



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
مسار علم الاجتماع
عنوان المذكرة



التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية
دراسة ميدانية بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء - تيارت -

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع العمل و التنظيم

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبتين:

- أم الرتم نور الدين

- طيب نجاة

- كريم سعاد

الاسم و اللقب	الرتبة	الصفة
عرباوي نصيرة	محاضر ب	رئيسا
أم الرتم نور الدين	مساعد	مشرفا و مقرا
بن براهيم دليلة	مساعد	مناقشا

السنة الجامعية: 2021 - 2022

شكر

الحمد لله رب العالمين حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه على منه وجوده و كرمه الإتمام هذا
العمل المتواضع، و أصلي و أسلم و أبارك على سيدنا و حبيبنا و قائدنا و قدوتنا
محمد بن عبد الله و على اله و صحبه و من ولاه.

و أسال الله عز وجل أن يبارك لي في والدي الكريمين و أن يوفقي كي أرد فضلهما
فلهما مني جزيل الامتنان.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل " أم رتم نو الدين " لقبوله الإشراف
على هذه المذكرة و متابعته المستمرة و توجهاته القيمة.

كما لا يفوتني أن أتقدم بشكر الجزيل لكل من ساهم و قدم لي العون لإتمام هذه
المذكرة و أخص بذكر والدي الكريمين

و الحمد لله أولا و أخيرا

إهداء

الحمد لله ربّي العالمين و الصلاة و السلام على خاتم الأنبياء و المرسلين

أهدي هذا العمل إلى :

من ربّتي و أنارت دربي و أعاننتي بالدعوات و الصلوات ، إلى أغلى إنسان هي هذا
الوجود أُمّي الحبيبة

إلى من عملا بكد في سبيلي و علمني الكفاح و أوصلني إلى ما أنا عليه أبي الكريم أدامه الله
سندا لي

إلى أخي و أختي أتمنى لهم التوفيق و النجاح

إلى من عملت معي بكد بغية إتمام هذا العمل إلى صديقتي و رفيقة دربي و عمري في هذه
الحياة كريم سعاد و إلى صديقتي الغاليات التي لم يتركني طيلة هذا الموسم

إلى كل من ساندني من بعيد و من قريب

إلى جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية طلابه ماستر دفعة 2022.

طيب نجاه

إهداء

اهدي ثمرة جهدي وعملي المتواضع الى من سهر على تربيتي وتعليمي وغمراني
بحبهما وعطفهما ، تشجيعاتهما و نصحهما طوال حياتي اللذان دفعاني لاختيار
سبيل العلم وبذلا في ذلك ما في وسعهما بكل حب وكرم وعطاء.

الى رموز المحبة اخوتي واخواتي وابنائهم...

الى صديقات الدرب في الدراسة أولهم زميلتي التي انجزت معي المذكرة " نجاة"،
وزميلات الاقامة والجامعة: حنان، منى، فضيلة، جميلة، العاليا، فتيحة، أسماء، سمية،
كريمة...

الى كل عائلة "كريم"، "مبارك"، قيس "كرايمي"

كما اهدي عملي المتواضع لمن كان اول من علمتني كيف أحمل قلما معلمة
الابتدائي " مخلوفي وردة" والى أستاذي الذي به ختمت مسيرتي للعلم الاستاذ
المشرف " ام الرتم نور الدين" والى كل اساتذتي في الجامعة الذين لم يخلوا علينا
بجهدهم وكل عمال جامعة ابن خلدون.

الى كل احبتي وكل من ساعدني من قريب أو من بعيد..

كريم سعاد

فهرس المحتويات

شكر

إهداء

فهرس الجداول

مقدمة

الفصل الأول الإطار التصوري للدراسة

1	تمهيد :
2	1-1 الإشكالية
4	2-1 الفرضيات :
4	3-1 أسباب اختيار موضوع الدراسة :
5	4-1 أهمية موضوع الدراسة
5	5-1 أهداف موضوع الدراسة :
6	6-1 مفاهيم موضوع الدراسة :
12	7-1 الدراسات السابقة :
18	8-1 لمقاربة السوسيولوجية :
21	خلاصة

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي

22	تمهيد
23	1- المبحث الأول: ماهية الجامعي
24	1-1 مفهوم الجامعة
24	2-1 لمحة تاريخية عن نشأة الجامعة
25	3-1 أهداف الجامعة

4-1 وظائف الجامعة و مبادئها :	27
5-1 أهمية الجامعة	32
6-1 نشأة الجامعة الجزائرية و تطويرها	33
7-1 بنية الجامعة	34

2 المبحث الثاني: ماهية التكوين الجامعي

1-2 مفهوم التكوين	44
2-2 أنواع التكوين	45
3-2 مبادئ التكوين	48
4-2 نماذج التكوين	53
5-2 عناصر التكوين	52
6-2 الطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر	56
7-2 أهداف التكوين الجامعي	62
8-2 نظريات تناولت التكوين الجامعي :	63
خلاصة:	72

الفصل الثالث : ماهية الكفاءة في المؤسسة الاقتصادية

تمهيد	74
المبحث الأول: أساسيات حول المؤسسة الاقتصادية	73
1-1 مفهوم عام حول المؤسسة الاقتصادية	75
2-1 تعريف المؤسسة الاقتصادية	75
3-1 خصائص المؤسسة الاقتصادية	76
4-1 أهداف المؤسسة الاقتصادية	77
5-1 أنواع المؤسسة الاقتصادية	78

6-1	عقلنة المؤسسة و نظريات التنظيم	79
7-1	مبادئ المؤسسة الاقتصادية	84
8-1	التطور التاريخي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية	86
	المبحث الثاني : مفاهيم أساسية حول الكفاءة في المؤسسة	94
1-2	تعريف:	95
2-2	عناصر الكفاءة	96
3-2	أنواع الكفاءة:	97
4-2	خصائص الكفاءة:	98
5-2	النظريات التي اهتمت بالكفاءة:	99
6-2	أبعاد الكفاءة:	101
7-2	مجالات الكفاءة:	102
8-2	طرق تطوير الكفاءة المهنية	104
105	خلاصة	

الفصل الرابع: تحليل البيانات الدراسة

107	تمهيد:	
106	المبحث الأول: مجالات الدراسة	
108	1-1 المجال الزمني	
109	1_2 المجال المكاني	
112	3-1 المجال البشري:	
114	المبحث الثاني : المنهج المستخدم في الدراسة	
115	1-2 عينة الدراسة	
117	المبحث الثالث أدوات جمع البيانات	
118	1-3 أدوات جمع البيانات:	
118	2-3 الملاحظة	

3-3 الوثائق والسجلات: 119

4-3 الاستثمار: 119

فصل الخامس عرض و تحليل و مناقشة بيانات الدراسة

المبحث الأول عرض و تحليل بيانات الدراسة 122

1-1 عرض وتحليل البيانات في ضوء الفرضية الفرعية الأولى 123

2-1 عرض وتحليل البيانات في ضوء الفرضية الفرعية الثانية 123

المبحث الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

2- 1 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الأولى 153

2-2 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثانية 154

3-2 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الدراسات السابقة 154

4-2 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة 155

خاتمة:

قائمة المصادر و المراجع

ملخص الدراسة:

قائمة الملاحق

فهرس دراسة المحتويات

الرقم	العنوان	صفحة
1	يبين توزيع أفراد العينة حسب النوع .	124
2	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن .	125
3	توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج.	126
4	توزيع أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها.	127
5	يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة القانونية المنصب .	128
6	يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المنصب.	129
7	يبين توزع أفراد العينة حسب طريقة التوظيف.	130
8	توزيع أفراد العينة حسب مكان التكوين .	131
9	يبين ميزة البرامج السائدة في المرحلة الجامعية.	132
10	يوضح الأسلوب السائد في عملية التدريس أثناء التكوين الجامعي.	133
11	يبين الأسلوب المتبع في تنمية القدرات العلمية.	134
12	يوضح توزيع الأفراد حسب اللغة السائدة في التكوين.	135
13	مدى كفاية المقاييس لتغطية التخصص.	136
14	يوضح فترة الدراسة بالجامعة و كفايتها لممارسة العمال بسهولة و إتقان.	136
15	يوضح مدى احتياج خريجي الجامعة إلى تكوين إضافي لتمكين	138

	التخصص .	
139	: يوضح التكوين الجامعي و تماشيه مع سوق العمل حسب الشهادة المتحصل عليها .	16
140	تقييم الإطار لتربصاته الميدانية أثناء دراسته بالجامعة .	17
141	يوضح المهارات العلمية المكتسبة خلال التعليم الجامعي .	18
142	يوضح مدى مساعدة المهارات المكتسبة خلال التكوين الجامعي في أداء العمل داخل المؤسسة حسب الشهادة المحصل عليها .	19
144	البرامج التكوينية و علاقاتها في تطوير مجال العمل .	20
145	يوضح مدى استفادة من الخبر التطبيقية خلال التكوين الجامعي أثناء العمل داخل المؤسسة .	21
146	يوضح القدرة على التفكير في طرق عمل جديدة داخل المؤسسة.	22
147	يوضح ابتكار طرق جديدة كانت من الطرق السابقة.	23
148	يوضح التقنيات التكنولوجية الحديثة المستخدمة في العمل.	24
149	يوضح القدرة على مساعدة الزملاء في ميدان العمل الخاص بالإعلام الآلي و التواصل.	25
150	يوضح التطابق بين التكوين الجامعي و الوظيفة.	26
151	يوضح عملية تقييم القدرات لمعرفة الاحتياجات المستقبلية .	27

مقدمة:

تعمل المؤسسات الاقتصادية في محيط يشوبه الكثير من التغير الدائم و المستمر نتيجة للتطور المتسارع الذي يمس كل جوانب الحياة المعاصرة فالمؤسسات الاقتصادية مطالبة دائما بالسعي باستمرار نحو التغيير في استراتيجيات و سياسات العمل في إدخال التكنولوجيا الحديثة و التغير في سلوكيات واتجاهات العاملين وانتهاج أساليب و طرق جديدة لأجل ضمان بقائها وتعزيز قدرتها التنافسية و التكيف مع متطلبات البيئة المحيطة ،ولعل أهم ما تسعى إليه المؤسسات المعاصرة هو فرض تواجدها و ثباتها ضمن هذا العالم شديد التحول على جميع الأصعدة و هذا مرهون بقدرتها على تحقيق تراكم الثروة الذي يقاس بمدى خلق القيمة المضافة مما يحتم عليها ضرورة إجراء عملية التقييم سواء للمؤسسة ككل أو لفروعها أو وحداتها ولكل هذه الاعتبارات ،والمعطيات أجبرت المؤسسات على تبني وضع استراتيجيات تنظيمية حديثة ، ومن ابرز هذه الآليات و الاستراتيجيات نجد التكوين باعتباره محرك أساسي لرفع مستوى الإطارات ذات الكفاءات العلمية العليا و المؤهلة لتوظيف المعارف و المهارات لتغطية ،و خدمة احتياجات المؤسسة ،وتزويدها بمختلف الإطارات في مجال عملها باعتبار ان جل المؤسسات أصبحت تتأثر مكانتها و استمراريتها في المجتمع بكفاءات إدارتها و موظفيها ومن هذا المنطلق يأتي الاهتمام بالتكوين الجامعي باعتباره وسيلة مهمة لإعداد الكفاءات وتنمية المعارف و المهارات و إعادة استثمارها لتحقيق أهداف مسطرة من طرف المؤسسة وهذا ما دفعنا ، في هذه الدراسة التي سنحاول من خلالها معرفة علاقة التكوين الجامعي بكفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية ولفك هذا الغموض قسمنا دراستنا إلى محاور أساسية على النحو التالي :حيث تناولنا في الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة بدءا بطرح الإشكالية و أسباب اختيار الموضوع ، وأهمية الدراسة و أهدافها و بتحديد المفاهيم وبعض الدراسات السابقة أما في الفصل الثاني: تناولنا الجامعة فضاء للتكوين وأهدافها و أهميتها ووظائفها،وعليه سياسة التكوين مما وضحنا مفاهيم حول التكوين المتواصل مبادئه و عناصره و أهم النظريات التي اهتمت بتكوين الموارد البشرية وفي الفصل الثالث تطرقنا إلى أساسيات حول المؤسسة الاقتصادية خصائصها وأهدافها كما وضحنا مفاهيم حول الكفاءة في المؤسسة وبعض النظريات التي اهتمت بالكفاءة .

-ولياتي الفصل الرابع: بإجراءاته الميدانية بعرض مجالات الدراسة و العينة إلى جانب المنهج في الدراسة ووضحنا عرض نتائج الدراسة من خلال تحليل البيانات للخروج باستنتاج عام و فيما يليه الفصل الخامس: بإجراءاته الميدانية من خلال المقارنة نتائج التحليل مع فرضيات الدراسة.



الفصل الأول

تمهيد

- 1- الإشكالية
- 2- الفرضيات
- 3- أسباب إختيار موضوع الدراسة
- 4- أهمية موضوع الدراسة
- 5- أهداف موضوع الدراسة
- 6- مفاهيم موضوع الدراسة
- 7- الدراسات السابقة
- 8- المقاربة السوسيولوجية لموضوع الدراسة
- 9- خلاصة

تمهيد :

يعتبر الإطار التصوري بمثابة الخلفية النظرية التي يعتمد عليها الباحث في مسار دراسته على اعتبار أن المصطلحات تشكل أدوات بحثية تحدد مضمون ودلالة الإشكالية البحثية في ترابط عناصرها ، كما أنه يقوم بإبراز المعالم الرئيسية التي سيقوم بدراستها ضمن بحثه ، ومن هنا أصبح هذا الفصل من بين المقومات الأساسية في هذه الدراسة ، سنتطرق في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة و الأسباب الكامنة وراء اختيارنا في هذا الموضوع ، كما سنقوم بعرض أهمية و أهداف الدراسة التي نسعى إلى تحقيقها ، المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدراسة ثم عرض الدراسات السابقة التي طرحت حول الموضوع ، و أخيرا سنقوم بعرض المقاربة السوسيولوجية .

الإشكالية

تسعى المؤسسات العالمية اليوم إلى تبني استراتيجيات و أهداف محددة لتحقيق مع الأوضاع الراهنة، أخذت في الحسبان المعايير و الأسس العالمية في عملية التوظيف لتحقيق السير الحسن للمؤسسة، لذلك نجد المؤسسات تولي أهمية بالغة للتوظيف و تركز على تطوير البنية الداخلية لها من خلال إتباع أساليب حديثة و من خلال التكوين و استقطاب موارد بشرية كفأه تستطيع من خلالها تحقيق الأهداف المسطرة وكذا تلبية احتياجاتهم.

فالعلمية التي تعتمد عليها المؤسسة في جذب و انتقاء مواردها البشرية سواء كانت المصادر الداخلية أو الخارجية تعكس التكوين الجامعي و الثقافة التي تتبناها في عملية التوظيف.

في هذا السياق حاولت المؤسسة الجزائرية الالتحاق بالمؤسسات التي تبنت نظريات متطورة في عصره إدارتها، من اجل مواكبة التطورات الحاصلة و ذلك من خلال وضع خطط إستراتيجية تعتمد على التكوين الجامعي و الكفاءة التي تعتمد داخل المؤسسة و بهذا يلعب التعليم العالي دورا كبير في تنمية الموارد البشرية و يمثل الركيزة الأساسية للمعرفة العلمية، و له دورا مهما في عملية التنمية بكافة أشكالها و يشكل مصدر تموين هام على مختلف الأصعدة و كذا احد أهم المراحل التعليمية نظرا لكون آخر محطة في النظام التربوي و التعليمي، حيث يعمل على ابرز المهارات و المواهب من خلال التكوين الجيد المبني على قواعد علمية و أسس معرفية و الانشغال بتطوير البحث العلمي و تكوين الطالب الجامعي علميا و ثقافيا من ناحية إعداد برنامج تكوينية و تعليمية التي تعد سبيل في تشكيل ندوات و دوريات تدريسية و أيضا خرجات ميدانية من خلال مخابر البحث المجهزة بالتجهيزات و الأساليب الحديثة، و المشاركة في التظاهرات العلمية و التكنولوجية بمؤهلات علمية، و هذا يعود إلى الدور الفعال الذي تلعبه هيئة التدريس في تلقينه للمعلومة من خلال طرق متعددة لتكوينه بمؤهلات علمية و كفاءة عالية.

في هذا المنظور صار الاهتمام في الجزائر منصب على كيفية الارتقاء بالجامعة الجزائرية و هذا لمحاولة رفع مستوى الأداء و الفعلية اللازمة و ذلك من خلال القيام بالعديد من الإصلاحات التربوية وفق المقاييس العالمية. و منه يتوجه أصحاب القرار بكل حزم إلى تبني سياسة إصلاحية جديد تمثلت في نظام **LMD** (ليسانس - ماستر-دكتوراه) بحيث يعتبر هذا النظام معيار لضمان جودة التعليم العالي وكذا ضمان تكوين جامعي لإنتاج المعرفة العلمية منذ أكثر من نصف قرن اهتمت الشركات الأمريكية بعنصر الكفاءة داخل المؤسسة وأصبحت إحدى وسائل نجاحها و تطور إنتاجها إن مفهوم الكفاءة معترف به في المجال الأدبي و نجده في جميع تصريحات المسؤولين كوسائل حتمية لنجاح أي مؤسسة و هي مصدر خلق القيمة، بالتالي تعتبر ضرورة لمواجهة شدة المنافسة و التكنولوجيا ولكن في الواقع التطبيقي تجهل هذه الكفاءات على اختلاف أشكالها الفردية منها و الجماعية و التنظيمية في كثير من المؤسسات التي لم تشهد التكوين تسيير آلات ضخمة و مكلفة و عمال ينتقلون مباشرة إلى مناصب أخرى بعد تكوينهم.

يملك التكوين أهمية بالغة في تطوير الكفاءات وذلك من خلال تنمية الكفاءات الفردية حيث للتكوين آثار بالغة على مستوى الذات كما تزيده ثقة في النفس ويدفع الروح المعنوية عن طريق الرضا الوظيفي كما يعطي الأستاذ المكون فرصة لتقديم خبراته و مكتسباته العلمية و العملية واكتساب مهارات جديدة كما يحفز على تجديد و ابتكار من اجل التأقلم مع المواقبات الجديدة، كما تكسبه كفاءات تقنية و ذلك من خلال المنح المقدمة له أثناء التكوين و بعده و ينمي الكفاءات الإنسانية بتنمية الوعي و العلاقات بين الأستاذ و الطالب و يمكن وضع خطة تكوين ويتم وضع خطة الأخذ بعين الاعتبار كل من الطموحات الفردية و الحاجات الجماعية و كذلك يأخذ بعين الاعتبار تأثير السياسات التكوينية السابقة من اجل تصحيح إجراءات التكوينية التي لم تكن فعالة.

من خلال ما تم طرحه سابقا فان إشكالية هذه الدراسة تسعى إلى معرفة العلاقة بين التكوين الجامعي و كفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية و عليه فأن التساؤل الرئيسي لهذه الإشكالية هو: هل هناك علاقة بين التكوين الجامعي و كفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية ؟ و يتفرع عن هذه السؤال أسئلة فرعية

• هل هناك علاقة بين المهارات العملية التي اكتسبها الإطار في تكوين الجامعي و كفاءته داخل

المؤسسة ؟

• هل هناك علاقة بين المعارف العلمية التي تلقاها الإطار خلال تكوينه الجامعي و كفاءته داخل

المؤسسة ؟

الفرضيات:

يمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي :

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة بين التكوين الجامعي و كفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية.

الفرضيات الفرعية:

1 توجد علاقة بين المهارات العلمية التي اكتسبها الإطار في تكوينه الجامعي و كفاءته داخل المؤسسة الاقتصادية.

2 توجد علاقة بين المعارف التي تلقاها الإطار خلال تكوينه الجامعي و كفاءته داخل المؤسسة الاقتصادية.

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

عليه فان من أهم الأسباب التي دفعتنا للبحث في هذا الموضوع تتمثل في:

➤ دور الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية وما ينتظر منه من كفاءة في التسيير و التنظيم، و ذلك لمسايرة متطلبات التنمية الشاملة.

➤ تقوم العملية التكوينية في الجامعة على إعداد الطالب نظريا دون تزويده بالجانب التطبيقي مما يخلق لديه فصلا بين ما تلقاه نظريا، وبين الواقع الذي يعيش فيه و يجب أن تتفاعل معه و يبدع فيه.

➤ ضرورة و جود علاقة تبادلية بين الجامعة باعتبارها مجالا لإعداد و تكوين الإطارات والمؤسسة الاقتصادية كمجال لاستغلال هذه الطاقات في عمليات التنمية و حل مشاكل المجتمع.

أهمية الدراسة: يكتسي موضوع الدراسة المتمثل في دراسة العلاقة بين العملية التكوينية بالجامعة وكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية أهمية بالغة وذلك باعتبار الجامعة مصدرا للإطارات و الطاقات البشرية و المؤسسة الاقتصادية كمستقبل لهذه القدرات الفنية و البشرية، وما يشترط لهذا المصدر من كفاءة في العملية التكوينية و التي تؤهل مخرجاته لتسيير المؤسسات الاقتصادية كمجال تطبيقي له.

آن أهمية العنصر البشري وتحديد الإطار الجامعي داخل المؤسسة الاقتصادية تكمن في كيفية وطرائق الإعداد و التكوين المؤهلة لمسايرة التحديات و التطورات السريعة في مختلف الميادين

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في معرفة كيف يؤثر التكوين الجامعي على كفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية :

➤ محاولة التعرف على مدى فعالية البرامج التكوينية التي تنتهجها الجامعة للرفع من كفاءة الإطارات.

➤ محاولة الكشف عن استجابة التكوين الجامعي لمتطلبات و وظيفة الإطار في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

مفاهيم الدراسة :

➤ **التكوين الجامعي:** قبل التطرق إلى مفهوم التكوين لابد من تعريف كل من التكوين و الجامعة

➤ **التكوين لغة:** كون الشيء بمعنى ركه بالتأليف بين أجزائه، و تكوين الشيء بمعنى حدث، و يقال كونه فتكون و تحرك¹

➤ تعني كلمة التكوين في اللغة أن يكون الإنسان لنفسه أو لغيره شيئاً ما أو يكون مكون في إطار معين ليصل إلى تكوين سليم لمجموعة من البرامج لأداء وظيفة معينة²

➤ **اصطلاحاً:** يعرف التكوين على انه نقل المعارف و المهارات اللازمة من اجل الأداء الجيد³

➤ معنى الكلمة تركيب و إنشاء و تدريب و تربية و تعليم و مصدر الكلمة كون – يكون. تكوين هو المكون و الفاعل⁴

➤ التكوين عموماً هو مجموعة من الأفعال أو التطبيقات يتعلمها المتربص أو المبتدئ تحت إشراف المكون أو المدرب من اجل اكتساب مهارات و مميزات تساعد على تطبيق ما تكون عليه في الواقع⁵

¹ إبراهيم أنيس وآخرون، **المرجع الوسيط**، بيروت، دار إحياء التراث العربي ط 2. د.ت من 806

² زادي عز الدين **الأستاذ الجامعي و التكوين البداغوجي**، المجلة المغربية لدراسات التاريخ و الاجتماعية، جامعة سيدي بلعباس العدد 9- 2018، ص 103-104

³ عبد الله إبراهيمي و حميدة المختار، **دور التكوين في تأمين و التنمية الموارد البشرية** مجلة العلوم الإنسانية الجزائر: جامعة بسكرة، العدد 7 فيفري 2005، ص 97

⁴ رايدي عز الدين نفسه المرجع السابق ص 104

⁵ لحبيب بن جليلة محمود، **وظيفة التكوين و التدريب في إدارة الموارد البشرية** دار الزاوية للنشر و التوزيع، الأردن، ط 2018، ص 107

➤ من خلال هذا يهتم التكوين بشكل أساسي بتزويد الفرد بمجموعة من المعارف و الخبرات قصد تهيئته للقيام بمتطلبات المنصب نحو الأفضل و يعتبر التكوين أحداث إرادي في سلوك الراشدين أعمال ذات طبيعة مهنية، كما يعبر عن مجموع النشاطات الهادفة إلى تزويد المتكون بالمعارف و الكفاءات المهنية المناسبة.¹

➤ ويلاحظ على هذا التعريف انه يرى في التكوين نشاط إداري و هدف غايته اكتساب كفاءة مهنية تتوافق مع منصب العمل.

➤ ويعرف بوفلجة غياث التكوين على انه " تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات و المعرفة و المهارات و نماذج السلوكيات المتصلة بموقف العمل المختلفة، من اجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية أحسن قيام و في اقل وقت ممكن²

➤ و يقصد بالتكوين " تعديل ايجابي يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية و هدفه اكتساب المعارف و الخبرات التي يحتاج إليها الفرد من اجل رفع مستوى كفايته في الأداء، بحيث تحقق فيه الشروط الضرورية لإتقان العمل³

➤ من خلال هذه التعاريف الموضحة لمفهوم التكوين يمكن تعريف التكوين إجرائيا بأنه عملية منظمة تهدف إلى إعداد الأفراد من خلال تطوير معارفهم و مهاراتهم و سلوكياتهم، حيث يكتسبون الكفاءات المؤهلة للقيام بعمل معين و كذا القابلية للتوظيف الفوري في الوسط المهني

¹ سعيد ترفل، تقويم العملية التكوينية بالجامعة، دراسة ميدانية ابعضا معاهد المركز الجامعي بمستغانم الجامعة اليوم

(أعمال ندوة) ص78

² بوفلجة غياث الأسس النفسية للتكوين و منهجه، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 1984، ص5

³ بو عبدالله حسن تقييم العملية التكوينية بالجامعة. قراءات في التقويم التربوي، الجزائر، جمعية الإصلاح الاجتماعي و التربوي، ط 2 1998، ص 267

➤ **الجامعة: لغة:** هي جامعة من فعل جمع يجمع جمعا، جمع المتفرق أي ضم بعضه إلى بعض، و

يقال قدر جامعة، بمعنى عظيمة جمعتهم جامعة أي أمر جامع، و الجامعة مجموعة معاهد علمية

تسمى كليات تدرس فيها العلوم و الفنون و الآداب¹

➤ و كلمة الجامعة **université** مأخوذة من كلمة اللاتينية **universités** و التي تعني

الرابطة التي تضم عملا أو حرفة معينة، ليطلق اللفظ فيما بعد على الاتحاد العلمي أو النقابة التي

تضم عددا من رجال العلم سواء كانوا أساتذة أو طلابا لتدل على تجمع هؤلاء.

➤ **اصطلاحا** يعرف **علي احمد راشد** الجامعة بأنها " ليست مكانا لتلقي التعليم العالي فقط و إنما

بيئة و رسالة²

➤ وتتعدى الجامعة حسب هذا التعريف وظيفة التدريس إلى محيط اشمل و أوسع من خلال رسالة

واضحة نحو هذا المحيط أو البيئة.

➤ كما أنها " مؤسسة للتكوين لا تحدد أهدافها و اتجاهاتها من جانب واحد، ومن داخل جهازها

بل تتلقى أهدافها من مجتمعها الذي تقوم على أسسه، و الذي يعطيها وحدة حياة معنى و

وجود³

➤ و يتشابه هذا التعريف مع التعريف السابق، و ذلك في ربط الجامعة بالمجتمع و اعتباره أساس

وجودها و منبع رسالتها

➤ و يشير **أبراهام فلكسر** إلى " أن الجامعة أساسا مركز للتعليم، و مكرسة للحفاظ على المعرفة و

زيادة المعرفة الشاملة، و تدريب الطلاب الذين فوق مستوى المرحلة الثانوية¹

¹ إبراهيم أنيس و اخرون، مرجع سابق، 1، ص 1345

² ماحي سلطي عريفج الجامعة و الباحث العلمي، الأردن: دار الفكر ط 1، 2001. ص 27

³ نفس المرجع ص 30

➤ أما ألان تورين " فينظر إلى الجامعة من خلال وظائف متعددة، فيعتبرها مكان لقاء يتحقق فيه

الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة و خدمة هدف التعليم، و الحاجة إلى الخرجين²

➤ ويبرر هذا التعريف دور الجامعة في إعداد الخرجين من الإطارات البشرية الذين يناط إليهم مهمة

خدمة المجتمع و تنميته

➤ ومن خلال هذه التعريف يمكن تعريف الجامعة إجرائيا على أنها: مؤسسة اجتماعية تعليمية

تتكون من مجموعة معاهد و كليات تمارس وظائف متعددة، من التدريس إلى البحث العلمي

وصولا إلى إعداد الإطارات علميا و عمليا و في مختلف التخصصات و تزويدهم بالمعارف و

المهارات اللازمة التي تتوافق و الشروط التي تتطلبها البيئة المحيطة بها

➤ و عليه يمكن الوصول إلى تعريف إجرائي للتكوين الجامعي حيث يمثل مجموع المهارات و

القدرات النظرية و التطبيقية التي يتلقاها خريج الجامعة و التي يؤهله لتولي الدور الفعال داخل

المؤسسات الاقتصادية.هو تكوين يأتي بعد التتويج بشهادة البكالوريا للدخول إلى الجامعة لإتمام

الدراسة و هو وسيلة لإعداد الكفاءات المؤهلة للعمل و القابلة للتوظيف في الإطار المهني

➤ أن التكوين الجامعي هو الوحيد الذي بواسطته يمكن أحداث تغيرات اجتماعية و اقتصادية و

ثقافية في المجتمع.

➤ الكفاءة: تعرف الكفاءة على إنها، استعمال الموارد بطريقة أكثر فعالية لإنتاج شيء ما و تتأثر

الكفاءة بالمتدخلات، والمحيط و مستوى التسيير و التنظيم.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمن دراسات في علم الاجتماع ج 2، مرجع سابق، ص 25

² سامي سلطي عريفج مرجع سابق ص 31

➤ وتشمل الكفاءة مجموعة المعارف و المهارات المتاحة في مختلف مستويات التنظيم، فالكفاءة هي التي تصنع التفوق.

➤ وتعرف المجموعة المهنية الفرنسية Medef الكفاءة بالقول: الكفاءة المهنية هي تركيبة من المعارف و المهارات و الخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، و تتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني و الذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فانه يرجع للمؤسسة تحديدها و تقويمها و قبولها و تطويرها¹

➤ و يمكن التمييز بين نوعين من الكفاءة: كفاءة فردية، و تدل على المهارات العملية المقبولة، و يتم إضفاء القبول في الوسط المهني من خلال عدة أساليب فنية كتجارب المهنية. إما الكفاءة الجماعية فمصدر تقييمها هو حكم الزبائن وذلك من خلال اختيارهم للموارد الأكثر كفاءة، وعليه يمكن تعريف الكفاءة إجرائيا بأنها: القدرة و الفعالية القصوى التي يستطيع الفرد الوصول إليها من خلال فعالية أدائه و تفاعله و تواصله في مجال عمله

➤ الإطار: مفهوم الإطار يدل على شخص معين له مكانته داخل التقسيم الاجتماعي للعمل، إلا أن هذه المكانة لا تظهر و لا تتضح إلا من خلال معيارين هما المعيار العلمي: ويتمثل في شهادة أو تكوين و كفاءة محصل عليها ذاتيا عن طريق الممارسة و الخبرة و الترقية داخل مؤسسة معنية

➤ المعيار الوظيفي: أو المنصب الذي يحتله هذا الإطار في المجتمع. و مكانة هذا الإطار داخل المجتمع و يتضح ذلك عن طريق التزاماته بأدواره المنوطة إليه و يقصد بمفهوم الإطار انه أجير،

¹ رحيم حسين التغير في المؤسسة و دور الكفاءات، مدخل النظام " مجلة العلوم الإنسانية. الجزائر: جامعة بسكرة، العدد 7 فيفري 2005 ص 184

يمارس وظيفة مبادرة و قيادة، و يقوم بمسؤوليات معنية داخل المؤسسة. و هو الذي حصل على تكوين عالٍ، أي لديه شهادة جامعية أو تكوين محصل عليه ذاتياً عن طريق الممارسة و الخبرة و يعمل في ميادين مختلفة سواء كانت تقنية أو إدارية قانونية تجارية أو مالية... الخ

➤ و تؤكد كاترين ماري أن الإطارات يمكن اعتبارهم حملة العقلانية بامتياز، عقلانية الإنتاج و عقلانية الحياة¹

➤ و من هنا يمكن إعطاء تعريف إجرائي للإطار بأنه: خريج الجامعة المتحصل على شهادة وتكوين لمدة زمنية معينة و الذي يمارس نشاطه الوظيفي داخل مؤسسة عامة أو خاصة و يتحمل مسؤوليات مختلفة من التسيير إلى المراقبة و التحكم الإبداع.

➤ المؤسسة الاقتصادية: لغة: مؤسسة من فعل أس يأس أساً: أسس البناء وضع أساسه، و الأساس قاعدة البناء التي يقام عليها و أصل كل شيء و مبدؤه و المؤسسة هي كل تنظيم يرمي إلى الإنتاج و المبادلة للحصول على الربح²

➤ اصطلاحاً تعرف المؤسسة على أنها مركز للإبداع و مركز للإنتاج و تقوم بتركيب السلطات و هي منظمة اقتصادية و اجتماعية مستقلة نوعاً ما تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المادية، الإعلامية لتحقيق الأهداف المسطرة في نطاق زمني و مكاني.³

1 ليندة عزارة، صورة الزوجة الإطار بين التربية الأسرية و الالتزامات الاجتماعية مذكرة ماجستير غير منشورة جامعة باتنة 2005 ص 8-9

² إبراهيم انيس و اخرون، مرجع سابق ص 17

³ عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد و تسيير المؤسسة الجزائرية " ديوان المطبوعات الجامعية د، ط، 2002 ص، ص

- و يعرفها احد الباحثين بأنها تنظيم للعمل المشترك بين العاملين فيها، و تشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لتقسيم العمل بغية إنتاج وسائل الإنتاج أو إنتاج سلع الاستهلاك أو تقديم خدمات في مجال النقل و التجارة.¹
- ويعرفها سعيد أوكيل بأنها مجموعة من عناصر الإنتاج البشرية و المادية التي تستخدم و تدير بهدف إنتاج المواد، السلع و الخدمات و كذلك بيعها وتوزيعها²
- ومن التعاريف السابقة يمكن إن نلخص إلى تعريف إجرائي خاص بهذه الدراسة مفاده أن المؤسسة الاقتصادية هي نسق من انساق المجتمع تهتم بالعملية الإنتاجية لها بعد اقتصادي و اجتماعي و قانوني، وهي أداة للتنمية من خلال مواردها البشرية، نشاطاتها و وظائفها و الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

الدراسات السابقة:

الدراسات جزائرية:

الدراسة الأولى: دراسة كواشي سامية

هي دراسة تحت عنوان "العلاقة بين التكوين بالجامعة و المؤسسة الاقتصادية" قدمت كرسالة لنيل شهادة الماجستير بجامعة باتنة للموسم الجامعي 2005/2004 قسم علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل حيث انطلقت الباحثة في إشكالياتها من تساؤل مفاده هل يتوفر التكوين كنسق فرعي بالجامعة على خصائص النسق المفتوح على المؤسسة الاقتصادية كمحيط له في الجزائر ؟ و قامت بصياغة أربع فرضيات

¹ صموئيل عبود اقتصاد المؤسسة الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. د. ط 1982. ص 58

² سعيد اوكيل وظائف و نشاطات المؤسسة الصناعية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، د، ط، 1994، ص 3

لهذه الدراسة و المتماثلة في - العملية التكوينية بالجامعة من برامج و طرق تدريب و أساليب التقييم تستجيب لمتطلبات العمل./- يمتلك خريج الجامعة العامل بالمؤسسة الاقتصادية القدرات اللازمة لمنصب العمل الذي يشغله بهذه المؤسسة.

➤ تتلقى الجامعة تغذية رجعية في صورة معلومات من المؤسسة الاقتصادية في ضوء أداء خريجها / -

هناك تنسيق و تعاون بين المؤسسة الاقتصادية و الجامعة

كما أنها اعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي التحليل، أما عن الأداة المستعملة فهي الملاحظة، الاستمارة، المقابلة.

و لقد استخدمت الباحثة عينتين لهذه الدراسة، عينة من خريجي الجامعات العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، و عينة من الأساتذة الجامعيين وكانت العينة بثمانى مؤسسات أي نسبة 20 % تقريبا من مجتمع البحث، وتشمل هذه المؤسسة على 213 خريج جامعة ليشغلون بمناصب مختلفة بهذه المؤسسات ففي قائمة المؤسسة الاقتصادية استخرجت وحدات العينة بواسطة الاختبار العشوائي البسيط

و من بين أهداف الدراسة: التعرف على مدى كفاية التكوين الجامعي لتحكيم في متطلبات العمل بالمؤسسة الاقتصادية و النظم في مدى ملائمة المناصب التي يشغلها خريج الجامعة

و أيضا التعرف على مدى تماشي العملية التكوينية بالجامعة مع متطلبات سوق العمل بالمؤسسة الاقتصادية، وكذلك التعرف على العلاقات التي تربط الجامعة بالمؤسسة الاقتصادية.¹

أما بالنسبة للنتائج التي يوصل تاليها الباحثة في دراستها:

¹ سامية كواشي : العلاقة بين التكوين بالجامعة و المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع جامعة الحاج لخضر ، باتنة 2004/2005

➤ أن التكوين كنسق فرعي بالجامعة لا يتوفر على خصائص النسق المفتوح على المؤسسة الاقتصادية كمحيط له.

➤ العملية التكوينية بالجامعة تعتمد على الطرق التلقينية و حشو الذهان بالمعارف و المعلومات و اعتماد الطريقة الإلقائية كأسلوب للتدريس.

➤ غياب الطرق الحديثة وهذا ما يعود الطالب على الكسل و الاعتماد الكلي على المطبوعات و تحرمه من تنمية مهاراته و الاعتماد على نفسه، وهذا ما يجعله بعيدا عن الميدان العملي.

➤ غياب الاتصال بين المؤسسات الاقتصادية و الجامعة.¹

الدراسة الثانية: دراسة أسماء هارون

و هي الدراسة الموسومة ب " دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية "

و هي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية بكلية العلوم

الإنسانية و العلوم الاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة للسنة الجامعية 2010/2009

و جاءت هذه الدراسة لمعالجة سياسة التعليم العالي في الجزائر للوصول لمدى مساهمة التكوين الجامعي في

ترقية المعرفة العلمية و هذا من خلال دراسة نقدية لنظام **LMD** (ليسانس، ماستر، دكتوراه) على

المستوى النظري و التطبيقي، و تمحور سؤالها الرئيسي كالتالي: إلى أي حد يمكن أن يساهم التكوين

¹ سامية كواشي: نفس المرجع السابق

الجامعي في ظل الإصلاحات الجديدة نظام - LMD - في ترقية المعرفة العلمية؟، و للإجابة على هذا

السؤال حاولت اشتقاق¹

أسئلة فرعية تتماثل فيما يلي: 1: ما هي نظرة الطالب و الأستاذ للنظام الجديد ليسانس -ماجستير -

دكتوراه (LMD) ؟ : 2 هل الإمكانيات البيداغوجية المتاحة تساهم في تحصيل العلمي للطالب؟ 3:

هل استطاع نظام LMD تحقيق جودة التكوين الجامعي ؟

أما الأهداف الأساسية لهذه الدراسة فتتمثل في:

➤ تحديد معايير التكوين الجامعي في إطار تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية و محاولة تقييم

التجارة الجزائرية على ضوءها

➤ زيادة الاهتمام بقضايا الجامعة باعتبارها آلية لتلبية الاحتياجات الوطنية و سوق العمل و خطط

الأداء الشامل على أسس علمية و مدروسة

➤ التعريف على التحديات التي تواجه الجامعة الجزائرية من خلال الهيكل الجديد LMD

➤ تشخيص واقع تطبيق نظام LDM في الجامعة الجزائرية

➤ معرفة نتائج التجارب الأولية لنظام LMD في الميدان

➤ التطرق الهام العراقيل التي تقف أمام إمكانيات الدولة المستخرجة لتطبيق نظام LMD وقد اعتمدت

الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي و من خلال وصف الظاهرة بالوقوف على العوامل

المؤثرة عليها، وذلك يجمع المعلومات و الإحصائيات مع تحليلها كفيًا و كميًا و تفسيرها و

استخلاص النتائج بالإضافة إلى منهج الدراسة حالة

¹ أسماء هارون: مرجع سابق

➤ تمثل مجتمع البحث في طلبة و أساتذة الجامعة الجزائرية على اختلاف تخصصاتها و كانت العينة العشوائية منتظمة مكونة من فئة طلبة **LMD** و الأساتذة المشرفين عليهم بحيث بلغت فئة الطلبة **250 LMD** طالب و طالبة، أما فئة الأساتذة المشرفين فبلغت 66 أساتذة و أستاذ

➤ اعتمدت الباحثة على أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة المباشرة و الاستمارة و من أهم الاستنتاجات التي وصلت إليها:

نظام **LMD** كما هو مطبق حاليا لا يزال غير واضح المعالم لدى الأسرة الجامعية كما أكدت أن عدم ملائمة الإمكانيات البيداغوجية لمتطلبات تطبيق هذا النظام الجديد جعلته غير قادر على تحقيق معايير جودة التكوين على الصعيد النظري بترقية المعرفة العلمية ،وعلى الصعيد المهني بخلق إطارات تتوافق مع متطلبات سوق العمل¹

الدراسات العربية

الدراسة الأولى:

قام بها عبد الله محمد عبد الرحمان تحت عنوان الجامعة و المجتمع دراسة ميدانية بجامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان وذلك سنة 1990 وقداهم الباحث بأهمية ودور الجامعة في عمليات التنمية و التحديات بصفة عامة

وكان الهدف من هذه الدراسة ببيان دور الجامعة و التعليم الجامعي في عمليات التنمية وأيضا بيان الدور الذي تقوم به جامعة السلطان قابوس لتنمية و تحديث المجتمع العماني في ضوء السياسات الراهنة و انطلقت الدراسة في التساؤلات التالية

¹ أسماء هارون : نفس المرجع السابق

ما طبيعة العلاقة الفعلية بين الجامعة و المؤسسة الاقتصادية و الاجتماعية و الصناعية الأخرى ؟

احتياجاتها من الخرجين في مختلف التخصصات¹

الدراسة الثانية:

قام بها حبيب الله محمد التركستاني تحت عنوان دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي، وذلك سنة 1997

ولقد هدفت الدراسة إلى اختيار بعض العوامل التي أدت إلى عدم قبول سوق العمل السعودي لمخرجات التعليم، و المسؤوليات التي تقع على الجامعات لموائمة تلك المخرجات مع سوق العمل ميدانيا و هدفت أيضا إلى دراسة أسباب عدم قبول سوق العمل المحلي لمخرجات التعليم من الطلبة المتخرجين في الجامعة السعودية ، و ذلك من خلال التعرف على أسباب عدم قبول القطاع الخاص لمخرجات التعليم السعودي و لقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لان الباحث يصف ويشخص الأسباب إلى أدت إلى عدم ملائمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل السعودي و لجمع المعلومات استخدم الباحث قائمة استبيان وزعت على عينة من رجال الأعمال و أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة المختلفة والعينة كانت هنا عشوائية كما أن الباحث من خلال دراسة هذه توصل إلى أن هناك 4 عوامل كانت سبب في عدم قبول سوق العمل السعودي لمخرجات الجامعة و هي:²

- الجانب السلوكي للخريج ومنه إعادة النظر في سياسة القبول

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان : دراسات في علم الاجتماع ، ج2 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ط1 ، 2000 ، ص ، ص / 181/95
² حبيب الله بن محمد التركستاني : دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد 3 ، جامعة الكويت ، 1 عبد الله محمد عبد الرحمان 999 ، ص ص 78، 81

- الجانب الأكاديمي و منه إعادة النظر في تكوين الأستاذ الجامعي
- قدرات و مهارات خريج الجامعة ويطورها بالاستفادة من الدورات التدريبية
- الجانب المرتبط بالأجور وهو من مسؤولية الجهات الوصية وتوصلت هذه الدراسة في نهايتها النتائج مهمة حول عدم امتلاك خريج الجامعة للمهارات و الخبرات اللازمة وكذلك الضعف في اللغة

الإنجليزية

- ضعف القدرة التحليلية لدى الطالب المتخرج، الجامعات لا تقوم بتدريب الطلاب و تأهيلهم للعمل في القطاع الخاص.¹

المقارنة السوسيولوجية:

تنطلق كل دراسة من اقتراب نظري يعتمد عليه الباحث في بناء وتحليل موضوع بحثه حيث تمثل المقارنة السوسيولوجية قاعدة الدراسة فهي تمد الباحث بإطار تصويري يساعده على تحديد الأبعاد التي عليه أن يدرسها و تمهد له الطريق لجمع معطياته وتنظيمها وتصنيفها وتحديد ما بين ها من ارتباطات وتدخلات فالاقتراب السوسيولوجي يعد من الضروريات الهامة في الدراسة السوسيولوجية التي تندرج ضمنها موضوع الدراسة وذلك بغية التفسير الواضح و الدقيق للظاهرة المدروسة و انطلاقا من طبيعة موضوع بحثنا التكوين الجامعي و علاقته بكفاءة الإطار داخل المؤسسة ستعتمد على القرابة البنائية الوظيفية

فالبنائية الوظيفية تنظر إلى المجتمع كوحدة كلية بمفهوم النسق الاجتماعي الذي يتضمن معناه في هذه الحالة، تشكل الوحدة النسقية من أجزاء مترابطة متساندة يقوم كل جزء منها بوظيفة أو أكثر تلبي حاجات

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان التركستاني : نفس المرجع السابق

النسق و الأعضاء فيه و بهذا يفسر وجود العضو أو الجزء بما يقدمه من وظائف كما يفسر استمرار وجوده باستمرار قيامه بوظائفه التي تعتبر في الوقت نفسه من مستلزمات استمرار الوحدة الكلية¹

ومن خلال هذا يتضح أن البنائية الوظيفية تهدف إلى تحليل و دراسة الوظائف التي تؤديها الوحدة في إطار البناء العام للوحدات أو البناء الكلي كما تركز على الوظائف و الأدوار التي تقوم بها الوحدات المكونة للكل

المبادئ التي تركز عليها البنائية الوظيفية:

ترتكز البنائية الوظيفية على مجموعة من المبادئ نحدددها فيما يلي:

- يتكون المجتمع أو المجتمع المحلي أو المؤسسة أو الجامعة مهما يكن عرضها و حجمها من أجزاء و وحدات مختلفة بعضها عن بعض و على الرغم من اختلافها إلا أنها مترابطة و متساندة و متجاوبة وحداتها مع الأخرى

- أن الأجزاء التي تحلل إليها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية إنما هي أجزاء متكاملة فكل جزء يكمل الجزء الآخر و أن أي تغير يطرأ على أحد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء و بالتالي يحدث ما يسمى بعملية التغير الاجتماعي

¹ ابراهيم عيسى عثمان: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، ط1 2008 ص41

- إن كل جزء من أجزاء المؤسسة أو النسق أو وظائف بنيوية تابعة من طبيعة الجزء وهذه الوظائف مختلفة نتيجة اختلاف الجزء و الوحدات التركيبية و على الرغم من اختلاف الوظائف فان هناك درجة من التكامل بينها¹

- الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد أو حاجات المؤسسات الأخرى

- الوظائف التي تؤديها الجماعة قد تتكون وظائف ظاهرة أو كامنة أو وظائف بناءة أو وظائف هدامة

- وجود نظام قيمي أو معياري يسير البني الهيكلية للمجتمع أو المؤسسة في مجاله فالنظام القيمي هو الذي يقسم العمل على الأفراد و يحدد واجبات كل فرد و حقوقه كما يحدد اتصاله و تفاعله مع الآخرين

- تعتقد النظرية البنائية الوظيفية بنظام اتصال فعال أو علاقات إنسانية تمرر عن طريق المعلومات و الايعازات

- تعتقد البنائية الوظيفية بنظامي سلطة ومنزلة فنظام السلطة في المجتمع و المؤسسة هو الذي يتخذ القرار و يصدر الإجازات و الأوامر إلى الأدوار الوسيطة أو القاعدية لكي توضع موضوع التنفيذ²

من خلال ما سبق يتضح أن النظرية ينظر إلى المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة على أنها بناء و البناء يتكون من أجزاء و لكل جزء وظيفته وظيفته الجزء تكون مكملة لوظائف الأجزاء الأخرى.

مفاهيمها و أهم روادها:

¹ابراهيم عيسى عثمان : نفس المرجع السابق

²إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية النقدمة، دار وائل، د،ب،ط، 1010 ص ص 65/ 68

نستخلص من خلال مبادئ البنائية الوظيفية مجموعة من المفاهيم التي تركز عليها النظرية نذكر منها:
 المجتمع، الجماعة، السقا، الوظيفة، البناء، أجزاء، وحدة، وظائف الظاهرة ووظائف كامنة، وظائف
 بناءة، وظائف هدامة، نظام السلطة، نظام اتصال، علاقات إنسانية التوازن، التكامل الاجتماعي ومن
 أهم روادها نجد كل من هيريت سبنسر، تالكوت بارسونز رويدت ميركز، ورايت ميلز.

خلاصة

يعد هذا الفصل مهم جدا للدراسة و ذلك لما يحمله في تحديد منهجي للاتجاه الذي ستكون عليه باقي
 الفصل النظرية كما أنه يوضح الخطوة الأولى التي يقوم بها الباحث في دراسته، لقد تطرقنا فيه إلى إشكالية
 الدراسة و أبعادها من خلال تحديد تساؤلاتها، كما وصفنا أسباب اختيارنا لهذا الموضوع ثم قمنا بإبراز
 أهمية و أهداف الموضوع، ثم عرضنا المفاهيم الأساسية الخاصة بمتغيرات الدراسة و أخيرا بالمقارنة الوظيفية
 كمقاربة سوسيولوجية للموضوع

الفصل الثاني

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الجامعي

1. مفهوم الجامعة
2. لمحة تاريخية عن نشأة الجامعة
3. أهداف الجامعة
4. وظائف الجامعة
5. مبادئ الجامعة
6. أهمية الجامعة
7. نشأة الجامعة الجزائرية و تطورها
8. بنية الجامعة

تمهيد

عرف قطاع التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر نمو ملحوظا خلال السنوات الأخيرة خاصة بعد الثمانينات ارتفاع الجامعات المراكز الجامعية و المدارس و المعاهد العليا و هياكلهما، و زيادة عدد الطلبة الجامعيين حيث يمكن تشخيص واقع ومؤشرات التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر و هذا ما تناولناه في هذا الفصل.

1-1 مفهوم الجامعة : عرفت الجامعة في معجم على متن اللغة هي مدرسة كبرى تجمع مدارس أو

فروعا لمدرسة شتى يختص الطالب بما شاء من العلم فيلحق بقرعة فيها.

و حسب وزارة التعليم العالي و البحث العلمي الجامعة هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي و مهني تتمتع لشخصية المعنوية و الاستقلال المالي كما تعرف أيضا أنها مجموعة معاهد ذات صفة قانونية ليعمل بها أساتذة، و ينظم بها طالب تعمل على صياغة معروفة و نشرها و تطورها بالإضافة إلى إعداد الطلبة إعداد يؤدهم ليكونوا أعضاء نافعين و تعرف على أنها عبارة عن جماعة من ناس يبذلون جهدا مشتركا في البحث عن الحقيقة و بعض الباحثين يعرفون على أنها: مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة و بحثا

كما عرفها عبد العزيز الغريب صفر: أنها مؤسسة اجتماعية تضع مجموعة من الأفراد تقوم بنشر المعرفة و العمل على تقديمها من خلال البحث العلمي، و الإعداد القوية للبشرية و نقل التراث الثقافي.

من خلال التعريف السابق عن الجامعة نستخلص أنها مؤسسة ذات طابع ثقافي و علمي تصنع مجموعة من الكليات و المعاهد و التخصصات و الهياكل و أساتذة و عمال مسخرة لخدمة العلم تعمل على تعليم المعرفة و تطويرها و نشرها بين صفوفهم لغرض تجهيز أفراد و تهيئتهم أنفسهم و المجتمع¹

2-1 لمحة تاريخية عن نشأة الجامعة:

إن جذور الجامعة تعود إلى مدرسة الحكمة في الصين القديم و في الهند و مصر و بلاد الرافدين و غيرها أما الحضارة الإسلامية فقد عرفت الهجرة المحمدية إلى المدينة المنورة نقلة نوعية كبرى، في بناء المسجد

¹ حفوف فتيحة: معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الاستاذة الجامعيين ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة و تنمية الموارد البشرية ، جامعة فرحات عباس ، سطيف 2008/2007 ص ص 62/32

النبوي الذي شكل النواة الحقيقية للمدارس العربية الإسلامية الكبرى و التي تطورت عنها الجامعة بمفهومها العصري حيث كان عليه الصلاة و السلام أول من جمع العرب حواه في حلقة الأخذ العلم¹

ا ناول أشهر هذا المسجد: المسجد الحرام بمكة، المسجد الجامع بالبصرة (14هـ-635 م)
 المسجد الجامع بالكوفة (17 هـ - 638 م) المسجد الأقصى بالقدس (72 هـ - 691 م)
 الجامع الأموي بدمشق (98 هـ - 714 م) جامع القيروان بتونس (50 هـ - 670 م) المسجد
 الجامع بقرطبة في الأندلس (170هـ - 786 م)

لم تكن مهام المسجد أداء الشعائر فقط بل أصبح مكان المنازعات فكان بمثابة قصر الحكومة و البرلمان و المحكمة بالإضافة إلى إنتاج المعرفة و قد زادت مهامها في العصر العباسي حيث تولى عن الكثير من المهام ليتخصص في التعليم فظهرت بالمدارس العربية مثل غرناطة غي الأندلس، القيروان "تونس" الأزهر " مصر " بغداد " العراق "..... الخ²

3-1 أهداف الجامعة: أن الجامعة مؤسسة إنتاجية تسعى لتحقيق أهداف علمية و تنمية تذكر فيما يلي:

إن الهدف الرئيسي للجامعة هو بحث و المعرفة حيث أنها تسعى إلى :

➤ نشر الثقافة و المعارف و إعدادها بخلق فرد قادر على التحليل و النقد رفع مستوى البحث

العلمي و تنمية الروح العلمية بتوفير الإمكانيات المناسبة للباحث.

¹ فضيل دليو وآخرون: إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، فيفري 2001، ص

² فضيل دليو وآخرون: الجامعة تنظيمها و هيكلتها، مجلة الباحث الاجتماعية، دائرة البحث قسنطينة، الجزائر، العدد 1، 1995، ص 206

➤ إعداد إطارات بمهارات و إمكانيات علمية من شأنها قيادة حركة التنوير و الفكر و التجديد في المجتمع.

➤ اطلاع على البحوث و الدراسات الأجنبية و نشرها

➤ أحداث توازن بين الدراسة النظرية و الميدانية¹

مع تطورات المجتمع أصبحت الجامعة ذات أهداف تنموية اجتماعية متماثلة فيما يلي:

➤ التعرف علي الحاجات الحقيقة للمجتمع و محاولة تلبيتها

➤ التعرف على معوقات التطور و مركز الخلل في المجتمع و العمل على إصلاحها

➤ السعي لتحقيق التطبيع الاجتماعي و الثقافي للفرد من اجل تكامل شخصية، و تحقيق توافق مع

ذاته و محيطه²

➤ و هناك من يختصر أهداف الجامعة فيما يلي:³

أهداف معرفية: و هي تتناول ما يرتبط بالمعرفة تطوير و انتشارا.

أهداف اجتماعية: و التي تعمل على استقرار المجتمع و تخطي مشكلاته.

أهداف اقتصادية: و التي تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع و العمل على تزويد بخبرات للتغلب على

مشكلاته الاقتصادية.

¹ خالد المعمري: تطوير نظم الدراسات العليا و مددها في ضوء ضرورات التقدم و التنمية في العالم العربي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الاردن، العدد 23، 1989، ص 33.

² وفاء احمد برعي: دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر د، ط، 2002، ص 46،

³ أحمد حسين اللقاني: دراسات في التعليم الجامعي، مجلة تصدر عن مركز تطوير التعليم، جامعة عين شمس، مصر

1993، ص 14

1-4 وظائف الجامعة و مبادئها :

مع أن الغاية الأساسية لم تتغير مع الزمن و قد بقين دائما على ما كانت عليها في أي وقت من الأوقات وهي نقل المعرفة و تطويرها بشكل يساعد في تهذيب الفكر و السلوك الإنساني إلا أن ترجمة هذه الغاية إلى أهداف محددة ووظائف تفصيلية للجامعة قد حملت في طياتها الكثير من القضايا التي كانت كثير الجدل وذلك الآن الترجمات كانت تعكس فلسفة المجتمع الذي توجد فيه الجامعة، وحجج ذلك المجتمع و تطلعات الجامعة¹

ومنه فأن الوظائف الرئيسية التي تطلع لها الجامعة تتركز على التعليم و البحث ونشر المعرفة و تعميق القيم الإنسانية في المجتمع الإعداد المستمر و تنمية شخصية الطالب العلمية و إن حبه للعمل و الابتكار الإبداع و تحقيق أعلى توظيف التكنولوجيا بهدف الاستغناء عن استردادها و تكوين الموظفين الصالحة و ترسيخ الوحدة الوطنية².

وعليه يمكن تحديد الوظائف الأساسية للجامعة في وظائف رئيسية هي محل اتفاق و تماثل في التعليم و التدريس، البحث العلمي، و خدمة المجتمع، التعليم و التدريس: الذي تستطيع الجامعة به تزويد طلابها، على اختلاف تخصصاتهم ومستوياتهم و مراحلهم الدراسية بالمعارف و المهارات التي يحتاجون إليها لإعداد أنفسهم إعدادا يؤهلهم لمستقبل المهن و الوظائف المستويات التي تنتظرهم في مجتمعهم و تسمي هذه الوظيفة أحيانا الوظيفة المهنية بمقتضى إلا عام بمناهج جامعية أو عالية عاما بعد افرد حتى يصل إلى مستوى الذي يؤهله الترخيص بمزاولة مهنية معينة في المجتمع³

¹ سامي سلطي عريفيج، ملرجع سابق، ص 31

² محمد مصطفى الاسعد: التنمية و رسالة الجامعة في الألفية الثالثة ، لبنان ، المؤسسة الجامعية ، ط1 ، 2000 ، ص146

³ رمزي أحمد عبد الحي : التعليم العالي و التنمية، الاسكندرية، دار الوفاء، 2006 ، ص 158

البحث العلمي: لقد أصبحت الجامعات اليوم تقيم بمدى تقدم البحث العلمي فيها، فالجامعة لا تصبح جامعة فاعلة لا إذا نشط البحث العلمي فيها و منه لا يصبح لهيئة التدريس في جامعة ما أن تعفي نفسها من متاعب الأسهم في البحث العلمي لان ذلك معناه أنها أعفت نفسها من الوجود كهيئة جامعية حقيقية، فالبحث العلمي يعتبر الأساس لان تطور اقتصادي و اجتماعي و إذا كان نجاح البحث العلمي يتوقف على كثير من العوامل و الإمكانيات البشرية و المادية.... فأن أهم هذه العوامل هم الباحثين العلميين غلى اختلاف تخصصاتهم و فئاتهم و مستويات إعدادهم و تدريبهم فالباحث العلمي هو المخطط و المنفذ و المواجه و المقوم الجهود و منشط لعمليات البحث العلمي و المسخرة لنتائجه و معطياته لخدمة المجتمع¹

وهكذا ينزل التعليم الجامعي من أبراجه العالية ليهتم إلى جانب البحوث العلمية الأكاديمية بالبحوث الميدانية و التطبيقية وبهذا يصبح للتعليم الجامعي دورا هاما في التعريف على المشكلات الاقتصادية و الاجتماعية و دراستها علي أسس علمية و اقتراح الحلول الممكنة لعلاجها و يصبح التعليم الجامعي منشطا للمؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع²

خدمة المجتمع: هذه الوظيفة تفرض غلى الجامعة كونها إحدى مؤسسات المجتمع التي تتبرع من حاجاته و تعبر عن ماله و تتفاعل مع ما يجرى و يوجد فيه فلتأثر به و تؤثر فيه و تقود حركة تغيره و نموه و تقديمه و تساهم في حل مشكلاته و تزوده بما تحتاجه تنمية في مختلف المجالات من قوى بشرية مدربة تدريباً عالياً

¹ رمزي أحمد الحى، مرجع سابق ، ص 189

² محمد منير مرسى: الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي و أساليب تدريسه، القاهرة ، عالم الكتب، 2002 ، ص 28

وتساعده في ترقية ثقافية و ترائه و تنقيتها من الشوائب التي تكون قد لحقت بها و نقلها إلى الأجيال اللاحقة و تجديدها و تطويرها باستمرار و لذلك قيل أن الجامعة تستمر سرعتها من مجتمعها¹

فمجالات خدمة الجامعة للمجتمع كثيرا جدا و ذلك من خلال المعاهد الزراعية و التجارية و التكنولوجية الصناعة و الطبية و الاجتماعية و الأدبية و الغنية....لذلك فعلى الجامعة اخذ بعين الاعتبار حاجيات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة في سوق العمل، أي ضرورة وجود توازن بين مخرجات التعليم و حاجيات التنمية ألان إلغاء هذا التوازن سوف ينمي ظاهرة البطالة من جهة، ويبقى التنمية مفترقة إلى التخصصات الفنية و الدولية و نتيجة الانتشار العشوائي للتعليم العالي و من جهة أخرى.

وظائف الجامعة في الوطن العربي: من وظائف الجامعات الوطنية و الحكومية في البلاد العربية كما

يفهم من نظمها:

- إجراء البحوث العلمية و العمل على رقي الآداب و تقدم العلوم الفنون
- العناية بالتعليم العالي و نشر المعرفة بين جمهور الشعب
- تزويد البلاد الغربية بالاختصاصي و الخبراء الفنيين في فروع مختلفة
- المساهمة في خدمة المجتمع العربي و أهدافه القومية
- بعد الحضارة العربية
- توثيق الروابط الثقافية بين الجامعات العربية من جهة و الأجنبية من جهة أخرى²
- تزويد المجتمع بكثير من الخبرات و المهارات الفنية و الإدارية لدفع عجلة التنمية الاقتصادية و

تمشيط خططها

¹ رمزي أحمد عبد الحي ، مرجع سابق ، ص، ص 160/159

² سامي سلطي عريفيج ، مرجع سابق ، ص 41

➤ القيام بالبحوث و الدراسات لنستهدف إيجاد حلول لمختلف المشكلات التي تقف في سبيل النمو

الاقتصادي و الاجتماعي

➤ ترسيخ النظم و القيم و المعايير و الاتجاهات اللازمة لتشجيع التقييم¹

و باعتبار الجامعة الجزائرية جزء من الوطن العربي فإنه نشترك مع جامعات في أهداف و وظائفها حيث

عدد المرسوم التقني رقم 83 - 44 المؤرخ في 17 ذو الحجة 1403 هـ و الموافق ل 24 سبتمبر 1983

و المتضمن للقانون الأساسي النموذجي للجامعة حدد المهمة الأساسية المنوطة بالجامعة وفقا للمادة الثالثة

كما يلي:

➤ تساهم في تعميم نشر المعارف و إعدادها و تطويرها

➤ تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد وفقا للأهداف المحددة في التخطيط الوطني

➤ تساهم في تطوير البحث و تنمية الروح العلمية

➤ تتولي تلقين الطلاب مناهج البحث

➤ تتقدم بأي عمل لتحسين المستوى و تحديد المعلومات و التكوين الدائم

➤ تتولي نشر الدراسات و نتائج البحث²

4 - فيما تلتقي الثقافة الوطنية بخصوصيتها مع الثقافات التي تشاركها في القيم و المعاني و المصادر

الحياتية و مع الثقافات الإنسانية الأخرى

5 - و هي جماع لمختلف منتجات الفكر و التصوير و الخيال الإنساني

¹ عبد الرحمان العيسوي: تطوير التعليم الجامعي العربي ، لبنان ، دار النهضة العربية ، 1984 ، ص 23
² مرسوم تنفيذي رقم 83-44 المؤرخ في 17 ذو الحجة 1403هـ الموافق لـ 24 سبتمبر 1983 المادة رقم 3

6 - هي مساحة لتعبئة الطاقة المكونة و الحركة لوعي المتعلم ووعي بالنفس و وعيا بمحيطه، و مكوناته، ووعيه بما يضطرب به العلم من حوله وعيا بهموم الحاضر و تحسبا لاحتمالات المستقبل و تغيراته

7 - هي جامعة لتأثير المجتمع الذي يؤسسها كما أنها مسؤولة في الوقت ذاته عن التأثير الايجابي في مسيرته

8 - فيمه يكتسب لتعلم مجموعة من القرارات العقلية و المكثات الاجتماعية و الاستطلاعات الذاتية و مهارات العمل و قيمة وعاداته

9 - الجامعة كذاك مجتمع بكل ما في المجتمع الحديث من مقومات الحياة الديمقراطية من حيث توسيع مشاركة الطلاب في تنظيم الحياة الجامعية فيما يتصل بهمومهم و مشكلاتهم

10 - فيها نلتقي جماعة الأساتذة، معلمين موجّهين يمثلون فريقا من فرسان العلم يتبارزون مع مجالات تخصصهم و مع الحياة بالسلامة المعرفة و البحث العلمي¹

5-1 مبادئ الجامعة:

هناك مبدأين ينبغي على الجامعة أن تراعيها في نشاطاتها العلمية و الفكرية و هما:

المبدأ الأول: هو أن الغاية الأساسية من الجامعة هي البحث العلمي، أي تحري الحقيقة أما التعليم فهو يأتي كنتيجة لهذا البحث و كمحصول عنه في البحث العلمي هو الرسالة الأولى للجامعة

¹ ساعد كريمة: العلاقات العامة في الجامعة الجزائرية ، بجامعة منتوري قسنطينة نموذج ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاعلام و الاتصال غير منشورة ، قسم العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة منتورين قسنطينة الجزائر ، ص ص 94/93

ومعروف أن الجامعة تجتمع فرقين من الناس: أستاذة و طلاب متفقيين في مهمتها الأساسية و هي أن كلا منهما طالب للحقيقة و بحث عنها، احدهما أكثر خبرة واسعة معروفة و اشد نملكها لحصول و أساليب البحث العلمي و بالتالي فهو يرشد الآخر في العمل الواحد المشترك في البحث عن بواطن الأمور و كلياتها و في الإرشاد جوهر العلم

المبدأ الثاني: هو السعي إلى الحقيقة الفاصلة، فالبحث ليس عملا عقليا فحسب بل هو إلى جانب ذلك عمل خلقي و أدبي كذاك و العلم الصحيح يتطلب الأمانة، الدقة، الجد، المثابرة، و التضحية. و لقد عدد حامد عمار عشرة خصائص للجامعة و هي كالآتي.

1. جامعة لعناصر التميز غي إعداد النخب و اعتبار ذلك مهمة أساسية من مهماتها في المنظومة

التعليمية و في السياق المجتمعي العام

2. جامعة لمعرفة عامة مشتركة تمثل قاعدة لمعارف و مهن متخصصة

3. هي جامعة لشتات المعرفة التي لا يقتصر نموها من عزلة في امتدادات خطية و إنما تتلاقى و

تشابك في متكامل معرفي بعضها مع بعض من خلال مختلف الخصوصيات المنهجية لمجالات

المعرفة

6-1 أهمية الجامعة

التعليم يلعب دور مهم في حياة الإنسان و يرفع قدر الإنسان و درجته في المجتمع و من خلال التعليم يستطيع تأمين مصدر رزقه و تكوين مستقبله¹

¹النباهين ريمة: أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تطوير الأداء الإداري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تخصص إدارة أعمال ، جامعة جيلالي بو نعمة ، خميس مليانة ، 2014 ، 2015 ، ص 21

وللجامعة أهمية كبيرة في تطوير الإنسان من حيث الأسلوب و التفكير و المنطق و الخبرات و نقوم بتأدية الرسالة التربوية بشكل كبير و تمكنه من اختبار التخصص الذي يرغب به

وللجامعة دور في صقل شخصية الطالب و إفساح المجال أمامه ليبدع في التخصص الذي يرغب فيه

كذلك للجامعة دور في تنمية المجتمع المحلي من خلال الدورات و المحاضرات و الورشات التوعوية و غيرها حيث لا تكمن أهمية التعليم الجامعي فقط في التعليم الأفراد المهارات المختلفة من خلال التنوع في الاختصاصات و لكنها تعود بالكثير من المنافع على الفرد و المجتمع فمن خلال ارتياد الجامعة و تعليم المهارات المختلفة يؤدي ذلك إلى زيادة دخل كزيادة دخل الفرد و المجتمع ككل مما ينعكس إيجابا على الوضع الاقتصادي كما أن الجامعات تعتبر مركز إشعاع للعلم حيث إنها من خلال تواصلها المستمر مع الجامعات العالمية المختلفة تواكب آخر ما توصل له العلم من معرفة لتطبيقها في النواحي الصحية و الصناعية و الزراعية و غيرها من اجل تطوير و تقدم المجتمع¹

7-1 نشأة الجامعة الجزائرية و تطويرها

إن الحديث عن الجامعة الجزائرية و تطورها يختلف كثيرا عن أي مؤسسة اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو تربوية في العالم الثالث و التي تسعى جاهدة للخروج من دائرة الضعف و التخلف لذا سعت الجزائر جهده و منذ الاستقلال إلى إيلاء أهمية كبرى لمختلف هذه القطاعات و على رأسها قطاع التعليم العالي محاولة منها إقامة دعائم الجامعة الجزائرية و رفعها إلى مصاف الجامعات في الدول المتقدمة على اعتبار الجزائر غداة الاستقلال لم يكن بها سوى جامعة واحدة و هي جامعة الجزائر التي بنيت سنة 1919 امتداد الجامعة الفرنسية و معدة لاستقبال أبناء المعمرين و بعض أبناء الأهالي و بعد الاستقلال عرفت الجامعة الجزائرية مجموعة من الإصلاحات المتتالية بغية الوصول إلى جامعة ذات فعالية كبيرة تتماشى جنب إلى

¹ النباهين ريمة: نفس المرجع السابق

جنب و بمختلف التطورات التي عرفتھا القطاعات الأخرى في المجتمع و يمكننا إيجاز أهم المراحل التي مر بها النظام الجامعي في الجزائر في النقاط التالية

المرحلة الأولى 1962 – 1970

شاهدت هذه المرحلة تطورا ملحوظا في إعداد الطلبة مما أدى إلى حدوث مشاكل فيها هياكل الاستقبال الجامعية الأمر الذي نتج عنه تسارع في وتيرة جهاز هيكلي جامعية جديدة لاستيعاب التزايد في إعداد الطلبة في هذه المرحلة فتح جامعات كبرى كـ **كوهران** التي فتحت فيها جامعة سنة 1965 تم قسطينا سنة 1967 ثم جامعة العلوم و التكنولوجيا **هواري بومدين بالجزائر** و جامعة العلوم و التكنولوجيا **بوهرا** ثم جامعة **عنابه** و عرفت الجامعة الجزائرية في هذه المرحلة حالة من الاغتراب عن طبيعة المجتمع الجزائري ذلك لكونها كانت عبارة عن ترك استعمارية لم يكن من السهل التخلص من مخاوفها و كان النظام البيداغوجي المتبع هو نظام الكليات الموروث على النظام الفرنسي و كانت هذه الكليات مقسمة إلى دوائر و كانت مرحلة هذا النظام كالتالي:

مرحلة لليسانس: تدوم ثلاث سنوات بغالبية التخصصات و هي عبارة عن نظام سنوي للسنوات

المستقبلية و التي تكون بمجموعتها شهادة الليسانس

شهادة الدراسات المعمقة: و تدوم سنة واحدة و يتم التركيز فيها على منهجية البحث إلى جانب

أطروحة مبسطة نسبيا لتطبيق ما جاء بالدراسة النظرية¹

¹ لدلال إكرام ، مصطفى نور الهدى: فعالية التكوين و الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل ، المركز الجامعي بلحاج بو شعيب عين تموشنت ، 2019-2020 ، ص ، ص 14-15-16-17

شهادة الدكتوراه الدرجة الثالثة: وتدوم سنتين على الأقل من البحث لانجاز أطروحة علمية الدكتوراة الدولة و قد تصل مدة تحضيرها إلى 5 سنوات من البحث النظري أو التطبيقي و ذلك حسب تخصصات الباحثين و اهتماماتهم ما يميز هذه المرحلة هو محاولة توزيع التعليم العالي تطبيق سياسة التعذيب و الجزارة الجزائريين و تقسيم الكليات إلى معاهد مختلفة و كذا الاعتماد على نظام السداسيات المستقلة

المرحلة الثانية 1970 – 1983 و التي كانت انطلاقتها مع انطلاقة بداية تنفيذ المخطط الرباعي الأول 1970 – 1973 حيث تضاعف عددهم 10756 سنة 1968 إلى 19311 سنة 1970 و تغير هذه المرحلة مرحلة التفكير و إعادة إصلاح هذا التعليم حتى أصبح تعليم الجامعي إستراتيجية هما في السياسة العامة للبلاد التنموية و التي شرعت فيها على نطاق واسع عام 1973 تم تكوين المنظمة الوطنية للبحث العلمي التي اسندت إليها عملية تطوير في الميدان البحث العالمي إضافة إلى هذا تم تكوين المجلس الوطني للبحوث العلمية التي تتخلص مهمته في وضع المحاور إلى الموجة نحو التنمية الوطنية كما أجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة الجامعية

مرحلة اليسانس: وهي ما يطلق عليها أيضا المرحلة التدرج و تدوم أربع سنوات أم الوحدات الدراسية فهي المقاييس السداسية

مرحلة الماجستير: وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التدرج الأول و تدوم سنتين على الأقل و تحتوي على جزئين الجزء الأول وهو مجموعة من المقاييس النظرية و تهتم خاصة بالتدعيم أما الجزء الثاني فيتمثل في انجاز الدم في صورة أطروحة.¹

¹ لدلال إكرام : نفس المرجع السابق

مرحلة الدكتوراه العلوم وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التدرج الثانية و تدوم حوالي خمسة سنوات من البحث العلمي

المرحلة الثالثة: وهي ما تسمى بمرحلة الخريطة الجامعية و التي ظهرت سنة 1983 و تهدف إلى تخطيط التعليم الجامعي إلى أفق سنة 2000 معتمدة في تخطيطها على احتياجات الاقتصاد كالتخصصات التكنولوجية و الحد من توجه الطلبة إلى بعض التخصصات التي يوجد فيها فائض من الطلبة إلى بعض التخصصات التي يوجد فيها فائض من الطلبة تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية

تحديد احتياجات الاقتصاد الوطني من اجل العمل على توفيرها تعديل التوازي من حيث توجه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل الوطني تحويل معاهد الطب إلى معاهد وطنية مستقلة محافظ على سبع جامعات فقط

عرفت الجامعة الجزائرية العديد من المشاكل في هذه الفترة خاصة يتعلق منها بالتسيير البيداغوجي تنصيب الأجهزة المختلفة المشاكل الإدارية ضعف قنوات الاتصال في الجميع البيروقراطي غياب الوصاية الشفافية في التسيير و البحث عن تحسينه

مرحلة الرابعة: من التسعينات إلى غاية اليوم تميزت هذه المرحلة بالارتفاع الهائل في عدد الطلبة الذين استقبلتهم الجامعة¹

¹ لدلال إكرام : نفس المرجع السابق

1-8 بنية الجامعة: إن الجامعات تختلف من بيئة أو مجتمع لآخر و حسب أهدافها مما يؤثر على بنية

الجامعية و مكوناتها كنظام لهذا سوف نعرض في هذا العنصر المكونات الأساسية للجامعة كبنية أو نظام

وهي كالتالي

البنية البشرية: و تتكون من

العمال الإداريون

العمال البسطاء

الأساتذة: يمثلون الفئة المهنية في الجامعة و يختصون بتنفيذ العمليات التربوية وهم على نوعين: من يباشرون

العملية التربوية و منهم من يشرفون على حسن سيرها من بعيد مثل مديري المعاهد و رؤساء الأقسام

الطلبة: هذه الفئة هي من أهم الفئات في البنية البشرية للجامعة إلى المدرسين وهي على علاقة مباشرة

ودائمة بالمدرسين

البنية القانونية: حيث للجامعة مجموعة من القوانين و الأنظمة تضبط أعمالها و علاقات عملها ذلك لأنها

مؤسسة رسمية تنشأ بموجب مرسوم من الحكومة

البنية المادية: الجامعة عبارة عن منشآت و هياكل و أبنية و ميزانية مالية¹

¹ساعد كريمة: العلاقات العامة في الجامعة الجزائرية ، بجامعة منتوري قسنطينة نموذج ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاعلام و الاتصال غير منشورة ، قسم العلوم الانسانية و الإجتماعية جامعة منتوريين قسنطينة الجزائر ص 125

أنماط الجامعات: انطلاقاً من أن الجامعة هي منظمة تبني بغرض خدمة المجتمع الموجود فيه و تركز طاقاتها لتحقيق أهدافه يمكننا القول أن أنواع الجامعات أو أنماطها تختلف من مجتمع إلى آخر وكذلك حسب أهداف كل مجتمع و خصائصه و عليه ميز الباحثون مجموعة من الأنماط وفق معايير معينة¹

الجامعات من حيث نوعية التعليم:

تختلف مستويات التعليم التي تضطلع بها الجامعات الموجودة في عالمنا المعاصر من بلد إلى آخر تبعاً لاختلاف الظروف السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية السائدة في كل منها وكذا لعوامل تتعلق باحتياجات كل مجتمع و التخصصات المطلوبة فيه كما يمكن أن يتعلق ذلك بأسباب و أهداف و عوامل أخرى تتعلق بنشأة الجامعة و تطورها و تختلف نوعية التعليم التي تقدمه الجامعات الموجودة في عالمنا اختلافاً كبيراً و يمكن تقسيم الجامعات وفقاً لنوعية التعليم الذي تقدمه إلى الأنواع الرئيسية التالية

الجامعة التقليدية:

وهي الجامعات ذات الطبيعة الأكاديمية التي تركز اهتمامها الأكبر و الرئيسية على الجوانب النظرية و الأكاديمية في العلوم المختلفة و تجعل هذه الدراسات تحتل مكان الصدارة في برامجها الدراسية و لا تهتم بالجوانب التطبيقية و العلمية لهذه العلوم لتجعلها في المرتبة الثانية و اغلب هذه الجامعات من الجامعات القديمة التي نشأت على الأسس التقليدية للنهوض بالعلم و ليس لخدمة المجتمع بصفة مباشرة، حيث توفر للصفوة من أبناء المجتمع و ليس للإعداد الكبيرة .

الجامعات المتخصصة:

^{1 1} ساعد كريمة: نفس المرجع السابق ص 126

و هي نوع من الجامعات يتخصص كل منها في الدراسات الجامعية المتعلقة برفع واسع من فروع المعرفة كالعلوم الطبيعية أو الزراعية أو العلوم الهندسة أو العلوم التجارية، أو العلوم القانونية.....الخ، ميزتها الاهتمام النوعي بالتخصصات الدقيقة وبالتفاعل بشكل مباشر مع المجتمع لتحقيق التنمية الاقتصادية و بمعدلات عالية و سريعة

الجامعات التكنولوجية:

و هي الجامعات ذات الطبيعة التطبيقية التي تقيم أساسا بالفنون الإنتاجية الحادية الجوانب التطبيقية لمجالات المعرفة المختلفة، و خاصة في المجالات الهندسية بفروعها المختلفة الخ الجامعات المتكاملة و هي الجامعات التي تجمع بين الدراسات الأكاديمية و الدراسات التكنولوجية و التطبيقية على السواء فتوفر هذين النوعين من الدراسة لطلابها ويقوم كل طالب منهم باختيار نوع الدراسة التي تتناسب مع قدراته و إمكاناته العلمية و الفكرية و الجامعات التي من هذا النوع تكون بضرورة جامعات الكبيرة تحتاج إلى تكاليف ضخمة، و نفقات الكبيرة و توجد عادة في الدول الغنية المتقدمة و رغم أننا نعتبر من الدول السائرة في الطريق النمو إلا أننا يمكننا اعتبار جامعتنا من هذه الفئة

أنماط الجامعات حيث المستويات الدراسية: و تنقسم جامعات اليوم من حيث المستويات الدراسية إلى الأنواع التالية: ¹

الجامعات تضم المرحلة الجامعية الأولى و المرحلة الدراسات العليا:

¹ ساعد كريمة: نفس المرجع السابق ص 127

ويشكل البناء التعليمي لمعظم جامعات اليوم على أساس الجمع مرحلي الدراسة الأولى و العليا و الواقع أن الجمع بين هاتين المرحلتين له أهمية كبيرة إلا أن هناك صلة وثيقة بين الدراسة في المرحلتين، فالمرحلة الأولى تعمل على إعداد الكفايات الفنية في التخصصات المختلفة و مرحلة الدراسات العليا تحقق التنمية الذاتية للجامعات و تمكن من استمرار عملية التطوير

جامعات المرحلة الجامعية الأولى:

و تقتصر الدراسة في بعض الجامعات على المرحلة الأولى و كثرة من الجامعات التي من هذا النوع هي من الجامعات الناشئة التي لم تستكمل بعد بناء التعليمي

جامعات الدراسات العليا

و الواقع أن هذا النوع حديث من الجامعات يستهدف إعداد الكفايات العليا من أعضاء هيئة التدريس و الباحثين في التخصصات المختلفة و إجراء البحوث العلمية حيث يكمن البناء التعليمي في بعض الجامعات من أقسام الدراسات العليا وحدها، ونحتاج مثل هذه الجامعات يتطلب بالضرورة قاعدة قوية من الدراسات الجامعية الأولى في المجتمع و هي جامعات النخبة مقارنة بجامعات المرحلة الأولى و من هنا فان هذا النمط من الجامعات لا يوجد عادة في الدول النامية و تقوم بعمليات تطوير كبيرة و مستمرة، و تؤدي دورا هاما في بناء التنمية الشاملة من خلال البحوث التي تجربها و تحقيق التنسيق و التكامل بين مختلف القطاعات¹

جامعات تضم دراسات اقل من المستويات الجامعية بجانب الدراسات الجامعية:

¹ ساعد كريمة: نفس المرجع السابق ص 128

و تضطلع كثير من الجامعات الدراسات أخرى أقل من المستويات الجامعية وذلك بجانب رسالتها الأساسية في الدراسات الجامعية، وقد اضطرت كثير من الجامعات في العصر الحاضر تنظيم دراسات دون مستوى ليسانس أو البكالوريا للوفاء باحتياجاتها النوعية بصفة خاصة، و احتياجات المجتمع بصفة عامة من الكفايات الفنية المتوسطة و المعاونة، للنهوض بهذه المستويات من التعليم حتى لا يحدث اختلال في هياكل القوى العاملة، فليس من الحكمة أو تحسن التخطيط أن تعني الجامعات بإعداد الكفايات الفنية العالية، بينما لا تتوفر كفايات في المستويات المتوسطة و المعاونة

أنماط الجامعات من حيث الدور:

ويضيف الباحث هنا تقسيما آخر للجامعات حسب الدور الذي تلعبه الجامعة في مجتمعها حيث يقسمها إلى نوعين

جامعة تقدم الخدمات للمجتمع:

تعتبر مثل هذه الجامعات حديثة النشأة أو جامعات توضع في مجتمعات لها من الضغوط ما يجعلها فقط تحاول مواكبة المتطلبات و الحاجات المتجددة و الكثير لمجتمعها وبذلك فهي تسعى جاهدة لخدمة مجتمعها من خلال تقديم الخدمات لمنظمتها.

كما يمكن اعتبار هذا النوع مرحلة أساسية في نمو الجامعة في حد ذاتها فلا يمكنها الاستمرار إلا إذا كانت قادرة على تقديم ما يحتاجه المجتمع من الموارد البشرية التي تتناسب حاجاته الكمية و النوعية¹

جامعات تقود المجتمع:

¹ ساعد كريمة: نفس المرجع السابق ص 129

فهذا النوع تقوم الجامعة بدور القيادي و المواجه و المخطط لاستراتيجيات عامة للمجتمع وبذلك فهي التي تتحكم في التنمية و تخطط لها و تعد المجتمع لوضعيات لا يزال لم يصل إليها بل هي التي سوف تساعد على ذلك من خلال التحكيم في نوعية التكوين و كمية المخرجات .

الفصل الثاني :

المبحث الثاني : ماهية التكوين الجامعي

1. مفهوم
2. أنواع التكوين
3. مبادئ التكوين
4. نماذج التكوين
5. عناصر التكوين
6. التطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر
7. أهداف التكوين
8. نظريات تكوين الجامعي

خلاصة

المبحث الثاني: التكوين

يعد التكوين وسيلة لتزويد الأفراد بالكفاءات و المهارات المهنية المناسبة و ذلك لقبا مهم بمهامهم المهنية علي أحسن أداء و في اقل وقتا ممكن .

2 – 1 مفهوم:

المفهوم اللغوي: تعني كلمة التكوين في اللغة أن يكون الإنسان لنفسه أو لغيره شيئا ما أو يكون مكونا في إطار معين ليصل إلى تكوين سليم لمجموعة من البرامج أو لمجموعة من الأشخاص لأداء وظيفة معينة كما نقول مثلا **تكوين العالم بإرادة الخالق** خلقة أي إخراجها من العدم إلى الوحدة .

المفهوم الاصطلاحي: جمع التكوين **التكوينات** و معنى الكلمة تركيب و إنشاء وتدريب و تربية و تعليم و مصدر الكلمة كون – يكون – تكوينا فهوا مكون و الفاعل " مكون " مثل: كون فكرة عن الموضوع أي شكلها كما تقول، كون أجيال من القلبة أي درهم على اكتساب المعرفة الثقافية أي علمهم و ثقفهم¹

التكوين عموما هوا مجموعة من الأفعال أو التطبيقات يتعلمها المتربص أو المبتدئ تحت إشراف المكون أو المدرب من اجل اكتساب و مهارات و مميزات تساعده على تطبيق ما نكون عليه في الواقع بما أن هناك عدة تعريفات يبرر منها يعرف **جمال الدين المرسي** "على انه إجراء منظم يتزود الأفراد من خلاله بالمعارف المتعلقة بأداء مهمة أو مهام محددة المهارات " .

¹ زايدى عزدين الاستاذ الجامعي و التكوين البداغوجي المجلة المغاربية للدراسات التاريخية و الاجتماعية جامعة سيدي بلعباس العدد 9 2018 ص 103 104

ويعرفه عقلي على انه عملية مخططة تقوم باستخراج أساليب و أدوات بهدف خلق و تحسين و صقل المهارات القدرات لدى أفراد و توسيع نطاق معرفتهم لأداء الكفاء من خلال التعليم لرفع المستوى كفاءتهم و بالتالي كفاءة المؤسسة التي يعملون فيها كمجموعة عمل .

أما **بيجول** فيعرف انه العملية الديناميكية التي تهدف إلى تأهيل الأفراد و بماء و تطوير الكفاءات في المؤسسة¹

2 - 2 أنواع التكوين: أن أنواع التكوين أو البرامج التكوينية تختلف من حيث الأسلوب و الطريقة

و الهدف من البرنامج التكويني يكون و حقا للظروف و الموافق القائمة و المحيط بها و اختلاف المستويات الإدارية و عدد المتكويين و زمان و مكان التكوين و إمكانيات المتوفرة له و حجم المؤسسة و مجال عملها، و البرنامج التكويني هو جملة من الخطوات التي تهدف إلى تنظيم العملية التكوينية لكل عامل من المؤسسة .

و التكوين يتخذ صور و أنواع مختلفة تتباين في الأسلوب و الهدف حسب الموافق التكوينية المحددة و من بينها:

التكوين من حيث المكان: هوا من أكثر أنواع التكوين شيوعا و استثمارا في الواقع العمل ينقسم إلى نوعين:

التكوين الداخلي داخل المؤسسة

وهي البرامج التي يتم عقدها داخل المركز التكوينية للمؤسسة حين يكون المكون موظف من داخل المؤسسة و يعمل لديها ويتغير التكوين الداخلي بميزة أساسية هي أن التكوين يتم وفقا لتخطيط الإدارة و تحت

¹ لحبيب بن بلة محمود، وظيف التكوين و التدريب في إدارة الموارد البشرية دار الزاوية للنشر و التوزيع الاردن ط1 2018 ص 107

رقابتها من ثم تصبح عملية التكوين إن أكمل الخطة التنمية الإدارة و لكن يعاب على التكوين الداخلي إعطائه الخسارة في محيط عمل المؤسسة حدوث تجارب و خبرات العمال بها و من ثم لا يوجد احتمال تواصل إلى أفكار و خبرات جديدة مختلفة .

و الذي يكون داخل المؤسسة و نطبق هذه الأخيرة تحت إشرافها و رقبتها و وفقها لتعليماتها أهم البرامج التكوينية

و من ابرز فوائد هذا البرنامج ملائمة للاحتياجات الفعالية لموظفي المؤسسة بالإضافة إلى ذلك عندما تتبنى المؤسسة هذه البرامج فإنها تملك المرونة و الحرية الكاملة في تحديد وقت التكوين بما يتلائم مع حاجة العمل و المؤسسة¹

التكوين الخارجي (خارج المؤسسة)

يكون المكون في هذا عادة خارج المؤسسة و يتضمن التكوين إرسال المؤسسة عمالها إلى مركز التكوين المتخصصة كالجوامع و المعاهد التكوينية الخاصة و إلى شركات استثمارية متخصصة في مجال التكوين و من مميزات هذا التكوين هو إتاحة الفرصة للمكونين، وينتج من هذا التكوين أفاق أوسع لتبادل الخبرات و الأفكار و تجارب و اكتساب المهارات و في هذا النوع يكون المكون من خارج المؤسسة مثال ذلك إرسال إدارة الجامعة أو المعهد الأستاذة الجامعيين في تربصات خارج الوطن، ويهدف هذا النوع إلى تبادل الخبرات و التجارب بين المؤسساتيتين .

¹ كمال بربر إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي للمؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ط 2 بيروت 2000 ص 174

إن مراكز التكوين خارج المؤسسة تكون في معظم الأحيان مجهزة بإمكانيات و وسائل قد لا تتوفر داخل المؤسسة و من ابرز هذه المراكز هوا ضمان جودة محتوى البرامج التكوينية من خلال المكون الفعال و المتخصص ولكن لا يخلو هذا النوع من بعض العيوب منها انعدام أوضاع في رقابة المؤسسة على التكوين و بالتالي يصعب نتائج التكوين بصورة موضوعية حين تعتمد المؤسسة في التقييم على التقارير في بعدها متكونين بعد انتهاء التكوين الذي لا تخلو من تحيز و عدم الدقة .

التكوين الأولي: هو التكوين الذي يتلقاه المتدربون داخل المعاهد التكنولوجية للتربية تكوين بعدين معرفة ومنهجي قصد تحقيق أهداف التكوين مع الاستجابة لمتطلبات الميدان، حيث بكسب المتربصون الثقافة العلمية و التدريبية العلمي الضروري، ويجب أن يحصل الأستاذ في هذا التكوين على قدر كبير من المعلومات.

أي هو التكوين الذي يتلقاه المتربص من اجل اكتساب اكبر قدر من المعلومات و المهارات و الأفكار.

التكوين المتواصل: ويعرف أيضا بالتكوين الاستكمالي و يتمثل في إعطاء فرصة للمدرسين السماح لهم بالتكوين أثناء عملهم للحصول على معارف و مهارات لم يتوصل وإلى اكتسابها من خلال تكوينهم الأولي و المعينين بهذا التكوين هم:

المتخرجون الجدد: هوا ذلك التكوين الذي يتلقاه المتخرجون من معاهد التكوين منذ توظيفهم الأول إلى ترسيمهم و يكون سنة واحدة على الأقل وقد يكون أكثر من ذلك إذا لم ينجح المتربص العامل في

امتحان الترسيم .¹

¹إيمان بوسعدية دور التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفاءات التدريبية لدى الأستاذة مذكرة متقدمة لينيل شهادة الماجستير كلية علوم الإنسانية و الاجتماعية، تخصص علوم الاجتماع التربية، جامعة محمد بوضياف مسيلة 2018 –

غير المؤهلين: يؤدي التوسيع في التعليم إلى توظيف المدرسين غير المؤهلين علميا و تربويا و حتى قانونيا، و إذا كان المدرس الذي تم إعداده قبل مباشرته لمهنته التعليم في حاجة إلى مثالية فما بالك بالمدرسة الذي لم يلتقي هذا الإعداد قبل مباشرته لمهنة التعليم .

التكوين المستمر: و الذي يعرفك ذلك بالتكوين أثناء الخدمة وهو ذلك التكوين الذي يتلقاه المرسومون من تاريخ ترسيمهم إلى تاريخ التقاعد فهو يدوم حول هذه التي يقضيها الأستاذ في المهنة و الغاية من التكوين المستمر هو تحسين المستوى و تحديد المعارف قصد الترقية و التكيف مع منصب العمل .

ويهتم هذا النوع من التكوين بجمع الموظفين التابعين في العملية التدريسية فيجب على الأستاذة متابعة مختلف النشاطات و صد الاستفسار¹

3 – 2 مبادئ التكوين: بغية التوضيح أكثر لمفهوم التكوين يستدعى من أمر حصر مبادئ التكوين غير أن الكتاب و المتخصصين اختلف و في الواقع في تحديد هذه المبادئ نتيجة منظمة لاختلافهم في تعريف التكوين فمنهم من يرى أن بكل برنامج تكويني مبدئه الخاصة، وعلى العكس من ذلك هناك من يراها مبادئ عامة و موحدة لجمع البرامج التكوينية و على هذا الأساس تم تحديد عدد من المبادئ في تحقيق فعالية التكوين .

التكوين نشاط ضروري و مستمر: والقصد هنا أن التكوين ليس أمر كماليا تلجأ إليه الإدارة أن تنصرف عنه باختبارها ولكن التكوين نشاط ضروري، وهو يمثل أيضا نشاط رئيسيا و مستمرا من زاوية تكرار حوله

¹ إيمان بوسعدية نفس المرجع السابق

على مدار الحياة الوظيفية للفرد فهو نشاط ملازم لتطوير الوظيفي للفرد ابتداء من الوظيفة و إذا غاية انتهاء مسار مهني¹.

التكوين نظاما متكاملًا: و يقصد لذلك أن هناك تكامل و ترتبط في العمل التكويني، التكوين ليس نشاط عشوائي كما لا يتبع من فرع ولا يتجه إلى فرع فإن وضع برنامج تكويني في المنظمة تلبية الحاجة للتكوين ويكون هذا البرنامج موجه لتغطية الاحتياجات التي تتمثل في النقائص الملاحظة في أداء العاملين سواء كانت هذه النقائص مرتبطة بمهاراتهم أو سلوكياتهم في العمل

التكوين النشاط متغير و متجدد: ويقصد به أن التكوين يتعامل مع متغيرات عديدة داخل و خارج المنظمة، ثم لا يجوز أن يتجسد في قوالب و إنما يجب أن يتصف بالتغيير التجديد و أن يتصف بشيء من المرونة حتى يستطيع التكيف مع المتغيرات الجديدة الإنسان الذي يتلقى التكوين عرضة للتغير في عاداته و سلوكه و مهاراته و الوظائف التي يستغلها المتكويّن تتغير هي لتواجه متطلبات التغير في الظروف الاقتصادية و في تقنيات العمل و أيضا تصبح إدارة التكوين مسؤولة عن تحديد و تطوير النشاط التكويني.

التكوين في النشاط الإداري: التكوين باعتباره وظيفة و عملا إداريا ينبغي أن توافر فيه المواد المادية و البشرية وأخيرا توافر الرقابة المستمرة وكذلك يعتبر الترتيب عملا فنيا يحتاج إلى خبرات متخصصة و أهمها خبرة تخصصية في تحديد الاحتياجات التكوين و إعداد المناهج و المواد العلمية، و أيضا خبرة تنفيذ البرامج التكوينية ومتابعتها و تقييمها²

¹ مرجع نفسه ، ص 25

² حبيب بلية محمود: مرجع سابق ، ص ، ص 117-118

2 – 4 نماذج التكوين الجامعي

النموذج التقليدي: أن أهداف هذا النموذج ووسائله إضافة إلى أساليب تقويمية تركز كلها حول تبليغ المعرفة بهدف هذا النموذج من التكوين إلى تحقيق ما يلي:

➤ تذهيب سلوك المتعلم يجعله يمثل للقيم الثقافية و الاجتماعية السائدة في المجتمع و يخضع لسلطة الواجب و الحق.

➤ تلقين الطالب نماذج جاهزة من المعرفة غالبا ما تكون من المهني

➤ تتصف المحتويات بكونها متمركزة حول المادة مجزأة إلى أقسام و فروع ذات صيغة تراكمية و طبيعتها يقينية غير قابلة للتغير

➤ سلطوية العلاقة البيداغوجية التي تفرض خضوع الطالب للأستاذ المتعلم للعلم هذا الأخير الذي يتغير مصدر للتخطيط و التنظيم التسيير و الانجاز الضغط و التقييم

➤ تعتمد طرق التعليم و التعلم في هذا النموذج على أساليب تبليغ المادة العلمية إلى المتعلم من طريق الإلقاء أو الحوار الموجه

➤ أما عن مستويات التقييم فوفق هذا النموذج يهدف التعليم في غالب الأحيان إلى قياس تحصيل الطالب لما لقن له أي انه تقييم للمنتج النهائي من خلال هذه الخصائص يمكن أن تستنتج أن الأستاذ هو المحرك الأساسي للعملية التكوينية اذ يعمل على تلقين المادة العلمية للطلبة دون مشاركتهم بالحوار و النقد مما نمي فيهم روح الاتكال و السلبية و اكتفائهم بتخزين المعارف دون مناقشتها أو محاولة تغييرها بالإبداع و الابتكار¹

¹ بوعبد الله لحسن و آخرون : تقويم العملية التكوينية في الجامعة ، دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 ص 12

النموذج الحديث: يعجز النموذج التقليدي على التعامل مع ما أفرزته الإنسانية السريعة من تطور مهامهم لظهور اتجاه جديد يدعو إلى لاهتمام بنموذج التدريب بواسطة الأهداف و التي أثمرت نموذجا جديدا لتنظيم العملية التعليمية تهدف إلى أحداث تغير في سلوك المتعلم و لقد شكل هذا التطور في مفهوم التكوين منطلقا جديدا للاهتمام بنموذج التعليم المتمركزة علي تحديد الأهداف الداعية لتجزئة الفعل التعليمي إلى سلوكيات قابلة للقياس و التجديد¹

حدد كل من الفارابي و الغر ضاف في كتاب كيف تدرس بواسطة الأهداف

خصائص النموذج الحديثة

- تنمية مواقف الفرد دانية و المنافسة النفعية .
- تدعيم قيم الإنتاجية و المر دودية لدى الفرد.
- تأهيل الفرد للتمكن من القول العلمية المتخصصة و التحكم في التكنولوجيا .
- صيغة المحتويات على شكل سلوكيات و إنجازات يقوم بها المتعلم في وضعيات دقيقة .
- بناء العلاقة البيداغوجية على مبدأ العقد و التعاقد البيداغوجي فالمكان يخطط و ينظم، ثم يعلم
- المكونين عني الأهداف أو يشركهم فيه وبذلك يعمل الكل على تنفيذ العقد أي بلوغ الأهداف
- المسطرة .
- يهدف التقويم في هذا النموذج إلى تصحيح الفارق بين الهدف المستور و الهدف الحقيقي لذي
- يبلغه المتعلم، و التدخل المستمر للدعم و التقوية قصد تقليص هذا الفارق.

¹ بعبده لله لحسن و اخرون ، نفس المرجع السابق ص 14

إن التطور المتسارع في المجالات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية الذي خضعت له الدول كان مدعاة لتطوير و تحديث نماذج التدريس و التقييم في مجال التعليم، فهل عملت الجزائر كدولة تصبو للتطور و الرقي و الالتحاق بركب الدولة المتقدمة إلى أحداث نوع من التوافق و التناغم بين برنامجها التعليمية و بين التطور الحاصل.¹

2 – 5 عناصر التكوين الجامعي:

طرق التدريس و التكوين: إن الأستاذ هو العناصر الفعالة في العملية التكوينية بصفته المشرف على تحقيق أهدافها بل أهداف الجامعة ككل من خلال برنامج معينة فلاشك أن طريقته في التدريس هي المقصودة أصلا في هذه الفعالية خاصة و إن التدريس في حد ذاته عملية مخططة و مقصودة تهدف إلى إحداث تغيرات ايجابية مرغوبة تربوية معرفية و اجتماعية في سلوك المتدريس أو الطالب و في تفكيره و وجدانه، لذلك لأبدان يكون الأستاذ معدا إعداد مميز من الناحية المعرفية و المهنية بتطوير العمل التربوي و التعليمي قصد بناء شخصية الطالب و جعلها قادرة على التفكير و الإبداع و الاندماج في المجتمع العصري.

إن الطرق المستخدمة حاليا في جامعتنا طريقة المحاضرة و التلقين التي لا يصاحبها استخدام الوسائل الإيضاحية⁽²⁾ حيث يقف المحاضر و يتكلم بصوت عال باستمرار، أو يقرأ من مذكرات و أحيانا يكتب على السبورة و يتوقع المحاضر من الطلبة استيعاب المحاضرة و شيوع استخدام المحاضرة لا يعود إلى فعاليتها، ز إنما يعزي إلى سهولة استخدام مها و ارتباطها بتقليد التعليم الجامعي المروءة، حيث أن كل جيل من المحاضرين يميل إلى التدريس بالطريقة التي تعلم بها و هنا المحاضرات، التي تعتبر قصيرة و مختلفة عن البحث و التطبيق و الموضوعية العلمية في التعليم و التعلم.

¹ بعبده لحسن و اخرون ، نفس المرجع السابق ص 40

بالتالي تزداد عيوب هذه الطريقة مما يصيب الطالب بالقولبة في إطار كتاب واحد مع تركيزه الشديد على الأسلوب الوحيد في المعرفة مما يعوقه على تنمية مداركه الشخصية و قدراته المتنوعة في البحث و الاطلاع فينعكس سلبا على سلوكياته و تكوين شخصية النهائية ففي العصور الحديثة ثم تطبيق أساليب جديدة، حيث حاول المحاضرون إجراء تحسين في أسلوب نشطين بدلا من كونهم مستمعين سلبين و من بين الأدوات التي توفر إيضاحات مرئية من شأنها لنجاح أن توضح المناقشة تبادل الرأي و التأثير من خلال العمل الجماعي و يلزم لنجاح هذه الطريقة البدء بتحديد موضوعات المناقشة و التخطيط لها و العناية بإجائيات كل طالب في المناقشة ، الأمر الذي يقتضي جمع المعلومات بواسطة الطلاب قبل المناقشة شريطة أن تسود المناقشة روح الجماعة بحيث ليسيطر رأي واحد أو فرد واحد فيمنع من تبادل الفكر و الرأي و هناك الدراسة الحلقية التي يخرج فيها الطالب إلى موقع الدراسة ليجمع البيانات عنها. و يتدرب على العمليات المتصلة بمهمته في المستقبل و البيئة في هذه الحالة هي معمل الدراسة ،بالإضافة إلى الاعتماد على نظام الإرشاد حيث يتولى كل واحد من أعضاء هيئة التدريس معاونة الطلاب في اختيار المقررات المناسبة و متابعة مدى تقدمهم. و يمكن تدريب الطلاب في كل ماسبق على طريق كتابة الأبحاث و المقالات القصيرة. ومن خلال بحثهم لموضوع محدد أو حل لمشكلة ما ،و الطلاب يجمعون المعلومات ويحللون و يناقشون في مجموعات الصغيرة و كل ذلك يساعدهم بأن يمارسوا الحياة العلمية من خلال مناهج الجامعة.¹

المناهج و المقررات الدراسية: تعتبر المناهج و المقررات الدراسية من أهم المقومات لتحقيق أهداف الجامعة وهي الآن و نحن على عتبة الألفية الثالثة مازالت المناهج تحتوي على مقررات دراسية تقليدية رتيبة

¹ يخلف وفاء ، عيشون رقيقة : التكوين الجامعي و تأثيره على كفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز جيجل مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل 2018/2019 ص 49

تحتل فيها الدراسات النظرية و الإنسانية مركز الصدارة مع ضعف الارتباط بين المناهج الدراسية في الجامعات و متطلبات التنمية بالإضافة إلى ضعف العناية و الاهتمام بالدراسات التطبيقية مع عدم خضوع المناهج لتقويم مستمرة كما ان هناك بعض الأمور التي يتعلق بالمناهج و المقررات الدراسية نسردها في النقاط الآتية :

- مزال الأستاذ الجامعي هو الذي يقوم في اغلب الأحيان بوضع البرامج التدريسية و بناءها و تطويرها مما يجعل لتلك العملية مسؤولية تتعلق بقدراته البحثية و العلمية و مهاراته في التحديد و الاستحداث و الإطلاع على ما هو جديد في مجال عمله التدريسي خاصة فيما يتعلق بالمفاهيم و العلاقات الأساسية التي تشكل جوهر المادة العلمية ، و أي قصور ينسب إلى هذه المناهج هذا هو القصور في إعداد و تدريب الأستاذ الجامعي .
- مازالت المناهج مستوردة من الدول الغربية. وتصبح بذلك غريبة عن المجتمع بعيدة عن حاجاته و خصائصه العقلية و الاجتماعية و الفكرية .
- فقدان التوازن بين المناهج الدراسية في المجال النظري و التطبيقي و يتضح ذلك من كم الدراسات النظرية المعرفية و الإنسانية مقارنة مع الدراسات التطبيقية و من إعداد الطلاب الملتحقين بالكلمات النظرية و التي قد يصل في الدفعة الواحدة إلى بضعة آلاف ، مقارنة بعدة مئات من الطلاب الملتحقين بالكليات العلمية.¹
- الاعتماد المتزايد على الترجمة من المراجع الأجنبية و الموسوعات العلمية أو إلزام الطلاب بدراساتهم باللغة الأجنبية مما يولد في نفوس الطلاب مواقف سلبية قد تتسم بالتبعية و الشعور بالعجز و الاغتراب بالتبعية الفكرية.

¹ يخلف وفاء ، عيشون رفيقة : نفس المرجع السابق

أساليب التقويم: يعد التقويم عنصرا أساسيا من عناصر التكوين الجامعي وهو بذلك احد مرتكزات تطوير التعليم إذ لا يمكن أحداث تطوير التعليم إذ لا يمكن أحداث تطوير و محتوى المنهج الدراسي و طرقه بالاعتماد على نتائج التقويم ومن هنا فإن تقويم الطالب لابد أن ينظر إليه نظرة اهتمام خاصة من حيث التخطيط له و إعداد أدواته و الاستفادة من نتائجه لكي يتمكن الأستاذ من التعرف على مدى تحقق الأهداف التي يعمل من أجل تحقيقها ،و إذا كان تقويم النتائج في عمل المهندس و الطبيب أمرا حيويا بالغ الأهمية و شرطا للنجاح و الفعالية ، فإنه في عمل الأستاذ أكثر أهمية و خطورة لأن تأثير الأستاذ أبلغ و أجدى ، فهو الذي يثري في العقول الثقافات و يحدد التوجهات و القيم و يرسم إطار مستقبل الأمة.

إن العملية التربوية لا تأتي ثمارها دون التقويم ، فهو يقوم بدور أساس فيها و يعمل على تطويرها و تحسينها منه كل من الطالب و الأستاذ معا. فهو يزود الأستاذ بالمعلومات حول درجة تحقق الأهداف التربوية التي يسعى التعليم العالي إلى بلوغها كما يفيد في تحديد التقنيات و أساليب التدريس الملائمة أما الطالب الجامعي فيزوده بالتغذية الراجعة التي تساعد في تطوير عملية التعليم و التحصيل و الإنجاز ، كما يفيد في تعريفه بالأهداف التربوية التي يسعى النظام الجامعي إلى تحقيقها.^{1 1}

^{1 1} يخلف وفاء ، عيشون رفيقة : نفس المرجع السابق

2-6 الطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر:

عرفت الجامعة الجزائرية عقبات مختلفة و هي نتائج التطورات التاريخية و أهم هذه الفترات

المرحلة الأولى 1962-1969:

هذه المرحلة إنشاء أول وزارة مختصة التعليم العالي و البحث العلمي كان مجموع طلاب الجامعات في الجزائر خلال العام الدراسي 1962 حوالي 2725 طالب ثم تطور هذا العدد ليصبح 7478 طالب و طالبة في السنة الدراسية 1966 و قد التحق بالمؤسسة الجامعية مع البدايات الأولى للاستقلال كل من تحصل على شهادة البكالوريا أو من نجح في الاختبار الخاص بالدخول إلى الكلية و هناك فروع منها:

- فرع الكلية و الذي أسندت له مهمة إعداد الباحثين و الإطارات العليا.
- المدارس العليا و المعاهد الجامعية و التي تخرج منها الطالب بدبلوم في التكوين العالي.
- المرحلة الثانية 1960-1977:

وتمثلت أهم الشهادات و مراحل الدراسة الجامعية في هذه المرحلة كما يلي :

- أ- مرحلة الليسانس أو مرحلة التدرج: و تدوم أربع سنوات أما الوحدات الدراسية و هي المقاييس الأساسية .

- ب- مرحلة الماجستير أو مرحلة ما بعد التدرج الأولى: تدوم سنتين مقسمة إلى جزئين:

- الجزء الأول: يضم مجموعة من المقاييس النظرية و تختص بالتعمق في دراسة المنهجية .¹

¹بودلال إكرام مصطفىاوي نور الهدى ، فعلية التكوين و الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم غجتماع تنظيم و عمل ، جامعة بلحاج بو شعيب ، عين تموشنت 2020/2019 ص ص 37

الجزء الثاني فيكمل بالنجاز بحث يقدم في صورة مذكرة أو رسالة¹.

ج- مرحلة الدكتوراه أو مرحلة ما بعد التدرج الثانية: و تدوم حوالي 5 سنوات من البحث العلمي

خلال هذه المرحلة فتحت مراكز جامعية في كل من البليدة ،تيزي وزو، بسكرة ،أم البواقي ، بجاية واعتبرت هذه المراكز الجامعية كنواة الجامعات مستقلة فيما بعد .

النظرية المتبعة: انطلاق من خصوصيات موضوع الدراسة الذي يركز على فعالية التكوين و الكفاءة المهنية فقد جاءت الضرورة المنهجية باستعراض و مناقشة الأطر النظرية ذات صلة بالموضوع .

نظرية التكوين الإداري: يعتبر هنري فايول من أهم مؤسسي الفكرة الإدارية ،عرف لمساهمة في وضع مبادئ الإدارة و يعرف هذه الأخيرة على أنها مجموعة من الوظائف و تعبر عن القدرة على التنبؤ قبل حدوث الأشياء.

تضمنت مبادئ الإدارة عند فايول 14 مبدأ تمثلت في :

- تقسيم العمل و التخصص لتحقيق الكفاءة المطلوبة - السلطة و المسؤولية الانضباط و الالتزام
- بقواعد العمل و السلوك و طاعة الأوامر - وحدة القيادة وحدة التوجيه - سيادة المصلحة العامة
- على المصلحة الخاصة - مبدأ المكافأة و التعويض أي وجود نظام عادل - مركزية السلطة -
- المساواة - الترتيب المنظم - ثبات الأفراد - تشجيع الإدارة لروح الابتكار و المبادرة الإبداع -
- تدرج السلطة أو ما يسمى بتسلسل السلطة - بث روح الفريق و التعاون بين جميع القوى العاملة و
- التشجيع على العمل الجماعي.

¹ بودلال إكرام مصطفىوي نور الهدى ، مرجع سابق ص ، ص ، ص ، 38

- ركزت أعمال فايول على ضرورة توفر عامل الخبرة و الكفاءة الفنية في المستويات الإدارية و الوظائف و المراكز ، حيث حرص على التأكيد أن كلا من العمال و المدراء يحتاجون بصورة مستمرة لعمليات التكوين من اجل تدعيم القدرات و الكفاءات و اكتساب مهارات جديدة سواء كانت فنية أو إدارية أو مهنية و ذلك عن طريق التعليم و التدريب و التكوين المستمر.¹

أهمية التكوين عن بعد: إن الدراسة عن بعد هي شكل من أشكال التحضير العلمي، إنما تستكمل و ننصح على طريقة أطفال الأنابيب بعيدا عن البنية الطبيعية.

كانت الدراسة عن بعد هي اختيار أخير لمن يقاوم للتثقف و التكوين لأن هذا الشكل من التحصيل العلمي لا يمكنه استيعاب أكثر من منطق الدرس.

بينما تبقى الدراسة في فضاء الدرس و التكوين هي الواجهة الواضحة و الطبيعة للتحصيل العلمي الاحترافي ، الذي تتلقى فيه الدرس داخل المدرج بالدرس في الساحة الجامعية بالدرس في العكسية الجامعية لذلك هذا الشكل يتجاوز في استيعابه منطوق الدرس و مجاله و هذا ما يعيب في التحصيل العلمي الهاوي الملازم لدراسته عن بعد المميّزة للموظفين المتعلمين.

ولعل في الاحتكاك الحاصل بين اختيارات وزارة و التطلعات الجامعات ما يميز الأمر ، فالوزارة الوصية تسمح للموظفين باستكمال دراستهم في الجامعة بينما إدارات الجامعات ترفعا استقبال الموظفين الراغبين في ولوج وحدات الماستر لعدم انضباطهم للحصص الأمن شفاعا له تدخلات سياسة أو غيرها الموظف الحامل شهادة التكوين عن بعد هو موظف حصل على الدروس بعيدا عن فضاء الدرس متكيف بجامع

¹ بودلال إكرام مصطفى نور الهدى ، مرجع سابق ص ، ص ، ص ، 39

المراجع و المطبوعات مع الحرص على ضرورة الحضور أيام الامتحانات الكتابية و الشفوية لتحقيق الغاية الأسمى حصد الشواهد في أفق متراكمة الترقيات .

إن هوس حصد الشواهد يستحوذ بشكل خاص على طلاب عن بعد لكونهم في غالبيتهم موظفين و لأنهم كذلك فيهم الترقية الإدارية و المالية داخل و خارج المؤسسة التي يعملون بها و الشهادة بغض النظر عن الشعبة أو الجودة و الاهتمام و لذلك كان طلاب التكوين عن بعد أكثر فئات الطلابية برغماية ¹.

النظريات التي اهتمت بالتكوين:

مدخل الموارد البشرية:

يعد هذا المدخل حديث النشأة نسبيا في إدارة الأفراد فمعظم البحوث و الدراسات أكدت في مجال العلوم السلوكية على أن الأفراد يعتبرون كموارد و ليسوا مجرد أناس يتحركون و يتصرفون فقط على أساس مشاعرهم و عواطفهم و يمكن أن يحقق فوائد و مزايا كثيرة لكل من المؤسسة و الفرد على سواء.

وإدارة المواد البشرية تعطي الفرد أهمية كبيرة وتعتبره العنصر الأساسي للمنافسة على اعتبار أن مصير أي مؤسسة اليوم وما تحفظه من أرباح نتائج مرتبط بقدرتها على البقاء و الصمود أمام المنافسة الحادة بين المؤسسات و بينها و بين كفاءتها وقدرتها الإنتاجية و التنافسية التي لا تحقق إلا بالتخطيط و الإعداد الجيد و التكوين و المبرمج للموارد البشرية و يتضح مما سبق أن مدخل الموارد البشرية يعتبر عملية التكوين عملية ضرورية لكل عامل باعتباره طاقة ذهنية و قدرة فكرية و مصدر للمعلومات و الاقتراحات و الابتكارات و عنصر فعال إذا أحسن اختياره و إعداده و تكوينه

¹ المرجع نفسه ، ص ، ص 39 ، 40

تقدير النظرية: ركز هذا المدخل على وضع جميع البيانات و البرامج التكوينية بشكل يحقق التوازن بين أهداف الأفراد و أهداف المؤسسة و أن مدخل الموارد البشرية قد اتخذ من التنمية البشرية أساسا للتطور و الاستمرارية و أولى للتكوين عناية كبيرة بحيث لا بد من تكوين العمال تكوينا جيدا ، و ذلك لأنه يساهم في رفع قدرات العمال و تحسين أدائهم.

نظرية اتخاذ القرار: من أهم رواد هذه النظرية هيرت سيمون الذي قدم تصورا عاما لنظرية تتخذ من مفهوم اتخاذ القرار أساسا تدور حوله العمليات الإدارية الرشيدة ، حيث تناول سيمون كيفية بناء التنظيم ووضع الأسلوب الذي تسيير عليه عملية العمل و كيفية تحقيق الأهداف بفعالية و كفاءة عن طريق الاختيار بين البدائل المتاحة لحل المشكلات التي تواجه أهداف المؤسسة بحيث من الضروري أن يحدد التنظيم لكل شخص نوع القرارات التي يتعين عليه اتخاذها .

و حسب سيمون لا بد على فرد العاملين الالتزام في سلوكهم بالقرارات المتخذة في المستويات العليا وذلك باعتماد أساليب مختلفة من التأثير على الأعضاء كالمحاضرات و دراسة الحالات و المؤشرات التي تعد من أساليب التكوين نلاحظ هنا إن النظرية تعتبر التكوين و التدريب عملية ضرورية لتحقيق أهداف المؤسسة .

تقدير النظرية: عاجلت هذه النظرية مسألة التكوين و هذا مؤشر فعال يؤدي إلى تحقيق توافق الفرد مهنته و انسجامه داخل مكان العمل

نظرية إدارة الجودة الشامل¹

¹ محمد علي محمد: تاريخ علم اجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1989 ، ص161

يعرف رونالد براند إدارة الجودة الشاملة بأنها التطوير و المحافظة على إمكانيات المؤسسة من اجل تحسين الجودة بشكل مستمر و البحث عن الجودة و تطبيقها في أي مظهر من مظاهر العمل بدءا من التعرف على احتياجات المستفيد و انتهاء بمعرفة مدى رضا عن خدمات أو المنتجات المقدمة له .

يتطلب نجاح إدارة الجودة الشاملة الاهتمام يتزود الأفراد العاملين بالمهارات و القدرات اللازمة لتطبيقها و نجاحها و ذلك من خلال العمل على تكوين العاملين عن طريق توفير برامج تكوينية مؤهلة قادرة على إيصال المعلومات و المهارات بصورة ايجابية تنعكس على أداء الأفراد فالتكوين و التعليم لديهم مكانة مهمة في إنجاح عملية تطبيق إدارة الجودة الشاملة يجب أن يستند عملية التكوين إلى أسس علمية قادرة على تحسين مستوى أداء رأس مال البشري و تزويده بمعلومات متجددة عن طبيعة الأعمال و الأساليب و إعطاء الفرصة الكافية لتطبيق هذه المعلومات و المهارات .

نلاحظ مما سبق أن نظرية إدارة الجودة الشاملة لهذه بتزويد الأفراد العاملين بالمهارات و القدرات اللازمة و ذلك من خلال عناية التكوين التي يجب أن تقوم على أسس علمية قادرة على تحسين مستوى أداء الموارد البشرية و جعله قادرا على تطبيق هذه المهارات و القدرات و هذا يعد أساس نجاح عملية إدارة الجودة الشاملة .¹

¹ محمد علي محمد: نفس المرجع السابق

2-7 أهداف التكوين الجامعي: و صنفنا إلى أهداف رئيسية

أهداف تعليمية — أهداف اجتماعية — أهداف مهنية

1- الأهداف التعليمية: في هذا النوع نجد أن التكوين الجامعي يسمى إكساب مهارات تعليمية و تقنية

تتعلق بالمعرفة و كل ماله صلة بذلك من بحوث

- الانفتاح على مختلف التخصصات .

- تطوير إمكانية الفرد على التحليل و الفكر النقدي.

- تطوير القدرة على الفهم و استقلالية الطالب في تكوينه .

2 - الأهداف الاجتماعية :

- تطوير المهارات الاجتماعية و القدرة على التواصل.

- تنشيط عملية التنشئة الاجتماعية بما يتضمن صياغته و عي الطالب و تناول قضايا المجتمع و مشكلاته و

العمل على خدمة المجتمع و تنميته .

- الميل إلى الانفتاح و عدم الانغلاق في الفكر و السلوك.¹

3 - الأهداف المهنية:

- تخرج كوادر تملك المعرفة و العلم لممارسة الفصل على المجالات و التخصصات المختلفة .

¹ رباب أظلي: التكوين الجامعي و علاقاته بكفاءة الإطار في المؤسسة لاقصادية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل ، جامعة الحاج لخضر باتنة 2008/2009

- تحضير الطلبة للاندماج في المحيط السوسولوجي .
- تلبية احتياجات السوق من خلال تكوين الطالب في التخصصات المختلفة و حسب التوزيع الجغرافي للمتخرجين.
- تحقيق التنمية من خلال تكوين طلبة ذات كفاءات و تطوير آليات التكيف مع ميدان الشغل.

2 - 8 نظريات تناولت التكوين الجامعي :

- المقاربة الوظيفية البنائية: تعالج هذه المقاربة مسألة التكوين كإحدى المتطلبات الوظيفية للمجتمع لكي يحافظ على استقراره و توازنه في ظل التغيرات التي تطرأ على الظواهر و التي لا يمكن بأي حال أن تتخطى حدود هذه البيئة فهي استجابة التغيرات قوى معينة كامنة بها و إذن فالتغيرات لا بد إن تحدث في إطار التوازن¹.

هذا التوازن تعتبره هذه النظرية الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسة في رفع كفاءة الأفراد العاملين بها في إطار ما يعرف بجسد الموارد التنظيمية و هذا للوصول لتحقيق أهدافها التي تتوقف على ملائمة الوسائط للغاية فالمؤسسة هي وحدة اجتماعية متكونة من مجموعة انساق لديها أهداف محددة وواضحة تسعى للوصول لها و لن تستطيع تحقيقها إلا في إطار التكامل الاجتماعي الذي تحدث عنه تالكوت بارسونز فيما يسمى بالنسق البار سوتني

فاعتبار الجامعة نسق اجتماعي جعله يدرس التكامل داخل هذه المؤسسة من خلال اهتمامه بالمكون الأساسي لهذا النسق و هو الجماعات المهنية إلى تحقيق وظيفة الجامعة الأساسية و هي

¹ محمد علي محمد : نفس المرجع السابق ص162

المعرفة و من جهة نظر بارسونز أن الوصول إلى الكفاءة المعرفية لن يتحقق إلا بوجود تدريب مهني وفي كفاء لهذه الجماعات و هذا ما اسماه بالتخصص الأكاديمي للجامعيين.¹

إن التحول البنائي لنمط البيروقراطي للجامعة جعل بارسونز يهتم بهذه المؤسسة و علاقاتها بالتنظيمات لآخري للمجتمع سواء الاقتصادية أو السياسية ليصل لأهمية الدور الوظيفي للجامعة الذي أكده ماكسيفير من خلال ابرز العلاقة بين الجامعة و المجتمع و التنمية و هذا امن خلال الدور البنائي لقطع التعليم العالي الذي شهد تغيرات عديدة جعلت فيبر يعتبر عن تخوفه من هذه التحولات من خلال مناقشة لنظام الجامعات الأمريكية و الأوروبية و علاقتها بالحرية الأكاديمية.²

ولنستطيع تقييم وظيفة الجامعة و مدي فعاليتها في تحقيق أهدافها سواء المتعلقة بالبحث العلمي أو بالمساهمة في التنمية لن يكون إلا في إطار دراسة أثار نتائج تلك التغيرات التي طارت على هذه المؤسسة فما يسمى بالإصلاح التعليمي الذي يعتبر استجابة طبيعية لتغيرات علي النظام التعليمي باعتبارها تطورات طبيعية في اتجاه مراحل أعلى من النمو، أو تكييف تتطلبها للمحافظة على توازن النظام أو وسيلة لإشباع وظيفة في مستوى أداء الوظائف بالتالي يتعين على أنظمة التعليم أن تلازم و تؤمن هذا التغير، حيث يتحدد توقيت إصلاح التعليم و اتجاهاته بحاجة المجتمع للحفظ على التوازن المجتمع و هذا وفق أعمال كل من هيربرت سينسير و دور كايم اللذان علجا مشكلات الجامعة و الواقعية، فاعتمد هيربرت سينسير في تحليلاته على معرفة العمليات الداخلية في المؤسسة و كيفية تطويرها أما دور كايم فقام بتحليل و دراسة طبيعية السياسات التعليمية في الدول الأوروبية.³

¹ عبد الله عبد الرحمان :سوسولوجيا التعليم العالي ، دراسة في علم الاجتماع التربوي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر 1991 ،ص 111|118
² أسماء هارون :دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية ، تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام ل.م.د رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية ،جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر 2010،ص64.
³ عبد الله محمد عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ،ص130

المقاربات النظرية المعاصرة: و انطلاقا من الاعتقاد بأنه لا يمكن الفصل التام بين ما هو تقليدي كلاسيكي و ما هو معاصرة " حديث " و الدليل على ذلك إسهامات بارسوتر حيث بصعب توظيفها ضمن كتابات الرواد الأوائل ليعين هي:

1. يتميز برؤية تحليلية تختلف عن الكتابات الكلاسيكية .

2. معاصرة و معايشة بارسوتر ليكثر من المشكلات الاجتماعية الواقعية باعتباره من أهم العلماء المعاصرين .

لذلك نحاول تقديم موافق و آراء بعض المفكرين بين المعاصرين الذين تعرضوا شكل أو بأخر للجامعة كمؤسسة فنجد مثلا " بيرنون كلارك " كانت دراسته امتداد لأفكار " ماكسفير " حول الحرية الأكاديمية و جماعات السلطة المهنية و الإدارية، كما تناول قضايا مشكلات التعليم العالي و نوعية القضايا التي تواجه السياسة التعليمية الجامعية و الأكاديمية و اعتمد في ذلك على التحليلات و الدراسات النظرية و الأميركية مع بعض السوسيولوجيين فكانت أبحاثه ذات طابع تحليلي معمق و تصورات متنوعة لقضايا الجامعة و البيئة المحيطة بها الداخلية و الخارجية وهذا ما جعل إسهاماته تدخل ضمن نظرية التنظيم التي تطورت في الستينيات ومن خلالها ظهرت أعمال اميري و تريست E_TRIST اللذان اتخذا من نوعية البيئة التنظيمية المحيطة بالجامعات معيار لدراسة الجامعة في علاقتها مع المحيط لذلك اعتمدا في تحليل البيئة الخارجية من خلال تقسيمها إلى 4 و هي: البيئة العشوائية المستقرة البيئة المتداخلة المستقرة البيئة المتحددة الموزعة البيئة غير مستقرة .¹

¹ أسماء هارون، مرجع سبق ذكره، ص65

و لقد أسفرت دراستها إلى تحديد البيئة الاحتياطية بالجامعة و مدى مساهمتها في التغيرات الداخلية و الخارجية لهذه المؤسسة و إن هذه الأنواع من البيئات ليست الصورة لطبيعة التغيرات الحاصل المحيط الداخلي و الخارجي.

و في نفس السياق نجد دراسات اشبي (E-ASFLY) و جوبلانج (r-jobling) كانت أبحاثهما استمرار الأبحاث سينسر حول المماثلة البيولوجية فإشبي عرض التطور التاريخي للنماذج الغربية للجامعات فدرس الجامعة الغربية و جامعة الدول النامية بكل ما يحملها واقعها من خبرة علمية و مهنة فاعتبر الجامعة بناء عضوي أينما درس جوبلانج الجامعات التكنولوجية و المعاهد التقنية إلى تنفرد بمختلف خصائصها المتشابهة للجامعات مثل استقلالها، تحديد مسؤوليتها القيام بالبحث التقنية منح الدرجات العلمية.¹

نظرية التحديث: ظهرت هذه النظرية في أوروبا مع بداية الخمسينيات من القرن الماضي، محاولة التركيز على مجموعة من العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة في عمليات التنمية و منها عامل التعليم، وذلك لتختلف في كثير من جوانبها مع أنصار النظريات البناية الوظيفة التقليدية إلى تبنت تفسير عمليات التغيير و التطور الاجتماعي من رؤية تفاؤلية محافظة على التنظيم الاجتماعي و مستقبل الجنس البشري.²

لقد ركزت نظرية التحديث على أن التغيير التكنولوجي و خاصة في مجال الإنتاج يوم الأساس اللازم للتغيير في الإنسان التعليمية بالإضافة إلى تأكيد دور التعليم ذاته في تحديث أساق الإنتاج و نظم المجتمع و

¹ عبد الله عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص145.

² عبدالله عبدی الرحمان :دراسات في علم الاجتماع، دار النهضة العربية، ج2، ط1، بيروت، ص32

العلاقة المتبادلة التي تربط بينها كما أن التوسع في التعليم و تنوع الإنسان التعليمية يعكس التغيرات التكنولوجية التي يعرضها البناء المهني، و تزايد الطلب على المهارات الفنية المتخصصة.¹

و تعتبر نظرية التحديث احد النظريات السوسيولوجية التي تبناها العديد من علماء الاجتماع المحدثين الذين سعوا التحليل الانجازات التي أحرزتها الدول المتقدمة الصناعية على أمل أن تسعى الدول غير المتقدمة لتحقيق مثل هذا الانجاز متبينة نفس الطرق التنويه التي استخدمتها الدول المتقدمة حاليا لأحداث عمليات التغيير و التطوير و التقدم في مجتمعاتها.²

و من أهم الإسهامات في هذه النظرية إسهامات دافيد ماكيلاند خلال ستينات القرن الماضي و الذي حاول تحليل العملية التطورية لنشأة التحديث مشير إلى العوامل التي بموجبها أحرزت بعض المجتمعات تقدما ملحوظا من الناحية الاجتماعية و التكنولوجية عن غيرها من المجتمعات الأخرى، فلقد حاول ماكيلاند أن يصور أهمية التعليم و التنشئة الاجتماعية و أثرهما على عملية التحديث و التغيير الاجتماعي و أحداث التنمية التكنولوجية و التنظيمية الاجتماعية من خلال استخدام بعض المتغيرات السيكلوجية مثل الانجاز و الدافعية، و القيم و المعتقدات، و لكن ذلك لا يمكن الاعتماد عليه فقط في تفسير عملية التحديث خاصة في المجتمعات النامية، فهناك المحتوى الثقافي و الاجتماعية و الحضاري و التاريخي الذي لا يمكن تجاهله في تفسير عمليات التحديث.³

¹ رباب اقطبي: نفس المرجع السابق، ص27

² عبد الله محمد عبد الرحمان مرجع سبق ذكره، ص33..

³ مرجع سبق ذكره، ص34.

أما ايليكس انجلز و دفيد سميث فقد حاول تحليل العلاقة بين التعليم و التنمية و انطلاقا من التحديث عملية اكتساب اكبر عدد من الأفراد لسمات و اتجاهات و قيم مثل: الرغبة في تجديد و الخبرة، الاهتمام بالحاضر و المستقبل.

و تلعب الجامعة دورا هاما في اكتساب الفرد هذه المتغيرات التي تجعله متابعا للمستجدات المحلية و العلمية¹

نظرية رأس المال البشري:

تعد هذه النظرية امتدادا فكريا و ايدولوجيا للنظرية الوظيفية بصفة عامة في صياغتها المحدثه، ويتمثل الإسهام الأساسي لهذه النظرية في محاولة تبرير التوسع الهائل في الأصناف التعليمية و الاستثمارات الضخمة التي خصصت للتعليم في العديد من الدول و كان الدافع وراء زيادة الطلب على التوسع في التعليم هو ارتفاع العائد الذي يخص عليه الأفراد الذين يتلقون تعليما على مختلف المستويات.²

و تعتبر إسهامات عالم الاقتصاد الأمريكي **ثيودور شولتز** ومن أهم الإسهامات الاقتصادية التي تبنت نظرية رأس المال البشري و تحليل العلاقة المتبادلة بين التعليم و مخرجاته من القوى العاملة باعتبارها نوعا من استثمار رأس المال و بين ما يسمى بالتنمية الاقتصادية كأحد الأسس الرئيسية لعملية التنمية الشاملة فالتعليم هنا ليس نوعا من الاستهلاك بقدر ما هو نوع من الاستثمار الإنتاجي.³

و يمكن تلخيص أفكار **ثيودور شولتز** كتعبير عن نظرية رأس المال البشري في النقاط التالية:

1- الاهتمام بالتعليم من خلال زيادة نفقات المؤسسة التعليمية.

2- التركيز على أهمية نفقات البحث العلمي لإثراء عملية التطور و التنمية.

¹ أسماء هارون ، مرجع سبق ذكره ، ص 66

² رباب أقطبي ، مرجع سبق ذكره ص 27

³ مرجع سابق، ص 28

3- الإشارة إلى أن التباين في الاهتمام بالتعليم في الدول النامية يعود إلى التمايز بين مستويات الاقتصادية لهذه الدول.

4- الاهتمام بالعلاقة التبادلية بين المؤسسة التعليمية الجامعية و حكومات الدول النامية.

5- إن التعليم العالي في أي مجتمع ليس نشاطا حرا بل هو نشاط اقتصادي له تكاليف وبالتالي فإن الموارد والخدمات المحددة التي تخصص للجامعات ذات قيمة مالية.

6- اعتبر أن التعليم العالي يمكن تقدير نفقاته بسهولة أكثر مما يمكن تقدير قيمته عوائده التي تظهر في صورة خدمات.

7- الإشارة لمختلف الانتقادات الموجهة للجامعة و نظام التعليم العالي باختلاف النقاد وإيديولوجيتهم.

8- أصبح التعليم أكثر أهمية عن ذي قبل باعتباره عملية استهلاكية¹

كانت هذه بعض أفكار شولتز التي اعتبر من خلالها التعليم العالي عملية اقتصادية ذات طابع استهلاكي إنتاجي و استثماري لرأس المال البشري. و بعده جاءت بعض التحليلات لتأييد هذه النظرية مثل أعمال كوجي بيشر k.bcher و بلارج Blarg و غيرهم ممن اهتموا بإبراز العلاقة الموجودة بين التغيرات الاقتصادية السيئة و انخفاض معدلات النمو الاقتصادي و بين انخفاض نفقات الاستثمار المادي للمؤسسات الجامعية المؤثرة بدورها على سوق العمل.²

نظرية الأنساق الاجتماعية:

¹ ثيودور شولتز : قيمة التعليم العالي في الدول ذات الدخل المنخفضة رؤية إقتصادية ، إعداد ديبكاس و سانيال للتعليم العالي و النظام الدولي ، ت ، ر مكتبة التربية العربية للدول الخليج ، اليونيسكوف ، د ، ط ، 1989 ، ص ، ص 29 / 110
² المرجع السابق ، ص 111

يرى أنصار نظرية الأنساق الاجتماعية أن الأنساق تنقسم إلى قسمين أساسيين هما:

أولاً: الأنساق المفتوحة و التي تتفاعل بصورة مباشرة بينهما.

ثانياً: الأنساق المغلقة التي تكون على عكس الأنساق الأولى و لا تتفاعل مع البيئة المحيطة بها. ويركز علماء نظرية الأنساق الاجتماعية على النوع الأول من الأنساق لدراستها و تطبيقها في تحليلاتهم على المؤسسات التعليمية مثل المدارس و الجامعات مؤكداً أنه لا يمكن أن تعيش مؤسسة تعليمية دون انفتاحها و تعاملها مع البيئة الخارجية التي تحيط بها.

و تحاول بعض الدراسات الحديثة أن تحلل طبيعة المؤسسات التعليمية و دورها في المجتمع و حتمية العلاقة المتبادلة بينهما. و تتمثل تلك العلاقة و مضمونها باختصار في:

المدخلات: و هي تعتبر محصلة الأشياء التي تحصل عليها المؤسسات التعليمية من المجتمع باعتباره البيئة الخارجية لها. و من أهم عناصره المدخلات التي تحصل عليها المدارس أو الجامعات مثل: المعرفة و القيم و الأهداف و الموارد المالية التي تدعم جميعها البقاء هذه المؤسسات و استمرار وجودها.¹

العملية التعليمية و الأكاديمية: و تشير إلى مجموعة العناصر المتداخلة التي تفسر الدور الوظيفي و البنائي الذي تقوم به المؤسسة التعليمية في المجتمع. كما توضح العملية التعليمية و الأكاديمية عدداً من الإجراءات و المظاهر البنائية و الوظيفية مثل: البناء الفيزيقي للمؤسسة و الأفراد الذين يقومون بأعباء العمليات التدريسية و التعليمية بالإضافة إلى الخدمات المعاونة لهم و التكنولوجيا المتمثلة في الأدوات الفنية و المعامل و الوسائل التعليمية المتطورة.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان : دراسات في علم الاجتماع ، مرجع سبق ذكره ، ص ، ص 48- 50

المخرجات: و تشمل حصيلة التفاعل للعملية التعليمية و الأكاديمية و نوعية فئة الخريجين منها و التي تكون مؤهلة لخدمة المجتمع و قادرة على تحسين كوارده الفنية و البشرية العاملة.¹

¹ المرجع السابق ص 51

خلاصة:

من خلال ما تقدم في هذا الفصل الذي يدور حول التكوين الجامعي و الإطارات توصلنا إلى الاهتمام بموضوع التكوين بات من أولويات التي تدرجها الدول ضمن مخططاتها، و لذلك سعت الدول لبناء مراكز التكوين على مستويات مختلفة و لعل من أهمها الجامعة، التي تحتل الريادة في تخريج الإطارات التي تعتمد عليها في مجال التنمية، و من خلال هذا نجد أن الجزائر هي الأخرى وسعت دائرة التكوين الجامعي لتمكين أبنائها من اكتساب المعارف و المهارات التي تستند عليها في عالم الشغل.

الفصل الثالث

تمهيد

المبحث الأول: أساسيات حول المؤسسة الاقتصادية

1. مفاهيم عامة حول المؤسسة الاقتصادية
2. تعريفها
3. خصائصها
4. أهدافها
5. أنواعها
6. عقلنة المؤسسة و نظريات التنظيم
7. مبادئها
8. التطور التاريخي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

تمهيد

تعتبر المؤسسة الاقتصادية وحدة إنتاجية تعتمد عليها المجتمعات في مواجهة حاجياتها الأساسية بطريقة نظامية. و عقلية من خلال موارد البشرية و المادية التي تضمن الإنتاج الاقتصادي، ونظرا للتدخلات و التعقيدات الموجودة في المؤسسة الاقتصادية أصبحت تهتم باستقطاب المواد البشرية المؤهلة وذات الكفاءة العالية إذ أصبح عنصر الكفاءة داخل المؤسسة إحدى وسائل نجاحها وتطور إنتاجها، و يظهر لنا جليا أن المؤسسة الناجحة و الطموحة هي التي تهتم بالموارد البشري و المؤهل، و الكفاء والقادر على التطوير و الابتكار وكذلك يستطيع اتخاذ أي قرار صائب عن أي مشكلة تصادفه داخل المؤسسة.

1-1 مفاهيم عامة حول المؤسسة الاقتصادية: لا يمكن تحليل واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

إلا بالنظر الشامل لبعض العناصر المتعلقة بمكوناتها، و كذلك تطورها التاريخي، وفي هذا العنصر سوف نتعرض إلى بعض النقاط المتعلقة بالمؤسسة الاقتصادية.

2-1 تعريف المؤسسة الاقتصادية: لقد تعددت تعاريف المفكرين لمؤسسة الاقتصادية عبر الزمان،

و حسب الاتجاهات و المداخل التي يتبناها كل واحد منهم و فيما يلي نستعرض مجموعة من التعاريف:

M.Truchy: يعرفها بأن المؤسسة هي الوحدة التي تجمع فيها و تنسق العناصر البشرية و المادية للنشاط الاقتصادي و يعرفها **François peroux** المؤسسة هي منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال و قدرات من أجل إنتاج سلعة ما، و التي يمكن أن تباع بسعر أعلى من تكلفة.

كما تعرف بأنها جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق، وهي منظمة مجهزة بكيفية توزع فيها السهام و المسؤوليات، ويمكن أن تعرف بأنها وحدة اقتصادية تجتمع فيها الموارد البشرية، و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي. و فضلا عن ذلك فهي كمنطقة اقتصادية اجتماعية مستقلة نوعا ما توجد فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية و المادية و الإعلامية بغية خلق قيمة حسب الأهداف في نطاق زمني ومكاني.

و تعتبر أيضا المؤسسة كوحدة اقتصادية التي تجتمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي.¹

¹ يخلف وفاء عيشونة رفيقة، التكوين الجامعي و تأثيره على كفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم اجتماع تنظيم و عمل جامعة محمد الصديق بن يحيى – جيل 2018-2019 ص 58 <

و لعل أشمل تعريف للمؤسسة الاقتصادية هو التعريف الآتي: المؤسسة هي تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني و اجتماعي معين هدفه دمج عوامل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة و هذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني و الزماني الذي يوجد فيه و تبعا لحجم و نوع نشاطه.

ومن خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أن المؤسسة كيان اعتباري مستقل و يتحدد نشاطها بالإنتاج و المشكل من إحدى العنصرين السلع أو الخدمات و لها موارد مالية وبشرية، و رغم ذلك تبقى التعاريف الواردة غير شاملة خاصة مع التطور الذي شهدته نظرية المؤسسة ونظريات الإدارة.¹

3-1 خصائص المؤسسة الاقتصادية: _ تتميز المؤسسة الاقتصادية بمجموعة من الخصائص

نذكر منها:

- للمؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها لحقوق و صلاحيات، أو من حيث واجباتها و مسؤولياتها.
- القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.
- التحديد الواضح للأهداف السياسية و البرامج وأساليب العمل، فكل مؤسسة تضع أهداف معينة تسعى إلى تحقيقها.
- ضمان الموارد المالية لكي تستمر عملياتها و يكون ذلك إما عن طريق الإيرادات الكلية أو عن طريق القروض أو الجمع بين هذه العناصر كلها أو بعضها حسب الظروف.
- المؤسسة وحدة اقتصادية أساسية في المجتمع الاقتصادي بالإضافة إلى مساهمتها في الإنتاج و نمو الدخل الوطني فهي مصدر رزق الكثير من الأفراد.

¹ يخلف وفاء عيشونة رفيقة، نفس المرجع السابق

- يجب أن يشمل اصطلاح مؤسسة بالضرورة فكرة زوال المؤسسة إلى ضعف مبرر وجودها أو تضاءلت كفاءتها.

1-4 أهداف المؤسسة الاقتصادية: _ يسعى أصحاب المؤسسات العامة، أو الخاصة إلى تحقيق

أهداف مختلفة حسب طبيعة، ونشاط المؤسسة و تبقى هذه الأهداف مترابطة و متداخلة فيما بينها و يمكن تلخيصها فيما يلي:

الأهداف الاقتصادية: _ من الأهداف الاقتصادية التي تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى تحقيقها، الربح تحقيق متطلبات المجتمع، عقلنة الإنتاج.

الأهداف الاجتماعية:

- ضمان مستوى مقبول من الأجور
- تحسين مستوى معيشة العمال
- العمل على تغيير نمط استهلاك المجتمع
- الدعوة إلى تنظيم و تماسك العمال
- توفير تأمينات و مرافق العمال¹

الأهداف الثقافية:

- توفير وسائل ترفيهية، تدريب العمال المبتدئين و رسكلة القدامى
- تخصيص أوقات للرياضة

¹ عمر صخري: اقتصاد المؤسسة ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، بن عكنون الجزائر، ط 6، 2008

الأهداف التكنولوجية: البحث و التنمية، التعاون مع مؤسسات البحث العلمي مثل الجامعات، و المؤسسات الاقتصادية الأخرى للقيام بعمليات البحث العلمي لتطوير المؤسسة.

الأهداف البيئية: وضع أنظمة خاصة للمحافظة على البيئة، وذلك باستخدام آلات لتصفية الغازات المنبعثة من الو رشاشات و تطبيق نظام الأيزو 14000، حيث أصبحت المؤسسات الاقتصادية اليوم ملزمة بالمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة محليا، إقليميا و عالميا¹

بشكل عام و على المدى البعيد تسعى المؤسسة الاقتصادية إلى تحقيق الاستعمال العقلاني للمواد الاقتصادية المتاحة، أي المادية و البشرية، المالية و التقنية خلال ممارستها للنشاط الذي تخصص به في محاولة إلى تحقيق التراكم و خلق الثورات، أما على المدى المتوسط و القصير فإن المؤسسة تحاول أن تنتج منتجاتها بالكمية و النوعية التي تشبع رغبات المستهلك و تدفعها لزيادة الطلب على منتجاتها أو خدماتها و توسيع حصتها في السوق الذي يعمل فيه مما يؤدي إلى زيادة رقم أعمالها و حجم أرباحها و تحقيق معدل الربحية المطلوب.

5-1 أنواع المؤسسات: تقسم المؤسسات الاقتصادية حسب ثلاث أشكال و هي الشكل

القانوني، طبيعة الملكية، و تبعا لطابع الاقتصادي

2-3-1 تبعا للشكل القانوني:

مؤسسات فردية: وهي المؤسسات التي يمتلكها شخص واحد أو عائلة، و لهذا النوع من المؤسسات مزايا أهمها:

¹ عمر صخري المرجع السابق

- السهولة في التنظيم
- صاحب المؤسسة هو المسؤول الأول و الأخير عن نتائج أعمال المؤسسة، وهذا يكون دافعا له على العمل بكفاءة و جد و نشاط لتحقيق أكبر ربح ممكن.
- صاحب المؤسسة هو الذي يقوم لوحده بإدارة و تنظيم و تسيير المؤسسة و هذا يسهل العمل و اتخاذ القرار، كما يبعد الكثير من المشاكل التي تنجم عن وجود شركاء

عيوبها:

- قلة الرأسمال وهذا مادام صاحب المؤسسة وهو الذي يقوم لوحده بإسداد مؤسسته بعنصر رأسمال.
- صعوبة الحصول على قروض من المؤسسات المالية.
- قصر وجهة النظر، ضعف الخبرة لدى المالك الواحد مما يعرض المؤسسة لمشاكل فنية وإدارية.
- مسؤولية صاحب المؤسسة غير محدودة، فهو مسؤول عن كافة ديون المؤسسة.

الشركات: وتعرف الشركة بأنها عبارة عن المؤسسة التي تعود ملكيتها إلى شخصين أو أكثر يلتزم كل منهم بتقديم حصة من المال أو عمل لاقتسام ما قد ينشأ عن هذه المؤسسة من أرباح أو خسارة وتنقسم الشركات بشكل عام إلى قسمين رئيسيين هما

- **شركات الأشخاص:** كشركات التضامن و شركات ذات المسؤولية المحددة.
- **شركات الأموال:** كشركات التوصية بالأسهم و الشركات المساهمة.¹

¹ عمر صخري المرجع السابق

2-3 أشكال المؤسسة تبعا لطبيعة الملكية:

المؤسسات الخاصة: وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للفرد أو مجموعة أفراد (شركات أشخاص، شركات أموال)

المؤسسات المختلطة: وهي التي ملكيتها بصورة مشتركة للقطاع العام و القطاع الخاص.

المؤسسة العامة (العمومية): وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة، فلا يحق المسؤولين عنها التصرف بها كيفما شاؤوا، ولا يحق لهم بيعها أو إغلاقها إلا إذا وافقت الدولة على ذلك والأشخاص الذين ينوبون عن الحكومة في تسيير وإدارة المؤسسة العامة مسؤولون عن أعمالهم هذه اتجاه الدولة وفقا للقوانين العامة للدولة. وتهدف المؤسسات العمومية من خلال نشاطها الاقتصادي إلى تحقيق مصلحة المجتمع، وخيره وليس هناك أهمية كبيرة للربح وإنما تعمل من اجل تحقيق أقصى ما يمكن من الأهداف العامة، بمعنى تحقيق أقصى إنتاج أو تحقيق نصيبها المحدد في الخطة الوطنية من خلال ذلك يمكن أن يحقق الربح، فالربح في المؤسسات العامة لا يكون دائما هدف بحد ذاته¹

1-3-3 أشكال المؤسسات تبعا للبعد الاقتصادي: يمكن تصنيف المؤسسات تبعا للمعايير الاقتصادية

معينة أي تبعا لنشاط الاقتصادي الذي تمارسه، و عليه تتميز هذه الأنواع.

- المؤسسات الصناعية: و تنقسم هذه المؤسسات بدورها تبعا للتقسيم السائد في القطاع الصناعي

إلى:

- مؤسسات الصناعات الثقيلة أو الإستخراجية: كمؤسسات الغزل و النسيج.

¹ عمر صخري المرجع السابق ص 26-27

- مؤسسات الصناعة التحويلية أو الخفيفة: كمؤسسات الغزل و النسيج، مؤسسات الجلود.....الخ
- المؤسسات الفلاحية: وهي المؤسسات التي تتم فيها بزيادة الإنتاجية، الأرض و استصلاحها و تقوم هذه المؤسسات بتقديم ثلاث أنواع من الإنتاج و هو الإنتاج النباتي، و الإنتاج الحيواني، و الإنتاج السمكي.
- المؤسسات التجارية: وهي المؤسسات التي تهتم بالنشاط التجاري كمؤسسات الفرق مثل مؤسسات الأروقة الجزائرية، مؤسسات أسواق الفلاح.
- المؤسسات المالية: وهي المؤسسات التي تقوم بالنشاطات المالية كالبنوك، و مؤسسات الضمان الاجتماعي.
- مؤسسات الخدمات: وهي المؤسسات التي تقدم خدمات معينة كمؤسسات النقل مؤسسات البريد و المواصلات، مؤسسات الجامعية، مؤسسات الأبحاث العلمية...الخ.

وظائف المؤسسات

المؤسسة وحدة الإنتاج و التوزيع: فهي كوحدة للإنتاج و التوزيع و تكوين مهيكلة على أساس قوانين و إجراءات خاصة أن هذا الجانب من تعريف المؤسسة يتمثل في إطار الإنتاج أي وحدة اقتصادية و توزيع المدخل.

المؤسسة وحدة اقتصادية: أن الوظيفة الأساسية للمؤسسة تكون في إنتاج السلع و الخدمات قصد تبادلها في السوق و هذه السلع و الخدمات تتميز بأنها تجارة تعكس بعض السلع و الخدمات غير التجارية كالإدارة العمومية.¹

¹ د ، أحمد عبد لى ، و آخرون ، الوجيز في إدارات المؤسسات الإعلامية ، دار الخلدونية الجزائر ، 2016 ، ص،ص34-35

المؤسسة وحدة التوزيع المداخل: المؤسسة تحقق القيمة المضافة التي تساوي (قيمة المخرجات قيمة المدخلات) حيث إن قيمة المخرجات تتمثل في مجموع المبيعات وهذا حسب تغيير مخزون السلع النهائية في مجموع المبيعات وهذا حسب تغيير مخزون السلع النهائية في إطار تحويل السلع من مواد أولية استهلاكية نهائية.

المؤسسة خلية اجتماعية:

إن المؤسسة تقوم بتشغيل العمال إذن فإنها تقوم بوظيفة تسكن في سد بعض حاجيات العمال مثلاً: ثبات العمل ، مستوى الأجور ، الترقية ، التكوين...

إن هذه المجموعات الاجتماعية تختلف فيما يتعلق ب:

المؤهلات: شهادات علمية ، مهنية ، شهادات الأقدمية في عملية ما ، شهادات تراكم الخبرة في وظيفة ما... الخ.

الثقافة: بشكل عام وواسع يعرف هذا المفهوم كمجموعة من أنماط سلوكية جلية أو ضمنية مكتسبة أو منقولة بواسطة رموز تمثل سمات متميزة لمجموعة من أشخاص بما فيهم ارتباطهم بالأشياء ، إن النواة الأساسية للثقافة تكمن في الأفكار التقليدية ولا سيما القيم المتعلقة بها.¹

6-1 عقلنة المؤسسة و نظريات التنظيم:

تقوم نظرية التنظيم في إطار المدرسة الوظيفية علي مبادئ أساسية مستمدة من أصول هذه المدرسة ، وذلك كتأكيد مفهوم التوازن و الانسجام ، والتعاون. وهذا ما يؤكد كل من الباحثين " باريل مورغان 1980 baril – morgan في قولهما بأن كل نظريات التنظيم تقوم علي فلسفة علوم وعلي نظرية

اجتماعية

¹د ، أحمد عبد لى ، و آخرون ، نفس المرجع السابق

أولاً:

التaylorية و الإدارة العلمية:

كان فريد تاييلور F taylor من رجال الإنتاج و الإدارة ، ومن أوائل من اهتموا بتطبيق أسلوب علمي في تناول مشكلات الصناعة. فمفهوم العمل عنده يتركز على ثلاثة محاور:

الأول: الاستمرارية ، وذلك أن كافة المهام يجب أن تؤدي بانتظام خلال فترة معينة من الزمن.

الثاني: الإنتاج وهو النشاط الذي يميز العمل عن غيره من الأنشطة الإنسانية.

الثالث: الأجر إذ أن الأفراد يمارسون العمل من أجل الحصول على مكافآت يواجهون بها حاجاتهم الاجتماعية و الشخصية المختلفة وكانت التaylorية تستهدف الاستخدام الأفضل للكائن العضوي الإنساني في التنظيمات الصناعية ، من خلال تحليل التفاعل من خصائص الأفراد و البيئة المحيطة بهم فمن الملم به أن العامل إذا ترك و شأنه فأغلب الظن أنه لن يصل بنفسه إلى أمثل الطرق لأداء عملية يدوية مثلاً مهما طال مدة مزاولته لها كذلك لا يجب أن يترك اختيار العمال للصدفة المحضة. بل لا بد أيضاً أن تنظم هذه العملية على نحو يمكننا من وضع الشخص المناسب في المكان الذي يتلاءم و قدراته و استعداداته.

- و لقد كان تاييلور أول من حاول دراسة الحركات اللازمة الأداء الأعمال الصناعية و تسجيل الزمن

الذي تستغرقه كل حركة منها ثم تقدير الزمن الكلي اللازم الأداء الحركات المتتالية التي يتألف منها

العمل¹

و يمكن تلخيص التaylorية في السيادة التالية:

¹ مصطفى عوشي، اسس علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب 1992، ص 45

1. تقسيم العمل و تحديده كسيا إذا أمكن، و هذا التحديد يكون يوزع عمل ما على عدد العمال

لتحقيق أعلى مستوى تبسيط العمل و الفعالية في الأداء

2. ينبغي أن يكون اختيار العمل قدر الإمكان مطابقا لمستلزمات و متطلبات الأعمال التي يقومون

بها فتايلور يؤكد على عدم تعيين شخص نشط و ذكي في عمل دون مستواه ونشاطه الجسمي و

الذهني .

3. تدريب العمال الأداء مهمتهم و وفق ما تتطلبه خطط تحليل بالإضافة إلى المراقبة المباشرة

4. المكافأة المالية اليومية للعمال كحافز مادي للعمال لتحقيق امتثالهم للأوامر و الإجراءات المنفوعة

المتعلقة بأداء عمل ما و تشير هنا أن التابيلوزية ركزت على أربع مفاهيم أساسية و المتمثلة في

الطاقة، السرعة، التحليل، التكلفة .

7-1 المبادئ العامة للإدارة: من أهم هذه المبادئ:

1. تقسيم العمل: و يقوم هذا المبدأ حسب زيادة التخصص .

2. السلطة و المسؤولية: و يقصد بالسلطة هنا السلطة الرسمية التي تمد المديرين بالقوة الرسمية و

التنفيذية و تحمل المسؤولية العامة.

3. النظام: و يشكل ذلك احترام القواعد و النظم و اللوائح و العمل على إطاعة الأوامر الرسمية و

تطبيق الجزاءات.

4. وحدة الأمر: تلقي الأمر من الرئيس المباشر.¹

5. وحدة التوجيه: لابد و أن ترتبط الأنشطة عامة بخطة واحدة نحو تحقيق هدف محدد و يطبق على

جميع الأقسام الداخلية و الخارجية .¹

¹مصطفى عوشي : نفس المرجع السابق

6. **الخضوع:** و يقصد بهذا المبدأ، إن الفرد و مصالحه الفردية و الشخصية يجب أن توجه لخدمة

الصالح العام، و يجب على الإدارة التوفيق بين المصالح الفردية و العامة في حالة وجود تعارض

بينهما .

7. **المكافأة:** لابد من توفير هذا المبدأ كعنصر عادل و أساسي للقيام بالأعمال و المهام التي توجد

الأفراد من قبل الإدارة .

8. **المركزية:** يجب تركيز السلطة بصورة مركزية حتى يتم تنفيذ الأمر، و ذلك يجب الالتزام به عند

تحديد العلاقة المهنية و الإدارية بين الرؤساء و المسؤولين.

9. **تدرج السلطة:** لأول سلسل السلطة، و خاصة من المستويات العليا إلى الدنيا و يجب الالتزام به

عند تحديد العلاقة المهنية و الإدارية بين الرؤساء و المرؤوسين .

10 **الترتيب (النظام):** يقصد بهذا السيد تحديد أماكن نحدده لعمل الأفراد ووضع الأشياء المادية

و ترتيبها حتى يسهل الاتصال بهم أو الحصول عليها بسرعة.

11 **المساواة:** تنطلق العلاقة بين المرؤوسين و الرؤساء عن طريق مبدأ المساواة و على أساس

الاختلاف في العمل و القيام بتنفيذ المهام بصورة محددة و دقيقة.

12 **ثبات الأفراد:** ضرورة ثبات في أماكن أعمالهم بقدر الأماكن لعامل الخبرة و التخصص و التدريب

و قلة التكاليف

13 **الابتكار Imitative:** يجب أن تنقسم كل من خصائص الفردية للعاملين أو الإدارية بروح

الابتكار و ذلك من اجل وضع المخطط و الأهداف و تنفيذها بصورة عادية.

14 روح التعاون: أكد هذا المبدأ على أهمية وجود عنصر التعاون و التنسيق بين الأفراد بروح الجماعة

أو فريق العمل و زيادة عناصر الانتقال بينهم¹

8-1 التطور التاريخي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

مرحلة الاقتصاد المخطط

شهدت الساحة الجزائرية سند الاستقلال تحولات و التغيرات هامة أملتھا الظروف و التحولات التي كانت على الساحتين الوطنية و الدولية و هذا على كافة الأصعدة الاقتصادية الايدولوجية و السياسية، و حتى تخطيط المركزي و هيمنة القطاع العام على الاقتصاد مع التركيز على الصناعات الثقيلة و استبعاد الاستثمار الأجنبي و قد مرت المؤسسة الاقتصادية بالجزائر عدة مراحل

نمط التسيير الذاتي:

لقد عانة الجزائر لمدة طويلة ويلات الاستعمار الذي كآنة يقوم بنهب خيرات الوطن، وقد كان معظم الجزائريين أنا ذاك أميين، وكانت المصانع في أيدي الأوروبيين و بعد أن نالت الجزائر استقلالها غادرا كل الأوروبيين البلاد بما فيهم أرباب المصانع و أصحاب رؤوس أموال و الشركات، بما يملكون من أموال و خبرات و أمام هذا الوضع وجدت الجزائر نفسها أمام امتحان جد صعب فكان يجب عليها قيادة الاقتصاد الوطني إلي بر الأمان.²

¹مصطفى عوشي: نفس المرجع، ص 74

²إسماعيل بو خاوو سمراء دومي، "المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مرحلة إقتصاد السوق" مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية، باتنة، العدد 6، جوان، 2002، ص، 81

لقد كان الوضع الذي واجهته الحكومة الأولى سنة 1962 وضعاً مؤلماً حيث أن سبع سنوات من الحرب و التخريب الاستعماري دمرت الهياكل الاقتصادية للبلاد لاسيما أن سنتي 1961 و 1962 قامت منظمة الجيش السري المنتمية إلى المعمرين بتنفيذ سياسة (الأرض المحروقة) حتى لا ينتفع الجزائريون بعد الاستقلال من وجود أي إنجاز.

كم عرفت الجزائر في هذه المرحلة هجرة المعمرين إلى فرنسا ، حيث غادر ما يقارب مليون معمر الجزائري في بضعة أشهر منهم 50 ألف إطار و 35 ألف إطار متوسط ، و 100 ألف موظف ، وسد الجزائريين هذا الفراغ بالوسائل المتاحة لديهم علما أن أغلب السكان كانوا يقيمون في الأرياف أميون 90 بالمائة وقد ورثت الجزائر منظومة اقتصادية خاضعة تماما لحاجيات الاقتصاد الفرنسي ، ففي عام 1962 كانت ما يقارب 58 بالمائة من الصادرات موجهة إلى فرنسا وكانت 80 بالمائة من الإستاد تأتي من فرنسا. إن هذا الهروب كان المقصود منه خلق مشاكل أمام الدولة الجزائرية المستقلة آنذاك ، زيادة علي المشاكل الموضوعية التي تواجه الدولة في وضع الجزائر مستقلة مثلاً لقد انخفض الإنتاج بالقيمة الحقيقية بحوالي 35 بالمائة بين سنتين 1960 و 1963 ، كما أن معدل البطالة كان مرتفعاً مع بداية الاستقلال وهذا نتيجة لسياسة التهميش و التفجير التي مارستها السلطات الفرنسية علي الجزائريين من جهة و الرجوع القوي للمهاجرين الجزائريين الموجودين في تونس ، المغرب من جهة أخرى ، وبجانب هذا كانت نسبة الأمية مرتفعة بين الجزائريين 50% بالمائة من إجمال السكان في المراحل الأولى للاستقلال¹

¹ إسماعيل بو خاوو سمراء دومي ، نفس المرجع السابق

مرحلة ما قبل 1980:

ورثت الجزائر غداة الاستقلال وضعاً اقتصادياً واجتماعياً صعباً ، حيث كان مستقبل البلاد يتوقف علي الطريقة المثلى لمواجهة هذا الإرث الذي أّسم بضعف الاقتصاد الوطني ، فعندما غادرت فرنسا الجزائر تركت ورائها ما يقارب 800 مؤسسة مخربة إن لم نقل معدومة تماماً ، بإضافة ذهاب كل الإطارات التقنية وضع وسائل التحويل وقلة الإطارات المؤهلة (هجرة 3500000 إطار عالي 35000 إطار متوسط ، و 100000 عامل موظف و أغلبية السكان الجزائريون يقيمون في الأرياف و أميين ب 90 %) وعدم التحكم في القطاعات الموروثة عن الاستعمار وقلة الأموال.

وقد ظهرت هذه الفترة وفي ظل الوضع برنامج طرابلس 1962 الذي وضع كهدف عام للاستقلال الوطني غير أنه لم يتبنى أي مذهب اقتصادي يتبنى الملكية العامة لوسائل الإنتاج حيث جاء ميثاق الجزائر 21 أفريل 1964 والذي أعلن فيه بالانتقال من الرأسمالية إلى الاشتراكية كبديل التنمية الاقتصادية ، ووسيلة لحل المشاكل الناجمة عن الركود الاقتصادي و التدهور المالي وذلك بانتهاج أولى الخطوات نحو الاشتراكية بتطبيق التسيير الذاتي للأملاك الذي أقر في مارس 1963 وإنشاء أولى الشركات و الدواوين الوطنية و التي اعتبرت أدوات أساسية لتحقيق إستراتيجية التنمية و يهدف هذا التوجه المذهبي الجديد الذي يعتمد علي الدور المركزي للدولة إلى التخلص من التبعية الأجنبية و استرجاع الثروات الوطنية ، ومن جهة أخرى تشييد اقتصاد وطني مبني علي أساس قاعدية سلمية بالاعتماد علي قطاع المحروقات في توفير الوسائل المالية الخارجية مع تعميم الزراعة.¹

¹ يخلف وفاء ، مرجع سابق ، ص 58

إن التجسيد الميداني للتصورات والأفكار الإيديولوجية الواردة في كل من برنامج طرابلس و ميثاق الجزائر لم يتم إلا ابتداء 1966 أي بعد التغير السياسي الذي حدث في 19 جوان 1965 أين تم البدء في إرساء أسس الاشتراكية وقد شهدت في 1967 مرحلة حقيقية في دخول الجزائر في التنمية في مفهومها العلمي ، وتجسدت في اندماج القرار السياسي بالقرار الاقتصادي فالدولة قد استلمت زمام الأمور ، وشرعت في تحريك الحياة الاقتصادية اعتمادا علي أسلوب التخطيط كأداة لتوجيه التنمية و تنظيمها هذه المرحلة تجلت خاصة بتأميم الأراضي و المناجم وقطاع البنوك و شركات التأمين و الأملاك العقارية الشاغرة وكل الشركات الأجنبية و تأميم التجارة الجارية و قطاع النقل و المحروقات ، مع الشروع في إنجاز برنامج واسع للتصنيع في إطار المبادئ الاشتراكية و بالموازاة مع هذا التوجه وقد تم اعتماد أسلوب التخطيط المركزي و القيام بمخططات تنموية متوسطة الأجل ، حيث شهدت الجزائر مخططات تنموية كالآتي.¹

المخطط الثلاثي 1967_1969:

كان الهدف منه التحضير الوسائل المادية والبشرية لإنجاز المخططات المقبلة ، حيث أعطيت الأفضلية في هذا المخطط إلي الهياكل المرتكزة علي الصناعات القاعدية و الحروقات.

المخطط الرباعي الأول 1970_1973:

أجبرت فيه السلطات المؤسسات العمومية علي فتح حسابين أحدها للاستغلال و آخر للاستثمار ومنعها من الاحتفاظ بالتدفقات الصافية علي فتح حسابين ومنعها من الاحتفاظ بالتدفقات الصافية ، و إعادة تشكيل رأس مالها وقيامها بعملية التمويل الذاتي ، والهدف من ذلك هو مراقبة الموارد المالية للمؤسسة العمومية.

¹ يخلف وفاء ، مرجع سابق ، ص 59

المخطط الرباعي الثاني 1974 _ 1977:

هو عبارة عن استمرار للمخطط السابق إلا أنه يتميز بمبلغ الاستثمارات التي زادت بشكل كبير نتيجة ارتفاع أسعار النفط ، حيث بلغ الاستثمار الكلي 23,121 مليار دينار جزائري. وعلي الرغم من هذا الحجم للاستثمارات فإن نتائج لم تكن في المستوى المطلوب ، و هذا نتيجة التأخر في الإنجاز و تفشي البيروقراطية في الإدارة المركزية و عليه فإن جميع المخططات المطبقة افتقرت لطابع الشمولية ومن جهة أخرى كان جهاز التخطيط يشكو من شرطين وهما التنسيق و الالتزام و تميزت هذه المرحلة ب:

__ مركزية التمييز إضافة إلى تعدد المهام في الوظائف الموكلة للمؤسسة الاقتصادية العمومية للمهمة وتطوير الإنتاج الوطني إلى مهام اجتماعية خاصة

__ عدم احترام حجم العمالة مما أدى إلى ظهور ما يسمى بالبطالة المقنعة و كنتيجة لهذه الأسباب أثبتت سياسة التمييز المنتهجة خلال عشرية السبعينيات و محدوديتها.

مرحلة ما بعد 1980:

تميزت مرحلة الثمانيات بالاسترداد المكثف لسلع الاستهلاك النهائي في إطار برنامج واسع للإسترداد سمي ببرنامج "ضد الندرة " حيث خصص له مبلغ 10 مليار دولار في سنة 1962 علي حساب الاستثمار و التشغيل كما شهدت هذه المرحلة بداية الإصلاحات من خلال: __ القيام بإعادة الهيكلة شركات القطاع العام من جانب البنية العضوية و المالية مع مطلع الثمانينات، فمن أجل تحسين مردودية المؤسسات العمومية صدر مرسوم 80 / 242 المؤرخ في 4 أكتوبر 1980 و الذي يتعلق بإعادة الهيكلة العضوية¹

¹ يخلف وفاء ، مرجع سابق ، ص 60

للمؤسسات، و تمثلت في تفكيك هياكل القطاع العام و الوحدات الاقتصادية الضخمة التابعة للدولة و عددها 150 مؤسسة عمومية إلى 480 مؤسسة عام 1982، امتد هذا التقسيم إلى المؤسسات الولائية و البلدية ليرتفع عددها إلى 504 مؤسسة ولائية و 1079 مؤسسة بلدية و قد كان هدف من إعادة العضوية وهو تعميم استعمال أدوات التسيير الناجحة على كافة الوحدات الاقتصادية المجزأة وتدعيم فعالية المؤسسات العمومية بالتحكم الأفضل في الإنتاج و عن طريق الاستعمال العقلاني للكفاءات و الموارد المالية و لقد تمت إعادة الهيكلة على أساس المعايير التالية 1 التخصيص 2 التقسيم الجغرافي 3 التقسيم حسب وجود المركز الرئيسي.

فرض هذا التقسيم على الدولة بإعادة الهيكلة المالية للمؤسسات المهيكلة حديثا، ومساعدتها على مواصلة نشاطها الاقتصادي وهذه كانت خطوة مهمة في تحسيس مسيري القطاع العمومي بضرورة الاعتماد على النفس و التفكير في أن الدولة لا تستطيع أن تستمر في تمويل عجزها.

ومن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الهيكلة المالية نذكر ما يلي:

- الوصول للتطهير المالي للمؤسسات.

- تصفية الحسابات بين المؤسسات العمومية.

- التفريق بين أعباء الاستقلال، و الأعباء الاجتماعية

- وضع نظام أسعار متنافس.¹

و قد فشلت إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية في تحسين مردودية المؤسسات، بل وأدت إلى نتائج معاكسة حيث زادت فرض التسيير، على اعتبار أن هذا الإصلاح الأولي تم في إطار محيط

¹ يخلف وفاء ، مرجع سابق ، ص 59

¹ يتكون من نفس المنشآت، وفي ظل الاقتصاد الموجه حيث وخلال هذه المرحلة تم إنجاز خطتين
تمويتين خماسيتين وهما المخطط الخماسي الأول (1980-1984)، والمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) و من جهة، إضافة إلى استهلاك غالبية الموارد المالية المخصصة في إطار التطهير
المالي للمؤسسات العمومية و لكن بدون نتيجة ملموسة من جهة أخرى.

وجاءت المرحلة الأخيرة من الإصلاحات وذلك بإعطاء الاستقلالية للمؤسسات و تمهيد الأرضية نحو
الانتقال إلى اقتصاد السوق و تبعا للآثار السلبية التي مست الاقتصاد الجزائري عقب الصدمة البترولية
لسنوات الثمانينات.

و بهذا أصدر قانون الاستقلالية رقم 1/88 المؤرخ في 12/01/1988 حيث أصبح بموجبه المؤسسات
العمومية على شكل التالي:

- إما على شكل شركات ذات مسؤولية محدودة تتمثل في المؤسسات المحلية
- إما على شكل شركات ذات أسهم و أغلبها المؤسسات الوطنية ما تم وضع المعايير التي يعتمد
عليها في عملية تقرير دخول المؤسسة إلى مرحلة الاستقلالية وكذلك وضع الهياكل التي تسهل
عملية تسيير المؤسسات في ظل الاستقلالية.

كما تم اتخاذ عدة إجراءات منها:

- 1- تسيير المؤسسة من طرف مجلس يتكون من 7 إلى 12 عضو.
- 2- وضع 08 صناديق مساهمة تقوم بتسيير و مراقبة أموال الدولة لدى المؤسسات المستقلة .

¹ يخلف وفاء ، مرجع سابق ، ص61

3- لامركزية التخطيط عن طرق إعداد خطط سنوية للمؤسسات بالتنسيق مع خطط القطاع و

الاقتصاد الوطني ككل.

4- توزيع العملة الصعبة عن طريق الغرفة التجارية.

5- وضع نظام عقود المؤسسات.

وعندما تصبح المؤسسة العمومية مؤسسة مستقلة، يطبق عليها القانون التجاري وتعامل على أساس القوانين

الاقتصادية و المالية، أي أنها معرضة للتصفية و الإفلاس في حالة عجزها.

وعلى الرغم من الأموال الكبيرة المقدمة من طرف الدولة للقيام بعملية التطهير المالي للمؤسسات (حيث

وصلت نهاية 1996 مقدار 1076 مليار دينار) فإنه تلاحظ و منذ مرورها إلى الاستقلالية فإن المؤسسة

العمومية قد عرفت العديد من الاختلالات أثرت عليها بشكل كبير.

إن استقلالية المؤسسات التي بدأت العمل منذ 1988 لازلت تعاني من مشاكل عديدة منها: غياب

تصور سليم لكيفية الانتقال من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر يعتمد على قوى العرض و الطلب، و هذا

الغياب كان واضحا في برنامج الحكومات المتعاقبة حيث انتقد بعضها السرعة التي دفعت بها الاقتصاد

الوطني لإصلاحات، في حين انتقد بعضها بعد الحرية و عرقلة مسار الإصلاحات مما جعل المؤسسات

المالية الدولية تعلن أن الجزائر لم تدخل بطريقة جدية في اقتصاد السوق و بالتالي لجأت هذه المؤسسات إلى

تحميد القروض أما من وجهة نظر الجزائر فإن الوضع المالي للدولة في تأزم مما لا يسمح بها التكفل بالآثار

السلبية التي تنتج عن التسرع في الدخول اقتصاد السوق¹

¹ رباب أقطي ، مرجع سابق ص 62

الفصل الثالث

المبحث الثاني : مفاهيم أساسية حول الكفاءة في المؤسسة

1. تعريف الكفاءة

2. عناصرها

3. أنواعها

4. خصائصها

5. نظريات التي اهتمت بالكفاءة

6. أبعاد الكفاءة

7. مجالات الكفاءة

8. طرق تطوير الكفاءة المهنية

خلاصة

تعريف:

1-2 تعريف الكفاءة حسب "لويس دينوا":

عرفها على أنها مجموعة سلوكيات اجتماعية وجدانية ومهارات نفسية و حسية وحركية تسمح بممارسة دور
.ما أو وظيفة أو نشاط بشكل فعال

2-ويرى الباحث " دونالد سيدلي":

إن الكفاءة في مجال التدريس و التعليم تشير إلى المعلومات و مهارات الاتجاهات التي تمكن معلم التحضير
للموقف التعليمي فقد تشمل على المعرفة ذات العلة لتخصص المعلم و المعلومات العامة، و المعلومات
ذات العلة لعلم النفس أو بعلم الاجتماع بأية معلومات يمكن أن لها دور في تحديد قدرة الدرس و أدائه
الفعال. أما المهارات فقد تكون ذات صلة بالمحتوى و مهارات القراءة و الكتابة في حين تكون اتجاهات
متعلقة بالدرس و التلاميذ و الزملاء و القيم¹

3-تعريف مصطلح الكفاءة: La compétence

هي جملة من المعارف الموظفة في وضعية عمل التي يمكن توضيحها فيما يلي:

__المعارف الخاصة و المستخلقة .

__المعارف الموظفة في التطبيقات،السلوكيات،القدرات.

__الذكاء الشخصي و المهني و القدرات.

¹ بدلال إكرام ، مصطفى نور الهدى ، مرجع سبق ذكره ، ص 52

__الاتجاهات السلوكية و الأفعال.

__الكفاءة المهنية هي تركيب كل المعارف و السلوكيات و الخبرات و الأفعال المطبقة في مجال أو وضعية محددة تتمثل حينها و تصبح فعالة و عليه لا بد للمؤسسة أن تكشفها و تطورها.

2-2 عناصر الكفاءة:

تحتوي الكفاءة على مجموعة من العناصر الهامة البعض منها مكتسب و الآخر خلقي ولكننا في مجال الإدارة نقسم مجموعة من الكفاءة حيث أن الكفاءة الإنسانية متعددة وفق المجال التي تستخدم به ولعل أهم أنواع الكفاءات التنظيمية ما يلي:

المهارة: مجموعة محصورة ضمن كفاءات معينة تندمج عموما عن حالة تعلم،وهي عادة تهيأ من خلال استعدادات وراثية.

القدرة: إمكانية و كفاءة ضمن مجال علمي أو نظري، والقدرة حسب قاني تتمثل في بعض الإنجازات،والتي ترتبط مع بعضها في خاصية معينة.

الاستعداد: قدرة ممكنة أي وجود بالقوة أو أداء متوقع سيتمكن الفرد من إنجازه فيما بعد عندما يسمح بذلك عامل النمو و النضج أو عامل التعلم.

الإنجاز: ما يتمكن الفرد تحقيقه إما من سلوك محدد

السلوك: السلوك أو التصرف،وهو يشمل نشاط الإنسان و حتى الكائن الحي في تفاعله مع بيئته من أجل تحقيق أكبر قدر من التكيف معها¹

¹ عبد الغنيم مراد : فعالية دور برنامج حوصلة كفاءات في التوجيه المهني ، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في علم النفس عمل و تنظيم ، جامعة الجزائر 2 ، 2010-2011 ص ، ص 22-23

2-3 أنواع الكفاءة:

الكفاءة الفردية :

- جاء مفهوم الكفاءات الفردية كبديل لمفهوم الأهلية و كنتيجة للانتقادات التي وجهت لهذا الأخير نظرا لصعوبة تطبيقية في الميدان و في هذا السياق عرف Le Boterf 12.1994 الكفاءة الفردية بالقول "الكفاءة ليست بالحالة بل هي صيرورة الفرد الكفاء هو القادر على تعبئة وحسن إنجاز الأعمال المختلفة لنظام تتداخل فيه موارد متباينة زيادة عن عمليات التفكير و المعارف وتفعيل الذاكرة و العمليات المتعلقة بالتقييم، القدرات العقلانية و الخرائط السلوكية، وهي تتعلق بالفرد الكفاء في حد ذاته" كما يعرف كل من (Gilbert et Parlier 1992.25) الكفاءة الفردية بأنها. "مجموعة معارف و قدرات إجرائه وسلوكيات مهيكلية في إطار تحقيق هدف لوضعية ما".¹

الكفاءة الجماعية: هي التي "تحدد قوة المؤسسة أو وضعها في مجال تنافسية المؤسسات ومصدر تقييمها هو حكم المجتمع، وذلك من خلال اختيارهم للمورد الأكثر كفاءة"

الكفاءة الخاصة: وهي كفاءة "مرتبطة بمجال معرفي أو مهاري أو وجداني محدد، وهي خاصة لأنها ترتبط بنوع محدد من إسهام التي تدرج في إطار الأقسام داخل المؤسسة، حيث أي اختصاص كل قسم في مجال معين يفرض على الموظفين التخلي بكفاءات خاصة مرتبطة بنوع العمل الموكل إليهم."

الكفاءة التنظيمية: وهي تشمل عدة كفاءات حسب المستوى التسلسلي في المؤسسة، وحسب تعدد الوظائف فيها (كالتخطيط، التنفيذ، الإدارة، الرقابة)، إذن يمكن القول أنها تشمل في الكفاءة التقنية وكفاءة

¹ كشاط أنيس : التحول من الكفاءة الفردية إلى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسات الحديثة إدارة الموارد البشرية، العدد 2 ديسمبر 2017 ،

a , kechat@univcosetif.com

العلاقات الإنسانية، و الكفاءة الفنية الإدارية من جهة و من جهة أخرى نرى أنها تتمثل رفي كفاءة التخطيط، و الإدارة و كفاءة التنظيم حسب المؤسسة، و نوع عملها ومدى فهمها للعلاقات القائمة بينها و بين البيئة المحيطة بها.¹

4-2 خصائص الكفاءة:

__تتمتع بعدة خصائص متنوعة أهمها:

- ذات غاية حيث أنه يتم تشغيل معارف مختلفة قصد تحقيق هدف محدد أو تنفيذ نشاط معين، فالشخص يكون كفى إذا استطاع تأدية هذا النشاط بصفة كاملة.
- صياغتها تتم بطريقة ديناميكية حيث أن كل العناصر المكونة لها تتفاعل في حلقة مفرغة من المعارف الدريبات الفنية.
- هي مكتسبة فالفرد لا يولد كفى لأداء نشاط معين و إنما يكتسب ذلك من خلال تدريب موجه.
- ليست أصولا بالمعنى المحاسبي كبراءة الاختراع.
- هي مفهوم مجرد فهي غير مرئية ما يمكن ملاحظته هي الأنشطة الممارسة و الرسائل المستعملة، و نتائج هذه الأنشطة.

- تتقادم الكفاءات عند عدم استعمالها لأن مصدرها الأفراد، فإن لم يسمح لهم بإظهار كفاءاتهم ومهاراتهم فإن هذه الكفاءات، و المهارات ستضمحل، ومن ثمة يتراجع موقع المؤسسة التنافسي لصالح المنافسين.²

¹ كشاط أنيس : نفس المرجع السابق ، ص 24

² زكية بوسعيد : أثر برامج تقليص العمال على الكفاءات في المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التدبير ، تخصص تنظيم الموارد البشرية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة 2007-2008 ، ص 30

2-5 النظريات التي اهتمت بالكفاءة:

الكفاءة من منظور الإدارة العلمية:

نشأت حركة الإدارة العلمية في الو م أ في الفترة 1900_1920، وتقوم فلسفة الإدارة العلمية على أربعة مبادئ رئيسية وهي:

__ استخدام الأسلوب العلمي للوصول إلى حلول المشاكل الإدارية، و اتخاذ القرار.

__ اختيار الآلات،الموارد،و العمال بطريقة علمية.

__بعد اختيار العامل المناسب يعهد إليه بأداء عمل محدد على أن تتوفر له الإدارة التعليمات و الإرشادات فيما يتعلق بكيفية الأداء.

__يجب التعاون بين الإدارة و العمال و يعاد توزيع العمل بينهم على أساس تولي الإدارة مهام الرقابة و التخطيط و التنظيم.

حيث ركزت النظرية على مبدأ التخصص و تقسيم العمل و تدريب العامل أفضل طريقة لأدائه.¹

الكفاءة بين منظور مدرسة التقسيم الإداري:

__تمثل هذه في أعمال (هنري فايول،جليليك،يويك) و غيرهم من الذين ركزوا تحليلاتهم حول الأسس العلمية و العملية للإدارة داخل التنظيمات وطبيعة تقسيم العمل كخاصية هامة داخل مجال العمل التنظيمي و قد كانت المشكلة التي اهتمت بها نظريات التقسيم الإداري و هي أن للتنظيم هدف معين

¹ علي السلمي : تطور الفكر التنظيمي، دار عريب ، د، ب ، د ط ، د ، ط ، ص ص ، 67-

يسعى للوصول إليه، فإن من الممكن تحديد وحدات العمل المختلفة، و تأتي بعد ذلك عملية تجميع تلك الوحدات إدارية صغيرة، وتجمع الوحدات أن التنظيم هدفا معينا يسعى للوصول إليه فإن من الممكن تحديد وحدات العمل الضرورية لتحقيق هذا الهدف، و تتضمن أنشطة مختلفة في مجال الإنتاج، و الخدمات.

إذن هذه النظرية تركز على علمية تقسيم التنظيم إلى إدارات، وبالتالي فهي تهتم بعنصر التخصص و تكوين الهيكل التنظيمي، وتسعى إلى هدف الكفاءة.¹

الكفاءة من منظور مدرسة العلاقات الإنسانية: ظهرت حركة العلاقات الإنسانية كرد فعل لحركة الإدارة العلمية، وإهمالها لدور العامل الإنساني في تحليل التنظيمات، فلقد ركزت على موضوعات علم النفس الصناعي، لإدخال التطورات و التعديلات عليها، و لتقييم الثورة الإدارية وأساليب تحليلها.

ولقد تطورت حركة العلاقات الإنسانية من خلال الإطار الإمبريقي لها واعتمادها على الدراسات الإمبريقية، وذلك من خلال الإطار العلمي أيضا، حيث استخدمت الأساليب المنهجية لفروع علم الاجتماع الحقيقة لدخول علم النفس في التنظيم الصناعي، وملائمة التغيرات التي طرأت عليه.

ويعتبر " إلتون مايو" الممثل لهذا الاتجاه في التفكير التنظيمي حيث أسهمت الدراسات التي قام بها مصانع شركة ويسترو إلكتروك (مصانع هو ثورة) على لفت الأنظار إلى دور العلاقات الإنسانية وأهميتها في السلوك التنظيمي، وكذلك يرتبط بمدرسة العلاقات الإنسانية "كيرت ليفين" بدراسة في مجال الجماعات الصغيرة و ديناميكية الجماعات، وقد اكتشف "إلتون سايو وزملاءه أن:

¹ علي السلمي نفس المرجع السابق ص 71

__ كنيسة العمل التي يؤديها العامل و بالتالي مستوى الكفاءة و الرشد على مستوى التنظيم، لا تتجدد تبعاً لطاقته الفيزيولوجية و إنما تتحد تبعاً لطاقته الاجتماعية.

__ إن التخصص الدقيق في الأعمال ليس بالضرورة هو أهم أشكال التنظيم كفاءة و أعلاها من حيث الإنتاجية.

__ إن الكفاءات و الحوافز غير الاقتصادية تلعب دوراً رئيسياً في تحفيز الأفراد وشعورهم بالرضا. أن التخصص العالي لا يتحقق فقط من خلال الكفاءة الموجودة في تقسيم العمل.¹

6-2 أبعاد الكفاءة:

من خلال التعاريف السابقة نجد أن هناك إشارة مريحة على الكفاءة هي تأليفه من ثلاث مكونات أساسية.

المعرفة:

هي الاستخدام الكامل للمعلومات و البيانات مع إمكانية المزاولة مع المهارات، و الأفكار، و الحدس و الدوافع الكامنة في الفرد و بالتالي فهي ضرورية لاستمرار المنظمة إذ تزودها بالقدرة على الاستجابة للأوضاع الجديدة الإبداع.²

المهارة:

القدرة أو القابلية على ترجمة المعرفة في فعل أو عمل معين ليحقق نتائج متميزة في الأداء المطلوب لتأدية مهامه أو المرغوب فيه.¹

¹ عبد الله محمد عبد الرحمن : دراسات في علم الاجتماع ، ج 2 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ط1 ، 2000 ، ص ص 95 - 181
² إبراهيم خليف الملكاوي : إدارة المعرفة الممارسات و المفاهيم ، مؤسسة الوراق لنشر و التوزيع ، الأردن ط1 ، 2007 ، ص ، 30

حسن التعريف:

قدرة الفرد على تنفيذ المهام، وممارسة كفاءته بتوفيق فهي ترتبط بهوية و إدارة الفرد و تحفيزه لتأدية مهامه بأحسن ما يستطيع.²

الكفاءة:

يرى جود (Good) في الكفاءة (القدرة على إنجاز النتائج المرغوبة مع الاقتصاد في الجهد، و الوقت و النفقات).³

7-2 مجالات الكفاءة:

لل كفاءة مجالات مختلفة وفق وجهة نظر للمؤلف:

الكفاءة الأكاديمية: تعني القدرات التي يمتلكها الفرد للالتحاق بالتخصص المطلوب الذي يرغبه، وقدرته على توافر المتطلبات اللازمة للتخصص و أداء واجباته و الإقبال على الدراسة و مناهجها، وانتظامه فيها، وعلاقاته مع الجهاز الإداري بالمؤسسة الأكاديمية.

كما تتضمن هذه الكفاءة قدرة الطالب على تحصيل المعارف و الخبرات و البعد عن السلوك السيئ داخل المؤسسة التعليمية، ومدى اشتراكه في الأنشطة المصاحبة للأداء الأكاديمي.

الكفاءة الاجتماعية:

¹ فلاح حسن الحسني : إدارة المشروعات الصغيرة (مدخل إستراتيجي للمناسبة و التميز) ، دار المشرق للنشر و التوزيع ، الأردن ط 1 ، 2006 ، ص ، 188

² مداح عرباجي الحاج : إدارة الأعمال الإستراتيجية ، دوان المطبوعات الجامعية ، د، ب ، ط 1 ، 2015 ، ص ، 204

³ سهيلة محسن كاضم القتلاوي : الكفايات التدريسية (المفهوم – التدريس – الأداء) دار الشروق للنشر و التوزيع ، الأردن ، ط 1 ، 2003 ، ص 28

و تعني القدرة على القيام بالعلاقات الاجتماعية بينه و بين الآخرين، و قدرته على الغلملم بأهداف الحياة العامة، ومدى معرفته الاجتماعية و القدرة على اختيار أصدقائه، و اختيار شريك حياته، وقدرته على التفاهم و المودة، وكسب احترام الآخرين لانبجاح حياته سواء زوجية أو مجتمعية.

كفاءة الإدارة المنزلية:

وتعني قدرة الفرد على القيام بالعديد من الأنشطة المنزلية و قدرته على التعامل مع أفراد الأسرة وتوفير جو الاستقرار داخل المنزل و تعتبر إدارة المنزل من العلوم الهامة التي تحتاج إلى وقت كبير لتوضيحها، وعلى الرغم من أننا جميعا نعيش داخل أسر مختلفة، إلا أن الكثير منا يجهل القدرات الخاصة بإدارة المنزل، ليس كل منا كفؤ في إدارة المنزل لا، فهو يحتاج إلى مهارات خاصة، وقدرات عديدة لا تتوافر لدى الجميع في الأسرة وهذا الأمر ينعكس آثاره الراضخة على أفراد الأسرة وهذا ما يعطي لهذه الكفاءة خصوصية كبرى في تأثيرها على استقرار المجتمع وتقدمه.

الكفاءة الإنتاجية:

يرتبط هذا المجال من الكفاءات بالمؤسسات الإنتاجية، ولهذا تم الربط بين الكفاءة الإنتاجية و الكفاءة المؤسسية في نوع واحد من الكفاءة كما يطلق الكثيرون على هذا النوع من الكفاءة اسم الكفاءة الإدارية معتمدين في ذلك أن الكفاءة الإنتاجية لا تتحقق إلا إذا كانت هناك كفاءة إدارية.¹

ويقول علماء الاقتصاد أن الإنتاجية تقاس باعتبارها معدل نسبة المخرجات إلى المدخلات فالمخرجات تعني كافة السلع و الخدمات التي ينتجها المشروع، أما المدخلات فيقصد بها عناصر الإنتاج المستخدمة في

¹ محمد نسيم علي سويلم: التوأمان الكفاءة و الفعالية، دار العلوم للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، د، ط، 2016، ص، ص، 15-16-17

خروج هذه السلع و تلك الخدمات، وبناءا على ماسبق فإن الكفاءة الإنتاجية تعني نسبة ما يستخدم أو يستغل من عناصر الإنتاج بالنسبة لوحدة المخرجات سواء أكانت كمية أو قيمة، وعند تحقيق الكفاءة الإنتاجية لابد من الاهتمام بتصريف المنتج.¹

8-2 طرق تطوير الكفاءة المهنية:

يتم تطوير الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من خلال العلاقات الداخلية في الجامعة حيث تعتبر من أهم العوامل في نجاح التعليم، و هذا يتم من خلال:

أ- التقييم الأولي للبرنامج المعتمد من طرف الجامعة: إن عملية التقييم تتم بالمراجعة الدورية.

ب- مخطط التكوين المعتمد من طرف المؤسسة هل يتماشى مع أهداف المؤسسة ؟ لأن التكوين يسمح بدراسة المتابعة المستمرة للجامعة اتجاه أساتذة مكونين من حيث التكوين المتواصل

ج- مخطط الترقية المعتمد من طرف المؤسسة من حيث المتابعة المستمرة بوضع الشروط الضرورية للترقية.

د- تقييم وسائل مسخرة من طرف المؤسسة من حيث ماهية، وطبيعة الميزانية المخصصة لتسيير الكفاءات.

يلعب التكوين في هذا الإطار دور مهما في تطوير الأستاذ المكون حسب مكتسباته العلمية، و المعرفية وعلى هذا السياق فإنه لا يكفي في تعداد احتياجات المستقبلية من الأساتذة بالتوظيف المباشر أو الترقية الداخلية، وإنما يجب إعداد برامج التكوين حتى يتمكن الأستاذ من ممارسة أعماله طوال تواجده في الجامعة²

¹ محمد نسيم علي سويلم: نفس المرجع السابق، ص -17

² بواب رضوان: الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع عمل و تنظيم، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، و إدارة الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع جامعة سطيف 2، 2013، 2014، ص 25

خلاصة

من خلال ما تم التطرق إليه نستنتج أن رفع الكفاءة البشرية في المؤسسة يمثل محور اهتمام غالبية المؤسسات، إذ أنه يضمن التفوق الدائم و المستمر للمؤسسة و تحسين أداؤها مقارنة بما كانت عليه و بالتالي يمكن القول أن للكفاءة في المؤسسة دور كبير في التسيير الجيد لها لأنها تساعد على الوصول لاتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب من المسير كما تساهم في زيادة الإنتاج في المؤسسة و تطوير منتجاتها بالاعتماد على مهارات و كفاءة المسير الكفاء.

الفصل الرابع

تمهيد

المبحث الأول: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني

2. المجال الرماني

3. المجال البشري

تمهيد:

بعد عرضنا للجانب النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة و المتمثلة في كل من التكوين و كفاءة الإطار، سنتطرق الآن إلى الجانب الميداني الذي يعد الجزء الأكثر أهمية في الدراسة، و الذي يكون دعم للدراسة النظرية و يسمح للباحث باختبار مدى صحة و خطأ الفرضيات الموضوعة من قبله.

و سنحاول في هذا الفصل عرض حدود الدراسة و مجالاتها و تبني منهج يتلاءم مع نوع الدراسة أو العينة أو المجتمع الذي يطبق عليه البحث، وكذا وصف الأدوات التي تجمع بها المعلومات من الميدان، وذلك تحديدا لما طرح من فرضية الدراسة، أو بالأحرى ربط الدراسة النظرية بالواقع الميداني.

1-مجالات الدراسة:

1-1المجال الزمني:

ونقصد به الوقت الزمني الذي إستغرقناه في دراستنا من بداية البحث إلى نهايته بما فيها الدراسة الاستطلاعية، النظرية، الميدانية و ذلك ابتداء من شهر نوفمبر 2021 إلى غاية شهر مايو 2022

الجانب النظري:

هي مرحلة خصصت لجمع و تصنيف المادة النظرية و العلمية و تحليل و صياغة الجانب النظري من الدراسة من بداية شهر نوفمبر 2021 إلى غاية النصف من شهر مارس 2022، انتقلنا إلى مرحلة بناء الموضوع حيث بدأنا بجمع المعلومات حول موضوع الدراسة و تحديد إشكالية الدراسة، و فرضياتها و تحليل الفصول النظرية لهذه الدراسة لتنتهي ببناء الاستمارة و عرضها على الأستاذ المشرف، و كانت المرحلة في المدة بين بداية شهر مارس إلى نهاية شهر أبريل 2022.

الجانب الميداني: حيث قسمنا هذا الجانب إلى 03 مراحل كالآتي:

أ_المرحلة الأولى:

و قمنا فيها بزيارة مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء من أجل الحصول على الموافقة حول إمكانية إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة، و كان ذلك بتاريخ 10.04.2022

ب_المرحلة الثانية:

و كانت بتاريخ 11.04.2022 و قمنا بزيارة المؤسسة بغرض الحصول على بيانات متعلقة بالمؤسسة من المجال الجغرافي، و المجال البشري و الهيكل التنظيمي، كما قمنا بنظرة استطلاعية لمكان قيام العمال بعملهم.

جـ_ المرحلة الثالثة:

فيها تم توزيع الاستثمارات بشكلها النهائي بعد التأكد منها من طرف المحكمين بطريقة عشوائية و كان ذلك بتاريخ 15.04.2022 و قمنا باسترجاعها يوم 17.04.2022.

1_2 المجال المكاني:

لكل باحث اجتماعي مجال مكاني يتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية، و يقصد به الحيز الجغرافي الذي يحتضن الدراسة الميدانية.

سنتطرق لتعريف مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في ولاية تيارت و تحديد موقعها و تحليل الهيكل التنظيمي لهذه المؤسسة.

التعريف بالمؤسسة:

تقع مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في وسط مدينة تيارت يحدها شمالا موقف سيارات، جنوبا مجمع سكاني و شرقا صندوق البريد و المواصلات، غربا طريق مزدوج. تأسس صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية تيارت سنة 1992 و تمتد فروعها عبر كامل تراب الولاية و المتمثلة في:

__شباك متخصص بملحقة فرندة.

__شباك متخصص بملحقة السوق.

__شباك متخصص بملحقة قصر الشلالة.

__شباك متخصص بملحقة الرحوية.

__شباك ANDIS تيارت.

عموما يكمن نشاطها الأساسي بالولاية.

شرح الهيكل التنظيمي:

الأقسام و المصالح ذات الطابع الإداري:

المديرية:

المدير الجهوي:

يعتبر المسؤول الأول على رأس الصندوق ككل، و يقوم بتنفيذ الإستراتيجية المحددة له من طرف السلطة السلمية و التنسيق بين مختلف رؤساء المصالح و الأقسام المكونة للمديرية، و هو المسؤول على نوعية النتائج المحققة من طرف المؤسسة.

أمانة المديرية:

تعمل تحت سلطة المدير تتكفل بالمهام التالية:

__متابعة كل ما يتعلق بالبريد الصادر و البريد الوارد.

__استقبال المكالمات الخاصة بالمدير و تسجيلها.

__ضبط المواعيد الخاصة بالمدير و تذكيره بها، و كل الأعمال ذات العلاقة بالسكربتات.

المكلف بالإعلام و الاتصال:

يعتبر من مناصب الإطارات داخل المؤسسة يتولى المكلف بالإعلام و الاتصال القيام بنوعين من الاتصالات: اتصال داخلي، اتصال خارجي.

قسم الموارد البشرية:

يتكون هذا القسم من مصلحتين و هما: مصلحة تسيير الموارد البشرية و مصلحة التطوير و التكوين.

مصلحة تسيير الموارد البشرية:

تتولى هذه المصلحة على وجه الخصوص القيام بما يلي:

— إعداد أجور عمال المديرية كل شهر و بصفة دورية و دائمة، متابعة و مراقبة شروط تطبيق قواعد التسيير الخاصة بمستخدمي المديرية.

— إعداد الميزانية و لوحة القيادة الخاصة بتسيير المورد البشري، إعداد إحصائيات حول المورد البشري للمديرية و تقدير مردود يته.

قسم المالية و المحاسبة:

يعد من أهم الأقسام على مستوى المديرية يتوزع على 03 مصالح و هي: مصلحة المالية، مصلحة استغلال المحاسبة، و مصلحة الميزانية و المراقبة.

مصلحة المالية: تتمثل مهامها فيما يلي:

— تحضير جداول تسيير الميزانية و جدول التنبؤات المالية و خزينة المؤسسة.

— تنسيق بين جميع أعوان المصلحة من جهة بينها و بين المصالح الأخرى من جهة ثانية.

— القيام بمختلف العمليات المالية لدفع الفواتير و الشيكات.

مصلحة استغلال المحاسبة: — إذن تتكون هذه المصلحة من مكلفين بالدراسات و محاسبين، و تتولى

الإطلاع بالمهام التالية:

— إسناد محول القيود المحاسبية لتنفيذ الأشغال في أجالها المحددة، و معالجة فواتير الموردين و تسجيلها

حسابيا.

__ معالجة و مراقبة القيود المحاسبية لأجور العمال.

__ إقفال الدورة المحاسبية.

مصلحة الميزانية و مراقبة التسيير: و تقوم بالمهام التالية:

__ القيام بعمليات التسيير و الرقابة على كل ما يجرى من أعمال داخل المؤسسة و التنسيق بمختلف مصالح القسم.

__ إعداد الميزانية السنوية و مراجعتها في الآجال المحددة.

__ إعداد و تحليل جدول النتائج الشهرية المحققة من طرف جميع أقسام المؤسسة بالمقارنة مع الالتزامات المتفق عليها في عقد التسيير.

مصلحة الشؤون القانونية: تهتم في عمومها بكل ما يخص الشأن القانوني للمديرية، و تتولى في سبيل ذلك القيام بما يلي:

__ مساعدة الهياكل الأخرى في إيجاد الحلول للمشاكل ذات الطابع القانوني.

__ تمثيل المديرية أمام القضاء بناء على تفويض من المدير و العمل على إيجاد حلول ودية إن أمكن ذلك.

__ إعداد تقرير شهري و سنوي حول نشاطها، الاهتمام بكل ما يخص التأمين على الشركة و ممتلكاتها.

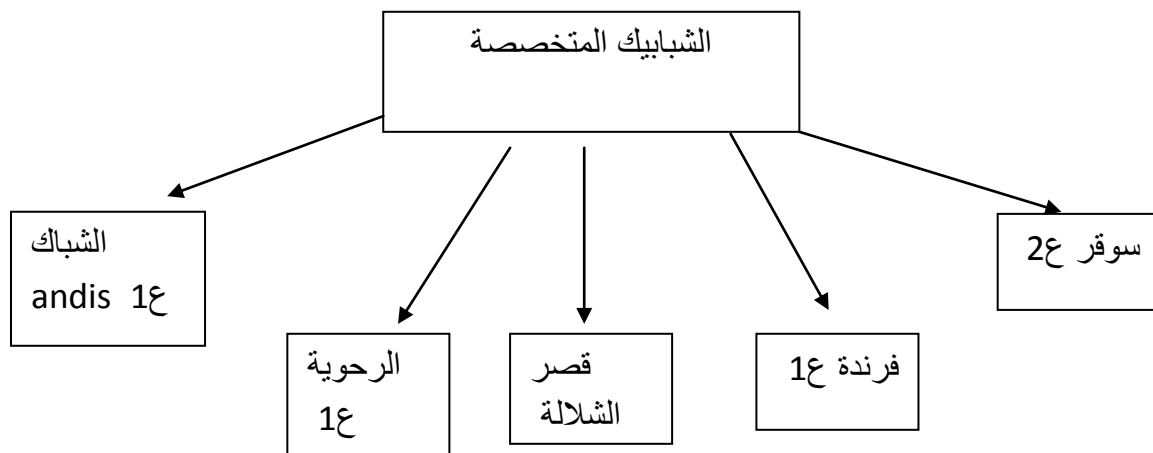
المجال البشري: يمثل المجال البشري عدد الأفراد العاملين بالمؤسسة، و التي تم إجراء الدراسة بها حيث

بلغ عدد العمال 60 عامل يسهرون على السير الحسن لها و يتوزعون على النحو التالي:

المدير 1ع

الأمانة 1ع

مصلحة الإعلام الآلي ع 2	المدرية الفرعية للأداءات 1ع	المدير الفرعية للتحويل 1ع مصلحة الاشتراكات و المنازل
مصلحة الوسائل ع2+2ع+5ع	المراقبة الطبية ع 3	مصلحة الترقية و الانتساب 3ع
مصلحة تسيير المستخدمين ع 1	مصلحة التقاعد ع 2	مصلحة المراقبة و المنخرطين 6ع
مصلحة المحاسبة و المالية ع 4	مصلحة الأداءات 7ع	الصندوق 1ع
خلية الاسغاء (الاستماع) ع 2	مصلحة اسبير المؤمن له إجتماعيا ع 2	الأرشيف 1ع



المصدر : مؤسسة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء

الفصل الرابع

المبحث الثاني : المنهج المستخدم في
الدراسة

1. عينة الدراسة

عينة الدراسة

كل باحث يهدف للوصول إلى نتائج عملية صحيحة وصادقة حول المجتمع الأصلي الذي تم اختيار العينة منه، حيث يتم ذلك عن طريق اختيار فئة ممثلة لهذا المجتمع تمثيلاً صحيحاً.

وتعرف العينة على أنها جزء من كل، بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة، فالعينة إذن هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي.¹

ومن هذا المنطلق ومن منطلق عنوان الدراسة المرتبط بالتكوين الجامعي وكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، حيث أن مجتمع البحث كان قصدي موجه للإطارات المتحصلين على شهادة جامعية واستبعاد كل من لم تكن لديهم شهادة جامعية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء حيث كان هناك 40 إطار موزعين على فروع المؤسسة، بما أن المجتمع يتكون من 40 إطار ارتأينا مسح كل عناصر المجتمع حيث قمنا بتوزيع 40 استمارة.

منهج الدراسة: إن الوصول إلى النتائج النهائية للبحث والإجابة عن تساؤلاته يتطلب منا إتباع منهج معين الذي يمثل الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة، ومن هنا فإن اختيار الباحث للمنهج يختلف حسب نوع الدراسة من جهة ولأهدافها من جهة أخرى، فالاختيار الدقيق للمنهج هو الذي يعطي مصداقية وموضعية للنتائج المتوصل إليها، والمنهج هو "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العمل، وتحدد عملياته الفكرية حتى يصل إلى نتيجة معلومة".²

¹ - رشيد زرواتي: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، دط، 2012، ص181.

² - إبراهيم بن عبد العزيز الدجيلج: مناهج وطرق البحث العلمي، دار صنعاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010، ص70.

وقد تم الاعتماد في دراستنا المتمثلة في التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية "على المنهج الوصفي الذي يعد ملائم لهذه الدراسة وبدليل عن المنهج التجريبي الذي يعوق تطبيقه نظرا لطبيعة الظاهرة وخصائصها باعتبار أن دراستنا تبحث في الكيفية التي يؤثر فيها التكوين الجامعي على كفاءة الإطار الجامعي.

ويعرف المنهج الوصفي على أنه "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، غير أن المنهج الوصفي لا يقتصر على الوصف الدقيق للظاهرة المدروسة بل يتطلب الأمر تحليل بياناتها واستخراج الاستنتاجات ومقارنة المعطيات بما يمكن من التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها".¹

وفي هذه الدراسة نحاول البحث عن إمكانية وجود علاقة بين التكوين الجامعي وكفاءة الإطار ومحاولة وصفه وتحليله وتوضيحه بعد جمع المعلومات والحقائق حولها.

¹ - بلقاسم سلاطينة وحيان الجليلي: منهجية العلوم الاجتماعية، شركة دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، دط، 2004، ص ص167-

الفصل الرابع

المبحث الثالث أدوات جمع البيانات

1. الملاحظة البسيطة
2. المقابلة الحرة
3. الاستمارة
4. السجلات و الوثائق

أدوات جمع البيانات:

تعتبر أدوات جمع البيانات وسائل عملية يلجأ إليها الباحث لجمع البيانات والمعلومات حول موضوع الدراسة، وهي مرحلة مهمة في البحث، فأدوات البحث قد تختلف وفق طبيعة الموضوع وأهدافه لذا على الباحث أن يحسن اختيار الأداة المناسبة للحصول على نتائج نهائية تتصف بالصدق والموضوعية.

الملاحظة البسيطة:

تعج الملاحظة من الأدوات البحثية التي يمكن استخدامها للحصول على بيانات تتعلق بالوقائع والظواهر المختلفة فهي تساعدنا على مشاهدة الظواهر كما هي موجودة، كما يمكن من خلالها تحديد ما هو مطلوب التركيز عليه وتدوين ما يراه الباحث أو ما يسمعه بدقة تامة.

وتعرف الملاحظة: "هي وسيلة من وسائل جمع البيانات، وهي تعني مراقبة ومعاينة الظاهرة المراد دراستها، ولا نعني بها الملاحظة العابرة العادية، وإنما الملاحظة العلمية التي تستعين بها الباحث الاجتماعي في البحوث الاجتماعية.¹

من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها تمكنا من جمع الملاحظات تتعلق بميدان الدراسة، وكذلك من خلال توزيع الاستمارات على المبحوثين المشكلين لهينة الدراسة، وملاحظة مجال عمل خريجي الجامعة أي الإطارات ومختلف المصالح والتجهيزات التي يتوفر عليها ميدان الدراسة.

¹ - أحمد عياد: مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2009، ص131.

الوثائق والسجلات:

إن الاطلاع على الوثائق والسجلات له أهمية لجمع المعلومات والمعطيات التي تحتاجها الدراسة، غير أنه عل

الباحث الحذر من المعلومات التي يجمعها من التسجيلات والوثائق نظراً لأنها قد تكون غير موضوعية.¹

ولقد مكنا الاطلاع على الوثائق والسجلات من التزويد بمعلومات مختلفة متمثلة في بيانات متعلقة بتعريف

مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، وثائق إحصائية لعدد العمال بالمؤسسة والهيكل

التنظيمي للمؤسسة.

الاستمارة:

من اجل جمع المعلومات الأساسية الخاصة بالدراسة الحالية تم الاعتماد على الاستمارة التي هي: "عبارة عن

مجموعة أسئلة في شكل واضح بحيث لا تحتاج إلى شرح إضافي وتجمع معا في شكل استمارة".²

وقد تم بناء استمارة البحث الحالية وفق مجموعة من الخطوات وهي كالآتي:

- تحديد المحاور الرئيسية التي شملتها الاستمارة.
- صياغة الأسئلة التي تأتي تحت كل محور.
- إعداد استمارة أولية وشملت 28 سؤالاً تقيس في مجملها مؤشرات الدراسة التي وضعت سابقاً.
- عرض الاستمارة على المشرف من أجل التأكد من صحتها ومدى ملائمتها لجمع البيانات.
- تعديل الاستمارة بشكل أولي سب توجيهات المشرف.

¹ - علي غربي: أبحاث المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبع بير غالوي، قسنطينة، دط، 2006، ص126.

² - أحمد عياد: نفس المرجع السابق، ص134.

- وأخيرا عرض الاستمارة على مجموعة من المحكمين والأساتذة المختصين في علم الاجتماع التنظيم والعمل، بهدف التقليل من الأخطاء الموجودة فيها وحسن اختيار المؤشرات وتجنب الأسئلة العامة والمعقدة.

بعد عرض الاستمارة على مجموعة الأساتذة المحكمين حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة أسئلة الاستمارة ومدى انتمائها إلى كل محور من المحاور الثلاثة، وكذلك وضوح صياغتها الأولية وفي ضوء تلك الآراء خضعت الاستمارة إلى بعض التعديلات بإلغاء أسئلة غير مجدية وتعديل أسئلة أخرى أكثر دقة وأكثر تعبير لنصل في النهاية إلى الصياغة النهائية لبيانات الاستمارة التي تضمنت 28 سؤالاً كانت موزعة حسب الفرضيات الخاصة بالدراسة إلى المحاور التالية:

المحور الأول: ويتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وتتضمن 8 أسئلة.

المحور الثاني: يتعلق بالفرضية الأولى المتمثلة في المهارات التي اكتسبها الإطار في مساره الجامعي وكفاءته داخل المؤسسة الاقتصادية وتتضمن 11 سؤالاً محدد من (9 إلى 20).

المحور الثالث: يتعلق بالفرضية الثانية المتمثلة في المعارف العلمية التي اكتسبها الإطار في مساره الجامعي وكفاءة داخل المؤسسة الاقتصادية وتتضمن 8 أسئلة محددة من (21 إلى 28).

أساليب المعالجة:

استخدمنا في هذه الدراسة الأسلوبين التاليين للتحليل هما:

1. الأسلوب الكمي: هو الأسلوب الذي تستعمل النسب المئوية في الكشف الباحث في استمارة

البحث فهذا الأسلوب يعني بتحكيم البيانات وجعلها نسب مئوية وتكرارات ووضعها في جداول.

2. الأسلوب الكيفي: وهو تحليل وتفسير البيانات انطلاقاً من الواقع وربط ذلك بما ورد في نظريات

ومقاربات ودراسات سابقة أو متشابهة لفرض معرفة صدقها.

الفصل الخامس عرض وتحليل بيانات الدراسة

المبحث الأول عرض و تحليل بيانات الدراسة

1. عرض و تحليل بيانات الفرضية الفرعية الأولى

2. عرض و تحليل بيانات الفرضية الفرعية الثانية

عرض وتحليل البيانات:

الجدول رقم (01): يبين توزيع أفراد العينة حسب النوع.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات النوع
47.5 %	19	ذكر
52.5 %	21	أنثى
100 %	40	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإطارات الإناث بالمؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، المقدرة بـ 52.5% وهذه النسبة هي أكبر من نسبة الإطارات الذكور والمقدرة بـ 47.5% ومنه تعتبر نسبة الإطارات الإناث مرتفعة بالنسبة لسابقتها.

ومن خلال التفاوت الموجود في النسب نستنتج أن العمل في هذه المؤسسة للإناث أكبر من الذكور وهذا يعود إلى أن الإناث هم الأكثر ولوجا إلى الجامعة، ونلاحظ أن أغلبية الطلبة في الجامعة هم إناث أما الذكور فهم يتوجهون إلى مهن حرة وإلى قطاعات أخرى مثل القطاع العسكري.

الجدول رقم (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن	الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
من 25 إلى 35 سنة	09	22.5 %	
من 36 إلى 45 سنة	24	60 %	
من 46 إلى 55 سنة	07	17.5 %	
المجموع	40	100 %	

يتبين من خلال الجدول أعلاه أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 36 إلى 45 سنة والمقدرة نسبتهم بـ 60% ثم تليها فئة الإطارات الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 35 سنة والمقدرة نسبتهم بـ 22.5% أما بالنسبة 17.5% والتي تخص الإطارات التي تتراوح أعمارهم ما بين 46 إلى 55 سنة وهي نسبة منخفضة جدا بالنسبة لفئة الشباب.

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن المؤسسة تعتمد على عنصر الشباب وهذا يعكس نشاط وحيوية المؤسسة بصفة عامة وعليه نستنتج أن المؤسسة اعتمدت المتوسط العمري للفرد باعتبار أن الفرد يكون في ريعان شبابه قادر على العطاء من خلال ما يمتلكه من خبرة ومعلقة بالمؤسسة نتيجة لسنهم الذي يمثل السن المثالي للعقلانية والرشد والعطاء ولها درجة كبيرة من الوعي والخبرة بالعمل.

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
سنة التخرج		
[1998 - 1988]	03	% 7.5
[2009 - 1999]	23	% 57.5
[2020 - 2010]	14	% 35
المجموع	40	% 100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة للعمال كانت نسبة تخرجهم الفترية بين 1999 - 2009 بنسبة قدرة بـ 57.5%، تليها نسبة الإطارات المتخرجين في فترة بين 2010 - 2020، بنسبة وفي الأخير نسبة 7.5% لفئة الإطارات المتخرجين في الفترة بين 1988 - 1998م.

من خلال هذه النسب يتضح لنا أن أغلبية العمال لديهم أقدميه في التخرج حيث إن كانت فترة تخرجهم من 1999 إلى 2009، حيث أن هذه الفئة لديهم مهارات ومعارف وبرامج تكوينية لديهم هذه تساعد في ممارسة عملهم. بإتقان ملح و فلت.

تليها فئة الإطارات حديث التخرج حديثة حيث هذه الفئة تستطيع التعامل مع التكنولوجيا ووسائل التواصل الحديثة تساعد في العمل.

الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات الشهادة المتحصل عليها
% 10	04	Deua
% 45	18	ليسانس
% 32.5	13	ماستر
% 2.5	01	ماجستير
% 10	04	دكتوراه
% 100	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكثر نسبته 45% من أفراد العينة يحملون شهادة ليسانس وهي أعلى نسبة ثم تليها شهادة ماستر بنسبة 32.5% ثم تليها شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية وشاهدتها دكتوراه بنسب متماثلة تفرق 10% ثم في الأخير تأتي شهادة ماجستير بنسبة ضئيلة جدا والتي قدرت بـ 2.5%.

من خلال هذه النسب نستنتج أن المؤسسة أغلبية إدارتها يحملون شهادة ليسانس الماستر ويعود ذلك إلى طبيعة نشاط المؤسسة التي توظف حسب احتياجاتها فهي تستقطب بصفة كبيرة فئة إدارات ذوي شهادة ليسانس وهذا على حساب باقي الشهادات التي تعد بمثابة المكمل والمدعم لعمليات المؤسسة الأخرى.

الجدول رقم (05) يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة القانونية المنصب.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات الوظيفة قانونية
87.5 %	35	دائم
12.5 %	05	متعاقد
100 %	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 87.5% تمثل الإطارات الذين يشغلون مناصب دائمة تليها

نسبة الإطارات الذين يشغلون مناصب بصفة متعاقدين حيث قدرت النسبة بـ 12.5%

ومن خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن نسبة الدائمين في المناصب أكبر من نسبة الإطارات المتعاقدين

ومن هن نستنتج أن المؤسسة تعمل مع الإطارات المتعاقدين الذين لديهم خبرة في العمل وأقدمية وذا يجعله

قادر على الابتكار بطرق جديدة تختلف عن الطرق السابقة على عكس الإطار المتعاقد الذين لا يستطيع

مزاولة عمله بطريقة مستقرة.

الجدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المنصب.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات أقدمية المنصب
30 %	12	أقل من 5 سنوات
20 %	08	من 5 سنوات إلى أقل من 10
30 %	12	من 10 إلى أقل من 15 سنة
7.5 %	03	من 15 إلى أقل من 20 سنة
12.5 %	05	من 20 سنة فما فوق
100 %	40	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة يتمتعون بالأقدمية في العمل لا بأس بها وهذا دليل على استقرارهم في العمل وعدم مغادرتهم المؤسسة، إذ نجد أن نسبة الأقدمية بين خبرة أقل من 5 سنوات وخبرة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة حيث قدرت بـ 30% تليها نسبة 20% هي الفئة التي تتراوح أقدميتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، أما الإطارات الذين لديهم أقدمية من 20 سنة فما فوق فقد قدرت النسبة بـ 12.5% وفي الأخير تأتي فئة الإطارات الذين لديهم أقدمية من 15 إلى أقل من 20 نسبة 7.5% وهي نسبة منخفض.

ومن خلال قراءتنا للجدول نلاحظ الذين لديهم أقدميه في العمل تتراوح أعمارهم ما بين 36 و 45 سنة
الجدول رقم، أما الذين لديهم أقدميه في العمل لا تتجاوز 5 سنوات فهم الفئة العمرية من 25 سنة إلى
35 سنة. وهي الفئة تم توظيفها حديثا، أما الإطارات الذين لديهم أقدميه في الوظيفة ما بين 20 سنة فما
فوق فنجدها قليلة جدا وهذا رادع إل قلة الإطارات التي تتراوح أعمارهم بين 46 سنة و 55 سنة، وعليه
نستنتج أن غالبية أفراد العينة لديهم أقدميه في العمل وبالتالي لديهم خبرة وكفاءة في مجال عملهم قادرين
على التطور والتجديد داخل المؤسسة.

الجدول رقم 07: يبين توزع أفراد العينة حسب طريقة التوظيف.

الإجابات طريقة التوظيف	التكرار	النسبة المئوية %
مسابقة	11	27.5%
دراسة ملف	25	62.5%
أخرى تذكر	4	10%
المجموع	40	100%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 62.5% من أفراد العينة اجابو بان طريقة توظيفهم كانت عن طريق
دراسة ملف ،تليها 27.5% اقروا أن توظيفهم كان عن طريق مسابقة ،أما 10 % كانت طريقة توظيفهم
بطرق أخرى .

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن اغلب الإطارات كانت طرق توظيفهم بدراسة ملف و هذا يعود إلى
نظام الداخلي للمؤسسة.

و منه نستنتج أن طرق التوظيف داخل المؤسسة دراسة الملف.

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب مكان التكوين.

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابات مكان التكوين
85	34	جامعة
05%	02	مركز جامعي
10 %	04	معهد وطني متخصص
100 %	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية الإطارات متخرجين من الجامعة بنسبة 85% تليها الفئة المتخرجة من

معهد وطني متخصص بنسبة 10% وفي الأخير متخرجي المركز الجامعي بنسبة قدرت بـ 05%.

من خلال قراءتنا للجدول لاحظنا أن أغلبية الإطارات لديهم شهادات جامعية وكانت إقامة تكوينهم في

الجامعة وهذا لان الجامعة تدرب الطالب بتلقيه محاضرات بالإضافة إلى أعمال موجهة وأعمال تطبيقية

وخرجت ميدانية تساعده في اكتساب المهارات والمعارف التي تساعده في حياته المهنية.

وفي الأخير نستنتج أن الإطارات المتخرجين من الجامعة هم فئة التي لديها قدرات ومهارات تساعد في

اكتساب الخبرة وابتكار طرق في المؤسسة جديدة تساعده في العمل.

الجدول رقم (09): يبين ميزة البرامج السائدة في المرحلة الجامعية.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات البرامج السائدة
40%	16	غلبة النظري على التطبيقي
22.5%	09	غلبة التطبيقي على النظري
37.5%	15	التساوي النسبي بينهما
100%	40	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة مرحلة تكوينهم الجامعي يغلب عليها الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي إذ تقدر نسبتهم بـ 40% في حين أن نسبة 37.5% من أفراد العينة يقرون أن هناك تماثل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، بينما نجد نسبة 22.5% يقرون بغلبة الجانب التطبيقي على النظري.

ومن خلال قراءتنا للجدول يتضح أن هناك طغيان للجانب النظري على الجانب التطبيقي، وذلك راجع إلى نظام التدريب السائد بالجامعة الجزائرية الذي يعتمد على الطريقة التقليدية، حيث أن العملية التكوينية في الجامعة تعتمد على الطرق التقليدية وحشو الأذهان بالمعارف والمعلومات واعتماد الطريقة الإلقائية كأسلوب للتدريس، وكذلك غياب الطرق الحديثة وهذا ما يعود الطالب على الكسل والاعتماد الكلي على المطبوعات، وتحرمه من تنمية مهاراته والاعتماد على نفسه، وهذا ما يجعله بعيدا عن الميدان العملي وهذا ما تؤكدته دراسة سامية كواشي.

وعليه نستنتج أن التكوين الجامعي للإطار سينعكس على أدائه في العمل خاصة فيما يتعلق بالتخصصات التقنية التي تحتاج إلى ممارسة ميدانية أكثر منها نظرية.

جدول رقم 10: يوضح الأسلوب السائد في عملية التدريس أثناء التكوين الجامعي

الأسلوب السائد / الإجابات	التكرار	النسبة المئوية %
محاضرات	24	60
أعمال موجهة	9	22.5
أعمال تطبيقية	7	17.5
المجموع	40	100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 60 % من أفراد العينة كان الأسلوب السائد في عملية التدريس محاضرات، تليها نسبة 22.5% كانت إجاباتهم أن الأسلوب السائد هو أعمال موجهة، أما 17.5% اقروا أن الأسلوب السائد هو أعمال تطبيقية .

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب الإطارات كان الأسلوب السائد في عملية التدريس محاضرات أي أن الجانب النظري غالب على الجانب التطبيقي .

و منه نستنتج أن الأسلوب السائد في عملية التدريس محاضرات أي غلبة الجانب النظري على الجانب التطبيقي .

الجدول رقم (11) يبين الأسلوب المتبع في تنمية القدرات العلمية.

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابات الأسلوب المتبع
57.5	23	نعم
2.5	1	لا
40	16	أحيانا
100	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 57.5% من أفراد العينة اقروا أن الأسلوب المتبع ساهم في تنمية القدرات العلمية ، تليها 40 %منهم أجابوا أن ليس دائما يساهم الأسلوب المتبع في تنمية القدرات العلمية ، أما 2.5 %أجابوا أن الأسلوب المتبع لا يساهم في تنمية القدرات العلمية .

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب الإطارات قد ساهم الأسلوب المتبع في تنمية قدراتهم العلمية ،و هذا يعود إلى طريقة تلقين المحاضرات.

و منه نستنتج أن الأسلوب المتبع يساهم بقدر كبير في تنمية القدرات العلمية .

الجدول رقم (12) يوضح توزيع الأفراد حسب اللغة السائدة في التكوين.

اللغة	الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
العربية	29	72.5%	
الفرنسية	09	22.5%	
أخرى تذكر	02	05%	
المجموع	40	100%	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن اللغة السائدة في التدريس في الجامعة هي اللغة العربية حيث قدرة النسبة ب 72.5 تليها نسبة 22.5 الإطارات الذين كانت لغة تدريسهم للغة الفرنسية أما اللغات الأخرى قدرت النسبة ب 5%.

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن أغلب الإطارات كان تكوينهم بلغة العربية حيث أن التدريس في الجزائر كان باللغة العربية نلاحظ أن لغة الجزائر هي لغة عربية أما عن اللغة الفرنسية فهم إطارات تلقوا تدريسهم في الخارج

كما أن الجزائر اعتمدت على سياسة التعريب في التدريس حيث أبقت على القلة القليلة من التخصصات التي نضام تدريسها باللغة الفرنسية.

و منه نستنتج أن الدولة الجزائرية تعتمد على تعريب اللغة في التدريس

جدول رقم 13: مدى كفاية المقاييس لتغطية التخصص

الاستجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	65%
لا	14	35%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 65 % من أفراد العينة أجابوا بأن المقاييس المدرسة في الجامعة كانت كافية لتغطية التخصص في حين أن 35 % منهم أجابوا بأنها غير كافية لتغطية التخصص.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن يمكن إرجاع أو تفسير ذلك بأن التكوين في الجامعة يراعي طبيعة التخصص و المقاييس التي تناسبه.

و منه نستنتج أن التكوين الجامعي يرجع إلى طبيعة التخصص و المقاييس التي تناسبه

الجدول رقم 14: يوضح فترة الدراسة بالجامعة و كفايتها لممارسة العمال بسهولة و إتقان

الاستجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	60%
لا	16	40%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 60 % من أفراد العينة كانت استجاباته أن فترت الدراسة بالجامعة كافية لممارسة العمل بسهولة و إتقان أما 40% منهم كانت إجاباتهم أن الفترة الدراسية بالجامعة غير كافية في ممارسة العمل بسهولة و إتقان.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه يتبين أن أغلب الإطارات كانت فترة الدراسة بالجامعة كافية لممارسة عملهم بسهولة و إتقان و هذا راجع إلى أن كل ما تلقاه في المحاضرات و الأعمال التطبيقية ساعدته في اكتساب المهارات و المعارف العلمية التي تساعد في ممارسة عملهم بطريقة سهلة .

و منه نستنتج أن المعارف و المهارات التي يتلقاها الإطار في الجامعة تساعد على نحو ما ممارسة العمل بسهولة و إتقان خاصة بالنسبة التخصصات التي يكون فيها تربصات ميدانية .

الجدول رقم 15: يوضح مدى احتياج خريجي الجامعة إلى تكوين إضافي لتمكين التخصص

النسبة المئوية	التكرار	الاستجابات	احتياج خريجي الجامعة إلى التكوين
20	8	عدم تطابق ما هو مدرس بالجامعة مع عالم الشغل	نعم
22.5	9	عدم كفاية المقاييس	
47.5	19	قلة التربصات الميدانية	
5	2	أخرى تذكر	
5	2		لا
100	40		المجموع

من خلال للجدول أعلاه نلاحظ أن 95 % من أفراد العينة كانت إجاباتهم أنهم يحتاجون إلى تكوين إضافي لتكمين التخصص حيث وزعت هذه النسبة على النحو التالي: 47.5% ارجعوا ذلك إلى قلة التربصات الميدانية تليها 22.5% الذين أرجعوا السبب إلى عدم كفاية المقاييس و تليها 20 % أقروا أن السبب هو عدم تطابق ما هو مدرس بالجامعة مع علم الشغل و في الأخير نجد 5 % ارجع ذلك إلى أسباب أخرى أما باقي أفراد العينة فكانت إجاباتهم بعدم احتياجهم إلى تكوين إضافي و تمكين التخصص حيث قدرة النسبة بـ 5%.

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن أغلب الإطارات ليس لديهم تكوين كافٍ لأداء العمل بل يحتاجون إلى تكوين إضافي و هذا راجع إلى عدم كفاية التكوين الجامعي و عدم تطابق التكوين الجامعي مع عالم الشغل و غلبة الجانب النظري على الجانب التطبيقي و عدم وجود التربصات و خرجات ميدانية.

و منه نستنتج أن الإطارات يحتاجون إلى تربصات ميدانية أثناء التكوين لتمكينهم من التعرف أكثر على عالم الشغل.

الجدول رقم 16: يوضح التكوين الجامعي و تماشييه مع سوق العمل حسب الشهادة المتحصل

الشهادة	deua		ليسانس		ماستر		ماجستير		دكتوراه		المجموع	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
نعم	1	25	3	16.66	1	7.69	0	00	0	00	05	12.5
لا	1	25	2	11.11	1	7.69	1	100	3	75	8	20
أحيانا	2	50	13	72.22	11	84.61	0	00	1	25	27	67.5
المجموع	4	100	18	99.99	13	99.99	1	100	4	100	40	100

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن 50% من أفراد العينة كانت إجاباتهم ب ليس دائما التكوين الجامعي

يتماشى مع سوق العمل، أما 25% فكانت واجباتهم لا يتماشى التكوين الجامعي مع سوق العمل، أما

25 % فكانت إجاباتهم أن التكوين الجامعي يتماشى مع سوق العمل هذا في الدراسات التطبيقية. أما

72.22 % فقد أقرروا أن ليس دائما التكوين الجامعي يتماشى مع سوق العمل تليها 16.66 % كانت

إجاباتهم أن التكوين الجامعي يتماشى مع سوق العمل، أما 11.11% ينفون أن التكوين الجامعي

يتماشى مع سوق العمل وهذا في شهادة ليسانس، أما عن شهادة الماستر فكانت موزعة على النحو التالي:

84.61 % كانت إجاباتهم بأن ليس دائما هناك توافق بين التكوين الجامعي و سوق العمل، تليها 7.69 % كانت إجاباتهم أن التكوين يتماشى و سوق العمل أما 7.69 % كانت إجاباتهم أن التكوين الجامعي لا يتماشى مع سوق العمل، أما عن شهادة الماجستير فكانت 100 % إجاباتهم أن التكوين الجامعي لا يتماشى مع سوق العمل، أما الدكتوراه ف 75 % يقرون أن التكوين الجامعي لا يتماشى مع سوق العمل و 25 % كانت إجاباتهم أن ليس دائما التكوين يتماشى مع سوق العمل.

و من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن ليس دائما التكوين الجامعي يتماشى مع سوق العمل حسب إجابات أغلب الإطارات هذا يرجع إلى قلة التربصات الميدانية خلال التكوين وهنا نجد قلة الخبرة و الكفاءة داخل المؤسسة من ما يصعب العمل خلال أدائه.

و منه نستنتج أن تماشي التكوين الجامعي مع سوق العمل يحتاج إلى خرجات و تربصات ميدانية.

الجدول رقم 17: تقييم الإطار لتربصاته الميدانية أثناء دراسته بالجامعة

النسبة %	التكرار	الاستجابات تقييم التربصات
22.5	09	كثيرة
32.5	13	متوسطة
45	18	ضعيفة
100	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 45 % من أفراد العينة كان تقييمهم التربصات الميدانية أثناء الدراسة بالجامعة ضعيفة، تليها نسبة 32.5 % منهم أجابوا أن التربصات الميدانية أثناء الدراسة كانت متوسطة، أما 22.5 % فكانت إجاباتهم بكثيرة.

و من خلال قراءتنا للجدول أعلاه يتبين أن التربصات الميدانية في الدراسة بالجامعة قليلة و هذا راجع إلى النظام المتبع في الجامعة.

و منه نستنتج أن تقييم التربصات الميدانية أثناء التكوين الجامعي له علاقة بالخارجات الميدانية و الجانب التطبيقي بالجامعة.

الجدول رقم 18: يوضح المهارات العلمية المكتسبة خلال التعليم الجامعي

النسبة %	التكرار	الاستجابات المهارات المكتسبة
50	20	التحكم في الإعلام الآلي
50	20	القدرة على اكتشاف الأسباب المشاكل
100	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 50% من أفراد العينة ذكروا أن من المهارات المكتسبة خلال التعليم الجامعي التحكم في الإعلام الآلي، أما 50% فكانت إجاباتهم هي القدرة على اكتشاف أسباب المشاكل.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه أن الإطارات لديهم مهارات علمية تساعد على أداء العمل منها التحكم في الإعلام الإلكتروني و القدرة على اكتشاف أسباب المشاكل بالإضافة إلى التحليل و هذا راجع إلى الدورات التكوينية التي يضيفها الإطار من أجل تمكين التخصص و ممارسة العمل بسهولة و إتقان و اكتساب الخبرة و الكفاءة .

و منه نستنتج أن البرامج و الدورات التكوينية تساعد في اكتساب و المهارات و تمكين التخصص و القدرة على أداء العمل

الجدول رقم 19: يوضح مدى مساعدة المهارات المكتسبة خلال التكوين الجامعي في أداء العمل داخل المؤسسة حسب الشهادة المحصل عليها

الشهادة	deua		ليسانس		ماستر		ماجستير		دكتوراه		المجموع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
ب	2	50	12	66.66	9	69.23	1	100	4	100	28	70
ج	2	50	6	33.33	4	30.76	00	00	00	00	12	30
المجموع	4	100	18	99.99	13	99.99	1	100	4	100	40	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 50% من أفراد العينة كانت لديهم مهارات علمية اكتسبها خلال التكوين الجامعي ساعدتهم على أداء العمل داخل المؤسسة، أما 50% فليس لديهم مهارات علمية مكتسبة خلال التكوين الجامعي تساعدهم في أداء العمل لذوي شهادة الدراسات التطبيقية، أما فئة شهادة

ليسانس فكانت 66.66% إجاباتهم أن لديهم مهارات تساعدهم في أداء العمل و 30.76% يقرون أن ليس لديهم مهارات تساعد في أداء العمل، أما شهادة الماجستير تمثلت بنسبة 100% لديهم مهارات تساعد في أداء العمل، أما شهادة الدكتوراة كانت أجاباتهم بنسبة 100% لديهم مهارات تساعد في أداء العمل داخل المؤسسة.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن المهارات العلمية التي يكتسبها الإطار أثناء تكوينه الجامعي تساعد في أداء عمله داخل المؤسسة، و هذا راجع إلى الطريقة التي تلقى بها التكوين و كفاية المقاييس لتغطية التخصص و تلقيه و دورات التكوينية.

و من هنا نستنتج أن المهارات العلمية المكتسبة خلال التكوين الجامعي تساعد في أداء العامل داخل المؤسسة و ذلك يعود إلى الطريقة التي تلقى بها الإطار تكوينه الجامعي.

الجدول رقم 20: البرامج التكوينية و علاقاتها في تطوير مجال العمل

النسبة %	التكرار	الاستجابات	
		تطوير أداء العمل	
15	06	مرة في الشهر	نعم
27.5	11	مرة في السنة	
15	06	مرة في سنتين	
22.5	09	أخرى تذكر	
20	8	لا	
100	40		المجموع

من خلال جدول أعلاه نلاحظ أن 80% من أفراد العينة كانت إجاباتهم أن البرامج و الدورات التكوينية لها علاقة بتطوير مجال العمل حيث وزعت هذه النسبة على النحو التالي: 27.5 % كانت إجاباتهم مرة في السنة تليها 22.5 % كانت لديهم إجابات أخرى تليها 15 % مرة في كل شهر أما 15 % مرة في كل سنتين أما نسبة 20 % كانت إجاباتهم أن ليس لديهم برامج و دورات تكوينية لها علاقة بتطوير مجال العمل.

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن أغلب الإطارات كانت لديهم برامج و دورات تكوينية من أجل تطوير مجال عملهم وهذا من أجل الابتكار و التجديد و يعود ذلك لقلة المهارات و المعارف العلمية و التربصات الميدانية.

و منه نستنتج أن الخبرة في العمل تحتاج إلى دورات و برامج تكوينية و تربصات تساعد الإطار على إتقان عمله

الجدول رقم 21: يوضح مدى استفادة من الخبر التطبيقية خلال التكوين الجامعي أثناء العمل داخل المؤسسة

الاستجابات	التكرار	النسبة %
الخبرة التطبيقية		
في تحسين الأداء	17	42.5
رفع معنويات العمال	09	22.5
تحسين طرق العمل	14	35
المجموع	40	100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 42.5% كانت استفادتهم من الخبرة التطبيقية خلال التكوين الجامعي أثناء العمل بالمؤسسة في تحسين الأداء، تليها نسبة 35 % كانت استفادتهم في تحسين الطرق العمل، أما 22.5 % فكانت استفادتهم في رفع المعنويات العمال.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب الإطارات كانت استفادتهم من الخبرة في تحسين أداء العمل و هذا راجع إلى الدورات التكوينية و البرامج و التربصات التي تساعد في سهولة العمل.

و منه نستنتج أن رفع و تحسين الأداء يرجع إلى الدورات التكوينية و التربصات الميدانية من أجل اكتساب المهارات و الخبرة و العمل بشكل جيد.

الجدول رقم 22: يوضح القدرة على التفكير في طرق عمل جديدة داخل المؤسسة

طرق العمل	الاستجابات	التكرار	النسبة %
نعم	33	82.5	
لا	7	17.5	
المجموع	40	100	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 82.5 % لديهم القدرة على التفكير في طرق جديدة في العمل داخل المؤسسة، تليها نسبة 17.5 % من أفراد العينة أجابوا أن ليس لديهم القدرة على التفكير في طرق جديدة في العمل داخل المؤسسة و هي منخفضة بنسبة لسابقتها

و من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية الإطارات لديهم القدرة على التفكير في طرق جديدة في العمل داخل المؤسسة و هذا يعود إلى أن المؤسسة تفتح لهم مجال الحرية الابتكار و التجديد وهذا راجع إلى المهارات العملية و الخبرة. و منه نستنتج أن حرية الابتكار و اكتساب المهارات العملية تساعد على التفكير في طرق عمل جديدة داخل المؤسسة

الجدول رقم (23): يوضح ابتكار طرق جديدة كانت من الطرق السابقة

الاستجابات	التكرار	النسبة %
الابتكار		
نعم	22	55
لا	18	45
المجموع	40	100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 55% من الإطارات كانت لديهم ابتكارات في طريقة العمل، أما 45% ذكروا أن ليس لديهم ابتكارات داخل المؤسسة.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب الإطارات قادرين على الابتكار و التجديد في العمل وهذا راجع إلى المهارات العملية التي أكتسبها خلال عمله و تكوينه.

و منه نستنتج أن الابتكار في العمل راجع إلى الخبرة ميدانية و المهارات و المعارف العلمية.

الجدول رقم (24): يوضح التقنيات التكنولوجية الحديثة المستخدمة في العمل

النسبة %	التكرار	الاستجابات التقنيات
62.5	25	نعم
2.5	1	لا
35	14	أحيانا
100	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 62.5 % يقرون أن طبيعة عملهم تفرض عليهم استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة، فيما يليها 35 يذكرون إجاباتهم أن طبيعة عملهم لا تفرض عليهم دائما استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة، أما 2.5 يقرون أن طبيعة عملهم لا تفرض عليهم استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن طبيعة العمل داخل المؤسسة تفرض على العمال استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة، و هذا راجع إلى ظهور العولمة.

و منه نستنتج أن التطور المتسارع في التكنولوجيا يفرض على المؤسسات استخدام التقنيات الحديثة في العمل.

الجدول رقم 25: يوضح الخبرة في الإعلام الآلي و التواصل و استخدامه في مساعدة زملاء العمل

الاستجابات المساعدة	التكرار	النسبة %
نعم	25	62.5
لا	01	2.5
أحيانا	14	35
المجموع	40	100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 62.5 % من أفراد العينة كانت إجاباتهم أن لديهم القدرة على مساعدة زملاء العمل في استخدام الإعلام الآلي و التواصل، أما 35 % منهم أقروا أن ليس دائما لديهم القدرة على تقديم المساعدة، أما 2.5 % منهم أجابوا أنهم لا يستطيعون تقديم المساعدة.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب الإطارات قادرين على تقديم المساعدة في استخدام الإعلام الآلي و التواصل، وهذا راجع إلى الخبرة و التربصات الميدانية و الدورات والبرامج التكوينية. ومنه نستنتج أن الخبرة في الإعلام الآلي والتواصل تساعد الزملاء في العمل.

الجدول رقم 26 : يوضح التطابق بين التكوين الجامعي و الوظيفة

النسبة %	التكرار	الاستجابات التطابق
70	28	نعم
30	12	لا
100	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ 70% من أفراد العينة أقروا أن هناك تطابق بين التكوين الجامعي و الوظيفة في حين أن 30% منهم ذكروا أن ليس هناك تطابق.

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن اغلب الإطارات كان تكوينهم الجامعي متطابق مع مهنتهم و هذا يعود إلى النظام البيداغوجي الذي تتبناه الجامعة وهذا راجع لما تلقوه أثناء تقديم المحاضرات و التربصات الميدانية .

و منه نستنتج أن هناك تطابق بين التكوين الجامعي و الوظيفة.

الجدول رقم 27: يوضح الجدول تقييم قدرات العمال لمعرفة احتياجات المستقبلية داخل

المؤسسة

النسبة %	التكرار	الاستجابات	
		القدرة على التقييم	
45%	18	أن التكوين الجامعي كان كافي	نعم
30%	12	المؤسسة لا تهتم بذلك	
25%	10	لا	
100 %	40	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 75% من أفراد العينة كانت لديهم القدرة على تقييم قدرات العمال لمعرفة الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة حيث وزعت هذه النسبة على النحو التالي: 45 % أجابوا أن التكوين الجامعي كان كافي في حين أن 30% ذكروا أن المؤسسة لا تهتم بذلك، أما 25% من أفراد العينة كانت إجاباتهم أنهم لا يستطيعون تقييم قدرات العمال لمعرفة الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة.

ومن خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب الإطارات يستطيعون تقييم قدرات العمال لمعرفة الاحتياجات المستقبلية داخل المؤسسة، وأرجعوا ذلك إلى التكوين الكافي و المؤسسة غير مهتمة.

ومنه نستنتج أن الإطارات قادرين على تقييم قدرات العمال لمعرفة الاحتياجات المستقبلية داخل المؤسسة.

الفصل الخامس

المبحث الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

1. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضياتها
2. عرض نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة
3. عرض نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

خلاصة

تفريغ و تحليل البيانات:

مناقشة نتائج الدراسة:

1-1 مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الأولى: _ التأكد من صدق الفرضية الفرعية

الأولى التي مفادها توجد علاقة بين المهارات التي اكتسبها الإطار خلال تكوينه الجامعي و كفاءته

داخل المؤسسة الاقتصادية.

من خلال النتائج الكمية المتحصل عليها:

الجدول 12: 60% اقروا بمساهمة الأسلوب المتبع في التكوين الجامعي وتنمية القدرات العلمية للإطار.

أما فيما يخص الجدول رقم 15: من الإطارات أثبتوا أن فترة الدراسة بالجامعة تساعد على ممارسة العمل

بسهولة و إتقان.

50% اكتسبوا المهارات العملية خلال التكوين الجامعي.

70% من الإطارات اكتسبوا المهارات عن طريق البرامج و الدورات التكوينية.

من خلال النتائج المتوصل إليها و إجابات المبحوثين حول الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها توجد علاقة

بين مهارات العملية التي اكتسبها الإطار و كفاءته داخل المؤسسة الاقتصادية نستنتج أن الفرضية محققة،

أي أن المهارات العملية التي يتحصل عليها الإطار الجامعي تساهم في زيادة كفاءتهم داخل المؤسسة

الاقتصادية.

1-2 مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

التأكد من صدق الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها توجد علاقة بين المعارف العلمية التي اكتسبها الإطار

خلال تكوينه الجامعي و كفاءته داخل المؤسسة الاقتصادية.

من خلال النتائج الكمية المتحصل عليها:

فيما يخص الجدول 24 : 62.5 % لديهم القدرة على استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة في العمل .

أما فيما يخص الجدول 25: نسبة 62.5 % لديهم القدرة على مساعدة زملاء العمل في استخدام الإعلام

الآلي و التواصل .

أما فيما يخص الجدول 26 : 70% اقروا أن هناك التطابق بين التكوين الجامعي و الوظيفي

اما فيما يخص الجدول 27 : 75 % تكوينهم الجامعي الكافي يساعد في تقييم الإطار لقدرات العمال

لمعرفة الاحتياجات المستقبلية داخل المؤسسة .

من خلال النتائج المتوصل إليها و إجابات المبحوثين حول الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها أن هناك

علاقة بين المعارف العلمية التي اكتسبها الإطار خلال تكوينه الجامعي وكفاءته داخل المؤسسة الاقتصادية.

منه نستنتج أن الفرضية محققة أي أن المعارف التي يتحصل عليها خلال التكوين تساعد في اكتساب

الكفاءة داخل المؤسسة الاقتصادية.

المناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة :

التأكد من صدق الفرضية العامة التي مفادها أن توجد علاقة بين التكوين الجامعي و كفاءة الإطار

داخل المؤسسة الاقتصادية.

من خلال ما تم عرضه يمكننا القول أن التكوين الجامعي له علاقة مع كفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية برغم من وجود بعض المشاكل التي يعاني منها، حيث يعمل على تحسين أداء الأفراد من خلال تهيئتهم للقيام بوظائفهم من أجل الانتقال إلى وظائف أخرى، فالعامل اليوم مطالب بأن يكون لديه قدرا من المهارات العملية لتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة و الدقيقة و كذلك المعارف التي تساعد في اكتساب الخبرة العملية و هذا ما تسعى إليه المؤسسة الاقتصادية اليوم من أجل الوصول. و بالتالي فإن المؤسسة تستفيد من التكوين من خلال تكوين أفرادها بحيث يوظف هؤلاء الأفراد المتكونين المعارف و المهارات المكتسبة من العملية التكوينية أثناء تأديتهم للمهام.

من خلال النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة و الشواهد الكمية و البيانات الإحصائية الموضحة في الجداول و بعد تحقق الفرضيات الفرعية، يتضح أن الفرضية العامة و التي مفادها أن هناك علاقة بين التكوين الجامعي و كفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية قد ثبت صدقها الميداني و بالتالي نستنتج أن المؤسسة ميدان الدراسة، تعترف باعتمادها على التكوين الجامعي و تقرر بأهميته باعتبار المؤثر فيها و متأثرة به.

مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

بعد التطرق للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء الفرضيات لتعرف على التكوين الجامعي و علاقته بكفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية فمن خلال التعرض إلى مختلف ما أوردته الدراسات السابقة في بيئات أخرى حول الموضوع الذي تعالجه هذه الدراسة، سوف نناقش نتائج الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من خلال التطرق إلى أهم الدراسات المشابهة نتائجها لنتائج الدراسة الحالية و تقترب منها و هي كالآتي:

دراسة سامية كواشي (2005) بالعنوان "العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية" حيث

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

أن العملية التكوينية بالجامعة تعتمد على الطرق التلقينية و حشو الأذهان بالمعارف و المعلومات و اعتماد الطرق الإلقائية كأسلوب للتدريس، و غياب الطرق الحديثة و هذا ما يعود الطالب على الكسل و الاعتماد الكلي على المطبوعات و التي ستحرمه من تنمية مهاراته و الاعتماد على نفسه،

هذا ما يجعله بعيد عن ميادين العمل، وتواصلت أيضا أن هناك غياب الاتصال بين الجامعة و المؤسسة الاقتصادية و هذا تقريبا ما تشير إليه دراستنا الحالية، فيما يخص اعتماد الطرق التلقينية و حشو الأذهان و المعارف و المعلومات و هذا ما أكد عليه الجدول رقم (9) حيث أن النسبة 77.5% من المبحوثين أقر أن البرامج السائدة في المرحلة الجامعية تتميز بغلبة الجانب النظري على التطبيقي، أما فيما يخص الغياب الاتصال بين الجامعة و المؤسسة الاقتصادية فدراستنا تثبت عكس ذلك.

دراسة حبيب لله محمد و التركستاني (1997) تحت عنوان "دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي" حيث توصل الباحث إلى عدم امتلاك خريج الجامعة للمهارات و الخبرات اللازمة و هذا يثبت عكس ما توصلنا إليه إلى دراستنا و هذا ما يؤكد الجدول رقم 20 الذي يوضح أن هناك مهارات عملية اكتسبها الإطار خلال تكوينه الجامعي، أما فيما يخص نتيجة أن الجامعة لا تقوم بتدريب الطلاب و تأهيلهم للعمل في القطاع الخاص فهي تتناقض مع ما توصلنا إليه في الجدول رقم 21 الذي يبين أن الجامعة تزود الطالب بالمهارات العملية التي تساعد على أداء عمله داخل المؤسسة.

خاتمة:

يعتبر التكوين الجامعي عملية تهدف الى تكوين الفرد وتعليمه من خلال زيادة معارفه و مهاراته التي تؤهله لتخطيط حياة مهنية ناجحة .

وبعد البحث النظري والتطبيقي حول موضوع التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار داخل المؤسسة الاقتصادية الذي يهدف الى معرفة كيف يؤثر التكوين الجامعي على كفاءة الاطار داخل الاقتصادية ، باعتبارها مجال عمل ولهذا الاطار ، توصلنا الى ان التكوين الجامعي يعتبر عملية تهدف الى اكتساب الفرد كفاءة عالية من خلال تزويده بمختلف المعارف و المهارات النظرية والعملية التي تساهم في تطوير ،وتقديم الافضل بمختلف المؤسسات .

-ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع في جانبيه النظري و التطبيقي الذي يتمحور الجانب النظري منه على مختلف المعلومات المتعلقة بمتغيري الدراسة ،و هذا للاستفادة منها في الجانب التطبيقي، و بالتحديد في مناقشة و تحليل البيانات ، والجانب الميداني الذي يتمحور حول تحليل البيانات المستخلصة من ميدان الدراسة وذلك من خلال توزيع الاستمارة الخاصة بالاطارات ،للتوصل في الاخير الى النتائج التالية :

-يؤثر التكوين الجامعي النظري و التطبيقي على كفاءة الاطار من خلال قدرته على اتخاذ القرار و التطوير داخل المؤسسة الاقتصادية .

-تساهم المعارف النظرية التي اكتسبها الاطار الجامعي في رفع القدرة على اتخاذ القرار داخل المؤسسة الاقتصادية .

-تساهم المهارات العملية التي يتحصل عليها الاطار الجامعي في زيادة القدرة على التطوير داخل المؤسسة .

-استفادة الاطار من المقاييس المدروسة في الجامعة داخل ميدان العمل .

- مساعدة المهارات العملية التي اكتسبها الاطار خلال تكوينه الجامعي على ادائه للعمل داخل المؤسسة من هنا

يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات التي منشأها تقديم الفائدة للجامعات الجزائرية ، والتي تتمثل : ضرورة

التمائل بين نوعي التكوين النظري و التطبيقي داخل الجامعة .

-تكتيف التربصات الميدانية لما لها من فائدة في اكساب الفرد خبرة مهنية .

-ضرورة اهتمام المؤسسة الجامعية بشكل كبير بموضوع الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي و متطلبات سوق

العمل .

قائمة المصادر و المراجع

- ابراهيم بن عبد العزيز الدعيلج : مناهج و طرق البحث العلمي ، دار صنعاء للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2010 .
- ابراهيم خلوف الملكاوي : إدارة العرفة الممارسات و المفاهيم مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، الأردن ط 1 ، 2007 .
- أحمد حسين اللقاني : دراسات في التعليم الجامعي ، مجلة تصدر عن مركز تطوير التعليم ، جامعة عين شمس ، مصر 1993.
- احمد عياد : مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر . ط2 ، 2009 .
- أسماء هارون ، دور التكوين الجامعي في ترقية الجامعة العلمية ، تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الموارد البشرية جامعة مانتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2010 .
- إسماعيل بوخاوة و سمراء دومي : المؤسسات الإقتصادية الجزائرية مرحلة إقتصاد السوق ، مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية باتنة ، العدد 6 ، جوان 2002 .
- ايمان بوسعدية : دور التكوين أثناء الخدمة في تعزيز الكفاءات التدريبية لدى الأساتذة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، تخصص علم الاجتماع التربوية ، جامعة محمد بوضياف مسيلة 2018-2019 .
- بلقاسم سلاطينة و حسان الجيلالي : منهجية العلوم الإجتماعية شركة دار الهدى للطباعة و النشر ، عين مليلة ، د . ط ، 2004 .
- بواب رضوان : الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع عمل و تنظيم ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، و إدارة الموارد البشرية ، قسم علم الاجتماع جامعة سطيف 2 ، 2013-2014 .
- بودلال إكرام ، مصطفىاوي نور الهدى فعالية التكوين و الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم التخصص علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت 2019 – 2020 .
- بوعبد الله الحسن وآخرون : تقويم العملية التكوينية في الجامعة دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1998 .
- ثيودور سولتز : قيمة التعليم العالي في الدول ذات الدخل المنخفضة رؤية إقتصادية ، اعداد د بيكاس وسانبال للتعليم العالي و النظام الدولي ، مكتبة التربية العربية بدول الخليج ، اليونسكو ، د . ط ، 1989 .

حفوف فتيحة ، معوقات البحث الإجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص إدارة و تنمية الموارد البشرية جامعة فرحات عباس ، سطيف ، 2007-2008 .

خالد معمري : تطوير نظم الدراسات العليا و عددها في ضرورات التقدم و التنمية في العالم العربي ، مجلة إتحاد الجامعات العربية ، الأردن ، العدد 23 ، 1988 .
دكتور أحمد عبدلي و آخرون : الوجيز في إدارة المؤسسات الإعلامية ، دار الخلدون الجزائر

رايدي عزالدين : الأستاذ الجامعي و التكوين البيداغوجي المجلة المغاربية للدراسات التاريخية و الإجتماعية ، جامعة سيدي بلعباس ، العدد 09 ، 2018 .

رباب أقطي . التكوين الجامعي و علاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية . دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية و الاقتصادية و رسالة ماجستير في علم إجتماع تخصص تنظيم و عمل . جامعة الحاج لخضر . باتنة 2009 .

رشيد زواتي : منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ، دار الكتاب الحديث الجزائر . د ط ، 2012 .

رمزي أحمد عبد الحي : التعليم العالي و التنمية ، الإسكندرية ، دار الوفاء ، 2006 .
زكية بوسعيد : أثر برامج تقليص العمال على الكفاءات في المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التمييز ، تخصص تنظيم الموارد البشرية ، جامعة الحاج لخضر باتنة 2007-2008 .

ساعد كريمة : العلاقات العامة في الجامعة الجزائرية جامعة منتوري قسنطينة انموذجا ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم الإعلام و الإتصال ط01 ، 2000 .

سهيلة محسن كاظم القتلاوي : الكفايات التدريسية (المفهوم – التدريس – الأداء) ، دار الشروق للنشر و التوزيع الأردن ، ط1 ، 2003 .

عبد الرحمان العيسوي : تطوير التعليم الجامعي العربي ، لبنان ، دار النهضة العربية ، 1984 .

عبد الله محمد عبد الرحمان : دراسات في علم الإجتماع ج 2 دار النهضة العربية ، بيروت ، ط 1 ، 2000 .

عبد الله محمد عبد الرحمان : دراسات في علم الإجماع . دار النهضة العربية . ج2 . ط1 ، بيروت . 2000 .

عبد الله محمد عبد الرحمان : سوسيولوجيا التعليم العالي ، دراسة في علم إجتماع التربوي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر 1991 .

علم إجتماع التربوي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 1991 .

على السلمي : تطور الفكر التنظيمي ، دار العريب ، أدب ، د ط ، د ت .

علي غريبي : ابجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، مطبعة بير ثالوبي ، قسنطينة ، د . ط ، 2006 .

عمر صخري : إقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية الصحة المركزية بن عكنون الجزائر ، ط 6 .

فضيل ليو و آخرون : إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية ، منشورات جامعة منثوري قسنطينة ، الجزائر ، فيفري 2001 .

فضيل ليو و آخرون : الجامعة تنظيمها و هيكلتها ، مجلة الباحث الإجتماعية ، دائرة البحث قسنطينة ، الجزائر ، العدد 01 ، 1995 .

فلاح حسن الحسني : إدارة المشروعات الصغيرة (مدخل إستراتيجي للمنافسة و التميز) ، دار المشرق للنشر و التوزيع ، الأردن ، ط 1 ، 2006 .

قائمة المصادر و المراجع :

كشاط أنيس : التحول من الكفاءة الفردية إلى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسات الحديثة إدارة الموارد البشرية العدد 2 ، ديسمبر 2017 .

كمال بربر : إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، ط2 بيروت ، 2000 .

لحبيب بن بلية محمود : وظيفة التكوين و التدريب في إدارة الموارد البشرية ، دار الزاوية للنشر و التوزيع ، الاردن ، ط 1 ، 2018 .

مارسوان تنفيذي رفع 83- 44 المؤرخ في 17 ذو الحجة 1403 هـ الموافق لـ 24 سبتمبر 1983 المادة 03.

محمد علي ، تاريخ علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية 1989 .

محمد مصطفى الأسعد : التنمية و رسالة الجامعة في الألف الثالثة ، لبنان ، المؤسسة الجامعية ...

محمد منير مرسي : الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي و أساليب ... القاهرة ، عالم الكتب ، 2008 .

محمد نسيم علي سويلم : التوأمان الكفاءة و الفعالية دار العلوم للنشر و التوزيع ، القاهرة مصر ، ب د ط ، 2016 .

مداح عرباجي الحاج : إدارة الأعمال الإستراتيجية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، د ب ، ط 1 ، 2015 .

مصطفى عشوي : أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب 1992 .

النباهين ريمة : أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تطوير الأداء الإداري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تخصص إدارة أعمال ، جامعة جيلالي بونعامة ، خميس مليانة ، 2014 .

وفاء أحمد برعي : دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري ، دار المعرفة ، و الجامعة الإسكندرية مصر ، ط1 ، 01 ، 2002.

يخلف وفاء عيشونة رفيقة ، التكوين الجامعي و تأثيره على كفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل .

a. kechecht univ .ecosetif. com .

ملخص الدراسة:

بما ان الإطار في المؤسسة الاقتصادية يعاني اليوم من مشاكل بين ما يتلقاه من تكوين في الجامعة و بين واقع المؤسسة، دفننا إلى اختيار موضوع التكوين الجامعي و علاقته بكفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية نظرا لأهمية التكوين الجامعي في تنمية وتطوير معارف الطالب وإكسابه مهارات ومعارف جديدة من خلال إخضاعه لبرامج نظرية وتطبيقية تساهم في جانب كبير منها في التحسين من كفاءته ، إذ تعتبر كفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية عنصر مهم في تحسين وتطوير التكوين على استمراره واثبات وجوده ونجاحه بالنسبة للمؤسسات المنافسة ، وهدفنا من خلال هذه الدراسة إلى معرفة التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية وللإجابة على هذا الإشكال افترضنا فرض رئيسي مفاده توجد علاقة بين التكوين الجامعي وكفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية، وفرضيتين فرعيتين هما:- توجد علاقة بين المهارات للإطار وكفاءته داخل المؤسسة الاقتصادية .

-توجد علاقة بين المعارف العلمية للإطار وكفاءته داخل المؤسسة الاقتصادية .وللإجابة على هذه الفرضيات قمنا بالبحث في جانبين هما الجانب النظري الذي قمنا من خلاله بالتعرف على أهمية الجامعة في تكوين الإطارات و جعلهم ذو كفاءات عالية وكيف يتم استغلال هذه الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية ؟.أما الجانب الميداني الذي قمنا فيه بالنزول للميدان واختبار الفرضيات في واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية إذ اخترنا مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية تيارت باعتبارها مؤسسة خدماتية اقتصادية ذات طابع اجتماعي واستخدمنا في ذلك المنهج الوصفي واعتمدنا على تقنية الاستمارة التي تتكون من 27 سؤال موزعة على 3 محاور وتم تطبيقها على عينة قصدية عشوائية تقصدنا فيها الإطارات الذين لديهم تكوين جامعي تقدر ب40 إطار .

- وبعد تحليل المعطيات ومناقشتها تم التوصل إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة بين المهارات التي اكتسبها الإطار خلال تكوينه الجامعي وكفاءته داخل المؤسسة الاقتصادية .

- توجد علاقة بين المعارف التي اكتسبها الإطار وكفاءته داخل المؤسسة الاقتصادية .

- توجد علاقة بين التكوين الجامعي وكفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية .

Study summary:

Since the framework in the economic institution suffers today from problems between the training it receives at the university and the reality of the institution, we have prompted us to choose the subject of university training and its relationship to the efficiency of the framework within the economic institution due to the importance of university training in developing and developing the student's knowledge and providing him with new skills and knowledge through Subjecting him to theoretical and applied programs that contribute in large part to the improvement of his competencies, as the efficiency of the framework in the economic institution is an important element in improving and developing training for its continuity and proving its existence and success in relation to competing institutions, and our goal through this study is to know the university training and its relationship to the efficiency of the framework within the economic institution In order to answer this question, we assumed a main hypothesis that there is a relationship between university training and the efficiency of the framework within the economic institution, and two sub-hypotheses: - There is a relationship between the skills of the framework and its efficiency within the economic institution.

-There is a relationship between the scientific knowledge of the framework and its efficiency within the economic institution. To answer these hypotheses, we searched in two aspects, the theoretical aspect through which we recognized the importance of the university in forming tires and making them highly qualified and how these competencies are exploited in the economic institution?. The field in which we went to the field and tested hypotheses in the reality of the Algerian economic institution, as we chose the Social Security Fund for non-procedures for the state of Tiaret, as it is an economic service institution of a social nature. On an intentional

random sample, we are referring to the tires who have a university composition, estimated at 40 tires.

After analyzing and discussing the data, the following conclusions were reached:

- There is a relationship between the skills acquired by the framework during his university formation and his efficiency within the economic institution.

- There is a relationship between the knowledge acquired by the framework and its efficiency within the economic institution.

- There is a relationship between university training and the efficiency of the framework within the economic institution.

ملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم : العلوم الإنسانية الاجتماعية

التخصص : علم الاجتماع عمل و تنظيم

الطلبة :

تحت اشراف الاستاذ :

كريم سعاد

ام رتم نورالدين

طبيب نجاة

استاذي :

في إطار تحضير مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم أقدم الى سيادتكم هذا لاستبيان الذي يدرس تكوين الجامعي و علاقته بكفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية بجامعة ابن خلدون- تيارت – أعلمكم إن إجاباتكم لا تستعمل إلا لغرض علمي و سوف تتحول إلى معطيات إحصائية لذا اطلب منكم الإجابة بكل عناية على الفقرات و شكرا على تعاونكم المسبق

الملاحظات :

بيانات شخصية :

1 - نوع : ☐ ذكر ☐ أنثي

2 - السن

☐ من 25 إلى 35

☐ من 36 إلى 45

☐ من 46 إلى 55

3 - سنة التخرج من الجامعة

4 - الشهادة المحصل عليها : الدراسات الجامعية التطبيقية DEUA ☐

ليسانس ☐ ماستر ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

أخرى

5 - الوضعية القانونية للمنصب :

دائم ☐ متعاقد ☐ مؤقت ☐

6 - الاقدمية في المنصب من : أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات إلى أقل من

10 سنوات ☐ من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة ☐ من 15 سنة إلى أقل

من 20 سنة ☐ من 20 سنة إلى ما فوق ☐ أخرى تذكر

7 - طريقة التوظيف : مسابقة ☐ دراسة ملف ☐ أخرى ☐

.....

بيانات تكوين الجامعي :

8 - أين تم تكوينك الجامعي ؟

جامعة ☐ مركز جامعي ☐ معهد وطني متخصص ☐

مركز خاص ☐

9 – لماذا امتاز البرنامج التكويني في المرحلة الجامعية ؟

☐ غلبة النظري على التطبيقي

☐ غلبة التطبيقي على النظري

☐ التساوي بينهما

10 – ماهوا الأسلوب السائد في عملية التدريس إثناء تكوينك الجامعي ؟

محاضرات ☐ اعمال موجهة ☐ اعمال تطبيقية ☐ تمارين ☐
ميدانية ☐ اخرى ☐

11 – هل ساهم الاسلوب المتبع في تنمية قدراتك العلمية ؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

12 – ماهي اللغة التي تلقيت بها تكوينك الجامعي ؟

العربية ☐ الفرنسية ☐ اخرى ☐

13 – هل المقاييس التي درستها كانت كافية لتغطية تخصصك ؟

نعم ☐ لا ☐

14 – هل كانت فترة دراستك بالجامعة كافية لتمارس عملك بسهولة و إتقان ؟

نعم ☐ لا ☐

15 – هل يحتاج خريج الجامعة الى تكوين إضافي لتمكين التخصص ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بـ : نعم يسأل : هل ذلك راجع الى :

➤ عدم كفاية المقاييس

☐

➤ قلة التربصات الميدانية ☐
➤ أخرى تذكر

16 – هل التكوين الجامعي يتمشى و سوق العمل ؟

نعم ☐ أحيانا ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم و أحيانا يسأل : ماهو السبب في رأيك ؟

.....

بيانات حول تحقيق الكفاءة :

المهارات العلمية و القدرة على التطوير داخل المؤسسة الاقتصادية :

17 – كيف تقيم تربصاتك الميدانية أثناء دراستك في الجامعة ؟

كثيرة ☐ متوسطة ☐ ضعيفة ☐

18 – ماهي المهارات العلمية التي اكتسبتها في تعليمك الجامعي ؟

➤ تحكم في الإعلام الآلي ☐

➤ القدرة على اكتشاف أسباب المشاكل ☐

19 – هل المهارات العلمية التي اكتسبتها خلال تكوينك الجامعي ساعدك علي أداء عملك

داخل المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

20 – باعتبارك اطار داخل المؤسسة هل تلقيت برامج ودورات تكوينية تطور في ادائك

في مجال عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة إجابة — نعم هل أفادتك :

نعم ☐ لا ☐

21 – كيف استفدت من خبرتك التطبيقية خلال تكوينك الجامعي اثناء عملك بالمؤسسة ؟

➤ في تحسين الاداء ☐

➤ رفع معنويات الموظفين ☐

➤ تحسين طرق العمل ☐

22 – هل انت قادر على التفكير في طرق عمل جديدة داخل المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

23 – هل سبق و قمت بإيكار طريقة عمل جديدة كانت من الطرق السابقة ؟

نعم ☐ لا ☐

24 – هل طبيعة عملك تفرض عليك استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

25 – هل انت قادر على مساعدة زملائك في ميدان العمل الخاص بالاعلام الالي و التواصل ؟

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

26 – هل هناك تطابق بين تكوينكم و الوظيفة (المهنة) ؟

نعم ☐ لا ☐

27 هل تتم عملية تقييم القدرات لمعرفة الاحتياجات المستقبلية داخل المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐