



جامعة الشاذلي بن جديد

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDI

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDI

جامعة الشاذلي بن جديد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف –

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



جامعة الشاذلي بن جديد

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDI

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDI

جامعة الشاذلي بن جديد

الشعبة: علم اجتماع

الرقم التسلسلي:

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

الموضوع:

جودة التكوين الجامعي للإطارات وانعكاساته
على أدائهم المهني بالمؤسسة
دراسة ميدانية بمديرية الضرائب لولاية الطارف

مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

أ.د. عماد بن تروش

إعداد الطالبة :

معروف بسمّة

هنشيري بشرى

لجنة المناقشة

الجامعة الأصلية	الصفة	الرتبة	اعضاء اللجنة
جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف	رئيسا	أستاذ	تريكي حسان
جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف	مشرفا ومقررا	أستاذ	عماد بن تروش
جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف	عضوا مناقشا	أستاذ محاضر – أ –	سبرطعي مراد

السنة الجامعية: 2022 - 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وتقدير



"ولئن شكرتم لا أزيدنكم" فالشكر لله المتفضل علينا بإتمام هذا العمل المتواضع ، سبحانه من رزقنا مع ذلك الصبر والإرادة والصحة، فيارب زدنا علما وفهمنا وانفعنا بما علمتنا وارزقنا العمل بعد العمل وبارك لنا في أعمالنا وأوقاتنا.

فكل عبارات الشكر والعرفان والتقدير للأستاذ الدكتور " عماد بن تروش " على قبوله الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميل توجيهاته السديدة وار شادته القيمة والمفيدة فبوركت أستاذي ودمت معطاء متواضعا وراقيا.

كما نتوجه بالشكر بالشكر الجزيل الى جميع الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة " د.ا. تركي حسان و د.ا. سبرطعي مراد " الذين يشرفنا بقبولهم مناقشة مذكرتنا سائلين المولى عز وجل أن يلهمهم موفور الصحة والعافية

كما أوجه شكري الموصول إلى مديرة مديرية الضرائب لولاية الطارف وإلى كافة العمال هناك على مساعدتهم لنا في انجاز وإتمام هذا البحث العلمي المتواضع.

إهداء



*اهدي ثمرة جهدي إلى الخالق المعين الذي أعانني ووفقني في النجاح وإلى سيد الخلق

وشفيح أمتي محمد عليه أفضل الصلاة والسلام

*اهدي عملي المتواضع هذا إلى الذرع الواقي والكنز الباقي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي، أقدم لك وسام

الاستحقاق إلى أبي أطال الله في عمرك.

*الا ينبوع الذي لا يميل العطاء ، إلى من سهرت الليالي ومن كان دعائها مفتاح نجاحي الى من حاكت سعادتي

بخيوط منسوجة من قلبها إلى أمتي الغالية أطال الله في عمرها.

*إلى من بهم أقوى واستمد عزيمتي إلى من عرفت معهم معنى الحياة أخواتي " عبد الباسط وهارون "

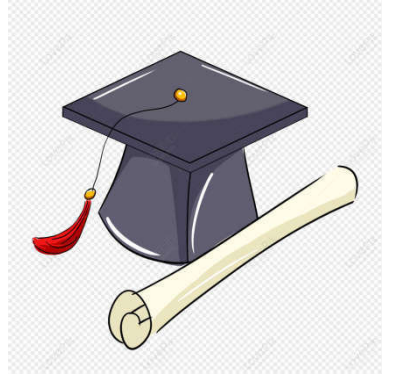
دون أن انسي أن نتقدم بالشكر والتقدير لمن مد لنا يد العون والمساعدة من قريب أو بعيد حتى ولو بالكلمة

الطيبة .

بشرى



إهداء



الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا ما كنت لأفعل هذا لو لا فضل الله فالحمد لله على البدء
وعلى الختام
" وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين "

اهدي هذا النجاح لنفسي أولا ثم إلى كل من سعى معي لا تمام هذه المسيرة دمت لي سنداً لا عمر له
اهدي ثواب هذا البحث إلى من لا ينفصل اسمه عن اسمي إلى مأمني الوحيد فرحتي الدائمة إلى الذي يسابق
طريقي

إلى مصدر قوتي وفخري لطالما عاهدته بهذا النجاح اهديه هذا العمل " والدي الحبيب "

والى نبراس أيامي ووهج حياتي إلى التي ظلت دعواتها تضم اسمي دائما
الى من أفنت عمرها في سبيل أن أحقق طموحي وأخلق في أعالي المراتب التي من أرى الحياة من فوهة الأمل
إلى معلمتي الأولى دكتورتي الأولى صديقة أيامي إليك " والدي الحنونة "

إلى من كان له يد العون في مذكرتي

إلى من شاركتني لحظات كتابتها

الى زوجي هذا البحث تعبيرا مني عن خالص شكري لما قدمه لي طوال فترة دراستي من دعم معنوي ومادي فكان
نعم الزوج والصديق

لم تكن الرحلة قصيرة ولم تكن الأمور يسره ولكن بحول الله فعلتها

بسمه



فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح الرتب المتواجدة على مستوى مديرية الضرائب لولاية الطارف	87
02	يبيّن توزيع أفراد العينة حسب السن	90
03	يبيّن توزيع افراد العينة حسب الجنس	92
04	يوضح التخصص العلمي لعينة البحث	94
05	يوضح الخبرة المهنية لعينة الدراسة	96
06	يوضح الاقدمية في المنصب	98
07	يوضح مدى استفادة الاطار خلال فترة الدراسة والتكوين الجامعي من رصيد علمي ومعرفي قدم لهم اضافة ودعامة كبيرة لفهم متطلبات الوظيفة التي يشغلونها حاليا.	100
08	يوضح مساهمة التكوين الجامعي خاصة في جانبه النظري في ترقية الاداء المهني ومنه انجاز المهام الموكلة بكل احترافية	102
09	يبيّن مؤشرات مساهمة التكوين الجامعي خاصة النظري للاطار في ترقية ادائه المهني وانجاز المهام الموكلة له بكل احترافية	103
10	يوضح ابرز جوانب التكوين الجامعي وما يتعلق بالمعارف النظرية ودورها في تشكيل دعامة كبيرة للطار في ميدان عمله .	105
11	يوضح ما اذا كان التكوين الجامعي للاطار خصوصا فيما يتعلق بالمعارف النظرية التي اكتسبها على الجامعة تساهم في منحه ميكانيزمات عمل مكنته من التميز عن باقي الموظفين .	108
12	يبيّن ابرز ميكانيزمات العمل التي اكتسبها الاطار من المعارف النظرية بالجامعة	109
13	يوضح مدى تلقي الاطارات خلال الدراسة الجامعية بعض المعارف المتعلقة بطرق تسير المؤسسة ومتطلباته	113

فهرس الجداول

115	يبين ابرز المعارف التي استفاد منها الاطار في الجامعة	14
118	يوضح ما اذا كانت كل هذه المعارف الجامعية التي كلف بها الاطار كانت له دعامة لتحديث اساليب التسيير بالمؤسسة و من ثم ترقية الاداء ككل	15
119	يبين مؤشرات اساليب التسيير بالمؤسسة والتي اكتسبها الاطار من الجامعة	16
122	يبين مدى مساهمة التكوين الجامعي للاطار من خلال التحكم في الاليات الكفيلة بترقية اداء المؤسسة ككل	17
124	يوضح مدى تلقي الاطار معارف وشروحات حول الثقافة التنظيمية للمؤسسة خلال التكوين الجامعي	18
125	يوضح ابرز المعارف المتلقية خلال الدراسة والتكوين الجامعي في مجال الثقافة التنظيمية للمؤسسة	19
127	تجسيد الافكار والمعارف المكتسبة خلال التكوين الجامعي في الممارسة المهنية بالمؤسسة	20

فهرس الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يبيّن توزيع أفراد العينة حسب السن	91
02	. يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس	92
03	يوضح التخصص العلمي لعينة البحث	94
04	يوضح الخبرة المهنية لعينة الدراسة	96
05	يوضح الاقدمية في المنصب	99
06	يبين مؤشرات مساهمة التكوين الجامعي خاصة النظري للاطار في ترقية ادائه المهني وانجاز المهام الموكلة له بكل احترافية	104
07	يوضح ابرز جوانب التكوين الجامعي وما يتعلق بالمعارف النظرية ودورها في تشكيل دعامة كبيرة للطار في ميدان عمله .	106
08	يبين ابرز ميكانيزمات العمل التي اكتسبها الاطار من المعارف النظرية بالجامعة	109
09	يبين ابرز المعارف التي استفاد منها الاطار في الجامعة	115
10	يبين مؤشرات اساليب التسيير بالمؤسسة والتي اكتسبها الاطار من الجامعة	120
11	يوضح ابرز المعارف المتلقية خلال الدراسة والتكوين الجامعي في مجال الثقافة التنظيمية للمؤسسة	126

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	اهداء
	فهرس الجداول
	فهرس الاشكال
	فهرس المحتويات
	ملخص
أ	مقدمة
الفصل الاول: مدخل عام للدراسة	
02	تمهيد
03	اولا: الاشكالية
07	ثانيا: أسباب اختيار الموضوع
08	ثالثا: أهمية الدراسة
09	رابعا: أهداف الدراسة
10	خامسا: الدراسات السابقة
26	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: التكوين الجامعي ودوره في تشكيل الاطر المعرفية والمهنية للاطار	
28	*تمهيد
29	أولا : الجامعة:
29	1- مفهوم الجامعة
30	2- مهام ووظائف الجامعة
32	3- أهمية الجامعة
34	4- الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة
41	5- دور الجامعة في تكوين الإطارات والكفاءات

44	ثانيا: التكوين الجامعي :
44	1- مفهوم التكوين الجامعي
45	2- وظائف التكوين الجامعي
48	3- أهداف التكوين الجامعي
49	4- أنماط التكوين الجامعي
51	5- مبادئ التكوين الجامعي في الجزائر
54	6- دور التكوين الجامعي في إنتاج الإطارات والكفاءات والأدمغة التي يتطلبها المشروع التنموي في الجزائر.
58	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الاطارات والكفاءات ودورها في رفد التطور الاقتصادي والتنموي في المجتمع	
60	*تمهيد
61	أولا: مفهوم الاطار
66	ثانيا: صفات الاطار الفعال
68	ثالثا: اصناف الاطارات
70	رابعا: مهام وادوار الاطارات
72	خامسا: عملية دمج الاطار في المؤسسة
76	سادسا: دور تكوين الاطارات
77	سابعا: تقييم تكوين الاطارات
78	ثامنا: المؤسسة الصناعية الجزائرية ودورها في اتخاذ القرار الخاص بالاطارات
81	*خلاصة الفصل.
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية : اجراءاتها المنهجية ومعطياتها الميدانية	
83	تمهيد
84	أولا: الاجراءات المنهجية
84	1- المنهج المعتمد

85	2-ادوات جمع البيانات
85	ا-استمارة الاستقصاء
86	ثانيا: مجالات البحث
86	1-المجال المكاني
88	2-المجال البشري
88	3-المجال الزماني
88	ثالثا:العينة
90	رابعا: تحليل وتفسير البيانات الميدانية
130	خامسا: عرض النتائج
125	خاتمة
127	قائمة المراجع
134	الملاحق

Résumé

Résumé

Cette étude a été réalisée, qui est représentée dans la qualité de la formation universitaire pour le cadre et ses répercussions sur leur performance professionnelle dans l'établissement, afin de révéler le rôle important que joue la formation universitaire comme source de production de compétences. .

La Direction des Impôts de l'Etat d'El-Tarif a entrepris une étude de terrain, le tout visant à tenter de répondre à la question principale, qui est:

La qualité de la formation universitaire des cadres contribue-t-elle à la promotion et à l'amélioration de leur performance professionnelle dans l'établissement?

Ainsi, nous avons divisé la question principale en trois sous-questions comme:

1. Comment les connaissances théoriques acquises en formation universitaire contribuent-elles à permettre aux cadres d'avoir une compréhension approfondie des tâches qui lui sont confiées et des méthodes modernes?
2. Le savoir universitaire dans lequel le cadre a été formé a-t-il contribué à lui permettre d'innover des méthodes humaines modernes qui contribuent à améliorer la performance de l'institution dans son ensemble?
3. la formation universitaire des cadres a-t-elle contribué à lui permettre d'incarner dans l'institution une culture organisationnelle qui a accru son avantage concurrentiel sur le plan économique?

L'approche descriptive analytique a été employée, considérant que cette étude vise à décrire et à diagnostiquer la nature de la relation entre la formation universitaire comme source pour tous les diplômés, ainsi que les élites et les cadres, et leur performance professionnelle dans l'institution. exigences de l'emploi qu'ils occupent dans l'établissement, en plus de connaître les indicateurs de l'apport de la formation universitaire, notamment le cadre théorique, à la promotion de sa performance professionnelle et à l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées de manière professionnelle, à travers les outils fiables de collecte de données représentés dans le questionnaire et l'entretien Quant à l'échantillon, il s'agissait d'une étude de 20 cadres à la Direction des Impôts de l'Etat d'El-Tarif.

Résumé

Afin de répondre aux questions de l'étude, nous avons divisé la recherche en deux aspects, le côté théorique dans lequel le sujet de l'étude a été présenté, tandis que le côté terrain concerne les procédures méthodologiques de présentation et d'analyse des données, et présentant enfin les résultats obtenus comme suit:

-La majorité des répondants ont bénéficié au cours de leur formation universitaire d'un équilibre des connaissances qui leur a fourni un excellent complément à la compréhension des exigences de l'emploi qu'ils occupent.

-La majorité de l'échantillon confirme que la formation universitaire et les connaissances théoriques acquises ont contribué à lui conférer des mécanismes de travail lui permettant de se distinguer du reste des salariés.

Les résultats ont montré que la formation universitaire des futurs cadres est d'une grande importance pour élever le niveau de performance professionnelle dans l'institution.

تم القيام بهذه الدراسة والمتمثلة في جودة التكوين الجامعي للاطار وانعكاساته على أدائهم المهني بالمؤسسة، وذلك من اجل الكشف عن الدور الهام الذي يلعبه التكوين الجامعي باعتباره مصدر انتاج الكفاءات هذه الأخيرة التي تمثل الخزان المتجدد للقدرات الإبداعية والتي تشكل رهانا جوهريا لنجاح المؤسسات سواء كانت انتاجية او خدمتية .

ولقد اتخذت مديرية الضرائب لولاية الطارف مجالا للدراسة الميدانية وكل الهدف منها محاولة الاجابة عن التساؤل الرئيسي والذي مفاده:

هل تسهم جودة التكوين الجامعي للاطارات في ترقية وتحسين ادائهم المهني بالمؤسسة ؟

ومنه قمنا بتجزئة التساؤل الرئيسي الى ثلاث تساؤلات فرعية كالآتي :

1- كيف تساهم المعارف النظرية المكتسبة في التكوين الجامعي من تمكين الاطارات من الفهم العميق

للمهام الموكلة له والطرق الحديثة ؟

2- هل ساهمت المعارف الجامعية التي تكون فيها الاطار في تمكينه من ابداع اساليب بشرية حديثة

ساهمت في ترقية اداء المؤسسة ككل ؟

3- هل ساهم التكوين الجامعي للاطارات من تمكينه من تجسيد ثقافة تنظيمية بالمؤسسة زادت من ميزتها

التنافسية على المستوى الاقتصادي ؟

هذا وقد تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي باعتبار ان هذه الدراسة تسعى الى وصف وتشخيص طبيعة العلاقة

بين التكوين الجامعي كمصدر لجميع الخرجين وكذلك النخب والاطارات وبين ادائهم المهني بالمؤسسة والذي

يشترط ان يساهم التكوين الجامعي من توفير رصيد علمي ومعرفي وذلك من اجل زيادة كفاءاتهم ومهاراتهم لتمكينه

في النهاية من فهم المتطلبات المهنية للوظيفة التي يشغلونها بالمؤسسة ، بالاضافة الى معرفة مؤشرات مساهمة

التكوين الجامعي خاصة النظري للاطار في ترقية ادائه المهني وانجاز المهام الموكلة له بكل احترافية وذلك من خلال ادوات جمع البيانات التي تم الاعتماد عليها والمتمثلة في الاستمارة والمقابلة، اما فيما يخص العينة فقد تم دراسة 20 اطار بمديرية الضرائب لولاية الطارف.

وللاجابة عن تساؤلات الدراسة فقد قمنا بتقسيم البحث الى جانبين ، الجانب النظري وتم فيه عرض موضوع الدراسة ، اما الجانب الميداني فيهتم بالاجراءات المنهجية من عرض وتحليل البيانات ، واخيرا عرض النتائج التي تم التوصل اليها وهي كالتالي:

-ان اغلبية افراد العينة استفادوا خلال التكوين الجامعي من رصيد معرفي قدم لهم اضافة كبيرة لفهم متطلبات الوظيفة التي يشغلونها .

-ان اغلبية افراد العينة اكدوا بان التكوين الجامعي وما تم اكتسابه من معارف نظرية قد ساهمت في منحه ميكانيزمات عمل ممكنه من التميز عن باقي الموظفين .

-اظهرت النتائج ان التكوين الجامعي للاطارات المستقبلية له اهمية كبيرة جدا في رفع مستوى الاداء المهني بالمؤسسة.



تعتبر الجامعة اهم المؤسسات التعليمية في المجتمع فهي تساهم في نشر المعرفة واعداد البحوث ودراسات تصبو الى تحقيق التقدم والرقي للمجتمع، ودفع عجلة التنمية في مختلف مجالات الحياة، فالتطور الاجتماعي والنمو والازدهار والتكامل بين جميع قطاعات الحياة مرتبط بما يحققه التعليم العالي باعتباره المحرك الرئيسي لمختلف الاحتياجات من الموارد البشرية التي هي الركيزة الاساسية لعملية التنمية .

وبما ان الجامعة هي المسؤولة على اعداد الكفاءات والاطارات من خلال دورها في البحث العلمي فهي تقوم بتطوير معارفهم وبناء شخصياتهم وكذلك تكسبهم مهارات تتماشى مع واقع الشغل ، من خلال تقديم تكوين ذو جودة عالية يتماشى مع جميع التخصصات وبتطابق مع مختلف المؤسسات في المجتمع.

فطور المجتمعات مرهون بما تحققة المؤسسات من ارباح تعود بالايجاب على المجتمع ككل والفضل في ذلك يعود الى مخرجات الجامعة ونعني بها الاطارات والكفاءات ، أن المؤسسة تبحث عن عنصر الكفاءة لتوظيف هذه الاطارات والمتمثلة في مجموعة المعارف والمهارات التي يمتلكها الافراد لتحقيق الفعالية في الاداء.

وعلى هذه الاطارات توظيف تكوينها الجامعي الذي يساهم في قدرتها وكفاءتها للقيام بالدور المنوط بها في مختلف المؤسسات التي تعتبر محرك التنمية في المجتمع من خلال مواردها المادية والبشرية التي تضمن الانتاج ورفع الاقتصاد الوطني.

وبالتالي فان حاجة اي مؤسسة الى مجموع الكفاءات او الاطارات تبقى حاجة ملحة يزيد من ضرورتها عنصر الكفاءة التي تجمع بين القدرة والمهارة والمعرفة في ميدان العمل، وتتجلى الكفاءة في هذا المجال بعدة مظاهر كالاداء الفعال وضع القرار من خلال اتخاذه والمشاركة فيه .

ومن اجل معالجة هذا الموضوع معالجة عميقة تتيح لنا فهم ابعاده وتحليلاته وكذلك الاجابة على اشكالية البحث فقد تم تقسيم هذه الدراسة الى اربع فصول متكاملة.

فيما يتعلق بالفصل الاول فقد خصص لمدخل للدراسة حيث تضمن عرض اشكالية البحث واسباب اختيار الموضوع واهمية واهداف الدراسة واخيرا ذكر الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة ثم تعقيبيها.

اما الفصل الثاني تم التطرق الى التكوين الجامعي ودوره في تشكيل الاطر المعرفية والمهنية للاطار تم فيه تحديد مفهوم الجامعة مع ذكر وظائفها، أهدافها اهميتها والى دور الجامعة في تكوين الطارات والكفاءات ثم حددنا مفهوم التكوين الجامعي ووظائفه، وكذلك اهدافه واهمية بالنسبة للاطارات.

اما الفصل الثالث جاء بعنوان الطارات دورها في تطوير ورغد المؤسسات وتتم في هذا الفصل تحديد مفهوم الاطار ثم عرض صفات الاطار الفعال مع ذكر مهام وادوار الاطارات واصنافهم ثم عملية دمج الاطار في المؤسسة واخيرا سلطة اتخاذ القرار للاطارات داخل المؤسسة.

الفصل الرابع في هذا الفصل سنقوم بعرض الاجراءات المنهجية للدراسة حيث سيتم بالنقاش والتحليل الادوات المنهجية المستخدمة في هذا البحث وتتمثل في المنهج وادوات جمع البيانات والعينة التي تم الاعتماد عليها ثم تفريغ البيانات وتحليلها ثم استخلاص النتائج النهائية للبحث ومن ثم الاجابة على السؤال المركزي والاسئلة الفرعية.

الفصل الأول:
مدخل عام للدراسة

تمهيد

اولا: الاشكالية

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

ثالثا: أهمية الدراسة

رابعا: أهداف الدراسة

خامسا: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

الفصل الأول : مدخل عام للدراسة

تمهيد

سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق بالنقاش والتحليل في الجزء الاول الى اشكالية البحث حيث سنسعى من خلالها الى تبيان طبيعة الاشكال المطروح لهذا الموضوع الذي يعد بمثابة موجهة لخطوط التحليل التي سيتم عرضها في ثنايا هذه الدراسة ، كما سيتم ايضا استعراض اهمية واهداف الدراسة مستهدفين بذلك اماطة اللثام عن طبيعة عن هذا الموضوع والاهداف المعرفية المنشودة ، كما سيتم في الجزء الثاني لهذا الفصل استعراض الدراسات السابقة التي يزخر بها التراث السوسيولوجي حول هذا الموضوع باعتبار العلم تراكمي كما سيتم استعراض هذه الدراسات للاستفادة من المقاربات المنهجية والمعرفية التي تم تبنيها وتوضييفها بشكل افضل في الدراسة الحالية

اولا: الاشكالية

ان العصر الذي نعيش فيه هو عصر التطورات العلمية والتكنولوجية حيث ادت هذه التطورات الى احداث وتغيرات جوهرية عميقة في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية ، السياسية والثقافيةالخ، هذه التغيرات نتج عنها ارتفاع عدد المؤسسات الاقتصادية التي اصبحت اليوم تواجه تحديات اقتصادية تجعل الحاجة الماسة الى رفع كفاءة وفعالية مواردها البشرية في نشاطها لتحصل من خلالها على مخرجات تساهم في بقاءها ونموها ويضمن لها الوصول الى مراكز متقدمة من المنافسة والزيادة والابداع وتحقيق اهدافها القريبة والبعيدة المدى، مما جعلها تندمج في مايسمى " مجتمع المعرفة" الذي اصبح يشمل نظاما اساسه المعلومات والمعارف والخبرات بمختلف تطبيقاتها خاصة الجانب التعليمي باعتباره قطاع مهم وحساس ومركز اشعاع علمي وفكري واساس التطور ووسيلة لتغطية الاحتياجات المجتمعية و مواكبة التطورات العالمية، حيث نجد العديد من المؤسسات التي تساهم في نشر العلم والمعرفة بداية من المؤسسات التربوية وصولا الى التعليم العالي الذي ينتج من خلاله فئة الاطارات الحاملين لشهادات جامعية وتراث علمي يسمح لهم بالتفاعل داخل المؤسسات وتحقيق غاياتها كون هذه الفئة فاعل مهم في الحياة المهنية ومصدر فهم مشكلات المجتمع ومختلف المؤسسات وزيادة مردوديتها وجودة مخرجاتها.

ولقد حظي التكوين الجامعي باهمية كبيرة من طرف العلماء والمفكرين لاهميته في تقرير مصير المجتمعات، فالجامعة هيئة علمية هدفها انتاج المعرفة ومنبع الاشعاع للافكار، ومنارة العلم ومصدرا للتطور في علوم شتى حيث اصبحت تعمل على تكوين الفرد بمؤهلات علمية وعملية ومعارف نظرية تتجسد في بناء فكري ومعلومات ومعارف وقواعد ومبادئ اساسية تصف التخصص وتعطي استنتاج عام وفكرة رئيسية حول الموضوع الى جانب المهارات التطبيقية والتي تتمحور في التدريب على تحويل المعلومات النظرية الى افعال ملموسة قادرة على تجسيده مستقبلا على ارض الواقع والتفاعل معه فالجامعة اليوم مدعوة للعب الدور الريادي في ان تكون العنصر الفعال والمحفز على التنمية من

خلال انتاج كوادر مؤهلة ومنتجة تلبي احتياجات سوق العمل وتنتج معارف فعالة تسمح بالتفاعل مع الانساق الاخرى في المجتمع وذلك لتحقيق احتياجات النسق الكلي واهدافه واستقراره.

حيث نجد المستوى الجامعي ونوع التخصص من اول الشروط في توظيف الاطارات في المؤسسة سواء الاقتصادية والخدمية او غيرها، وهذا لضمان اختيار يد عاملة مؤهلة للقيام بالمهام وتحقيق اداء جيد في العمل .

وفي هذا الصدد نجد ان التعليم العالي عمل على التكفل بالمواهب باستحداث تخصصات جديدة تتناسب ومتطلبات العمر، مع الحرص على ضرورة تكوين اطارات بقدرات مواكبة لعصر الرقمنة والحرص على تكوين وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم العلمية والعملية باعتبارهم العقل المدبر والقوة التي من خلالها يتم استغلال جميع الامكانيات المادية الموجودة في المؤسسة، فنظرة المؤسساتية تستمد مرجعيتها من استعدادات الافراد لتحويل افكارهم الابداعية الى واقع ملموس لزيادة جودة الانتاج والاستقرار الوظيفي داخل الشركة.

وبالنظر الى الاداء فانه يعتبر من اهم الموضوعات التي تحدد درجة التطور والتنظيم الاقتصادي والمجتمعي بصفة عامة والدافع الاساسي لوجود اية مؤسسة من عدمه ، كما يعتبر العامل الاكثر اسهاما في تحقيق هدفها الرئيسي ألا وهو البقاء والاستمرارية .

فالاداء بصفته مفهوما واسعا ومتطورا فهو يعتبر سلوك يساهم فيه الفرد للتعبير عن اسهاماته في تحقيق اهداف المؤسسة من خلال بذل مجهودات جسدية وفكرية على ان يدعم السلوك ويعزز من يقبل ادارة المؤسسة بما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب والتكوين المؤهل، فنجاح اي مؤسسة مرتبط بمدى كفاءة وفعالية اداء مواردها البشرية لذلك نجد ان الاداء يعتبر المحور الرئيسي الذي ينصب حوله جهود المديرين والنخب والاطر المسيرة، ولمعرفة مدى كفاءته تقوم ادارة الموارد البشرية بتقييمه لكي تتعرف على مكانم الضعف والقوة في انجاز الاعمال المنوطة لكل فرد عامل.

ان عملية تقييم اداء الموظفين في المؤسسات عنصرا اساسيا في ترشيد استخدام الموارد البشرية مما يوفره من بيانات على اداء الافراد، هذه البيانات تمثل مرجعا لاتخاذ الكثير من القرارات الادارية الملائمة كالحفاظ على العمال الاكفاء ومساعدة الافراد متوسطي الكفاءة على التقدم والرقى.

ان التعليم العالي يمثل اكبر خزان لانتاج الكفاءات والنخب التي تسيير كافة الادارات والمؤسسات بصفة خاصة وتقود البلاد الى التقدم والرقى بصفة عامة، ولعل هذا الهدف يتحقق الا بالتكوين الفعال بالجامعة الجزائرية وتطوير المشاريع كمذكرات التخرج مثلا ففي هذا الوضع الراهن تسعى الجامعة الجزائرية الى تطوير فعاليات ومجهودات الاطر المستقبلية والمبادرات الذاتية والاعتماد على النفس من خلال البحوث العلمية وتشجيع المقاولاتية فالجامعة الجزائرية بالرغم من كل ماتقدمه من مناهج ومبادئ البحث العلمي الا انها لازالت تفتقر الى الاهتمام البحثي الدقيق والمعمق في تحليله فالجامعة الجزائرية بالرغم من كل ماتقدمه من مناهج ومبادئ البحث العلمي الا انها لازالت تفتقر الى الاهتمام البحثي الدقيق والمعمق في تحليله فالجامعة الجزائرية هي مصدر تكوين الاطارات والنخب المستقبلية وبالتالي يجب تغطية النقص بوضع تقنيات متطورة اكثر في طرق التدريس والتنوع في البرامج التكوينية التي تعتبر امر اساسي لمخرجاتها.

ومن هذا المنطلق تاتي هذه الدراسة كمحاولة للاهتمام بجودة التكوين الجامعي الذي يعتبر احد وظائف الجامعة ودوره في تنمية الثروة البشرية واعداد اطارات ونخب تتوفر على مؤهلات وكفاءات مطلوبة داخل المؤسسات الاقتصادية ومنه لايمكن تحقيق غاية الدراسة الموسومة المعنونة ب " جودة التكوين الجامعي للاطارات وانعكاساته على ادائهم المهني بالمؤسسة "

الا من خلال الاجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

هل تسهم جودة التكوين الجامعي للاطارات في ترقية وتحسين ادائهم المهني بالمؤسسة ؟

وللاجابة عن هذا السؤال حاولنا اشتقاق سؤالين فرعيين :

- 1- كيف تساهم المعارف النظرية المكتسبة في التكوين الجامعي من تمكين الاطارات من الفهم العميق للمهام الموكلة له والطرق الحديثة ؟
 - 2- هل ساهمت المعارف الجامعية التي تكون فيها الاطار في تمكينه من ابداع اساليب بشرية حديثة ساهمت في ترقية اداء المؤسسة ككل ؟
 - 3- هل ساهم التكوين الجامعي للاطارات من تمكينه من تجسيد ثقافة تنظيمية بالمؤسسة زادت من ميزتها التنافسية على المستوى الاقتصادي ؟
- انطلاقا من السؤال المركزي لاشكالية الدراسة والاسئلة الفرعية يمكن صياغة الفرضيات وهي كالتالي:
 - تساهم المعارف النظرية المكتسبة في التكوين الجامعي من تمكين الاطارات من الفهم العميق للمهام الموكلة له والطرق الحديثة.
 - تساهم المعارف الجامعية التي تكون فيها الاطار من تمكينه من ابداع اساليب بشرية حديثة ساهمت في ترقية اداء المؤسسة ككل.
 - يساهم التكوين الجامعي للاطارات من تمكينه من تجسيد ثقافة تنظيمية بالمؤسسة زادت من ميزتها التنافسية على المستوى الاقتصادي.

ثانيا:أسباب اختيار الموضوع

اختيار الباحث لموضوع دراسته لا يكون بشكل عفوي وانما يكون مبني على اسباب معينة تجعله يقوم باختيار موضوع محدد لهذا فاختيار أي موضوع للدراسة ينحصر في اسباب ذاتية وموضوعية:

أ- اسباب ذاتية :

-رغبة الباحث في تناول هذا الموضوع

-ارتباط موضوع الدراسة بمجال دراستنا وطبيعة تخصصنا .

ب- اسباب موضوعية

- الاهمية العلمية والعملية للموضوع

- الرغبة في ابراز اهمية التكوين الجامعي وجودته بالنسبة للاطارات ومدلا انعكاساته على ادائهم المهني

- معرفة ما اذا كانت هناك علاقة بين الجامعة باعتبارها مصدر التكوين الاطارات الجامعية وبين المؤسسة

العاملين بها .

- اهمية موضوع التكوين الجامعي من اجل النهوض بادارة الموارد البشرية.

ثالثا:أهمية الدراسة

للبحث العلمي اهمية كبيرة ودور في النهوض بالمجتمعات وازدهارها فمثلا المجتمعات المتقدمة تقدرس البحث العلمي باهتمامه أول خطوة للتطور وذلك يجمع انها ادركت ان عظمة الامم تكمن في قدرات ابنائها العلمية والفكرية.

ولاتوجد اي دراسة او بحث لا يتضمن اهمية في الحياة العملية وبهذا تكمن اهمية دراستنا الحالية في:

- وهذه الدراسة المتمثلة في جودة التكوين الجامعي للطارات وانعكاساته على ادائهم المهني بالمؤسسة اهمية بالغة باعتبارها تكشف مدى دور الجامعة في انتاج للطاقات البشرية والكفاءات والنخب هي مستقل هذه الطاقات وعلاقة كل ذلك بتطور وترقية اداء المؤسسة ككل.
- كذلك من اهمية هذا الموضوع هو تسليط الضوء على اهمية الاهتمام بجودة التكوين الجامعي في اطار التاهيل خريجي الجامعة وربطهم بسوق الشغل والزج بهم في مختلف المشاريع التنموية لتحقيق التنمية المستدامة المنشودة.

رابعاً: أهداف الدراسة

- معرفة مدى جودة التكوين الجامعي للطارات وانعكاساته على ادائهم المهني بالمؤسسة .
- كشف دور الجامعة في تكوين اطارات ذو كفاءة تمكنهم من الاستجابة للوظائف التي يشتغلونها في المؤسسة.
- التعرف على مخرجات الجامعة وربطها بعالم الشغل للتحكم في متطلبات العمل في المؤسسة.
- بيان طبيعة العلاقة الموجودة بين الجامعة ومختلف المؤسسات وربطها بسوق العمل لامتناس البطالة من المجتمع.
- اجراء دراسات ميدانية لمعرفة مدى استجابة التكوين الجامعي لمتطلبات الاطارات في المؤسسة.

خامساً: الدراسات السابقة

1-الدراسات الجزائرية :

أ-الدراسة الاولى :

هي الدراسة التي قامت بها الطالبة رباب أقطي

بعنوان:التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية

وقد تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل المركزي التالي:

- هل يساهم التكوين الجامعي في تحقيق كفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية ؟

وفي محاولة الاجابة عن هذا السؤال أشتقت الاسئلة الفرعية التالية :

- هل يحقق التكوين الجامعي الاداء الفعال للاطار في المؤسسة الاقتصادية ؟

- كيف ينعكس التكوين الجامعي على نجاح العملية الاتصالية للاطار في المؤسسة الاقتصادية ؟

- مامدى مساهمة التكوين الجامعي في تحقيق المشاركة الفعلية للاطار في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة

الاقتصادية ؟

ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي، كذلك اعتمدت على الملاحظة،

الاستمارة، المقابلة كادوات لجمع البيانات وكعينة للدراسة قام باعتماد العينة القصدية، حيث تم تحديد 120

اطار في مختلف مديريات كلهم متخرجين من الجامعة، من العدد 120 اطارا تم اخذ ما نسبته 50% وبالتالي

كانت العينة ممثلة في 60 اطارا.

- هدفت الدراسة الى :

- التعرف على العلاقة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية، وحدود هذه العلاقة واليات تطويرها.

- الكشف عن مدى تجاوب التكوين الجامعي من برامج طرق التدريس واساليب التقييم مع متطلبات

المؤسسات الاقتصادية.

- محاولة اعطاء اضافة جديدة حول دور التكوين الجامعي في اعداد الاطار الكفاء القادر على التسيير

والابداع في المؤسسة الاقتصادية.

• وبعد هذه الاجراءات اسفرت الدراسة على مجموعة نتائج وهي كالتالي:

- ان التكوين الجامعي من خلال طرق وبرامج التدريس لا يحقق كفاءة الاطر في المؤسسة الاقتصادية باعتبار انه تكوين يغلب عليه الجانب النظري والذي يحد من فعالية اداء الاطار الذي يستند الى الجوانب التطبيقية والميدانية، ويقيد عملية المشاركة في اتخاذ القرار لكنه يعطيه الوعي باهمية التفاعل والتواصل مع محيط عمله.¹

اخترنا هذه الدراسة كونها تثير نقاط حساسة يمكن الاستفادة منها في دراستنا الحالية والتي تتشابه معها في العديد من المحطات فدراسة الطالبة رباب أقطي التي تتمحور حول التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية تغطي جانبا أساسيا في دراستنا خاصة وان الامر يتعلق بالتكوين الجامعي للاطارات وذلك ببناء طالبا ذو كفاءات علمية ومعرفية اي متكامل الشخصية من الناحيتين .

اتفقت الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة للطالبة رباب أقطي أن كلاهما تناولتا التكوين الجامعي وتطرقوا لدراسة كلا المتغيرين معا، كما تشابهوا مع الدراسة الحالية في اداة الدراسة المتمثلة في الاستمارة والمقابلة الموجهة وفي المقابل اختلفت معها من حيث صياغة الفرضيات، مجال وزمان ومكان تطبيقها.

هذه الدراسة جاءت لتدعم مبدأ أساسيا من مبادئ الدراسة الحالية وهو إعداد غطار فعال في المؤسسة الاقتصادية من خلال برامج وطرق تجعله يوفق بين تكوينه النظري وواقعه العملي المبني على أسس ميدانية وتطبيقه.

ب- الدراسة الثانية

هي الدراسة التي قامت بها الباحثة أسماء هارون

¹-رباب أقطي: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، 2008، 2009

بعنوان دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية

وقد تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل المركزي التالي :

الى اي حد يمكن أن يساهم التكوين الجامعي في ظل الاصلاحات الجديد نظام LMD في ترقية المعرفة العلمية

وفي محاولة الاجابة عن هذا السؤال اشتقت الاسئلة الفرعية التالية :

- ماهي نظرة الطالب والاستاذ للنظام الجديد LMD؟
 - هل الامكانية البيداغوجية المتاحة ساهمت في التحصيل العلمي للطالب ؟
 - هل استطاع نظام LMD تحقيق جودة التكوين الجامعي ؟
- ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة قام الباحث باستخدام منهج المسح بالعينة واستمارة الاستبيان كاداة لجمع البيانات، وكعينة للدراسة قام باعتماد العينة العشوائية البسيطة بنسبة 10% من المجتمع الكلي مكونة من 250 طالب وطالبة تم اختيارهم من مجتمع الدراسة .

هدفت الدراسة الى :

- تحديد معايير التكوين الجامعي في اطار تطبيق ادارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية ومحاولة تقييم التجربة الجزائرية على ضوءها.
- زيادة الاهتمام بقضايا الجامعة باعتبارها الية لتلبية الاحتياجات الوطنية وسوق العمل وخطط الانماء الشامل على اسس علمية مدروسة.
- التعرف على التحديات التي تواجه الجامعة الجزائرية من خلال الهيكلية الجديدة LMD
- تشخيص واقع تطبيق نظام LMD في الجامعة الجزائرية

- معرفة نتائج التجارب الاولى لنظام LMD في الميدان

- التطرق لاهم العراقيل التي تقف امام امكانيات الدولة المسخرة لتطبيق نظام LMD.¹

بعد هذه الاجراءات اسفرت الدراسة على مجموعة نتائج وهي كالتالي:

ومن أهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة هي ان نظام LMD تغيير في شكل شهادة النظام الكلاسيكي واستمرار في مضمونه كذلك عدم ملائمة الامكانيات البيداغوجية لمتطلبات تطبيق هذا النظام الجديد جعلته غير قادر على تحقيق معايير جودة التكوين على الصعيد النظري بترقية المعرفة العلمية وعلى الصعيد المهني بخلق اطرار تتوافق مع متطلبات سوق العمل، كما توصلت الى ان التكوين الجامعي يلعب دور كبير في تحقيق اهداف المجتمع التنموية حيث يعتبر معيار تقدم المجتمع من خلال ما يقدمه من اطرار ذوي مهارات تاهلهم الى تلبية متطلباتهم الاقتصادية والاجتماعية .

- تعتبر هذه الدراسة ذات اهمية كبيرة بالنسبة للدراسة الحالية، فقد ساهمت في توضيح الرؤية نوعا ما من خلال منهجها ونتائجها.

- لقد كان الهدف من اختيار هذه الدراسة التي تحمل عنوان " دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية " كونها تتفق مع الدراسة الحالية في الاداة المستخدمة لجمع البيانات (الاستمارة) بينما اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة التي تناولت التكوين الجامعي حيث درست كل متغير على حدى، اي ان دراسة اسماء هارون تكشف عن العلاقة بين التكوين الجامعي والمعرفة العلمية بصفة عامة بين الدراسة الحالية تناولت العلاقة بين التكوين الجامعي ومخرجاتها باعداد اطرار ذو كفاءات عالية من الناحية النظرية والتطبيقية بصفة خاصة .

¹-اسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، قسم علم الاجتماع، 2009-2010

- ان الهدف المشترك بين الدراستين هو تحديد معايير التكوين الجامعي وطبيعة العلاقة الموجودة بين الجامعة ومختلف المؤسسات وربطها بسوق العمل وخطط الانماء الشامل .

اختيارنا لهذه الدراسة من اجل اثراء الجانب النظري وبناء اداة الاستمارة المستعملة فيها وصياغة تساؤلاتها وضبط فروضها.

ج-الدراسة الثالثة

هي الدراسة التي قام بها الطالب بوسكك أحمد ضياء الدين

بعنوان: دور التكوين الجامعي في كفاءة الاطار بالمؤسسة الاقتصادية وقد تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل المركزي التالي:

- ماهو دور التكوين في كفاءة اداء الاطار بالمؤسسة الاقتصادية ؟

ومن السؤال المركزي تاتي الاسئلة الفرعية التالية :

- ماهو دور المعرف النظرية المكتسبة بالجامعة في كفاءة الاطار بالمؤسسة الاقتصادية ؟

- ماهو دور المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في كفاءة الاطار بالمؤسسة الاقتصادية ؟

ومن أجل تحقيق اهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، وكعينة للدراسة قام باعتماد طريقة العينة الطبقية، حيث تم تمثيل العينة بنسبة 15.5% اي مايعادل 60 مفردة (اطار) تم اختيارهم من مجتمع الدراسة ، اضافة الى ان الباحث حرص على الاستمارة والملاحظة كاداتين لجمع البيانات .

*هدفت الدراسة لمعرفة الدور الذي تلعبه المعارف النظرية والمهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في كفاءة اداء الاطار اضافة الى التعرف على مكانة التكوين الجامعي في المؤسسة الاقتصادية ومعرفة درجة التناسق بين مايقدم بالجامعة كتراث علمي، وما يتطلبه العمل في تلك المؤسسة.

ومن اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة هي ان للتكوين الجامعي دور في كفاءة الاطار بالمؤسسة الاقتصادية.

*أن المؤسسة الاقتصادية في الجزائر تسعى الى جلب يد عاملة ومؤهلة وذات كفاءة عالية من سوق الشغل ويتمثل دور التكوين في تقديم معارف نظرية ومهارات تطبيقية تتماشى مع متطلبات الوظيفة، ضف الى ذلك توفير تكوين في الاعلام الالي واللغات ، كذلك تعليم الطالب بعض الابدنيات كالقانون العمل مثلا ومهارات القيادة والعمل الجماعي واتخاذ القرار.¹

اخترنا هذه الدراسة من اجل الاستفادة النظرية من خلال انتقاء المراجع التي يمكن الاعتماد عليها في رحلتنا البحثية حول موضوع التكوين الجامعي ، كما يسهل علينا البحث في المفاهيم كالتكوين، الجامعة الاطار.....الخ كما ان عرض هذه الدراسة هو سبيل لاثراء موضوعنا من حيث النتائج والاحصاءات والتحليلات، وكيفية صياغة اسئلة الاستمارة واختيار المنهج الملائم والادوات المستخدمة في جمع البيانات.

لقد كان الهدف من الاستعانة بهذه الدراسة للطلاب " بوسكك ضياء الدين " هو رصد ظاهرة التكوين الجامعي واهميتها داخل المؤسسة الاقتصادية وهو الهدف المشترك بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية اضافة الى هدف رئيسي اخر الا وهو تقديم تكوين مميز للطلاب اثناء الفترة التي يقضيها بالجامعة وتقديم المعارف النظرية والمهارات

¹-بوسكك احمد ضياء الدين: دور التكوين الجامعي في كفاءة اداء الاطار بالمؤسسة الاقتصادية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا ، 2017-2018

التطبيقية التي تتماشى مع متطلبات الوظيفة والتي تزوده بالمهارات والخبرات من اجل تحقيق اهداف المؤسسة الاقتصادية والمحافظة على استقرارها.

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في الاعتماد على الاستمارة كاداة لجمع البيانات الفرعية، اضافة الى مجال وزمان ومكان اجراء البحث الميداني.

ومن نتائج الدراسة التي تتفق مع الدراسة الحالية هي ان التكوين الجامعي يلعب دورا كبيرا في تحقيق اهداف المجتمع التنموية فهو مقياس لتقدم المجتمع من خلال مايقدمه من اطرار ذوي مهارات تاهلهم الى تلبية متطلباتهم الاقتصادية والاجتماعية.

هـ/ الدراسة الرابعة

هي الدراسة التي قام بها الطالب فاتح باي

بعنوان: دور الجامعة الجزائرية في انتاج النخبة المثقفة

وقد تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل المركزي التالي:

- هل تسهم الجامعة الجزائرية في انتاج النخبة المثقفة.

ومن السؤال المركزي تاتي الاسئلة الفرعية التالية :

- هل تسهم خيارات الدولة في مجال التعليم العالي في انتاج النخبة المثقفة ؟

- هل تسهم فضاءات التثقيف الموجودة في الجامعة في انتاج النخبة المثقفة ؟

- هل يسهم نمط التواصل بين الجامعة والمجتمع في انتاج النخبة المثقفة ؟

ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة قام الباحث باستخدام وكعينة للدراسة قام باعتماد العينة القصدية (العينة الغير احتمالية) حيث تم مقابلة 15 استاذ وباحثا جامعيًا ، تم اختيارهم كمفردات من مجتمع الدراسة .

*هدفت الدراسة الى محاولة الكشف عن مدى مساهمة الجامعة الجزائرية في انتاج النخبة المثقفة، وذلك بالتطرق لاهم الاليات والميكانيزمات التي استعملتها هذه المؤسسة من اجل بلوغ هذه الغاية.

- محاولة وصف وتحليل العلاقة بين الجامعة والنخبة المثقفة في الجزائر، من خلال رصد لاهم اراء عدد من المهتمين والدارسين في هذا المجال.

محاولة الاجابة على مختلف التساؤلات المطروحة وذلك بالمزاوجة بين ماهو نظري من خلال التطرق لما كتب حول كل من الجامعة والنخبة المثقفة بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة وبين ماهو تطبيقي بالاعتماد على مجموعة من المقابلات مع شخصيات هي على علاقة مباشرة بالجامعة الجزائرية وذلك بمسائلتهم حول حقيقة الدور الذي تلعبه الجامعة في رهاناتها ازاء موضوع النخبة المثقفة .¹

- التصدي لظاهرة النخبة المثقفة في الجزائر بالدراسة والبحث وذلك من خلال التطرق للادوار التي لعبتها داخل المجتمع الجزائري منذ نشأتها الى يومنا هذا، والوقوف على اهم خصائصها ومميزاتها ومعرفة علاقتها بمختلف المؤسسات الاجتماعية الاخرى في المجتمع وعلى راسها الجامعة.

- هذه الدراسة تناولت موضوع الجامعة الجزائرية ودورها في انتاج النخبة المثقفة بينما موضوع دراستنا هو جودة التكوين للاطارات وانعكاساته على ادائهم المهني بالمؤسسة وبالتالي نقاط الالتقاء بين الدراستين يتمحور حول دراسة النخبة في المجتمع الجزائري بصفة عامة.

¹-فاتح باي: دور الجامعة الجزائرية في انتاج النخبة المثقفة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التربية، جامعة سطيف 02 ، قسم علم الاجتماع، 2014-2015

- اختلفت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في ان دراسة الطالب فاتح باي هدفها التصدي لظاهرة النخبة المثقفة في الجزائر والبحث في الادوار التي لعبتها داخل المجتمع الجزائري منذ نشأتها بينما دراستنا تسعى الى تطوير برامج ووضع اساليب والتوفيق بين المعارف النظرية والتطبيقية من اجل انتاج اطرار ونخب تعود ايجابا في الحياة المهنية داخل المؤسسة الاقتصادية وفي حياة الفرد والمجتمع. كما اختلفت معها من حيث المجال والزمان ومكان تطبيقها ونوع العينة المستخدمة وعددها.

د/ الدراسة الخامسة

هي الدراسة التي قام بها الطالب كربوش هشام

بعنوان: اشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل

وقد تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل المركزي التالي:

اين تكمن اشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي في الجزائر ومنظمات التشغيل ؟

وفي محاولة الاجابة عن هذا السؤال اشتقت الاسئلة الفرعية التالية :

- هل الاشكال في علاقة الجامعة بباقي منظمات المجتمع باعتبارها أنساق مفتوحة ؟
- هل المشكلة في عدم فعالية نظام التكوين الجامعي المطبق في الجزائر كاصلاح الجامعة الجزائرية باعتبارها قائم بذاته ؟

ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي واعتمد فيث دراسته على نوعين من البيانات ، بيانات كمية احصائية عن النسق ككل واخرى كيفية من الافراد في النسق الا ان الباحث حرص على المقابلات كاداة لجمع البيانات.

هدفت الدراسة الى:

- مقارنة المعطيات حول التكوين الجامعي والتشغيل بين فترة 2004 و 2013 للوقوف على تأثير هذا النظام على العلاقة بين الجامعة والمنظمات الموظفة لمخرجاتها.
- تصميم تصور مقترح لتقييم فعالية الجامعة الجزائرية كنسق مفتوح على المجتمع اما على مستوى الحالة التي تناولها البحث فيهدف الباحث الى تقييم فعالية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في مجتمعتها من خلال نموذجة في التقييم والذي يعتمد على اهداف اجرائية عديدة.
- وبعد هذه الاجراءات اسفرت الدراسة على مجموعة من النتائج وهي كالتالي :
- ان الجامعة تقوم باحتضان مشكلة التشغيل واعادة هيكلتها ومنحها وقتا، وهي منظمة معزولة ومتعلقة على نفسها على غرار منظمات المجتمع المحيطة بها، وعليه فان اشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل من خلال تناوله فعالية نظام التكوين الجامعي على مستوى الجامعة كنسق او في حل المشكلات التي تواجه علاقته الفاعلية مع باقي انساق المجتمع الكلي، أي فشل اصلاح التعليم العالي في الجزائر من خلال اعتماد نظام LMD في مواكبة اصلاحات الدولة في مجال الاقتصاد لغياب مسافات تكوينية تخدم المجتمع وغياب المسافات البحثية التي تواجه تطوره وعليه فان الباحث تمكن من الوصول الى الاجابة عن اسئلة الدراسة حيث:
- يوجد اشكال في فعالية نظام التكوين الجامعي المطبق في المجتمع كاصلاح الجامعة الجزائرية باعتبارها نسق قائم بذاته تتجسد في جميع وحداته.
- يوجد اشكال على مستوى علاقة الجامعة بباقي منظمات المجتمع .
- لا يحقق نظام التكوين المعتمد الفعالية التنظيمية للجامعة الجزائرية.

- الهدف من اختيار هذه الدراسة هو رصد ظاهرة التكوين الجامعي واهميته على الفرد والمجتمع وداخل المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة.
- عرض هذه الدراسة هو اثراء لموضوعنا من حيث النتائج والاحصاءات والتحليلات التي تم التوصل اليها والاستفادة من الجانب النظري كإتقاء المصادر والمراجع التي تساعدنا في تزويد البحث بالمعارف والمعلومات حول موضوع التكوين الجامعي في الجزائر.
- ان الهدف المشترك بين الدراستين هو التعرف على مدى قابلية المدخلات للتحويل (الطلبة للتكوين)
- اتفقت دراسة الطالب كربوش هشام مع الدراسة الحالية في طبيعة المنهج واداة الدراسة التي تتمثل في المقابلة بينما اختلفت معها في نوع العينة ومكان اجراء البحث الميداني بالاضافة الى المجال والزمان .¹

الدراسات العربية

الدراسة الاولى

تمحورت اشكالية هذه الدراسة حول " الجامعة والمجتمع " للطلاب عبد الله محمد عبد الرحمان، دراسة تمت عام 1990 بسلطة عمان في جامعة السلطان قابوس، وقد انطلق الباحث من تساؤلات كالتالي:

- ما طبيعة العلاقة الفعلية بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية والاجتماعية والصناعية الاخرى؟
- ماهي أوجه التعاون المتبادل بين الجامعة باعتبارها المؤسسة الرئيسية وبين المؤسسات الاجتماعية الاخرى ؟
- وللجابة على هذه التساؤلات فقد اختار الباحث عينة من مجتمع بحثه من طلبة السنة النهائية في كليات التربية ، العلوم الاسلامية، الطب، العلوم والهندسة وعينة اخرى من المسؤولين في مختلف الوزارات والمؤسسات لاعطائهم

¹كربوش هشام: اشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم نفس العمل والتنظيم، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي، قسم العلوم الاجتماعية، 2016-2017

ارائهم حول العلاقة المتبادلة بين الجامعة والمجتمع العماني وواجه التضامن بين الجامعة وقطاعاتهم، حيث ان الباحث هنا استخدم منهج دراسة الحالة للتعرف على اهمية الجامعة ودورها في عملية التنمية ، كما اعتمد في دراسته على الاستمارة كاداة لجمع البيانات موجهة للطلبة، ودليل المقابلة المفتوحة مع المسؤولين.

هدفت هذه الدراسة الى بيان دور الجامعة والتعليم العالي في عمليات التنمية وبالتحديد جامعة السلطان قابوس بسلطة عمان ودورها في تحديث المجتمع العماني.

لقد توصلت دراسة عبد الله محمد عبد الرحمان الى جملة من النتائج وهي كالتالي:

- ضرورة تحديث طرق التدريس وتطوير المناهج والاهتمام بسياسات التوجيه والاختيار المهني اضافة الى ضرورة الاستفادة من التعليم المتحصل عليه في الجامعة وأن يكون مجال العمل في التخصص نفسه.¹
- يجب التنسيق بين الجامعة ومختلف الوزارات والمؤسسات وبيان احتياجاتها من الخرجين في مختلف التخصصات اضافة الى ضرورة تقديم البحوث العلمية والتطبيقية والاستشارات العلمية المتطورة والمساعدات الفنية ونشر العلم وبرامج التدريب المهني سواء بالنسبة للمتخرجين على مستوى الجامعة او العاملين بالمؤسسات المختلفة.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة في عنوان الدراسة حيث ان الدراسة الحالية تسطرت تحت عنوان جودة التكوين الجامعي للاطارات وانعكاساته على ادائهم المهني بالمؤسسة اما عنوان الدراسة السابقة " الجامعة والمجتمع " وبالتالي فهذه الدراسة تناولت كل متغير على حدى ولم تتطرق لدراسة المتغيرين معا، فالدراسة الحالية ربطت التكوين الجامعي بالمتغيرات الاخرى، اما الدراسة السابقة فقد تحدثت عن دور الجامعة بصفة عامة وكيف تساهم في التنمية وبالتالي فالهدف ليس مشترك.

¹-عبد الله محمد عبد الرحمان: دراسات في علم الاجتماع، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 2000.

اما من حيث المنهج فقد اختلفت الدراستين في المنهج المستخدم وفي مجال وزمان ومكان تطبيقها ميدانيا.

اما من ناحية الاتفاق فقد اشتركا في الادوات المستخدمة لجمع البيانات من بينها الاستمارة والمقابلة.

عرض هذه الدراسة هو اثراء لموضوعنا من حيث النتائج والاحصاءات والتحليلات التي تم التوصل اليها كذلك الاستفادة من اسئلة الاستبيان ، تصميم خطة البحث ، وضبط الاشكاليةالخ.

خلاصة الفصل

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل يتضح ان الفصل الاول هو اهم فصل في البحث لانه يحدد الاتجاه الفكري الذي ستكون عليه باقي الفصول وتطرقنا فيه الى عنوان الدراسة وهو جودة التكوين الجامعي للاطارات وانعكاساته على ادائهم المهني بالمؤسسة ، حيث عرضنا اشكالية البحث مع تساؤلاتها ثم اسباب اختيار الموضوع بنوعيتها ثم ابراز اهمية واهداف الموضوع ثم عرض المفاهيم الرئيسية التي لها علاقة بالدراسة .

الفصل الثاني:

الجامعة كمؤسسة للتكوين وإنتاج النخب
والإطارات



*تمهيد

أولا : الجامعة:

- 1- مفهوم الجامعة
- 2- مهام ووظائف الجامعة
- 3- أهمية الجامعة
- 4- الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة
- 5- دور الجامعة في تكوين الإطارات والكفاءات

ثانيا: التكوين الجامعي :

- 1- مفهوم التكوين الجامعي
- 2- وظائف التكوين الجامعي
- 3- أهداف التكوين الجامعي
- 4- أنماط التكوين الجامعي
- 5- مبادئ التكوين الجامعي في الجزائر
- 6- دور التكوين الجامعي في إنتاج الإطارات والكفاءات والأدمغة التي يتطلبها المشروع التنموي في الجزائر.

تمهيد:

تشهد الحياة الاجتماعية المعاصرة تغيرات اجتماعية واقتصادية وثقافية متعددة من تعقدها وديناميكيته وأصبحت المجتمعات تعتمد على العلم والتكنولوجيا لاستمرارها ومواكبة التطور ولهذا أصبحت مجتمعات اليوم تهتم بالجامعات وما تنتجه من نخب وإطارات مؤهلة لعالم الشغل ترفع التحدي على النهوض بمجتمعاتها وتطوير اقتصادها بماهية الجامعة على الصعيدين العلمي والمعرفي.

ومن هنا يمكن أن تتساءل ماهي الجامعة وكذلك عناصرها والاهمية التي تؤديها في المجتمع والاهداف التي تسعى الى تحقيقها. ثم تنتقل الى التكوين الجامعي بمفهومه وأساسه وأهدافه ونخصص بالتحديد التكوين الجامعي في الجزائر مع ذكر مبادئه ومراحلها. وكل ذلك تماشيا مع أهداف الدراسة والمسار الذي رسمناه لها.

1- مفهوم الجامعة

أ- لغة: الجامعة من الفعل جمع، يجمع الشيء ويجمعه أي يألفه والجامع هو الشامل والعام.....

-الجامعة مؤسسة منظمة رابطة للتعليم العالي والجامعة الذي يجمع اليدين الى العنق.¹

ويمكن القول إجمالاً أن كلمة جامعة مشتقة من الفعل الماضي جمع وفعل المضارع يجمع أي إلمام الشيء بمعنى جمعه.

وفي المفهوم العلمي الجامعة تعني جمع المعلومات والمعارف للاستفادة منها في مختلف مجالات الحياة.

ب- اصطلاحاً: جاء في الموسوعة الحرة (ويكيبيديا) الجامعة هي مؤسسة للتعليم العالي والابحاث تمنح شهادات واجازات اكاديمية لخريجها وتوفر دراسة من المستوين الثالث والرابع (استكمال للدراسة الابتدائية والثانوية) وكلمة جامعة مشتقة من كلمتي جمع والاجتماع كما كلمة جامع ففيه يجتمع الناس للعلم .

اي الجامعة مؤسسة اجتماعية تعليمية علمية تتكون من كليات تحتوي على طلبة ، اساتذة واديون وظيفتها نشر العلم والمعرفة وتطوير البحث العلمي واعداد كوادر واطارات مؤهلة لعالم الشغل من أجل تحقيق التنمية الاجتماعية والرخاء الاجتماعي.

-وتعرف الاكاديمية البريطانية على صفحتها في شبكة المعلومات الجامعة بانها كمؤسسة للتعليم العالي والبحث تمنح درجات اكاديمية في مختلف المواد وتوفر كلا من التعليم الجامعي والدراسات العليا وقد اشتقت كلمة جامعة من اللغة اللاتينية وتعني مجتمعا من المعلمين والمتعلمين.

¹ -بوناقة بدر الدين: البدر الوسيط قاموس عربي عربي، دار البدر، الطبعة الاولى ، الجزائر، 2013، ص 64

والجامعة في ضوء هذا الفضاء اللغوي والمعجمي هي شكل من أشكال التطور الاجتماعي للمؤسسة التعليمية التي بدأت بالأسرة مروراً بـ أماكن العبادة وملحقاتها مثل الكتاتيب أو ما شابه ذلك في الثقافات الأخرى تم تأسيس المدرسة وانتهت بهذا الشكل النهائي (الجامعة) الذي يمثل قيمة هرم المؤسسات التعليمية المعاصرة....¹

وعليه فإن الجامعة فضاء مؤسسي تتكون من أساتذة باحثين وطلبة وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثاً، فهم يشكلون أسرة واحدة فمن مهمة الأساتذة تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات التي تتوافق مع متطلبات البيئة المحيطة بهم .

مفهوم الجامعة إجرائياً:

الجامعة هي مؤسسة علمية لإنتاج العلم والمعرفة تحتوي على مجموعة من الباحثين وهبوا أنفسهم في سبيل الدراسة والبحث والمعرفة وهي كذلك مجتمعاً علمياً يهتم بالبحث عن الحقيقة وخدمة المجتمع الذي يحيط بها كونها تتحمل مسؤولية كبيرة في صياغة وتكوين الشباب علمياً وثقافياً.

2- مهام ووظائف الجامعة:

إن الجامعات هي مؤسسة لإنتاج العلم والمعرفة ومجال نموها وهي مصنع الفكر العلمي، وقبل الحديث عن التحديات التي تواجه ممارسة نشاطات البحث العلمي في عصر مجتمع المعرفة لابد من التعريف على الوظائف الأساسية التي تقوم بها .

¹-حسان عبد الله حسان: الجامعة الحضارية، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، عمان، الأردن، ط1، 2021، ص 13-14

أ- المهام الأساسية للجامعة:

للجامعة العديد من المهام الأساسية التي تقوم بهام نھاك تنمية البحث العلمي والتكنولوجي واكتساب العلم وتطويره ونشره ونقل المعارف بمعنى أن الجامعة تسعى لاكتساب العلم والمعرفة من أجل تنمية البحث العلمي والتكنولوجي وتطوير العلم والمعرفة المجتمعات وازدهارها مرهون بتطور الجامعة وإنتاج الأطارات ونخب فعالة في المجتمع .

رفع المستوى العلمي والثقافي والمهني للمواطن : الهدف الأساسي للجامعة يتمثل في تحسين المستوى العلمي والثقافي للطلبة ورفع مكانتهم في المجتمع فالطلبة هم نخبة المجتمع.

وأيضا تهتم الجامعة بالتنمية الاقتصادية والثقافية للامة الجزائرية عن طريق تكوين اطارات في كل الميادين، إهتمام الجامعة بتكوين اطارات في الميدان الثقافي والاقتصادي لدفع عجلة التنمية الاقتصادية وتنشيط خططها وبالتالي رفع الاقتصاد الوطني وبناء اقتصاد قوي وجلب العملة الصعبة وكذلك الترقية الاجتماعية بضمان تساوي الحظوظ للالتحاق بالاشكال الأكثر تطورا من العلوم والتكنولوجيا لكل من تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة أي أن الترقية الاجتماعية من حق جميع العمال لتحفيزهم على بذل مجهود أكثر واعطاء كما هائلا من المعارف والمعلومات للطلبة.

ولتحقيق هذه الغايات تتطلع الجامعة الجزائرية بالوظائف الأساسية التالية:

ب/ **الوظيفة الاولى:** " وظيفة التكوين " تسعى منظومة التعليم العالي من خلال تأديتها لوظيفة التكوين الى تأدية المهام الأساسية الآتية :¹

¹-دهمان محمد: الجامعة الجزائرية وتحديات تكوين الكفاءات في عصر اقتصاد المعرفة، مقال علمي منشور في مجلة العلوم الانسانية، مجلة دورية تصدر عن جامعة قسنطينة، الجزائر، العدد 46، مارس 2017، ص 637

-تكوين الاطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والثقافية للبلاد، بالاضافة الى تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث في سبيل البحث وأيضاً المساهمة في انتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها وكذلك المشاركة في التكوين المتواصل والتكوين مدى الحياة.¹

من وظائف الجامعة أنها تساهم في تكوين الاطارات للنهوض بالتنمية الاقتصادية وتلقين الطلبة مناهج ومبادئ البحث العلمي للمساهمة في انتاج ونشر المعارف.

ج/الوظيفة الثانية: وظيفة البحث العلمي والتطوير التكنولوجية تعمل منظومة العليم العالي من خلال تأديتها لوظيفة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي الى تأدية المهام الاساسية الاتية: المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي وترقية الثقافة الوطنية ونشرها، المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية وكذلك تثمين نتائج البحث ونشر الاعلام العلمي والتقني بالاضافة الى المعارف واثرائها...² ، وعلمية يمكن القول أن:

من شروط البحث العلمي توفير الجهد والوقت للباحث وترقية مستواه الثقافي ودعمه للمشاركة في القدرات العلمية الوطنية والدولية لتنمية وتبادل المعارف واثرائها وتثمين نتائج البحث ونشر الاعلام العلمي.

3/ أهمية الجامعة :

الحقيقة ان الجامعة والمرحلة التي تمتد في حياة الطالب لعدة سنوات، تحقق الانسان الجامعي جملة من الفوائد ذات الاهمية البالغة منها:

¹-المرجع السابق، ص 637

²-المرجع السابق، ص 637

1- التكوين العلمي العالي :

فالطالب الجامعي الذي يقتضي عدة سنوات في الجامعة، يتلقى من خلالها مئات الدروس والمحاضرات ويطلع على عشرات المصادر والمراجع ويشهد تظاهرات علمية وثقافية كثيرة، تتوسع مدارته وتعمق معلوماته وتزداد ثقافته فيتهياً له بذلك تكوين علمي عال لا يمكن ان يحظى به غيره ممن لم يتمكن من الالتحاق بالجامعة ولم يطلع على المعارف والمعلومات التي توفرها الدراسة الجامعية.

2- التاهل النفسي والاجتماعي :

يدخل الطالب عادة الجامعة من سن الثامنة عشرة او التاسعة عشرة، اي في السن الذي يصبح فيه راشدا وتهيأ للتواصل مع الحياة وتحمل المسؤوليات ، وفي هذه السن يحتاج عادة ليتاهل نفسيا واجتماعيا ان ينخرط في المجتمع ويتواصل مع فئاته المختلفة، ولاشك ان الجامعة تعتبر افضل مكان يمكن للطلاب فيه ان يحصل على هذا التاهل. فالتاهل النفسي الذي يقصد به نضج الملكات النفسية والعقلية، متمثلة في فهم الحياة والقدرة على مقاومة الصدمات ومواجهة التحديات وعدم الانخراط في الظروف كل ذلك يعتبر المرحلة الجامعية المجال الامثل لتحقيقه لان الطالب سيجد نفسه في كل مرة امام تحديات من نوع جديد، سواء كانت علمية او ادارية او انسانية ، كلما صبر عليها وعالجها بحكمة وروية كلما ازداد نضجا في نفسه وعقله.¹

وكذلك الحال بالنسبة للتاهل الاجتماعي ، تهئ المرحلة الجامعية للطلاب فرصة الاحتكاك باصناف متعددة من الناس، فهي ما سميت جامعة الا لانها تجمع بين كل هؤلاء الذين تختلف ميولهم ومواقفهم وسلوكاتهم وطرق تعاملهم ، وكلما ازداد احتكاك الطالب بهذه الاصناف المختلفة من الناس كلما اكتسب الذكاء الاجتماعي الذي

¹ تم تصفح الموقع يوم 01 ماي 2023 على الساعة 20.01
http // fac.science –islamique-ar-univ-batna.dz- مقال مأخوذ من الموقع الالكتروني التالي

يمكنه بعد ذلك من التعامل مع القطاعات العريضة للمجتمع عندما تنتهي المرحلة الجامعية وينطلق منها الى مجالات الحياة الرحبة الفسيحة.

3- اثر التجربة وتنويع العلاقات الانسانية

تهيئ الجامعة للطالب الانتفاع بالعديد من التجارب المجدية التي تمكنه من اكتساب الخبرة الكافية للموازنة والمقارنة بين المواقف المتعددة في مواجهة الظروف المتغيرة، فضلا عن التعامل مع العضلات المتناقضة والقضايا الشائكة وهذا الحظ الذي تمنحه الجامعة للطالب هو فرصة نادرة قد لا يحظى بمثلها في اي مؤسسة من المؤسسات الاخرى التي تطفح بها دنيا العمل والحياة العريضة.

فالتواصل مع الاساتذة ذوي الخبرة والتجربة والانتفاع بنصائحهم وتوجيهاتهم والاستفادة منهم في كل ذلك تجربة غنية وثرية لا يمكن ان يجدها الطالب بعد نهاية مرحلة الدراسة الجامعية.

وكذلك التفاعل مع طلبة من بيئات مختلفة وذوي اهتمامات متعددة وطموحات متباينة ومواهب واستعدادات متنوعة وايضا الاحتكاك مع الاداريين بمختلف مناصبهم ودرجاتهم وموظفي الادارات الجامعية والمطاعم والاقامات وسائقي الحافلات ، بما يتميز به كل منهم من سلوك ومواقف.

كل ذلك مما يثري ثقافة الطالب ويغني تجربته وينوع علاقته الانسانية ويمكن من اكتساب تجارب غنية لا يتهيأ له أن يكتسبها بنفس الصورة والمستوى بيئة اخرى.¹

4- الانفتاح على الحياة العامة والاهتمام بقضايا المجتمع وحاجاته

¹ -مرجع سابق، [http // fac.science-islamique-ar-univ-batna.dz](http://fac.science-islamique-ar-univ-batna.dz)

كانت الجامعة ولا تزال مسرحا للتيارات الفكرية والثقافية والسياسية التي تحاول دوما ان نجد لها اتباعا او انصارا بين طلبة الجامعة، وتعمل على احتوائهم وهيكلتهم بقصد توجيه طاقاتهم لخدمة اهدافها وتحقيق توجيهاتها التي عادة ما تكون مرتبطة بموافقتها من القضايا العامة المحلية او الوطنية او الاقليمية او العالمية.

والطالب الذكي هو الذي يحسن دراسة هذه التيارات ويقف منها كلها على مسافة واحدة، ويحرض على ان يستفيد منها كلها ما يمكن من تكوين اراء صحيحة ومواقف موفقة من هذه القضايا.

ولا شك ان انفتاح الطالب على القضايا العامة واهتمامه بها، باعتباره مواطنا ينتمي الى بلد عريق في التاريخ والي مجتمع متنوع الاعراف والثقافات وبصفته انسانا له انتماء حضاري الى امة رائدة هي امة الشهادة والقيادة مما يزيد في خبرته وتجربته في الحياة وينفتح له افقا رحبة في تحقيق انتمائه الحضاري وممارسة وظيفته الاجتماعية والانسانية

4/الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة: تعد النظرية محاولة لاعادة صياغة الواقع على مستوى الذهن لذلك ظهرت مجموعة النظريات السوسيولوجية والمشكلات الاساسية والجهوية ومن بين هذه القضايا والمشكلات مسألة التعليم العالي ودور الجامعات من خلال النظام التعليمي في تطور المجتمع وتنميته اقتصاديا واجتماعيا وفيمايلي طرح لابرز هذه النظريات المدروسة في شتى أبعادها ودلالاتها السوسيولوجية.

أ- **الاتجاه الماركسي :** تنطلق الرؤية الماركسية في تحليل التعليم من الافتراض الاساسي الذي تستند اليه

هذه النظرية وهو وجود تأثير بين نمط علاقات الانتاج في المجتمع على مجمل مظاهر البنى الفوقي، بما يتضمنه من فكر وقيم وتفكير وتعلم وان هذا التأثير هو المحدد الاساسي في بلورة وظيفة التعليم في مجتمع ما يهدف الى اعادة انتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة فيه ومن ثم فان مصير الافراد وموقعهم في البناء الاجتماعي في ضوء هذا السياق يتحدد بناءا على وضعهم الطبقي، فالطبقة هي المحك الاخير للتمييز الاجتماعي والتعليم هو اداة التصنيف والانتقاء لضعاف الشرعية

على الاوضاع التي سبق تحديدها طبقيا ومن ثم تنعكس الاوضاع الطبقيّة نفسها على النظام التعليمي ونتائجه.¹

ينطلق كارل ماركس في تحليله لمسألة التعليم من فكرة أن هناك علاقة تأثير بين نمط الانتاج في المجتمع بما وصفه بالبناء الفوقي وما يتضمنه من قيم وافكار وهذا التأثير هو المحدد الاساسي في وظيفة التعليم.

ب- **لويس التوسير:** يعد التوسير واحدا من الفكرين الذين أسهموا في فهم قضية العلاقة بين النظام التعليمي وأسلوب الانتاج والعلاقات الاجتماعية في المجتمعات الرأسمالية، حيث قدم اطارا عاما لتحليل النظام التعليمي من وجهة نظر الماركسية باعتبار التعليم مكون من مكونات البناء الفوقي الذي يتشكل بواسطة البناء التحتي ومن ثم فان نظام التعليم يعكس علاقات الانتاج ويخدم مصالح للطبقة الرأسمالية المسيطرة وينطلق التوسير في تحليله لنظام التعليم في المجتمع الرأسمالي من فكرة ان استمرارية الطبقة الحاكمة في موقع السيطرة يتطلب اعادة انتاج قوة العمل تلك العملية تتضمن عمليتين فرعيتين هما:

- اعادة انتاج المهارات الضرورية اللازمة لكفاءة قوة العمل .

- اعادة انتاج اديولوجية الطبقة الحاكمة وتنشئة للعمال في اطارها.

هذه العمليات من شأنها ضمان توفير قوة العمل اللازم واكسابها الكفاءة التكنولوجية من ناحية ومن ناحية اخرى خضوعها للطبقة الرأسمالية....²

¹ -زروخي وسيلة: التكوين الجامعي ودوره في التنمية الانتاجية للمؤسسة الصناعية، مذكرة ماستر مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، منشورة سنة 2013/2012 ، ص 19

² -المرجع السابق، ص 19

لويس التوسير قدم تحليلا للنظام التعليمي من وجهة نظر الماركسية باعتبار التعليم مكون من مكونات البناء الفوقي ويرى ان التعليم يعكس علاقات الانتاج ويخدم مصالح الطبقة الرأسمالية فقط وينطلق التوسير في تحليله لنظام التعليم في المجتمع الرأسمالي من فكرة ان استمرارية الطبقة الحاكمة في موقع السيطرة يتطلب إعادة انتاج قوة العمل.

2/الاتجاه الوظيفي: ينظر هذا الاتجاه الى المجتمع باعتباره نسقا اجتماعيا مترابطا داخليا بحيث تشمل نظاما متداخلة ومتراطة ببعضها البعض ينجز كل منها وظيفة محددة ولعل ابرز ملامح اي نسق من الانساق ذلك التفاعل الذي يقوم بين مكوناته ومن ثم فانه لكي نفهم اي نظام من نظم المجتمع فانه يجب النظر في علاقته مع المجتمع ككل.....¹

وعلاقته بالنظم الفرعية الاخرى المكونة للنسق وفحصه في ضوء الاسهام الوظيفية التي يقوم بها هذا النظام والوظيفة كما يراها البعض تعني التأثير الذي يحدثه الجزء في الكل وفي الاجزاء الاخرى المكونة للكل.

من هذه النظرية فان الانساق الفرعية كالنسق التعليمي يتم تحليله من زاوية وظيفتها في تحقيق التضامن الداخلي بين مكونات المجتمع، فالنظام التعليمي يلعب دورا اساسيا في البناء الاجتماعي ككل ويؤثر في جميع النظم الاجتماعية الداخلة في تكوينه، فهو يؤثر في النظام الاقتصادي السائد ويزداد تأثيره كلما تعقد مستوى المهارات التي تتطلبها التكنولوجيا الحديثة وفي الوقت نفسه فان وظائف التميز والانتقاء تجعل التعليم بالضرورة على علاقة وثيقة بالظواهر الديموغرافية للمجتمع وايضا نظام التدرج الطبقي السائد في المجتمع.....²

ينظر الاتجاه الوظيفي الى المجتمع باعتباره نسقا اجتماعيا مترابطا وذلك من خلال التفاعل الذي يقوم بين مكوناته ومن بين هذه الانساق يوجد النسق التعليمي الذي يلعب دورا اساسيا في البناء الاجتماعي ويؤثر في جميع النظم الاجتماعية حيث انه يؤثر في النظم الاقتصادي المحرك الاساسي للطبقة الرأسمالية .

¹-المرجع السابق ، ص 20

²-المرجع السابق، ص 20

اميل دوركايم: يرى ان النظام التعليمي والعلمي وظيفة هامة في تجانس المجتمع فيما يقوم به هذا النظام من نقل معايير وقيم المجتمع من جيل الى جيل اخر، ويقرر دوركايم أن النظام التربوي يكسب الفرد المهارات النوعية الضرورية والزمة للمهنة التي سوف يقومون بها في المستقبل وهذه الوظيفة ضرورية في المجتمع الصناعي الذي يتميز بتزايد تقسيم العمل المعقد¹

حسب اميل دور كايم النظام التعليمي يساهم في تجانس المجتمع وينتقل قيم ومعايير المجتمع من جيل الى اخر ويكسب الفرد المهارات اللازمة للمهن التي يمارسونها في المجتمع الصناعي.

تالكوت بارسونز: يرى ان الافراد باعتبارهم اعضاء في النسق الاجتماعي تم تنشئته اجتماعيا عن طريق النظام التربوي الذي يعدهم ممارسة ادوارهم المتوقعة منهم في مجتمعهم وفي ضوء ذلك يحدد بارسونز وظيفتين للمدارس كانساق اجتماعية :

-تقديم الاساس الذي تنهض عليه عملية التنشئة الاجتماعية.

-تعمل المدارس باعتبارها ميكانيزمات يتم بواسطتها تحديد أدوار الراشدين من الافراد وهذا تحدده أنواع التعليم المختلفة من الابتدائي الى الجامعي.

واعتبر بارسونز النظام التربوي مسؤولا عن اعداد الموارد البشرية المؤهلة اجتماعيا ومهنيا للقيام بدورها في المجتمع.²

تالكوت بارسونز يرى أن الافراد ينشؤون عن طريق النظام التربوي ويحدد وظيفتين للمدارس كانساق اجتماعية واعتبر النظام التربوي هو المسؤول عن اعداد الموارد البشرية المؤهلة لخدمة المجتمع.

¹-المرجع السابق، ص 21

²-المرجع السابق، ص 21

-الاتجاهات الحديثة:

أ-نظرية التحديث: ظهرت هذه النظرية في اوروبا مع بداية الخمسينيات من القرن الماضي محاولة التركيز على مجموعة من العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة في عمليات التنمية ومنها عامل التعليم وذلك لمختلف في كثير من جوانبها مع أنصار النظريات البنائية الوظيفية التقليدية التي تثبت تفسير عمليات التغيير والتطور الاجتماعي من رؤية تفاعلية محافظة على التنظيم الاجتماعي ومستقبل الجنس البشري.

لقد ركزت نظرية التحديث على ان التغيير التكنولوجي وخاصة مجال الانتاج يوفر الاساس اللازم للتغيير في الانساق التعليمية بالاضافة الى تأكيد دور التعليم ذاته في تحديث أنساق الانتاج ونظم المجتمع والعلاقة المتبادلة التي تربط بينهما.

كما ان التوسع في التعليم وتنوع الانساق التعليمية يعكس التغيرات التكنولوجية التي يفرضها البناء المهني، وتزايد الطلب على المهارات الفنية المتخصصة.

وتعتبر نظرية التحديث احدى النظريات السوسيولوجية التي تبناها العديد من علماء الاجتماع المحدثين الذين سعوا لتحليل الانجازات التي أحرزتها الدول المتقدمة الصناعية على أمل أن تسعى الدول غير المتقدمة لتحقيق مثل هذا الانتاج متبينة نفس الطرق التنموية التي استخدمتها الدول المتقدمة حاليا لاحداث عمليات التغيير والتطور والتقدم في مجتمعاتها.

ومن أهم الاسهامات في هذه النظرية اسهامات دافيد ماكيلاند حاول تحليل العملية التطورية لنشأة عملية التحديث مشيرا الى العوامل التي بموجبها أحرزت بعض المجتمعات تقدما ملحوظا من الناحية الاجتماعية والتكنولوجية عن غيرها من المجتمعات الاخرى...¹

ركزت نظرية التحديث على التغير التكنولوجي في مجال الانتاج وبينت دور التعليم في تحديث أنساق الانتاج ونظم المجتمع ومن أهم اسهامات هذه النظرية دافيد ماكيلاند حاول تحليل العملية التطورية لنشأة التحديث وحاول أن يصور أهمية التعليم والتنشئة الاجتماعية وأثرها على عملية التحديث.

فقد حاول أن يصور أهمية التعليم والتنشئة الاجتماعية وأثرها على عملية التحديث والتغيير الاجتماعي واحداث التنمية التكنولوجية والتنظيمية الاجتماعية من خلال استخدام بعض التغيرات السيكلوجية مثل الانجاز، الدافعية، السمات والقيم والمعتقدات ولكن لايمكن الاعتماد عليه فقط في تفسير عملية التحديث خاصة في المجتمعات النامية فهناك المحتوى الثقافي والاجتماعي والحضاري والتاريخي الذي لايمكن تجاهله في تفسير عمليات التحديث.

ب- نظرية الانسان الاجتماعية:

يرى أنصار نظرية الانساق الاجتماعية ان الانساق تنقسم الى قسمين:

أولا: الانساق المفتوحة والتي تتفاعل بصورة مباشرة مع بيئتها.

ثانيا: الانساق المغلفة التي تكون على عكس الانساق الاولى ولا تتفاعل مع البيئة المحيطة بها ويركز علماء نظرية الانساق الاجتماعية على النوع الاول من الانساق لدراستها وتطبيقها في تحليلاتهم على المؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات مؤكدين أنه لايمكن أن تعيش مؤسسة تعليمية دون انفتاحها وتعاملها مع البيئة الخارجية التي تحيط بها.

¹-المرجع السابق، ص 21

وتحاول بعض الدراسات الحديثة أن تحلل طبيعة المؤسسات التعليمية ودورها في المجتمع وحتمية العلاقة المتبادلة بينها وتمثل تلك العلاقة ومضمونها.

المدخلات: وهي تعتبر محصلة الاشياء التي تحصل عليها المؤسسات التعليمية من المجتمع باعتباره البيئة الخارجية لها ومن أهم عناصر المدخلات التي تحصل عليها المدارس أو الجامعات مثل المعرفة والقيم والاهداف والموارد المالية التي تدعم جميعا بقاء هذه المؤسسات واستمرار وجودها.....¹

نظرية الانساق تنقسم الى قسمين مغلقة ومفتوحة الانساق المغلقة لا تتفاعل مع البيئة المحيطة بها بينما المفتوحة تتفاعل مباشرة مع البيئة تناولت هذه النظرية الانساق التعليمية كالجامعات وتحلل طبيعة هذه المؤسسات ودورها في المجتمع .

العملية التعليمية والاكاديمية: وتشير الى مجموعة العناصر المتداخلة التي تفسر الدور الوظيفي والبنائي الذي تقوم به المؤسسة التعليمية في المجتمع، كما نوضح العملية التعليمية والاكاديمية عددا من الاجراءات والمظاهر البنائية الوظيفية مثل البناء الفيزيقي للمؤسسات والافراد الذين يقومون باعباء العمليات التدريسية والتعليمية بالاضافة الى الخدمات المعاونة لهم التكنولوجية الممثلة في الادوات الفنية والمعامل والوسائل التعليمية المتطورة .

المخرجات: وتشمل حصيلة للعملية التعليمية والاكاديمية ونوعية فئة الخرجين منها نوعية انماط التفاعل المستمر بين تلك للمؤسسات وغيرها من المؤسسات الاجتماعية الاخرى...²

العملية التعليمية والاكاديمية تفسر الدور البناء والوظيفي للمؤسسات التعليمية مثل البناء الفيزيقي وتشمل حصيلة العملية التعليمية منها نوعية انماط التفاعل المستمر بين المؤسسات وغيرها.

¹-المرجع السابق، ص 22

²-مرجع سابق، ص 23

5/ دور الجامعة في تكوين الاطارات والكفاءات:

ان الاهتمام الرسمي بتكوين الاطارات الجزائرية لتولي مهمة الاشراف على النشاط الاقتصادي عامة والصناعي خاصة، نجسد باوضح صورة في المجهود جبار الذي بذل على مستوى توفير البيئة التعليمية والتكوينية التي من شأنها اعداد وتكوين الاطارات والكفاءات في كل الميادين وفي توسيع الهياكل القاعدية للتعليم العالي عبر التراب الوطني وخاصة المعاهد المختصة والجامعات.

فقد شهد المخطط الرباعي الثاني بانشاء جامعتين تكنولوجيتين في الجزائر ووهران وجامعة العلوم الاجتماعية بالعاصمة ومعهد متعدد التقنيات لطلبة الشعب العليمة المتحصلين على شهادة البكالورية وقد اعطيت الاولوية للتعليم التقني نظرا لحاجة القطاعات المستخدمة للإطارات الفنية.

وقد نتج عن التفضيل التقني كثرة الطلب عليه وعجزه عن تغطية هذا الطلب وظهور اختلالات على صعيد مستويات التكوين حيث قدر الخماسي الاول العجز العام في اشباع التنمية خلال سنواته الخمس برقم اجمالي 650.000 عامل موزعين بين اطارات عليا 67000 واطارات متوسطة 180000 وعمال مؤهلين 430000 .

وقد اضطرت الدولة امام هذا العجز الى التعاون التقني الاجنبي لتغطية مستوى فئة الاطارات المتوسطة ب 6000 متعاون على امل تكوين اطارات وطنية متخصصة في المعاهد التي تم انجازها مع ارسال بعثات للخارج للتكوين في اطار عقود متوسطة الاجل او تكوينات متخصصة وهذا راجع الى سياسة التوجيه الجامعي حيث وجه 42% من طلبة نحو العلوم الانسانية في الوقت الذي تمثل فيه نسبة ¹.

¹ بوكريعة اميرة، مسموك نادية: التكوين الجامعي وكفاءة الاطار داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة جيجل، قسم علم الاجتماع ، منشورة سنة 2015-2016، ص 88

تتّهم الجامعة بتكوين الاطارات والكفاءات لدعم النشاط الاقتصادي والصناعي ثم اعطت الدلو الولوية للتعليم التقني لحاجة القطاعات الى الاطارات، ونتج عن هذا التعليم اختلالات على مستويات التكوين بسبب عجزه عن تغطية الطلب واضطرت الدولة الى التعاون التقني الاجنبي لاشباع حاجة السوق بالاطارات القادرة على العطاء والابداع الموجهين الى العلوم الدقيقة والتكنولوجية 27% حيث تم اعطاء الاولوية للتعليم التقني لاشباه حاجة السوق بالاطارات الفنية وتحضير هؤلاء الإطارات القادرة على تنفيذ السياسة المرسومة تفاديا لاختلال التوازن.

وقد قدر الحجم الاستثماري المعتمد لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي ب 2108 مليار دينار جزائري مع حرص الدولة على تنمية القطاع من جديد حتى يساير التطور السريع في المجال الاقتصادي وفي نهاية 1984 حدد الخماسي الاول النتائج الكمية للانجازات من خلال العمليات التجهيزية للمؤسسات القديمة وانشاء أربع جامعات وعشر مراكز جامعية .

وقد احتل التكوين والتعليم مكانة رئيسية ضمن أولويات الخماسي الثاني وهو شرط التحكم في ميكانيزمات التسير وتحقيق هدف الفاعلية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية ومن بين المحاور تكيف البرامج مع حاجات التنمية على اطرار بمختلف المستويات وتقرر أن يجسد التنظيم الجامعي هذا الاتجاه.

كذلك تعجيل وتيرة بناء الهياكل الجامعية من خلال اللامركزية في إنشاء المنشآت الاساسية وتعديل البحوث ابتداء من سنة 1983 وتحويل عدة مرافق تربوية في طور الانجاز الى معاهد جامعية وطنية، وقد وزعت الاحتياجات التي التشغيل المؤهل الى الاطارات السامية، ومهندسي المستوى السادس (838000 اطار) تفتيش سامي (174200) والعمال المؤهلين وذوي التاهيل العالي (425000 عامل) .

إن هذه الوتيرة المتسارعة لنمو علاقة وطيدة بين الجامعة وعالم الشغل عامة والمؤسسات الصناعية الخاصة سمحت بتوفير فرص عمل كبيرة للاطارات المتخرجة من الجامعات والمعاهد، لكن مع منتصف الثمانيات احتلت هذه

المعادلة وأصبح المعروض من الكفاءات للطارات وخرجي الجامعات يفوق بكثير الطلب عليهم من قبلهم القطاع الصناعي بشكل خاص فأصبح سوق العمل يعاقب التعليم العالي بمعدلات عالية من البطالة¹

بعد الاستقلال احتل التعليم بصفة عامة والتكوين بصفة خاصة مكانة رئيسية حيث تم انشاء المنشآت والمراكز الجامعية لتكوين نخب قادرين على رفع اقتصاد المجتمع وربط الجامعة بعالم الشغل وبالمؤسسات الصناعية لكن لليوم مازالت هناك فجوة بين التعليم العالي ومؤسسات الشغل بسبب العدد المتزايد من الخرجين ونقص مناصب العمل. فلم يعد مستغربا انتشار البطالة وسط أعداد كبيرة من الاطارات الذين يفترض أنهم في مؤسساتهم المختلفة ويلعبون دورا كاملا في تجسيد أهدافها ويساهمون قدر الامكان في تحقيق الفعالية الاقتصادية المرجوة.

أما في مرحلة التسعينات فقد شهدت محاولة جديدة لبناء علاقات وطيدة بين الجامعة والنشاط الصناعي، فالمؤسسات باستعدادها لدخول اقتصاد السوق يتوجب عليها توفير أفراد مكوّنين جيد وأمام هذا الوضع الجديد شرعت الجامعة في التفكير في إعادة النظر في سياسة التكوين حتى تتمكن من تخريج إطارات مكونة جيدا لصالح القطاع الصناعي وقد جاء في الوثيقة التحليلية خلال الندوة الصحفية الوطنية لرؤساء الجامعات ومؤسسات التعليم العالي حول إعادة هيكلة التعليم العالي وأن هياكله ومضامينه ينبغي أن تكون في تطابق دائم مع المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد، وكذا مع تطور التكنولوجيا وقد شهدت هذه المرحلة عملا واسعا لاثراء البرامج حتى تكون أكبر استجابة لمطالب التنمية الوطنية بمساهمة أفراد القطاع الانتاجي نفسه...²

في مرحلة التسعينيات هناك محاولات لبناء علاقات وطيدة بين الجامعة والنشاط الصناعي وحاولت الجامعة تكوين الافراد تكوين جيد لصالح القطاع الصناعي لان هذا القطاع من أهم القطاعات التي تساهم في تقوية اقتصاد المجتمع.

¹-المرجع السابق، ص 89

²-المرجع السابق، ص 90

ثانيا : التكوين الجامعي:

1- مفهوم التكوين الجامعي

لغة: من الفعل كون، يكون، تكويننا وتكون الشيء بمعنى تألف وبرز الى الوجود ويقصد بالتكوين النشوء والبروز من كونه الشيء متغيرا ثم يكبر ويظهر....¹

اصطلاحا: يعرف التكوين الجامعي بأنه تأهيل القوى البشرية العليا أو رفيعة المستوى لكي يقوم بالترشيد والبحث العلمي ونتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة، وتنظيم ادارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا.

ويعرف التكوين الجامعي أيضا أنه تعديل ايجابي منظم في المعارف والمؤهلات والسلوك يتلقاه الطالب المنتمي للجامعة في مرحلة معينة يستطيع بواسطته أن يكون عنصرا فعالا في المجتمع الذي يعيش فيه يشارك في البناء الاجتماعي والثقافي والسياسي بحسب ميدان تكوينه....²

التكوين الجامعي من أعلى مستويات التكوين كونه يسهم في تكوين الافراد من الناحية المهنية أو الوظيفية ويكسبه معارف وخبرات فهدف التكوين الجامعي هو اعداد كفاءات مؤهلة وقابلة للتوظيف .

2- وظائف التكوين الجامعي: سوف نحاول الامام بوظائف التكوين الجامعي في مايلي:

أ-وظائف انمائية تكوينية: ان التعليم العالي يعمل على تكوين الطلاب وتحويلهم من مجرد موارد بشرية مجمدة الى طاقات فعالة متعددة للعطاء، لنؤكد في الاخير أن مخرجات التعليم العالي هي في الحقيقة من أهم عناصر المدخلات في العملية الانمائية.

¹ - بوناقة بدر الدين: قاموس عربي عربي، مرجع سابق، ص 51

² -سعودي عبد الكريم: انماط التكوين في الجامعة الجزائرية " الواقع والمأمول" مقال علمي منشور في مجلة الساورة للدراسات الانسانية والاجتماعية، مجلة دورية محكمة تصدر عن جامعة بشار، الجزائر، العدد2،

وإذا القينا الضوء على وظيفة التعليم العالي الانمائية التكوينية لوجدنا أن أهميتها تكمن في :

- بناء وتكوين شخصية الطالب عن طريق تزويده بمعارف وخبرات تجعل منه فعالا في تخصصه بقدر يستجيب فيه لحاجاته.

- تنمية روح البحث العلمي من خلال تدريب العقل وتربيته بتحضير الطالب على الارتداد الى المكتبات وحضور المسابقات الفكرية وممارسة النشاطات الثقافية لتنمية شخصية تنمية متكاملة ، واستثمارها ايضا في الكشف عن المبتكرين ورعايتهم وتنميتهم وتنمية قدراتهم .

- جعل جميع برامج وخدمات التعليم العالي تعمل على تكوين القدرات الشخصية والعلمية التي سماها الاساسية الدقة، النزاهة، الموضوعية، التنظيم كاتجاهات ايجابية ومحركات اساسية للسلوك الانساني في المجتمع.

ب-وظيفة علاجية تغييرية: لقد ظهرت نظريات جديدة تفسر عملية التعليم على انها عملية تغير وتعديل في سلوك الفرد، إذ أنه انشاء عملية التعليم يكسب الطالب أساليب جديدة لسلوك تتفق مع ميوله وتؤدي الى حاجاته وللاستجابة لقدراته وتعمل على تحقيق أهدافه...¹

من وظائف التكوين الجامعي الوظيفة الانمائية التكوينية هذه الوظيفة تساهم في بناء وتكوين شخصية الطالب من خلال تزويده بالمعلومات والمعارف وتنمي فيه روح البحث العلمي ومن اهمية هذه الوظيفة أيضا انها تعمل على تكوين القدرات الشخصية للفرد.

ووظيفة علاجية تعبيرية أنها تغير وتعديل في سلوك الفرد ، حيث أن التعليم يقوم بتغيير سلوك الافراد.

¹-أسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع جامعة منتوري ، قسنطينة، قسم علم الاجتماع، منشورة سنة 2010/2009، ص 40

فكلما كان السلوك الطالب المتعلم موافقا لاهدافه زادت رغبته وعملت على تبني هذا النوع من السلوك والتعليم بهذا المفهوم يشمل تغيرات علاجية جسمية وانعالية وعقلية واجتماعية قد تستمر مدى الحياة.

فعملية التعليم هي عملية تحضير واثارة قوى المتعلم على القيام بتغيير في سلوكه الناتج عن المتغيرات الداخلية والخارجية ، مما يؤدي على حصول التعليم والذي يعتبر تغير ثابت نسبيا ويتفق علماء النفس عامة على أن هذه التغيرات السلوكية التابعة تحت عنوان التغيرات المتعلمة.

3-وظيفة ارشادية توجيهية: يحتاج الطالب الى التوجيه لاستخدام قدراته استخداما بناءا وكذلك لمعرفة مختلف حاجاته وطرق اشباعها ولتحقيق النجاح من أهم الوظائف وانجاحها على الاطلاق.

فالتكوين الجامعي بصفته هذه يساعد الطالب في تجاوز الغموض وحل مشاكله ومعرفة امكانياته وكذلك مساعدته في تطوير وجهات النظر جديدة تساعده في الاداء والعمل المطلوب.

ومن هنا يأتي دور التوجيه التعليمي الذي يهدف الى تعريف الطلاب بقدراتهم وما يتناسب مع هذه الامكانيات من تعليم ومن اجل ذلك على التكوين الجامعي أن يكون على دراية تامة بالاختلافات بين الطلاب من حيث المحتوى والمؤهلات كما يجب ان يهتم لمعرفة الفروق الموجودة في الطالب نفسه ليتمكن الاخصائي او الموجه من توجيهه في المجال الذي يمكنه فيه استغلال نواحي قوته وهذا لن يتحقق الا بتنظيم حملات اعلامية ارشادية تساعده في الاختيار.¹

نعني بالوظيفة الارشادية التوجيهية أنها تساعد الطالب في ازالة الغموض عنه ومعرفة امكانياته وتقديرها فالتكوين الجامعي يساهم في توجيه الطالب وارشاده لأفضل السبل لتحقيق النجاح.

¹-المرجع السابق، ص 41

4- الأعداد المثل للمهارات المختصة: حتى تؤدي الجامعة دورها كما يجب عليها مراعاة احتياجات الفعلية من التخصصات المطلوبة عن طريق الموازنة بين قوة العمل وسوق العمل، حتى لا تبقى الجامعة مقتصرة على مجرد التكوين النظري بعيدة عن واقع واحتياجات المجتمع هذا الأخير الذي يخصص ميزانية هامة للتعليم والتكوين الجامعي على وجه الخصوص كوجه من وجوه الاستثمار البشري.

5- الثقافة العلمية: تعد الثقافة العامة من الوظائف التي يتطلع بها التكوين الجامعي قال " تايلور الثقافة هي المعرفة - الإيمان - الفن - الأخلاقيات والقانون وكذلك العادات التي يكتسبها الفرد بمعنى تراثه الاجتماعي. من هنا يمكن القول بأن الوظيفة العامة للتكوين الجامعي هي إعطاء وتقديم المعرفة في ضوء أفضل المعطيات. باختصار على الجامعة العمل على قدر المستطاع من أجل توطيد العلاقة بينها وبين المجتمع ليس فقط داخل أصول الجامعة بل ما تنجزه أو تنتجه من مجالات، دوريات، كتب وأبحاث ومحاضرات وأيام دراسية مخصصة ليس فقط للطلاب بل للمجتمع عامة قصد نشر الثقافة والوعي على المستوى العام.

6- البحث العلمي: على التكوين الجامعي تنمية وتطوير البحث العلمي الذي يعد من المقومات الأساسية للجامعة ، فالبحث العلمي ضرورة هامة ووظيفة أساسية للتكوين الجامعي لاستمراره وتطويره ضمانا لتأدية وظائفه وتحقيق أهدافه والتي تتوقف عندها ولو بصورة موجزة.¹

من وظائف التكوين الجامعي ان يقوم بتوزيع الطلبة على مختلف التخصصات ويربط مخرجات الجامعة بسوق العمل والقيام بدراسات ميدانية مع إعطاء وتقديم المعرفة والمعلومات والبحث على البحث العلمي وتطويره فهو من الوظائف الأساسية للتكوين الجامعي.

¹-المرجع السابق، ص 42-43

3-اهداف التكوين الجامعي: يختلف تحقيق اهداف التكوين باختلاف نمط التكوين المتبع، وتختلف اهداف التكوين الجامعي بصفة عامة باختلاف المجتمعات ونظامها وفلسفتها التعليمية ونحن هنا في هذه الدراسة لا نرى فرق بين الهدف والوظيفة وفيما يلي البعض منها: اعداد الفرد مهنيا وتدريبه على مهنة معينة قصد رفع كفايته الانتاجية واكسابه معارف ومهارات جديدة تمكنه من حسن استغلالها واستثمارها في مواقع عملية مختلفة وفي اقل وقت ممكن اي يمكن ان التكوين الجامعي يسعى لاعداد الافراد مهنيا ويدربهم على مهن محددة من أجل رفع كفاءتهم واكسابهم خبرات تمكنهم من الاستثمار في مواقع عملية عديد دون تضييع الوقت.

بناء شخصية الطالب عن طريق تزويده بمعارف وخبرات تجعله فعالا في تخصص بقدر يستجيب فيه لحاجاته وتنمية روح البحث العلمي من خلال تدريب العقل وتربيته بتحضير الطالب الارتياح الى المكتبات وحضور مسابقات فكرية وممارسة النشاطات الثقافية لتنمية شخصيته تنمية متكاملة ايضا وظيفة تغيير وتعديل سلوك الفرد واكسابه اساليب جديدة تتفق مع ميوله وتؤدي الى اشباع حاجاته والاستجابة لقدراته وتعمل على تحقيق اهدافه ومن اهداف التكوين الجامعي ايضا تنمية وتطوير البحث العلمي وتكوين طالب قادر على تنمية وإنتاج ونشر المعرفة واخيرا اعداد فرد قادر على التغيير الاجتماعي الهادف.¹

يهدف التكوين الجامعي لتحقيق مجموعة من الاهداف وهي : انتاج ونشر المعرفة ، تكوين الاطارات وتهيئتهم للاطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضيات التنمية ، تكوين الافراد تكوينا جيدا يمكنهم من مواكبة مخلف المشاريع التنموية وتنمية وتطوير البحث العلمي.

4-انماط التكوين الجامعي: اختلفت المسميات فهناك من يسميها أنماط التكوين الجامعي وهناك من ينعتهها بنماذج التكوين الجامعي واخر ينعتهها بطرق التكوين ، إلا أنه ثمة اتفاق على أنه السبل التي بواسطتها يكتسب

¹-سعودي عبد الكريم: المرجع السابق، ص 75-76

الطالب المعرفة وينتجها بعد ذلك وعلى الرغم من التطور التكنولوجي الحاصل نجد معظم المكونين يستعملون أحد أنماط التكوين إما النمط التكويني الدجيجي التقليدي القائم على تبليغ المعرفة أو النمط التكويني الانتاجي القائم على انتاج المعرفة وفي الحالات أخرى الجمع بين النموذجين.

أ- نمط التكوين الدجيجي المتمركز حول تبليغ المعرفة: يسمى أيضا النموذج التقليدي يتمركز هذا النموذج حول مسأل تبليغ أو تلقين المعرفة على مستوى الاهداف والوسائل الديدانكية واساليب التقييم فهو غالبا ما يهدف الى تهذيب سلوك المتعلم وخضوعه لسلطة الواجب والحق مع تلقيه نماذج وصور جاهزة من المعارف غالبا ما تعتبر ماضية مع الحرص على تحصيل اكبر قدر ممكن من المعلومات والمعرفة .

يقوم هذا النظام التكويني بتغطية كمية من المعارف والحقائق على حساب التأهل والتفكير ويتجلى ذلك في تضخم الكتب الدراسية وحشدها بالمعلومات والمعارف وصرف جهد ووقت الطالب في حفظها دون فهم عميق لها، والاهتمام بالنتائج السريعة المباشرة والمتمثلة في حشد المعلومات والمهارات دون الاهتمام بتوظيفها في الحياة اليومية

ب- أسس ومرتكزات النمط التكويني الدجيجي: سنجملها مختصرة في النقاط التالية:

- يهدف سلوك المتعلم ليتقنص القيم الثقافية والاجتماعية السائدة في المجتمع .¹

ينقسم التكوين الجامعي الى نمطين من التكوين أولا نمط التكوين الدجيجي يهدف هذا النمط الى تهذيب سلوك المتعلم ويقوم بتغطية المعارف والحقائق على حساب التفكير ومن سلبياته أيضا تضخيم الكتب الدراسية ووضع مناهج ليست هادفة هذا النمط سلبي هدفه حشد المعلومات والمهارات دون الاهتمام بتوظيفها في الحياة اليومية.

- تخطيط المحتويات التدريسية يتم بنظام متمركز حول المادة باقسام وفروع مرقمة ذات طبيعة غير قابلة للتعديل

¹- المرجع السابق، ص 73

- طرق التدريس تعتمد على تبليغ المادة الى المتعلم عن طريق الالتقاء والحوار الموجه الذي يعتمد على الوصف والايضاح.

- الوسائل التعليمية تعتمد في معظم الاحيان على الكتاب كوسيلة أساسية للحصول على المعرفة .

- التقويم يعتمد في معظم الاحيان على حفظ ما لقن

- يغلب على العلاقات التربوية بين الطالب والاستاذ اسلوب التبعية والسلطوية

- الطابع الاداري جامد غير قابل للتعديل أو التبدل وهو نظام مركزي.

2- النمط التكويني الانتاجي (المتمركز حول انتاج المعرفة)

يطلق عليه أيضا النموذج الحديث للتكوين وهو يتمركز حول تعديل سلوك المتعلم من خلال تخطيط وبرمجة مسبقة تمكن من تحديد السلوكات المراد تغييرها لدى المتعلم والعمل من خلال أنشطة ديداكتيكية على احداث التغيير.

ان الاساس الرئيس في هذا النموذج يجعل المتعلم عنصرا فعالا يؤدي الى تقليص اي هيمنة خارجية، فهو يهدف الى تكوين الفرد المتشبع يقيم الاستقلالية والحرية والمبادرة والتواصل التربوي والاجتماعي علاوة على اكساب المهارات والقدرات اللازمة لتمكنه من مواجهة المواقف الحياتية والقدرة على الادمج في سوق العمل بأنشطته الاقتصادية المتاحة.¹

هذا النمط ايجابي عكس النمط التقليدي فهو يعدل سلوك المتعلم من خلال التخطيط المسبق، هدف هذا أن يجعل المتعلم عنصرا فعالا في المجتمع وتكوين فرد متشبع بالحرية والاستقلالية وبممكنه من اكتساب مهارات وقدرات تعينه على مواجهة مختلف المواقف التي يتعرض لها الفرد في حياته اليومية

¹-المرجع السابق، ص 74

5- مبادئ التكوين الجامعي في الجزائر:

لم تكن ولادة منظومة جامعية جزائرية سهلة المنال فقد ظلت المؤسسة الجامعية في أهم جوانبها التسييرية والبيداغوجية على نحو ما كانت عليه قبل الاستقلال حتى ترشدت شروط وتهيأت ظروف مناسبة للقيام باصلاح التعليم العالي بعد حوالي تسع سنوات من الاستقلال وتاتي الجامعة في اعلى هرم النظام التربوي لتتوج الجهود الوطني في مجال التربية والتكوين في شكل مخرجات كمية وكيفية يفترض ان تدخل الدورة النمائية الوطنية بكفاءة وزيادة.

من اجل ذلك كان على الجامعة الجزائرية منذ نشأتها توفير تكوين جامعي يتماشى والاهداف التي تتوخاها الجامعة للتواصل مع مجتمعها ومحيطها، بالصفة التي تجعلها فائدة للتنمية العلمية و التقنية والاجتماعية والاقتصادية وعليه تتمثل أهم المبادئ التكوين الجامعي في الجزائر فيمايلي:

أ-الجزارة: تعتبر الجزارة من الاهداف الاساسية للتعليم العالي بغية التحكم في التسيير والادارة في هذه المؤسسات الاستراتيجية ، وتوجيه العملية البيداغوجية والتربوية والعلمية في الجامعة وليس المقصود بالجزارة هو قطع صلات الحد الأدنى اللازم للتعاون العلمي والمعرفي والتعليم العالي ولكن المقصود هو التقليل من الاعتماد الكبير على التعاون الاجنبي الذي قد يؤثر سلبا على سير الجامعة الجزائرية.¹

من مبادئ التكوين الجامعي في الجزائر توجد الجزارة ونعني بها الاعتماد على الامكانيات الموجودة في مجتمعنا الجزائري من نخب ومعلومات ومعارف تستخدمها في بحوثنا العلمية والتقليل من الاستعانة بالمعارف الاجنبية

¹-رباب أقطي: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، منشورة سنة 2009/2008 ، ص 37

وتستهدف الجزائر تعميم استعمال اللغة العربية بدلا من الاجنبية وجزارة الاطارات والغاية منها الاعتماد على ابناء البلد من اهل الاختصاص وذوي الكفاءة لتحقيق اهداف الجامعة العلمية.

وقد وصلت هذ العملية الى نسب جد مرتفعة في معظم الفروع وتمثل الجزائر في النقاط التالية:

جزارة النظام الجامعي وخططه ومناهجة والابتعاد قدر الامكان عن الاستعارة من المجتمعات الاخرى الا بما تقتضيه الاحوال ، كما تستهدف الجزائر ايضا تعميم استعمال اللغة العربية .

- جزارة الاطارات بصورة مستمرة والغاية هي اعتماد البلاد على أبنائها من اهل الاختصاص والكفاءة لتحقيق أهدافها العلمية في التربية والتكوين .

-اختيار أهداف التعليم الجامعي وقيمة ومتطلباته في ضوء واقع الجزائر وتطلعاتها ما يحقق التنمية الشاملة على جميع الاصعدة.

-بالنسبة للتأطير فان الجزائر تمس الادارة ومراكز الاشراف ابتداء من الجامعة ومراكز البحث حتى الوزارة...الا ان هذه العملية لم تستكمل في عدد من المعاهد والاختصاصات بجزارة هيئة التدريس فقد تطلب الاصلاح الاستعانة بالخبرات الاجنبية بأعداد كبيرة.

التعريب: يعد التعريب أحد الاهداف الكبرى لسياسة التعليم في جميع المراحل في الجزائر ولقد كان التعليم في بداية الاستقلال باللغة الفرنسية ولكن عملية التعريب تقدمت بشكل تدريجي حتى شملت التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي وامتدت الى الجامعة فشملت فروعاً كثيرة ، لكن العملية تعثرت بسبب معارضة القليات الفكرية والاديولوجية.

والتعريب كهدف هو جعل التعليم الجامعي باللغة العربية مع التفتح على اللغات الاخرى في مجال البحث والتكوين.

ولقد شرعت الجامعة الجزائرية في تعريب تدريس العلوم الاسلامية ، فشمّل ذلك الاداب ، التاريخ، الجغرافيا، الفلسفة، والقانون ثم عقبته بعض الاختصاصات الاخرى كالاقتصاد والاعلام.¹

كان التعليم الجامعي في عهد الاستعمار وبعد الاستقلال بفترات قصيرة كان باللغة الفرنسية وبعد ذلك شرعت الدولة في تعريب النظام التعليمي من مرحلة الابتدائي الى الجامعي وهدفها جعل التعليم باللغة العربية كوننا في مجتمع عربي لكن بعض التخصصات في الجامعة مازالت مفرنسة بسبب المشاكل التي واجهتها وتطمح المنظومة التعليمية اليوم الى تعريب باقي التخصصات المتبقية لترجع المجد للغة العربية واعطائها مكانتها العلمية.

وبحلول الثمانيات كانت كل العلوم الانسانية والاجتماعية في مستوى التدرج قد عربت أما الفروع العلمية والتكنولوجية فيما يزال التعليم فيها مفرنسا، في حين كانت الجهود ضئيلة جدا في مجال تعريب العلوم الدقيقة.

وبالتالي فان التعريب في الجزائر معركة من معارك الاستقلال الثقافي التي مازالت متواصلة من أجل اعطاء اللغة العربية مكانتها العلمية والحضارية بين سائر اللغات لتصبح كما كانت لغة علم ومعرفة ولا يمكنها ان تكون كذلك وابناؤها يبدعون وينتجون بلغات اجنبية.

ج-ديمقراطية التعليم: جاءت ديمقراطية التعليم لازالة الطابع الاستعماري للتعليم الجامعي الذي حرم ابناء المجتمع من مواصلة دراستهم وتعليمهم وقد اصبح المجال مفوح امام جميع ابناء الشعب الجزائري بلا استثناء عرقي او مادي او اجتماعي فكلهم متساوون في الحقوق والواجبات ولهم فرص متساوية للتحصيل العلمي في المؤسسات

¹-المرجع السابق: ص 38

التعليم العالي ، مما أدى الى زيادة عدد الطلبة بشكل كبير من 500 طالب في اواخر عهد الاستعمار الى 300 الف طالب خلال سنة 95-96.¹

ديمقراطية التعليم ونعني بها ازالة بقايا ومخلفات الاستعمار عن التعليم الجامعي كالمناهج والبرامج التي كانت معتمدة خلال الفترة الاستعمارية مع المساواة في التعليم بين مختلف شرائح المجتمع، كل هذه العوامل ادت الى زيادة عدد الطلبة بشكل تدريجي.

6- التكوين الجامعي ودوره في انتاج الكفاءات والاطارات التي تسهم في نجاح العملية التنموية في الجزائر

يعد التكوين الجامعي ركنا اساسيا وعاملا فاعلا في تطوير القدرات وتحقيق التنمية الاجتماعية التي يحتاجها المجتمع، فمستقبل التنمية المتكاملة والشاملة يتوقف على ما يحققه التعليم الجامعي فهو المصدر الرئيسي لاعداد الباحثين والاطارات في مختلف المجالات كالعمل والانتاج، فالتنمية لها عدة جوانب منها الجانب الاقتصادي يشمل هذا الجانب عناصر انتاجية تتمثل في المستوى المعرفي والعلمي والتقني والمهاري لقوى العمل الذي يمكنها من استيعاب وملاحقة التطورات التقنية والاتصال والصناعة الحديثة ويعد العنصر البشري أهم العناصر الانتاجية التي يمكن أن تسهم في عملية التنمية ، حيث ان المجتمعات المتقدمة اصبحت تؤمن بقيمة الفرد ومكانة الانسان واعتبرته ثروة هامة لتطوير تنميتها المحلية ، لهذا نجحت هذه التجمعات من خلال الانسان من التحكم في البيئة المحيطة بها كما تستطيع استغلال ما في هذا المحيط من موارد وثروات وامكانات طبيعية وصناعية بينما المجتمعات المتخلفة لا تدرك اهمية الانسان ولا تدرك خصائص العناصر المحيطة بها حتى تستغلها واذا ما ادركت هذه العناصر يعني انها لا تملك الوسائل العلمية والتقنية التي تؤهلها لاستغلال الثروات الكامنة فيها.²

¹-المرجع السابق: ص 39

²-عماد بن تروش: مكانة الجامعة الجزائرية في التنمية المجتمعية ، مقال علمي منشور في مجلة " متون" مجلة دورية محكمة تصدر عن جامعة سعيدة، الجزائر، العدد 07-08، سنة 2013، ص 355

للتكوين الجامعي دور كبير في انتاج الاطارات والكفاءات فهو يطور امكانيات الافراد ويعد باحثين وقادة في مجالات العمل والانتاج واعداد قوى بشرية ماهرة تبدع في كافة المجالات، فالفرد هو العنصر الاساسي لتقدم المجتمعات لذا وجب على التكوين الجامعي تكوين الفرد جيدا فهو اصبح مؤشرا يدل على التقدم والتخلف، حيث ان المجتمعات المتخلفة لا تهتم بالانسان وما ينتجه بينما المجتمعات المتقدمة نجحت في تكوين الافراد مما انعكس عليهم بالايجاب في عملية التنمية.

تحتل الجامعة مكانة هامة داخل النظام التعليمي نظرا للخدمات الكبيرة التي تقدمها للمجتمع وخاصة فيما يتمثل في تكوين وانتاج الاطارات القيمة ذات المهارات العلمية والتقنية ، فالجامعة اليوم أضحت المفتاح الرئيسي لاتخاذ وتنفيذ العمليات الضرورية لمواجهة تحديات اليوم والغد وإذا عدنا الى مسألة انتاج الكفاءات والاطارات والادمجة تعد صمام امان لنجاح النهضة التنموية في الجزائر. فوجب على الجامعة الجزائرية مراجعة أهدافها وهياكلها خاصة في ظل التحولات التي يشهدها المجتمع الجزائري، فالتعليم الجامعي في الجزائر في كل مستوياته مطالب بأن يتجاوز عملية التلقين الى عملية التكوين النوعي الذي ينبغي أن يهتم بالقدرات وتقديم تعليم له أهداف لتنمية المهارات ومن ثم يتعين على الجامعة تحديث نفسها كمؤسسة للتعليم المستمر للخرجين وهذا ثم تعين على الجامعة تحديث نفسها كمؤسسة للتعليم المستمر للخرجين وهذا يتطلب اجراء تغييرات اساسية في تنظيم ادارة الجامعة الجزائرية ، جامعة تواجه الظروف والتحديات الجديدة حيث يركز التعليم الجزائري على المتعلم كمحور للعملية التربوية والتعليمية والبيداغوجية واساليب تكوينية في مواقف حية تستثمر العمل والتدريب. فالحديث عن مسألة التدريب والتكوين يسوقنا الى الحديث عن مجال اخر يندرج ضمن مسألة علاقة الجامعة بالتنمية وهو ضرورة انفتاح الجامعة الجزائرية على مختلف المؤسسات الاقتصادية، فتطور مؤسسة الجامعة هو بالموازاة مع تطور النشاطات الاقتصادية ، فتطور مؤسسة الجامعة هو بالموازاة مع تطور النشاطات الاقتصادية التي تحكم في فعاليتها وتطورها. حيث مازالت هناك فجوة بين المؤسستين احدثت اضرار بليغة في جسد الاقتصاد الوطني، حيث هذه الفجوة اصبحت تستدعي حلولا

سريعة أهمها إعادة تشكيل ارتباط وظيفي بين الجامعة الجزائرية ومختلف الممارسات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر اليوم، الجامعة عليها أن تساهم في النجاح المسيرة التنموية من خلال اكتشاف النوابع والموهوبين ورعايتهم وتشجيعهم وتحفيزهم للقيام بدورهم في مجالات الابتكار والتخطيط والتنفيذ وهي كلها مرتكزات تضمن نجاح التنمية المستدامة في الجزائر.¹

الجامعة مؤسسة اجتماعية تقوم بتكوين اطارات وتزويد سوق العمل بما تتوقعه المؤسسات المختلفة من قدرات ومهارات تتناسب مع المتغيرات البيئية والتكنولوجية والاقتصادية والثقافية، وللاسف اليوم مزال هناك اختلال في التكوين الجامعي في الجزائر وذلك بسبب اعتماد التكوين الجامعي على الجانب النظري في حين ان خريجي الجامعة في عالم الشغل يطالبونهم بخبرة مهنية وعدم الاستثمار في البحوث والدراسات التي تنتجها الجامعة، انغلاق الجامعة وعدم انفتاحها على المحيط الاقتصادي كل هذه العوامل أدت الى عرقلة التكوين الجامعي في الجزائر.

¹ عماد بن تروش: مرجع سابق ، ص 356-357

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل تعتبر المؤسسة المعاصرة بصفاتها المجتمعات المعاصرة بصفاتها المنتج الرئيسي للموارد البشرية المؤهلة والتي تنفذ منها المؤسسات والقطاعات الأخرى ، ولهذا أعطيت أهمية خاصة للجامعات تقديرا للمهام الإيجابية التي تقوم بها لتنمية الفرد والمجتمع ، حيث تزود خريجها بالمعرفة والمعلومات والخبرات التكنولوجية والمهنية وتزويد المجتمع بالكفاءات والإطارات التي تعمل على نموه وازدهاره.

الفصل الثالث:

الاطارات والكفاءات ودورها في رفد
التطور الاقتصادي والتنموي في المجتمع



*تمهيد

أولاً: مفهوم الاطار

ثانياً: صفات الاطار الفعال

ثالثاً: اصناف الاطارات

رابعاً: مهام وادوار الاطارات

خامساً: عملية دمج الاطار في المؤسسة

سادساً: دور تكوين الاطارات

سابعاً: تقييم تكوين الاطارات

ثامناً: المؤسسة الصناعية الجزائرية ودورها في اتخاذ القرار الخاص بالاطارات

*خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعتبر الإطارات والنخب أهم عنصر داخل المنظومة، فقد أصبحت من المواضيع التي تطرح بكثرة بإعتبارها القوة المحركة لإقتصاد الدولة فالتنمية بمختلف جوانبها تركز إلى حد بعيد على المؤهلات والخبرات التي تمتلكها هذه المجموعات، وبالتالي فالمؤسسة الاقتصادية تحتاج إلى مجموع الخرجين والاطارات لتجمع بين القدرة والمهارة والمعرفة وبالتالي لن يتحقق ذلك إلا بواسطة الجامعة الجزائرية وبإعتبارها واحدة من جامعات البلدان النامية فلا بد أن تجتهد في تكوين هذه الفئة وتنمية معارفهم وقدراتهم على أعلى درجة من الجودة والحداثة وإكسابهم مهارات تتناسب مع متطلبات الواقع المهني يهدف المساهمة في تحقيق الاقلاع التنموي والحضاري المنشود.

ضمن هذا الخط المعرفي يتموقع هذا الفصل ، إذ يتوق إلى تسليط الضوء على أهمية الإطارات والنخب الجامعية في ترقية الجوانب التنموية في المجتمع.

أولاً: مفهوم الإطار

1- الإطار

أ- لغة:

الإطار مصدر الفعل أطر، يؤطر، تأطيرا، فهو مؤطر والمفعول مؤطر.

أطر الصورة، أي جعل لها إطارا، " أطر الباب / الدف"، أطر الموضوع أي جعل له هيكلا عاما يحدد معالمه.

إطار (مفرد) وفي الجمع إطارات وأطر: ويقصد به ما احاط بالشيء من الخارج " إطار الصورة / العجلة الداخلي"، جهاز إداري " إطار الحكومة " نطاق، هيكل عام يحدد معالم الشكل أو الموضوع " في إطار خطة الدفاع / الاتفاقيات القائمة، نطاق لمعرفة المرء وإهتماماته مجموع الظروف التي ترافق حدثا أو امرا ن فتكسبه قيمة خاصة وتضفي عليه دلالة معنوية.

أما الإطار الفكري وهو ينظر الإنسان من خلاله إلى الكون اجمالا وتفصيلا " ادى ظهور الإسلام على توحيد العرب في إطار فكري واحد " ¹.

كلمة إطار في اللغة لها العديد من المعاني ، وهذا راجع لحدوث تطورات دلالية التوسع المجازي والقلب المكاني، وبالتالي هنا كلمة إطار تحمل العديد من الدلالات حسب موقعها في الجملة .

ب-إصطلاحا:

لابد أولا من التمييز بين المسير والإطار حسب " ف.فيالي" الوقائع تتغير حدود حيز، مثلا إطار لوحة، إطار حياة ، إطار إنتقال حينما يطبق على العمال الذين لديهم مهام تتطلب مسؤوليتهم لا تتناسب مع ما يحدث في

¹-احمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع ، القاهرة، مصر، ط1، 2008، ص 101

المنظمة بالطريقة نفسها، الصورة الذهنية تستدعي المصطلح حينما يشار الى هيكل لدراجة إذا كان لديها بعض العلاقات مع هيكل المؤسسة .

يرى كل من برزشتي و أوزيلان (barzucchetti .ouzillean) اعتمادا على صياغة " ف.فيالي" (f.viallet) في أن الإطارات أكثر توسعا في تأطير المنظمات في فرنسا أنشأ مجموعة جد متنوعة وجد صعوبة للفهم. إن الأشخاص الذين تتساءل عنهم، من ناحية هم الذين ينتظر منهم أن يقوموا بإنجاز عمل بأشخاص آخرين الذين هم منفذوهم. ومن ناحية أخرى هم الذين يتدخلون في عمل الآخرين بإعطائهم الطرق والوسائل بممارسة المراقبات وإعطاء النصائح ، إذا لا يعني الإطارات بالمفهوم القانوني للمصطلح .

إن مفهوم الاطار ليس سهلا وهذا للنقص الذي تشهده الابحاث الاجتماعية حول ذلك فكل التعاريف لمفهوم الاطار تبقى دائما متباعدة ومختلفة إذ لا يمكن تصور إطار في الفراغ وإنما في المجتمع المهني ويتكون فيه هذه من جهة ومن جهة أخرى فإن كل هذا يعني أن المجتمع يقيم الإطارات بطريقة معينة وحسب معايير محددة.¹

إن تحديد مفهوم دقيق للإطار ليس سهلا ويرجع ذلك لنقص الأبحاث الاجتماعية فحسب برزشتي و أوزيلان فان الأطر عندهم أوسع في هيكلية المنظمة الفرنسية، وأنهم أشخاص يتدخلون في عمل الآخرين وتزويدهم بالاشراف والاساليب المقترحة.

ظهرت الاطارات كفئة سويسو مهنية بعد صراع اجتماعي وسياسي في عام 1936 حيث تم الاعتراف وتشخيصهم في جماعة متجانسة حسب " BARON " فان الاطارات متعددون فمهم الذين يعتمدون على شهاداتهم الدراسية ومنهم الذين يتحصلون على مكانتهم بفضل مساهمهم المهني أي من المحيط الذي ينتمي اليه سواء الاجتماعي او التنظيمي.

¹ أنجاة بزايد: التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى اطرارات شركة سونطراك ، أطروحة لنيل شهادة دكتورا في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة وهران سانيا، قسم علم النفس وعلوم التربية ، 2010-2011، ص 70

فكلمة إطار معناها الظاهري كلمة قانونية تستعمل في المؤسسات والتنظيمات تشمل الافراد المتحصلين على المراتب العليا في التنظيم.¹

اي ان الاطار هو من يمتلك شهادة جامعية ، أو معرفة وخبرة عالية من الميدان الذي ينتمي اليه والتي تساعده على شغل مناصب عليا داخل المنظمة.

لذلك فان مفهوم الاطار قد يبدو لاول وهلة مفهوما مجردا يدل على شخص معين له مكانة داخل التقسيم الاجتماعي للعمل الا ان هذه المكانة لا تظهر ولا تتوقع الا من خلال معيارين أساسيين هماك المستوى العلمي والتاهيل المحصل عليه والمثل عادة بشهادة أو تكوين محصل عليهما ذاتيا عن طريق الممارسة أو الخبرة أو الترقية داخل المؤسسة، والمعيار الثاني هو الوظيفة أو المنصب الذي يحتله الاطار في مؤسسة معينة، وتبعاً لهذين المعيارين ينطلق " ج. دوبلي " (J.DOUBLET) في تحديد وتحليل وضعية ووظيفة الاطار في المجتمع الفرنسي الذي إنتهى باعطاء تعريف للإطار على انه أجير يمارس وظيفة المبادرة والقيادة ، ويقوم بمسؤولية معينة داخل المؤسسة وهو الذي حصل على تكوين عال ممثل بشهادة أو تكوين محصل عليه ذاتيا عن طريق الممارسة والخبرة.²

فالاطارات هم أشخاص تمت ترقيتهم الى مناصب سامية وذلك بفضل خبرتهم وشهاداتهم أو اقدميتهم داخل المؤسسة، فالاطار حسب ج . دوبلي كل أجير يؤدي عملاً يتمثل في القيادة والتسيير والتأطير أو البحث انطلاقاً من مؤهلاته العلمية ونوعية المنصب الذي يشغله داخل المنظومة.

اما " أ. كانفمان " (A.KANFMAN) يعرف الاطار على انه الشخص له سلط المبادرة داخل نظام معين، فالاطار يبدو ضعيفا لا يستطيع القيام بمسؤولية وبالتالي تنخفض فعالية عمله والحقيقة أن مكانة الاطار

¹ -مريم ضبع: الضغط المهني لدى الاطارات الجزائرية، مصادره ونتائجه، مقال علمي منشور في مجلة افاق علمية، دورية نصف سنوية محكمة تصدر عن المركز الجامعي لتامنغست ، الجزائر، العدد 10، 2015،

ص 174-175

² -نجاة بزايد، مرجع سابق، ص 70-71

تتضح وتتعرز عن طريق مبادرته خلال النشاط اليومي للمؤسسة فالاطارات التي تقوم بسلطة المبادرة والقيادة داخل المؤسسة عليها غالبا الجهاز العصبي للمؤسسة.

تشير شبكة المعلوماتية ويكيبيديا الموسوعة الحرة wikipedia l'encyclopedia libre أن التعريف الدقيق للاطار صعب جدا، إذ تعرف هذ الاخير على انه عامل لديه مسؤوليات مهمة في المؤسسة والمصطلح يشير الى مهام التاطير وفي الشبكة نفسها نجد أن المعهد الوطني للاحصاء والدراسات الاقتصادية.

الفرنسي (INSEE) l'institut national de la sitistique et des etudes economiques يعرف الاطارات الاقتصادية في المؤسسات بأنهم عمال لديهم مسؤوليات مهمة في تسيير المؤسسات والمهندسون والاطارات التقنيون في المؤسسة هم عمال يمارسون مهام المسؤولية التي تتطلب معارف علمية.¹

يعرف الاطار في العديد من المجالات المهنية المختلطة في الاتفاقية الجماعية لصندوق التقاعد والاحتياط الفرنسية التي انجزت في 14 مارس 1947 والتي هي مرجع وسارية المفعول لعديد من النصوص والتعريف هو كالتالي:

*الاطارات هم عمال يتمثل فيهم معيار واحد على الاقل من المعايير الثلاثة وهي:

- تكوين تقني او اداري موازي للاطارات في المهن الوطنية المماثلة ، وممارسة مهن تتطلب المعارف المكتسبة.

- ممارسة مهن تتطلب المبادرة والمسؤولية ويمكن اعتبارها تفويضا للسلطة من المؤسسة.

- ممارسة القيادة عن طريق تفويض من السلطة على العديد او فئة من العمال .

يشير قواكير (guaquere) ان هذا التعريف شاسع جدا بما لايمكن الجمع بين الشروط وهذا يؤدي الى عدم التناسق داخل الجماعة:

¹ -نجاة بزايد، مرجع سابق، ص 71

- نلاحظ الاطارات الهرمية (les cadres hierarchiques) الذين يمارسون سلطة على عمال اخرين وهناك اطارات وظيفية (les cadres fonctionnels) الذين يسيرون مصالح واطارات اجرائية (les cadres operationnels) يساهمون مباشرة مع الزبائن .
- يمكن ان تكون اطارا ولكن لانمارس مهنة التاطير، أو أن يكون لدينا تكوين شخصي (autodidacte) او متخرج من المدارس الكبرى للاطارات.
- في هذه التسمية نجمع بين الرئيس المدير العام للمؤسسة متعددة ووطنية وبين رئيس مصلحة في وحدة الحياة معزولة .

يعرف " إ.روسول " (roussel) الاطارات بطريقة مثالية وذلك عن طريق ما يحتويه هؤلاء من نقاط التشابه فيما بينهم : مكانتهم، ودورهم ، ومهامهم في المؤسسة و مساهمهم المهني، وعلاقتهم مع النقابة.... وعدة امتيازات والمواقف التي تميزهم عن العمال الاخرين وتجمع بينهم. أهم الامتيازات هي: الاجر ، الاستقلالية في العمل الاستعمال الحر للوقت، نوع الاحتياجات النقابية....¹

واكد " أ بشون " (pichon) الى ان اصل مصطلح الاطار " cadre " ناتج من المجال العسكري وهو لقب القادة العسكريين منذ نهاية القرن 18 خلال القرن 19 أصبح مصطلح اطار يطلق على كل من يمارس القيادة ، مع تطور الصناعة اصبحت المقارنة بين العالم العسكري وعالم التصنيع ، يفسر " ماركس " (Marx) ان مع التطور وسائل الانتاج اصبحت الرأسمالية تسند وظائف مراقبة العمال المباشرة الى فئة خاصة من العمال، ما بين الحربين العالميتين ، فرضت الاطارات نفسها كقوة اجتماعية معترف بها في المنظمات بدأت الاتفاقيات الجماعية في تحديد المعايير لضبط ترتيبهم ومؤشرات الاجر، أصبحت لديهم مكانة مع ممثلي العمال في عملية التفاوض في سياق الجبهة الشعبية واتفاقيات " ماتيو " (matignon) في 17 جوان 1936 نشر مرسوم " برودي "

¹ -نخبة بزايدي : مرجع سابق، ص 71-72

(parodi) في 22 سبتمبر 1945 وعرف الاطارات على كونهم العمال الذين لديهم تكوين تقني او اداري وقانوني ، تجاري ومالي بتفويض من رب العمل يمارس القيادة على العمال من كل الاصناف: عمال ، تقنيين، منفذين، مهندسين، عمال اداريين او تجاريين.¹

يتبين لنا من خلال هذه التعريفات المتنوعة للاطار ان هذا المفهوم مثير للجدل يلتبس الغموض ، فالبرغم من استعماله الواسع داخل المؤسسات الا انه لازال غير دقيق، لكن سنحاول اعطاء تعريف اجرائي لمصطلح الاطار. وبالتالي هو كل شخص لديه عقد عمل مع مؤسسة ما، يقوم بعمل معين داخل تلك المنظومة بشرط أن يكون متحصل على شهادة أو مؤهلات وكفاءات وخبرات تقنية وعلمية تسمح له بقيادة الادارة .

ثانيا: صفات الاطار الفعال

بما أن الاطارات تلعب دورا مهما داخل المؤسسة الاقتصادية وتتحدى التجديد من أجل تحقيق التنمية والنجاح ورفع المستوى التسييري فهي بذلك تمتلك صفات مميزة.

يحدده DRUCKER بقوله " أن الاطار الفعال هو الذي يعرف ماذا يفعل بوقته وما ينتظر منه؟ إذ يركز على حسب ما يستطيع ويكتف بمجهوداته على النشاطات الاساسية دون النشاطات الثانوية التي تنتعش على الروتين الاداري...الفعالية اذن يجب تعلمها، اما حسب رأي GELINIER فيبرز أهم الصفات الواجب توفرها في الاطار لاداء مهنته في أحسن الظروف فلا بد التحكم في استعمال الوقت (المهني او الخاص) مع الكفاءة والجدارة في المشاركة والاتصال وتشجيع الاخرين، كما له الرغبة في المراقبة حتى على نفسه، كذلك من الصفات التي يتميز بها الاطار الفعال التمكن من المراقبة النفسية كالاغصاب والسلوكات المختلفة التي تصدر عن الانسان نضيف عليها التهيؤ لجميع التغيرات التي تسمح للتطور والحركة.

¹ -نجاة بزايد: مرجع سابق، ص 72

مع الاستعداد بالمغامرة حيث يتولى الاسعاف والحكم على حسب الهدف مايميز الاطار الفعال عن باقي الموارد البشرية الاخرى هو قدرته على التعاون وتجاوز الانانية والتفتح والانشراف والموافقة على نظام المؤسسة مع تطبيق جميع القواعد الاساسية المتعلقة بروح الفريق والاتصاف بالشجاعة والكفاءة والمجداة على التركيز حول تخصص نافع.¹

ان تكون اطار فعالا في مؤسسة ليس بالامر الهين، فالقائد الناجح هو الذي يقوم بصقل مهاراته وتطوير ذاته وهو المورد الذي يحمل ميزات تؤهله لكي يتربع على عرش القيادة.

فالاطار الكفاء له الدور الرئيسي في تكوين علاقات عمل وله القدرة على الاقناع والتاثير على الاطراف المقابلة من خلال الاتصال البناء اضافة الى تشجيعهم على الابتكار والابداع وامتصاص الطموحات الشخصية منهم، وبالتالي خلق جو مهني غير ممل باثارة الحماس داخل الفريق، فالاطار الناجح هو الذي يصنع الاحداث دون انتظارها وهو الذي يتمتع بفن القيادة وبصفات تميزه عن باقي الموارد البشرية الاخرى.

كما يضيف عبد الرحمان العيسوي بعض الصفات التي يجب ان تتوفر في الاطارات داخل المؤسسة وهي كالتالي:

القدرة على اتخاذ القرارات التي تتطلبها المواقف المختلفة، كذلك القدرة على اقامة علاقات اجتماعية ناجحة وهذا يتطلب من الاطار الذكاء والانضباط اضافة على ذلك القيام بمهمة الابتكار للوسائل التي تعمل على تحسين العمل واساليبه والتنسيق بين العمال المؤسسة والقدرة على الاقناع ورفع المعنويات لمواجهة العمل، والاعتراف بما وتشجيع العمال على التعبير عنها.²

فالاطار الفعال لابد ان تكون له القدرة على تنظيم المناقشات وادارتها وتشجيع العمال على الاشتراك فيها.

¹-سليم العايب: هندسة تسيير الاطارات بالمؤسسة الصناعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتورا في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة يوسف بن خدة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع، 2006-2007، ص 304-305.

²-عيسوي عبد الرحمان: علم النفس والانتاج ، دار النهضة العربية ، بيروت، 1982، ص 155-156

ثالثا: أصناف الاطارات في المؤسسة الاقتصادية:

يعد اعطاء تعريف مختلفة للاطارات، نحاول الان بقدر المستطاع تبيان أصناف الاطارات فالاطارات الكفاءة تختلف فيما بينها من حيث نوعية التكوين الذي تتلقاه ومن حيث مناصب العمل التي تحتلها في اطار التقسيم التقني للعمل داخل المؤسسة ويمكن تبيانها كالتالي:

1/ اطارات عليا:

ان الاطارات العليا هي الفئة التي حصلت على تكوين عالي ممثل بشهادة سواء تلقت هذا التكوين في الجامعة أو في معاهد تقنية عليا أو تكوين تتحصل عليه عن طريق التجربة، كما هو الحال بالنسبة لبعض الاطارات العليا التي تم الاعتراف بها بفضل الوظائف التي تشغلها في المؤسسات الانتاجية، ان هذه الفئة تمارس مهامها في قيمة الهرم التنظيمي، حيث ان عملها يتمثل في التخطيط ورسم السياسات العامة للمؤسسة، وذلك بتنسيق جهود ونشاطات مع الاطارات المتوسطة. والتأكد من سلامة المخرجات (output) النهائية في القاعدة ولها سلطة التعبئة وجمع العمال حولها، وحتى في حالة الصراعات يملكون مهارة تنظيمية ، اي القدرة على التخطيط والتنسيق وتحقيق التكامل بين مختلف المصالح والانشطة داخل التنظيم ويندرج ضمن هذه الفئة.

أ-المهندسين: كالاطارات المؤسسات الانتاجية الصناعية ويتميزون بامتلاكهم لشهادة جامعية او لمن المعاهد العليا، الا انهم غالبا يمارسون وظائف ادارية وتجارية ويمكن ادراجهم ضمن الاطارات المسيرة.

ب-الاطارات الادارية والتجارية والقانونية:

ويمثلون فئة المدراء ويطلق عليهم بالانجليزية " MANGERS " المميزين ومجموعة يمثلون نخبة المؤسسة (منشطي المؤسسة).

2/ اطرارات متوسطة:

وهم الذين يقومون بوظيفة ولهم نشاط ومستوى عالي يمثلون حلقة الوصل بين الاطرارات البسيطة والادارة، يتمثل دورهم في تنظيم الاجتماعات واجراء الاتصالات لتأمين وصول المعلومات من القمة الى القاعدة والعكس مع تقديم الشرح والايضاح اللازمين لهم سلطة تنظيمية حيث يضبطون العلاقة بين العمال، وأولئك الموجهين عن طريق الاجراءات واتخاذ القرارات، كما أن وظائف الاطرارات الوسطى تقام على مستوى اتخاذ القرار الذي تقوم به الاطرارات العليا.¹

3/ اطرارات البسيطة:

يقومون بالاشراف على المستخدمين وعلى استخدام الموارد في أدنى المستويات التنظيمية، تتمثل مهمتهم في التأكد من تنفيذ المهام الموكلة إليهم للعمال المنفذين بشكل مناسب، بالإضافة الى دور التوجيه وتصحيح بعض الاخطاء الواردة في التصاميم مثر. كما أن لهم معرفة كبيرة وذلك من خلال خبرتهم وتفوقهم من الناحية التقنية ، وهي القدرة على استعمال التقنيات وتطبيق الاجراءات والاساليب المتخصصة في مجال عملهم ويندرج ضمن هذه الفئة:

أ-التقنيون **TECHNICIENS** : متحصلون على شهادة في معهد تقني جامعي ودور هذه الاطرارات محدود من ناحية القيادة، لهم سلطة وظيفية يعني ذلك حسب الوظيفة التي يقومون بها، وياخذون عادة مكان وسطيا بين العمال المنفذين والاطرارات المتوسطة العليا.

¹بلحاج وسيلة : الاطرارات الصناعية واتخاذ القرار دراسة حول المفهوم والادوار مقال علمي منشور في مجلة افاق فكرية، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة تلمسان، العدد06، 2017، ص 35

ب-رجال التحكم AGENT DE MAITRISE يظهرون في المؤسسات الصناعية كمراقبين ورؤساء الفرق الذين يسهرون على سيرورة العمل ويؤطرون العمال لانهم أقرب اليهم من الاصناف الاخرى من الاطارات.¹

بفضل عمليات التصنيع منذ استقلال الجزائر كانت الحاجة ماسة الى تكوين فئات سامية من أجل بناء جزائر حديثة، هنا يعتبر أول ظهور لفئة الاطارات داخل المؤسسة الجزائرية، ثم تنوعت وانقسمت الى ثلاث أصناف اطارات عليا في قمة الهرم التنظيمي ثم تليها اطارات متوسطة ثم نجد أسفل الهرم الاطارات البسيطة التي تتضمن التقنيون ورجال التحكم وبالتالي فالاطارات ترتبط ارتباطا مباشرا مع المؤسسة يساهمون في عملية اتخاذ القرارا على المستوى القريب والبعيد وتحمل المسؤوليات على درجة قصوى من الوعي والرقى.

رابعا: مهام وأدوار الاطارات:

تقوم الاطارات بوظائف متعددة مثل تسيير الموارد البشرية والمالية مع تقليد مسؤوليات وسيطة بين المسيرين وتلخص المهام فيما يلي:

01- **التخطيط:** يستعمل الاطار التخطيط كطريقة تفكير قبل اتخاذ اي عمل اة اجراء ، أي وضع خطط

وبرامج ميزانية المصلحة للمدى القصير والمتوسط الاهداف متوقع تحقيقها.

02- **التنظيم:** وتعني وضع كل في مكانه الافراد في وظائفهم والالالات في اماكنها وتحديد طريقة العمل

المتبعة والاستراتيجية المطبقة لتحقيق الاهداف وتحسين النشاطات وتوجيهها عن طريق تحويل الصلاحيات وتحديد المسؤولية سواء للاطار او للمرؤوس.

03- **التنسيق:** توحيد الجهود والعمليات اي تخطيطها لتعمل بانسجام متكامل مع بعضها البعض وهي

تعبئة فريق عمل تحت قيادة اطار لتحقيق اهداف المؤسسة ووضع الخطة في التطبيق.

¹-المرجع السابق/ ص 35-36

04- الاشراف والمراقبة: تعني معرفة الاطار لكل كبيرة وصغيرة في العمل مع اعطاء بعض النصائح

للمرؤوسين ومتابعة العمل اذا كان قد تم حسب المعايير المحددة وملاحظة اي مشاكل التي يمكن

اعاققة السير الحسن، حتى يتسنى التدخل في الوقت المناسب كذلك لمراقبة نوعية الانتاج وكمية

الازمة¹

فالاطار داخل المؤسسة لابد أن يوظف مهاراته وخبراته التي اكتسبها من مساره المهني المرفوق بشهادة او تكوين

محصل عليه وتوظيفها داخل القطاع الاقتصادي ، وهو الفرد الذي يعمل على التخطيط وقيادة التنظيم او الرقابة

داخل علاقات العمل او الوسط المهني بصفة عامة ومراقبة كل ما يتعلق بالانتاج، فالمؤسسة الاقتصادية تسعى الى

ضمان التنظيم والمراقبة من اجل السير الجيد للمهمات ورفع ميزانية المنظومة الاقتصادية.

05- القدوة: من اهم وظائف الصفوة في المجتمع الانساني أن يقتدي الناس بافرادها ويتأسسوا بعناصرها

في كل ما يصدر عنهم من فكر رشيد وعقل راجح وسلوك قويم ومن ومن ثم فالصفوة لا توجد عبصا

او ارتجالا وانما لحكمة بالغة وليست للتفاخر والاعتداد وانما لوظيفة اجتماعية تحقق وفق مشيئة الخالق

سبحانه.

06- القيادة: كذلك من وظائف الصفوة في المجتمع الانسانس قيادة ذلك المجتمع وفق منهج الله والسير

به نحو تحقيق الحياة الطيبة في الحياة الدنيا والاخرة.

ولعله من أدوات فلاح المجتمع الانساني أن يسلم أمر قيادته الصفوة التي تتألف خصائصها وفق ماتقدم فهي تجمع

بين الفكر وقويم السلوك وهم من ثم الاجدر بالقيادة.²

¹-عيسى الوناس:الاطارات الجزائرية بين التمكين والتهميش ، مجلة التمكين الاجتماعي ، مجلة دولية محكمة تصدر عن جامعة عمار تليجي الاغواط ، الجزائر، العدد04، 2020، ص 169-170

²بسيوني محمد الخولي: نحو صياغة نظرية سياسية اسلامية معاصرة (الجزء الثاني)،مصر، ط2، 2020، ص 114

فئة الاطارات هي الفئة التي تحصلت على تعليم عال داخل المعاهد والمدارس العليا والجامعات وبالتالي فقد خضعوا للتدريب والتكوين مما اكتسبوا سلوكيات قيومية ومنتزعة وافكار رشيدة نابعة من القران الكريم ، العدل والوفاء والامانة المهنية، قيم سامية لا بد ان تتوفر في الاطارات والنخب ليكونوا الاجدر بالقيادة.

خامسا: عملية دمج الاطار في المؤسسة :

لقد حاولنا من خلال ما وضعناه سابقا إعطاء تحديد سوسيولوجي لمفهوم الاطارات بمختلف الأبعاد المؤلفة لدورهم كفئة مهنية اجتماعية تقع على عاتقها مجموعة من الواجبات ولها ما يقابلها من حقوق " ولا يقتصر تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة أو على القيام باعداد خطة القوى العاملة والمتضمنة تحديد الاحتياجات المطلوبة من القوى العاملة خلال سنوات الخطة وانما تتضمن نشاطات اخرى وهي تنفيذ القرارات الادارية المتعلقة بتنفيذ خطة القوى العاملة خلال الفترات الزمنية القادمة ومن هذه النشاطات:

نشاطات متعلقة بالتوفير كاجتذاب القوى العاملة ، اختيار وتحسين القوى العاملة تنمية وتدريب الافراد ونشاطات مؤثرة على تخطيط الافراد كبرامج تقييم الاداء.

1/اجتذاب القوى العاملة (الاطارات)

يتضمن هذا النشاط الحصول على الاطارات المطلوبة لضمان استمرار عمليات المؤسسة ويشمل عمليات البحث عن الافراد المؤهلين المناسبين للعمل في المؤسسة، والذين يتوقع أن يتقدموا بطلبات عمل للمؤسسة، انما نتيجة وجود مناصب عمل شاغرة في المؤسسة حاليا او توقع حدوث مثل هذه الشواغر في المستقبل وتتضمن عملية اجتذاب الافراد بمحاولة تفسير قرارات الافراد بالعمل في مؤسسة ما، ورفضهم العمل في مؤسسة اخرى. وهذا يعني تحليل المعايير التي يستخدمها الافراد في هذه القرارات والاسس نتائج لاتخاذ سياسات ادارية من قبل المؤسسة تتفق

وتماثل المعايير ودراسة المصادر المحلية للحصول على الاطارات واستخدام افضل هذه المصادر بشكل يتضمن لنا الحصول على العدد والنوعية الجيدة من القوى البشرية المطلوبة.

-البحث عن الموارد يقتضي اختيار افضل العناصر البشرية من النواحي التالية:¹

المستوى التعليمي، التكوين، التبرص، الخبرة والمهارة، السلوك.....الخ

كما ان هذا النشاط لا يكون الا اذا توفرت كافة المعلومات الموجودة في المؤسسة بمعنى معرفة مشكل ندرة الافراد داخل المؤسسة أولا، ثم اللجوء الى البحث خارج المؤسسة اذا تطلب الامر ذلك فمن اجراءات توظيف الافراد مايلي:

دراسة ملف المترشح ومعرفة شخصية الاطار سواء تعلق لمستواه التعليمي ، التكوين والتبرص ، المعارف المهنية.....الخ اضافة الى تقديم وثيقة الاستمارة والتي بفضلها يستطيع مسؤول الموارد البشرية من معرفة الخصائص العامة للمترشح .

كذلك المقابلة هذه التقنية تسمح بمعرفة حقيقة المترشح وامكاناته زيادة على ذلك وضع اختبارات: هذا الاختبار يسمح لمسؤول الموارد البشرية من ادراك وقياس قدرات الاطارات سواء تعلق بشخصية أو كفاءته.²

2/عملية تقييم الاطارات في المؤسسة:

¹-اسيا كسور: الوضعية السوسيو مهنية للمرأة الاطار بالمؤسسة الجزائرية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، اطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة سعد دحلب البليدة، قسم الاجتماع والديمقراطية، 2013، ص 69-70.

²-المرجع السابق، ص 70

ان وضع خطط للتسيير التوقعي للمستخدمين يتطلب وجود طريقة للتقييم، تسمح بجمع المعلومات اللازمة لبناء مختلف البرامج (الترقية-الاستحقاق - التكوين) لكن كل طريقة للتقييم تتولد عنها تحفضات، هل من الضروري أن نلحق؟ هل لنا الحق أن نحكم من ينقط من؟¹

مبدئيا يعتبر التقييم وسيلة من وسائل التسيير الاداري الذي يسمح لمختلف المصالح المستخدمين بتحديد مختلف مخططات الترقية، الاستحقاق، التحويل من منصب الى منصب اخر، لكن هناك بعض الدراسات اوضحت ان التنقيط التقليدي ينجر عنه نتائج سلبية .

ان تقييم الاداء يسمح بتطوير هذا الاداء، بحيث ان التقييم يسمح باظهار النقائص التي يمكن اصلاحها عن طريق التكوين، كما يساهم التقييم ايضا بتطوير قدرات البشرية للمؤسسة.

وعليه ان التنقيط لا يكون على الشخص، وانما يكون الشخص اثناء عمله، أي تنقيط أدائه يقول MATHIS L: " ان تقييم الاطارات هو الاسبق والاساس لكل ترقية ".

التقييم اذن يسمح للمسؤولين باستخراج العوامل الاساسية وقدرات الافراد للحكم على مدى استحقاقهم للترقية أولا، وتتضمن هذه العوامل في:

أ-الاقدمية: فهو العنصر الوحيد الذي يمكن قياسه موضوعيا، ولكنه غير كاف اذ بعض المؤسسات تستعمل الاقدمية للفصل بين المترشحين حينما تكون التجربة والنتائج والاستعدادات متساوية فيما بينهم.

ب-الاستحقاق: يتوصل المسؤولون الى تحديد الاستحقاق بواسطة تحليل النتائج التي يتحصل عليها المترشح، زائد السلوكات الملاحظات عنده زائد الاستعدادات ولمعرفة هذه الاخيرة يقوم المسؤولون بمقابلة المترشحين لمعرفة ماذا كان المترشح بعد النتائج الجيدة التي تحصل عليها يريد ويستطيع العمل اكثر واحسن.

¹-المرجع السابق، ص 71

ولتحقيق التسيير الفعال للقدرات وكذا المسار المهني يقترح J.CHAUCHARD ماييلي:

أولاً: إعادة تعريف الأساس الهرمي، لإعادة إعطاء القيم الحقيقية لمفهوم الدور والمكانة وتكييفها مع الأشكال الجديدة لتنظيم العمل.¹

ثانياً: تحويل سلطة المكانة إلى سلطة المنافسة مما يؤدي إلى تغيير جذري للسلوك .

ثالثاً: تطوير كل مستويات القدرات الناشطة أو الفعالة للاستماع ومعرفة الغير .

ان هذه الكيفيات الثلاث تسمح بتقييم صحيح للاطر مما يسهل من عملية تسيير المسار المهني كما يعتمد في العملية التقييمية، تقييم الكفاءات بواسطة اختبارات سواء كانت كتابية أو تطبيقية كالدقة والسرعة في التنظيم ومن جهة أخرى الابداع والابتكار.

كما يجب في العملية التقييمية أيضاً المتابعة المهنية منذ التوظيف حتى التقاعد وبالتالي يسمح بمناخ ملف الاطار ومعرفة درجة النقاط المتحصل عليها في المنصب الاول حتى الدرجة التي تعلوها.²

سادساً: دور تكوين الاطارات:

ان التكوين المهني يفرض نفسه كوسيلة تسمح للاطارات بالاندماج مع متغيرات عالمهم المهني الذي ينشأ باذخال تكنولوجيات وتطور في المهن، ويسمح باذخال اشكال جديدة للحراك من مهنة لمهنة أخرى كما توصف طرق التكوين بأنها ذات فعالية، اذ حققت المنافسة على الميدان المالي وانطلاقاً من سهولتها بمعنى أن هذه البرامج تجيب على المتطلبات في الوقت المرغوب، أي أنها تضبط مع توفر الوقت المناسب عند المكونين حتى تسمح للاطارات بالحضور بصفة دائمة.

¹-المرجع السابق، ص 71-72

²-المرجع السابق، ص 72

حيث ان التكوين المتواصل يمثل جهدا لتطوير وتعميق المعرفة العامة والمهنية للموظفين وهو بالتالي نشاطا اساسيا وضروريا لكل تناول عقلائي في تسيير الموارد البشرية لكل تنظيم.

ويحدث التكوين المتواصل لدور كل الاطراف المساهمة فيه، فهو حق وواجب يستدعي وضع سياق متكامل للتكفل الاداري والتقني يفرض التكوين تحديثا تدقيقا للعوامل الاساسية التي تعطي معنى حقيقي التكوين والتعرف على دوافع وتوقعات المشاركين في التكوين ان عملية تكوين الاطارات لها اهداف نذكر منها:

اعداد الاطارات وخاصة المسيرة للتأثير في المحيط الخارجي لمؤسساتهم

مشاركة الاطارات في تنظيم مؤسساتهم بما يقتضيه فلسفة التسيير والمعايير الثقافية في تحسين علاقات العمل وتقليل الانتهازية واحترام الغير اضافة الى اكتساب المهارات والتقنيات الحديثة للتخطيط واتقان الاساليب العملية للتقويم والاشراف.¹

تعتبر برامج التكوين ومختلف الطرق التي تساهم في اثراء الجانب المهني للاطارات حيث تساهم في عملية نجاح الادارة وتسييرها بطريقة عقلانية رشيدة اضافة الى تزويد سوق العمل بمهارات وابداعات ، فالتكوين يلعب دورا كبيرا في اكتساب تقنيات متطورة وفن التسيير من اجل تادية المهام على أكمل وجه.

سابعا: تقييم تكوين الاطارات

ان القانون العام للعمال، وجميع القوانين المتعلقة بالعلاقات الفردية أو الجماعية يكرسون أهمية للتقييم السنوي ويكون في حالة التعيين، الترقية ورفع الاجر.

¹منصوري أمين ، قرين جمال: واقع تقييم أداء الاطارات ضمن سياسة تسيير الموارد البشرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الدكتور يحي فارس، المدية، قسم العلوم الاجتماعية ، 2020-2019، ص 76-77

وبالرغم من الاهتمام الظاهر بمسألة تقييم البرامج التكوينية وقياس مردودها كضمان لتبرير استمرارها واتخاذ قرار مناسب بشأنها الا ان هناك عناية محدودة توجه لمثل هذا التقييم كما ان هناك سوء ادراك لجدوى تقييم التكوين واهميته للفرد والمنظمة والمجتمع.

والتقييم يستهدف في الاخير قياس فعالية وكفاءة الخطة التكوينية ومدى تحقيقها للاهداف في الاخير قياس فعالية وكفاءة الخطة التكوينية ومدى تحقيقها للاهداف المقررة مع اظهار جوانب الضعف والقوة فيها.

المعايير التي يتم في ضوءها تقييم البرنامج التكويني وتصميمه وعملية التكوين ذاتها ونتائجها النهائية ومعايير تقويم المتكونين تعبر عن رد فعل المتكونين لبرنامج التكوين وسلوكهم في العمل.

ف نجد ان تقييم عملية التكوين تعتبر صعبة وهذا راجع كون ان هذه العملية لها اهمية بالغة في المؤسسات الحديثة لان التطورات التكنولوجية والتغيرات المختلفة فرضت على المؤسسات تسيطر برامج تكوينية ذات جودة عالية لتحقيق اهدافها ومن هنا تاتي صعوبة تقييمه خاصة في ظل عدم توفر مقاييس عالمية معروفة التقييم عملية التكوين بصفة دقيقة.¹

حيث تكون عملية تقييم تكوين الاطارات بعد فترة من الزمن هذه الفترة لابد من ان تكون كافية للتأهيل وذلك من اجل تقييمه على حسب مكتسباته وخبراته التي أخذها في تلك الفترة وابرار نقاط الضعف بالنسبة للبرامج التكوينية وذلك قصد بلوغ الاهداف المنتظرة من طرف المنظومة كالتفتح على الخارج والنهضة التكنولوجية مع تنمية وتطوير ثقافة المؤسسة.... الخ، فالتقييم يعتمد على الطرق والاساليب التي وضعتها المؤسسة في عملية التكوين مما يسمح لنا بمعرفة النقائص الطاغية في فترة التبرص ومحاولة تغطيتها ومقارنة أداء المكون الحالي بالاداء السابق، وبالتالي تقييم الاطارات يعتبر جزءا مهما في انظمة التكوين .

¹-المرجع السابق، ص 77

ثامنا: المؤسسة الصناعية الجزائرية ودورها في اتخاذ القرار الخاص بالاطارات

النخبة هم مجموعة من الاشخاص يمتلكون قدرات ومواهب وكفاءات عملية عالية تحول لها تقلد مراتب مهنية ومناصب عليا في المجتمع، والنخبة الصناعية هي نوع من انواع النخب فكان لابد ان تكون لها سلطة اتخاذ القرار داخل المؤسسة، فالاطارات يحتلون مناصب ادارية او تقنية بفعل مؤهلاتهم العملية لكن الواقع يعكس ذلك وتوجد عوامل اخرى جعلت هؤلاء الاطارات يصنفون انفسهم في اسفل هرم السلطة رغم ان سلمهم المهني اعلى منها. كالتهميش وضعف الرواتب واللامبالاة كل هذه العوامل تجعلهم يرون انفسهم في تلك المكانة.....¹

تعيش النخب بكل انواعها قصورا وتهميشا فالكفاءات في هذه الواقع مهددة فبدلا من الاستثمار في هذه الثروة وتحسيد قدراتهم وافكارهم ومشاريعهم على ارض الواقع، لكن للأسف الواقع عكس التوقع فهذه الفئة المبدعة تحمل كوامن تغيير الانظمة واطار المجتمع وكافة المؤسسات المختلفة وبالتالي لابد من اعطاء قيمة لهذه الصنف والاهتمام بها لانه سلاح ذو حدين.

فعالية النخب الصناعية في المؤسسة الجزائرية ترى ان سلطة اتخاذ القرار تتحقق بفعل العلاقات الشخصية وغير الرسمية كالمحسوبية والمحاباة، فلا يرى مثلا الكفاءة العلمية او التخصص او الخبرة المهنية.

وهناك عامل اخر مهم لم يسمح لمثل هذه الكفاءات ان تبرز كقوة مهنية في تسييرها للعمل والعمال وهو غياب ما يعرف " بالتغيير العقلاني للمؤسسات " وفق قواعد تسيير الموارد البشرية المعمول بها في غالبية المؤسسات الدولية المتطورة.²

¹-الياس شرفة: النخبة الصناعية الجزائرية بين الواقع والتوقع، مقال علمي منشور في مجلة الباحث الاجتماعي، دورية علمية محكمة تصدر عن قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة منتوري قسنطينة ، العدد 06 ، 2004 ،

ص 151

²-المرجع السابق، ص 152

فالتهميش واللامبالاة التي تعاني منها اغلب الاطارات الصناعية الجزائرية سواء تقسيم العمل او غيره هو الغياب الكلي لسيورة تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائري خاصة فيما يخص الاطارات...¹

هذا التهميش الذي تعرضت اليه النخبة الصناعية ولا زالت لحد الان بسبب القرابة والزماله والجهوية مع دفن كل الشروط اللازمة للتوظيف داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية فنجد العديد من الاطارات يشغلون مناصب لا تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية ولا شهاداتهم المكتسبة وقد كان هذا مؤشرا على تدني المردودية الانتاجية للمؤسسة مع وجود اختلالات ومشاكل داخل الوسط العملي سواء مشاكل خاصة او مشاكل العمل.

ففي مجال تسيير الموارد البشرية الاطارات غير مهية حتى تقوم بعملها الاساسي الا وهو التاطير داخل المؤسسة للعمل مما يجعل هؤلاء الاطارات سواء مهمشين او غير قادرين على العمل دون تحضير ، وكذلك واقع النخبة الصناعية الجزائرية داخل المؤسسة في عملية اتخاذ القرار تعرف بيروقراطية في التنظيم من خلال السلطة الوظيفية التي يستمتع بها هؤلاء الاطارات داخل مؤسساتهم تقلص من صلاحياتهم ومسؤولياتهم البسيطة وتعلق بالاعمال الروتينية بالاضافة الى عملية اتخاذ القرارات المعقدة والتي تحتاج الى قدرات عالية من التفكير والتصور وتكون هذه العملية في المحسوبيات الادارية العليا لانها تتطلب ذلك.

فئة من الاطارات تسيطر على عملية اتخاذ القرار وفئة اخرى تكون مشاركتها ضعيفة في هذه العملية الشيء الذي يعني فئة مسيرة من الاطارات واخرى تابعة وهذا التحليل يضرب نوعا ما من الطرح الذي جاء به " موسما وميتشلز" والمتمثل في ان هناك نخبة مسيرة داخل نفس النخبة .²

خلاصة الفصل

¹-المرجع السابق، ص 152

²-المرجع السابق، ص 153-154

الاطارات فئة مهمة جدا باعتبارها فئة سوسيو مهنية تتميز بفن التسيير والقيادة. لما تحمله من معارف وخبرات مهمة تخص مستقبل المؤسسة ، حيث ان هذه الفئة تتميز بالتنوع حسب التغيرات التي تمس مصالح الادارة اضافة الى المهارات التقنية التي تمكنه من حل مشاكل العمل، كما تحدد مكانة هذه الفئة عن طريق نوعية الوظائف وطريقة انجازها ويعود مركزهم الى تكوينهم في معاهد او جامعات او اقدميتهم.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية:
إجراءاتها المنهجية ومعطياتها الميدانية

تمهيد

أولاً: الاجراءات المنهجية

1-المنهج المعتمد

2-ادوات جمع البيانات

ا-استمارة الاستقصاء

ثانياً: مجالات البحث

1-المجال المكاني

2-المجال البشري

3-المجال الزمني

ثالثاً:العينة

رابعاً: تحليل وتفسير البيانات الميدانية

خامساً: عرض النتائج

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الاطار المنهجي للدراسة لمختلف الخطوات و الاساليب والادوات المنهجية المتبعة ، سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل مختلف البيانات والمعلومات التي تحصلنا عليها في الميدان وذلك لتدعيم الجانب النظري واختبار الفرضيات وفي هذا الفصل سيتم استعراض الاجراءات المنهجية التي اتبعت بالاضافة الى تحديد نوع العينة المستعملة والمنهج المستخدم وكذا التقنيات المستخدمة ثم الوصول للنتائج العامة.

أولاً: الاجراءات المنهجية

1-المنهج المعتمد

المنهج هو الطريق الذي يسلكه الباحث للوصول الى غاية معينة وهناك العديد من المناهج المتبعة وذلك حسب طبيعة الموضوع المطروح.

فالمنهج يعتبر مجموعة من الطرق المنهجية والاجراءات المتتابة التطبيقية من اجل بلوغ نتائج علمية دقيقة حول موضوع الدراسة وفي دراستنا هذه قمنا باختيار المنهج الدائم وهو المنهج الوصفي التحليلي الذي يتركز على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة او موضوع محدد على صورة نوعية او كمية رقمية، وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة او تطوير يشمل فترات زمنية عدة.

بشكل عام يعرف المنهج الوصفي بانه اسلوب من اساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة او موضوع محدد من خلال فترة او فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.

في حين يرى اخرون بأن المنهج الوصفي عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل اليها على اشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.¹

لقد استخدم المنهج الوصفي في العلوم الاجتماعية بشكل واسع، نظرا لما يتمتع به من مزايا حيث يقوم على رصد ومتابعة الظاهرة او الحدث بدقة، وبطريقة كمية ونوعية في فترة زمنية معينة او لعدة فترات زمنية، وبطريقة كمية

¹-محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات)، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، ط2، 1999، ص 46

ونوعية في فترة زمنية معينة من اجل التعرف على الظروف والعوامل التي أدت بحدوث ذلك للوصول الى النتائج التي تساعد في فهم الحاضر والتنبؤ بالمستقبل.¹

لقد اخترنا هذا المنهج نظرا لما يقدمه من حقائق ومعلومات تتوافق مع موضوع الدراسة وتساعد الباحث على جمع معلومات وبيانات تعطي صورة عامة حقيقية للتكوين الجامعي للاطارات والدور الذي يلعبه في الواقع المهني بالمؤسسة كما هو موجود على أرض الواقع.

2-أدوات جمع البيانات

أولا: استمارة الاستقصاء:

بالرغم من التعريفات العديدة للاستبانة، الا أن معظم الباحثين يتفقون على انها اداة لجمع البيانات، تتضمن مجموعة من الاسئلة او الجمل الخيرية يطلب من الفحوصين الاجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب اغراض البحث.

ومن المستحسن أن يقوم الباحث بنفسه بتسليم الاستبانة الى الشخص المفحوص حيث يستطيع الباحث ان يكسب ثقة المفحوص ويوضح له الغرض من الدراسة واية معلومات اخرى حول الاسئلة قد تصعب على الشخص المفحوص فهمها ومحاولة الباحث ايجاد اجوبة لاسئلته ومعرفة الامور التي لا يستطيع الباحث ملاحظتها بطريقة مباشرة.²

¹-كمال دشلي: منهجية البحث العلمي ، جامعة حماة للنشر والتوزيع، 2016، ص 61
²-رشدي القواسمة وآخرون: مناهج البحث العلمي، جامعة القدرس المفتوحة للنشر والطبع، عمان، ط3، 2012،

الاستمارة تعتبر وسيلة اساسية في جمع المعلومات اللازمة حول الموضوع المدروس من خلال مجموعة من الاسئلة توزع على المبحوثين للاجابة عنها مع مقابلة بين الباحث والمبحوث لتحقيق هدف معين والوصول الى اجابات دقيقة حول موضوع البحث.

وقد تضمنت الاستمارة على 04 محاور رئيسية وكل محور يحتوي على مجموعة من الاسئلة وقد تمت كالآتي:

-المحور الاول: خاص بالبيانات العامة للعينة وقد احتوت على 09 اسئلة

-المحور الثاني: بيانات خاصة بمدى مساهمة المعارف النظرية المكتسبة في التكوين الجامعي من تمكين الاطار من الفهم العميق للمهام الموكلة لهم والطرق الحديثة في العمل.

-المحور الثالث: بيانات خاصة بمدى مساهمة المعارف الجامعية للطار في تمكينه من ابداع اساليب تسييرية حديثة تساهم في ترقية الاداء المهني للمؤسسة ككل.

-المحور الرابع: بيانات خاصة بمدى مساهمة التكوين الجامعي للاطارات من تمكينهم من تجسيد ثقافة تنظيمية فعالة بالمؤسسة حسنت بشكل ملحوظ المردود المهني ككل.

ثانيا : مجالات الدراسة

1-المجال المكاني

يقصد بالمجال المكاني : اي المكان الجغرافي لاجراء البحث الميداني تحديدا، وهنا يتوجب على الباحث اختيار المكان بكل دقة مع التعريف بمجتمع بحثه الذي تم سحب العينة منه واخضاعهم للدراسة.

لقد اخترنا مديرية الضرائب لولاية الطارف كمجال بحث حول موضوع جودة التكوين الجامعي للطارات وانعكاساته على ادائهم المهني بالمؤسسة.

تعتبر ادارة الضرائب من الهيئات العمومية ، لها طابع المرفق العام لها العديد من المهام والوظائف السيادية المتمثلة في العمل الجبائي، وهو تحديد الوعاء الضريبي وحساب الضريبة وتحصيلها والرقابة على التصريحات وفق القوانين الجبائية.

● نشأة مديرية الضرائب لولاية الطارف

تأسست مديرية الضرائب لولاية الطارف في 2003/07/05 من طرف السيد والي ولاية الطارف، مقرها الحالي كائن بنزل المالية – الطريق الوطني رقم 44 ولاية الطارف ، حيث تعتبر فرع من فروع المديرية الجهوية للضرائب بعنابة .

تضم مديرية الضرائب حاليا 412 موظف موزعين بين اطرارت واعوان وعمال مهنيين كما يوضحه الجدول التالي¹

جدول رقم 01 يوضح الرتب المتواجدة على مستوى مديرية الضرائب لولاية الطارف

الرتب	مفتش رئيسي	مفتش قسم	مفتش مركزي	مفتش رئيسي	مفتش ضرائب	مراقب ضرائب	عون معاينة	اسلاك مشتركة	عمال مهنيين
العدد	04	07	58	89	97	27	48	47	35

المصدر المديرية الفرعية للوسائل (مديرية الضرائب لولاية الطارف)

كل هذه المعلومات القيمة تحصلنا عليها من مديرية الفرعية للوسائل لمديرية الضرائب لولاية الطارف حيث نتوجه بالشكر الجزيل لمساعدتنا ودعمنا بمختلف المعلومات التي ساهمت في اثراء هذا البحث العلمي المتواضع.

¹-المديرية الفرعية للوسائل (مديرية الضرائب لولاية الطارف)

2-المجال الزماني :

ويقصد به تحديد المدة الزمنية التي تمت فيها جمع المعلومات والبيانات حول موضوع الدراسة ، من هنا كانت نقطة البداية في هذه الدراسة من 12 مارس الى 14 مارس 2023 ففي هذه الفترة تم اعداد الاستمارة، ثم بعدها قمنا بالعديد من الزيارات من اجل أخذ الموافقة لاجراء هذه الدراسة في مؤسسة مديرية الضرائب لولاية الطارف والتعرف على الاطارات العاملين في تلك المؤسسة وذلك يوم 21 مارس 2023، وبعد قمنا بلقاء مصلحة المستخدمين يوم 28 مارس 2023 من اجل مرافقتنا في دراستنا الميدانية ودعمنا بمختلف المعلومات التي لها علاقة بموضوع بحثنا، اما في الفترة الممتدة من 05 افريل الى 16 ماي فقد تم التطبيق الفعلي للاستمارة حيث تم توزيعها على افراد العينة واخذ معلومات حول موضوع الدراسة ومن ثم جمعها وتفرغها وتصنيف بياناتها وتبويبها.

3-المجال البشري:

يقصد بالمجال البشري هنا تحديد مجتمع البحث وقد اقتصر هذا المجال على الاطارات العاملين في مؤسسة مديرية الضرائب لولاية الطارف وهنا قد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة مقصودة ، حيث تم اختيار الاطارات التي لديها تكوين جامعي، وقد كان العدد الاجمالي لعينة البحث 20 اطارا ثم تحديدها لنا من طرف مصلحة المستخدمين والتكوين حيث قمنا بتوزيع 20 استمارة .

ثالثا: العينة

العينة في البحث العلمي لا تقتصر على نوع محدد فهناك العديد من الانواع وبالمقابل العديد من الطرق لاختيار نوع العينة التي تناسب مع البحث، كما ان مجتمع الدراسة يقود الباحث الى اختيار نوعا معينا دون غيره.

وفي هذه الدراسة تم اختيار العينة بطريقة مقصودة، حيث وقع الاختيار على كل الاطارات السامية التي خضعت الى تكوين جامعي .

-ويعرف مُجَّد عبيدات العينة المقصودة على انها " العينات التي يتم انتقاء افرادها بشكل مقصود قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في اولئك الافراد دون غيرهم" ¹

والعينة بكل بساطة هي اختيار كيفي من قبل الباحث استنادا الى اهداف بحثه ولا يتم اختيار المبحوثين من خلال الجدول العشوائي او القرعة. ²

ان الظاهرة او المشكلة الاجتماعية يعيشها عدد كبير جدا من المجتمعات وبالتالي فالباحث هنا يصعب عليه دراستها بكل جزئياتها وبالتالي وجب عليه اختيار عينة تمثل المجتمع عن طريق اجراءات علمية.

وبالتالي فقد كان الاختيار الذي تم على مستوى مديرية الضرائب لولاية الطارف اختيار 20 اطارا من بينهم مفتشين رئيسيين ومدراء وغيرهم من الاطارات النابعة في تلك المؤسسة.

¹-مجد عبيدات واخرون: المرجع السابق، ص 96

²-معن خليل: مناهج البحث في علم الاجتماع: دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004، ص 208

رابعاً: بيانات تحليل وتفسير المعطيات الميدانية

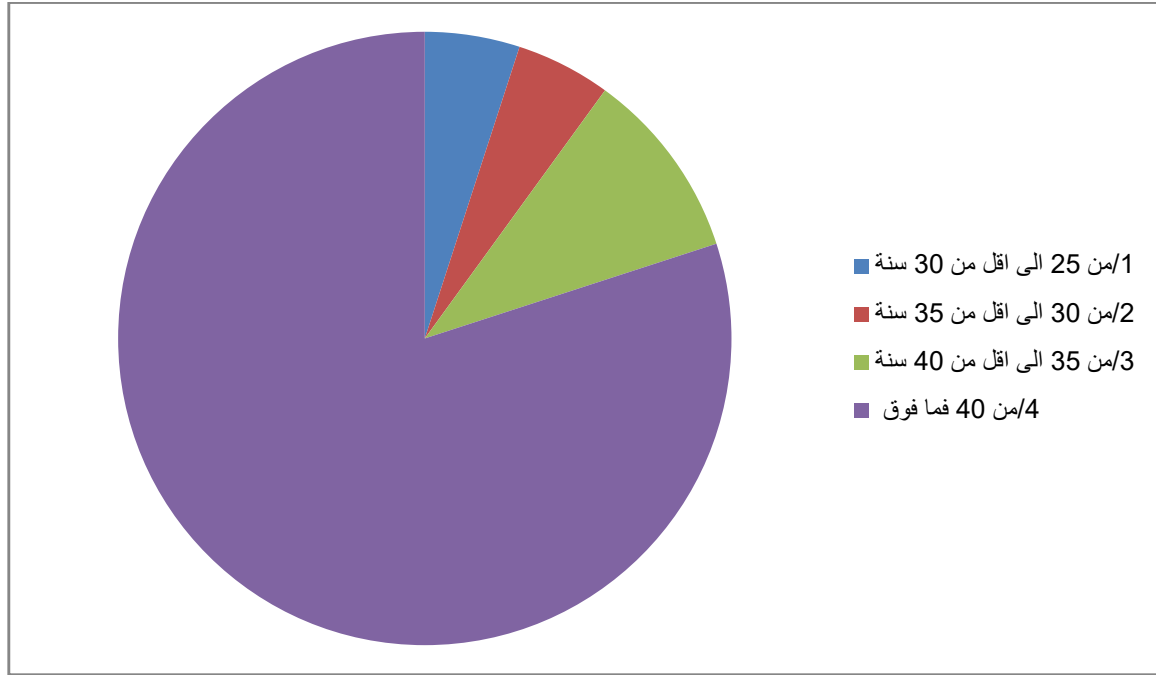
المحور الاول: الخصائص العامة للعينة

سنتناول في هذا المحور البيانات الشخصية، ويتكون من 06 اسئلة ، اسئلة السؤال الاول تتعلق بالسن، اما التالي متعلق بالجنس، الثالث متعلق بالتخصص العلمي في الجامعة والرابع بالخبرة المهنية اما الخامس يخص المنصب العالي المشغول واخيرا السؤال المتعلق بالاقدمية في المنصب المشغول بالمؤسسة حيث تم تحليل البيانات على النحو التالي:

جدول رقم 02 : يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية %	التكرار	السن
05	01	1/من 25 الى اقل من 30 سنة
05	01	2/من 30 الى اقل من 35 سنة
10	02	3/من 35 الى اقل من 40 سنة
80	16	4/من 40 فما فوق
100	20	المجموع

المصدر: استمارة بحث بسؤال رقم 01



الشكل رقم 01 يمثل السن

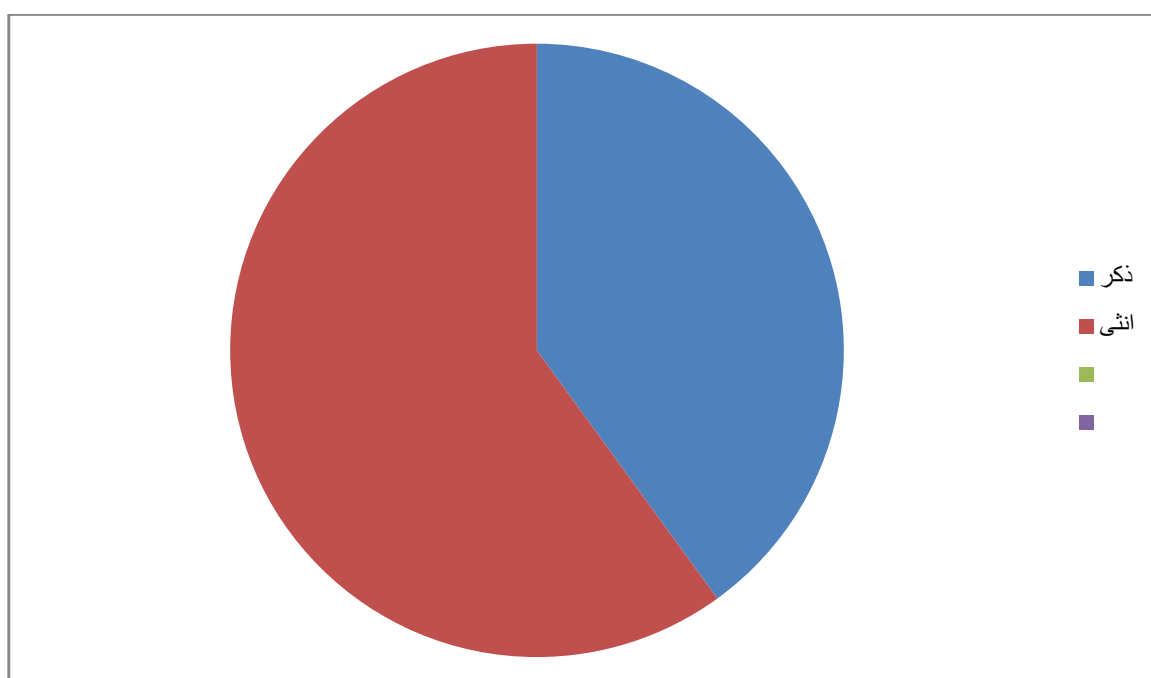
تبين ارقام الجدول رقم 01 ان اكبر عدد من الاطارات المسيرة داخل مديرية الضرائب لولاية الطارف ، هم من الفئة العمرية الممتدة من ال 40 فما فوق، حيث يشكلون 80% من اجمالي عينة الدراسة، فيما تاتي بعدها الفئة العمرية الثانية المنحصرة بين 35 و 40 بنسبة 10% ثم تتساوى الفئات العمرية الممتدة بين 30- 35 و 25-30 سنة بنسبة متساوية قدرت ب 5%.

ان هذه المعطيات تكشف لنا ان النسبة الكبيرة من الاطارات المسيرة داخل المؤسسة من 40 سنة فما فوق، وهذا ما يؤكد على ضرورة واهمية الخبرة وانعكاسها بصورة ايجابية في التسيير والتنسيق، المراقبة والتوجيه....وهنا عامل السن وما يتبعه من خبرة واقدمية له تاثير كبير جدا على نوعية الخدمة والاداء وعلى مردودية المؤسسة، لكن هذا لا يعني ان بقية الافراد المؤسسة ليس لهم الفعالية في سير المؤسسة بالرغم من تدني نسبهم .

.جدول رقم 03: يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
40	08	ذكر
60	12	انثى
100	20	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 02



الشكل رقم 02 يمثل الجنس

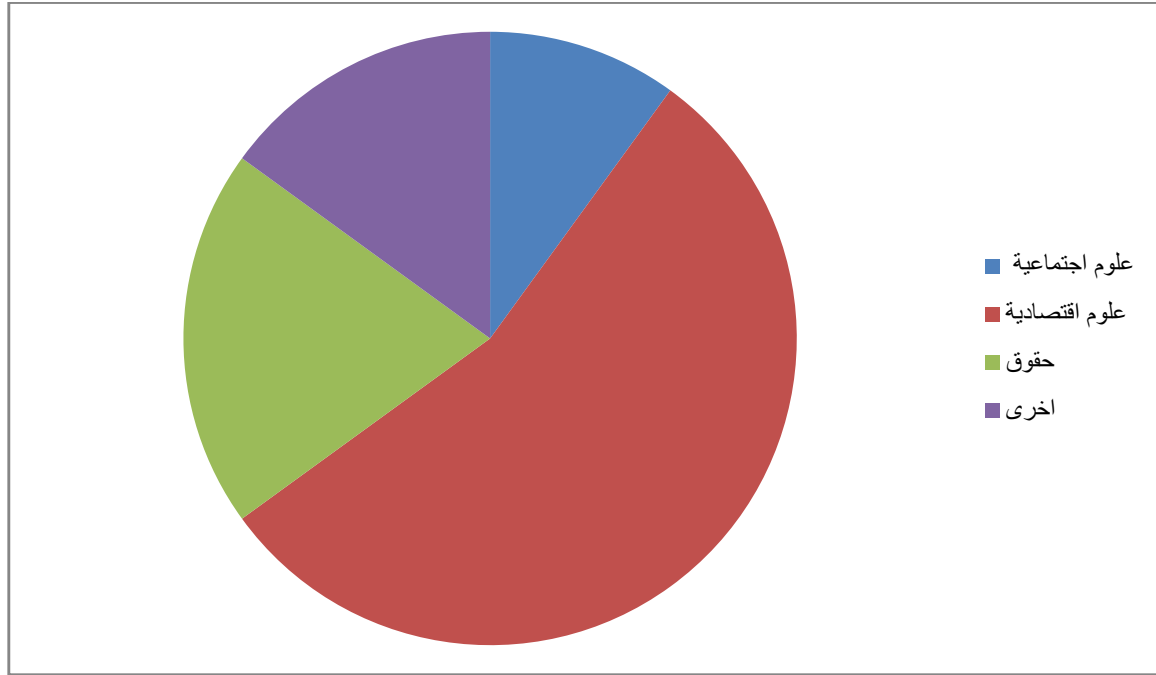
يبين لنا الجدول رقم 03 المتعلق بجنس افراد العينة ان معظم الاطارات المسيرة الذين يشتغلون بمديرية الضرائب لولاية الطارف هم من فئة الاناث ، حيث قدرت نسبتهم 60% من اجمالي افراد العينة ، فيما تمثل الاطارات المسيرة الذكورية بنسبة 40% فقط، ولعل هذا راجع الى طبيعة العمل داخل المؤسسة الذي لا يحتاج الى جهد كبير الذي يسمح بتوظيف الذكور بنسبة كبيرة .

كما ان الذكور عادة نجد لديهم بعض الميول نحو الاعمال والمهن الحرة بالاضافة الى ذلك فان الاناث عادة نتائجهم الدراسية افضل وان التخصصات التي يدرسونها مطلوبة كثيرا في اغلب الادارات.

جدول رقم 04 : يوضح التخصص العلمي لعينة البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
علوم اجتماعية	02	10
علوم اقتصادية	11	55
حقوق	04	20
اخرى	03	15
المجموع	20	100

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 03



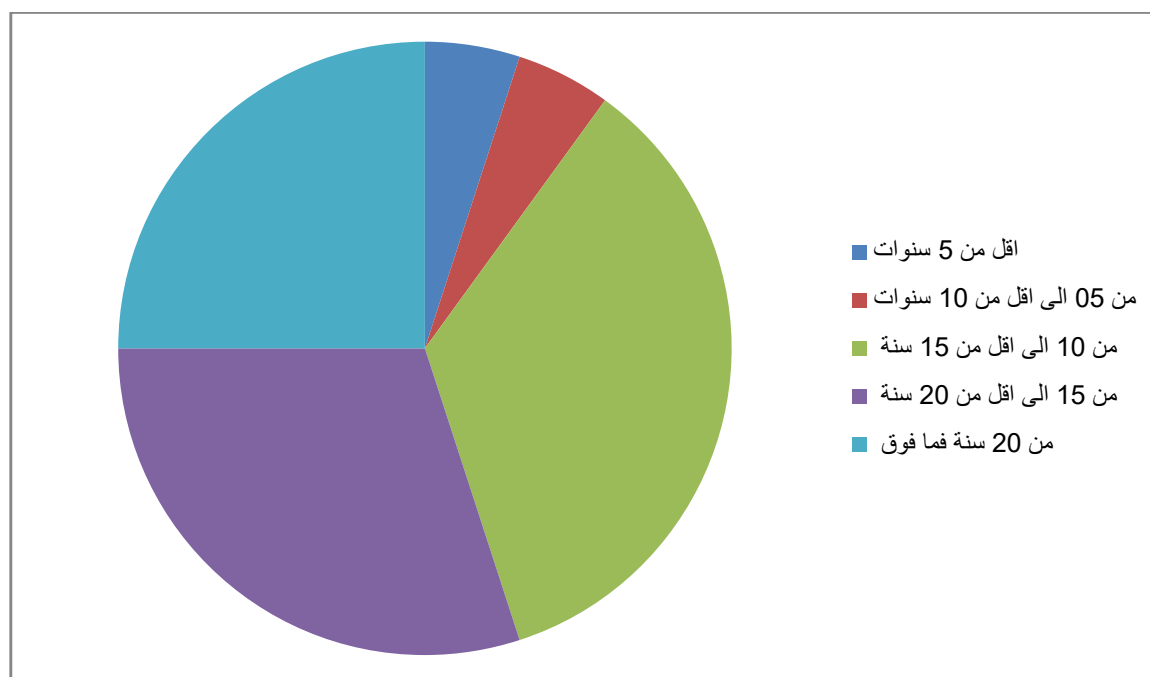
الشكل رقم 03 يمثل التخصص العلمي

تكشف لنا معطيات الجدول رقم 03 المبين اعلاه التخصص العلمي لافراد البحث حيث يتبين لنا ان اعلى نسبة كانت في قسم العلوم الاقتصادية ب 55% واقل نسبة كانت في قسم العلوم الاجتماعية والتي قدرت ب 10%. وعلى ضوء التحليل الاحصائي يتضح لنا ان اغلب الاطارات العاملين في مديرية الضرائب لولاية الطارف، اخذوا تكوين في مجال الاقتصاد والعلوم المتقاطعة معه بالجامعة، وهذا راجع الى طبيعة نشاط المؤسسة وعملها، حيث ان طبيعة المهام الموكلة للموظفين في مديرية الضرائب تستدعي دائما معلومات واجراءات تقنية دقيقة، تندرج دائما ضمن مجال الارقام والاحصائيات ذات الطابع الاقتصادي ، لذلك فمن الطبيعي جدا ان يكون اغلبية الموظفين هم من العلوم الاقتصادية والتسيير.

جدول رقم 05 يوضح الخبرة المهنية لعينة الدراسة

النسبة المئوية %	التكرار	السن
05	01	اقل من 5 سنوات
05	01	من 05 الى اقل من 10 سنوات
35	07	من 10 الى اقل من 15 سنة
30	06	من 15 الى اقل من 20 سنة
25	05	من 20 سنة فما فوق
100	20	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 04



الشكل رقم 04 يمثل الخبرة المهنية

ان مجرد القاء نظرة متفحصة عن الجدول اعلاه ولما يحمله من معطيات ومعلومات تتعلق بسنوات العمل والخبرات المهنية التي يملكها افراد عينة البحث فان اكبر نسبة 35% وهم 07 اطارات وتترجح خبرتهم من 10 سنوات الى

اقل من 15 سنة ، ثم تأتي بعدها نسبة 30% من الاطارات وتتراوح سنوات العمل بين 15 الى اقل من 20 سنة وهم 06 اطارات، أما نسبة 25% فهي تمثل افراد العينة الذين لديهم مدة عمل من 20 سنة فما فوق وهم الفئة الاكثر خبرة وكفاءة ، وهو يعتبر كادر مدرء (متقدم) فمن خلال التجارب العلمية استطاعوا ان يصعدوا السلم الوظيفي وبالتالي الحصول على مكانة مرموقة في المؤسسة ، كونه يقدم كل ماهو جديد لهذه المنظومة كالتطوير والابداع والتجديد، خلال مقابلتنا لعينة بحثنا فان فئة معينة من الاطارات اقروا بان سنوات العمل الطويلة تجعلك تحس وكان المؤسسة هي ملك لك، حيث تتعلم العديد من الاستراتيجيات لحل مشكلة معينة ، كذلك تصبح تتقن جميع الاعمال بفضل التكرار وبالتالي تصبح خبير في ذلك المجال وتخزين المعلومات واسترجاعها بكل بساطة وسهولة، فالخبرة المهنية هدفها التحفيز على العمل والمنافسة، تادية العمل بكل اتقان وسهولة تحقيق العدالة التنظيمية كثقافة متجذرة بالمؤسسة احترام الموظفين وبناء علاقات انسانية في التعامل معهم.

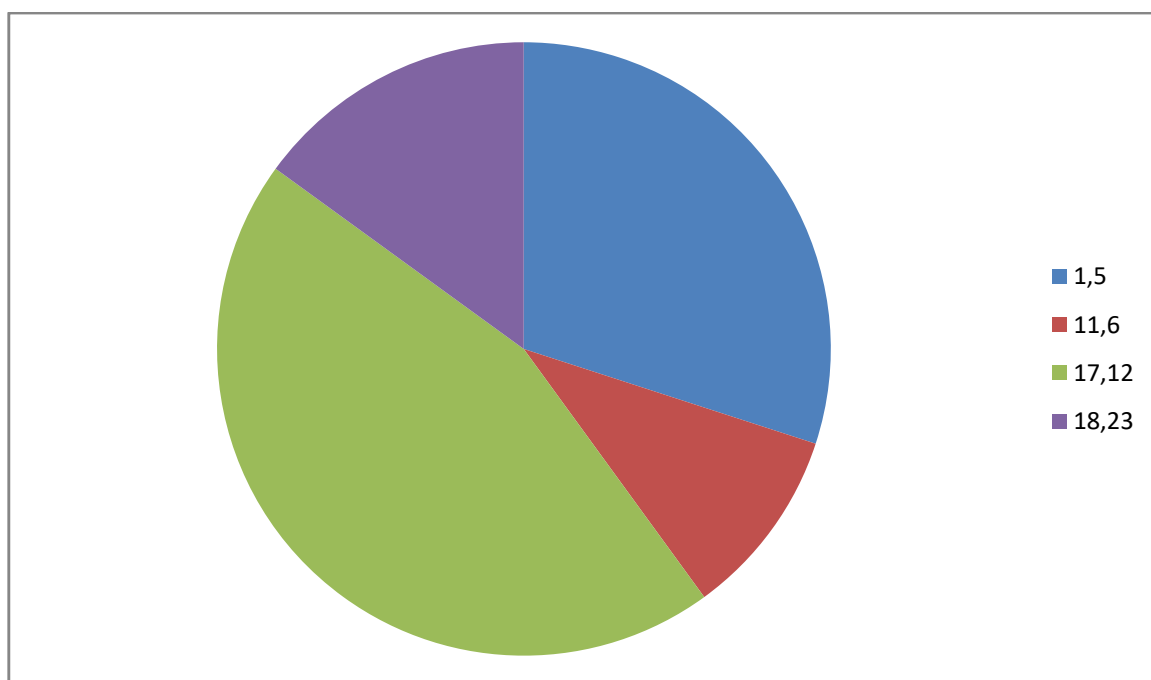
واخيرا تأتي نسبة 05% وهم الطارات الذين يمتلكون سنوات عمل اقل من 05 سنوات ونسبة 05% من 05 الى اقل من 10 سنوات وهي مستويات العامل المبتدئ بالنسبة الى اقل من 05 سنوات اما من 05 الى اقل من 10 سنوات عمل يتقدم العامل الى مستوى المبتدئ المتقدم حيث تكون له معارف تتعلق بحالات مهنية معينة.

جدول رقم 06: يوضح الاقدمية في المنصب

السن	التكرار	النسبة المئوية %
5-1	06	30
11-6	02	10
17-12	09	45
23-18	03	15

00	00	30-24
00	00	35-31
100	20	المجموع

المصدر : استمارة بحث سوال رقم 06



الشكل رقم 05 يمثل الاقدمية

ان الاقدمية في العمل تكسب الفرد خبرة خلال ادائه للاعمال ، ومن خلال الجدول رقم 05 لتوزيع المبحوثين تبعا لاقدميتهم في العمل، حيث ان اعلى نسبة ما بين 12-17 سنة حيث قدرت ب 45% تليها تلك التي

عملت ما بين 1-5 سنوات بنسبة بلغت 30% ثم تلك التي قضت بين 18 و 23 سنة والتي قدرت ب 15% ثم التي عملت بين 6-11 سنة بنسبة مئوية لا تتعدى 10%.

ان هذه المعطيات تكشف لنا ان اغلب الاطارات المسيرة قضت سنوات طويلة بمديرية الضرائب لولاية الطارف حيث سمحت لهم باكتساب خبرة واقدمية يوصفونها داخل المؤسسة كالتاير والادارة والتسيير ، فهم بمثابة الطاقات الفكرية التي تنتجها الخبرات والاقدمية في المنصب، اذا يتمتعون بثقافة عملية وتسيرية وهم الفئة المحافظة على مكانتها ومركزها داخل المؤسسة.

المحور الثاني: عرض وتحليل البيانات الخاصة بمدى مساهمة المعارف النظرية المكتسبة في التكوين الجامعي من تمكين الاطار من الفهم العميق للمهام الموكلة لهم والطرق الحديثة في العمل.

سنحاول من خلال معطيات هذا المحور ان نقدم تحليلا عميقا لاجابات المبحوثين حول مدى مساهمة المعارف النظرية المكتسبة في الجامعة من تمكين الاطار من الفهم العميق للمهام الموكلة لها، والطرق الحديث في العمل وعليه فعن سؤلنا حول ما اذا كان فترة الدراسة والتكوين في الجامعة قد استفاد الاطار من رصيد علمي ومعرفي قدم له اضافة ودعامة كبيرة ولتعقل متطلبات الوظيفة التي يشتغل فيها الان ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم 07 يوضح مدى استفادة الاطار خلال فترة الدراسة والتكوين الجامعي من رصيد علمي ومعرفي قدم لهم اضافة ودعامة كبيرة لفهم متطلبات الوظيفة التي يشغلونها حاليا.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	19	95

05	01	لا
100	20	المجموع

المصدر: استمارة بحث السؤال رقم 07

يبين لنا الجدول اعلاه ان نسبة 95% استفادوا خلال فترة الدراسة والتكوين في الجامعة من رصيد علمي ومعرفي قدم لهم اضافة ودعامة كبيرة سهلت لهم متطلبات الوظيفة التي يشتغلون فيها بينما 05% من افراد العينة اكدت عكس ذلك، وعليه ومن خلال هذه الاجابات نستخلص ان التكوين الجامعي الذي تلقاه الاطار قدمه في النهاية من ان التكوين له قابلية كبيرة لتعقل وفهم المتطلبات المعينة للوظيفة التي يشتغلها اي ان التكوين الجامعي على هذا النحو مكن الاطار من فهم ميكانيزمات العمل تعقيداته وكيفية التعامل مع مختلف المهام التي تنتظره وهو في تقديرنا نقطة ايجابية للجامعة الجزائرية .

وعن مدى مساهمة التكوين الجامعي في ترقية الاداء المهني في انجاز المهام الموكلة للطار بكل احترافية فقد اجابنا كل العينة 100 % بنعم وكدوا بالمقابل ان التكوين الجامعي فضا كبيرا على الاطارات بالمؤسسة حيث انه ساهم في اثراء رصيدهم بالمعارف والمعلومات الموكلة باداء مهامهم .

اما عن ما اذا كان التكوين الجامعي خاصة في جانبه يساهم في ترقية الاداء المهني للطار فان الجدول التالي سيوضح ذلك :

جدول رقم 08 يوضح مساهمة التكوين الجامعي خاصة في جانبه النظري في ترقية الاداء المهني ومنه انجاز المهام الموكلة بكل احترافية

النسبة المئوية%	التكرار	الفئات
-----------------	---------	--------

100	20	نعم
00	00	لا
100	20	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 08

فيما يتعلق بسؤالنا حول مدى مساهمة المعارف النظرية المكتسبة خلال التكوين الجامعي في ترقية الاداء المهني للاطار ومن ثم انجاز المهام الموكلة له بكل احترافية نرى بان جل المبحوثين 100 % اجابوا بنعم ، حيث اقروا بان المعارف النظرية المكتسبة خلال التكوين الجامعي لهم دور هام في تحسين ادائهم المهني ، من خلال الاستفادة من المعارف الاقتصادية وكذلك اللغات الاجنبية التي تتيح الفهم الاعمق للمراسلات والنصوص القانونية وهذا يعتبر رصيد معرفي قيم للاطار، اضافة الى الاستفادة من المعلومات والمعارف المتنوعة والنظريات التي يستفيد الطالب من خلالها فهم الوضع المعاش في مختلف المؤسسات الاقتصادية وبالتالي فالجامعة هنا تسعى للحفاظ على التوازن بين ما تقدمه في الوسط الداخلي والمحيط الخارجي، ضف الى ذلك ما توفره الجامعة من كتب ومصادر تكسبهم كم هائل من المعلومات التي تساهم في تطوير المسار الوظيفي مع الحفاظ على استقرار المؤسسة وتوازنها.

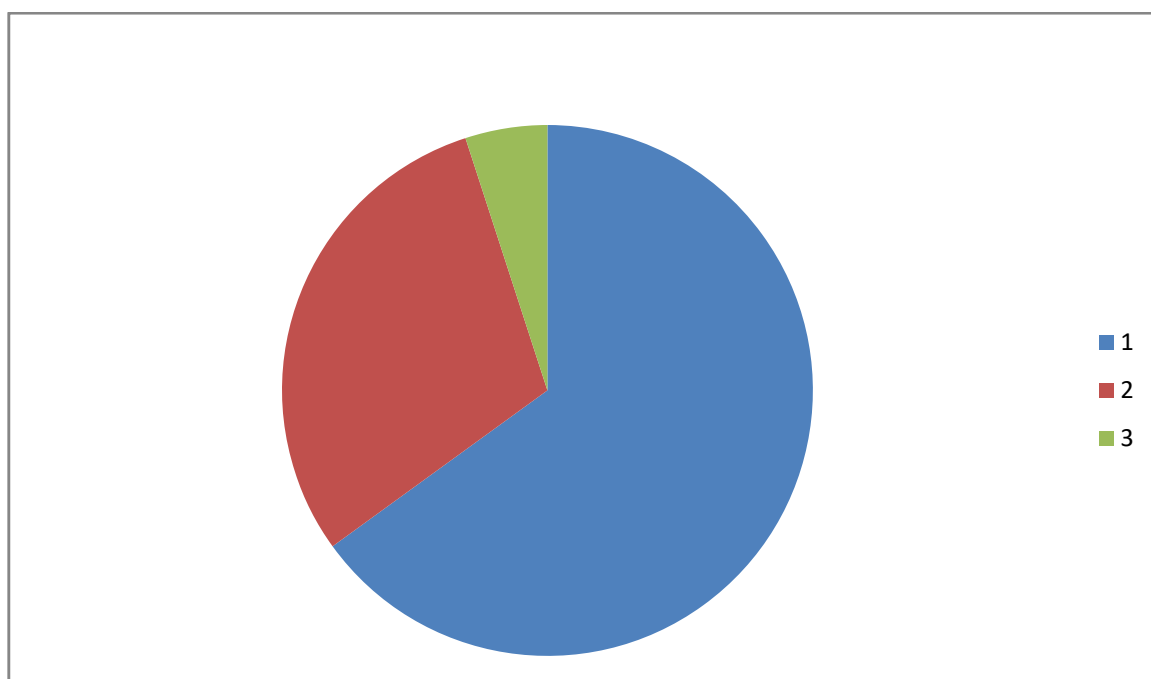
وعن مؤشرات مساهمة التكوين الجامعي النظري في ترقية الاداء المهني للطار وانجاز المهام الموكلة له، فان الجدول التالي سيوضح ذلك :

جدول رقم 09: يبين مؤشرات مساهمة التكوين الجامعي خاصة النظري للاطار في ترقية ادائه المهني وانجاز المهام الموكلة له بكل احترافية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
01/اصبحت اكثر قدرة على الفهم الدقيق للمتطلبات الوظيفية المهنية	13	65

		والعلائقية وسرعة تنفيذها
30	06	02/اصبحت اكثر دراية وفهم لطبيعة علاقات العمل وكيفية توظيفها للرفع من الاداء المهني
05	01	03اصبحت اكثر قدرة على استعاب النصوص التنظيمية للوظيفة التي اشغلتها وكيفية توظيفها لتجسيد اطار تنظيمي فعال بالمؤسسة
100	20	المجموع

المصدر استمارة بحث سؤال رقم 09



الشكل رقم 06 يمثل مؤشرات مساهمة التكوين الجامعي خاصة النظري للاطار في ترقية ادائه المهني وانجاز المهام

الموكلة له بكل احترافية

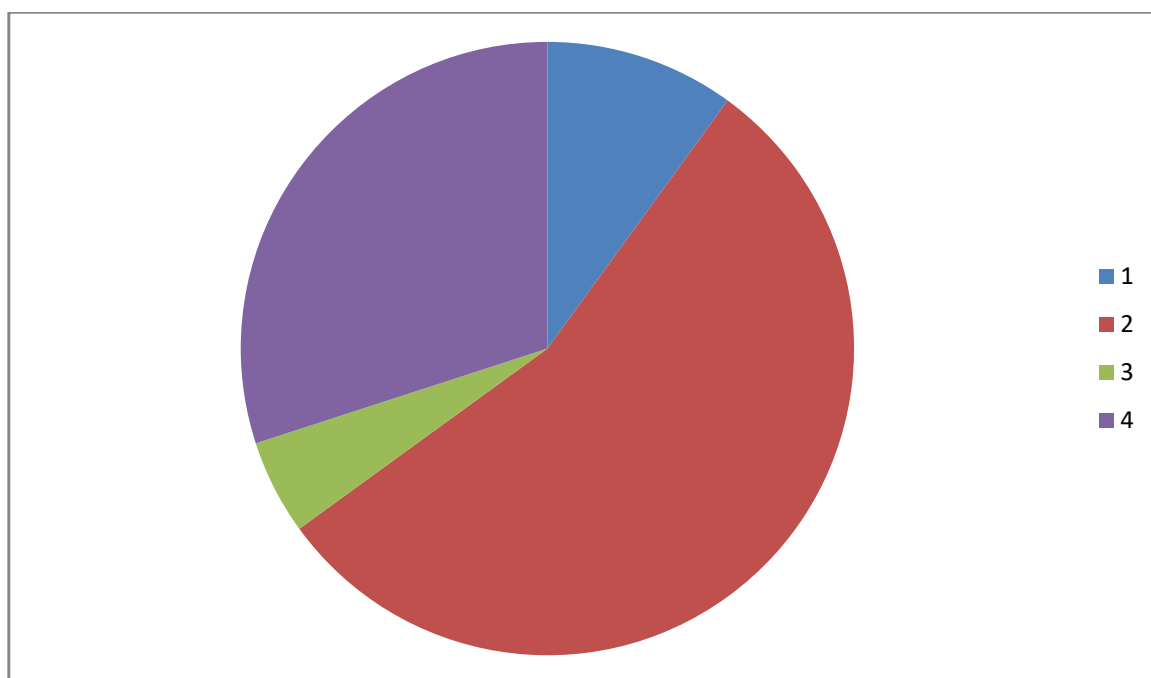
يتبين من خلال معطيات هذا الجدول ان 65 % من افراد العينة اكدوا بان التكوين الجامعي خاصة النظري قد ساهم بشكل كبير في القدرة على الفهم الدقيق للمتطلبات الوظيفية المهنية والعلائقية وسرعة تنفيذها في حين تؤكد نسبة 30% من الاطارات انهم اصبحوا اكثر دراية وفهم لطبيعة علاقات العمل وكيفية توظيفها للرفع من الاداء المهني داخل المؤسسة ثم تليها النسبة الضئيلة جدا ومن خلال هذه الاجابات والاحصائيات التي بين ايدينا يتبين ويشكل واضح ان الاطارات المسيرة حضيت بتكوين جامعي شامل، في التخصص الذي يقتضيه منصبهم الوظيفي والذي سيساعد في الرفع من الاداء المهني للطار فالنسبة 65% دليل على ان التكوين الجامعي تكوين يهدف الى الفهم العميق لمتطلبات الوظيفة وسرعة تنفيذها وكذلك معرفة العلاقات داخل الوسط المهني وكيفية التعامل معها، كل ذلك يجعلنا نلخص بان للتكوين الجامعي أثر بالغ ومهم جدا على مسار الاطار وكفاءته الهائلة لمتطلبات العمل القانونية والعلائقية وكذلك التقنية والتنظيمية وكل هذا لم تكن للتوافر لولا التكوين المعرفي الجامعي للاطار. اما عن أبرز جوانب التكوين الجامعي ودوره في تشكيل دعامة كبيرة للاطار في ميدان عمله فالجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم 10 يوضح ابرز جوانب التكوين الجامعي وما يتعلق بالمعارف النظرية ودورها في تشكيل دعامة كبيرة للطار في ميدان عمله .

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
01/الجوانب المتعلقة بالنظريات العلمية المفسرة لبعض السلوكات المهنية	02	10
02/الاطر والثقافة التنظيمية الواجب تجسيدها في المؤسسة للرفع من الاداء وتحصيل نتائج مهنية ايجابية	11	55
03/كيفية التعامل مع النصوص التنظيمية وفهمها وسبل تنفيذها	01	05

30	06	04/اهمية الاهتمام بالعلاقات الانسانية في العمل وكيفية توظيفها ايجابا لترقية الاداء المهني
100	20	المجموع

المصدر استمارة بحث السؤال رقم 10



الشكل رقم 07 يمثل ابرز جوانب التكوين الجامعي وما يتعلق بالمعارف النظرية ودورها في تشكيل دعامة كبيرة

للطار في ميدان عمله .

يكشف لنا الجدول رقم 09 ابرز جوانب التكوين الجامعي خصوصا فيما يتعلق بالمعارف النظرية والتي قد تشكل دعامة كبيرة للاطار في ميدان عمله والتي ستزوده بالفعالية والاحترافية في الاداء فمن خلال الجدول اعلاه يتضح لنا ان اغلبية افراد العينة 55% اجابوا بانه من خلال التكوين النظري اكتسبوا معارف عديدة متعلقة بكل جوانب الاطارات والثقافات التنظيمية المتعلقة بالجامعة وكل القيم والافتراضات والمعتقدات التي تتحكم في الاطارات والافراد داخل مختلف المؤسسات والشركات فالثقافة التنظيمية تعمل على تنظيم وتوجيه سلوك الفرد وانضباطهم ، كما تعمل على تحقيق الاستقرار والرضا والراحة في العمل وذلك من اجل تحصيل نتائج ايجابية والرفع من الاداء هذا النوع من الجانب المتعلق بتكوين المهام حيث تم تجسيده في برنامج الجامعة ثم تاتي بعدها اهمية الاهتمام بالعلاقات الانسانية في العمل وكيفية توظيفها ايجابا وهو جانب مهم في علاقات العمل اذ بلغت نسبة المعنيين 30% من طرف المسؤولين والتعاون.... الخ فهي تعمل على زيادة النشاط والحيوية في العمل والشعور بالراحة النفسية اثناء اداء الاعمال والقضاء على كل اشكال الحسد والشحناء، ثم تاتي بعدها الجوانب المتعلقة بالنظريات العلمية المفسدة لبعض السلوكات المهنية والتي قدرت ب 10% من افراد العينة واخيرا تاتي الجوانب المتعلقة بكيفية التعامل مع النصوص التنظيمية وفهمها وسبل تنفيذها وهنا جاءت بنسبة 05%.

اما عن ما اذا كان التكوين الجامعي للاطار خصوصا فيما يتعلق بالمعارف النظرية التي اكتسبتها على الجامعة تساهم في منحه ميكانيزمات عمل تمكنه من التميز عن باقي الموظفين فان الجدول الموالي سيبين ذلك :

جدول رقم 11: يوضح ما اذا كان التكوين الجامعي للاطار خصوصا فيما يتعلق بالمعارف النظرية التي اكتسبها على الجامعة تساهم في منحه ميكانيزمات عمل مكنته من التميز عن باقي الموظفين .

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	13	65

35	07	لا
100	20	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 11

يتبين لنا من خلال الجدول اعلاه ان اغلبية افراد العينة يؤكدون بان التكوين الجامعي للاطار خصوصا فيما يتعلق بالمعارف النظرية التي اكتسبها على الجامعة تسهم في منحه ميكانيزمات عمل تمكنه من التمييز عن باقي الموظفين حيث جاءت نسبة 65% من اجابات المبحوثين بنعم في حين اكدت نسبة 35% عكس ذلك .

حيث اكد المبحوثين من خلال المعرف النظرية المكتسبة في الوسط الجامعي ادى الى تاهيلهم للقيام بعملهم بكفاءة وتجسيد تلك المعارف على ارض المؤسسة، هنا نستنتج بان الجامعة الجزائرية تركز على الانسان كراس مال معرفي لا بد من منحه ميكانيزمات تميزه عن غيره من الموظفين من اجل ادارة التنمية وكذلك تزويده بكل ما يتعلق بالمؤسسة.

اما بالنسبة لفئة 35 % فقد اقروا واكدوا بانهم لم يكتسبوا معارف نظرية منحتهم ميكانيزمات عمل متميزة ونما اكتسبوها من خلال سنوات العمل والخبرة المهنية .

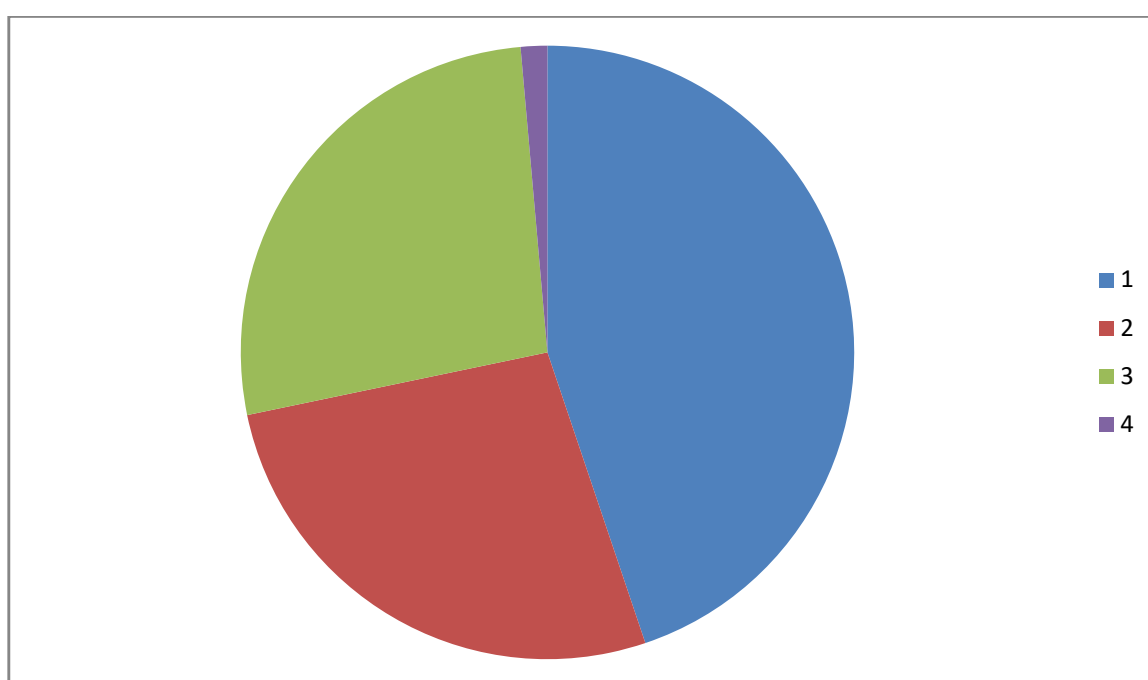
من هنا سيوضح الجدول الموالي ابرز ميكانيزمات العمل التي اكتسبها الاطار من المعارف النظرية خلال فترة الدراسة في الجامعة :

جدول رقم 12 يبين ابرز ميكانيزمات العمل التي اكتسبها الاطار من المعارف النظرية بالجامعة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
01/القدرة على التحليل في هذا العمل	05	38.46

23.07	03	02/ القدرة على تسيير الموظفين وذهنياتهم وتوظيفهم ايجابا في العمل
23.07	03	03/ القدرة على تسيير الصراع في العمل وحل مشكلاته
15.38	02	04/ القدرة على فهم التحديات المهنية واستعابها
100	13	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 12



الشكل رقم 08 يوضح ابرز ميكانيزمات العمل التي اكتسبها الاطار من المعارف النظرية بالجامعة

ان المعطيات الكمية التي يكشفها الجدول رقم 12 حول الميكانيزمات المكتسبة من خلال المعارف النظرية التي تلقاها في الجامعة اذ نجد ان الميكانيزم الاول المكتسب خلال الفترة الجامعية هي القدرة على التحليل في العمل اذ قدرت بنسبة 38.46% فالقدرة التحليلية أو المهارة التحليلية هي قدرة الفرد على معرفة الخفايا وتحليلها بشكل دقيق والقدرة على تقييم المشكلة وفهمها وايجاد حلول لها باستعمال اسلوب التكتيك .

اما في المرتبة الثانية نجد ميكانيزم اخر متمثل في القدرة على تسيير الموظفين وذهنياتهم وتوظيفهم ايجابا في العمل هذه الالية تتساوى مع الميكانيزم الثالث بنسبة 23.07% هو القدرة على تسيير الصراع في العمل وحل مشكلاته واخيرا نجد القدرة على فهم التحديات المهنية واستيعابها حيث قدرت بنسبة 15.38% اجمالا يمكن ان نستخلص من اجابات المبحوثين ان هناك اقرار صريح من طرف اغلبية العينة على ان التكوين الجامعي كانت له مساهمة محورية لفهم الاطار لطبيعة اعماله وتحليلها والتعامل مع كافة الوضعيات المهنية وفق ما تستلزمه كل وضعية من موقف او قرار او توجيه وارشاد .

سؤال رقم 13 يوضح لنا اهمية التكوين الجامعي للاطار الموظف بالمؤسسة

وعن سؤالنا حول اهمية التكوين الجامعي للاطار الموظف بالمؤسسة فقد اجاب كل العينة 100% بان التكوين الجامعي له اهمية كبيرة جدا في رفع مستوى الاداء، وذلك من خلال تحسين مهاراتهم وتنمية معارفهم وقدراتهم. فاهمية التكوين الجامعي بالنسبة للموظف انه يشعره بالثقة في النفس والايجابية من خلال قيامه بعمله، فالموظف الجديد عند استلامه لمنصبه فانه يسترجع ويطبق كل ما تم اكتسابه خلال الفترة التكوينية . ان التكوين الجامعي يعتبر تاهيل مسبق للاطار من اجل تولي وظيفة ما من خلال تزويده بخبرات ومهارات تتماشى مع مستواه ومع نوع الوظيفة اضافة الى رفع كفاءته المهنية للقيام بالعمل بكل سهولة ويسر.

خلاصة المحور

وفي الاخير ومن خلال ما أوردناه في هذا المحور يتضح لنا بأن كل أفراد العينة 100% استفادوا خلال فترة التكوين في الجامعة من رصيد علمي ومعرفي هائل قدم لهم دعامة كبيرة مكنتهم من فهم المتطلبات المهنية للوظيفة التي يشغلها اي ان كل المعارف النظرية المكتسبة خلال التكوين الجامعي ساهمت بشكل كبير في ترقية الاداء

المهني لمختلف الاطارات وبالتالي مكنته من انجاز المهام الموكلة له بكل احترافية و يسر وذلك من اجل تحصيل نتائج ايجابية داخل المؤسسة من خلال القدرة على التحليل في العمل وتسيير الموظفين وذهنياتهم وحل مختلف المشكلات التي تقع في الوسط المهني.

المحور الثالث: عرض وتحليل بيانات خاصة بمدى مساهمة المعارف الجامعية للاطار في تمكينه من ابداع اساليب تسييرية حديثة تساهم في ترقية الاداء المهني للمؤسسة ككل

يعتبر التكوين الجامعي وسيلة لتطوير الكفاءات والمعارف والمهارات والتكيف مع المتغيرات الحديث حيث تقوم الجامعة بوضع برامج تكوينية وخصص نظرية والتي من خلالها تمكن الاطار من ابداع اساليب تسييرية حديثة تساهم في ترقية الاداء المهني للمؤسسة ككل وفيما يتعلق بسؤالنا حول مدى تلقي الاطارات خلال الدراسة الجامعية لبعض المعارف المتعلقة بطرق تسيير المؤسسة ومتطلباته سيتضح لنا من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 13 يوضح مدى تلقي الاطارات خلال الدراسة الجامعية بعض المعارف المتعلقة بطرق تسيير المؤسسة ومتطلباته

الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	18	90
لا	02	10

المجموع	20	100
---------	----	-----

المصدر استمارة بحث سؤال رقم 14

بناءً على معطيات هذا الجدول فان نسبة 90% من اطارات مديرية الضرائب لولاية الطارف استفادوا خلال الدراسة الجامعية من بعض المعارف المتعلقة بطرق تسيير المؤسسة ومتطلباتها في حين 10% اكدوا عكس ذلك .

اذا اخذنا باجابة اغلبية العينة فاننا نجد اغلب الاطارات اكتسبوا معارف عديدة تخص كيفية تسيير المؤسسات هذه الاخيرة التي تعتبر موضوع مهم جدا، لكونها تحتاج الى تنظيم وتخطيط سواء تخطيط بعيد الاجل او متوسط الاجل او قصير الاجل مع تحديد اهداف المؤسسة ومحاولة تحقيقها بنسبة عالية من الكفاءة والنجاح الذي يؤدي الى تحقيق معدلات مرتفعة من الارباح ، كذلك خلال التكوين الجامعي تحصلوا على قدر عال من المعارف التي تخص مراقبة اداء العمل وكيفية التواصل الداخلي والخارجي وكيفية التعامل مع الموظفين والتعرف على طرق القيادة والمهارات التي يجب ان يتمتع بها القائد لتسيير مؤسسة ناجحة .

من هنا نستنتج ان الجامعة تسعى بشكل كبير الى اكتساب ودعم طلابها بكل المعلومات النظرية المتعلقة بطرق تسيير المؤسسة.

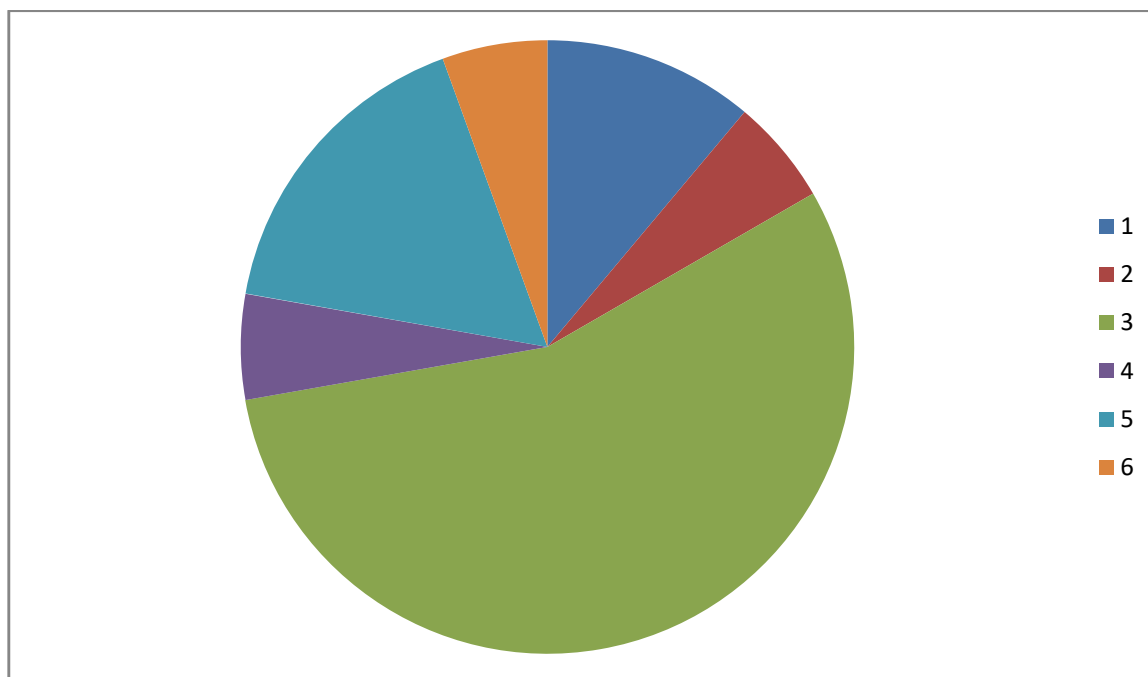
وعن ابرز المعلومات والمعارف التي استفاد منها الاطار في الجامعة فسنوضحها من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 14 يبين ابرز المعارف التي استفاد منها الاطار في الجامعة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية%
01/معارف تتعلق بحدود التعامل مع الموظفين	02	11.11
02/معارف تتعلق بحدود التعامل مع الموظفين للرفع من الاداء بالمؤسسة	01	5.55
03/ طرق العمل الحديثة في ميدان الاتصال والتواصل الداخلي والخارجي وعلاقة كل ذلك بالرفع من المردودية المهنية للموظفين	10	55.55

04 / اساليب الانفتاح على العالم المهني الخارجي وكيفية الاستفادة منه	01	5.55
05// طرق ادارة الملفات باساليب حديثة وكيفية توظيفها	03	16.66
06/ النموذج المثالي لعلاقات العمل والتنظيم الاداري	01	5.55
المجموع	18	100

المصدر استمارة بحث السؤال رقم 15



الشكل رقم 09 يوضح ابرز المعارف التي استفاد منها الاطار في الجامعة

يبين من خلال الجدول اعلاه المعطيات الكمية التي تقدمها لنا افراد العينة بحيث تكشف لنا اهم المعارف المكتسبة المتعلقة بطرق تسيير المؤسسة خلال الفترة الجامعية وهي معارف تتعلق بطرق العمل الحديثة في ميدان الاتصال والتواصل الداخلي والخارجي وعلاقة كل ذلك بالرفع من المردودية المهنية للموظفين حيث اكد 55.55% من اجابات افراد العينة على هذا النوع من المعارف دون غيره.

بينما نجد في الاجابات الموالية المعارف التي تتعلق بطرق ادارة الملفات باساليب حديثة وكيفية توظيفها وهذا ما اكدت عليه نسبة 16.66% من افراد العينة ثم تاتي بعد ذلك المعارف التي تتعلق بحدود التعامل مع الموظفين حيث قدرت نسبة 11.11% واخيرا تاتي الخيارات الاخرى بنسبة متساوية تقدر ب 5.55 %

من خلال الاجابة الاولى التي تخص فئة ال 55.55% والمتعلقة بطرق العمل المتطورة من خلال الاتصال هذا الاخير الذي يلعب دورا جد مهم في الحياة الاجتماعية وداخل المؤسسات حيث اكد احد الاطارات انه خلال الدراسة الجامعية تم دعمهم بمعارف تخص الاتصال الداخلي الذي يتم بين مختلف المستويات الادارية داخل الهيكل التنظيمي عن طريق تبادل المعلومات فيما بينهم وايصالها الى المجتمع اي المحيط الخارجي عن طريق الاتصال الخارجين هنا لابد ان يكون تكامل بينهما من اجل تشكيل صورة ايجابية عن المؤسسة وخدماتها وبالتالي مردودية المؤسسة والموظفين تكون مرتفعة مع وضع صورة للمؤسسة يجعلها معروفة تتنافس المؤسسات من اجل الوصول اليها. فالاتصال الداخلي مبني على حدود التعامل مع الموظفين (المرؤوسين) والرؤساء اي ان الاتصال الداخلي لابد ان يكون مبني على اسس سليمة (ثقة اداء عال) لتكون الرسائل الاتصالية الخارجية رسائل ايجابية

اما الاجابة الموالية المتعلقة بطرق ادارة الملفات باساليب حديثة وكيفية توظيفها فاننا نجد كل مؤسسة لها العديد من الملفات والتي لابد من ادارتها لتسهيل الرجوع اليها وقت الحاجة فالتكوين الجامعي يقوم بتزويد الاطر المستقلة بمعلومات نظرية حول كيفية ترتيب الملفات والاحتفاظ بها داخل المجلدات وترتيبها حسب التاريخ واستخدام طريقة 43 مجلد كما اكد احد الاطارات انهم يصنعون لكل شهر مجلد ولكل يوم من الشهر مجلد هذه الطريقة تسمى بطريقة 43 مجلد وهي طريقة تستخدمها مديرية الضرائب لولاية الطارف والعديد من المؤسسات الاخرى .

كل هذه المعارف المتنوعة قد استفاد منها الاطار خلال التكوين الجامعي من هنا سنوضح في الجدول الموالي عن ما اذا كانت هذه المعارف الجامعية التي اكتسبها الاطار كانت له دعامة لتحديث اساليب تسيير المؤسسة أم لا :

جدول رقم 15 يوضح ما اذا كانت كل هذه المعارف الجامعية التي كلف بها الاطار كانت له دعامة لتحديث اساليب التسيير بالمؤسسة و من ثم ترقية الاداء ككل

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	19	95
لا	01	05
المجموع	20	100

المصدر استمارة بحث سؤال رقم 16

يتضح لنا من خلال المعطيات الاحصائية التي يتضمنها الجدول اعلاه ان اغلبية افراد العينة 95% اكدت بان كل المعارف الجامعية التي تلقاها الاطار كانت بمثابة دعامة لهم لتحديث اساليب التسيير بالمؤسسة ومن ثم ترقية الاداء ككل، اما 05% التي تمثل الفئة المتبقية فقد اقرت عكس ذلك

عندما نأخذ الفئة التي اجابت " نعم " نجد بان كل المعارف المكتسبة في الجامعة لها الفضل في الحصول على العديد من المعلومات التي تخص فن وطرق التسيير وزيادة على ذلك اكتسابهم معارف متنوعة حول البرامج المستخدمة في تلك المؤسسة وكل ما يتعلق بوسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة .

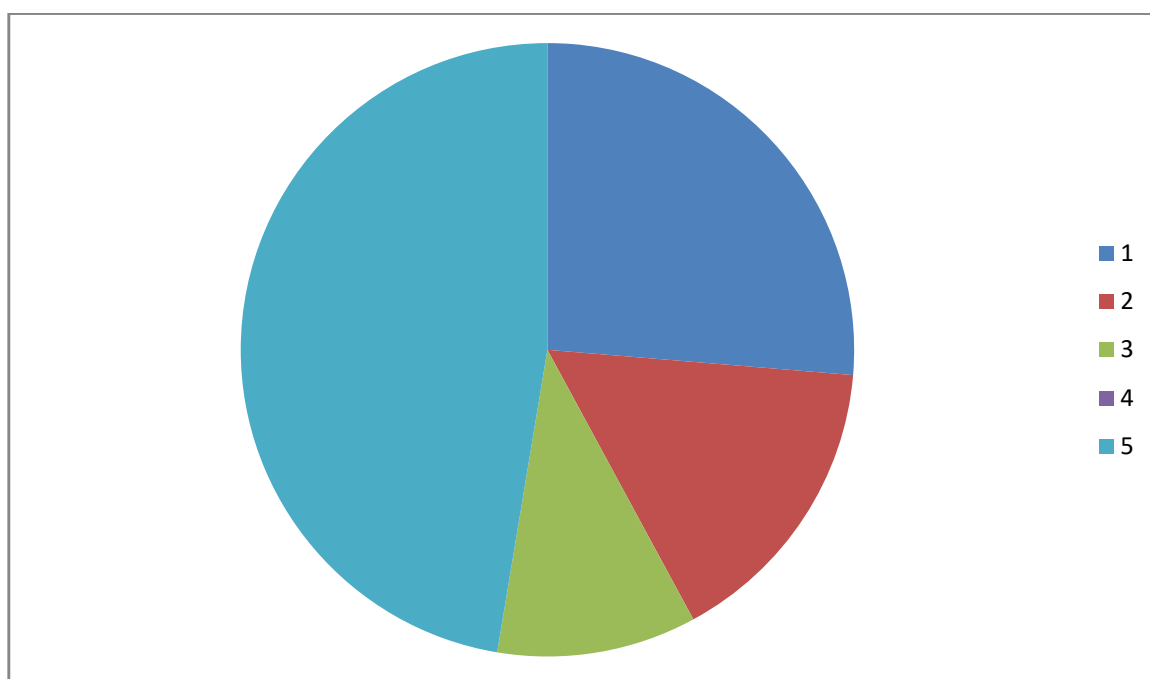
وعن مؤشرات اساليب التسيير بالمؤسسة والتي اكتسبها الاطار خلال التكوين الجامعي سنقوم بعرضها في الجدول الموالي :

جدول رقم 16 يبين مؤشرات اساليب التسيير بالمؤسسة والتي اكتسبها الاطار من الجامعة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية%
01/حرصت على استخدام مزايا تكنولوجيا الاتصال الحديثة وعملية التسيير	05	26.31
02/حرصت على مضاعفة الجهود في سبيل رقمنة الاعمال والمهام الموكلة لنا	03	15.78

10.52	02	03/ حرصت على اخفاء المرونة والسرعة لتنفيذ المهام الاستراتيجية الموكلة لنا
00	00	04/ حرصت على توظيف بعض التجارب التسييرية الحديثة الناجحة لبعض المؤسسات الرائدة في مؤسستنا
47.36	09	05/ حرصت على توظيف احدث البرمجيات logicielle لضمان الدقة والسرعة وزيادة الكفاءة والتقليل من الاخطاء في العمل
100	19	المجموع

المصدر استمارة بحث سؤال رقم 17



الشكل رقم 10 يوضح مؤشرات اساليب التسيير بالمؤسسة والتي اكتسبها الاطار من الجامعة

يتضح من خلال المعطيات المدونة اعلاه ان نسبة 47.36% من الاطارات حرصوا على توظيف احدث البرمجيات

logicielle لضمان الدقة والسرعة وزيادة الكفاءة والتقليل من الاخطاء في العمل ثم تليها استخدام مزايا

تكنولوجيا الاتصال الحديثة وعملية التسيير هذا المؤشر قدر ب 26.31% اما 15.78% فقد حرصوا على

مضاعفة الجهود في سبيل رقمنة الاعمال والمهام الموكلة لهم.....الخ

عندما نأخذ اجابات افراد العينة التي تخص استخدام احدث البرمجيات فنجد ان الهدف منها هنا هو السرعة

والدقة في العمل كذلك ايجاد الحلول التقنية للكثير من المشاكل الصناعية والاقتصادية فالبرمجيات تعتبر صناعة

متطورة و متقدمة ولا بد ان تكون متوفرة في كل الحواسيب وفي كل المؤسسات فالبرمجيات تعتبر مجال مناسب

للاستثمار حيث تساعد على تطوير الاعمال فهي بمثابة العمود الفقري لكل اشكال التقدم والرقى حيث

تستخدم لاغراض التوثيق وكذلك الاحصائيات الانتاجية كما تستخدم التجارة الالكترونية وزيادة الاعمال حيث

تروج المؤسسة لعلاماتها التجاريةالخ

اما بالنسبة للاجابة الموائية فان استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة ترفع المردودية او الكفاءة الانتاجية بنسبة

كبيرة جدا فكان لا بد من ادخال تكنولوجيا الاتصال الى كل المؤسسات الاقتصادية كونها لها قدرة عجيبة في

ادخال كم هائل من المعلومات واسترجاعها في وقت سريع وكذلك نقل الرسائل بين المؤسسات باقل تكلفة وفي

وقت قصير.

جدول رقم 17 يبين مدى مساهمة التكوين الجامعي للاطار من خلال التحكم في الاليات الكفيلة بترقية

اداء المؤسسة ككل

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	20	100
لا	00	00
المجموع	20	100

المصدر استمارة بحث سؤال رقم 18

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان كل ماتم دراسته واكتسابه خلال التكوين الجامعي سواء معارف او اساليب التسيير في المؤسسة او مختلف طرق العمل الحديثة ، كل هذه المكتسبات ساهمت في تحقيق نتائج ايجابية نسبة 100% والدليل على ذلك الجدول رقم 16 الذي يمثل اراء الاطارات حول اداء المؤسسة والتكوين الجامعي .

وعن سؤالنا رقم 19 الذي يدفعنا الى القول ان التكوين الجامعي وما تم اكسابه في تلك الفترة قد ساهم في ترقية اداء المؤسسة ككل حيث كانت نسبة الاجابة بنعم 100% هنا الاجابة واحدة من طرف افراد العينة، فالمكتسبات القبلية خلال التكوين الجامعي عاد بالايجاب على المنظومة من خلال زيادة المردودية والسرعة في التنفيذ والقيام بالعمل بكل سهولة ، والابتعاد عن الاخطاء اضافة الى زيادة الكفاءة كاستخدام احدث الطرق والموارد المادية للحصول على اجود المخرجات حيث ساهمت كذلك في كيفية تخصيص الاموال من اجل تلبية حاجات المجتمع.

خلاصة المحور

من خلال ما تم عرضه في هذا المحور يتبين لنا بان اغلبية افراد العينة 90% اكدوا بان التكوين الجامعي قدم لهم معارف عديدة حول طرق تسيير المؤسسة وكيفية التواصل مع الموظفين كما نجد 95% من اجابات اغلبية الباحثين اكدوا بان التكوين الجامعي قدم لهم دعامة كبيرة لفهم متطلبات الوظيفة التي يشغلونها مما ساهم حقيقة خاصة في جانبه النظري في ترقية الاداء المهني بنسبة 100% . وذلك من اجل تحقيق نتائج ايجابية ورفع مستوى اداء المؤسسة من خلال السرعة والدقة في انجاز العمل وزيادة الكفاءة والابتعاد عن الاخطاء.

المحور الرابع: عرض وتحليل البيانات الخاصة بمدى مساهمة التكوين الجامعي للاطارات من تمكينهم من تجسيد

ثقافة تنظيمية فعالة بالمؤسسة حسنت بشكل ملحوظ المردود المهني ككل

يسعى التكوين الجامعي الى وضع تقنيات ووسائل متطورة من اجل تزويد المكونين باكثر كم من المعارف والمعلومات النظرية المتعلقة بالمحيط الخارجي والهدف هنا هو اكسابهم مهارات جديدة وقدرات تفتحهم على روح العمل والابداع وغرس ثقافة تنظيمية فعالة بالمؤسسة من اجل تحقيق اهداف المؤسسة على المدى البعيد والقريب والرفع من المردود المهني ، وهذا ما سيوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 18 يوضح مدى تلقي الاطار معارف وشروحات حول الثقافة التنظيمية للمؤسسة خلال التكوين الجامعي

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	14	70
لا	06	30
المجموع	20	100

المصدر استمارة بحث سؤال رقم 20

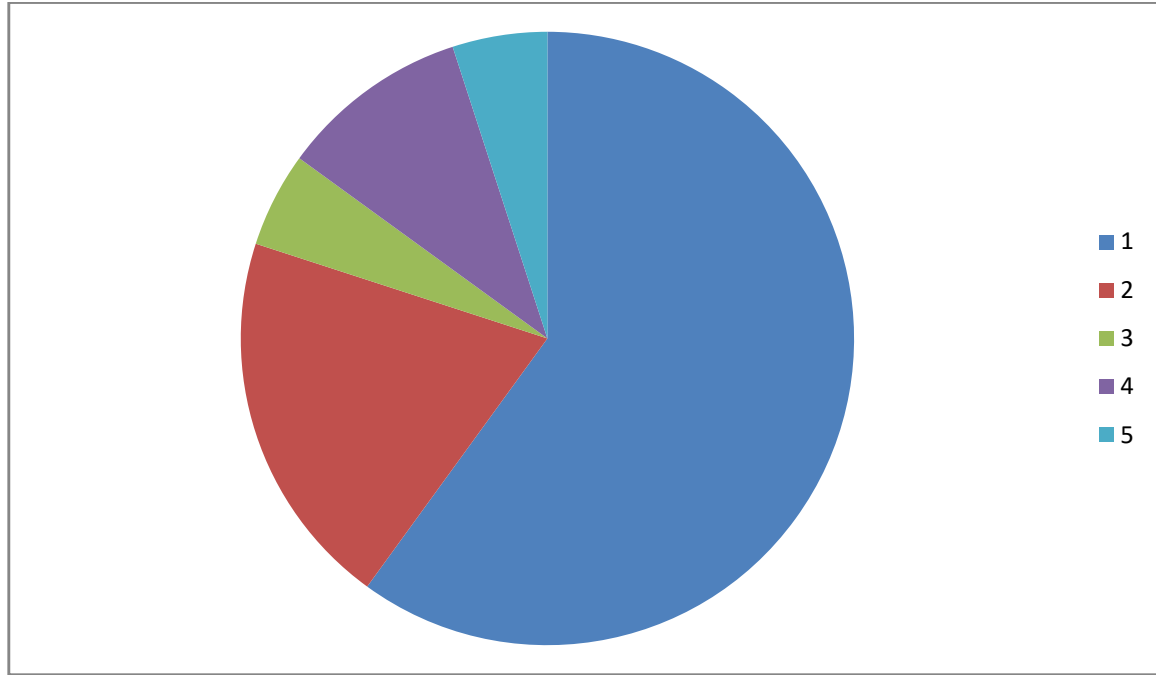
فيما يتعلق بسؤالنا حول مدى تلقي الاطار خلال الدراسة الجامعية معارف حول الثقافة التنظيمية للمؤسسة واهميتها المهنية، هنا كانت نسبة 70% من الاطارات التي تلقت تلك المعارف وكل ما يتعلق بالقيم والافكار داخل الحياة العملية والتي ساهمت في انتشار الاستقرار بين افراد المنظومة الاقتصادية من تماسك وتفاعل وتعاون والعمل بروح الفريق تحقيقا للاهداف المشتركة اما نسبة 30% المتبقية من افراد العينة فقد اقرروا عكس ذلك .

وعن ابرز المعارف المتلقية خلال التكوين الجامعي، تحديدا في مجال الثقافة التنظيمية للمؤسسة فسنعوم بتوضيحها في الجدول الموالي :

جدول رقم 19 يوضح ابرز المعارف المتلقية خلال الدراسة والتكوين الجامعي في مجال الثقافة التنظيمية للمؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية%
01/الاهمية التشاركية في التسيير كمبدأ في نجاح العمل	12	60
02/الدعم والتحفيز للرفع من الاداء المهني للموظفين	04	20
03/ العدالة التنظيمية كثقافة متجذرة بالمؤسسة	01	05
04/العلاقات الانسانية كمبدأ للتعامل مع الموظفين	02	10
05/ مرونة الاتصال والتواصل في الممارسة المهنية في المؤسسة	01	05
المجموع	20	100

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 21



الشكل رقم 11 يوضح ابرز المعارف المتلقية خلال الدراسة والتكوين الجامعي في مجال الثقافة التنظيمية للمؤسسة

من خلال الجدول اعلاه ولما يحمله من ارقام ونسب التي تتعلق بالمعارف حول الثقافة التنظيمية للمؤسسة واهميتها المهنية، هنا تبين لنا ان الاهمية التشاركية في التسيير كمبدأ لنجاح العمل ، هي اول المعارف المتلقية خلال الدراسة والتكوين الجامعي فكانت النسبة 60% ثم يأتي بعدها الدعم والتحفيز للرفع من الاداء المهني للموظفين بنسبة 20% والهدف هنا هو الزيادة في الانتاجية والوصول الى ذروة التطور والتقدم والرفع من مستوى الكفاءة والجودة والابداع، اما نسبة 10% فهي تمثل العلاقات الانسانية كمبدأ للتعامل مع الموظفين، فالعلاقات الانسانية هي مبدا العمل كاحترام والتعاون فوجود علاقات مترابطة امر مهم لانجاح اي عمل وبلوغ اهداف المؤسسة ، واخيرا تساوي النسب بين العدالة التنظيمية كثقافة متجذرة بالمؤسسة ومرونة الاتصال والتواصل في الممارسة المهنية داخلها بنسبة 01% وهي نسبة ضئيلة جدا هنا دليل على ان الجامعة تركز على الاساسيات بقوة.

جدول رقم 20 تجسيد الافكار والمعارف المكتسبة خلال التكوين الجامعي في الممارسة المهنية بالمؤسسة

الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	18	90
لا	02	10
المجموع	20	100

المصدر استمارة بحث سؤال رقم 22

من خلال المعطيات الكمية التي يتضمنها الجدول اعلاه حول ما اذا جسدت الافكار والمعارف المكتسبة خلال التكوين الجامعي في الممارسة المهنية بالمؤسسة ام لا حيث نلاحظ بان اغلبية افراد العينة 90% اجابوا ب " نعم " اي ان كل ما تم اكتسابه خلال التكوين الجامعي من معارف وشروحات تخص الثقافة التنظيمية للمؤسسة فقد تم تطبيقه خلال الممارسة المهنية داخل تلك المنظومة فالموظف لا يؤدي دوره بشكل فردي وانما في اطار تنظيمي واحد تحددها ثقافة المؤسسة.

سؤال رقم 23

وفيما يتعلق بسؤالنا حول ما اذا حققت هذه الافكار والمعارف المتعلقة بالثقافة التنظيمية للمؤسسة ، والتي تم اكتسابها خلال التكوين الجامعي نتائج مرضية خاصة فيما يتعلق بالمرودود المهني بالمؤسسة حيث قدرت حسب اجابات افراد العينة ب 90% ان الثقافة التنظيمية هدفها دمج طموحات افرادها مع اهداف المؤسسة العليا وذلك من اجل بناء مؤسسة ناجحة ومواكبة التطورات والتغيرات كونها تتميز بخاصية التغير وهي ميزة تسمح باستمرارية المؤسسات الاقتصادية وتحقق نتائج مرضية سواء فيما يتعلق بالانتاجية او فيما يتعلق بمرودودية المؤسسة.

اما بالنسبة للسؤال رقم 24

الذي يتعلق بمؤشرات ذلك فنجد ان الثقافة التنظيمية حسب اجابات افراد العينة انها تتحكم في قدرة العاملين من اجل معرفة وفهم السياسات الدارية الداخلية وكذلك من اجل تحقيق اهداف المؤسسة فهي تسعى الى تحقيق الانسجام بين اهداف الاطارات والموظفين وبين اهداف المؤسسة، فالثقافة التنظيمية لها اهمية كبيرة في رفع وتحسين كفاءة الاداء (اتقان العمل، التطوير الذاتي، القدرة على ادارة الوقت) وكذلك توفير بيئة محفزة للعاملين من اجل تحقيق نتائج ايجابية فيما يخص مردودية المؤسسة، ضف الى ذلك ترقية الافراد العاملين الخاصة الذين لديهم كفاءات ومؤهلات من اجل التغيير نحو الايجابية .

خلاصة المحور

من خلال ما اوردناه في هذا المحور يتضح لنا ان التكوين الجامعي ساهم في تجسيد ثقافة تنظيمية فعالة بالمؤسسة من خلال تزويد الاطر المستقبلية وهذا ما اكدت عليه اغلبية اجابات افراد العينة 70% ولعل من ابرز هذه المعارف الاهمية التشاركية في التسيير كمبدأ للعمل 60% الدعم والتحفيز للرفع من الاداء المهني للموظفين 20% وذلك من اجل زيادة الانتاجية، حيث انه تم تجسيد هذه الافكار والمعارف المتعلقة بالثقافة التنظيمية في الممارسة المهنية حيث ساهمت في تحقيق نتائج مرضية ورفع المردود المهني بنسبة كبيرة جدا 90 % .

نتائج الدراسة

من خلال القراءة التحليلية للمعطيات الميدانية التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية خلصنا الى النتائج التالية:

فيما يتعلق بالاجابة عن التساؤل الفرعي الاول للاشكالية فقد تبين لنا من خلال الاحصائيات ان الاجابة كل افراد العينة 100% استفادوا خلال فترة الدراسة والتكوين في الجامعة من رصيد علمي ومعرفي هائل قدم لهمك اضافة ودعامة كبيرة من أجل فهم متطلبات الوظيفة التي يشغلونها حاليا ومنه فقد ساهم التكوين الجامعي خاصة في جانبه النظري وهي اجابة كل العينة 100% في ترقية الاداء المهني ومن ثم انجاز المهام الموكلة له بكل سهولة واحترافية ومن مؤشرات ذلك نجد اجابة اغلبية العينة 65% اصبحوا اكثر قدرة على الفهم الدقيق لمتطلبات الوظيفة المهنية والعلائقية وسرعة تنفيذها بينما 30% من افراد العينة اجابتهم تؤكد على انهم اصبحوا اكثر دراية وفهمه لطبيعة العلاقات داخل الوسط المهني، كل ذلك يؤكد بان التكوين الجامعي له اثر بالغ ومهم جدا في الحياة المهنية للاطارات المستقبلية .

اما عن ابرز جوانب التكوين الجامعي وكل ما يتعلق بالمعارف النظرية التي تشكل دعامة للاطر فنجد الاطر والثقافة التنظيمية الواجب تجسيدها في المؤسسة من اجل تنظيم وتوجيه سلوك الفرد وانضباطهم وتحصيل نتائج ايجابية داخل المؤسسة والرفع من الاداء المهني وهي ما تمثل اجابة 55% من افراد العينة اضافة الى اهمية الاهتمام بالعلاقات الانسانية في العمل وكيفية توظيفها ايجابا.

اذ قدرت ب 30% وهذا ما اكد بان المؤسسة الجامعية تسعى الى تكوين الاطر المستقبلية وتزويد بمعارف وميكانيزمات عمل تمكنه الى لتكوين عن باقي الموظفين حيث جاءت بنسبة 65% من اجابات عينة الدراسة ب " نعم" ولعل من ابرز ميكانيزمات العمل التي اكتسبها الاطار من المعارف النظرية بالجامعة هي القدرة على التحليل في العمل وتسيير الموظفين وذهنياتهم وتوظيفهم ايجابا في العمل، اضافة الى حل المشكلات في العمل...

ومنه تكون قد اجبنا عن السؤال الفرعي الاول .

فيما يتعلق بالاجابة عن التساؤل الفرعي الثاني للاشكالية فقد افضت الاحصائيات الى ان اغلبية اجابات الباحثين 90% اكدوا بان التكوين الجامعي قدم لهم معارف عديدة تتعلق بطرق تسيير المؤسسة كمراقبة اداء العمل وكيفية التواصل مع الموظفين، كذلك نجد بان اكثر المعارف التي اكتسبها هي تلك التي تتعلق بطرق العمل الحديثة في ميدان الاتصال والتواصل الداخلي والخارجي وكل ما يخص المردودية المهنية للموظفين وهذا ما دلت عليه اجابة 55.55 % من افراد العينة كما ان اغلبية اجابات الباحثين 95% اكدت بان التكوين الجامعي قدم لهم دعامة كبيرة لفهم متطلبات الوظيفة التي يشغلونها حاليا، لذلك يعتقد كل افراد العينة 100% ان التكوين الجامعي ساهم حقيقة خاصة في جانبه النظري في ترقية الاداء المهني ، ومن مؤشرات ذلك توظيف احدث البرمجيات logicielle لضمان الدقة والسرعة وزيادة الكفاءة والتقليل من الاخطاء في العمل حيث قدرت ب 47.36 % كذلك استخدام احدث تكنولوجيا الاتصال وعملية التسيير 26.31 % مما ساهم في تحقيق نتائج ايجابية بنسبة 100% وترقية اداء المؤسسة ككل، هنا نستنتج بان التكوين الجامعي يلعب دورا هاما في رفع مستوى الاداء وتحسين مهاراتهم وقدراتهم من خلال تزويدهم بخبرات ومهارات تتماشى مع مستواه وذلك من اجل تطوير كفاءاتهم التي تعتبر اهم المتطلبات التي تسعى ورائها الجامعة .

ومنه فقد تمت الاجابة عن السؤال الفرعي الثاني.

اما فيما يتعلق بالاجابة عن التساؤل الفرعي الثالث فقد تبين لنا من خلال المعطيات الاحصائية بان التكوين الجامعي ساهم في تزويد الاطر المستقبلية بمعارف وشروحات تخص الثقافة التنظيمية واهميتها المهنية داخل المؤسسة، وهذا ما اكدت عليه اغلبية اجابات افراد العينة بنسبة 70 % ولعل من بين ابرز المعارف المتلقية اثناء التكوين الجامعي نجد الاهمية التشاركية في التسيير كمبدأ في نجاح العمل وهي ما تمثل اجابة 60 % من افراد العينة اضافة الى الدعم والتحفيز من اجل الرفع من الاداء المهني للموظفين والزيادة في المردود المهني للمؤسسة وللوصول الى ذروة التقدم والتطور والرفع من مستوى الكفاءة والجودة وهي تمثل اجابة 04 من اطارات مديرية الضرائب اذ

قدرت ب 20% ومن المعارف المكتسبة ايضا كيفية الاهتمام بالعلاقات الانسانية كمبدأ للتعامل مع الموظفين كالا احترام والتعاون.... الخ الذي يعتبر امر ضروري جدا لانجاح اي عمل وبلوغ اهداف المؤسسة.

ان كل هذه المعارف والافكار المكتسبة قد تم تجسيدها في الممارسة المهنية بالمؤسسة وذلك بنسبة كبيرة قدرة ب 90 % حسب اجابات المبحوثين مما ادت الى زيادة المردودية المهنية للمؤسسة وتحقيق نتائج مرضية .

ومنه فقد تمت الاجابة عن السؤال الفرعي الثالث.



خاتمة

بعدما تطرقنا لموضوع جودة التكوين الجامعي للطارات وانعكاساته على ادائهم المهني بالمؤسسة تبين لنا الدور الكبير الذي تقوم به الجامعة من تزويد الطارات المستقبلية بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من اكتساب الخبرة والكفاءة مستقبلا مما تسمح لهم بتطوير وتحسين ادائهم مع ضمان التكيف داخل المؤسسة ، هذا ماينعكس بالايجاب عن الاطارات والمؤسسة بصفة خاصة وعن المجتمع ككل بصفة عامة .

وبعد الدراسة التي اجريناها بمديرية الضرائب لولاية الطارف وجدنا اغلب الاطارات في المؤسسة يدركون الدور الكبير الذي يلعبه التكوين الجامعي في كفاءة وجودة ادائهم داخل المؤسسة واكدوا كذلك انه القاعدة الاساسية التي تسمح لاي اطار ان يطور نفسه وينسجم مع محيط عمله لتحقيق الاهداف المسطرة للمؤسسة.

ومن هنا نشدد من خلال هذه الدراسة على ضرورة ان تتكيف الجامعة من خلال برامجها البيداغوجية ومشاريعها البحثية من مستجدات التنمية السوسيواقتصادية التي تعرفها الجزائر حاليا والاحتياجات النوعية التي تقتضيها هذه التنمية خصوصا في مجال انتاج النخب والاطارات كفيلة بتاطير المشاريع التنموية والاقتصادية في الجزائر لاننا اصبحنا في زمن لايعترف بالتخلف الحضاري والتنموي.

وفي الاخير لايسعنا الا ان نقول ان هذا الموضوع كشف لنا دور التكوين الجامعي في كفاءة اداء الاطار داخل المؤسسة.

قائمة المصادر والمراجع



اولا: الكتب

- 1-بسيوني مُحمَّد الخولي: نحو صياغة نظرية سياسية اسلامية معاصرة ، ط2، مصر، 2020
- 2-حسان عبد الله :الجامعة الحضارية ، المعهد العالمي للفكر الاسلامي ، ط1، عمان، الاردن، 2021
- 3-رشدي القواسمية وآخرون: مناهج البحث العلمي، جامعة القدس المفتوحة للنشر والطبع، ط3، عمان ، 2012
- 4-عبد الله مُحمَّد عبد الرحمان:دراسات في علم الاجتماع ، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، 2000
- 5-عيسوي عبد الرحمان: علم النفس والانتاج ، دار النهضة العربية ، ط1، بيروت، 1982
- 6-كمال دشلي: منهجية البحث العلمي ، جامعة حماة للنشر والتوزيع، ط1، 2016
- 7-مُحمَّد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات) دار وائل للطباعة والنشر ، ط2، عمان، 1999
- 8-معن خليل: مناهج البحث في علم الاجتماع: دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط1، عمان، 2004
- 9-هاشمي بريقل: الجامعة والتنمية الاجتماعية ، دار الايام، ط1، عمان، الاردن، 2020

ثانيا : القواميس والمعاجم

- 10-أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة ، مصر، 2008
- 11-بوناقة بدرالدين: البدر الوسيط قاموس عربي عربي، دار البدر للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2013

ثالثا: الرسائل الجامعية

12-اسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم اجتماع جامعة منتورية قسنطينة ، 2009، 2010

13-اسيا كسور: الوضعية السوسيو مهنية للمرأة الاطار بالمؤسسة الجزائرية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، اطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع بالرضا الوظيفي، اطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم الاجتماع والديمقراطية، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2013

14-بوسكك احمد ضياء الدين: دور التكوين الجامعي في كفاءة اداء الاطار بالمؤسسة الاقتصادية، مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، 2017 ، 2018.

15-بوكريعة اميرة، مسموك نادية: التكوين الجامعي وكفاءة الاطار داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، قسم علم الاجتماع ، جامعة جيجل، 2015، 2016

16-رباب أقطي: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الاطار في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008، 2009

17-زروخي وسيلة: التكوين ودوره في التنمية الانتاجية للمؤسسة الصناعية، مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة المسيلة ، 2012، 2013

- 18- سليم العايب: هندسة تسيير الاطارات بالمؤسسة الصناعية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة يوسف بن خدة ، 2006، 2007
- 19- فاتح باي: دور الجامعة الجزائرية في انتاج النخبة المثقفة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التربية قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف 02، 2014، 2015
- 20- كربوش هشام: اشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2016، 2017
- 21- منصوري امين، قرين جمال: واقع تقييم اداء الاطارات ضمن سياسة تسيير الموارد البشرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة الدكتور يحي فارس، المدية، 2019، 2020
- 22- نجاة بزايد: التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى اطرارات شركة سونطراك، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم ، قسم علم النفس وعلوم التربية ، جامعة السانبا وهران، 2010، 2011
- رابعا: الدوريات:
- 23- الياس شرفة: النخبة الاقتصادية الجزائرية بين الواقع والتوقع، مقال علمي منشور في مجلة " الباحث الاجتماعي " ، مجلة دورية محكمة، الصادرة عن قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة منتوري قسنطينة ، العدد 06 ، 2004
- 24- بلحاج وسيلة: الاطارات الصناعية واتخاذ القرار، دراسة حول المفهوم والادوار، مقال علمي منشور في مجلة افاق فكرية، الصادرة عن قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة تلمسان، العدد 06، 2017.

25-دهان مُجَدّ: الجامعة الجزائرية وتحديات تكوين الكفاءات في عصر اقتصاد المعرفة ، مقال علمي منشور في مجلة " العلوم الانسانية " ، مجلة دورية محكمة ، الصادرة عن جامعة قسنطينة ، الجزائر، العدد45

26-سعودي عبد الكريم: انماط التكوين في الجامعة الجزائري " الواقع والمأمول" مقال علمي منشور في مجلة " الساوره للدراسات الانسانية والاجتماعية "، مجلة دورية محكمة، الصادرة عن جامعة بشار، الجزائر، العدد 02، 2019.

27-عماد بن تروش : مكانة الجامعة الجزائرية في التنمية المجتمعية ، مقال علمي منشور في مجلة " متون" مجلة دورية محكمة الصادرة عن جامعة سعيدة، الجزائر، العدد07- 08، 2013

28-عيسى الوناس: الاطارات الجزائرية بين التمكين والتهميش، مقال علمي منشور في مجلة " التمكين الاجتماعي " ، مجلة دورية محكمة، الصادرة عن جامعة عمار ثليجي (الاغواط)، الجزائر، العدد 04 ، 2020.

29-مريم ضبع: الضغط المهني لدى الاطارات الجزائرية: مصادره ونتائجه مقال علمي منشور في مجلة " افاق علمية" ، دورية نصف سنوية محكمة، الصادرة عن المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، العدد 10، 2015

خامسا : المواقع الالكترونية

[http // fac.science-islamique-ar-univ-batna.dz--30](http://fac.science-islamique-ar-univ-batna.dz--30)

الملاحق



الملحق رقم 01



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية



UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID - ELTARF

قسم علم اجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

استمارة بحث لمذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل

جودة التكوين الجامعي للاطارات وانعكاساته أدائهم المهني بالمؤسسة

دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية الطارف

تحت اشراف الاستاذ

بن تروش عماد

اعداد الطالبة

معروف بسمه

هنشيرى بشرى

اخي الكريم، اختي لكريمة

يقوم الباحث باجراء دراسة ميدانية حول جودة التكوين الجامعي للاطارات وانعكاساته على التكوين المهني في المؤسسة بمديرية الضرائب لولاية الطارف ويرجى منكم التكرم بوضع علامة " x " في الخانة التي تتفق مع رايك وهذا مساعدة منكم لانجاح هذه الدراسة .

كما نحيطكم علما بان اجاباتكم ستعامل بشكل سري جماعي ولغايات البحث العلمي فقط .

مع فائق عبارات التقدير والاحترام

السنة الجامعية : 2023/2022

المحور الأول: الخصائص العامة للعينة

1-السن :

من 25 الى أقل من 30 سنة

من 30 الى أقل من 35 سنة

من 35 الى أقل من 40 سنة

من 40 فما فوق

2-الجنس :

ذكر أنثى

3-التخصص العلمي في الجامعة

4-الخبرة المهنية :

أقل من 05 سنوات

من 05 الى أقل من 10 سنوات

من 10 الى أقل من 15 سنة

من 15 الى أقل من 20 سنة

من 20 سنة فما فوق

5-المنصب العالي المشغول:.....

6-الاقدمية في هذا المنصب :.....

المحور الثاني: بيانات خاصة بمدى مساهمة المعارف النظرية المكتسبة في التكوين الجامعي من تمكين الإطار من الفهم العميق للمهام الموكلة لهم والطرق الحديثة في العمل

7-خلال فترة الدراسة والتكوين في الجامعة ، هل تعتقد انك استفدت حقا من رصيد علمي ومعرفي قدم لك إضافة ودعامة كبيرة لتعقل متطلبات الوظيفة التي تشتغل فيها الآن ؟

نعم لا

8- في حالة الإجابة بنعم هل تعتقد أن تكوينك الجامعي خاصة في جانبه النظري قد ساهم في ترقية ادائك المهني ومنك من انجاز المهام الموكلة لك بكل احترافية ؟

نعم لا

09- في حالة الإجابة بنعم ماهي مؤشرات ذلك ؟

- * أصبحت أكثر قدرة على الفهم الدقيق لمتطلبات الوظيفة المهنية والعلائقية وسرعة تنفيذها
- * أصبحت أكثر دراية وفهم لطبيعة علاقات العمل كيفية توظيفها للرفع من الأداء المهني
- * أصبحت أكثر قدرة على استيعاب النصوص التنظيمية للوظيفة التي اشغلها وكيفية توظيفها لتجسيد إطار تنظيمي فعال بالمؤسسة
- * آخر يذكر

10- ماهي ابرز الجوانب التي تعتقد أن التكوين الجامعي خصوصا فيما يتعلق بالمعارف النظرية قد تشكل دعامة كبيرة للإطار في ميدان عمله وزاده فعالية واحترافية في الأداء:

- * الجوانب المتعلقة بالنظريات العلمية المفسرة لبعض السلوكات المهنية
- * الإطار والثقافة التنظيمية الواجب تجسيدها في المؤسسة للرفع من الأداء وتحصيل نتائج مهنية ايجابية

* كيفية التعامل مع النصوص التنظيمية وفهمها وسبل تنفيذها

* أهمية الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في العمل وكيفية توظيفها ايجابيا لترقية الأداء المهني

* أخرى تذكر

11- هل توافق الرأي القائل أن التكوين الجامعي للإطار خصوصا فيما يتعلق بالمعارف النظرية التي اكتسبها على الجامعة تسهم في منحه ميكانيزمات عمل تمكنه من التميز عن باقي الموظفين ؟

نعم لا

12- في حالة الإجابة بنعم ما هي هذه الميكانيزمات ؟

- * القدرة على التحليل في هذا العمل
- * القدرة على تفسير الموظفين ودهنياتهم وتوظيفهم ايجابا في العمل

*القدرة على تسيير الصراع في العمل وحل مشكلاته

*القدرة على فهم التحديات المهنية واستيعابها .

13- اشرح لنا أهمية التكوين الجامعي للإطار الموظف بالمؤسسة؟

المحور الثالث: بيانات خاصة بمدى مساهمة المعارف الجامعية للإطار في تمكينه من إبداع أساليب تسييرية حديثة تساهم في ترقية الأداء المهني للمؤسسة ككل :

14- خلال دراستك الجامعية هل استفدت من بعض المعارف المتعلقة بطرق تسيير المؤسسة ومتطلباته ؟

نعم لا

15- في حالة الإجابة بنعم ماهي ابرز هذه المعارف ؟

*معارف تتعلق بحدود التعامل مع الموظفين

*معارف تتعلق بكيفية تحفيز الموظفين للرفع من الأداء بالمؤسسة

*طرق العمل الحديثة في ميدان الاتصال والتواصل الداخلي والخارجي وعلاقة كل ذلك بالرفع من المردودية المهنية للموظفين

*أساليب الانفتاح على العالم المهني الخارجي وكيفية الاستفادة منه

*طرق إدارة الملفات بأساليب حديثة وكيفية توظيفها

*النموذج المثالي لعلاقات العمل والتنظيم الإداري

*أخرى تذكر

16- هل كان لذلك كله دعامة لكم لتحديث أساليب التسيير بالمؤسسة ومن ثم ترقية الأداء ككل ؟

نعم لا

17- في حال الإجابة بنعم ماهي مؤشرات ذلك علميا ؟

- *حرصت على استخدام مزايا تكنولوجيا الاتصال الحديثة وعملية التسيير
- *حرصت على مضاعفة الجهود في سبيل رقمنة الأعمال والمهام الموكلة لنا
- *حرصت على اخفاء المرونة والسرعة في التنفيذ للمهام الاستراتيجية الموكلة لنا
- *حرصت على توظيف بعض التجارب التسييرية الحديثة الناجعة لبعض المؤسسات الرائدة في مؤسستنا
- *حرصت على توظيف أحدث البرمجيات (logicielle) لضمان الدقة والسرعة وزيادة الكفاءة والتقليل من الأخطاء في العمل
- *أخرى تذكر

18-هل حقق ذلك نتائج ايجابية فيما يتعلق بترقية أداء المؤسسة ككل ؟

نعم..... لا

19-في كلتا الإجابتين اشرح لنا ذلك ؟.....

المحور الرابع: بيانات خاصة بمدى مساهمة التكوين الجامعي بإطارات من تمكينهم من تجسيد ثقافة تنظيمية فعالة بالمؤسسة حسنت بشكل ملحوظ المردود المهني ككل .

20-خلال الدراسة والتكوين الجامعي هل تلقيت معارف وشروحات حول الثقافة التنظيمية للمؤسسة وأهميتها المهنية ؟

نعم لا

21-في حالة الإجابة بنعم ماهي ابرز المعارف التي تلقيتها في هذا المجال ؟

*أهمية التشاركية في التسيير كمبدأ لنجاح العمل

*الدعم والتحفيز للرفع من الأداء المهني للموظفين

*العدالة التنظيمية كثقافة متجذرة بالمؤسسة

*العلاقات الإنسانية كمبدأ للتعامل مع الموظفين

*مرونة الاتصال والتواصل في الممارسة المهنية بالمؤسسة

*أخرى تذكر

22-هل جسدت هذه الأفكار في الممارسة المهنية بالمؤسسة ؟

نعم لا

23-في حالة الاجابة بنعم هل حققت نتائج مرضية فيما يتعلق بالمردود المهني للمؤسسة ككل ؟

نعم لا

24-في كلتا الإجابتين اشرح لنا مؤشرات ذلك ؟

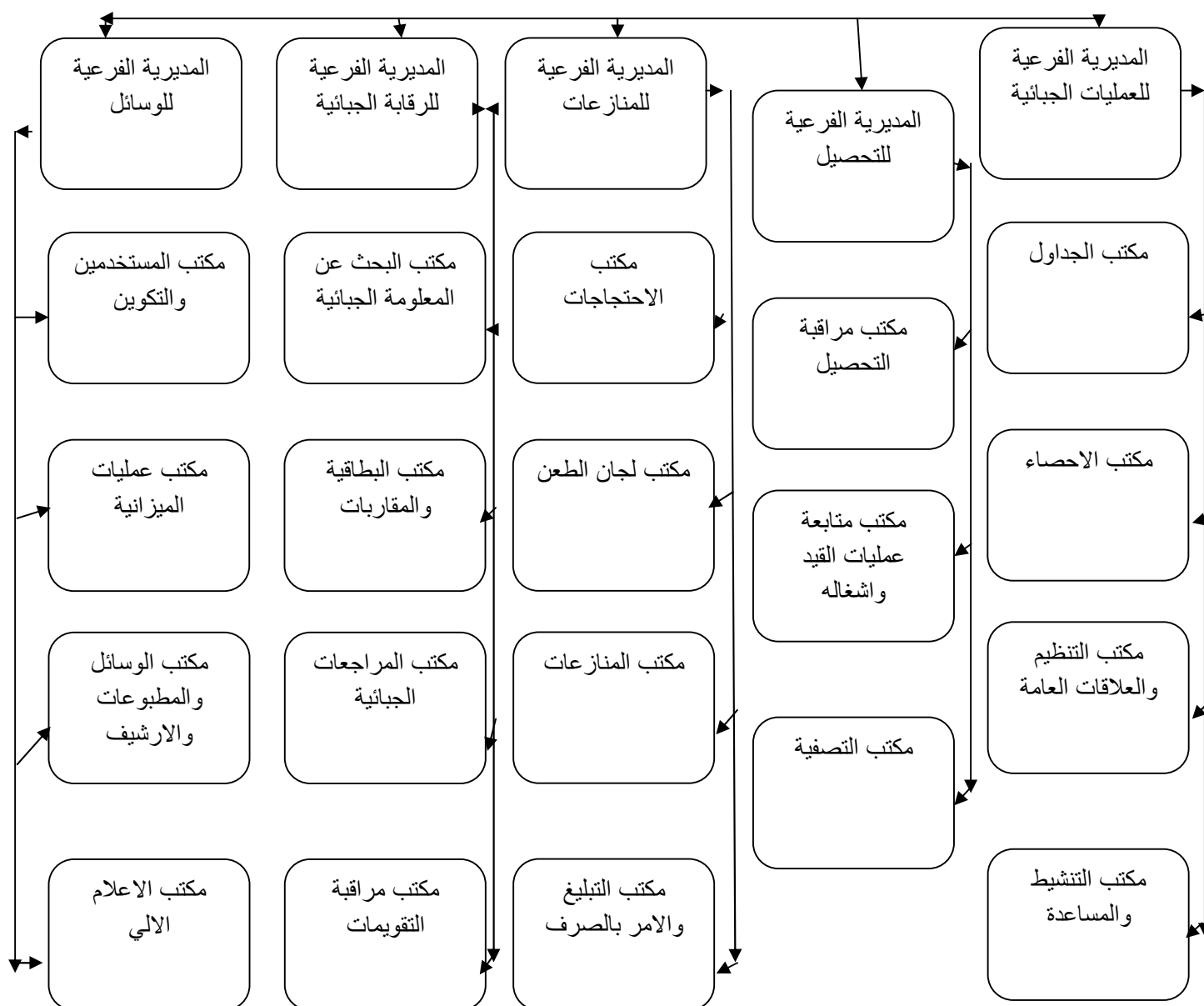
.....
.....

..

*****شكرا على تعاونك معي*****

المديرية الولائية للضرائب

المصالح الداخلية



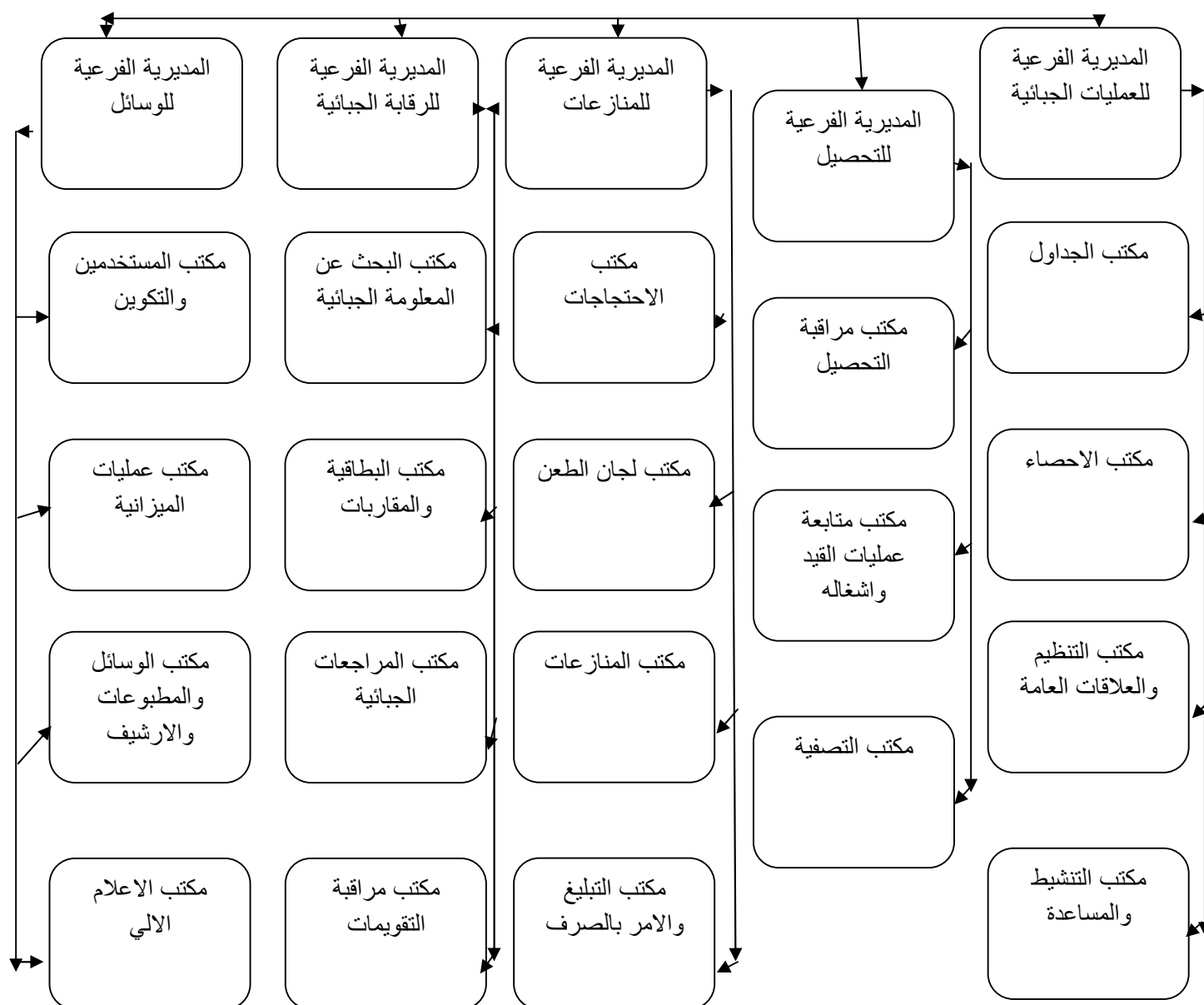
من اعداد الطالبتين بناء على المعلومات الواردة من المديرية الفرعية للوسائل

الملحق رقم 02



المديرية الولائية للضرائب

المصالح الداخلية



من اعداد الطالبتين بناء على المعلومات الواردة من المديرية الفرعية للوسائل