



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

تخصص : علم الاجتماع تنظيم و عمل



## دور التكوين المهني في تشكيل الثقافة المقاولتية

دراسة ميدانية في المعهد المتخصص للتكوين المهني تقرت 2

إعداد الطالب :

- لقمان الحكيم سوداني

أعضاء لجنة المناقشة	
مشرفا	البروفيسور عزيز قودة
مناقشا	الأستاذة شيماء مبارك
رئيسا	الاستاذ عبد القادر عبان

السنة الجامعية : 2023/2022



# الإهداء

إلى أبي العطوف قدوتي ومثلي الأعلى في الحياة فهو من علمني كيف أعيش

بكرامة وشموخ

إلى أمي الحنونة إلى من ربتي وعملت من اجلي وعلمتني معنى الكفاح

لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها فهي ملحمة الحب وفرحة العمر ومثال

التفاني والعطاء

إلى جميع أخوتي وإلى جميع أفراد عائلتي الكريمة

إلى كل أصدقائي وكل من ساندني من قريب وبعيد في إتمام هذا العمل المتواضع

# شكر و عرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات, والشكر لله والصلاة والسلام على نبينا

محمد عليه ازك الصلاة والسلام وعلى اله وصحبه أجمعين

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله ونعمه وإحسانه وتوفيقه لي والذي كلل

جهدي وأعانني بتوفيقه لانجاز هذا العمل المتواضع

والشكر الموصول إلى صاحب القلب الطيب إلى صاحب النفس الأبية إلى

صاحب الأبتسامه الفريدة كل التقدير والاحترام الموصول إلى الأستاذ المشرف

البروفيسور قوده عزيز على توجيهاته وإرشاداته القيمة وعلى التسهيلات

والنصائح التي قدمها لنا

كما اشكر كل من علمنا حرفا وكل الذين بذلوا الكثير من اجلنا

## قائمة المحتويات :

رقم الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	شكر وعرfan
III	قائمة المحتويات
أ	المقدمة
1	الفصل التمهيدي
2	إشكالية الدراسة
3	تساؤلات الدراسة
3	الفرضيات الجزئية
3	أسباب اختيار الموضوع
4	أهمية الدراسة
4	أهداف الدراسة
5	تحديد مفاهيم الدراسة
11	الدراسات السابقة
15	خلاصة
16	الفصل الثاني

17	تمهيد
18	منهج الدراسة
18	مجالات الدراسة
19	مجتمع و عينة الدراسة
20	أدوات جمع البيانات
22	الفصل الثالث
23	تمهيد
24	المحور الأول:البيانات الشخصية للعينة
28	عرض و تحليل فرضيات الدراسة
28	عرض و تحليل الفرضية الجزئية الأولى
36	عرض و تحليل الفرضية الثانية
45	مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة
47	نتائج عامة
48	خاتمة :
50	قائمة المراجع
53	الملاحق
62	الملخص

## قائمة الجداول :

رقم الصفحة	عنوان الجدول
24	جدول رقم (01): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس
25	جدول رقم (02): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير السن
27	جدول رقم (03): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي
28	جدول ( 04 ) المناهج التي تطبق في التكوين المهني تساعد في اكتساب مهارات تجعلك مقال ناجح
29	جدول رقم ( 05 ) : يبين ولوجك لهذا التخصص في التكوين المهني كان الهدف منه تعزيز الثقافة المقاولتية
31	جدول (06) اقتناعك بالثقافة المقاولتية هو ما دفعك لاختيار هذه المهنة:
32	جدول (07) البرامج التي يقدمها التكوين المهني توفر بيئة محفزة على تعلم المقاولتية:
33	جدول (08) جدوى الحملات التوعوية التي يقدمها التكوين المهني لنشر الثقافة المقاولتية
35	جدول (09) بلورة لك مؤسسة التكوين المهني ثقافة مقاولتية خلال تكوينك:
36	جدول(10) يبين وسائل الإعلام و مساعدتها للمرتبصين في اكتساب ثقافة مقاولتية:
38	جدول رقم (11): يبين تنظيم التكوين المهني دورات تدريبية لترسيخ الثقافة المقاولتية لك:
39	جدول (12) يبين عقد التكوين المهني ندوات خاصة مع المقاولين الناجحين لعرض و نشر تجاربهم :
40	جدول (13) يبين الدور الذي تلعبه وسائل التواصل الاجتماعي في نشر الثقافة المقاولتية للمتربص
42	جدول (14) يبين طرق الأساتذة في التدريس و مساعدتها على اكتساب ثقافة مقاولتية
43	جدول (15) يبين توفر التكوين المهني على المعدات و الأجهزة اللازمة لتشكيل ثقافة

## قائمة الأشكال :

رقم الصفحة	عنوان الشكل
24	شكل رقم (01): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس
26	شكل رقم (02): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير السن
27	شكل رقم (3): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي
29	شكل رقم (04): يبين المناهج التي تطبق في التكوين المهني تساعد في اكتساب مهارات تجعلك مقاول ناجح
30	شكل رقم (05): يبين ولوجك لهذا التخصص في التكوين المهني كان الهدف منه تعزيز الثقافة المقاولتية
31	شكل رقم (06): يبين اقتناعك بالثقافة المقاولتية هو ما دفعك لاختيار هذه المهنة
32	شكل رقم (07): يبين البرامج التي يقدمها التكوين المهني توفر بيئة محفزة على تعلم المقاولتية:
34	شكل رقم (08): يبين جدوى الحملات التوعوية التي يقدمها التكوين المهني لنشر الثقافة المقاولتية
35	شكل رقم (09): يبين بلورة لك مؤسسة التكوين المهني ثقافة مقاولتية خلال تكو
37	شكل رقم (10): يبين وسائل الإعلام و مساعدتها للمرتبصين في اكتساب ثقافة مقاولتية:
38	شكل رقم (11): يبين تنظيم التكوين المهني دورات تدريبية لترسيخ الثقافة المقاولتية لك
39	شكل رقم (12): يبين عقد التكوين المهني ندوات خاصة مع المقاولين الناجحين لعرض و نشر تجاربهم
41	شكل رقم (13): يبين الدور الذي تلعبه وسائل التواصل الاجتماعي في نشر الثقافة المقاولتية للمتربص
42	شكل رقم (14): يبين طرق الأساتذة في التدريس و مساعدتها على اكتساب ثقافة



	مقاولتية
43	شكل رقم (15): يبين توفر التكوين المهني على المعدات و الأجهزة اللازمة لتشكيل ثقافة المقاولتية

المقدمة

## مقدمة :

أصبحت المقاولتية عنصر أساسي في عملية لتحديث و العصرية , حيث اخذ موضوع المقاول حيز اهتمام مقارنة بالماضي حيث كان الاهتمام مقتصر على المؤسسات الكبيرة فقط لكن هذا تغير بعدما عرف لنظام الاقتصادي العالمي تطورات كبيرة و تحولات اقتصادية .

حيث أصبحت المقاولتية تحتل أهمية متزايدة بالاقتصاد الوطني سواء في البلدان المتقدمة او النامية و عليه أصبحت الدول تسعى لإنشاء مؤسسات و تشجيعها من طرف الفئة متكونة لما لها من دور في امتصاص البطالة .

و باعتبار ان الشباب عنصر فعال في المجتمع و جب فتح المجال له للإبداع و الابتكار و إنشاء مؤسسات خاصة به تتميز بثقافة مقاولتية التي تجعلهم مختلفين عن باقي أفراد المجتمع , حيث تعرف على أنها مجمل المهارات و القدرات الشخصية و القيم و المعتقدات و الممارسات التي يكتسبها الفرد من بيئته الاجتماعية تشجعه نحو حب الاستقلالية و المخاطرة و الإبداع و الابتكار و اتخاذ القرارات و مواجهة الصعاب بطرق عقلانية .

و لنجاح تشكل هذه الثقافة و جب توفر مجموعة آليات تقوم بعملية توجيه ثقافته المقاولتية كالتكوين المهني , الذي يسمح باكتساب تاهيل مهني أو مجموعة من المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها حيث تمكنهم من الدخول إلى عالم الشغل ,

كما تلعب دور التكوين المهني دورا فعالا لدعم هذه الفئة من خلال الحملات الإعلامية و البرامج التي تقدمها فتوفر بيئة محفزة على تعلم المقاولتية و ذلك لان الفرد المتكون يملك القدرة على تحويل الثروات و خلق الأفكار التي تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد , و في هذا

# الفصل التمهيدي

## إشكالية الدراسة :

لقد شهد لنظام العالمي تحولات كبيرة أدت إلى استجداد الدول ببدائل للنهوض بالاقتصاد والمجتمع على حد سواء حيث يعتبر العنصر البشري احد أهم العناصر التنموية السبب الذي جعل الدول تبذل جهد واهتمام كبير في سبيل تطويره والجزائر كباقي الدول لجأت لعدة حلول لدفع الشباب وتشجيعهم على المبادرة بخلق سياسات جديدة كالصناعات وتطوير الخدمات وبعث روح المقاوالاتية فيهم

وباعتبار الشباب أهم شريحة من شرائح المجتمع الفعالة نظرا لما يتميز به من خصائص كالطموح والسعي نحو بناء مستقبله وتطوير نفسه وذاته لهذا وجب الأخذ بعين الاعتبار هته الطاقة الخام فيما يخدم مصالحه خاصة ويخدم المؤسسة والمجتمع عامة وهاذ من خلال الاستغلال الأمثل له وفتح مجال له لكي يبذل ويبتكر وينشأ لنفسه مؤسسه ليحقق فيها طموحاته ويساهم بدوره كعضو في المجتمع في التقليل من نسبة البطالة باعتبار ان أي مؤسسه تبحث عن اليد العاملة وبالتالي وجب تكوينه وتدريبه جيدا وصل مهاراته وقدراته من خلال ضمه لمؤسسه مهياًة بقيم ومعايير هادفة تسعى لتأطيرهم, إي تنشئتهم اجتماعيا ومهنيا والذي يكسبهم الهوية الفردية والجماعية , وغرس فيهم ثقافة مكونه من نسيج الإبداع والابتكار وحب المخاطرة وتدريبهم على كيفية مواجهة المخاطر التنظيمية وحتى الخارجية , باستخدام طرق حديثه ووسائل جديدة ومبتكرة وجعله فرد عقلائي في حلها وكذا جعل هؤلاء الشباب متمرسين على ثقافة تحمل في طياتها مجمل المهارات والقدرات الشخصية والقيم والمعتقدات والممارسات التي يكتسبها الفرد من بيئته الاجتماعية تشجعه نحو حب الاستقلالية والمخاطرة والإبداع والابتكار واتخاذ القرارات ومواجهة الصعاب بطرق عقلانية .وهذا ما يعرف بالثقافة المقاوالاتية

ولنجاح تشكل هذه الثقافة وجب توفر مجموعة من الآليات تقوم بعملية توجيه ثقافته المقاوالاتية كالتكوين المهني , الذي يسمح باكتساب تأهيل مهني أو مجموعه من المهارات المهنية المحدودة مهما كان نوعها

حيث تمكنهم من الدخول الى عالم الشغل فالتكوين المهني يسعى إلى إحداث تغييرات في الفرد من حيث المعارف والاتجاهات والخبرات مما يجعله أكثر فاعلية وأكثر إنتاجا كما تلعب دور التكوين المهني دورا فعالا لدعم هذه الفئة من خلال الحملات الإعلامية والطرق المستخدمة والبرامج التي يقدمها فتوفر بيئة محفزة على اكتساب ثقافة مقاولاتية , كما يكسبهم التكوين هوية الثقافة المقاولاتية من خلال صقل مهاراتهم ومعارفهم في بيئة عمل تتوفر فيها مجموعه من الشروط اللازمة التي تحقق المكسب المهني بناء على ما تقدم سنحاول من خلال دراستنا هذه معرفة الدور الذي يلعبه التكوين المهني في تشكيل الثقافة المقاولاتية من خلال الإجابة على التساؤل المركزي

دور التكوين المهني في تشكيل الثقافة المقاولاتية ؟

### تساؤلات الدراسة :

- 1 هل البرامج والمناهج المعتمدة في التكوين المهني تعزز الثقافة المقاولاتية؟
- 2 هل الطرق المستخدمة في التكوين المهني تعمل على نشر الثقافة المقاولاتية؟

### الفرضيات الجزئية :

البرامج والمناهج المعتمدة في التكوين المهني تعزز الثقافة المقاولاتية

الطرق المستخدمة في التكوين المهني تعمل على نشر الثقافة المقاولاتية

### ثالثا :أسباب اختيار الموضوع :

#### 1-أسباب الذاتية :

أ- الرغبة و الميول في البحث على موضوع الثقافة المقاولاتية .

ب- الاهتمام الشخصي بموضوعات التكوين المهني و الثقافة المقاولتية .

## 2-أسباب الموضوعية :

أ- محاولة التعرف على الثقافة المقاولتية الخاصة بالتكوين المهني تقرت 2

ب- معرفة ما إذا كانت دور التكوين المهني تشكل ثقافة مقاولتية بالنسبة للمتربصين فيها .

ج- كثرة المراجع التي تتناول هذا الموضوع .

## رابعا : أهمية الدراسة :

1- باعتبار موضوع الثقافة المقاولتية موضوع حديث و يشمل الجانب الاجتماعي و الاقتصادي للفرد

فإنه يساعد في الرفع من مكانته الاجتماعية .

2- يسلط الضوء هذا الموضوع على البرامج و الطرق التي تساعد الشباب البطال في إنشاء مؤسسات

خاصة بهم .

## خامسا : أهداف الدراسة :

1- محاولة معرفة مدى مساهمة التكوين المهني في تشكيل الثقافة المقاولتية .

2- الكشف عن البرامج و الطرق المستخدمة التي ينتهجها التكوين المهني في تشكيل الثقافة المقاواتية

3- معرفة مدى تأثير التكوين في بلورة الثقافة المقاولتية لدى الشباب .

سادسا : تحديد مفاهيم الدراسة :

## 1- تعريف التكوين :

أ - لغة :

تكون , تكوين : إخراج المعدوم من العدم إلى الموجود و معناه التعليم التدريب التربية التأليف الإنشاء.<sup>1</sup>

ب - اصطلاحا :

هناك من يعرفه على أنه : عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموظف و اكتسابه معارف و سلوكيات و مهارات جديدة , متوقع أن يحتاجها في أداء مهام أو وظائف جديدة في المستقبل و التأقلم و التعايش مع أية مستجدات أو تغيرات تحدث في البيئة و تؤثر على نشاط

المؤسسة.<sup>2</sup>

و يعرف التكوين : هو عملية شاملة معقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد الى وضع يسمح له الاضطلاع بوظيفة معينة و إنجاز المهام التي تتطلبها و جعله قادر على العمل.<sup>3</sup>

## ج - التعريف الإجرائي للتكوين :

هو مجموعة نشاطات و معارف و مهارات التي تطور الفرد في أي ميدان من الحفاظ على مستوى الكفاءة و تجعل منه يعمل في أي وظيفة .

<sup>1</sup> قاموس مرشد الطلاب , ابن رشد و التوزيع , الجزائر , 2002 , ص 178

<sup>2</sup> عمر وصفي عقيلي , إدارة الموارد البشرية المعاصرة , بعد إستراتيجي , دار وائل للنشر , ط1, عمان , 2005 , ص43

<sup>3</sup> د عدنان اسكندر , تدريب الموظف , دار منشورات عويدات , ط2 , بيروت لبنان , 1982 , ص25



## 2- المهنة :

### اصطلاحا :

عرف تايلور المهنة على أنها تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد و هذا النشاط المهني يحدد الوضع الاجتماعي للفرد .<sup>1</sup>

عرفت المهنة من الناحية السيسولوجية بأنها نمط من العلاقات الإنسانية تتفاعل مع خبرات نوعية متخصصة من العمل<sup>2</sup>

### التعريف الإجرائي للمهنة :

هي كل نوع من أنواع العمل الذي يعتمد على المهارة و التجربة و الخبرة و الغاية منه الحصول على دخل خاص .

## 3- التكوين المهني :

### اصطلاحا :

عرفه عبد الرحمن عيسوي : بأنه نوع من التعلم و اكتساب الخبرات و المهارات و المعارف المتنوعة المتعلقة بمهنة معينة بحيث يترقى المتكون ببرامج تكوينية معينة تأهله للوظائف التي سوف يشغلها حيث نتناول زيادة كفاءتهم الانتاجية

و إلمامهم بنوع من الآلات و التقنيات أو بطريقة جديدة من طرق العمل .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> كمل عبد الحميد الزيات , العمل و علم الاجتماع المهني , دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع , ب ط , جامعة القاهرة , مصر , 2002 , ص144

<sup>2</sup> السيد عبد الحميد مرسي , سيكولوجية المهن , دار النهضة العربية , ب ط , 1963 , ص12

<sup>3</sup> عبد الرحمن عيسوي , علم النفس و الإنتاج , ج 1, دار المعرفة الجامعية الاسكندرية , 2003 , ص 57

يعرفه كريستوف فيري : عن التكوين المهني و الرهانات المتعاقبة , جمع التكوين المهني المسائل النظرية و التطبيقية , اذ ان التعليم العام يعتبر ضروري بالنسبة للتعليم المهني و تسمى هذه العلمية انجاز التكوين , فالفرد بإمكانه ان يتعلم معارف عامك عن طريق التعليم العامة , ثم يتعلم مهنة بالمعنى الضيق للمفهوم عن طريق التكوين المهني أي يخضع هذا النوع من التعليم تعلم تقنيات تتمثل في ضروريات تقنيات الإنتاج تطور تنظيم العمل العلاقات الاجتماعية في العمل الإنتاجي<sup>1</sup>

### التعريف الإجرائي التكوين المهني :

هو عملية تدريب الأفراد و إكسابهم مجموعة من الخبرات و المهارات و المعارف في مدة زمنية تدريبية محددة , و تكون تطبيقه أو نظرية من أجل تطوير أدائهم .

الثقافة :

لغة :

تعني سيرورة الطعم حاذقا و سرعة الإدراك , الفطنة الحاذقة و هي مجموعة ما توصل إليه الإنسان في الحقل العامة من أدب و فكر و فن و ثقف الشيء ثقفا و ثقافا و ثقوفا أي حذقه والثقافي و الثقافة أي العمل بالسيف<sup>2</sup>.

اصطلاحا:

عرف مالك بن نبي الثقافة : بأنها مجموعة من الصفات الخلقية و الخلقية و القيم الاجتماعية التي تأثر في الفرد منذ ولادته و تصبح لا شعورية و في المعجم الفلسفي هي كل ما فيه استنارة للذهن و تهذي باللذوق و تنمية للملكة النقد و الحكم لدى الفرد

<sup>1</sup> بلقاسم سلاطينية و آخرون , علم الاجتماع الإعلامي , ط1 , دار الفجر , بسكرة , 2012 , ص 17  
<sup>2</sup> عصام نور الدين , معجم نورالدين الوسيط , عربي عربي , دار الكتب العلمية , الجامعة اللبنانية , بيروت , 2005 , ص 478

أو المجتمع و تشمل على المعارف و المعتقدات و الفن و الأخلاق .<sup>1</sup>

عرفه تايلور : بأنها ذلك الكل المركب المعقد الذي يشمل العادات و التقاليد و القيم و الدين و اللغة و

هذه المكونات هي أساس الثقافة عنده .<sup>2</sup>

### التعريف الإجرائي للثقافة :

هو مجمل العادات و التقاليد و الفنون و الأخلاق و المعارف و القيم و السمات التي يكتسبها الفرد من مجتمعه بوصفه فاعل فيه

### المقاولتية :

#### لغة :

المقاولتية من المقاول و الفعل قاول و تعني :

مجادلة يقال ”قاوله في الأمر أي جادله ”

المفاوضة : حيث ورد في لسان العرب لأبن منظور : ”و قاولته في أمره و تقاولنا , أي تفاوضنا ”<sup>3</sup>

#### اصطلاحا :

عرفه **casson** إنها الحالات التي تسمح بتقديم منتجات و خدمات و مواد أولية جديدة بالإضافة إلى

إدخال طرق جديدة في التناظر و بيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها و يتم ذلك عن طريق المقاول ,

كما أن تظن المقاول لهذه الفرص يولد لديه رؤية مقاولتية تدفعه لإنشاء مؤسسة بهدف استغلالها<sup>4</sup>

<sup>1</sup> جميلة بن عيادة الشمري , مفهوم الثقافة في الفكر العربي و الفكر الغربي , شبكة الألوكة ماجستير في الثقافة الإسلامية , كلية الشريعة , قسم الثقافة الإسلامية , جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية , السعودية , 2016 , ص 06

<sup>2</sup> معين خليل العمر , معجم علم الاجتماع المعاصر , دار الشروق للنشر و التوزيع , ط1 , عمان الأردن , 2000 , ص 177

<sup>3</sup> جربال كهينة : المقاولتية النسوية في الجزائر بين واقع الاقتصاد الريعي و رهان تمكين الاقتصادي , مجلو الباحث الاقتصادي , المجلد 05 , العدد 08 , 2017/12/26 , ص 134

<sup>4</sup> نادية دباح , دراسة واقع المقاولتية في الجزائر و آفاقها , رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل الشهادة الماجستير في العلوم التسيير , تخصص إدارة أعمال كلية العلوم الاقتصادية , و علوم التسيير , جامعة الجزائر 03 , الجزائر , 2011 , ص 22

تعريف Marcel Mauss :المقاولتية الفعل الذي يقوم به المقاول و الذي ينفذ ففي سياقات مختلفة و بأشكال متنوعة فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة قانوني كما يمكن إن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها ,إذ اجتماعي بحث .<sup>1</sup>

### التعريف الإجرائي للمقاولتية :

هو مجموعة الخطوات و المراحل التي يتبعها الفرد لإنشاء و تجسيد فكرته على ارض الواقع و ذلك من خلال استغلال الفرص المتاحة .

### الثقافة المقاولتية :

#### اصطلاحا :

هي مجمل المهارات و المعلومات المكتسبة من الفرد أو مجموعة الأفراد و محاولة استغلالها و ذلك بتطبيقها في استثمار في رؤوس الأموال بإيجاد أفكار مبتكرة وهي تتضمن الأفعال , و ردود أفعال مقاولين بالإضافة إلى تخطيط , اتخاذ القرارات , تنظيم الرقابة و ترسيخ هذه الثقافة من خلال ثلاث فضاءات مهمة هي العائلة المدرسة و المؤسسة<sup>2</sup>.

### التعريف الإجرائي للثقافة المقاولتية

هي مجموعة القيم و المعتقدات المنتشرة و المشتركة والتي يكتسبها الفرد من تكوينه المهني أو من خبرته في الميدان ,فيتيح له الإبداع و الابتكار و التحلي بالأخلاق المهنية العالية .

<sup>1</sup> صندرة صياحي , سيرورة إنشاء المؤسسة أساليب المرافق , قسنطينة الجزائر , دار المقاولتية ص 7  
<sup>2</sup> بويكر عبد القادر و كمال عكوش :دور الثقافة المقاولتية في إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة لدى الشباب ,مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ,المجلد 13 , العدد1 , جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف , 2021 , ص272

## المقاربة السيسولوجية :

إن المقاربة كما عرفتھا مادلينغراوينز على أنها خطوة فكرية لا تتطلب المراحل النظامية و المرئية لتقنية و لا دقة مفهوم المنهج الفكري انها خاصة موقف ينطوي على المرونة و الحذر , و يتصف بحالة من اليقظة الكبيرة و الاحترام الكبير معا للحدث ام

الموضوع ... , إن المقاربة هي المنهج و التقنية بدون حدود بينهما<sup>1</sup>.

و عليه تجدر الإشارة إلى أن المتغير المستقل (التكوين المهني ) كمفهوم احتاج منا إلى ضبط و تحديد بالمقاربة السيسولوجية .

فحسب فيليب برنو أن هناك ثلاث آليات أساسية يتمكن من خلالها العامل أن يتحصل على هوية من المؤسسة التي يعمل فيها منها:

التكوين : إذ تم إعداد مضمونه جيدا من طرف المؤسسة التي يعمل فيها و أن تطوره مرتبط بتطورها و بذلك يصبح التكوين عامل من عوامل المسارات المهنية للعامل هذا لا يعني بان مضمون التكوين يجسد فقط قيم و قناعات الهيئة المديرة في المؤسسة بل قد يكون مضمونه اقتراح من طرف العامل ذاته و لكن لا بد أن يكون ذلك ترجمة حقيقة و تعبير منه عن روح الانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها<sup>2</sup>.

حسب مقاربة رونو سانسوليون و نظرية منطلق الفاعلين و التي تعد من احدث الدراسات التي اعطت

اهتمام كبير للبعد الثقافي للمنظمات و ذلك من خلال كتابه *L'identité au travail* و في مؤلفه

الحديث *sociologie d l organization et de entreprise* و التي ركز فيها على فرضية التعلم

<sup>1</sup> خبار عبد العالي ,ثقافة المؤسسة و استثمار الموارد البشرية ,أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه , تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ,جامعة قاصدي مرياح ورقلة ,كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ,قسم علم الاجتماع و ديمغرافيا ,2023/2022ص48

<sup>2</sup> د المهدي بن عيسى :علم الاجتماع التنظيم من سيسولوجيا العمل الى سيسولوجيا المؤسسة , دار امابلاست , ط1, الجزائر , أوت 2010,

الثقافي داخل المؤسسة و تقوم هذه المقاربة على اعتبار المؤسسة الوسط أو المجال التي يتم فيه تلقين و اكتساب معايير و قيم و طقوس و قواعد جديدة أي مكان للترقيم و التنشئة الاجتماعية فهي مجال في خضمه تتجسد ممارسات العمل و علاقات السلطة في ثقافة المؤسسة معبرة عن منطق الفاعلين و الذين يتقاسمه أفراد المنظمة و اتجاهاتهم الجماعية و المهنية بها <sup>1</sup>.

## الدراسات السابقة :

### الدراسة الأولى :

دراسة ” بوعلاق رفيقة و بودجاجة سناء <sup>2</sup> ” بعنوان ” الثقافة المقاولتية لدى الطالب الجامعي ” مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر (LMD) تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ,جامعة العربي التبسي تبسة ,كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية , قسم علم الاجتماع , السنة الجامعية 2022/2021 .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تقوم به دار المقاولتية على مستوى جامعة تبسه في سبيل غرس و تعزيز الثقافة المقاولتية لدى الطلبة و معرفة مستوى ثقافة الطلبة في مجال المقاولتية و ذلك من خلال التساؤل الآتي : ما مدى مساهمة دار المقاولتية بجامعة تبسة في نشر و تعزيز الثقافة

### المقاولتية لدى الطلبة الجامعين ؟

حيث انطلق من فرضية عامة مفادها : تساهم دار المقاولتية بجامعة تبسة في نشر الثقافة المقاولتية لدى طلابها من خلال البرامج و الأيام لدراسية التي تقوم بها لفائدة الطلبة الجامعيين .

أما الفرضيات الجزئية تتمثل في :

<sup>1</sup> خبار عبد العالي: مرجع سابق , ص49

<sup>2</sup> بوعلاق رفيقة و بودجاجة سناء , الثقافة المقاولتية لدى الطالب الجامعي , مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر (LMD) تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ,جامعة العربي التبسي تبسة ,كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية , قسم علم الاجتماع , السنة الجامعية 2022/2021 .

1.الهدف من إنشاء دار المقاولتية و نشر و تعزيز الثقافة المقاولتية لدى الطلبة الجامعيين و زرع روح المقاول و المبادرة الفردية لديهم .

2. تستخدم الجامعة طرق فعالة في نشر الثقافة المقاولتية لدى لطلبة الجامعيين

3. تساهم الجامعة في تعزيز الثقافة المقاولتية لدى الطلبة الجامعيين .

اعتمد الباحث على المنهج المسح الاجتماعي , حيث استخدم 'الملاحظة الاستمارة المقابلة ' كأدوات لجمع البيانات و حدد بواسطة الاستمارة الأسئلة التي سيطرحها على مجتمع البحث بعد تحكيما من قبل أستاذين أما المقابلة و الملاحظة لم يذكر طريقة استخدامهما.

### نتائج الدراسة :

- هناك فكر مقاولاتي لدى طلبة جامعة تبسة إلا أن إقبالهم على الثقافة المقاولتية ضعيف رغم وجود مقياس المقاولتية في بعض التخصصات .
- حسب الطالب الجامعي إن الطرق التي تستخدمها دار المقاولاتية و الجامعة في نشر الثقافة المقاولتية غير فعالة و لم تواكب التطور مما يؤثر سلبا على تشكل الوعي المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين .
- نقص التكوين و التأهيل و التدريب وسيادة الأساليب التقليدية التي تعتمدها كل من الجامعة و دار المقاولتية بنشر الثقافة المقاولتية .
- سيطرة التوظيف لعمومي على تصور و ذهنية معظم الطلبة أدى إلى عدم السعي و الحث عن خبايا المجال المقاولاتي .

- إسهام الجامعة المحدود في تشجيع روح المبادرة و تحمل المسؤولية و الاستقلالية لطلابها فبالتالي هي لا تدعم ثقة طالب بنفسه

- ضرورة تطوير آليات نشر الثقافة المقاولتية على مستوى دار المقاولتية و الجامعة بشكل يلامس الطلبة بفعالية أثره .

- لنجاح انتشار الفكر المقاولاتي بين صفوف الطلبة يستوجب الأمر توفر العديد من العناصر المكتملة على رأسها التكوين و المرافقة و الفعالية

### الدراسة الثانية :

دراسة 'صهيب باي , ياسين بن عمارة'<sup>1</sup> تحت عنوان 'ثقافة المقاولتية لدى الطالب الجامعي' مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ,جامعة حمه لخضر ,كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية , قسم علم الاجتماع , السنة الجامعية 2021/2020 .

هدفت الدراسة تنمية قدرة الطالب الجامعي على اكتشاف ذاته بالدعم التي يتلقاه من الجامعة و معرفة دور التعليم المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين في تشكيل ثقافتهم المقاولتية و ذا بطرح التساؤل المركزي التالي : 'ما هو واقع تصور الثقافة المقاولتية لدى الطلبة الجامعيين الجزائريين ؟

حيث انطلق من فرضية عامة مفادها :إن واقع تصور الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولتية جد محدود .

أما الفرضيات الجزئية تمثلت في

-إن مدى انتشار الثقافة المقاولتية لدى طلبة جامعة حمه لخضر محدود جدا .

<sup>1</sup> صهيب باي وياسين بن عمارة , ثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ,جامعة حمه لخضر الوادي,كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية , قسم علم الاجتماع , السنة الجامعية 2021/2020 .



-إن دور البرامج التعليم الجامعي في تعزيز الثقافة المقاولتية لدى الطالب الجامعي غير مجدي .

-عدم فعالية الطرق المستخدمة من قبل الجامعة و دار المقاولتية في نشر الثقافة المقاولتية بين الطلبة الجامعيين .

حيث استخدام المنهج الوصفي , و استخدم ' الملاحظة , الاستمارة ' كأدوات لجمع البيانات .

## نتائج الدراسة :

1. على الرغم ان الطلبة الجامعيين من جامعة الشهيد حمه لخضر يعرفون معنى المقاولتية إلا أن توجههم إليها ضعيف و منخفض و يرجع ذلك إلى محدودية انتشار الثقافة المقاولتية وسط الطلبة و ما يتضمنه من أسباب ذلك و حسب الطالب الجامعي فإن دور برامج التعليم الجامعي في تعزيز الثقافة المقاولتية غير مجدية بسبب انحصارها بالأساليب القديمة و غير مواكبة للتحديث الجاري في وسائل التلقين و التدريس و اقتصرها على الجانب النظري مهمة الجانب الميداني الذي يعد النواة الأولى لبزوغ نجم فكرة مشروع مقاولاتي و باعتبار ان الجامعة المحور الأساسي لتطوير مهارات مقاولتية لطلابها إلا أن إسهامها محدود فلا تشجع طلابها على المبادرة و تحمل المسؤولية و الاستقلالية و لا تدعم ثقة الطالب بنفسه فهو بذلك مهمل من طرفها كل الإهمال فلا تقوم حسب المبحوثين الى بناء معرفة خاصة بالمقاولتية المفاهيم العلمية التي لها علاقة بها البرامج الدراسية حسبهم لوحدها لا تساهم في تكوين ثقافتهم المقاولتية و أن التعليم المقاولاتي غائب تماما أما مسؤولياتها في مجال الأعمال من تدريب و اكتشاف الطلبة المبدعين و تثمين إبداعاتهم حسب ما يروونه المبحوثين فهو يعاني من ضعف فلا بد عليها من تجاوز العراقيل التي تجعل إسهامها في المجال المقاولاتي محدود و خاصة التوعية و التوجيه و الإرشاد بالإضافة إلى إجراء الدراسات التطبيقية و الابتكار منها و التشجيع أيضا على توفير حاضنات أعمال بالجامعة

## خلاصة :

لقد تطرقنا في هذا الفصل تمهيدي الإطار النظري للدراسة من خلال عرض أهم خطوات البحث العلمي بداية بالإشكالية ثم انتقلنا الأسئلة الفرعية ثم وضعنا بعض الفرضيات التي من خلالها يتم حل المشكلة المطروحة , كما تناولنا أسباب اختيار الموضوع و الأهمية التي يكتسبها ثم الأهداف من هذه من الدراسة و المفاهيم و الدراسات السابقة .

# الفصل الثاني

## تمهيد :

تقتضي عملية البحث في علم الاجتماع أتباع قواعد علمية و عملية ضمن تسلسل منطقي للخطوات من أجل الوصول إلى بيانات موضوعية و مترابطة و من هذا المنطلق سوف نتطرق في هذا الفصل من هذه الدراسة إلى الإجراءات المنهجية التي تساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة و ذلك من خلال التعرف على مجالات الدراسة و على كيفية اختيار مجتمع البحث و على طبيعة المنهج المستخدم في الدراسة و الأدوات التي تم اعتمادها بغيت الحصول على المعلومات و جمع البيانات و كذا تفرغ هذه البيانات المتحصل عليها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( spss )

## أولا منهج الدراسة :

يعرف **المنهج** على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لمشكلة لاكتشاف الحقيقة و الإجابة عن الأسئلة و الاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث , و هو البرنامج الذي يحدد لنا السبل إلى تلك الحقائق و طرق اكتشافها<sup>1</sup> .

نظرا إلى أن موضوع دراستنا يندرج ضمن البحوث الوصفية التي تهتم بجمع أوصاف دقيقة و علمية للظاهرة المدروسة وعليه قمنا باختيار **المنهج الوصفي** الذي يعرف على أنه يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع و يهتم بوصفها وصفا دقيقا و يعبر عنها تعبيراً كفيماً و كمياً فالمنهج الوصفي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصورها كمياً عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة<sup>2</sup> .

استخدمنا هذا المنهج لمحاولة التعرف على البرامج و المناهج المعتمدة في التكوين المهني لتشكيل الثقافة المقاولتية و أيضا محاولة منا للكشف عن الطرق المستخدمة من قبل التكوين المهني التي تعمل على تشكيل الثقافة المقاولتية في المعهد الوطني المتخصص في التكوين تقرت 02 .

## مجالات الدراسة :

## المجال المكاني :

أجريت الدراسة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين تقرت 02 الشهيد مرخوفي حسين , الكائن مقرها في حي المستقبل 3 بالقرب من ثانوية المجاهد مسفوني محمد الصالح .

<sup>1</sup> محمد شفيق , البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية , المكتبة الجامعة للنشر و التوزيع , ط 1 , الاسكندرية , 2001 , ص 86  
<sup>2</sup> عمار الطيب كشرود :البحث العلمي و مناهجه في العلوم الاجتماعية و السلوكية , دار المنهج للنشر و التوزيع , ط 1 , الأردن , ص 228

## المجال الزمني :

أجريت الدراسة في السنة 2023/2022 ومرت عبر مرحلتين و هنا :

## المرحلة الأولى :

و تم اكتشاف المجال المكاني للمؤسسة و القيام بدراسة استطلاعية ما بين 2023/03/05 الى 2023/03/08 و قمنا بجمع و الاطلاع على بعض البحوث و الدراسات السابقة المشابهة لموضوع دراستنا و أيضا تعفنا على مجتمع الدراسة و المؤشرات .

## المرحلة الثانية :

و هي مرحلة تم فيها توزيع الاستبيان من أجل جمع اكبر عدد من المعلومات و البيانات و قد استغرقت هذه المرحلة ما بين 2023/05/22 الى 2023/05/24.

## المجال البشري :

هو مجتمع البحث الذي أجريت عليه لدراسة و المتمثل في متربص المعهد الوطني المتخصص في التكوين تقرت 02 فئة الحضوري البالغ عددهم 116 متربص و متريصة .

## ثالثا : مجتمع و عينة الدراسة :

مجتمع البحث هو جمع الأفراد و الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث إذ هي كل الأفراد أو الأحداث أو المشاهدات موضوع البحث أو الدراسة .

إذا استطاع الباحث إجراء دراسة على جميع أفراد المجتمع فانه دراسته تكون نتائج اقرب للواقع و أكثر دقة و نسمي ذلك ( مسحا ) و لكن قد يجد صعوبة في التعامل مع كل مشاهدة من مشاهدات المجتمع لعدة أسباب مما فيضطر لإجراء الدراسة على مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة و هذه المجموعة نسميها عينة الدراسة<sup>1</sup>.

و كون الدراسة تتعلق بالمتربصين فئة الحضورى بالمعهد الوطنى المتخصص فى التكوين تقرت 02 تم استخدام أسلوب المسح لشامل الذى يشمل جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم 116 .

#### رابعاً : أدوات جمع البيانات :

##### 1/ الملاحظة :

تعرف على أنها إحدى التقنيات المنهجية فى جمع البيانات و تستخدم فى البحوث الميدانية لجمع البيانات التى يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية كما تستخدم فى البيانات التى لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق و السجلات الإدارية أو الإحصائيات الرسمية و التقارير أو التجريب و يمكن للباحث تدوين الملاحظة تسجل ما يلاحظه من المبحوث سواء كان كلام أو سلوك , و تعنى الملاحظة أيضا المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما , البحث فى الدراسة التى تتلاءم مع طبيعة الظاهرة<sup>2</sup>.

تم الاعتماد على الملاحظة فى الدراسة الاستطلاعية فى المعهد الوطنى المتخصص فى التكوين تقرت 02 و محاولة استكشاف الطرق و البرامج المعتمدة من طرف المعهد و غيرها من المؤشرات .

<sup>1</sup> نادى سعيد عيشور : منهجية البحث العلمى فى العلوم الاجتماعية دليل الطالب فى انجاز بحث سوسولوجى , مؤسسة حسين رأس الجبل النشر و التوزيع ,

قسنطينة-الجزائر 2017 ص 226

<sup>2</sup> نادى سعيد عيشور : مرجع سابق , ص 283

## 2/الاستمارة :

تعرف الاستمارة على أنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف , و يتم تنفيذ الاستمارة أما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد<sup>1</sup>.

حيث استخدمنا الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات من خلال توجيه 17 سؤال موزعة على ثلاث محاور و هي كالتالي :

**المحور الأول :** و هو محور البيانات الشخصية و يضم (03) أسئلة

**المحور الثاني :** و هو محور يتعلق بالبرامج و المناهج المعتمدة في التكوين المهني تعزز الثقافة المقاولتية و يضم (06) أسئلة .

**المحور الثالث :** و هو محور يتعلق بالطرق المستخدمة في التكوين المهني تعمل على نشر الثقافة المقاولتية (06) أسئلة .

---

<sup>1</sup> رشيد زرواتي : منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية , دار الكتاب الحديث , الجزائر , 2004 , ص 108



# الفصل الثالث

## تمهيد :

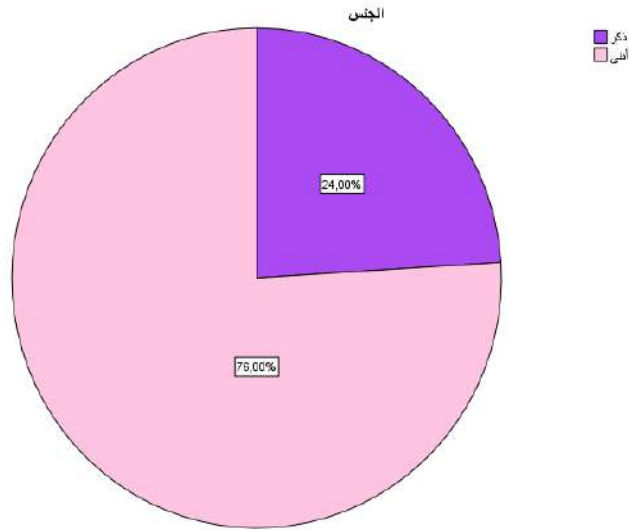
سنقوم في هذا المبحث بعرض تشخيص النتائج التي توصلنا اليها مع القيام بتحليلها ذلك بالتعرف على الخصائص الشخصية لمجتمع الدراسة مع القيام بتحليلها و من ث سنقوم بعرض تحليل و وصف ادراك متغيرات الدراسة لدى مجتمع الدراسة .

المحور الأول: البيانات الشخصية للعينة

1- متغير الجنس:

جدول رقم (01): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	24	24
أنثى	76	76
المجموع	100	100



شكل رقم (01): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس

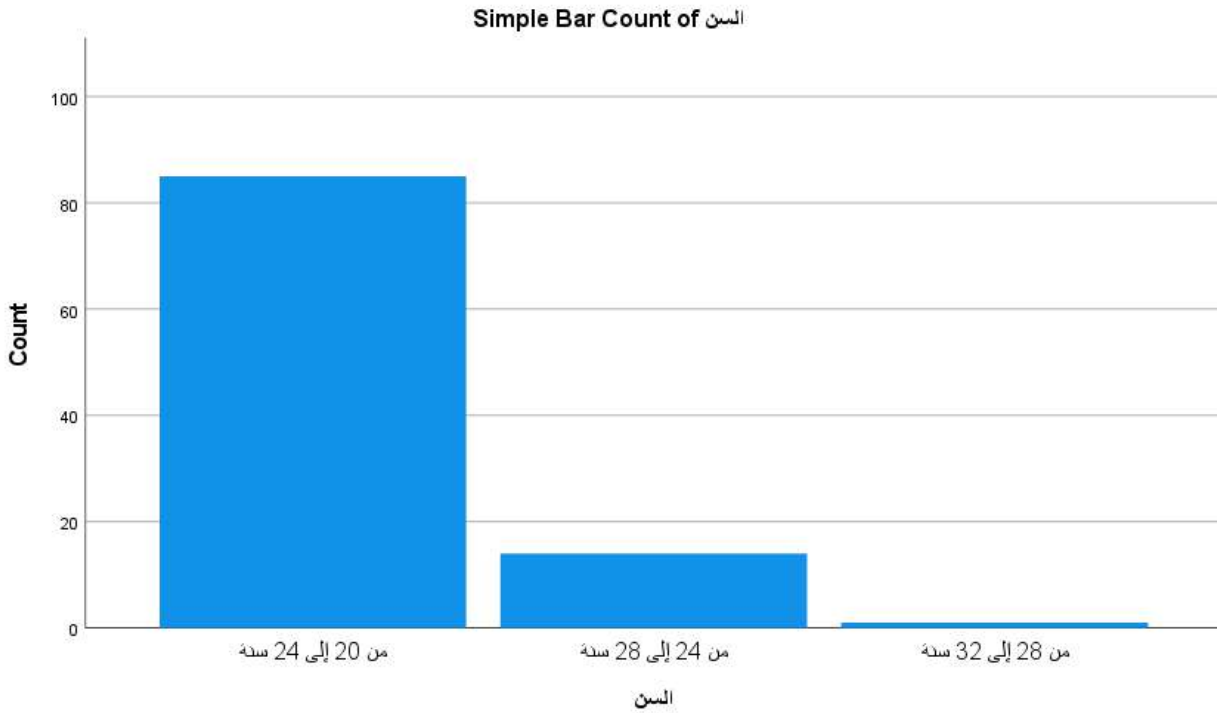
يتبين لنا من خلال الجدول (01) والشكل الهندسي (01) أن الفئة الغالبة في عينة الدراسة هي فئة الإناث وذلك بنسبة 76 % وتليها فئة الذكور بنسبة 24 %

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن الفئة الغالبة في المؤسسة هي فئة الإناث وذلك راجع إلى أن الإناث أكثر حرصاً من الذكور على مواصلة المسار الدراسي والحصول على شهادات جديدة، وأيضاً دخول ثقافة المقاولاتية إلى ذهن العنصر النسوي حيث يقبلون على إنشاء مؤسساتهم الخاصة على عكس الذكور الذين فضلوا إلى جانب المؤسسات العمومية.

## 2- متغير السن:

جدول رقم (02): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير السن

السن	التكرارات	النسب المئوية
من 20 إلى 24 سنة	85	85
من 24 إلى 28 سنة	14	14
من 28 إلى 32 سنة	01	01
المجموع	100	100



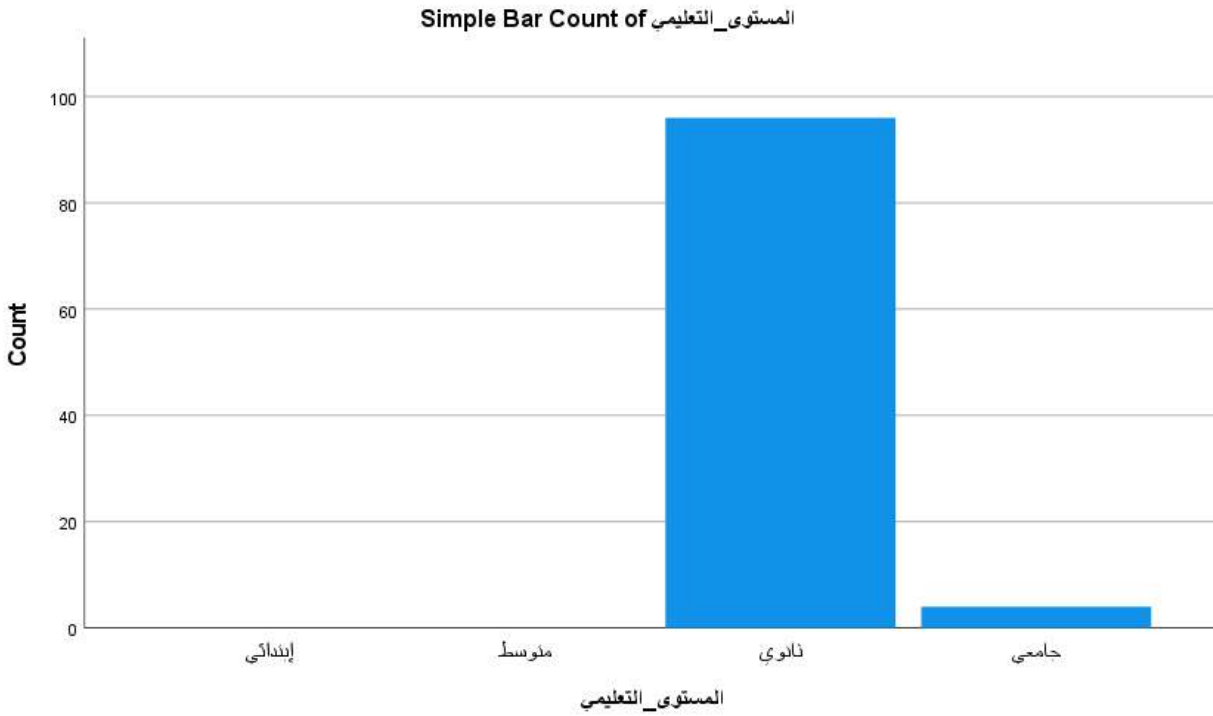
شكل رقم (02): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير السن

يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي أن الفئة العمرية الغالبة على أفراد عينة الدراسة هي الفئة من (20 إلى 24 سنة) بنسبة مئوية بلغت (85%)، تليها الفئة العمرية من (24 إلى 28 سنة) بنسبة مئوية بلغت (14%) تليها الفئة العمرية من (28 إلى 32 سنة) بنسبة (1%) وعليه نتوصل إلى أن الفئة العمرية من (20 إلى 24 سنة) هي الأكثر إقبالا على دور التكوين المهني لاكتساب الثقافة المقاولاتية لأنها فئة شابة ومتحمسة ولا تزال في مقتبل العمر، وان مجال المقاولاتية هو المهرب من شبح البطالة في ظل الأوضاع الحالية .

### 3- متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (03): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسب المئوية
ابتدائي	00	00
متوسط	00	00
ثانوي	96	96
جامعي	04	04
المجموع	100	100



شكل رقم (3): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي

يُتَبَيَّنُ لَنَا مِنْ خِلَالِ الْجَدُولِ وَالشَّكْلِ الْهَنْدَسِيِّ أَنَّ الْفَتَّةَ الْغَالِبَةَ هِيَ طَلِبَةُ الثَّانَوِيِّ بِنِسْبَةِ 96% تَلِيهَا فَتَّةُ طَلِبَةِ الْجَامِعَةِ بِنِسْبَةِ 4% .

يَتَضَحُّ مِنْ خِلَالِ الشُّوَاهِدِ الْإِحْصَائِيَّةِ أَنَّ الْإِقْبَالَ الْكَبِيرَ عَلَى دَوْرِ التَّكْوِينِ كَانَ مِنْ طَرَفِ طَلِبَةِ الثَّانَوِيِّ وَهَذَا رَاجِعٌ إِلَى تَسْرِبِهِمُ الْمَدْرَسِيَّ وَتَوَقُّفِهِمْ عَنِ الدِّرَاسَةِ وَإِقْبَالِهِمْ نَحْوَ دَوْرِ التَّكْوِينِ سَعْيًا لِلْحَصُولِ عَلَى شَهَادَاتٍ تَضْمَنُ لَهُمْ مَصْدَرُ رِزْقٍ فِي الْحَيَاةِ فِي حِينِ نِسْبَةِ الطَّلِبَةِ الْجَامِعِيِّينَ قَلِيلَةٌ وَذَلِكَ لِأَنَّهِمْ أَرَادُوا فَقَطْ دَعْمَ سِيرَتِهِمُ الذَّاتِيَّةَ

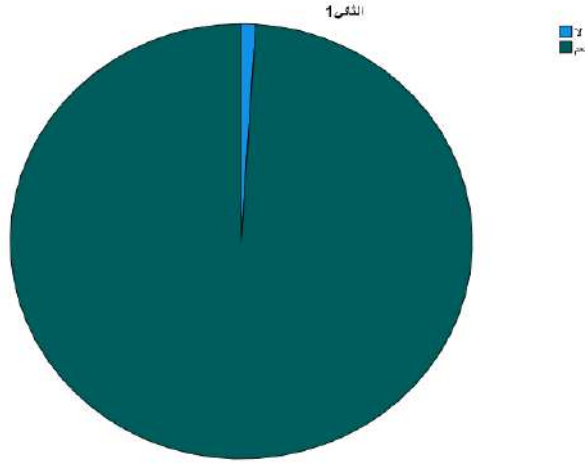
**ثَانِيًا : عَرْضٌ وَتَحْلِيلٌ لِفَرَضِيَّاتِ الدِّرَاسَةِ .**

**01/ عَرْضٌ وَتَحْلِيلٌ لِفَرَضِيَّةِ الْجَزْئِيَّةِ الْأُولَى :**

**(الْمَنَاهِجُ وَالْبُرَامِجُ الْمَعْتَمَدَةُ فِي التَّكْوِينِ الْمَهْنِيِّ تَعَزِّزُ الثَّقَافَةَ الْمَقَاوَلْتِيَّةَ)**

**جَدُولٌ ( 04 ) الْمَنَاهِجِ الَّتِي تَطْبَقُ فِي التَّكْوِينِ الْمَهْنِيِّ تَسَاعِدُ فِي اِكْتِسَابِ مَهَارَاتٍ تَجْعَلُكَ مَقَاوِلٌ نَاجِحٌ**

النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
99	99	نعم
01	01	لا
100	100	المجموع



شكل رقم (04): يبين المناهج التي تطبق في التكوين المهني تساعد في اكتساب مهارات تجعلك مقبول ناجح

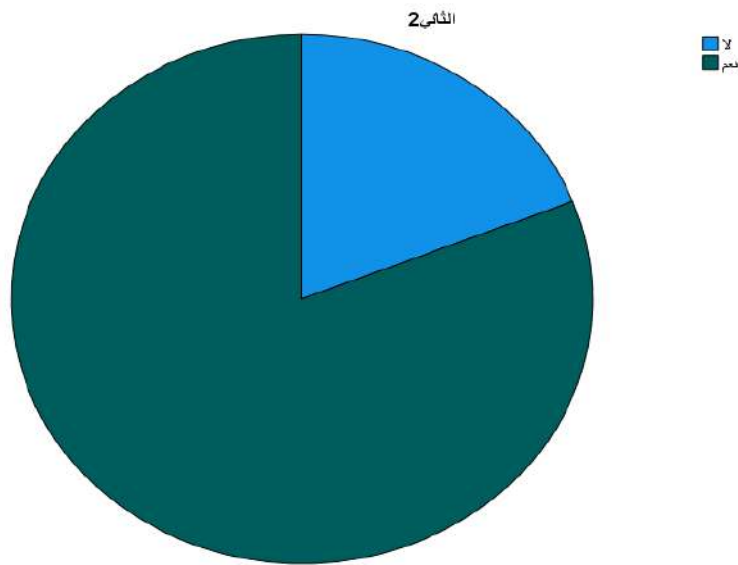
يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي المتعلق ب المناهج التي تطبق في التكوين المهني تساعد في اكتساب مهارات تجعلك مقبول ناجح أن نسبة 99 % من المبحوثين كانت إجابتهم بنعم في حين نسبة 1% أجابوا ب لا .

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن التكوين المهني يطبق مناهج تساعد في اكتساب مهارات تجعل من المتربص مقبول ناجحاً. وهذا راجع إلى أن التكوين يسعى من خلال مناهجه لترسيخ المهارات لديهم فالمتربص متقبل لهته المناهج بشكل كبير و هذا ما أكدته النسبة الضئيلة للمبحوثين الذين صرحو بعدم فعالية المناهج في مساهمهم نحو اكتساب مهارات تجعلهم مقبولين ناجحين .

جدول ( 05 ) ولوجك لهذا التخصص في التكوين المهني كان الهدف منه تعزيز الثقافة المقاولتية:

النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
81	81	نعم
19	19	لا
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>





شكل رقم (05): يبين ولوجك لهذا التخصص في التكوين المهني كان الهدف منه تعزيز الثقافة المقاولتية

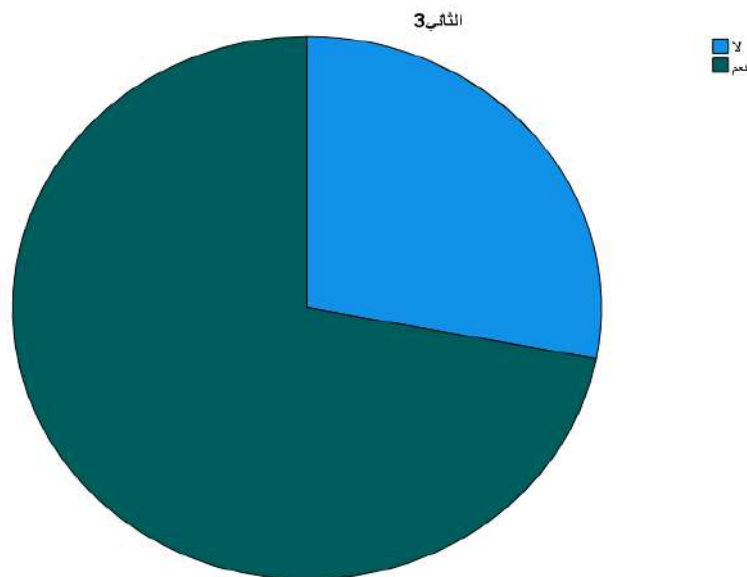
يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي المتعلق ب ولوج المتربصين لهذا التخصص في التكوين المهني كان الغرض منه تعزيز الثقافة المقاولتية أن نسبة 81% اختاروا هذا التخصص لتعزيز ثقافتهم المقاولتية في حين نسبة 19% صرحوا عكس ذلك .

من خلال القراءة الإحصائية يتبين أن اهتمام المبحوثين بتعزيز الثقافة المقاولية لديهم جعلهم يسعون للتكوين المهني لتطوير مهاراتهم و صقلها من أجل تكوين مشاريع خاصة تجعلهم يتفادون شبح البطالة. يعتبر أيضا التوجه لعالم سوق العمل الذي يركز على إنشاء المشاريع الخاصة احد ابروا سباب ولوج الطلبة لتعزيز ثقافتهم المقاولتية

جدول (06) اقتناعك بالثقافة المقاولتية هو ما دفعك لاختيار هذه المهنة:

جدول رقم (06): يبين اقتناعك بالثقافة المقاولتية هو ما دفعك لاختيار هذه المهنة

النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
72	72	نعم
28	28	لا
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>



شكل رقم (06): يبين اقتناعك بالثقافة المقاولتية هو ما دفعك لاختيار هذه المهنة

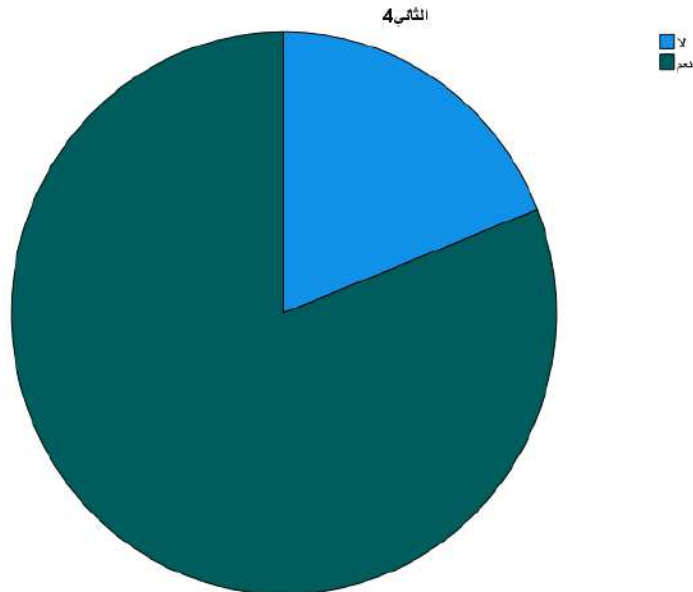
يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي المتعلقة باقتناعهم بالثقافة المقاولتية بالنسبة للمتربصين نجد

أن الإجابات بـ(نعم) تقدر بـ 72 % وهي أكبر من نسبة الإجابات بـ(لا) و المقدر بـ 18% .

فبناء على المعطيات الإحصائية السابقة يتضح لنا أن اختيار المبحوثين لهذه المهنة كان نابع باقتناعهم الكامل بالثقافية المقاولتية إذ أنها تفتح المجال لهم للإبداع و الابتكار أكثر و هذا راجع لطموحهم لتجسيد أفكارهم في الواقع . إن الآفاق التي تفتحها المقاولتية للمتربصين تعتبر عامل أساسي في جلب أكبر عدد من المتربصين . من جهة أخرى يوجد فئة من المبحوثين صرحو بعدم اقتناعهم بالمهنة و هذا راجع اهتمامهم فقط بالحصول على العمل و تحسين وضعيتهم الاجتماعية .

جدول (07) البرامج التي يقدمها التكوين المهني توفر بيئة محفزة على تعلم المقاولتية:

النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
81	81	نعم
19	19	لا
100	100	المجموع



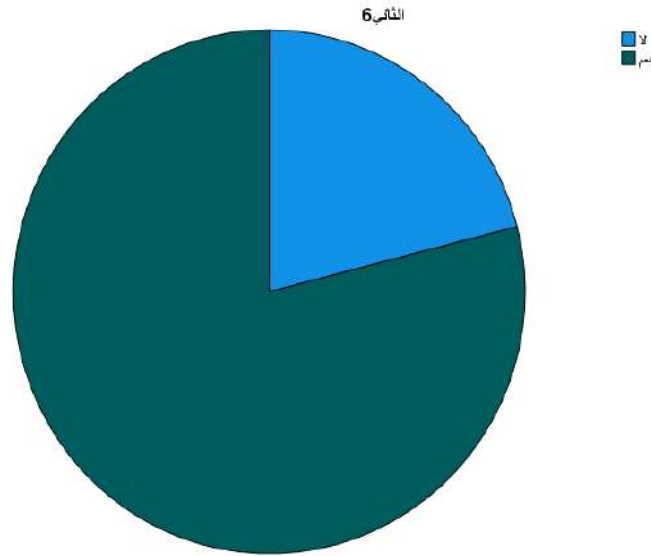
**شكل رقم (07):** يبين البرامج التي يقدمها التكوين المهني توفر بيئة محفزة على تعلم المقاتلية:

يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي المتعلق بالبرامج التي يقدمها التكوين المهني توفر بيئة محفزة على تعلم المقاتلية أن إجابات المبحوثين ب (نعم) تقدر ب 81% و هي أكبر من نسبة الإجابات ب (لا) و المقدرة ب 19%.

بناء على المعطيات السابقة يتبين لنا ان البرامج التي يقدمها التكوين المهني توفر بيئة محفزة على تعلم المقاتلية قصد إيضاح مضمون هته البرامج و إزالة الغموض لدى المتربصين و إعطائهم الدافع لإنشاء مؤسسات تمكنهم من بناء مستقبل . إن هته البرامج تسمح ب جلب اكبر عدد من المتربصين و تطوير أفكارهم أكثر من خلال تشجيعهم على بذل أقصى جهد .

**جدول (08) جدوى الحملات التوعية التي يقدمها التكوين المهني لنشر الثقافة المقاتلية**

النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
79	79	نعم
21	21	لا
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>



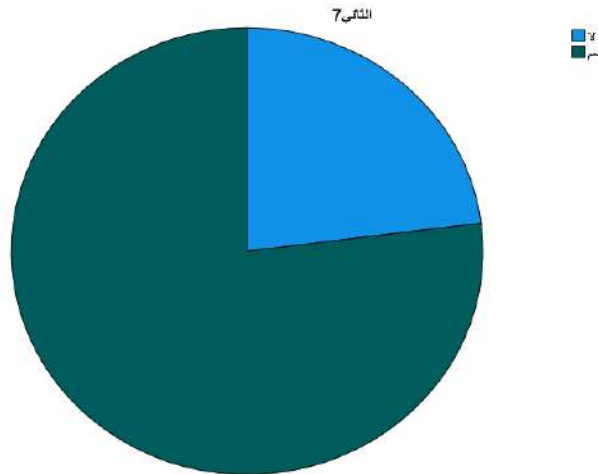
شكل رقم (08): يبين جدوى الحملات التوعوية التي يقدمها التكوين المهني لنشر الثقافة المقاولتية

يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي المتعلق بحملات التوعية لنشر الثقافة المقاولتية نجد أن الإجابات ب (نعم) تقدر بـ 79% و هي أكبر من نسبة الإجابات بـ (لا) و المقدرة بـ 21%.

يتضح لنا من خلال المعطيات السابقة أن الحملات التوعوية التي يقدمها التكوين تعمل على نشر الثقافة المقاولتية وسط المتربصين و الذي يهدف الى تسهيل المعرفة و الدراية الكاملة لها . ان هته الحملات التوعوية تساعد في تقارب الواقع المعاش و الجانب النظري الذي يكتسيه التكوين المهني حيث اكدو على دوره في ترسيخ هذه الفكرة لدى المتربصين .في حين ان الفئة الأخرى أجابوا بعدم جدوى الحملات التوعوية التي تقدمها التكوين المهني بسبب عدم تماشيها و و طموحاتهم .

جدول (09) بلورة لك مؤسسة التكوين المهني ثقافة مقاولتية خلال تكوينك:

النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
77	77	نعم
23	23	لا
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>



شكل رقم (09): يبين بلورة لك مؤسسة التكوين المهني ثقافة مقاولتية خلال تكو

يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي المتعلق ببلورة التكوين المهني ثقافة مقاولتية لك خلال تكوينك نجد أن الإجابات ب (نعم) تقدر ب 77% و هي أكبر من نسبة الإجابات ب(لا) و المقدر ب 33%.

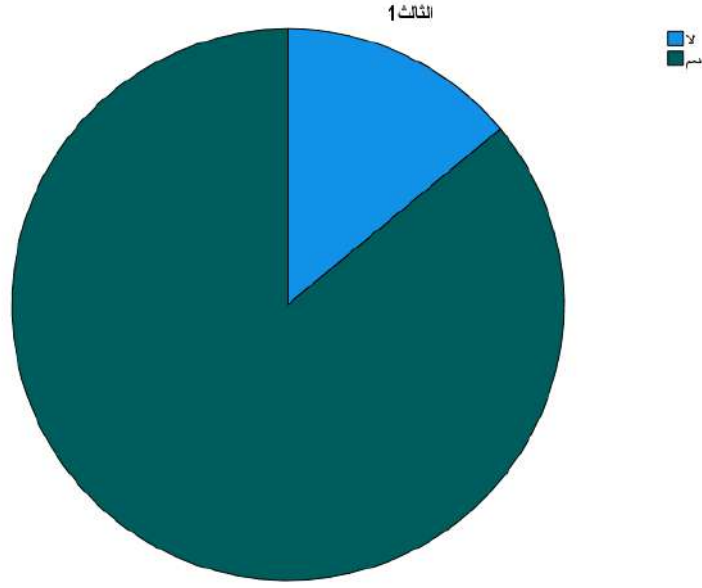
من خلال المعطيات الإحصائية تبين إن التكوين المهني يلعب دورا هام في بلورة فكر المقاولتية لدي المتربصين وكما اتضح سابقا في دور البرامج في ترسيخ الثقافة المقاولتية , السبب الذي جعل المتربصين تتكون لهم فكرة و لو نسبيا .إن من الغايات الهامة التي تتميز بها دور التكوين المهني هي محاولة إيجاد توليفة تسمح للمتربصين صياغة و تطبيق أفكارهم على أرض الواقع .في الجهة المقابلة نجد أن نسبة من المبحوثين يقرون بعدم بلورة فكر مقاولتية لهم و يمكن إرجاع ذلك إلى عدم أهمية فكرة الثقافة المقاولتية لديهم.

#### عرض و تحليل الفرضية الثانية :

الطرق المستخدمة في التكوين المهني تعمل على نشر الثقافة المقاولتية

جدول(10) يبين وسائل الإعلام و مساعدتها للمتربصين في اكتساب ثقافة مقاولتية:

النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
86	86	نعم
14	14	لا
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>



شكل رقم (10): يبين وسائل الإعلام و مساعدتها للمرتبصين في اكتساب ثقافة مقاولتية:

يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي المتعلقة بوسائل الإعلام و مساعدتها للمرتبصين في

اكتساب ثقافة مقاولتية نجد أن الإجابات ب (نعم) تقدر ب 86% و هي أكبر من نسبة الإجابات ب(لا)

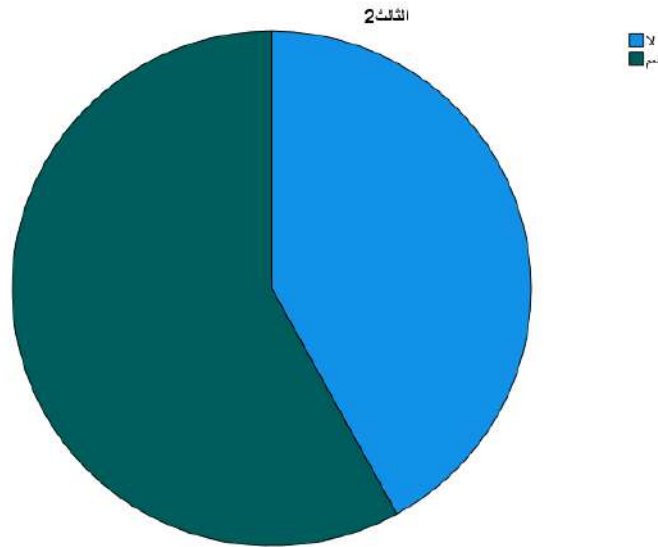
و المقدرة 14%.

من خلال المعطيات الإحصائية أعلاه يتضح أن وسائل الإعلام تلعب دورا بارزا في اكتساب الثقافة المقاولتية لدى المتربصين .و يشجع أيضا الإعلام المبادرة الفردية في إنشاء مؤسسات جديدة و خاصة بفتة الشباب من خلال أيضا ولوجهم إلى عالم الاستثمار .فمراكز التكوين المهني تدرج أحيانا دورات إعلامية يتم فيها توجيه المتربصين لمشاريع خاصة في مجالات متعددة و دورات أيضا حول كيفية إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة .في حين أجابت الفتة الثانية من المبحوثين على أن وسائل الإعلام لا تكسب ثقافة مقاولتية يرجع ذلك إلى عدم اهتمام هذه الفتة بوسائل الاعلام.

جدول رقم (11): يبين تنظيم التكوين المهني دورات تدريبية لترسيخ الثقافة المقاولتية لك:



النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
58	58	نعم
42	42	لا
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>



شكل رقم (11): يبين تنظيم التكوين المهني دورات تدريبية لترسيخ الثقافة المقاوتية لك

يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي المتعلق بتنظيم التكوين المهني دورات تدريبية لترسيخ الثقافة

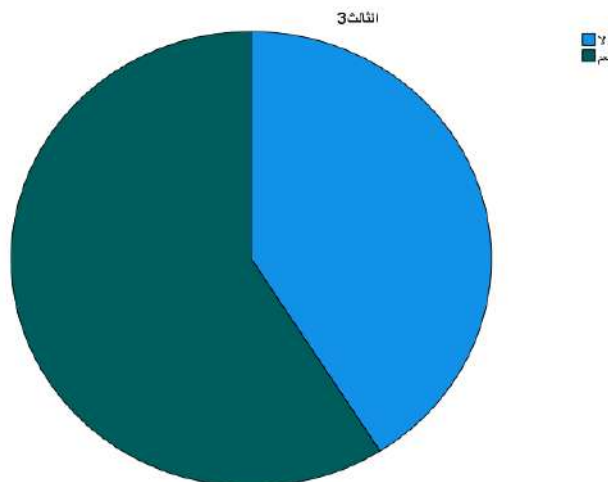
المقاوتية لك نجد أن الإجابات ب (نعم) تقدر بـ 58% و هي أكبر من نسبة الإجابات بـ (لا) و المقدر

بـ 42%.

من خلال المعطيات الإحصائية تبين أن الدورات التدريبية التي يجريها التكوين المهني تساهم في ترسيخ الثقافة المقاولتية بحيث تعطي له فكرة عامة في تعلم الثقافة المقاولتية و كيفية إدارة المهارات و الأفكار النظرية و محاولة تطبيقها .إن التعليم عن طريق الدورات يكون من طرف أفراد و مدربين متمكنين في الميدان لأجل تبسيط الفكرة للمتربصين الجدد .في حين فئة من المبحوثين يرون أن الدورات التي ينظمها التكوين المهني لا ترسخ الثقافة المقاولتية لديهم .

جدول (12) يبين عقد التكوين المهني ندوات خاصة مع المقاولين الناجحين لعرض و نشر تجاربهم :

النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
59	59	نعم
41	41	لا
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>



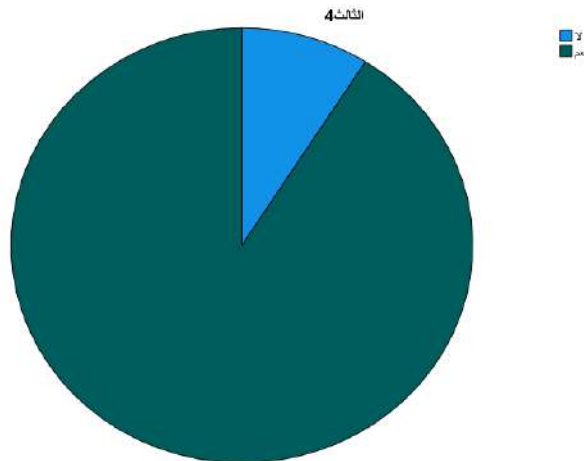
شكل رقم (12): يبين عقد التكوين المهني ندوات خاصة مع المقاولين الناجحين لعرض و نشر تجاربهم

يتبين لنا من خلال الجدول (12) والشكل الهندسي (12) المتعلقين بعقد التكوين المهني ندوات خاصة مع المقاولين الناجحين لعرض و نشر تجاربهم أن نجد أن الإجابات ب (نعم) تقدر ب 59% و هي أكبر من نسبة الإجابات بـ(لا) و المقدرة بـ 41%.

من خلال المعطيات الإحصائية تبين أن الفئة الأكبر ترى أن التكوين يعقد ندوات مع المقاولين الناجحين من خلال عرض و نشر تجاربهم في مجال المقاوله مما يكون لدى المتربص أفكار جديدة .إن الغرض الأساسي من هذه الندوات فتح أفاق جديدة للمتربصين الجدد لصقل أفكارهم و تطوير مهارتهم بهدف الاستمرارية فيها .إن الندوات التي تنظم تعتبر كدفعة معنوية للمتربصين .

جدول (13) يبين الدور الذي تلعبه وسائل التواصل الاجتماعي في نشر الثقافة المقاولتية للمتربص

النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
91	91	نعم
09	09	لا
100	100	المجموع



شكل رقم (13): يبين الدور الذي تلعبه وسائل التواصل الاجتماعي في نشر الثقافة المقاومة للمتربص

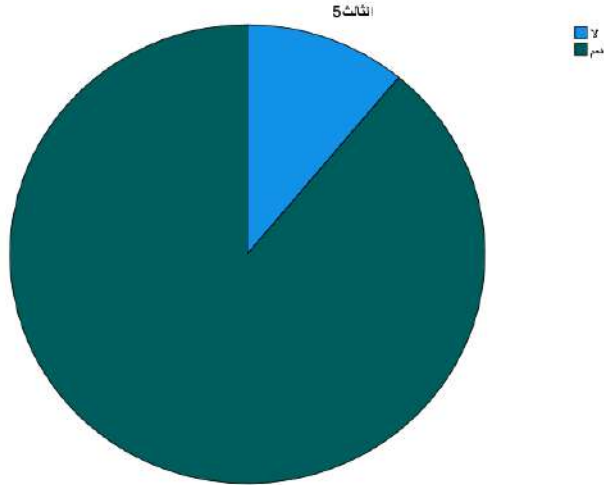
يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي المتعلقين بالدور الذي تلعبه وسائل التواصل الاجتماعي في نشر الثقافة المقاومة للمتربص نجد أن الإجابات ب (نعم) تقدر بـ 91% و هي أكبر من نسبة الإجابات بـ(لا) و المقدرة بـ 09%.

من خلال المعطيات الإحصائية تبين ان وسائل التواصل الاجتماعي تساهم في نشر الثقافة المقاومة حيث تعتبر هته الوسائل (الفايسبوك , الوات ساب ..الخ) مكانا يسمح للمتربصين بتبادل الأفكار و الاقتراحات ومهارات تكون لهم مشاريع جديدة تؤدي إلى نجاح غرس الثقافة المقاومة . أن هته الوسائل تسهم في احتكاك اكبر بين الأفراد و المقاولين . في حين نجد ان الفئة الثانية ترى عدم فعالية وسائل التواصل الاجتماعي في نشر الثقافة المقاومة .

جدول (14) يبين طرق الأساتذة في التدريس و مساعدتها على اكتساب ثقافة مقاومة

النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
89	89	نعم

11	11	لا
100	100	المجموع



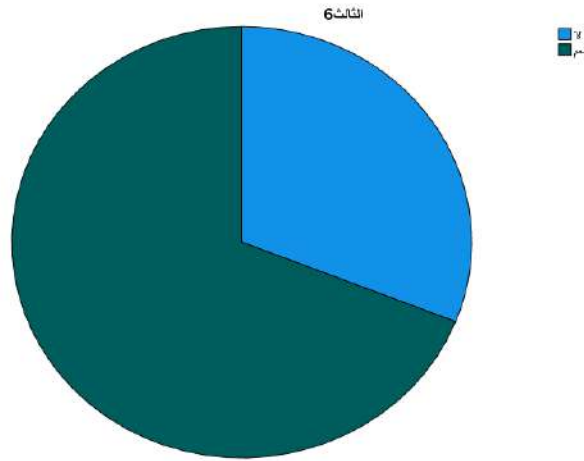
شكل رقم (14): يبين طرق الأساتذة في التدريس و مساعدتها على اكتساب ثقافة مقاولتية

يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي المتعلقين بطرق الأساتذة في التدريس و مساعدتها على اكتساب ثقافة مقاولتية نجد أن الإجابات ب (نعم) تقدر بـ 89% و هي أكبر من نسبة الإجابات بـ (لا) و المقدرة بـ 11%.

من خلال المعطيات الإحصائية تبين أن طرق الأساتذة في التدريس تساعد على اكتساب ثقافة مقاولتية فكلما كان التفاعل بين المتربصين و الأساتذة ايجابيا يحدث انسجام و تكيف .ان الطرق المستخدمة من طرف الأساتذة تساعد المتربصين في بناء رؤية واضحة و كاملة عن كيفية اكتساب ثقافة مقاولتية من خلال تدريبهم و تطوير أفكارهم .في الجهة المقابلة نجد أن الطرق المستخدمة من قبل الأساتذة غير فعالة في اكتساب الثقافة المقاولتية.

جدول (15) يبين توفر التكوين المهني على المعدات و الأجهزة اللازمة لتشكيل ثقافة المقاولتية:

النسب المؤوية	التكرارات	الإجابات
69	69	نعم
31	31	لا
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>



شكل رقم (15): يبين توفر التكوين المهني على المعدات و الأجهزة اللازمة لتشكيل ثقافة المقاولتية

يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي المتعلقين ب توفر التكوين المهني على المعدات و الأجهزة

اللازمة لتشكيل ثقافة المقاولتية نجد أن الإجابات ب (نعم) تقدر ب 69% و هي أكبر من نسبة

الإجابات ب (لا) و المقدرة ب 31%.

من خلال المعطيات الإحصائية تبين أن الفئة الأكبر من المبحوثين يقرون بتوفر معدات و أجهزة في التكوين المهني تشكل ثقافة مقاولتية , إن المهارات و الأفكار وحدها لا تكفي لتشکل فکر مقاولاتي لدى المتربصين بل و جب مساعدته بأليات و أجهزة و وسائل لتطبيق هته الأفكار . أن التطور التكنولوجي الحاصل يفرض على التكوين استخدام هته الوسائل . من جهة ثانية يرون أن الأجهزة التي يوفرها التكوين المهني غير كافية و لا تلبى احتياجاتهم .

## مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة :

### مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى : و التي مفادها المناهج و البرامج المعتمدة في التكوين المهني تعزز الثقافة المقاوتية

إن المناهج و و البرامج المعتمدة من طرف التكوين المهني يساعد في تعزيز الثقافة المقاوتية لأن هته المناهج تسهم في تطوير الأفكار الخاصة بالمتربصين و هذا ما أكدته الجداول (04) (07) ان البرامج تساعد في اكتساب مهارات تجعل من المتربص مقاول ناجحا. وهذا راجع إلى أن التكوين يسعى من خلال مناهجه لترسيخ المهارات لديهم فالمتربص متقبل لهته المناهج بشكل كبير عكس ما جاءت به دراسة صهيب باي و ياسين بن عمارة و هذا الاختلاف راجع الى ان التعليم المقاولاتي الذي يتلقونه الطلبة الجامعين مختلف عن البرامج الخاصة بالتكوين المهني و أيضا محدودية برامج التعليم في الجامعة .

إن الغاية من ولوج المتربصين التكوين المهني كان الهدف منه تعزيز الثقافة المقاوتية لديهم و اقتناعهم الكبير لها و هذا ما يبلور لديهم فكر مقاولاتي و هذا ما بينه الجداول (05)(06)(09) لأنهم يسعون لتطوير مهاراتهم و صقلها من أجل تكوين مشاريع خاصة تجعلهم يتفادون شبح البطالة. اذ أنها تفتح المجال لهم للإبداع و الابتكار أكثر و هذا راجع لطموحهم لتجسيد أفكارهم في الواقع .إن الآفاق التي تفتحها المقاوتية للمتربصين تعتبر عامل أساسي في جلب أكبر عدد من المتربصين و هذا عكس دراسة صهيب باي و ياسين بن عمارة و هذا الاختلاف بين الدراساتين راجع الى ان الطلبة الجامعين سيطرت عليهم فكرة التوظيف العمومي و الاعتماد على الدولة لتوظيفهم و هذا ما يكبح المهارات و القدرات عكس متربصي التكوين الذين يتسمون بروح المغامرة و الاستعداد لدخول عالم المقاوتية .

إن حملات التوعية التي تقوم بها دور التكوين المهني تساهم في تعزيز الثقافة المقاوتية من خلال مرافقة المتربصين لإنشاء مشاريعهم الخاصة و هذا ما بينه الجدول (08) لأن التكوين المهني و في سعيه لغرس الثقافة المقاوتية لابد من استحداث هته الحملات التي تهدف الى تسهيل المعرفة و الدراية الكاملة



لها .ان هته الحملات التوعية تساعد في تقارب الواقع المعاش و الجانب النظري الذي يكتسيه التكوين المهني حيث أكدوا على دوره في ترسيخ هذه الفكرة لدى المتربصين عكس ما جاءت به دراسة صهيب باي و ياسين بن عمارة و هذا الاختلاف راجع إلى أن التكوين يعتمد حملات توعية تتماشى مع الواقع المعاش .

### مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

و التي مفادها الطرق المستخدمة في التكوين المهني تعمل على نشر الثقافة المقاولتية

إن وسائل الإعلام و وسائل التواصل الاجتماعي يساعدان المتربص على اكتساب ثقافة مقاولتية و هذا ما يؤكد الجدولان (10) (13) بحيث يشجع الإعلام المبادرة الفردية في إنشاء مؤسسات جديدة و خاصة بفئة الشباب من خلال أيضا ولوجهم إلى عالم الاستثمار .فمراكز التكوين المهني تدرج أحيانا دورات إعلامية يتم فيها توجيه المتربصين لمشاريع خاصة في مجالات متعددة و دورات أيضا حول كيفية إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة .من جهة أخرى فوسائل التواصل الاجتماعي تعتبر مكانا يسمح للمتربصين بتبادل الأفكار و الاقتراحات ومهارات تكون لهم مشاريع جديدة تؤدي إلى نجاح غرس الثقافة المقاولتية و هذا ما أكدته دراسة صهيب باي و ياسين بن عمارة.

إن التكوين المهني ينضم ندوات خاصة مع المقاولين الناجحين و دورات تدريبية لترسيخ الثقافة المقاولتية و هذا حسب الجدولان (11) (12) بحيث تعطي للمتربص فكرة عامة في تعلم الثقافة المقاولتية و كيفية إدارة المهارات و الأفكار النظرية و محاولة تطبيقها .إن التعليم عن طريق الدورات يكون من طرف أفراد و مدربين متمكنين في الميدان لأجل تبسيط الفكرة للمتربصين الجدد و من جهة أخرى تتضمن دورات مع المقاولين الناجحين من خلال عرض و نشر تجاربهم في مجال المقاوله مما يكون لدى المتربص أفكار جديدة .إن الغرض الأساسي من هته الندوات فتح آفاق جديدة للمتربصين الجدد لصقل أفكارهم و هذا عكس ما جاءت به دراسة بوعلاق رفيقة بودجاجة سناء و هذا الاختلاف راجع إلى أن الجامعة تعتمد على الأسلوب النظري أي أن دور الجامعة ينحصر في التحصيل الدراسي أما التكوين المهني يستخدم الأسلوب التطبيقي .

يطور التكوين المهني طرق تدريس الأساتذة و يوفر المعدات و الأجهزة اللازمة لنشر الثقافة المقاولتية للمتربص و هذا ما أكده الجدولان (14)(15) بحيث الطرق المستخدمة من طرف الأساتذة تساعد

المتربصين في بناء رؤية واضحة و كاملة عن كيفية اكتساب ثقافة مقاولتية من خلال تدريبيهم و تطوير أفكارهم من جهة أخرى فالمهارات و الأفكار وحدها لا تكفي لتشكيل فكر مقاولاتي لدى المتربصين بل و يجب مساعدته بآليات و أجهزة و وسائل لتطبيق هته الأفكار . أن التطور التكنولوجي الحاصل يفرض على التكوين استخدام هته الوسائل عكس ما جاءت به دراسة بوغلاق رفيقة بودجاجة سناء و هذا الاختلاف راجع أن الجامعة تستخدم طرق غير متطورة و لا تقوم بإيصال الفكر المقاولاتي للطلبة عكس التكوين الذي يتماشى و التطور التكنولوجي .

## نتائج عامة :

من خلال ما تم تناوله من هذا الفصل المتعلق بالتحليل السوسيولوجي للبيانات , نكون قد وصلنا على ضوء النتائج المتحصل عليها أن التكوين المهني يلعب دورا هاما في تشكيل الثقافة المقاولتية في المعهد الوطني المتخصص في التكوين تقرت 02 و قد سجلنا نتائج كما يلي :

1- البرامج و المناهج المعتمدة في التكوين المهني تعزز الثقافة المقاولتية فالمناهج التي تطبق في

التكوين المهني تساعد في اكتساب مهارات تجعل من المتربصين مقاولين ناجحين فجل هته

البرامج توفر بيئة محفزة على تعلم المقاولتية .

2- الطرق المستخدمة في التكوين المهني تساعد على نشر المقاولتية ان الطرق المستخدمة في

التكوين المهني على حسب اختلافها من وسائل الإعلام و وسائل التواصل الاجتماعي و

الدورات التدريبية و ندوات خاصة مع المقاولين تعمل على نشر ثقافة مقاولتية في أوساط

المتربصين .

خاتمة

## خاتمة :

يعتبر موضوع دور التكوين المهني في تشكيل الثقافة المقاولتية من المواضيع التي تهتم بالعنصر البشري حيث تطرقت هذه الدراسة للتعرف على الدور الذي يلعبه التكوين المهني لنشر الثقافة المقاولتية إذ يركز التكوين في محتواه و مضمونه إلى تزويد المتربصين للمعرفة و إكسابهم مهارات مختلفة من اجل تشجيعهم على العمل المقاولاتي على نطاق واسع و مستويات عديدة .

حيث تعد المقاولتية قاطرة النجاح مختلف الاقتصاديات في العالم كما تتميز به من مرونة و ابداع اذا وجب على الهيئات المعنية التكفل بالمتربصين بجعلهم مقاولين ناجحين و ذلك بمختلف الطرق و البرامج المستخدمة قصد تشكيل فكر مقاولاتي جيد

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### المعاجم :

1- قاموس مرشد الطلاب , ابن رشد و التوزيع , الجزائر , 2002 .

### الكتب و المجلات :

(1) عمر وصفي عقيلي , إدارة الموارد البشرية المعاصرة , بعد إستراتيجي , دار وائل للنشر , ط1, عمان , 2005 .

(2) د عدنان اسكندر , تدريب الموظف , دار منشورات عويدات , ط2 , بيروت لبنان , 1982 .

(3) كمل عبد الحميد الزيات , العمل و علم الاجتماع المهني , دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع , ب ط , جامعة القاهرة , مصر , 2002 .

(4) السيد عبد الحميد مرسي , سيكولوجية المهن , دار النهضة العربية , ب ط , 1963 .

(5) عبد الرحمن عيسوي , علم النفس و الإنتاج , ج 1, دار المعرفة الجامعية الاسكندرية , 2003 .

(6) بلقاسم سلاطنية و آخرون , علم الاجتماع الإعلامي , ط1 , دار الفجر , بسكرة , 2012 .

(7) عصام نور الدين , معجم نورالدين الوسيط , عربي عربي , دار الكتب العلمية , الجامعة اللبنانية , بيروت , 2005 .

(8) جميلة بن عيادة الشمري , مفهوم الثقافة في الفكر العربي و الفكر الغربي , شبكة الألوكة

ماجستير في الثقافة الإسلامية , كلية الشريعة , قسم الثقافة الإسلامية , جامعة الإمام محمد بن

سعود الإسلامية , السعودية , 2016 .

(9) معين خليل العمر , معجم علم الاجتماع المعاصر , دار الشروق للنشر و التوزيع , ط1 , عمان , الأردن , 2000.

(10) جريال كهينة : المقالة النسوية في الجزائر بين واقع الاقتصاد الريعي و رهان تمكين الاقتصادي , مجلو الباحث الاقتصادي , المجلد 05 , العدد 08 , 2017/12/26 .

(11) صندرة صيايبي , سيرورة إنشاء المؤسسة أساليب المرافق , قسنطينة الجزائر , دار المقاولتية .

(12) بوبكر عبد القادر و كمال عكوش : دور الثقافة المقاوتية في إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة لدى الشباب , مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية , المجلد 13 , العدد 1 , جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف , 2021 .

(13) د المهدي بن عيسى : علم الاجتماع التنظيم من سيولوجيا العمل الى سيولوجيا المؤسسة , دار امبابلاست , ط1 , الجزائر , أوت 2010.

(14) محمد شفيق , البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية , المكتبة الجامعة للنشر و التوزيع , ط 1 , الاسكندرية , 2001 .

(15) عمار الطيب كشرود : البحث العلمي و مناهجه في العلوم الاجتماعية و السلوكية , دار المنهج للنشر و التوزيع , ط 1 , الأردن .

(16) نادية سعيد عيشور : منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية دليل الطالب في انجاز بحث سيولوجي , مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر و التوزيع , قسنطينة-الجزائر . 2017 .

(17) رشيد زرواتي : منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية , دار الكتاب الحديث , الجزائر , 2004 .

## المذكرات و الأطروحات الجامعية :

- (1) خبار عبد العالي ,ثقافة المؤسسة و استثمار الموارد البشرية ,أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه , تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ,جامعة قاصدي مرباح ورقلة ,كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ,قسم علم الاجتماع و ديمغرافيا ,2022.
- (2) نادية دباح , دراسة واقع المقاولتية في الجزائر و آفاقها ,رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل الشهادة الماجستير في العلوم التسيير , تخصص إدارة أعمال كلية العلوم الاقتصادية ,و علوم التسيير , جامعة الجزائر 03 , الجزائر , 2011 .
- (3) بوعلاق رفيقة و بودجاجة سناء , الثقافة المقاولتية لدى الطالب الجامعي , مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر (LMD) تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ,جامعة العربي التبسي تبسة ,كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية , قسم علم الاجتماع , السنة الجامعية 2022/2021 .
- (4) صهيب باي وياسين بن عمارة , ثقافة المقاولاتيه لدى الطالب الجامعي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ,جامعة حمه لخضر الوادي ,كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية , قسم علم الاجتماع , السنة الجامعية 2021/2020 .



الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة –

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع وديمغرافيا

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

## إستمارة الاستبيان

بعد التحية والتقدير:

نضع بين أيديكم استمارة الاستبيان في إطار انجاز مذكرة التخرج ماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل حول موضوع "دور التكوين المهني في تشكيل الثقافة المقاومة لدى المترشحين في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بتقريت، نرجو منكم الإجابة عن الأسئلة المدرجة بعد القراءة المتأنية لها كما نحيطكم علما بأن المعلومات المقدمة من طرفكم لا تستعمل إلا لأغراض علمية و شكرا .

تحت إشراف الأستاذ

إعداد الطالب :

قودة عزيز

سوداني لقمان الحكيم

المحور الأول: المعلومات الشخصية .

1/ الجنس :

ذكر

2/ السن:.....

3/المستوى التعليمي :

ابتدائي

متوسط

ثانوي

جامعي

المحور الثاني: البرامج والمناهج المعتمدة في التكوين المهني تعزز الثقافة المقاولتية .

04/ هل المناهج التي تطبق في التكوين المهني تساعد في اكتساب مهارات تجعلك مقبول ناجح؟

لا

نعم

05/هل ولوجك لهذا التخصص في التكوين المهني كان الهدف منه تعزيز الثقافة المقاولتية ؟

لا

نعم

06/ هل افتتاعك بالثقافة المقاولتية هو مادفعك لاختيار هذه المهنة ؟

لا

نعم

07/ هل البرامج التي يقدمها التكوين المهني توفر بيئة محفزة على تعلم المقاولتية ؟

لا

نعم

08/ هل يقدم التكوين المهني حملات توعية لنشر الثقافة المقاولتية ؟

لا

نعم

09/ هل بلورة لك مؤسسة التكوين المهني ثقافة مقاولتية خلال تكوينك ؟

لا

نعم

المحور الثالث : الطرق المستخدمة في التكوين المهني تعمل على نشر الثقافة المقاولتية .

10/ هل وسائل الإعلام تساعدك في اكتساب ثقافة مقاولتية ؟

لا

نعم

11/ هل ينظم التكوين المهني دورات تدريبية لترسيخ الثقافة المقاولتية لك ؟

لا

نعم

12/ هل يعقد التكوين المهني ندوات خاصة مع المقاولين الناجحين لعرض و نشر تجاربهم ؟

لا

نعم

13/ هل تلعب وسائل التواصل الاجتماعي دور في نشر الثقافة المقاولتية لك ؟

لا

نعم

14/ هل طرق الأساتذة في التدريس تساعد على اكتساب ثقافة مقاولتية ؟

لا

نعم

15/ هل يوفر التكوين المهني المعدات و الأجهزة اللازمة لتشكيل ثقافة المقاولتية ؟

لا

نعم

## Frequency Table

### الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	24	24,0	24,0	24,0
	أنثى	76	76,0	76,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

### السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 20 إلى 24 سنة	85	85,0	85,0	85,0
	من 24 إلى 28 سنة	14	14,0	14,0	99,0
	من 28 إلى 32 سنة	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

المستوى\_التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	96	96,0	96,0	96,0
	جامعي	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الثاني1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	1	1,0	1,0	1,0
	نعم	99	99,0	99,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الثاني2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	19	19,0	19,0	19,0
	نعم	81	81,0	81,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الثاني3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	28	28,0	28,0	28,0
	نعم	72	72,0	72,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

#### الثاني 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	19	19,0	19,0	19,0
	نعم	81	81,0	81,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

#### الثاني 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	21	21,0	21,0	21,0
	نعم	79	79,0	79,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

#### الثاني 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	لا	21	21,0	21,0	21,0
	نعم	79	79,0	79,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

### الثاني 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	23	23,0	23,0	23,0
	نعم	77	77,0	77,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

### الثالث 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	14	14,0	14,0	14,0
	نعم	86	86,0	86,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

### الثالث 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	42	42,0	42,0	42,0
	نعم	58	58,0	58,0	100,0



Total	100	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

### الثالث 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	41	41,0	41,0	41,0
	نعم	59	59,0	59,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

### الثالث 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	9	9,0	9,0	9,0
	نعم	91	91,0	91,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

### الثالث 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	11	11,0	11,0	11,0
	نعم	89	89,0	89,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**الناتج 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	31	31,0	31,0	31,0
	نعم	69	69,0	69,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

## المخلص :

تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على دور التكوين المهني في تشكيل الثقافة المقاولتية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بتقريت 2 ،حيث أجريت الدراسة خلال سنة 2023/2022 ضمن مجتمع بحث مكون من 116 متربص وعليه اعتمدنا على أسلوب المسح الشامل، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي وباستخدام استمارة الاستبيان بغية جمع البيانات ، وبعد جمع المعطيات وتفريغها وتحليلها قد خلصنا إلى النتائج التالية .

- ان التكوين المهني يشكل الثقافة المقاولتية لدى المتربصين من خلال
- البرامج و المناهج المعتمدة في التكوين المهني تعزز الثقافة المقاولتية فالمناهج التي تطبق في التكوين المهني تساعد في اكتساب مهارات تجعل من المتربصين مقاولين ناجحين فجل هته البرامج توفر بيئة محفزة على تعلم المقاولتية
- الطرق المستخدمة في التكوين المهني تساعد على نشر المقاولتية إن الطرق المستخدمة في التكوين المهني على حسب اختلافها من وسائل الإعلام و وسائل التواصل الاجتماعي و الدورات التدريبية و ندوات خاصة مع المقاولين تعمل على نشر ثقافة مقاولتية في أوساط المتربصين.

## Résumé

La présente étude vise à identifier le rôle de la formation professionnelle dans la formation de la culture entrepreneuriale à l'Institut national spécialisé en formation professionnelle de Touggourt 2, où l'étude a été menée durant l'année 2022/2023 au sein d'une communauté de recherche composée de 116 stagiaires, et en conséquence nous nous sommes appuyés sur la méthode d'enquête globale et sur l'approche descriptive en utilisant le formulaire de questionnaire afin de collecter les données, et après avoir collecté les données, les avoir déballées et analysées, nous avons conclu .les résultats suivants

La formation professionnelle forme la culture entrepreneuriale des stagiaires à travers –

Les programmes et cursus agréés de formation professionnelle renforcent la culture de l'entrepreneuriat. Les cursus appliqués en formation professionnelle aident à acquérir des compétences qui font des apprenants des entrepreneurs prospères. Ces programmes .offrent un environnement stimulant pour l'apprentissage de l'entrepreneuriat

Les méthodes utilisées en formation professionnelle contribuent à la diffusion de l'entrepreneuriat Les méthodes utilisées en formation professionnelle, selon leurs différents supports, réseaux sociaux, formations et séminaires privilégiés avec les .prestataires, contribuent à diffuser une culture entrepreneuriale chez les stagiaires