



جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



التكوين الجامعي لـ م. د وأثره على الأداء الوظيفي للأساتذة

(دراسة ميدانية لأساتذة بعض ابتدائيات بلدية الجلفة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي

إشراف الأستاذ:

د/ سعد العيشي

إعداد الطالبتين:

حليمة السعدية قديري

فاطنة حميدة

الموسم الجامعي: 2016/ 2017م

شكر وعرفان

أتقدم بالتشكرات الخالصة إلى كل من كان سنداً لي في هذه الحياة من
قريب

و من بعيد

و شكري الخاص إلى الأستاذ المؤطر الدكتور: "العيشي سعد" الذي أفادنا
بنصائحه من أجل إتمام هذه المذكرة بكل خير عساها تكون منبع نفع
لبقية

الأجيال الموالية لنا بحول الله كما أتقدم بالشكر إلى كافة أساتذة

معهد علوم الاجتماع و الديمغرافيا بجامعة زيان عاشور بالجلفة .

و إلى كل العاملين بها .

و جزيل الشكر و الامتنان لكل من ساهم في هذا البحث و لو بكلمة طيبة .



اهداء

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادي بخيوط منسوجة من قلبها إلى

والدتي العزيزة

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشئ من أجل

دفعي في طريق النجاح الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة

بحكمة وصبر إلى والدي العزيز

اهداء الى اخواتي واخواتي وكل اصدقائي والى صديقات دربي فاطنة ,مسكة .هدى 0مريم

اهداء خاص الى خطيبي(علاء) اهداء كل من ساهم من قريب او بعيدولو بكلمة .

حليمة السعدية.

y



الاهداء

إلى ينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت

سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى والدتي

العزيزة وروحي أبي وروحي صديقتي وإلى كل

أخواتي (نورالدين , لخضر, محمد) وأخواتي (زهرة

, سمراء , مريم) وإهداء إلى أختي غالية (عيشة)

ولصديقاتي (حليمة , مسكه , فتيحة , سعاد , لطيفة , هدى

, مريم) وأحبائي وصهري (رابح) وإلى أغلي ما

أملك أبناء أختي نفطي (رفيف و محمد) وإلى كل

من ساهم معي في انجاز عملي من قريب او بعيد

ولكل من تمنى لي النجاح.

فاطنة حميدة

مقدمة:

تعد تنمية الموارد البشرية من أهم العمليات التي تجعل المورد البشري يواكب التغيرات المعرفية والتكنولوجية الحاصلة في العالم، وتمكن المؤسسة من مواجهة التحديات والمنافسات حيث يعد التكوين أحد العمليات الجزئية لتنمية الموارد البشرية وجوهرها، كما يحتل التكوين مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم لمتقدمة والنامية على السواء .

حيث يعتبر التكوين في عصرنا الحاضر موضوعا أساسيا من موضوعات الإدارة نظرا كما له من ارتباط مباشر بتنمية الموارد البشرية لذا تزايد الاهتمام بالتكوين وأصبحت الحاجة ملحة للموظفين للقيام به من أجل تحسين قدراتهم ومعارفهم ومن ثمة فالهدف من التكوين هو تزويد المتكويين بالمعلومات والأساليب المختلفة والمتجددة عن الطبيعة الأعمال الموكولة لهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاههم بشكل ايجابي وبالتالي رفع مستوى أدائهم.

يعتبر التكوين أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري ومقياسا لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة والمجتمع وخيارا لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي وذلك عبر الرفع من كفاءة الموظفين ومهاراتهم حتى تتمكن المؤسسة من تنمية مردودها والمحافظة على جودة خدماتها من جهة ومن جهة أخرى منح فرص للموظفين تمكنهم من تحسين مستواهم العلمي والمهني مما يؤهلهم للترقيات المهنية والاجتماعية من أجل الوصول إلى المستوى المرغوب من الاستقرار والفعالية لذا نجد المؤسسة تولي اهتماما بالغا بعناصر تحسين أداء الموظفين وذلك بوضع برامج خاصة وتنفيذها من طرف أساتذة ذوي خبرة ومختصين في مجال التكوين حتى يتسنى الحصول على موظفين لهم صفات الايجابية المرجوة وذوي مهارات عالية ومن هذا المنطلق تسعى المؤسسات ولاسيما المؤسسة الجامعية إلى تحسين أداءموظفيها لاكتساب المعارف والمهارات اللازمة .

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتطرح اثر التكوين الجامعي L.m.d على الأداء الوظيفي .

وبناء على ماسبق فان هذه الدراسة تناولت هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي ستشتمل على مقدمة ثلاث فصول وخاتمة

يحتوي الجانب النظري الخاص بموضوع الدراسة ويتضمن إشكالية، وفرضيات الدراسة، بالإضافة إلى أسباب اختيار موضوع الدراسة وأهميتها، ومفاهيم الدراسة ودراسات السابقة ومقاربة النظرية، وأما في الفصل الأول فتم التعرض فيه التكوين الجامعي l.m.d، بينما في الفصل الثاني تم التطرق إلى الأداء الوظيفي.

أما في الجانب التطبيقي للدراسة فتضمن الفصل الثالث الجانب الميداني للدراسة خصصناه لعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة .

وكانت خاتمة هذه الدراسة جملة من الاستنتاجات التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة .

الإشكالية:

يحتل النظام التعليمي أهمية كبيرة في أي مجتمع فهو عماد النهضة الاجتماعية في شتى مجالاتها الاقتصادية والسياسية والثقافية الأمر الذي دفع المجتمعات على اختلاف توجهاتها إلى أن تواكب أهمية بالغه لهذا القطاع والحرص على النهوض به لئلا من تأثيرات مباشرة على استمرارية المجتمع ورفيه. ويعتبر التعليم الجامعي آخر مراحل التعليم وأهمها إذا من خلاله يتم إعداد الفرد تعليميا ومهنيا إضافة إلى بناء توجهاته وقناعاته ورغبة في إعداد لمعنى المواطنة الصالحة في أسمى وأشمل معانيها.

كما يسعى التعليم الجامعي كذلك من خلال الدراسة الجامعية (التكوين) إلى إعداد الطالب مهنيا ونفسيا ومعرفيا وذلك من خلال تخصصه في المسارات الدراسية المتوفرة بالجامعة. الأمر الذي يسمح له بتلقي التدريب والتأهيل اللازمين لأداء مهنته المستقبلية والذي تتطلب بدون شك مهارات خاصة تبني من خلال عملية التعليم والتعلم. إن عملية إعداد الطالب الجامعي لأداء وظيفة ما تتطلب بدون شك تلقينه لمجموعة من معارف العلمية إضافة إلى تدريبه على التفكير السليم وكذا آليات حل المشكلات والتصرف في مختلف المواقف التي يصادفها خلال مساره الوظيفي. ويعتبر تكوين الطالب في نظام (ل.م.د) السمة البارزة التي تطبع التكوين الجامعي الحالي فقد تبنت الجزائر هذه السياسة التعليمية منذ سنة 2004 رغبة منها في تحديث وعصرنة التعليم الجامعي وتماشيا مع التطورات العالمية الحاصلة على مختلف المستويات. و لكن بعد تطبيق هذا النظام في الجزائر لوحظ انه يسمح بتكوين جامعي يتسم بالحيوية والعصرنة والانفتاح على المحيط الاقتصادي , والارتباط الوثيق به , كذلك إن نظام (ل.م.د) يواجه صعوبات كبيرة في التطبيق كونه ليس متعلقا بالجامعة وحدها بل يتعداها إلى الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين , ففي الوقت الذي كان يرجى منه تلبية حاجيات سوق العمل لوحظ غياب أي تنسيق بين المؤسسات الأخرى و الجامعات , نظرا لغياب الإطار التشريعي الذي يلزم بذلك.

ونسعى من خلال دارستنا هذه إلى التعرف على أثر تكوين الطالب الجامعي في نظام (ل.م.د) على أدائه الوظيفي محاولين في ذلك التركيز على التكوين النفسي والمعرفي والمهني للطالب وأثر ذلك على أدائه وظيفته.

وانطلاقا مما تقدم فإن دارستنا الحالية هذه تسعى إلى الإجابة عن تساؤل رئيسي مفاده:

- مامدى تأثير التكوين الجامعي ل.م.د على الأداء الوظيفي ؟
 تتفرع عنه مجموعة من التساؤلات الفرعية جاءت على النحو الآتي:
- ما مدى تأثير الإعداد المعرفي على الأداء الوظيفي؟
 - ما مدى تأثير الإعداد السيكولوجي (النفسي) على الأداء الوظيفي ؟
 - ما مدى تأثير الإعداد المهني على الأداء الوظيفي؟
- الفرضية العامة: التكوين الجامعي ل.م.د يؤثر على الأداء الوظيفي .**

الفرضيات الجزئية :

- لإعداد المعرفي للطالب تأثير ايجابي على أدائه الوظيفي.
- لإعداد النفسي (سيكولوجي) للطالب تأثير سلبي على أدائه الوظيفي .
- لإعداد المهني للطالب تأثير سلبي على أدائه الوظيفي.

أسباب اختيار الموضوع :

- أ-ذاتية: رغبة وميول في معرفة ماذا يفيد تكوين جامعي في الأداء الوظيفية.
- ب- موضوعية:محاولة معرفة أهمية التكوين الجامعي LMD وأثره على الأداء الوظيفي.
- ارتفاع نسبة بطالة خريجي الجامعة الجزائرية .
- التعرف على دور الجامعة في بناء الطالب من الجوانب المختلفة معرفيا ونفسيا ومهنيا.

أهداف الدراسة :

- إن هذه الدراسة تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف :
- محاولة البحث عن مدى تأثير التكوين الجامعي على الأداء الوظيفي .
- محاولة دور الجامعة في بناء وإعداد الطالب معرفيا ومهنيا ونفسيا.
- محاولة معرفة مدى تحضير الطلاب الجامعيين إلى سوق العمل .

أهمية الدراسة:

- جاء هذا الموضوع لدراسة كفاءة الجامعة الجزائرية في إنتاج إطارات تساهم في تنمية البلاد من واقع تكوين طلبة في جامعة الجزائرية.
- أهمية الجامعة كمؤسسة أو مركز للمعرفة ومكان لتجمع الباحثين والعلماء.

ضبط مفاهيم للدراسة :**الإعداد المعرفي:**

ويعنى بتزويد القادة المحتملين بالمعارف والاتجاهات اللازمة لمباشرة التأثير القيادي حيث تسعى المنظمات عادة إلى تكوين القادة فيها بحيث تنتوع معارفهم وتتسع آفاق تفكيرهم وقدراتهم الفكرية من خلال تزويدهم بالمعارف و المعلومات المتصلة بطبيعة العمل القيادي بشكل عام , وذات الاتصال بطبيعة عمل المنظمة وغاياتها الإستراتيجية و ظروفها الذاتية بشكل خاص . وتضم عملية الإعداد المحاور التالية:

1- محور المعرفة السياسية: ويهتم بتزويد الأفراد بالمعلومات الأساسية حول النظم السياسية المحلية والعالمية و تمكينهم بالإحاطة بالظروف العامة في المجتمع وفهم حركة المتغيرات ودلالاتها بالنسبة للمنظمة.

2- محور المعرفة الإدارية: ويرمي إلى تزويد القادة المحتملين بالمفاهيم والتقنيات الأساسية وتعريفهم بأدوات التحليل وأسس لاتخاذ القرارات ومضامين الوظائف الإدارية الرئيسية من تخطيط ومتابعة وتقييم الأداء. كما يتم في هذا المحور تزويدهم بالمعلومات الأساسية عن السلوك التنظيمي.

التعريف الإجرائي للإعداد المعرفي: الأصل في الدراسة الجامعية أن يتحصل الطالب من خلال البرامج الجامعة وأنشطتها عبر سنوات الدراسة على قدر من المعارف وتزويد الطالب بأحدث المعلومات العلمية والتكنولوجية التي توصل إليها العلم وكذلك تعليمه طريقة التفكير العلمي دقيق.

الإعداد النفسي(السيكولوجي):

يعتمد علم التدريب الرياضي في العصر الحديث على الأسس العلمية التي تحقق النمو الشامل لمختلف عناصر الإعداد المختلفة سواء كانت بدنية أو مهارية أو خطية أو نفسية للوصول باللاعب إلى أعلى المستويات الرياضية في الرياضة التي يمارسها.

التعريف الإجرائي للإعداد النفسي: يتمثل في أفكار الطالب وآرائه واتجاهاته وميوله ومعتقداته ونظراته إلى مختلف القضايا التي يتعايش معها بصورة مستمرة.

- **الإعداد المهني:** المعنى اللغوي للإعداد المهني: يعني أعده لأمر ما بمعنى هياً له وأجهزه، والإعداد بمعنى التهيئة، والمهنة بمعنى الخدمة أو العمل، والإعداد المهني بمعنى التهيئة للخدمة أو العمل.¹

تعريف قاموس ويبستر: " يتطلب هذا المفهوم معرفة متخصصة وإعداداً طويلاً مكثفاً بما في ذلك التعليم والمهارات والطرق والمبادئ التي تقوم عليها تلك المهارات والطرق".²

تعريف فاطمة الحاروني: " الإعداد المهني هو تكوين الشخصية المهنية للأخصائي الاجتماعي وذلك بتعليم الطلاب أساسيات المهنة وإكسابهم الاتجاهات السليمة في مجال التفاعل الوظيفي".³

تعريف ماهر أبو المعاطي هو: " اختيار أفضل العناصر الصالحة لدراسة الخدمة الاجتماعية وإكسابهم القدرة والمهارة في التعامل مع العملاء من خلال الإعداد النظري والعملية".⁴

¹ -أحمد أمين فوزي، و حمد بدر الدين طارق(2001ص214)، "سيكولوجية الفريق الرياضي ط"1، القاهرة دار الفكر العربي، للطباعة والنشر.

² -الاعداد المهني، المعجم الوجيز، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، 2000، ص10. webster, M: ²p.407. dictionnary trident press international, USA, 1999,

³ عبد الحميد عطية، هناء حافظ بدوي: الخدمة الاجتماعية ومجالاتها التطبيقية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص95.

⁴ ماهر أبو المعاطي علي: الخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2002، ص154.4

أو هو "صقل الشخصية المناسبة من خلال الدورات التدريبية سواء قبل العمل أو عند الالتحاق به".⁵

ويعرف من ناحية أخرى: "أنه تزويد الأخصائي الاجتماعي بقاعدة علمية واسعة من العلوم الإنسانية المساعدة، كذلك تزويده بدراسة شاملة للخدمة الاجتماعية ماهيتها وفلسفتها وطرقها المختلفة بمفاهيمها وعملياتها المتعددة، ويدرب عملياً تحت إشراف مؤسسي ومعهدى، لإكسابه خبرة عملية تربط النظرية بالتطبيق، لتكوين المهارات الأساسية للمهنة".

التعريف الإجرائي لإعداد المهني:

- يتعلق بقدرة الطالب على التعامل مع المواقف التي ينبغي أن يتعاطى معها بصورة عملية ماهرة، لان الطالب يحتاج في حياته العملية والمواقف التي تواجهه إلى الممارسة العملية ومنها المهارة اليدوية في العمل خاصة في الوقت الحاضر الذي يشهد ثورة علمية وتكنولوجية كبيرة لكي يتمكن من التعامل مع الأجهزة والمعدات والأدوات بصورة دقيقة وصحيحة.

⁵ - أحمد السنهوري وآخرون: مدخل الخدمة الاجتماعية (مع بيان الاتجاهات الحديثة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994، ص260..

التكوين الجامعي: يعرفه مراد بن اشنهو : هو التكوين التدريجي ويشمل على حجم من المعلومات تتدرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب ,وتهدف مجموع هذه المعلومات إلى إعطائه القدرة على السيطرة الجزئية على قطاع علمي أو تقني محدد وينقسم هذا التكوين عند الضرورة إلى برامج وطرق تعليمية ...⁶

كما أنت التكوين الجامعي هو :ذلك النمط من التكوين الذي يهدف إلى تكوين المخططين والمسيرين وباقي الفئات المهنية كالمطب والهندسة والقضاء والمحاماة والصحافةوالتي تدوم مدة التكوين به أربع سنوات أو أكثر.⁷

ويقصد أيضا بالتكوين الجامعي: تأهيل القوى البشرية العليا أو رفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا .⁸

-تعريف الإجرائي :

تلك العملية التي تهدف إلى إعداد كفاءات ومؤهلات معرفية وتقنية ,لدى الطالب المتعلم على أن تكون قابلة لترجمة الميدانية مهنيا وتدوم مدة التكوين هذه الأطارات أربع سنوات أو أكثر.

نظام ل 0م0 د لغة:هو نظام التعليم العالي وهو اختصار بالعربي (ل.م.د) للمفاهيم التالية ليسانس ,ماستر,دكتوراه . واختصار باللغة الانجليزية (License ,master (LMD ,Doctorat)

المعنى اللغوي لنظام (ليسانس ،ماستر ,دكتوراه)

ليسانس:إجازة ,امتياز ,تصريح ,رخصة.....⁹

⁶ -مراد بن اشنهو ,نحو الجامعة الجزائرية -ت- عائدة بامية ,د.م.ج , الجزائر 1981 ص'8.

⁷ - مختار بشتلة , ملائمة التكوين للاختيار التكنولوجي ,ماجستير علم الاجتماع ,قسنطينة ,97/96,ص87.

⁸ - مختار بشتلة ,مرجع سابق ذكره ,ص87.

Licence: بالفرنسية أو إجازة الجامعية أو الشهادة الجامعية في التعليم النظري (كالدراسات الشرعية والأدبية واللغوية والقانونية) تعادل شهادة البكالوريوس وهي بمثابة رخصة لتدريس ونحوه. وله عدة أسماء في مصر تسمى ليسانس، في السعودية تسمى الشهادة الجامعية المتوسطة في سوريا و المغرب تسمى إجازة. في تونس تسمى الأستاذية¹⁰

bachelor, Licence بالإنجليزية ماستر: معلم، أستاذ، قائد، ...،

¹¹ بالإنجليزية: و mastères، باللاتينية magister

الدكتوراه: أعلى مؤهل جامعي أعلى شهادة جامعية بالإنجليزية Doctorat بالفرنسية .Doctorat

المعنى الاصطلاحي: لنظام (ليسانس، ماستر، دكتوراه)

ليسانس: شهادة يحصل عليها الطالب بعد نهاية الدروس الجامعية

ماستر: هي درجة علمية جامعية خاصة بالدراسات العليا تمنح بعد دراسة محددة.

دكتوراه: هي شهادة جامعية تمنحها الجامعات المعترف بها، وهي أعلى شهادات في

التخصص في مجال ما أطلقت الجامعات الإنجليزية والروسية والكندية والأمريكية تسمية

دكتوراه أو دكتوراه الفلسفة على هذه الشهادة أو على حاملها لأن الفلسفة بمعناها التقليدي

كانت تطلق في الماضي على كل المعارف والعلوم العامة.¹²

التعريف الإجرائي: هو نظام للتعليم العالي يتكون من ثلاث مستويات: شهادة ليسانس، شهادة

ماستر، شهادة الدكتوراه.

⁹ --الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة ل.م.د ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، جوان 2011ص13

1. - مراد بن اشنهو، مرجع سابق ذكره ص9.

¹² - عبد الحكم الخزامي، تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين، الجزء الأول، تقييم الأداء، سلسلة الإدارة المعاصرة

، مكتبة ابن سينا للنشر والتوزيع والتصدير، مصر، بدون سنة النشر، ص19.

الأداء الوظيفي: نشاط يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يفيد المحيط بأي الأشكال "فالأداء سلوك يحدث نتيجة أو بعبارة أخرى ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة سواء فرضها عليه الآخرون أو قام بها من ذاته.¹³

أما اندرسيو سيزلاقي ومارك جي وإلا س فا لأداء "يمثل المقياس الأساسي للحكم على فعالية الأفراد و الجماعات والمنظماتويستخدم لإبراز نقاط للقوة والضعف في الأفراد و الجماعات والمنظمات ،زيادة على ذلك يمكن أن تصلح تقييمات الأداء كأساس للحوافز والعقاب والتغيير والتطوير وإجراء تغييرات في تركيبة المنظمة وتصميم الوظائف¹⁴

كما عرف بدوي ومصطفى الأداء بأنه >نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لانجاز عمل معين¹⁵. كما الأداء بأنه "النتاج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال

التعريف الإجرائي للأداء: يتمثل في المخرجات أو النتائج التي يحققها الموظف خلال تأدية مهامه والقيام بواجباته بفعالية وبمواصفات محددة مسبقا من أجل تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة.

- صالح بن نوار ،فعالية التنظيم في المؤسسات الصناعية،مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة ،جامعة قسنطينة 2010،ص91.

¹⁴ - حاتم علي رضا ،الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي ،رسالة ماجستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض 2003،ص87.

¹⁵ - سالم بن بركة براك الغابدي ،فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية ،أطروحة دكتوراه ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،كلية دراسات العليا قسم العلوم الإدارية ،الرياض 2008،ص84.

الدراسات السابقة أو المشابهة :

دارسات محلية :16

1-دراسة لحسن بوعبد الله ,محمد مقداد وبوزيد نبيل 2004بعنوان "تقويم برامج التكوين الجامعي: أجريت هذه الدراسة التطبيقية لتقويم برامج التكوين الجامعي وقد انطلقت الدراسة من حقيقة مبنية على دارسات سابقة مفادها أن هناك انفصالا بين البرامج التكوينية بالجامعة وبرامج التنمية الوطنية ما أدى إلى عجز التكوين الجامعي عن الاستجابة إلى متطلبات العمل الميداني ومن ثم جاءت بعض أسئلة الدراسة كالتالي :

-ما علاقة المهام التي يقوم بها كل من المهندس الإلكتروني والسيكولوجي الصناعي في مناصبي عملهما بالتكوين الذي تلقياه في الجامعة؟ وإلى أي مدى مكنهما هذا الأخير من اكتساب كل المهارات والخبرات المتعلقة بمنصب عملهما؟

وقد توصلت هذه الدراسة إلى:

-إن تكوينهم الجامعي لم يمكنهم من اكتساب الخبرات والمهارات المهنية اللازمة لمناصب عملهم ,بسبب ضعف البرامج المعتمدة في تكوينهم وعدم تغطيتها لكل جوانب المهنية المطلوبة من جهة وغياب التوافق بين خصائص خريجين ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى .

وقد شخّصت الدراسة عدة عوامل الجوانب الضعف والقصور في برامج التكوين العالي نذكر أهمها :

¹⁶ - بوعبد الله ومحمد مقداد ونبيل بوزيد, تقويم برامج التكوين الجامعي ,دراسة تطبيقه ,سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية , العدد2جامعة فرحات عباس ,سطيف(2004).

-افتقار مؤسسات التعليم العالي إلى إطار نظري للتكوين يؤطر لممارستها ونشاطها -غياب أو عدم وضوح أهداف برامج التكوين في مؤسسات التعليم العالي .

-التفاوت في التركيز على محتوى المكونات الأساسية البرامج التكوين في مؤسسات التعليم العالي وعدم تحديد الحجم النسبي لكل منها .

-عدم التركيز على الجوانب الأدائية التطبيقية في التكوين .

هذه الدراسة جاءت للتأكد أنه هناك انفصالا واضحا بين ما تعطيه الجامعة في برامجها للطلاب وبين متطلبات سوق العمل وبالتالي فهذه الدراسة تعيدنا في التعرف على خصائص تكوينية ومدى تماشي التكوين الجامعي بمتطلبات سوق العمل.

الدراسة الثانية:

دراسة احمد زرزور "2006":

أجرى الباحث هذه الدراسة الميدانية لتقييم تطبيق نظام ل م د الذي تم تطبيقه بالجامعة الجزائرية سنة (2004-2005).

وأجريت هذه الدراسة في جامعة منتوري قسنطينة والمركز الجامعي بأم البواقي وكان الهدف من خلال هذا البحث هو محاولة تقييم تطبيق نظام (ل م د) تقييما مرحليا وجزئيا في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل معتمدا في ذلك على ثلاثة متغيرات أساسية شكلت فرضيات البحث وهي التوجيه, محتوى البرامج مصالحو المساعدة والتوجيه للطلبة.

وقد استعان الباحث في دراسة هذه بتطبيق الاستبيان الذي يعد أحد وسائل جمع البيانات في الدراسات الوصفية والتحليلية .

بعد عرض النتائج كليا وتحليلها كليا توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- إن التوجيه للدراسة بنظام ل.م.د يأخذ بعين الاعتبار مهمة تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

- أن محتوى البرامج المطبقة بنظام (ل.م.د) يأخذ بعين الاعتبار مهمة تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- أن مصالح المساعدة والإعلام المستعملة في نظام ل.م.د تأخذ بعين اعتبار مهمة تحضير الطلبة إلى عالم الشغل .
- (إن هذه الدراسة تخدم موضوع دارستنا من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث نجد كل من التوجيه ومحتوى البرامج ومصالح المساعدة الإعلام لها علاقة بإعداد المعرفي والنفسي والمهني في موضوعنا والتي تأخذ بعين اعتبار مهمة تحضير الطلبة إلى عالم الشغل).¹⁷

دارسات عربية:

الدراسة الأولى :

دراسة محمود أحمد مرسي 1985:

قام محمود أحمد مرسي 1985 بدراسة تعليمية عن دور التعليم العالي في إعداد الكفاءات من القوى العاملة فجاءت إشكالية الدراسة كمايلي : -كيف يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تعد الكفاءات المطلوبة من القوى العاملة من خلال هذه الدراسة لجأ الباحث إلى مناقشة وتحليل العوامل التي تكون في مجموعها إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية والتي تؤدي إلى تطوير مفهوم التعليم العالي وحل مشكلاته في الوطن العربي . فقد تناول الباحث دور التعليم العالي في تكوين الكفاءات العالية من القوى العاملة وركز على أهمية وضرورة الاستثمار في الإنسان . كما تناول في دراسة التعليم العالي في نشأته.تطوره ومفاهيمه الحديثة ومشاكله في الدول النامية وخاصة الوطن العربي : نذكر أهمها : -عدم الربط بين التعليم العالي

¹⁷ - أحمد زرزور، تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي جديد، نظام ليسانس، ماستر، دكتوراه في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، دراسة بجامعة منتوري، قسنطينة والمركز الجامعي بأم البواقي، مذكرة ماجستير (2006) ص65.

وإعداد القوى العاملة بحسب احتياجات العمل والإنتاج والتنمية ، -عجز التعليم العالي العربي عن تخريج كفاءات فنية واعية وقادرة على تطوير الإنتاج في مواقع العمل المختلفة، . إن إنتاج مؤسسات التعليم العالي في مختلف التخصصات لا يتلاءم واحتياجات المجتمع أما مشكلات المناهج الدراسية في الجامعات العربية نذكر أهمها : -التركيز على الجانب النظري في التكوين ، إهمال الجانب التطبيقي في التكوين ، إهمال احتياجات قطاعات العمل والإنتاج. إن هذه الدراسة تفيد دارستنا الحالية بشكل كبير حيث تقدم تصورا حول مدى تحقيق الجامعات العربية لهدف ربط الجامعة بمتطلبات المجتمع. تعطي هذه الدراسة فكرة واضحة عن طبيعة النظرة التي تبيانها عالما المعاصر نحو مؤسسة التعليم العالي على أنها مؤسسة اقتصادية لاستثمار رأس مال البشري وإنتاج كفاءات عالية تتماشى مع متطلبات سوق العمل والتمهين.¹⁸

الدراسة الثانية:

الدراسة الثانية:يشير " حسين الدوري "في بحثه النظري المنشور سنة 1987 أن للجامعة دور هام جدا يتمثل في إعداد و تدريب القوى العاملة في الوطن العربي ليتحقق التكامل بين ما يحتاج إليه مجال العمل و ما تخرجه الجامعات من طلاب و متدربين،ولهذا فان هذا الدور يتطلب من الجامعات العمل الجاد و الدعوب لتحقيق ذلك التكامل بشكل متوافق، دون أن يكون هناك أي خلل في نوعية أو كمية خريجي الجامعات من حيث تطابقها مع متطلبات سوق العمل. هذا ما يتطلب إعطاء أهمية بالغة لتخطيط التعليم العالي و ربطه بخطط التنمية ،حيث أن غيابه يؤدي إلى مخاطر سيئة،تؤدي إلى سوء استخدام الموارد البشرية. كما يعرف "الدوري" التخطيط للتعليم العالي بأنه معرفة إجمالي احتياجات من القوى العاملة في كل مجال من مجالات المجتمع و كذلك إجمالي القوى العاملة في المستوى

¹⁸ - محمود أحمد مرسي دور التعليم العالي في إعداد الكفاءات والقوى العاملة،مجلة العلوم الاجتماعية،المجلد13، العدد الرابع ببيروت، 1985، 84،83.

الوظيفي و التعليم و تطور قوى العمل الوطنية و كيفية توفير الاحتياجات التي تلبي الطلب المقدر، مع ربط كل ذلك بمخطط التنمية الشامل ، المستمر و المستقبلي.¹⁹

إن هذه الدراسة لها علاقة بموضوع دارستنا من خلال إعداد و تدريب القوى العاملة في الوطن العربي لتحقيق تكامل العمل ومخرجات الجامعة.

الدراسات الأجنبية:

قام الباحث " مسكي P.MESCHI " من معهد إدارة المؤسسات " اكس اون بروفنس AIX - EN PROVENCE " بإجراء دراسة حول إيجاد العلاقة بين التكوين والفعالية التنظيمية في المؤسسات الدولية المختلطة، وتتلخص أهداف الدراسة فيما يلي: تحديد العلاقات السببية بين فعالية التكوين وسيرورة التكوين، تقويم فعالية التكوين داخل هذه الشركات، وضع التكوين الأكثر فعالية للتماشي مع السياق التنظيمي لهذه الشركات.

دراسة العلاقة بين العوامل البنوية والثقافية الخاصة هذه الشركات من جهة وممارسة التكوين من حيث الخصائص والفعالية. وقد حدد الباحث المتغيرات المستعملة في دراسته كما يلي: أ. الخصائص البنوية والثقافية من حيث: حجم الشركة الدولية المختلطة من حيث عدد الموظفين الدائمين في مؤسستها ، عدد المؤسسات المتحالفة أو الشريكة، المشاركة في تسيير المؤسسة المختلطة، درجة التبعية للمؤسسات المتحالفة اتجاه المؤسسة المختلطة الدولية خاصة في مجال انتقال الكفاءات أو الموارد، التجربة الدولية للمؤسسات المتحالفة من حيث البعد الجغرافي، الرضا الوظيفي للعمال من حيث إدراكهم الإيجابي أو السلبي تجاه خصائص مناخ العمل. . خصائص ممارسات التكوين من حيث: تعقد قرار التكوين :ويتعلق الأمر هنا بدرجة الصعوبة في مرونة التكوين :ويتعلق الأمر هنا بدرجة التكيف مع السياق البشري والبنوي الذي سيجري فيه التكوين. بصياغة وأخذ القرار في التكوين. تخطيط التكوين :ويتعلق الأمر هنا بمدى استعمال الإجراءات في صياغة وتحضير التكوين.

¹⁹ -محمود أحمد مرسي، المرجع نفسه ص85.

خصائص الفعالية في ممارسات التكوين من حيث تحويل الكفاءات المتعلمة خلال التكوين : ويتعلق الأمر هنا بالتعديلات التي يعرفها سلوك العمال المكونين بعد عودتهم إلى مناصب عملهم - .دافعية التحويل :ويتعلق الأمر بمجهودات المبذولة من طرف العمال المكونين في عملية تحويل الكفاءات المكتسبة خلال التكوين إلى مناصب عملهم. وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية - :إن مشاركة العمال في برامج التكوين المهني المتواصل يخلق لديهم دافعية كبيرة وقابلية لتطبيق الكفاءات المكتسبة والمتعلمة ويحققون في الواقع تحويلات مهما ينعكس إيجابا على الرضا الوظيفي ومناخ العمل, أوضحت الدراسة تأثير المتغيرات البنوية (حجم المؤسسة) على ممارسات تسيير الموارد البشرية، حيث أن معظم الشركات الضخمة تعطي للتكوين أهمية كبرى، فسياستها محددة وإستراتيجيتها مخططة وأنها تمتاز بخصوصية تحويل الكفاءات المتعلمة نحو تحسين الأداء وزيادة الفعالية - .أما فيما يخص دراسة العلاقة بين المناخ الداخلي وفعالية التكوين، فقد توصل الباحث إلى أن فعالية التكوين تشترك مع طبيعة محيط العمل أو المناخ الداخلي، وأن هناك علاقة طردية بين فعالية التكوين والرضا الوظيفي للعمال المكونين، يصل إلى درجة دعم المسؤولين للعمال المكونين الآخرين إن. متغير "فعالية التكوين" أصبح - من بين العوامل المفسرة للفروق في ممارسات التكوين في المؤسسات، نجد ثقافة المؤسسة تحث مكانة مرموقة، حيث أن ثقافة المؤسسة والتكوين عنصران مرتبطان بعضهما البعض، الواحد يؤسس ويعزز الآخر والعكس بالعكس، إن بعض أنماط الثقافة ترجع إلى ممارسات تكوين ملائمة. وجود علاقة وطيدة بين المتغيرات التنظيمية (البنوية والثقافي) والمتغيرات المشاركة في ممارسات التكوين في الشركات المختلطة الدولية (الخصائص، الفعالية). عمليا بواسطة مؤشر درجة تحويل نحو العمل بالكفاءات المكتسبة خلال التكوين أو بواسطة مؤشر درجة الدافعية للتحويل²⁰.

²⁰ - كريوش هشام، فعالية التكوين الجامعي في التشغيل، السنة الجامعية 2006/2007، ص13.14.17.

دارسات أو تجارب هاوثون 1927: بدأت في عام 1927 سلسلة من الدراسات والتجارب في مصنع (هاوثورن , بولاية شيكاغو التابع لشركة وببسترن إيليريك) أضافت أبعادا جديدة لعملية الإدارة.

أولى هذه الدراسات اعتمدت على افتراض الإدارة التقليدية الذي ينص على أن الظروف المادية المحيطة بالعمل تؤثر على أداء العاملين الذي يتحسن بزيادة مستوى الإضاءة في مكان العمل.

وقام فريق من الباحثين يقودهم "التون مايو" و"روثلز برج". من جامعة هارفارد باختبار ذلك الافتراض عن طريق عزل عدد من العاملين في إحدى غرف المصنع وهو ما سمح بملاحظة ردود أفعال هؤلاء العمال إزاء التغيرات في مستوى الإضاءة وقد فوجئ الباحثون بأن أداء العاملين لم ينخفض مع تخفيض مستوى الإضاءة بل زاد بنسبة منخفضة ولكنه ازداد وهو ما سمح باستخلاص العديد من النتائج الهامة نذكر منها مايلي:

- بروز أهمية روح الجماعة وما يترتب عليها من رفع أداء العاملين كبديل للفردية لقد اتضح للباحثين أن أداء العاملين لا يتوقف على الحافز المالي والظروف المحيطة بالعمل فقط بل يتوقف أيضا على نمط الإشراف , وكذا قناعة العمال بأن المنشأة تتعامل معهم باعتبارهم أشخاصا لهم قيمة وتميز وأهمية وهو ما يسمح برفع الأداء إلى مستويات أعلى باعتباره محصلة جداء القدرة في العمل والرغبة في العمل.

كما توصلت الأبحاث إلى أن العامل في المنشأة يعمل داخل الجماعة لها عاداتها وتقاليدتها وهي غالبا ما تنشأ دون اعتراف أو تقدير من الإدارة ويطلق على هذا من الجماعات الغير الرسمية. إن هذه الدراسة لها علاقة بموضوعنا المتمثل في الأداء الوظيفي ومن خلال نتائجها نجد أن رفع أداء العاملين في العمل وتحفيزهم كلها تدخل في مهمة تكوين و إعداد الطلبة إلى عالم الشغل من خلال إعدادهم مهنيا ومهيا ربا.²¹

²¹ - جاري ديسلر, أساسيات الإدارة المبادئ والتطبيقات الحديثة, تعريب عبد القادر محمد عبد القادر, دار المريخ للنشر, الرياض, 1992, ص42.

المقاربة النظرية:

النظرية البنائية الوظيفية :

تتميز النظرية البنائية الوظيفية باتساعها ولها أبعاد واتجاهات كثيرة ويمكن القول أن جميع النظريات التي تعالج المسائل المختلفة إلا ولها جزء منها ويمكن تقسيمها إلى ثلاث مداخل: 1-مدخل الأنساق والبناء الاجتماعي -مدخل الفعل الاجتماعي -مدخل نظرية رأس المال

22

>>ظهرت النظرية البنائية الوظيفية في إغقاب ظهور كل من البنوية الاجتماعية على

أيدي

كل من "كلاودس ليفي سترواس" و"كولدن" و"ويزيز", عند ما نشر العالمان كتابي "أبنية القرابة" و"الطوطمية" على التوالي, والوظيفية على أيدي كل من ماكس فيبر وإميل دوركايم ووليم كراهام سمنر في مؤلفاتهم المنشورة " الدين والاقتصاد وتقييم العمل في المجتمع و"طرق الشعوب" علما بأن ظهورها كان كرد فعل للتراجع والضعف والإخفاق الذي منيت به كل من البنوية والوظيفية لكون كل منهما أحادية الجانب *²³

>>أما علماء الاجتماع الذين درسوا البناء والوظيفة جنباً إلى جنب, العلامة ابن خلدون, هيرت سبنسر, تالكوت بارسونز, روبرت ميرتن وهاتز كيرث ووسي, ميلز وجون ريكس وكينكزلي, ديفيز وغيرهم²⁴.

تتمثل مبادئها في: يتكون المجتمع أو المؤسسة من أجزاء مختلفة وبرغم من اختلافها فهي مكتملة لبعضها البعض ولهذه الأجزاء وظائف وأي تغيير في أحد هذه الأجزاء يؤدي بالضرورة إلى تغيير في بقية الأجزاء الأخرى وهذه الوظائف تكون ملائمة لطبيعة الجزء وهي من أجل إشباع حاجات المؤسسة أو المجتمعات فمثلا مؤسسة تعليمية لا بد إشباع حاجات

²²- مباح غربي الإستثمار في التعليم ونظرياته, مجلة كلية الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بسكرة العدد 2 و3, جوان 2008, ص10, 13, 14.

²³الحسن إحسان محمد, النظريات الاجتماعية المتقدمة, الأردن, دار وائل, 2005, ص47.

²⁴- المرجع نفسه ص50.

الطلبة المختلفة من المعرفة والعلوم...بصفته جزء من الكل .وبالنسبة لطبيعة هذه الوظائف فقط تكون هدامة أو بناءة أو كاملة أو ظاهرة...وهي تسيير وفق نظام قيمي أو معياري يتحدد عن طريق الحقوق والواجبات وأساليب الاتصال والتفاعل والثواب والعقاب يكون وفق البيئة الطبيعية التي يخرج منها النظام وهذا النظام يحتوي على أنساق عمودية تتمثل في القيادة وأنساق أفقية تتمثل في العلاقات التي تقع في المراكز المتكافئة للأقسام المتناظرة.²⁵

²⁵-الحسن إحسان محمد, مرجع سابق ص56-57-58.

الفصل الأول:

- نشأة وتطور نظام LMD في الجزائر.
- مفهوم نظام LMD في الجزائر.
- أهداف نظام LMD في الجزائر.
- خصائص نظام LMD في الجزائر.
- مبادئ نظام LMD في الجزائر.
- مراحل النظام LMD في الجزائر.
- أهم ايجابيات وسلبيات النظام LMD في الجزائر.

تمهيد:

لقد واجهت منظومة التكوين الجامعي في الجزائر عدة تحديات منذ السنوات الأولى الاستقلال, وسعى القائمون عليها إلى لاستجابة إلى الحاجيات الوطنية المتزايدة في مجال تكوين الاطارت ,من خلال استحداث منظومات جامعية وتشريعات قانونية تضمن اكبر عدد ممكن من الجزائريين الحصول على تكوين الجامعي نوعي وشامل يأخذ بعين الاعتبار المستويات العلمية والتحديات الاجتماعية والثقافية للطالب,برغم الصعوبات التي واجهت الجزائر ,إلا أن الجزائر أن تتكيف مع مختلف التحديات.

نشأة نظام (ل.م.د) في الجزائر:

على ضوء توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية الذي صادق عليها مجلس الوزراء المنعقد في 27 أبريل 2003 في الجزائر، وانطلاقاً من العمل على المستوى القصير و الوسيط والبعيد، الذي بُرمج في إطار إستراتيجية العشرية لتطوير القطاع للفترة ما بين 2013- 2004 فقد أصبح من الضروري إعداد وتطبيق إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي تتمثل مرحلته الأولى في وضع هيكلية جديدة لتعلم تكون مصحوبة بتحسين وتعديل مختلف البرامج البيداغوجية وتنظيم جديد لتسير بيداغوجي.

فقد اعتمدت الجامعة الجزائرية هذا النظام العالمي كمحاولة للتأقلم مع المحيط الذي تنشط به مخرجاتها من حاملي الشهادات، يتكون هذا النظام من ثلاث مراحل تتوج كل منها بشهادة جامعية.

-درجة الليسانس (LISENCE):

وتنظم هذه المرحلة في طورين، وتشمل تكوين قاعدي أولي متعدد التخصصات مدته من سداسي واحد إلى أربع سداسيات يكتسب الطالب من خلاله المبادئ الأولية للتخصصات المعنية بالشهادة، وكذا مبادئ منهجية الحياة الجامعية واكتشافها.

ويتبع هذا الطور بتكوين متخصص من فرعين:

أ - فرع أكاديمي: يتوج بشهادة ليسانس تمنح لصاحبها بمواصلة الدراسات الجامعية مباشرة.

ب - فرع مهني: يتوج بشهادة ليسانس لصاحبها بالاندماج المباشر في عالم الشغل.

درجة الماجستير (MASTER)

وتدوم هذه المرحلة التكوينية سنتين، ويسمح لكل طالب حاصل على شهادة ليسانس أكاديمية والذي تتوفر فيه شروط

الالتحاق، كما لا يقصى الحائزين¹ على ليسانس مهنية الذين بإمكانهم العودة إلى الجامعة بعد فترة قصيرة يقضونها في عالم الشغل، يُحضر هذا التكوين إلى اختصاصين مختلفين).

أ - تخصص مهني: يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال ما يؤهل صاحبه إلى مستويات أعلى من الأداء والتنافسية، و يبقى توجيه دائما (مهني ماستر مهني) .

ب - تخصص في البحث: يمتاز بتحضير المعنى إلى البحث العلمي ويؤهله إلى نشاط البحث في القطاع الجامعي والاقتصادي (ماستر البحث).

ج- شهادة الدكتوراه (DOCTORAT):

يضمن التكوين في الدكتوراه (3 سنوات على الأقل) تعميق المعارف في التخصص والتكوين بالبحث، و يتوج هذا التكوين بشهادة الدكتوراه بعد تحضير رسالة البحث.

2- مفهوم نظام ل.م.د.²:

هو عبارة عن نظام للتعليم العالي يتكون من ثلاث مستويات: شهادة ليسانس -L- شهادة ماستر -M- شهادة دكتوراه -D, وهو نظام انجلوسكسوني اثبت نجاحته، طبق بعد ذلك في أوروبا (أكثر من 27 دولة أوروبا الشرقية والصين واليابان وتركيا ثم تونس والمغرب وعدد معتبر من الدول الإفريقية الخ).

¹1-وزارة التعليم العالي ، ملف إصلاح التعليم العالي والبحث العلمي ص 3. أنظر الموقع

?f ielname: 20050423170imdesc l.m.dhttp://www.mesrs.dz/default

2-الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة ل . م . د ديوان المطبوعات الجامعة : الجزائر جوان 2011 ص 13 .
3-سعدان شباكي ، حفيظ مليكة . لماذا اختارت الجزائر نظام التعليم العلي ل . م . د . مجلة البحوث والدراسات

العلمية ، العدد 04، أكتوبر 2010 متوفر على الموقع الالكتروني :

- <http://WWW.univ.medea.dz/rêve/images/volumes/volume 4HZ.PDF>

وتتضمن هيكله الدراسة ثلاث مراحل: ليسانس ، ماستر ، ودكتوراه ، فالمرحلة الأولى يتلقى فيها الطالب تكويناً لمدة ثلاث سنوات في شكل سداسيات (سداسيين في السنة الجامعية) ويتكون السداسي من وحدات تعليمية أساسية واستكشافية أخرى منهجية وأخرى منهجية أو أفقية ، وتنتج هذه المرحلة بالحصول على ليسانس أكاديمي أو مهني ، أما المرحلة الثانية وهي مرحلة ماستر فتتضمن تكويناً يمتد لسنتين (أربعة سداسيات) وقد يكون الماستر مهنياً أو أكاديمياً ، وأخيراً مرحلة دكتوراه والتي تلي مباشرة مرحلة ماستر وتمتد مدة ثلاث سنوات .

3- أهداف نظام "ل. م. د .":

إن الأزمة التي تمر بها حالياً الجامعة الجزائرية من اختلافات و صعوبات باتت تفرض علينا ضرورة إيجاد حل مستعجل لإخراج تلك الأخيرة من محنتها . و للتخفيف من حدة الأزمة ، ومحاولة حل بعض مشاكل الجامعة الجزائرية قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتطبيق مجموعة من الإصلاحات منها نظام ل.م.د و الذي يسعى إلى تحقيق ما يلي:

2-1- السعي إلى تحقيق الجودة و النوعية في التكوين :

وهذا من خلال التجديد في محتويات البرامج التكوينية وفق التطورات و التجديد التكنولوجي ، وكذلك تقوية و تعزيز استعمال التكنولوجيات ووسائل الإعلام و الاتصال أيضا من خلال التجديد البيداغوجي في مناهج التعليم مثل : التقليل من مدة التكوين ، تغير الشهادات الممنوحة ، ظهور فروع و تخصصات جديدة ، الاعتماد على مبدأ الأرصدية. الخ.

و إن تحقيق هذه التغيرات في التعليم العالي الجزائري سوف يحسن من مروديه التكوين بالجامعة الجزائرية.

كما تسعى الجامعة الجزائرية من خلال تطبيق هذا لنظام "ل م د" إلى:

2-2- ترقية الحركة اليمينية في التكوين :

بفتح قنوات الاتصال بين الجامعة و المحيط إذ تحاول الجامعة الجزائرية جاهدة إلى تحقيق متطلبات المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية و هذا من خلال توفير يد عاملة مدربة ومؤهلة، و بالتالي تحقيق الكفاءة المهنية عن طريق جعل محتوى البرامج التكوينية ناتجة من احتياجات.

إن التكوين يجب أن يأخذ CNRES مؤسسات المجتمع المختلفة، كما جاء في اقتراحات 2001 أحد مراجعها أو بالأحرى من أهم المراجع الأساسية التي تؤخذ في الحسبان هي طلب السوق وعليه ينبغي أن يحدد محتوى البرامج و المراجع انطلاقا من إمكانيات تستلزم مساهمة عميقة للشركاء المستعملين الإطارات المهنية .

و للتأكد من أن الكفاءات و برامج التكوين مطابقة و ذات نوعية ينبغي إشراك من أهم على دراية بالواقع اليومي للحياة المهنية و كذلك عن طريق خلق فرص العمل للخريج الجامعي. كذلك يهدف نظام LMD في الجامعة إلى:

2-3 إضافة الصبغة العالمية للتعليم العالي بالجزائر :

و ذلك عن طريق تشجيع التعاون الدولي بين الجامعة الجزائرية و الجامعات الأجنبية إنشاء مخابر مشتركة بين الطرفين و كذلك من خلال الاعتراف المتبادل بين الشهادات المقدمة.

- تسهيل الحركة الطلابية: بين مختلف الجامعات الوطنية و الدولية.

- كما يهدف إلى ترقية القيم العالمية:و التي يعبر عنها الفكر الجامعي خاصة تلك المتعلقة بمفاهيم التسامح، و احترام الآخر، السلام..... الخ.

4- خصائص نظام LMD:¹

*مبدأ التقييم:

أ - شرح كيفية تقييم وحدة تعليمية:

¹. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، دليل الطالب ، مديرية النشر . الجامعة عنابة الجزائر 2007/2008 ص 08.

تقدم الوحدة التعليمية أساسية، استكشافية، أفقي (والتي تتكون من مقياسين أو أكثر في شكل من أشكال التعليم) دروس نظرية، أعمال تطبيقية، أعمال موجهة، محاضرات، ندوات تدريبات (وتقاس بالأرصدة والمعدل العالم والذي نقصد بها مجموع العلامات المحصلة في المواد المكونة لها والمرجحة بمعاملاتها يساوي أو يفوق 20/10. وهو الذي يثبت ما إذا الوحدة مكتسبة أي يعد الطالب ناجحاً في الوحدة التعليمية. أما في حالة عدم اكتساب الوحدة التعليمية تكون للطالب فرصة لاكتسابها في دورة لاحقا (امتحان استدراكي)، وإذا لم يتحصل عليها تعاد دراستها بالكامل أو جزئياً في السنة اللاحقة.

ب - شروط التقييم:

لكل وحدة تعليمية امتحان نهائي إضافة إلى اختبارات متواصلة، اختبارات TD اختبارات TP وهذا لتقييم العمل الشخصي، وكل هذه التقييمات تدخل في العلامة النهائية.

- حساب المعدل يتوقف على مبدأ التعويض الثنائي النمط.

- المعدل العام يتم التحصيل عليه انطلاقاً من

معدلات الوحدة التعليمية والمرجحة بمعاملاتها.

- كل طالب لديه معدل يساوي أو يفوق 10/20 يتمكن من الحصول

على العام وبالتالي يتمكن من الانتقال.

- كل طالب لم يتحصل على المعدل في دورة جوانب إمكانها

لتسجيل في الدورة الثانية - امتحان الاستدراك - للوحدات الغير

المحصل فيها على الأقل 10/20

العلامة المحصل عليها في الامتحان الاستدراكي تعوض العلامة

النظرية للوحدة التعليمية المحصل عليها في الفحوصات الماضية، كما أن

علامة التطبيق TP أو TD محافظ عليها.

- احترام مدة شهر على الأقل بين الفحوصات العادية وامتحان

الاستدراكي تقييم الكفاءات واكتساب المعارف المتعلقة بكل وحدة تعليمية

سداسي إما عن طريق المراقبة المستمرة والمنتظمة أو عن طريق امتحان نهائي أو بالتوفيق بينهما، ويحظى تطبيق نمط المراقبة المستمرة والمنتظمة بالأولوية ما أمكن ذلك.

-تنظم دورتان لكل سداسي تعليمي لمراقبة المعارف والكفاءات، حيث تعد دورة الاستدراك هي الدورة الثانية، تنظم الدورات الاستدراكية بعنوان كل سداسي من سداسيات السنة الجامعية في شهر سبتمبر يحصل الطالب على السداسي إذا ما تحصل على الوحدات التعليمية المكونة للسداسي طبقا للشروط المحددة أي الحصول على 10/20 أو أكثر ويمكن الحصول على السداسي بالمقاصة بين مختلف وحدات التعليمية بالكيفية الآتية: يحسب المعدل العام على أساس المعدلات المحصلة في الوحدات التعليمية المكونة للسداسي والمرجحة بمعاملاتها. ويعتبر السداسي متحصلا عليه إذا كان هذا المعدل العام يساوي أو يفوق 10/20.

- الوحدات التعليمية المحصل عليها قابلة للاحتفاظ.
- أما إذا كان المعدل اقل من 10/20 ومجموع قيم الوحدات التعليمية يتعدى 5% ، من قيم السنة فالانتقال يكون طبيعيا ولكن يبقى على الطالب أن يعيد دراسة الوحدات التعليمية الغير المكتسبة «
credit».

*مبدأ الانتقال:

أما فيما يخص الانتقال فإنه يتم من سنة إلى أخرى وذلك من خلال مايلي:

- المرور من السنة الأولى إلى السنة الثانية:
يسمح للطالب بالمرور إلى السنة الثانية إذا تحصل على 0
6رصيد للسنة الأولى ، ويسمح للطالب المرور إلى السنة الثانية إذا تحصل على الأقل 50% من الأرصدة أي 30رصيد، وهذا بعد قرار الفرقة البيداغوجية.

ويجب على الطالب أن يحصل على الوحدات التعليمية التي تنقص فيما بعد.

- المرور من السنة الثانية إلى السنة الثالثة:

ينتقل إلى السنة الثالثة كل طالب تحصل على معدل في السنتين السابقتين أي لديه 180 رصيد ينتقل إلى السنة لثالثة كل طالب تحصل 180%، من الأرصدة للسنتين الماضيتين أي إذا لم تتراكم عليه الديون أكثر من 20%

من ديون المطالب بها للسنة الأولى والثانية وهذا مع نجاح في الوحدات التعليمية الأساسية ، ويبقى عليه أن ينجح في الوحدات التعليمية التي اخفق فيها فيما بعد الحصول على شهادة الليسانس: يتم الحصول على شهادة الليسانس بعد أن يثبت الطالب أنه تحصل على 180رصيد في مسار الليسانس.

* مبدأ التعويض:

يسمح نظام أو LMD بالتعويض عند الحصول على علامات اقل من المعدل المطلوب لمقياس وحدة تعليمية ما، حيث يوجد نمطان من التعويض:

التعويض الداخلي:والذي نقصد به أن نعوض بالمقاييس التي تم التحصيل فيها على علامات مرتفعة لمقاييس لم يتحصل فيها على 10، وهذا لوحدة تعليمية واحدة ،بمعنى آخر أن التعويض يكون بين مقاييس وحدة تعليمية واحدة

التعويض الخارجي:والذي نقصد به أن تعوض علامات تعليمية ما ينقص علامات وحدة تعليمية أخرى.

*مبدأ التحويل:

-والذي نقصد به إمكانية تغيير الاختيار من اختصاص إلى آخر أو التغيير من الجامعة إلى أخرى مع المحافظة على المكتسب الخاصة بالمسارات الأولى.

الاستدراك هو عبارة عن امتحان للفرصة الثانية تعطى للطالب عوض عن الفرصة الثالثة التي كان يمثلها في النظام الكلاسيكي، وكما سبق الذكر فهي تعطى للطالب الذي لم يتحصل على معدل أكثر أو يساوي 10 فيوحدة تعليمية ما.
* المراقبة المتواصلة:

نقصد بها تقييم الكفاءات واكتساب المعارف المتعلقة بكل وحدة من وحدات التعليم حيث يجب اختيار الطلبة عن طريقا لمراقبة المستمرة والمنتظمة وهذا من خلال اختبارات شفوية أو كتابية أو أعمال البحوث أ وتقارير ذاتية ، تریصات... الخ، على مدى السنة.

5- مبادئ نظام ل.م.د.¹

-الترصيد (Capitalisation):

هي الوسيلة التي تسمح بالاكْتساب والحفاظ نهائيا على وحدات التعليم يمكن الاكْتساب النهائي للمواد التي تحصل فيها الطالب على المعدل لوحدة تعليم الغير مكتسبة. الأرصدة المتعلقة بوحدة التعليم أو المواد تعتبر اكتسابا نهائيا.

إذن يمكن الاعتراف بأرصدها فيما بعد بجميع المؤسسات الجامعية.

-الحركية (Mobilité):

تمكنا لطالب من الانتقال من ميدان تكوين لآخر.
التصديق على التعليم المتبع من مؤسسة لأخرى بالداخل أو بالخارج

التصديق على الخبرة المكتسبة من أجل الحصول على جزء أو كل الشهادة

المقروئية: (Lisibilité)

¹ عبد الكريم حرز الله وآخرون - نظام ل . م . د . مطبوعات الجامعية - الجزائر - 2008 ص.111

تسمح سوق العمل بقراءة واضحة للشهادة ومقارنتها بسهولة
بشهادات

أخرى لنفس البلد أو لبلدان أخرى بعد التعرف على نظام ل.م.د.
ويتكون نظام ل.م.د من وحدات التعليم، لكل وحدة تعليم قيمة في
شكل

رصيد وتعبير عن عدد من ساعات العمل (دروس، أعمال
تطبيقية).

6-مراحل التكوين الجامعي في الجزائر :

إن المعرفة الواعية لتاريخ نظام التكوين الجامعي في أي مجتمع
تشكل أداة أساسية للباحثين تمكنهم من فحص خصائص ذلك النظام
ليس فقط خلال الحقب التاريخية بل في الوقت الحاضر كما تمكنهم
من الوقوف ولو بشكل مبدئي على جذور الأزمة التي يعيشها النظام
التعليمي وحقيقته ولذلك يصبح من الضروري تتبع المراحل التي مر
بها التكوين الجامعي في الجزائر و وضعته الحالية نتيجة انعكاس
الظروف الاقتصادية والاجتماعية المختلفة باختلاف أشكال السلطة
التي تداولت على الحكم .

1- التكوين الجامعي قبل الاستقلال :تميز بطابعة الديني حيث
كان يقتصر على تعلم أصول الدين والشريعة وكذلك اللغة العربية
وكان يزاول في المساجد والمعاهد والزوايا ونظر للدور الذي يلعبه كل
مسجد والزاوية في التربية والتعليم ونشر الثقافة العربية الإسلامية .وقد
عمل الاستعمار الفرنسي للقضاء على هذه المراكز الثقافية والدينية
من خلال تحويل البعض منها إلى معاهد للثقافة الفرنسية وبعضها
سلمها للهيئات التبشيرية المسيحية التي اتخذته مركز لنشاطها في
هدم عقيدة الجزائريين والبعض الآخر قام بهدمه تحت دعوة إعادة

تخطيط المدن الجزائرية لقد عمل الاستعمار الفرنسي جاهاً للقضاء على الشخصية الوطنية الجزائرية بأبعادها السياسية والاقتصادية الاجتماعية والثقافة بسبب وقوفها حجر عثرة في سبل تحقيق أهداف هو دمج الجزائر في فرنسا من خلال العمل على نشر معارف تخدم مصالح هو تحافظ على الوضع القائم فقد كانت جامعة الجزائر وهي الجامعة الوحيدة في القطاع متوقعة منذ تأسيسها على اختصاصات محدودة ولها صلة وثيقة بالإيديولوجية الاستعمارية مثل : دراسة اللغة العربية .والقانون واللغة الأمازيغية¹ وبالرغم من الأمية المنتشرة آنذاك والجهل المطبق على المجتمع الجزائري إلا أن الشعب الجزائري لم يقف مكتوف الأيدي بل حاول التصدي لها من خلال التعليم العربي الذي نهض بقيادة جمعية العلماء المسلمين الجزائريين وبعض الهيئات الأخرى مثل الجمعيات الخيرية في "ميزاب " وبعض الزوايا الصالحة في شمال وجنوب البلاد وحزب الشعب الجزائري الذي يؤسس المدارس ويقوم النوادي ويكون المساجد على نطاق واسع في جميع أنحاء الوطن من اجل نشر التعليم العربي يبدو أن الوطن العربي لم تفتح فيه الجامعات أبوابها إلا في القرن العشرين وكانت على فترات متفاوتة وكانت أول نقطة جامعية أقيمت قبل منتصف القرن العشرين كانت في الجزائر سنة 1897 تحديداً لثلاثها دمشق سنة 1963 والقاهرة عام 1969 ثم كان إنشاء الجامعات الجهوية كجامعة قسنطينة سنة 1969 وصولاً إلى جامعة الأمير عبد القادر سنة 1984، لكن على الرغم من قدم الجامعة الجزائرية إلا أنها لم تكون أي جزائري إلى غاية نهاية الحرب العالمية الثانية.

¹ - عبد الرزاق جيلالي ، من الانثولوجيا إلى علم الاجتماع ،مجلة المجتمع ،ص14

2- التكوين الجامعي بعد الاستقلال: حظي التكوين الجامعي باهتمام الدولة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا تطبقا لمبدأ ديمقراطية التعليم حق كل مواطن في التعليم لجعله أكثر تأثيرا في التنمية الاقتصادية الاجتماعية ودفعه إلى تحقيق تقدم أكبر لرفع المستوى الفكري للمجتمع والأفراد. وللدور الذي تلعبه الجامعة داخل الحقل الفكري لبلاد، لذلك فقد مر التكوين الجامعي في الجزائر بعد الاستقلال بمراحل :

1.2/ المرحلة الأولى: 1962-1970: إن المعرفة الواعية لتاريخ

نظام التكوين الجامعي في أي مجتمع تشكل أداة أساسية للباحثين تمكنهم من فحص خصائص ذلك النظام. ليس فقط خلال الحقب التاريخية بل في وقت الحاضر كما تمكنهم من الوقوف ولو بشكل مبدئي على جذور الأزمة التي يعيشها النظام التعليمي وحقيقته ولذلك يصبح من الضروري تتبع المراحل التي مر بها التكوين الجامعي في الجزائر ووضعياته الحالية نتيجة انعكاس الظروف الاقتصادية والاجتماعية المختلفة باختلاف أشكال السلطة التي تداولت على الحكم

1/ التكوين الجامعي بعد الاستقلال :

2/ المرحلة الأولى: 1962-1971:¹

تاريخ إنشاء أول وزارة مختصة في التعليم العالي والبحث العلمي. أين تم فتح جامعات في المدن الكبرى كجامعة وهران 1962 وكان النظام البيداغوجية المتبع هو ذلك الموروث عن الفرنسيين. فقد واجهت السلطة الجزائرية سياسة التجهيل التي طبقها الاستعمار الفرنسي على الشعب الجزائري طيلة قرن وربع القرن. عن طريق تأسيس نظام تعليمي يتيح الفرص لكافة أبناء الجزائر إناثا و ذكورا. وبهذا حظي نظم التعليم بالاهتمام وهو ما يعبر عنه ميثاق الجزائر

¹- رايح تركي، تطوير التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة الثورة الجهوية، مجلة الثقافة، عدد 78، 1983، ص 11.

الصادر عام 1974 (ولضمان الرقي الاجتماعي والثقافي للشعب ولإعطاء البلاد الإطارات التي هي في حاجة إليها فالمعاهد التعليمية في الميادين يجب أن يكون مفتوحة لكل المواطنين. إن التعليم الشامل هدف استعجالي)¹

ويرجع هذا الاهتمام الكبير بالتعليم إلى النقص الفادح الذي عانتها الدولة الجزائرية في عدد الإطارات بعد الاستقلال , وذلك نتيجة لانعكاس سياسة الحد من تعليم الجزائريين التي اتبعتها الاحتلال الفرنسي وأمام هذا العجز الكبير في عدد الإطارات لمباشرة عمليات التنمية حيث عرف التعليم العالي على المستوى الكمي تضاعف عدد الطلبة عشرات المرات كما تطور عدد الأساتذة بالموازنة مع عدد الطلبة

فما أن حلت 1963 حتى تمكنت الجامعة من ضم 32 استاذ جامعي جزائري وبعدها كان عدد الطلبة سنة 1962 يبلغ 4318 أصبح سنة 1970 يبلغ 13326 أما عن مستوى الكيفي فلم يشهد نظام التعليم والتكوين خلال هذه المرحلة أي إصلاح أو تغيير على الرغم من انه موروث من حيث طابعه (المنهاج .الأهداف .والبرامج) فالجامعة الجزائرية لم تعرف نفس التحولات البنوية التي كان يشهدها المجتمع الجزائري ففي الوقت التي كانت فيه الميادين السوسيو اقتصادية تشكل موضوعا للتحويل الشامل والمتعدد احتفظت الجامعة الجزائرية ببنائها المادية البيداغوجية التي ورثتها من الإدارة الاستعمارية بحيث أنها بهذا الحل حتى سنة 1971.

ويصبح بذلك تكوين الفرد يشكل شرطا لازما للتصنيع من أجل أن يكون قاعدة للتنمية إذا كانت القطعية مع الإحداث الاستعمارية

¹ - رايح تركي ،التعليم القومي،مرجع سبق ذكره ص64.

في السنوات الأولى، صمن لاستقلال ربا من الخيل رغم الخطاب الاشتراكي الشعبي الذي ساد حينذاك¹ وذلك راجع إلى انشغل الدولة بوضع أنظمة تسيير لمختلف مؤسساتها خاصة منها السياسية والاقتصادية

3.2/ المرحلة الثانية: 1971-1980:

احتفظت الجامعة الجزائرية بنظامها الاستعماري خلال العشرية الأولى من الاستقلال. ولكن بعد سنة 1971 عرفت الدولة الجزائرية عدة انجازات متتالية في ميدان التصنيع والتأمينات المتتابعة لمختلف القطاعات

كما تبنى الميثاق الوطني سنة 1976 الذي حدد الأبعاد الثلاثة للتنمية الوطنية :

- البعد الثقافي

- البعد الفلاحي

- البعد الصناعي²:

لقد ركز في هذا المشروع التنموي ذو الأبعاد الثلاثة على استيراد التكنولوجيا بشكل رئيسي من اجل تغيير البني الاجتماعية الاقتصادية التقليدية للمجتمع الجزائري وجعلها أكثر حداثة من خلال إدماج مختلف الطبقات والفئات الاجتماعية ضمن ذلك المشروع وعلى اعتبار أن الحاجة ملحة لأفراد مكونين ومختصين كان من الضروري الشروع في خطة للتكوين السريع للأعوان المسيرين لقطاعات التنمية وقد كانت الجزائر في هذه الفترة بحاجة إلى إطارات تقنية وهذا ما يعبر عنه المخطط الرباعي الأول 1970-1973.

ولكن الجامعة لم تستطع إرضاء هذا المخطط الذي يحتاج إلى 2400.

¹- عبد الرزاق جيلالي، مرجع سبق ذكره، ص 16.

²- محمد حافظ ذياب، علم الاجتماع في الجزائر، الهوية والسؤال، ص 94.

إطار إذ أن التكوين الجامعي لا يستطيع أن يكون سوى
8000 طالب

ولكون الجامعة حقلًا للتكوين وإنتاج الأفراد المختصين. فقد
أقحمت مباشرة كطرف فاعل وضروري في إتمام وانجاز هذه السياسة
التنموية وكان المشروع الخاص بالجامعة بشكل عام يفرض ثلاثة
أهداف رئيسية: جزارة. ديمقراطية تعريب .

وهذا في إطار توجيه الإصلاحات الجامعية بطريقة تستطيع إن
تتدمج في النموذج التنموي القائم على الثلاثية الثورية. التي قدمت
كحل وحيد وأمثل للخروج من دائرة التخلف وبناء المجتمع الجديد
والإنسان الجديد مثل الإصلاح العالي التعبير الظاهر على اهتمام
الطبقة المسيطرة لحفل التعليم رغم الشعارات المتكررة والأهداف
المحددة التي يسعى إلى تحقيقها هذا الإصلاح والتي من بينها "تكوين
الإطار الكفاء تقنيا وقادر على استيعاب مستحدثات العلم ووضعها
في خدمة الشعب.

ولهذا فقد كانت الجامعة موجهة لخدمة إستراتيجية الدولة من
خلال توجيه الإطارات المكونة و دعوتهم إلى احتلال وظائف التسيير
وضرورة ممارسة الوظائف التقنية التي تستطيع أن تجعلهم يصلون
إلى التحكم الفعلي في التكنولوجيا غير أن الوصول إلى تجسيد هذه
الطموحات كانت تعثرها صعوبات تراكم المعارف دون تسويقها
بحكمة في أرواقه العمل .

ولهذا كانت مهمة الإطارات الجامعية آنذاك منحصرة في قبولهم
وتبريرهم لمشاريع الدولة من خلال انشغالهم بمراكز عمل إدارية
تمنحهم امتيازات مادية ومعنوية, وبالتالي تكون للسلطة فرصة انتقاء
من هم أكثر ولاء وتقربا منها

و أكثر انصياعا وطواعية كما إن عملية إصلاح التكوين والتعليم الجامعي التي شرع فيها سنة 1971 والتي شملت ما يعرف بالجامعة المندمجة و تعريب بناء الجامعات .

*سياسة التعريب:

عمدت السلطة الثورية إلى مثل هذا الإجراء تدعيما لمقومات الشخصية الوطنية بإدخال اللغة العربية في جميع أنواع التكوينات باللغة الأجنبية وإنشاء مجموعة من الدراسات باللغة العربية للحصول على مختلف الشهادات.

وتعتمد سياسة التعريب على جملة من المبادئ نذكر منها :

- اعتبار اللغة العربية كأداة أساسية لتكوين الشخصية التاريخية التي تزدهر بها الثقافة الوطنية والحياة الاجتماعية والاقتصادية

- يشكل توحيد التكوين باللغة العربية هدفا أساسيا في مختلف الموارد ومراحل نظام التربية والتكوين اعتبار اللغة العربية عنصرا أساسيا للهوية الثقافية للشعب الجزائري. واستحالة فصلها عن الشخصية الجزائرية من أجل ذلك يجب تعميم استعمالها وإتقانها كوسيلة عمل . ومظهر من مظاهر الثقافة فإدخال اللغة العربية في جميع مجالات التكوين باللغات الأجنبية وإنشاء عدد من الدراسات باللغة الوطنية للحصول على مختلف الشهادات الجامعية بما فيها العلمية . والتعريب التام لبرامج الشهادات التي تكون المعلمين كل هذه عبارة عن إجراءات تهدف إلى تشجيع تكوين إطارات قادرة على التعبير باللغة الوطنية¹

الجامعة المندمجة :

إن نظام الكلية الموروث أدى إلى خلق وضعية فوضوية في تنظيم الثقافة الجامعية . فالجامعة كانت عبارة عن تجاور مجموعة من الكليات ذات روابط ضعيفة وتقوم دون أي تناسق بينها بأي أبحاث

¹-مراد بن اشنهو ،نحو الجامعة الجزائرية،ترجمة ،عائدة اديب بامية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1981،ص7.

وتكوينات لا تخلو فاعليتها من الانتقاء كما أن الجامعيين رغم مستواهم الثقافي العالي وكفاءتهم العلمية كانوا معرقلين في ديناميكيتهم ورغبتهم في التغيير بواسطة مؤسسات اطل الدهر عليها وشرب .

والجامعة التقليدية كانت تتكون من أربع كليات ثابتة (كلية الآداب والعلوم الإنسانية كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية كلية الطب والصيدلة وكلية العلوم) من اجل ذلك وابتداء من سنة 1976 عملت السلطة الوصية على تغيير نظام الكلية لان كلمة كلية تحمل مجموعة من التقاليد المتبسة وطريقة تفكير ورؤية خاصة للتعليم الجامعي¹.

بعدها جاء إصلاح كضرورة لإزالة نظام الكليات حيث بدأت عملية حل الكليات وإعادة تنظيم الجامعات في شكل معاهد في سبتمبر 1983

و قد تم اختيار معهد لقطع الصلة بالماضي والانطلاق بوضع هياكل جديدة فإنشء المعاهد يعتبر بمثابة تحرر فعلي للجامعة وليس تبديلا في الهياكل.²

ومن هنا جاءت التسمية "الجامعة المندمجة " التي هي مؤسسة لتكوين إطارات علمية يكون تنظيم نشاطات التعليم فيها معتمدة على نظام المعلومات كما أن إقامة البرامج وانجازها يكون منسق على مستوى كل مؤسسة وليس على مستوى الوحدات القاعدية كما هو الحال في نظام الكليات بمعنى أن الجامعة هي التي تمنح الشهادات وعليه فالجامعة المندمجة تبدو وكأنها النتيجة التأسيسية لاختيار بيداغوجي ينعكس من خلال التغيير والتوجيه الجديد للنظام الجامعي حيث أهداف التكوين مرتكبة بنجاحات الأمة من الإطارات وفي نفس

¹- نفس المرجع السابق ،ص29.

²-مراد بن اتشهنو ،مرجع سابق ،ص،ص30-36.

الفترة انشأ نظام ما بعد التدرج بناء على مرسوم رئاسي في تاريخ 02 فيفري 1972 و نظام ما بعد التدرج هو تسمية أعطيت للدكتوراه التقليدية المقسمة إلى دكتوراه تخصص ودكتوراه دولة.

ويؤدي نظام ما بعد التدرج إلى شهادتين :

الماجستير : ويتم الحصول عليها بعد تكوين تكميلي نظري وتطبيقي ومناقشة بحث مبتكر دكتوراه في العلوم : تحتاج إلى ستة سدايات على الأقل من البحث لإعداد و مناقشة الأطروحة الحصول على الشهادة الأولى تليها الحصول على الشهادة الثانية إلى ستة سدايات على الأقل من البحث لإعداد ومناقشة الأطروحة والحصول على الشهادة الأولى تخول الحصول على الشهادة الثانية وهذا التقسيم لنظام ما بعد التدرج لا ينطبق على مجال واحد .

4.2/ المرحلة الثالثة: 1981- إلى اليوم الحالي :

تميزت الفترة ما قبل 1984 باستمرارية تعريب منظومة التعليم العالي في بعض الفروع كعلم الاجتماع الحقوق، كما شهدت هذه الفترة ظهور تخصصات في مستوى الفرع الواحد حيث شهد علم الاجتماع على سبيل المثال في هذه المرحلة تخصصات جديدة. فما بين فترتي 1980-1984 زاد عدد الطلبة إلى حوالي 150000 طالب وطالبة كما حددت سياسة التكوين الجامعي في المبادئ التالية:

- تحسين مرد ودية وفعالية التعليم العالي .

وتسمى هذه المرحلة بمرحلة الخريطة الجامعية والتي ظهرت سنة 1974 اتضحت أكثر حيث تهدف إلى تخطيط التكوين الجامعي إلى سنة 2000 وما بعدها اعتمادا على احتياجات الاقتصاد الوطني وقطاعاته المختلفة كما تهدف إلى تحديد هذه الاحتياجات للعمل على توفيرها وتعديلها من خلال توجيه الطلبة وتكوينهم في تخصصات يطلبها سوق العمل كما تهدف الخريطة الجامعية إلى تحويل المراكز

الجامعية إلى معاهد وكنية مع الحفاظ على 70 جامعات كبرى فقط وقد تبين من هذه المرحلة التركيز على :

- استقلالية إدارية
- استقلالية بيداغوجية
- استقلالية مالية
- استقلالية البحث .

كما قدر عدد الطلبة المسجلين في العشرية الأخيرة في الجامعات ب 11.85 طالب وطالبة وهذا عام 1998 حيث بلغت نسبة الطلبة مقارنة بعدد السكان بطالب واحد لكل 79 نسمة في الجزائر .مقابل طالب واحد لكل 50 نسمة في الهند و30 نسمة مقارنة في فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية.

كما تميزت فترة التسعينات يتحول المؤسسات الإنتاجية إلى ساحة الاقتصاد الحر (اقتصاد السوق) والأمر الذي يستوجب أن تتوفر هذه المؤسسات على أفراد أكفاء ومتكولين جيدا لذلك اتجهت الجامعة إلى إعادة النظر في سياسة التكوين التي تنتهجها حتى تتمكن من تخريج إطارات مكونة تكوينا قويا لصالح القطاع الإنتاجي

كما لم يعد بمقدور المحافظة السامية للبحث إلى وزارة منتدبة للبحث والتكنولوجيا والبيئة وأسندت مهام هذه الوزارة عام 1992 إلى وزارة التعليم العالي في شكل كتابة الدولة للبحث حيث اتخذ قراران هما :

1/ - إنشاء مجلس وطني للبحث العلمي والتقني.

2/- إنشاء لجان بين القطاعات مهمتها ترقية وبرمجة

وتقييم البحث العلمي .

كما تميزت الأعوام الأخيرة بالعودة إلى تطبيق نظام الكليات فالجامعة أصبحت تتكون من مجموعة الكليات على أن تتولى مهمة التنسيق بين أعمال الكليات والمصالح التقنية والإدارية المشتركة

والمكتبة المركزية , وتعتبر الكلية وحدة للتعليم والبحث في الجامعة تقوم بعملية التنسيق بين أنشطة الأقسام المكونة لها . هذه الأخيرة التي تشكل على أساس الشبه أو المادة أو التخصص في المادة . وتنشأ الأقسام بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي . ويكلف ببرمجة نشاطات التعليم والبحث انجازها وتقييمها ومراقبتها في المجال يخصه .

وتتولى الكلية :

- التعليم على مستوى التدرج وما بعد التدرج
 - نشاطات البحث العلمي .
 - أعمال التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف.
 - 7- أهم الإيجابيات وسلبيات ل.م.د.:
 - التسجيلي كون مباشر ولا يخضع لعملية التوجيه المركزي.
 - مرونة نظاما لتقييم والانتقال مما يسمح بفرض نجاح أكبر.
 - تقليص الحجم الساعي بحيث تعطى الأهمية للبحث والمطالعة
 - 25 ساعة دراسة خلال الأسبوع فقط.
 - تقديم تكوين بمواصفات عالمية.
 - يضمن تكوين نوعي وفق الاختصاصات المفتوحة.
 - تلبية حاجات قطاع الشغل وتفعيل العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي الاجتماعي.
 - انفتاح الجامعة الجزائرية على العالم وتشجيع التعاون مع الجامعات الدولية.
 - تقوية المهمة الثقافية للجامعة بإدخال المواد التثقيفية إضافة إلى التخصصات الرئيسية.
 - يقدم شهادة معترف بها دوليا.
- أهم السلبيات:**

- قلة التأطير مع انعدام شبه كلي لدور الأستاذ الوصي مما يجعل النظام لا يتوافق والطموحات المرجوة من التكوين النوعي.
- افتقار أغلب جامعاتنا إلى مخابر البحث والكتب العلمية المواكبة للتطور الحاصل في ميدان التعليم مما يجعل الطالب لا يستفيد من الوقت الممنوح لها في هذا الإطار.
- عدم تمكن الطلبة من الاستفادة بشكل جدي ولائق من خدمات الأعلام الآلي والانترنت.
- قلة المؤسسات الاقتصادية في الوطن مما يرهن إيجاد مناصب العمل.
- انعدام العقود مع الشريك الاقتصادي وغياب كامل للمخرجات العلمية و التربصات الميدانية.
- التكوين لنيل الشهادات المهنية يكون متخصص وحسب المنطقة - مثلا شهادة طالب تلمسان تختلف عن شهادة طالب عنابة فينظر قطاع الشغل .
- استقلالية المؤسسات الجامعية وإن كانت بالمنافسة بين الجامعات فإنها تخلق نوع من أنواع للاستقرار في قيمة الشهادة وهذا ما جعل النظام في فرنسا لا يكتب لها لنجاح لحد الآن.¹

¹- فريد بلوهري ،مدى تماشي التكوين الجامعي في نظام ل .م .د مع متطلبات سوق العمل (رأي أساتذة) دراسة ميدانية لجامعة مسيلة ، - السنة الجامعية 2012- 2013 ص 66 و ص 70.

خلاصة الفصل:

من كل ما سبق نقول أننا أصبحنا نعيش في عالم يشهد تدفقا سريعا للمعلومات ونظام أساسه التكنولوجيا المتطورة والثورة المعلوماتية الفائقة فضلا عن الموارد البشرية عالية التكوين.

لذلك فقد مر التكوين الجامعي بعدة مراحل فقبل الاستقلال أقيمت أول نقطة جامعية في الجزائر سنة 1897 وعلى الرغم من هذا التقدم لم يتكون أي جزائري حتى نهاية الحرب العالمية الثانية .

لتأتي مرحلة بعد الاستقلال برهانات صعبة تواجه ما خلفه الاستعمار الفرنسي من جهل .فقر .وومع توجه الدولة نحو سياسة التفتح على التصنيع

الثقافة , خلقت الجامعة عدة أقطاب تكوينية جديدة ولذلك أحدثت عديد من تغييرات, غير انه على الجامعة الجزائرية أن تركز على المتكون كمحور للعملية التربوية والتعليمية والبيداغوجية كما يتحتم عليها أن تنظر بعين الجد إلى التخصصات المدرسة تماشياً مع متطلبات سوق العمل وما تفرضه العولمة من رهانات .

الفصل الثاني:

- مفهوم الأداء الوظيفي.
- أنواع الأداء الوظيفي.
- ابعاد الأداء الوظيفي.
- عناصر الأداء الوظيفي.
- معايير الأداء الوظيفي.
- أهمية الأداء الوظيفي.
- تقييم الأداء الوظيفي.

تمهيد:

الأداء نشاط يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقه ويرتبط بالمنتجات التي تسعى المؤسسات بمختلف توجهاتها إلي تحقيقها ولاشك أن الأداء يدل علي ما يتمتع به الموظفون في المؤسسات بصفة عامة والمؤسسة الجامعية بصفة خاصة من قدرة وإمكانات ومهارات, فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب إنجازه فإنه يحقق الغرض منه أما إذا كان لا يرقى إلي المستوي المطلوب لإنجازه العمل فإن ذلك يتطلب استحداث وسائل وطرق جديدة وتكوين الموظفين أثناء الخدمة علي ذلك لرفع من كفاءتهم وتحسين أدائهم وهذا لا يتم التعرف عليه إلا في ظل تقييم أداء العاملين من أجل ضبط النفاثص ونقاط ضعف وتحديد الاحتياجات التكوينية اللازمة لتحسينها وتداركها بشكل يساهم بفاعلية في رفع قدرات الموظفين بغية الوصول إلي المستوي المطلوب من الأداء.

الأداء الوظيفي:

1/ مفهوم الأداء:

يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة في الجانب التنظيمي وتيسير الموارد البشرية. لهذا

سنحاول إعطاء تعريفات لغوية وإصلاحية توضح هذا المفهوم:

1- المعنى اللغوي: من معاجم اللغة يتضح أن أداء مصدر الفعل أدي ويقال أدي الشيء أوصله والاسم الأداء أدي الأمانة وادي الشيء قام به.¹

2- المعنى الاصطلاحي: الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما اسند إلى شخص

أو مجموعة للقيام به.²

- درجة تحقيق وتمام المهام المكونة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد

متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدد ليس أو تداخل بين الأداء والجهد. فالجهد يشير إلى الطاقة

المبذولة أما الأداء فيقاس علي أساس النتائج.³

الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي

العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج

والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية.⁴

¹ابن منظور، لسان العرب، دار مصادر، المجلد 14، ص26

²أحمد زكي بدوي: محمد كامل مصطفى: معجم مصطلحات القوى العاملة. مؤسسة شباب جامعة الإسكندرية 1984.ص

166

³راوية حسن (ا) ادارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية. الدار الجامعية 2003.ص209

⁴عبد المالك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم مجلة العلوم الإنسانية العدد (1) نوفمبر 2001:ص 86

- ويلقي لوماس جلبرت الضوء علي الأداء إذا يرى أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها ,أما الأداء وهو التفاعل بين السلوك والانجاز ,أي انه مجموعة السلوك والانجاز ,أي مجموعة إتمام مهام الوظيفة الموكلة له.⁵

2/ أنواع الأداء الوظيفي :

إن نوع الأداء يكون حسب معيار التقسيم ومن ثمة يمكن تقسيم الأداء إلى أنواع حسب معيار المصدر, إضافة إلى معيار الشمولية.

1-2/ حسب معيار المصدر: وفق لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

*الأداء البشري: وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجي قادر علي صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسير مهاراتهم.

*الأداء التقني: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

*الأداء المالي: ويمكن ففي فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

ب/ الأداء الخارجي : هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة كارتفاع سعر البيع, وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سوء بالإيجاب أو السلب, وهذا النوع من الأداء يفرض علي المؤسسة تحليل نتائجها وهذا مهم , إذا تعلق الأمر بالمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

⁵صلاح الدين عبدالقادر (ا) الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية الدار الجامعية مصر 2005 :ص 175

2-3/ حسب معيار الشمولية : وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي.

2.3.1/ الأداء الكلي : وهو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها. و لا يمكن نسب انجازها إلي أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر .في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدي وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة فالاستمرارية و الشمولية، كما إن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية .

2.3.2/ الأداء الجزئي : وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلي عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية ،أداء وظيفة الأفراد،أداء وظيفة التكوين ،أداء وظيفة الإنتاج ،أداء وظيفة التسويق .⁶

3/ أبعاد الأداء : تعني بأداء الفرد للعمل والقيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء وهذه الأبعاد هي :

- الجهد المبذول .
- كمية الجهد.
- نمط الأداء.

⁶-عمر محمد تومي الشبيلي :علم النفس الاداري ،الدار العربية للكتاب ،طرابلس 1988،ص56.

أ- كمية الجهد المبذول : تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد

خلال فترة زمنية ونعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كمية في خلال فترة

زمنية معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة .

ب- الجهد المبذول : فيعني مستوى بعض الأنواع للأعمال قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء

أو كمية بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي

للجهد لكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه

درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء

ج- نمط الأداء : يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل أي الطريقة

التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس التركيب الذي يمارسه الفرد

في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا

بالدرجة الأولى كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة

معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة .⁷

4/ عناصر الأداء الوظيفي: للأداء الوظيفي عناصر ومكونات أساسية بدونها لا يمكن

التحدث عن وجود أداء فعال وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للموظفين

في المؤسسات وقد اتجه الباحثون للتعرف علي عناصر أو مكونات الأداء من اجل الخروج

⁷-محمد سعيد انور سلطان السلوك التنظيمي :الدار الجامعية الجديدة ،الاسكندرية 2003،ص220.

بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي وقد تعددت تصنيفات هذه

العناصر حسب اختلاف اهتمام الباحثين يمكن حصر تلك العناصر في الآتي:

أ / الموظف وكفاءته: وهو ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.⁸

أما كفاءاته فتعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم. وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف بالإضافة إلى التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه وفي حقيقة الأمر أن البنية المعرفية للموظف في حالة تغير دائمة لتأثير عمليات تعليمية عديدة كالتكوين

ب / العمل ومتطلباته : وتشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف وما تتصف به الوظيفة من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل مميز فيه تحد. ويحتوي على عناصر التغذية الاستراتيجية كجزء منه ,وتشمل أيضا الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الانجاز والتحرر من الأخطاء.⁹

⁸ - سالم بن بركة البراك القايدي :فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الاجهزة الامنية ،اطروحة دكتوراه ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،كلية الدراسات العليا ،قسم العلوم الادارية الرياض ،2008 ،ص85-86.

⁹ - محمد بن عبدالله العثمان :تفويض السلطة واثرها على كفاءة الأداء ،رسالة ماجستير ،جامعة الملك سعود ،كلية العلوم الادارية السعودية ،2003 ،ص74-75.

ج / البيئة التنظيمية ومركباتها : وهي تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال مثل التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركز الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة وأما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم والتي تؤثر في الأداء الفعال هي " : العوامل الاقتصادية, والاجتماعية ,و التكنولوجيا , الحضارية ,السياسية,القانونية."¹⁰

5/ معايير الأداء الوظيفي : يتطلب تحديد المستوى الأداء الفردي المرغوب فيه معرفة العوامل التي تحدد هذه العوامل التي تحدد هذا المستوى وماهية التفاعل بينهما , وهذا أمر ليس بالسهل وذلك لتعدد هذه العوامل من جهة إضافة إلى أن دور كل عامل من هذه العوامل في علاقته بمستوى الأداء غير المعروف وليس هذا كل ما بالأمر .بل ان ظاهرة الأداء تزداد يحضر بعض من الباحثين أهم معايير الأداء فيما يلي:

- الجودة : هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم علي جودة الأداء من حيث درجة الإتقان وجودة المنتج .لذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة وهذا يستدعي وجود معيار لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة فضلا عن الإتقان علي مستوى الجودة المطلوب في الأداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للإنتاج و الأهداف والتوقعات .

¹⁰-عبد البارى ابراهيم :تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات .المنظمة العربية للتنمية الادارية ،عمان،طبعة 2003 ،ص96.

- الكمية : هي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات وإمكانات الأفراد ولا تبعد عنها وفي الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم لان ذلك يعني بط .الأداء .مهما يصيب العاملين بالراقي واللامبالاة لذلك يفضل الاتفاق علي حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات و تدريبات وتسهيلات.
- الوقت : ترجع أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض فهو رأسمال وليس دخل مما يحتم أهمية استغلاله الاستغلال الأمثل في كل لحظة لانه يتضاءل علي الدوام ويمضي إلى غير رجعة فهو لا يقدر بثمن وبعد احد خمسة موارد أساسية في مجال إدارة الأعمال وهي المواد,المعلومات الأفراد , الموارد المادية والوقت الذي يعد من أهم المؤشرات التي يستند عليها في أداء العمل فهو بيان توقعي يحدد متى تنفيذ مسؤوليات العمل لذلك يراعي الإنفاق على الوقت المناسب لانجاز العمل على أن يراعي : كمية العمل المطلوب القيام به و عدد العمال اللازمين لانجاز العمل .
- الإجراءات : عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها. لذلك يجب الاتفاق علي الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف , فبرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في انجاز العمل متوقعة ومدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد وقوانين ونظم عمل إلا انه بفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الإجراءات المتبعة في انجاز العمل سوء ما يتعلق بإنجاز المعاملات

أو تسلمها أو تسليمها حتى تكون الصورة واضحة للجميع والأطراف وحتى لا يتأثر الأداء بغياب احد العاملين وهذا لا يعني قتل عمليات الابتكار والإبداع لدي العاملين ولكن الاتفاق والتفاهم عليما يريد المرؤوس تنفيذه مع رئيسه قبل اعتماده كأسلوب مفضل في انجاز العمل ولضمان اتفاهه وعدم مخالفة للنظام والتعليمات واللوائح والقوانين .

6/ أهمية الأداء الوظيفي: يحظى موضوع الأداء باهتمام متزايد في كل المجتمعات المتقدمة والنامية علي السواء فالجميع يعمل علي تحسين الأداء ورفع معدلاته لدرجة انه أصبح معيارا ومؤثرا لأي تقدم في مختلف المجالات. كما يحظى الأداء علي اهتمام بالغ من جميع المستويات ابتداء من مستوي الفرد العامل أيا كان موقعه داخل المؤسسة وبعدها إلى المستوي العام للمحيط الخارجي للمؤسسة وصولا إلى الدولة وذلك لان أداء الدولة ما هو إلا تعبير عن أداء نسبة المؤسسات العاملة بها وفيما يلي نستعرض أهمية الأداء بالنسبة للعاملين والمنظمة.

أ/ بالنسبة للعاملين : يعد أداء الفرد علي مختلف المستويات والتنظيمات انعكاسا لأداء المنظمة التي يتبعها , كما أن العاملين ودرجة أدائهم الجيد هو تعبير عن درجه فاعليه المنظمة التي يعملون بها حيث أن اهتمام الفرد بمستوى أدائه ينعكس عليه ايجابيا علي النحو التالي :

يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحار وكذلك أداء أعمال أخر مختلفة نسبيا في المستقبل فإذا ما ارتبط ذلك بوجود أنظمه موضوعيه سلميه لقياس كفاءة أداء العاملين فان الأداء الفردي يصبح احد العوامل الأساسية التي تبني عليه الكثير من القرارات الإدارية

والتي تتعلق ببعض الأمور ومن خلال ذلك المنطلق يجب علي كل فرد أن يوجه اهتماما خاصا لأدائه في العمل لارتباطه بمستقبله الوظيفي.¹¹

يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه لعلمه نظرا لارتباطه ذلك بما يتقاضاه من أجور ومرتببات مقابل هذا الأداء وذلك بشرط أن تتوفر المقومات اللازمة لإيجاد العلاقة الايجابية بين الحوافز والأداء .

يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له وهي الحاجة الاستقرار في عمله واثبات ذاته .¹²

من خلال ما تم التطرق إليه نتوصل إلى أن اهتمام الفرد بأدائه والعمل علي رفعه وتنميته، سوف يمكنه من تحقيق عدد من الأهداف المرتبطة به وتمثل الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

ب / بالنسبة للمنظمة: يحتل موضوع الأداء المقام الأول من حيث أهميته لدي كل مسئول حيث يمثل الأداء احد العوامل المهمة التي تستخدم في تقييم المنظمة التي يديرها أو يرسلها أو يشرف عليها .

لذلك نجد أن جميع المسؤولين عن التنظيمات المختلفة يهتمون اهتماما كبيرا بأداء العاملين في هذه التنظيمات. ذلك لان الأداء لا يعد انعكاسا لقدرات كل فرد ودافعيته فحسب وإنما هو انعكاس لأداء هذه التنظيمات ودرجة فاعليتها أيضا.¹³

¹¹-منصوري احمد منصور: القوة العاملة تخطيط وظائفها وتقييم أداءها ،مكتبة غريب ،القاهرة ،1986،ص135.

¹²-حنفي محمد سليمان: السلوك التنظيمي والاداء ،دار الجامعات المصرية ،الإسكندرية ،1975،ص65.

كما يحتل الأداء أهميته كبيرة داخل أي منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة فإذا كان هذا الناتج مرتفعا فان ذلك يعد مؤشر واضحا لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها فالمنظمة تكون أكثر استقرار وأطول بقاء حتى يكون أداء العاملين متميزا ومن ثم يمكن القول بشكل عام ان اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها لمستوى الأداء يفوق عادة اهتمام العاملين بها ومن ثم فان الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس القدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضا.

• كما ترجع أهمية الأداء بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في (مرحلة الظهور , مرحلة البقاء والاستمرارية ,مرحلة الاستقرار . مرحلة السمعة والفخر مرحلة التميز مرحلة الريادة) إذا أن قدر المنظمة علي تخطي مرحلة من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدما إنما يعتمد على مستوى الأداء بها كما تتوقف أهمية الأداء علي مستوي المنظمة فقط بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

7/ تقييم الأداء الوظيفي: يعد تقييم أداء العاملين وظيفية جوهرية وحاسمة من وظائف

إدارة الموارد البشرية، إذا أن الأداء يمثل واحدا من الناتج الهامة التي تربط بين الأفراد

¹³-علي يونس وآخرون: قياس اثر التدريب في اداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريحي في سلطنة عمان)مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ،سوريا ،مجلد 31،العدد 01 ،2009،ص09.
* شامي طيحة :المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ،تخصص تسيير منظمات ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة بومرداس،2009-2010.ص64.

والوظائف والمنظمة والبيئة وتقييم الأداء وهو الأداة التي من خلالها يتم قياس جودة العمل وكيفية تطويره كما يعد نظام تقييم أداء العاملين من الخطوات الأساسية في نظام الإنتاج والعمليات في المنظمة . فلقد عين العاملين في منظماتهم لإنتاج السلع والخدمات وليبقوا وينمو ويزدهروا في عملهم ويجب علي المنظمات أن تقيس أدائهم وتتعرف علي مستوياته لتتأكد من أن إنتاجيتهم تساير المستويات المقبولة.

ويكن القول أن تقييم الأداء يمثل الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات تطوير أداء العاملين بالوظيفة بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات ومن ثم نجد أن الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الفردي او بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة.¹⁴

- تعريف تقييم الأداء:

• ويعرف "بيش beach" تقييم الأداء بأنه العملية التي تتضمن الإجراءات المنظمة لتقييم

أداء العاملين في أعمالهم الحالية وبحث إمكانية تنميتها وتطويرها في المستقبل ويرى

sDaviswerher أن تقييم الأداء يعبر : العملية التي يقوم المنظمات بمقتضاها بتقييم الأداء

الوظيفي والسلوكي للعاملين بها والتي من خلال ممارستها بدقة يتمكن العاملون والمديرون

¹⁴-عبد الحميد عبد الفتاح المغربي :الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات ادارة الموارد البشرية ،المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ،مصر ،طبعة 01 ،ص258.259.260.

وإدارة الموارد البشرية وإدارة المنظمة ككل بالتأكيد من أن مساهمات و مجهودات الأفراد موجهة نحو غايات وأهداف المنظمة.¹⁵ ويشير كل من hall s goodale إلى تقييم الأداء علي انه يمثل العملية التي من خلالها تقيس المنظمة مدي جودة العمل الذي يمارسه العاملون بها ومحاولة تنمية وتطوير هذا الأداء.

• يعرف تقييم الأداء أيضا بأنه العملية التي يتم من خلالها تحديد كيفية يؤدي العامل وظيفته وما يترتب علي ذلك من وضع خطة لتحسين الأداء.

وحسب هذا التعريف فان عملية تقييم الأداء لا تركز على المجهودات المطلوبة للأداء الوظائف فقط ولكن أيضا علي النتائج التي تتبع عملية التقييم والتي قد تتضمنها خطة لتحسين الأداء مثل الحاجة إلى تكوين وتوجيه العاملين وتغيير أنظمة الأجور والحوافز . ومدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط الموضوعية بما يكفل اتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسين الأداء ومن خلال استعراضنا للتعريف السابقة والمتعلقة بتقييم الأداء يمكن وضع التعريف الآتي : تعتبر عملية تقييم الأداء عملية مستمرة وشاملة وهادفة .الغاية منها تحديد وقياس و إدارة أداء الموظفين في المؤسسة بقصد التعرف علي قدراتهم الحالية والمستقبلية في تحقيق مستوى الأداء المطلوب منهج في العمل .

كما يعرف احمد ماهر تقييم الأداء "بأنه "نظام يتم من خلاله تحديد مدي كفاءة أداء العاملين لأعمالهم.

¹⁵ - عبدا لمليك مزهودة :الأداء بين الكفاءة والفعالية ،مفهوم وتقييم ،مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة بسكرة ،العدد الأول ،نوفمبر 2001 ،ص95.

- يرى عبد الغفار حنيفي في تقييم الأداء : "الطريقة أو العملية التي يستخدمها أرباب الأعمال لمعرفة الأداء أي من الأفراد انجاز العمل وفقا لما ينبغي له ان يؤدي ويترتب علي هذا التقييم وصف الفرد بمستوي كافية أو جدارة أو استحقاق معين ك(ممتاز .جيد جيدا .مقبول .ضعيف .ضعيف جدا ..).

- طرق تقييم الأداء : تتباين طرق تقييم من منظمه إلى أخرى تبعا لأنشطتها الإنتاجية أو الخدماتية ووفقا لاختلاف المهام التي يقوم بأدائها العاملين كما أنها تختلف أيضا في إطار المنظمات المتماثلة فضلا عن عدم وجود مقاييس و معايير موحدة لتقييم أداء العاملين في إطار المنظمة الواحدة والتي يمكن ان ينطبق علي كافة الأفراد العاملين لموضوعيه وعدالة ولذا فان هناك العديد من طرف المستخدمة في مختلف المنظمات منها التقليدية ومنها الحديثة .

- الطرق التقليدية:

أ: طريقة الصفات أو السمات:¹⁶

ويتم وفقا لهذه الطريقة عدد من الصفات التي يمكن ملاحظتها من قبل المدير في أداء العاملين إذا يتعذر في أداء بعض الأعمال الخدمية اعتماد المقاييس الكمية . لذا تلجا بعض المنظمات لاعتماد هذه الطريقة في قياس الأداء من خلال الخطوات التالية :

تحديد الصفات التي يمكن اعتمادها في تقييم أداء الأفراد مثل مستوى الأداء علاقة الموظف برؤسائه , علاقته مع زملائه .المحافظة علي الدوام الرسمي ...وهكذا يتم اعتماد الصفات التي تراها الإدارة العليا ضرورة في انجاز الأداء للعامل

¹⁶-خضير كاظم حمود ،ياسين كاسب خرشة:ادارة الموارد البشرية ،طبعة 4 ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطبع ،الاردن 2011،ص154-155.

- إعطاء كل عنصر من العناصر التي وضعتها الإدارة العليا درجة معيارية لتمييزها عن الدرجة التي تليها مثلا ممتاز جيد جدا جيد .مقبول . ضعيف وهكذا
- تحديد نقاط معيارية لكل مستوي من المستويات التي تم وضعها .
- يتم وضع عناصر الأداء والدرجات داخل نموذج يتم إعداده لتقييم الأداء.
- يطلب من المقيم عادة تدوين الملاحظات التي يشعر بضرورة تدوينها أمام كل عنصر من العناصر التي اعتمدت في التقييم في المكان المخصص لها أسفل النموذج يتم بعد ذلك جمع النقاط التي حصل عليها الفرد في نموذج التقييم النهائي. لكي يقوم من خلالها بتحديد المستوي التقييمي للموظف كان تكون المعايير التقييمية كالآتي:

100-90 ممتاز

90-89 جيد جدا

80-79 جيد

70-79 متوسط

50-69 متوسط

49 اقل من ضعيف

- يقوم الفرد المقيم بكتابة اسمه وتوقيعه وتاريخ التقييم في أسفل النموذج للتوثيق والمقارنة لاحقا. بالرغم من السهولة التي تنطوي عليها طريقة الصفات من حيث إعداد النموذج الموحد لكافة العاملين وسهولة التطبيق له .إلا أن يتميز بالعديد من العيوب كتميز المقيم

للإحدى الصفات تدعوه لإعطاء نفس التقييمات للصفات الأخرى زيادة أو نقصان. وكذلك نقص الموضوعية والعدالة إذا أنها تتأثر بسلوكية المقيم من حيث التشدد والليونة في التعامل فضلا عن استخدامها لجميع الوظائف لا يحقق العدالة التامة بهذا الخصوص سيما وان الوظائف الإدارية والمحاسبة والتنظيمية والفنية لكل منها سمات مختلفة عن غيرها مما يجعل التقييم غير موضوعي وعادل في كثير من الأحيان¹⁷.

ب / طريقة مقياس المعيار المختلط: وهي طريقة من طرف تقييم أداء العاملين في إطار السمات والصفات والخصائص المتوافرة لدي العاملين. إلا أنها تعتمد علي مقارنة هذه الصفات بمعيار محدد, حيث يعطي المقيم ثلاثة جوانب يتم على أساسها تقييم الصفة المعنية . ثم يقوم المشرف بالتعرف علي كل جانب ودمجها معا ومقارنتها بالمعيار المحدد في إطار ,المقارنة ,التالية (أفضل من) (مساوية) (اقل من) وفيما يلي مثلا لهذه الطريقة: المطلوب توضيح عما إذا كان أداء الموظف اكبر من أو مساويا أو اقل من كل معيار من المعايير التالية :

- يستخدم الموظف التقدير والحكم الجيد عند تحديد المشكلات وتقديم بدائل الحل .بالإضافة على انه قد لا يتخذ الأفعال المناسبة لمنع وقوع المشكلات (متوسط المقدرة)

• يفترق الموظف إلى المهارات الإشرافية وكثيرا ما تكون معالجاته وتصرفاته ضعيفة كما انه يميل إلى الجدل (ضعيف القيادة) .

¹⁷-خضير كاظم حمود ،ياسين كاسب خرشة :المرجع السابق ،ص157.

• الموظف سريع التعاون مع زملائه .ومن المتوقع ان يقود زمام التطوير التنظيمي مع

زملائه وتتكامل مهام وظيفته مع اتجاهات وميوله الايجابية (درجة التعاون عالية من

التعاون) .

• الموظف ذو مهارة عالية في التوجيه وديناميكي في قيادة ودفع الموظفين نحو الأداء

المرتفع (مستوي عالي من القيادة).¹⁸

من أهم المزايا التي يتصف بها مقياس المعيار المختلط أنها يعتمد علي العوامل الموضوعية

في التقييم ولكن يكون المدخل أكثر عدلا بالتطبيق فانه ينبغي أن كآخذ آراء الأفراد الذين

يتأثرون باستخدام هذا النمط من تقييم الأداء أما الانتقاد الذي يمكن أن يوجه بوضوح لهذا

الأسلوب فهو نقص القدرة علي استخدام هذه المعايير القياس مختلف الوظائف أو الأعمال

إذا لا يمكن استخدامه للوظائف أو الأعمال غير المتماثلة أو المتشابهة .¹⁹

ج / طريقة الترتيب :وتتمثل هذه الطريقة في قيام الرئيس بترتيب مرؤوسيه حسب كفاءة كل

منهم ،ويبدو تطبيق هذه الطريقة سهلا وميسورا إذا كان عدد الموظفين المطلوب تقييم أدائهم

قليلا ، ويصعب إذا كان عدد كبيرا وفي هذه الحالة يتم التقييم بعمل قائمة تتضمن أسماء

الموظفين وعناصر التقييم ،فيختار الرئيس أفضل موظف لديه ويعطيه رقم (1) ويختار

¹⁸-السيد محمد جاد الرب ،إدارة الموارد البشرية ،مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية ،2008-2009،ص530-

531.

¹⁹-حذير كاظم ،حمود ياسين كاسب خرشة :المرجع السابق ،ص158.

أضعف موظف لديه ويعطيه الرقم الأخير وتتابع العملية أي أن يتم ترتيب كل الموظفين في القائمة .

وتتميز هذه الطريقة بالبساطة وسهولة التطبيق ،إلا أن طريقة الترتيب يصعب تطبيقها كلما زاد عدد الموظفين ،ونجد من الناحية العملية أن الترتيب يتم وفقا لكفاءة الموظف في عمله ،كما أن هذا الترتيب يتم وفقا للأداء الشامل للموظف أن أفضل الموظفين هو الذي يحصل علي أقل مجموع .

ويوجد ثلاث طرق للترتيب وهي:الترتيب التبادلي، المقارنة الزوجية، التوزيع الإجباري.

• الترتيب التبادلي : يتم الترتيب وفقا لهذه الطريقة بأن يقوم الرئيس المباشر بتحديد أكثر

الأفراد في المجموعة كفاءة وكذلك أديانهم وبافتراض أن عدد المجموعة 12 فردا فإنه يسجل

الأكثر كفاءة في رقم (1) والأدنى كفاءة في رقم (12) ويستبعد الاسمين ثم تتكرر نفس

العملية في المجموعة المتبقية لتحديد الأحسن والأسوأ ،يسجل الأحسن في القائمة أمام

رقم (2) والأسوأ في القائمة أما الرقم (11) ،ثم يتم تكرار العملية للمرة الثالثة لاستيفاء

الاسم أمام الرقم (5) والرقم (10)، ثم تتوالي هذه العملية إلى أن يتم ترتيب جميع أفراد

المجموعة والصعوبة التي تواجه القائم بالتقييم هي في منطقة الوسط في القائمة حيث تصبح

الفروق في الأداء طفيفة جدا ،ولذلك قد يتم الاستعانة بأكثر من شخص يقوم بالتقييم ممن

لهم دراية يطبقه عمل المجموعة ثم تؤخذ المتوسطات ،أولهم مناقشة الاختلاف أتوا لاتفاق

علي قائمة النهائية تعتمد من جميع أعضاء المرؤوسين الذين تم تقييمهم فقد يكون الفرق بين

الأول والثاني أقل أو أكبر كثيرا من الفرق بين الخامس والسادس ،كذلك يعاب علي هذه الطريقة أنها تركز علي التقييم الإجمالي وليس التفصيلي لأداء الفرد .

• الترتيب وفق المقارنة الثنائية : ويتم التقييم وفق هذه الطريقة بالمقارنة الثنائية بين الأفراد

المراد تقييم أدائهم ولنأخذ المثال التالي :فلو فرضنا أن هناك ثمانية عاملين يراد تقييمهم إذ

توضع أسماء هؤلاء الأفراد في استمارة التقييم في الجانب الأيمن عنها ثم يقوم المقيم

بالمقارنة كل فرد بالفرد الذي يليه استنادا لمعايير التقييم المعتمدة كالأداء العام للإنجاز أو

الالتزام بالدوام مثلا ،فإذا كانت إنتاجية الفرد الأول أكثر من الثاني ، فتوضع علامة أمام

الفرد الأول ثم يقارن بالفرد الثالث في القائمة فالرابع وفي نفس المعيار المستخدم وهو

الإنتاجية حيث توضع علامة واضحة أمام الفرد الذي يبدو أنه أكثر إنتاجا عن غيره وهكذا

تستمر المقارنة لجميع الأفراد.

ثم يصبح الفرد الذي حصل على أكثر العلامات أفضل الموجودين أداء للعمل ومن أكثر

العيوب علي هذه الطريقة أن المقارنات فيها تصبح غير متناهية بينما إذا كان عدد العاملين

المراد تقييم أدائهم كبيرا ويستنزف جهدا واسعا في انجاز تلك المقارنات .

• التوزيع الإجباري الاختياري : وهي إحدى الطرق المتفرغة من منهج السمات في تقييم الأداء

حيث تتطلب هذه الطريقة قيام المشرف أو الملاحظ باختيار البنود من القائمة المضمنة

والتي تميز بين الأداء الناجح وغير الناجح للفرد والبنود الواردة في القائمة غالبا ما تكون في

شكل ثنائي (اثنان من البنود) فالمقيم يقوم باختيار احدي العبارات من كل زوج بدون ان

يعرف عما إذا كان هذا البند يوصف بصحيح السلوك الناجح للوظيفة وعلي سبيل المثال قد

تشمل هذه الأزواج (الثنائيات) ما يلي :

أ- البنود الواردة المحددة = التوزيع الإجمالي

ب- المشرف يختار منها = التوزيع الاختياري .

أ-1- العمل صعب .

أ-2- العمل سريع .

ب-1- يستجيب للعملاء .

ب-2- يوضح المبادأة

ج-2- يفتقر للعمل الجيد .

ومن القيود التي تقلد من النجاح هذه الطرق .

- ارتفاع التكاليف تحتاج إلى قدرات عالية لكي تكون صادقة .

- تعتبر مصدر للإحباط المقيمين لأنها قد تتسبب في إلغاء أو التخلص من تقييم الأداء

برمته .

- لا يمكن استخدامها بكفاءة في الأغراض التطورية .

- هذا يعتبر الترتيب التبادلي والمقارنة الثنائية من أفضل الطرق في توفير قائمة بالكفاءات

المتوفرة وخاصة إذا قام بعملية ترتيب أكثر من شخص ثم عملت قائمة نهائية بالمتوسطات

المجموعة ما من مرؤوسين ، ويؤخذ علي هذه الطرق أنها لا تحدد فروق الفردية في الأداء

بين شخص وآخر ، فلا يمكن تحديد الفرق في الأداء بين الأول والثاني في القائمة أو الأول

والأخير وبالتالي لا تساعد هذه الطريقة في الحكم علي راتب الأفراد المقيمين بدقة من القائمة

ممتاز ، جيد جدا ، متوسط ، دون الوسط ، ضعيف .

التوزيع الإجباري يجبر الشخص القائم بالتقييم علي تقسيم العاملين علي تلك الراتب .

- كمية وجودة الأداء المتحقق

- المعرفة المتعلقة بوظيفته

- قدرته علي التكيف مع العمل

- علاقته مع زملاءه والعاملين معه

- ما هي نقاط القوة والضعف في أدائه وهكذا²⁰

تصلح هذه الطريقة إذا ما تم دمجها مع طرق أخرى للتقييم، حيث تضيف معلومات جديدة

غير تلك المصممة كما في الطرق الأخرى. بالإضافة إلى ما سبق فإن هذه الطريقة تعطي

الفرصة للتركيز علي بعض الخصائص الفريدة عند تقييم الموظف مثل القدرة على التطور

المواهب الخاصة و أيضا جوانب الضعف ويؤخذ علي هذه الطريقة ما يلي:

- أنها تستهلك وقتا كبيرا للأعداد واختيار البنود والسمات الفريدة.

- بالإضافة إلى أن تقييم الأداء ربما يتأثر بمهارات الكتابة لدي المشرف وأيضا نمط تشكيل

وتنظيم البنود.

- قد يتم تأليف بنود للتقييم لا ترتبط أساسا بأداء الوظيفة.²¹

²⁰- احمد سعود محمد :الاتجاهات الحديثة للقياس وتقييم اداء الموظفين ،منشأة المعارف ،مصر ،طبعة 2004 ،ص58-59.

²¹- عبد الحكيم احمد خازمي :تكنولوجيا الأداء من التقييم الى التحسين ،الجزء الاول ،تقييم الأداء ،سلسلة الادارة المعاصرة ،مكتبة ابن سينا للنشر والتوزيع والتصدير ،مصر ،طبعة بدون سنة ،نشر ،ص109.

د- طريقة المقياس الرتبي البياني : وتتم من خلال اعتماد أسلوب المقياس الرتبي البياني حيث يقوم المقيم بتقييم الفرد العامل وفقا لبعض العوامل المحددة مثل كمية العمل .

الاستقلالية معرفة العمل الغياب .الدقة في الأداء التعاون....الخ ويتضمن الترتيب البياني كل من المدى العددي أو الرقمي والوصف الكتابي ويقوم المقيم وفق هذا الأسلوب من التقييم علي دراسة كل صفة يتم اعتمادها في التقييم وفق المعايير المحددة من قبل المنظمة ويضع القيمة الملائمة لها ثم يشرع باستخراج .التقدير النهائي للتقييم .وتتسم هذه الطريقة بسهولة الاستخدام وتساعد علي التحليل الوصفي للموظف المراد تقييمه ويمكن تتلاءم مع مختلف إعداد الموظفين سواء كانت صغيرة أو كبيرة ويمكن أن يتم تطبيقها في مختلف قطاعات الأعمال سواء الإنتاجية أو النشاطات الخدمية أما نقاط .الضعف التي تتطوي عليها هذه الطريقة فيمثل التباين بين المقيمين في اعتماد تفسير الوصف الكتابي بطريقة متماثلة نتيجة الاختلاف في خبراتهم وخلفياتهم وشخصياتهم ..الخ والمشكلة الأخرى تتعلق باختيار معايير التقسيم المعتمدة في هذه الطريقة إذا قد يتم اختيار بعض المعايير ذات الارتباط الوثيق بالأداء الوظيفي مما يجعل الأمر في كل الحالات يؤثر سلبا علي نتائج التقييم المتوفى بلوغها للفرد والمنظمة علي حد سوء .²²

- الطرق الحديثة:

²²-خضير كاظم حمود ،ياسين كاسب خريضة :المرجع السابق ،ص159-158.

أ / طريقة المواقف (الأحداث) الحرجة : يتم التركيز علي السلوكيات الجوهرية المساهمة في الأداء الفعال والسلوكيات المؤثرة سلبيا علي فعالية الأداء هذه المواقف الجوهرية الايجابية والسلبية يتم تسجيلها من قبل المقوم خلال فترة محددة (فترة محددة فترة التقويم) وعلي ضوء معايير محددة بناء علي التحليل الوظيفي أن هذه الطريقة ذات أهمية في توفير التغذية العكسية لكل عامل حول أدائه وتساهم في تقليل التحيز من خلال الاعتماد علي معيار محدد مسبقا وملاحظة الأداء علي ضوءه ومن ثم تسجيل السلوكيات المرغوب فيها وغير المرغوب فيها .²³

ب / قائمة مراجعة : هي استمارة تقييم تتضمن عدد من الأسئلة المحددة عن أداء الفرد أو سماته تطالب المدير أن يؤشر بـ "نعم" أو "لا" على كل سؤال من هذه الأسئلة تتناول العناصر المهمة للأداء . ويمكن أن تكون بعدد من الصيغ كالطموح وتحمل المسؤولية والباقة وحسن المظهر وغيره استمارة كهذه تسمح بتقدير أداء الفرد على كل من العناصر الفرعية , أن إعداد قائمة المراجعة عملية بسيطة وتعطي تقييم أفضل . كما تهتم بعناصر الأداء الرئيسية. لذلك فهي تفضل على التقرير الإنشائي إلا أنها تعطي العاملين تقييمات مقاربة. لذلك فهي تصلح للمنظمات الصغيرة أو متوسطة الحجم التي تعطي علاوات سنوية بطريقة شبه تلقائية .²⁴

²³-سهيلة محمد عباس :ادارة الموارد البشرية ،مدخل استراتيجي ،دار وائل للنشر ،الاردن طبعة 02 ،2006،ص150.

²⁴-سعاد نايف برونوطي:ادارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر ،طبعة 3 ،2007،ص408.407.

- ج/ طريقة الإدارة بالأهداف: ظهرت تقييم الأداء بالأهداف والنتائج علي رؤية جديدة في الإدارة . حيث أنها تهدف إلى تعزيز العلاقة بين الرئيس والمرؤوس , وكذلك تحسين مناخ وظروف العمل المناسبة , ويمكن تلخيص خطوات هذه الطريقة في الآتي :
- يشترك الرئيس والمرؤوس معا في تحليل واجبات ومسؤوليات وسلطات الوظيفة .
 - في بداية كل دورة تقييم الأداء يحدد الرئيس والمرؤوس الأهداف المرتبطة بأداء المرؤوس
 - أن يتفق كلاهما علي معايير الأداء وطريقة قياسها .
 - أن يتفق كلاهما علي معايير الأداء وطريقة قياسها .
 - يجتمع الرئيس والمرؤوس على فترات أثناء دورة التقييم للوقوف على مدى تقدم المرؤوس في تحقيق أهدافه وتحديد العقبات.
 - يقوم الرئيس بدور ايجابي في مساعدة مرؤوسة للتغلب علي العقبات التي تعترضه .
 - بعد انتهاء دورة التقييم يجتمع الرئيس والمرؤوس لمناقشة النتائج المحققة مقارنة بالمستهدف تحقيقه ويجب في كل الحالات أن تكون جميع الخطوات موفقة تمتاز هذه الطريقة بأنها تركز على تقييم النتائج المرتبطة بالأهداف الموضوعية وليس السمات والخصائص الشخصية للمرؤوس ولكن يؤخذ على طريقة وضع الأهداف بأنها تستفيد وقتا طويلا بالإضافة إلى حجم كبير من المستندات و الأوراق المتداولة .²⁵
 - د/ طريقة مقياس التقدير المعتمد على الجوانب السلوكية bars²⁶:

²⁵-احمد ابو سعود محمد :الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم اداء الموظفين منشئة المعارف مصر طبعة 2004.

²⁶-يشير مصطلح bars الى behaviorallyancherde rating scale .

وتتكون هذه الطريقة من خمسة إلى عشرة مقاييس رسمية حيث يعكس كل مقياس بعداها ما للأداء الوظيفي وهذه الأبعاد معروفة ومحددة من خلال التعرف على الأحداث الحرجة أثناء تحليل الوظائف. فالأحداث الحرجة تكون موضوعية علي طول الميزان أو المقياس ويتم تقييم درجة توافر أو عدم هذا الحدث في أداء الأشخاص ويتم وضع نقاط للتمتع على الميزان حسب رأي الجزء ويتم وضع هذه الطريقة ومقاييسها من خلال لجنة تجمع المرؤوسين والمشرفين ومهمة اللجنة هي تحديد كل الخصائص وثيقة الصلة أو الأبعاد المرتبطة بالوظيفة²⁷ تتميز هذه الطريقة بأنها :

- تركز علي سلوك الموظف وليس صفاته
- تسهم في تحقيق العدالة في التقييم
- توفر تغذية عكسية جيدة للموظفين
- ويعاب علي هذه الطريقة أنها:

* تقتضي وقتا و جهدا كبيرا لا عداها.

* تتطلب نماذج كثيرة لكي تتاسب الأنواع المختلفة من الوظائف .²⁸

هـ/ مقياس الاختيار الإلزامي (الإجباري) : يعتبر من الطرق الحديثة التي تهدف إلى

تحقيق العدالة والموضوعية في تقييم الأداء وتعد هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعا

واستخداما في التقييم وتتطلب هذه الطريقة من المقيم أن يقوم بترتيب مجموعة من العبارات

²⁷-السيد محمد جاد الرب :المرجع السابق ،ص535.

²⁸-محمد احمد عبد النبي:ادارة الموارد البشرية ،زمزم ناشرون وموزعين ،الاردن ،طبعة 1 ،2010،ص214.

التي تصف كيفية أداء العامل لمهام وواجبات عمله والمسؤوليات المتعلقة به .حيث أن هناك مجموعة من العبارات التي يتضمنها الاختيار الإجباري وعادة تعطي أوزان نوعية للعبارات التي يحتويها المقياس الإجباري في الاختيار وعادة ما تكون تلك الأوزان غير معلومة لدي المقيم خشية من التحيز في التركيب وبعد أن يقوم بترتيب تلك العبارات يقوم قسم الموارد البشرية بتطبيق الأوزان النوعية المعينة وحساب درجة التقييم النهائية للفرد الذي يستحقها وفق الاستمارة التي تتضمن ذلك الترتيب .

- تتسم هذه الطريقة بقدرتها علي تحقيق العدالة والموضوعية وكذلك تدعو هذه الطريقة ان يقوم المقيم بدراسة أداء الموظف بشكل دقيق توخيا للدقة في ترتيب هذه العبارات لتحقيق المطابقة التي تبني السلوك العام للأداء وصفات الموظف الحقيقية أثناء الأداء ويعاب علي هذه الطريقة أنها صعبة الفهم بسبب تعقيدها والحاجة الكبيرة للمهارة والخبرة في إعدادها كما لا يمكن ضمان عدم تسرب الأوزان علي المقيمين فضلا عن استاء بعض المقيمين من عملية إجبارهم علي الاختيار بين العبارات إلا أنها بشكل عام من الوسائل الشائعة والحديثة في الاستخدام في تقييم أداء العاملين .²⁹

- خطوات تقييم الأداء : عملية تقييم الأداء معقدة تتداخل فيها كثير من القوي والعوامل ولذا فان علي مقيمي الأداء من رؤساء ومشرفين ومسؤولين في إدارات الموارد البشرية أن

²⁹-خضير كاظم حمود ،ياسين كاسب خرشة :المرجع السابق ،ص166.165.

يخططوا لها تخطيطاً جيداً . وان يتبعوا خطوات منطقية متسلسلة لكي يحقق تقييم الأداء أهدافه .³⁰

وبما أن الباحثين في هذا المجال اختلفوا في عدد الخطوات التي تتكون منها عملية قياس الأداء . فمنهم من توسع ومنهم ضيق لذا ارتأينا تقديم عدداً محدوداً واضحاً من الخطوات والتي في مجملها تشكل نظاماً مقبولاً يكون أساساً في التقييم .
وتتمثل هذه الخطوات فيما يلي:

- أ/ وضع معايير قياس الأداء :قبل أي تقييم يجب أن يتم وضع المعايير التي سيقوم الأداء من خلالها ويجب أن تكون واضحة ومحددة خاصة ومن وجهة نظر الموظفين ويجب أن تعتمد هذه المعايير على المتطلبات المرتبطة بالوظيفة والمشتقة من تحليل الوظيفة والمنعكسة على وصف الوظيفة وتوصيف الوظيفة وعندما يتم تأسيس ووضع معايير الأداء على نحو مناسب ودقيق فإن ذلك يساعد في نقل الأهداف التنظيمية من خلال متطلبات الوظيفة إلى حيز التنفيذ وهذا ما يؤدي إلى الوصول إلى المستويات المقبولة (أو غير المقبولة) الأداء الموظفين وهناك أربعة اعتبارات أساسية تجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تأسيس وتحديد معايير الأداء وهي:³¹

*الصدق: يقصد بصدق المقياس إمكانية في قياس وتحديد مكونات الأداء الوظيفي التي تساهم في فاعلية الأداء, إن معايير الأداء الصادقة هي تلك المعايير التي تخلو من القصور

³⁰-خضير كاظم حمود ،ياسين كاسب خرشة :المرجع السابق ،ص166.165.

³¹-سهيلة محمد عباس:المرجع السابق،143.142.

والتشويه. فعند قياس أداء عضو الهيئة التدريسية في الجامعة لابد من أن يكون المعيار متكامل أو لا يركز على جانب واحد وهو البحث العلمي أي لابد أن يتم تحديد كفاءة التدريس (وكفاءة التفاعل الإنسان يمن الطلبة وغيرها من المعايير إلى جانب الكفاءة في البحث العلمي (الشمولية والقصور) وقد تكون المعايير المستخدمة مشوهة عندما لا يتم الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات البيئية المؤثرة في الأداء. فعند وضع معيار واحد لأداء العاملين في مناطق بيئية مختلفة في الظروف الفيزيائية والطبيعة وعوامل ديمغرافية أخرى تؤثر على فعالية الأداء , فان هذا المعيار يكون مشوها لعدم مراعاته لهذه العوامل الموضوعية .

* الثبات: يقصد بالثبات الاستقرار والتوافق في النتائج التي يتم الحصول عليها عند قياس الأداء في أوقات مختلفة أو من قبل أشخاص متباينين أي أن النتائج تكون متقاربة من وقت لآخر من شخص لآخر .

* التميز : إمكانية المقياس علي تميز الجهود و الأداء بشكل واضح يوفر لمتخذي القرار

فرصة في إصدار القرارات الخاصة بالتحفيز أو التدريب والتطوير

*القبول : المعيار هو المعيار الذي يشير إلى العدالة ويعكس الأداء الفعلي للأفراد ومن

الممكن القول بأنه يتم تحديد المعيار ,إما وفق السلوكيات التي يمارسها الأفراد أو

على أساس النتائج المنجزة من قبلهم فالمعيار الذي يتم وضعه علي أساس السلوكيات يحدد الممارسات السلوكية المحددة للأداء سواء السلبية منها والايجابية أما المعيار الذي يبين على

أساس النتائج فهو المعيار الذي يقيس النتائج و الأهداف الكمية بشكل أساس .³²

ب - الجانب القانوني لمعايير الأداء: عند وضع معايير الأداء يجب أن تتطابق مع

القوانين العاملين أو توجيهات النقابات العمالية ولارتباط وتكامل المعايير مع الجوانب

القانونية يمكن الاسترشاد بالنصائح والإرشادات التالية :

- إن تقدير الأداء يجب أن يرتبط بمعايير الأداء المحددة من خلال تحليل الوظائف.
- يجب أن يلاحظ المديرين المقيمين سلوك من يقيمون من العاملين.
- يجب مناقشة نتائج تقييم الأداء بحرية مع العاملين خاصة منخفضة الأداء لتصحيح أدائهم مستقبلا .

- يجب تدريب المشرفين على أشكال و أنماط تقييم الأداء الصحيحة .
- يجب أن تكون هناك إجراءات واضحة ومحددة يتم الاحتكام إليها عند عدم اتفاق وتناغم العاملين مع برنامج تقييم الأداء.

ولكي تتكامل عملية تقييم الأداء مع متطلبات القانونية فان على إدارة المنظمة أو أصحاب

الأعمال تسجيل وتوثيق عملية تقييم الأداء سنديا حتى يمكن الرجوع إليها عند إثارة القضايا

القانونية من قبل العاملين أو النقابات أو غيرهم .

³²-سيد محمد جاد الرب :المرجع السابق ،ص519-520.

ج- قياس الأداء: تتضمن هذه الخطوة جمع المعلومات حول الأداء الفعلي من المصادر التالية:

- ملاحظة الأفراد العاملين ومتابعتهم.

- التقارير الشفوية

- التقارير المكتوبة

إن الاستعانة بجمع هذه المصادر في جمع المعلومات يؤدي إلى زيادة الموضوعية في قياس الأداء³³ ونعرض فيما يأتي الجهات الأربع المتفق على أنه يمكن لها أن تقوم بعملية قياس الأداء باعتبارها تشكل مصدرا للمعلومات في عملية قياس وتقييم الأداء العاملين :

الرئيس المباشر : تجمع اغلب الآراء على أن انسب شخص تتوافر لديه المعلومات الكافية عن أداء الموظف أو العامل هو رئيسه المباشر باعتباره الشخص الذي يكون علي دراية كاملة وشخصية بكل ما يتعلق بمرؤوسه ، كما انه الأقدر على معرفة كل عناصر الوظائف التي يشرف عليها ، وتحديد أفضل الأفراد القادرين على تحمل واجباتهم ومسؤولياتهم من بين مرؤوسيه وتقييم مستوي كفاءتهم في العمل إلا أن هناك بعض الكتاب يحذرون من الاعتماد بشكل كلي ونهائي على الرئيس المباشر فقط إذ أن هذا الوضع سوف يعطيه مجالاً للتحكم في نتائج القياس وخلق التحيز والمحسوبية ولذلك يؤكدون على ضرورة قيام مستوى إداري أعلى من الرئيس المباشر بمراجعة النتائج التي توصل إليها من خلال تقييمه

³³-سهيلة محمد عباس :الرجع السابق ،ص144.

وذلك ضمانا للموضوعية، وللتأكد من سلامتها وصحتها قبل عرضها علي الإدارة العليا بشكل نهائي.³⁴

د - التقييم الذاتي :علي الرغم من عدم استخدام التقييم الذاتي كمصدر وحيد للمعلومات إلا انه لا يزال يمثل احد المصادر الهامة ،وعلي وجه الخصوص فإن الأفراد يستطيعون الحكم علي سلوكياتهم الخاصة ،كما أنهم يمتلكون نواحي المعرفة كافة عن الأداء ومحدداته ونتائجها إلا انه يؤخذ علي هذا المصدر ،تميل للمبالغة في التقييمات ويرجع ذلك إلى اعتبارين رئيسيين .

• إمكانية الربط بين نتائج التقييم واتخاذ بعض القرارات الإدارية مثل :الزيادة في الراتب أو الترقية .

• ميل المرؤوسين إلى تبرير الأداء المتدني و إرجاعه إلى عوامل خارجية مثل : عدم تعاون الزملاء ، سوء الإشراف أو انخفاض الجودة أو كثافة المنافسة أو ضغوط العملالخ.³⁵

تقييم زملاء العمل: يستخدم هذا المدخل حيث يكون بين الموظف وزملائه اتصالات وعلاقات عمل مستمرة ،ولا بد للحاجة من توفر قدر من الثقة بين الموظف وزملائه ومن مزايا انه يزود متخذي القرارات بمعلومات قيمة لا سيم عندما لا تكون لديهم وسيلة للاتصال

³⁴-مصطفى نجيب شاويش :ادارة الموارد البشرية ،ادارة الافراد دار الشروق للنشر والتوزيع ،الاردن 2005.ص103.

³⁵-سامح عبد المطلب عامر :استراتيجيات ادارة الموارد البشرية ،دار الفكر ،ناشرون وموزعون ،الاردن ،ط1

2011.ص232.

المباشر مع الموظف. ومن محاذيره انه يكون قليل الفائدة في منظمة يقوم الثواب والعقاب فيها على التنافس الشديد بين العاملين وعندما تكون الثقة بينهم ضعيفة أو المعدومة.³⁶

المروءسون : والمقصود هنا أن يقوم المرؤوس بقياس وتقييم أداء رئيسه و أدائه في العمل وذلك نتيجة الاحتكاك اليومي والمستمر بينهما ليتم التقييم والحكم على مدى أو مستوى كفاءته وانجازه في العمل إلا أن الاعتماد الكلي على معلومات وأراء المرؤوسين برؤسائهم يعتبر إجراء غير مناسب وذلك بسبب احتمال وجود خلافات بين الرئيس وبعض مرؤوسيه مما يجعل نتائج القياس والتقييم غير موضوعية إلا انه في المقابل تفيد نتائج المرؤوس لرئيسه فأنها تجعل هذا الرئيس على علم بحقيقة أدائه ورأي مرؤوسه فيه مما يجعل يساعده على تلاقي أخطائه مستقبلا وبالتالي تطوير أدائه نحو الأفضل وبشكل عام يمكن القول أن غالبية المنظمات تستند مهمة قياس الأداء والتقييم إلى الرئيس المباشر للفرد مع توفير السبل الكفيلة التي بوساطتها يمكن الحد من احتمال تحيز هذا الرئيس في عملية القياس والتقييم

هذه .³⁷

³⁶ -عبدالباري ابراهيم درة -زهير نعيم الصباغ :ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون ،منحى نظامي ،دار وائل للنشر ،عمان ،الاردن ،ص1 ،2008-ص272.

³⁷ -مصطفى نجيب شاويش :المرجع السابق ،ص105.

خلاصة الفصل:

في هذا فصل تم التطرق للأداء الوظيفي من خلال بيان ماهية الأداء الوظيفي , وأهميته سواء بالنسبة للعاملين أو المنظمة وكذا بيان عناصره ومعاييرته حيث تبين أن الأداء أهمية بالغة في تيسير أي مؤسسة لأنه يعتبر بمثابة الوسيلة الأساسية والواقع الأساسي لبلوغ مرحلة التفوق والتميز وتحقيق الأهداف إستراتيجية للمؤسسة لذل لا بد من متابعة هذا الأداء وتقييمه بصفة مستمرة ومنظمة وعليه تم التطرق فيما بعد إلى عملية تقييم الأداء الوظيفي من خلال التعرف على مفهومه وعناصره وكذا طرق التقييم سواء كانت تقليدية أو حديثة بالإضافة إلى أخطاء مقومات فاعلية الأداء الوظيفي قصد تحديد جوانب القوة والضعف في أداء العاملين ولكي تتمكن المؤسسة من تطوير أدائها باستمرار.

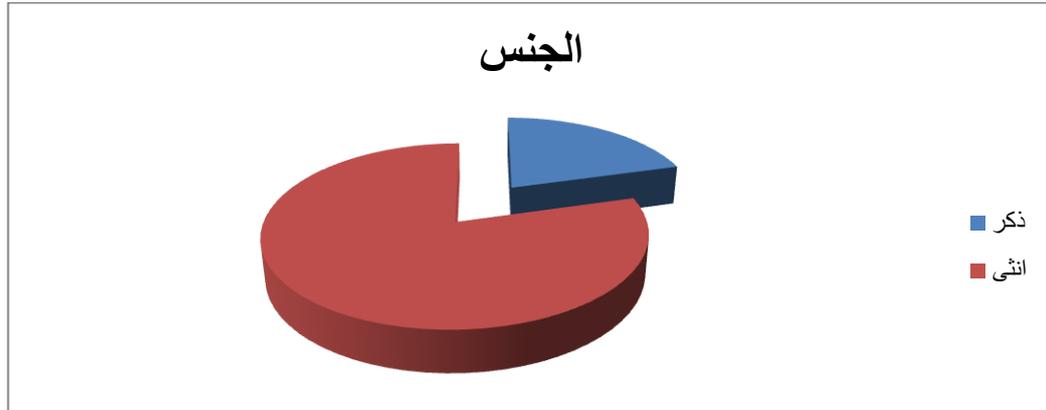
عرض ومناقشة نتائج استبيان الموزع على متخرجي نظام LMD بلدية الجلفة

الجدول رقم (01): يبين البيانات الشخصية للعينة:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
20.6%	07	ذكر
79.4%	27	انثى
100%	34	المجموع

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن النسبة المئوية للذكور 20.6% و 79.4% نسبة الإناث ، و جاء تكرار الذكور 6 مرات بينما الإناث 28 وحسب الجدول نلاحظ أن نسبة الإناث أكثر من الذكور



الجدول رقم (2): يبين المستوى التعليمي للعينة

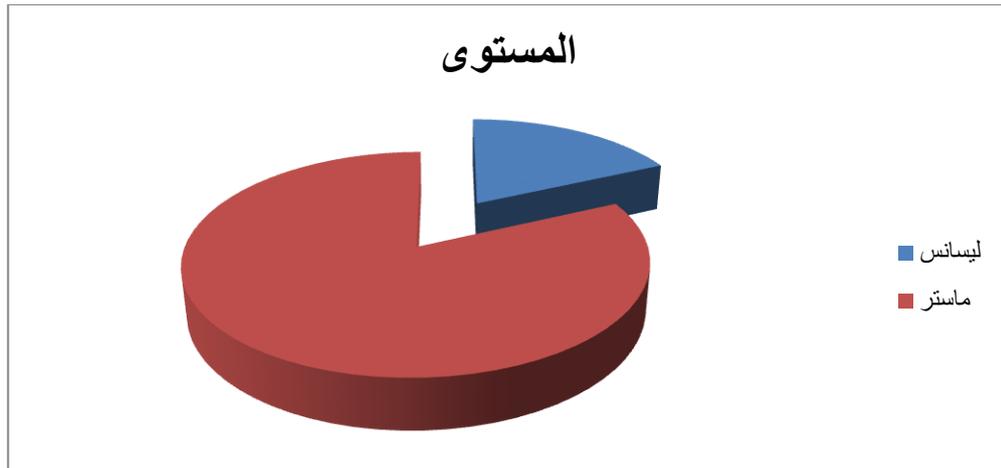
النسبة المئوية	التكرار	المستوى
17.6%	6	ليسانس
82.4%	28	ماستر
100%	34	

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن النسبة المئوية لمتخرجي الليسانس تقدر

بـ 17.6% بينما متخرجي الماستر بـ 82.4%.

ومن هنا نستنتج أن متخرجي الماستر أكبر من عدد متخرجي الليسانس



المحور الأول: الإعداد المعرفي

س.3 - هل ساهمت المعارف التي تلقيتها في الجامعة في تحسين أدائك

الوظيفي؟

الجدول رقم (3): يبين مساهمة المعارف التي تلقاها متخرجي الجامعة في تحسين

أدائهم الوظيفي

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا2	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	24	70.6%	5.785	0.016	01	0.05	دال إحصائياً
لا	10	29.4%					
المجموع	34	100%					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 70.6% ونسبة الأشخاص الذين أجابوا ب لا تقدر بـ 29.4%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة بلغت 5.785 وقيمة sig بلغت 0.016 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال إحصائياً، وهذا يدل على مساهمة المعارف التي تلقوها في الجامعة في تحسين أدائهم الوظيفي.

س4 - هل تستثمر معارفك الجامعية خلال أدائك لعملك؟

الجدول رقم (4): يبين استثمار المعارف الجامعية خلال أداء العمل:

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	28	%82.4	14.23	0.00	01	0.05	دال
لا	06	%17.6					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ %82.4

ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ %17.6.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 14.23 وقيمة sig بلغت 0.00 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال إحصائياً،

وهذا يدل على استثمار المعارف الجامعية خلال أداء العمل.

س5- هل ترون أن ما تلقيته من معارف اهلك جيدا لأداء وظيفتك؟

الجدول رقم (5): يبين رؤية ما تلقاه خريجي الجامعة وتأهيلهم لأداء وظيفتهم:

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	24	70.6	5.76	0.016	01	0.05	دال
لا	10	29.4					
المجموع							

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر ب70.6% ونسبة الأشخاص الذين أجابوا ب لا تقدر ب29.4%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 5.76 وقيمة sig بلغت 0.016 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية

01 وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال

إحصائياً، وهذا يدل على أن ما تلقوه من معارف أهلهم جيدا لأداء وظيفتهم.

س6- هل ترى أن خبراتك المعرفية مكنتك من إعداد الجيد لحياتك؟

الجدول (6): يبين الخبرة المعرفية وتمكينها من إعداد الجيد لحياة الموظف:

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	27	79.4%	11.76	0.01	01	0.05	دال
لا	07	20.6%					
المجموع	34	100%					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 79.4% ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 29.6%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 11.76 وقيمة sig بلغت 0.01 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال إحصائياً،

وهذا يدل على أن الخبرة المهنية مكنتهم من الإعداد الجيد لحياتهم.

س7- هل تجد أن محتوى البرنامج الذي درسته مرتبط بمتطلبات وظيفتك؟

الجدول رقم (7): يبين محتوى البرنامج الذي درسته بمتطلبات وظيفتك:

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	15	44.1%	0.471	0.493	01	0.05	غير دال
لا	19	55.9%					
المجموع	34	100%					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 44.1% ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 55.9%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 0.471 وقيمة sig بلغت 0.493 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال

إحصائياً، وهذا يدل على عدم ارتباط محتوى البرنامج الذي درسه بمتطلبات

الوظيفة.

س8- هل استثمرت توجيهات أساتذتك ونصائحهم في ميدان عملك؟

الجدول رقم (8): يبين استثمار توجيهات الأستاذة ونصائحهم في ميدان العمل:

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	30	%88.2	19.88	0.00	01	0.05	دال
لا	04	%11.8					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 88.2%

ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 11.8%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 19.88 وقيمة sig بلغت 0.00 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال إحصائياً،

وهذا يدل على استثمار توجيهات الأساتذة ونصائحهم في ميدان عملهم.

س9- هل تستعمل إرشادات أساتذتك ونجاحهم كمرجعية خلال ممارستك لوظيفتك؟

الجدول رقم (9): يبين استعمال إرشادات الأساتذة ونجاحهم كمرجعية خلال

ممارستهم لوظيفتهم:

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	26	76.5%	9.52	0.02	01	0.05	دال
لا	08	23.5%					
المجموع	34	100%					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 76.5%

ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 23.5%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 9.52 وقيمة sig بلغت 0.02 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فإن هذا دال إحصائياً،

وهذا يدل على استعمال إرشادات الأساتذة ونجاحهم كمرجعية خلال ممارستهم

لوظيفتهم.

س10- هل ترى أنما تلقيته من معارف خلال دراستك كافي لإعدادك للمهنة التي تمارسها؟

الجدول رقم (10): يبين رؤية ما تلاقاه متخرجي الجامعة من معارف خلال دراسته ومدى إعداده للمهنة التي يمارسونها:

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	10	%29.4	5.76	0.016	01	0.05	دال
لا	24	%70.6					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر

ب29.4%، ونسبة الأشخاص الذين أجابوا ب لا تقدر ب 70.6%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 5.76 وقيمة sig بلغت 0.016 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية

01 وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال

إحصائياً ، وهذا يدل على كفاية المعارف التي تلقوها خلال دراستهم .

س11- هل تعود إلى بعض أساتذتك عندما تصادفك المواقف مهنية الصعبة؟

الجدول رقم (11): يبين عودة المتخرجين لبعض أساتذتهم عندما تصادفهم

المواقف المهنية الصعبة.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	21	%61.8	1.88	0.17	01	0.05	غير دال
لا	13	%38.2					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 61.8%

ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 38.2%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 1.88 وقيمة sig بلغت 0.17 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال

إحصائياً، وهذا يدل على عدم الرجوع للأساتذة عندما تصادفهم مواقف مهنية صعبة.

س12- هل تستثمر الجانب المعرفي لدراستك الجامعية في حل مشاكلك المهنية؟

الجدول رقم (12): يبين استثمار الجانب المعرفي للدراسة الجامعية في حل

المشاكل المهنية

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	21	%61.8	1.88	0.17	01	0.05	غير دال
لا	13	%38.2					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ %61.8 ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ % 38.2.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 1.88 وقيمة sig بلغت 0.17 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما

أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال إحصائياً،

وهذا يدل على عدم استثمار المعارف الجامعية في حل مشاكلهم المهنية.

س13- هل تعود إلى المحاضرات والدروس التي تلقيتها للاستفادة منها في أدائك الوظيفي؟

الجدول رقم (13): يبين عودة المتخرجين إلى المحاضرات والدروس التي تلقوها للاستفادة من أدائهم الوظيفي

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المد سوية	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	14	%41.25	1.05	0.30	01	0.05	غير دال
لا	20	%58.8					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر

بـ %41.25، ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ % 58.8.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ ان قيمة كاف محسوبة

بلغت 1.05 وقيمة sig بلغت 0.30 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال

إحصائياً، وهذا يدل على عدم عودة الموظفين للدروس والمحاضرات التي تلقوها

للاستفادة من أدائهم الوظيفي.

المحور الثاني: الإعداد النفسي (سيكولوجي)

س14- هل ترى أن تكوين جامعي (L.m.d) الذي تلقيته أعدك نفسا لوظيفتك؟

الجدول رقم (14): يبين إعداد التكوين الجامعي في الإعداد النفسي للوظيفي.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	18	%52.9	0.11	0.732	01	0.05	غير دال
لا	16	%47.1					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ %52.9

ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ %47.1.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 0.11 وقيمة sig بلغت 0.732 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال

إحصائياً، وهذا يدل على التكوين الجامعي LMD لم يعدهم نفسياً لأداء وظائفهم.

س15- هل مكنك تكوينك جامعي (L.m.d) من تجاوز مشكلة العمل؟

الجدول رقم (15): يبين تمكين التكوين الجامعي من تجاوز مشكلة عملهم

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	20	%58.8	1.059	0.303	01	0.05	غير دال
لا	14	%41.2					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ %58.8 ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ %41.2.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة بلغت 1.059 وقيمة sig بلغت 0.303 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فإن هذا غير دال

إحصائياً، وهذا يدل على أن التكوين الجامعي لم يمكن الموظفين من تجاوز مشاكلهم في العمل.

س16- هل ترى أن دافعية الفرد للعمل تزداد بارتفاع مستوى التعليمي؟

الجدول رقم (16): يبين دافعية الفرد للعمل بزيادة ارتفاع المستوى التعليمي.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	25	%73.5	7.52	0.06	01	0.05	غير دال
لا	09	%26.5					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ %73.5 ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ % 26.5.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة بلغت 7.52 وقيمة sig بلغت 0.06 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال إحصائياً، وهذا يدل على أن دافعية الفرد لا تزداد بارتفاع المستوى التعليمي.

س17- خلال دراستك جامعية هل تدربت على آليات مواجهة ضغوط العمل؟

الجدول رقم (17): يبين التدريب على آليات مواجهة ضغوط العمل خلال دراستهم للجامعة.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	11	%32.4	4.23	0.040	01	0.05	دال
لا	23	%67.6					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 32.4% ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 67.6%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ ان قيمة كاف محسوبة

بلغت 4.23 وقيمة sig بلغت 0.040 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال إحصائياً،

وهذا يدل على التدريب على آليات مواجهة ضغوط العمل.

س18- هل مكنك تكوينك جامعي (L.M.d) من امتلاك آليات حب العمل وإقبال عليه؟

الجدول رقم(18):يبين تمكين التكوين الجامعي من امتلاك آليات حب العمل والإقبال عليه.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	13	%38.2	1.88	0.17	01	0.05	غير دال
لا	21	%61.8					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ38.2% ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ61.8%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 1.88 وقيمة sig بلغت 0.17 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال

إحصائياً، وهذا يدل على عدم تمكين التكوين الجامعي LMD من امتلاك آليات حب العمل والإقبال عليه.

س19- هل ترى أن تكوينك الجامعي (L.m.d) سهل لك آليات اندماج مع زملائك

في عمل؟

الجدول رقم (19): يبين تسهيل آليات اندماج مع زملائهم في العمل.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	16	%47.1	0.11	0.73	01	0.05	غير دال
لا	18	%52.9					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر

بـ 47.1%، ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 52.9% .

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ ان قيمة كاف محسوبة

بلغت 0.11 وقيمة sig بلغت 0.73 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما

أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال إحصائياً،

وهذا يدل على أن التكوين الجامعي LMD لم يسهل على المتخرجين آليات اندماج

مع زملائهم في العمل.

س20- هل مكنتك دراستك جامعية من تسيير (تسهيل) تفاعلك مع من تعمل معهم؟

الجدول رقم (20): يبين تسيير تفاعل متخرجي التكوين الجامعي LMD وتفاعلهم مع من يعملون.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	23	%61.6	4.23	0.04	01	0.05	دال
لا	11	%32.4					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ %67.6 ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ %32.4.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 4.23 وقيمة sig بلغت 0.04 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما

أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال إحصائياً، وهذا

يدل على تمكين الدراسة الجامعية من تسيير تفاعل الموظفين المتخرجين من

الجامعة مع من يعملون معهم.

س 21- هل تستعين بالتوجيهات والتوصيات التي تلقيتها في تعاملك مع جماعة العمل؟

الجدول رقم (21): يمثل استعانة متخرجي التكوين الجامعي LMD بالتوجيهات والتوصيات التي تلقوها في تعاملهم مع جماعة العمل.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	23	%67.6	4.23	0.04	01	0.05	دال
لا	11	%32.4					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 67.6% ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 32.4%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة بلغت 4.23 وقيمة sig بلغت 0.04 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما أن قيمة sig المعنوية أقل من مستوى الدلالة 0.05 فإن هذا دال إحصائياً، وهذا يدل على استعانة المتخرجين من بالتوجيهات والتوصيات التي تلقوها في تعاملهم من جماعة العمل.

س22- هل ترى أن إعداد السيكولوجي (نفسى) الذي تلقيته مكنك من تحسين أدائك الوظيفي؟

الجدول رقم (22): يبين تمكين الإعداد السيكولوجي الذي تلقوه من تحسين الأداء الوظيفي.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	23	%67.6	4.23	0.04	01	0.05	دال
لا	11	%32.4					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 67.6%، ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 32.4%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ ان قيمة كاف محسوبة

بلغت 4.23 وقيمة sig بلغت 0.040 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال إحصائياً،

وهذا يدل على تمكين الإعداد السيكولوجي الذي تلقوه من تحسين الأداء الوظيفي.

س23- هل توظيف الإعدادات السيكولوجية لك في حل مختلف مشاكلك في العمل؟

الجدول رقم (23): يبين توظيف الإعدادات السيكولوجية وحله لمختلف المشكلات في

العمل.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	21	61.8%	1.88	0.17	01	0.05	غير دال
لا	13	38.2%					
المجموع	34	100%					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 61.8%،

ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 38.2%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 1.88 وقيمة sig بلغت 0.17 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما

أن قيمة sig المعنوية أكبر من مستوى الدلالة 0.050 فإن هذا غير دال إحصائياً،

وهذا يدل على الإعدادات السيكولوجية يحل مختلف المشكلات في العمل.

المحور الثالث: الإعداد المهني

س24- هل ساهمت تريضاتك الميدانية في تحسين أدائك العملي؟

الجدول رقم (24): يبين مساهمة التريضات الميدانية في تحسين الأداء.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	27	79.4%	11.76	0.001	01	0.05	دال
لا	7	20.6%					
المجموع	34	100%					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 79.4%

، ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 20.6%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 11.76 وقيمة sig بلغت 0.001 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال إحصائياً ،

وهذا يدل على مساهمة التريضات الميدانية في تحسين الأداء.

س25- هل ترى أن تكوينك الجامعي (L.M.d) مكنك من تعلم ضروريات

الممارسة المهنية؟

الجدول رقم (25): يبين تمكين التكوين الجامعي من تعلم ضروريات ممارسة

المهنية.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	19	%55.9	0.47	0.49	01	0.05	غير دال
لا	15	%44.1					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ %55.9

ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ % 44.1.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ ان قيمة كاف محسوبة

بلغت 0.47 وقيمة sig بلغت 0.49 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما

أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال إحصائياً،

وهذا يدل على عدم تمكين التكوين الجامعي من تعلم ضروريات ممارسة المهنية.

س26- هل ترى أن مهارات المهنية التي تلقيتها تتوافق ومتطلبات عمك الحالي؟

الجدول رقم (26): يبين المهارات الفنية التي تلقوها وتوافقه ومتطلبات العمل

الحالي.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	20	%58.8	1.05	0.30	01	0.05	غير دال
لا	14	%42.2					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم(26) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 58.8 %

ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 42.2 %.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 1.05 وقيمة sig بلغت 0.05 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما

أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال إحصائياً،

وهذا يدل على عدم توافق المهارة المهنية ومتطلبات العمل.

س27- هل تستثمر ما تلقيته في أعمال تطبيقية خلال أدائك الوظيفي؟

الجدول رقم (27): يبين استثمار ما تلقوه في الأعمال التطبيقية خلال الأداء

الوظيفي.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	21	%61.8	1.88	0.17	01	0.05	غير دال
لا	13	%38.2					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (27) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 61.8%،

ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 38.2%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 1.88 وقيمة sig بلغت 0.17 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما

أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال إحصائياً،

وهذا يدل على عدم استثمار ما تلقوه في الأعمال التطبيقية خلال الأداء الوظيفي.

س28- هل ترى أن ما تلقيته في الجامعة من الإعداد المهني ساهم في نجاحك

في وظيفتك؟

الجدول رقم (28): يبين الإعداد المهني ومساهمته في نجاح الوظيفة.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	15	44.1%					
لا	19	55.9%	0.47	0.49	01	0.05	غير دال
المجموع	34	100%					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (28) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 44.1%،

ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 55.9%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 0.47 وقيمة sig بلغت 0.49 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما

أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال إحصائياً،

وهذا يدل على عدم مساهمة الإعداد المهني في نجاح الوظيفة.

س29- هل ترى أن الإعداد المهني للطلاب يجعله متميزا عن الآخرين في أدائه الوظيفي؟

الجدول رقم (29): يبين الإعداد المهني للطلاب.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	27	%79.4	11.76	0.01	01	0.05	دال
لا	07	%20.6					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (29) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 79.4%، ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 20.6%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 11.76 وقيمة sig بلغت 0.01 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال إحصائيا ،

وهذا يدل على أن الإعداد المهني للطلاب يجعله متميزا على الآخرين في أدائه

الوظيفي.

س30- هل تستثمر توجيهات وأراء أساتذتك في مجال ممارستك حالياً؟

الجدول رقم (30): يبين استثمار توجيهات وأراء الأساتذة في مجال الممارسة.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	28	%82.4	14.23	0.000	01	0.05	دال
لا	06	%17.6					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (30) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 82.4%، ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 17.6%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 14.23 وقيمة sig بلغت 0.000 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01

وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال إحصائياً ،

وهذا يدل على استثمار توجيهات وأراء الأساتذة في مجال الممارسة.

س31- هل تعتمد على التدريب المهني الذي تلقته فقط في ممارستك المهنية؟

الجدول رقم (31): يبين التدريب المهني الذي تلقوه في الممارسة المهنية.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	11	%32.4	4.23	0.040	01	0.05	دال
لا	23	%67.6					
المجموع	34	%100					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (31) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 32.4%، ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 67.6%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة بلغت 4.23 وقيمة sig بلغت 0.04 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما أن قيمة sig المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال إحصائياً ، وهذا يدل على تلقي التدريب المهني الذي تلقوه في الممارسة المهنية.

س32- هل وجدت أدائك الوظيفي الآن متوافق مع ما تعلمته في دراستك جامعية؟
الجدول رقم (32): يبين توافق الأداء الوظيفي مع ما تعلموه في دراستهم الجامعية.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	16	47.1%	0.11	0.73	01	0.05	غير دال
لا	18	52.9%					
المجموع	34	100%					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (32) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 47.1%، ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 52.9%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة

بلغت 0.11 وقيمة sig بلغت 0.73 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما

أن قيمة sig المعنوية أكبر من مستوى الدلالة 0.05 فإن هذا غير دال إحصائياً،

وهذا يدل على عدم توافق الأداء الوظيفي مع ما تعلموه في دراستهم الجامعية.

س33- هل ترى أن ما تدربت عليه خلال دراستك يتوافق مع الممارسة المهنية الآن؟

الجدول رقم (33): يبين التدريب خلال الدراسة وتوافقها مع الممارسة المهنية.

الأجوبة	التكرار	النسبة المئوية	كا 2 المحسوبة	Sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
نعم	18	52.9%	0.11	0.73	01	0.05	غير دال
لا	16	47.1%					
المجموع	34	100%					

تحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (33) نلاحظ أن الأشخاص الذين أجابوا بنعم تقدر بـ 52.9%، ونسبة الأشخاص الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 47.1%.

وحسب نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول نلاحظ أن قيمة كاف محسوبة بلغت 0.11 وقيمة sig بلغت 0.73 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 01 وبما أن قيمة sig المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال إحصائياً ، وهذا يدل على عدم توافق التدريب مع الممارسة المهنية .

مناقشة الفرضيات:**مناقشة الفرضية الأولى:**

تقدم إجابات الأسئلة (3-4-5-6-8-9-10) الموجهة للموظفين المتخرجين من الجامعة نظام ل م د والتي جاءت نتائجها في الجداول رقم (3-4-5-6-7-8-9-10) و أوضحت النتائج عن دلالة إحصائية بين الإعداد المعرفي والأداء الوظيفي وتبين أن الإعداد المعرفي للطالب يؤثر على الأداء الوظيفي.

وتقدم إجابات الأسئلة (7-11-12-13) وجاءت نتائجها في الجداول (7-11-12-13) على أن الإعداد المعرفي لا يؤثر على الأداء الوظيفي وبما أن العبارات الدالة أكثر من العبارات غير الدالة فهذا يعني أن الإعداد المعرفي يؤثر إيجابيا على الأداء الوظيفي.

مناقشة الفرضية الثانية:

تقدم إجابات الأسئلة (14-17-20-21-22) الموجهة للموظفين المتخرجين من الجامعة نظام ل م د والتي جاءت نتائجها في الجداول رقم (14-17-20-21-22) و أوضحت النتائج عن دلالة إحصائية بين الإعداد النفسي والأداء الوظيفي وتبين أن الإعداد النفسي للطالب لا يؤثر على الأداء الوظيفي.

وتقدمت الإجابات الأسئلة (14-15-16-18-19-23) وجاءت نتائجها في الجداول (14-15-16-18-19-23) على أن الإعداد النفسي لا يؤثر على الأداء الوظيفي

وبما أن العبارات غير الدالة أكثر من العبارات الدالة فهذا يعني أن الإعداد النفسي يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي.

مناقشة الفرضية الثالثة:

تقدم إجابات الأسئلة (-24-29-30-31-) الموجهة للموظفين المتخرجين من الجامعة نظام ل م د والتي جاءت نتائجها في الجداول رقم (24-29-30-31) وأوضحت النتائج عن دلالة إحصائية بين الإعداد المهني والأداء الوظيفي وتبين أن الإعداد المهني للطالب يؤثر على الأداء الوظيفي.

وتقدمت الإجابات الأسئلة (25-26-27-28-32-33) وجاءت نتائجها في الجداول (26-25-27-28-32-33) على أن الإعداد المهني لا يؤثر على الأداء الوظيفي .

وبما أن العبارات غير الدالة أكثر من العبارات الدالة فهذا يعني أن الإعداد المهني يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي.

المنهج المستخدم:

المنهج هو الطريقة تساعد في البحث ولا يستطيع الباحث العلمي الاستغناء عنه بدون المنهج يكون البحث مجرد تجميع للمعلومات لا علاقة له بالواقع العلمي ويختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة ومشكلة الموضوع البحث وتبعاً للاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكاناتهم و استناداً إلى كتب المنهجية فان المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن الحقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها فحين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فان أول خطوة بها هي وصف الظاهرة التي يريد درستها وجمع معطيات ومعلومات دقيقة عنها فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كفيماً أو كميّاً. وعليه يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافيّاً ودقيقاً لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث .

وتماشيا مع أهداف البحث وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال محاولة التعرف على تأثير التكوين الجامعي ل.م. على أداء الوظيفي¹.

1-عمار بوحوش, محمد محمود الذبيبات, مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحث العلمي وطرق إعداد البحوث, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر 1995, ص129.
2-بشير صابح الراشدي, مناهج البحث التربوي, رؤية تطبيقية مبسطة, الكويت, دار الكتاب الحديث, 2000, ص59.

حدود الدراسة :

الحدود المكانية: اشتمل مجال دارستنا عدة نقاط حيث قمنا بإجراء هذه الدراسة

الميدانية في بعض ابتدائيات التابعة لبلدية الجلفة مدينة الجلفة وهي كالآتي :

(ابتدائية صويلح شويحة - ابتدائية الشيهب بلخيرفي حي زريعة - ابتدائية بن

حليمة محمد - الكر الطاهر - لباز مصطفى في حي البرج)

الحدود البشرية: وتتمثل في أساتذة التعليم الابتدائي من فئة الذين تلقوا تكويننا

جامعي ل.م.د.

الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2016/2017.

العينة الدراسة : من الصعوبة بما كان دراسة مجتمع الأصل بأكمله الأمر الذي

يؤدي إلى اخذ عينة محدودة وممثلة لطبيعة وحدات مجتمع البحث .

إن العينة أيا كان نوعها لا يمكن للباحث في إطار البحوث الاجتماعية وإنسانية

وخاصة البحوث الميدانية الاستغناء عنها لأنها التي تساعد في دارسته وتحليله

وتفسيره للظاهرة التي يكون الباحث بصدد دارستها وهذه العينة تنقسم إلى قسمين:

وتعني العينة جزءا محددًا كما وكيفا يمثل عدد من الأفراد يحملون نفس الصفات

الموجودة في المجتمع ,لان يقع عليه الاختيار فيكون ضمن أفراد العينة دون تدخل

أو تحيز أو تعصب الباحث أي إعطاء كل فرد في المجتمع فرصة متكافئة لاختياره

بهدف الموضوعية .

وطبيعة العينة في دارستنا هذه هي العينة القصدية وهي العينة التي يتعمد الباحث فيها أن تتكون من وحدات محددة وفي هذه الحالة قد يختار الباحث مناطق معينة تتميز بخصائص ومزايا تمثلية للمجتمع وهذه تعطي نتائج قريبة من نتائج التي يمكن أن يصل إليها الباحث بمسح المجتمع كله وهي تتكون من أفراد العينة 34 أستاذ في التعليم الابتدائي².

5-أداة الدراسة : استخدمنا الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة .

الاستبيان هو الأداة من أدوات البحث العلمي ووسيلة لجمع البيانات وهي أداة سيستخدمها باحثوا التربية على نطاق واسع للحصول على الحقائق وتجميع البيانات . وقد قمنا بإعداد الاستبيان على النمو التالي :

يتكون الاستبيان من 31 سؤال

وقد تم تقسيم الاستبيان على أربعة المحاور .

المحور الأولي:يتعلق بالبيانات الشخصية ويشمل أسئلة جنس وشهادة متحصل عليها.

1-معن خليل عمر ,مناهج البحث في علم اجتماع ,دار الشروق ,ط1,عمان ,1997,ص191.

2-زيدان عبد الباقي ,قواعد البحث الاجتماعي ,القاهرة ,دار المعارف سنة 1974,ص177.

3-محمد سيد فهمي ,قواعد البحث في خدمة الاجتماعية ,الإسكندرية ,الكتاب الجامعي الحديث ,2001,ص271.

المحور الثاني: يتضمن بيانات حول الإعداد المعرفي تتعلق بالفرضية الأولى الأسئلة من الهدف منه معرفة ما مدى تأثير الإعداد المعرفي على الأداء الوظيفي .

المحور الثالث: يتضمن بيانات حول الإعداد النفسي (السيكولوجي) على الأداء الوظيفي يتعلق بالفرضية الثانية.

المحور الرابع: بيانات حول الإعداد المهني يتعلق بالفرضية الثالثة الهدف منه معرفة ما مدى تأثير الإعداد المهني على الأداء الوظيفي .

أساليب معالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أفراد العينة الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الإحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها باختصار بالرمز (SPSS).

وقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص الشخصية والوظيفية لمفردات العينة الدراسة, وتحديد استجاباتهم اتجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة .

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

التعليق حول النتائج:

من خلال ما تم عرضه من نتائج استجابات الطلبة أفراد العينة على العبارات في المحاور الثلاث, يمكننا القول بان الفرضية العامة للبحث والقائلة بان التكوين الجامعي L.M.D يؤثر على الأداء الوظيفي قد تحققت وهذا باتفاق كبير من طرف الموظفين أفراد العينة 34, حيث نجد أن المحور الأول المتعلق بإعداد المعرفي والذي يندرج ضمن الفرضية الإجرائية الأولى تبين بان الإعداد المعرفي يؤثر إيجابا على الأداء الوظيفي.

أما المحور الثاني المتعلق بإعداد النفسي (السيكولوجي) والذي يندرج ضمن الفرضية الإجرائية الثانية تبين أن الإعداد النفسي يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي.

المحور الثالث المتعلق بالإعداد المهني والذي يندرج ضمن الفرضية الإجرائية الثالثة تبين أن الإعداد المهني يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي.

إن إثبات فرضيتنا العامة بمختلف متغيراتها تؤكد بان التكوين الجامعي L.M.D الذي بدأ تطبيقه مع مطلع السنة الجامعية 2004 - 2005 يحضر الطلبة إلى عالم الشغل وتحضيرا معرفيا ونفسيا فعالا من خلال المعارف التي تلقوها في الجامعة واستثمارها في تحسين أدائهم الوظيفي وهذا ما أهلهم جيدا لأداء عملهم وفي حياتهم المهنية والعمل بتوجيهات الأساتذة ونصائحهم في ميدان العمل .

كما يتضح أن التكوين الجامعي L.M.d لا يعد الطلبة نفسيا (سيكولوجيا) إلى عالم الشغل وأداء وظائفهم وهذا من خلال تمكين إعداد السيكولوجي الذي تلقوه من تحسين أداء

الوظيفي وحيث انه لا يعمل على تدريب الطلبة على آليات مواجهة الضغوط العمل وكذا حل

مختلف المشكلات العمل والاندماج مع الآخرين في العمل 0

أما فيما يخص الإعداد المهني فان التكوين جامعي L.M.D لا يعدا لطلبة مهنيا وهذا يدل

على عدم توافق ما تعلموه في دارستهم الجامعية مع الممارسة المهنية وعدم توافق التدريبات

والمهارة المهنية مع متطلبات العمل 0

إن التغيرات التكنولوجية والتحولت التي تشهدها مختلف المؤسسات و النمو السريع لتقنيات

التسيير والاتجاه نحو العولمة كلها تجعل من التكوين L.M.d وسيلة لكسب المؤهلات و

الكفاءات واحد الدعائم الأساسية لتنمية الموارد البشرية إذ هو احد السبل التي تسمح

للمؤسسة بالتكيف مع مختلف التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها محيطها ويشكل

الرهان الاجتماعي والاقتصادي الحقيقي لرفع تحديات العولمة.

من خلال ما سبق يمكننا القول بأن لتكوين L.M.d دور كبير في تنمية الموارد البشرية

حيث يعمل على تحسين أداء الأفراد من خلال تهيئتهم للقيام بوظائفهم فعامل اليوم مطالب

بان يكون لديه قدرة من المهارة حيث يوظف هؤلاء الأفراد المتكويين المعارف و المهارات

المكتسبة من العملية التكوينية أثناء تأديتهم لمهامهم.

الخاتمة:

لقد تبين من خلال دارستنا أن التكوين الجامعي ل.م.د يواجه العديد من مشكلات, وعدم ملائمته مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي وجود فجوة بين محتواه تطبيقي والنظري, وفي الوقت ذاته لم يلبي للطلبة حاملي شهاداته إلى سوق العمل نظرا لغياب التنسيق بين مؤسسات والجامعة, وغياب التأطير بالرغم هذا النظام وجهت انتقادات كثيرة يجب التأكيد على نجاحه يمر عبر التميز والخصوصية إلا انه يبقى من أهم معايير جودة التعليم العالي, وهو يلزم بتوفير كل العوامل النجاح المادية والبشرية من خلال إعطاء أهمية كبيرة للعمل البشري في عملية الإصلاح.

المصادر والمراجع المعتمدة في الدراسة :

1. -أبو المعاطي علي ماهر، الخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2002.
2. -أبو سعود محمد احمد (2004) "الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين"، منشئة المعارف مصر.
3. -أحمد أمين فوزي، و حمد بدر الدين طارق (2001ص214)، "سيكولوجية الفريق الرياضي ط"1، القاهرة دار الفكر العربي، للطباعة والنشر.
4. -احمد سعود محمد :الاتجاهات الحديثة للقياس وتقييم أداء الموظفين ،منشأة المعارف ،مصر ،طبعة 2004 .
5. -احمد سيد مصطفى :إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية لرأس المال الفكري ،مكتبة الانجلو المصرية ،القاهرة ،ط2004.
6. احمد منصور منصوري، القوة العاملة تخطيط وظائفها وتقييم أداءها ،مكتبة غريب ،القاهرة ،1986.
7. -الحسن إحسان محمد، النظريات الاجتماعية المتقدمة ،الأردن ،دار وائل، 2005.
8. -الخرامي عبد الحكم ،تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين، الجزء الأول ،تقييم الأداء ،سلسلة الإدارة المعاصرة ،مكتبة ابن سينا للنشر والتوزيع والتصدير ،مصر ،بدون سنة النشر.
9. -الدليل العلمي ،لتطبيق ومتابعة ل . م . د ديوان المطبوعات الجامعة ، الجزائر ، جوان 2011.
10. -الراشدي بشير صابح، مناهج البحث التربوي ،رؤية تطبيقية مبسطة، الكويت ،دار الكتاب الحديث ، 2000
11. -السنهوري أحمد وآخرون (1994) "مدخل الخدمة الاجتماعية (مع بيان الاتجاهات الحديثة)"، دار النهضة العربية، القاهرة.

12. -الشبيلي عمر محمد تومي, علم النفس الإداري ،الدار العربية للكتاب ،طرابلس 1988.
13. -برنو طي سعاد نايف, إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر ،طبعة 3 ،2007.
14. -بن نوار صالح,فعالية التنظيم في المؤسسات الصناعية,مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة ,جامعة قسنطينة ,2010.
15. -بوحوش عمار , الذبيات محمد محمود,مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ,ديوان المطبوعات الجامعية ,الجزائر 1995.
16. -بوعبد الله ومقداد محمد و بوزيد نبيل, تقويم برامج التكوين الجامعي ,دارسة تطبيقه ,سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية , العدد2جامعة فرحات عباس ,سطيف(2004).
17. -جاد الرأب السيد محمد:إدارة الموارد البشرية ،مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية ،2009,2008.
18. -جاري ديسلر, أساسياتالإدارة المبادئ والتطبيقات الحديثة ,تعريب عبد القادر محمد عبد القادر ,دار المريخ للنشر ,الرياض , 1992.
19. -حرز الله عبد الكريم وآخرون - نظام ل . م . د . مطبوعات الجامعية - الجزائر -2008.
20. -حسن راوية,إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية .الدار الجامعية 2003.
21. حنفي محمد سليمان ,السلوك التنظيمي والأداء ,دار الجامعات المصرية ,الإسكندرية ،1975.
22. -خضير كاظم حمود ، خرشة ياسين كاسب:إدارة الموارد البشرية ،طبعة 4 ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطبع ،الأردن 2011.
23. -زيدان عبد الباقي ,قواعد البحث الاجتماعي ,القاهرة ,دار المعارف سنة 1974.
24. -سامح عبد المطلب عامر ,استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ،دار الفكر ،ناشرون وموزعون ،الأردن ،ط1 2011.

25. -سيد فهمي محمد,قواعد البحث في خدمة الاجتماعية ,الإسكندرية ,الكتاب الجامعي الحديث , 2001 .
26. -صلاح الدين محمد عبد الباقي :إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية ،دار الكتب الجامعية ،الإسكندرية ،2000.
27. -عبد الباري إبراهيم ,تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات,المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،عمان،طبعة 2003 .
28. -عبد الباري إبراهيم درة ,زهير نعيم الصباغ ,إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون ،منحى نظامي ،دار وائل للنشر ،عمان ،الأردن ،ص1 ،2008.
29. -عبد الحميد عطية، حافظ بدوي هناء, الخدمة الاجتماعية ومجالاتها التطبيقية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.
30. -عبد الفتاح المغربي عبد الحميد,لاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية ،المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ،مصر ،طبعة 01 .
31. -محمد احمد عبد النبي,إدارة الموارد البشرية ،زمزم ناشرون وموزعين ،الأردن ،طبعة 1 ،2010.
32. -محمد سعيد أنور سلطان السلوك التنظيمي,الدار الجامعية الجديدة ،الإسكندرية 2003،ص220.
33. -محمد عباس سهيلة,إدارة الموارد البشرية ،مدخل استراتيجي ،دار وائل للنشر ،الأردن طبعة 02 ،2006.
34. -معن خليل عمر ,مناهج البحث في علم اجتماع ,دار الشروق ,ط1,عمان ,1997.
35. -نجيب شاويش مصطفى,إدارة الموارد البشرية ،إدارة الأفراد , دار الشروق للنشر والتوزيع ،الأردن 2005.

المجلات والدوريات :

1. -احمد مرسي محمود, دور التعليم العالي في إعداد الكفاءات والقوى العاملة,مجلة العلوم الاجتماعية,المجلد13 ,العدد الرابع ,بيروت 1985,اجتماعية بسكرة العدد 2و3,جوان 2008.
2. -تركي رابح ، تطوير التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة الثورة الجهوية ،مجلة الثقافة ، عدد78،.1983.
3. -جيلالي عبد الرزاق ، من الانثولوجيا إلى علم الاجتماع ،مجلة المجتمع .
4. -شباكي سعدان ،حفيظ مليكة,لماذا اختارت الجزائر نظام التعليم العلي لـ م . د . د . مجلة البحوث والدراسات العلمية ،العدد 04، أكتوبر 2010 متوفر على الموقع الالكتروني :
5. -علي يونس وآخرون ،قياس اثر التدريب في أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريحي في سلطنة عمان)مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ،سوريا ،مجلد 31 ، 2009.
6. -غربي مباح ،الاستثمار في التعليم ونظرياته ،مجلة كلية الأدب والعلوم الإنسانية .
7. -مز هودة عبد المليك،الأداء بين الكفاءة والفعالية ،مفهوم وتقييم ،مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة بسكرة ،العدد الأول ،نوفمبر 2001 .
8. -مزهودة عبد المالك ،الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم مجلة العلوم الإنسانية العدد (1) نوفمبر 2001.

الأطروحات والرسائل:

- a. علي يونس وآخرون ،قياس اثر التدريب في أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريحي في سلطنة عمان)مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ،سوريا ،مجلد 31 ، 2009.

2. -بلوهراي فريد ،مدى تماشي التكوين الجامعي في نظام ل م .د مع متطلبات سوق العمل (رأي أساتذة) دراسة ميدانية لجامعة مسيلة ، - السنة الجامعية 2012 - 2013 .

3. -بن بركة سالم, براك الغايدي ,فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية , أطروحة دكتوراه ,جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ,كلية دراسات العليا قسم العلوم الإدارية ,الرياض 2008.

4. -بن عبد الله العثمان محمد, تفويض السلطة وأثرها على كفاءة الأداء ,رسالة ماجستير ,جامعة الملك سعود ,كلية العلوم الإدارية السعودية ,2003 .

5. -زرزور أحمد, تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي جديد ,نظام ليسانس ,ماستر ,دكتوراه في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل ,دراسة بجامعة منتوري ,قسنطينة والمركز الجامعي بأم البواقي ,مذكرة ماجستير (2006).

6. -شامي طيحة ,المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ,مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ,تخصص تسيير منظمات ,كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ,جامعة بومرداس, 2009-2010.

7. -علي رضا حاتم, الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي ,رسالة ماجستير ,جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ,الرياض 2003.

8. -كربوش هشام ,فعالية التكوين الجامعي في التشغيل ,السنة الجامعية 2007/2006.

9. -مختار بشتلة , ملائمة التكوين للاختيار التكنولوجي ,ماجستير علم الاجتماع ,قسنطينة ,97/96.

المواقع الالكترونية:

1. [http://www.mesrs.dz/default?fielname: 20050423170imdesc](http://www.mesrs.dz/default?fielname:20050423170imdesc)
l.m.d
2. [http://WWW.univ.medea.dz /rêve/images volumes/volume 4HZ.PDF](http://WWW.univ.medea.dz/rêve/images/volumes/volume4HZ.PDF)

القواميس والمعاجم :

1. الإعداد المهني ,المعجم الوجيز ,الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية,القاهرة

.2000,

2. بدوي احمد زكي :محمد كامل مصطفى ,معجم مصطلحات القوى العاملة ,مؤسسة

شباب جامعة الإسكندرية 1984.

3.Webster:p.407. dictionnairy trident press international, USA,1999,

الفهرس العام

قائمة المحتويات:

الإهداء

شكر

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

مقدمة.....أ-ب

الباب الأول: الجانب النظري:

الإشكالية 03

التساؤلات الفرعية 03

فرضيات الدراسة 04

أسباب الدراسة 05

أهداف الدراسة 05

أهمية الدراسة 05

ضبط مفاهيم الدراسة 06

الدارسات السابقة 12

المقاربة النظرية 20

الفصل الأول: التكوين الجامعي ل.م.د:

تمهيد

-نشأة وتطور نظام ل.م.د في الجزائر..... 23

-مفهوم نظام ل.م.د في الجزائر..... 24

-أهداف نظام ل.م.د في الجزائر..... 25

-خصائص نظام ل.م.د في الجزائر..... 26

الفهرس العام

- 30.....مبادئ نظام ل.م.د في الجزائر
- 31.....مراحل النظام ل.م.د في الجزائر
- 43.....أهم ايجابيات وسلبيات النظام ل.م.د في الجزائر

خلاصة

الفصل الثاني : الأداء الوظيفي

تمهيد

- 45.....مفهوم الأداء الوظيفي
- 46.....أنواع الأداء الوظيفي
- 47.....إبعاد الأداء الوظيفي
- 48.....عناصر الأداء الوظيفي
- 50.....معايير الأداء الوظيفي
- 52.....أهمية الأداء الوظيفي
- 54.....تقييم الأداء الوظيفي

خلاصة

الباب الثاني : الجانب التطبيقي

الفصل الثالث : الجانب الميداني

- 83.....المنهج دراسة
- 85.....الحدود الدارسة
- 85.....العينة
- 86.....أداة الدراسة

الفهرس العام

80.....أساليب الإحصائية

87.....عرض نتائج

121.....مناقشة فرضيات

خاتمة

الجداول

الملاحق

قائمة المراجع

ملخص الدراسة

تطرقنا في دراستنا هذه المعنونة بالتكوين الجامعي ل.م.د. وأثره على الأداء الوظيفي ومن خلال التساؤل العام إلى معرفة : ما مدى تأثير التكوين الجامعي ل.م.د.و أثره على الأداء الوظيفي ؟

و تتفرع عنه الأسئلة التالية :

- ما مدى تأثير الإعداد المعرفي على الأداء الوظيفي ؟

- ما مدى تأثير الإعداد النفسي على الأداء الوظيفي ؟

- ما مدى تأثير الإعداد المهني على الأداء الوظيفي ؟

تحصلنا على النتائج التالية :أن التكوين الجامعي ل.م.د.من خلال الإعداد المعرفي يؤثر على الأداء الوظيفي ، و أن التكوين الجامعي ل.م.د.من خلال الإعداد النفسي لا يؤثر على الأداء الوظيفي ، و أن التكوين الجامعي ل.م.د. من خلال الإعداد المهني لا يؤثر على الأداء الوظيفي .

و من خلال النتائج التي توصلنا إليها فان التكوين الجامعي يعمل على بناء و إعداد الطالب من الجوانب المعرفية وإهمال الجوانب النفسية والمهنية في التكوين والتحضير إلى عالم الشغل .ومنه نستنتج أن هناك عجز في تكوين كفاءات فنية واعية وقادرة على تطوير الإنتاج في مواقع العمل لان الجامعة تركز على الجانب النظري في التكوين وإهمال الجانب التطبيقي في التكوين وعدم مراعاة احتياجات قطاعات العمل والإنتاج.

The summary of the study

We discussed this in our study, the study of the University of .md and its impact on employment performance and the general question of how the impact of the university configuration effect on the performance of 'employment?

And ramify the following questions:

- How does cognitive configuration feature effect?
- What is the extent of psychological preparation on the impact of job performance?
- How Effect Professional Preparation Functionality?

We obtained the following results: that the configuration of the .mdmn university during the cognitive process affects the performance of the work, and that the configuration of the .mdmn university during the psychological preparation does not affect the Performance of the job, and that the configuration of the University of Wm. Through the professional establishment does not affect the functionality.

Thanks to our results, the configuration of the university works on construction and students cognitive aspects and neglect of the psychological and professional aspects of training and preparation to the world of .omenh preparation work, we conclude that there A deficit in the formation of technical consciousness skilled and capable of production on the development sites because the academic axes on the theoretical side in the configuration and neglect of the practical side in the configuration and do not take into account the needs of the Sectors of work and production.

Le résumé de l'étude

Nous en avons discuté dans notre composition intitulée étude de l'Université de .m.d et son impact sur la performance de l'emploi et par la question générale de savoir: comment l'impact de l'effet de configuration universitaire sur la performance de l'emploi?

Et lui ramifier les questions suivantes:

Comment effet fonctionnalité de configuration cognitive? -

Quelle est l'ampleur de la préparation psychologique sur l'impact du - rendement au travail?

Comment effet fonctionnalité de préparation professionnelle? -

Nous avons acquis les résultats suivants: que la configuration de l'université .m.d.mn lors de la mise cognitive influe sur la performance du travail, et que la configuration de l'université .m.d.mn lors de la préparation psychologique n'affecte pas les performances de l'emploi, et que la configuration de l'université de Wm. d. À travers l'établissement professionnel n'affecte pas la fonctionnalité.

Grâce à nos résultats, la configuration de l'université travaille sur la construction et étudiants aspects cognitifs et la négligence des aspects psychologiques et professionnels de la formation et de la préparation au monde du travail de préparation de .omenh, nous concluons qu'il ya un déficit dans la formation de conscience technique qualifiée et capable de la production sur les chantiers de développement, car les axes universitaires sur le côté théorique dans la configuration et de la négligence du côté pratique dans la configuration et ne prennent pas en compte les besoins des secteurs de travail et de production.