

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

العنوان:

اتجاهات الاطارات الصناعية نحو موائمة تخصصات التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر " ل.م.د

دفعة: 2021

إشراف الأستاذ:

د. وحيد دراوات

إعداد الطالبة:

1. دريس اكرام

2. زديري لمياء

أعضاء اللجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذ مساعد - أ-	توايحية رابح
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر - أ-	د. وحيد دراوات
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر - ب-	جبلي فاتح

السنة الجامعية: 2021/2020

الشكر و العرفان

شكر و عرفان

اولا وقبل كل شيء اشكر الله عز وجل الذي اعانني وقدرني على انجاز هذا العمل الذي نرجو ان يكون عملا نافعا لنا ولجميع الطلبة الباحثين في هذا المجال,

كما نتقدم بالشكر الجزيل الى الاستاذ الدكتور "وحيد دراوات" الذي اشرف على هذا العمل منذ البداية والذي لم يبخل علينا بمعلوماته القيمة ونصائحه وحسن متابعته التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذا العمل ,

كما نتقدم بجزيل الشكر الى اعضاء لجنة المناقشة , على قراءة مذكرتنا واغنائها بملاحظاتهم القيمة ,

كما نوجه الشكر الموصول الى اطارات مؤسسة سونلغاز – تبسة – على مساعدتهم لنا في انجاز هذا البحث,

واخيرا فإننا نعتبر هذا الشكر شكرا خالصا لكل من اعاننا وبدى لنا نصحا ولم يتسع المقام لذكرهم

جميعا , صادق الدعوات وعظيم الامتنان والتقدير.

الاهـداء

اهدي عملي هذا :

إلى من أمدني بشعاع الأمل وإلى من أنار طريقي لأصل ليوم كهذا

إلى اللذين لا أرجوا من الدنيا سوى رضاها .

أبي الغالي انحنى أمام عظمتك واهدبك ثمرة مجهودي إليك ومن غيرك يستحق الهدائي...

إليك يا من سكنت قلبي إليك يا من حملتني وهنا على وهن ، يا نبع الحنان ويا زاد الأيام إليك يا أمي الغالية

إلى اخوتي سواعد أيامي ونور عيوني

إلى من انتظرت هذه المناسبة لتفرح معي إلى من تحيا في قلبي وتخلد مع دقائقه ، اخواتي الغاليات على على قلبي.

إلى جميع اصدقائي إلى الكل اهدي عملي هذا

إلى جميع طلبة دفعة جوان 2021

إلى كل من تناساه قلبي ولم يغفل عنه قلبي .

" وبالله كان معتصمي وهو ولي التوفيق "

زديري لمياء

دريس اكرام



فهرس

المحتويات

رقم الصفحة	فهرس المحتويات
//////////	الإهداء
//////////	الشكر و العرفان
.I	فهرس المحتويات
.II	فهرس الجداول
.III	فهرس الأشكال
أ - ب	المقدمة
//////////	الفصل الأول: الإطار النظري و المنهجي للدراسة
4-3	1 - إشكالية الدراسة .
5	2 - تساؤلات الدراسة .
5	3 - فرضيات الدراسة .
6	4 - أهمية الدراسة .
6	5 - أسباب اختيار الموضوع .
6	6 - أهداف الدراسة .
12-7	7 - مفاهيم الدراسة .
18-12	8 - الدراسات السابقة .
20-19	9 - المقاربة السوسيولوجية .
//////////	الفصل الثاني:الاتجاهات النفسية و الاطارات الصناعية.
24	تمهيد:
25	1. الاتجاهات النفسية:

25	1.1. خصائص وسمات الاتجاه.
28-26	2.1. أنواع الاتجاهات.
30-28	3.1. وظائف الاتجاه.
30	1.1. أهمية الاتجاهات.
33-31	5.1. النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات.
35-33	1.1. مكونات الاتجاهات.
37-35	7.1. عوامل تكوين الاتجاهات.
38-37	8.1. مراحل تكوين الاتجاهات.
39	9.1. شروط تكوين الاتجاهات.
46-39	10.1. قياس الاتجاهات.
49-47	11.1. تغيير وتعديلات اتجاهات.
49	2. الاطارات الصناعية:
49	1.2. بروز فئة الاطارات الصناعية.
51-50	2.2. خصائص وعناصر الإطارات الصناعية.
54-52	3.2. الأبعاد الوظيفية للإطارات الصناعية.
55-54	4.2. أدوار فئة الإطارات داخل المؤسسات.
56-55	5.2. أنواع الإطارات الصناعية.
56	6.2. فاعلية الإطارات الصناعية في المؤسسات.
58-57	7.2. ظروف تشكيل الإطارات الصناعية في الجزائر.
60-58	8.2. تكوين الإطارات في الجزائر.
62-60	9.2. الجامعة الجزائرية وتكوين الإطارات.
63	10.2. الإطار والسلطة في المؤسسات الصناعية الجزائرية.
65-63	11.2. علاقة الإطار بالعمل الصناعي في الجزائر.
66	الخلاصة.
//////	الفصل الثالث: التأسيس النظري للتكوين الجامعي و سوق

	العمل
68	تمهيد:
69	1-التكوين الجامعي .
76-69	1-1مراحل التكوين الجامعي في الجزائر .
80-79	1-2مكونات التكوين الجامعي
80-79	1-3اسس التكوين الجامعي .
81	1-4انواع التكوين الجامعي .
83-82	1-5وظائف التكوين الجامعي .
83	1-6المشكلات التي تواجه التكوين الجامعي .
85	1-7التحديات التي تواجه التكوين الجامعي في الوطن العربي .
86	1-8اهداف التكوين الجامعي .
87	1-9 اهمية التكوين الجامعي .
90-88	1-10 التكوين الجامعي و العولمة .
91-90	1-11التكوين الجامعي و العولمة و التنمية .
92-91	1-12 التكوين الجامعي و ثورة تكنولوجيا المعلومات..
93-92	1-13 واقع التكوين الجامعي في الوطن العربي .
95-93	1-14 دور الجامعة في خدمة المجتمع.
96-95	1-15 علاقة الجامعة بالمحيط .
97	2-سوق العمل .
97	1-2خصائص سوق العمل.
98	2-2 أنواع سوق العمل .
100-99	3-2 العوامل المؤثرة في سوق العمل .
102-101	4-2 مكونات سوق العمل .
103	5-2 دور سوق العمل .
103	6-2 التحديات التي تواجه سوق العمل .

106-104	7-2 تقييم سوق العمل في الجزائر .
107-106	8-2 طبيعة العلاقة بين التكوين الجامعي و سوق العمل .
107	9-2 أسباب ضعف الموائمة بين التكوين الجامعي و سوق العمل .
108	10-2 آليات ربط التكوين الجامعي بسوق العمل.
109	الخلاصة.
////////	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
112	التمهيد:
117-113	1. المجال المكاني والزماني للدراسة.
118	2. مجتمع البحث و العينة.
119-118	3. منهج الدراسة.
129-119	4. أدوات جمع البيانات.
129	5. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.
130	6. مصادر جمع البيانات.
130	7. صعوبات الدراسة
131	خلاصة
////////	الفصل الخامس : عرض النتائج و مناقشتها
139-133	1- عرض نتائج البيانات الاولية وتحليلها.
150-142	2- عرض نتائج المحور الاول وتحليلها.
159-151	3- عرض نتائج المحور الثاني وتحليلها.
166-160	4- عرض نتائج المحور الثالث وتحليلها.
175-167	5- عرض نتائج المحور الرابع وتحليلها.
178-177	6- مناقشة الفرضية الاولى.
179-178	7- مناقشة الفرضية الثانية.

180-179	8- مناقشة الفرضية الثالثة.
181-180	9- مناقشة الفرضية الرابعة.
182	10- النتائج العامة
184-183	11- الاقتراحات
.IV	الخاتمة
.V	قائمة المصادر والمراجع
.VI	قائمة الملاحق
//////////	الملخص.

فهرس الجداول

رقم الصفحة	قائمة الجداول:
26	جدول رقم (01): يوضح تصنيف الاتجاهات حسب الأسس التي تقوم عليها.
28	جدول رقم (02): يوضح وظائف الاتجاه.
43	جدول رقم (03): يوضح مقياس ليكارت في قياس عنصرية البيض نحو السود
43	جدول رقم (04) : يوضح مقياس ليكارت لقياس تقبل البيض لسود.
46	جدول رقم (05) : يوضح طريقة استعمال مقياس اوسجود.
120	جدول رقم (06): يوضح طول قياس خلايا ليكارت الخماسي.
121	جدول رقم (07) : يوضح أسماء الأساتذة المحكمين و اختصاصاتهم.
124-122	جدول رقم (08): يبين اجابات المحكمين نحو مستوى صدق الاستبيان .
126-125	جدول رقم (09): يوضح البنود التي تم تعديلها حسب ملاحظات المحكمين
128	جدول رقم (10) يبين معامل الثبات الفاكرونباخ
133	الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الجنس (عدد الذكور والإناث في العينة).
134	الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
135	الجدول رقم (13): توزيع الأفراد العينة حسب المستوى الدراسي.
137	الجدول رقم (14): توزيع الأفراد العينة حسب الوظيفة
138	الجدول رقم (15): توزيع الأفراد العينة حسب الخبرة
141-140	الجدول رقم (16): يوضح اتجاهات الإطارات الصناعية نحو التنسيق بين البرامج التكوينية ومتطلبات سوق العمل. وكذلك التوزيع النسبي لإجاباتهم والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

150-149	الجدول رقم (17): يوضح اتجاهات الإطارات الصناعية نحو ديناميكية البرامج التكوينية وتسارع القدرات التنافسية. وكذلك التوزيع النسبي لإجاباتهم والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
159-158	الجدول رقم (18): يوضح اتجاهات الإطارات الصناعية نحو انفتاح الجامعة على المحيط الاجتماعي والاقتصادي. وكذلك التوزيع النسبي لإجاباتهم والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
168-167	الجدول رقم (19): يوضح اتجاهات الإطارات الصناعية المعوقات التي تحول دون تزويد الجامعة لسوق العمل بكفاءات وقدرات تتماشى معه. وكذلك التوزيع النسبي لإجاباتهم والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

فهرس الأشكال

<u>رقم الصفحة</u>	<u>قائمة الأشكال</u>
34	شكل رقم (01): مخطط يوضح مكونات الاتجاهات.
41	شكل رقم (02): نموذج يوضح مقياس ثيرستون.
44	شكل رقم (03): نموذج يوضح مقياس جاتمان.
45	الشكل رقم (04): نموذج يمثل مقياس اوسجود.
134	الشكل رقم (05): مدرج تكراري يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.
136	الشكل رقم (06): دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة على أساس المستوى الدراسي.
137	الشكل رقم (07): دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.
139	الشكل رقم (08): منحنى بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.

المقدمة

المقدمة:

إن جميع البلدان باختلاف ثقافاتهم ومعاييرهم العلمية أولت جل اهتماماتهم بالتركيز على مجال التعليم العالي للموارد البشرية، مبرزين بذلك كينونة الجامعة المرنة من خلال مختلف التغييرات التي تفرضها داخل الأنساق نظرا لطبيعة وظائفها وأهدافها ، فهي كانت ولا زالت تعتبر مقياس درجة التقدم والتطور العلمي والتكنولوجي والاقتصادي للبلدان المتقدمة والنامية دون استثناء ، فالجامعة تعتبر المصدر الأول والمؤثر في إحداث تنمية اجتماعية و اقتصادية حسب طبيعة أهدافها المسطرة ، و نظرا لما لها من محدودية في التوظيف أمام أعداد الخريجين نتيجة انحصار اهتمامها بالتعليم الكمي على حساب نوعية التعليم وجودته ؛ فقد أصبحت من أكبر التحديات التي تواجه الجامعات و تهدد مؤهلاتها أمام متطلبات سوق العمل.

وبالتالي فالاستثمار في رأس المال البشري من أهم المؤشرات التي تعكس نوعية التكوين لذلك اهتمت الدول المتقدمة بتوفير القوى البشرية والكفاءات التي تلبى احتياجات سوق العمل وهي المهمة الأساسية التي وكلت بها مؤسسات التكوين الجامعي ، والتي تكون وتأطر الكفاءات و الإطارات المسؤولة عن تفعيل الشراكة بين مؤسسات التكوين الجامعي ومؤسسات سوق العمل والتي تعتبر ضمن الأولويات في خلق الديناميكية بين مخرجات التكوين الجامعي وحاجات سوق العمل.

إلا أن الجزائر في الآونة الأخيرة لم تستثني الإصلاحات التربوية في التكوين الجامعي ، ولعل أبرز مثال يظهر تطبيق نظام ل.م.د، كونه نظام عالمي يحرص على ربط التكوين الجامعي بسوق العمل ، والتي تعمل على رصد ميزانيات معتبرة خاصة ؛ تكثيف الجامعات والمعاهد



والمدارس العليا في معظم مناطق الوطن، لتحسين وتطوير خريجي الجامعات وربطها مع متطلبات سوق العمل.

تالي فإن هذه الدراسة التي تهدف إلى معرفة طبيعة اتجاهات الإطارات الصناعية نحو مؤامة تخصصات التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل، فقد اتبنا الخطة التالية التي احتوت على فصول موزعة كما يلي:

تناولنا في الفصل الأول مرتكزات الدراسة، حاولنا فيه بالإحاطة المعرفية بمفاهيمها و متغيراتها ومحاولة الإلمام بأبعادها ومؤثراتها ، أما الفصل الثاني كان بعنوان الاتجاهات النفسية و الإطارات الصناعية تناولنا من خلاله الامتداد التاريخي و أهميته داخل المؤسسة و خصائصه ومكوناتهم ، أما الفصل الثالث كان بعنوان التكوين الجامعي وسوق العمل تضمن في فحواه تحديد التكوين الجامعي وسوق العمل ، المكونات والأسس، الأنواع والوظائف ، ويضم الأهداف والأهمية ،المشكلات والتحديات التي تواجه كل من التكوين الجامعي وسوق العمل ، التكوين الجامعي وعلاقته بسوق العمل. أما الفصل الرابع اتسم الإجراءات المنهجية للدراسة تناولنا من خلالها التعريف بالمؤسسة ، والمجال الزمني وكذلك تحديد مجتمع الدراسة و العينة المدروسة ، وانطلاقا من المنهج و التقنية المتبعة وصولا لجمع البيانات ، أما الفصل الأخير قمنا باستعراض هذه الأخيرة و تحليلها لنصل من خلالها إلى النتائج على ضوء الفرضيات و النتائج العامة للدراسة وتقديم بعض الاقتراحات ، و التي تمثل الهدف المنشود في دراستنا .

الفصل الأول :

الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي.

- 1 - إشكالية الدراسة .
- 2 - تساؤلات الدراسة .
- 3 - فرضيات الدراسة .
- 4 - أهمية الدراسة .
- 5 - أسباب اختيار الموضوع .
- 6 - أهداف الدراسة .
- 7 - مفاهيم الدراسة .
- 8 - الدراسات السابقة .
- 9 - المقاربة السوسيولوجية .

الإشكالية:

إن الاختلافات الثقافية والاجتماعية التي تتباين من بلد لآخر في مختلف القطاعات والمجالات الاجتماعية، لا يمكنها تغيير حقيقة سعي كافة دول العالم إلى تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية بموارد وسياسات مختلفة؛ إلا أن أولى اهتماماتهم وأساليبهم كانت و لا زالت تركز على التكوين العالي للمورد البشري، وقد أسندت هذه العملية لوظائف ومهام التكوين الجامعي لما تملكه الجامعة من صلاحيات في الإنتاج البيداغوجي والعلمي للمورد البشري وقدرتها على تكيفه مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي للبلد، بما يتناسب مع المعايير العالمية و تطور العلوم.

الجامعة اليوم تجاوزت كونها أداة لنشر العلوم والمعارف و اقتصارها على انجاز البحوث العلمية ؛ بل انتقلت إلى المرحلة الإنتاجية، بإحداث تغييرات تنموية في البيئة المحيطة بها رغم التحديات والمعوقات التي تواجهها في مختلف المجالات خاصة في ما يتعلق بالمؤسسات الاقتصادية وسعيها لإحداث التوازن بين مخرجاتها وسوق العمل بشكل نسبي على الأقل .

إلا أن معظم الدراسات والأبحاث التي ناقشت طبيعة موائمة تخصصات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل تشير إلى أن هناك غياب في الربط بين القطاعات المختلفة سواء الخدماتية أو الاقتصادية أو الصناعية مع مؤسسات التعليم العالي . ونظرا للتطورات الراهنة التي وصل إليها العالم تعتبر معضلة رئيسة في العالم العربي عامة وفي الجزائر خاصة ، و قد تضاربت هذه الدراسات بين محورين أساسيين : حول نقص فرص العمل، وبين من يردّها إلى غياب في التنسيق بين البرامج التكوينية وما يتطلبه قطاع العمل من كفاءات . ففي ظل هذه التناقضات التي تتعارض مع أهداف التكوين الجامعي وواقع سوق العمل شكلت فجوة كبيرة بين القطاع التعليمي و قطاع العمل؛ والتي تحتاج بذلك إلى مراجعة تخطيطية شاملة، انطلاقا من

اختلاف المسلمات التي تفسر هذه الإشكالية ، من مستوى و قدرة الاستثمار في الموارد البشرية؛ نظرا لنمطية ديناميكية التكوين الجامعي، أمام تسارع القدرات التي يشترط توفرها تشكل عقبة أمام الخريج مقارنة مع قدراته؛ ومدى إمكانية التوجه إلى التعليم التقني، حسب ما يحدده أرباب العمل أنفسهم و ليس الجامعات، مع تراجع مستوى التناغم بين النسقين وعدم انفتاح الجامعة على المحيط من مختلف المؤسسات الاقتصادية و الصناعية، أمام ندرة فرص العمل لخريجي التكوين الجامعي وان وجدت خارج مجال تخصصهم، وهذا ما يعتبر أكبر تحدي و معوق أمام الجامعة الجزائرية وأدوارها خاصة بوضعها الحالي مقابل التغييرات ولتطورات الاقتصادية على المستوى العالمي.

إن هذه الافتراضات التي سبق ذكرها لا بد من طرحها لتحديد اتجاه هذه الفجوة للموازنة بين العرض والطلب ، من خلال توفير الجامعة أكبر عدد ممكن من الإطارات والكفاءات المناسبة وتشبعهم بالثقافة التنافسية اللازمة حسب متطلبات السوق الحالية والمستقبلية ليصبحوا كواجهة استقطاب من طرف المؤسسات الصناعية والاقتصادية للاستثمار في قدراتهم، لما للإطارات من أدوار في رفع مستوى الحياة الاجتماعية و الاقتصادية لأي مجتمع.

ومن خلال ما سبق ذكره يطرح التساؤل نفسه: ما طبيعة اتجاهات الإطارات الصناعية نحو

موائمة تخصصات التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل؟.

التساؤلات الفرعية :

- ما اتجاهات الإطارات الصناعية نحو أهمية التنسيق بين البرامج التكوينية و متطلبات سوق العمل؟
- ما اتجاهات الإطارات الصناعية نحو تأثير انفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي و الاجتماعي في توفير فرص العمل لخريجي التكوين الجامعي؟
- ما اتجاهات الإطارات الصناعية نحو علاقة ديناميكية التكوين تسارع القدرات التنافسية في سوق العمل في الجزائر؟
- ما اتجاهات الإطارات الصناعية نحو المعوقات التي تحول في تزويد الجامعة لسوق العمل بكفاءات و قدرات تتماشى مع متطلباته .؟

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية :

هناك اتجاه سلبي للإطارات الصناعية نحو طبيعة موائمة تخصصات التكوين الجامعي و متطلبات سوق العمل.

1. هناك اتجاه سلبي للإطارات الصناعية نحو عملية التنسيق بين البرامج التكوينية و متطلبات سوق العمل.

2. هناك اتجاه ايجابي نحو المعوقات التي تحول في تزويد الجامعة لسوق العمل بكفاءات و قدرات تتماشى مع متطلباته .

3. هناك اتجاه سلبي نحو تأثير انفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي و الاجتماعي في توفير فرص العمل لخريجي التكوين الجامعي.

4. هناك اتجاه سلبي نحو علاقة ديناميكية التكوين و تسارع القدرات التنافسية .

الأهمية: تتمثل أهمية الدراسة في:

1. إثراء موضوع البحث ،لنقص الدراسات في الجزائر حوله.
2. البحث في أسباب بطالة الجامعيين كونهم فئة ذات مؤهلات عالية و التقليل من خطورتها.
3. إبراز أهمية الموازنة و التخطيط بين التكوين الجامعي و سوق العمل .

- أسباب اختيار الموضوع :

أثناء بدء الباحث في عملية البحث لاختيار موضوع دراسته الذي يكون في متناول تخصصه لا بد من وجود مجموعة أسباب مبررة دفعته لاختيار موضوعه سواء كانت ذاتية أو موضوعية، و من أهم الأسباب التي اعتمدنا عليها هي:

1. الميول الشخصية باعتبارنا كأفراد ننتمي لفئة رأس المال البشري المقبلين على التخرج و الالتحاق بسوق العمل .
2. السعي للتعرف على واقع التكوين الجامعي و ارتباطاته بالمحيط الخارجي .
3. الإثراء البحث العلمي نتيجة لنقص المصادر و المراجع في المكتبات .
4. السعي لتقريب الإشكالية للميدان العلمي و لمناقشتها و طرح حلول لمعالجتها .
5. تراجع كفاءات و مهارات المورد البشري نتيجة تشكيكهم بالحصيلة العلمية و فعاليتها.
6. تناول الموضوع الدراسة من جوانب أخرى للتوسع في مجال البحث سعيا لتحقيق الموازنة و التنسيق بين البرامج التكوينية و متطلبات سوق العمل.

أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الدراسة في:

- 1- التعرف على مدى أهمية التنسيق في محتوى البرامج التكوينية مع متطلبات سوق العمل.
- 2- الكشف عن المعوقات التي تواجهها الجامعة في تزويد سوق العمل بكفاءات و قدرات

تتماشى مع متطلباته

3- معرفة مستوى انفتاح الشراكة بين الجامعة و مؤسسات المحيط الاجتماعي و الاقتصادي التي توفر فرص العمل لخريجي التكوين الجامعي.

4- التعرف على أهمية العلاقة بين ديناميكية التكوين و تسارع القدرات التنافسية.

تحديد المفاهيم:

إن لكل دراسة علمية مجموعة من المفاهيم التي تخدم موضوع بشكل مباشر، وتساعد الباحث على تحديد مسار البحث وتفك اللبس والغموض و عدم فهمها بدلالات غير دلالاتها المقصودة، كما تساهم في تحديد المفاهيم الإجرائية للمصطلحات الدراسة.

الاتجاهات: attitude:

تعددت مفاهيم الاتجاه منذ أول استخدام لهذا المصطلح، الذي جاء به هربرت سبنسر سنة 1862 في كتابه المبادئ الأولى.

يعرفها (معجم المصطلحات التربوية والنفسية) بأنه الموقف الذي يتخذه الفرد أو الاستجابة التي يبديها ناحية شيء معين أو حديث أو قضية معينة إما بالقبول أو الرفض أو المعارضة. نتيجة مروره بخبره معينه أو بحكم توفر ظروف تتعلق بذلك الحدث أو القضية.(شحاتة وزينب النجار، 2003، ص16).

ربط هذا التعريف الاتجاه بالمجال المعرفي و الأفكار المترابطة خلال التنشئة الاجتماعية للفرد، مبرزين بذلك دور العملية الإدراكية دون غيرها من الانفعالات الأخرى.

يعرفها (أبو النيل) في كتابه علم النفس الاجتماعي؛ بأن الاتجاه هو استعداد نفسي تظهر محصلاته في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات، سواء كان اجتماعيا

اقتصاديا، سياسيا أو حول قيمة من القيم كالقيمة الدينية أو الجمالية أو النظرية الاجتماعية من خلال الموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد. (السيد أبو النيل، 2009، ص 354).

يرجع أبو النيل في تعريفه للاتجاهات إلى تأثر الفرد بالمعارف التي تشبع بها نتيجة المواقف التي تواجهه، في الحياة الواقعية حول موضوع الاتجاه لتزيد قوته و وضوحه في استجاباته السلبية أو الايجابية.

كما يشير إليها (حامد زهران) بأنها تكوين فرضي أو متغير كامل أو متوسط، وهو عبارة عن استعداد نفسي أو تهيئ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص أو أشياء أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة. (حامد عبد السلام زهران، 1984، ص 136).

وهناك من يعرفه؛ بأنه حاله من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي من خلاله يتم تنظيم خبرة الشخص، وتكون ذات تأثير توجيهي ديناميكي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف. (بسام عبد الرحمن المشاقبة، 2014، ص 8).

من خلال التعريفات السابق ذكرها نجد أنها تشترك في العديد من نقاط واستنتاجنا بذلك التعريف الإجرائي للاتجاهات بأنها : المواقف التي يتخذها الفرد نتيجة تراكم الخبرات المعرفية و الوجدانية، التي يكتسبها من بيئته حول موضوع معين ؛ متحكمة بدوافعه وتوجهاته و سلوكياته، و كمقياس لموضوع الاتجاه عن طريق مقابلتها بالقبول أو الرفض أو الحياد.

الإطارات الصناعية :

مثله مثل غيره من المفاهيم المستعملة في بحث علم الاجتماع يكتنفه الكثير من الغموض واللبس، بسبب ما يعرفه من انتشار في الاستخدام ونقص في الدقة المعنى من قبل المستخدمين له ،نتيجة لعدم تمسكهم بالمنهجية التي يقتضيها خاصة في مجال البحث العلمي (العنصر العياشي، 2001، ص75).

ترجع كلمة الإطار في الأصل إلى اللغة اللاتينية القديمة ،فقد دخلت الحقل الاجتماعي بعدما كانت محصورة في المجال العسكري في عهد نابليون من خلال تقسيم الجنود إلى فرق على شكل مربعات محاطة بالضباط تراتبيا مشكلين بذلك وحدات محدودة العدد.

يعرفه المعهد الوطني للدراسات الاقتصادية والإحصائية بفرنسا الذي يحدد الإطارات على النحو التالي: بأنها فئة اجتماعية تتميز بمسؤولية قيادية ترتكز على تكوين عالم ونمط حياه وعلاقات اجتماعية خاصة بها.(العنصر العياشي، 2001، ص75)

وتقدمه النصوص التشريعية الخاصة بالعمل في الجزائر تعتبر إطار كل من يتقاضى أجرا مطابقا للدرجة 14 وأكثر من سلم القانون العام للعامل.(العنصر العياشي ، 2001، ص75

(76).

أما بالنسبة للتعريف الإجرائي: يمكننا القول بأن الإطار: هو ذلك الأجير المتحصل على شهادات تأهيلية ، تمنحه الأفضلية في أعلى السلم التنظيمي له كامل الصلاحيات و السلطة على التنظيم و الرقابة على مختلف مهام الإدارة.

سوق العمل market labour :

هو مدى العرض والطلب على العمل الذي تتخذ على أساسه الأجور وشروط العمل، و المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن عمال ويبحث فيه العمال عن العمل.(عبد القادر مصطفى المحيشي وعبد الرزاق محمد النطحي، 2003، ص162).

ويعرف أيضا بأنه سوق عوامل الإنتاج يؤمن مبادله العمل بالأجور. يمثل جانب العرض من السوق بالعمال الأفراد أو بشكل أعم؛ باتحادات العمال التي تقايس على أساس جماعي ويمثل جانب الطلب من السوق بالشركات التي تحتاج إلى العمال كأحد المدخلات الإنتاجية في عملية الإنتاج.(صالح مصلح أحمد ، 1999 ، ص303).

يعرفه محمد سالي في كتابه النمو الديمغرافي و خصائص سوق العمل: على أنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه؛ أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشرائها وبالتالي تستعير خدمات العمل (محمد سالي و فضيل عبد الكريم ، 2014 ، ص 124).

تعريف اجرائي: ويعرف أيضا بأنه مصطلح يطلق على المكان و المجال الذي تتم فيه المبادلة بين عروض و طلبات العمل، و قد تشمل الوكالات و الإجراءات، التي تعتبر نقطة الالتقاء بين الطرفين؛ عارضي الخدمات و الطلب عليها حسب شروط العمل المتفق عليها تحقيقا للعمليات التنموية والإنتاجية.

التكوين الجامعي:

يعرفه نعيم إبراهيم الظاهر بأنه المرحلة العليا من التعليم تدرس في الجامعات أو في الجامعات الحرفية، من كليات أهلية وكليات الفنون العقلية، كليات تقنية إلخ. أو في أي مؤسسة أخرى تمنح شهادات جامعية أو ما يعادلها؛ كما يختلف التعليم العالي عن التعليم المدرسي من حيث المجال المتخصص الذي يؤهله للعمل في احد الميادين بعد أن ينال إحدى الشهادات في تخصص معين أثناء دراسته الجامعية. (نعيم ابراهيم الطاهر ، 2013 ، ص.ص 12،13،

يعتبر التكوين الجامعي مرحلة من مراحل البحث عن المعرفة المتخصصة في إحدى المجالات للحصول على شهادة أهلية ، للدخول إلى سوق العمل. ويعرفه نواف بن عبد الله الرويلي بأنه المرحلة التي تلي شهادة الثانوية أو ما يعادلها، وتتمثل في جامعات تشمل المؤسسات العلمية المستقلة ذات هيكل تنظيمي معين تقوم بمسؤوليات التدريب وتوفير كوادر بشرية مناسبة لسوق العمل؛ في مجالات الاختصاص وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة منها ما هو على مستوى البكالوريوس و منها على مستوى الدراسات العليا تشرف عليه وزارة التعليم العالي. (نواف عبد الله بن جدعان الرويلي ، 2017 ، ص 7).

إن التكوين الجامعي هو مرحلة بعد المرحلة الثانوية وهي من المؤسسات التي تقوم بإعداد الطلبة وتكوينهم للحصول على شهادة في مجال تخصصهم، تتمثل هذه الشهادة سواء في الماجستير أو الدكتوراه وغيرها.. تحت إشراف الجامعة.

ويعرفه رمزي احمد عبد الحي بأنه مرحلة من مراحل البحث عن المعرفة في إطار مرسوم محدد المعالم ويدّعي من خلاله التخطيط لإعداد القوى البشرية المؤهلة، التي يتطلبها المجتمع

في مسيرته التتموية. وهو المحاولة الجادة والمنظمة نحو بناء مجتمع يسوده المنطق في الحوار وبين أفراده ، واختيار أفضل السبل من المناهج المدروسة والبحوث الأساسية والتطبيقية وصولا إلى حلول المناسبة للمشكلات التي تعرقل النمو المجتمع وتطوره .(رمزي أحمد عبد الحي 2012،ص21).

وهناك من يرى أنها عملية تعليمية مسئولة عن إعداد القوى البشرية ذات كفاءة عالية في جميع التخصصات، حسب ما هو مطلوب في السوق. فإعداد الفرد وتنمية مهاراته وخبراته تتطلب تعليما وتدريباً عالياً يكتسب من خلاله المعرفة والمهارة لكي يصبح منتجا فعالا في المجتمع ويساهم في تطوره .

التعريف الإجرائي: للتكوين الجامعي هو عملية تعليمية علمية تتفاعل فيها هيئة التدريس (الأستاذ) الذي يشرف على البرامج والمناهج الدراسية، والطالب الذي يمتلك قدرات معينة تؤهله للحصول على شهادة جامعية في تخصص معين تسمح له بتحقيق أهدافه؛ واللاحق بمناصب شغل و مواكبة المجتمعات المتقدمة.

الدراسات السابقة :

الدراسة الاولى :

قام بهذه الدراسة "حمزة معمري " ، و يتمثل موضوع الدراسة في "العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة و الالتزام التنظيمي"، دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز " سونلغاز بورقلة ، 2008، تعتبر المؤسسة الاقتصادية بمختلف اشكالها و اهدافها و احجامها ، و مهما كانت المداخل المستعملة في دراستها لمجموعة من الافراد منظمين في شكل قانوني ، و قد مرت المؤسسات الجزائرية بمراحل متعاقبة طبقت فيها سياسات سمحت الى حد ما ، بتحقيق

نسبة كبيرة من الانجاز مقارنة بما هو مبرمج و ما هو محقق في الواقع ، و من هنا فان نجاح المنظمة ووصولها الى اهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى ايمان عمالها بتلك الاهداف و قناعتهم بها ، و سعيهم للوصول لها و شعورهم بتطابقها مع اهدافهم الشخصية او الذاتية ، تهدف هذه الدراسة الى التعرف على كل من الاتجاهات نحو الابعاد المهنية و الالتزام التنظيمي نظريا و ميدانيا ، و الكشف عن العلاقة الموجودة بين الاتجاهات نحو المهنة و الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "سونلغاز" بورقلة ، و الكشف عن الفروق الموجودة بين المستويات التنظيمية الثلاث (الاطارات ، اعوان التحكم ، المفدون) في الاتجاهات ، و الالتزام التنظيمي و محاولة الكشف عن الاسباب و العوامل التي ادت الى ظهور تلك السلوكات السلبية في المؤسسات الجزائرية ، اما التساؤلات فهي ، هل هناك علاقة ارتباطية بين اتجاهات الموظفين نحو الاجر و الالتزام التنظيمي هل هناك علاقة ارتباطية بين اتجاهات الموظفين نحو الاشراف و الالتزام التنظيمي هل هناك علاقة ارتباطية بين اتجاهات الموظفين نحو الترقية و الالتزام التنظيمي هل هناك علاقة ارتباطية بين اتجاهات الموظفين نحو الظروف الفيزيائية و الالتزام التنظيمي هل توجد فروق في اتجاهات الموظفين نحو الاجر باختلاف المستوى التنظيمي هل توجد فروق في اتجاهات الموظفين نحو الترقية باختلاف المستوى التنظيمي ، هل توجد فروق في اتجاهات الموظفين نحو الاشراف باختلاف المستوى التنظيمي ، اما الفرضيات التي قامت عليها هذه الدراسة هي ، هناك علاقة ارتباطية بين اتجاهات الموظفين نحو الاجر و الالتزام التنظيمي ، هناك علاقة ارتباطية بين اتجاهات الموظفين نحو العلاقات الانسانية و الالتزام التنظيمي ، هناك علاقة ارتباطية بين اتجاهات الموظفين نحو الظروف الفيزيائية و الالتزام التنظيمي ، توجد فروق بين اتجاهات الموظفين نحو الاجر باختلاف المستوى التنظيمي ، توجد فروق في اتجاهات الموظفين نحو الاشراف باختلاف المستوى التنظيمي ، اما المنهج المستخدم في هذه

الدراسة المنهج الوصفي ، و الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع و يهتم بوصفها وصفا دقيقا ،اعتمد الباحث على استبيان مصمم لقياس الاتجاهات ، و استبيان مصمم لقياس الالتزام التنظيمي ، و هو طريقة لجمع المعلومات من المبحوثين بواسطة اسئلة مكتوبة يقدمها الباحث للمبحوثين ، فترة تطبيق الدراسة خلال الموسم الجامعي 2008/2007 ، تتمثل الحدود البشرية في عمال الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز بورقلة ، اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها 156، و ستعرض نتائج الدراسة ان اتجاهات الموظفين مبنية على ما المؤسسة تقدمه من اجر و مكافآت ، و في ظل هذا فان بقاءه في المنظمة مرهون باستمرار العلاقة التعاقدية فإسهاماته في نجاح المنظمة ستكون بقدر توقعاته للعوائد المترتبة عن ذلك ، و ان الموظف يضع اعتبارات كبيرة المكانة الوظيفية ، فحصوله على الترقية يمنحه مركزا اجتماعيا مرموقا ، يؤدي الى زوال صراعه الداخلي ، و يقوي من علاقته بالمنظمة فيزداد ولاء لها ، ان العمال يربطون علاقتهم بالمنظمة بعدالة مشرفيها لانهم المسؤولون عن نجاح المنظمة و القادرون على كسب ثقة العمال و التزامهم ، فسلوك المشرف يفسر بكونه قدرة لمتعاونيه ، فهو يعتبر كنموذج لهم ، و التزامهم مرهون بتأييده و تشجيعه ، استفدت من هذه الدراسة في الجانب النظري انواع الاتجاهات (الاتجاه القوي و الاتجاه الضعيف)، وظائف الاتجاهات الوظيفية التعزيزية ، عوامل تكوين الاتجاه (الجماعة المرجعية)، شروط تكوين الاتجاه .

الدراسة الثانية :

قام بهذه الدراسة "حمدي اسعد الدلو " و يتمثل موضوع الدراسة في " استراتيجية مقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين " ، دراسة ميدانية بمستودعات الادوية و مصانع الدواء في محافظات غزة ، نوفمبر 2016 ، تعاني فلسطين مثل

الدول العربية و الاسلامية ، من مشكلة بطالة الخريجين نظرا لعدم موائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل ، و ذلك لكثرة الخريجين في مختلف التخصصات و التي قد لا تلبي المهارات المطلوبة للسوق ، تهدف هذه الدراسة الى التعرف الى واقع مخرجات التعليم العالي في فلسطين بيان واقع موائمة مخرجات العالي في فلسطين لاحتياجات سوق العمل ، معرفة الفروق في رؤية المستجيبين لمدى موائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل تغزى لمتغيرات (الجنس ، طبيعة العمل ، مكان العمل ، سنوات الخدمة ،جامعة التخرج)، وضع استراتيجية مقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين ، اما التساؤلات فهي ، تمثل السؤال الرئيسي في ، ما الاستراتيجية المقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل الفلسطيني اما الاسئلة الفرعية فهي ، ما واقع مخرجات التعليم العالي في فلسطين ، ما واقع موائمة مخرجات التعليم العالي في فلسطين لاحتياجات سوق العمل ، هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في رؤية المستجيبين لمدى موائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل تغزى لمتغيرات (الجنس ،طبيعة العمل ، مكان العمل ، سنوات الخدمة ، جامعة التخرج) ، ما الاستراتيجية المقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين ،اما الفرضيات التي قامت عليها هذه الدراسة هي ، وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسط المحسوب و بين المتوسط الافتراضي ، و لقد كانت الفروق لصالح المتوسط المحسوب ، وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسط المحسوب وبين المتوسط الافتراضي ، و لقد كانت الفروق لصالح المتوسط الافتراضي ، وجود فروق ذات دلالة احصائية تغزى لمتغير الجنس و لقد كانت الفروق لصالح الذكور ، اما المنهج المستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ، ووصف الظاهرة وصفا دقيقا ، اعتمد الباحث على الاستبيان و هي طريقة لجمع المعلومات من المبحوثين

بواسطة اسئلة مكتوبة يقدمها الباحث بنفسه للمبحوثين ، فترة تطبيق الدراسة الميدانية 2016 ، لطلاب سنة خامسة و خريجو الصيدلة من جامعة الازهر بغزة ، ارباب العمل ، و بعض مؤسسات القطاع الخاص و العام التي تهتم بخريجي التخصص (شركات الادوية ، مصانع الادوية ، الصيدليات الحكومية) في محافظات غزة ، و الذي يبلغ حجمه (2715) شخصا ، و قد اعتمدت الدراسة عينة عشوائية طبقية بلغ حجمه (200) شخص ، و ستعرض نتائج الدراسة ان الخريجين من برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المطلوب و المناسب لاحتياجات المهنة و سوق العمل ، و تركزت هذه المهارات في الجوانب المعرفية و استخدام المصطلحات و الرموز و البيانات و القدرة على الارشاد الصحي للمجتمع و اخصائي الرعاية ، التركيز على الجوانب النظرية في التخصصات على حساب الجوانب التطبيقية في تخطيط و هيكلة البرامج التخصصية ، وجود فجوة كبيرة بين المهارات التي يتلقاها الخريج و بين المتطلبات المهنية اللازمة لسوق العمل ، استندت من هذه الدراسة في الجانب النظري (البطالة و سوق العمل) و ايضا الجانب المنهجي .

الدراسة الثالثة:

اجرى هذه الدراسة "محفوظي امين" و يتمثل موضوع الدراسة في "تقييم طرق تحديد الحاجات التكوينية للإطارات المتوسطة" ، دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، الجزائر ، 2009، يتفق الكثير من الباحثين على ان مردود التكوين لا يعود على الفرد فقط ، و انما يعود ايضا على كفاءة المنظمة ، و زيادة الانتاج و الخدمات المقدمة التي تنظر الى التكوين على انه وسيلة لتنمية المهارات و القدرات و تطويرها ، و نظرا لما يترتب على اهمال تحديد الحاجات التكوينية ، لذلك اردنا ان نتناول بالدراسة تقييم الطرق التي تستعملها المؤسسات

الجزائرية في تحديد الحاجات التكوينية لإطاراتها المتوسطة ، حيث سعت الدراسة الى تحقيق الاهداف الاتية : التعرف على اهمية عملية تحديد الحاجات التكوينية في المؤسسة باعتبارها مجموع التغيرات و التطورات المطلوب احداثها في معرفة خبرات و مهارات و اتجاهات و سلوك العاملين للتغلب على المشاكل التي تحول دون تحقيق النتائج المرجوة او لرفع معدلات الاداء او لإعداد العاملين لمقابلة التغيير و التطور، و معرفة جدوى الاساليب المستخدمة في تحديد الحاجات للإطارات المتوسطة و هل هي كافية لمساعدتهم في تنمية قدراتهم ، اما تساؤلات الدراسة فكانت: هل الطرق المستعملة في تحديد الحاجات التكوينية لدى الاطارات المتوسطة كافية لمساعدتهم في تنمية قدراتهم ، هل توجد فروق في الطرق المستعملة لتحديد الحاجات التكوينية لدى الاطارات المتوسطة بين فئة الاداريين و فئة التقنيين ، اما الفرضيات التي قامت عليها هذه الدراسة هي : تعتبر الطرق المستعملة في تحديد الحاجات التكوينية للإطارات المتوسطة غير كافية لمساعدتهم في تنمية قدراتهم ، توجد فروق بين فئة الاداريين و التقنيين في الطرق المستعملة لتحديد الحاجات التكوينية لدى الاطارات المتوسطة بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ، اما المنهج المستخدم في هذه الدراسة فكان المنهج الوصفي ، و ذلك لطبيعة الموضوع الذي يستلزم الوصف و التحليل و التشخيص و التقييم للطرق المستعملة في تحديد الحاجات التكوينية للإطارات المتوسطة ، اعتمد الباحث على المقابلة و هي تقنية مباشرة تستعمل لاستخلاص معلومات كيفية عن طريق معرفة اتجاهات الاشخاص المبحوثين و سلوكهم ، ايضا الاستبيان و هو انسب الطرق لجمع المعلومات و البيانات المتعلقة بالبحث بشكل منظم ، الوثائق و السجلات و تتمثل في جداول الاحصائيات ، بطاقات المناصب المختلفة ، استمارات التقييم ، فترة تطبيق الدراسة الميدانية 2009، قام فيها الباحث بتحديد مجتمع الدراسة و المتكون من الاطارات المشرفة على تحديد الحاجات التكوينية للإطارات المتوسطة في المؤسسة الوطنية

للسيارات الصناعية بالروبية ، و تتشكل فئة الاطارات المشرفة التي يشملها البحث من مدراء فروع ، و اقسام و مصالح ، و بلغ عددهم 84 فرد، و توصلت النتائج الاتية :اعطاء اهمية اكثر لعملية تحديد الحاجات التكوينية ، باعتبارها المؤشر الرئيسي لنجاح او فشل العملية التكوينية ككل ، تنوع الاساليب و الطرق المستخدمة في تحديد الحاجات التكوينية بما يتناسب مع الوضعيات المعالجة ، القيام بعمليات تأهيلية للأفراد المكلفين بتحديد الحاجات التكوينية من اجل جعلهم اكثر تحكما في هذه العملية ، استفدت من هذه الدراسة في الجانب النظري ، خصائص و عناصر الاطارات ، انواع الاطارات.

المقاربة السوسيولوجية:

اعتمدنا في دراستنا على النظرية البنائية الوظيفية التي عالجت مسألة التكوين كأحد المتطلبات الوظيفية للمجتمع، حفاظا على استقراره وتوازنه في ظل التغييرات التي تطرأ على أنساقه، هذه التغييرات لا يمكن بأي حال أن تتخطى حدود هذه البيئة فهي استجابة لمؤثرات قوى معينة كاملة لابد أن تحدث في إطار التوازن الوظيفي.(أيه محمد علي محمد 1989 ص 161).

وهذا التوازن يعتبر الهدف الأساسي داخل أي مؤسسة انطلاقا من توفر الوسائل و تطوير المناهج التكوينية ورفع قدرات وكفاءات الانساق دخل الوحدة ، والحرص على تكامل الوظائف والأدوار بين وحدات النسق؛ كوظائف أعضاء لجسم إن اختل عضو واحد تأثر الجسم ككل.و بالتالي فإن التغييرات الحاصلة على مستوى الوحدات تعتبر المتحكم الأول في البناء الوظيفي ككل ومن هذا المنطلق يمكننا ربط هذه النظرية بموضوع دراستنا من خلال إلقاء الضوء على العلاقة البنائية الوظيفية بين مؤسسات التكوين الجامعي وسوق العمل. فطبيعة الموائمة بين القطاعين تعكس مدى تكامل الوظائف و تناسقها أو العكس.

بما أن الجامعة نسق اجتماعي فلا بد من تحقق التكامل في البناء الوظيفي للجامعة مع المؤسسات الاقتصادية للوصول إلى أهدافها، من خلال اهتمام أصحاب هذه النظرية بالمكونات الرئيسية داخل كل مؤسسة، مما يحقق وظيفة الجامعة الأساسية و هي الإنتاجية العلمية من أفراد مهنيين للتوجه إلى المجال المهني.

ومن هنا يظهر لنا الدور الأساسي الذي تلعبه هذه النظرية من خلال ضرورة الربط بين المؤسسة الجامعية وعلاقتها بالتنظيمات الاجتماعية عامة وسوق العمل خاصة فنظام الاتصالات والعلاقات يعتبر الركيزة الأساسية التي تقوم عليها هذه النظرية بالإضافة إلى الأداء

الوظيفي المتداخل داخل الأنساق و خارجها. وبذلك يمكننا القول أن قوة هذه العلاقة أو هشاشتها تبين لنا مدى التوازن الوظيفي أو التناقضات الوظيفية داخل كل مؤسسة على مستوى أداء الوظائف إذ يتعين على أنظمة التعليم الجامعي أن تلازم وتزامن التغييرات الطارئة على سوق العمل في حالة وجود عدم توازن ودفع كل من القطاعين الجامعي وسوق العمل إلى تضافر الجهود للموائمة بينهما تحقيقا لفاعلية المخرجات الجامعي من جهة و إشباع متطلبات سوق العمل من جهة أخرى ومن هنا يتم تحقق الدور البنائي و الوظيفي بين كل من المؤسستين.

الفصل الثاني :

الاتجاهات النفسية و الإطارات الصناعية

الفصل الثاني : الإتجاهات النفسية و الإطارات الصناعية

- تمهيد .

1- الإتجاهات النفسية .

1-1 خصائص و سمات الإتجاهات .

2-1 أنواع الإتجاهات .

3-1 وظائف الإتجاهات

4-1 أهمية الإتجاهات .

5-1 نظريات المفسرة لتكوين الإتجاهات .

6-1 مكونات الإتجاهات .

7-1 عوامل تكوين الإتجاهات .

8-1 مراحل تكوين الإتجاهات .

9-1 شروط تكوين الإتجاهات .

10-1 قياس الإتجاهات .

11-1 تغيير و تعديل الإتجاهات .

2 - الإطارات الصناعية .

1-2 بروز فئة الإطارات الصناعية .

2-2 خصائص و عناصر الإطارات الصناعية .

- 2-3 الأبعاد الوظيفية للإطارات الصناعية.
- 2-4 أدوار فئة الإطارات داخل المؤسسات .
- 2-5 أنواع الإطارات الصناعية .
- 2-6 فاعلية الإطارات الصناعية في المؤسسات .
- 2-7 ظروف تشكيل الإطارات الصناعية للمؤسسات .
- 2-8 تكوين الإطارات في الجزائر .
- 2-9 الجامعة الجزائرية و تكوين الإطارات .
- 2-10 الإطارات و السلطة في المؤسسات الصناعية الجزائرية .
- 2-11 علاقة الإطار بالعمل الصناعي في الجزائر .

- خلاصة

تمهيد:

إن الإتجاهات النفسية تعتبر من أهم نواتج عملية التنشئة و الضبط الاجتماعي لسلوكيات و دوافع الأفراد العملية نحو موضوع الاتجاه، والتحكم في بناء وتشكل هذه السلوكيات التنظيمية لهم داخل المؤسسة .

و بالتالي موضوع الإتجاهات النفسية من أهم المحاور البحثية في علم النفس الاجتماعي و التربوي، وذلك بالنظر إلى جهود الباحثين في إبراز أهميتها كمقياس علمي في التحكم و تحديد اتجاهات المشاكلة الاجتماعية . غالبا ما نجد اتجاهات متغيرة بتغير المجال، فكذاك بالنسبة للإطارات الصناعية، كفئة سوسيو_مهنية وأحد شرائح المجتمع لها اتجاهاتها الخاصة ومواقفها المستقلة التي تفرضها بيئة العمل الخاصة بهم، تهدف إلى التطور والاستقلالية الاقتصادية، كونها المسؤولة على الإدارة والتسيير في مختلف الأنشطة الاقتصادية ، السياسية وكذلك الصناعية.

لذلك فمن الواجب تكثيف الدراسات العلمية حول موضوع الإطارات الصناعية لشح المراجع و المعلومات، من المراحل الإصلاحية التكوينية لها إلى أهم الأدوار الوظيفية ،لتحقيق أهداف المؤسسة ورفع المستوى الاقتصادي والتنموي للبلاد خاصة في المؤسسات الصناعية العمومية الجزائرية .

إن الإطارات فئة مهنية اجتماعية، تسعى دائما الى التنظيم والتغيير نحو الأحسن، إلا أنها لم تحظى باهتمام الباحثين وعلماء الاجتماع رغم سياساتها الاقتصادية للإنتاج على السوق العالمية، إلا أنها أثارت بعد ذلك اهتمام فئة من الباحثين في معالجة مواضيع تثيرها الفئة والبحث في أبعادها وبروزها وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الطرح.

1 - الاتجاهات النفسية :

1.1- خصائص وسمات الاتجاه:

لقد تعددت و تنوعت خصائص الاتجاهات و سماتها ،مع تعدد الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع و

يمكن حصرها فيما يلي:(سناء حسن عماشة ،2010،ص، ص 21-22).

- الاتجاهات النفسية مكتسبة ومتعلمة وليست وراثية.
- الاتجاهات لا تتكون من فراغ ولكنها تضمن دائما علاقة بين فرد وموضع من موضوعات البيئة.
- تتعدد الاتجاهات وتختلف حسب المثيرات المرتبطة بها.
- الاتجاه يقع بين طرفين متقابلين ،أحدهما موجب والآخر سالب، فاختلاف الاتجاهات النفسية من حيث درجة ترابطها ومقدار التكامل بين بعضها البعض.

كما أننا نجد خصائص أخرى استنتجناها من خلال تعرضنا إلى العديد من التعاريف التي تناولت

موضوع الاتجاهات حيث نجد أن:

- والاتجاهات ذات طبيعة ديناميكية، التي ترتبط بخاصية القوة أو الضعف بين الثبات نسبيا والتغيير على المدى الطويل أو القصير...
- الاتجاهات القوية تنبأ بالسلوك الخاص بالفرد وتوجهه أفضل من الاتجاهات الضعيفة.
- الاتجاهات لها دلالات نفسية واجتماعية تهدف لإشباع الدوافع السلوكية للفرد أو الجماعة.
- تتميز بالمرونة لقدرة تعديلها حسب الخبرات وتكيفها مع الحياة الواقعية،كما يمكن أن يشترك فيها من فردين أو أكثر حسب المثيرات أو المعتقدات والأفكار التي تحملها

- قابلة للقياس، حسب درجة اعتمادها على كل من النزعة العقلية أو العاطفية والسلوكية.
- يمكن التعديل في الإتجاهات أو تغييرها سواء على المدى الطويل أو القصير حسب التغيرات والمثيرات الخارجية ودرجة التمسك به.

2.1- أنواع الإتجاهات:

يمكننا التعرف على عدة أنواع من الإتجاهات النفسية الاجتماعية، من خلال كل من تصنيفاتها الوصفية والوظيفية، التي تساعد في تحديد نوعية وشدة الإتجاه، مع العلم بأن الإتجاه الواحد قد يقع في أكثر من تصنيف وذلك من حيث صفاته ووظيفته (فؤاد البهي السيد ، وسعد عبد الرحمان، 1999، ص 257).

جدول رقم 01 : يوضح تصنيف الإتجاهات حسب الأسس التي تقوم عليها.

عام	الموضوع	خاص
جماعي	الأفراد	فردى
علني	الوضوح	سري
قوي	القوة	ضعيف
موجب	الهدف	سالب

(حامد عبد السلام زهران ، 1984، ص 136).

1- الإتجاه العام والخاص: يقوم على أساس الموضوع الخاص بالإتجاه.

الإتجاه العام ينصب على شمولية الموضوع، بغض النظر إن كان سلبي أو موجب.

يعرف بأنه أكثر ثبات واستقرار من نظيره الخاص، وكمثال عن ذلك الإتجاه إ الفرد نحو بلد ما ومعتقدات شعبه ونظامه السياسي، أما الإتجاه الخاص يتمثل في تركيز على جزء من الموضوع الكلي، يعتبر

اقل استقرار وأكثر ضعف من العام كاتجاهه نحو أكلة شعبية أو نظام من الأنظمة السياسية سواء بالسلب أو الإيجاب.

2- **الاتجاه الجماعي والفردى:** أما هذا النوع فيقوم على أساس الأفراد و ذلك من منطلق أن الاتجاه الجماعى هو الذى يشترك فيه جماعة أو عدد من الأفراد، أما الاتجاه الفردى هو الاتجاه الذى يوجد لدى فرد ولا يوجد عند باقى الأفراد، كما هو الحال لدى الأفراد المبتكرين والفنانين. (حامد زهران، 1984، ص137).

3- **الاتجاه العلنى والسرى:** يقوم على أساس الوضوح.

الإتجاه المعلن هو ذلك الإتجاه الذى يسلكه الفرد لا مقاضاة فى مواقف حياته اليومية دون حرج أو تحفظ وبهذا يمكننا القول ان مثل هذا الإتجاه غالبا ليس دائما متوسط الشدة لأنه ليس هناك ضغوط اجتماعية تحاول كبته وكفه وإيقافه ومنع الفرد من أن يعبر عن سلوكياته.

أما الإتجاه السرى فهو ذلك الإتجاه الذى يحرص الفرد دائما على إخفاءه فى نفسه، ويميل فى كثير من الأحيان إلى إنكاره وظاهريا ،ل إذ لا يسلك بما يمليه عليه هذا الإتجاه، وغالبا ما يكون هذا الإتجاه غير منسجم مع قوانين الجماعة وأهدافها وما يسودها من ضغوط ومعايير..(فؤاد البهى السيد ،سعد عبد الرحمان 259).

4- **الاتجاه السالب والموجب والموجب:** تقوم على أساس الهدف:

الاتجاه السالب يحمل مشاعر الكره والنفور، يتمثل فى الرفض وعدم القبول العمل بالاتجاه، أما الاتجاه السالب يتحمل كل مشاعر الانفعالات التى تحمل الحب والقبول والتأييد لاتجاه يقربه.

الاتجاه القوي: يعتبر أكثر ثباتا ويصعب تغييره على المدى الطويل أما الاتجاه الضعيف اقل استقرارا و يسهل تغييره لأنه اقل وضوحا. (معمرى حمزة، 2008، ص 32).

وهذا ما يفسر السلوك حين يتصف بالقوة والحدة والانفعال لشديد في موقف اجتماعي خاص يدل على اتجاه قوي ذو درجة عالية من الشدة، أما إذا كان السلوك ضعيف وغير شديد، فيدل على اتجاه ضعيف.

3.1- وظائف الاتجاه:

إن وظائف الاتجاهات التي يتبناها الفرد، تعمل على توجيه سلوكه وتجديد مكانته الاجتماعية، وتجعله قادرا على التعامل مع المواقف والموضوعات من خلال الوظائف الرئيسية التي تقوم بها الاتجاهات حسب اتصالها بالجوانب المعرفية والانفعالية والدافعية والإدراكية، وبذلك تساهم في تنظيم وثبات الشخصية ومن جهة أخرى، تتصل بالسلوك فتتظمه و توجهه من أجل تخفيف التكيف الشخصي. فالوظائف تعمل على تحقيق الذات والمكانة الاجتماعية والإدراكية. ومن أهم هذه الوظائف ما يلي:

جدول رقم 02 : يوضحوظائف الاتجاه.

وظيفة معرفية	الوظيفة التوافقية	وظيفة تعزيزية	وظيفة تفاعلية
يكون أفكاره الخاصة تجاه المواقف التي تخدمه	إجماع الفرد مع ما يخدم مصالحه.	تحقق الذات بإشباع القيم التي يمتلكها	حماية الذات من الألم بالتبرير كدفاع عن النفس

(رشيد حسين أحمد البراوي، 2013، ص 53).

1. **الوظيفة المعرفية:** (النفعية تعمل كموجهات سلوكية تمكن الفرد من تحقيق أهدافه، وتزوده بالقدرة

على التكيف في المواقف التي يواجهها، فتتكون لديه اتجاهات إيجابية وأخرى سلبية نحو ما

يساعده على إشباع التي تعترض سبيله في تحقيقها. (معمرى حمزة، 2008، ص 36).

2. **الوظيفة التوافقية:** الإنسان يبحث دائما عن الرضا والثواب، فهو غالبا ما تجده يعمل على

تطوير أهدافه وما يخدم مصالحه عن طريق تنمية احتياجاته، فالطبيب ذو الدخل المرتفع يكون

اتجاهه حول تأمين الطب، عكس الطبيب الناشئ الذي يكون اتجاهه ايجابيا نحو التأمين، مما

يفسر سلوكياته و مواقفه للموضوع. (سنا حسن عماشة، 2010، ص 31).

و بمعنى آخر أن سلوكيات الفرد و مواقفه، تعتبر كمحددات نفسية لاتجاهاته، من خلال تقبله أو

رفضه لموضوع الاتجاه.

3. **الوظيفة الدفاعية:**

يكمن دور هذه الوظيفة في حماية الفرد من الألم الداخلي كوسيلة للدفاع أو التهرب، نتيجة خطأ أو

إهمال لأمر ما. فمثلا الطالب الراسب نجده يعزو رسوبه لعدم كفاءة التدريس، و هنا يستخدم ميكانيزم التبرير

كدفاع عن الذات التي لم تؤدي واجبها كما يجب أثناء الدراسة و الاستعداد للامتحان. (سنا حسن عماشة،

2010، ص 31).

4. **الوظيفة التعزيزية :**

نجد أن الفرد هنا يتبنى اتجاهات تحدد سلوكياته و هويته، و كذلك مكانته في المجتمع، و فيها يجد

إشباعا يتناسب مع القيم التي يتمسك بها و مفهومه لذاته، فيسعى للتعبير عن التزامه بالشكل الذي يحقق له

الرضا. (معمرى حمزة، 2008، ص 36).

كما تعتبر كعملية لتحقيق الذات ، و هذا النوع من الوظائف معاكس للوظيفة الدفاعية، التي يتخذها الفرد كذريعة على حساب ما يلزم عليه القيام به ، فالوظيفة التعزيزية تحقق ذات الفرد و تعززها في صورة مقبولة ، أمام نفسه و أمام المجتمع المحيط به.

4.1- أهمية الاتجاهات:

اكتسب مفهوم الاتجاه قيمة كبيرة في ميدان البحوث النفسية الاجتماعية، بصفة عامة وسيلة للتنبؤ بسلوك الأفراد أي الاستعانة به للكشف مسبقا عما يمكن أن يفعلوه في، المواقف التي تعنيهم لأن الاتجاه إذا لم يحدد السلوك، فإنه على أقل تقدير يعبر عن خاصية الأنماط السلوكية بعينها يستدل عليها من إنتاجيات الفرد نحو موضوع الاتجاه، كما يؤثر بدرجة كبيرة في التفكير الاجتماعي للطرق التي يقوم بها الفرد للآخرين ولصالح معلومات عنهم. (صلحاوي حسناء ،2017،ص 48).

- كذلك لكون الاتجاهات لها آثار على المدى الطويل خاصة الخبرات المعرفية، واحد أهم الأسباب لتحقيق الذات ودفعهم نحو التكيف والاستجابة للتغيرات التي تقابله في المحيط المجتمعي حوله.
- وتظهر أهمية الاتجاهات النفسية فيما يلي: (صلحاوي حسناء ، 2017، ص 18).
- الاتجاهات النفسية تؤثر في سلوك الفرد دال الإطار الذي ينتمي إليه وينظمه ويوجهه حسب اختلاف المواقف التي تواجهه.
- استيعاب الاتجاهات لتأثير ظروف السياق الاجتماعي الذي يتعامل معه الفرد سواء كان هذا التعامل مباشر أو غير مباشر.
- تستعمل لإطلاق القوي الترهيب والترغيب في معالم الخبرة الاجتماعية، وما يعمل فيها من جوانب إيجابية وسلبية.

• انتظام السلوك في علاقة تفاعلية بينها وبين مختلف عناصر البناء النفسي (السمات الشخصية والقيم النفسية).

• تحديد الكيفية التي يستجيب بها الفرد لمواقف الخبرة التي يستمرون بها.

• وتكمن الإتجاهات من رسم حدود الصلة بين حدود المجتمع العامة، توجهات أفراد نوعية.

فالاتجاهات عموماً بمختلف تصنيفاتها وأشكالها هدف مطلوب، لا بد من السعي بطريقة إيجابية في

أي موقف، وذلك لما له من قوة وقدرة على التنظيم والتنبأت للمواضيع.

5.1- النظريات المفسرة لتكوين الإتجاهات:

هناك العديد من النظريات في علم النفس الاجتماعي، اهتموا بدراسة موضوع الإتجاهات و كيف يتم تكوينها

انطلاقاً من الفرد إلى المجتمع. و أهم هذه النظريات نجد:

1- نظرية التحليل النفسي: (صلحاوي حسناء، 2017، ص 55-56).

يرى أنصار هذه النظرية بأن الإتجاهات الخاصة بالفرد تؤثر على سلوكياته في الحياة، كما أنها تدخل

بشكل فعال في تكوين الأنا منذ مرحلة الطفولة، فهذه النظرية تفسر السلوكيات الفردية أو الاجتماعية،

بالإضافة، إلى دوافع داخلية للحاجات الأساسية، التي تتكون نتيجة لإتباعه لمواقف الكبار وللأسلوب المتبع

في تنشئته الاجتماعية.

فالفرد يجمع مشاعر الكراهية والانتماء لكل جماعة، كما يرى (فرويد) بأن دائماً هناك قوتين متعارضتين

في حياة الإنسان كالصواب والخطأ والحسن والردىء، الموجب والسالب، تتحكم تلقائياً في سلوكياته ويترتب

عنها العمل بها، فالعادات التي تثبت نجاحها عليها فيما بعد سواء في القبول أو المعارضة للموضوع، أو القضية أو السلطة وذلك حسب الخلفيات الفكرية والمعلوماتية لديه.

2- نظرية التعلم الاجتماعي: (زغيبات سعد 2020، ص 71).

تشير هذه النظرية بأن الإتجاهات هي نشأ السلوك سواء الحسن أو السيئ، ليون بذلك أشكال السلوكيات الأخرى، عن طريق الملاحظة والتقليد، فالطفل أولى اتجاهاته تكون رجعية أ، عن طريق المحاكاة لسلوكيات الوالدين فهما النموذج الحسن أو السلبي للطفل بالإضافة إلى البيئة المحيطة من أفراد أو وسائل الاتصال والإعلام التي لا تقتصر على الطفل فقط بل حتى الراشدين في تعديل أو تغيير اتجاهاتهم.

3- النظرية المعرفية: (رشيد حسين أحمد البراوي، 2013، ص 68-69).

تقوم هذه النظرية على قاعدة أساسية تتمثل في، مساعدة الفرد على إعادة تنظيم وترتيب المعلومات المكتسبة حول موضوع ما في ضوء المستجدات حول الاتجاه، فالإنسان عقلائي بطبعه ومنطقي في تعامله مع الأحداث والمعلومات، وتأثر مواقفه واتجاهاته بها، بما يخدم على إشباع حاجياته، لكن بشرط اقتناعه بها ليتمكن من نفيه أو تعديل اتجاهاته أو إعادة ترتيبها وذلك حسب درجة تأثير الموضوع.

4- النظرية السلوكية: (حسين احمد بدر اوي ، 2013 ص 68).

تؤكد نظرية الاشتراط كلاسيكي المتعلقة بالاشترط التقليدي في تعلم الإتجاهات واكتسابها على دور كل من المثير الشرطي والمثير الطبيعي في إمكانية إحداث السلوكيات الايجابية بدلا من السلوكيات السلبية وذلك عن طريق تعزيز المواقف الايجابية كلما ظهرت لدى الفرد وعليه فإن الفرد يستجيب بالطريق نفسها للمثيرات

المرتبطة بالمثير الطبيعي الأول، أما نظرية الاشتراط الإجرائي ترى أن الإتجاهات تقوم على أساس اعتمادها على مبدأ التعزيز وذلك من خلال توظيف التعزيز الذي يتم بعد الاستجابة الشرطية ليدعمها، إذ نرى أن الاستجابة أو السلوك المعزز يزيد احتمال تكرارها فالإتجاهات هي عادات متعلمة من البيئة وفق قوانين الارتباط وإشباع الحاجات.

6.1- مكونات الإتجاهات:

بما أن الإتجاه نتاج التنشئة الاجتماعية وكذا طبيعة المحيط، من ثقافات وأفكار، التي تترسخ له مع مرور الوقت وقد برز لنا أهم ثلاث عناصر مكونة له وهي:

1-6-1_ المكونات المعرفية:

أو ما يعرف بالمكون العقلي، يمثل القاعدة المكونة للحالة الإدراكية نتيجة تراكم المعلومات والأفكار والقيم التي تتكون عن طريق خبرات الفرد حول موضوع الإتجاه، ويشمل المعتقدات والتنبأت المتحكمة في سلوكياته، فكلما كانت معرفته بالموضوع أكثر كلما زاد وضوح إتجاهاته.

1-6-2 - المكونات الوجدانية:

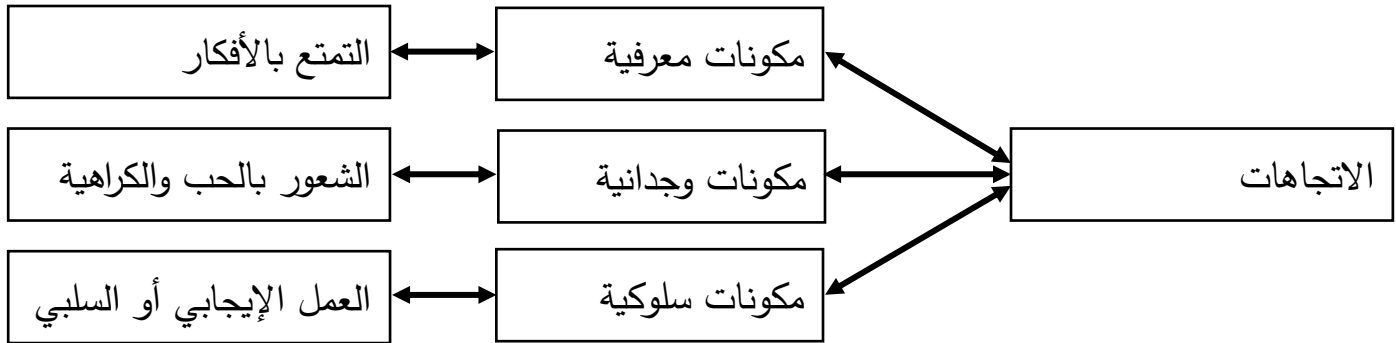
أو العاطفية، تعتبر من أهم العوامل المتحكمة في الإتجاه من ناحية القوة والوضوح، لما يتحكم فيه من انفعالات ومشاعر ايجابية أو سلبية موجهة السلوك حسب طبيعة الموضوع.

3.6.1. المكونات السلوكية:

إن لأي فرد مجموعة من المشاعر التي تتحكم في سلوكياته، بالإضافة إلى العامل العقلي والإدراكي للمعلومات والأفكار، التي يستقبلها غالبا من محيطه الاجتماعي ليبنى بها خبراته حول موضوع ما، كموجهات لسلوكه وتثبيت ميولاته وتترجم في العمل و السلوكيات الفرد كاستجابة للمثيرات المحيطة به.

نستج من خلال ما سبق ذكره ، أنه ليس بإمكان الفرد الجمع بين كافة العوامل لتكوين اتجاه ما نحو موضوع معين ،لكنها تبقى المتحكم الأول في تحديد نوعية هذا الاتجاه، حسب ما يحرك الفرد من مواقف عقلانية و ذاتية ، كأن يتبنى الفرد اتجاها فكريا دون ارتباطه بالعاطفة ،كما يكون التعصب ذو دوافع عاطفية من كره و نبد الأفراد لفئات معينة التي تترجم غالبا في السلوكيات التي يوجهها من خلالها موضوع الاتجاه بالقبول أو الرفض .

شكل رقم 01 : يوضح مكونات الإتجاهات.



(من إعداد الطالبتين من خلال الدراسات السابقة)

بالنسبة لعلاقة هذه المكونات ببعض يتضح أن هناك تقارب بين الخصائص ايجابية ، كاتجاهات الطلبة نحو الأقليات الأجنبية، وهناك ما هو سلبي مثلا باعتقاد أحد الآباء في قدرة ابنته على الخروج إلى السوق ،للتسوق ولكنه لا يرتاح فعليا لقيامها بذلك العمل، كما أنه لا يسمح لها في الوقت نفسه بالخروج ،لذلك لا تتوقع أن تكون معاملات الارتباطية مرتفعة في هذه الحالة .(محمود السيد أبو النيل،2009، ص 355).

7.1 - عوامل تكوين الإتجاهات:

تلعب عوامل التنمية الاجتماعية وعلى رأسها الأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام والجماعات المرجعية دورا هاما في تكوين الإتجاهات نحو موضوع ما عن طريق عمليات التعلم والتقليد والتوحد وتبني ميولاتهم وإنجازاتهم وتعصبهم ومطامعهم. (حامد زهران ، 1984 ص 140).

إن كون الإتجاهات نتاج طبيعة المحيط الذي يعيش فيه الفرد و تفاعلاته مع مواقف الحياة ترتبط بالعديد من المؤسسات والتفسير بذلك اتجاهاته وأهم هذه العوامل هي:

أولا: الأسرة:

هي المنظمة الأم واللبننة الأولى التي تُوَطر إتجاهات الفرد عامة وملامح شخصيته الخاصة، فالطفل في بداياته أولى إتجاهاته بالتعلم والتقليد، فهو يؤثر بالقائمين على تربيته على موضوعات معينة، أو أشخاص معينين أو أعمال ما، مما أدى بذلك اكتسابه لهذه لاتجاهات، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم لما من

مولود إلا يولد على الفطرة فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه { (رشيد حسين أحمد البراوي، 2013، ص56).

أما حامد عبد السلام زهران بشير إلى أن الأسرة هي الممثلة الأولى للثقافة وأقوى الجماعات تأثيراً في سلوك الفرد، فالأسرة وظيفة بالغة الأهمية فهي مدرسة إجتماعية أولى للطفل وهي العامل الأول في صيغ سلوك الطفل بالصفة الاجتماعية، وهي التي تقوم بتنشئته و إشرافها على النمو السليم للطفل وتكوين شخصيته وتوجيه سلوكه، وهي بهذا منبع يقتني منه اتجاهاته وميوله (قاصدي حميدة، 2010، ص19).

فالوالدان هما المحور الأساسي لبيادته سواء في تقليدهما والتعلم منهما من أبسط الأشياء من خلال الثواب والعقاب، وكل المعتقدات والأفكار التي تنتقل إليه عن طريق ملاحظته أو التعلم وأيضا التقليد.

ثانياً: المدرسة:

تعتبر ثاني أهم مؤسسات التنشئة، أولاً لتأثره بأقرانه ليشكلوا بذلك اتجاهاتهم الخاصة لأنهم في هذه المرحلة يتأثرون بسلوكيات أصدقائهم وأقرانهم والمعلمين أكثر من أي شيء آخر.

فمهمّة المدرسة الأساسية هي دعم الاتجاهات الإيجابية، ومعالجة ما تعلمه الطالب من اتجاهات غير صحيحة، سواء في جو الأسرة، أم من زملاءه أو من مجتمع المدرسة، وأيضا ما يكتسبه من المجتمع الخارجي. (حسين الصديق، 2012، ص 310).

ثالثاً: وسائل الإعلام: تشمل كل من الوسائل التالية: التلفزيون، الإذاعة، الانترنت، الجرائد، وكافة البرامج سواء مسموعة أو مقروءة.

والتي تعمل على إشباع الأفراد معرفيا ومعلوماتيا، بالبرامج التي تدعم أو تؤثر على تكوين الإتجاهات سواء بطريقة سلبية أو ايجابية.

لما هو من تأثير على الفرد من حيث غناها بالمعلومات والمستجدات في كافة الميادين العلمية والاجتماعية وغير ذلك، بواسطة عروض أو شروح لبعض الحقائق لموضوع الإتجاه على شكل برامج (قاصدي حميدة، 2010، ص 22).

رابعا: الجماعة المرجعية:

وهي تلك الجماعات التي تنتمي إليها الفرد ويعمل على كسب ثقلها ويرتبط بقيمها ومبادئها وأهدافها ومعاييرها دون أن يكون عضوا فيها بشكل مباشر، وتؤدي الجماعة المرجعية للفرد نفس الوظيفة السيكولوجية للجماعة العضوية فتؤثر في اتجاهاته وتصرفاته. (معمرى حمزة، 2008، ص 38).

إن جميع هذه العوامل باختلافها من ناحية القيم وقواعدها وأدوارها إلا أن تشترك جميعا تحت قيمة واحدة وهي تكوين الإتجاهات للفرد أو الجماعة، كما أنه كلما كان إجتماع أكثر من عاملين كلما كان وضوح الإتجاه أكثر وبرزت مميزاته أكثر.

8.1- مراحل تكوين الإتجاهات:

تتكون الإتجاهات عند الفرد من الخبرات التي يكتسبها، بداية من مراحل نشأتها الاجتماعية، إلى مواقف الحياة الاجتماعية حيث تكون لهم ميولاتهم الخاصة وأفكارها واتجاهاتهم باختلاف سماتها.

1- أهم مراحل التكوين للإتجاهات هي: (سعد عبد الرحمان 2008ص377).

أ- المرحلة الإدراكية المعرفية:

وهي المرحلة التي يدرك فيها الفرد المثيرات التي تحيط به ويتعرف عليها، ومن ثم يتكون لديه خبرات والمعلومات التي تصبح إطارا معرفيا لهذه المثيرات.

هذه المرحلة تمثل بدايات الفرد أو الطفل أثناء التعلم أو التقليد لما يدور حوله من أحداث وأفكار يتبناها من خلال نشأته الاجتماعية فهنا مرحلة جمع المعلومات وترتيبها سواء من الوالدين أو من المعلمين أو من أقرانه.

ب- المرحلة التقييمية: (سعد عبد الرحمان، 2008، ص377).

وهي المرحلة التي يقوم فيها الفرد بتقييم حصيلة تفاعله مع المثيرات والعناصر المتواجدة في محيطه، وتستند هذه المرحلة إلى ذلك الإطار الإدراكي المعرفي بما فيه من متغيرات موضوعية مثل خصائص الأشياء ومقوماتها، ومن متغيرات ذاتية، وأبعاد التتابع والتشابه و التميز، وهي جميعها تعتمد على ذاتية الفرد وأحاسيسه ومشاعره.

حيث تبدأ الدفعة من الانفعالات التي يواجهها موضوع ما أو موقف ما تثير حالت الإدراكية وميولاته النفسية أو الاجتماعية.

د- المرحلة التقديرية: (مرحلة الثبات للاتجاه): (رشيد حسين أحمد البدرابي، 2013، ص64).

يصدر فيها الفرد القرار الخاص بنوعية علاقته بهذه المثيرات وعناصرها، وهنا يظهر ثبات الاتجاه موجب أو سالب، تجاه احد المواقف لدى الفرد فهذه المرحلة هي الأخيرة لتكون الاتجاهات بعد تشبعه بالأفكار وتكرار الخبرات الانفعالية تمكنه من بداية وضوح ميولاته واستقرارها أو ثباتها نسبيا على الأقل.

9.1- شروط تكوين الإتجاهات: تتمثل شروط الإتجاه فيما يلي:(معمرى حمزة، 2008، ص37).

- أ- تكامل الخبرة: يحاول الفرد هنا الربط بين خبراته وخبرات أخرى، لتكوين الإتجاه على أساسه.
- ب- تكرار الخبرة: إن تكرار الخبرات تجعل الفرد يستقر على موقفه، فإذا واجه صعوبة نحو موضوع معين أكثر من مرة فسيتكون لديه اتجاه سلبي نحوه.
- ج- حدة الخبرة: فالخبرة الانفعالية اثر كبير في تكوين الإتجاهات التي تتكون نتيجة مواقف وتفاعل الأفراد بباقي المحيط الدائمة، تبدأ بتدخل الحالة العاطفية أو الوجدانية في رسم المسار الصحيح للاتجاه.
- د- تمايز الخبرة: إن تمايز الخبرة تساعد الفرد على وضوح الصورة للموضوع وإدراكه لها من خلال المقارنة بين سابقتها وتحديد الأبعاد الصحيحة للاتجاه.
- هـ- انتقال الخبرة: من العوامل الهامة في تكوين الإتجاهات وتكوين هذا عن طريق النحو أو التخيل أو التقليد والمحاكاة، فالطفل يكتسب أغلب اتجاهاته من أسرته التي نشأ فيها من خلال عملية التطبيع الاجتماعي.

10.1- قياس الإتجاهات:

إن قياس الإتجاهات مجموعة من الأبعاد التي تنظم العلاقات والمحيط ككل أهمها: (حسين الصديق،

2012، ص315).

- التنبؤ بسلوكيات الأفراد داخل المجال الاجتماعي ودرجة حدة موقفه.

- له أهمية كبيرة تبرز أثناء محاولة تغيير أو تعديل اتجاه معين لفرد او جماعة.
- تساعد على تأييد نظريات والعروض القائمة أو رفضها، كما نفتح مجال للباحث للبحث والتجريب وصولاً إلى حقائق الواقعية، ويتعرف الباحث من خلال قياس الإتجاهات على كيفية التأثير والتأثير عليها أيضاً.

❖ طرق قياس الإتجاهات:

1-مقياس التبعاد: النفسي والاجتماعي: او ما يعرف بمقياس "بوجاردس "

ظهر هذا المقياس في سنة 1925 وقد عدل بعد ذلك أكثر من مرة، واستخدم كثيرا في قياس مشاعر وميولات مجموعة من الأفراد ، على صنف ميولاتهم العنصرية. واتضح انه احد المقاييس تجاه التعصب العنصري، لكن هذا النوع يواجه صعوبة التعليمات إذ لا يستجيب المفحوص بطريقة مبسطة، فلقد كانت معظم ايجاباتهم متوسطة بين القبول والرفض وهذا ما يؤثر على مدى صدق الاتجاه وقياسه. (سعد عبد الرحمن، 2008، ص 383).

فهذا المقياس كأحد الطرق لقياس البعد الاجتماعي أو المسافات الاجتماعية من خلال تقبل الأفراد لموقف حقيقي في الحياة الواقعية أو رفضه.

2-مقياس "ثيرستون":

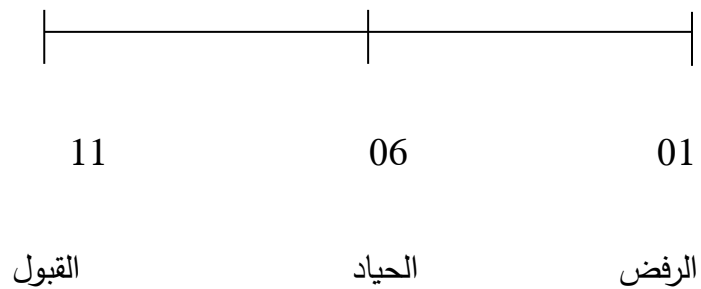
اقترحه "لويس ثيرستون" سنة 1921 طريقة لقياس الإتجاهات نحو عدد من الموضوعات، ويتكون المقياس من عدد من الوحدات أو العبارات ولكل منها وزن خاص وقيمة معبرة عن وضعها بالنسبة للمقياس

ككل، وقد استخدمت هذه الطريقة في قياس الإتجاهات نحو ثلاث معطيات هي: الحرب، الزواج، تنظيم النسل (رشيد حسن احمد البدرابي، 2013، ص 71).

أما عن طريقة إعداد المقياس الإتجاه بعد كل عبارة إذ تجمع أكثر من 100 عبارة تقيس الإتجاه الذي يريد تحديده بالموافقة أو بالرفض وتوزيعهم على المعنيين بالإتجاه، حيث يقوم كل واحد منهم بشكل مستقل في اختيار إحدى عشر عبارة من الإيجاب إلى السلب ووضعهم في خانات مرقمة من الأكثر إيجابية رقم 01 إلى الأكثر سلبية رقم 11، ثم تجمع العبارات لقياس وزن العبارات وحساب، وذلك باستبعاد العبارات المتكررة، مع العلم أن العبارات تكون بطريقة عشوائية غير مرتبة وذلك للتركيز على تأثيرها على الفرد، والوزن العالي يدل على الإتجاه الموجب، والوزن المنخفض يدل على الإتجاه السالب (حامد زهران، 1984، ص، ص 146-147).

يعتبر هذا المقياس شديد التعقيد بدءاً بمرحلة جمع المعلومات سواء من المقابلات أو ن استطلاعات الرأي، إلى ترتيبها حسب وزنها وقيمتها المعبرة لموضوع الإتجاه، وعرضها على مجموعة من المختصين ثم كتابتهم على أوراق وتوزيعها على مجموعة من الأفراد لتصنيفها إبتداءً من الرقم 01 الذي يمثل الأقل قبولاً أو الرفض ثم الحياد 05 أو 06 وأخيراً 11 الأكثر ميولاً أو القبول.

شكل رقم 02 : يوضح نموذج لمقياس ثيرستون.



(من إعداد الطالبتين من خلال الدراسات السابقة).

يمثل هذا الشكل تصنيف العبارات لقياس الاتجاه من درجة الرفض إلى الحياد أو القبول لموضوع الاتجاه الخاص بمقياس "ثيرستون".

3- مقياس ليكارت: من أكثر المقاييس شيوعا ومرونة في قياس اتجاهات الأفراد حسب المواقف أو الخبرات السابقة.

وقد أعد هذا المقياس في أوائل الثلاثينيات، ويسمى أيضا بطريقة التقديرات الكمية، أقل صعوبة من مقياس "ثيرستون" الذي يعتمد على ترتيب العبارات حسب القيمة لديها، فمقياس ليكارت يعتمد على تدرج العبارة نفسها.

وذلك بناء عدد من العبارات سالبة وموجبة عن احد الموضوعات التي معنية بقياس الاتجاهات حولها، وبطلب من المعنيين بأن يتم تحديد مواقفهم من هذه العبارات على مقياس متدرج من خمس مراحل، ثم يأتي دور الباحث في وضع درجات أو نقاط من درجة القبول إلى غاية الرفض.

ويتم حساب مجموع النقاط المتحصل عليها إذا كانت مرتفعة أو منخفضة وعلى أساسها نجد مقياس الاتجاه سالب أو موجب ومن الأرجح أن يقتصر اتجاه "ليكارت" على موضوع واحد أما ' إذا كان أكثر يفضل حساب كل عبارة على حدا. (سناء حسن عماشة، 2010، ص،ص 122-123).

وكنموذج لمقياس ليكارت لقياس الاتجاه السالبة والموجبة:

يجب أن يتمتع الزوج بكل الامتيازات التي يتمتع بها البيض:

جدول رقم 03 : يوضح مقياس ليكارت في قياس عنصرية البيض نحو السود

موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق مطلقا
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

(جامعة وهران 1984، ص 148).

يجب أن تعزل مساكن الزوج عن مساكن البيض:

جدول رقم 04 : يوضح مقياس ليكارت لقياس تقبل البيض لسود.

موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق مطلقا
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

(جامعة وهران، 1984، ص 148).

يمثل كل شكل من الشكلين طريقة قياس ليكارت لتجاهات الأفراد البيض نحو فئة الزوج من خلال درجة تقبلهم أو رفضهم، فكلما كانت درجة القبول أكثر أو مجموع النقاط المتحصل عليها أكثر موافقة لفئة الزوج كلما كان الاتجاه موجبا، أما إذا كانت نقاط تقبلهم لهذه الفئة أقل أو درجة الموافقة منخفضة أكثر فهو يعبر عن اتجاه سالب.

ومن الملاحظ أن: لكل فرد يحكم على العبارة حسب تأثيرها عليه.

أن مجموع درجة استجابة عبارة العالي يدل على اتجاه موجب إما المنخفض عن اتجاه سالب.

يحسب معامل ارتباط بين درجة كل عبارة الكلية للمقياس واستبعاد العبارات التي لا ترتبط بالمقياس.

4-مقياس جاتمان: بموجب هذا المقياس يتم ترتيب الأفراد على أساس درجة لاتجاه لديهم نحو

موقف أو موضوع معين ويهدف هذا المقياس إلى معرفة ما إذا كان الاتجاه قابلاً للمقياس " بميزان

بياني إذ يتميز عن غيره من المقاييس، فدرجة المقياس المختارة من طرف المبحوثين تبين في حد

ذاتها حدة الاتجاه نحو العبارة أو الموضوع (رباب فهمي وآخرون، 2017، ص 65).

مقياس جاتمان يتميز بخاصيتين المتراكم والمتدرج، فعند موافقة على عبارة محددة فهو يوافق على ما

يأتي بعدها من عبارات أخرى ورفض ما قبلها.

كمثال عن نموذج هذا المقياس قدمه حامد زهران في كتابه علم النفس الاجتماعي:

شكل 03 : يوضح نموذج لمقياس مقياس جاتمان.

لا	نعم	نهاية المستوى الجامعي لا يعتبر كافياً لتتقيف الفرد
لا	نعم	نهاية المستوى الثانوي للفرد لا يعتبر كافياً لتتقيفه
لا	نعم	نهاية المستوى الإعدادي لا يعتبر كافياً لتتقيف الفرد
لا	نعم	نهاية المستوى الابتدائي لا يعتبر كافياً لتتقيف الفرد
لا	نعم	ينبغي ان تزيد ثقافة الفرد من مجرد القراءة والكتابة

(حامد زهران، 1994، ص 130).

يسمح هذا النموذج بترتيب الفقرات من الأقل تأييداً إلى الأكثر تأييداً بعد تحليل العبارات:

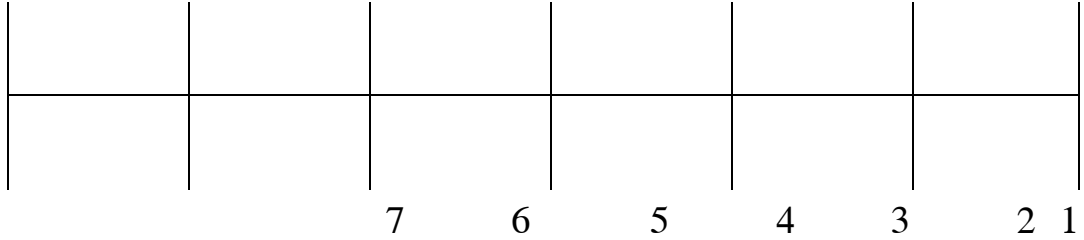
5-مقياس اوسجود:

يقيس أسلوب تمايز معاني المفاهيم، إذ تعتبر أداة لقياس المعاني والمفاهيم بقسميها المادي والمعنوي: بما تعنيه الكلمة ما يقابلها في الواقع وأيضا الجانب العاطفي أو الانفعالي لها.

هذا المقياس ينتهج نفس فكرة "مقياس ليكارت" ولكن قياس الإتجاهات وفقا لها المقياس يتم تحديد النواحي المطلوب قيامها بالنسبة لكل عامل على مقياس مكون من سبعة درجات كالآتي:

الشكل رقم 04: يمثل نموذج لمقياس اوسجود.

الأجراء الغير الأجراء.



(من إعداد الطالبتين من خلال الدراسات السابقة.)

ويطلب من المستقصى منه وضع علامة أمام الإجابة التي تعكس رأيه واتجاهاته ويلاحظ في هذا المقياس نقطة المستحق وهي رقم 4 ويطبق هذا الأسلوب على 100 عامل بالنسبة لمدى عدالة نظام الأجور كالآتي:

جدول رقم 05 : يوضح طريقة إستعمال مقياس اوسجود.

التكرار :	المقياس :
10	1
10	2
25	3
05	4
20	5
10	6
20	7
100	

(رباب فهمي وآخرون، 2017، ص،ص 62-63).

يمكن الحصول على المتوسط كما يلي:

$$(20 \times 7 + 10 \times 6 + 20 \times 5 + 5 \times 4 + 25 \times 3 + 10 \times 2 + 10 \times 1) / 100 = 4.25$$

بما أن رقم 4 هو المنتصف والمقياس المرجع 4.25 فهي قريبة أو تمثل الإتجاهات بالإيجابية كما أن نظام الأجور في تحسن أما إذا كانت عكس ذلك (أقل من 4) فنظام الأجور يحتاج إلى مراجعة أو زيادة ودرجة رضا العاملين مما يمنع حدوثها مرة أخرى كما يصلح هذا الاتجاه لقياس العديد من الإتجاهات والقضايا التي تحتاج إلى التقويم.

11.1- تغيير وتعديل الإتجاهات:

إن درجة مفهوم الإتجاهات وعوامل تكوينها وكذلك خصائصها إتجاهات الأفراد ليست ثابتة وإنما ديناميكية حركية تتباين حسب الظروف المتحركة والمكونة لها ومواكبة ما يعمل على إشباع حاجيات الفرد من تغيرات اجتماعية والقيم الفردية من التأييد إلى الرفض أو العكس.

إن تغيير الإتجاهات يتطلب زيادة المؤثرات المؤيدة للإتجاه الجديد وخفض المؤثرات المضادة له والأميرين معاً، أما إذا تناولت المؤثرات المؤيدة للتغيرات والمؤثرات المضادة له فإنه يحدث حالة من التوازن وثبات الإتجاه وعدم تغييره، أما من العوامل التي تجعل تغيير الإتجاه سهلاً هي: (حامد زهران، 1984، ص 152).

- ضعف الإتجاه وعدم رسوخه.
- وجود إتجاهات متوازية أو متساوية في قوتها بحيث يمكن ترجيح أحدهما على باقي الإتجاهات.
- توزع الرأي بين إتجاهات مختلفة.
- عدم تبلور ووضع إتجاه الفرد أساساً نحو موضوع الإتجاه.
- عدم وجود مؤثرات مضادة.
- وجود خبرات مباشرة تتصل بموضوع الإتجاه.
- سطحية أو هامشية الإتجاه من الإتجاهات التي تتكون في الجماعات الثانوية كالأندية والنقابات والأحزاب السياسية ... الخ.

إن هذه العوامل تعمل على تعديل ما يحتاج التعديل في اتجاهات الفرد لمساعدتهم على تحقيق أهدافهم انطلاقاً من العناصر المتحكمة سواء الطبيعية أو اجتماعية فمثلاً تتميز بالمرونة في بعض الأحيان، إلا أن هناك استثناءات قد تعيد التغيير في الاتجاهات ومن أهم العوامل التي تعيق تغيير الاتجاهات ما يلي: (حامد زهران، 1984، ص 163).

- قوة الاتجاه القديم ورسوخه.
 - وضوح معالم الاتجاه عند الفرد.
 - استمرار الاتجاه في نواة شخصية الفرد وارتفاع قيمة وأهمية الاتجاه في تكوينه شخصية الفرد ومعتقدات الجماعة.
 - اقتصار محاولات تغيير الاتجاه على الأفراد وليس على الجماعة ككل فهي مرتبطة بموقف الجماعة.
 - الجمود الفكري وصلابة الرأي عند الأفراد.
 - إدراك أن الاتجاه الجديد فيه تهديدات للذات.
 - محاولة تغيير الاتجاه رغم إرادة الفرد.
 - رغم العوامل المؤثرة إلا أن الفرد يعمل على الحفاظ على اتجاهاته وحمائتها حفاظاً على التوازن.
- إن المؤثرات المضادة للاتجاهات لا بد من وجودها فكما لها قدرة على التأثير تواجه صعوبة في التغيير وقد يكون لها تأثير عكسي عند اعتماد أساليب خاطئة أو محاولة الضغط على الأفراد فيواجهون بذلك بالمقاومة وزيادة التمسك بمعتقداتهم أكثر.

أما بالنسبة للطرق التي يمكن استخدامها في عملية تغيير أو تعديل الاتجاهات هي:

(رشيد حسين أحمد البراوي، 2013 ص 66).

- تغيير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، فهي الجماعة المرجعية للفرد التي تكون اتجاهاتها من خلال المواقف.
- تغيير أوضاع الفرد: سواء اجتماعية أو اقتصادية أو ثقافية لتصبح أكثر تلازماً مع الاتجاه الجديد.
- التغيير القسري في السلوك: فالفرد يضطر إلى تغيير مواقفه نتيجة ظروف تدفعه لذلك.
- التعريف بموضوع الاتجاه: كالمعلومات التي تصل للفرد مع التطور التكنولوجي والإعلامي لها تأثير كبير كمي أو نوعي في حياته.
- الخبرة المباشرة في الموضوع، أو مشاركة الفرد من خلال تجاربه الشخصية وخبراته المتراكمة تمكنه من إعادة النظر في موضوع الاتجاه.
- طريقة لعب الأدوار: يدفع مجموعة من الأفراد على لعب أدوار تخالف اتجاهاته فتقل بذلك مقاومتها للتغيير.
- طريقة سحب القدم، يمكن أن يطلب صاحب اتجاه معين أن يقدم خدمة بسيطة تختلف واتجاهاته ومواقفه فيتنازل للخدمة لكن في الحقيقة هذه التنازلات تؤدي إلى تنازلات أكبر وتهيئة لذلك.

2- الإطارات الصناعية

1.2- بروز فئة الإطارات الصناعية

إن مع تطور المؤسسات الصناعية والتجارية والحاجة المستجدة لها، أدى إلى ترسيخ فئة الإطارات لما لها من أهمية في البناء الاجتماعي للمؤسسة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة وهذا دفع الكثير في البحث

بالأسباب التاريخية التي أدت إلى بروز هذه الفئة وهذا ما سنتطرق له. (بلحاج وسيلة، بوحسون العربي، 2017، ص 33).

وقد تم بروز هذه الفئة في قطاع السكك الحديدية في (الو.م.أ) بين عامي 1880 و 1890 وذلك مع بداية حاجة المؤسسات لطرق جديدة في التسيير والتنظيم ومما أدى بالتدريج إلى ترسيخ وظيفة الإطارات وبلورة وعي هؤلاء الإطارات بتواجدهم كمجموعة سوسيو اقتصادية.

كما يرى (Perlo) أن ظهور الإطارات يعود إلى استراتيجيات الطبقة المالكة التي توصلت إلى تطور المجتمع الرأس مالي إلى ضرورة إيجاد من يستطيعون الاعتماد عليه في تنظيم وإدارة مؤسساتهم وثروتهم التي في نمو مستمر، والتي لم يعد من السهل تسييرها من خلال الأنظمة المالية وإدارتها من خلال المجتمعات العائلية التي يشرفون عليها، ليأتي دور المسير المنظم بعينه صاحب العمل بعد عجزه عن القيام بهذا الدور بعد تطور وتعقد الأعباء مع تطور مؤسساته، وقد يختلف ظهور هذه الفئة من سبب لآخر إلا أن الجانب النفسي والتنظيمي يعتبر أهم هذه الأسباب وأحد الشروط الأساسية خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية.

2.2- خصائص وعناصر الإطارات الصناعية:

(مخفوفي أمين، 2008، ص 136).

- 1- التكوين الجيد والتدريب لممارسة الوظائف في مختلف المهن السامية.
- 2- الخبرة وحصولهم على معلومات واسعة في مختلف التخصصات وذلك بالتكوين الجامعي أو المهني.

3- تتميز وظائف ونشاطات الإطارات بالسلطة والمسؤولية في المؤسسات ذات الطابع قيادي إشرافي توجيهي ورقابي.

4- يمارس الإطارات مهامهم ونشاطاتهم ووظائفهم في مختلف مستويات التسلسل الهرمي الخارجي وكذا الداخلي.

5- لهم إمكانية الانخراط في المؤسسات العمومية والخاصة والاقتصادية والصناعية.

6- يتم تعيين الإطارات في وظائفهم على أساس مسابقات على أساس الشهادات أو الأقدمية والخبرة بإعادة تكوينهم وتدريبهم في إطار النمو المهني.

7- سيطرة الرجال أكثر من النساء على مجال الإطارات إذ يقدرون بأكثر من 80% من الإطارات هم رجال.

8- عادة ما نجد أن أعمارهم لا تتجاوز 45 سنة، إذ تسيطر الفئة الشبابية أكثر، أما بالنسبة لكبار السن نجد أنهم قلة منذ حقبة الاستقلال.

بعد تعرضنا لخصائص الإطارات، اعتبارا من أنها فئة اجتماعية و اقتصادية لها مجموعة الشروط، التي تساعد في تكوين هذه فئة، إذ يشترط الجانب التكويني والتدريبي لتطوير كفاءات مناسبة، مع استمرارية انتقالهم من مستوى لآخر حسب مجموعة من المعايير، كالأقدمية والخبرة والمعلومات المهنية لمجال وظيفتهم، ونجدهم في مختلف المجالات الثقافية الاقتصادية والصناعية والاقتصادية والسياسية وغيرها من المجالات الأخرى، سواء كانت في المرافق العمومية أو الخاصة فأداء مهامهم يتركز على البعد الإشرافي والعيادي والتوجيهي لما له من سمات في كاريهما الإطار تؤهله دون غيره من العمال للآخرين كالذكاء والثقة بالنفس،

سرعة بديهية في إدارة العلاقات والأزمات عند الحاجة وبرته وقدرته على انفتاح ومسايرة مختلف التطورات، وكل ما سبق ذكره يعتبر عامل كبير في فعالية أدوارهم كفئة مهنية.

3.2- الأبعاد الوظيفية للإطاراتالصناعية:

إن للإطارات الصناعية ثلاث أبعاد توضح أدوارهم وتساهم في تدعيم المركز المهني والتنظيمي والاجتماعي وفتح عامل المجال لتحقيق أهدافهم التي تخدم مصالحهم ومصالح المجتمع على حد سواء وإتمام صيرورة العمل والإنتاج والتنمية وهذه الأبعاد هي:

(حسان مراني، 2005، ص-ص 40-43).

أ- البعد التقني التنظيمي:

إن القيام بالمهام ذات الصيغة التقنية التنظيمية والإدارية داخل المنشآت والمؤسسات الاقتصادية و الصناعية، هي السبب الأصلي والموضوعي لبروز هذه الفئة المهنية، خاصة المسؤولين عن عمليات التأطير في ميادين العمل الاقتصادي والإداري. ومن هذه الأنشطة التي تقوم بها هذه الفئة نذكر:

- يجب أن يتمص الإطار دور الباحث بهدف تحسين المنتج أو الخدمة، والبحث عن طرق للإبداع بطرق أكثر فعالية ونجاعة وأقل تكلفة.
- الإشراف على أداء مهام وأعمال إنتاجية أو علمية، التي تتم في قطاع معين تحت مسؤوليته و كذلك العمل على إيجاد الحلول لمختلف المشكلات سواء تقنية أو تنظيمية في إطار البرامج التنظيمية.
- توفير الشروط اللازمة لأداء المهام، وتحفيز العمال على بذل أكثر جهد ممكن عضليا أو فكريا أو عمليا.

إذ يبقى دائماً للعامل التنظيمي والإنسانياً لأكثر صعوبة والأهمية قصوى في العمل الإنتاجي في مختلف الميادين، كما يرتبط بتوفر شروط أخرى تنتمي إلى مجالات ومستويات اجتماعية.

ب- البعد الاجتماعي المهني: (مرائي حسان، 2005، ص، ص 44-45).

من الواجب على فئة الإطارات كفئة سوسيو-مهنية من التحرك على المستوى الاجتماعي لتميزهم بالقيم العقلانية والصرامة والمشاركة لا يتم خارج نطاق العلاقات الاجتماعية القائمة وما تفرضه من تحديات وعقبات، فإن تحقيق تلك المهام بفعالية لا يمكن أن ينجح بالاعتماد على استراتيجيات فردية، وبدون وعي وتنسيق جماعي، فالكفة دائماً ما تترجح إلى القوة الجماعية لما تحمله من تنافس وصراع اجتماعي.

1- البعد الاجتماعي القيادي: (مرائي حسان، 2005، ص 48-49).

إن مستوى التنموي الثقافي والمادي في أي مجتمع، هو العامل المتحكم في ظهور الإطارات كفئة بارزة لها دور حاسم في المجتمع من خلال التغيير والتجديد، وتحريره من شتى أنواع التخلف، باعتباره مقبل كل شيء فئة مثقفة وعقلانية، ومن صميم ما تسعى إليه هذه الفئة من سياسة مبادئ العمل الجاد والنجاحة الاقتصادية وترسيخ ممارستها في العمل لتحقيق التحكم في كل جوانب العملية الإنتاجية في كافة القطاعات وجميع مراحلها، بالتفكير المنطقي والعقلاني وثقافة التحدي لمختلف لتخلف وكذلك باستعمال مختلف وسائل التأثير الثقافي والتربوي الاجتماعي، وقد تختلف الطرق وأساليب الإطارات في إقناع مختلف الفئات الاجتماعية للاعتماد على قدراتهم وكفاءاتهم، مهامهم القيادية، في تطوير المجتمع وتنميته، فالإطارات كفئة مهنية اجتماعية قيادية، مطلوبين ربما أكثر من غيرها كأحد أهم شروط التنمية، وعملية استيعاب قيم المجتمع وعاداتهم من خلال الجمع بين متطلبات التنمية والتصنيع من جهة، وقيم وعادات المجتمع من جهة أخرى.

إن ما ذكرناه من هذه الأبعاد الثلاثة لإبراز الوعي الوظيفي لدى الإطارات، وما تقتضيه من واجبات و حقوق في مهنته وكذلك وتحديد المهام والنشاطات وكذلك أدائها بفعالية ونجاح، كما وجب العلم بأنه هذه المستويات الثلاثة مرابطة لا يمكن الفصل بينهما أو القيام بمهام أحد المستويين دون غيرهما.

4.2- أدوار فئة الإطارات داخل المؤسسات:

إن للإطارات مجموعة من الأدوار التي تفصلهم عن باقي العمال، كما تمكنهم من تحكمهم في المهام والنشاطات الموكلة له.

أولاً: أدوار ذات أبعاد اجتماعية:

تتمثل في : (حشماويمختارية، 2011، ص68).

- السلطة الرسمية المخولة له، ملزم بإتمام عدد من الواجبات والروتينيات ذات الطابع القانوني أو الاجتماعي.
- الكاريزما التي تمكنه من القيادة داخل المؤسسة.
- تحفيز العمال وتوفير الجو المناسب للعمل.
- حلقة وصل بين مؤسسته والعلاقات الخارجية مع المؤسسات الأخرى.

ثانياً: أدوار ذات أبعاد إعلامية: تتمثل في الآتي: (حشماويمختارية، 2011، ص 69).

- من أهم هذه الأدوار هي المراقبة؛ نشط يبحث ويتلقى معلومات تسمح له بالفهم الأفضل للمنظمة والمحيط.

- توصيل المعلومات من خارج المؤسسة للعمال ومساعدتهم على استيعابها والعكس مع مختلف المنظمات الحكومية.

ثالثا: أدوار ذات أبعاد مهنية: تتمثل في الآتي : (حشماويمختارية، 2011، ص 69).

- دور المقاول الذي يأخذ المبادرة ويضمن التغييرات المهمة التي تؤثر على منظمته من فرص في التقدم أو مواجهة التهديدات.
- المسئول عن تسيير العمل وتنظيم الوقت وتوزيع المهام.
- صارم في مواجهة التغييرات والاضطرابات الجزئية التي تحدث في المؤسسة المسؤولة عنها واتخاذ القرارات اللازمة.

إن أدوار الإطارات الصناعية في المؤسسات كوظيفة ،تعتمد على تسيير الموارد البشرية والمالية وتقليد بعض المسؤوليات التي تتوسط المسيرين والعمال لتحقيق أهداف المؤسسة بأكثر فاعلية، لها تأثيرات ضرورية لتحقيق ديناميكية الإنتاج أو تنميته بغض النظر عن الإيديولوجيات المعتمدة.

5.2- أنواع الإطارات الصناعية:

إن فئة الإطارات الصناعية تختلف من ناحية المستوى والمهام في عمل وظيفة، وقد صنف إلى ثلاث مستويات: الإطارات العليا والإطارات المتوسطة والإطارات البسيطة، تفصل بينهم مجموعة من الشروط بدءاً من الخبرة والاختصاص والشهادات وكذلك الأقدمية ومن خلال هذه التصنيفات وجد الباحثون بأن الإطارات تتباين حسب الوظائف والمهام وقد تم تقسيمها إلى أنواع أهمها:

(مخفوظي أمين، 2008، ص 139).

1- الإطارات السامية: يهتمون بمهام التنسيق والتنبؤ والمشاركة في اتخاذ القرارات ويمكن تصنيفها إلى نوعين من الإطارات السامية.

- الإطارات العملية: مكلفون بتحضير القرارات والتأطير على مستوى القطاع المسؤولين عنه.
- الإطارات الوظيفية: مكلفون بصنع القرارات والمراقبة والتخطيط لتطبيقها.

2- التقنيون السامون: أخصائون في العمليات الإنتاجية ووسائل التكنولوجيا لما يملكون من رصيد معرفي تقني، يهتمون بتبني أهداف المؤسسة.

3- الإطارات المسيرة: أصحاب الطبقة الرأس مالية، المالكين لوسائل الإنتاج والطبقة العاملة يجعل من صلاحياتهم التسيير والسيطرة والتنظيم في اتخاذ القرارات العامة والخاصة.

4- الإطارات العادية: تقتصر أدوارهم على اتخاذ القرارات وفقا للوظائف المكلفون بها داخل السلم الهرمي فقط.

5- الإطارات المؤسسة: **Cadres Maisons**: أصحاب الخبرات المهنية والميدانية، والشهادات الجامعية تم تعيينهم حسب الأقدمية، عادة ما يكون كبار السن ومن المشاركين في حرب التحرير.

6- الإطارات الجامعية: تمثل هذه الفئة مجموعة الشباب أصحاب الأفكار الجديدة، لكنهم ذو خبرات جد ضيقة، كونهم متخرجين في طريق البحث عن منصب شغل يمكنهم من ممارسة السلطة.

6.2- فاعلية الإطارات الصناعية في المؤسسات:

إن الإطارات كفئة مهنية لها علاقتها الاجتماعية والاقتصادية، لها تأثيراتها ايجابية أو سلبية علنادائها ومهامها في المؤسسة من خلال السلوكيات النفسية، وأخرى اجتماعية ، التي تكتسبها هذه الفئة من خلال هذه العلاقات ، كما أنها تتسم بالتغيير حسب التغيرات الكمية والكيفية والروحية والمادية.

وتترجم مدى رضاه الوظيفي من الناحية الاجتماعية إلى الناحية الاقتصادية والتي تظهر لنا من

خلال:

(ذراع عبد الله، 2008، ص 99).

إن لتحديد فعالية فئة الإطارات الصناعية داخل أي مؤسسة، يمكن التركيز على عملية الإنتاج إذ أنه يزداد أو يتراجع حسب أداء الأفراد أو الإطارات المسيرة، وأيضا علاقتهم بالعمال في المؤسسة الصناعية.

بالإضافة إلى الإنتاجية أيضا ، إذ تعتبر ذات أهمية كبيرة في حسمها لتطورات الموجودة في المجتمع ودفعه من مراحل التخلف، وهذا ما يمكن مقارنته مع الدول الصناعية، فقد تم ربطها بمدى التعرف العقلاني للمسيرين والاستغلال الجيد بما ينعكس إيجابا على دخل الفرد وأيضا بالنظر لظروف العمل التي تهيئها فئة الإطارات من الناحية المادية والاجتماعية على حد سواء.

7.2 - ظروف تشكيل الإطارات الصناعية في الجزائر:

إن الإطارات الصناعية تسمية أطلقت على فئة معينة، جاءت نتيجة التنمية التي عرفت الجزائر منذ الاستقلال خاصة بعد ظهور عمليات التصنيع خاصة بعد انطلاق وضع المخططات التنموية والتي تتمثل في: (بلحاج وسيلة، 2017، ص 34).

المخطط الرباعي الأول: (1970/1973).

المخطط الرباعي الثاني: (1973/1977)

لقد كان للتصنيع في الجزائر الدور الأساسي لميلاد هذه الفئة المهنية، والتي تعد من الفئات النخبة الموزعة على القطاعات الحيوية في البلاد.

وقد عرفت الإطارات الصناعية بعد هذه المخططات، تطورا تدريجيا على المستوى التكويني ومن ناحية عددهم الذي عرف تصاعدا في هذه الفترة، كما يمكننا القول أن تاريخ ظهور هذه الفئة المهنية جاء مع بداية تاريخ الجزائر الحديثة أي بعد الاستقلال بهدف الخروج من دائرة التخلف والرجوع بالاقتصاد على ما كان عليه في طريق التنمية والصناعات كمشروع تحديثي للدولة.

وفي نفس الوقت يهدف إنإرساء قواعد الصناعة صلبة، يكون بإمكانها تبادل المنافع والدفع بالقطاعات الأخرى للانخراط في حركة ديناميكية واسعة.(فضيلة سيساوي، 2017، ص 132).

8.2- تكوين الإطارات في الجزائر:

إن اهتمام الجزائر بتكوين الإطارات كان قبل الاستقلال، إلا أن عدم اكتمال التخطيط له كمشروع واقعي أدى إلى العمل عليه بعد الاستقلال . وقد احتاجت إلى وجوب:

- توسيع النظام الدراسي بإدماج الجميع حسب مستويات التعليم.
- جزارة البرامج وتكييفها مع حقائق ووقائع البلاد.

وبالفعل بدأت الإجراءات في تكوين الإطارات تتجسد على ارض الواقع في فترة السبعينيات، حيث عرفت تلك الفترة استبدال التأطيرالأجنبي، بالإطارات المحلية خاصة في القطاع الصناعي، وهذا ما يفسر الحافز أما تكوين الدولة لفئة الإطارات الصناعية وقد تميزت بمرحلتين: (ذارع عبد الله، 2002، ص81).

المرحلة الأولى: تميزت هذه المرحلة بتشجيعهم لمبادئ التسيير الاشتراكي ، لأن مخططهم الأول هو تطوير اقتصاد البلاد . مما دفعهم لإعطاء الأولوية للإطارات كفئة عرفت تأصيلا معرفيا وتقنيا ، فقد كانت جل اهتماماتهم بالاستخدام والتحويل التكنولوجي آنذاك لمواكبة الفترة الزمنية آنذاك والتحكم في الاقتصاد.

المرحلة الثانية: زادت في مهام الإطارات الصناعية فلم تبقى مقتصرة على الجانب التكنولوجي والتقني البحت، بل اهتمت بالتسيير والتنظيم لتحقيق الاستقلال الاقتصادي مع حماية مصالح العمال، فأصبحت مجهوداتهم التنموية صناعية اقتصادية بما يواكب السوق الدولية.

كما يجب أن نشير إلى انه في الأشهر الأولى من الاستقلال ، كان يوجد 13729 متعاوننا فرنسيا يقابلهم 22182 إطار جزائري خريجي المدارس الاستعمارية وتم تصنيفهم إلى:

صنف (أ) إطارات الإعداد والتقرير يمثلون نسبة 43%.

صنف (ب) إطارات التسيير يمثلون نسبة 77%

صنف (ج_د) إطارات يمثلون نسبة 15% (ذراع عبد الله، 2008، ص 82).

ومن خلال ما سبق فإن الإطارات الوطنية كانت مصنفة في صنف (ج_د).

فبعد الاستقلال ظهرت مشكلة المتمثلة في حاجة البلاد إلى إطارات في مختلف المجالات خاصة

الصناعية منها وقد صنفت الاحتياجات كالتالي: (ذراع عبد الله، 2008، ص 82).

- عمال متخصصون وأفراد مساعدون (53399).
- عمال مؤهلون تأهيلا عاليا ورؤساء وفرق عمل (96659).

- مشرفون وإطارات متوسطة. (16607).
- الإطاراتوالإطارات العليا (11718) لإحصائيات سنة 1966.

ومن أهم أسباب هذه المشكلة ؛ البحث عن فئات مهنية دون الخبرة. كان جل اهتمامهم كيف يمكن رفع الاقتصاد بتغطية المناصب الشاغرة بعد خروج الفرنسيين، وقد اهتموا في المراحل الأولى بالصناعات التحويلية ثم أخذت منحى التصاعد إلى صناعات أكبر مع تطوير هذه الفئة من صناعات ميكانيكية إلى صناعات استهلاكية.

فما عاشته الجزائر من تحولات اقتصادية، فرضت عليها إعادة النظر والتخطيط لنموذج جديد للنجاح ، يتطلب تقسيم كفاءاتها والاختيار الملائم واستقلال وتسيير الموارد البشرية بطريقة عقلانية والتحرر من الأسلوب الإداري البيروقراطي عن طريق تكوين مسيرين وأفراد بطرق علمية ،تسمح لهم بمتابعة التطورات التكنولوجية (حشماويمختارية، 2011، ص 72).

9.2- الجامعة الجزائرية وتكوين الإطارات:

لقد لجأت الجزائر مع بداية السبعينيات وتحديد منذ 1971 بالاهتمام الرسمي بتكوين إطارات جزائرية وإعدادهم، بدءا بتوسيع الهياكل البيداغوجية وإصلاحات على مستوى التعليم العالي عبر كامل التراب الوطني خاصة المعاهد المتخصصة و الجامعات (الجزائر، وهران، قسنطينة)، بالإضافة إلى جامعات تكنولوجية وهذه الأخيرة التي كانت نتاج كل من المخططين الرباعي بالإضافة للمعاهد التقنية (نزار عبد الله، 2008، ص 23).

وذلك لتغطية النقص من الإطارات الصناعية خاصة على الجانب التقني الذي يعتبر الركيزة الأساسية الذي يقوم عليه اقتصاد الجزائر في تلك الفترة كما بدأت في التركيز على الجانب التطبيقي للدروس، من خلال الخرجات الميدانية رغم قلة الإمكانيات وضعف العلاقة بين المؤسسات الصناعية والجامعات، أضعف من قوة الحلول مما جعلها دون معنى.

فالاهتمام بالجانب النظري لتكوين على حساب التطبيقي قد شكل منذ البداية عقبة أمام خريجي الجامعة الجزائرية، من مهندسين وتقنيين ساميين، مما جعلهم يعانون لاحقا داخل المصانع والشركات الوطنية (فضيلة سيساوي، 2017، ص 134).

رغم الاهتمام الذي حظي به التعليم في الجزائر بتلك الفترة إلا أن تزايد عدد الملتحقين سنويا بالجامعة في تصاعد واعتبروه كإشباع الحاجة الفردية والاجتماعية فقد أصبح ضرورة بالنسبة للمجتمعات، مما سبب حالة احتقان في عدد الخريجين، فالجزائر كانت تسعى إلى تحقيق التحكم التكنولوجي وتخريج أعداد كبيرة من التقنيين والمهندسين لحاجتهم الماسة لها، لأجل بناء نخبة اجتماعية ورفع الاقتصاد.

إلأنقصور التعليم جاء نتيجة اختلالات على صعيد مستويات التكوين، حيث حدث القصور في مرحلتين الأولى في إشباع حاجات التنمية أمام نقص في عدد الإطارات، مما اضطر الجزائر للاستعانة بالتعاون التقني مع الفئات الأجنبية من الإطارات، وفي نفس الوقت إنشاء معاهد بهدف تكوين إطارات مع اعتماد بعثات إلى خارج البلاد في إطار عقود متوسطة الأجل، انطلاقا من سياسة التوجيه الجامعي وقد لقي تصاعدا كبيرا في نتائج التخطيط، وقد ساهمت في توطيد العلاقة بين الجامعة وعالم الشغل وسمحت بتوفير فرص عمل كبيرة للإطارات المتخرجة (ذراع عبد الله، 2008، ص 85).

لكنها سرعان ما انقلبت التغيرات مع منتصف الثمانينات، واختلفت المعادلة فزيادة العروض من الكفاءات والخريجين، أصبحت تفوق عروض الطلب والوظائف الشاغرة، فأصبح في هذه الفترة السوق يعاقب التعليم العالي بمعدلات عالية من البطالة وسط أعداد كبيرة من الإطارات. (ذراع عبد الله، 2008، ص 85).

بالرغم من أن الإطارات نفسها يفترض بأن من مهامهم في المؤسسات تحقيق التوازن والفعالية المرجوة إلا أن هذه الاختلافات تحول بين الإطارات وأداء مهامهم.

أما بالنسبة للمرحلة الثانية هي مرحلة التسعينيات، حيث شهدت هذه المرحلة محاولة إعادة توطيد العلاقة بين كل من القطاعين (الجامعة والنشاط الصناعي). استعدادا لدخول السوق الدولية، بدأ إثراء البرامج التعليمية بما يتطلبه السوق من تخصصات وكفاءات وتكوين الإطارات حسب القدرات والكفاءات المطلوبة، وذلك بعد تأطير مجموعة من الملتقيات والندوات الوطنية، وتقديم طلب لضرورة التغيير واللجوء إلى إعادة الهيكلة بما يفرضه عالم الشغل حماية لمصالح الإطارات والاقتصاد الجزائري في نفس الوقت.

10.2- الإطار والسلطة في المؤسسات الصناعية الجزائرية:

(العنصر العياشي، 2001، ص 83).

إن بدايات التنظيمات الصناعية في الجزائر جاءت بعيدا عن الصعوبات المالية من خلال اعتماد الدولة فقط على اقتصاد استهلاكي على مداخل البترول وتحسين المداخل الوطنية.

حساب الوظائف والعمليات الإنتاجية، فمتطلبات وظيفة الإطار هنا تقوم على أسس توزيعية.

عكس المجتمعات الرأس مالية إذ تقوم على وضعيات قانونية إدارية بحتة واعتمادهم على القوة الاستقلالية فرضت البحث واعتماد الأفضلية الإنتاجية، فالمستوى التقني والفني للإطارات هو المتحكم في استلام السلطة لما يتمكنون به من مقاييس وشروط واضحة وقد تم تمييز نوعين من الإطارات المالكين للسلطة ذوي وظائف سلطوية. و مشاركتهم بشكل مباشر في السلطة ، وإطارات إذ يرفضون وظائف التنفيذية ومحاولتهم لتكوين سلطة فيأسفل الهرم التسلسلي.(ذراع عبد الله، 2008، ص 78-79).

فالسطة في الدول الاشتراكية عامة والجزائر خاصة، تمنح من طرف الدولة إلى مجموعة الإطارات حسب التسلسل الهرمي بين التوجيه السياسي والمؤسسات الصناعية العمومية، مما يكشف القصور الواضح في ممارستهم للسلطة بسبب نظام التبعية للإنتاج الجزائري والاستهلاكي، مما تدفع به لسعيه للحفاظ على مكانته الاجتماعية في ظل صلاحياته المحدودة، دون تطلعه للسلطة.

11.2- علاقة الإطار بالعمل الصناعي في الجزائر:

إن تحديد علاقة الإطار بالعمل الصناعي من خلال تحديد مدى تحكمه في مهامه وكذلك دوره الإنتاجي في ظل ديناميكية عملية التصنيع والسيطرة عليها من خلال تكريس العلاقات نحو العملية

الإنتاجية والمعرفة الفنية فالمؤسسات التنظيمية الصناعية في المجتمعات الحديثة تعكس استقرار العمليات الإنتاجية بين التسييرات التنفيذية، واتخاذ القرارات في عملية تكاملية مستقلة مما يفسر رفع مستوى المجال الصناعي ومن المستوى الاجتماعي للإطارات الصناعية خاصة في الدول الرأس مالية، أما في الجزائر نجد أنها تنعكس أو تنعدم وذلك من خلال: (العنصر العياشي، 2001، ص 30-31).

أولاً: الدائرة الإنتاجية:

نجد إنها لم تتحقق في الجزائر، إلا من خلال الخطابات الايدولوجية للسلطة، إذ تحولت المؤسسات الإنتاجية إلى مؤسسات الإنتاج والهيمنة وتخصيصها لأداء الأدوار الاجتماعية من خلال تشديد الرقابة والسعي لممارسة السلطة على الشرائح الإنتاجية والعمال، دون الاهتمام للأهمية الاقتصادية، مما سبب بذلك تراجع في وظيفة الإطارات الصناعية رغم مستوى القطاع المسئول عنه، فالوضع الذي يعيشه الإطار راجع أساسا للرفض المطلق للاستقلالية السلطة الاقتصادية من الأدوار الاجتماعية، مما افقد هذه المؤسسات الفعالية. وغياب هذا الدور دفع الإطار لإعادة إنتاج ذاته خارج دائرة الإنتاج أي خارج المصنع، مما يفسر عدم تثمين العمل الناعي المنتج وسبب في تراجع المؤسسات الصناعية العمومية ومستواها لغياب الانضباط.

ثانياً: من جانب المعرفة الفنية: (العنصر العياشي، 2001، ص 32-33).

عادة ما نجد أن الإطارات الصناعية على في مقدمة المؤسسات الصناعية الرأس مالية، لسعيها الدائم في الحفاظ على مكانتها الاجتماعية باعتمادها على أساليب الضغط بكل خبراتها ومعارفها، بشكل عقلائي مما يرفع من مستوى المواجهة وفي المقابل ارتفاع مكانته، فعملية التصنيع عبارة عن استجابة كفاءاتو أدوار

الإطاراتكفئة لها رأس مال معرفي فني.مما يكسبها أيضا في رفع الدخل الخاص بهم، لكن ذلك لا ينطبق على التنظيمات الصناعية العمومية في الجزائر.

وكأحد أهم الأسباب هي استيراد التكنولوجيا دون اعتمادهم على الوظائف الفنية والتقنية المحلية بل الكفاءات الأجنبية، مما شكل عائقا أمام خلق ظروف إبداعية وفنية أمام التعقيدات الإدارية، مما يترك المؤسسات الصناعية أو المجال الصناعي عموما في نقطة العجز وتجميد للكفاءات الفنية الوطنية وقلب الأدوار من منتجين إلمستهلكين، ومراقبة النتائج و زيادة البحث لرفع المستوى دون العمل على الدراسات سواء الهندسية أو التكنولوجية.

إن كل من التهميش الفنية والمعرفية والتعقيدات الإدارية، وغياب التسيير العقلاني من طرف الإطارات الصناعيةمما عرقل عملية الحفاظ على مكانتهم الاجتماعية، من خلال عدم تمسكهم بالقواعد التي رسمتها الدولة لرفع كفاءة كل من الإطار والمجال الصناعي،للمساهمة في الإنتاج لتصبح عملية عكسية بإحداث قصور وتراجع مستمر وارتكازها كفئة سوسيو مهنية على الجانب الاجتماعي والمكانة والسلطة على حساب الإنتاج والمستوى الصناعي.

الخلاصة :

مما سبق ذكره فإن الإتجاهات النفسية عبارة عن عمليات عقلية إدراكية و وجدانية ، لها دور بارز في التنبؤ بالسلوكيات التنظيمية، التي يتبناها الفرد نتيجة استجاباته لمواقف واجهها في حياته الواقعية، وبالتالي فالخبرات المعرفية المتراكمة هي التي توجه سلوكياتها وأفكاره، بطريقة تلقائية وثابتة نسبيا حول موضوع الإتجاه، انطلاقا من محيطه الخارجي وانتماءاته الاجتماعية وكذلك المهنية لتصنع منه فردا فعال ومؤثر في التغييرات الاجتماعية. وكذلك بالنسبة لفئة الإطارات الصناعية، باعتبارها فئة لها تأثيرات هامة على مستوى القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية المحيطة بها. لها قيمها وثقافتها الخاصة من كفاءات وقدرات علمية التي تصنف على أساسها الأفراد ضمن هذه الفئة السوسيو_مهنية.

تظهر اتجاهاتهم من خلال القرارات والأدوار الاجتماعية والمهنية على مستوى المؤسسة، فالإطارات الصناعية منذ بداية ظهورهم عبارة عن فئة إصلاحية مساهمة في التغيير والتطوير ، لها أدوارها ومهامها الوظيفية ذات المقاييس العلمية وتقنية، تنظمها العمليات التكوينية للإطارات حسب متطلبات العمل الصناعي من كفاءات وتسيير عقلائي.

إن موضوع الإتجاهات كان ولا زال المحور الرئيسي لكثير من الباحثين، محددين اتجاه المشكلات البحثية لدراساتهم، الخاضعة للقياس النفسي كما في موضوع دراستنا بهدف جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات، ورسم استراتيجيات فعالة للمؤسسات.

الفصل الثالث :

التكوين الجامعي و سوق العمل

تمهيد

يعتبر التكوين عامة , و التكوين الجامعي خاصة من اهم المجالات التي تلعب دورا هاما في تطور و تقدم المجتمعات, لكونه عامل من عوامل نجاح التنمية, و مصدر رئيسي لإعداد الكفاءات البشرية المتخصصة التي تخطط للنمو المادي للمجتمع , و سوق العمل هو المستقطب لهذه الكفاءات, كون هذه العلاقة تعتمد على مدى مواءمة مخرجات التعليم كميا و نوعيا مع احتياجات سوق العمل.

و نظرا لأهمية هذه العلاقة, فقد انتهجت مختلف الدول مجموعة من الاستراتيجيات المتمثلة في اعداد مناهج و برامج و اساليب لربط تخصصات التكوين الجامعي بمتطلبات سوق العمل, و سنتعرف في هذا الفصل على الشق النظري للتكوين الجامعي و سوق العمل و العلاقة التي تربط بينهما.

1- التكوين الجامعي**1-1 مراحل التكوين الجامعي في الجزائر:**

ان المعرفة الواعية لتاريخ نظام التكوين الجامعي في اي مجتمع تشكل اداة اساسية للباحثين تمكنهم من فحص خصائص ذلك النظام . ليس فقط خلال الحقب التاريخية بل في الوقت الحاضر . كما تمكنهم من الوقوف و لو بشكل مبدئي على جذور الازمة التي يعيشها النظام التعليمي و حقيقته و لذلك يصبح من الضروري تتبع المراحل التي مر بها التكوين الجامعي في الجزائر ووضعيته الحالية نتيجة انعكاس الظروف الاقتصادية و الاجتماعية المختلفة باختلاف اشكال السلطة التي تداولت على الحكم .(بن نونة نادية ، 2018، ص52).

كانت الجزائر قبل الاستقلال (1962) تملك جامعة واحدة هي جامعة الجزائر و التي تأسست 1877، و تعد اول جامعة في الوطن العربي و اعيد تنظيمها سنة 1909 خدمة للأغراض الاستعمارية و لتكون نسخة طبق الاصل للجامعة الفرنسية التقليدية ،و كانت تضم اربع كليات (الادب ، الحقوق ، العلوم الطبية).

و قد ميزت هذه الفترة بعض الحقائق هي:

*ان التعليم كان في ظل ادارة استعمارية .

ان لغة التعليم كانت غير اللغة الوطنية ، اي الفرنسية. *

ان برامج التعليم بديها كانت فرنسية و ذات اهداف خاصة. (ماينة ليليا ،2016،ص33)

التكوين الجامعي بعد الاستقلال:

حظي التكوين الجامعي باهتمام الدولة منذ الاستقلال الى يومنا هذا تطبيقا لمبدأ ديمقراطية التعليم و حق كل مواطن في التعليم ، لجعله اكثر تأثيرا في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و دفعه الى تحقيق تقدم اكبر لرفع المستوى الفكري للمجتمع و الافراد، و للدور الذي تلعبه الجامعة داخل الحقل الفكري للبلاد. لذلك فقد مر التكوين الجامعي في الجزائر بعد الاستقلال بعدة مراحل:

- المرحلة الاولى : 1962-1970

تم انشاء اول وزارة مختصة في التعليم العالي و البحث العلمي . اين تم فتح جامعات في المدن الكبرى كجامعة وهران 1966، و قد كان النظام البيداغوجي المتبع هو ذلك الموروث عن الفرنسيين ، و قد اسست الجزائر نظام تعليمي يتيح الفرص لكافة ابناء الجزائر اناثا و ذكورا ، و بهذا حظي نظام التعليم بالاهتمام ، و هو ما يعبر عنه ميثاق الجزائر الصادر عام 1964 و هذا راجع الى النقص الفادح الذي عانته الدولة الجزائرية في عدد الاطارات بعد الاستقلال .(بن نونة نادية ،2018،ص 53).

و عموما فان هذه المرحلة هدفت الى توسيع التعليم الجامعي و اجراء الاصلاحات و انشاء بعض الفروع العلمية المعربة ، مع ان البرامج المقررة و الهياكل الادارية لم تتغير خلالها كليا .(ماينة ليليا ،2016،ص 35).

- المرحلة الثانية : (1970-1977):

تزامنت هذه المرحلة مع بداية المخطط الرباعي الاول 1970-1973 و حتى نهاية المخطط الرباعي الثاني 1974-1977 حيث ترسخت فكرة القيام بالإصلاح وفقا لما تقضيه الخصوصية الاجتماعية و المحاور الكبرى للسياسة التنموية وتقرر اصلاح التعليم الجامعي في شهر جويلية 1971 بعد ما تم فصل الوزارات بمهامها منفردة عن غيرها ، و عليه تأسست وزارة التعليم العالي و البحث العلمي لتأخذ

على عاتقها مهمة اصلاح الجامعة سواء تعلق الامر بالهيكل التنظيمية و الادارية او البيداغوجية .(ماينة ليليا ،2016،ص35).

و قد اجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة الجامعية: (بسمة حناشي ، 2012 ، ص51) .

1- مرحلة الليسانس : وهي ما يطلق عليها ايضا مرحلة التدرج ، و تدوم اربع سنوات ، اما الوحدات الدراسية فهي المقاييس السداسية

2-مرحلة الماجستير : و هي ما يطلق عليها ايضا مرحلة ما بعد التدرج الاولى و تدوم سنتين على الاقل.

3-مرحلة الدكتوراه و العلوم :و هي ما يطلق عليها ايضا مرحلة ما بعد التدرج الثانية و تدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي .

خلال هذه المرحلة فتحت مراكز جامعية في كل من البليدة ، تيزي وزو ، بسكرة ، ام البواقي ،و بجاية . و اعتبرت هذه المراكز الجامعية كنواة لجامعات مستقلة فيما بعد.

في هذه المرحلة ارتفع عدد الطلبة و تطور بشكل ملحوظ ، حيث كان العدد في بداية العام الدراسي 1970-1971 في مستوى التدرج الجامعي 19311 طالب ، ليرتفع اكثر في العام الدراسي 1974-1975 الى 35680 طالب و طالبة .(رباب اقطي ،2009،ص42).

و يعود هذا الى ديمقراطية التعليم التي تبنتها الاصلاحات كمبدأ من المبادئ الرئيسية للتعليم العالي.

اما في ما يخص مجموع الطلبة المتخرجين كانت متطورة بشكل بطئ ، و يعود ذلك الى اهم المشكلات التي يعاني منها القطاع ، كزيادة عدد الطلبة الجدد و الملتحقين بمقاعد الجامعة و ذلك في مقابل نقص المكونين و قلة الخبرة التربوية و المهنية لدى هيئة التدريس و عدم المواثمة بين تخصصات التكوين الجامعي و المحيط الخارجي.

- المرحلة الثالثة : (1978-1989):

تبعاً لسياسة التقييم الشاملة التي عرفتتها الجزائر فإنه تم التأكيد بالنسبة للجامعة على الاستمرار في الإصلاح المقرر خلال المرحلة التخطيطية السابقة ، فجاء بذلك المخطط الخماسي الأول لتدعيم بنود إصلاح الجامعة من ديمقراطية التعليم و الجزائر و التوازن الجهوي مع اولوية التكوين التكنولوجي و العلمي ، كل ذلك في اطار الانفتاح على الخارج دون التخلي عن ربط كل ذلك بالواقع الجزائري المحلي . و لاستكمال مشروع الإصلاح هذا تقرر انتهاز سياسة تنسيقية تكاملية بين مختلف المؤسسات الممثلة للمجتمع و المستخدمة للموارد البشرية ، و كذا تحسين فعالية المحتوى التكويني و التعليمي للوصول الى افضل استعمال للإمكانات و الوسائل المادية و البشرية .(رباب اقطي ، 2009 ، ص 43).

و قد سميت هذه المرحلة بمرحلة الخريطة الجامعية و التي ظهرت عام 1983 في صورة اولية ثم عدلت بعد ذلك عام 1984 بأكثر دقة و تفصيل ، و تهدف الى تخطيط التعليم الجامعي الى افق سنة 2000 حتى يستجيب الى احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة ، و تحديدها من اجل العمل على توفير و تعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة الى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل كالتخصصات التكنولوجية ، و الحد من توجيه الطلبة الى بعض التخصصات الاخرى كالحقوق و الطب و التي شهدت فائضا من الطلبة يفوق احتياجات الاقتصاد الوطني

كما كانت تهدف هذه المرحلة الى تحويل المراكز الجامعية الى معاهد وطنية مع الحفاظ على سبع

جامعات كبرى.

و قد جسدت هذه المرحلة مجموعة من النقاط: (ماينة ليليا ، 2016 ، ص 37)

- عقلنة البرامج و انماط التكوين بما يناسب حاجة القطاعات المختلفة.

- سياسة التدريبات الميدانية.

- تسيير الخريجين.

- السهر على الاستعمال الامثل للخبرات الوطنية .

رغم الاجراءات التي ادخلتها اصلاحات التعليم العالي ، الا ان وجود نقائص كبيرة خاصة تدهور نوعية التكوين ، و النمو العشوائي للهيكل ونظم التسيير.

و قد عرفت هذه المرحلة ازديادا هائلا في عدد الطلبة لم يقابله زيادة في الهياكل و المؤطرين ، ففي العام الدراسي 1978-1979 بلغ اجمالي الطلاب و الطالبات بالتدرج الجامعي 51510 اي بزيادة عن الفترة السابقة تقدر ب 15830 مقعدا.

مع نهاية الثمانينات تغيرت السياسة المجتمعية و بدأت المناداة بالتعددية الحزبية ، و الحرية في التعبير و الانفتاح الاقتصادي و قد امتدت هذه التغيرات السياسية الى الجامعة.

و لقد اتاحت الافواج الهائلة من العائدين في هذه الفترة من البعثات التكوينية في الخارج ، الانتقال بنظام ،الدراسات ما بعد التدرج من نظام DES-DEA الدكتوراه الدرجة الثالثة ، وهو نظام فرنسي ، الى نظام الماجستير و دكتوراه الدولة ، ابتداء من 1987 ، كما سمح ذلك بجزارة معظم التخصصات العلمية ، و لم يتبقى من المتعاونين الا نسبة ضئيلة لا تتجاوز 8.9 بالمائة.

و تم الشروع منذ 1985 في البحث الجماعي او فرق البحث ، و تطورت تدريجيا حتى عمت الان جميع الاختصاصات ، لكن من جهة اخرى بقيت الدروس تعطى كما هي منذ 1962 او قبل ذلك ، تقليدية في محتواها ، جامدة في طرقها (نظام المحاضرة و التطبيق).(رباب اقطي ، 2009 ، ص 44).

- المرحلة الرابعة: مرحلة ضغوطات الانفتاح الاقتصادي

-كغيرها من المؤسسات الاجتماعية لم يكن ممكنا للجامعة الجزائرية ان تتعزل عن مؤثرات و ضغوطات التوجه الاقتصادي الذي فرضته جملة من الظروف و الحقائق ذات الابعاد الداخلية و الجزائرية، و بغرض ادماجها ضمن السيرورة العامة للمجتمع و حركته تم احداث التغيير ، او على الاقل محاولة اعادة النظر في بعض جوانب التعليم بالجامعة و ذلك بغرض التواصل و خلق نوع من الانسجام و التكامل النسقي بين مؤسسة الجامعة و باقي المؤسسات الاقتصادية خاصة.

تميزت هذه المرحلة بالحديث عن استقلالية الجامعة الجزائرية التي طرحت سنة 1989 و بدا العمل بها ابتداء من جانفي 1990، و جاء في شكل مشروع حول استقلالية المؤسسات و الهيئات الجامعية.(ماينة ليليا ، 2016، ص38).

في اطار تحسين نوعية التكوين تم منذ 1994 ضبط استراتيجية جديدة من قبل الوزارة تستند على مبادئ اساسية تتلخص خاصة في ان التعليم العالي ينبغي ان تتمتع مؤسساته لاستقلالية اكبر في ممارسة نشاطاتها، كخدمة عمومية مفتوحة امام جميع الحائزين على البكالوريا، وان الهياكل البيداغوجية و مضامين البرامج ينبغي ان تكون على تطابق دائم مع المتطلبات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للبلاد، وكذا مع التطور التكنولوجي و المعرفة الانسانية.

في هذه المرحلة حدثت عدة محاولات للإصلاح الجامعي و اهم اصلاح شهدته ،اصلاح اكتوبر 1995 الذي وضع من اجل توفير استراتيجية تتماشى مع التحولات الراهنة.

و التي عجزت الاصلاحات السابقة عن تحقيقها و ذلك بتحقيق الجانب النوعي للتكوين و اقرار واسع لضرورة الانتقال من الكم الى الكيف ، و التفكير اكثر في الطرق التدريسية ،البرامج و محتوياتها و اعادة

النظر فيها ، و في هذا الصدد تم اتخاذ مجموعة من الاجراءات تصب في سياق التطابق مع المحيط .
(رباب اقطي ، 2009، ص 45).

- اعادة النظر في تكوين الاساتذة من خلال الدراسات العليا.(ماينة ليليا ، 2016، ص40)

ادراج مواد تكميلية او اختيارية في برامج التكوين الى جانب مواد التخصص الاجبارية. -

منح التدريبات العملية اهتمامات خاصة، و زيادة المؤسسات و مراعاة حداثة المواضيع المدروسة ، و متابعة تنفيذها.

- الرفع من عدد مؤسسات التكوين قصير المدى ، و اعطاء اعتبار له من تكوين ناجح و متكيف مع حاجات السوق

- وضع طريقة جديدة للتوجيه قبل و بعد التكوين.

- انفتاح الجامعة على المحيط العالمي و الوطني ، مع ضرورة التكيف مع الحقائق الاجتماعية و الاقتصادية حتى تتمكن من تطوير المجتمع.

- البحث العلمي وسيلة للتطور العلمي و الاقتصادي ، فالوضعية المتدهورة في ميدان البحث سببها الانفصال الجذري بين مؤسسات و مراكز البحث و المؤسسة الجامعية مقارنة بالمراحل السابقة. بقي التطور مستمر في ما يخص المعطيات الكمية المتعلقة بأعداد الطلبة و نسب التخرج و اعضاء هيئة التدريس و ايضا الهياكل الجامعية و نظم التسيير .

و لإخراج الجامعة من الازمة التي تمر بها حاليا لابد من توفير الامكانات البيداغوجية و العلمية التي تسمح لها بالاستجابة لتطلعات المجتمع و هذا ما ترجمه مشروع اصلاح الجامعة في هيكلته الجديدة لنظام ، اي ليسانس-ماستر-دكتوراه الذي جاء لتحقيق جملة من الاهداف هي : L.M.D :

- استقلالية الجامعة على اساس تسيير انجع.

- تقديم تكوين نوعي يأخذ بعين الاعتبار تلبية طلب شرعي في الحصول على تكوين عالي يسمح بالحصول على منصب عمل قار.

- بيداغوجية نشيطة يشرف عليها الطلبة عند تكوينهم و تكون الفروق الجامعية بمثابة دعم و دليل و نصيحة ترافقه طيلة مساره التكويني.

- هو عبارة عن هيكل تعليمي مستوحى من الدول الاونجلوساكسونية يحتوي على ثلاث شهادات هي: شهادة ليسانس ، شهادة ماستر، شهادة دكتوراه، و هو مطبق حاليا في كل من : الولايات المتحدة الأمريكية-كندا-انجلترا-فرنسا-بلجيكا-روسيا-المانيا...الخ.

كما نجد ان بعض الدول تقتصر في تطبيقه على المضمون دون ان يطبق شكله، بحيث نجدها تدرس بعض التخصصات بطريقة دون الافصاح عن ذلك رسميا.

و قد اختارته وزارة التعليم الجزائرية كبديل للنظام الكلاسيكي و ذلك لحل بعض المشاكل التي يتخبط فيها هذا الاخير كالرسوب ،البقاء طويلا في الجامعة ، صعوبة نظام التقييم و الانتقال ، نوعية و كفاءة التأطير ... وغيرها.

1-2 - مكونات التكوين الجامعي :

حتى تقوم المؤسسة الجامعية، بوظائفها لابد لها من اطراف فاعلة و متفاعلة، تلك هي المكونات الرئيسية للتعليم الجامعي و هي الطلبة ، هيئة التدريس ،العملية التعليمية ،الهيكل الادارية و التنظيمية و اذا تغيب طرف من هذه الاطراف اختلت هذه العملية.

1- الطلبة: الطالب الجامعي هو شخص له مستوى علمي يسمح له بالانتقال من المرحلة الثانوية بشقيها العام و التقني الى الجامعة . وفقا لتخصص يخول له الحصول على الشهادة، اذا للطالب الحق في اختيار التخصص الذي يلائم رغبته.(احمد جلول،2016، ص20).

اذ يعتبر الطلبة المدخل الاساسي للعملية التعليمية التي يتم من خلالها اعدادهم و التأثير لسلوكهم و تزويدهم بالمعلومات و المعارف و المهارات، و هو ما يمثل الهدف الرئيسي من العملية التعليمية ،سواء ارتبط هذا الهدف لكون التعليم استهلاك، اي انه يمثل حق الفرد في الحصول عليه، او ارتبط بالتعليم كاستثمار، من خلال استثمار في تكوين خريج باعتباره راس مال بشري، حاله في ذلك حال الاستثمار في تكوين راس المال المادي.(حلجاوي مريم،2016،ص32).

يعتبر الطالب شخص له كفاءته العلمية مكنته من الانتقال من المرحلة الثانوية الى الجامعي، تبعا لتخصصه، اذا فالطالب الجامعي هو العنصر الفعال في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، وهو ما يمثل النسبة الغالبة و الهدف الرئيسي في العملية التعليمية و كإضافة يعتبر الطالب الجامعي طاقة و قوة قادرة على احداث التغيير في المجتمع مثل: مناقشة مشاكل الشباب كالبطالة و المخدرات...و نحو ذلك.

2-هيئة التدريس: تعتمد الجامعة على مجموعة من الباحثين و الدارسين الذين لا يقتصرون على تلقين المعلومات الموجودة في الكتب للطلاب فحسب، بل يتعاونون معهم على اكتشاف الطريق الامثل لاستخدام الوسائل العلمية، هو ذلك الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل اعماق الشخصية و يمتد الى اسلوب الحياة.

و على اعتبار ان الاستاذ الجامعي حجر الزاوية في العملية التكوينية لأنه القائم على هذه العملية و ناقل للمعرفة و مسؤولا عن السير الحسن للعملية التربوية و البيداغوجية في الجامعة ،و ايضا قائم على

الإشراف على مذكرات التخرج، و التدريس ،الاجتماعات البيداغوجية و الادارية، المشاركة في تحضير الامتحانات و تصحيحها ..الخ.(احمد جلول ،2016،ص20)..

تتوقف العملية التعليمية على حجم هيئة التدريس و كفاءتها ، بحيث يتناسب عددهم مع الحاجة فتظهر معهم حالات عدم استخدام البعض او استخدام جزئي لبعض منها، و هو ما يؤدي الى هدر و ضياع للموارد التي استخدمت في تكوينها و اعدادهم، ايضا الوسائل المادية التي تتمثل في المباني بكل مرافقها، ايضا المكتبات و القاعات و التجهيزات، وورش العمل...التي تحتاجها المؤسسة التعليمية، وفق المعايير و مواصفات عالمية، بالإضافة الى الوسائل التعليمية التي تستخدم من قبل الطلبة و هيئة التدريس في عملية التعليم و التعلم و تتمثل في الكتب ،المطبوعات...و غيرها.

و يعرف الاستاذ الجامعي او عضو هيئة التدريس في الجامعة على انه : " الفرد الذي يحمل درجة دكتوراه او ما يعادلها و استثناء من يحمل درجة ماجستير، و يعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد او استاذ مشارك او استاذ متعاقد ، ويعتبر عضو هيئة التدريس الدعامة الاساسية الكبرى في قوة الجامعة و مستواها و نوعيتها و سمعتها"(غربي صباح ، 2014 ، ص60).

ويعرف الاستاذ الجامعي حسب جون ديوي : هو ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية، و ليس الذي يتعلم بالنيابة عنه، فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل الى اعماق الشخصية و يمتد الى الوب الحياة(محمد العربي ولد خليفة ، 1989 ، ص 197)..

يعتبر الاستاذ الجامعي الجوهر الاساسي في العملية التكوينية لما له من صفات يمتاز بها كالإخلاص في عمله و الصدق، وان يكون قدوة لطلّبه فان اعجبوا به قلدوه، وان يكون ذو مسؤوليه قادر على انجاز وظائفه على اكمل وجه و هي البحث و التعليم و التنظيم و هي اعمال تكمل بعضها البعض للسير الحسن للعملية التعليمية.

3- الهياكل الادارية و التنظيمية:

ان الجامعة باعتبارها تنظيم اجتماعي رسمي يتم داخلها تفاعل اجتماعي بين افرادها، اذ تنشأ بينهم علاقات و تربطهم قوى اجتماعية و قيم و معايير مختلفة.

و يقصد بها في المؤسسات التعليمية عمليات التدريس و التدريب و المناهج، التي يجب ان تكون مناهج حديثة تواكب التطورات العلمية و الثقافية و ان تتلاءم مع متطلبات البيئة و المجتمع ، و ان يوفر النظام التعليمي تخصصات تجد لها مكان في دنيا العمل، وليس تخريج تخصصات زائدة عن الحاجة و لا تجد لها المكان المناسب لمزاولة العمل ، الامر الذي يؤدي الى البطالة لأنها عمالة فائضة .(نوال نمور، 2012 ، ص 12).

ايضا الاساليب و المناهج المعتمدة لنقل المعرفة الى اذهان الطلبة ، يجب على الاستاذ الجامعي ان يكون لديه الخبرة الكافية لان هذه الطرق و القدرة على استخدام الوسائل التعليمية الحديثة لإيصال المعرفة الى الطلبة بكفاءة و مهارة عالية و هو شرط اساسي لتحقيق الجودة.

بينما العنصر الاخر هو المهم الاختبارات و التقويمات التي تتبع من اجل كفاءة الطلبة و زيادة تحصيلهم الدراسي ، لذلك ينبغي عدم استخدام نمط واحد في تقييم تحصيل الطلبة سواء في الاختبارات الفصلية او النهائية.(مهدي سامرائي ، 2007 ، ص 131).

1-3- أسس التكوين الجامعي:

ان الهدف الاساسي للتكوين بالجامعة هو تنمية شخصية الطالب من كل جوانبه ، من اجل خدمة المجتمع و الارتقاء به و تطور العلم اهم ما يهدف اليه التكوين الجامعي و ذلك بالاعتماد على مجموعة من الاسس وهي: (بن نونة نادية، 2018 ، ص ص ، 36 ، 37).

- 1- دراسة الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية في ضوء التنمية الاقتصادية و الاجتماعية اهدافها و البيانات المتحصل عبيها من سوق العمل.
- 2- ضرورة ربط التكوين بتقديم حوافز للمتكوين، فتوفر الحافز و الرغبة لدى المتكون يجعله يستفيد من تكوينه و يتعلم برامجه بسرعة، خصوصا اذا كانت التكوينات تخضع للمعايير و الشروط تجعل من التفاوض عاملا اساسيا للترشح للمراتب الافضل.
- 3- اختيار المتكوين في ضوء مفردات البرنامج التكويني و المادة التعليمية من اهل الخبرة و الاختصاص بمساعدة المتكون على اكتساب مهارات التعليم الذاتي و البحث عن المعلومات و استقائها من مصادرها، و توظيف هذه المعلومات و نقدها.
- 4- التكامل و يعني على هذا الاساس مدى ترابط هذه الاهداف العامة مع بعضها البعض بحيث لا تكون متعارضة او متناقصة فيما يتعلق بعلاقة المواطن بالمجتمع.
- 5- مستقبليا: و يتضمن الهدف دائما طموحا و توقعا مستقبليا و تطويرا للأحوال الراهنة و تجديدا، و الاعتناء بها سواء على مستوى الفرد او المجتمع.
- 6- القابلية للتطبيق :يؤكد هذا المبدأ على ضرورة صياغة الاهداف العامة لتكوين الجامعة بشكل قابل لان يطبق و يترجم للواقع العملي، و لا تبقى هذه الاهداف نظرية غير قادرة على الاستجابة و متطلبات الواقع و ان تتحول الى ممارسات وظيفية على ارض الواقع.(احمد جلول،2016،ص19).

1-4- انواع التكوين الجامعي:

أ - حسب المدة الزمنية :

- تكوين قصير المدى: يستهدف تنمية كفاءة العاملين ، و تبلغ مدة التكوين كاقصى حد ستة اشهر .
- تكوين متوسط المدى: و مدة الدراسة فيه من سنتين الى ثلاثة سنوات، و يشمل التكوين الصناعي و الزراعي و الخدماتي.

- التكوين طويل المدى: و مدة الدراسة فيه اربعة سنوات فما فوق حسب التخصص.(ملياني هشام، عدة بن عطية جمال الدين،2014،ص15).

ب - حسب المستوى المراد تحصيله: (عبد الله الراشدان و اخرون ،1997، ص265)

- التكوين المهني: و يتم في مراكز التكوين المهني لإعداد فئة العمال المهنيين حتى يتمكنوا من امتلاك المهارات اللازمة لمهنة معينة ، بما يمكن (هذا التكوين) صاحبه من شغل منصب عامل مهني في مؤسسات مختلفة و ذات نشاطات متنوعة.

- التكوين الفني او التقني: و يطلق احيانا التكوين المتوسط، ويتم في المعاهد التكنولوجية و الادارية المتخصصة.

- التكوين التخصصي او العالي: يتم في المعاهد و المدارس العليا و الجامعات و يوفر لصاحبه قدرا عالي من المهارات العلمية و الفنية و الادارية و يحصل بموجبه المتكون على شهادات عليا كشهادة مهندس او محاسب او طبيب، و يضمن له شغل منصب عامل مختص في المؤسسات المستخدمة.

1-5- وظائف التكوين الجامعي:

من اهم الوظائف الاساسية التي تضطلع لها الجامعة و هي التعليم و البحث و نشر المعرفة و الابداع و الابتكار و حب العمل و عليه يمكن تحديد الوظائف الاساسية للجامعة وهي محل اتفاق و تتمثل في: (رمزي احمد عبد الحي ، 2006 ، ص 189).

- البحث العلمي: اذا كان نجاح البحث العلمي يتوقف على الكثير من العوامل و الامكانيات البشرية و المادية... فان اهم هذه العوامل هم الباحثين العلميين على اختلاف تخصصاتهم و فئاتهم و مستويات اعدادهم و تدريبهم، فالباحث العلمي هو المخطط و المنفذ و الموجه و المقوم لجهود و مناشط و عمليات البحث العلمي و المسخر لنتائجه و معطيته لخدمة المجتمع.

وهكذا ينزل التعليم الجامعي من ابراجه العالية ليهتم الى جانب البحوث العلمية الاكاديمية بالبحوث الميدانية و التطبيقية و بهذا يصبح التعليم الجامعي دورا هاما في التعرف على المشكلات الاقتصادية و الاجتماعية و دراستها على اسس علمية ، و اقتراح الحلول الممكنة لعلاجها. و يصبح التعليم الجامعي منسقا للمؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع.(رباب اقطي،2009،ص31).

الجامعة لا تصبح فاعلة الا بالبحث العلمي، لان البحث العلمي هو الاساس لأي تطور اقتصادي او اجتماعي في المجتمع. (غربي صباح ، 2014 ، ص52)

- تنمية الموارد العلمية و التكنولوجية و استغلالها من طرف الافراد القادرين على تحمل اعباء التنمية و قيادتها.

- انفتاح التعليم على العالم الخارجي و اهتمامه بشؤون القضايا الدولية، التعميق و الحوار مع شعوب العالم.

- المشاركة في تحقيق التنسيق الكامل بين التعليم الجامعي و مراحل التعليم العام من جهة و بين التعليم الفني و التكنولوجي من جهة اخرى.

- التعليم و التدريس و التدريب: الذي تستطيع الجامعة به تزويد طلابها، على اختلاف تخصصاتهم و مستوياتهم و مراحلهم الدراسية، بالمعارف و المهارات التي يحتاجون اليها لإعداد انفسهم اعدادا صالحا يؤهلهم لمستقبل المهن و الوظائف و المستويات التي تنتظرهم في مجتمعهم. و تسمى هذه الوظيفة احيانا الوظيفة المهنية لان الطالب الجامعي من خلال الوظيفة قد تم اعداده مهنيا بمقتضى الالمام بمناهج جامعية او عالية عاما بعد اخر حتى يصل الى المستوى الذي يؤهله الترخيص بمزاولة مهنة معينة في المجتمع (رمزي احمد عبد الحي، 2006، ص158).

وبذلك على الجامعة يجب ان تعمل دائما على التغيير و تجديد طرقها التدريسية و برامجها البيداغوجية، لتبقى مرتبطة بالمجتمع الذي تنتمي اليه و تلبية حاجاته من الاطارات الفنية ، مما تمكن الجامعة من مواكبة عصر التكنولوجيا بكل انواعها .

- خدمة المجتمع :تقع هذه المهمة تحت خانة التنمية المستدامة ،لان التعليم العالي يهدف اولا لخدمة المجتمع الذي يوجد فيه و بذلك تتطور هذه المهمة وفقا لاحتياجات المجتمع المختلفة و المتجددة ليكون بذلك الهدف الرئيسي من التعليم العالي هو تحقيق مستمرة و مستدامة وفق التغيرات التي يشهدها المجتمع.(سوالمي اسماء ،2015، ص18).

يعتبر الهدف الرئيسي للتكوين الجامعي هو حل المشكلات التي تعاني منها المجتمعات و لا يكون ذلك الا بالبحث العلمي الدقيق الذي يوفق الحلول المناسبة لخدمة المجتمع.

1-6- المشكلات التي تواجه التكوين الجامعي:

يعد التعليم اداة من ادوات التغيير الاجتماعي و خاصة منذ السنوات الاخيرة من القرن الماضي و على الرغم مما حققته من انجازات الا انه مازال يعاني من بعض المشكلات و نلخص هذه المشكلات التي تواجه التعليم الجامعي في: (رمزي احمد عبد الحي ، 2012 ، ص ص 133 ، 134).

- عدم التوازن بين نسبة الخرجين في التخصصات النظرية و الانسانية، و الخرجين في التخصصات العلمية و التطبيقية.

- ضعف العلاقة بين التعليم العالي و عالم العمل.

- غياب اليات مراقبة النوعية و تحسينها.

- ضعف التوازن بين مخرجات التعليم العالي و احتياجات خطط التسمية في القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية.

- هجرة الادمغة بحثا عن وضع افضل و استثمار احسن لطاقتهم، و تحسين تكوينهم.

- تنامي الحاجة للموارد المحلية لتمويل التعليم العالي بسبب المنافسة على حاجات الدولة من مختلف القطاعات مثل : قطاع الصحة، التربية، حفظ الامن...و غيرها.

- التسيير العقلاني ،فالمؤسسات الجامعية يجب ان تحسن تسيير صافي باستعمال مواردها المادية و البشرية المتوفرة بأكثر فعالية. (احمد جلول ،2016، ص ص،23،24).

1-7- التحديات التي تواجه التعليم العالي في الوطن العربي :

عرف العقد الاخير من القرن العشرين ، تغيرات مهمة في البيئة العالمية ، التي اتكأت بقوة بطريقة او بأخرى على دور نظم التعليم العالي ووظائفها ، و تكوينها واسلوب عملها في العالم اجمع ، بما في ذلك البلدان النامية و المتحولة ، و هذه الاتجاهات بعضها يقدم الفرص للتقدم و البعض الاخر يشكل مخاطر محتملة ، و من بين اشد التغيرات تأثيرا و تعاظما اهمية كل من المعرفة ، بوصفها دافعا للنمو في سياق الاقتصاد العالمي ، و ثورة المعلومات و الاتصالات ، و بروز سوق العمل العالمية ، و التحولات السياسية و الاجتماعية العالمية .(رمزي احمد عبد الحي ،2012،ص135).

امام هذه التحديات و جدت الجزائر نفسها امام رهان كبير، و هي تطوير مؤسساتها التعليمية للبحث العلمي لتكون متكاملة الاهداف في اقامة جمهور ناقد من الافراد مؤهل، و مثقف ، قادر على تحقيق تنمية حقيقية و دائمة ،و هذا لن يكون الا بالإصلاح الذي من المفروض ان ينطلق من الايجابيات الموجودة ليشجعه ، و يحتوي السلبيات لمعالجتها في اطار تناول العوامل الداخلية و الخارجية عند تشخيص المرض لوضع الدواء المناسب ، و هو مخطط الاصلاح التنفيذي الذي صادق عليه مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة في 30 افريل 2002، فقد وضعت من خلاله وزارة التعليم العالي و البحث العلمي استراتيجية لتطوير القطاع للفترة 2004-2013 و التي محاورها تطبيق اصلاح شامل و عميق للتعليم العالي تمثل في نظام ل.م.د وهو عبارة عن هيكلية تستجيب للمعايير الدولية لجودة التعليم العالي التي فرضتها المتطلبات الجديدة الداعية لتحسين نوعية التعليم الجامعي .(اسماء هارون،2020،ص 221).

1-8- اهداف التكوين الجامعي: يهدف التعليم العالي لتحقيق ما يلي: (نعيم ابراهيم الطاهر

، 2013، ص 28).

- اعداد كوادر بشرية مؤهلة و متخصصة في حقول المعرفة المختلفة لتلبية حاجات المجتمع.
- بناء نواة علمية تقنية وطنية قادرة على تطوير البحث العلمي و انتاج التكنولوجيا.
- توفير البيئة الاكاديمية و البحثية و النفسية و الاجتماعية الداعمة للإبداع و التميز و الابتكار و صقل المواهب.
- ضمان وجود قوى بشرية مؤهلة و مدربة في كافة المهن المطلوبة في سوق العمل كالمختصين الاجتماعيين و الاقتصاديين و هذا قادر على اعطاء المجتمع تنمية كافية من العلماء و الخبراء.
- التغيير الاجتماعي الذي يؤدي الى تطور و ازدهار المجتمعات و نموها.
- الحفاظ على الحضارة الانسانية و تنميتها لنشر المعرفة. (اسماء هارون، 2010، ص43).
- الاسهام في تطوير وتحسين التعليم بكافة مستوياته ، لاسيما عن طريق اعداد المعلمين لذلك يضمن تكوين المتقنين ، ايضا يعتبر المحرك الضروري للعلوم و التقنيات فيرفع المستوى الثقافي للمجتمع ، كما يقول ماليسون في هذا الصدد: << التعليم اداة فعالة لنقل وتحديث ثقافة المجتمع >>.
- تحديد متطلبات سوق العمل من خريج الجامعة في التخصصات المختلفة .
- تحديد ادوار المؤسسات و الهيئات الاهلية و المدنية في مساعدة الجامعة على تحسين مخرجاتها.(ايمن يوسف ، 2008 ، ص 37).

1-9- أهمية التكوين الجامعي:

يعد التعليم و التعليم العالي بصفة خاصة قضية هامة و حيوية ، لأنها تعني اعداد الانسان الذي يمثل المحور الاساسي لكل قضايا التنمية بجوانبها الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية . حيث ان التعليم العالي هو مرحلة التخصص و الاعداد العملي في كافة انواعه و مستوياته سدا لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره و مستقبه ، بما يساير التطور المنشود الذي تسعى اليه امة لتحقيق اهدافها و غاياتها ، فان الرؤية الاستراتيجية للتعليم العالي ضرورة ملحة و ذلك لوجود الكثير من التحديات و المعضلات التي تواجهه و المتغيرات التي يمر بها.

كما يحتل التعليم العالي مكان الصدارة في التقدم المنشود في المجتمعات البشرية ، و في تشكيل معالم الواقع و المستقبل في مختلف الجوانب الاجتماعية و العلمية و الاقتصادية لكل الدول ، خاصة مع تنامي مفهوم الاقتصاد و مجتمع المعرفة ، و تزايد متطلبات و احتياجات التنمية ، و اصبح من المسلم به ان تقدم الدول رقيها و نماءها و اصبح يعتمد باستمرار على مدى تقدمها العلمي ، و يرتبط بمدى قدرتها على موكلة التطورات المتسارعة على الصعيد المعرفي ، التكنولوجي ، و المعلوماتي ، و لا يتحقق ذلك لأي دولة الا من خلال وجود نظام جيد للتعليم العالي يجعل من العنصر البشري عامل نمو و تقدم للمجتمع .(سمية الزاحي ، 2014 ، ص ص 61 ، 28).

تكمن اهمية التكوين الجامعي في تكوين المورد البشري و المؤهل مع احتياجات التنمية الاقتصادية، و القادر على استجابة للتغيرات المستمرة سواء كانت محلية او عالمية .

10-1- التكوين الجامعي والعولمة :

للعولمة مفاهيم عديدة ،فالبعض يعتقد انها ظاهرة تاريخية تبلورت علميا مع نهايات القرن الماضي ،وانها نظام علمي جديد له ادواته ووسائله وعناصره ومنجزاته حصيلة تاريخية لعصر تنوعت فيه تلك التطورات التي ازدهم بها التاريخ الحديث للإنسان .وتأتي العولمة لتجسد حصيلة كل ما فعله التاريخ الحديث للبشرية، وبوجه عام العولمة مفهوم خلافي مراوغ يعمل على كثير من التوجهات والمفارقات التي يتعين الانتباه اليها ،وادراك ما تضمنته او ترمي اليه من اهداف بعيدة المدى ،وقد تخفى دلالاتها على كثير من المتحمسين او الدعاة المناصرين لهذا التطور التاريخي المعاصر ،وانها نقل الشيء من الحدود الضيقة الى اقامة العالم باسره .(رمزي احمد عبد الحي،2012،ص225).

وبذلك يصبح التعامل والتفاعل والتبادل للأنشطة على اختلاف صورها وابعادها السياسية والاقتصادية والتقنية وغيرها ،وانها تحتوي ادوات لم تعرفها البشرية سابقا في ظل ثورة الاتصالات والمعلومات حيث ظهرت القنوات الفضائية وشبكات الانترنت وغير ذلك من التقنيات الحديثة ،التي صارت تصل الى اعداد متزايدة من البشرية في مختلف ارجاء الارض ،فاصبح العالم كله مجالات لتسويق الخدمات والافكار .(مجدي عزيز ابراهيم،2014،ص14).

وقد خلص المنتدى الاقتصادي العالمي الذي انعقد مؤخرا بالأردن الى تبني استراتيجية اعتبرها مفتاح التنمية مرتكزة على اسس ثلاثة :الشفافية والتعليم والمشاركة الشعبية ،وهذا في ظل العولمة التي اجتاحت العالم بأفكار جديدة ونظم حديثة ،وعلى اعتبار التعليم العالي استثمار في راس المال البشري ،وهو احد ادوات التنمية .(رمزي احمد عبد الحي،2012،ص226).

وتعني العولمة انتشار المشاريع والمقاولات المتعددة الجنسيات ،وتسهيل التجارة وتسريعها ونقل الاموال والاتصالات والمعلوماتية ،وذلك يعني اندماجا للاقتصاديات الوطنية فيما بينها والمشاريع فيما بينها ،وبذلك

تختفي تدريجيا الحواجز الجمركية والقانونية التي تعيق التجارة ،كما تندثر تدريجيا معوقات انتشار الافكار والاعمال الفنية والمعلومات المتنوعة وهذا ينعكس ايجابا على قوة المنافسة وتدفق الانتاجية .(مجدي عزيز ابراهيم ،2014،ص14).

فالعصر الذي نعيشه حاليا لا يمكن التعامل و التكيف معه الا من خلال تنمية علمية تكنولوجية تستوجب التغيير في صميم هياكلنا التعليمية و طبيعة الادوار الملقاة على عاتق النخب التربوية الممارسة لأدوارها المطلوبة منها بفاعلية اكبر .

كما اصبحت المعلومات و المعرفة هي القوة و السلطة المؤثرة في تطور و نمو اي مجتمع ،و صارت التربية و التعليم هي اداة التغيير و التطوير للمجتمع ،و لم يعد التعليم و العملية التعليمية مجرد اداء يمارسه اي فرد ، او نقل معلومات يتم توصيلها الى الطلبة ، بل انه حياة بأكملها.(عبد الرؤوف احمد بني عيسى ،2019،ص 219).

1-10-1 - بعض مظاهر العولمة:

ان العولمة تتيح فرصة الاندماج وانتشار الافكار والابداعات التي تؤدي بدورها الى تجانس الثقافات وطرق العيش ،اي الى تفاهم افضل فيما بين الشعوب وهبوط في نسبة المخاطر التي تظهر في الحروب.

الا ان العولمة ليس في استطاعتها القضاء على اللا مساواة بين الجهات او بين الاشخاص ،ويرجع ذلك الى كونها ظاهرة اقتصادية ،وبالتالي فان الامر يعود الى الحكومات بتصحيح هذا الاختلال من خلال سياسة اجتماعية من جهة والى الجمعيات (المجتمع المدني) للعمل على مساعدة المحرومين من جهة اخرى.

ولأجل ادراك ما فات فان الدول النامية و الضعيفة في حاجة الى: (رمزي احمد عبد الحي ، 2012 ،ص227،228).

- راس مال لتوظيفه في المقاولات والمشاريع.
- البنية التحتية كالطرق والسكك الحديدية والموانئ والمطارات والكهرباء ... وغيرها .
- اعداد كفاءات تقنية وتجهيزية وبحثية رفيعة المستوى .
- ضمان وجود دولة الحق وضمن استقرار القانون حيث دونهما لا يمكن لأي مستثمر ان يخاطر برأسماله فيها .

ان امتلاك دولة معينة للإمكانيات المادية لا يعني قدرتها على امتلاك بنية تحتية ولا يعني سيطرتها على الخدمات و المؤسسات و الكفاءات الضرورية للمشاركة في أنشطة العولمة ذات القيمة الاضافية العالية.

وعليه يمكن القول بان العولمة قد تزيد من اللامساواة ، لأنها تفيد الاغنياء و تهمل الفقراء جانبا ، ولكن يمكن ان يتحقق التقدم للدول الفقيرة اذا ما كانت لديها قيادات جيدة ، كذلك اذا ما تعاملت مع العولمة بحذر. (مجدي عزيز ابراهيم ، 2014، ص16).

1-11- التعليم الجامعي والعولمة والتنمية: (مجدي عزيز ابراهيم ، 2014 ، ص 16)

لان المعرفة باتت العملة العالمية للرفاهية الاقتصادية والاجتماعية ، لذلك تصبح الجامعات المحركات الدافعة لبناء وتطوير مجتمعات المعرفة ، والواقع ان ساسة التعليم هي اهم سياسة اقتصادية في وقتنا هذا ، حيث يعتمد تطوير الموارد البشرية في الدول التي تنشأ التقدم والازدهار الاقتصادي على التنسيق الوثيق بين التعليم النظامي والتدريب في مواقع العمل ، و البقاء في الصدارة والوصول اليها من خلال انشاء مؤسسات البحث العلمي

وفق لتعريف اليونسكو يقصد به :في سياق التعليم العالي ،يقصد بالبحث العلمي البحث المبتكر في مجالات العلوم و الهندسة والطب والعلوم الانسانية والاجتماعية والتربية ، والذي ينطوي على

تحقيق دقيق ونقدي ومضبوط و يعتمد على تقنيات واساليب متنوعة وفقا لطبيعة و ظروف المشكلات ،كما يفهم بمفهوم التعليم العالي برامج الدراسة او التدريب على البحوث على المستوى الذي يلي الثانوية ،والتي توفرها الجامعات او المؤسسات التعليمية الاخرى المعترف بصفتها مؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات المختصة في الدول او بموجب نظم التصديق المعترف بها .

وإذا كان التعليم العالي يريد ان يقوم بدوره الملقى عليه في خلق مجتمعات المعرفة فلا بد له ان يكون مستعدا لان يتصرف وبسرعة امام التقدم السريع في شتى المناحي المجتمعية، وحتى لا تترك المسؤولية على عاتق الدولة بمفردها و نوكل اليها مهمة تحديد وتقرير المستقبل ،فلا بد اشتراك الافراد واقتناع المجتمع بأهمية الثورة العلمية المعرفية والتقنية التطبيقية.

1-12- التعليم الجامعي و ثورة تكنولوجيا المعلومات:

يقسم علماء الاجتماع و الاقتصاد و الادارة الفترات التاريخية التي شهدها العالم الى ثلاثة عصور هي:

العصر الاول: مرحلة الزراعة و ما رافقها من بدائية الانسان في عيشه على الرغم من انها كانت بدائية تأسيس الحضارة الانسانية.

العصر الثاني: الثورة الصناعية و تجسدت بالنهضة الصناعية او ما يسمى بالمجتمع الصناعي.

العصر الثالث: ثورة المعلومات و الاتصالات .

و يرى الكثير من العلماء و المفكرين ان ثورة المعلومات و الاتصالات هي الاكثر تأثيرا و فاعلية على المجتمع الحالي و المستقبلي ، و يتسم مجتمع المعلومات بعدد من السمات ميزته عن المجتمعات التي سبقته منها : (رمزي احمد عبد الحي ، 2012، ص 235).

- انفجار المعلومات و كثافتها .

- سقوط حواجز المكان و الزمان بين الدول ، فاصبح العالم قرية محدودة الاطراف .
- عدم احتكار وسائل الاتصال و التواصل .
- توافر و انتشار الاجهزة الالكترونية و المعدات التقنية .
- زيادة اهمية المعلومات كمورد اساسي ، يساهم في تطوير المجتمعات و تحقيق تقدمها .(مجدي عزيز ابراهيم ، 2014 ، ص 20).

1-12-1 فوائد المعلومات: يمكن ابراز هذه الفوائد في الاتي : (رمزي احمد عبد الحي ، 2012 ، ص 236)

- 1- ان المعلومات تعد دعامة اساسية من دعامات البحث العلمي في مختلف الموضوعات و التخصصات.
- 2- للمعلومات مهمة في انجاز وظائف الادارة الحديثة و المعاصرة للمؤسسات ، كذلك فالمعلومات اساسية و مطلوبة في صنع القرارات على مختلف المستويات.
- 3- للمعلومات دور مهم في انجاح خطط التنمية في الاقطار العربية.
- 4- المعلومات ضرورية و مطلوبة لتطوير قدرات الفرد و المجتمع و لها دور اساسي في انجاح اي نشاط و مشروع.
- 5- ان للمعلومات دور مهم في توفير بدائل و اساليب حديثة لحل المشكلات الفنية و اختيارات تكفل الحد من هذه المشكلات في المستقبل .

13-1- واقع التعليم الجامعي في الوطن العربي :

لقد ادت التكتلات في التعليم العالي الى التغيير في العلاقات بين التعليم الجامعي من جهة والمجتمع والاقتصاد من جهة اخرى ، عندما اصبحت المعرفة المورد الرئيسي في الاقتصاد المتقدم او الاقتصاد القائم على المعرفة ، في ضوء التطورات التكنولوجية فان الجامعات التقليدية لم تعد

وحدها المصدر للتعليم الجامعي ،فظهرت جامعات جديدة للوفاء بالقيم والحاجات للطلبة ،وتعليمهم بكفاءة اعلى ،وفي برامج و موضوعات لها علاقة باحتياجات سوق العمل ،لهذا اصبح وضع الجامعات لاسيما الجامعات في الوطن العربي مهددا و غير مضمون ،خاصة في ظل المشكلات التي تعاني منها هذه المنظومة بصفة عامة .

(اسماء هارون،2020، ص 126).

و التعليم الجامعي كغيره من المجالات الاخرى يتأثر بالتكنولوجيا الحديثة المتمثلة بشكل رئيسي في الحاسوب ،وبالإمكان ان يوظف هذا التأثير توظيفا ايجابيا ،بل يمكن ان تكون التكنولوجيا بمختلف اشكالها احد الحلول الفريدة لمعضلات التعليم في المرحلة الجامعية وذلك من خلال استخدام الحاسوب والتجهيزات الحديثة و تقنيات التعليم كأدوات تكنولوجيا معرفية لا يقتصر دورها على عرض المعلومة بل يمتد الى تنمية مهارات عقلية عليا لدى الطالب الجامعي كالتنبؤ والتفسير والتحليل وغيرها ، حيث ان الاستخدام الحالي للتكنولوجيا في معظم حالاته هو مجرد انصياح للنداءات المتكررة لإدخال تكنولوجيا الحاسوب في العملية التعليمية دون التفكير في الكيفية التي توظف فيها توظيفا سليما .(نعيم ابراهيم الظاهر ،2013، ص ص 108 ، 109).

1-14- دور الجامعة في خدمة المجتمع:

من نافلة القول التأكيد على عمق العلاقة بين التعليم الجامعي بمؤسساته المختلفة والمجتمع بوحده المتنوعة ، فكلاهما شريان الحياة ومصدر طاقة الطرف الاخر ، فالجامعة هي مورد نهضة المجتمع و تقدمه ، و المجتمع هو مصدر البقاء و الازدهار للجامعة ، وتعتبر وظيفة خدمة المجتمع الدليل الصادق على مدى فعالية العلاقة و عمقها بين الطرفين ، فهي اداة الوصل بينهما ، ومؤشر حقيقي لمدى فعالية الجامعة في انجاز مهماتها الاخرى ، وتبدو اهمية هذه الوظيفة اليوم عن اي وقت مضى من اجل احداث التكيف مع التغيرات السريعة والمتلاحقة في عصر المعرفة

التكنولوجية ، و مع الحاجات الثقافية النامية و المتطورة بحيث يمكن السيطرة او اعادة السيطرة على الفجوة الحضارية بين المجتمع واقرانه ، و في ذات المجتمع بين فئاته المختلفة (اشرف السعيد احمد محمد ،2007،ص 89).

مما اثر على نوعية الشهادة التي يتخرجون بها ، و خلق مفارقة واضحة بين ما تزعم الجامعة القيام به و بين ما هي عليه في الواقع ، فقد اصبحت الجامعة الجزائرية غير متوازنة مع محيطها الاجتماعي كالمعرفة و الكفاءات التي يحملها خريجو الجامعات لا تحضي بالاعتراف الاجتماعي، خصوصا في ظل عدم قدرتها على تحقيق المعرفة و سيطرتها على المشكلات المجتمعية التي يتخبط فيها المجتمع الجزائري كالبطالة و المخدرات...الخ

و تؤخذ العلاقة بين الجامعة و المجتمع صيغة خاصة بسبب ما تتميز به اهدافها و فعاليتها و مدخلاتها، و اهم جوانب هذا التمييز ان العنصر الاساسي في هذه العلاقة هو العنصر البشري فالجامعة تستقطب من المجتمع اعلى فئاتها علما و ثقافة(علماء و مفكرون).

و العلاقة بين الجامعة و المجتمع علاقة عضوية لعا ابعاد كثيرة، وهي علاقة تقوى و تشتد في بعض الاحيان ،و تضعف و تهن في احيان اخرى، و هي في كلتا الحالتين تتأثر كثيرا مباشرة او غير مباشرة بنظم الحكم المختلفة و الفلسفات التي تقوم عليها هذه النظم، كل تغيير يطرا على المجتمع انما ينعكس على الجامعة، كما ان كل تتطور يصيب الجامعة يصاحبه تغيير في المجتمع الذي نعيش فيه، و الازمة التي تنشأ نتيجة الخلاف حول : (رمزي احمد عبد الحي ، 2012 ،

ص ص 306 ، 307)

1-الدور الذي تقوم به الجامعة بالفعل و المفروض ان تحرص عليه لتظل جامعة.

2-الدور الذي اختاره لها رجال السياسة.

3-الدور الذي يحتاجه المجتمع بالفعل و يرى انه من الاولويات.

ان اتساع الفجوة بين التعليم و الانتاج حيث تظهر الحاجة لبعض المهن و الوظائف التي لا يوفرها التعليم الجامعي و التي تحتاج اليها خطط التنمية و سوق العمل، او العكس مخرجات التعليمية في تخصصات لا تلقى الطلب الفعال في اسواق العمل بالدرجة المطلوبة مما يؤدي الى حدوث البطالة و العجز التعليمي ، و الذي يعني استثمارات في التعليم دون عائد، و المحصلة النهائية لذلك قلة قدرة التعليم الجامعي على مواءمة مخرجاته كما و كيفا مع احتياجات المجتمع، وقلة قدرة الجامعة على استشرف معالم و ملامح مستقبل المجتمع و ما سوف يواجهه من مشكلات و التوعية بها، وقد يبدو ذلك سببا لقلّة وضع الجامعة لمشكلات المجتمع على راس اولوياتها.

فاذا نظرنا في مخرجات و نوعية المنتج الذي تقدمه الجامعة ندرك الاسباب اللا توازن مع الحاجيات و الطلب الاجتماعي ما يكرس اتجاه نحو غياب كل تصور متكامل لنظام التعليم العالي و الجامعة وفق مشروع مجتمعي مستقبلي شمولي.(اشرف السعيد احد محمد،2007، ص،90).

1-15 : علاقة الجامعة بالمحيط :

تعتبر العلاقة مع المحيط الاقتصادي و الاجتماعي مسارا اساسيا و حتميا بالنسبة الى الجامعة ، تحقيقا للعديد من الاهداف العلمية و البيداغوجية و الثقافية ، و ايضا للعديد من الاهداف التنموية و التطورية ، فالجامعة التي تدار وفق مقاربات الجودة الشاملة تعتمد على التطوير المستمر في الانظمة و العمليات ، و بانها نظام مستمر لتحسين المنتجات و الخدمات من خلال تطبيق المنهج الكمي و الكيفي لبلوغ التحسين المستمر لخدمات المؤسسة التعليمية و منتجاتها ، كما تعتبر الجامعة حقلا اساسيا لإنتاج الراس المال المعرفي للمجتمعات، و هي البنية الاساسية و المهمة في اي نسق مجتمعي كان، للدور المنوط بها كفاعل ينتج شروط التحول و التغيير المعرفي- السلوكي و القيمي، المادي و المجتمعي بصفة عامة.

و نظرا للترابط بين المؤسسات التعليمية و الاقتصادية، ينبغي ايجاد شراكة بين الجامعات و القطاع الخاص لمعرفة الاحتياجات الفعلية للقطاع الاقتصادي من الكفاءات البشرية و كذلك مجالات البحث و التطوير ، و تتبنى العلاقة على اساس تكوين نقطة انطلاق نحو شراكة استراتيجية و العمل على دفعها لخدمة التنمية المستدامة ، و توجيه البحث و التطوير و كفاءات الجامعة اولويات التنمية لتحسين الاداء الاقتصادي و رفع مساهمة البحث العلمي في التطوير و الانتاج ، دون اغفال الدور المجتمعي للجامعة الذي من شأنه ان يسهم في حل العديد من المشاكل التي يعيشها المجتمع و هذا بغية تحقيق المصلحة المشتركة .(ماينة ليليا ، 2016 ، ص40).

2 - سوق العمل

2-1 خصائص سوق العمل:

لسوق العمل مواصفات و خصائص معينة تتميز عن غيره من اسواق السلع و الخدمات الاخرى و

تعكس في نفس الوقت الطبيعة الخاصة به: (حمدية شاكر الايدامي، نادية لطفي جبر، 2020، ص43).

* ان طلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على انتاج السلع و الخدمات الاخرى *

.خدمة العمل توجر و لا تباع اي انها ترتبط بالعامل و لا يمكن فصلها *

* اختلاف القدرة التفاوضية لأصحاب جانبي العرض و الطلب.

* ظروف العمل لا تقل عن السعر و الاجر في تفسير قرارات العرض و الطلب و الحركة.

* كثرة التشريعات و المؤسسات التي تحدد و تنظم الية عمل السوق، اضافة للحكومة حيث توجد مؤسسات

للتوسط بين المشتريين و البائعين لخدمات العمل. (بلقايد ثورية، 2017، 2018 ص 9).

* غياب المنافسة الكاملة و ذلك عدم و جود اجر واحد للسوق مقابل الاعمال المتشابهة لعدم وجود الرغبة

القوية لدى العمال للحركة او الانتقال الجغرافي او المهني من حيث الاجور العالية.

* تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي و التغيير التقني و تنعكس اثار هذا التقدم على البطالة

في سوق العمل على اجر المضطهدين.

* انتشار البطالة عندما تحل الالة محل الايدي العاملة.

* تغيير متطلبات بعض الوظائف نتيجة ظهور خبرات لم تكن موجودة و مستوى تعليمي اعلى بما يكفل

سلامة التعامل مع الالة. (نعمة الله نجيب ابراهيم 2001، 2002، ص ، ص 13، 12).

2-2- انواع سوق العمل:

و تحدد اسواق العمل نظرا للصفة التي تمثلها فهناك الاسواق المحلية ، و الاسواق الاقليمية او القطرية و كذلك الاسواق العالمية او الدولية و ترتبط هذه الاسواق بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم فالأسواق العالمية اسواق واسعة تتمثل بكافة دول العالم ، و تتمثل باقتصاديات جميع دول العالم.

اما الاسواق الاقليمية فتتمثل بأسواق دول اقليم معين و هي اقل اتساعا من الاسواق العالمية و من امثلة ذلك : السوق الاوروبية المشتركة ، السوق العربية ، السوق الخليجية.

اما الاسواق المحلية فهي اسواق وطنية تتمثل بالمؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة ، و هي الاصغر في منظومة الاسواق ، حيث تعمل بعض هذه الاسواق بشكل رسمي ،وفق تشريعات و قيود محددة ،بينما يعمل بعضها الاخر بشكل غير رسمي ، اما النشاطات التي تقوم بها اسواق العمل فينتج عنها عناصر مختلفة تتمثل في : (بلقايد ثورية ، 2018 ، ص 8).

*تنمية كفاءة المورد البشري في ظل انفجار المعلوماتية.

*اعتماد طرق و انظمة للامتحانات مما يؤدي الى تحسين مخرجات التكوين الجامعي.

و من الطبيعي ان تتأثر اهداف الجامعة بالتغيرات و الظروف التي تقع في المجتمعات او العالم باسره، فلا بد من اهدافها ان تتغير نتيجة العوامل الخارجية على الجامعة، فمهما تنوعت اهداف الجامعة يمكن جمعها في هدفين اساسيين تسعى كل الجامعات اليه و هما : التعليم، البحث العلمي، بإعداد كفاءات و قوى بشرية قادرة على تنمية المجتمع و تطوير المستوى العلمي و المعرفي.

2-3 العوامل المؤثرة في سوق العمل:

يتأثر سوق العمل بكل ما يحيط به من عوامل تصب اساسا في العرض و الطلب على اليد العاملة ، و لعل اهم هذه العوامل هي: (ناصر دادي عدون، عبدالرحمان العايب، 2010، ص60، 61).

1-عوامل جغرافية : تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة ، و هذا قصد رسم الحدود الاقليمية لسوق العمل مثل : مقر سكن العامل و موقع المؤسسات العارضة للعمل ، مسالة التكفل بالإيواء و الخدمات الاجتماعية لتوفير افضل الشروط لحياة العامل و اسرته ... وغيرها.

2-العامل الديمغرافي : يتأثر سوق العمل بشكل كبير بالنمو الديمغرافي لكونه يحدد حجم و كمية اليد العاملة العارضة لقوة عملها في السوق . و تشكل بذلك مخزوننا حقيقيا من القوة العاملة التي تحتاجها المؤسسات . و يتعلق الامر هنا بالفئة النشيطة ، اي التي وصلت الى سن العمل و القدرة عليه . ويقاس النمو الديمغرافي بمعدله ، الذي يتأثر بدوره بالمؤشرات التالية : معدل الولادات و الوفيات ، معدل الخصوبة ، معدل تطور الزواج و الطلاق ، وضعية الهجرة بنوعها الداخلية و الخارجية.

اما عن تقدير عدد النشيطين و تركيبتهم النوعية ، فان ذلك يتوقف على مجموعة من العناصر مثل : عدد السكان ،التصنيف الجنسي (ذكور ، اناث)، فئات الاعمار ، الاشخاص الذين يشغلون منصب عمل بشكل جزئي ، الذين يزاولون دراساتهم ، المؤدون للخدمة الوطنية و مستويات التأهيل المهني و العملي ... وغيرها .

3-النظام الاقتصادي: يعرف النظام الاقتصادي مرحلة رخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، و يرتفع مستوى الناتج و النمو الاقتصادي، ومنه تزداد البطالة و التوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية.

4-النظام الاجتماعي و الثقافي: يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين افراد المجتمع منة حيث ، السلوكيات و العادات، و التقاليد و الذهنيات السائدة السنوية ،تقليص سن التقاعد، مما قد يجبر المؤسسة على زيادة عدد عمالها للمحافظة على استقرار نشاطها و البقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل ، الشيء الذي سيرفع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق.

5-العامل القانوني : و هنا تلعب القوانين و التشريعات دورها في جعل كل من العمال و ارباب العمل في صف واحد .(بوخاري فريال ، تراس ديهية ،2017،ص 25).

النظام التكنولوجي : تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الانتاجية للمؤسسة و بتكاليف اقل ، بشرط ان يتم التحكم فيها من خلال يد عاملة محلية متخصصة . لكن هذا قد ينعكس سلبا على مصير اليد العاملة حيث تحل الالة محل العامل ، مما يؤدي الى تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق العمل ، و بموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة . اذ ان استخدام الآلات يتطلب قوى عاملة ذات كفاءة و مهارة عالية مثل : المهندسين ، التقنيين ، الفنيين ، محلي البرامج الاعلامية ، عمال الاشراف و الرقابة ، عمال الصيانة ...و غيرها.

6-النظام التربوي و التكويني : يؤثر النظام التربوي و التكويني على العرض في القوة العاملة في سوق العمل من الناحية الكمية و الكيفية ، و يتشكل من مجموعة هيئات و مؤسسات تستند اليها مهام التكوين العام في شكل : مدارس التعليم ،الثانويات ، المعاهد ، مراكز التكوين و الجامعات . و يسمح هذا النظام بتأهيل و تكوين الافراد في مختلف التخصصات لكي يلبوا رغبة المؤسسات العارضة لمناصب العمل ، و التي تفرض شروطا تتعلق اساسا بالكفاءة و التأهيل لضمان فعالية اداء عوامل الانتاج مثل : الخبرة المهنية ، و بالتالي تحسين مردوديتها .(ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب ،2010،ص 62).

4-2 - مكونات سوق العمل:

سوق العمل كأى سوق اخر، يتطلب توافر عنصري الطلب و العرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي، و لكن توجد الفروق التالية على جانبية الطلب و العرض: (منى طحاوة، 1995، ص18).

أ-الطلب: يعكس الطلب على المنتج النهائي المنفعة المباشرة التي يحصل عليها المستهلك من السلعة، نجد ان طلب المنتج على خدمات العمل لا يعكس منفعة مباشرة تعود عليه من تأجير خدمات عامل معين (يلاحظ ان هذا غير صحيح لحالة الخدمات المباشرة كالأطباء و المدرسين...). و لكن طلبه هذا يعتمد على الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العامل في انتاجها. لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بانها طلب مشتق بمعنى انه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العمل في انتاجها كذلك. و كما سنرى فان الطلب على العمل يعكس مباشرة انتاجات العامل.

ب-العرض: نواجه عدة حقائق لا يمكن اهمالها: (ناصر دادي عدون، عبدالرحمان العايب، 2010، ص18).

*أولاً: العامل يبيع خدمات عمله محتفظاً براس ماله في نفسه، و تظهر هذه الحقيقة بوضوح في حالة تقديم خدمات مباشرة كالتبيب و المدرس فهو يقدم خدمة و لكن لا تنتقل خبراته الى مستوى هذه الخدمة.

* ثانياً: استحالة الفصل بين خدمات العمل و هي كما ذكرنا، السلعة محل التبادل في سوق العمل و بين العامل الذي يقدمه، فبائع خدمة العمل عليه ان يقوم بتسليم الخدمة المباعة بنفسه فعليه ان يكون موجودا بنفسه طوال الفترة التي يقوم فيها ببيع خدمته.

*ثالثاً: يتطلب تقديم و عرض قدرات متخصصة لأنواع معينة من خدمات العمل فترة طويلة لإعدادها

(التعليم و التدريب).

هذه الحقائق و ما تسببه من مشاكل في سوق لعمل تعطي اهمية كبرى لعوامل اخرى غير نقدية. فالتكاليف و الاجور لم تعد العامل الاساسي المحدد لظروف عرض العمل. فظروف العمل و طبيعته و عدد الساعات الاسبوعية و طلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل تحدد بجانب الاجور ظروف عرض العمل.

و من هنا نقول ان للعمل خصائص معينة تميزها عن غيره من عوامل الانتاج ، و عند ممارسة العامل لنشاطه العملي يؤدي الى القيام بعلاقات اجتماعية و انسانية داخل مؤسسة التي يعمل بها.

ج-التوازن : يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض و الطلب على العمل في السوق الامر الذي ينتج عنه تحديد مستوى الاجور و ساعات العمل المعروضة و المطلوبة .

اما التعريف الاقتصادي : يتمثل عدد ساعات التي يرغب العمال عرضها و بيعها في السوق و التي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب اصحاب العمل شرائها او استخدامها .

(شارف افول نسرين ، 2015، ص 45)

2-5 دور سوق العمل :

(بلقايد ثورية، 2019، ص 09)

من خلال الية تفاعل العرض و الطلب في سوق العمل فإنها ضمن شروط السوق المحددة ، تستطيع توجيه اليد العاملة و راس المال نحو الاماكن الاكثر فعالية بالنسبة للفرد و المؤسسة على السواء داخل الاقليم وخارجه ،خاصة عند توفر حرية تنقل رؤوس الاموال و الافراد ..

كما يعمل سوق العمل على توجيه اليد العاملة من المناطق الاقل انتاجية الى مناطق متميزة بإنتاجيه اكبر ،والتي تنعكس في معدلات اجور اكبر و مستوى معيشة افضل..

و بفعل المزاخمة على مناصب الشغل في هذه المناطق ، و رغبة في البقاء للمؤسسات العاملة في المناطق ضعيفة الانتاجية ، فإنها ستعمل على تحسين اداءها و كفاءتها مع الرفع التدريجي لأجور العمال في شكل تحفيزي لحثهم على زيادة الانتاجية.

2-6 - التحديات التي تواجه سوق العمل :

السرعة في تغيرات البيئة الدولية دعت الى بروز القلق من ظاهرة النمو من دون فرص العمل ،ومن هذه التغيرات : (تواتي خديجة ،بدون سنة،ص06).

-التطور السريع في مجال العلوم و التكنولوجيا ، و بالأخص التقنيات الحديثة للمعلومات ، و ما تسببه ذلك من اثار على المهن ، نوعا و توصيفا و محتوى و تنظيميا ، و على انماط التكوين المؤهل لها .

-توجيهات التصحيح الهيكلي و الخصخصة ، و ما يفترض من علاقة بينها و بين مسائل سوق العمل كالبطالة ، حيث يمكن ان تكون هذه العلاقة ايجابية من خلال خلق فرص جديدة للعمل ، او سلبية بالتسريح المتواصل للعمال .

-الاتجاه نحو العولمة و تحرير التجارة الخارجية و الترتيبات المرافقة ، و التي شملت أنشطة عديدة بما يترك اثار على سوق العمل المحلي سواء من حيث تركيبه المهني ، او من حيث شروط المنافسة و الانتاجية و التكوين و كسب او خسارة فرص العمل ، و خصوصا في بعض القطاعات كالزراعة و الخدمات.

-عجز في اليد العاملة المؤهلة، و عدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.

-عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل.

-انعدام المرونة في المحيط الاداري و المالي و الذي يشكل عائقا امام الاستثمار.

-ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات و صعوبة الحصول على القروض البنكية.

- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب و ضعف العامل الاجتماعي و الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل الماجور.

-عدم التحكم في الاليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.(صادق رشيد،2018،ص83) .

2-7- تقييم سوق العمل في الجزائر :

لقد اتبعت السلطات العمومية في كل اشكال وجودها (الدولة ،الجماعات المحلية ، المؤسسات العمومية ،القطاع التعاوني)، بالنسبة لسوق العمل سياسة تتميز بالارتجالية و عدم التنسيق ووجود اسواق للعمل مختلفة المجال (محلية ،جهوية ، وطنية) ، و هذا حسب مستويات التخصص.(قويجيل منير ،2014، ص107).

انخفضت البطالة في الجزائر على مدى العقد الماضي بشكل كبير، و مع ذلك يبقى معدلها مرتفع مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 5,9%. ان انخفاض معدل البطالة لا يمكن ان يفسر دوما على اداء

افضل في سوق العمل. حيث ادى الانخفاض الكبير في معدلات الخصوبة الى نباطئ نمو السكان الذين هم في سن العمل كما لاتزال العمالة الغير الرسمية، و أنشطة القيمة المضافة المنخفضة، تشكل نسبة كبيرة من فرص العمل في الجزائر، في حين وفر القطاع الصناعي، الذي لا يزال غير قادر على المنافسة و يعتمد اساسا على اسواق التصدير القليلة، قدرا اقل من الوظائف الجديدة، و على الرغم من الانخفاض في المعدل الاجمالي للبطالة، لا تزال البطالة في صفوف الشباب و المتعلمين مرتفعة.

ان ما يميز سوق العمل في الجزائر هو نمط التشغيل المرتكز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية و في طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب و خريجي الجامعات، و كذلك الاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل، اضافة الى ضعف بيئة الاعمال و محدودية القطاع الخاص و عدم وجود استراتيجية واضحة لدمج القطاع الغير النظامي في التنمية الاقتصادية.

لكي يتم تحسين الازواضع في سوق العمل ينبغي ان تتوجه سياسات التشغيل في الجزائر نحو ما يلي:

(مولاي لخضر عبد الرزاق، 2012، ص 199، 200).

-وضع استراتيجية نمو في المدى المتوسط و اقتراح حوافز كافية لتوجيه استثمارات القطاع الخاص، المحلي و الاجنبي، نحو القطاعات ذات الانتاجية العالية. تتطلب مثل هذه الاستراتيجية تحسنا كبيرا، في بيئة الاعمال في الجزائر و التي تتسم بضعف البيئة التحتية و تعقيد الاجراءات الادارية، و انعدام الشفافية ، و الانظمة التشريعية الغير المستقرة.

-تغيير سياسات توفير فرص عمل جديدة من الكم الى الكيف، و تعزيز القدرة التنافسية للصادرات في الاسواق العالمية.

-اتباع استراتيجيات النمو تحتاج لمهارات عالية و خلق وظائف ذات قيمة مضافة مرتفعة .

-إعادة النظر في السياسات الخاصة بسوق العمل لتحسين كفاءتها و زيادة فعاليتها، و توسيع نطاق تغطيتها لتشمل العاطلين عن العمل غير المؤهلين، و المحرومين من اي مزايا او ضمانات.

-معالجة السبب الرئيسي لارتفاع معدلات البطالة من خلال اصلاح الانظمة التعليمية و انظمة التدريب المهني.

2-8- طبيعة العلاقة بين التكوين الجامعي و سوق العمل:

ان علاقة التعليم بسوق العمل لها جوانبها العلمية و الاقتصادية و الاجتماعية كون هذه العلاقة ارتباطية تكاملية تحدها خطط و سياسات و اتجاهات اقتصادية تتحدد بناء عليها مجالات الاعمال و المهن و التقنيات و التكنولوجيا المطلوبة بمؤسسات سوق العمل وفق متطلبات التنمية و في اطار هذه العلاقة تتحدد التخصصات المطلوبة للمهن في منظوم التعليم العالي من خلال برامج و خطط و مناهج دراسية علمية و تطبيقية.(بوخاري فريال، تراس ديهية،2017،ص37).

و سوق العمل الجزائري تتأثر بالتقدم و التغيير التقني و ينعكس هذا التقدم على مستوى طموحات مخرجات الجامعة كانتشار البطالة عندما تحل محل الايدي العاملة و الغاء بعض الوظائف في صورة الاداء البشري او تغيير المتطلبات الوطنية بتطور خبرات جديدة ،لم تكن موجودة و مستوى تعليمي اعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الادلة . ان الجامعة الفعالة القادرة على تأدية ادوار الحيوية المطلوبة هي اساس تقدم المجتمعات المعاصرة ثقافيا و اجتماعيا و اقتصاديا ، و تهتم الجامعات بمختلف انواعها على مواد التخصص التي تقدمها للطلبة والى جانب حرص الجامعة على طلبة بيداغوجية و علمية ومهنية .

ان ما يمكن تأكيد عليه في اطار العلاقة بين الجامعة و المحيط الجامعي هو الدور الذي يمكن ان تلعبه الجامعة كبنية معرفية متكاملة في خصم التحولات الجذرية التي يعيشها المجتمع الجزائري لا سيما في

جانباها السياسي و الايديولوجي و تجلياته على الساحة الاجتماعية و الاقتصادية .(ليلي بدارن و اخرون،2019،ص78).

و بالتالي فان ايجابية العلاقة بين التكوين الجامعي و متطلبات سوق العمل، تعتمد على قدرة مخرجات التعليم العالي في تلبية احتياجات النشاط الاقتصادي من القوة العاملة بالكم و الكيف المطلوبين، و في الزمان المحدد لذلك من ناحية، و قدرة الاقتصاد المتمثل لسوق العمل على النمو و التطور، و القدرة على استبعاد اعداد مناسبة و بتخصصات مختلفة مؤهلة للتفاعل مع طموحاته و بما يؤدي في اتجاه التوظيف الامثل للموارد البشرية المتاحة من ناحية اخرى (رمزي احمد عبد الحي ، 2012 ، ص 14)

2-9- اسباب ضعف المواءمة بين التكوين الجامعي و سوق العمل:

يرجع ضعف المواءمة بين التكوين الجامعي و سوق العمل الى مجموعة من الاسباب و متمثلة فيمايلي: (ماينة ليليا،2016،ص ص 36 ، 37).

- عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل .
- معالجة مشكلة زيادة كبيرة في اعداد خريجي الثانوية لقبولهم بتخصصات قد لا يحتاجها سوق العمل.
- سرعة تغير احتياجات سوق العمل و بطئ استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغير.
- عدم اقبال العدد الكافي من الطلاب لبعض التخصصات العلمية و البرامج التطبيقية.
- منافسة العمل الاجنبية الرخيصة نسبيا .
- ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي و التخطيط للقوى العاملة.
- اعداد كبيرة من خريجي في العديد من التخصصات تفوق حلجة المجتمع اذ ان النمو السنوي للخريجين اكثر من نمو الوظائف الجديدة المتاحة.(بوخاري فريال، تراس دهاية،2017،ص38).

2-10- الليات ربط التكوين الجامعي بسوق العمل:

يشير مجموعة من الباحثين الى وجود الليات لربط التعليم بالسوق المتمثلة في: (بوخاري فريال، تراس

ديهية، 2017، ص 39).

-تفعيل مشاركة مؤسسات العمل و الانتاج لرسم سياسات التعليم و التدريب المهني .

-انشاء علاقات توأمة بين المؤسسات انتاجية و مؤسسات تعليمية.

-تطوير مجالات التعاون و المشاركة بين المؤسسات التعليمية الفنية و مؤسسات سوق العمل.

-قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير التنبؤات و التوقعات المرتبطة باحتياجات سوق العمل المستقبلية.

-مشاركة مؤسسات التعليم و التدريب المهني بكفاءاتها العلمية و الفنية في برامج رفع كفاءة اداء العاملين

في مؤسسات سوق العمل .

-ادخال انماط و مسارات تعليمية جديدة تسمح بالجمع بين العمل و التدريب .

خلاصة:

لقد تطرقنا في هذا الفصل الى الجانب النظري للتكوين الجامعي و سوق العمل, و ابراز اهميتهما في تحقيق التنمية, و دراسة ماهيتهما لنصل الى العلاقة التي تربط بينهما , لتحقيق المواءمة بين التكوين الجامعي و احتياجات سوق العمل.

حيث ساهم التكوين الجامعي بشكل كبير في تحقيق تنمية اقتصادية بما يتوافق مع متطلبات المهن المطلوبة في سوق العمل, و بناء على ما تقدم يبدو ان عملية التكوين الجامعي توفر القوى البشرية القادرة و المؤهلة على المنافسة في جميع قطاعات العمل المختلفة , فيكون هناك ربط بين التكوين الجامعي و سوق العمل ضرورة حتمية للاستجابة للمتطلبات الاجتماعية و الاقتصادية و تلبية حاجات المجتمع و هو ما تسعى الدولة الجزائرية الى تحقيقه.

الفصل الرابع :
الإجراءات المنهجية لميدان الدراسة

الإجراءات المنهجية:

التمهيد:

1. المجال المكاني والزمني للدراسة.
2. . مجتمع البحث و العينة.
3. . منهج الدراسة.
4. أدوات جمع البيانات.
5. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.
6. مصادر جمع البيانات.
7. صعوبات الدراسة

خلاصة

التمهيد :

في هذا الفصل نتطرق ل موضوع دراستنا من الجانب الميداني، لدعم الجانب النظري. فالدراسة الميدانية جانب مهم للوصول إلى الحقائق بالتقرب من إشكالية دراسة المتمثل في اتجاهات الإطار الصناعي نحو موائمة تخصصات التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل ، بالاعتماد على مجموعة إجراءات منهجية التي تحدد كل الأبعاد المتعلقة بالبحث؛ لإعطاء فكرة حول المجال المكاني والزمني للدراسة، بالإضافة إلى المنهج المستخدم و الأدوات المعتمد عليها في الدراسة، و كذلك عينة الدراسة. بالإضافة إلى عرض البيانات المتحصل عليها و تناولها بالتحليل، و في الأخير تم التطرق إلى مناقشة النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة.

- المجال المكاني :

تمت دراستنا على مستوى مديرية سونلغاز_تبسة ، فمن الضروري التعرف على المجال الميداني للدراسة و التعريف بالمؤسسة و أهم المراحل التي مرت بها في مراحل تطورها و نشأتها:

1-المرحلة الأولى (1947-1969) : إنشاء مؤسسة كهرباء و غاز الجزائر خلال سنة 1947 ، تم إنشاء أول مؤسسة جزائرية في مجال الكهرباء و الغاز خلال الحقبة الاستعمارية ، و التي سميت بمؤسسة كهرباء و غاز الجزائر ، و التي كانت مسيرة من قبل إدارات فرنسية ، في إطار التوسع الذي تقوم به فرنسا لمستعمراتها ، و كان نشاط هذه المؤسسة منحصر على بعض المدن الكبرى آنذاك، أي المناطق الإستراتيجية للمستعمر الفرنسي ، و ظلت هذه المؤسسة تمارس نشاطها خلال الحرب التحريرية ، و بعد الاستقلال إلى غاية سنة 1969 ، أين تقرر تأسيس أول مؤسسة جزائرية في مجال الكهرباء و الغاز .

2-المرحلة الثانية (1969-1983) : إنشاء المؤسسة الوطنية للكهرباء و الغاز وفق التعليمات الرئاسية رقم 6959 المؤرخة في 26 جويلية 1969 والمعلنة في الجريدة الرسمية للدولة الجزائرية من أوت 1969 ، المؤسسة الوطنية للكهرباء و الغاز سونلغاز ، تم إنشاؤها بدلا من كهرباء و غاز الجزائر .

ووجهت لهذه المؤسسة مهام صعبة في إطار سياسة الطاقة الداخلية للدولة ، من أهمها إنتاج الطاقة الكهربائية ، و نقلها عبر الشبكات ثم توزيعها مع احتكار سوق الطاقة ، و تسويق الكهرباء و الغاز عبر التراب الوطني ، لفائدة كل أنواع الزبائن (بيوت و مصانع ، و مؤسسات ...).

3-المرحلة الثالثة (1983-1991) : إعادة هيكلة سونلغاز

خلال هذه المرحلة شهدت مؤسسة سونلغاز مرحلة تغير حيث انقسمت إلى عدة فروع أهمها :

- مؤسسة أشغال الكهرباء الريفية . Kahrif

- مؤسسة تركيب الهياكل و المنشآت الكهربائية. KAHRAKIB

- مؤسسة انجاز القنوات لنقل و توزيع الغاز. KANAGAZ

- مؤسسة أشغال الهندسة المدنية. INERGA

- مؤسسة التركيب الصناعي. ETTERKIB

- مؤسسة صناعات العدادات الكهربائية و الغازية و أجهزة القياس و المراقبة. AMC

هذه الفروع أصبحت تمارس نشاطها وفق متطلبات السوق و الدولة الجزائرية.

4-المرحلة الرابعة: (1991-1995): طابع قانوني جديد للشركة

في هذه المرحلة الطابع القانوني للمؤسسة تغير، حيث أصبحت المؤسسة، مؤسسة عمومية

ذات الطابع الصناعي و التجاري (مرسوم تنفيذي رقم 19-475، المؤرخ في 14 ديسمبر

1991)، هذا النظام الجديد طبق سنة 1995 مع وضع أول اتفاقية جماعية بين المؤسسة و

ممثلي و التي تحدد علاقات العمل (الواجبات و الحقوق).

5-المرحلة الخامسة: (سنة 2002-2005) :تحول الشركة إلى مؤسسة ذات أسهم . بعد

صدور قانون الطاقة و المصادق عليه من طرف المجلس الشعبي الوطني ، أصبحت المؤسسة

سنة 2002 شركة ذات أسهم.

مبادئ التنظيم الحالية لمجمع سونلغاز :

إعادة التنظيم من أجل تحقيق تقدم أفضل ، هذا هو المسعى المتبع من قبل مجمع سونلغاز خلال هذه السنوات الأخيرة ، ومن أجل الامتثال لأحكام القانون 02-01 المؤرخ في 05 أكتوبر 2002 ، اعتمدت سونلغاز نصوصاً أساسية جديدة خاصة بشركة ذات أسهم ، وتحولت إلى مجمع صناعي مكون من شركات عاملو وشركات ام ، يخضع هذا المسعى إلى مبادئ التنظيم التالية :

المهام الأساسية للشركة الأم موجهة نحو :

- إعداد الإستراتيجية وقيادة المجمع .
- ممارسة الرقابة على الفروع .
- إعداد السياسة المالية وتنفيذها .
- تحديد سياسة الأجور وتطوير الموارد البشرية للمجمع .

فروع المهن القاعدية

خلال السنوات الخمس الأخيرة ، تمت ترقية المهن القاعدية لسونلغاز إلى فروع . وعددها ثمانية ، تنشط هذه الأخيرة في الميادين التالية :

- إنتاج الكهرباء .
- تسيير شبكة نقل الكهرباء .
- تسيير نظام إنتاج / نقل الكهرباء .
- تسيير شبكة نقل الغاز .
- توزيع الكهرباء والغاز (أربع شركات) .

فروع الأشغال:

من اجل تنفيذ السياسة الطاقوية للبلاد ، كان على سونلغاز إن تطور في سنوات السبعينات وسائل انجاز مطابقة لأهداف تطوير المنشآت والشبكات المستهدفة ، فقد اقتنت هياكل انجاز ملائمة ومندمجة داخل المؤسسة .

عرفت هذه الأخيرة تطورا سريعا لتتحول إلى وحدات أشغال هامة ذات نشاطات مميزة عن هياكل سونلغاز الأخرى ، وتحولت في الأخير إلى مؤسسات مستقلة على ضوء إعادة هيكلة سونلغاز التي تمت في 1984.

وكننتيجة لتعزيز تنظيم سونلغاز على شكل مجمع صناعي وانجاز برنامج هام لتطوير المجمع، عادت مؤسسات الانجاز هذه منذ جانفي 2006 ، إلى مجمع سونلغاز .

الفروع المحيطة:

من اجل الوصول إلى تحكم أفضل في هذه المهن القاعدية ، قامت سونلغاز بإخراج نشاطاتها المحيطة وكلفت بها فروعاً تتحكم في رأس مالها كليا ، تنشط هذه الفروع وعددها أربعة عشر (14) بصفة أساسية ، في مجال صيانة تجهيزات الطاقة ، النقل والتفريغ الاستثنائي ، توزيع التجهيزات الكهربائية والغازية ، البحث والتطوير ، التكوين وكذا انجاز جميع الأشغال المرتبطة بالنشر ، وبخدمات صيانة العربات ، ونشاطات متعددة أخرى .

مساهمة الشركة

تشكل مساهمة سونغاز في شركات مختلطة متعددة، إذ تعتبر عنصرا حاسما في إستراتيجيتها المتعلقة بالتنوع والشراكة ، وكذا استثمرت في ميادين هامة ذات قيمة تكنولوجية مثل الاتصالات اللاسلكية أو صيانة معدات الإنتاج الكهربائي ، ويتمثل الهدف المنشود في ما يلي:

- دمج التكنولوجيا والدراية الفنية.
- إدخال الخبرة الإدارية في مجال التسيير .
- تحقيق استثمارات بفضل ما تقدمه رؤوس الأموال .
- اكتساب أسواق جديدة وطنية وحتى الجهوية .

- المجال الزمني :

مع بداية تاريخ 2021_02_07 بدأنا بجمع المعلومات و الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة للجانب النظري ، وبتاريخ 2021_02_10 قمنا بدراسة استطلاعية في الميدان و التعرف على وجهات النظر حول طبيعة الموضوع، وبتاريخ 2021_05_16 تمثلت هذه المرحلة في جمع المعلومات وقد توزعت على عدة حصص تربص في المؤسسة وانتهت بجمع معلومات حول الهيكل العام للمؤسسة وبنائها التنظيمي إلى غاية تاريخ 2021_05_19، وبتاريخ 2021_05_23 قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة تجريبية لقياس مستوى الثبات وتم جمعها بنفس اليوم، وبعد التعديلات عليها قمنا بتوزيع الاستبيان في شكله النهائي مرة أخرى على العينة الحقيقية وجمعناها بتاريخ 2021_05_27، والفترة الأخيرة من البحث شملت تحليل البيانات إلى قيم إحصائية ذات دلالة علمية و إعطائها الإطار السوسولوجي الخاص بها في شكل نتائج نهائية بتاريخ 2021_06_11.

2- مجتمع البحث والعينة:

1.2- مجتمع الدراسة: هو الذي نجمع منه البيانات، باستخدام العينة إذ تعتبر الجزء الذي يمثل المجتمع ككل، بمعنى أن يأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون متكافئة في فرص الظهور لتجرى عليهم الدراسة. كما أن طبيعة الدراسة وخصوصيتها، هي التي تفرض على الباحث اختيار العينة، وقد تمثل مجتمع دراستنا في الإطارات الصناعية بمديرية سونلغاز_تبسة.

2.2- عينة الدراسة : اعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية المنتظمة من مجتمع الدراسة المتمثل في إطارات مديرية مؤسسة سونالغاز بتبسة.

فالعينة العشوائية المنتظمة تعتمد على الاختيار الآلي للمفردات، بمجرد اختيار العينة الأولى مع وجود فترات منتظمة، و تعتمد هذه الطريقة في حالة عشوائية الأسماء الموجودة في القائمة. و بما أن عدد الإطارات في ميدان الدراسة يقدر بـ **92** إطارا، موزعين على مختلف الأقسام، فقد تم اختيار مجموعة من الإطارات بعد تطبيق قانون اختيار العينة، فقدرت العينة الكلية بـ **75** إطار من المجتمع ككل، و قمنا بتوزيع عليهم الاستبيان، حيث قمنا في البداية بإجراء عينة تجريبية بلغ عددها 25 إطار لقياس الثبات الاستبيان بقياس ألفا كرومباخ ، ثم اعتمدنا على العينة الحقيقية التي تمثلت في 50 إطار. وقد تم توزيع هذه الأخيرة في تاريخ **26**

2021_05_27 واستلمناها في **2021_05_27**

3- منهج الدراسة: إن المنهج الوصفي منهج يعتبر الانطلاقة الأولى للبحوث العلمية، إذ يهتم بدراسة الظواهر كما هي موجودة في الواقع، بالإضافة إلى أنه يهتم بوصفها بأسلوب دقيق ، ويعبر عنها من ناحيتين من خلال مجموعة بيانات والمعلومات الكمية والكيفية ، وذلك بوصفها وتوضيح خصائصها، و إعطائها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة الموصوفة، أو نسبة

ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ويعدّ هذا المنهج أحدّ مناهج البحث المهمّة، وذلك لكثرة الاعتماد عليه في العديد من الدّراسات والأبحاث وكذلك احتواءه على العديد من المناهج الفرعية، وقد اعتمدنا في موضوع دراستنا على المنهج الوصفي بوجه عام للمساهمة في التعرف على ظاهرة موائمة تخصصات التكوين الجامعي و سوق العمل ، ووضعها في إطارها الصحيح، وتفسير جميع الظروف المحيطة بها، وذلك لتحديد بداية الوصول إلى النتائج الدراسية التي تتعلق بالبحث وتحويلها إلى نتائج ذات دلالات علمية ، وبلورة الحلول التي تتمثل في التوصيات والمقترحات التي تسوقها الباحثان في نهاية الدراسة، مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً.

4. أداة جمع البيانات:

اعتمدنا في بحثنا كأداة للدراسة على:

1.4- الاستبيان: المتمثل في مجموعة بنود يتعين على المبحوثين تقييمها بتحديد اتجاهاتهم نحو المحتوى الخاص بكل عبارة؛ بهدف جمع وتوفير البيانات العلمية الخام ولتحديد اتجاه موضوع الدراسة. وبعد ذلك يتم تبويبها وتصنيفها، ومن ثم استخدام الوسائل الإحصائية لتحليلها بدقة، والوصول إلى النتائج النهائية للبحث العلمي. " وليس بطريقة عشوائية تخمينية، وقد تم تحديد المجال للإجابة على أسئلة الاستبيان حسب مقياس ليكارت الخماسي بخمس خيارات وكل خيار له درجة قياس يتم من خلالها تحديد الفئة التي ينتمي إليها الاتجاه.

جدول رقم:6: يوضح طول قياس خلايا ليكارت الخماسي.

الرأي	طول الخلية	طول الخلية
غير موافق بشدة	من 1 إلى أقل من 1.80	01
غير موافق	من 1.80 إلى أقل من 2.60	02
محايد	من 2.60 إلى أقل من 3.40	03
موافق	من 3.40 إلى أقل من 4.20	04
موافق بشدة	من 4.20 إلى أقل من 5	05

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الدراسات السابقة.

اختبار الاستبيان

من أجل الوصول إلى تقييم موضوعي تم إعداد هذا الاستبيان وذلك لأخذ انطباعات الموظفين الإداريين حول تطبيقات المعايير المحاسبية الدولية في المؤسسة، ولتبيان مدى دقة أداة البحث وكذلك مدى صلاحية الاستبيان فإنه من الضروري اختبار هذا الأخير، إذ يعتمد هذا الاستبيان على مؤشرين هما: الصدق والثبات.

قياس صدق الاستبيان:

قمنا بصياغة استبيان أولي مع متابعة الأستاذ المشرف، حيث قمنا بتوزيع 09 نسخ من الاستبيان على مجموعة من الأساتذة بهدف تقييمها سواء بحذف بعض البنود، أو التعديل فيها بما يخدم الموضوع، وقياس مدى صدقها من جهة أخرى.

جدول رقم: 7 : يوضح أسماء الأساتذة المحكمين و اختصاصاتهم.

الاختصاص	الأساتذة المحكمين
علم اجتماع تنظيم و عمل	جبلي فاتح
علم اجتماع تنظيم و عمل	داود بلقاسم
علم اجتماع جريمة وانحراف	رزيق مسعود
علم اجتماع تربية	شاوي رياض
علم اجتماع تربية	شتوح فاطمة
علم اجتماع تنظيم و عمل	قايدي مختار
اعلام و اتصال	مسعودي نصر الدين
علم اجتماع تنظيم وعمل	لعموري أسماء
علم اجتماع تنظيم و عمل	مولدي عاشور

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الدراسات السابقة.

و بعد استرجاع الاستبيان من المحكمين تم حساب مستوى الصدق باستخدام

معادلة لاوشي:

مجموع مستوى صدق البنود/عدد البنود×100.

$$Y = 09$$

جدول رقم:8: يبين اجابات المحكمين نحو مستوى صدق الاستبيان .

رقم البند	يقيس n	لا يقيس n'	n . n'/ y
01	09	0	01
02	08	01	0.78
03	09	0	01
04	08	01	0.78
05	09	0	01
06	09	0	01
07	08	01	0.78
08	08	01	0.78
09	07	02	0.56
10	07	02	0.56
11	07	02	0.56
12	09	0	01
13	09	0	01
14	09	0	01
15	09	0	01
16	09	0	1
17	08	01	0.78
18	04	05	. 0.11
19	07	02	0.56

0.11 .	05	04	20
0.56	02	07	21
0.56	02	07	22
0.78	01	08	23
0.78	01	08	24
1	0	09	25
01	0	09	26
0.56	02	07	27
0.78	01	08	28
0.78	01	08	29
0.78	01	08	30
01	0	09	31
01	0	09	32
01	0	09	33
0.56	02	07	34
0.78	01	08	35
0.78	01	08	36
0.33	03	06	37
0.11 .	05	04	38
0.56	02	07	39
01	0	09	40

0.56	02	07	41
01	0	09	42
. 0.11	05	04	43
01	0	09	44
56.0	02	07	45
0.56	02	07	46
. 0.11	05	04	47
01	0	09	48
01	0	09	49
0.78	01	08	50
0.33	03	06	51
1	0	09	52
0.56	02	07	53
0.33	03	06	54
1	0	09	55
01	0	09	56

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الدراسات السابقة

❖ حساب مستوى صدق الاستبيان :

مجموع مستوى صدق البنود/عدد البنود×100

$$- \sum n \cdot n' / y = 38.75$$

$$\%69.19 = 100 \times 56 / 38.75$$

انطلاقاً من النتيجة المتحصل عليها فإن درجة مستوى صدق الاستبيان عالي و بذلك فهو يقيس ما أعد لقياسه و جاهز للتطبيق الميداني مع تعديل البنود حسب ملاحظات المحكمين.
جدول رقم:9: يوضح البنود التي تم تعديلها حسب ملاحظات المحكمين.

رقم البند	البند قبل التغيير	البند بعد التغيير
14	أفضل أن توفر الجامعة كفاءات تأهيلية متخصصة حسب احتياجات المؤسسات.	يجب أن توفر الجامعة كفاءات تأهيلية متخصصة حسب احتياجات مؤسساتنا.
21	أرى أن تزايد الحاجة للتعليم العالي نتيجة تزايد الوعي مقابل محدودية مناصب الشغل يؤثر في جودة الجامعة.	أرى أن تزايد الحاجة للتعليم العالي محدودية مناصب الشغل يؤثر في جودة مخرجات الجامعة.
34	عدم وجود شراكة بين الجامعات والمؤسسات يعرقل خطط التنمية في المؤسسة والمشاركة الفعالة لكل من القطاعين	عدم تفعيل شراكة بين الجامعات والمؤسسات يعرقل خطط التنمية في المؤسسة والمشاركة الفعالة لكل من القطاعين

41	أفضل إعادة تأهيل عاملي مؤسساتنا ،أفضل توظيف كفاءات مؤهلة على توظيف خريجين جدد تنقصهم الكفاءات.	أفضل توظيف كفاءات مؤهلة على توظيف خريجين جدد تنقصهم الكفاءات.
45	أرى أن التخصصات التعليمية المعتمدة بالجامعة مرتبطة بالحاجات الحقيقية للمجتمع.	أرى أن التخصصات التعليمية المعتمدة بالجامعة مرتبطة بالحاجات الحقيقية للمؤسسة.
51	أرى أن الجامعات تعتمد على المعايير العلمية الرصينة لتقويم جودة البرامج الأكاديمية التي تقدمها فيما يخص مجال الشغل.	أرى أن الجامعات تعتمد على معايير لتقويم جودة البرامج الأكاديمية التي تقدمها فيما يخص مجال الشغل.
52	من الأفضل السعي الجاد و المخطط لتحسين جودة فاعليتها بما يؤدي إلى زيادة قدرتها على التنبؤ باحتياجات سوق العمل.	من الأفضل السعي الجاد و المخطط لتحسين جودة فاعلية الجامعة مما يحسن من زيادة قدراتها على التنبؤ باحتياجات سوق العمل.
53	ضرورة توفير تخصصات مختلفة لتكوين موارد بشرية ذات مهارات متميزة ومستهدفة من قبل سوق العمل.	ضرورة توفير تخصصات مختلفة لتكوين قدرات و كفاءات ومستهدفة من قبل سوق العمل.
54	أرى ضرورة زيادة الرصيد المعرفي في الجامعات و الارتقاء إلى مستوى التحديات العملية لمواجهة احتياجات المجتمع عامة و المؤسسات خاصة .	أرى ضرورة زيادة الرصيد المعرفي في الجامعات و الارتقاء إلى مستوى التحديات العملية لمواجهة احتياجات المؤسسات .

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الدراسات السابقة

و بعد تصفح ملاحظات المحكمين الذين أجمع أغلبهم على حذف بعض العبارات المكررة، و التي لا تخدم موضوع دراستنا. و هذه العبارات هي:

- أرى أنه في حالة وجود تضخم في عدد الطلبة المتكويين في الجامعة يؤثر على جودة تكوينهم المطلوبة في سوق العمل.
- أرى أن الهياكل البيداغوجية بالجامعة لا تكفي لعدد الطلبة مما يعود بالسلب على مستوى تحصيلهم للمعارف الفنية و المهنية في سوق العمل.
- أفضل إنشاء كليات ومعاهد جامعية جديدة تستعمل فروع وتخصصات وعلوم جديدة يتطلبها سوق العمل.
- أرى أن على الجامعة إثارة حب الاطلاع والملاحظة للطلاب من خلال الزيارات العلمية لمؤسساتنا للتخلص من رتابة التكوين التقليدي والنظري .
- أرى انه من الضروري التجديد في البرامج التعليمية بالجامعة مما يفيد الجميع بميدان العمل.
- أرى بأن الجامعة لا يمكنها تطوير كفاءات إبداعية جديدة في حالة عدم مشاركتها للمعلومات و الدراسات التي تنتجها مع مختلف المؤسسات في السوق.

الاستبيان التجريبي:

بعد أن قمنا بمجموعة التعديلات التي قمنا بها انطلاقا من ملاحظات المحكمين وتوجيهات الأستاذ المشرف، تعين علينا توزيع مجموعة من الاستبيانات على عينة تجريبية من مجتمع

الدراسة و التي عددها 25 استبيان، وذلك بهدف تحديد أي لبس موجود بالاستمارة وتوضيح العبارات المعقدة، ومن خلالها يتم قياس مستوى ثبات الاستبيان ومدى دقة وتوافق نتائج وبعبارة أنه ما إذا تم تطبيق الاستبيان أكثر من مرة على نفس المجموعة، وفي نفس الظروف لكن في أوقات مختلفة، يمكننا الحصول على نفس النتائج أو على الأقل نتائج مقاربة، وبالتالي في هذه الحالة يمكن اعتبار أن الاستبيان ثابت. وهذا ما اتضح لنا بعد جمع الاستبيان .

جدول رقم (10) يبين معامل الثبات الفاكرونباخ

المحاور	معامل الثبات الفاكرونباخ
المحور الاول	,847
المحور الثاني	,853
المحور الثالث	,848
المحور الرابع	,845

من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج spss

التحليل:

من الجدول اعلاه نلاحظ ان قيمة الفا كرونباخ مرتفعة في كل محاور الاستبيان حيث بلغت 0.861 في المحور الاول 0.847، وفي المحور الثاني 0.853 ، وفي المحور الثالث 0.848 ، كذلك فان قيمة الفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان كانت 0.845 ، وهي نسبة مرتفعة تدل على ان الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة عالية من الثبات والمصدقية ،ويمكن الاعتماد عليها في التحليل .

الاستبيان النهائي:

بعد صياغة الاستبيان الأولي و تحكيمه من طرف تسعة أساتذة وتم التأكد من مدى صدقه ، وتحديد العينة التجريبية للتحقق من ثبات الاستبيان ،يتم الانتهاء من صياغته في الحالة النهائية ليتم توزيعه على مفردات العينة وجمع المعلومات و البيانات اللازمة، والتي يتم تحليلها لاحقا و تحديد نتائج الدراسة على أساسها.

وقد شمل الاستبيان في نتيجته النهائية على 05 محاور:

المحور الاول: شمل البيانات الشخصية : الجنس، السن، المستوى الدراسي ، الوظيفة ، الخبرة.

المحور الثاني: التنسيق بين البرامج التكوينية ومتطلبات سوق العمل ، وقد احتوى على 13 بند.

المحور الثالث: ديناميكية البرامج التكوينية و تسارع القدرات التنافسية، يحتوي على 15 بند.

المحور الرابع: انفتاح الجامعة على المحيط الاجتماعي و الاقتصادي، يحتوي على 10 بنود .

المحور الخامس: المعوقات التي تحول دون تزويد الجامعة لسوق العمل بالكفاءات اللازمة،

يحتوي على 13 بند.

5- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال قائمتي الاستقصاء باستخدام:

1.5- البرنامج (Spss) :والذي يعد اختصارا للأحرف الأولى من

Sciences Social، الإحصائي والذي يعرف على أنه نظام إحصائي يسهل القيام بمختلف

التحليلات، الإحصائية حساب مقاييس النزعة المركزية مثل المتوسط الحسابي لمجموعة

البيانات، و الانحراف المعياري وحساب كاي تربيع. بالإضافة إلى مقاييس فالقيام بمثل هذه

التحليلات الإحصائية بالطرق اليدوية ليس سهلا، خاصة إذا كان حجم البيانات كبيرا.

6- مصادر جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على نوعين أساسيين من مصادر جمع البيانات:

1.6. المصادر الأولية : وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيان لخصر وتجميع المعلومات اللازمة على الموضوع.

2.6. المصادر الثانوية : تم استخدامها في الجانب النظري من الدراسة حيث تم الاعتماد على المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب، المراجع، القواميس، المجالات، ورسائل الماجستير..الخ.

7- صعوبات الدراسة :

- قلة المصادر والمراجع الداعمة للبحث العلمي التي تساهم في الالمام بمختلف جوانب البحث كما هو .

- عدم تعاون بعض المبحوثين معنا وتصريحهم بعدم توفر الوقت وكثرة انشغالاتهم.

- صعوبة التنقل لجمع المعلومات حيث اخذنا تدابير خاصة للوقاية من فيروس كورونا.

- عدم وجود وقت كاف لاستغلاله لجمع المعلومات التي تخص البحث.

- صعوبة توزيع استبيانات البحث بين الاطارات في مؤسسة البحث لعدم حصولنا على

التسهيلات اللازمة

الخلاصة:

إن البحوث العلمية باختلاف مجالاتها تعتمد في دراستها على مجموعة إجراءات منهجية للوصول إلى هدف الدراسة، من خلال التعريف بالمجال الميداني و الزمني الذي تمت فيه الدراسة توضيحاً للعوامل التي تحصل فيها الباحث على نتائج بحثه، وإعطاء لمحة على كل من مجتمع الدراسة وكيفية جمع المعلومات التي تخدم البحث العلمي، فالاعتماد على الإجراءات المنهجية ضرورة حتمية لفتح المجال أمام الباحث لتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

1. تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

1.1. تحليل البيانات الشخصية:

1.1.1. الجنس:

الجدول رقم 11: توزيع أفراد العينة حسب الجنس (عدد الذكور والإناث في العينة).

الجنس	التكرار	% النسبة
ذكور	26	52.0
إناث	24	48.0
المجموع	50	100

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان.

نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد العينة المدروسة للذكور أكبر نسبة من العينة المدروسة للإناث حيث بلغت نسبة الذكور 52.0% والإناث 48.0%، وانطلاقا من هذه النسب نجد أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث، وهذا راجع لطبيعة العمل وتوجهات الرجال لهذه المجالات في العمل، أما بالنسبة للإناث فهذه النسبة لا تعتبر بعيدة عن الذكور فبعد أن كانت تستقطب الرجال فقط بدأت المرأة تجتاح مختلف المناصب في المؤسسات مع بداية تفعيل دور المرأة في المجال المهني، وهذا ما يفسر هذا الفارق الضئيل بينهم.

2.1.1. السن :

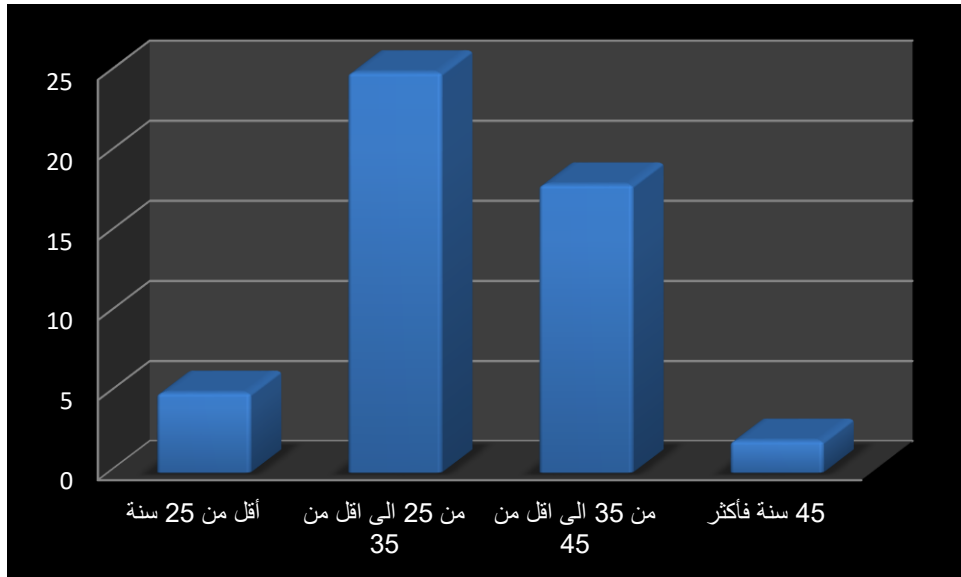
الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

يتوزع أفراد العينة حسب السن على الفئات التالية:

النسبة %	التكرار	السن
10,0	5	أقل من 25 سنة
50,0	25	35 من 25 إلى اقل من
36,0	18	45 من 35 إلى اقل من
4,0	2	45 سنة فأكثر
100,0	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان.

الشكل رقم (5): مدرج تكراري يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.



(من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن الفئات العمرية الغالبة على المؤسسة هي الفئة التي أعمارهم من 25 إلى 35 سنة بنسبة 50.0% من حجم العينة، في حين شكلت الفئة الثانية من 35 إلى 45 سنة بنسبة 36.0% ، ثم تليها نسبة 10.0% التي تمثل الأقل من 25 سنة ثم الفئة الأخيرة يفوق سنهم 45 سنة فما فوق بنسبة 4% . حيث نستنتج أن الفئة العمرية الغالبة في المؤسسة هي فئة الشباب وهذا راجع إلى دخولهم مباشرة إلى مجال الشغل بعد تخرجهم و في المقابل تقاعد نسبة من الموظفين القدامى المتواجدين بعد الفترة الإصلاحية ، كما لاحظنا أن الموظفين في هذه المؤسسات يعتمدون على خاصية توارث المناصب من الأب إلى الابن بعد التقاعد .

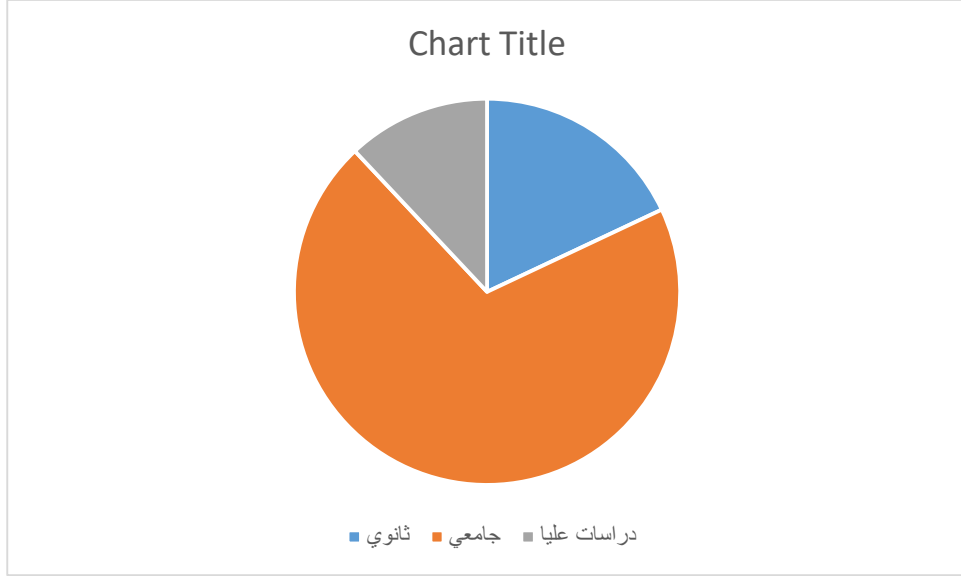
3.1.1. المستوى التعليمي:

الجدول رقم (13):توزيع الأفراد العينة حسب المستوى الدراسي.

النسبة %	التكرار	المستويات
18,0	9	ثانوي
70,0	35	جامعي
12,0	6	دراسات عليا
100,0	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان.

الشكل رقم (6): دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة على أساس المستوى الدراسي.



من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان

من خلال الجدول والشكل أعلاه فإن فئة الإطارات المتحصلين على شهادة ليسانس هي الفئة الأكبر لعينة الدراسة حيث مثلت نسبة 70.0%، أي أن الموظفين ذو مستوى دراسي جيد، ثم تليها نسبة الإطارات ذو مستوى ثانوي المتمثلة في 18% وهي فئة الإطارات الكبار في السن الذين شغلوا مناصبهم منذ فترة الاستقلال نتيجة توفر مناصب عمل شاغرة وذلك بعد خروج الفرنسيين، ثم تليها نسبة الأقل في المؤسسة لحاملي شهادات الدراسات العليا المتمثلة نسبتهم في 12% .

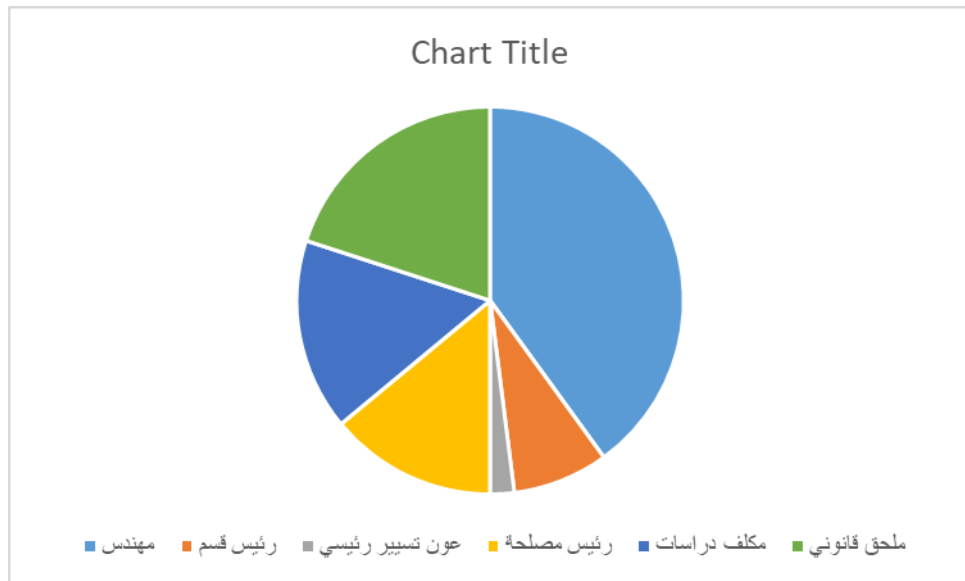
4.1.1. الوظيفة:

الجدول رقم (14): توزيع الأفراد العينة حسب الوظيفة.

النسبة %	التكرار	الوظيفة
40	20	مهندس
8	4	رئيس قسم
2	1	عون تسيير رئيسي
14	7	رئيس مصلحة
16	8	مكلف دراسات
20	10	ملحق قانوني
100,0	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان.

الشكل رقم (7): دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.



من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان.

من خلال الجدول والشكل أعلاه فإن توزيع أنواع الإطارات في المؤسسة حسب الوظيفة؛ فإن بعد تحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبيان نستنتج بان المعايير التي تم على أساسها تعيين الإطارات لشغل الوظيفة كانت معظمها في فئة المهندسين بنسبة تقدر ب 40%. أما فئة الملحق القانوني بنسبة تقدر ب 20%، ثم تليها فئة مكلف دراسات بنسبة تقدر ب 16%، ثم تليها فئة رئيس مصلحة بنسبة تقدر ب 14%، ثم فئة رئيس قسم قدرت ب 2% تم تعيينهم حسب الوظيفة ، وهذا ما يدل على وجود طرق علمية وموضوعية ، في توزيع المهام داخل المؤسسة مما يبين ان المؤسسة تركز على الجانب التقني الأكثر أهمية، باعتبار نشاط المؤسسة يتطلب مثل هذه الكفاءات ،أيضا عمال الصيانة والمعدات والتجهيزات والتكنولوجيا المتطورة تحتاج الى تقنيين ومهندسين للتعامل معها وصيانتها.

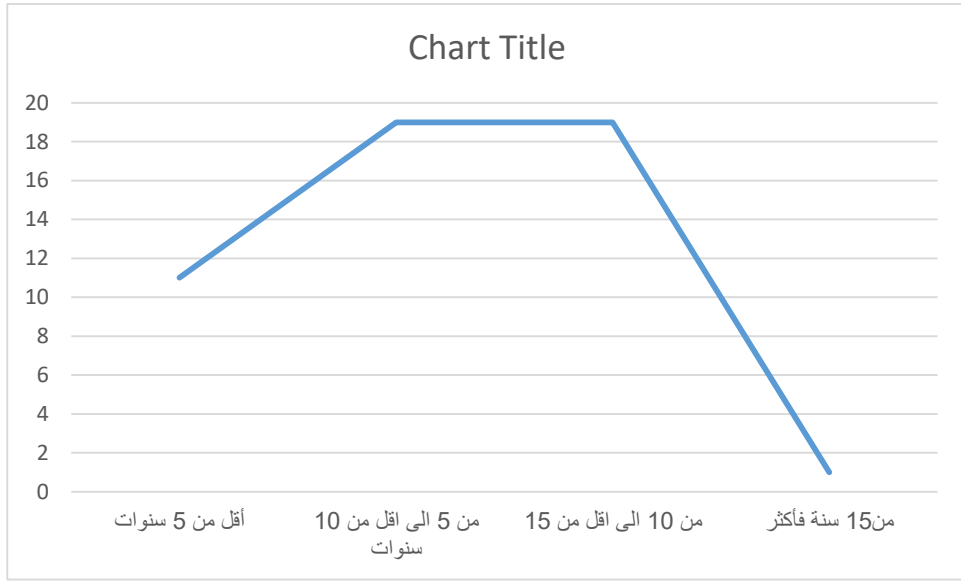
5.1.1. الخبرة:

الجدول رقم (15):توزيع الأفراد العينة حسب الخبرة.

النسبة %	التكرار	الخبرة
22,0	11	أقل من 5 سنوات
38,0	19	من 5 إلى اقل من 10 سنوات
38,0	19	15 من 10 إلى اقل من
2,0	1	من 15 سنة فأكثر
100,0	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان.

الشكل رقم (8): منحني بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.



من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج الاستبيان

بالنسبة لسنوات الخبرة فإنه حسب الجدول والشكل أعلاه النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة المتمثلة في 38 % وهذه النسبة تشترك فيها فئتين من أصحاب الخبرة التي حددناها في المدرج التكراري، بين خبرة 5 إلى 10 سنوات و الفئة الثانية لخبرة 10 إلى 15 سنة ، و النسبة التي تليها للأفراد الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات وقدرت ب 22% ؛باعتبار أن معظم أفراد العينة من فئة الشباب، وفي حين أن ما نسبته 2.0% للفئة التي لها خبرة 15 سنة فما أكثر باعتبارها الفئة الأقل تواجدا في المؤسسة، حيث نلاحظ أن سنوات الخبرة في عينة الدراسة جيدة للوصول إلى الإجابات الدقيقة للاستبيان.

تحليل النتائج على ضوء الفرضيات:

بعد جمع البيانات الخام من الاستبيان وتحويلها إلى قيم إحصائية ذات دلالات علمية، عملنا على تقديم تحليل سوسيلوجي و ترجمت هذه القيم الإحصائية و استخلاصها في مجموعة نتائج، حسب ما يتضمنه كل محور :

الجدول(16): يوضح اتجاهات الإطارات الصناعية نحو التنسيق بين البرامج التكوينية ومتطلبات سوق العمل. وكذلك التوزيع النسبي لإجاباتهم والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الرقم العبرة	المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التكرار	03	28	08	11	0	50	3.46	0.908
	%	06	56	16	22	0	100		
2	التكرار	18	18	06	08	0	50	3.92	1.065
	%	36	36	12	16	0	100		
3	التكرار	05	12	15	18	0	50	3.08	1.006
	%	10	24	30	36	0	100		
4	التكرار	04	15	08	21	02	50	2.96	1.105
	%	08	30	16	42	04	100		
5	التكرار	13	36	01	0	0	50	4.24	0.476
	%	26	72	02	0	0	100		
6	التكرار	08	25	09	07	01	50	3.64	0.984
	%	16	50	18	14	02	100		
7	التكرار	11	27	09	03	0	50	3.92	0.804

		100	0	06	18	54	22	%	
0.766	3.94	50	0	03	07	30	10	التكرار	8
		100	0	06	14	60	20	%	
0.856	3.96	50	0	03	10	23	14	التكرار	9
		100	0	06	20	46	28	%	
0.777	4.26	50	0	03	01	26	20	التكرار	10
		100	0	06	02	52	40	%	
0.534	4.40	50	0	0	01	28	21	التكرار	11
		100	0	0	02	56	42	%	
0.543	4.52	50	0	0	01	22	27	التكرار	12
		100	0	0	02	44	54	%	
4.951	4.04	50	02	0	15	10	23	التكرار	13
		100	04	0	30	20	46	%	
0.380	3.87	المجموع							
0.721		مستوى الدلالة							

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الاستبيان.

تحليل نتائج المحور الأول: يظهر الجدول من خلال المبحوثين من الإطارات الصناعية في المؤسسة محل الدراسة أن هناك اتجاهات المبحوثين فيما يتعلق بمحتوى هذا المحور تتجه نحو الفئة الموافقة ، فحيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور (3.87)، وقد سجلت كثاني أكبر المتوسطات في المحاور ككل ، وهو مستوى مرتفع، كما أكدت النتائج المسجلة في الانحرافات المعيارية أن هناك فروق دالة إحصائية في إجابات أفراد العينة بمعنى أن إجاباتهم تتفق في مجملها، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لجميع فقرات المحور (0.380)، مما يعني أن إطارات المؤسسة محل الدراسة لديهم إجماع على أنه هناك اتجاه سلبي نحو التنسيق بين البرامج التكوينية و متطلبات سوق العمل ، ويمكن توضيح النتائج الكلية من خلال النتائج المتعلقة بالمحاور الفرعية الآتية:

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (استعين بالكفاءات الجامعية في حل المشكلات الفنية التي تواجه المؤسسة) قدر ب (3.46) و انحراف معياري ب (0.908) , مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة حيث قدرت ب 56% مما يعني ان هناك توجه لدى الإطارات الصناعية للاستعانة بالكفاءات الجامعية لمعالجة المشكلات الفنية التي تعترض نشاط المؤسسة لان هناك فروق دالة احصائية في اتجاهات الاطارات الصناعية حول الاستعانة بالكفاءات الجامعية حسب ما تشير كاي تربيع المحسوبة التي تقدر ب (28.240) و هي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) ،وهذا الفرق راجع الى ان هناك شريحة كبيرة من اطارات العينة تفضل الاستعانة بالكفاءة الجامعية المحلية لأنها توفر على المؤسسة تكاليف مالية وزمنية المؤسسة في غنى عنها , لان الكفاءة الاجنبية تكلف المؤسسة اعباء مالية وزمنية مكلفة ,هناك تناسق قوي بين الأنساق و التوظيف وتوزيع المهام

داخل المؤسسة مما يبين ان المؤسسة تركز على الجانب التقني في عملية توظيف الاطارات وتولي الجانب التقني الاهمية الاكثر باعتبار نشاط المؤسسة يتطلب مثل هذه الكفاءات.

وجد المتوسط الحسابي للعبارة (افضل اجراء تربصات تكوينية في الخارج لا في الجامعات) قدر ب (3.92) و انحراف معياري ب (1.065), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة حيث قدر ب 36% مما يعني ان هناك توجه لدى الاطارات الصناعية بإجراء تربصات في الخارج ليس في الجامعات لان هناك فروق دالة احصائية في اتجاهات الاطارات الصناعية حول اجراء تربصات تكوينية ,باعتبار كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (9.840) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق الى ان هناك معاهد تكوين في الخارج لديهم مدارس تكوين عالمية و متخصصة ,وبرامجها التدريسية تكون متخصصة يعتمد على النوع اكثر من الكم مقارنة مع تواضع البرامج التكوينية في الجامعات المحلية عامة و بسيط.

وجد المتوسط الحسابي للعبارة (في حالة وجود مشكلات في المؤسسة يفضل الاستعانة بالخبرة الاجنبية) قدر ب (3.08) و انحراف معياري ب (1.006), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن فئة الحياد حيث قدر ب 36% ويرجع ذلك في حالة وجود مشكلات في المؤسسة يمكن الاستعانة بالخبرة المحلية ,في حين تقدر نسبة الاطارات الموافقة بالاستعانة بالخبرة الاجنبية 24% لان اغلب التقنيات و الآلات اجنبية كما ان الاتفاقيات التي تبرمها سونلغاز تشترط فيها الخدمات ما بعد البيع و الاستشارات لان هناك فروق غير دالة احصائية في اتجاهات الاطارات الصناعية حول وجود مشكلات في المؤسسة ,باعتبار كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (7.440) و هي اقل من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب

(9.488) وهذا الفرق الى ان الكفاءات المحلية مؤهلة ومتمكنة من الآلات و التقنيات الحديثة في المؤسسة سواء الجوانب التقنية او اللوجستية, في حين الذين يوافقون على الاستعانة بالخبرة الاجنبية و ذلك راجع الى الآلات الاجنبية والتقنيات والاتفاقيات المبرمة بينهم .

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (افضل التوظيف من خلال عقود التبرص لا المسابقات) قارب (2.96) و انحراف معياري ب (1.105), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الحياد حيث قدر ب 16% و يرجع ذلك يكون التوظيف في المؤسسة عن طريق المسابقات و ليس عقود التبرص مما يساهم في اعطاء الفرص للجميع, في حين تقدر نسبة الاطارات الموافون على ان التوظيف يكون عن طريق عقود التبرص 30% و يرجع ذلك الى ان التبرص ما قبل التوظيف يمكن من اختيار احسن المؤهلات القادرة على العمل في المؤسسة ,لان هناك فروق غير دالة احصائية في اتجاهات الاطارات الصناعية حول التوظيف من خلال عقود التبرص لا المسابقات ,باعتبار كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (25.000) و هي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق يرجع الى ان اتجاه المبحوثين يظهر في ضرورة الاختيار العلمي والدقيق للكفاءات والقدرات المهنية اللازمة حسب ما يخدم مصالح المؤسسة من خلالها التعرف على الباحث والتعرف على الشهادات التي يمتلكها احسن الكفاءات و دمجها في المؤسسة, في حين الذين يفضلون التوظيف عن طريق عقود التبرص يمكنهم من اختيار اكثر الكفاءات خبرة التي تحتاجها المؤسسة لاستغلال الوقت والتكاليف ودمجها في المؤسسة.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى ان تنظيم التبرصات الميدانية من طرف الجامعة للطلبة مهمة لتحضيرهم للحياة المهنية) قدر ب (4.24) وانحراف معياري ب (0.476), مما يدل على

ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بشدة بنسبة 26% , و يرجع ذلك الى ان التربصات الميدانية مهمة لتحضير الطلبة للحياة المهنية مما يسهل على الطالب الاندماج في الحياة المهنية والاقتراب من الموظفين والمؤسسة لان هناك فروق دالة احصائيا في اتجاهات الاطارات الصناعية حول تنظيم تربصات ميدانية من طرف الجامعة للطلبة , باعتبار كاي تربيع المحسوبة تقدر ب(37.960) و هي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق يرجع الى ان مخرجات التكوين الجامعي تمكن الطالب من الاندماج في سوق العمل ,حيث يمكنه من الاقتراب المباشر من المهام الوظيفية التي سيباشرها مستقبلا و التعرف على الوظيفة و مكونات المؤسسة.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى بان المؤسسة تستفيد من الخبرات التي يحصلها المتربصون الجامعيون في المؤسسة مما يوفر عليها تكاليف تكوينهم في حالة توظيفهم) قدر ب (3.64) وانحراف معياري ب(0.984), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 50%, مما يعني ان هناك توجه لدى الاطارات الصناعية بان المؤسسة تستفيد من الخبرات التي يحصلها الجامعيون في المؤسسة لان هناك فروق دالة احصائية في اتجاهات الاطارات الصناعية حول الخبرات التي يحصلها الجامعيون ,باعتبار كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (32.000) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) و هذا الفرق يرجع الى ان مرحلة التكوين الاداري للطلاب الجامعي في المؤسسة مهمة لتحضيره لشغل منصب عمل مباشرة في المهنة بعد اكمال الدراسة الجامعية مما يوفر الوقت والجهد.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (افضل تفعيل الاتفاقيات القانونية و الاقتصادية بين الجامعة و المحيط الاقتصادي للحد من ظاهرة البطالة) قدر ب (3.92) وانحراف معياري قدر ب (0.804), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 54%, مما يعني ان هناك توجه لدى الاطارات الصناعية بتفعيل الاتفاقيات القانونية والاقتصادية لان هناك فروق دالة احصائيا في اتجاهات الاطارات الصناعية حول تفعيل الاتفاقيات , باعتبار كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (25.200) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق يرجع الى غياب الاتصال والتنسيق بين المؤسسات الاقتصادية و الجامعة والتي تتمثل في الملتقيات و الندوات لمعالجة مشكلة البطالة وسد الفجوة بين متطلبات التعليم العالي وسوق العمل .

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (افضل تفعيل الاتفاقيات القانونية و الاقتصادية لتحديد المواضيع المتعلقة بمذكرات التخرج) قدر ب (3.94) وانحراف معياري قدر ب (0.766), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 60%, مما يعني ان هناك توجه لدى الاطارات الصناعية بتفعيل الاتفاقيات لتحديد مواضيع مذكرات التخرج لان هناك فروق دالة احصائيا في اتجاهات الاطارات الصناعية حول تفعيل الاتفاقيات , باعتبار كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (34.640) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق راجع الى تحديد مواضيع البحث العلمي حول المشاكل التي تعاني منها المؤسسات و تمكن نتائجها من اعطاء اقتراحات عقلانية تستفيد منها مباشرة.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى انه من الضروري العمل بالدراسات الجامعية لتعزيز العلاقة بين كل من الجامعة والمؤسسات الاقتصادية) قدر ب (3.96) وانحراف معياري قدر ب

(0.856)، مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 46%، مما يعني ان هناك توجه لدى الاطارات الصناعية نحو ضرورة تعزيز العلاقة بين الجامعة و المؤسسة مما يؤدي الى زيادة تطوير التعليم الجامعي بما يواكب التغيرات الطارئة على سوق العمل لان هناك فروق دالة احصائيا في اتجاهات الاطارات الصناعية حول العمل بالدراسات الجامعية، باعتبار كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (16.720) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق راجع الى عدم توافق كفاءات الخريج مع متطلبات سوق العمل نتيجة ضعف الاتصال بين المؤسستين .

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى انه في ظل تطور سوق العمل يفرض تكوين خاص لكفاءات العاملين) قدر ب (4.26) وانحراف معياري قدر ب (0.777)، مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن فئة الموافقة بشدة بنسبة 40%، ويرجع ذلك الى ان اقتناع الاطارات الصناعية بتكوين العاملين من خلال تحسين قدراتهم و مهاراتهم وتحسين ادائهم ومواكبة التطورات الحاصلة على مستوى المحيط المهني للمؤسسة، وتشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (36.880) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق راجع الى ان التكوين اثناء الخدمة ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنها من طرف المؤسسة اذا ارادت تحسين نوعية خدماتها والارتقاء بها الى مستوى يضمن لها المنافسة والاستمرار في ظل تطور سوق العمل .

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (افضل اجراء بعثات تكوينية لتطوير مهارات و قدرات العاملين) قدر ب (4.40) وانحراف معياري قدر ب (0.534)، مما يدل على ان اتجاهات الاطارات

الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن فئة موافقة بشدة بنسبة 42%، ويرجع ذلك الى ان البعثات التكوينية تزيد من كفاءة ومهارة العاملين و ذلك بتجديد مهاراتهم واعادة صقلها و مواكبة تطورات سوق العمل ،وتشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (23.560)وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق يرجع الى ضرورة تطوير قدرات العاملين من الناحية التقنية واكتساب الخبرة الاجنبية حسب المعايير التي يتطلبها سوق العمل .

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى انه من الضروري ان تخلق الجامعة تخصصات جديدة تتماشى مع تطورات سوق العمل)قدر ب (4.52) وانحراف معياري قدر ب (0.543) ،مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بشدة بنسبة 54%،يرجع ذلك الى ان التنسيق بين الجامعة و المؤسسة يتطلب خلق تخصصات جديدة تتماشى مع سوق العمل مما تزيد من توفير مناصب شغل للخريجين وزيادة في المؤسسة لخلق المنافسة و تحقيق الانتاج المطلوب ،وتشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (22.840) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق يرجع الى سرعة و ديناميكية سوق العمل امام بطيء البرامج التكوينية فاتجاهات المبحوثين تظهر لنا ضرورة خلق تخصصات جامعية حديثة يتطلبها المتعامل الاقتصادي حسب احتياجاته.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (افضل خريجي النظام الكلاسيكي عن نظام ل.م.د) قدر ب (4.04) وانحراف معياري قدر ب (1.068) ،مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 20%، ويرجع ذلك الى اقتناع الاطارات الصناعية

بتفضيل خريجي النظام الكلاسيكي لان اغلب الاطارات هم خريجي النظام الكلاسيكي ,وتشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (18.640)وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق يرجع الى ان الاطارات الصناعية يميلون الى النظام الكلاسيكي على نظام ل.م.د لانالبرامج التكوينية في النظام الكلاسيكي تعتمد على الجانب الكمي و النوعي معااما نظام ل .م. د يعتمد على التكوين من الناحية الكمية على حساب النوعية لقلة الوقت و هذا مايعود سلبا على كفاءة الخريج , اضافة الى اختلاف مدة التكوين.

الجدول(17): يوضح اتجاهات الإطارات الصناعية نحو ديناميكية البرامج التكوينية وتسارع

القدرات التنافسية .وكذلك التوزيع النسبي لإجاباتهم والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	الرقم العبارة
0.660	4.18	50	0	0	07	27	16	التكرار	14
		100	0	0	14	54	32	%	
1.049	3.80	50	0	06	06	21	14	التكرار	15
		100	0	12	12	42	28	%	
0.674	4.44	50	0	0	05	18	27	التكرار	16
		100	0	0	10	36	54	%	
0.840	4.22	50	0	03	04	22	21	التكرار	17
		100	0	06	08	44	42	%	
1.228	3.80	50	03	06	07	16	18	التكرار	18
		100	06	12	14	32	36	%	

0.947	4.00	50	0	07	01	27	15	التكرار	19
		100	0	14	02	54	30	%	
0.656	4.24	50	0	01	03	29	17	التكرار	20
		100	0	02	06	58	34	%	
1.195	3.80	50	05	02	05	24	14	التكرار	21
		100	10	04	10	48	28	%	
0.924	3.96	50	03	01	01	35	10	التكرار	22
		100	06	02	02	70	20	%	
1.125	3.76	50	03	03	13	15	16	التكرار	23
		100	06	06	26	30	32	%	
0.918	3.82	50	03	0	08	31	08	التكرار	24
		100	06	0	16	62	16	%	
0.505	4.10	50	0	0	04	37	09	التكرار	25
		100	0	0	08	74	18	%	
0.599	4.26	50	0	0	04	29	17	التكرار	26
		100	0	0	08	58	34	%	
0.903	3.80	50	01	03	11	25	10	التكرار	27
		100	02	03	22	50	20	%	
1.222	3.34	50	03	12	10	15	10	التكرار	28
		100	06	24	20	30	20	%	
0.896	3.96	المجموع							
0.431	مستوى الدلالة								

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الاستبيان.

تحليل نتائج المحور الثاني: يظهر الجدول من خلال المبحوثين من الإطارات الصناعية في المؤسسة محل الدراسة أن هناك اتجاهات للمبحوثين فيما يتعلق بمحتوى هذا المحور تتجه نحو الموافقة ، فحيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور (3.96)، وقد سجلت بأنه أكبر المتوسطات في المحاور ككل ، كما أكدت النتائج المسجلة في الانحرافات المعيارية أن هناك فروق دالة إحصائيا في إجابات أفراد العينة بمعنى أن إجاباتهم تتفق في مجملها، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لجميع فقرات المحور (0.896)، مما يعني أن إطارات المؤسسة محل الدراسة لديهم إجماع على أنه هناك اتجاه سلبي نحو ديناميكية البرامج التكوينية و القدرات التنافسية ويمكن توضيح النتائج الكلية من خلال النتائج المتعلقة بالمحاور الفرعية الآتية:

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى انه من الضروري اعادة صقل مهارات العاملين في مؤسسات التعليم العالي للتجديد في الكفاءات و مواكبة التطورات في ظل العولمة) قدر ب (4.18) وانحراف معياري قدر ب (0.660)، مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 54%، ويرجع ذلك الى اقتناع الاطارات الصناعية بإعادة صقل مهارات العاملين و تجديد كفاءاتهم مما يحسن في تطوير المؤسسة ،وتشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (12.040) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق يرجع الى ان اعادة تجديد مهارات العاملين وتدريبهم تمكن المؤسسة من زيادة انتاجيتها ،لان السوق تتغير باستمرار، ولأن المؤسسة عليها الاستجابة لتغيرات السوق بتحسين و تطوير خدماتها و تقديم الجديد منها ،ومع استمرار سرعة التغيرات في بيئة المؤسسة سيحتاج كل عامل الى اكتساب معارف و مهارات جديدة لتعزيز القدرة التنافسية.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (افضل توظيف كفاءات مؤهلة على توظيف خريجين جدد تنقصهم الكفاءات) قدر ب (3.80) وانحراف معياري قدر ب (1.049)، مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 42%، ويرجع ذلك الى اقتناع الاطارات الصناعية بعدم توظيف الخريجين الجدد من الجامعة لقللة معارفهم ،تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب

(10.320) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق راجع الى ان عدم توظيف الخريجين الجدد لنقص الخبرة وانعدام فرص التدريب واكتساب التأهيل, فالتدريب المتخصص و زيادة التأهيل يحتاج لأموال كثيرة لا تتوفر لدى الخريج وبالتالي لا يستطيع المنافسة في سوق العمل .

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (استعين باستراتيجيات توافق التخصصات المدروسة بالجامعة مما يفيد الجميع بميدان العمل) قدر ب (4.44) وانحراف معياري قدر ب (0.674), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بشدة بنسبة 54%, و يرجع ذلك الى ان الاستعانة باستراتيجيات توافق تخصصات جديدة تتماشى مع سوق العمل تسهل على مؤسسات التعليم الجامعي فتح تخصصات مطلوبة في سوق العمل, تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (14.680) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا الفرق راجع الى ان الاستعانة باستراتيجيات توافق تخصصات جامعية جديدة وفق متطلبات سوق العمل مما تساهم في نقص مشكلة البطالة لدى الخريجين, ايضا انشاء مشاريع تربط بين الجامعة و المؤسسات الاقتصادية من اجل تحديث عملية التدريب الجامعي و جعل ثماره تتماشى مع متطلبات سوق العمل, وبالتالي تشجيع البحث العلمي و تشجيع الابتكار وزيادة الاعمال املا في تحقيق التلاؤم بين التكوين الجامعي وسوق العمل.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى ان البرامج المدرسة بالجامعة يغلب عليها الجانب النظري اكثر من التطبيقي) تقدر ب (4.22) وانحراف معياري يقدر ب (0.840), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بشدة بنسبة 42%, ويرجع ذلك الى ان البرامج المدرسة بالجامعة يغلب عليها الطابع النظري اكثر من التطبيقي وذلك لنقص الوسائل والتجهيزات, تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (26.000) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا راجع الى قلة او انعدام التربصات, ضعف التنسيق بين الجامعات و المؤسسات وضعف التعاونيات, بالإضافة الى نقص الوسائل و التجهيزات و غيابها في بعض الاحيان وان وجدت فهي تعاني التهميش .

وجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى ان التخصصات التعليمية المعتمدة بالجامعة مرتبطة بالحاجات الحقيقية للمؤسسة) تقدر ب (3.80) وانحراف معياري يقدر ب (1.228), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 32%, ويرجع ذلك الى ان اقتناع الاطارات الصناعية بان معظم التخصصات المدرسة بالجامعة مرتبطة باحتياجات المؤسسة, تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (17.400) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) و هذا راجع الى ان الجامعة مرتبطة بالمؤسسات الاقتصادية في ادراج التخصصات الموائمة لمتطلبات سوق العمل .

وجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى من الضروري ان تبحث الجامعة على استراتيجيات جديدة لتفعيل الدراسات النظرية و تنظيمها و المشاركة بها لتغطية سوق العمل) تقدر ب (4.26) وانحراف معياري يقدر ب (0.947), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بشدة بنسبة 30%, ويرجع ذلك الى اقتناع الاطارات الصناعية بخلق استراتيجيات جديدة لتفعيل الدراسات النظرية كاستغلال الاطارات الموجودة في مؤسسات سوق العمل لاستخدامها في التدريس والتكوين في الجامعة, تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (30.320) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) و هذا راجع الى انجاز بحوث مشتركة لصالح مؤسسات سوق العمل , تمكنا من اعادة تأهيل نشاطها والتأقلم مع التطور التكنولوجي الحاصل , اعداد برامج واساليب جديدة لربط مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل , المساهمة في وضع محتوى المناهج الدراسية والبرامج التكوينية وتكييفها مع احتياجات سوق العمل .

وجد المتوسط الحسابي للعبارة (افضل احداث نقلة نوعية في المناهج التكوينية لمساعدة الطالب في بلورة شخصيته ورفع كفاءاته العلمية وربطها بمتطلبات سوق العمل) تقدر ب (4.24) وانحراف معياري يقدر ب (0.656), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بشدة بنسبة 34%, ويرجع ذلك الى ان اقتناع الاطارات الصناعية بتجديد المناهج التكوينية بالجامعة من اجل مواكبة التطورات الطارئة بسوق العمل وسد الفجوة الكبيرة بين المعارف الاكاديمية التي يتلقاها الطلبة والمكاسب المهنية التي يحتاجون اليها في سوق الشغل, تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (41.200) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا راجع الى التجديد في المناهج التكوينية ينجم عنه تخريج طلبة لهم القدرة على الاندماج

بيسر في سوق العمل بغرض المساهمة في تحقيق التنمية المحلية , واداء وظائفهم بأسلوب ابتكاري وابداعي , لذلك من الضروري تحقيق هذا التواصل بين القطاعين : قطاع التعليم العالي وقطاع التشغيل من اجل تحقيق اهداف تنموية وتربوية مشتركة.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى انه من الضروري توفير اطارات مرجعية مشتركة للجامعات و المعاهد لبرامج تكوينية موحدة) تقدر ب (3.80) وانحراف معياري يقدر ب (1.195) , مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 48% , ويرجع ذلك الى ان اقتناع الاطارات الصناعية بالاعتماد على الاطارات المرجعية في عملية تكوين وتأطير طلبة مؤسسات التعليم والتكوين , تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (32.600) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا راجع الى استغلال الاطارات الموجودة في مؤسسات سوق العمل واستخدامها في التدريس والتكوين في الجامعة , واشراكها في وضع برامج التدريس وبهذا يضمن التوافق بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى ان نشر ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية و المجتمع لتنمية المعايير التكوينية التي تواكب المعايير الدولية لمحتوى البرامج الجامعية على النحو الذي يكسب ثقة مؤسساتنا) تقدر ب (3.96) وانحراف معياري يقدر ب (0.924) , مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 70% , و يرجع ذلك الى ان اقتناع الاطارات الصناعية بان نشر ثقافة الجودة في المؤسسات والمجتمع تؤدي الى خلق بيئة من مثقفة , تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (83.600) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا راجع الى ان نشر ثقافة الجودة في المؤسسات على الهيئة الادارية و التدريسية والطلاب , يهدف الى خلق بيئة مثقفة واعية تدعم وتحافظ على التطوير المستمر للعملية التعليمية وتحقيق تعليم افضل وذلك لمواجهة المتغيرات التي تجتاح المجتمع , ولتحقيق طموحات المجتمع في ضوء ما يشهده من تغيرات , وذلك من اجل تحسين وتطوير نوعية المخرجات بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل .

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى ان الجامعات تعتمد على المعايير لتقويم جودة البرامج الاكاديمية التي تقدمها فيما يخص مجال الشغل) تقدر ب (3.76) وانحراف معياري يقدر ب (1.152) , مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن

الفئة الموافقة بنسبة 30%، ويرجع ذلك الى ان اقتناع الاطارات الصناعية بتقويم جودة البرامج الاكاديمية وتحليل احتياجات سوق العمل من حيث المهن والتخصصات والمهارات، تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (16.800) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا راجع لتحسين نوعية التكوين بما يلاءم حاجات سوق العمل، اطلاق المكونين في الجامعة في الجامعة على المستجدات في المجال العلمي والتكنولوجي الموجودة في مؤسسات سوق العمل قصد نقلها الى المتكويين .

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (من الافضل السعي الجاد و المخطط لتحسين جودة وفاعلية الجامعة مما يحسن من زيادة قدرتها على التنبؤ باحتياجات سوق العمل) تقدر ب (3.82) وانحراف معياري يقدر ب (0.918)، مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 62%، ويرجع ذلك الى ان اقتناع الاطارات الصناعية بتحسين جودة وفاعلية الجامعة لمواجهة التحديات العالمية المتمثلة في العولمة والانفتاح على العالم الخارجي، تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (37.840) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا راجع الى ضرورة تطوير معايير ضمان الجودة وتعديلها من خلال اعادة النظر في رؤية المؤسسة واهدافها وتصميم المناهج الدراسية وطرق التعليم ومصادر التعلم والخدمات الطلابية لتتوافق مع تحديات العصر الحالي وتكون قادرة على الالفاء بمتطلبات ومواصفات سوق العمل المحلي والاقليمي والدولي ، واثبات جودته وكفاءته .

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ضرورة توفير تخصصات مختلفة لتكوين قدرات وكفاءات تنافسية من قبل سوق العمل) تقدر ب (4.10) وانحراف معياري يقدر ب (0.505) ، مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 74%، ويرجع ذلك الى اقتناع الاطارات الصناعية بضرورة توفير تخصصات مختلفة لتكوين موارد بشرية مستقطبة من طرف سوق العمل والتي تملئها تطورات العلم واحتياجات العصر، تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (37.960) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا راجع الى انشاء جامعات متخصصة تلبي احتياجات سوق العمل ، وتطوير المسارات الدراسية بالجامعات من خلال التركيز على المسارات متعددة التخصصات التي تتصف بالمرونة وتزيد من قدرة الخريج

على التكيف مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل , والاسهام في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للقوى البشرية العاملة.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى من الضروري تنظيم اصلاحات جديدة لتطوير مستوى التعليم الجامعي بما يواكب التغيرات الطارئة على سوق العمل) تقدر ب (4.26) وانحراف معياري يقدر ب (0.599) , مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بشدة بنسبة 34%, ويرجع ذلك الى اقتناع الاطارات الصناعية بضرورة تطوير مستوى التعليم الجامعي وذلك بتقديم الدعم المالي للجامعات لكي تقوم بتكوين قدرات ومواهب تساهم في تطور المجتمع, تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب(18.760) وهي اكبر من كأي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا راجع الى عدم توزيع الاعتمادات المالية على الجامعات والمعاهد الوطنية , عدم بناء الهياكل والمنشآت والمخابر العلمية للجامعات حسب خطة وطنية مدروسة على المدى القصير والمدى البعيد , عدم انشاء لجنة وطنية دائمة لتقييم مستوى التعليم العالي والتأطير, وفتح برامج جديدة في كل تخصص ومعرفة عدد الكتب والمجلات العلمية المتوفرة بكل معهد , بحيث يكون لهذه اللجنة حق اصدار عقوبات صارمة ضد اية مؤسسة تعليمية لا تتوفر على شروط التعليم الضرورية.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (ارى ضرورة زيادة الانتاج المعرفي للجامعات والارتقاء الى مستوى التحديات العملية لمواجهة احتياجات المؤسسات) تقدر ب (3.80) وانحراف معياري يقدر ب (0.903) , مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 50%, ويرجع ذلك الى ان اقتناع الاطارات الصناعية بضرورة زيادة الانتاج المعرفي وذلك بالبحث و تطوير البرامج التكوينية وذلك بتوفير البيئة العلمية المناسبة, تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (35.600) وهي اكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا راجع الى ضرورة الاهتمام بالمنصات المنتجة للمعرفة وما ينتج عنها من انتاج معرفي واختراعات فالمعرفة هي العامل الاكثر اهمية لبناء القدرات والانتقال من التخلف الى التطور , وعلى هذا الاساس بدأت عدة بلدان بالتخطيط وبذل الجهد للارتقاء بجامعاتها نحو المساعدة في تطوير المجتمع العلمي وذلك بتحسين الجودة , ومراقبة الاداء .

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (من الافضل الاستفادة من الكفاءات الابداعية في تخطيط وتطبيق الاستراتيجيات الفعالة في الجامعات لمواكبة تطورات سوق العمل) تقدر ب (3.62) وانحراف معياري يقدر ب (1.222), مما يدل على ان اتجاهات الاطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الموافقة بنسبة 30%, ويرجع ذلك الى اقتناع الاطارات الصناعية بضرورة الاستفادة من الكفاءات الابداعية في تخطيط وتطبيق الاستراتيجيات الفعالة في الجامعة ودمج وتجميع الموارد والمعارف والمهارات ومواجهة كل التحديات للتكيف مع المتغيرات البيئية, تشير حسابات كاي تربيع ان هناك فرق دال احصائيا لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (7.800) وهي اصغر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) وهذا راجع بان القدرات الابداعية للمؤسسة هي قدرات من نوع ديناميكية تمكن المؤسسة من التكيف مع تغيرات المحيط وتقديم كل ما هو جديد في مجالها من خلال تجميع ودمج واعادة تجميع واستغلال الموارد والمعارف والمهارات.

الجدول(18): يوضح اتجاهات الإطارات الصناعية نحو انفتاح الجامعة على المحيط

الاجتماعي والاقتصادي. وكذلك التوزيع النسبي لإجاباتهم والمتوسط الحسابي والانحراف

المعياري.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	الرقم العبارة
0.923	1.62	50	03	01	13	28	05	التكرار	29
		100	06	02	26	56	10	%	
1.129	1.48	50	03	09	06	25	07	التكرار	30
		100	06	18	12	50	14	%	
0.481	4.18	50	0	0	02	37	11	التكرار	31
		100	0	0	04	74	22	%	
0.633	4.08	50	0	0	08	30	12	التكرار	32
		100	0	0	16	60	24	%	
0.565	3.92	50	0	01	07	37	05	التكرار	33
		100	0	02	14	74	10	%	
0.957	1.68	50	01	03	18	17	11	التكرار	34
		100	02	06	26	34	22	%	
0.660	3.82	50	0	04	04	39	03	التكرار	35
		100	0	08	08	78	06	%	
0.934	3.94	50	03	0	05	31	11	التكرار	36
		100	06	0	10	62	22	%	
0.606	4.06	50	01	0	03	40	06	التكرار	37
		100	02	0	06	80	12	%	

0.886	1.70	50	0	07	08	28	07	التكرار	38
		100	0	14	16	56	14	%	
0.877	3.04	المجموع							
0.088		مستوى الدلالة							

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الاستبيان.

تحليل نتائج المحور الثالث : يظهر الجدول من خلال المبحوثين من الإطارات الصناعية في المؤسسة محل الدراسة أن هناك اتجاهات للمبحوثين فيما يتعلق بمحتوى هذا المحور تتجه نحو فئة الحياد ، فحيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور (3.04)، وقد سجلت بأنه أصغر المتوسطات في المحاور ككل ، كما أكدت النتائج المسجلة في الانحرافات المعيارية أنه لا توجد هناك فروق دالة إحصائية في إجابات أفراد العينة بمعنى أن إجاباتهم لا تتفق مع محتوى مع بنود هذا المحور، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لجميع فقرات المحور (0.877)، مما يعني أن إطارات المؤسسة محل الدراسة لديهم إجماع على الحياد حول وجود اتجاه سلبي انفتاح الجامعة مع المحيط الاجتماعي و الاقتصادي، ويمكن توضيح النتائج الكلية من خلال النتائج المتعلقة بالمحاور الفرعية الآتية:

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (أرى أن الخريجين الجدد من الجامعة لا يمتلكون روح الإبداع و الابتكار المطلوبة في انجاز المهام بالمؤسسة) قدر ب (1.62) و انحراف معياري ب (0.923)، مما يدل على أن اتجاهات الإطارات الصناعية نحو هذه العبارة تقع ضمن الفئة الغير موافقة حيث قدر ب 56% اقتناع الإطارات الصناعية بالمجهودات العملية للخريجين الجدد في المؤسسة وإمكانياتهم الإبداعية حسب ما تتطلبها مهام المؤسسة ، و تشير حسابات كاي تربيع أن هناك فروق دالة إحصائية لان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقدر ب (48,800) و هي أكبر من كاي تربيع الجدولية التي حددت ب (9.488) و هذا الفرق نظرا سعي الخريجين لتطوير قدراتهم الإبداعية خلال المرحلة التكوينية. حيث يدل ذلك على وجود توازن في البناء العام والأنساق لفرعية أي من خلال التكامل الوظيفي بين الأنساق الفرعية و الأدوار ، والتي تتمثل في مهام التكوين الجامعي و جهود الخريجين في تفعيل قدراتهم الإبداعية.

وفي حين يقدر المتوسط الحسابي للعبارة الثانية (لا أرغب في توظيف خريجين جدد من الجامعة لقلّة معارفهم) بـ (1.48)، أما انحراف معياري بـ (1.129) إذ يتبين الاتجاه العام للمبحوثين أنه يأتي في الفئة الثالثة أي الحياد، إذ قدرت نسبة المبحوثين الغير موافقين بشدة بـ (24%) وذلك راجع إلى وجود خريجين جدد ذوي كفاءات و قدرات عالية مقارنة مع جهود و إمكانيات بعض الموظفين القدامى خاصة بالنسبة للجانب التقني نظرا لتطوره المستمر في ظل تطور التكوين الجامعي، ويرجع ذلك أيضا الى ثقة الإطارات في قدرات الخريجين الجدد وخبراتهم العملية مقارنة مع موظفي المؤسسة في التعامل مع الأزمات و المشاكل الفنية، حيث أشارت قيمة كاي تربيع المحسوبة بـ 7,800 و بما أنها أقل من قيمة كاي الجدولية المقدرة بـ 9.488 لا يوجد فروق دالة إحصائية لاتجاهات المبحوثين نحو محتوى العبارة .

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي للعبارة (أرى بأن نستعين بالدورات التكوينية للعاملين في الجامعة لرفع مستوى مهاراتهم و قدراتهم) قدرت بـ(4.18) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.481) تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في الفئة الموافقة حيث قدرت نسبتها بـ (74%) و هذا يعود لحرص المبحوثين على تطوير كفاءات العاملين بالمؤسسة ومواكبة التطورات الراهنة في سوق العمل بما يخدم مصالح الأفراد عامة و المؤسسة خاصة، كما تشير حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 48,800، التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488 ، لوجود فرق دال إحصائيا في اتجاهات المبحوثين نحو هذه العبارة، إذ يرجعون هذا الفرق لحرص الإطارات على مواكبة مختلف التغييرات الطارئة على المؤسسة بتطوير مستوى العاملين و قدراتهم، من خلال خلق توازن وظيفي في النسق الوظيفي للمؤسسة مع المحيط الخارجي.

إن المتوسط الحسابي للعبارة (أرى أنه من الأفضل تخصيص حصص تكوينية تطبيقية للطلبة في المؤسسات لإثراء مهاراتهم المهنية حسب الاحتياجات النوعية لسوق العمل) يقدر بـ (4.08) وانحراف معياري بـ (0.633)، إذ تظهر اتجاهات المبحوثين في فئة الموافقة، حيث تقدر نسبتها المئوية (60%) حسب رؤية الإطارات لضرورة التحسين من مستوى التكوين الجامعي نظرا لما تتطلبه مؤسساتهم من مهارات مهنية جديدة موازنة مع متطلبات السوق. و قد أشارت قيمة كاي تربيع المحسوبة لهذه العبارة 30,000 و هي أكبر من قيمة كاي تربيع الجدولية المقدر بـ 9.488 ، أي أن هناك فرق دال إحصائيا لاتجاهات الإطارات الصناعية حول ضرورة تطوير الكفاءات و مخرجات التكوين الجامعي، انطلاقا من تأطير القدرات و المهارات المهنية المطلوبة في سوق العمل. حيث يظهر تأثير ذلك في ترميم البناء الكلي والربط بين المؤسساتين على أساس الوظائف المطلوبة.

نجد المتوسط الحسابي للعبارة (أرى أنه من الضروري تنظيم أيام مفتوحة للطلبة في المؤسسات لتعلم مهام اختصاصات الوظائف المختلفة) يقدر بـ (3.92) وانحراف معياري بـ (0.565)، إذ تظهر اتجاهات المبحوثين في فئة الموافقة، حيث تقدر نسبتها المئوية (74%) حسب رؤية الإطارات الصناعية لأهمية الربط بين القطاع الأكاديمي و الخاص من خلال فتح المجال أمام الطلبة في التعرف على أهم الوظائف في سوق العمل بغرض التكوين الصحيح لهم و تزويدهم بالمعلومات اللازمة حول مجال العمل المتجهين نحوه. و قد أشارت قيمة كاي تربيع المحسوبة 39,640 لهذه العبارة، و هي أكبر من قيمة كاي تربيع الجدولية المقدر بـ 9.488 ، أي أن هناك فرق دال إحصائيا لاتجاهات الإطارات الصناعية حول مدى ضرورة فتح المجال أمام الطلبة في التزود بالمعلومات اللازمة حسب اختصاصاتهم العلمية و توجهاتهم العملية

لإحداث توازن وظيفي بين النسقين وبين الاختصاصات والمهام وكذلك كفاءات التكوين الجامعي.

أما المتوسط الحسابي لعبارة (عدم تفعيل شراكة بين الجامعات و المؤسسات يعرقل خطط التنمية في المؤسسة) يقدر بـ (1.68) وانحراف معياري بـ(0.957)، ظهر اتجاه المبحوثين في فئة الغير موافقة بشدة ، حيث تقدر نسبتها المئوية (22%) حسب رؤية الإطارات الصناعية لضرورة تفعيل الشراكات بين القطاعين لمعالجة المشكلات التقنية والفنية في المؤسسة، من خلال تأطير ملتقيات علمية بين القطاعين مناقشة العراقيل و البحث عن حلول لها وتحقيقا للتنمية في المؤسسات . وقد أشارت قيمة كاي تربيع المحسوبة لهذه العبارة 16,480 ، و هي أكبر من قيمة كاي تربيع الجدولية المقدر بـ 9.488 ، أي أن هناك فرق دال إحصائيا لاتجاهات الإطارات الصناعية حول أهمية إعادة النظر في تفعيل الشراكة بين الجامعة والمؤسسات تحقيقا للخطة التنموية. إحداثا للتوازن الوظيفي بين النسقين وبين الاختصاصات والمهام وكذلك كفاءات التكوين الجامعي.

و أيضا المتوسط الحسابي لعبارة(أرى انه يمكن تطوير قدرات الخريجين و توفير بدائل تمويلية للجامعة من خلال تسويق الأبحاث) يقدر بـ (3.82) وانحراف معياري بـ (0.660)، ظهر اتجاه المبحوثين في فئة الموافقة ، حيث تقدر نسبتها المئوية (78%) حسب رأي المبحوثين حول إمكانية تطبيق الأبحاث العلمية داخل المؤسسات مقابل توفير مصادر تمويلية جديدة للجامعة و في المقابل تطور جهود و قدرات الطلبة. وقد أشارت قيمة كاي تربيع المحسوبة لهذه العبارة 65,520 ، و هي أكبر من قيمة كاي تربيع الجدولية المقدر بـ 9.488 ، أي أن هناك فرق دال

إحصائيا لاتجاهات الإطارات الصناعية اتجاه تطبيق الدراسات النظرية مقابل إيجاد بدائل تمويلية للجامعة. إذ يفسر ذلك لعدم التكامل بين الوظائف وتوازنها والربط بين أدوار الأنساق.

ونجد العبارة (أفضل إجراء لتكوين إضافي في الجامعات لمواكبة تطورات سوق العمل) ذو متوسط حسابي يقدر بـ (3.94) وانحراف معياري بـ (0.934)، ظهر اتجاه المبحوثين في فئة الموافقة، حيث تقدر نسبتها المئوية (62%) حسب رؤية المبحوثين لضرورة حرص الجامعات على رفع مستوى البرامج التكوينية لمسايرة التطورات المستمرة في سوق العمل في ظل العولمة . وقد أشارت قيمة كاي تربيع المحسوبة لهذه العبارة 24,400 ، و هي أكبر من قيمة كاي تربيع الجدولية المقدر بـ 9.488 ، أي أن هناك فرق دال إحصائيا لاتجاهات الإطارات الصناعية لضرورة ديناميكية البرامج التكوينية أمام التغييرات المستمرة لمعايير المطلوبة في سوق العمل، وذلك لوجود خلل وظيفي لكل نسق وذلك بين تسارع سوق العمل و بطئ البرامج التكوينية.

ومتوسط الحسابي للعبارة (ضرورة زيادة الرصيد المعرفي للطلبة من خلال إجراء زيارات علمية لمؤسساتنا لتعرف على مناخ العمل) حسابي يقدر بـ (3.82) وانحراف معياري بـ (0.660)، ظهر اتجاه المبحوثين في فئة الموافقة، حيث تقدر نسبتها المئوية (78%) نظرا لاتجاهات المبحوثين حول العبارة لنقص الرصيد المعلوماتي للخريجين الجدد حول الاختصاص المهني وهذا ما يفسر عدم وجود تناسق وتوازن في مناخ العمل . وقد أشارت قيمة كاي تربيع المحسوبة لهذه العبارة 74,960 ، و هي أكبر من قيمة كاي تربيع الجدولية المقدر بـ 9.488 ، أي أن هناك فرق دال إحصائيا لاتجاهات الإطارات الصناعية حول أهمية تأطير زيارات علمية للطلبة للمؤسسة لمساعدتهم في تكوين مساراتهم المهنية و اكتساب خبرة معرفية .

والمتوسط الحسابي للإطارات الصناعية الذين يرون بأن (استعانة الجامعة بالمؤسسات في تزويد الطلبة بالمعلومات اللازمة لاكتشاف مهاراتهم و صقلها حسب إمكانياتهم وما يتطلبه السوق بعد تخرجهم) يقدر بـ (3.94) وانحراف معياري بـ (0.934)، حيث يظهر اتجاه المبحوثين في فئة الموافقة، إذ تقدر نسبتها المئوية (62%) حسب رؤية الإطارات الصناعية نحو هذه العبارة كحل نسبي لتغطية متطلبات سوق العمل حسب المعايير المطلوبة من كفاءات و مهارات و التي يتعين على الجامعات تزويدهم بها، كما تقدر قيمة كاي تربيع المحسوبة لهذه العبارة 39,280 ، والتي تعتبر أكبر من قيمة كاي تربيع الجدولية المقدر بـ 9.488 ، أي أن هناك فرق دال إحصائيا لاتجاهات الإطارات الصناعية نحو دور المؤسسات لتنظيم الجانب الوظيفي للجامعة في صقل مهارات الخريجين حسب اختصاصاتهم و متطلبات سوق العمل.

إن المتوسط الحسابي للعبارة (إن عدم وجود اتصال المؤسسات المستخدمة للخريج و الجامعة تؤدي إلى قصور عملية تكوين للطالب الجامعي) قدرت بـ (1.70) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.886) تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في الفئة الغير موافقة بشدة حيث قدرت نسبتها بـ (80%) التي تتجه نحو وجود اتصال بين المؤسسات المستقطبة للخريج و الجامعات، لما لها من أهمية كبيرة في توضيح الصورة أمام الجامعات لتنظيم البرامج و العمليات التكوينية في ظل العولمة و التطور الاقتصادي ، فوجود اتصال بين القطاعين يؤثر إيجابا على عملية التكوين الجامعي من خلال تحقيق إشباع في حاجات المؤسسات وتحقيق شروط التنمية فيها ، كما تشير قيمة الكاي التربيعية لهذه العبارة بـ 81,680، التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488 ، و بذلك يمكن القول بأن هناك فرق دال إحصائيا في اتجاهات المبحوثين نحو هذه العبارة، إذ يرجعون هذا الفرق إلى أن عدم اتصال بين القطاعين ضرورة لا بد منها لإشباع

حاجات المؤسسات وتحقيق شروط التنمية فيها وسيورتها. فوجود قصور في الاتصال بين الأنساق الفرعية يؤثر بالمجمل على وظيفة البناء ككل.

تحليل نتائج المحور الرابع:

الجدول(19): يوضح اتجاهات الإطارات الصناعية المعوقات التي تحول دون تزويد الجامعة

لسوق العمل بكفاءات وقدرات تتماشى معه. وكذلك التوزيع النسبي لإجاباتهم والمتوسط الحسابي

والانحراف المعياري.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	الرقم العبارة
0.654	3.98	50	0	0	11	29	10	التكرار	39
		100	0	0	22	58	20	%	
0.917	4.12	50	02	02	0	30	16	التكرار	40
		100	04	04	0	60	32	%	
1.042	3.66	50	09	0	11	18	12	التكرار	41
		100	18	0	22	36	24	%	
0.808	3.86	50	0	05	05	32	08	التكرار	42
		100	0	10	10	64	16	%	
0.698	4.04	50	0	01	08	29	12	التكرار	43
		100	0	02	16	58	24	%	
0.646	3.90	50	0	01	10	32	07	التكرار	44
		100	0	02	20	64	14	%	
0.804	4.08	50	0	03	05	27	15	التكرار	45
		100	0	06	10	54	30	%	
0.824	3.88	50	0	04	08	28	10	التكرار	46

		100	0	08	16	56	20	%	
0.899	3.92	50	0	06	04	28	12	التكرار	47
		100	0	12	08	56	24	%	
0.986	1.92	50	03	0	08	26	13	التكرار	48
		100	06	0	16	52	26	%	
0.968	4.04	50	03	0	04	28	15	التكرار	49
		100	06	0	08	56	30	%	
0.866	3.94	50	03	0	02	37	08	التكرار	50
		100	06	0	04	74	16	%	
0.555	4.24	50	0	0	03	32	15	التكرار	51
		100	0	0	06	64	30	%	
0.263	3.81	المجموع							
0.067		مستوى الدلالة							

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الاستبيان.

تحليل نتائج المحور الرابع: يظهر الجدول من خلال المبحوثين من الإطارات الصناعية في المؤسسة محل الدراسة أن هناك اتجاهات للمبحوثين فيما يتعلق بمحتوى هذا المحور تتجه نحو فئة الموافقة ، فحيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور (3.98)، وقد سجلت بأنه ثالث أكبر المتوسطات في المحاور ، كما أكدت النتائج المسجلة في الانحرافات المعيارية أن هناك فروق دالة إحصائيا في إجابات أفراد العينة بمعنى أن إجاباتهم تتفق مع محتوى مع بنود هذا المحور، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لجميع فقرات المحور (0.654)، مما يعني أن إطارات المؤسسة محل الدراسة لديهم إجماع على الموافقة حول وجود اتجاه إيجابي للإطارات الصناعية نحو المعوقات التي تحول دون تزويد الجامعة لسوق العمل بالكفاءات و قدرات تتماشى معه ، ويمكن توضيح النتائج الكلية من خلال النتائج المتعلقة بالمحاور الفرعية الآتية:

كما أن المتوسط الحسابي (يجب أن توفر الجامعة كفاءات تأهيلية متخصصة حسب احتياجات مؤسساتنا) يقدر بـ(3.70) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.886) تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في الفئة الموافقة حيث قدرت نسبتها بـ (56%) حيث يظهر اتجاه المبحوثين من خلال هذه العبارة، نحو ضرورة توفير كفاءات تأهيلية حسب التخصصات المطلوبة في سوق العمل حتى لا يكون هناك عجز في توفير فرص العمل ،كما تشير حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 25,680، التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488 ، بوجود فرق دال إحصائيا في اتجاهات المبحوثين نحو هذه العبارة ،بإرجاع هذا الفرق إلى وجوب حرص الجامعات في العمليات التكوينية على التكوين على أساس الاختصاصات المطلوبة من طرف المؤسسات المستقطبة، لا قدرة الاستيعاب داخل كل اختصاص.

ونجد المتوسط الحسابي للعبارة (أرى أنه من الضروري أن تكون الجامعة إطارات ذات قدرات مواكبة لعصر الرقمنة لزيادة مستوى إنتاجية مؤسساتنا) يقدر بـ(3.98) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.654) تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في الفئة الموافقة حيث قدرت نسبتها بـ (58%) و هذا حسب نظرة المبحوثين على تطوير العمليات التكوينية الجامعية وملازمتها للتطور التكنولوجي الراهن لمؤسساتنا لزيادة النسبة الانتاجية ، و بالنظر إلى حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 13,720، التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488، فهي تشير لوجود فرق دال إحصائيا في اتجاهات المبحوثين نحو هذه العبارة ، إذ يرجعون هذا الفرق لضرورة مواكبة التكوين الجامعي للتطور المستمر و السريع للمؤسسات و الموازنة بين العرض و الطلب على المخرجات الجامعية.

والعبارة (أرى ضرورة تكفل الجامعة بالمواهب المتميزة للطلبة وتحضيرهم لشغل مناصب قيادية في المؤسسة) ذات متوسط حسابي يقدر بـ(4.12) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.917) تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في الفئة الموافقة حيث قدرت نسبتها بـ (60%) و لما لتركيز الجامعات على أصحاب القدرات الإبداعية و تشجيعهم، من أهمية لبذل الجهود اللازمة والدخول بقدراتهم إلى مجال التنافسي في الشغل واعتماد مناصب قيادية ، كما تشير حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 43,120، التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488 ، لوجود فرق دال إحصائيا في اتجاهات المبحوثين نحو هذه العبارة ، إذ يرجعون هذا الفرق لضرورة مواكبة الجامعات لمختلف التغييرات و التطورات الطارئة على المؤسسات بتطوير مستوى الخريجين و قدراتهم، لخلق التوازن وظيفي في النسق الوظيفي للمؤسسة مع المحيط الخارجي.

والمتوسط الحسابي للعبارة (أرى أن الجامعة مهتمة بتكوين الطلبة من ناحية الكمية على حساب نوعية تكوينهم) يدرت بـ(3.66) أما الانحراف المعياري هو (1.042) تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في الفئة الموافقة حيث قدرت نسبتها بـ (36%)، يرى بعض المبحوثين بأن الجامعة تحرص على أن تضع أمام الطالب أكبر قدر ممكن من المعارف و المعلومات و التركيز على الاختصاصات العلمية الدقيقة و على حساب باقي الاختصاصات كالعلوم الاجتماعية... الخ، كما تشير حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 3,600، التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488، لوجود فرق دال إحصائيا في اتجاهات المبحوثين نحو هذه العبارة، إذ يرجعون هذا الفرق إلى تكوين أكبر رصيد علمي ممكن للطالب وعدم التركيز على الجودة التعليمية أو النوع لبعض الاختصاصات، وهذا ما يخلق عدم توازن في النسق الوظيفي للمؤسسة مع المحيط الخارجي نتيجة تناقض المخرجات الجامعية مع متطلبات السوق.

وكذلك بالنسبة للعبارة (أرى أن الطالب الجامعي لا يحصل على المعلومات المهنية الكافية من الجامعة لارتفاع عدد الطلبة المسجلين في الجامعة) إذ يقدر متوسطها الحسابي بـ(3.86) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.808) حيث تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في فئة الموافقة كما قدرت نسبتها بـ (64%) و هذا يعود لحرص المسؤولين على بذل أكبر جهد ممكن في تأطير كافة الطلبة وبالإضافة لنقص بعض الإمكانيات أمام تضخم المقاعد البيداغوجية مما يعيق العملية التكوينية، كما تشير حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 41,040، التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488، لوجود فرق دال إحصائيا في اتجاهات المبحوثين نحو العبارة، إذ يرجعون هذا الفرق لوجود حاجز أمام تزويد الخريجين بالمعلومات المهنية اللازمة نظرا لتضخم في أعداد الملتحقين بالقطاع الجامعي مما يعيق قدرة الاستيعاب لدى الطلبة

بالإضافة لقلة الإمكانيات كالمراجع العلمية و الكتب ،فعدم وجود تنسيق بين الأدوار داخل المؤسسة يعيق العملية الوظيفية للمؤسسة لوجود خلل في الموازنة بين الإمكانيات الجامعية من هياكل بيداغوجية والبيانات العلمية وضعف قدرة الاستيعاب للطلبة أمام عملية تزويدهم بالمعلومات اللازمة وتحضيرهم لمجال الشغل .

والمتوسط الحسابي للعبارة (أرى أن تزايد الحاجة للتعليم العالي مقابل محدودية مناصب الشغل يؤثر في جودة مخرجات الجامعة) قدرت بـ(4.04) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.698) إذ نجد أن اتجاهات الإطارات الصناعية في فئة الموافقة حيث قدرت نسبتها بـ (58%) حيث نجد أن عدد المقبلين على التعليم العالي في تزايد مستمر منذ بداية العمليات الإصلاحية مما نتج عنه شح مناصب الشغل حيث أصبحت هذه العملية عكسية و أحد المعوقات التي تحول بينهم و بين إشباع حاجياتهم، حيث فقد الطلبة الثقة في التكوين الجامعي واعتبروه فاقدا لمصداقيته ،كما تشير حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 34,000، التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488 ، لوجود فرق دال إحصائيا في اتجاهات المبحوثين نحو هذه العبارة ،حيث يرجع هذا الفرق إلى تراجع جودة التعليم في بعض الاختصاصات لوجود نقص في الطلب عليها في المؤسسات لوجود تشبع في المناصب كما نرى وجود تضخم و تزايد الطلب على هذه الاختصاصات لتصبح عمليات تكوينية لا هدف منها سوى تراكم في أعداد العاطلين عن العمل .

وكذلك بالنسبة للمتوسط الحسابي للعبارة (أرى أن الجامعة تفقد إلى البنية التحتية اللازمة من شبكة الانترنت و الأجهزة التكنولوجية التي يحتاجها الطالب من اجل التزود بالمهارات المعرفية و المهنية المطلوب في العمل) قدرت بـ(3.88) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.824) تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في فئة الموافقة حيث قدرت نسبتها بـ (56%) ،كما يرى بعض

المبوهين أن ضعف الإمكانيات التكنولوجية الحديثة الجامعات خاصة في الاختصاصات التقنية و الهندسية... الخ يؤثر على تكوين أهم عامل وهو الخبرة والقدرات المهنية اللازمة في ظل التقدم والتطور السريع في مجال سوق العمل، وكما أن حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 27,120، أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488، مما يفسر وجود فرق دال إحصائيا في اتجاهات المبوهين نحو هذه العبارة، يعتبرون أن بطئ البرامج و الإمكانيات التكوينية أمام الاحتياجات اللازمة في سوق العمل يعتر أحد أهم المعوقات التي تواجهها الجامعة لتحقيق فعالية وظائفها .

والمتوسط الحسابي بالنسبة لهذه العبارة (أرى أنه من الضروري عند تراجع الإنتاج العلمي للجامعة يفضل الاستعانة بوسائل التعليمية الحديثة على الوسائل التعليمية التقليدية) قدرت بـ (3.92) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.899) تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في الفئة الموافقة حيث قدرت نسبتها بـ (56%) و هذا يعود لحرص المبوهين على تطوير كفاءات مهنية حديثة بمعالجة المعوقات التي تواجهها الجامعات بإجراء تحديثات على كافة الجوانب خاصة الوسائل التعليمية إشباعا لمتطلبات سوق العمل، كما تشير حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 28,400، التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488، لوجود فرق دال إحصائيا في اتجاهات المبوهين نحو هذه العبارة، إذ يرجعون هذا الفرق لأهمية التنسيق في الوسائل التعليمية الحديثة و الاستغناء عن التقليدية منها باعتبارها تسبب عجز في وظيفة الجامعة خاصة في تزويد المؤسسات بالكفاءات اللازمة.

ونجد العبارة (أرى أن الورشات و المخابر المتوفرة في الجامعة تحتاج الى تحديث الأجهزة و المعدات لتحسين أداء الطالب في أعماله التطبيقية التي يحتاجها عند دخول سوق العمل)

ذات متوسط حسابي يقدر بـ (3.92) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.986) حيث تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في فئة الموافقة حيث قدرت نسبتها بـ (52%) حيث يرون أن مختلف الهياكل البيداغوجية الجامعية تحتاج إلى تجديد سواء من ناحية الوسائل التكنولوجية أو البرامج التكوينية لتشجيع الطالب على تحسين قدراته و إمكانياته استعداد لمجال العمل ، كما تشير حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 23,440، التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488 ، لوجود فرق دال إحصائياً في اتجاهات المبحوثين نحو هذه العبارة ، حيث يرجع هذا الفرق إلى أن عدم التحديث في الأجهزة و المعدات التي تحتاجها الجامعة في عملياتها التكوينية تعتبر من المعوقات التي يواجهها الخريج في سوق العمل أمام ما يحتاجه من كفاءات أكثر تطوراً ، وهذا ما يفسر وجود خلل بين كل من النسقين و عدم وجود تكامل في الأدوار حسب ما هو مطلوب على أرض الواقع .

وأيضاً المتوسط الحسابي للعبارة (أرى عدم اهتمام مخابر البحث المتوفرة في الجامعة بالتكوين للطلاب الذي يؤهله لشغل منصب عمل في مؤسسته) قدر بـ (1.92) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.986) إذ تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في فئة الغير موافقة حيث قدرت نسبتها بـ (52%) أي أنه لا يوجد تهاون من طرف الجهات المسؤولة عن تكوين الطلبة في المجال الميداني بالجامعة و امتلاكه الخبرة اللازمة التي يحتاجها في التحاقه بالمؤسسة ، كما تشير حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 32,720، التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ 9.488 ، إذاً هناك فروق دالة إحصائياً في اتجاهات المبحوثين نحو هذه العبارة ، إذ يرجع هذا الفرق ، لوجود توازن وظيفي في المؤسسة والذي يعتبر كأحد المحفزات التي تقدمها الجامعة في أداء وظائفها اللازمة بتكوين كفاءات وخريجين حسب معايير المؤسسات المحددة.

والمتوسط الحسابي للعبارة (استعين بتخصصات حديثة للخريجين في مؤسسات التعليم العالي وفق متطلبات سوق العمل) قدرت بـ(3.94) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.866) تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في فئة الموافقة حيث قدرت نسبتها بـ (74%) حيث يرى الباحثون أنه من الضروري التجديد في التخصصات الجامعية حسب ما تحتاجه المؤسسات في ظل العولمة ،كما تشير حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 65,680،التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ9.488 ، لوجود فرق دال إحصائيا في اتجاهات الباحثين نحو هذه العبارة ،إذ يرجع هذا الفرق لضرورة التركيز على على زيادة سرعة التكوين الجامعي ومواكبة المؤسسة مع المحيط الخارجي.

ونجد المتوسط الحسابي للعبارة (أرى أن الجامعة تحتاج لبذل جهود إضافية في تزويد الخريجين بمهارات معرفية و فنية تتفق مع شروط المنافسة في سوق العمل) يقدر بـ(4.24) أما الانحراف المعياري يقدر بـ (0.555) تظهر اتجاهات الإطارات الصناعية في الفئة الموافقة حيث قدرت نسبتها بـ (64%) إذ يرون أنه لابد للجامعات من رسم خطط حقيقية للتكوين الجامعي على أساس معايير سوق العمل و كذلك العمل على تحقيق الشروط اللازمة في الخريجين للدخول إلى المجال التنافسي واستقطابه من طرف المؤسسات ،كما تشير حسابات كاي تربيع المحسوبة المقدرة بـ 25,480 ،التي تعتبر أكبر من قيمة كاي الجدولية والتي تقدر بـ9.488 ، لوجود فرق دال إحصائيا في اتجاهات الباحثين نحو هذه العبارة ،إذ يرجع هذا الفرق لضعف الجهود الجامعية في رسم المسار الصحيح في التكوين الفني والتقني للطلاب حسب الشروط التي يفرضها سوق العمل.

مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

مناقشة الفرضية الأولى: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الإطارات الصناعية نحو التنسيق بين البرامج التكوينية ومتطلبات سوق العمل عند قيمة كاي تربيع الجدولية المقدره بـ 9.488 .

مناقشة الفرضية الثانية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الإطارات الصناعية نحو ديناميكية التكوين وتسارع القدرات التنافسية عند قيمة كاي تربيع الجدولية المقدره بـ 9.488 .

مناقشة الفرضية الثالثة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الإطارات الصناعية نحو عدم انفتاح الجامعة على المحيط الاجتماعي و الاقتصادي عند قيمة كاي تربيع الجدولية المقدره بـ 9.488 .

مناقشة الفرضية الرابعة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الإطارات الصناعية نحو المعوقات التي تحول دون تزويد الجامعة لسوق العمل بالكفاءات و قدرات تتماشى معه عند قيمة كاي تربيع الجدولية 9.488.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات الإطارات الصناعية نحو موائمة تخصصات التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل حيث سنقوم باختبار صحة الفرضيات التالية :

مناقشة الفرضية الأولى:

نجد أن المتوسط الحسابي (3.87) وانحرافه المعياري (0.380) يشير إلى أن الاتجاه العام للإطارات الصناعية نحو موائمة التخصصات الجامعية لمتطلبات سوق العمل هو اتجاه بالموافقة وهذا يثبت الفرضية التي انطلقت منها الباحثان والتي مفادها أن هناك اتجاه سلبى بالموافقة للإطارات الصناعية نحو عملية التنسيق بين البرامج التكوينية ومتطلبات سوق العمل لان هذه الفرضية تحققت وتعزى الباحثان ذلك إلى عملية التنسيق بين التخصصات التكوينية ومتطلبات سوق العمل فإن هذه العملية تقوم عن طريق اتصال مؤسسات التعليم العالي ضمن اتفاقيات مبرمة بين الجامعة ومؤسسات المحيط الاقتصادي والاجتماعي للاطلاع على خريجي الجامعة الذين تكونوا في تخصصات تخدم هذه المؤسسات , أن الإصلاحات التي تنتهجها الدولة في مجال الشغل والتعليم تتطلب عملية التنسيق بين المنظومة الجامعية والمؤسسات الاقتصادية, حيث تعتمد علاقة التنسيق على مدى جودة التعليم العالي وموائمة مخرجاته كميًا ونوعيًا لاحتياجات سوق العمل. ذلك لان انعدام قنوات الاتصال و التخطيط بين قطاع التعليم والشريك الاقتصادي يؤدي إلى تدني المهارات المطلوبة في الخريجين مما يعيق المؤسسات الاقتصادية للاستجابة اللازمة للمنافسة في البيئة السوقية .

وتشير حسابات كاي تربيع إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الإطارات الصناعية نحو التنسيق بين البرامج التكوينية ومتطلبات سوق العمل عند قيمة كاي تربيع

الجدولية المقدرة ب 9.488, وترجع الباحثان هذه الفروق التنظيم العلاقة التي تربط بين الجامعة و سوق العمل والتنسيق بين متطلبات هذه الأخيرة من خلال ترتيب أولوياتها والتي تتحدد على أساسها أهداف الجامعة ومستوى جودة التكوين الجامعي ,كما ترجعها مسلمات النظرية البنائية الوظيفية نحو عدم وجود تنسيق بين البرامج التكوينية ومتطلبات سوق العمل, وهذا عكس حاجات النسق الاجتماعي هذا ما يدل على وجود خلل وظيفي فعدم توازن في النسق الواحد يسبب تغيير في الأجزاء الأخرى والتي من شأنها تغيير مسار النسق العام.

مناقشة الفرضية الثانية : من خلال المتوسط الحسابي العام الذي قيمته 3.84 والانحراف المعياري العام 0.654 يشير إلى أن الفرضية الرابعة محققة حسب ما انطلقت منها الباحثان مفادها أن هناك اتجاه ايجابي للإطارات الصناعية نحو وجود معوقات التي تحول دون تزويد الجامعة لسوق العمل بالكفاءات اللازمة. كما نجد أن هناك فروق دالة إحصائية في اتجاهات الإطارات الصناعية الايجابية نحو المعوقات التي تحول دون تزويد الجامعة لسوق العمل بالكفاءات اللازمة. ومن منطلق اتجاهات المبحوثين نجد أن أغلبيتهم قد أجمعوا بالموافقة على محتوى بنود المحور، إذا فهذه الفرضية مثبتة علميا حسب اتجاهات المبحوثين نحو وجود مجموعة من المعوقات التي تمنع عملية الموائمة بين تخصصات التكوين الجامعي وسوق العمل. فقد ارتكزت معظم اهتمامات المبحوثين حول محدودية مناصب الشغل والجودة التعليمية في ظل العولمة و عصر السرعة في سوق العمل وكما هو الحال بالنسبة لتواضع البرامج التكوينية الجامعية، وهذا نتيجة عدم وجود اتصال بين القطاعين فكل يعمل حسب إطاره الوظيفي دون النظر إلى ضرورة توسيع النطاق مع مختلف القطاعات الأخرى، وتغطية الفجوة بينهما وتحقيق عنصر الموائمة بين تخصصات التكوين و متطلبات السوق. كما تشير حسابات كاي تربيع إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات الإطارات الصناعية نحو

المعوقات التي تحول دون تزويد الجامعة لسوق العمل بالكفاءات اللازمة عند قيمة كاي تربيع الجدولية المقدره بـ 9.488, وترجع الباحثان هذه الفروق في نظر الباحثان إلى أن هناك قصور في وظائف الجامعة من ناحية التخطيط في تحديد التخصصات المطلوبة وضرورة السعي لتعديل المسار و التغيير نحو الأفضل. فوجود خلل في أحد فروع النسق يؤثر في البناء ككل .

مناقشة الفرضية الثالثة:

من خلال المتوسط الحسابي العام للمحور 3.04 و والانحراف المعياري العام يقدر بـ 0.877 لمحتوى بنود المحور حيث يظهر اتجاه المبحوثين في الفئة الثالثة أي الاتجاه المحايد، وهذا ينفي الفرضية التي انطلقت منها الباحثان والتي مفادها أن هناك اتجاه سلبي للإطارات الصناعية نحو انفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي و الاجتماعي فالانفتاح بين المؤسستين بما فيه عقود الشراكة و التعاون ، من أهم العوامل التي تساهم في التخطيط للتنمية من ناحية قوة الجودة التعليمية من جهة و التنمية الإنتاجية للمؤسسة حسب معايير السوق من جهة أخرى. وبالتالي فالانفتاح بين المؤسستين ضرورة حتمية تفرض نفسها كونها تخدم الطرفين، انطلاقاً من تكوين كفاءات حسب طلب المؤسسات في ظل العولمة وتطورات السوق، وكذلك بالنسبة لتحسين جودة المخرجات الجامعية؛ وأيضاً تكوين مصادر تمويلية لها. كما تشير حسابات كاي تربيع إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات السلبية للإطارات الصناعية نحو انفتاح الجامعة على المحيط الاجتماعي و الاقتصادي عند قيمة كاي تربيع الجدولية المقدره بـ 9.488, وترجع الباحثان هذه الفروق إلى أن هناك من المبحوثين يرفضون التصريح عن طبيعة العلاقة بين المؤسسات و الجامعة، باعتبارها تمس المعايير المهنية الخاصة بالمؤسسة.

وبالتالي فإن انفتاح الجامعة على كل من المحيط الاجتماعي و الاقتصادي يخدم كافة المصالح و يخلق علاقة تكاملية فالتغييرات التي تطرأ على أحد المؤسسات تشمل باقي المؤسسات لارتباطها ببعضها البعض، كما تقسر بوجود توازن في البناء الوظيفي من خلال اتصال الأنساق الفرعية وتكامل أدوارها فلا يمكن الفصل بينهم فإن تأثر نسق تأثر مسار البناء ككل. التي من شأنها تغيير مسار النسق العام، ومن هنا يفسر اتجاه المبحوثين نحو الموافقة لهذا المحور.

مناقشة الفرضية الرابعة:

من خلال المتوسط الحسابي العام الذي قيمته 3.81 والانحراف المعياري العام 0.263 يشير إلى أن الفرضية الرابعة محققة حسب ما انطلقت منها الباحثتان مفادها أن هناك اتجاه ايجابي للإطارات الصناعية نحو وجود معوقات التي تحول دون تزويد الجامعة لسوق العمل بالكفاءات اللازمة. كما نجد أن هناك فروق دالة إحصائية في اتجاهات الإطارات الصناعية الايجابية نحو المعوقات التي تحول دون تزويد الجامعة لسوق العمل بالكفاءات اللازمة. ومن منطلق اتجاهات المبحوثين نجد أن أغليبيتهم قد أجمعوا بالموافقة على محتوى بنود المحور، إذا فهذه الفرضية مثبتة علميا حسب اتجاهات المبحوثين نحو وجود مجموعة من المعوقات التي تمنع عملية الموازنة بين تخصصات التكوين الجامعي وسوق العمل. فقد ارتكزت معظم اهتمامات المبحوثين حول محدودية مناصب الشغل والجودة التعليمية في ظل العولمة و عصر السرعة في سوق العمل وكما هو الحال بالنسبة لتواضع البرامج التكوينية الجامعية، وهذا نتيجة عدم وجود اتصال بين القطاعين فكل يعمل حسب إطاره الوظيفي دون النظر إلى ضرورة توسيع النطاق مع مختلف القطاعات الأخرى، وتغطية الفجوة بينهما وتحقيق عنصر الموازنة بين تخصصات التكوين و متطلبات السوق. كما تشير حسابات كاي تربيع إلى أن هناك فروق ذات دلالة

إحصائية في الاتجاهات الإطارات الصناعية نحو المعوقات التي تحول دون تزويد الجامعة لسوق العمل بالكفاءات اللازمة عند قيمة كاي تربيع الجدولية المقدره بـ 9.488, وترجع الباحثان هذه الفروق في نظر الباحثان إلى أن هناك قصور في وظائف الجامعة من ناحية التخطيط في تحديد التخصصات المطلوبة وضرورة السعي لتعديل المسار و التغيير نحو الأفضل. فوجود خلل في أحد فروع النسق يؤثر في البناء ككل .

النتائج العامة للدراسة:

إن لكل بحث علمي مجموعة من النتائج والحقائق المثبتة علمياً، من طرف الباحثان على أساس اتجاهات المبحوثين من الإطارات الصناعية بمديرية سونالغاز_تبسة، بعد اعتمادهم على خطوات المنهج الوصفي الذي يلاءم موضوع الدراسة، بالشكل الذي يمكن الباحثان من التوصل إلى نتائج موضوعية متناسبة مع الواقع؛ والتعرف على اتجاهات الإطارات الصناعية نحو موائمة تخصصات التكوين الجامعي و متطلبات سوق العمل، انطلاقاً مما تم عرضه في الفصول السابقة من معلومات كمية والنوعية وتحليلات الأسئلة الفرعية من خلال محاور الدراسة، وصولاً إلى النتائج العامة كما يلي:

تشير النتائج القائمة على ضوء الفرضيات المحققة في دراستنا بداية من عدم وجود تنسيق بين البرامج التكوينية و سوق العمل ، إلى غياب ديناميكية البرامج التكوينية أمام تسارع القدرات التنافسية إلى أنها من أكبر التحديات التي تواجه عملية الموائمة بين القطاع الجامعي و سوق العمل ، فبالرغم من انفتاح الجامعة على كل من المحيط الاجتماعي والاقتصادي إلا أنها نظرية وغير مطبقة على ارض الواقع من خلال إقامة ملتقيات وندوات علمية لمناقشة التناقضات والمشكلات التي تعيق وظائف المؤسساتين، والتي من المفروض أنها تعتبر من أهم النقاط الإصلاحية التي تخدم المنظومة التعليمية ، لكن عدم المواجهة الواقعية للمعوقات التي تحول دون تزويد الجامعة لسوق العمل بالإمكانات اللازمة، تبقي دور الانفتاح غير كافي للاستفادة منه كأحد المحاور المساعدة في تحقيق عملية الموائمة؛ مما ساهم في وجود فجوة كبيرة بين القطاع التعليمي وسوق العمل ، أي بمعنى أن البرامج التعليمية خاصة تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية تعاني من ضعف في المحتوى وخاصة في استجابتها لاحتياجات سوق

العمل؛ نتيجة قصور في الاتصال و التنسيق الوظيفي بين مؤسسات القطاع الجامعي و سوق العمل وهذه النتيجة تتفق مع دراسة حمدي أسعد الدلو(2016) حيث أثبت بأنه لا توجد موافقة بين تخصصات التكوين الجامعي ، وهذا يعني أن الإصلاحات العديدة التي مست التعليم الجامعي لا تزال تحتاج إلى تطوير و التجديد في التخصصات والمضامين التربوية لخلق التنسيق بين أهدافها ومتطلبات عالم الشغل وانشغالات المحيط الاجتماعي. كما ترجع الباحثان هذه النتيجة إلى مجموعة التغييرات المتسارعة في المحيط الاقتصادي بمقابل ركود البرامج التعليمية نظرا لأن التعليم في الجزائر يركز على عرض مخرجاته في سوق العمل لا على أساس متطلباته، وهذا ما يفسر اتجاهات المبحوثين نحو موضوع الدراسة، فالتكوين الجامعي في الجزائر رغم السعي الدائم حوله لإحداث إصلاحات فيه إلا أنه لا زال يعاني من مشكلة عدم التوازن بين أنواع التعليم والاحتياجات الاقتصادية و عدم التنسيق بين التخطيط التعليمي والتخطيط الاقتصادي، خاصة بالنسبة للأعداد الضخمة للخريجين التي تفوق حاجة الاقتصاد المحلي.

خاتمة

خاتمة

خاتمة

ان متابعة وتطوير نظام التكوين الجامعي هو الوسيلة التي بفضلها يتم تكوين جيل من الطلبة القادرين على المساهمة في تطوير وطنه، من خلال التعمق في تخصصهم من خلال تحسين مهاراتهم الفنية والرفع من مستوياتهم العلمية بما يتوافق مع مخرجات التكوين الجامعي ، لتفعيل التوازن بين مخرجات التكوين ومتطلبات سوق العمل.

فالتكوين الجامعي يعتبر بوابة الدخول الى عالم الشغل من خلال اخراج كفاءات ويد عاملة قادرة على النهوض بمختلف جوانب التنمية بمختلف جوانبها المادية والثقافية والاجتماعية ، لان علاقة التكوين الجامعي بسوق العمل تعتبر ركيزة اساسية يقوم عليها البناء الاقتصادي والاجتماعي للدولة لتحقيق الاستقرار والازدهار والتقدم في جميع المجالات ، وذلك من اجل توفير قوة بشرية مؤهلة وقادرة على منافسة العمالة الاجنبية.

الامر الذي اكدت عليه هذه الدراسة على غرار العديد من البحوث والدراسات التي اهتمت بموضوع الموائمة بين تخصصات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل وسبل التوفيق بينهم من خلال الوقوف على اهم المشكلات التي تواجه التكوين الجامعي عالم الشغل، والتقليل من التحديات التي تواجه الخريجين للحصول على منصب عمل، من تضخم في أعداد الطلبة إلى محدودية مناصب الشغل انطلاقا من تشجيع الانفتاح والاتصال بين القطاعين لتقليص الفجوة.

الإقتراحات :

بناء على نتائج الدراسة النهائية تقدم الباحثان بعض التوصيات التي تهدف إلى محاولة تقليل الفجوة بين تخصصات التكوين الجامعي و المؤسسات المستقطبة لها و أهم هذه التوصيات هي:

- التركيز على سياسات واستراتيجيات للارتقاء بنوعية مخرجات التعليم العالي،تحقيق المواءمة بين التعليم العالي ومؤسسات سوق العمل حتى تمكنها من المنافسة في السوق المحلية والعالمية.
- تعديل وتطوير البرامج التعليمية لمواجهة التحديات المعاصرة، بالتركيز على البرامج العملية والتطبيقية في التكوين الجامعي ،وبتبني ودعم البحث العلمي الصادق وخاصة في الجوانب التطبيقية.
- تأسيس نظام تعليمي قوي يساعد على الانتقال إلى القوة الصناعية المنافسة عالمياً ،وسد حاجة سوق العمل.
- تأصيل محتوى تخصصات التكوين الجامعي بدعم وسائل هو بناه الأساسية، وبخاصة فيظل تسارع حمى المنافسة والتميز على المستوى الإقليمي والعالمي.
- إصدار قانون واحد لكل الجامعات لخلق الحافز لتطوير الأداء و المنافسة على نوعية مدخلات التعليم ومخرجاته على حد سواء، والتي تستقطب المؤسسات على أساسها النخب و الكفاءات.
- التنمية البشرية المعتمدة على تنمية المعارف والقدرات والمهارات والسلوكيات وأخلاق العمل الحديثة والإبداع والابتكار والتعليم الذاتي ، وكذلك يتم من خلال المؤسسات التكوينية.
- التأكيد على تناسق التعليم العام والتقني والمهني والعالي مع متطلبات سوق العمل المتغير ،من خلال رسم خطط طويلة الأمد . وتنقية المناهج وتطويرها من وقت لآخر والربط والمواءمة المستمرة

الإقتراحات

والدقيقة والتفصيلية بين مخرجات التعليم وسوق العمل واحتياجاتها لمتغيرة، وتشجيع القطاع الخاص للمساهمة في التعليم والتدريب.

• اشتراك مؤسسات سوق العمل في العملية التعليمية عن طريق تبني نظم تعليمية تجعل من واقع العمل أماكن للتعليم والتدريب.

• توثيق علاقات المؤسسات التعليمية مع مؤسسات سوق العمل عن طريق عضوية مؤسسات سوق العمل في لجان مشتركة لتطوير مناهج التعليم.

• استحداث هيئة مشتركة بين الجامعة وممثلي المؤسسات الاقتصادية لإبرام اتفاقيات تعاون عمل مهني يضمن تكويننا متوازنا بين الجانب النظري والتطبيقي المتغير باستمرار.

• زيادة وفتح مراكز تضم خريجي التخصصات ضعيفة الطلب وفتح مناصب مناسبة لتخصصاتهم ، لان المجتمع الآن في تطور في جميع المجالات لذلك وجب أيضا التطوير من مخرجات التكوين الجامعي .

• تشجيع الطلبة على إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تدخلهم إلى سوق العمل .

• ضبط نوعية مخرجات أنظمة التعليم وضبط سقف توقعات أصحاب العمل .

• إلقاء الضوء على سمات مشاريع التخرج التي تتكامل مع متطلبات سوق العمل ، بالإضافة إلى

تنفيذ جزء منها داخل بيئة العمل الحقيقية لتقليل الفجوة بين الجانب الأكاديمي وسوق العمل .

• التعرف على التحديات والمعوقات التي تواجه الطلبة من خلال ربط مشاريع التخرج بسوق العمل والوظيفة المستقبلية للطلاب الجامعي .

• التعاون بين الجامعات والمؤسسات كتوظيف النخبة المتفوقين لتشجيع الآخرين.

• توفير الوسائل البيداغوجية العلمية والمتطورة الضرورية والمساعدة على التكوين الجيد للطلبة.

الإقتراحات

- إعادة النظر في سياسة التكوين وهذا لن يتجسد الا بتعزيز منظومة المدارس العليا في شتى التخصصات.

قائمة المصادر و

المراجع

المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

القواميس:

- مصطفى عبد القادر المحيشي وعبد الرزاق محمد النطيجي، 2003: معجم العلوم الإنسانية التعليمي مصطلحات مفاهيم اقتصادية، منشورات أكاديمية الدراسات العليا، ط1، طرابلس.
- مصلح صالح أحمد، 1999: الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية؛ انجليزي عربي، دار عالم الكتب للطباعة والنشر، ط1، الرياض .

أولاً: الكتب:

- السعيد اشرف احمد محمد : 2007، الجودة الشاملة و المؤشرات في التعليم الجامعي , دار الجامعة الجديدة للنشر , دون طبعة, مصر .
- السيد أبو النيل، 2009: علم النفس الاجتماعي عربيا و عالميا، المكتبة الانجلو المصرية ،ط1، القاهرة.
- أيه محمد علي محمد تاريخ علم الاجتماع ، 1989، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر .
- بسام عبد الرحمن المشاقبة، 2014، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 01،الأردن،عمان.
- حامد عبد السلام زهران :1984 علم التفسير الاجتماعي رؤية معاصرة، ، عالم الكتب، ط5، القاهرة.
- حمدية شاكر الايدامي ,نادية لطفي جبر: 2012 الاستثمار في راس المال البشري وفق متطلبات سوق العمل ,دارالمعرفة , ط1 ،القاهرة.
- فهمي رباب وآخرون، 2017، السلوك التنظيمي، جامعة القاهرة، د.ط ، كلية التجارة، مصر .

المصادر و المراجع

- رشيد حسين أحمد البراوي، 2013، الاتجاهات النفسية حول عمل المرأة السياسي والاجتماعي وعلاقتها بالتنشئة الأسرية، ط1، عمان، دار جريد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رمزي احمد عبد الحي : 2012، مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، الوراق للنشر و التوزيع، ط1، عمان .،
- رمزي أحمد عبد الحي، 2012،المستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، الوراق للنشر والتوزيع، ط 1،الأردن.
- سعد عبد الرحمان 2008القياس النفسي النظرية و التطبيق، هبة النيل العربية للنشر و التوزيع، ط5 ، جامعة عين الشمس،.
- سناء حسن عماشة 2010 والاتجاهات النفسية والاجتماعية وأنواعها ومدخل لقياسها، ط 01، مجموعة النيل العربية. مصر.
- شحاتة وزينب النجار، 2003، معجم المصطلحات التربوية و النفسية ،الدار المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- فؤاد البهي السيد ، وسعد عبد الرحمان ، 1999، علم النفس الاجتماعي، رؤية معاصرة، د.ط ، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.
- محمد العربي ولد خليفة : 1989، المهام الحضارية للمدرسة و الجامعة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،دون طبعة ، الجزائر . .
- مجدي عزيز ابراهيم : 2014، ابداعات التعليم الجامعي منظومة التحدي لتحقيق التقدم ،عالم الكتب ،ط1، القاهرة ،

المصادر و المراجع

- ناصر دادي عدون و عبد الرحمان العايب : 2010 ، البطالة و اشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد ، ديوان المطبوعات الجامعية ، دون طبعة ، الجزائر .

- نعمة الله نجيب ابراهيم : 2001 ، 2002 ، نظرية اقتصاد العمل ، مؤسسة شباب الجامعة ، دون طبعة ، الاسكندرية .

- نعيم ابراهيم الطاهر ، 2013 : إدارة التعليم العالي ، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن .

- طحاوة منى : اقتصاديات العمل ، مكتبة نهضة الشرق ، دون طبعة ، القاهرة ، 1995 .

- السامرائي مهدي : ادارة الجودة الشاملة في القطاعين الانتاجي و الخدمي ، دار جرير للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، 2007 .

ثانيا: المجالات:

1. بلحاج وسيلة، بوحسون العربي، 2017، الإطارات الصناعية واتخاذ القرار حول مفهوم الأدوار، مجلة آفاق فكرية، العدد السادس، جامعة تلمسان.

2. حسين الصديق، 2012، الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد 4+3.

3. سيساوي فضيلة ، 2017 ، الجامعة الجزائرية وبناء القدرات الذاتية في مجال التكنولوجيا، جامعة الجلفة، مجلة آفاق العلوم، العدد التاسع.

4. محمد سالي وفضيل عبد الكريم ، 2014: النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجامعة الجزائر ،جامعة وهران العدد 17،.

المصادر و المراجع

5. نواف عبد الله بن جدعان الرويلي، 2017: مجالات تطوير التعليم الجامعي في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، العدد 25، المجلد 10، المجلة العربية لضمان جوده التعليم الجامعي، جامعه الجوف، قسم التربية و علم النفس، السعودية.

ثالثاً: الأطروحات والمذكرات

- افرول شارف نسرین : 2015، خريجو الجامعة ، التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر، شهادة ماجستير ،تخصص عمل و تنظيم ،قسم علم الاجتماع ،كلية العلوم الاجتماعية ،جامعة محمد بن احمد، وهران.

- الزاحي سمية : 2014، مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر ،اطروحة دكتوراه ،علم المكتبات ،معهد علم المكتبات و التوثيق ،جامعة قسنطين-2،الجزائر .

- اقطي رباب : 2009، التكوين الجامعي و علاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية ، شهادة ماجستير ، تنظيم و عمل ، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا ، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الاسلامية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة .

- بلقايد ثورية : 2019 ،الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي و تحديات سوق العمل الجزائري ،اطروحة دكتوراه ، تخصص التحليل المؤسسي و التنمية ، قسم العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان .

المصادر و المراجع

- بن نونة نادية : 2018 ،العلاقة بين التكوين الاعلامي الاكاديمي و تشكيل الرؤية النقدية لدى طلبة علوم الاعلام و الاتصال ، اطروحة دكتوراه ، تكنولوجيا وسائل ، قسم علوم الاعلام و الاتصال ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم .
- بوخاري فريال و تراس ديهية : 2017، مخرجات منظومة التعليم العالي و سوق الشغل ,شهادة ماستر ,تخصص سياسات عامة و ادارة الجماعات المحلية ، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو .
- حشماوي مختارية، 2011، تكوين الإطارات المسيرة الجزائرية، مذكرة ماجستير قسم علم الاجتماع، تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران، غير منشورة.
- حلجاوي مريم : 2016، واقع التعليم العالي و الجامعي في الجزائر في اطار برنامج الاصلاح ، شهادة ماستر ، ادارة اعمال الموارد البشرية ، قسم العلوم الاقتصادية ، طلية العلوم الاقتصادية و التسيير ، جامعة ابي بكر يلقايد ، تلمسان .
- حمدي اسعد احمد الدلو : 2016، استراتيجية مقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين ، شهادة ماجستير ، القيادة و الادارة ، اكااديمية الادارة و السياسة للدراسات العليا ، جامعة الاقصى بغزة ، فلسطين .
- حمود سعيدة : 2015، القوى العاملة الصينية و سوق العمل الجزائري ,اطروحة دكتوراه ,علم اجتماع التنمية ,قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة .

المصادر و المراجع

- حناشي بسمة: 2012، التكوين الجامعي لدى فئة الاطارات في المؤسسة الاقتصادية ، شهادة ماستر ، علم اجتماع تنظيم وتنمية ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الانسانية ، جامعة الشيخ العربي التبسي ، تبسة .
- ذراع عبد الله، 2008، دور الإطارات المسيرة في تحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية في الجزائر، مذكرة ماجستير، قسم علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، غير منشورة.
- رماش هاجر: 2013 ،اتفاق الشراكة الاورو جزائرية و سوق العمل في الجزائر ، اطروحة دكتوراه ، علوم اقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، جامعة قسنطينة 2، الجزائر.
- زغيبات سعد 2020، دراسة الاتجاهات النفسية والرضا الحركي نحو حصة التربية البدنية والرياضية لتلاميذ مرحلة الثانوية، أطروحة دكتوراه غير منشورة قسم التربية الحركية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- سولمي اسماء : 2015،برامج التكوين في علم المكتبات نظام ل م د في ظل التطورات التكنولوجية ،شهادة ماجستير ،تقنيات التوثيق و مجتمع المعلومات ، قسم علم المكتبات و العلوم الوثائقية ،كلية العلوم الانسانية و العلوم الاسلامية ،جامعة احمد بن بلة ،وهران.

المصادر و المراجع

- صادق رشيد : 2018 ،تحليل استراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة, شهادة ماستر ,
تحليل اقتصادي و استشراف ,قسم العلوم الاقتصادية, كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم
التسيير ,جامعة عبد الحميد بن باديس ,مستغانم.
- صلحاي حسناء 2017 اتجاهات تلميذات المرحلة المتوسطة نحو جهة التربية البدنية والرياضية بالمناطق
الريفية والحضرية، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، قسم علم اجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية
والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- غربي صباح : 2014، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي ,اطروحة دكتوراه ,تنمية ,قسم العلوم
الاجتماعية ,كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ,جامعة محمد خيضر ,بسكرة.
- قاصدي حميدة، 2010، العوامل المؤثرة على اتجاهات التلاميذ نحو ممارسة التربية والرياضة في مرحلة
الثانوية، مذكرة ماجستير، غير منشورة، قسم رياضة المحيط الاجتماعي معهد التربية البدنية والرياضة،
جامعة سيدي عبد الله، الجزائر، غير منشورة .
- قويلج منير : 2014، سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر ,شهادة ماجستير ,علم اجتماع
التربية ,قسم علم اجتماع, كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ,جامعة محمد خيضر , بسكرة ، غير منشورة.
- ماينة ليليا : التكوين الجامعي و تأثيره على التنمية الاجتماعية , شهادة ماستر , تنظيم و تنمية ,قسم
العلوم الاجتماعية , كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية , جامعة الشيخ العربي التبسي , تبسة، غير منشورة.

المصادر و المراجع

- ملياني هشام ,عدة بن عطية جمال الدين : التكوين الجامعي في علوم الاعلام و الاتصال , شهادة ماستر , اتصال و صحافة مكتوبة , قسم علوم الاعلام و الاتصال ,جامعة عبد الحميد بن باديس , مستغانم , 2014 .

- محفوظي أمين، تقييم طرق الحاجات التكوينية لإطارات المتوسطة، 2008، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس العمل والتنظيم، غير منشورة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، غير منشورة.

- معمري حمزة 2008 العلاقة بين اتجاهات الموظفين في المهنة والالتزام التنظيمي، مذكرة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر، غير منشورة.

- نمور نوال: كفاءة اعضاء التدريس و اثرها على جودة التعليم العالي ,شهادة ماجستير ,ادارة الموارد البشرية ,قسم علوم التسيير , كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ,جامعة منتوري ,قسنطينة,2012.

- هارون اسماء :التعليم الجامعي بين رهانات الجودة و تحديات التنمية المستدامة ,اطروحة دكتوراه ,ادارة الموارد البشرية ,قسم علم الاجتماع, كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ,جامعة محمد لمين دباغين,سطيف,2020.

- يوسف ايمن : تطور التعليم العالي الاصلاح و الافاق السياسية ,شهادة ماجستير ,علم الاجتماع السياسي ,كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ,جامعة بن يوسف بن خدة ,الجزائر , 2008 .

المصادر و المراجع

المنشورات:

- العنصر العياشي، 2001: مواقع أدوار مسارات و تمثلات، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، منشورات crasc، رقم2، وهران.

- مرئي حسان ، ، 2005:مركز وهران في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، منشورات Crasc، رقم 09، وهران.

مجلات:

- جلول احمد: بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر، العدد23،مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر،الجزائر، 2017.

- بني عيسى عبد الرؤوف احمد: دور العولمة في التعليم العالي ،العدد2،المجلد46،دراسات العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة العلوم الاسلامية العالمية،الاردن، 2019.

- بدران ليلي و اخرون: خريجي الجامعات بين التكوين الجامعي و سوق العمل،المجلد12،العدد2،مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، جامعة الاغواط و الجلفة، 2019.

الملتقيات :

- تواتي خديجة : موائمة خريجي التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل , كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير , جامعة عبد الحميد بن باديس , المركز الجامعي بلحاج بوشعيب , عين تموشنت

قائمة

الملاحق

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

- الملحق رقم (01): يوضح الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء و الغاز -تبسة-.
- الملحق رقم (02): طلب الإذن بالدخول للمؤسسة.
- الملحق رقم (03) : تابع للهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- الملحق رقم (04): يبين جدول الحضور اليومي في المؤسسة.
- الملحق رقم (05) : يبين ورقة طلب الموافقة على إجراء التربص الميداني في المؤسسة.

الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء و الغاز تبسة



الملحق رقم (01):

يوضح الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء و الغاز -تبسة-



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
La République algérienne démocratique et populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة العربي التبسي - تبسة
L'Université Larbi Tébessi - Tébessa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculté des sciences humaines et sociales



قسم علم الاجتماع

إلى السيد: مدير مؤسسة مولانا

طلب الإذن بالدخول

بعد أداء واجب التحية والاحترام،

بغرض ترقية البحث العلمي، وفي إطار الشراكة المجتمعية للجامعة مع محيطها الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، وسعياً للرفع من المستوى الأكاديمي لطلبة الجامعة، من خلال الدراسات الميدانية والاحتكاك بمؤسسات الدولة على اختلافها، نرجوا من سيادتكم الموافقة على استقبال الطلبة التالية أسماؤهم، من أجل القيام بدراسات ميدانية، أو الاطلاع على المراجع، أو إجراء المقابلات الضرورية مع المسؤولين، كل ذلك في إطار احترام قوانين مؤسستكم وأنظمتها الداخلية.

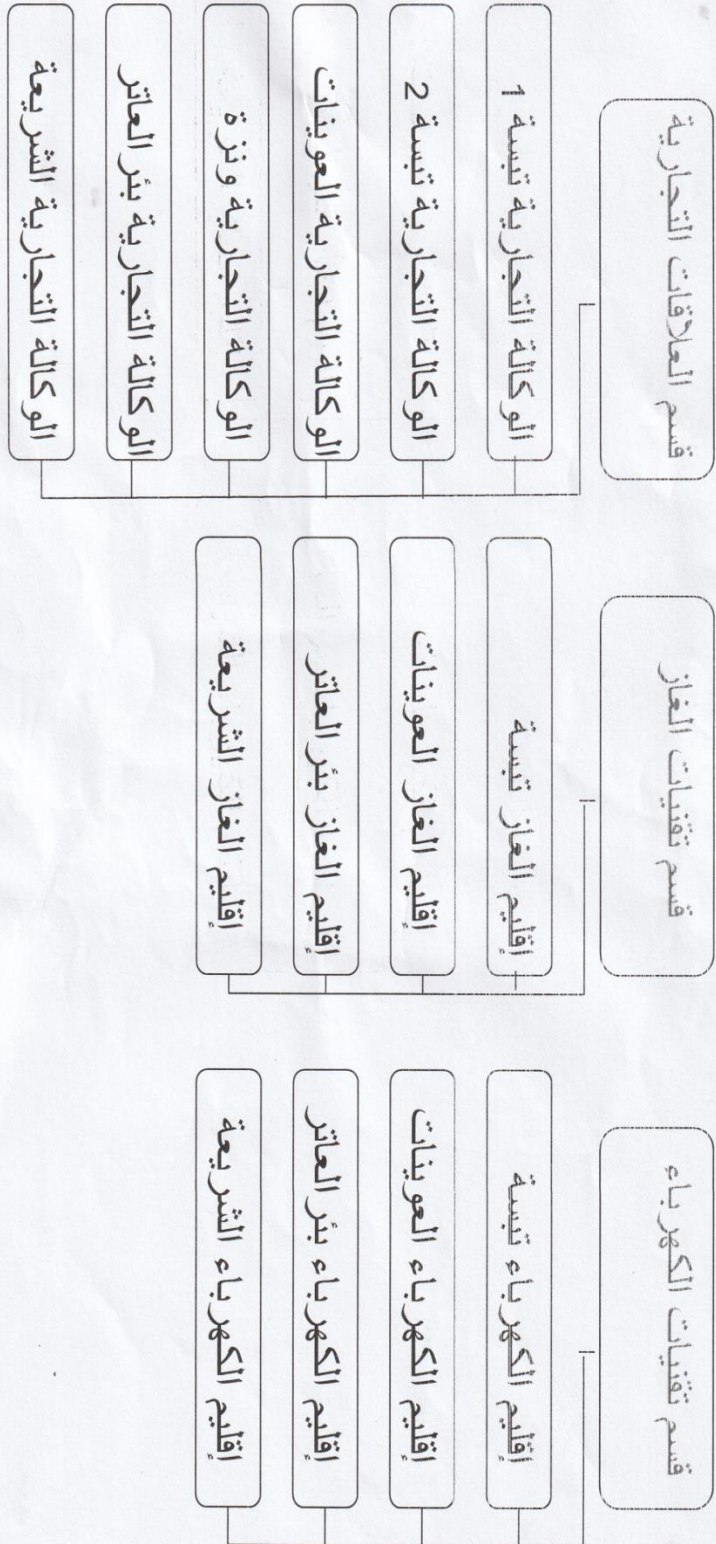
أسماء الطلبة

1. درسية الكرام
2. زيد سيم يي كياي

عنوان البحث: أثر نماذج الإعلانات الإبداعية في تصورات المستهلكين التكوينية
المصاحبة لمنتجات سوت البترول
تقبلوا تحياتنا ودمتم في خدمة البحث العلمي والجامعة الجزائرية

رئيس القسم
م. مالت

الملحق رقم (02): طلب الإذن بالدخول للمؤسسة



*



استمارة متابعة الحضور اليومي.

تعاد إلى إدارة القسم في ظرف مغلق ومختوم.

اسم ولقب المتربص: حريس كرام - زديري لصياء

الرقم	التاريخ	ملاحظات تتضمن الحضور والغياب
.1	10 ماي 2021	du 10H00 à 11H30
.2		du 10H00 à 11H00
.3	05.04.2021	du 10H00 à 11H00
.4	16.05.2021	du 10H00 à 12H00
.5	19.05.2021	du 13H00 à 14H30
.6	23.05.2021	du 10H30 à 12H00
.7	26.05.2021	du 13H00 à 14H00
.8	27.05.2021	du 10H30 à 11H30
.9		
.10		
.11		
.12		
.13		
.14		
.15		
.16		
.17		
.18		
.19		
.20		

تأشيرة رئيس القسم.



تأشيرة الإدارة المستقبلية





الرقم: ك.ع.ا.ج/2021

تبسة في: 2021/03/22

إلى السيد: ص.ب.ير... ص.ب.مس... ص.ب.تلفاز -

الموضوع: طلب الموافقة على إجراء تربص ميداني

بعد أداء واجب التحية والاحترام،

بغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى من سيادتكم السماح للطلاب بإجراء تربص ميداني بمؤسساتكم، في حالة تأشيركم بالموافقة على إجراء الدراسة الميدانية، شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهماتكم في إثراء تكوين طلبة جامعة العربي التبسي كشركاء اجتماعيين.

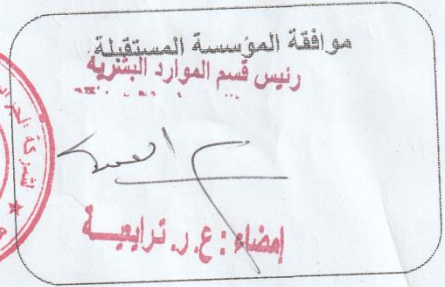
تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الطالب (ة): د.ن.سي... أ.ك.م.م... : الطالب (ة): ز.د.ير... ج.ا.كبيا... .

التخصص: علم الاجتماع

المستوى: سنة... ثا... نية... ما... .

موضوع البحث: انجاس... الا... ا... اله... . ن... م... ت... الت... الج...
متطلبات بوق ال... .



الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة الموائمة بين مخرجات الجامعة ومدخلات السوق، والتي من شأنها تعزيز مستوى جودة المخرجات الجامعية للطالب أمام المؤسسات المستقطبة للخريجين، من خلال تسليط الضوء على أهم اتجاهات الإطارات الصناعية نحو موائمة تخصصات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل، حيث اعتمدت الباحثتان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، أما في اختبار فرضيات الدراسة؛ تم الاعتماد على العينة العشوائية المنتظمة حيث بلغ حجمها 50 إطار في المؤسسة، وقد اعتمدت الباحثتان على الاستبيان كأداة لجمع البيانات و المعلومات اللازمة حول موضوع الدراسة؛ ووقد تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لمعالجة البيانات، وقد أظهرت النتائج المتوصل إليها وجود فروق دالة إحصائية حول وجود اتجاهات سلبية للإطارات الصناعية نحو موائمة تخصصات التكوين الجامعي حسب متطلبات سوق العمل، فحسب نظرة الإطارات فإن غياب ديناميكية البرامج التكوينية في ظل تسارع القدرات التنافسية يعتبر من أهم الأسباب التي أحدثت فجوة في القطاع الأكاديمي والخاص.

الكلمات المفتاحية :

الاتجاهات ، الإطارات الصناعية ، التكوين الجامعي ، سوق العمل.

Résumé:

Cette étude visait à identifier la nature de l'harmonisation entre les résultats de l'université et l'entrée du marché, et cela améliora le niveau de la qualité des résultats universitaire de l'étudiant devant la société attirant les diplômés et concentrer sur les cadres industriels vers l'harmonisation des spécialités universitaire selon les exigences du marché du travail, les deux chercheuses ont basé sur la méthode analytique en testant les hypothèses de l'étude puis, elles ont basé sur un échantillon adéquat aléatoire régulier, elles ont basé aussi sur un questionnaire comme un outil de la collecte des données sur le thème de l'étude, elles ont utilisé le programme statistique SPSS pour analyser les données. Les résultats obtenus ont montré qu'il ya des différences statistiques sur l'existence des exigences négatives des cadres industriels vers l'harmonisation des spécialités de la formation universitaire selon les exigences du marché du travail, selon le point de vue des cadres, l'absence dynamique des programmes de formation face à l'accélération de la compétitivité est l'une des causes principales qui a crée le vide entre le secteur académique et le secteur privé.