جامعة مولود معمري ـ تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

اتجاهات الجامعيين نحو عالم المؤسسة
دراسة ميدانية على عينة من طلبة تخصص علم نفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم وتسير الموارد البشرية

إعداد الطلبـــــــة:
طامـــــــين أعمر
نايت أعـــمر أعمر

إشـــــــــــراف:
الدكتـــــــــــور
مراد ناهـــــــــي

السنة الجامعية: 2022 ـ 2023

جامعة مولود معمري ـ تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

اتجاهات الجامعيين نحو عالم المؤسسة
دراسة ميدانية على عينة من طلبة تخصص علم نفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم وتسير الموارد البشرية

إعداد الطلبـــــــة:
طامـــــــين أعمر
نايت أعـــمر أعمر

إشـــــــــــراف:
الدكتـــــــــــور
مراد ناهـــــــــي

السنة الجامعية: 2022 ـ 2023

شكر وتقدير

نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم من بعيد أو من قريب في إعداد هذه الدراسة التي قمنا بها وخاصة الأستاذ ناهي مراد
الذي سهر على توجيهنا توجيها قيما وزودنا بمعلومات قيمة ساعدتنا بشكل كبير في دراستنا التي سنقدمها.

كما نود أن نشكر جميع الأساتذة الذين تداولوا على تدريسنا طوال كل هذه السنوات التي قضينها في جامعة مولود معمري.

أفراد عائلتينا الكريمتين؛

الباحثان:
طامين أعمر؛
نايت أعمر أعمر.

ملخص الدراسة:

تدخل هذه الدراسة في إطار التحضير لنيل شهادة في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم وهي تحت عنوان: اتجاهات الجامعيين نحو عالم المؤسسة، دراسة ميدانية على عينة من طلبة علم النفس، تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة أهمها:
- كون موضوع المؤسسة جديد ولم يسبق أن تم تناوله حسب علمنا من قبل؛
- كون طلبة تخصص عمل وتنظيم وتسير الموارد البشرية على أعتاب الالتحاق بالمؤسسة.

في حين تتجلى أهمية الدراسة في كون هذه الأخيرة حسب علمنا الأولى على مستوى قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تناولت هذا الموضوع بالتحديد.

أما الهدف منها فهو:
- إعداد الطلبة نحو عالم المؤسسة؛
- كيفية توظيف المكتسبات العلمية والتطبيقية المتحصل عليها بالجامعة عند الالتحاق بعالم الشغل مستقبلا؛
- إبراز هذا الموضوع الذي لم يتناول بكثرة من طرف الباحثين في مجال علم النفس العمل والتنظيم.

وطرحت هذه الدراسة التساؤل الرئيسي التالي:
- ما هي اتجاهات طلبة علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو عالم المؤسسة ؟

والذي تفرعت عنه التساؤلات الجزئية التالية:
- ما هو واقع المؤسسة في تصور الطلبة ؟؛
- ما هي فئة الطلبة الأكثر انجذابا نحو المؤسسة ؟؛
- ما هي آفاق (السبل والوسائل) لإعداد الطلبة لعالم المؤسسة ؟.

وللإجابة عليها، فقد وضفنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وأعددنا استبيان بغرض جمع البيانات من فئة طلبة قسم النفس لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتيزي وزو، اخترنا منهم 100 فردا كعينة عشوائية بسيطة.

ويمكن حصر أهم النتائج المُتَوَصَلْ إليها في:
- أن اتجاهات الطلبة نحو المؤسسة ايجابية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو واقع المؤسسة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مختلف فئات الطلبة الأكثر انجذابا نحو المؤسسة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو طريقة إعدادهم بعالم المؤسسة.

وعلى ضوء النتائج التي توصلنا إليها، اقترحنا التوصيات التالية:
- إطالة المدد الزمنية التي يقضها الطلبة في المؤسسات من خلال إطالة المدد الزمنية للتربصات؛
- محاكاة وضعيات العمل بالجامعة من خلال ورشات علمية؛
- ربط برامج التكوين الجامعي باحتياجات المؤسسات؛
- إجراء دورات تعريفية للمؤسسات داخل الجامعات؛
- اشتراك الطلبة في تحديد احتياجاتهم؛
- الربط بين الجانب النظري والتطبيقي؛
- ضرورة زيادة وعي الطلاب.

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات، المؤسسة، طلبة قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري.

Résumé

Cette étude entre dans le cadre de l'obtention du diplôme de Master en Psychologie de travail et d'organisation et Gestion des Ressources Humaines sous le thème : Attitudes des étudiants envers l'Eentreprise - étude de terrain sur un échantillon aléatoire de 100 étudiants au niveau du Département Psychologie, Faculté de Sciences Humaines et Sociales, Université Mouloud Mammeri.

Plusieurs raisons nous ont amenés à choisir ce thème pour étude, y compris :

- l'originalité du thème;
- l'Entreprise, la vocation futur des diplômés de la Psychologie de travail et d'organisation.

Bien que l'importance de l'étude soit illustrée par le fait que celle-ci :
- A notre connaissance, est le première au niveau du Département des sciences humaines et sociales, qui a traité de ce sujet spécifique;

Reste que son but est:
- Préparer les étudiants au monde de l'Entreprise;
- Comment utiliser les acquis théoriques obtenus à l'université, lors de l'entrée future dans le monde du travail;
- Mettre en lumière ce sujet peu abordé par les chercheurs dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations;

Cette étude a soulevé la question principale suivante:
- Quelles sont les attitudes des étudiants en psychologie de travail et d'organisation et Gestion des Ressources Humaines vis-à-vis du monde de l'Entreprise ?

Quelle ramifie avec elle des questions partielles suivantes :
- Quelle est la réalité de l'Entreprise dans la perception des étudiants ?;
- Quelle catégorie d'étudiants la plus attirée par l'Entreprise ?;

- Quelles sont les perspectives (voies et moyens) pour préparer les étudiants au monde de l'Entreprise ?;

Afin d'y répondre, nous avons appliqué l'approche descriptive dans cette étude, et nous avons préparé un questionnaire dans le but de recueillir des données auprès des étudiants du Département de Psychologie de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université Mouloud Mammeri de Tizi Ouzou, parmi lesquels nous avons choisi 100 individus comme échantillon aléatoire simple.

On pourrait limitée les résultats de notre étude aux plus importants résultats comme suit :

- Les attitudes des étudiants envers l'Entreprise sont positives.

- Il existe des différences statistiquement significatives dans les attitudes des étudiants face à la réalité de l'Entreprise.

- Il existe des différences statistiquement significatives dans les différentes catégories d'étudiants les plus attirés par l'Entreprise.

- Il existe des différences statistiquement significatives dans les attitudes des étudiants vis-à-vis de la méthode de préparation dans le monde de l'Entreprise.

À la lumière de nos constatations, nous proposons les recommandations suivantes :

- Prolonger les périodes passées par les étudiants dans les Entreprises en allongeant les périodes de stages.;
- Simulation de situations de travail aux universités à travers des ateliers scientifiques;
- Articuler les programmes de formation universitaire aux besoins des établissements;
- Organiser des salons professionnels au sein des universités.;
- Faire participer les étudiants à la détermination de leurs besoins.;
- Lier le côté théorique au pratique dans les programmes;
- Ssensibiliser les étudiants a importance d'acquérir une culture d'Entreprise;

Mots clés : Attitudes, Entreprise, Etudiants du Département de Psychologie, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Université Mouloud Mammeri.

فهرس المحتويات

شكر وتقدير
ملخص الدراسة
ملخص الدراسة بالغة الفرنسية
فهرس المحتويات
فهرس الجداول

مقدمة 02

الفصل الأول: تحديد الدراسة

تمهيد 04
1.1. إشكالية الدراسة 05
2.1. فرضيات الدراسة 07
3.1. أسباب اختيار الموضوع للدراسة 07
4.1. أهمية الدراسة 07
5.1. أهداف الدراسة 07
6.1. تحديد المصطلحات 08
7.1. دراسات سابقة 09
خلاصة 11

الفصل الثاني: المتغير المستقل الاتجاهات

تمهيد 13
1.2. مفاهيم 14
2.2. خصائص الاتجاهات 14
3.2. مكونات الاتجاهات 15
4.2.شروط تكوين الاتجاهات 16
5.2. أنوع الاتجاهات 17
6.2. وظائف الاتجاهات 18
7.2. نظريات تفسير تكوين الاتجاهات 19
8.2. طرق قياس الاتجاهات 22
9.2. تعديل الاتجاهات وتغيرها 25
خلاصة 27

الفصل الثالث: المتغير التابع المؤسسة

تمهيد 29
1.3. تعريف المؤسسة 30

2.3. أهداف المؤسسة 30
3.3.وظائف المؤسسة 32
4.3.تصنيفات المؤسسة 34
خلاصة 37

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة
تمهيد 39
1.4. الدراسة الاستطلاعية 40
2.4. منهج الدراسة 40
3.4. ميدان الدراسة 41
4.4. عينة الدراسة 41
5.4. أدوات جمع بيانات الدراسة 42
6.4. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة 44
7.4. صعوبات الدراسة 44
خلاصة 46

الفصل الخامس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
1.5 عرض وتحليل بيانات الفرضيات 48
1.1.5عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى 48
2.1.5 عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية 52
3.1.5 عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة 56

2.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية 60
1.2.5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى 60
2.2.5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية 60
3.2.5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة 61

3.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية العامة 62

خلاصة 63

استنتاج عام 64
توصيات الدراسة 65
قائمة المراجع 66
قائمة الملاحق .....

فهرس الجداول

رقم	موضوع الجدول	الصفحة
1	جدول رقم 1 يمثل خصائص عينة الدراسة.	41
2	جدول رقم 2 يمثل خصص الاستبيان.	44
3	جدول رقم 3 يمثل البند 1 في الاستبيان مدى علم الطلبة بسيرورات تسيير المؤسسة.	48
4	جدول رقم 4 يمثل البند 2 في الاستبيان مدى علم الطلبة بطريقة إدارة المؤسسة.	48
5	جدول رقم 5 يمثل البند 3 في الاستبيان مدى علم الطلبة بمختلف اللجان المُؤَسَسة بالمؤسسة.	49
6	جدول رقم 6 يمثل البند 4 في الاستبيان مدى علم الطلبة بوجود قوانين داخلية بالمؤسسة.	49
7	جدول رقم 7 يمثل البند 5 في الاستبيان مدى علم الطلبة بوجود نقابات داخل المؤسسة.	50
8	جدول رقم 8 يمثل البند 6 في الاستبيان مدى علم الطلبة بأنواع الدوام المختلفة بالمؤسسة.	50
9	جدول رقم 9 يمثل البند 7 في الاستبيان مدى علم الطلبة بوجود خدمات اجتماعية بالمؤسسة.	51
10	جدول رقم 10 يمثل البند 8 في الاستبيان مدى علم الطلبة بوجود خدمات صحية في المؤسسة.	51
11	جدول رقم 11 يمثل اختبارt للفروق حول واقع المؤسسة في تصور الطالب	51
12	جدول رقم 12 يمثل البند 9 في الاستبيان مدى تأثير الاتصال بالمؤسسة في الانجذاب نحوها.	53
13	جدول رقم 13 يمثل البند 10 في الاستبيان مدى تأثيرعامل الجنس في الانجذاب نحو المؤسسة.	53
14	جدول رقم 14 يمثل البند 11 في الاستبيان مدى تأثير عامل اللغة في الانجذاب نحو المؤسسة.	54
15	جدول رقم 15 يمثل البند 12 في الاستبيان مدى تأثير عامل السن في الانجذاب نحو المؤسسة.	54
16	جدول رقم 16 يمثل البند 13 في الاستبيان مدى تأثير عامل الحالة المدنية في الانجذاب نحو المؤسسة.	55
17	جدول رقم 17 يمثل t للفروق في فئة الطلبة الأكثر انجذبا نحو المؤسسة	55
18	جدول رقم 18 يمثل البند 14 في الاستبيان مدى تأثير تمديد مدد التربص بالمؤسسات في إطار أعمال التخرج في الانجذاب نحو المؤسسة.	56

19	جدول رقم 19 يمثل البند 15 في الاستبيان مدى تأثير استقدام مكونين من المؤسسات إلى الجامعة في الانجذاب نحو المؤسسة.	57
20	جدول رقم 20 يمثل البند 16 في الاستبيان مدى تأثير ربط برامج التكوين الجامعي باحتياجات المؤسسات في الانجذاب نحوها.	57
21	جدول رقم 21 يمثل البند 17 في الاستبيان مدى تأثير إجراء دورات تعريفية دورية للمؤسسات داخل الجامعات في الانجذاب نحو المؤسسة.	58
22	جدول رقم 22 يمثل البند 18 في الاستبيان مدى تأثيرمتابعة المؤسسات لأعمال تخرج الطلبة والتكفل بها في الانجذاب نحوها.	58
23	جدول رقم 23 يمثل t للفروق في اتجاهات (أفاق ووسائل) إعداد الطلبة نحو عالم المؤسسة.	59

مقدمة:

تعتبر المؤسسة النواة والمحور الأساسيين الذي يدور حولهما أي اقتصاد، حيث تعمل من خلال وظائفها المختلفة على بلوغ وتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة، وهي بحاجة إلى محرك أساسي وهو الأفراد من أجل الحصول على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها، تحفيزها والحفاظ عليها، بما يمكنها من تحقيق أهدافها بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية وتعدد المعارف التي يمكن للطالب أن يكتسبها حول المؤسسة بشكل معمق قبل الالتحاق بها؛ تعد الجامعة أهم المؤسسات التعليمية على الإطلاق في المجتمع، فهي تكوِّن الأفراد الذين تبنى عليهم الأمم والقيم، والمعلومات التي يكتسبها الفرد طوال مساره الجامعي لشغل منصبه المستقبلي الذي تتماشى مع دراسته وتخصصه الدراسي، ويعد الطالب من أهم الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة في المستقبل حيث تقوم الجامعة بإعداده وتهيئته لتوظيف مكتسباته العلمية على أرض الواقع.

فتتدخل الاتجاهات في سير هذه العملية حيث أن أهميتها كبيرة في توجيه سلوك الفرد وبناء شخصيته، فالطالب عندما يكون لديه اتجاها إيجابيا نحو أحد الموضوعات فإنه يتجه نحوها وتظهر الاستجابات واضحة من خلال نشاطات الطالب وعلاقاته الاجتماعية القائمة بين أفراد الجماعة التي ينتمي إليها.

وقد جاءت دراستنا لتناول موضوع اتجاهات الجامعيين نحو عالم المؤسسة، لذلك قمنا بتركيب خمسة فصول، حددنا في الفصل الأول منه الأسطر العريضة للدراسة، وتبعا لذلك طرحنا إشكاليتها العامة وما تفرع منها من تساؤلات جزئية وعددها ثلاثة، وصغنا مقابل ذلك فرضيتها العامة وما تفرع منها من فرضيات جزئية وعددها ثلاثة، وأوضحنا أسباب اختيارنا لهذا الموضوع بالتحديد، والأهمية الكامنة من ورائه، وأهدافه المرجوة، وتطرقنا إلى بعض الدراسات ذات الشبه بالموضوع وعددها سبعة، تتراوح بين الدراسات الجزائرية والعربية.

أما الفصل الثاني فطرحنا فيه موضوع الاتجاهات، حيث تناولنا فيه تمهيد، مفاهيم الاتجاهات، خصائصها، مكونتها، شروط تكوينها، أنواعها، ثم تطرقنا إلى وظائفها، ومن ثم النظريات المفسر لتكونها، طرق قياسها وتعديلها، وأخرا الخلاصة.

في حين خصصنا الفصل الثالث للمؤسسة وتطرقنا فيه إلى تعريف المؤسسة، أهدافها، وظائفها، تصنيفاتها، وختمنا الفصل بالخلاصة.

كما جاء في الفصل الرابع الإطار المنهجي للدراسة من خلال المنهج المتبع خلال الدراسة الميدانية، ميدان الدراسة، مجتمع الدراسة، أدوات جمع بيانات الدراسة، الأساليب الإحصائية المستعملة، صعوبات الدراسة وأخيرا الخلاصة.

وأخيرا، ركزنا الفصل الخامس على عرض، مناقشة وتفسير نتائج البحث على ضوء فرضيات الدراسة.

ثم قمنا باستنتاج عام خلصنا فيه إلى جملة نتائج الدراسة، فالخاتمة وما تلخص منها من جملة توصيات فالمراجع والملاحق.

الفصل الأول:
تحديد الدراسة

تمهيد:

إن مباشرة دراسة تربط بين الطلبة الجامعيين وعالم المؤسسة، يفرض على الباحث اعتبار الجامعة على أنه ميدان دراسته، ذلك أن هذا الأخير يمثل مخبرا مفتوحا تتفاعل فيه كل العناصر المشكلة لدراسته والتي تسمح له بناء تصوره وتوجيهه، وبالتالي: طرح المشكلة وتوقع الفروض المناسبة لها؛ ذكر أهم الأسباب التي دفعت به لتناول هذا الموضوع بالدراسة؛ سرد أهمية الدراسة والأهداف المتوخاة من إنجازها؛ تحديد المصطلحات التي سيتم التعامل معها وتدعيمها ببعض الدراسات السابقة بعد التعقيب عليها؛ وهي حسب رأينا خطوات منهجية، منظمة ومتكاملة فيما بينها، وهي ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1.1. إشكالية الدراسة:

بعد الحصول على شهادة البكالوريا، يكون الطالب بدراية بما يريد دراسته في الجامعة، وذلك يقوم باختيار تخصص يتناسب مع العمل الذي يحلم في مزاولته في المستقبل، وذلك بدراسة عدة وحدات ومواد تعليمية لكي يكون على استعداد.

ويدرس الطالب 5 سنوات، منها 3 سنوات في طور الليسانس، سنتين في طور الماستر حيث يتعرف من خلال مشواره في الجامعة على عدة وحدات، منها نظرية وأخرى تطبيقية استكشافية، وتمكنه تلك الوحدات النظرية والتطبيقية على التعرف لما سيدرسه وتكون له نظرة مستقبلية حول العمل أو المهنة التي سوف يشغلها.

الوحدات النظرية: يتم دراستها بصورة نظرية لا تحتاج لتدريب عملي عليها.
الوحدات التطبيقية: تحتاج لتدريب ميداني وعملي لتطبيق كل المكتسبات التي يتلقها الطالب في الجانب النظري.

ولاشك بأن اتجاه الطلبة نحو عالم المؤسسة تحكمه الرغبة أو المحبة، حسب العروض التكوينية المتاحة، وقد حاول علماء النفس الاجتماعيين دراسة العلاقة بين الاتجاه والسلوك وتبين بان الاتجاهات تؤثر في سلوك الفرد، بحيث أن الاتجاه السالب يؤدي إلى ابتعاد الفرد عن موضوع معين، وبين علماء النفس أهمية الاتجاهات كدوافع للسلوك إذ تعتبر نواتج عملية التنشئة الاجتماعية، حيث يكون لكل فرد اتجاهات نحو الأفراد والجماعات والمواقف والموضوعات الاجتماعية، وكذلك نحو الوظائف والمهن والممارسات وغيرها ما يعنى أن اتجاه الطلبة نحو عالم المؤسسة مبني في غالب الأحيان على رغبته والتي تدفعه للاجتهاد وتحقق الأفضل والنجاح.

فالاتجاهات تعتبر من أهم نواتج التنشئة الاجتماعية، فهو إما استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي للاستجابة الموجة أو السالبة نحو أشخاص، أشياء، موضوعات، مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة. (خليل عبد الرحمان، 146، 2010)

الاتجاهات تلعب دورا مهما في حياة الإنسان، لذلك يستحيل أن يكون هناك إنسان يغير اتجاهات معينة يؤمن بها ويتحمس لها ويدافع عنها، وتتحول بفعل استقرارها وثباتها في

داخله إلى مكون من مكونات شخصيته، واتجاهات أخرى قد يرفضها بضرواة وقوة وثالثة قد لا يتحمس ولا يؤمن بها. (معيش، 29، 2003)

يعد التعليم الجامعي صناعة المستقبل وهو الكيفية التي تواجه بها متطلبات حياة مجتمع يبحث عن مكانة مرموقة في عالم جديد تتسارع فيه التغيرات والاكتشافات والمعارف والتكنولوجيا في شتي مجالات الحياة، فعلي عاتقه يتوقف مستقبل الأمة القريب والبعيد باعتباره السبيل الأنسب إلى أعداد القوة البشرية المتخصصة، والطريق الأمثل لتحقيق مسؤوليات التنمية الشاملة، والأداء الأسرع للانتقال بالمجتمع ليجد له مكانا من هذا المنتدى العلمي الجديد للعالم الذي نعيش فيه الآن.

فالجامعة اليوم في ظل ما يشاهده العالم من تحولات على أكثر من صعيد باتت إحدى أهم مؤسسات المجتمع، إذ تقوم بدور بالغ الأهمية في حياة الأمم و الشعوب، فلم تعد رسالتها مقتصرة على الأهداف التقليدية من حيث البحث عن المعرفة والقيام بالتدريس، بل امتدت لتشمل كل نواحي الحياة لاسيما الاجتماعية، الأمر الذي تسهر على ضمان التكوين وتهيئة كفاءات في تخصصات متنوعة في مختلف الميادين العلمية والتقنية، الاقتصادية، الإنسانية والاجتماعية، مصنفة وفق رغبات وميولات وقدرات الطالبة والحصول على إطارات مؤهلة وقادرة على خدمة المجتمع ومواجهة مشكلات وإيجاد حلول لها.

المؤسسة عبارة عن مكان خاص به العديد من البرامج العلمية والوظيفية لتحقيق أهداف معينة، وبالتالي فهناك العديد من أنواع المؤسسات، كما تحتوى على العديد من الخصائص المختلفة، إلى جانب وضع معايير لها لتحسين وتنظيم بيئة العمل فيها، إلى جانب وضع أهداف خاصة لجميع البرامج الوظيفية في المؤسسة.

ومن كل ما سبق نطرح التساؤل التالي: **ما هي اتجاهات الجامعيين (طلبة قسم علم النفس العمل والتنظيم) نحو عالم المؤسسة ؟**

والذي يتفرع بدوره إلى ثلاثة تساؤلات جزئية وهي:

- ما هو واقع المؤسسة في تصور الطلبة ؟
- ما هي فئة الطلبة الأكثر انجذابا نحو المؤسسة ؟
- ما هي أفاق (سبل ووسائل) إعداد الطلبة لعالم المؤسسة ؟

2.1. فرضيات الدراسة:

للإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي فقد قمنا بصياغة الفرضية العامة التالية: **يُعتقد أن تكون اتجاهات الطلبة نحو عالم المؤسسة إيجابية.**

والتي تفرعت بدورها إلى ثلاث فرضيات جزئية كما يلي:

الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو واقع المؤسسة.

الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مختلف فئات الطلبة الأكثر انجذابا نحو المؤسسة.

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو طريقة إعدادهم لعالم المؤسسة.

3.1. أسباب اختيار الموضوع للدراسة:

هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة وهي:

- كون موضوع المؤسسة جديد ولم يسبق أن تناوله حسب علمنا.
- كون طلبة علم النفس، تخصص عمل وتنظيم على أعتاب الالتحاق بالمؤسسة.

4.1. أهمية الدراسة:

استمدت هذه الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات يمكن إيجازها في النقاط التالية:

- تتجلى أهمية الدراسة في كونها الأولى على مستوى قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تناولت هذا الموضوع بالتحديد.

5.1. أهداف الدراسة:

أما أهداف الدراسة فتتجلى في:

- إعداد الطلبة نحو عالم المؤسسة.
- كيفية توظيف المعارف المكتسبة النظرية والتطبيقية عند الالتحاق بالمؤسسة في المستقبل.
- إبراز هذا الموضوع الذي لم يتناول بكثرة من طرف الباحثين في مجال علم نفس عمل وتنظيم.

6.1. تحديد المصطلحات:

1.6.1. الاتجاهات:

لغة: مأخوذة من وجه واتجه، الجهة والواجهة جميع الموضع الذي تتوجه إليه وتقصده، واتجه له رأي أي سمح. (لسان العرب، مجلد، 15، 161)

اصطلاحا: استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي قابل للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص، أو موضوعات، أو مواقف، أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة.
(سمارة والعديلي، 23، 2008)

إجرائيا: هي وجهة نظر الطلبة الذين يشكلون عينة الدراسة.

1.6.2.الجامعيين:

لغة: من الطلب، أي السعي وراء الشيء للحصول عليه. (لسان العرب، مجلد، 15، 161)

اصطلاحا: هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من مرحلة الثانوية إلى الجامعة، تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادات، تؤهله لذلك، ويعتبر الطالب الجامعي أحد العناصر الأساسية في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، إذ أنه يمثل عدديا النسبة الغالبة في المؤسسة الجامعية. (محمد شعباني، 41، 2006)

إجرائيا: هي العينة التي نحن بصدد دراستها في جامعة مولود معمري، قطب جامعي تامدة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تخصص علم نفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية.

1.6.3.المؤسسة:

لغة: جمع مؤسس وهو اسم مفعول من الفعل أسس يؤسس تأسسا فهو مؤسس والمفعول مؤسس. (معجم اللغة العربية المعاصر، أحمد مختار عبد الحميد عمر، 1، 1991)

اصطلاحا: مجموعة من الموارد البشرية والمادية المنظمة والمهيكلة والتي تخضع لأهداف دقيقة وتسير على أساس طريقة معينة من التسيير. (يعقوب عبد الكريم، 15، 1998)

إجرائيا: هي المؤسسة التي تم اختيارها لإجراء الدراسة الميدانية لدراستنا.

7.1. دراسات سابقة:

تجدر الإشارة إلى أننا سردنا الدراسات السابقة الموالية بشكل زمني تسلسلي متنازل، من أقدم دراسة إلى أحدثها.

1.7.1. الدراسة الأولى:

تمت تحت إشراف الدكتور عبد الرحيم طلعت حسن، في إطار تحضير أطروحة التخرج لنيل شهادة الدكتوراه، تحت عنوان الاتجاهات النفسية والتربوية لطلاب كلية التربية بمجمع الإمارات نحو مهنة التدريس، وهدفت الدراسة إلى رصد أثر الاتجاهات النفسية والتربوية لدى طلبة كليات التربية نحو مهنة التدريس، وقد أظهرت الدراسة وجود أثر دال إحصائيا لمتغير الإعداد التربوي والمهني بين طلاب وطالبات المستوى الرابع، كمؤشر على دور الكليات في بناء هذه الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة، كما أظهرت الدراسة وجود أثر دال إحصائيا لمتغير الجنس في الاتجاه نحو مهنة التدريس طلاب وطالبات المستوى الرابع لصالح الطالبات. (165.166، 1990)

على الرغم من اختلاف أحد متغيرات هذه الدراسة مع دراستنا إلا أنها اشتركت معها في متغير 'الاتجاه' وقد أفادتنا من حيث أنها توصلت إلى وجود أثار دال إحصائيا في متغير الجنس، وفي الاتجاه نحو مهنة التدريس بين طلاب وطالبات المستوى الرابع لصالح الطالبات.

2.7.1. الدراسة الثانية:

تمت الدراسة تحت إشراف الدكتور داود محمود رياض، في إطار أطروحة التخرج لنيل شهادة الدكتوراه، في علوم التربية.

كانت إشكالية الدراسة تتمحور حول اتجاهات طلبة جامعة الكويت نحو مستقبلهم المهني حيث طبق الباحث في دراسته الميدانية على عينة طبقية تكونت من 463 طالبا وطالبة من مختلف كليات الجامعة، وقد أظهرت النتائج أن الطلبة يرون أن القطاع الخاص أكثر جذبا، وهو الأقدر على تحقيق طموحاتهم المهنية مقارنة بالقطاع العام، وبأن هناك اختلاف بين اتجاهات الذكور والإناث نحو المهن الحرفية. (الكندي مريم محمد أحمد، 2004)

على الرغم من اختلاف أحد متغيرات هذه الدراسة مع دراستنا إلا أنها اشتركت معها في متغير اتجاه وقد أفدتنا من حيث أنها توصلت إلى الفارق في اتجاهات الطلبة نحو القطاع الذي يودون الالتحاق به بين الخاص والعام وبين الحرف التي يمتهننها بين الذكور والإناث.

3.7.1. الدراسة الثالثة:

قام بها الباحث أوباجة ناصر تحت إشراف الدكتور مراد ناهي في إطار مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم، تحت عنوان "اتجاهات الجامعيين نحو المؤسسة، دراسة ميدانية على عينة من متخرجي علم النفس العمل و التنظيم لجامعة مولود معمري بتيزي وزو".

كانت إشكالية الدراسة تتمحور حول اتجاهات الطلبة المتخرجين حديثا من قسم علم النفس العمل والتنظيم بماهية المؤسسة؟.

طبق الباحث استبيان على عينة متكونة من 96 طالب من الطلبة المتخرجين حديثا ووظف المنهج الوصفي، وذلك على مستوى جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو التي كانت ميدانا للدراسة.

وقد توصل إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة على أن هذه الاتجاهات سلبية فهم لا يملون بماهية المؤسسة.

خلاصة:

بعد التطرق إلى العناصر المكونة لهذا الفصل بالتفصيل، والتي سمحت لنا بتحديد دراستنا بشكل دقيق، يأتي الدور على التطرق إلى المفاهيم والنظريات الموضوعة الخاصة بمتغيرات دراستنا، ويبرز دور هذه الخطوة عندما تقوم هذه الأخيرة بدعم أو نفي ما وضعناه كفروض للدراسة، وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي المخصص لأحد متغيرات الدراسة ألا وهو الاتجاهات.

الفصل الثاني

الإتـــــــــــــــــــــجاهات

تمهيد:

يكتسب الفرد من خلال حياته مجموعة من المواقف، والاستعدادات تجعله يقيم بالاجاب أو السلب مواضيع في بيئته ومحيطه، سواء كانت هذه المواضيع أفردا أو أفكارا أو أشياء، حيث يدركها ويتعرف عليها بأفكاره وانفعالاته وسلوكه، مما يجعله في الأخير يرفضها أو يقبلها، ويسمى علماء النفس ذلك بالاتجاهات، فهذه الأخيرة تعد من المواضيع الأساسية في علم النفس، والتي تسعى للكشف عن مدى موافقة الأفراد والجماعات أو معارضتهم لموضوع من هذه المواضيع.

ويسمح موضوع الاتجاهات للباحثين بمعرفة الكثير حول اختيارات الأفراد والجماعات داخل المجتمع، مما يساعد ذلك في تسليط الضوء حول السلوكات الضمنية لهؤلاء الأفراد ومدى إدراكهم للبيئة المحيطة بهم، وبالتالي معرفة كيفية التعامل مع شرائح اجتماعية معينة في ظل فهم خلفياتهم واتجاهاتهم، وهذا ما سيتوضح من خلال هذا الفصل.

1.2. مفاهيم الاتجاهات:

تعريف ألبورت G.W. Allport:

الاتجاه هو حالة استعداد عقلي وعصبي ينشاء من خلال التجربة، ويؤثر تأثيرا ديناميا على استجابات الفرد إزاء جميع الموضوعات، والمواقف التي يتصل بها، ولقد ركز ألبورت في تعريفه هذا على أن الاتجاه حالة فيسولوجية ترتكز على الاستعداد للاستجابة، وأن الاتجاه مكتسب وليس فطريا حيث يكتسبه الفرد من خلال تجاربه وخبراته.

(فاطمة الكناني، 34، 2000)

تعريف بوغرادس Bogrades:

هو ميول الفرد الذي ينحو سلوكه اتجاه بعض عناصر البيئة أو بعيدا عنها، متأثرا في ذلك بالمعايير الموجبة أو السالبة تبعا لقربه من هذه، أو بعدها عنها.

(عدنان، 195، 2009)

2.2. خصائص الاتجاهات:

يمكن تحديد خصائص الاتجاهات فيما يلي:

- أنه مكتسب، متعلم، خبري وليس فطريا؛ (مدحت عبد الحميد أبو زيد، 13، 2011)
- قابلة للقياس والتقويم من خلال السلوك الملاحظ؛
- تتكون وترتبط بمثيرات ومواقف اجتماعية ويشترك عدد من الأفراد أو الجماعات فيها؛
- يمكن التعبير عنها بعبارات تشير إلى نزعات انفعالية؛
- نزعة فردية لا تشكل جزءا من ثقافة المجتمع؛
- تتفاوت في وضوحها وجلائها فمنها ما هو واضح المعالم ومنها ما هو غامض؛
- يصعب التعبير عنها باعتبارها نزعات إنسانية وردود الفعل العاطفية للشخص نحو الأشياء والأشخاص؛
- قد تكون محدودة أو عامة (معممة)؛
- تتشكل من بعدين رئيسيين هما: بعد معرفي وآخر انفعالي؛

(سامي محمد ملحم، 319، 2006)

- الاتجاه ليس موقفا عابرا، إذ يمثل علاقة مستقرة بين الذات وموضوعات محددة؛

(عبد الحليم محمود السيد وآخرون، 48، 2004)

- الاتجاهات عادة ما تكون تقييمية، بمعنى أنها أدوات نحكم من خلالها على الأشياء بطريقة إيجابية أو سلبية وبدرجات متفاوتة؛ (أحمد يحيى الزق، 274، 2006)

ـ تغلب عليه الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواه ومضمونه المعرفي.
(العتوم عدنان يوسف، 155، 2009)
ـ قابل للتغيير رغم تميزه بالثبات النسبي، نتيجة تعرض الفرد لظروف جديدة أو بيئة أخرى أو أفكار جديدة ومختلفة عن معاهده، فالاتجاه فعل متحرك ديناميكي، مع أنه يستغرق وقتا طويلا للتشكل. (عكاشة محمود فتحي وزكي محمد شفيق، 111، 2000)

3.2. مكونات الاتجاهات:

توصل العلماء حديثا إلى أن للاتجاهات ثلاثة مكونات أساسية، تتفاعل فيما بينها تتمثل في المكون المعرفي، الوجداني والسلوكي، حيث تتأثر هذه المكونات بالسياق الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الفرد، وسنتطرق لهذه المكونات.

1.3.2. المكون المعرفي:

ويتضمن كل ما لدى الفرد من عمليات إدراكية ومعتقدات وأفكار تتعلق بموضوع الاتجاه، كما تشمل ما لديه من حجج تقف وراء تقبله لموضوع الاتجاه، فقد يتبنى الشخص المتعصب نحو موضوع ما رأيا يفسر به تعصبه أو يستخدمه كحجة ضد من يناهضونه الاتجاه، وقد يأخذ هذا الاتجاه التعصبي صورة التعميم اللفظي الجامد.
(محمود السيد أبو النيل، 354-355، 2009)

وهو الجانب الذي يشمل معتقدات الفرد عن الشيء المتجه إليه، فالمكون المعرفي يشمل كل تلك الأفكار والمتقدات، والمفاهيم والإدراك والحجج والبراهين، كما هو مجموعة من المعلومات والخبرات والمعارف المتنقلة عن طريق التلقين أو الممارسة المباشرة.
(سمية فيلالي ومريم قديد، 114، 2006)

2.3.2. المكون الوجداني :

هو شعور عام يؤثر في استجابة القبول أو الرفض لموضوع الاتجاه، ويشير إلى ما يتعلق بالشيء أو الموضوع من نواحي عاطفية وجدانية تظهر في سلوك الإنسان، بمعنى هل هذا الموضوع يجعل الإنسان إذا تعامل معه مسرورا أو غير مسرور؟، وهل هذا الشيء يعتبر مكروها أم محبوبا له بصفة خاصة؟، وعلى ذلك فإن الإنسان يتحرك في سلوكه وتعبيره طبقا لذلك مع هذا الاتجاه. (مجدي عزيز إبراهيم، 22-23، 2009)

3.3.2. المكون السلوكي:

يعبر عن مجموعة العمليات الجسمية التي تعد الفرد للتصرف بطريقة ما، فالمكون السلوكي هو الجانب النزوعي، بمعني الاستجابات الواضحة التي يقمها الفرد بعد إدراكه ومعرفته وانفعالاته.

ويتمثل المكون السلوكي في استجابة الفرد اتجاه موضوع الاتجاه، قد تكون سلبية أو إيجابية، وهذا يعود إلى ضوابط التنشئة الاجتماعية التي مر بها هذا الفرد، وتتباين هذه المكونات، من حيث درجة قوتها وشدة شيوعها، واستقلاليتها، فقد يكون لدى الفرد معلومات وحقائق كافية عن مسالة ما (المكون المعرفي) لكنه لا سيشعر برغبة أو ميل عاطفي تجاهها (المكون الانفعالي) تؤدى به إلى اتخاذ أي عمل حيالها (المكون السلوكي)، وفي الوجه المعاكس، ربما يكون هناك تفان عاطفي تجاه موضوع ما (المكون الانفعالي) على الرغم من أنه لا يملك معلومات كافية عن هذا الموضوع (المكون المعرفي).
(نشواتي عبد المجيد، 472، 1983)

فالاتجاهات موجهات لسلوك الفرد، فهي تدفعه إما للتصرف على نحو إيجابي نحو موضوع ما أو إلى التصرف على نحو سلبي. (محمد شحاتة ربيع، 198، 2004)

بمعنى آخر هو مجموعة الأفعال والسلوكيات التي يقوم بها الشخص ليشير إلى اتجاه معين نحو شيء ما ويمكن معرفته وقياسه بالملاحظة. (عبد الحافظ سلامة، 63، 2007)

4.2. شروط تكوين الاتجاهات:

1.4.2. تكامل الخبرة: أي تشابه الخبرات التي يمر بها الفرد حول موضوع الاتجاه حتى يتمكن من تعميم اتجاهه وإصدار الأحكام التقيمية.

2.4.2. تكرار الخبرة: وذلك حتى ترسخ في ذهن الفرد.

3.4.2. حدة الخبرة: لكون أن الحدة تساهم في غرس الرأي في نفسية الفرد بطريقة كبيرة.

4.4.2. تمارين الخبرة: أي أن تكون الخبرة التي يمر بها الفرد محددة المعالم في تصوره وإدراكه، حتى تسهل عملية ربطها بما يمثلها من خبرات.

5.4.2. انتقال أثر الخبرة: ويتم ذلك عن طريق التصور أو التخيل والتفكير قصد التعميم.
(محمد خير الله والكناني، 246، 1996)

5.2. أنواع الاتجاهات:

يمكن تصنيف الاتجاهات على أساس متعددة ومختلفة سنذكرها باختصار كما يلي:

1.5.2. من حيث الشمول:

- اتجاهات جماعية: وتظهر من خلال اتجاه عدد كبير من الأفراد نحو موضوع ما كالاختيار السياسي (الانتخاب).

- اتجاهات فردية: وهنا تخص الأفراد والأشخاص، فلكل فرد اتجاه يختلف عن غيره كالتفضيل الجمالي مثلا.

2.5.2.من حيث الموضوع:

اتجاهات عامة: وهي اتجاهات معممة نحو موضوعات معينة، كالاتجاه نحو جنسيات معينة من الأجانب.

- اتجاهات خاصة: وتكون محدودة وأقل استقرار نحو موضوع نوعي.
(محمد خير الله والكناني، 247، 1996)

3.5.2. من حيث الوضوح:

- اتجاهات علنية: إظهار الفرد لاتجاه معين من خلال سلوكه دون خوف أو حرج، له علاقة بالفرد نفسه و بالمجتمع الذي يعيش فيه.

- اتجاهات سرية: وهو اتجاه عكس الأول حيث يخفي الفرد سلوكه ويستتر عليه.
(صالح ابوجادو، 215، 1998)

4.5.2. من حيث القوة:

ـ اتجاهات قوية: وهو اتجاه يعبر عن العزم والتصميم، ويكون صعب التغيير وهو يستند على المعتقدات لدينية والعادات والقيم والمبادئ التي يتمسك بها الفرد ويعتز بها.

ـ **اتجاهات ضعيفة:** وهي الاتجاهات التي تتمثل في الموقف الضعيف والمتهاون والذي يلجأ إليه الفرد حول موقف معين، ويتصف هذا النوع من الاتجاهات بسهولة تعديله وتغيره.

5.5.2. من حيث الهدف:

ـ اتجاه موجب: حيث يعبر عنه بصيغة القبول والتأييد باعتبار هذه الاتجاهات تشبع حاجاته ورغباته.

ـ اتجاه سالب: هذا يعبر عن الرفض والمعارضة من الفرد باعتبار الاتجاهات لا تشبع حاجاته ورغباته. (محمود العميان، 92، 2005)

6.2. وظائف الاتجاهات:

يشير كاتز إلى أن الاتجاه يجب أن يخدم وظيفة واحدة، أو عدة وظائف، وهذا ما يبرر وجود أسس دافعية مختلفة لتكوين الاتجاهات، مثل الرغبة في المعرفة، والرغبة في التكيف، والرغبة في التعبير، ولحماية الذات والأسرة والمجتمع، وهذا ما يجعلنا أمام مجموعة من الوظائف أهمها:

ـ يحدد طريق السلوك ويفسره، حيث تظهر الاتجاهات من خلال أفعال وأقوال الفرد وانفعالاته؛

ـ يساعد على التكيف مع الجماعة، حيث تكون الاتجاهات مشابهة لاتجاهات الجماعة التي نعيش فيها؛ (محمود العميان، 91، 2005)

ـ تنتج الفرصة أمام الفرد للتعبير عن ذاته، وتحديد هويته ومكانته في المجتمع الذي يعيش فيه، فالاتجاهات وسيلة للاستجابة للمثيرات البيئية المختلفة، الأمر الذي يجنبه حالة الانعزال واللامبالاة؛

ـ تلعب الاتجاهات دورا مهما في التعلم والأداء، فلاتجاهات الطلبة مثلا نحو مادة دراسية، أو نشاطات مدرسية أو نحو معلميهم أثر في قدرتهم على إنجاز المهام التعليمية المرغوبة؛

ـ بما أن للاتجاه وظيفة معرفية تتمثل في دفع الشخص للحصول على المعرفة المطلوبة، لمواجهة المتغيرات الكثيرة في عماله، ليتوافق معه؛

ـ تساعد الاتجاهات في تنظيم العمليات الدافعية والانفعالية، وتسهل عملية اتخاذ القرارات؛
ـ كما توضح العلاقة بين الفرد والآخرين، أو بين الفرد ومفردات بيئته.
(فاروق فليته وأحمد الذكي، 46، 2004)

1.6.2. وظائف الاتجاهات:

ـ الوظيفة التكيفية: (التأقلم والتوافق) تساعد الفرد على إنشاء علاقات تكيفية في وسطه، مع الأفراد والجماعات داخل وخارج المجتمع، حيث تتكون لديه اتجاهات ايجابية نحو ما يساعد على إشباع حاجاته، وأخرى سلبية نحو ما يتعرض سبيل تحقيق أهدافه.

ـ الوظيفة الدفاعية: كثيرا ما يعكس الاتجاه ناحية عدوانية، قد تنشأ عن إحباطات وصراعات، وإحساسه بالفشل لذلك فهو بحاجة لإبداء تصرفاته مكونا بذلك اتجاهات، مثلا الرجل الأبيض الأمريكي الذي يحس بكراهية الزنوج، يساعده هذا الاتجاه في الاعتداء عليهم.
ـ وظيفة تحقيق الذات: أن الاتجاه يساعد الفرد على التعبير عن ذاته، وتحديد هوايته ومكانته الاجتماعية، وتدفعه للاستجابة بقوة وفعالية للمثيرات البيئية المختلفة، مما يساعد الفرد على تحقيق أهدافه، ومن ثم تحقيق ذاته. (سلامة عبد الحافظ، 60، 2007)

ـ الوظيفة التنظيمية: تمثل في اتساق سلوك الفرد في شكل منتظم اتجاه الموضوعات والمواقف الاجتماعية، وثبات هذا السلوك نسبيا في المواقف المختلفة، حيث تتكون لدى الفرد من خلال الاتجاهات نزعة لتحسين الإدراك والمعتقدات، حيث أكدت هذه الفكرة، المدرسة الجشطلتية فيركز 'كاتز'على أن تغيير الاتجاهات يتطلب أسلوب يتجانس مع نوع الوظيفة التي يؤدها الاتجاه. (الزبيدي علوان، 118، 2003)

7.2. نظريات تفسير تكوين الاتجاهات:

هناك مجموعة من النظريات حاولت أن تفسر كيفية تكون الاتجاهات النفسية، وتتمثل أبرز هذه الأطر المرجعية المفسرة لها في:

ـ نظرية التحليل النفسي: تؤكد هذه النظرية على أن لاتجاهات الفرد دورا حيويا، في تكوين الأنا، وهذه الأخيرة تمر بمراحل متغيرة منذ الطفولة، وتمتد لمرحمة البلوغ، وتتأثر في ذلك بمحصلة الاتجاهات التي يكونها الفرد، نتيجة لخفض توتراته، أو عدم خفضها، وأن الاتجاه

نحو الأشياء والموضوعات يتحدد انطلاقا من دور هذه الأشياء في خفض التوتر الناشئ عن الصراع الداخلي، بين متطلبات الهو الغريزية، وبين الأعراف والمعايير، والقيم الاجتماعية (الأنا الأعلى) فيحاول الفرد قمع مشاعر الكراهية ضد جماعته ويبلور مشاعر الانتماء لها، فيما سماه بالروابط الليبيدية مع جماعته، مما يجعله يكون اتجاها سلبيا نحو جماعات أخرى يؤخذ على نظرية التحليل النفسي تركيزها المبالغ، واهتمامها الشديد بخبرات الطفولة والحياة اللاشعورية، ودورها في تكوين الاتجاهات وكذا تعديلها، وهذا ما يترجم صعوبة تغيير الاتجاهات. (احمد وحيد، 51، 2001)

ـ النظرية السلوكية: تفسر هذه الأخيرة تكوين الاتجاهات وحتى تغييرها، من خلال المبادئ المستمدة من نظريات التعلم، سواء نظريات الارتباط الشرطي، أو نظريات التعزيز، فالاتجاهات هي عادات متعلمة من البيئة وفق قوانين الارتباط وإشباع الحاجات، وقد استخلص 'روزنو' من تجارب اشتراطية، أن الاتجاه يمكن تكوينه، وتعديله باستخدام التعزيز اللفظي، وقد أكد 'سكينر' أن تعلم الاتجاهات يعتمد أساسا على مبدأ التعزيز، وبذلك فإن الاتجاهات التي يتم تعزيزها، يزيد احتمال حدوثها، أكثر من الاتجاهات التي لا يتم تعزيزها.

ولذلك يتطلب تغيير هذا الاتجاه السلبي إلى اتجاه إيجابي، نحو بعض الموضوعات بحذف المعززات التي أدت إلى تكوينه، واستبدالها بمعززات هادفة، ومنه يظهر لنا أن الاتجاه الايجابي أو السلبي عبارة عن خبرة متعلمة نتيجة ربطها بمثير مفرح أو محزن أو مغضب، ومنه يتم تعلم الاتجاهات من خلال هذا المنحنى، لقد ركزت النظرية السلوكية في تعلم الاتجاهات على المثير والاستجابة، وبذلك أهملت إحدى أهم المكونات الأساسية في الاتجاه، وهو الجانب المعرفي، لان الخبرات السابقة والمعارف، قد تساعدنا في تكوين بعض الاتجاهات، ولا يقتصر ذلك على التعزيز أو العقاب، أو الاقتران بمثيرات متكررة.
(الزبيدي علوان، 124، 2003)

ـ وجهة النظر المعرفية: نظرية الاتساق المعرفي لـ 'روزنبرج' و'إيسلون' تذهب إلى أن الاتجاه حالة وجدانية مع أو ضد موضوع أو فئة من الموضوعات، ذات بنية نفسية منطقية، وأنه إذا حدث تغيير في أحد المكونات أو العناصر فإن ذلك سيؤدي بالضرورة إلى التغيير في الآخر، وعليه فالتغيير في المكون الوجداني سيؤدي إلى التغيير في المكون المعرفي، والعكس صحيح، فهذا الاتساق الموجود بين هذين المكونين هو أساس ثبات الاتجاه وأي خلل سيؤدي إلى تغييره بسهولة.

وعند إعادة تنظيم معلومة حول موضوع الاتجاه، وإعادة تنظيم البنى المعرفية المرتبطة به، في ضوء المعلومات المستجدة حوله، يمكن تغيير الاتجاه بعد ذلك، ويسير تكوين الاتجاه حسب هذه النظرية، ضمن مراحل، بداية بتحديد الاتجاهات المراد تكوينها أو تعديلها، ثم تزويد الأفراد بالتغذية الراجعة حول الاتجاه المستهدف، ثم إبراز التناقض حول محاسن الاتجاه المرغوب فيه، مساوئ الاتجاه غير المرغوب فيه، من خلال الأسئلة والمناقشة، وأخيرا التعزيز للاتجاه المرغوب فيه.

ومنه فإن اتجاهات الفرد عبارة عن صورة ذهنية مخزونة لدى الفرد على شكل خبرات مدمجة في بنائه المعرفي، وبذلك فإن الاتجاهات أبنية معرفية مخزونة في ذاكرة الفرد، فالاتجاهات السلبية نحو شيء قد تكون اتجاهات خاطئة طورها الفرد بصورة خاطفة.

إذن الاتجاه حسب هذه النظرية، عبارة عن معلومات مخزنة سابقا، ضمن بناء معرفي معين، وهذا النظام يتميز بالمرونة، فإذا اكتسب الفرد معلومات جديدة، وحدث عدم الاتساق أعاد تنظيمها، مما يجعله يعدل أو يغير اتجاها، أو يكون اتجاها جديدا.
(زين العابدين درويش، 103، 2005)

ـ نظرية التعلم الاجتماعي: يؤكد علماء هذا الاتجاه ومنهم 'باندورا' و'والترز' على أن الاتجاهات متعلمة، وأن تعلمها هذا يتم من خلال نموذج اجتماعي، ومن المحاكاة، فالطفل يحاكي سلوك والديه، ويعتبرهما النموذج الذي يتوحد معه في مراحل العمر المبكرة.

وقد فسر 'ألبرت باندورا' عملية تكوين الاتجاهات، وفقا لعملية التعلم بالملاحظة، فعند ملاحظة شخص يثاب على سلوكه، فمن المحتمل جدا أن نكرر سلوكه، أما إذا عوقب على سلوكه، فإن الاحتمال الأكبر أن لا يقوم بتكراره أو تقليده، كما ويركز 'باندورا' على دور الأسرة وجماعة الأقران ووسائل الإعلام في تكوين الاتجاهات من خلال ما تقدمه من مواقف اجتماعية، ويعتبر تعليم الاتجاهات عن طريق القدوة والمحاكاة والتقليد من أهم الاستراتيجيات المستخدمة في تكوين وتعديل وتغيير الاتجاهات.

يظهر لنا من خلال هذه النظرية أن تكوين الاتجاهات يخضع لشروط التعلم الاجتماعي من خلال عملية التقليد والمحاكاة، حيث لا يمكننا أن ننكر بأي حال من الأحوال أهمية النموذج الاجتماعي سواء تمثل في الوالدين أو الأقران أو وسائل الإعلام وغيرها في تعليمنا

بالكثير من الاتجاهات في حياتنا، وتبقى هناك عوامل أخرى قد تتدخل وبقوة في تكوين اتجاهاتنا، مثل عملية التكرار لنفس المواقف، وتعرضنا لصدمات نفسية انفعالية، وغيرها من العوامل التي تتفاعل فيما بينها لتكون اتجاهات قد نختلف فيها.
(سلامة عبد الحافظ، 73، 2007)

8.2. طرق قياس الاتجاهات:

هناك أساليب متعددة لقياس الاتجاهات، ابتكرها وطورها علماء النفس الاجتماعي، وفيما يلي نستعرض بعض الطرق الممكنة لقياس الاتجاهات النفسية:

1.8.2. طريقة ثرستون:

اقترح 'ثرستون' طريقة لقياس اتجاهات الناس نحو موضوعات متعددة من خلال عدد من المقاييس المتساوية في البعد والظهور، أي متساوي المسافات بين البنود أو عبارات مقياس الاتجاه معتمدا بذلك على تجاربه في مجال عمم النفس الفيزيائي، بهدف الوصول لمقاييس ذات وحدات متساوية لقياس خصائص الأفراد، كالوزن والطول، فكلما كان الفرق بين طول شخصين قليلا، كان عدد الأفراد المميزين لهذا الفرق ضئيلا، وإذا كان هذا الفرق كبيرا كان عدد من يميزونه كبيرا، وكانت بذلك هذه مسلمة بالنسبة لـ 'ثرستون' وعند تطويره لمقياسه توصل إلى طريقة الفئات المتساوية ظاهريا حيث تتلخص في جمع عدد كبير من البنود التي تقيس اتجاها ما، ويتم عرضيا على مجموعة من المبحوثين حيث يطلب منهم تصنيف البطاقات في الفئات من حيث (1) يمثل الاتفاق الكامل و(11) الرفض الكامل، أي يقوم الحكام بقراءة العبارة ثم وضعها تحت الرقم المناسب بغض النظر عن رأي الشخص لو بالنسبة لكل بند، ولكي يتم التصنيف حسب محتوى العبارة توضع علامة بالاتجاه المراد قياسه. (سلاطنية والجيلاني، 40، 2012)

2.8.2. مقياس جوتمان Gutmann:

تأثر هذا الأخير عند اقتراحه لهذا النوع من المقاييس بفكرة التدريج التراكمي أو التدرج المتجمع للاستجابات، وهو شبيه بالمقياس المستخدم للكشف عن قوة الإبصار لدى الشخص الذي رأى صفا فإنه يستطيع أن يري الصفوف التي قبله، أي أن الفرد إذا وافق على عبارة معينة في هذا المقياس، فلا بد أن يوافق على كل العبارات السابقة، ويرفض التي تلحقها، والمثال التالي يوضح طريقة جوتمان لقياس اتجاه الأفراد نحو القسط الذي ينبغي الحصول عليه من الثقافة.

ـ نهاية المستوى الجامعي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد (نعم) (لا).
ـ نهـاية المستوى الثانوي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد (نعم) (لا).
ـ نهاية المستوى الإعدادي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد (نعم) (لا).
ـ نهاية المستوى الإبتدائى لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد (نعم) (لا).
ـ ينبغي أن تزيد ثقافة عن الفرد عن مجرد القراء والكتابة (نعم) (لا).

يلاحظ من خلا هذا المقياس أنه يصلح فقط لقياس الاتجاهات التي يمكن فيها وضع العبارات القابلة لمتدرج، وهذا ما يجعل منه محدد الاستعمال.
(خليل المعايطة، 183، 2000)

3.8.2. مقياس التباعد النفسي الاجتماعي لبوجاردس social distance scale:

وهو من أوائل الطرق التي ابتكرت لقياس الاتجاهات، وقد أطلق عليه 'بوجاردس' قياس البعد الاجتماعي أو المسافة الاجتماعية، وكان بوجاردس مهتما بقياس درجة تقبل الأمريكيين أو نبذها للجنسيات أو للعناصر أو القوميات المختلفة، وقد اختار أن يقيس درجات التقبل أو النبذ في صور التباعد الذي يريد المستجيب أن يحتفظ به بينه وبين أفراد هذه الجنسيات أو العناصر أو القوميات، فكلما زاج التقبل كلما قلت درجة التباعد.
(مروان أبو حويج، 195، 2006)

4.8.2. مقياس ليكرت likert:

انه الأسلوب الثاني لبناء موازين الاتجاهات، يسمى أسلوب التقدير الجمعي أو أسلوب ليكرت وهذا الأسلوب يتطلب جهدا ووقتا أقل مما يتطلبه أسلوب ثيرستون، ويؤدي إلى نتائج متماثلة، حيث أنه يعتمد على تقييم المحكمين، لذلك يعد من الأساليب الشائعة الاستخدام في القياس والبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ويعتمد هذا الأسلوب على القياس الرتبي للاتجاهات. (صلاح الدين محمود علام، 539-540، 2000)

وتقدم طريقة ليكرت جمل محايدة مختارة على أساس قبلي وتقدم للفرد بدائل خمسة للإجابة يفترض تعبيرها عن متصل لشدة الاتجاه هي 'أوفق بشدة'، 'أوافق'، 'لم أقرر'، لا أوافق'، 'لا أوافق بالمرة'، وتوضع أوزان تقديرية من 1 إلى 5 لهذه البدائل ودرجة الشخص هي مجموعة تقديرية على كل البنود. (صفوت فرج، 797، 2012)

ابتكر ليكرت سنة (1932) طريقة جديدة لقياس الاتجاهات نحو مختلف الموضوعات مثل المرأة والتقدم والزنوج، فهذا المقياس هو نوع من أنواع التدرج إذ يعتمد على تدريج العبارة الواحدة بدلا من استخدام العبارات المتدرجة، وهو من المقاييس الكثيرة الاستخدام في مجال قياس الاتجاهات النفسية لأنه لا يستهلك الجهد والوقت، كما هو الحال بالنسبة لمقياس 'ثرستون'، فطريقة 'ليكرت' بسيطة تنحصر في اختيار عدد من العبارات التي تقيس موضوع الاتجاه، حيث يوضح المبحوث استجابته باختيار واحدة من خمسة بدائل تتمثل في الموافقة بشدة، أو الموافقة، أو أن المبحوث متردد، أو لا يوافق، أو لا يوافق بشدة، وعلى هذا فالدرجة المرتفعة تدل على الاتجاه الموجب، والدرجة المنخفضة تدل على الاتجاه السالب.

ويمكن تحديد الخطوات التي تستخدم في إعداد هذا النوع من المقاييس، بما يأتي:

ـ تحديد الموضوع المراد قياسه، وتحديد عناصره، ووضع تعريف محدد لو، فإن كنا بصدد قياس اتجاهات طلبة الجامعة نحو ممارسة المرأة لمعمل خارج البيت مثال، يجب تعريف محدد لعمل المرأة خارج البيت.

ـ توجيه استبيان لطلبة الجامعة يطلب منهم الإجابة عن سؤالين أحدهما تبيان الجوانب الايجابية لعمل المرأة، والأخر تبيان الجوانب السلبية له.

ـ تحمل هذه الاستجابات وتوضع في صورة فقرات محددة وواضحة المعنى، وقصيرة وتكون إما إيجابية أو سلبية، على حسب السؤالين ويضاف لهذه الفقرات فقرات أخرى يتم الحصول عليها من أدبيات الدراسة.

ـ تقدم هذه المجموعة من الفقرات إلى مجموعة من المختصين بالقياس، للحكم على كل فقرة في مدى صلاحها لموضوع القياس.

ـ يتم الاحتفاظ بالفقرة المتحصلة على الموافقة بالإجماع، أو استخدام 2k (كاي مربع) لكل فقرة لاستخراج الفرق بين الموافقة عليها أو عدم الموافقة، فإن كان هناك فرقا بينهم، أي النتيجة ذات دلالة معنوية، تبقى الفقرة في المقياس، وان لم تكن لها دلالة معنوية نستبعدها من المقياس، كما وتعدل صياغة بعض الفقرات بناء على رأي الخبراء.

ـ ترتب العبارات عشوائيا، وتوضع تعليمات الإجابة على فقرات الاستبيان، ثم يوزع على عينة عشوائية من مجتمع البحث، كالطلبة الجامعيين، ثم يسجل الوقت المستغرق في الإجابة، لاستخراج معدل الوقت للإجابة.

ـ أما عند التصحيح، تعطى للعبارات الايجابية أوزان تتراوح من (1,5) وتعكس في العبارات السلبية من (1,5). (صالح أبو جادو، 227، 1998)

5.8.2. الاختبارات الإسقاطية:

هناك بعض الحالات التي يتعذر فيها على المفحوص نفسه، أن يعبر لفظيا عن اتجاهه الحقيقي، لأن هذا الاتجاه قد يكون على مستوى لا شعوري، والاختبارات الإسقاطية واحدة من أهم الطرائق التفسيرية في قياس الاتجاهات التي تسمح للفرد أن يكون استجاباته بنفسه على مثيرات أعدت لموضوع القياس، ثم تعطى الدرجات لهذه الاستجابات، وتنقسم هذه الاختبارات الإسقاطية إلى قسمين رئيسيين هما المنبهات الإسقاطية، والسلوك التعبيري.
(جبارة كنزة، 44، 2014)

1.9.2. تعديل الاتجاهات و تغييرها:

ـ تغيير الفرد للجماعة المرجعية: إن للجماعة أثر في تحديد اتجاهات الفرد وتكوينها، ومن الطبيعي أن تتغير اتجاهاته بتغيير انتمائه من جماعة إلى أخرى.
(صالح علي أبو جادو، 227، 1998)

ـ تغيير المواقف: تتغير اتجاهات الفرد بتغيير المواقف التي يمر بها، ومن ذلك انتقال الفرد إلى مستوى اقتصادي اجتماعي أعلى من الذي كان عليه مما يؤثر في اتجاهاته ويغيرها ومن الأمثلة اتجاهات الطالب تتغير حينما يصبح مدرسا. (خليل المعايطة، 173، 2000)

ـ تغيير الإطار المرجعي: يعرف الإطار المرجعي بأنه الإطار الذي يشمل على معايير الفرد، قيمه، عاداته، تقاليده، معتقداته. (عبد الفتاح دويدار، 181، 2009)

ـ الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه: قد يؤدي الاتصال بموضوع الاتجاه إلى تغيير اتجاه الفرد نحوه من خلال اكتشاف جوانب أو معارف جديدة تؤثر على الفرد وبالتالي اتجاهاته، وقد يكون التغيير إلى الأفضل كما قد يكون نحو الأسوء. (أحمد وحيد، 50، 2001)

ـ التغيير القسري للسلوك: قد يضطر الفرد أحيانا إلى تغيير اتجاهاته نتيجة لتغيير بعض الظروف الحياتية التي تطرأ عليه كظروف الوظيفة أو السكن.
(خليل المعايطة، 173، 2000)

ـ تأثير وسائل الإعلام: تلعب وسائل الإعلام دورا كبيرا في عملية تغيير الاتجاهات للأفراد حيث تقوم بتقديم المعلومات، الأخبار، الحقائق، الأفكار، الآراء والصور حول موضوع

الاتجاه هذا ما يساعد بطريقة مباشرة على تغيير الاتجاه إما نحو الجانب ايجابي أو الجانب السلبي. (أحمد وحيد، 50، 2001)

ـ الألفة والخبرة المباشرة: إن اكتساب الفرد للخبرة حول موضوع معين يكون نحوه ضعيفا نسبيا إذ تسهل عملية تغييره، شرط أن تكون الخبرة مع موضوع الاتجاه إما سارة، فيزداد التغير نحو الإيجاب أو غير سارة فيحدث العكس كما أن المثيرات الاجتماعية تؤثر تأثيرا كبيرا في تغيير الاتجاهات إذا كانت واضحة وتتضمن خبرة واتصالا مباشرا فلا شك أن الذين يعانون من ويلات الحرب بأنفسهم أكثر ميلا من أولئك الذين يسمعون عن الحرب أو يقرؤون عنها في الكتب. (صالح أبو جادو، 201، 1998)

ـ المناقشة والقرار الجماعي: تلعب المناقشة في المجتمع الديمقراطي دورا كبيرا في اتخاذ القرارات الجماعية لما في ذلك من أهمية في تغيير الاتجاهات، ويصدق هذا ابتداء من جماعة الأسرة عبر المنظمات الاجتماعية وصولا إلى المنظمات الحكومية.
(حامد الزهران، 109، 2003)

الخلاصة:

في ختام هذا الفصل تبين أن الاتجاهات، لها من القيمة ما يجعل منها وسيلة تكشف عن الحياة المعرفية والانفعالية والسلوكية للأفراد في نفس الوقت، وهذا ما توضح من خلال المكونات الثلاثة للاتجاهات، فالفرد يقوم بسلوك معين اتجاه مؤثر من مؤثرات بيئته المحيطة، ويعبر عن كل ذلك بقوله أوافق أو أعارض، فيساعده ذلك في تحقيق هويته والاستجابة بفعالية للمثيرات البيئية المختلفة المحيطة به، كما يدفعه لمواجهة التغيرات الحاصلة في عالمه، من أجل التوافق والتكيف أكثر، فكلما توضحت معالم الاتجاهات عند الأفراد زاد ذلك من التعمد في علاقة الفرد.

بعد التطرق إلى العناصر المكونة لهذا الفصل بالتفصيل الذي تكلمنا عنه وهو موضوع الاتجاهات، والتي سمحت لنا بتحديد دراستنا بشكل دقيق، يأتي الدور التطرق إلى المفاهيم والنظريات الموضوعة الخاصة بمتغيرات دراستنا، ويبرر دور هذه الخطوة عندما تقوم هذه الأخيرة بدعم أو نفي ما وضعناه كفروض للدراسة، وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي المخصص لأحد متغيرات الدراسة ألا وهو المؤسسة.

الفصل الثالث

المـــــــــــــــؤسسة

تمهيد:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية، والمحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد حيث تعمل من خلال وظائفها المختلفة إلى بلوغ وتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة، وتعتبر الجامعة أحد أنواع المؤسسات التي أدت إلى الوصول إلى نتائج ملموسة حيث أثبتت قدرتها في معالجة المشكلات الاقتصادية الرئيسية التي تواجه الاقتصاديات المختلفة، لذي ارتأينا في فصلنا هذا التعرف أولا إلى مفهوم المؤسسات الاقتصادية ووظائفها وأهدافها وكذا إلى أهم المعايير المتخذة في تصنفها.

1.3. تعريف المؤسسة:

من غير الممكن أن نضبط تعريفا مانعا جامعا لمفهوم المؤسسة، نظر لتعدد التوجهات والمدارس الفكرية في هذا المنحنى حيث أن مفهومها يتميز بالشمولية وتعدد الزوايا التي ينظر منها والتوقف عند أي جانب من الجوانب يكون حسب الأهمية والغرض من استعمالها. (بن الموقف سهيلة، 7، 2006)

المؤسسة هي جملة من الوسائل تتشكل من مجموعة عناصر تكون مادية ومعنوية تستثمر من طرف مجموعة من الأشخاص، بغرض الوصول إلى إشباع هدف اقتصادي واجتماعي. (عبد الرزاق بن حبيب، 25، 2000)

المؤسسة هي وحدة إنتاجية ومركز توجيه عوائد الإنتاج، إذ يمكن اعتبارها كوحدة اجتماعية تتخذ مجموعة من القرارات من أجل إقحام أكبر عدد من الأسواق، وكذلك لتحقيق مجمل أهدافها. (ناصر دادي عدون، 10، 1998)

المؤسسة هي كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين ، هدفه دمج كل عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج و/أو تبادل السلع و/أو خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزماني الذي توجد فيه وتبعا لحجم ونوع النشاط. (عمر صخري، 26، 2006)

2.3. أهداف المؤسسة.

1.2.3. أهداف المؤسسة الاقتصادية:

يسعى منشئ المؤسسات الاقتصادية، العمومية منها والخاصة إلى تحقيق عدة أهداف تختلف حسب اختلاف أصحاب المؤسسات وطبيعة وميدان نشاطها، من بين هذه الأهداف نذكر ما يلي:

- تحقيق الربح: إن استمرار المؤسسة في الوجود لا يمكن أن يتم إلا إذا استطاعت أن تحقق مستوى أدنى من الربح يضمن لها إمكانية رفع رأسمالها وبالتالي توسيع نشاطها للصمود أمام المؤسسات الأخرى. (بالضياف العيد، 12، 2013)

ـ تحقيق متطلبات المجتمع: عند قيام المؤسسات بعملية بيع منتجاتها فهي تغطي طلبات المجتمع الموجود بها، سواء على المستوى المحلي أو الوطني أو الجهوى والدولي.
(بالضياف العيد، 12، 2013)

ـ عقلنة الإنتاج: يتم ذلك بواسطة الاستعمال الراشد لعوامل الإنتاج ورفع إنتاجيتها بواسطة التخطيط الجيد والدقيق للإنتاج والتوزيع بالإضافة إلى مراقبة تنفيذ هذه الخطط والبرامج.
(بالضياف العيد، 12، 2013)

2.2.3. أهداف اجتماعية: من بين هذه الأهداف العامة للمؤسسة الاقتصادية الأهداف الاجتماعية حيث تمثل.

ـ تحسين مستوى معيشة العمال: أي تحسين وعقلنة الاستهلاك الذي يكون بتوزيع تحسين الإنتاج وتوفير الإمكانيات المادية أكثر فأكثر للعمال من جهة والمؤسسة من جهة أخرى.
(بالضياف العيد، 12، 2013)

ـ ضمان مستوى مقبول من الأجور: يعتبر العمال من بين المستفيدين الأوائل من نشاطها حيث يتقاضون أجورهم مقابل عملهم بها، ويعتبر هذا المقابل حقا مضمونا قانونا شرعا وعرفا، إذ يعتبر العمال من العنصر الحيوي والحي في المؤسسة.
(بالضياف العيد، 12، 2013)

ـ إقامة أنماط استهلاكية معينة: وذلك بتقديم المؤسسة منتجات جيدة أو بواسطة التأثير في أذواقهم عن طريق الإشهار والدعاية. (بالضياف العيد، 13، 2013)

ـ الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال: وهو الوسيلة الوحيدة لضمان الحركة المستمرة للمؤسسات وتحقيق أهدافها.

ـ توفير تأمينات ومرافق العمال: تعمل المؤسسة على توفير بعض التأمينات مثل التأمين الصحي ضد حوادث العمل وكذلك التقاعد. (بالضياف العيد، 13، 2013)

ـ تأهيل العمال: حيث يتم تدريب وتطوير العاملين ورفع مستويات مهاراتهم المهنية، وهذا عن طريق إخضاع العمال إلى دورات تكوين وتدريب من أجل رفع المستوى المهني، والتخصص حسب القدرة المهنية للعمال. (إبراهيم بختى، 05، 2003)

3.2.3. الأهداف التكنولوجية: بالإضافة إلى ما سبق تؤدي المؤسسة دورا هما في الميدان التكنولوجي نذكر منها البحث والتنمية.

3.3. وظائف المؤسسة:

إن الهدف من الوجود الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية هو البقاء في طريق الربح والنمو ولتجسيد ذلك لا بد من إيجاد قالب تنظيمي يضمن التوزيع المتناسق بين الأدوار والوظائف داخل المؤسسة بصفة تكاملية، وكذلك يجب تبني نمط تسيير إستراتيجي يتصف بالفعالية والكفاءة ويمكن أن نلخص وظائف المؤسسة في العناصر التالية.
(بن موافق سهيلة، 20، 2005)

1.3.3. الوظيفة المالية: تعتبر من أهم الوظائف التي تعتمد عليها المؤسسة الاقتصادية في حركيتها، وذلك لما لها من الأهمية البالغة في تحديد الوضعية المالية لها، والوظيفة المالية في تعريفها البسيط هي مجموعة المهام والعمليات التي تسعى في مجموعها إلى البحث عن رؤوس الأموال على اختلاف مصادرها الممكنة وبالطبع ضمن محيطها المالي، بعد تحديد حاجتها من الأصول ضمن برنامج استثماري أو حتى برنامج تمويلي، لتأتي بعد هذه العملية، عملية ثانية وهي القرار باختيار أحسن الحاجات ودراسة الإمكانيات التي تسمح لها بتحقيق خططها ونشاطها بشكل عادي، وبالتالي الوصول إلى أهدافها في جانب الإنتاج وتحقيق الربح حسب الظروف المحيطة بها وتحديد علاقتها مع المتعاملين وذلك بالأخذ بعين الاعتبار عامل الزمن ودوره في ذلك. (أحلام مخبي، 21، 2007)

2.3.3. الوظيفة التموينية:

التموين كمجموعة من المهام والعمليات يعني العمل على توفير مختلف عناصر المخزون المحصل عليها من خارج المؤسسة بكميات وتكاليف ونوعيات مناسبة طبق لبرامج وخطط المؤسسة. (ناصر دادي عدون، 294، 1998)

وتعرف الوظيفة التموينية بأنها الوظيفة التي تهتم بتحديد الاحتياجات ووضع برنامج خاصة وكذا البحث عن الموردين واختيار أحسنهم، كذلك التسيير المادي والاقتصادي لهذه الحاجات.

3.3.3. الوظيفة الإنتاجية: يعد الإنتاج بشقه المادي والمالي وحتى الخدماتي، أساسي ومحوري ضمن النشاط الإنساني للفرد والجماعة، ونظرا لأهميته هذا العنصر وماله من نتائج في استمرارية نمو اقتصادية الدول وتقدم المجتمعات بات لزوما تنظيم هذه العملية وإدارة مواردها المحدودة ضمن وحدات إنتاجية مختلفة الأحجام وهذا قصد الحصول على الإنتاج المطلوب لإشباع حاجاتها المتنامية، ومع تعقد وتشابك العلاقات الاجتماعية والاقتصادية ظهرت الحاجة لمزيد من الجهود لتنظيم وإدارة الموارد وكذلك عمل الوحدات الإنتاجية المختلفة للحصول على الإنتاج بكفاية اقتصادية عالية.

ويمكن تعريفها على أنها العملية التي يتم عن طريقها تحويل مجموعة من المدخلات إلى سلع وخدمات باستخدام العمليات الصناعية، ويقصد بوظيفة الإنتاج مجموعة الأنشطة التي تسعى إلى استعمال مختلف عوامل الإنتاج (الموارد البشرية، الآلات، المعدات، المعلومات والمواد الأولية)، من أجل إنتاج خدمات ومنتجات مادية، وذلك بتحقيق الأهداف المتعلقة بتخفيض التكاليف واحترام أجال التنفيذ، وتحسين نوعية الخدمات والمنتجات.
(جودى حنان، 13، 2015)

4.3.3. الوظيفة التسويقية:

تتجلي هذه الوظيفة في مجموعة العماليات والمجهودات من طرف المؤسسة والموجهة للسوق من خلال معرفة المتطلبات اللازمة لهذا الأخير، وما يجب إنجازه في مجال مواصفات المنتوج الشكلية منها والتقنية، ولوظيفة التسويق أهمية كبيرة لما تقدمه من جهود فيما يخص عملية ترويج وعرض المنتوج للمستهلك في الوقت المناسب، وكذا بالطريقة الملائمة بغية تحقيق أكبر الأرباح، فالتسويق بمفهومه الواسع لا يهتم فقط بالطلب الحالي للسلع والمنتوجات التي توفرها المؤسسة بل أيضا التنبؤ بالطلب المستقبلي، فمع زيادة المنافسة وتشبع الأسواق أصبحت المؤسسة تلجاء إلى توقع المستقبل ومحاولة استحضاره.
(ناصر دادي عدون، 350، 1998)

5.3.3. وظيفة الموارد البشرية:

تحتل وظيفة الموارد البشرية مكانة هامة في المؤسسات للموارد البشرية تكنولوجيا، أموال، زبائن، ولكي تشتغل كل هذه فهي بحاجة إلى الأفراد فهم المحرك الأساسي.

وتعزى وظيفة الموارد البشرية إلى إطارات المؤسسة حيث يقومون بالإدارة وتوجيه العاملين في المنظمة أو المؤسسة استنادا إلى أسس وإستراتيجيات معينة تعمل على رفع كفاءة، قدرة، أداء ومهارات العاملين فيها وتحفيزهم بشكل مستمر على العمل للوصول إلى أعلى مستوى ممكن من الإنتاج، ومن جهة أخرى يقوم موظفو الموارد البشرية بحل المشكلات التي توجه المنظمة والعمل على تحقيق الأهداف الرئيسية للجهة التي يعملون معها. (رحاب كاظم، 12، 2018)

4.3.تصنيفات المؤسسة الاقتصادية.

1.4.3. تصنيف المؤسسة الاقتصادية حسب معيار الحجم:

يعتبر حجم المؤسسة من العناصر التي غالبا ما تترتب على أساسها المؤسسات، إلا أن هذا الحجم يقاس بعدة مؤشرات منها ما هو أقل أهمية ومنها يتسم بأهمية بالغة ويعتمد على مؤشرات مختلفة حسب اختلاف القطاعات الاقتصادية، ونجد مؤسسات صغيرة، متوسطة وكبيرة. (إسماعيل قبرة، 31، 2008)

2.4.3. المعايير الكمية لتصنيف المؤسسات الاقتصادية.

ـ معيار عدد العمال:

المؤسسة الصغيرة: تنقسم إلى قسمين، مؤسسات مصغرة وتظم من 1 إلى 9 عمال، المؤسسات الصغيرة وتضم من 10 إلى 190 عامل.

المؤسسة المتوسطة: وهي المؤسسات التي تضم من 200 إلى 490 عامل.

المؤسسات الكبيرة: وهي التي تضم أكثر من 500 عامل ومنها على سبيل المثال مؤسسات البترول، المركبات الكبيرة، صناعة الطائرات. (خوني رابح، 15، 2008)

ـ المعيار المالي (رأس المال): يتم تصنيف كل نوع من المؤسسات ووضع الحدود فيما بينها أن لا يتجاوز رأس المال المستثمر في كل نوع حد أقصى معين يختلف باختلاف الدوال التي

توجد بها تلك المؤسسات وذلك تبعا لدرجة النمو الاقتصادي التي بلغتها الدولة لمدى الوفرة أو الندرة النسبية في عناصر الإنتاج المختلفة، ولا يتم الاعتماد على هذا المعيار كثيرا، وهذا راجع إلى أنه يتطلب إجراء تعديلات مستمرة تبعا لمعدلات التضخم، كذلك اختلاف دلالته من دولة إلى أخرى وفي الدولة الواحدة من قطاع إلى أخر ومن فترة لأخرى.
(عبد السلام عوض، 16، 1993)

3.4.3. تصنيف المؤسسات الاقتصادية تبعا للمعيار القانوني:

من خلال هذا المعيار يتجلي لنا أن المؤسسات تنقسم إلى نوعين حسب الطبيعة القانونية سواء تكون عبارة عن مؤسسات فردية أو جماعية وتكون مؤسسات تقوم على أساس الاعتبار الشخصي.

ـ المؤسسات الفردية: هي تلك المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى شخص واحد أو تشترك في ملكيتها عائلة واحدة، وقد تؤول هذه المؤسسة بطبيعة الحال إلى الوراثة بعد هلاك المالك أو تتناقل إلى الغير عن طريق وسائل نقل الملكية القانونية أو تخضع ملكية هذه الأخيرة عن طريق الاندماج، وقد تشكل هذه المؤسسة جزء من رأس مال في إنشاء مؤسسة أخرى وبالتالي صاحب المشروع أو النشاط يعتبر هو المسؤول عن نتائج أعمال هذه المؤسسة.
(عمر صخري، 24، 1993)

وقد تكون جماعية في شكل شركات والتي تمتاز بالإدارة والمساهمة عن طريق الجانب البشري، والمالي وقد تأخذ شكل التعاون ما بين شخصين أو أكثر في أحدث شخص معنوي جديد وملكية هذا الشخص مستقلة كل الاستقلال عن أعضاء الشركة أو الشركاء انطلاقا من مبدأ استقلالية الذمة المالية ما بين الشخص المعنوي والشركاء، ومن هذا المنظور فإنها تنقسم إلى نوعين من الشركات: شركة أشخاص وشركة أموال.
(لقماش محمد أمين، 49، 2008)

4.4.3. تصنيف المؤسسات من حيث النشاط الاقتصادي.

ـ المؤسسات الصناعية: وتنقسم هذه المؤسسات بدورها تبعا للتقسيم السائد في القطاع الصناعي إلى:
ـ مؤسسات صناعية تشغيلية أو إستخراجية.
ـ مؤسسات صناعية تحويلية.

وهي المؤسسات المتخصصة في إنتاج المنتوجات الصناعية ووسائل الإنتاج وتتميز بالضخامة والتفرع وتعرف بالمؤسسات الإسخراجية مثل مؤسسات الحديد والصلب مؤسسات صناعة الأجهزة الثقيلة والتي تحتاج غالبا إلى أموال ضخمة بالإضافة إلى توفير مهارات وكفاءات عالية. (إسماعيل قبرة، 30، 2008)

ـ المؤسسات الفلاحية: هي المؤسسات التي تهتم بالقطاع الفلاحي الزراعي وذلك بزيادة الإنتاجية للأراضي الصالحة للزراعة وأيضا إصلاحها وهي بهذا المنظور تتوفر على ثلاثة أنواع من الإنتاج:
ـ الإنتاج النباتي.
ـ الإنتاج الحيواني.
ـ الإنتاج السمكي. (إسماعيل قبرة، 30، 2008)

ـ المؤسسات التجارية: يطلق على كل مؤسسة مكونة من مجموعة عمال أو موظفين يعملون لغايات ربحية أو للحصول المالي وأهم أهداف المؤسسة التجارية هو تسويق بضائع قد تنتجها المصانع التابعة لها أو أن تكون وكيلا لبضائع من الخارج خصوصا لتمكين المواطنين من المتاجرة بها.

ـ المؤسسات المالية: هي المؤسسات التي تقوم بالنشاطات المالية كالبنوك، مؤسسات التأمين، مؤسسات الضمان الاجتماعي.

ـ المؤسسات الخدماتية: هي المؤسسات التي تقوم بتقديم خدمات معينة كمؤسسات النقل، مؤسسات البريد والمواصلات، المؤسسات التي تنشط في مجال البحث العلمي.
(إسماعيل قبرة، 31، 2008)

خلاصة:

لقد تناولنا في هذا الفصل مفهوم المؤسسة الاقتصادية بصفة عامة والأهداف التي تقوم بها، بالإضافة إلى مختلف التصنيفات التي تتخذها المؤسسة الاقتصادية، ومدى تفرعها وتعددها وهي ما يجب على الطالب عامل المستقبل أن بلم بهذه المعلومات كي يلج المؤسسة بكل أريحية، وخاصة طلبة تخصص علم النفس العمل والتنظيم.

الفصل الرابع
الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

يتطلب تناول بعض الظواهر التي تُلاَحَظُ في مجتمع ما، اللجوء إلى الميدان عينه، تسجيل وتحليل مظاهر تلك الظاهرة، من الأجل الإلمام بأكبر قدر ممكن من خصائصها والإحاطة بها من كل الجوانب، وعدم إغفال أي جانب منها، من أجل تقديم تصور علمي يسعى الباحث من خلاله إلى إيجاد حلول لها، وتنطوي دراستنا هذه، على مجموعة من الخطوات المنهجية، تتمثل في: الدراسة الاستطلاعية التي مكنتنا من التعرف على مجتمع الدراسة وأخذ فكرة عن العينة التي سَتُأْخَذُ منه مستقبلا، وجعلتنا نتأقلم مع ميدان الدراسة وحَظَّرَتْنَا لنكون مرتاحين أثناء مباشرتنا للدراسة الأساسية؛ عينة الدراسة التي تعتبر خزان للمعلومات التي نسعى إلى افتكاكها؛ أدوات جمع البيانات، بحيث يمكن الاعتماد على أكثر من أداة لجمع المعلومات بغية الحصول على دلائل أكثر لتدعيم ما افترضناه، والتي يجب أن تكون على درجة عالية من المقبولية، الموثوقية والمصداقية في نتائجها وملاءمتها لطبيعة الدراسة وخصوصياتها، وهي كذلك المرحلة التي قمنا لأجلها بإعداد استبيان أولي؛ الأساليب الإحصائية المستعملة التي تعمل على إضفاء الموضوعية على النتائج التي نخلص إليها؛ وفي الأخير الصعوبات المواجهة في تناول الدراسة؛ وهي في رأينا، عناصر مترابطة ومنسجمة فيما بينها، وهو ما قمنا به في هذا الفصل.

1.4. الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية على مستوى قسم علم النفس لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتيزي وزو، خلال شهري فبراير ومارس 2023، وقد اخْتِيرَ هذا القسم نظرا لتلائمه مع متطلبات موضوع الدراسة، كانت أهدافها محاولة أخذ فكرة أولية عن الموضوع والمنحى الذي سيتخذه بعد ذلك، اعتمدنا كتقنية بحث فيها على استبيان أعد سلفا،كما تمت الاستعانة بجهاز تسجيل رقمي لتسجيل استجابات المفحوصين، كانت نتائجها.

2.4. منهج الدراسة:

اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي وهو الأنسب بالنسبة للدراسات الاستقصائية وهو ما مكننا من الإحاطة بالظاهرة المدروسة وإقامة علاقات بين عناصرها.

3.4. ميدان الدراسة:

أجريت دراستنا في قسم علم النفس لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتيزي وزو، باعتباره مكان الدراسة، الأمر الذي مكننا منذ حوالي 9 أشهر من تسجيل بعض الآراء المتعلقة باتجاهات الطلبة نحو عالم المؤسسة، وباعتبارنا جزءا من هذا الفضاء.

تعتبر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حديثة النشأة مقارنة بالكليات الأخرى لجامعة مولود معمري، حيث تتواجد في القطب الجامعي بتامدة، افتتحت بداية من الدخول الجامعي 2009/2008، كانت تسميتها "ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية" وكانت تابعة لكلية الآداب والعلوم الإنسانية، يرأسها مسؤول ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية، ثم تطورت وأصبحت تسمي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب مقتضي المرسوم 308/10 المؤرخ في 2010/12/05.

وحسب المرسوم التنفيذي رقم 253/98 عرفت الكلية بأنها وحدة للتعليم العالي والبحث العلمي في المجال العلمي والتكنولوجي، وتسيير من طرف العميد ونوابه والأمين العام، وتضم مكتبة مركزية تابعة للقطب وأقسام إدارية، وكل قسم يسير من طرف رئيس القسم ونائبين له.

4.4. عينة الدراسة:

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من 1719 طالب، في حين تتكون عينة الدراسة من طلبة قسم علم النفس، بمستوياته الثلاث، ليسانس، ماستر ودكتوراه، بلغ عددهم 100 فرد، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة دون شرط مسبق ويبين الجدول التالي بعض خصائص أفرادها.

المتغير	النوع	تكرار	%
الجنس	ذكر	47	47
	أنثى	53	53
الحالة العائلية	أعزب	99	99
	متزوج	1	1
طور التكوين	ليسانس	23	23
	ماستر	76	76
	دكتوراه	1	1
خبرة مهنية في إطار تربص	نعم	75	75
	لا	25	25
خبرة مهنية فعلية	نعم	0	0
	لا	100	100

جدول رقم (1): خصائص عينة الدراسة

من خلال الجدول رقم (1) أعلاه نلاحظ توزع جنس أفراد عينة الدراسة بين 47 % من الذكور و53 % من الإناث، معطيات تؤكد لنا نوع من التوازن بين الجنسين في نسب الولوج إلى الجامعة، أما فيما يخص حالتهم العائلية فنجد أن ما نسبته 99 % عزاب، مقابل 1% متزوجون وهو أمر منطقي باعتبار أن المستجوبين طلبة، وعادة ما يكونون من الشباب، بحيث أن إرغامات هذه الفترة تتطلب منهم الاهتمام بالدراسة أكثر من أي موضوع آخر والزواج وتكوين عائلة يكون آخر اهتماماتهم، هذا ويتراوح طور التكوين لهؤلاء بين الليسانس، الماستر والدكتوراه بنسب 23 %، 76 %، 1% على التوالي، في حين سجلنا حسب متغير الخبرة المهنية في إطار التربص 75 % يملكون خبرة مقابل 25 % دونها وهي أرقام تتناسب مع المتغير السابق المتعلق بطور التكوين، حيث أن الـ 25 الذين عبروا عن عدم اكتسابهم للخبرة المهنية في إطار التربص لم يلتحقوا بعد بالمؤسسة خلال اتصالنا بهم، في حين سجلنا 100 % من الإجابات السالبة بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية الفعلية وما يفسر ذلك أن الأمر يتعلق بالطلبة المتفرغين للدراسة فقط مع الإشارة إلى العديد منهم قد عبروا بأنهم يشغلون وظائف موسمية خلال عطل الصيف لكن بشكل غير رسمي.

5.4. أدوات جمع بيانات الدراسة:

نظرا لطبيعة الموضوع وتشعّب جوانبه، ارتأينا ضرورة استخدام كل ما يمكّننا من الإلمام بالموضوع من جوانبه المختلفة، لذلك اعتمدنا في هذه الدراسة على ثلاث وسائل منهجية لجمع البيانات، هي: الملاحظة، المقابلة، الاستبيان والتسجيل الصوتي.

2.5.4. المقابلة:

اعتمدنا على المقابلة كأول وسيلة جمع المعطيات بهدف تغطية النقائص المتوقع تسجيلها مستقبلا، واعتمدنا على دليل مقابلة يتكون من 18 سؤال تمت صياغتها بشكل مختلف عن بنود الاستبيان من أجل نزع أكبر عدد ممكن من المعلومات المتعلقة بكل بند، وقد تمت المقابلة مع المستجوبين من فئة الطلبة للتعرف على اتجاهاتهم نحو المؤسسة من حيث سيرورات تسيير المؤسسة، طريقة إدارة المؤسسة، واقع المؤسسة، أهداف المؤسسة، وأساتذة التخصص من حيث آراءهم حول نظرة الطلبة للمؤسسة، قد تم تسجيل أهم المعطيات المستوحاة من المقابلة على كناش خاص، وبالاعتماد على التحليل الكمي والكيفي ثم تحليل البيانات.

3.5.4. الاستبيان:

يهدف الاستبيان الحالي إلى اكتشاف اتجاهات طلبة قسم علم النفس تجاه العوامل التالية:

- ما هو واقع المؤسسة في تصور الطلبة ؟؛
- ما هي فئة الطلبة الأكثر انجذابا نحو المؤسسة ؟؛
- ما هي آفاق (السبل والوسائل) لإعداد الطلبة لعالم المؤسسة ؟.

تم تصميم الاستبيان بناء على ما اطلعنا عليه من دراسات حول علاقة التكوين الجامعي بعالم الشغل ككل، وإلى ما سجلناه على مستوى قسم علم النفس بشكل عام، حيث راعينا في تصميم الاستبيان الحالي ما يلي:

- أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها خمسة مستويات للإجابة، تتدرج من الإيجابي الكلي إلى السلبي الكلي، ويطلب من المستجوب اختيار إمكانية واحدة منها فقط، هذا النوع من الأسئلة هو الذي يندرج ضمن ما يعرف بمقياس "ليكرت"، وهو أكثر المقاييس شيوعا، حيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة، وهذا المقياس مكون غالبا من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها على

النحو التالي: موافق جدا، موافق، محايد، معارض، معارض جدا، وحى نتمكن من قياس اتجاهات الطلبة فإننا نقوم بإعطاء نقاط أو درجات إلى هذه الاختيارات تتدرج من 1 إلى 5 بحيث تعطى الدرجة 1 إلى إجابة "موافق جدا" في حالة العبارات المواتية لاتجاه موضوع الدراسة، وتعطى الدرجة 5 إلى الإجابة "معارض جدا" في حالة العبرات المواتية كذلك.

- أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها إجابتين فقط، يطلب من المفحوص الإجابة عليها بـ (نعم) أو (لا)؛
- أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها ثلاث إجابات، يطلب من المفحوص اختيار واحدة فقط؛

وقد تم اللجوء إلى الأسئلة المغلقة لـ:

- التغلب على مشكل التعبير اللغوي لدى المستجوب؛
- أنها لا تستغرق وقتا طويلا في الإجابة؛
- أنها لا تحتاج وقتا طويلا للتحليل.

وكان الاستبيان في شكله النهائي كما يلي:

- الديباجة الخاصة بالتعريف بمن نحن، وما نقوم به، وما المطلوب من المفحوص القيام به وكيف؛
- أسئلة تتعلق ببيانات الفرد ذاته، خصوصا الجنس، الحالة العائلية، طور التكوين، خبرة مهنية في إطار التربص وخبرة مهنية فعلية
- أسئلة تتعلق بواقع المؤسسة في تصور الطلبة؛
- أسئلة تتعلق بـ فئة الطلبة الأكثر انجذابا نحو المؤسسة؛
- أسئلة تتعلق بآفاق (سبل ووسائل) إعداد الطلبة لعالم المؤسسة.

ولقد قمنا بعرض هذا الأخير في صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم 4، تم اختيارهم من أساتذة قسم علم النفس من جامعات مختلفة (أنظر الملحق رقم 1)، للتأكد من صدق أداة الدراسة، إذ طلب منهم إبداء آرائهم حول: وضوح عبارات الاستبيان، ملائمة العبارات للمحاور التي تنتمي إليها وأهمية العبارات لقياس ما وضعت من أجل قياسه، بالإضافة إلى إدخال أي تعديلات على صياغة تلك العبارات، أو الإضافة إليها، أو أية ملاحظات يمكن أن تسهم في تطوير أداة الدراسة، وفي ضوء التوجيهات التي أبدوها قمنا بإجراء التعديلات التي أشاروا إليها، وعليه يمكننا اعتبار أنه صادق ظاهريا من حيث الأبعاد والبنود المكونة له، وأصبح يحتوي على 23 فقرة موزعة بين سؤال وبند، على 4 محاور والجدول التالي يوضح بشكل أدق توزيع الأسئلة والبنود تبعا لكل محور.

المحور	موضوع المحور	البنود
التمهيدي		1، 2، 3،4،5
الأول		1، 2، 3،4،5،6،7،8
الثاني		9،10،11،12،13
الثالث		14،15،16،17،18

جدول رقم (2): توزيع بنود استبيان الدراسة حسب المحاور

وللتحقق من ثبات الاستبيان فقد إستعننا بمعادلة ألفا كرومباخ فكان معامل الثبات الكلي مساويا لـ 0.74 (أنظر الملحق رقم 2) وهي قيمة عالية تعبر عن ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في نتائجه، هذا وقام الباحث بتوزيع 140 نسخة من الاستبيان، منها ما استرجع ومنها من لم يسترجع.

4.5.4. التسجيل الصوتي:

قمنا به عن طريق المسجل الصوتي، فبعد أخذ موافقة المسؤولين والمستجوبين فسرنا لهم طريقة التسجيل والهدف منها وبدأنا العملية بطرح بنود الاستبيان واحدا تلو الآخر وتسجيل إجاباتهم تبعا لذلك، وكان الهدف من العملية التغلب على النقائص المسجلة أثناء المقابلة وأي سوء لفهم وترجمة بند أو بنود الاستبيان، بعدها وبالاعتماد على المنهج الكمي والكيفي قمنا بترتيب المعطيات المتشابهة وحدها والمختلفة وحدها وقمنا بتحليلها.

6.4. الأساليب الإحصائية المستعملة:

قمنا بحساب النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبار t للتحقق من مختلف الفرضيات، وذلك باستعمال البرنامج الإحصائي المعروف باسم الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، الإخراج 25.

7.4. صعوبات الدراسة:

هذه الدراسة أكدت لي مرة ثانية ما كنت مقتنعا به أصلا، ألا وهو صعوبة البحث العلمي في الجزائر، وضعية زادتها شدة، طول مدة استجابة الإدارات ذات الصلة على مختلف الطلبات، انخفاض مستوى الاستقبال لديها، ندرة المادة العلمية، وصولا إلى انصراف الطلبة عن المشاركة في هكذا عملية.

هذه العراقيل طبعا، لم تنل من عزيمتنا في الوصول إلى المبتغى، مع أنه كان من المفروض أن تُقَابَلْ نشاطات البحث العلمي بكل التسهيلات الممكنة ومن كل الأطراف، إلا

أن الواقع كان عكس ذلك، فمنهم من جعلنا نحس، وكأننا نتعامل بالمحظور، ومنهم من نوه لنا بعدم جدوى هكذا نشاط في الجزائر، ومنهم من شكك في مصداقية الدراسة، ومنهم من رفض المشاركة، ومنهم من عرض علينا إحداث تغيرات في الاستبيان، إما بحذف بعض البنود أو بزيادة أخرى، ومنهم من اقترح نشر الاستبيان على موقع الشبكة العنكبوتية لدرء العبء علينا، إلا أن نسبة قليلة من الأفراد تحمسوا للمشاركة، فمنهم من شجعنا على المواصلة، ووضع لنا كل التسهيلات، ومنهم من طلب أن نمده بنتائج الدراسة عند اكتمالها.

خلاصة:

منذ أن وقع اختيارنا على موضوع "الاتجاهاتْ" كموضوع للدراسة و"الطلبة الجامعيين" كعينة دراسة و"كلية العوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري" كميدان للدراسة، وبالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام المقابلة، الاستبيان والتسجيل الصوتي كأدوات لجمع البيانات، جمعنا مجموعة من المعطيات سوف نقوم بعرضها وإخضاعها لبعض الأساليب الإحصائية المختارة تحليلها وتفسيرها وهو ما سنقوم بعرضه في الفصل الموالي.

الفصل الخامس:
عرض، تحليل، مناقشة وتفسير
بيانات الدراسة

1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضيات:

1.1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى:

قمنا بطرح السؤال الأول للتعرف على مدى علم الطلبة بسيرورات تسيير المؤسسة، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 3 أدناه، إذ عبر أغلبية المستجوبين عن جهلهم بذلك بنسبة 54 %، مقابل 35 % يرون العكس؛ وما قد يفسر ذلك، عدم التحاقهم بالمؤسسة بنسبة 66 %، أما 18 % فيرون أن السيرورات في المؤسسة عبارة رقابة، تعديل، تنظيم وتثمين الموارد البشرية، أما 10 % فيرون أن تسيير المؤسسة يكون بالتخطيط والتنشيط مع إعداد الميزانيات، في حين يرى ما نسبته 6 % أنها عبارة عن مجموعة من العمليات المنسقة لتحقيق مختلف الأهداف، بينما ذكر لنا البعض الآخر أن تسيير المؤسسة عبارة عن المهام التي يتم تقدمها للعمال بنسبة 5 %.

البند الأول	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	%4	%31	%11	%41	%13
المجموع	%35		%11	%54	

جدول 3: العلم بسيرورات تسيير المؤسسة

قمنا بطرح السؤال الثاني لمعرفة مدى العلم بطرق إدارة المؤسسة، وقد جاءت النتائج كما هي مدونة في الجدول رقم 4، إذ أن أغلبية الأفراد لا يعرفون طرق إدارة المؤسسة بنسبة قدرت 51 %، بينما عبر ما قدره 37 % عن معرفتهم بطرق إدارتها، من خلال التنظيم والتخطيط بنسبة 26 %، الإشراف والتوجيه والرقابة بـ 16 %، في حين تمحورت إجابات 8 % حول الرجوع إلى الهيكل التنظيمي والقانون الداخلي.

البند الثاني	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 6	% 49	% 8	% 32	% 5
المجموع	% 51		% 8	% 37	

جدول 4: العلم بطريقة إدارة المؤسسة

قمنا بطرح السؤال الثالث للتعرف على مدى علم الطلبة بمختلف اللجان المؤسسة بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 5 أدناه، فأن أغلبية الطلبة لا يعرفون أصلا بوجود لجان بالمؤسسة بنسبة قدرت بـ 59%، بينما عبر 28 % منهم على علمهم بها، من خلال الإشارة إليها بالاسم، كاللجان الثقافية والرياضية بنسبة 12 %، اللجان التنفيذية بنسبة 8%، اللجان المالية بنسبة 4 %.

البند الثالث	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	4 %	24 %	13 %	42 %	17 %
المجموع	28 %		13 %	59 %	

جدول 5: العلم بمختلف اللجان المؤسسة بالمؤسسة

بعد ذلك قمنا بطرح السؤال الرابع لمعرفة مدى علم الطلبة بوجود قوانين داخلية بالمؤسسة، فمن خلال نتائج جدول رقم 6، أجمع الطلبة على علمهم بوجود قوانين داخلية تسير من خلالها المؤسسة، إذ أشار ما قدره 32 % إلى تلك التي تنظم أوقات العمل، بينما أشار ما قدره 27 % إلى تلك تنص على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة وأسرارها، و18 % إلى تلك التي تنص على الالتزام بالنظام، أما 13 % فأشاروا إلى قوانين تنظيم الأمن والنظافة، فيما أشار 10 % إلى تلك التي تنص على ضرورة الاحترام المتبادل بين أفراد المؤسسة.

البند الرابع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	48 %	52 %	0 %	0 %	0 %
المجموع	100 %		0% %	0 %	

جدول 6: العلم بوجود قوانين داخلية بالمؤسسة

ثم قمنا بطرح السؤال الخامس للتعرف على مدى علم الطلبة بوجود نقابات داخل المؤسسة، وقد كانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم 7، إذ عبرت الأغلبية الساحقة بما قدره 88 % عن معرفتهم بذلك، في حين أتجه ما نسبته بينما 7 % إلى التعبير عن جهلها بذلك، إذ أشار ما نسبة 45 % إلى المهام التي تزاولها النقابات، كالدفاع عن العمال

وانشغالاتهم، بينما أشار ما نسبة 30 % إليها بالاسم فقط، إذ ذكروا الإتحاد العام للعمال الجزائريين، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية.

البند الخامس	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 38	% 50	% 5	% 6	% 1
المجموع	% 88		% 5	% 7	

جدول 7 : العلم بوجود نقابات داخل المؤسسة

بعدها قمنا بطرح السؤال السادس لمعرفة مدى العلم بأنواع الدوام المختلفة بالمؤسسة، وكانت النتائج كما موضحة في الجدول رقم 8، إذ عبر الطلبة وبالأغلبية الساحقة بمعرفتهم بذلك بنسبة 94 %، بينما عبر 5 % عن جهلهم بذلك، على أن ما نسبته 55 % أشاروا إلى الدوام العادي أي العمل من الـ 8 صباحا إلى الـ 4 مساءا، و13 % أشاروا إلى العمل بالدوريات 8/3، بينما عبر ما نسبته 12 % عن نظام التناوب 4/4 الخاص بشركات الجنوب، أما 10 % فأشاروا إلى العمل الليلي دون تفصيل أكثر، بينما صرح 5 % منهم بأنه يختلف من مؤسسة لأخرى.

البند السادس	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 67	% 27	% 1	% 5	% 0
المجموع	% 94		% 1	% 5	

جدول 8: العلم بأنواع الدوام المختلفة بالمؤسسة

بعدها قمنا بطرح السؤال السابع بالتعرف على مدى علم الطلبة بوجود خدمات اجتماعية بالمؤسسة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم 9، إذ نلاحظ أن أغلبية الطلبة على علم بذبك بنسبة 66 %، مقابل 22 % ليس لهم علم بوجود تلك الخدمات، فأشار ما نسبته 49 % إلى الرحلات المنظمة إلى المخيمات الصيفية والحمامات والعمرة، و30 % أشاروا إلى تنظيم أيام ثقافية.

البند السابع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 24	% 42	% 12	% 21	% 1
المجموع	% 66		% 12	% 22	

جدول 9: العلم بوجود خدمات اجتماعية بالمؤسسة

قمنا بطرح السؤال الثامن للتعرف على مدى العلم بوجود خدمات صحية في المؤسسة، وكانت النتائج كما موضحة في الجدول رقم 10 فأجابت الأغلبية الساحقة بنسبة 95 % بعلمهم بذلك، مقابل 4 % بالعكس، من خلال أن 78 % أشاروا إلى التكفل بحوادث العمل، 12 % أشاروا إلى طب العمل، 4 % تحدثوا عن توفير مختص نفسي.

البند الثامن	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 47	% 48	% 1	% 4	% 0
المجموع	% 95		% 1	% 4	

جدول 10: العلم بوجود خدمات صحية بالمؤسسة.

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجامعيين نحو عالم المؤسسة، قمنا بحساب اختبار t، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 11 أدناه، إذ بلغ المتوسط الحسابي 18.26، قيمة t، 52.03، بانحراف معياري 3.31، ودرجة حرية بـ 99، عند مستوى دلالة معتمدة بـ 0.05، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة بـ 0.00 وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو واقع المؤسسة.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
واقع المؤسسة في تصور الطلبة	100	18.26	3.31	99	52.03	0,00	0,05

جدول رقم 11: نتائج اختبار t للفروق في اتجاهات الطلبة نحو واقع المؤسسة

إن ما قد يفسر جهل غالبية الطلبة بطريقة تسيير المؤسسة هو عدم التحاقهم بها وهو أمر منطقي باعتبارهم لا يزالون في طور الدراسة، لكن ليس ذلك سببا كافيا لذلك، فمن ضمن المقررات التي يدرسونها، وحدات مخصصة حصريا للمؤسسة ولتسير الموارد البشرية والتوظيف والانتقاء، لكنها تبقى نظرية، حتى وإن رافقتها وحدات تطبيقية من خلال الأعمال الموجهة والبحوث الميدانية والتربصات التي يجرونها خلال طور تكوينهم، تبقى غامضة بسبب أن الطلبة لم يخضعوا لإرغامات المؤسسة الحقيقية، ولم يكونوا فاعلين فيها، وأن من لديهم فكرة عن ذلك، يعتقدون أن تسيير المؤسسة يتم من خلال الرقابة، التعديل، التنظيم، تثمين الموارد البشرية، التخطيط والتنشيط، مع إعداد الميزانيات وتوفير خدمات اجتماعية، توزيع وتحديد المسؤوليات لتحقيق مختلف أهداف الربح والاستمرارية.

أما إدارة المؤسسة فهي حسبهم عبارة مزاولة مهام معينة كالتنظيم، الإشراف، التوجيه، الرقابة وتوفير الإمكانيات لتحديد أهداف المؤسسة، من خلال هيكل تنظيمي مكون من لجان تنفيذية، تعتمد على قوانين داخل المؤسسة يتوجب على كل من يعمل بها التقيد بها، تنظيم أوقات العمل والمعاملات البينية بهدف الحفاظ على ممتلكات المؤسسة وأسرارها.

كما يجب أن تسير المؤسسة وفق قانون يسمح للنقابات بمزاولة نشاطات الدفاع عن العمال والتكفل بانشغالاتهم كالإتحاد العام للعمال الجزائريين، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية، مع دوام عمل مختلف من مؤسسة إلى أخرى يتراوح بين الدوام العادي أي العمل من 8 سا إلى 16 سا، الدوام بالدوران 8/3 ودوام التناوب 4/4 الخاص بمؤسسات الجنوب، إضافة إلى توفير خدمات اجتماعية كتنظيم الرحلات، تقديم إعانات مالية للزواج وتطهير الأطفال، والسكن، إضافة إلى توفير خدمات صحية كالتكفل بمصابي حوادث العمل، القيام بالإسعافات الأولية وتوفير طب العمل والتكفل النفسي.

2.1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية:

قمنا بطرح السؤال التاسع للتعرف على مدى تأثير الاتصال بالمؤسسة في الانجذاب نحوها، فقد تبين من خلال الجدول 12 يعتقد غالبية الطلبة بأن الاتصال بالمؤسسة يؤثر في الانجذاب نحوها بنسبة قدرت بـ 59 %، بينما 22 % يرون أن الاتصال بالمؤسسة لا يؤثر في الانجذاب نحوها، من خلال أنه يمكننا من اكتساب معلومات أكثر والتعرف على إيجابيات وسلبيات المؤسسة بنسبة 46 %، في حين يرى 37 % أنه يساهم في تكوين علاقة جيدة مع المسؤولين والعمال.

البند التاسع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 24	% 35	% 19	% 21	% 1
المجموع	% 59		% 19	% 22	

جدول 12: الاعتقاد بتأثير الاتصال في الانجذاب نحو المؤسسة.

قمنا بعدها بطرح السؤال العاشر للتعرف على مدى تأثير عامل الجنس في الانجذاب نحو المؤسسة، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 13 أدناه، إذ وافقت غالبية الطلبة على هذا الطرح بنسبة 76 %، مقابل 14 % يرون العكس.

من خلال أن الإناث يفضلن التوجه نحو مؤسسات غير المؤسسة الصناعية كالمدارس الروض، انطلاقا من أنهن لا تستطعن القيام بأعمال على غرار الرجال، وعدم رغبتهن بالعمل في أماكن يكثر فيها الرجال على النساء، كما يعتقد 12 من المستجوبين أن الذكور أكثر انجذابا للمؤسسة ذات الطابع الصناعي وأكثر تحمسا للعمل فيها.

البند العاشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 34	% 42	% 10	% 11	% 3
المجموع	% 76		% 10	% 14	

جدول 13: الاعتقاد بتأثير عامل الجنس يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة.

هذا وقمنا، بطرح السؤال الحادي عشر للتعرف على مدى تأثير عامل اللغة في الانجذاب نحو المؤسسة، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 14، إذ وافق المستجوبون بالأغلبية الساحقة بنسبة قدرت بـ 96 % على تأثير اللغة في الانجذاب نحو المؤسسة، من خلال أن 46 % يعتقدون أن اللغة هي أساس التعاملات اليومية مع المرؤوسين والزملاء، وأنها تفتح أبواب العمل في المؤسسات العالمية، و28 % يرون أنها الوسيلة الأولى للتواصل، أما 21 % فيعتقدون أن الشخص الذي يتقن عدة لغات تتاح فرص أكثر ممن يتقن لغة واحدة.

البند الحادي عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 46	% 50	% 4	% 0	% 0
المجموع	% 96		% 4	% 0	

جدول 14: الاعتقاد بتأثير عامل اللغة في الانجذاب نحو المؤسسة

ثم قمنا بطرح السؤال الثاني عشر للتعرف على تأثير عامل السن في الانجذاب نحو المؤسسة، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 15 أدناه، إذ كانت أغلبية الإجابات تؤيد الرأي المساند لتأثير عامل السن في الانجذاب نحو المؤسسة بنسبة 72 %، مقابل 16 % يرون العكس.

وما قد يفسر تأثير عامل السن في الانجذاب نحو المؤسسة، أن الأصغر سنا لديه السرعة والقوة والعزيمة وأفكار جديدة يسعى لترجمتها بالمؤسسة وهذا ما جاء في آراء 30 % من المستجوبين، أما 27 % فيرون أن الأكبر سنا لديهم خبرة لكنهم لا يستطيعون العمل في الأماكن التي تتطلب جهد بدني كبير، مع العلم أن 15 % من الطلبة أجابوا أن بعض المؤسسات تحدد السن وتعطي الأولوية للأصغر سنا.

البند الثاني عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 34	% 38	% 12	% 13	% 3
المجموع	% 72		% 12	% 16	

جدول 15: الاعتقاد أن السن يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة.

قمنا بطرح السؤال الثالث عشر للتعرف على مدى تأثير عامل الحالة المدنية على الانجذاب نحو المؤسسة، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 16 أدناه، إذ يعتقد 60 % من المستجوبين ذلك، مقابل 27 % يرون العكس، من خلال أن المتزوجين يبحثون دائما عن الاستقرار ويفضلون البقاء بالمؤسسة كي يلبوا حاجيات أسرهم بنسبة 32 %، بينما لدى العزاب مخططات أخرى ويسعون لاكتشاف آفاق جديدة قد تفتح لهم فرص ربح أكبر، وهذا ما نسبته 18%.

البند الثالث عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 21	% 39	% 13	% 23	% 4
المجموع	% 60		% 13	% 27	

جدول 16: الاعتقاد أن الحالة المدنية يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة.

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ماهية فئات الطلبة الأكثر انجذبا نحو المؤسسة، قمنا بحساب اختبار t، وجاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه 17، إذ بلغ المتوسط الحسابي 12.15، قيمة t 40.06، بانحراف معياري قدر بـ 2.78، مع درجة حرية قدرت بـ 99، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة 0.00، بمستوى دلالة معتمدة بـ 0.05، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مختلف فئات الطلبة نحو الانجذاب نحو المؤسسة.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
فئة الطلبة الأكثر انجذبا نحو المؤسسة	100	12.15	2.78	99	40.06	0,00	0,05

جدول رقم 17: اختبار t للفروق بين فئات الطلبة الأكثر انجذبا نحو المؤسسة

يؤثر الاتصال في الانجذاب نحو المؤسسة، من خلال أنه يسمح باكتساب معلومات أكثر والتعرف على إيجابيات المؤسسة وسلبياتها، وتكوين علاقة جيدة مع مختلف المسؤولين والعمال ومعرفة طريقة تسييرها؛ بينما يؤثر عامل الجنس في الانجذاب نحو المؤسسة، حيث تختار الإناث عموما التوجه إلى مهنة التدريس والعمل في الروض، لأنهن لا تستطعن ولا ترغبن القيام بأعمال شاقة على غرار الذكور، وعدم رغبتهن العمل في أماكن يكثر فيها الرجال عن الإناث، أما الذكور فيتوجهون إلى المؤسسات الصناعية، لأنهم أكثر تحمسا للعمل فيها.

كما أن عامل اللغة يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة، وهذا من خلال أنها الأساس في التعاملات اليومية مع المرؤوسين والزملاء، وأن اللغة هي الوسيلة الأولى للتواصل، وأن فرص من يتقن عدة لغات أكبر ممن يتقن لغة واحدة، كما أن لعامل السن تأثير واضح في الانجذاب نحو المؤسسة، حيث أن لدى الأصغر سنا القوة والإرادة والعزيمة والأفكار أكبر من الأكبر سنا.

هذا ويعتقد أن الحالة المدنية أيضا تؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة، حيث يبحث المتزوج عن الاستقرار كي يلبي حاجياته الأسرية، بينما يسعى العزاب لترجمة مخططات قصيرة المدى وترتفع لديه خيارات تغير المؤسسة سعيا نحو الربح أكثر.

3.1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة:

قمنا بطرح السؤال الرابع عشر للتعرف على مدى تأثير تمديد مدد التربص بالمؤسسات في إطار أعمال التخرج في الانجذاب نحو المؤسسة، وقاد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 18 أدناه، وكانت أغلبية الإجابات بالموافقة بنسبة قدرت بـ 98 %، مقابل 1 % يرون العكس، من خلال أن 78 % عبروا عن أن ذلك يكسب الطالب مهارات وخبرات مختلفة، 22 % يكسب الطالب أفكار جديدة عن المؤسسة ويسمح له التعرف على سلبياتها وايجابياتها.

البند الرابع عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 56	% 42	% 1	% 1	% 0
المجموع	% 98		% 1	% 1	

جدول 18: الاعتقاد بتأثير تمديد مدد التربص بالمؤسسة
في إطار أعمال التخرج على الانجذاب نحو المؤسسة.

ثم قمنا بطرح السؤال الخامس عشر للتعرف على مدى تأثير استقدام مكونين من المؤسسات إلى الجامعة في الانجذاب نحو المؤسسة، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 19 أدناه، إذ يرى ما قدره 65 % أن استقدام مكونين يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة، مقابل 16 % يرون العكس، وذلك من خلال أن ذلك الاحتكاك يسمح لهم بالحصول على معلومات من المصدر مباشرة توضح نقاط كانت مجهولة في نظر الطالب،

وذلك بنسبة 29 %، أما 27 % فيعتقدون أن ذلك يساعدهم ويشجعهم أكثر لنحو منحى هؤلاء الناجح.

البند الخامس عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 20	% 45	% 19	% 11	% 5
المجموع	% 65		% 19	% 16	

جدول 19: الاعتقاد بتأثير استقدام مكونين من المؤسسات
إلى الجامعة في الانجذاب نحو المؤسسة.

قمنا بطرح السؤال السادس عشر للتعرف على مدى تأثير ربط برامج التكوين الجامعي باحتياجات المؤسسات في الانجذاب نحوها، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 20 أدناه، إذ يرى أغلبية الطلبة بما قدره 48 % أن ربط برامج التكوين الجامعي باحتياجات المؤسسات يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة، أما 33 % يرون العكس، وذلك من خلال أن 60 % منهم عبورا عن أن ذلك يسهل اندماج المتخرجين حديثا في مؤسساتهم المستقبلية و40 % يعتقدون أن ذلك يعود بالفائدة على المؤسسة وعلى الطالب معا.

البند السادس عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 16	% 32	% 19	% 30	% 3
المجموع	% 48		% 19	% 33	

جدول 20: الاعتقاد بتأثير ربط برامج التكوين الجامعي باحتياجات
المؤسسات في الانجذاب نحو المؤسسة.

بعدها قمنا بطرح السؤال السابع عشر للتعرف على مدى تأثير إجراء دورات تكوينية للمؤسسات داخل الجامعات في الانجذاب نحو المؤسسة، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 21 أدناه، إذ أن أغلبية المستجوبين يعتقدون ذلك بنسبة 69 %، مقابل 21 % يرون العكس، وما قد يفسر ذلك، أن إجراء دورات تكوينية دورية للمؤسسات داخل الجامعات قد يساعد الطلاب على إكسابهم أفكار جديدة ومعلومات وقيم، مع فهم عدة أمور كانت مجهولة لديهم حول المؤسسة وذلك بنسبة 51 %، أما 29 % فعبروا أن ذلك يساعدهم على اختيار المؤسسة التي يرغبون في الالتحاق بها.

البند السابع عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 16	% 53	% 10	% 20	% 1
المجموع	% 69		% 10	% 21	

جدول 21: الاعتقاد بتأثير إجراء دورات تعريفية دورية للمؤسسات داخل الجامعات في الانجذاب نحو المؤسسة.

ثم قمنا بطرح السؤال الثامن عشر للتعرف على مدى تأثير متابعة المؤسسات لأعمال تخرج الطلبة والتكفل بها في الانجذاب نحو المؤسسة، وقاد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 22 أدناه، إذ أن أغلبية الطلبة يعتقدون أن ذلك وبنسبة 53 % لن يحدث فارقا، أما 38 % فيرون العكس.

وما قد يفسر هذا الاتجاه أنه لم يحدث من قبل وأن سمع الطلاب بهكذا عملية تقوم بها المؤسسات وبالتالي فالأمر غريب بالنسبة لهم، أما البقية فيعتقدون أن العملية حسنة إذا ما طبقت فعليا وأنهم سيكونون سعداء بالانخراط بها، وانطلاقا من أن المؤسسة تهتم بالطالب وتتبع أعماله حتى التخرج، حتما سيتجه إليها مستقبلا وأنه نوع من أنواع التحفيز والدعم للطالب، وأنها بالإمكان الاستفادة من نتائج تلك المشاريع.

البند الثامن عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	% 14	% 24	% 9	% 44	% 9
المجموع	% 38		% 9	% 53	

جدول 22: الاعتقاد بتأثير متابعة المؤسسات لأعمال تخرج الطلبة والتكفل بها في الانجذاب نحو المؤسسة.

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو طريقة إعدادهم لعالم المؤسسة، قمنا بحساب اختبار t وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه 23، إذ بلغ المتوسط الحسابي 10.55، قيمته t مساوية لـ 38.01، بانحراف معياري قدر بـ 2.51، مع درجة حرية قدرت بـ 99، وكانت مستوى

الدلالة المحسوبة بـ 0.00، ومستوى الدلالة المعتمدة بـ 0.05، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو آفاق (سبل ووسائل) إعدادهم لعالم المؤسسة.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
أفاق سبل ووسائل إعداد الطلبة نحو عالم المؤسسة	100	10.55	2.51	99	38.01	0,00	0,05

جدول رقم 23: اختبار t للفروق في اتجاهات الطلبة نحو أفاق (سبل ووسائل) إعدادهم لعالم المؤسسة

وما قد يفسر هذا الاتجاه، أن تمديد مدد التربص يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة، حيث يكسب الطالب مهارات وخبرات مختلفة وأفكار جديدة تمكنه من التعرف على سلبياتها وايجابياتها وذلك بالانخراط في مختلف مستوياتها.

وأن جلب مكونين من المؤسسة سوف يكون فكرة لدى الطلبة مع حصولهم على معلومات توضح نقاط كانت مجهولة، وبفضل المكونين يمكن للطالب أن يلتحق بتلك المؤسسة، مع أن بعض المكونين يقدمون إيجابيات دون ذكر السلبيات.

ويعد ربط برامج التكوين الجامعي باحتياجات المؤسسات أمر إيجابي في تحفيز الانجذاب نحوها وتسمح للطالب بتطبيق ما تعلمه في الوسط المهني مباشرة وذلك لربح الوقت، بينما البرامج النظرية ليست تماما كالبرامج التطبيقية.

وما قد يفسر أن إجراء دورات تكوينية دورية للمؤسسات داخل الجامعات يؤثر في الانجذاب نحوها، أن الطلاب سيكتسبون أفكارا جديدة ومعلومات وقيم مع فهم عدة أمور كانت مجهولة، وسيختارون المؤسسات التي يعرفونها، كما أن اهتمام المؤسسة بمشاريع تخرج الطلبة وتتبع أعمالهم سيعزز قيمة المؤسسة لديهم ويشجعهم للاتجاه إليها وبالمقابل تستفيد المؤسسة من خلال استغلال نتائج دراساتهم.

2.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضيات:

1.2.5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

أتت نتائج الدراسة لتأكد تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو واقع المؤسسة، على أنها سلبية من خلال أن نظام التعليم العالي أل أم دي لا يوفر الوقت الكافي للطلبة من أجل الالتحاق بالمؤسسة والمكوث بها فترات طويلة تمكنهم من الإلمام بشكل واقعي لعالم المؤسسة، كما أن الفترة القصيرة التي يلتحق بها الطلبة بالجامعة لا تكفي حتى لطلب معلومات أساسية يكون الطالب بحاجة لها من أجل معرفة القواعد المتبعة في المؤسسة وكيفية سيرها، وهو ما يفسر الفروق الموجودة بين الطلبة، إذ أن نسبة تكاد تكون مجهرية، فقط لها تصور مقبول نوعا ما فيما يخص عالم المؤسسة، تبقى الأغلبية بعيدة تمام البعد عن عالم ستدخله آجلا أم عاجلا، ما يجعل هذا الولوج يكون عنيفا للكثير من المتخرجين، والذي يجدون أنفسهم في وضعيات تصعب تأقلمهم الطبيعي، وهو ما يفسر فشل حولي 80 % من الموظفين حديثا في تجاربهم الأولى مع المؤسسات، ما يدفعهم للمغادرة إما طوعيا أو يتم توقيفهم نظرا أن تصرفهم بالمؤسسة ليس عاديا في نظر المسِؤولين عليها، ومع تلك التجربة الأليمة يجد المتخرج نفسه قد اكتسب خبرة تساعده على تجنب تكرار الأخطاء التي قام بها في المؤسسة الأولى، في منصبه بالمؤسسة الثانية.

2.2.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية الثانية:

أتت نتائج الدراسة لتأكد الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مختلف فئات الطلبة وماهية الأكثر انجذابا نحو المؤسسة، وقد توافقت مع دراسة عبد الرحيم طلعت حسن، خصوصا تأثير عامل الجنس، حيث تفضل الإناث المهن البعيدة عن المؤسسة الصناعية، عكس الذكور الذين يتجهون نحو المؤسسات الصناعية، كما يلعب عامل اللغة دورا مهما في الانجذاب نحو المؤسسات، في حين يتحكم عامل السن يتحكم في الاتجاه نحو المؤسسة حيث يتحمس ذوي السن الصغير أكثر من غيره للالتحاق بالمؤسسة والبقاء.

كما يظهر نفس الأمر بالنسبة لمعرفة الطلبة لمستويات وأهداف المؤسسة، إذ تجد المتخرج الموظف حديثا لا يعرف الأهداف العاملة للمؤسسة التي يشتغل بها، ويكتشف ذلك حتى مع مرور فترات زمنية، وهو الأمر الذي يبطئ من اندماجه داخل المؤسسة، وبالتالي قد يصبح عائقا للفرقة التي يشتغل بها، خصوصا إذا كان أعضائها ذوي خبرة وأقدمية

وكفاءة، وهو ما قد ينعكس على نفسية الفرد، فيحس رغم أنه قد مر بالجامعة، أنه أقل شأنا ممن معه، خصوصا إذا كان هؤلاء أقل منه تكوينا، فيحس أن الخلل فيه، ما يدفعه للفشل والتكاسل والنقص وهو بطبيعة الحال شيء سلبي بالنسبة له وبالنسبة للمؤسسة.

3.2.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:

أتت نتائج الدراسة لتأكد الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو إعدادهم لعالم المؤسسة، وهو ما اتفق مع دراسة أوباجة ناصر، فلم تتفق جميع أراء الطلاب حولها باختلافهم في هذا الخصوص حيث يرون أن تمديد مدد التربص يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة لأنه يكسب الطالب مهارات وخبرات مختلفة وإن جلب مكونين من المؤسسة إلى الجامعة يكون لدى الطلبة معلومات ونقاط كانت مجهولة وغامضة مع أن إجراء دورات تكوينية دورية للمؤسسات داخل الجامعات يزيد من اكتساب أفكار حول تلك المؤسسات، وربط برامج التكوين الجامعي باحتياجات المؤسسة وهذا بتطبيق الطالب لما تعلمه في الوسط العملي مباشرة، وما دامت المؤسسة تهتم بالطالب وتتبع أعماله حتى التخرج حتما سينجذب نحوها.

يبقى عنصر جهل المتخرجين حديثا بسيرورات ووسائل الحماية داخل المؤسسة أحد المشاكل المنتشرة خصوصا إذا كانت المؤسسة لا تولي اهتماما ولا تكوينا لذلك، وهو ما قد يضر بالمتخرجين الموظفين حديثا، وقد يجعلهم مصدرا للخطر عندما يصدرون عن جهل بعض التصرفات التي من شأنها التسبب في الخطر، كما أنهم قد لا يتصرفون بالشكل الجيد في حالة نشوء خطر أو طارئ.

ومن هنا يتضح لنا أن هناك تباين واختلاف في آراء الطلبة بين من هو يرى أن أفاق (سبل ووسائل) إعداد الطلبة نحو عالم المؤسسة يؤثر في الانجذاب نحوها، ومن يرى العكس.

3.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية العامة:

أتت نتائج الدراسة لتأكد تحقق الفرضيات الجزئية الثلاث وبالتالي تحقق الفرضية العامة التي مفادها توجد فروق في اتجاهات الطلبة نحو عالم المؤسسة.

وهذه النتيجة تؤكد أن الطلبة لها مجموعة من الميولات، الاستعدادات، التصورات والمعتقدات الإيجابية التي توجه سلوكه بالقبول والموافقة نحو المؤسسة، ويعتبر هذا النوع من الاستجابات تعبيرا عن الاختيارات الشخصية للطالب نتيجة احتكاكه بهذا الموضوع بصورة متكررة، فالطالب دائما ما يبحث عن المؤسسة الأفضل حيث يعمل على تطوير أهدافه وما يخدم مصالحه.

هناك أمور كثيرة لا تصب في صالح الطلبة الذين يفتقرون إلى معرفة بعالم المؤسسة، وهم الموجهون إليها مستقبلا، كما أنها قد تنعكس سلبا على المؤسسة التي سيشتغلون بها مستقبلا، وهو المنتشر حاليا تقريبا عند الموظفين حديثا، ويعود السبب إلى نقص إدماج الطلبة في المؤسسات خلال مشوارهم الدراسي بسبب البرامج الدراسية المعتمدة ونقص في الاتفاقيات بين المؤسسات والجامعات وهو ما يجب الإشارة إليه لتصحيح الخلل مستقبلا.

خلاصة:

إن ما حصلنا عليه من معطيات من الميدان وبعد تحليلها، أعطى لنا فكرة عن اتجاهات الطلبة نحو عالم المؤسسة، من حيث الواقع، وبالتالي يمكن أخذ فكرة عن الدور الذي تلعبه الاتجاهات في مساعدة الطالب على اختيار الاتجاه الايجابي وبعد تحليل ومناقشة الفرضيات الجزئية الثلاثة تحققت الفرضية العامة التي مفادها يعتقد أن تكون اتجاهات الطلبة نحو المؤسسة إيجابية، وهو ما سنتطرق إليه في الاستنتاج العام الموالي.

استنتاج عام:

من خلال دراستنا توصلنا إلى النتائج التالية:

ـ تتضح أهمية الاتجاهات في حياة الفرد سواء في حياته الخاصة، العلمية أو المهنية، فهي تعبر عن استعداداته، ميوله، رغباته وتصوراته، كما يعبر اتجاه الطالب نحو عالم المؤسسة مهما، ويعكس مستواه التعليمي وتطلعاته، لذا يتوجب عليه أن يكون على دراية كافية بواقع المؤسسة، ليختارها مستقبلا حسب رغباته وميوله دون تدخل أي عنصر، أو طرف آخر، كي يحسن الاختيار؛

ـ تشكل الجامعة مساحة فكرية كبيرة يتربص بها الطلبة، وأحد المؤسسات التعليمية التي تزودهم بالمعارف اللازمة كل حسب تخصصه، قصد الحصول على كفاءات تمكنهم مستقبلا من ولوج عالم الشغل، لتفادي صعوبة التأقلم وإرغامات عالم الشغل؛

ـ يعد نجاح الجامعة من نجاح الطالب، موظف المستقبل، إذا ما تم تكوينه وتطوير معلوماته ومساعدته على معرفة كيفية تسيرها لإنتاج مورد بشري فعال؛

ـ طلبة قسم علم النفس لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري ليسوا استثناءا من هذه القاعدة، إذ ومن خلال نتائج الدراسة، فإن الأغلبية الساحقة منهم لا يملون بعالم الشغل والمؤسسة وهم على وشك التخرج والموجهون إليها مستقبلا؛

ـ هناك أسباب كثيرة شكلت هذه الوضعية، أهمها على الإطلاق، قصر المدد الزمنية الموجهة للتربص الميداني الذي كان من المفروض أن يكون مدخل الطلبة لعالم المؤسسة ووضعهم ضمن وضعيات محاكاة حقيقية لما سيكون عملهم مستقبلا، لكن ما يلاحظ أن نظام التعليم الحالي أغفل هذه الحقيقة، وجعل الفترة الزمنية المقدرة بـ 21 يوم يستغلها الطلبة فقط للتنقل إلى المؤسسات مرة أو مرتين من أجل الحصول على الوثائق اللازمة التي تثبت اتصالهم بالمؤسسة، متجنبين بذلك وضعيات العمل الحقيقية التي تسمح لهم بأخذ ولو نظرة بسيطة عما هي المؤسسة، وهو ما سيشكل صدمة حقيقية عندما ينتقلون لعالم الشغل مستقبلا؛

ـ وجود فروق في اتجاهات الطلبة نحو عالم المؤسسة توجه سلوكاتهم نحو عالم المؤسسة.

توصيات الدراسة:

- إطالة المدد الزمنية التي يقضها الطلبة في المؤسسات من خلال إطالة المدد الزمنية للتربصات؛
- محاكاة وضعيات العمل بالجامعة من خلال ورشات علمية عملية؛
- ربط برامج التكوين الجامعي باحتياجات المؤسسات؛
- إجراء دورات تعريفية للمؤسسات داخل الجامعات؛
- اشتراك الطلبة في تحديد احتياجاتهم؛
- الربط بين الجانب النظري والتطبيقي؛
- استقدام مكونين من المؤسسة بغرض تقديم محاضرات في الجامعة؛
- تنظيم ملتقيات وندوات مشتركة بين الجامعات ومؤسسات التربص ذات التخصص المشترك؛
- تنظيم معارض بالجامعة من طرف مؤسسات ذات الصلة بالتخصص؛
- إمضاء اتفاقيات بين الجامعة والمؤسسات ذات الصلة بالتخصص من أجل التكفل بمواضيع التخرج والاستفادة الحصرية من نتائجها.

قائمة المراجع

الكتب:

1. احمد يحي الزق، 2006، **علم النفس**، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
2. سامي محمد ملحم 2016، **القياس والتقويم في التربية وعلم النفس الطبعة السادسة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
3. صفوت فرج، 2012، **القياس النفسي**، الطبعة السابعة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
4. صلاح الدين محمود محمد، 2000، **القياس والتقويم التربوي والنفسي وأساسيته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة**، الطبعة الأولى دار الفكر العربي للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة.
5. عبد الحافظ سلامة، 2007، **علم النفس الاجتماعي**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.
6. عبد الحليم محمود وأخرون، 2004، **علم النفس الاجتماعي المعاصر**، الطبعة الثانية إيتراك للنشر والتوزيع، مصر.
7. عكاشة محمود فتحي وزكي محمد شفيق، 2000، **المدخل إلى علم النفس الاجتماعي**، المكتب الجامعي الحدى، الإسكندرية.
8. مجدي عزيز إبراهيم، 2009، **معجم المصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم**، الطبعة الأولى، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
9. محمد شحاتة ربيع، 2004، **قياس الشخصية، الطبعة الخامسة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان
10. محمود السيد أبو النيل، 2009، **علم النفس الاجتماعي عربيا وعالميا**، مكتبة الأنجلو المعرفية، مصر.
11. مدحت عبد الحميد أبو زايد 2001، **الموسوعة المسلسلة في سيكولوجيا الادمان بحوث في الشخصية الادمانية**، الطبعة الأولى دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع والطباعة الإسكندرية.
12. مروان حويج، 2006، **المدخل إلى عالم النفس العام**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.

الرسائل:

1. إبراهيم بختي، **أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير**، جامعة الجزائر،2002-2003،.
2. أحلام مخبي، **تقييم المؤسسة من وجهة نظر البنك**، دراسة حالة شركة الأشغال العامة والطرقات، مذكرة ماجستر في العلوم الاقتصادية تخصص بنوك وتأمينات، كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة،2007.
3. بالضياف العيد، **المؤسسة الاقتصادية بين أهدافها وتحقيق التنمية المستدامة**، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير واقتصاد بترولي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.
4. بن الموفق سهيلة، **أثر تقلبات معدل الفائدة على أداء المؤسسة**، مذكرة ماجستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005-2006،.
5. رابح خوني، **أفاق التمويل وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة سطيف من 25 إلى 28 ماي 2003.
6. سهام عبد الكريم، **دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تأهيل المؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة**، دراسة حالة عينة من المؤسسات (نادي المقاولين الصناعيين لمتيجة) أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2014.
7. سهيلة عيشاوي، **واقع العلاقات العامة في المؤسسات التربوية**، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستر في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2008.
8. صفوت عبد السلام عوض الله، **اقتصاديات الصناعات الصغيرة**، دار النهضة العربية القاهرة، مصر،1993.
9. عبد الرزاق بن حبيب، **اقتصاد وتسيير المؤسسة**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2000.
10. عمر صخري، **اقتصاد المؤسسة،الطبعة الرابعة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
11. الكندري مريم محمد أحمد، **دراسة ميدانية لاتجاهات طلبة الكويت نحو مستقبلهم المهني والوظيفي**، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 22، العدد 4، 2004.

12. لزهر العابد، **إشكالية تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 2، 2012.
13. مهدي حسن زويلف وعلي سليم العلاونة، **إدارة الشراء والتخزين (مدخل كمي)**، 1998.
14. ناصر دادي عدون، **اقتصاد المؤسسة الطبعة الأولى**، دار المحمدية، الجزائر 1998.
15. يوسف حميدي، **مستقبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل العولمة**، أطروحة مقدمة ضممن متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر،2007.

ملاحـــــــــــــق

ملحق رقم 1:

إستبيان

أخي الطالب، أختي الطالبة، نحن بصدد إعداد دراسة حول: اتجاهات الجامعيين نحو عالم المؤسسة – دراسة ميدانية على عينة من طلبة من تخصص علم نفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، نود أن نطّلع على رأيكم، اقتناعا منا أن آراءكم ستساعدنا في تناول هذا الموضوع بشكل عميق، لذا نرجو منكم الإجابة على بنود هذا الاستبيان بكل موضوعية، وذلك بوضع علامة X داخل المزدوجتين ( ) المناسبتين، بعد ملأ البيانات الخاصة بكم، علما أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، ونحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلون بها ستكون سرية ولن تستخدم إلا لغرض علمي بحت، مع فائق التقدير والاحترام.

1. الجنس	( ) ذكر		( ) أنثى
2. الحالة المدنية	( ) متزوج		( ) أعزب
3. طور التكوين	ليسانس ( )	ماستر ( )	دكتوراه ( )
4. خبرة مهنية في إطار تربص	( ) نعم		( ) لا
5. خبرة مهنية فعلية	( ) نعم		( ) لا

	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
1. أنت على علم بسيرورات تسيير المؤسسة					
2. أنت على علم بطريقة إدارة المؤسسة					
3. أنت على علم بمختلف اللجان المُؤَسَسة بالمؤسسة					
4. أنت على علم بوجود قوانين داخلية بالمؤسسة					
5. أنت على علم بوجود نقابات داخل المؤسسة					
6. أنت على علم بأنواع الدوام المختلفة بالمؤسسة					
7. أنت على علم بوجود خدمات اجتماعية بالمؤسسة					
8.أنت على علم بوجود خدمات صحية في المؤسسة					
9. تعتقد أن الاتصال بالمؤسسة يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة					
10.تعتقد أن عامل الجنس يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة					
11. تعتقد أن عامل اللغة يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة					
12. تعتقد أن عامل السن يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة					
13. تعتقد أن عامل الحالة المدنية يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة					
14. تعتقد أن تمديد مدد التربص بالمؤسسات في إطار أعمال التخرج يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة					
15. تعتقد أن استقدام مكونين من المؤسسات إلى الجامعة يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة					
16.تعتقد أن ربط برامج التكوين الجامعي باحتياجات المؤسسات يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة					
17. تعتقد أن إجراء دورات تعريفية دورية للمؤسسات داخل الجامعات يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة					
18. تعتقد أن متابعة المؤسسات لأعمال تخرج الطلبة والتكفل بها يؤثر في الانجذاب نحو المؤسسة					

ملحق رقم 2:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,746	18

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	47	47,0	47,0	47,0
	انثى	53	53,0	53,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الحالة_المدنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متزوج	1	1,0	1,0	1,0
	اعزب	99	99,0	99,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

طور_التكوين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسانس	23	23,0	23,0	23,0
	دكتوراه	1	1,0	1,0	24,0
	ماستر	76	76,0	76,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

خبرة_مهنية_في_إطار_تربص

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	75	75,0	75,0	75,0
	لا	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

خبرة_مهنية_فعلية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	100	100,0	100,0	100,0

س1_سيرورات_تسيير_المؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	4	4,0	4,0	4,0
	موافق	31	31,0	31,0	35,0
	محايد	11	11,0	11,0	46,0
	معارض	41	41,0	41,0	87,0
	جدا معارض	13	13,0	13,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

2س_طرق_إدارة_المؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	6	6,0	6,0	6,0
	موافق	49	49,0	49,0	55,0
	محايد	8	8,0	8,0	63,0
	معارض	32	32,0	32,0	95,0
	جدا معارض	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

س3_لجان_لمؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	4	4,0	4,0	4,0
	موافق	24	24,0	24,0	28,0
	محايد	13	13,0	13,0	41,0
	معارض	42	42,0	42,0	83,0
	جدا معارض	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

س4_قوانين_المؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	48	48,0	48,0	48,0
	موافق	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

س5_النقابات

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	38	38,0	38,0	38,0
	موافق	50	50,0	50,0	88,0
	محايد	5	5,0	5,0	93,0
	معارض	6	6,0	6,0	99,0
	جدا معارض	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

س6_أنواع_الدوام

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	67	67,0	67,0	67,0
	موافق	27	27,0	27,0	94,0
	محايد	1	1,0	1,0	95,0
	معارض	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

س7_خدمات_اجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	24	24,0	24,0	24,0
	موافق	42	42,0	42,0	66,0
	محايد	12	12,0	12,0	78,0
	معارض	21	21,0	21,0	99,0
	جدا معارض	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

8س_خدمات_صحية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	47	47,0	47,0	47,0
	موافق	48	48,0	48,0	95,0
	محايد	1	1,0	1,0	96,0
	معارض	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

9س_الاتصال_بالمؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	24	24,0	24,0	24,0
	موافق	35	35,0	35,0	59,0
	محايد	19	19,0	19,0	78,0
	معارض	21	21,0	21,0	99,0
	جدا معارض	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

10س_عامل_الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	34	34,0	34,0	34,0
	موافق	42	42,0	42,0	76,0
	محايد	10	10,0	10,0	86,0
	معارض	11	11,0	11,0	97,0
	جدا معارض	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

س11_اللغة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	46	46,0	46,0	46,0
	موافق	50	50,0	50,0	96,0
	محايد	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

س12_السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	34	34,0	34,0	34,0
	موافق	38	38,0	38,0	72,0
	محايد	12	12,0	12,0	84,0
	معارض	13	13,0	13,0	97,0
	جدا معارض	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

13س_الحالة_المدنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	21	21,0	21,0	21,0
	موافق	39	39,0	39,0	60,0
	محايد	13	13,0	13,0	73,0
	معارض	23	23,0	23,0	96,0
	جدا معارض	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

14س_تمديد_مدد_التربص_بالمؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	56	56,0	56,0	56,0
	موافق	42	42,0	42,0	98,0
	محايد	1	1,0	1,0	99,0
	معارض	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

15س_استقدام_مكونين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	20	20,0	20,0	20,0
	موافق	45	45,0	45,0	65,0
	محايد	19	19,0	19,0	84,0
	معارض	11	11,0	11,0	95,0
	جدا معارض	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

16س_ربط_برامج_التكوين_بالمؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	16	16,0	16,0	16,0
	موافق	32	32,0	32,0	48,0
	محايد	19	19,0	19,0	67,0
	معارض	30	30,0	30,0	97,0
	جدا معارض	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

17س_إجراء_دورات_تعريفية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	16	16,0	16,0	16,0
	موافق	53	53,0	53,0	69,0
	محايد	10	10,0	10,0	79,0
	معارض	20	20,0	20,0	99,0
	جدا معارض	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

18س_متابعة_المؤسسات_لأعمال_تخرج_الطلبة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جدا موافق	14	14,0	14,0	14,0
	موافق	24	24,0	24,0	38,0
	محايد	9	9,0	9,0	47,0
	معارض	44	44,0	44,0	91,0
	جدا معارض	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
H1	100	18,2600	3,31699	,33170
H2	100	12,1500	2,78297	,27830
H3	100	10,5500	2,51209	,25121
HG	100	40,9600	5,70118	,57012

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 1					
					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Inférieur	Supérieur
H1	52,035	99	,000	17,26000	16,6018	17,9182
H2	40,065	99	,000	11,15000	10,5978	11,7022
H3	38,016	99	,000	9,55000	9,0515	10,0485
HG	70,091	99	,000	39,96000	38,8288	41,0912