولية يجب تنمية الروح المقاولاتية لديهم عن طريق التكوين والتعليم وإرساء الثقافة المقاولاتية كمطلب أساسي لحل أزمة البطالة والرقى بالاقتصاد ؛

-تكثيف الجهود الإعلامية والتوعوية لتعريف الطلبة بمجال المقاولية ؛

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

-التحسيس المستمر والتعريف بدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنشيط الاقتصاد الوطني.

-تقريب أجهزة الدعم والمتابعة من متربصي التكوين المهني وإبراز دورها في التمويل لإنشاء وتوسيع مؤسسات الشباب.

رابعا: آفاق الدراسة

-تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى متربصي التكوين المهني.

-إبراز العلاقة بين هيئات الدعم ومؤسسات التكوين المهني ودورها في نشر الثقافة المقاولاتية.

قائمة

المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

أ/ قوانين

1. القانون رقم 07-08، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية العدد 11 المؤرخ في 2008/03/02

ثانياً: قائمة المراجع

أ/ مراجع باللغة العربية

1/ الكتب

1. أحمد ماهر، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2006
2. أمين عبد العزيز حسن، إدارة الأعمال وتحديات القرن الواحد والعشرين، دار قبي للطباعة والنشر، القاهرة، 2001
3. بوتلجة غنيات: التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992
4. خالد عبد الرحيم مطر الهيبي، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003
5. سنان الموسوي، **إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006
6. عبد الغفار حنفي، **السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد**، الجزء الأول، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1997
7. علي السلمي، **إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية**، دار غريب للطباعة، القاهرة، 1985.
8. عمر وصفي عقيلي، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي**، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2005
9. عمر وصفي عقيلي، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005
10. فايز جمعة صالح النجار وعبد الستار محمد العلي، **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**: دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2006
11. فلاح الحسيني، **إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز**، دار الشروق للنشر والتوزيع، غزة، 2006
12. محمد بن سالم، **مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني**، المجلس الأعلى للتربية، الجزائر، 1997



13. محمد سعيد أنور رمضان: إدارة الموارد البشرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، الازابطة الإسكندرية 2003
14. محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004
15. محمد مرعي مرعي، دليل المديرين في قيادة الأفراد وفرق العمل، دار للنشر 2000
16. مروة أحمد، الريادة وإدارة المشروعات، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2001
17. نادر احمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر، عمان، الأردن، 2000.
18. يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل ، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006

2/ المذكرات

دكتوراه

1. بدرابي سفيان، ثقافة المقاوله الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه - ل م د - تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، جامعة بويكر بلقايد - تلمسان، 2015/2014 .
2. نجاة ساسي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الاداريين والأساتذة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، 2015/2014

ماجستير

1. حميدة جرو، مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2014
2. حميد وجرو، مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداريي وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة مذكرة تخرج نيل شهادة ماجستير 2015/2014
3. دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في جالزائر وآفاقها (2009/2000)، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر، 2012/2001
4. لفقير حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاوله، ماجستير فرع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعة سطيف 2009
5. شافي فدى عمرية، أبعاد كفاءات ومهارات المقاول في تطوير المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص حكومة الشركات، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2011

3/ مقالات



1. سلامي منيرة، التوجه المقاوالاتي للشباب في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 11 و 14 أبريل 2012، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

4/ الملتقيات والمؤتمرات والأيام الدراسية

1. إبراهيم التومي، دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية، الندوة القومية حول: "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل"، القاهرة من 8-10 نوفمبر 2009
2. بلقاسم محجوب، عرض حول التعريف بقطاع التكوين المهني في الجزائر، مجلة كاتبة الدولة للتكوين المهني، وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، الجزائر، فيفري 1997
3. خالف سيف الدين وسلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاوالاتية دراسة حالة مؤسسة التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقة -تقرت -حاسي مسعود)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مقال منشور في مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 2013/02 .
4. سلامي منيرة، يوسف قريشي، المقاوالاتية النسوية واقع وتحديات مناخ الأعمال، مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 2014/05، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة
5. عائشة بن عمار ونورية بن غبريط رمعون، التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية: إصلاحات وسيرورات اجتماعية، مقال منشور في المجلة الجزائرية في الأنتروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، 2013 .
6. فرموش منى، واقع التكوين المهني وآليات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في الجزائر، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي للتكوين المهني للجزائر، (التحديات والصعوبات والآفاق)، الجزائر، 2008
7. محمد قوجيل، دور التعليم في ترقية روح المقاوالاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاوالاتية التكوين وفرص الأعمال أيام 6 و 7 و 8 أبريل 2014، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بشكرة

5/ مواقع إلكترونية

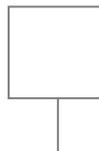
1. hppt: // www.angem.org.dz

ب/ مراجع باللغة الفرنسية

1. Fayolle, Entrepreneuriat, Dunod, Paris, 2004
2. Michael Laviolette, chritof loue, les compétences, entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel, paris, France, congrès international francophone en entrepreneuriat et PME
3. Michel Adam, réinventer l'entrepreneuriat: pour soi, pour nous, pour eux, édition l'harmattan, paris, 2009
4. Mohamed Bayad et Malek Bourguiba, "De l'universalisme à la contingence culturelle: Réflexion sur l'intention entrepreneuriale", d'après 8ème CIFE PME

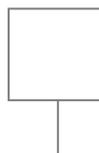


5. Vérin Hélène, "entrepreneurs, entreprises: quelques remarques historiques pour leur définition ", In Actes du colloque entreprises et entrepreneurs en Afrique (XIX eme et XX eme siècle), tom 1, éditions l'harmattan Paris, 1983.



فائمة الملائق

العنوان	الرقم
إستمارة الإستبيان	01
مخرجات spss	02



كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير

قسم: المالية والمحاسبة

التخصص: مالية المؤسسة

إستمارة الإستبيان

دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية

دراسة ميدانية بمديرية التكوين المهني لولاية تبسة

إشراف الأستاذ:

عمار زريقي

من إعداد:

- أحمد مساعدي

- فوزي هيبسي

نرجو من سيادتكم الإجابة بكل حرية وأمانة لخدمة موضوع بحثنا عنوانه المذكور أعلاه، حيث أننا نسعى إلى جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات من أجل تحقيق الأهداف المسطرة وهذا الأمر لا يتحقق دون مساعدتكم، وإمدادنا بالمعلومات المطلوبة وهي عامل هام في انجاز البحث والوصول إلى نتائج، علما أن المعلومات المنبثقة من الإستمارة تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

يوم الخميس الموافق لـ: 15 أفريل 2017 من الساعة: 13:00 إلى غاية الساعة: 16:00 مساء

وتتضمن أداة بحثنا أربعة محاور أساسية:

✍ المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية

✍ المحور الثاني: يتضمن استراتيجيات التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل

✍ المحور الثالث: يتضمن التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي

✍ المحور الرابع: يتضمن التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المترشحين بالمؤسسات التكوينية

البيانات الشخصية

الجنس: ذكر أنثى

السن: من 18 إلى 20 من 21 إلى 25 من 26 إلى 30 أكثر من 31

المؤسسة التكوينية: معهد مركز

المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

التخصص: زراعة صناعة البناء والأشغال العمومية الحرف التقليدية واليدوية

تقنيات الإدارة والتسيير

المحور الأول: استراتيجيات التكوين المهني فيما يتعلق بسوق العمل

السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1. يتم استحداث التخصصات الجديدة في منظومة التكوين المهني وفق متطلبات احتياجات سوق العمل					
2. يتم تحديد الإحتياجات التكوينية للمتربصين حسب احتياجات سوق العمل					
3. تشارك المؤسسات الاقتصادية في تطوير مناهج وبرامج التكوين المهني					
4. يتم تحسيس متربصي التكوين المهني من خلال دورات إرشادية لدخول عالم الشغل					

المحور الثاني: التخصصات والأنماط التكوينية المشجعة على التوجه المقاولاتي

السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
5. يتم توجيهكم نحو التخصص ونمط التكوين الملائم للرغبة والميولات لإنشاء مشروع خاص					
6. تفضل العمل كأجير في مؤسسة عمومية أو خاصة					
7. تفضل العمل في مشروع خاص					
8. التحاقكم بالتكوين المهني منحكم تصورا ناضجا حول المقاولاتية وأفاقها					

المحور الثالث: التكوين المهني وتعزيز روح المقاولاتية لدى المتربصين بالمؤسسات التكوينية

السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
9. ساعدتكم فكرة التكوين المهني في وضع فكرة مبدئية للبدأ بمشروع خاص مناسب لإمكانياتكم					
10. يغذي لديكم التكوين المهني روح الإبداع والإبتكار الشخصي					
11. التكوين المهني يساعد في إجراء دراسة الجدوى الاقتصادية والفنية للمشروع وإعداد خطة الأعمال					
12. برامج ونظم التكوين ومدى استجابتها لتقديم المهارات الكفاءات في مجال المقاولاتية للمتربصين					
13. التكوين المهني أكسبكم القدرة على تحليل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتهديدات					
14. قدم لكم التكوين المهني التعريف بهيئات الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات (ansej-cnac- andi...)					
15. إعداد وتعديل برامج التكوين المهني ودورها في تعزيز المقاولاتية					

المُلْحَق رقم 01

إِسْتِمَارَةٌ لِإِسْتِيفَانِ

المُلْحَق رقم 02

مُخْرَجَاتُ spss

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	116	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	116	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,779	15

	N	المتوسط الحسابي Moyenne	الانحراف المعياري Ecart type
1س	116	4,9706	,93696
2س	116	4,2941	,97014
3س	116	3,9824	1,04489
4س	116	3,8529	1,25848
R1	116	3,9250	,66358
N valide (listwise)	116		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
1ع	116	3,3235	,72699
2ع	116	3,8118	,85697
3ع	116	2,9706	,93696
4ع	116	4,1176	,91336
R2	116	3,9559	,42849
N valide (listwise)	116		

	N	Moyenne	Ecart type
1ص	116	4,1471	1,10460
2ص	116	3,8824	1,12181
3ص	116	4,0000	,88763
4ص	116	3,1176	,80772
5ص	116	4,0882	,90009
6ص	116	4,6176	,60376
7ص	116	3,1765	,52052
R3	116	3,8771	,36631
N valide (listwise)	116		

Test-t

Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes			
		t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne
R1	Hypothèse de variances égales	,073	114	,876	,00694
	Hypothèse de variances inégales	,087	9,881	,933	,00694
R2	Hypothèse de variances égales	-,185	114	,546	-,02083
	Hypothèse de variances inégales	-,214	9,469	,835	-,02083
R3	Hypothèse de variances égales	-,099	114	,132	-,01389
	Hypothèse de variances inégales	-,071	5,814	,946	-,01389

ANOVA

ONEWAY R1 R2 R3 BY السن
/MISSING ANALYSIS.

		Somme des carrés	Ddl	Signification
R1	Inter-groupes	,018	3	,613
	Intra-groupes	1,189	113	
	Total	1,207	116	
R2	Inter-groupes	,012	3	,765
	Intra-groupes	1,693	113	
	Total	1,705	116	
R3	Inter-groupes	,219	3	,231
	Intra-groupes	2,430	113	
	Total	2,649	116	

ONEWAY R1 R2 R3 BY المؤسسة التكوينية
/MISSING ANALYSIS.

		Somme des carrés	Ddl	Signification
R1	Inter-groupes	,022	2	,467
	Intra-groupes	1,186	114	
	Total	1,207	116	
R2	Inter-groupes	,151	2	,266
	Intra-groupes	1,554	114	
	Total	1,705	116	
R3	Inter-groupes	,120	2	,769
	Intra-groupes	2,529	114	
	Total	2,649	116	

ONEWAY R1 R2 R3 BY التخصص
/MISSING ANALYSIS.

		Somme des carrés	Ddl	Signification
R1	Inter-groupes	,001	6	,445
	Intra-groupes	1,206	110	
	Total	1,207	116	
R2	Inter-groupes	,096	6	,213
	Intra-groupes	1,609	110	
	Total	1,705	116	
R3	Inter-groupes	,353	6	,450
	Intra-groupes	2,296	110	
	Total	2,649	116	

ONEWAY R1 R2 R3 BY المستوى التعليمي
/MISSING ANALYSIS.

		Somme des carrés	Ddl	Signification
R1	Inter-groupes	,075	3	,492
	Intra-groupes	1,132	113	
	Total	1,207	116	
R2	Inter-groupes	,040	3	,231
	Intra-groupes	1,665	113	
	Total	1,705	116	
R3	Inter-groupes	,366	3	,154
	Intra-groupes	2,283	113	
	Total	2,649	116	