الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

الرقم التسلسلي: ....
رقم التسجيل: .....

جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

بعنوان:

آثر التكوين المقاولاتي على مستوى أداء المؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية لعينة من المقاولات من الباطن بمديرية التوزيع الطارف – سونلغاز-

إعداد الطالبتين:
- **بن ناصر فريال**
- **لوط نجاة**

جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة	مؤسسة الانتساب	الصفة
سفيان ساسي	أستاذ محاضر	جامعة الشاذلي بن جديد	**رئيسا**
فوزي نوار	أستاذ محاضر	جامعة الشاذلي بن جديد	**مشرفا ومقررا**
سمير يونس	أستاذ محاضر	جامعة الشاذلي بن جديد	**عضوا ممتحنا**

السنة الجامعية : 2021 / 2022م

شكر وتقدير

الحمد الله رب العالمين حمدا كثيرا والصلاة والسلام على خير المرسلين نبينا وسيدنا مُحَّد عليه أفضل الصلاة والتسليم

أولا الشكر الله سبحانه وتعالي الذي وفقنا الى إتمام هذا العمل المتواضع، ثم نتقدم بالشكر الجزيل لأستاذنا الفاضل الدكتور نوار فوزي لتفضله بالأشراف على بحثنا وكذا التوجيهات النيرة لإنجاز هذه الدراسة. كما لا انسى الأساتذة الافاضل أعضاء اللجنة علي قبولهم مناقشة هذه المذكرة كما نوجه شكرنا لأساتذتنا في قسم علم الاجتماع الذين لم يبخلوا علينا بالمعلومات والتوجيهات لإتمام هذا البحث وكدا نشكر كل موظفي مؤسسة سونلغاز بالطارف على تقديم المساعدة ودعم بحثنا. وأخيرا نشكر كل من ساعدنا لإنجاز دراستنا.

اهداء

اهدي ثمرة جهدي الي روح ابي الغالية رحمه الله والي امي العزيزة عرفانا وتقديرا لها الله يحفظها، الى من قاسموني أوقات الشدة والرخاء وكانوا ومازالوا سبب سعادتي اخواتي واهدائي الخاص الي من عوضني فقدان الاب وأصبح بمثابة أبا الي خالي مهيوب يا رب احفظه لي والي جميع صديقاتي والي جميع الاهل والاقارب، وكل من يعرفهم قلبي ونسيهم قلمي.

نجاة

اهداء

لك الحمد ربي على كثير فضلك وجميل عطائك وجودك

الحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتي هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضله تعالي:

اهدي عملي المتواضع هذا الي قرة العين الي من حملت الجنة تحت قدميها ، الى تلك المرأة العظيمة امي العزيزة "جميلة " اطال لله عمرها ومنحها دوام الصحة والعافية .

الي أعظم الرجال صبرا الذي أفنى حياته من اجل تعليمي الي من أحسن تربيتي ابي العزيز " احمد " حفظه الله

الي من جمعني بهم صلة الرحم اخواتي "سالي "وأمجد"

الي صديقتي الغالية "نجاة" رفيقة دربي سعيدة برفقتها طيلة سنوات دراستنا ادام الله محبتنا.

كما لا انسى صديقاتي: اكرام , زينب , رانية, امال , حفظهم الله وانار دربهم .

الي عمي توفيق الذي كان سندا لي في كل فترات دراستي حفظه الله وادام عليه الصحة والعافية.

الي عمي موسي حفظه الله وانار دربه والي خالي خالد و مُحَمَّد

الي استاذنا المشرف حفظه الله الذي ساعدنا بتوجيهاته في انجاز هذه المذكرة.

الي جدي بوزيان رحمه الله واسكنه فسيح جناته

الي جدي رمضان حفظه الله واطال في عمره.

الي جميع الاهل والاقارب

الي كل من ساندني من قريب وبعيد.

فريال

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الشكر والعرفان	
الإهداء	
فهرس المحتويات	I
فهرس الجداول	IV
فهرس الأشكال	VI
ملخص الدراسة باللغة العربية.	VII
ملخص الدراسة باللغة الأجنبية.	VIII
المقدمة.	أ-ج
الفصل الأول: الإشكالية والإطار المفاهيمي للدراسة	
1-الإشكالية	02
2-فرضيات البحث.	03
3-اسباب اختيار الموضوع.	03
4-اهداف الدراسة .	04
5-اهمية الدراسة .	04
6-تحديد المفاهيم .	04
خلاصة الفصل	15
الفصل الثاني: الخلفية النظرية للبحث.	
تمهيد	17
1-الدراسات السابقة.	17
2-نظريات البحث.	23
خلاصة الفصل.	27
الفصل الثالث: أثر التكوين وثقافة المقاولاتية على أداء العامل في المؤسسة.	
تمهيد	29
1-عملية التكوين.	29
1-1-خصائص التكوين.	29
2-1-أهمية التكوين وأهدافه.	29

3-1-أنواع التكوين وظائفه وأساليبه.	31
4-1-فوائد التكوين ودوافعه.	32
5-1-تقويم التكوين ومعوقاته.	34
2-الأسس النظرية للمقاولاتية.	35
2-1-أهم صور وأشكال المقاولاتية.	36
2-2-المصطلحات المرتبطة بالمقاولاتية.	37
2-3-خصائص المقاولاتية.	38
2-4-أهداف وأهمية المقاولاتية.	38
2-3-متطلبات المقاولاتية.	39
2-6-العوامل المشجعة لنجاح المقاولاتية.	40
2-7-دور المقاولاتية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.	41
3-محددات السلوك المقاولاتي وأثار التكوين على أداء العامل في المؤسسة	42
3-1-محددات السلوك المقاولاتي.	42
3-2-أثار التكوين المقاولاتي على أداء العامل في المؤسسة	44
خلاصة	45
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث	
تمهيد	47
1-خصائص المنهج المستخدم	47
2-أدوات جمع البيانات.	48
2-1-الملاحظة.	48
2-2-المقابلة.	49
2-3-الاستمارة.	49
2-4-السجلات و الوثائق.	50
2-5-المراجع.	51
3-مجالات الدراسة.	51
4-مجتمع البحث.	54
5-عينة البحث.	54
6-أساليب التحليل.	54
6-1-التحليل الكمي.	54

6-2-التحليل الكيفي.	55
خلاصة	56
الفصل الخامس: المعالجة الميدانية	
تمهيد	**58**
1-عرض وتحليل البيانات.	58
2-تحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الاولى.	63
3-تحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الثانية .	70
4-تحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الثالثة .	78
5-اختبار الفرضيات والاجابة على تساؤلات البحث.	86
6-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.	89
7-النتائج العامة.	90
8-الاقتراحات و التوصيات .	91
الخاتمة	93
قائمة المراجع	
الملاحق	

قائمة الجداول

الجدول رقم 01 : يوضح متغير الجنس	**58**
الجدول رقم 02: يوضح الفئة العمرية للمبحوثين	**59**
الجدول رقم 03 : يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين:	**60**
الجدول رقم 04: يوضح التخصص الدراسي للمبحوثين	**61**
الجدول رقم05: يوضح الاقدمية في العمل.	**62**
الجدول رقم 06:يبين الوسائل التي تساعد المقاولين على الاطلاع على ماهو جديد في مجال عملهم.	**63**
–الجدول رقم 07 : يبين الاستفادة المحققة من البرنامج التكويني في مجال المقاولاتية	64
الجدول رقم08: يبين الإجراءات الوقائية والأمنية التي تضمنها التكوين على المقاولاتية جعلت المقاول يتحمل المسؤولية ويتمتع بحس التنظيم	**66**
الجدول رقم09: يبين هل المعارف المكتسبة في مجال التكوين على المقاولاتية تساعد المقاول على أداء العمل بالشكل المطلوب.	**67**
الجدول رقم10: التعليم الذي تلقيته في مجال المقاولاتية جعلك تحرص عل تقديم صورة مشرفة للمؤسسة.	**68**
الجدول رقم 11: يبين مساعدة التخصص الدراسي في الانتماء للمؤسسة.	**69**
الجدول رقم 12 : الأسباب التي جعلت المقاول ينتمي إلى مجال المقاولة	**70**
الجدول رقم13: يبين إسهام المقاول الناجح في تسيير أداء المؤسسة.	**71**
الجدول رقم 14: يبين حرص المقاول على تحقيق أهداف المؤسسة بصورة مستمرة ودائمة:	**72**
الجدول رقم 15: يبين المهارة والتخصص في زيادة حماس ودافعية المقاول لتحقيق الجودة في العمل.	**73**
الجدول رقم 16: يبين العوامل التنظيمية للنجاح في مجال العمل:	**74**
الجدول رقم 17: يوضح أسباب النجاح في مجال العمل.	**75**
الجدول رقم 18: يوضح نظرة المبحوثين للفشل في ميدان العمل	**76**
الجدول رقم 19: يبين أسباب الفشل في العمل.	**77**
الجدول رقم 20: يبين تنفيذ الأعمال في الوقت المحدد.	**78**
الجدول رقم 21: يبين توفير المؤسسة ظروف عمل مناسبة لأداء أحسن للمقاول.	**79**
الجدول رقم 22: يبين تلقي التشجيع اللازم للانتماء الي المقاولة كمسار مهني.	**79**

الجدول رقم 23: يبين العمليات الأساسية التي يمكن أن يوفرها المرافق للمقاول حتي يتم تنفيذ وتسيير الأداء داخل المؤسسة بشكل المطلوب	**80**
الجدول رقم 24: يعمل المرافق على تطوير المعارف والمهارات في جميع الميادين وإدراكه لمختلف التحديات والصعوبات التي قد تواجهه في ميدان عمله.	**81**
الجدول رقم 25 : الفوائد التي تحصل عليها المقاول أثناء عملية المرافقة:	**82**
الجدول رقم 26: يبين دور الفوائد التي يحصل عليها المقاول في تحقيق وتعزيز استمرار أنشطة المؤسسة.	**83**
الجدول رقم 27: يبين أن المرافقة طريقة للتكوين مما يجعل المقاول أكثر استعداد ودافعية لإتمام مهمة معينة في مجال المقاولة داخل المؤسسة التي ينتمون إليها.	**84**
الجدول رقم28: يبين نظرة المقاولين للمرافقة أثناء التكوين:	**85**

قائمة الاشكال

الشكل رقم 01: يوضح جنس المبحوثين	**58**
الشكل رقم 02: يوضح الفئة العمرية للمبحوثين	**59**
الشكل رقم 03 : يوضح المستوي التعليمي للمبحوثين	**60**
الشكل رقم 04: يوضح التخصص الدراسي للمبحوثين	**61**
الشكل رقم 05: يبين الأقدمية في العمل للمبحوثين	**62**
الشكل رقم 06: يبين الوسائل المساعدة للمقاولين للاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل	**63**
الشكل رقم 07: يوضح الاستفادة من البرنامج التكويني في مجال المقاولاتية.	**65**
الشكل رقم 08: يوضح الإجراءات الأمنية والوقائية التي تضمنها التكوين على المقاولاتية في جعل المقاولين يتحملون المسؤولية و يتمتعون بحس التنظيم.	**66**
الشكل رقم 09: يوضح المعارف المكتسبة في مجال التكوين على المقاولاتية تساعد المقاول على أداء العمل بالشكل المطلوب	**67**
الشكل رقم 10 : توضح التخصص الدراسي في الانتماء إلى المؤسسة الاقتصادية والعمل بها كمقاول	**69**
الشكل رقم 11: يوضح أسباب التي تجعل المقاول ينتمي إلى مجال المقاولة	**70**
الشكل رقم 12: يوضح إسهام المقاول الناجح في تسيير أداء المؤسسة	**71**
الشكل رقم 13: يوضح الأهداف التي يسعى المقاول إلى تحقيقها في المؤسسة.	**72**
الشكل رقم 14: يبين النجاح في مجال المقاولاتية.	**74**
الشكل رقم 15 : يبين أسباب النجاح في العمل.	**75**
الشكل رقم 16 : يبين الفشل في المقاولاتية.	**76**
الشكل رقم 17: يبين أسباب الفشل في العمل	**77**
الشكل رقم 18: يوضح العمليات الأساسية التي يمكن أن يوفرها المرافق للمقاول لتأدية المهام.	**80**
الشكل رقم 19 : يبين دور المرافق في تطوير المعارف والمهارات الخاصة بالمقاول	**81**
الشكل رقم 20 : يبين الفوائد التي يحصل عليها المقاول أثناء عملية المراهقة	**82**
الشكل رقم 21 : يبين دور الفوائد في تحقيق وتعزيز استمرار أنشطة المؤسسة.	**83**
الشكل رقم 22 : يبين معنى المرافقة بالنسبة للمقاول	**84**
الشكل رقم 23 : يبين نظرة المقاولين للمرافقة أثناء التكوين.	**85**

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الي الكشف عن اثر التكوين المقاولاتي على مستوي أداء شركة سونلغاز حيث دارت إشكاليته حول انه في ظل التغيرات الحالية والتحديات الاقتصادية التي أصبحت تواجهها المؤسسة الاقتصادية فرضت على هذه الأخيرة اللجوء الي التنازل عن بعض مهامها لصالح مقاولات من الباطن حيث ان لهذه الأخيرة دور كبير في بقاء واستمرار المؤسسة الاقتصادية من حيث انها تسهم في عمل المشاريع التابعة للمؤسسة من اجل خلق قيمة مضافة وزيادة ربحيتها وتحسين نوعية الخدمات وبالتالي تطوير أدائها , ولا يتم دلك الا في وجود ذلك المقاول الذي يتميز بمجموعة من المقومات التي تميزه عن الأشخاص الاخرين منها التحدي , الابداع , المخاطرة , واهم تلك المقومات ان يتوافر المقاول على تكوين في مجال المقاولاتية لذلك كان لا بد من البحث عن اثر التكوين المقاولاتي على أداء شركة سونلغاز باعتبار ان هذا التكوين من اهم المقومات المميزة للمقاول الناجح , حيث توصلنا من خلال هذه الإشكالية الي طرح السؤال المركزي التالي : ما هو اثر التكوين المقاولاتي على مستوي أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز ؟

حيث تندرج تحت هذا السؤال المركزي الأسئلة الفرعية التالية:

1-هل للتكوين على الثقافة المقاولاتية تأثير على مستوي أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز؟

2-هل للروح المقاولاتية تأثير على مستوي أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز؟

3-هل للمرافقة المقاولاتية تأثير على مستوي أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز ومنه توصلنا الي الفرضيات التالية:

1-يؤثرالتكوين على الثقافة المقاولاتية على مستوي أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز.

2-تؤثر الروح المقاولاتية على مستوي أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز

3-تؤثر المرافقة المقاولاتية على مستوي أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز

كما قمنا بدراستنا في شركة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز وذلك باعتمادنا على منهج دراسة الحالة معتمدين في ذلك على الملاحظة والمقابلة والاستمارة والسجلات والوثائق واعتمدنا في أسلوب المسح الشامل حيث قمنا بتوزيع أداة الدراسة الا وهي الاستمارة على المقاولين المتعاقدين مع شركة سونلغاز والذي بلغ عددهم 44 مقاولا، الا انه عند استرجاع الاستمارة وجدنا انه قد تم الإجابة عنها من قبل 30 مقاولا من اصل 44 ليصبح عدد افراد الدراسة 30 مقاولا.

ومن خلال هذه الدراسة توصلنا الي:

التكوين المقاولاتي عملية ضرورية واساسية تساهم في اعداد مقاولين اكفاء وقادرين على تحمل مسؤولية أعمالهم وهو ما يرفع من قيمة المؤسسة في المجتمع، بالإضافة الي ان امتلاك المقاولين المقومات الأساسية التي تطور من الروح المقاولاتية لديهم وهوما اثر بالإيجاب على أداء العمال بشركة سونلغاز كما تعتبر المرافقة المقاولاتية من اهم العناصر الداعمة للمقاول عند الانضمام الي المسار المهني كما لا ننسي دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية.

Sammary

The study aims to reveal the impact of the contracting formation on the performance level of the Sonelgaz company, where its problem revolved around that in light of the current changes and economic challenges that the economic institution has become facing, it was imposed on the latter to resort to relinquishing some of its tasks in favor of subcontracting, as the latter has a major role in The survival and continuity of the economic institution in that it contributes to the work of the projects of the institution in order to create added value, increase its profitability and improve the quality of services and thus develop its performance, and this is only done in the presence of that contractor who is characterized by a set of ingredients that distinguish him from other people, including challenge, creativity, Risk, and the most important of these ingredients is that the contractor has training in the field of contracting. Therefore, it was necessary to search for the impact of contracting training on the performance of Sonelgaz, considering that this formation is one of the most important characteristics of a successful contractor. Through this problem, we came up with the following central question: What is the impact of contracting training on the performance level of subcontracting workers for Sonelgaz?

The following sub-questions fall under this central question:

1- Does training on entrepreneurial culture have an impact on the performance level of workers in the subcontracting of Sonelgaz?

2- Does the entrepreneurial spirit have an impact on the performance level of workers in the subcontracting company of Sonelgaz?

3- Does the contracting escort have an impact on the performance level of workers in the subcontracting of Sonelgaz company, and from it we reached the following hypotheses:

1- The training on the entrepreneurial culture affects the performance level of the workers in the sub-contracting company of Sonelgaz.

2- The entrepreneurial spirit affects the performance level of workers in the subcontracting company of Sonelgaz

3- The contracting escort affects the performance level of the workers in the subcontracting company of Sonelgaz

We also conducted our study in Sonelgaz Electricity and Gas Distribution Company, by relying on the case study method, relying on observation, interview, form, records and documents, and adopted the comprehensive survey method, where we distributed the study tool, which is the form, to the contractors contracting with Sonelgaz, which numbered 44 contractors, except When we retrieved the form, we found that it had been answered by 30 contractors out of 44, bringing the number of study members to 30 contractors.

Through this study, we found:

Contracting training is a necessary and basic process that contributes to the preparation of competent contractors who are able to take responsibility for their work, which raises the value of the institution in the community. The most important supporting elements for the contractor when joining the professional path, as we do not forget its role in achieving economic development.

مقدمـــــــــة

شهدت الساحة الاقتصادية سلسلة من التغيرات والتحولات التي اتسمت بمختلف اهتمام الباحثين الاقتصاديين، وكذا دول العالم، بمجال المقاولاتية الذي أصبح يلعب دورا هاما في المجال الاقتصادي، حيث تعتبر المقاولاتية محفزا للنمو والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، الامر الذي جعلها من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي.

ونظرا لأهمية المقاولاتية في جميع الميادين فقد أصبحت محل اهتمام من قبل المؤسسات الاقتصادية الكبرى التي أصبحت تعتمد في تسيير اعمالها ومشاريعها على المقاولات والمقاولين، وبذلك أصبحت هذه الأخيرة خيارا استراتيجيا لتلك المؤسسات التي تسعي الي تحقيق التنمية الاقتصادية، وهذا الامر لا يتم الا في وجود ذلك المقاول الذي يسعي جاهدا الي تحقيق الأهداف الخاصة والعامة. وفي إطار تحقيق هذه الأهداف لا بد ان يخضع المقاول لعملية التكوين لما لها من أهمية كبيرة في الحياة المهنية، حيث ان التكوين الجيد الذي يتلقاه في مراكز التكوين المهني او الجامعي يساعد كثيرا في رفع الكفاءة والخبرة المهنية للمقاول، وذلك بزيادة المعرفة المتخصصة والمهارة الخاصة به والازمة لإنجاز عمل معين.

كما تتمثل أهمية التكوين في عملية التجديد والمحافظة على حيوية النشاط في المؤسسة، لذلك أصبحت اغلب المؤسسات الاقتصادية تستعين بالمقاولين في تنفيذ بعض مشاريعها نظرا للدور الكبير الذي يلعبه ذلك المقاول من دور في تعزيز واستمرار أنشطة المؤسسة وتحقيق أهدافها المسطرة.

من هذه المنطلقات كان موضوع التكوين المقاولاتي وأثره على أداء المؤسسة الاقتصادية من المواضيع الحديثة التي اخذت اهتمام العديد من العلماء والباحثين في شتي المجالات خاصة المجال الاقتصادي والمجال الاجتماعي. وهو محور دراستنا التي بنيت على خمسة فصول رئيسية:

تطرقنا في الفصل الأول الي عرض إشكالية البحث الإطار المفاهيمى للدراسة، حيث أدرجنا فيه العناوين التالية إشكالية الدراسة وتساؤلاتها والفرضيات، أسباب اختيار الموضوع اهداف واهمية الدراسة

تحديد المفاهيم. كما تطرقنا في الفصل الثاني الي الخلفية النظرية للبحث الذي أدرجنا فيه الدراسات السابقة ومناقشة لهذه الدراسات وكذلك النظريات المعتمدة في البحث.

أما الفصل الثالث، فقد خصص للإطار النظري اين تناولنا فيه موضوع التكوين والمقاولاتية ومحددات السلوك المقاولاتي واثار التكوين على أداء العامل في المؤسسة.

وأما الفصل الرابع فتطرقنا فيه الي الإجراءات المنهجية للبحث والذي ادرجنا فيه خصائص المنهج المستخدم، أدوات جمع البيانات , مجالات الدراسة , مجتمع وعينة الدراسة وأساليب التحليل الكمي والكيفي.

بينما خصص الفصل الاخير للمعالجة الميدانية للدراسة انطلاقا من عرض وتحليل البيانات التي تم تجميعها من الميدان بناء على توظيف مجموعة من أدوات البحثية التي تم وصفها في الفصل الرابع، ثم تناولنا فرضيات البحث بالاختبار والمناقشة، وأخيرا صياغة النتائج العامة للبحث، بالإضافة إلى الخاتمة والتوصيات التي تبنتها مجموعة البحث وعرض قائمة المراجع التي وظفت لتوثيق المعلومات.

نأمل أن نكون قد وفقنا في دراستنا هذه، ونعتذر عن أي خطأ يكون قد وقع منا لجهلنا به أو سهوا منا، ونتعهد بتصويب ذلك حال ما يطلب منا.

الفصل الأول
الإشكالية والإطار المفاهيمي للدراسة

1- الإشكالية
2- فرضيات البحث
3- أسباب اختيار الموضوع
4- أهداف الدراسة
5- أهمية الدراسة
6- تحديد المفاهيم

خلاصة الفصل

1-الإشكالية

أدت التغيرات الحالية والتيارات الفكرية المعاصرة إلى ظهور قوى أثرت على الاقتصاد العالمي منها العولمة والتقدم التقني والتكنولوجي. هذه التغيرات نتج عنها ارتفاع عدد المؤسسات التي أصبحت اليوم تواجه تحديات اقتصادية تجعل الحاجة ماسة إلى رفع الكفاءة والفعالية ومواردها في نشاطها لتحصل من خلالها على مخرجات تسهم في بقائها ونموها ويضمن لها الوصول إلى مراكز متقدمة من المنافسة والزيادة والإبداع، وتحقيق أهدافها القريبة والبعيدة المدى مما جعل مهمة الإدارة أصعب في تحقيق أهداف المؤسسة ويستوجب من هذه الأخيرة القدرة على التأقلم مع بيئتها الداخلية والخارجية حتى تستطيع الاستمرار والتطور.

فرضت هذه التحديات الكثيرة على المؤسسة اللجوء إلى التنازل عن مهامها لصالح مقاولات صغيرة تسمى مقاولات من الباطن فالاقتصاديات التي تولي اهتماما خاصا بهذه المقاولات هي الاقتصاديات الأكثر نموا والأقدر على حل المشاكل الاقتصادية لبلدانها وتكون من خلال عمل المشاريع التابعة للمؤسسة من أجل خلق قيمة مضافة وزيادة ربحيتها وتطوير أدائها وتعزيز وضعها التنافسي، لهذا فهذه المقاولات تلعب دورا كبيرا في الحفاظ على بقاء واستمرار الشركة الكبرى من حيث أنها تساهم في تلبية بعض احتياجات المشروعات الكبيرة سواء بالمواد الأولية أو الاحتياجات الأساسية، كما تضمن هذه المقاولات بث روح التنافس بين الشركات المحلية وما يصاحب هذا التنافس من منافع عديدة تتمثل في خفض الاحتكار وتحفيز الشركات على تحسين نوعية الخدمات. ولا يمكن أيضا أنت تستغني عن دورها في التجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية والاجتماعية وتنميتها وتطويرها من خلال أحداث تغييرات هامة في المؤسسات الاقتصادية وتحويل المشاريع والمنظمات وجعلها أكثر ابتكارا وابداعا، وبما أن هذه المقاولات تقوم على الإبداع كخاصية أساسية لها فإنه يسهم في تحسين أداء المؤسسة بوصفه منتوجا جديدا ومواكبة التطور التكنولوجي من خلال تكثيف نشاطات البحث والتطوير قصد التحسين لمنتجات وخدمات الشركة وبالتالي تمديد دورة حياتها. لأن الشركة في حاجة إلى مؤسسات صغيرة باعتبار هذه الأخيرة مدخلا تكميليا لعدد كبير من المؤسسات الكبيرة.

إن مثل هده المؤسسات أصبحت ميزة ا لعقود الأخيرة إلا أن نشوئها وتطورها محاط بمخاطر عديدة، وهنا يبرز الدور الكبير الذي يلعبه المسير في التصدي لكل هذه الظروف تحمل المخاطر الناجمة عن إنشاءها وتسييرها بطريقة فعالة تسمح لها بالحياة في ظل محيط يتميز بعدم التأكد والمنافسة الشديدة وبذلك فان المقاول يمثل حجر الزاوية في إنشاء وتنمية المؤسسات الصغيرة وحتى يكون للمقاولة النشاط والديمومة في الوسط الاجتماعي والاقتصادي بطريقة مفيدة عليها أن تحظى بذلك المقاول الذي له الرغبة والدافع في تنفيذ أعمال الشركة وذلك من خلال مجموعة المقومات التي لابد أن يتحلى بها والتي من بينها التحدي، الابداع، روح المبادرة، التكيف، الاتصال، القدرة على القيادة، القدرة على حل المشاكل والعمل

الجماعي بالإضافة إلى القدرة على اقتراح رؤية جديدة دائما والقدرة على اتخاذ القرار. ومن أهم المقومات التي تجمع وتربط بين هده الصفات المميزة هو أن يتوافر المسير أو المقاول على تكوين مقاولاتي ويمكن أن ندرج هذه الصفات المميزة للمقاول تحت مسمى الثقافة المقاولاتية وبالرجوع إلى التكوين المقاولاتي الذي هو أساس لتطوير أداء المؤسسة فإن البرامج التكوينية تتنوع بين الجامعة والمهنة وتعمل على تزويد الأفراد بمهارات وقدرات خاصة تسمح له بترجمتها إلى سلوك عملي ومهمة التكوين هو تزويد المقاولين بالمعارف والخبرات اللازمة لتطوير أعمال الشركة وضمان استمراريتها والتي من خلالها يمكن تتبع مدى تسيير المسيريين لأعمالهم الخاصة ودورها في تحقيق أهداف الشركة لأن اكبر الأخطار التي يمكن أن تواجه الشركة هو التسيير غير الكفء الذي يتسبب في الإخفاق والفشل في أعمال هذا النوع من المؤسسات.

وبذلك فإن دراستنا تبحث عن أثر التكوين المقاولاتي باعتباره أهم المقومات التي يتميز بها المقاول على مستوى أداء المؤسسة الاقتصادية إما أن ترفعه وذلك بإنجاز الأعمال المطلوبة في الوقت المحدد أو أن تحط من شأنه وذلك بالتباطئ في انجاز الأعمال وتأجيلها. وقد أخذنا عينة من المقاولات من الباطن في شركة سونلغاز من أجل التأكد من ذلك.

من هنا نطرح السؤال المركزي التالي:

ما هو أثر التكوين المقاولاتي على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز؟

تندرج تحت هذا السؤال المركزي ثلاثة أسئلة فرعية وهي كالآتي:

1-هل للتكوين على الثقافة المقاولاتية تأثير على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز؟

2-هل للروح المقاولاتية تأثير على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز؟

3-هل للمرافقة المقاولاتية تأثير على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز؟

2-فرضيات الدراسة

1-يؤثر التكوين على الثقافة المقاولاتية على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز

3-تؤثر الروح المقاولاتية على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز

4-تؤثر المرافقة المقاولاتية على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز

3-أسباب اختيار الموضوع:

3-1-أسباب ذاتية:

* الموضوع يصب في مجال تخصصنا
* المساهمة في إثراء الرصيد المعرفي والتراث النظري حول هذا الموضوع
* رغبتنا في إلقاء الضوء على دور التكوين المقاولاتي في تطوير مستوى أداء المؤسسة الاقتصادية.

3-2-أسباب موضوعية:

* تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالمقاولاتية والدور الذي يلعبه المقاول في التنمية الاقتصادية.
* نقص الأعمال الأكاديمية والأبحاث والدراسات العلمية حول موضوع المقاولاتية
* الحاجة للمقاولات من الباطن في تسيير مشاريع المؤسسة الكبرى

4-أهداف الدراسة:

من بين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها هذه الدراسة ما يلي:

* التطرق لأهم الأبحاث الدراسات المعالجة لموضوع المقاولاتية من أجل خلفية ملائمة للدراسة، ولسد النقص الموجود في هذه الدراسات خاصة باللغة العربية.
* زيادة الوعي بأهمية المقاولاتية والمقاولات من الباطن في الوسط الاجتماعي والمؤسساتي
* التعرف على دور المقومات المقاولاتية التي يتميز بها المقاول في التسيير الكفء لأداء المؤسسة الاقتصادية.
* التعرف على مدى تأثير التكوين المقاولاتي على أداء المؤسسة الكبرى
* وضع توصيات التي من شانها أن تعزز أهمية التكوين المقاولاتي في التسيير الكفء للأداء وتطويره داخل المؤسسة الاقتصادية

5-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كون أن المقاولاتية أصبحت اليوم عصب الاقتصاديات الحديثة، وهي النواة الأولى في بناء منظمات الأعمال الصغيرة والكبيرة لمالها من قدرة على خلق القيمة المضافة، وبما أن الشركات الكبرى أصبحت في حاجة إلى مقاولات تعتمد عليها كاستراتيجية فعالة في تنفيذ أعمالها وتطوير أدائها فان هدا يتوقف على مقوم أساسي مميز للمقاول ألا وهو التكوين المقاولاتي لتسيير الأداء المؤسسي.

6-تحديد المفاهيم:

إن عملية تحديد المفاهيم تكتسي أهمية بالغة في أي بحث اجتماعي ولها شروط خاصة والاستغناء عنها يعتبر تقصيرا منهجيا يجب تفاديه. فالمفاهيم توجه البحث من خلال تحيد نقطة انطلاق الجانب الميداني للدراسة كما تدقق الخصائص المميزة والمعبرة للظواهر محل الدراسة إضافة إلى أن المفهوم يسمح بملاحظة بعض مظاهر الحقيقية وتسليط الضوء على الروابط القائمة بين الظواهر الملاحظة وبعض النظريات ولذلك من الضروري تحديد المفاهيم المعتمدة في البحث حتى يصبح هذا الأخير أكثر وضوحا.

وبالنسبة لموضوع بحثنا هذا فقد قمنا على تحديد جملة المفاهيم الأساسية بعضها بارز والآخر مضمر، تساعدنا في فهم الموضوع أكثر ومن أهمها ما نعرضه أدناه.

6-1-مفهوم الثقافة المقاولاتية:

يعد مفهوم الثقافة المقاولاتية مفهوم مركب من لفظين وهما: لفظ الثقافة ولفظ المقاولاتية وبالتالي فالحصول على تعريف إجرائي له يتطلب ان نعالج اللفظين منفصلين أولا ثم التركيب بين معانيهما كي نحقق الهدف.

6-1-1-مفهوم الثقافة لغة: جاء في تعريف كلمة "ثقافة" في معجم لسان العرب انه من أصل الفعل الثلاثي. ويقابل هذا اللفظ في اللغات الأجنبية culture وهو مشتق من الفعل الثلاثي colere وتعني الزراعة وأصبحت الكلمة تستخدم لتعبر عن زراعة الأفكار والقيم.[1]

كما أن الثقافة في اللغة العربية، هي لفظ مشتق من فعل "ثقف الشيء ثقفا وثقافا وثقوفة"، بمعنى حذقه. وجاءت عدة استعمالات لهذه الكلمة حسب معجم لسان العرب نذكر أهمها:

- ثَقِفٌ وثُقُفٌ: حاذِقٌ فَهِم، وأَتبعوه فقالوا ثَقْفٌ لَقْفٌ.
- قال أَبو زيادٍ: رجل ثَقْفٌ لَقفٌ رامٍ راوٍ.
- اللحياني: رجل ثَقْفٌ لَقْفٌ وثَقِفٌ أي لَقِفٌ وثَقِيفٌ لَقِيف بَيِّنُ الثَّقافةِ واللَّقافة.
- ابن السكيت: رجل ثَقْفٌ لَقْفٌ إذا كان ضابِطاً لما يَحْوِيه قائماً به.
- ويقال: ثَقِفَ الشيءَ وهو سُرعةُ التعلم.[2]

والملاحظ عموما أن كل الاستخدامات الواردة في اللغة العربية للفظ "الثقافة" تضمنت معنى التعليم والتعلم والحذق والفطانة. ولكن هيل هذه المعاني هي ما يضمنها ذات المفهوم من الناحية الاصطلاحية؟

6-1-2-مفهوم الثقافة اصطلاحا: من الناحية الاصطلاحية ورددت اعمال كثيرة وتعريفات لا تحصي في شان الثقافة، واعتبر هذا المفهوم من المفاهيم المعقدة التي عالجها العلماء والباحثون في شتي المجالات والتخصصات العلمية منذ عصور ضارية في عمق التاريخ ومن اهم التعاريف الحديثة نسبيا التي تناولت مفهوم الثقافة نركز باختصار علي بعضها:

- **تعريف الأنثروبولوجي ادوارد تايلور:** الذي قدمه في أواخر القرن التاسع عشر في كتابه عن "الثقافة البدائية والذي يذهب فيه اليان الثقافة هي: " كل مركب يشتمل علي المعرفة والمعتقدات والفنون والأخلاق والقانون والعرق، وغير ذلك من الإمكانيات او العادات التي يكتسبها الانسان باعتباره عضو في المجتمع.[3]
- **تعريف روبرت بيرستيد:** بالنسبة له هي ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه او نقوم بعمله او نمتلكه كأعضاء في المجتمع[4].

---

1) ALMOQatel– مفهوم الثقافة – مقاتل من الصحراء , culture:/http=//desert-warrior.com

2) معجم لسان العرب لابن منظور، ثقف، درر العراق ويكي، Https://wiki.dorar-aliraq.net

3) مجموعة من الكتاب، ترجمة علي سيد الصاوي (1978). نظرية الثقافة. الكويت، عالم المعرفة، ص9.

4) خالد عبد القادر منصور التومي (2019). الثقافة وبناء المجتمعات. ليبيا. بوابة علم الاجتماع. ص2.

- **كما أشار هنري لاوست:** في تعريفه للثقافة على انها مجموعة الأفكار والعادات الموروثة التي يتكون فيها مبدا خلقي الامة ما، ويامن أصحابها بصحتها وتنشا منها عقلية خاصة بتلك الامة تمتاز عن سواها.[1]

6-1-3-مفهوم المقاولاتية لغة: المقاولاتية كلمة مستحدثة مأخوذة من أصل كلمة "مقاولة " والمقاولة كما يعرفها الغني عبد الغني أبو العزم أن لفظ "مقاولة" وجمعها "مقاولات"، مشتقة من مصدر "قاول"، مقاولة مشروع بمعنى "اتفاق بين المقاول وصاحب المشروع على إنجازه مقابل اجر محدد في زمن معين [2]

ويقابل لفظ المقاولاتية في اللغات الأجنبية كلمة entrepreneuriat.

إن أصل هذا المفهوم فرنسي، لكن منذ ظهورها توحدت المصطلحات على أن كلمة (Entrepreneur مقاول)، (Entreprise مؤسسة) بعدها تغيرت الترجمة لمصطلح Entrepreneur ثلاث مرات منذ استعمالها عند العرب فقد كانت منظم ثم مقاول لتصبح في التسعينات "ريادي"، وإن تغير الترجمة يساعد في فهم معنى المقاولاتية.[3]

6-1-4-مفهوم المقاولاتية: اصطلاحا: من التعريفات الاصطلاحية التي تناولها العلماء في تحديدهم لمفهوم المقاولاتية نعرض بعضا منها في الآتي:

- **تعريف مارسل موس Macel Mauss:** بالنسبة له المقاولاتية هي الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن ان يكون عبارة عن انشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني كما يمكن ان يكون عبارة عن تطوير مؤسسة بحد ذاتها، اذ انه عمل اجتماعي بحت[4].
- **تعريف آلان فايول Alain Fayolle:** بالنسبة له المقاولاتية حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية، وتتميز بعدم اليقين، أي تواجد الخطر والتي تدمج اليها افرادا ينبغي

---

1) صباح محمد جاسم (2010), مفهوم الثقافة الإسلامية وتحدياتها , مجلة ديالي , جامعة ديالي , كلية العلوم الإسلامية , العدد44, 2010,ص280.

2) معني وشرح المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والكبيرة , معجم الوسيط https://www.maajim.com

3) موساوي فاطمة، محاضرات تقنيات التحرير موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص: علم اجتماع التربية، جامعة البويرة،2022/2021، على الموقع: https://elearning.bouira.dz

4) محمود بوقطف، نجاة بن مكي، نزيهة شاوش. (2019). المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجزائري. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر بسكرة. العدد11. 2019. ص214.

ان تكون لهم سلوكات ذات قاعدة متميزة بتقبل التغيير والاخطار المشتركة والاخذ بالمبادرة والتدخل الفردي[1].

- **وبالنسبة لyvongasse:** فان المقاولاتية هي امتلاك وتسيير للموارد البشرية والمادية بهدف انشاء وتنمية وتوطين حلول تسمح بالاستجابة لحاجات الافراد.
- **اما بالنسبة لStevenson:** فالمقاولاتية هي الضرورة التي تؤدي بالشخص الي تصور امتلاكه مؤسسة كخيار او حل لمسار قابل للاستمرار والوصول لمشاريع مؤسسة والتعليم كيف يصبح مقاول ويقوم بإنشاء وتنمية مؤسسة.[2]
- **تعريف roprthisrich:** بالنسبة له المقاولاتية هي عملية تكوين شيء ما مختلف ذو قيمة تكريس الوقت الضروري بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة، وجني العوائد المالية الناتجة، فضلا عن الرضا الفردي، بعبارة اخري هي عملية خلق القيمة عن طريق استثمار الفرصة من خلال الموارد متفردة .[3]

6-1-5-التعريف الإجرائي للثقافة المقاولاتية: استخدم مفهوم الثقافة المقاولاتية في هذا البحث بالصيغة التالية:

"مجموعة الصفات والأفكار المشتركة بين مجموعة من الأفراد تكون ناتجة عن تكوين في مجال المقاولة لأنها تعتمد على المقاول الذي يريد إنجاز عمله بصفة جادة ومبتكرة من أجل انتاج الجديد والتغيير بهدف تحقيق تطور ونجاح المشروع المقاولاتي بقبول المخاطر والإدارة في المشروع والمثابر، وهي تعبر عن الروح المقاولاتية لدى المقاولين".

6-2-تعريف المقاولة:

6-2-1 لغة: لفظ مقاولة مشتق من مصدر "قاول"، وتدل على اتفاق بين طرفين على القيام معا بعمل مشترك كبناء أو تجارة أو نحوهما، أي تعهد ببناء أو بشق طريق وبتقديم ما يقضيه العمل من آلات وعمال ومواد، لقاء قيمة من المال محددة سلفا. كما ورد في معجم الوسيط، أن المقاولة هي اتفاق بين طرفين يتعهد أحدهما بأن يقوم للآخر بعمل معين بأجر محدود في مدة معينة. [4]

---

1) كمال زريق، بلحمدي سيد علي، مادي محمد إبراهيم. (2019) . المقاولاتية وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الواقع والتحديات. ط1. البليدة-الجزائر. 2020, ص12.

2) حساين زاهية , محاضرة حلول إشكالية غياب تعريف موحد للظاهرة المقاولاتية , جامعة وهران , قسم علم الاجتماع ,ص07.

3) صادق راشد الشمري (2015), دور ابعاد الريادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المصرفي المتميز دراسة تحليلية في عينة مختارة من المصارف العراقية الخاصة , مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية , كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة , المجلد 21, العدد83, 2015, ص177.

4) معنى المقاولة في قواميس ومعاجم اللغة العربيةArabidict، الرائد، المعجم الوسيط https://www.arabidict.com

6-2-2-اصطلاحا: لقد ذهب المشرع الجزائري الي ان كلمة مقاولة هي ترجمة من اللغة الفرنسية لكلمة Entreprise ، وقد اتبع نفس المصطلح الذي اتبعه المشرع المصري فنصت المادة 594 من القانون المدني الجزائري والتي تقابلها المادة 646 التقنين المدني المصري على انها "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين بان يضع شيئا او أن يؤدي عملا مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الاخر" [1].

ومن الناحية الاصطلاحية دائما، فقد ورددت عدة تعريفات لمفهوم المقاولة بالرغم من انه مفهوم حديث النشأة، ومن اهم التعاريف التي تناولت مفهوم المقاولة نذكر منها:

- **تعريف المقاولة على أنها:** نسق كجميع الأنساق تحتوي على بنية مكونة من عناصر مادية وغير مادية وبشرية وشبكة من التدفق المالي المعلوماتي، تربط مختلف العناصر لتحقيق وحدة المؤسسة، فهي مكان لظهور الفكر الابداعي وخلق الثروة الاقتصادية كما لديها بعد سوسيو-مهني يقدم إضافات للمجتمع[2].
- **أما اللجنة الأمريكية للتنمية الاقتصادية:** فتعرف المقاولة على أنها: المشروع الذي يجب أن يستوفي شرطين أو خاصيتين على الأقل هما رأس المال: يتم توفيره بواسطة الفرد المالك أو الشركاء المساهمين في المؤسسة أما الشرط الثاني هو العمل في منطقة محلية أي يعيش العاملون والمالكون في مكان واحد.
- **وتشير المقاولة بالمعني الاقتصادي:** الي الخطة الاقتصادية او النشاط المنظم المبرمج القائمة على تكرار الأنشطة على وجه الاعتياد او الاحتراف بنية المضاربة[3].
- **كما يعرفها كلود روشيClaude Rochet** : بأنها "تنظيم عقلاني مستقل، ارتبطا تاريخيا بتوقعات سوق منتظم وبتطور المحاسبة، وبالفصل بين ملكية المقاولة والملكية الشخصية وبالتنظيم العقلاني للعمل" [4].

---

1) كرايس الجيلالي ومكناس مخطارية وبعيش مريم (2020). *الشباب الجامعي من البحث عن الوظيفة الحكومية الي انشاء المؤسسات الصغيرة والاستثمار من خلال النشاط المقاولاتي*. مجلة *شعاع الدراسات الاقتصادية*. جامعة الجزائر. المجلد 04: العدد 02. 2020. ص70.

2) كمال بوقرة، اسحاق رحماني (2017، المقاولة الخاصة كآلية تنموية بمجتمع العمل، دراسة سوسيو-اقتصادية للفعل المقاولاتي في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، العدد 21، 2017، ص98.

3) بيبي وليد وعمار فاروق غربي وعفاف حمادي (جوان2017). *المسؤولية الاجتماعية وتخطيط الاعمال بالمشاريع المقاولاتية – دراسة تجريبية علي عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة بالجزائر. مجلة المالية وحكومة الشركات*. جامعة ام البواقي. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. المجلد 01: العدد01. جوان 2017. ص 05.

4) إسحاق رحماني(2016-2017). المقاولة في القطاع الخاص وعلاقتها بتنمية مجتمع العمل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة باتنة1. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2016-2017، ص ص17-18.

- **أماA.SHAPER و L. SOKOL** : فقد تبنوا مفهوم المقاولة على أنها مجموعة من المراحل تتم خلال الزمن وتقود إلى إنشاء مؤسسة. وقد حاول الباحثان تفسير كيفية انطلاق الحدث المقاولاتي بتبني هذا المنظور، وذلك بربط الحدث المقاولاتي بالعوامل الظرفية والفردية، ولاحظا أن نهاية كل مرحلة هي بداية لأخرى.[1]

6-2-2-التعريف الإجرائي للمقاولة: تم استخدام مفهوم المقاولة في هذا البحث بالصيغة التالية:

"تنظيم عقلاني يقوم على مجموعة من الأنشطة وذلك بإنشاء مشروع جديد يهدف إلى الابتكار والتجديد في المجال الاقتصادي والإداري، حيث أنها تعمل على تقديم شيء جديد وتحمل المخاطر المصاحبة لإنشائها وبذلك فهي تعتمد على كفاءة الأفراد القائمين بها، وقد تكون تابعة لمؤسسة اقتصادية كبرى تستعين بها من أجل تطوير أدائها وتحقيق الربح وخلق قيمة مضافة".

6-3-تعريف المقاول:

6-3-2-لغة: من يتعهد بالقيام بعمل معين مستكمل لشروط خاصة نظير مال معلوم كبناء بيت أو إصلاح طريق"[2].

بينما تدل عبارة مقاول من الباطن: يعمل من خلال مقاول آخر يأخذ بشكل تبعي قسما من أعمال مقاول أصلي أو هو مقاول يحل محل مقاول تعهد عملا"[3].

ويقابل هذا اللفظ في اللغات الأجنبية entrepreneur حيث استخدمت هذه الكلمة لأول مرة عام1616, من قبل A De Montchrestien في كتابهTraite l'économie politique بمفهومها التقني الذي يعني" الفرد الذي يبرم صفقة او عقدا مع السلطات العامة من اجل انجاز مختلف الاشغال او مهمة ما".

6-3-3 – اصطلاحا: من الناحية الاصطلاحية ورددت عدة تعريفات لا تحصي في شان المقاول , واعتبر هذا المفهوم من المفاهيم المستحدثة وسنذكر باختصار اهم التعاريف الواردة بخصوص المقاول:

- **تعريف Richard Cantillon:** المقاول هو شخص متخذ للمخاطر لأنه يشتري المادة الأولية بسعر معين من أجل تحويلها وبيعها بسعر غير مؤكد فهو يعرف انتهاز الفرص لتحقيق الربح"[4].

---

1) سلامي منيرة (2012)، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد2، 2012، ص156.

2) تعريف ومعنى المقاولة في معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي، https://www.almaany.com

3) المرجع نفسه.

4) جبار سعاد، ناجي أمينة(2020)، التعليم المقاولاتي كأداة لبناء الروح المقاولاتية، دراسة قياسية لطلبة جامعة سيدي بلعباس، المجلة الجزائرية للإقتصاد وإدارة الطيران، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، العدد 1، 2020، ص14.

- **تعريف David MC Clelland** : وهو يرى كذلك بأن المقاول هو "الشخص الديناميكي الذي يخوض مخاطر محسوبة"[1]
- **أماSay:** فيعرف المقاول على أنه الفرد الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة جديدة[2].
- **ويرى بلال خلف السكارنة:** " أن المقاول هو الذي ينمي ويبتكر شيئا ذا قيمة لمن لا شيء والاستمرار في أخذ العرض المتعلقة بالموارد والالتزام بالرؤيا وكذلك أخذ عنصر المخاطرة.
- **وعرفDon harvey et Donald:** المقاول بأنه الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص واغتنامها بينما الآخرين لا يستطيعون ذلك"[3].

6-3-4-التعريف الإجرائي للمقاول: في هذه الدراسة تم استخدام مفهوم المقاول حسب الصيغة التالية: "هو الشخص الذي يتميز بصفات تميزه عن الأشخاص الآخرين فهو المبدع المبتكر الهادف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال استقلال العرض والاستعداد والميل للمخاطر وقدرته على تحويل فكرة جديدة إلى ابتكارات لجعلها أكثر قيمة ويملك مهارات البناء المؤسس من أجل إنجاح المقاولة".

6-4-تعريف التكوين:

يعتبر مفهوم التكوين في هذا البحث مفهوما أساسيا ومهما وبالتالي فتحديده لغويا واصطلاحا وإجرائيا يصبح أمرا ضروريا.

6-4-1-لغة: جاء في "معجم المعاني الجامع –معجم عربي عربي"[4]، أن كلمة تكوين وجمعها تكوينات مشتقة من فعل كون وهي تتخذ الصيغ الآتية:

- كوَّنَ يكوِّن، تكوينًا، فهو مُكوِّن، والمفعول مُكوَّن
- كَوَّنَ اللهُ **الكَوْنَ**: أَخْرَجَهُ مِنَ العَدَمِ إِلَى الوُجُودِ
- كَوَّنَ فَرِيقاً مِنَ اللاَّعِبِينَ: أَوْجَدَهُ، أَحْدَثَهُ
- كَوَّنَ فِكْرَةً عَنِ الْمَوْضُوعِ: شَكَّلَهَا
- كَوَّنَ جُمْلَةً مُفِيدَةً: صَاغَهَا

---

1) لفقير حمزة(2015)، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة برج بوعريريج، المجلد 1، العدد12، 2015، ص120.

2) جبار سعاد، ناجي أمينة، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة.

3) خذري توفيق، حسين بن الطاهر(2013)، المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الجزائرية، المسارات والمحددات، الملتقى الوطني حول واقع النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة خنشلة، يومي(5-6) ماي 2013، ص4.

4) المعاني الجامع - معجم عربي عربي، https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%88%D9%8A%D9%86/

- كَوَّنَ نَفْسَهُ بِنَفْسِهِ: عَلَّمَ نَفْسَهُ بِنَفْسِهِ
- كَوَّنَ أَجْيَالاً مِنَ الطَّلَبَةِ: دَرَّبَهُمْ عَلَى اكْتِسَابِ الْمَعْرِفَةِ الثَّقَافِيَّةِ، عَلَّمَهُمْ، ثَقَّفَهُمْ

ونعتبر هذه الصيغة الأخيرة هي الصيغة التي نقصدها في هذا البحث، وبالتالي فإن التكوين يفيد معنى التدريب أكثر من أي معنى آخر.

6-4-2-اصطلاحا: أما اصطلاحا وردت عدة تعريفات من قبل العلماء والباحثين المختصين لمفهوم التكوين formation، نعرض بعضها في الآتي[1]:

- **تعريف الدكتور وصفي عقيلي:** التكوين يحمل معنى "برامج متخصصة، تعد وتصمم من أجل إكساب عمال منظمة ما في كافة مستوياتها معارف ومهارات وأنماط سلوكية جديدة وتطوير المعارف والمهارات.
- **تعريف FILIPPO:** ويقصد به "العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء وتنفيذ عمل معين".
- **تعريف DAVIN KING:** هو العملية التي من خلالها يحصل تكييف الأفراد بحيث يمكنهم من التعلم بشكل فعال.
- **ويعرف أيضا:** بأنه عملية إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير وإشراف، بحيث يكتسب رصيدا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وكذا تكييفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية.
- **وأخيرا:** التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا ويهدف التكوين إلى تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل، كما يهدف إلى زيادة فعالية العامل في القيام بالأعمال المرتبطة بمنصبه الحالي من خلال اكتسابه معارف ومهارات، لذلك يتم الاستثمار في التكوين من أجل التأقلم ومسايرة التطورات الخارجية خاصة التكنولوجية، وكذلك المنافسة سواء كانت داخلية أو خارجية ولا سيما العولمة وما تحمله من مخاطر وتهديدات، ...

6-4-3-التعريف الإجرائي لمفهوم التكوين: إجرائيا تتبنى مجموعة البحث تعريف التكوين كما جاء بصياغة الدكتور وصفي عقيل أعلاه من المعنى العام له، لكن التكوين الذي نقصد استخدامه في هذا البحث فهو تكوين العمال مهارات وسلوك المقاول تعليمه ثقافة المقاولاتية. ويهدف التكوين على المقاولاتية إلى إكساب العامل في المقاولة من الباطن لشركة سونلغاز جملة من السوك المرتبط بالمقاول والمقاولة، كالنجاح في تسيير أمور المقاولة وتعلم الجرأة والمبادرة والإقدام ...الخ مما يميز المقاول في عمله كي يرتقي بأدائه ويقي نفسه ومقاولته وبالتالي شركته من الفشل.

1) https://formationdz.ahlamontada.com/t19-topic

6-5-تعريف الأداء:

6-5-1-لغة: الأداء في اللغة العربية **يدل** على الإنجاز، أي ما يستطيع الفرد إنجازه – تحقيقه-في مدة زمنية معينة. ولكن وردت بصدده شروح كثيرة نشير إلى ما الأهم منها. والملاحظ أن معاني كلمة "أداء" في اللغة العربية ارتبطت بالمجال الفقهي، ومنه انتقلت للمجالات العلمية.

تشير معظم المعاجم اللغوية إلى أن كلمة "أداء" مشتقة من فعل "أدى" و"أَدَاءَ"، وهي تأخذ عدة معاني أهمها:

أداءَ: أتى بريبةٍ، وأداء فلانا: أصابه بداء، وأداء: ارتاب فيه[1]، وهي كلها معان تفيد في تقديرنا، أن الفرد قد ألحق نفسه أو غيره بداء.

والحقيقة أن هذه المعاني قاصرة نسبيا فيما يصبو إليه هذا البحث. لذلك كانت الفائدة أكثر بالرجوع إلى المعاني التي تضمنها الفقه، حيث لكلمة "أداء" وهي مشتقة من فعل "أَدَّى" الشروحات التالية[2]:

- أَدَّى / أَدَّى إلى / أَدَّى بـ يؤدِّي، أَدِّ، تَأْدِيَةً، فهو مُؤَدٍّ، والمفعول مُؤَدًّى
- أَدَّى الحقَّ/ أَدَّى إليه الحقَّ: أوصله، وسلَّم، أَدِّ الأَمَانَةَ إِلَى مَنِ ائْتَمَنَكَ وَلاَ تَخُنْ مَنْ خَانَكَ(حديث)،
- أَدَّى مُهِمَّتَهُ: قام بها
- أَدَّى الدَّيْنَ: قَضَاهُ، دَفَعَهُ أَدَّى مَا كَانَ عَلَيْهِ مِنْ دُيُونٍ
- أَدَّى إِلَيْهِ الأمانَةَ: أوْصَلَهَا إِلَيْهِ
- يُؤَدِّي الصَّلاَةَ فِي وَقْتِهَا: يَقومُ بِهَا فِي وَقْتِهَا
- أَدَّى اليَمِينَ: حَلَفَهَا
- أَدَّى المرضُ إلى الوفاة/ أَدَّى به المرضُ إلى الوفاة: انتهى وأفضى به، قاده إليها
- أَدَّى الشَّهَادَةَ: أَدْلَى بِها
- أَدَّى إِلَيْهِ: اِسْتَمَعَ

إذن نستخلص من هذه العروض إلى أن كلمة "أداء" في العموم تعني القيام بواجب ما أو إنجاز عمل ما. ويقابل هذا اللفظ في بعض اللغات اللاتينية كالفرنسية مثلا، كلمة performance ولها تقريبا نفس المعنى الذي احتوته لفظة الأداء في اللغة العربية.

6-5-2-اصطلاحا: وردت تعريفات كثيرة بخصوص مفهم الأداء، وخاصة في مجال الإدارة. ومن أهم هذه التعريفات نشير إلى تعريف الدكتور أحمد زكي بدوي[3] حيث الأداء بالنسبة له هو الإنجاز، ومن الناحية الإدارية فهو القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداؤه من العامل

1) "*أداء*" في *معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي*، مرجع سبق ذكره.
2) المرجع نفسه.
3) **أحمد زكي بدوي (1977). *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية*. بيروت: مكتبة لبنان. ص310.**

الكفء المدرب. ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما.

6-5-2-التعريف الإجرائي لمفهوم الأداء: يستخدم هذا البحث مفهوم الأداء مقرونا بالعمال (أداء العمال) بالمعنى الاصطلاحي للدكتور أحمد زكي بدوي من الناحية الإدارية إذ هو " القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداؤه من العامل الكفء المدرب. ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما".

6-6-تعريف المقاولة من الباطن :

6-6-1-اصطلاحا :المقاولة من الباطن هي عملية ابرام اتفاقية تعاقدية مع شخص او شركة خارجية لأداء جزء محدد من الالتزامات والمهام لا يمكن للشركة التعامل معها .

كما تعرف المقاولة من الباطن حسب المركز الفرنسي للمقاولة من الباطن انها النشاط الذي من خلاله يتم تصنيع منتوج او عدة مركبات تسمي القطع لحساب المؤسسة التي تعطي الاوامر وحسب الخصائص التقنية التي تحددها تبعا للنتيجة الصناعية المراد الوصول اليها(1)

6-6-2-التعريف الاجرائي للمقاولة من الباطن :

المقاولة من الباطن هو ابرام عقد او شراكة تكون مبنية على قرار تنفيذ الاوامر حيث ان مصدر الاوامر هو الذي ينص طريقة العمل ويعطي التوجيهات اللازمة و المقاول من الباطن هو الذي يقوم بالتنفيذ والانجاز .

خلاصة الفصل:

عالج هذا الفصل مجموعة من المواضيع المرتبطة بإشكالية البحث، وقد تحقق الهدف منه نظرا إلى أنه يعد تمهيدا لما سيتم معالجته نظريا ميدانية، فهو البوابة التي ندخل منها لتحقيق أهداف الفصول اللاحقة.

(1) هبابشة محمود (2019-2020) ,المقاولة من الباطن ودورها في تطوير الاداءالمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة, دراسة حالة مؤسسة الشفق لصناعة البطاريات عين مليلة , مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي ,جامعة العربي بن مهيدي -ام البواقي -,كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير,2019-2020, ص 16.

الفصل الثاني
الخلفية النظرية للبحث

تمهيد

1- الدراسات السابقة

2- نظريات البحث

خلاصة الفصل

تمهيد،

على مستوى أدبيات البحث النظري والميداني، توجد عدة دراسات أنجزت في إطار اتجاهات ومقاربات منهجية حاولت تحليل وتفسير الظاهرة المقاولاتية، وفي ظل هذا التوجه يأتي هذا الفصل من الدراسة لعرض ومناقشة بعض الدراسات السابقة والمشابهة ثم تقديم ملخص عن أهم النظريات المفسرة للمقاولاتية، وبذلك فان. الخلفية النظرية لهذا البحث تقوم على جانبين أساسيين جانب تعلق بالدراسات السابقة والمشابهة وجانب أخر يهتم بالنظريات العلمية التي يستند إليها البحث في تفسير النتائج المحققة.

1-الدراسات السابقة:

ان اهم السمات المميزة للتفكير العلمي هو الطابع التراكمي وتسيير التراكمية الي الإضافة الجديدة للمعرفة ولهذا تتغير الدراسات السابقة في البحوث العلمية بصفة عامة والعلوم الاجتماعية بصفة خاصة.

وبالنسبة لموضوع الدراسة المتعلقة بتأثير التكوين المقاولاتي على أداء المؤسسة الاقتصادية فقد قمنا بالاعتماد على خمسة دراسات سابقة نذكرها كالتالي:

1-1-الدراسة الاولي: تقييم المناولة كخيار استراتيجي لرفع الأداء المالي لمؤسسة سونلغاز[1]:

هي دراسة أجرتها الباحثتان ساسية باسو وشهرة طرباخ في إطار تحضير شهادة ماستر أكاديمي خلال الفترة 2012-2017في مؤسسة سونلغاز بورقلة في محاولة منهما لتقييم المناولة كخيار استراتيجي يضمن رفع الأداء المالي لمؤسسة سونلغاز.

هدفت الدراسة الي:

- التعرف على مدي تطبيق مؤسسة سونلغاز للمناولة.
- التعرف على مستوى الأداء في مؤسسة سونلغاز.
- التعرف على الادبيات النظرية لعملية المناولة.

شرعت الباحثتان في الدراسة انطلاقا من طرح تساؤل مركزي: مامدى مساهمة تخريج الأنشطة للمناولة في تحسين الأداء المالي المؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز الحضري بورقلة خلال الفترة 2012-2017؟

1- ساسية باسو, شهرة طرباخ (2012-2017) , تقييم المناولة كخيار استراتيجي لرفع الاداء المالي لمؤسسة سونلغاز , مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكاديمي , جامعة قاصدي مرباح ورقلة , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , 2012-2017 .

للإجابة على تساؤل الإشكالية وظفت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة واعتمدت على المقابلة كأداة لجمع البيانات الميدانية. وأجريت الدراسة على حالة واحدة تمثلت في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز الحضري الواقعة بولاية ورقلة وتحققت جملة من النتائج العلمية أهمها:

- ان المؤسسة محل الدراسة تقوم بعملية المناولة بالتخلي عن نشاطاتها الرئيسية للمناولة بهدف تحسينها باستمرار وخفض التكاليف وذلك من خلال سرعة انجاز الاشغال في أوقات صغيرة وذلك لإرضاء زبائنها.
- المؤسسة غير قادرة على تحقيق عوائد وذلك كون ان نسب العائد على الأصول ومعدل العائد على الاستثمار هي نسب متدهور طيلة فترة الدراسة.
- معدل العائد على الأصول متذبذب طيلة سنوات الدراسة ويأخذ قيم سالبة وهذا يدل على عدم قدرة المؤسسة على مواجهة المصاريف المالية .

1-2-الدراسة الثانية: دور المقاولة من الباطن في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية[1]:

هي دراسة اجراها الباحث لحمر زين الدين في إطار تحضير شهادة الماستر خلال الفترة 2018-2019 في مؤسسة سونلغاز ببسكرة في محاولة منه لمعرفة الدور الذي تلعبه المقاولة من الباطن في تحسين الأداء المالي لمؤسسة سونلغاز

هدفت الدراسة الي:

- محاولة التعرف على مفهوم دقيق للمقاولة من الباطن واهميتها بالنسبة للمؤسسة
- معرفة تأثير المقاولة من الباطن على الوضعية المالية للمؤسسة
- معرفة مختلف المؤشرات المالية التي تتأثر عند اعتماد المؤسسة على المقاولة من الباطن.

شرع الباحث في الدراسة انطلاقا من طرح تساؤل مركزي: الي أي مدي تساهم المقاولة من الباطن في تحسين الأداء المالي لمؤسسة سونلغاز؟ وللإجابة على تساؤل الإشكالية وظف الباحث المنهج الوصفي في الإطار النظري واستخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب التطبيقي واعتمدت الملاحظة بالمشاركة وتحليل المضمون كأدوات لجمع البيانات الميدانية.أجريت الدراسة على مقاولين من الباطن في شركة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز الواقعة بولاية بسكرة وتحقيق جملة من النتائج العلمية أهمها:

1- لحمر زين الدين (2019,2018) , دور المقاولة من الباطن في تحسين الاداء المالي للمؤسسة الاقتصادية , دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز بسكرة , مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في, العلوم الاقتصادية جامعة محمد خيضر بسكرة , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , 2018-2019 .

- المقاولة من الباطن تساعد المؤسسة التي تعطي الأوامر أكثر على نشاطها الرئيسي وترك النشاطات لمتعاملين خارجيين وبالتالي تعمل على تحقيق التخصيص الأمثل للموارد.
- يسمح اجراء المقاولة من الباطن في زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بطريقة تضمن مرافقتها وتؤدي الي استمرارها ونموها .
- يخضع المقاولون من الباطن لعملية تأهيل تقوم بها مؤسسة سونلغاز لمعرفة مختلف امكانياتهم وقدراتهم مما يسمح لها بالتعاقد مع أفضل المقاولين كفاءة وذلك للحصول على أفضل الخدمات والقيام بالأعمال الموكلة إليهم على أكمل وجه مما يساهم في الحفاظ على سمعة المؤسسة وتقوية موقعها التنافسي.
- تساهم المقاولة من الباطن في زيادة رقم اعمال المؤسسة سونلغاز نتيجة لجودة الخدمات وسرعة انجاز الاشغال التي تنفذها لصالح الشركة مما يحقق رضا الزبائن وما يصاحبه من ارتفاع المبيعات.

1-3-الدراسة الثالثة: دور المقاولاتية في تحقيق كفاءة أداء المنظمة[1]:

هي دراسة اجراها الباحثان نعام يوسف وبوحنيك محمود في إطار تحضير شهادة الماستر خلال الفترة 2018-2019، في مؤسسة صناعة الغرف الصحراوية بتقرت في محاولة منهما لمعرفة دور المقاولاتية في تحقيق كفاءة الأداء في المنظمة.

هدفت الدراسة الى :

- التطرق لأهم الأبحاث والدراسات المعالجة لمفهوم المقاولاتية وذلك من اجل توفير خلفية نظرية ملائمة للدراسة.
- حصر اهم الخصائص المقاولاتية تأثيرا على كفاءة أداء المنظمة.
- تحديد الدور الذي تلعبه المقاولاتية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال متابعة الدراسة الميدانية.

شرع الباحثان في الدراسة انطلاقا من طرح تساؤل مركزي ما مدى فعالية المقاولاتية في تحقيق كفاءة أداء المنظمة؟ وللإجابة على تساؤل الإشكالية وظف الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة واعتمدت المقابلة كأداء لجمع البيانات الميدانية. كما أجريت الدراسة على حالة واحدة تمثلت في

1- نعام يوسف , بوحنيك محمود (2018-2019), دور المقاولاتية في تحقيق كفاءة اداء المنظمة , دراسة حالة مؤسسة صناعة الغرف الصحراوية بتقرت , مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نبل شهادة الماستر في العلوم السياسية , جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي , كلية الحقوق والعلوم السياسية , 2018-2019.

مؤسسة صناعة الغرف الصحراويةCLMECAالواقعة بتقرت، وتم اجراء مقابلة مع مسير تلك شركة،وتحققت جملة من النتائج العلمية أهمها :

- المقاولاتية تقوم على الابداع والابتكار وتجنب الأفكار النمطية في إقامة المشاريع
- المقاولاتية تقوم على تنويع النسيج الاقتصادي كما انها تعبير لتحويل الإمكانيات والطاقات البشرية الى كيانات اقتصادية رائدة في مجال الاعمال .
- ان أسس وأساليب التسيير التي كان مسلما بصحتها سابقا في محيط تميز بالاستقرار توضع تحت المجهر من جديد قصد إعادة النظر فيها باعتبارها لم تستطع التكيف مع التغير
- اكدت الدراسة على تحول الاقتصاديات الحديثة الا اقتصاديات مقاولاتية وبالتالي فالمقاولاتية تؤثر بمخرجاتها على البيئة الاقتصادية والاجتماعية.

1-4-الدراسة الرابعة: دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدي المتكونين[1]:

هي دراسة اجراها الباحث محمد الازهر ريمي في إطار تحضير شهادة الماستر خلال الفترة 2019-2020 في مؤسسة التكوين المهني بالوادي في محاولة منه للكشف عن الدور الذي يلعبه التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدي المتكونين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على:

- دور البرامج والمناهج المستخدمة في التكوين المهني الي تفعيل الفكر المقاولاتي.
- مدي توفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة الي تفعيل المقاولاتي.
- ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمدة تؤدي الي تفعيل الفكر المقاولاتي لدي المتكونين.

شرع الباحث في الدراسة انطلاقا من طرح تساؤل مركزي، جاءت صياغته كالتالي:

هل للتكوين المهني دور في تفعيل الفكر المقاولاتي لدي المتكونين؟

للإجابة على تساؤل الإشكالية وظف الباحث المنهج الوصفي واعتمد فيه على طريقة المسح الشامل واعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعطيات والبيانات الميدانية.أجريت الدراسة على خريجي التكوين المهني والذين بلغ عددهم 106 مفردة حيث تحققت جملة من النتائج العلمية أهمها:

- ان مؤسسات التكوين المهني تتوفر على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاولاتي لدي الشباب.

1- محمد الازهر ريمي (2019-2020), دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدي المتكونيين ,دراسة ميدانية على خريجي التكوين المهني مؤسسي المقاولات , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع , جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي , كلية العلوم الاجتماعية والانسانية , 2019-2020.

- استقطاب الشباب وتكوينه تكوينا تقنيا وعلميا حيث يمكنه من الاعتماد على نفسه والولوج الي عالم الشغل.
- اقحام الافراد المتكونين في الميادين التطبيقية بشكل لازم لتكونهم النظري وتعليمهم كيفية الاعتماد على أنفسهم بشكل حقيقي .
- اطلاع المتكونين على الاليات المسخرة من طرف الدولة ومحاولة استغلالها بشكل جيد وذلك بالقيام بزيارات ميدانية الي مؤسسات دعم الشباب من اجل توضيح هذه الاليات وكيفية الاندماج فيها.

1-5-الدراسة الخامسة: دور التكوين الجامعي في تعزيز الثقافة المقاولاتية[1]:

هي دراسة أجرتها الباحثة بو البعير راضية في اطار تحضير شهادة الماستر خلال الفترة 2020-2021 في المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف بميلة في محاولة منها للكشف عن دور التكوين الجامعي في تعزيز الثقافة المقاولاتية.

هدفت الدراسة الي:

- الكشف عن أثر التكوين الجامعي في المحيط الجامعي ودوره في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدي الطلبة.
- تقديم إطار نظري للتكوين الجامعي والثقافة المقاولاتية.
- معرفة مدي وجود ثقافة مقاولاتية بين أوساط طلبة المركز الجامعي ميلة

شرع الباحث في الدراسة انطلاقا من طرح تساؤل مركزي: ما مدي مساهمة التكوين الجامعي في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدي طلبة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف – ميلة؟

للإجابة على تساؤل الإشكالية وظفت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية.

أجريت الدراسة على طلبة الجامعة وعلى وجه التحديد طلبة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بولاية ميلة والذين كان عددهم 70 طالب، حيث تحققت جملة من النتائج العلمية أهمها:

- تعد المقاولاتية من اهم المواضيع ذات الاهتمام العالمي والمحلي الثقافة المقاولاتية من شانها خلق بيئة تفاعلية بين المؤسسات الجامعية يساهم في إدراك الطلبة الجامعيين على وجه الخصوص بالفرص المتاحة لهم في حياتهم الميدانية مستقبلا.
- وجود أثر ودلالة إحصائية عند مستوي ($sig \leq 0.05$) لمساهمة البرامج التكوينية في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدي طلبة المركز الجامعي

1- بوا البعير راضية (2020-2021) , دور التكوين الجامعي في تعزيز الثقافة المقاولاتية , دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوا لصوف , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير , المركز الجامعي عبد الحفيظ بوا لصوف ميلة , معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , 2020-2021 .

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة(sig≤ 0,05) لمساهمة التربصات الميدانية في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدي طلبة المركز الجامعي
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (sig≤0.05) لمساهمة التكوين الجامعي في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدي طلبة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف –ميلة-

1-6-مناقشة الدراسات السابقة:

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة ومشابهة للدراسة الحالية نقوم باستعراض أهم نقاط التشابه والاختلاف بينهما، كما نوضح الاستفادة التي تحققت من خلال هذه الدراسات كالتالي:

- تتشابه الدراسات الحالية مع الدراسة الاولي للباحثتان ساسية باسو وشهرة طرباخ بعنوان " تقييم المناولة كخيار استراتيجي لرفع الأداء المالي لمؤسسة سونلغاز" في تحديد المتغير التابع الا وهو مؤسسة سونلغاز وهو الاتفاق الذي نلمسه كذلك في تشابه المتغير التابع مع الدراسة الثانية للباحث لحمر الزين بعنوان " دور المقاولة من الباطن في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية وكذلك الدراسة الثالثة للباحثان نعام يوسف وبوحنيك محمود بعنوان" دور المقاولاتية في تحقيق كفاءة أداء المنظمة لكن تختلف الدراسة الحالية مع الدراسة الرابعة للباحث محمد الازهر ريمي بعنوان" دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدي المتكونين والدراسة الخامسة للباحثة بو البعير راضية بعنوان " دور التكوين الجامعي في تعزيز الثقافة المقاولاتية في تحديد المتغير التابع ويمكن القول ان التكوين المقاولاتي الخاص بدراستنا يدخل ضمن التكوين المهني والتكوين الجامعي الخاص بالدراستين الرابعة والخامسة.
- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسة الاولي والدراسة الثالثة في يتعلق باختيار منهج الدراسة حيث اعتمدت هاتين الدراستين على المنهج الوصفي التحليلي لكن تتشابه معها في اختيارهما للمنهج الثاني للدراسة الا وهو منهج دراسة الحالة الذي يتوافق مع المنهج المستخدم في دراستنا.
- كما تختلف دراستنا مع الدراسة الثانية والرابعة والخامسة في اختيار المنهج حيث اعتمدت جميع هذه الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي.
- اما من حيث أداة الدراسة فقد اعتمدت كل الدراسات السابقة على أداة او اداتين من أدوات جمع البيانات في حين ان دراستنا اعتمدت على اكثر من أداة فنجد ان الدراسة الاولي تم الاعتماد فيها على المقابلة ونفس الأداة تم الاعتماد عليها بالنسبة للدراسة الثالثة اما الدراسة الثانية فقد اعتمدت على تحليل المضمون والملاحظة بالمشاركة وبالنسبة للدراسة الرابعة والخامسة فقد تم الاعتماد فيها على الاستمارة كأداة لجمع البيانات الميدانية , وبعد توضيح الأدوات التي اعتمدتها هذه الدراسات في جميع البيانات فان دراستنا شملت الأدوات التالية :

- الملاحظة , المقابلة , الاستمارة , السجلات والوثائق , وكذلك المراجع لجميع البيانات حول الظاهرة المدروسة .
- ومما لا شك فيه ان الدراسة الحالية استفادة كثيرا مما سبقها من دراسات حيث حاولت ان توظف كثيرا من الجهود السابقة للوصول الي تشخيص دقيق للظاهرة المدروسة ومعالجتها بشكل شمولي , ومن جوانب الاستفادة العلمية .
- ساهمت الدراسات السابقة في اثراء الجانب النظري للدراسة كما تم الاستفادة منها في اعداد الإشكالية وصياغة فرضيات وكذلك ساهمت في توضيح الجانب الميداني أكثر في اختيار المنهج وأدوات جمع البيانات والذي سيساعدنا في تفسير وتحليل نتائج الدراسة الحاليةّ ، كما ساهمت مجمل الدراسات في اعداد أسئلة الاستمارة الخاصة بالدراسة الحالية.

2-نظريات البحث:

لا يمكن اجراء بحث دون نظرية لان هناك ارتباط وثيق بين النظرية والبحث، ويمكن ان يستفيد منها الباحث في انها تثري البحث بواسطة طرح ارهاصات جيدة مهمة للاستقصاء المستقبلي , كما انها المصدر الرئيسي لصياغة الفرضيات واحد مكونات الاطار المرجعي لتفسير نتائج البحوث والدراسات اذا ان الدراسات الخالية من الاطار النظري يمكن اعتبارها تقارير صحفية ذات انطباعية لعدم دعمها ببراهين علمية ,فهي تقود وتوجه عملية البحث الاجتماعي كما ان النظرية تحفز الاستقصاء المستقبلي في البحث والاستقراء لان البحث لا يختبر النظرية فحسب بل يعمل على إنمائها وتطورها اكثر من اختبارها بالإضافة الي هذا كله فالنظرية تقدم القاعدة المنطقية للتنبؤ الاجتماعي وهو احد اهداف علم الاجتماع , أي انها تساعد الباحث الاجتماعي على معرفة مستقبل العلاقات الاجتماعية واثارها . وبالتالي فالنظرية تنطوي على توجهات تمد الباحث بالسياق العلمي الذي سيجري البحث من خلاله لهذا لا يمكن الاستغناء عنها عند انجاز أي بحث علمي[1].

من هذه المنطلقات فقد اتجه البحث الجاري إلى توظيف مجموعة من النظريات نعتقد أنها ذات صلة بموضوع بحثنا وأننا نرجع إليها في تفسير نتائج بحثنا.

2-1-النظرية الوظيفية:

تعتبر النظرية الوظيفية من منظور علم اجتماع التنظيم والعمل أحد الاتجاهات النظرية التي تنظر الي التنظيم على انه مجموعة من البناءات الجزئية المتكاملة هيكليا وماديا ومتكاملة من حيث وظائف وادوار

1) وشنان حكيمة (2017). النظرية العلمية وعلاقتها بالبحث العلمي "البحث الاجتماعي نموذجا "مجلة افاق للعلوم , جامعة الجلفة , العدد 07, 2017,ص269.

محددة يقوم بها كل فرد او جماعة وكل قسم من أقسام التنظيم بحيث ان أي خلل في ذلك يؤدي الي ضياع اهداف المنظمة[1]

ولو أردنا اسقاط هذه النظرية على موضوع بحثنا فمن خلال هذه النظرية يتم التركيز على وظائف المقاول خاصة انه من خلال إشكالية البحث نريد معرفة هل يشكل المقاول دور أساسي في التنمية الاقتصادية داخل المؤسسة الاقتصادية.

وبما ان النظرية الوظيفية تفترض ان كل عنصر يمكن ان يقوم بوظيفة مرتبطة بوظيفة عنصر اخر وبالتالي هنا تتعرف على الوظائف التي يقوم بها المقاولين من الباطن داخل المؤسسة وكيف ان وظائفهم تلك مكملة لبعضها البعض وتقود الي التكامل داخل المؤسسة خاصة اذا قام كل فرد بوظيفية على اكمل وجه , فالمؤسسة باعتبارها نسق يحتوي على مجموعة من المقاولين يقومون بوظائفهم من اجل تحقيق التوازن والاستمرارية في العمل المؤسسي وبلوغ الأهداف , كما تهتم النظرية الوظيفية بالأداء الوظيفي فان ذلك يشير الي العناصر البنائية وهنا حديثنا عن المقاولين من الباطن باعتبارهم عناصر نشطة فانه يعود بالسلب على الأداء الكلي للمؤسسة وبما ان النظرية الوظيفية تقوم على الاعمال والمهن لحفظ بقاء المجتمع في مقابل ذلك نجد ان المقاولين من خلال وظائفهم فانهم يلبون حاجات المجتمع وبالتالي فهم يقدمون خدمات للمجتمع وفي المقابل يعود بالربح على المؤسسة التابعين لها .

تركز النظرية الوظيفية على ان التغير يأتي من ثلاثة مصادر رئيسية تتمثل في تلائم النسق وتكيفه مع المتغيرات الخارجية والنمو الناتج عن الاختلاف الوظيفي والثقافي والتجديد والإبداع من جانب الأفراد والجماعات ولو اردنا إسقاط ذلك على المقاولاتية فنجد ان مدي المقومات الأساسية لها هي التجديد والابداع والابتكار تسعي الي إضافة الجديد وهو ما يضمن للمؤسسة التكيف مع أي طارئ جديد بما اننا نعيش في بيئة متغيرة , كما ان التكوين الذي يتلقاه المقاولين يجعل لديهم ثقافات مختلفة يمكن استغلالها بشكل مناسب في مجال العمل حيث يساعد على أداء الوظائف المطلوبة بما يترتب عليه نمو المؤسسة وتكيفها مع التغيرات الخارجية و وتسير الأداء فيها بطريقة عقلانية تضمن لها مكانتها في السوق .

2-2-النظرية البنائية:

يستند الاتجاه البنائي لمنطق تكامل المعرفة حول المجتمع بدراسته ككل , و علي هذا الأساس شاع الاتجاه نحو دراسته الابنية الجزئية الداخلية لأي بناء كلي متكامل علي أساس معرفة وظائفها وكشف العلاقات المتبادلة التي تربط بين الابنية الجزئية لهذا الكل , وذلك لإمكان تفسيرها تفسيرا صحيحا ومن ثم

1) مصطفي بوجلال (2015)، علم الاجتماع المعاصرين الاتجاهات والنظريات , (د.ط) بن عكنون الجزائر , ديوان المطبوعات الجامعية , ص105.

يمكن القول بان البنائية اتجاه منهجي يقوم علي الربط بين أجزاء أي بناء كلي لكشف ما بينها من روابط وعلاقات

ولو أردنا اسقاط هذه النظرية على موضوع بحثنا فنجد ان النظرية البنائية تركز على تناول المكونات الجزئية على أساس التقائها بالشكل الكلي في وحدة مترابطة تحكمها علاقات محددة ومتبادلة وبذلك فان المقاولين من الباطن يعتبرون كجزء من البناء الكلي وهو المؤسسة حيث تتكون بينهم علاقات يكون أساسها الشراكة فالمؤسسة تستعين بهؤلاء المقاولين من اجل تنفيذ اعمالها وانعكاس تلك الاعمال على أداء المؤسسة الكلي.

وبالتالي فالمؤسسة من خلال المقاولين تسعي الي تحقيق أهدافها الخاصة وفي مقابل ذلك يحصل المقاول علي حقوقه ويحقق أسباب لجوئه الي المقاولة.

–ان المقاولاتية بهدف دائما الي البحث عن الجديد هذه الخاصية تعتبر بمثابة إعادة بناء المؤسسة بشكل أكثر نقد ما وارتقاء من السابق ويجعلها في استمرار دائم في أداء مهامها وبذلك يمكن القول ان عملية البناء تشير الي السيرورة المقاولاتية في تنفيذ الاعمال والارتقاء بالأداء الوظيفي.[1]

2-3-النظرية السلوكية:

جاءت نظرية السلوكية كرد فعل على افتراضات المدرسة الكلاسيكية متهمة إياها بانها أهملت العنصر البشري ولم توليه الاهمية اللازمة ولهذا اعتمد النظرية السلوكية في نظرتها الى الادارة والعنصر البشري على العلوم الانسانية مثل : علم النفس– علم الاجتماع من اجل الالمام بالمعرفة الكبيرة والاكيدة بسلوك الفرد بشكل عام وبسلوكه التنظيمي الوظيفي بشكل خاص ومدى العوامل التي يتأثر بها سلوك الفرد وخاصة فيما يتعلق بالدافعية والحفز وسبل الراحة والروح المعنوية بالإضافة الى علاقة الفرد بالبيئة من حيث التنشئة الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية والأطر التي تحكمها من عادات وتقاليد وظروف معيشية مختلفة[2].

وبالنسبة لموضوع بحثنا فإن اعتمادنا على النظرية السلوكية بشكل أساسي لأنها تركز على سلوك الفرد العامل من خلال العوامل التي يتأثر بها وتخلق لديه الدافعية والحاجة الى الانجاز والتميز ويمكن أن تكون من بين هذه العوامل التكوين الذي يحصل عليه المقاول ومن جهة أخرى تأثير الوسط الاجتماعي على المقاول ودور هذا الوسط الاجتماعي في إكساب المقاول لبعض الصفات التي تمكنه من الاستمرار في عالم المقاولة وتطوير المؤسسات.

---

1)علي الشتا (2004) ,نظرية علم الاجتماع , (د,ط), الإسكندرية , المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع, ص298.

2– محمود سلمان العميان(2005)،السلوكالتنظيمي في منظمات الاعمال، ط3، الأردن،عمان، دار وائل للنشر والتوزيع،ص46

بما أن النظرية السلوكية تركز على الفرد العامل من حيث أن الفرد لديه القدرة على تحمل المسؤولية ويسعى إليها ولديه القدرة من الحماس والدافعية الذاتية للعمل والأداء المتميز ويمكن للمنظمات الاستفادة من هذه الرغبة في العمل والانجاز وذلك بتوفير ظروف وأعمال مواتيه لإبراز طاقات العمل والانجاز كما يسعى الفرد العامل أن يكون خاضعا وناجحا في عمله ويبرز طاقته لكي يشعر بالكمال والنجاح وذلك إذا كان العمل مصمما ومهيئا ومساعدا على النجاح.[1]

من خلال هذه المنطلقات الأساسية نستطيع ان نقول انها خصائص وميزات المقاول كتحمل المسؤولية والدافعية للعمل حتى يتمكن من الأداء الجيد حيث ان المؤسسة تستطيع الاستفادة من هذه المقومات التي يتمتع بها المقاول في تأدية مهامها.

وفي مقابل ذلك توفر لهم الظروف المناسبة التي تسمح لهم بتأدية تلك الاعمال وتزيد من دافعيتهم ورغبتهم في العمل وهو مايعود بالإيجاب على الأداء العام المؤسسي وبذلك حسب اعتقادنا فإن النظرية السلوكية تركز على خصائص المقاول وسلوكه ودورهما في تحقيق الاداء المتميز.

2-4-النظرية المعرفية:

ويطلق عليها أيضا نظريات العملية وتركز هذه النظرية على الدافعية وبشكل اساسي تركز على كيف تعمل الدافعية لدى الانسان حيث تنظر الى الدافعية على انها عملية عقلية وذهنية تتضمن المفاضلة والتقييم والتحليل والاستنتاج والاختبار وغيرها في تحديد الاهداف او النتائج[2].

وبالنسبة لموضوع بحثنا فإن اعتمادنا على النظرية المعرفية كان من خلال ماوردفيها بما ان هذه النظرية تركز على الدافعية لدى الانسان وهذا ما ينطبق مع الخصائص المميزة للمقاول حيث تتكون لديه الدافعية والرغبة في العمل من خلال ما اكتسبه في ميادين التكوين التي ترسخ فيه الثقافة والروح المقاولاتية وبالتالي فالدافعية لدى المقاول تعمل وتبرز من خلال عمليات معرفية ألا وهو التكوين الذي يكتسبه وهو ما يدفعه بشكل أكثر جدية لواصلة إنجاز الاعمال حتى يتمكن من تقييم الفرص وتحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها والغاية من هذا كله هو تحقيق الاهداف الخاصة بالمؤسسة والوصول الى النتائج المطلوبة.

1- محمد رسلان الجبوسي،جميلة جاد الله(2008) الإدارة علم وتطبيق ،ط3،عمان ،الاردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ص 47

2- خضير كاظم حمود الفريجات،موسى سلامة اللوز، أنعام الشهابي(2009) السلوك التنظيمي "مفاهيم معاصرة" ،ط1، عمان ،اثراء النشر والتوزيع،ص119

خلاصة الفصل

من خلال ما تطرقنا اليه في هذا الفصل من دراسات سابقة ومشابهة نستنتج ان موضوع بحثنا رغم انه موضوع حديث النشأة الا ان هناك بعض الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع مما أدى بنا الى الاستفادة أكثر من هذه الدراسة في مواصلة عملنا كما انه من خلال ما تطرقنا اليه في هذا الفصل من نظريات مفسرة للمقاولاتية نستنتج ان المقاولاتية ظاهرة متشعبة المداخل ومتداخلة الابعاد لهذا لا يمكن اختصارها في تيار او نظرية واحدة.

الفصل الثالث:
أثر التكوين وثقافة المقاولاتية على أداء العامل في المؤسسة.

تمهيد

1- عملية التكوين.

2- الأسس النظرية للمقاولاتية.

3- محددات السلوك المقاولاتي وأثار التكوين على أداء العامل في المؤسسة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التكوين في مختلف المؤسسات وخاصة المؤسسات الاقتصادية من أهم مكونات التنمية البشرية نظرا للأهمية الكبيرة لهذه الوظيفة في بناء كفاءة الأفراد عند الالتحاق بالعمل وتطوير قدراتهم ومعارفهم وخبراتهم المختلفة كما له القدرة على مواجهة الصعوبات والتحديات التي لها صلة بالفرد وبذلك ينظر للتكوين على انه عامل أساسي للنهوض بالعنصر البشري وتحسين أدائه الوظيفي ومن جهة آخري يسهم ذلك بدوره في تطوير الأداء العام للمؤسسة واستمرار أنشطتها على ألمدي الطويل.

وباعتبار المقاولاتية أحد أهم المصادر في تحقيق التنمية للدول والأفراد، فنشر ثقافتها وخاصة بين فئات الشباب، يصبح ضرورة لا غنى عنها لضمان مستقبل الأجيال الصاعدة وخلق فرص العمل وتأمين المقاولين الشباب من الفشل...

في هذا الإطار جاء هذا الفصل ليلقي الضوء على موضوع التكوين على المقاولاتية ونشر ثقافتها في الوسط العمالي لمؤسسة سونلغاز، من خلال عرض لعملية التكوين والثقافة المقاولاتية.

1-عملية التكوين: خصائصها، أهدافها، أهميتها، أساليبها، وظائفها وفوائدها:

تشير عملية التكوين إلى الجهود الهادفة التي تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف وتكتسب مهارة وزيادة في أدائه لمهامه وخبراته، مما يزيد من كفاءته ويساعده في الرقي مستقبلا. وبناء عليه كشفت الدراسات والأبحاث العلمية ما يضمره التكوين من خصائص وأهداف وأهمية وأساليب ووظائف وفوائد...

1-1-خصائص التكوين:

التكوين من الأنشطة الأساسية التي تستند إلى القواعد والأسس التي تعتمد التخطيط، الإحصاء، تحليل البيانات وتقويمها إضافة إلى الأثر النفسي الذي يتركه المكون في نفوس المكونين من الناحية العملية. وهو بحاجة أساسية ومستمرة لتحسين الأداء وتطوير المهام التي تناط بالمؤسسات، كما يعتبر استثمارا هادفا وليس مصروفا تحصله المؤسسات بدون مردود. ومن خصائصه أيضا أنه لا يقتصر على مجرد إلقاء محاضرات نظرية بل يقترن بتطبيق العلمي، فهو منظومة متكاملة تتكون من مدخلات، عمليات، مخرجات، معلومات مرتدة...

1-2-أهمية التكوين وأهدافه:

تشير الدراسات العلمية إلى أن التكوين بصورة عامة، يحظى بأهمية بالغة، كما له أهداف يسعى إلى تحقيقها في المجال المهني المؤسساتي والمقاولاتي. في هذا الإطارنقدم صورة مختصرة لأهميته وأهدافه.

1-2-1-أهمية التكوين: من أهم فوائد التكوين ما أشارت إليه أدبيات البحث من زيادة في الإنتاج كما ونوعا، ورفع الروح المعنوية للفرد واكتسابه لمهارات عالية مما يقوده إلي الشعور بالأمان والاستقرار في الوظيفة ... هذا فضلا على أن عمليات التكوين وبرامجه تشكل استثمارا مربحا للمؤسسة مما يسمح لها بترشيد الإنفاق على تجهيز ورشات العمل، اعتبارا من أن العمال الذين يستفيدون من التكوين والتربص والرسكلة يصبحون أكثر تحكما في تسيير الآلات والماكينات وأكثر إنتاجية وأداء[1].

1-2-2-أهداف التكوين: لا شك أن الخطوة الأولي التي يجب التفكير فيها عند إعداد أي برنامج تكويني في تحديد أهدافه بدقة ووضوح، كما أنها تعتبر المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالنجاح او بالفشل في ضوء تحقيق هذه الأهداف. وتتمظهر أهداف التكوين:

- **الأهداف الإدارية:** ويعني هذا النوع من الأهداف خدمة الإدارة بكافة مستوياتها بحيث تعمل بكفاءة أعلى وفيما يلي الأهداف الإدارية التي يجب ان يحققها أي برنامج تكويني بصفة عامة
  أ- تخفيف العبء على المشرفين.
  ب-تحقيق المرونة والاستقرار.
- **الأهداف الفنية:**يتعلق هذا النوع من الأهداف بكافة النواحي الفنية للمؤسسة لضمان سلامتها سواء كان ذلك بالنسبة للأفراد العاملين فيها او بالنسبة للمنتج ومن بين هذه الأهداف:
  ا-تخفيض صيانة الآلات وإصلاحها.
  ب-تخفيض حوادث العمل.
  ج-التقليل من نسبة العائد او التالف.
- **الأهداف الاجتماعية والاقتصادية:**ان تحقيق هذه الأهداف يؤدي بالنهوض بالنواحي الاقتصادية للمؤسسة وكذلك عن طريق القدرات الاقتصادية وضمان البقاء في السوق وكذلك النهوض بالمستوي الاجتماعي للعاملين ويمكن صياغة هذه الأهداف وهي[2]:

ا-زيادة الكفاية الإنتاجية ب-ارتفاع الأرباح

ج-زيادة القدرات التنافسية للمؤسسة. د-رفع معنويات الأفراد

---

[1]) بولرباح عسالي(2017). *تسيير المؤسسات بين المفاهيم النظرية في التطبيقات العملية مع نماذج امتحانات مقترحة وحلولها*، ديوان المطبوعات الجامعية، ص102.

[2]) قيرة اسماعيل (2007)، *تنمية الموارد البشرية*، (د.ط)، (د.ب)، دار الفجر للنشر والتوزيع، ص88.

1-3-أنواع التكوين، وظائفه وأساليبه:

أصبح تكوين العمال في المؤسسة العمالية حاجة ملحة بالنسبة للموظفين كما بالنسبة للمؤسسة نفسها. وللتكوين أنواع عديدة، كما يحوز على وظائف وأساليب، نعالجها في الآتي :

1-3-1-أنواع التكوين: يتخذ التكوين عدة أشكال سواء كان تكوينا متخصصا أو تكوينا متواصلا، أو تكوينا مهنيا، أو تكوينا ذاتيا ... نحاول في هذا الإطار عرض هذه الأنواع.

- **التكوين المتخصص:** لقد عرف من قبل إدارة الموارد البشرية على انه نوع من أنواع التطوير الذي يتميز بالتركيز والتعبئة والتعزيز المستمر للموارد البشرية في المؤسسة في مجال واحد من اجل الارتقاء إلي منصب اعلي.
- **التكوين المتواصل:** هو ذلك التدريب المستمر للعامل والسماح له بتحديث نفسه بالانضباط في المهنة وضمان التكيف مع التقنيات المتغيرة وظروف العمل، ويعتبر بمثابة استثمار بما انه العامل الأكثر أهمية لبقاء واستدامة المؤسسات والتكوين المتواصل هو الطريقة الأكثر فعالية لتطوير كفاءات الموارد البشرية[1].
- **تكوين التأقلم:** هو تقنية تستعمل في حدة القدرة التنافسية للشركة من اجل الزيادة في القدرات العملية ومعرفة كيفية جعل الموظف مرتبطا بعمله ومحيطه المهني.
- **التكوين على التوظيف:** هو تكوين عام مثل التكوين على اللغات , الانترنت استخدام أدوات الإعلام الآلي تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والذي يتميز باكتسابه نوع من الكفاءات الفردية والتي تزيد من قابلية توظيف الفرد سواء كان داخل المؤسسة او خارجها من اجل توسيع مجال العمل.
- **التكوين المهني:** هي تلك التقنيات التي تقدم في المدارس او غيرها والتي تتيح للمستفيد بإكسابه المعرفة والدروس النظرية والتطبيقية اللازمة لممارسة نشاط او مهنة معينة وقد تقدم في المؤسسات المعاهد الجامعات.
- **التكوين الذاتي:** هو عبارة عن مجموعة من المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في ميدان ما لمزاولة وظيفة او مهنة محددة ويرتكز على تعميق المعارف الشخصية الأساسية للمتكون.

1-3-2-وظائف التكوين: للتكوين وظائف عديدة أهمها[(2)]:

1-روميل مليكة , حذروش سلاف (2017-2018) , دور التكوين في رفع مستوي الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة الصناعية , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع , جامعة محمد الصديق بن يحي , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية , 2017-2018, ص 63.

2-توفيق بوجنان , عبد اللطيف حابي (2021) , قضايا معاصرة في إدارة الأعمال "التدريب وتطوير الكفاءات , ط1, الفا للوثائق والنشر والتوزيع , عمان , ص 209 .

[2]) حلوش، مصطفي، محاضرة حول هندسة التكوين , مطبوعة موجهة لطلبة ماستر علم النفس التربوي , على الموقع, stage.univ-sba.dz.

- تمكين الشخص من القيام بمهامه المحددة والمتطورة بكفاءة أفضل.
- مساعدة الشخص على مسايرة المستجدات العالمية المعرفية والتقنية المتعلقة بمجال عمله.
- تمكين الأشخاص من استثمار كفاءتهم استثمارا تعاونيا لتحقيق أهداف مؤسسة الانتماء.
- تحقيق مستوي عال من الكفاءة، يولد لدي المعلم الشعور بالتمييز والتفوق والاستقرار الوظيفي.
- تغيير اتجاهات الأشخاص كوظيفته ويجعلها أكثر إيجابية نحو التطوير والتجديد في المهنة ويرفع مستوي طموحاته المهنية.

1-3-3-أساليب التكوين: من أكثر الأساليب شيوعا في مجال التكوين يمكن الإشارة إلى[1]:

- أسلوب المحاضرة طريقة مفيدة لإثارة الانتباه.
- أسلوب دراسة الحالات هي جمع المعلومات عن حالة مؤسسة يراد اتخاذ القرارات بشأنها ويطلب من الحاضرين او المشاركين مناقشة هذه البيانات وتحديد او تقديم اقتراحاتهم بالنسبة لمشكلة موضوع الدراسة.
- أسلوب الندوات والمناقشات يتيح الفرصة لتبادل الآراء والمناقشات.

1-4-فوائد التكوين ودوافعه:

في الواقع تعد مجلات التكوين بصورة عامة واسعة جدا، حيث تحتاج كل المهن إلى إعداد من سيمتهنونها مستقبلا. فيحتاج الفلاح مثلا على تكوين خاصة في مجال الفلاح، ويحتاج المعلم إلى تكوين خاص للتحكم في العمليات البيداغوجية، ويحتاج العمل في المعمل أو الورشة كذلك على التدريب على صناعة المنتوج الصناعي أو الحرفي...الخ. كما للتكوين دوافع عدة تسهم في نجاح عملياته وتحقيق أهدافه للفرد والمؤسسة.

لذلك فنحن نقتصر في هذه الدراسة على التعريف بالفوائد التي يجنيها العامل والمؤسسة من خلال عملية التكوين التي تقدمه هذه الأخيرة لعمالها وموظفيها بصورة عامة، من خلال عرض مختصر لتلك الفوائد والدوافع.

1-4-1-فوائد التكوين بالنسبة للعامل أو الموظف في المؤسسة: حيث ان التكوين يعمل على تنمية نواحي عديدة للفرد المتكون من خلال[2]:

---

1) حمداوي، وسيلة. (2004). *أساليب ادارة الموارد البشرية*. جامعة قالمة: مديرية النشر. ص 20.

2) مخلوف، فتيحة (2016-2017). *استراتيجية تكوين وتدريب العمال في المؤسسة-دراسة حالة لمؤسسة ميناء مستغانم*. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير. جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية. 2016-2017. ص15.

- تنمية معارفه ومعلوماته، حول تنظيم العمل والمؤسسة التي يعمل بها والتعرف على سياستها وأهدافها. كذلك يكسبه التكوين معلومات عن الإجراءات المعمول بها في المؤسسة التي ينتمي إليها، ويزوده بالمعرفة الفنية المستجدة وأساليب وأدوات الإنتاج المستحدثة...
- تنمية مهارات وقدرات المتكون ومنها:
  - المهارات اللازمة لأداء العمليات الفنية المختلفة.
  - القدرة على تحليل المشاكل.
  - القدرة على اتخاذ القرارات.
- اكتساب الخبرة: حيث تختلف هذه الاستفادة عن سابقتها، ذلك انه لا يمكن تعلمها داخل قاعة التكوين وإنما هي نتاج للممارسة والتطبيق العلمي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة نسبيا.
- يفيد تكوين العاملين أو الموظفين في المؤسسة تجنب شكاويهم المرتبطة بصعوبة العمل أو عدم ملائمته لهم...
- تأهيل وإعداد الموظفين أو العاملين لشغل المناصب القيادية على مختلف مستويات العمل .
- التأقلم مع التغيرات في نظم العمل وأساليبه والتطور التكنولوجي وذلك من خلال مواكبة تطورات العصر ومسايرة النمو الاقتصادي.

1-4-2-دوافع العملية التكوينية: إن إعداد أي برنامج تكويني يتطلب تحديد الدوافع والأسباب بدقة ووضوح لأنها المقياس الأساسي لتقييم الأهداف والحكم على مدي النجاح او الفشل. ومن اهم دوافع العملية التكوينية ما يلي[1]:

- زيادة الإنتاج: الزيادة في الكمية التحسين من نوعية وجودة الإنتاج أمر ضروري لزيادة القدرة على المنافسة أي تكوين العاملين على كيفية القيام بواجباتهم ودرجة إتقانهم للعمل.
- التقليل من الإشراف: أي قدرة العامل على أداء عمله وإتقانه وقيامه بالنقد الذاتي وبهذا لا يحتاج الي المزيد من الإشراف لإرشاده ولرقابته.
- تقليل حوادث العمل والاقتصاد في النفقات: التكوين معناه معرفة العاملين بأحسن الطرق لتشغيل الآلات، فتكوين العاملين على استخدام الآلات وفق الطرق السليمة فيه الكثير من الاقتصاد في المواد والتقليل من المخاطر.

[1]– حبيش علي , اوكيل رابح. (جانفي 2019). *الإدارة الحديثة للموارد البشرية واهمية التكوين فيها* . جامعة البويرة. الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. العدد 21. جانفي 2019. ص 83.

- التقليل من دوران العمل، فتكوين العاملين وتلقينهم المعارف التي تتفق مع مدركاتهم وزيادة قدرتهم في متابعة أعمالهم يعني إيجاد نوع من الاستقرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم في خدمة المؤسسة كل هذا يؤثر على الاستقرار في الاستخدام وقلة دوران العمل.

1-5-تقويم التكوين ومعوقاته:

يتم تقويم التكوين على أسلوبين أساسين ويتم إما على مستوى المنظمة أو على مستوى الأفراد، كما تواجه عمليات التكوين معوقات شتى. وفيما يلي عرض مختصر لأساليب التقويم ومداخله وكذا معوقاته.

1-5-1-أساليب التكوين: كما سبقت الإشارة أعلاه فللتقويم أسلوبين بارزين:

- التقويم المباشر: لدرجة او مستوي رضا التكوين وتقويم المكتسبات التكوينية للتعليمات .
- التقويم الفارقي: ويتم في تقويم التحويل في الوضعية المهنية، وتقويم النتائج الاجتماعية والمهنية للمؤسسة. إذ يتم التقويم على مستوى السلوكيات المهنية (إعادة الاستثمار في الوضعية المهنية) والذي يتم من خلال[1]:

– التقويم على مستوي المنظمة (الاداءات او الإنجازات والتطورات)

–التقويم على مستوي الفرد (المعارف والكفاءات)

ويمكن التفصيل في هذه المداخل وتوضيحها في الأساليب التالية:

- ✓ ردود الأفعال:ويتم فيها قياس درجة إيجابية المتكونين للبرنامج التكويني وأنشطته ودرجة تقبلهم له من عدمه وعما إذا كانوا يشعرون أنهم استفادوا منه ام لا ويتم ذلك باستخدام استمارات النشاط التكويني بتقويم مردود التكوين على المتكونين.
- ✓ التعلم: يتم فيها تقويم مدي استفادة المتكونين من التكوين من خلال زيادة معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم ومدي التعديلات التي حدثت في اتجاهاتهم نحو العمل.
- ✓ السلوك: ويشير إلي أداء المتكون للوظيفة بالأسلوب الذي تدرب عليه مستخدما المعارف والمهارات واليات التنفيذ التي اكتسبها في التطبيق العملي ويمكن تقويم سلوك المتكون في أداء الوظيفة من خلال مخرجات التكوين في موقع العمل بعد انتهاء البرنامج.
- ✓ النتائج المحققة: ويقصد بها أثر التكوين على الفرد وعلى المؤسسة ومدي تحقيق التكوين الآثار المتوقعة على أنشطة الأفراد وأدائهم ومن ثم الآثار على كفاءة المؤسسة ككل.

[1]) طباع فاروق، *محاضرات في هندسة التكوين*، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الاولي ماستر، جامعة محمد لمين دباغين– سطيف، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ص.02،03 .

1-5-2-معوقات التكوين:يؤدي جهل بعض المسؤولين في المؤسسات والتنظيمات العمالية لأهمية الدور الذي يمكن لمصلحة التكوين ان تلعبه وبالتالي اعتباره مصلحة إدارية موجودة لأنها واردة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، إلى عدة تباعات سلبية منها[1]:

- ✓ عدم كفاءة الكثير من القائمين على هذه المصالح حيث يقومون بأعمال روتينية وإدارية تتماشي مع فهمهم لمهمة مسؤول التكوين
- ✓ عدم توفر المكونين الأكفاء المعدين إعداد تربويا مناسبا يمكنه من فهم العملية التربوية او فهم نفسية الموظف الدارس
- ✓ عدم توفر التسهيلات للقيام بالعملية التكوينية
- ✓ عدم وضوح أهداف البرنامج التكويني الذي يمثل أساسا لنجاح الدورة , ومع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتكوين ينعدم التقويم العلمي ولا يكون ممكنا
- ✓ افتقاد الدورة التكوينية للأسس العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني حيث الاعتماد في الغالب في هذه الدورات على الأساليب التقليدية التي تحول دون إمكانية تقدم او تطوير أنظمة المؤسسة او تحقيق كفاءة وفعالية التكوين.

عموما نستنتج ان التكوين يلعب دورا فعالا داخل المؤسسة الاقتصادية فهو يعود بالنفع على المؤسسة بشكل عام كما على الفرد باعتبار العنصر البشري أهم عنصر في المؤسسة نظرا لما يقدمه من خدمات في تطوير أداء وتحسين نوعية العمل الذي يحقق التميز في العمل وكذلك الثقة في النفس وتطوير معارف الأفراد وأهمية هذه المعارف في تحسين الأداء المؤسسي لذلك لابد من الاعتماد على التكوين كوظيفة أساسية لا يمكن الاستغناء عنها داخل المؤسسة.

2-الأسس النظرية للمقاولاتية:

يعد مجال المقاولاتية من المجالات والمواضيع التي تزايد اهتمام الباحثين بها لما تكتسبه من أهمية كبيرة ومن مسؤولية للنهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية لتطور أي بلد والمؤسسات الموجودة فيه. كما أصبح الاهتمام بتطور المقاولين ومؤسساتهم وقدرتهم على البقاء والنمو لإنجاح المقاولاتية واستمرارها يعتمد على المقاول الناجح الذي يتمتع بخصائص تميزه عن الأشخاص الأخريين لذا جاء اهتمامنا في هذا الجزء من البحث النظري بتسليط الضوء على المقاولاتية والتكوين المقاولاتي والتطرق إليهما بشيء منا لتفصيل.

[1]) بن شعبان، سميرة (2018-2019). *دور التكوين في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمديرية التربية -ولاية قالمة-*، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع (غير منشورة). جامعة 8 ماي 1945-قالمة -,كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. 2018-2019. ص 49.

وترتبط الأسس النظرية للمقاولاتية بعدد من الأبحاث والدراسات والكتب لعلماء ومؤلفين اشتهروا بتشجيعهم القوي وإدراكهم العميق بأهمية المقاولاتية.وتوصل البحث في أدبيات المقاولاتية إلى مجموعة من النتائج نسردها باختصار في المعلومات التالية:

2-1-اهم صور وأشكال المقاولاتية:

فالمقاولاتية ليست انشاء مؤسسة جديدة فحسب، بل تتعدى ذلك الي صور واشكال أخري أهمها:

2-1-1-المقاولاتية كفرص للأعمال: حيث يري كل من venkatarmine et Shane بان المقاولاتية هي مجموعة من العمليات لاكتشاف فرص لإنشاء سلع وخدمات مستقبلية يتم اكتشافها تقييمها واستغلالها حيث ان الفرصة حسب cassanهي حالات سوقية وسلع جديدة ,خدمات, مواد أولية ,وطرق تنظيمية يتم استغلالها وبيعها بأثمان اعلى من تكلفتها الإنتاجية .

2-1- 2-المقاولاتية كظاهرة تنظيمية: المقاولاتية هي ظاهرة معقدة وشكلا خاصا للتنظيم مدفوعا من طرف المقاول الذي يتصرف ليحاول تحقيق النظرة التي يراها عن هذه المنظمة فهو يحاول جاهدا أن يعيد هذه النظرة موافقة للتمثيل الذي يراه.فالدور الرئيسي لمنشئ المؤسسة هو عرض شروحات ممكنة لما ستكون عليه حقيقة المؤسسة ومحاولة توضيح ووضع مصداقية لهيئة المؤسسة التي لم تكن متوفرة في البداية[1].

2-1- 3-المقاولاتية كمفهوم للابتكار:نموذج الابتكار ناتج عن أعمال Schumpeterوما جاء به من نظرية التدمير الخلاق والتي تفسر أهمية المقاولاتية ودور الابتكار لتحقيق ذلك ولم يكن هناك إجماع حول مفهوم الابتكار حيث ينظر له من المنظور الضيق على انه مرتبط بالجوانب التكنولوجية , إما من المنظور الواسع ينظر اليه ضمن مساحة واسعة للتغيير فالابتكار يرجع الى قدرة المقاولين على اقتراح أفكار جديدة من اجل منح او إنتاج سلع او خدمات من اجل إعادة تنظيم المؤسسة، فالابتكار هو انشاء مؤسسة عن تلك التي نعرفها من قبل انه اكتشاف او تحويل منتج، انه اقتراح للعمل، التوزيع او البيع[2].

---

[1]- منصوري رقية، خبيزة انفال حدة (افريل 2013) *.دعم وتنمية المقاولاتية الشبانية في أوروبا التجربة الفرنسية نموذجا* , الملتقي الدولي الرابع حول *المقاولاتية عند الشباب تنوع فئات المتعاملين* , اختلاف الظروف ومحيطات الاعمال , مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الاعمال , جامعة محمد خيضر بسكرة , المجلد 03, العدد01,أيام 23-24-25,ص3.

[2]- بوخضرة مريم، سوالمية لمية ,بوفاس الشريف , مرجع سبق ذكره ,ص98.

2-2-المصطلحات المرتبطة بالمقاولاتية:

تشير الدراسات والأبحاث النظرية إلى وجود جملة من المصطلحات ذات الصلة بالمقاولاتية نعرض أهمها في الآتي:

2-2-1-الروح المقاولاتية: حيث تجب التفرقة بين مصطلحين غالبا ما يتم المزج بينهما في الاستعمال، وهما روح المؤسسة وروح المقاولة حيث تعرف روح المؤسسة بأنها مجموعة من المواقف العامة والايجابية إزاء مفهوم المؤسسة اما روح المقاولة فهو اشمل من مفهوم روح المؤسسة حيث انها تترجم التوجه نحو البحث عن الفرصة والمبادرة الخالقة للقيمة ويمكن ان تعني إطلاق الأفراد لسلوكيات ملحوظة مثل تحمل المسؤولية[1].

2-2-2-الثقافة المقاولاتية : وهي الثقافة التي تعبر عن الصفات والمواقف والرغبة في القيام والمشاركة الكاملة في ما يريد المرء القيام به وإكماله، كما ان الثقافة المقاولاتيةهي ثقافة خاصة جدا لأنها تهدف الي إنتاج الجديد والتغيير كما تمثل ثقافة الابداع والبناء , ولم يعد ينظر الي ثقافة المقاولاتية على أنها مجرد وسيلة لإنشاء أعمال تجارية جديدة , بل علي أنها موقف عام يشكل رصيدا قيما في الحياة اليومية والمهنية لأي مواطن بالنظر الي النطاق والخصائص التي تحددها حيث تكون من خصائص وقيم لديها القدرة علي تعزيز العمل الفعال والمساهمة في تحديث الإمكانيات[2].

والثقافة المقاولاتية هي أيضا عبارة عن نظام (مدخلات –عمليات – مخرجات) والمقصود بذلك مجموعة من المدخلات المتمثلة في الأفكار، القيم، الموارد المعارف , الخبرات والعمليات عبارة عن مسار الانشاء وتفاعل العناصر المكونة للمدخلات ومن ثم المخرجات التي تتمثل في السلوكات, الإجراءات الاستراتيجيات، المنتجات[3].

2-2-3-منهج المقاولاتية: وهي منهجية تهدف الي تكوين المقاولين الصغار والمتوسطين في الدول السائرة في طريق النمو، ولعل الهدف الرئيسي لهذه المقاربة هو مساعدة المقاول المبتدئ ليقوم بدراسة عقلانية للمشروع , الذي ينوي إنجازه بشكل يمكنه من اقناع مؤسسة مالية ما بتمويله عن طريق الاقتراض.

---

[1]– محمد الامين شحمة، إسماعيل خلايلية (2019/2018) ,المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشاريع المصغرة والمتوسطة دراسة حالة ولاية عين الدفلى , مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكاديمي في علوم التسيير , جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ,(2019/2018),ص8

[2]– مولاي على (2020/2019) , محاضرة حول المقاولاتية بين الثقافة المقاولاتية واشكالية انشاء المؤسسات , جامعة احمد بن بلة وهران 1, معهد العلوم والتقنيات المطبقة , 2020/2019 ,ص ,49

[3]– عبدلي حبيبة (2020)، تعزيز الثقافة المقاولاتية بالجامعة الجزائرية "تجليات ومعيقات" ، مجلة دراسات اقتصادية , جامعة الجلفة , المجلد 18, العدد 01, 2020, ص ص 258, 259.

2-2-4-المقاولاتية النسوية: المرأة المقاولاتية يمكن تعريفها بانفرادها في العمل او برفقة شريك او اكثر وقامت بأعمال تأسيسية او وراثية بحيث ورثت المؤسسة حيث تتحمل مسؤوليه بنائها من حيث المالية والإدارية والاجتماعية وهي تساهم يوميا في تسييرها الجاري , وقد تم الإقرار بهذا رسميا خلال محاضرة الأمم المتحدة بمناسبة السنة الدولية للمرأة[1].

2-3-خصائص المقاولاتية:

ا- المقاولاتية هي احد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأفضل للموارد المتاحة للوصول الي اطلاق المنتج او الخدمة الجديدة وكذلك الوصول الي تطوير أساليب جديدة للعمليات .

ب- المقاولاتية هي الجهد الموجه نحو التنسيق بين عمليات الإنتاج والبيع .

ج- المقاولاتية تعني الإدراك الكامل للفرص المتمثلة بالحاجات والرغبات والمشاكل والتحديات والاستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشروعات التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية .

هـ- المقاولاتية تعني العمل الذي يقوم به الفرد تلقائيا حيث يشتري بسعر معين في الوقت الحاضر ليبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل مما يجعله عرضة لحالات عدم التأكد .

و- المقاولاتية هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات والتي تعود للقرارات الفردية الهادفة على تحقيق الربح من جراء اختيار النشاط الاقتصادي الملائم[2] .

2-4-اهداف وأهمية المقاولاتية:

2-4-1-اهداف المقاولاتية:تختلف الوظيفة الأساسية للمقاولاتية حسب طبيعتها بل حسب وجهة النظر داخلها أي وجهات نظر المساهمين والعمال والإدارة والنقابات , ومن بين الأهداف التي تمارسها المقاولاتية ما يلي[3] :

- **خدمة السوق:** ويأتي ذلك بإنتاج السلع وخدمات متطابقة للطلب الفعلي، فلا يمكن للمقاول ان يصعد في خصم المناخ الاقتصادي السائد، لاعتبار خدمة السوق من المهام المركزية
- **تحقيق المكاسب المالية وتعظيم الربح:** للحصول على أرباح مالية وتعظيم الربح يعتبر بالنسبة للمقاولة اهم هدف يسعي الي تحقيقه.
- تعظيم المنفعة الاجتماعية وذلك عن طريق تحسين وضعية المجتمع.

---

[1]- محمد الامين شحمة , إسماعيل خلايلية , مرجع سبق ذكره , ص 9 .

[2]- الجودي محمد علي ,تجارب عالمية في التعليم المقاولاتي , جامعة زيان عاشور بالجلفة ,ص4 .Http:archives .univ biskra. dz .

[3]- بختي الرزقي ,بوخميسة علي(2021/2020),دور دار المقاولاتية في تنمية الفكر المقاولاتي لدي طلبة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية, مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر , جامعة محمد بوضياف المسيلة , معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية , 2021/2020,ص 14.

2-4-أهمية المقاولاتية:للمقاولاتية أهمية بالغة للفرد والمجتمع وتتمثل مظاهر ذلك في الآتي[1]:

- **الابداع:** فهو من اهم أسباب نجاح المشروع ويعتبر أساسه فهو الذي يكسب التميز ويمهد طريقه للنجاح ويقوم الابداع على الابتكار وخلق أفكار جديدة والتغيير والتجربة.
- **المشاريع الجديدة:** وهي بدورها تساهم في تنمية وتطوير ورفع الاقتصاد المحلي من خلال المكاسب المباشرة التي يحققها صاحب المشروع غير المباشر التي تتحقق في الاقتصاد المحلي لذا فان المشاريع الجديدة هي من اهم المحاور التي يعتمد مفهوم الريادة عليها.
- **توفير فرص العمل:** يعد توفير فرص العمل وتامين مصادر الرزق من المساهمات المباشرة التي تحققها المقاولاتية حيث تؤدي الي التقليل من الهموم والعبء الملقي على الافراد الباحثين عن العمل.

2-5-متطلبات المقاولاتية:

تقوم المقاولاتية على مجموعة من المتطلبات أهمها:

2-5-1- الريادة، أو الروح الريادية:والرياديون هم عادة أفراد او مجموعات في مختلف الأعمار ومن شتي الشرائح او الطبقات في سائر المهن والتخصصات وعلي درجات متفاوتة من التحصيل العلمي , ولكنهم جميعا تتوفر لديهم الجرأة والإقدام وفي نفس الوقت لديهم الصبر والجهد وطول النفس وبعد النظر وهم يحلمون دائما بالنجاح ويعملون علي تحقيق أحلامهم وتغمرهم الثقة في ان مشاريعهم بها فرصة جيدة.

والريادية في هذا الإطار ليست للعيش والمغامرة كما أنها ليست الخوف والتردد والتشكيك، وانما هي دراسة الأمور والتطلع نحو المستقبل بكل بصيرة. ولذا فعلى الريادي حين يدرس مشروعه أن تتوافر فيه مجموعة من الخصائص والمميزات، منها:

- أن تكون لديه الجرأة لتحديد نقاط ضعفه ونقاط قوته دون مبالغة وتهويل والهدف هنا استثمار القوة واستكمال الضعف وتعويضه بطريقة علمية مناسبة.
- ان يكون نظاميا في بناء فكرة وخطة المشروع والتعرف على متطلباته فهو يضع امام نفسه كل التساؤلات الممكنة ويحاول الإجابة عليها.

2-5-2-المتطلبات الشخصية: على صاحب المشروع ان يوجه الى نفسه او الى مجموعته جملة من الأسئلة التالية[2]:

---

[1]- عثمان فريد رشدي (2013) , الريادة والعمل التطوعي , ط1,(د,ب), دار الزاية للنشر والتوزيع , ص21.

[2]- إبراهيم بدران , مصطفي الشيخ (2012), الريادية " الابداع في انشاء المشاريع " ط1, عمان , دار الشروق للنشر والتوزيع ص ص 301, 302

- الإدارة: هل سبق وان أدرت مشروعا بنفسك؟
- المسؤولية: هل انت مستعدا لإنشاء مشروع جديد تتحمل فيه المسؤولية؟
- الدوافع: هل تقوم بالمشروع تقليدا للأخريين؟ ام ان هناك دوافع كامنة في أعماقك تسعي الي النجاح وتحقيق الطموحات التي لديك؟
- الاستشارة: هل استشرت افراد أسرتك وبعضا من أصدقائك المخلصين حول فكرة انشاء مشروع جديد؟ فالاستشارة لا تعني بالضرورة إعطاء كامل المعلومات تستطيع ان تحتفظ ببعض أسرار المشروع لنفسك.
- التعلم: هل هناك مجال تعمل في مشروع مشابه لبعض الوقت حتى تكتسب الخبرة سواء كان ذلك مصنعا حديثا او حزبا سياسيا؟ هل تفضل التعلم دائما ؟.
- التدريب: هل تلقيت تدريبا على إدارة مشاريع مشابهة لما تسعي اليه اثناء دراستك او اثناء حياتك العلمية؟
- النجاح: هل تجد النجاح غاية عالية بذاتها؟
- الربح: هل تجد ان تحقيق الربح وبناء الثروة غاية عالية وقيمة اجتماعية راقية إذا كانت ضمن القانون؟ ام أنك تعتقدان الربح هو نوع من المادية البغيضة؟

2-6-العوامل الداعمة لنجاح المقاولاتية:

هناك العديد من العوامل التي تساعد على دعم وانتشار المقاولاتية وتتمثل في[1]:

2-6-1-الطاقة الريادية: ان الطاقة الريادية تشكل عاملا هاما على مستوي الفرد لتحقيق مجتمع ريادي وثقافة ريادية حيث انه كلما توفرت السمات والخصائص الريادية لدي الأشخاص كلما ارتفعت احتمالية المقاولاتية.

2-6-2-دور الأسرة: أثبتت العديد من الدراسات العلمية تأثير مرحلة الطفولة والنشأة المبكرة على الشخصية، حيث تلعب الأسرة دورا جوهريا في تنمية سمات المقاولاتية عند الأطفال , ويمثل رواد الأعمال إلي ان يكونوا أبناء لآباء او أمهات يمتلكون مشروعات خاصة .

2-6-3-الثقافة الريادية: ان مفهوم الثقافة الريادية هو اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية يساعد ويدعم النشاط الريادي.

2-6-4-التعليم: يمثل التعليم محورا أساسيا في تنمية المقاولاتية وتطوير المهارات الأساسية لها، ويمكن استثمار دور التعليم في تنمية المقاولاتية في سن مبكر قد تصل الي رياض الأعمال.

[1]- علاء عباس , محمد السلامي (د.ت) ريادة الاعمال والمشروعات الصغيرة , كلية التجارة , جامعة الإسكندرية , قسم إدارة الاعمال , دار التعليم الجامعي , ص ص 110,111

2-6-5-الخبرة: اشارت العديد من الدراسات الحديثة ان رواد الاعمال الذين يستثمرون في مجال تخصصهم وخبرتهم يتمتعون بدرجة عالية من النجاح.

2-6-6-الجهات الداعمة: نظرا لان ثقافة المقاولاتية لا تأتي من فراغ ولكنها تنبع من المجتمع الذي تنشا فيه فان المؤسسات العامة والخاصة تلعب دورا هاما في تنمية ودعم المقاولاتية.

2-7-دور المقاولاتية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية-الثقافية:

تلعب المقاولاتية أدوار متعددة في تنمية المجتمعات اقتصاديا واجتماعيا على المستويين المحلي والدولي.

2-7-1-دور المقاولاتية في التنمية الاقتصادية: ويتمثل في[1]:

- زيادة مستوي الإنتاجية في الاعمال والأنشطة من خلال استغلال الموارد المتاحة وبالتالي زيادة الناتج المحلي الإجمالي.
- خلق فرص من خلال انشاء مشاريع ومؤسسات جديدة.
- الاسهام في تنويع الإنتاج والخدمات من خلال الابداع والابتكار وتنويع الأنشطة المقاولاتية .
- زيادة القدرة على المنافسة التي تؤدي الي اجبار المؤسسات المماثلة على تحسين الأداء والخدمة والجودة والسعر.
- التجديد وإعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية، وتنميتها وتطويرها من خلال التغيير في الإدارة والأداء والأنظمة، وثقافة المنظمة والإجراءات والمعايير ,
- إيجاد أسواق جديدة من خلال استغلال الفرص في الأسواق والبحث عن عملاء جدد وخلق طلب وعرض جديدين على المنتوج او الخدمة في السوق.
- زيادة المسؤولية الاجتماعية من خلال ابتكار منتوجات وخدمات تحترم البيئة وتحترم متطلبات المجتمع وكذلك زيادة المساهمة في الدعم الاجتماعي (الحد من البطالة) محاربة الفقر ودعم المواهب.

2-7-2-الدور الاجتماعي والثقافي للمقاولاتية: يكمن الدور الاجتماعي للمقاولاتية فيما يلي[2]:

- زيادة التشغيل: ان الاهتمام الدولي للمتزايد بالمقاولات راجع الي الدور الذي تؤديه على مستوي التشغيل مما يجعلها أداة هامة لاستيعاب العرض المتزايد للقوة العاملة خاصة في الدول النامية التي تتوفر بالتميز النسبي لليد العاملة على حساب رأس المال لذلك فهي تساهم في تحريك سوق العمل وضمان توازنه.

---

[1]- سفيان فنيط، هشام بورمة (افريل 2018) , ثقافة وروح المقاولاتية لدي الشباب الجامعيين في ولاية جيجل , دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعيين , مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ,جامعة جيجل , مجلد1,افريل2018, ص224.

[2]- مطبوعة بعنوان :محاضرات في مقياس المقاولاتية , جامعة البليدة 2, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2018/2017, ص 22, 23.

- عدالة توزيع الدخول: ان وجود مقاولات بالعدد الكبير ومتقاربة في الحجم والتي تعمل في ظروف تنافسية بسيطة مما يساهم في تحقيق العدالة في توزيع الدخول بحيث أنها تتطلب إمكانيات استثمارية متواضعة والذي يسمح لعدد كبير من الأفراد بإنشاء تلك المقاولات.
- مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية: منذ منتصف الثمانيات ظهرت المقاولة المصغرة كوسيلة لمكافحة الفقر وإدماج الفئات المقصاة اجتماعيا واقتصاديا بداية مع مخططات التعديل الهيكلي ثم في الدول المتقدمة نتيجة ارتفاع معدلات البطالة مدفوعة بالنجاح النسبي للتجارب في الدول النامية[1]. وبالتالي فان المقاولاتية تساهم في الحد من الفقر والبطالة وهذا نتيجة تدني تكلفة خلق فرصة العمل في المقاولات من جانب وتدني الحجم الكلي للاستثمار فيها من جانب أخر.

اما بالنسبة للدور الثقافي للمقاولاتية فهي تساهم في ترقية العامل بالمعرفة التقنية الحديثة لكي يستطيع التحكم في أساليب التكنولوجيا الحديثة وهدا راجع الي التطور العلمي واستعمال التكنولوجيا في الإنتاج فيتم تدريب العمل علي الأجهزة والبرامج للنهوض بدوره في الأعمال المقاولاتية الحديثة. كما تساهم في نشر المعرفة والثقافة المقاولاتية وذلك عن طريق وجود نوادي علمية ومجالات وجرائد في إطار التكوين وتخصص العمال[2].

3-محددات السلوك المقاولاتي وأثار التكوين على أداء العامل في المؤسسة:

توجه الكثير من الباحثين في محاولة لفهم السلوك المقاولاتي إلى عرض محددات هذا السلوك وأثر التكوين على أداء الموارد البشرية في المؤسسة. وقد أمكن حوصلة نتائج بعض الدراسات في هذا المجال وإبراز أثر التكوين المقاولاتي على أداء العمال في المؤسسة بصورة عامة.

3-1-محددات السلوك المقاولاتي:

أشارت دراسات عديدة ومتنوعة إلى المحددات والمستويات التي تتحكم في السلوك المقاولاتي، ومن أهم هذه المحددات ما يلي[3]:

---

[1]- ريم لونيسي [2019-2020] ,المعوقات التنظيمية للمقاولاتية السياحية في الجزائر دراسة ميدانية للوكالات السياحية في مدينة باتنة ,أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل , جامعة باتنة 1 , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية , 2019 /2020 , ص 72 .

[2]- عومري سالم يوسف عبد القادر [2017-2018] , المرافقة المقاولاتية ودورها في انشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب -فرع ادرار-, مدكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكاديمي , جامعة احمد دراية ادرار -الجزائر -, كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير , 2018/2017, ص 11.

[3]- الزهرة عباوي (2015/2014), المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي ,دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة ,مذكرة مقدمة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لنيل شهادة الماجستير ,جامعة محمد لمين دباغين -سطيف2, 2015/2014,ص62، 63.

3-1-1-مرجعية سلوك العامل في المقاولة:فلعل ما يميز سلوك المقاول هو ذلك التعارض بين مرجعياته المكونة له بين عمليات التكوين من جهة والخبرة التي يكتسبها في ميدان العمل من جهة ثانية، وكذلك التفكير العلمي والحدس من ناحية ثالثة.

تكشف مفارقة (تكوين / خبرة) عن تعامل قوي للإرث المتراكم الذي يزيد من القدرات المعرفية للمقاول، وفي هذا الصدد عادة ما نجد ان تكوين مقاولي المؤسسات المتوسطة يكون اعلي من تكوين مقاولي المؤسسات الصغيرة رغم ان التكوين الأكاديمي والتطبيقي المتواصل يبرز التفاوت بين نمطي المقاولين حيث ان تعليم متخذي القرار هو عادة سند قوي للمقاولة.

3-1-2-مهمة المقاول: يقضي المقاول معظم وقته في مكان عمله وهذا ما يموقع دوره ومهامه في المعنى الواسع للمحيط الاقتصادي وفي المجتمع المدني، فالمقاول أثناء مهمته الاقتصادية والاجتماعية يكون قائدا على التنظيم (المقاولة) من جهة،وهو مورد للعمل من جهة ثانية، ومنتج ممد للمجتمع بمنتوج من جهة ثالثة. وعليه ينظر إليه على أنه شخصية كاريزمية،مبتكرة ومصممة أكثر منها شخصية مسيرة ويجب ان يتميز بطبيعة ثنائية تجمع بين الملكية والتسيير في نفس الوقت والتي يمنحها للمؤسسة.

3-1-3-حركية المقاول:طالما تميز المقاولون عن بعضهم البعض بنجاحهم في أعمالهم، فحركية المقاول تكشف قيم التشييد، التفاؤل، العمل المتواصل واسمي معاني النجاح وكذا مدي تفاعل المقاول مع نمو المؤسسة، حيث كلما كبرت المؤسسة كلما دل على رشادة الحكم فيها.

3-1-4-تكوين المقاول: فالتكوين هو عملية اكتساب المتكون لمهارات أساسية في أحد مجالات العمل وتكون في العادة اما في المعاهد والمدارس الفنية المتخصصة او البرامج التكوينية الطويلة الأمد التي تتبناها المؤسسة لتأهيل الفرد لامتلاك مهارة معينة تساعده في الحصول على وظيفة تشترط وجود هذه المهارة، أو لتأهيل العامل في مجال عمله داخل المؤسسة مما يرفع من أدائه وكفاءته وبالتالي تحسين مردوديته.

وللإشارة فإن غياب التكوين المقاولاتي في المؤسسات اليوم أصبح مؤشرا على الفشل المقاولاتي، ولذلك انعكاسات وآثار سلبية كثيرة. وتشير الدراسات والأبحاث إلى الكثير من الأسباب والعوامل الكامنة وراء فشل المقاولاتية كغياب أو عدم تناسب الدراسات الاقتصادية الجادة للمؤسسة من قبل المستثمرين الصغار، خلط الوسائل المالية للمؤسسة، التمويل غير المناسب وسوء التنظيم وخاصة في حالات غياب اللوائح الداخلية ونظام تسيير العمل بالمؤسسة وإهمال برامج التدريب ورفع الكفاءة الإنتاجية[1].

[1]– بادة فاروق (2016/2015) ,واقع الكفاءات المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الجزائر ,مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير ,كلية العلوم التجارية والمالية المدرسة العليا للتجارة ,2016/2015,ص 30.

3-2-أثار التكوين المقاولاتي على أداء العامل في المؤسسة:

لا تختلف آراء الباحثين والمختصين في مجال التكوين عموما على أن لهذا الأخير آثار واضحة على أداء الموارد البشرية في مختلف المؤسسات الإنتاجية منها والخدماتية. وقد تتمظهر هذه الآثار في الانعكاسات الإيجابية كما في الانعكاسات السلبية. ومن بين هذه الآثار يمكن الإشارة إلى الآتي.

3-2-1-الانعكاسات الإيجابية للتكوين المقاولاتي: أكد معظم المهتمين بموضوع التكوين على أهمية التكوين المقاولاتي نظرا لما يخلفه من آثار إيجابية على أداء العمال في المقاولة أو المؤسسة، ومن هذه الآثار الإيجابية[1]:

- فالتكوين والتعليم المقاولاتي يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار المشروعات وخلق المؤسسات والابتكار وخلق الثروة ...
- التكوين والتعليم المقاولاتي يؤدي إلى احتمال تطوير منتجات جديدة أو طرق خدماتية جديدة مبتكرة ومبدعة
- التكوين والتعليم المقاولاتي يُمَكّنُ العاملين بالمؤسسة القائمة من اكتساب مهارات نادرة ومبتكرة تسمح بزيادة المبيعات وتسويق الخدمات.
- التكوين والتعليم المقاولاتي يعتبر خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال والمشاريع وصناعة قادة المستقبل مما يسمح لهم بتحمل أعباء النمو الاقتصادي المواكب للتطور على المستويين المحلي والدولي.
- التكوين والتعليم المقاولاتي يعمل على ترسيخ ثقافة الفكر المقاولاتي وتعليم أصوله في الحياة المهنية والمجتمعية والشخصية للأفراد ويسمح ببناء اقتصاد المعرفة لمواجهة مشكلة البطالة....

أما لغياب التكوين والتعليم المقاولاتي فيعود على المؤسسة بالآثار السلبية لا محال، ومنها[2]:

- يؤدي غياب التكوين المقاولاتي إلى فشل المشاريع وضعف مردودية المؤسسة وخاصة تلك المسماة المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة، بسبب ضعف الفكر المقاولاتي وعدم انتشار المعرفة المقاولاتية وغياب روح المبادرة لدى العمال والمشرفين عليهم ...
- يؤدي غياب البرامج التدريبية على الفكر المقاولاتي إلى تراجع كفاءة العاملين وبالتالي تراجع مردودية المؤسسة ...
- غياب التكوين المقاولاتي لا يشجع على التنمية المستدامة لاقتصاد المؤسسة مما ينعكس سلبا على نمو الاقتصاد الوطني....

---

[1]- نقلا بتصرف عن : محمد الازهر ريمي (2019-2020). *دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين* . مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل . جامعة الشهيد حمة لخضر-جامعة الوادي.

[2]- بن عيسى، خضرة وكربوش محمد (2018). *تأثير أبعاد نموذج Autio على التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين: دراسة مقارنة باستخدام التحليل التمييزي*. مجلة *البحوث والدراسات التجارية*. العدد الثالث. مارس 2018. ص44.

خلاصة الفصل

تعتبر المقاولاتية احد المجالات الحديثة في مجال الأعمال، فقد أصبحت شخصية مميزة يختص بها كل العناصر الذين لديهم الرغبة في مزاولة نشاط المقاولاتية.ولذلك فان لتطوير المقاولاتية أكثر وجب نشر الثقافة والفكر المقاولاتي وبعث الروح المقاولاتية لدي المقاولين والمهتمين بمجال المقاولة.

من خلال دراستنا فقد حاولنا تقديم نبذة عامة حول التكوين خصائصه , أهميته وأهدافه , وكذا أنواع التكوين وظائفه وأساليبه والفوائد والدوافع وتقويم التكوين ومعوقاته كما تطرقنا إلي المقاولاتية خصائصها , أهميتها وأهدافها ومتطلباتها واهم صورها والعوامل الداعمة الي نجاحها وأدوارها المختلفة كما تطرقنا إلي محددات السلوك المقاولاتي واثأر التكوين على أداء العامل في المؤسسة.

الفصل الرابع
الإجراءات المنهجية للبحث

تمهيد

1- **خصائص المنهج المستخدم**
2- **أدوات جمع البيانات.**
3- **مجالات الدراسة**
4- **مجتمع البحث**
5- **عينة البحث**
6- **أساليب التحليل**

خلاصة الفصل

تمهيد:

ان الدراسة السيكولوجية المتكاملة مبنية على ضرورة تحقيق الربط والترابط بين المعالجة النظرية والميدانية لموضوع الدراسة وذلك باعتماد إجراءات منهجية معينة تتماشى مع طبيعة الموضوع وكذا أهدافه والواقع الذي توجد فيه الظاهرة المدروسة وذلك باستخدام المنهج وأدوات جمع البيانات بالإضافة الي مجالات الدراسة والمتمثلة في المجال المكاني والزماني والمجال البشري وكذلك مجتمع وعينة البحث وأساليب التحليل الكمي والكيفي، ونحن من خلال دراستنا سنحاول انجاز عمل منهجي منظم تظهر من خلاله الجوانب المذكورة سابقا.

1- خصائص المنهج المستخدم:

في الواقع لا توجد طريقة علمية واحدة يمكن الاعتماد عليها بمفردها للكشف في الحقيقة لان طرق العلم تختلف باختلاف المواضيع التي يدرسها كل باحث في ميدان اختصاصه والمنهج بصفة عامة هو الأسلوب والطريق المؤدي لمعرفة الحقائق او الغرض المطلوب كذلك نطلق عليه الوسيلة المؤدية لاكتشاف الحقائق والمعرفة العلمية [1]

يهتم هذا الأسلوب على أساس اختيار وحدة إدارية او اجتماعية او اقتصادية او تربوية او صحية واحدة , من خلال استخدام عدد من أدوات البحث العلمي تبدا بجمع المعلومات والبيانات التفصيلية للتوصل الي صورة شاملة لجوانب الأنشطة والصفات لوحدة الدراسة , اذا ان نتائج مثل هذه الدراسة او البحث لا تستثمر الا في نطاق ضيق وهو نطاق الحالة المدروسة , ونادرا ما تقبل النتائج للتعميم على حالات اخري.

من أبرز مصادر معلومات وبيانات دراسة الحالة هي ما يأتي:

- دراسة اقوال المبحوثين بان يطلب منهم في مقابلات او استمارات استرجاع خبرات سابقة متنوعة او التعبير عن رغباتهم الحالية.
- تحليل الوثائق المتعلقة بالحالة مثل السجلات والمذكرات الشخصية والاختبارات او المقاييس النفسية او الاجتماعية.
- دراسة الجماعة المرجعية للحالة، مثل الوالدين والاخوة والاخوات والأصدقاء والهيئات الاجتماعية والرياضية والثقافية والدينية ...الخ [2]

---

[1]- محمد جلال الغندور (2015)، البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، ط1, مصر –القاهرة ,دار الجوهرة للنشر والتوزيع، ص 233.

[2]- حسين محمد جواد الجبوري (2013) ، منهجية البحث العلمي ,ط1 ,عمان, مؤسسة دار الصادق الثقافية , ص 189.

ويمكن تحديد خصائص منهج دراسة الحالة بما يلي:

- ليس من الضروري ان تكون دراسة الحالة جماعة او نظاما اجتماعيا او مجتمعا او فردا.
- طالما ان منهج دراسة الحالة ينصب على الوحدات الاجتماعية سواء كانت كبيرة او صغيرة. فان الوحدة الصغيرة قد تكون جزا من دراسة إحدى الحالات بينما تكون حالة قائمة بحد ذاتها في دراسة اخري
- يقوم المنهج على أساس التعمق في دراسة الوحدات المختلفة وعدم بالوصف الخارجي او الظاهري.
- وهناك من لخص خصائص منهج دراسة الحالة كالاتي
- انها طريقة للحصول على معلومات شاملة عن الحالات المدروسة.
- انها طريقة للتحليل الكيفي للظواهر والحالات.
- انها طريقة تهتم بالموقف الكلي وبمختلف العوامل المؤثرة فيه والعمليات التي يشهدها.
- انها منهج ديناميكي لا يقتصر على بحث الحالة الراهنة.
- انها منهج يسعي الي تكامل المعرفة لأنه يعتمد على أكثر من أداة للحصول على المعلومات. [1]

2-أدوات جمع البيانات:

يركز الباحث على أدوات وتقنيات لجمع المعلومات والبيانات الخاصة بالظاهرة المراد دراستها وبما اننا بصدد معرفة أثر التكوين المقاولاتي على مستوي أدا ء المؤسسة الاقتصادية فانه يتعين علينا اتباع بعض الأدوات منها: الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، السجلات والوثائق، والمراجع التي تساعدنا في جمع المعلومات حول الموضوع لنتمكن من الوصول الى النتائج المراد تحقيقها من هذه الدراسة.

2-1-الملاحظة:

تعد الملاحظة أداة هامة من أدوات البحث العلمي إذا عن طريقها نحصل على معلومات وحقائق لا يتسنى الحصول عليها بالاعتماد على الأدوات الأخرى. فالملاحظة تعني الانتباه المقصود والموجه نحو سلوك فردي او جماعي بقصد متابعته ورصد تغيراته لتمكن الباحث بذلك من وصف السلوك فقط او وصفه وتحليله او وصفه وتقويمه[2].

---

[1] – عمار بوحوش , محمد محمود الذنيات (2011) , مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث ,ط6,بن عكنون ,الجزائر ,ديوان المطبوعات الجامعية , ص133.

[2] – سماح سالم سالم(2012) , البحث الاجتماعي " الأساليب المناهج الإحصاء " , (ط1) ,عمان , دار الثقافة للنشر والتوزيع , ص163.

وتعرف الملاحظة أيضا بانها توجيه الحواس والانتباه الي ظاهرة معينة او مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها او خصائصها بهدف الوصول الي كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة او الظواهر[1].

وبالنسبة لموضوع بحثنا فقد سجلنا بعض الملاحظات حول عمل المقاول حيث لاحظنا ان هناك بعض المقاولين يقومون بعملهم على أكمل وجه حيث انه بمجرد الاتصال بهم من طرف الزبائن فانهم يلبون الدعوة في الوقت المحدد لإنجاز المشاريع الخاصة بتصليح أجهزة الكهرباء او غيرها من المشاريع في حين لاحظنا على بعض المقاولين انهم لا يقومون بعملهم على أكمل وجه حيث نجد ان هناك تباطء وتأخير في تنفيذ الاعمال.

2-2-المقابلة:

تعتبر المقابلة استبيانا شفويا يقوم من خلالها الباحث بجمع معلومات وبيانات شفوية من المفحوص وتعتبر أيضا من الأدوات المهمة في جمع المعلومات والبيانات من مصادرها الأولية[2].

كما يمكن أيضا الإشارة الي ان المقابلة هي حوار لفظي مباشر هادف وواعي يتم بين شخصين (باحث ومبحوث) او بين شخص (باحث) ومجموعة من الأشخاص، بغرض الحصول على معلومات دقيقة يتعذر الحصول عليها بالأدوات والتقنيات الأخرى ويتم تقييده بالكتابة او التسجيل الصوتي او المرئي[3].

واعتمدنا في بحثنا هذا على مقابلة شفوية .

2-3-الاستمارة:

تعتبر الاستمارة وسيلة تستعمل لجمع البيانات من مجموعة من الأسئلة التي تتمحور حول مشكلة البحث بجوانبها ومتغيراتها والعوامل المؤثرة فيها بقصد جمع بيانات ومعلومات حولها. كما تعتبر الاستمارة أيضا أداة للحصول على الحقائق وتجميع معلومات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل وتعتمد على

---

[1] -مجموعة مؤلفين (2019) , منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية , (ط1) , برلين , المانيا , المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية , ص68

[2] - مكي مصطفي (2013) , البحث العلمي "آدابه وقواعده ومناهجه" , (د,ط) , الجزائر , دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع , ص 72

[3] نبيل حميد شة (جوان 2012) , المقابلة في البحث الاجتماعي , مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية , جامعة سكيكدة , العدد 8, 2012, ص99

اعداد مجموعة من الأسئلة ترسل لعدد كبير نسبيا من افراد المجتمع (حيث ترسل هذه الأسئلة لعينة ممثلة لجميع فئات المجتمع المراد فحص آرائها[1].

وبالنسبة لموضوع بحثنا فقد قمنا بإعداد الاستمارة وتوجيهها إلى مجموعة من المقاولين المتعاقدين مع شركة سونلغاز حيث تتكون هذه الاستمارة من 30 سؤالا موزعين على أربعة محاور رئيسية وهي كالتالي:

- **المحور الاول:** يتعلق بالمعلومات الشخصية للمبحوث، وتصمن 5 أسئلة (من 1 إلى 5) جاءت كلها مغلقة ومتعددة اقتراحات الإجابة.
- **المحور الثاني:** يتعلق بتأثير الثقافة المقاولاتية على مستوى أداء عمال المقاولة من الباطن لشركة سونلغاز. وتصمن ثمانية أسئلة (من السؤال رقم6 إلى السؤال رقم13)، جاء أغلبها مغلق، مع متعدد اقتراحات الإجابة ومن بينها اختيارات مفتوحة.
- **المحور الثالث:** يتعلق بتأثير الروح المقاولاتية على مستوى أداء عمال المقاولة من الباطن لشركة سونلغاز. وتضمن هو الآخر ثمانية أسئلة أخرى (من السؤال رقم 14 إلى السؤال رقم22) وجاءت من حيث الشكل مماثلة لسابقتها في المحور أعلاه.
- **المحور الرابع:** يتعلق بتأثير المرافقة المقاولاتية على مستوى أداء عمال المقاولة من الباطن لشركة سونلغاز. وتضمن ثمانية أسئلة كذلك (من السؤال رقم 23 إلى السؤال رقم 30)، أما من حيث شكل الأسئلة فجاء معظمها مفتوحا.

2-4-السجلات والوثائق:

تعتبر الوثائق والسجلات من اهم مصادر وكنوز المعرفة وخاصة انها تشمل على معلومات وبيانات أساسية يجب الاعتماد عليها في اجراء البحوث العلمية في كافة محالات المعرفة البشرية.

وهي أرقي أنواع المصادر التاريخية التي يعتمد عليها الباحثون والمؤرخون في دراساتهم وابحاثهم وهي المعين الذي يمدهم بالحقائق والشواهد والمعلومات الثرية والمتنوعة مما جعلها من المراجع والمصادر الأساسية للبحث العلمي والأصول التي يعتمد عليها في كتابة التاريخ[2].

وبالنسبة لموضوع بحثنا فقد قمنا بالاعتماد على الوثائق والسجلات التالية:

- الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- نشأة وتطور مجمع الكهرباء والغاز –الطارف–
- وظائف شركة توزيع الكهرباء والغاز.

[1]– احمد بدر (1978) , أصول البحث العلمي ومناهجه , ط5, الكويت , المكتبة الاكاديمية للنشر والتوزيع , ص 230.

[2]– عبد المجيد محمد الحويج (2020)، الوثائق مفهومها أنواعها وتقسيمها واهميتها في البحث العلمي، مجلة كلية الآداب، جامعة الزاوية، العدد29,2020،ص216

2-5-المصادر والمراجع:

تتمثل مراجع البحث العلمي ومصادره في مجموع الكتب والمقالات والدراسات الأكاديمية والوثائق التي يعتمد عليها الباحث خلال بحثه، ويستقي منها مختلف المعلومات التي تخدم بحثه وانها مجموع الوثائق التي توفر للباحث المادة العلمية التي يتأسس عليها بحثه، فلا يستقيم أي بحث الا اذا توفرت لديه مجموعة هامة من المراجع التي تقوم عليها دراسته[1].

وبذلك فقد اعتمدنا في بحثنا هذا على مجموعة من المراجع حتى نتمكن من فهم الموضوع اكثر بجمع اكبر قدر ممكن من المعلومات حوله ,وتمثلت هذه المراجع في مجموعة من الكتب والمقالات والمجلات والمؤتمرات بالإضافة الى المذكرات والرسائل الجامعية والمحاضرات والمعاجم وكذلك المواقع الالكترونية الخاصة بموضوع التكوين المقاولاتي وأثره على أداء المؤسسة الاقتصادية .

3-مجالات الدارسة:

ان تحديد مجالات الدراسة من اهم الخطوات المنهجية في العلوم الاجتماعية وقد اتفق اغلبية الباحثين والمختصين في مناهج البحث الاجتماعية على ان لكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية تتمثل في المجال المكاني (الجغرافي)، والمجال الزمني، والمجال البشري.

3-1-المجال المكاني:

يعتبر هذا المجال المكان الذي تجري فيه الدراسة الميدانية اين تم اجراء الدراسة بمؤسسة توزيع الغاز والكهرباء بالطارف حيث تقع شركة سونلغاز على مستوى الطريق الوطني 44 ، بجانب نزل المالية وهي مكلفة بتوزيع الطاقة الكهربائية والغاز وتلبية احتياجات الزبائن من حيث التكلفة وجودة الخدمات.

تعتبر الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز "سونلغاز «شركة عمومية جزائرية مجال نشاطها انتاج ونقل الطاقة وتوزيعها وقانونها الأساسي الجديد يسمح لها بإمكانية التدخل في قطاعات أخرى من قطاعات الأنشطة ذات الأهمية بالنسبة الى مؤسسة في ميدان التسويق الكهرباء والغاز نحو الخارج تم تأسيسها عام 1947,تم تحويل تسيير مؤسسات الكهرباء والغاز المؤسسة في الجزائر الى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تحت تنمية "كهرباء وغاز الجزائر" من سنة 1962_1969وبعد الاستقلال حاولت المؤسسة مواصلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية على المستوى الوطني .

[1]– صغور أحلام, أهمية مصادر ومراجع البحث العلمي ,مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر ,جامعة وهران 1احمد بن بلة, معهد الترجمة ,ص2,https://elearn .univ-oran1.dz

وبمقتضى الامر 69_59الموافق ل 1969/07/28 تم حل مؤسسة الكهرباء والغاز الجزائر تحويلها الي مؤسسة وطنية للكهرباء والغاز.

وفي 05 فيفري من عام2002تم تحويل المؤسسة العمومية ذات طابع صناعي وتجاري الى مؤسسة قابضة ذات اسهم "سونلغاز ش,ذ,ا.

وفي عام 2004 بدات عملية تحويل سونلغاز حيث بدأت بإنشاء ثلاثة مؤسسات الأنشطة القاعدية (انتاج الكهرباء، نقل الكهرباء ونقل الغاز)

اما في عام 2005 بدا تحضير فروع للتوزيع تم انشاء أربعة مديريات عامة وجهوية للتوزيع تتمتع بالاستقلالية. وفي عام 2006 ظهرت اربعة شركات لتوزيع الكهرباء والغاز، هي:

- الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز الجزائر SDA
- الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز الوسط SDC
- الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز الشرق SDE
- الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز الغرب SDO

وبالنسبة لميدان دراستنا فقد اتجهنا إلى الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز "سونلغاز "بولاية الطارف وسنتطرق إلى نشأة هذه الشركة خلال السنوات التالية:

1984 كانت تابعة لشركة التوزيع عنابة والتي تضم كل من: عنابة، سكيكدة، سوق اهراس، قالمة.

2002: انشاء اول مركز لشركة التوزيع في الطارف.

2004: تسمية مديرية الطارف التابعة لشركة التوزيع الطارف.

2006: تغيير الاسم من مديرية الطارف الي مديرية التوزيع الطارف.

2007: انهاء عملية إعادة الهيكلة.

2011: تعديل القانون الأساسي لشركة سونلغاز.

وتتمثل وظائف شركة توزيع الكهرباء والغاز فيما يلي:

من خلال التطورات التي عرفتها شركة سونلغاز، أصبحت تقوم بمجموعة من الوظائف والمهام ومن خلال المادة 6من الجريدة الرسمية رقم 54 وفي ديسمبر 1955 وفي إطار الأهداف المسيطرة والخدمات العمومية تقوم المؤسسة بمجموعة من الوظائف والمهام ومن هذه الوظائف نذكر ما يلي:

- ضمان نوعية انتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية وكذا ضمان توزيع الغاز في إطار احترام شروط نوعية الحماية والامن بأقل تكلفة.
- تركيب، تصليح وصيانة وإعادة تحديد مراكز الإنتاج، ونقل توزيع الطاقة الكهربائية بالإضافة الي مراكز التوزيع العمومية الغاز.
- ضمان التموين اللازم لتحقيق وتنفيذ البرامج.

- التحديد والتعريف بالكيفية المتعلقة بالتطبيق (التجهيزات والتركيبات الكهربائية الغازية) وكذا المتعلقة بأجهزة القياس والحساب.
- ضمان تطبيق التنمية فيما يخص البناء والإصلاح واستغلال الموارد.
- ضمان تمثيل سونلغاز على المستوي المحلي أحسن تمثيل وبذلك فان الشركة سونلغاز تضمن تحقيق الاستثمارات للمؤسسة والتحكم في الطاقة وهو عامل ضروري للاقتصاد العام وبصفة خاصة الدراسات والرقابة وتحقيق ميزة استراتيجية في التطور الاقتصادي والصناعي.

3-2-المجال الزمني:

يعتبر هذا المجال الفترة التي مرت بها الدراسة النظرية والميدانية حيث أجريت دراستنا اثناء السنة الجامعية 2021/2022 وقد تمت زيارتنا للمؤسسة عبر مراحل تتمثل في:

- **المرحلة الأولى:** كانت عبارة في جولة استطلاعية للمؤسسة بعد ان تمت الموافقة بصعوبة على اجراء الدراسة الميدانية في 2022/04/03بمديرية التوزيع الطارف
- **المرحلة الثانية:** قمنا فيها بجمع المعلومات حول طبيعة المؤسسة ونشاتها وعدد المقاولين المتعاقدين معها باعتبارهم عنصر الدراسة الأساسي بالإضافة الى الحصول على الهيكل التنظيمي الخاص بهذه الشركة وكان ذلك في 2022/05/14
- **المرحلة الثالثة:** قمنا فيها بتوزيع الاستمارة على عينة الدراسة حيث بلغ عددها 44استمارة قمنا بتسليمها لأحد الأشخاص المتعاملين مع المقاولين التابعين لشركة سونلغاز الطارف وكان ذلك في 2022/05/15
- **المرحلة الرابعة:** تم فيها استرجاع 30 استمارة فقط من اصل 44 استمارة نظرا لصعوبة الوصول الي هؤلاء المقاولين , لذلك اصبح العدد الإجمالي 30 استمارة وتم استبعاد 14 استمارة وكان ذلك في 2022/05/22.

3-3-المجال البشري:

يعتبر المجال البشري عدد افراد المجتمع الذي تم اجراء الدراسة الميدانية عليه حيث انصب اهتمامنا على المقاولين المتعاقدين مع الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز "سونلغاز" كعينة لدراسة وليس الموظفين العاملين بها وبذلك نجد ان شركة سونلغاز تضم 44 مقاول حيث قمنا بتسليم الاستمارة إليهم لكن تم استرجاع 30 استمارة وبذلك يصبح افراد الدراسة 30 فردا.

3-3-1-مجتمع البحث: يعبر مجتمع الدراسة عن كامل الافراد او الاحداث او المشاهدات التي تشكل موضوع البحث[1]. وفي بحثنا هذا يتمثل مجتمع الدراسة في كل المقاولين المتعاقدين مع شركة سونلغاز والذي باغ عددهم 44 مقاولا، لكن لصعوبة التواصل معهم جميعا تم الاعتماد على 30 مقاولا لإجراء الدراسة عليهم.

3-3-2-عينة البحث: يعد اختيار الباحث للعينة من الخطوات والمراحل الهامة للبحث. ولا شك ان الباحث يبدأ بالتفكير في عينة البحث منذ البدء في تحديد مشكلة البحث وأهدافه، لان طبيعة البحث هي التي تتحكم في نوع العينة والأدوات المناسبة للقيام بالبحث.

وفي بحثنا هذا لم نعتمد على طريقة العينات بل اعتمدنا على أسلوب من أساليب جمع البيانات وهو أسلوب الحصر الشامل لكل مفردات الدراسة، والذي بلغ عددها 44 مفردة لكن عند توزيع أداة الدراسة الا وهي الاستمارة تم استرجاع 30 مفردة فقط.

يسمي أسلوب الحصر الشامل أحيانا أسلوب التعداد لكل مفردات المجتمع الاحصائي وذلك بتجميع بعض البيانات المتعلقة ببعض المتغيرات عن جميع مفردات المجتمع الأصلي وما يعاب على هذا الأسلوب في كثير من البحوث وخاصة اذا كان مجتمع الدراسة الأصلي كبيرا حيث ذلك يتطلب جهدا ووقت وتكلفة [2] الشامل طريقة علمية لأخذ المعلومات من مجتمع البحث فيها تتحقق الدراسة الشاملة لجميع مفردات البحث , حيث تؤخذ البيانات من جميع عناصر المجتمع المدروس بأساليب مختلفة حسب نوع الدراسة دون ترك أي حالة وابرز صور هذه الطريقة المسح الاجتماعي ,بحوث التعداد السكاني[3].

4-أساليب التحليل:

بوصول الباحث إلى خطوة تحليل وتفسير البيانات يكون بحاجة إلى توظيف ما يسمى بأساليب التحليل. ويقوم التحليل بمفهوم الواسع على الأساليب الإحصائية (الكمية) والأساليب الكيفية (النوعية). ولكن منها دور وأهمية في البحث العمي. ذلك إن استخدام التحليل الإحصائي (الكمي) في جميع البيانات يعد ذا قيمة كبيرة ومن شأنه أن يضفي الدقة اللازمة على نتائج البحث. أما استخدام التحليل النوعي فمن شأنه أن يساعد الباحث في عملية تفسير تلك البيانات الرقمية (الكمية) وقراءتها قراءة نوعية.

وتعد الأساليب الإحصائية في البحث العلمي تعبيرا عن مجموعة من الصيغ أو النماذج الرياضية، ويتم استخدام هذه الأساليب في عملية التحليل الإحصائي للبيانات، ومن خلالها سيتمكن

---

[1]- ريما ماجد (2016) , منهجية البحث العلمي , (د, ط) , بيروت , لبنان , مؤسسة فريدريش ايبرت , ص 29.

[2]- كمال دشلي (2016) , منهجية البحث العلمي , (د,ط) ,جامعة حماة , منشورات جامعة حماة ,ص40.

[3]- جبار رتيبة (2016-2017) , محاضرات في منهجية البحث , مقدمة لطلبة السنة الاولي ماستر , جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2,كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية , (2016-2017),ص34.

الباحث من الحصول على مجموعة من المعلومات التي تقوده إلى الحكم الصحيح على النتائج العلمية التي تحققت.

ومن شأن توظيف الأسلوب الإحصائي في البحث العلمي أن يقدم الكثير من المعلومات المفيدة ويساهم في سهولة قراءتها وفهمها خاصة إذا كانت مصحوبة بالرسوم البيانية والأشكال التوضيحية وبالتالي التمكن من اختبار الفرضيات وفقا لمختلف التقنيات الإحصائية. أما التحليل النوعي فمن شأنه أن يساعد في المقارنات والربط المعلومات وتقديم الصياغة الصحيحة للنتائج.

بناء على ما تقدم فقد تبنت مجموعة البحث الأسلوب الإحصائي الكمي والأسلوب التحليلي النوعي في عملية تحليل وتفسير البيانات الميدانية وفقا للصيغ التالية:

- **الأسلوب الكمي:** وذلك من خلال عمليات الجمع واستخراج النسب المئوية ومختلف العمليات الإحصائية التابعة.
- الأسلوب الكيفي: من خلال تحليل وتفسير البيانات وقراءة النتائج الكمية قراءة أدبية.

خلاصة الفصل:

قمنا في هذا الفصل بإتباع الإجراءات المنهجية العلمية، حيث تندرج هذه الدراسة ضمن منهج دراسة الحالة وقد اعتمدت الدراسة الميدانية على توضيح الأدوات المستعملة في جمع البيانات، وتم أيضا تحديد مجالات الدراسة ومجتمع البحث وعينته وأساليب التحليل. كل هذه الخطوات من شانها ان تلعب دورا أساسيا في الوصول إلى نتائج عملية دقيقة من خلال اختبار الفرضيات التي انطلق البحث على أساسها، والإجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية وهو ما يسعي اليه أي بحث علمي.

الفصل الخامس:
المعالجة الميدانية

تمهيد،

1- **عرض وتحليل البيانات**
2- **تحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الأولى**
3- **تحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الثانية**
4- **تحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الثالثة**
5- **اختبار الفرضيات والاجابة على تساؤلات البحث**
6- **مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة**
7- **النتائج العامة**
8- **الاقتراحات والتوصيات**

الخاتمة

تمهيد:

بعد الانتهاء من تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة فإننا سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل البيانات الميدانية كما نسعى في هذا الفصل إلى اختبار الفرضيات والإجابة على تساؤلات البحث ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وصولا إلى النتائج العامة للدراسة وتدوين بعض التوصيات والاقتراحات الخاصة بالموضوع.

1-عرض وتحليل البيانات الشخصية:

نسعى في هذا الجزء من المعالجة الميدانية إلى عرض وتحليل البيانات التي كان مصدرها عينة البحث والتي تهتم بدراسة متغيرات الجنس والعمر والمستوى التعليمي والتخصص الدراسي، والأقدمية في العمل ...الخ.

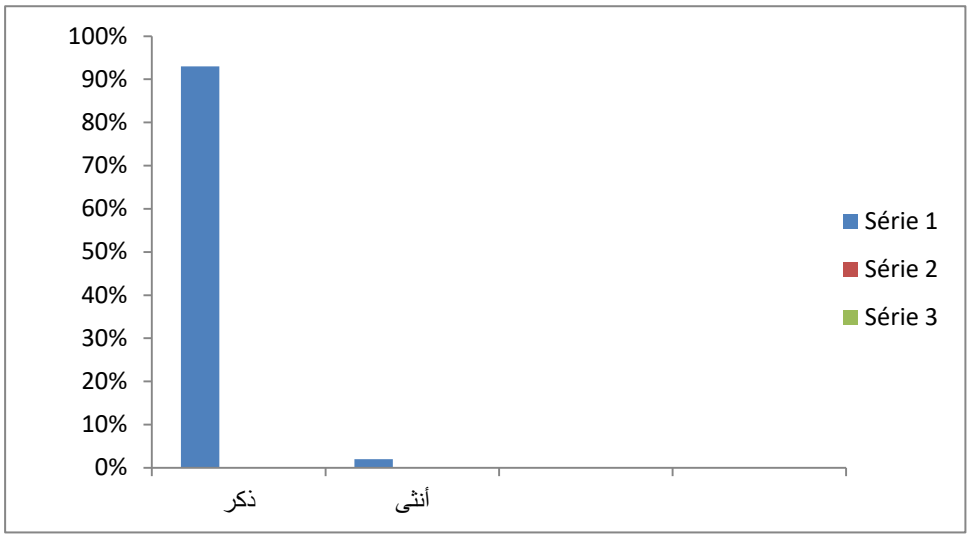
1-1-متغير الجنس:

في الجدول أدناه البيانات المتعلقة بجنس العينة.

الجدول رقم 01 : يوضح متغير الجنس

متغير الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	28	%93
انثى	02	%07
المجموع	30	%100

المصدر: السؤال رقم 01 من الاستمارة.



الشكل رقم 01: يوضح جنس المبحوثين

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه نقف على أن أغلبية المقاولين من جنس الذكور، 93% مع مشاركة ضئيلة للعنصر السنوي في العمل المقاولاتي وذلك بنسبة 7% ويعود ذلك إلى طبيعة الأنشطة الممارسة تبعا للثقافة السائدة في المجتمع كذلك لخصوصية المجتمع الجزائري ونظرته للمرأة العاملة بشكل عام والمقاولة بشكل خاص، كما أن أغلبية الذكور يتوجهون نحو تخصص علوم تكنولوجية أكثر من الإناث، وهذا ما يساعدهم في التوجه للعمل كمقاولين، نظرا لتلاءم هذا التخصص ومجال المقاولاتية.

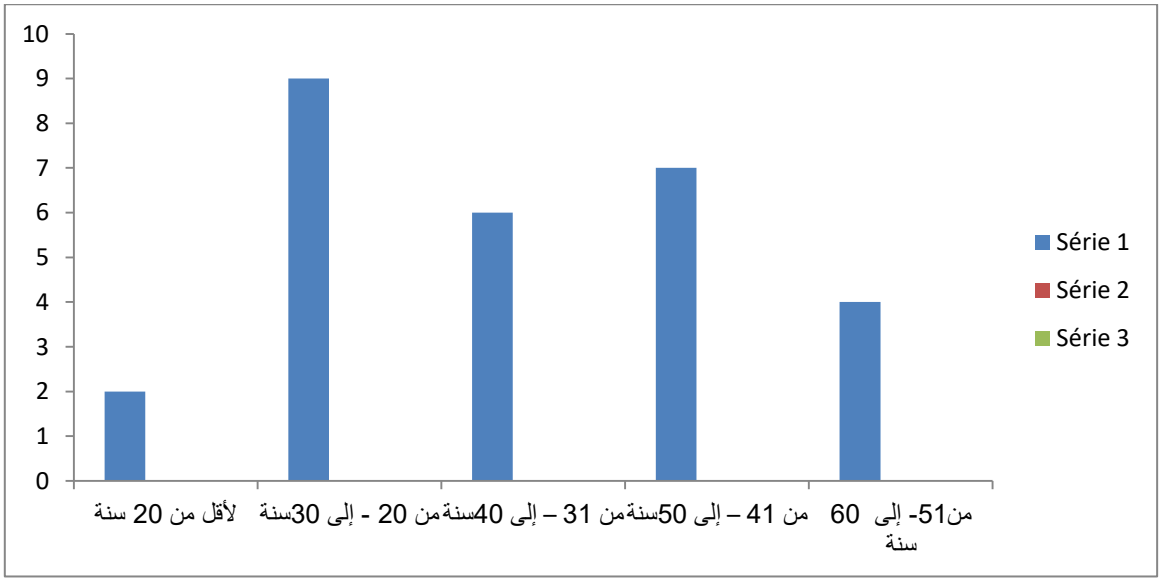
1-2-متغير الفئة العمرية:

في الجدول أدناه البيانات المتعلقة بالفئة العمرية التي ينتمي إليها أفراد العينة.

الجدول رقم 02: يوضح الفئة العمرية للمبحوثين

الفئة العمرية	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 20 سنة	2	7%	/	/
من 20- إلى 30سنة	9	30%		/
من 31 – إلى 40سنة	6	20%	/	7%
من 41 – إلى 50سنة	7	23%	/	/
من51-إلى 60 سنة	4	3%	/	/
61 ما فوق	/	/	/	/
المجموع	28	93%	2%	7%

المصدر: السؤال رقم 02 من الاستمارة



الشكل رقم 02: يوضح الفئة العمرية للمبحوثين

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن الفئة العمرية بالنسبة للذكور التي تتراوح بين 20 إلى 30 سنة تمثل أعلى نسبة حيث قدرت بـ 30% تليها الفئة العمرية ما بين 41 إلى 50 سنة والتي قدرت نسبتها بـ 23% ثم الفئة العمرية ما بين 31 إلى 40 سنة بنسبة 20% والفئة العمرية أقل من 20 سنة قدرت بـ 7% وأقل نسبة سجلت قدرت بـ 3% للفئة العمرية من 51-60 سنة في حين الفئة العمرية من 61 فما فوق لم تسجل فيها أي نسبة ومن خلال ذلك تبين أن الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 20 إلى 30 سنة هي الفئة الأكثر تمثيلا للمقاولين و هذا راجع إلى أنه في هذه الفئة العمرية قد يكون لدي المقاول رصيد من رأس المال المادي وكما يتميز مقاولي هذه الفئة بأنهم شباب تعرضوا للبطالة خاصة مع سوق العمل الضيق وبالتالي التوجه إلى المقاولاتية كحل للتخلص من البطالة كما أنه هذه الفئة العمرية لها القدرة لها مسايرة العمل الذي يتطلب جدها عضليا ومهارات و قدرات عالية تفوق الأكثر منهم سنا، أما بالنسبة للإناث نجد يتمركزون في الفئة العمرية ما بين 31 إلى 40 سنة.

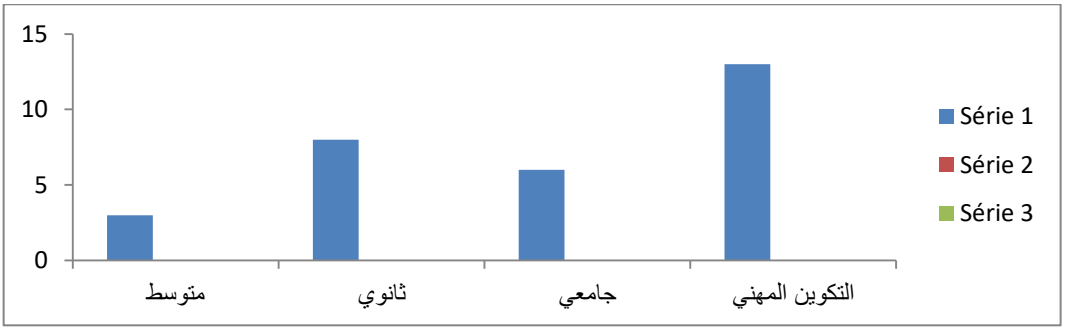
1-3-متغير المستوى التعليمي:

في الجدول أدناه البيانات المتعلقة بالمستوى التعليمي الذي يحوزه أفراد العينة.

الجدول رقم 03 : يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
دون مستوى	/	/
ابتدائي	/	/
متوسط	3	%10%
ثانوي	8	%27
جامعي	6	%20
التكوين المهني	13	%43
المجموع	30	%100

المصدر: السؤال رقم 03 من الاستمارة.



الشكل رقم 03 : يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين

من خلال الجدول أعلاه تبين أن نسبة 03%من المقاولين لديهم مستوى متوسط و 8% مستوي ثانوي وكذلك مستوي جامعي بنسبة 6% أما أعلى نسبة المقاولين كانت في مستوى التكوين المهني وهذا راجع إلى الاستفادة الكبيرة التي يتلقاها المقاول من مراكز التكوين المهني حول المقاولاتية حيث يتم تلقيهم وتدرسيهم دروس حولها يحتاجونها في المجال العملي، كما أن المؤسسة الاقتصادية تولي اهتماما بخريجي مراكز التكوين المهني في تستفيد منهم في تنفيذ أعمالها كما لم يتم تسجيل أي نسبة في مستوى الابتدائي لأنه لا يمكن أن يكون الشخص مقاول في مثل هذا المستوى خاصة وأنه ليس لديه خبرة كافية حول مجال المقاولاتية.

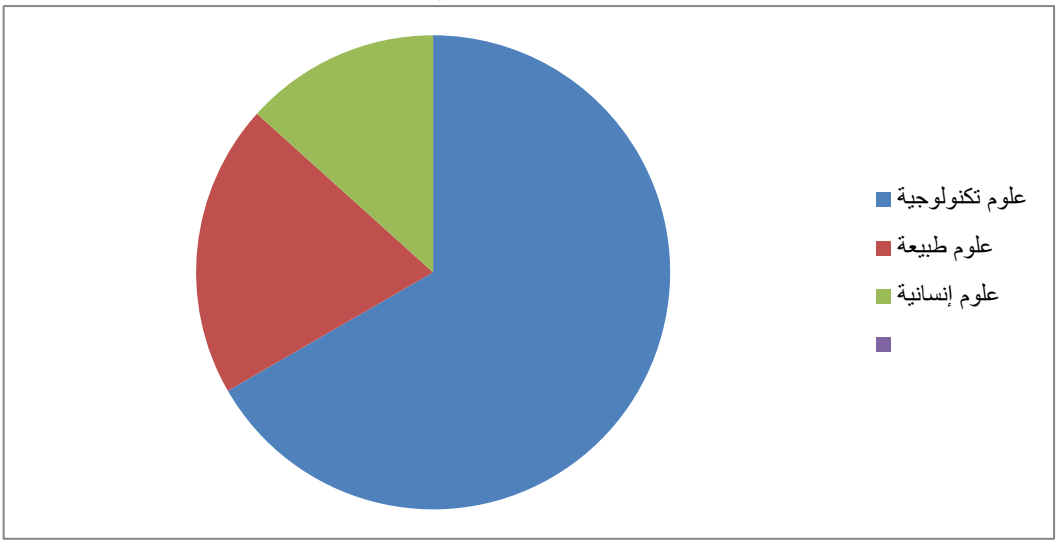
1-4-متغير التخصص الدراسي:

في الجدول أدناه البيانات المتعلقة بالتخصص الدراسي الذي يتميز به أفراد العينة.

الجدول رقم 04: يوضح التخصص الدراسي للمبحوثين

التخصص الدراسي	التكرار	النسبة
علوم تكنولوجية	20	67%
علوم طبيعة	6	20%
علوم إنسانية	4	13%
المجموع	30	100%

المصدر : السؤال رقم 04 من الاستمارة



الشكل رقم 04: يوضح التخصص الدراسي للمبحوثين

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتبين أن نسبة 67% من المقاولين لديهم تخصص علوم تكنولوجية بينما نسبة 20% من المقاولين لديهم تخصص علوم طبيعية وأقل نسبة سجلت هي13% بالنسبة للمقاولين الذين لديهم تخصص علوم إنسانية وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يتطلب تخصص

علوم تكنولوجية أكثر من التخصصات الأخرى خاصة عند ما يتعلق الأمر ببعض الوظائف الخاصة بتصليح وتركيب وصيانة وإعادة تحديد مراكز الإنتاج والتجهيزات والتركيبات الكهربائية الغازية التي تحتاج إلى مزاولة تخصص علوم تكنولوجية حتى يتم معرفة والتدريب على كل هذه الأشغال الكهربائية.

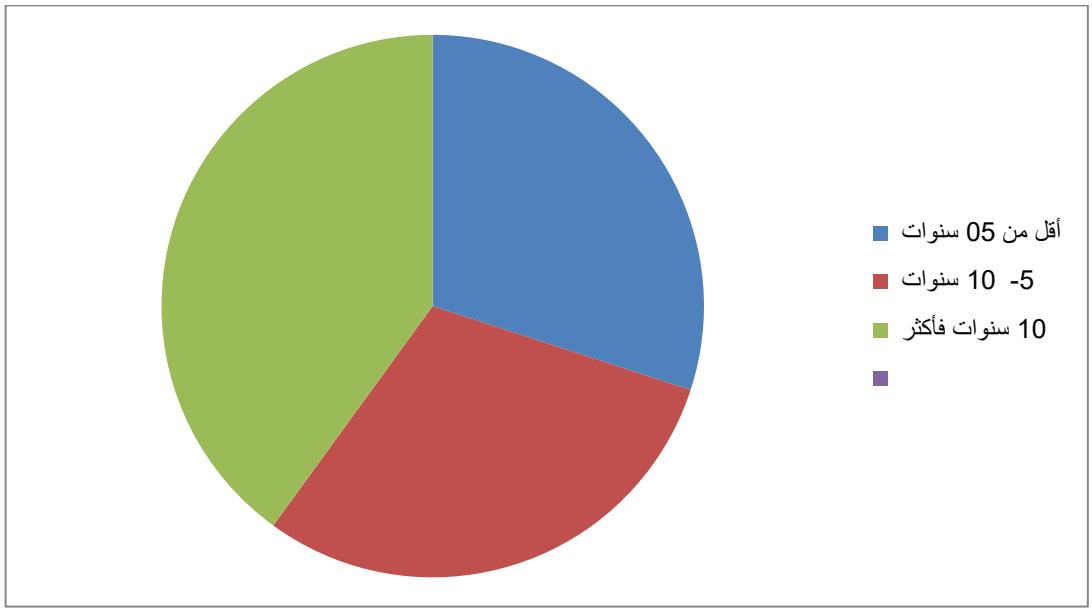
1-5-متغير الأقدمية في العمل:

في الجدول أدناه يعالج البيانات المتعلقة بالأقدمية في العمل التي قضاها المبحوثون في مؤسستهم.

الجدول رقم05: يوضح الاقدمية في العمل.

الاقدمية في العمل	التكرار	النسبة
أقل من 05 سنوات	9	30%
5- 10 سنوات	9	30%
10 سنوات فأكثر	12	40%
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 05 من الاستمارة



الشكل رقم 05: يبين الأقدمية في العمل للمبحوثين

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه تبين أن نسبة 30% تمثل المقاولين الذين لديهم أقدمية في العمل أقل من 5 سنوات كما هو الحال بالنسبة للمقاولين من 05 إلى 10 سنوات وذلك بنسبة 30 %أما بالنسبة للمقاولين الذين لديهم أقدمية في العمل من 10 سنوات فأكثر فإن نسبتهم كانت 40.% ويرجع ذلك إلى أن لديهم أقدمية في العمل من10 سنوات فأكثر يكون لديهم خبرة وكفاءة مهنية، تساعد على تحسين أدائهم وإنجاز الأعمال بالشكل المطلوب و هو ما يعود بالنفع أيضا على أداء المؤسسة المنتمين لها.

2-تحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الأولى:

يهتم هذا الجزء بمعالجة البيانات الميدانية المجمعة من العينة التي تتضمن إجاباتهم على الأسئلة التي جاءت من أجل اختبار الفرضية الأولى وهي من السؤال رقم 6 إلى السؤال رقم 13 كما هو مبين أدناه

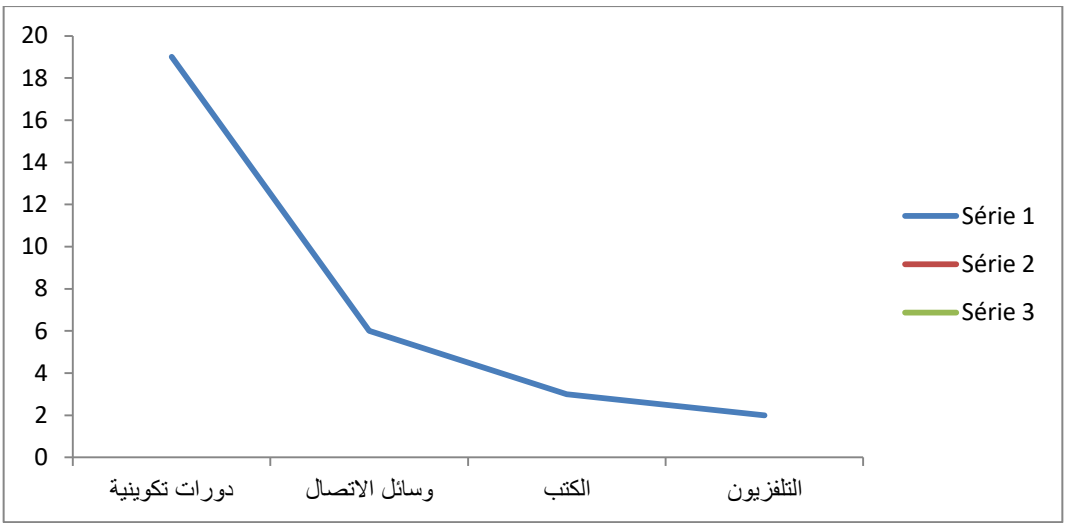
2-1- ثقافة المبادرة والمخاطرة في انجاز العمل لدى عينة البحث:

ومن خلال السؤال رقم 06 من الاستمارة تبين لنا أن كل المبحوثين أجابوا بنعم أي أن كل المقاولين يمتلكون ثقافة المبادرة والمخاطرة في انجاز عملهم وهذا راجع إلى أن التكوين في مجال المقاولاتية يزرع في نفوس المقاولين روح المبادرة والمخاطرة التي هي من مقومات المقاولاتية وهذا يساعدهم على انجاز أي عمل يطلب منهم في إطار المؤسسة دون خوف بل يسعون دائما إلي تقديم الأفضل.

الجدول رقم 06:يبين الوسائل التي تساعد المقاولين على الاطلاع على ماهو جديد في مجال عملهم.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
دورات تكوينية	19	63%
وسائل الاتصال	6	20%
الكتب	3	10%
التلفزيون	2	7%
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 07 من الاستمارة



الشكل رقم 06: يبين الوسائل المساعدة للمقاولين للاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتبن لنا أن نسبة 63 %من المقاولين أجابوا بأن الدورات التكوينية هي الوسيلة التي تساعدهم على الاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل، بينما

20% من المقاولين أجابوا بأن وسائل الاتصال هي المساعدة للاطلاع على ماهو جديد في مجال العمل ثم نسبة 10% من المقاولين أجابوا بأن الكتب هي الوسيلة المساعدة على ذلك وتليها النسبة الأقل وهي 7% من المقاولين الذين أجابوا بأن التلفزيون هو الوسيلة المساعدة على الاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل.

-ومن خلال ذلك نلاحظ أن الدورات التكوينية هي أكثر وسيلة اعتمد عليها المقاولين في الاطلاع على الجديد في مجال العمل وهذا راجع الدور الذي تلعبه هذه الدورات في تأدية المقاول لمهامه من خلال دعمهم بالدروس حول المقاولاتية خاصة ما تعلق منها بالأشياء الواجب إنجازها لمؤسسة.

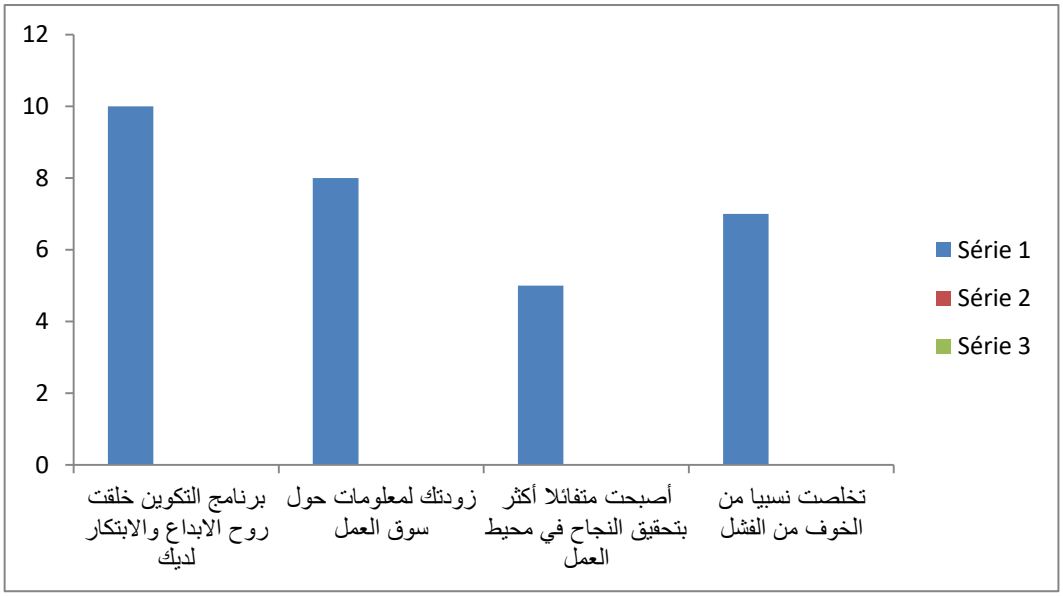
2-2-الاستفادة من البرنامج التكويني على المقاولاتية:

من خلال السؤال رقم 07 من الاستمارة تبين لنا أن كل المبحوثين أجابوا بنعم بمعنى أنهم استفادوا من برنامج تكويني على المقاولاتية لأن المقاولين الذين يتطلعون على برنامج تكويني على المقاولاتية تكون لديهم قدرة على تحقيق الإنجازات الشخصية وبناء المهارات لإدارة المشاريع الريادية وإعداد خطط الأعمال مما يسهل لهم مهمتهم كمقاول ويزيد من ربحيته المؤسسة المنتمين إليها.

-الجدول رقم 07 : يبين الاستفادة المحققة من البرنامج التكويني في مجال المقاولاتية

الاحتمالات	النسبة	التكرار
برنامج التكوين خلقت روح الإبداع والابتكار لديك	10	33%
المقررات الدراسية تساير سوق العمل	/	/
زودتك لمعلومات حول سوق العمل	8	27%
أصبحت متفائلا أكثر بتحقيق النجاح في محيط العمل	5	17%
تخلصت نسبيا من الخوف من الفشل	7	23%
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 09 من الاستمارة



الشكل رقم 07: يوضح الاستفادة من البرنامج التكويني في مجال المقاولاتية.

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه تبين أن نسبة 33% من المقاولين أجابوا بأنه تمت الاستفادة من البرنامج التكويني في مجال المقاولاتية في أن هذه البرامج خلقت روح الإبداع والابتكار لديهم ثم تليها بنسبة 27%

–حول أن البرامج التكوينية زودتهم بمعلومات حول سوق العمل و 17% من المقاولين أجابوا بأن البرامج التكوينية جعلتهم أكثر تفائلا بتحقيق النجاح في محيط العمل.

– و23% من المقاولين أجابوا بأن البرامج التكوينية جعلتهم يتخلصون نسبيا من الخوف من الفشل كل هذه الاستفادة تمكن المقاول من ممارسة مهامه بالشكل المطلوب وتعود بالنفع على المؤسسة خاصة روح الإبداع والابتكار التي تساهم في تحسين أداء المؤسسة من خلال تكثيف نشاطات البحث والتطوير قصد التحسين المستمر لخدمات الشركة وتحقيق ربحيتها.

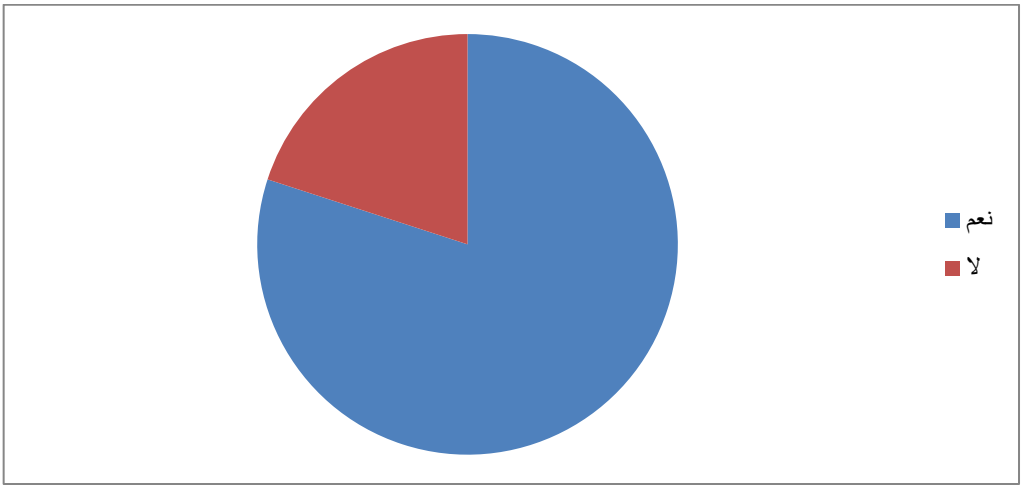
2–3– الإجراءات الوقائية والأمنية التي تضمنها التكوين على المقاولاتية:

حيث تجعل هذه الإجراءات المقاول قادرا على تحمل المسؤولية والتمتع بالحس التنظيمي، الجدول المرفق أدناه يعطينا صورة رقمية حول الموضوع.

الجدول رقم08: يبين الإجراءات الوقائية والأمنية التي تضمنها التكوين على المقاولاتية جعلت المقاول يتحمل المسؤولية ويتمتع بحس التنظيم

الاحتمالات	النسبة	التكرار
نعم	24	80%
لا	6	20%
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 10 من الاستمارة.



الشكل رقم 08: يوضح الإجراءات الأمنية والوقائية التي تضمنها التكوين على المقاولاتية في جعل المقاولين يتحملون المسؤولية و يتمتعون بحس التنظيم.

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتضح أن نسبة 20% من المقاولين أجابوا بأن الإجراءات الوقائية والأمنية التي تضمنها تكوينهم على المقاولاتية جعلت منهم مقاولين يتحملون المسؤولية ويتمتعون بحس التنظيم في حين أن نسبة 20% من المقاولين كانت إجابتهم معاكسة لذلك و هي أن الإجراءات الوقائية والأمنية لم تجعل منهم مقاولين يتحملون المسؤولية هذا راجع الي أن هؤلاء المقاولين تقيدوا بهذه الإجراءات الوقائية الأمنية حتى يكون أكثر استعدادا للعمل وتحمل المخاطر التي قد تعترض طريقهم مما يجعل المؤسسة واثقة أكثر في مقاوليها وأنه سيضمن السير الحسن لمشاريعها أم بالنسبة للمقاولين الذين أدلوا بعكس ذلك فإنه راجع إلى عدم تقيدهم بالإجراءات الوقائية الأمنية هذا قلل حس المسؤولية لديهم والذي قد ينعكس سلبا على أداء المؤسسة.

2-4-المعارف المكتسبة في مجال التكوين على المقاولاتية:

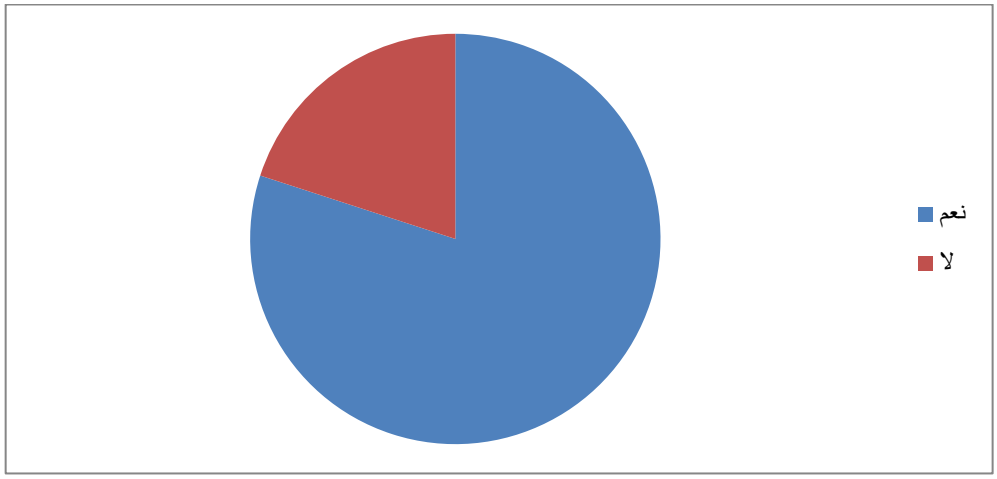
حيث يفترض أن المعارف التي يكتسبها الفرد في مجال المقاولاتية تساعده على أداء عمله بشكل أفضل.

الجدول رقم09: يبين هل المعارف المكتسبة في مجال التكوين على المقاولاتية تساعد المقاول على أداء العمل بالشكل المطلوب.

الاحتمالات	النسبة	التكرار
نعم	24	80%
لا	6	20%
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 11 من الاستمارة

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يبين لنا أن أغلبية المقاولين أدلو بأن المعارف المكتسبة في مجال التكوين على المقاولاتية تساعد على الأداء بالشكل المطلوب وذلك بنسبة 80% وهو ما يدل على أن المعارف المكتسبة تساعد على تعلم مهارات جديدة وتمنح القدرة على تجسيد الأفكار وتحويلها إلى مشاريع قابلة للنجاح مما يعزز قيمة المؤسسة في السوق، أما نسبة 20% من المقاولين أدلوا بأن المعارف المكتسبة في مجال التكوين على المقاولاتية لم تساعدهم على أداء العمل بالشكل المطلوب ويرجع ذلك أن هؤلاء المقاولين لا يحتاجون إلى معرفة مكتسبة بل يعتمدون على مجهودهم الشخصي في انجاز العمل.



الشكل رقم 09: يوضح المعارف المكتسبة في مجال التكوين على المقاولاتية تساعد المقاول على أداء العمل بالشكل المطلوب

2-5-التعليم في مجال المقاولاتية:

يفترض أن التعليم الذي يحصل عليه الفرد في مجال المقاولاتية قد يساعده في الحرص تقديم صورة مشرفة له في مؤسسته.

الجدول رقم10: التعليم الذي تلقيته في مجال المقاولاتية جعلك تحرص عل تقديم صورة مشرفة للمؤسسة.

الاحتمالات	التكرار		البدائل	التكرار	النسبة
نعم	16	53%	التعليم في مجال المقاولاتية يمكن من حسن التسيير المؤسساتي وطرح الصعوبات التي تعترضني واقتراح حلول مناسبة لتفادي هذه الصعوبات في مجال المقاولاتية	03	10%
			الدراسات و التكوينات المتلقية تساعد على إعطاء صورة أحسن للمؤسسة	02	7%
			يساعد التعليم على توفير المعارف المختلفة بمقاولة الأعمال وبناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع الريادية التي تمكن المؤسسة من تحسين أدائها.	10	33%
			يعمل التعليم على تعزيز الوعي المقاولاتي الذي يجعل الحرص دائم على تحقيق أهداف المؤسسة	1	3%
لا	14	47%		0	0%
المجموع	30	100%		16	53%

المصدر: السؤال رقم 12 من الاستمارة

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 16 %من المقاولين أجابوا بأن التعليم الذي تلقوه في مجال المقاولاتية جعلهم يحرصون على تقديم صورة مشرفة للمؤسسة حيث تنوعت إجابتهم وهناك من أجاب بأن التعليم في مجال المقاولاتية يمكن من حسن التسيير المؤسساتي وطرح الصعوبات التي تعترض المقاول في واقتراح حلول مناسبة لتفادي هذه الصعوبات وذلك بنسبة 10% و هناك من أجاب أن الدراسات والتكوينات المتلقية تساعد على إعطاء صورة أحسن للمؤسسة وذلك بنسبة 7% وهناك من أدل بأن التعليم يعمل على تعزيز الوعي المقاولاتي الذي يعمل على الحرص الدائم على تحقيق أهداف المؤسسة وذلك بنسبة 3% أما أعلى نسبة سجلت كانت 33%والتي أفاد فيها المقاولين بأن التعليم يساعد على توفير المعارف المختلفة بمقاولة الأعمال وبناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع الريادية التي يمكن

المؤسسة من تحسين أدائها وهو ما يدل على أن توفر المقاولين على المعارف والمهارات يجعلهم يكتسبون خبرة أكثر حول عمل المؤسسة وهو ما يجعلهم أيضا قادرين على حسن تسيير المؤسسة وتعزيز الوعي المقاولاتي وهو ما يعزز أهمية المؤسسة وتطوير أدائها.

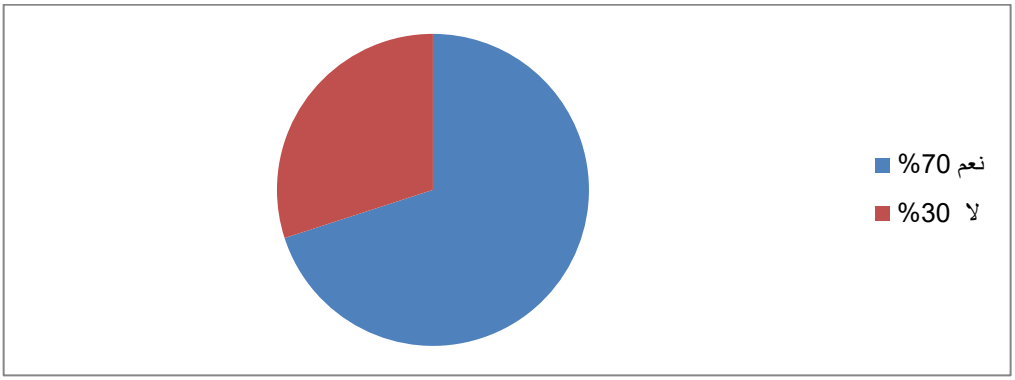
2-6-أثر التخصص الدراسي في الفوز بمنصب عمل:

لا شك أن للتكوين والتخصص في مجال المقاولاتية له الأثر الواضح في الفوز بمنصب عمل في مؤسسة سونلغاز، الجدول أدناه يعالج رأي المبحوثين في مدى مساعدة تخصصهم في الفوز بمنصب عمل كمقاول من الباطن في مؤسسة سونلغاز

الجدول رقم 11: يبين مساعدة التخصص الدراسي في الانتماء للمؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	21	70%
لا	09	30%
المجموع	30	100%

المصدر:السؤال رقم 13 من الاستمارة.



الشكل رقم 10 : توضح التخصص الدراسي في الانتماء إلى المؤسسة الاقتصادية والعمل بها كمقاول

من خلال التحليل الإحصائي للجدول أعلاه تبين لنا أن أغلبية المقاولين أدلوا بأن التخصص الدراسي، يساعدهم في الانتماء للمؤسسة الاقتصادية والعمل بها كمقاول وذلك بنسبة 70% وخاصة إذا كان تخصص علوم تكنولوجية فإنه يساعد المقاول على الانتماء للمؤسسة الاقتصادية خاصة أن هذه الأخيرة تولي اهتماما كبيرا بالمقاولين ذو تخصص علوم تكنولوجية لتسهل عليها أداء مهامها، أما المقاولين الذين أدلوا عكس ذلك فإنهم قد يكونوا ذو مستوى متوسط فوجدوا صعوبة في الانتماء إلى المؤسسة لاقتصادية والعمل بها كمقاول.

3-تحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الثانية:

يتعلق هذا الجزء من البحث بتحليل العناصر التي نختبر على أساسها الفرضية الثانية من البحث والتي تركز على الروح المقاولاتية في تأثيرها على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز.

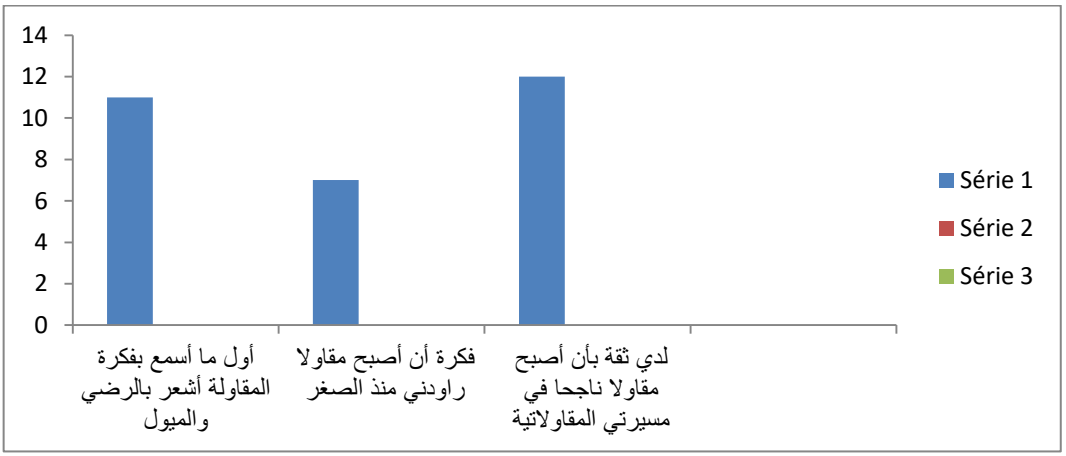
3-1-أسباب انتماء العمال إلى مجال المقاولاتية:

لقد عالج البحث هذه الأسباب خلال السؤال رقم 14 في الاستمارة وجاءت نتائج استجابات المبحوثين حسب ما يشير إليه الجدول أدناه.

الجدول رقم 12 : الأسباب التي جعلت المقاول ينتمي إلى مجال المقاولة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
1-أول ما أسمع بفكرة المقاولة أشعر بالرضي والميول	11	37%
2- فكرة أن أصبح مقاولا تراودني منذ الصغر	07	23%
3-لدي ثقة بأن أصبح مقاولا ناجحا في مسيرتي المقاولاتية	12	40%
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 14 من الاستمارة



الشكل رقم 11: يوضح أسباب التي تجعل المقاول ينتمي إلى مجال المقاولة

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يبين لنا أن نسبة 40% تمثل أغلبية المقاولين الذين أدلوا بأن لديهم ثقة بأن يصبحوا مقاولين ناجحين في مسيرتهم المقاولاتية، هذه الثقة في النفس تعتبر بمثابة حافز للمقاول ومقوم أساسي له الأداء الأعمال وتطويره ويجعله يحرص دائما على تحقيق أهداف المؤسسة الذي ينتمي إليها بينما نسبة 37%تمثل المقاولين الذين أدلوا بأنهم أول ما يسمعوا بفكرة المقاولة يشعرون بالرضا والميول وبالتالي تكون لديهم الرغبة و العزيمة في انجاز المشاريع ، أما أقل نسبة هي 23% وهم المقاولين الذين أدلوا بأن فكرة المقاولة تراودهم منذ الصغر والذين قد تكونوا لديهم المقاولة وراثة من أسرهم تجعلهم يتحمسون أكثر للانضمام إلي مجال المقاولة.

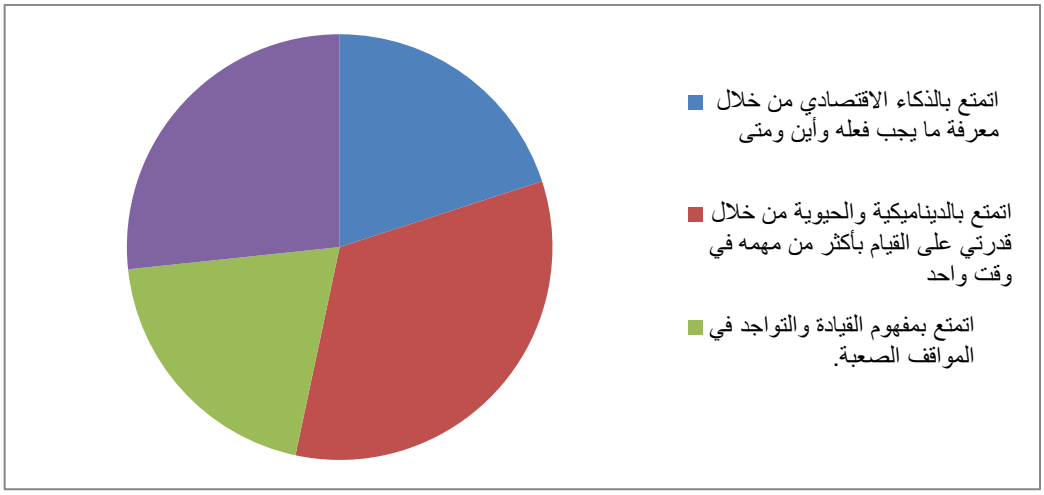
3-2-مدى نجاح المقاول في تسيير المقاولة:

نفترض أن المقاول من الباطن الناجح هو من له القدرة على تسيير المقاولة بنجاح، نظرا على ما يحمله من خصائص السلوك المقاولاتي. الجدول أدناه يقدم معطيات رقمية حول خصائص المقاول الناجح وإسهامه في إنجاح أداء مقاولته من الباطن في شركة سونالغاز.

الجدول رقم13: يبين إسهام المقاول الناجح في تسيير أداء المؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
أتمتع بالذكاء الاقتصادي من خلال معرفة ما يجب فعله وأين ومتى	6	20%
أتمتع بالديناميكية والحيوية من خلال قدرتي على القيام بأكثر من مهمة في وقت واحد	10	33%
أتمتع بمفهوم القيادة والتواجد في المواقف الصعبة.	6	20%
أتمتع بالخبرة الكافية حول كيفية تنفيذ المشاريع المقاولاتية التابعة للمؤسسة	8	27%
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 15 من الاستمارة



الشكل رقم 12: يوضح إسهام المقاول الناجح في تسيير أداء المؤسسة

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه تبين أن نسبة 33% من المقاولين الذين أدلوا بأنهم يسهمون في تسيير أداء المؤسسة لأنهم يتمتعون بالديناميكية والحيوية من خلال قدرتهم على القيام بأكثر من مهمة في وقت واحد وهي تمثل أعلي نسبة وذلك راجع إلى أن مقوم الحيوية يجعل المقاول لا يتعب ولا يميل من عمله بل تجده دائما في المكان والوقت المطلوب وهو ما يعزز من سمعة المؤسسة في المجتمع الذي بدوره يرفع من مستوي أدائها في حين نجد إن نسبة 27% من المقاولين أدلوا بأن يسهمون في تسيير أداء المؤسسة من خلال أنهم يتمتعون بالخبرة الكافية حول كيفية تنفيذ المشاريع المقاولاتية التابعة للمؤسسة وهذا راجع إلى التكوين الذي تلقاه المقول في مجال المقاولاتية والذي سمح له باكتساب الخبرة الكافية حول انجاز المشاريع ، كما نجد أن نسبة 20% من المقاولين أدلوا بأنهم يتمتعون بمفهوم

القيادة والتواجد في المواقف الصعبة وهوما يتوافق مع نسبة المقاولين الذين أدلوا بأنهم يتمتعون بالذكاء الاقتصادي من خلال معرفة ما يجب فعله وأين ومتى وهي عوامل مساعدة على تسيير أداء المؤسسة بنجاح.

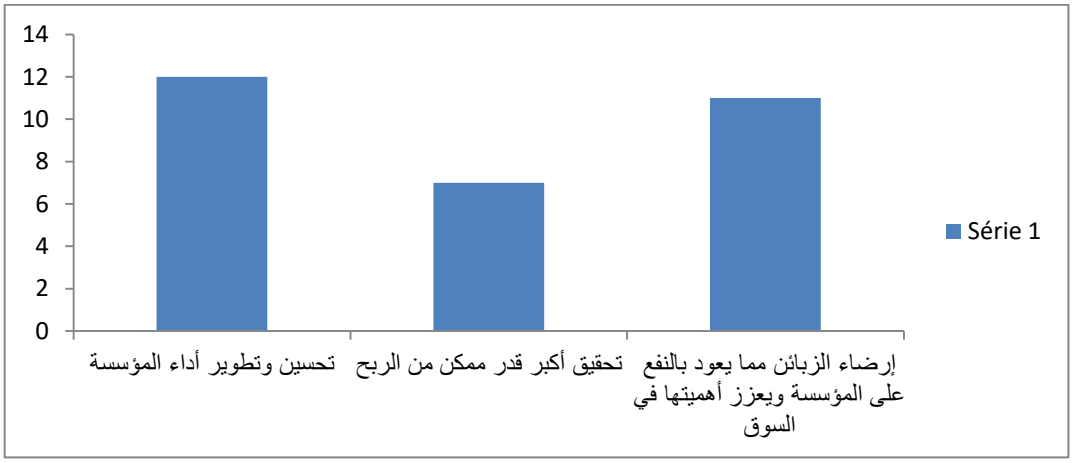
3-3-حرص المقاول على تحقيق أهداف المؤسسة باستمرار:

الجدول أدناه يعالج الموضوع بالصيغة الإحصائية.

الجدول رقم 14: يبين حرص المقاول على تحقيق أهداف المؤسسة بصورة مستمرة ودائمة:

احتمالات	التكرار	النسبة	البدائل	التكرار	النسبة
نعم			تحسين وتطوير أداء المؤسسة	2	40%
			تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح	7	23%
			إرضاء الزبائن مما يعود بالنفع على المؤسسة ويعزز أهميتها في السوق	11	37%
لا	/	/	المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 16 من الاستمارة.



الشكل رقم 13: يوضح الأهداف التي يسعى المقاول إلى تحقيقها في المؤسسة.

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يبين لنا أن نسبة 100% أجابوا نعم أي أنهم يحرصون على تحقيق أهداف المؤسسة بصورة دائمة ومستمرة حيث تفرقت أجابتهم حول أهم الأهداف الذين يسعون تحقيقها للمؤسسة، فهناك من أدلوا بأنهم أهم تلك الأهداف هي تحسين وتطوير أداء المؤسسة وهي تمثل أعلى نسبة قدرت ب 40% وتليها 37% التي تخص هدف إرضاء الزبائن مما يعود بالنفع على المؤسسة ويعزز أهميتها في السوق. وأقل نسبة سجلت كانت بخصوص هدف تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح للمؤسسة والتي قدرت بـ 23% وبذلك يمكن القول أن الهدف الأساسي للمقاولين في

المؤسسة هو تطوير و تحسين أدائها من خلال امتلاكه لمختلف المعارف النظرية والمنهجية والتقنية التي تمكنه من لعب الدور القيادي على مستوى مؤسسته ما يساعده أكثر في انجاز أعماله ومشاريعه على أكمل وجه.

3-4-تحقيق جودة العمل:

جاءت نتائج دراسات علمية كثيرة لتؤكد أن تحقيق الجودة في العمل يعتمد أساسا على نماء حماس العامل ودافعيته نحو العمل، وهذه تزيد كلما كان العامل متميزا بالمهارة العالية والتخصص في التكوين الملائم لمنصب عمله. في الجدول اللاحق نتائج استجابة المبحوثين للسؤال رقم 17 من استمارة البحث المتضمن لدور المهارة والتخصص في زيادة حماس ودافعية العمال لتحقيق الجودة في العمل.

الجدول رقم 15: يبين المهارة والتخصص في زيادة حماس ودافعية المقاول لتحقيق الجودة في العمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	25	83%
لا	5	17%
المجموع	30	100%

المصدر السؤال رقم 17 من الاستمارة

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه تبين لنا أن نسبة 83% من المقاولين أدلوا بأنهم كلما ازدادوا مهارة وتخصصا بكل ما يتعلق بشؤون الوظيفة كلما ازدادوا حماسا ودافعية لتحقيق الجودة في العمل، وذلك راجع إلى التكوين الذي يتلقاه المقاول والذي يكسبه المهارة والخبرة حول كيفية تنفيذ الأعمال وإعداد الخطط مما يحقق الدافع نحو الإنجاز لان الدافع بمثابة الأسباب الإيجابية والسلبية التي تكون كمنطلق للتوجه نحو المقاولاتية، والأخذ بهذه الأسباب هو بمثابة خطوة أساسية للتطور في مجال العمل بشكل عام والمؤسسة بشكل خاص أما بنسبة 17% من المقاولين فقد أدلوا بأن المهارة والتخصص لم تكن حافزا لزيادة الحماس والدافعية لتحقيق جودة العمل، وقد يرجع ذلك إلى حالات الفشل التي تعرض لها هؤلاء المقاولون في مسيرتهم المهنية والتي أثرت على حماسهم ودافعيتهم نحو العمل وهو ما يؤثر على جانب من أداء المقاولين من الباطن في مؤسسة سونالغاز بالشكل السلبي.

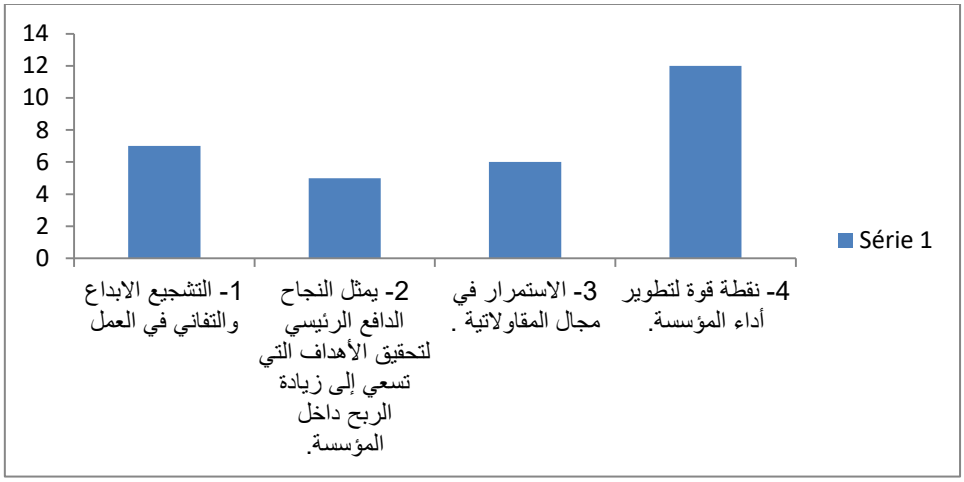
3-5-العوامل التنظيمية للنجاح في العمل:

ما من شك أن أي عمل ناجح إلا وراءه عوامل محددة. في هذا التوجه أدلى المبحوثون بأرائهم في العوامل التنظيمية السائدة في المؤسسة والتي ساعدتهم على النجاح في مقاولتهم من الباطن في مؤسسة سونلغاز. الجدول أدناه يعالج الموضوع بالأرقام.

الجدول رقم 16: يبين العوامل التنظيمية للنجاح في مجال العمل:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
1-التشجيع والإبداع والتفاني في العمل	7	23%
2-يمثل النجاح الدافع الرئيسي لتحقيق الأهداف التي تسعى إلى زيادة الربح داخل المؤسسة.	5	17%
3-الاستمرار في مجال المقاولاتية.	6	20%
4-كنقطة قوة لتطوير أداء المؤسسة.	12	40%

المصدر السؤال رقم 18 من الاستمارة



الشكل رقم 14: يبين النجاح في مجال المقاولاتية.

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يبين لنا أن نسبة 40% من المقاولين أدلوا بأن النجاح يعد بمثابة نقطة قوة وحافز لتطوير أداء العمال المقاولين من الباطن في مؤسسة سونلغاز بنسبة 23% من مجموع المقاولين الذين أدلوا التشجيع والإبداع والتفاني في العمل هي أكثر العوامل المساعدة على نجاحهم في عملهم، أما 20% من المقاولين فقد أدلوا بأن نجاحهم في العمل يرتبط أساسا باستمراريتهم في مجال المقاولاتية، وأقل نسبة سجلت هي 17% من نفس المجموع حيث أرجعوا نجاحهم إلى الدافع الرئيسي لتحقيق الأهداف الرامية لتحقيق زيادة أرباح المؤسسة، وبذلك يمكن القول أن النجاح في مجال المقاولاتية يعتبر حافزا لتطوير أداء العمال المقاولين من الباطن في مؤسسة سونلغاز خاصة إذا كانوا مزودين بمكتسبات اجتماعية وثقافية تجعلهم يتقنون جيدا ميكانيزمات سيرورة خلق المؤسسة وتطويرها.

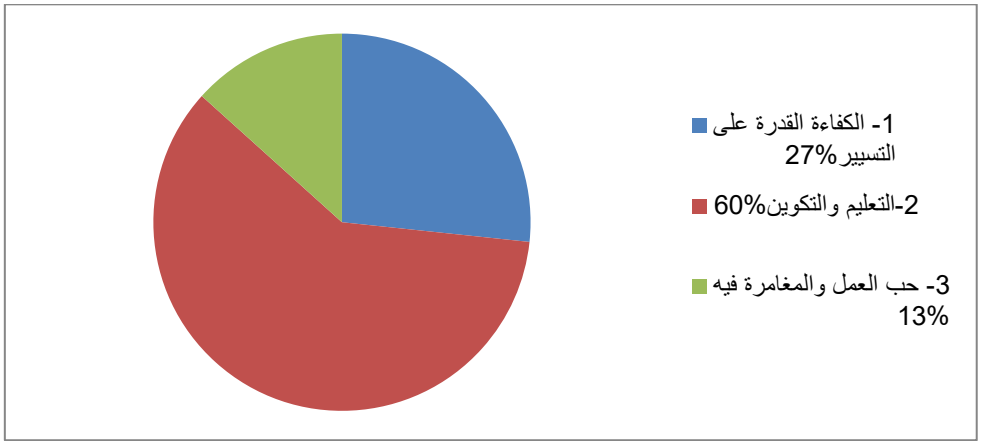
3-6-العوامل الشخصية للنجاح في العمل:

بينت نتائج البحث المدونة في الجدول 14 أعلاه أن النجاح في العمل يرتبط بعدد من العوامل التنظيمية التي تميزت بها شركة سونلغاز عموما، غير أن تلك العوامل لا تعتبر كافية ما لم يكن العامل متميز بخصائص شخصية هي بمثابة عوامل تنبع من داخله أولا، ومنها مثلا كفاءة وقدرة المقاول على التسيير، وتكوينه في مجال المقاولاتية وكذلك رغبته في العمل وحبه القوي والميل نحو المغامرة...الخ . في الجدول التالي رصدنا استجابات المبحوثين حول الموضوع.

الجدول رقم 17: يوضح أسباب النجاح في مجال العمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
1-الكفاءة والقدرة على التسيير	8	27%
2-التعليم والتكوين	18	60%
3- حب العمل والمغامرة فيه	4	13%
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 19 من الاستمارة



الشكل رقم 15 : يبين أسباب النجاح في العمل.

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه تبين لنا أن نسبة 60% من المقاولين أدلوا بأن النجاح في العمل يرجع إلى التعليم والتكوين وتليها نسبة 27%من المقاولين الذين أدلوا بأن النجاح في العمل يرجع إلى الكفاءة والقدرة على التسيير في حين أن نسبة 13% من المقاولين أدلوا بان النجاح في مجال العمل يرجع إلى حب العمل والمغامرة فيه وهي تمثل أقل نسبة ومن خلال ذلك يمكن القول أن التعليم والتكوين يمثلان الخطوة الأولي للمقاول للنجاح في العمل لأن التعليم والتكوين يسهل لهم الوصول إلى الأهداف المسطرة و يمكنه من تسيير وقيادة المؤسسة نحو الأفضل من خلال المهارات والمعارف المكتسبة.

3-7-نظرة عينة البحث للفشل في ميدان العمل:

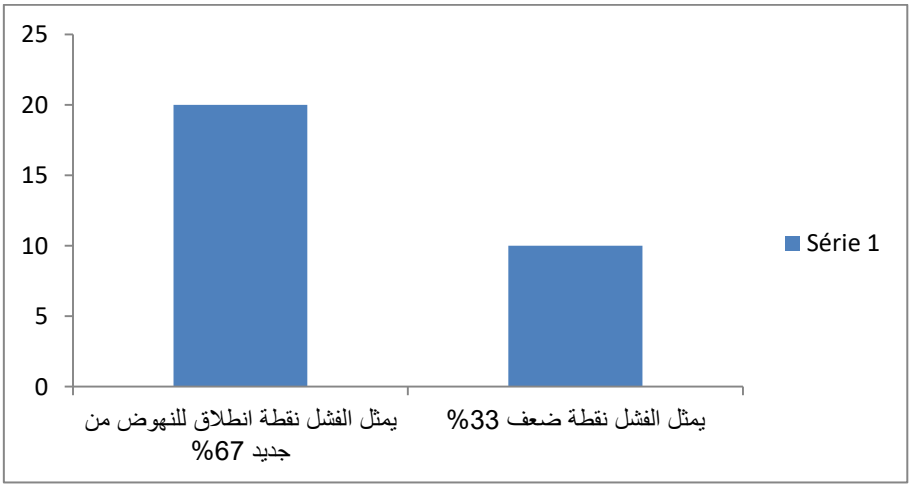
يختلف البشر في تصوراتهم للفشل في ميدان العمل، ولكن على العموم يمكن تصنيفهم إلى صنفين رئيسيين، حيث ينظر بعضهم للفشل على أنه نقطة انطلاق جديدة، وبالتالي فهو بالنسبة لهم عثرة سرعان ما يتجاوزونها لينهضوا من جديد ويحققوا نجاحات على إثرها. وهؤلاء غالبا ما يتميزون بشخصية قوة.

بينما يرى الصنف الثاني أن الفشل هو نقطة ضعف في قدراتهم وإمكاناتهم، وكثيرا منهم لا يتجاوزن هذا الفشل بسهولة، بل قد يؤثر سلبا على أدائهم لأعمالهم لاحقا. الجدول أدناه يعالج بالأرقام نظرة المبحوثين للفشل في ميدان العمل.

الجدول رقم 18: يوضح نظرة المبحوثين للفشل في ميدان العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
يمثل الفشل نقطة انطلاق للنهوض من جديد	20	67%
يمثل الفشل نقطة ضعف	10	33%
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 20 من الاستمارة



الشكل رقم 16 : يبين الفشل في المقاولاتية.

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه تبين لنا أن نسبة 67% من المقاولين أدلو بأن الفشل في ميدان العمل يمثل نقطة انطلاق للنهوض من جديد لأن المقاول لا يأخذ بعين الاعتبار النجاح فقط بل لابد أن يأخذ بعين الاعتبار أيضا أسباب الفشل ويجعلها حافز لبداية عمل جديدة أي يقبل الفشل ومواصلة انجاز الأعمال حين أن نسبة 33% من المقاولين أدلوا بأن الفشل في ميدان العمل يمثل نقطة ضعف وهو ما يؤثر سلبيا على أدائهم ويبعث فيهم الإحباط وهو ما يؤثر سلبا على مرد ودية المؤسسة وربحها وقيمتها في السوق.

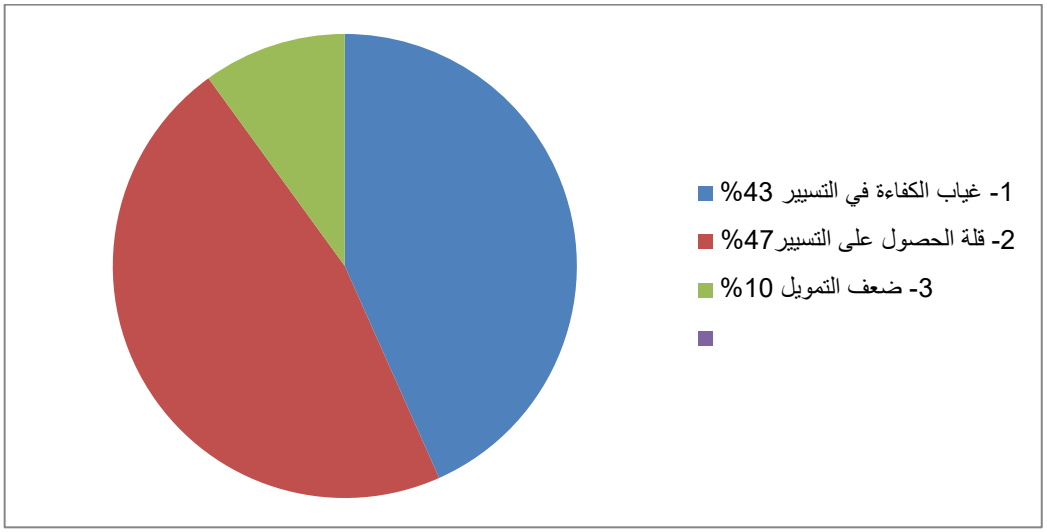
3-8-عوامل الفشل في ميدان العمل:

يرتبط في أي ميدان بعوامل، مرد الغالبية منها إلى العوامل الشخصية، وفي ميدان العمل المقاولاتي صرحت عينة البحث بإجابات في الموضوع تم تدوينها في مضمون الجدول أدناه.

الجدول رقم 19: يبين أسباب الفشل في العمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
1- غياب الكفاءة في التسيير	13	43%
2- قلة الحصول على التسيير	14	47%
3- ضعف التمويل	03	10%
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 21 من الاستمارة



الشكل رقم 17: يبين أسباب الفشل في العمل

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه تبين لنا أن نسبة 47% من المقاولين أدلوا بأن الفشل في العمل يرجع إلى قلة الحصول على التكوين والتعليم وتليها نسبة 43% من المقاولين الذين أدلوا بأن الفشل في العمل يرجع إلى غياب الكفاءة والقدرة على التسيير في حين أن 10% من المقاولين أدلوا بأن الفشل يرجع إلى ضعف التمويل ومن خلال ذلك يكمن القول أن قلة الحصول على التعليم والتكوين يؤثر كثيرا على أداء المقاول لأنه عندما لا يتحصل على التكوين لا يمكن أن تكون له كفاءة في التسيير لأن قلة التكوين ينجز عنه غياب المهارات والقدرات ونقص الخبرة والتجربة اللازمة للأعمال وإدارتها وبالتالي ينجر عنه سوء تنظيم أعمال المؤسسة.

3-9-ما مدى تنفيذ الأعمال في الوقت المحدد من قبل عينة البحث:

تساءل البحث عن احتمال تنفيذ عينة البحث لأعمالها في الأوقات المحددة وما هي البدائل التي يقترحونها، وتم تدوين إجاباتهم في الجدول أدناه.

الجدول رقم 20: يبين تنفيذ الأعمال في الوقت المحدد.

الاحتمالات	البديل	التكرار	النسبة
نعم	الالتزام بالجدول الزمني المطلوب	16	%53
لا	/	14	%47
المجموع	/	30	%100

المصدر: السؤال رقم 22 من الاستمارة.

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه تبين لنا أن نسبة 53% من المقاولين أجابوا بنعم حول أنه يتم تنفيذ كل ما يطلب منهم إنجازه في الوقت المحدد وأبرزوا في إجابتهم بأنهم يلتزمون بالجدول الزمن المطلوب وهذا راجع إلى حس المسؤولية التي يتمتع بها المقاول اتجاه عمله والتي تدفعه إلى تنظيم وقته واستغلاله في انجاز مشاريع مؤسسته وهو ما يعود بالنفع على أداء المؤسسة ككل في حين أن نسبة 47% من المقاولين أجابوا بـ لا أي أنهم لا ينفذون كل ما يطلب منهم إنجازه في الوقت المحدد وهذا راجع إلى غياب الإحساس بالمسؤولية تجاه العمل وقلة الحصول على التكوين الذي يلعبه دور أساسي في تنمية الحس المقاولاتي.

4-تحليل البيانات المرتبطة بالفرضية الثالثة:

عالجت استمارة البحث في المحور الأخير منها مجموع الأسئلة المرتبطة باختبار الفرضية الثالثة والمتضمنة لتأثير المرافقة المقاولاتية على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز، ونورد تحليل البينات الميدانية بخصوصها في الآتي:

4-1-ظروف العمل المناسبة لأحسن أداء العمل:

الجدول اللاحق يعطينا صورة بالأرقام عن مدى توفر الظروف المناسبة في شركة سونلغاز التي تسمح للمقاولين من الباطن بأداء عملهم في أحسن صورة.

الجدول رقم 21: يبين توفير المؤسسة ظروف عمل مناسبة لأداء أحسن للمقاول.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	11	%37
لا	19	%63
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 23 من الاستمارة

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 63% من المقاولين أدلوا بأن المؤسسة لا توفر لهم ظروف عمل مناسبة لأداء أحسن لهم في حين أن نسبة 37% من المقاولين أدلوا بأن المؤسسة توفر لهم ظروف عمل مناسبة لأداء أحسن لهم من خلال ذلك يمكن القول أن المؤسسة لا تدعم المقاولين أثناء انجازهم للمشاريع خاصة أنها لا تقوم بتمويل المقاولين بالشكل الكافي وبالتالي لا تجعل المقاول يقوم بعمله على النحو المطلوب لأنه لم يتلقى الدعم من قبل المؤسسة لذلك ما يخلق صورة سلبية وحالة من الاختلال وعدم التوازن في المؤسسة.

4-2-مدى التشجيع الذي يتلقاه العمال للانتماء إلى المقاولة كمسار مهني:

الجدول أدناه يعالج الموضوع بالأرقام.

الجدول رقم 22: يبين تلقي التشجيع اللازم للانتماء الي المقاولة كمسار مهني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	17	%57
لا	13	%43
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 24 من الاستمارة

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 57% من المقاولين أدلوا بأنهم تلقوا التشجيع اللازم للانتماء للمقاولة كمسار مهني في حين نسبة 43% من المقاولين أدلوا بأنهم لم يتلقوا التشجيع اللازم للانتماء للمقاولة كمسار مهني، ومن خلال ذلك يمكن القول أن التشجيع يعتبر حافز قوي للمقاول حتى يتمكن من الانضمام للمقاولة وتكون لديه دافعية لتنفيذ الأعمال المقاولاتية خاصة أن الربح في هذا المجال من الأعمال يكون مرتفع بالحصول على الأموال التي تقضي حاجاتهم الأساسية مما يجعلهم يحرصون دائما على تحقيق أهداف المؤسسة أما بالنسبة للذين لم يتلقوا التشجيع للانضمام إلى المقاولة فإنه قد يكون بسبب خلفية أسرية أي رغبة الأولياء في انضمام أبناءهم للمجال الطبي أو المجال الدراسي.

4-3-عمليات المرافقة المتوفرة للمقاولين لتحقيق التسيير والأداء المطلوب:

الجدول أدناه يحتوي على البيانات المرتبطة بالموضوع.

الجدول رقم 23: يبين العمليات الأساسية التي يمكن أن يوفرها المرافق للمقاول حتي يتم تنفيذ وتسيير الأداء داخل المؤسسة بشكل المطلوب

الاحتمالات	التكرار	النسبة
1- تجنيد الاتصالات والهياكل الضرورية	8	27%
2-المساعدة على تنظيم وقت العمل	12	40%
3- المساعدات المالية والفنية المساعدة لك لتأدية مهامك	10	33%
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 25 من الاستمارة.

الشكل رقم 18: يوضح العمليات الأساسية التي يمكن أن يوفرها المرافق للمقاول لتأدية المهام.

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 40% من المقاولين أدلوا بأن العمليات الأساسية التي يمكن أن يوفرها المرافق لهم هي المساعدة على تنظيم وقت العمل، تليها نسبة 33% من المقاولين الذين أدلوا بأن العمليات الأساسية التي يمكن أن يوفرها المرافق لهم هي المساعدات المالية والفنية لتأدية مهامهم أما بالنسبة 27% من المقاولين أدلوا بأن العمليات الأساسية التي يمكن أن يوفرها المرافق لهم هي تجنيد الاتصالات في الهياكل الضرورية.

ومن خلال ذلك يمكن القول أن أغلبية المقاولين أدلوا بأن المرافق يساعدهم على تنظيم وقت العمل ، وهو ما يغرس فيهم الانضباط وروح المسؤولية من خلال وضع خطة عمل تسمح بتنفيذ كل عمل في المكان المناسب و الوقت المحدد وهو ما يسهل على المؤسسة الاتصال بمقاوليها وطلب انجاز المهام منهم.

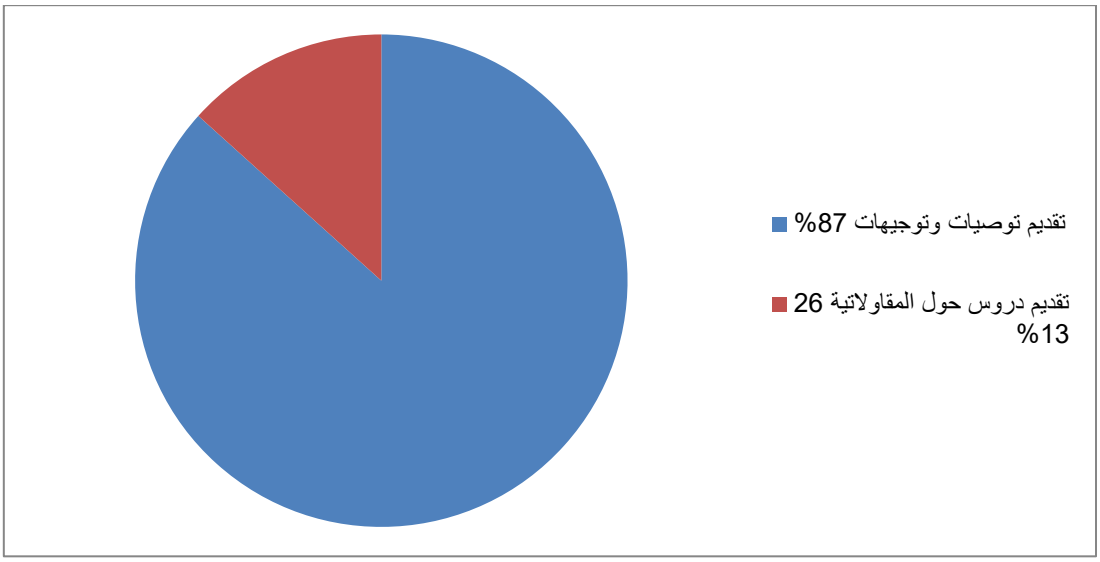
4-4-دور المرافقة في تطوير معارف ومهارات المقاولين وتذليل الصعوبات التي تواجههم:

من مهام المرافق للمقاولين وخاصة المبتدئين منهم أن يعمل على تطوير معارف ومهارات المقاولين في جميع الميادين، وإدراكه لمختلف التحديات والصعوبات التي قد تواجههم في ميدان عملهم. في الجدول التالي معطيات رقمية حول الموضوع.

الجدول رقم 24: يعمل المرافق على تطوير المعارف والمهارات في جميع الميادين وإدراكه لمختلف التحديات والصعوبات التي قد تواجهه في ميدان عمله.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
تقديم توصيات وتوجيهات	26	%87
تقديم دروس حول المقاولاتية	04	%13
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 26 من الاستمارة



الشكل رقم 19 : يبين دور المرافق في تطوير المعارف والمهارات الخاصة بالمقاول

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 87% من المقاولين أدلوا بأن المرافق يعمل على تطوير المعارف والمهارات في جميع الميادين من خلال تقديم توصيات وتوجيهات حول طريقة العمل لمواجهة التحديات والصعوبات التي تواجههم أثناء العمل أما نسبة 13% من المقاولين أدلوا بأن المرافق يعمل على تطوير المعارف والمهارات من خلال تقديم دروس دعم حول المقاولاتية هذه الدروس يستطيع المقاول أن يأخذ من خلالها فكرة حول كيفية تسيير المشاريع المقاولاتية التابعة للمؤسسة وتعزز لديهم روح المبادرة والقدرة على الإنجاز.

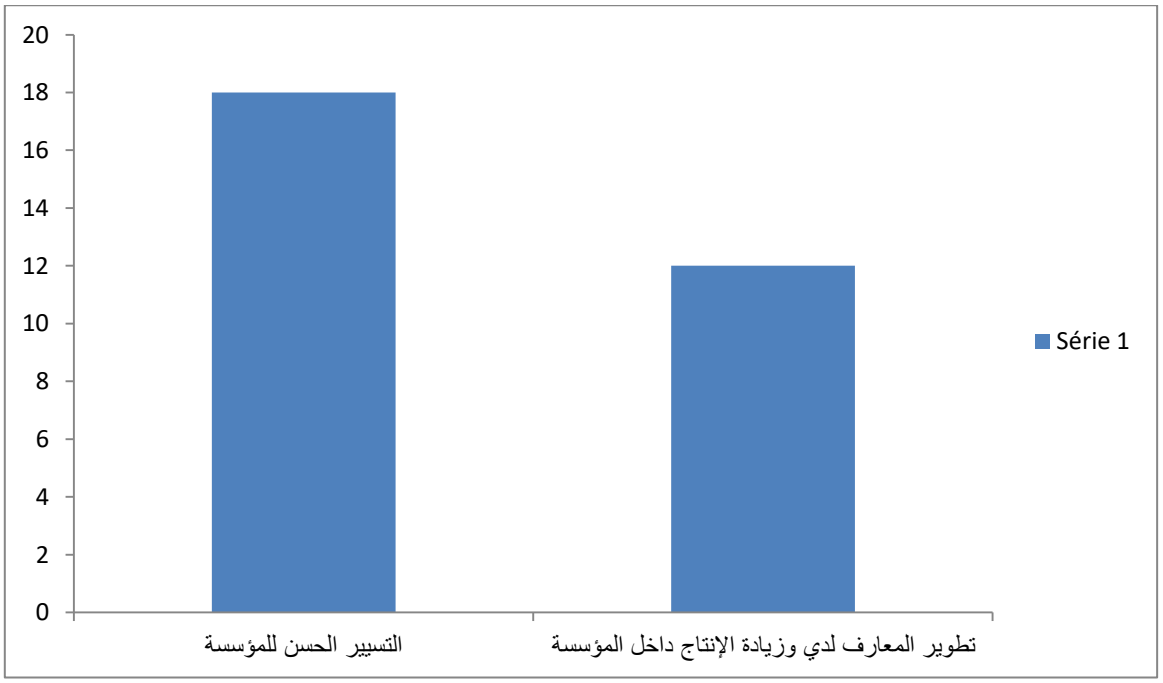
4-5-الفوائدة التي تعود على المقاول من المرافقة:

الجدول التالي يعالج الموضوع بالأرقام

الجدول رقم 25 : الفوائد التي تحصل عليها المقاول أثناء عملية المرافقة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
التسيير الحسن للمؤسسة	18	%60
تطوير المعارف لدي وزيادة الإنتاج داخل المؤسسة	12	%40
المجموع	30	100%

المصدر : السؤال رقم 27 من الاستمارة



الشكل رقم 20 : يبين الفوائد التي يحصل عليها المقاول أثناء عملية المراهقة

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 60% من المقاولين أدلوا بأن الفوائد التي يحصل عليها كمقاول أثناء عملية المرافقة هي التسيير الحسن للمؤسسة أما نسبة 43% من المقاولين أدلوا بأن الفرائد التي يحصل عليها المقاول أثناء عملية المرافقة هي تطوير المعارف وزيادة الإنتاج داخل المؤسسة وهي إجابة متقاربة من الأولى حيث أن تطوير المعارف والمهارات تتضمن التخطيط والتنفيذ وإدارة المشروع ليتمكن المقاول من تأدية كل المهام اللازمة لنجاح عمله و هو بحد ذاته يضمن التسيير الحسن للمؤسسة وزيادة إنتاجها.

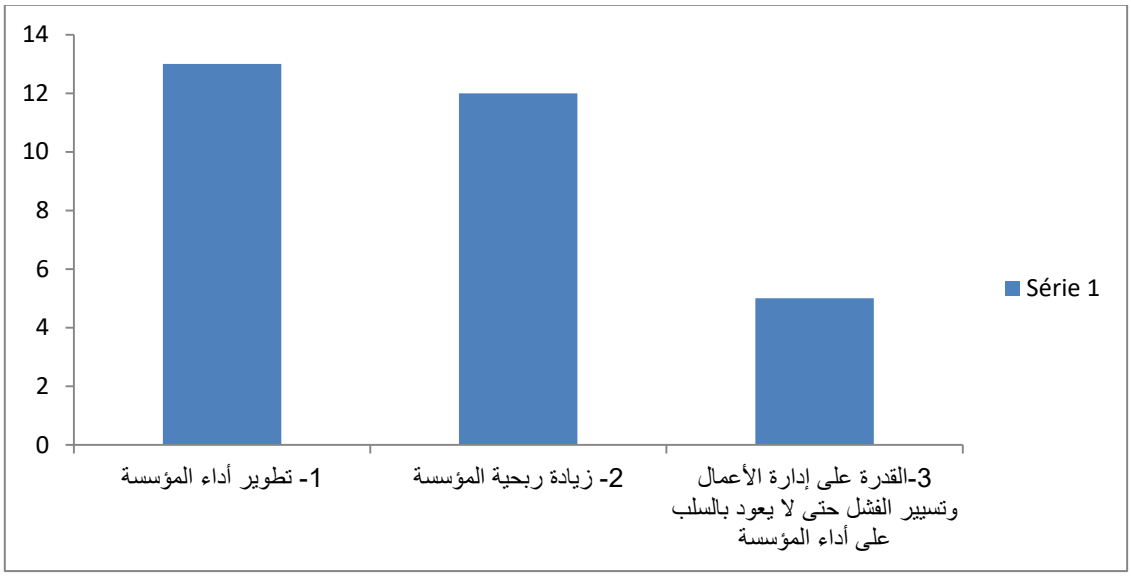
4-6-دور الفوائد التي يحصل عليها المقاول في تعزيز واستمرار أنشطة المؤسسة:

الجدول أدناه يرشدنا إلى البيانات المرتبطة بالموضوع.

الجدول رقم 26: يبين دور الفوائد التي يحصل عليها المقاول في تحقيق وتعزيز استمرار أنشطة المؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
1-تطوير أداء المؤسسة	13	%43
2- زيادة ربحية المؤسسة	12	%40
3-القدرة على إدارة الأعمال وتسيير الفشل حتى لا يعود بالسلب على أداء المؤسسة	05	%17
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 28 من الاستمارة.



الشكل رقم 21 : يبين دور الفوائد في تحقيق وتعزيز استمرار أنشطة المؤسسة.

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 43% من المقاولين أدلوا بأن دور الفوائد التي يحصل عليها المقاول في تحقيق وتعزيز استمرار أنشطة المؤسسة هي ضمان تطوير أداء المؤسسة أما نسبة 40% من المقاولين أدلوا دور الفوائد في تحقيق وتعزيز استمرار أنشطة المؤسسة في زيادة ربحية المؤسسة أما نسبة 17% من المقاولين أدلوا بأن دور الفوائد في تحقيق استمرار أنشطة المؤسسة هو القدرة على إدارة الأعمال وتسيير الفشل حتى لا يعود بالسلب على أداء المؤسسة وبذلك فإن الهدف الأساسي الذي يسعى إليه المقاول في إطار تواجده في المؤسسة هو تطوير أدائها حتي تزيد ربحيتها لأنه كلما ارتقى المقاول بأداء المؤسسة كلما زاد ربحيتها وعزز مكانتها في المجتمع.

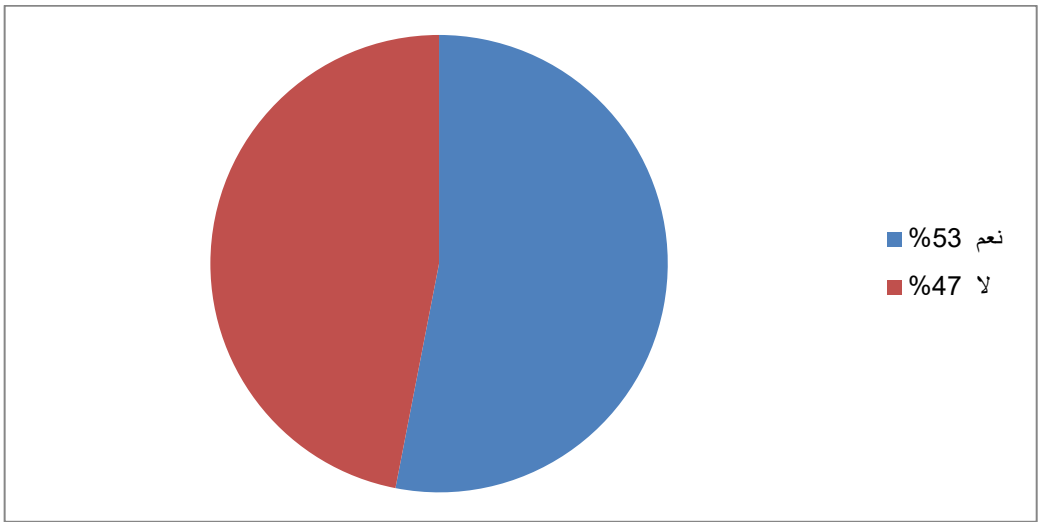
4-7-ارتباط طريقة المرافقة باستعداد ودافعية المقاولين لإتمام مهامهم:

الجدول أدناه يقدم تفاصيل عن الموضع

الجدول رقم 27: يبين أن المرافقة طريقة للتكوين مما يجعل المقاول أكثر استعداد ودافعية لإتمام مهمة معينة في مجال المقاولة داخل المؤسسة التي ينتمون إليها.

الاحتمالات	التكرار	النسبة	البدائل	التكرار	النسبة
نعم	16	53%	اكتساب الخبرة والثقة	04	13%
			تسيير مشاريع المؤسسة بنجاح في الوقت المطلوب	06	20%
			زيادة الإنتاجية والربحية للمؤسسة	02	07%
			المرافقة تخلق روح الابداع وتساعد على إيجاد القرار السليم حول المشروع	04	13%
لا	14	47%		/	/
المجموع	30	100%		16	53%

المصدر: السؤال رقم 29 من الاستمارة.



الشكل رقم 22 : يبين معنى المرافقة بالنسبة للمقاول

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 20% من المقاولين اقروا بأن المرافقة طريقة التكوين مما يجعلهم أكثر استعداد ودافعية لإتمام مهمة معنية في مجال المقاولة داخل المؤسسة من خلال تسيير مشاريع المؤسسة بنجاح في الوقت المطلوب تليها نسبة 13% من المقاولين الذين أقروا بأن المرافقة طريقة للتكوين تكسبهم الخبرة والثقة ونفس النسبة نجدها عند المقاولين الذين اقروا بأن المرافقة تخلق روح الإبداع وتساعد على اتخاذ القرار السليم حول المشروع ما نسبة 7% اقروا بأن

المرافقة طريقة لتكوين من خلال زيادة الربحية والإنتاجية للمؤسسة، وبذلك يمكن القول بان المرافقة أثناء التكوين تقوم على نقطة أساسية في تسيير المشاريع المؤسسة بنجاح في الوقت المطلوب وهو ما يحقق ربحيتها.

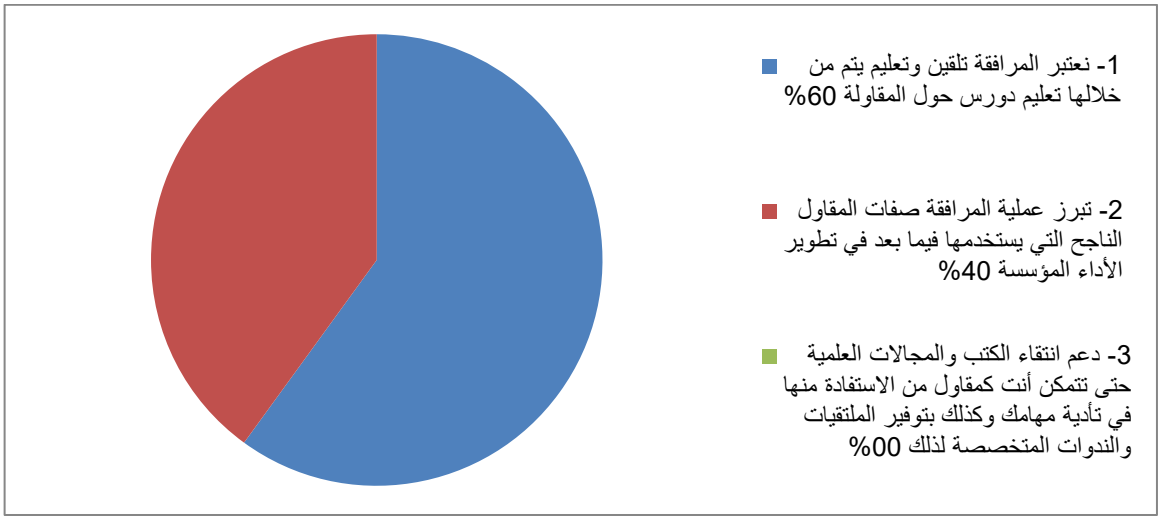
4-8-نظرة المقاولين للمرافقة أثناء التكوين:

البيانات حول الموضوع يعالجها الجدول اللاحق.

الجدول رقم28: يبين نظرة المقاولين للمرافقة أثناء التكوين:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
1-تعتبر المرافقة تلقين وتعليم يتم من خلالها تعليم دروس حول المقاولة	18	60%
2-تبرز عملية المرافقة صفات المقاول الناجح التي يستخدمها فيما بعد في تطوير الأداء المؤسسة	12	40%
3-دعم انتقاء الكتب والمجالات العلمية حتى تتمكن أنت كمقاول من الاستفادة منها في تأدية مهامك وكذلك بتوفير الملتقيات والندوات المتخصصة لذلك	/	/
المجموع	30	100%

المصدر: السؤال رقم 30 من الاستمارة.



الشكل رقم 23 : يبين نظرة المقاولين للمرافقة أثناء التكوين.

من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 60% من المقاولين أدلوا بأن المرافقة تعتبر بمثابة تلقين وتعليم يتم من خلالها تعليم دورس حول المقاولة في حين أن نسبة 40% من المقاولين أدلوا بأن عملية المرافقة تبرز صفات المقاول الناجح التي يستخدمها فيما بعد في تطوير الأداء

المؤسسي في حين أنه لم يتم تسجيل أي نسبة حول أن المرافقة تعمل على دعم انتقاء الكتب والمجالات العلمية حتى يستفيد منها المقاول في تأدية مهامه وبذلك فإن المرافقة تعمل على تعليم دورس حول المقاولة مما يجعله يتميز بالثقة في النفس والابداع والمبادرة واخذ المخاطرة فيما يخص شؤون وظيفته.

5-اختبار الفرضيات والاجابة على تساؤلات البحث

من خلال عرض وتحليل البيانات سنقوم باختبار الفرضيات وبالتالي الإجابة على تساؤلات البحث كما يلي:

الفرضية الاولي:

"يؤثر التكوين على الثقافة المقاولاتية على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز"

تم قبول هذه الفرضية أي ان هناك تأثير للثقافة المقاولاتية على أداء شركة سونلغاز وبذلك فالثقافة المقاولاتية لها دور كبير في تطوير أداء المؤسسة الاقتصادية وزيادة ربحيتها وذلك من خلال التكوين الذي يتحصل عليه المقاول فانه يسهم في تزويده بالمعارف اللازمة لأداء المهام ويخلق فيه روح الابداع والابتكار مما يجعله يحرص على تقديم صورة مشرفة للمؤسسة.

وهنا نكون قد أجبنا على التساؤل الفرعي الأول.

الفرضية الثانية:

"تؤثر الروح المقاولاتية على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز"

تم قبول هذه الفرضية وهي فرضية صحيحة فكلما تميز المقاول بحبه وحماسه تجاه عمله كلما زاد حرصه الدائم على تحقيق أهداف المؤسسة وضمان استمرار النجاح وتسيير الفشل.

وهنا قد أجبنا على التساؤل الفرعي الثاني.

الفرضية الثالثة

"تؤثر المرافقة المقاولاتية على مستوى أداء العمال بالمقاولة من الباطن لشركة سونلغاز"

تم قبول هذه الفرضية أي أن المرافقة هي طريقة للتكوين تساهم بشكل كبير في مساعدة المقاول وتوجيهه للعمل بالطريقة والمنهجية الفعالة لأداء مناسب لهم وهو ما يعود بالإيجاب على مستوي أداء شركة سونلغاز.

وهنا نكون قد أجبنا على التساؤل الفرعي الثالث.

-مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.

5-1-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

-من خلال تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى تبين ان أغلبية المبحوثين بنسبة % 100 أكدوا انهم يمتلكون ثقافة المبادرة والمخاطرة في انجاز الأعمال لان من سمات المقاولين الأساسية هي روح

المبادرة وحب المخاطرة حتى يتم انجاز العمل على أكمل وجه وخاصة ما تم اكتسابه من خلال عملية التكوين.

كما ان اغلبية المبحوثين صرحوا بان الوسائل التي تساعدهم على الاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل هي الدورات التكوينية وهذا ما دلت عليه الاحصائيات 63% وذلك راجع الى ان الدورات التكوينية لها انعكاسات إيجابية على أداء المقاول في المؤسسة حيث تزرع فيهم الضمير المهني والوعي بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم وتجعلهم يهتمون بتحقيق اهداف المؤسسة قبل أهدافهم الشخصية لتحقيق تطور المؤسسة وزيادة ربحتها.

كما يتضح ان نسبة 100%من المبحوثين صرحوا بأنهم استفادوا من برنامج تكويني على المقاولاتية ويرجع ذلك الى رغبة المقاول في تجديد المعلومات باستمرار حول طريقة العمل وهو ما تحققه هذه البرامج، كما صرحوا بأنهم استفادوا من هذه البرامج في انها خلقت روح الابداع والابتكار لديهم حيث ان مساهمة البرامج التكوينية في زيادة المهارات فيما يتعلق بشؤون الوظيفة فإنها تزيد من حماس المقاول وحرصه الدائم والمستمر على ابتكار أشياء جديدة والابداع في العمل يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وهو ما دل عليه الاحصائيات بنسبة33%

كما نجد ان اغلبية المبحوثين صرحوا بان الإجراءات الوقائية والأمنية التي تضمنها التكوين على المقاولاتية جعلت منهم مقاولين يتحملون المسؤولية ويتمتعون بحس التنظيم وذلك بنسبة الان هذه الإجراءات تبعث في نفس المقاول الاستعداد الرغبة في تسيير العمل بنجاح وتحمل المخاطر الناجمة عن ذلك العمل وما يعزز ثقة المؤسسة في مقاوليها ويضمن سير اعمالها بعيدا عن أي مشاكل محتملة.

كما يتضح ان نسبة 80% من المبحوثين صرحوا بان المعارف المكتسبة في مجال التكوين ساعدتهم على أداء عملهم بالشكل المطلوب لان هذه المعارف تساعدهم على تحسين طريقة العمل من خلال التطور في العمل بكفاءة عالية وبجدية كما تساعد هذه المعارف على الاندماج في العمل وخلق جو ملائم للعمل بسهولة وتميز مما يحقق فعالية المؤسسة ويزيد من نشاطها.

كما نجد ان اغلبية المبحوثين صرحوا بان التعليم الذي تلقوه في مجال المقاولاتية جعلهم يحرصون على تقديم صورة مشرفة للمؤسسة وذلك بنسبة 53% حيث صرح بعض المقاولين ان هذا التعليم يساهم في توفر المعارف والمهارات المختلفة المتعلقة بمقاولة الاعمال وبناء المهارات اللازمة لإدارة مشاريع الريادية التي تمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها وهو ما دلت عليه الاحصائيات بنسبة 33% .

كما نجد ان اغلبية المبحوثين صرحوا بان التخصص الدراسي يساعدهم في الانتماء الي المؤسسة الاقتصادية العمل بها كمقاول وذلك بنسبة 70% لان التخصص يلعب دور كبير في المجال العلمي حيث تهتم المؤسسة الاقتصادية بالمقاولين الذين يمتلكون تخصصا يتماشى مع متطلبات الوظيفة خاصة تخصص علوم تكنولوجية فانه يساهم بشكل كبير في سهولة انضمام المقاول للمؤسسة الاقتصادية.

5-2-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

من خلال تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية تبين ان اغلبية الإجابات بنسبة40% أكدوا ان الأسباب الدافعة الي الانتماء الي مجال المقاولة هي الثقة بان يصبحوا مقاولين ناجحين في مسيرتهم المقاولاتية وبذلك فان الثقة في حد ذاتها حافز للعمل والتطور فيه وهذا يدفعهم أكثر نحو حب العمل وقيادته نحو الأفضل.

كما نجد ان نسبة 33% من المبحوثين أكدوا بأنهم يقومون بتسيير أداء المؤسسة من خلال انهم يتمتعون بالديناميكية والحيوية من خلال قدرتهم على القيام بأكثر من مهمة في وقت واحد وهو ما يرفع من قيمة وربحية المؤسسة ويساهم في رضي الزبائن الكامل عن الاعمال المنفذة من قبل المقاول.

كما يتضح ان اغلبية المبحوثين بنسبة100% صرحوا بأنهم يحرصون على تحقيق اهداف المؤسسة بصورة دائمة ومستمرة، حيث أكد اغلبهم ان اهم الأهداف التي يرغبون في تحقيقها هي تحسين وتطوير أداء المؤسسة.

كما نجد ان اغلبية المبحوثين بنسبة83% صرحوا بأنهم ازدادوا مهارة وتخصصا بكل ما يتعلق بشؤون وظيفتهم كلما أصبحوا أكثر حماسا ودافعية لتحقيق الجودة في العمل ذلك ان المهارات المكتسبة من خلال التكوين تصبح حافز لدي المقاول يعمل أكثر ويطور من الأنشطة المتعلقة بالمؤسسة فكلما اكتسب المقاول مهارة جديدة كلما أنتج فكرة جديدة وكلما زاده ذلك رغبة ودافعية نحو العمل وتطويره.

كما نجد ان اغلبية المبحوثين بنسبة40% ادلوا بان النجاح في العمل هو بمثابة نقطة قوة ودافع لتطوير أداء المؤسسة ذلك ان النجاح يزرع الثقة في النفس والتي تزيد في رغبتهم في تطوير أداء المؤسسة.

كما نجد ان اغلبية المبحوثين بنسبة 60% صرحوا بان النجاح في العمل يرجع الي التعليم والتكوين لأنهم يساهمان في اكتساب معارف وخبرات جديدة تسمح لهم بتطبيقها في ميدان العمل كما يساهمان في تحسين الدقة في أداء المهام مما يحقق النجاح في العمل.

كما نجد ان اغلبية المبحوثين بنسبة 67% صرحوا بان الفشل في العمل بمثابة نقطة الانطلاق للنهوض من جديد لان المقاول اثناء قيامه بعمله عليه ان يتقبل الفشل ويخطط لبداية جديدة ملؤها تفاءل في تحقيق الأفضل وذلك ان المقاول ناجح تكمن في قدرته على تقبل وتسيير الفشل لا الخضوع والاستسلام له.

ويتضح ان نسبة 47% من المبحوثين صرحوا بان الفشل في العمل يرجع الى قلة الحصول على التكوين إذا ان غياب البرامج التكوينية الهادفة الى اعداد المقاول وتوجيهه نحو العمل بالطريقة السلمية يؤثر على أداء المقاول لأنه ليس لديه خلفية تكوينية اكتسب منها مهارات أدائه للعمل وهذا قد يؤثر على صورة المؤسسة لهذا فان عملية التكوين ضرورة لا غنى عنها بالنسبة للمقاول وأداء المؤسسة.

ونجد ان اغلبية المبحوثين بنسبة 53% صرحوا بأنهم ينفذون كل ما يطلب منهم إنجازه في الوقت المحدد، وذلك راجع الى حس المسؤولية لدى المقاول والتزامه بقرارات المؤسسة وهذا ما يعود بالنفع على أداء المؤسسة ويعزز استمرار على المدى الطويل.

5-3-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

من خلال تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة تبين ان اغلبية الإجابات بنسبة 63% صرحوا بان المؤسسة لا توفر لهم ظروف مناسبة لأداء أحسن لهم وهذا ما يؤثر سلبا على أدائهم لان المورد البشري ان لم تتوفر لديه الظروف المناسبة والمحفزة على العمل فان اداءه يتراجع وهو ما يؤثر على مردودية المؤسسة.

كما نجد ان نسبة 57% من المبحوثين صرحوا بأنهم تلقوا التشجيع الازم للانتماء الى المقاولة كمسار مهني وهو ما يجعله يبذل جهدا أكثر لتحسين صورته أمام الناس وكذلك بالنسبة للمؤسسة التي ينتمي اليها.

ويتضح كذلك ان نسبة 40% من المبحوثين صرحوا بان العمليات الأساسية التي يمكن ان يوفرها المرافق لهم لتنفيذ وتسيير الأداء داخل المؤسسة بالشكل المطلوب هي مساعدة على تنظيم وقت العمل لأنه من خلال تنظيم الوقت ينجم عنه الانضباط والمسؤولية تجاه العمل.

كما نجد ان اغلبية المبحوثين بنسبة 87% صرحوا بان المرافق يعمل على تطوير معارفهم ومهاراتهم في جميع الميادين وادراكهم لمختلف التحديات والصعوبات التي تواجههم في ميدان العمل وذلك من خلال تقديم توصيات وتوجيهات حول كيفية العمل داخل المؤسسة والتزام المقاول بهذه التوصيات والتوجيهات نابع من رغبته في العمل وتطوير أداء المؤسسة العامل بها.

كذلك نجد ان اغلبية المبحوثين بنسبة 60% صرحوا بان هناك فوائد يحصلون عليها اثناء عملية المرافقة واهم هذه الفوائد هي التسيير الحسن للمؤسسة مما يعزز أهميتها في المجتمع.

كما يتضح ان نسبة 40% من المبحوثين صرحوا بان دور تلك الفوائد في تحقيق وتعزيز استمرار أنشطة المؤسسة هي تطوير أداء المؤسسة وهو ما يدل على ان المرافقة المقاولاتية تجعل المقاول في حرص دائم على تحقيق اهداف المؤسسة وذلك بتطوير أدائها وزيادة ربحيتها.

كما نجد ان نسبة 53% من المبحوثين أقروا بان المرافقة طريقة للتكوين مما يجعلهم أكثر استعدادا ودافعية لإتمام مهمة معينة في مجال المقاولة داخل المؤسسة التي ينتمون اليها حيث ان منهم بنسبة 20% من المقاولين صرحوا بان المرافقة طريقة للتكوين من حيث انها تسهم في تسيير مشاريع المؤسسة بنجاح في الوقت المطلوب.

وكما يتضح ان نسبة 60% من المبحوثين صرحوا بان المرافقة اثناء التكوين تعتبر بمثابة تلقين وتعليم يتم من خلالها تعليم دروس حول المقاولة وهذه الدروس تساعدهم في مسارهم المهني.

6-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

ان النتائج التي توصلنا اليها من خلال مناقشتنا لفرضيات الدراسة وجدنا انها تقترب من بعض النتائج التي توصلت اليها الدراسات السابقة كما يلي:

دراسة الباحثتان ساسية باسو وشهرة طرباخ توصلت الي ان المؤسسة محل الدراسة تقوم بعملية المناولة بالتخلي عن نشاطاتها الرئيسية للمناولة بهدف تحسينها باستمرار وخفض التكاليف من خلال سرعة الإنجاز الاشغال في أوقات صغيرة للإرضاء زبائنها وهذا ما توصلت اليه أيضا دراسة الباحث لحمر زين الدين حول ان المقاولة من الباطن تساهم في زيادة رقم اعمال مؤسسة سونلغاز نتيجة لجودة الخدمات وسرعة انجاز الاشغال التي تنفذها لصالح الشركة مما يحقق رضا الزبائن وما يصاحبه من ارتفاع المبيعات وهو ما يتوافق أيضا مع نتائج دراستنا .

اما فيما يخص الدراسة الثالثة للباحثان نعام يوسف وبوحنيك محمود فنجد انها تختلف مع دراستنا فيما يخص نتائج الدراسة لكنها تتشابه في هدف الدراسة الذي يدور حول التطرق لأهم الأبحاث والدراسات المعالجة لمفهوم المقاولاتية وذلك من اجل توفير خلفية ملائمة للدراسة كما تختلف نتائج دراستنا مع دراسة الباحث محمد الازهر ريمي حيث ركزت على مؤسسات التكوين المهني ودورها في تفعيل الفكر المقاولاتي فمثلا نجد انها توصلت الي ان مؤسسات التكوين المهني تتوافر على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاولاتي لدي الشباب لكن دراستنا تختص بالتكوين المقاولاتي وكيف يؤثر على أداء شركة سونلغاز, كما اختلفت نتائج دراستنا مع الدراسة الخامسة للباحثة بو البعير راضية حيث ان النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة تخص الطلبة الجامعيين وتعزيز الثقافة المقاولاتية لديهم من خلال التكوين الجامعي اما نتائج دراستنا تخص فئة المقاولين المتعاقدين مع شركة سونلغاز لكنها تشابهت معها فيما يخص دور التكوين في تعزيز الثقافة المقاولاتية غير ان هذه الدراسة كانت على الطلبة الجامعيين ودراستنا حول المقاولين .

7_ النتائج العامة للدراسة:

من خلال الدراسة الميدانية نستخلص جملة من النتائج التي تم التوصل اليها من خلال مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضيات الثلاثة المطروحة في إشكالية الدراسة وهذه النتائج هي كالاتي

1-النجاح الاقتصادي يتطلب امتلاك المهارات المقاولاتية لإدارة الاعمال لذلك فالمؤسسة الاقتصادية اتخذت القرار المناسب في اللجوء الي مقاولات من الباطن التي تساهم في جودة الخدمات وسرعة انجاز الاعمال مما يحقق رضا الزبائن ويعزز استمرار أنشطة المؤسسة على المدي الطويل.

2-يعتبر التكوين المقاولاتي عملية ضرورية وأساسية يساهم في اعداد مقاولين اكفاء وقادرين على تحمل مسؤولية أعمالهم وهو ما يرفع من قيمة المؤسسة في المجتمع.

3-امتلاك المقاولين المقومات الأساسية التي تطور من الروح المقاولاتية لديهم وهو ما أثر بالإيجاب على أداء شركة سونلغاز.

4-تعتبر المرافقة المقاولاتية من اهم العناصر الداعمة للمقاول عند الانضمام الي المسار المهني كما لا ننسي دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية.

5-ينمي التكوين المقاولاتي من الثقافة والروح المقاولاتية لدي المقاول مما يجعله يسعي دائما الي تقديم الأفضل في مجال عمله وتسيير الفشل وبالتالي تحقيق اهداف المؤسسة.

8-التوصيات والاقتراحات:

بناءا على الدراسة التي قمنا بها وعلى ضوء النتائج التي توصلنا اليها نقدم بعض التوصيات والاقتراحات التالية :

- إدراج المقاولاتية كمادة تعليمية ضمن مراحل النظام التعليمي خاصة في تعليم التكوين المهني.
- ضرورة الاهتمام بموضوع التكوين المقاولاتي وإعطائه أهمية كبيرة
- على المؤسسة الاقتصادية الاستمرار في عملية المقاولة لأنها تساهم في تحسين الأداء
- على المؤسسة ان توفر الظروف الجيدة للمقاول حتي يتمكن من اداء المهام بروح ومعنويات عالية ومحفزة على العمل
- على المؤسسات الاقتصادية الكبرى ان تستعين في أداء أعمالها بالمقاولين الدين يمتلكون المهارات والخبرات الكافية لتوظيفها في ميدان العمل المؤسسي
- على المحيط الاجتماعي ان يساعد الشباب ويشجعهم من اجل الانضمام الي المقاولة كمسار مهني ومساعدتهم في تحقيق دلك من كل الجوانب
- ضرورة تكثيف البرامج التكوينية الخاصة بالمقاولاتية

الخـــاتمة

الخاتمة:

وخلاصة القول من كل ما سبق وما تم عرضه في هذه الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي نستنتج ان المؤسسة الاقتصادية تسعي الي تحقيق أهدافها من خلال رغبتها في الوصول الي الأداء الجيد في العمل لذلك تتجه الي الاعتماد على المقولين المتحصلين على تكوين في مجال المقاولاتية , حيث ان الاهتمام بالتكوين اصبح عاملا أساسيا لابد من الاهتمام به وتوجيه الشباب له بغية الاستثمار في مجال المقاولاتية ان هذه الأخيرة تتأثر بالمتغيرات الشخصية , السياسية , الاقتصادية , الاجتماعية , التعليم والتكوين للبيئة التي يعيش فيها والتي تشكل الثقافة بمفهومها الشامل فإنها تقوم من اجل خلق قيمة مضافة تساهم في تطوير أداء المؤسسة وزيادة ربحتها وبذلك فان هذا الدور لا يتحقق الا اذا استطاع الافراد المقاولين امتلاك مؤهلات ومهارات محفزة لذلك وقدرات تمكنهم من تحقيق اهداف المؤسسة وهذا يمكنهم أيضا من تحقيق أهدافهم الشخصية , وهو ما يمكن تحقيقه من خلال التكوين الذي يهدف الي اكتساب الأفراد للمعلومات والمهارات التي تتطلبها الوظيفة , إضافة الي تطوير المكتسبات لما يتماشى مع التغيير في وظائف العمل , وكذا تحقيق التوافق المهني للتعليم , كل هذه الوظائف تساهم بشكل كبير في تحقيق وتعزيز استمرار أنشطة المؤسسة , الي هنا تكون قد وصلنا الي المرحلة الأخيرة من مراحل البحث, والذي كان ثمرة عمل كلفنا الكثير من الجهد . واخذ منا وقتا ثمينا، محاولين في هذه الدراسة مناقشة موضوع التكوين المقاولاتي وأثره على أداء المؤسسة الاقتصادية على اعتبار ان هذا الموضوع من المواضيع الحديثة الذي اخذ اهتمام العديد من الباحثين والمتخصصين في شتى الميادين وفي الأخير نستطيع ان نقول رغم الصعوبات التي واجهتنا ورغم النقائص التي احتوتها دراستنا الا اننا نأمل أنها قد ألمت بالموضوع، ونكون قد اسهمنا ولو بجزء بسيط في عملية البحث العلمي , وقد تكون نهاية دراستنا بداية دراسة لزملاء أخريين قد يقدمون الجديد والمفيد حول هذه الدراسة .

قائمة المصادر والمراجع

الكتب

- إبراهيم بدران , مصطفي الشيخ (2012), الريادية " الابداع في انشاء المشاريع " ط1, عمان , دار الشروق للنشر والتوزيع .
- أحمد بدر (1978) , أصول البحث العلمي ومناهجه , ط5, الكويت , المكتبة الاكاديمية للنشر والتوزيع.
- بولرباح عسالي(2017). *تسيير المؤسسات بين المفاهيم النظرية في التطبيقات العملية مع نماذج امتحانات مقترحة وحلولها* ،(د,ط) ,(د,ب), ديوان المطبوعات الجامعية.
- توفيق بوجنان , عبد اللطيف حابي (2021) , قضايا معاصرة في إدارة الأعمال "التدريب وتطوير الكفاءات , ط1, عمان ,الفا للوثائق والنشر والتوزيع .
- حسين محمد جواد الجبوري (2013) ، منهجية البحث العلمي ,ط1 ,عمان, مؤسسة دار الصادق الثقافية .
- حمداوي، وسيلة. (2004). *أساليب ادارة الموارد البشرية*, (د,ط) ,جامعة قالمة, مديرية النشر.
- خالد عبد القادر منصور التومي (2019). الثقافة وبناء المجتمعات. ليبيا. بوابة علم الاجتماع. – مجموعة من الكتاب، ترجمة علي سيد الصاوي (1978). نظرية الثقافة. الكويت، عالم المعرفة.
- خضير كاظم حمود الفريجات،موسى سلامة اللوز، أنعام الشهابي(2009) السلوك التنظيمي "مفاهيم معاصرة" ،ط1، عمان ،اثراء النشر والتوزيع.
- ريما ماجد (2016) , منهجية البحث العلمي , (د, ط) , بيروت , لبنان , مؤسسة فريدريش ايبرت .
- سماح سالم سالم(2012) , البحث الاجتماعي " الأساليب المناهج الإحصاء " , (ط1) ,عمان , دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- عثمان فريد رشدي (2013) , الريادة والعمل التطوعي , ط1,(د,ب), دار الزاية للنشر والتوزيع

- علاء عباس , محمد السلامي (د.ت) ريادة الاعمال والمشروعات الصغيرة , كلية التجارة , جامعة الإسكندرية , قسم إدارة الاعمال , دار التعليم الجامعي.
- علي الشتا (2004) ,نظرية علم الاجتماع , (د,ط), الإسكندرية , المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع.
- عمار بوحوش , محمد محمود الذنيات (2011) , مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث ,ط6,بن عكنون ,الجزائر ,ديوان المطبوعات الجامعية.
- قيرة اسماعيل (2007)، *تنمية الموارد البشرية*، (د.ط)، (د.ب)، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- كمال دشلي (2016) , منهجية البحث العلمي , (د,ط) ,جامعة حماة , منشورات جامعة حماة
- كمال زريق، بلحمدي سيد علي، مادي محمد إبراهيم. (2019) . المقاولاتية وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الواقع والتحديات. ط1. البليدة–الجزائر. 2020.
- مجموعة مؤلفين (2019) , منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية , (ط1) , برلين , المانيا , المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية.
- محمد جلال الغندور (2015)، البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، ط1, مصر –القاهرة ,دار الجوهرة للنشر والتوزيع.
- محمد رسلان الجبوسي،جميلة جاد الله(2008) الإدارة علم وتطبيق ،ط3،عمان ،الاردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- محمود سلمان العميان(2005)،السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط3، الأردن ، عمان،دار وائل للنشر والتوزيع.
- مصطفي بوجلال (2015)، علم الاجتماع المعاصرين الاتجاهات والنظريات , (د,ط) بن عكنون الجزائر , ديوان المطبوعات الجامعية.

- مكي مصطفي (2013) , البحث العلمي "آدابه وقواعده ومناهجه" , (د,ط) , الجزائر , دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع.

المعاجم

- أحمد زكي بدوي (1977). *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية*. بيروت: مكتبة لبنان.
- تعريف ومعنى المقاولة في معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي، https://www.almaany.com
- المعاني الجامع – معجم عربي عربي، https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%88%D9%8A%D9%86/
- معجم لسان العرب لابن منظور، ثقف، درر العراق ويكي، Https://wiki.dorar-aliraq.net
- معنى المقاولة في قواميس ومعاجم اللغة العربيةArabidict، الرائد، المعجم الوسيط https://www.arabidict.com
- معني وشرح المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والكبيرة , معجم الوسيط https://www.maajim.com

المذكرات

- إسحاق رحماني(2016-2017). المقاولة في القطاع الخاص وعلاقتها بتنمية مجتمع العمل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة باتنة1. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2016-2017.
- بادة فاروق (2016/2015) ,واقع الكفاءات المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الجزائر ,مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير ,كلية العلوم التجارية والمالية المدرسة العليا للتجارة 2016/2015,.

- بختي الرزقي ,بوخميسة علي(2021/2020),دور دار المقاولاتية في تنمية الفكر المقاولاتي لدي طلبة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية, مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر , جامعة محمد بوضياف المسيلة , معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية , 2021/2020.
- بن شعبان، سميرة (2018–2019). *دور التكوين في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمديرية التربية – ولاية قالمة–* ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع (غير منشورة). جامعة 8 ماي 1945–قالمة –,كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. 2018–2019.
- بوا البعير راضية (2020–2021) , دور التكوين الجامعي في تعزيز الثقافة المقاولاتية , دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوا لصوف , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير , المركز الجامعي عبد الحفيظ بوا لصوف ميلة , معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , 2020–2021 .
- روميل مليكة , حذروش سلاف (2017–2018) , دور التكوين في رفع مستوي الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة الصناعية , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع , جامعة محمد الصديق بن يحي , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية , 2017–2018.
- ريم لونيسي [2019–2020] ,المعوقات التنظيمية للمقاولاتية السياحية في الجزائر دراسة ميدانية للوكالات السياحية في مدينة باتنة ,أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل , جامعة باتنة 1 , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية , 2019 /2020 .
- الزهرة عباوي (2015/2014), المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي ,دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة ,مذكرة مقدمة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لنيل شهادة الماجستير ,جامعة محمد لمين دباغين –سطيف2, 2015/2014.
- ساسية باسو, شهرة طرباخ (2012–2017) , تقييم المناولة كخيار استراتيجي لرفع الاداء المالي لمؤسسة سونلغاز , مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكاديمي , جامعة قاصدي مرباح ورقلة , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , 2012–2017 .

- عومري سالم يوسف عبد القادر [2017-2018] , المرافقة المقاولاتية ودورها في انشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب –فرع ادرار-, مدكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكاديمي , جامعة احمد دراية ادرار –الجزائر -, كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير, 2018/2017.
- لحمر زين الدين (2019,2018) , دور المقاولة من الباطن في تحسين الاداء المالي للمؤسسة الاقتصادية , دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز بسكرة , مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في, العلوم الاقتصادية جامعة محمد خيضر بسكرة , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , 2018-2019 .
- محمد الازهر ريمي (2019-2020), دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدي المتكونيين ,دراسة ميدانية على خريجي التكوين المهني مؤسسي المقاولات , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع , جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي , كلية العلوم الاجتماعية والانسانية , 2019-2020.
- محمد الامين شحمة، إسماعيل خلايلية (2019/2018) ,المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشاريع المصغرة والمتوسطة دراسة حالة ولاية عين الدفلى , مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكاديمي في علوم التسيير , جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير,(2019/2018).
- مخلوف، فتيحة (2016-2017). *استراتيجية تكوين وتدريب العمال في المؤسسة-دراسة حالة لمؤسسة ميناء مستغانم*. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير. جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية. 2016-2017.
- نعام يوسف , بوحنيك محمود (2018-2019), دور المقاولاتية في تحقيق كفاءة اداء المنظمة , دراسة حالة مؤسسة صناعة الغرف الصحراوية بتقرت , مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية , جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي , كلية الحقوق والعلوم السياسية , 2018-2019.

- نقلا بتصرف عن : محمد الازهر ريمي (2019-2020). *دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين* . مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل . جامعة الشهيد حمة لخضر-جامعة الوادي.
- هبابشة محمود (2019_2020),المقاولة من الباطن ودورها في تطوير الاداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة , دراسة حالة مؤسسة الشفق لصناعة البطاريات عين مليلة , مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي, جامعة العربي بن مهيدي – ام البواقي _,كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير , 2019-2020.

المواقع الالكترونية

- ALMOQatel- مفهوم الثقافة – مقاتل من الصحراء , culture:/http=//desert-warrior.com
- https://formationdz.ahlamontada.com/t19-topic
- الجودي محمد علي ,تجارب عالمية في التعليم المقاولاتي , جامعة زيان عاشور بالجلفة ,ص4 Http:archives ..univ. biskra. dz

المجلات والملتقيات

- بن عيسى، خضرة وكربوش محمد (2018). *تأثير أبعاد نموذج Autio على التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين: دراسة مقارنة باستخدام التحليل التمييزي*. مجلة *البحوث والدراسات التجارية*. العدد الثالث. مارس 2018.
- بيبي وليد وعمار فاروق غربي وعفاف حمادي (جوان2017). المسؤولية الاجتماعية وتخطيط الاعمال بالمشاريع المقاولاتية – دراسة تجريبية علي عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة بالجزائر. مجلة المالية وحكومة الشركات. جامعة ام البواقي. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. المجلد 01: العدد01. جوان 2017.

- جبار سعاد، ناجي أمينة(2020)، التعليم المقاولاتي كأداة لبناء الروح المقاولاتية، دراسة قياسية لطلبة جامعة سيدي بلعباس، المجلة الجزائرية للاقتصاد وإدارة الطيران، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، العدد 1، 2020.
- حبيش علي , اوكيل رابح. (جانفي 2019). *الإدارة الحديثة للموارد البشرية واهمية التكوين فيها* . جامعة البويرة. الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. العدد 21. جانفي 2019.
- خذري توفيق، حسين بن الطاهر(2013)، المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الجزائرية، المسارات والمحددات، الملتقى الوطني حول واقع النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة خنشلة، يومي(5-6) ماي 2013.
- سفيان فنيط، هشام بورمة (افريل 2018) , ثقافة وروح المقاولاتية لدي الشباب الجامعيين في ولاية جيجل , دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعيين , مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ,جامعة جيجل , مجلد1,افريل2018.
- سلامي منيرة (2012)، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد2، 2012.
- صادق راشد الشمري (2015), دور ابعاد الريادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المصرفي المتميز دراسة تحليلية في عينة مختارة من المصارف العراقية الخاصة , مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية , كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة , المجلد 21, العدد83, 2015.
- صباح محمد جاسم (2010), مفهوم الثقافة الإسلامية وتحدياتها , مجلة ديالي , جامعة ديالي , كلية العلوم الإسلامية , العدد44, 2010.

- عبد المجيد محمد الحويج (2020)، الوثائق مفهومها أنواعها وتقسيمها واهميتها في البحث العلمي، مجلة كلية الآداب، جامعة الزاوية، العدد2020,29.
- عبدلي حبيبة (2020)، تعزيز الثقافة المقاولاتية بالجامعة الجزائرية "تجليات ومعيقات" ، مجلة دراسات اقتصادية , جامعة الجلفة , المجلد 18, العدد 01, 2020.
- كرايس الجيلالي ومكناس مخطارية وبعيش مريم (2020). *الشباب الجامعي من البحث عن الوظيفة الحكومية الي انشاء المؤسسات الصغيرة والاستثمار من خلال النشاط المقاولاتي*. مجلة *شعاع الدراسات الاقتصادية*. جامعة الجزائر. المجلد 04: العدد 02. 2020.
- كمال بوقرة، اسحاق رحماني (2017، المقاولة الخاصة كآلية تنموية بمجتمع العمل، دراسة سوسيو–اقتصادية للفعل المقاولاتي في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، العدد 21، 2017.
- لفقير حمزة(2015)، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة برج بوعريريج، المجلد 1، العدد12، 2015.
- محمود بوقطف، نجاة بن مكي، نزيهة شاوش. (2019). المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجزائري. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر بسكرة. العدد11. 2019.
- منصوري رقية، خبيزة انفال حدة (افريل 2013) *دعم وتنمية المقاولاتية الشبانية في أوروبا التجربة الفرنسية نموذجا* , الملتقي الدولي الرابع حول *المقاولاتية عند الشباب تنوع فئات المتعاملين* , اختلاف الظروف ومحيطات الاعمال , مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الاعمال , جامعة محمد خيضر بسكرة , المجلد 03, العدد01,أيام 23–24–25.
- نبيل حميد شة (جوان 2012) , المقابلة في البحث الاجتماعي , مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية , جامعة سكيكدة , العدد 8, 2012.

- وشنان حكيمة (2017). النظرية العلمية وعلاقتها بالبحث العلمي "البحث الاجتماعي نموذجا "مجلة افاق للعلوم , جامعة الجلفة , العدد 07, 2017.

المحاضرات

- جبار رتيبة (2016-2017) , محاضرات في منهجية البحث , مقدمة لطلبة السنة الاولي ماستر , جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2,كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية , (2016-2017).
- حساين زاهية , محاضرة حلول إشكالية غياب تعريف موحد للظاهرة المقاولاتية , جامعة وهران , قسم علم الاجتماع.
- حلوش، مصطفي، محاضرة حول هندسة التكوين , مطبوعة موجهة لطلبة ماستر علم النفس التربوي , على الموقع, .stage.univ-sba.dz.
- صغور أحلام, أهمية مصادر ومراجع البحث العلمي ,مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر ,جامعة وهران 1احمد بن بلة, معهد الترجمة ,ص2,univ-oran1.dz .https://elearn.
- طباع فاروق، *محاضرات في هندسة التكوين*، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الاولي ماستر، جامعة محمد لمين دباغين-سطيف، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- مطبوعة بعنوان :محاضرات في مقياس المقاولاتية , جامعة البليدة 2, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2018/2017 .
- موساوي فاطمة، محاضرات تقنيات التحرير موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص: علم اجتماع التربية، جامعة البويرة،2022/2021، على الموقع: https://elearning.bouira.dz
- مولاي على (2020/2019) , محاضرة حول المقاولاتية بين الثقافة المقاولاتية واشكالية انشاء المؤسسات , جامعة احمد بن بلة وهران 1, معهد العلوم والتقنيات المطبقة , 2020/2019 .

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف –
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم الإجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

استمارة بحث

موجهة لـ الشركة الوطنية الكهرباء والغاز بالطارف

عنوان البحث

آثر التكوين المقاولاتي على مستوى أداء المؤسسة الإقتصادية

دراسة ميدانية لعينة من المقاولات من الباطن بمديرية التوزيع الطارف – سونلغاز-

إعداد الطلبة:

- بن ناصر فريال
- لوط نجاة

تحت إشراف الدكتور:

نوار فوزي

المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي

السنة الجامعية: 2022/2021.

نحن مجموعة بحث من جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف، نجري بحثا ميدانيا بعنوان أثر التكوين المقاولاتي على مستوى أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية لعينة من المقاولات من الباطن لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، يشرفنا أن نضع بين أيديكم استمارة بحث صممت لجمع المعلومات اللازمة لإنجاز هذه الدراسة.

نرجو منكم الإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة بصدق مما سيساهم من دون شك في الوصول إلى نتائج دقيقة قد تعود بفائدة لنا ولمؤسستكم.

نشكركم على المجهودات والوقت، وتقبلوا منا فائق التقدير والإحترام

المحور الأول: المعلومات الشخصية:

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- الفئة العمرية: أقل من 20 سنة 20-30 سنة 31-40 سنة
41-50 سنة 51-60 سنة 61 فما فوق

3- المستوى التعليمي: دون مستوى ابتدائي متوسط
ثانوي ☐ جامعي ☐ تكوين مهني ☐

4- التخصص الدراسي: علوم تكنولوجية علوم طبيعية علوم انسانية

5- الأقدمية في العمل:

- أقل من 5 سنوات
- 5- 10 سنوات □
- 10 سنوات فأكثر ☐

المحور الثاني: تأثير الثقافة المقاولاتية على مستوى أداء شركة سونلغاز:

6- هل تمتلك ثقافة المبادرة والمخاطرة في إنجاز عملك؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت إجابتك لا علل لماذا؟ .....

7- ماهي الوسائل التي تساعدك على الإطلاع على ما هو جديد في مجال عملك؟

- .....
- .....
- .....
- أخرى تذكر:.....

8- هل استفدت من برنامج تكويني على المقاولاتية ؟

نعم ☐ لا ☐

9- إذا كنت استفدت من أي برنامج تكويني في مجال المقاولاتية فماهي الاستفادة من التي جنيتها؟

- برامج التكوين خلقت روح الإبداع والابتكار لديك☐
- المقررات الدراسية تساير سوق العمل☐
- زودتك بمعلومات حول سوق العمل ☐
- أصبحت متفائلا أكثر بتحقيق النجاح في محيط العمل
- تخلصت (نسبيا) من الخوف من الفشل
- أخرى تذكر:.....

10- هل للإجراءات الوقائية والأمنية التي تضمنها تكوينك على المقاولاتية جعلت منك مقاولا يتحمل المسؤولية ويتمتع بحس التنظيم؟

نعم ☐ لا ☐

11- هل المعارف المكتسبة في مجال تكوينك على المقاولاتية ساعدتك على أداء عملك بالشكل المطلوب منك؟

نعم ☐ لا ☐

12- في رايك هل التعليم الذي تلقيته في مجال المقاولاتية جعلك تحرص على تقديم صورة مشرفة للمؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت إجابتك بنعم اشرح ذلك؟ ....

.....

13- هل ساعدك التخصص الدراسي في الانتماء للمؤسسة الإقتصادية والعمل بها كمقاول؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث: تأثير روح المقاولاتية على مستوى أداء شركة سونلغاز :

14- ماهي الاسباب التي جعلتك تنتمي إلى مجال المقاولة؟

- أول ما أسمع بفكرة المقاولة اشعر بالرضى والميول.☐
- فكرة أن أصبح مقاولا تراودني منذ الصغر ☐ .
- لدي ثقة بان أصبح مقاولا ناجحا في مسيرتي المقاولاتية.☐
- أخرى تذكر:.....

15- كيف تسهم أنت باعتبارك مقاول ناجح في تسيير أداء المؤسسة؟

- أتمتع بالذكاء الاقتصادي من خلال معرفة ما يجب فعله وأين ومتى؟ ☐
- أتمتع بالديناميكية والحيوية من خلال قدرتي على القيام باكثر من مهمة في وقت واحد.☐
- أتمتع بمفهوم القيادة والتواجد في المواقف الصعبة☐
- أتمتع بالخبرة الكافية حول كيفية تنفيذ المشاريع المقاولاتية التابعة للمؤسسة☐
- اخرى تذكر:.....

16- هل تحرص على تحقيق أهداف المؤسسة بصورة مستمرة ودائمة؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك بنعم فماهي أهم تلك الأهداف؟

- تحسين وتطوير أداء المؤسسة☐
- تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح☐
- إرضاء الزبائن مما يعود بالنفع على المؤسسة ويعزز أهميتها في السوق☐

17- هل تعتقد أنه كلما إزدادت مهارة وتخصصا بكل ما يتعلق بشؤون وظيفتك كلما زادت حماس ودافعية لتحقيق الجودة في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

18- ماذا يمثل لك النجاح في مجال عملك؟

.....

.....

19- في رأيك إلى ماذا يرجع النجاح في العمل؟

- الكفاءة والقدرة على التسيير☐
- التعليم والتكوين☐
- حب العمل والمغامرة فيه☐
- أخرى تذكر:.....

20- ماذا يمثل لك الفشل في ميدان عملك؟

.....

.....

21- في رأيك الى ماذا يرجع الفشل في العمل؟

- غياب الكفاءة في التسيير☐
- قلة الحصول على التكوين☐
- ضعف التمويل☐
- أخرى تذكر:.....

22- هل تنفذ كل ما يطلب منك إنجازه في الوقت المحدد؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك بنعم اشرح ذلك؟ .....

المحور الرابع: تأثير المرافقة المقاولاتية على مستوى أداء شركة سونلغاز.

23- هل توفر المؤسسة لكم ظروف عمل مناسبة لأداء أحسن لكم؟ نعم ☐ لا ☐

24- هل تلقيت التشجيع اللازم للإنتماء إلى المقاولة كمسار مهني؟ نعم ☐ لا ☐

25- ماهي العمليات الاساسية التي يمكن أن يوفرها المرافق لكم حتى يتم تنفيذ وتسيير الأداء داخل المؤسسة بشكل المطلوب؟

- تجنيد الإتصالات والهياكل الضرورية☐
- المساعدة على تنظيم وقت العمل☐
- المساعدات المالية والفنية المساعدة لك لتأدية مهامك☐
- أخرى تذكر:.....

26- كيف يعمل المرافق على تطوير معارفك ومهاراتك في جميع الميادين وادراكك لمختلف التحديات والصعوبات التي قد تواجهها في ميدان عملك؟

.....

.....

27- ماهي الفوائد التي تحصل عليها كمقاول أثناء عملية المرافقة؟

.....

.....

28- ماهو دور تلك الفوائد في تحقيق وتعزيز استمرار أنشطة المؤسسة؟

.....

.....

29- في رأيك هل المرافقة طريقة للتكوين مما يجعلك أكثر استعداد ودافعية لاتمام مهمة معنية في مجال المقاولة داخل المؤسسة التي تنتمون إليها؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم إشرح ذلك؟ .....

30- ماهي نظرتك الأكثر واقعية للمرافقة أثناء التكوين؟

- تعتبر المرافقة تلقين وتعليم يتم من خلالها تعليم دروس حول المقاولة☐

- تبرز عملية المرافقة صفات المقاول الناجح التي يستخدمها فيما بعد في تطوير الاداء المؤسسي☐
- دعم انتقاء الكتب والمجالات العلمية حتى تتمكن أنت كمقاول من الإستفادة منها في تأدية مهامك وكذلك بتوفر الملتقيات والندوات المتخصصة لذلك
- أخرى تذكر:.....

الملحق رقم 02 : الهيكل التنظيمي للمؤسسة