

دراسة استطلاعية حول مستوى الثقافة المقاولاتية لدى متربي المعهد الوطني  
المتخصص في التكوين المهني بالأخضرية

An Exploratory Study about the Level of Entrepreneurial Culture  
among Trainees at the National Specialized institute in vocational  
training in Lakhdaria

فلة غيدة

أمال فصولي<sup>1</sup>

(مخبر الصناعة، التطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع) (مخبر الصناعة، التطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع)

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر

f.ghida@univ-dbkm.dz

amel.Fassouli@univ-dbkm.dz

تاريخ القبول: 2021/07/12

تاريخ الاستلام: 2021/02/28

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المفاهيم المتعلقة بالثقافة المقاولاتية والسياسة المنتهجة من طرف مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في نشر الثقافة المقاولاتية داخل المعهد من خلال تحسين الشباب المتربص بأهمية إنشاء مؤسسات صغيرة خاصة بهم والتي تساهم في توفير مناصب الشغل والتقليص من البطالة. من أجل ذلك صممت الباحنتان استبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تم أخذ كل أفراد المجتمع كعينة للدراسة والتي بلغ عددها 50 متربصا، وكانت أهم النتائج المتوصل إليها أن إدارة المعهد تساهم بشكل واسع من خلال البرامج التكوينية في نشر الثقافة المقاولاتية، كما يساهم الأساتذة أيضا وبشكل مباشر في خلق وتنمية الثقافة المقاولاتية، كما توصلت الدراسة إلى أن الشباب المتربص يمتلكون صفات ومهارات الشخصية المقاولاتية التي تدل على مستوى جاهزيتهم واستعدادهم لإنشاء مشاريعهم الخاصة.

الكلمات المفتاحية: الثقافة المقاولاتية؛ الشباب المتربص؛ دار المرافقة والإدماج.

تصنيف JEL: M14.

**Abstract:**

This study aims to identify the main concepts related to the entrepreneurial culture and the policy pursued by professional formation and education institutions in spreading the entrepreneurial culture within the institute by sensitizing the granting youth about the importance of establishing their own small enterprises that contribute to providing jobs and reducing unemployment. For this purpose, the two researchers designed a questionnaire as a tool to collect data, in which all members of society were taken as a sample who reached 50 granters, and the most important results

<sup>1</sup> المؤلف المراسل: أمال فصولي amel.Fassouli@univ-dbkm.dz

were that the administration of the institute contributes widely through formative programs to spreading the entrepreneurial culture, and the professors also directly contribute to creating And developing the entrepreneurial culture, and the study also found that the granting youth have the qualities and skills of the entrepreneurial personality that indicate their level of readiness and willingness to establish their own projects.

**Keywords:** entrepreneurial culture; youth formed; house of accompaniment and integration.

**Jel Classification Codes: M14.**

مقدمة:

اهتمت الجزائر كغيرها من الدول بموضوع المقاوالتية كمساق حتمي لتشجيع التوجه المقاوالتية بهدف خلق ونشر الثقافة المقاوالتية لدى الشباب حيث قامت بمجهودات من أجل دعم إنشاء وتأسيس مشاريع خاصة وهذا في سياق معالجة مشكلة البطالة وخلق مناصب الشغل دائمة. كما لجأت الحكومة الجزائرية الى دعم وتشجيع الشباب في الجامعات ومراكز ومعاهد التكوين المهني على تبني ثقافة إنشاء المشاريع خصوصا متريصي التكوين المهني لكونهم مكتسبين للحرف والمهارات التي يمكن عرضها على إحدى أجهزة الدعم والمرافقة من أجل تجسيدها على أرض الواقع. حيث تلعب مراكز ومعاهد التكوين المهني دورا هاما في إعداد وتأهيل الشاب المتريص وتهيئته لعالم الشغل بصفة عامة ولتقبل الثقافة المقاوالتية بصفة خاصة والتي من قوامها الابداع، الابتكار، الإنجاز. وتحفيزه على إنشاء مشروع مصغر وتزويده بالمعارف اللازمة لدخول عالم المقاوالتية وإنشاء المشاريع من خلال اعداد مناهج جديدة لتعلم وتأسيس فضاءات للإعلام وتبادل الخبرات لخلق الفكر المقاوالتية وغرس الثقافة المقاوالتية وتعزيز مهارات الابداع والابتكار والقياد في المجال المقاوالتية.

إشكالية البحث:

لدراسة هذا الموضوع قمنا بطرح الإشكالية التالية:

كيف تساهم سياسة التكوين المهني في نشر الثقافة المقاوالتية لدى الشباب المتريص؟

حيث يتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور إدارة المعهد في نشر

الثقافة المقاوالتية لدى المتريصين؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور الأستاذة في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين؟
  - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور هيئات الدعم في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين؟
  - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور دار المرافقة والإدماج في نشر الثقافة المقاولاتية داخل المعهد؟  
وللإجابة عن الأسئلة الفرعية السابقة يمكننا اعتماد الفرضيات التالية:
  - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور إدارة المعهد في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين.
  - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور الأساتذة في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين.
  - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور أجهزة الدعم والمرافقة في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين.
  - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور دار المرافقة والإدماج في نشر الثقافة المقاولاتية داخل المعهد.
- أهمية البحث:

تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة انطلاقاً من المتغيرات التي تعالجها، حيث تبرز أهمية هذا الموضوع من خلال مواكبة الاهتمامات المتزايدة بموضوع نشر الثقافة المقاولاتية في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين من خلال تحسيس المتربصين بأهمية إنشاء مؤسسات صغيرة خاصة بهم.

#### أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- محاولة الإحاطة بمختلف المفاهيم المتعلقة بالثقافة المقاولاتية؛
- التعرف على أهم العوامل التي تحفز الشباب المتربص على إنشاء مشاريعهم الخاصة؛
- تسليط الضوء على أهمية نشر الثقافة المقاولاتية داخل المعهد؛
- التعرف على دور هياكل الدعم داخل المعهد؛
- التعرف على مستوى جاهزية الشباب المتربص لإنشاء مشاريعهم الخاصة.

الدراسات السابقة:

لقد قمنا بالاطلاع على دراسات لها صلة بالموضوع أهمها:

-دراسة أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة سنة 2013 بعنوان: دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي الجزائري، مقال منشور بمجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 02. حاولت هذه الدراسة قياس التوجه المقاولاتي لدى متريصي التكوين المهني وأهم الدوافع التي تجعلهم يتجهون نحو تبني الفكر المقاولاتي. وقد توصلت الدراسة الى أنه لا يوجد فهم واضح لمعنى المقاولاتية لدى أفراد عينة الدراسة. حاولت هذه الدراسة التركيز على الجانب المقاولاتي لدى متريصي التكوين المهني، أما دراستنا الحالية فتناولت دار المرافقة والإدماج كآلية لنشر الثقافة المقاولاتية داخل مؤسسات التكوين المهني بالأخضرية.

-دراسة جمعة عبد العزيز سنة 2016 بعنوان: المقاولاتية وبعدها الثقافة الجهوية، مدخل استكشافي، للحصول على درجة الماجستير.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الثقافة المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية في الولايات الممثلة: (سعيدة –معسكر-تلمسان-سيدي بلعباس-البيض). توصلت هذه الدراسة الى أن الثقافة المقاولاتية تؤثر على الرغبة المقاولاتية للأفراد لاسيما الطلبة الجامعيين واختلافها من منطقة لأخرى، ركزت هذه الدراسة على مؤشرات مختلفة لثقافة المقاولاتية لاسيما القدرة على المقاولاتية، تحمل المسؤولية، التخوف من المقاولاتية، صفات المقاول، البحث عن الفرص، التحفيز المقاولاتي، الرغبة المقاولاتية. أما دراستنا الحالية تطرقت إلى السياسة المعتمدة من طرف التكوين المهني في نشر الثقافة المقاولاتية وتعزيز روح المبادرة وحث المتريصين على إنشاء مشاريعهم الخاصة.

#### منهجية البحث:

انطلاقا من طبيعة الاشكالية والفرضيات، اعتمدنا على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، حيث سنقوم في الجزء الأول بشرح وتحليل مختلف المفاهيم المرتبطة بموضوع نشر الثقافة المقاولاتية عند متريصي التكوين المهني كما سنقوم في الدراسة الميدانية بتحليل مخرجات الاستبيان الموجه لمتريصي التكوين المهني بمعهد قديري عبد القادر بالأخضرية.

وقمنا بتقسيم البحث الى ثلاثة محاور، تطرقنا في المحور الأول الى الإطار المفاهيمي للثقافة المقاولاتية، ثم تناولنا دار المرافقة والإدماج كآلية لنشر الثقافة المقاولاتية لدى الشباب المتربص في المحور الثاني، وكمحور ثالث درسنا واقع الثقافة المقاولاتية لدى متربصي معهد التكوين المهني.

## 1- الثقافة المقاولاتية

تناولنا في هذا المحور تعريف الثقافة المقاولاتية ومؤشراتها بالإضافة الى الدوافع المحركة

لإنشاء مشروع مقاولاتي

### 1-1 تعريف الثقافة المقاولاتية :

تعرف الثقافة المقاولاتية بشكل عام على أنها:

- مجموعة من المدخلات المتمثلة في الأفكار، القيم، الموارد، المعارف، الخبرات، ثم العمليات التي هي عبارة عن مسار الإنشاء وتفاعل العناصر المكونة للمدخلات ثم المخرجات التي تتمثل في السلوكات، الإجراءات، الاستراتيجية، المنتجات، الخدمات، الصورة. (بداوي، 2015، ص: 19-20).

- مجموعة من المبادئ والقيم التنظيمية التي تصيغ المسار المقاولاتي من الفكرة الى التجسيد، فهي التي تنظم الممارسة التسييرية وتوجهها لتحقيق الأهداف المسطرة مسبقا وهي التي تعطي للمقاولة ميزاتها التنافسية والتي تؤثر على سلوك أعضائها وتحدد كيفية تعامل فريق العمل مع بعضهم البعض ومع الاطراف الموجودة في بيئة أعمالها. (العبد، شاوي، 2019، ص: 218).

- مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من الفرد أو مجموعة من الأفراد، ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في استثمار رؤوس الأموال من خلال إيجاد وخلق أفكار جديدة، ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط اتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة. (قاسي، 2016، ص: 29).

- هي ثقافة تقدر الخصائص والمهارات الشخصية المرتبطة برائد الأعمال أو صاحب المشروع المتمثلة في الحاجة لتحقيق الذات، المخاطرة، الثقة بالنفس والمهارات الاجتماعية، وتقدر أيضا النجاح الشخصي وتحمل الفشل وتشجع التغيير بدلا من الاستقرار. (FIRLAS, 2012, p. 15)، كما تعرف على أنها تلك البيئة التي يعيش فيها الفرد ويكتسب صفات ومهارات وقدرات شخصية، ويعتمد على الابداع وتحمل المخاطر والاستقلالية في اتخاذ القرارات، ومواجهة الصعاب وحل المشاكل بطرق علمية وسلمية تسمح بالوصول إلى الأهداف المرجوة وتحقيق نتائج مرضية. (جمعة، 2021، ص: 411).

- توصل huybens وآخرون إلى أن الثقافة المقاولاتية يمكن اكتسابها عن طريق أربعة أنواع من المعرفة، النظرية، الإجرائية، التطبيقية (عن طريق الممارسة)، وكذا الدراية العلمية. فيما يخص النوعين الأوليين فهما ينتقلان إلى الفرد من خلال الدورات والملتقيات والمؤتمرات... الخ، أما النوعين المتبقين فيكتسبهم الفرد من خلال الممارسة والتجريب والملاحظة والاستمرارية في الإنتاج، وكذا التجربة والخطأ. (جمعة، 2016، ص: 56).

إذن فالثقافة المقاولاتية هي مجموعة من القيم والأفكار والتوجهات والمهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد التي تقوم على أساس الرغبة أو الدوافع المحركة لتوجه لما نريد عمله أو إنجازه بصفة جادة إلى النهاية. وهي تكتسب عن طريق الوراثة أو التعليم المتواصل لتكسب الأفراد صفات وخواص مميزة يمكن تنميتها وتطويرها في العائلة، المدرسة، المؤسسة، المحيط.

## 1-2 مؤشرات الثقافة المقاولاتية :

قام الباحث الفرنسي Stephan (2007) بعرض نموذج للثقافة المقاولاتية حاول من خلاله تقديم ستة مؤشرات تدل على وجود ثقافة مقاولاتية عند الأفراد في مجتمع معين والتأكد من وجودها لديهم أو لا، وقد حددت كما يلي:

- القدرة على المقاولاتية: يشير هذا المفهوم إلى الدرجة التي يكون فيها الفرد قادرا على تنفيذ مشروع جديد يراه مناسباً لمؤهلاته وقدراته الذهنية والنفسية؛ (جمعة، 2016، ص: 56).

- تحمل المسؤولية: هي الدرجة التي يدرك فيها الفرد انشغالاته واحتياجاته لمساعدة الآخرين في بيئته لخوض عمل ما وتحمل مسؤولياته تجاهه؛ (مهدي، 2018، ص: 414).

- الخوف من المقاولاتية: هي الدرجة التي يدرك فيها الفرد مخاوف وشكوك الأفراد الآخرين في بيئته من مهنة المقاولاتية فالشخص الذي يخشى من مشروع مقاولاتي لا يكون قادر على إنجازه؛ (جمعة، 2016، ص: 56).

- صفات المقاول: تتمثل في تمتع الفرد المقاول ببعض الصفات كالمبادرة والمسؤولية والاستقلالية، الحذر من المخاطرة ودراسة إمكانية تفاديها في حالة وقوعها كما يقدرها المجتمع، وهي مشتركة بين أفراد وفئاته (جمعة، 2016، ص: 415). وتعتبر المخاطرة صفة من الصفات الأساسية التي تميز المقاول عن غيره من الأشخاص؛ (صافر مصطفى، 2020، ص: 40).

- البحث عن الفرص: هي الدرجة التي يتصور فيها الفرد أن باقي أفراد بيئته لديهم نفس الرغبة والتفتح والسعي والبحث عن فرص الأعمال؛ (جمعة، 2016، ص: 56).

- التحفيز المقاولاتي: هي درجة تصور الفرد بأن الآخرين لديهم علاقة إيجابية اتجاه المقاولاتية، قد تدفعه كخيار مهني. (جمعة، 2016، ص: 56).

### 3-1 الدوافع المحركة لإنشاء مشروع مقاولاتي :

هناك مجموعة من العوامل الإيجابية والسلبية المحفزة التي تساعد الأفراد على تبني العمل المقاولاتي من خلال تجسيد إمكانياتهم وقدراتهم على إنشاء مشروع، وهذا يكون تحت تأثير مجموعة من الدوافع المحركة التي تشجع الأفراد على إحداث التغيير في حياتهم وجذبهم نحو مسار المقاولاتية خصوصاً فئة الشباب، فكلما زادت الدوافع المحركة فهي تشجع هذه الفئة على خلق المشاريع، يمكن تلخيصها في عاملين أساسيين: (يوسف كافي، 2016، ص: 81).

- العوامل الإيجابية المحفزة على إنشاء مشروع مقاولاتي: وتتمثل في وجود فكرة المشروع، توافر رأس المال، الرغبة في الاستقلال، الرغبة في تحقيق عائد مادي مرتفع، حب المغامرة، تشجيع الأهل والأصدقاء، تحقيق الذات؛

- العوامل السلبية المحفزة على إنشاء المشروع مقاولاتي: وتتمثل في سوء الظروف المرتبطة بالعمل في المجال الوظيفي، المعاناة من البطالة، عدم الرغبة في العمل في وظيفة حكومية أو خاصة، التغلب على الظروف المحيطة.

وتعتبر هذه العوامل أساس إحداث التغيير في مسار حياة الأفراد، والمحفزة للحدث المقاولاتي، فالعوامل السلبية مثل المعاناة من البطالة يمكن أن تحث الفرد على العمل المقاولاتي خاصة فئة الشباب. (صدوق، 2019، ص: 26).

### 2-2- دار المرافقة والإدماج كألية لنشر الثقافة المقاولاتية لدى الشباب المتربص

تطرقنا في هذا المحور لمفهوم دار المرافقة والإدماج مهامها وهيكلها التنظيمي:

1-2 تعريف دار المرافقة والإدماج : هي فضاء لتبادل الآراء و الخبرات تلتقي فيه المصالح العمومية للمساعدة على إنشاء المؤسسات والإدماج المهني (ANADE, ANGEM, CNAC, ANEM) مع المؤسسات العمومية والخاصة، والحرفيين وخريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، يقع مقرها على مستوى مركز كل ولاية، إما في مرفق مستقل أو على مستوى مؤسسة تكوينية. وتتكون من ثلاثة خلايا: خلية مكلفة بمرافقة نشاط المؤسسة، خلية مكلفة بمرافقة الإدماج في عالم الشغل، خلية مكلفة بالإعلام. (المنشور الوزاري رقم 10، المؤرخ في 16-12-2019، ص: 1).

### 2-2 مهام دار المرافقة والإدماج:

تتركز مهامها في مجالي إنشاء المؤسسات والإدماج المهني: (المنشور الوزاري رقم 10، المؤرخ في 16-12-2019، ص: 2).

- في مجال إنشاء المؤسسات: إعلام المتخرجين حول المقاولاتية ومرافقة حاملي المشاريع في كل مراحل إنشاء المؤسسات (قبل، أثناء، وبعد) من خلال: (الاستقبال، الإعلام والتوجيه، صياغة المشروع وتركيبته والانطلاق فيه، متابعة إنشاء المؤسسة عن طريق التكوين والتسيير والإرشادات)، كما تهتم بتسيخ ثقافة المقاولاتية عند المتربيصين والتلاميذ والمتمهين، ومن خلال مكاتب الاستقبال والإعلام والتوجيه تقوم بتوجيه طالبي التكوين حسب حاجيات سوق الشغل.

- في مجال الإدماج: تسهيل إدماج خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في سوق الشغل وجمع عروض العمل، بالإضافة الى تزويد المؤسسات الاقتصادية بالمعطيات الخاصة بخريجي التكوين والتعليم المهنيين حسب التخصصات، ومستويات التأهيل، والجنس، في كل مؤسسة وكل ولاية.

### 2-3 الهيكل التنظيمي لدار المرافقة والإدماج:

يسير دار المرافقة، منسق عام لقطاع التكوين والتعليم المهنيين يساعده معاونين يتم اختيارهم من بين المستخدمين الإداريين والتقنيين ومستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني، حيث نجد على رأسها فريق مؤطر يتكون من مسؤول خلايا المرافقة يساعده اثنان، كما أن هناك مستخدمو الأمانة ويشغلها ثلاثة مساعدين، بالإضافة الى مستخدمو المكتب ويشغله اثنان ومستخدمو الاستشارة المرافقين وعددهم اثنان، بالإضافة الى مستخدمو الدعم. ويضاف الى تعداد الفريق ممثلو هيئات الدعم لإنشاء المؤسسات والإدماج المهني والمتمثلة في (ممثل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE، ممثل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، ممثل الوكالة الوطنية للتأمين على البطالة CNAC، ممثل الوكالة الوطنية للشغل ANEM). (المنشور الوزاري رقم 10، المؤرخ في 16-12-2019، ص: 3).

### 3- واقع الثقافة المقاولاتية لدى متربيصي معهد التكوين المهني

سوف نتناول في الجانب التطبيقي للدراسة المعهد الوطني قديري عبد القادر بالأخضرية الذي أنشأ بتاريخ 17-11-2010 ويوفر تكوينات في مجال الزراعة.

### 3-1 منهجية الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة وعينة الدراسة في متريصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين والتعليم المهنيين قديري عبد القادر بالأخضرية (السداسي الخامس) حيث تم أخذ كل أفراد المجتمع كعينة للدراسة التي بلغ عددها 50 متريصا، ولبلوغ أهداف الدراسة صمم استبيان كأداة للدراسة يحتوي على ستة أبعاد تم توزيعه على المتريصين أثناء مناقشة مذكراتهم حيث تم الإجابة على الأسئلة في نفس اليوم وألغيت إجابة واحدة فقط لأن المتريص لم يجب على جميع الأسئلة. اعتمدنا على نموذج Stephan في بناء نموذج الدراسة والذي يركز على ستة مؤشرات تبين مدى مساهمة التدابير المتخذة في قطاع التكوين المهني لنشر الثقافة المقاولاتية لدى المتريصين من جهة، وكذا تجاوب هؤلاء المتريصين واكتسابهم ثقافة مقاولاتية من جهة أخرى.

**2-3 ثبات أداة الدراسة:** للتأكد من صدق الأداة، قمنا بحساب معامل ألفا كرومباخ، حيث تم توضيح ما توصلنا إليه من خلال الجدول التالي.

الجدول رقم (01): معاملات ألفا كرومباخ لإجمالي عبارات الدراسة.

معامل ألفا كرومباخ	العبارات
0,833	38

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معامل ألفا كرومباخ الكلي 0.833 وهي قيمة أكبر من 0,8، ما يدل على أن الدراسة تتمتع بثبات جيد.

### 3-3 تحليل محاور الدراسة:

لقد قمنا بتحليل وحدات العينة حسب المتغيرات الشخصية بالإضافة إلى تحليل إجابات أفراد العينة حسب أبعاد الدراسة ومحاولة استنتاج العلاقة فيما بينها:

### 1-3-3 التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية للدراسة

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية

المتغيرات	الترتيب	التكرارات	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	26	53,1%
	أنثى	30	46,9%
السن	أقل من 20 سنة	00	00%
	من 20 إلى 30 سنة	46	93,9%
	أكثر من 30 سنة	03	06,1%

%71,4 %06,1 %22,4	35 03 11	ثانوي بكالوريا جامعي	المستوى التعليمي
%20,0 %32,0 %08,0 %40,0	10 16 04 20	تصميم بساتين زراعة الخضروات مراقبة النوعية تسيير الموارد البشرية	التخصص
%71,4 %08,2 %20,4	35 04 10	موظف صاحب مؤسسة بدون مهنة	مهنة الأب
%10,2 %02,0 %87,8	05 01 43	موظفة صاحبة مؤسسة بدون مهنة	مهنة الأم
%08,0 %92,0	04 46	نعم لا	شغل الوظيفة
%100	49		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

**الجنس:** يتبين من خلال المعطيات المعروضة في الجدول (02) أن نسب أفراد العينة متقاربة بين الذكور والإناث حيث بلغ عدد الذكور 26 أي بنسبة 53,1% وعدد الإناث 23 أي بنسبة 46,9% وهذا راجع الى تقارب نسبة الالتحاق بالمعهد، وأيضا تعود الى تقارب نسب النجاح في السنوات الدراسية بين الذكور والإناث في المعهد. **السن:** لقد شكلت الفئة العمرية من (20 الى 30 سنة) أكبر توزيع بنسبة 93,9% تليها الفئة العمرية الثالثة أكثر من 30 سنة بنسبة 06,1%، أما الفئة العمرية الأولى أقل من 20 سنة كانت معدومة. وهذا ما يمكن تفسيره بأنه توزيع طبيعي لأن أعمار أغلبية المتريصين المقبلين على التخرج تتراوح بين الفئة العمرية 20 و30 سنة، أما فيما يخص الفئة العمرية أقل من 20 سنة فهي أيضا تتبع توزيع طبيعي لأن هذه الفئة تنقسم الى فئتين عمريتين الفئة

العمرية الأولى حددت بسن 18 سنة هو سن الالتحاق بالمعهد وهم يمثلون التلاميذ الذين لم يتحصلوا على شهادة البكالوريا وأحيلوا الى الحياة المهنية، أما الفئة العمرية الثانية أقل من 18 سنة هي فئة التلاميذ الذين طردوا من المدارس وأرادوا الإدماج المهني، هذه الفئة يجب عليهم التوجه الى مراكز التكوين والتعليم المهني وليس المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

**المستوى التعليمي:** نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية الشباب المتربص لديهم مستوى الثالثة ثانوي بنسبة 71,4%، تليها فئة الشباب الذين لديهم مستوى جامعي بنسبة 22,4%، أما أضعف نسبة قدرت ب 06,1% وهي تخص حاملي شهادة البكالوريا، وهذا أيضا يتبع توزيع طبيعي لأن المعاهد الوطنية تستقبل فقط الشباب الذين لم يسعفهم الحظ في نيل شهادة البكالوريا أو أكثر، أي تفتح المجال لطلبة الجامعيين الذين لم تعجهم الدراسة في الجامعة والذين اعتبروا الشهادة الجامعية ضرورية لأنها تميز بين الخريج وغير الخريج، وفي ظل عجز الدولة عن توفير مناصب شغل لهذه الفئة من الشباب من جهة وانتشار ظاهرة البطالة في الأوساط الجامعية من جهة أخرى، أرادوا التوجه الى المعاهد الوطنية المتخصصة بغرض الحصول على شهادات تكوينية تكون إضافية عن التخصص الجامعي، تساعدهم من خلال تكوينهم على توفير مناصب عمل أو التوجه لمجال إنشاء المشاريع والعمل الحر. **التخصص:** أما فيما يخص توزيع أفراد العينة حسب التخصص، أكبر نسبة كانت من نصيب الشباب المتربص تخصص تسيير الموارد البشرية بنسبة 40,0%، وهذا بسبب الإقبال الكبير للمتربصين نحو هذا التخصص ظنا منهم أن شهادة تقني سامي في تخصص تسيير الموارد البشرية الأقرب للحصول على وظيفة، يليها فئة الشباب المتربص تخصص زراعة الخضروات بنسبة 32,0% وهذا راجع الى دراية الشباب بالمساعدات والإعانات والامتيازات والتسهيلات التي تقدمها الدولة لتحفيز الاستثمار في المجال الفلاحي، أما تخصص تصميم بساتين فقدرت نسبته ب 20,0%، أما بالنسبة لتخصص مراقبة النوعية احتل المرتبة الأخيرة بنسبة 08,0%. **مهنة الأب والأم:** فيما يخص عمل الوالدين نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن جل الآباء تقريبا التحقوا بالوظائف الحكومية بنسبة 71,4% وجل الأمهات تقريبا بدون مهنة بنسبة 87,8%، أما نسبة الآباء الذين يعملون في قطاع المقاولات والأعمال الحرة قدرت ب 08,2% و 02,0% بالنسبة للأمهات، وتصل نسبة الآباء العاطلين عن العمل 20,4% و 87,8% بالنسبة للأمهات العاطلات عن العمل. من خلال تحليل معطيات الجدول نجد أن أغلبية الآباء يعملون في القطاع الحكومي إما خوفا من قطاع المقاولاتية والقطاع الخاص لما يعرف نسبة مخاطرة كبيرة أو ليس لديهم الأموال الكافية لإنشاء مشروع مقاولاتي أو يفضلون الأمن الوظيفي فالوظائف الحكومية توفر الحماية القانونية للموظف وتضمن له راتب كل فترة زمنية، وهذا ما يؤثر

بشكل كبير على قرار الأبناء في اتخاذ قرار تأسيس نشاط خاص. **شغل الوظيفة:** كما نستنتج من تحليل معطيات الجدول أن أغلبية الشباب المتريص ليس لديهم خبرة مهنية أي لم يشغلوا وظائف من قبل، وبلغت نسبتهم ب 92,0% مقارنة بالشباب الذين يشغلون وظيفة حيث قدرت نسبتهم ب 08,0%، وهذا راجع الى أن أغلبية المتريصين في مثل هذا السن لا يملكون خبرة مهنية فهم مهتمون بالدراسة والتكوين من أجل الحصول على الشهادة التكوينية والمؤهلات العلمية التي تثبت إمكانياتهم وتأهلهم للحصول على مناصب شغل.

### 2-3-3 التحليل الوصفي لسياسة التكوين المهني:

نحاول في هذه الفقرة تحليل أبعاد سياسة التكوين المهني بالمعهد محل الدراسة والتي تتوضح نتائجه من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (03): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن أبعاد محور

#### سياسة التكوين المهني

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور الأول: سياسة التكوين	أبعاد المحور الأول
موافق	0.692	2.45	إدارة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني	
موافق	0.625	2.57	دور الأساتذة	
موافق	0.658	2.60	هيئات الدعم والمرافقة	
موافق	0.803	2.46	دار المرافقة والإدماج	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

نلاحظ من خلال الجدول ما يلي: كانت إجابات أفراد العينة فيما يخص دور **إدارة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني** في اتجاه موافق، حيث بلغ اجمالي متوسط هذا البعد 2.45، وانحراف معياري 0.692. وتشير درجة الموافقة أن إدارة المعهد تساهم في نشر ثقافة العمل الحر داخل المعهد من خلال الأيام التحسيسية التي ينظمها المعهد حول تشجيع المقاولاتية وكيفية إنشاء مؤسسة مصغرة، كما تساهم في تقريب الشباب المتريص من الشبكة المساعدة على إنشاء مشاريعهم الخاصة وتجسيدها على أرض الواقع. كما أشارت بعض الفقرات الى درجة المحايدة حول

تنظيم المعهد مسابقة أحسن فكرة مشروع وتكريم حاملي الأفكار الإبداعية على قلة وجود هذه التظاهرات العلمية. وأبدى المتربصون درجة المحايدة على الخرجات الميدانية التحسيسية لنماذج من المقاولين استفادوا من أجهزة الدعم، وهذا يدل على عدم وجود زيارات ميدانية حقا. أبدى أفراد عينة الدراسة موافقتهم على جميع فقرات بعد دور الأساتذة بمتوسط حسابي قدره 2.57، وانحراف معياري ب 0.625. هذا يدل على أن الأساتذة أثناء التدريس يشجعون المتربصين على إنشاء مشاريع خاصة بهم، كما يساهمون في دعم ثقافة العمل الحر ونشره في المعهد. من خلال تحليل معطيات بعد هيئات الدعم والمرافقة، نلاحظ أن أفراد العينة أجابوا بالموافقة على جميع الفقرات، بمتوسط حسابي قدره 2.60، وانحراف معياري 0.658. وهذا يدل على أن الشباب المتربصين على اطلاع بمختلف أجهزة الدعم والمرافقة التي وضعتها السلطات الجزائرية من أجل مساعدتهم على إنشاء المؤسسات المصغرة، ولهذه الأجهزة دور مهم في نشر وترسيخ الثقافة المقاولاتية لديهم سواء عن طريق دعم ومرافقة الشباب حاملي المشاريع منذ بداية التحضير للمشروع الى غاية تجسيده على أرض الواقع بالإضافة الى مساعدة المتربصين على إيجاد فكرة مشروع تتلاءم مع مؤهلاتهم العلمية، أو عن طريق تنظيم أيام إعلامية ودورات تكوينية لفائدة المتربصين حول كيفية إنشاء مؤسسة يكتسب من خلالها المتربصين المؤهلات والقدرات لإدارة مشاريعهم الخاصة كما تزودهم بمعلومات حول الإعانات المالية والامتيازات الضريبية التي تقدمها وتشرح كل التعقيدات التي تثير مخاوفهم حول أهمية الموافقة البنكية لمنح مبلغ القرض بدون فائدة. كما تشير درجة الموافقة الى أن الشباب المتربصين لديهم معلومات حول أجهزة الدعم بسبب إدراج مادة تقنيات التعبير والبحث عن عمل، والهدف من إدراج هذه المادة هي اكتساب المتربصين معارف وقدرات تمكنه من دخول عالم الشغل بنجاح. كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن كل إجابات المبحوثين حول بعد دار المرافقة والإدماج كانت بالموافقة، بمتوسط حسابي قدره 2.46، بينما قدر الانحراف المعياري ب 0.803، ومنه نستنتج أن أغلب الشباب المتربصين يرغبون في وجود هيئة استشارية تابعة لقطاع التكوين المهني تعمل على تشجيع المقاولاتية و كيفية إنشاء مؤسسة مصغرة من خلال: استقبالهم وتوجيههم، وتقديم الخبرات والاستشارة لهم، بالإضافة الى تقديم المساعدات المالية والإدارية لإنشاء مشاريعهم الخاصة ليصبحوا أصحاب مشاريع فعلا، إلا أننا لاحظنا أثناء إجابة المتربصين لم يفهموا كلمة دار المرافقة والإدماج وهذا يدل على أن أغلب المتربصين لا يعلمون بوجودها وعلى قلة ثقافتهم ومعلوماتهم بوجود دار المرافقة والإدماج.

### 3-3-3 التحليل الوصفي لواقع الثقافة المقاولاتية

يوضح الجدول الموالي إجابات عينة الدراسة عن واقع الثقافة المقاولاتية لديهم

جدول رقم(04): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن عبارات محور الثقافة المقاولاتية

أبعاد المحور الثاني	المحور الثاني: الثقافة المقاولاتية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
صفات المقاول		2.54	0.528	موافق
دوافع إنشاء مشروع مقاولاتي		2.87	0.351	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

من خلال تحليل معطيات الجدول(04) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة أجابوا بالموافقة، فيما يخص فقرات بعد صفات المقاول، بمتوسط حسابي قدره 2.54، وانحراف المعياري ب 0.528. حيث استنتجنا أن أغلب المبحوثين يمتلكون مجموعة من الأفكار الإبداعية التي يريدون تجسيدها على أرض الواقع، بالإضافة الى بعض الخصائص والمهارات التي يجب أن تتحلى بها الشخصية المقاولاتية. كما يمتلكون أيضا الإرادة والمبادرة والاستعدادات الريادية لتأسيس مشروع مقاولاتي وإدارته رغم ظروف المخاطرة وعدم التأكد هذا ما يعكس مستوى جاهزيتهم، في حين نجد بعض المبحوثين يخافون من الفشل في مجال المقاولاتية بسبب المخاطرة التي يتميز بها القطاع وعدم وجود ضمانات، لأن أغلب المشاريع تكون أفكار جديدة مجهولة النتائج وعليه يجب أن يتقبلوا فكرة المخاطرة وتحمل الفشل لأنها من أبرز السمات التي يتمتع بها رواد الأعمال. كما يشعرون أيضا بالخوف اتجاه تسديد الدين وهذا يمثل ثقل كبير لدى الشباب المتريص الذي قد يؤدي به الى التخلي عن إنجاز المشاريع. أما فيما يخص بعد دوافع إنشاء مشروع مقاولاتي، فلاحظنا أن أغلب أفراد عينة الدراسة يبدون الموافقة على كل فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي قدره 2.87 وانحراف معياري 0.351. ومنه نستنتج أن دوافع الشباب المتريص في إنشاء مشروع مقاولاتي تعود للمكاسب التي يريدون تحقيقها كالحمد من الفقر وتحسين المستوى المعيشي للأسرة، القضاء على البطالة، تحقيق المكانة الاجتماعية، بالإضافة إلى جني المال حيث يعتبرونه وسيلة للثراء والتحرر وعامل من العوامل المحفزة لتحقيق الذات ورفض التبعية والسلطة والقوة.

### 4-3 اختيار فرضيات الدراسة:

\*الفرضية الأولى: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور إدارة المعهد في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المترشحين.

- اختبار القدرة التفسيرية للنموذج: انطلاقاً من الجدول التالي نلاحظ:

الجدول رقم(05): اختبار القدرة التفسيرية للنموذج

Sig	اختبار فيشر F	معامل الارتباط سيبرمان r	معامل التحديد R <sup>2</sup>
<sup>b</sup> 0.000	33,159	**0.639	0.409

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

\* قيمة معامل سيبرمان 0.639 عند مستوى المعنوية 0.05 وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية بين إدارة المعهد ونشر الثقافة المقاولاتية بنسبة 55.1% أما الباقي فيعود لأسباب أخرى؛  
\* قيمة معامل التحديد 0.409 أي أن أي تغير في نشر الثقافة المقاولاتية تفسره إدارة المعهد بنسبة 40.9%؛

\* عند مستوى المعنوية  $\text{Sig} < 0.05$ ، القيمة المحسوبة لاختبار فيشر أكبر من القيمة المجدولة، وبالتالي نموذج الدراسة صالح للتنبؤ.

- الانحدار الخطي البسيط: سنقوم باختبار أثر إدارة المعهد على نشر الثقافة المقاولاتية باستعمال اختبار ستودنت، وهذا للتأكد من أن معاملات النموذج معنوية، وهنا نكون أمام فرضيتين أساسيتين:

• H0: عدم معنوية النموذج  $tt > tc$  أو  $\text{sig} > 0.05$ ؛

• H1: معنوية معاملات النموذج  $tt < tc$  أو  $\text{sig} < 0.05$ . وذلك عند مستوى المعنوية 0,05.

ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم(06): تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر إدارة المعهد على نشر الثقافة

المقاولاتية

Sig	قيمة t المحسوبة	المعامل المعياري β	β		
0.000	11,857		41,316	Constante	X إدارة
0.000	5,758	0.639	1,331	Total	المعهد
Y الثقافة المقاولاتية					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح لنا من خلال الجدول أن قيمة t المحسوبة بالنسبة للمعلمتين قدرت ب 11,857 بالنسبة للمعلمة الأولى و5,758 بالنسبة للمعلمة الثانية، فبالنسبة لمستوى الدلالة للمعلمتين نلاحظ أن  $\text{sig} < 0.05$  إذن نقبل فرضية البديل H1، ومنه المعلمتان معنويتان تختلفان عن 0. وعليه فإن الفرضية الأولى مقبولة.

\* الفرضية الثانية: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور الأساتذة في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المتريصين.

- اختبار القدرة التفسيرية للنموذج: انطلاقا من الجدول التالي نلاحظ:

الجدول رقم (07): اختبار القدرة التفسيرية للنموذج

Sig	اختبار فيشر F	معامل الارتباط سيبرمان r	معامل التحديد R <sup>2</sup>
0,090	2,988	0,242	0,059

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

\* قيمة معامل سيبرمان 0,242 عند مستوى المعنوية 0.05 وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية بين الأساتذة ونشر الثقافة المقاولاتية بنسبة 24,2 % أما الباقي فيعود لأسباب أخرى؛  
\* قيمة معامل التحديد 0,059 أي أن أي تغير في نشر الثقافة المقاولاتية يفسره دور الأساتذة بنسبة 5,9%؛

\* عند مستوى المعنوية  $\text{Sig} < 0.05$  أي أن القيمة المحسوبة لاختبار فيشر أكبر من القيمة المجدولة، وبالتالي نموذج الدراسة صالح للتنبؤ.

- الانحدار الخطي البسيط: سنقوم باختبار أثر دور الأساتذة على نشر الثقافة المقاولاتية باستعمال اختبار ستودنت، وهذا للتأكد من أن معلمات النموذج معنوية، وهنا نكون أمام فرضيتين أساسيتين:

- H0: عدم معنوية النموذج  $\text{tt} > \text{tc}$  أو  $\text{sig} > 0.05$ ؛
- H1: معنوية معلمات النموذج  $\text{tt} < \text{tc}$  أو  $\text{sig} < 0.05$ . وذلك عند مستوى المعنوية 0,05.

ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (08): تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر دور الأساتذة على نشر الثقافة المقاولاتية

Sig	قيمة t المحسوبة	المعامل المعياري $\beta$	$\beta$		
0.000	16,516		55,483	Constante	X الأساتذة
0.090	1,729	0,242	0,557	Total	
<b>Y الثقافة المقاولاتية</b>					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول يتضح لنا أن قيمة t المحسوبة بالنسبة للمعلمتين قدرت ب 16,516 بالنسبة للمعلمة الأولى و 1,729 بالنسبة للمعلمة الثانية، فبالنسبة لمستوى الدلالة للمعلمة الأولى نلاحظ أن  $sig < 0.05$  إذن نقبل فرضية البديل H1، وبالنسبة لدلالة المعلمة الثانية نلاحظ أن  $sig \geq 0,05$ ، إذن نقبل فرضية العدم. وعليه فإن الفرضية الثانية مرفوضة.

\*الفرضية الثالثة: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور هيئات الدعم في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المترشحين.

- اختبار القدرة التفسيرية للنموذج: انطلاقاً من الجدول التالي:

الجدول رقم (09): اختبار القدرة التفسيرية للنموذج

Sig	اختبار فيشر F	معامل الارتباط سيبرمان r	معامل التحديد R <sup>2</sup>
0,000	19,421	0,537	0,288

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول السابق نلاحظ:

\* بلغت قيمة معامل سيبرمان 0,537 عند مستوى المعنوية 0.05 وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية بين هيئات الدعم ونشر الثقافة المقاولاتية بنسبة 53,7% أما الباقي فيعود لأسباب أخرى؛ \* بلغت قيمة معامل التحديد 0,288 أي أن أي تغير في نشر الثقافة المقاولاتية تفسره هيئات الدعم بنسبة 28,8%؛

\* قيمة  $Sig < 0.05$  أي أن القيمة المحسوبة لاختبار فيشر أكبر من القيمة المجدولة، وبالتالي نموذج الدراسة صالح للتنبؤ.

- الانحدار الخطي البسيط: سنقوم باختبار أثر هيئات الدعم على نشر الثقافة المقاولاتية باستعمال اختبار ستودنت، وهذا للتأكد من أن معاملات النموذج معنوية، وهنا نكون أمام فرضيتين أساسيتين:

- H0: عدم معنوية النموذج  $tt > tc$  أو  $sig > 0.05$ ؛
  - H1: معنوية معاملات النموذج  $tt < tc$  أو  $sig < 0.05$ . وذلك عند مستوى المعنوية 0,05.
- ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (10): تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر هيئات الدعم على نشر الثقافة المقاولاتية

Sig	قيمة t المحسوبة	المعامل المعياري $\beta$	$\beta$		
0.000	16,224		48,282	Constante	X هيئات
0.000	4,407	0,537	0,713	Total	الدعم
Y الثقافة المقاولاتية					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول يتضح لنا أن قيمة t المحسوبة بالنسبة للمعلمتين قدرت ب 16,224 بالنسبة للمعلمة الأولى و 4,407 بالنسبة للمعلمة الثانية، فبالنسبة لمستوى الدلالة للمعلمتين نلاحظ أن  $sig < 0.05$  إذن نقبل فرضية البديل H1، ومنه المعلمتان معنويتان تختلفان عن 0. وعليه فإن الفرضية الثالثة مقبولة.

\*الفرضية الرابعة: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 تعكس دور المرافقة في نشر الثقافة المقاولاتية لدى المتريصين.

- اختبار القدرة التفسيرية للنموذج: انطلاقا من الجدول التالي نلاحظ:

الجدول رقم (11): اختبار القدرة التفسيرية للنموذج

Sig	اختبار فيشر F	معامل الارتباط سيبرمان r	معامل التحديد R <sup>2</sup>
0,023	5,538	0,322	0,103

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

\* بلغت قيمة معامل سيبرمان 0,322 عند مستوى المعنوية 0.05 وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية بين دور المرافقة ونشر الثقافة المقاولاتية بنسبة 32,2% أما الباقي فيعود لأسباب أخرى؛

\* بلغت قيمة معامل التحديد 0,103 أي أن أي تغير في نشر الثقافة المقاولاتية تفسره دور المرافقة بنسبة 10,3%:

\* قيمة  $Sig < 0.05$  أي أن القيمة المحسوبة لاختبار فيشر أكبر من القيمة المجدولة، وبالتالي نموذج الدراسة صالح للتنبؤ.

- الانحدار الخطي البسيط: سنقوم باختبار تأثير دور المرافقة على نشر الثقافة المقاولاتية باستعمال اختبار ستودنت، وهذا للتأكد من أن معلمات النموذج معنوية، وهنا نكون أمام فرضيتين أساسيتين:

•  $H_0$ : عدم معنوية النموذج  $tt > tc$  أو  $sig > 0.05$ :

•  $H_1$ : معنوية معلمات النموذج  $tt < tc$  أو  $sig < 0.05$ . وذلك عند مستوى المعنوية 0,05.

ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (12): تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر دور المرافقة على نشر الثقافة

المقاولاتية

Sig	قيمة t المحسوبة	المعامل المعياري $\beta$	$\beta$		
0.000	23,483		55,777	Constante	X دور
<b>0.023</b>	<b>2,353</b>	<b>0,322</b>	<b>0,553</b>	Total	المرافقة
<b>Y الثقافة المقاولاتية</b>					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول يتضح لنا أن قيمة t المحسوبة بالنسبة للمعلمتين قدرت ب 23,483 بالنسبة للمعلمة الأولى و 2,353 بالنسبة للمعلمة الثانية، فبالنسبة لمستوى الدلالة للمعلمتين نلاحظ أن  $sig < 0.05$  إذن نقبل فرضية البديل  $H_1$ ، ومنه المعلمتان معنويتان تختلفان عن 0. وعليه فإن الفرضية الرابعة مقبولة.

الخلاصة

من خلال هذه الدراسة يمكننا القول أن المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني يعمل من خلال عدة أساليب على نشر الثقافة المقاولاتية بين الأوساط الشبابية عن طريق تقريب الشباب المتربص من هيئات الدعم بهدف إنشاء مؤسسات مصغرة، وبالإضافة إلى جهود الدولة في سن قوانين مشجعة لنشر الثقافة المقاولاتية حيث تم إنشاء هيئة تابعة لقطاع التكوين المهني

المتمثلة في دار المرافقة والإدماج التي تهدف الى ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى خريجي القطاع، ومرافقة حاملي المشاريع في تجسيد مشاريعهم.

توصلت هذه الدراسة الى أن هناك عدة عوامل محفزة تدفع بالشباب المتربص الى إنشاء مشاريعهم الخاصة ومن بين النتائج المستخلصة نذكر:

- تأثير العائلة التي تمارس نشاط مقاولاتي بشكل كبير في دعم قرار الأبناء في التوجه نحو المقاولاتية ما يسهم في نشر وغرس الثقافة المقاولاتية لديهم؛

- مساهمة أجهزة الدعم بشكل واسع في نشر الوعي المقاولاتي من خلال البرامج التكوينية في تكوين الشباب المتربص على كيفية إنشاء مشروع مقاولاتي؛

- مساهمة إدارة المعهد بشكل واسع من خلال البرامج التكوينية في نشر الثقافة المقاولاتية؛

- مساهمة الأساتذة بشكل مباشر في خلق وتنمية الثقافة المقاولاتية؛

- اعتبار التمويل أهم عائق في وجه الشباب المتربص لذا يجب اعادة النظر في طرق التمويل؛

- امتلاك الشباب المتربص صفات ومهارات الشخصية المقاولاتية تدل على مستوى جاهزيتهم واستعدادهم لإنشاء مشاريعهم الخاصة؛

- تحقيق الاستقلالية المالية من العوامل المحفزة لإنشاء مشروع مقاولاتي ما يعزز الروح المقاولاتية لدى المتربصين.

وخلصت دراستنا الى التوصيات التالية:

- تعميم مفهوم المقاولاتية لدى الشباب المتربص من خلال تدريس مادة تتعلق بالمقاولاتية وإنشاء المؤسسات وطرق تسييرها؛

- تكوين الأساتذة الذين يشرفون على تدريس المواد المتعلقة بالمقاولاتية؛

- تنظيم محاضرات من طرف مدربين حول الفكر المقاولاتي من أجل تحفيز المتربصين وإثارة اهتمامهم في مجال إنشاء المشاريع؛

- تنظيم مسابقات وإقامة معارض لنشر وتوسيع الثقافة المقاولاتية داخل المعهد؛

- ابتكار صيغ تمويلية مرنة تماشى وظروف الشباب البطال؛

- تفعيل نشاط دار المرافقة والإدماج بكل مؤسسات التعليم والتكوين المهنيين بهدف نشر الثقافة المقاولاتية؛

- تطوير طرق نشر الثقافة المقاولاتية وجعلها أكثر فعالية داخل المعهد.

## قائمة المصادر والمراجع

### ➤ الكتب:

- كافي، يوسف مصطفي ، (2016)، ريادة الأعمال وإدارة المشاريع، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.  
- صدوق، فتيحة ، (2019)، المقالة في الجزائريين التنظير والتطبيق، دار المجدد للنشر والتوزيع، الجزائر.  
- صافر مصطفىاوي، فاطمة ، (2020)، نظام المقاولاتية في الحد من البطالة بين النظرية والتطبيق، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن.

### ➤ المقالات في مجلة علمية

- مراد، مهدي، (2018)، التعليم المقاولاتي الجامعي آلية لتنمية الثقافة المقاولاتية في أوساط الطلبة في ظل التحولات الاقتصادية المعاصرة، مجلة أبعاد اقتصادية، المجلد 08 - العدد 02، الصفحات 404-222، الجزائر.  
- جمعة، عبد العزيز، (2021)، الرغبة المقاولاتية وبعد الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين مدخل استكشافي، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 07 - العدد 01، الصفحات 405-423، الجزائر.

### ➤ المداخلات في المؤتمرات

- عماد، العيد، شاوي، رندة، (2019)، الشباب المقاول: من طالبي عمل الى عارضيه ، الملتقي الوطني حول المقاولاتية والشباب واقع وآفاق ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الجزائر.

### ➤ الرسائل الجامعية

- بدراوي، سفيان، (2015)، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول "دراسة ميدانية بولاية تلمسان" ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر .  
- جمعة، عبد العزيز ، (2016)، المقاولاتية وبعد الثقافة الجهوية، مدخل إستكشافي " دراسة ميدانية تحليلية" ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطيمبولي معسكر، الجزائر .  
- قاسي، فاطمة الزهراء ، (2016)، المرافقة المقاولاتية وتنشيط المشروعات الاستثمارية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونيبي على عفرون، الجزائر.

### ➤ المنشورات الوزارية

- المنشور الوزاري رقم 10، (المؤرخ في 16-12-2019)، المتضمن انشاء دار المرافقة والإدماج لمتربصي وخريجي قطاع التكوين المهني، الجزائر.

### ➤ مراجع باللغة الأجنبية

- FIRLAS, Mohammed, (2012) , "Impact des politiques d'aide à l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes" cas: ANSEJ de Tizi-Ouzou, FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES COMMERCIALES ET DE GESTION, universite de Mouloud Mammeri TIZI- OUZOU,Algerie.