

اتجاهات مسيري المؤسسات المصغرة المستفيدين من عرض وكالة دعم تشغيل الشباب نحو  
التكوين المتلقي من طرف الوكالة- دراسة ميدانية على عينة من الشباب المسير لمؤسسات  
مصغرة

The trends of managers of micro-enterprises who benefit the offer of the youth  
employment support agency from the training received by the agency- A filed  
study on a sample of youth managers of micro enterprises

سماعين بوعمامة

جامعة الجزائر 2

Smain Bouamama

university of Algiers 2

Bouamama\_smain@yahoo.fr

لبنى نور الهدى قيس\*

جامعة الجزائر 2

Loubna Nour El Houda Kais

university of Algiers 2

loubna.kais@univ-alger2.dz

تاريخ النشر: 2022/04/03

تاريخ القبول: 2021/11/30

تاريخ الاستلام: 2021/01/24

- الملخص: تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اتجاهات مسيري المؤسسات المصغرة المستفيدين من عرض وكالة دعم تشغيل الشباب من التكوين المتلقي من طرف الوكالة، وكذا معرفة فيما اختلفت اتجاهاتهم باختلاف كل من متغير الجنس والسن والمستوى التعليمي، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدنا اذا على المنهج الوصفي التحليلي، كما قمنا بتصميم استبيان والتأكد من خصائصه السيكومترية وتطبيقه على عينة قدرت ب 62 مسير شاب مستفيد من عرض وكالة دعم تشغيل الشباب، ولقد توصلت نتائجنا بعد التحليل الإحصائي الى أن طبيعة اتجاهات الشباب المسير نحو التكوين سلبية وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس والسن وعدمها بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي.

وبالتالي يمكننا القول إن الفشل الذي تعرفه المؤسسات المصغرة وعدم قدرة الشباب المسير على تطوير هذه المؤسسات حسب ما تشير إليه الإحصائيات الأخيرة الى فشل العملية التكوينية أو على الأقل عدم إسهامها في تحسين وتطوير سلوكيات الشباب في العمل. وعليه نقترح التوصيات التالية:

\* إعادة النظر في مرحلة التكوين المبرمجة من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب

\* توفير ميزانية أكبر لمجال التكوين بصفته استثمار قوي للموارد البشرية

\* التركيز على تحديد الحاجات التكوينية لكل شاب مسير

\* إشراك مواد وبرامج تكوينية تتفق ومتطلبات مناصب عما المسيرين

\* متابعة الشباب المسير بعد التكوين ومزاولة العمل.

- الكلمات المفتاحية: الاتجاهات، التكوين، الشباب المسير، المقاولاتية، وكالة دعم تشغيل الشباب.

**Abstract:** This study aims to identify the trends of managers of micro- enterprises who benefit from the offer of the youth employment support agency that provided a training, it also aimed to know in what their trends differed and effected by the variation of gender, age and education level. Thus, to

\*- المؤلف المرسل

reach this goal, we counted on descriptive analysis approach, besides, that we designed a questionnaire that consists on its psychometric aspects and we applied it on 62 managers who benefited the offer of the youth employment support agency. After the process of statistical analysis, we reach that the trend of the young managers toward the training is negative, in addition there are differences in matter of statistical significance for the gender variation and the age, yet nothing for the education level.

We can therefore say that the failure of the mini-institutions and the inability of young people to develop these institutions ,as recent statistics indicate ,indicate that the training process has failed or at least not contributed to improving and developing the behaviour of young people at work .We therefore propose the following recommendations:

- \* Review of the training phase programmed by the Youth Employment Support Agency Providing a larger budget for training as a strong investment in human resources.
- \* Focus on identifying the formative needs of each young person in progress.
- \* Engaging training materials and programs consistent with the requirements of positions on the marchers.
- \* Follow-up of young people after training and working.

**Keywords:** trends, training, youth managers, entrepreneurship, youth employment support agency.

- مقدمة:

أصبحت المقاوله في معظم دول العالم محورا أساسيا للتطور، ونمط حياة جذاب يمكن الأفراد من تحقيق ذواتهم لكي يصبحوا أكثر استقلالية وبمستوى معيشي أفضل. ونظرا لأهمية المقاوله والثقافة المقاولاتية المتزايدة اهتمت كل من الحكومات والباحثين الجامعيين والمجتمع بشكل عام بتطور المقاولين ومؤسساتهم وقدرتها على البقاء والنمو مما يوفره هؤلاء المقاولون ومؤسساتهم الجديدة من مناصب شغل ، هذا من جهة أما من جهة أخرى فلقد سعت الجزائر جاهدة ولتوفير مختلف الشروط الضرورية لمساعدة المقاول على النجاح في إنشاء مؤسسته وهذا ما ترجمته ترسانة من الإجراءات القانونية والتنظيمية المتخذة وأجهزة الدعم والمساندة، ونظرا للدور الاستراتيجي للعمل المقاولاتي في دعم الاقتصاد والتنمية يتوجب على المهتمين بالمجال من باحثين ورجال الاقتصاد البحث في الصعوبات والمحددات والمحفزات لنشر الفكر والروح المقاولاتية وثقافتها وذلك في محاولة لإنجاح المشاريع وتطويرها.

أ- الإشكالية:

تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كغيرها من المؤسسات إلى تنمية وتطوير كفاءات مواردها البشرية، إدراكا منها بأهمية هذه الكفاءات التي تعتبر المورد الاستراتيجي للإبداع والابتكار،

وباعتبارها أهم عنصر يعمل على تحسين العملية الإنتاجية، مما دفع بهذه المؤسسات إلى تبني إحدى أهم الاستراتيجيات وهي التكوين والذي اعتبرته كمحرك أساسي لتحسين مستوى كفاءتها البشرية إيماناً منها بالدور الذي يلعبه في تحقيق التميز في الأداء، واستغلال الكفاءات في تحقيق الأهداف والاستراتيجيات المسطرة من قبل المؤسسة. (أحمد و نصر الدين، 2019).

هذا من جهة، أما من جهة أخرى ومن أجل ترقية وتطوير النظام المقاوطني، قامت الجزائر بتطبيق جملة من الإصلاحات واستحداث مجموعة من الآليات المتخصصة في المرافقة المقاوطنية بهدف تهيئة الأرضية الملائمة لنشاط المقاولين ومؤسساتهم المصغرة مما يساهم في توسيع النسيج المؤسساتي وانخفاض معدلات البطالة (قارة، طهراوي، و محمد، 2020)، وهذا من خلال توفير مناصب شغل وإعطاء امتيازات وإعانات تمنحها للشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات، وكذلك من خلال إنشاء العديد من الأجهزة من بينها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وهذه الأخيرة تسعى إلى تقديم مختلف الخدمات من إعلام وتوجيه واستشارة وتكوين ومرافقة وهذا قصد إعطاء تسهيلات للشباب من أجل إنشاء مؤسساتهم وتطويرها لتحقيق الأهداف المرجوة ومساعدتهم على تجسيد أفكارهم وطموحاتهم على أرض الواقع. (عليوات و صديقي، 2019).

ويستفيد الشباب المقاول الحاصل على الموافقة البنكية بعد قبول مشروعه من طرف لجنة الانتقاء من تكوين إجباري في تقنيات تسيير المؤسسات يقدم له من طرف مكونين تابعين للوكالة، تسمح هذه الدورات التكوينية للمقاولين باكتساب معارف حول إجراءات الانشاء ذات الصلة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي، التسويق الضرائب، التخطيط المالي، كما تسمح له أيضا بتبادل الخبرات والتجارب مع مقاولين آخرين مما يساعده على إقامة مؤسسة قادرة على الاستمرار والنمو (www.ansej.org.dz).

ضمن هذا السياق يمكن الإشارة الى الدور الذي يلعبه التكوين كإستراتيجية لإنجاح المشروع خاصة إذا علمنا أن هندسة التكوين حسب (نعموني، 2018)، هي العمليات التي تسمح لنا بتصوير وانجاز تكوينات بطريقة عقلانية تحقق أقصى استفادة ممكنة، وهذا ما أشار إليه مجموعة من الباحثين، فيرى عبد الكريم بوحفص التكوين بأنه: "مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعد على التكيف مع المحيط الاجتماعي المني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية (بوحفص، 2010).

وهناك من يرى أنه " الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المؤسسة بمعارف معينة وتحسن وتطور مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء مما قد ينعكس على تحسين الأداء في المؤسسة. (ديون و حجاج ، 2016).

ونقصد بالاتجاهات الإيجابية هي تلك الاستجابات المكتسبة التي تنحو بالفرد نحو شيء ما كالحب والاحترام أما الاتجاهات السلبية فهي التي تجنح بالفرد بعيدا عن شيء ما، كالرفض والكراه، وبالتالي يصبح كل اتجاه يؤدي الى هدفه الصحيح هو اتجاه إيجابي، وكل اتجاه يؤدي يجنح بالفرد عن هدفه الصحيح هو اتجاه سلبى(عامر ، 1988).

من خلال ما سبق يتضح لنا أن مسيري المؤسسات المصغرة المستفيدين من عرض وكالة دعم تشغيل الشباب خضعوا لعملية تكوينية بهدف تطوير الكفاءات واكتساب سلوكيات واتجاهات جديدة وهذا لتحقيق الأهداف المسطرة على المستوى الشخصي وعلى مستوى المؤسسة ككل.

وفي ضوء هذه المعطيات النظرية والإمبيقية لنا أن نتساءل حول ماهية اتجاهات مسيري المؤسسات المصغرة المستفيدين من عرض وكالة دعم تشغيل الشباب نحو فعالية التكوين المتلقي من طرف الوكالة، وعليه نطرح التساؤلات التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير السن؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي؟

ب-الفرضيات:

وللإجابة عن هذه التساؤلات افترضنا الآتي:

- اتجاهات مسيري المؤسسات المصغرة المستفيدين من عرض وكالة دعم وتشغيل الشباب نحو فعالية التكوين المتلقي من طرف الوكالة إيجابية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير السن.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي.

### ج-أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على أهمية التكوين بالنسبة للشباب المسير المستفيد من عرض وكالة دعم وتشغيل الشباب، حيث يمكن ان نوجزها في النقاط التالية:

- \* تعتبر العملية التكوينية عنصرا مهما لضمان تحقيق أعلى درجات كفاءة الموارد البشرية.
- \* يستخدم التكوين بصفة أساسية في تزويد العمال بالمهارات الفنية مثل التكوين على كيفية إعداد خطة أو ميزانية بشكل سليم .
- \* حاجة العمال إلى مهارات في مجالات منها تشكيل فرق العمل ووضع القرارات وإجراء الاتصالات هذا من جانب تنظيبي، إلى مهارات تكنولوجية، إلى جانب هذا هناك مجال خدمة المستهلك حول أهم الأساليب والقدرات اللازمة لتقديم أفضل للخدمات .
- \* يساعد التكوين على زيادة الإنتاج والأداء التنظيمي من خلال توجيه الفرد بما هو مطلوب منهم .
- \* يعتبر التكوين وسيلة للتعرف والتطور والحماية.
- \* يعالج التكوين موضوع تحسين وتطوير العلاقات الإنسانية وحل الصراعات التي قد تعيق السير الحسن للعمل.

### د-أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا إلى:

- \* معرفة طبيعة اتجاهات مسيري المؤسسات المصغرة المستفيدين من عرض وكالة دعم وتشغيل الشباب نحو التكوين المقدم لهم من طرف الوكالة.
- \* إبراز أهمية العملية التكوينية الفعالة في تحسين الاتجاهات التي بدورها تحسن الأداء .
- \* معرفة الفروق في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير الجنس.
- \* معرفة الفروق في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير السن.
- \* معرفة الفروق في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي.

### ه-الدراسات السابقة:

يعتبر موضوع اتجاهات مسيري المؤسسات المصغرة المستفيدين من عرض وكالة دعم تشغيل الشباب نحو التكوين من طرف الوكالة من الموضوعات التي اهتم بها العديد من الباحثين في دراسات حديثة. باعتبار ان انشاء مؤسسات في ظل سياسة الدولة هي بطبيعتها جديدة، حيث تبنت الجزائر هذه السياسة سنة 1999. الامر الذي جعلنا نشير الى اهم هذه الدراسات حول الاتجاهات باختلاف ميادينها ونلخصها كالآتي:

\* دراسة (تلايلية ، 2017) اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين المهني لمناصب العمل: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المشرفين نحو برامج التكوين المهني الموجهة اليهم حسب المتغيرات الديموغرافية التالية: (السن، الأقدمية، عدد دورات التكوين) ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي وكذلك تم بناء استمارة بحث احتوت على 15 بند وشملت الدراسة 65 إطار من شركة توزيع الكهرباء والغاز الطبيعي بعنابة ومن النتائج المتوصل إليها كانت اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين لمطالبات المنصب إيجابية نحو محوري محتوى البرنامج التكويني والوسائل التكوينية المعتمدة في تنفيذه، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المشرفين نحو برامج التكوين تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

\* دراسة (براح، 2014) تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاه المتدربين: تناولت الدراسة معالجة العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية كونها نشاطاً عملياً متكاملاً، تتركب من مجموعة عناصر مع توفر شروط لضمان نجاحها، والهدف من البحث هو تقييم هذه العملية من خلال اتجاهات المتدربين كونهم المعنيين بها، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الباحثة على مقياس ليكرت لقياس الاتجاهات على 945 عامل بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة بالعلمة موزعين بين منفذون ومتحكمون وإطارات، وتحصلت الباحثة على النتيجة التالية: نسبة اتجاهات المتدربين الإيجابية في مجموعة المحاور الخمسة أكبر بكثير من نسبة اتجاهاتهم السلبية وهذا ما يدل على أن أغلبية اتجاهات المتدربين نحو العملية التدريبية تميل إلى الإيجاب وبالتالي تحقق الفرضية العامة على أن أغلبية اتجاهات المتدربين تميل إلى الإيجاب نحو العملية التدريبية .

\* دراسة الحاج قدوري وبوحفص بن كريمة (2015، 2014) درس الباحثان اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو التكوين أثناء الخدمة – دراسة ميدانية بمدينة ورقلة بحيث كانت عينة الدراسة ( 216 ) معلم ومعلمة وبعد تحليل البيانات خلصت الدراسة إلى وجود اتجاهات سلبية لدى المعلمين نحو التكوين أثناء الخدمة ووجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين نحو اتجاهاتهم نحو التكوين أثناء الخدمة باختلاف المقاطعة التربوية وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في اتجاهاتهم نحو التكوين أثناء الخدمة باختلاف سنوات التدريس .

\* دراسة (حجاب و مزياي ، 2018) : اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي لديهم، هدفت الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية: ما طبيعة اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات

الحديثة؟ ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع العدالة؟ هل توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة والأداء الوظيفي لديهم؟ وللإجابة على هذه التساؤلات تم اختيار عينة قوامها 177 عامل في قطاع العدالة بولاية المسيلة بطريقة طبقية طبق عليهم استبيان اتجاهات العاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة، ومقياس الأداء الوظيفي من إعداد الباحثين، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة: وجود اتجاهات ايجابية للعاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة في قطاع العدالة مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال قطاع العدالة عال، وجود علاقة ايجابية بين اتجاهات العاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة والأداء الوظيفي في قطاع العدالة" وأن كل زيادة في درجات الأداء في اتجاهاتهم نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة تقابله زيادة في درجات أداءهم الوظيفي.

تختلف هذه الدراسات التي تم عرضها والتي تناولت في مجملها اتجاهات العمال نحو تكوين المتلقي من طرف مؤسساتهم باختلاف قطاعاتها وميادين عملهم (التعليم، التكوين المهني، قطاع العدالة...)، أما دراستنا الحالية فكان محتواها اقتصادي وقانوني.

و-المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

الاتجاهات: الاستجابات المكتسبة لمسيري المؤسسات المصغرة نحو التكوين المتلقي من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب.

التكوين: كل ما يتلقاه مسيري المؤسسات المصغرة من معلومات ومهارات وكفاءات يوظفها في تسيير مشاريعهم.

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: هي هيئة عمومية أنشئت في عام 1996 مكلفة بتشجيع ودعم والمرافقة على إنشاء المؤسسات، هذا الجهاز موجه للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر من (19-35) والحامل لأفكار مشاريع تمكنهم من خلق مؤسسات.

2- الخلفية النظرية للدراسة:

2-1- التكوين:

اهتمت العديد من الدراسات بموضوع التكوين واختلفت التعاريف بشأنه وهذا نظرا لأهميته والدور الفعال الذي يلعبه في تطوير الموارد البشرية في أي منظمة كانت وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة وضمان استمرارية المنظمات وبقائها وتطورها. عرف أحمد ماهر التكوين على أنه مجموعة من القدرات والمهارات الحالية والمستقبلية للأفراد التي لها علاقة مباشرة بالعمل الذي يقوم به الفرد. (ماهر، 2006).

ويرى leplat أنه تكوين في مختلف الطباع والمبادئ الخاصة بمجال العمل أو الوظيفة أو تكيف لمختلف ظروف العمل أما J.M Peretti فيرى أنه وسيلة للتطور الشخصي للثقافة العامة ولتحسين المستوى، فهو وسيلة لتكيف الكفاءات لاحتياجات الإنتاج من التجهيزات التقنية (بوعمامة، 2010-2011).

من خلال التعريفات السابقة يتضح لنا أنها اتفقت جميعها على أنه عملية تعليمية لأفراد منظمة بهدف التطوير، والاختلاف الطفيف بين الدراسات حول الهدف بحد ذاته، أي بمعنى أن هذا التطوير يكون على مستوى الفرد، أو المنصب أو المنظمة ككل.

ومن خلال ما سبق فقد رأينا أن هذا التعريف هو الأنسب والأشمل للتعريف السابقة ويتناسب أيضا إجرائيا مع دراستنا:

التكوين هو إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير أو إشراف؛ بحيث يكتسب رصيذا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وكذا لتكيفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة ذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفعالية والاستمرارية للمؤسسة. (بوعمامة، 2010-2011)

## 2-2- مراحل العملية التكوينية:

يمكن توضيح خطوات العملية التكوينية بنوع من التفصيل فيما يلي:

أ. تحديد الاحتياجات التكوينية: يعتبر تحليل وتحديد الاحتياجات التكوينية من العناصر الأساسية التي تساعد في تصميم البرنامج التكويني، وذلك أن التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات وتحليلها يجعل النشاط التكويني نشاطا هادفا، وتحديد الاحتياجات التكوينية يقصد بها تحديد المهارات المطلوبة إكسابها للأفراد والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها في نهاية التكوين، وهي عبارة عن تغيير في الاتجاهات وزيادة المعارف، وتطوير في المهارات في مجالات وظيفية معينة؛

ب. تصميم البرنامج التكويني: بعد خطوة تحديد الاحتياجات التكوينية ينتقل الأمر بعد ذلك إلى تصميم عنوان البرنامج التكويني، والذي يعني ترجمة الأهداف إلى موضوعات تكوينية (مادة ومحتوى تكويني)، تحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المكونين في توصيل موضوعات التكوين إلى المتكويين ويتم كالمحاضرات والحالات، التمارين ... كما يتم تحديد المعينات التكوينية مثل الأفلام، السبورة...، وكجزء مهم في تصميم البرنامج التكويني يتم تحديد المكونين وتكلفة التكوين.

ج. تنفيذ البرنامج التكويني: بعد التصميم ينتقل الأمر بعد ذلك إلى مرحلة تنفيذ برنامج التكوين والتي تتضمن أنشطة مهمة مثل: تحديد الجدول التنفيذي للبرنامج من حيث مواعيد الجلسات



والراحة وأزمنتها، كما يتضمن ذلك تحديد مكان التكوين (ترتيبه وعداد تجهيزاته) والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة.

د. تقييم البرنامج التكويني: وأخيرا يحتاج الأمر إلى تقييم البرنامج التكويني بعد الانتهاء منه، ويتم ذلك من خلال تقييم أداء المتكونين محل التكوين أو تقييم رأيهم حول إجراءات البرنامج، كما لا يجب أن ننسى أن تجميع نتائج التقييم في كل البرامج قد يعنى محاولة المنظمة تقييم نشاط التكوين ككل(ماهر، 2006).

### 2-3- أهداف التكوين:

تركزت أهداف التكوين في النقاط التالية:

- \* تحسين أداء العاملين بالمؤسسة مما ينعكس على أداء المؤسسة مما يساعد على تحقيق أهدافها.
- \* تحسين نوعية وكمية الإنتاج وضمان بقاء مستويات عالية من الأداء.
- \* التأثير على توجهات العمال وتعديل أفكارهم وولائهم بما يخدم أهداف الفرد والمؤسسة.
- \* هو أداة جوهرية تحول الموارد اللاملموسة إلى ثروة وطاقات إنتاجية مبدعة.
- \* يضمن بقاء المهارات والكفاءات داخل المؤسسة وعدم هجرتها نحو مؤسسات أخرى.
- \* تزويد العاملين بالمهارات المعرفية والفنية حسب كل نشاط يمارسونه.
- \* تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها لأن العامل المتكون يستعملها بطريقة جيدة ولا يتسبب في الأخطاء المتكررة.
- \* السماح للأفراد والمؤسسة بمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة وتسهيل استعمال الآلات الحديثة.

يساعد على التأقلم مع الوظائف الجديدة عن طريق تعلم طرق وتقنيات جديدة، وأقلمة المعارف المتوفرة لدى الأفراد مع هذه الأخيرة لتمكينهم من التحكم فيها (حجازي و معاليم ، 2013).

### 2-4- الاتجاهات:

#### 2-4-1- تعريف الاتجاهات:

يعرف مداسي الاتجاه بأنه "الاستعداد أو الميل المكتسب الذي يظهر في سلوك الفرد أو الجماعة عندما تكون بصدده تقييم شيء أو موضوع بطريقة متناسقة و متميزة". (حجاب و مزياني ، 2018)

ويعرف ترستون الاتجاه "بأنه درجة الشعور الإيجابي أو السلبي المرتبط ببعض الموضوعات السيكولوجية، ويقصد بهذه الموضوعات أي رمز أو نداء أو قضية أو شخص أو مؤسسة أو فكرة

وغيرها، مما يختلف حوله الناس، فالاتجاه لا يكون إزاء الحقائق الثابتة المقررة وإنما اتجاه الموضوعات التي يمكن أن تكون موضوعات جدلية.(الوليد سر الختم ، 2004-2006) ويرى مكاري (2002) بأنها نوع من استجابات الفرد إزاء موضوع أو فكرة معينة، وقد تكون هذه الاستجابات سلبية أو إيجابية، وتنشأ من خلال مرور الفرد بتجربة معينة.(حماد و الهباني، 2011)

#### 2-4-2- أنواع الاتجاهات:

\* الاتجاهات من حيث الموضوع: قد تكون عامة تتصف بالعمومية حول شيء ما، وقد تكون نوعية موجّهة نحو موضوع محدد.

\* الاتجاهات من حيث الهدف: تتألف من اتجاهات إيجابية تنال الرضا من الفرد بالتمسك بها، باعتبارها تشبع حاجاته ورغباته، واتجاهات سلبية هي التي تنال الرفض من الفرد باعتبارها لا تشبع حاجاته ورغباته.

\* الاتجاهات من حيث الظهور: وتتألف من اتجاهات سرية أي التي لا يستطيع الفرد التعبير عنها علانية أمام الآخرين، واتجاهات علنية عكس ذلك.

\* الاتجاهات من حيث الشدة: اتجاهات قوية، تكون مستندة على المعتقدات الدينية والقيم والمبادئ التي يتمسك بها الفرد ويعتز بها، واتجاهات ضعيفة تتمثل في الموقف الضعيف والمتهاون الذي يلجأ إليه الفرد نحو موقف معين (العميان، 2005).

#### 2-4-3- وظائف الاتجاهات:

\* المواءمة: تساعد الفرد على تشكيل درجة رضاه أو عدمه عن موضوع ما.  
\* الدفاعية: من أجل الحماية الذاتية للفرد أو الصورة الذهنية التي لدى الآخرين عنه.  
\* المعرفة: يحتاج الفرد إلى تنمية اتجاهاته نحو الحصول على المعرفة والفهم الخاص للعالم المحيط به.

\* التعبير عن القيم مساعدة الفرد للتعبير عن قيمه.  
\* وظيفة معرفية: توفير أطر مرجعية تساعد في تنظيم معارفه ومدركاته للأمر وفي تفسيره لما حوله.

\* إشباع الحاجات والرغبات لاسيما المتعلقة بالانتماء والتقدير.(الصيرفي ، السلوك التنظيمي ج1 ، 2005).

## 5-2- التوجه الى المقاوالاتية في الجزائر:

أصبحت المقاوالاتية مفهوما شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، حيث باتت تعرف حاليا كمجال للبحث وذلك لأهميتها الكبيرة، ويعود هذا الاهتمام بها كونها تهتم بتطوير المؤسسات والمقاولين لما لها من آثار ايجابية سواء على المجتمع أو الاقتصاديات، (Christian, 1993) وهذا ما دفع بالمنظمات الدولية والحكومات الى العمل على توسيع دائرة الفكر المقاوالاتي نظرا لما يوفره هؤلاء المقاولون والمؤسسات الجديدة من مناصب شغل، فمثلا في الجزائر توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص ما نسبته 77.09% من مجموع اليد العاملة التابعة لهذا القطاع (وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، 2006) ومن بين العوامل التي تقود الشباب لمجال المقاولة والتي تعتبر أساس إحداث التغيير في مسار حياة الأفراد كالهروب من البطالة، والرغبة في اكتشاف واستغلال الفرص اعتمادا على الخبرات السابقة المحصلة من خلال الدراسات والحياة العملية الرغبة في اثبات وتحقيق الذات، تحسين الشروط المعيشية من خلال الحصول على دخل أحسن ورفع القدرة الشرائية، أ وحتى تغييرا لنشاطهم واللجوء الى مسار مهني ثاني والتحول لقطاع يشهد النمو وإبراز ابداعهم وابتكار منتجات وأساليب عمل جديدة.

### 3- الجانب الميداني للدراسة:

#### 3-1- منهج الدراسة:

من المعروف أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الذي يجب على الباحث إتباعه، ومن خلال هذا المنطق نرى أن بأن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، واختياره يتناسب مع موضوع الدراسة.

#### 3-2- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من كل المقاولين الشباب المستفيدين من عرض وكالة تشغيل الشباب الذين تلقوا تدريباً من طرف الوكالة في مختلف القطاعات، ونظرا للأزمة الصحية الراهنة (كوفيد 19) تم توزيع الاستبيان بطريقة الكترونية على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية عرضية، حيث وزعنا 100 استبيان استرجعنا منها 65، وبعد الاطلاع عليها والتفريغ اتضح أن ثلاث استبيانات ناقصة فاحتفظنا بـ 62 استبيان قابل للدراسة والتحليل وأصبحت عينة البحث الفعلية هي 62 مقاول شاب خاضع للتدريب من طرف الوكالة.

#### 3-2-1- الخصائص الوصفية للعينة:

فيما يلي سوف نعرض بعض الخصائص الوصفية للعينة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة المدنية):

جدول رقم (01): الخصائص الوصفية للعينة.

المجموع	النسبة المئوية	العدد		
62	32.3%	20	من 19-29	السن
	62.9%	39	من 30-40	
	4.8%	03	40 فما فوق	
	100%	62		المجموع
....	72.6%	45	ذكر	الجنس
	27.4%	17	أنثى	
	100%	62		المجموع
....	00%	00	ابتدائي	المستوى التعليمي
	16.1%	10	متوسط	
	33.9%	30	ثانوي	
	50%	31	جامعي	
	100%	62		المجموع
....	41.9%	26	أعزب	الحالة المدنية
	53.2%	33	متزوج	
	4.8%	03	مطلق	
	00%	00	أرمل	
	100%	62		المجموع

### 3-3- أداة الدراسة:

لجمع بيانات ومعطيات الدراسة وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة في نفس سياق دراستنا رأينا أنه من الأنسب بناء استبيان، تضمن جزئين من الأسئلة الجزء الأول حول المتغيرات الشخصية والجزء الثاني يتضمن 25 سؤال حول البرنامج التكويني والوسائل التكوينية وأثر العملية التكوينية على الأداء، وقد اقتبسنا في بناء الاستبيان وصياغة البنود على بعض المعلومات وأفكار من مقياس عبد الرحمان توفيق (1994) ومقياس (تلايلية ، 2017) لقياس اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين المهني لمتطلبات مناصب العمل، تميز الاستبيان بسهولة التطبيق اذ انه لا يتطلب درجة عالية من المؤهلات العلمية ويستطيع أي شاب مسير مهما كان مستواه الدراسي الإجابة على بنوده. كما تم الاعتماد أيضا على مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات المسيرين كما هو موضح في الجدول:

جدول رقم (02): مقياس ليكرت الخماسي لقياس الاتجاهات.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الاستجابات
1	2	3	4	5	الدرجة

تفسير الدرجات:

تتراوح الدرجات المتحصل عليها بين 25 و125

تدل الدرجات من 25 الى 60 على اتجاهات سلبية نحو التكوين.

تدل الدرجات من 61 الى 85 على اتجاهات متوسطة نحو التكوين.

تدل الدرجات من 86 الى 125 على اتجاهات إيجابية نحو التكوين.

1-3-3- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

صدق الاستبيان:

تم فحص صدق أداة الدراسة من خلال طريقة الاتساق الداخلي، قمنا بتطبيق الاستبيان على العينة الاستطلاعية المتكونة من 40 مسير، وقمنا بالتأكد من الصدق بدراسة الاتساق الداخلي للأبعاد أي كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتهي إليه، والاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في الجدولين أدناه:

جدول رقم (03): الاتساق الداخلي للأبعاد (كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتهي إليه).

الاتجاه نحو وسائل التكوين	الاتجاه نحو البرنامج التكويني	الاتجاه نحو أثر التكوين في المنصب
0.92**	0.90**	0.89**
0.87**	0.88**	0.95**
0.92**	0.86**	0.90**
0.88**	0.93**	0.94**
0.94**	0.89**	0.88**
0.94**	0.90**	0.86**
0.91**	0.89**	0.93**
	0.85**	0.88**
		0.91**
		0.90**

\*\* دالة عند مستوى 0.01

يتضح من خلال الجدول السابق أن بنود الاستبيان حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة 0.01 وهذا ما يدل على أن الاستبيان يتميز بدرجة مقبولة من الصدق وانه يقيس ما صمم لقياسه.

#### جدول رقم (04) الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس:

الأبعاد	الاتساق الداخلي للبعد مع الدرجة الكلية
الاتجاه نحو أثر التكوين في المنصب	0.97**
الاتجاه نحو البرنامج التكويني	0.96**
الاتجاه نحو وسائل التكوين	0.96**

الثبات:

تم حساب الثبات بمعامل ألفا كرومباخ للأبعاد وللمقياس ككل مثلما يوضحه الجدول

التالي:

#### جدول رقم (05) ثبات المقياس:

الأبعاد	معامل ألفا كرومباخ
الاتجاه نحو أثر التكوين في المنصب	0.97**
الاتجاه نحو البرنامج التكويني	0.96**
الاتجاه نحو وسائل التكوين	0.96**
المقياس ككل	0.98**

حسب ما يوضحه الجدول كانت درجات معاملات الثبات كالتالي: بعد الاتجاه نحو أثر التكوين في المنصب وبعد الاتجاه نحو البرنامج 0.96 وبعد الاتجاه نحو وسائل التكوين 0.96، أما بالنسبة للمقياس ككل فلقد قدرت درجة معامل ثباته بـ 0.98، وكل هذه الدرجات تدل على ثبات عالي للأداة.

3-4- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

3-4-1 دراسة واختبار صحة الفرضية الأولى:

توقعنا في الفرضية الأولى "اتجاهات المسيرين المستفيدين من عرض وكالة وتشغيل الشباب إيجابية نحو التكوين المقدم من طرف الوكالة" والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها لاختبار صحة الفرضية:

#### جدول رقم (06): مجموع الدرجات والنسب المئوية

الاتجاهات	مجموع الدرجات	النسب المئوية
سلبية	31	50%
متوسطة	14	22.58%

إيجابية	17	27.42%
العدد الإجمالي لأفراد العينة	62	100

تنص الفرضية الأولى على أن "اتجاهات المسيرين المستفيدين من عرض وكالة وتشغيل الشباب إيجابية نحو التكوين المقدم من طرف الوكالة" ومن خلال الجدول أعلاه (06) يتضح لنا أن النسب المئوية المتعلقة بالاتجاهات السلبية أكثر وأكبر من النسب المتعلقة بالاتجاهات المتوسطة والاتجاهات الإيجابية، فلقد بلغت نسبة الاتجاهات السلبية 50 % مقارنة بنسبة الاتجاهات الإيجابية التي قدرت ب 27.42% وبالتالي نستنتج عدم تحقق الفرضية الأولى ويمكننا القول أن اتجاهات المتكويين المستفيدين من عرض وكالة دعم تشغيل الشباب سلبية نحو التكوين المقدم لهم من طرف الوكالة.

#### 2-4-3- دراسة واختبار صحة الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين المتلقي من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب بالنسبة لمتغير الجنس:

تم اختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقوم بإعادة صياغتها الى فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير الجنس.

الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير الجنس.

جدول رقم (07): نتائج اختبارات لعينتين مستقلتين تمثل الفروق في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير الجنس:

القرار	القيمة الاحتمالية Sig	درجة الحرية DDL	القيمة الإحصائية لاختبارات T	الانحراف المعياري Std Deviation	المتوسط الحسابي Mean	العينة N	
توجد فروق ونقل H1	0.015	60	2.516	27.19148 20.93302	70.6222 52.2353	45 17	ذكر أنثى

قيمة T الجدولة تساوي 2.00 عند درجة حرية  $DDL=N-2=62-2=60$

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 وبيانات الاستبيان

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن: قيمة (T) المحسوبة بلغت (T= 2.516) وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية بلغت (T= 2.00) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (ddl=60) وأيضا قيمة الاحتمالية بلغت (Sig =0.015) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه توجد فروق ذات دالة إحصائية أي توجد اختلافات في آراء واتجاهات المسيرين نحو التكوين من المستجوبين بين الجنسين وان الفروق لصالح الذكور حيث المتوسط الحسابي للذكور (70.62) أكبر منه لدى الإناث (52.23)

اتخاذ القرار: نرفض الفرضية الصفرية ونقل الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير الجنس.

#### 3-4-3- دراسة واختبار صحة الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين المتلقي من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب بالنسبة لمتغير السن:

تم اختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقوم بإعادة صياغتها الى فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير السن.

الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير السن. والجدول التالي يبين نتائج اختبار (ANOVA one-way) لـ لأكثر من ثلاث متوسطات (فئات السن)

جدول رقم (08) يبين نتائج اختبار الفرق بين المتوسطات آراء المبحوثين حسب متغير (فئات السن) بين الشباب المسير المستفيد من عرض وكالة دعم تشغيل الشباب في الاتجاهات نحو التكوين:

مصدر التباين	مجموع المربعات Sum of Squares	درجة الحرية DF	متوسط المربعات Mean Square	قيمة F	Sig	النتيجة
بين المجموعات	7443.533	2	3721.766			
داخل المجموعات	36271.564	59	614.772			
المجموع	43715.097	61		6.054	0.004	دال

قيمة F الجدولة تساوي 3.154 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (V2=59 , V1=2) DF



من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن: قيمة (F) المحسوبة بلغت (F= 6.054) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية بلغت (F= 3.154) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية DF (V<sub>1</sub>=2)، (V<sub>2</sub>=59) وأيضا قيمة الاحتمالية بلغت (Sig=0.004) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه توجد فروق ذات دالة إحصائية أي توجد اختلافات في آراء واتجاهات المسيرين نحو التكوين من المستجوبين بين فئات المستوى الدراسي.

اتخاذ القرار: نرفض الفرضية الصفرية ونقل الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير العمر ورغم أن اختبار التباين الأحادي أشار إلى وجود فروق دالة إحصائية بين مجموعات الفئات السن (من 19-29 سنة، من 30-40 سنة، من 40 سنة فما فوق) ولكن ذلك لم يحدد لصالح من هذه الفروق وعليه وجب علينا إجراء اختبار المقارنات البعدية (Post Hoc) وتكون المقارنات مثنى - مثنى وفي كل مقارنة نبحث عن دلالة الإحصائية للفرق بين متوسطين ومن اختبارات المقارنات البعدية (Post Hoc) يوجد اختبار LCD Test الذي يستخدم لاختبار الفرق بين متوسطي مجموعتين وبالتالي نحصل على الجدول التالي:

جدول رقم (09): يوضح نتائج الفروق باستخدام اختبار LCD Test بين الفئات السن لعينة

من المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين:

النتيجة الفروق	إشارة الفرق	القرار	المستوى المعنوية Sig	الفرق بين المتوسطي (I-J)	(J) السن	(I) السن
		الفروق (توجد / لا توجد)				
لصالح فئة من 19-29 سنة	موجب	توجد فروق بين المجموعتين	0,003	21,21795*	من 30-40	من 19-29 سنة
/	/	لا توجد فروق بين المجموعتين	0,567	-8,83333	40 فما فوق	
لصالح فئة من 19-29 سنة	سالب	توجد فروق بين المجموعتين	0,003	-21,21795*	من 19-29	من 30-40 سنة
لصالح فئة من 40 سنة فما فوق	سالب	توجد فروق بين المجموعتين	0,048	-30,05128*	40 فما فوق	
/	/	لا توجد فروق بين المجموعتين	0,567	8,83333	من 19-29	40 سنة
لصالح فئة	موجب	توجد فروق بين المجموعتين	0,048	30,05128*	من 30-40	فما

فوق						فوق
40 سنة فما فوق						

القاعدة: إذا كانت قيمة sig أقل من 0.05 فإنه الفرق بين متوسط المجموعتين دال إحصائياً  
\* تدل على وجود فروق دالة إحصائياً عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أنه تُظهر نتيجة اختبار LCD Test أن مصادر الفروق كانت بين:

بلغ قيمة الفرق بين متوسط فئة السن: (من 19-29 سنة) وفئة (من 30-40 سنة):  
\* 21.21795، والفرق دال إحصائياً حيث بلغت قيمة sig=0.003 وهي أقل من 0.05 مما يدل انه توجد فروق بين الفئتين والفرق لصالح الفئة (من 19-29 سنة) أي أن مستوى إدراك المسيرين من ذوي الفئات العمر (من 19-29 سنة) في اتجاهاتهم نحو التكوين أكبر منه من الفئة (ذوي فئات العمرية: من 30-40 سنة).

بلغ قيمة الفرق بين متوسط فئة السن: (من 40 سنة فما فوق) وفئة (من 30-40 سنة):  
\* 30,05128 والفرق دال إحصائياً حيث بلغت قيمة sig=0.048 وهي أقل من 0.05 مما يدل أنه توجد فروق بين الفئتين والفرق لصالح الفئة (من 40 سنة فما فوق) أي أن مستوى إدراك المسيرين من ذوي الفئات العمر (من 40 سنة فما فوق) في اتجاهاتهم نحو التكوين أكبر منه من الفئة (ذوي فئات العمرية: من 30-40 سنة). بينما باقي المعالجات بين الفئات لا توجد فروق دالة إحصائياً.

#### 4-4-3- دراسة واختبار صحة الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي

تم اختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقوم بإعادة صياغتها الى فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي

الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي

والجدول التالي يبين نتائج اختبار (ANOVA one-way) لـ لأكثر من ثلاث متوسطات (فئات المستوى الدراسي):

جدول رقم (10) يبين نتائج اختبار الفرق بين المتوسطات آراء المبحوثين حسب متغير (فئات المستوى الدراسي) بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين المتلقي من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب:

النتيجة	sig	قيمة F	متوسط المربعات Mean Square	درجة الحرية df	مجموع المربعات Sum of Squares	مصدر التباين
غير دال	0,070	2,779	1881,540	2	3763,080	Between Groups بين المجموعات
			677,153	59	39952,017	Within Groups داخل المجموعات
				61	43715,097	المجموع
قيمة F الجدولية تساوي 3.154 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية Dd(2=V <sub>1</sub> , 59=V <sub>2</sub> )						

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن: قيمة (F) المحسوبة بلغت (F= 2.779) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية بلغت (F= 3.154) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية Dd(2=V<sub>1</sub>, 59=V<sub>2</sub>) وأيضا قيمة الاحتمالية بلغت (Sig=0.070) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية أي لا توجد اختلافات في آراء واتجاهات المسيرين نحو التكوين من المستجوبين بين فئات المستوى الدراسي.

اتخاذ القرار: نرفض الفرضية البديلة ونقل الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المسيرين في الاتجاهات نحو التكوين بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي.

#### 3-4-5- مناقشة النتائج:

أظهرت النتائج المتحصل عليها أن للشباب المسير للمؤسسات المصغرة والمستفيد من عرض وكالة دعم تشغيل الشباب اتجاهات سلبية للتكوين المتلقي من طرف نفس الوكالة، واتفقت نتائج دراستنا مع دراسة (أم الخيوط و بورزق ، ب-ت)) حول اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التكوين أثناء الخدمة، حيث أسفرت نتائج هذه الأخيرة على أن اتجاهات الأساتذة نحو التكوين ضعيفة جدا، وفسرت هذه النتيجة من خلال ضعف الاستعداد للبرامج فهي لا تشكل مثير استقطاب للمعلمين وغلبة الطابع الروتيني عليه وهو الأمر الذي تتفق فيه دراستنا مع الدراسة السابقة، يمكن تفسير نتائج دراستنا ألا وهي اتجاهات الشباب المسير سلبية نحو التكوين المتلقي من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب الى أن التكوين المتحصل عليه نظري بحت

ويضم جميع القطاعات وجميع المستويات دون مراعاة تخصيص كل قطاع على حدى ودون تحديد الحاجات التكوينية لكل مسير ولكل قطاع ولكل مشروع، كما ان المواضيع التكوينية التي يشملها هذا التكوين إدارية ونظرية بحتة التي قد تساعد المسير الشاب في جمع المعطيات والمعلومات حول الوكالة والمؤسسات المتعاملة الأخرى ( الضرائب، البنك ..) ولكنه لا يتبنى حاجات المتكويين، كما انه يفتقر للوسائل التكنولوجية الحديثة والأساليب التكوينية المختلفة كتمثيل الأدوار والمحاكاة، أو ربما نقص كفاءات المكونين وعدم امتلاكهم لبيداغوجية جيدة تسمح بوصول الرسائل التكوينية بسلاسة وبطريقة مباشرة للمتكويين، هذا ما قد يخلق اختلاف في توقعات الشباب المسير فبالرغم من ممارستهم لنشاطهم وتسييرهم مشاريعهم ومباشرة عملهم إلا أنهم يرون أن التكوين المتلقي من طرف الوكالة لم يشبع حاجاتهم ولا رغباتهم، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة لحسن بوعبد الله (1996) عن (تلايلية شهرزاد، 2017) التي توصلت الى أن محتوى التكوين يفتقر للانسجام التام والتسلسل المنهجي السليم الذي بحاجة الى الاثراء بالإضافة الى أنه يحتوي على عناصر تحتاج الى الحذف وإضافة عناصر أخرى ذات أهمية كبيرة بالنسبة للعمل، كما أن الطرق الحديثة والفعالة لا تستخدم كما يجب أن تستخدم وهذا يعود لعدة أسباب من بينها الاعداد البيداغوجي للمكون.

كما أظفرت النتائج على وجود فروق في اتجاهات المسيرين الشباب بالنسبة لمتغير الجنس لصالح الذكور ويمكن الإشارة هنا الى أن الذكور هم الأكثر توافدا نحو الوكالة لتوفير مناصب الشغل وتطوير العمل لتحقيق أرباح تمكّنهم من بناء أسر والعيش في رفاهية، واكتشافهم في الأخير أن الواقع كان عكس توقعاتهم، واختلفت دراستنا مع دراسة (أم الخيوط و بورزق ، ب-ت) حول التكوين أثناء الخدمة، والتي كانت من بين نتائجها على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية اثناء الخدمة تعزى للجنس ولقد تم تفسير ذلك الى التطور في الحياة الاجتماعية ادى الى تغيير الادوار داخل المجتمع وعمت المساواة بين الرجل والمرأة في الكثير من المجالات.

أسفرت النتيجة الثالثة على وجود فروق في الاتجاهات نحو تكوين وكالة دعم تشغيل الشباب بين المسيرين بالنسبة لمتغير السن لصالح الفئتين من (19-29 سنة) ومن 40 سنة فما فوق، وهذا لأن الفئتين هم إما الأكثر توافدا أو التي لا تمتلك الفرص أو الحلول البديلة لإعادة بناء مشروع آخر أو تغيير القطاع خاصة أنهم في هذه المرحلة العمرية المتقدمة 40 سنة قد تكون تراكمت عليهم ديون الضرائب والبنوك.... واختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة تلايلية شهرزاد حول اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين المهني لمتطلبات مناصب العمل، بحيث لم

تجد فروق في اتجاهات هؤلاء المشرفين بالنسبة لمتغير السن وأرجعت ذلك إلى إدراك ووعي فئة المشرفين لأهمية التكوين بغض النظر عن الفروق في المستويات العمرية بين أفراد مجتمع البحث وما يمكن لهذا الاستثمار من إحداثه.

أما النتيجة الرابعة فلقد نصت على عدم وجود فروق في اتجاهات مسيري المؤسسات المصغرة نحو التكوين المقدم من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب، وهنا يمكننا القول أن ممارسة المهن الحرة تحتاج وتسير المشاريع تتطلب مهارات تقنية أكثر وكفاءات تسييرية عالية أكثر من المستوى التعليمي، أيضا مع التطور والعمولة التي أصبحت تعرفها المجتمعات صار من المتاح والسهل جدا التطوير الذاتي للمستوى التعليمي عن بعد وبدون شهادات وبدون التنقل حتى الى المؤسسات التعليمية والتربوية، النتيجة تتوافق مع دراسة (أم الخيوط و بورزق ، ب-ت) حول التكوين أثناء الخدمة، وفسرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير المستوى التعليمي إلى أن المعلمين ذوي المستوى الثانوي هم من خريجي المعاهد التكنولوجية قد خضعوا للعديد من الدورات التكوينية الأمر الذي اذاب الفروق بينهم وبين خريجي الجامعات ووجد نظرتهم لهذه البرامج.

- خاتمة:

في ضوء النتائج المتحصل عليها يمكننا القول إننا حققنا أهداف الدراسة التي كنا قد سطرناها مسبقا والمتمثلة في معرفة طبيعة اتجاهات مسيري المؤسسات المصغرة المستفيدين من عرض وكالة دعم وتشغيل الشباب نحو التكوين المقدم لهم من طرف الوكالة وتبين من خلال الدراسة أنها اتجاهات سلبية وأن هناك فروق في الاتجاهات بالنسبة لمتغير الجنس والسن. وبالتالي يمكننا القول إن الفشل الذي تعرفه المؤسسات المصغرة وعدم قدرة الشباب المسير على تطوير هذه المؤسسات حسب ما تشير إليه الإحصائيات الأخيرة الى فشل العملية التكوينية أو على الأقل عدم إسهامها في تحسين وتطوير سلوكيات الشباب في العمل. وعليه نقترح التوصيات التالية:

\* إعادة النظر في مرحلة التكوين المبرمجة من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب

\* توفير ميزانية أكبر لمجال التكوين بصفته استثمار قوي للموارد البشرية

\* التركيز على تحديد الحاجات التكوينية لكل شاب مسير

\* إشراك مواد وبرامج تكوينية تتفق ومتطلبات مناصب عما المسيرين

\* متابعة الشباب المسير بعد التكوين ومزاولة العمل.

\* استعمال الوسائل التكوينية الحديثة والتكنولوجية

\* تدريب المكونين وتقييمهم قبل تكوين المتكويين

\* تقييم العملية التكوينية والعمل على تطوير النقائص

- قائمة المراجع:

- 1-www.ansej.org.dz. (بلا تاريخ).
- 2-أحمد بن خيرة، نصر الدين بن النذير. (2019 12 31). اثر التكوين على تنمية الكفاءات. مجلة رؤباقتصادية، المجلد09العدد 02، الصفحات 313-329.
- 3-أحمد ماهر. (2006). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- 4-الصيرفي، محمد. (2005). السلوك التنظيمي ج1. الإسكندرية، مصر: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع.
- 5-العميان، محمود. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ( ط3 ). عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- 6-الوليد سر الختم علي محمد جميل. (2004-2006). الاتجاهات النفسية لدى ملازمي المكتبات الجامعية بجامعة الخرطوم نحو عملهم وعلاقتها ببعض المتغيرات. الخرطوم، السودان.
- 7-أم الخيوط إيمان وبورزق يوسف. (د-ت). اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التكوين أثناء الخدمة. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، العدد09، الصفحات 336-348.
- 8-بوحفص عبد الكريم. (2010). التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .
- 9-بوعمامة اسماعيل. (2010-2011). أهمية تحديد حاجات تكوين إطارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استراتيجيات اتخاذ القرار مع اقتراح برنامج تكوين. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، جامعة الجزائر 2.
- 10-تلايلية شهرزاد. (2017). اتجاهات المشرفين نحو مدى تلبية برامج التكوين المهني لمتطلبات مناصب العمل. LAPSI(14)، الصفحات 65-78.
- 11- حجاب خيرة ومزياني فتيحة. (2018). اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية(08).
- 12-حجازي إسماعيل ومعاليم سعاد. (2013). تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات . عمان الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع .
- 13-حسيبة عليوات، أمينة صديقي. (مارس، 2019). المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشاريع الصغيرة في الجزائر. مجلة اقتصاديات الاعمال والتجارة، 04(01)، الصفحات 134-148.

- 14-ديون عبد القادر وحجاج مراد. (2016). تقييم فعالية التكوين في المؤسسات الطاقوية -حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة -. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، 07(07)، صفحة 476.
- 15- حماد حسن محمود والبهاني شحادة سعيد . (2011). اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، 19(02).
- 16- عامر أحمد محمد . (1988). مقدمة في علم النفس الاجتماعي و دراسات المسلمين .
- 17- فوزية براج. (ديسمبر، 2014). تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاهات المتدربين. دفاثر البحوث العلمية(05)، الصفحات 127-156.
- 18- قارة ابتسام، طهراوي دومة علي، محمد صلاح. (2020). دور دار المقاولاتية في تطوير الفكر المقاولاتي لدى الشباب الجامعي. *Journal of Economic Growth and Entrepreneurship JEGE*، الصفحات 93-106.
- 19- مراد نعموني. (2018). مدخل الى علم نفس العمل والتنظيم. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع ط2.
- 20- وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية: تقرير السداسي الأول 2009، (الجزائر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، 2006) ص 32-33
- 21- Christian Bruyat, création d'entreprise: contribution épistémologique et modélisation , thèse de doctorat en science de gestion ( France : université Pierre Mendès ex Grenoble , 1993) , p32