

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة العربي التبسي - تبسة-



UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة-

FACULTE DES SCIENCE HUMAINE ET SOCIALE

كلية العلوم والإنسانية الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم اجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

## التكوين الجامعي والكفاءة المهنية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بديرية الادارة المحلية لولاية تبسة DAL

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر "ل م د"

دفعة 2020

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبتين:

أ- داود بلقاسم

1- سلاطنية سلمى.

2- غربي سميحة.

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة	الأستاذ
أستاذًا رئيسًا	جامعة تبسة	أستاذ محاضر -أ-	فيروز صولة
أستاذًا مشرفًا	جامعة تبسة	أستاذ مساعد -أ-	داود بلقاسم
أستاذًا مناقشًا	جامعة تبسة	أستاذ محاضر -ب-	فيروز لطرش

السنة الجامعية:  
2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر و عرفان

"وَقُلُوا لِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ وَاللَّهُ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ"

"صدق الله العظيم"

الحمد لله عز وجل الذي ألهمنا الصبر والثبات، وأمدنا بالقوة والعزم على مواصلة مشوارنا الدراسي و توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل المتواضع، فنحمدك ونشكر ربنا ونسألك البر والتقوى ومن العمل ما ترضى، وسلام على سيدنا و خيلنا الأمين المصطفى عليه الصلاة والسلام، نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى أستاذنا الفاضل لإشرافه على هذا البحث وسعة صدره وعلى حرصه أن يكون هذا العمل في صورة كاملة لا يشوبه أي نقص، نسأل الله أن يجزيه عنا كل خير على المجهودات التي بذلها من أجلنا والنصائح والتوجيهات التي كان يضعها نصب أعيننا، وتتبعه لهذا البحث بكل اهتمام، كما نشكر دفعة علم الاجتماع تنظيم وعمل 2020 و إلى جميع عمال مديرية الادارة المحلية، واللجنة المناقشة لتفضلهم لنا لمناقشة هذا العمل.

## إهداء

"وما الأيام إلا صحائف، السعيد من يخلدها بأحسن الأعمال"

إلى نبع الحنان ورمز العطاء... إلى روعي ونور عيني... إلى التي حملتني وهنا على وهن وقاست وتألمت  
لألمي... إلى من رعتني بعطفها وحنانها وسمعت طرب الليل من أجلي... إلى أول كلمة نطقت بها شفتاي... أمي  
الحبيبة "نبيلة بن مسعي"

إلى الذي عمل وكّد وجدّ حتى وصلت إلى هدفي هذا... إلى المصباح الذي لا يبخل إمدادي بالنور... إلى الذي  
علمني بسلوكه خصلاً أعتز بها في حياتي... أبي العزيز "سلاطنية لزهرة"  
إلى أغلى الغوالي وروح قلبي... إلى أختي الغوالي "عمار-جمال"

إلى وردات حياتي ونبوغات الحنان... إلى من تذوقت معهن أجمل اللحظات في حياتي... إلى من كانوا خير سند  
لي... أخواتي الغاليات "عفاف-كريمة-سمسومة-نورة"

إلى خالتي العزيزة التي أضاعت طريقتي وساندتني في فرحي وحزني "بن مسعي هنده"

إلى الذي وقف بجنبي ووجهنا إلى الطريق الصواب وأعاننا على إكمال هذا المشوار الدراسي والذي باذن الله  
يكلل بالنجاح الأستاذ الفاضل "داود بلقاسم"

إلى رفيقة دربي وأغلى الحبايب وتوأم روعي "منال سلمى" التي تقاسمت معي أجمل لحظات عمري.

إلى سندي وقوتي ورفيق دربي... إلى خطيبي

إلى كل من وقف معي ودعمني وإلى أخواتي التي لم تلهنهم أمي والذين حملهم قلبي ولم يذكرهم لساني

"أميمة، سماح، حسنة، مروى، مريم"



## إهداء

"كل إناء يضيق بما جعل فيه إلا وحاء العلم فإنه يتسع"

الى التي أثارت حبها المتدفق وحنانها الفياض درب حياتي أمي العزيزة  
"سعيدة"

والى الغالي الذي أفنى من عمره السنين لنصل لهذا المستوى ابي الكريم  
"الخميسي"

الى من تذوقت معهن أجمل اللحظات في حياتي... إلى من كانوا خير سند... إلى اخواتي العزيزات

"أحلام، إيمان، ساجدة" والإخوة الأعزاء "محمد، عبد العزيز"

كما لا أنسى جدي وجدتي الأحباء حفظهم الله ورعاهم

الى خالاتي وعماتي وأخوالي والأعمام الأعزاء وخاصة أبناء خالي قصي وعدي وتيار والى كل من الأهل  
والأقارب والى الأحبة الكل باسمه

والى صديقتي التي تعبت وياها في هذا المشوار لإنجاز هذا العمل "سلمى"

والى كل من ساهم في انجاز هذا البحث ولو بكلمة تشجيع اهدي لهم ثمرة جهدي هذا

والى كل من في ذاكرتي وليسو في مذكرتي

سميحة



# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

أ-ج .....مقدمة.....

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

06	1- إشكالية الدراسة.....
09	2- أسباب اختيار موضوع الدراسة.....
09	3- أهمية الدراسة.....
10	4- أهداف الدراسة.....
11	5- تساؤلات الدراسة.....
11	6- دراسات سابقة.....
27	7- تحديد مفاهيم الدراسة.....
27	7-1- التكوين الجامعي.....
31	7-2- المؤسسة.....
32	7-3- الكفاءة المهنية.....

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي والنظري للتكوين الجامعي

41	أولاً: التطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر.....
41	1- المرحلة الأولى: مرحلة التسيير الذاتي (1962-1969).....
43	2- المرحلة الثانية: الشروع بالإصلاحات وتنظيم الجامعة (1970/1978).....
45	3- المرحلة الثالثة: (1978-1989).....
45	4- المرحلة الرابعة: مرحلة ضغوطات الانفتاح الاقتصادي.....
47	ثانياً: أهمية وأهداف التكوين الجامعي.....
47	1- أهمية التكوين الجامعي.....
48	2- أهداف التكوين الجامعي.....
50	ثالثاً: أسس ووظائف التكوين الجامعي.....
50	1- أسس التكوين الجامعي في الجزائر.....
53	2- وظائف التكوين الجامعي.....
54	رابعاً: مقومات التكوين الجامعي.....
55	1- الطالب الجامعي.....

## فهرس المحتويات

55	2-الاستاذ الجامعي (هيئة التدريس).....
56	3-المناهج و المقررات الدراسية.....
58	4-اساليب التدريس.....
59	5- اللوائح والتشريعات الجامعية.....
59	6-وسائل التكوين الجامعي.....
60	خامسا: العوامل المؤثرة في التكوين الجامعي:.....
62	سادسا: النظريات المفسرة للتكوين الجامعي.....
62	1-النظريات الكلاسيكية.....
66	2-النظريات المعاصرة.....
69	سابعا: علاقة التكوين الجامعي بالكفاءة المهنية.....

### الفصل الثالث: الإطار النظري للكفاءة المهنية

77	أولا: أهمية وخصائص الكفاءة المهنية.....
77	1-الأهمية.....
80	2-الخصائص.....
81	ثانيا: أنواع الكفاءة المهنية.....
81	1-الكفاءة الشخصية.....
81	2-الكفاءة المعرفية.....
81	3-الكفاءة التواصلية.....
82	4-الكفاءة الأدائية.....
82	5-الكفاءة الانتاجية.....
83	ثالثا:مكونات الكفاءة المهنية.....
85	رابعا: عوامل رفع الكفاءة المهنية.....
86	خامسا: قياس الكفاءة المهنية.....
88	سادسا: علاقة الكفاءة المهنية بالتكوين الجامعي.....

### الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

94	أولا: مجالات البحث.....
94	1-المجال المكاني.....
99	2-المجال الزمني.....

## فهرس المحتويات

101	.....3-المجال البشري.....
101	.....ثانيا: المنهج والأدوات المستخدمة في البحث.....
101	.....1-المنهج المستخدم في البحث.....
102	.....2-الأدوات المستخدمة في البحث.....
102	.....1-2-الإستمارة وكيفية إستخدامها.....
103	.....2-2-المقابلة وكيفية استخدامها.....
103	.....2-3-العينة المستخدمة.....
104	.....3-الأساليب المستخدمة.....

### الفصل الخامس: تفريغ وتحليل البيانات

106	.....أولا:تفريغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها.....
106	.....1-تفريغ البيانات السوسيوديموغرافية.....
114	.....2-تفريغ البيانات المتعلقة بالتخصصات الجامعية في زيادة فعالية الموظفين.....
129	.....3-تفريغ البيانات المتعلقة بمساهمة العملية التكوينية في جعل الموظف أكثر إبداعا.....
141	.....4-تفريغ البيانات المتعلقة بمراعاة المستويات التعليمية في بناء السلم الإداري.....
152	.....ثانيا: نتائج البحث.....
152	.....1-نتائج البحث في ضوء التساؤلات الفرعية.....
157	.....2-عرض نتائج البحث على ضوء الدراسات السابقة.....
160	.....الخاتمة.....

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

ملخص



# فهرس الجداول

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
106	.....يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس	(01)
107	.....يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن	(02)
108	.....يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	(03)
109	.....يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حسب الشهادة المتحصل عليها	(04)
111	.....يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	(05)
112	.....يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حسب الفئة السوسيو مهنية	(06)
114	.....يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حسب التخصص المدروس	(07)
115	يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول ما إن كان التخصص من اختيار الموظف.....	(1-8)
116	يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة في حالة الإجابة بـ "لا" هل انت راض عن التخصص.....	(2-8)
117	يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول احترام المؤسسة لتخصصات موظفيها	(1-9)
119	إذا كانت الاجابة بـ"نعم" ماهي درجة حرص المؤسسة على احترام التخصصات.....	(2-9)
120	يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول الحصول على ترقية في منصب العمل	(1-10)
121	في حالة الاجابة بـ"نعم" على أي أساس (الشهادة أو الأقدمية).....	(2-10)
123	يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول زيادة التخصص في القدرة على فهم وانجاز الاعمال المختلفة.....	(11)
124	يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول زيادة الإحساس بالمسؤولية بفعل التكوين.....	(12)
126	يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول استفادة المؤسسة من التخصص.....	(1-13)
127	في حالة الاجابة بـ"نعم" ماهي درجة الاستفادة من التخصص.....	(2-13)
129	يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول طبيعة البرامج التي تلقاها الموظف في الجامعة.....	(14)
130	يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول سمة البرامج التي تلقاها الموظف في الجامعة.....	(15)
131	يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول انجاز العمل بدقة وفي الوقت المحدد	(1-16)
132	.....إن كانت الاجابة بـ "نعم" على ماذا ماذا تعتمد؟	(2-16)
134	يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع حول إن كانت طبيعة العمل تفرض استخدام وسائل	(1-17)

## فهرس الجداول

- وتقنيات تكنولوجياية.....
- 135 (2-17) في حالة الاجابة ب"نعم" بكيفية التعامل مع الوسائل والتقنيات.....
- 136 (18) يمثل توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أفضلية أداء الموظف الجامعي على باقي الموظفين.....
- 137 (19) يمثل إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول السعي إلى ابتكار أساليب جديدة لإدارة العمل بدلا من الأساليب القديمة.....
- 139 (20) يمثل إجابات توزيع مجتمع الدراسة حول كفاية فترة الدراسة الجامعية لممارسة المهنة بتميز.....
- 140 (21) يمثل اجابات مجتمع الدراسة حول مخرجات البرامج التعليمية الجامعية.....
- 141 (22) يمثل توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول ما إن كان السلم الإداري الذي تنتمي إليه يشغله موظفون جامعيون.....
- 143 (23) يمثل توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول طبيعة الاتصالات في مختلف المستويات التنظيمية.....
- 144 (24) يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول ما ان كان المسؤول المباشر متحصل على شهادة تعليمية أكبر منك.....
- 145 (25) يمثل إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول توافق الشهادة المتحصل عليها مع السلك الذي ينتمي إليه الموظف.....
- 146 (1-26) حول يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول المشاركة في صنع القرار حسب المستوى التعليمي.....
- 147 (2-26) يمثل توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة في حالة الإجابة بنعم فيما يتعلق بطبيعة المشاركة في صنع القرار.....
- 149 (27) يمثل إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول سماح المستوى التعليمي بالتقدم في منصب وظيفي أكبر
- 150 (1-28) يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول منح المستوى التعليمي لامتيازات في مجال العمل.....
- 151 (2-28) يمثل توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة في حالة الإجابة بنعم ما نوعية الامتيازات المقدمة.....



# فهرس الأشكال

## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
83	.....مكونات الكفاءة المهنية.....	الشكل(01)
84	.....قطبي الكفاءة الباطني والظاهري.....	الشكل(02)
91	.....DAL.....الهيكل التنظيمي لمديرية الإدارة المحلية	الشكل(03)
97	.....مدخلات التكوين الجامعي في تحقيق الكفاءة المهنية.....	الشكل(04)



# فهرس الملاحق

## فهرس الملاحق

### فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
160	استمارة الاستبيان	الملحق (01)
168	الهيكل التنظيمي للولاية لولاية-تبسة-	الملحق (02)

# مقدمة

يحتل التعليم مكانة عالية وأهمية بالغة في حياة الشعوب والأمم، فهو العمود الفقري للتقدم الاجتماعي والاقتصادي، والطريق الموصل لمجتمع المعرفة وهو السبيل لتطوير المجتمعات، ولعل هذا هو السبب الرئيسي وراء اهتمام الدول المتقدمة بالتعليم لتصبح في الريادة.

وضرورة الاهتمام بالتعليم ترجع لكونه الحامل لمشعل العلم والثقافة، وله دور ريادي في الدولة والمجتمع، كما أن أغلب الحضارات الانسانية العريقة أسست حضاراتها على الأسس العلمية ووصلت إينا شواهدا الحالية.

كما ويولي المجتمع بالغ الاهتمام بالتكوين الجامعي، لأن الجامعة في قمة الهرم التعليمي، لأنها المسؤولة الأساسية في خلق القوى البشرية العلمية والتكنولوجية القادرة على الإسهام في بناء المجتمع العصري والنهوض به في المستقبل.

فالتكوين الجامعي لا يعني مجرد جمع المعلومات، وإنما يستلزم فوق ذلك القدرة على إعداد رأس مال بشري مؤهل للإنتاج والبحث والتطوير، ورفع المستوى الفكري والثقافي هذا من جهة، وإعداد كوادر مؤهلة وكفؤة ذات مهارات تجعلهم يتميزون في ميدان العمل عن غيرهم، وتنمي قدرتهم على التأثير والتغيير في جانب الابداع والتجديد الى غاية وصولهم الى درجة الكفاءة المهنية في العمل من جهة اخرى، وهذا هو التحدي الحقيقي للجامعة.

فتخريج خريجين من ذوي التكوين الجيد ومؤهلات عالية هم الاكثر تأهيلا للاندماج في العمل، كما وأنهم قادرون على تفعيل مؤهلاتهم العلمية ومحاولة بناء مشاريعهم المهنية والاجتماعية من موقع الكفاءة والمهارة والافتدار، فالفكرة ليست بزيادة عدد الخريجين فقط بل محاولة التوفيق بين الكمية والنوعية، أي عدد الخريجين مقابل كفاءاتهم وقدرتهم الفعلية على التغلب على التحديات المستقبلية.

والكفاءة المهنية من الموضوعات التي يتوقف عليها نجاح المؤسسة أو فشلها، والمؤسسة الفاعلة هي التي تملك هذه الميزة التنافسية، فارتفاع مستوى كفاءة العامل من شأنه أن يزيد من فعالية المؤسسة ككل وبالتالي هناك علاقة وارتباط وثيق بين التكوين الجامعي والكفاءة المهنية، وهذا ما سنحاول معرفته في هذه الدراسة، حيث تعرضنا الى خمس فصول كانت كالاتي:

الفصل الأول: تناولنا فيه الإطار المنهجي للدراسة الذي احتوى على إشكالية الدراسة، تحديد المشكلة، أهمية وأهداف وأسباب اختيار الموضوع من أسباب ذاتية وموضوعية بالإضافة إلى تحديد تساؤلات الدراسة، وتحديد مفاهيم الدراسة والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الذي تضمن الإطار المفاهيمي والنظري للتكوين الجامعي، ماهية التكوين الجامعي، التطور التاريخي أهميته وأهدافه وغيرها ثم تعرضنا إلى النظريات السوسولوجية التي فسرت التكوين الجامعي وفي الأخير تطرقنا الى العلاقة بين متغيري الدراسة (التكوين الجامعي والكفاءة المهنية).

الفصل الثالث: تحدثنا فيه عن الكفاءة المهنية أهميتها وأنواعها ومكوناتها وطرق قياسها الى غاية الوصول الى علاقتها بالتكوين الجامعي.

الفصل الرابع: تم التطرق فيه إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، تحديد مجالات الدراسة، والمنهج والعينة المتبعة أيضا الاساليب والأدوات المستخدمة.

الفصل الخامس: تمثل في تفرغ البيانات وتحليلها ثم تفسير النتائج في ضوء التساؤلات وفي ضوء الدراسات السابقة تتبعها النتائج والخاتمة.

وتعرضنا لصعوبات في دراستنا هذه تمثلت في:

✓ إصابة والدة إحدى الطالبتين بمرض كوفيد 19.

✓ صعوبة في تغيير محل الدراسة الميدانية، حيث كان من المفترض إجراء

الدراسة في مؤسسة نفعال، إلا أنه ولأسباب موضوعية تتعلق بالإجراءات الوقائية لم

يتم السماح لنا بالدخول والحصول على المعلومات من المؤسسة.



# الفصل الأول:

الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة

## 1. إشكالية الدراسة:

يحظى التعليم العالي باهتمام متزايد في معظم المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء باعتباره الرصيد الاستراتيجي الذي يغذي المجتمع بكل احتياجاته من الكفاءات والطاقات البشرية التي يحتاج إليها للنهوض بأعباء التنمية في مختلف المجالات ويوفر الرؤية العلمية والفنية المتخصصة حول مختلف القضايا المتعلقة بكافة مجالات التطور، والتعليم العالي يساهم في نشر المعرفة من خلال عملية التدريس وتطبيق لمناهج المعرفة في حل مشاكل المجتمع ومؤسساته.

واستجابة للتغيرات الحاصلة في المجتمعات أصبح التعليم العالي يشكل مصدر تمويل هام على مختلف الأصعدة حيث يعمل على استحداث تخصصات جديدة تتناسب ومتطلبات العصر مع الحرص على ضرورة تكوين إطارات بقدرات ومؤهلات وذات كفاءة عالية ومواكبة لعصر الرقمنة، وذلك من خلال تبني معايير الجودة الفعالة التي تساهم في رفع الكفاءة العلمية والخبرة المهنية للقوى العاملة.

وفي ظل هذا أصبح الاستثمار في رأس المال البشري وتنميته وتطويره، تسعى إليه مختلف المؤسسات الجامعية من خلال تكوينه وإعداده للتوافق مع احتياجات التنمية من جهة، ومتطلبات السوق من جهة ثانية على اختلاف تخصصاتهم ومستوياتهم بتزويدهم بالمعارف والاتجاهات التي يحتاجون إليها لإعداد أنفسهم إعدادا صالحا يؤهلهم لمستقبل المهن والوظائف والمستويات التي تنتظرهم سواء في المجتمع أو المؤسسة.

فالتكوين الجامعي الفعال لهذه الفئة يؤهلهم للقيام بأعمالهم في المستقبل على أكمل وجه، فيجعلهم متميزين في ميدان العمل ما يساهم في التجديد والإبداع والتطوير لأدائهم الوظيفي، ما يضمن زيادة خبرتهم وكفاءتهم المهنية أثناء مساهمهم المهني، وهو ما يعكس مدى فعالية الجامعة.

فالمؤسسة الجامعية الجزائرية تجد نفسها مطالبة بوضع ميكانيزمات أكثر فعالية وموائمة من خلال الربط بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل، وتحقيق معادلة كفاءة الخريجين مقابل كفاءة الموظفين، وإن أي خلل في هذه المعادلة من شأنه أن يهدر الطاقات البشرية والمادية، كذلك يؤدي إلى حدوث فجوة بين تخصصات الخريجين ومتطلبات العمل، فيحدث قلة الطلب وزيادة العرض، وعدم توجيه المتخرجين للوظائف التي تتلاءم مع تخصصاتهم ومستوياتهم العلمية فيجدون أنفسهم في وضعية سلبية قد تصل إلى البطالة.

فالجامعة الجزائرية تجد نفسها أمام تحديات مفروضة تتمثل في تكوين الطاقات البشرية وتأهيلها في جميع التخصصات تكوين عالي المستوى يتماشى ومتطلبات المجتمع من جهة، والمؤسسات الاقتصادية من جهة أخرى، ما يطرح هنا عنصر الكفاءة المهنية كمطلب أساسي لقبول مخرجات الجامعة بإطاراتها وكوادرها البشرية، فالكفاءة المهنية فالأخير هي نتيجة الحصول على أفضل تكوين وأحسن البرامج.

ومن هنا يمكن أن نتساءل ما إن كان كل خريج جامعة يمتلك الكفاءة والمهارة في العمل.

كما أن فكرة حداثة ومواكبة وتنوع البرامج التدريسية الجامعية في الجزائر والتي تتمثل في (هيئة التدريس، طرق التدريس، برامج التكوين وغيرها) أمر لا ينطبق كثيرا على الجامعة الجزائرية فبرامج التكوين تتسم بكونها نظرية بعيدة نوعا ما عن الجانب التطبيقي ناهيك عن كون أغلب أساليب التدريس نمطية تقليدية.

ولعل أكبر مثال على ذلك هو أن الجزائر قامت بإحداث تغيير في المنظومة التعليمية الجامعية الجزائرية حيث قلمت بتبني نظام ل.م.د. وهو نظام تعليمي مستورد من الخارج صمم وفق خصوصية تلك المجتمعات من مرافق وهياكل وتكوين قد يختلف عن الواقع الجزائري فمحتويات التكوين في نظام ل.م.د أغلبها مستوردة من الخارج ما يجعلها

لا تتوافق كثيرا واحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كذلك التركيز على الكم وليس النوع وتخريج أكثر عدد ممكن من الخريجين دون الاهتمام الفعلي بكفاءاتهم.

كل هذا تجد الجامعة الجزائرية نفسها عالقة أمام استحداث برامج محلية مواكبة للتطورات التكنولوجية الحاصلة، وأيضا وتكوين إطارات قادرة على العطاء وبكفاءة عالية ونوعية، وضمان جودة التعليم العالي والنهوض به، فالفكرة ليست بزيادة التخصصات بل في كون تلك التخصصات موائمة مع الوظيفة الشاغرة، وتكون عندهم القابلية للتأقلم والتكيف الوظيفي.

ومن هنا تطرح الكفاءة المهنية نفسها كنتيجة محصلة لنجاح استراتيجيات الجامعة الجزائرية أو فشلها، ومن هنا يثير وجود علاقة بين عمليتي التكوين الجامعي والكفاءة المهنية، ويكمن الإشكال في معرفة تلك العلاقة وسنحاول إسقاط الفكرة السالفة الذكر على مؤسسة بيروقراطية بامتياز تتمثل في "الولاية" ضمن إطار مديرية فاعلة هي مديرية الإدارة المحلية. "DAL".

ومن هنا نطرح التساؤل المركزي التالي:

**كيف يساهم التكوين الجامعي في زيادة الكفاءة المهنية في للموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية؟**

حيث يتفرع من التساؤل المركزي الأسئلة التالية:

- كيف تؤثر التخصصات الجامعية في زيادة فعالية الموظفين؟
- كيف تساهم العملية التكوينية في جعل الموظف أكثر إبداعا؟
- كيف يتم مراعاة المستويات التعليمية في بناء السلم الإداري؟

## 2. أسباب اختيار موضوع الدراسة :

### 1.2. الأسباب الذاتية:

الميل الشخصي لهذا الموضوع.

الرغبة في دراسة هذا الموضوع، وهذا للتعرف على أهمية التكوين الجامعي، في رفع الكفاءة المهنية في المؤسسة الجزائرية.

### 2.2. الأسباب الموضوعية:

- قابلية الموضوع المختار للبحث العلمي، وإمكانية التحقق منه وكذا توفر الإمكانيات لدراسة هذا الموضوع.
- تماشي الموضوع مع التخصص الأكاديمي الذي درسناه.
- إمكانية إخضاع هذا الموضوع للإجراءات المنهجية والاختبار الإمبريقي.
- موضوع قديم جديد، أي أن التكوين الجامعي والكفاءة المهنية من المواضيع الحية، والمتداولة، وعنده قابلية للدراسة، والتجديد.

### 3. أهمية الدراسة:

يكتسي موضوع الدراسة التكوين الجامعي، والكفاءة المهنية أهمية بالغة، وذلك باعتبار أن الجامعة هي التي تعد موارد بشرية، وطاقات هائلة، لها كفاءة وقادرة على تسيير المؤسسة، باختلاف نشاطها.

فالتكوين الجامعي بما يشمله من عناصر وآليات، وبرامج وطرق تدريس، هو السبيل في إعداد مورد بشري، قادر على مسايرة التحديات والتطورات السريعة، في مختلف الميادين، حيث أنه كلما تلقى المورد البشري تكوين جامعي مكثف وعالي، كلما اكتسب مهارات ومعارف جديدة، يوظفها في مجال عمله فيبدع فيه.

كما أن موضوع التكوين الجامعي والكفاءة المهنية يعتبر موضوع متعدد الخصوصيات، وذلك لاعتبار أن التكوين الجامعي أحد أهم المتغيرات التي تكون لها انعكاسات ودور هام في العمليات التنظيمية، كالخبرة والكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة والتي تعبر مؤشر يمكن لأي مؤسسة أن تستفيد منها من خلال تأهيلهم وتكوينهم العلمي لتلك الكوادر والإطارات المؤهلة.

فأهمية الدراسة تكمن في أن التكوين الجامعي الفعال الجيد من المتوقع أن يساهم في خلق إطارات وموارد بشرية ذات كفاءة مهنية فعالة فالمؤسسة.

#### 4. أهداف الدراسة:

- التركيز على وجود علاقة بين التكوين الجامعي والكفاءة المهنية، وحدود هذه العلاقة.
- معرفه مدى قدرة التخصصات الجامعية، في جعل الموظفين أو الموارد البشرية أكثر فعالية في آدائهم في المؤسسة.
- الكشف عن مدى تجاوب العملية التكوينية (برامج، طرق التدريس)، مع متطلبات المؤسسة ومجابهة التحديات المستقبلية.
- التعرف على مختلف المستويات الجامعية (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، ومساهمتها في إكساب الموظف مهارات وقدرات ومعارف جديدة.
- كما أن الهدف العلمي لهذه الدراسة يكمن في محاولة تطبيق الادوات والوسائل العلمية والمنهجية، لإعطاء صورة واقعية حول التكوين الجامعي ومدى مساهمته في زيادة الكفاءة المهنية والعلاقة بينهما.

## 5. تساؤلات الدراسة:

- كيف تؤثر التخصصات الجامعية للموظفين على زيادة فعاليتهم؟
- كيف تساهم العملية التكوينية في جعل الموظف أكثر ابداعاً؟
- كيف يتم مراعاة المستويات التعليمية عند بناء السلم الإداري؟

## 6. الدراسات السابقة:<sup>1</sup>

### 1.6 الدراسات العربية:

#### 1.1.6. الدراسة الأولى:

دراسة محسن عبيد منشد العارضي(2018): التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي في العراق، دراسة ميدانية في مدينة الديوانية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة القادسية، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، دراسات عليا.

#### أ- يتمثل ملخص اشكالية الدراسة في :

-تشغل قضية التعليم بمراحله المختلفة اهتمام المجتمع العراقي بجميع فئاته، ولقد انصب اهتمام الباحث على التعليم الجامعي بالذات لكونه المرحلة الاخيرة من مراحل التعليم إذ يلعب دوراً أساسياً في تشكيل رأس المال المعرفي للمجتمع و استناداً الى ما سبق يتحدد موضوع الدراسة في دراسة طبيعية العلاقات المتبادلة بين أنماط التعليم الجامعي وحالة الحراك الاجتماعي في العراق.

1- محسن عبيد منشد العارضي: "التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي في العراق" دراسة ميدانية في مدينة الديوانية، جامعة القادسية، العراق، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، الدراسات العليا، 2017، ص16.

ومنه نطرح التساؤل المركزي:

إلى أي مدى يسهم التعليم الجامعي في إحداث فروق جلية بين الأفراد، وهم في تحركهم هذا؟ وهل يسعون الى تكوين رؤية إيجابية اندماجية في المجتمع أم أنهم يسعون إلى تحقيق مصالحهم ومكاسبهم الشخصية؟

وينطوي تحت التساؤل المركزي تساؤلات فرعية عدة وهي:<sup>1</sup>

- هل هناك علاقة ايجابية بين التعليم والدخل؟
  - هل هناك علاقة ايجابية بين التعليم ونوع السكن؟
  - ما الآثار الناتجة عن التعليم بالنسبة للمجتمع من الناحية الاجتماعية؟
  - ما الآثار الناتجة عن التعليم بالنسبة للمجتمع من الناحية الاقتصادية؟
  - ما الآثار الناتجة عن التعليم بالنسبة للمجتمع من الناحية الثقافية؟
- ترتكز الدراسة على فرض أساسي هو: هناك علاقة ايجابية بين التعليم والحراك الاجتماعي، وينبثق من هذا الفرض الأساسي عدة فروض فرعية وهي:
- هناك علاقة ايجابية بين التعليم والمهنة.
  - هناك علاقة ايجابية بين التعليم والدخل.
  - هناك علاقة ايجابية بين التعليم وأسلوب الحياة.
  - علاقة ايجابية بين التعليم والمستوى الثقافي.
  - علاقة ايجابية بين التعليم والآثار الناتجة عنه بالنسبة للمجتمع.

1- محسن عبيد منشد العارضي: "التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي في العراق"، مرجع سابق، ص، ص



وقد اعتمدت هذه الدراسة على إستخدام أسلوب العينة التي تمثل المجتمع الأصلي، عينة من الدراسة الحالية هي عينة طبقية عشوائية، إذ اختيرت من ذوي المهن المتخصصة الثلاثة (الأطباء، المهندسين، المحامين) ذكورا وإناثا، بلغ عدد افراد العينة 327 مبحوثا ومبحوثة بواقع 101 مبحوثا ومبحوثة من فئة الأطباء، و 100 مبحوثا ومبحوثة من فئة المحامين بينما بلغت فئة المهندسين فقط 99 مهندسا ومهندسة تم استبعاد 27.

- اعتمدت هذه الدراسة على المقابلة الشخصية (مقابلة الباحث مجموعة من ذوي المهن المتخصصة) وأيضا على استمارة الاستبيان.

#### ب- المنهج الدراسي:

استخدمت هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة كونه أسلوب منهجيا مناسباً لهذه الدراسة.

#### ج- ومن أهم هذه النتائج المتوصل إليها ما يلي:<sup>1</sup>

بينت الدراسة الحالية أن التعليم وبالأخص التعليم الجامعي يشارك ويساهم فعليا في المحافظة على البيئة وتنمية وتوعية الأفراد حول هذه العملية كون البيئة هي العامل الأهم والفعال لكل مجتمع من خلال أثارها النفسية والاجتماعية التي تكون ضارة ومؤذية من جهة، ونافعة من جهة أخرى.

هناك علاقة قوية بين التعليم والحراك الاجتماعي ودوره في ترشيد الاستهلاك من خلال بناء قاعدة استهلاكية تعتمد على الخبرات العلمية والفنية والتقنية وفقا لاحتياجات وظروف المجتمع.

1- محسن عبيد منشد العارضي: "التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي في العراق" مرجع سابق، ص ص 16، 110.

يعتبر التعليم هو أحد وأهم مرتكزات التنمية الاجتماعية والاقتصادية كون هذه التنمية هي التي تعمل على رفع الحراك الاجتماعي وتكوين بنية تحتية جيدة ومناسبة تعمل على تطوير البلاد بكل مؤسساتها ومنظماتها للالتحاق بركب التقدم الحضاري والعمراني للمجتمعات كافة

إنّ للتعليم دورا هاما في تكوين الخبرة الادخارية المناسبة وزيادة الوعي الادخاري لكل فرد وما هي إيجابياته وفوائده من خلال الموازنة بين مدخولهم وسد احتياجاتهم إذ عمل التعليم الجامعي على اعداد عقول علمية منتجة وفعالة وقادرة على الاختراع والابتكار وزيادة المنافسة الاقتصادية العالمية وهذه هي القاعدة الاساسية لتحقيق الرّخاء الاقتصادي.

جعل التعليم الأفراد مرنين في التعاون والتعامل مع الآخرين، وزيادة الوحدة الوطنية والتماسك الاجتماعي من خلال معرفتهم بالقيم الاجتماعية الأصيلة والإيجابية والعمل على توطيد العلاقات الاجتماعية الطيبة وخلق فرد واعي متسامح قادر على التغلب على التفرقة العنصرية والحد منها.<sup>1</sup>

#### د- أما الاستفادة من هذه الدراسة تتمثل في:

-أن توصيات هذه الدراسة هي التي مكنت من بناء موضوع الدراسة.

وتمثلت هذه التوصيات في:

✓ يؤدي العليم الى تحقيق الكفاءة المهنية إذ تمحورت المرحلة الأولى من حيث الاهمية في محور الآثار الاقتصادية وذلك دليل على أن التعليم له دور ريادي

1- محسن عبيد منشد العارضي: "التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي في العراق"، المرجع سابق ، ص 192.113.

ومهم في تحقيق الكفاءة المهنية أي تحقيق القدرة الذهنية التي يمتلكها الفرد المتعلم على عكس الفرد الغير متعلم.

✓ كذلك للتعليم دور كبير في الصعود في السلم الاجتماعي من أجل حياة أفضل لذا احتلت المرتبة الأولى من حيث الأهمية للآثار الاجتماعية للتعليم، ومنه فإن التعليم العالي له دور في الرقي الإجتماعي.

### 2.1.6. الدراسة الثانية:

طارق محمد عبد الرحيم مهنا:<sup>1</sup> توظيف إستراتيجية التعليم الجامع لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة، وعلاقته برفع مستوى الكفاءة المهنية للمعلمين، مذكرة الحصول على درجة الماجستير في كلية التربية الاسلامية بغزة، كلية تربية، قسم أصول التربية، إدارة تربوية 2018.

#### أ-الإشكالية:

إن أهمية تطبيق استراتيجيات التعليم الجامع ومدى حاجة المدارس إليه موضوع هام وجدّي لا بد من تطبيقه في كافة مدارس الوطن، وذلك لأن عدد الأطفال الذين لم يلتحقوا بالمدارس الابتدائية سنة 2011 بلغت نسبتهم في فلسطين 16%، أي ما يعادل 2784 طالب حسب الاحصائيات، ومن خلال عمل الباحث في مجال التدريس ومعايشته لهذا الوضع، تولدت له فكرة هذه الدراسة للتعرف على دور توظيف التعليم الجامع في مدارس وكالة الغوث الدولية، وعلاقته بمستوى الكفاءة المهنية للمعلمين.

- ما درجة توظيف استراتيجيات التعليم الجامع لدى مديري المدارس لوكالة غوث الدولية بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين؟

1-، <https://library.iugazaudups/thesis.aspx> الثلاثاء 10مارس، الساعة 12:30.

- وبالنسبة لفروض الدراسة اعتمد الباحث على عدة فروض أهمها:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقدير عينة الدراسة لدرجة توظيف مديري المدارس وكالة غوث الدولية بمحافظات غزة لإستراتيجية التعليم الجامع لمتغير الجنس ( ذكر، أنثى).
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقدير عينة الدراسة لدرجة توظيف استراتيجية التعليم الجامع في رفع مستوى الكفاءة المهنية للمعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي ( بكالوريوس، دراسات عليا).
- توجد علاقة ارتباطيه بين درجة توظيف استراتيجية التعليم الجامع و مستوى الكفاءة المهنية للمعلمين.<sup>1</sup>

#### ب-مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من 8366 معلم و معلمة و تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من 30 معلم و معلمة اما العينة الاصلية تكونت من 440 فرد اي بنسبة 5.3% من مجتمع الدراسة.

وتم استرداد 386 استبانة اي نسبة 78.8%.

#### ج-منهج الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي.

1-، https://library.iugazaudups/thesis.aspx، الثلاثاء 10مارس، الساعة 12:30.

## د- نتائج الدراسة:

- درجة توظيف مديري مدارس وكالة غوث الدولية بمحافظة غزة الاستراتيجية للتعليم الجامع عن وجهة نظر المعلمين بلغ وزنها النسبي 71.13%.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) لدرجة توظيف مديري مدارس وكالة غوث الدولية بمحافظة غزة الاستراتيجية للتعليم الجامع تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث و لمتغير المؤهل العلمي لصالح الذين لديهم البكالوريوس.
- وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين درجة توظيف مديري مدارس وكالة غوث الدولية بمحافظة غزة الاستراتيجية للتعليم الجامع و مستوى الكفاءة المهنية للمعلمين.<sup>1</sup>

## هـ- الاستفادة من الدراسة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في بناء أداة الاستبانة.

## 2.6. الدراسات المحلية:

1.2.6. الدراسة الأولى:<sup>2</sup>

رياب أظي: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية باتتة (BEETEB) جامعة الحاج

1-، <https://library.iugazaudups/thesis.aspx> الثلاثاء 10 مارس، الساعة 12:30.

2-رياب اظي: "التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية"، دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية، باتتة، (B.E.E.T.B) مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص تنظيم وعمل، 2009 ص، ص 8.7.6.

لخضر باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والاسلامية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص تنظيم وعمل 2009.

### أ- الاشكالية:

"تشهد الحياة الاجتماعية، تغيرات اجتماعية وثقافية متعددة زادت من تعقدها وأصبحت المجتمعات تعتمد على مبدأ التخصص العلمي، وعلى هذا الأساس فإن الجامعة في أعلى هذا الهرم، لأنها تتحمل مسؤولية تخريج خريجها بالمعلومات والخبرة، والتي تزيد من قدراتهم وكفاءاتهم، وهذا ما يطرح عنصر الكفاءة كمطلب أساسي، لقبول مخرجات الجامعة وإطاراتها البشرية، وبهذا فالسؤال الذي يطرح نفسه هو:

طبيعة العلاقة بين الجامعة بتكوينها والمؤسسة الاقتصادية بمتطلباتها؟ هل هي علاقة تكاملية تبادلية؟

### ب- تساؤلات الدراسة:<sup>1</sup>

- التساؤل الرئيسي:

- هل يساهم التكوين الجامعي في تحقيق الكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية؟

- التساؤلات الفرعية:

- هل يحقق التكوين الجامعي الأداء الفعال للإطار في المؤسسة الاقتصادية؟
- كيف ينعكس التكوين الجامعي على نجاح العملية الاقتصادية للإطار، في المؤسسة الاقتصادية؟
- ما مدى مساهمة التكوين الجامعي في تحقيق المشاركة الفعلية للإطار في عملية إتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية؟

<sup>1</sup>- رباب اقطي: "التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية"، المرجع السابق، ص 98-99.

**ج- مجتمع الدراسة:**

اعتمدت الباحثة على وحدة للتحليل ممثلة في الموظفين، من خريجي الجامعة، وتم استبعاد كل من لم يمر بالجامعة، ولم تكن له شهادة جامعية، وتم تحديد وإحصاء 120 اطار، ومن هذا العدد تم أخذ 50% أي العينة ممثلة في 60 اطار، وبعد توزيع الباحثة للإستمارات، تم استرجاع 49 استمارة من أصل 60، وبذلك فالعينة الفعلية كانت نسبتها 40.83% وقد اعتمدت الباحثة العينة القصدية.

**د- المنهج المستخدم:**

اعتمدت الباحثة، في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، الذي يهدف لجمع الحقائق والبيانات، ومحاولة تفسيره لهذه الحقائق تفسيراً كافياً.

كما تم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية، في تحليل البيانات، التي تم جمعها عن طريق الاستمارة، الملاحظة، والمقابلة.

**هـ- نتائج الدراسة:**

تم التوصل لنتائج هذه الدراسة، في ضوء التساؤلات الدراسة:

**التكوين الجامعي والأداء الفعال للإطار في المؤسسة الاقتصادية:<sup>1</sup>**

- أكدت أغلبية مفردات العينة 53,05%، أن الأسلوب السائد في عملية التكوين بالجامعة، هو أسلوب المحاضرات، بعيداً عن الابتعاد عن النفس والتحليل العلمي.
- البرامج التكوينية يغلب عليها الجانب النظري، بنسبة 77.55%.

1- رباب اقطي: "التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية"، المرجع السابق، ص ص 99-101.

- التكوين الجامعي، غير كاف لأداء الإطار لعمله بنسبة 63.35% حيث أن طبيعة العمل داخل المؤسسة يفرض على خريج الجامعة تكوين خاص 79.60%.

#### التكوين الجامعي والعملية الاتصالية للإطار في المؤسسة الاقتصادية:

- فئة الإطارات متكونة باللغة الفرنسية، وهي لغة الإدارة بنسبة 44,90%.
- الأسلوب المفضل لدى الإطار في الاتصال بالإدارة، هو الأسلوب الكتابي بنسبة 57.15%.
- يفضل الإطار العمل الجماعي داخل المؤسسة بنسبة 93.88%.

#### التكوين الجامعي ومشاركة الإطار في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة

الاقتصادية: <sup>1</sup>

- مشاركة الإطارات في اتخاذ القرارات تكاد تكون منعدمة بنسبة 24.48%.
- أغلبية أفراد العينة 67.35% يرون ضرورة في المشاركة في اتخاذ القرارات.

مما سبق توصلت الباحثة الى الاجابة على الاسئلة الثلاث:

- يساهم التكوين الجامعي في الأداء الفعال للإطار.
- التكوين الجامعي ينعكس على نجاح العملية الاتصالية للإطار.
- التكوين الجامعي يمكن الإطار من المشاركة في اتخاذ القرارات.

<sup>1</sup>- رباب اقطي: "التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية"، المرجع السابق، ص ص 136-



و- الاستفادة من هذه الدراسة:

تعد الاستفادة من هذه الدراسة، من خلال تطوير الجانب النظري، وتزويده بالمعلومات خاصة فيما يتعلق بالفصل الأول، كذلك تمت الاستعانة منها من خلال صياغة التساؤلات الفرعية للدراسة، واخذ فكره حولها.

2.2.6. الدراسة الثانية:

دراسة عياش مرابط عزوز:<sup>1</sup> دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم في علم الاجتماع جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية.

أ- اشكالية الدراسة: اخترقت التكنولوجيا المعلومات كل مراحل العملية الانتاجية، حتى الإدارية منها، ماساهم في سرعة تبادل المعلومة، هذا ما زاد الاهتمام المؤسساتي بها وكذا العنصر البشري، من خلال رفع الكفاءات المهنية من خلال تكنولوجيا المعلومات، التي تعد حديثة العهد بالمؤسسة من جهة وعلاقتها بالعام من جهة أخرى وعلى أثر هذا كان التساؤل المركزي:

- إلى أي حد تساهم تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل؟

وتم الاعتماد في هذه الدراسة، على فرضية عامة مفادها:

- أن هناك علاقة ارتباطيه بين تكنولوجيا المعلومات والكفاءة المهنية للعامل وتندرج تحت هذه الفرضية ثلاث فرضيات جزئية:

<sup>1</sup> عياش مرابط عزوز: "دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل"، دراسة ميدانية بمؤسسة البريد والمواصلات سكيكدة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2016، 2017، ص 3، 4.

- هناك علاقة دالة بين درجة استخدام تكنولوجيا المعلومات ومعدل الكفاءة المهنية للعامل.

- كلما زاد تحكم العامل في تكنولوجيا المعلومات زادت كفاءته المهنية.

- تعد تكنولوجيا المعلومات المتغيرة، ذو مكانة عالية بين المتغيرات التقليدية للكفاءة المهنية.

استخدمت هذه الدراسة المتمحورة حول تكنولوجيا المعلومات والكفاءة المهنية للعامل، العينة العشوائية الطبقية، تمثلت في تقسيم المجتمع الى طبقات (الموظفين، الاطارات، المديرين)، أما العشوائية، فاختيار المفردات من كل طبقه بشكل عشوائي، وقد اختيرت العينة بنسبة تفوق 30% من إجمالي مجتمع البحث.<sup>1</sup>

#### ب- المنهج المستخدم:

حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي ، بغية اختبار فروض الدراسة، وقد كانت طريقة المسح بالعينة الطريقة المعتمدة لجمع بعض الحقائق.

وقد استخدم الباحث، تقنيات كثيرة، مثل الاستمارة، المقابلة، الملاحظة، والوثائق والسجلات، من أجل الإحاطة بالموضوع من مختلف جوانبه.

#### ج- نتائج الدراسة: في ظل الفرضية العامة:

صدق الفرضيات الجزئية الثالثة التي وضعت خدمة للتحقق من صدق الفرضية العامة حيث أن:

<sup>1</sup> عياش مرابط عزوز: "دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل"، المرجع السابق، ص ص04-186.

سير نتائج الدراسة الراهنة في ضوء الفرضية العامة، في نفس الاتجاه الذي حققته الدراسات السابقة، حيث انه تم الوصول إلى نفس النتائج، والإقرار بطبيعة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والكفاءة المهنية للعامل سواء في إطار تنمية الموارد البشرية، بصفة وفي إطار أداء العمل أو في مختلف المتغيرات ذات الصلة بالكفاءة المهنية للعامل.

- تحقيق الفرضية العامة، من خلال بعض الاسئلة المباشرة ذات الصلة بالفرضية العامة، وبين بينها.

- النتائج المحققة في الجدول الاخير، والمتعلقة باكثر العوامل تائيرا على تحسين الكفاءة المهنية للعامل، من بين كل المتغيرات التي تم طرحها للدراسة سواء الظروف المادية للعامل، الظروف الاجتماعية، العدالة في الترقية والحوافز والشعور بالانتماء الى جماعة العمل تبين انه:

-التحكم في تكنولوجيا المعلومات اكثر العوامل تائيرا على الكفاءة المهنية بنسبة 54% وهي نسبه تفوق النسبة المحققة في جميع المتغيرات الاخرى، وهذا راجع الى وعي العامل بالدور الفعال الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل، بالإضافة إلى أنه هناك دور إيجابي لتكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل.<sup>1</sup>

#### د- الاستفادة من هذه الدراسة:

- استفادت هذه الدراسة في الجانب النظري خاصة فيما يتعلق ببعض العناصر.

1- عياش مرابط عزوز : "دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل"، المرجع السابق، ص256.

## 3.2.6. الدراسة الثالثة:

دراسة شيماء مبارك:<sup>1</sup> دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي للمؤسسة الصناعية (أساليب التفسير كنموذج في المؤسسة الوطنية للملح-الوطاية-بسكرة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعه محمد خيضر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، بسكرة، 2014-2015.

## أ- ويتمثل ملخص اشكالية الدراسة في:

أن المؤسسة الصناعية تعيش داخل بيئة متعددة الأبعاد السياسية، اجتماعية، اقتصادية وثقافية، إذ أن إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة يحدث تغيرا في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بغية تحقيق الاهداف المسيطرة على أفضل صورة وذلك انطلاقا من أنشطة التسيير، والمتمثلة في التدريب والتحفيز وحسن أداء العمال.

انطلقت اشكالية الدراسة من تساؤل عام وكان مضمونه:

- ما هو الدور الذي تلعبه الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

1- شيماء مبارك: "دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي للمؤسسة الصناعية(أساليب التسيير كنموذج في المؤسسة الوطنية للملح-لوطاية-بسكرة)"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2015، 2014، ص ص 3-5.

وينطوي تحت التساؤل العام تساؤلات عدة وهي:<sup>1</sup>

- هل يساهم تدريب الكفاءات المهنية في تفعيل التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية؟
- هل تحقق المؤسسة التغيير التنظيمي من خلال أسلوب تحفيز العمال وتحسين مستوى كفاءاتهم الانتاجية؟
- هل تساعد جودة أداء العاملين على زيادة الكفاءات الانتاجية وتعمل على تغيير تنظيمي للمؤسسة؟

وفي هذا الصدد تمت صياغة الفرضية العامة كالتالي:

- تلعب الكفاءات المهنية دورا هاما في التغيير التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

وعلى ضوء هذه الفرضية تنطوي تحتها ثلاثة فرضيات يمكن تلخيصها في ما يلي:

- يساهم التدريب الكفاءات المهنية في تفعيل التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية.
- تحقق المؤسسة التغيير التنظيمي من خلال التحفيز الجيد للعمال وتحسين مستوى كفاءاتهم الانتاجية.
- جودة أداء العاملين تساعد على زيادة الكفاءة الانتاجية وتعمل على التغيير التنظيمي للمؤسسة.

1- شيماء مبارك: "دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي للمؤسسة الصناعية(أساليب التسيير كنموذج في المؤسسة الوطنية للملح-لوطاية-بسكرة)", المرجع السابق، ص ص6-8.

ب- منهج الدراسة:<sup>1</sup>

اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الشامل بمعنى ان المؤسسة تضم 100 عامل المعدل الاجمالي للعمال، اما العمال المختصين بالإنتاج فيقدر عددهم 40 عامل وبالتالي يتم اختيار العمال كلهم وذلك راجع للعدد القليل للعمال.

اعتمدت على استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الجوانب النظرية والميدانية:

اعتمدت هذه الدراسة على الملاحظة (كيفية سير العمل داخل الورشات الصناعية)، وكذلك المقابلة الشخصية مع بعض المسؤولين في المصالحات بمركب الملح-لوطاية-بسكرة وأيضا استمارة الاستبيان.

ج- وتوصلوا الى هذه النتائج التالية:

-تدريب الكفاءات المهنية يساهم في تفعيل التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية وذلك أن التدريب يعمل على مسايرة التغييرات التكنولوجية التسييرية وتحسين أداء المؤسسة وزيادة انتاجية عمالها بذلك يساعد على تحقيق تنمية شاملة لمواردها البشرية.

- المؤسسة تحقق التغيير التنظيمي من خلال التحفيز الجيد للعامل وتحسين مستوى كفاءتهم الإنتاجية، وهذا ما يدل على أن عملية التحفيز لها اثر بالغ الاهمية على الولاء التنظيمي للعامل بالمؤسسة الوطنية للملح، و بالتالي يؤدي ذلك الى احداث تغيير فيها.

- جوده أداء العاملين تساعد على زيادة الكفاءة الانتاجية وتعمل على التغيير التنظيمي للمؤسسة وذلك بتنمية وتفعيل التوجه لإرضاء العملاء.

1- شيماء مبارك: "دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي للمؤسسة الصناعية(أساليب التسيير كنموذج في المؤسسة الوطنية للملح-لوطاية-بسكرة)"، المرجع السابق، ص 256، 249.

-الإلتزام بمفاهيم ومتطلبات الادارة المالية السليمة، كما أن الأداء المتميز لكفاءات المؤسسة، وجب إدماج المؤسسة في المناخ التنظيمي المتغير وتنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين وتنمية آليات التفكير المنظومي والالتزام منهجية علمية في بحث المشكلات واتخاذ القرارات.<sup>1</sup>

د- أما الاستفادة من هذه الدراسة فتتمثل في:

-الاستفادة من فرضيات وكذا نتائج الدراسة مكاننا من إيجاد الأبعاد الجديدة لموضوع دراستنا، صف إلى ذلك الاستفادة من أسئلة الاستبيان.

## 7. تحديد مفاهيم الدراسة:

1.7. التكوين الجامعي: قبل التطرق لمفهوم التكوين الجامعي، لابد من تعريف كل

من التكوين والجامعة.

1.1.7. التكوين:

أ-لغة:

كَوْن الشيء ركه بالتأليف بين أجزائه، وتكوّن الشيء: حدث، وبه تكفّل ويقال كَوْنَه فتكوّن وتحرك.<sup>2</sup>

ب-اصطلاحاً:<sup>3</sup>

"يتمثل في العملية التي يتم من خلالها تعليم الأشخاص من المهارات وإعطائهم المعرفة أو السلوك اللازم، حتى يتمكنوا من تنفيذ مسؤولياتهم من خلال المقاييس المطلوبة".

1- شيماء مبارك: "دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي للمؤسسة الصناعية(أساليب التسيير كنموذج في المؤسسة الوطنية للملح-لوطاية-بسكرة)", المرجع السابق، ص300.

2- إبراهيم أنيس وآخرون: المعجم الوسيط، ج2، القاهرة، مجمع اللغة العربية، الطبعة الثانية، (د.س) ص 806.

3- باري كشواي: إدارة الموارد البشرية، مصر، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الثانية، 2006، ص118.

يشير هذا التعريف إلى أنّ التكوين ما هو إلا عملية تعليم الأشخاص (الموارد البشرية) وتزويدهم بمجموعة من المهارات (مهارات معرفية، عملية، اتصالية...)، وإكسابهم معارف والسلوك الواجب توافره في المتكون، حتى يتمكن من تنفيذ واجباته، بصورة دقيقة، وتحت المقاييس المطلوبة، (التخصصات، طريقة العمل، مدة انجاز المهام... وغيرها) . هو عبارة عن برامج مخططة، يتم توجيهها إلى الأشخاص في المنظمة بهدف إكسابهم معلومات ومهارات، وسلوكيات، معينة.<sup>1</sup>

-بمعنى هو عبارة عن الدورات التكوينية يتم تخطيطها بشكل مسبق والتي تستهدف تزويد الأشخاص بالمعارف ومهارات (مكتسبة) في المؤسسة.

### 2.1.7. الجامعة:

#### أ- لغة:

مجموعة معاهد علمية، تسمى كليات، تدرس فيها الآداب والفنون والعلوم (محدثة) وقدّر جامعة: عظيمة وجمعتهم جامعةً أمر جامع، وكلمة جامعةً كثيرة المعاني على إيجازها.<sup>2</sup>

#### ب- اصطلاحاً:

تعرف بأنها مؤسسة تقوم بصفة رئيسية على توفير تعليم متقدم لأشخاص على درجة كافية من النضج، يتصفون بالقدرة العقلية، والاستعداد النفسي، على متابعة دراسات متخصصة في مجال أو كثير من مجالات المعرفة".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - محمود عبد الفتاح رضوان: الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، مصر، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، 2013، ص 50.

<sup>2</sup> - إبراهيم أنيس وآخرون: المعجم الوسيط، ج1، القاهرة، مجمع اللغة العربية، الطبعة الثانية، (د.س)، ص135.

<sup>3</sup> - سعيد التل وآخرون: قواعد التدريس في الجامعة، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1997، ص29.



-خاصية هذا التعريف أنه يرى بأن الجامعة هي كل مؤسسة تعليمية، تهتم بتلقين الأفراد (القوى البشرية الناضجة) تعليماً متقدماً، وهؤلاء يتمتعون أولهم بقدرة عقلية، أي قدرة الاستيعاب لاكتساب المعارف، واتخاذ القرارات، أيضاً لهم الاستعداد النفسي، أي القابلية النفسية الذاتية لدراسة مجال معين من التخصصات، أو أكثر من مجال.

-"الجامعة من الزاوية الاجتماعية فهي عبارة عن جماعة من الناس، يبذلون جهداً للبحث عن الحقيقة، والسعي لاكتساب الحياة الفاضلة، وهي أيضاً تنظيم اجتماعي رسمي، يتم بداخلها تفاعل اجتماعي بين عناصرها المختلفة، من علاقات وقيم سائدة بين أطراف العملية التعليمية الجامعية"<sup>1</sup>

-خاصية هذا التعريف أنه يهتم بالجانب الاجتماعي، فيرى أن الجامعة هي تجمع من الناس، يسعون دائماً وراء الحقيقة، ضف إلى ذلك أنها نظام اجتماعي رسمي، أي أنها وحدة اجتماعية، معترف بها من طرف المجتمع، تخضع لقوانين، ويتم داخلها سلوك متبادل، ونقل الأفكار والقيم، من شخص لآخر، وتكون ضمن علاقات تجمع كل من (الطالب، الأستاذ، الإدارة الجامعية).

### 3.1.7. التكوين الجامعي:

#### أ-إصطلاحاً:

"ينظر للتعليم الجامعي على أنه عملية ملء فراغات معينة في سوق العمل بقوى بشرية، يتوقع أن تكون منتجة، وذات قيمة نفعية في الاقتصاد والتنمية "يركز هذا التعريف على أن التعليم الجامعي يهدف إلى تكوين قوى إنسانية، عالية الجودة، وملء تلك القوى

1- محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989، ص177.

في فراغات في سوق العمل، ومن المتوقع أن تكون قادرة على الإنتاج، وإحداث قفزة نوعية في الاقتصاد والتنمية".<sup>1</sup>

-كما يعرف بأنه التكوين التدريجي، ويشتمل على حجم من المعلومات، تتدرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب، ويهدف مجموع هذه المعلومات إلى إعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي أو تقني محدد، وينقسم هذا التكوين الى برامج وطرق تعليمية.<sup>2</sup>

-يركز هذا التعريف على اعداد المتكون حسب التصنيف والمستويات التعليمية مرحلة التدرج (الليسانس)، مرحلة ما بعد التدرج الأول (الماجستير) مرحلة ما بعد التدرج الثانية (دكتوراه) وسلط هذا التعريف الضوء على الجانب التطبيقي العلمي، ترجمة للجانب المعرفي الذي يكتسبه الطالب عن طريق (دروس، برامج، وسائل تعليمية) كل هذا الإحداث المتكون مؤهل قادر على التحكم في مجال علمي او تقني.

-"يقصد بالتكوين الجامعي تأهيل القوى البشرية، رفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي، وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا".<sup>3</sup>

-خاصية هذا التعريف أنه يرى أن للتكوين الجامعي وظيفتين وظيفة كامنة ووظيفة ظاهرة فالوظيفة الكامنة هي (وظيفة علمية) بالدرجة الأولى، تهتم بإعداد المتكونين اعدادا متقدما ورفيع المستوى، قادرين على التطبيق الصحيح للبحث العلمي، وتلقي المعرفة بل

1- رافدة عمر الحريري: القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2010، ص 227.

2- سعيد تغريد حسن: ورشة عمل بعنوان تأهيل الطلبة وتنمية قدراتهم للدخول في ساحه العمل، بتاريخ 25 /10 /2016، ص4.

3- المرجع نفسه، ص 04.

وإنتاجها وتطبيقها إمبريقيا، وهناك الوظيفة الظاهرة وهي (الوظيفة العملية)، أي القدرة على استغلال تلك المعارف لصالح المجتمع والدولة في جميع القطاعات والقطاعات .

### ب-التعريف الإجرائي للتكوين الجامعي:

التكوين الجامعي، هو تلك العملية التعليمية، التي يتم فيها إعداد وتحضير الطالب لمختلف المستويات التعليمية (ليسانس، ماستر، دكتوراه) وذلك لإكسابه وتزويده بمهارات وقدرات نظرية وتطبيقية من خلال مجموعة من البرامج والوسائل، وكذا التخصصات الموجودة في الجامعة بهدف إعداد كادر كفاء ذات مستوى عالي.

### 2.7. المؤسسة:

#### أ-لغة:

"من الفعل اسَّسَ، أي البناء أسسه، والأساس هو قاعدة البناء التي يقام عليها، وأصل كل شيء ومبدأه، والمؤسسة هي كل تنظيم يرمي الى الانتاج او المبادلة للحصول على الربح"<sup>1</sup>

#### ب-إصطلاحا :

"تعرف المؤسسة على أنها نظام مستقل، أنشئ من أجل غايات معينة ومحددة، حسب طبيعة المؤسسات"<sup>2</sup>.

يركز هذا التعريف على أنّ المؤسسة عبارة عن تنظيم له هيكله الخاص، ويعمل بشكل مستقل (ماليا واداريا)، والمؤسسة لها أهدافها الخاصة تسعى لتحقيقها، وتكون

1- إبراهيم أنيس وآخرون: المعجم الوسيط، ج2، مرجع سابق، ص 17.

2- منير نوري: تسيير الموارد البشرية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2014، ص 12.

مسطرة من قبل، وتكون تحت إطار طبيعة نشاطها (تجاري، خدماتي) ونوع تلك المؤسسة (اقتصادية، صناعية).

-هي مصطلح يطلق على الجماعة المشتركة في هدف خاص طويل الأمد، كالجماعة الاقتصادية أو الثقافية أو ما أشبههما، لها نظام خاص وروابط بين أفرادها وعمل خاص.<sup>1</sup>

خاصية هذا التعريف انه اجتماعي حيث ان المؤسسة مجموعة من الافراد يشكلون جماعة، تتسم بالتجانس، ووحدة الأهداف، وتكون طويلة الأمد (البقاء والاستمرارية) ومنه فإن أي مؤسسة أو جماعة معينه، سواء اقتصادية أو ثقافية لها نظام وعمل خاص بها .

### ج- التعريف الإجرائي للمؤسسة:

المؤسسة نسق من أنساق المجتمع، لها هيكلها الخاصة وتتمتع بالاستقلالية المادية، ولها أهداف محددة تسعى لتحقيقها كالبقاء والاستمرارية، وتحقيق أكبر قدر من الانتاج، ويختلف نشاطها حسب طبيعتها (مؤسسة اقتصادية، اجتماعية...الخ).

**3.7. الكفاءة المهنية:** قبل التطرق للكفاءة المهنية لابد من تحديد تعاريف للكفاءة.

**1.3.7. الكفاءة :**

**أ-لغة:**

"كفاء كافته على الشيء مكافأة، وكفاه: جراه، وقول حسان بن ثابت: "وروح القدس ليس له كفاء"، أي جبريل عليه السلام ليس له نظير، ولا مثيل له، والكفاء النظر وكذلك الكفاء".<sup>1</sup>

1- معن خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2006، ص269.

## ب-إصطلاحاً:

"الكفاءة هي الجدارة والمقدرة والمعرفة والمهارة التي تمكن الفرد من القيام بعمل معين على أحسن وجه، وعلى درجة عالية من الدقة وفقاً لمعايير محددة من طرف المؤسسة".<sup>2</sup>

يشير هذا التعريف إلى أن الكفاءة ما هي إلا مجموعة من المعارف والقدرات المعرفية والعلمية وأيضا المهارات التي تجعل الفرد قادراً على القيام بعمله بدرجة مهمة من الاتقان في الأداء وفقاً للنتائج المرجوة والأهداف المسطرة من طرف المؤسسة.

-الكفاءة أو الفعالية التي يوصف بها فعل معين، وهي تعكس استخدام أكثر الوسائل قدرة على تحقيق هدف معين، ولا تمثل خاصية فطرية، في أي فعل من الأفعال بل تحدد عن طريق العلاقة بين الوسائل المحددة والأهداف".<sup>3</sup>

يشير هذا التعريف إلى أن الكفاءة ملازمة للفعالية كبعد من أبعاد الكفاءة، بصفتها نشاط مكتسب يحدد العلاقة بين الموارد المتاحة والنتائج المرجوة، ويشترط أن تكون الموارد المتاحة أكثر قدرة.

1- ابن منظور (جمال الدين أبو الفضل): لسان العرب، عدد الأجزاء 15، بيروت، دار صادر، الطبعة الثالثة، 1414 هـ، ص 139.

2- عمار الطيب كشرود: معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة، لبنان، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، 2007، ص 120.

3- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2006، ص 161.

## 2.3.7. المهنة :

## أ- لغة:

"العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق، وممارسة ويقال مامهنتك: عملك، وهو في مهنة أهله في خدمتهم، وخرج في ثياب مهنته: في ثياب ما إستخرج من عنده من الجرى."<sup>1</sup>

## ب-إصطلاحا:

"تشير المهنة اذا أنها مرادفة للوظيفة حيث تعني مجموعة من الوظائف المتشابهة التي يكون لها مسمى عام معروف، والوظائف والمهن التي يمكن وصفها ليس على أساس المهام التي تتكون منها فقط بل يمكن وصفها ليس على أساس المهام التي تتكون منها فقط ، بل يمكن وصفها على أساس السمات و العناصر المرتبطة بها ، كالمهارة و المسؤولية و الدخل المحقق منها و مؤهلات الالتحاق بها "<sup>2</sup>.

خاصية هذا التعريف ان المهنة لا يتم وصفها على اساس المهام فقط، بل على اساس العناصر المكونة لها، كالسمات اي صفات المهنة وشاغل الوظيفة ايضا المهارة اي سرعة في انجاز المهام وبدقة اضافة الى المسؤولية تجاه نجاح او فشل العمل، كذلك الدخل المحقق من الوظيفة، فأداء الفرد مرتبط بالأجر المحدد، وأيضا تتكون من مؤهلات الالتحاق بها، أي المؤهلات الواجب توفرها في شاغل الوظيفة (مؤهلات شخصية، عملية، علمية، أدائية، فنية...).

1- إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، المجلد1، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الرابعة، 2004، ص890.  
2-جوردن مارشال: موسوعة علم الاجتماع، المجلد1، ترجمة محمد محمود الجوهري، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، الطبعة 2000، ص409.

"كما تعرف المهنة على أنها نتيجة أو نتائج مترتبة على نشاط اجتماعي أو سلوك، وغالبا ما ترتبط الوظيفة في العلوم الاجتماعية بالأنماط الثقافية، والبناءات الاجتماعية والاتجاهات"<sup>1</sup>.

خاصية هذا التعريف أنه يهتم بالجانب الاجتماعي، ويرى أن المهنة، هي نتيجة نشاط أو عمل ما، وهذا النشاط في علم الاجتماع له صلة بالأنماط أو مختلف الممارسات الثقافية لكل مجتمع، أي التقاليد، القيم، القواعد، اللغة، وكذلك ترتبط بالبناءات الاجتماعية أو الأبنية والنظم أو الأنساق الفرعية مثل الأسرة...

أي أن المهنة لها ارتباط وثيق بما يحدده المجتمع.

### 3.3.7. الكفاءة المهنية:

أ- لغة: الكفاءة في المعاجم اللغوية تعرف بأنها المماثلة في القوه والشرف، ومنها الكفاءة في العمل، أي القدرة عليه وحسن تصرفه، والكفاء هو القادر على تصريف العمل"<sup>2</sup>.

### ب- إصطلاحا:

"تعني قدرة الفرد على القيام بالأدوار والمهام والواجبات المنوطة به، على الوجه الامثل، وبشكل متقن، بحيث يمكن قياس هذه الكفاءة من خلال الأداء، الذي يظهره في سلوكه المهني"<sup>3</sup>

1- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص 173.

2- سحر عبد الفتاح خير الله، أمينه محمد مختار: الكفاءة الاجتماعية لذوي الاعاقة العقلية برامج إرشادية للآباء والمعلمين، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 2013، ص 120، 121.

3- سعيد جاسم الأسدي: التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية(المعلم، المدير، المشرف)، عمان، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2016، ص81.

-خاصية هذا التعريف هي إمكانية الفرد على القيام بأدواره ومهامه ومسؤولياته المنوطة به، التي تكون محددة من طرف المؤسسة ويتوقع أن يؤديها بإتقان وجدارة، ضف إلى ذلك أن الكفاءة المهنية كسلوك تظهر في الأداء ويمكن قياسها.

"وتعرف على أنها قدرة الفرد، على اختيار وتنظيم مجموعة من القدرات، والمعارف المناسبة، لوضعية مهنية معينة".<sup>1</sup>

-يشير هذا التعريف الى إمكانية الفرد على اختيار غير إجباري، بمعنى وجود بدائل وإمكانية الاختيار من بدائل وتنظيم، أي تحديد وتنسيق القدرات(الجسدية، الذهنية، النفسية) والمعارف (المهارات والمعلومات) داخل إطار حقله المهني.

"الكفاءة المهنية مفهوم عام يشمل القدرة، على استعمال المهارات والمعارف الشخصية، في وضعيات جديدة، داخل اطار حقله المهني، كما تتضمن ايضا تخطيط العمل وتنظيمه، وكذلك الابتكار والقدرة على التكيف مع نشاطات عادية، كما ان الكفاءة المهنية، تتضمن المزايا الفردية الضرورية للتعامل مع الزملاء، الإدارة والمواطنين"<sup>2</sup>.

من خصائص هذا التعريف أن الكفاءة المهنية تتعلق بالمهارات وكيفية استعمالها الأمثل، والمعارف الشخصية التي يمتلكها الفرد، والتي اكتسبها من خلال مساره، وكيف يستغل تلك المعارف في أداءه، كما أن الكفاءة المهنية متعلقة أيضا بالابتكار كبعد من أبعادها، حيث أنّ العامل الكفاء هو القادر على ابتكار افكار جديدة ومبدعة بالتكيف مع مختلف النشاطات، كذلك هناك جانب العلاقات الانسانية في ذلك(العلاقات مع الزملاء).

1- أمال البشري: "الكفاءة المهنية بين التكوين والممارسة"، مجلة الأمن الوطني، عدد خاص 171، شعبان 1417، ص133.

2- نادر فتحي قاسم: "الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية"، مجلة كلية التربية عين الشمس، الجزء 1 العدد 686-39، مصر، 2015 ، ص687.



"وتعرف على انها القدرة على ممارسة عمل أو مهنة، أو مجموعة من الأعمال نتيجة بعض العناصر مثل المؤهل، والخبرة العلمية، الناتجة عن ممارسة فنية وتطبيقية لمدة تكفي الحصول على هذه الخبرة، والقيام ببحوث علمية ونشرها".<sup>1</sup>

يشير هذا التعريف إلى أنها تتضمن القدرة البدنية والنفسية على ممارسة العمل بمختلف أنواعه، أيضا ترتبط بمجموعة من العناصر الواجب توفرها في العامل مثل المؤهلات التي تسمح له بانجاز عمله، والخبرة من خلال الممارسة الفنية والتطبيقية(ميدانية)، أي أن الكفاءة المهنية مكتسبة من خلال الممارسة والخبرة.

تعرف الكفاءة المهنية، تلك الكفاءة المتعلقة بالوظائف المرتبطة بالمهنة التي يقوم بها شخص ما وعندئذ يطلق على هذا الشخص بأنه كفاء<sup>2</sup>

يشير هذا التعريف إلى أن الكفاءة المهنية، هي كل كفاءة متعلقة بالمهنة، التي يقوم بها الفرد، حيث أن الكفاءة تظهر في المهنة، وكذا تسمى الكفاءة المهنية، والشخص الكفاء هو الذي يمتلكها.

"تعرف المجموعة المهنية الفرنسية MEDEF، بالقول الكفاءة المهنية هي تركيبة من المعارف والمهارات، والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار المحدد"<sup>3</sup>

بمعنى أن هذا التعريف للكفاءة المهنية، يرى بأنها تتشكل من توافر مجموعة من المهارات والمعارف والخبرات (ما اكتسبه خلال مساره المهني)، والتي تترجم الى تصرفات وأعمال ونشاطات، في ميدان العمل، ويمكن ملاحظتها وتكون في إطار محدد.

1- ابراهيم الحسن الحكمي: "الكفاءات المهنية المتطلبة للاستاذ الجامعي(من وجهه نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات)"، مجلة الخليج العربي، جامعة أم القرى، فرع الطائف، العدد90، السعودية،(د.س) ص12.

2- عياش عزوز مرابط: الكفاءة المهنية، دار اقرا للكتاب، (د.س)، ص06.

3- رحيم حسين: "التغيير في المؤسسة ودور الكفاءات مدخل النظم"، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر، العدد07، فيفري 2005، بسكرة، ص12، 13.

**ج- التعريف الإجرائي للكفاءة المهنية:**

هي توليفة من المعارف والقدرات التي يمتلكها الفرد، ويستعملها لإنجاز النشاطات المهنية المطلوبة، ومنه في إطار محدد بدقة وفعالية وسرعة انجاز ويتم ملاحظتها وقياسها من خلال أدائه في العمل.

# الفصل الثاني:

الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة

أولاً: التطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر.

ثانياً: أهمية وأهداف التكوين الجامعي.

ثالثاً: أسس ووظائف التكوين الجامعي.

رابعاً: مقومات التكوين الجامعي.

خامساً: العوامل المؤثرة في التكوين الجامعي.

سادساً: النظريات المفسرة للتكوين الجامعي.

سابعاً: علاقة التكوين الجامعي بالكفاءة المهنية.

**تمهيد الفصل:**

يعتبر التكوين الجامعي ركيزة من ركائز التعليم وهو في قمة الهرم التعليمي وذلك راجع لأهميته الكبيرة في تخريج خريجين مؤهلين ومبدعين وفيهم ميزات لا تتوفر إلا في الطالب الجامعي من مهارات ومعارف ومعلومات وخبرات وغيرها وهذا ما سنتطرق اليه في هذا الفصل.

## أولاً: التطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر:

إن الجامعة الجزائرية اليوم تمثل وتعكس اوضاع المجتمع، الذي يعتبر كنسق كلي يتضمنها ويحتويها، فكلاهما حصيلة لتاريخ ديناميكي، فالجامعة الجزائرية بهياكلها ونمط تسييرها اليوم، ماهي إلا نتاج لتحولات تاريخية.

كانت الجزائر قبل الاستقلال تملك جامعة واحدة، هي جامعة الجزائر، والتي تأسست في 1877، وتعد أول جامعة، وأعيد تنظيمها سنة 1909، خدمة لأغراض استعمارية، ولتكون نسخة طبق الأصل للجامعة الفرنسية التقليدية.

وكانت تضم اربع كليات (الأدب، الحقوق، العلوم الطبية)، وما ميز التعليم في هذه الفترة انه كان باللغة الفرنسية، وبعد الاستقلال مباشرة بقت الجزائر تسير بنفس الأسلوب الذي تركه الاستعمار، فرنسية في برامج التعليم، وهيئة التدريس، وحتى أساليب وأنظمة الإمتحانات، وبقيت بهذا المنطلق الى غاية اعلان قرار إصلاح الجامعة الفرنسية عام 1965، إذ تم الإقتداء بها.<sup>1</sup>

### 1. المرحلة الأولى: مرحلة التسيير الذاتي (1962-1969):

"تميزت هذه المرحلة بتسيير ذاتي، مسايرة للأمر الواقع، نظرا للفراغات الموروثة، وذلك بالرغم من الوعي بضرورة إصلاح كل القطاعات، وبالنسبة للتربية والتكوين، فإنه الرغبة كانت تنتج نحو إخضاعها لنموذج التنمية المتبعة، ضمن التوجه السياسي والاقتصادي للبلاد.

<sup>1</sup> -هنا عزي: "التكوين الجامعي وتأثيره على تنمية الموارد البشرية دراسة ميدانية بدار الشباب سكانسكا جدي عبد الجليل"، مذكرة ماستر، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، تخصص تنظيم وتنمية، 2013، ص31.

وقد شهدت هذه المرحلة إنشاء أول وزارة مختصة بالتعليم العالي والبحث العلمي، وكان مجموع طلاب الجامعات في الجزائر خلال 1962-1963 حوالي 2725 طالب وطالبة، ثم تطور هذا العدد ليصبح 7478 في 1966-1967.

كما تميّزت هذه المرحلة بالتصحيح الثوري 1965، والسيطرة الكاملة على الأوضاع السياسية خاصة، حيث تم إجراء أول إحصاء سنة 1966، والذي أعطى خلفية على الواقع الاجتماعي للجزائر.

ويمثل المخطط الثلاثي بداية المرحلة التخطيطية، التي تضمنت السياسة المنتهجة لتسيير شؤون البلاد، وفي نهاية هذا المخطط تم إنشاء أول لجنة وطنية لإصلاح التعليم الجامعي بصفة رسمية<sup>1</sup>.

إلا أن إعطاء الأولوية للجانب السياسي والاقتصادي، جعل من الصعوبة الانتقال الفعلي من الخطاب إلى الممارسة الفعلية للإصلاح في التعليم، وعليه وجب انتظار سنوات على الأقل لإرساء جو ملائم للشروع في الإصلاح الرسمي، رغم أن النصوص الرسمية من ميثاق طرابلس، وميثاق الجزائر كانت واضحة فيما يتعلق بالجانب التربوي والثقافي، ومحاولة النهوض بالموارد البشرية.

وقد التحق بمؤسسة الجامعة، مع البدايات الأولى للاستقلال، كل من تحصل على شهادة البكالوريا، أو نجح في الدخول للكلية، وهناك ثلاث فروع:

- فرع الكليّة، والذي اسندت إليه مهمة إعداد الباحثين، والإطارات العليا.
- المدارس العليا والمعاهد الجامعية، والتي يتخرج منها الطالب بشهادة في التكوين العالي.

1-رباب اقطي: "التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية باتنة (B.E.E.T.B)" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص تنظيم وعمل، 2009، ص 39-40.

- مدرسة النورمال العليا، والتي تهتم بعملية تكوين أساتذة التعليم الثانوي<sup>1</sup>.

أما فيما يخص الشهادات، وفترات الدراسة في هذه الفترة فكانت كما يلي:

- الليسانس: وتدوم ثلاث سنوات، بنظام سوي للمواد، ويتحصل الطالب عقبها على الشهادة.
- شهادة الدراسات المعمّقة: وتدوم سنة واحدة، مع التركيز فيها على منهجية البحث، إلى جانب أطروحة مبسطة نسبياً، لتطبيق ما جاء في الدراسة النظرية.
- شهادة دكتوراه من الدرجة الثالثة: وتدوم سنتين على الأقل.
- شهادة دكتوراه دولة: وتصل مدة تحضيرها إلى خمس سنوات.

كما تميزت هذه المرحلة بفتح جامعات بالمدن الرئيسية، حيث فتحت جامعة وهران سنة 1965، وجامعة قسنطينة 1967، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين بالعاصمة، وجامعة عنابة، والجامعة الإسلامية الأمير عبد القادر بقسنطينة 1984<sup>2</sup>.

## 2. المرحلة الثانية: الشروع بالإصلاحات وتنظيم الجامعة (1970/1978) :

تزامنت هذه المرحلة مع ظهور المخطط الرباعي الأول (1970/1973)، وحتى نهاية المخطط الرباعي الثاني (1974/1977)، وتقرر إصلاح التعليم الجامعي وتأسست وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، لتأخذ على عاتقها مهمة إصلاح الجامعة<sup>3</sup>.

1- صباح غربي: "دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية، 2013. 2014، ص 93.

2- المرجع نفسه، ص 94.

3- رباب أقطي: "التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية بانتة، (B.E.E.T.B)", مرجع سابق، ص 41.



وما ميز هذه المرحلة هو ادماج الجامعة الجزائرية، في سياق حركة التنمية الشاملة، جزارة المؤطرين والمكونين، ديموقراطية التعليم وتعريبه، التأكيد على التوجه العلمي والتكنولوجي، والتركيز على التكوين الكمي والنوعي كضرورة لسد حاجات البلاد.

وخلال هذه المرحلة فتحت مراكز جامعية في كل من البليدة، تيزي وزو، بسكرة، أم البواقي، بجاية، كما شهدت ارتفاع عدد الطلبة، حيث في بداية 1970-1971، في مستوى التدرج الجامعي 23413 طالب ليرتفع في 1977-1978 الى 51510 طالب وطالبة، ويبلغ عدد المتخرجين 5928 طالب و816 طالبة، وتمثلت اهم الشهادات في هذه المرحلة:

- مرحلة الليسانس: او مرحلة التدرج وتدوم اربع سنوات.
- مرحلة الماجستير: تدوم سنتين، سنة تضم المقاييس النظرية والمناهج وسنة تكمل بإنجاز بحث يقدم في صورة مذكرة او رسالة.<sup>1</sup>
- "مرحلة الدكتوراه: تدوم خمس سنوات.

" كما انه في هذه المرحلة، شهدت ارتفاع للوافدين، وفتح المجال أمام المرأة الجزائرية، ويدل ذلك على أنّ الجامعة الجزائرية أثمرت، وبدأت تعتمد فعلا على سواعد خريجيه، في مرحلة شهدت بداية الإصلاحات.

1- نصر الدين غراف: "التعليم الالكتروني مستقبل الجامعة الجزائرية دراسة في المفاهيم والنماذج"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم المكتبات، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، علم المكتبات، 2011، ص58.

## 3. المرحلة الثالثة: (1978-1989)

ما ميزت هذه المرحلة هو وضع الخريطة الجامعية، التي تنظم القطاع بغية التحكم في التوافد الطلابي، وترشيد توزيعه في إطار توحيد المنظومة الجامعية، وانتهاج سياسة نسقية تكاملية بين مختلف المؤسسات الممثلة للمجتمع، والمستخدمة للموارد البشرية، وكذا تحسين فعالية المحتوى التكويني والتعليمي، للوصول إلى استعمال أفضل للإمكانات، والوسائل المادية والبشرية، إضافة إلى مراجعة معايير التوجيه الجامعي، ونظام التخصصات، وكذا مضامين المنهاج الجامعي وإنشاء شبكة للمراكز الجامعية، في مختلف أرجاء الوطن.<sup>1</sup>

ولوحظ تزايد في هذه الفترة في عدد الوافدين إذ قدر سنة 1985-1986 مستوى التدرج ب 122084 طالب و 41558 طالبة وعدد المتخرجين 14097 طالب متخرج و 5068 متخرجة، ليزداد سنة 1988-1989 ب 161464 و 57688 طالب وطالبة الشيء الذي أدى إلى تزايد الطلبة، ونقص المكونين، وعدم كفاءة نظام التوجيه الجامعي".

## 4. المرحلة الرابعة: مرحلة ضغوطات الانفتاح الاقتصادي

"كغيرها من المؤسسات الاجتماعية، لم يكن ممكنا للجامعة الجزائرية، أن تنعزل عن مؤثرات وضغوطات التوجه الاقتصادي، الذي فرضته جملة من الظروف والحقائق، بغرض خلق الانسجام والتكامل النسقي بين مؤسسة الجامعة وباقي المؤسسات الاقتصادية.

في إطار تحسين نوعية التكوين، تم منذ 1994 ضبط استراتيجية جديدة من قبل الوزارة، تستند على مبادئ أساسية، تتلخص في أن التعليم الجامعي ينبغي أن تتمتع مؤسساته باستقلالية أكبر في ممارسة نشاطها، وأيضا تحقيق الجانب النوعي للتكوين والانتقال من الكم

<sup>1</sup> -نصر الدين غراف: "التعليم الإلكتروني مستقبل الجامعة الجزائرية دراسة في المفاهيم والنماذج"، مرجع سابق، ص 59.

إلى الكيف، والتفكير في الطرق التدريسية، وإعادة النظر فيها، وفي هذا الصدد تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات التي تصب في سياق التطابق مع المحيط مثل:

- إعادة النظر في برامج التكوين العالي، وفقا للاحتياجات الفعلية للسوق.
- إدراج مواد تكميلية أو اختيارية، في برامج التكوين الى جانب مواد التخصص الاجبارية.<sup>1</sup>
- وضع طريقة جديدة للتوجيه قبل وبعد التكوين.
- إنفتاح الجامعة على المحيط العالمي والوطني، كذا التكيف مع الحقائق الاجتماعية و الاقتصادية، حتى تتمكن من تطوير المجتمع.

ولإخراج الجامعة الجزائرية، من الأزمة التي تمر بها لا بد من توفير الإمكانيات البيداغوجية والتعليمية التي تسمح لها بالاستجابة لتطلعات المجتمع، وهذا ما ترجمه مشروع إصلاح الجامعة، في هيكلته الجديدة لنظام "LMD" أي ليسانس، ماستر، دكتوراه، وهو عبارة عن هيكل تنظيمي، تعليمي، مستوحى من الدول الأنجلوسكسونية، وهو مطبق حاليا في الجزائر، وهذا النظام تبنته الجزائر، كبديل للنظام الكلاسيكي، وذلك لحل بعض المشاكل كالرسوب، البقاء طويلا في الجامعة، صعوبة نظام التقييم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> رباب أظي: "التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والإقتصادية باتنة (B.E.E.T.B)", مرجع سابق، ص45.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص46.

## ثانيا: أهمية وأهداف التكوين الجامعي

## 1. أهمية التكوين الجامعي:

يعد التكوين الجامعي من أهم أنواع التكوين، لأنه يرتبط بالمرحلة النهائية والعليا في هرم التعليم، ويتوقف عليه اعداد كوادر و تخريج كفاءات، تتمتع بقدر عالٍ من المعارف والتقنيات.

مهمة التكوين الجامعي هي تكوين الطاقات الفكرية وبلورتها، ودفعها نحو الحياة العملية لاستثمار تلك الطاقات.

إن أهمية التكوين الجامعي تكمن في أنه عملية ملء فراغات معينة، في سوق العمل بقوى بشرية، يتوقع أن تكون منتجة وذات قيمة نفعية في الاقتصاد والتنمية.<sup>1</sup>

ويجدر الإشارة إلى أن التكوين الجامعي، لا يقتصر موضوعه وأهميته على مجال العلماء والتكنولوجيين فقط، بل هو مجال اجتماعي عام أي إنتاج قوى بشرية متعلمة تعلميا وتقنيا، تستطيع به مواكبة التطور الحاصل.

وإذا كان للتعليم بصفة عامة دور بارز في التنمية والتقدم، فإن التكوين الجامعي بصفة خاصة أكثر أهمية ولزوما بهذا الدور، خاصة وأنه يعدّ أفرادا للانخراط في سوق العمل، ويزودهم بمهارات لا يكتسبها إلا المتكونون والمختصون في تلك المجالات.

كما تكمن أهمية التكوين الجامعي، في أنه المحرك الأساسي لتعليم و تثقيف المجتمع، بل ويتعدى ذلك إلى إحداث تغيير اجتماعي جوهري، يحقق التغييرات الاجتماعية والسياسية، على

<sup>1</sup> -هاشم فوزي العيادي، يوسف حجيم الطائي: التعليم الجامعي من منظور إداري قراءات وبحوث، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011، ص41.

اساس عقلانية العصر بحيث يحدث تغييرات في حياة الفرد ويغير طريقة تفكيره، وعلاقته بالمجتمع".<sup>1</sup>

حيث أن جوهر التكوين الجامعي، ليس تعليماً يخزن معلومات في أذهاننا، وليس تعليماً يستهدف تحويل عقول الموارد البشرية إلى معاجم أو قواميس لغوية، بل هو تعليم للتحكم في المحيط في خلال تحويل الموارد البشرية إلى موارد مبدعة وكفوءة، قادرة على التعامل مع المعلومات تعاملًا منتجًا خصبًا، عن طريق جمع وتصنيف وتفسير المعلومات التي أصبحت متوافرة، بفضل الثورة المعلوماتية، إلى حد بلوغ درجة الكفاءة المهنية، داخل عالم الشغل أو المؤسسات باختلاف نشاطها.

## 2. أهداف التكوين الجامعي:

- تكوين أكبر عدد ممكن من الأطارات لتلبية حاجات كل قطاعات التنمية، باستخدام أكثر الوسائل فعالية وملائمة لواقع البلاد وتطلعاته.
- أن يصبح التكوين واحد من الاستثمارات الأساسية السريعة، في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.<sup>2</sup>
- رعاية النهج الديمقراطي، وتعزيزه بما يضمن حرية العمل الأكاديمي، وحق التعبير واحترام الرأي الآخر، والعمل بروح الفريق وتحمل المسؤولية، واستخدام التفكير العلمي الناقد.
- توفير البيئة الأكاديمية والبحثية والنفسية والاجتماعية، الداعمة للابداع والتميز والابتكار وصقل المواهب.

<sup>1</sup>-هاشم فوزي دباس العيادي، يوسف حجيم الطائي: إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2007، ص31.

<sup>2</sup>-محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية مساهمة في تحليل وتقييم نظام التربية والتكوين والبحث العلمي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، (د.س.)، ص208.

- تنمية الاهتمام في مجالات العلوم والآداب والفنون.
- تنمية المام الدارسين بلغة اجنبية واحدة على الاقل في ميادين تخصصهم، واكسابهم مهارات مناسبة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تلك الميادين، وذلك من أجل الاستفادة منها لاحقاً، في شغل مناصب عمل.
- تطوير التعليم والتعلم الالكتروني online.
- بناء نواة علمية تقنية وطنية، قادرة على تطوير البحث العلمي.
- إيجاد ارتباط مؤسسي وثيق بين القطاعين العام والخاص من جهة، ومؤسسات التعليم الجامعي والعالي من جهة أخرى، للاستفادة من الطاقات المؤهلة عن هذه المؤسسات في تطوير هاذين القطاعين<sup>1</sup>.
- إعداد المتخصصين ذوي المستوى الرفيع في المهن المختلفة سواء في قطاع الانتاج أو الخدمات، الأمر الذي من شأنه تحريك طاقات المجتمع، ودفعها بما يكفل تحقيق التقدم.
- زيادة مجال البحث العلمي، والقيام بمختلف أنواع البحوث، وفي شتى القطاعات بهدف الوفاء بحاجات المجتمع ومتطلباته، وكذا حل ما يعترضه من مشكلات حلاً مبني على اسس علمية سليمة<sup>2</sup>.
- إعداد الفرد مهنيًا وتدريبه على مهنة معينة، أو تخصص معين، قصد رفع كفاءته المهنية واكتسابه معارف ومهارات جديدة وتمكينه من حسن استغلالها واستثمارها في مواقع عمل

<sup>1</sup>- نعيم إبراهيم الظاهر: ادارة التعليم العالي، اريد الأردن، عالم الكتب الحديث، 2013، ص28-29.

<sup>2</sup>-أحمد حسين اللقائي: "دراسات في التعليم الجامعي"، مجلة غير دورية تصدر عن مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين الشمس، القاهرة، عالم الكتب، (د.س)، ص14.

مختلفة، وفي أقل وقت ممكن مع مساعدة الفرد على إدراك وفهم العلاقة بين عمله وعمل الآخرين من جهة، وهدف المؤسسة المستخدمة له من جهة أخرى.

- إتاحة الفرص للفرد المتكون للتقدم سواء في شكل أجر مرتفع ومنصب وظيفي أفضل وذلك من خلال اجادته للعمل، وبالتالي يرتقي لدرجة الكفاءة المهنية وبالتالي التقليل لحاجته للإشراف.

- يهدف التكوين الجامعي الى تزويد المتكونين بمعارف ومهارات وقدرات جديدة لم يكن يعرفها من قبل، الشيء الذي يساهم في زيادة خبرته عندما يشغل منصب عمل معين، ويوظف تلك المعارف ليصل لدرجة الكفاءة المهنية و ينهض بالإنتاج كما وكيفا.

- يهدف التكوين الجامعي لتكوين طلبة دون كفاءات وقدرات، تجعلهم مؤهلين لمواجهة كل ما هو غامض وجديد، الشيء الذي يخلق عندهم الكفاءة المهنية في مناصب العمل.<sup>1</sup>

### ثالثا: أسس ووظائف التكوين الجامعي

#### 1. أسس التكوين الجامعي في الجزائر:

"هناك أربعة أسس ترتكز عليها سياسة التعليم في الجزائر، وكذا المنضومة التربوية بصفة عامة وتتمثل فيما يلي:

<sup>1</sup> - أحمد حسين اللقائي: دراسات في التعليم الجامعي، مرجع سابق، ص14.

### 1.1. ديمقراطية التعليم العالي:

إن تعميم التعليم الأساسي واجباريته مع مجانيةته إلى جانب التطور والحراك الاجتماعي للجزائر أديا الى فتح ابواب المدارس بنسبة مرتفعة من الأطفال، مما أدى إلى وصول أعداد كبيرة من الطلبة الى التعليم الجامعي، كما أن الرغبة في التوسع السريع في هذا القطاع الحيوي ادى الى انتشار الجامعات والمعاهد الوطنية والمدارس العليا في مختلف مناطق الوطن، ويقصد بديمقراطية التعليم العالي تحقيق الأمور التالية:

- إتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين الذين انهوا بنجاح دراستهم الثانوية، كل حسب كفاءته العلمية بغض النظر على مكانته الاجتماعية".<sup>1</sup>
- "ربط القطر الجزائري بشبكة واسعة من الجامعات والمعاهد العليا، تتعدد معها مراكز توزيع العلم والثقافة والتكنولوجيا في كل جهات الوطن.
- توفير الرعاية الاجتماعية والاقتصادية ( المنح، المطاعم والسكن...) لأبناء المجتمع المتوسطة والفقيرة، حتى يتمكنوا من الاستفادة من فرص التعليم الجامعي وتقديم الرعاية خاصة للمتفوقين منهم".<sup>2</sup>

### 2.1. الجزائر:

اعتمدت الجزائر في السنوات الأولى للاستقلال على الاطارات الأجنبية في اطار تقني، إضافة إلى حداثة الجامعات الجزائرية وقلة دراسات ما بعد التدرج فيها، والرغبة في الجزائر السريعة مع تلبية متطلبات الجامعة الجزائرية من الأطر العليا دون اللجوء الى التكوين في

<sup>1</sup>-علي أحمد بومعزة: "تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج للجامعة الجزائرية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، قسم علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، 2009-2010، ص87-88.

<sup>2</sup>-المرجع نفسه، ص88.



الخارج، ويعتمد مفهوم الجزارة على الاستبدال التدريجي للإطار الاجنبي ليتماشى مع الواقع اما من حيث المناهج فقد احدث الاصلاح انقلابا في الطرق التقليدية الموروثة، وعرضها بأساليب جديدة مثل طريقة التكوين المندمج، والمراقبة للمعارف وتدعيم حصص الأعمال التطبيقية داخل كل وحدة، والتخلي عن الأسلوب التقليدي والإلقاء مع اعتبار الوحدة الدراسية مجموعة متناسقة من المعارف والمهارات، التي تشكل مع غيرها من الوحدات حصيلة كمّية وكيفية اجرائية يمكن توظيفها داخل عدد من الاختصاصات، وبهذا عمل هذا المبدأ على جزارة نظام التعليم الجامعي وخطته ومناهجه، وكذا الاطارات الجامعية واختبار أهداف التعليم ومتطلباته.<sup>1</sup>

### 3.1. التعريب:

التعريب يأتي في الأولويات التي يحرص المجتمع الجزائري عليه، لأنه يحقق أحد مقومات الشخصية الوطنية، وهو ضرورة استعادة اللغة العربية لمكانتها التاريخية والطبيعية في التعليم الجامعي في الجزائر، والتهميش من طرف الاستعمار الفرنسي ويرتكز التعريب في اطاره العام على ما يلي:<sup>2</sup>

- تشكل اللغة العربية أداة من الأدوات الأساسية التي كونت شخصيتها التاريخية، كما هي لغة ثقافتنا وينبغي أن تكون بالضرورة لغة حياتنا الاقتصادية والاجتماعية.

- تعميم استعمال اللغة العربية في كل المجالات، ولقد عملت السلطات السياسية في الجزائر على إحلال اللغة العربية، باعتبارها أحد مقومات الشخصية الوطنية، وهكذا فقد عربت العلوم الإنسانية والاجتماعية تعريبا كاملا، في حين لاقت تعثرا كبيرا في التخصصات العلمية

<sup>1</sup>- عفاف بوعيسى: "نظام ل.م.د بين المشروع الرسمي وواقعه في الجامعة الجزائرية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، جامعة زيان عاشور، الجلفة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، تخصص علم إجتماع تريبوي، 2018-2019، ص92.

<sup>2</sup>- علي أحمد بومعزة: "تمثلات الطلبة لوقع التكوين الجامعي المتدرج للجامعة الجزائرية"، مرجع سابق، ص89-90.

والتكنولوجية ولم تتمكن من تعريبها نظرا الى أن النجاح الفرנקفوني في الجامعة وخارج الجامعة يشكل مراكز القوة في السلطات السياسية، ويقفون دون تحقيق هذا الأمر."

## 2. وظائف التكوين الجامعي:

يؤدي التكوين الجامعي جملة من الوظائف الأساسية العامة التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

"وظيفة التدريس و التعليم و التدريب : التي تستطيع المؤسسة الجامعية بها تزويد طلابها على اختلاف تخصصاتهم و مستوياتها و مراحلهم الدراسية بالمعارف و المهارات التي يحتاجون إليها لإعداد أنفسهم اعدادا صالحا و يؤهلهم لمستقبل المهن و الوظائف التي تنتظرهم و تسمى هذه الوظيفة " الوظيفة المهنية " لان الطالب الجامعي يتم اعداده اعدادا مهنيا بالامام بمناهج جامعية عامة بعد الاخر حتى يصل الى المستوى الذي يؤهله لمزاولة معنى ما".<sup>1</sup>

## 1.2. وظيفة البحث العلمي :

"على عكس التكوين الجامعي تنمية و تطوير البحث العلمي الذي يعد من المقومات الأساسية للجامعة فللبحث العلمي ضرورة هامة ووظيفة أساسية للتكوين الجامعي لاستمراره و تكوينه ضمانا لتأدية وظائف و تحقيق أهدافه".<sup>2</sup>

## 2.2. وظيفة تحقيق التعاون العالمي والانساني: "وذلك من خلال ما يقدمه من تكوين

وتعليم وتدريب وتدريب، وما تقدمه من معارف إلى الطلاب من مختلف الشعوب و المجتمعات

<sup>1</sup> - رمزي أحمد عبد الحي: التعليم العالي والتنمية ووجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة، الاسكندرية، دار وفاء للنشر والطباعة، 2006، ص158-159.

<sup>2</sup> - أسماء هارون: "دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، قسم علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2009-2010، ص43.

وما تبنيه من علاقات علمية مع مختلف المنظمات و مراكز البحوث في العالم و ما تساهم به من مشاركات ايجابية في مختلف الانشطة".<sup>1</sup>

### 3.2. وظيفة خدمة المجتمع: "الذي يفرضها على المؤسسات الجامعية كونها إحدى

مؤسسات المجتمع التي تتبع من حاجاته ، فتتأثر و تتأثر فيه و تقود حركة تغييره و نموه و تقدمه و تساهم في حل مشكلاته فهي تزوده بما يحتاجه من قوى بشرية مدربة تدريب عالي".<sup>2</sup>

### 4.2. الوظيفة الاجتماعية: "تتجلى هذه الوظيفة من خلال اعداد الموارد البشرية و

الاطارات ذات الكفاءة العالية و المدربة مهنيا و ذلك بغرض التكفل بأعباء المجتمع و مواجهة مختلف الاحتياجات و المتطلبات المتعلقة به من المهن و التخصصات.

إن الهدف الرئيسي للجامعة هو تكوين طلبة قادرين على بناء المجتمع و تطويره خاصة في المجال الاقتصادي الذي أنهب اهتمامه على مهارات الخريجين و كفاءتهم لرفع مستوى أداء هذه المؤسسات الاقتصادية في عصر اشتدت فيه التنافسية و الانفتاح الاقتصادي و التقدم التكنولوجي هذه التحديات تتطلب مهارات و كفاءات المتجددة باستمرار تسمح للخريج بمواجهة المواقف العملية المختلفة بالقدرة على التفكير والابداع".<sup>3</sup>

### رابعا: مقومات التكوين الجامعي:

وعلى العموم فإنه لا يمكن الحديث عن التكوين الجامعي دون التطرق إلى مقوماته الأساسية الأربعة، وهي:

<sup>1</sup> رمزي أحمد عبد الحي: التعليم العالي والتنمية ووجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة، مرجع سابق، ص159.

<sup>2</sup> محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، القاهرة، عالم الكتب، الطبعة الأولى، 2002، ص30.

<sup>3</sup> بلال بوترة، وديعة حبة: "الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد الأول، جامعة الوادي، سبتمبر 2013، ص79.

**1. الطالب الجامعي:**

"هو الفرد الذي يتلقى تعليماً عالياً، في الجامعة، أو بمعنى آخر هو المنتسب إلى الجامعة أو المعهد و هو المتلقي للمحاضرات و الدروس، و ذلك للحصول على شهادة جامعية، فالطالب الجامعي العنصر الحيوي الذي وجدت و سخرت لأجله الجامعة للنهوض به و تكوينه و مساعدته على النجاح، فهو حتماً يعد من أهم العناصر الداخلة في عملية التكوين و ذلك من أجل تحقيق أهداف تتعلق بتنمية البلاد إذ يعتبر الطالب المشروع الذي من خلاله تحقق الجامعة تنمية المجتمع.

إن الطالب في مرحلة التكوين الجامعي يحتاج إلى التكوين، يتميز بالجودة و الحداثة، و تكون فيه جميع الوسائل المسخرة لهذا الغرض ذات فعالية، و تتم بقدر من التطور، و هذا من أجل أن يتمكن من فهم الأهداف المتعلقة بالتكوين و الدخول في الحياة الجامعية و كذلك الانتقال من مرحلة التلقي إلى مرحلة التفكير الناقد وبالتالي الإبداع، فيصبح الهدف من تكوين الطالب إلى إعدادة للعمل، ليس هذا فقط بل اكسابه قدرة على اعداد برامج و خطط تخدم مهنته و تخدم المجتمع ككل.<sup>1</sup>

**2. الاستاذ الجامعي: ( هيئة التدريس )**

"إن الاستاذ الجامعي ملزم بتدريس الطلبة علة نحو فعال في حدود الامكانيات التي توفرها المؤسسة و الدولة و يشجع التبادل الحر للأفكار بينه و بين الطلاب و كذا الاستعداد لإرشاد هؤلاء الطلاب فيما يخص دراستهم و ينبغي أن يكفل تغطية الحد الأدنى من مضمون المقرر الدراسي لكل مادة،" يتغير دور الاستاذ الجامعي تبعاً لما يفرضه نوع التكوين في المرحلة

<sup>1</sup>- أسماء سولمي: "برامج التكوين في علم المكتبات نظام ل.م.د. في ظل التطورات التكنولوجية جامعة الجزائر نموذجاً"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماجستير في علم المكتبات، جامعة وهران 1 أحمد بن بلة، وهران، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاسلامية، تخصص تقنيات التوثيق ومجتمع المعلومات، 2014، ص66.

الجامعية حيث لا يكون مجبرا على ممارسة الدور الذي يلعبه الاستاذ في المراحل السابقة من الدراسة ( المرحلة الابتدائية ، المتوسطة ، الثانوية) و هو تربية التلميذ و تعليمه لكل المواد ، حيث يصبح دور التلميذ هو التلقي و إنما يقوم في هذه المرحلة بدور المرشد الذي يرشد الطالب في عملية البحث عن المعرفة و ذلك بتزويده بأهم العناصر الضرورية لتكوينه في التخصص ، و توجيهه نحو كيفية القيام بعملية البحث الصحيحة .<sup>1</sup>

"يلعب حجم و كفاءة هيئة التدريس دورا فعالا في مدى انجاح عملية التكوين الجامعي ، حيث كلما زادت كفاءة الاستاذ في التخصص و سعة اطلاعه في المجال كلما قام بواجبه التكويني على أحسن وجه ، و يتعلق ذلك بالتدريس و القاء المحاضرات و تدريب الطالب على البحث و استعمال جميع الوسائل التعليمية الحديثة في مجاله .

حجم هيئة التدريس هو الآخر يلعب دورا حاسما في هذه العملية حيث أنه من المهم أن يتوفر عدد معتبر من الأساتذة في الجامعة بما يتناسب مع عدد الطلبة ، إذ أن ارتفاع عدد الطلاب بالمقارنة مع هيئة التدريس يخلق مشاكل عدة فيما يتعلق بالفهم و الاستيعاب ، و يشكل ضغطا على الاستاذ " إذ أنه من غير المعقول أن يقوم بعمله على أحسن وجمع في وقت يستدعي فيه الضرورة تكوين كل طالب تكوينا فعالا، يقوم الاستاذ من خلاله برفع كفاءات الطالب و تدريبه على مهارات لم يكن يتقنها من قبل.<sup>2</sup>

### 3. المناهج و المقررات الدراسية :

"تعتبر المناهج و المقررات الدراسية من أهم المقومات لتحقيق التكوين الجامعي و على أعقاب الألفية الجديدة ، مازالت المناهج تحتوي على مقررات دراسية تقليدية رتيبة ، تحتل فيها

<sup>1</sup> - أسماء سوامي: "برامج التكوين في علم المكتبات نظام ل.م.د. في ظل التطورات التكنولوجية جامعة الجزائر نموذجا"، مرجع سابق، ص68.

<sup>2</sup> - أسماء سوامي: المرجع نفسه، ص69.

الدراسات النظرية و الانسانية مركز الصدارة مع ضعف الارتباط بين المناهج الدراسية و متطلبات التنمية .

فالمناهج الدراسية توضع فيه من طرف هيئة التدريس ما يجعل هذه العملية تتعلق بالقدرات البحثية و العلمية و الاستحداث، و الاطلاع على ما هو جديد لتتناسب هذه الاخيرة مع متطلبات سوق الشغل.

و اذا تكلمنا عن المناهج و المقررات الدراسية فهي مجموع المواد و البرامج الدراسية التي يتلقاها الطالب الجامعي خلال فترة دراسته بالجامعة ، في أي تخصص كان ، من أجل تكوينه في مجال أو تخصص ما. و تلعب برامج التكوين و مقررات الدراسية دورا هاما في تكوين الطالب الجامعي، و ذلك نظرا للكّم الهائل التي تزودها إياه.<sup>1</sup>

" و لا بد بالاهتمام بإدخال أنواع متعددة من الاتصالات كشبكة الانترنت للتعرف على مجالات متنوعة متحدثة من البرامج التعليمية، أيضا لا بد من الاستفادة من البرامج التي تنظمها الجامعات العالمية لتدريب أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة.

كذلك الحفاظ على الثقافة القومية حيث نجد أن المناهج مستوردة من الدولة الغربية ما يجعلها عاجزة عن تلبية متطلبات الطلاب و خصائصهم العقلية و الاجتماعية و الفكرية، لذلك لا بد من إدراج مناهج قومية محلية تدرس للطلاب، و تمكنه من دراسة الواقع و الخصوصية الثقافية لمجتمعه.<sup>2</sup>

" و تتميز برامج و مقررات التكوين الجامعي بما يلي :

<sup>1</sup> - وفاء محمد البرعي: دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الاولى، 2002، ص304.

<sup>2</sup> - وفاء محمد البرعي: المرجع نفسه، ص305.

- أحادية البعد : أي أن معظم الجامعات العربية تركز مقرراتها التعليمية على الاعداد المعرفي الأكاديمي ، مع منح بقية الأبعاد الأخرى نسبة ضئيلة من ذلك الاعداد.
- الثنائية : أي الفصل بين جهتين من التعليم الوصفي الأكاديمي و التقني التطبيقي ، حيث حضي التعليم النظري بالتركيز المفرط مع عدم الاهتمام بالجودة و النوعية .
- إن أهم خصائص التكوين الجامعي تمثلت في سيطرة الطابع النظري و جمود المناهج و الطرق و الأساليب النمطية في التكوين.
- تركزت المقررات الدراسية على الاهتمام بالتفاصيل و الابتعاد عن المفاهيم و الهياكل الرئيسية للمواد التي تم تدريسها و سبب ذلك في ازدحامها مما قد يؤدي إلى عدم استخدامها في الحياة العملية.

انفصل التكوين الجامعي عن سوق العمل و احتياجاته فالمتعلم لا يزود بمفردات و برامج التكوين الجامعي إلا بمهارات بسيطة بحيث لا تمكن الطلاب في غالب الأيوان من اكتاب طرائق التفكير العلمي السليم.<sup>1</sup>

#### 4- اساليب التدريس:

"هو جزء وظيفي من الدور الاكاديمي للأستاذ الجامعي، حيث يعتبر نشاطا معقدا ويرجع ذلك الى اختلاف الطرق وتعدد الاساليب المستخدمة في ممارسته والحاجة الى مهارات، لابد ان يلم بها من يمارس عمليه التدريس.

فطرق وأساليب التدريس تعتمد على المحاضرة والتلقين وتتنوع بين الإلقاء والمناقشة والحوار وإثارة القضايا المتنوعة سواء وطيدة الصلة بمادة التخصص او القضايا العامة في المجتمع، مع احداث توظيف للمعلومات، وتتنوع التكاليف المطلوبة ادائها من الطلاب، من

<sup>1</sup> - رمزي أحمد عبد الحي: مستقبل التعليم في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2011، ص24.

اعداد التقارير وجمع المادة العلمية، عمل الابحاث الى انتاج وخلق المعلومة والمشاركة في التدريس، فيصبح الطالب من مستمتع ومتلق فقط الى منتج وعنصر فعال في العملية التعليمية، كذلك تتنوع الوسائل التعليمية المرئية والمسموعة لتكون المعلومات اسهل في التلقي.<sup>1</sup>

### 5- اللوائح والتشريعات الجامعية

ان التكوين الجامعي السليم والمتوازن يعتمد على وجود التشريعات لتنظيم الجامعات ووحداتها المختلفة، تنطلق من مبادئ سليمة وتقوم على اسس موضوعية، فالتشريعات التي تسير عليها الجامعات تحدد لها القواعد والإجراءات التي تنطلق منها والبنية الهيكلية التي تقوم عليها لذلك فان صلاح التعليم والتكوين الجامعي لمختلف عن مره يعتمد على صلاح ونجاح هذه التشريعات.<sup>2</sup>

### 6- وسائل التكوين الجامعي

#### 1.6. الكتب والمراجع

ويقصد بها جميع ما تشتمل عليه المكتبة من كتب ومراجع سواء ورقية او الكترونية تسمح للطالب بالإطلاع على مختلف المجالات في التخصص وخارجه إذا يجب ان تتاح للطالب إمكانية الانتفاع بخدمات المكتبة والتي يجب ان تمتلك مجموعات مستوفاة تشتمل شتى جوانب التخصص. وتعتبر المكتبة من اهم الموارد المادية التي يجب ان تعتني بها الجامعة ولذلك نظرا ولذلك نظرا لكم الهيئة التي تقدمها للطلبة وهيئه التدريس على حد سواء من معارف ومعلومات وكذا مساعدتهم على انجاز البحوث العلمية وتنمية قدراتهم الفكرية والعقلية ولذا لا بد من العين الاعتبار بعض من الشروط الواجب توفرها في المكتبة وهي استخدام احدث الكتب والمراجع

<sup>1</sup>- رمزي احمد عبد الحي: مستقبل التعليم في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، مرجع سابق، ص306.

<sup>2</sup>- أشرف السعيد أحمد محمد: الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2008، ص51.



والدوريات والعمل على تحديثها وتطوير نوعيه المعلومات في المكتبة استخدام احدث الكتب والمراجع والدوريات والعمل على تحديثها وتطوير نوعيه المعلومات في المكتبة توفير امكانيه الاتصال بقواعد المعلومات المحلية والإقليمية والدولية.<sup>1</sup>

## 2.6. الوسائل التكنولوجية

وتشتمل الوسائل السمعية والبصرية ونقصد بها الوسائل المتمثلة في الصور الفيديو والأفلام وغيرها من الوسائط التي تعتمد على الصوت او الصورة او كلاهما وكذا الوسائط الرقمية والإلكترونية وكذا جميع ما يتعلق بتطبيقات الانترنت والإعلام الالي والتي تعتبر وسائل من شأنها تحسين الادراك وتنميته لدى من شأنها تحسين الادراك وتنميته لدى الطالب المتلقي، حيث تساعده على تكوين فكره أكثر وضوحا على المادة التي يطلقها خلال دراسته فهي تقوم بتسهيل اوصول المعلومة من قبل الاستاذ الى الطالب والى تنويع الاساليب التدريسية حيث يتم ايضاح المعلومات بطريقه مشوقه تشد انتباه الطلبة الى موضوع المحاضرة ويسهل فهمها.

تعد هذه الوسائل من العناصر التي جعلت العملية التعليمية أكثر تطورا حيث وسعت عمليه تحت المعلومة والوصول اليها ونمت قدرات ومهارات الطالب في عمليه البحث وسهله عمليه التواصل بينه وبين الأستاذ.<sup>2</sup>

## خامسا: العوامل المؤثرة في التكوين الجامعي:

"يتأثر التكوين الجامعي بكثير من العوامل التي تكون لها أثر واضح على اهداف الجامعات وعلى نطاق وطبيعة وظائفها ومن أهمها: (العوامل السياسية، الأنثروبولوجي، الديموغرافية، الإدارية... الخ) وما يهمننا العوامل الإدارية وطبيعة تأثيرها على التكوين الجامعي.

<sup>1</sup> - أسماء سوالمي: " برامج التكوين في علم المكتبات نظام ل.م.د.د. في ظل التطورات التكنولوجية" مرجع سابق، ص73.

<sup>2</sup> - أسماء سوالمي: المرجع نفسه، ص73-74.

عوامل تدني مستوى الاداء الفني للوظائف الإدارية تتمثل في ما يلي:

- قصور في اداء التخطيط.
- قصور في اداء وظيفة التنظيم
- قصور في اداء وظيفة التوجيه
- قصور في اداء وظيفة الرقابة

اي ان وجود اي خلل او قصور في اداء وظيفة كل من التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة بالطبع سوف يكون له تأثير على عمليه التعليم الجامعي.<sup>1</sup>

عوامل تدني الاداء الانساني المتصلة بالقدرة عن العمل :

- ضعف نظام التعليم
- ضعف نظام التدريب
- تدني مستوى الخبرة
- محدودية المهارات

عوامل تدني الاداء الانساني المتصلة بالرغبة في العمل:

- ضعف الاجور والحوافز المادية
- ظروف بيئة العمل المادية
- عدم صحية مناخ العمل الاجتماعي
- عدم موضوعيه نظم الاختيار والتعيين والترقية في الممارسة العلمية<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-هاشم فوزي العيادي، يوسف حجيم الطائي: التعليم الجامعي من منظور اداري، قراءات وبحوث، مرجع سابق، ص45.

<sup>2</sup>- هاشم فوزي العيادي، يوسف حجيم الطائي:المرجع نفسه، ص45.46.

**سادسا: النظريات المفسرة للتكوين الجامعي:**

ظهرت مجموعه من النظريات السوسيولوجية التي حاول اصحابها تفسير الواقع المعاش من خلال تركيزهم على بعض القضايا والمشكلات منها مسألة التعليم الجامعي ودور الجامعات من خلال نظام التعليم في تطوير المجتمع.

فيما يلي طرح أبرز النظريات واسهام أصحابها:

**النظريات الكلاسيكية: ويمكن حصرها في:**

- النظرية البنائية الوظيفية.
- نظريه الماركسية.

**النظريات المعاصرة.**

- نظريه التحديث.
- النظرية الماركسية المحدثة.

**1. النظريات الكلاسيكية:****1.1. النظرية البنائية الوظيفية:**

"تعالج هذه النظرية مسألة التكوين كإحدى المتطلبات الوظيفية للمجتمع لكي يحافظ على استقراره وتوازنه في ظل التغيرات التي تطرأ على الظواهر الاجتماعية.

<sup>1</sup>"اعتبر "تالكوت بارسونز" ان الجامعة نسق اجتماعي يدرس التكامل داخل هذه المؤسسة من خلال اهتمامه بالمكون الاساسي لهذا النسق والجماعات المهنية التي تحقق وظيفه الجامعة الأساسية وهي المعرفة ومن وجهه نظر "بارسونز" ان الوصول الى الكفاءة المعرفية لم تتحقق

<sup>1</sup>-أسماء هارون: "دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية"، مرجع سابق، ص18.

الا بوجود تدريب مهني وفني كفاء لهذه الجماعات وهذا ما اسماه بالتخصص الاكاديمي للجامعيين.

"ان اهتمام "بارسونز" بالتعليم العالي ودور الجامعة في تكوين اطارات كفوة قادره على العطاء وبواسطتها يضمن المجتمع بقاءه واستمراريته وهذا بتكوين افراد قادرين على تفعيله وصقل المواهب الطلابية لصنع غد افضل.

"أنّ اعتبار الجامعة هي الأم المغذية لكل القطاعات دليل على أن الدور الاستراتيجي للجامعة خصوصا في مسألة التكوين وتزويد القطاعات الاخرى بالإطارات المهنية الفائقة التخصص.<sup>1</sup>

" ومنه نستنتج أنّ النظرية البنوية الوظيفية، تعترف بأن لكل مجتمع أو مؤسسة أو منظمه بناءات والبناء يتحلل الى أجزاء وعناصر تكوينيه ولكل جزء أو عنصر وظيفة تساعد على ديمومة المجتمع أو المؤسسة أو المنظمة.<sup>2</sup>

### نقد النظرية :

لقد تعرضت هذه النظرية لعدد كبير من الانتقادات من بينها أنها أهملت الصراع داخل المجتمعات، كما ركزت على المجتمع المتجانس فأهملت بذلك التناقضات التي ينطوي عليها المجتمع سواء بين الطبقات الاجتماعية أو الأقليات أو السلالات الاجتماعية وبصورة عامة هذه النظرية تحاول الابقاء على الوضع الراهن على المشروع الرأسمالي الاحتكاري ليضمن بقاءه واستمراره.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- علي أحمد بومعزة: " تمثلات الطلبة في واقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية"، مرجع سابق، ص50.

<sup>2</sup>- إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2005، ص49.

<sup>3</sup>- علي أحمد بومعزة: "تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية"، مرجع سابق، ص51.

## 2.1. النظرية الماركسية:

تستند نظرية ماركس على الصراع بين الطبقات الاجتماعية إذ يقول في كتابه "رأس المال" بأن تاريخ البشرية هو تاريخ الصراع الطبقي الاجتماعي والصراع الطبقي هو الصراع بين طبقتين اجتماعيتين متخاصمتين هي الطبقة الحكمة والطبقة المحكومة.<sup>1</sup>

تتطلق الرؤية الماركسية في تحليل التعليم من الافتراض الأساسي الذي تستند إليه هذه النظرية وهو وجود تأثير بين نمط العلاقات الإنتاج في المجتمع (البنية التحتية) على مجمل مظاهر البناء الفوقي بما يتضمنه من فكره وقيم وتعليم وأن هذا التأثير هو المحدد الأساسي في بلوره وطبقة التعليم في مجتمع ما يهدف الى إعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة فيه.<sup>2</sup>

## لويس ألتويسير:

له نظره خاصة عن دور التعليم في المجتمع، إذ يرى أن التعليم هو جزء من الجهاز الأيديولوجي في المجتمع وله دورا فعالا في إنتاج قوة العمل، وهو جزء من البناء الفوقي ويحترم مصالح الطبقات المسيطرة في المجتمعات الطبقيّة.

كما يؤكد على أن التعليم في المجتمع الرأسمالي هو جزء لا يتجزأ من آليات السيطرة تستخدمه الطبقة الحاكمة لفرض سيطرتها ونفوذها.<sup>3</sup>

"وإن الرأسمالية تسعى إلى الحفاظ على موقعها باستخدام ما يلي:

<sup>1</sup> - إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة، مرجع سابق، ص130.

<sup>2</sup> - رباب أقطي: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار بالمؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية بانتة، (B.E.E.T.B)، مرجع سابق، ص23.

<sup>3</sup> - عزيزة خلفاوي: "النظريات السوسولوجية للتربية"، مطبوعة بيداغوجية، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، قسم علم الاجتماع، تخصص تربية، 2018-2019، ص64.

- استخدام الايديولوجيا والقوة في جميع مجالات الضبط لدعم القوى الحاكمة من خلال قوة المدرسة كمؤسسة أيديولوجية وتربوية.

- إنتاج المعارف والمهارات اللازمة للمهنة والنشاطات المختلفة والأعمال.<sup>1</sup>

### النقد:

وفي الواقع أن آراء ماركس ونظريته السيسولوجية والاقتصادية والسياسية قد تعرضت أيضا لجملة من الانتقادات شأنها شأن النظريات السيسولوجية الكلاسيكية، التي تركت أثرا بالغا في إثراء النظريات السيسولوجيا المعاصرة والمتمثلة في:

- لم يستطيع ماركس أن يفصل بين ما أسماه بالبناء التحتي (الاقتصادي) والبناء الفوقي (الفكري والايديولوجي) من التداخل في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية وأولويات كل منهما لدى البشر والمجتمعات الإنسانية.

- جاءت تصورات ماركس حول الصراع الطبقي مليئة بالمبالغة أحيانا، إذ أن هناك تمايز واختلاف بين الأفراد والطبقات نتيجة لاختلافهم في مستويات الذكاء والطموح والقدرات العقلية والجسمانية والفردية.<sup>2</sup>

"ومن ثم فإن مصير الأفراد وموقعهم في البناء الاجتماعي يتحدد بناء على وضعهم الطبقي، فالطبقة هي المحك الاخير للتمييز الاجتماعي، والتعليم هو أداة التصنيف والانتقاء وبالتالي تعكس الأوضاع الطبقيّة نفسها على النظم التعليمية وعلى نتائجها.

نظام التعليم أيضا يعكس علاقات الإنتاج ويخدم مصالح الطبقة الرأسمالية المسيطرة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عزيزة خلفاوي: "النظريات السوسولوجية للتربية"، مرجع سابق، ص 65.

<sup>2</sup> - عبد الله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص 413-414.

<sup>3</sup> - رباب أقطي: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار بالمؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية بانتة، (B.E.E.T.B)، مرجع سابق، ص 23.

"إضافة الى أن اتباع دقيق للنظام واحترام مفرد للسلطة هي صورة من صور الاغتراب وكنتيجة لذلك تصبح مسألة عدم الكفاءة سمة أساسية من سمات التنظيمات، كما أن العمال يفتقدون إلى القدرة على المبادرات والتخيل والخوف من تحمل أعباء المسؤولية.<sup>1</sup>

## 2. النظريات المعاصرة

### 1.2. نظرية التحديث:

اعتمدت هذه النظرية على نقل تجربه الدول المتقدمة كنموذج للدول النامية وهذا من خلال دراسة العلاقة المتبادلة والعوامل المفسرة لمختلف عوامل التنمية واهم عامل اعتمدت عليه التعليم.

حيث قامت بتحليل العلاقة بين التعليم والتحديث والتنمية من خلال الإشارة الى مدى اهمية دور المؤسسات الاجتماعية التعليمية التي تقوم بعملية التجديد في مختلف جوانبها الدول النامية ،وانطلقت من الأسرة باعتبارها المسؤولة الاولى على التنشئة الاجتماعية، إلا ان تعقد المجتمع اعطى المؤسسة التعليمية "الجامعة" الأهمية القصوى في عمليه تنميه المجتمعات بأعداد كوادر بشريه مؤهله علميا وعمليا، ولهذا ظهرت تحليلات اصحاب هذا الاتجاه كإحدى الاسهامات السيسولوجيا التي تبني مسار عمليه تطور في المجتمع خاصة في دول العالم الثالث، فنجد "إيليكس انكلز" A-I NKELES و"ديفيد سميث" D-Smith فقد حاولا تحليل العلاقة بين التعليم والتنمية وانطلق من ان التحديث عملية اكتساب اكبر عدد من الافراد لسمات واتجاهات وقيم مثل: الرغبة في التجديد والخبرة الاهتمام بالحاضر والمستقبل، وتلعب الجامعة دورا هاما في اكساب الفرد هذه المتغيرات التي تجعله متابعا للمستجدات المحلية والعالمية.

نقد النظرية صحيح ان "إيليكس انكلز" و"ديفيد سميث" اشتركا في التحليل السيكولوجي للعلاقة بين الجامعة والتنمية لكنها لم تكتمل إلا بتوفر التحليل الاقتصادي للجامعة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -بريزة بوزعيب: " القيادة الادارية وكفاءة المورد البشري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، 2013-2014، ص85.

حاول "ماكيلاند" أن يصور أهمية التعليم والتنشئة الاجتماعية واثرها على عملية التحديث والتفسير الاجتماعي واحداث التنمية التكنولوجية والتنظيمية والاجتماعية، من خلال استخدام بعض المتغيرات السيكولوجية مثل: الإنجاز، الدفاعية، السمات والقيم والمعتقدات ولكن لا يمكن عليه فقط في تفسير عملية التحديث خاصة في المجتمعات النامية فهناك المحتوى الثقافي والاجتماعي والحضاري والتاريخي الذي لا يمكن تجاوزه في تفسير عملية التحديث.

## 2.2. النظرية الماركسية المحدثه :

"ركز أنصار الماركسية المحدثه عن طريق تبنيهم لمدخل الصراع ان يجمع بين الماركسية التقليدية التي تركز على الصراع وبين البنائية الوظيفية التي تركز على التوازن النسقي، وذلك في محاولة توفيقه بين النظريتين الرائدتين في علم الاجتماع، وان يخرجوا في النهاية بإطار نظري تصوري موحد، وهذا ما جعل الكثير من المنظرين السوسيولوجيين ان يطلقوا على انصار الماركسية المحدثه بأنصار الاتجاه التوفيقى".<sup>2</sup>

اذ يهتم اصحاب هذه النظرية بكيفية تحليل عمل النظام التعليمي والتكويني في مختلف المؤسسات التعليمية خاصة الجامعة باختلاف هياكلها وتنظيماتها، وما تنطوي عليه من تخصصات معرفية وعملية حيث تتمثل وظيفة النظام التعليمي والتكويني في إعادة إنتاج وبناء الطبقات بمختلف مستوياتها المادية والثقافية، ومن ثم فنظام التكوين الجامعي حسب هذه النظرية ليس مجردة استجابة لمتطلبات الوظيفية في النسق الاقتصادي بل له دور اساسي في الصراعات الاجتماعية حول المكانة والمركز الاجتماعي، اذا جاءت اسهامات كل من (بيار بورديو وباسرونز) التي تؤكد على وظيفة الجامعة المتمثلة في إعادة الإنتاج الثقافي للمجتمع،

<sup>1</sup> - أسماء هارون: "دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية"، مرجع سابق، ص 21-22.

<sup>2</sup> - عبد الله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 83.



وذهب على اعتبار النظام التعليمي برمته بناء فوقي يعكس العلاقة الاجتماعية والاقتصادية القائمة في اي مجتمع.

وعبر مراحل تاريخية وشروط محددة في إنتاج وإعادة إنتاج نفس العلاقات، والجامعة كغيرها من المؤسسات التعليمية يتجسد دورها الأساسي في إعادة الإنتاج الثقافي لطبقة مسيطرة التي تملك رأس المال الثقافي كما اقر ذلك بورديو من ثم تحويل الرأسمال الثقافي الى قوة مسيطرة تتوزع بصورة غير متساوية في المجتمع وهذا حسب الاختلافات الطبقية في المجتمع وتنعكس بصورة غير متساوية للتحصيل المدعمة من طرف القائمين على تحسين النظام التعليمي.<sup>1</sup>

### نقد النظرية:

بالرغم من أن الماركسية المحدثه جاءت كرد فعل لكل من النظرية الماركسية التقليدية والبنائية الوظيفية، حيث استخدم روادها العديد من المفاهيم والأفكار المرتبطة بهاتين النظريتين إلا أن الماركسية المحدثه لم تستطيع الاستفاده كاملة من الإطار المرجعي او التصوري او فهمه بصورة واقعية ولذا ظلت هذه النظرية تدور في فلك الوظيفية تارة والماركسية التقليدية نسبة لأفكار ماركس تارة اخرى.

ولهذا فإن الماركسية المحدثه يمكن النظر اليها باعتبارها ما هي إلا فرعا من البنائية الوظيفية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - علي أحمد بومعزة: "تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية"، مرجع سابق، ص 60-61.

<sup>2</sup> - عبد الله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 120.

## سابعاً: علاقة التكوين الجامعي بالكفاءة المهنية:

تعتبر الجامعة من زاوية إنتاجها للقوى البشرية على أنها مؤسسة إنتاجية لأنها تنتج هذه الكفاءات والعقول المفكرة والقيادات التي تتحمل المسؤولية في المجتمع، ويمكن أيضاً أن ينضج إلى رأس المال البشري إلا أنه لا يقل أهمية عن رأس المال المادي، بل إن رأس المال البشري يمثل أهمية حيوية.

فبناء المصانع والمدارس والمستشفيات أمر سهل لكن تكوين الكوادر البشرية المدربة من مهندسين ومعلمين وأطباء لازمين لهذه المؤسسات، يعتبر عملية أساسية تحتاج وقت طويل، وهذا ما يبين بوضوح مدى أهمية الثورة البشرية.<sup>1</sup>

وبالتالي فإن التكوين الجامعي له علاقة بالكفاءة المهنية تتضح في مايلي:

إن القوة العاملة تؤدي دوراً حاسماً وحيوياً في مختلف المؤسسات كونها عاملاً هاماً من عوامل الإنتاج وعلى هذا الأساس يمثل تكوين وتنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الجامعية أحد المقومات الأساسية لصقل القدرات وتفعيلها، وتنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية والمهنية.

<sup>2</sup>تعد الكفاءات هي الخصائص الأساسية التي تمكن الموظفين من أداء وظائفهم على نحو أفضل في معظم المواقف وبناتج أفضل، ولذا فإن الكفايات هي العوامل التي تميز الأفضل عن الباقين، وليست هي المهام المرتبطة بالوظيفة ولكنها هي التي تمكن الأشخاص من أداء المهام.

<sup>1</sup> - محمد منير مرسي : الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي"، مرجع سابق، ص23،22.

<sup>2</sup> - محمد الصادق إسماعيل: تخطيط التدريب ودوره في تحقيق أهداف المنظمات العامة والخاصة، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، 2014، ص58.

فالتكوين يسمح باكتساب الكفاءات وتطويرها من خلال تحقيق التنمية الشاملة بالمؤسسة الجامعية، حيث لا يقتصر على مستوى اداري معين وذلك لأجل تطوير آراءهم وأفكارهم ورفع مستوياتهم، فالكفاءات سواء كانت فردية او جماعية تكتسب من خلال أساليب وطرق التكوين وليس بالخبرة لوحدها.

يهدف التكوين الجامعي الى تحقيق المقدرة على التطوير والابداع والتجديد إضافة الى ذلك المقدرة على الحصول على المعرفة المرغوبة بسهولة ويسر من خلال إتقان المهارات اللازمة للحصول على المعرفة.<sup>1</sup>

كما ويهتم بإعداد الكوادر البشرية الكفؤة، وذلك من خلال إختيار الموارد التي تتوفر على جميع المعايير والمواصفات اللازمة.<sup>2</sup>

أي تدخل هنا مواصفات شاغر الوظيفة، ومدى ملائمة تلك المواصفات مع المتكون الجامعي مثل الحالة الإجتماعية، العمر، المؤهلات، القدرات الذهنية والنفسية والجسدية، ومدى توافر تلك المواصفات في المتكون.

كما يشير الى مخرجات العملية التعليمية والمتمثلة في عدد الخريجين، من الناحية الكمية وكفاءاتهم من الناحية النوعية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - هشام يعقوب مزيزيق، فاطمة حسين: قضايا معاصرة في التعليم العالي، عمان، دار الراية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 2008، ص26.

<sup>2</sup> - زوهير خريش: "المعايير المعتمدة في الاختيار المهني وعلاقتها بالفعالية التنظيمية"، أطروحة لنيل دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2017-2018، ص 180 .

<sup>3</sup> - مهدي السامراني: إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، عمان، دار جرير للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007، ص133.

أي ان هناك ارتباط بين الكفاءة الداخلية (كفاءة الخريجين) والكفاءة الخارجية (كفاءة العاملين)، فالعبرة ليست بزيادة عدد الخريجين لسد حاجات سوق العمل فقط، بل العبرة في نوعية هؤلاء من حيث الأعداد، الأساليب والمستوى الكفاء والمقدرة العلمية والعملية.<sup>1</sup>

فالجامعة كمؤسسة تعليمية تهتم بنقل الفرد المتكون، من مرحلة التلقي والاستماع الى مرحلة الانجاز الفعلي وإحداث الأثر، من خلال الاستفادة مما درسه من برامج ومعارف وخبرات، ليوظفها في مهنته ليحقق القفزة النوعية وكيفية في المؤسسة، ما يجعله في تقدم سواء في شكل أجر مرتفع او منصب وظيفي أكبر فيرقى لدرجة الكفاءة المهنية ويقل حاجته للإشراف.

وبالتالي يقوم التعليم بمؤسساته المختلفة، على اختلاف مستوياتها وأنواعها بأعداد القوى البشرية العالية المستوى ذات المهارات الفنية والادرية، من مختلف التخصصات التي يحتاج اليها المجتمع وفي مختلف مواقع العمل.<sup>2</sup>

فالتكوين الجامعي هو الوسيلة الفعالة لضمان اختيار مهني جيد يأخذ بالحسبان قدرات كل طالب منتسب للحقل الجامعي، وميوله ورغباته قصد ادماجه فالحياة المهنية، وبالتالي فأولويات التكوين الجامعي تسعى لضمان التدريب القوى العاملة تدريباً عالياً وفعالاً، في كافة المهن المطلوبة في سوق العمل من مختصين، إداريين إقتصاديين، أجمعين، تربويين، عاملين في الحقول الفكرية والثقافية مراعين لمتطلبات المجتمع وتطلعاته المادية والبشرية، وبالتالي تحقيق التنمية شاملة ومتكاملة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> رمزي أحمد عبد الحي: المستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، مرجع سابق، ص 36-37.

<sup>2</sup> نبيل عمران موسى: "التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي"، جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة القادسية، العراق، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، 2019، ص 75.

<sup>3</sup> - عمار شرعان: " جودة التكوين الجامعي كآلية لتفعيل سيرورة الأداء الأكاديمي"، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد 3، مجلة دولية دورية محكمة، المركز الديمقراطي العربي، المانيا، جانفي 2019، ص 79.

وبالتالي فإن التكتوين الجامعي هو التكوين الذي يحرص على إكساب الطلبة المعارف والاتجاهات والمعلومات والقيم السليمة، اي قيم ومبادئ اتلادارة التي تحفزهم على الاندماج في العمل، والمشاركة فيه، والاستمتاع به، والتكيف معه، ومن اهم هذه المبادئ التي يرسخها التكوين:

- إحترام وتقدير العمل الجماعي.

- تحمل المسؤولية.

- إكتساب الكفاءة والجدارة في ميدان العمل.<sup>1</sup>

وفي الأخير يمكن القول ان الجامعة كمؤسسة تعليمية هي السبب الرئيسي وراء تحقيق الكفاءة المهنية وتعزيزها من خلال توفير المهارات والخبرات الاكاديمية والإدارية التي تجعل الجامعة قادرة على توفير وتقديم خدماتها التعليمية المختلفة، بمستوى مرتفع من الجودة والضمان، اي جودة التعليم الجامعي اذ ينبغي التركيز على كفاءة وجدارة الموظفين بصورة اساسية، فيجب ان تحرص الادارة على توفير الكادر الاداري الذي يمتلك تأهيلا عاليا يتيح إعداد الكوادر البشرية إعدادا جيدا، ويمتلك المعرفة العلمية الكافية، تمكن من بنا خريجين على معرفة عالية فهما وتطبيقا وأن يمتلك الكادر الإداري مهارات البحث العلمي بحيث يساهم في رفع وتطوير المعرفة النظرية والتطبيقية في مجال اختصاصه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - نعيم ابراهيم الظاهر: ادارة التعليم العالي، مرجع سابق، ص61.

<sup>2</sup> - رشيد سيّاب: "حتمية تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر"، مجلة الأصيل، العدد2، مجلة علمية دولية محكمة نصف سنوية، جامعة عباس الغرور، خنشلة ديسمبر 2017، ص32.

**خلاصة الفصل:**

من خلال ما سبق نستنتج أن التكوين الجامعي أداة فعالة في خلق ثورة معرفية وموارد بشرية مؤهلة لشغل مناصب عمل في المستقبل، وإن حسن استغلال مدخلات الجامعة من موارد بشرية مادية من شأنه أن يزيد في نجاح وتقدم المؤسسة وهذا راجع لكفاءة الموارد البشرية التي تلقت هذا التكوين.

## الفصل الثالث:

# الإطار النظري للكفاءة المهنية

أولاً: أهمية وخصائص الكفاءة المهنية.

ثانياً: أنواع الكفاءة المهنية.

ثالثاً: مكونات الكفاءة المهنية.

رابعاً: عوامل رفع الكفاءة المهنية.

خامساً: قياس الكفاءة المهنية.

سادساً: الكفاءة المهنية كنتيجة للتكوين الجامعي



**تمهيد الفصل:**

تعد الكفاءة المهنية من ابرز الخصائص الواجب توفرها في أي عامل إذ ترتكز على الخبرة المعرفة والمهارة الواجب توفرها فيه وذلك قصد تحقيق اهداف المؤسسة وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا الفصل.

## أولاً: أهمية وخصائص الكفاءة المهنية:

### 1. أهمية الكفاءة المهنية:

يحتل مفهوم الكفاءات حيزاً هاماً في جميع المستويات داخل المنظمة بدءاً بالمستوى الفردي إلى المستوى الجماعي، فمستوى إدارة الموارد البشرية وأخيراً على مستوى المنظمة ككل.

#### 1.1. على المستوى الفردي:

"تعتبر الكفاءات بمثابة الورقة الرابحة للفرد ففي ظل التحديات الجديدة التي يفرزها الاقتصاد الجديد والتميز بعدم التأكد وبيئة العمل المتغيرة أصبحت الكفاءة تمثل أهمية كبرى بالنسبة للفرد للأسباب التالية:

زيادة خطر فقدان الوظيفة أو المنصب سواء بالنقل أو بالتسريع، نظراً للمتطلبات المنافسة ولاعتبارات اقتصادية للمنظمة والمتمثلة في تخفيض التكاليف المترتبة عن العاملين، إذ أصبحت المنظمات تحتفظ فقط بذوي الكفاءات التي تسحق لها قيمة مضاعفة وشرح العمالة الزائدة عن حاجاتها والتي تعتبر كبطالة مقتنعة بالنسبة لها لأن الاحتفاظ بها سيكون مكلفاً ويمكن أن تلتهم القيمة المضافة التي يمكن أن تتحقق أمام تضخم الشهادات *diplôme* فان ذلك يقلص من حظوظ الأفراد في الحصول على العمل وهذا ما يحفز الأفراد أكثر في تنمية واستغلال كفاءاتهم للحصول على المكانة المطلوبة، فالرغم من أهمية المعرفة المحصلة عن طريق الدراسات الجامعية فإنها غير كافية لأنها لا توحى للاحترافية في العمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - وهيبه مقدود: "أسلوب الإدارة بالكفاءات كتوجه إداري جديد لتحقيق مزايا تنافسية في المنظمة"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، تخصص تسيير المنظمات، 2015-2016، ص 39-40.

### 2.1. على المستوى الجماعي للأفراد:

"وتعد الكفاءة المهنية من الموضوعات المهمة التي يتوقف عليها رقي مؤسسه على المستوى الجامعي للأفراد.

تمثل الكفاءة بالنسبة للجماعة في المنظمة عنصرا أساسيا لتحسين سير عملها ويظهر ذلك وفقا ما يلي :

- تساهم فعليه الكفاءات في حل بعض النزاعات والصراعات بين الافراد دون اللجوء الى السلطة او المدير فهي تساعد على التفاهم الجيد بين الافراد وتزرع فيهم روح التعاون والتعارض الكفيل بتجنب جميع هذه النزاعات وذلك لخدمه اهداف المنظمة

- تلعب الكفاءة دورا هاما في تنميه العمل الجماعي في سبيل تحقيق اهداف المنظمة اذا يعتبر بمثابة اساسي العمل في عصر المعرفة والمعلومات يقوم العمل الناجح داخل المنظمة على اساس التعاون والتآزر بين الافراد وهي بذلك تضمن اقامه علاقات التأثير المتبادل بين الكفاءات التي تنتج عن هذا التعاون"<sup>1</sup>

### 3.1. على مستوى ادارة الموارد البشرية :

اصبحت الكفاءات تشكل علما بالغه الأهمية يشغل اهتمامات المدراء على مستوى ادارته الموارد البشرية الخاصة في ظل الانتقال من التركيز على كفاءه الفرد الواحد الى التركيز على كفاءه الفريق وكذا تغير الاتجاهات من الاعتماد على التخصيس الى مبدا الكفاءات المتعددة في جميع الوظائف.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- وهيبه مقدود: "اسلوب الادارة بالكفاءات كتوجه اداري جديد لتحقيق مزايا تنافسية في المنظمة"، مرجع سابق، ص 40.

<sup>2</sup>- سعاد خرخاش: "دورة التغيير التنظيمي في رفع كفاءة وفعالية المؤسسة"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، قسم علوم التسيير، تخصص مراقبة التسيير، 2014-2015، ص57.

## 4.1. على مستوى المؤسسة:

"تنبثق أهميه الكفاءة المهنية في المؤسسة من خلال جوده أداء العمل سواء أكان فردا ام جماعة إذ أنها تعد بمثابة حافز للرقى والإبداع ومنازة الاستقرار والثبات وكل ذلك يساهم في تحسين جودة الانتاج لدى العاملين فيها وهم اهم العناصر القادرة على احداث التغيير والتطوير في مؤسسات التعليم العالي عامة والجامعات خاصة فكلاهما يشكلان نقلة نوعيه في نهوض وتقدم المؤسسة.<sup>1</sup>"

"يعتبر الكفاءة بمثابة المنفذ الرئيسي للمؤسسة في حالة مواجهتها تحديات الواقع الجديد الذي أوجدته ظروف العولمة وتطورات التقنية، حيث أصبحت المؤسسات تعتمد على المعرفة عموما والكفاءة خصوصا، وأعطتها حرية اكثر للعمل دون التدخل المباشر للاستفادة من مزايا الابتكار والإبداع والشيء الذي دفع بالمؤسسة هو قناعتها المطلقة بأن راس مالها الحقيقي ومصدرها الأساسي في خلق القيمة يتمثل في الكفاءات.

ويتوفر الأفراد العاملين على مجموعة من الموارد الشخصية (معارف، مهارات) لموارد بيئية قد تكون متاحة لهم.<sup>2</sup>"

<sup>3</sup>"لكن جهل هؤلاء وعدم ذرياتهم وإدراكهم بكيفية التوفيق والتحرك بهذه الموارد لن يعود على المؤسسة بأدنى فائدة لذا من مصلحتها أن تقوم بوضع عامل الكفاءة ضمن اولوياتها باعتباره السبيل الوحيدة امامها عوض عن تعريضها للتلاشي والاختفاء مع مرور الوقت."

<sup>1</sup> - نجوى دراوشة: "مستوى امتلاك الكفاءة الوظيفية لدى العاملين الاداريين في جامعة اليرموك في ضوء المتغيرات الديموغرافية"، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، الاردن، جامعة السلطان قابوس، تاريخ الاستلام: 2016/04/14، تاريخ القبول 2018/09/18، ص15.

<sup>2</sup> - وهيبه مقدود: "أسلوب الإدارة بالكفاءات كتوجه إداري جديد لتحقيق مزايا تنافسية في المنظمة"، مرجع سابق، ص42.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص42.

وتعد الكفاءة المهنية من الموضوعات المهمة التي يتوقف عليها رقي المؤسسة ونجاحها، وأن من المشكلات التي تواجه المؤسسة انخفاض مستوى كفاءة العامل داخل مؤسسته، إذ أن هناك علاقة قوية جدا بين تمتع العمل بمهارة عملية وعلمية وكفاءة المهنية في المؤسسة، حيث تعتبر من أقوى العوامل المؤثرة في رضا العامل الوظيفي الذي يؤدي إلى رغبة العامل في التطور والإبداع للحصول على الجودة والكفاءة في العمل داخل المؤسسة<sup>1</sup>.

## 2. خصائص الكفاءة المهنية:

الكفاءة المهنية تركز على عدة خصائص منها:

- الكفاءة المهنية محطة نهائية لسلك دراسي أو مرحلة تكوينية معينة في إطار منهجي مبني على الكفاءات.
- الكفاءة المهنية شاملة ومدمجة للمعارف و لمختلف المجالات.
- الكفاءة المهنية مرتبطة بالسلوكات وبالإنجازات التي تعد مؤشرات ملموسة تسمح بملاحظاتها وتقييمها<sup>2</sup>.
- الكفاءة المهنية تعبر عن سلوكيات محددة وقابلة للملاحظة.
- الكفاءة المهنية تمثل الخبرة المعرفية للفرد المعرفة السابقة التي اكتسبها خلال مساره المهني وما قبل المهني وبالتالي يستعملها الفرد لتحقيق هدف معين.

<sup>1</sup> - نجوى دراوشة: "مستوى امتلاك الكفاءة الوظيفية لدى العاملين الإداريين في جامعة اليرموك في ضوء المتغيرات الديموغرافية"، مرجع سابق، ص 17.

<sup>2</sup> - أسماء نمديلي: "دور التمكين في تحسين الكفاءة المهنية في الموارد البشرية"، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 09، العدد 04، سبتمبر 2019، ص 219-220.

- الكفاءة المهنية لها غاية تظهر بالمقارنة مع هدف ونتيجة تزيد الوصول وتستطيع تقييم هذه الكفاءة لأنها مرتبطة بمعايير محددة<sup>1</sup>.

## ثانيا: أنواع الكفاءة المهنية:

### 1. الكفاءة الشخصية:

وتشمل الصفات الواجب توفرها لشخصية العامل أو المتكون والتي تجعل منه شخص مؤهلا لأداء هذه الوظيفة، وهذا يعد كفاءة في كيفية حساب هذه السمات ومدى قابلية ترسيخها وتطويرها نحو الأفضل، حيث يشمل (الوعي بالذات، الثقة بالنفس، التحكم الذاتي، النزاهة، المبادرة والابتكارات).

### 2. الكفاءة المعرفية:

لا تقتصر الكفاءات المعرفية على المعلومات والحقائق التي اكتسبها الفرد خلال مساره التكويني بل تعدى ذلك الى ما بعد الشهادة الجامعية من خلال اكتسابه كفاءة استنادا إلى التدريبات أثناء المهنة من خلال حضور الدورات والبرامج التدريبية المتخصصة في مجال عمله لتنمية مهاراته ومعارفه والإطلاع بشكل مستمر على المستجدات وكل ما هو جديد في مجال مهنته المتخصصة .

### 3. الكفاءة التواصلية:

وتشتمل مهارة العلاقات الإنسانية بحيث تمثل في قدره المتكون او العامل على تكوين علاقات مهنية مناسبة مع العاملين من جهة، ومع المشرف والمدير من جهة اخرى، وتتأثر هذه

<sup>1</sup> - فاطمة الزهراء بوكرامة: الكفاءة مفاهيم ونظريات، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2008، ص25.

الكفاءة بأسلوب العامل أو المتكون في المساعدة وتكوين الثقة بينه وبين الآخرين من خلال التواصل والعطاء وهذا يعتبر من سمات النضج المهني<sup>1</sup>.

#### 4. الكفاءة الأدائية:

وتشير إلى كفاءات الاداء التي يظهرها الفرد وتتضمن المهارات النفسية الحركية وأدائه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد سابقا من كفاءة معرفية .

#### 4. الكفاءة الإنتاجية:

تشير الى قدره الفرد على تسخير عمله من المهارات والقدرات او بالأحرى الكفاءات المهنية الاخرى من اجل تحقيق انتاج ونتاجية مستدامة.<sup>2</sup>

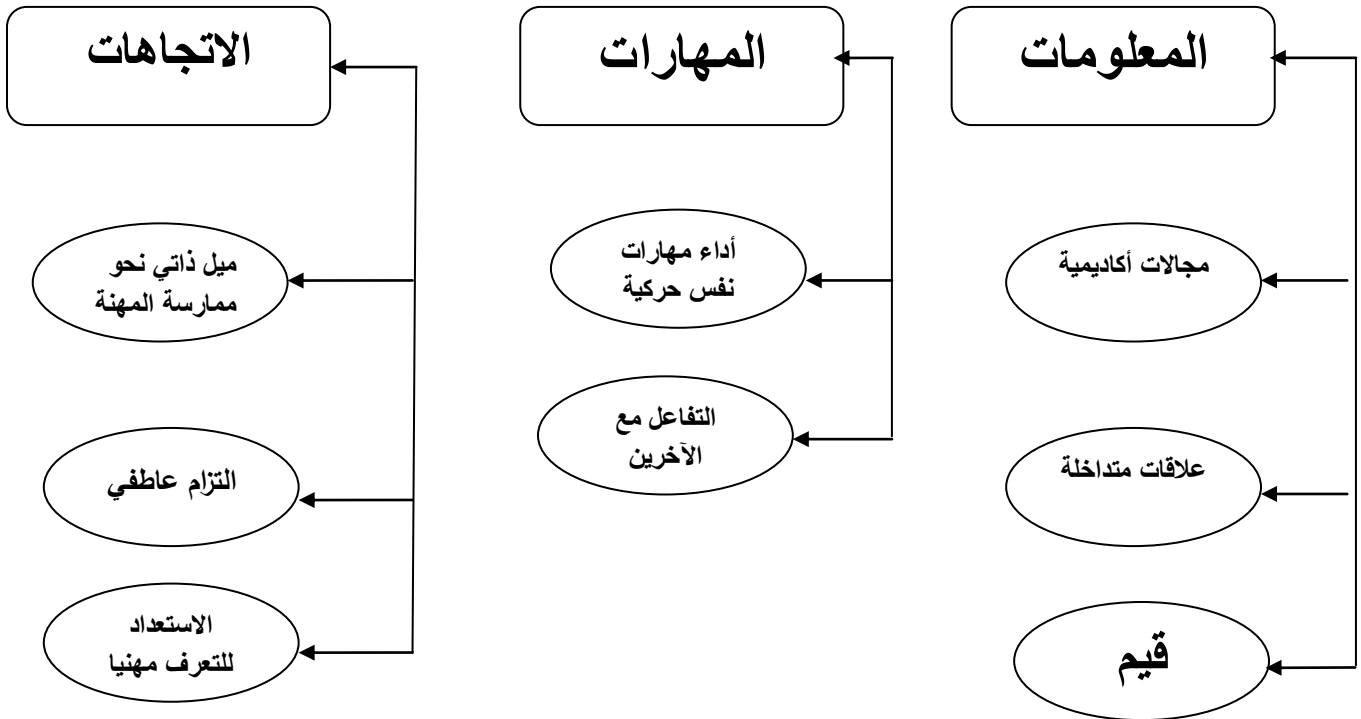
<sup>1</sup> - سيد أحمد ورغي، أحلام مداني: "الكفاءة المهنية للمرشد التربوي بين الواقع والمعمول دراسة ميدانية على عينة من المرشدين التربويين"، جامعة وهران 2 محمد بن بلة، وهران، قسم العلوم الاجتماعية، (د.س)، ص144.

<sup>2</sup> - عياش مرابط عزوز: "دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل دراسة ميدانية لمؤسسة البريد والمواصلات سكيكدة"، مرجع سابق، ص124.

ثالثاً: مكونات الكفاءة المهنية:

إن الكفاءة المهنية تشتمل على الأقل ثلاثة أبعاد هي: "المعلومات، المهارات، الاتجاهات"، ويلخص مكونات الكفاءة المهنية في الشكل التالي: <sup>1</sup>

الشكل رقم (01): مكونات الكفاءة المهنية



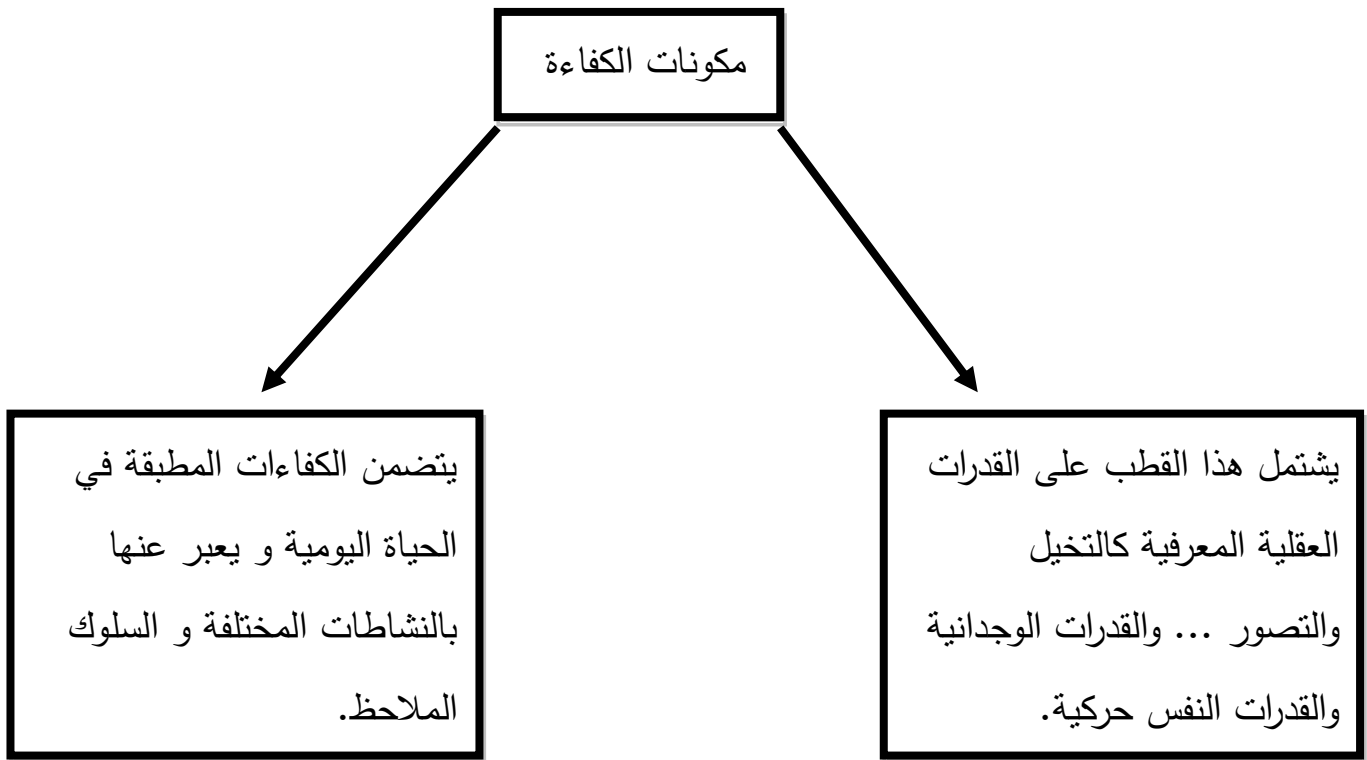
المصدر: سعيد جاسم الأسدي، التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية (المعلم-المدير-المشرف)، عمان - دار المنهجية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2016 ص 84.

<sup>1</sup> - سعيد جاسم الأسدي: التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية (المعلم-المدير-المشرف)، مرجع سابق، ص 84.



هناك تصنيف آخر يعتبر أن الكفاءة المهنية تتكون من قطبين متعاكسين وهما:<sup>1</sup>

الشكل رقم 02: يمثل قطبي الكفاءة الباطني والظاهري:



المصدر: فاطمة الزهراء بوكرمة، الكفاءة مفاهيم ونظريات، دار هومة للطباعة والنشر

والتوزيع 2008، ص 55.

<sup>1</sup> - فاطمة الزهراء بوكرمة، الكفاءة مفاهيم ونظريات، مرجع سابق، ص 55.

رابعاً: عوامل رفع الكفاءة المهنية:<sup>1</sup>

تحدد كفاءة الأفراد في مهنتهم بالمقدرة والحافز، المقدرة على أداء العمل من خلال الإعداد والتأهيل والتدريب والحوافز التي تمثل دافعا للعمل والإنتاج، ومن المهم توافر المقدرة والحافز كليهما فإذا توفرت المقدرة ولم يتوفر الحافز فلن تظهر هذه المقدرة في الأداء وإن توفّر الحافز ولم تتوفّر المقدرة فلن يكون للحافز معنى أي أن المقدرة والحافز جزأين ضروريين ومتكاملين لضمان الأداء الفعال.

وليس بالضرورة أن تكون الحوافز حوافز مادية كالأجر والمكافآت بل يمكن أن تكون حوافز معنوية كغرض الترقية والالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية وتحسين ظروف البيئة والعمل.

ويمكن على وجه العموم رفع الكفاءة المهنية من خلال الاهتمام بالعوامل التالية:<sup>2</sup>

- الاختيار والتوجيه المهني .
- الإعداد والتكوين المهني .
- الممارسة والخبرة والتدريب.
- ممارسة البحث العلمي .
- بيئة وظروف العمل.

<sup>1</sup> - سعيد جاسم الأسدي: التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية (المعلم-المدير-المشرف)، مرجع سابق، ص 96.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 97.

**خامسا: قياس الكفاءة المهنية:**

- يراعي في نظام قياس الكفاءة الذي يضعه مجلس الإدارة على ان يتضمن الامور الآتية:<sup>1</sup>
- تحديد عناصر قياس كفاية الاداء لكل مجموعه وظيفيه نوعيه ما يعكس الطبيعة المتميزة لوظائف كل منها.
  - تحديد الاوزان النسبية لكل من عناصر قياس الكفاءات وذلك اخذ في الاعتبار المستوى التنظيمي لكل وظيفة والأهمية النسبية لشاغلها والتسلسل الرئاسي للوظائف.
  - تحديد دوريه قياس الكفاءة لوظائف كل مجموعه على ان لا تقل مرات قياس الاداء عن ثلاث مرات في السنة الواحدة وأسلوب حساب التقرير النهائي لدرجه كفاءة الاداء سنويا.
  - تحديد مصادر البيانات الاخرى التي يجوز الاعتماد عليها في استكمال لتقدير كفاءة الأداء.
  - تحديد مراتب الاداء والقيمة النسبية لكل مرتبة.
  - تحديد السلطة المختصة باعتماد تقارير الكفاءة عن شاغلي وظائف الدرجة الأولى.
  - يراعى على ان لا تزيد الأهمية النسبية لعناصر السلوكية الأساسية مثل المواظبة وأسلوب التعامل مع العملاء علاقات العمل مع الرؤساء والزملاء عن 10 بالمئة من القيمة الإجمالية لمقياس الكفاءة، بحيث لا يكافئ العلم عن امور المنطقية تمثل التزام طبيعيا للعامل بحكم القانون الحقوق والواجبات.
  - يراعى أن يتضمن نظام قياس الكفاءة اسلوبا لتخفيض مرتبه الكفاءة بما يتناسب مع الجزائر والعقوبات الموقعة على العامل والمثبتة في سجله وزيادة مرتبه الكفاءة بما يتناسب مع الحوافز والمكافأة واشكال التقدير الايجابي التي حصل عليها.
  - يراعى أن تضع كل شركة نظاما لتسجيل تقديرات الكفاءة للعاملين في الفترات المتتالية وتتبع هذه التقديرات وتحللها على مستوى الشركة (الوظيفة) المجموعة الوظيفية العامل وذلك

<sup>1</sup> - عياش مرابط عزوز: الكفاءة المهنية، دار إقرا للكتاب، (د.س)، ص13.

لاستنتاج المؤشرات الأساسية التي تتخذ أساسا لرسم سياسات وخطوط التدريب وإعادة التوزيع العامل<sup>1</sup>.

➤ يراعى أن تتاح لكل عامل الفرصة في الاطلاع على البيانات المدونة عنه، في السجلات والمتخذة أساسا، في تقدير كفاءته وله أن يتظلم منها، ويحدد النظام الصادر من مجلس إدارة الشركة الجهة التي يقدم لها التظلم وكيفية الفصل فيه، ويجب اختيار العامل الذي يرى رؤسائه أن مستوى أدائه ضعيف بأوجه الضعف كتابة قبل نهاية الفترة التي يوضع عنها تقرير الكفاءة.

➤ يضع مجلس الإدارة نظاما لتقييم كفاءة العاملين شاغلي الوظائف العليا من غير أعضاء المجلس يسمح بتوفير معلومات عن النواحي الفنية والإدارية في مباشرة أعمالهم بحيث تغطي عناصر الأداء الرئيسية في وظائفهم ويتم توفير تلك المعلومات، مرتين على الأقل في السنة بالاهتمام بها عند ترشيحهم لشغل وظائف أعلى.

➤ ويراعى عرض هذه المعلومات على مجلس الإدارة لاعتمادها وإيداعها بملفات هؤلاء العاملين.

➤ يختص رئيس مجلس الإدارة بإعداد تقارير تقييم الأداء السابق الإشارة إليها في البند السابق، وذلك بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا من أعضاء مجلس الإدارة، وترسل تلك المعلومات مرتين في السنة على الأقل إلى رئيس الجمعية العمومية للشركة.

➤ يحظر شاغلوا الوظائف العليا بصورة من البيانات المتعلقة بكفاءتهم في العمل المعتمدة من رئيس الجمعية العمومية أو مجلس الإدارة.

➤ تتولى إدارة شؤون العاملين احضار كل من شاغلي وظائف الدرجة الثانية مما دونها بصورة من تقرير الكفاءة المقدم عنه وذلك من خلال 15 يوم من تاريخ اعتماد التقارير من لجنة شؤون العاملين..

➤ يحدد مجلس إدارة الشركة إجراءات التظلم من تقارير الكفاءة .

<sup>1</sup> - عياش مرابط عزوز: الكفاءة المهنية، المرجع السابق، ص 13.

➤ العامل المقدم عنه يحصل على تقرير سنوي بمرتب ضعيف، مقدار العلاوة الدورية التي يقرر مجلس الإدارة صرفها ومن الترقية في السنة التالية المقدم عنها التقرير ويجوز فصل العامل الذي يقوم عنه تقريرين متتاليين بمرتب ضعيف.<sup>1</sup>

### سادسا: الكفاءة المهنية كنتيجة للتكوين الجامعي

تعد الكفاءة المهنية كصفة مميزة للمورد البشري سمة حيز فعاليته وتفوقه في أدائه للعملية من خلال امتلاك المهارات اللازمة لأداء مهامه الوظيفية على أن يكون هذا الأداء فعلا موافقا للتوقعات المحددة.<sup>2</sup>

#### 1-الجامعة ودورها في استثمار المورد البشري:

وحسب أولويات الجامعة تخريج الكفاءات ليس فقط للبحث العلمي بل لتحسين الأداء الاقتصادي وكذا التطوير والإنتاج وبالتالي يكون المتكون مستعدا للمساهمة الفعالة في العمل والإنتاج في المؤسسة.<sup>3</sup>

ولكي يتحقق الاستثمار الأمثل لمواردها يتطلب وجود كفاءات بشرية متطورة بحكم أنه المورد الوحيد القادر على تحقيق الأهداف المرجوة بفعالية وهذا بدوره يؤثر على الأداء ويدفع بالمؤسسة الى التفوق وتحقيق التميز في الأداء<sup>4</sup>

وبالتالي تعتمد الجامعة في زيادة كفاءة العملية التعليمية، وزيادة جودة المخرجات من الخريجين على المورد البشري من أعضاء التدريس، وهيئة التدريس واساليب التدريس، باعتبارهم

<sup>1</sup> - عياش مرابط عزوز: الكفاءة المهنية، المرجع السابق، ص 13-15.

<sup>2</sup> -نادر فتحي قاسم، عيبر صالح عبد الله الهيران: الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية، مرجع سابق، ص683.

<sup>3</sup> -ليلي ماينة: التكوين الجامعي وتأثيره على التنمية الاجتماعية، مرجع سابق، ص40.

<sup>4</sup> -شيماء مبارك: دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي في المؤسسة الصناعية، مرجع سابق، ص163.

يمثلون الركيزة التي يركز عليها الاستثمار في المورد البشري باخراج كفاءات مسلحة بالمهارات والمعارف والسلوكيات ليتم توظيفها في سوق العمل.<sup>1</sup>

إضافة الى وضع برامج تكوينية يتم في ضوئها إعداد الفرد مهنياً، وعلى مستوى من الكفاءة المهنية، لكي يصبح في الأخير موظف قادر على تلبية وتحقيق أهداف المؤسسة لذا يجب أن يكون تكوين مخطط وشامل وطويل الأمد.<sup>2</sup>

## 2-مدخلات التكوين الجامعي (برامج التكوين، هيئة التدريس، الموارد) وأثرها

### على المتكون:

ويجدر الإشارة الى مدخلات التكوين الجامعي من المتكون الى هيئة التدريس، وبرامج وأساليب التدريس، وكذلك الوسائل المادية التي توفرها الجامعة للمتكون الجامعي في سبيل تكوينه.

فبرامج التكوين التي يتلقاها الطالب خلال مساره الجامعي تلعب دورا هاما في تكوينه، نظرا لكم الهائل من المعلومات التي تزودها إياه، خاصة في حالة تحقيق التوازن بين الطابع النظري والتطبيقي، وارتباطها بسوق الشغل، والابتعاد عن الحشو النظري، ليستفيد الطالب من تلك المقررات والبرامج، استفادة كمية ونوعية، ويستخدمها في الحياة العملية، فالعبرة ليست "بما تعلم" بل العبرة في كيف "تستفيد مما تعلم".

والحل الوحيد لكي يؤدي هذا الركن بثماره أن يوضع بصورة منهجية علمية مقننة قائمة على حاجة الأمة واحتياجات العمل، مراعية لقدرات المتعلمين، والفروق الفردية بينهم، متماشية مع التطورات العلمية التكنولوجية، خالية من الحشو.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>-عمار شرعان: مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، مجلة دولية دورية محكمة العدد الثالث ألمانيا 4 جانفي 2019، ص25.

<sup>2</sup>- عبد الوهاب جودة الحابس: أنماط التكوين والتأهيل في مؤسسات التعليم الجامعي، رؤى نظرية ومقترحات علمية، جامعة السلطان قابوس، ص41.

بالإضافة الى هيئة التدريس، حيث ان تم اختياره على أسس علمية وصحيحة، وان تم الاهتمام به نفسيا وفكريا وعلميا فإنه بذلك يمكن الوصول الى مخرجات ذات قيمة وأول وأهم تلك المخرجات المتكون البشري المؤهل.

كما ويتم تسخير الموارد المالية والمالية والبشرية والمادية (قاعات، كتب، مراجع) للطالب، وضرورة حداثة تلك الموارد، واستخدام الأساليب الحديثة للتدريس، ليس الاعتماد فقط على اسلوب المحاضرة والتلقي بل استحداث وسائل تكنولوجية سمعية وبصرية (انترنت، صور، تقنية الفيديو تفاعلي بين الطالب والأستاذ).

كل ذلك لتسهيل وتلقي واستيعاب المعلومة وتدريب الطالب على مهارات، لم يكن ليتقنها لولا تكوينه الجامعي المتخصص.

### 3- مخرجات التكوين الجامعي كنتيجة للكفاءة المهنية :

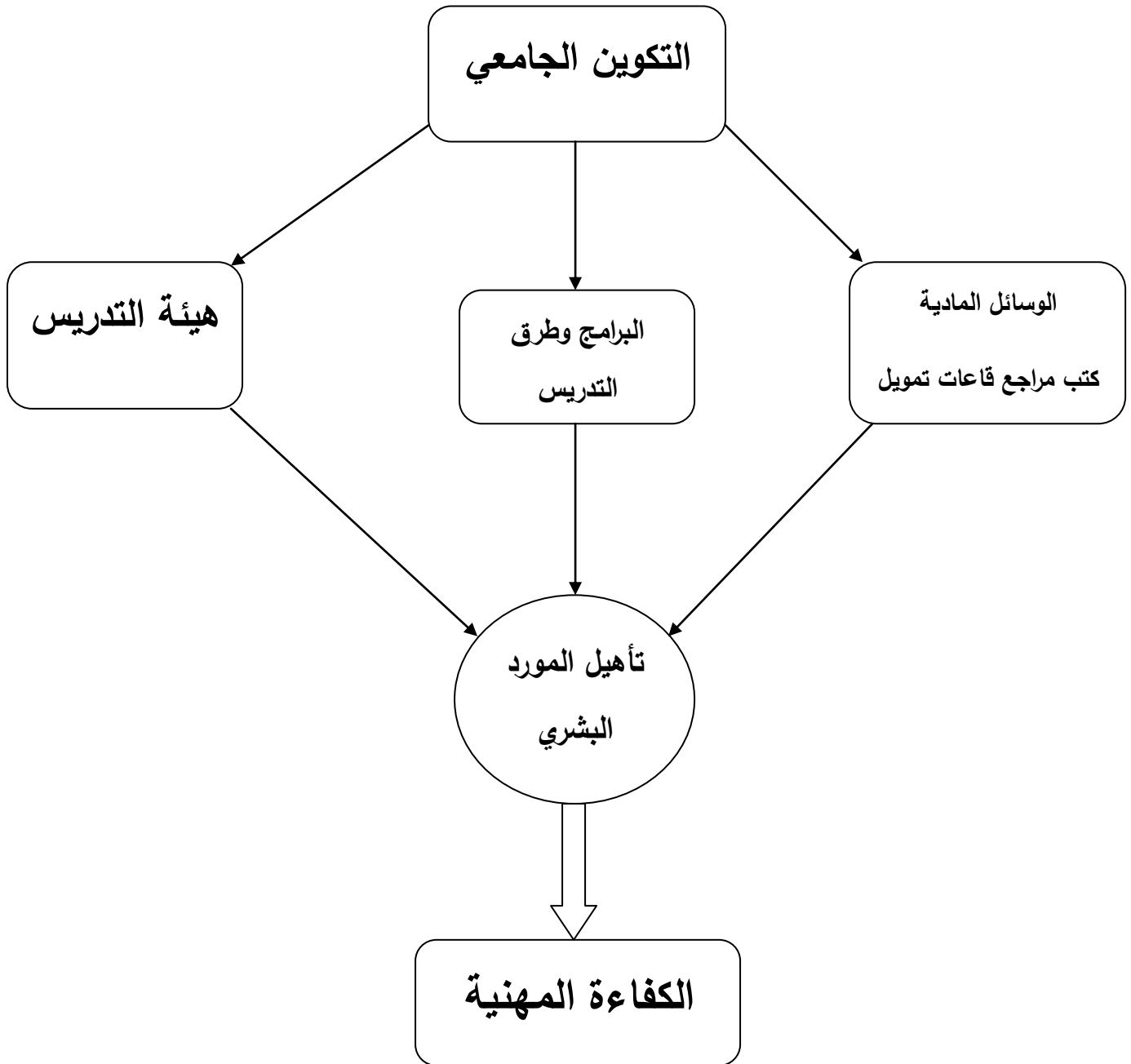
وكل هذه المدخلات تتضافر معا في سبيل تخريج مخرجات تتمثل في الكوادر البشرية المؤهلة والمدرية، من مديرين واداريين وغيرهم أي تخريج رأس مال بشري مؤهل بتميز بالكفاءة المهنية في العمل، فهو العنصر الأساسي الذي يتم له تسخير كل تلك المدخلات من أجل استثماره في الحياة العملية لاحقا.

وبالتالي يجد المتكون نفسه قادر على التأقلم مع الظروف المتغيرة والغامضة، وله القدرة على التفكير الاستراتيجي، بالإضافة الى كونه قادر على اتخاذ القرارات المناسبة عندما يكون تحت الضغط، كما ويحاول إيجاد واستحداث أساليب مبتكرة لانجاز اعماله، ويعمل بفعالية مع زملائه لمعالجة مشاكل العمل المعقدة، وهذا راجع لما اكتسبه من معارف ومهارات خلال مساره الجامعي، وبوصوله الى هذه المرحلة يكتسب الكفاءة المهنية في العمل، ويصبح عضوا فعالا فيه، وهذا مؤشر لنجاح التكوين الجامعي بمختلف مدخلاته، في تخريج رأس مال بشري مؤهل

<sup>1</sup>-نعيم ابراهيم الظاهر: إدارة التعليم العالي، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2013، ص105.

قادر على تحمل المسؤولية، وهذا هو العنصر الذي تبحث عنه كل مؤسسة لتحقيق التميز عن غيرها.

الشكل رقم (04): يبين مدخلات التكوين الجامعي في تحقيق الكفاءة المهنية





**خلاصة الفصل:**

من خلال ما سبق ذكره في هذا الفصل نستطيع القول أن الكفاءة المهنية هي نتيجة أساسية لعنصر فعال وهو التكوين الجامعي فهو الذي يعد المورد البشري المؤهل ذوي القدرات والكفاءات المهنية المطلوبة فهي خاصية هامة لكل مؤسسة وأحد أسباب نجاحها.

# الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

## أولاً: مجالات البحث

1. المجال المكاني

2. المجال الزمني

3. المجال البشري

4. المنهج والأدوات المستخدمة

5. العينة المستخدمة

6. الأساليب المستخدمة

## أولاً: مجالات البحث

## 1. المجال المكاني:

1.1. تعريف الولاية وهياكلها:<sup>1</sup>

إن القانون رقم 07 /12 المؤرخ في 21 فيفري 2012 عرّف الولاية على أنها هي الإدارة الأساسية التي تربط بين الدولة و بين البلديات، بحيث نشاطها هو امتداد لنشاط البلدية ليلتقي بنشاط الدولة بل هي أيضا دائرة إدارية تعكس نشاط الادارات المركزية بحيث تؤدي خدمات للمواطنين على اكمل وجه وهذا ما عرفته المادة الاولى من قانون الولاية حيث جاءت بمعنى ان الولاية هي جماعة عمومية ذات شخصية قانونية معنوية و استقلال مالي ولها اختصاصات سياسية واقتصادية وثقافية واجتماعية وهي ايضا منطقة ادارية للدولة.

عموما فإن أبسط تعريف للولاية في الجزائر هو أنها منطقة إدارية على جزء من إقليم الدولة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتقوم بنشاط سياسي واقتصادي واجتماعي ثقافي تحت اشراف رقابة السلطة المركزية و يتولى ادارة الولاية كل من الوالي ومجلس الولاية و الهيئة التنفيذية.

وهي الوحدة التي تصل بين السلطة المركزية و الهيئات اللامركزية وتتمتع بإقليم واسع ومقر خاص بها وتسهر في مجمل عملها على الحفاظ على وحدة اقليمية منحت لها الشخصية المعنوية والاستقلال المالي ولها سلطة سياسة انسجام وتوازن بين المصلحة الاقليمية والمصلحة العامة في الدولة وتعد الولاية بأنها أوضح صورة للنظام اللامركزية لأنها تسير وتدار من طرف جهازين (جهاز معين من طرف السلطة الادارية المركزية وهو الوالي وجهاز منتخب محلي وهو المجلس الشعبي الولائي ومديرين تنفيذيين تحت إشراف الوالي).

<sup>1</sup> - وثائق مقدمة من طرف مديرية. الادارة المحلية DAL لولاية تبسة.

فالوالي هو ممثل السلطة المركزية للولاية و يعين بموجب مرسوم و يمثل سلطة الدولة في هذا الاقليم و يعتبر مندوب الحكومة هو الممثل المباشر و الوحيد لكل الوزراء و يختص بتنفيذ القوانين في نطاق الولاية و كذلك المحافظة على النظام العام و امن الدولة و يمثل الدولة امام القضاء بالإضافة لذلك فان كل العمليات المالية التي تجري في نطاق الولاية هو الذي يختص بإصدار اوامر الصرف لها اما عن المجلس الشعبي فانه يمثل الديمقراطية في الولاية حيث يتشكل عبر عملية الانتخاب بين المواطنين الذين يقيمون في دائرة الولاية و لذلك فهو المجلس الوحيد الذي يعمل على اشراك المواطنين في تسيير شؤون الولاية.<sup>1</sup>

ونجد أن مقر ولاية تبسه به مديريتين هما مديرية التنظيم الشؤون العامة ومديرية الإدارة المحلية. ولقد تم اختيار مديرية الإدارة المحلية على غيرها من المديريات كونها مديرية فاعلة في الولاية ومن أهم المديريات فيها وهذا لطبيعة المهام المكلفة بها فهي بذلك تعتبر أحد فروع الإدارة العامة بالولاية و يديرها مدير معين بمرسوم رئاسي و هو يعتبر مدير تنفيذي و هي تقف على تسيير الموارد البشرية المادية و المالية وهي التي تم إجراء الدراسة الميدانية فيها.

## 2.1. مديرية الإدارة المحلية:

هي مديرية الولاية أنشأت بموجب التقسيم الإداري الأخير سنة 1984، وهي ذات طابع إداري محض مهمتها متابعة مشاريع التنمية المحلية إلى جانب المراكز الخاصة الموكلة لها، وقد حددت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 230/90 المؤرخ في 03 محرم 1411 هـ الموافق لـ 25 يوليو 1990 المهام التالية:

- تعد بمعية المصالح الأخرى المعنية ميزانية التسيير وميزانية التجهيز في الولاية وتنفيذها حسب الكيفيات المقدرة.
- تجمع كل الوثائق المخصصة لتسهيل السير المنتظم لمصالح البلديات وتحللها وتوزعها.

<sup>1</sup>- المرجع السابق.

- تقوم بأية دراسة وتحليل إمكانيات الولاية والبلديات من دعم مواردها المالية وجعل نتائجها مثلى.
- تعد الوثائق المتعلقة بتسيير ممتلكات الولاية وتطورها وترابطها باستمرار.
- تدرس الميزانيات والحسابات الإدارية في البلديات والمؤسسات العمومية وتوافق عليها.

### 3.1. مقر مديرية الإدارة المحلية:<sup>1</sup>

تتواجد مديرية الإدارة المحلية بمقر الولاية، وهذا نظرا للأهمية الكبيرة التي تحظى بها على عكس باقي المديرية المتواجدة في غالب الأحيان بمقرات خاصة بها بمقرات خارج مقر الولاية، وهي تقوم بعدة نشاطات هامة في عدة مجالات إدارية وميدانية أهمها:

- السهر والتنسيق مع المصالح المكلفة بإنشاء وتنفيذ ميزانية الولاية.
- إنشاء وتنفيذ ومتابعة النفقات للمصالح اللامركزية للولاية لقطاع وزارة الداخلية.
- تسيير التراث المنقول وغير المنقول للولاية وضمان الوسائل للمصالح المعنية.
- ضبط طرق تسيير المستخدمين للبلديات ومتابعة عمليات التسيير وتنظيم ترخيصات للأعوان حسب القطاعات.
- تطلع في تسيير المالية للولاية إما بالإفناق أو بتحصيل الإيرادات مثل دفع أجور العمال والوفاء بالالتزامات المالية للولاية الناتجة عن إبرام الصفقات واقتناء العتاد والتجهيزات الضرورية لسير العمل، وكذا تحصيل الإيرادات الناتجة عن تأجير العقارات التابعة للولاية أو غيرها، وباختصار تسيير كل ما يتعلق بالجانب المالي الخاص بالولاية كجماعة محلية.

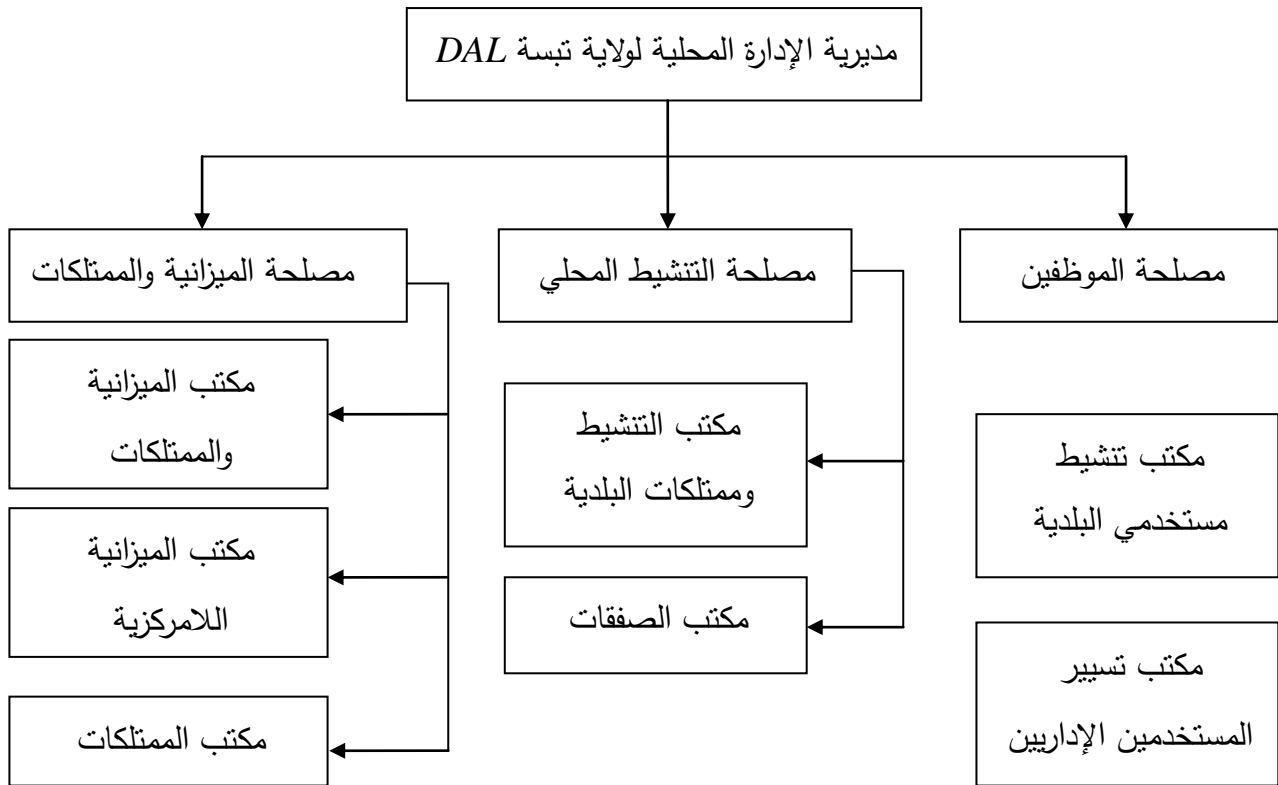
### 4.1. الهيكل التنظيمي لمديرية الإدارة المحلية:

حتى تستطيع أي مؤسسة أو إدارة تحقيق أهدافها لابد من وجود هيكل تنظيمي يمكنها من القيام بنشاطاتها بالشكل الأمثل، وهو ما تسعى مديرية الإدارة المحلية جاهدة لتحقيقه من خلال

<sup>1</sup>- المرجع السابق.

وجود هيكل تنظيمي وظيفي يبين وظائفها الأساسية مع تجزئة هذه الوظائف إلى أقسام فرعية، وهو ما يلاحظ من خلال الهيكل التنظيمي للمديرية الموضح في الشكل الموالي:<sup>1</sup>

### الشكل رقم (03): الهيكل التنظيمي لمديرية الإدارة المحلية D.A.L



المصدر: وثائق مقدمة من طرف مديرية الإدارة المحلية DAL لولاية تبسة.

#### 5.1. تحليل الهيكل التنظيمي لمديرية الإدارة المحلية D.A.L :

ويتكون من ثلاث مصالح، كل مصلحة لها مهامها الخاصة بها:

أ- مصلحة الميزانية والممتلكات: تضم ثلاث مكاتب:

- مكتب ميزانية الولاية: والذي يسهم بالتنسيق مع المصالح المعنية على صياغة وتنفيذ الميزانية وحساب الولاية وكذلك ميزانية وحسابات المؤسسات العمومية الولائية.

<sup>1</sup>- المرجع السابق.

- مكتب ميزانية الدولة: يعمل ويسهر على تنفيذ ومتابعة ميزانية الدولة (مصاريف المهام، شراء مستلزمات العمل، تجهيز المكاتب...الخ).
- مكتب الممتلكات: وهو مكلف بتسيير الممتلكات الثابتة والمنقولة والعقارات التابعة لمصالح الولاية (منازل الموظفين، السيارات...الخ).
- ب- مصلحة التنشيط المحلي والصفقات والبرامج: تحتوي هذه المصلحة على مكتبين:<sup>1</sup>
  - مكتب الميزانية وممتلكات البلدية: من مهتمة الرئيسية:
    - المصادقة على مداورات وميزانيات البلديات.
    - المصادقة على المداورات المتعلقة بخلق المؤسسات العمومية البلدية.
  - مكتب الصفقات والبرامج: من مهامه الرئيسية:
    - صياغة ومتابعة تنفيذ الصفقات العمومية (مناقصات).
    - يقوم بعملية الإحصاء للمنجزات على مستوى تراب الولاية من الناحية المالية.
- ج- مصلحة تسيير المستخدمين: تتكفل مصلحة المستخدمين بعدة عمليات نذكر منها:
  - تسيير كل مراحل المسار المهني للموظفين (تنصيب، تحويل، ترقية، جزاء...الخ).
  - التقييم الدوري لحاجة الولاية المتعلقة بتعداد الموظفين.
  - السهر على التوزيع المتوازن للموظفين حسب الرتب والاختصاصات وهي مقسمة إلى مكتبين:

<sup>1</sup>- المرجع السابق.



**- مكتب تنشيط مستخدمي البلديات: ويشرف على:<sup>1</sup>**

- العمل على تطبيق أعمال الموظفين التابعين للمصالح و الهيئات العمومية للبلديات.
- القيام بمتابعة العمليات الخاصة بتسيير موظفي البلديات.

**- مكتب تسيير المستخدمين الإداريين: ويقوم هذا المكتب بالوظائف التالية:**

- متابعة و تسيير ملفات الموظفين .
- حفظ و متابعة ملفات مستخدمي الولاية.
- إعداد المخطط السنوي و تسيير الموارد البشرية.
- الإعلان و انجاز قرارات فتح المسابقات الخاصة بالتوظيف الخارجي و الامتحانات المهنية.

**2. المجال الزمني:**

بدأت الدراسة في شهر جانفي 2020 حيث تم جمع المادة العلمية والكتب والمراجع من مختلف المكتبات الجامعية (مكتبة جامعة تبسة، مكتبة جامعة قسنطينة2)، وكذلك المكتبات العمومية، وبدأت القراءات النظرية المتعلقة بموضوعنا، أما فيما يخص الدراسة الميدانية فقد بدأت من 15 شهر جوان الى غاية 18 شهر أوت.

**1.2. الدراسة الاستطلاعية:**

وهي إحدى الخطوات التي يخطوها الباحث في دراسته الميدانية، وتسمى دراسة استطلاعية لان الباحث يستطلع ويلاحظ بغية التعرف على الواقع الميداني قبل دخولها فيه فعليا.

وقد تم النزول لميدان الدراسة ومررنا بمراحل كالتالي:

<sup>1</sup>- المرجع السابق.

## أ- المرحلة الاولى:

في 15 جوان تم النزول لميدان محل الدراسة، مقر الولاية والتعرف على مختلف فروعها حيث تم التعرف على ميدان الدراسة.

## ب- المرحلة الثانية:

كانت في 25 جوان وكان الغرض من هذه الزيارة اختيار مديرية من مديريات الولاية لإجراء الدراسة الميدانية فيها وتم اختيار مديرية الادارة المحلية DAL وموافقة مدير هذه المديرية لإجراء الدراسة، وتم اختيار هذه المديرية بالذات لكونها ذات اهمية كبيرة للولاية ككل، فهي المسؤولة عن تسيير الموارد البشرية والمالية والمادية، وتهتم بأمور التوظيف الأجور وغيرها.

## ج- المرحلة الثالثة:

كانت المرحلة الاخيرة في الدراسة الاستطلاعية حيث في 05 جويلية حيث تم التعرف أكثر على المديرية والتعرف على عدد العمال 100، وعدد المصالح المتمثلة في 03 مصالح (مصلحة التنشيط المحلي والصفقات).

## 2.2. الدراسة الميدانية:

تم الشروع في الدراسة الميدانية الفعلية في 09 أوت حيث تم تزويدنا بمعلومات تخص هذه المديرية ووثائق تبين نشاطها، بالإضافة الى توزيع الاستبيان على 55 عامل، ثم بعد مدة 05 أيام تم استرجاع 48 استمارة استبيان من اصل 55 استمارة ثم تم تفرغ البيانات في جداول.

## 3. المجال البشري:

تضم مديريةية الإدارة المحلية 100 عامل متوزعين على 03 مصالح، حيث تضم مصلحة الميزانية والممتلكات 28 موظف، ومصلحة التنشيط المحلي والصفقات 37 موظف، ومصلحة المستخدمين 31 موظف، إضافة الى مدير الإدارة المحلية، وأمانة السيد المدير 03 موظفين منهم 55 متكون جامعي حامل للشهادة.

## ثانيا: المنهج والأدوات المستخدمة في البحث

1. المنهج المستخدم في البحث:<sup>1</sup>

المنهج العلمي هو المسلك أو الطريق للوصول إلى الحقيقة وهو الطريق الذي يتبناه الباحث لدراسة الظواهر بغية الوصول، والبحث وراء الأسباب الحقيقية للظاهرة ومحاولة تفسيرها.

والمنهج هو الاسس والقواعد والخطوات والعمليات التي يسير في ضوءها لتحقيق الهدف الذي يصبوا إليه البحث، وهو إكتشاف الحقيقة، واستخلاص القوانين التي تحكم الظاهرة والتنبؤ في المستقبل.

ويعتبر المنهج الوصفي الاكثر شيوعا واستعمالا في العلوم الانسانية والاجتماعية وهذا ما جعلنا ننتبى المنهج الوصفي في هذه الدراسة

كما ان المنهج الوصفي يستخدم في الدراسة الاوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها وأشكالها وعلاقتها والعوامل المؤثرة في ذلك، وهذا ما يعني ان المنهج الوصفي يهتم

<sup>1</sup>- مورييس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر، دار القصة للنشر، الطبعة الثانية، 2004، ص89.

بدراسة حاضر الظواهر وماضي الأحداث، مع ملاحظة المنهج الوصفي يشمل في كثير من الاحيان على عمليات تنبئ المستقبل الظواهر والأحداث التي يدرسها.<sup>1</sup>

كما تعد ادوات جمع البيانات ركيزة من ركائز البحث العلمي كونها مهمة جدا للحصول على المعلومات اللازمة من الاستبيان والمقابلة الحرة.

## 2. الأدوات المستخدمة في البحث:

### 1.2. الاستمارة وكيفية استخدامها:

التي هي عبارة عن جملة من الاسئلة مصاغة بطريقة منهجية ومنظمة وممحورة تترجم اهداف البحث وتمثل النتائج الممثلة، على هذه الاسئلة لحل مشكلة البحث.<sup>2</sup>

ولقد اعتمدنا على الاستمارة، لانها اداة مهمة للحصول على المعلومات اللازمة لدراستنا هذه ولكونها تتجسد ابعاد ومؤشرات الدراسة، وتعكس التساؤلات الرئيسية، وتفاعل متغيرات الدراسة، وقد ضمت الاستمارة 04 محاور رئيسية و 28 سؤال، وقد كان توزيع الاستمارة يدا بيد والرجوع لاستلام الاستمارة.

قبل ان تكون الاستمارة في حالتها النهائية تم بناءها وفق معايير محددة لتخرج في حالتها شكلها وصيغتها.

اولا يتم تحديد ووضع أبعاد ومؤشرات الدراسة، ومع تساؤلات الدراسة كمحاور رئيسية لاستمارة والمؤشرات، ومحاولة ربطها بالمحاور الرئيسية. ثم تم عرضها على الاستاذ المشرف ليصححها ثم أخذ الملاحظات بعين الاعتبار وإجراء التعديلات اللازمة عليه.

<sup>1</sup> - ريجي مصطفى عليات، عثمان محمد غنيم: مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2000، ص42.

<sup>2</sup> - سلطان بلغيث: إيماءات منهجية في العلوم الإنسانية، الجزائر، دار بن طفيل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011، ص165.

وبعد التعديل النهائي لها وقبولها من طرف الاستاذ تم الاعتماد عليها في الميدان، وتوزيعها على الفئة المعنية. ومن ثم تم استرجاع الاستبيانات وتفرغ البيانات وتحليلها.

## 2.2. المقابلة وكيفية استخدامها:

نستطيع ان نحدد مفهوم المقابلة في البحث العلمي لأنها محادثة او حوار موجه بين الباحث من جهة، او شخصا او اشخاص من جهة أخرى، بغرض الوصول الى معلومات تعكس حقائق ومواقف محددة يحتاج الباحث الوصول اليها في ضوء اهداف بحثه وتمثل المقابلة مجموعة من الاسئلة التي تتطلب الاجابة عليها والتعقيب عليها، وجها لوجه بين الباحث والشخص او الاشخاص المعنيين بالبحث.<sup>1</sup>

ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المقابلة الحرة بغية جمع المعلومات وقد كانت مع رئيسة مكتب مصلحة تسيير المستخدمين في 2020/09/07، وقد دامت مدة نصف ساعة، ايضا تم اجراء مقابلة مع المدير التنفيذي للمصلحة يوم 2020/07/13، وقد دامت مدة ربع ساعة، وكان ذلك باختيار عبارات وأسئلة مناسبة للبحث تمثلت في 04 أسئلة وكان الغرض منها معرفة العلاقة الفعلية بين التكوين الجامعي والكفاءة المهنية.

## 3.2. العينة المستخدمة:

وبالنسبة للعينة وبعد الاطلاع على ميدان الدراسة، ولاعتباره موضوعية، لم يتم الاعتماد على تحديد نمط العينة (عشوائية، غير عشوائية)، بل سنجأ لتوظيف المسح الشامل، وذلك بأخذ كل مجتمع البحث 55 مفردة، فنحن مطالبون بدراسة المتكويين جامعييا فقط ولذلك تم إحصاء 55 موظف جامعي من بين 100 موظف من مختلف المستويات (العدد الإجمالي).

<sup>1</sup> - عامر إبراهيم القندلجي: البحث العلمي دليل الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية، الاسكندرية، مكتبة الإشعاع للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 1996، ص125.

ويعرف المسح الشامل على أنه طريقة لاكتشاف العلاقات الناتجة عن تداخل عدد من المتغيرات، والتي تؤثر سلبا أو إيجابا على الظاهرة مما يتطلب تقصي الحقائق عنها، وذلك بإجراء مسح شامل لمجتمع البحث.<sup>1</sup>

### 3. الأساليب المستخدمة:

بعد مرحلة جمع البيانات من ميدان الدراسة عن طريق ادوات الدراسة، يجب تنظيمها وتنفيذها تنفيذ صحيح ليسهل قراءتها وفهمها وكذلك معالجتها إحصائيا، ومن ثم تحليلها وتفسيرها، واعتمدنا على طريقة العرض الجدولي، إذ تعمل هذه الطريقة البسيطة على تلخيص البيانات وتصنيفها في جداول بهدف تسهيل قراءتها وفهمها، وتعرض هذه الجداول التكرارات والنسب المئوية لها، وهذه الطريقة تعد من ابسط الاجراءات الاحثائية التي تتيح للباحث تحليل العلاقة بين متغيرين او اكثر وتحسب بهذه الطريقة:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرار}}{\text{مجموع التكرارات}} \times 100.$$

<sup>1</sup>-نادية سعيد عيشر وآخرون: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية دليل الطالب في إنجاز بحث سوسولوجي، الجزائر، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، 2017، ص190

# الفصل الخامس:

## تفريغ وتحليل البيانات

أولاً: تفريغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها

أولاً: تفريغ البيانات الشخصية والتعليق عليها وتحليلها

2. تفريغ البيانات المتعلقة بالتساؤل الأول

3. تفريغ البيانات المتعلقة بالتساؤل الثاني

4. تفريغ البيانات المتعلقة بالتساؤل الثالث

ثانياً: نتائج البحث

6. نتائج البحث في ضوء التساؤلات الرئيسية

2. نتائج البحث في ضوء الدراسات السابقة



الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير النتائج

أولاً: تفريغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها

1-البيانات السوسيوديموغرافية

الجدول رقم(1): يبين توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس.

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
52.08	25	60.71	17	14.29	01	53.85	07	ذكر	س 01
47.91	23	39.29	11	85.71	06	46.15	06	أنثى	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الاحصائية للبيانات المتحصل عليها في الجدول اعلاه والذي يبين توزيع اجابات افراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس حيث نجد ان 48 مفردة مما مثلته نسبة 100% انقسمت الى 52.08 بنسبة اجمالية من الذكور اي 25 ذكر موزعة على فئة الاطارات بنسبة 53.85% أي 7 ذكور وفئة الموظفين العاديين بنسبة 60.71 أي 17 ذكر لتقل النسبة في فئة التقنيين الذكور بـ 14.29% والنسبة الاجمالية من الاناث تمثلت 47.91% وتمثلت في 23 انثى موزعة على فئة الاطارات 46.15% أي 6 إناث وفئة التقنيين 85.71% أي 6 إناث وفئة الموظفين العاديين 39.29 أي 11 أنثى و بالتالي فئة

الموظفين العاديين يغلب عليها الطابع الذكور، أما بالنسبة لفئة التقنيين يغلب عليها الطابع الانثوي.

الجدول رقم (2): يوضح توزيع اجابات افراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
18.75	09	28.57	08	14.29	01	00	00	35-25	س 02
58.34	28	53.57	15	71.42	05	61.54	08	46-36	
22.92	11	17.86	05	14.29	01	38.46	05	57-47	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال الجدول اعلاه الذي يبين البيانات المتحصل عليها حول توزيع اجابات افراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن حيث بالاعتماد على الشواهد الكمية نلاحظ أن أغلب الافراد هم فئة الكهول (36-46) بنسبة 58.34% توزعت بنسب متقاربة حيث أن فئة التقنيين تقدر بنسبة 71.42% تليها فئة الاطارات بنسبة 61.54% ثم فئة الموظفين العاديين بنسبة 53.57% و من خلال هذه المعطيات الجزئية نجد نسبة 18.75% من الأفراد هم شباب و نسبة 22.92% هم شيوخ وبالتالي نجد أن المؤسسة تستقطب فئة الكهول أكثر و هذا راجع لإحساسهم بالمسؤولية تجاه عملهم و زيادة كفاءتهم و خبرتهم في ميدان العمل و استفادة المؤسسة من خبراتهم المهنية.

الجدول رقم(03): يمثل توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

المجموع		الفئة السوسيو-مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
35.41	17	42.86	12	57.14	04	7.69	01	أعزب	س 03
50	24	42.86	12	28.57	02	76.92	10	متزوج	
8.33	04	7.14	02	00	00	15.38	02	مطلق	
6.25	03	7.14	02	14.28	01	00	00	أرمل	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الاحصائية للبيانات المتحصل عليها في الجدول اعلاه والذي يبين توزيع اجابات افراد مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية حيث يوضح أن نصف أفراد مجتمع الدراسة هم أفراد متزوجون بنسبة 50% موزعت بنسبة 76.92% على فئة الاطارات و بنسبة 42.86% على فئة الموظفين العاديين و بنسبة 28.57% على فئة التقنيين.

ومن خلال القراءات الجزئية نجد أن نسبة 35.41% عزاب واما بالنسبة للمطلقين فقد قدرت النسبة بـ8.33% ثم فئة الارامل بنسبة 6.25% حيث كانت هي أقل نسبة من مجتمع الدراسة و من هنا نرى أن الفئة المتزوجة هي الأكثر من حيث متغير الحالة الاجتماعية.

**الجدول رقم (04): يوضح توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب الشهادة المتحصل عليها.**

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
54.16	26	42.85	12	42.85	03	84.61	11	ليسانس	س 04
35.41	17	39.28	11	57.14	04	15.38	02	ماستر	
00	00	00	00	00	00	00	00	دكتوراه	
10.41	05	17.85	05	00	00	00	00	ماجستير	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال الجدول اعلاه والذي يبين اجابات افراد مجتمع الدراسة حسب الشهادة المتحصل عليها حيث توضح البيانات ان كل افراد مجتمع الدراسة متحصلين على شهادة جامعية بنسبة 100% ما يساوي 48 مفردة كما توضح أن أغلبهم متحصلين على شهادة

الليسانس بنسبة اجمالية قدرت بـ 54.16% موزعة على فئة الاطارات بنسبة 84.61% وفئة التقنيين بنسبة 42.85% وفئة الموظفين العاديين بنفس النسبة.

ومن خلال القراءات الجزئية نجد ان نسبة 35.41% موزعة على فئة التقنيين بنسبة 57.14% متحصلين على شهادة الماستر وفئة الموظفين العاديين بنسبة 39.28% وفئة الاطارات بنسبة 15.38% ونسبة 10.41% متحصلين على شهادة الماجستير عند فئة الموظفين العاديين فقط.

وبالتالي نجد ان الاطارات هم اكثر فئة متحصلة على شهادة الليسانس وبالتالي نستنتج ان المؤسسة توظف الموظفين الذين يكونون متحصلين على الاقل على شهادة الليسانس كحد ادنى للتوظيف.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
18.75	09	28.57	08	14.28	01	00	00	أقل من 05 سنوات	س 05
27.08	13	39.28	11	28.57	02	00	00	10-05	
31.25	15	7.14	02	57.14	04	69.23	09	15-11	
22.91	11	25	07	00	00	30.76	04	من 16 فأكثر	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الكمية للجدول الذي يبين توزيع اجابات افراد مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية حيث نلاحظ ان نسبة 31.25% من الافراد لهم الخبرة المهنية من (15-11) سنة موزعة على الفئات السوسيو مهنية بنسب متقاربة عند فئة الاطارات بنسبة 69.23% وفئة التقنيين بنسبة 57.14% ونسبة 7.14% في فئة الموظفين العاديين ثم

وجد نسب متقاربة بين افراد مجتمع الدراسة الذين أقرروا بأن لديهم خبرة أقل من 05 سنوات بنسبة 18.75% والذين لهم أقدمية من 05 سنوات الى 10 سنوات بنسبة 27.08% والذين صرحوا بأن لديهم من 16 سنة فأكثر بنسبة 22.91% حيث نجد ان طبيعة المؤسسة تفرض عليها توظيف كفاءات لها خبرات مهنية مختلفة ما يساهم في زيادة استفادتها من تلك الخبرات، فكلما زادت الخبرة المهنية للأفراد زادت فعاليتها وهذا ما أكده الجدول رقم 02 فئة الإطارات هي فئة كهولية بنسبة 61.54% وهي لديها الخبرة والكفاءة في ميدان العمل.

**الجدول رقم (06): يوضح توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب الفئة السوسيو مهنية.**

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
58.33	28	100	28	00	00	00	00	موظف عادي	س 06
27.08	13	00	00	00	00	100	13	إطار	
14.58	07	00	00	100	07	00	00	تقنيين	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الاحصائية للجدول اعلاه والذي يبين توزيع إجابات أفراد الدراسة حسب الفئة السوسيو مهنية حيث تمثلت النسبة الاجمالية في 100% ما يساوي 48 مفردة موزعة على فئة الاطارات بنسبة 27.08% ما يساوي 13 إطار و فئة التقنيين 14.58% ما يساوي 7 تقنيين و فئة الموظفين العاديين ما يساوي 28 موظف ما مثله نسبة 58.33%.

وهذا راجع لطبيعة العمل حيث هو إداري و تقني يمتاز بالروتين فطبيعة عمل المؤسسة غير إقتصادي لا تحتاج إلى العمل على آلات جديدة أو تكنولوجيا حديثة عالية الجودة و هذا ما يفسر زيادة عدد الموظفين العاديين من غيرهم في المؤسسة فالمؤسسة بيروقراطية.



## 2- كيف تؤثر التخصصات الجامعية في زيادة فعالية الموظفين

الجدول رقم 07: يوضح توزيع إجابات مجتمع الدراسة حول التخصص المدرس

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
39.58	19	53.57	15	00	00	30.76	04	علوم اقتصادية وتجارية	التخصص المدرس
29.16	14	21.42	06	00	00	61.53	08	علوم قانونية وادارية	
6.25	03	3.57	01	14.28	01	7.69	01	علم الاجتماع	
12.5	06	10.71	03	42.85	03	00	00	هندسة معمارية	
10.41	05	7.14	02	42.85	03	00	00	إعلام آلي	
2.08	01	3.57	01	00	00	00	00	علوم سياسية	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح إجابات مجتمع الدراسة حسب التخصص الذي درسه حيث تشير المعطيات الاحصائية أن نسبة 39.58% درسوا علوم اقتصادية وتجارية موزعة على فئة الاطارات بنسبة 30.76% وفئة الموظفين العاديين بنسبة 53.57% بينما لم تتحصل فئة التقنيين على شهادة في العلوم الاقتصادية، حيث صرح التقنيين بأن تخصصاتهم هندسة معمارية بنسبة 42.85% واعلام آلي بنفس النسبة، وبالنسبة للاطارات لوحظ بأن أغلبهم حصلوا على تخصص في العلوم القانونية والإدارية بنسبة 61.53% وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة محل الدراسة أنها إدارية وتقنية تحتاج الى توظيف تخصصات علمية في التسيير ولا تحتاج تخصصات أدبية.

**الجدول رقم (08-01) : يوضح توزيع إجابات مجتمع الدراسة حول إن كان التخصص من اختيار الموظف.**

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
85.41	41	82.14	23	85.71	06	92.30	12	نعم	س 02
14.58	07	17.85	05	14.28	01	7.69	01	لا	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الاحصائية للجدول أعلاه يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول ما ان كان التخصص من اختيارهم، حيث نجد أن نسبة 85.41% من الأفراد كان من

اختيارهم موزعة بنسب متقاربة حيث اننا نجد نسبة 92.30% من الإطارات تليها فئة التقنيين بنسبة قدرت بـ 85.71% ثم نجد فئة الموظفين العاديين الذين صرحوا بأن تخصصهم من اختيارهم وهذا ما مثلته نسبة 82.14% ومن خلال القراءات الجزئية نجد أن نسبة 14.58% صرحوا بأنهم لن لم يدرسوا التخصص الذي يريدون و كانت موزعة على فئة الاطارات بنسبة 7.69% و فئة التقنيين بنسبة 14.28% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 17.25% و بالتالي نجد أن اغلب فئات مجتمع الدراسة (الإطارات، التقنيين، الموظف العادي) قد درسوا التخصص الذي يريدونه وهذا لا محالة يساهم في تنمية قدراتهم وتفعيل خاصية الابداع خاصة في حالة الاتساق والتناغم بين التخصص العلمي والمسار المهني الوظيفي.

**الجدول رقم (08-02) : يوضح توزيع إجابات مجتمع الدراسة بحالة الاجابة ب لا هل انت راض على التخصص الذي وجهت إليه.**

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
00	00	00	00	00	00	00	00	نعم	س
57.14	04	40	02	100	01	100	01	لا	(1-2)
42.85	03	60	03	00	00	00	00	إلى حد ما	
100	07	100	05	100	01	100	01	المجموع	

بالنسبة للجدول أعلاه الذي يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول ما أن كانوا راضين عن التخصص الذي وجهوا إليه، حيث نجد نسبة 57.14% صرحوا أنهم غير راضين بالتخصص، ونجدها موزعة على إطار واحد ما مثله نسبة 100%، وبالنسبة للموظفين صرحوا 02 منهم ما مثله نسبة 40% بأنهم غير راضين بالتخصص و 03 منهم صرحوا بأنهم راضين الى حد ما وهذا ما مثله نسبة 60% حيث نجد أن 05 موظفين منهم 03 راضين إلى حد ما ومنهم 02 غير راضين وذلك راجع الى كون التخصص فُرضَ عليهم وذلك ويرجع الى أن المعدل المتحصّل عليه لم يسمح له بدراسة التخصص الذي يريده، ما أدى الى عدم قبولهم، وبالنسبة الى الموظفين العاديين الذين هم راضون إلى حد ما السبب راجع إلى أن التخصص الذي درسوه آمن لهم وظيفة، لكن وظيفة لا تتناسب مع رغباتهم، أي الاستقرار المادي وليس النفسي.

الجدول رقم(09-01) : يوضح توزيع إجابات مجتمع الدراسة حول احترام المؤسسة لتخصصات موظفيها.

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
35.41	17	28.57	08	57.14	04	38.46	05	نعم	س
65.58	31	71.43	20	42.85	03	61.53	08	لا	03
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الكمية للجدول أعلاه الذي يبين إجابات مجتمع الدراسة حول ما إذا كانت المؤسسة تحترم تخصصات موظفيها حيث يوضح أن نسبة 65.58% صرحوا بأن المؤسسة لا تحترم تخصصات موظفيها، حيث توزعت على فئة الإطارات بنسبة قدرت بـ 61.53%، وفئة الموظفين العاديين بنسبة 71.43%، ثم تليها فئة التقنيين بنسبة 42.85% ومن خلال القراءات الجزئية تجد أن نسبة 35.41% صرحت بأن المؤسسة تحترم التخصصات تبين أن فئة التقنيين وذلك بنسبة 57.14%، في حين كانت إجابة فئة الإطارات بنسبة 38.46%، تليها فئة الموظفين العاديين بنسبة قدرت بـ 28.27%.

حيث نجد أن المؤسسة تحترم التخصصات التقنية أكثر من التخصصات الإدارية، باعتبار المهمة تقنية الدقيقة حصرية ومضبوطة لشاغر هذا النمط من الوظيفة والمجال جد محدد بينما الوظيفة غير التقنية (موظف عادي، إطار)، المجال رحب وواسع لاستقطاب أهم

التخصصات هذا كطرح خاص بطبقات مجتمع الدراسة وكتناول عام يمكن اسقاطه على مكان إجراء الدراسة على عكس الموظفين العاديين الذين مهامهم تقتصر على مهام تنفيذية إدارية أكثر منها تقنية.

الجدول رقم (09-02) : يوضح اذا كانت الاجابة بنعم ما هي درجة حرص المؤسسة على احترام التخصصات.

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
5.88	01	12.5	01	00	00	00	00	ضعيفة	س (1-3)
47.06	08	62.5	05	25	01	40	02	متوسطة	
47.05	08	25	02	75	03	60	03	عالية	
100	17	100	08	100	04	100	05	المجموع	

من خلال الدراسات الاحصائية للجدول أعلاه والذي يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة حرص المؤسسة على احترام التخصصات حيث وضح الجدول أن نسبة 47.06% كانت متوسطة وتوزعت على فئة الإطارات بنسبة 40% ونسبة 25% على فئة التقنيين لتليها فئة الموظفين بنسبة 62.5% صرحوا بأن درجة حرص المؤسسة على احترام تخصصات موظفيها هي درجة متوسطة، ومن خلال القراءات الجزئية نجد أن فئة الاطارات

صرحوا بنسبة 60% أن درجة حرص المؤسسة على احترام تخصصات موظفيها عالية، وفئة التقنيين كانت بنسبة 75% اما بالنسبة للموظفين العاديين فقد كانت بنسبة قدرت بـ25%.

وبالتالي الاطار له الدرجة العالية من الاحترام من طرف المؤسسة وذلك راجع لقيمة التخصص الذي درسه والذي بموجبه تطور مساره الوظيفي وهذا الى جانب تخصصات التقنيين، وهذا ما يزيد من احترام المؤسسة لتلك التخصصات على عكس التخصصات الاخرى من جهة ولاكتساب مهارات جديدة في العمل من جهة أخرى.

**الجدول رقم (10-01) : يوضح توزيع إجابات مجتمع الدراسة حول الحصول على الترقية في منصب العمل.**

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
54.16	26	32.14	09	85.71	06	84.61	11	نعم	س 04
45.83	22	67.85	19	14.28	01	15.38	02	لا	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

يوضح الجدول اعلاه إجابات افراد الدراسة حول الحصول على الترقية في منصب العمل أم لا حيث تبين القراءات الكمية أن نسبة 54.16% صرحوا بأنهم تحصلوا على ترقية

وكانت متوزعة بنسب متقاربة بين فئة الاطارات بنسبة قدرت بـ 84.64% وفئة التقنيين بنسبة 85.71% اما فئة الموظفين العاديين كانت النسبة 32.14%، ومن خلال القراءات الجزئية نجد أن فئة الاطارات صرحوا بأنهم لم يتلقوا ترقية في مناصب عملهم بنسبة 15.38% والتقنيين بنسبة قدرت بـ 14.28% وفئة الموظفين العاديين بـ 67.85%.

فالمتعرف عليه المسمى الوظيفي او المركز المهني يفرض واقعه بمعنى قياسا على الشواهد الكمية للطبقتين اللتان اقربتا الحصول على الترقية هما الاطارات والتقنيين، فالطبقة الأولى المنطقية يجب أن تقر بوجود وجود ترقية لأن غياب الأخيرة يعيق فكرة وجود طبقة الاطارات ونفس الطرح يمكن اسقاطه على فئة التقنيين بينما الموظف العادي مغايرة بالرجوع للفكرة المذكورة أعلاه (المسمى الوظيفي).

**الجدول رقم (10-02) : يوضح في حالة الاجابة بنعم هل كانت هذه الترقية على أساس**

المجموع	الفئة السوسيو مهنية							
	إطار		تقني		موظف عادي			
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
س	07	63.63	03	50	04	44.45	14	53.84
(1-4) الشهادة	04	36.36	03	50	05	55.55	12	46.15
المجموع	11	100	06	100	09	100	26	100



يمثل القراءات الاحصائية للجدول اعلاه الذي يوضح اجابات افراد مجتمع الدراسة حول أساس الحصول على ترقية ما ان كانت على اساس الشهادة او الاقدمية حيث سجلت نسبة 53.84% من الاجابات منهم تحصلوا على الترقيات على أساس الشهادات متوزعة على فئة الاطارات 63.63% وفئة التقنيين بنسبة 50% ثم فئة الموظفين العاديين بنسبة 44.45% ومن خلال القراءات الجزئية صرّحت فئة الإطارات بنسبة قدرت بـ 36.36% أنهم تحصلوا على ترقية على اساس الاقدمية ثم فئة الموظفين العاديين بنسبة قدرت بـ 44.45% ثم فئة التقنيين الذين صرحوا ان 50% منهم تحصلوا على ترقية على اساس الشهادة و 50% تحصلوا على ترقية على اساس الاقدمية مع الأولوية للأقدمية لاعتبارات موضوعية تتعلق بطبيعة المهام والوظيفة التي هي فالغالب روتينية، أما بالنسبة لفئة الاطارات فهم الفئة التي تحصل أكثر على ترقيات على أساس الشهادات وهذا ما صرح به المدير التنفيذي للمديرية حيث أكد على حصوله على ترقية في منصب عمله عند حصوله على شهادة الماستر في التنظيم وبالتالي ترقى في السلم الاداري من اطار الى اطار سامي، بينما طبقة التقنيين فمساواة بين معياري الشهادة والأقدمية باعتبار طبيعة الوظيفة تفرض الجانب النظري (الشهادة) الجانب التطبيقي الأقدمية (الأقدمية).

الجدول رقم (11) : يوضح توزيع إجابات مجتمع الدراسة حول زيادة التخصص في القدرة على فهم وانجاز الاعمال المختلفة.

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
64.58	31	57.14	16	100	07	61.53	08	نعم	س
35.42	17	42.85	12	00	00	38.46	05	لا	05
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الاحصائية للجدول اعلاه الذي يمثل توزيع إجابات افراد المجتمع الدراسة حول ما ان زاد تخصص في القدرة على فهم وانجاز الاعمال المختلفة حيث يبين الجدول ان نسبة 64.58% موزعة على فئة الاطارات بنسبة قدرت بـ 61.53% وفئة التقنيين بنسبة 100% وفئة الموظفين العاديين بنسبة 57.14% ومن خلال القراءات الجزئية نجد ان نسبة 38.46% من الاطارات صرحوا بأنهم لم يستفيدوا من تخصصهم في قسم الاعمال تليها فئة الموظفين بنسبة 42.85% وبالتالي نجد ان التقنيين هي الفئة التي زاد تخصصها من زيادة فهمهم للأعمال المختلفة فذلك راجع الى ان اذا كان التخصص ملائم للوظيفة فيزيد في فهم الاعمال وبالتالي اذا كان التكوين الجامعي يفعل تخصصات ملائمة ومواكبة للعمل فيزيد من كفاءتهم المهنية وهذا ما أكدته "تالكورت بارسونز" في النظرية

البنائية الوظيفية حيث وضح ان الكفاءة المهنية لن تتحقق إلا بوجود تدريب وتكوين فني وكفاء لهذه الجماعات وهذا ما أسماه التخصص الأكاديمي، وهذا ما أكده الجدول (8-1) الذي صرحت فيه أغلبية مجتمع الدراسة أن التخصص من اختيارهم بنسبة 85.41% وهذا ما يزيد من فعاليتهم في العمل، حيث تمثلت نسبة التقنيين في 85.71% وفئة الاطارات بـ 92.3% والموظفين العاديين بـ 82.14%.

**الجدول رقم (12): يوضح توزيع إجابات مجتمع الدراسة حول زيادة الاحساس بالمسؤولية بفعل التكوين.**

المجموع	الفئة السوسيو مهنية								
	إطار		تقني		موظف عادي				
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
س	11	84.61	03	57.15	12	42.85	26	54.16	نعم
لا	02	15.38	04	42.85	16	57.14	22	45.83	لا
المجموع	13	100	07	100	28	100	48	100	

يمثل الجدول أعلاه إجابات أفراد المجتمع الدراسة حول ما ان زاد التكوين الاحساس بالمسؤولية حيث من خلال القراءات الكمية نجد ان نسبة 54.16% موزعة على فئة الاطارات بنسبة 84.61% ثم تليها نسبة 57.15% في فئة التقنيين وفي فئة الموظفين العاديين بنسبة 42.85% الذين صرحوا بان تكوينهم زاد من احساسهم بالمسؤولية ومن

خلال القراءات الجزئية نجد ان نسبة 15.38% من فئة الاطارات صرحوا بأن تكوينهم الذي تلقوه لم يزد احساسهم بالمسؤولية ثم فئة التقنيين بنسبة 42.85% لترتفع النسبة في فئة الموظفين العاديين بـ 57.14%.

وبالتالي الاطار مسؤول من خلال تكوينه الذي تلقاه والذي جعل متحكماً ومتمكناً من عمله ما زاد من ثقته بنفسه بالإضافة ان شعوره بالمسؤولية الاجتماعية ينمي احساسه بالمسؤولية المهنية والضمير المهني وهذا ما يتوافق مع دراسة شيماء مبارك دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي حيث أنه ونتيجة للمسؤولية الاجتماعية للعاملين تتحقق متطلبات الادارة التنظيمية وبالتالي احساسه بالمسؤولية يزيد من تحقيق الكفاءة في العمل.

كذلك الأمر بالنسبة للتقنيين والذي عملهم في الغالب يقع ضمن دائرة المسؤولية بينما طبقة الموظف العادي عمله خالي من المسؤولية لذلك عبرت هذه الفئة بنسبة 57.14% عن نفيها للإحساس بالمسؤولية بفعل التكوين، وهذا راجع للفكرة السالفة الذكر (عملهم غالباً روتيني) أو التكوين الجامعي لم يؤهلهم للحصول على مركز وظيفي ينمي هذا الشعور.

الجدول رقم (13-01) : يوضح توزيع إجابات مجتمع الدراسة حول استفادة المؤسسة من التخصص في ميدان العمل.

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
41.66	20	25	07	57.14	04	69.23	09	نعم	س
58.33	28	75	21	42.85	03	30.76	04	لا	07
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال المعطيات الاحصائية في الجدول اعلاه الذي يبين إجابات افراد مجتمع الدراسة حول ما أنّ استفادة المؤسسة من تخصصاتهم في ميدان العمل حيث نجد ان نسبة 58.33% صرحوا بأن المؤسسة لم تستفيد من تخصصاتهم الموزعة على فئة الموظفين بنسبة 75% وفئة التقنيين بنسبة قدرت بـ 42.85% ثم فئة الاطارات بنسبة 30.76% وهذه النسب أشارت أنه لم يتم الاستفادة والاستعانة بالتخصص المدروس وذلك راجع لكون التكوين العلمي قاصر ولا يتلاءم مع الوظيفة وذلك يفسر زيادة نسبة فئة الموظفين على غيرها من الفئات السوسيو مهنية حيث يعتبر تخصصهم غير ملائم مع عملهم وغير كاف للاحتياجات الوظيفية ما يجعله غير قادر على التكيف مع متغيرات العمل.

ومن خلال القراءات الجزئية تبين ان نسبة 69.23% من الاطارات صرحوا بأن المؤسسة أستفادت من تخصصاتهم تليها فئة التقنيين بنسبة قدرت بـ 57.14% ثم فئة الموظفين العاديين بنسبة 25% ويظهر أن مؤسسة تستفيد من ذوي الخبرة والكفاءة في العمل بالإطارات والتقنيين وهذا راجع لكون التخصص مرتبط بالكفاءة فتخصص الاطارات والتقنيين تخصصات تقنية اكثر منها ادارية وهذا ما اكده الجدول (9-1)، الذي يؤكد احترام المؤسسة لتخصصات موظفيها بنسبة 35.41% وخاصة فئة التقنيين بنسبة 57.14%.

**الجدول رقم (13-02) : يوضح في حالة الاجابة بنعم هل كانت درجة استفادة المؤسسة من التخصص.**

المجموع	الفئة السوسيوومهنية								
	إطار		تقني		موظف عادي				
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
س	00	00	00	00	00	00	00	00	ضعيفة
(7-1)	05	55.55	01	25	06	85.71	12	60	متوسطة
	04	44.45	03	75	01	14.28	08	40	عالية
المجموع	09	100	04	100	07	100	20	100	

من خلال الجدول اعلاه الذي يبين اجابات افراد مجتمع الدراسة حول درجة الاستفادة من التخصص حيث نجد بنسبة 60% الذين صرحوا بأن درجة الاستفادة من

التخصص في المؤسسة كانت متوسطة وتوزعت على فئة الموظفين العاديين بنسبة قدرت 85.71% وفئة الاطارات بنسبة قدرت بـ 55.55% وفئة التقنيين كانت بنسبة 25% ومن خلال القراءات الجزئية نوضح أن فئة التقنيين صرحوا بأن درجة إستفادات المؤسسة من تخصصهم كانت عالية وفئة الموظفين بنسبة 14.28% وفئة الاطارات بنسبة 44.45%.

وبالتالي نجد ان المؤسسة تستفيد من فئة التقنيين بدرجة عالية فطبيعة المؤسسة و الإدارة تفرض عليه استعمال الحاسوب الآلي فيجدون انفسهم امام حتمية ! استعمال تكنولوجيا المعلومات والسرعة والدقة وذلك ما يلائم تخصصات التقنيين فالإعلام الالي والهندسة وهنا ينمي آليات التفكير المنطومي لهذه الفئة في حل المشكلات التقنية واتخاذ القدرات الرشيدة على عكس تخصص الموظف العادي الذي لا يستجيب كثيرا لمثل هذه المشكلات، وهذا ما أكده الجدول (13-01) الذي يوضح استفادة المؤسسة من التخصص في ميدان العمل بنسبة 41.66% واستفادته من تخصصات الاطارات بنسبة 30.76% وفئة التقنيين بنسبة 57.14% أيضا بالنسبة للجدول (12) الذي يوضح أغلبية مجتمع الدراسة أن تخصصهم زاد من مسؤولياتهم بنسبة 54.16% وفئة التقنيين 57.15% وفئة الاطارات 84.61% حيث كل ما كان التخصص العلمي جيد ساهم في زيادة الكفاءة لدى الموظف.

### 3- كيف تساهم العملية التكوينية في جعل الموظف أكثر إبداعا

الجدول رقم (14): يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول طبيعة البرامج التي تلقاها الموظف في الجامعة

المجموع		الفئة السوسيو-ومهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
20.83	10	14.28	04	42.85	03	23.07	03	جافة	س1
6.25	03	10.71	03	00	00	00	00	مملة	
56.25	27	46.42	13	57.14	04	76.92	10	حيوية	
16.66	08	28.57	08	00	00	00	00	مشوقة	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الكمية للجدول أعلاه و الذي يبين توزيع إجابات مجتمع الدراسة حول طبيعة البرامج التي تلقاها الموظف في الجامعة حيث صرحت الأغلبية بنسبة 56.25% أن طبيعة البرامج حيوية و كانت النسب متقاربة و موزعة على الفئات السوسيو مهنية كالتالي: فئة الإطارات بنسبة 76.92% و فئة التقنيين بنسبة 57.14% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 46.42%.

ومن خلال القراءات الجزئية نجد أن نسبة 20.83% من أفراد مجتمع الدراسة صرحوا بأن طبيعة البرامج الجامعية جافة و نسبة 6.25% صرحت بأنها مملة أما نسبة 16.66% صرحوا بأنها مشوقة و بالتالي فإن الأغلبية من الطبقات السوسيو مهنية ترى بأن البرامج الجامعية حيوية الشيء الذي يساهم في زيادة الانجازية ووجود توافق بين البرامج الجامعية و



الواقع الميداني فالتكوين الجامعي الحيوي و الخبرة المعرفية تساهم بشكل كبير في إكساب الموظف مجموعة من القيم التي تعتبر إطار مرجعي لتوجيه سلوكياته و أفعاله في عمله بالمؤسسة ما يزيد في خبرته و كفاءته المهنية.

### الجدول رقم (15): يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة فيما يتعلق بسمة البرامج التي تلقاها الموظف في الجامعة

المجموع		الفئة السوسيو-ومهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
29.16	14	28.57	08	71.42	05	7.67	1	مواكبة	س2
70.83	34	71.42	20	28.57	02	92.30	12	غير مواكبة	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الكمية للجدول أعلاه و الذي يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول سمة البرامج التي يتلقاها الموظف فنجد ان الأغلبية صرحت بأن البرامج غير مواكبة و ذلك بنسبة مقدرة بنسبة مقدرة بـ 70.83% موزعة على الفئات السوسيوومهنية كالتالي فئة الإطارات بنسبة 92.30% و فئة التقنيين بنسبة مقدرة بـ 28.57% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 71.42%.

ومن خلال القراءات الجزئية صرحت الافراد بأن البرامج مواكبة بنسبة 29.16% توزعت على 71.42% من فئة التقنيين أن البرامج مواكبة إلى جانب فئة الموظفين بنسبة 28.57% و فئة الإطارات بنسبة مقدرة بـ 7.76% و يتضح من خلال هذه البيانات أن فئة الإطارات و فئة الموظفين العاديين تؤكد أن البرامج الجامعية غير مواكبة لا توحى

بالاحترافية في العمل فطبيعة التخصص الجامعي التي تلقته هذه الفئات لا تستدعي برامج مواكبة و طبيعة العمل كذلك أما فئة التقنيين بالأخص البرامج كانت مواكبة هذا راجع إلى راجعة لطبيعة التخصص الجامعي العلمي لهذه لفئة يتوافق و يواكب إلى درجة كبيرة و التطورات الحاصلة و ما قد يطرأ من تغيرات تنظيمية في الإدارة العصرية في المستقبل و هذا ما أكد عليه "إليكيس إنجلز" في نظرية التحديث العلاقة بين التعليم و التنمية لابد من أن تتطلق و تهتم بالحاضر و المستقبل و إكساب الفرد متغيرات (قيم، اتجاهات) تجعله متابعاً للمستجدات المحلية و العالمية.

**الجدول رقم (16-01): يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول إنجاز العمل يتعلق بدقة و في الوقت المحدد**

المجموع		الفئة السوسيو-ومهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
64.58	31	57.14	16	85.71	06	69.23	09	نعم	س3
35.42	17	42.85	12	14.29	01	30.77	04	لا	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الإحصائية للجدول أعلاه و الذي يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول إنجاز العمل بدقة و في الوقت المحدد حيث نجد نسبة 64.58% صرحت بأنها تتجز العمل بدقة و في الوقت المحدد و كانت موزعة على الفئات السوسيو-ومهنية كالتالي: فئة الإطارات بنسبة مقدرة بـ 69.23% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 57.14% و فئة التقنيين بنسبة 85.71%.

ومن خلال القراءات الجزئية صرحت نسبة 35.42% بلا حيث توزعت على فئة الموظفين العاديين بنسبة 42.85% و فئة الإطارات بنسبة 30.77% بأنهم لا ينجزون أعمالهم بدقة و في الوقت المحدد و فئة التقنيين بنسبة 14.29% و بالتالي فإن فئة التقنيين هي الفئة الأكثر دقة و الأكثر إنجازا للأعمال المحددة في الوقت المحدد و ذلك راجع إلى تكوينه العلمي و طبيعة عمله الذي يتسم بالدقة و الوضوح و تعاطيه مع فاعل حاسم اسمه الوقت الشيء الذي زاد من إنضباطه و دقته في العمل ليحقق بذلك الاستقرار والتناسق الوظيفي في سير الأعمال و هذا ما يتوافق و دراسة شيماء مبارك دور الكفاءات المهنية، في التغيير التنظيمي أن إنجاز الأعمال و جودة أداء العاملين راجع إلى الكفاءة المهنية و نفس الفكرة يمكن إسقاطها على الإطار أما الموظف العادي فنجد تقارب في الاحتمالين وهو راجع في الغالب لطبيعة الوظيفة أو المهمة و التي في الغالب توصف بأنها روتينية.

**الجدول رقم (16-02):** يبين توزيع مجتمع الدراسة إن كانت الإجابة بنعم حول الإعتقاد في إنجاز العمل على التكوين الجامعي أو الخبرة و الاحتكاك بالآخرين

المجموع		الفئة السوسيو-ومهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
32.25	10	6.25	01	50	03	66.66	06	التكوين الجامعي	س(3-1)
67.74	21	93.75	15	50	03	33.33	03	الخبرة و الاحتكاك بالآخرين	
100	31	100	16	100	06	100	09	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول اعتمادهم على إنجاز الاعمال على التكوين الجامعي أو الخبرة و الاحتكاك بالآخرين حيث أوضحت الأغلبية بنسبة %67.74 أنهم يعتمدون في إنجاز أعمالهم على الخبرة و الاحتكاك بالآخرين و كانت موزعة على الفئات السوسيو مهنية كالتالي: فئة الإطارات بنسبة %33.33 و فئة الموظفين العاديين بنسبة %93.75 في حين كانت النسبة %50 في فئة التقنيين.

ومن خلال القراءات الجزئية نجد أن نسبة %32.25 أكدت أنها تعتمد على التكوين الجامعي حيث صرحت فئة الإطارات بنسبة %66.66 و فئة التقنيين بنسبة %50 بأنها تعتمد في ذلك على التكوين الجامعي لتقل النسبة عند فئة الموظفين العاديين بنسبة مقدرة بـ %6.25 و بالتالي نجد أن الفئة التي تعتمد أكثر على الخبرة والاحتكاك بالآخرين هي فئة الموظفين العاديين فهي تطلب المساعدة من ذوي الخبرة والاختصاص الإطارات و التقنيين و ذلك لكون التكوين التي تلقته هذه الفئة غير كاف لا يؤهلها لفهم و إنجاز الأعمال المسندة أنظر الجدول (15) و تحديد فئة الموظف العادي بنسبة %71.42 يكون البرامج الجامعية غير مواكبة إضافة على فئة الاطارات التي تطلب المساعدة من التقنيين و نفس الطرح يمكن إسقاطه على هذه الفئة كما و نجد أن فئة التقنيين أجابت بأنها تعتمد على التكوين الجامعي و الخبرة و الاحتكاك بالآخرين معا و ذلك راجع إلى أن تكوينهم العلمي يسمح لهم بذلك أنظر الجدول (1-16) بنسبة %85.71 من التقنيين ينجزون اعمالهم في الوقت المحدد الذي راجع للتكوين كما أن العلاقات الغير رسمية تسمح بزيادة الخبرة و إزالة اللبس و الغموض الوظيفي حول الأعمال.

الجدول رقم (17-01): يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول إن كانت طبيعة العمل تفرض استخدام وسائل وتقنيات تكنولوجية

المجموع		الفئة السوسيو-مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
41.66	20	25	07	57.14	04	69.23	09	نعم	س5
58.33	28	75	21	42.85	03	30.76	04	لا	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الكمية للجدول أعلاه و الذي يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول ما إن كانت طبيعة العمل تفرض استخدام وسائل و تقنيات تكنولوجية حيث صرحت الأغلبية الساحقة بنسبة مقدرة 58.33% أن طبيعة العمل لا تفرض استخدام وسائل تكنولوجية موزعة على الفئات السوسيو مهنية كالتالي: فئة الموظفين العاديين بنسبة 75% و فئة الإطارات بنسبة 30.76% و فئة التقنيين بنسبة مقدرة بـ 42.85%.

ومن خلال القراءات الجزئية تبين أن نسبة 41.66% اجابت بنعم حيث نسبة 69.23% من فئة الإطارات صرحت بان طبيعة العمل تفرض استخدام وسائل تكنولوجية إلى جانب فئة التقنيين بنسبة 57.14% و فئة الموظفين بنسبة 25% و بالتالي فإن فئة الموظفين طبيعة عملهم لا تفرض عليهم استخدام التكنولوجيا فوظائفهم تنفيذية أكثر منها تقنية على عكس وظائف الإطارات و التقنيين اللذين يجدون أنفسهم ملزمين باستخدام وسائل تكنولوجية ذلك راجع لطبيعة العمل تقني أكثر منه تنفيذي.

الجدول رقم (17-02): يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة فيما يتعلق بكيفية التعامل مع الوسائل والتقنيات التكنولوجية المستخدمة في العمل في حالة الإجابة بنعم

المجموع		الفئة السوسيو-ومهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
25	05	14.28	01	50	02	22.22	02	تكوين جامعي	س(5-1)
10	02	14.28	01	00	00	11.11	01	تكوين خاص بالمؤسسة	
65	13	71.41	05	50	02	66.66	06	اجتهاد شخصي	
100	20	100	07	100	04	100	09	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه و الذي يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول كيفية التعامل مع الوسائل و التقنيات التكنولوجية حيث صرحت الأغلبية أن التعامل مع الوسائل التكنولوجية يكون من خلال الاجتهاد الشخصي بنسبة مقدرة بـ 65% موزعة على الفئات السوسيو مهنية كالتالي فئة الإطارات بنسبة 66.66% و فئة التقنيين بنسبة 50% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 71.41%.

ومن خلال القراءات الجزئية تبين أن أفراد مجتمع الدراسة صرحوا بنسبة 25% أن التعامل مع الوسائل التكنولوجية يكون من خلال التكوين الجامعي ونسبة 10% صرحوا أنهم يعتمدون على تكوين خاص بالمؤسسة أما فئة التقنيين صرحت بنسبة 50% أنها تعتمد على التكوين الجامعي و فئة الإطارات صرحت بذلك و بنسبة 22.22% أما فئة الموظفين

العاديين بنسبة 14.28% و بالتالي فان الإطارات و الموظفين العاديين يعتمدون على اجتهاداتهم الشخصية و فئة التقنيين تعتمد على كلاهما التكوين الجامعي و الاجتهاد الشخصي فالتكوين الجامعي لوحده لا يكفي لمسايرة كل ما هو جديد بل ينبغي الاعتماد على المجهودات الذاتية في البحث و التطوير و التنمية الوظيفية الذاتية ما يضمن زيادة الكفاءة المهنية و هذا ما يتوافق مع دراسة رباب أقطي التكوين الجامعي و كفاءة الإطار حيث يجد الإطار نفسه أمام حتمية استخدام التكنولوجيا الحديثة و مسايرتها و يحاولون التكيف معها باجتهاداتهم الشخصية.

**الجدول رقم (18): يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أفضلية أداء الموظف الجامعي على باقي الموظفين**

المجموع		الفئة السوسيو-ومهنية						
		موظف عادي		تقني		إطار		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
62.5	30	67.85	19	14.28	01	76.92	10	س06 نعم
37.5	18	32.14	09	85.72	06	23.07	03	لا
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع

من خلال القراءات الكمية للجدول أعلاه و الذي يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أفضلية أداء الموظف الجامعي عن باقي الموظفين حيث نجد أن الأغلبية أجابوا بنعم بنسبة مقدرة بـ 62.5% موزعة على الفئات السوسيوومهنية كالتالي فئة الإطارات بنسبة 76.92% و فئة التقنيين بنسبة 14.28% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 67.85%.

ومن خلال القراءات الجزئية تبين نسبة 37.5% أجابوا بلا حيث صرحت فئة التقنيين بنسبة 85.72% بأن أداء الموظف الجامعي ليس له أفضلية عن باقي الموظفين و كذلك بالنسبة لفئة الإطارات بنسبة 23.07% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 32.14%.

ومن هنا أقرت فئة الإطارات و الموظفين العاديين بأفضلية الموظف ذو التكوين الجامعي لكون طبيعة مهامهم او وظيفتهم قوامها الأساس التكوين الذي تحصلوا عليه في الجامعة أنظر للجدول (16-2) و نسبة 66.66 من الإطارات أقرت أن إنجاز مهامهم رهين تكوينهم الجامعي بينما فئة التقنيين طبيعة مهامهم عملية أي مكتسبة من الواقع و هذا ما يفسر إجاباتهم بأن أداء الموظف الجامعي ليس أفضل من باقي الموظفين

### الجدول رقم (19): يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول السعي إلى ابتكار أساليب جديدة لإدارة العمل بدلا من الأساليب القديمة

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
60.41	29	67.85	19	57.15	04	46.15	06	نعم	س07
39.58	19	32.14	09	42.85	03	53.84	07	لا	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول السعي إلى ابتكار أساليب جديدة لإدارة العمل بدلا من الأساليب القديمة حيث من خلال القراءات الكمية تبين أن الأغلبية بنسبة 60.41% صرحت بأنها تسعى لابتكار أساليب جديدة لإدارة الأعمال بدلا من الأساليب القديمة و كانت هذه النسبة موزعة على الفئات السوسيو مهنية



بنسب متقاربة كالتالي: فئة الإطارات بنسبة 46.15% وفئة التقنيين بنسبة مقدرة بـ 57.15% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 67.85% و من خلال القراءات الجزئية تبين أن نسبة 39.58% توزعت على فئة الإطارات بنسبة قدرت بـ 53.84% صرحت بأنها لا تسعى لابتكار أساليب جديدة لإدارة العمل وهذا إلى جانب فئة التقنيين بنسبة 42.85% وفئة الموظفين العاديين 32.14%.

و بالتالي فإن فئة التقنيين تسعى إلى ابتكار أساليب جديدة بدلا من الأساليب القديمة و ذلك راجع لتعاطيه مع الواقع و الميدان و هذا الأخير ديناميكي غير ثابت و ممكن الاساليب القديمة تصبح غير مجدية أما الموظف العادي فطبيعة وظيفته تتصف بالجمود و الروتين فهو يسعى و يأمل للتغيير باعتباره إلى أن الأساليب الجديدة أكثر اختصارا للوقت و تسهل العمل الوظيفي أكثر إلى جانب الإتقان و السرعة في الإنجاز فمسايرة التكنولوجيا من شأنه أن يزيد من الكفاءة المهنية و هذا ما يتوافق مع دراسة عيَّاش مرابط دور "تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل" حيث توصل إلى أن التحكم في التكنولوجيا أكثر العوامل تأثيرا على الكفاءة المهنية أما الاطار لا يسعى و لا يرغب في ابتكار جديدة باعتباره يمثل السلطة و هي في الغالب السلطة توصف على أنها محافظة غير راغبة في التجديد لأن تفعيل هذه الآلية قد يقلب موازين القوة و بالتالي السلطة.

**الجدول رقم (20): يبين إجابات توزيع مجتمع الدراسة حول كفاية فترة الدراسة الجامعية لممارسة المهنة بتميز**

المجموع		الفئة السوسيو مهنية						
		موظف عادي		تقني		إطار		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
37.5	18	32.14	09	42.85	03	46.15	06	س08 نعم
62.5	30	67.85	19	57.14	04	53.84	07	لا
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع

من خلال القراءات الإحصائية للجدول أعلاه و الذي يبين توزيع إجابات مجتمع الدراسة حول كفاية فترة الدراسة الجامعية لممارسة المهنة بتميز حيث صرحت الأغلبية الساحقة بعدم كفاية الفترة الدراسية الجامعية بنسبة 62.5% موزعة بنسب متساوية على الفئات السوسيو مهنية كالتالي: فئة الإطارات 53.84% و فئة التقنيين بنسبة 57.14% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 67.85%.

ومن خلال القراءات الجزئية تبين أن نسبة 37.5% أجابت بنعم منها الإطارات التي صرحت أن فترة الدراسة بالجامعة كافية لممارسة مهنتهم بتميز وبنسبة 46.15% أيضا صرحت فئة التقنيين بنسبة مقدرة بـ 42.85% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 32.14%.

ومن خلال ذلك تبين أن أغلبية الفئات السوسيو مهنية من إطارات تقنيين موظفين عاديين أكدوا أن فترة الدراسة بالجامعة غير كافية للتميز فالكفاية لها نوعين كمي ( التذبذب في الدراسة الإضرابات، الحراك، الكورونا) وهناك الكيفي عدم المواكبة أنظر الجدول (15) بنسبة 70.83% البرامج الجامعية غير مواكبة وذلك راجع لكون البرامج الجامعية غير ملمة

لجميع الجوانب التكنولوجية و لا تتماشى مع المستجدات الجديدة التي تطرحها عصرنة الإدارة فالتكوين الجامعي وحده لا يكفي لذلك بل يستدعي تكوين وظيفي للوصول للتميز و الإبداع لكي يعزز روح المبادرة و الابتكار في العمل.

### الجدول رقم (21): يبين اجابات مجتمع الدراسة حول مخرجات البرامج التعليمية الجامعية

المجموع		الفئة السوسيو-ومهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
41.66	20	32.14	09	85.71	06	38.46	05	موظف مبدع	س09
58.33	28	67.85	19	14.28	01	61.53	08	موظف عادي	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه الذي يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مخرجات البرامج التعليمية الجامعية للموظف العادي أو المبدع حيث يبين أن أغلبية الأفراد أجمعوا على أن البرامج التعليمية الجامعية تسعى لتخريج موظف عادي و ذلك بنسبة 58.33 موزعة على الفئات السوسيو-ومهنية كالتالي: فئة الإطارات بنسبة 61.53% و فئة التقنيين بنسبة 85.71% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 67.85%.

ومن خلال القراءات الجزئية نجد أن نسبة 41.66% موزعت على فئة التقنيين بنسبة 85.71% أن البرامج التعليمية الجامعية تسعى لتخريج موظف مبدع إلى جانب فئة

الإطارات بنسبة مقدرة بـ 38.46% وفئة الموظفين العاديين بنسبة 32.14% و بالتالي نجد أن كل من الإطار و الموظف العادي تلقاوا برامج لا تسمح لهم بتخريج موظفين مبدعين و هذا راجع لطبيعة تلك البرامج غير مواكبة الجدول (15) بنسبة 70.83% و الجدول (20) فترة الدراسة غير كافية للتميز بنسبة 62.5% أما بالنسبة للتقنيين البرامج التعليمية الجامعية التي تلقوها خلال مسارههم الجامعي تخرج موظف مبدع و ذلك مؤشر جيد كون البرامج متعلقة بالتخصصات العلمية و التقنية تعتمد على النوعية وليس الكمية بالنظر للجدول (16-2) التكوين الجامعي بالنسبة لفئة التقنيين يساعد في التعامل مع الوسائل التكنولوجية بنسبة 50% و الجدول (15) بالنسبة للتقني البرامج مواكبة بنسبة 71.42% و بالتالي تغرس في الطلبة حب الابتكارو التجديد و الأصالة ما يخلق لهم التأقلم و التكيف الوظيفي في مختلف الأعمال مما يزيد في كفاءتهم المهنية و بالتالي يجعل المؤسسة تفعل إستراتيجية استثمار العقول المبدعة لتحقيق استمرارها و بقاءها.

#### 4- كيف يتم مراعاة المستويات التعليمية في بناء السلم الإداري

الجدول رقم (22): يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول ما إن كان السلم الإداري الذي تنتمي إليه يشغله موظفون جامعيون

المجموع	الفئة الســـــــــــــــــــــوسيةـــــــــــــــــــــومهنية							
	موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
91.66	44	96.42	27	71.42	05	92.30	12	س01 نعم
8.33	04	3.57	01	25.57	02	7.69	01	لا
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع

من خلال القراءات الكمية في الجدول أعلاه و الذي يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول ما إن كان السلم الإداري الذي ينتمي إليه العامل يشغله موظفون جامعيون حيث تشير الأغلبية الساحقة من مفردات مجتمع الدراسة أن السلم الإداري ينتمون إليه موظفون جامعيون و ذلك بنسبة 91.66% موزعة بنسب متقاربة بين الفئات السوسيو مهنية كالتالي: فئة الإطارات بنسبة 92.30% و فئة التقنيين 71.42% و الموظفين العاديين بنسبة 96.42%.

ومن خلال القراءات الجزئية صرحت نسبة 8.33% موزعة على فئة التقنيين بنسبة 25.57% بأن السلم الذي ينتمون إليه لا يشغله موظفون جامعيون و كذلك فئة الإطارات بنسبة 7.69% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 3.57% و بالتالي يعتبر مؤشر إيجابي بالنسبة لمديرية الإدارة المحلية محل الدراسة حيث نجد ان المؤسسة تحترم التخصصات و تولي الاهتمام بكل الفئات السوسيو مهنية فالفرد لا يشعر بأن منصبه لا يتلاءم ووظيفته و بالتالي يعملون على توحيد جهودهم نحو المهام الموكلة لهم ما يساهم في رفع كفاءتهم و ذلك راجع لتقسيم العمل الإداري نتيجة تنوع الأنشطة فبعض الأنشطة تحتاج تكوين علمي و خبرات لا تتحقق إلا في الموظف الجامعي.

الجدول رقم (23): يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول طبيعة الاتصالات في مختلف المستويات التنظيمية

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
54.16	26	57.14	16	42.85	03	53.84	07	ملائمة	س02
45.84	22	42.85	12	57.14	04	46.15	06	غير ملائمة	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال قراءتنا للمعطيات الإحصائية الموزعة في الجدول أعلاه الذي يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول طبيعة الاتصالات بالمؤسسة محل الدراسة حيث نلاحظ أن أغلب مفردات الدراسة تشير إلى أن طبيعة الاتصالات في المؤسسة و في مختلف المستويات التنظيمية ملائمة و مناسبة و ذلك بنسبة إجمالية مقدرة بـ 54.16% موزعة على الفئات السوسيو مهنية كالتالي: فئة الإطارات بنسبة 53.84% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 57.14% و فئة التقنيين بنسبة 42.85%.

ومن خلال القراءات الجزئية صرحت نسبة 45.84% بأن طبيعة الاتصالات في المؤسسة غير ملائمة لطبيعة العمل وموزعة على فئة التقنيين صرحت بنسبة 57.14% وكذلك فئة الموظفين 42.85% فئة الإطارات 53.84%.

بالتالي فالمؤسسة تختلف طبيعة الاتصالات ما بين ملائمة و غير ملائمة في مختلف المستويات التنظيمية، فالموظف العادي و الاطار يرون أن طبيعة الاتصالات ملائمة، وذلك راجع إلى أن طبيعة عملهم تفرض نوع من النمطية التراتبية والسلمية في الاتصال، بينما

التقني يرى أن الاتصالات غير ملائمة لأن طبيعة عمله ميداني غير ستاتيكي غير نمطي، يفرض اتصالات غير نمطية في الغالب وبالتالي فنجاح المؤسسة يعتمد على نجاح فهم و إنجاز الأعمال، و هذه تقع على مسؤولية كفاءة الموارد البشرية وهذه الأخيرة تعتمد على نجاح العملية الاتصالية.

**الجدول رقم (24):** يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول ما ان كان المسؤول المباشر متحصل على شهادة تعليمية أكبر منك

المجموع		الفئة السوسيو-مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
77.08	37	89.28	25	57.42	04	61.53	08	نعم	س03
22.91	11	10.71	03	42.85	03	38.46	05	لا	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الكمية للجدول أعلاه و الذي يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول ما إن كان المسؤول المباشر متحصل على شهادة أكبر حيث وضحت الأغلبية بنسبة 77.08% بنعم و كانت موزعة بنسب متقاربة على الفئات السوسيو-مهنية كالتالي: فئة الإطارات بنسبة 61.53% و فئة التقنيين بنسبة 57.52% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 89.28%.

ومن خلال القراءات الجزئية صرحت نسبة 22.91% موزعت على فئة الإطارات أن المسؤول المباشر غير متحصل على شهادة تعليمية أكبر إلى جانب الموظفين العاديين بنسبة 10.71% و فئة التقنيين بنسبة 57.42%.

وبالتالي نجد أن كل فئات مجتمع الدراسة صرحوا بنسبة عالية أن مسؤولهم المباشر متحصل على منصب أعلى منهم و هذا راجع للتنظيم البيروقراطي الذي يسود في المؤسسة محل الدراسة فنتبنى تنظيم ممنهج من أدنى منصب إلى أعلى منصب و تعتمد في ذلك على توظيف أصحاب المؤهلات العلمية و العملية التي تتطابق و خصوصية العمل و هذا من شأنه أن يحقق تسلسل الأدوار و بالتالي زيادة الكفاءة المهنية.

**الجدول رقم (25): يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول توافق الشهادة المتحصل عليها مع السلك الذي ينتمي إليه الموظف**

المجموع		الفئة السوسيو-ومهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
77.08	35	78.57	22	100	07	61.53	08	نعم	س04
22.91	11	21.42	06	00	00	38.46	05	لا	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الإحصائية للجدول أعلاه و الذي يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول توافق الشهادة المتحصل عليها مع السلك الذي ينتمي إليه الموظف حيث نجد أن الأغلبية صرحت بأن شهاداتهم تتوافق و السلك الذي ينتمون إليه و ذلك بنسبة 77.08% موزعة على الفئات السوسيو-ومهنية كالتالي: فئة الإطارات بنسبة 61.53% و فئة الموظفين العاديين بنسبة مقدرة بـ 78.57% و فئة التقنيين بنسبة 100.10%.



ومن خلال القراءات الجزئية تبين أن نسبة 22.91% لا تتوافق شهادتهم و السلك الذي ينتمون إليه موزعة على من الإطارات 39.46% من الإطارات و أيضا فئة الموظفين العاديين بنسبة 21.42%.

وبالتالي فالمؤسسة محل الدراسة تحترم التخصصات و خاصة التقنية منها ما يشير إليه وجود توافق كبير بين التكوين و الأعمال المسندة لهم و هذا راجع إلى طبيعة المؤسسة التي تهتم بتسلسل الأدوار و تنظيم الأعمال و تعمل على تطبيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب و هذا ما أكدته رئيسة مصلحة الإدارة المحلية عند إجراء المقابلة معها حيث صرحت بأن كل و مهنته و كل و تخصصه فالمؤسسة يطفى عليها الطابع البيروقراطي و هذا ما أكده الجدول (24) هل مسؤولك المباشر متحصل على شهادة أكبر منك وذلك بنسبة 77.08%.

### الجدول رقم (26-01): حول يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول المشاركة في صنع القرار حسب المستوى التعليمي

المجموع		الفئة السوسيو-ومهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
59.58	19	17.85	05	51.14	04	76.98	10	نعم	س05
60.41	29	82.14	23	42.85	03	23.07	03	لا	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه و الذي يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول ما إن كان يسمح المدير بالمشاركة في صنع القرار حيث صرحت الأغلبية بلا بنسبة مقدره بـ

60.41% موزعة على الفئات السوسيو مهنية كالتالي: فئة الموظفين العاديين بنسبة 82.14% و فئة التقنيين بنسبة 42.85% و فئة الإطارات بنسبة 23.07%.

ومن خلال القراءات الجزئية الجدول اتضح أن نسبة 59.58% موزعة على فئة الإطارات بنسبة 76.98% صرحت بأنها تشارك في عملية صنع القرار إلى جانب فئة التقنيين بنسبة 51.14% وفئة الموظفين العاديين بنسبة 17.85%.

وبالتالي ما يفسر عدم مشاركة فئة الموظفين العاديين في صنع القرار هو أن تكوينهم و تأهيلهم و طبيعة مهامهم و وظيفتهم لا يسمح لهم بذلك في حين تستفيد المؤسسة و تفعل اللامركزية للكفاءات العالية مثل فئة الإطارات و التقنيين و ذلك راجع لتكوينهم النظري الشهادة و تكوينهم في المؤسسة الأقدمية حيث تستفيد من وجهة نظرهم و تعطيهم المجال لاقتراح بدائل ثم اختيار أفضل بديل و هذا راجع لكفاءاتهم و خبرتهم.

**الجدول رقم (26-02): يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة في حالة الإجابة بنعم فيما يتعلق بطبيعة المشاركة في صنع القرار**

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
31.57	06	00	00	00	00	60	06	بشكل مباشر	س(5-1)
68.42	15	100	05	100	04	40	04	بشكل غير مباشر	
100	19	100	05	100	04	100	10	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه و الذي يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول طبيعة المشاركة في صنع القرار حيث تبين المعطيات الإحصائية أن الاغلبية بنسبة 68.41% صرحت بأنهم يشاركون بصنع القرار بشكل غير مباشر و كانت موزعة على الفئات السوسيو مهنية كالتالي: فئة التقنيين 04 أفراد ما مثلته نسبة 100% و فئة الموظفين العاديين 5 أفراد ما مثلته نسبة 100% و فئة الإطارات 40% ما يساوي أربعة أفراد.

ومن خلال القراءات الجزئية تبين أن فئة الموظفين العاديين و التقنيين يشاركون في صنع القرار لكن بشكل غير مباشر و هذا من خلال تقديم وجهات نظر أو إقراحات لا أكثر أما فئة الإطارات هي الفئة الوحيدة التي يسمح لها بصنع القرار و بشكل مباشر و ذلك بنسبة 60% ما يساوي 6 أفراد و هذا راجع للسلطة الممنوحة لهم من طرف المؤسسة حيث تميل إلى تفويض السلطة عند هذه الفئة خاصة عند اتخاذ القرارات المستعجلة التي تعتمد على سرعة التخمين والخبرة فتستفيد المؤسسة من هذه الفئة من خلال استثمار خبراتهم و كفاءاتهم التي اكتسبوها خلال مساهم الجامعي و الوظيفي معا هذا ما أكده لويس ألتويسير في النظرية الماركسية اذ يرى أن التعليم جزء من آليات السيطرة تستخدمه الطبقة الحاكمة لفرض سيطرتها و نفوذها.

الجدول رقم (27): يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول سماح المستوى التعليمي بالتقدم في منصب وظيفي أكبر

المجموع		الفئة السوسيو-ومهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
91.66	44	92.85	26	71.42	05	100	13	نعم	س06
9.09	04	7.14	02	28.57	02	00	00	لا	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول سماح المستوى التعليمي بالتقدم في منصب وظيفي أكبر حيث كانت إجابة الأغلبية بنعم بنسبة 91.66% موزعة على الفئات السوسيو-ومهنية كالتالي: فئة الإطارات بنسبة 100%، وفئة الموظفين العاديين بنسبة 92.85%، وفئة التقنيين بنسبة 71.42%، ومن خلال القراءات الجزئية نجد أن نسبة 28.57% من فئة التقنيين صرحت بأن مستواهم العلمي لا يسمح لهم بالتقدم في منصب وظيفي أكبر إلى جانب فئة الموظفين العاديين بنسبة 7.14%، و بالتالي يعتبر مؤشر جيد حيث أن المؤسسة تعمل على توظيف و توفير الكفاءات البشرية العالية المستوى التي يسمح لها تعليمها بالتقدم في مناصب أكبر مستقبلا فالمستوى التعليمي المتخصص يسمح للموظف باكتساب مهارات و قدرات تسمح له بالتكيف و التأقلم الوظيفي بالإضافة إلى كون المستوى التعليمي آلية حقيقية للترقية الوظيفية في مختلف مناصب العمل الشيء الذي يساهم زيادة كفاءاته.

الجدول رقم (28-01): يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول منح المستوى التعليمي لامتيازات في مجال العمل

المجموع		الفئة السوسيو-ومهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
47.91	23	39.28	11	42.85	03	69.23	09	نعم	س07
52.08	25	60.71	17	57.15	04	30.76	04	لا	
100	48	100	28	100	07	100	13	المجموع	

من خلال القراءات الكمية للجدول أعلاه و الذي يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول ما إن منحهم مستواهم العلمي امتيازات في العمل حيث وضحت نسبة 52.08% بلا و كانت هذه النسبة موزعة على الفئات السوسيوومهنية كالتالي: فئة الإطارات بنسبة 30.76% وفئة التقنيين بنسبة 57.15% و فئة الموظفين العاديين بنسبة 60.71%.

ومن خلال القراءات الجزئية تبين أن نسبة 47.91% موزعة على فئة الإطارات 69.23% صرحوا بأن مستواهم سمح لهم بالحصول على امتيازات في العمل إلى جانب فئة التقنيين بنسبة 42.85% و فئة الموظفين بنسبة 39.28% و بالتالي يرجع عدم حصول التقنيين و الموظفين العاديين على امتيازات هو قلة الخبرة في العمل بينما فئة الإطارات و نظرا للدور و المكانة الاجتماعية و المهنية التي تحتلها هذه الفئة تجعلها تحصل على امتيازات فالموظفين القدامى لهم خبرة و مؤهلات تجعل لهم الأولوية في الحصول على الامتيازات و التحفيزات المقدمة إضافة إلى خبرتهم و كفاءتهم التي اكتسبوها خلال سنين.

الجدول رقم (28-02): يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة في حالة الإجابة بنعم ما نوعية الامتيازات المقدمة

المجموع		الفئة السوسيو مهنية							
		موظف عادي		تقني		إطار			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
60.86	14	63.63	07	66.66	02	66.66	06	مادي	س(7-1)
39.13	09	36.36	04	33.33	01	33.33	03	معنوي	
100	23	100	11	100	03	100	09	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه و الذي يبين توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول نوعية الامتيازات المقدمة إن كان امتيازات مادية أو معنوية حيث نجد ان الأغلبية صرحت بنسبة 60.86% أن الامتيازات مادية و كانت موزعة على الفئات السوسيو مهنية كالتالي: بنفس النسبة بين فئة الإطارات و فئة التقنيين 66.66% ونسبة 63.63% في فئة الموظفين العاديين.

ومن خلال القراءات الجزئية تبين أن نسبة 39.13% تتلقى التحفيز المعنوي موزعة على فئة الموظفين العاديين بنسبة 36.36% و فئة الإطارات و التقنيون بنفس النسبة 33.33%.

وبالتالي يتضح أن المؤسسة تولي الاهتمام بكل الموظفين في الامتيازات المادية على حساب الامتيازات المعنوية و ذلك راجع لطبيعة أعمالهم و جهودهم المبذولة كما وتعطي الامتيازات المعنوية فالتحفيز المعنوي له بالغ الأثر في نفسية الموظف فالشعور بالتقدير و

الاحترام و عبارات الشكر من طرف المدير يساهم في زيادة الرضا عن العمل و بالتالي تزيد من كفاءتهم المهنية.

## ثانياً: نتائج البحث

نتعرض خلال هذا العنصر إلى النتائج المتوخاة و التي يتم استنباطها انطلاقاً و كحصلة لما تقدم عرضه من تفريغ و تحليل البيانات في العنصر السابق.

### 1- نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات الفرعية:

#### 1-1- نتائج التساؤل الأول: كيف تؤثر التخصصات الجامعية في زيادة فعالية الموظفين

تمحور هذا التساؤل في أسئلة تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول مرقمة من 7 إلى (13-02) توصلنا إلى النتائج التالية:

-وجود اختلاف في طبيعة التكوين لعمال مديرية الإدارة المحلية -نسبة- أي هناك تنوع و تعدد للتخصصات، و ذلك راجع لطبيعة العمل بالمؤسسة و هو ما أقرته أغلبية المبحوثين بنسب متقاربة و متتالية كالعلوم الاقتصادية و و التجارية بنسبة 39.58 و العلوم القانونية و الإدارية بنسبة 22.16%، و هندسة معمارية بنسبة 12.5% إعلام آلي بنسبة 10.41%.

-تبين أن التخصصات المدروسة كانت من اختيار الموظف و هذا ما أكدته النسبة 85.41% الموضحة في الجدول (08-01) ما يسمى في التنسيق و الانسجام بين التكوين العلمي و المسار الوظيفي العلمي، و بالتالي تنمية المؤهلات والقدرات العلمية و العملية.

-تقر أغلبية مفردات عينة الدراسة الحالية أن التخصص الذي وجهوا إليه مفروض عليهم و غير راضيين عنه، و ذلك بنسبة مقدرة ب 57.14% من النسبة الاجمالية و هذا ما وضحه الجدول (02-08).

-احترام تخصصات موظفيها و هو ما أقره أغلبية المبحوثين من إجمالي العينة بنسبة بلغت 65.58 كما هو مبين في الجدول (01-09)، وهذا من شأنه أن يساهم في زيادة ثقة العامل و رضاه ما يضمن القيام بالأعمال على أحسن وجه و بدقة.

-حرص المؤسسة على تقدير واحترام موظفيها و تكوينهم العلمي بدرجة معتبرة بنسبة ب47.06% من النسبة الاجمالية تليها نسبة 45.06%، وذلك ما وضحه الجدول رقم (09-02)، وهو ما يساهم في زيادة الرغبة لدى الموظف في الرفع من مستوى أدائه، و بالتالي العمل على إكسابه قدرات و مهارات جديدة في العمل.

-أغلبية أفراد مجتمع الدراسة أقروا أنهم تحصلوا على ترقيات في منصب العمل خلال مسارهم الوظيفي، و ذلك بنسبة بلغت 54.16% من النسبة الاجمالية التي وضحتها الجدول (01-10) و هو عامل جيد لرفع كفاءة العاملين و تحسين مستوى أداءهم و الحرص على تحسين قدراتهم و مؤهلاتهم، و العمل على تنميتها لخلق فرص أمامه لترقيته في مساره الوظيفي بالمؤسسة، فالترقية من الأهداف التي يسعى إليها العامل لأنها توفر له امتيازات إضافية مادية، اجتماعية و نفسية.

-الترقية بالمؤسسة تكون وفق معايير موضوعية و هذا ما أكدته النسب الموضحة في الجدول (01-10) فكلما كانت الترقية أكثر حيوية و موضوعية كلما زادت ثقتهم و رضاهم بالمؤسسة، إذ أن السياسات العادلة تضمن استقرارهم بتدرجهم العلمي.



- أن التكوين العلمي و الخلفية العلمية بفعل التخصصات المناسبة و المواكبة لعمل الموظف بالمؤسسة تزيد من فعاليتهم، و كذلك الرفع من مستوى الكفاءة المهنية، و هو ما أكدته نسبة 64.58 الموضحة في الجدول رقم (11)

- تؤكد أغلبية مفردات مجتمع الدراسة بمديرية الإدارة المحلية أن التكوين الذي تلقاه الموظف ساهم في رفع مستوى أدائه، و جعله متمكن و متحكم في عمله و وظائفه و نشاطاته و زاد من شعوره بالمسؤولية وهذا بنسبة 54.16 من النسبة الاجمالية كما هو مبين في الجدول (12) ما يساهم في تنمية شعورهم بالولاء لعملهم وللمؤسسة، بالتالي زيادة إحساسهم بالمسؤولية اتجاه أعمالهم بالمؤسسة.

- التكوين العلمي للموظف بالاستناد إلى التخصص المدروس لم يجعل المؤسسة تستفد منه في ميدان العمل، و ذلك ما أقرته نسبة 58.33 من النسبة الاجمالية في الجدول (13-01) ما يشير إلى أن التكوين العلمي لا يتلاءم و غير كافي للاستفادة منه مع الاحتياجات والمتطلبات الوظيفية، لذلك نجد نسبة 60 من النسبة الاجمالية في الجدول رقم (13-02) و التي أكدت أن درجة الاستفادة من التكوين العلمي للموظف بالاستناد إلى التخصص المدروس درجة متوسطة في ميدان العمل، أي كلما كان التخصص العلمي جيد ساهم في زيادة كفاءة الموظف.

## 1-2- نتائج التساؤل الثاني: كيف تساهم العملية التكوينية في جعل الموظف أكثر إبداعاً

تمحور هذا التساؤل في أسئلة تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول مرقمة من 14 إلى 21 توصلنا إلى النتائج التالية:

-تتسم طبيعة البرامج التكوينية بالحيوية بنسبة 56.25%، وذلك راجع لوجود نوع من التوافق بين البرامج الجامعية والواقع الميداني.

-تمتاز البرامج التي تلقاها الموظف بأنها غير مواكبة بنسبة 70.83% وذلك راجع لعدم مواكبة البرامج للتطورات الحاصلة وما قد يطرأ من تغيرات تنظيمية للإدارة.

-فقرت أغلبية المبحوثين بنسبة 64.58% انهم ينجزون عملهم بدقة وفي الوقت المحدد وذلك راجع لطبيعة الوظيفة والمهمة والتي في الغالب روتينية.

-يتوافق انجاز العمل مع الخبرة والاحتكاك بالآخرين وذلك بنسبة 67.64% بحكم ان بعض الاعمال تستدعي طلب المساعدة من ذوي الخبرة والاختصاص.

-عدم فرض العمل لاستخدام وسائل وتقنيات تكنولوجية بنسبة 58.33% وهذا راجع لطبيعة العمل الاداري.

-يتعامل الموظف مع مختلف الوسائل التكنولوجية مع مختلف الوسائل التكنولوجية عن طريق اجتهاده الشخصي وهذا ما اكدته اغلبية المبحوثين بنسبة 65% ما يرجح ان التكوين الجامعي وحده غير كافي لمسايرة كل ما هو جديد.

-إعطاء الاولوية والأفضلية لأداء الموظف الجامعي على باقي الموظفين بنسبة 62.5% وذلك راجع للتكوين الذي تحصل عليه في الجامعة.

-تسعى الافراد لابتكار اساليب جديدة في العمل وذلك بنسبة 60.41% حيث ان الأساليب الجديدة أكثر اختصارا للوقت والدقة في الانجاز.

-عدم كفاية فترة الدراسة الجامعية للموظف الجامعي لممارسة المهنة بتميز وهذا ما أقر به أغلبية افراد مجتمع الدراسة بنسبة تقدر بـ 62.5% وذلك راجع لكونها برامج غير مهمة وتذبذب في الدراسة إضافة الى الكوفيد19.

-تسعى الجامعة الى اخراج موظف عادي وهذا ما اكدته نسبة 58.33% وهذا راجع الى ان مخرجات البرامج الجامعية التعليمية غير كافية.

### 1-3- نتائج التساؤل الثالث: كيف يتم مراعاة المستويات التعليمية في بناء

#### السلم الإداري

-تمحور هذا التساؤل في أسئلة تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول مرقمة من (22 إلى 28-2) توصلنا الى النتائج التالية:

-أقر أغلبية مجتمع الدراسة انه هناك توافق بين المجتمع الذي يشغله الموظف الجامعي والسلم الإداري الذي يشغله بنسبة 91.66% ذلك راجع بأن المؤسسة تحترم التخصصات العلمية فبعض الانشطة تحتاج الى تكوين علمي وهذا التكوين نجده عن الموظف الجامعي.  
-تتصف طبيعة الاتصالات في مختلف المستويات التنظيمية انها ملائمة للعمل وذلك بنسبة 54.16%.

-نجد ان الجدول (24-25) لهما نفس النسبة 77.08% حيث يشير الجدول (24) ان المسؤول المباشر (إطار تقني) متحصل على شهادة تعليمية اكبر منه (موظف) إضافة إلى أن هناك توافق بين الشهادة المتحصل عليها للسلك المنتمي إليه حيث يرجع ذلك الى التنظيم البيروقراطي الذي يسود المؤسسة من أدنى منصب إلى أعلى منصب.

-عدم السماح المدير للموظف مهما كان مستواه بالمشاركة في صنع القرار وذلك بنسبة تقدر بـ 60.41% ويرجع ذلك الى طبيعة المهام الوظيفية لا تسمح لهم بذلك اذ يتم المشاركة في

صنع القرار بطريقة غير مباشرة وهذا ما أكده افراد مجتمع الدراسة بنسبة 61.66% كون المستوى التعليمي آلية حقيقة للترقية الوظيفية في مختلف مناصب العمل.

-عدم منح المؤسسة امتياز او تحفيز مهما كان مستواك العلمي وذلك بنسبة تقدر بـ52.08% وهذا بسبب نقص الكفاءة وخبرة الموظف حيث ان نوعية الامتياز التي يرغب الموظفون في الحصول عليها وهو مادي كالأجر وذلك بنسبة تقدر بـ60.86%.

## 2- عرض نتائج البحث على ضوء الدراسات السابقة:

يتضح من خلال النتائج الموصلة اليها في الدراسة الحالية أنها تتوافق مع دراسة التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي في العراق والتي توصلت إلى نتائج أهمها:

التعليم الجامعي يعمل على اعداد عقول علمية منتجة وفعالة وقادرة على الاختراع والابتكار، وزيادة المنافسة وهذا ما توصلت اليه دراساتنا حيث ان التكوين الجامعي يساهم في اكتساب قدرات ومهارات جديدة في العمل والإبداع فيه.

وهذا ما يتطابق مع دراسة مرابط عياش عزوز في دور التكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية والتي قد توصلت الى نتائج من بينها ان التحكم في تكنولوجيا المعلومات أكثر العوامل أكثر تأثيرا على الكفاءة المهنية إذ ان هناك دور إيجابي لتكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل بنسبة 54% وهو ما أكدته دراساتنا بأن المؤسسة تسعى الى ابتكار اساليب جديدة حيث ان الاساليب الجديدة اكثر اختصار للوقت والدقة في الانجاز بنسبة 60.41%.

وهذا ما توصلت اليه دراسة شيمااء مبارك التغيير التنظيمي والكفاءة المهنية للمؤسسة الصناعية بأن الأداء المتميز لكفاءات المؤسسة وجب ادماج في المناخ التنظيمي وتنمية الاحساس بالمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين وتنمية آليات التفكير المنطومي وهذا

ما توصل اليه دراستنا أن التكوين الجامعي الذي تلقاه الموظف رفع من مستوى أداءه وجعله متمكن في وظائفه وزاد شعوره بالمسؤولية.

وهذا ما يتوافق مع دراسة رباب أظي التكوين الجامعي وكفاءة الإطار والتي قد توصلت الى النتائج التالية، إذ نجد الإطار نفسه أمام حتمية استخدام التكنولوجيا الحديثة ومسايرتها ويحاولون التطبيق معها باجتهاداتهم الشخصية بنسبة تقدر بـ 93.88% وهو ما أكدته دراستنا بأن يتعامل الموظف مع مختلف الوسائل التكنولوجية عن طريق اجتهاده الشخصي بنسبة تقدر بـ 65%.

# خاتمة

إن النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة بجوانبها المنهجية والنظرية و الميدانية والتي تناولت دراسة التكوين الجامعي و الكفاءة المهنية، حيث أوضحت لنا أن هناك مساهمة للتكوين الجامعي في زيادة الكفاءة المهنية للموارد البشرية وهذه المساهمة تكون بواسطة وضع برامج تعليمية فعالة، بالإضافة إلى اتباع طرق وأساليب دراسة ناجعة و كذلك وجود ملائمة بين التخصصات الجامعية المدروسة من قبل الموارد البشرية وبين الوظائف التي يشتغلونها. فالتكوين الجامعي إذن قادر على زيادة الكفاءة المهنية للموارد البشرية ومن ثما فهو يؤثر على زيادة جودة ادائهم. ومن هنا نرى بأن الكفاءة المهنية تعتبر نتيجة حتمية للتكوين الجامعي، حيث ان هذا الاخير يسمح للموارد البشرية بأن تكون على إطلاع دائم بكل جديد يخص عالم الشغل خاصة التطورات التكنولوجية، وهذا ما نلاحظه اليوم في مختلف مسابقات التوظيف التي تنظمها مختلف المؤسسات، اذ نجد انه من بين شروط قبول اجتياز هذه المسابقات :ضرورة تلائم التكوين الجامعي المقدم للموارد البشرية مع الوظائف الشاغرة التي يريدون الحصول عليها وهذا يكون من خلال تناسب التخصصات الجامعية المدروسة من قبل الموارد البشرية مع طبيعة الوظائف الشاغرة في هذه المؤسسات .وختاماً وحتى تستطيع المؤسسات من تحقيق الاهداف التي أنشأت من أجلها لابد لها من الاستثمار الحقيقي في الرأس مالي البشري والمتمثل في الموارد البشرية.



# قائمة المصادر والمراجع



## أولاً: المعاجم

- 1- أنيس إبراهيم وآخرون: المعجم الوسيط، ج2، القاهرة، مجمع اللّغة العربية، الطبعة 1-2، (د.س).
- 2- أنيس إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، المجلد1، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الرابعة، 2004.
- 3- جمال الدين ابو الفضل ابن منظور: لسان العرب، بيروت، دار صابر، الطبعة الثالثة، عدد الاجزاء 15، 1414 هـ.
- 4- جوردن مارشال: موسوعة علم الاجتماع، ترجمة محمد محمود الجوهري ، المجلد الأول، الطبعة 2000.
- 5- خليل العمر معن: معجم علم الاجتماع المعاصر، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2006.
- 6- كشرود عمار الطيب: معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة، لبنان، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، 2007.

## ثانياً: القواميس

- 7- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2006.

## ثالثاً: الكتب

- 8- أحمد محمد أشرف السعيد: الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي، جامعة المنصورة، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2008.

- 9- جاسم الأسدي سعيد: التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية (المعلم، المدير، المشرف)، عمان، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2016.
- 10- إسماعيل محمد الصادق: تخطيط التدريب ودوره في تحقيق اهداف المنظمات العامة والخاصة، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، 2014، ص58.
- 11- أنجيس موريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر دار القصة للنشر، الطبعة الثانية، 2004.
- 12- البرعي وفاء محمد: دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الاولى، 2002، ص304.
- 13- بلغيث سلطان: ايماءات منهجية في العلوم الانسانية، الجزائر، دار بن طفيل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011.
- 14- بوكرة فاطمة الزهراء: الكفاءة مفاهيم ونظريات، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2008.
- 15- التل سعيد وآخرون: قواعد التدريس في الجامعة، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1997.
- 16- الحسن إحسان محمد: النظريات الاجتماعية المتقدمة، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2005.
- 17- خير الله سحر عبد الفتاح ، مختار أمينة محمد: الكفاءة الاجتماعية لذوي الاعاقة العقلية برامج إرشادية للآباء والمعلمين، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 2013.

- 18-رضوان محمود عبد الفتاح: الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، مصر، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، 2013.
- 19-السامراني مهدي: إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، عمان، دار جريب للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007.
- 20-الظاهر نعيم ابراهيم: ادارة التعليم العالي، اربد، الاردن، عالم الكتب الحديث، 2013، ص28-29.
- 21-عبد الحي رمزي احمد: التعليم العالي والتنمية ووجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة، الاسكندرية، دار وفاء للنشر والطباعة، 2006.
- 22-عبد الحي رمزي احمد: مستقبل التعليم في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2011.
- 23-عبد الرحمان عبد الله محمد: النظرية في علم الاجتماع ، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2006.
- 24-عليات ريحي مصطفى: عثمان محمد غنيم: مناهج واساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2000.
- 25-عمر الحريري رافدة: القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، دار الثقافه للنشر والتوزيع، 2010.
- 26-عزوز مرابط عياش: الكفاءة المهنية، دار اقرا للكتاب، (د.س).
- 27-العيادي هاشم فوزي ، الطائي يوسف حجيم: التعليم الجامعي من منظور إداري قراءات وبحوث، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011.
- 28-العيادي هاشم فوزي دباس ، الطائي يوسف حجيم: ادارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الاداري المعاصر، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2007.

- 29- القندلجي عامر ابراهيم: البحث العلمي دليل الطالب في كتابة الابحاث والرسائل العلمية، الاسكندرية، مكتبة الاشعاع للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 1996.
- 30- كشرود عمار الطيب: معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والادارة، لبنان، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، 2007.
- 31- كشواي باري: إدارة الموارد البشرية، مصر، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الثانية، 2006.
- 32- مرسي محمد منير: الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي، الطبعة الأولى، علم الكتب، القاهرة، 2002.
- 33- مزيزيق هشام يعقوب ، حسين فاطمة: قضايا معاصرة في التعليم العالي، عمان، دار الراجة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 2008.
- 34- موريس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر، دار القصة للنشر، الطبعة الثانية، 2004.
- 35- نوري منير: تسيير الموارد البشرية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2014.
- 36- نادية سعيد عيشور وآخرون: منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية دليل الطالب في إنجاز بحث سوسيولوجي، الجزائر، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، 2017.
- 37- ولد خليفة محمد العربي: المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية مساهمة في تحليل وتقييم نظام التربية والتكوين والبحث العلمي، بن عكنون الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، (د. س).

ثانيا: الجرائد والمجلات:

38-البشري أمال: "الكفاءة المهنية بين التكوين والممارسة"، مجلة الأمن الوطني، عدد خاص، 171، شعبان، 1417.

39-بوترعة بلال، حبة وديعة: "الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، العدد الاول، جامعة الوادي، سبتمبر 2013.

40-حسن سعيد تغريد: ورشة عمل بعنوان تأهيل الطلبة وتنمية قدراتهم للدخول في ساحه العمل، بتاريخ 25 /10 /2016.

41-حسين اللقاني أحمد: دراسات في التعليم الجامعي، مجلة غير دورية تصدر عن مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين الشمس، القاهرة، عالم الكتب، (د.س).

42-حسين رحيم: "التغيير في المؤسسة ودور الكفاءات مدخل النظم"، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، فيفري، 2005، العدد 07 .

43-الحكمي إبراهيم الحسن: "الكفاءة المهنية المتطلبة للاستاذ الجامعة(من وجهه نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات)"، مجلة الخليج العربي، السعودية، جامعة أم القرى، فرع الطائف، العدد90.

44-سياب رشيد: حتمية تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، مجلة الاصيل، مجلة علمية دولية محكمة نصف سنوية، جامعة عباس الغرور، خنشلة، العدد2، ديسمبر 2017.

45-شرعان عمار: " جودة التكوين الجامعي كآلية لتفعيل سيرورة الأداء الأكاديمي"، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، مجلة دولية دورية محكمة، المركز الديموقراطي العربي، المانيا، العدد3، جانفي 2019.

46-عمار شرعان: "مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث"، مجلة دولية دورية محكمة، العدد 3 ألمانيا 4 جانفي 2019.

47-فتحي قاسم نادر: "الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية"، مجلة كلية التربية عين الشمس، 2015، العدد 686-39، الجزء الاول، مصر.

48-لمديلي أسماء: " دور التمكين في تحسين الكفاءة المهنية في الموارد البشرية"، مجلة ابحاث نفسية وتربوية، المجلد 09 سبتمبر 2019، العدد 04.

49-نجوى دراوشة: "مستوى امتلاك الكفاءة الوظيفية لدى العاملين الاداريين في جامعة اليرموك في ضوء المتغيرات الديموغرافية، الاردن، مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، تاريخ الاستلام: 2016/04/14، تاريخ القبول 2018/09/18.

### ثالثا: الرسائل الجامعية

50-اسماء سوالي: "برامج التكوين في علم المكتبات نظام ل.م.د. في ظل التطورات التكنولوجية جامعة الجزائر نموذجا"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماجستير في علم المكتبات، جامعة وهران 1 أحمد بن بلة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاسلامية، تخصص تقنيات التوثيق ومجتمع المعلومات، 2014.

51-أسماء هارون: "دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسم علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، قسنطينة، 2009-2010.

52-اقطي رباب: "التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية"، دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية، باتنة، (B.E.E.T.B) مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص تنظيم وعمل، 2009.

53-بريزة بوزعيب: " القيادة الادارية وكفاءة المورد البشري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة 20 اوت 1955، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، سكيكدة، 2013-2014.

54-بوعيسى عفاف: "نظام ل.م.د بين المشروع الرسمي وواقعه في الجامعة الجزائرية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، جامعة زيان عاشور، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، تخصص علم إجتماع تربوي، الجلفة، 2018-2019.

55-بومعزة علي أحمد: "تمثلات الطلبة لوقع التكوين الجامعي المتدرج للجامعة الجزائرية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري ، قسم علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسنطينة 2009-2010.

56-خرخاش سعاد: " دورة التغيير التنظيمي في رفع كفاءة وفعالية المؤسسة"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، المسيلة، جامعة محمد بوضياف، قسم علوم التسيير، تخصص مراقبة التسيير 2014-2015.

57-خلفاوي عزيزة: "النظريات السوسولوجية للتربية"، مطبوعة بيداغوجية، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، قسم علم الاجتماع، تخصص تربية، 2018-2019.

58-زوهير خريش: "المعايير المعتمدة في الاختيار المهني وعلاقتها بالفعالية التنظيمية"، أطروحة لنيل دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2017-2018.

59-عزوز عياش مرابط: "دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل"، دراسة ميدانية بمؤسسة البريد والمواصلات سكيكدة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2017، 2016.

60- عبد الوهاب جودة الحابس: أنماط التكوين والتأهيل في مؤسسات التعليم الجامعي، رؤى نظرية ومقترحات علمية، جامعة السلطان قابوس.

61- عزي هناء: "التكوين الجامعي وتأثيره على تنمية الموارد البشرية"، دراسة ميدانية بدار الشباب سكانسكا جدي عبد الجليل، مذكرة ماستر، جامعة الشيخ العربي التبسي، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، تخصص تنظيم وتنمية، تبسة، 2013.

62- غراف نصر الدين: "التعليم الإلكتروني مستقبل الجامعة الجزائرية دراسة في المفاهيم والنماذج"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم المكتبات، جامعة منتوري، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2011.

63- غربي صباح: "دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الادارية"، ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية، 2013، 2014.

64- مبارك شيماء: "دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي للمؤسسة الصناعية(أساليب التسيير كنموذج في المؤسسة الوطنية للملح-لوطاية-بسكرة)"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، بسكرة، 2014، 2015.

65- مقدود وهيبية: "اسلوب الادارة بالكفاءات كتوجه اداري جديد لتحقيق مزايا تنافسية في المنظمة"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، بومرداس، جامعة أحمد بوقرة، تخصص تسيير المنظمات، 2015-2016.

66- منشد العارضي محسن عبيد: التعليم الجامعي والحركة الاجتماعية في العراق دراسة ميدانية في مدينة الديوانية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة القادسية، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، الدراسات العليا، العراق، 2017.



67-موسى نبيل عمران: "التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي"، جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة القابسية، العراق، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، 2019.

68-نادية سعيد عيشور وآخرون: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية دليل الطالب في إنجاز بحث سوسيولوجي، الجزائر، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، 2017.

69-سيد أحمد ورغي، أحلام مداني: "الكفاءة المهنية للمرشد التربوي بين الواقع والمعمول دراسة ميدانية على عينة من المرشدين التربويين"، جامعة وهران 2 محمد بن بلة، وهران، قسم العلوم الاجتماعية، (د. س).

#### رابعاً: المواقع الإلكترونية

70. <https://library.iugazaudups/thesis.aspt> .

# قائمة الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي-تبسة-



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل

استمارة الاستبيان

في إطار انجاز مذكرة لنيل شهادة ماستر علم إجتماع تنظيم و عمل تحت عنوان:

التكوين الجامعي و الكفاءة المهنية دراسة ميدانية  
بالولاية-تبسة-

تحت إشراف:

أ- داود بلقاسم.

إعداد الطالبين:

- سلاطنية سلمى.
- غربي سميحة.

-تحية طيبة لكل موظفي المؤسسة:

يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي يتم تصميمها لأغراض البحث العلمي بهدف جمع المعلومات اللازمة لموضوعنا. فنرجو من سيادتكم التكرم بملء هذه الاستمارة بعد قراءتها بعناية و من ثم وضع علامة (x) في الخانة المناسبة .

السنة الدراسية: 2019-2020.

## المحور الأول: البيانات السوسيوديموغرافية

### 1-الجنس:

ذكر  أنثى

### 2-السن:

من 25 إلى 35 سنة  من 36 إلى 46 سنة

من 47 إلى 57 سنة

### 3-الحالة الاجتماعية:

أعزب  متزوج  مطلق  أرمل

### 4-نوع الشهادة المتحصل عليها:

ليسانس  دراسات عليا  كتوراه  ماجستير

### 5-الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات إلى 10 سنوات

من 11 إلى 15 سنة  من 16 سنة فأكثر

### 6-الفئة السوسيو مهنية:

موظف عادي  إطار

إطار سامي  تقنيين

المحور الثاني: كيف تؤثر التخصصات الجامعية في زيادة فعالية الموظفين؟

1- ما هو التخصص الذي درستته؟

.....

2- هل كان التخصص الذي درستته من اختيارك؟

نعم  لا

في حالة الاجابة بـ "لا"، هل أنت راض عن التخصص الذي وجهت إليه؟

نعم  لا  إلى حد ما

في حالة الاجابة بلا ما هو سبب ذلك؟

.....

4- هل تحرص المؤسسة على احترام تخصصات موظفيها؟

نعم  لا

إذا كانت الاجابة بـ "نعم" ما هي درجة حرص المؤسسة على احترام التخصصات؟

ضعيفة  متوسطة  عالية

5- هل تحصلت على ترقية في منصب عملك؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" هل كانت هذه الترقية على أساس:

الشهادة  الإقدمية

6- هل زاد تخصصك من قدرتك على فهم و إنجاز الأعمال المختلفة؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" كيف ذلك؟

.....

7- هل جعلك تكوينك الذي تحصلت عليه تحس بالمسؤولية إتجاه عملك؟

نعم  لا

8- هل استفادت المؤسسة من تخصصك في ميدان العمل؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" إلى أي درجة كانت الاستفادة:

ضعيفة  متوسطة  عالية

المحور الثالث: كيف تساهم العملية التكوينية في جعل الموظف أكثر إبداعاً؟

1- ماهي طبيعة البرامج التي تلقيتها في الجامعة؟

جافة  حيوية

مملة  مشوقة

2- هل كانت البرامج التي تلقيتها تتسم بأنها :

برامج مواكبة  برامج غير مواكبة

3- هل تتجز عملك بدقة و في الوقت المحدد؟

نعم  لا

في حالة الاجابة بـ"نعم" هل ذتلك راجع إلى:

التكوين الجامعي الذي تحصلت عليه

الخبرة و الاحتكاك بالآخرين

أخرى أذكرها:

.....

4- هل طبيعة عملك تفرض عليك استخدام وسائل تقنيات تكنولوجية ؟

نعم  لا

في حالة الاجابة بـ "نعم" هل تعتمد في ذلك على:

تكوينك الجامعي

تكوين خاص بالمؤسسة

إجتهد شخصي

أخرى أذكرها:

.....

5- هل ترى أن أداء الموظف الجامعي أفضل من باقي الموظفين؟

نعم  لا

6- هل تسعى إلى ابتكار أساليب جديدة لإدارة أعمالك بدلا من الأساليب القديمة؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" لماذا .....

7- حسب رأيك، هل كانت فترة دراستك بالجامعة كافية لتمارس مهنتك بتميز؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم علل ذلك .....

8- حسب وجهة نظرك، البرامج التعليمية الجامعية تسعى لتخريج:

موظف مبدع  موظف عادي

المحور الرابع: كيف يتم مراعاة المستويات التعليمية في بناء السلم الإداري؟

1- هل السلم الإداري الذي تنتمي إليه يشغله موظفون جامعيون؟

نعم  لا



2- هل طبيعة الاتصالات في مختلف المستويات التنظيمية؟

ملائمة للعمل  غير ملائمة للعمل

3- هل مسؤولك المباشر متحصل على شهادة تعليمية أكبر منك؟

نعم  لا

4- هل الشهادة التي تحصلت عليها تتوافق مع السلك الذي تنتمي إليه؟

نعم  لا

5- بالنظر إلى مستواك التعليمي، هل يسمح لك مديرك بالمشاركة في صنع القرار؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" فكيف يتم ذلك:

بشكل مباشر  بشكل غير مباشر

6- هل مستواك العلمي يسمح لك بالتقدم في منصب وظيفي أكبر؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بـ "لا" وضح ذلك.....

8- هل منحك مستواك العلمي امتيازاً في مجال عملك؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" فيما يتمثل هذا الامتياز؟

معنوي

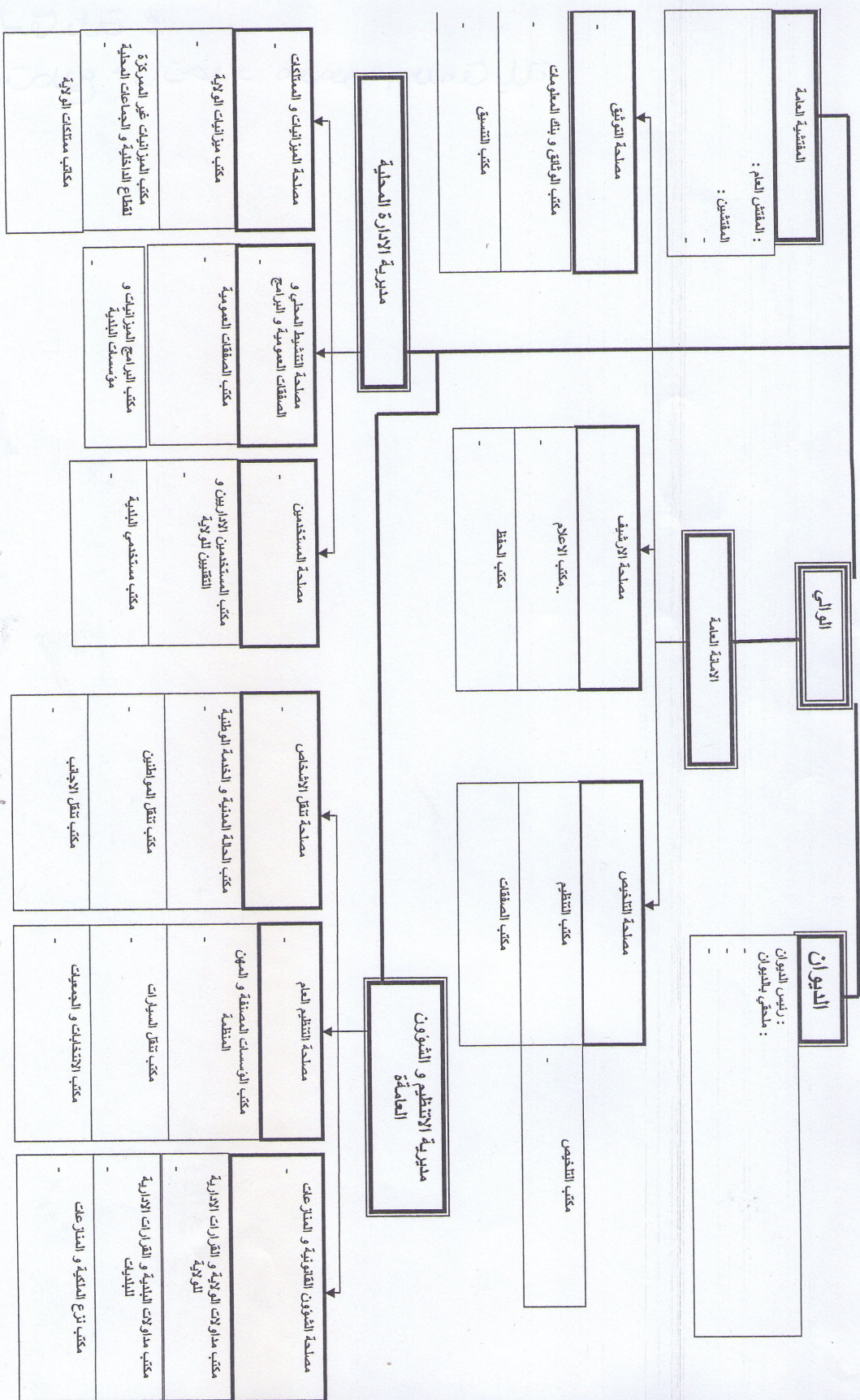
مادي

أخرى أذكرها

.....

# الهيكل التنظيمي لولاية تبسة

## مخطط الولاية



## ملخص الدراسة: التكوين الجامعي والكفاءة المهنية

**الكلمات المفتاحية:** التكوين، الجامعة، الكفاءة المهنية، المؤسسة.

تمحورت الدراسة حول "التكوين الجامعي و الكفاءة المهنية" بافتراض وجود علاقة بين كلا المتغيرين وكان محل الدراسة بالولاية ولاية تبسة- و بالتحديد مقر مديرية الإدارة المحلية DAL و قد كان التساؤل المركزي كيف يساهم التكوين الجامعي في زيادة الكفاءة المهنية للموارد البشرية في المؤسسة و كان هدف الدراسة التعرف على طبيعة تلك العلاقة بين المتغيرين وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي و أداة الاستمارة و المقابلة ثم الاعتماد على المسح الشامل و في الاخير تم الوصول إلى نتائج أهمها التخصصات لها تأثير في زيادة الكفاءة كما أن التكوين الجيد يساهم في تنمية قدرات الموظف.

**key words:** *university formation, functionality competence, establishment.*

*This study is centered about "University formation and functionality competence of human resources in the establishment". This study aims to investigate the relation between the two variables depending on the descriptive method by using the questionnaire, and the interview also we use the complet censuses. Finally, the mais result we have reached to is: "The specialities have an effect on developing the competence and the good formation contributes in ameliorating the employer's capacities".*