

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس والتربية و الأطفونيا

تخصص علم النفس التنظيم والعمل وتسيير الموارد البشرية



مستوى النضج المهني وعلاقته بالاتجاه نحو المقاولاتية

دراسة ميدانية لعينة من متمهي مركز التكوين المهني رويجي أمعمر

بلدية متليلي الشعابنة - غرداية -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص

علم النفس التنظيم و العمل

- اشراف الدكتور:

- اعداد الطالب :

- عبد الرحمان بقادير

- عبد الرؤوف لغويطر

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الصفة	الجامعة
بومهراس الزهرة	رئيسا	غرداية
بقادير عبد الرحمان	مشرفا ومقرا	غرداية
عشاوى حياة	مناقشا	غرداية

السنة الجامعية 2024/2023





الاهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبفضله وجوده تنهال العطايا
والخيرات قدم من شاء بفضله و آخر من شاء بعدله لا يدركه ذو عقل
بعقله ولا يبلغه ذو علم بعلمه و أصلى على صفيه من خلقه و خليله وبعد
اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع للوالدين الكريمين
والى أخي الفاضل متمنيا له دوام التقدم و النجاح
الى أخواتي الفضليات وحفيدة العائلة " نسرين"
الى كل عائلة لغويطر وبن بادة كبيرا و صغيرا
الى كل الأحباب الصداقاء الزملاء
وكل أسرة علم النفس التنظيم و

العمل

- عبد الرؤوف لغويطر



شكر وعرافان

قال رسولنا الكريم "من لم يشكر الناس لا يشكر الله" ولا يسعني في هاته الكلمات الا أن أتقدم بالشكر الجزيل لكل

من ساهم في وصول هذا العمل الى ما هو عليه اللحظة وعلى رأسهم الأستاذ الدكتور " بقادير عبد الرحمان " الذي لازمنا

طوال فترة انجاز المذكور ولم يبخل علينا بالنصائح والتوجيهات القيمة ، وكذا لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل لطاقم

الاداري لمركز التكون المهني الرويجي أمعمر على ما قدموه من تسهيلات وتجارب أثناء زيارتنا لهم

وكما يقال لو كان يهدي للمرء قيمته

لكانت لكم الدنيا وما

فيها

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن علاقة النضج المهني بالاتجاه نحو المقاولاتية لدى متمهي مركز التكوين رويجي امعر ، حيث تمحور اشكالية الدراسة حول سؤال عام وهو هل توجد علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاه متمهي مركز التكوين رويجي امعر نحو المقاولاتية" حيث شملت عينة الدراسة (100) متمهن من مختلف التخصصات المتواجدة في المركز ثم اختارهم بطريقة عشوائية وطبق عليهم مقياس النضج المهني لصلاح الدين رزاق و مقياس الاتجاه نحو المقاولاتية ل الباحثة " بن شهرة محجوبة" بعد التأكد من صدق وثبات المقياسين ، كما الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة و معالجة مختلف النتائج احصائيا عن طريق برنامج " SPSS " وذلك باستخدام عدة أساليب وتمثل في الانحراف المعياري ،المتوسط الحسابي ، اختبار "ت" لدراسة الفروق ، معامل الارتباط بيرسون وبعد تطبيق الادوات المستخدمة واستخلاص النتائج تم التوصل الى ما يلي :

- مستوى النضج المهني لمتوسط لدى متمهي مركز التكوين
 - لدى متمهي مركز التكوين اتجاه ايجابي نحو المقاولاتية
 - عدم وجود علاقة ارتباطية بين النضج المهني والاتجاه نحو المقاولاتية لدى متمهي المركز
 - عدم وجود فروق في النضج المهني تبعا لمتغير الجنس
 - وجود فروق في النضج المهني تبعا لمتغير السن
 - وجود فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية تبعا لمتغير الجنس
 - عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية تبعا لمتغير السن
- الكلمات المفتاحية :** النضج المهني ، الاتجاه نحو المقاولاتية ، المتمهين

Study Summary

The current study aimed to reveal the relationship of professional maturity with the trend towards entrepreneurship among the trainees of the ruwaiji Umar Training Center, where the problem of the study centered on a general question, which is whether there is a correlation between professional maturity and the trend of the trainees of the ruwaiji Umar training center towards entrepreneurship," where the sample of the study included (100) after confirming the truthfulness and stability of the two measures, as well as relying on the descriptive approach in the study and statistically processing various results through the "SPSS" program Using several methods, namely :

The average level of professional maturity of the trainees of the training center

- The trainees of the training center have a positive attitude towards entrepreneurship
 - There is no correlation between professional maturity and the trend towards entrepreneurship among the center's professionals
 - The absence of differences in professional maturity depending on the gender variant
 - The presence of differences in professional maturity depending on the age variant
 - There are differences in the trend towards entrepreneurship depending on the gender variant
 - There are no differences in the trend towards entrepreneurship depending on the age variant
- Keywords:

professional maturity, entrepreneurial orientation, apprentices

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
I	الاهداء
II	شكر وعرهان
III	الملخص بالعربية
IV	الملخص بالإنجليزية
V	فهرس الموضوعات
VIII	فهرس الجداول
X	قائمة الاشكال
X	قائمة الملاحق
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول مدخل الى الدراسة واعتباراتها	
6	اشكالية الدراسة
7	تساؤلات الدراسة
7	فرضيات الدراسة
8	أهمية الدراسة
8	أهداف الدراسة

9	التعاريف الاجرائية
9	الدراسات السابقة
16	المخلاصة
الفصل الثاني :النضج المهني	
18	تمهيد
19	ماهية النضج المهني
20	أهمية النضج المهني
20	أبعاد النضج المهني
22	التناول النظري لنضج المهني
27	العوامل المؤثرة في النضج المهني
27	مواصفات الشخص الناضج مهنيا
28	خلاصة
الفصل الثالث: الاتجاه نحو المقاوالاتية	
30	تمهد
31	ماهية الاتجاهات النفسية
32	مكونات الاتجاهات النفسية
34	مراحل تكوين الاتجاهات النفسية
34	وظائف الاتجاهات النفسية

35	التناول النظري للاتجاهات
37	العوامل المؤثرة في الاتجاهات النفسية
39	ماهية المقاولاتية والمقاول
43	مفهوم التوجه المقاولاتي
44	أبعاد التوجه المقاولاتي
45	عوامل تنمية التوجه المقاولاتي ومعوقاته
47	خلاصة
الفصل الرابع الاجراء المنهجي لدراسة	
51	منهج الدراسة
51	حدود الدراسة
51	مجتمع الدراسة
51	عينة الدراسة
51	الادوات المستعملة في الدراسة
52	خصائص العينة
53	الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
63	الأساليب لإحصائية لدراسة
الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
67	عرض وتحليل نتائج مستوى متغيري الدراسة لدى العينة

68	عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
69	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
69	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
70	عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
71	عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
72	تفسير ومناقشة النتائج
79	استنتاج عام
79	التوصيات والمقترحات
80	المصادر والمراجع
85	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
24	مراحل النمو المهني لـ "جنزبرغ"	1
26	تقسيم نظرية السمات الشخصية لـ "هولاند"	2
52	خصائص العينة تبعاً لمتغير الجنس	3
53	خصائص العينة حسب متغير السن	4
54	أبعاد الاستبيان الاصيلي النضج المهني	5
55	صدق الاتساق الداخلي لاستبيان النضج المهني	6
56	صدق المقارنة الطرفية لاستبيان النضج المهني	7
56	ثبات لاستبيان النضج المهني (الفاكرومباخ)	8
56	مقياس التصحيح لاستبيان النضج المهني	9
58	أبعاد مقياس التوجه المقاولاتي	10
59	صدق الاتساق الداخلي بين البند وبعد المقومات الشخصية لروح المقاول	11
61	صدق الاتساق الداخلي بين البند وبعد المقومات البيئية لروح المقاول	12
62	صدق المقارنة الطرفية مقياس التوجه المقاولاتي	13
63	ثبات مقياس التوجه المقاولاتي (الفاكرومباخ)	14
63	مقياس التصحيح لاستبيان التوجه المقاولاتي	15

67	نتائج مستوى النضج المهني	16
67	نتائج مستوى التوجه نحو المفاولة	17
68	نتائج العلاقة الارتباطية بين النضج المهني والاتجاه نحو المفاولة	18
69	نتائج فروق في النضج المهني تبعاً لمتغير الجنس	19
69	نتائج فروق في النضج المهني تبعاً لمتغير السن	20
70	نتائج فروق في الاتجاه نحو المفاولة تبعاً لمتغير الجنس	21
71	نتائج فروق في الاتجاه نحو المفاولة تبعاً لمتغير السن	22

فهرس الاشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
40	مضامين المقابلة	1
33	مكونات الاتجاهات النفسية	2
52	شكل يوضح توزيع العينة على أساس الجنس	3
53	شكل يوضح توزيع العينة على أساس السن	4

فهرس الملاحق

الرقم	الملحق
1	استبيان النضج المهني
2	استبيان الاتجاه نحو المقاولاتية
3	مخرجات "SPSS"

مقدمة البحث

يعتبر المورد البشري من المعاملات المهمة التي يقوم عليها اقتصاد أي دولة فمن خلال امكانياته وقدراته ترقى الدول الى مصاف الدول المتقدمة، ان الجامعات وتنتجه ممن خريجين ومراكز التكوين وما تستقبله من متربصين يدل على حجم المورد البشري الذي تتمتع به بلادنا

ولو وقفنا عند مراكز التكوين التي تتيح عدة تخصصات مختلفة من خلال دورتين في السنة دورة سبتمبر ودورة فيفري، يكتسب من خلالها المتربص عدة معارف و خبرات من شأنها أن تزيد من النضج المهني لديه و تتيح له ربط التخصص بالمهنة المرغوب فيها وخاصة أصحاب النمط التمهيدي ، فكمية الخبرات المعاشة في مؤسسات التربص الميداني و مراقبة سيرورة العمل فيها تسمح لهم برسم صورة كاملة عن التخصص وربط التناول النظري بالجانب التطبيقي فهم لا يقتصرون على التناول النظري فقط بل لهم الاحتكاك المباشر بالمؤسسات و المقاولاتية فنجد ثمرة هذا الاحتكاك في توجه الافراد المتمهين نحو المقاولاتية وانشاء المشاريع الخاصة وهو الامر الذي ترغب فيه تتبناه سياسة الدولة الآن وما أحوجنا الى أن تنتقل مناهج التدريس في مراكز التكوين من ربة الإلقاء النظري الجاف الى فسحة الاستثمار في المتربص ومن نظرة أن مركز التكوين مفرغة للراسبين الى أن متربص اليوم مقالو الغد

ومن هنا جاءت دراساتنا للكشف عن العلاقة بين النضج المهني واتجاه المتمهين لدى مركز رويجي أمعر نحو المقاولاتية حيث ضمت الدراسة خمسة فصول منها ثلاثة فصول في الجانب النظري والأخرى في الجانب التطبيقي لدراسة استهلت الدراسة في الفصل الاول منها المعنون بـ "مدخل عام لدراسة" بالإشكالية ومختلف التساؤلات العامة وكذا فرضيات الدراسة وأهمية وأهداف الدراسة ثم قدمنا مجموعة من الدراسات السابقة لمتغيري الدراسة أعقبنا ذلك بالتعقيب عليها بينما خصص كلا من الفصلين الثاني والثالث للحديث عن متغيرات الدراسة (النضج المهني و الاتجاه نحو المقاولاتية)

وتطرقنا في الجانب التطبيقي لدراسة و المكون من فصلين الفصل الرابع والخامس حيث كان الحديث في الفصل الرابع عن منهج الدراسة وحدودها ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة و أدواتها وكذا حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة وعرض الأساليب الاحصائية المستعملة بينما تطرقنا في الفصل الخامس لعرض نتائج مختلف الفرضيات وتحليلها ثم تفسير ومناقشتها على ضوء الدراسات السابقة والجانب النظري لدراسة

الجانب النظري

لأدارة

الفصل الأول

مدخل عام لأدراسة

- 1- اشكالية الدراسة
- 2- التساؤلات الفرعية
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- اهداف الدراسة
- 5- اهمية الدراسة
- 6- التعاريف الإجرائية
- 7- الدراسات السابقة

1. اشكالية الدراسة :

يعد قطاع التكوين والتعليم المهنيين من بين أهم القطاعات التي تعول عليها الدولة في بناء اقتصادها وتنميته وتحريك عجلة الاستثمار فيه فالمتربص بالمراكز التكوينية لا يقل أهمية عن أقرانه الذين يزاولون داستهم في المدارس النظامية والجامعات ،خصوص أن التكوين المهني يعد أحد الخيارات التي يلجئ اليها الفرد اما بعد فشله في الحياة المدرسية أو لاكتساب شهادات وكفاءات في مجالات متعددة ، ويشير عبد المعطي (2000،ص36) "الى التكوين بأنه عملية صقل وتنمية المهارات في سياق معرفي ومنهجي وعلمي" مما يجعل المتربص قادرا وبكل جدارة على ابتكار وانشاء مشروع خاص وزيادة نسبة الاتجاه نحو الفكر المقاولاتي المعتمد على النفس وروح المجازفة خاصة مع الرؤية الرشيدة التي تتبناها الدولة حاليا من التشجيع على المقاوله وانشاء المشاريع الاقتصادية ففي مقال نشرته مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد الثاني في سياق الحديث عن بديل الوظيفة الحكومية جاء فيه "ولعل من ابرز الحلول الممكنة تتمثل في تبني المبادرات الفردية وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لما توفره من مناصب شغل الى جانب خصائصها التي تجعلها أحد الحلول الممكنة للشباب وخصوصا متربصي التكوين المهني" (خالد سيف الدين أنين ،2013،ص164)

ولعل من بين أهم الأسباب التي تجعل متربص التكوين المهني يحقق اتجاهه نحو المقاوله و انجاز مشروعه الخاص هو مستوى النضج المهني لديه و الذي يتيح له هذا الأخير حسن التوجه الي المسار المقاولاتي الصحيح ويمكنه من استغلال قدراته و استعداداته المهنية على الوجه الأكمل وفي ذات السياق يتحدث بيمارتن ولجرس قائلا "ان النضج المهني شيء أساسي لتحقيق المشاريع المهنية، وظهور هذه المشاريع يدل على استعدادهم لاكتساب معارف واتجاهات تسهل الاندماج المهني كأفراد اجتماعيين ومسؤولين فاعلين في المجتمع" (أسماء لشهب ،2013،ص64)

فيتبين لنا أهمية النضج المهني ومدى تأثيره في تحقيق المشروع ونجاح الفكر المقاولاتي اذ أن المعرفة المحدودة والإدراك القاصر للمحيط المهني يضيفي صعوبة بين التوجه نحو المقاوله و انجاز المشاريع وبين تجسيدها فعليا على الواقع

استنادا على كل ما ذكر سابقا سنحاول في دراستنا الكشف عن العلاقة بين النضج المهني واتجاه متربصي التكوين المهني نمط تمهين نحو المقاولاتية وذلك من خلال طرح التساؤلين التاليين

- ما مستوى النضج المهني لدى متمهي مركز التكوين المهني رويجي امعر؟ وماهي اتجاهاتهم نحو المقاولاتية؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاه متمهي مركز التكوين رويجي امعر نحو المقاولاتية؟

2- التساؤلات الفرعية:

- هل توجد فروق في مستويات النضج المهني لدي متمهي مركز التكوين رويجي أمعر تبعا لمتغيري الجنس و السن؟

- هل توجد فروق في اتجاهات متمهي مركز التكوين الرويجي أمعر نحو المقاولاتية تبعا لمتغيري الجنس و السن؟

3- فرضيات الدراسة :

وللإجابة على التساؤلات السابقة نصيغ الفرضيات التالية :

1/ توجد علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاه متمهي التكوين المهني رويجي أمعر نحو المقاولاتية

2/ توجد فروق في النضج المهني لدى متمهي التكوين المهني رويجي أمعر تبعا لمتغير الجنس

3/ توجد فروق في النضج المهني لدى متمهي التكوين المهني رويجي أمعر تبعا لمتغير السن

4/ توجد فروق في اتجاهات متمهي التكوين المهني رويجي أمعر نحو المقاولاتية تبعا لمتغير الجنس

5/ توجد فروق في اتجاهات متمهي التكوين المهني رويجي أمعر نحو المقاولاتية تبعا لمتغير السن

5- أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية الدراسة في كونها تخوض في موضع يعد حديث الساعة الذي هو الاتجاه نحو صناعة وخلق المشاريع وتشجيع الفكر المقاولاتي لدى مختلف شرائح المجتمع بما فيهم متربصو التكوين والتعليم المهنيين ويمكن حصر أهمية الدراسة في النقاط التالية

- تركز الدراسة على متغيرين أساسيين هما النضج المهني والاتجاه نحو المقابلة كمطلبين أساسيين يثمر التفاعل بينهما في تجسد المشروع المقاولاتي الناجح ومنه خدمة القطاع الاقتصادي
- دعم وتشجع الاتجاه نحو الفكر المقاولاتي
- لفت النظر الي فئة المتمهين بمراكز التكوين المهني و الكشف عن مستوى النضج المهني لديهم
- فتح السبل والأفاق أمام الدراسات القادمة المتناولة لنفس الطرح
- تقديم مادة علمية للباحثين عموما و متمهين بقطاع التكوين المهني خصوصا
- التعمق وتوسيع الدراسات حول الفكر المقاولاتي ومحدداته
- اثراء الرصيد العلمي

4- أهداف الدراسة :

- توجد عدة أهداف مرجوة عند اكمال البحث نختصرها في النقاط التالية :
- أ/ الكشف عن طبيعة العلاقة بين النضج المهني واتجاهات متمهني التكوين المهني رويجي أمعمر نحو المقاولاتية
 - ب/محاولة رصد ومعرفة مدى اتجاه المتمهن بمركز التكوين رويجي أمعمر نحو المقابلة وانشاء المشاريع الخاصة
 - ج/ الكشف عن مدى نضج المتمهن بمركز التكوين رويجي أمعمر مهنيا
 - د/ زرع الفكر المقاولاتي لدى المتمهين
 - هـ/ تنمية قدرة المتمهن لاكتشاف و معرفة مستوى نضجه المهني وتعزيزه
 - و/ اعطاء مفاهيم وتقديم أطر نظرية عامة عن متغيرات الدراسة

6- التعارف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

المفهوم الإجرائي لنضج المهني:

هو حالة استعداد وقدرة أفراد عينة الدراسة على القيام بمهام مرتبطة بحياتهم المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة و يظهر ذلك في الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المتمهون بمركز التكوين رويجي أمعمر من خلال اجاباتهم على مقياس النضج المهني وفق مقياس ليكرت الخماسي

المفهوم الإجرائي للاتجاه نحو المقابلة :

هو حالة الاستعداد العقلي والميول النفسي والاستجابات السلبية أو الايجابية الناتجة عن مجموعة من الخبرات المتراكمة والمواقف المتفاعل معها لمتهمي التكوين المهني الرويجي أمعمر بمتليلي ، والذي يقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجاباتهم للاستبيان المعد لقياس اتجاهاتهم نحو المقابلاتية وفق البدائل التالية (موافق ، محايد ، غير موافق)

7- الدراسات السابقة:

أ/ الدراسات التي تناولت متغير النضج المهني :

1- دراسة صلاح الدين رزاق(2020) :النضج المهني وعلاقته باتجاه الشباب خرجي الجامعات نحو انشاء مؤسسات مصغرة دراسة علي عينة من خرجي الجامعات بدائرة زلفانة - غرداية -

وقد شملت الدراسة 100متخرج منهم 78ذكر و22 أنثى ثم اختياريهم قصدا ، حث هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين النضج المهني واتجاهات الشباب خرجي الجامعات نحو انشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة ولاية غرداية ، واذا ما ثمت هناك فروق في النضج المهني والاتجاهات لدى الشباب عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس ، المستوى التعليمي و اختلاف الافكار نحو انشاء المشروع وبعد تطبيق مقياس النضج المهني لعبد الله بن عبد الرحمان ومقياس الاتجاهات نحو المقابلاتية لابن شهرة محجوبة وبعد التأكد من صحة المقياسين على أفراد عينة الدراسة وجمع البيانات وتحليلها ثم التوصل الى النتائج التالية :

- عدم وجود علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاهات الشباب خرجي الجامعات نحو انشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة

- وجود فروق في مستوى النضج المهني لدى الشباب خرجي الجامعات تعزى لمتغير المستوى التعليمي

- وجود فروق في الاتجاه نحو المقابلة لدى الشباب خرجي الجامعات تعزى لمتغير الجنس

2- دراسة امباركة بن مزوز (2019): مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني

النمط الحضوري دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالمسيلة

طبقت الدراسة علي عينة شملت 60 متربص ثم اختيارهم بطريقة عشوائية حيث هدفت الدراسة الى الكشف عن مستوى النضج المهني لدى متربص التكوين المهني النمط الحضوري بالمعهد - المسيلة - وتم الاعتماد على مقياس كرايتس والمتكون من 41 فقرة موزعة على أربعة محاور وبعد حساب الخصائص السيكمترية للمقياس وتطبيقه على أفراد عينة الدراسة كان من بيت النتائج المتوصل اليها

- مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني عال

- مستوى الاستقلال باتخاذ القرار لدى المتربصين بالتكوين المهني متوسط

- مستوى الاهتمام في اتخاذ القرار المهني لدى المتربصين بالتكوين المهني متوسط

3- دراسة حورية بدر (2016) بعنوان تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني لدى الطالب

الجامعي بالمدرسة المتعددة التقنيات بوهران

هدفت الدراسة الى معرفة تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني لدى الطالب الجامعي بالمدرسة المتعددة التقنيات بوهران ن تكونت عينة الدراسة من 100 طالبا منها 35 طالبة من مختلف السنوات الدراسية تراوحت أعمارهم بين 18 و24 سنة حيث استخدم المنهج الوصفي في الدراسة وبعد التأكد من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة استبيان تقدير الذات و النضج المهني ومعالجتها احصائيا تم التوصل الى النتائج التالية

- يوجد فرق بين الطلبة ذوى تقدير الذات المتدني و تقدير الذات العالي من حيث النضج

- توجد علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين
- لا يوجد فرق بين طلبة السنوات الأولى والنهائية من حيث النضج
- لا يوجد فرق بين الجنسين من حيث النضج المهني وتقدير الذات

4- دراسة بلعباسي خديجة (2014) : النضج المهني وعلاقته الدافعية للإنجاز لدى المتربصين بمركز التكوين المهني و التمهين دراسة ميدانية لمركز التكوين المهني الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد بالقرارة

حيث هدفت الدراسة لتعرف على العلاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز لدى المتربصين بمركز التكوين المهني الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد بالقرارة وكذا بحثت الدراسة في اذا ما كان هناك فروق في متغيرات الدراسة بين المتربصين الذين اختاروا تخصصاتهم على أساس شخصي وبين الذين لم يختاروها على أساس شخصي وهل تختلف تطلعاتهم المهنية باختلاف الاختيارين المذكورين ،حيث شملت عينة الدراسة (66) متربص بمختلف التخصصات المتواجدة بالمركز وبد تطبيق استبيان النضج المهني لتزولت حورية والدافعية للإنجاز للباحث بن زاهي منصور وقد تم حساب الخصائص السيكومترية للاستبيانين وتطبيقه على عينة الدراسة التي أفضت بعد التحليل الى النتائج التالية

- وجود علاقة دالة احصائيا بين النضج المهني والدافعية للإنجاز
- توجد فروق دالة احصائيا في النضج المهني لدى المتربصين الذين اختاروا تخصصاتهم على أساس شخصي والذين لم يختاروا على أساس شخصي
- توجد فروق دالة احصائيا في الدافعية للإنجاز لدى المتربصين الذين اختاروا تخصصاتهم على أساس شخصي والذين لم يختاروا على أساس شخصي
- توجد هناك اختلافات في التطلعات المهنية بين المتربصين الذين اختاروا تخصصاتهم على أساس شخصي والذين لم يختاروا على أساس شخصي

5- دراسة بوسة محمود وتروزلت حورية 1995-1996 : قياس مستوى النضج المهني للمتربصين بالتكوين المهني بالجزائر

حيث هدفت الدراسة بشكل أساسي لمعرفة مستوى النضج المهني للمتربصين بالتكوين المهني بالجزائر وهل يوجد فروق في هذا المستوى بين المتربصين الذين التحقوا بالتكوين على أساس شخصي و الذين التحقوا بالتكوين على أساس غير شخصي ، ثم أخذ عينة البحث المتكونة من 200 متربص موزعة على 6 مراكز تكوينية (عينة طبقية) طبق عليهم مقياس معد من 36 بندا وزعت على أربعة أبعاد وبعد التأكد من الصدق وثبات المقياس المعد تم التوصل الى العديد من النتائج منها

- يوجد فرق في مستوى النضج المهني لدى المفحوصين بين المتربصين الذين التحقوا بالتكوين على أساس شخصي و الذين التحقوا بالتكوين على أساس غير شخصي

ب/ الدراسات التي تناولت متغير الاتجاه نحو المقولة:

1- دراسة بن سيرود نور الهدى(2020) : تأثير التدريس المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني بولاية تلمسان

حاولت الباحثة من خلال الدراسة ابراز أهمية التدريس المقاولاتي في توجيه متربصي التكوين المهني نحو المقولة بولاية تلمسان كما ركزت فيها الباحثة على علاقة التوجه المقاولاتي للمتربص بكل من متغير (المدرس، برنامج التدريس ، طرق التدريس) حيث تم توزيع الاستبيان الإلكتروني على عينة قدرت ب70 متربص منهم 45 ذكرا و25 أنثى بمختلف مراكز التكوين المهني بالولاية وبعد تحليل المعطيات باستخدام نظام الحزم الإحصائية تم التوصل الى

- وجود علاقة طردية موجبة وضعيفة بين التوجه المقاولاتي للمتربص والمدرس
- وجود علاقة طردية موجبة وضعيفة بين التوجه المقاولاتي للمتربص و برنامج التدريس
- وجود علاقة طردية موجبة و قوية بين التوجه المقاولاتي للمتربص وطرق التدريس

2- دراسة ابراهيم بيض القول (2019): اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو النشاط المقاولاتي دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة الجلفة

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى اتجاه الطلبة الجامعيين نحو النشاط المقاولاتي وكذا الكشف عن الفروق بين الجنسين في مستوى التوجه نحو المقاولاتية والفروق في محددات هذا التوجه تبعا لمتغير الموقف، المحيط الاجتماعي، الرغبة، الكفاءة ثم تطبق مقياس التوجه المقاولاتي المعد من طرف الباحث والمكون من 38 بندا على عينة قدرها 50 طالب وطالبة بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس وتحليل النتائج ومعالجتها من بين ما توصلت له الدراسة ما يلي :

- وجود مستوى مرتفع لتوجه نحو المقاولات لدى الطلبة
 - وجود فروق في التوجه نحو المقاولات لدى الطلبة تبعا لمتغير الجنس
 - وجود فروق في التوجه نحو المقاولات لدى الطلبة تبعا للمحددات الرغبة و الكفاءة
 - عدم وجود فروق في التوجه نحو المقاولات لدى الطلبة تبعا للمحددات الموقف والمحيط الاجتماعي
- ## 3- دراسة يعود وسيلة (2019): التوجه المقاولاتي لطلبة الجامعيين بالجزائر - دراسة حالة عينة من طلبة جامعة البويرة

هدفت الدراسة لمعرفة مدى اقبال الطلبة الجامعيين نحو انشاء مشروع مقاولاتي واذا ما كانت الظروف الاقتصادية الآليات المحيطة توجه الطالب الجامعي نحو المقاولات وكذا مساهمة التعليم الجامعي في هذا التوجه حيث تم اختيار عينة الدراسة اختيارا عشوائيا والبالغ عددهم 50 طالب وزع عليه استبيان يضم 24 سؤالاً وزعت على خمسة محاور لقياس فرضيات الدراسة وقد توصلت الدراسة لنتائج التالية

- يرغب معظم الطلبة الجامعيين في انشاء مشاريعهم الخاصة
- الظروف الاقتصادية ومختلف الآليات تشجع الطالب الجامعي لتوجه نحو المقاولاتية
- التعليم الجامعي يساهم في الجانب المقاولاتي لطالب

4- دراسة أنفال قادري ، عائشة ملاطي (2015) : دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خرجي الجامعات دراسة مقارنة بين طلبة العلوم الاقتصادية والعلوم التقنية جامعة ورقلة

هدفت الدراسة بشكل عام الكشف عن دور التكوين في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الطلبة المشرفي على التخرج (لسانس ، ماستر ، دكتوراء) والمقارنة بين طلبة العلوم الاقتصادية والعلوم التقنية وكذا البحث عن العلاقة بين التوجه نحو المقاولاتية ومجموعة من المتغيرات (المستوى التعليمي، الجنس، السن، مكان الإقامة، عمل الأب، عمل الام) بإختيار العشوائي للعينة من كلا التخصصين الذي بلغ عدد 150 مفحوصا 75 للعلوم الاقتصادية و75 للعلوم التقنية طبق عليهم استبيان اعد من طرف الباحث لقياس التوجه المقاولاتي تضمن 16 سؤالاً مقسمة على سبعة محاور أعتمد فيها على مقياس ليكارت الثلاثي بالإضافة الى بعض الأسئلة المغلقة البالغ عددها ثمانية وبعد التأكد من الخصائص السيكمترية للاستبيان ثم التوصل لنتائج التالية

- وجود علاقة بين التوجه المقاولاتي والمستوى التعليمي، الجنس، مكان الإقامة

- لا توجد علاقة بين التوجه المقاولاتي والتخصص، عمل الاب، عمل الأم

8- التعليق على الدراسات السابقة :

بعد عرضنا لدراسات السابقة التي لها نقطة مساس و ارتباط مع وموضوع دراستنا ومتغيراته، يمكن أن نلاحظ أن هناك عدة دراسات اهتمت بموضوع النضج المهني من جهة والاتجاه نحو المقاوله من جهة أخرى خاصة لدى فئة الشباب الطلبة الجامعيين أو المتربصين بمختلف مراكز التكوين والتعليم المهنيين وذلك باعتبار (النضج المهني، الاتجاه نحو المقاوله) متغيرين مهمين في التحكم في اتخاذ القرار الشخصي و بناء المشروع المهني وهذا مما يتوافق مع دراستنا الحالية

■ من حيث الاهداف :

تختلف أهداف الدراسات السابقة باختلاف المتغيرات التي تناولتها حيث هدفت بعض الدراسات للكشف عن مستوى النضج المهني وقياسه بينما ركزت أخرى الدراسات للبحث عن العلاقة بين النضج المهني و بعض المتغيرات الأخرى وكذا هدفت بعض الدراسات للبحث عن التوجه المقاولاتي

اما مقارنة أو ما يؤثر فيه ، قد جمعة دارسة دراسة صلاح الدين رزاق(2020) بين متغير النضج المهني و بالاتجاه نحو انشاء المؤسسات مصغرة

■ من حيث العينة:

نجد أن العينات في الدراسة تختلف اختلاف طفيفا حيث اختارت بعض الدراسات عينة الخرجين من الجامعة و ذهبت أخرى لطلبة الجامعيين بينما كانت عينة بقي الدراسات عموما المتربصين بالتكوين المهني ،وبذلك يكون مجتمع الدراسة اما خرجي جامعات أو طلبة جامعيين أو متربصين بالتكوين المهني وهو ما يتفق مع دراستنا الحالية

■ من حيث المنهج والأدوات:

استخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي التحليلي وهناك من اعتمد على المنهج الوصفي المسحي وبينما اعتمد أخرى المنهج المقارن ،وتم الاعتماد على الاستبيان كأدات لجمع المعلومات في كل الدراسات

■ من حيث النتائج :

اختلفت نتائج الدراسات في كلا المتغيرين النضج المهني و الاتجاه نحو المقاولاتية وذلك باختلاف عينات الدراسة ومجتمعاتها التي تناولتها الدراسات

خلاصة :

بعد التعرض لموضوع الدراسة والإحاطة بجميع الجوانب الممكنة لفهمه حيث تم التطرق إلى أهم العناصر المحددة للإطار العام للإشكالية قيد الدراسة لذا حاولنا توضيح موضوع الدراسة بطرح الإشكالية مع ايراد جملة من التساؤلات التي تدور حول الدراسة وتخدمها ، كما استعرضنا فرضيات الدراسة ولكي تكون الدراسة علمية وذا قيمة استعرضنا الاهمية التي تكمن وراء الدراسة كما تم ايراد ما يريد الباحث التوصل اليه من خلال الدراسة و المتمثل في الأهداف كما تم توضيح المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة وختمنا الفصل بإيراد الدراسات السابقة التي تناولت نفس متغيرات الدراسة وأعقبنا ذلك بتعقيب على هذه الدراسات

الفصل الثاني

النضج المهني

1. تمهيد
2. ماهية النضج المهني
3. أبعاد النضج المهني
4. تناول النظري لنضج المهني
5. العوامل المؤثرة في النضج المهني
6. مواصفات الفرد الناضج
7. خلاصة الفصل

تمهيد :

ان من أهم العوامل التي تساهم في بناء وتطوير الرؤية المهنية المستقبلية وفي أن يضع الفرد نفسه في المهنة الصحيحة أو حتى يضمن أن مشروعه المهني الحالي منبثق من فكرة صائبة هو القدر الذي يتمتع به من النضج المهني الذي ينبى عن اتساع المدركات والاحاطة المعرفية بالمهنة أو المشروع المعزم اختياره وتبنيه ويرجع ذلك الى أن النضج المهني ما هو الا عبارة حاصل تفاعل الفرد مع محيطه الاسري، التربوي، الاجتماعي، الذي يبدأ معه منذ الصغر ويمتد معه ويتطور بإزالة الشوائب وإيراد التعديلات المناسبة الى أن يحدد الفرد مهنته المرتبطة بحياته

سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم النضج المهني و العوامل المؤثرة فيه والتناول النظري لهذا المفهوم

1- ماهية النضج المهني

1-1- مفهوم النضج:

النضج في البيولوجيا هو زيادة صبغيات احدى الخلايا الى الضعف قبل أن تنقسم الى خليتين ويستعمل المعنى في علم النفس ليشير الى التغيرات داخلية تحدث للكائن ويظهر أثرها على سلوكه على أن توقيت وكيفية هذا التغيير محدد سلفا وحسب قوانين معينة (علاء الدين كفاي، 2009، ص49)

ومما يجب معرفته أن مصطلح النضج ثم استعارته من قبل علم النفس عن البيولوجيا فهو يشير الى النمو المعرفي أو الاجتماعي أو النفسي .

1-2- مفهوم النضج المهني:

في الحقيقة يوجد العديد من التعاريف التي تعرضت لمصطلح النضج المهني وحاولت وضع الاطار المفاهيمي له ،نذكر منها :

- هو حالة سيكولوجية تتمثل في قدرة الفرد على اختيار مهنة المستقبل على أساس واقعي كمعرفة الذات والمهن ،أي معرفة النفس والشعبة الدراسية و المتابعة لعالم المهن المتاحة لشعبته (حورية بدر، 2016، ص397)

- بينما يرى "سوبر" وهو من أصحاب الاتجاه التطوري أن النضج المهني هو : "استعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية" (أحمد ابو أسعد ،لمياء الهواري، 2008، ص73)

- ومن أصحاب الاتجاه الشخصي نجد أن هولاند يعرف النضج المهني فيقول " أنه يشير الى مدى قدرت الفرد على معرفة ذاته ،وتوفير المعلومات الصحيحة في عالم المهن وسوق العمل وأنه امتداد شخصية الفرد الى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية ،وأهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع ادراك الفرد للمهنة وهذا بالتالي يقود الى اتخاذ القرار المهني السليم" (واصل الله السواط، 2008، ص50)

- وعرفت الصاعدي (2012) النضج المهني على أنه "استعداد الفرد وقدرته على اختيار المهنة المناسبة والتخطيط لها والإمام بكل الوسائل والغيات التي تمكنه من اتخاذ القرار المهني الملائم"

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن ان نعرف النضج المهني فنقول هو : مدى قدرة واستعداد الفرد على تحديد اختياره المهني المناسب استنادا لمعلوماته الشخصية عن المهنة وملابساتها من جهة وكيفية الوصول اليها وتجسيدها من جهة أخرى

1-3- بعض المفاهيم المرتبطة بالنضج المهني :

- **الميول المهني** : هي انجذاب الفرد نحو عمل أو نشاط معين والقيام به ويفضل المشاركة فيه (أمال زغوان 2021، ص320)

- **الوعي المهني** : يعرفه "كريتس" فيقول هو مدى قدرة الفرد على التوفيق بين ظروف العمل وبين حاجاته ورغباته (حسن الفلاح، 2014، ص27)

من خلال هذه المفاهيم نلاحظ أن مفهوم النضج المهني يعطي دلالة أعمق عند اطلاقه وهذا لا ينفي ترابطه مع هذه المفاهيم اذ يمكن أن نعتبر أن الميول و الوعي المهنيين تمثل أحد أجزاء النضج المهني وهي على الترتيب ميول مهني ، ووعي مهني ، نضج مهني

2- أهمية النضج المهني:

يمكننا من خلال ما سبق تشكيل حوصلة نبرز من خلالها مدى أهمية النضج المهني والتي نوردتها في النقاط التالية :

- التوفيق بين الفرد ومشروعه المهني
- تحدد اتجاهات الفرد المهنية ومساعدته في انتقاء مهنة من بين عدة مهن
- كلما زاد النضج المهني للفرد كان أكثر توفيقا في اختياره المهني الصحيح
- توسيع دائرة المعاريف حول المهن ومتطلباتها و سبيل الوصول اليها

3- أبعاد النضج المهني:

مجموعة من الأبعاد التي يظهر من خلالها النضج المهني للفرد والتي أخذت بدورها استحسان الكثير من الباحثين ويمكن أن نقسم أبعاد النضج المهني الى شقين أساسين جانب يمثل الاتجاهات نحو

الحياة المهنية والتي تشمل خمسة ابعاد والجانب الأخر يمثل الكفاءات والمعارف الازمة لتطوير الحياة المهنية

(3) - 1 - أبعاد جانب الاتجاهات نحو الحياة المهنية: ويضم خمسة منها و هي كالتالي

- الاندماج في التخصص: حيث يعبر هذ البعد عن أي مدى يعتبر الفرد نشطا في اختياره المهني، و يتجلى ذلك في الأهمية التي يعطيها الفرد لعمله ومدى ميله نحو ممارسة النشاطات التي لها علاقة به

- اتخاذ القرار: ويعبر عن مدى ثقة الفرد في اختياره المهني

- الاستقلالية : ويعبر عنن مستوى ارتباط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما ،فكلما كان الفرد أكثر حرية في اختيار مهنته كان أكثر استقلالية بحيث ان فقدان هذه الاخيرة يؤثر على اختياره المهني

- التوجيه: ويعبر عن مدى اكتساب الفرد لاتجاهات الازمة نحو العمل

-التوفيق : ويعبر عن مدى توفيق بين سوق العمل والواقع وبين حاجاته ورغباته

(الخالدي واخرون ، 2011، ص29)

(3) - 2 - أبعاد الكفاءات و المعارف : يمكن ايراده فيما يلي

- تقدير الذات : ويعبر عن مدى تقدير الفرد لذاته فهو يشير لتقييم العام للفرد وسماته الشخصية وخصائصه العقلية والاجتماعية والجسمية والانفعالية

- اختيار الهدف : وهي أن يكون الفرد واعيا بسمات شخصيته وقدراته و ميولاته و بمتطلبات المهنة لكي يتسنى له اختيار المهنة الصحيحة

- الاعلام المهني : و يعبر عن المعلومات المتوفرة من المهنة و متطلباتها و كيفية الحصول عليها وكذا فرص العمل فيها

- التخطيط: وهو الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل المهني، فكلما زاد التخطيط لرؤية المهنية المستقبلية زاد بدوره صدق الاختيار وصحته

- حل المشاكل :وتعبر عن قدرة الفرد في صياغة الحلول وإيجاد البدائل

(خديجة شنيبي ،نورة دقداقي ،2021،ص38،37)

ومما سبق يظهر جليا لنا أن النضج المهني يتطور وينمو تحت ضوء مجموعة من الابعاد الأساسية يقيس كل منها جانبا من الجوانب المكونة لنضج المهني ،ومنه فأبعاد النضج المهني جسري يربط بين كفاءة الفرد وقدراته وميوله وبين متطلبات المهنة وطرق تحصيلها

4- النظريات المفسرة لنضج المهني:

يعد مفهوم النضج المهني من المفاهيم الحديثة نسبيا ،حيث ظهرت جملة من النظريات التي حاولت اعطاء تفسير لعملية الاختيار والتوجيه المهني بشكل أساسي كنظرية سوبر ونظرية جنزبرغ و وكذا نظرية آن رو وكان ذلك في بداية الخمسينيات من القرن الماضي لتتوالى الدراسات والبحوث بعد ذلك مما أدى لظهور نظريات جديدة منها نظرية هولاند و نظرية تايدمان وغيرها من النظريات

4-1- نظرية سوبر :

"دونالد سوبر" والذي يسمي نظريته بنظرية "النمو المهني" ، والتي أكد فيها أن النمو المهني يزداد ويتطور وفي كل مرحلة يتجه هذا النمو نحو الواقعية والتخصص وهو ما عبر عنه بتطور الذات المهنية فكلما زاد النمو الفكري والجسمي للفرد زاد معها نموه المهني ، واكد "سوبر" أن النمو المهني للفرد يمر بأربعة مراحل

● **مرحلة النمو :** وتكون في (الفترة من الولادة حتى سن 14) حيث يتماثل الفرد في هذه المرحلة مع الاشخاص الاخرين ، و المهام النمائية أثناء مرحلة النمو تشتمل على اكتساب الفهم الذاتي والحصول على فهم عام عن عالم الأعمال .

● **مرحلة الاستكشاف :** وتكون في الفترة (من سن 15 الى سن 24) حيث يبدأ الفرد في الاختيار المباشر للعمال بالمشاركة في بض الأعمال لبعض الوقت التي تساعد على البلورة والتحديد والتطبيق لتفضيل المهني

● **مرحلة التأسيس:** وتكون (25الى44سنة) وتسمى بمرحلة الانجاز ،ويكون الافراد قد حددوا مجال العمل المناسب ويلتزمون به لفترة طويلة (سيف الله العزيمي ،2011،ص47)

- مرحلة الاستمرار : يطلق عليها أيضا مرحلة الاحتفاظ وتكون من (45الى 64سنة) هاته المرحلة يحاول الفرد فيها المحافظة على ما حققه واكتسبه من المهنة ويميل نحو عدم التغيير لأنه حقق مكانته في المجتمع
- مرحلة الانحدار (فوق 65سنة): حيث تضعف القوى العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل ليتوقف في النهاية بالتقاعد (وصل الله السواط، 2008، ص52)

(4)-2- نظرية جنزبرغ :

حيث اعتبر النضج المهني سيرورة من النمو المتعاقبة ينتقل فيها الفرد من الخيال الى الواقعية وتنتهي به الى تحديد مساره ونمطه المهنية، وهي كما في الجدول :

مرحلة النمو	السنوات	المبادئ الاساسية للمرحلة	المهام الاساسية للمرحلة
الفترة الخيالية	4-10 سنوات	مبدأ اللذة عن طريق ممارسة الألعاب، وأن الطفل يحضر لمهنة معينة لا يفكر بإمكانياته وقدراته وهل تسمح له بالتحاق بالمهنة	-لعب الطفل دافع لنمو المهني التمثيل والاقتداء بالأخرين أثناء اللعب
الفترة التجريبية	11-18	التعرف التدريجي على متطلبات العمل وميوله وقدراته وقيمه	
مرحلة الميل	11-12	يبدأ ما يحب وما يكره	البدء بتحديد وحصر الاختيار
مرحلة القدرة	12-14	يدرك ان الاهتمام بالنشاط وحده لا يكفي يقيم قدراته بتأديته للأعمال التي يجبها	يظهر تمثيلا بأخرين غير الوالدين كالأصدقاء(يقلل ارتباطه بوالديه)
مرحلة القيم	15-16 سنة	تدخل القيم عملية الاختيار وتسود على الاهتمامات والقدرات	يعرف المكان المناسب لاستغلال قدراته ومهاراته
مرحلة الانتقال	17-18 سنة	يصبح أكثر استقلالية وبشكل بارز في اختيار العمل الذي يريده	مواهبه و مهاراته يبحث عن المظاهر الخارجة للعمل، كالراتب والحوافز التشجيعية

ينطلق الاختيار من التنسيق بين العوامل الواقعية والعوامل الشخصية وتشمل ثلاث مراحل	21-18	الفترة الواقعية
ينطلق من اللذة في الحياة ومصالحة المجتمع وقيمه الشخصية	مرحلة 19 - 18 سنة	
يحتاج لاختيار نشاط واح من نشاطين أو ثلاثة يميل اليها		
يحتاج لتقليل من ضغط الوقت بسبب ضغط الدراسة		
يحتاج لتحديد اختياره بدقة	مرحلة البلورة 21-20 سنة	
يصبح أقرب لتحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه		
الالتزام بنمط حياة المهنة	مرحلة التحديد والتخصيص 22-21	
الالتزام بتحقيق عمل معين		

- الجدول رقم (1) يوضح مراحل النمو المهني لـ "جنزبرغ"

(بلعابد عبد القادر، 2016، ص362، 361)

(4)-3- نظرية آن رو :

تقوم نظرية آن رو بشكل أساسي بالجمع بين العلاقة بين خبرات الشخصية للفرد في طفولته المبكرة و اتجاهاته ومولاته وقدرات من جهة وبين العوامل التي تؤثر على الاختيار المهني للفرد من جهة اخرى

(ناصر الدين أبو حمادة، 2008، ص357)

صنفت آن رو عالم المهن الى صنفين :

1-المهن ذات التوجه نحو الاشخاص : الخدمات الاعمال الحرة ، الادارة ،الأعمال الثقافية و أعمال الفنون المختلفة

2-المهن ذات التوجه نحو الاشياء :الانتاج ، العمل بالهواء الطلق كالزراعة والمناجم ، والعمل بالعلوم النظرية والتطبيقية

بالإضافة الى ذلك فان نظرية " آن رو" تشير الى أن الافراد يمكنهم اشباع كل الحاجات الأساسية والحاجات ذات الترتيب الأعلى المرتبطة بسلم ترتيب الحاجات عند "ماسلو" في حياتهم المهنية وبشكل أوضح فالحاجات التي يأجل اشباعها تصبح دوافع سلوك لاشعورية ، وتحدد شدة هذه الحاجات بالموقع على هرم "ماسلو لتدرج الحاجات" وعلى أساسها يكون التوجه المهني

4-4- نظرية هولاند :

تعتبر نظرية هولاند من نظريات التي ركزت على سيمات الشخصية وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني بالإضافة الى البيئة التي يعيشون فيها ، كما أكد أن المزاوجة بين السمات الشخصية للفرد والبيئة ينتمى اليها الذي قسمها الى عدة بيئات يؤدي الى الاستقرار المهني والإنجاز والابداع

ومنه نستخلص أن نظرية هولاند تقوم على ثلاث أساسات

- الأول : يتعلق بالبيئة وقسمها الى ستة بيئات
- الثاني : يتعلق بالفرد حيث قسمها الى ستة سيمات
- الثالث : ما يتعلق بالمزاوجة بين البيئة و الفرد

وهي كما سنوردها في الجدول التالي :

المهنة المناسبة	سيمات الشخصية	البيئة
العمال الفلاحون سائقو الشاحنات ، النجارون	الميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة ومهارة جسمية يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير يفضلون الأعمال اليدوية البارة والأدوات والأجهزة والحيوانات	الواقعية

الأطباء الباحثون، الفيزيائيون	يفضلون التفكير في حلول المشاكل من التصرف بها ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين	العقلية
الأخصائيون الاجتماعيون، المُرشدون، المعلمون	يتملكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية قيمهم الأساسية إنسانية ودينية. يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعي والإرشادات والمعالجة النفسية. يتجنبون المواقف التي تتطلب حل المشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة.	الاجتماعية
أعمال السكرتارية، المحاسبون، المكتبيون	الالتزام والتقييد بالقوانين والقواعد والأنظمة ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة. يحصلون على الرضاء ويتجنبون الصراع والقلق. يميلون إلى الروتين في حياتهم. يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها	التقليدية
رجال السياسة المحاماة، الصحافة ورجال الأعمال ومندوبي المبيعات	يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين. يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد. اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية	المغامرة
الموسيقيون، الشعراء الأدباء، الرسامون	يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين. يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية. يظهرون قليلا من ضبط النفس أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي. قيمهم تعبر عن شعور عظيم بالنفس	الفنية

- الجدول رقم (2) يوضح تقسيم السمات الشخصية لنظرية هولاند

(بكارى الهام وآخرون، 2020، ص24.26)

5- العوامل المؤثرة في النضج المهني :

يتأثر النضج المهني للفرد مجموعة من العوامل المختلفة منها ما يتعلق بالفرد ومنها ما يتعلق بالأسرة و المحيط الاجتماعي ،درس "سوبر" مختلف المتغيرات المرتبطة بالنضج المهني وصنف هذه المتغيرات كالتالي:

العوامل الشخصية : كمفهوم الذات ووضوح الهوية النفسية وكذا مستوى الطموح لدى الفرد
العوامل البيولوجية: كالعمر والذكاء حيث أن الافراد الذين يتمتعون بنسبة ذكاء مرتفعة يكون لديهم مستوى عال من النضج المهني ،وكذا هو الحال مع السن لأن النضج المهني للفرد يتطور مع تطور مراحل حياته العمرة

لعوامل البيئية : حيث يتلازم النضج المهني مع مهنة الابوين ومنهاج الدراسة ومقدار المثيرات الخارجية وتماسك الأسرة

العوامل السوسيو ثقافية : يندرج تحتها مجموعة من العوامل أيضا كتأثير الاصدقاء والوالدين والثقافة السائدة في المجتمع والاسرة و كذا العادات والتقاليد الاجتماعية
عامل التحصيل : حيث وجد سوبر ارتباطا وثيقا بين النضج المهني و التحصيل سواء كان هذا الاخير مدرسيا أو غير ذلك (حسن الشرعة ،1998،ص30)

6- مواصفات الشخص الناضج مهنيا:

أنه يحاول اكتساب الكفايات اللازمة لاتخاذ القرار المهني السليم
أنه يقوم بجمع معلومات عن المهن المتوفرة في البيئة
أنه يحاول أن يكامل بين معرفته عن ذاته ومعرفته عن عالم المهنة
بالإضافة إلى ذلك فإن هناك صفات خاصة بالنضج في كل مرحلة من مراحل النمو المهني، فمثلا المراهقون في سن(12سنة) يكون نضجهم المهني بتقديرهم لاهتماماتهم وقدراتهم التي تساعدهم على الوصول إلى خطة دراسية ثم ترجمة هذه الاهتمامات إلى القيام بالتدريب والدراسة اللازمين للالتحاق بالمهنة، أما الأفراد في سن (23سنة) فيظهر نضجهم المهني بمقدار اهتمامهم بالطرق والوسائل التي يتمكنون معها من المحافظة على مهنتهم ومكانتهم في وجه المنافسة والتحدي الذي يواجهونه من قبل الأفراد الأقل سنا (سعود البادري،2011،ص169.168)

خلاصة :

لقد حاولنا في هذا الفصل تبين الخطوط العريضة لمتغير النضج المهني وتبيين مدى تأثيره في تحديد الخيارات المهنية للفرد وبناء مستقبله المهني ، وذلك من خلال ايراد تعريفه وبعض المفاهيم المتعلقة به وذكر مختلف أبعاده ولم نغفل كذلك عن ايراد الجانب النظري لمتغير الدراسة وألحقنا ذلك بجملة من العوامل التي من شأنها أن تؤثر سواء سلبا أو ايجابا على النضج المهني وختمنا ذلك بالتعريف بواصفات الفرد أو الشخص الناضج

الفصل الثالث

الاتجاه نحو المقاولاتية

- ماهية الاتجاهات النفسية
- مكونات الاتجاهات النفسية
- مراحل تكوين الاتجاهات النفسية
- وظائف الاتجاهات النفسية
- التناول النظري للاتجاهات
- العوامل المؤثرة في الاتجاهات النفسية
- ماهية المقاولاتية والمقاول
- مفهوم التوجه المقاولاتي
- أبعاد التوجه المقاولاتي
- عوامل تنمية التوجه المقاولاتي ومعوقاته

تمهيد :

يعد موضوع الاتجاه النفسي من أهم المواضيع النفسية على الإطلاق لأنه هو الذي يحدد نقطة لشروع والاستمرار للسلوك المختار عند الإنسان فهو يمثل ذلك التنظيم الخاص للخبرة الناتجة عن مواقف الاختيار والمفاضلة و الذي يدفع الفرد الى التصرف بصورة محددة في مواقف حياته اليومية ومن ذلك الميل نحو مهنة محددة أو انشاء مشروع خاص والدخول في عالم المقاولاتية

أولاً : ماهية الاتجاهات النفسية :

1-1 - مفهوم الاتجاهات النفسية:

في حقيقة الامر لم يتفق المختصون في الميدان النفسي على تعريف موحد يمكن من خلاله استقاء مفهوم عام للاتجاهات بحيث يكون محل اجماع ، ولكن يمكن ايراد جملة من التعريفات فيما يلي :

يعرفه أحمد عزت راجح : بأنه "استعداد وجداني مكتسب ثابت نسبياً ، يميل بالفرد إلى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها ويجذبها أو يرحب بها و يحبها، أو يميل به عنها فيجعله يعرض عنها أو يرفضها أو يكرهها و هذه الموضوعات قد تكون أشياء، أشخاص، جماعة، أفكار، مبادئ، و نظم اجتماعية قد تكون ذات الفرد نفسه موضوعاً للاتجاه"

(كمال سهير ، 2001، ص202)

و في حين نجد بروفولد Bruvold: يعرفه على أنه " رد فعل وجداني، إيجابي أو سلبي، نحو موضوع مادي، أو مجرد أو نحو قضية مثيرة للجدل" (درويش زين، 1999، ص90)

تعريف جوردن ألبورت allport عرفه على أنه " حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي النفسي، تنتظم من خلاله خبرة الشخص، و تكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع المواضيع و المواقف التي تستثير هذه الاستجابة" (سناء مناعي ، صفاء بزازي، 2016، ص31)

ومن جملة التعاريف المذكورة يمكن أن نشكل المفهوم التالي عن الاتجاهات النفسية فنقول:

- هي ذلك الميل النفسي والوجداني الكلي أو النسبي نحو الاشياء مادية كانت أو معنوية ملموسة أو محسوسة أو معقولة بالقبول أو الرفض ، بحيث يشكل هذا الميل استعداداً سلبياً أو إيجابياً عن الشيء المائل والمتجه اليه .

1-2 - خصائص الاتجاهات:

تتميز الاتجاهات النفسية بمجموعة من الخصائص التي ذكرها علماء النفس ومن جملة هذه الخصائص لا على سبيل الحصر نذكر :

- الاتجاهات مكتسبة ومتعلمة من البيئة عن طريق التجارب والخبرة الشخصية، والتعلم والمحاكاة والتقليد، والثقافة والبيئة الاجتماعية
- للاتجاه صفة الثبات والاستقرار والاستمرار النسبي، ولكن من الممكن تعديله وتغييره تحت ظروف معينة
- الاتجاه يمثل علاقة بين ذات الشخص وبين موضوعات محددة، فليس هناك اتجاه يتكون في فراغ، وإنما يتكون الاتجاه نحو موضوعات متجسدة في أشخاص أو أشياء أو نظم معينة
- تتباين الاتجاهات من حيث نمطها وشدتها، ويمكن تمثيلها بأنها خط متصل يمتد من التأييد المطلق (الإيجابية) إلى الحياد ثم يصل إلى المعارضة الكاملة
- يرتبط الاتجاه بمثيرات ومواقف اجتماعية.
- يغلب على الاتجاهات الذاتية من الموضوعية.
- من الاتجاهات ما هو قوي يقاوم التعديل ومنها ما هو سهل التعديل.
- يتأثر الاتجاه بخبرة الفرد ويؤثر فيها.
- الاتجاه قابل للقياس والتقويم بأدوات وأساليب مختلفة (المعاينة خليل، 2000، ص162)

2) - مكونات الاتجاهات النفسية:

حيث يدخل في تكوين الاتجاه ثلاثة عناصر أساسية

2-1- المكونات المعرفية

وهي تتراكم عند الفرد أثناء احتكاكه بعناصر البيئة و يمكن تقسيمها إلى ثلاثة تقسيمات أساسية وهي أولا المدركات والمفاهيم أي كل ما يدركه الفرد حسيا أو معنويا، والمعتقدات وهي التي تمثل مجموعة من المفاهيم المتبلورة الثابتة في المستوى النفسي للفرد والتوقعات وهي ما يمكن أن يتنبأ به الفرد بالنسبة للآخرين أو يتوقع حدوثه منهم

3) - 2- المكونات الانفعالية العاطفية:

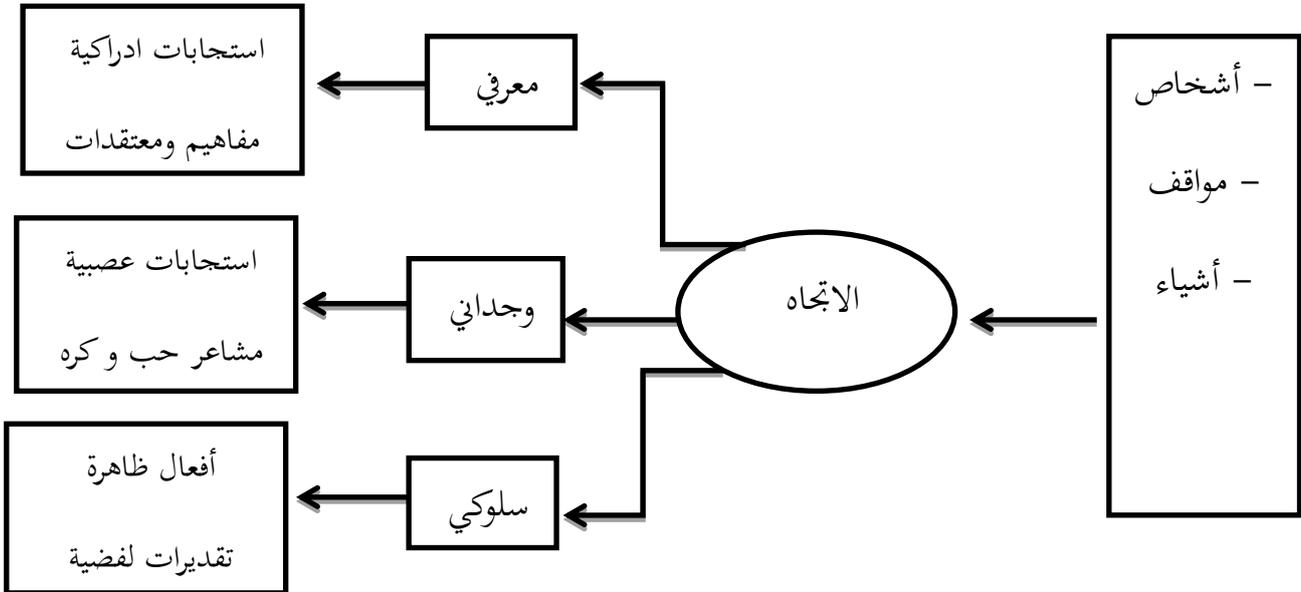
قد لا نكون مبالغين إذا قلنا أن أهم مكونات الاتجاه هي الشحنة الانفعالية التي يصحبها سلوك الفرد فالمكونات العاطفية والانفعالية هي تلك الشحنة المصاحبة، وهي ذلك اللون الذي يعمل على بناء درجة كثافته وعمقه ويميز الاتجاه القوي عن الاتجاه الضعيف

3-3- المكونات السلوكية:

يمكن القول أن سلوك الإنسان ونزوعه تعبير عن رصيد معرفته بشيء ما ثم المصاحبة لهذه المعرفة. فعندما يكون لدى الفرد رصيد من المعرفة التي استقاها من الإدراك ثم يتوافر لديه الشحنة الانفعالية والعاطفية اتجاه المثير المحدد (دويدار عبد الفتاح، 1999، ص173)

- إذا فالاتجاهات النفسية تتكون من ثلاثة مكونات أساسية تعمل بطريقة دينامية بحث أن كل مكون ممهّد للمكون الأخر ويمكن القول أنهم على الترتيب المرفق أعلاه أي مكون معرفي ثم عاطفي ثم سلوكي لأنه بعد تحصيل جملة من المعارف عن شيء ما تتكون وتشكل لد الفرد عاطفة سواء ايجابية أو سلبية ، حب أو كره من ثم تجسد هذه العاطفة السلوك المحدد تجاه المثير ، فنجد أن المكونات تنصهر فيما بينها لتعطينا اتجاهها معيناً وهذا ما نوضح في الشكل التالي اختصار لما ذكرناه سابقاً عن المكونات .

الشكل (1) : يوضح مكونات الاتجاهات النفسية



- المصدر: (العتوم عدنان، 2009، ص198)

(4) - مراحل تكوين الاتجاهات النفسية :

يمر الفرد أثناء تكوينه للاتجاه النفسي بثلاثة مراحل مهمة لا يمكن الانفكاك عنها مرحلة المعرفة أو الإدراك ، مرحلة الاختيار ثم نهاية مرحلة الاستقرار والثبات

(4)-1- المرحلة المعرفية و الإدراكية :

وتتمثل في الاتصال المباشر الذي يحدث بين الفرد وعناصر البيئة الخارجية، وهنا تظهر عنده الرغبة في تقبل الفكرة أو رفضها أو معارضتها في حال عدم اقتناعه بها، ولهذا يميل الفرد إلى تكوين اتجاهات نحو أشياء مادية كالمنزل، الكتاب وغيرها، وكذلك نحو أشخاص معينين كالإخوة، الأصدقاء، المدرسين، وكذلك نحو بعض الوظائف كالطب ، التضحية ، التدريس

(4) - 2- مرحلة الاختيار والتحديد:

تتميز هذه الأخيرة بنمو البعد النزوعي لدى الفرد ، حيث تتجلى في شكل ميله نحو بعض الموضوعات التي أدركها سلبا أو إيجابا، حيث يجرى عمليات تقويمية مستمرة لخياراته السابقة المكونة لإطاره المرجعي، والتي اكتسبها من خلال تواصله مع الأشخاص واحتكاكه بالموضوعات والمواقف المختلفة في بيئته التي يعيش فيها، وذلك بتحديد الأسس التي بني عليها ميله لهذه الموضوعات

(4)-3- مرحلة الاستقرار و الثبات:

تمثل هذه المرحلة استقرار وثبات الميل والأفضل الذي كونه الفرد عن الأشخاص والموضوعات والأشياء الموجودة في محيطه، لذا يكون الاتجاه النفسي ليس الشخص، قد تكون وتطور حتى وصل إلى صورته الاخيرة التي يستقر عليها سلبا أو ايجابا أو حياديا (زهرا عبد السلام، 2003، 174)

(5)- وظائف الاتجاهات النفسية :

تتعدد وظائف الاتجاهات النفسية وتختلف من فرد لآخر فنجد أن نفس المثير يتجه نحو فرد بالإيجاب ولقبول والآخر بالسلب و الرفض ، وفيما يلي جملة من وظائف الاتجاهات النفسية :

- الاتجاه يحدد طريق السلوك و يفسره

- الاتجاه ينظم العمليات الدافعية والانفعالية والإدراكية والمعرفية حول بعض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه

- الاتجاهات تنعكس في سلوك الفرد و في أقواله و أفعاله وتفاعله مع الآخرين في لجماعات المختلفة في الثقافة التي يعيش فيها

- الاتجاهات تيسر للفرد القدرة على السلوك واتخاذ القرار في المواقف النفسية المتعددة في شيء من الاتساق والتوحيد دون تردد أو تفكير في كل موقف وفي كل مرة تفكيراً مستقلاً
 - الاتجاهات تتبلور وتوضح صورة العلاقة بين الفرد وبين عالمه الاجتماعي
 - الاتجاه يوجه استجابات الفرد للأشخاص والأشياء والموضوعات بطريقة تكاد تكون ثابتة
 - الاتجاهات المعلنة تعبر عن مساندة الفرد لما يسود مجتمعه من معايير وقيم و معتقدات
 - الاتجاه يحمل الفرد على أن يحسن و يدرك و يفكر بطريقة محددة إزاء موضوعات البيئة الخارجية
- (المعايطة خليل ،2000، ص172)

6) النظريات المفسرة للاتجاهات النفسية :

لقد حاولت العديد من النظريات اعطاء تفسير نظري لموضوع الاتجاهات النفسية حيث حاول كل منظر من المنظرين اعطاء تفسير معين انطلاقاً من المسار النظري الذي يتبناه نفسي ، اجتماعي ، معرفي ... وهكذا، وسنورد بعضها فيما يلي:

6) - 1- نظرية التحليل النفسي "لفرويد" :

حيث يرى فرويد وأتباعه أن اتجاهات تتدخل بشكل مباشر في تكوين ما يعرف لدى فرويد بـ "الأنا" وذلك لأن الاتجاهات تؤثر في سلوك الأفراد في الحياة ، كما اعتمدت النظرية على ما تبناه فرويد من التحليل النفسي في تفسيره لسلوك الإنسان وبالتالي اعتمد أصحاب هذه النظرية على الدوافع الداخلية التي تحددها الحاجات الأساسية ضمن البنية الشخصية فالالاتجاه حسب النظرية هو حاصل ونتاج الصراع بين ما يمثل الغريزة "الهو" وبين المعايير والقيم الاجتماعية والدينية فيتشكل لدى الفرد اتجاه ايجابي نحو الأشياء التي ساهمت في خفض من شدة التوتر وتخفيفه و العكس أي سلبية الاتجاه نحو الاشياء التي زادت من شدة التوتر

(رزاق صلاح الدين ،2020، ص41)

كما أشارت النظرية الى أن الاتجاه يتشكل ويتبلور منذ مرحلة الطفولة مزامنة مع النمو النفسي له كما أشارت النظرية أن تغيير الاتجاهات ممكن في حالة دراسة المكينزمات الدفاعية للفرد واخضاعها لعملية التحليل النفسي الذي يتيح للفرد تبصرة بأساس توقعاته المصطنعة وما يصاحبها من وجود اتجاهات القبول أو الرفض

(أسامة صالح ،2012، ص17)

(6) -2- النظرية المعرفية :

حيث تؤكد النظرية المعرفية أن الافراد يسعون لتحقيق الترابط والتماسك واعطاء معنى لأبنيتهم المعرفية، وبمعنى آخر يسعون لتأكيد الاتساق فيما بين معرفهم المختلفة، وبالتالي فان الفرد لن يقبل الاتجاهات التي تتناسب مع بنائه المعرفي الكلي و ما يؤكد ذلك ما جاء في نظرية التنافر المعرفي لـ "ستنجر" والتي مفادها أن الاشخاص يسعون دوما الى تحقيق الاتساق داخل معتقداتهم من جهة وبين اتساق اعتقاد معظم الاشخاص كما يوجد تنافر بين بعض اتساق معتقداتهم وسلوكياتهم فعندما يمتد هذا التنافر الى أشياء تمثل قيمة بالنسبة للأفراد تنشأ لديهم حالة عدم الارتياح يطلق عليها "ستنجر" اسم "التنافر المعرفي" ويفسره بأنه قوة ضاغطة مثيرة لتوتر تدفع الفرد الى أن يخفض احساسه به أو التخلص منه ولا يتحقق ذلك الا بتوفر الاتساق بين المعتقدات لدى الشخص وبين صور السلوك المتصلة بها . (الواسع العمري، 2017، ص9)

(6) -3- نظرية التعلم

ان الافتراض الأساسي لهذه النظرية هو أن الاتجاهات النفسية الاجتماعية متعلمة بنفس الطريقة التي يتم بها تعلم العادات، وصور السلوك الأخرى، ومن ثم فإن المبادئ والقوانين تنطبق على تعلم أي شيء والقوانين تنطبق على تعلم أي شيء، تحدد أيضا كيفية اكتساب وتكوين الاتجاهات. فالفرد يستطيع أن يكتسب المعلومات، والمشاعر بواسطة عمليات الترابط أو الاقتران بين موضوع ما، وبين الشحنة الوجدانية المصاحبة، فمثلا عندما يسمع الأبناء من الوالدين والمدرس، والتلفزيون كلمة "متعصب" بنغمة غير محبة، فإنهم يربطون بين هذه الكلمة وبين المشاعر السلبية المصاحبة لها، والعكس عندما يسمعون أو يتعرضون لأشياء ايجابية أو محبة، ومعنى هذا أن المحدد الرئيسي في تكوين الاتجاهات هو تلك الترابطات التي يعايشها الفرد موضوع الاتجاه كما أن نظريات التعلم تؤكد أن الترابط، والتدعيم والتقليد، هي الآليات أو المحددات الرئيسية في اكتساب وتعلم الاتجاهات، و إن الآخرين هم مصدر هذا التعلم، و أن الاتجاه النفسي الاجتماعي للفرد في صورته المتكاملة يتضمن كل الترابطات والمعلومات التي تراكمت عبر كل ما تعرض له من خبرات سابقة . (بوعمر سهيلة، 2014، ص60)

(6)-4- نظرية الباعث

يرى مؤيدو هذه النظرية أن الشخص يتبنى الاتجاه الذي يريده و يعطيه أكبر قدر من الاهتمام، فهناك حساب للتكاليف والفوائد أي قضية من القضايا، و يسعى الفرد لأن يتبنى القضية التي تحقق له أكبر قدر من المكاسب

ومن أبرز معالم نظرية الباعث هذه، منحى (التوقع-القيمة) الذي قال به "إدواردز" الذي يشير فيه إلى أن الأشخاص يتبنون المواقف والاتجاهات التي تؤدي إلى توقع أكبر لاحتمالات الآثار الطيبة ويرفضون المواقف والاتجاهات التي يمكن أن تؤدي إلى الآثار السلبية غير المرغوبة إذن تؤكد نظرية الباعث أن الأفراد يسعون دائما نحو الكسب، وبالتالي تبني الاتجاهات التي تحقق الإشباع أو الرضى، و يتأكد ذلك أكثر عندما يحدث صراع بين الأهداف، حيث يتبنون المواقف التي يتوقعون فيها الكسب أو الفائدة، ومن ثم تؤكد النظرية الدور الايجابي والفعال للأفراد في اكتساب وتكون اتجاهاتهم فهم مستقلون وصناع قرار إلى حد كبير فهي تختلف في ذلك عن نظريات التعلم التي ترى أن الأفراد فيما يتصل باكتساب أو تكون الاتجاهات يتأثرون بالقوى البيئية الخارجية بدرجة كبيرة.(درويش زين، 1999، ص103)

(7) - العوامل المؤثرة في الاتجاهات النفسية :

تتأثر الاتجاهات النفسية لدى الافراد بمجموعة من العوامل التي من شأنها أن تقوى أو تضعف الاتجاهات وتعزز الجانب السلبي أو الايجابي لها

(7)-1- الدوافع والحاجات:

تعمل الدوافع والحاجات والأهداف على تكوين وتشكيل الاتجاهات، فهي تعتبر بمثابة القوى المحركة للفرد على العمل والنشاط، وهي التي توجهه في الأشياء والأهداف المرغوب فيها، إضافة إلى كونها تحدد مدى الاستجابة للمؤثرات المحيطة به فتوجهه إلى أشياء معينة وينجذب إلى أهداف خاصة لأنها تحقق له حاجاته ، ومن هنا كان اختلاف اتجاهات الأفراد في المجتمع الواحد

(7)-2- المؤثرات الثقافية:

تلعب الثقافة دورا هاما في تشكيل اتجاهاتنا مما تشتمل عليه من نظم دينية و أخلاقية واقتصادية، سياسية واجتماعية ورياضية مختلفة فالإنسان يعي، في إطار ثقافي يتألف من

العادات والمعتقدات والقيم وهذا جميعا يتفاعل تفاعلا ديناميكيا يؤثر في الفرد من خلال علاقاته الاجتماعية مع بيئته سواء كانت أسرته أو المدرسة ، بمعنى أن اختلاف الجماعات التي ينتمي إليها الفرد تؤثر في اكتسابه لاتجاهاته . ويؤكد "بليير" أن المدرسة بما تقدمه للتلميذ من ثقافة تساعد على تشكيل اتجاهاته

(7)-3- المؤثرات الوالدية والجماعة :

يعتبر الوالدان من أقوى العوامل المؤثرة في تكوين اتجاهات الفرد وسائر أعضاء الأسرة حيث أن أكثر اتجاهات الفرد تتأثر إلى حد كبير باتجاهات والديه وذلك من خلال عملية التطبع الاجتماعي

(7)-4- تأثير الانماط الشخصية :

تؤثر بعض الصفات المزاجية والشخصية في تكوين الاتجاهات فتجعل الفرد محصنا ضد التأثير ببعض الاتجاهات في حين يكون عرضة للتأثر الشديد باتجاهات أخرى وقد ذكر "بليير" انه قد أجريت دراسة لفحص الارتباط بين صفات الشخصية الخاصة كالانطواء والانبساط والاتجاهات، واتضح من نتائج هذه الدراسة أن صفة الانطواء تساعد على أن يكون الفرد أميل إلى تكوين اتجاهات محافظة، بينما تساعد صفة الانبساطية على أن يكون الفرد أميل إلى تكوين اتجاهات تقدمية ثورية (محمد المنسي، 1997، ص214)

- إذا يمكن أن نقسم العوامل المؤثرة في الاتجاهات النفسية الى ثلاثة أقسام أساسية ، العوامل الشخصية و العوامل السوسيو ثقافية و العوامل البيئية بحيث ينطوي تحت كل قسم مجموعة من العناصر وبصفة عامة كل ما يمكنه أن يآثر في مكون من مكونات الاتجاه يكون ضرورة مآثرا في الاتجاه في تغييره، زيادته ، نقصانه ...

ثانيا / المقاولاتية

أصبحت المقاولاتية مفهوم متداول وشائع الاستخدام بشكل كبير حيث أصبحت كمجال للبحث والتطور ونظرا لأهميتها بات كل من الباحثين والمجتمع والحكومات يهتمون أكثر بتطوير الفكر المقاولاتي من اجل تحقيق التطور الاقتصادي والدفع بعجلة الاستثمار ، كما يعتبر التوجه نحو المقاولاتية أحد الخيارات التي تقلص من البطالة واقتصار التوجه نحو الوظيف العمومي خاصة لدى الشباب وهو أكد لدى الخريجين منهم

(1) - ماهية المقاولاتية و المقاول

(1 - 1) - مفهوم المقاولاتية :

- المقاول عبارة عن السيورة التي تبدأ بفكرة وتنتهي بعرض منتج جديد ذو قيمة في السوق وبين الاثنين المغامرة بالجمع والتنسيق بين مختلف الموارد المتوفرة وخوض كافة المخاطر المترتبة عن هذه العملية، وبما أن السيورة هو التجديد سواء على مستوى المنتج المادي أو الفكري (الطرق والمناهج..) أو اكتشاف موارد جديدة، فتنطوي المقاول على مبدأ الإبداع

(بداروي سفيان، 2015ص34)

- وأيضا تعرف المقاولاتية على أنها "الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها، إذ أنه عمل اجتماعي بحت"

(خدري توفيق، عماري علي، 2009، ص6)

- وأعطى الاتحاد الأوروبي سنة 2003 التعريف التالي للمقاولاتية: "هي الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار أو الإبداع والفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة"

(صالح مدور، 2019، ص7)

- "المقاولاتية هي مجموعة من الأنشطة والمساعي التي تهدف إلى إنشاء وتطوير مؤسسة وبشكل أكثر عمومية إنشاء نشاط معين"

(لفقيير حمزة، 2019، ص119)

- ومن جملة التعريفات الموردة عن المقاولاتية يمكن أن نسوق المفهوم التالي بأن المقاولاتية هي نشاط ابتكاري ابداعي فردي أو جماعي يتمثل في استثمار الأموال في شكل مؤسسات بإنشائها ابتداءً أو السير نحو تطويرها بعد قيامها وتشمل الجانب الفكري و الجانب المادي

(1-3)- خصائص وأهمية المقاولاتية :

تتميز المقاولاتية بمجموعة من الخصائص يمكن ايجازها فيما يلي:

- هي عملية انشاء مؤسسة غير نمطية تتميز بالإبداع سواء من خلال تقديم منتج جديد أو طريقة جديدة في عرض منتج أو خدمة ما أو طريقة جديدة في التسويق والتوزيع
- ارتفاع نسبة المخاطرة لأنها تقدم الجديد وما يرافقها من عوائد مرتفعة في حالة نفاذ المنتج أو الخدمة الجديدة في السوق
- تحقيق أرباح احتكارية ناتجة من حقوق الابتكار والتي تظهر في المنتج أو الخدمة المعروضة في السوق مقارنة بالمؤسسات النمطية التي تقدم منتجات وخدمات.
- الادراك الكامل للغرض (الحاجات، الرغبات المشاكل، التحديات والاستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشاريع التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية
- هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات التي تعود للقرارات الفردية الهادفة للربح
- هي مجموعة من المهارات الإدارية التي تركز على المبادرة الفردية بهدف الاستخدام لأمثل للموارد المتاحة والتي تتميز بنوع من المخاطرة
- الاستخدام الأمثل للمواد المتاحة بهدف تطبيق الأفكار الجديدة في المنظمات والتي يتم التخطيط

لها بكفاءة عالي (توفيق حذري، الطاهر بن حسين، 2013، ص5)

1- (5) - مهام المقاولاتية

عندما ينتعش النشاط المقاولاتي في وسط ما ينتظر منه القيام والمشاركة في عدة مهام والتي يمكن حصرها في المجال الاجتماعي، المجال الاقتصادي، المجال الثقافي، وهي على النحو التالي:

أ / المهام الاجتماعية

- التقليل من البطالة وذلك بخلق مناصب شغل وتحسين مستوى معيشة الأفراد،

- اشباع رغبات وحاجات المستهلكين من لسلع والخدمات

ب / المهام الاقتصادية

- زيادة الدخل الوطني و بالتالي زيادة الدخل الفردي

- زيادة الإنتاج الوطني مما يؤدي إلى التقليل من الاستيراد وزيادة التصدير وبالتالي ربح العملة الصعبة والتقليل من التبعية الاقتصادية

- تمويل خزانة الدولة وذلك عن طريق دفع الضرائب و الرسوم

- التكامل الاقتصادي على المستوى الوطني

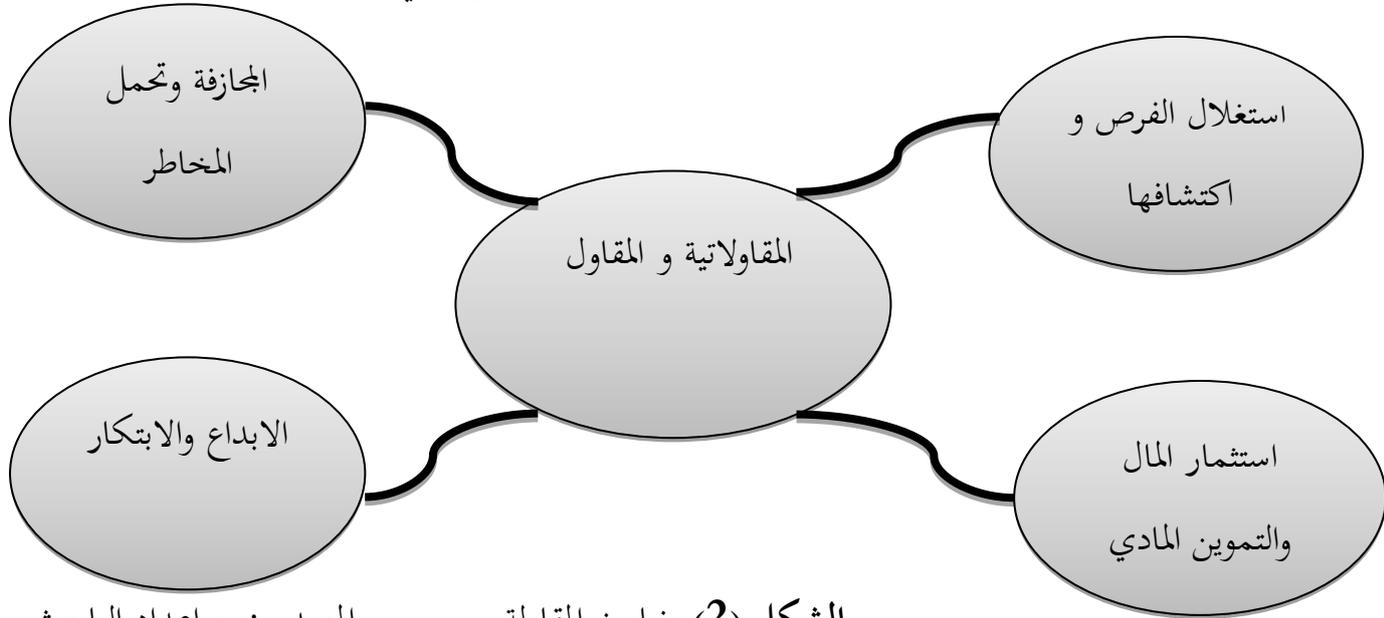
ج / المهام الثقافية

- ترقية العامل بالمعرفة التقنية الحديثة لكي يستطيع التحكم في أساليب التكنولوجيا الحديثة

- المساهمة في التزويد بالمعرفة وذلك عن طريق وجود نوادي علمية ومجلات و جرائد في إطار تكوين وتخصص العمال (صالح مدور، 2019، ص16.17)

(1-2) - مفهوم المقاول:

- هو الشخص الذي يقوم بتحديد وتطوير وصياغة الرؤية الجديدة للأعمال من خلال فكرة جديدة أو فرصة جديدة أو طريقة جديدة لأداء الأعمال (فايز جمعة، عبد الستار، 2018، ص32)
- وتعرفه اللجنة الأوربية بأنه: "ذلك الفرد الذي يأخذ ويتحمل الأخطار، يجمع الموارد بشكل فعال، يبتكر في إنتاج خدمات ومنتجات بطرق إنتاج جديدة، يحدد الأهداف التي يريد بلوغها، وذلك بتخصيصه الناجح للموارد" (كمال مردوي، كما زموري، 2010، ص7)
- ويمكن أن نلخص المفهومين "المقاولاتية والمقاول" في الشكل التالي:



الشكل (2) مضمين المقاوله - المصدر: من اعداد الباحث

(1-4) - خصائص المقاول :

- يتمتع الفرد المقاول بمجموعة من الخصائص والمميزات التي تحمله على خوض غمار المجازفة وتحمل الأعباء ودخول عالم المقاوله وانشاء المؤسسات الاستثمارية وتمثل هذه الخصائص فيما يلي :

الاستعداد والميل نحو المخاطرة سواء كانت عند بدء المشروع أو أثناء سيره، ويلاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد نحو المخاطرة

الرغبة في النجاح: يعرف المقاولون أهدافهم جيدا ويعملون بمثابرة لتحقيقها

الثقة بالنفس: يملك المقاولون الثقة بالنفس والقدرة على ترتيب المشاكل وتصنيفها، ذلك أ لا يخافون من ارتكاب الأخطاء، فهم يعلمون أنه جزء من ضريبة العمل الحر والإرادة المستقلة.

الاندفاع للعمل: عادة ما يظهر المقاولون مستوى من الاندفاع الذاتي للعمل، والتميز أعلى من الآخرين

الاستعداد الطوعي للعمل ساعات طويلة : غالبا ما يداومون أيام الأسبوع كاملة حتى يحققون المنافسة.

الالتزام: لا بد للمقاولين من إدامة تركيزهم على أهدافهم وتخطيط أنشطتهم المختلفة، ذلك أنه

توجد علاقة بين مدى الالتزام ومستوى نجاح العمل

التفاؤل: يمتلك المقاولون خاصية التفاؤل، فعندهم تحويل الفشل إلى نجاح يشبه تحويل الطاقة السلبية إلى طاقة ايجابية إذ أن التفاؤل يساعد على النجاح

المنهجية والنظام : للمقاول القدرة على ترتيب وتنظيم الوقت مع رؤية الصورة بشكلها الواقعي بأدق تفاصيلها (أنفال قادري، 2015، ص6)

2 - مفهوم التوجه المقاولاتي :

التوجه المقاولاتي : حسب (Bird 1988) عرفه على أنه حالة العقل التي توجه انتباه الشخص وعمله نحو العمل الحر بدلا من العمل التنظيمي.

-التوجه المقاولاتي حسب (Bruyat 1993) هو إرادة فردية تتحول إلى انشاء مؤسسة."
-وبالنسبة لـ (Bird 1998) فكتب أن التوجه مرحلة تولد مع الحاجات، القيم، العادات واعتقادات الفرد، كما كتب سنة 1992 أن انشاء مؤسسة هو نتيجة مباشرة لتوجهات الأفراد التي

تتأثر طبعا بالمتغيرات المحيطية وعليه التوجه المقاولاتي هو إرادة أو استعداد فكري يتحول إلى انشاء مؤسسة.

- ويعرف Thompson 2009 بأن اقتناع ذاتي معترف به من طرف شخص أنه ينوي القيام بمشروع عمل جديد ويخطط بشكل واع للقيام بذلك في وقت ما في المستقبل"

- ويؤكد "A.Tounés" على أنه وبالرغم من أن التوجه المقاولاتي ارادة فردية تسجل ضمن مراحل

معرفية وإدراكية، لكنها تابعة للظروف الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية

(زيتوني هوارية، 2022، ص20)

- ويعرف التوجه المقاولاتي على أنه حالة عقلية يرغب فيها الفرد في خلق منشأة جديدة أو قيمة جديدة داخل منظمات موجودة فالتوجه المقاولاتي ارادة فردية أو استعداد فكري يتحول إلى انشاء مؤسسة (ابراهيم بيض القول، تجاني منصور، 2019، ص132)

- فنخلص الى أن التوجه المقاولاتي هو الميل النفسي والفكري والوجداني للفرد نحو ممارسة النشاط المقاولاتي أو انشاء مؤسسة خاصة .

كذلك نجد أن مفهوم التوجه المقاولاتي يتقارب مع بعض المفاهيم الأخرى كالثقافة المقاولاتية والروح المقاولاتية والفكر المقاولاتي

3- أبعاد التوجه المقاولاتي :

ان التوجه المقاولاتي متعدد الابعاد وهي خمسة والمتمثلة في الاستقلال الذاتي، الاستباقية، تحمل المخاطر، الابتكار، التنافسية ، والذي يتعامل معه عل انه ابعاد سلوكية مستقلة ويمكن التعرف على هذه الابعاد على النحو التالي :

أ/ الاستقلال الذاتي: تشير إلى استقلالية عمل الأفراد أو المجموعات للتوصل إلى فكرة أو وجهة نظر وتطويرها بالكامل

ب/ **الاستباقية:** وهي البحث عن فرصة تتجه نحو المنظور المستقبلي، الذي يتميز بتقديم خدمات ومنتجات قبل المنافسة ويكون الطلب عليها متوقع في المستقبل وتتوقع المؤسسة الفرص الموجودة في المستقبل بحيث تقوم بتطوير وإدخال عمليات جديدة، بدلا من الاستجابة للتغيرات البيئية ويمكن أن تنشأ لدى المؤسسة ميزة تنافسية من خلال توقع تغيرات الطلب في المستقبل

ج/ **المخاطرة:** تشير إلى التصرف في تحمل ديون مرتفعة أو تسوية جزء كبير من الموارد، تهدف إلى عائدات عالية من خلال الاستيلاء على الفرص والعمل بشجاعة حتى عندما تكون النتيجة الناجحة غير مؤكدة

د/ **الابتكار أو الابداع:** يعكس ميل الشركة إلى المشاركة ودعم الأفكار الجديدة والفردية والتجارب والعمليات الإبداعية التي قد تؤدي إلى منتجات أو خدمات أو عمليات تكنولوجية جديدة

هـ/ **التنافسية:** يعكس رغبة الشركة في تحدي منافسيها بشكل مباشر ومكثف عند دخول السوق أو تحسين وضعها في السوق متفوقاً على منافسيه (بن يحيى مريم، هند حاج سليمان، 2021، ص204)

4- عوامل تنمية التوجه المقاولاتي ومعوقاته

4-1- عوامل تنمية التوجه المقاولاتي

1/ **الثقافة والقيم الاجتماعية:** تعتبر الثقافة من اهم العناصر المحددة لشخصية المقاولاتية لها دور في تحقيق المواهب والقدرات خاصة عن طريق القيم والثقافة الاجتماعية، وبصفة عامة كل ما كان المجتمع أكثر تشبعا بالفكر المقاولاتي وروح المبادرة كان الفرد فيه أكثر توجه نحو المقاولاتية وانشاء المؤسسات وهو الامر ذاته الذي نلاحظه في بعض الدول التي تبنت المقاولاتية كسبيل لإنعاش الاقتصاد وزيادة مداخل الدولة (سلمية صيتي، نجاة بن عبد الرحمان، 2023، ص20)

2/ **الإمكانيات البيئية:** ويمكن أن نلخص دور البيئة في النقاط التالية

- الاهداف البديلة للمقاول

- قابلية الاستعمال والتطبيق

- حصول الاعتراف

- توفر الخدمات و المرافقة

- وجود فرص تكوين (بشير ابراهيم، 2011، ص19، 17)

3/ خلق الفرصة : فالفرصة تكون مصدر الهام المقاول التي تخرج أفكاره المقاولاتية وكذلك عليه استغلالها

(4-2)- معوقات الاتجاه نحو المقاولاتية :

- عدم استقرار الدخل حيث لا يضمن انشاء مشروع مقاولاتي الحصول على دخل كافي خاصة خلال المراحل الاولى من حياة المشروع ومع ضغوط الالتزامات المالية

- قلة المسيرين و التقنيين لتأهيل العمال

- النقص في التكوين و التدريب لدى العمال خاصة المقاولات التي تعتمد على الإنتاج بالآلات

- عدم اهتمام المؤسسات ببرامج التكوين و إعادة التأهيل، و حتى إن وجدت فهي تبقى غير كافي

- الصعوبات الاجتماعية و هي التي تنشأ لعد تلقي المقاول المساندة المادية و المعنوية من طرف مجتمعه و هذا ما يجعله متخوفا من ردة فعلهم في حال خسارته للمشروع و الذي يؤدي إلى التأثير

على أدائه

- منافسة المنتجات المستوردة و منتجات المنظمات الكبيرة في ذات المجال.

- المشكلات المتعلقة بجودة الإنتاج مما يؤثر في القدرة التنافسية.

- عدم ملاءمة بعض التشريعات و القوانين.

- إرتفاع كلفة رأس المال (كلفة الاقتراض و التمويل)

(بوبريت بثينة ،مخلف سورية ،2019،ص38)

الخلاصة

تم التطرق في هذا الفصل لمتغير الاتجاهات النفسية من جهة و المقاولاتية من جهة أخرى حيث تعرفنا أولاً على ماهية الاتجاهات النفسية مفهومها وخصائصها وفيما تتمثل وظائفها وذكرنا المكونات الأساسية للاتجاهات النفسية لنعرج بعدها للإطار النظري للاتجاهات النفسية لنختتمها بعرض أهم العوامل المؤثرة في الاتجاهات .

وفي الشق الثاني لهذا الفصل الذي خصص لموضوع المقاولاتية حيث عرضنا مفهوم وخصائص كلا من المقاولاتية والمقاول المهام التي تنتظر من خلال ممارسة النشاط المقاولاتي ومن ثم وضع الاطار المفاهيمي لتوجه المقاولاتي مفهومها وأبعادها وسبل تطويره وتنميته وكذا الأسباب التي تعيق هذا التوجه

الجانب التطبيقي

لأدارة

الفصل الرابع

الإجراءات الميدانية لدراسة

تمهيد

- منهج الدراسة
- حدود الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات جمع المعلومات
- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
- الخلاصة

1 / منهج الدراسة :

يعتبر اختيار المنهج الصحيح أحد الخطوات الأساسية التي تمكن الباحث من الوصول الى النتائج الصحيحة التي يفتش عنها و المتمثلة في الاشكالية التي يطرحها اذ أن اختيار المنهج المناسب لا يكون جزافا أو بصفة اعتباطية بل استنادا لما تفرضه ظروف الدراسة و خصائصها التي تمايزها عن غيرها كما ان موضوع الدراسة يحتل الاهمية البالغة في رسم معالم المنهج الذي ينبغي للباحث تبنيه واختياره ، بما أن موضوعنا هذا يسعى لمعرفة "مستوى النضج وعلاقته بالاتجاه نحو المقاولاتية لدى متمهني التكوين المهني الرويجي أم عمر بمتليلي"

فالمنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج "الوصفي" فهو يعد أكثر المناهج استخداما في ميدان العلوم الانسانية و الاجتماعية ، حيث تعتمد البحوث الوصفية على القيام بجمع المعلومات حول مشكلة معينة بهدف معالجتها عن طريق توصيفها من جميع الجوانب

2 / حدود الدراسة :

أ/ الحدود المكانية : اجريت الدراسة على عينة من متمهني التكوين المهني الرويجي أم عمر بمتليلي الشعابنة ولاية غرداية

ب/ الحدود الزمانية : أنجزت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي 2024/2023 على العينة المذكورة في الفترة الممتدة من جانفي 2024 الي ماي 2024

3/ مجتمع الدراسة : يمثل كل المتهمين في مركز التكوين المهني الرويجي ام عمر بمتليلي الشعابنة مجتمعا لدراساتن الحالية و يمكن الاشارة الي أن الانماط التكوينية الأخرى غير معنية بالبحث والبالغ عددهم 165 متمهنا

4/ عينة الدراسة : تتكون عينة دراستنا البحثية من 100 متمهن ومتمهنة بالمركز التكويني حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية ودون سابق اعلام

5/ أدوات جمع المعلومات : تم الاعتماد على الاستبيان في جمع المعلومات اللازمة عن المفحوصين حيث تعد هذه الأداة-الاستبيان- من الأدوات المهمة في جمع المعلومات حيث تم توزيع 100 نسخة

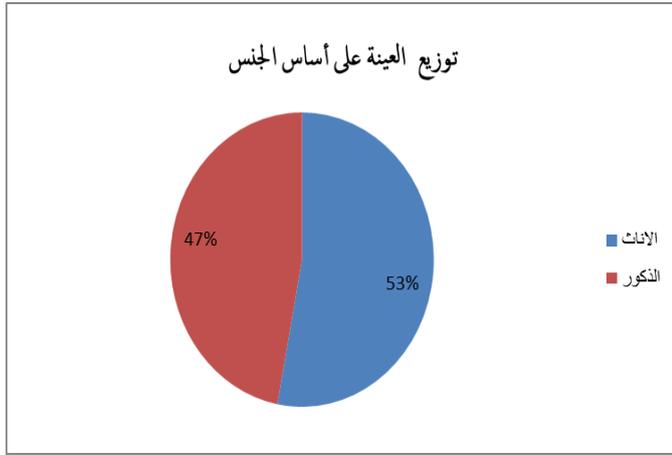
الاستنتاج العام والتوصيات

من الاستبيانين (النضج المهني ، الاتجاه نحو المقاولاتية) وتم استرجاعهم بعد ثلاثة ايام وكانت الاستبيانات كلها صالحة للاستعمال .

6/ خصائص عينة الدراسة :

1-6 خصائص العينة حسب متغير الجنس

الجدول رقم(3) : يوضح تقسيم العينة على أساس الجنس



الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	47	47%
الاناث	53	53%
المجموع	100	100%

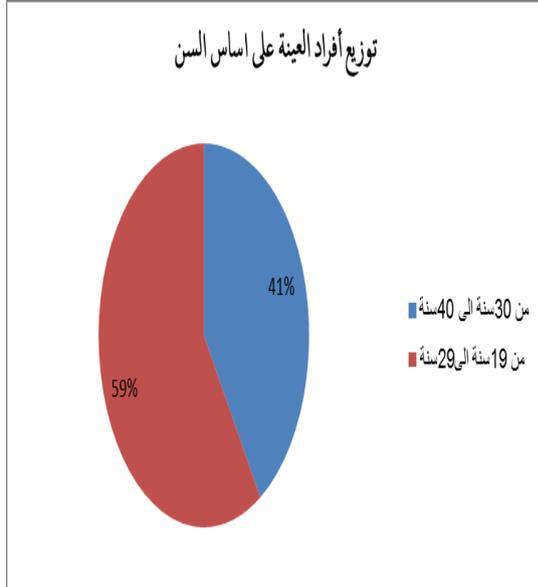
المصدر : اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج "Excel"

- يوضح الجدول توزيع عينة البحث على أساس الجنس و المتكون مجموعهم من 100 فرد حيث بلغ عدد الذكور 47 ذكرا متمهنا بنسبة 47% وبلغ عدد الاناث 53 متمهنة بنسبة 53%

الاستنتاج العام والتوصيات

2-6 خصائص العينة حسب متغير السن :

الجدول رقم(4) : يوضح تقسيم العينة على أساس السن



الفئة	التكرار	النسبة المئوية
من 19 الى 29 سنة	59	59%
من 30 الى 40 سنة	41	41%
المجموع	100	100%

المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج "Excel"

- يتضح لنا من خلال الجدول الذي يمثل توزيع أفراد العينة على أساس السن أن عدد المتمهين الذين تتراوح أعمارهم من 19 سنة الى 29 سنة بلغ 59 متمهنا بنسبة 59 بينما بلغ عدد المتمهين من 30 سنة الى 40 سنة 41 متمهنا بنسبة 41 اي أن أعمار أفراد عينة الدراسة من المتمهين ذو 19 سنة الى المتمهين ذو 40 سنة

7/ الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

7-1- مقياس النضج المهني :

حيث تم الاعتماد على مقياس النضج المهني من دراسة "صلاح الدين رزاق " الذي اعتمد الطالبة "فاطمة بطاهر (2017)" وتم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، وبما أنه يتطابق مع دراستنا الحالية فتم استخدامه مباشرة بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية و حساب خصائصه السيكومترية

الاستنتاج العام والتوصيات

حيث يتكون الاستبيان من (17) عبارة موزعة على أربعة أبعاد وهي معرفة الذات، لاستقلالية في عملية اختيار المهنة، الواقعية والمرونة في اختيار المهنة، الاتجاه نحو العمل بشكل عام، يضم كل بعد منها مجموعة من العبارات كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول (5) يوضح أبعاد للاستبيان

الابعاد	رقم البند في الاستبيان
1/ معرفة الذات	1، 8، 10، 12، 13
2/ الاستقلالية في عملية اختيار المهنة	2، 4، 14، 17
3/ الواقعية والمرونة في اختيار المهنة	5، 9، 16
4/ الاتجاه نحو العمل بشكل عام	3، 6، 7، 11، 22

يجاب على هذه البنود وفق البدائل التالية: موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة

7-2- الصدق و الثبات الخاص بالاستبيان المستخدم في الدراسة الحالية

حيث تم الاعتماد على مقياس النضج المهني من دراسة صلاح الدين رزاق (2020) المحتوى على 17 عبارة موزعة على أربعة أبعاد وهي معرفة الذات، لاستقلالية في عملية اختيار المهنة، الواقعية والمرونة في اختيار المهنة، الاتجاه نحو العمل بشكل عام يجب عنها وفق مقياس ليكرت الخماسي ولتأكد من صدق وثبات الاستبيان و اذا ما هناك بنود يجب حذفها أو عيادة صياغتها ثم تطبيقه على عينة استطلاعية قدرة ب30 فردا

أ / الصدق :

يعد الاستبيان صادقا اذا كان يقيس فعلا ما أعد لقياسه ، ولتأكد من صدق الاستبيان ثم استخدام طريقتين صدق الاتساق الداخلي وصدق المقارنة الطرفية

الاستنتاج العام والتوصيات

- صدق الاتساق الداخلي :

ويكون ذلك عن طريق حساب درجة الارتباط بين البند والدرجة الكلية لمقياس النضج المهني فكل بند يكون دالا عند مستويين " 0.01 " أو " 0.05 " يعد صادقا فيما يقيس بينما حذف البنود الغير دالة والسلبية من الاستبيان أو اعادة صياغتها ، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول (6) يوضح معامل ارتباط كل بند والدرجة الكلية لمقياس النضج المهني

رقم البند	درجة الارتباط	مستوى الدلالة
9	0.41	0.05
10	0.62	0.01
11	0.54	0.01
12	0.37	0.05
13	0.37	0.05
14	0.28	غير دال
15	0.18	غير دال
16	0.38	0.05
17	0.43	0.05

رقم البند	درجة الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.41	0.05
2	0.35	غير دال
3	0.61	0.01
4	0.52	0.01
5	-0.098	غير دال
6	0.58	0.01
7	0.43	0.05
8	0.55	0.01

- نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح عن درجة ارتباط كل بند من بنود مقياس النضج المهني والدرجة الكلية له، حيث ان نسبة (0.62) مثلت أعلى قيمة ارتباطية بين البند والدرجة الكلية

الاستنتاج العام والتوصيات

للاستبيان، بينما كانت درجة (-0.098) أضعف قيمة ارتباطية بين البند والدرجة الكلية للاستبيان، فكانت أغلب البنود دالة عند المستويين 0.01 و 0.05 و ثم تغير البنود الغير دالة واعادة صياغتها و يتعلق الأمر بكل من البنود ذات الأرقام 2 و 5 و 14 و 15

- صدق المقارنة الطرفية :

وتتم عن طريق تقسيم العينة المطبق عليهم الاستبيان بعد ترتيبه تصاعديا أو تنازليا الى مجموعتين ، مجموعة عليا وأخرى سفلى بنسبة 27% في كل مجموعة من إجمالي عينة الدراسة الاستطلاعية (30) أي بنسبة 100% ثم المقارنة بين متوسطي الحساب المجموعتين وحساب دلالة الفروق باختبار "ت" فاذا كانت الفروق دالة هذا يعنى أن الاختبار يمكنه التمييز بين المجموعتين العليا والسفلى ومنها فالاختبار صادق فيما يقيس

الجدول(7) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس النضج المهني :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت المجدولة	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.01	18	2.55	8.45	5.52	91.10	العينة العليا
				4.76	71.60	العينة الدنيا

- يتضح من خلال الجدول رقم 12 أن قيمة "ت" المحسوبة بلغت 8.45 و هي أكبر من قيمة "ت" المجدولة التي بلغت 2.55 ومنه نستطيع القول أن قيمة "ت" دالة احصائيا عند المستوى 0.01 بمعنى أن المقياس يمكنه أن يميز بين المستويات العالية والمستويات المنخفضة في القياس وبالتالي فالمقياس صادق

الاستنتاج العام والتوصيات

ب/ الثبات :

أن ضمان الحصول على نفس النتائج اذا ما تم تطبيق هذا المقياس (النضج المهني) عددا من المرات على نفس المجموعة تحت ظروف مماثلة يسمى "بالثبات" ولتأكد من استبيان مقياسنا الحالي ثم استخدام معامل ألفا كرومباخ والذي كانت نتائجه كالتالي :

الجدول(8) يوضح نتائج ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا كرومباخ

اسم المقياس	معامل ألفا كرومباخ
النضج المهني	0.64

- نلاحظ من خلال الجدول أن معامل ألفا كرومباخ لاستبيان النضج المهني بلغ (0.64) ومنه يمكن أن نقول أن استبيان النضج المهني يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات

ج / مقياس التصحيح

حيث تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول(9) يوضح مقياس التصحيح الخاص بالاستبيان

	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
البنود الايجابية	5	4	3	2	1
البنود السلبية	1	2	3	4	5

الاستنتاج العام والتوصيات

7-4- صدق وثبات مقياس الاتجاه نحو المقاولاتية

حيث تم الاعتماد على استبيان الطالبة بن شهرة محجوبة الذي يقيس مقومات الروح المقاولاتية لدى طلاب جامعة المسيلة طبق على عينة قدرت ب طالب 125 وقد تم تكييف الاستبيان المعتمد عليه حسب الدراسة الحالية ، تكون الاستبيان الأصلي من 41 بندا موزعة على بعدين تقاس بمقياس ليكرت الثلاثي و فيما يلي الابعاد وأرقام البنود التي تقيسها

الجدول (10) يوضح أبعاد مقياس التوجه المقاولاتي وأرقام البنود التي تقيسها

أرقام البنود	البعد
من 1 الى 19	المقومات الشخصية لروح المقاولاتية
من 20 الى 41	المقومات البيئية لروح المقاولاتية

أ/ صدق المقياس الأصلي لدراسة :

- اعتمدت الطالبة فيه على صدق المحكمين حيث أنها قامت بعرض الاستبيان على أربعة أساتذة منهم أستاذين يدرسان المقاولاتية، وأستاذ متخصص في المنهجية أساتذة متخصصة في الاحصاء وتمت الاستجابة لتصويباتهم وتوجيهاتهم وتعديل ما يجب تعديله

ب / ثبات المقياس الأصلي لدراسة :

قامت الطالبة بحساب ثبات الاستبيان عن طريق معامل ألفا كرومباخ الذي أوضح ان الاستبيان يتمتع بمستوى جيد من الثبات فقد قدر المعامل بـ "0.74"

7-5- صدق وثبات المقياس المستخدم في الدراسة الحالية .

أ/ الصدق: تم حساب الصدق بطريقتين صدق الاتساق الداخلي وصدق المقارنة الطرفية

- صدق الاتساق الداخلي :

الاستنتاج العام والتوصيات

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان عن طريق قياس الدرجة الارتباطية بين البند والبعد و كانت النتائج المتحصل عليها كالتالي

الجدول(11) يوضح صدق الاتساق الداخلي بين البند و بعد المقومات الشخصية لروح المقاوماتية

رقم البند	معال الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.28	غير دال
2	0.82	0.01
3	0.37	0.05
4	0.45	0.05
5	0.40	0.05
6	0.37	0.05
7	0.12	غير دال
8	0.43	0.05
9	0.37	0.05
10	0.39	0.05
11	0.51	0.01

المقومات
الشخصية لروح
المقاوماتية

الاستنتاج العام والتوصيات

0.05	0.47	12	
0.01	0.48	13	
0.05	0.38	14	
غير دال	0.23	15	
غير دال	0.11	16	
0.01	0.49	17	
0.01	0.56	18	
غير دال	0.05	19	

- نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين نتائج صدق الاتساق الداخلي بين البند و بعد "المقومات الشخصية لروح المقاولاتية" حيث مثلت القيمة 0.82 أقوى ارتباط التي كانت بين البند 2 والدجة الكلية للبعد عند مستوى الدلالة 0.01، بينما مثلت القيمة 0.05 أضعف ارتباط و التي كانت بين البند 9 و الدرجة الكلية للاستبيان ، كما نلاحظ أن كل البنود كانت دالة عند المستوى 0.01 أو 0.05 الا اربعا ويتعلق الأمر بالبنود ذات الأرقام (1 ، 7 ، 15 ، 16 ، 19) كانت غير دالة فتم حذفها من الاستبيان

الاستنتاج العام والتوصيات

الجدول (12) يوضح صدق الاتساق الداخلي بين البند و بعد المقومات البيئية لروح المقاوله

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البند	المقومات البيئية لروح المقاولاتية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البند	المقومات البيئية لروح المقاولاتية		
0.01	0.75	31			غير دال	0.22		20	
0.01	0.63	32			غير دال	0.14		21	
0.01	0.50	33			0.01	0.55		22	
غير دال	0.22	34			غير دال	0.11		23	
0.01	0.61	35			0.05	0.40		24	
0.01	0.69	36			0.05	0.45		25	
0.05	0.45	37			0.01	0.59		26	
0.05	0.41	38			0.01	0.59		27	
غير دال	0.12	39			0.01	0.49		28	
غير دال	-0.85	40			0.01	0.47		29	
0.01	0.65	41		0.01	0.68	30			

- نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين نتائج صدق الاتساق الداخلي بين البند و بعد "المقومات

الاستنتاج العام والتوصيات

الشخصية لروح المقاولاتية" حيث مثلت القيمة 0.75 أقوى ارتباط التي كانت بين البند 31 والدجة الكلية للبعد عند مستوى الدلالة 0.01، بينما مثلت القيمة -0.85 أضعف ارتباط و التي كانت بين البند 40 و الدرجة الكلية للاستبيان، كما نلاحظ أن كل البنود كانت دالة عند المستوى 0.01 أو 0.05 الا ستة ويتعلق الأمر بالبنود ذات الأرقام (20 ، 21 ، 23 ، 34 ، 39 ، 40) كانت غير دالة فتم حذفها من الاستبيان

- صدق المقارنة الطرفية : وكانت نتائجها كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول(13) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاتجاه نحو المقاولاتية :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.01	18	2.55	10.28	1.15	35.30	العينة العليا
				1.10	30.10	العينة الدنيا

- يتضح من خلال الجدول رقم 15 أن قيمة "ت" المحسوبة بلغت 10.28 وهي أكبر من قيمة "ت" الجدولة التي بلغت 2.55 ومنه نستطيع القول أن قيمة "ت" دالة احصائيا عند المستوى 0.01 بمعنى أن المقياس يمكنه أن يميز بين المستويات العالية والمستويات المنخفضة وبالتالي فالمقياس صادق فيما يقيس

ب/ الثبات :

حيث تم التأكد من صدق الاستبيان باستعمال معامل ألفا كرومباخ والذي كانت نتائجه كما يلي

الاستنتاج العام والتوصيات

الجدول (14) يوضح نتائج ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا كرومباخ

اسم المقياس	معامل ألفا كرومباخ
النضج المهني	0.75

- نلاحظ من خلال الجدول أن معامل ألفا كرومباخ لاستبيان الاتجاه نحو المقاولاتية بلغ (0.75) ومنه يمكن أن نقول أن استبيان النضج المهني يتمتع بدرجة جيدة من الثبات

مقياس تصحيح الاستبيان

يكون المقياس التصحيحي للاستبيان كما هو موضح في الجدول

الجدول (15) يوضح مقياس تصحيح الاستبيان الاتجاه نحو المقاولاتية

موافق	محايد	غير موافق
3	2	1
1	2	3

8/ الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة

- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري

- معامل ألفا كرومباخ

- معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقات الارتباطية

- اختبار "ت" لقياس الفروق

الفصل الخامس

عرض وتحليل النتائج وتفسيرها

تمهيد

عرض و تحليل نتائج تساؤل المستوى

عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية

عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية

عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة

عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

عرض و تحليل نتائج الفرضية الخامسة

تفسير ومناقشة النتائج

الخلاصة

الاستنتاج العام والتوصيات

1/ عرض وتحليل نتائج التساؤل المستوى

والتي كان ينص على ما يلي: ما مستوى كلا من النضج المهني و الاتجاه نحو المقاولاتية لدى متهني مركز التكوين المهني رويجي امعر"

1/مستوى النضج المهني

الجدول(16) يوضح نتائج مستوى النضج المهني

المجال	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
من 1الى 32.3	منخفض	3.53	0.36
من 2.34 الى 3.67	متوسط		
3.68الى 5	مرتفع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي لدرجات مقياس النضج المهني بلغ (3.53) بانحراف معياري (0.36) وبما أن المتوسط الحسابي لدرجات مقياس النضج المهني ينتمي الى المجال (2.34من الى 3.67) فان مستوى النضج المهني لدى عينة الدراسة متوسط

2/الاتجاه نحو المقاولاتية

الجدول(17) يوضح نتائج الاتجاه نحو المقاولاتية

المجال	المستوى	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي
	موجب	188.50	60
	سالب		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي لمقياس الاتجاه نحو المقاولاتية

الاستنتاج العام والتوصيات

بلغ (188.50) و المتوسط الفرضي لمقياس الاتجاه نحو المقاولاتية بلغ (60) وهو أقل من المتوسط الحسابي لذات المقياس فيمكن القول بأن متمهي مركز التكوين لديهم اتجاهات ايجابية نحو المقاولاتية

2/ عرض وتحليل الفرضية الأولى:

والتي كان نصها : توجد علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاه متمهي مركز التكوين رويجي أمعمر نحو المقاولاتية

الجدول(18) يوضح نتائج العلاقة الارتباطية بين النضج المهني والاتجاه نحو المقاولاتية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	قيمة sig	مستوى الدلالة
النضج المهني	3.53	0.36	0.024	0.81	غير دال
الاتجاه نحو المقاولاتية	2.52	0.22			

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (18) الذي يمثل نتائج العلاقة الارتباطية بين النضج المهني والاتجاه نحو المقاولاتية و المقدر بـ (0.024) و قيمة sig المقدر بـ (0.81) وهي أكبر من (0.05) و بالتالي فهي غير دالة بمعنى أنها لا توجد علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاه متمهي مركز التكوين رويجي أمعمر نحو المقاولاتية

3/ عرض وتحليل الفرضية الثانية:

ونصها ما يلي : توجد فروق في النضج المهني لدى متمهي مركز التكوين رويجي أمعمر تبعاً لمتغير الجنس

الاستنتاج العام والتوصيات

الجدول (19) يوضح نتائج فروق في النضج المهني تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة sig	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
غير دالة	0.88	-0.14	98	6.60	59.91	47	الذكور
				5.76	60.09	53	الاناث

يتضح من خلال الجدول (19) أن المتوسط الحسابي لعينة الذكور البالغ عددهم (47) قدر بـ (59.91) بانحراف معياري (6.60) بينما كان المتوسط الحسابي للإناث البالغ عددهم 53 قدر بـ (60.09) بانحراف معياري (5.76)، كما نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (-0.14) وبما أن قيمة sig (0.88) أكبر من (0.05) فهذا يعني أنها غير دالة احصائياً وبالتالي لا توجد فروق في النضج المهني لدى ممتهمي مركز التكوين رويجي أمعمر تبعاً لمتغير الجنس

4/ عرض و تحليل الفرضية الثالثة:

ونصها ما يلي : توجد فروق في مستويات النضج المهني لدى ممتهمي مركز التكوين رويجي أمعمر تبعاً لمتغير السن

الجدول (20) يوضح نتائج فروق في النضج المهني تبعاً لمتغير السن

مستوى الدلالة	قيمة sig	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
0.05	0.002	-3.22	98	5.80	58.42	59	من 19 الى 29 سنة
				5.95	62.29	41	من 30 الى 40 سنة

الاستنتاج العام والتوصيات

يتضح من خلال الجدول (20) أن المتوسط الحسابي للفئة العمرية (من 19 إلى 29 سنة) البالغ عددهم 59 قدر بـ (58.42) بانحراف معياري (5.80) بينما كان المتوسط الحسابي للفئة العمرية (من 30 إلى 40 سنة) البالغ عددهم 41 قدر بـ (62.29) بانحراف معياري (5.95)، كما نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (-3.22) و بما أن قيمة sig (0.002) أقل من (0.05) فهذا يعني أنها دالة احصائياً عند المستوى الدلالي (0.05) وبالتالي توجد فروق في النضج المهني لدى متمهي مركز التكوين رويجي أمعر تبعاً لمتغير السن ومنه فإن الفرضية محققة لصالح الفئة العمرية (من 30 إلى 40 سنة) بفارق قدر بـ (3.87)

5/ عرض و تحليل الفرضية الرابعة:

ونصها ما يلي : توجد فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية لدى متمهي مركز التكوين رويجي أمعر تبعاً لمتغير الجنس

الجدول (21) يوضح نتائج فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية تبعاً لمتغير الجنس

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	قيمة sig	مستوى الدلالة	
47	91.70	8.48	98	-3.14	0.002	0.05	الذكور
53	96.79	7.60					الاناث

يتضح من خلال الجدول (21) أن المتوسط الحسابي لعينة الذكور البالغ عددهم (47) قدر بـ (91.70) بانحراف معياري (8.48) بينما كان المتوسط الحسابي للإناث البالغ عددهم 53 قدر بـ (96.79) بانحراف معياري (7.60)، كما نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (-3.14) و بما أن قيمة sig (0.002) أقل من (0.05) فهذا يعني أنها دالة احصائياً وبالتالي توجد فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية لدى متمهي مركز التكوين رويجي أمعر تبعاً لمتغير الجنس لصالح الاناث بفارق قدر بـ (5.09) ومنه فإن الفرضية الخامسة محققة

الاستنتاج العام والتوصيات

6/ عرض و تحليل الفرضية الخامسة:

ونصها ما يلي : توجد فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية لدى متمهي مركز التكوين رويجي أمعمر تبعا لمتغير السن

الجدول(22) يوضح نتائج فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية تبعا لمتغير السن

مستوى الدلالة	قيمة sig	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
غير دالة	0.31	1.004	98	8.39	95.10	59	من 19الى29سنة
				8.37	93.39	41	من30الى40سنة

يتضح من خلال الجدول (22) أن المتوسط الحسابي للفئة العمرية (من 19 الى 29 سنة) البالغ عددهم 59 قدر بـ (59.10) بانحراف معياري (8.39) بينما كان المتوسط الحسابي للفئة العمرية (من 30 الى 40 سنة) البالغ عددهم 41 قدر بـ (93.39) بانحراف معياري (8.37)، كما نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (0.31) و بما أن قيمة sig (0.31) أكبر من (0.05) فهذا يعني أنها غير دالة احصائيا وبالتالي لا توجد فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية لدى متمهي مركز التكوين رويجي أمعمر تبعا لمتغير السن

بعد عرض نتائج التي أسفرت عنها الدراسة على ضوء التساؤلات العامة والفرعية التي تم طرحها وكذا الفرضيات التي تمت صياغتها نشرع الآن في مناقشة هاته النتائج على ضوء الاطار النظري لدراسة عامة الدراسات السابقة خاصة كذا انطلاقا من مجتمع البحث ككل وخصائص العينة البحثية 7-

7-1/ تفسير ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الاول :

النتائج موضحة في الجدولين (16) و (17) على الترتيب ، والتي توصلت الى أن هناك مستوى متوسط لنضج المهني لدى المتمهين و اتجاه ايجابي نحو المقاولاتية

- يمكن تفسير ظهور مستوى متوسط من النضج المهني لدى عينة الدراسة لسبب اعتقاد الكثير من المتمهين أن التخصص لا يرتبط ارتباطا وثيقا بالمهنة في المستقبل وانما ما يحدد المهنة في المستقبل هو متغير الصدفة بمعنى قد أدرس تخصصا معيننا بخلفية ذهنية هي أي سأزاول مهنة مختلفة تماما عن التخصص وخاصة أن الكثير من المهن تطلب فقط شهادة يمتلكها المتقدم لتوظف فهذا الأمر قد يشكل انخفاضا عن المستوى المطلوب في النضج المهني

أما عن تفسير الاتجاه الايجابي نحو المقاولاتية يمكن أن نقول أن التوجه الحكومي الحالي الذي يقوم على تحريك عجلة الاستثمار عن طريق دفع الشباب نحو المقاولات وانشاء المشاريع الخاصة ربما يدفع بالشباب للاطلاع على مضامين المقاولات وكيفية تجسيد المشاريع وتحريها من العقول الى الواقع والذي يشكل اتجاهها ايجابيا نحو المقاولاتية

نجد أن دراستنا تختلف مع ما توصلت له دراسة امباركة بن مزوز (2019) التي حملت عنوان مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني النمط الحضوري دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالمسيلة في أن النضج المهني عال لدى المتربصين

كما توصلت دراستي كلا من ابراهيم بيض القول (2019) التي حملت عنوان اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو النشاط المقاولاتي بالجلفة و دراسة يعود وسيلة (2019) التي حملت التوجه المقاولاتي لطلبة الجامعيين بالجزائر الى أن مستوى توجه الطلبة نحو المقاولاتية مرتفع وأن معظمهم يمتلك الرغبة في انشاء مؤسسة خاصة

7-2/ تفسير و مناقشة الفرضية الأولى:

حيث انطلق الباحث من فرضية تنص على وجود علاقة بين النضج المهني والاتجاه نحو المقاولاتية لدى متمهني مركز التمهين الرويجي أمعمر و التي جاءت نتائجها كما هو موضح في الجدول رقم (18) فدللت النتائج المتحصل عليها بأنه لا توجد علاقة بين متغيري الدراسة

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى الضبابية المتشكل في ذهن المتمهن عن ماهية التوجه المقاولاتي وضعف المعرفة عن هذا المتغير فنجد المتمهن قد يتمتع بقدر عال و جيد من النضج المهني الا أنه لا يشكل في ذهنه فكر الانسان المقاول و المنشئ لمشروعه الخاص وكذا انتشار الفكر الاتكالي على الحكومة في التشغيل والتوظيف ، هذا من جهة ومن جهة أخرى غياب الهيئات الاستشارية أو المرافقة في المراكز التكوينية التي تبني وترافق النشاط المقاولاتي من الفكرة الي التحسيد

- وتتفق نتائج الفرضية المتحصل عليها مع نتائج دراسة صلاح الدين رزاق (2020) بعنوان النضج المهني وعلاقته باتجاهات الشباب خرجي الجامعات نحو انشاء مؤسسة مصغرة هدفت الدراسة بشكل اساسي للكشف عن العلاقة بين النضج المهني واتجاهها الشباب خرجي الجامعات نحو انشاء مؤسسة مصغرة بحيث أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين متغيري الدراسة

- كما ان دراستنا تختلف مع دراسة بلعاسي خديجة (2014) التي حملت عنوان النضج المهني وعلاقته الدافعية للإبحاز لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتي كان من بين نتائجها وجود علاقة بين النضج المهني والدافعية للإبحاز لدى متربصي التكوين المهني بالقرارة

وبهذا نخلص الى الفرضية القائلة بوجود علاقة بين النضج المهني واتجاه المتمهين نحو المقاولاتية غير محققة

7-3/ تفسير و مناقشة الفرضية الثانية:

حيث نصت الفرضية على وجود فروق في النضج المهني لدى المتمهين تبعاً لمتغير الجنس (الذكور ، الاناث) والتي كانت نتائجها موضحة في الجدول (19) الذي يبين لنا عدم وجود فروق بين الذكور والاناث في النضج المهني

الاستنتاج العام والتوصيات

- ويمكن تفسير هاته النتائج على القول أنه لا غرابة أن تتمتع الاناث مستوى يعادل الذكور في النضج المهني خاصة بعد اقتحامها عالم الشغل وتمكنها من تجسد مكانتها كعامل في شتى المجالات ومختلف الأعمار هذا من جهة ومن جهة أخرى تطور المستوى الثقافي والتعليمي لدى الاسرة الجزائرية حال دون أن تكون المهن حكرا على الذكور فقط وهو الامر ذاته الذي دارت حوله نظرية "آن رو" أي دور و علاقة التنشئة الاجتماعية والاسرية بالنضج المهني للفرد

- لقد اتفقت النتائج التي توصلنا اليها مع توصلت له الطالبة حورية بدر (2016) في دراسة بعنوان تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني لدى الطالب الجامعي بالمدرسة المتعددة التقنيات بوهران ولقد كان من بين النتائج التي توصلت لها الطالبة عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في النضج المهني

وبالتالي فان فرضيتنا القائلة بوجود فروق بين الذكور و الاناث في النضج المهني غير محققة

7-4/ تفسير و مناقشة الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الرابعة وجود فروق في مستويات النضج المهني لدى متمهي مركز التكوين رويجي أمعمر تبعا لمتغير السن بعدما تم تقسم السن الى فئتين عمريتين من 19 الى 29 الفئة الأولى ومن 30 الى 40 الفئة الثانية و التي كانت نتائجها موضحة في الجدول 20 الذي بين وجود فروق بين الفئتين العمريتين لصالح الفئة الثانية بفارق قدر ب 3.87

- من البديهي أن الاشخاص الاكثر رشدا يتمتعون مستوى أعلى من النضج المهني ورغم أن كلا الفئتين اجتمعتا في المرحلة الواقعية أو جاوزاها حسب نظرية "جنزيرغ" الا أنه تبقي لكل سن خصوصياته وقدراته الذهنية الفيزيولوجية التي تميزه عن سن آخر وهو رأينا في نظرية سوبر حيث أن الفئة العمرية الأولى حسب ذات النظرية كان اغلب مفحوصها في المرحلة الاستكشافية للمهن وهي المرحلة الممتدة من 15 سنة الى 25 سنة ولما كان تكرر السنوات 20 و 21 و 22 بشكل كبير أدي الى ظهور هذا الفارق بينما كان كل أصحاب الفئة العمرية الثانية حسب نظرية سوبر دائما كلهم في المرحلة التأسيسية وهي من 26 سنة الى 44 سنة تقريبا كانت النتائج كما دلت لدراسة

الاستنتاج العام والتوصيات

- كما أن الفرد الذي تجاوز 30 من عمره ولا يزال يبحث عن فرص تكوينية يعطينا دلالة أعمق عن مستوى نضجه المهني كما ان أغلب اصحاب هذه الفئة اما أن يكونوا يمارسون وظائف لدى الحكومة أو يمارسون مهنا حرة على عكس الفئة العمرية الأولى فان أغلبهم لا يزالون مهنا محددة خاصة على التكرار الذي ذكرناه سابقا 20 و21 و22 وهو سن مغادرة مقاعد الدراسة للذين لم يحالفهم الحظ في المدرسة النظامية عموما و البكالوريا خصوصا وهذا ما يعطينا فارقا في مستوى النضج المهني بين الفئتين العمريتين

- وبهذا نقول بأن الفرضية القائلة بوجود فروق في مستويات النضج المهني لدى متمهني مركز التكوين رويجي أمعمر تبعا لمتغير السن محققة

7-5/ تفسير و مناقشة الفرضية الرابعة:

والتي تنص على أنه توجد فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية تبعا لمتغير الجنس كما أوضحت النتائج المدرجة في الجدول رقم (21) حيث دلت على وجود فروق بين الذكور والاناث في التوجه المقاولاتي لصالح الاناث بفارق قدر بـ (5.09)

- يمكن أن نفسر هذا على أن دخول المرأة ميدان العمل في تخصصات عديدة جعل اتجاهها نحو المقاولاتية يزيد خاصة وأن مركز التكوين يقدم تخصصات من شأنها أن تدفع الفتاة الى انشاء مشروعها الخاص وان كان الواقع هو هيمنة الجانب الذكوري على الأعمال المقاولاتية

وهي النتائج التي وصلت لها دراسة صلاح الدين رزاق (2020) بعنوان النضج المهني وعلاقته باتجاهات الشباب خرجي الجامعات نحو انشاء مؤسسة وكان الاتفاق من حيث وجود الفروق ولكن تختلف مع دراستنا في كون الفروق في دراسة صلاح لصالح الذكور لا الاناث

وكذا دراسة ابراهيم بيض القول (2019) والتي كانت بعنوان اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو النشاط المقاولاتي دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة الجلفة وكان من بين النتائج المتحصل عليها وجود فروق بين الذكور والاناث في التوجه المقاولاتي

ومنه يمكن القول بأن فرضيتنا القائلة أنه توجد فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية تبعا لمتغير الجنس كانت محققة

والتي تنص على أنه توجد فروق في الاتجاه المقاولاتي تبعاً لمتغير السن و التي كانت نتائجها موضحة في الجدول (22) حيث أسفرت النتائج على عدم وجود فروق بين الفئتين العمريتين في التوجه المقاولاتي

- من بين أهم الأسباب التي تجعل المتهمنين لا يقبلون على المقاولاة في مختلف الفئات العمرية هو مشكل التمويل بصفة عامة وعلى الرغم من القروض التي تمنحها الحكومة إلا أن ثلثي العينة أجابوا من خلال الاستبيان عند عبارة "هل تعتبر القروض الربوية حاجزاً أمام انشاء مشروعك " بـ "موافق" في حين أن أكثر الثلث الباقي من العينة أجابوا بـ "محايد" كما أن معرفتهم قاصرة عن أجهزة التمويل "ANSEJ. ANGEM. CNAC. FGAR" كما أن غياب مقياس يدرس مادة المقاولاتية أو حتي الندوات والملتقيات التي من شأنها أن تفتح للمتهمن أفاق لتوجههم المقاولاتي

- بالإضافة إلى أن الفئة العمرية من 30 إلى 40 أكثرهم يمارس نشاط مهني حكومياً فلا تكون لديه توجهات نحو المقاولاتية بينما الفئة الأخرى التي أكدنا من خلال الفرضية الرابعة أنها تتمتع بنضج مهني أقل هذا الأمر في اعتقاد الباحث الذي أدى إلى عدم ظهور الفروق

ومنه يمكن القول أن الفرضية القائلة على أنه توجد فروق في الاتجاه المقاولاتي تبعاً لمتغير السن غير محققة

الاستنتاج العام والتوصيات

استنتاج عام:

نستنتج من خلال الدراسة الت حولنا فيها الكشف عن العلاقة الموجودة بين النضج المهني واتجاه متمهني مركز التكوين المهني الرويجي امعمر نحو المقاولاتية و ثم صياغة مشكلة الدراسة على النحو التالي

- "هل توجد علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاه متمهني مركز التكوين رويجي امعمر نحو المقاولاتية؟"

شملت عينة الدراسة 100 متمهن منهم 47 ذكرا و 53 أنثى ثم اختارهم بطريقة عشوائية طبق عليم استبيان النضج المهني لطالب صلاح الدين رزاق واستبيان المقاولاتية ل الطالبة بن شهرة محجوبة وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيانين باستخدام صدق الاتساق الداخلي وصدق المقارنة الطرفية لكليهما ومعامل الثبات ألفا كرومباخ معالجتها احصائيا عن طريق نظام الحزم الإحصائية لا " تم التوصل لنتائج التالة :

- 1- مستوى النضج المهني متوسط لدى متمهني مركز التكوين رويجي امعمر
 - 2- مستوى الاتجاه نحو المقاولاتية مرتفع لدى متمهني مركز التكوين رويجي امعمر
 - 3- عدم وجود علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاه متمهني مركز التكوين رويجي امعمر نحو المقاولاتية
 - 4- عدم وجود فروق في النضج المهني تبعا لمتغير الجنس
 - 5- وجود فروق في النضج المهني تبعا لمتغير السن لصالح الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة
 - 6- وجود فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية تبعا لمتغير الجنس لصالح الاناث
 - 7- عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المقاولاتية تبعا لمتغير السن
- وبهذه النتائج التي توصلنا اليها نكون قد أجبنا عن التساؤلات التي طرحناها في طي الدراسة بشكل علمي و منهجي

الاستنتاج العام والتوصيات

اقتراحات الدراسة

- تكثيف البحوث في الميدان المقاوالاتي وسبل تنشيطه بين فئة الشباب خاصة خرجي التكوينات والمعاهد والجامعات
- السير نحو دمج وربط المتمهين بعالم الشغل و المؤسسات عن طريق اتفاقيات شراكة بين مراكز التكوين ومختلف الهيئات المقاوالاتية النشطة
- التعمق في طرح و تبين و توضح اليات الاستفادة من مختلف الصيغ البنكية التمويلية . ANSEJ. ANGEM. CNAC. FGAR وتبين الربوية منها وغير الربوية
- الاهتمام بجانب المهني للشباب وتنمية قدراتهم ومهاراتهم المهنية
- تنظيم الملتقيات والندوات التعليمية و الايام الدراسية بمراكز التكوين خاصة فهي تعني عزوفا من هذا الجانب
- تشكيل الهيئات الاستشارية و المرافقة لأصحاب المشاريع المؤسساتية و المقاوالاتية بمختلف مراكز التكوين
- الزيادة من التخصصات ذات الطابع المقاوالاتي و الاستثماري

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

الكتب العربية:

- 1- أبو حماد ناصر الدين (2008)، الارشاد النفسي والتوجيه المهني ، عالم الكتاب الحديث ، الاردن، ط1
- 2- أبو أسعد أحمد عبد اللطيف ، الهواري لمياء صالح ،(2008) التوجيه التربوي والمهني ،دار الشروق لنشر والتوزيع، الاردن
- 3- البادري سعود بن مبارك (2011) تطبيقات علم النفس المهنة وتربية ،دار الكتاب الجامعي ، الإمارات العربية
- 4- الخالدي عطا الله فؤاد، العلمي دلال سعد الدين ،الصلحان ابراهيم سالم (2011)،الارشاد المهني للمدرس والمراكز والجامعات ، دار الصفاء
- 5- درويش زين (1999)، علم النفس الاجتماعي أسسه و تطبيقاته ،دار الفكر ، القاهرة
- 6- دويدار عبد الفتاح (1999) ،منهاج البحث في علم النفس ،دار المعرفة ، مصر، ط2.
- 7- سهير كامل أحمد(2001)،علم النفس الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، مركز الاسكندرية لنشر والتوزيع ،مصر
- 8 - سعد علي مراد ،الشرفين أحمد عبد الله(2015)،المدخل الي الارشاد النفسي من منظور فني وعلمي، دار الفكر عمان8
- 9- العتوم عدنان (2009)، علم النفس الاجتماعي ، اثناء النشر والتوزيع ، الشارق ، ط1.
- 10- عبد المعطي محمد عساف (2000)، التدريب وتنمية الموارد البشرية الاسس العلمية ،دار زهران عمان .
- 11- المعاينة خليل عبد الرحمان (2000) علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان
- 12- المنسي أحمد(1997)، علم النفس التربوي، دار المعارف،مصر، ط1
- 13- كفاي علاء الدين (2009)،"علم النفس الارتقائي سيكولوجيا الطفولة و المراهقة" ،دار الفكر ، الاردن ، ط1.
- 14- لرينونة محمد يزيد (2015)،أبجديات علم النفس ،الجسور لنشر والتوزيع ،الجزائر ، ط1.

ثانيا الأَطروحات والمجلات العلمية

- 15- ابراهيم بيض القول ،تجاني منصور (2019) ،اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو النشاط المقاوالاتي دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة الخلفة ،مجلة الميدان لدراسات الرياضة و الاجتماعية والانسانية، المجلد02، العدد02، ص129، ص140
- 16- أسامة صالح(2012)، الإتجاهات نحو النشاط البدني الرياضي التربوي وعلاقتها بتطور الهوية لدى تلاميذ الثانوي جامعة المسيلة

قائمة المصادر والمراجع

- 17- اعتدال الصاعدي (2012)، النضج المهني وعلاقته باتخاذ القرار المهني لطلاب وطالبات الثانوي، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة طيبة ، المملكة العربية السعودية
- 18- أنفال قادري (2015)، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات ، دراسة مقارنة بين طلبة العلوم التقنية والعلوم الاقتصادية، مذكرة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة
- 19- أنين خالد سيف الدين(2013)، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسات التكوين في الجنوب الشرقي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02/ 2013، ص163، ص184.
- 20- بكاري الهام ، طيب باي سوسن، أوميد نفيسة (2022)، دراسة مستوى النضج المهني لدى تلاميذ المرحلة النهائية، مذكرة لسانس ، قسم علم النفس ، جامعة محمد بوضياف لمسيلا
- 21- بوبريت بثينة ، مخلوف صورية (2019)، دور المقاولاتية في تنويع الاقتصاد الجزائري، رسالة ماستر في ادارة الموارد البشرية - قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية جامعة مولود معمري ، تيزي وزو
- 22- بشير براهم (2017) ، دور الاختيارات للمقاول في تجسيد الأفكار الإبداعية ، دراسة مقارنة بين الشباب المقاولين (لونساج) و معهد (جوز موريس) مذكرة ماجستير قسم الإعلام والاتصال كلية العلوم الاجتماعية -جامعة باجي مختار عنابة الجزائر 17-19.
- 23- بن يحي مریم، هند حاج سليمان (2021) ، تأثير التدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي المتربص بالتكوين المهني ولاية تلمسان مقال على منصة المجلة العلمية الجزائرية المجلد 17، العدد 03، ص 199 ص211
- 24- بلعابد عبد القادر (2016) ، تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني مقارنة بمفاهيم تحليلية ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 26
- 25- بدره حورية (2016) ، تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 26، ص397، ص414، وهران
- 26- بدرابي سفیان (2015)، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بوابة تلمسان رسالة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم ع الاجتماعية جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر
- 27- بو عمر سهيلة (2014)، "الإتجاهات النفسية الاجتماعية للطلبة الجامعيين نحو شبكة التواصل الاجتماعي "فيسبوك" دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة محمد خيضر، قسم علم الاجتماع بسكرة

قائمة المصادر والمراجع

- 28- خذري توفيق ، طاهر بن حسين ، المقابلة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المسارات والمحددات ،الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة حمه لخضر الوادي يومي 5،6، ماي2013،
- 29- خذري توفيق ،عمار على(2011)، المقاولاتية كحل لمشكل البطالة لخرجي الجامعة دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة، الملتقى الدولي حول "استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"،جامعة لمسييلة ،من 15-16 نوفمبر 2011
- 30- السواط وصل الله بن عبدالله حمدان ،فاعلية برنامج ارشادي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى طلاب الصف الاول ثانوي، رسالة دكتوراء ، تخصص علم النفس التربوي، جامعة ام القرى ، المملكة العربية السعودية
- 31- سليمة صيتي ن نجاة بن عبد الرحمان (2023)، دور المقاولاتية في تفعيل الفكر المقاولاتي-دار المقاولاتية غرداية أنموذجا ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة غرداية.
- 32- الشرعة حسين (1998) علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثانية ثانوي ، مؤتة للبحوث والدراسات سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 13 ،العدد 05 ،ص11،ص.33
- 33- شنيبي خديجة ، ددقاقي نورة ،العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى المتربصين المعهد الوطني المتخصص محمد الشريف مساعدي ،مكرة ماتر ، ع .ن. التنظيم والعمل ، جامعة غرداية
- 34- صالح مدوار (2019)، دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي دراسة حالة لدار المقاولاتية لجمعي بسكرة و ورقلة ، مذكرة ماستر ، العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، تخصص ادارة أعمال جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 35- العزيزي سيف الله بن سالم خلفان(2011) فاعلية برنامج ارشادي جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي ،رسالة ماجستير في التربية تخصص الارشاد النفسي ،جامعة نزوي عمان
- 36- زيتوني هوارية (2022) ،مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية موجهة لطلبة 1مستر، قسم العلم الاقتصادية ،جامعة بن خلدون تيارت
- 37- زغوان أمل ،اسعادي فارس (2021)، النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى طلبة الثالثة ثانوي ،مجلة العلوم النفسية و التربوية ،العدد4 ،المجلد7 ،ص316ص 330
- 38- لشهب أسماء(2013)،"فاعلية برنامج ارشادي لتحسين النضج المهني" ، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الجزائر2.
- 39- لفقيه حمزة (2015)، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الافراد، مجلة الاقتصاد الجديدة ،العدد22،المجلد01.

قائمة المصادر والمراجع

40- مرداوي كمال ، كمال زموري (2010) ، الابتكار كعنصر أساسي لنجاح سيورة المقاوالية في ظل رهانات اقتصاد السوق ، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي ""المقاوالية التكوين وفرص العمل " كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة من 06 إلى 80 أفريل 2010

41- مناع سناء ، بزاز صفاء(2016) ، اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو مرض السيدا دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية- جامعة الامير عبد القادر للعلوم الاسلامية- قسنطينة كلية الطب عنابة ، مذكرة ماستر قسم علم النفس الاجتماعي ، جامعة 8 ماي 45قائمة.

قائمة الملاحق

كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

قسم علم النفس

تخصص: علم النفس التنظيم و العمل

- استبيان -

أخي المتمهن / أختي المتمهنة

في اطار القيام بدراسة ضمن متطلبات استكمال نيل شهادة الماستر في مجال علم النفس العمل والتنظيم والتي تحمل عنوان "مستوى النضج المهني وعلاقته بالاتجاه نحو المقاولاتية دراسة ميدانية على عينة من متمهني مركز المهني الرويجي أمعمر متليلي الشعابنة"، يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة والتي تحتوى على شقين واحد لنضج المهني وآخر بالاتجاه نحو المقاولاتية بهدف الحصول على المعلومات اللازمة والتي تخدم أهداف الدراسة فيرجى منكم الاجابة على الاسئلة بكل دقة وموضوعية وذلك بوضع علامة X في احدى الخانات عند كل عبارة من العبارات

البيانات الشخصية :

- الجنس:

- السن:

قائمة الملاحق

استبيان النضج المهني

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	سوف أختار أي مهنة طالما دخلها المادي مناسب					
02	لدي مشروع مهني واضح في المستقبل					
03	أشعر بعد أهمية اختيار أي مهنة لأن جميع المهن متعبة					
04	أخطط للالتحاق بالعمل الذي تقترحه علي أسرتي					
05	أشعر أن اختياري المهني محدودة					
06	العمل ممل وغير ممتع					
07	العمل مجرد ذاته غير مهم المهم الدخل المادي					
08	أفضل أن أجرب مهنا مختلفة قبل أن أقوم باختيار المهنة المناسبة					
09	عندما أرغب في مهنة معينة يصعب علي تغير هذا الاختيار					
10	أرى أن الصدفة هي التي تحدد اختياري لمهنة المستقبل					
11	أعلم ان كل إنسان سوف يلتحق بعمل ولكني لست متحمس للعمل					
12	أهتم بمعرفة المهن التي تتناسب مع قدراتي					
13	اختيار المهنة التي تناسب ميولي ثم أخطط للالتحاق بها					
14	ارضى بعمل أقل مما كنت اسعى اليه					
15	لست مهتما بمستقبلي المهني كثيرا					
16	أرى أن المهنة التي تمنحني الشهرة هي الأفضل					
17	أرى بأن الآباء هم الذين يجب أن يختاروا المهنة المناسبة لأبنائهم					

قائمة الملاحق

مقياس الاتجاه نحو المقاولاتية

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
المقومات الشخصية لروح المقاولاتية				
1	تتحمل المسؤولية الخاصة بعملك			
2	تمتلك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة			
3	تلتزم بالوقت المحدد لإنجاز مهمتك			
4	تثق في نفسك وفي قدرتك			
5	تخطط لعملك قبل البدء فيه			
6	متفائل رغم العوائق المحيطة بك			
7	تمتلك المثابرة لبلوغ أهدافك بفعالية			
8	تمتلك لغة الحوار البناء مع اساتذتك وزملائك			
9	تشعر بالضيق عند ضياع الوقت			
10	تستطيع عادة حل المشكلات التي تواجهك			
11	تستشير أساتذتك وزملائك في الاعمال الموكلة اليك			
12	تستغل الوقت بكفاءة			
13	تفكر في المزايا والعيوب للخيارات المختلفة لإنجاز المهام بكفاءة			
14	تقدم دائما أفكار جديدة لتحسين عملك			
المقومات البيئية لروح المقاولاتية				
15	يوجد بعائلتك من يدير مشروعاً خاصاً به			
16	تعتبر القروض الربوية حاجزاً أمام انشاء مشروعك			
17	تعرف التحديثات والمستجدات المتعلقة بالقوانين والتشريعات المشجعة على انشاء المشاريع الصغيرة			

قائمة الملاحق

			تعرف أجهزة من طرف الدولة محفزة على انشاء مشاريع مثل ANSEJ. ANGEM. CNAC. FGAR	18
			تعتبر الاعفاء من الضرائب والرسوم من اوليات التي تشجع على انشاء مشروعك	19
			تعتبر تقديم الضمانات عند الاقتراض حاجزا أمام انشاء مشروعك	20
			يوجد تشجيع من قبل الأساتذة على الابداع و الابتكار لإنشاء المشاريع	21
			يوجد أستاذ متخصص بانشاء وتسيير المشاريع	22
			تدرس مواد مشجعة على انشاء المشاريع	23
			تعتمد على الوسائط المختلفة لتدعيم معلوماتك حول انشاء مؤسسة	24
			يدعم الاساتذة دروسهم بقصص حياة ناجين في مشاريعهم	25
			التدريس عن طريق تمثيل أدوار أصحاب مشاريع لتمرن على تسيير المشاريع	26
			تقام محاضرات بالتكوين تحت الطلبة على انشاء المشاريع	27
			تقام ندوات بين المتربصين وأصحاب المشاريع للاستفادة من خبراتهم	28
			ينظم مركز التكوين زيارات ميدانية لأصحاب المشاريع في مؤسساتهم	29
			تقترح وجود أماكن بالتكوين تقدم أفكار حول انشاء المشاريع	30

قائمة الملاحق

مخرجات "SPSS"

1- العلاقة بين المتغيرين

Correlations

		الاتجاهات_مقياس	النضج_مقياس
الاتجاهات_مقياس	Pearson Correlation	1	.024
	Sig. (2-tailed)		.814
	N	100	100
النضج_مقياس	Pearson Correlation	.024	1
	Sig. (2-tailed)	.814	
	N	100	100

2- مستوى النضج المهني متوسط الدرجات

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
1ص	100	3.8200	1.01881
2ص	100	3.0400	1.13636
3ص	100	3.3300	1.11966
4ص	100	3.6000	.93203
5ص	100	3.3800	1.06154
6ص	100	4.0700	.97706
7ص	100	3.3800	1.19578
8ص	100	3.6400	1.03981
9ص	100	2.5700	.90179
10ص	100	3.3400	1.00725
11ص	100	3.7200	.96484
12ص	100	4.1400	1.01524
13ص	100	4.0400	1.03397
14ص	100	3.9100	.98571
15ص	100	3.1600	1.16098
16ص	100	3.1800	1.14044
17ص	100	3.6900	1.00197
متوسط_مقياس_النضج	100	3.5300	.36131
Valid N (listwise)	100		

قائمة الملاحق

الفروق اختبار "ت"

3- متغير الجنس

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مقياس_النضج ذكر	47	59.9149	6.60313	.96317
مقياس_النضج انثى	53	60.0943	5.76549	.79195

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
مقياس_النضج	Equal variances assumed	.822	.367	-.145	98
	Equal variances not assumed			-.144	92.018

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
مقياس_النضج	Equal variances assumed	.885	-.17945	1.23680	-2.63383
	Equal variances not assumed	.886	-.17945	1.24695	-2.65598

4- متغير السن

Group Statistics

السن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مقياس_النضج من 19 الى 29 سنة	59	58.4237	5.80785	.75612
مقياس_النضج من 30 الى 40 سنة	41	62.2927	5.95081	.92936

Independent Samples Test

قائمة الملاحق

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
مقياس_النضج	Equal variances assumed	.217	.642	-3.244	98
	Equal variances not assumed			-3.229	84.843

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
مقياس_النضج	Equal variances assumed	.002	-3.86895	1.19281	-6.23604
	Equal variances not assumed	.002	-3.86895	1.19809	-6.25115

حساب الفروق اختبار "ت" لمقياس الاتجاه

5- متغير الجنس

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مقياس_الاتجاهات ذكر	47	91.7021	8.48506	1.23767
انثى	53	96.7925	7.60404	1.04450

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
مقياس_الاتجاهات	Equal variances assumed	.283	.596	-3.164	98
	Equal variances not assumed			-3.143	93.087

Independent Samples Test

قائمة الملاحق

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
مقياس_الاتجاهات	Equal variances assumed	.002	-5.09033	1.60882
	Equal variances not assumed	.002	-5.09033	1.61951

6- متغير السن

السن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مقياس_الاتجاهات من 19 الى 29 سنة	59	95.1017	8.39477	1.09291
مقياس_الاتجاهات من 30 الى 40 سنة	41	93.3902	8.37520	1.30799

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
مقياس_الاتجاهات	Equal variances assumed	.007	.933	1.004	98
	Equal variances not assumed			1.004	86.330

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
مقياس_الاتجاهات	Equal variances assumed	.318	1.71145	1.70521
	Equal variances not assumed	.318	1.71145	1.70449

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
مقياس_الاتجاهات	Equal variances assumed	-1.67248	5.09538
	Equal variances not assumed	-1.67677	5.09967