

دور المناخ التنظيمي لتكوين المهني في تعزيز أبعاد التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المتربصين
The Role of the Organizational Climate of Vocational Training in Enhancing the Dimensions of Entrepreneurial Orientation Among Youth: A Perspective From a Sample of Trainees.

جيلالي بهاز^{1*}، عبدالله بن حمدون²، العيد غشي³

¹جامعة غرداية (الجزائر)، (bahaz.djillali@univ-ghardaia.dz)

²جامعة غرداية (الجزائر)، (benhamdoune.abdellah@univ-ghardaia.dz)

³جامعة تيسمسيلت (الجزائر)، (aidghochi2016@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2023/05/17؛ تاريخ القبول: 2023/05/31؛ تاريخ النشر: 2023/06/10

ملخص : هدف هذه الدراسة هو معرفة مستوى التوجه المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني وتبين ما هي أبعاد التوجه المقاولاتي الأكثر تأثرا بالمناخ التنظيمي السائد في مؤسسات التكوين المهني، واقتراح جملة من الآراء تزيد من دافعية المتربصين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين في التوجه صوب العمل المقاولاتي؛ حيث تمحور إشكالية هذه الدراسة حول مدى تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على أبعاد التوجه المقاولاتي لدى الشباب، وكان منهج الدراسة وصفيًا، وتم تطبيق الدراسة ميدانيا على عينة من المتربصين تتكون من (70) متربص على أبواب التخرج من مراكز التكوين المهني لبلدية بنورة، وزعنا عليهم استبيان لجمع البيانات، وتمت معالجتها الاحصائية بواسطة برنامج spss، أين أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي للمناخ التنظيمي في التكوين المهني على كافة أبعاد التوجه المقاولاتي (المخاطرة، الاستباقية، الابداع، الاستقلالية، والعدوانية التنافسية)، تم النصح على إثرها بجملة مقترحات: مثل تشجيع المناخ التنظيمي المتعلق بالتكوين الانتاجي، والتعامل مع مؤسسات الدولة كالمستشفيات بخياطة المآزر مثلا، أو تلحيم الكراسي، وإجراء دراسة طوبوغرافية، أو تصليح لشبكات المياه..، لما له من أهمية في خلق علاقة مع المتعاملين مما يمهد الطريق للمتربصين في انشاء مقاولاة والتعاقد معهم؛ كما بتعزيز البحوث في مجال التعليم المقاولاتي في كنف المناخ التنظيمي خاصة في منظومة التكوين المهني.

الكلمات المفتاح : مناخ تنظيمي ؛ تكوين مهني ؛ توجه مقاولاتي ؛ مقال ؛ مقاول ؛ مقاولاتية.

تصنيف JEL : L26 ؛ M14.

Abstract: The aim of this study is to determine the level of entrepreneurial orientation among vocational training youth and to identify the dimensions of entrepreneurial orientation that are most affected by the prevailing organizational climate in vocational training institutions; The problem of this study revolves around the extent to which the organizational climate of vocational training affects the dimensions of entrepreneurial orientation among youth. The study used a descriptive methodology and was conducted in the field on a sample of 70 trainees who were about to graduate from vocational training centers in the municipality of Bonoura. A questionnaire was distributed to collect the data, which was then statistically analyzed using SPSS software. The results of the study showed a positive influence of the organizational climate of vocational training on all dimensions of entrepreneurial orientation (risk-taking, proactivity, innovativeness, autonomy, and competitive aggressiveness). As a result, several proposals were suggested, such as encouraging the organizational climate related to productive training and dealing with state institutions such as hospitals by tailoring gowns, which are important in creating relationships with stakeholders, paving the way for trainees to establish a business and contract with them; The study also highlighted the importance of strengthening research in the field of entrepreneurial education within the organizational climate, especially in the vocational training system.

Keywords: Organizational Climate; Professional Formation; Entrepreneurial Orientation.

Jel Classification Codes : L26; M14.

I- تهييد :

يعتبر قطاع المقاولاتية من ابرز القطاعات التي تعول عليها الانظمة الحالية في خلق القيمة المضافة في اقتصاداتها الحالية، كما أنها تراهن عليه في دفع عجلة تنميتها الاجتماعية كونه قطاعا مستقطبا لليد العاملة و يمكن من المساهمة في التخفيف من مشكلة البطالة إلى حد كبير، وفي سبيل دعم ذلك قامت العديد من بلدان العالم ومن بينها بلادنا الحبيبة من تسخير كل الامكانيات التي من شأنها دعم مجال المقاولاتية وخاصة مجال توفير الكفاءات البشرية المؤهلة والمتكونة والتي من شأنها إنجاح العمل المقاولاتي، حيث أنه لا يمكن اغفال دور منظومة التعليم والتكوين في تعزيز التوجه المقاولاتي عند المتكونين والمتعلمين، وذلك بث روح المبادرة بإنشاء مؤسسات خاصة، فهي تمكن المقاول من امتلاك معارف نظرية و تقنية و منهجية تسمح له بلعب دور قيادي فعال على مستوى مؤسسته تسهل له الوصول الى الأهداف المطلوبة.

وتعتبر منظومة التكوين المهني من أبرز منظومات التكوين والتدريب التي تساهم في عملية التعليم المقاولاتي دعما لبناء هيكل مقاولاتي فعال يعتمد عليه في بلدنا؛ كما تجدر الاشارة إلى أن نجاح هذه المنظومة متوقف بدوره على عدة عوامل من شأنها التأثير على أدائها في دعم وتوجيه المتكونين فيها وجهة ذات أبعاد مقاولاتية خاصة ما تعلق بجانب المناخ التنظيمي المحيط بهذه العملية التكوينية، وهو الجانب الذي سلط عليه دراتنا هذه الضوء من خلال طرح الأشكال الموالي:

ما مدى تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على أبعاد التوجه المقاولاتي؟

ولإحاطة بهذه الاشكالية قمنا بتبني الفرضية التالية:

هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي لتكوين المهني في تعزيز أبعاد التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة عينة من متربصي مؤسسات التكوين المهني والتمهين ببلدية بونورة.

عن أهمية الدراسة فإنه يلاحظ بان الدراسة تطرقت إلى عناصر مهمة في مجال التعليم والتدريب المقاولاتي حيث تم تناول متغيرات تكشف جانباً من الجوانب الملازمة للتكوين والتعليم بشكل عام و التعليم المقاولاتي بشكل خاص، خاصة ما تعلق بمحيز المناخ التنظيمي الذي تمارس فيه عملية التكوين المهني، ومدى مساهمته في رفع قوة التأثير منظومة التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب.

أما عن هدف الدراسة فهو معرفة مستوى التوجه المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني وتبيين ما هي أبعاد التوجه المقاولاتي الأكثر تأثراً بالمناخ التنظيمي السائد في مؤسسات التكوين المهني، قصد معرفة البعد الذي يمكن التركيز عليه في دفع الشباب لإنشاء مؤسسات صغيرة عند التخرج؛ واقترح جملة من الآراء تزيد من دافعية المتربصين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين في التوجه صوب العمل المقاولاتي.

تجدر الاشارة بأن الحدود التي تم حصر الدراسة فيها موضوعاً: التوجه المقاولاتي بخمسة أبعاد (المخاطرة، الاستباقية، الإبتكار، الإستقلالية، العدوانية)، وكذا المناخ التنظيمي لتكوين المهني (البنية التكنولوجية، الاتصال، تحفيز المؤطرين)، وبشريا: متربصي التكوين المهني والتمهين المقبلين على التخرج دفعة مارس ودفعة سبتمبر 2022، ومكانيا: مركز ومعهد التكوين المهني والتمهين ببلدية بونورة.

كما يمكن تلخيص أبرز الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع في التالي:

- دراسة براهيم عاشوري، بلقاسم سعودي، مساهمة المناخ التنظيمي في تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة البويرة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية-والدراسات الاقتصادية، 2013.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية ودور المناخ التنظيمي في تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي، كما تهدف الدراسة إلى توضيح العلاقة وآلية التأثير بين المناخ التنظيمي وأبعاد الجودة الشاملة في التعليم العالي؛ وهو ما يتشابه مع دراستنا هذه في علاقة التأثير بين المتغير المستقل المناخ التنظيمي و جودة التعليم وهو ما يشتمل على جزء من متغير دراستنا التابع (التعليم المقاولاتي) أيضا غير أنها تختلف في طبيعة البيئة المدروسة والتي في دراستنا هي منظومة التكوين المهني، كما تتفق دراستنا معها في اداة ووسيلة القياس وهي الاستبيان وفق سلم لكارت الخماسي والمعالجة الإحصائية ببرنامج SPSS، وتختلف معها في طبيعة المجتمع حيث أن دراستنا أستهذفت المتربصين بمراكز التكوين المهني في حين أن المجتمع المستهدف هو الأساتذة بجامعة البويرة (45) أستاذ، وخلصت الدراسة إلى وجود دور وأثر للمناخ التنظيمي في تحقيق وانجاح جودة التعليم في مؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال تحسين الهياكل التنظيمية في الجامعة وأنماط الاتصال، وهذا ما يتفق على حد كبير مع نتائج دراستنا في وجود تأثير ذو دلالة للمناخ التنظيمي على التعليم المقاولاتي في ما تعلق بأبعاد تعزيز التوجه المقاولاتي لدى المتربصين، لكن دراستنا تميزت عليها باستهداف مجال محدد من التعليم وهو مجال المقاولاتية بأبعاد محددة ضمن منظومة مختلفة وهي منظومة التكوين المهني.

- Laiby Saibi Sandra, Abadli Riad, l'intention entrepreneuriale chez les étudiants et la formation universitaire cas de la maison de l'entrepreneuriat de constantine, 2017.

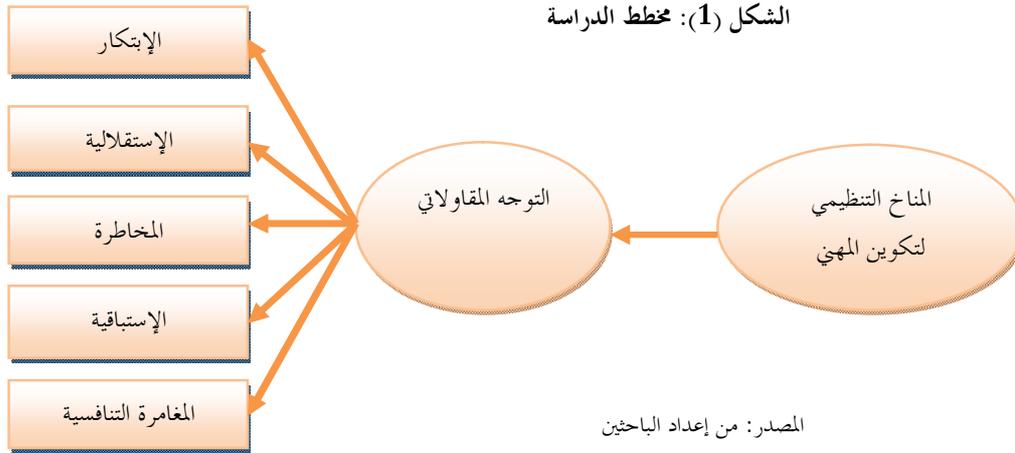
تهدف هذه الورقة البحثية إلى تبيان أثر التكوين على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، و خصوصا الذين استفادوا من تكوين في مجال المقاولاتية الذي تقدمه دار المقاولاتية، أي أنها تتشابه مع دراستنا في قياس أثر التكوين في ظل توفر مناخ تعليمي معين وهو هنا نشاطات دار

المقاولاتية على أبعاد التوجه المقاولاتي الخمس، كما تتفق معها في اداة ووسيلة القياس وهي الاستبيان وفق سلم لكارث الحماسي والمعالجة الإحصائية برنامج SPSS، بيد أن دراستنا تختلف عليها أما أخذت المناخ التنظيمي كمتغير مستقل لداته وطبيعة العينة المستهدفة في دراستنا وهي متربصي التكوين المهني والتمهين، كما أن نتائج هذه الدراسة وإن اتفقت مع نتائج دراستنا في كون هناك أثر معنوي لكن لتعليم المقاولاتي بما يكتنفه من مناخ تنظيمي في حيز دار المقاولاتية على أبعاد التوجه المقاولاتي خاصة ما تعلق ببعد الاستقلالية وبعد تعزيز الفكر الإبداعي وكذا بعد المغامرة التنافسية خلاف دراستنا التي اظهرت نتائجها وجود التأثير المعنوي للمناخ التنظيمي كمتغير بصفة جلية على كل بعد أبعاد التوجه المقاولاتي.

ولكي تتمكن من معالجة إشكالية هذه الدراسة واختبار فرضياتها المطروحة والوصول إلى نتائج وتوصيات تحقق لنا هدف الدراسة المنشود، تم تناول هذه الوجة البحثية من خلال محورين أساسين:

- المحور الاول تناول الاطار النظري لمتغيرات الموضوع (المقاول و المقاولاتية، التوجه المقاولاتي وأبعاد المناخ التنظيمي لتكوين المهني)؛
- أما المحور الثاني فقد خصص لدراسة الميدانية لمتغيرات الدراسة وفق المخطط الموالي:

الشكل (1): مخطط الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

1.1- الإطار النظري للمقاول وأبعاد التوجه المقاولاتي:

- **المقاول و المقاولاتية:** قبل تناول أبعاد التوجه المقاولاتي الذي هو مؤشر قياس متغير دراستنا التابع نرى أنه من الجدير أن نهمد بداية بمدخل مفاهيمي نخرج به على أهم المصطلحات ذات الصلة بالمتغير والتي نقصد بها مصطلح المقاول و المقاولاتية حيث يفهم أحدهما بالأخر، كون أن المقاول هو الفعل الذي يحدده المقاول، وبالرغم من وجود عديد التعريفات التي تناولت مصطلح المقاولاتية والتي يستشف منها تعدد المدارس الفكرية التي ينتمي إليها المنظرون يمكن أن نذكر منها: تعريف فايول وفيرسترايت الذي ينظر للمقاولاتية على أنها مبادرة يقوم بها فرد أو عدة أشخاص لإنشاء مشروع أو تنظيم أنساق أو اغتنام فرصة عمل ليس بالضرورة أن يكون ربحها مالي، من خلال منظمات او عديد الكيانات يمكن أن تؤدي إلى خلق قيمة جديدة (تكون أقوى في حالة الابتكار) توجه إلى أصحاب المصلحة (Verstraete & fayolle, 2004)، يلاحظ من هذا التعريف وعديد التعريفات التي تناولت المصطلح بأنها تركز على خصائص يكتنفها المصطلح أبرزها: (اغتنام الفرص والسبق إليها، التدمير الخلاق، خلق القيمة، الإبتكار، المنافسة، الاستقلالية في العمل،....)، وحيث أن المقاول والمقاولاتية مصطلحان مرتبطان بعضهما البعض فإن فهم المقاولاتية ييسر علينا فهم المقاول والذي هو الفاعل، والذي تعرض له أبو المقاولاتية شومبيتر (J. Schumpeter) في كثير من أعماله إذ أن النظام الاقتصادي بالنسبة إليه يمثل "التوازن" والاستقرار، غير أن المقاول هو من يحاول إحداث الخلل في هذا التوازن وزعزعة هذا الاستقرار بفضل أفكاره الإبداعية وتصرفته الابتكارية التي يقوم بتجسدها في واقعه العملي، لهذا فإن الابتكار والإبداع هو العنصر الأساسي الذي يكسب المقاول المكانة المهمة في الأسواق، و يمكنه من السيطرة و الاحتكار عن طريق القضاء علي المنافسة التي تعترضه، وهذا يجسد لنا تصوره المتميز لمفهوم الربح في المقاولاتية، إذا المقاول بالنسبة شومبيتر يمثل "منشئ القيمة"، والربح عنده ما هو إلا الجزاء الذي يتلقاه أو يتقاضاه مقابل مبادرته الخالقة وتعويضاً عن المخاطر التي يخوضها؛ فيلاحظ بهذا أن فكره يركز على أهمية الابتكارات التي يقوم بها المقاول، فعنده تؤدي إلى ما يسمى بـ "التهدم الخلاق" أو "الفوضى الخالقة" في الأسواق وقطاعات الاقتصاد لأن المنتجات الجديدة ونماذج الأعمال الحديثة تحل محل القديمة، ما يبرر أن الفوضى الخالقة تعتبر أصل الديناميكية الصناعية والنمو والتطور، وعليه فإن المقاول بالنسبة إلى شومبيتر يمثل حتمية هذه الديناميكية (Naffakhi, 2008)، كما يمكن القول أن المقاولاتية: هي الحركة الديناميكية المقصودة ذات الصعبة الاقتصادية -غالباً- للشخصية المعنوية أو الطبيعية وفق متغيراتها البيئية السائدة و الموجهة نحو تحقيق هدف منشود، وعليه فالمقاول هو الشخص الموسوم بسمات تجعله مؤهلاً لقيام بهذه الحركة (بن حمدون، 2022).

- التوجه المقاولاتي وأبعاده: من خلال التأصيل النظري السالف الذكر لمفهومي المقاول و المقاولاتية يمكننا الاحاطة بصفة شمولية بالمرتكزات التي يتضمنها التوجه المقاولاتي و الأبعاد التي يمكن من خلالها قياس شدة التوجه صوب العمل المقاولاتي الذي تناوله مفكرو هذا المجال، ولقد قدم الباحثان لنبيكين و ديس (Lumpkin and Dess) شرحا مفصلا لإبعاد التوجه المقاولاتي مكن من رسم نموذجاً خماسياً يعرف به، وهذا بإضافتهما صفة الاستقلالية والميل نحو العدوانية في التنافس، و بذلك يكونان قد قدما بعدين جديدين يضافان إلى بحوث ميلر (Miller) الذي قام بتحديد ثلاثة أبعاد تعكس مفهوم التوجه المقاولاتي، حيث نلاحظ من خلال تعريفاته أنه ينظر لتوجه المقاولاتي على أنه استراتيجية أو بنية تتكون من ثلاثة أبعاد وهي: المخاطرة، الاستباقية، والابتكار (Miller, 1983)، فقد فصلا ذلك في مقالهما المنشور سنة 1996 بعنوان "توضيح البناء التوجيهي للمقاولاتية وعلاقته بالأداء" (Lumpkin & Dess, 1996)، وفيه تم بناء التوجه المقاولاتي على خمسة أبعاد وهي: المخاطرة، الاستباقية، والابتكار، والاستقلالية والمغامرة التنافسية (العدوانية التنافسية)، وأصبح عدد لأبأس به من البحوث الحديثة تتناول التوجه المقاولاتي من منظور هذه الأبعاد الخمسة، وبهذا يعتبر التوجه المقاولاتي من أبرز المفاهيم في أدبيات الفكر المقاولاتي، يمكن قياسه من خلال ابعاد أشهرها الأبعاد الخمسة التالية:

الإبداع: يعرف شومبيتر (Shumpeter) بأنه النتيجة الناجمة عن إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه، حيث يتحدد الإبداع عنده في خمسة أشكال وهي إنتاج منتج جديد، إدماج طريقة جديدة في الإنتاج أو التسويق، استعمال مصدر جديد للمواد الأولية، فتح أو غزو سوق جديدة، تحقيق تنظيم جديد للصناعة (فلاق و بن نافلة، 2011)؛ كما أن الإبداع ببساطة هو توليد أفكار جديدة مناسبة في أي مجال من مجالات النشاط البشري، من العلوم، والتعليم، والعمل و في الحياة اليومية، و يجب أن تكون مناسبة لحل مشكلة أو فرصة معروضة (Teresa, 1997)، بناء على ما سبق يمكن القول بالإبداع هو الجديد في تناول الشيء سواء في المدخلات أو المخرجات أو طريقة المعالجة.

المخاطرة: عند مراجعة الكثير من أدبيات الفكر المقاولاتي نجد عدد معتبر من فقاء هذا المجال يربطون المقاول أو العمل المقاولاتي بتحدي الصعاب و المخاطرة، حيث يقول شومبيتر كونك مقاولاً فهذا يعني أنك تغامر في مجالات جديدة تنطوي على أخطاء لا مفر منها أو درجة معينة من اللابيقن (stefanie, michael, christian, & jens, 2007)، كما يقصد بالمخاطرة إمكانية تحقيق العائد أو ربما احتمال وقوع الخسائر الرأسمالية؛ فالمخاطرة تكون مرافق للعائد من منظور الاستثمار حتى أن البعض يقول أن العائد هو ثم المخاطرة (حردان، 1997)، وعموماً فإن المخاطرة هي الموقف السلوكي الذي يظهر لنا مدى تجاوز التردد الذي يعتري المقاول نتيجة عدم اليقين الذي يكتنف العملية التي يريد القيام بها وخوفه من عدم تحقيق هدفه المنشود.

الاستباقية: من أبرز التعاريف التي يشار إليها في هذا المجال نجد تعريف كل من ليرمان و مونتجومري أين قاما بشرح معنى الاستباقية من خلال توضيح أهمية ميزة "المحرك الأول" كأفضل استراتيجية للاستفادة من فرصة السوق باستغلال عدم التجانس للسوق، حيث يمكن للمحرك الأول جني أرباح عالية بشكل غير عادي والحصول على السبق في تأسيس العلامة التجارية، وبالتالي أخذ زمام المبادرة من خلال توقع ومتابعة الفرص والدخول في الأسواق الجديدة، كما أن الأسواق أصبحت مرتبطة أيضاً بالمقاولاتية، حيث تعرف هذه الخاصية في مجال المقاولاتية بالاستباقية (Marvin & Montgomery, 1988)، من خلال هذا التعريف و العديد التعريف الأخرى يمكن مجمل التصرفات التي يقوم بها المقاول المقاول بناء على معلومات استباقية أو حدس ناتج عن مهارة عالية في الاستشراف والاحاطة الجيدة بمجريات الأمور المحيطة بالمؤسسة ليكون أول الدخيلين بمنتجات جديد أو تحويل مجريات أحداث لصالحه أو التكيف مع وضع لا يصمد فيه منافسيه.

الاستقلالية: تعرف مدى تمتع الفرد أو المجموعة بدرجة من الحرية تمكن كل منهم العمل بشكل يحقق له الاستقلالية، تمكنه من تجسيد أفكارهم بطريقة متقدمة نحو تحقيق الهدف، والأخذ بالأعمال الضرورية في صنع الريادة، إذ تعتبر الاستقلالية ضرورية ولها الاستباقية في أي نشاط مقاولاتي ضمن منظمات الأعمال القائمة أو المشاريع الجديدة (Howver & Pollack, 2011)، والواقع التاريخي يجسد المعنى الحقيقي للاستقلالية لدى رواد الأعمال البارزين في القطاع الذين لم يكونوا حبيسي أطار تنظيمي يخضعون فيه لقرارات رؤساء التنظيم أو حيز مؤسسي يقيد ويحد من نشاطهم الإبداعي دون أن يتناقض هذا المعنى مع إبرام الاتفاقيات مع مالك المشروع أو عقد الصفقات مع السلطة المسلمة للصفقة.

العدوانية التنافسية: يعتبر هذا المصطلح من المصطلحات ذات الارتباط بالأنشطة التسويقية فهو عبار عن خيار استراتيجي يتخذه المقاول ليحدد له مكاناً مهيماً في سوق قطاعه، وفي هذا المقام نذكر تعريف عالم التسويق الشهير بورت الذي يعرف فيه العدوانية التنافسية بأنها ميل نحو تحدى المنافسين بشدة لتحقيق الدخول أو تحسين الوضع في السوق أو القطاع المتنافس فيه وتحقيق التفوق عليهم، و يستخدم هذا المفهوم أيضاً لقياس كيفية تعامل الشركات الريادية مع التهديدات، ويشير أيضاً إلى استجابة الشركة الموجهة نحو تحقيق ميزة تنافسية عدوانية الموقف والمنافسة الشديدة أمراً حاسماً لبقاء ونجاح الوافدين الجدد (Frese, Brantjes, & Hoon, 2002).

2.I- المناخ التنظيمي والتكوين المهني :

- **التكوين المهني:** ونقصد به جملة المقررات التكوينية والأنشطة التي تمارسها مؤسسات التكوين المهني العمومية أو الخاصة المعتمدة من طرف الدولة قصد تطوير المهارات الفنية، وتنمية القدرات المعرفية لشباب الراغبين والقادرين على تعلم الحرفة أو اكتساب المهنة مهما كان مستواهم وفق شروط تنظيمية محددة، حيث تتوفر منظومة التكوين عدد كبير من التخصصات فحسب مدونة الشعب المهنية والتي تعتبر المرجعية القانونية للتكوينات وشهادات التكوين المهني، المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-282 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016، فإن تخصصات التكوين المهني طبعة (2019) هيكلية في ثلاثة وعشرين (23) شعبة مهنية، تغطي أهم ميادين النشاط، كما تحتوي على أربعمئة و خمسة وتسعين (495) تخصصاً في جميع أنماط التكوين، مع إدراج واحد وعشرين (21) تخصصاً جديداً موزعاً على تسعة (09) شعب مهنية (بن حمدون، 2022).

- **المناخ التنظيمي:** عند التكلم أي شكل من أشكال التنظيم لا بد من التعرض للمناخ التنظيمي كونه أحد العناصر التنظيمية المهمة التي يتكون منها التنظيم، وعليه فإن الحديث عن أي منظومة مرتبط بهذا المصطلح، ومنظومة التكوين المهني كمؤسسة تقوم بعملية التكوين والتدريب للمتربصين على عديد من المهن والحرف عبر مراكزها، وتعلم تقنيات التسيير ومختلف مهارات التحكم التقني عبر معاهدها المتخصصة، تتضمن المناخ التنظيمي إذ أنها مجموعة من العناصر البشرية (متربصين، إداريين، أساتذة)، والمادية، والمالية، وتحتوي على تقنيات تكنولوجية، تتفاعل فيما بينها في إطار أداء المهمة الموجود من أجلها، وقد عرف المناخ التنظيمي بعدد التعريفات نذكر منها: البيئة الاجتماعية لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد وهذا يعنى الثقافة والقيم والأنماط السلوكية، وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة (عبد الغفار، 2006)، غير أنه ومن خلال هذا التعريف وعديد التعريفات في هذا الحقل يمكن القول بأن المناخ التنظيمي هو العنصر المتعلق بالكائن البشري وخاصة ما ارتبط منه بالجانب السلوكي في المنظمة، حيث أنه يعكس طبيعة بيئة العمل داخل التنظيم ويصف خصائصها ويحدد متغيراتها وحدود تفاعلاتها، وله أهمية كبيرة في تكيف الاتجاهات السلوكية للعاملين وعادات وأخلاق المتتمين لتنظيم وفق ما يخدم الإطار العام لتنظيم، وعلى هذا الأساس نجد بأن مفهوم وطبيعة المناخ التنظيمي تختلف من مؤسسة لأخرى لتأثر بيئة العمل الداخلية لتنظيم بتراكم عادات وخبرات وتجارب سابقة لمتتمين مرو عليه الأمر الذي بدوره يؤثر على السلوكيات السائدة بالمناخ التنظيمي كما سبق وأشرنا مكون من مجموعة العناصر المتفاعلة في البيئة الداخلية لتنظيم من اساليب إدارية وسياسات عمل وأدوات ومعايير تسييره مطبقة على الافراد مختلفة في المنظمة، فالمنظمة تسعى لتوفير مناخ ملائم يساعد على النجاح يشعر خلاله الافراد بأهميتهم في التنظيم ويزيد من ثقتهم في قدراتهم، ويرفع من إسهامهم العملية بشكل يسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ قرارات مصيرية، وبالتالي تحرص المنظمة ذات المناخ الإيجابي على الاهتمام بمختلف عناصر وابعاد المناخ التنظيمي والتي من أبرزها:

القيادة: التي هي في جوهرها أنجاز المهام من خلال الآخرين فمنط القيادة المتبع في التنظيم يعتبر من أبرز الابعاد المحددة للمناخ التنظيمي؛ التكنولوجية: تعتبر من اهم العوامل في عصرنا الحالي لنظرا لما تحدته من تغيير في حياة الأفراد والمنظمات حيث أنه للمحافظة على بقاء المؤسسات واستمراريتها على أفرادها مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل، فاستخدام التكنولوجيا يعود بالفائدة على الفرد والمنظمة على حد سواء؛

الهيكل التنظيمي: هو بناء تنظيمي يتحدد من خلاله التركيب الداخلي للمنظمة، و يوضح التقسيمات والتنظيمات والوحدات الفرعية التي تؤدي مختلف الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة، حيث يحدد فيه طبيعة الاتصال بين الافراد وطرق سير المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية في المنظمة، كما يتضح من خلاله نطاق المهام والمسؤوليات بين العاملين؛

طبيعة الاتصال والتواصل: ويعرف الاتصال في التنظيم عادة على أنه عملية نقل رسالة تتضمن فكرة عملية أو إجراءات تنظيمية من شخص إلى آخر داخل التنظيم وفق خطوط ومحددات الهيكل التنظيمي بالنسبة لتنظيم الرسمي، أما التنظيم الغير رسمي فإنه يخرج عن هذا الإطار، كما تجدر الإشارة إلى عملية الاتصال ترهن أيضا بالتكنولوجيا المستعملة وقناة الإيصال وطبيعة الرسالة وكل ما من شأنه أن يضمن وصول الرسالة من المرسل إلى المستقبل و يخدم الهدف العام لتنظيم؛ وبما يخدم أهداف المنظمة ككل في تحسين الأداء، وعليه توفير المساهمة في توفير مناخ عمل يسمح بتبادل الأفكار والرؤى بين أفراد المنظمة؛

منظومة الحوافز: منظومة الجزاءات والمكافآت المادية والمعنوية المستخدمة لإثارة الدافعية الموجودة داخل الافراد بالشكل يساهم في تحقيق أهداف المنظمة و يخدم مصالحها، فللحوافز الدور الكبير في تحسين أداء الافراد والمحافظة على استمرارية نشاطهم، بل والتطوير من قدراتهم العملية داخل التنظيم؛

المشاركة في اتخاذ القرارات: حيث تتيح المشاركة في صنع القرارات للعاملين فرص إبداء الرأي و إعطاء الأفكار والمقترحات والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين ظروف العمل، كما تعتبر مشاركة العاملين في صنع القرار ضرورة مهمة لمساهمتها الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة،

فأفكار العمال تؤثر إلى حد كبير على سير العملية الإنتاجية، وهذا لما يتمتعون به من إحاطة قوية وفهم محكم للمشاكل التي قد يوجهها الإنتاج و يقدمون الحلول والتصورات التي تساعد على تجاوزها بنجاح.

II - الطريقة والأدوات :

مجتمع وعينة الدراسة: ضم مجتمع هذه الدراسة متربصي التكوين المهني والتمهين الذين هم على أبواب التخرج، بمختلف مستويات شهادتهم المتحصل عليها و أنماط تكوينهم، لسنة 2022. مؤسسات التكوين المهني والتمهين (مركز التكوين والتمهين، والمعهد المتخصص في التكوين والتمهين) لبلدية بونورة، و ثم أخذ عينة عشوائية تتكون من 70 متربص على أبواب التخرج، قدم لهم استبيان في هذا الصدد معد بطريقة تساهم في معالجة إشكالية الدراسة (وفق سلم ليكرت الخماسي)، بعد أن تم عرضه على عدد من المحكمين وتكون من:

جزء: الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، ويشمل كلا من الجنس، العمر، المستوى التعليمي، نمط التكوين؛

جزء: يتضمن أسئلة تتعلق بالمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين؛

جزء: يتعلق بالمتغير التابع وهو ابعاد التوجه المقاولاتي ممثلا في 5 أبعاد الاستقلالية، الإبداع، اتخاذ الخطر، الاستباقية، المغامرة التنافسية، وكل بعد ممثلا بـ 3 فقرات (بن حمدون، 2022)، ولتحليل البيانات الجمعية بواسطة هذا الاستبيان قمنا بالاستعانة ببرنامج الإحصائي spss.

III - النتائج ومناقشتها :

قبل البدء في عملية الاختبار يجب أن نتحقق أولا من الخصائص السيكومترية للاختبار، حيث أنه وبعد عرض هذا الاستبيان على مجموعة من الاساتذة المحكمين، وحساب صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان مع المحور الموجودة فيه ملخصة في الجدول التالي:

جدول(1): يوضح معامل ارتباط بيرسون لعبارات المتغير المستقل بمحاورها

المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني				
المحور	معامل الارتباط			مستوى الدلالة Sig
عبارات المناخ التنظيمي لتكوين المهني	أعلى عبارة	0.961	أدنى عبارة	0.642
مجموع عبارات المناخ التنظيمي لتكوين المهني	0, 879			0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss

يلاحظ من الجدول أعلاه بأن درجات معامل ارتباط بيرسون لعبارات المتغير المستقل (المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين) مع محورها ما بين (0.961) و (0.642) بمستوى الدلالة Sig (0.000)، مما يدل بأن هناك اتساق داخلي ذو دلالة إحصائية بمستوى الصفر، وهي دلالة حد مقبولة عند مستوى دلالة (Sig = 0.05) المعمول بها عادة في العلوم الانسانية، حيث يلاحظ بأن هناك ارتباط بمعامل قارب (0.88) وهو ارتباط قوي جدا شديد الاقتراب من الواحد الصحيح، مما يفسر بأن هناك تمثيل قوي جدا لعبارات المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين في محورها المتغير المستقل؛ أما الصدق البنائي للمتغير التابع التوجه المقاولاتي جاء كالتالي:

جدول (2): يوضح معامل ارتباط بيرسون لأبعاد المتغير التابع بمحاورها

المتغير التابع التوجه المقاولاتي		
الابعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة Sig
الابتكار	0, 887	0.000
الاستقلالية	0, 706	0.000
المخاطرة	0, 818	0.000
الاستباقية	0, 804	0.000
المغامرة التنافسية	0, 891	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss

يظهر من الجداول بأن جميع قيم معامل الارتباط للإبعاد مع محورها موجبة ودالة إحصائية بمستوى دلالة يساوي الصفر، وهو دال إحصائيا عند مستوى قبول (Sig = 0.05)، ومنه فإن هذا الاختبار ذو دلالة معنوية، كما نلاحظ من الجدول أيضا بان بعد الابتكار يرتبط مع المحور المكون له (التوجه المقاولاتي) بمعامل قارب (0.89)، وهي درجة قوية تقترب من الواحد الصحيح، مما يدل على صدق وقوة تمثيل عبارات هذا البعد للمحور المقاس، ونلاحظ كذلك بان بعد الاستقلالية يرتبط مع المحور المكون له (التوجه المقاولاتي) بمعامل قارب (0.71)، وهي درجة قوية تقترب من الواحد الصحيح، مما يدل على صدق وقوة تمثيل عبارات هذا البعد للمحور المقاس، ونلاحظ أيضا بان بعد المخاطرة يرتبط مع محوره (التوجه المقاولاتي) بمعامل قارب (0.82)، وهي درجة قوية جدا وتقترب بدرجة كبيرة من الواحد الصحيح، مما يدل على صدق وقوة

تمثيل عبارات هذا البعد للمحور المقاس، كما نلاحظ بان بعد الاستباقية هو بدوره يرتبط مع المحور المكون له (التوجه المقاولاتي). بمعامل بلغ (0.80)، وهي درجة قوية جدا وتقرب بدرجة كبيرة من الواحد الصحيح، أما في ما يخص بعد المغامرة التنافسية فنلاحظ بانه يرتبط مع المحور المكون له (التوجه المقاولاتي). بمعامل قارب (0.90) وهي درجة قوية قريبة جدا من الواحد الصحيح، مما يدل على صدق قوة تمثيل عبارات هذا البعد للمحور المقاس، وبناء على ما تقدم فإن الاختبار قدم نتائج جد مقبولة تدعم البناء النظري المعتمد في تصميم الاستبيان .
أما عن ثبات الدراسة التي تهدف إلى قياس مدى ملائمة الاستبيان لما أعد له من قياس في هذه الدراسة فإنه يتم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (3): يوضح معامل الثبات (Alpha de Cronbach)

المستقل	المتغير المستقل	المعامل
المناخ التنظيمي لتكوين المهني	0,816	
التابع	التوجه المقاولاتي	0,862
مجموع محاور الإسبان ككل	0,823	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss

من الجدول أعلاه نلاحظ بأن معامل ثبات المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني بلغ (0.81)، اي ما يقابل (81%) وهو معامل ثبات جد قوي، كما أن معامل ثبات المتغير التابع التوجه المقاولاتي بلغ (0.86)، اي ما يقابل (86%) وهو معامل ثبات قوي جد، في حين بلغ معامل الثبات الكلي للاستبيان (0.82)، وعليه فالإسبان يتمتع بدرجة ثبات تبلغ (82%)، مما يعني بأن إعادة طرح أسئلة هذا الاستبيان على نفس العينة سوف يعطي جوابا متماثل للجواب الأول بنسبة (82%)، الامر الذي يعطي القوة والمصدقة لهذا الاستبيان في دراستنا هذه وبالتالي الحصول على نتائج قوية ذات موثوقية عالية.

الخصائص الشخصية للعينة

أولاً: الخصائص الشخصية للعينة بعد اختبار الصدق و الثبات للعينة، والتأكد من صلاحيتها يمكننا إجراء الاختبارات عليها، لكن وقبل البدء بأي اختبارات لا بد من تقديم صورة توضيحية على الخصائص الشخصية للعينة محل البحث، وهذا ما قمنا بتلخيصه من خلال الجدول الموالي:

جدول (4): يوضح تحليل الخصائص الشخصية للعينة

النسبة %	العدد	الخصائص الشخصية للعينة
60 %	42	ذكر
40 %	28	أنثى
42.9 %	30	ابتدائي
45.7 %	32	متوسط
4.3 %	3	ثانوي
7.1 %	5	جامعي
44.3 %	31	أقل من 20 سنة
45.7 %	32	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة
10 %	7	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
47.1 %	33	حضور (إقامي)
12.9 %	9	عن بعد
40 %	28	تمهين

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss

من الجدول نلاحظ أن توزيع الخصائص الشخصية للعينة جاءت كالتالي: بالنسبة للجنس نسبة المتربصين الذكور بلغت (60%) في حين أن نسبة الإناث بلغت (40%)، وهذا لا يعني البتة بأن مجتمع البحث يغلب عليه جنس الذكور عن الإناث بقدر ما يعكس مدى استجابة الذكور مع الدراسة مقارنة بالإناث.

بالنسبة للعمر فنلاحظ بأن الفئة العمرية (من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة) تصدرت خصائص السن للعينة بنسبة بلغت (45.7%) حيث في هذه الفترة يبحث الشباب عن مهنة يتعلمها ليتحمل بها مسؤوليته، ثم تليها ثانيا الفئة العمرية (أقل من 20 سنة) بنسبة بلغت (44.3%)، و هي فترة عمرية ينمو حب الاستقلالية وتعلم المهنة، واخيرا الفترة العمرية (من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة) بنسبة (10%) بنسبة بلغت

(10%) ، وهي فترة عمرية غالبا ما يكون قد تحدد فيها المسار المهني لشباب، وهذا يعطينا انطباعا على أن مجتمع البحث اغلبيهم شباب في عقد العشرين من العمر بالدرجة الأولى.

أما عن المستوى الدراسي نلاحظ بأن المتربصين من الطور المتوسط هم الذين يشكلون الغالبية في العينة محل الدراسة بنسبة قاربت (46%)، ثم المستوى الابتدائي بنسبة (43%) ، ثم المستوى الجامعي بنسبة (7%) ، وأخير المستوى الثانوي بنسبة (4%) ، ونلاحظ بأن هذه النتائج تتوافق مع الفئة العمرية فعالية المتربصين من المستوى المتوسط ممن يشكلون أعلى نسبة في العينة هم من طلبة من الفئة العمرية من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة و الأقل من 20 سنة وهما الفئتان الاعلى نسبة، ففي هذه الفترة العمرية يبرز حب الاستقلالية وحب الظهور وتعلم المهنة وما يصاحب هذه الفترة الحساسة من العمر من تغيرات في شخصية الفرد.

أما بخصوص نمط التكوين فإن غالبية المتربصين هم من ذوي التكوين الإقامي بنسبة (47%)، ثم نمط التكوين عن طريق التمهين بنسبة تقدر ب(40%)، أما التكوين عن بعد فالقليل من ينتهجه في العينة محل الدراسة فسببه تقدر فقط تقل عن ب(13%) فقط، وإذا ما حاولنا إسقاطه على المستوى الدراسي نجد نمط التكوين الإقامي غالب من يلجأ إليه هم المستوى المتوسط بالدرجة الاولى ثم الابتدائي فالثانوي والقليل من الجامعيين، ونفس الامر بالنسبة لتمهين، أما التكوين عن بعد فنجد الاغلبية التي تتوجه إليه من ذوي المستوى الجامعي ثم الثانوي بصفة أكثر. بعد تقديم لوحة تعريفية على البيانات الشخصية للعينة المراد اختبارها، فإنه وقبل البدء في إجراء أي اختبار إحصائي يتوجب علينا القيام التأكد من اعتدالية التوزيع من عدمه، وهذا لتحديد أنواع الاختبارات التي يمكن بها قياس فرضية الدراسة ومعرفة ما إذا كان نوع الاختبار الذي نقيس به معلمي أو غير معلمي وهذا ما قمنا به في الفرضية الموالية.

قياس اعتدالية التوزيع:

لتحقق من اعتدالية التوزيع قمنا بطرح الفرضية التالية:

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا تتوزع بيانات الدراسة حسب التوزيع الطبيعي.

2- الفرضية البديلة H_1 : تتوزع بيانات الدراسة حسب التوزيع الطبيعي.

ولتحقق من هذه الفرضية نقوم باختبار كولموكروف سميرنوف ($Kolmogorov-Smirnov^3$) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول(5): يوضح اختبار اعتدالية التوزيع

Kolmogorov-Smirnova	محاور الدراسة
Sig	
0,320	مناخ التكوين المهني
0,176	التوجه المقاولاتي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول بأن مستوى الدلالة يساوي (0,320)، بالنسبة للمتغير المستقل مناخ التكوين المهني وهو أكبر من مستوى الدلالة الذي يحقق شرط الاعتدالية (0,05)، كما أن مستوى الدلالة للمتغير التابع قدر بـ (0,176) وهو أكبر من مستوى الدلالة الذي يحقق شرط الاعتدالية (0,05)، فوفقا للاختبار الإحصائي لكولموكروف سميرنوف توزيع العينة معتدلا ، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 : لا تخضع بيانات الدراسة لتوزيع طبيعي، ونقبل الفرضية البديلة H_1 : تتوزع بيانات الدراسة حسب التوزيع الطبيعي.

بناء على نتائج الفرضية البديلة بأن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، إضافة إلى أن قيم المتغير التابع وكذا المستقل من المستوى الترتيبي، وخطة العلاقة بين المتغير التابع والمستقل حسب لوحة الانتشار فإنه يمكننا الإستعانة بالانحدار الخطي لتحقيق من فرضية الدراسة التالية:

فرضية الدراسة :

للإحاطة بالمشكل الرئيسي المطروح نقوم باختبار فرضية تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على أبعاد المتغير التابع، حيث سنتطرق بالتفصيل في هذه الفرضيات إلى تأثير المتغير المستقل (المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين) على كل بعد من أبعاد المتغير التابع (التوجه المقاولاتي) وحجم التأثير المحدث كالتالي:

الفرضية الاولى:

1- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول(6): يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الاستقلالية

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا(B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الاستقلالية	المناخ التنظيمي لتكوين المهني	0,580	0.000	0,673	0,650	1,873	10,263	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (10,26) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين يفسر (0,65) من التباين الحاصل في التوجه المقاولاتي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) بمعامل ارتباط بلغ (0,673)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الاستقلالية والمناخ التنظيمي لتكوين المهني بقيمة (0,58) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زادت الاستقلالية بوحدة واحدة فإن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين يزيد بقيمة (0,58)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=1,873+0,58X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الاستقلالية؛

X₁: المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين؛

b₀ (1,873): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (**Y**) عندما يكون المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني (**X₁**) يساوي الصفر.

كما يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز بعد الاستقلالية والرفع منه بوحدة واحدة لابد من الزيادة في المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين بقيمة (0,58).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير طردية للمناخ التكويني المهني على بعد الاستقلالية، مما يدل على أن المناخ التنظيمي التكويني المهني يساهم بإيجابية في تعزيز بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الاستقلالية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الثانية:

1- الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول(7): يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الإبداع

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا(B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الإبداع	المناخ التنظيمي لتكوين المهني	0.423	0.000	0,672	0,436	2,105	12,072	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، من خلال قيمة (F) البالغة (12,072) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين يفسر (0,436) من التباين الحاصل في التوجه المقاولاتي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) بمعامل ارتباط بلغ (0,672)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الإبداع والمناخ التنظيمي لتكوين المهني بقيمة (0,423) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زاد الإبداع بوحدة واحدة فإن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين يزيد بقيمة (0,423)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=2,105+0,423X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الابداع؛

X₁: المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين؛

b₀ (2,105): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (**Y**) عندما يكون المتغير المستقل (**X₁**) يساوي الصفر.

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير طردية للمناخ التكويني المهني على بعد الإبداع، مما يدل على أن المناخ التنظيمي التكويني المهني يساهم بإيجابية في تعزيز بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الابداع، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الابداع من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الابداع من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الثالثة:

1- الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد اتخاذ الخطر من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول (8): يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على المخاطرة

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
اتخاذ الخطر	المناخ التنظيمي التكويني المهني	0,331	0,000	0,454	0,323	2,762	5,076	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، من خلال قيمة (F) البالغة (5,076) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضا بأن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين يفسر (0,436) من التباين الحاصل في التوجه المقاولاتي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²). معامل ارتباط بلغ (0,323)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الابداع والمناخ التنظيمي لتكوين المهني بقيمة (0,331) ذات دلالة إحصائية استنتاجا من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زادت المخاطرة بوحدة واحدة فإن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين يزيد بقيمة (0,331)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=2,762+0,331X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع المخاطرة؛

X₁: المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين؛

b₀ (2,762): قيمة الثابت والذي يعني رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (**Y**) عندما يكون المتغير المستقل (**X₁**) يساوي الصفر.

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير طردية للمناخ التكويني المهني على بعد المخاطرة، مما يدل على أن المناخ التنظيمي التكويني المهني يساهم بإيجابية في تعزيز بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في المخاطرة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد المخاطرة من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد المخاطرة من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الرابعة:

1- الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تم تلخيص نتائجه وفق ما يظهر الجدول التالي:

جدول (9): يوضح اختبار الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على الاستباقية

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
الاستباقية	المناخ التنظيمي لتكوين المهني	0.612	0.000	0, 605	0, 348	7,132	4,113	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (4,113) بدلالة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتظهر لنا النتائج أيضاً بأن المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني يفسر ما قيمة (0,348) من التباين الحاصل في بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الاستباقية وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²). بمعامل ارتباط بلغ (0, 605)، كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد الاستباقية و المناخ التنظيمي لتكوين المهني بقيمة (0.612) ذات دلالة إحصائية استنتاجاً من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زادت الإستباقية بوحدة واحدة فإن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين يزيد بقيمة (0.612)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=7,132+0.612X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع الاستباقية؛

X₁: المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين؛

b₀ (7,132): قيمة الثابت والذي يعني رياضياً قيمة بعد المتغير التابع (Y) عندما يكون المتغير المستقل (X₁) يساوي الصفر.

كما يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز بعد الاستباقية والرفع منه بوحدة واحدة لا بد من الرفع من المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين بقيمة (0.612).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير موجبة وطرديّة لتكوين المهني على بعد الاستباقية، مما يدل على أن المناخ التنظيمي لتكوين المهني يساهم بإيجابية في تعزيز بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في الاستباقية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) α= للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) α = للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفرضية الخامسة:

1- الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) α= للمناخ التنظيمي لتكوين المهني و التمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2- الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) α= للمناخ التنظيمي لتكوين المهني لتكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي تم تلخيص نتائجه وفق ما يظهر الجدول الموالي:

جدول (10): يوضح الانحدار لقياس تأثير المناخ التنظيمي لتكوين المهني على المغامرة التنافسية

بعد المتغير التابع	مفهوم المتغير المستقل	بيتا (B)	دلالة (t)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	الثابت	قيمة (F)	الدلالة (sig F)
المغامرة التنافسية	المناخ التنظيمي لتكوين المهني	0,292	0,000	0, 462	0, 323	3,447	7,592	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول أن نموذج الانحدار ذو دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (7,592) بدلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0,05) وتظهر لنا النتائج أيضاً بأن المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني يفسر ما قيمة (0, 323) من التباين الحاصل في بعد التوجه المقاولاتي المتمثل في المغامرة التنافسية وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²). بمعامل ارتباط بلغ (0,462) كما جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين بعد المغامرة التنافسية و المناخ التنظيمي لتكوين المهني بقيمة (0,292) ذات دلالة إحصائية استنتاجاً من قيمة (t) المرتبطة بها (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)، ويعني ذلك أنه كلما زادت المغامرة التنافسية بوحدة واحدة فإن المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين يزيد بما قيمة (0,292)، كما أنه من خلال نتائج الجدول نستطيع تمثيل معادلة الانحدار لنموذج الدراسة كالتالي:

$$Y=3,447+0,292X_1$$

حيث تمثل:

Y: بعد المتغير التابع المغامرة التنافسية؛

X₁: المتغير المستقل المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين؛

b₀ (3,447): قيمة الثابت والذي يعي رياضيا قيمة بعد المتغير التابع (**Y**) عندما يكون المتغير المستقل (**X₁**) يساوي الصفر.

كما يمكن تفسير المعادلة بأنه لتعزيز بعد المغامرة التنافسية والرفع منه بوحدة واحدة لا بد من الزيادة في المناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين بقيمة (0,292).

نستنتج مما سبق بأن هناك علاقة تأثير طردية للمناخ التنظيمي لتكوين المهني على بعد المغامرة التنافسية، مما يدل على أن المناخ التنظيمي لتكوين المهني يساهم بإيجابية في تعزيز المغامرة التنافسية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة H₁: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

IV- الخلاصة :

في إطار الحرص الذي توليه الجزائر لرفع من مستوى قدرات شبابها و تقوية مهارتهم التقنية والتفاعلية، انشأت مؤسسات وهيكل بيداغوجية لهذا الغرض ومن ضمن هذه الهياكل نجد منظومة التكوين المهني التي من بين ما ترحو الجزائر من خلالها تعزيز التوجه المقاو لاتي لدى الشباب، ويكون هذا في كنف مناخ تنظيمي فعال يمكن من توفير الجو الملائم لذلك، حيث أنه وفي ورقتنا البحثية هذه قمنا بالإجابة على إشكالية مدى تأثير المناخ التنظيمي على أبعاد التوجه المقاو لاتي والذي كانت نتائجه كالتالي:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستقلالية من وجهة نظر عينة الدراسة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد المخاطرة من وجهة نظر عينة الدراسة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد الاستباقية من وجهة نظر عينة الدراسة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=(0,05)$ للمناخ التنظيمي لتكوين المهني والتمهين على بعد المغامرة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

وعلى ضوء هذه النتائج وما تقدم من تحليلات في الدراسة يمكن تقديم بعض الاقتراحات كالتالي:

- توفير مناخ للمتربصين يسهل من دخول المتربصين عالم المقاو لاتي، وذلك بانتهاج ما يسمى بالتكوين الاتاجي، والتعامل مع مؤسسات الدولة كالمستشفيات بخياطة المآزر مثلا، أو تلحيم الكراسي، وإجراء دراسة طوبوغرافية، أو تصليح لشبكات المياه، أمر قد يدخله في علاقة مع المتعاملين مما يمهدهم له الطريق في انشاء مقالة والتعاقد معهم ويعزز بعد الاستقلالية لديه؛
 - تشجيع التواصل بين الدفعات بتنظيم معارض لمتخرجين من مراكز التكوين لجحوا في انشاء مؤسسات خاصة أمر من شأنه أن يعزز التوجه المقاو لاتي لديهم؛
 - تشجيع الابداع بتنظيم دورات ومعارض تعرض فيها الاعمال الابداعية للمتربصين تم من خلالها تقديم دعم مادي للمتمفوقين؛
 - التواصل الخارجي خاصة مع مؤسسات الدعم، من شأنه، التسهيل على المتربصين أصحاب المشاريع من تمويل مشاريعهم؛
 - احتضان أعمال المتربصين المبدعين ودعمها ، من شأنه تعزيز بعد الابداع فيهم؛
 - القيام بمسابقات بين مختلف الحرف من شأنه تنمية بعد المغامرة التنافسية بين المتربصين.
- وفي الاخير ورغم حجم الدراسات التي تناولت موضوع التعليم المقاو لاتي فإنه يبقى مزال يحتاج إلى بحث أكثر خاصة ما تناولت منها المناخ التنظيمي للمنظومات التعليمية والتدريبية ودوره في تعزيز التعليم المقاو لاتي؛ وكذا تأثر المناخ التنظيمي لمؤسسات التكوين المهني على تعزيز الاستقلالية في العمل لدى الشباب؛ و دور المناخ التنظيمي لمنظومة التكوين المهني في تعزيز الاستباقية لدى الشباب.

- الإحالات والمراجع :

1. حنفي عبد الغفار . (2006). السلوك التنظيمي والإدارة الموارد البشرية (الإصدار 01). مصر، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
2. طاهر حيدر حردان. (1997). مبادئ الإستثمار. الأردن، عمان: دار المستقبل لنشر والتوزيع.
3. عبدالله بن حمدون. (01 جوان، 2022). مساهمة صغار مقاولي البناء في تجسيد مشروع البناء الذاتي. مجلة الواحات للبحوث والدراسات، 15(1)، صفحة 1139.
4. عبدالله بن حمدون. (2022). دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المتربصين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية(أطروحة دكتوراه). غرداية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير : جامعة غرداية .
5. محمد فلاق، و قدور بن نافلة. (2011). أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية (Orange). ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المؤسسات الحديثة دراسة حالة وتحليل تجارب وطنية ودولية (صفحة 08). البلدة: جامعة سعد دحلب.
6. Lumpkin , G., & Dess , G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. Academy of Management Review, 2(1), pp. p.p 135-172.
7. VERSTRAETE, T., & FAYOLLE, A. (2004). Quatre paradigmes pour pour cerner le domaine de recherche en entrepreneuriat. 7ème CIFEPME, (p. 19). Montpellier.
8. Frese , M., Brantjes , A., & Hoon , R. (2002). Psychological success factors of small scale business in Namibia; the roles of strategy process, entrepreneurial orientation and the environment. Journal of Development Entrepreneurship.
9. Howver , T., & Pollack , J. (2011). entrepreneurial Orientation: World Encyclopedia of Entrepreneurship . (L.-p. Dana, [d.] USA: Edward Elga.
10. Marvin , L., & Montgomery, D. (1988). First-mover advantages. Strategic Management Journal, 09, p. 43.
11. Miller , d. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. Management Science, p. 29.
12. Naffakhi, H. (2008). équipe entrepreneuriale et prise de décision : une étude exploratoire sur le rôle de la diversité du capital humain , " thèse de Doctorat en sciences de gestion". 44. Institut d'administration des entreprises: Université de Nancy 2.
13. stefanie, i. k., michael, f., christian, f., & jens, m. u. (2007). entrepreneurial orientation: a psychological model of success among southern african small business owners. European Journal of Work and Organizational Psychology, p. 10.
14. Teresa , M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love And Long What You Do. California Management Review USA, 40(01), p. 40.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

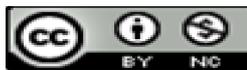
جيلالي بهاز، عبدالله بن حمدون، العيد غشي (2023). دور المناخ التنظيمي لتكوين المهني في تعزيز أبعاد التوجه المقاولاتي لدى الشباب، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 09 (العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 211-199



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب**

المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0).

مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0).**



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Journal Of Quantitative Economics Studies is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.