

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



النضج المهني وعلاقته باتجاهات الشباب خريجي

الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة

دراسة ميدانية على عينة من خريجي الجامعات بدائرة زلفانة ولاية غرداية

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

- محمد قشار

إعداد الطالب:

- صلاح الدين رزاق

السنة الجامعية: 2020 / 2019

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



النضج المهني و علاقته باتجاهات الشباب خريجي

الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة

دراسة ميدانية على عينة من خريجي الجامعات بدائرة زلفانة ولاية غرداية

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

– محمد قشار

إعداد الطالب:

– صلاح الدين رزاق

لجنة المناقشة		
رئيسا	جامعة غرداية	د. معمري حمزة
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	د. قشار محمد
مناقشا	جامعة غرداية	د. خطارة عبد الرحمان

السنة الجامعية: 2020 / 2019

شكر وعرهان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " من إصطنع إليكم معروفًا فجازوه، فإن عجزتم عن مجازاته فأدعو له حتى تعلموا أنكم قد شكرتم، فإن الله يحب الشاكرين " الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وعلى آله وصحبه ومن والاه إلى يوم الدين، نحمده حمدا كبيرا ونشكره على توفيقه لنا وتقديرنا على إتمام هذا العمل المتواضع، ونرجو حسن الختام و الجزاء، الحمد لله حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضا، نتقدم بالشكر الجزيل لكل من شغفنا بالعمل معه إلى الذي تحمل معنا عناء هذا العمل إلى الأستاذ المشرف : السيد الدكتور قشار

محمد

أقدم جزيل الشكر والتقدير الى كل أساذتي الكرام الدين درسوني خلال هذه السنوات كما أخص بذكر لجنة المناقشة الكرام ، لتفضلهم بقبول تحكيم هذا العمل المتواضع.

كما نقدم خالص شكرنا إلى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد. وإلى كل أفراد العينة المدروسة وهم الشباب خريجي الجامعات بمدينة زلفانة الذين تعاونوا معنا ومدو لنا يد المساعدة.

إليكم جميعا جزيل الشكر ووفقنا الله وإياكم إلى ما فيه خير لنا ولكم.

الإهداء

بسم الله أرفع قلمي هذا المتواضع إلى والدي ووالدتي أسبغ الله عليهما ثوب الصحة والعافية، اللذان غمراني بدعواتهما حتى يسر الله لي إتمام هذه الدراسة.

إلى كل إخوتي وأخواتي.

إلى كل عائلة رزاق.

إلى كل الأصدقاء و زملاء الدراسة.

إلى كل من علمني حرفا فلا أنسى له فضلا، ودعمي

وكان لي عوناً وسنداً.

إلى كل من يؤمن بأن بذور نجاح التغيير هي في ذواتنا

وليست في شيء آخر.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.

رزاق صلاح الدين

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين النضج المهني واتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة ولاية غرداية، حيث تمت صياغة إشكالية الدراسة على النحو الآتي: "هل توجد علاقة بين النضج المهني واتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة ولاية غرداية؟"

وقد شملت عينة الدراسة (100) خريج من ذكور و إناث تم اختيارهم قصديا، وتم تطبيق مقياسي النضج المهني فاطمة باطاهر(2017) التي أخذته عن وصل عبد الله بن عبد الرحمان (2006)، ومقياس الاتجاهات نحو المقاولاتية الذي تم إعداده من طرف بن شهرة محجوبة (2017)، حيث تم التأكد من صدق المقياسين بطريقة الاتساق الداخلي وحساب معامل الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية)، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة، حيث تمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

وبعد تطبيق الأدوات المستخدمة واستخلاص النتائج توصلنا إلى ما يلي:

- عدم وجود علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة.
- وجود فروق في النضج المهني لدى الشباب خريجي الجامعات بدائرة زلفانة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- وجود فروق في الاتجاهات نحو المقاولاتية لدى الشباب خريجي الجامعات بدائرة زلفانة تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات بدائرة زلفانة نحو إنشاء المؤسسات الصغيرة تعزى لاختلاف أفكارهم نحو إنشاء المشاريع.

Abstract the study

The study aimed to reveal the relationship between professional maturity and the trends of university graduates towards establishing small enterprises in the city of Zalfana, the state of Ghardaia, where the problem of the study was formulated as follows: “Is there a relationship between professional maturity and the trends of university graduates towards establishing small enterprises in the city of Zalfana, Ghardaia province?”

The sample of the study included (100) male and female graduates, who were randomly selected, and two measures were applied: the professional maturity of Fatima Bataher (2017) and the attitudes towards entrepreneurship by the student of Bin Shohra Mahjouba (2017). There are two methods (Alpha Cronbach and Half Segmentation), where the data were processed using the SPSS statistical program.

After applying the tools used and drawing conclusions, we reached the following:

- There is no correlation between professional maturity and the trends of university graduates towards establishing small enterprises in Zalfana.
- There are differences in professional maturity among university graduates in the city of Zalfana due to the educational level variable.
- There are differences in the trends towards entrepreneurship among university graduates in the city of Zalfana due to the gender variable.

There are differences in the attitudes of university graduates towards establishing small enterprises due to the difference in their ideas towards establishing projects.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
I	إهداء
II	شكر
III	ملخص الدراسة
أ - ب	المقدمة
الفصل الأول: مدخل عام للدراسة	
04	01: اشكالية لدراسة
05	02: الفرضيات
05	03: أهداف الدراسة
06	04: أهمية الدراسة
08	05: مفاهيم الدراسة
08	06: الدراسات السابقة
15	خلاصة
الفصل الثاني: النضج المهني	
17	تمهيد
18	المبحث الأول: ماهية النضج المهني
18	المطلب الأول: مفهوم النضج
19	المطلب الثاني: مفهوم النضج المهني
20	المطلب الثالث: المفاهيم المرتبطة بنضج المهني
21	المبحث الثاني: أبعاد النضج المهني والعوامل المؤثرة فيه وطرق قياسه
21	المطلب الأول: أبعاد النضج المهني
22	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة فيه

23	المطلب الثالث: طرق قياس النضج المهني
25	المبحث الثالث: النظريات المفسرة لنضج المهني
25	المطلب الأول: نظريات النضج المهني
27	المطلب الثاني: أثر النضج المهني على اتخاذ القرارات
27	المطلب الثالث: صفات الشخص الناضج مهنيًا
29	خلاصة
الفصل الثالث: الاتجاهات النفسية والمقاولاتية	
31	تمهيد
32	المبحث الأول: ماهية الاتجاهات النفسية
32	المطلب الأول: مفهوم الاتجاهات النفسية
34	المطلب الثاني: المكونات الأساسية للاتجاهات النفسية
34	المطلب الثالث: شروط تكوين الاتجاه
36	المبحث الثاني: خصائص ووظائف وأنواع الاتجاهات النفسية
36	المطلب الأول: خصائص الاتجاهات النفسية
37	المطلب الثاني: وظائف الاتجاهات النفسية
38	المطلب الثالث: أنواع الاتجاهات النفسية
40	المبحث الثالث: نظريات الاتجاهات وطرق تغييرها وقياسها
40	المطلب الأول: نظريات تفسير تكوين الاتجاهات
43	المطلب الثاني: طرق تغير الاتجاهات
46	المطلب الثالث: قياس الاتجاهات
51	المبحث الرابع: ماهية المقاولاتية
51	المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية والمقاول
52	المطلب الثاني: استراتيجيات المقاولاتية
53	المطلب الثالث: معوقات المقاولاتية

54	خلاصة
	الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية
57	تمهيد
58	01: منهج الدراسة
58	02: تعريف ميدان الدراسة
59	03: حدود الدراسة
59	04: تعريف مجتمع الدراسة
59	05: عينة الدراسة
60	06: خصائص عينة الدراسة
63	07: أدوات الدراسة
78	08: الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة
80	خلاصة
	الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها
82	تمهيد
83	01: عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
84	02: عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
85	03: عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
86	04: عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
88	مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات
94	استنتاج عام
96	خاتمة الدراسة
98	قائمة المصادر والمراجع
104	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
60	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
61	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	02
61	توزيع أفراد العينة حسب وجود فكرة إنشاء مؤسسة مصغرة	03
62	توزيع أفراد العينة حسب نوع عمل الأب	04
63	أرقام بنود وأبعاد مقياس النضج المهني	05
64	معاملات الثبات بطريقي الاتساق الداخلي و جيثمان	06
65	معامل ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (معرفة الذات)	07
65	معامل ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الاستقلالية في عملية اختيار المهنة)	08
66	معامل ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة)	09
67	معامل ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الاتجاه نحو العمل بشكل عام)	10
68	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس النضج المهني	11
70	نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس النضج المهني	12
71	أرقام بنود وأبعاد مقياس النضج المهني	13
72	إجابة بدائل مقياس النضج المهني	14
73	درجات مقياس ليكرت الثلاثي	15
74	معامل الثبات كرومباخ لمحور وابعاد الاستبانة	16
75	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاتجاهات نحو المقاولاتية	17
76	نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الاتجاهات نحو المقاولاتية	18

77	الأبعاد الخاصة باتجاهات خريجي الجامعات	19
78	درجات مقياس ليكرت الثلاثي (بدائل الإجابات)	20
83	نتائج معامل ارتباط النضج المهني واتجاهات الشباب نحو المقاولاتية	21
84	فروق في النضج المهني تعزى متغير المستوى التعليمي	22
85	فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو المقاولاتية تعزى لمتغير الجنس	23
86	فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو المقاولاتية تعزى لمتغير اختلاف فكرة إنشاء مشروع	24

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
60	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
61	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	02
61	توزيع أفراد العينة حسب وجود فكرة إنشاء مؤسسة مصغرة	03
62	توزيع أفراد العينة حسب نوع عمل الأب	04
86	الفروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو المقاولاتية باختلاف أفكارهم حول إنشاء مشروع	05

مقدمة

فرضت التغيرات الاقتصادية في العالم، على الاقتصاد الجزائري ضرورة الاهتمام بتنويع الدخل الوطني، وتبني فكرة المقاولاتية نظرا لأهميتها، فهي تلعب دورا في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال تشجيع الإبداع والابتكار والمبادرة في إنشاء المشاريع وتنفيذها، فالمقاولاتية مجال حيوي، شهد اهتمام العديد من دول العالم باعتبار أن الاقتصاد القوي يبنى بالمؤسسات، والجزائر الآن كغيرها من الدول في حاجة ماسة في هذا الوقت أكثر من أي وقت مضى إلى آلية المقاولاتية، للخروج من التبعية لنظام الربيع، وذلك بتحريك الاستثمار والتشجيع على إنشاء المؤسسات الخاصة لإنتاج أكثر قدر ممكن من السلع والخدمات وبالتالي خلق الثروة وتخفيف الضغط المفروض على الوظيف العمومي.

لذلك من الضروري الاهتمام بالمقاولاتية، وعلى جميع المستويات، وخاصة في الجامعات، من منطلق أن طالب اليوم هو مقاول الغد، والجامعة كمؤسسة تعليمية، فدورها لا يقتصر فقط على تلقين الطالب دروس في المجال النظري فحسب، بل لابد من الجمع بين الجانب النظري كتدريس مقاييس مشجعة على إنشاء وتسيير المؤسسات المقاولاتية و الجانب الميداني لأن أفكار المقاولاتية تترسخ لدى الطالب في مجمل الممارسات النظرية والميدانية داخل الوسط الجامعي وخارجه من خلال قيامه بتربصات ميدانية في مؤسسات اقتصادية وخاصة لطلبة المقبلين على التخرج لتكوين نضج مهني واتجاهات وأفكار نحو المشاريع و كيفية إنشائها وتطبيق أفكارهم على أرض الواقع، بالإضافة إلى احتكاكهم بأصحاب المؤسسات الناجحين والاستفادة من خبراتهم حول إنشاء مشروع، وهذا لأن الجامعة تعتبر خزان هائل من الشباب الطموح الذي يحمل في طياته أفكار ومشاريع بإمكانها مساعدة الاقتصاد الوطني، لأن

الشاب الخريج الجامعي يعتبر رأس المال الحقيقي لأي مجتمع، وهو أساس تحريك عجلة التنمية، فالشعار الذي تقوم عليه المقاولاتية، هو "طالب اليوم هو مقاول الغد".

وهذا ما نسعى إليه من خلال هذه الدراسة أي معرفة النضج المهني لطلبة خرجي الجامعات في مدينة زلفانة وماهي اتجاهاتهم نحو العمل المقاولاتي وهل يحملون أفكار لبناء مشاريعهم الخاصة، فخلال هذه الدراسة تم التطرق إلى خمسة فصول، ثلاثة فصول في الجانب النظري وفصلين الرابع والخامس في الجانب التطبيقي في الفصل الأول مدخل عام لدراسة تم التطرق فيه الى الاشكالية والتساؤلات والفرضيات والأهمية والأهداف والدراسات السابقة أما في الفصل الثاني والثالث كان للجانب النظري لكل من متغير النضج المهني والاتجاهات نحو المقاولاتية، أما في الجانب التطبيقي تم التطرق في الفصل الرابع إلى الإجراءات الميدانية لدراسة واحتتمت الدراسة بالفصل الخامس الذي كان لعرض ومناقشة النتائج وتفسيرها .

الفصل الاول:
مدخل عام للدراسة

1/ إشكالية الدراسة

يشهد العالم تطور في مختلف مجالات الحياة العلمية و العملية و الاجتماعية نمو كبير في المجال تكنولوجيا المعلومات و الزيادة المتسارعة في عدد الخريجين و طالبي العمل، فهذه المعطيات تؤثر بشكل كبير على الدول النامية مثل الجزائر أكثر من غيرها باعتبار الضغط المستمر الذي يواجهه الوظيف العمومي في إيجاد مناصب الشغل، وفي هذه الظروف في الوقت الحاضر الذي شهد تزايد في عدد كبير من الشباب خريجي الجامعات بمقابل شح في مناصب العمل بسبب التغيرات السياسية و الاقتصادية في البلاد مثل انخفاض في سعر المحروقات، فالاقتصاد الوطني بحاجة ماسة لإنشاء مؤسسات مقاولاتية هذا باعتبارها ركيزة أساسية في رفع نمو الاقتصاد الوطني و مواجهة الأزمات المالية .

لذا تتطلب هذه الظروف ظهور مهن و نشاطات جديدة يقوم بها خريجي الجامعات مثل إنشاء مؤسسات صغيرة خاصة ولا ينتظر الوظيفة العمومية، فسوق العمل الحالي يشكل تحديا كبير أمام الطلبة و الشباب خريجي الجامعات، فهل لهم نضج مهني يساعدهم على اتخاذ قرار و اختيار نوع المهنة التي تتناسب مع قدراتهم و ميولاتهم، و يا ترى هل لهم اتجاهات نحو إنشاء مؤسساتهم الخاصة بعيدا عن الوظيفة.

هذا ما نحاول دراسته من خلال الكشف عن العلاقة بين النضج المهني و اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة.

فمن خلال إشكالية الدراسة يمكننا طرح التساؤل العام لدراسة

هل توجد علاقة بين النضج المهني و اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة ولاية غرداية ؟

2/التساؤلات الفرعية:

1) هل توجد فروق في النضج المهني لدى الشباب خريجي الجامعات بدائرة زلفانة تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟

2) هل توجد فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة تعزى لمتغير الجنس؟

3) هل توجد فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة تعزى لاختلاف أفكارهم نحو إنشاء مشروع؟

3/ فرضيات الدراسة

للإجابة عن هذه التساؤلات نصيغ الفرضيات التالية:

1) توجد علاقة بين النضج المهني و اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة.

2) توجد فروق في النضج المهني لدى الشباب خريجي الجامعات بدائرة زلفانة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

3) توجد فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة تعزى لمتغير الجنس.

4) توجد فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة تعزى لاختلاف أفكارهم نحو إنشاء مشروع.

4/أهداف الدراسة

توجد عدة أهداف مرجوة عند الانتهاء من هذا البحث أهمها:

- معرفة العلاقة بين النضج المهني و الاتجاهات المهنية لدى الشباب خريجي الجامعات بدائرة زلفانة ولاية غرداية.

- تعريف الطالب بركائز المقاولاتية وتطبيقها.
- توجيه سلوك الطلبة في دائرة زلفانة لإنشاء مؤسسات صغيرة عند التخرج.
- محاولة معرفة الاهداف المهنية التي يريد الطالب المتخرج في دائرة زلفانة الوصول إليها و تحقيقها على أرض الواقع.
- معرفة المحددات التي تتحكم في الاختيارات المهنية لدى الطلبة خريجي الجامعات.
- تنمية قدرة الطالب على اكتشاف ذاته وتطوير نضجه المهني.
- بناء وتنمية جيل من المقاولين الجامعيين بدائرة زلفانة .
- جعل الطالب صانع وظائف وليس باحث عنها.

5/أهمية الدراسة

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في تناولها لأحد الموضوعات الهامة في حياتنا العملية كنضج المهني و الاتجاهات، اللذان يلعبان دورا هاما في تحديد اختيارات الفرد ، حيث من خلال النضج المهني الجيد والاتجاهات السليمة نتحصل على اتخاذ قرار مهني سليم في اختيار المهنة المناسبة.
- لذا نجد أن هذه الدراسة تركز على أهمية أن يعرف الفرد ذاته و قدراته و اتجاهاته و ميولاته و رغباته وأن يتعرف على جميع المهن و على آليات إنشاء المؤسسات وطبيعة سوق العمل والاستثمارات المتاحة في بيئته، و أن يمتلك القدرة على المطابقة بينها للوصول الى قرار مهني سليم.
- و كذلك تكمن أهمية هذه الدراسة في رغبة الباحث في معالجة الموضوع اتجاهات الشباب نحو المقاولاتية وهذا راجع لعدة أسباب منها
- الاهتمام المتزايد في الآونة الأخيرة بمجال المقاولاتية خلق لدينا فضول في دراسة هذا الموضوع.
 - موضوع المقاولاتية من المواضيع المهمة في الجزائر لهذا حاولنا تسليط الضوء عليه لكي يلقى اهتمام خاصة من طرف الشباب خريجي الجامعات.
 - نظرا للواقع المحيط الذي يعاني منه خريجي الجامعات مثل البطالة دفعنا لتناول هذا الموضوع.

- الضغط المفروض على الوظيف العمومي من أجل توظيف العدد الهائل من خريجي الجامعات في كل سنة يجبرنا على البحث عن حلول بديلة و تتمثل في إنشاء مؤسسات مصغرة و العمل المقاولاتي.

7/ التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة

1/ مفهوم النضج المهني

يعرفه سوبر (1996): بأنه استعداد و قدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية و اتخاذ قرارات مهنية مدروسة و ملائمة لعمره. (السواط، 2008، ص49)

المفهوم الإجرائي للنضج المهني: هو حالة سيكولوجية تتمثل في معرفة الذات و المهن المتاحة ، أي نوع المعرفة التي يملكها أفراد عينة الدراسة حول أنفسهم، التخصص الذي درسوه، عالم المهن المتاح لتخصصهم، لتكوم هناك قدرة لدى خريجي الجامعات بدائرة زلفانة على اختيار مهنة المستقبل على أساس واقعي، و الذي يقاس بالدرجة التي تحصل عليها الفرد في مقياس النضج المهني 2020. (فاطمة باطاهر، 2017)

المفهوم الإجرائي للاتجاه: هو الاستعداد العقلي و الانفعالي و ميل نسبي يتشكل بتراكم خبرات معرفية وسلوكية، يفضي إلى استجابات محددة قد تكون سلبية أو إيجابية نحو موضوع معين والذي يقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة خريجي الجامعات بدائرة زلفانة خلال استجاباتهم للاستبيان المعد لقياس الاتجاهات نحو إنشاء المؤسسات المصغرة 2020 (بن شهرة محجوبة، 2017)

8/ عرض الدراسات السابقة:

يعتبر البحث العلمي سلسلة مترابطة الأجزاء، ولا بد أن يستعين الباحث فيها بكافة البحوث والدراسات التي تناولت نفس الظاهرة التي تم اختيارها من طرف الباحث، فالدراسات السابقة هي كل الدراسات والأبحاث والأطروحات والرسائل الجامعية التي تناولت نفس الظاهرة التي يتناولها الباحث. (سلاطية، جيلالي، 2000، ص 113)

1- الدراسات التي تناولت النضج المهني

1- دراسة معالي (2014): فاعلية برنامج حاسوبي للتوجيه المهني في تحسين مستوى النضج

المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الأردن.

تكونت العينة من (40) طالبا وطالبة، قسمت إلى مجموعتين مجموعة تجريبية تكونت من (20) طالبا وطالبة، حيث خضعت المجموعة التجريبية لبرنامج حاسوبي للتوجيه المهني، ولم تخضع المجموعة الضابطة لبرنامج تدريبي وهدفت الدراسة للتعرف إلى فاعلية برنامج حاسوبي للتوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الأردن.

وأظهرت النتائج

– عدم وجود فروق دالة إحصائية في النضج المهني لأثر البرنامج الحاسوبي يعزى لمتغير الجنس والتخصص الدراسي والتفاعل بينهما. (معالي، 2014، فاعلية برنامج حاسوبي للتوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الأردن).

2- دراسة بثينة بن ساسي، حياة الأرقط، مريم لموشي (2015): النضج المهني و علاقته

باتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي بجامعة حمه لخضر الوادي .

أجريت هذه الدراسة على عينة تقدر ب 100 طالب و طالبة مستوى سنة ثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع) بجامعة حمه لخضر الوادي، حيث استخدم مقياس النضج المهني لوصول الله بن عبد حمدان السواط و اتخاذ القرار لأحلام عبايدية، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي للتحقق من الفرضيات و تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين النضج المهني و اتخاذ القرار.

– توصلت إلى عدم وجود علاقة بين النضج المهني و اتخاذ القرار حسب (الجنس، والتخصص). (بن الساسي، 2015، النضج المهني و علاقته باتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي بجامعة حمه لخضر الوادي)

- 3- دراسة حورية بدر، المدرسة الوطنية متعددة التقنيات وهران(2018) بعنوان "تقدير الذات و علاقته بالنضج المهني" (دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران).
- افراد العينة هم 100 طالب جامعي (50 ذكرا و 50 إناث) من مختلف المستويات بجامعة وهران تتراوح اعمارهم من 18 و 24 سنة بمتوسط عمر 19.70 سنة وتحذف هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين تقدر الذات و النضج المهني لدى افراد عينة الدراسة.
- بعد تطبيق أدوات الدراسة وجمع البيانات المتعلقة بها تم تحليلها ومعالجتها تم التوصل إلى النتائج التالية:
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين عينة الدراسة.
 - يوجد فرق دال إحصائيا بين الطلبة ذوي تقدير الذات المتدني وذوي تقدير الذات العالي من حيث النضج المهني.
 - يوجد فرق دال إحصائيا بين طلبة السنوات الأولى جامعي وطلبة السنوات النهائية من حيث النضج المهني.
 - يوجد فرق دال إحصائيا بين الجنسين من الطلبة من حيث تقدير الذات .
 - يوجد فرق دال إحصائيا بين الجنسين من الطلبة من حيث النضج المهني. (بدر، 2018، "تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني، وهران).

2- الدراسات التي تناولت متغير اتجاهات الشباب خرجي الجامعات نحو المقاولاتية:

1- دراسة منير سلامي (2012) " التوجه المقاولاتي للشباب الجزائري - بين متطلبات الثقافة و ضرورة المرافقة - تجربة الحضيرة التكنولوجية بالجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة متطلبات التوجه المقاولاتي للشباب الجزائري بالنظر لأهمية المرافقة، مع ضرورة تبني فكرة الحاضنات التي أثبتت جداتها في العديد من تجارب دول العالم لاكتشاف القدرات الإبداعية و ترجمتها إلى مشاريع إنتاجية متميزة. حيث تم التوصل إلى:

— أن التجربة الجزائرية تعد متأخرة مقارنة بالدول الأخرى، بالرغم من إصدارها لعدة مراسيم تنفيذية لإنشاء الحاضنات، لكن يوجد تأخر كبير في تطبيقها على أرض الواقع، و يعتبر مشروع حاضنة سيدي عبدالله الجزائر العاصمة من أهم الحاضنات التكنولوجية الناشطة في الجزائر و التي تحاول إعطاء صورة جيدة كمشروع فتي وهذا تبعا للنشاطات المنجزة، وتبقى الإرادة الفردية بدفع من الظروف المحيطة هي المحرك لكل نشاط وفعال. (سلامي، 2012، التوجه المقاولاتي للشباب الجزائري - بين متطلبات الثقافة و ضرورة المرافقة - تجربة الحضيرة التكنولوجية بالجزائر).

2- دراسة الجودي محمد علي حول " نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي

دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة" 2014 - 2015

هدفت الدراسة إلى التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي ومحتوياته، وكذا البحث عن وجود ارتباط معنوي بين الروح المقاولاتية لدى الطلبة بجامعة الجلفة والمعارف التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي، باختلاف الجنس والعمر والمستوى التعليمي والتي يسمح لهم بإنشاء مشاريع صغيرة وتسييرها وفق الأسس التي تجعل منها عملا ناجحا. حيث توصل إلى:

— أن طلبة الماستر تخصص مقاولاتية محل الدراسة يمتلكون الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاولاتية لديهم،

— وأن هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عالية بين روح المقاوالتية للطلاب و مختلف المهارات التقنية و الشخصية والإدارية.

— وجود اختلاف وفروقات لروح المقاوالتية لدى الطلبة يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، و كذا النظام التعليمي .

وكشفت دراسة الجودي عن وجود اختلاف وفروقات لروح المقاوالتية لدى الطلبة يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس، العمر، المستوى التعليمي، و كذا النظام التعليمي.

وبهذا نكون قد أثبتنا نتيجة أن هناك فروق في اتجاهات خريجي الجامعات نحو انشاء مؤسسات مصغرة باختلاف الجنس. (محمد علي، نحو تطوير المقاوالتية من خلال التعليم المقاوالتية دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة"

(2015 – 2014)

3-دراسة بدرابي سفيان" ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول (2015) الجزائر.

هدفت الدراسة إلى:

-معرفة الثقافة المقاوالتية لدى الشباب الجزائري.

-معرفة اسباب اختلاف الاتجاهات نحو المقاوالتية و هيمنة الاتجاه الذكوري في الاعمال المقاوالتية.

-معرفة السلوك التسييري للمقاول الشاب.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ثقافة الممارسة التسييرية للمقاول الشاب الجزائري قطيعة، يمكن أن ندمج هنا المقاولين ضمن

النموذج التقليدي.

-أسباب اختلاف الاتجاهات نحو المقاوالتية لدى الجنسين وهيمنة الجنس الذكوري في الاعمال

المقاوالتية تعود لأسباب أن مجال المقاوالتية يتميز بهيمنة العلاقات الشخصية و تفضيل الولاءات على الكفاءة الاقتصادية.

- وان السلوك التسييري لشباب المقاول يعود بصفة كبيرة للعائلة ، أي هما السند الأساسي له لا يمكن

التفريط فيه بل هو الرأسمال الاساسي لسير أعماله.

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها العنصر الأساسي لقيام المقاولاتية ألا وهم الشباب وهدفت لمعرفة اسباب الفروق في الاتجاه نحو المقاولاتية بين الجنسين.

- كما تختلف هذه الدراسة مع الدراسة الحالية أيضا في العنصر البشري (عينة الدراسة) إذ طبقت الفعل المقاولاتي على الشباب الجزائري المقاول بصفة عامة، عكس دراستنا الحالية التي تتمحور حول اتجاه الشباب خرجي الجامعات بدائرة زلفانة وتصورتهم و أفكارهم حول المقاولاتية. (بدرابي، 2015، ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول الجزائري).

4- دراسة زينب طينة 2015 تحت عنوان "اتجاهات الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال المهنية و الحرفية، دراسة ميدانية للشباب بولاية غرداية.

أجريت هذه الدراسة على عينة تقدر ب 81 مبحوث من الوسط الاجتماعي فئة الشباب بصفة عامة بولاية غرداية وهدفت هذه الدراسة الى تشخيص الواقع الفعلي لظاهرة عزوف الشباب عن المهن و اتجاههم نحو العمل الإداري.

توصلت هذه الدراسة الى

- ان لكل من التنشئة الاجتماعية و المكنة الاجتماعية و نوعية التكوين و المؤهلات العلمية لدى الشباب لها دور في التوجه نحو العمل الإداري و العزوف عن المهن اليدوية والحرفية. (طينة، 2015، اتجاهات الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال المهنية و الحرفية، دراسة ميدانية للشباب بولاية غرداية).

5- دراسة الطالبة بن شهرة محجوبة (2017) بعنوان " مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة

هدفت الدراسة الى تعريف الطالب بركائز المقاولاتية و تطبيقاتها ومعرفة المقومات الأساسية التي تطور روح المقاولاتية في طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة، والى معرفة مستوى الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة قسم علوم التسيير، والى توجيه سلوك الطلبة لإنشاء مؤسسات صغيرة عند التخرج، والى تنمية قدرة الطالب على اكتشاف ذاته، والى بناء و تنمية جيل من المقاولين الجامعيين.

وتكمن أهمية الدراسة في كون المقاولاتية واحدة من الاستراتيجيات المتبعة لمواجهة ظاهرة البطالة للطلاب الجامعي نفسه، الذي يعد مكسبا حقيقيا لتمتعه بالمعرفة التي تؤهله لإنشاء مؤسسات بعد التخرج. و من أجل تخفيف العبء على مختلف مصالح الوظيفة العمومية التي أرهق كاهلها الأعداد الهائلة التي تدفع بها الجامعة سنويا إلى سوق العمل. وتزايد الاقبال والاهتمام الدولي بالممارسة المقاولاتية، وبث الروح المقاولاتية في الطلبة الجامعيين. توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- إلى وجود فروق في مقومات الطلبة بجامعة المسيلة التي تطور الروح المقاولاتية فيهم.
- أن الطلبة بصفة عامة يختلفون في افكارهم الشخصية نحو المقاولاتية مما يدل على وجود فروق بين الطلبة بجامعة المسيلة في إنشاء المشاريع الخاص بهم.
- إلى أن هناك اختلاف في التشجيعات المحيطة بالطلبة مما يؤدي الى وجود فروق في دوافعهم نحو المقاولاتية. (بن شهرة، 2017، مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة، الجزائر)

التعليق على الدراسات السابقة:

بعدما عرضنا كل هذه الدراسات والتي نرى أن لها علاقة قريبة جدا لموضوع دراستنا، نستنتج أن هناك عدة آراء ومواضيع تمس النضج المهني خاصة لدى خريجي الجامعات، لكن الحاصل أن عمل الشباب من خريجي الجامعات حقيقة مفروضة وواقع معاش لا بد منه ولا يمكن إنكاره، الأمر الذي خط الكثير من التساؤلات وفرض على العديد من الباحثين القيام بدراسات تتعمق في ذات الموضوع، سواء بإنشاء مشاريع ومؤسسات مصغر بشكل فردي أو حتى العمل في وظائف الدولة والاكتفاء بالراتب الشهري.

إن معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي، وهذا ما يتفق مع منهج دراستنا، كما تناولت جل الدراسات موضوع النضج المهني، ما جعلها تتوافق ودراستنا بشكل كبير، ويلاحظ أن كل الدراسات المذكورة اعتمدت على استمارة الاستبيان كأداة لتحليل ومناقشة النتائج.

وقد استفدنا من هذه الدراسات من حيث

- الاطلاع على المجالات التي فيها بحث النضج المهني، وبالتالي تحديد مجال مناسب للبحث.

- اعتمادنا على المنهج الوصفي ما يحاكي باقي الدراسات.
- التوصل الى اختيار عينة مناسبة.
- الحصول على الأفكار المساعدة في تفسير النتائج وتوضيحها.
- تدعيم وتوثيق نتائج الدراسة بدراسات وأبحاث أجريت سابقا في المجال نفسه.
- ساعدتنا في مناقشة نتائج الدراسة.
- ساعدتنا في صياغة الإطار النظري المتصل بموضوع الدراسة.

خلاصة

بعد التعرض لموضوع الدراسة والإحاطة بجميع الجوانب الممكنة لفهمه حيث تم التطرق إلى أهم العناصر المحددة للإطار العام لإشكالية البحث لذا فحاولنا توضيح موضوع الدراسة بطرح الاشكالية مع تحديد التساؤلات التي تدور حول الدراسة، كما استعرضنا فرضيات انطلاقا من تلك التساؤلات ولكي تكون هذه الدراسة علمية وذات قيمة علمية استعرضنا الأهمية التي تكمن وراء الدراسة والأهداف المسطرة لهذه الدراسة أي ما تسعى إلى تحقيقه، كما قمنا بتوضيح متغيرات الدراسة من خلال التطرق إلى تقديم تعريف إجرائي لكل متغير، كذلك تم ذكر بعض الدراسات السابقة التي تناولت نفس متغيرات هذه الدراسة.

الفصل الثاني:
النضج المهني

تمهيد

تؤثر لعملية الإرشاد المهني في شخصية الفرد حياته الحاضرة و المستقبلية، فهي عملية تعينه في تحديد مستقبله و ترسم له معالم النجاح أو الفشل والسعادة أو البؤس، و الاعتدال أو الانحراف، والعمل أو البطالة، فالإرشاد هو مساعدة الفرد على اختيار مهنته، بما يتلاءم مع قدراته وميولاته، وظروفه الاجتماعية وجنسه، ومنه فعلى الفرد أن يكون لديه نضج مهني وأن يجمع المعلومات والمعارف حول عالم المهن، وأن يصل من خلالها إلى اتخاذ قرار مهني سليم.

وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم النضج والنضج المهني و بعض المفاهيم المتعلقة بالنضج المهني، إضافة إلى أبعاده و العوامل المؤثرة فيه، و أهم نظريات النضج المهني.

المبحث الأول: ماهية النضج المهني

المطلب الأول: مفهوم النضج:

ظهر الاهتمام بمفهوم النضج المهني في مجال علم النفس و بصفة خاصة في ميدان التوجيه، حيث أصبح يعتبر هدفا رئيسيا لعمل المختصين في التوجيه المهني.

يعتبر هذا المفهوم صعب التحديد نظرا لتعدد الجوانب في تعريفه، إذ هناك من يركز إنما على النمو النفسي و الاجتماعي أو النمو الفيزيولوجي أو النمو المعرفي لتحديد مستويات النضج. (ترزولت، 2008، ص87-89)

ويعتبر: أحد المصطلحات التي استعارها علم النفس من البيولوجي شأنه شأن مصطلحي التوافق و التكيف.

والنضج في البيولوجيا هو زيادة صبغيات إحدى الخلايا إلى الضعف قبل أن تنقسم إلى خليتين، ويستعمل المعنى في علم النفس ليشير إلى تغيرات داخلية تحدث للكائن و يظهر أثرها على سلوكه، على أن توقيت و كيفية هذا التغير محدد سلفا و حسب قوانين معينة، و هي تعمل بدرجة نسبية من خلال الاستقلال عن عوامل التدريب و المران، أي أن أنماط السلوك المعتمدة على النضج سوف تحدث سواء توفرت للكائن عوامل التدريب و المران أم لم تتوافر. (كفاي، 2009، ص49)

المطلب الثاني : مفهوم النضج المهني

إن محاولات تحديد معاني النضج المهني انحصرت في الأول على إشكالية اتخاذ القرار، حيث عرف النضج المهني في البداية القدرة على صياغة اختيار مهني في نهاية مرحلة المراهقة أو لحل لمشكل التردد في اتخاذ القرارات المهنية، وقد عرف هذا المفهوم فيما بعد على أنه سيورة نمو و تكيف.

للنضج المهني العديد من المفاهيم نذكر منها:

يعرفه سوبر (1960): بأنه استعداد و قدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية و اتخاذ

قرارات مهنية مدروسة و ملائمة لعمره. (السواط، 2008، ص78)

الفصل الثاني: النضج المهني

ويرى "هولاند": وهو من أصحاب الاتجاه الشخصي أن النضج المهني يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته، و توفر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن و سوق العمل، و أنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، و أهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة و هذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم. (السواط، 2008، ص50) "Naidoo" تناول الضج المهني على أنه استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة لعمره لاستبصار الفرص ومواجهة التحديات المحيطة به.

"Tiedman" يعتبر وهو من أصحاب الاتجاه التطوري أن النضج المهني يظهر من خلال المبدأ العام للتطور المعرفي حيث يصل الشخص إلى القمة في صنع القرارات المهنية مرتكزا على نقطتين هما: التفاضل: يقصد به تقييم الذات من خلال المطابقة بين ما يكون من أفكار عن ذاته وتلك التي يكونها عن عالم العمل.

التكامل: يقصد به وصول الفرد إلى تحقيق ذاته وتفاعله واندماجه مع جماعته المهنية، وشعوره بالقناعة والرضا لما حققه من نشاط في عمله. (أبو أسعد، 2008، ص73)

كما ترى "تروزلت" أن النضج المهني خاصة سيكولوجية هامة لبناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية مع العلم أنه لا يعني هذه المشاريع نفسها وإنما يدل على السيرورات المبنية لتحقيقها. (تروزلت، 1997، ص30)

ويعرف كرايتس 44 / 1978 النضج المهني بأنه مدى تمكن الفرد من مهام الارتقاء الملائمة لمرحلته المهنية، وتشمل المعرفة والاتجاهات.

ويتمثل البعد المعرفي في اتخاذ القرار المهني، بينما يتجسد البعد الوجداني في الاتجاهات نحو عملية صنع القرار المهني. (البادري، 2011، ص167)

المفهوم الإجرائي للنضج المهني: هو حالة سيكولوجية تتمثل في قدرة خرجي الجامعات بدائرة زلفانة على اختيار مهنة المستقبل على أساس واقعي، كمعرفة الذات و المهن المتاحة لهم، أي نوع المعرفة التي

يملكونها حول أنفسهم، التخصص الذي درسه، عالم المهن المتاح لتخصصهم ويحدد من خلال مدى استجابة افراد عينية الدراسة لمقياس النضج المهني. (فاطمة باطاهر 2017)

ويمكن استخلاص أن النضج المهني هو الاختيار المرتبط بالوعي وإدراك الذات والمهنة وما تطلبه من اكتساب المعارف و الكفاءات حول المهنة لاتخاذ قرار مهني سليم.

المطلب الثالث: مفاهيم مرتبطة بالنضج المهني:

هناك العديد من المفاهيم المرتبطة بالنضج المهني نذكر منها ما يلي:

1) الميول المهني:

يرى "فراير" في دراسته لطبيعة الميول على أنها " من الناحية الذاتية عبارة عن وجدانيات الحب و الكراهية نحو الأشياء، ووجدان السرور أو عدمه نحوها أما من الناحية الموضوعية فإنها تمثل الاستجابة الخارجية أو ردود الأفعال نحو الأشياء. (مشري، 2002، ص 127)

2) الوعي المهني:

أما "كرتيس" فيعتبر الوعي المهني مؤشرا من مؤشرات النضج المهني حيث عرفه على أنه "مدى قدرة الفرد على التوفيق بين ظروف العمل و بين حاجاته و رغباته" (دحري، 2014، ص 27 - 28)
وهنا نصل إلى أن النضج المهني مرتبط بمجموعة من المفاهيم منها الميول والوعي المهني وغيرها من المصطلحات التي تكمل بعضها.

المبحث الثاني: أبعاد النضج المهني و العوامل المؤثرة فيه وطرق قياسه

المطلب الأول: أبعاد النضج المهني:

تعتبر الأبعاد التي وضعها "كرايتس" وصفا ملائما لمستويات النضج المهني من وجهة نظر الكثير من الباحثين و العلماء. و تتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

1- الجانب الخاص باتجاهات: يحتوي هذا الجانب على خمسة أبعاد أساسية و هي:

1-1- الاندماج في التخصص: يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد نشطا في بناء اختياره المهني، و يظهر ذلك من خلال الأهمية التي يعطيها إلى عمله و مدى ميله نحو ممارسة النشاطات التي لها علاقة به.

1-2 اتخاذ القرار: يقيس هذا البعد إلى أي مدى يكون الفرد واثقا من قراره المهني.

1-3 الاستقلالية: يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما، و تعتبر خاصية الاستقلالية من الخصائص السيكولوجية التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين في علم النفس نظرا لتأثيرها الكبير على الاختيارات المستقبلية للفرد.

1-4 التوجيه: يقيس مدى اكتساب الفرد لآليات اللازمة نحو العمل.

1-5 التوفيق: يقيس مدى التوفيق بين الواقع و سوق العمل و بين حاجياته و رغباته وهو ما أشار إليه سوبر بأن الفرد يكون ناجحا مهنيا عندما يكون واقعا في الانتقاء من الاختيارات المهنية المناسبة حسب مستوى قدرته و ميوله و مستواه الاجتماعي. (الخالدي، 2011، ص29)

2- الجانب الخاص بالكفاءات: يقيس هذا الجانب مجموعة من المعارف و يتكون من الأبعاد التالية:

1-2 تقدير الذات: و يقيس هذا البعد مستوى تقدير الفرد لذاته، و يشير تقدير الذات إلى التقييم العام لدى الفرد و سماتها و خصائصها العقلية و الاجتماعية و الانفعالية و الأخلاقية و الجسمية، و ينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته، و شعوره نحوها و فكره عن مدى أهميتها و توقعاته منها كما يبدو في مختلف مواقف الحياة.

2-2 اختيار الهدف: وهي أن يكون الفرد واعيا بسمات شخصيته وقدرته وميوله وبمتطلبات العمل حتى يصبح الفرد قادرا على اختيار مهني سليم.

2-3 الإعلام المهني: يقيس وفرة المعلومات عن المهن و متطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها.

2-4 التخطيط: التخطيط هو الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل المهني، فالفرد الناضج مهنيا يكون متجه صوب المستقبل و يخطط له و ينشغل بفعالية في التخطيط لحياته.

2-5 حل المشاكل: و نقصد به قدرة الفرد على التعامل مع معطيات الكلية لصياغة و إيجاد البديل. (بكوش وآخرون، 2012، ص 42-43)

في إطار ما سبق يتضح لنا أن النضج المهني يتطور و ينمو وفق مجموعة من الأبعاد التي تقسم وفق جانبين جانب خاص بالاتجاهات وجانب خاص بالكفاءات.

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في النضج المهني:

أشار "سوبر" إلى عدد من العوامل التي تؤثر على النضج المهني للفرد كالتالي:

1-5 عوامل بيولوجية: تتمثل في عنصرين هما الذكاء و العمر، حيث تبين أن الأفراد الأكثر ذكاء أقدر على التخطيط المهني، ومن خلال دراسات قام بها سوبر وجد أن النضج المهني يرتبط كثيرا بالذكاء.

2-5 العوامل البيئية: يتلائم النضج المهني بشكل إيجابي مع مستوى مهنة الوالدين ومع منهج الدراسة و مقدار المثيرات البيئية (عوامل اجتماعية وثقافية و مهنية) و تماسك الأسرة.

3-5 العوامل الاجتماعية و الثقافية: عوامل ذات تأثير كبير على نمو و تطور النضج المهني، لذلك يختلف الأفراد في مستويات النضج كلا حسب طبيعته و تأثير مختلف العوامل المرتبطة بمعايير الجماعة التي ينتمي إليها بقيمتها ومستوياته الاقتصادية و الاجتماعية.

الفصل الثاني: النضج المهني

4-5 العوامل الدراسية: لها تأثير كبير على نمو و تطور النضج المهني للفرد فالبرامج الدراسية تعتبر إحدى أهم العوامل التي تساعد التلميذ على الاطلاع على مختلف المواضيع المرتبطة بحياته، و بالتالي تنمية رغباته و ميوله للبحث والتعلم و هذا بدوره يؤثر على تطور النضج المهني للفرد.

5-5 خدمات التوجيه: تؤثر خدمات التوجيه و الأنشطة العلمية على التوجيه المهني لدى التلميذ و خاصة أن لم تؤدي دورها على أكمل وجه، و خاصة دور الإعلام الذي يساهم في تقديم نماذج معينة من التخصصات و المتاحة تمكن الفرد من التوسع في معارفه حول المهن الموجودة و المهن الجديدة، حيث أن الفرد لا يختار المهن التي لا يعرفها فاخياراته المهنية محدودة في إطار المهن المعروفة اجتماعيا.

6-5 مفهوم الذات: وجد أنه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني، يميل الناس لان يكونوا أفضل في أعمالهم، أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم لديهم صعوبة في اختيار مهنتهم مقارنة بالأفراد الذين لديهم مفهوم الذات إيجابي منظم. ونلخص مما سبق أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في النضج المهني عوامل بيولوجية منها الذكاء و العمر، و العوامل المدرسية التي تساعد الفرد على التعرف بمختلف ميادين الحياة و ما تطلبه لبناء و نمو نضجه المهني، و يدخل مفهوم الذات في العوامل من خلال فهم الفرد لذاته يستطيع أن يبني ذاته المهنية و التي تساعده على النجاح في اختياره المهني. (ترزولت، 1997، ص 37)

المطلب الثالث: طرق قياس النضج المهني

هناك عدة طرق لقياس النضج المهني نذكر منها:

1/ طريقة لتدريب غ

يرى النضج المهني هو الاستعداد لاتخاذ قرارات مهنية مناسبة و يتم قياسه بواسطة استخدام أغلبية الناس كمعيار، ولكن البحث عن سكان متنوعين أظهر بأن بعض المتغيرات التي لم يتم استخدامها لقياس النضج المهني ربما تكون غير قابلة للتطبيق على كل المجموعات.

2/ طريقة سترونج

لقياس النضج المهني وضع سترونج استفتاء للميول المهني ، ثم اعاب على اختبارات الميول عن معلومات محدودة لا تساعد على تبين النضج المهني للفرد كما انا الميول يتغير تبعا للعمر خصوصا في سنين العمل الاولى و بتالي لا يمكن التأكد من النضج المهني للفرد.

3/ طريقة سوبر

أكد سوبر ان قياس النضج المهني لدى الفرد يكون من خلال الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و الوالدين لمعرفة النضج المهني و المدركات المهنية لدى الفرد و ان التحاق الفرد بمهنة معينة يعود إلى المركز الاقتصادي و الاجتماعي للوالدين.

4/ طريقة روجيسكي (1995)

وجد روجيسكي علامات المراهقين ذوي الطبقة الاقتصادية منخفضة الدخل لهم درجات منخفضة على مقياس النضج المهني و عزا ذلك الى نقص المدخول و نقص المعلومات المهنية و النقص المدرك في فرص التوظيف و التي تؤثر في الاختيار المهني.

5/ طريقة لوزو (1995)

يرى بأن التفاعل المعقد للمؤثرات الخارجية تجعل النضج المهني يختلف عند كل من الرجال والانات مع ان النساء في دراسة لوزو (1995) حصلوا على علامات نضج مهني اعلى من الذكور.

6/ بيرون و زملاؤه (1996)

وجد بيرون ان طلاب الاقليات في كوبيك كان لديهم هوية عرقية اقوى و نضج مهني اكبر من طلاب الاغلبية العرقية و لكان علاماتهم الدالة على النضج تراجعت عند وصولهم سن الحادية عشر، وقد افترضوا بأن التزايد في الاحساس بالهوية العرقية من الممكن انه قادر الى وعي اكبر عند الطلاب بالحواجز المحتملة و هكذا الى نضج مهني اقل. (الضامن، 2005، ص153)

المبحث الثالث: النظريات المفسرة لنضج المهني وتأثيره على اتخاذ القرار.

المطلب الأول: نظريات النضج المهني:

ظهرت نظريات في النمو المهني و في الاختيار المهني مع بداية الخمسينيات، وأسهمت بشكل كبير جدا في حركة التوجيه المهني، و من تلك النظريات نظرية سوبر و نظرية جنزبرغ و نظرية آرون حيث أن ظهور تلك النظريات أدى إلى استثار اهتمام الباحثين بالتوجيه المهني و إجراء العديد من البحوث في هذا المجال، بعد ذلك ظهرت نظريات أخرى مثل نظرية هولاند و نظرية تايدمان و غيرها من النظريات.

1) نظرية سوبر (1960):

يعد دونالد سوبر من أحد البارزين في مجال النمو المهني، و ينظر إليه على أنه عملية تتطلب التخطيط و الاكتشاف، و خلال مرحلة الثانوية العامة و الكلية، يكتشف الأفراد أدوارا متنوعة ونشاطات تعكس النضج و مفهوم الذات لديهم. فالأطفال و المراهقين في مرحلة المراهقة الأولى يطورون مفهوم للذات واقعي ومفهوم حول العمل و طبيعته. (الضامن، 2005، ص 203)

2) نظرية هولاند:

تعتبر نظرية هولاند من النظريات التي انتهجت الاتجاه الشخصي في نظريات النمو المهني وهذا الاتجاه يركز على السمات الشخصية وأثرها في عملية القرار المهني حيث تعتبر هذه الأخيرة نتاج لتفاعل العامل الوراثي مع العوامل الثقافية والشخصية وخبرات الطفولة المبكرة. (حمادة وآخر، 2014، ص 32) ويشير حجازي(2004) أن هولاند يرى بلورة الميول المهنية شرط أساسي للقيام بالاختيار المهني، وتفترض نظريته بأنه يوجد لكل إنسان ميولات مركزية، حيث أن مستوى التوافق بين هذه الميول و المهنة التي يختارها قد يحدد مدى الاكتفاء الذاتي للفرد. فإذا ما قام الشخص بالعمل في مهنة لا تلائم ميولاته المركزية سوف يشعر بالإحباط وعدم الرضا الناتج عن عدم التوافق، هذا والعكس هو الصحيح. و يؤكد

الفصل الثاني: النضج المهني

هذا أن الدراسة التي أجراها " آو مفع وتوماس أن الميول المهنية و الأكاديمية التي يعبر عنها الأفراد بشكل مباشر تعكس إلى حد ما أنماط شخصيتهم المهنية، والتي قد لا يعي الفرد كل جوانبها. (العريزي، 2011، ص 54-55).

3) نظرية جينزيرغ:

يعد جينزيرغ من أوائل من تحدث عن النضج المهني و من منطلق تطور نمائي فقد وضع ثلاث مراحل يمر من خلالها الفرد أثناء نموه وتطوره المهني وهي:

المرحلة الأولى: و تشمل مرحلة الطفولة حتى 11 سنة وتتصف هذه المرحلة بنقص الواقعية في التفصيلات المهنية، مع قرب نهاية هذه المرحلة فإن اللعب يكون ذو توجه.

المرحلة الثانية: الفترة التجريبية: وتشمل مرحلة المراهقة المبكرة من 11 - 12 سنة وهي عملية انتقالية تتميز بالإدراك التدريجي لمتطلبات العمل إدراك الاهتمامات، القدرات، مكافأة العمل، القيم.

المرحلة الثالثة: الفترة العقلانية و تمتد من 17-23 سنة و هنا يقيم الفرد سلوكياته المهنية للوصول إلى تشكيل الأنماط المهنية. (بكوش وآخرون، 2012، ص 44)

4) نظرية آرون:

لقد تأثرت آرون في نظريتها في الاختيار المهني في استخدامهما الطاقة النفسية التي يؤثر بها الأهل على أولادهم في خياراتهم، كما تأثرت بنظريتي الحاجات ل " ماسلو" والتحليل النفسي لفرويد فنظريتها تقوم على أساس العلاقة بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وقدراته وميوله من جهة، وبين عوامل الشخصية التي تؤثر على الاختيار المهني للفرد من جهة أخرى.

و بهذا حددت لنظريتها ثلاثة أسس تمثلت في:

- 1- يتأثر الاختبار المهني بخبرات الطفولة المبكرة.
- 2- يسعى الأفراد إلى إشباع حاجاتهم من خلال المهن.
- 3- التكوين الجيني للفرد يؤثر على اختياره المهني وعلى مرتبة الحاجة عنده أو على التوجيه لقيمي الذي يتبناه لنفسه. (حمامة وآخر، 2014، ص 40)

نستخلص في الأخير إلى أن كلا من هذه النظريات سوبر وجنزيرغ و آرون وهولند وتايدمان أسهمت بشكل كبير في حركة التوجيه المهني.

المطلب الثاني: أثر النضج المهني على اتخاذ القرارات:

تؤكد العديد من الدراسات على عجز المراهق على اتخاذ القرار السليم بسبب ضعف نضجه المهني، إذ تشير دراسة " ثيودري، 1982" على طلبة البكالوريوس اللبنانيين والذين طلب منهم ترتيب ثلاثة دوافع من بين عشرة حسب أهميتها بالنسبة لهم، إلا أنهم عجزوا عن تحديد اختيارات مهنية متناسقة، حيث احتل الميل الشخص المرتبة الأولى بنسبة 56.23% وأن أكثر من ثلثي التلاميذ 69.28% قد اختاروا اختيارات مهنية غير متناسقة و متباعدة فيما بينها، مما يدل على أن أصحابها لا يدركون حقيقة ميولهم المهنية وقدراتهم و استعداداتهم لهذه الاختيارات، مما دفعهم في الغالب إلى تكوين صورة مثالية عن أنفسهم لا تتطابق مع واقعهم، فاختاروا ما يتمنون بلوغه لا ما يمكنهم تحقيقه.

(السواط، 2008، ص 73)

و كون النضج المهني يؤثر في اتخاذ القرار المهني، فإنه يجعل من الضروري توعية الطلبة تدريجياً خلال مرحلة ما قبل التخرج ليتعرفوا على قدراتهم و ميولاتهم و متطلبات سوق العمل، ليتسكنوا من توجيه اتجاهاتهم بشكل صحيح ليتسكنوا من اتخاذ قرار مهني بشكل واقعي. (لشهب، 2013، ص 47)

المطلب الثالث: صفات الشخص الناضج مهنيًا:

يشير لنجلي (1989) إلى أن الشخص الناضج يتميز بمجموعة من الصفات أهمها:

- أنه يقوم بجمع معلومات عن ذاته، أي يتعرف على قدراته و إمكانياته الشخصية بشكل كامل.
- أنه يحاول اكتساب الكفايات اللازمة لاتخاذ القرار المهني السليم.
- أنه يقوم بجمع معلومات عن المهن المتوفرة في البيئة.
- أنه يحاول أن يكامل بين معرفته عن ذاته و معرفته عن عالم المهنة.
- أنه يوظف المعلومات السابقة عندما يتخذ قرارات بشأن المهنة.

الفصل الثاني: النضج المهني

بالإضافة إلى ذلك فإن هناك صفات خاصة بالنضج في كل مرحلة من مراحل النمو المهني، فمثلا المراهقون (14) سنة يكون نضجهم المهني بتقديرهم لاهتماماتهم و قدراتهم التي تساعدهم على الوصول إلى خطة دراسية ثم ترجمة هذه الاهتمامات إلى القيام بالتدريب و الدراسة اللازمين للالتحاق بالمهنة، أما الأفراد في سن (45) سنة فيظهر نضجهم المهني بمقدار اهتمامهم بالطرق و الوسائل التي يتمكنون معها من المحافظة على مهنتهم و مكانتهم في وجه المنافسة والتحدي الذي يواجهونه من قبل الأفراد الأقل سناً. (البادري، 2011، 168-169)

خلاصة

إن للنضج المهني أهمية كبيرة في بناء و توجيه قرار مهني سليم، وذلك من خلال التعريف وأبعاد النضج المهني والعوامل المؤثرة فيه، والنظريات المفسرة له فالشخص الذي لديه وعي وإدراك لذاته ومهنته وما تتطلبه من معارف وكفاءات حول المهنة يكون لديه نضج مهني وهذا يساعده على اتخاذ القرارات والاتجاهات السليمة نحو عالم المهن.

الفصل الثالث:

الاتجاهات النفسية والمقاوالاتية

تمهيد

يتعرض الفرد إلى مواقف عديدة في حياته وهو مجبر على التعامل معها، وذلك من خلال ما اكتسبه من طرق وخبرات لمواجهة هذه المواقف، ويتولد لديه رد فعل وجداني ايجابي أو سلبي نحو ذلك الموقف وهذا ما يعرف بالاتجاه.

من خلال هذا فإننا نعرف الاتجاهات لأنها متغلغلة في حياتنا وتؤثر على ممارساتنا اليومية، ولهذا الاصطلاح قدر من المرونة يسمح باستخدامه في نطاق الفرد وعلى نطاق الجماعة وقد استخدم فعلا في كل من هاتين الوجهتين، مما جعله نقطة التقاء بين علماء النفس وعلماء النفس الاجتماعي تتيح بينهم المناقشة والتعاون في البحث حول هذا المصطلح، ويمكننا أن نتعرف من خلال هذا الفصل على الاتجاه، وكيف يتم تكوينه، والعوامل التي تؤثر في تكوينه، و ما أنواعه، كيف يمكن تعديله أو تغييره، وعناصر أخرى سيتم التطرق إليها للتعرف أكثر على موضوع الاتجاهات.

المبحث الأول: ماهية الإتجاهات النفسية

المطلب الأول: تعريف الإتجاهات النفسية:

هناك تعريف عديدة للإتجاه اختلفت باختلاف آراء الباحثين والنظريات وفي ما يلي سنقوم بعرض أبرز التعريفات:

تعريف ألبرت Allport: الإتجاه استعداد للاستجابة، وهو ليس السلوك بل هو سابق السلوك.

وهو حالة من الاستعداد العقلي والعصبي تنتظم خلال خبرة الشخص وتمارس تأثير توجيهيا أو دينامكيا على استجابة الفرد نحو جميع الموضوعات والمواقف المرتبطة بهذه الاستجابة.

تعريف بروفو Bruvold : هو رد فعل وجداني إيجابي أو سلبي، نحو موضوع عادي أو مجرد أو نحو قضية جدلية.

تعريف كرتش وزملاؤه krech: هو نظام باقي من التقييم أو الأحكام الإيجابية والسلبية والمشاعر الانفعالية مع تحديد ماله أو عليه فيما يتعلق بموضوع اجتماعي معين.

والإتجاه مثل غالبية مفاهيم علم النفس ليس له وجود مادي ملحوظ بل هو مجرد تكوين فرضي يستدل على وجوده من آثاره وعادة ما يعبر عنه في صورة لفظية، إما خلال استجابات الفرد للعبارات التي تقيس الإتجاه أو رد الفعل لموقف إسقاطي معين أو تكمله كلمات أو جمل.

عادة ما يتضمن مفهوم الإتجاه الخصائص التالية: (الطواب، 2000، ص 208-209).

أ . وجود موضوع ينصب عليه الإتجاه Object.

ب . الإتجاه يحمل حكما أو قيمة Evaluative.

ت . الإتجاهات باقية نسبيا Enduring .

ث . قابلية الفعل أو السلوك Predispositio.

تعريف ثرستون: الإتجاه هو تعميم لاستجابات الفرد تعميم يدفع بسلوكه بعيدا أو قريبا من مدرك معين.

الفصل الثالث: الإتجاهات النفسية والمقاولاتية

تعريف بوجاردس: الاتجاه هو ميل الفرد الذي ينحو بسلوكه تجاه عناصر البيئة الخارجية قريبا فيها أو بعيدا عنها متأثرا في ذلك بالمعايير الموجبة أو السالبة التي تفرضها البيئة. (عويضة، 1996، ص 114)

تعريف أحمد بلقيس: هو تكوين فرضي كامن أو متوسط يقع ما بين المثير والاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص، أشياء أو موضوعات أو مواقف، أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة. (ربيعي، 2011، ص 27)

وهو الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي الذي ينتظم من خلال خبرة الفرد، ويكون له تأثير توجيهي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثيرها الاستجابة التي تكون لها الأفضلية عنده، وبذلك هو تنظيم مكتسب له صفة الاستمرار النسبي للمعتقدات التي يعتمدها الفرد نحو موضوع محدد أو موقف محدد. (الرشيدي، 2013، ص 28)

الاتجاه هو حالة استعداد عقلي انفعالي السلوك نحو موقف أو شخص أو شيء بطريقة مطابقة لنموذج معين من الاستجابة سبق أن نظمت أو اقترنت بهذا المثير. (رضوان، 2008، ص 151)

ويعرف الاتجاه بأنه الاستجابة المكتسبة والانفعالية بعض الشيء لمنبه معين كموقف المرء من الحرب أو من رأي معين أو من مذهب معين وهي استجابة ثابتة إلى حد ما تشتمل على توقع تجربة ما والاستعداد استجابة معينة دوما، وقد تستخدم أحيانا بمعنى أوسع كالحديث عن (موقف جمالي) لدى شخص من الأشخاص بمعنى الميل إلى تقدير الجمال أو إنتاج الجمال وكالحديث عن (موقف اجتماعي) بمعنى التأثير بالعلاقات الاجتماعية والواجبات الاجتماعية. (عواد، 2006، ص 9)

- نستنتج من كل هذه التعاريف أن الاتجاه هو حصيلة تأثر الفرد بمجموعة من المواقف الحياتية إتجاه موضوعات خارجية معينة وقد يكون إما إيجابيا أو سلبيا، مقبولا أو مرفوضا وهو الذي يحدد استجابات الفرد نحو موقف معين وأشياء ومثيرات البيئة الخارجية التي تواجهه.

المفهوم الإجرائي للاتجاه: هو الاستعداد العقلي و الإنفعالي وميل نسبي لشباب خريج الجامعة بدائرة زلفانة يتشكل بتراكم خبرات معرفية و سلوكية، يفضي إلى استجابات محددة قد تكون سلبية أو إيجابية

الفصل الثالث: الإتجاهات النفسية والمقاولاتية

نحو موضوع معين و الذي يقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة خلال استجاباتهم للاستبيان المعد لقياس الاتجاهات نحو إنشاء المؤسسات المصغرة. (الطالب رزاق صلاح الدين، 2020)

المطلب الثاني: المكونات الأساسية للاتجاهات النفسية:

للاتجاهات مكونات مختلفة تتحد فيما بينها لتكون الاستجابة الكلية الشاملة التي قد يصدرها الفرد إزاء المثير وهذه المكونات هي:

1/ المكون العاطفي: وهو يتمثل في الشعور أو الاستجابة الانفعالية التي يتخذها الفرد إزاء المثير وهذه الاستجابات العاطفية قد تكون إيجابية أو سلبية.

2/ المكون المعرفي: وهو يشير إلى المعتقدات التي يعتنقها الفرد حول موضوع معين وتتضمن هذه المعتقدات أساسا بعض الأحكام التي يصدرها الفرد حول الموضوعات المختلفة

3/ المكون السلوكي: ويمثل هذا الجانب الأفعال أو الاستجابات التي قد يتخذها الفرد إزاء المثير، سواء كانت إيجابية أو سلبية، أي أنه يتضمن نزعات الفرد السلوكية تجاه المثير. (دويدار، 2012، ص173)

- نجد أن الاتجاهات تتكون من ثلاث مكونات مختلفة وهي مترابطة ومتداخلة فيما بينها إذ أنها تتبادل تبعيتها مع بعضها لان معرفة الفرد عن شيء تؤثر بعاطفته وسلوكه نحو هذا الشيء وكذلك تتأثر هذه المكونات بالعديد من العوامل المتعددة التي يرتبط بعضها بالفرد وبعضها الآخر بالمحيط الذي يعيش فيه.

المطلب الثالث: شروط تكوين الاتجاهات النفسية

شروط تكوين الاتجاهات: هناك عدة شروط يجب أن تتوفر لتكوين الاتجاهات وتتلخص فيما يلي: (إبراهيم، 2004 ، ص ص 147 - 148).

1/ تكامل الخبرة: أي تشابه تكوين الاتجاهات التي يمر الفرد بها حول موضوع الاتجاه، حتى يتمكن من تعميم اتجاهه وإصدار الأحكام.

الفصل الثالث: الإتجاهات النفسية والمقاولالية

2/ قبول نقدي للمعايير الاجتماعية عن طريق الإيحاء: يعتبر الإيحاء من أكثر العوامل شيوعا في تكوين الاتجاهات النفسية، ذلك أنه كثيرا ما يفعل الفرد اتجاها ما دون أن يكون له أي اتصال مباشر بأشياء أو موضوعات المتصلة بهذا الاتجاه.

3/ تعميم الخبرات: الإنسان يستعين بخبراته الماضية ويعمل على ربطها بالحياة الظاهرة أي معيار يستطيع أن يعممه في حياته العامة والخاصة.

4/ تمايز الخبرة: نعني بذلك انه يجب أن تكون الخبرة التي يمارسها الفرد محددة الأبعاد واضحة في محتوى تصويره وإدراكه حتى يربطها بمثلها فيما سبق أو في يجده من تفاعل مع عناصر بيئته الاجتماعية.

5/ حدة الخبرة: الانفعال الحاد يعمق الخبرة ويجعلها أعمق أثر في نفس الفرد وأكثر ارتباطا بنزوعه وسلوكه في المواقف الاجتماعية المرتبطة بمحتوى هذه الخبرة.

المبحث الثاني: خصائص و وظائف وأنواع الاتجاهات النفسية

المطلب الأول: خصائص الاتجاهات النفسية

للإتجاهات خصائص عديدة ونذكر منها:

- الإتجاهات المكتسبة ومتعلمة وليست موروثة.
- الإتجاهات لا تتكون في فراغ ولكنها تتضمن دائما علاقة بين فرد وموضوع من موضوعات البيئة.
- تتعدد الإتجاهات وتختلف حسب المثيرات المرتبطة بها.
- الإتجاهات لها خصائص انفعالية.
- يمثل الإتجاه النفسي الاتساق والاتفاق بين استجابات الفرد للمثيرات الاجتماعية مما يسمح بالتنبؤ باستجابة الفرد لبعض المثيرات الاجتماعية المعينة.
- الإتجاه قد يكون محمدا أو عاما.
- الإتجاه يقع بين طرفين متقابلين أحدهما موجب والآخر سالب أي التأييد المطلق والمعارضة المطلقة، فقد يؤيد الفرد تمام التأييد في اتجاهه الموجب نحو إعطاء المرأة حقوقها السياسية ومعارض تماما الإتجاه السالب نحو المركزية في الخدمات.
- الإتجاه النفسي تغلب عليه الذاتية من الموضوعية من حيث محتواه ومضمونه المعرفي مثال: إن مجموعة من الأفراد يؤيدون الديمقراطية أو الاشتراكية التعاونية بكل جوارحهم ثم يكون لكل فرد منهم مفهومه الخاص عن هذه الموضوعات.
- الإتجاهات تتفاوت في وضوحها وجلالتها فمنها ما هو واضح المعالم ومنها ما هو غامض.
- تختلف الإتجاهات من حيث درجة ترابطها ومقدار التكامل بين بعضها البعض.
- الإتجاهات لها صفة الثبات النسبي والاستقرار النسبي ولكن من الممكن تعليمها وتغييرها تحت ظروف معينة.
- الإتجاه قد يبقى قويا على مر الزمن ويقاوم ظروف التعديل والتغيير وهذا راجع إلى:
- زيادة درجة وضوح معالمة عند الفرد.

- عندما تكون له قيمة وأهمية كبيرة في تكوين معتقدات الفرد وشخصيته. (الرشدي، 2013، ص 30)

المطلب الثاني: وظائف الاتجاهات النفسية

تساعد الاتجاهات الفرد من خلال وظائفها في تحقيق أمور من مواقف حياتية وأوضاع اجتماعية مختلفة ومن أهم هذه الوظائف:

1/ وظيفة اكتساب المعاني: كثيرا ما يكتسب الإنسان وهو بصدد بحثه من معاني الظواهر بعض الاتجاهات ومثال على ذلك أن الناس إذا أحسوا بالنقص في سلعة من سلع ثم قيل لهم أن جهة ما قد تسببت في هذا النقص بوسيلة أو بأخرى، ولم يقدم لهم من تفسيرات خلاف ذلك ترتب على هذا أن يتكون عند الناس اتجاه من هذه الجهة.

2/ وظيفة تحقيق الأهداف: يؤدي تعبير الفرد عن اتجاهاته إلى تحقيقه لأهدافه الاجتماعية الاقتصادية، وذلك أنه حين يعبر عن اتجاه خاص فإنه يعلن اعتقاده والقيم والمعايير المرتبطة بذلك الاتجاه من وجهة نظره ويساعده ذلك على تحقيق أهدافه وانتماءاته وحاجاته.

3/ الوظيفة الدفاعية: الأفراد يواجهون العديد من الضغوطات والصراعات من خلال تفاعلهم مع الآخرين وهذا يؤدي إلى خلق حالات من القلق والتوتر، لهذا يقوم الفرد أحيانا بتكوين بعض الاتجاهات لتبرير فشله أو عدم قدرته على تحقيق أهدافه.

4/ وظيفة التعبير عن القيم: الأفراد يميلون طبيعيا للاحتفاظ بالاتجاهات التي تنسجم مع القيم والمثل التي يؤمنون بها ويدافعون عنها.

5/ وظيفة التأقلم أو التكيف: تعتبر الاتجاهات وسيلة أساسية للتكيف مع الحياة الواقعية ومتطلباتها المختلفة من خلال قبول الفرد لاتجاهات الآخرين والانسجام معهم والتكيف مع المواقف المتعددة التي يواجهها، فإعلان الفرد عن اتجاهاته يظهر مدى تقبله لمعايير الجماعة وقيمها، كما يظهر انتمائه وولائه لقواعدها، وتمكنه من إنشاء علاقات تكيفيه سوية مع هذا المجتمع.

الفصل الثالث: الإتجاهات النفسية والمقاولاتية

6/ وظيفة إشباع الحاجات: تساهم الإتجاهات في تحقيق سبل إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للفرد، من خلال التفاعل مع الآخرين وتقبل اتجاهاتهم ومعاييرهم القيمية، ومن خلال ذلك يستطيع أن يحقق إشباعه لحاجات الاكتفاء والتقدير الاجتماعي للآخرين.

7/ وظيفة تحقيق الذات: وفيها يجد الفرد إشباعا بالتعبير عن اتجاهاته التي تتناسب والقيم التي يتمسك بها وفكرته عن نفسه، ولهذا الوظيفة دور مركزي في نمو وتحقيق الذات. (سيد الشخص، 2001، ص 120) ويمكن تلخيص أهم وظائف الإتجاهات فيما يلي: (إبراهيم، 2016، ص 89)

- يحدد طريق السلوك ويفسره.

- ينعكس على سلوك الفرد في أقواله وأفعاله وتفاعله مع العمليات الدفاعية والانفعالية والإدراكية والمعرفية حول بعض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه الفرد.

- ييسر للفرد القدرة على السلوك واتخاذ القرارات في المواقف النفسية المتعددة في شيء من الاتساق والتوحيد، من دون تردد أو تفكير في كل موقف، وفي كل مرة يفكر فيها تفكير مستقلا.

- يوضح صورة العلاقة بين الفرد وعالمه الاجتماعي.

المطلب الثالث: أنواع الإتجاهات النفسية

تنقسم الإتجاهات حسب أسس عديدة إلى الأنواع التالية:

1/ من حيث العمومية:

1.1 اتجاهات عامة: هو الاتجاه الذي ينصب على الكليات وتهم المجتمع بأسره مثل الإتجاهات الحزبية السياسية كما يلاحظ أن الاتجاه العام أكثر شيوعا واستقرارا من الاتجاه النوعي.

2.1 اتجاهات نوعية خاصة: هو الاتجاه ينصب على النواحي الذاتية، وهو يخضع في جوهره لإطار الإتجاهات العامة وبذلك يعتمد الاتجاه النوعي على العام ويشقق دوافعه منه.

2/ من حيث الإيجابية:

1.2 اتجاهات إيجابية: هو الاتجاه الذي ينحو بالفرد نحو شيء ما، أي يعمل على تأييد الفرد ومواقفه.

2.2 اتجاهات سلبية: هو الاتجاه الذي ينشأ حول موضوع معين وتنحو بالأفراد بعيدا عن هذا الموضوع ولا تحصل على تأييد الفرد وموافقته أي، الرفض، النفور، الابتعاد...

3/ من حيث المرونة:

1.3 اتجاهات جامدة: تنشأ حول موضوعات ومواقف بيئية وتظل ثابتة لدى معتنقيها من الأفراد ويصعب تغييرها مثل الاتجاهات التي تنشأ حول بعض المعتقدات الشعبية.

2.3 اتجاهات مرنة: وتظهر المرونة في إمكانية تغيير الاتجاهات بسهولة عندما تتكون حول موضوعات هامشية وتكون سطحية. (عبد الملا، 2012 ، ص 60)

4/ من حيث العلنية:

1.4 اتجاهات علنية: هو الاتجاه الذي لا يجد الفرد حرجا في إظهاره والتحدث عنه أمام الآخرين.

2.4 اتجاهات سرية: هو الاتجاه الذي يحاول الفرد إخفائه عن الآخرين ويحتفظ في قرارة نفسه بل ينكره أحيانا حين يسأل عنه.

5/ من حيث القوة:

1.5 اتجاهات قوية: وتختلف القوة في الاتجاه عن الإيجابية حيث ترتبط قوة الاتجاه بشدة الاتجاه ذاته، فبعض الاتجاهات تكتسب شدتها من قوة موضوعاتها وشدة تأثير الإيحاء الذي تكتسب به هذه الاتجاهات.

2.5 اتجاهات ضعيفة: اتجاهات من السهل أن يتخلى عنها الفرد نظرا لضعف شدتها كما أنها تكتسب حول موضوعات أو مواقف بيئية ثانوية وقيمتها ضعيفة لدى الأفراد.

6/ من حيث الأفراد:

1.6 اتجاهات جماعية: هو الاتجاه المشترك بين عدد كبير من الناس فإعجاب الناس بالأبطال اتجاه جماعي.

2.6 اتجاهات فردية: هو الاتجاه الذي يميز فردا عن فرد آخر، فإعجاب الإنسان بصديق له اتجاه فردي. (الغرابوي، 2007 ، ص 13)

المبحث الثالث: نظريات الاتجاهات وطرق تغييرها وقياسها.

المطلب الأول: نظريات تفسير تكوين الاتجاهات النفسية

هناك عدة نظريات تفسر تكوين الاتجاهات وتمثل أبرزها في:

1/ النظرية السلوكية:

يتحدث أصحاب وجهة النظر السلوكية المتعلقة بالاشتراط الإرتباطي (بافلوف) في تعليم الاتجاهات وتكوينها أن الكائن يميل إلى تعميم المثير وربط المثير الطبيعي بمثيرات أخرى قريبة منه أو شبيهة به، وبالتالي فإن الكائن يستجيب بنفس الأسلوب للمثيرات الشبيهة بالمثير الطبيعي الأول أو المرتبط به والقريبة منه.

بينما تقوم نظرية الإشرط الإجرائي (سكنر) على مبدأ سلوك الكائن أو استجابته التي تعزز يزيد احتمال تكرارها وانطلاقا من وجهة النظر هذه فإن الاتجاهات التي يجري تعزيز أنماط السلوك المرتبطة بها، يزيد احتمال استبقائها من تلك التي لا تعزز، مشيرين إلى أن أنماط السلوك التي لا تعزز أو تلك التي يجري سحب المعززات عنها تميل إلى الانطفاء التدريجي، فالإتجاه النفسي كل مركب وهو تكوين عاطفي معرفي وسلوكي وتحديثه الخبرة المتكررة بذلك هو مكتسب مشتق من تفاعل الفرد مع عناصر البيئة الخارجية سواء كانت مادية أو معنوية أو بشرية، إذن فالإتجاه لا بد أن يتميز بالدينامكية والتجديد رغم أنه يتميز أيضا بالثبات والاستقرار النسبي.

- تركز النظرية السلوكية على كون الإتجاه هو نتاج الاستجابة لمثير معين (موقف، موضوع، قضية، شخص...) وكلما عززت تلك الاستجابة تم تكرارها وهو ما يجعلها أكثر ثباتا واستقرارا والعكس صحيح.

2/ النظرية المعرفية:

استند أصحاب وجهة النظر المعرفية (بياجيه، برونر وأوزبيل) في تكوين الإتجاهات إلى الافتراض بأن الإنسان عقلائي ومنطقي في تعامله وتفاعله مع الأحداث، والأشياء والمعلومات وفي مواقفه وآراءها وأن المرء يمكن حفزه للإنصات إلى رسالة معينة والتفاعل مع محتواها وتعلمه ومن ثم تمثله في سلوكه من خلال الفهم والإقناع وعليه فإن المنحى المعرفي يستند إلى مساعدة المتعلم على إعادة تنظيم معلوماته حول موضوع الإتجاه وإعادة تنظيم البنى المعرفية المرتبطة به، في ضوء المعلومات والبيانات المستجدة حول موضوع الإتجاه. (ملحم، 2009، ص 121، 122)

ويسير هذا ضمن المراحل التالية:

- تحديد الإتجاهات المراد تكوينها أو تعديلها.
- تزويد الأفراد بالتغذية الراجعة حول الإتجاه المستهدف.
- إبراز التناقض حول محاسن الإتجاه المرغوب فيه ومساوئ الإتجاه غير المرغوب فيه (المناقشة، الأسئلة).
- تعزيز الإتجاه المرغوب فيه
- تؤكد النظرية المعرفية على أن الإتجاه يتكون بمساعدة الفرد على تنظيم معلومات حول الإتجاه وذلك عبر عدة مراحل ، تحديد الإتجاه ثم التغذية الراجعة حوله، توضيح مساوئ ومحاسن الإتجاه من خلال الأسئلة ومناقشة ثم تعزيز الإتجاه المرغوب. (سلامة، 2013، ص 43)

3. نظرية التحليل النفسي:

تلعب الإتجاهات دورا قويا في تكوين الأنا للفرد، حيث تمر "الأنا" بمراحل مختلفة ومتغيرة من النمو، منذ الطفولة متأثرة في ذلك بمحصلة الإتجاهات التي يكونها الفرد نتيجة لخفض أو عدم خفض توتراته الناشئة عن الصراع الداخلي بين متطلبات الهو الغريزية وبين الأعراف والمعايير والقيم الاجتماعية، إذ يتكون اتجاه إيجابي نحو الأشياء التي خفضت التوتر، أو يتكون اتجاه سلبي نحو الأشياء التي أعانت أو منعت التوتر، وحسب هذه النظرية يمكن أن تتغير اتجاهات الفرد بدراسة ميكانيزمات الدفاع لديه، وذلك عن طريق إخضاع الفرد للتحليل النفسي.

الفصل الثالث: الإتجاهات النفسية والمقاولالية

تؤكد نظرية التحليل النفسي أن للاتجاهات دور قوي وفعال في تكوين السوي للأنا عبر مراحل نموه المختلفة، حيث يتأثر باتجاهات الفرد والتي يقوم بتكوينها حسب خفض وزيادة التوتر في موضوعات متنوعة.

4. النظرية الاجتماعية:

يشير أصحاب وجهة النظر الاجتماعية في تكوين الاتجاهات إلى الإيحاء ولعبه دورا أساسا في تكوين الاتجاهات نحو الآراء والأفكار الصادرة عن أشخاص معينين أو أناس نثق بهم أو نحبهم دون تمحيص أو مناقشة أو نقد عقلي كالاتجاهات نحو الأسرة والدين والوطن... وغير ذلك وتلعب الجماعة التي ينتمي إليها الفرد دورا بارزا في تحديد الاتجاهات وتكوينها وتعتبر الأسرة، المدرسة، جماعة اللعب ووسائل الإعلام السمعية والبصرية من أهم عوامل وأدوات وجهة النظر الاجتماعية في تكوين الاتجاهات عند الفرد.

كما فسّر ألبرت باندورا عملية تكوين الاتجاهات وفقا لعملية التعلم بالملاحظة فعندما نلاحظ شخص بطريقة معينة ويلقى إثابة عن سلوكه، فمن المحتمل أن نقوم بتكرار هذا السلوك، أما إذا اتبع سلوكا ما بعقاب، فالاحتمال الأكبر أن لا نقوم بتكراره أو تقليده.

يعتبر تعليم الاتجاهات عن طريق القدوة والمحاكات والتقليد من أهم الاستراتيجيات المستخدمة في تكوين وتغيير أو تعديل الاتجاهات. (سلامة، 2013، ص 74)

- تركز النظرية الاجتماعية على الإيحاء الذي يلعب دورا كبيرا في تكوين اتجاهات الفرد والتعلم بالملاحظة والمحاكات والتقليد من أهم الطرق لتكوين الاتجاهات كما تلعب الأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام بأنواعها دورا كبيرا في تكوين الاتجاهات عند الفرد.

5. النظرية الوظيفية:

تمثل النظرية الوظيفية في أن الأساس الدافعي للاتجاه هو بمثابة فهم لمقاومة تغيير الاتجاه، وأن العوامل الاتصالية والموقفية الموجهة نحو تغيير الاتجاهات لها تأثيرات مختلفة ومتوقعة على الأساس

الفصل الثالث: الإتجاهات النفسية والمقاولاتية

الدافعي للاتجاهات، والفرد من خلال تعبيره عن ذاته بالاتجاهات فإنه يستمد الإشباع عندما تتسق اتجاهاته مع مفهومه عن ذاته وقيمه الشخصية. (دويدار، 2012، ص 169)

6. النظرية التفاعلية (الإنسانية):

يستند أصحاب وجهة النظر التفاعلية (الإنسانية) إلى مبادئ التربية والتعليم القائمة على الخبرة المباشرة، ويعتبر هذا المنحى من أكثر وجهات النظر في تكوين الاتجاهات انتشاراً وأوسعها استخداماً في مجال التربية والتعليم، لاستناده على المبادئ والأسس التي تستند إليها وجهات النظر السابقة (السلوكية، الاجتماعية والمعرفية) ودمجها معاً في إطار المنحى التفاعلي الإنساني الشامل ويعتمد نجاح هذا المنحى على توافر الوسائط السمعية البصرية المختلفة، وقدرة المعلم على توظيفها بشكل يجعلها تخاطب أكثر من حاسة واحدة وتهيئ فرض التفاعل المباشر أو غير المباشر مع موضوع الاتجاه. (ملحم، 2009، ص 123)

المطلب الثاني: طرق تغير الاتجاهات النفسية

تتعرض الاتجاهات الاجتماعية بصفة مستمرة لعملية التغير، نتيجة للتغيرات التي تتعرض لها المجتمعات بسبب التقدم التكنولوجي، الذي يتعرض له العالم، خاصة في الآونة الأخيرة، حيث أن الاتجاهات تنمو وتتطور لأنها جانب أساسي من جوانب البناء الاجتماعي والنفسي للفرد، مما يجعلها عرضة للتغير، خاصة الاتجاهات غير المرغوب فيها، والتي يسعى المجتمع لتغييرها أو تعديلها، حتى تصبح أكثر تلاؤماً مع تطور المجتمع، وفي ظل هذه التغيرات نجد بعض الاتجاهات التي تنمو وتتطور نحو الثبات النسبي، ولذا تقاوم التغير.

وقد حاول بعض العلماء والباحثين المهتمين بدراسة الاتجاهات تشبيه عملية تغير الاتجاهات، بعملية تغير الدم كما يحدث في الطب، أحيانا ما يطلق عليه في علم الاجتماع (تعديل الاتجاهات) ويشير شلينبرج (schellenberg) إلى عملية تغير الاتجاهات الاجتماعية ومدى أهميتها بالنسبة للمجتمعات النامية بالذات، كما يقول أنها تحدث رغم وصف العلماء لها بالثبات، كما يشير أيضا إلى أهمية الدور الذي تؤديه وسائل الاتصال والإعلام في مجال تغير الاتجاهات.

الفصل الثالث: الإتجاهات النفسية والمقاولاتية

وأشار (محمود عودة، 1971) إلى عملية تغيير الاتجاهات تتطلب زيادة المؤثرات المؤيدة للاتجاهات الجديدة المرغوب فيها وخفض المؤثرات الخاصة المضادة لها (الغير مرغوب فيها)، مع ضرورة مراعاة الفروق التي تحدث أثناء عملية التغيير سواء التلقائية أو المقصودة، كما أوضح أيضا إثر التقدم الكبير الذي حدث في أساليب قياس الاتجاهات، وكيفية ملاءمتها للتغيرات الاجتماعية في المجتمع. (الدسوقي، 2004، ص 159)

وقد أشار كل من هوفلاند hovland وجينز Janis وكيل Kelly أن عملية تغيير الاتجاه تشبه تماما عملية التعلم، وأن مبادئ اكتساب المهارات اللفظية والحركية يجب أن تستخدم لفهم كيفية تكوين الاتجاه وتغييره، كما أكد هؤلاء الباحثون وجود ثلاثة متغيرات هامة في تعلم الاتجاهات الجديدة وهي الانتباه والفهم والقبول.

واهتم علماء النفس الاجتماعي والمختصين بالتنشئة الاجتماعية المعاكسة لرأي أو اتجاه الفرد المبدئي، ومعرفة مدى قدرة هذه الرسائل الاتصالية على تغيير آراء الفرد، حيث أكدت دراسة بني وزملائه أن الرسائل المعاكسة لرأي الفرد، إذا تميزت بأهميتها له فإن قدرتها على الإقناع وتغيير اتجاهاته تكون أكبر منها في الرسائل قليلة الأهمية.

وفي مجموعات أخرى أظهرت النتائج أن أهمية الرسائل المعاكسة لرأي الفرد لا تؤثر في إقناع الأفراد إذا تميزوا بآراء مبدئية على درجة عالية من القوة.

إن مدى تأثير الرسالة الإقناعية المعاكسة في تغيير اتجاهات الأفراد، يتأثر بعدد من المتغيرات حول طبيعة الرسائل الإقناعية ذاتها، مثل مدى مصداقية صاحب الرسالة أو موجهها، ومدى منطقية الرسالة وموضوعيتها. (الطواب، 2007، ص 221)

1/ طرق تغيير الاتجاهات النفسية

هنالك طرق يمكن استخدامها في عملية تعديل الاتجاهات وهي:

1.1 تغيير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد: إن للجماعة أثر في تحديد اتجاهات الفرد وتكوينها، ومن الطبيعي أن تتغير اتجاهاته بتغير انتمائه من جماعة إلى أخرى.

2.1 تغيير أوضاع الفرد: يمر الفرد خلال حياته بأوضاعه، بحيث يصبح أكثر تلاؤماً واتساقاً مع الأوضاع الجديدة.

3.1 التغيير القسري في السلوك: قد يضطر الفرد أحيانا إلى تغيير اتجاهاته نتيجة لتغيير بعض الظروف أو الشروط الحياتية التي تطرأ عليه كظروف الوظيفة أو المهنة أو السكن.

4.1 التعريف بموضوع الاتجاه: يتطلب تغيير وتعديل الاتجاه معرفة بموضوع الاتجاه أو تغيرا كيميا أو نوعيا في هذه المعرفة وتلعب وسائط الاتصال وعملياته دورا بارزا في تغيير الاتجاهات.

5.1 الخبرة المباشرة في الموضوع: من الطبيعي أن نتوقع زيادة فرص تغير الاتجاهات أو تعديلها نحو موضوع معين بازدياد تعرض الفرد لخبرات مباشرة بالموضوع.

6.1 طريقة قرار الجماعة: وهي أقوى الطرق لتغيير الاتجاهات فعندما تتغير معايير الجماعة المرجعية للفرد، فإن معايير الأفراد تتغير أيضا وتقل مقاومتها للتغيير.

7.1 طريقة لعب الأدوار: ويطلب من الأفراد المراد تغيير اتجاهاتهم نحو موضوع ما، أن يلعبوا دورا يخالف اتجاهاتهم أصلا، كأن يطلب من المدخنين ويقوموا بتقديم رسالة إقناعية للمدخنين لحثهم على ترك التدخين.

8.1 طريقة سحب القدم: وتتلخص في إقناع صاحب اتجاه معين أن يقدم حزمة بسيطة تخالف موقفه واتجاهاته، فيقدمه المرء متنازلا بقدر بسيط عن موقفه والتزاماته، وفي حقيقة الأمر فإن التنازل البسيط يؤدي إلى تحطيم دفاعات صاحب الاتجاه ويصبح بعد ذلك أكثر استعدادا لتقديم تنازلات أخرى، يقترب فيها من اكتساب اتجاهات جديدة يعدل فيها أو يغير من اتجاهاته السابقة. (سلامة، 2013، ص 80-81)

2. العوامل المؤثرة في تغيير الاتجاه:

ترجع قابلية الاتجاه للتغيير إلى العوامل التالية: (سلامة، 2013، ص 82)

- صفات الشخص صاحب الاتجاه.

- طبيعة الاتجاه ذاته وخصائصه.

- طبيعة الموقف الذي تم فيه محاولة التغيير.
- ومن العوامل التي تجعل تغيير الاتجاه سهلا:
- ضعف الاتجاه وعدم رسوخه.
- وجود اتجاهات متساوية في قوتها بحيث يمكن ترجيح أحدهما على باقي الاتجاهات.
- عدم تبلور اتجاه الفرد نحو موضوع الاتجاه وعدم وضوحه.
- وجود خبرات مباشرة تتصل بموضوع الاتجاه.
- عدم وجود مؤثرات مضادة للاتجاه.
- سطحية الاتجاه مثل الاتجاهات التي تتكون في الجماعات الثانوية.
- ومن العوامل التي تجعل تغيير الاتجاه صعبا:
- قوة الاتجاه القديم ورسوخه.
- زيادة درجة وضوح معالم الاتجاه عند الفرد.
- استقرار الاتجاه في شخصية الفرد وارتفاع قيمته وأهميته.
- الاقتصار في محاولات تغيير الاتجاه على الأفراد وليس على الجماعة حيث تنتج الاتجاهات أصلا من الجماعة.
- الجمود الفكري وصلابة الرأي عند الأفراد.
- محاولة تغيير الاتجاه رغم إرادة الفرد.
- الدوافع القوية عند الفرد تعمل على مقاومة تغيير الاتجاهات.

المطلب الثالث: قياس الاتجاهات النفسية

- تشير البحوث والدراسات النفسية إلى وجود طرق عديدة لقياس الاتجاهات النفسية نذكر منها:
- طرق تعتمد على التعبير اللفظي للفرد.
 - طرق تعتمد على الملاحظة، أو المراقبة البصرية للسلوك الحركي للفرد.

الفصل الثالث: الإتجاهات النفسية والمقاولاتية

- طرق تعتمد على قياس التعبيرات الانفعالية للفرد (فيزيولوجية) ويعتبر النوع الأول من أساليب القياس (أي الذي يعتمد على التعبير اللفظي) ، من أكثر الطرق تقدما نظرا للاعتماد فيه على الإستنقاعات والحصول على الإجابات لعدد كبير من الأفراد في وقت وجيز.

أما الأسلوب الثاني (ملاحظة ومراقبة السلوك الحركي للفرد) فإن عملية ملاحظة السلوك الحركي للفرد تتطلب وقتا طويلا، وتستدعي تكرار الملاحظة في ظروف مختلفة من أمثلة ذلك، الحكم على الاتجاه النفسي للفرد عن طريق ملاحظة ذهابه إلى الجامعة أو لتأدية الصلاة، أو ملاحظة الشخص الذي يتردد على نوع معين من المكتبات، أو ملاحظة الركن أو الموضوع الذي يهتم به شخص ما عند قراءته للصحف دائما، وهكذا أما بالنسبة لعملية قياس التعبيرات الانفعالية في المواقع المختلفة فهي تتمثل في دراسة ردود الشخص الانفعالية على مجموعة من المؤثرات، وهذا الأسلوب لا يصلح للاتجاهات النفسية عند مجموعة كبيرة من الأفراد أو يلاحظ أن قياس الاتجاه يتطلب بناء اختبار خاص أو مقياس لهذا العرض، ولهذا وقبل أن نذكر الطرق المختلفة المستخدمة. (الغرباوي، 2007 ، ص ص 16-18)

لقياس الاتجاه النفسي الاجتماعي لابد أن نشير إلى الشروط الأساسية التي يجب توافرها في بناء المقاييس وهي:

- اختيار عبارات المقاييس، وتركيب العبارة في حد ذاتها، يعتبر أساسيا ضروريا. وهذا يعني انتقاء عباراته وتركيبها بطريقة صحيحة ملائمة لنوعية الاتجاه المراد قياسه وتقديره.

- تحليل عبارات المقاييس، ويعني ذلك من الناحية الكيفية للحكم على صلاحية كل عبارة من عبارات المقياس لتقدير الاتجاه المطلوب قياسه، وبتفسير أوضح، لابد من معرفة مدى اتفاق كل عبارة مع الهدف العام للاختبار.

1. مقاييس التقدير الذاتي:

رغم الاختلاف الكبير في تعريف الاتجاه، إلا أن معظم مقاييسه تعتمد على التقدير الذاتي للمستجيبين، وفيها يقدر الفرد مشاعره أو تقييمه لموضوع الاتجاه، وقليل من وسائل قياس الاتجاهات

تتضمن محاولات منظمة للتمييز بين العوامل الوجدانية والمعرفية والسلوكية، بل إن غالبية المقاييس تزودنا بمؤشر كمي لمجموع الاستجابات التقييمية، كما يستطيع الباحث أن يميز فيها بين الناس في تقييمهم لموضوع الاتجاه سواء بطريقة إيجابية أو بطريقة سلبية (حسن أو رديء، قبول أو رفض، حب أو كراهية، ماله وما عليه... الخ). (السيسي، 2009، ص ص 185-186)

1.1 طريقة بوجاردوس:

كانت أول محاولة لبوجاردوس لقياس البعد الاجتماعي أو المسافة الاجتماعية (1925) حيث كان يهدف إلى التعرف على مدى تقبل الأمريكيين أو نفورهم من أبناء القوميات الأخرى، أو مدى التباعد الاجتماعي بين الأمريكيين من جهة وأبناء الشعوب الأخرى من جهة أخرى.

لقد افترض بوجاردوس في دراسته بأن العبارات السبعة تمثل مسطرة مدرجة للتقبل الاجتماعي بمعنى أن العبارة الأولى تمثل أقصى درجة من درجات التقبل الاجتماعي في حين تكون العبارة السابقة تمثل أقصى درجات التباعد، وإن العبارات التي بين العبارتين تمثل درجات متوسطة بين التقبل الاجتماعي والتباعد الاجتماعي وكانت عبارات الدراسة هي ما يلي:

- 1- أقبل أن أتزوج من فرد منهم.
- 2- أقبل انضمام فرد إلى النادي الذي انتمي إليه ليكون صديقي بعد ذلك.
- 3- أقبله جارا في السكن.
- 4- أقبله واحدا من المواطنين في بلدي.
- 5- أقبله زائرا لوطني.
- 6- أقبل استبعاده من وطني.

وقد طبق بوجاردوس هذا المقياس على عينة عدد أفرادها 1923 أمريكيا، لكي يحددوا اتجاهاتهم نحو عدد معين من أبناء الشعوب الأخرى، وقد حصل على عدة نتائج تختلف في اتجاهات أفراد العينة نحو الشعوب الأخرى.

2.1 طريقة ثيرستون (1929) thurstone:

وضع ثيرستون وزميل له يسمى تشيف طريقة لقياس الإتجاهات، أطلق عليها اسم "طريقة المسافات المتساوية" يعتمد هذا المقياس على عدد من العبارات التي يصممها الباحث لقياس اتجاه الأفراد نحو موضوع معين، ويتكون من مجموعة من العبارات تتراوح بين مؤيد للغاية إلى عدم مؤيد للغاية، وتتلخص خطوات هذا المقياس فيما يلي:

- المرحلة الأولى ينبغي القيام بجمع البيانات المتوفرة عن الاتجاه المراد قياسه، من المصادر المختلفة ومن المقابلات والوثائق وسبر الآراء ثم تليها خطوات المقياس التي تتمثل في:

1- يصيغ الباحث مجموعة من العبارات ذات العلاقة بالاتجاه المراد قياسه، ويجب مراعاة السهولة والوضوح في الجمل.

2- يتأكد الباحث من مدى مصداقية الاستبيان، وذلك باستشارة عدد من المختصين في هذا المجال (موضوع الاتجاه المراد قياسه).

3- إعطاء وزن لكل عبارة من العبارات الواردة في المقياس، والتي على أساسها توضح درجة أهمية كل عبارة في الاستبيان.

المرحلة الثانية: توزع الدرجات على سلم المقياس كما يلي:

1: أعلى درجات التأييد (الموافقة الشديدة)

11 : أعلى درجات المعارضة

6: نقطة الحياد (السيد وآخرون، 2004 ص ص 58 59)

- المرحلة الثالثة: بعد هذا يتم القيام بالمعالجة الاحصائية، باستخدام العبارات المتفق عليها بدرجة لا بأس بها، والمختلف عليها بدرجة كبيرة من التشتت فتحذف هذه من المقياس، وترقم من -111 حسب درجة قربها أو بعدها عن موضوع الاتجاه.

- المرحلة الرابعة: وفي الاخير القيام بمزج العبارات وعدم احترام التسلسل التدريجي لها، حتى لا توهي للمبحوثين بالإجابات.

3.1 طريقة ليكرت likert :

يقوم الباحث في هذه الطريقة بإعداد عددا من العبارات (أي الجمل) التي تتصل بالاتجاه المراد قياسه، ثم يضع أمام كل عبارة عدد من درجات الموافقة والمعارضة مثل موافق جدا، موافق، متردد، على الإجابة التي تعبر (x) معارض، معارض جدا. ثم يطلب من الشخص المستجوب، أن يضع علامة عن رأيه بالنسبة لكل عبارة من العبارات التي يتضمنها القياس، وبذلك يندرج اتجاه الفرد المستجوب من نفي قاطع، إلى نفي معتدل، إلى حياد تام، إلى إثبات معتدل، إلى إثبات قاطع.

وعموما فإن خطوات ضرورية يجب على الباحث إتباعها في إعداد هذا النوع من المقاييس نوجزها فيما يلي:

- 1- يقوم الباحث بجمع عدد كبير من العبارات التي تتعلق بالاتجاه المطلوب قياسه.
- 2- نوزع هذه العبارات على عينة أو فئة من الأفراد الذين يعطون الاستفتاء لهم ويطلب من هؤلاء أن أمام الفئة التي توضح درجة موافقتهم أو عدم موافقتهم عليها، ثم نحسب درجة كل فرد (x) يضعوا علامة عن طريق جمع درجات استجاباته على كل العبارات، بحيث تكون أعلى الدرجات للاتجاهات الإيجابية وأقلها للاتجاهات السلبية.
- 3- نحذف بعد ذلك كل العبارات التي يكون معامل الارتباط بين الدرجات عليها والدرجة الكلية، معامل ارتباط منخفض.

وقد أكدت تجارب التي أجريت في هذا المجال على تفضيل هذه الطريقة، نظرا لسهولة استخدامها، ولأنها تكون في العادة ذات درجات ثبات عالية ولأنها أيضا تبين بدقة درجة اتجاه الأفراد نحو المشكلة. (عبد الباقي، 2002، ص 145 146)

4.1 طريقة جتمان guttman :

تتلخص هذه الطريقة في المحاولة لإيجاد مقياس يشبه المقياس الذي يستخدم لكشف قوة الرؤية أو الإبصار عند الأفراد، فإذا قلنا (مثلا) أو قوة رؤية أو إبصار (زيد) هي $9/6$ مثلا ففي هذه الحالة توضح لنا هذه الدرجة عدد الصفوف التي يستطيع (زيد) أن يميزها، وعدد الصفوف التي يعجز عن تمييزها في

الفصل الثالث: الإتجاهات النفسية والمقاولاتية

لوحة الكشف، وهذه الدرجة تعني أن (زيد) يرى كل ما هو أقل من درجة 9/6 وأنه لا يزيد في الإبصار عن هذه الدرجة، وبالمثل، إذا كانت رؤية (عمر) هي 6/6 فإن هذا يعني أنه إستطاع إبصار كل ما هو أقل من رؤية 6/6.

ويعتبر هذا النوع من المقاييس، مقياس تجمعي صحيح، حيث يستدل من خلاله على الصفوف التي رآها الفرد المفحوص من درجته النهائية وهذا في نظر جتمان هو أحد الأسس الهامة التي تميز المقياس الحقيقي، إذ أن هذا الشرط، لم يتوفر تماما هي جميع المقاييس السابقة، ففي "طريقة ليكرت" لا يعني أحيانا حصول شخصين على درجة واحدة، أنهما بالضرورة قد اختارا نفس العبارات أو استجابا بطريقة واحدة، وعليه فإن محاولة "جتمان" تستهدف عمل مقياس بحيث إذا وافق فرد على عبارة معينة منه فلا بد (في الغالب) أن يكون قد وافق على كل العبارات التي هي أدنى منها، ولم يوافق على كل العبارات التي هي أعلى منها فإذا أمكن أن يحقق المقياس هذا فإنه يمكن من خلال الدرجة التي يحصل عليها الفرد التعرف على العبارات التي وافق عليها بالذات، ولن يشترك شخصان إذن في درجة واحدة على مقياس "جتمان" إلا إذا كانا قد اختارا نفس العبارات، وعليه فإن "جتمان" يرى لتفسير الدرجة التي يحصل عليها، إلا معنى واحدا وهو أن درجة الشخص هي النقطة التي تفصل بين كل العبارات الدنيا التي وافق عليها والعليا التي لم يوافق عليها، وهذا ما يميز في نظر "جتمان" المقياس التجمعي الصحيح. (الغرباوي، 2007، ص ص 21 - 23)

المبحث الرابع: ماهية المقاولاتية

المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية:

تعد المقاولاتية بمختلف مكوناتها محل دراسة وإهتمام عدد كبير من الباحثين ، سواء أكان قطاعا عاما أو خاصا، مما أدى إلى تعدد وإختلاف وجهت النظر فيما يتعلق بمفهومها وتأثيرها.

تعريف المقاولاتية:

توجد مجموعة من المقاربات التي تعرف المقاولاتية فأولها المقاربة الوصفية التي سعت لفهم دور المقاول في الاقتصاد و المجتمع مستعملة العلوم اقتصادية في تحليلاتها.

الفصل الثالث: الإتجاهات النفسية والمقاولاتية

وثانيا المقاربة السلوكية التي سعت لتفسير نشاطات وسلوكيات المقاولين وفق ظروفهم الخاصة ، وأخيرا المقاربة المرحلية التي حللت ضمن منظور زمني وموقفي للمتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع او تمنع وتعيق الروح المقاولاتية.

وتعرف المقاربة المرحلية المقاولاتية على أنها: مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من إمتلاك الشخص لميول مقاولاتي الى غاية تبني السلوك المقاولاتي، و يتوسط هذه المراحل مرحلة إتخاذ قرار الدخول لمجال المقاولاتية و التسجيد على ارض الواقع و هذا الأخير تسبقه مرحلة تسمى بالتوجه المقاولاتي.(سلامي، 2012، 2).

كما تعتمد المقاولاتية على النشاطات و خبرات المقاول وقدرته على توجيهه من حوله فهي عبارة عن "عملية ديناميكية تتضمن قيام المقاول بتحفيز وتنشيط واستشارة العاملين معه لكي يدركو كيفية تحقيق طموحاتهم وأهدافهم من خلال إحداث أثر في الربح أو في جودة الخدمات والمنتجات وقدرتها على المنافسة.

- إذ نجد البروفيسور هوارد ستيفنسن بجامعة هارفارد يوضح بأن المقاولاتية " عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها.

ومن كل هذه التعاريف نستطيع استخلاص التعريف التالي: المقاولاتية هي حركية إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد يتمتعون بروح مقاولاتية تبعا لمختلف المتغيرات الشخصية و المتغيرات المحيطية التي يمتلكونها وصولا إلى إنشاء منظمات جديدة لخلق قيمة مضافة.

مفهوم المقاول:

المقاول هو الشخص الذي يمتلك الصفات والقدرات والمهارات الشخصية التي تولد له روح مقاولاتية لإستغلال الفرص المتاحة و تحمل المخاطر الناجمة عن خلق و تطوير مؤسسة ما في ظل بيئة لا يقينية.(الجودي، 2015، ص20)

المطلب الثاني: إستراتيجيات المقاولاتية:

إن إستراتيجيات المقاولاتية تعد من اهم الإستراتيجيات التي تدفع منظمات الاعمال نحو التوجه لتحقيق رغبات وحاجات الزبائن و التي على المقابوب إتباعها لكي ينجح مشروعه و كذلك الوصول بهذه المنظمات الى التميز.

إستراتيجيات المقاولاتية: (صايبي، 2009، ص4-5)

- الإبداع.

- الإبتكار.

- المخاطرة.

- التفرد.

- المبادأة.

المطلب الثالث: معوقات المقاولاتية

بالرغم من إيجابيات المقاولاتية الا أن هناك العديد من السلبيات و المخاطر التي تواجه الاعمال المقاولاتية و التي تجعل الكثير من الناس يخشون اقتحام هذا المجال في ضوء تفضيلهم العمل الروتيني الذي يحقق الامن الوظيفي و الاستقرار والحصول على مزايا الوظيفة و التمتع بالإجازات الرسمية والدخل الشهري المنتظم و من اهم هذه المعوقات مايلي:

- عدم استقرار الدخل : حيث لا يضمن إنشاء مشروع مقاولاتي الحصول على دخل كاف و خاصة خلال المراحل الاولى من حياة المشروع ومع ضغوط الالتزامات المالية.

- المخاطرة خسارة الاستثمار بأكمله (الفشل).

- ساعات العمل الطويلة : يتطلب النجاح اي مشروع مقاولاتي في بداية تطبيقه ساعات طويلة من العمل الجاد تمنعهم من أوقات الراحة و الاجازات الاسبوعية لتحقيق دخل مناسب.

الفصل الثالث: الإتجاهات النفسية والمقاولاتية

- مستوى معيشي اقل: يحتاج تأسيس المشروع المقاولاتي و انتعاشه بجانب قضاء ساعات طويلة في العمل إلى توفير النفقات واستثمار أياه عوائد في تنمية المشروع المقاولاتي ، مما يعني مستوى معيشي منخفض للمقاول.

- المسؤولية الكاملة: يواجهون ملاك المشروع المقاولاتي صعوبة في البحث عن ناصحين ومرشدين مما يعرضهم لضغط شديد وشعور كبير بالمسؤولية.

- الإحباط: يتطلب إنشاء مشروع مقاولاتي تضحيات كبيرة وصبر طويل و لذلك فإن المشكلات التي تواجه المشروع المقاولاتي قي تؤدي إلى شعور بالقلق و الإحباط في ضوء بطء النتائج المتحققة.(السكرانة، 2008 ص 52)

خلاصة

يتضح مما سبق من عناصر الفصل أن الإتجاهات تشكل استجابة الفرد نحو قضية أو موضوع أو موقف معين كردة فعل لمجموعة من المكونات المعرفية والانفعالية والسلوكية التي تتعلق بالخبرات التي مر بها الفرد.

وتتدخل في تكوين الإتجاهات عدة عوامل منها الإطار الثقافي، الأسرة، العلاقات الاجتماعية، وسائل الإعلام والاتصال بالآخرين وزيادة على ذلك عامل الجنس والسن.

كما تنقسم الإتجاهات إلى أنواع عديدة، ولديها وظائف مختلفة فهي تؤثر على السلوك كما لديها وظيفة التعبير عن القيم والوظيفة الدفاعية.

لدى الإتجاهات عدة خصائص تميزها عن المتغيرات أو الظواهر النفسية الأخرى ومن أهم خصائصها مرونتها حيث يمكن تعديلها وتغييرها بعدة طرق وذلك حسب نوعية وشدة الإتجاه، كما يمكن قياسها وهناك عدة طرق ومقاييس يمكننا قياس الإتجاه بها إلا أن الاساليب الشائعة والأكثر استعمالا هي أساليب تقرير الذات أو التعبيرات اللفظية.

وتفيدنا معرفة الإتجاهات في كثير من الميادين، منها ميدان العمل المقاولاتي حيث يستفيد الباحث من معرفة إتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة .

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية لدراسة

تمهيد

بعد تطرقنا في الفصل الأول والثاني و الثالث إلى الأدبيات النظرية لموضوع النضج المهني واتجاهات الشباب فسنحاول في هذا الفصل إسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري على عينة من الطلبة خرجي الجامعات بدائرة زلفانة ولاية غرداية مبرزين في ذلك العلاقة بين النضج المهني و اتجاهات الشباب خرجي الجامعات.

وعليه سنتناول في هذا الفصل أهم الإجراءات المنهجية المتبعة، بدءا من المنهج المتبع، ثم الدراسة الاستطلاعية، وحدود الدراسة، وكيفية اختيار العينة، ثم التطرق الى أدوات الدراسة، والتأكد من خصائصها السيكومترية (الصدق والثبات) وصولا الى الأساليب الإحصائية المستخدمة لقياس الفرضيات.

1- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الطريق المؤدي الى كشف الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد العامة وتحديد عملياته حتى يصل الى نتيجة معلومة، كما يعرف المنهج بأنه "فن التنظيم الصحيح لسلسلة الأفكار العديدة، اما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون جاهلين بها، وإما من أجل البرهنة عليها حين نكون بها عارفين". والواقع أن عملية اختيار المنهج الملائم في دراسة موضوع لا يأتي نتيجة صدفة أو اختيار عشوائي أو مجرد ميل الباحث لاختيار منهج معين دون غيره من المناهج الأخرى، بل هي قضية تفرضها طبيعة الظاهرة وموضوع الدراسة وخصائصها المميزة، وطبيعة العلاقة التي تربط متغيراتها، والأهداف التي يسعى الباحث الى تحقيقها، كلها تعمل مجتمعة لتفرض على الباحث المنهج الملائم الذي يتبعه.

وبما أن الدراسة الراهنة تندرج ضمن الدراسات الوصفية التي تعتمد على المنهج الوصفي الذي يقوم بدراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كينافياً أو تعبيراً كميافاً. (بوعكاز فريد، 2008، ص131)

ومن خلال تبني المنهج الوصفي تم اتباع الخطوات التالية

- الاطلاع على ما كتب من دراسات سابقة وموضوعات ذات علاقة بالموضوع.
- بناء استبيانين لنضج المهني و اتجاهات الشباب خرجي الجامعات نحو المقاولاتية.
- توزيع الاستبيان على عينة من (30) فرد في الدراسة الاستطلاعية قصد تعديل بنود الاستبيان وإيجاد صدقه وثباته.
- معالجة البيانات ووصفها ومناقشتها.

2- تعريف ميدان البحث:

زلفانة هي دائرة في ولاية غرداية بالجزائر، تضم مجموعة كبيرة من الحمامات والفنادق و المرافق السياحية. وتشتهر بواحات النخيل الذي يثمر دقلة نور والغرس، بلغ عدد سكان زلفانة 16,000 نسمة في عام 2010، بمعدل زيادة 3.5%.

التعليم: 5.5% من السكان حصلوا على تعليم جامعي، بالإضافة إلى 15.4% أتموا التعليم الثانوي.

مساحتها 2220 كم²، تعداد السكان حوالي 16000 نسمة (إحصاء : 2010)

3 - حدود الدراسة:

الحدود المكانية : أنجزت الدراسة الميدانية على الشباب خريجي الجامعات على مستوى مدينة زلفانة ولاية غرداية.

الحدود الزمنية : أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2020/2019م في الفترة الممتدة ما بين ديسمبر 2019 إلى غاية جوان 2020م

و في هذه الفترة قد تم توزيع الاستبيان على عينة من الشباب خريجي الجامعات على مستوى بزلفانة وكانت طريقة توزيع الاستبيان مباشرة بحيث تقدم الاستبيان و شرحه لأفراد عينة الدراسة وهذا بمساعدة بعض الأصدقاء.

و تم توزيع 100 استبيان وتم استرجاع نفس العدد الموزع أي 100 نسخة وكلهم صالحون للاستعمال وهذا بفضل الشرح المقدم لهم قبل الإجابة على الأسئلة ولكونهم خريجي جامعات ليس جديد عليهم هذا العمل.

4-مجتمع الدراسة: يتكون المجتمع البحث من جميع الطلبة خريجي الجامعات في دائرة زلفانة.

5-عينة الدراسة: تم اختيار العينة مصادفة هذا النمط من العينات يستخدم في الحصول على عينة من مجتمع الدراسة عن طريق المصادفة غير المحددة، وهي من أسهل الطرق الغير العشوائية، لكن قد تكون ممثلة للمجتمع الأصلي، نظرًا لإمكانية مصادفة الباحث أغلب عينته من أشخاص ينتمون إلى فئة واحدة فقط من المجتمع الأصلي. وقد يدخل فيها عامل التحيز بدرجة كبيرة.

فتم الاختيار مصادفة دون سابق إنذار، فكان اختيار عينة تتألف من (100) فرد خريج جامعي مصادفة في الفترة المحددة لدراسة تم تطبيق الاستبيان عليهم.

وتم إختيار هذا النمط من العينة بسبب ظروف وقت إجراء الدراسة تزامن مع انتشار فيروس كورونا في دائرة زلفانة فتم تطبيق الحجر الصحي مما حتم علينا الإستعانة بأصدقاء من اجل توزيع عدد أكبر من

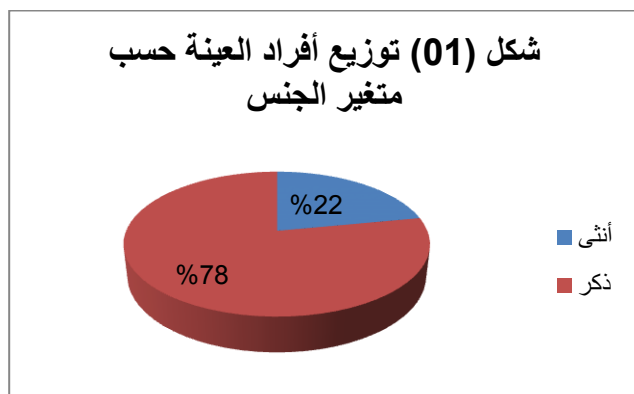
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

الاستبيان على أفراد عينة البحث في مدة قصيرة، وكانت طريقة العمل هي أخذ مجموعة من الاستبيانات وتوزيعها على الأفراد الذين نتقي به بصدفة في الشارع.

6- خصائص عينة الدراسة:

6-1- خصائص العينة حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



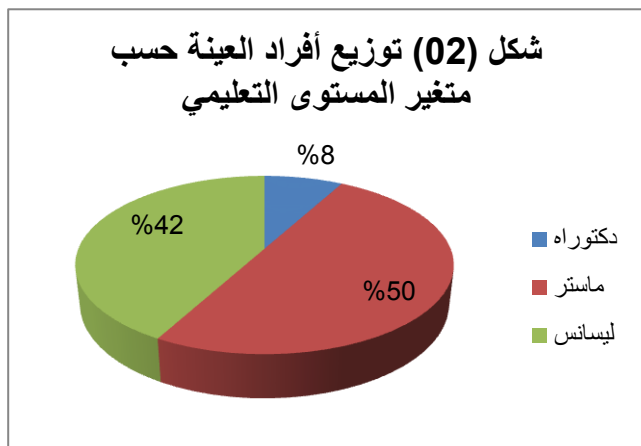
الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	78	78%
أنثى	22	22%
المجموع	100	100%

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج (Excel)

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن أفراد الدراسة مكونين من (100) خريجي و خريجة جامعية موزعين إلى (78) ذكور بنسبة 78% و (22) إناث بنسبة 22%.

6-2- خصائص العينة حسب المستوى التعليمي:

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



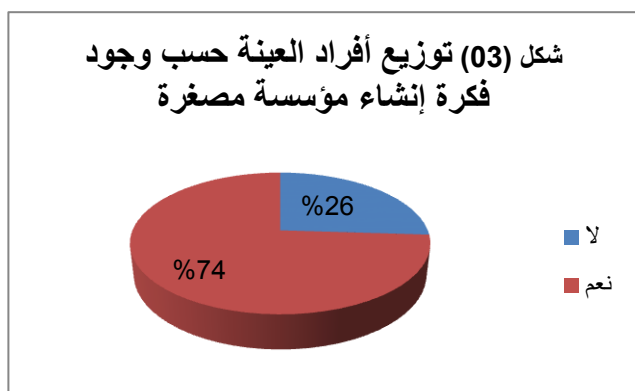
الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	42	42%
ماستر	50	50%
دكتوراه	8	8%
المجموع	100	100%

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج (Excel)

يتضح من خلال الجدول المبين لأعلاه أن الشباب خريجي الجامعات الذين يحملون شهادة ليسانس قد بلغت نسبتهم 42% أما الذين لديهم شهادة ماستر قد بلغت نسبتهم 50% ، أما الذين تحصلوا على الدكتوراه فبلغت نسبتهم 8%، مما يتضح أن أغلب أفراد العينة لديهم شهادة الماستر.

6-3- خصائص العينة حسب فكرة إنشاء مؤسسة مصغرة:

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب وجود فكرة إنشاء مؤسسة مصغرة



الفئة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	74	74%
لا	26	26%
المجموع	100	100%

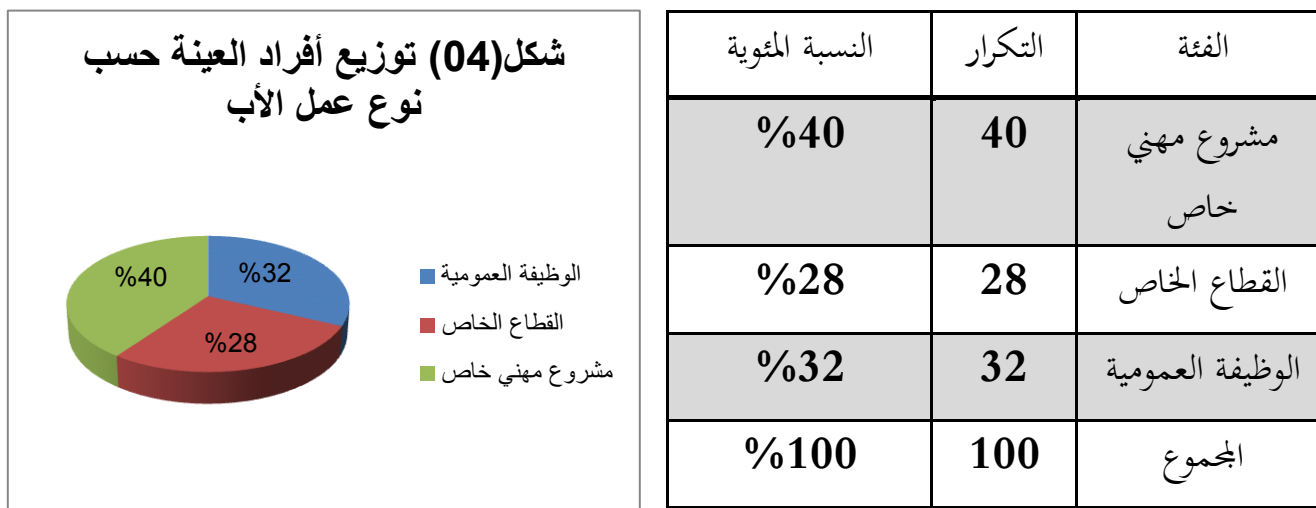
المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج (Excel)

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن الشباب خريجي الجامعات الذين يحملون فكرة إنشاء مشروع قد بلغت نسبتهم 74% أما الذين ليست لهم فكرة إنشاء مشروع خاص بهم بلغت نسبتهم 26%، مما يتضح أن أغلب أفراد العينة لديهم أفكار لإنشاء مؤسسات مصغرة خاصة بهم.

4-6- خصائص العينة حسب نوع عمل الأب:

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع عمل الأب



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج (Excel)

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن الشباب خريجي الجامعات الذين آباؤهم يعملون في مشروع مهني خاص قد بلغت نسبتهم 40% أما الذين آباؤهم يعملون في القطاع الخاص قد بلغت نسبتهم 28% ، أما الذين يعملون آباؤهم في الوظيفة العمومية بلغت نسبتهم 32%، مما يتضح أن أغلب أفراد العينة آباؤهم يعملون في مشروع مهني خاص.

1: مقياس النضج المهني

1-1المصدر الأصلي لمقياس النضج المهني

تم الاعتماد على مقياس النضج المهني من دراسة الطالبة فاطمة باطاهر (2017) "حيث تمثلت إشكالية الدراسة في معرفة هل توجد علاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز لدى المعلمين" دراسة ميدانية بجامعة الوادي، ولاية الوادي ، الجزائر. شملت عينة الدراسة 100 معلم و معلمة، و تم استخدام المنهج الوصفي خلال هذه الدراسة، بحيث تم تطبيق مقياس النضج المهني لوصول عبد الله بن عبد الرحمان (2006)، (أنظر الملحق رقم 06)

-الصدق والثبات الخاص بالمقياس الأصلي لنضج المهني :

-أدوات جمع البيانات و خصائصها السيكومترية

يحتوي المقياس على 4 أبعاد و في ما لي الأبعاد وأرقام البنود التي يقيسها وهي:

الجدول رقم (05): يوضح أرقام بنود أبعاد مقياس النضج المهني

أرقام البنود	البعد
23,19,16,13,9	معرفة الذات
24,20,17,14,10,4,2	الاستقلالية في عملية اختيار المهنة
21,18,11,7,5	الواقعية والمرونة في اختيار المهنة
22,15,12,8,6,3	الاتجاه نحو العمل بشكل عام

يجاب على هاته البنود ضمن أربعة بدائل هي: موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة.

ثبات المقياس الاصيلي لنضج المهني:

لقد تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقتين الأولى ألفا كرومباخ والثانية التجزئة النصفية على عينة قوامها (70) فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية، و فيما يلي عرض للنتائج وهي:

جدول رقم(06) يوضح معاملات الثبات بطريقتي الاتساق الداخلي و جيتمان

التجزئة النصفية		A كرومباخ
جيتمان	سليمان براون	0.67
0.75	0.75	

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة المعامل **a** لكرونباخ تقدر ب 0.67، والتجزئة النصفية بمعادلة جيتمان وسليمان براون 0.75، ومنه نستطيع القول أن المقياس يتمتع بدرجات مقبولة من الثبات.

صدق المقياس الاصيلي لنضج المهني: تم حساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي.

حيث تم حساب الارتباطات بين بنود المقياس ودرجات الابعاد و بين البنود بعضها ببعض، و كذلك الابعاد والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد استخدم هذا الإجراء للدلالة على صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

جدول رقم (07) يوضح معامل ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (معرفة الذات)

البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.7	0.01
9	0.12	غ د
13	0.29	غ د
16	0.47	0.01
19	0.39	0.05
23	0.33	غ د

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن قيم ارتباط بنود الابعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (معرفة الذات) دالة إحصائياً بمعنى أنها تقيس نفس الخاصية ، حيث تراوحت ما بين (0.33 و 0.70) و معظم هذه القيم دالة عند (0.01) في حين الأخرى دالة عند (0.05)، حيث تم حذف البند رقم (09)، (13)، (23) لأنها غير دالة.

جدول (08) يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الاستقلالية في عملية اختيار المهنة)

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
2	0.31	غ د
4	0.45	0.05
10	0.29	غ د
14	0.59	0.01
17	0.48	0.05
20	0.40	0.05
24	0.54	0.01

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

يتضح من خلال الجدول اعلاه رقم (08) أن قيم ارتباط بنود الابعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه (الاستقلالية في عملية اختيار المهنة) دالة إحصائيا بمعنى أنها تقيس نفس الخاصية، حيث تراوحت ما بين (0.29 و 0.59) و معظم هذه القيم دالة عند (0.01) في حين الاخرى دالة عند (0.05) حيث تم حذف البند رقم (2) و (10).

جدول رقم (09) يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة)

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
5	0.59	0.01
7	0.53	0.01
11	0.52	0.01
18	0.023	غ د
21	0.45	0.05

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن قيم ارتباط بنود الابعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه (الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة) دالة إحصائيا بمعنى أنها تقيس نفس الخاصية، حيث تراوحت ما بين (0.23 و 0.59) و معظم هذه القيم دالة عند (0.01) في حين الاخرى دالة عند (05،0) حيث تم حذف البند رقم (18) لأنه غير دال.

جدول رقم (10) يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الاتجاه نحو العمل بشكل عام)

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
6	0.14	غ د
3	0.60	0.01
8	0.21	غ د
12	0.29	غ د
15	0.29	غ د
22	0.60	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن قيم بنود الابعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه (الاتجاه نحو العمل بشكل عام) دالة إحصائياً بمعنى أنها تقيس نفس الخاصية، حيث تراوحت ما بين (0.14 و 0.60) و معظم هذه القيم دالة عند (0.01) حيث تم حذف البند رقم (8) و(12) و(15) لأنه غير دال.

صدق وثبات مقياس النضج المهني الذي المستعمل في الدراسة الحالية:

حساب الصدق لمقياس النضج المهني المستعمل في هذه الدراسة:

تعريف الصدق : الاختبار الصادق هو الذي يقيس ما أعد من أجل قياسه فعلا ، أي يقيس الوظيفة التي أعد لقياسها ، ولا يقيس شيء مختلف .(عبد الرحمن سعد ،1403،ص،197)

وعرّفه "جيلفورد Guilford" بأنه : تحديد لمعامل الارتباط بين الاختبار وبعض مقاييس أو محاكاة الأداة في المواقف الاجتماعية .(بشير معمريّة ،2002،ص،159)

وقد تم تقدير الصدق بالمقارنة الطرفية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

أ/ تعريف صدق المقارنة الطرفية : وهي ترتيب درجات المقياس ترتيبا تنازليا أو تصاعديا ، ثم أخذ نسبة 27% من الطرف الأدنى و 27% من الطرف الأعلى ثم نقارن بين متوسطي المجموعتين ثم حساب دلالة الفروق بين المتوسطين فإذا كانت الفروق دالة إحصائيا نقول أن الاختبار يميز بين فئتين العليا والدنيا ، ومنه فالاختبار صادق .(فؤاد البهي السيد ،2005،ص،404).

صدق مقياس النضج المهني المستعمل في الدراسة الحالية:

العينة الاستطلاعية: لحساب صدق المقياس تم إجراء دراسة اختباريه ميدانية أولية للاستبيان على عينة استطلاعية تتكون من 30 طالب جامعي لاختبار ما إذا كان هناك ضرورة للتعديل أو الإضافة أو الحذف.

جدول رقم (11) يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لاستبيان النضج المهني

مستوى الدلالة	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
			0.15	2.45	العينة العليا ن=8
0.42	9.39-	14	0.27	3.52	العينة الدنيا ن=8

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (-9.39) وهي دالة عند (0.05) عليه فإن هناك فروق بين الطرفين ، أي أن للاختبار قدرة على التمييز بين طرفي الخاصية ومنه نستنتج أن الاستبيان صادق فيما يقيس.

حساب الثبات لمقاييس النضج المهني المستعمل في الدراسة الحالية:

1-تعريف الثبات: وهو ضمان الحصول على نفس النتائج تقريبا إذا ما أعيد تطبيق الاستبيان أكثر من مرة على نفس المجموعة من الأفراد تحت ظروف مماثلة ، أو مدى الاتساق في الإجابة على الاستبانة من قبل المفحوص إذا الاستبانة نفسها طبقت عدة مرات في نفس الظروف .(عودة ، سليمان1413،ص،185)

وقد تم تقدير الثبات بطريقتين

أ/- معامل ألفا كرومباخ :

يعتبر من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار المكون من درجات مركبة ، ومعامل الفا كرومباخ يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده .(بشير معمريّة ،2007،ص،64).

-ومنه فقد تم تقدير معامل ثبات ألفا كرومباخ لاستبيان الثقافة التنظيمية ب: 0.74 وهي قيمة دالة إحصائية عند 0.0 مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ب/ طريقة حساب الثبات بالتجزئة النصفية :

هذه الطريقة تعتمد على تقسيم مفردات المقياس إلى نصفين ثم يجري ربط الدرجات في كلا النصفين ، وغالبا ما يتم تقسيم المفردات إلى مجموعتين : الأولى تحتوي الأرقام الفردية ، والثانية تحتوي على الأرقام الزوجية .(عبد الرحمن ،سعد ،1403،ص،203).

ووفقا لهذا فقد تم تقسيم بنود الاستبيان إلى قسمين (زوجي ،فردي) ثم يسحب معامل الارتباط بيرسون بين القسمين الذي يصحح باستخدام معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون ، والجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول رقم (12) يبين نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس النضج المهني

0.52	القيمة	الجزء الأول
9	عدد البنود	
0.60	القيمة	الجزء الثاني
8	عدد البنود	
17	العدد الإجمالي للبنود	مقياس النضج المهني
0.51	قبل التعديل	
0.67	بعد التعديل	
0.01		الدلالة الإحصائية

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه بلغ معامل الارتباط 0.51. وبعد تعديله باستخدام معامل سبيرمان براون قدرت قيمته بـ 0.67 فإن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

1-2 مكونات مقياس النضج المهني الذي استعملته في دراستي:

الجزء الخاص بالنضج المهني ويحتوي على (17) عبارة موزعة على 04 أبعاد .

تم الاعتماد على مقياس النضج المهني لدراسة الطالبة فاطمة باطاهر (2017) و يحتوي هذا المقياس على 4 أبعاد و فيما يلي الأبعاد و أرقام البنود التي تقيسها هي:

جدول رقم (13): يوضح أرقام بنود وأبعاد مقياس النضج المهني

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

تم بناء المقياس بطريقة ليكرت المتعارف عليها، وذلك بوضع خمس إجابات (بدائل) أمام كل عبارة من عبارات المقياس.

3-1 طريقة تطبيق المقياس

الأداة المستعملة في جمع البيانات :

بعد مراجعة للأدبيات والدراسات ذات الصلة بالموضوع، وجد أن أنسب وسيلة لجمع المعلومات هي الاستبيان، لذلك تم الاطلاع على العديد من الاستبيانات السابقة المرتبطة بالمضج المهني و الاتجاهات نحو المقاولاتية، وعلى ضوء ذلك تم تصميم الاستبيان بما يتوافق وأهداف الدراسة كالأتي:

- اعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات.
- عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمته لجميع البيانات.
- تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ملاحظات المشرف.
- إجراء دراسة اختباريه ميدانية أولية للاستبيان على العينة الاستطلاعية من الطلبة لاختبار ما إذا كان هناك ضرورة للتعديل أو الإضافة أو الحذف (الخصائص السيكومترية).
- توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

4-1 طريقة تصحيح المقياس

جدول رقم (14) يوضح إجابة بدائل استبيان النضج المهني

موافق تماما	موافق	غير متأكد	غير موفق	غير موافق تماما
5	4	3	2	1

الجدول التالي يوضح بدائل مقياس النضج المهني حيث يتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة تتراوح بين (1-5)، وكل عبارات الاستبيان موجبة الصياغة، لذا فإن درجة المفحوص في أي قيمة هي مجموع درجاته في الفقرات الخمسة التي تقيس هذه القيمة. حتى يتم التأكد من صلاحية الأداة المستخدمة قمنا بحساب الصدق والثبات، الخصائص السيكمترية لاستبيان النضج المهني.

2- مقياس اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو المقاولاتية

1-2 مصدر المقياس الاصيلي للاتجاهات نحو المقاولاتية

تم أخذ مقياس الاتجاهات من دراسة الطالبة بن شهرة محجوبة 2017 بعنوان " مقومات تطوير روح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة" حيث تمثلت إشكالية الدراسة في معرفة مقومات تطوير روح المقاولاتية لعينة من طلبة قسم التسيير بجامعة مسيلة، شملت الدراسية عينة من 115 طالب في قسم التسيير لجامعة المسيلة، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليل. (أنظر الملحق رقم 07) تم قلمت الطالبة ببناء الاستبيان ومعالجته إحصائيا

لقد هدف الاستبيان من خلال عباراته إلى التعرف على المقومات التي تغرس الروح المقاولاتية في الطالب الجامعي بقسم علوم التسيير بجامعة المسيلة، لذلك فقد مر بعدة خطوات قبل التوصل لذلك؛ من حيث طريقة بنائه وكذا معالجته احصائيا.

01: بناء أداة الدراسة

لقد صمم استبيان الدراسة حسب سلم ليكرت الثلاثي، إذ يقابل كل فقرة من فقرات المحور قائمة

تحمل الخيارات التالية: " موافق"، " محايد"، " غير موافق"، أما تحديد درجة الموافقة على هذه الفقرات فهو ممثل في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): درجات مقياس ليكرت الثلاثي

بدائل الإجابة	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	(3)	(2)	(1)

المصدر: من إعداد الطالبة.

02: أساليب المعالجة الاحصائية للاستبيان الأصلي للاتجاهات نحو المقاولاتية:

بغرض تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات وتفسيرها تم الاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار رقم (22).

فبعد ترميز البيانات وإدخالها تم الاعتماد على مجموعة من الاساليب الاحصائية التي قد تكون مناسبة لأهداف الدراسة، وتتمثل هذه الأدوات في:

المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، وكذا اختبار العينة الأحادية لمتغيرات الدراسة الرئيسية (اختبار ولككسن، واختبار ستودنت)، واختبار عينتين مستقلتين (اختبار ستودنت)، واختبار أكثر من

عينتين مستقلتين (اختبار كرسكال وليز، واختبار ANOVA

-الصدق والثبات الخاص بالمقياس الأصلي للاتجاهات نحو المقاولاتية:

1/ الصدق الخاص بالمقياس الأصلي للاتجاهات

الهدف من وراء فحص صدق الإستبيان هو التحقق من أن فقراته تقيس ما وضعت لقياسه، وبالتالي فإن الاستبيان يمثل بشكل جيد المجتمع. ويعني الصدق مدى صلاحية الاستبيان في قياس السلوك الذي صمم من أجله أي أنه لا يقيس شيئاً آخر بدلا منه.

ولقد تم التحقق من صدق الاستبيان من خلال عرضها على أربعة أساتذة متخصصين للتحكيم منهم أستاذين يدرسان المقاولاتية، وأستاذ متخصص في المنهجية وأستاذة متخصصة في الإحصاء.

وفي ضوء الاقتراحات والملاحظات المتعلقة سواء بالصياغة اللغوية للفقرات، مدى وضوحها، ومدى

ملائمتها لأبعاد المحور، تمت الاستجابة لتوجيهاتهم وتصويباتهم، وبالتالي تم حذف وتعديل بعض الفقرات حتى أمكن الاعتماد عليها بشكلها النهائي.

2/ ثبات المقياس الأصلي للإتجاهات نحو المقاولاتية

ثبات أداة الدراسة: يستخدم معامل الثبات ألفا-كرونباخ كأهم معامل لقياس مدى ثبات أداة القياس من ناحية الاتساق الداخلي لعبارات الأداة، فأداة القياس تتمتع بالثبات إذا كانت تقيس سمة محددة قياسا يتصف بالثبات والصدق، ويمكن القول أن الحد الأدنى لقيمة المعامل يجب أن يكون 0.60 ، وكلما ارتفعت قيمة هذا المعامل دل ذلك على ثبات أكبر لأداة القياس. ولقد تم التحقق من ثبات أداة الدراسة الحالية من خلال معامل ألفا -كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (16) معامل الثبات كرونباخ ألفا لمحور وأبعاد الاستبانة

الترتيب	البعد	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	المقومات الشخصية للطالب	19	0.633
2	المقومات البيئية للطالب	21	0.679
	الاستبيان ككل	14	0.743

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من 0,60 في كلا بعدي الإستبيان، فنجد قيمته في الاستبانة ككل 0,743 وهذا ما يدل على ثبات أداة القياس بالتالي قابليتها للدراسة.

2-2 الصدق والثبات الخاص بمقياس الاتجاهات نحو المقولاتية المستعمل في الدراسة الحالية
صدق وثبات مقياس اتجاهات خرجي الجامعات نحو المقاولاتية :

العينة الاستطلاعية: لحساب صدق المقياس تم إجراء دراسة اختباريه ميدانية أولية للاستبيان على عينة استطلاعية تتكون من 30 طالب جامعي لاختبار ما إذا كان هناك ضرورة للتعديل أو الإضافة أو الحذف.

1- حساب الصدق: تم حساب الصدق المقياس بطريقة المقارنة الطرفية.

الجدول رقم (17) يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الإتجاهات

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.46	-13.17	14	0.14	2.22	العينة العليا ن=8
			0.05	2.94	العينة الدنيا ن=8

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة " ت " بلغت (-13.17) وهي دالة عند (0.01)، وعليه فإن هناك فروق بين العينتين أي أن للاختبار قدرة على التمييز بين طرفي الخاصية ومنه نستنتج ان الاستبيان صادق فيما يقيس .

2- حساب الثبات : تم حساب ثبات مقياس الابداع الإداري بطريقتين :

- الفاكرومباخ : وقد تم تقدير معامل الثبات الفاكرومباخ ب 0.89 و هي قيمة ثابتة عند مستوى الدلالة 0.01 مما يدل على أن مقياس الإتجاهات ثابت.

- طريقة التجزئة النصفية :

جدول رقم (18) يبين نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الاتجاهات نحو المقاولاتية.

0.79	القيمة	الجزء الأول
19	عدد البنود	
0.79	القيمة	الجزء الثاني
19	عدد البنود	
38 بند	العدد الإجمالي للبنود	مقياس الاتجاهات نحو المقاولاتية
0.90	قبل التعديل	
0.95	بعد التعديل	
0.05		الدلالة الإحصائية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الثبات بلغت 0.90 وباستخدام معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون بلغت قيمة الثبات 0.95، مما يدل على أن الاختبار ثابت بالنسبة لمقياس الاتجاهات نحو المقاولاتية.

بعد تفرغ نتائج الدراسة المستوفية في الحاسب الآلي عن (SPSS. 22v) وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

1/- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لمعرفة وتوضيح الخصائص الشخصية .

2- استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في مستوى النضج المهني واتجاهات الشباب خرجي الجامعات نحو المقاولاتية باختلاف الجنس وكذا في صدق المقارنة الطرفية .

3- معامل " ألفا كرو مباح " للتأكد من ثبات المقياسين .

4- معامل الارتباط " بيرسون "

5- معامل " الارتباط " سيبرمان براون " لقياس الثبات بالتجزئة النصفية .

6- تحليل التباين الأحادي ANOVA.

3-2 مكومات مقياس الاتجاهات نحو المقاولاتية

الجزء الثاني من المقياس خاص باتجاهات خريجي الجامعات نحو المقاولاتية ويحتوي على (38) عبارة موزعة على 03 أبعاد كما موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (19): يمثل الأبعاد الخاصة باتجاهات خريجي الجامعات

العبارة التي تقيسه	البعد
من 1 الى 12	1) البعد العاطفي
من 13 الى 28	2) البعد المعرفي
من 29 الى 38	3) البعد السلوكي

لقد صمم استبيان الدراسة من طرف بن شهرة محجولة (2017) وتم تصميمه حسب سلم ليكرت الثلاثي، إذ يقابل كل فقرة من فقرات المحور قائمة تحمل الخيارات التالية: " موافق"، " محايد"، " غير موافق".

4-2 طريقة تطبيق المقياس

1- إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات.

2- عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمته لجميع البيانات.

3- تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ملاحظات المشرف.

4- إجراء دراسة اختباريه ميدانية أولية للاستبيان على العينة الاستطلاعية من الطلبة لاختبار ما إذا كان هناك ضرورة للتعديل أو الإضافة أو الحذف (الخصائص السيكومترية).

5- توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

5-2 طريقة تصحيح المقياس

أما تحديد درجة الموافقة على هذه الفقرات فهو ممثل في الجدول التالي:

الجدول رقم (20): درجات مقياس ليكرت الثلاثي (بدائل الإجابة

بدائل الإجابة	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	(3)	(2)	(1)

الجدول أعلاه يوضح بدائل مقياس الاتجاهات نحو المقاولاتية حيث يتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة تتراوح بين (1-3)، ولتأكد من صلاحية الأداة المستخدمة قمنا بحساب الصدق والثبات، الخصائص السيكومترية لاستبيان الاتجاهات.

8- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة

بعد تفرغ نتائج الدراسة المستوفية في الحاسب الآلي عن (SPSS. 22v) وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لمعرفة وتوضيح الخصائص الشخصية.

2- استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في مستوى النضج المهني واتجاهات الشباب خرجي الجامعات نحو المقاولاتية باختلاف الجنس وكذا في صدق المقارنة الطرفية.

3-معامل " ألفا كرو مباخ " للتأكد من ثبات المقياسين.

4-معامل الارتباط " بيرسون "

5-معامل " الارتباط " سييرمان براون " لقياس الثبات بالتجزئة النصفية.

6-تحليل التباين الأحادي. ANOVA.

خلاصة

بعد التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة وتحديد مجتمع الدراسة تم تبني المنهج الوصفي و استخدام أدوات الدراسة والمتمثلة في استبيانين مصممين ومقننين على البيئة الجزائرية ، وتطبيق الدراسة الاستطلاعية ومعرفة الخصائص السيكومترية لهما ، وهذا بغية جمع البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS،22v) وبالاستعانة بعدد من الأساليب الإحصائية ، تم الحصول على نتائج الدراسة و الإجابات عليها ، ويتم عرضها وتفسيرها في الفصل القادم.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها

تمهيد

بعد تطبيق الإجراءات المنهجية لدراسة وتفريغ نتائج كل من مقياس النضج المهني واتجاهات خريجي الجامعات نحو المقاولاتية ، تم تفريغ البيانات وتحليلها للإجابة على التساؤلات والتحقق من فرضيات الدراسة المقدمة سابقا وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها.

1/ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على ما يلي:

توجد علاقة بين النضج المهني واتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة.

جدول رقم(21) يوضح نتائج معامل الارتباط بين النضج المهني واتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو المقاولاتية.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.69	-0.18	0.15	2.45	النضج المهني
		0.27	3.52	اتجاهات الشباب

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (-0.18) وقيمة sig بلغت (0.69) وهي أكبر من 0.05 ومنه نقول لا توجد علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاهات الشباب خريجي الجامعات بدائرة زلفانة نحو المقاولاتية.

2/ عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على ما يلي:

توجد فروق في النضج المهني لدى الشباب خريجي الجامعات بدائرة زلفانة تعزى لمتغير المستوى

التعليمي.

جدول رقم (22) يوضح فروق في النضج المهني تعزى للمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "F"	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة
ليسانس	42	42%	93.16	14.56	97	5.84	0.04	0.05
ماستر	50	50%	104.32	7.27				
دكتوراه	8	8%	62.38	12.33				

يتضح من خلال الجدول المبين لأعلاه أن الشباب خريجي الجامعات الذين يحملون شهادة ليسانس قد بلغت نسبتهم (42%) بينما قدر متوسطهم الحسابي ب (93.16) أما الانحراف المعياري قدر ب (14.56)، أما الذين لديهم شهادة ليسانس قد بلغت نسبتهم (50%)، بينما قدر متوسطهم الحسابي ب (104.32) أما الانحراف المعياري قدر ب (7.27)، أما الذين تحصلوا على الدكتوراه فبلغت نسبتهم (8%)، بينما قدر متوسطهم الحسابي ب (62.38) أما الانحراف المعياري قدر ب (12.33)، أما قيمة "F" قدرت (5.84) وهي دالة عند (0.05) ومنه نقول أنه توجد فروق في النضج المهني لدى الشباب خريجي الجامعات بدائرة زلفانة تعزى للمستوى التعليمي.

3/ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على ما يلي:

توجد فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (23) بوضح الفروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو المقاولاتية

تعزى لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
أنثى	22	%22	92.18	12.58	98	-4.38	0.044	0.05
ذكر	78	%78	102.84	9.27				

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن نسبة الإناث بلغت (22%)، بينما قدر متوسطهم الحسابي بـ(92.18) أما الانحراف المعياري قدر بـ(12.58)، بينما بلغت نسبة تكرار الذكور (78%)، ومتوسط حسابي (102.84) أما الانحراف المعياري قدر بـ(9.27) حيث بلغت قيمة "T" (-4.38) وهي دالة عند 0.05، ومنه نقول أنه توجد فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات بدائرة زلفانة نحو المقاولاتية باختلاف جنسهم.

4/ عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

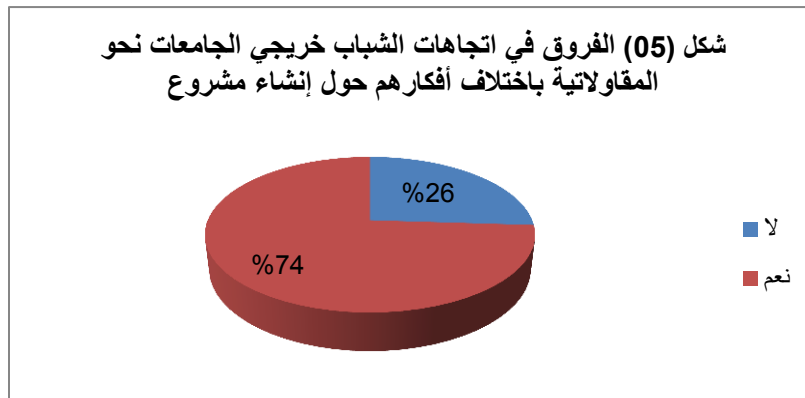
تنص الفرضية على ما يلي:

توجد فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة باختلاف أفكارهم حول إنشاء مشروع.

جدول (24) يوضح الفروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو المقاولاتية

باختلاف أفكارهم حول إنشاء مشروع.

مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	قيمة "T"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	انشاء مشروع
0.01	0.01	8.46	98	10.33	88.53	%26	26	لا
				7.58	104.7	%74	74	نعم
		-			0			



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج (Excel)

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح لنا نسبة أفراد العينة الذين اجابوا ب "لا" قد بلغت (26%)، بينما قدر المتوسط الحسابي ب (88.53) والانحراف المعياري (10.33)، أما الذين اجابوا

ب "نعم" بلغ تكرارهم (74%)، بينما قدر المتوسط الحسابي بـ(104.70) والانحراف المعياري (7.58)، وبلغت قيمة "T" (-8.46) وهي دالة عند 0.01، ومنه نقول أنه توجد فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات بدائرة زلفانة نحو انشاء مؤسسات مصغرة تعزى لاختلاف أفكارهم نحو انشاء مشروع.

5- مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات:

بعد عرض النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الأساسية تبعا لفرضيات البحث و ترتيبها، قمنا فيما يلي بمناقشة تلك النتائج على ضوء الإطار النظري وخصائص العينة والأوضاع الراهنة التي يعيشها المجتمع.

1-5- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

لمناقشة فرضية ما وتحليل نتائجها، وجب فهم السلوك الانساني لكل فرد، حيث أن الأخير يختلف باختلاف البيئة التي يعيش فيها وبمحكم ما تتوفر عليه من إمكانيات تساعد على العمل وتقديم ما هو أفضل.

لذا يبدو من الضروري توضيح العلاقة بين النضج المهني واتجاهات الشباب من خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة، وذلك ينحصر بدائرة زلفانة، وهذا ما يوضح مدى دافعية شباب المنطقة الجامعيين ورغبتهم في انشاء مؤسسات مصغرة قصد توفير مناصب عمل ما يؤكد على أن لديهم نضج مهني جيد.

وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاهات الشباب، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -0.18 عند مستوى دلالة 0.69 ، وهو ما يثبت عدم وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة معالي (2014)، بعنوان: فاعلية برنامج حاسوبي للتوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الأردن.

حيث هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى فاعلية برنامج حاسوبي للتوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني لدى الطلبة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في النضج المهني لأثر البرنامج الحاسوبي يعزى لمتغير الجنس والتخصص الدراسي والتفاعل بينهما.

وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة بثينة بن ساسي(2015)، بعنوان: النضج المهني وعلاقته باتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي بجامعة حمه لخضر الوادي. حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار، وتوصلت بنتيجة أنه لا توجد علاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار حسب الجنس والتخصص. وبهذا نلاحظ أن فرضيتنا لم تتحقق حيث أن لا وجود لعلاقة بين النضج المهني واتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة، وهذا عكس ما افترضناه في بداية دراستنا.

5-2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في النضج المهني تعزى للمستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) 5.845 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.04، مما يشير إلى وجود فرق بين المجموعات الثلاث، و الفروق لصالح مستوى ليسانس حسب نتائج SPSS الموضحة في الجدول الخاص لعرض نتائج الفرضية الثانية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما تراه دلال بنت محمد عطية الله الصبحي (2012)، في دراستها التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني وبين معتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من طلاب وطالبات الصف الثانوي.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة موجبة بين الاستكشاف والبلورة المهنية واللذان تتضمنان تحليل الفرد وتحليل المهن وبين مستوى الشعور بالالتزام المهني و الذي يلي مباشرة الاختيار المهني - أي الالتزام بالقرار الذي اتخذه التلميذ فيما يخص مستقبله الدراسي والمهني - ودرجة معتقدات الكفاية المهنية.

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج حورية بدر (2018) في دراستها تقدير الذات و علاقته بالنضج المهني (دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران) حيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين تقدر الذات و النضج المهني لدى طلبة جامعة وهران.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين عينة الدراسة، وهناك فرق دال إحصائيا بين طلبة السنوات الأولى جامعي وطلبة السنوات النهائية من حيث النضج المهني.

وهذا ما خرجت به فرضيتنا الثانية، حيث أثبتت النتائج صحتها مع توافقها و الدراسات السابقة، وهو ما يساعدنا في تدعيم دراستنا بطرق ثابتة.

3-5 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو المقاولاتية باختلاف جنسهم، إذ بلغت قيمة $T (-4.38)$ عند مستوى دلالة 0.044، مما يشير إلى وجود فروق دالة احصائيا بين الجنسين، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإناث 92.18 بانحراف معياري يقدر بـ 12.58، بينما الذكور 102.84 بانحراف معياري يقدر بـ 9.27.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه دراسة بدرأوي سفيان في دراسته ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقاول (2015) الجزائر، التي هدفت الدراسة إلى معرفة الثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري و معرفة أسباب اختلاف الاتجاهات نحو المقاولاتية لدى الجنسين وهيمنة الجنس الذكوري في الاعمال المقاولاتية.

توصلت الدراسة إلى نتائج مفدها أن ثقافة الممارسة التسييرية للمقاول الشاب الجزائري قطيعة، وتوصلت إلى أسباب هيمنة الاتجاه الذكوري في الاعمال المقاولاتية يعود لأسباب أن مجال المقاولاتية يتميز بهيمنة العلاقات الشخصية و تفضيل الولاءات على الكفاءة الاقتصادية.

كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة الجودي محمد علي (2014) في دراسته نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، وهي أطروحة دكتوراه مست عينة من الطلبة بجامعة الجلفة التي هدفت إلى التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي ومحتوياته، وكذا البحث عن وجود ارتباط معنوي بين الروح المقاولاتية لدى الطلبة بجامعة الجلفة والمعارف التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي،

باختلاف الجنس والعمر والمستوى التعليمي والتي يسمح لهم بإنشاء مشاريع صغيرة وتسييرها وفق الأسس التي تجعل منها عملا ناجحا، حيث توصل الدراسة إلى أن طلبة الماستر تخصص مقاولاتية يمتلكون الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاولاتية لديهم عكس باقي الطلبة. إضافة إلى وجود اختلاف وفروق في روح المقاولاتية لدى الطلبة يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس ، العمر، المستوى التعليمي ، وكذا النظام التعليمي.

وهذا ما جاءت به فرضيتنا الثالثة التي ترى هناك فروق بين خريجي الجامعات في الاتجاهات نحو المقاولاتية حسب اختلاف الجنس، حيث أثبتت النتائج صحتها مع توافقها و الدراسات السابقة، وهو ما يساعدنا في تدعيم دراستنا بطرق ثابتة.

5-4 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو انشاء مؤسسات مصغرة باختلاف أفكارهم نحو إنشاء مشروع، إذ بلغت قيمة (T) -8.46- عند مستوى دلالة 0.01، مما يشير إلى وجود فروق، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفئة التي أجابت بـ "لا" 88.53 بانحراف معياري يقدر بـ 10.33، بينما الفئة التي أجابت بـ "نعم" 104.70 بانحراف معياري يقدر بـ 7.58.

وتتشابه هذه النتيجة إلى حد ما مع ما توصلت إليه الطالبة بن شهرة محجوبة سنة (2017) في دراستها مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة، وهدفت الدراسة إلى تعريف الطالب بركائز المقاولاتية وتطبيقاتها ومعرفة المقومات الأساسية التي تطور روح المقاولاتية ومعرفة اختلاف التوجه نحو المقاولاتية وكذا معرفة مستوى الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة قسم علوم التسيير.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- إلى وجود فروق في مقومات الطلبة بجامعة المسيلة التي تطور الروح المقاولاتية فيهم.

- أن الطلبة بصفة عامة يختلفون في افكارهم الشخصية نحو المقاولاتية مما يدل على وجود فروق بين الطلبة بجامعة المسيلة في إنشاء المشاريع الخاص بهم.

- إلى وجود اختلاف في التشجيعات المحيطة بالطلبة مما يؤدي الى وجود فروق في دوافعهم نحو المقاولاتية.

كما تتفق نتيجة الفرضية الاخيرة مع دراسة الجودي محمد علي (2014) في دراسته نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، وهي أطروحة دكتوراه مست عينة من الطلبة بجامعة الجلفة، هدفت الدراسة إلى التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي ومحتوياته، وكذا البحث عن وجود ارتباط معنوي بين الروح المقاولاتية لدى الطلبة بجامعة الجلفة والمعارف التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي، باختلاف الجنس والعمر والمستوى التعليمي والتي يسمح لهم بإنشاء مشاريع صغيرة في مختلف الميادين وتسييرها وفق الأسس التي تجعل منها عملا ناجحا، حيث توصل هذه الدراسة إلى أن طلبة الماستر تخصص مقاولاتية يمتلكون الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاولاتية لديهم عكس باقي الطلبة.

-وهناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عالية بين روح المقاولاتية للطلاب تخصص مقاولاتية ومختلف المهارات التقنية و الشخصية والإدارية.

— وجود اختلاف وفروقات لروح المقاولاتية لدى الطلبة يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، وكذا النظام التعليمي .

وبهذا نكون قد أثبتنا نتيجة أن هناك فروق في اتجاهات خريجي الجامعات نحو انشاء مؤسسات مصغرة تعزى لاختلاف أفكارهم نحو انشاء مشروع وهو الأمر الذي يعتبر جيد بالنسبة لتطوير طاقات الشباب نحو ابتكار مشاريع مختلفة ومتنوعة، بدل تعدد نفس المشاريع في نفس الميادين.

استنتاج عام

استنتاج عام

نستنتج من خلال هذه الدراسة التي حاولنا فيها الكشف عن العلاقة الموجودة بين النضج المهني واتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو المقاولاتية وهذا بدائرة زلفانة ولاية غرداية، حيث تمت صياغة إشكالية الدراسة على النحو الآتي: "هل توجد علاقة بين النضج المهني واتجاهات خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة ولاية غرداية؟"

وقد شملت عينة الدراسة (100) خريج من ذكور و إناث تم اختيارهم عن طريق المصادفة، وتم تطبيق مقياسين: النضج المهني لفاطمة باطاهر(2017) التي أخذته عن وصل عبد الله بن عبد الرحمان (2006)، والاتجاهات نحو المقاولاتية لي بن شهرة محجوبة (2017)، وهذا بالاعتماد على المنهج الوصفي، تم التأكد من صدق المقياسين بطريقة الاتساق الداخلي وحساب معامل الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية)، حيث تم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

وبعد تطبيق الأدوات المستخدمة واستخلاص النتائج توصلنا إلى ما يلي:

1- عدم وجود علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتجاهات خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة.

2- وجود فروق في النضج المهني لدى خريجي الجامعات بدائرة زلفانة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

3- وجود فروق في الاتجاهات نحو المقاولاتية لدى خريجي الجامعات بدائرة زلفانة تعزى لمتغير الجنس.

4- توجد فروق في اتجاهات خريجي الجامعات بدائرة زلفانة نحو إنشاء المؤسسات الصغيرة تعزى لاختلاف أفكارهم نحو إنشاء المشاريع.

بهذه النتائج المتحصل عليها من خلال دراستنا نكون قد أثبتنا وحققنا صحة بعض فرضياتنا بشكل دقيق، كما أننا توصلنا إلى إجابة نهائية لإشكالتنا التي طرحناها من أجل التقدم في البحث

والدراسة، وبالتالي نثبت أن هناك علاقة ايجابية بين النضج المهني واتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة بدائرة زلفانة، بغض النظر عن اختلاف الجنس والأفكار، كل هذا في ظل ما توصلنا إليه من نتائج مدروسة في بحثنا.

توصيات واقتراحات الدراسة

- من خلال هذه الدراسة نقترح التعمق أكثر في دراسة موضوع النضج المهني وموضوع اتجاهات الخريجين نحو بناء المؤسسات والمشاريع حتى تكون مرجع لكل باحث وكل متخرج جديد.
- الدفع بالطلبة المقبلين على التخرج للتعريج تدريجيا للمواضيع الهادفة التي تمس تكافئ الفرص وبناء المؤسسات والمشاريع الصغيرة بالنسبة للطلبة الخريجين من الجامعات بدل انتظار الوظيفة والبطالة الفتاكة خصوصا في هذه الفترة مع تزايد الضغط عن الوظيف العمومي.
- إنشاء ورش عمل الارشادية في الجامعة لمساعدة الطلبة المقبلين على التخرج في رسم المسار المهني وتزويدهم بأفكار ومعلومات لتشجيعهم على بناء مؤسساتهم الخاصة مستقبلا.
- العمل على تنظيم معارض و ملتقيات دورية حول المقاولاتية وتشجيع مشاريع الخريجين الابداعية بشكل دوري بهدف الترويج لمشاريعهم والتشبيك بينهم وبين أصحاب العمل والجهات ذات العلاقة.
- أقترح على الخريجين الذين يحملون أفكار مقاولاتية التوجه الى المؤسسات التي تدعم الشباب مثل مؤسسات ANSEG . ANGEM . CNAC وهذا لمساعدتهم في تطبيق أفكارهم على أرض الواقع وبناء مشاريعهم الخاصة والتعمق في المقاولاتية بعيدا عن الوظيفة ومنه خلق فرص عمل جديدة.
- كما أقترح ربط المؤسسات التي تساعد الشباب ماديا على إنشاء مشاريعهم الخاصة مثل (ANSEG . ANGEM . CNAC) مع الجامعات وهذا لأن الجامعة تعتبر خزان هائل من الشباب الطموح الذي يحمل في طياته أفكار ومشاريع بإمكانها مساعدة الاقتصاد الوطني.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية

الكتب العربية

1. ابراهيم، عبد المجيد والأسدي (2003)، الإرشاد التربوي، مفهومه وخصائصه وماهيته، ب ط، دار
الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة، الأردن.
2. أبو أسعد (2008)، التوجيه التربوي والمهني، ط، عمان، دار الشروق.
3. البادري، سعود بن مبارك (2011)، تطبيقات علم النفس، مهنة وتطبيق، ط1، دار الكتاب
الجامعي، العين، الامارات.
4. بشير معمريه (2002)، القياس النفسي وتصميم الاختبارات النفسية للطلاب والباحثين ، ط1،
منشورات شركة باتنيت . باتنة . الجزائر.
5. بشير معمريه (2007): القياس النفسي وتصميم أدواته للطلاب والباحثين، منشورات الخبر، ط2،
الجزائر.
6. بكوش وآخرون(2012)، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث.
7. بلال خلف السكارنة (2008)، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة، الأردن.
8. جودت (1999)، أساليب البحث العلمي، ط2، دار الثقافة للنشر، عمان.
9. الخالدي وآخرون(2011)، الارشاد المهني للمدارس والجامعات، ط1، د ب . دار صفاء.
10. خبايا عبد الله (2013) ،المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دط، دار
الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر.
11. الخميس السيد سلامة (2003)، المعلم العربي، بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية،
الإسكندرية، دار الوفاء.
12. دحري ،حسن الفلاح(2014)، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز،
دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط1، عمان الأردن.
13. الدسوقي(2004)، وسائل وأساليب الاتصال الجماهيرية والاتجاهات الاجتماعية، دار الوفاء لندنيا
الطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
14. دويدار، عبد الفتاح (1999)، مناهج البحث في علم النفس، ط2، دار المعرفة، مصر.

15. الربيعي رمضان وآخرون(2003)، حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا.
16. الرشيدى، بشير صالح (2000)، مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة، ط1، دار الحديث، الكويت.
17. سلاطينة وحسان الجيلالي(2000)، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، ب ط، الجزائر، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة.
18. السيد الشخص وسلامة خميسي(2001)، التربية والمدرسة والمعلم - قراءة إجتماعية ثقافية، ب ط، الاسكندرية، القاهرة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر.
19. السيد وآخرون (1984)، اتجاهات وأساليب إعداد المعلم، بحث مقدم إلى ندوة التعليم الابتدائي والمتوسط المنعقدة في 6 مارس، الرياض، السعودية.
20. السيسى، شعبان على حسين (2009)، علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، دار الهناء، الاسكندرية، مصر.
21. صايبي و فريد النجار(2009)، الصناعات والمشروعات الصغيرة و متوسطة الحجم (مدخل رواد الاعمال)، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.
22. طارق عبد الرؤوف(2015)، ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة و دور الدولة في مواجهتها، ط2، دار البارودي العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
23. الطواب سيد محمود (1990)، الاتجاهات النفسية وكيفية تغييرها، القاهرة، علم النفس.
24. عبد الباقي محمد ، سلوي (2002)، موضوعات في علم النفس الاجتماعي، دار الاسكندرية ، مصر.
25. عبد الرحمان ، الدسوقي(2004)، وسائل وأساليب الاتصال الجماهيرية والاتجاهات الاجتماعية، دار الوفاء ، مصر.
26. عبد الرحمان ، سيد سليمان عودة (1994)، منهاج البحث ، عالم الكتب.
27. عبد الملا، محمد الصافي عبد الكريم (2012)، علم النفس الاجتماعي، دار الوفاء ، ط1، الاسكندرية ، مصر.

28. عواد ، محمود (2006)، معجم الطب النفسي والعقلي، دار المشرق الثقافي، عمان.
29. عويضة، كامل محمد (1996)، علم النفس الصناعي، دط، لبنان، دار العلمية، بيروت.
30. الغرابوي، محمد عبد العزيز(2007)، الإتجاهات النفسية، دار أجنادين، ط1 عمان.
31. فؤاد البهي السيد (1999)، علم النفس الاجتماعي - رؤية معاصرة، سلسلة المراجع في التربية وعلم النفس، الكتاب التاسع، ب ط، دار الفكر العربي، القاهرة.
32. كفاي، علاء الدين (2009)، علم النفس الارتقائي سيكولوجيا الطفولة والمراهقة، ط1، الأردن، دار الفكر.
33. المعايطه، خليل عبد الرحمن (2007)، علم النفس الاجتماعي، ط2، دار الفكر، عمان.
34. ملحم سامي (2009)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الأردن.

المذكرات والأطروحات العلمية:

35. بدر اوي سفيان (2015)، ثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول، شعبة علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان.
36. بعوش هدى (2012)، اتجاهات الطلبة المعلمين نحو مهنة التعليم، مذكرة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
37. بن شهرة محجوبة (2017)، مقومات تطوير الروح المقاوالية لدى طلبة جامعة المسيلة - دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسم علوم التسيير، المسيلة ، الجزائر.
38. بوعكاز فريد (2008)، الإشراف والرضا الوظيفي المؤسسة المينائية بسكيكدة نموذجا، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة منتوري قسنطينة.
39. ترزولت، حورية (1997)، مشاريع التكوين المهني المتبعة من طرف المتربصين، دراسة المؤشرات السيكلوجية وأهميتها في بناء وتحقيق هذه المشاريع، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.

40. ترزولت، عمروني حورية (2008)، أثر برنامج تربية الاختبارات على الخصائص السيكلوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.
41. الجودي محمد علي (2015)، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، بسكرة، الجزائر.
42. حبيبة الحاج أحمد (2017)، الدافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية وعلاقتها بالنضج المهني لدى تلاميذ سنة أولى ثانوي، مذكرة ماستر، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.
43. دراجي فوزية (2019)، تصور الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولاتية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة.
44. رضوان، وسام سعيد(2004)، الدافع المعرفي والبيئة الصفية وعلاقتها بالتفكير الابتكاري لدى طلاب الصف الرابع، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
45. السواط، وصل الله عبد الله حمدان (2008)، فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي، رسالة دكتوراه، قسم علم النفس، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
46. شيخ خولة، لعموري زينب، (2018)، دور الجامعة في خلق اتجاه مقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر، دراسة ميدانية على عينة من طلبة 8 ماي 1945، قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قلمة.
47. العزيمي (2011)، فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى.
48. فاطمة بالطاهر (2018)، النضج المهني وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى المعلمين، شعبة علوم التربية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.
49. لشهب، أسماء (2013)، فاعلية برنامج إرشادي لتحسين مستوى النضج المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر2.

50. محمد العيد عفرون، مزيتي إبراهيم (2019)، أثر الروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات في انشائهم لمؤسساتهم الخاصة، قسم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة.
الملتقيات العلمية:
51. سلامي منيرة (2012)، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يومي 18 و 19 أفريل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
المجلات العلمية:
52. سفيان فييط، هشام بورمة (2018)، ثقافة وروح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي في ولاية جيجل، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، عدد خاص، مجلد 1، جامعة جيجل، الجزائر.
53. مشري، سلاف وقريشي (2002)، الاختيار الدراسي كمصدر للضغط النفسي لدى الطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا في ظل التوجيه الجامعي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع8، الجزائر.

قائمة الملاحق

جامعة غرداية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية
الطالب: رزاق صلاح الدين

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر بعنوان " النضج المهني وعلاقته بإتجاهات الشباب خرجي الجامعات نحو إنشاء المؤسسات الصغيرة بدائرة زلفانة"، إذ يشرفني أن أضع بين يديك هذا الاستبيان الذي يحتوي على جزء خاص بمقياس النضج المهني و جزء خاص بالإتجاهات، نرجو منك أن تقرأ كل منها بحرص، و حاول من فضلك أن تكون دقيقا في إجابتك وأن تحدد مدى إنطباق كل عبارة عليك وذلك بوضع علامة (X) أمام العبارة المناسبة، ونحيطكم علما بأن كافة المعلومات التي ستقدمونها ستكون لأغراض الدراسة العلمية لا غير.

السنة الجامعية: 2020/2019

البيانات الشخصية

1- الجنس:

ذكر

أنثى

2- المستوى التعليمي:

ليسانس

ماجستير

دكتوراه

3- هل لديك فكرة إنشاء مشروع أو خلق مؤسسة جديدة:

نعم

لا

4- ما هو نوع عمل والديك؟

الوظيفة العمومية

القطاع الخاص

مشروع مهني خاص

الرقم	مقياس النضج المهني	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	سوف أختار أي مهنة طالما دخلها المادي مناسب					
02	يصعب عليا إختيار العمل المناسب بسبب كثرة الآراء التي أستمعها					
03	أشعر بعدم أهمية إختيار أي مهنة لأن جميع المهن متعبة					
04	أخطط للإلتحاق بالعمل الذي تقترحه عليا أسرتي					
05	توجد مهنة واحدة لكل شخص					
06	العمل ممل و غير ممتع					
07	العمل بحد ذاته غير مهم المهم هو الدخل المادي					
08	أفضل أن أجرب مهنا مختلفة قبل أن أقوم بإختيار المهنة المناسبة					
09	عندما أرغب في مهنة معينة يصعب عليا تغيير هذا الإختيار					
10	أرى أن الصدفة هي التي تحدد إختياري لمهنة المستقبل					
11	أعلم ان كل إنسان سوف يلتحق بعمل ولكنني غير متحمس للعمل					
12	أهتم بمعرفة المهن التي تتناسب مع قدراتي					
13	إختيار المهنة التي تناسب ميولي ثم أخطط للإلتحاق بها					
14	أختار المهنة المناسبة التي تحسن الوضع المادي لأسرتي					
15	أشعر بالإجباط من إختيار المهنة المناسبة نظرا لإرتفاع نسبة البطالة					
16	أرى أن المهنة التي تمنحني الشهرة هي الأفضل					
17	أرى بأن الأباء هم الذين يجب أن يختارو المهن المناسبة لأبنائهم					

مقياس إتجاهات الشباب خرجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة

أنت الشاب (ة) الذي:

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
البند الخاصة بالبعد العاطفي				
01	تشعر برضا عندما تختار مهنتك بنفسك			
02	تحب عملك كصاحب مؤسسة			
03	تشعر بالإرتياح في العمل المقولاتي أفضل من الأعمال الأخرى			
04	تحس بالفخر عندما يعرف الآخرون من حولك أنك صاحب مؤسسة			
05	ستصبح مؤسستك الصغيرة مصدر لسعادتك			
06	متفائل بالنجاح في مشروعك رغم العوائق المحيطة بك			
07	له الرغبة في الحرية و الإستقلالية			
08	تفضل أن تكون القائد في العمل			
09	تريد تجسيد أحلامك وطموحك على أرض الواقع			
10	تحفزك عائلتك معنويا إذا أردت إنشاء مشروع مقولاتي خاص بك			
11	تحب تحمل المسؤولية الكاملة عن العمل الخاص بك			
12	لك القدرة على تحمل الضغوط النفسية في العمل			
البند الخاصة بالبعد المعرفي				
13	تثق في نفسك و قدراتك			
14	تقدم دائما أفكار جديدة لتحسين عملك			
15	تدقق في المعلومات وتفسرها بحثا عن فرصة لتحقيق النجاح في العمل			
16	تفكر في المزايا والعيوب للخيارات المختلفة لإنجاز المهام بكفاءة			
17	تحفزك عائلتك ماليا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك			
18	يوجد بعائلتك من يدير مشروع خاص به (له مؤسسة خاصة)			
19	تتمسك بتعاليم الدينية			
20	تعتبر القروض الربوية حاجزا أمام إنشاء مشروعك			

			تعرف التحديثات والمستجدات المتعلقة بالقوانين والتشريعات المشجعة على إنشاء المؤسسات الصغيرة	21
			تعرف أجهزة من طرف الدولة محفزة على إنشاء مشاريع مثل ANSEJ. ANGEM. CNAC. FGAR	22
			تعتبر الإعفاء من الأقساط والضرائب الأولية مشجعة على إنشاء مؤسستك	23
			درست في الجامعة مقاييس مشجعة على إنشاء وتسيير مؤسسة مقاولاتية	24
			تعتمد على الوسائط المعلوماتية المختلفة لتدعيم معارفك حول إنشاء المؤسسات	25
			تعرف أناس لهم مؤسسات ومشاريع ناجحة من حولك	26
			خلال مرحلة التبرص إتقيت أصحاب المؤسسات وإستفدت منهم	27
			خلال مرحلة الدراسة في الجامعة كانت هناك زيارات إلى مؤسسات لتطبيق ما تم دراسته فيما يخص إنشاء وتسيير المؤسسات	28
البندود الخاصة بالبعد السلوكي				
			تمتلك القدرة على تحمل المخاطر في العمل	29
			تمتلك القدرة على إتخاذ القرارات الحاسمة	30
			تخطط لعملك قبل البدء فيه	31
			تضع أهداف واضحة قبل إنجاز العمل الذي تقوم به	32
			تمتلك المثابرة لبلوغ أهدافك بفعالية	33
			تبدأ بجمع أكبر عدد من المعلومات قبل البدء في أي عمل	34
			تفضل إختبار الأفكار على أرض الواقع	35
			تكتشف وتراقب وتدرس السوق المهن و المؤسسات	36
			خلال المرحلة الجامعية قمت بحضور ملتقيات تشجع الطلبة على إمكانية إنشاء مؤسساتهم الخاصة بعد التخرج	37
			تريد وجود هيئات ومكاتب إستشارية توجه الشباب خارجي الجامعات	38

			الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة
--	--	--	-----------------------------------

الملحق رقم (02) نتائج الفرضية الأولى: العلاقة بين المتغيرين

Corrélations

		الدرجة_الكلية_للاتجاهات	الدرجة_الكلية_للتضج
الدرجة_الكلية_للتضج	Corrélation de Pearson	1	-,183
	Sig. (bilatérale)		,069
	N	100	100
الدرجة_الكلية_للاتجاهات	Corrélation de Pearson	-,183	1
	Sig. (bilatérale)	,069	
	N	100	100

الملحق رقم 03 نتائج تحليل التباين ANOVA لحساب الفروق بين المجموعات الثلاث للمستوى التعليمي.

ANOVA

الدرجة_الكلية_للتضج

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	658,744	2	329,372	5,845	,004
Intragroupes	5465,896	97	56,349		
Total	6124,640	99			

الملحق رقم 04 نتائج الفرضية الثالثة الخاصة بمتغير الجنس.

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجة_الكلية_لاتجاهات إنثى	22	92,1818	12,58736	2,68363
الدرجة_الكلية_لاتجاهات ذكر	78	102,8462	9,27373	1,05004

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes
	F	Sig.	T
Hypothèse de variances égales	4,157	,044	-4,384
Hypothèse de variances inégales			-3,701

الملحق رقم 05 نتائج الفرضية الرابعة الخاصة بمتغير فكرة إنشاء مشروع.

Statistiques de groupe

فكرة انشاء مشروع	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجة_الكلية_لاتجاهات لا	26	88,5385	10,33530	2,02692
الدرجة_الكلية_لاتجاهات نعم	74	104,7027	7,58826	,88212

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes
	F	Sig.	T
Hypothèse de variances égales	2,613	,109	-8,466
Hypothèse de variances inégales			-7,312

Test des échantillons indépendants

الملحق رقم 06 المقياس الأصلي لنضج المهني

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر

استمارة دراسة

مقياس النضج المهني

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر حول النضج المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المعلمين، نضع بين يديك هذا الاستبيان الذي يحتوي على 24 عبارة، نرجو منك أن تقرأ كلا منها بحرص وأن تفكر فيما إذا تنطبق عليك أم لا.

حاول من فضلك أن تكون دقيقاً في إجابتك، وان تحدد مدى انطباق كل عبارة عليك وذلك بوضع علامة (X) أمام العبارة في الخانة التي ترى أنها هي الأكثر انطباقاً عليك. إذا كنت توافق على هذه العبارة ضع (X) أمام البديل 'موافق بشدة' وهكذا...

غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
				X	سوف اختار أي مهنة طالما دخلها المادي مناسب.	01

ملاحظة: وأرجو منك الإجابة على جميع العبارات مادامت تجر عن رأيك فعلاً، فلا يوجد إجابة خاطئة وأخرى صحيحة، كما نعلمك ن إجابتك ستحظى بالسرية التامة والهدف منها البحث العلمي فقط.

البيانات الشخصية:

السن:.....الجنس:.....

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	سوف أختار أي مهنة طالما دخلها المادي مناسب.					
02	يصعب علي اختيار العمل المناسب لي بسبب كثرة الآراء التي اسمعها.					
03	اشعر بعدم أهمية اختيار أي مهنة لأن جميع المهن متعبة.					
04	اخطط للالتحاق بالعمل الذي تقترحه علي أسرتي.					
05	يوجد مهنة واحدة لكل شخص.					
06	العمل ممل وغير ممتع.					
07	اضطر أحيانا لاختيار مهنة لا تناسب قدراتي وميولي.					
08	العمل بحد ذاته غير مهم المهم هو الدخل المادي.					
09	أفضل أن أجرب مهنا مختلفة قبل أن أقوم باختيار المهنة المناسبة.					
10	اختار مهنتي تبعا لاختيار أصدقائي لمهنتهم.					
11	عندما أرغب مهنة معينة يصعب علي تغيير هذا الاختيار.					
12	العمل يحقق لي مكانة بين الناس.					

				أرى أن الصدفه هي التي تحدد اختياري لمهنة المستقبل.	13
				يضايقتني أن يفرض علي والدي نوع المهنة التي سوف اعمل بها.	14
				أعلم أن كل إنسان سوف يلتحق بعمل ولكنني غير متحمس للعمل.	15
				اهتم بمعرفة المهن التي تناسب قدراتي.	16
				اشعر بالحيرة والتردد عند اختيار مهنة المستقبل.	17
				عليك أن ترضى في كثير من الأحيان بعمل أقل مما كنت تطمح إليه.	18
				اختر المهنة التي تناسب ميولي ثم اخطط للالتحاق بها.	19
				اختر المهنة المناسبة التي تحسن الوضع المادي لأسرتي.	20
				أصر على المهنة التي أطمح في الوصول إليها مهما كلف الأمر.	21
				أشعر بالإحباط من اختيار المهنة المناسبة نظرا لارتفاع نسبة البطالة.	22
				أرى أن المهنة التي تمنحني الشهرة هي الأفضل.	23
				أرى بأن الآباء هم الذين يجب أن يختاروا المهن المناسبة لأبنائهم.	24

الملحق رقم 07 المقياس الأصلي للإتجاهات نحو المقاولاتية.

الملحق رقم 02: استمارة الاستبيان

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

- قسم علوم التسيير -

الموضوع: إستبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

أخي الطالب أختي الطالبة

في إطار القيام بدراسة إستكتمالية لمتطلبات الحصول على شهادة ماستر في علوم التسيير، تخصص؛ تسيير عمومي، والتي يتمحور موضوعها حول: "مفومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة الجامعة - دراسة على عينة من طلبة علوم التسيير جامعة المسيلة -" يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة بهدف الحصول على المعلومات اللازمة والتي تُخدم أهداف هذه الدراسة، لذا يرجى منكم الإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة بدقة وموضوعية.

وفي الأخير تقبلوا مني كل الاحترام والتقدير وجزيل الشكر والعرفان على مساهمتكم الفعالة في

إعداد هذه الدراسة.

أشرف :

الطالبة:

د. بئعة صونيا

بن شهرة محجوبة

السنة الجامعية

2016 - 2017

القسم الاول: البيانات الشخصية

ضع علامة (x) في الخانة التي تراها مناسبة

1 - الجنس:

- ذكر
- أنثى

2 - العمر:

- من 20 سنة إلى 25 سنة
- من 26 سنة إلى 30 سنة
- من 31 سنة فأكثر

3 - المستوى الجامعي:

- السنة الثانية
- السنة الثالثة
- السنة أولى ماستر
- السنة الثانية ماستر

5 - التخصص الذي تدرس فيه:.....

4 - أشغل وظيفة:

- نعم
- لا

القسم الثاني: أنت الطالب (ة) الذي :

التقييم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
المقومات الشخصية للروح المقاولانية				
01	تمتلك القدرة على تحمل المخاطرة في عملك			
	تتحمل المسؤولية الكاملة عن العمل الخاص بك			
3	تمتلك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة			
4	تلتزم بالوقت المحدد لإنجاز مهامك			
5	تثق في نفسك وفي قدراتك			
6	تخطط لعملك قبل البدء فيه			
7	تضع أهدافا واضحة قبل إنجاز العمل الذي تقوم به			
8	متقائل رغم العوائق المحيطة بك			
9	تمتلك المثابرة لبلوغ أهدافك بفعالية			
10	تمتلك لغة الحوار البناء مع أساتذتك وزملائك			
11	تسهر بالضيق عند ضياع الوقت			
12	تستطيع عادة حل المشكلات التي تواجهك			
13	تستشير أساتذتك وزملائك في الأعمال الموكلة إليك			
14	تستغل الوقت بكفاءة			
15	تبدأ بجمع أكبر عدد من المعلومات قبل البدء بالعمل			
16	تدقق في المعلومات وتفسرها بحثا عن فرصة لتحقيق النجاح في العمل			
17	تفكر في المزايا والعيوب للخيارات المختلفة لإنجاز المهام بكفاءة			
18	تقدم دائما أفكارا جديدة لتحسين عملك			
19	تبادر بتوفير أحسن الظروف لإتاحة الفرصة لمن يعملون معك			
المقومات البنائية للروح المقاولانية				
20	تشجعك عائلتك معنويا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك			
21	تحفزك عائلتك ماليا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك			
22	يوجد بعائلتك من يدير مشروعا خاصا به			
23	تتمسك بالتعاليم الدينية			

			تعتبر القروض الربوية حاجزا أمام إنشاء مؤسستك	24
			تعرف التحديثات والمستجدات المتعلقة بالقوانين والتشريعات المشجعة على إنشاء المشاريع الصغيرة	25
			تعرف أجهزة من طرف الدولة محفزة على إنشاء المشاريعANSEJ ,ANGEM ,CNAC,FGAR,	26
			تعتبر الإعفاء من الأقساط والضرائب الأولية مشجعة على إنشاء المشاريع	27
			تعتبر تقديم الضمانات عند الاقتراض حاجزا أمام إنشاء مؤسستك	28
			يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على الإبداع والابتكار لإنشاء المشاريع	29
			يوجد أساتذة متخصصين بتسيير وإنشاء المؤسسات	30
			تدرس مقاييس مشجعة على إنشاء وتسيير مؤسسة	31
			تعتمد على الوسائط المعلوماتية المختلفة لتدعيم معارفك حول إنشاء المؤسسات	32
			يدعم الأساتذة محاضراتهم بتقديم قصص حياة لمؤسسي مشاريع ناجحة	33
			يعتمد الأساتذة على أسلوب تقديم البحوث في مقاييس تسيير وإنشاء المؤسسات	34
			تدرس عن طريق تمثيل أدوار أصحاب مشاريع للتمرن على تسيير المؤسسة	34
			تقام ملتقيات بالجامعة تحث الطلبة على إمكانية إنشاء مؤسسة	36
			تقام ندوات بين أصحاب المشاريع والطلبة لاستفادة الطلبة من خبرتهم	37
			تنظم الجامعة بزيارات إلى أصحاب المشاريع في مؤسساتهم لتطبيق ما تم تدريسه فيما يخص إنشاء وتسيير مؤسسة	38
			تقوم الجامعة بتكريم الطلبة المبتكرين عند إعطاء أفكار جديدة لإنشاء مشروع خاص بهم	39
			تريد وجود هيئات استشارية بالجامعة تحتضن الطالب الذي يرغب بإنشاء مؤسسة صغيرة لتدعيمه وتزويده بما يحتاجه كي يكون صاحب مشروع فعلا	40
			تقترح وجود أماكن بالجامعة تقدم أفكار للطلبة حول إنشاء المشاريع	41

تم بحمد الله