

الفصل الخامس



الفصل الخامس: الدراسة الميدانية و نتائج البحث

- أولا : الإجراءات المنهجية .
- ثانيا : بيانات خاصة بالمبحوثين .
- ثالثا : عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى .
- رابعا : عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية .
- خامسا : عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة .
- سادسا : التفريغ الكيفي للمقابلات

أولا : الإجراءات المنهجية

1- المنهج المتبع :

لم يعد الأساس في التقدم العلمي اليوم هو الحصول على كم معرفي أكثر، إنما الأساس هو الوسيلة التي تمكننا من الحصول على هذا الكم و استثماره في أقصر مدة ، و بأقل التكاليف والجهد، و ذلك هو المنهج العلمي بكل معطياته .⁽¹⁾

ومهما تعددت التعاريف و الآراء حول ضبط مفهوم المنهج فهو بكل بساطة ، " مجموعة من العمليات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق أهداف بحثه " ⁽²⁾.

نظرا لأن الدراسة الراهنة تحاول التعرف على التكوين الجامعي و احتياجات الوظيفة فقد ارتأينا أن تكون الدراسة ذات طابع وصفي من ثم اعتمدنا على المنهج الوصفي ، لأنه يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأوضاع و الأحداث ، إذ لا يقتصر هذا المنهج على معرفة خصائص الظاهرة، بل تتجاوز ذلك إلى معرفة المتغيرات و العوامل التي تتسبب في وجود الظاهرة ، أي أن الهدف تشخيصي بالإضافة إلى كونه وصفي ، ⁽³⁾ و هو أيضا " طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة ما " ⁽⁴⁾.

كما أننا استعنا في دراستنا الميدانية بأسلوب دراسة الحالة كوننا اخترنا مؤسسة بعينها لجمع البيانات الميدانية و المتمثل في مؤسسة صنع الكوابل الكهربائية بسكرة ، و من ثم فإننا على وعيا بأن نتائج الدراسة لا تطمح لأن تعمم على كل المؤسسات بالجزائر و لكنها تتعلق بواقع المؤسسة مجال الدراسة.

أخذا بهذين التعريفين ، يعني أن موضوع الدراسة " التكوين الجامعي و احتياجات الوظيفة " يتطلب الوقوف على تشخيص وضعية الإطار الجامعي التي تشغل وظائف معينة، تحليلا و تفسيريا، في ضوء معطيات التكوين الجامعي الذي يحمله كرسيد له يستثمره و يمارسه بوظيفته التي يشغلها ، فهو المنهج المناسب في اعتقادنا للكشف عن مدى التوافق بين التكوين المقدم و ما تحتاجه الوظيفة من معارف و مهارات .

2- مجالات الدراسة :

أ - المجال المكاني :

تعتبر مؤسسة صنع الكوابل الكهربائية بمدينة بسكرة ، المجال المكاني الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية ، حيث نشأت هذه المؤسسة كنتيجة لإعادة هيكلة المؤسسة الوطنية لصناعة الأجهزة الكهربائية والإلكترونية ((SONELEC) وذلك طبقا للمرسوم رقم 80-242 ، الصادرة بتاريخ 4 أكتوبر 1980 ، حيث تمت تجزئة هذه الأخيرة في نهاية سنة 1982 إلى عدد من المؤسسات منها المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل الكهربائية (ENICAB) مرسوم 83-20 ومقرها بالعاصمة وتشرف على ثلاث وحدات إنتاجية هي:

- وحدة جسر قسنطينة بالقبة : والمختصة بصناعة الكوابل والأسلاك الكهربائية ذات الضغط المنخفض والمتوسط.
- وحدة واد السمار بالحراش : وهي مختصة بصناعة الكوابل والأسلاك الهاتفية .

- وحدة بسكرة : مختصة بصناعة الكوابل الكهربائية بأنواع متعددة والتي تم البدء في أشغال إنجازها في 1978.
- ظلت مؤسسة صنع الكوابل ببسكرة تابعة للمؤسسة الأم إلى غاية صدور قرار إعادة هيكلتها بتاريخ 04 / 11 / 1997 , حيث أصبحت وحدة بسكرة مستقلة .
- تقع مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة في المنطقة الصناعية غرب المدينة , على جانب الطريق الوطني رقم 46 , تبعد حوالي 450 كلم عن الجزائر العاصمة و 360 كلم عن حاسي مسعود , يقدر رأس مالها حاليا حوالي 800 مليون دينار جزائري , تقدر مساحتها ب 42 هكتار , منها 16 هكتار مغطاة وتشمل ورشات ومباني إدارية ...إلخ , أما المساحة الحرة 26 هكتار فتشمل على مواقف السيارات ومساحات خضراء .
- وقد كان اختيارنا لهذه المؤسسة تحديدا لعدة اعتبارات أهمها :
- ❖ الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة وذلك لاعتمادها على:
 - إدخال التكنولوجيا الحديثة والمتطورة في صناعة الكوابل بأنواعها .
 - تخفيض نسبة إستيراد الكوابل وتلبية حاجات السوق .
 - تزويد الدول الإفريقية خاصة دول المغرب العربي بأنواعه الكوابل المنتجة بالمؤسسة نظرا لجودة إنتاجها.
 - القضاء على البطالة من خلال تشغيل عدد كبير من المواطنين خاصة فئة الشباب , حيث توظف حاليا 1052 فرد.
 - تخصص المؤسسة منذ بضعة سنين عددا من المناصب للطلبة المتفوقين بجامعة محمد خيضر بسكرة , فعلى سبيل المثال لا الحصر تم في شهر جويلية 2004 توظيف أربعة متفوقين في التخصصات التالية : الكهرباء التقنية , علوم التسيير و الحقوق .
 - ❖ حصول المؤسسة على شهادة الجودة إيزو 9002 سنة 2000 ثم شهادة الجودة إيزو 9001 سنة 2003 و هي المعمول بها حاليا على مستوى الدولي , حيث من بين شروط الحصول على هذه الشهادة أن يكون الطاقم المسير حاصل على تكوين عالي .
 - ❖ تعتبر هذه المؤسسة أكبر مشغل للإطارات الجامعية حيث بلغ عددها حاليا 60 إطارا جامعيًا , و بما أن المؤسسة ذات طابع إنتاجي فيمكن الوقوف على مردودية هذا الإطار و كفاءته من منظور التكوين الجامعي الذي يملكه و ممارساته المهنية بهذه المؤسسة , خاصة و أن المؤسسة تولى الإطارات أهمية خاصة في الإستقطاب و التعيين و التكوين و التسيير.

ب- المجال البشري :

• مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في الإطارات الجامعية خريجة الجامعة الجزائرية على اختلاف تخصصاتها و التي تشغل وظيفة معينة .

ف نظرا لأهمية هذه الشريحة في النسيج الاجتماعي ، و دورها الفاعل في دفع عجلة التنمية من خلال أداءها لوظائفها المختلفة ، فإن تميزها يكمن في المستوى التأهيلي و التكويني العالي الذي يجعل باقي شرائح المجتمع تحملها مسؤولية و أعباء تطوير و تنمية مؤسساته و من ثمة تطوير و تنمية المجتمع ككل.

• العينة:

نظرا لكون الإطارات الجامعية خريجة الجامعة الجزائرية تشترك في خصائص عدة أهمها طبيعة التكوين المقدم لها ، و نظرا لصعوبة حصر هذه الإطارات التي تشغل مناصب عمل حاليا ، فقد كانت عينة بحثنا عينة قصدية أو عمدية و هو نوع من أنواع العينات غير الاحتمالية ، يلجأ إليه الباحث لأنه يرى أنها تحقق أهداف دراسته بشكل أفضل ، و بالتالي فهو ينتقي عناصر العينة عن قصد، لأنه يعرف مسبقا أنهم الأقدر على تقديم معلومات عن مشكلة البحث.⁽⁵⁾

فكان اختيارنا للإطارات الجامعية العاملة بمؤسسة صنع الكوابل الكهربائية بمدينة بسكرة بصورة عمدية نظرا للاعتبارات التي جاءت في المجال المكاني و بالتالي فهي تخدم أغراض البحث من جهة و تساعدنا في اختيار صدق و صحة فروض الدراسة، و كما رأينا يبلغ عدد الإطارات الجامعية بهذه المؤسسة 60 إطارا جامعيًا فقط و بالتالي فقد أجرينا عليهم مسحا شاملا، تمكنا من الحصول على استجابة 43 فرد و سنأتي إلى توضيح أسباب إلغاء المفردات الـ17 الأخرى من خلال عرضنا لوسائل و أدوات جمع البيانات .

و بهذا يكون العدد النهائي للعينة المعمول به في هذه الدراسة هو 43 إطار جامعي، بهدف تشخيص وضعية الإطار الجامعي العامل بهذه المؤسسة ، و فعاليته و كفاءة أدائه الوظيفي ، من خلال تكوينه الجامعي و ممارسته لمهامه الوظيفية ، باعتباره طاقة بشرية تستثمرها المؤسسة، و للكشف عن ذلك استخدمنا عدة أدوات لجمع البيانات

ج - المجال الزمني:

إن الاهتمام بموضوع و واقع الإطارات الجامعية خريجة الجامعة الجزائرية ، لم يكن ليتزامن مع الانطلاق في التحضير لمذكرة الماجستير التي بين أيدينا، ولكنه اهتمام يمتد إلى مرحلة التدرج، أين ترجمناه إلى مذكرة الليسانس الموسومة بعنوان " دور الجامعة في تنمية الإدارة المحلية " أين تعرضنا لواقع الإطارات الجامعية بالإدارة المحلية و دورها في تنمية الإدارة المحلية التي يعملون بها، أين كانت أحد النتائج المتوصل لها أن التكوين الجامعة الذي تلقاه هذا الإطار لم يكن كافيا بالمستوى الذي تحتاجه الحياة العملية ، فأرادنا أن نمضي أكثر في هذا الموضوع للكشف عن مواطن

الخلل و الضعف في التكوين الجامعي المقدم في جامعتنا في شقيه النظري و الميداني، و كفاءة مخرجات هذه الجامعة عند احتلالها مواضع الفعل في المؤسسات المجتمعية المختلفة.

لنتبلور الفكرة أخيرا في شكل إشكالية مبدئية في نهاية السنة التحضيرية للماجستير (2002-2003)، أين عرضناها على مجموعة من الدكاترة في القسم و بعد مناقشات مستفيضة في الموضوع معهم كان تسجيلنا لموضوع " التكوين الجامعي و احتياجات الوظيفة" نوفمبر 2003 . بصورة رسمية في القسم .

إلا أن العمل في الجانب النظري للموضوع قد انطلق قبل هذا التاريخ من خلال جمع المراجع حول الموضوع وأستمر الضبط والتعديل والتنقيح إلى الصورة الحالية لآخر مراحل إخراج البحث .

أما الجانب الميداني فقد انطلقنا فيه بتاريخ 12 ماي 2004 بإجراء استطلاع للمؤسسة ميدان الدراسة وهي مؤسسة صنع الكوابل الكهربائية ببيسكرة ، حيث إتقينا مسؤول التكوين بالمؤسسة ، أين شرحنا له إشكالية الدراسة باختصار ووضحنا له أهداف الدراسة وما هو مطلوب ميدانيا إجراؤه في هذه المؤسسة .

وبقي ترددنا على المؤسسة إلى غاية الحصول على الموافقة الرسمية بإجراء الدراسة الميدانية في 25 ماي 2004، فكانت الانطلاقة الميدانية يوم 26 ماي 2004 ، بتنظيم رزنامة المقابلات مع رؤساء الدوائر ، وتوزيع الاستمارات على الإطارات الجامعية بهذه المؤسسة

واستمرت العملية إلى 7 جويلية 2004 كآخر محطة لجمع الاستمارات ، لنشرع بعدها في مرحلة تفرغ وتنظيم وتحليل البيانات التي جمعت من الميدان وصولا إلى النتائج النهائية للبحث وعليه تكون الدراسة الحالية قد دامت ما يفوق السنة بين بحث نظري وعمل ميداني .

3- أدوات جمع البيانات .

استخدمنا في جمع البيانات عدة أدوات و هي :

أ - الملاحظة البسيطة :

وهي ملاحظة الظواهر كما هي في ظروفها العادية، دون إخضاعها للضبط العلمي ، أو استخدام أدوات دقيقة للقياس⁽⁶⁾، فكانت ملاحظتنا لعمل الإطارات الجامعية ، من خلال تواجدها في المؤسسة، و اهتمام هذه الأخيرة بأدائها لمهامها و وظائفها في أحسن الصور و في الوقت المطلوب و المناسب، وقد استخدمنا الملاحظة البسيطة في المراحل الأولى من الجانب الميداني لهذه الدراسة للتعرف على سير العمل و الوظائف الموجودة بهذه المؤسسة تمهيدا لاختيار وسيلة جمع البيانات التالية (الاستمارة) ، و استمر استخدامنا لهذه الأداة إلى نهاية العمل الميداني.

ب- الاستمارة :

" تعتبر الاستمارة أداة و وسيلة لاستكشاف إجابات محددة ومباشرة تخص مجتمع الدراسة"⁽⁷⁾، و على الرغم من أنها كأداة لجمع البيانات يمكن استخدامها في كل أنواع

البحوث، إلا أنها أكثر استخداما و ملائمة للبحوث الوصفية ، (8) فهي توفر على الباحث الجهد و الوقت و التكاليف في الحصول على أكبر قدر من البيانات التي يريد الوصول لها .

و لما كان للاستمارة عدة أنواع ، أهمها : الاستمارة ذات الأسئلة المغلقة ، الاستمارة ذات الأسئلة المفتوحة و الاستمارة ذات الأسئلة المغلقة - المفتوحة ، فقد استخدمنا في بحثنا هذا النوع الأخير ، لأنه يسمح لنا من طرح أسئلة مغلقة على المبحوث تتضمن إجابات محددة يختار منها ما يوافقها ، وأخرى مفتوحة، تركنا فيها هامشا حرا للمبحوث للإدلاء برأيه حول أسئلة بعضها مكمل للأسئلة المغلقة .

و قد جاءت أسئلة الاستمارة في أربع محاور و هي :

المحور الأول : و تتضمن معلومات شخصية عن المبحوث، حول المؤهل العلمي و التخصص و الوظيفة التي يشغلها.

المحور الثاني : و تضمن أسئلة حول المؤشرات التي وضعناها للفرضية الأولى لهذه الدراسة و التي مؤداها أن هناك علاقة بين مجال التخصص و الأداء الوظيفي " و هذه المؤشرات هي:

- المقاييس التي درسها في الجامعة و استفادة منها في وظيفة ، وتلك التي درسها ولم يستفيد منها.

- لغة التكوين و لغة العمل .

- نوع الصعوبات التي واجهت المبحوث أثناء تأديته لمهامه.

- العوامل التي تساعد المبحوث على أداءه الوظيفي على أحسن الصور.

المحور الثالث : و تضمن أسئلة حول المؤشرات التي وعناها للفرضية الثانية و التي مؤداها : " إن هناك علاقة بين التربصات الميدانية المجرأة أثناء المرحلة الجامعية و الميدان الوظيفي " و كانت هذه المؤشرات هي :

- مدة التربص و كفايته.

- الهدف من التربص.

- الاستفادة من التربص الميداني في ميدان العمل .

- توظيف المعارف النظرية في ميدان التربص .

- التوافق بين المعارف النظرية و الاحتياجات الميدانية .

المحور الرابع : و به أسئلة حول مؤشرات الفرضية الثالثة التي مؤداها " أن التكوين الجامعي يقدم إطارات كفاءة و فعالة قادرة على تحمل أعباء الوظيفة " ، و كانت مؤشرات الكفاءة و الفعالية هي :

- كيفية التعامل الأولي مع الوظيفة.

- مدة التكيف مع الوظيفة .

- اتخاذ القرارات بوظيفة الموظف.

- التعامل مع الضغوط المهنية.

- إدخال التعديلات و التطورات على العمل.
 - التعامل مع الأطراف الخارجية للمؤسسة (العملاء) .
 - بذل جهد إضافي في سبيل إنجاح مهام الموظف .
 - استعمال الحاسوب .
 - التعامل مع التكنولوجيا الحديثة و المعلوماتية، حيث طرحنا سؤالاً رقم (31) ضمنه أحدث وسائل الاتصال و المعلوماتية (الانترنت) ، حول الوسائل التي يلجأ إليها المبحوث عند وجود نقائص في قدراته المهنية.
 - استفادة المبحوث من تكوين إضافي .
 - دور التكوين الإضافي و أهمية لدى المبحوث .
- ثم قمنا بعرضها على المشرف السابق، الذي قام بتعديلها و تصحيحها، و بناء على توجيهاته وصلت أسئلة الاستمارة إلى شكلها شبه النهائي و كانت تضم 38 سؤالاً.
- و لاختبار الصدق الظاهري لاستمارة البحث ، عرضناها على عدد من أساتذة علم الاجتماع بهدف إفادتنا ببعض الملاحظات حول مدى صدقها في قياس أو عدم قياسها لمتغيرات الدراسة، و أرفقنا الاستمارة إشكالية الدراسة حتى تكون ملاحظاتهم في ضوء التصور العام للدراسة ، فلم نجد منهم إلا الاهتمام و المساعدة في التوجيه .
- ثم توجهنا إلى الميدان لإختبار الصدق الباطني لإستمارتنا، و ذلك بتوزيعها على عينة تجريبية ، بهدف تجريب الاستمارة و كان ذلك على عينة عددها 20 فرداً من الإطارات الجامعية العاملة بمؤسسة صنع الكوابل الكهربائية و بمساعدة مسؤول التكوين بالمؤسسة. الذي لم يتردد هو الآخر في إبداء بعض الملاحظات كإعادة صياغة بعض الأسئلة من منظور طبيعة العمل بهذه المؤسسة .
- و هذه أمثلة عن الأسئلة المعدلة في الصياغة .
- السؤال رقم (21) : كانت صياغته كالنحو التالي :
- أثناء إجراءك التربص ، هل سمح لك بالتعرف على الآلة و كيفية استخدامها ؟
و بما أن طبيعة العمل بالمؤسسة و التخصصات التي تشغلها ذات طابع إداري و تقني كانت الصياغة أكثر شمولاً للسؤال المعدل بالشكل التالي :
- أثناء إجراءات التربص الميداني هل سمح لك بالتعرف على تفاصيل الوظيفة ؟
- السؤال رقم (26) : كان السؤال : عند تعطل الآلة التي تعمل عليها هل :
- تحاول إصلاحها بمفردك – تعود إلى رئيسك في العمل – تطلب مساعدة زميل
تم حذفه لأنه يشمل مشكل مهني محدد و هو تعطل الآلة ، و بما أن الوظائف في المؤسسة ليست في غالبيتها وظائف تقنية ، من جهة ، و من جهة أخرى هناك مشاكل مهنية و ضغوط متنوعة كالعلاقة مع الرؤساء في العمل و الإدارة ، أو زيادة الأعباء الوظيفية عن طاقة الموظف. فكان تعويضه بسؤال أكثر شمولاً لهذه المشاكل و الضغوط و هو:
- عندما تكون عليك ضغوطاً مهنية هل :

- تقوم بتحديد الأولويات - تختلط عليك الأمور - تستعين بزميل لك .
 بهدف الكشف عن سلوك و تعامل الموظف مع الضغوط المهنية المختلفة.
 وبعد سلسلة الخطوات المنهجية هذه أصبحت استمارة البحث جاهزة للتطبيق و
 احتوت على 35 سؤال ، حيث لم يسمح لي بتوزيع الاستمارات شخصيا على أفراد العينة
 وتم توزيعها على كافة أفراد العينة بمساعدة أحد الموظفين أي توزيعها على 60 إطارا
 جامعيًا العاملون بالمؤسسة ، استطعنا جمع 48 استمارة ، في حين امتنع 12 مبحوثًا عن
 ملئ استمارة البحث لأسباب قد يعود ذلك لعدم وجود تفاهم بين الموظف الذي وزع
 الاستمارات و المبحوثين الممتنعين.

أما الـ 48 استمارة التي جمعناها فقد تم إلغاء 05 استمارات لعدم اكتمال إجابات
 المبحوثين بنسبة كبيرة عن الأسئلة ، ليكون العدد النهائي للاستمارات البحث هو 43
 استمارة و هو العدد الإجمالي لأفراد العينة التي طبقت عليها الدراسة، (لمزيد من
 التوضيح عد إلى الملحق رقم(1)

ج- المقابلة :

تكملة لوسائل جمع البيانات السابقة ، اعتمدنا أداة المقابلة ، و هي عبارة عن حوار مبوب
 و منظم و مسير من طرف الباحث و المبحوثين ⁽⁹⁾ ، أما النوع المعتمد فهو المقابلة شبه
 المقننة ، و هي مزيج من النوعين المعروفين (المقننة و غير المقننة) ، و التي تكون
 الأسئلة فيها مزيجا من النوعين السابقين ، كأن يطرح الباحث سؤالا مغلق يكمله أو يتبعه
 بسؤال مفتوح ⁽¹⁰⁾

وقد تضمن دليل المقابلة 13 سؤالا ، (لمزيد من التوضيح عد إلى الملحق رقم ((2)).
 فلقد أجرينا المقابلات مع بعض رؤساء الدوائر بالمؤسسة مجال الدراسة وفقا
 للبرنامج الزمني ، و التي سطرت من قبل مسؤول التكوين بالمؤسسة .

جدول رقم (12) : يوضح رزنامة المقابلات الميدانية

التوقيت	رئيس الدائرة	التاريخ
9.35	التكوين و المستخدمين	2004.06.12
13.30	التسويق	2004.06.13
9.00	الصيانة	2004.06.15
13.00	متابعة النوعية	2004.06.15

كان استخدامنا لأداة المقابلة لجمع المعلومات و البيانات من هؤلاء الرؤساء و ذلك من منظور أشرفهم على مجموع العاملين بالمؤسسة و الإطارات الجامعية تحديدا ، فكانت الأسئلة متمحورة حول :

- إعتقاد المؤسسة أسلوب تحليل الوظائف لتحديد احتياجاتها من القوى العاملة و التركيز على الكوادر البشرية، و مدى تطبيق خطواته، وذلك بغرض اختبار الفرضية الرابعة التي مؤداها " أن أسلوب تحليل الوظائف من الأساليب المعمول بها في المؤسسة لتحديد إحتياجاتها كما و نوعا من الإطارات الجامعية ".
- النظرة التقييمية لهؤلاء المسؤولين لأداء هذا الإطار الجامعي.
- علاقة المؤسسة بالجامعة.

4- الأساليب الإحصائية المطبقة :

اعتمدنا في بحثنا هذا على مجموعة من الأساليب الإحصائية و هي :

- النسب المئوية .
- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري ، و يحسبان بالقواعد التالية على التوالي⁽¹¹⁾

مج (التكرار x الدرجة)

=م

مجموع أفراد العينة

$$C = \frac{\text{مج (الدرجة - المتوسط الحسابي)}^2}{\text{عدد أفراد العينة}}$$

وذلك بهدف قياس مدى اتفاق أو تشتت آراء أفراد العينة حول ما جاء من أسئلة في استمارة البحث و الموضوع ككل. و كذلك للتدليل الإحصائي و العلمي حول إجاباتهم ، حتى تكون نتائج هذه الدراسة اكثر مصداقية.

أولا : عرض بيانات خاصة بالمبحوثين

جدول رقم (13) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	ت	%
ذكر	36	84
أنثى	07	16
المجموع	43	100

جدول رقم (14) : يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	ت	%
شهادة دراسات تطبيقية	15	35

40	17	ليسانس
25	11	مهندس دولة
00	00	دراسات عليا
100	43	المجموع

جدول رقم (15) : يوضح توزيع المبحوثين حسب تخصصاتهم

التخصص	ت	%	
العلوم و العلوم التقنية	02	05	
	04	10	
	01	02	
	06	14	
	01	02	
	03	07	
	01	02	
	02	05	
	01	02	
	03	07	
	02	05	
	اقتصاد و إنسانية	12	28
		03	07
01		02	
01		02	
01		02	

100	43	المجموع
-----	----	---------

جدول رقم (16) : يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة شغلهم الوظيفية

الفئات	ت	%
]7 - 2]	27	63
[13 - 8[05	11
[19 - 14[09	21
[24 - 19[02	05
المجموع	43	100

جدول رقم (17) : يوضح تزايد عدد الموظفين بين (1998-2002).

السنة	1998	1999	2000	2001	2002
عدد العمال	851	862	973	1019	1052

المصدر : مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة (بالتصرف)

إن الهدف من عرض البيانات الخاصة بالمبحوثين و تحليلها في هذا الموضوع ، هو التعريف أكثر بخصائص العينة و تفاصيلها من حيث الجنس و المؤهل العلمي و التخصص و أخيراً مدة شغل الوظيفة و العلاقة بين هذه الخصائص ، لتكوين تصور أولي عن الإطار الجامعية العاملة بالمؤسسة ميدان الدراسة.

إذ يبين الجدول رقم (13) غلبة الجنس الذكوري على الأنثوي بنسبة 68% ، فقد قدرت نسبة الذكور بـ 84% مقارنة بالإناث بنسبة 16% بهذه المؤسسة ، وهذا يعكس أن الوظائف بها هي في أغلبها من اختصاص رجالي وهذا ما سيوضحه الجدول رقم (15) أما الجدول رقم (14) فهو يبين مستويات المؤهل العلمي للمبحوثين ، إذ نجد أن نسبة 40% هم من حملة شهادة الليسانس ، وفي أغلبهم من تخصص علوم الاقتصاد و التسيير ، و يأتي بعدها الحاصلون على شهادة الدراسات التطبيقية بنسبة 35% و هم إطار متوسطة ، تلقت تكويننا في المدى القصير (ثلاث سنوات) ، و هي نسبة لا بأس بها مقارنة مع نسبة مهندس الدولة التي قدرت بـ 25% و هم الإطار السامية التي تلقت تكويننا لمدة خمس سنوات في الجامعة ، لنسجل نسبة

00% من خريجي الدراسات العليا (ماجستير – أو دكتورا) و هو مسعى تهدف المؤسسة إلى تحقيقه حسب ما جاء في المقابلات التي أجريناها ، بهدف تحسين مكانة المؤسسة في الأوساط الاقتصادية و حسب ما تفترضه متطلبات الحصول على شهادة (ISO9002) من ضرورة توظيف اليد العاملة عالية التأهيل و التكوين.

و بما أن طبيعة المؤسسة إنتاجية تقنية بالدرجة الأولى فقد سجلنا غلبة التخصصات التقنية بنسبة 61% مقارنة مع التخصصات في العلوم الاقتصادية و الإنسانية بنسبة 39% و هو ما يوضحه الجدول رقم (15)،

و بالعودة إلى الجدول رقم (13) فإننا نفسر العلاقة بين غلبة الجنس الذكوري في أن هذه المؤسسة و التخصصات التقنية ، بأنها نتيجة طبيعية لمخرجات الجامعة الجزائرية ، إذ التخصصات يتجه لها الذكور أكثر من الإناث ، اللائي يتجهن إلى التخصصات الإنسانية فاحتمالات الإعادة في التخصصات التقنية ونظرا لصعوبتها و دقتها تجعل من الإناث يبتعدن عن الدراسة بها ، وتفضيل التخصصات الإنسانية التي تكون فيها احتمالات النجاح أكثر ضمانا.

و بقراءة بسيطة للجدول رقم (16) الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة شغلهم و وظائفهم ، نجدها تتركز في الفئة من سنتين إلى 07 سنوات بنسبة 63% ، أي أن المؤسسة قد عرفت توظيفا كثيفا للإطارات الجامعية بعد استقلالها عن المؤسسة الأم و بداية عملها كمؤسسة قائمة بذاتها سنة 1997 ، و أن ما بقي من الموظفين القدامى هو 05% فقط من المجموع الكلي و تتركز في الفئة بين 19 و 24 سنة ، و ما يلاحظ أيضا أن المؤسسة منذ سنتين لم تعرف أي توظيف لليد العاملة للإطارات الجامعية مقارنة مع تزايد توظيف اليد العاملة الأقل مستوى (أي خريجو مراكز التكوين المهني) و هو ما يوضحه الجدول رقم (17).

ثانيا : عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى

جدول رقم (18) : يوضح استجابات المبحوثين حول العمل في مجال تخصصهم

الفئات	الدرجة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	1	38	88	0.74	0.11
لا	0	05	12		
المجموع	/	43	100		

يوضح الجدول أعلاه استجابات المبحوثين حول العمل في مجال تخصصهم ، فكانت نسبة 88% من المبحوثين تعمل في مجال تخصصها، أما نسبة 12% فهم الذين

لم يوففوا في الحصول على وظائف توافق تخصصهم و تفسيرهم لذلك انهم لا يملكون خيار آخر ، فالعمل في غير التخصص أفضل من البطالة ، غير انهم حاولوا التكيف مع وظائفهم في أسرع وقت ممكن لترسيمهم في المؤسسة و قد اجمع رؤساء الدوائر الذين أجرينا معهم مقابلات أن الإطار الجامعي اكثر مرونة من غيره ، فهو سهل التقبل و التعامل مع المهام الموكلة لهم حتى و لو كان ذلك في غير تخصصه .
 و ما يؤكد لنا صدق هذه المعطيات هو قيمة المتوسط الحسابي (0.74) التي تعطينا صورة مقبولة عن القائلين (بنعم) للعمل في المجال تخصصهم وكذا قيمة الانحراف المعياري (0.11) التي تأكد التشتت البسيط عن قيمة المتوسط الحسابي .
 ومنه نجد أن هذه النتائج هي نتائج منطقية لطبيعة العمل الإنتاجية للمؤسسة ، فحتى ترفع من مستوى إنتاجيتها فهي مطالبة بتوظيف عقلائي للموارد البشرية بها، والذي من أهم أبعدياته التوظيف في التخصص .

جدول رقم (19): يوضح إستجابات المبحوثين حول إستفادتهم من المقاييس التي درسوها في المرحلة الجامعية خلال عملهم الحالي

الفئات	الدرجة	الإستفادة		عدم الإستفادة	
		ت	%	ت	%
نعم	1	32	74	21	49
لا	0	11	26	22	51
المجموع	/	43	100	43	100

م=0.48

ح=0.10

م=0.74

ح=0.11

يوضح الجدول رقم (19) استجابات المبحوثين حول استفادتهم وعدم استفادتهم من المقاييس التي درسوها في المرحلة الجامعية خلال عملهم الحالي ، حيث أكدت نسبة 74% من المبحوثين استفادتهم من المقاييس التي درسوها في الجامعة خاصة في التخصصات التقنية كمقاييس الكهرباء ، الميكانيكا ،الماكينات الكهربائية والبرمجة ، أما التخصصات في العلوم الاقتصادية فقد أعطي المبحوثين أمثلة عن مقاييس المحاسبة المعمقة ، التحليل المالي الرياضيات المالية وتقنيات البنوك وما أكد لنا ذلك قيمة المتوسط الحسابي (0.74) التي تعكس اتفاق المبحوثين حول الاستفادة من هذه المقاييس وكذا قيمة الانحراف المعياري (0.11) التي تبين التشتت البسيط حول قيمة المتوسط الحسابي .

أما المقاييس التي درسها المبحوثين ولم يستفيدوا منها فقد لاحظنا عدم اتفاق المبحوثين حول هذه المقاييس فنجد نسبة 49% من القائلين ب(نعم) لعدم الاستفادة

ونسبة 51% من القائلين ب (لا) لعدم الاستفادة ، وهو ما أكدته قيمة المتوسط الحسابي (0.48) التي تعكس اختلاف آراء المبحوثين وكذا قيمة الانحراف المعياري (0.10) التي تبين التشتت الطفيف حول المتوسط الحسابي .
فالمقاييس التي درسها هؤلاء المبحوثين ولم يستفيدوا منها حسب تعبيرهم كثيرة ، خاصة في تخصصات العلوم الاقتصادية ويعطون أمثلة بمقاييس علم الاجتماع ، التخلف والتنمية ، تاريخ الوقائع الاقتصادية، الاقتصاد السياسي ، فهي مقاييس في رأيهم زائدة ولا تحتاج لدراسة أكثر من سداسي خلال المرحلة الجامعية ككل كثقافة عامة لا أكثر ، وحبذا لو ألغيت من القرارات الجامعية وتعويضها بمقاييس أكثر أهمية .

وتعود عدم الاستفادة حتى في المقاييس الرئيسية للتخصص ، لابتعاد مضمونها عن مواكبة التطورات الحاصلة على الساحة المعرفية والعلمية ، والعمل ببرامج تقليدية ، لا تمد الواقع العملي بصلة ، وهي نتيجة طبيعية لتلك القطيعة بين الجامعة ومحيطها خاصة مع المؤسسات الاقتصادية أكبر مستقطب لليد العاملة خاصة للإطارات الجامعية ، وهي تتفق مع النتيجة التي توصلت لها الدراسة السابقة الثانية (التكوين الجامعي بين الأهداف و الواقع) ، التي توصلت إلى أن البرامج المعمول بها في الجامعة الجزائرية لا تتماشى ومتطلبات العصر ، ولا لاهتمامات الطالب والأساتذ ولا تقدرات الطالب ولا حتى الواقع المحلي ، كونها لم توضع على أساس علمي .

إذن ، فعلى الرغم من أن نسبة الاستفادة من المقاييس البيداغوجية كبيرة ، شكلت لدى هذه الإطارات الزاد النظري الذي ساعدهم على فهم وظائفهم واحتياجاتها، أو على الأقل القاعدة التي انطلقوا منها في ممارسة وظائفهم رغم قلة هذا الزاد في الكثير من الأحيان ، إلا أن عدم الاستفادة تبقى موضع خلاف آراء المبحوثين وهذا انطلاقا من واقعهم العملي واحتياجات وظائفهم ، فهم من جهة تلقوا معارف كثيرة في المرحلة الجامعية اعتقادا منهم أنها رصيدهم الشخصي في وظائفهم والذي يميزهم عن باقي شرائح المجتمع ومن جهة أخرى هم أمام وظائف باحتياجات ومتطلبات قد لا تتوافق مع هذا الرصيد في كثير من الأحيان ، وهذا بالتأكيد سينعكس على أدائهم الوظيفي ، فكلما كان هناك توافق بين هذه المعارف واحتياجات وظائفهم كلما ارتفع أداؤهم الوظيفي ، والعكس صحيح .

جدول رقم (20) : يوضح استجابات المبحوثين حول لغة التكوين ولغة العمل المطلوبة

اللغة	لغة التكوين		لغة العمل	
	ت	%	ت	%
العربية	04	09	1	02
الفرنسية	22	51	10	24
معا	17	40	28	65
أخرى	00	00	04	09

100	43	100	43	المجموع
-----	----	-----	----	---------

يوضح الجدول رقم (20) استجابات المبحوثين حول العلاقة بين لغة التكوين واللغة المطلوبة في الوظيفة , فكانت نسبة 9% من المبحوثين تلقت تكويننا باللغة العربية ونسبة 51% كان تكوينهم بالفرنسية , أما نسبة 40% فقد كان تكويننا باللغتين العربية والفرنسية , أما خانة "أخرى" فلم نسجل بها أي نسبة , وهي نتيجة لأن تكوين المقدم بالجامعة الجزائرية هو باللغة العربية أو الفرنسية فقط , وعلى الرغم من سياسة التعريب التي انتهجتها الجامعة الجزائرية عقب استقلالها كما لاحظناه في الفصل الثالث الذي مس التخصصات الإنسانية بنسبة 100% وامتد إلى العلوم والعلوم البحتة , إلا أن ذلك ثم في فترة زمنية معينة ثم التخلي عنه لصعوبة تطبيقية خاصة في العلوم التقنية التي تتطلب التعامل مع آلات وأجهزة مستورة من الخارج .

أما اللغة المطلوبة في العمل نجد أن نسبة 2% فقط هي التي تعمل باللغة العربية , نتيجة لأن وظائفهم لا تحتاج إلى إمكانيات كبيرة أو التعامل مع الآلات , ويأتي بعدها تلك الوظائف التي تتطلب العمل باللغة الفرنسية بنسبة 24% , لنجد أن أكبر نسبة هي من المبحوثين الذين يحتاجون اللغتين العربية والفرنسية في وظائفهم بنسبة 65% . فعلى الرغم من أن أغلب الوثائق بالمؤسسة هي بالفرنسية , وأغلب المكينات والآلات من دول أوروبية , فإننا نجد أن هناك مزاجية في التعامل باللغتين بالعربية والفرنسية , وفي الربط بين الخانتين (لغة التكوين – لغة العمل) فإننا نجد توافقا وتقاربا بينهما , أي أن المبحوثين لم يجدوا صعوبة في التوفيق بين اللغة التكوين واللغة المطلوبة في وظائفهم , إلا أننا سجلنا أن هناك بعض الوظائف تحتاج إلى لغات أخرى كالإنجليزية والألمانية وذلك بنسبة 09% , ونتجاوز الاختلاف الحاصل في اللغات بين المبحوثين أن التربصات التي يجرونها خارج المؤسسة والملتقيات التي تعقد فيها إضافة إلى التكوين الذاتي في المدارس الخاصة (خاصة اللغة الإنجليزية) هو سبيلهم في ذلك .

ومنه نصل إلى نتيجة مهمة وهي أن سياسة التعريب الشامل في المقررات الجامعية , والاعتماد على لغة أجنبية واحدة إضافة إلى العربية (الفرنسية) هي من السلبيات التي أثرت على مستوى مخرجات الجامعة , وجعلتهم يتخلفون على مستوى التطورات الحاصلة وصعوبة التعامل مع التكنولوجيا الحديثة التي تتعامل بالإنجليزية أساسا , فقد أكد لنا رئيس دائرة التكوين والمستخدمين أنه في حالة إستيراد أجهزة متطورة وجديدة للمؤسسة فإننا نبعث فريق عمل إلى الدولة المستورد منها يجري تكويننا على الآلة لمدة معينة وعند العودة يصبح هذا الفريق المكون لباقي عمال مؤسسة , وهي عملية تأخذ من الجهد والمال والوقت الكثير.

فلو كان هذا الإطار مكونا تكويننا جيدا ويحسن التعامل بأكثر من لغة , لكان الوضع أفضل , فبسهولة يستطيع التعرف على الآلة من خلال الدليل المرفق بها أي كانت اللغة

, وبسهولة كانت يستطيع إدارتها والتعامل معها , وتوفير الجهد والوقت والمال وفي نفس الوقت يعجل من رفع مستوى الإنتاجية وأداء هذا الإطار .

جدول رقم (21) : يوضح استجابات المبحوثين حول ما إذا كان المحاضرون قد قدموا لهم توضيحات عن احتياجات الوظائف الممكن شغلها أثناء الدراسة

الدرجة	ت	%
1	20	47
0	23	53
/	43	100

ح : 0.10

م : 0.46

يوضح الجدول رقم (21) استجابات المبحوثين حول ما إذا كان المحاضرون قد قدموا لهم توضيحات أو معلومات عن احتياجات الوظائف الممكن أن يشغلها أثناء المرحلة الجامعية , فقد سجلنا تباينا في آراء المبحوثين , إذ نجد أن نسبة 47% قد تلقت هذه التوضيحات , في حين أن نسبة 53% لم يتلقوا أية توضيحات عن وظائفهم وهي نسب يؤكد اختلافها قيمة المتوسط الحسابي (0.46) التي تعكس تباين آراء المبحوثين حول هذا الموضوع , وكذا قيمة الانحراف المعياري (0.10) التي تبين التشتت البسيط عن قيمة المتوسط الحسابي .

وعلى العموم فإن النسبة الغالبة 53% فقد فسروا ذلك بأن المحاضرين كانوا يمتنعون ويتهربون من أي مناقشات في توضيح معالم المستقبل والوظائف الممكن أن يشغلها , لأنهم كانوا مهتمين بتكملة المقررات الكثيفة وكفى , كما يضيفون بأنه ليس هناك ربط بين الجامعة والمؤسسات التي تحدد خصائص واحتياجات ونوع الوظائف التي تحتاجها , كما أن التكوين الجامعي يميل إلى النظري أكثر من العملي وليس هناك تنبؤ بالوظائف المستقبلية .

إلا أن التفسير المنطقي إضافة إلى كل هذه التفسيرات من المبحوثين , هو أن سوق العمل في الجزائر يعرف ركودا في خلق وظائف جديدة تتماشى مع التحولات الاقتصادية التي تعرفها البلاد والتوجه نحو اقتصاد السوق , هذه الوظائف التي وإن وجدت فلم تحدد لها التفاصيل ومعالم واضحة سواء أنها تحتاج إلى مهارات عالية ومتطورة , أما الوظائف السابقة فقد عرفت تشبعا هي الأخرى , إضافة إلى اتساع الفجوة بين الجامعة وسوق العمل ففي سنوات السبعينات والثمانينات كانت الجامعة تخرج وفق الاحتياجات القطاعات الاقتصادية والوظائف المتاحة وقتها , ومنذ فترة التسعينات إلى يومنا هذا فإن الدولة قد

تخلت عن القيام بهذه الوظيفة , وفتحت المجال لعوامل وأطراف أخرى تحكم العلاقة بينهما مما أدخلها في تناقضات لا حصر لها كانت نتيجتها القطيعة بين الجامعة ومحيطها . والنتيجة أننا لا نستطيع تحميل المحاضر الجامعي كامل المسؤولية في توضيح معالم الوظائف التي تلائم التخصص الذي يدرسه لطلابه , كون هذه الوظائف أصلا لم تحدد لها معالم وخصائص من طرف المؤسسات الاقتصادية , وهذا الأمر يجعل من الإطارات الجامعية تصطدم بالواقع العملي حتى ولو كانوا يعملون في مجال تخصصهم, ويواجهون العديد من الصعوبات أثناء تأديتهم مهامهم و هو ما يوضح أكثر الجدول رقم(22).

جدول رقم (22) : يوضح إ ستجابان المبحوثين حول الصعوبات التي تواجههم أثناء تأديتهم مهامهم

نوع الصعوبات	ت	%
صعوبة التأقلم مع الزملاء	11	25
نقص المعارف	13	30
نقص المهارات	05	12
العمل في غير التخصص	03	07
لا توجد	03	07
أخرى	08	19
المجموع	43	100

يوضح الجدول (22) مجموعة من الصعوبات التي تواجه الإطار الجامعي أثناء تأديته مهامه الوظيفية, إذ نجد أن أبرز هذه الصعوبات هي نقص المعارف بنسبة 30% , نتيجة أن وظائف تتطور وتتطور معها احتياجات فهو بحاجة دائمة إلى معارف جديدة , هذه التطورات والتجديدات التي تمس في أغلب الأحيان الآلات واستخدام التكنولوجيات الحديثة , هذا بالإضافة إلى أن تكوينه لم يكن بالقدر الكافي الذي يؤهله للتعامل الجيد مع وظيفته .

وبالعودة إلى الجدول رقم(19) فإننا نقول أنه على الرغم من الاستفادة من المقاييس البيداغوجية (74%) إلا أن هذا الإطار يواجه صعوبات نقص المعارف النظرية في تأديته لمهامه, إضافة إلى نقص المهارات بنسبة 12% التي تكتسب من الممارسة العملية , كأحد الصعوبات التي تواجه هذا الإطار نتيجة قلة الممارسة العملية مقارنة بالنظرية , وهنا عودة للدراسة السابقة الأولى (خريج الجامعة بين واقع التكوين والتشغيل) التي توصلت إلى نتائج ذات علاقة بهذه الصعوبات .

وهي : كلاسيك التكوين , جمود البرامج وكثافتها وقلة الممارسة مقارنة بالنظرية بمعنى الطبيعة النظرية للتكوين في الجامعة الجزائرية .

أما صعوبة التأقلم مع الزملاء و التي كانت بنسبة 25% ، فالسبب الرئيسي فيها هو المستوى العلمي (بمعنى الشهادة العلمية).

فالمؤسسة العمومية الجزائرية عموما أغلب مد راءها من ذوي الخبرة ، فهم متحصلون على وظائفهم بعامل الخبرة و لا يملكون شهادة عليا ، الأمر الذي يجعلهم يمنعون الداخلين الجدد من الحصول على مناصب شغل خوفا من فقدانهم وظائفهم كونهم اكثر تاهيلا ، و شهادتهم العليا تمكنهم من احتلال مناصب قد توافق تلك التي حصلوا عليها في سنين ، و النتيجة هو الصراع بين الجيلين و الذي يؤدي إلى صعوبة التأقلم بينهما ، إلا أننا لاحظنا أن الإطار الجامعي بحكم ثقافته و مرونة تعامله يحاول دائما كسب ثقة هؤلاء الموظفين القدامى و الاستفادة من خبرتهم و ذلك للتقليل من حدة الصراع ، حتى لا ينعكس ذلك على أداءه و لا نجد مؤسسة صنع الكوابل تختلف كثيرا عن باقي المؤسسات العمومية في الجزائر .

كما سجلنا نسبة 07% من المبحوثين كان عملها في غير تخصصها من أهم

الصعوبات التي واجهتهم أثناء تأدية مهامهم ، على الأقل في بداية التوظيف إلا أن الممارسة و الاحتكاك بأهل التخصص و سهولة تقبل الإطار الجامعي لمعارف جديدة تخالف تخصصه ، قد قلل من درجة هذه الصعوبة.

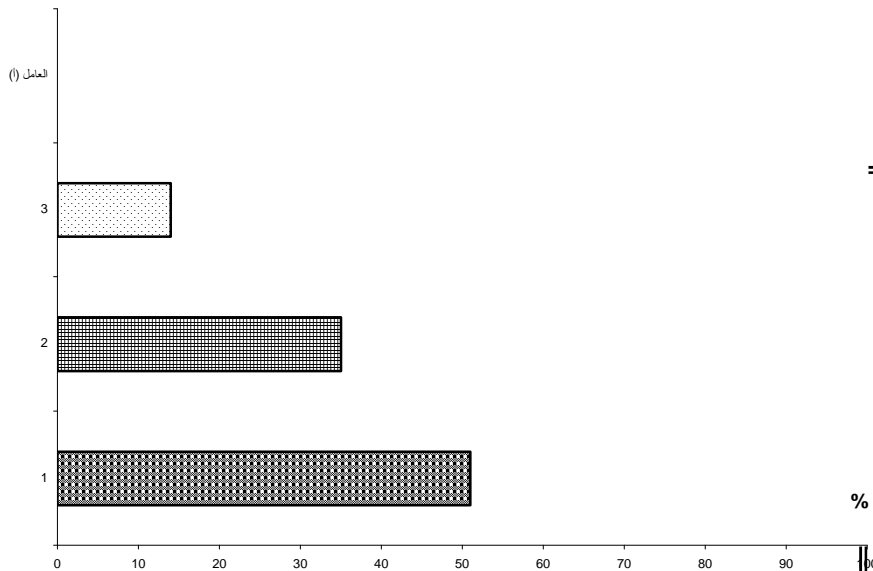
بالإضافة إلى الصعوبات المذكورة ، فقد بين المبحوثين أن هناك صعوبات

أخرى ، كنفص الإمكانيات التي تسهل الاتصال بالمؤسسات الأخرى أو الزبائن ، وكذا غياب الدعم المعنوي الذي يرفع من معنويات هذا العامل و تنعكس على مستوى أداءه ، كما سجلنا نسبة 07% من المبحوثين لم تعرف أي صعوبات في تأدية مهامهم.

جدول رقم (23): يوضح استجابات المبحوثين حول العوامل التي تساعد على تأدية مهامهم على أحسن صورة.

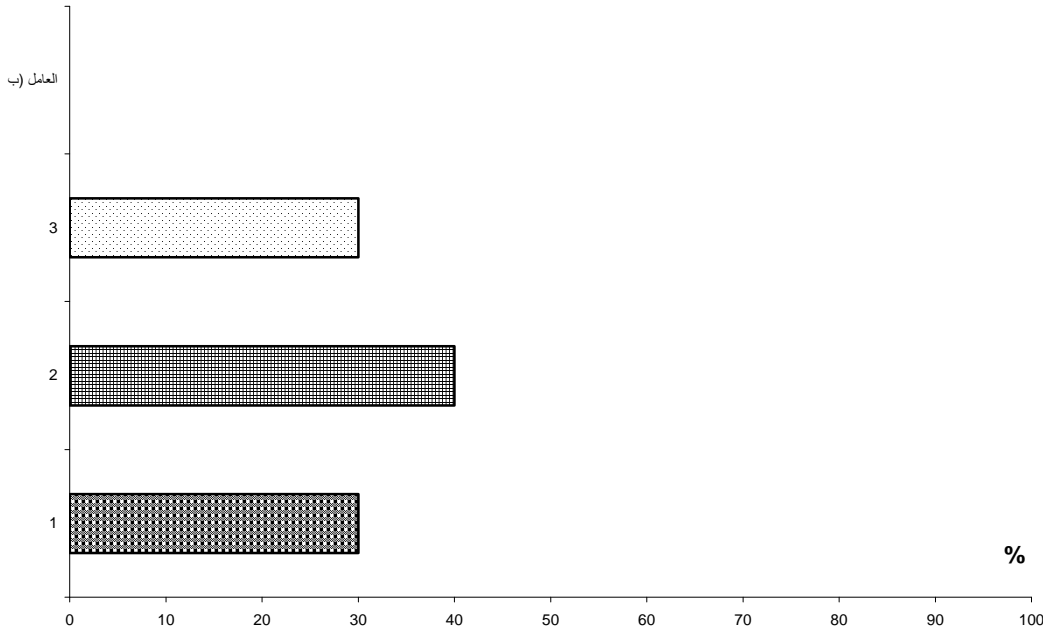
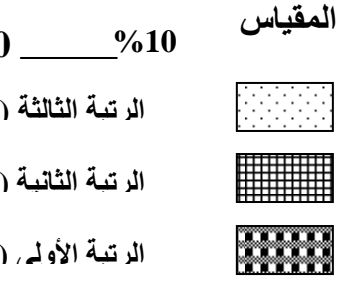
المجموع	3		2		1		المرتبة العامل	
	ت	%	ت	%	ت	%		
100	43	14	06	35	15	51	22	تعليم و تكوين في التخصص (أ)
100	43	30	13	40	17	30	13	مهارات يملكها الفرد بالممارسة (ب)
100	43	56	24	25	11	19	08	تدريب خاص و مكثف (ج)
/	/	100	43	100	43	100	43	المجموع

يوضح الجدول رقم (23) استجابات المبحوثين حول العوامل التي تساعد على تأدية مهامهم على احسن صورة ، حيث اقترحنا عليهم ثلاث عوامل رئيسية ، في اعتقادنا الأهم في تأدية هذا الموظف لعمله بصورة جيدة و هي :
(أ) التعليم و التكوين في التخصص ، (ب) مهارات يمتلكها الفرد بالممارسة ، (ج) تدريب خاص و مكثف ، و طلبنا منهم ترتيب هذه العوامل من المهم إلى الأقل أهمية،



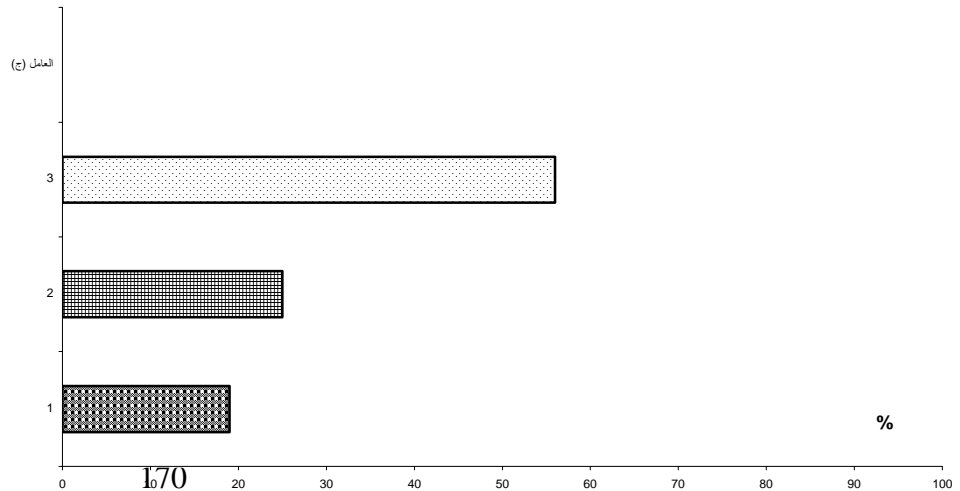
شكل رقم
(06)
يوضح

العوامل التي تساعد الموظف على الأداء الوظيفي الجيد



فكانت النسب حسب كل عامل على حدا كالتالي : بالنسبة للعامل (أ) : فقد كان

إجماع المبحوثين على العامل (ج) أهمية العامل (أ) ليضعوه في المرتبة الأولى بنسبة 51% ، فهو الأساسي في الأداء الوظيفي كونه يكون لدى الإطار الخلفية النظرية عن العمل الذي يقوم به، و



أما باقي المبحوثين فقد وضعوا هذا العامل في المرتبة الثانية بنسبة 35% و المرتبة الثالثة بنسبة 14% .

و بالنسبة للعامل الثاني (ب) : فقد اتفق المبحوثين على أن المهارات التي يملكها الفرد من خلال الممارسة تأتي في المرتبة الثانية بإجماع قدر بـ40% مقارنة بالذين وضعوا هذا العامل في المرتبة الأولى و الثالثة بنسبة 30% لكل منها، إذ يبين المبحوثين أن الممارسة ضرورية و مكتملة للعامل .

و هنا لنا عودة إلى الفصل النظري الرابع إذ أكد قاسم الحبيطي " أن المهنة بدون معرفة تساندها لا يمكن أن تتطور تطورا موضوعيا ، و المعرفة بدون ميدان للتطبيق تصبح ترفا فكريا قد يبتعد أو يقترب من الواقع بصورة اعتباطية " (12)

أما العامل (ج) : فإن المبحوثين يلجئون له في حالات النقائص التي لا يوفرها التعليم و التكوين في التخصص و لا الممارسة المهنية ، بل يجب إدخال عامل ثالث و هو التدريب و الخاص و المكثف حيث جاء في المرتبة الثالثة من اهتمامات المبحوثين بنسبة 56% و لا يأخذ المرتبة الأولى و الثانية إلا بنسبة 19% و 25% على التوالي .

و للتوضيح أكثر ارتأينا عرض البيانات بالنسب المئوية في شكل مستطيلات أفقية. حيث يتضح أكثر مفاضلة المبحوثين بين العوامل التي تساعدهم على الأداء الوظيفي الجيد، إذ أن آراءهم قد اتجهت إلى أن التكوين و التعليم في التخصص هو العامل الأساسي (بنسبة 51%) و يضعونه في المرتبة الأولى لأنه القاعدة التي ينطلقون منها ، و تأتي الممارسة و امتلاك المهارات في الدرجة الثانية (بنسبة 40%) ، لأن الواقع العملي يوفر لهم المهارات التي لم يكن ليحصلوا عليها من خلال التكوين النظري في التخصص ، و أخيرا فإن عامل التدريب الخاص و المكثف هو في الدرجة الثالثة بنسبة 56% .

ثالثا : عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية

جدول رقم (24): يوضح استجابات المبحوثين حول إجراءهم لتربصات ميدانية أثناء المرحلة الجامعية لها علاقة بالوظائف التي يشغلونها .

الفئات	الدرجة	ت	%
نعم	1	34	79
لا	0	09	21
المجموع	/	43	100

ح: 0.12

م: 0.79

يوضح الجدول رقم (24) استجابات المبحوثين حول ما إذ كانوا قد اجروا تربصات ميدانية أثناء المرحلة الجامعية ، لها علاقة بالوظائف التي يشغلونها ، حيث كانت نسبة 79% من المبحوثين قد تلقت تربصات ميدانية أما نسبة 21% فإنها لم توفق

في الحصول على تربصات أو إجراءات خلال المرحلة الجامعية ، و ما يؤكد هذه المعطيات قيمة المتوسط الحسابي (0.79) و كذا قيمة الانحراف المعياري (0.12) التي تعكس التشتت البسيط حول قيمة المتوسط الحسابي ، بما أن أغلب التخصصات في الجامعة تخصص فترة معينة لطلابها لإجراء تربصات ميدانية فهي نسبة معقولة استطعنا الاسترسال معهم حول حيثيات هذا التربص الميداني و أهميته و علاقته بعملهم الحالي ، أي مع 34 إطار الذين أجرو تربصات ميدانية ، و استبعاد أولئك الذين لم يكن لهم نصيب من هذه التربصات.

جدول رقم (25) : يوضح استجابات المبحوثين حول مدة التربص

الفئات	ت	%
أسبوع – 03 أسابيع	19	56
04 أسابيع – 07 أسابيع	11	32
12 أسبوع – 15 أسبوع	01	03
60 أسبوع – 63 أسبوع	03	09
المجموع	34	100

ملاحظة : تم اختصار الفئات من (08 أسابيع – 11 أسبوع) و (16 أسبوع- 59 أسبوع) لعدم وجود تكرارات بها.

يوضح الجدول أعلاه استجابات المبحوثين حول مدة التربص الميداني ، فقد تركزت في الفئة الأولى (من أسبوع إلى ثلاث أسابيع) بنسبة 56% ، و هي المدة الشائعة في جامعتنا لإجراء التربصات ، و يأتي بعدها الفئة بين (04 أسابيع و 07 أسابيع) أين سجلنا نسبة 32% من المبحوثين.

أما الفئتين المتبقيتين (12 أسبوع إلى 15 أسبوع) و (60 أسبوع إلى 63 أسبوع) فهي نادرة الاعتماد في جامعتنا ، إلا في تخصصات معينة كالطاقة و الهندسة الكهربائية وهي بنسب 03% و 09% على التوالي.

ولمعرفة كفاية هذه المدة لإجراء التربصات الميدانية ، أورد الجدول رقم(26)، وكذا المدرج التكراري للتوضيح أكثر العلاقة بين مدة التربص و كفايتها حسب رأي المبحوثين.

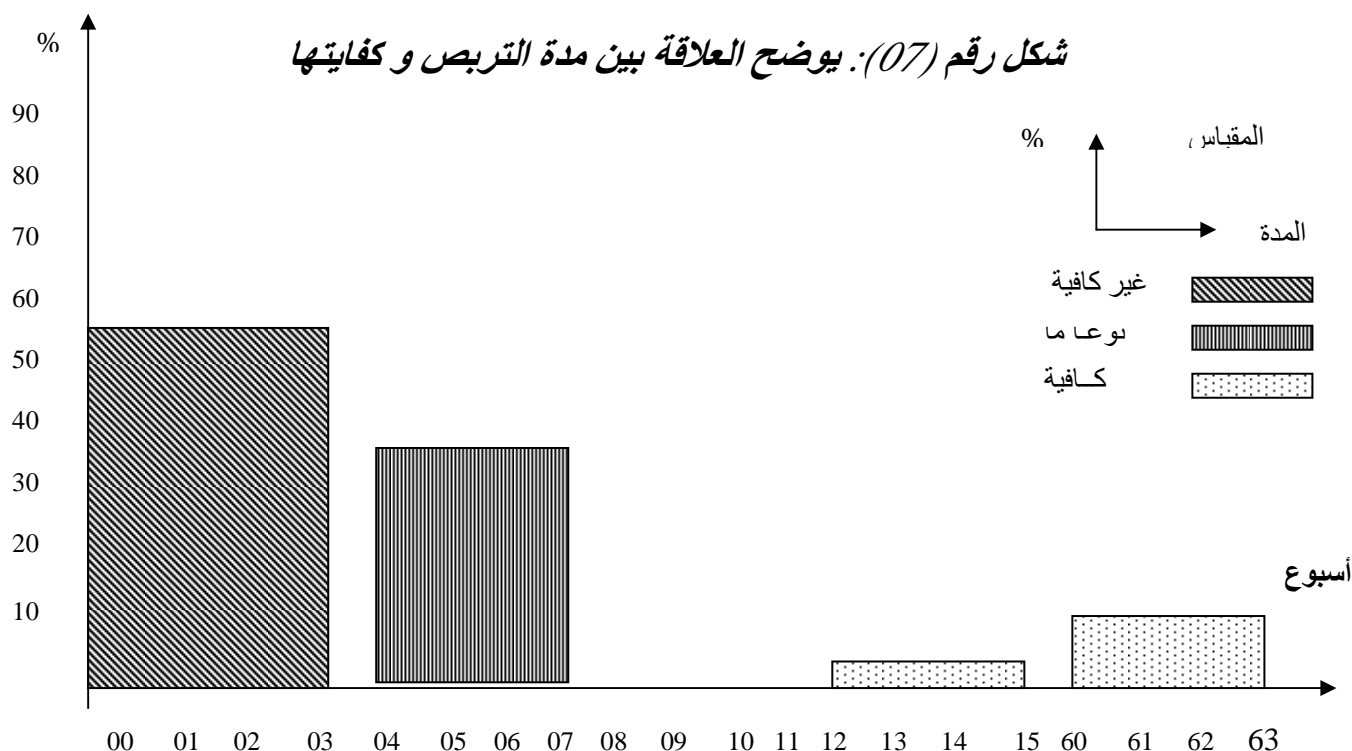
جدول رقم (26): يوضح استجابات المبحوثين حول كفاية مدة التربص

الفئات	الدرجة	ت	%
كافية	2	04	12
نوعا ما	1	14	41
غير كافية	0	16	47
المجموع	/	34	100

ح:0.26

م:0.64

شكل رقم (07): يوضح العلاقة بين مدة التربص و كفايتها



نلاحظ من الجدول رقم (26) أن مدة التربص حسب آراء المبحوثين هي غير كافية بنسبة 47% ، و تتركز في الفئة الثالثة ، أما نسبة 41% من المبحوثين ترى أن مدة التربص هي كافية نوعا ما ، أي أنهم يفضلون لو أنها كانت أطول ، و هي تتركز في الفئة الثانية ، كما سجلنا نسبة 12% من المبحوثين كانت مدة التربص الميداني كافية.

ما نلاحظ على هذه الآراء و النسب هو اختلافها و تباينها حول كفاية مدة التربص و هو ما بينته قيمتي المتوسط الحسابي (0.64) التي تعكس اختلاف آراء المبحوثين ، و كذا قيمة الانحراف المعياري (0.26) و هي قيمة تبين التشتت الكبير في آراء المبحوثين . التفسير الوحيد لهذا الاختلاف هو أنه لا يوجد سياسة واضحة لإجراء التربصات الميدانية ، تحدد مدتها.

و هي تعكس قلة الممارسة العملية في التكوين الجامعي ، و هو ما ظهر جليا في مستوى أداء الإطارات الجامعية ، في مؤسسة صنع الكوابل الكهربائية حيث أكد لنا رئيس دائرة الصيانة أن قلة الممارسة العملية تجعل من الإطار الجامعي لا يحسن التعامل مع الآلات أول التوظيف كونه لم يتعرف عليها سابقا أو أن تعرفه كان بشكل وصفي نظري بعيد عن التطبيق ، و الخلل يعود لقلة التربصات الميدانية التي تتيح له ذلك، و قد توصلنا في مواضع سابقة أن طبيعة التكوين الجامعي في الجامعة الجزائرية ذو طبيعة نظرية أكثر منه عملي .

جدول رقم (27): يوضح استجابات المبحوثين حول الهدف من التربص الميداني

الهدف	ت	%
العلامة	04	12
توظيف النظري في الميدان	17	50
جزء من السنة الدراسية	11	32
أخرى	02	06
المجموع	34	100

يوضح الجدول رقم (27) استجابات المبحوثين حول الهدف من التربص الميداني ، حيث كان الهدف من التربص هو العلامة بنسبة 12% ، لأن بعض التخصصات تجعل للتربص الميداني علامة تضاف لنقاط الامتحان و التطبيق للانتقال من سنة إلى أخرى أو في سنة التخرج ، أما نسبة 50% فكان الهدف من التربص هو توظيف النظري في الميدان ، أي أن هذا الإطار تلقى معارف نظرية يحاول أثناء مدة التربص الميداني توظيفها لتأكيدا أو نفيها ، أما نسبة 32% فإنها لا ترى مدة التربص الميداني إلا أنه مجرد جزء من أجزاء السنة الدراسية يجب قضاؤه كيفما كان ، كونها لا ترى فيه فائدة تجنيها منه.

و منه نستنتج أنه لا توجد أهداف مسطرة للتربص الميداني من قبل إدارات الأقسام ، و ما هذه النسب إلا تعبير عن آراء المبحوثين حول أهدافهم من إجراء التربصات الميدانية التي تختلف من مبحث إلى آخر ، و من تخصص إلى آخر.

جدول رقم (28): يوضح استجابات المبحوثين حول ما إذا كان هناك تحضير مسبق لبرنامج التربص

الفئات	الدرجة	ت	%
نعم	1	25	74
لا	0	09	26
المجموع	/	34	100

م=0.73 ح=0.13

التحضير المسبق لبرنامج التربص ، هو تلك الخطة التي يحضرها المتربص للعمل الميداني سواء كان في المرحلة الجامعية أو في سنة التخرج ، ففي هذه السنة بالتحديد يكون المتربص قد حصل على كم معرفي نظري يحاول اختباره بالميدان أو يكمله.

و قد بينت استجابات المبحوثين حول ما إذا كان هناك تحضير مسبق لبرنامج التربص ، فكانت نسبة 74% قد حضرت لبرنامج التربص الميداني ، أما نسبة 26% فإنها لم تحضر له، و كان نزولها للميدان بدون تحضير ، و هو أمر إنعكس على درجة الاستفادة من التربص الميداني سواء في مرحلته الأتية أو في العمل الذي يشغله هذا الإطار ، فعدم التخطيط لخطوات التربص الميداني و أهدافه الإجرائية يجعل منه ترفاً و عبثاً علمياً يحسب على جهد و وقت المتربص.

و ما يصدق النسب أعلاه قيمة المتوسط الحسابي (0.73) التي تعطيها صورة مقبولة عن القائلين ب(نعم) للتحضير المسبق لبرنامج التربص و كذا قيمة الانحراف المعياري (0.13) التي تبين تشتت بسيط حول قيمة المتوسط الحسابي.

جدول رقم (29): يوضح استجابات المبحوثين حول الاستفادة من التربص الميداني في العمل الحالي

الفئات	الدرجة	ت	%
استفدت	2	17	50
نوعاً ما	1	04	12
لم أستفد	0	13	38
المجموع	/	34	100

م=1.11 ح=0.24

من خلال الجدول رقم (29) حول استجابات المبحوثين بالنسبة للاستفادة من التربص الميداني في العمل الحالي للموظف، حيث أن نسبة 50% من المبحوثين قد استفادت من التربص الميداني الذي أجرته في المرحلة الجامعية في الوظائف التي يمارسونها حالياً ، أما نسبة 12% فإن استفادتها كانت نسبية ، كما نجد نسبة 38% من المبحوثين لم تستفد من التربص في عملها الحالي و هي نسبة لا بأس بها ، تؤكد لنا أن هناك أسباباً أدت إلى عدم استفادة هذه الفئة من التربص الميداني ، رغم نسبة المستفيدين الكبيرة التي أكدتها قيمة المتوسط الحسابي (1.11) و التي تعكس اتفاق المبحوثين الكبير حول الاستفادة من التربص الميداني في وظائفهم الحالية . و سنأتي الآن إلى عرض بعض أسباب عدم الاستفادة حسب آراء المبحوثين.

جدول رقم (30) : يوضح استجابات المبحوثين حول أسباب عدم الاستفادة من التربص الميداني

الفئات	ت	%
مدة التربص	20	59
برنامج التربص	09	26
أخرى	05	15
المجموع	34	100

اقترحنا على المبحوثين سببين لعدم الاستفادة من التربص الميداني و تركنا لهم الحرية في طرح أسباب أخرى كانت من العوائق التي حالت دون استفادتهم ، فكانت نسبة 59% ترى أن مدة التربص هو السبب الرئيسي في ذلك.

و بالرجوع إلى الجدول رقم (25) فإننا نؤكد هذا السبب حيث لأن مدة التربص كانت غير كافية مما جعل هذه الإطارات لا تستفيد من التربص في مدة قصيرة. أما برنامج التربص فقد كانت نسبة 26% من المبحوثين ترى فيها سبباً من أسباب عدم الاستفادة ، وذلك لأن التحضير المسبق لبرنامج التربص لم يكن ليأخذ بعين الاعتبار المعطيات الميدانية.

أما الأسباب الأخرى التي أدلى بها المبحوثين فهي تتمحور حول السياسة العامة للتربص و نوعه ، إضافة إلى عدم وجود متابعة من المشرف أو إدارة القسم لبرنامج التربص و مدته.

و منه نستنتج أن هناك غياب سياسة واضحة لإجراء التربصات الميدانية تُضبط فيها مدة التربص و برنامجها ، إضافة إلى غياب المتابعة و الإشراف المستمر عليها ، مما جعلها مجرد إجراء شكلي معمول به في الجامعة ، رغم الأهمية التي يحتلها في العملية التكوينية باعتباره الجانب التطبيقي فيها.

جدول رقم (31): يوضح استجابات المبحوثين حول السماح لهم بالتعرف على تفاصيل الوظيفة أثناء التربص الميداني

الفئات	الدرجة	ت	%
نعم	1	30	88
لا	0	04	12
المجموع	/	34	100

ح = 0.15

م = 0.88

يوضح الجدول رقم (31) استجابات المبحوثين حول السماح لهم بالتعرف على الوظيفة أثناء التربص الميداني , حيث أكدت نسبة 88 % من المبحوثين بأن المؤسسات التي أجروها تربصاتهم الميدانية قد سمحت لهم بالتعرف على ميزانيات و الوثائق الإدارية ذات العلاقة بالوظائف بالنسبة إلى العلوم الاقتصادية، كما قدم لهم المسؤولون بالمؤسسة خطوات العمل بها، أما التقنيون فقد أوضح لهم كيفية عمل الآلات المختلفة (هذا بدون إتاحة الفرصة لهو لممارسة العملية كموظفين متربصين بالمؤسسة) و خطوات العملية الإنتاجية منذ البداية إلى النهاية ، و نجد نسبة 12 % فقط من المبحوثين لم تتح لها فرصة التعرف على تفاصيل الوظائف خلال تربصاتهم و كان تفسيرهم في ذلك أن المؤسسات المستقبلية تعامل التربص كعنصر دخيل ، فهي لا تعطيه أي تفاصيل عن عملها و الاكتفاء بالعموميات التي يستطيع الحصول عليها من جهات أخرى .

إنما يؤكد لنا صدق المعطيات السابقة هو قيمة المتوسط الحسابي (0.88) التي تبين اتفاق المبحوثين حول القائلين بـ (نعم) ، إضافة إلى قيمة الانحراف المعياري (0.15) التي تعكس التشتت البسيط حول قيمة المتوسط الحسابي .

و منه نستنتج أن تعرف المتربص على تفاصيل الوظيفة أثناء التربص الميداني، يساعده على التعامل السهل معها عند شغلها بعد تخرجه ، فهو يملك تصور مسبق حول احتياجاتها وتفاصيلها.

جدول رقم (32): يوضح استجابات المبحوثين حول التوافق بين المعارف النظرية و المطلوب ميدانيا

الفئة	الدرجة	ت	%
توافق	2	08	19
تقارب	1	10	23
اختلاف	0	25	58

100	43	/	المجموع
ح = 0.24			م = 0.60

يوضح الجدول رقم (32) استجابات المبحوثين حول درجة التوافق بين معارفهم النظرية و المطلوبة ميدانيا (عمليا) في وظائفهم ، حيث سجلنا نسبة 58% من المبحوثين وجدت اختلافا بين معارفها النظرية و ما يطلب منهم في وظائفهم و تفسيرهم في ذلك أن الجامعة وفرت لهم تكوينا يختلف و لا يراعي الواقع العملي ، فصحيح أنها وفرت لهم جزء من المعارف كان رصيدهم عند شغلهم وظائفهم و لكنه لم يكن بالقدر الكافي الذي يؤهلهم للإبداع في وظائفهم و تحسين إنتاجية المؤسسة، إضافة إلى طبيعة الوظائف المتغيرة و المتجددة، و المتأثرة بالمعطيات التي تفرض مهام و أعباء جديدة حتى على مستوى الوظائف المتاحة، و هذا بدون الاسترسال في الوظائف المستحدثة سواء التقنية منها أو تلك التي ترتبط بالعلوم الاقتصادية.

ونسجل أيضا اختلافا في آراء المبحوثين حول التوافق و التقارب بين المعارف النظرية و المطلوب منه ميدانيا، بنسب 19% و 23% على التوالي ، و يؤكد ذلك قيمة المتوسط الحسابي (0.60) التي تبين الاختلاف في آراء المبحوثين وكذا قيمة الانحراف المعياري (0.24) التي تبين التشتت الكبير في الآراء حول المتوسط الحسابي .

إن ما لا يمكن إنكاره أو تجاهله هو أن الجامعة الجزائرية ما زالت تنتج معارف متقدمة في الكثير من التخصصات خاصة في العلوم الدقيقة و التقنية.

خامسا : عرض و تحليل بيانات الفرضية الثالثة

جدول رقم (33): يوضح استجابات المبحوثين حول التعامل الأولى مع الوظيفة

الفئات	ت	%
إستشرت أحدا عنها	11	26
حاولت اكتشافها بمفردك	20	46
قدمت لك تعليمات بما هو مطلوب منك	12	28
المجموع	43	100

يوضح الجدول رقم(33) استجابات المبحوثين حول التعامل مع الوظيفة أول مرة أي عند الالتحاق بها ، و قد وضعنا بعض السلوكات الشائعة في المؤسسة الجزائرية التي يتبعها الموظف الجديد في التعامل مع وظيفته ، فكانت نسبة 26% من المبحوثين قد استشارت أفرادا آخرين للتعرف على المطلوب منها فعله ، كاستشارة أحد الزملاء القدامى في المهنة في نفس المؤسسة أو أفراد آخرين من خارجها ، كما كانت نسبة 46 % من المبحوثين قد لجأت إلى اكتشاف تفاصيل و احتياجات وظائفها بمفردها بدون الاستعانة بأطراف أخرى، و إن دل ذلك على شيء إنما يدل على قدرة الإطار الجامعي تحمل مسؤولية عمله و عدم انتظاره مدة من الزمن حتى تقدم له لوائح و تعليمات بما هو مطلوب منه ، و هنا نجد نسبة 28% من المبحوثين قد عمدت إلى ذلك ، و إن دل ذلك على شيء فإنما يدل على الالتزام بقوانين و لوائح العمل بالمؤسسة فإنه يبين من جهة أخرى قلة روح المبادرة و الاحتكاك بالوظيفة لتسهيل التعامل معها في أقصر مدة ممكنة ، و بالتالي نقبل أي مهام أو أعباء قد تضاف له مع مرور و تقادم تواجده بالمؤسسة .

جدول رقم (34) : يوضح استجابات المبحوثين حول مدة التكيف مع الوظيفة

الفئات	ت	%
قصيرة	26	61
متوسطة	16	37
طويلة	01	02
المجموع	43	100

يوضح الجدول رقم (34) استجابات المبحوثين حول مدة التكيف مع وظائفهم، إذ سجلنا نسبة 61 % من المبحوثين كانت مدة تكيفهم قصيرة ، أما نسبة 37 % فهي متوسطة ، لنسجل نسبة 02 % فقط من المبحوثين كانت مدة تكيفهم طويلة، و تدل النسبة الغالبة هنا أن الإطار الجامعي يستطيع التكيف مع وظيفة بسهولة و لا يحتاج لفترات طويلة حتى يحدث انسجام بينه و بين وظيفته ، و هو ما أكده لنا كل من رئيس دائرة الصيانة و المستخدمين و التكوين، إذ بحكم إشرافهم على مجموعات من الإطارات الجامعية فإنهم لاحظوا أن هذا الإطار سهل التكيف مع أي مهام توكل له مقارنة مع غيره العمال في المؤسسة و هذا راجع لأنه أكثر مرونة و ذو خيال واسع بحكم ثقافته الجامعية، إلا أن رئيس دائرة المستخدمين و التكوين في نفس الوقت قد حدد لنا مدة التكيف هذه ب (سنة) و هي من لوائح و القوانين الداخلية للمؤسسة، فخلال هذه السنة يتلقى هذا الإطار تكويناً مكثفاً حول وظيفته و هو مطالب بإستيعاب كل جزئيات و تفاصيل الوظيفة ليقيم في نهاية السنة فإما يرسم في وظيفته و إما يتم استبداله بشخص آخر- و هو نادر الحدوث في هذه المؤسسة- .

جدول رقم (35) : يوضح استجابات المبحوثين حول العودة للرؤساء عند اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة

الفئات	الدرجة	ت	%
دائماً	2	27	63
أحياناً	1	16	37
أبداً	0	00	00
المجموع	/	43	100

ح = 0.27

م = 1.62

يوضح الجدول أعلاه استجابات المبحوثين حول العودة للرؤساء في العمل عند اتخاذ القرارات الخاصة بوظائفهم .

و تجدر الإشارة هنا أن الهدف من هذا السؤال هو مدى تحمل هذا الإطار مسؤولية اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، مع الأخذ بعين الاعتبار أن هناك بعض القرارات تحتاج إلى مصادقة الرئيس في العمل ، إلا أن ما يعيننا هنا هو التعاملات اليومية للموظف مكان عمله، فلاحظنا أن هناك نسبة 63 % من المبحوثين تلجأ دائماً إلى رؤسائها في العمل لاتخاذ القرارات الخاصة بوظائفها ، أما نسبة 37 % فهي لا تعود إلى رؤسائها إلا أحيانا، أما الذين لا يلجئون إلى رؤسائهم أبدا فنسبتهم معدومة .

إن ما يؤكد لنا هذه المعطيات هو قيمة المتوسط الحسابي التي تدل على اتفاق أغلب المبحوثين حول ضرورة العودة إلى رؤسائهم في العمل لاتخاذ القرارات الخاصة بوظائفهم .

إن النتيجة التي نخلص لها من هذه النسب و المعطيات الإحصائية، أن الموظف في المؤسسة الجزائرية لم تعطي له كافة الصلاحيات لاتخاذ القرارات، خاصة تلك المتعلقة بوظيفته وأصول عمله , فيظل تابعا لرئيسه بالعمل ولا يترك له هامش حرية يكون فيه مسؤولا عن اتخاذ قراراته , وهو إجراء لو يتم العمل به لكان فيه اختصار للوقت بانتظار الرئيس في العمل لمصادقة على قرار التأجيل فيه قد يعطل مسار العملية الإنتاجية بالمؤسسة(وهو مثال فقط عن سلبية العودة الدائمة للرئيس في العمل).

جدول رقم (36): يوضح استجابات المبحوثين حول التعامل مع الضغوط المهنية

الفئات	ت	%
تحديد الأولويات	33	77
تختلط عليك الأمور	02	05
الإستعانة بزميل	08	18
المجموع	43	100

وفي مؤشر آخر من مؤشرات الكفاءة والفعالية للإطار الجامعي في المؤسسة , قمنا بطرح السؤال رقم (26) حول التعامل مع الضغوط المهنية , فكان الجدول رقم (36) الذي يبين استجابات المبحوثين حول ذلك , فوجدنا أن نسبة 77% من المبحوثين تقوم بتحديد الأولويات عند مواجهة مشاكل مهنية أو زيادة أعباء ومهام جديدة وغيرها من الأمور التي تشكل ضغطا على الموظف عند قيامه بواجباته , وهو اختيار صائب وحكيم , يعكس التعامل الجيد لهذا الموظف مع الضغوط المهنية , وهو سلوك قد لا يتوفر في غيره من العمال, كما أن 18% من المبحوثين تلجأ إلى الاستعانة بأحد الزملاء يتجاوز هذه الضغوطات ، وهو من جهة ثانية يظهر أن هناك نوعا من التعاون والتضامن بين

الموظفين في مكان العمل لإنجاح سيره وعدم التسبب في إختلالات قد تؤثر على العملية الإنتاجية ككل , كما سجلنا أيضا هناك فئة من المبحوثين تفتقد لهذه الحكمة وروح التعامل مما يجعل الأمور تختلط عليها فلا تجد لهذه المشاكل والضغوط مخرجا , وهي بنسبة 5% من المبحوثين .

إن المشجع في النسب السابقة هو أن الإطار الجامعي يثبت في العديد من المرات تميزه عن باقي شرائح المجتمع ككل , وبخاصة في المؤسسة التي يعمل بها بتحليه بالحكمة وحسن التعامل مع المشاكل والقدرة على تحمل أعباء الوظيفة مهما كثرت وتعددت .

جدول رقم(37): يوضح استجابات المبحوثين حول التعديلات والتطويرات على العمل الذي يقومون به

الفئات	الدرجة	ت	%
دائما	2	29	67
أحيانا	1	11	26
أبدا	0	03	07
المجموع	/	43	100

ح=0.27

م=1.60

من مؤشرات الكفاءة والفعالية أيضا أن تكون متميزا مكان عملك , ويعتبر إدخال التعديلات والتطويرات على العمل الذي يقوم به هذا الإطار ميزة تميزه عن باقي زملائه بالمؤسسة , فمعارفه العلمية وفكره الواسع يجعل منه مبدعا ولما لا .

وقد سجلنا هنا نسبة 67% من المبحوثين تقوم بهذا السلوك , أي إدخال تعديلات وتطويرات على أعمالهم بهدف تحسين الأداء ورفع إنتاجية المؤسسة , ونسبة 26% ممن يقومون بذلك بين الحين والآخر , قد أعطى المبحوثين أمثلة عن ذلك ب : متابعة إحصائيات شراء المواد الأولية في السوق , إدخال أساليب علمية لتدقيق العمل كالإحصاء بالنسبة للعلوم الاقتصادية , اقتراح طرق وإجراءات تحسين الآلات في العمل بالمشاورة مع المصالح التقنية , إعادة جدولة عملية إستيراد المواد الأولية لعملية النقائص ... الخ , وهي تعديلات وتجديدات يقوم بها هذا الإطار بدون تكليف من رؤسائه في العمل فهو يسعى من خلالها إلى تحسين مكانته عندهم وكسب ثقتهم , إذ ما يعطينا صورة مقبولة عن الفئتين الأولى والثانية قيمة المتوسط الحسابي التي تتركز حول هذه النسب لنسجل اتفاقا في الآراء بقيمة (1.60) .

كما سجلنا أيضا نسبة 7% من المبحوثين لا تقوم بأي تعديلات أو تطويرات على أعمالها , وتكتفي بما يطلب منها فقط .

وعليه نستنتج صدق المؤشر أعلاه حول كفاءة وفعالية الإطار الجامعي في هذه المؤسسة.

جدول رقم (38): يوضح استجابات المبحوثين حول التعامل مع أطراف خارجية (عملاء)

الفئات	ت	%
استقبالهم في مكان العمل	25	58
الذهاب إليهم أينما وجدوا	09	21
تقديم تسهيلات لهم لتكثيف التعامل مع المؤسسة	06	14
تطوير برامج تسويق المنتج لزيادة الأرباح	03	07
المجموع	43	100

يوضح الجدول رقم (38) استجابات المبحوثين حول التعامل مع أطراف خارجية من عملاء و زبائن، فاقترحنا عليهم مجموعة من السلوكيات التي يلجأ لها الموظف و التي من شأنها رفع مكانة المؤسسة و تحسين صورتها لدى الأطراف التي تتعامل معها .

فقد سجلنا نسبة 58 % من المبحوثين تستقبل هؤلاء العملاء و الزبائن مكان عملها، أما نسبة 21 % فهي تقوم بالاتصال بهم من خلال الذهاب إليهم أينما كانوا سواء كانوا في المدينة أو في ولايات أخرى و حتى في دول شقيقة و صديقة ، و قد أكد لنا رئيس دائرة المستخدمين و التكوين أن الإطار الجامعي هو الواجهة المشرفة للمؤسسة نظرا لقدراته في التعامل و لباقته في التصرف و الحديث و إيصال صورة مشرفة للمؤسسة للعملاء و الزبائن و حتى مع الشريك الأجنبي ، فالمؤسسة ترسل به نيابة عنها في المنتقيات الوطنية و الدولية و الصالونات الاقتصادية لعرض منتوجاتها .

كما نجد أيضا نسبة 14 % من المبحوثين تقوم بتقديم تسهيلات للمتعاملين مع المؤسسة حتى يكتفوا تعاملهم مع المؤسسة و تكسبهم كمتعاملين دائمين، أما نسبة 07 % فهي تعمل على تطوير برامج تسويق المنتج لزيادة أرباح المؤسسة ، و هو من اختصاص دائرة التسويق.

حيث أوضح لنا رئيس هذه الدائرة أن هناك متابعة مستمرة للسوق المحلية و الدولية و معرفة المستجدات بهدف تطوير برامج تسويق المنتج و في نفس الوقت إعطاء تعليمات و ملاحظات للدوائر الإنتاجية بالمؤسسة، لتحسين المنتج بصورة مستمرة، ومنه نستنتج أن هناك حركة دعوية في المؤسسة لرفع مستواها و مكانتها، تلقي بأعبائها و مسؤولياتها على عاتق الإطارات الجامعية كونها الواجهة للمؤسسة ،هذا دون أن نقلل من شأن و قيمة باقي عمال المؤسسة في العملية الإنتاجية، و على الرغم من كل هذه السلوكيات و السعي الدائم لإيجاد السبل الكفيلة لتحسين التعامل مع الأطراف الخارجية من طرف الإطار

الجامعي ، إلا أنه مطالب بالتحرك من جدران مكتبه الأربع التي يستقبل بها هؤلاء المتعاملين (بنسبة 58%) و يوسع دائرة حركيته لكسب عملاء جدد و ثقة العملاء الدائمين.

جدول رقم (39) : يوضح استجابات المبحوثين حول بذل جهد إضافي لإنجاح المهام الموكلة لهم

الفئات	الدرجة	ت	%
دائما	2	24	56
أحيانا	1	17	39
أبدا	0	02	05
المجموع	/	43	100

ح:0.25

م:1.51

من المؤشرات التي وضعناها لقياس كفاءة و فعالية هذا الإطار أيضا ، هو بذله لجهد إضافي خارج الوقت الممنوح له (ساعات العمل الرسمية في المؤسسة) و زيادة على الأعباء الموكلة له ، فكانت نسبة 56% من المبحوثين تقوم بذلك دائما ، أما نسبة 39% فهي تقوم به بين الحين و لآخر و حسب ظروف العمل ، كما نجد نسبة 05% فقط لا تبذل أي جهد إضافي إضافة إلى مهامها.

و يبين اتفاق المبحوثين حول ديمومة بذلهم جهدا إضافيا لإنجاح المهام الموكلة لهم و هو من بين السلوكات المعمول بها في المؤسسة، قيمة المتوسط الحسابي (1.51) التي تشير اتفاق المبحوثين حول ذلك ، فكل فرد في المؤسسة يتحمل مسؤولية إتمام و إنجاز مهامه و حتى لو كان ذلك على جهده الخاصة، و كل ذلك يصب في صالح المؤسسة، و زيادة إنتاجيتها.

جدول رقم (40) : يوضح استجابات المبحوثين حول استعمال الحاسوب في عملهم

الفئات	الدرجة	ت	%
دائما	2	21	49
أحيانا	1	19	44
أبدا	0	03	07
المجموع	/	43	100

ح:0.24

م: 1.41

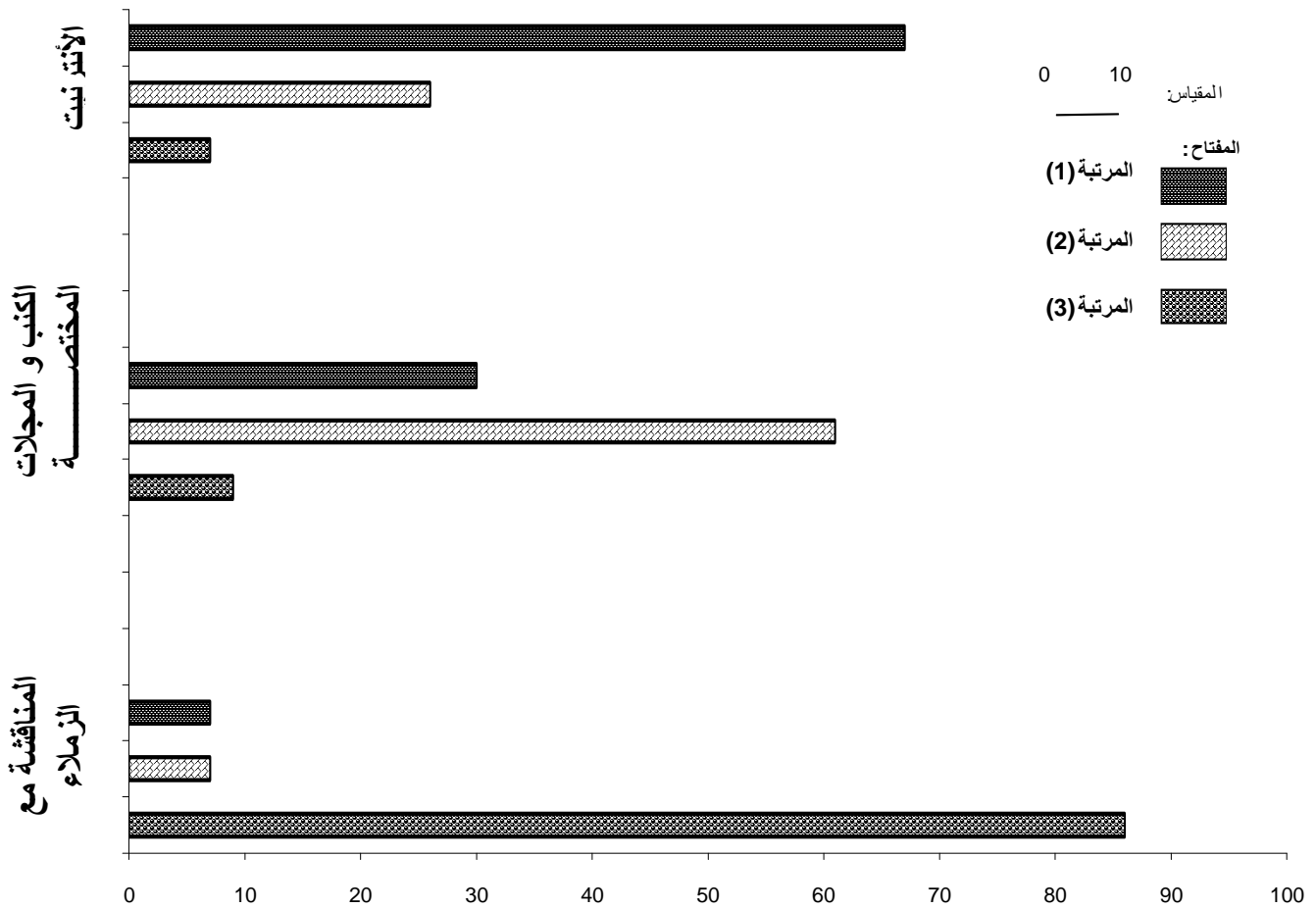
يعتبر استعمال الحاسوب من الوسائل المتطورة في رفع مستوى العمل ، لذا تعتمد مؤسسة صنع الكوابل الكهربائية إلى إدخاله في جميع مراحل العملية الإنتاجية، و لكنها احتاجت في سبيل تحقيق ذلك إلى إجراء دورات تدريبية في الإعلام الآلي لموظفيها حسب ما صرح لنا به كل من رئيس دائرة المستخدمين و التكوين و دائرة التكنولوجيا و ضمان الجودة ، و نظرا لأنه إجراء تمضي المؤسسة إلى تطبيقه في كامل الدوائر الإنتاجية بالمؤسسة ، فإننا سجلنا تباينا في آراء المبحوثين حسب استعمالهم لجهاز الحاسوب ، فقد كانت نسبة 49% منهم تستعمله بصفة دائمة أما نسبة 44% فإنها تستخدمه في بعض الأعمال أي بين الحين و الآخر ، كما وجدنا أن 07% من المبحوثين لا يستخدم جهاز الحاسوب شخصيا بل هناك من يكلفونهم بالقيام بذلك كالكثيرة. و ما بين هذا الاختلاف هو قيمة المتوسط الحسابي (1.41) و كذا التشتت الكبير الذي بينه الانحراف المعياري (0.24) حول قيمة المتوسط الحسابي.

جدول رقم (41) : يوضح استجابات المبحوثين حول مصادر تعويض النقائص في القدرات المهنية

الفئات	المناقشة مع الزملاء			الكتب و المجالات المتخصصة			الانترنت		
المرتبة	1	2	3	1	2	3	1	2	3

29	11	3	13	26	4	3	3	37	ت
67	26	07	30	61	09	07	07	86	%
%100			%100			%100			المجموع

شكل رقم (08) : يوضح مصادر تعويض النقائص في القدرات المهنية
 إن نقص القدرات المهنية قد يكون نتيجة ضعف التكوين في ممارسة المهنة أو



نتيجة التطورات التي تحدث على الوظائف بالمؤسسة ، و أيا كانت أسباب النقائص فإننا
 تساءلنا عن مصادر تعويضها ، حيث اقترحنا على المبحوثين ثلاث مصادر و طلبنا منهم
 ترتيبها حسب أول مصدر إلى ثالث مصدر.

و نشير هنا إننا وضعنا الانترنت كأحد مصادر تعويض هذه النقائص من جهة و
 معرفة مدى تعامل المبحوثين مع التكنولوجيات الحديثة من جهة أخرى ، فكانت النسب
 التالية :

- بالنسبة للمصدر (المناقشة مع الزملاء) : فقد تركزت آراء المبحوثين لاعتبار المصدر الأول الذي يلجئون له لتعويض ما ينقصهم بنسبة 86% ، أما باقي المبحوثين فيضعونه في المرتبة الثانية و الثالثة بنسبة 07% على التوالي.
 - بالنسبة للمصدر (الكتب و المجالات المتخصصة) فقد أجمع المبحوثين على اعتباره المصدر الثاني في تحقيق ذلك بنسبة 61% ، أما نسبة 09% من المبحوثين فتعتبره في مرتبة أولى ، أما نسبة 30% فهي تضعه في مرتبة ثالثة من حيث اهتماماتها.
 - أما المصدر الثالث (الانترنت) : فلقد سجلنا نسبة 67% من المبحوثين تضعه في المرتبة الثالثة ، أي أنه آخر مصدر يلجئون له لتعويض نقائصهم ، و نسبة 26% تضعه في مرتبة ثانية ، أما 07% فهي وحدها التي تضعه في المرتبة الأولى .
- من التوزيع للنسب أعلاه ، نستنتج أن هذا الإطار يلجأ إلى أبسط الوسائل و المصادر لتعويض نقائصه من خلال المناقشة مع الزملاء الأكثر خبرة منه ، ليأتي البحث في الكتب و المجالات المتخصصة كثاني المصادر ، أما الدخول إلى الانترنت و التعرف على جديد المهن أهم التطورات التي أحدثت عليها ، فهو آخر ما يفكر فيه هذا الإطار و عند الاستفسار عن ذلك كان التبرير بأن ذلك يأخذ جهدا ووقتا، ووقت العمل محدود ، إضافة إلى التكلفة العالية للانترنت.
- إذن فإطار مازال متفوقا على وظيفته و لا يحاول معرفة أو تعويض قدراته المهنية إلا من خلال الزملاء المحيطين به، في الوقت الذي تسارعت فيه المعارف و تتطور فيه المهن بصورة تفرض عليه ضرورة الانفتاح على وسائل أكثر تطورا لرفع و تحسين أدائه.

جدول رقم (42): يوضح استجابات المبحوثين حول استفادتهم من تكوين إضافي و نوعه

الفئات	ت	%
نعم	11	26
	23	53
لا	09	21
المجموع	43	100
	م=0.79	ح=0.12

يوضع الجدول رقم (42) استجابات المبحوثين حول الاستفادة من تكوين إضافي ، و نقصد به إجراء دورات تدريبية إلا أن التسمية الشائعة في المؤسسة هي "التكوين" و هو إجراء معمول به في المؤسسة في إطار سياسة التأهيل المستمر للموظفين وذلك طبقا لما تفترضه شهادة الجودة ISO.9002 ، وقد جاءت استجابات المبحوثين بنسبة 79% للذين تلقوا تكوينا إضافيا بعد شغلهم ووظائفهم ، منهم 26% أجرته داخل المؤسسة و

53% خارجها ، أما نسبة 21% فهي لم تحصل على تكوين إضافي بعد ، و ما يؤكد لنا اتفاق المبحوثين حول استفادتهم من تكوين إضافي هو قيمة المتوسط الحسابي (0.79) وكذا قيمة الانحراف المعياري (0.12) التي تعكس التشتت البسيط حول قيمة المتوسط الحسابي.

و ما أوضح و أكد لنا هذه المعطيات الميدانية و الإحصائية هو الجدول التالي الصادر عن مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة ، الذي يشمل العاملين بها.

جدول رقم (43) : يوضح حصص التكوين و المستفيدين منها

ملاحظات	مكان التكوين	العدد المستفيد	النوع	حصص التكوين
نظري تطبيقي حول تسيير الكوابل	داخل المؤسسة	08	مدى قصير	تكوين تأهيلي قاعدي
المشاركة في الملتقيات حول مواضيع مختلفة	داخل المؤسسة	114	ملتقى	تكويني تحسيني
	خارج المؤسسة	47	ملتقى	تكويني تحسيني
تكوين طويل المدى	خارج المؤسسة	03	مدى طويل	تكويني تحسيني
		172	المجموع	

المصدر : مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة.

ومنه نستنتج أن هناك تفعيل للدورات التدريبية و التكوين الإضافي بالمؤسسة و هو إجراء ناجح لتحسين مستوى الموظفين و قد بين لنا رئيس دائرة المستخدمين و التكوين أنها تجرى في كافة المجالات ، فهناك تكوينات في اللغات ، الإعلام الآلي ، و هناك تكوين في الخارج حول الآلات المتطورة التي تعتمد المؤسسة إلى إدخالها في العملية الإنتاجية.

و قد لاحظنا أثناء إجراءنا الدراسة الميدانية أن هناك ملتقى تحسيني و تكويني للإطارات بالمؤسسة بإشراف دكتور متخصص من عناية لمدة يومين ، أي داخل المؤسسة ، و هنا ندرج الجدول رقم (44) الذي يبين توقيت إجراء التكوين.

جدول رقم (44) : يوضح استجابات المبحوثين حول توقيت إجراء التكوين الإضافي

الفئات	ت	%
--------	---	---

71	24	أثناء مدة العمل
12	04	بداية التوظيف
17	06	بصورة دورية
100	43	المجموع

إذ أن هناك نسبة 71 % من المبحوثين قد تلقت تكويناً إضافياً أثناء مدة العمل أي أن المؤسسة تقوم كما ذكرنا سابقاً بتكوين موظفيها في داخل المؤسسة ، و عليه فهي تجريه أثناء مدة العمل كلما تطلب تحسين مستوى هذه الإطارات ، إلا أن هناك تكوين تقوم به المؤسسة بداية توظيف موظفيها و كان المستفيدين منه بنسبة 12% ، أما المستفيدين من التكوين بصورة دورية فهم بنسبة 17% ، منه نجد أن التكوين أثناء مدة العمل هو التكوين المعمول به في المؤسسة ، فهو الإجراء العملي الذي يساعدها على رفع مستوى موظفيها في حالات انخفاض الأداء.

جدول رقم (45): يوضح استجابات المبحوثين حول الجهة التي أجري فيها التكوين الإضافي

الجهة	ت	%
الجامعة	00	00
مراكز خاصة	25	74
مؤسسة أخرى	06	17
الخارج	03	09
المجموع	34	100

وفي محاولة الكشف عن الجهات التي تجرى فيها هذا التكوين الإضافي ، فقد وجدنا أن نسبة 74 % من المبحوثين الذين أجرو هذا التكوين خارج المؤسسة أنه كان في مراكز خاصة، إذ يبين لنا رئيس دائرة التكوين و المستخدمين أنها تلجأ إلى معاهد

متخصصة لتكوين موظفيها كمعهد CFTIC في الجزائر العاصمة (لدارسات و التكوين المعلوماتي و التقني)، إذ لمسنا تدمره من ابتعاد الجامعة عن الاحتكاك بالمؤسسات الاقتصادية، فقد أوضح لنا أن هناك إمكانيات بحث بالمؤسسة و خبراء و العديد من مجالات الدراسة بحاجة إلى تدخل الجامعة إلا أن الصلة الوحيدة بالجامعة هي استقبال المترشحين لا أكثر. أما العلاقة العكسية أي من المؤسسة إلى الجامعة فهي معدومة حيث سجلنا 00% و للأسف فإن السبب الرئيسي هو عدم وجود تجديرات و تحديثات على البرامج الجامعية تجعل من المؤسسة تلجأ لها لتأهيل موظفيها و هذا بإجماع رؤساء الدوائر الذين قابلناهم. كما سجلنا نسبة 17 % من المبحوثين قد أجرت تكوينها في مؤسسات أخرى لها نفس النشاط، أما نسبة 09 % فهم الإطارات الذين تلقوا تكويناً في الخارج و تعتبر فرنسا الدولة الأجنبية التي تتعامل معها المؤسسة كون معظم الآلات المستوردة من الخارج هي منها .

جدول رقم (46): يوضح استجابات المبحوثين حول مساعدة التكوين الإضافي للموظف

الفئات	ت	%
تنمية معارف و مهارات كانت لديك من قبل	00	00
اكتشاف معارف و مهارات جديدة	11	32
معا	23	68
المجموع	34	100

و حول الفائدة التي عادت على الإطار جراء إجراءه تكويناً إضافياً فقد سجلنا نسبة 32 % من المبحوثين قد ساعدها التكوين على اكتشاف معارف و مهارات جديدة في مجال عملها، أما نسبة 68% فقد كان للتكوين دور في تنمية معارف و مهارات كانت لديها من قبل أي حصلت عليها من تكوينها الجامعي إضافة إلى اكتشاف معارف و مهارات جديدة لم يكن التكوين الجامعي ليوفرها لهم.

و منه نستنتج أن للتكوين الإضافي أهمية بالغة في المسار الوظيفي للموظف تنمي معارفه و تطور مهاراته، و تجعله يواكب الجديد الحاصل على مستوى وظيفته، و هذا تأكيد للاختيار السليم و الناجح للمؤسسة لاعتمادها سياسة التكوين الإضافي لموظفيها فهو السبيل لرفع مستوى أداءهم و بالتالي رفع مستوى الإنتاجية بالمؤسسة .

سادسا : التفريغ الكيفي للمقابلات

1- تحليل الوظائف في المؤسسة .

تعتبر وظيفة تهيئة وإعداد الموارد البشرية من الوظائف المهمة في إدارة الأفراد و لغرض تهيئة الأفراد اللازمين كما و نوع في أية مؤسسة، فلا بد من أن نتعرف على الأعمال الموجودة في المؤسسة من خلال تحليل الوظائف .

لذلك فوظيفة تهيئة وإعداد الموارد البشرية تتضمن جانبين , يتركز على تحديد محتوى واحتياجات العمل وهو ما اصطلحنا عليه في الفصل الرابع بـ«وصف الوظائف» وفصلنا فيه , أما الجانب الثاني فهو تحديد نوعية ومؤهلات الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف أو ما يصطلح عليه بـ«توصيف الوظائف» فهل تعتمد مؤسسة صنع الكوابل الكهربائية هذه الأساليب ؟

من خلال الدراسة الميدانية وتحديد مع رئيس دائرة التكوين والمستخدمين توصلنا إلى أن هذه المؤسسة تعتبر تحليل الوظائف من الأبجديات المعمول بها , وعلى الرغم من أنه في مراحل التطوير بهدف الوصول إلى تطبيق كل المعايير العالمية , إلا أنها تعتمد حاليا على ما يسمى بـ«بطاقات المهام» الخاصة بكل موظف من أبسط إلى أعلى منصب .

حيث تنقسم البطاقات بصفة عامة إلى ثلاث محاور أساسية :

I – مهام تقنية TECHNIQUE

II-مهام التسيير GESTION

III- مهام النظافة والأمن HYGIENE EI SECURITE

أما المحاور الثانوية فهي تختلف حسب كل وظيفة TACHES OCCASIONNELLES ولكل وظيفة ترتيبها وترقيمها في السلم المهني , وتتضمن في آخرها توقيع الموظف ومصادقة المسؤول . (وللمزيد من التوضيح عد إلى الملحق رقم 04).

2- معايير الاختيار والتعيين :

تعتمد المؤسسة في اختيار وتعيين الموظفين على المستوى العلمي لتحسين الأداء والإنتاجية في المؤسسة , حيث هناك نوعين من التوظيف .

الأول وهو توظيف خريجي التكوين المهني ، حيث يدخلون في تربص لمدة شهرين بالمؤسسة ، الشهر الأول نظري يتلقى معلومات مكثفة عن سير العمل وما هو مطلوب من هذا الموظف أما الشهر الثاني فهو تطبيقي بممارسة المتربص العمل مباشرة بإشراف المسؤول عن تكوينه بالمؤسسة ، وبعدها يدخل لمدة ثلاث أشهر لممارسة الوظيفة ، ليتم تعيينه بعدها كقائد ماكينة أو مساعد قائد .

أما نوع الثاني ففي إطار عقود ما قبل التشغيل يتم توظيف الإطارات الجامعية الذين يكونون كمتربصين في المؤسسة لمدة 06 أشهر، و بعد انتهاءها يقدم تقرير من طرف الرئيس المشرف في العمل إلى المسؤول الرئيس بالمؤسسة، بحيث يقوم بقبول الموظف لمدة سنة كمتربص، ليتم الترسيم النهائي في المنصب.

3- تقييم الأداء بالمؤسسة .

إن أهمية تقييم أداء الموظف في المؤسسة تمكن في معرفة نقاط القوة التي من الواجب مكافأته عليها بغرض تحضيره لزيادة و تحسين أداءه، و كذا الكشف عن نقاط الضعف و النقص التي من شأنها خفض أدائه و التأثير السلبي على سير العملية الإنتاجية و ذلك بهدف تجاوزها أو تصحيحها سوءا بإعادة التأهيل و التدريب و غيرها من الأساليب لرفع المستوى.

و يعتبر أسلوب تقييم الأداء المعمول به في المؤسسة هو عامل المردود الفردي، هذا العامل الذي تصل نسبته 15 % من أجر العامل، فكلما زادت إنتاجية العامل كلما زادت النسبة و العكس ، لذا نجده كعامل يحفز العاملين بشكل يرفع من مردوديتهم، و على الرغم من ضعف هذا العامل لتقييم أداء العاملين إلا أنه يعمل به، و لكن رئيس دائرة المستخدمين و التكوين قد بين لنا أن تقييم الأداء كأسلوب علمي غير متوفر حاليا.

4- التدريب و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة.

يعد التدريب من الوسائل التي تعتمد لها مؤسسة صنع الكوابل الكهربائية في سبيل تنمية قدرات و مهارات العاملين فيها بصفة مستمرة، حيث استفاد أكثر من 79 % من مجموع العاملين من دورات تدريبية، بغرض تلاقي نقاط الضعف في أداءهم و رفع مستواهم من جهة ، ومواكبة التطورات الحاصلة على مستوى أساليب وأدوات الإنتاج للمؤسسة من جهة أخرى.

و قد أثبت هذا الأسلوب (الوسيلة) نجاعته، و خاصة بالنسبة للإطارات الجامعية بالمؤسسة التي وجدت فيه الحل المناسب لتحقيق التوافق بين ما تحمله من معارف نظرية تلقته في الجامعة (تكوين جامعي) و بين ما يطلب منهم القيام به في وظائفهم من واجبات و أعباء مهنية متزايدة و متجددة.

و في الأخير نستنتج أن بطاقات المهام المعمول بها في المؤسسة على الرغم من احتوائها على محاور حددت ما هو مطلوب من الموظف القيام به، إلا أنها لم تتوفر على المواصفات المطلوبة في شاغل الوظيفة عدى المستوى العلمي المطلوب أما معارفه و مهارات ذات الصلة بالوظيفة فلا توجد أي إشارة لها .

و منه نستنتج أن تحليل الوظائف بالمفهوم العالمي و بالخطوات التي فصلنا فيها في الفصل الرابع غير مطبق في المؤسسة .

الهوامش

- 1- عمير اوي احميدة ، "مراحل ضبط منهجية لإعداد بحث علمي " ، مجلة الباحث الاجتماعي ، العدد الثاني ، السنة الثانية ، سبتمبر 1999 ، مجلة دورية تصدر عن معهد علم الاجتماع ، جامعة منتوري ، قسنطينة، ص193.
- 2- رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة ، الجزائر ، 2002 ، ص119، نقلا عن : (Mourice ANGERS,initiation pratique à la méthodologie des sciences humains , éd , KASBAH-ALGER/CEC-QUBEC, 1996,P.58).
- 3- فوزي غرايبة و آخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، طبعة 3، دار وائل ، عمان ، 2002، ص33.
- 4-عمار بوحوش و محمد محمود ذنبيات ، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 ، ص129.
- 5- فوزي غرايبة و آخرون ، مرجع سابق ، ص45.
- 6-رشيد زرواتي ، مرجع سابق، ص154.
- 7- فريدريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية (إنكليزي - عربي - فرنسي) ، أكاديميا ، بيروت/لبنان، 1998، ص278.
- 8- سعيد ناصف ، محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية و تنفيذها نماذج لدراسات و بحوث ميدانية، مكتبة زهراء الشرق، مصر، 1997، ص77.
- 9- رشيد زرواتي ، مرجع سابق ، ص148.
- 10- فوزي غرايبة و آخرون، مرجع سابق ، ص62.
- 11- غريب سيد أحمد ، الإحصاء و القياس في البحث الاجتماعي المعالجات الإحصائية، الجزء الأول ، دار المعرفة الجامعية،مصر، 1998،ص(98-178).

12- قاسم محسن الحبيطي ، مرجع سابق ،ص201.

نتائج الدراسة

خلصت الدراسة إلى النتائج الجزئية التالية:

1- أن هناك علاقة إيجابية و مباشرة بين مجال التخصص و الأداء الوظيفي ، حيث أن نسبة 88% من أفراد العينة العاملة بمجال تخصصها ، استطاعت أن تقدم أداءً عالياً ، و لكنها احتاجت في سبيل تحقيق ذلك إلى مهارات امتلكتها من خلال ممارسة وظائفها و كان ذلك بنسبة 40% من المبحوثين ، ليبقى التكوين النظري المقدم يعاني تدني المستوى و ضعف المردودية و هو ما أكدته نسبة 50% من المبحوثين ، لأن ما تلقوه من تكوين لم يكن الرصيد اللازم و الكافي لتلبية ما يطلب منهم في تأدية وظائفهم و مهامهم ، و إن دل ذلك على شيء فإنه يدل على ضعف محتوى البرامج التكوينية و عدم مواكبتها للتطورات الحاصلة على الساحة العلمية و الاقتصادية.

أي أن التكوين الجامعي المقدم حالياً في مجال التخصص وحده لا يكفي للحصول على أداء وظيفي جيد و تلبية احتياجات الوظيفة بصورة مطلوبة، بل يجب أن تكون هناك مهارات عملية من خلال الممارسة ، و هو ما يفتقره التكوين الجامعي المقدم بجامعتنا أي الجانب التطبيقي في التكوين ، و هو ما أكدته الفرضية الثانية التي مؤداها: أن هناك علاقة بين التربصات الميدانية المجراة أثناء المرحلة الجامعية و الميدان الوظيفي.

2- أن العلاقة بين التربصات الميدانية المجراة أثناء المرحلة الجامعية و الميدان الوظيفي هي علاقة نسبية.

حيث أكدت نسبة 79% من المبحوثين الذين أجروا تربصات ميدانية ، أنها لم تكن كافية للتعرف على الميدان الوظيفي بنسبة 47% ، فعلى الرغم من أنها كانت تهدف إلى توظيف الجانب النظري في الميدان في تخصصات محدودة كالإعلام الآلي و الميكانيكا و الالكترونىك، لا أنها وجدت اختلافاً بين التكوين النظري و الميدان العملي بنسبة 58%، و يعود ذلك حسب المقابلات التي أجريناها مع رئيس دائرة التكوين و المستخدمين، إلا أن الجامعة تركز على النظريات التي قد تبتعد عن واقعنا العملي و خصوصية مجتمعنا، ففي سبيل تجاوز هذا الخلل حسب رأيه ضرورة الاهتمام بالبعد العملي في التكوين الجامعي المقدم على أن يرافقه تطوير في المجال النظري ، فحسب قوله "إن العمل بدون علم هو ضرراً أكثر منه منفعة" و هذا أنعكس على مردودية و كفاءة الإطار الجامعي العامل بهذه المؤسسة ، و هو ما توصلت إليه الفرضية الثالثة التي مؤداها أن التكوين الجامعي يقدم إطاراً كفئاً و قادرة على تحمل أعباء الوظيفة.

3- أن التكوين الجامعي يقدم إطارات كفئة و قادرة على تحمل أعباء الوظيفة هو نسبي ، فحسب مؤشرات الكفاءة و الفعالية التي وضعناها في هذه الدراسة ، تأكد لنا : أن هناك نسبة 46% من الإطارات الجامعية تكتشف وظائفها بمفردها و لا تنتظر التعليمات عنها إلا نسبة 28% ، كما أن مدة تكيفها مع وظيفتها كانت قصيرة بنسبة 61% ، كما أنها تعود إلى رؤسائها دائما في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفتها بنسبة 63%، مما اثر على أدائها و يعطلها في بعض الأحيان كونها لم يخول لها كافة الصلاحيات لتكون مسؤولة كامل المسؤولية عن كل كبيرة و صغيرة لها علاقة بوظيفتها، و من مؤشرات الكفاءة أيضا أن الإطار الجامعي يقوم بتحديد الأولويات عند وجود ضغوط مهنية عليه بنسبة 77% و هذا عكس حكمة هذا الإطار التي تميزه عن غيره من العاملين ، كما أنه يحاول إدخال تعديلات و تطويرات على الوظيفة التي يشغلها بنسبة 67% من اجل تحسين و رفع مستوى أداءه ، و هذا يعكس الولاء للمؤسسة و الشعور بروح المسؤولية تجاه العمل الذي يقوم به و المؤسسة التي يعمل بها ، و قد ساعده في ذلك و شجعه فتح باب الحوار بين القاعدة و القمة، فقد أكدت لنا المقابلات التي أجريناها مع بعض رؤساء الدوائر أن هناك حوارات و مناقشات دائمة بين القاعدة (العمال و الإطارات) و القمة (مدير المؤسسة) محورها الأساسي تطوير الإنتاج و تحسين مكانة المؤسسة على الساحة الاقتصادية و تشجيع الكفاءات ، و يتحمل الإطار الجامعي العبء الأكبر من المسؤولية كونه المسؤول عن إيصال صورة المؤسسة للمتعاملين الاقتصاديين و تشریفها عندهم و التفاوض معهم ، فهو الأقر على الحوار و إيصال أهداف و رؤية المؤسسة لهؤلاء المتعاملين داخل الوطن و خارجه.

إلا أنه من بين مؤشرات النقص التي لمسناها و أكدتها النسب المئوية ، هو ابتعاد الإطار الجامعي عن التفتح على العالم الخارجي لتطوير معارفه و مهاراته من خلال التعرف على التكنولوجيا الحديثة و المتطورة بواسطة الكتب و الدوريات المتخصصة بنسبة 61% و غياب التعامل مع الانترنت إلا بنسبة 07% ، و يكتفي بتعويض نقائصه تلك بالمناقشات و الاستفسار عنها مع الزملاء الأكثر خبرة بنسبة 86% .

4- حول الاستفادة من دورات تدريبية بعد شغل الوظيفة.

فإن مؤسسة صنع الكوابل الكهربائية تولي أهمية بالغة للتدريب ، حيث أن هناك نسبة 79% من أفراد العينة استفادت من دورات تدريبية منها 53% كانت خارج مكان العمل أجريت في مراكز خاصة و مؤسسات أخرى لها نفس النشاط ، مما مكن هذه الإطارات من تنمية مهارات و معارف كانت لديهم من قبل و اكتشاف أخرى مساهمة للتطورات الحاصلة في مجال نشاط المؤسسة خاصة تلك المتعلقة بالجوانب التقنية و الإنتاجية و ذلك أثناء مدة الخدمة بنسبة 71%.

إضافة إلى الملتقيات داخل و خارج المؤسسة في شكل محاضرات و ورشات عمل، وهي سياسة تنتهجها المؤسسة بصورة دورية، لتحسين إنتاجها و رفع مستوى العاملين بها خاصة الإطارات الجامعية ، إيماننا منها بأهمية العنصر البشري إلى جانب العناصر المادية الأخرى المتاحة لها، و عليه فإن الدورات التدريبية هي الإجراء اللازم

تفعيله في أوساط المؤسسات الاقتصادية الوطنية لتدارك النقص الموجود في مستوى إطارتنا الجامعية العاملة بهذه المؤسسات.

5- ضعف العلاقة بين الجامعة و المؤسسة ، حيث أن المؤسسة تلجأ إلى مراكز خاصة لإجراء تأهيل و تدريب موظفيها بنسبة 74% ، وأما العلاقة الوحيدة هي أنها تفتح أبوابها للمتربصين الجامعيين فقط ، حيث أن تدني مستوى التكوين الجامعي جعل أرباب العمل و مدراء المؤسسات يقللون من ثقتهم في حملة الشهادات الجامعية ، إضافة إلى أن توقع الجامعة على نفسها و عدم مواكبتها للتطورات المعرفية و العلمية المتسارعة جعلها تلجأ إلى جهات أخرى لتحصيل تلك المعارف.

6- غياب تحليل علمي و دقيق للوظائف بالمؤسسة الجزائرية تحدد فيه مواصفات شاغل الوظيفة من معارف و مهارات و سلوكيات ، على الرغم من أن هناك تحديد للخطوط العريضة لما هو مطلوب من الموظف القيام به، و يعود ذلك إلى طبيعة سوق العمل التي تعرف اضطرابات و اختلالات ، تؤثر على احتياجات الوظائف ، فما كان مطلوباً في وظائف السبعينات و الثمانينات لم يعد يلائم العام الرابع بعد الألفين، إضافة إلى عدم التحديد الدقيق لاحتياجات الوظائف الجديدة خاصة على مستوى العلوم الدقيقة و التقنية و التكنولوجيات الحديثة.

ليكون الاستنتاج العام للدراسة الميدانية هو :

أن هناك انعدام للعلاقة بين سياسة التعليم العالي و ما يتطلبه الاقتصاد الوطني من إطارات مؤهلة و كفاءة ، الشيء الذي غير من وظيفة التعليم العالي التكوينية من خلال إمداد المؤسسات الاقتصادية المختلفة من كوادر و تخصصات ، إلى تخريج أكبر قدر من حملة الشهادات على اختلاف تخصصاتهم استجابة للطلب الاجتماعي للتعليم العالي على حساب الطلب الاقتصادي ، مما جعل التكوين الجامعي يستجيب لاحتياجات الوظيفة بشكل يفرض إعادة النظر في بعده النظري و التطبيقي ، إذ أن التركيز على الجانب النظري أدى إلى ضعف البعد التطبيقي في لعملية التكوينية حتى في الاختصاصات العلمية.

الملاحق

(ملحق رقم 01)
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة

قسم علم

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
الإجتماع

إستمارة بحث حول

التكوين الجامعي و إحتياجات الوظيفة

دراسة ميدانية على عينة من الإطارات الجامعية العاملة
بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماحستير في علم اجتماع التنمية

إعداد الطالبة :

تحت إشراف الدكتور :

- حفيظي سألومة

- برقوق عبد الرحمان

ملاحظة : يرجى وضع العلامة (x) أمام الإجابة المناسبة ، بكل دقة و وضوح، و نحيطكم علما أن بيانات هذه الإستمارة سرية و لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية : 2004/2003

المحور الأول : معلومات شخصية.

- 1- الجنس:
- 2- المؤهل العلمي : شهادة الدراسات التطبيقية دراسات عليا
- 3- التخصص:
- 4- الوظيفة :
- 5- مدة شغل الوظيفة:
- المحور الثاني : هناك علاقة بين مجال التخصص و الأداء الوظيفي الجيد.
- 6- هل تعمل في مجال تخصصك ? نعم لا

7- إذا كنت تعمل في مجال تخصصك ، هل هناك مقاييس درستها في الجامعة و إستفدت منها في وظيفتك؟

نعم لا

1.6- إذا كانت الإجابة بنعم ، أذكرها :

7- هل هناك مقاييس درستها في الجامعة و لم تستفد منها؟ نعم لا

1.7- إذا كانت الإجابة بنعم ، أذكرها :

8- هل تكوينك كان باللغة : العربية الفرنسية معا

9- هل عملك يتطلب إتقان اللغة : العربية الفرنسية معا

أخرى أذكرها:

10- إذا كان هناك إختلاف بين لغة التكوين واللغة التي يتطلبها العمل، كيف حاولت

تجاوز الإختلاف?

11- في سنوات التكوين الجامعي ، هل قدم لكم المحاضرون توضيحات أو معلومات

عن المتطلبات التي تحتاجها الوظائف الممكن أن تشغلونها؟ نعم لا

1.11- أيا كانت الإجابة، ما تفسيركم ذلك?

12- هل واجهتك صعوبات أثناء تأديتك لمهامك ؟ نعم لا

1.12- ما نوع هذه الصعوبات ؟ - صعوبة التأقلم مع الزملاء

- صعوبة نقص المعارف

- صعوبة نقص المهارات

- صعوبة العمل في غير التخصص

- أخرى

أذكرها :

13- رتب بالأرقام العوامل التي تساعدك على أداءك الوظيفي على أحسن صورة؟

- تعليم و تكوين في التخصص

- مهارات يمتلكها الفرد من خلال الممارسة

- تدريب خاص و مكثف

المحور الثالث : هناك علاقة بين التربصات الميدانية المجراة أثناء الدراسة

الجامعية والميدان الوظيفي.

14- هل أجريت أثناء دراستك الجامعية تربصات ميدانية لها علاقة بمهام الوظيفة التي تشغلها?

نعم لا

15- كم كانت مدة التربص؟

16- في إعتقادك هل هي كافية؟ كافية عما غير كافية

17- هل كان التربص من أجل؟ العلامة توظ النظري في الميدان

أخرى أذكرها:

18- هل تم تحضير مسبق لبرنامج التربص الميداني؟ نعم لا

1.18- إذا كانت الإجابة بنعم، هل كان برنامج التربص الميداني مناسب لطبيعة العمل الميداني؟

مناسب نوعا ما غير مناسب

19- هل إستفدت من التربص الميداني في عملك الحالي؟

إستفدت نوعا ما لم أستفد

20- في حالة عدم الإستفادة، هل ترى أن الخلل يعود إلى:- مدة التربص

- برنامج التربص

- أخرى

- أذكرها:

21- أثناء إجراءك التربص، هل سمح لك بالتعرف على تفاصيل الوظيفة؟

نعم لا

1.21- في حالة الإجابة بلا: ما هي الأسباب في رأيك؟

22- هل وجدت توافقا بين ما قدم لك نظريا و ما هو مطلوب منك عمليا؟

توافق تقارب اختلاف

المحور الرابع: يقدم التكوين الجامعي إطارات كفاءة و فعالة قادرة على

تحمل أعباء الوظيفة

23- عند التحاقك بوظيفتك، هل - استشرت أحدا عنها

- حاولت اكتشافها بمفردك

- قدمت تعليمات بما هو مطلوب منك

24- هل كانت مدة تكيفك مع الوظيفة: قصيرة متوسطة طويلة

25- هل تعود لرؤسائك في العمل عند اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفتك؟

دائما أحيانا بدأ

- 26- عند ما تكون عليك ضغوطا مهنية ، هل : - تقوم بحديد الأولويات
 - تختلط عليك الأمور
 - تستعين بزميل لك
 27- هل تقوم بإدخال تعديلات و تطويرات على العمل الذي تقوم به؟
 دائما أحيانا أبدا
 1.27- إذا كانت الإجابة بدائما أو أحيانا، أذكر أمثلة عن ذلك ؟

28- إذا كان من مهامك الوظيفية التعامل مع أطراف خارجية (عملاء)، هل :

- تستقبلهم في مكان عملك
 - تذهب لهم أينما وجدوا
 - تقدم لهم تسهيلات لتكثيف التعامل مع مؤسساتكم
 - تطور برامج تسويق منتوجكم لتحقيق أرباح
 29- هل تبذل جهدا إضافي في سبيل إنجاز مهامك؟
 دائما أحيانا أبدا

30- هل تستعمل جهاز الحاسوب في عملك؟

- دائما أحيانا أبدا

31- رتب بالأرقام الوسائل التي تلجأ إليها عندما تشعر بنقائص في قدراتك المهنية؟

- الكتب و المجالات المتخصصة
 - الانترنت
 - المناقشة مع الزملاء

32- هل استفدت من تكوين إضافي لتحسين أدائك الوظيفي؟

- نعم لا

1.32- إذا كانت الإجابة بنعم، هل كان ذلك؟

- خارج مكان العمل في مكان العمل

33- هل أجرته

- في بداية التوظيف
 - أثناء مدة العمل
 - بصورة دورية

34- هل تم ذلك في : الجامعة مراكز خاصة مؤسسة أخرى

- في الخارج أخرى أذكرها:
- 35- هل ساعدك التكوين الإضافي على :
- تنمية معارف و مهارات كانت لديك من قبل
 - اكتشاف معارف و مهارات جديدة
 - الاثنين مع
-

(ملحق رقم 02)

دليل مقابلة

1. هل تعتمد مؤسستكم على أسلوب تحليل العمل ؟
2. ما هي المعايير التي تأخذونها في الاعتبار عند اختيار و تعيين الإطارات الجامعية.
3. عند حدوث تغيرات على مستوى أداء هؤلاء العاملين، كيف تتجاوزون الانخفاض في مستوى الأداء؟ هل يكون ذلك بإجراء دورات تدريبية ؟
4. كيف يتعامل الإطارات الجامعية مع التحديات التي تجرونها على وسائل و أساليب الإنتاج؟
5. هل تلاحظون عليهم الإقبال على معرفة الجديد و الحديث على وظائفهم لتطوير أدائهم؟
6. حصولكم على شهادة الجودة (إيزو 9001 سنة 2003) كان بفضل عدة عوامل ، هل كان ذلك اعتمادا على المراد البشرية أم المادية أم معا ؟ و أيهم ترونه الأهم؟
7. ما هي المعايير الذي تعتمدها لتقييم أداء الإطارات الجامعية ؟

8. هل تشترطون في الإطار الجامعي التمكن في اللغات والتعامل مع الحواسيب والإلكترونيات الحديثة؟
9. في علاقتكم بالجامعة ، ما رأيكم في التكوين الجامعي المقدم حاليا و الواجبات المهنية المطلوبة من الأطارات العاملة بمؤسستكم، من منظور إشرافكم على أدائهم ؟
10. هل هناك بحوث أو دراسات تطلبونها من الجامعة للاستفادة منها في مجال نشاط مؤسستكم؟
11. إن التشاور مع العملاء الاقتصاديين و المسؤولين بالجامعة (إدارة و أساتذة و طلاب) سبيل أثبت جدارته في تدليل العقبات بين الطرفين، و المقاربة بين مخرجات الجامعة و احتياجات الوظائف في الدول المتقدمة، هل مؤسستكم تمضي في هذا السبيل أم أنه هدف بعيد الأجل تسعون لتحقيقه؟
12. إذا أتاحت لكم فرصة المشاركة في إعداد البرامج التكوينية، هل ستراعي في التكوين الشقين النظري و العملي؟ و أيهما ستركز عليه؟ و لماذا؟
13. من أهداف الجامعة تخريج إطارات ذات كفاءة و أداء عالي، ما رأيكم في هذا الهدف؟