



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.

في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اتجاهات الأساتذة نحو ملائمة برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم

لمتطلبات سوق العمل

-دراسة ميدانية على عينة من الجامعات الجزائرية-

تحت إشراف الدكتور:

عرقوب محمد

من إعداد الطالبة

بن خدودة شيماء إكرام

لجنة المناقشة		
رئيسا	أستاذ محاضر - ب-	عمارة جيلالي
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر - أ-	عرقوب محمد
مناقشا	أستاذة محاضرة - ب-	أوبراهم ويزة

السنة الجامعية: 2022_2021

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد

ومنحنا الثبات وأعاننا على إتمام هذا العمل

بعد أن سافرنا لنضع النقاط على الحروف ونكشف ما وراء ستار العلم والمعرفة

فهاهي ثمار علمنا قد أينعت وحن قطافها هذه كلماتنا المبعثرة نهمس بها في أذن كل من

سيفتح هذه المذكرة لينهل منها ما يشاء ويشتهي وينقد ما يرفض ويبتغي.

هي أيضا كلمات شكر إلى كل من حثنا وغرس فينا الأمل والإرادة

إلى الأستاذ المشرف "عرقوب محمد" دون أن ننسى الدكتور "عمارة الجيلالي"

والدكتور "بلعربي عادل" وكل من ساعدنا من قريب أو بعيد.

الإهداء:

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء الذي لم ييخل بشيء من أجل دفعي إلى طريق النجاح الذي علمني أن

أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر إلى ﴿أبي العزيز﴾

إلى ينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى ﴿أمي العزيزة﴾

إلى التي كانت تزرع الأمل في حياتي بابتسامتها إلى التي غابت عني وكأنها موجودة بذكرها ووجهها البشوش إلى

الروح الطاهرة النقية إلى ﴿جدتي الغالية﴾

إلى من زودني بالطاقة الإيجابية وشجّعني وجعلني فخورة بنفسي وأفرش لي الطريق بأزهار التفاؤل

إلى ﴿زوجي العزيز﴾

إلى من جهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم قلبي إلى إخوتي وكل من ساندني في إتمام مشواري الدراسي إلى

عائتي ﴿بن حدودة ومهدي﴾

إلى من سرنا سويا ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح والإبداع إلى من تكاتفنا يدا بيد ونحن نقطف زهرة تعلمنا

إلى ﴿صديقاتي﴾

إلى من علموني حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأجلى عبارات في العلم إلى من صاغوا لي

من علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا مسيرة العلم والنجاح إلى أساتذتي الكرام

أهدي هذا العمل المتواضع راجية من المولى عز وجل أن يجد القبول والنجاح

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الأساتذة نحو ملائمة برامج التكوين لمتطلبات سوق العمل، تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته مع طبيعة الموضوع. لتحقيق أهداف الدراسة، تم تطبيق استبيان على عينة مكونة من 30 أستاذاً في تخصص علم النفس العمل والتنظيم من بعض جامعات الوطن تمثلت في: جامعة ابن خلدون تيارت، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، جامعة وهران 2، جامعة حمّة لخضر الوادي، جامعة محمد لمين دباغبي سطيف، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي، جامعة باتنة 1.

بعد تحليل البيانات، خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. اتجاهات إيجابية نحو ملائمة برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.
2. اتجاهات إيجابية للأساتذة الجامعية نحو الإمكانيات البشرية والمادية للبرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.
3. اتجاهات إيجابية للأساتذة الجامعية نحو ملائمة القدرات والمهارات المكتسبة من البرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.
4. اتجاهات سلبية للأساتذة الجامعية نحو ملائمة القدرات والمهارات المكتسبة من البرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: برنامج التكوين، علم النفس العمل والتنظيم، سوق العمل.

Abstract :

The study aimed to identify the teachers' attitudes towards the appropriateness of training programs to the requirements of the labor market. The descriptive approach was followed for its relevance to the nature of the subject. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was applied to a sample of 30 professors in the psychology of work and organization from some universities in the country. After analyzing the data, the study concluded the following results:

1. Positive attitudes towards the suitability of training programs in work psychology and organization to the requirements of the labor market.
2. Positive attitudes of university professors towards the human and material capabilities of training programs in work psychology and organization for the requirements of the labor market.
3. Positive attitudes of university professors towards adapting the capabilities and skills acquired from training programs in work psychology and organization to the requirements of the labor market.
4. Negative attitudes of university professors towards adapting the capabilities and skills acquired from training programs in work psychology and organization to the requirements of the labor market.

Keywords: training program, psychology of work and organization, labor market.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

أ	شكر وتقدير
ب	الإهداء:
ج	ملخص الدراسة.....
د	فهرس المحتويات.....
ز	قائمة الجداول:
1	مقدمة.....
3	الفصل الأول:
3	الإطار العام للدراسة
4	1-الإشكالية:
6	2-فرضيات الدراسة :
6	3-أهمية الدراسة :
7	4-أهداف الدراسة :
7	5-أسباب اختيار موضوع :
7	6-التعاريف الاجرائية :

الجانب النظري

8	الفصل الثاني: الاتجاهات.....
9	تمهيد:
9	1- تعريف الاتجاه:
11	2-علاقة بعض المفاهيم بالاتجاهات:
12	3-نشأة الاتجاهات:
12	4-مراحل تكوين الاتجاهات:

فهرس المحتويات

13	5-مكونات الاتجاهات:
14	6-خصائص الاتجاه:
14	7-أنواع الاتجاهات:
15	8-نظريات الاتجاهات:
17	9-أهمية الاتجاهات:
17	10-طبيعة الاتجاهات:
19	خلاصة الفصل:
20	الفصل الثالث
20	التكوين وسوق العمل
21	تمهيد:
21	1-التكوين:
22	2-برنامج التكوين:
26	3-الفرق بين التكوين والبرامج التكوينية:
26	4-سوق العمل:
29	خلاصة:
30	الفصل الرابع
30	الإجراءات المنهجية للدراسة
31	1-منهج الدراسة:
31	2-المجتمع الأصلي للدراسة:
31	3-الدراسة الاستطلاعية:
33	4-أدوات الدراسة:
37	5-الدراسة الأساسية:

فهرس المحتويات

44	خاتمة:
45	الاقتراحات:
46	قائمة المراجع:
51	قائمة الملاحق:

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

- الجدول رقم 1: توزيع العينة حسب السن: 32
- الجدول رقم 2: توزيع العينة حسب الأقدمية في المهنة: 32
- الجدول رقم 3: توزيع العينة حسب الجنس: 33
- الجدول رقم 4: الفقرات التي تم حذفها: 34
- الجدول رقم 5: الفقرات التي تم تعديلها: 34
- الجدول رقم 6: صدق الإتساق الداخلي لأداة الدراسة: 35
- الجدول رقم 7: العلاقة بين الفقرة مع البعد والبعد مع الدرجة الكلية: 36
- الجدول رقم 8: العلاقة بين الفقرة مع البعد والبعد مع الدرجة الكلية: 36
- الجدول رقم 9: معاملات ثبات بطرية ألفا كرونباخ: 37
- الجدول رقم 10: العينة حسب متغير السن: 38
- الجدول رقم 11: العينة حسب الاقدمية في المهنة: 38
- الجدول رقم 12: العينة حسب الجنس: 39
- الجدول رقم 13: اتجاهات الأساتذة نحو ملائمة برامج التكوين لمتطلبات سوق العمل: 39
- الجدول رقم 14: محتوى البرنامج العلمي لأساتذة علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل: 40
- الجدول رقم 15: الإمكانيات البشرية والمادية للبرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل: 41
- الجدول رقم 16: قدرات ومهارات أساتذة علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل: 43

مقدمة:

يمثل التعليم بجميع مراحلها بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة الركيزة الأساسية لتطوير أي بلد، لما له من دور مهم في زيادة التنمية الشاملة من خلال استغلال الموارد المتاحة أفضل استغلال ومحاولة الاستفادة الكاملة منها في إشباع الحاجات الأساسية للمجتمع، وكذلك الارتقاء بحركة التقدم والوصول إلى مطاف الدول المتقدمة، فأغلب الحضارات الإنسانية العريقة تأسست حضارتها على الأسس العلمية ووصلت إلينا شواهدنا حاليًا. فهذه المجتمعات المتطورة تملك نظامًا تعليمية متطورة قادرة على تنمية طاقتها البشرية باعتبارها ثروة الشعوب، ومن ثم فنجاح النظم التعليمية يتوقف على مدى قدرتها على إعداد وتنمية الموارد البشرية للمساهمة في زيادة معدلات الإنتاج بكون التعليم العالي يهيئ ويعد أفراد مؤهلين ذوي المهارات اللازمة في سوق العمل وتكون قادرة على تنمية المجتمعات.

حيث يعتبر التكوين من المواضيع الهامة في مجال الإدارة كونه عنصر هام رئيسي لتنمية وتطوير القوى العاملة، فهو بمثابة الاستثمار البشري طويل المدى وقوي التأثير لصقل العنصر البشري وجعله قادرًا على أداء عمله بالكفاءة والفعالية المطلوبة وتحقيق أكبر قدر من التوافق والتوفيق فيه من جهة، وتحقيق أهداف المنظمة من جهة أخرى، لذلك حرصت المنظمات منذ أكثر من أي وقت مضى على تنظيم مواردها البشرية وتنميتها واستثمارها على أفضل صورة عن طريق التكوين، ومن هنا برزت أهمية التكوين كمصدر أساسي من مصادر تنمية الموارد البشرية وتفعيل رأس المال البشري الذي يعد العامل الأساسي في المورد البشري ومنه تصمم البرامج التكوينية التي تنطلق من منطلق رئيسي يقوم على تحديد الاحتياجات الخاصة بالمشروع من مختلف الكفاءات والمهارات، حيث تظهر القراءة السريعة لبرامج التكوين بالمدارس العليا للأساتذة باختلاف هيكلتها ومنهجية تصميمها من تخصص إلى آخر ومن وحدة تكوينية إلى أخرى، ويعود ذلك في نظرنا إلى أن هذه البرامج لم تنجز بطريقة موحدة ووفق رؤية شاملة ومتكاملة لأهداف التكوين، في حين أن المنطلق يقتضي وجود وحدة في التصور مقابل وحدة الهدف، وهكذا وفي غياب معالم استشرافية موحدة لتصوير البرامج التكوينية، تبقى الاجتهادات الفردية هي السائدة على حساب المنهج العلمي والقواعد التربوية. وتضاف إلى كل ما سبق الظروف التي يتم فيها إعداد البرامج، والتي غالبًا ما تتسم بالتسرع والارتجاح، والنتيجة أن جل البرامج المطبقة في المدارس العليا للأساتذة هي مجرد قوائم للمحتويات المعرفية التي ينبغي تدريسها. تحيلنا مثل هذه البرامج إلى النظرة البيداغوجية السائدة، التي تجعل من المادة التعليمية محور العملية التعليمية عوض ما تسعى إليه التوجهات الحديثة الرامية إلى إحلال المتعلم الصدارة في الفعل التعليمي

بجعله محور العملية التعليمية. وحتى تصبح البرامج التكوينية وسيلة لتيسير ترجمة الغايات التي ترمي السياسة التربوية إلى تحقيقها وأداة لتوضيح أغراض المنظومة التكوينية، ودليلاً يسترشد به مكونون لجعل تدخلاتهم متكاملة ومتجانسة ومتجاوبة مع الحاجات المتجددة للمكونين.

فالبرامج التكوينية تستجيب لسوق العمل ولها ارتباط وثيق بقضايا التنمية فأصبحت تنظر إلى اتجاهات الأساتذة من خلال درجة الانفتاح على انشغالات المجتمع والقدرة على استيعاب المشكلات والاهتمامات الراهنة وتضع متطلبات سوق العمل مخرجات التعليم الجامعي ومدى استيفائها لعناصر الجودة والمواءمة كمؤشر قوي لنجاح المؤسسة الجامعية ومدى تقدمها ومن هنا أصبح واضحاً أن سبب الفجوة الكبيرة بين المنضومة الجامعية وسوق العمل هو نوعية التعليم والتكوين وكيفية تصميم وإعداد البرامج التكوينية.

بناء على ما تقدم أضحى أن اتجاهات الأساتذة لها دور كبير نحو ملاءمة برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل، كما أن البرامج التكوينية ضرورية لمواكبة مختلف التطورات التي تعرفها الجامعة بصفة عامة وأساتذة علم النفس العمل والتنظيم بصفة خاصة حيث أن الأساتذة يتميزون بكفاءات عالية كفيلة بصنع الإبداع والتميز وتحقيق أعلى المستويات التكيف مع متطلبات سوق العمل.

وستتطرق في دراستنا هذه إلى اتجاهات أساتذة علم النفس العمل والتنظيم نحو ملاءمة برامج التكوين لمتطلبات سوق العمل من خلال الفصل الأول الذي سنتناول فيه: الإشكالية والفرضيات وكذا الأهمية والأهداف والتعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة الفصل الثاني سنتطرق فيه إلى جمل من التعاريف التي تخص المتغير الأول وهو الاتجاهات وأنواعها وأهدافها وغيرها من العناصر الخاصة بالمتغير.

أما الفصل الثالث: نتناول فيه المتغير الثاني والثالث وهما البرامج التكوينية ومتطلبات سوق العمل ونتعرف على كل ما يخص المتغيرين من تعاريف ومكونات وأهداف وغيرها،

والفصل الرابع: سيتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة، والذي يضم الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية وبناء الأدوات وحساب الخصائص السيكومترية وتبيان المنهج المتبع.

الفصل الخامس والأخير: سيخصص لعرض النتائج المتحصل عليها من التطبيق الميداني وتحليلها ثم مناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة.

وختاماً نقدم بعض التوصيات.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

- الإشكالية
- فرضيات الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- أسباب اختيار الموضوع
- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة

1- الإشكالية:

تعد البرامج التكوينية في نظام LMD بما تقدمه من معرفة جيدة وأفكار مستحدثة ومعلومات متنوعة تزود الأساتذة بمهارات وقدرات عديدة تؤثر على الاتجاهات وتحسين أساليب الأداء وتطوير القدرات وتساعد على تجديد نظرتهم لطبيعة الدور الذي يؤديه في مجال تخصصه وبالتالي يرفع إنتاجيته وتستفيد الجامعة من ذلك في فعالية تحقيق أهدافها، ويعتبر البرنامج التكويني وثيقة تسمح بتنظيم تفاصيل العملية التعليمية حيث أنه يقدم إرشادات للأستاذ فيما يتعلق بالمحتوى الذي سيتم تدريسه، والطريقة التي يجب أن يطور بها نشاطه التدريسي والأهداف التي يجب تحقيقها، وهذا ما أشار إليه (إندرون، 2010) بباريس في دراسة بعنوان تقييم التكوين كأداة لقياس الكفاءات المكتسبة والذي اعتمد على المنهج الوصفي والمقابلة كأداة للدراسة تهدف إلى إعطاء قيمة كمية لشيء معين وكانت نتائجها تحديد درجة التوافق بين الأداء والأهداف عن طريق البحث عن فعالية النشاط المنجز.

فالأستاذ الجامعي يحتاج إلى تنمية المهارات وتطويرها وفق الاحتياجات التي يعبر عنها الأستاذ من خلال شدة الاحتياج لمختلف الكفاءات ولهذا هناك ضرورة ملحة للمحافظة على نفس الأداء أو تحسين أدائهم في مختلف المجالات وهذا ما جاء في دراسة (طشوعة، 2009) بعنوان تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي في مجال التقييم في ضوء متغير التكوين اعتمدت على المنهج الوصفي طبقت الدراسة على عينة بحث قدرت ب 114 أستاذ من مجتمع مقدر ب 1139 أستاذ من كل التخصصات هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي في ضوء متغير التكوين وتوصلت إلى أنه يجب الاهتمام بالبرامج التكوينية للمكونين باعتبارهم عنصر أساسي في حلقة العملية التعليمية وتحسين نوعيتها وتشجيع الدراسات التقييمية لأداء الأساتذة بصفة عامة.

مادام التكوين الجامعي عبارة عن عملية تتناول الفرد من الناحية المهنية والوظيفية فهو يهدف إلى اكتسابه المعارف والخبرات التي يحتاجها في حلقة تكوينية منطلقة من الأهداف التي تسطرها الجامعة إلى توفير البرامج الملائمة لاحتياجات سوق العمل إلى تحقيق الطرق والوسائل المعنية على تنفيذ البرامج من طرف المكونين الذين يقومون في الأخير بنتائج عملهم وهذا ما سلطت عليه الضوء (رحيم، والعايب، 2012) في دراسة واقع التكوين الجامعي في الجزائر في ظل نظام ل.م.دو مدى استجابتها لمتطلبات سوق العمل حيث اعتمدا على المنهج الوصفي وصمما استبيان طبقاه على عينة من طلبة جامعة برج باجي مختار بلغ حجم العينة 150 وهدفت هذه

الدراسة إلى الوقوف على واقع التكوين الجامعي في الجزائر فيظل نظام ل.م.د ومدى استجابته لسوق العمل وقدرته على إعداد المشروع المهني لدى الطالب ودلت نتائجها عن وجود تدرج في وعي الطالب بمشروعه المهني.

عندما تكون عملية التكوين مستمرة بكل مراحلها فهي تكتسي قدرا كبيرا من الأهمية، فمثلا هو واجب على الأستاذ أن تكون لديه أفضل الطرق التي يقدم بها الأفضل لطلابه، فالتكوين وظيفه حيوية هامة لها دور في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي لذا أشارت (شيباني، 2010) في دراسة كان عنوانها دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي بقسنطينة حيث اتبعت المنهج الوصفي واستعملت الاستبيان كأداة للدراسة هدفت إلى أن هناك علاقة مباشرة بين التكوين وسلوك الأفراد وتوصلت إلى نتائج حيث أن لدى برامج التكوين دور في إحداث تغييرات على مستوى الدافعية في العمل وكذا على مستوى الانتماء الوظيفي.

يكتسب الأستاذ مهارات وقدرات مناسبة يلهم الطلاب ويشير تفكيرهم ويساعدهم على إطلاق إمكانياتهم الحقيقية وأوضح هذا (كركوش، 2012) في دراسة لها كان عنوانها اتجاهات الأساتذة نحو نظام ل.م.د هدفت إلى تبيان اتجاهات أساتذة جامعة سعد دحلت بالبليدة نحو تطبيق نظام ل.م.د على اعتباره نظام حديث العهد وتهدف أيضا إلى معرفة اتجاهات الأساتذة كأطراف أساسية في فعالية النظام الجديد ل.م.د وطبقت استبيان احتوى على مجموعة من الأسئلة مقدرتها ب15 سؤال من مغلقة إلى مفتوحة فتوصلت إلى نتائج أن معظم الأساتذة لم يبدوا دافعية كبيرة اتجاه هذا النظام الجديد بسبب عدم تكوينهم ومعرفتهم الجيدة بكيفية تطبيقه وكذا لقلة توفير الآليات المختلفة من تجهيزات بيداغوجية وعلمية وبشرية وهيلكية وإعلامية لإنجاح هذا المشروع.

أن التطور الإقتصادي والاجتماعي للمجتمع الحالي للمجتمع الحالي وما ينجم عليه من متطلبات جديدة، فرض على هذه المجتمعات القيام بالإصلاحات للتعليم العالي للاستجابة إلى متطلبات سوق العمل والتمهين وما يتطلبه من الوظائف والمهام الجديدة وقد زاد هذا الاهتمام وأصبح واضحا من خلال العديد من الأبحاث المنشورة والمؤتمرات الدولية، فتطور التكنولوجيات الحديثة والجديدة أصبحت تدفع بمؤسسات التعليم العالي للتفكير بالطرق البيداغوجية الجديدة في ميدان التعليم، والعلاقة بين الأستاذ والطالب، تصميم استعمال مختلف رسائل التعليم وتأثيرها على عملية التكوين والتعليم وهذا ما جاء في دراسة (بوزيد، 2009) بعنوان استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الذي يتماشى مع طبيعة الموضوع كما اعتمد على الملاحظة والمقابلة والاستمارة والسجلات والوثائق في جمع البيانات وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة البرامج التكوينية واستجابتها لمتطلبات الشغل وتحقيق الأهداف فتوصل الباحث إلى النتائج التالية: البرنامج

التكويني مصمم لغرض تحقيق الأهداف المرجوة منه سوق العمل الحالي لا يحقق الوظيفة الأساسية والهامة والمتمثلة في تحقيق التوازن بين الطلب على العمل والعرض عليه.

انطلاقاً من نتائج الدراسات التي تم عرضها، جاءت هذه الدراسة لتجيب عن التساؤلات التالية :

﴿ التساؤل الرئيسي: ﴾

ما هي اتجاهات الأساتذة نحو ملائمة برنامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات

سوق العمل؟

﴿ التساؤلات الفرعية: ﴾

- ما هي اتجاهات الأساتذة نحو أهداف برنامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم؟
- ما هي اتجاهات الأساتذة نحو محتوى برنامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم؟
- ما هي اتجاهات الأساتذة نحو طرق تنفيذ برنامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم؟
- ما هي اتجاهات الأساتذة نحو الامكانيات المادية المتوفرة للتكوين في علم النفس العمل والتنظيم؟

2- فرضيات الدراسة :

﴿ الفرضية العامة : ﴾

توجد اتجاهات إيجابية للأساتذة نحو ملائمة برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق

العمل.

﴿ الفرضيات الجزئية : ﴾

- توجد اتجاهات إيجابية للأساتذة الجامعية نحو ملائمة المحتوى العلمي للبرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.
- توجد اتجاهات إيجابية للأساتذة الجامعية نحو الإمكانيات البشرية والمادية للبرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.
- توجد اتجاهات إيجابية للأساتذة الجامعية نحو ملائمة القدرات والمهارات المكتسبة من البرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.

3- أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية الدراسة في حداثة الموضوع كون هذه الأخيرة تركز على اتجاهات الأساتذة نحو ملائمة برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.

- أهمية موضوع العملية التكوينية التي تهدف إلى ملائمة متطلبات سوق العمل.

4- أهداف الدراسة :

- معرفة اتجاهات الأساتذة الجامعية نحو ملائمة المحتوى العلمي للبرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.
- التعرف على اتجاهات الأساتذة الجامعية نحو الإمكانيات البشرية والمادية للبرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.
- الكشف عن اتجاهات الأساتذة الجامعية نحو ملائمة القدرات والمهارات المكتسبة من البرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.

5- أسباب اختيار موضوع :

- الاهتمام الشخصي بالموضوع.
- التعرف على اتجاهات أساتذة علم النفس العمل والتنظيم نحو ملائمة برامج التكوين لمتطلبات سوق العمل.
- إضافة نتائج هذه الدراسة إلى نتائج الدراسات التي اعتمدت بهذا الموضوع.

6- التعاريف الإجرائية :

﴿ الاتجاهات :

هي آراء ومواقف أساتذة علم النفس عمل وتنظيم يعبرون عنها بالإيجاب والسلب وقياسها من خلال برامج التكوين والاستجابة ل فقرات الاستبيان المعروضة عليهم والمعبرة بالنسبة المئوية لكل فقرة ولكل محور.

﴿ التكوين :

هو تزويد الفرد بمعارف ومهارات علمية في تخصص علم النفس عمل وتنظيم حيث تكسبه قدرات عقلية عالية وهذا لزيادة الفعالية والاستمرارية داخل الجامعة.

الفصل الثاني: الاتجاهات

تمهيد

1- تعريف الاتجاه

2- علاقة بعض المفاهيم بالاتجاهات

3- نشأة الاتجاهات

4- مراحل تكوين الاتجاهات

5- مكونات الاتجاهات

6- خصائص الاتجاه

7- أنواع الاتجاهات

8- نظريات الاتجاهات

9- أهمية الاتجاهات

10- طبيعة الاتجاهات

خلاصة الفصل

تمهيد:

مما لاشك فيه أن لكل فرد من أفراد المجتمع وجهة نظر نحو موضوعات ومواقف معينة خاصة به اعتماداً على ما يحمله من معارف وأفكار وعقائد تأثر على آرائه واتجاهاته. ولقد تناولنا في هذا الفصل اتجاهات الاساتذة نحو البرامج التكوينية وتناولنا فيه الخطة التالية : مفهوم الاتجاهات، أنواع الاتجاهات، مكونات الاتجاهات، خصائص الاتجاهات، طبيعة الاتجاهات، وظائف الاتجاهات، أهمية الاتجاهات، ووظائفها.

1- تعريف الاتجاه:

أ. التعريف اللغوي:

مشتق من الفعل اتجه بمعنى حذى حذوه وصار على طريقه، أي أنه الإقبال على الشيء، واتجه اتجاهها، له رأي. وتشير كلمة الاتجاه إلى وضعية الجسم، وهي تستعمل لأكثر من معنى في مجالات العلم والحياة اليومية مثال ذلك استعمال الكلمة للدلالة على وجهة الرياح أو الطائر ووجهة الارتفاع أو الانخفاض في الدراسة العلمية ولسعر عملة ما، والمنحنى الذي تتخذه الدولة في مواجهة أمر عام يتصل بسياساتها الداخلية أو الخارجية. (كمال عبد الله، 1990: ص 25).

ب. التعريف الاصطلاحي:

يعرفه ألبرت 1935: أنه حالة استعدادات عقلية ونفسية وعصبية تتكون لدى الفرد من خلال الخبرة والتجربة السابقة التي يمر بها الفرد، وتؤثر هذه الحالة تأثيراً ملحوظاً على استجاباته أو سلوكه إزاء جميع الأشياء والمواقف التي تتعلق بهذه الحالة، ومعنى ذلك أن الاتجاه حالة استعداد للنشاط الجسمي والعقلي، وتعد تهيئة لاستجابات معينة. (عيسوي عبد الرحمان، 2002: ص 181).

يعرف ثرستون (1929) الاتجاه على أنه درجة حالة من الشعور الإيجابي أو السلبي المرتبط بموضوع سيكولوجي معين. (عيسوي عبد الرحمان، 1982 : ص 44)

فثرستون يركز على الجانب العاطفي، فالإتجاه أسلوب يتعلمه الفرد لكي يستجيب بطريقة ما لمختل المواقف. وقد نُجد في تعريف بوجاردوس 1950 أن الإتجاه ميل يتجه بالسلوك قريباً من بعض عوامل البيئة أو بعيداً عنها فيضفي عليها معايير موجبة أو سالبة (عباس محمود عوض، 1980 : ص 27)

أما توماس وزنانيكى: بأنه الموقف النفسي للفرد حيال إحدى القيم أو المعايير (موقف الفرد الأمين من السرقة في مجتمع يعاقب من يسرق ويدعو إلى الأمانة)، وهو اتجاه نفسي تحدده المعايير الاجتماعية القائمة. (العبدلي ناصر محمد، 1995: ص 4).

كما يعرفه نيلسون 1939: أن الاتجاه عبارة عن ميل معقد للاستجابة الثابتة بالموافقة أو المعارضة للموضوعات الاجتماعية في البيئة، وهذه الاستجابة تختلف من ثقافة لأخرى، فالموضوع الذي قد يعارضه الناس في ثقافة ما قد يوافقون عليه في ثقافة أخرى.

ويؤكد أن الاتجاه استنتاج من سلوك الشخص نحو المؤسسات المختلفة، والجماعات المختلفة والتعليم والطب والجنس، والزواج، والدين، فهي بهذا تمثل عنده الرابط النفسي الأساسي بين قدرة الشخص على الإدراك أو الإحساس أو التعلم، وبين خبرته المستمرة في الموقف الاجتماعي المعقد، أي أن الاتجاهات تربط بين نواحي نفسية مثل الإدراك ونحو نواحي اجتماعية سبق أن عاشها الفرد في الموقف أو المجال نفسه.

(PRSHANSKY ; 1970 : p377) ، نقلا عن (عزيرو سعاد، شرناعي، 2012 : ص 225)

وعرفه كامبل: بأنه اتساق الاستجابة نحو الموضوعات الاجتماعية والقضايا المختلفة. (KIMG ; 19) : p 1972 نقلا عن (عزيرو سعاد، شرناعي، 2012 : ص 225)

وعرفه كاتس: بأنه استعداد الفرد لتقييم بعض الموضوعات أو جانب معين من عاله عن طريق المعارضة أو التأييد. (Dawes, 1972 : p 16) نقلا عن (عزيرو سعاد، شرناعي، 2012 : ص 225)

ومن جهته يرى الباحث جلفورد: بأن الاتجاه استعداد خاص عام يكتسبه الفرد بدرجات متفاوتة ليستجيبوا للمواقف التي تعترضهم بأساليب معينة قد تكون مؤيدة أو معارضة لها. (Guildford, 1954 : p 407) نقلا عن (عزيرو سعاد، شرناعي، 2012 : ص 225)

ويعرفه بروشانسكيو سيدنبرج أنه: ميل معقد للاستجابة الثابتة بالمواقفة أو المعارضة للموضوعات الاجتماعية الموجودة في البيئة (بوظيفة، 2008: ص 24)

بينما يعرفه أحمد عزت راجح 1965 بأنه استعداد وجداني مكتسب، ثابت نسبيا يميل بالفرد إلى موضوعات معينة فيجعلها يعرض عنها ويكرهها (دويدار، 2004، صفحة 158)

أما سيد خير الله 1973 يقول بأن الاتجاهات هي مجموعة استجابات القبول أو الرفض التي تتعلق بموضوع معين أو موقف ما يقبل المناقشة (محمود منسي، 1990: ص 206)

وإسماعيل وجماعته يعرفونه على أنه محصلة لاستجابة الفرد نحو موضوع ذي صبغة اجتماعية وذلك من حيث تأييد الفرد لهذا الموضوع أو معارضته له. (إسماعيل وآخرون، 1974: ص51)

وعليه يمكن القول بأن الاتجاه هو: بناء افتراضي، وأحكام يصدرها الإنسان وهو يمثل درجة حب الفرد أو كرهه لموضوع معين.

2- علاقة بعض المفاهيم بالاتجاهات:

أ. **الرأي:** يعبر الرأي عن موقف محدد نحو موضوع أو مشكل ما قد ينتهي بانتهاء هذه المشكلة، أما بالنسبة للاتجاهات فيبقى دورها في التأثير على سلوك الإنسان بغض النظر عن الموضوع والمشكلة.

وأما من وجهة نظر ثرستون هو الوحدة البسيطة، والاتجاه هو الوحدة الأكثر تعقيدا. والاتجاه في رأيه عبارة عن عدد من الآراء تدرج على بعد الموافقة والمعارضة لموضوع الاتجاه. (عبد الحميد محمود السيد، 1979: ص198)

و من هنا نرى أن الرأي يتضمن أو ينشأ بصورة جزئية من الاتجاه كونه مرتبط بجانب الجدل والنقاش أو الخلاف الذي يدور حول الرأي العام.

ب. **الإهتمام:** تعد الإهتمامات أكثر تحديدا وخصوصية من الاتجاه، وغالبا ما تكون موجبة، في الحين أن الاتجاهات قد تكون موجبة أو سالبة أو محايدة (عبد الله خليفة، سيد معتز، 2001: ص23)

ت. **العاطفة:** تقتصر العاطفة على الجانب الشعوري الوجداني، إضافة على أنها شخصية وذاتية، بينما يقوم التعصب على أساس شحنة إنفعالية عادة ما تكون جد مبالغ فيها لدرجة أنها تجعل الفرد لا يستطيع توخي الحذر والموضوعية والمنطق في تفكيره وإصدار أحكامه على الأشياء، أما الاتجاه فهو أكثر موضوعية إذ يحتوي على جوانب عقلية ومعرفية وإدراكية وسلوكية. (صافي محمد، 2012: ص24)

ث. **القيم:** للقيم دور حيوي ومهم في الحياة الفرد، فالقيمة هي مفهوم فردي لعلاقة مثالية والتي تستعمل لتقييم الحق والباطل أو الأحسن والسيء في العلاقات الحالية التي يلاحظها أو يتأملها، وهناك من يراها تتراوح بين هذا وذاك. (مقدم عبد الحفيظ، 2003: ص251)

ج. **الاعتقاد:** هو ميل إلى فعل يعتمد عليه الفرد في الإستجابة، أما الاتجاه هو وصف للشئ أو الموقف تبعا للقبول أو الرفض، فهو عبارة عن إحساس اتجاه بعض الموضوعات. (صافي محمد، 2012: ص24)

ح. **السلوك:** قد لا يعكس السلوك بالضرورة الاتجاه الحقيقي للفرد إذا كان الاتجاه من النوع السري، فالسلوك هو الميل السلوكي المتوقع للفرد معين، أما الإستجابة المعرفية فهي تقييم إدراكي للكيان يؤسس معتقدات

الفرد نحو هذا الكيان. و يعتبر أكثر الاتجاهات إما نتيجة خبرة مباشرة أو تعلم بالملاحظة من البيئة. (دويدار، 2004، صفحة 25)

3- نشأة الاتجاهات:

أ. مرحلة التأمل والاختيار: وتتضمن:

- التعبير اللفظي عن الميل والرغبة والاستعداد نحو موضوع معين.
- خوض التجربة باتجاه معين.

ب. مرحلة الاختيار والتفضيل: وتتضمن:

- التعبير اللفظي في الاختيار والتفضيل.
- أداء سلوك بين تفصيل الشيء على الآخر.

ت. مرحلة التأييد والمشاركة: تتضمن:

- الموافقة والتأييد والمشاركة اللفظية لموضوع الاتجاه.
- المشاركة العلمية التي تدل على الموافقة.

ث. مرحلة الإهداء والمحاولة العلمية: وتتضمن:

- تأييد العمل والدعوة لموضوع الاتجاه لفظيا.
- ممارسة الدعوة للموضوع والتبشير بفضائله.

ج. مرحلة التضحية: وتتضمن:

- إظهار الاستعداد قولاً وعملاً.
- التضحية الفعلية لشيء معين في سبيل شيء آخر. (الشناوي محمد حسن، 2001: ص 183)

4- مراحل تكوين الاتجاهات:

أ. المرحلة الإدراكية أو المعرفية: وفيها يدرك الفرد مثيرات البيئة الطبيعية والاجتماعية التي تتضمن المحتوى

العام لطبيعة ومكونات المجتمع، فيكتسب خبرات ومعلومات تكون بمثابة إطار معرفي له.

ب. المرحلة التقييمية: هي مرحلة يقوم فيها الفرد بتقييم حصيلة تفاعله مع هذه المثيرات والعناصر ويستمد في

عملية التقييم هذه إلى ذلك الإطار الإدراكي المعرفي بما فيه من تغييرات موضوعية مثل خصائص الأشياء

ومقوماته ومن متغيرات ذاتية مثل تلك التي هي في الجانب الاجتماعي من الإدراك مثل صورة الذات

وأبعاد التطابق والتشابه والتمييز وجميعها تعتمد على ذاتية الفرد وأحاسيسه ومشاعره.

ففيما يتفاعل الفرد مع مشيرات وفق الإطار المعرفي الذي كونه عنها، فضلا عن الكثير من الأحاسيس والمشاعر التي تتصل بها. (أحمد عبد اللطيف، 2001: ص 40)

ت. المرحلة التقريرية: وفيها يصدر الفرد القرارا لخاص بعلاقته مع عنصر من عناصر البيئة، فإذا كان الحكم موجبا كان الاتجاه إيجابيا والعكس. (سعد، 1998: ص 210)

5- مكونات الاتجاهات:

كان الاعتقاد السائد حسب أحمد عبد اللطيف وحيد 2001 الاتجاه ذو طبيعة بسيطة وأنه ذو بعد واحد، إلا أن هذا الاعتقاد تغير لدى الباحثين لأن الدراسات الكثيرة التي أجريت حول الاتجاه أكدت أنه ذو بناء مركب من ثلاثة عناصر أو مكونات أو خصائص رئيسية:

أ. المكون الفكري (المعرفي):

وهو مدركات الفرد الحسية يتضمن عمليات إدراكية وأفكار تتعلق بموضوع الاتجاه ويشمل ما لديه من حجج تقف وراء تقبله لموضوع الاتجاه. فإذا كان الموضوع في جوهره عملية تفضيل موضوع على آخر، فإن هذه العملية تطلب بعض العمليات الفعلية كالتمييز والفهم، ويتضح المكون المعرفي للاتجاه في حالة قياس الاتجاه. (المعاينة، 2000: ص 163)

ب. المكون العاطفي (الإنفعالي):

يستدل على المكون العاطفي للاتجاه من خلال مشاعر الشخص ورغباته نحو الموضوع ومن إحتياله عليه أو من نفوره منه أو كرهه له، فهو يشير إلى مشاعر الحب والكراهية التي يوجهها الفرد نحو موضوع الاتجاه ويرتبط بتكوينه العاطفي، فقد يجب موضوعا عاما فيستجيب له على نحو إيجابي.

وتعتبر المكونات الإنفعالية من أكثر المكونات أهمية بالنسبة للاتجاه وهي عبارة عن تلك الشحنة الإنفعالية التي يصطبغ بها سلوك الفرد ونزوعه في الموقف الذي ينشط فيه الاتجاه. (بوظريفة، 2008: ص 27)

ت. المكون السلوك (النزوعي):

إن الاتجاهات تعمل كمجهاات لسلوك الإنسان، فهي تدفعه إلى العمل على نحو إيجابي عندما يمتلك اتجاهات إيجابية نحو بعض الموضوعات. فالفرد الذي يحمل اتجاهها دينيا إيجابيا، يستجيب بأداء الصلاة وإيتاء الزكاة والتعامل مع الناس بالحسنى، كما يأمر بالمعروف، أما إذا كان يحمل اتجاهها سلبيا نحو موضوع ما. (محمد حسن الشناوي، 2001: ص 177)

6- خصائص الاتجاه:

تتلخص أهم خصائص الاتجاه في:

- الاتجاهات مكتسبة ومتعلمة وليست وراثية.
 - الاتجاهات تتكون وترتبط بمثيرات ومواقف اجتماعية، ويشترك عدد من الأفراد أو الجماعات فيها.
 - الاتجاهات لا تتكون في فراغ ولكنها تتضمن دائما علاقة بين فرد موضوع من موضوعات البيئة.
 - الاتجاهات تتعدد وتختلف حسب المثيرات التي ترتبط بها.
 - الاتجاهات لها خصائص انفعالية.
 - الاتجاهات قد تكون محدودة أو عامة.
 - الاتجاهات تقع دائما بين طرفين متقابلين إحداهما موجب والآخر سالب هما التأهيل المطلق والمعارضة المطلقة.
 - الاتجاهات تغلب عليها الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواها.
 - الاتجاهات تتفاوت في وضوحها وجلائها، فمنها ما هو واضح ومنها ما هو غامض.
 - الاتجاهات لها صفة ثابتة واستمرار نسبي، ولكن من الممكن تعديلها وتغييرها تحت ظروف معينة.
- (زهرا، 1977: ص144)

- الاتجاهات ديناميكية فهي تحرك السلوك نحو الموضوعات التي تنظم حولها.
- يمكن قياس الاتجاهات بالأساليب والمقاييس المحددة لذلك.
- تتصف الاتجاهات بأنها ثلاثية: (وجدانية، معرفية، سلوكية)
- بعض الاتجاهات تتصف بالقوة وبعضها تتصف بالضعف ومنها الواضح والغامض.
- تتميز الاتجاهات بالاستمرارية، حيث يحدد للفرد كيف يتصرف في المواقف المختلفة بشكل مستمر.
- الاتجاهات قابلة للانطفاء، بمعنى أنه قد تأتي عليه فترة يتلاشى فيها. (الزبيدي، 2009: ص55)

7- أنواع الاتجاهات:

- أ. **الاتجاهات القوية:** هذه الاتجاهات تبقى قوية بمرور السنين نتيجة لتمسك الفرد بها فالذي يرى المنكر يغضب ويشور ويحاول تحطيمه، يفعل ذلك لأن اتجاهه قوي حاد يسيطر على نفسه.
- ب. **الاتجاهات الضعيفة:** هي الاتجاهات التي من السهل التخلص منها وقبولها للتحويل والتغير تحت وطأة والشدائد. (الحبيب، 2006، صفحة 129)

فهذا النوع من الاتجاه يتمثل في الذي يقف من هدف الاتجاه ضعيفا رخوا مستسلم، فهو يفعل ذلك لأنه لا يشعر بشدة الاتجاه كما يشعر بها الفرد في الاتجاه القوي.

ت. **الاتجاهات الجماعية:** وهي الاتجاهات التي يشترك فيها عدد كبير من أفراد المجتمع مثل إعجاب الناس بالبطولة أو بقائد ما. فهو اتجاه مشترك بين عدد كبير من الناس.

ث. **الاتجاهات الفردية:** وهي الاتجاهات التي تتميز فرد عن فرد آخر مثل إعجاب الفرد بلون معين، أو بصديق أي له اتجاه فردي أو إعجاب الأستاذ بطالب معين لنشاطه (لعصفي، 2008: ص03)

ج. **الاتجاهات الشعورية:** وهو الشعور الذي يظهره الفرد دون حرج أو تحفز وهذا الاتجاه غالبا ما يكون متفقا مع معايير الجماعة.

ح. **الاتجاهات اللاشعورية:** وهو الذي يخفيه الفرد ولا يفصح عنه وغالبا لا يتفق هذا الاتجاه مع معايير الجماعة وقيامها. (الحبيب، 2006، ص 130)

خ. **الاتجاه الموجب:** وهو عندما يتجه الفرد نحو شيء ما يسعى جاهدا إلى ترسيخه في سلوكاته، هذا اتجاه إيجابي نحو هدف ما.

د. **الاتجاه السلبي:** هو عندما يتعد الفرد عن شيء ما، فهذا يدل على أن له اتجاه سلبي نحو ذلك الشيء.

ذ. **الاتجاه العلني:** هو ذلك الاتجاه الذي لا يجد الفرد حرجا في إظهاره والتحدث به أمام الناس، وغالبا ما يكون هذا الاتجاه متسقا مع معايير الجماعة ونظمها وقيمها ويتميز بحدته المتوسطة.

ر. **الاتجاه السري:** هو الذي يحرص الفرد على إخفائه مع الميل إلى إنكاره، وغالبا ما يكون هذا الاتجاه غير منسجم مع قيم الجماعة ونظمها وقيمها. (كامل محمد عويضة، 1996: ص173)

8- نظريات الاتجاهات:

تتمثل في نظرية التعلم، والنظريات المعرفية. يرى سعد عبد الرحمان 1983 أن هناك ثلاثة مبادئ يتم على أساسها اكتساب الاتجاهات وهي:

أ. **نظرية التعلم:**

﴿ **التعلم عن طريق المنعكس الشرطي:**

يتعلم الفرد اتجاهات وتتكون لديه استجابات إيجابية أو سلبية نحو مواضيع معينة حسب طبيعة الخبرات التي يمر بها، فالإتجاه السلبي يتكون من تكرار خبرات مؤلمة نحو موضوع أو شخص معين يتحول بعدها إلى حكم

عام نحو المواضيع المشابهة أو الأشخاص، وقد يكون العكس في حال المرور بخبرات سارة. (صافي محمد، 2012: ص33)

﴿ التعلّم عن طريق الإشراف الإجرائي: ﴾

يكون الفرد اتجاهات معينة نحو المواضيع التي تساهم في إشباع حاجاته ودوافعه، فترتبط عنده هذه المواضيع بالمصادر التي تحقق له عملية الإشباع، فتؤدي إلى اكتساب الاتجاهات والقيم، وبذلك يمكن القول بأن للأسرة دور كبير في غرس القيم والاتجاهات كون الفرد يحقق رغباته ودوافعه بداية من الأسرة وفق مبدأ اللذة والألم. (محمد صافي، 2012: ص33)

﴿ التعلّم عن طريق التقليد: ﴾

يرى باندورا أن تعلم مختلف السلوكات يتم بالتقليد دون وجود الإثابة أو التدعيم التي تحدث عنها نظرية الإشراف الإجرائي، حيث يمكن تفسير الاتجاه أنه تلك العملية التي يسعى الفرد من خلالها محاولة محاكاة أو تقليد الآخرين في اتجاههم عن طريق التقمص. (نبيل عبد الفتاح، 1983: ص230)

ب. النظريات المعرفية:

﴿ نظرية التطابق المعرفي: ﴾

وقد اعتمد الباحثان على نظريات الاتصال في تحديد عناصر تحليل الاتجاه المتمثلة في المصدر، المفهوم، وهو المعنى الذي يعطيه المصدر لموضوع الرسالة ويحدث التطابق إذا كان لدى الفرد تقويم محب لكل من المصدر والمفهوم متناقضا أي أن أحدهما سلبي والآخر إيجابيا مادام التأكيد بين رابطة سلبية بينهما. (جلال سعد، 1984: ص177)

ويتكلم إزجودو تانبوم عن ظاهرة البساطة، بمعنى أن الاتجاهات النفسية تتحرك نحو أحد قطبين متضادين، وأهم مظاهر هذا الأسلوب أنه يسمح بالتنبؤ باتجاه تغير الاتجاه النفسي ودرجته، فكلما كانت جاذبية الاتجاه متطرفة، كان احتمال تغيره قليلا إذا ما تزوج مضاد له في الجاذبية. (صافي محمد، 2012: ص34)

﴿ نظرية التوازن المعرفي: ﴾

يرى فريز هيدر 1958 أن اتجاهات الناس نحو الموضوعات لها جاذبية إيجابية أو سلبية فقد تتطابق فيما بينها أو تتناقض، لذلك قد يكون هناك توازن أو عدم توازن في نسق الاتجاهات، حيث أن هناك حركة دائمة نحو التوازن فلا يكون هناك ضغط نحو التغيير. (سعد جلال، 1984: ص179) بمعنى وجود نزعة عند الأفراد لعزل الاتجاهات التي تتعارض والتي تتشابه عن بعضها البعض.

﴿ نظرية التنافر المعرفي: ﴾

تعود نظرية التنافر المعرفي لفيستنجر، حيث أن التنافر حالة سلبية من حالات الدافعية التي تحدث حين يكون لدى الفرد معرفتان في وقت واحد، على أن لا يكون بينهما توافق مما يجعل الفرد يسعى إلى تحقيق هذا التنافر من خلال تخفيض العناصر المعرفية وجعلها تطابق التغير في سلوك الأفراد الفعلي، أي تغيير إحدى الفكرتين إزاء المثير الواحد يجعلها تسير في نفس اتجاه الفكرة الأخرى. (سلوى محمد عبد الباقي، 2003: ص104)

9- أهمية الاتجاهات:

الاتجاهات هي التي تساعد على التكيف الشخصي والاجتماعي. (معشي، 1423: ص29) تظهر الاستجابات واضحة من خلال نشاطات الفرد وعلاقاته الاجتماعية القائمة بينه وبين أفراد الجماعة التي ينتمي إليها.

لها دور بارز في سلوك الفرد لهذا يهتم بها العلماء وبعملية قياسها والسعي إلى تعديلها للوجهة المرغوب فيها. فالفرد عندما يتكون لديه اتجاهها إيجابيا نحو أحد الموضوعات فإنه يتجه نحو هذا الموضوع ويعبر عن هذا الاقتراب بشتى الأساليب السلوكية والعكس صحيح. (العززي، 1429: ص17)

10- طبيعة الاتجاهات:

تتعدد طبيعة الاتجاهات بالأبعاد التالية:

﴿ **التطرف:** يعني طرفي الاتجاه ، الإيجابية والسلبية بمعنى الموافقة التامة تجاه موضوع معين أو الرفض والمعارضة التامة.

﴿ **المضمون (المحتوى):** ويعني درجة وضوح الاتجاه عند أصحاب الاتجاه فالالاتجاه الواحد تختلف درجة وضوحه من فرد لآخر.

﴿ **وضوح المعالم:** ويعني تفاوت وضوح الاتجاهات الأخرى الغامضة ، فالالاتجاه الديني نحو شرب الخمر اتجاه واضح ومحدد في حين نجد أن اتجاهها آخر سيتم بالوضوح مثل اتجاه فرد معين نحو صفة التدريس التي لا يعرف عنها الكثير.

﴿ **الانعزال:** ويقصد به انعزال الاتجاه عن غيره من الاتجاهات وتختلف في درجة ترابطها فالاتجاه الشخص نحو نوع من الصابون أو الملابس أو الأكل يمكن اعتباره اتجاهها سطحيًا منعزلا بالنسبة لاتجاهات أخرى تتعلق بطرق التريس أو التربية أو الاتجاهات الدينية.

﴿ **القوة:** تعني الاتجاهات التي تظل واضحة المعالم رغم ما يصدق الأسباب من مرافق شديدة تجعله يتعرض للتخلي عنها أو استبدالها. (عوض، 2000: ص255)

للاتجاهات وظائف متعددة بالنسبة للفرد، فهي تنعكس في تصرفاته وأقواله ولأفعاله لأثناء تفاعله مع الآخرين في المواقف البسيكولوجية المتعددة، وتجعله قادرا على اتخاذ القرار في حسم وانساق دون تردد بطريقة كلما

تكون ثابتة ، فالالاتجاه يحدد الاستجابات المتوقعة ويساعد في تحقيق كل من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية وبلوغ أهداف الفرد ، فالالاتجاهات تساعد الفرد على تحقيق اتجاهات

■ اجتماعية في علاقته بالآخرين أو اتجاهات اقتصادية بالنسبة للكسب المشروع وتساعده أيضا على اتخاذ القرار. (عوض، 2003: ص256)

﴿ وظيفة تحقيق الذات وإشباع الحاجات والرغبات : أن الفرد كثيرا ما يتبنى مجموعة من الاتجاهات توجه سلوكه وتتيح له فرصة التعبير عن ذاته. كما تساعد الاتجاهات الأفراد على إشباع حاجياتهم ورغباتهم المتعددة والمتجددة ، فهم يسعون إلى تحقيق حاجاتهم الاجتماعية وحاجات الانتماء والتقدير.

﴿ وظيفة الدفاع عن الذات: وترتبط هذه الوظيفة بالأهداف التي تخرج من ذات الفرد وهي اتجاهات ينشئها الفرد للدفاع عن كيانه ونفسه. فالفرد يقوم أحيانا بتكوين بعض الاتجاهات لتبرير فشله أو عدم قدرته على تحقيق أهدافه.

﴿ الوظيفة التنظيمية: تصل الاتجاهات الأفراد بالأطر المرجعية الاجتماعية والمعايير السلوكية التي تناسب المواقف الاجتماعية المختلفة وجميع انساق الخبرة التي يكتسبها الفرد وتنظم سلوكه مما يقلل الوقت والجهد وهما هدفا التنظيم فالالاتجاهات والخبرات لها صفة التنظيم مما يؤدي إلى اتساق وثبات سلوك الأفراد في المواقف المختلفة.

﴿ الوظيفة المعرفية: تعمل الاتجاهات على توسيع نطاق التفكير والمعرفة لدى الفرد من خلال البحث عن المعارف والمعلومات، وبالتالي تساعده في توفير معايير وأطر مرجعية تسمح للفرد وتساعد في تنظيم معارفه ومدركاته للأمور حوله وتفسيرها. وترتيب معلوماته عن الموضوعات والمثيرات المختلفة وبالتالي اتخاذ موقف ما سواء كان هذا الموقف إيجابيا أو سلبيا.

﴿ وظيفة التنبؤ بالسلوك: الهدف من وراء دراسة الاتجاهات هو تحديد طبيعة ونوعية هذه الاتجاهات المكونة لدى الأفراد ، ومعرفة ما إذا كانت اتجاهاتهم إيجابية أم سلبية نحو قضية ما تريد مؤسسة أو هيئة ما اتخاذ قرار بشأنها وعلى ضوء ذلك تقوم باتخاذ الإجراءات اللازمة حتى تضمن قبول الأفراد لذلك القرار وتجنب معارضته. (سيد، 1988: ص94)

خلاصة الفصل:

بعد استعراضنا للاتجاهات حول برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم من خلال المفهوم والأهداف والأهمية والنظريات والوظائف فإن معرفة اتجاهات وآراء الأفراد نحو موضوع معين له دور كبير في تغييرها، حتى وإن كان ذلك ليس بالأمر السهل، ولهذا فإن الاتجاهات من أهم الوسائل التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية لتحقيق التفوق والريادة للمنظمة وهذا عن طريق إقامة برامج تكوينية تساعد من خلالها العمال على اكتشاف وتطوير مهاراتهم وقدراتهم والتغيير في سلوكهم من أجل استثمارها بما يخدمهم.

الفصل الثالث

التكوين وسوق العمل

تمهيد

1- التكوين

2- برنامج التكوين

3- الفرق بين التكوين والبرامج التكوينية

4- سوق العمل

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد البرامج التكوينية في المنظمات الاقتصادية الحديثة من أهم مقومات التنمية التي تعتمد عليها هذه المنظمات في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية والتقنية والإنتاجية والإدارية التي ترتبط مباشرة بالفرد كونه إنسان من جهة والمحرك الأساسي لكافة عناصر الإنتاج من جهة أخرى، ونتوقف على كفاءته كفاءة كافة هذه العناصر وبالتالي كفاءة الأداء التنظيمي.

1- التكوين:

محاولة لتغيير سلوك الأفراد بجعلهم يستخدمون طرقاً وأساليب مختلفة بعد التدريب في أداء أعمالهم.

أ. مفهوم التكوين:

هناك عدة تعريفات للتكوين وكل منها يتناول العملية التكوينية من زوايا مختلفة حيث يعرفه وصفي عقيلي على أنه: برامج متخصصة تعد وتصمم من أجل اكتساب عمال المنظمة في كافة مستوياتها من عارف ومهارات وأنماط سلوكية جديدة. (أحمد وصفي العقيلي، 2003: ص34)

بينما يعرفه فيليبو على أنه: العملية التكوينية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء وتنفيذ عمل معين. ويعرفه دافينكينق هو العملية التي من خلالها يحصل تكييف الأفراد بحيث يمكنهم من التعلم بشكل فعال.

فالتكوين هو عملية إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير وإشراف، بحيث يكتسب رصيذا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وكذا تكييفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفعالية والاستمرارية.

وهو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا ويهدف التكوين إلى تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل ويهدف إلى زيادة فعالية العامل في القيام بالأعمال المرتبطة بمنصبه الحالي من خلال اكتسابه معارف ومهارات، لذلك يتم الاستثمار في التكوين من أجل التأقلم ومسايرة التطورات الخارجية خاصة التكنولوجية، وكذلك المنافسة سواء كانت داخلية أو خارجية ولا سيما العولمة وما تحمله من مخاطر وتهديدات وكذلك من فرص إذا تم التصرف معها بشكل صحيح وأخيرا لتغيير متطلبات العملاء. (أحمد ماهر، 2003: ص230)

■ هو تنمية منظمة وتحسين للمعارف والاتجاهات والمهارات والسلوكيات التي يتطلبها مختلف مواقف

العمل، وذلك بغية قيام الأفراد بأعمالهم المهنية على أحسن وجه. (حمداوي، 2004: ص99)

- هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل. (هاشم، 1989 : ص255)
- التكوين نشاط مخطط يهدف إلى أحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء، وطرق العمل والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للعمل بكفاءة وإنتاجية عالية. (درويش، 1976: ص 594)
- التكوين هو التطوير المنطقي المستمر للمعلومات والخبرات والمهارات والتصرفات بين مختلف الطبقات العاملة والذي يساعد على تقدمهم وتقديم الإدارة التي يعملون بها. (برعي، 1985: ص352)
- التكوين هو عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله ، تهدف إلى أحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة ، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه المؤسسة التي يعمل فيها. (عبد الوهاب، 1989: ص19)
- هو جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير معرفي وسلوكي في خصائص الفرد العامل الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله وأن يطوره أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل. (المهيتي، 1999: ص 202)

ب. بناء المنهج التكويني:

من خلال وضع المهارات والمعارف لكل هدف سلوكي والموضوعات التي ستقدم ويتم ترتيب الموضوعات عبر أساليب ومداخل منها :

- المدخل السيكولوجي: بترتيبها حسب درجة السهولة وسرعة تعلمها.
- حسب تسلسل أداء العمل في الواقع الفعلي.
- الترتيب المنطقي في العرض.
- حسب المشكلات المطلوب التركيز عليها.

2- برنامج التكوين:

كل ما تقدمه معاد التكوين من مقررات بيداغوجية وثقافية ومهنية طيلة مدة التكوين البيداغوجي المستغرق لمدة معينة من الزمن تتخللها فترات تطبيقية للتربص.

أ. أنواع البرامج التكوينية:

﴿ التكوين التوجيهي: ﴾

يقدم هذا النوع من التكوين للموظفين الجدد، وهو عبارة عن تزويد بمعلومات أساسية تخص أهداف المؤسسة وبيئتها وهيكلها التنظيمي، ومعلومات أخرى حول سياسة الأفراد في المؤسسة وطبيعة عملهم وكيفية أدائهم، هذا البرنامج يساعد على سرعة ارتباط الفرد الجديد بعمله وبالمؤسسة مما يولد لديه الرغبة في العمل وتحسين روحه المعنوية.

﴿ التكوين العلاجي: ﴾

إن الأفراد الذين سبق وأن اجتازوا برامج تكوينية معينة قد يحتاجون إلى تكوين علاجي لسبب فشلهم في تحقيق مستويات الأداء المطلوبة منهم والسبب في انخفاض مستوى أدائهم يعود إلى نسيان الطرق الأساليب التي تعلموها في البرامج التكوينية السابقة نتيجة لمرور الوقت أو قد يكون السبب ناتجا عن إهمال الطرق السليمة وإتباع طرق مختصرة، أو قد تكون الحاجة إلى تأهيل بعض الأفراد لمعالجة المشاكل الناتجة عن استبدال المكان والآلات المستخدمة، ومهما يكن السبب فهذا النوع من التكوين يهدف إلى معالجة النقص في آراء الأفراد نتيجة إلى عوامل أدت إلى انخفاضه.

﴿ التكوين للترقية: ﴾

يستخدم هذا التكوين كوسيلة لترقية الأفراد العاملين إلى وظائف أعلى في الهيكل التنظيمي فيتم تزويد بعض الأفراد بالمعارف والمهارات الجديدة قصد تمكينهم من شغل مناصب أعلى.

ب. صياغة البرنامج التكويني:

إن سياسة التكوين تعكس مدى الأهمية التي توليها المؤسسة في تطوير القوة العاملة لديها بحيث تنطلق من منطلق رئيسي يقوم على تحديد الاحتياجات الخاصة بالمشروع من مختلف الكفاءات والمهارات، وحصر الموارد المتاحة من هذه الكفاءات والمهارات ثم مقارنتها بالاحتياجات وهو أمر يمكن الإدارة من تحديد النقص المطلوب وبالتالي إمكانية وضع سياسة تكوين تكفل وتأمين هذه الكفاءات عن طريق ما يسمى ببرامج التكوين.

ت. إعداد برنامج التكوين:

يجب على الإدارة أن تأخذ بعين الاعتبار دراسة المواضيع التي سيتم إعدادها أو برمجتها وهذه المواضيع هي كالتالي :

- دراسة الأسلوب أو الطريقة المثلى لإقناع الأفراد بأهمية برنامج التكوين.

- دراسة احتياجات التكوين وتحديد المطلوب منها
- التأكد من أن المشاكل أو نقاط الضعف الحاصلة في المؤسسة يمكن حلها عن طريق برامج التكوين.
- دراسة الأسلوب أو الطريقة المثلى لإقناع الأفراد بأهمية وضرورة برنامج التكوين.
- دراسة مدى فعالية برامج التكوين وأثره على أداء الأفراد وسلوكهم، وبالتالي زيادة في كفاءاتهم.

ث. خطوات إعداد برنامج التكوين:

يرتبط برنامج التكوين بأمرين اثنين وهما ظروف العمل وطبيعة العمل التي سيتم التكوين عليه، ومن الممكن إعداد بيان هذه الخطوات بشكل عام والتي نرى أنه من الواجب أن ترافق إعداد برنامج التكوين وهي كما يلي:

- بيان الجهة المسؤولة عن إعداد البرنامج والإشراف عليه.
- اقتناع الأفراد بالتكوين.
- تحديد المواضيع التي يتضمنها البرنامج التكويني.

ج. فعالية وتقييم برامج التكوين:

﴿ مفهوم فعالية برنامج التكوين:

يقصد بفعالية برنامج التكوين مدى كفاءته في تحقيق الأهداف التي صمم من أجلها سواء كان الهدف إضافة معلومات أو خبرات أو مهارات جديدة أو تغيير اتجاهات الأفراد العاملين نحو العمل والمؤسسة أو كل هذه العوامل مجتمعة معاً، وتحصل الفعالية من عنصرين أساسيين هما: المتكون، والمحتوى التكويني.

﴿ شروط فعالية برنامج التكوين:

■ تقييم برنامج التكوين:

إن تصميم برنامج التكوين وتطبيقه على أرض الواقع لا يعتبر كافياً للحكم عليه أن كان ناجحاً أم لا، وأنه قد حقق الأهداف التي أنشأ من أجلها، ولهذا السبب يجب أن يتبع برنامج التكوين بعد تطبيقه بعملية تقييم شاملة حول ما تم تلقينه وتعليمه للأفراد من خبرات ومهارات، والنتائج التي توصلت إليها الإدارة من جراء هذه العملية وذلك حتى يتسنى للإدارة الحكم على مدى فعالية ونجاح هذا البرنامج أو فشله في تحقيق الغاية التي أنجز من أجلها.

■ مفهوم تقييم برنامج التكوين:

يقصد بتقييم برنامج التكوين أنه تلك العملية التي يسند إليها المشرفين على البرنامج، والتي تهدف إلى الوصف الدقيق لمستويات الأفراد بعد إخضاعهم لعملية التكوين، والتي يمكن من خلالها الحكم بموضوعية على نجاح المؤسس في الوصول إلى الأهداف التي كانت قد سطرها لتجاوز تلك النقائص

ح. أهداف البرنامج التكويني :

هي القلب الحقيقي للبرنامج وعليها تبنى بقية الخطوات وهنا نميز بين نوعين من الأهداف:

﴿ الأهداف العامة للبرنامج التكويني:

الغايات الرئيسية للبرنامج والتي يود متخذه القرار معرفتها بهدف التأكد من فعالية البرنامج.
الغايات الرئيسية للبرنامج والتي يود متخذه القرار معرفتها بهدف التأكد من فعالية البرنامج.

﴿ شروط فعالية برامج التكوين:

لكي يكون برامج التكوين فعالا لا بد من توفر خمسة خصائص كفيلة أن تجعل هذا النظام يحقق أهدافه وهي كما يلي:

■ البساطة ليس من الضروري أن يكون البرنامج معقدا حتى يكون ناجحا وفعالا بل على العكس من ذلك وقد ثبت أن هناك علاقة بين البساطة وفعالية النتائج ويكون البرنامج التكويني بسيطا إذا كانت العلاقات بين الأجزاء وبعضها وبين الأجزاء والكل وبين النظام نفسه والبيئة التي يعمل فيها ايجابية كما يساعد على نجاح نظام التكوين وفعاليته مثلا وضوح الهدف منه وتعريف نوع العلاقة بين النظام التكويني ووظيفته المتكون واختصاصه والبيئة التي سيعلم فيها بعد تكوينه وتحديد أدواره المكون والمتكونين وطرق تقييم أداء المتكونين

■ المرونة وهي قدرة البرنامج على التكيف ومواجهة التغييرات ويجب التكيف ومواجهة التغييرات ويجب أن يكون البرنامج مصمما بحيث يستوعب التغييرات التي تحدث أما في المدخلات أو في الظروف البيئية أو غيرها وان يكون لديه الوسائل التي تمكنه من التكيف مع هذه التغييرات

■ الثقة تتوافق الثقة عندما يكون هناك تماثل في العمليات واتساق في النتائج فبرنامج اتخاذ القرارات مثلا يعطي منهجا أو منهجا أو مناهج محددة في هذا الموضوع ويستخدم طرقا ووسائل تكوينية معينة حتى يتخرج المكونون منه بمهارات في اتخاذ القرار ويتحقق تماثل العمليات واتساق النتائج إذا كان هناك اختيار

دقيق لمكونات برنامج المدخلات والعمليات والترتيب المنظم لها وتحديد واضح للعلاقات بينهما وبين مراحلها

■ الاقتصادي مكن للبرنامج التكويني أن يكون فعالا إذا اقتصر الإنفاق على الأوجه الضرورية فقط حسب الاحتياجات التكوينية وإذا استبعد نواحي الإسراف أو الإنفاق الذي لا تقتضيه مهام البرنامج فمثلا ليس الظروف البيئية أو غيرها وان يكون لديه الوسائل التي تمكنه من التكيف مع هذه التغيرات

﴿ زيادة فعالية برنامج التكوين من خلال خلق الرغبة لدى الأفراد

إن خلق الرغبة لدى الأفراد العاملين لتغيير سلوكهم من خلال برنامج التكوين يمكن أن يكون برنامج التكوين معدا ومصمما وفقا لحاجة الأفراد الفعلية في العمل من اجل حل مشاكلهم وهذا من خلال زيادة قدراتهم في العمل وتحقيق حاجاتهم ورغباتهم كما انه من الضروري تهيئة نظام للمكافآت والحوافز بالاعتبار عوامل مشجعة لتعلم المهارات الجديدة أيضا أتاحه الفرصة للمكونين في المناقشة والمشاركة تساعد على ترسيخ ما يتعلمه الفرد.

﴿ المكون ودوره في زيادة فعالية برنامج التكوين

للمكون دور كبير في نجاح أو فشل برنامج التكوين ولزيادة فعالية المكونين لا بد من توفر عدة شروط حيث انه من الضروري توفر الخبرة اللازمة والمعرفة بالعمل والإحاطة الشاملة بالموضوع إذ لم يكن المكونين مهيئين ذهنيا ونفسيا لتلقي المعلومات والمهارات عن

3- الفرق بين التكوين والبرامج التكوينية:

التكوين هو عنصر أساسي من الموارد البشرية، أما البرامج التكوينية فهي ركيزة أساسية من التكوين.

4- سوق العمل :

يعرف سوق العمل على انه سوق افتراضي كما انه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية ، حيث يجتمع فيه كل من الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف مناسبة بالإضافة إلى أصحاب هذه الوظائف من أصحاب الشركات والمؤسسات المختلفة ، حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين ارتباطا مباشرا بالعمل وقد تناولنا في هذا الفصل : مفهوم سوق العمل، أنواع سوق العمل، التحديات التي تواجه الشباب في سوق العمل ، نموذج مثالي لسوق العمل، مكونات سوق العمل ، دور المؤسسات في تنمية سوق العمل ، أهمية تطوير المؤسسات لفعالية أسواق العمل.

أ. مفهوم سوق العمل:

إذا كان العمل يعبر عن المجهود الإنساني الفكري أو الجسدي الذي يؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها فإن سوق العمل هو السوق المسؤول عن توزيع هذا العمل على الوظائف والمهن. هو المنطقة الجغرافية التي تتوفر فيها الموارد البشرية تكون قادرة وجاهزة للعمل وراغبة فيه في كافة الأوقات، ويكون بإمكان المنظمات توفير حاجتها منها، وسوق العمل هو كأي سوق آخر يتكون من متغيرين أساسيين:

﴿ العرض: ويمثل ما هو متاح من موارد بشرية في منطقة جغرافية معينة، وذلك من مختلف الأعمار والجنس والتخصصات والمهارات... القادرة على العمل وتبحث عنه، وذلك في فترة زمنية معينة.

﴿ الطلب: ويمثل حاجة المنظمات من الموارد البشرية على اختلاف أنواعها وتخصصاتها، ومهاراتها في منطقة جغرافية معينة، وفي فترة زمنية معينة. (عمر وصف عقيلي، 2005: ص 276) وحينما يتفاعل العرض مع الطلب يجري تحديد للثمن.

وفي النظرية الكلاسيكية السوق مكان نظري حيث يتقابل العرض مع الطلب وتتحدد الأسعار في ضوء العلاقة بينهما. بنما سوق العمل هو مكان التقاء عارضي قوة العمل مع طالبي خدمة العمل مثل: الوكالة الوطنية للتشغيل، مكتب تشغيل الشباب. (نعمة الله نجيب ابراهيم، 2001: ص 15)

ويعرف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف ترى النظرية الكلاسيكية أن العلاقة الحقيقية الخاصة بسلوك العمال في سوق العمل توجد بين الأجر الحقيقي وكمية العمل، لكن ماينرد كينز أن العلاقة الحقيقية توجد بين كمية العمل ومعدل الأجر الأسمى لأن معدلات الأجور تكاد تكون ثابتة في الفترة القصيرة وذلك في شكل عقود عمل، لذلك فإن عرض العمل يأخذ شكل خط مستقيم في جزء كبير منه مثيرا لثبات عرض العمل. فلهذا حسب كينز فإن الطلب على العمل هو الذي يحدد حجم التوظيف.

ب. أنواع سوق العمل:

﴿ الوضع القانوني للعمل:

وهو سوق العمل المحمي من قبل القانون بشكل مباشر وعادة ما يديره القانون المدني بشكل مباشر، وعادة ما يديره القانونان منفصلين.

ويحدد الوضع القانوني للعمل أمورا أساسية مثل ضمان الأجر للعامل وضمان التأمين الصحي وغيرها من العوامل التي ينص عليها قانون العمل وكذلك العقد بين الطرفين.

﴿ تغطية سوق العمل: ﴾

يشكل الفرق بين المناطق التي توفر فرص العمل والأخرى التي يعيشها فيها الباحثون عن العمل تنوعا كبيرا وواضحا في سوق العمل، وتصنف أسواق العمل الخارجية التي تحتاج إلى أيد عاملة.

ت. خصائص سوق العمل :

- يتميز السكان النشطون الداخولون لسوق العمل بارتفاع نسبة الشباب بمعنى المجتمع الجزائري مجتمع فتي.
- تشغيل النساء في تقدم ملحوظ
- عدم استقرار التشغيل ارتفاع التشغيل المؤقت عن التشغيل الدائم.
- أكثر مناصب الشغل تم إنشاؤها في قطاع الخدمات.
- وزن القطاع غير الرسمي في سوق العمل. (كامل صالح الصالح، 1998: ص376)

ث. تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي:

- وتتبع آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أدى المظهرين:
- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال. (فارس شلاي، 2006: ص06)

خلاصة:

من خلال هذا الفصل المتعلق بالدراسة النظرية لسوق العمل والذي حظي باهتمام كبير في المجتمعات المعاصرة فسوق العمل ليس سوقا ككل الأسواق لابد من الإقرار بأنه يتحرك في محيط اقتصادي محكوم بآليات السوق التي تحدد مدى التوازن بين العرض والطلب ، ومن خلال كل التعريفات والأهمية والأنواع توصلنا إلى جملة من النتائج والتي تؤدي إلى أكثر فعالية لأسواق العمل:

تطوير دور المؤسسات الوسيطة في سوق العمل، لإدماج الشباب في سوق العمل.

معرفة كيفية تطور الأسواق والتنبؤ بالتغيرات من أجل إعداد السياسات المصاحبة للتغيير بوجود نظم

لمعلومات السوق أكثر فعالية للتنسيق الفعال بين طالبي العمل وعارضيه.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

عرض ومناقشة النتائج

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- المجتمع الأصلي للدراسة

3- الدراسة الاستطلاعية

4- أدوات الدراسة

5- الدراسة الأساسية

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي للدراسة من خلال التطرق إلى كل من الدراسة الاستطلاعية وأهدافها والمنهج المتبع في دراستنا وكذلك تقدم عينة الدراسة الاستطلاعية ومراحل بناء أداة الدراسة وكيفية التحقق من خصائصها السيكمترية.

1- منهج الدراسة :

اعتمدنا في دراستنا التي كان عنوانها اتجاهات الأساتذة نحو ملائمة برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل على المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لهذا النوع من الدراسات والذي يسمح لنا من وصف الظاهرة كما وكيفها.

2- المجتمع الأصلي للدراسة :

تمثل المجتمع الأصلي للدراسة في أساتذة الذين كان عددهم 30 استاذ في تخصص علم النفس العمل والتنظيم من بعض الجامعات الجزائرية.

3- الدراسة الاستطلاعية:

أ. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى:

- الاطلاع على التراث الأدبي حول موضوع الدراسة.
- بناء الأداة والتأكد من خصائصها السيكمترية من صدق وثبات لتحقيق أهداف الدراسة.
- تدارك الأخطاء وإجراء التعديلات اللازمة على الأداة قبل الشروع في تطبيقها في الدراسة الأساسية.

ب. حدود الدراسة الاستطلاعية :

﴿ الحدود الزمانية: تمت الدراسة ابتداء من 15 جانفي 2022 إلى 30 أفريل 2022.

﴿ الحدود البشرية: أجريت الدراسة على 30 استاذ من أساتذة علم النفس العمل والتنظيم.

﴿ الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة قدرت ب30 استاذ من أساتذة علم النفس

العمل والتنظيم في الجامعات الجزائرية الغربية: جامعة ابن خلدون تيارت، جامعة وهران2.

ج. عينة الدراسة الاستطلاعية :

تم تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان على عينة مكونة من 12 أستاذاً في تخصص علم النفس العمل والتنظيم تم اختيارهم بطريقة قصدية منهم 6 أساتذة من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت و6 أساتذة من قسم العلوم الاجتماعية، بجامعة وهران 2

د. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

الجدول رقم 1: توزيع العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
33,33%	04	35_28
16,67%	02	43 -36
8,33%	01	50_44
41,67%	05_50
%100	12	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنه قدرت النسبة المئوية ب 33,33% للأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 28 و35 حيث بلغ عددهم 04 وأما الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم بين 36 و43 بلغ عددهم 02 قدرت النسبة المئوية لديهم ب 16,67% والأساتذة الذين أعمارهم بين 44 و50 وكان أستاذاً واحداً قدرت النسبة المئوية لديهم ب 8,33% و05 أساتذة الآخرون الذين كانت أعمارهم 50 وما فوق قدرت نسبتهم المئوية ب 41,67%

الجدول رقم 2: توزيع العينة حسب الأقدمية في المهنة

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في المهنة
%25,00	03	05_01
%41,67	05	10_06
%33,33	04_11
%100	12	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 03 أساتذة مارسوا المهنة مدة تراوحت بين 01 و05 سنوات قدرت النسبة المئوية ب 25,00% و05 أساتذة مارسوا العمل مدة 06 إلى 10 سنوات تقدر النسبة المئوية لديهم

41,67% وأما الأقدمية التي مدتها 11 سنة وما فوق مارسها 04 أساتذة قدرت النسبة المئوية لديهم ب 33,33%.

الجدول رقم 3: توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
66,66	08	01
33,34	04	02
100	12	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الأساتذة الذكور 08% قدرت النسبة المئوية لديهم ب 66,66% أما الإناث فقد بلغ عددهن 04 ونسبتهم المئوية قدرت ب 34,33%
4- أدوات الدراسة:

أ. خطوات بناء الاستبيان:

للإجابة على فرضيات الدراسة، قمنا بالاطلاع على التراث الأدبي المتعلق بموضوع الدراسة، حيث تم تحديد محاور الدراسة وفقرات الاستبيان الذي يجب عن أهداف البحث والمتكون من 35 فقرة تم عرضها على الأستاذ المشرف لإبداء رأيه حولها، حيث قام بحذف 05 فقرات لعدم توافقها مع موضوع الدراسة ليصبح عدد الفقرات 30 فقرة (أنظر الملحق رقم 02) ينقسم الاستبيان إلى قسمين:

﴿ القسم الأول: يمثل المعلومات الشخصية: السن، الجنس، الأقدمية في المهنة

﴿ القسم الثاني: يتكون من مجموعة من الفقرات حسب كل بعد موزعة على النحو التالي:

﴿ البعد الأول: محتوى البرنامج العلمي: (1 إلى 11)

﴿ البعد الثاني: المكون (الأستاذ): (12 إلى 22)

﴿ البعد الثالث: القدرات والمهارات : (22 إلى 30)

كما قمنا باقتراح بدائل الإجابات التالية: دائما: غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا

ب. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

للتأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة من الصدق والثبات قمنا بإتباع الخطوات التالية:

﴿ صدق المحكمين:

تم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموعة المحكمين في جامعة ابن خلدون بتيارت كان عددهم خمسة أساتذة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم بغرض معرفة ما إذا كانت عبارات الاستبيان واضحة من حيث الصياغة اللغوية والتأكد من صلاحيتها لقياس ما وضعت من أجله كما هو موضح في الملحق رقم: 02 بعد استرجاع الاستبيانات من لجنة التحكيم، قمنا بإتباع التوجيهات والملاحظات التي تفضل بها أعضاء اللجنة حيث كانت الملاحظات تتمثل في بعض التعديلات كما هو موضح في الجداول التالية:

﴿ الفقرات التي تم حذفها:

الجدول رقم 4: الفقرات التي تم حذفها

رقم الفقرة	الفقرة التي تم حذفها
03	يحتوي البرنامج التكويني في علم النفس العمل والتنظيم على متطلبات سوق العمل.
11	يسمح محتوى البرنامج التكويني الطالب بالالتحاق بمنصب عمل يتوافق مع تخصصه.
19	يعتمد الاستاذ على وسائل بيداغوجية تمكنه من الوصول إلى تحقيق متطلبات سوق العمل.
29	اجد أن الرصيد المعرفي للطالب في التخصص علم النفس العمل والتنظيم لا يخوله للتناسب مع مشروع مهني خاص (المقاولاتية).
30	أرى أن الدورات التكوينية ضمن البرنامج التكويني تساهم في تنمية الكفاءات والمهارات للطالب تخصص علم النفس عمل وتنظيم.

﴿ الفقرات التي تم تعديلها:

الجدول رقم 5: الفقرات التي تم تعديلها

رقم الفقرة	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
1	محتوى برنامج التكوين يشمل المعارف النظرية والتطبيقية في تخصص علم النفس العمل والتنظيم	محتوى برنامج التكوين يشمل المعارف النظرية والمعارف التطبيقية في تخصص علم النفس العمل والتنظيم
5	المقاييس النظرية للبرنامج التكويني تتوافق مع متطلبات سوق العمل في علم النفس العمل والتنظيم	المقاييس النظرية للبرنامج التكويني تتوافق مع متطلبات سوق العمل
10	يسمح محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم الطالب الالتحاق بمهامه	يسمح محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم للطالب بالالتحاق بمهامه

داخل المؤسسة دون صعوبات	داخل المؤسسة دون صعوبات	
التكوين القاعدي للأستاذ في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يساعده في تقديم معارف كافية للطالب مما يتناسب مع سوق العمل	التكوين القاعدي للأستاذ في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يساعده في تقديم معارف كافية للطالب مما يتناسب مع سوق العمل	12

ت. صدق الاتساق الداخلي :

لحساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة سنقوم بالتأكد من العلاقة بين الفقرات والبعد الذي تنتمي إليه وكذلك علاقة البعد مع الدرجة الكلية.

الجدول رقم 6: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

علاقة البعد مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع البعد		
0.88**	0.07	01	محتوى البرنامج العلمي
	0.69**	02	
	0.74**	03	
	0.83**	04	
	0.86**	05	
	0.77**	06	
	0.55**	07	
	0.54**	08	
	0.67**	09	
	0.70**	10	
	0.67**	11	

يتضح من خلال نتائج صدق الاتساق الداخلي لبعد محتوى البرنامج العلمي أن معامل ارتباط الفقرات دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 ما عدا الفقرة رقم 01 لم تكن دالة وعليه يتم حذفها في الدراسة الأساسية ليصبح البعد متكون من 10 فقرات.

الجدول رقم 7: يوضح العلاقة بين الفقرة مع البعد والبعد مع الدرجة الكلية

علاقة البعد مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع البعد		
0.79**	0.51**	12	المكون (الأستاذ)
	0.60**	13	
	0.69**	14	
	0.37**	15	
	0.67**	16	
	0.60**	17	
	0.67**	18	
	0.43**	19	
	0.68**	20	
	0.83**	21	
	0.86**	22	

يتضح من خلال نتائج صدق الاتساق الداخلي لبعد محتوى المكون أن معامل ارتباط الفقرات دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وعليه يبقى البعد كما هو مكون من 11 فقرة.

الجدول رقم 8: يوضح العلاقة بين الفقرة مع البعد والبعد مع الدرجة الكلية

علاقة البعد مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع البعد		
0.87	0.43	23	القدرات والمهارات
	0.59**	24	
	0.55**	25	
	0.67**	26	
	0.71**	27	
	0.77**	28	
	**0.57	29	
	**0.69	30	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم 08 أن أداة الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية من الثبات لهذا يمكن القول أن الأداة تتمتع بدلالات صدق وثبات مقبولة تبرر استخدامها في الدراسة الأساسية.

أ. ثبات الاستبيان:

الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات الاستبيان قمنا باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لاستخراج معاملات الثبات، حيث حسب على عينة قوامها 12 أستاذ من جامعتي تيارت ووهران 2 مثلما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 9: قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ

البعد	قيمة معامل ألفا كرونباخ
محتوى البرنامج العلمي	0.75
المكون (الأستاذ)	0.87
القدرات والمهارات	0.83

يتضح من خلال نتائج صدق الاتساق الداخلي لبعد محتوى القدرات والمهارات أن معامل ارتباط الفقرات دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01، وعليه يبقى البعد كما هو مكون من 11 فقرة. بعد حساب درجة صدق فقرات الاستبيان تم حذف الفقرة الأولى من بعد محتوى البرنامج العلمي.

5- الدراسة الأساسية:

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية والتأكد من صلاحية الاستبيان، قمنا بإجراء الدراسة الأساسية.

أ. الإطار الزمني للدراسة الأساسية:

تم إجراء الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة بين 15 و30 أبريل 2022.

ب. الإطار المكاني للدراسة الأساسية:

أجريت الدراسة الأساسية في بعض الجامعات الجزائرية: جامعة ابن خلدون تيارت، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، جامعة وهران 2، جامعة حمة لخضر الوادي، جامعة محمد لمين دباغي سطيف، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي، جامعة باتنة 1.

ج. عينة الدراسة الأساسية :

أجريت الدراسة الأساسية على عينة قدرت ب 30 أستاذ في الجامعات المذكورة حيث قام الأستاذ المشرف بمراسلة الأساتذة المتخصصين في علم النفس العمل والتنظيم عبر البريد الإلكتروني الذي تضمن نسخة من الاستبيان وقمنا بتوزيع الاستبيان على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية في جامعة ابن خلدون تيارت

د. خصائص عينة الدراسة الأساسية:

الجدول رقم 10: توزيع العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
33.34%	10	35_28
30%	09	43 -36
16.66%	05	50_44
20%	06_50
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 10 من الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم بين 28 و 35 قدرت النسبة المئوية ب 33.34% أما الذين تراوحت أعمارهم ما بين 36 و 43 النسبة المئوية قدرت ب 30% و قدرت ب 16.66% لكل من الأساتذة الذين تراوحت أعمارهم ما بين 44 و 50 أما الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم 500 سنة فما فوق تقدر النسبة المئوية ب 20%

الجدول رقم 11: توزيع العينة حسب الأقدمية في المهنة

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في المهنة
26.66%	08	05_01
20%	06	10_06
53.34%	16_11
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن مدة العمل التي قضاها الأستاذ الجامعي من 01 إلى 5 سنوات كان عدد الأساتذة 08 قدرت النسبة المئوية ب 26.66% أما من 06 إلى 11 بلغ عدد الأساتذة 06 فقد قدرت ب 20% ومن 11 سنة ما فوق كان عدد الأساتذة 16 أستاذ قدرت ب 53.34%

الجدول رقم 12: توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	24	80%
انثى	06	20%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الذكور قدرت بـ 80% أما نسبة الإناث كانت أقل منها فقدرت بـ 20%

هـ. الأساليب الإحصائية:

اعتمدنا في هذه الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية :

- النسب المئوية.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل ارتباط برون (حساب الصدق)
- معامل الفا كرونباخ (حساب الثبات)

عرض ومناقشة نتائج الفرضيات:

الجدول رقم 13: اتجاهات الأساتذة نحو ملائمة برامج التكوين لمتطلبات سوق العمل

المجالات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	البعد
اتجاه سلبي	87_29	91.15	81	ملائمة برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم
اتجاه إيجابي	142_87	7.06925		

يتضح من خلال الجدول رقم 13 أن المتوسط الحسابي المقدر بـ 91.15 يفوق المتوسط الفرضي المقدر بـ 81 وبالنظر إلى المجالات فإن المتوسط الحسابي يقع ضمن المجال 142_87 وعليه نقول هناك اتجاهات إيجابية لأساتذة علم النفس العمل والتنظيم نحو ملائمة البرامج التكوينية لمتطلبات سوق العمل.

توجد اتجاهات إيجابية للأساتذة الجامعية نحو ملائمة المحتوى العلمي للبرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل، فمن خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعد

محتوى البرنامج العلمي بلغت 35.69 وهي قيمة تفوق قيمة المتوسط الفرضي المقدرة ب 30 فهذه النتيجة تؤكد أساتذة علم النفس العمل والتنظيم لديهم اتجاهات إيجابية نحو محتوى البرنامج العلمي الذي حسب رأيهم أنه يستجيب لمتطلبات سوق العمل وهذه النتيجة أكدتها دراسة (جعفري، 2009) فعالية التكوين في تطوير الكفاءات أجريت على عينة مكونة من 334 متكون في المؤسسة هدفت إلى معرفة فعالية التكوين في تطوير الكفاءات حيث توصلت إلى أن التكوين حقق استجابة مقبولة لاحتياجات المتكويين حيث ساهم التكوين في زيادة المعارف والمهارات في تحسين الأداء، نفس النتائج توصلت إليها دراسة (طشوعة، 2009) بعنوان تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي في مجال التقييم في ضوء متغير التكوين اعتمدت على المنهج الوصفي طبقت الدراسة على عينة بحث قدرت ب 114 أستاذ من مجتمع مقدر ب 139 أستاذ من كل التخصصات هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي في ضوء متغير التكوين وتوصلت إلى أنه يجب الاهتمام بالبرامج التكوينية للمكويين باعتبارهم عنصر أساسي في حلقة العملية التعليمية وتحسين نوعيتها وتشجيع الدراسات التقييمية لأداء الأساتذة بصفة عامة،

بينما اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة (بوزيد، 2009) بعنوان استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة البرامج التكوينية واستجابتها لمتطلبات الشغل وتحقيق الأهداف وكانت نتائجها البرنامج التكويني مصمم لغرض تحقيق الأهداف المرجوة منه وسوق العمل الحالي لا يحقق الوظيفة الأساسية والهامة والمتمثلة في تحقيق التوازن بين الطلب على العمل والعرض عليه.

الجدول رقم 14: محتوى البرنامج العلمي لأساتذة علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل

المجالات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	البعد
اتجاه سلبي	3.32	35.69	30	محتوى البرنامج العلمي
اتجاه إيجابي				

يتضح من خلال الجدول رقم 14 أن المتوسط الحسابي المقدر ب 35.69 يفوق المتوسط الفرضي المقدر ب 30 وبالنظر للمجالات فإن المتوسط الحسابي يقع بين 30 و 50 وعليه نقول أن هناك اتجاهات إيجابية لمحتوى البرنامج العلمي لأساتذة علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.

تنص على أنه توجد اتجاهات إيجابية للأساتذة الجامعية نحو الإمكانيات البشرية والمادية للبرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعدها الإمكانات البشرية والمادية بلغت قيمته 38,35 وهي قيمة تفوق قيمة المتوسط الفرضي قدرت ب 33 هذه النتيجة تؤكد أن أساتذة علم النفس والعمل والتنظيم لديهم اتجاهات إيجابية نحو الإمكانات البشرية والمادية للبرامج التكوينية وأنها تستجيب لمتطلبات سوق العمل هذه النتيجة أكدتها دراسة (طشوعة، 2009) بعنوان تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي في مجال التقويم في ضوء متغير التكوين اعتمدت على المنهج الوصفي طبقت الدراسة على عينة بحث قدرت ب 114 أستاذ من مجتمع مقدر ب 1139 أستاذ من كل التخصصات هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي في ضوء متغير التكوين وتوصلت إلى أنه يجب الاهتمام بالبرامج التكوينية للمكونين باعتبارهم عنصر أساسي في حلقة العملية التعليمية وتحسين نوعيتها وتشجيع الدراسات التقييمية لأداء الأساتذة بصفة عامة وهذه النتائج مطابقة تماما لدراسة (رحيم والعايب 2012) واقع التكوين الجامعي في الجزائر في ظل نظام ل.م.د. ومدى استجابتها لمتطلبات سوق العمل حيث اعتمدا على المنهج الوصفي وصمما استبيان طبقاه على عينة من طلبة جامعة برج باجي مختار بلغ حجم العينة 150 وهدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع التكوين الجامعي في الجزائر في ظل نظام ل.م.د. ومدى استجابته لسوق العمل وقدرته على إعداد المشروع المهني لدى الطالب ودلت نتائجها عن وجود تدرج في وعي الطالب بمشروعه المهني.

بينما اختلفت دراستنا مع دراسة (كركوش 2012) تحت عنوان اتجاهات الأساتذة نحو نظام ل.م.د. هدفت إلى تبيان اتجاهات أساتذة جامعة سعد دحلت بالبليدة نحو تطبيق نظام ل.م.د. على اعتباره نظام حديث العهد وتهدف أيضا إلى معرفة اتجاهات الأساتذة كأطراف أساسية في فعالية النظام الجديد ل.م.د. وطبقت استبيان احتوى على مجموعة من الأسئلة مقدر ب 15 سؤال من مغلقة إلى مفتوحة فتوصلت إلى نتائج أن معظم الأساتذة لم يبدوا دافعية كبيرة اتجاه هذا النظام الجديد بسبب عدم تكوينهم ومعرفتهم الجيدة بكيفية تطبيقه وكذا لقلة توفير الآليات المختلفة من تجهيزات بيداغوجية وعلمية وبشرية وهيلكية وإعلامية لإنجاح هذا المشروع.

الجدول رقم 15: يوضح الإمكانات البشرية والمادية للبرامج التكوينية في علم النفس والعمل والتنظيم

لمتطلبات سوق العمل

البعدها	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجالات	
المكون (الأستاذ)	33	38.35	4.28	33_11	اتجاه سلبي
				55_33	اتجاه إيجابي

يتضح من خلال الجدول رقم 15 أن المتوسط الحسابي المقدر ب 38.35 يفوق المتوسط الفرضي المقدر ب 33 وبالنظر للمجالات فإن المتوسط الحسابي يقع بين المجال 33 و 55 وعليه نقول أن هناك اتجاهات إيجابية للأساتذة الجامعية نحو الإمكانيات البشرية والمادية للبرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.

توجد اتجاهات سلبية للأساتذة الجامعية نحو ملائمة القدرات والمهارات المكتسبة من البرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل حيث أننا نلاحظ من خلال الجدول رقم(15) أن المتوسط الحسابي قدرت قيمته ب 17.64 بينما قيمة المتوسط الفرضي تفوقها حيث قدرت ب 24 هذه النتيجة تؤكد أن أساتذة علم النفس العمل والتنظيم لديهم اتجاهات سلبية نحو القدرات والمهارات المكتسبة وحسب رأيهم لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل وتؤكدها دراسة (بن هوشيل وخطايبية، 2002) تحت عنوان المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة سلطان قابوس وحاجتهم للتدريب عليها من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا أجريت على عينة مكونة من 130 طالب وطالبة هدفت إلى معرفة مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس للممارسات التدريسية الأساسية وحاجتهم لتطويرها من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في تخصصات الماجستير أظهرت النتائج انخفاضاً في تقديرات الطلبة لأعضاء هيئة التدريس خاصة في جانب التقويم في ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثون بضرورة عقد ورشات عمل لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والتدريب على تطوير أدائهم (بن هوشيل الشعيل، عبد الله محمد خطايبية، 2002)

تماثلت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (هشام وزوين، 2009) بعنوان تقييم برامج الدراسات العليا بجامعة الكوفة من جهتي نظر أساتذتها وطلبتها تكونت عينتها من 78 عضواً من هيئة التدريس و150 طالب وطالبة من كليات الطب والعلوم هدفت إلى معرفة إستجابة الأساتذة إلى برامج الدراسات العليا وتوصلت إلى أن مستوى برامج الدراسات العليا كتن متوسط في كثير من مجالاته وضعيف في مجالات أخرى.

بينما اختلفت دراستنا مع دراسة (بوبر و بوضرسة، 2005) بعنوان Le processus de l'évaluation dans le système d'enseignement Algérien vue par les enseignants et les étudiants de fin de cursus de l'université de constante طبقت على 111 أستاذ هدفت إلى تقييم موضوعي لنظام التقويم في الجامعة الجزائرية بناء على آراء الأساتذة الممارسين لهذه العملية نتج عنها أن الأساتذة كانت آرائهم إيجابية فهم يرون أن التقويم يساهم في نمو مكتسبات وتعلمات الطلبة وأن تقويمهم يقيس جوانب التذكر، الفهم، التحليل، والنقد ويؤكدون على أن أساليب التقويم فعالة.

الجدول رقم 16: يوضح قدرات ومهارات أساتذة علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل:

المجالات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	البعد
اتجاه سلبي	24_8	17.64	24	القدرات والمهارات
اتجاه إيجابي	40_24			

يتضح من خلال الجدول رقم 16 أن المتوسط الحسابي المقدر ب 17.64 والمتوسط الفرضي يقدر ب24 فالمتوسط الفرضي يفوق المتوسط الحسابي وعليه فإن المتوسط الحسابي يقع بين المجالات 08 و24 ومن هنا يمكننا القول أن اتجاهات سلبية للأساتذة نحو ملائمة القدرات والمهارات المكتسبة من البرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.

توجد اتجاهات إيجابية للأساتذة نحو ملائمة برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل، فنلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي لاتجاهات الأساتذة نحو ملائمة برامج التكوين قدر ب 91.15 وهذه القيمة تفوق قيمة المتوسط الفرضي القدرة ب 81 هذه النتيجة تؤكد أن أساتذة علم النفس العمل والتنظيم لديهم اتجاهات سلبية نحو ملائمة برامج التكوين وحسب رأيهم تستجيب لمتطلبات سوق العمل وهذا ما جاء في دراسة(بوزيد، 2009) بعنوان استيراثية التكوين ومتطلبات الشغل، أجريت على عينة مكونة من 57 مكون هدفتم إلى توافق استيراثية التكوين مع احتياجات الشغل أسفرت إلى أن هناك ارتباط بين البرامج التكوينية للمعاهد والأهداف المرجوة منها، تتماشى استيراثية التكوين مع متطلبات الشغل، وتتسم المعاهد الوطنية المتخصصة في تكوين الموارد البشرية بارتباطها ببحاجات الشغل، ونفس النتائج توصلت إليها دراسة (زقاوة، 2017) عنونها البرامج الجامعية ومدى استجابتها لمتطلبات سوق العمل طبقت على 230 طالب وطالبة، وهدفت إلى الكشف عن مدى استجابة برامج ومنهج التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، وأظهرت نتائجها أن استجابة البرامج التعليمية كان بدرجة ضعيفة على الدرجة الكلية للأداة. حيث اختلفت دراستنا عن دراسة (صبح، 2006) هدفتم إلى المساهمة في ترشيد برامج التدريب أثناء الخدمة من خلال تقييم ما قدم لمعلمي المرحلة الأساسية من دورات وإلى تحقيق الأهداف المرجوة منها حيث طبقت على عينة مكونة من 506 معلم ومعلمة وتوصلت إلى أن خطة التدريب غير واضحة ولا يأخذ في الغالب برأي المعلمين فيها كما أن أهداف الدورات غالبا غير واضحة وغير محددة تكاد تخلو من الأساليب الحديثة.

خاتمة:

بعد ما تطرقنا إليه في الدراسة النظرية والدراسة التطبيقية لموضوع اتجاهات الأساتذة نحو ملاءمة برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل تبين لنا أن البرامج التكوينية تعد من الأدوات الأساسية في الجامعة وهي بمثابة استثمار هام.

كما تعتبر الجامعة الحجر الأساسي والحل الرئيسي لتوفير أساتذة مؤهلين وقادرين على تلبية الاحتياجات التعليمية وملاءمة البرامج التكوينية لاستجابة سوق العمل.

ومن خلال الدراسة التطبيقية توصلنا إلى نتائج أثبتت أن:

توجد اتجاهات إيجابية لأساتذة علم النفس العمل والتنظيم نحو ملاءمة برامج التكوين لمتطلبات سوق العمل.

توجد اتجاهات إيجابية للأساتذة الجامعية نحو ملاءمة المحتوى العلمي للبرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.

اتجاهات إيجابية للأساتذة الجامعية نحو الإمكانيات البشرية والمادية للبرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.

توجد اتجاهات سلبية للأساتذة الجامعية نحو ملاءمة القدرات والمهارات المكتسبة من البرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.

الاقتراحات:

هناك مجموعة من الاقتراحات يمكن تقديمها لأساتذة علم النفس العمل والتنظيم لملاءمة برنامج التكوين لمتطلبات سوق العمل تجلت فيما يلي:

- ضرورة التكثيف من تنظيم دورات تكوينية لفائدة طلبة علم النفس العمل والتنظيم.
- زيادة الوعي بأهمية العملية التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم.
- العمل على ملاءمة المحتوى العلمي في علم النفس العمل والتنظيم.
- ضرورة توفير الظروف المادية والبيئية المناسبة لإنجاح العملية التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم.
- ملائمة القدرات والمهارات المكتسبة من البرامج التكوينية في علم النفس العمل والتنظيم لمتطلبات سوق العمل.
- رفع المعنويات

قائمة المراجع:

- أحمد، عبد اللطيف وحيد. (2003). علم النفس الاجتماعي. عمان: ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أحمد، علي الحبيب. (2006). علم النفس الاجتماعي. ط1، مؤسسته، طيبة للنشر والتوزيع.
- أحمد، وصفي عقيلي. (2002). إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت.
- إسماعيل، بوخلوة. (2004). مجلة إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعام العربي، مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، سطيف.
- بن هوئيل، الشجيل. (2002) المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وحاجتهم للتدريب عليها من وجهة نظر كلية الدراسات العليا بكلية التربية، قسنطينة.
- بوبكر، بن بوزيد. (2009). إصلاح التربية في الجزائر. رهانات وإنجازات. الجزائر: دار القصة للنشر.
- بوظيفة، حمو. (2007). عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي، ط1، دار الملكية، الجزائر.
- بوظيفة، حمو. (2008). اتجاهات العاملين على الحاسوب نحو استعمال النظرات الطبية، ط1، دار الملكية، الجزائر.
- جعفر، محمد العيد. (2007). الاتجاهات الإيجابية للتقويم لدى أفراد المجتمع، مجلة الواحة.
- حامد، عبد السلام زهران. (1984). علم النفس الاجتماعي، ط5، عالم الكتب، القاهرة.
- حسن، شحاته. (2001). التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الدار العربية للكتاب، مصر.
- خليصة، قايلي. (2015). اتجاهات معلمي المدارس الابتدائية نحو التكوين أثناء الخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر البويرة.
- درويش، زين العبدین. (1990). علم النفس الاجتماعي القاهرة دار الفكر العربي.
- رحيم، والعيب. (د س). المشروع لدى الطلبة بين الجامعة وق العمل: دراسة ميدانية بجامعة عنابة، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني حول واقع التكوين الجامعي في الجزائر من خلال مخرجات.
- زقاوة، أحمد. (2017). البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير.
- السيد، أبو النيل. (1985). علم النفس الصناعي، دار النهضة الصناعية، بيروت.

قائمة المصادر والمراجع

- شيباني، فوزية. (2010). دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسنطينة
- صافي، محمد. (2012). اتجاهات عمال القطاع العام نحو القانون الوظيفي العمومي وعلاقته بالرضا المهني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، الأغواط.
- صلاح الدين، معوض. (1992). الموجه التربوي وتحديد الحاجات المدرسية والتعليمية والتدريسية، وزارة التربية، مسقط.
- صلاح، الشناوي. (1987). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة سباب الجامعة، الإسكندرية.
- طشوعة، لويذة. (2009). تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقييم في ضوء متغير، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، سطيف.
- عباس، محمد عوض. (1980). علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت.
- عبد السلام، حامد زهران. (2000). علم النفس الاجتماعي، ط6، علم الكتب، القاهرة
- عبد الفتاح، دويدار. (2004). أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عزيز، سعاد. (2012) الاتجاهات نحو ظاهرة الإرهاب وعلاقته بالتدريب والشعور بالانتماء لدى الشباب الجزائري، أطروحة دكتوراه في علم النفس العيادي.
- على محمد على، عبد الوهاب. (1981). التدريب والتطور، محفل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- على، أحمد مذكور. (2000). الشجرة التعليمية رؤية متكاملة للمنظومة التعليمية، دار الفكر العربي، مصر.
- عمر وصفي، عقيل. (2005) إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، دمشق.
- العيد، بوزنجة. (1997) دراسة تحليلية لأثر بعض السمات الانفعالية والكفاءة التربوية عند المعلم على تحصيل المتعلم، جامعة الجزائر.
- العيد، بوزنجة. (1997). دراسة تحليلية لأثر بعض السمات الانفعالية والكفاءة التربوية عند المعلم على تحصيل المتعلم، جامعة الجزائر.
- عيساوي، عبد الرحمان. (1982). اتجاهات جديدة في علم النفس الحديثة، دار النهضة العربية، بيروت.
- عيسوي، عبد الرحمان. (1974). دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت.
- فارس، شلاي. (2016) تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، الكويت.

قائمة المصادر والمراجع

- كامل، صالح الصالح. (1998) سلسلة الدراسات الاجتماعية والعالمية البحرية، المكتب التنفيذي لمجلس الوزراء العمل والشؤون الاجتماعي بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
- كامل، علوان الزبيدي. (2007). علم النفس الاجتماعي. دار الوراق للنشر والتوزيع. القاهرة
- كامل، علوان زبيدي. (2003). علم النفس الاجتماعي، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
- كركوش، فتيحة. (2012). اتجاهات الأساتذة نحو نظام ل.م.د مذكرة لنيل شهادة ماستر البلدية.
- محمود، عبد الحليم منسي. (1990). علم النفس التربوي للمعلمين، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
- المعايطة، عبد الرحمان. (2000). علم النفس التربوي للمعلمين، لبنان، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، دار الفكر العربي.
- معتز، سيد عبد الله - عبد الله، محمد خليفة. (2001). علم النفس الاجتماعي، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- مقدم، عبد الحفيظ. (1992) الإحصاء والقياس النفسي التربوي الجزائر ديوان المطبوعات الجزائرية.
- منسي، محمود. (بدون سنة). علم النفس التربوي للمعلمين، دار المعرفة الجامعية.
- نبيل، عبد الفتاح. (2002). مقدمة في علم النفس الاجتماعي، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.
- نعمة الله، نجيب. (2002). نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
- ياغي. (1986). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، عمادة شؤون المكتبات (جامعة الملك سعود)، الرياض.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق رقم 1 استبيان للتحكيم للاتجاهات الأساتذة نحو ملائمة برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم بمتطلبات سوق العمل.

السن :

أنثى

ذكر

الجنس :

الأقدمية في المهنة :

فقرات الاستبيان:

العدد	رقم الفقرة	عنوان الفقرة	تقيس	لا تقيس	تصحيح الفقرة
محتوى البرنامج العلمي	01	يشمل محتوى برنامج التكوين المعارف النظرية والتطبيقية في تخصص علم النفس عمل وتنظيم			
	02	محتوى البرنامج التكويني للتخصص يتم إعداده من طرف خبراء ومختصين			
	03	يحتوي البرنامج التكويني في علم النفس العمل والتنظيم على متطلبات سوق العمل			
	04	أرى أن محتوى البرنامج التكويني يساعدني في تزويد الطلبة بكل المعارف ضمن تخصص علم النفس عمل وتنظيم			
	05	المقاييس النظرية للبرنامج التكويني تتوافق مع متطلبات سوق العمل في علم النفس العمل والتنظيم			
	06	يشمل البرنامج التكويني تریصات تطبيقية تساعد الطالب على اكتساب معارف مهنية			
	07	البرنامج التكويني يحتوي على أهداف تتماشى مع سوق العمل			
	08	صمم البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم من مخرجات سوق العمل			
	09	يساعد محتوى البرنامج التكويني الطالب في اكتساب			

الملاحق

			معارف تطبيقية تخول له العمل داخل المؤسسة	
			10 يسمح محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم الطالب الالتحاق بمهامه داخل المؤسسة دون صعوبات	
			11 يسمح محتوى البرنامج التكويني الطالب بالالتحاق بمنصب عمل يتوافق مع تخصصه	
			12 التكوين القاعدي للأستاذ في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يساعده في تقديم معارف كافية للطالب مما يتناسب مع سوق العمل	
			13 يعتمد الأستاذ في تكوينية على مخرجات سوق العمل لكي يوافق ما بين تكوينه الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل	
			14 يستند الأستاذ إلى تجارب مهنية لتزويد الطالب بمعارف في وظيفته المستقلة	
			15 التحكم في آليات التدريس والتكوين الأكاديمي للأستاذ يساعده في الوصول إلى متطلبات سوق العمل	
			16 التكوين المستمر للأستاذ يساعده في التحكم في محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم	المكون (الأسس تأذ)
			17 يوجد نوع من الرضا للأستاذ اتجاه محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم حسب متطلبات سوق العمل	
			18 اضطر للخروج من محاور البرامج التكوينية لتخصص علم النفس العمل والتنظيم للوصول إلى ما يتطلبه سوق العمل	
			19 يعتمد الأستاذ على وسائل بيداغوجية تمكنه من الوصول إلى تحقيق متطلبات سوق العمل	
			20 أرى أن محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم يحتاج لتعديل مما يتوافق مع سوق العمل	
			21 اشعر بعصف ذهني عند تدريسي لمقاييس برامج	

الملاحق

			التكوين في علم النفس العمل والتنظيم	
			أجد أن محتوى البرنامج يساهم في رفع معارف الطلبة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم	22
			بعد تقسيم السداسي لطلبة علم النفس العمل والتنظيم أجد أنهم اكتسبوا قدرا من المعارف تخولهم للالتحاق بسوق العمل	23
			أرى أن حصول الطالب على شهادة أكاديمية تمكنه من الالتحاق بمنصب عمل في تخصصه	24
			يحول التكوين الأكاديمي للطلاب اكتساب معارف تطبيقية تساعده في الظفر بمنصب عمل	25
			المستوى المعرفي للطلبة مقترن بمحتوى البرنامج التكويني في تخصص علم النفس العمل والتنظيم	26
			أجد أن الطالب في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يحتاج إلى معارف خارج الإطار الأكاديمي للوصول إلى متطلبات سوق العمل	27
			الطالب في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يحتاج إلى تكوين ذاتي أكثر للوصول إلى متطلبات سوق العمل	28
			أجد أن الرصيد المعرفي للطلاب في التخصص علم النفس العمل والتنظيم لا يخوله للتناسب مع مشروع مهني خاص (المقاولاتية)	29
			أرى أن الدورات التكوينية ضمن البرنامج التكويني تساهم في تنمية الكفاءات والمهارات للطلاب تخصص علم النفس عمل وتنظيم	30

القدرات
والمهارات

الملاحق

الملحق رقم 02 الاستبيان بعد التحكيم

رقم الفقرة	عنوان الفقرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا
01	محتوى برنامج التكوين في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يشمل المعارف النظرية والمعارف التطبيقية.				
02	محتوى البرنامج التكويني للتخصص يتم إعداده من طرف خبراء ومختصين.				
03	يتوافق البرنامج التكويني في علم النفس العمل والتنظيم مع متطلبات سوق العمل				
04	أرى أن محتوى البرنامج التكويني يساعدني في تزويد الطلبة بكل المعارف ضمن تخصص علم النفس عمل وتنظيم				
05	تتوافق المقاييس النظرية للبرنامج التكويني مع متطلبات سوق العمل				
06	يشمل البرنامج التكويني تربصات تطبيقية تساعد الطالب على اكتساب معارف مهنية				
07	البرنامج التكويني يحتوي على أهداف تتماشى مع سوق العمل				
08	صمم البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم انطلاقا من مخرجات سوق العمل				
09	يساعد محتوى البرنامج التكويني الطالب في اكتساب معارف تطبيقية تسمح له بالعمل داخل المؤسسة				
10	يسمح محتوى البرنامج التكويني في تخصص علم النفس العمل والتنظيم للطلاب بالالتحاق بمهامه داخل المؤسسة دون صعوبات				
11	يساعد التكوين القاعدي للأستاذ في تخصص علم النفس العمل والتنظيم في تقديم معارف كافية للطلاب بما يتناسب مع سوق العمل				
12	يعتمد الأستاذ في تكوينية على مخرجات سوق العمل لكي يوافق ما بين تكوينه الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل				
13	يستند الأستاذ في عملية التكوين إلى تجارب مهنية لتزويد الطالب بمعارف في وظيفته المستقبلية				

الملاحق

			يساعد التحكم في آليات التدريس والتكوين الأكاديمي للأستاذ في الوصول إلى متطلبات سوق العمل	14
			التكوين المستمر للأستاذ يساعده في التحكم في محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم	15
			يوجد نوع من الرضا للأستاذ اتجاه محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم	16
			يضطر الأستاذ للخروج من محاور البرامج التكوينية لتحقيق ما يتطلبه سوق العمل	17
			يعتمد الأستاذ على وسائل بيداغوجية تمكنه من الوصول إلى تحقيق متطلبات سوق العمل	18
			أرى أن محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم يحتاج لتعديل بما يتوافق مع سوق العمل	19
			أشعر بعصف ذهني عند تدريسي لمقاييس برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم	20
			أجد أن محتوى البرنامج يساهم في رفع معارف الطلبة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم	21
			بعد تقسيم السداسي لطلبة علم النفس العمل والتنظيم أجد أنهم اكتسبوا قدرا من المعارف تحولهم للالتحاق بسوق العمل	22
			أرى أن حصول الطالب على شهادة أكاديمية تمكنه من الالتحاق بمنصب عمل في تخصصه	23
			يحول التكوين الأكاديمي للطلاب اكتساب معارف تطبيقية تساعده في الظفر بمنصب عمل في تخصصه	24
			المستوى المعرفي للطلبة مقترن بمحتوى البرنامج التكويني المقدم في تخصص علم النفس العمل والتنظيم	25
			أجد أن الطالب في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يحتاج إلى معارف خارج الإطار الأكاديمي للوصول إلى متطلبات سوق العمل	26
			الطالب في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يحتاج إلى تكوين ذاتي أكثر للوصول إلى متطلبات سوق العمل	27

الملاحق

الملحق رقم 04 استبيان اتجاهات الأساتذة نحو ملائمة برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم بمتطلبات سوق العمل.

رقم الفقرة	عنوان الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
01	محتوى البرنامج التكويني للتخصص يتم إعداده من طرف خبراء ومختصين.				
02	يتوافق البرنامج التكويني في علم النفس العمل والتنظيم مع متطلبات سوق العمل				
03	أرى أن محتوى البرنامج التكويني يساعدني في تزويد الطلبة بكل المعارف ضمن تخصص علم النفس عمل وتنظيم				
04	تتوافق المقاييس النظرية للبرنامج التكويني مع متطلبات سوق العمل				
05	يشمل البرنامج التكويني تربصات تطبيقية تساعد الطالب على اكتساب معارف مهنية				
06	البرنامج التكويني يحتوي على أهداف تتماشى مع سوق العمل				
07	صمم البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم انطلاقاً من مخرجات سوق العمل				
08	يساعد محتوى البرنامج التكويني الطالب في اكتساب معارف تطبيقية تسمح له بالعمل داخل المؤسسة				
09	يسمح محتوى البرنامج التكويني في تخصص علم النفس العمل والتنظيم للطلاب بالالتحاق بمهامه داخل المؤسسة دون صعوبات				
10	يساعد التكوين القاعدي للأستاذ في تخصص علم النفس العمل والتنظيم في تقديم معارف كافية للطالب بما يتناسب مع سوق العمل				
11	يعتمد الأستاذ في تكوينية على مخرجات سوق العمل لكي يوافق ما بين تكوينه الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل				
12	يستند الأستاذ في عملية التكوين إلى تجارب مهنية لتزويد الطالب بمعارف في وظيفته المستقبلية				
13	يساعد التحكم في آليات التدريس والتكوين الأكاديمي للأستاذ في الوصول إلى متطلبات سوق العمل				

الملاحق

			التكوين المستمر للأستاذ يساعده في التحكم في محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم	14
			يوجد نوع من الرضا للأستاذ اتجاه محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم	15
			يضطر الأستاذ للخروج من محاور البرامج التكوينية لتحقيق ما يتطلبه سوق العمل	16
			يعتمد الأستاذ على وسائل بيداغوجية تمكنه من الوصول إلى تحقيق متطلبات سوق العمل	17
			أرى أن محتوى البرنامج التكويني لتخصص علم النفس العمل والتنظيم يحتاج لتعديل بما يتوافق مع سوق العمل	18
			أشعر بعصف ذهني عند تدريسي لمقاييس برامج التكوين في علم النفس العمل والتنظيم	19
			أجد أن محتوى البرنامج يساهم في رفع معارف الطلبة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم	20
			بعد تقسيم السداسي لطلبة علم النفس العمل والتنظيم أجد أنهم اكتسبوا قدرا من المعارف تخولهم للالتحاق بسوق العمل	21
			أرى أن حصول الطالب على شهادة أكاديمية تمكنه من الالتحاق بمنصب عمل في تخصصه	22
			يحول التكوين الأكاديمي للطالب اكتساب معارف تطبيقية تساعده في الظفر بمنصب عمل في تخصصه	23
			المستوى المعرفي للطلبة مقترن بمحتوى البرنامج التكويني المقدم في تخصص علم النفس العمل والتنظيم	24
			أجد أن الطالب في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يحتاج إلى معارف خارج الإطار الأكاديمي للوصول إلى متطلبات سوق العمل	25
			الطالب في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يحتاج إلى تكوين ذاتي أكثر للوصول إلى متطلبات سوق العمل	26

علاقة البعد مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع البعد		
0.88**	0.07	01	محتوى البرنامج العلمي
	0.69**	02	
	0.74**	03	
	0.83**	04	
	0.86**	05	
	0.77**	06	
	0.55**	07	
	0.54**	08	
	0.67**	09	
	0.70**	10	
	0.67**	11	

علاقة البعد مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع البعد		
0.79**	0.51**	12	المكون (الأستاذ)
	0.60**	13	
	0.69**	14	
	0.37**	15	
	0.67**	16	
	0.60**	17	
	0.67**	18	
	0.43**	19	
	0.68**	20	
	0.83**	21	
	0.86**	22	

علاقة البعد مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع البعد		
0.87	0.43	23	القدرات والمهارات
	0.59**	24	
	0.55**	25	
	0.67**	26	
	0.71**	27	
	0.77**	28	
	**0.57	29	
	**0.69	30	

قيمة معامل ألفا كرونباخ	البعد
0.75	محتوى البرنامج العلمي
0.87	المكون (الأستاذ)
0.83	القدرات والمهارات