

جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة لنيل شهادة الماستر

ميدان العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالب:

بوسكك احمد ضياء الدين

بغنوان

دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية

(دراسة ميدانية بوحدة المعالجة المركزية لمجمع بركين بحقل المرك- ورقلة-)

الاستاذة: قريشي نجاه ..... مشرفا

الاستاذ: قودة عزيز ..... رئيس اللجنة

الأستاذة: مبارك شيماء ..... مناقشا

السنة الجامعية: 2017-2018

# شكر و تقدير

أشكر الله عز وجل وأحمده حمدا كثيرا الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله. اللهم صل على محمد وآل محمد وصلى على من اتبع الهدى. اللهم صل على من اتبع الهدى. اللهم صل على من اتبع الهدى. اللهم صل على من اتبع الهدى.

وباسم هذا العمل نتقدم بالشكر الكبير إلى كل من ساهم و سهر من أجل إنجازه وإتمامه. ونخص بالذكر أستاذتنا الفاضلة "قريشي نجاة"، التي تشرّفك بالعمل معنا ضمن هذا العمل العلمي، و على كل ما بذلته ولم تبخل به علينا من توجيهات قيمة، و سند معنوي طيلة هذا العمل. و على طريقة إشرافها التي تترك مجالاً لإبراز الشخصية العلمية للطالب، كما ولم تدخر جهداً في إهداء النصح والإرشاد لتظهر رسالتنا بالشكل الذي هي عليه، فجزاها الله عنا خير الجزاء.

كما يسرنا أن نوجه الشكر والامتنان إلى أستاذتنا الكرام خلال السنوات النظرية لما منحونا إياه من رصيدهم الفكري الواسع، وأثروا به اهتماماتنا العلمية والتي كان لها أثرها الإيجابي في إنجاز عملنا الأكاديمي هذا، واللذين لم يبخلوا علينا بخبرتهم القيمة في هذا المجال.

كما نتقدم بالشكر الخالص إلى آبائنا، وجميع الأصدقاء والأحبة وكل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل.

## فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
-	شكر و تقدير
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الجداول
ا	مقدمة
<b>الفصل الاول: الإشكالية و إطارها المفاهيمي</b>	
09	تمهيد
10	1- تحديد مشكلة البحث
12	2- أسباب اختيار المشكلة
13	4- أهداف الدراسة
13	5- أهمية الدراسة
14	6- الدراسات السابقة و المشابهة
19	7- مفاهيم الدراسة
23	8- المقاربة النظرية
26	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية</b>	
28	تمهيد
29	1- المنهج المستخدم
30	2- مجالات الدراسة
31	3- أدوات جمع البيانات
32	4- العينة وطريقة اختيارها
34	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات و مناقشة النتائج</b>	
36	تمهيد
37	1- عرض و تحليل البيانات الشخصية

## فهرس المحتويات

40	2 - عرض و تحليل بيانات التساؤل الجزئي الاول
46	3- عرض و تحليل بيانات التساؤل الجزئي الثاني
55	4- تفسير و مناقشة النتائج العامة و الجزئية
57	5- التوصيات و الاقتراحات
58	6- صعوبات الدراسة
59	خلاصة الفصل
61	خاتمة
-	قائمة المراجع
-	الملاحق
-	ملخص الدراسة

## قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
37	يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	01
37	يبين توزيع المبحوثين حسب متغير السن	02
38	يبين المؤهل الجامعي للمبحوثين	03
38	يبين توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل	04
39	يبين توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج	05
39	يبين توزيع المبحوثين حسب التخصص المدروس	06
40	يبين العمل في مجال التخصص	07
40	يبين مدى مساعدة المقاييس المدروسة بالجامعة في أداء الوظيفة	08
41	يبين لغة التكوين الجامعي	09
42	يبين لغة العمل	10
42	يبين تجاوز الاختلاف بين لغة التكوين ولغة العمل	11
43	يبين مدى المواظبة على حضور المحاضرات في الجامعة	12
44	يبين مدى توافق المعارف النظرية المكتسبة مع الوظيفة	13
45	يبين مدى مساعدة المعارف النظرية المكتسبة في حل المشاكل	14
46	يبين مدى المواظبة على حضور الحصص التطبيقية	15
46	يبين مدى افادة المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في تأدية العمل	16
47	يبين مدى القيام بتربصات ميدانية في فترة التكوين الجامعي	17
48	يبين مدى السماح للمتربصين الوصول الى المعلومات الخاصة في المؤسسة	18
49	يبين مدى الانخراط بنادي علمي اثناء فترة التكوين الجامعي	19
50	يبين مدى استعمال الاعلام الالي في العمل	20
50	يبين تلقي الإطارات لتكوين في الاعلام الالي بالجامعة	21
51	يبين مدى مواجهة الإطارات لمشاكل اثناء تأدية عملهم	22
52	يبين مدى حماسة الإطارات لتحسين إنتاجية المؤسسة	23
52	يبين الاستفادة من التكوين الجامعي بخلاف المعارف والمهارات التطبيقية	24
53	يبين مدى التوافق بين ما يقدم بالجامعة وما يطلب بالعمل	25
54	يبين اقتراحات الإطارات فيما يخص العلاقة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية	26

# مقدمة

## مقدمة:

عرف العالم في العقود الأخيرة من القرن الماضي تطورات كبيرة جدا و في مختلف المجالات و العلوم، هذا التطور الذي شكل تغير كبير في المجتمعات على مختلف الأصعدة و جعل الحياة أكثر تعقيدا و تداخلا. الشيء الذي يفرض علينا المحاكات و التماشي مع هذا التغير الذي مس كل مؤسسات المجتمع.

ومن بين المؤسسات التي مسها هذا التغير نذكر المؤسسة الاقتصادية، والتي تغيرت جذريا في طريقة تسييرها وادارتها، كذلك طرق الإنتاج و التسويق... الخ. فيلى جانب كل هذا التطور و التغير تبرز قيمة المورد البشري الذي يعتبر الأساس لقيام المؤسسة الاقتصادية، الشيء الذي يفرض عليه مسايرة هذا التطور .

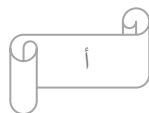
وبما ان المؤسسة الاقتصادية لديها هدف او اهداف مسطرة تسعى الى الوصول اليها و باعتبارها نسق جزئي من النسق الكلي الا و هو المجتمع، لا يمكنها تحقيق هذه الأهداف بمعزل عن الأنساق الفرعية الأخرى، نذكر منها المؤسسة الجامعية التي تزود المؤسسة الاقتصادية بالموارد البشرية و بصفة أدق فئة الإطارات الحاملين لشهادات جامعية و تراث علمي يسمح لهم بالتفاعل داخل المؤسسة الاقتصادية و تحقيق أهدافها.

حيث أن موضوع المؤسسة الجامعية و التكوين الجامعي حظي بأهمية كبيرة من طرف العلماء و المفكرين خاصة في الآونة الأخيرة و نذكر منهم تالكوت بارسونز، و هذا لأهميته الكبيرة في تقرير مصير الشعوب لأن الأمر يتعلق بالعلم الذي به تسمو الشعوب. لهذا نجد هناك علاقة وطيدة بين المؤسسة الجامعية و الاقتصادية، الشيء الذي يجعل هذا التفاعل ينتج عدة مخرجات و يفتح عدة مواضيع تستحق الدراسة.

على ضوء هذا سنحاول في هذه الدراسة معرفة دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الجامعية، و عليه قسمت الدراسة الى ثلاثة فصول:

**الفصل الاول:** يتمثل في الإطار النظري للدراسة و يتضمن هذا الفصل تحديد مشكلة البحث، تساؤلات الدراسة، أسباب اختيار

المشكلة، أهداف و أهمية الدراسة، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة و المقاربة النظرية التي تبنيها في دراستنا.



**الفصل الثاني:** تناول الإجراءات المنهجية التي تضمنت مجالات الدراسة (المكاني، الزمني، البشري)، المنهج المتبع في الدراسة، العينة و أدوات جمع البيانات.

**الفصل الثالث:** خصص لتناول و عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية و الإجابة عن التساؤلات الجزئية و التساؤل العام، مع تقديم بغض الإقتراحات و الصعوبات التي واجهناها في دراستنا.

دون ان ننسى في الاخير قائمة المراجع و التي افادتنا في هذه الدراسة، ضف الى ذلك الملاحق و جد فيها استمارة الاستبيان التي قمنا بتوزيعها، كذلك الجداول المأخوذة من برنامج SPSS.



# الفصل الأول:

## الإشكالية و إطارها المفاهيمي

### تصميم

1- تحديد مشكلة البحث

2- أسباب اختيار المشكلة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- الدراسات السابقة و المشابهة

6- تحديد المفاهيم

7- المقاربة النظرية

خلاصة الفصل

**تمهيد :**

يتناول هذا الفصل وصفا تفصيليا للإطار النظري العام للدراسة، وذلك من خلال تحديد مشكلة البحث و الأسئلة المرتبطة بها، ثم أسباب اختيار المشكلة، تليها أهمية الدراسة و أهدافها، كما تطرقنا أيضا إلى مختلف الدراسات السابقة و المشاهدة التي تعرضت لموضوعنا و سلطت عليه الضوء، وأخيرا قدمنا مقارنتنا السوسيولوجية المتعلقة بموضوع الدراسة و التي تمثلت في النظرية البنائية الوظيفية.

## 1-تحديد مشكلة البحث:

مما لا شك فيه أن حياة المجتمعات البشرية تغيرت وتطورت مع مرور الزمن الى أن وصلت الى ما هي عليه الان من عدة نواحي اقتصادية وثقافيا وتكنولوجيا، ومع زيادة هذا التطور الذي يهدف الى جعل حياة الانسان أكثر راحة وسهولة، في مقابل ذلك أصبحت الحياة أكثر تعقيدا وتداخلا، ومع زيادة حاجيات الأفراد ومتطلبات الحياة الشيء الذي يفرض تنظيم هذه المجتمعات وطريقة تلبية حاجاتها.

مما جعل فكرة التخصص والانقسام ضرورة لا مفر منها، حيث أصبح البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري ينقسم الى أبنية فرعية بداخله من منظمات ومؤسسات وهيئات لكل واحدة منها دور وهدف معين أو عدة اهداف تسعى الى بلوغها، مهما كانت طبيعتها سواء اقتصادية كانت أو خدمانية أو اجتماعية... إلخ. حيث تتكامل أدوار هاته المؤسسات لتحقيق اهداف المجتمع واستقراره.

كذلك المؤسسة الاقتصادية والتي بدورها عرفت تطور كبير عبر الزمن فلو عدنا الى التاريخ وخاصة من الثورة الصناعية الى يومنا هذا نجد المؤسسة الاقتصادية قد حظيت بحصة الأسد في الدراسات المتعلقة بها و في مختلف التخصصات و العلوم كعلم الاقتصاد و علم النفس و علم اجتماع... إلخ، حيث أصبحت أكثر كبرا وتعقيدا و برزت فيها عدة ظواهر و مشاكل الشيء الذي استلزم كل هذا الاهتمام، كما تكتسي أهمية بارزة في حياة المجتمعات و تعتبر معيار لتصنيف الشعوب و قياس تقدمها وقوتها.

و في طريقها الى تحقيق أهدافها في المجتمع فهي تؤثر وتتأثر به الشيء الذي يستلزم عليها التكيف مع البيئة المحيطة بها، فهي نسق مفتوح لها مخرجات من سلع و مواد وفي نفس الوقت تحتاج الى مدخلات من البيئة التي تعيش فيها مثل الموارد الطبيعية والبشرية..... إلخ.

حيث يعتبر المورد البشري المورد الأول والأهم لقيام المؤسسة الاقتصادية لذا وجب انتقاءه بشكل جيد يتلاءم مع احتياجات واهداف المؤسسة حيث تأتي هذه الموارد من مؤسسات أخرى في المجتمع مثل التكوين المهني والمعاهد المتخصصة، ولو تحدثنا عن فئة الإطارات التي تسير المؤسسة الاقتصادية فأغلبها ان لم نقل كلها تأتي من المؤسسة الجامعية، والتي بدورها تقدم تكوين جامعي

للطلبة لعدة سنوات و بمختلف التخصصات و المستويات لكي تكسبهم مهارات و معارف نظرية و عملية و تجعلهم بمستوى علمي يسمح لهم بالتفاعل مع الأنساق الأخرى في المجتمع لتحقيق أهدافه و استقراره.

حيث يعد المستوى الجامعي والتخصص من أول الشروط لتوظيف الإطارات في المؤسسة الاقتصادية الى جانب الخدمة الوطنية والخبرة واختبار القبول... الخ. وهذا لضمان اختيار يد عاملة مؤهلة لقيام بالمهام المنوطة بها ولتحقيق كفاءة وأداء جيد في العمل. ولكن رغم كل هذه الشروط و كل المراحل التي تمر بها عملية اختيار الإطار الا اننا لو تأملنا واقع المؤسسة الإقتصادية في الجزائر فإننا سنجد عدة تناقضات و عدة مشاكل و فروقات بين الإطارات، نذكر منها الفرق في الكفاءة و الفعالية و الاداء حتى ولو كانوا يشغلون نفس المنصب و بنفس التخصص و بنفس عدد سنوات الخبرة، هذا الشيء الذي دفعنا الى القيام بدراستنا هذه و طرح التساؤل التالي:

- ما هو دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟

تساؤل تفرعت عنه أسئلة جزئية والتي ستكون بمثابة مسالك موجهة لسير الدراسة، حيث اننا سندرس جانب معين من هذا الموضوع والذي يعتبر شائك وكبير ولا تكفيه دراسة واحدة لتغطية كل جوانبه:

- ما هو دور المعارف النظرية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟

- ما هو دور المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟

## 2- أسباب اختيار المشكلة:

ان اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن عشوائيا، بل كانت نتيجة لأسباب نوجزها في النقاط التالية:

### 2-1- الأسباب الذاتية:

- الفضول العلمي و حب الاطلاع على حيثيات الموضوع نظرا لجذته، وكثرة النقاشات حوله ، محاولة منا لفهم الظاهرة، لما يحمله موضوع كفاءة الاداء من اهمية بالغة على المستوى العالمي و الوطني و المحلي على وجه الخصوص و الامور المتعلقة كفاءة الاداء و مستجدات الواقع الاجتماعي و احداثه التي نراها كل يوم تدعونا للبحث عن خلفياتها الاجتماعية.

- تناول الموضوع في عدة اجاث من الجهة النفسية و الاجتماعية.

- الرغبة في معرفة و فهم بعض الجوانب من حياة الاطار خاصة في التعامل مع مكتسباته الجامعية و توظيفها في المؤسسة.

- القاء الضوء على بعض الصعوبات التي يوجهها الاطار في المحافظة على كفاءته خاصة مع التغير الكبير الذي تشهده كل من الجامعة و المؤسسة الاقتصادية و المجتمع ككل.

### 2-2- الأسباب الموضوعية:

- اهمية الموضوع وقلة الدراسات التي تناولته.

- التدريب و التعود على القيام بالبحوث الميدانية، وكذا التحكم في تطبيق الاجراءات المنهجية و تقنيات البحث في العلوم الاجتماعية.

- حداثة الموضوع: تنطلق من حداثة التكنولوجيا و استخدامها في المؤسسة الاقتصادية ، الشيء الذي يستلزم وجود تنسيق بينها و بين المؤسسة الجامعية، حيث ان اغلب الباحثين و الدارسين لم يولوا الاهتمام الكافي لهذا النوع من المواضيع و لم يعطوها حقها، و هذا ما يفسره قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في بلادنا على الخصوص.

- التعمق و مواصلة البحث في الموضوع: حيث قمنا بقراءات خاصة حول الموضوع، وهذا ما دفعنا الى التفكير في البحث الجدي و التعمق حول التكوين الجامعي و توضيح أهميته و انعكاسه على كفاءة أداء الاطار .

### 3- أهداف الدراسة:

- معرفة الدور الذي تلعبه المعارف النظرية والمهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الإطار.
- التعرف على مكانة التكوين الجامعي في المؤسسة الاقتصادية.
- معرفة درجة التناسق بين ما يقدم بالجامعة كتراث علمي، و ما يتطلبه العمل في المؤسسة الاقتصادية.

### 4- أهمية الدراسة:

- تنطلق أهمية الموضوع من أهمية التكوين الجامعي اذ يعد المصدر الرئيسي للمعارف و المهارات والمزود الأول بالإطارات.
- تقديم معطيات موضوعية و نتائج علمية حول الموضوع المتناول.
- الاستفادة من النتائج المتوصل إليها و فتح افاق جديدة للبحث.

## 5- الدراسات السابقة:

من المهم جدا لأي باحث اجتماعي أن يطلع على البحوث التي سبقت بحثه، لان اطلاعه على ما سبق يجنبه التكرار، كذلك تفادي اخطاء الاخرين، لذلك حاولنا قدر الامكان الحصول على دراسات سابقة أو مشابحة لهذه الدراسة منها:

## 5-1- الدراسات العربية:

## الدراسة الأولى:

هي الدراسة التي قام بها الطالب خالد بن عبد الله الحنية، بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء<sup>1</sup>، دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران بمدينة الرياض، حيث صاغ مشكلة دراسته في التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما هي العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات الطبية بوزارة الدفاع و الطيران؟

- ما هي القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في الخدمات الطبية؟

- ما هي العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين في الخدمات الطبية؟

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من القيم التنظيمية وكفاءة الأداء و بين المتغيرات الشخصية التالية (المؤهل العلمي، الخبرة، الرتبة، المرتبة، الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى الوظيفي)؟

حيث استعمل الباحث في عمله المنهج الوصفي، و كعينة للدراسة قام باستعمال العينة العشوائية الطبقية، كما استعمل استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

و خلصت الدراسة الى عدة نتائج اهمها:

-القيم التنظيمية المطبقة داخل الخدمات الطبية مرتفعة.

-يصنف كفاءة الأداء لدى العاملين بشكل عام مرتفع.

<sup>1</sup> خالد بن عبد الله الحنية، القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء، دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، في العلوم الإدارية، اكااديمية نايف لعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003.

-اتضح ان هناك علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية و المتغيرات الشخصية و الوظيفة.

-اتضح ان هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين خمسة من ابعاد القيم التنظيمية (المتغيرات المستقلة) و بين كفاءة الأداء و هي: القانون و النظام، التنافس، القوة، الدفاع، الكفاية. حيث ترتفع كفاءة الأداء بارتفاع هذه الابعاد. اما بقية الابعاد لم يثبت ان لها علاقة ذات دلالة إحصائية على كفاءة الأداء.

## 5-2- الدراسات المحلية:

### الدراسة الاولى:

هي الدراسة التي قامت بها الباحثة أسماء هارون، تحت عنوان **دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية**.<sup>1</sup>

و قد تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل المركزي التالي: الى أي حد يمكن ان يساهم التكوين الجامعي في ضل الإصلاحات الجديدة-نظام LMD- في ترقية المعرفة العلمية ؟

وفي محاولة الإجابة عن هذا السؤال اشتقت الاسئلة الفرعية التالية:

-ما هي نظرة الطالب و الأستاذ للنظام الجديد LMD ؟

- هل الامكانية البيداغوجية المتاحة ساهمت في التحصيل العلمي للطالب؟

-هل استطاع نظام LMD تحقيق جودة التكوين الجامعي؟

و قد استعملت العينة العشوائية البسيطة بنسبة 10% من المجتمع الكلي مكونة من 250 طالب و طالبة، مستخدمة في ذلك منهج المسح بالعينة، و استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

و من اهم النتائج التي توصلت اليها، هي ان نظام "ل م د" تغيير في شكل شهادة النظام الكلاسيكي و استمرار في مضمونه، كذلك عدم ملائمة الإمكانيات البيداغوجية لمتطلبات تطبيق هذا النظام الجديد جعلته غير قادر على تحقيق معايير جودة التكوين

<sup>1</sup>أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010.



على الصعيد النظري بترقية المعرفة العلمية و على الصعيد المهني بخلق إطارات تتوافق مع متطلبات سوق العمل، كما توصلت الى ان التكوين الجامعي يلعب دور كبير في تحقيق اهداف المجتمع التنموية، حيث يعتبر معيار تقدم المجتمع من خلال ما يقدمه من إطارات ذوي مهارات تأهلهم الى تلبية متطلباتهم الاقتصادية و الاجتماعية.

### الدراسة الثانية:

وهي الدراسة التي قامت بها الباحثة حفيظي سليمة، بعنوان التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة.<sup>1</sup>

وقد تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال المركزي التالي: هل يستجيب التكوين الجامعي المقدم حاليا الى متطلبات الوظيفة؟ وتفرعت عنه الأسئلة الجزئية التالية:

-هل هناك علاقة بين مجال التخصص والأداء الوظيفي الجيد؟

-هل هناك علاقة بين التربصات الميدانية المجرأة اثناء المرحلة الجامعية والميدان الوظيفي؟

-هل يقدم التكوين الجامعي إطارات كفي وفعالة قادرة على تحمل عبء الوظيفة؟

-هل تعتمد المؤسسة الجزائرية أسلوب تحليل العمل لتحديد احتياجات الوظائف من الإطارات الاكفاء والفعالة؟

حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في دراستها، وقامت باختيار العينة القصدية او العمدية، معتمدة على استمارة الاستبيان والمقابلة في جمع المعلومات. ومن أبرز النتائج التي توصلت اليها:

-هناك علاقة إيجابية ومباشرة بين مجال التخصص والأداء الوظيفي.

-التكوين الجامعي المقدم حاليا في مجال التخصص وحده لا يكفي للحصول على أداء وظيفي جيد وتلبية احتياجات الوظيفة بصورة مطلوبة، بل يجب ان تكون هناك مهارات عملية من خلال الممارسة، وهو ما يفتقره التكوين الجامعي.

<sup>1</sup> حفيظي سليمة، التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع التنمية، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة، الجزائر، 2005.

-ابتعاد الإطار الجامعي عن التفتح على العالم الخارجي لتطوير معارفه ومهاراته من خلال التكنولوجيا المتطورة والكتب، بل يكتفي بالاستفسار مع الزملاء الأكثر خبرة.

-ضعف العلاقة بين الجامعة والمؤسسة، حيث ان المؤسسة تلجأ الى مراكز خاصة لأجراء تأهيل وتدريب موظفيها.

### الدراسة الثالثة:

هي الدراسة التي قامت بها الطالبة سليمة بوخنان، بعنوان **التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية<sup>1</sup>**، حيث طرحت في دراستها التساؤل العام: ما هي طبيعة العلاقة الموجودة بين التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية؟ واندرجت تحته مجموعة من الأسئلة الفرعية:

-هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال وزيادة الإنتاج؟

-هل زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي وارتفاع الروح المعنوية؟

-هل هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعمال وارتفاع معدلات الأداء؟

و قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، و استمارة الاستبيان و المقابلة إضافة الى المقابلة والسجلات و الوثائق كأدوات لجمع البيانات حيث تمت الدراسة بالشركة الوطنية للبتروكيمياء، حيث أجريت الدراسة على عينة تتكون من 71 عامل. ومن اهم النتائج التي توصلت اليها:

- المعلومة المتحصل عليها خلال الدورات التكوينية تساهم في التحكم في الوسائل التقنية والدقة والسرعة في أداء العمل وتجنب الحوادث.
- التكوين المهني لديه فائدة وأهمية مزدوجة بالنسبة للعامل و المؤسسة على حد سواء، من خلال الاستثمار في قدرات العامل الكامنة لتحقيق اهداف المؤسسة.
- الاهتمام الكبير للعمال في زيادة الكفاءة الإنتاجية لما له من انعكاس على زيادة الأجور والمكافآت وتحقيق الرضى والامن الوظيفيان.

<sup>1</sup> سليمة بوخنان، **التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية**، مذكرة مكملة لنيل دجة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2008.

### 5-3- الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد استفدنا من الدراسات السابقة في عدة جوانب و قمنا بتوظيفها في بحثنا هذا، و يمكن تلخيص اهم النقاط التي استفدنا منها

فيما يلي:

-افادتنا الدراسات السابقة في تكوين خلفية نظرية حول موضوع البحث.

-افادتنا في تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة.

-اختيار المنهج الملائم لهذه الدراسة.

-اختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات.

- افادتنا في صياغة بعض أسئلة استمارة الاستبيان

-افادتنا في تحليل نتائج الدراسة، كذلك مقارنتها مع النتائج التي توصلنا اليها.

## 6- مفاهيم الدراسة:

## 6-1- الجامعة:

أ- لغة:

جمع: جمع الشيء عن تفرقة يجمعه جمعا وجمعه واجمعه فاجتمع.

وامر جامع: يجمع الناس، والجمع: اسم لجماعة الناس المجتمعون، جمعه جموع.<sup>1</sup>

ب- اصطلاحا:

- هي مؤسسة علمية تأخذ البحث العلمي الموضوعي والامبريقي مثلا اعلى في حمايتها للقيم الاجتماعية، وترسيخ دعائم النظام الاجتماعي القائم.<sup>2</sup>

- هي عبارة عن مجموعة من الناس يبذلون جهدا مشتركا في البحث عن الحقيقة، والسعي لاكتساب الحياة الفاضلة للأفراد والمجتمعات.<sup>3</sup>

## 6-2- التكوين:

أ- لغة:

- التكوين Formation مصطلح جاء من الكلمة اللاتينية Formare او Forma، وتعني إعطاء شكل معين لشخص او لشيء ما.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، الجزء 1، دار احياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ العربي، ط3، بيروت، لبنان، 1999، ص ص355، 356.

<sup>2</sup> محمد سليم السيد، الجامعة والوظيفة الكبرى للعلم، مجلة الفكر العربي، العدد 1، 20 افريل 1987، ص 191.

<sup>3</sup> رابح تركي، أصول التربية و التعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1990، ص73.

<sup>4</sup> زين الدين مصمودي، عوامل التكوين و علاقتهما باتجاهات طلبية المدرسة العليا نحو مهنة التدريس، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1998، ص45.

## ب- اصطلاحا:

هو عملية منظمة و مستمرة محورها الفرد، حيث تهدف الى احداث تغيرات محددة سلوكية و فنية و ذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية او مستقبلية يتطلبها الفرد و العمل الذي يؤديه و المؤسسة التي يعمل بها والمجتمع.<sup>1</sup>

- كما يعرفه "Mialaret" التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد الى ممارسة نشاط مهني، كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات".<sup>2</sup>

- وهناك من يعرف التكوين بانه "مجموعة من نشاطات التعلم المبرجة بهدف اكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون اليه من جهة أخرى".<sup>3</sup>

## 6-3- التكوين الجامعي:

## ا- اصطلاحا:

- يعرفه مراد بن اشنهو" هو التكوين التدريجي والذي يشمل على حجم من المعلومات تتدرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب وتهدف مجموعة هذه المعلومات الى إعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي او تقني محدد. وينقسم هذا التكوين عند الضرورة الى برامج وطرق تعليمية".<sup>4</sup>

- هو تعليم عالي وتأهيل لقوى بشرية عليا ورفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي، وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> علي محمد عبد الوهاب، التدريب و التطوير، محل العلمي لفعالية الافراد و المنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1981 ، ص19.

<sup>2</sup> لحسن بو عبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص9.

<sup>3</sup> عبد الكريم بو حفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص37.

<sup>4</sup> مراد بن اشنهو، نحو الجامعة الجزائرية، ترجمة عائدة بامية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1981، ص8.

<sup>5</sup> علي احمد مذكور، الشهرة التعليمية رؤية متكاملة للمنظومة التربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2000، ص47.

## ب-التعريف الاجرائي:

التكوين الجامعي هو تلك العملية التي يتم من خلالها تزويد الطلاب بمعلومات و خبرات نظرية و عملية طوال مدة التكوين بنسق الجامعة، و هذا لكي تجعل منهم إطارات ذوي كفاءة تسمح لهم بالعمل في وحدة المعالجة المركزية لمجمع بركين بحقل المرك، و ضمان تأدية مهامهم على اكمل وجه.

## 6-4-الأداء:

أ-لغة: الأداء مصدر الفعل أدى، ويقال أدى الشيء اوصله، والاسم الأداء: أدى الأمانة، وأدى الشيء وقام به.<sup>1</sup>

## ب-اصطلاحا:

- عرفه بدوي و مصطفى على انه "نتاج جهد معين قام ببذله فرد او جماعة لإنجاز عمل معين".<sup>2</sup>
- كما عرفه اندرو و سيزلاقي و مارك جي و الاس " فالأداء يمثل المقياس الأساسي للحكم على فعالية الفرد و الجماعات و المنظمات، و يستخدم لإبراز نقاط القوة و الضعف في الافراد و الجماعات و المنظمات، زيادة على ذلك يمكن ان تصلح تقييمات الأداء كأساس للحوافز و العقاب و التغيير و التطور، و لأجراء تغيير في تركيبة المنظمة و لتصميم الوظائف".<sup>3</sup>

## 6-5-الكفاءة:

## أ-لغة:

الكفاء هو النظر، وكذلك الكفاء هو مصدر الكفاءة، التي تعني النظر والمساوي.<sup>4</sup>  
هي حالة يكون بها الشيء مساويا للأخر<sup>5</sup>، ومن مرادفاته نذكر: الجدارة، الكفاية، الاهلية، الدراية ومعرفة عميقة.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، المجلد14، ط3، 1994، ص26.  
<sup>2</sup> سالم بن بركة براك الفايدي، فرق العمل وعلاقته بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2008، ص84.  
<sup>3</sup> صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسة الصناعية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة، جامعة قسنطينة، ط2، 2010، ص91.  
<sup>4</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار الجيل، بيروت، المجلد الخامس، 2000، ص269.  
<sup>5</sup> فؤاد افراد البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، بيروت، لبنان، ط31، 1986، ص 648  
<sup>6</sup> سهيل ادريس، المنهل (قاموس فرنسي عربي)، دار الادب، بيروت، لبنان، ط17، 1996، ص276

## ب- اصطلاحاً:

- هي القدرة على اختيار المسلك الذي يحقق أحسن نتيجة بتطبيق الموارد المتاحة، أي ان الكفاءة تعني الوصول الى أي هدف تسعى اليه المنظمة.<sup>1</sup>
- هي مجموعة المعارف، المميزات، القدرات والسلوكيات التي تسمح بمناقشة وفحص واتخاذ القرارات في كل ما يخص المهنة، فهي تفرض معارف مبررة، بصفة عامة نعتبر انه لا يوجد كفاءة تامة إذا لم يواكب المعارف النظرية المميزات والقدرة التي تسمح بتنفيذ القرارات المتخذة.<sup>2</sup>

## 6-6- كفاءة الأداء:

## أ- اصطلاحاً:

- هي ان يؤدي العاملون الاعمال المسندة إليهم بالكفاءة التي تتفق و متطلبات طبيعة العمل، محققين بذلك الرضى للمسؤولين في المنظمة و للجمهور المتعامل معهم.<sup>3</sup>
- و هناك من يشير الى مضمون الكفاءة في الأداء " هو الحصول على حقائق و بيانات محددة عن أداء العامل لعمله بحيث تساعد على تحليل و فهم و تقدير مستوى الأداء المنفذ، أي تقدير كفاءة الفرد الفنية و العملية في تنفيذ الواجبات و المهام التي يتضمنها عمله".<sup>4</sup>

## ب- التعريف الاجرائي:

- يقصد بها الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة سواء كانت مادية او بشرية، اثناء القيام بالأعمال و تأدية المهام، و هذا للوصول الى اعلى أداء في انتاج البترول و الغاز باقل جهد و وقت ومال، لسنة 2018.

<sup>1</sup> محفوظ احمد جودة، إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، دار وائل للنشر، ط1، الأردن، 2000، ص227.

<sup>2</sup> أناس بن جده، سليمة زاوي، دور التسيير المعرفي والكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، مذكرة ليسانس علوم التسيير غير منشورة، جامعة ورقلة، 2003-2004، ص36.

<sup>3</sup> خالد بن عبد الله الحنيطة، القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء، دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، في العلوم الإدارية، اكااديمية نايف لعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، 2003، ص20.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 46.

## 7-المقاربة النظرية:

لقد قمنا بدراسة دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية، بناء على النظرية البنائية الوظيفية والتي تتماشى مع موضوع الدراسة.

حيث تعتبر البنائية الوظيفية من المحاور الأساسية التي تعتمد عليها النظرية الاجتماعية، في تحليل الانساق الاجتماعية.

ان تناول الوظيفي يتبنى تصورا لتوازن المنظمة و يمثل هذا التصور الجديد في النموذج العضوي الذي يهدف الى تبيان الوظائف التي تضمن صيانة المنظمة لتحقيق أهدافها المرسومة، بالاعتماد على جملة من الشروط الداخلية و الخارجية.<sup>1</sup>

حيث يرى بارسونز ان ايسط تصور للنسق الاجتماعي انه يتألف من شخصين او اكثر ينشأ بينهم تفاعل مباشر في موقف معين.<sup>2</sup>

و يعالج بارسونز المؤسسة باعتبارها نسق اجتماعي يتألف من انساق فرعية مختلفة، و يعرف التنظيم على انه توجه اساسي نحو تحقيق هدف معين يقوم بتحليل العلاقات و العمليات المتداخلة مع الانساق الفرعية المكونة له، حتى يتلاءم الموقف مع المتطلبات الوظيفية و البيئة الخارجية، و يذهب بارسونز الى ان هناك أربعة متطلبات وظيفية تتحكم في بقاء النسق و استقراره:

-التكيف: و يعبر عن مشكلة تدبير المواد البشرية و المالية لتحقيق اهداف المؤسسة.

-تحقيق الهدف: و يتمثل في حشد الموارد التنظيمية لتحقيق الهدف عن طريق الموازنة.

-التكامل: و يشير الى العلاقات بين الوحدات و يهدف الى تحقيق التضامن و التماسك بين الانساق الفرعية.

-الكمون والحفاظة: و يشير الى ملاءمة استيعاب التوترات التنظيمية و احتواءها من خلال خلق دوافع لدى الافراد في أداء

مهامها التنظيمية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، دار النخلة، الجزائر، 1992، ص 54

<sup>2</sup> محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط3، 2003، ص

<sup>3</sup> فاروق مداس، التنظيم و علاقات العمل، دار مدني، ط1، 2002، ص ص 21 22.



حيث صنف بارسونز الانساق في التنظيمات الى:

1- النسق الفني: يتعلق بالنشاطات الفنية التي تسهم في انجاز أهداف التنظيم.

2- النسق الإداري: يتعلق بالأمور والشؤون الداخلية في التنظيم ويتولى تدبير الموارد والمصادر الضرورية.

3- النسق النظامي: يعمل على الربط بين النسق الفني والنسق الإداري والمجتمع من جهة أخرى.<sup>1</sup>

كما حظي التعليم الجامعي بأهمية بالغة ضمن تحليلات بارسونز السسيولوجية للنظام التعليمي، و ذلك في اطار تحليله للنظام التعليمي في المجتمع الأمريكي و الأوروبي، حيث اعتبر التعليم الجامعي "التنظيم الام" الذي يمد جميع التنظيمات و المؤسسات الإنتاجية و الخدمية بالفئات المهنية على مختلف تخصصاتهم بالكوادر و المهارات البشرية اللازمة لقوى العمل و الإنتاج،<sup>2</sup> أي ان الجامعة تعمل على تكوين الكوادر من خلال غرس قيم العمل فيهم و تنمي دوافعهم له، و تمكنهم من اجادة و اتقان الأداء.

### 1-7- توظيف النظرية في هذه الدراسة:

لقد قمنا في دراستنا هذه و التي تهدف الى معرفة دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الاطار بالمؤسسة الاقتصادية، باستعمال النظرية البنائية الوظيفية كمقاربة نظرية. حيث تعتبر النظرية البنائية الوظيفية من اكبر النظريات في علم الاجتماع و هي تتماشى مع موضوع دراستنا.

فوفقا للنظرية البنائية يمكن اعتبار المجتمع الجزائري نسق كلي له اهداف يسعى الى تحقيقها، حيث يحتوي هذا النسق الكلي على انساق فرعية تحته و المتمثلة في مؤسسات المجتمع المختلفة، نذكر منها المؤسسة الجامعية و المؤسسة الاقتصادية و اللذان يتفاعلان مع بعضهما البعض و يتكاملان لتحقيق اهداف النسق الكلي، فالجامعة هي من تزود المؤسسة الاقتصادية بفئة الإطارات بعد ان تزودهم بتكوين جامعي في مختلف التخصصات و تنقل لهم مختلف المعارف النظرية و المهارات التطبيقية و هذا من اجل التلاءم مع متطلبات الوظيفة و سوق الشغل، او بالأحرى تزويد نسق المؤسسة الاقتصادية بفئة الإطارات، هذه المؤسسة الاقتصادية التي تعتبر نسق مفتوح لديه كذلك اهداف ليحققها و يعتبر الإطارات كافراد داخل المؤسسة يعملون من اجل تحقيق هذه الأهداف، لهذا

<sup>1</sup> زايد أحمد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، ط2، دار المعارف، 1984. ص ص 124- 125.

<sup>2</sup> حفيظي سليمة، مرجع سابق، ص 27.

وجب على فئة الإطارات ان تقدم أداء ذو كفاءة عالية لضمان تحقيق هذه الأهداف و ان يتلقوا تكوين جامعي يضمن تحقيق هذه الاهداف، و هنا يبرز بوضوح دور التكوين الجامعي في كفاءة اداء الاطار بالمؤسسة الاقتصادية.

## خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل تحديد الإطار العام للدراسة في تحديد مشكلة البحث و أسباب اختيارها، كذلك التساؤلات و التي نحاول الإجابة عليها من خلال دراستنا هذه، ضف الى ذلك الأهمية والأهداف التي من أجلها قمنا بهذه الدراسة مع تحديد المفاهيم، وأيضا الدراسات السابقة، و أخيرا المقاربة النظرية التي تبينناها.

# الفصل الثاني:

## الإجراءات المنهجية

### تعميد

- 1- المنهج المستخدم
- 2- مجالات الدراسة
- 3- أدوات جمع البيانات
- 4- العينة و طريقة اختيارها

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

من الضروري في أي بحث ميداني أن يقف الباحث على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي يرى بأنها ضرورية في بحثه، وكما هو معلوم أن هناك علاقة بين طبيعة الموضوع و المنهج المستخدم، وكذا الأدوات التي استعملناها في الدراسة، فالبحث الاجتماعي يحتاج إلى الربط بين ما هو نظري وما هو ميداني، باعتبار أن الميدان هو المحك الذي نختبر فيه ما تم التطرق إليه في الدراسة في شقها النظري.

وقد تم التطرق في هذا الفصل إلى طبيعة المنهج المستخدم في الدراسة، العينة، أدوات جمع البيانات، وكذلك مجالات الدراسة.

## 1- المنهج المستخدم:

يعرف المنهج بأنه عبارة عن برنامج محدد يتبعه الباحث للكشف عن الحقيقة مستندا في ذلك على مجموعة قواعد عامة تهيمن على سير العقل، وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.<sup>1</sup>

ويتضمن المنهج عدة خطوات تبدأ بملاحظة الظواهر ثم وضع الفرضيات، ثم إجراء التجارب، وتنتهي بمحاولة التحقق من صدق الفرضيات أو بطلانها، وصولا إلى وضع قوانين عامة تربط بين الظواهر وتوجد العلاقات بينها.<sup>2</sup>

يعتبر المنهج المستخدم الذي يتطرق إليه الباحث في دراسته من أساسيات البحث العلمي، وذلك لأن البحث يتطلب منهجا للدراسة يتوقف على طبيعة المشكلة أو خصائصها المميزة بين العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي يصبوا إليها الباحث للوصول إليها كل هذه العوامل مجتمعة تفرض على الباحث الأخذ بمنهج دون سواه متأثرا كذلك بمدة إنجاز البحث التي تفرض بدورها نوعه.

ونظرا لأن موضوع دراستنا هو " دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الاطار بالمؤسسة الاقتصادية"، أضحى المنهج المناسب لها هو المنهج الوصفي، لأنه كما يعرفه هويتن " يقوم على دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الأوضاع" بمعنى أنه يسمح لنا بتغطية الموضوع، وبالتالي فهم الظاهرة، ودراستها والتعامل معها عن قرب، فهو يساعد على منهجة المعلومات والبيانات الضرورية بطريقة منظمة وتحليلها علميا.

و اخترنا المنهج الوصفي لكونه " يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع بوصفها وصفا دقيقا،

والتعبير عنها كما وكيفيا، حيث يصف التعبير الكيفي للظاهرة ويوضح خصائصها، بينما يعطى التعبير الكمي وصفا رقميا يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها ، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - محمد علي محمد، البحث الاجتماعي، دراسة في طرائق البحث و أساليبه، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص13.

<sup>2</sup> - أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ط2، 1993، ص 267.

<sup>3</sup> - عبيدا تدوقن وآخرون، البحث العلمي ( مفهومه، أدواته أساليبه ) ، دار أسامة للنشر، الرياض، ط3، 2006، ص 154.

كما لا يتوقف هذا المنهج عند جمع البيانات الخاصة بالظاهرة لاستقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، بل يمتد ليشمل التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح.

## 2- مجالات الدراسة:

**2-1- المجال المكاني:** تم إجراء هذه الدراسة بوحدة المعالجة المركزية للمحروقات الخاصة بمجمع بركين و تقع بحقل المرك بورقلة.

حيث يعتبر من أكبر الحقول و الأكثر انتاجا للغاز و البترول، بطاقة انتاج 80.000 برميل بترول يوميا على الأقل و هذا منذ سنة 2013. حيث يقع حقل المرك على حوالى 280 كم جنوب شرق دائرة حاسي مسعود و يبعد حوالى 85 كم من حاسي بركين.

**2-2- المجال البشري:** يتكون مجتمع الدراسة من 386 اطارا موزعين عبر مختلف الأقسام في المصنع، كل حسب نشاطه و تخصصه نذكر منها قسم الإنتاج، الاستغلال، الصيانة و الامن الصناعي، حيث قمنا بتوزيع 60 استمارة و تم استرجاع 58 و التي قمنا بتفريغها و معالجة بياناتها عن طريق برنامج SPSS.

**2-3- المجال الزمني:** هو المدة الزمنية التي تمت فيها دراستنا للموضوع، والذي يحتوي على جانبين نظري وميداني، وقد تمت الدراسة وفق مرحلتين:

- المرحلة الأولى: مرحلة جمع المعلومات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة، وتصنيفها وترتيبها، وقد

امتدت هذه المرحلة لمدة 5 أشهر، إبتداءا من شهر نوفمبر، والذي تم فيه اختيار الموضوع وموافقة الأستاذ المشرف عليه.

- المرحلة الثانية: مرحلة القيام بإجراء التطبيق الميداني في المؤسسة، حيث تمت الموافقة على القيام بإجراء البحث في المؤسسة محل الدراسة: يوم 05 جانفي 2018، إلى غاية 28 جانفي 2018، والتي قمنا خلالها بإجراء جولة استطلاعية داخل المؤسسة، حيث وبعد ضبط وتصميم الاستمارة وموافقة المشرف عليها و تحكيمها، قمنا بتوزيعها على العمال بداية من 10 الى 27 مارس 2018، تلتها عملية تفريغ البيانات، ومعالجة المعطيات الميدانية، وتحليل النتائج ومناقشتها.

## 3- أدوات جمع البيانات:

3-1-الإستمارة: تعرف بأنها " نموذج يضم مجموعة من الأسئلة إلى الأفراد قصد الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة

أو موقف<sup>1</sup>. ويتم ملاً الاستمارة، إما عن طريق المقابلة الشخصية، أو أن نرسل إلى المبحوثين عن طريق البريد الالكتروني، كما

تعرف بأنها مجموعة أسئلة بعضها مفتوحة، مثل ما هو مستواك التعليمي؟

وبعضها مغلق مثل الجنس؟ ذكر  انثى ،

وبعضها الآخر أسئلة نصف مفتوحة مثل ما هو مستواك التعليمي؟

متوسط  ثانوي  جامعي

أخرى:.....

و بعضها كانت أسئلة مفتوحة مثل السؤال عن التخصص المدروس.

وتعتبر الاستمارة من أهم و أدق طرق البحث وجمع البيانات خاصة في البحوث الوصفية.

تضمنت الاستمارة 29 سؤالاً تطرقنا في المحور الأول إلى البيانات الشخصية، وضم الأسئلة من 1 إلى 6 أما المحور الثاني فيضم

بيانات دور المعارف النظرية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الاطار وتضم الأسئلة من 7 إلى 14، بينما المحور الثالث يضم

بيانات دور المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الاطار وتضم الأسئلة من 15 الى 29 ، حيث تم تفرغ و معالجة

البيانات عن طريق برنامج SPSS.

3-2- الملاحظة: هي مشاهدة مقصودة دقيقة ومنظمة وموجهة هادفة عميقة، أو هي مشاهدة منهجية تعتمد على الحواس وما

تستعين به من أدوات المرصد والقياس، ومفهوم الملاحظة يشير إلى أنها مشاهدة للظواهر في أحوالها المختلفة، وأوضاعها المتعددة

لجمع البيانات وتسجيلها وتحليلها والتعبير عنها بأرقام ويفضل فيها أن يكون التسجيل فوراً لكي لا يعتمد على الذاكرة، ومن

أجل أن لا تتعرض المعلومات للنسيان، ويحتوي معنى الملاحظة على المتابعة الواعية بالسمع والنظر فإذا استمع الباحث بانتباه إلى

<sup>1</sup> - أحمد شلبي، كيف تكتب بحثاً أو رسالة ، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ط1، 1986، ص 102.



حديث المبحوث، فإنه تتبع بنات تفكيره، ويستوعب مقاصده، وإذا ما نظر الباحث باهتمام يستطيع أن يلاحظ سلوكياته من خلال الحركة.<sup>1</sup>

وهي تعتبر إحدى أدوات جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية، كما تستخدم في البيانات لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق والسجلات الإدارية، أو الإحصاءات الرسمية والتقارير أو التجريب ويمكن للباحث تبويب الملاحظة وتسجيل ما يلاحظه من المبحوث سواء كان كلاماً أو سلوكاً، وقد قمنا بالاعتماد على الملاحظة كأداة مساعدة للاستبيان وذلك من خلال الزيارات المتكررة للمصنع خلال الفترة الأولى التي كانت ضمن الدراسة الاستطلاعية للميدان، كما وظفنا الملاحظة، أثناء توزيع الاستمارات والإجابة عن الأسئلة من قبل المبحوثين حيث لاحظنا سلوكياتهم وردود أفعالهم وهم يقومون بأعمالهم عند ملأ الاستمارة الموجهة لهم، وكذلك استطعنا من خلال الملاحظة معرفة ولو نوعاً ما طبيعة العلاقة الموجودة بين العمال، أو مع الرئيس أو المشرف المباشر لهم.

#### 4- العينة وطريقة اختيارها:

ان من اشهر أنواع العينات و اكثرها تداولاً بين الباحثين العينة الطبقية و هي من العينات العشوائية او الاحتمالية، حيث يتم تقسيم مجتمع البحث الى مجموعات فرعية متجانسة او منسجمة على أساس خصائص معينة، تسمى طبقة ثم نسحب عشوائياً من كل طبقة عيّنة الدراسة حاصل جمع عينات الطبقات: "تتمثل في تقسيم مجتمع البحث الذي نريد دراسته الى مجتمعات بحث فرعية تسمى بالطبقات، ثم نسحب عشوائياً عيّنة من كل طبقة، و يمثل مجموع العينات التي تم اختيارها هكذا العينة النهائية التي ستخضع للتحليل". مع الإشارة الى ان تقسيم مجتمع البحث الى طبقات يكون على أساس اهداف الدراسة.<sup>2</sup>

و لقد تم الاعتماد على 60 مفردة (اطار) للدراسة و التي تم اختيارها بحساب مجموعة من كل قسم من اقسام المصنع الذين يمثلون عدد مفردات مجتمع البحث و عددهم 386 اطار و ذلك بنسبة حوالي 15.5%، حيث قمنا بتوزيع 60 استمارة استرجعنا منها

. 58

<sup>1</sup> - محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط1، 1981، ص 112.

<sup>2</sup> سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر، ط1، 2004، ص 142.

$$\frac{\text{العينة} * 100}{\text{مجتمع البحث}} = \frac{60 * 100}{386} = 15.54\% \quad \text{تحتسب النسبة باستخدام العملية الثلاثية:}$$

و يمكن التعرف أكثر عن خصائص العينة المدروسة في الجدول التالي:

عدد مفردات الطبقة	العملية	عدد الاطارات	القسم
11	$\frac{68 * 15.5}{100}$	68	قسم الانتاج
18	$\frac{120 * 15.5}{100}$	120	قسم الاستغلال
20	$\frac{130 * 15.5}{100}$	130	قسم الصيانة
11	$\frac{68 * 15.5}{100}$	68	قسم الامن الصناعي
60	-	386	المجموع

## خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل تناول منهجية البحث، والتعريف بميدان الدراسة والذي تم تناوله من خلال التعرف على مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري). وكذلك اختيار المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة، وذلك حسب طبيعة الموضوع الذي يتناسب مع خصائص هذا المنهج.

كما تم تحديد مصادر جمع المادة العلمية النظرية والميدانية، وتناولنا كذلك الأدوات المستعملة في جمعها من الميدان، والمتمثلة في الملاحظة واستمارة الإستبيان، ضف الى ذلك استعمال العينة الطبقية و التي تعتبر من العينات الاحتمالية التي تتناسب مع خصائص مجتمع البحث.

## الفصل الثالث:

# معرض و تحليل البيانات و مناقشة النتائج

### تمهيد

1- معرض و تحليل البيانات الشخصية

2- معرض و تحليل بيانات التساؤل الجزئي الاول

3- معرض و تحليل بيانات التساؤل الجزئي الثاني

4- تفسير و مناقشة النتائج العامة و الجزئية

5- التوصيات و الاقتراحات

6- صعوبات الدراسة

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

بعد تطرقنا في الفصل السابق الى الإجراءات المنهجية، سنقوم في هذا الفصل بعرض و تحليل النتائج المتوصل اليها و ذلك لتفسير و مناقشة تساؤلات الدراسة في ضوء المقاربة السسيولوجية و الدراسات السابقة، و في اخر الفصل سنقوم بتقديم بعض التوصيات و الاقتراحات، كذلك بعض الصعوبات التي واجهتنا خلال قيامنا بهذه الدراسة.

## 1- عرض و تحليل البيانات الشخصية:

الجدول 01: يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس.

النسبة %	التكرار	الجنس
100	58	ذكر
00	00	أنثى
100	58	المجموع

تشير البيانات الواردة في الجدول (01) أن عدد الذكور تقدر بنسبة 100%، أما الإناث بنسبة 00%، إذا على ضوء الإحصائيات يتبين لنا أن العمال كلهم ذكور، وهذا بحكم طبيعة العمل في المؤسسة، حيث يتطلب جهدا عضليا يتناسب مع البنية المورفولوجيا للرجل أكثر، كذلك طبيعة التخصصات التي تدرس، ونظام العمل 4\*4، وهذا ما أدلى به العديد من العمال خلال الدراسة الاستطلاعية والميدانية، الا اننا لاحظنا خلال الجولة الاستطلاعية وجود إشارات اناث لكن بنسبة ضئيلة جدا لم تسمح لنا ان نتصادف معها في دراستنا هذه.

الجدول 02: يبين توزيع المبحوثين حسب متغير السن.

النسبة %	التكرار	السن
63.8	37	]37-27]
29.3	17	]47-37]
6.9	04	]57-47]
100	58	المجموع

تشير بيانات الجدول (02) المتعلقة بالسن أن العمال بالمؤسسة تتراوح أعمارهم بين 27-55 سنة، حيث أن أكبر نسبة هي عند فئة الأعمار بين 27-37 سنة والذين بلغت نسبتهم 63.8% و عددهم 37 اطار، تليها فئة الأعمار بين 37-47 سنة بنسبة 29.3% و عددهم 17، و اخيرا فئة من 47-57 سنة بنسبة 6.9% و عددهم 04 إشارات. ومن خلال التحليل الاحصائي يتبين أن غالبية العمال من الشباب، وهذه الفئة تشكل قوة فاعلة ودافعة للعمل، نظرا لما تتميز به من قوة بدنية، وقوة الإرادة والطموح من جهة أخرى، كذلك يعود هذا الى حداثة المصنع و حداثة التوظيف فيه و الذي بدأ في الإنتاج سنة 2013.

## الجدول 03: يبين المؤهل الجامعي للمبحوثين.

النسبة %	التكرار	المؤهل الجامعي
50	29	مهندس
19	11	ماستر
22.4	13	ليسانس
8.6	5	شهادة الدراسات التطبيقية
100	58	المجموع

تشير البيانات الموجودة في الجدول (03) والمتعلقة بالمؤهل الجامعي، أن أكبر نسبة العمال مهندسين وبنسبة 50% بما يعادل 29 عاملا، تليها فئة المتحصلين على شهادة الليسانس بنسبة 22.4%، تليها نسبة فئة المتحصلين على شهادة الماستر بنسبة 19%، وأخيرا المتحصلين على شهادة التطبيقات الجامعية بنسبة 8.6% وعددهم 5 عمال.

من خلال الدراسة الإحصائية للجدول يتبين لنا أن الفئة الأكثر تواجدا بالمؤسسة هم المهندسين الدارسين للنظام الكلاسيكي، وهذا راجع كذلك الى سنة تشغيل المصنع 2013 فاعلبي المتخرجين من الجامعة قبل 2013 درسوا النظام الكلاسيكي حيث ان نظام LMD كان حديث الولادة في الجامعة الجزائرية، ضف الى ذلك صعوبة وحساسية العمل بالمصنع مما يتطلب إطارا ذات كفاءة عالية وخبرة .

## الجدول 04: يبين توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل.

النسبة %	التكرار	الأقدمية
69	40	1 إلى 10 سنوات
27.6	16	11 إلى 20 سنة
3.4	2	21 الى 30 سنة
100	58	المجموع

تشير بيانات الجدول رقم (04) والمتعلق بالأقدمية، على أن أعلى نسبة نجدها عند فئة العمال الذين تتراوح أقدميتهم في العمل بين سنة و10 سنوات بنسبة 40%، تليها فئة العمال الذين تتراوح أقدميتهم في العمل بين 11 و20 سنة بنسبة 27.6%، وأخيرا فئة العمال الذين تفوق أقدميتهم 21 سنة بنسبة 2%.

وعلى ضوء التحليل الإحصائي يتضح لنا ان اغلب العمال لديهم خبرة في العمل، والاكثرية لديهم خبرة من سنة الى عشر سنوات وهذا كذلك يعود الى حداثة تشغيل و بناء المصنع، كذلك حداثة التوظيف فيه.

#### الجدول 05: يبين توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج.

سنة التخرج	التكرار	النسبة %
1990-1980	1	1.7
2000-1991	7	12.1
2010-2001	23	39.7
2017-2011	27	46.6
المجموع	58	100

تشير بيانات الجدول رقم (05) والمتعلق بسنة التخرج، على أن أعلى نسبة نجدها عند فئة العمال الذين تخرجوا من 2011 الى 2017 بنسبة 46.6%، تليها فئة العمال الذين تخرجوا بين سنة 2001 الى 2010 بنسبة 39.7%، ثم المتخرجين ما بين 1991 الى 2000 بنسبة 12.1% وأخيرا فئة العمال الذين تخرجوا بين 1980 الى 1990 وهو عامل واحد بنسبة 1.7%. وعلى ضوء التحليل الإحصائي يتضح لنا ان اغلب الإطارات العاملين تخرجوا ما بين سنة 2011 الى 2017، مما يدل على حدوث عملية توظيف كبيرة تزامنا مع بناء المصنع وبداية الإنتاج سنة 2013، هذه النتائج تبرر النتائج المتحصل عليها في الجدول 04 فاعلم الإطارات لديهم خبرة بين سنة و 10 سنوات.

#### الجدول 06: يبين توزيع المبحوثين حسب التخصص المدروس.

التخصص المدروس	التكرار	النسبة %
علمي	44	75.9
ادبي	9	15.5
حقوق	1	1.7
تسيير واقتصاد	3	5.2
تربية بدنية	1	1.7
المجموع	58	100



تشير بيانات الجدول رقم (06) والمتعلق بالتخصصات المدروسة بالجامعة، على أن أعلى نسبة نجدها عند فئة الدارسين للتخصصات التقنية بنسبة 75% و عددهم 44 اطار، تليها فئة الدارسين للتخصصات الادبية بنسبة 15.5% و عددهم 9 اطرار ثم تليها فئة تسيير و اقتصاد بنسبة 5.2% و هم 3 إطارات وأخيرا فئة التربية البدنية و الرياضية وهو عامل واحد بنسبة 1.7%. وعلى ضوء التحليل الإحصائي يتضح لنا ان اغلب الإطارات العاملين اخذوا تكوين في التخصصات التقنية بالجامعة، وهذا يرجع الى طبيعة نشاط المؤسسة وعملها، وما تحتاجه من قوى إنتاجية وإطارات في مختلف التخصصات لتسيير المصنع.

## 2- عرض و تحليل بيانات التساؤل الجزئي الاول:

الجدول 07: يبين العمل في مجال التخصص.

النسبة %	التكرار	العمل في مجال التخصص
67.2	39	نعم
32.8	19	لا
100	58	المجموع

من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول (07) يتبين ان نسبة 67.2 % من الإطارات و عددهم 39 اجابوا بنعم أي يعملون بمجال تخصصهم، في حين نسبة 32.8 % أي 19 عامل لا يعملون بمجال تخصصهم. و هذا راجع الى عملية الاحتفاظ بالعمال الذين اتو مع مختلف الشركات اثناء بناء المصنع، و قامت إدارة مجمع بركين بالاحتفاظ بهم للعمل في المصنع و الاستفادة من خبرتهم حتى خارج تخصصهم.

الجدول 08: يبين مدى مساعدة المقاييس المدروسة بالجامعة في أداء الوظيفة.

النسبة %	التكرار	مساعدة المقاييس المدروسة
89.7	52	نعم
10.3	6	لا
100	58	المجموع

إن الإحصائيات الواردة في الجدول (08) تبين أن نسبة 89.7% من الاطارات بما يقابل 52 عاملا أكدوا على ان المقاييس التي درسوها بالجامعة ساعدتهم في أداء وظيفتهم، أما 10.3% بعدد 6 اجابوا بلا. هنا يمكن القول ان المقاييس التي تقدم و تدرس في المؤسسة الجامعية تساعد الاطار على أداء عمله بالمؤسسة الاقتصادية، و بمقارنة هذه النتائج مع النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 07 فاعلم من لم تساعدهم المقاييس المدروسة بالجامعة في أداء وظيفتهم لا يعملون بمجال تخصصهم المدرس.

و بالرجوع الى نتائج الدراسات السابقة نجد دراسة حفيظي سليمة تتفق مع نتائج دراستنا، حيث توصلت الى ان هناك علاقة إيجابية بين مجال التخصص و الأداء الوظيفي الجيد، و هذا ما يؤكد النتائج التي توصلنا اليها.

### الجدول 09: يبين لغة التكوين الجامعي.

النسبة %	التكرار	لغة التكوين الجامعي
8.6	5	عربية
62.1	36	فرنسية
5.2	3	انجليزية
6.9	4	عربية+ فرنسية+انجليزية
12.1	7	عربية+ فرنسية
5.2	3	فرنسية+ انجليزية
100	58	المجموع

من خلال الجدول (09) نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب 62.1% في ما يعادل 36 اطار كان تكوينهم الجامعي باللغة الفرنسية، تليها نسبة 12.1% أي 7 إطارات تلقوا التكوين باللغتين الفرنسية و العربية، تليها نسبة 6.9% بمعدل 4 إطارات تلقوا تكوينهم الجامعي باللغات الثلاث، ثم نسبة 5.2% تكونوا باستعمال اللغتين الفرنسية و الإنجليزية، و أخيرا كذلك نسبة 5.2% تلقوا تكوينهم الجامعي باللغة الإنجليزية.

و هذا شيء منطقي و معروف ان اغلب التخصصات التي تدرس بالجامعة الجزائرية تدرس باللغة الفرنسية، باستثناء بعض التخصصات التي تدرس باللغة العربية، كذلك بعض التخصصات القليلة جدا تدرس باللغة الإنجليزية.

## الجدول 10: يبين لغة العمل.

النسبة %	التكرار	لغة العمل
1.7	1	عربية
5.2	3	فرنسية
10.3	6	انجليزية
72.4	42	عربية+ فرنسية+انجليزية
8.6	5	3 لغات
1.7	1	عربية+ انجليزية
100	58	المجموع

تبين الإحصائيات المتوفرة لدينا في الجدول (10)، أن أعلى نسبة قدرت ب 72.4% بما يعادل 42 إطار يستخدمون اللغتين الفرنسية والإنجليزية في العمل، تليها نسبة 10.3% أي 6 إطارات يستعملون اللغة الإنجليزية، تليها نسبة 8.6% بمعدل 5 إطارات يستعملون اللغات الثلاث، ثم نسبة 5.2% أي 3 إطارات يستعملون اللغة الإنجليزية في العمل، بينما إطار واحد أي بنسبة 1.7% يستعمل اللغتين العربية والإنجليزية في العمل و آخر يستعمل اللغة العربية فقط.

و هذا راجع الى جنسية المؤسستين المشكلتين لهذه الشراكة، فشركة اناداركو أمريكية مما يعني استعمالها اللغة الإنجليزية خاصة و انها شركة عالمية تنشط في مختلف مناطق العالم، و من جهة أخرى شركة سوناطراك الجزائرية التي تستعمل اللغة الفرنسية في عملها و نشاطها.

## الجدول 11: يبين تجاوز الاختلاف بين لغة التكوين ولغة العمل.

النسبة %	التكرار	تجاوز الاختلاف في اللغة
62.1	36	مجهود فردي
31	18	تكوين خارجي
6.9	4	التكوين في المؤسسة
100	58	المجموع

من خلال الجدول رقم (11) يتبين ان نسبة 62.1% من الاطارات وعددهم 36، قاموا بمجهود فردي لتجاوز الاختلاف بين لغة التكوين و لغة العمل و ذلك من خلال المطالعة و التعلم الذاتي و استعمال مختلف المراجع منها الانترنت هذا الشيء الذي لاحظناه داخل المؤسسة، بينما نسبة 31% و عددهم 18 اطار قاموا بتكوين خارجي في مدارس خاصة، و اخيرا نسبة 6.9% أي 4 عمال تحصلوا على تكوين داخل المؤسسة.

و هذا الشيء الذي يفسر سعي الإطارات الى تطوير انفسهم في مختلف الجوانب الخاصة بالعمل لتحسين قدراتهم و توفير جو مناسب للعمل. و لو قمنا بمقارنة نتائج هذا الجدول مع الجدول 10 و 09، نستنتج ان هناك اختلاف بين لغة التكوين و لغة العمل، الشيء الذي يشكل عائق امام الاطار في أدائه لعمله و يفرض عليه إيجاد حل لتجاوز هذا النقص، الشيء الذي يعكس عدم التكامل بين المؤسسة الجامعية و الاقتصادية في مجال اللغات. و بالرجوع الى نتائج الدراسات السابقة نجد كذلك دراسة حفيظي سليمة تتفق مع نتائج دراستنا، حيث توصلت الى ان هناك ضعف في العلاقة بين الجامعة و المؤسسة.

### الجدول 12: يبين مدى المواظبة على حضور المحاضرات في الجامعة.

النسبة %	التكرار	حضور المحاضرات
10.3	6	ابدا
50	29	أحيانا
39.7	23	دائما
100	58	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) ان نسبة 50% احيانا ما يحضرون المحاضرات أي 29 اطار، بينما نسبة 39.7% و عددهم 23 اطار اجابوا بدائما، و في الأخير نسبة 10.3% أي 6 إطارات اجابوا بأبدا.

و هذا يعود الى عدم اجبارية حضور المحاضرات و عدم احتساب الغياب فيها، الشيء الذي يعطي الطالب الاريحية و حرية الاختيار بين الحضور و الغياب، رغم ذلك فأغلبية الإطارات كانوا مواظبين على حضور المحاضرات لما لها من أهمية في تزويد الطالب بمعلومات و معارف في تخصصه.

## الجدول 13: يبين مدى توافق المعارف النظرية المكتسبة مع الوظيفة.

النسبة %	التكرار	المعارف النظرية		
		النسبة %	التكرار	الاقتراح
69	40	نعم		
31	18	3.4	02	القيام بمجهود فردي
		8.6	05	إعطاء التطبيقي أهمية أكثر
		8.6	05	التوفيق بين النظري والتطبيقي
		10.4	06	لم يجيبوا
		31	18	المجموع
100	58	المجموع		

من خلال الجدول (13) يتبين ان نسبة 69% اي 40 اطار اجابوا بنعم و يرون ان المعارف النظرية التي اكتسبوها بالجامعة تتوافق مع الوظائف التي يشغلونها، بينما نسبة 31% أي 18 اطار اجابوا بلا و قدموا اقتراحات لتجاوز هذا النقص، فمنهم من اقترح القيام بمجهود فردي لتجاوز هذا النقص و هناك من اقترح إعطاء الجانب التطبيقي اكثر أهمية عن النظري، كذلك هناك من اقترح ان يكون هناك توفيق بين النظري و التطبيقي، و ذلك من خلال التنسيق بين الجامعة و المؤسسة الاقتصادية.

حيث تعكس هذه النتائج التوافق الكبير بين المعارف النظرية المقدمة بالجامعة و متطلبات الوظيفة، و هذه النتائج تؤكد النتائج المتحصل عليها في الجدول 08، حيث تمثل المعارف النظرية جزء من المقياس المدروس، و يمكن كذلك تأكيد هذه النتائج بالنتائج المتحصل عليها في الجدول 07، حيث ان اغلب الإطارات يعملون بمجال تخصصهم الشيء الذي يجعل المعارف النظرية المكتسبة بالجامعة تتوافق مع الوظيفة.

الجدول 14: يبين مدى مساعدة المعارف النظرية المكتسبة في حل المشاكل.

النسبة %	التكرار	المعارف النظرية			
		النسبة %	التكرار	التوضيح	
75.9	44	24.1	14	تطبيق نظريات التخصص	نعم
		17.2	10	وجود حلول للمشاكل التقنية	
		34.4	20	لم يجيبوا	
		75.9	44	المجموع	
24.1	14	1.7	01	أحسن شيء التطبيق	لا
		12.1	07	عدم التوافق بين النظري والتطبيقي	
		10.2	06	لم يجيبوا	
		24.1	14	المجموع	
100	58	المجموع			

من خلال الجدول (14) يتبين ان نسبة 75.9% اي 44 إطار اجابوا بنعم ويرون ان المعارف النظرية التي اكتسبها بالجامعة تساعدهم في حل المشاكل التي تواجههم بالعمل و ذلك من خلال تطبيق نظريات التخصص و وجود حلول للمشاكل التقنية، بينما نسبة 24.1% أي 14 اطار اجابوا بلا و برروا ذلك بانه لا يوجد توافق بين النظري و التطبيقي، كذلك اعتبار التطبيق احسن مكسب لحل مشاكل العمل.

هذا الشيء الذي يعكس أهمية المعارف النظرية المكتسبة بالجامعة في حل مشاكل العمل، و يفند مقولة الدراسة من اجل الدبلوم فقط اما الخبرة تأخذ في الميدان. كذلك تؤكد نتائج هذا الجدول ما جاء في الجداول السابقة 08 و 12. فاذا كان الاطار يعمل في مجال التخصص الذي تلقا فيه معارف نظرية بالجامعة و كان مواظبا على حضور المحاضرات هذا حتما يساعده في حل مشاكل العمل و يضمن كفاءة في أدائه.

## 3- عرض و تحليل بيانات التساؤل الجزئي الثاني:

الجدول 15: يبين مدى المواظبة على حضور الحصص التطبيقية.

حضور الحصص التطبيقية	التكرار	النسبة %
ابدا	00	00
احيانا	09	15.5
دائما	49	84.5
المجموع	58	100

يتبين من خلال احصائيات الجدول 15 ان نسبة 84.5% دائما ما يحضرون الحصص التطبيقية أي 49 اطار، تليها نسبة 15.5 % اجابوا باحيانا و عددهم 09 إطارات. و هذا راجع الى وجود الغياب و الاقصاء و اجبارية الحضور التي يفرضها القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية، ضف الى ذلك أهمية الحصص التطبيقية في فهم و تطبيق ما يقدم نظريا في المحاضرات مثل ملاحظة و تجربة القوانين و الآلات، و لو قمنا بمقارنة النتائج المتوصل اليها مع نتائج الجدول 12 نجد ان اغلب الإطارات الذين يحضرون على حضور الحصص التطبيقية هم من يحضرون للمحاضرات.

الجدول 16: يبين مدى إفادة المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في تأدية العمل.

افادة المهارات التطبيقية	التكرار	النسبة %
ابدا	06	10.3
احيانا	25	43.1
دائما	27	46.6
المجموع	58	100

من خلال الجدول (16) نلاحظ ان نسبة 46.6% أي 27 اطار دائما ما تفيدهم المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في تأدية العمل، تليها نسبة 43.1 % اجابوا باحيانا و عددهم 25 اطار، و أخيرا نسبة 10.3 % و عددهم 06 اجابوا بابدأ. هذا الشيء الذي يعكس أهمية الحصص التطبيقية في التعلم و اخذ المهارات لتسهيل التكيف مع العمل خاصة في تطبيق القوانين و استعمال الآلات و المعدات و صيانتها، لهذا تعطي الجامعة أهمية كبيرة للحصص التطبيقية و تفرض على الطالب حضورها.

## الجدول 17: يبين مدى القيام بتربصات ميدانية في فترة التكوين الجامعي.

النسبة %	التكرار	القيام بتربصات ميدانية		
		النسبة %	التكرار	افادة التربصات
74.1	43	39.7	23	استفدت كثيرا
		32.8	19	نوعا ما
		1.7	01	لم استفد
		74.1	43	المجموع
25.9	15	لا		
100	58	المجموع		

انطلاقا من معطيات الجدول (17)، نجد ان نسبة 74.1% اجابوا بنعم و عددهم 43 اطار و فيما يخص الاستفادة من التربصات أجاب اغلبهم باستفدت كثيرا و نوعا ما حيث كانت الإجابات متقاربة بينما اطار واحد أجاب بلم استفد، و في مقابل ذلك نسبة 25.9% اجابوا بلا و عددهم 15، هذا ما يدل على قيام الاغلبية بتربصات ميدانية، كذلك يدل على أهمية هاته التربصات و ما يستفيدة المتربص في تطبيق ما يدرسه كذلك التعرف على محيط العمل، و بالرجوع الى نتائج الدراسات السابقة نجد دراسة حفيظي سليمة لا تتفق مع نتائج دراستنا حيث توصلت هذه الدراسة ان العلاقة بين التربصات الميدانية المجرأة اثناء المرحلة الجامعية و الميدان الوظيفي هي علاقة نسبية، حيث أكد اغلب الباحثين على انها لم تكن كافية لتعرف على الميدان الوظيفي و هذا يعود الى الاختلاف بين ما تقدمه الجامعة من نظري و الميدان العملي، عكس نتائج دراستنا حيث استفاد الأغلبية من هذه التربصات و هذا لانهم درسوا مقاييس ساعدتهم في أداء وظائفهم، هذا ما تؤكد نتائج الجدول 08.



الجدول 18: يبين مدى السماح للمتريصين الوصول الى المعلومات الخاصة في المؤسسة.

الوصول الى المعلومات الخاصة		التكرار	النسبة %
نعم		23	39.7
لا	الاسباب	التكرار	النسبة %
	البيروقراطية	06	10.3
	قانون الشركة لا يسمح	12	20.7
	لم يجيبوا	03	05.2
المجموع	21	36.2	
لم يجيبوا		14	24.1
المجموع		58	100

من خلال الجدول (18) نلاحظ ان نسبة 39.7% اجابوا بنعم و عددهم 23 اطار أي يسمح لهم بالوصول الى المعلومات الخاصة بالشركة، و في المقابل نجد نسبة 36.2% اجابوا بلا و عددهم 21 و ارجعوا ذلك الى عدة أسباب منها البيروقراطية و التعسف كذلك قوانين بعض الشركات التي لا تسمح بذلك، و نلاحظ هنا ان النسب جد متقاربة الشيء الذي يعكس واقع العلاقة بين المؤسسة الجامعية و الاقتصادية و عدم التكامل بينهما في هذا المجال، او بالأحرى العلاقة بين الطالب المتريص و مكان التريص، فالطالب يجد صعوبة في الحصول على تريص لأنه ليست كل الجامعات تضمن تريص لطلابها و اذا حصل على تريص لا يمكنه الوصول الى كل المعلومات، لكن لا يمكننا تعميم هذا الحكم لان النسب متقاربة في الجدول و هناك اختلاف بين المؤسسات و نظرتها للمتريصين.

## الجدول 19: يبين مدى الانخراط بنادي علمي اثناء فترة التكوين الجامعي.

النسبة %	التكرار	الانخراط بنادي علمي			
		النسبة %	التكرار	الاستفادة	
15.5	09	1.7	01	لم استفد شيء	نعم
		5.2	30	اكتساب مهارات اجتماعية	
		6.9	04	اكتساب مهارات مهنية	
		1.7	01	لم يجيبوا	
		15.5	09	المجموع	
84.5	49			الاسباب	لا
		10.3	60	لم أكن مهتم	
		22.4	13	عدم وجود نوادي	
		39.7	23	لم يكن لدي وقت	
		12.1	07	لم يجيبوا	
		84.5	49	المجموع	
100	58	المجموع			

انطلاقاً من الجدول (19) يتضح لنا ان نسبة 84.5% اجابوا بلا أي 49 اطار لم يكونوا منخرطين بنادي علمي اثناء فترة التكوين الجامعي و ارجعوا ذلك لعدة أسباب فمنهم من لم يكن مهتم و منهم من ارجع ذلك لعدم توفر نوادي و هناك من لم يكن لديه الوقت، في حين نسبة 15.5% اجابوا بنعم و عددهم 09 اطارات، و من ناحية الاستفادة فاجمع نصفهم على انهم اكتسبوا مهارات اجتماعية داخل هذه النوادي مثل التعامل مع الغير و بعض القيم مثل التعاون، بينما النصف الاخر اكتسبوا مهارات و خبرات مهنية ساعدتهم في العمل مثل احترام الوقت و تنظيم العمل.

هنا نلتزم نقص النوادي العلمية بالجامعات و ان كانت موجودة لا يعلم بها الطلبة او لا تكون لها مصداقية، رغم ان هذه النوادي تعتبر كبيت ثاني للطلاب و كحلقة وصل بينه و بين إدارة جامعته من جهة و بينه و بين الجامعات و مختلف المؤسسات من جهة أخرى.

## الجدول 20: يبين مدى استعمال الاعلام الآلي في العمل.

النسبة %	التكرار	استعمال الاعلام الآلي
1.7	01	نادرا
1.7	01	احيانا
25.9	15	كثيرا
70.7	41	دائما
100	58	المجموع

انطلاقا من الجدول (20) يتضح لنا ان نسبة 70.7% اجابوا بدائما بعدد 41 اطار تليها نسبة 25.9% اجابوا بكثيرا أي 15 اطار بعدها نسبة 1.7% وهو اطار واحد أجاب باحيانا و اخر أجاب بأبدا، الشيء الذي يعكس طبيعة العمل في المؤسسة و الذي يفرض استعمال الاعلام الآلي في جميع العمليات، سواء في استعمال مختلف البرامج او في الاتصال داخل و خارج المؤسسة.

## الجدول 21: يبين تلقي الإطارات لتكوين في الاعلام الآلي بالجامعة.

النسبة %	التكرار	التكوين في الاعلام الآلي		
51.7	30	نعم		
46.6	27	النسبة %	التكرار	تجاوز النقص
		32.8	19	القيام بمجهود فردي
		12.1	07	القيام بتكوين خاص
		1.7	01	لم يجيبوا
		46.6	27	المجموع
1.7	01	لم يجيبوا		
100	58	المجموع		

من خلال معطيات الجدول (21) يتضح لنا ان نسبة 51.7% اجابوا بنعم و عددهم 30 إطار أي ان الجامعة وفرت لهم تكوين في الاعلام الآلي، في المقابل نسبة 46.6% و عددهم 27 اطار لم يتلقوا تكوين في الاعلام الآلي بالجامعة، حيث قام اغلبهم بمجهود فردي لتجاوز هذا النقص باستعمال الانترنت او بالاحتكاك يدوي الخبرة و البقية تحصلوا على تكوين خاص في مدارس

خاصة. يمكن الملاحظة ان النسب متقاربة في الجدول و يمكن تفسير ذلك بان الجامعة الجزائرية أعطت أهمية كبيرة لهذا المجال في الآونة الأخيرة و هذا مقارنة بسنوات سابقة، الا ان هذه الجهود تبقى غير كافية نظرا للتطور التكنولوجي الحاصل و كثرة البرامج الالكترونية تقريبا في كل التخصصات المدروسة، الشيء الذي ينعكس سلبا على الاطار في المؤسسة، خاصة في مؤسسة تستعمل اخر التقنيات و البرامج مثل المؤسسة التي أجرينا بها دراستنا هذه.

### الجدول 22: يبين مدى مواجهة الإطارات لمشاكل اثناء تأدية عملهم.

النسبة %	التكرار	مواجهة الإطارات لمشاكل			
		النسبة %	التكرار	نوع الصعوبات	
58.6	34	1.7	01	صعوبة التأقلم مع الزملاء	نعم
		3.4	02	نقص المعارف النظرية	
		22.4	13	نقص المهارات التطبيقية	
		8.6	05	صعوبة العمل غير التخصص	
		19	11	اخرى	
		3.4	02	لم يجيبوا	
		58.6	34	المجموع	
		41.4	24	لا	
100	58	المجموع			

من خلال معطيات الجدول (22) نلاحظ ان نسبة 58.6% اجابوا بنعم و عددهم 34 اطار أي يواجهون مشاكل اثناء تأديتهم لعملهم، منها صعوبات خاصة بتخصص العمل و منها ما يتعلق بمحيط العمل، و اغلب هذه الصعوبات كانت نقص المهارات التطبيقية، كذلك صعوبة العمل خارج التخصص و صعوبة التأقلم مع زملاء. في المقابل نسبة 41.4% اجابوا بلا أي 24 إطار لم يواجهوا أي مشاكل اثناء تأدية العمل. و رغم ان النسب في الجدول متقاربة لكن يمكن ملاحظة وجود مشكل نقص المهارات التطبيقية رغم تأكيد اغلبية الإطارات على استفادتهم من المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في عملهم، هذا يعني ان هذه المهارات المكتسبة غير كافية في العمل و هذا يرجع الى نقص المخابر و الأجهزة و الآلات بالجامعة، و لو قارنا هذه النتائج نجدها تتفق مع ما توصلت اليه الباحثة حفيظي سليمة بان التكوين الجامعي المقدم حاليا في مجال التخصص وحده لا يكفي للحصول

على أداء وظيفي جيد وتلبية احتياجات الوظيفة بصورة مطلوبة، بل يجب ان تكون هناك مهارات عملية من خلال الممارسة، وهو ما يفتقره التكوين الجامعي.

### الجدول 23 : يبين مدى حماسة الإطارات لتحسين إنتاجية المؤسسة.

النسبة %	التكرار	تحسين إنتاجية المؤسسة
93.1	54	نعم
6.9	4	لا
100	58	المجموع

من خلال معطيات الجدول (23) نلاحظ ان نسبة 93.1% اجابوا بنعم ما يعادل 54 اطارا كدوا على انهم كلما ازدادوا مهارتا وتخصصا بكل ما يتعلق بالوظيفة كلما ازدادوا حماسا لتحسين إنتاجية المؤسسة، في مقابل ذلك نسبة 6.9% اجابوا بلا و عددهم 04 إطارات.

هذه الاحصائيات التي تعكس رغبة الاطار في زيادة إنتاجية مؤسسته، و الشيء الذي يحقق هذه الرغبة هو المهارة و القدرة على ذلك و التي تأتي بالتكوين و التربصات و الدورات التكوينية، هنا نلتبس دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الاطار، و بالعودة للدراسات السابقة نجد دراسة الطالبة سليمة بوخنان تتفق مع نتائج دراستنا، حيث توصلت الى ان للعمال اهتمام كبير في زيادة الكفاءة الإنتاجية لما له من انعكاس على زيادة الأجور والمكافآت وتحقيق الرضى والامن الوظيفيان و هذا ما يؤكد نتائج دراستنا.

### الجدول 24: يبين مدى استفادة الإطارات من التكوين الجامعي، من خلاف المعارف النظرية و المهارات التطبيقية.

النسبة %	التكرار	الاستفادة من التكوين
13.8	08	لم استفد شيء
25.9	15	مهارات فردية
37.9	22	خبرات اجتماعية
22.4	13	لم يجيبوا
100	58	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول (24) ان نسبة 37.9% أي 22 اطار استفادوا و تعلموا مهارات و خبرات اجتماعية، تليها نسبة 25.9% و عددهم 15 اطار استفادوا في فترة التكوين الجامعي و ذلك بتعلم مهارات فردية، و أخيرا نسبة 13.8% لم يستفيدوا شيء.

ومن خلال هذه الاحصائيات نلاحظ انه توجد أشياء يستفيد منها الطالب فترة التكوين الجامعي، على خلاف ما يقدم في البرنامج الدراسي، و هذا راجع الى المدة التي يقضيها الطالب في الجامعة اثناء تكوينه مما يجعل من الجامعة اسرة ثانية له و مجتمع يؤثر و يتأثر به، الشيء الذي يسمح له بتعلم و اخذ عدة سلوكيات نافعة كانت او ضارة. وفي دراستنا هذه اقر الأغلبية على تعلم مهارات فردية كاحترام الوقت وتنظيمه وحل المشاكل و تعلم منهجية التفكير و البحث، كذلك منهم من تعلم خبرات اجتماعية مثل التعاون و العمل الجماعي و الاستماع للغير و التأقلم، كل هذه المهارات و الخبرات مطلوبة في العمل و تساعد في تسهيله و اتقانه و تسهل عليهم التكيف داخل المؤسسة الاقتصادية. هنا أيضا نلتمس دور الجامعة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية.

### الجدول 25: يبين مدى التوافق بين ما يقدم بالجامعة وما يتطلبه العمل.

النسبة %	التكرار	التوافق بين التكوين والعمل
19	11	نعم
12.1	07	لا
63.8	37	الى حد ما
5.1	03	لم يجيبوا
100	58	المجموع

من خلال معطيات الجدول (25) يتضح ان نسبة 63.8% من الإطارات و عددهم 37 وجدوا الى حد ما توافق بين ما يقدم بالجامعة و ما يتطلبه العمل، تأتي بعدها نسبة 19% اجابوا بنعم و عددهم 11 اطار، و أخيرا نسبة 12.1% و عددهم 07 إطارات اجابوا بلا.

و يمكن استنتاج من خلال بيانات هذا الجدول انه يوجد توافق بين ما يقدم بالجامعة و ما يتطلبه العمل مع وجود بعض النقائص التي تؤثر على كفاءة أداء الاطار بالمؤسسة الاقتصادية، نذكر منها الاختلاف بين لغة التكوين ولغة العمل الشيء الذي تؤكد

معطيات الجداول (09)، (10) و (11). كذلك نقص التكوين في الاعلام الالي و الذي يعتبر ضروريا في العمل و ما يؤكد ذلك نتائج الجداول (20) و (21).

و يمكن تأكيد هذه النتائج بنتائج الجدول 08 حيث اقر الأغلبية بانهم استفادوا من المقاييس التي درسوها بالجامعة في أداء وظيفتهم، الشيء الذي يعكس التوافق الكبير بين ما يقدم بالجامعة ز ما هو مطلوب بالعمل. و بالرجوع الال نتائج دراسة حفيظي سليمة نجدها تختلف على ما وصلنا اليه حيث توصلت الى ان التكوين الجامعي المقدم حاليا في مجال التخصص وحده لا يكفي للحصول على أداء وظيفي جيد وتلبية احتياجات الوظيفة بصورة مطلوبة، بل يجب ان تكون هناك مهارات عملية من خلال الممارسة، وهو ما يفتقره التكوين الجامعي و هذا يرجع الى الاختلاف بين ما يقدم بالجامعة و ما يتطلبه العمل.

#### الجدول 26: يبين اقتراحات الإطارات فيما يخص العلاقة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية.

النسبة %	التكرار	التوافق بين التكوين والعمل
56.9	33	اكثر التربصات والخرجات العلمية
29.3	17	توافق البرنامج الدراسي مع متطلبات العمل
6.9	04	ابرام اتفاقيات عمل
3.4	02	إعطاء أهمية للبحوث العلمية للطلبة ومساعدتهم في العمل عليها
1.7	01	ادماج عمال المؤسسة بدورات تكوينية بالجامعة
1.7	01	لم يجيبوا
100	58	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول (26) ان نسبة 56.9% و عددهم 33 اطار اقترحوا اكثر التربصات و الخرجات العلمية في ما يخص العلاقة بين المؤسسة الجامعية و الاقتصادية، تليها نسبة 29.3% و عددهم 17 اطار اقترحوا الموافقة بين البرنامج الدراسي و متطلبات العمل، تأتي بعدها نسبة 8.6% و عددهم 05 اقترحوا اتفاقيات عمل بين المؤسستين و هذا لإعطاء فرصة في التوظيف، ثم تأتي نسبة 3.4% و عددهم 02 حيث اقترحا إعطاء أهمية لبحوث الطلبة و مساعدتهم في العمل عليها و تطبيقها، و أخيرا نسبة 1.7% أي اطار واحد الذي اقترح ادماج عمال المؤسسة بدورات تكوينية بالجامعة.

من خلال احصائيات الجدول تتبين الفجوة الصغيرة بين المؤسسة الجامعية و الاقتصادية و عدم تكاملهما مع بعض. لهذا اقترح الأغلبية الاكثار من التبرصات و الخرجات العلمية، خاصة و ان المبحوثين و هم فئة الإطارات كانوا طلبة من قبل و عاشوا التجربة، هذا الشيء الذي يؤكد نتائج الجدول (17) في ما يخص الاستفادة من التبرصات و الفائدة التي تعود بها على الطالب في فترة التكوين الجامعي و اثناء العمل. و في ما توافق البرنامج الدراسي مع متطلبات العمل، يوجد عدم توافق صغير و هذا يعود لعدم مجارة المؤسسة الجامعية للتطور التكنولوجي الحاصل في المؤسسة الاقتصادية و ضعف العلاقة بين المؤسستين.

#### 4- تفسير و مناقشة النتائج العامة و الجزئية:

##### 4-1- تفسير النتائج الخاصة بالتساؤل الجزئي الأول و مناقشتها:

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها، تبين أن للمعارف النظرية المكتسبة بالجامعة دور في كفاءة أداء الاطار بالمؤسسة الاقتصادية، و ذلك من خلال توافق هذه المعارف النظرية المكتسبة مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها كل إطار، كذلك مساعدة هذه المعارف في حل المشاكل اثناء العمل و ذلك من خلال تطبيق القوانين و النظريات الخاصة بكل تخصص، كذلك وجود حلول للمشاكل التقنية خاصة و ان أغلب الإطارات يعملون في مجال تخصصهم الشيء الذي يتطابق مع نتائج دراسة حفيظي سليمة و التي توصلت الى ان هناك علاقة إيجابية ومباشرة بين مجال التخصص والأداء الوظيفي.، ضف الى ذلك حرص الإطارات اثناء فترة تكوينهم الجامعي على حضور المحاضرات رغم اختيارية الحضور من عدمه، هذا الشيء الذي يعكس أهمية المحاضرات و أهمية المعارف النظرية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية، رغم وجود اختلاف بين لغة التكوين ولغة العمل الشيء الذي يعطل الاستفادة من التراث النظري المدروس في العمل و يحتم على الإطار تجاوز هذا النقص سواء بمجهود فردي او عن طريق تكوين خارجي في مدرسة خاصة .

##### 4-2- تفسير النتائج الخاصة بالتساؤل الجزئي الثاني و مناقشتها:

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها من تحليل الاجوبة الخاصة بالتساؤل الجزئي الثاني، تبين أن للمهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة دور في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية، و ذلك من خلال حضور الإطارات إلى الحصص التطبيقية اثناء فترة تكوينهم الجامعي، الشيء الذي جعلهم يتعلمون مهارات تطبيقية افادتهم في العمل، ضف الى ذلك ما يستفيدونه من



التربصات الميدانية رغم قلتها، لكن لا يمكن إنكار تقصير المؤسسة الجامعية فيما يخص التكوين في الإعلام الألي و الذي يعد شيء مهم في العمل الشيء الذي يدفع الإطار الى بذل مجهود فردي أو القيام بتكوين خارجي لتجاوز هذا النقص، كذلك قلة النوادي العلمية أو عدم فعاليتها. و رغم هذا فهناك توافق كبير بين ما يقدم في الجامعة و ما يطلبه العمل سواء فيما يخص التخصص او فيما يخص علاقة الإطار مع زملائه في العمل و تكيفه مع محيط العمل.

و يمكن القول أن المهارات التطبيقية المكتسبة اثناء فترة التكوين الجامعي دور في كفاءة أداء الإطار في المؤسسة الاقتصادية، لكنها تبقى غير كافية و هذا يرجع لعدم مجارة الجامعة للتطور التكنولوجي الحاصل في المؤسسة الاقتصادية.

### 4-3- النتائج العامة:

وكنتيجة لما سبق، فان للتكوين الجامعي دور في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية. حيث ان المؤسسات على اختلاف الأنشطة التي تمارسها تسعى إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي انطلقت منها في بداية مشروعها، مستندة في ذلك إلى مجموعة من العمليات و الاستراتيجيات و السياسات الإدارية التي تعمل على تحقيق أهدافها و المحافظة على استقرارها. و نذكر في دراستنا هذه المؤسسة الاقتصادية في الجزائر و التي تسعا الى جلب يد عاملة مؤهلة و ذات كفاءة عالية من سوق الشغل، و ان تحدثنا عن فئة الإطار فأننا نقصد الفئة التي تلقت تكوين بالمؤسسة الجامعية هذه الأخيرة التي تعتبر المصدر الأول ان لم نقل الوحيد للإطارات لهذا وجب عليه ان تقدم للطالب اثناء الفترة التي يقضيها بالجامعة تكوين مميز كذلك تزوده بمهارات و خبرات تسهل عليه الإندماج و التعامل و التكيف داخل المؤسسة الاقتصادية. مثل تقديم معارف نظرية و مهارات تطبيقية تتماشى مع متطلبات الوظيفة، صف إلى ذلك توفير تكوين في الإعلام الألي و اللغات، كذلك تعليم الطالب بعض الأبجديات كقانون العمل مثلا و مهارات القيادة و العمل الجماعي و اتحاد القرار، هنا يبرز دور التكوين الجامعي الشيء الذي تتفق معه نتائج الدراسة التي قامت بها الباحثة أسماء هارون التي توصلت الى ان التكوين الجامعي يلعب دور كبير في تحقيق اهداف المجتمع التنموية، حيث يعتبر معيار تقدم المجتمع من خلال ما يقدمه من إطارات ذوي مهارات تأهلهم الى تلبية متطلباتهم الاقتصادية و الاجتماعية.. و لتوفير كل هذا يجب توطيد العلاقة بين المؤسسة الجامعية و المؤسسة الاقتصادية و هذا لمعرفة ما يتطلبه سوق الشغل من جهة و تبادل الخبرات في مختلف المجالات نذكر منها المجال التكنولوجي. و يمكن القول على حسب وجهة نظر البنائية الوظيفية و التي تركز على مفهوم النسق، أن المجتمع الجزائري نسق كلي حيث يمكن اعتبار المؤسسات الجامعية و الاقتصادية أنساق فرعية داخله و اللذان

يسعيان خلال تفاعلها معا الى تحقيق اهداف المجتمع، حيث اعتبر بارسونز ان الجامعة تعمل على تكوين الكوادر من خلال غرس قيم العمل فيهم و نمي دوافعهم له، و تمكنهم من اجادة و اتقان الأداء. و يمكن القول أن نسق المؤسسة الجامعية يؤثر و يتأثر بنسق المؤسسة الاقتصادية و التي تعتبر أيضا نسق لديه أهداف يسعى الى تحقيقها و تعتبر الإطارات المتخرجة من الجامعة هي المفردات التي تتكامل في عملها لتحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية، فنسق المؤسسة الجامعية يؤثر في نسق المؤسسة الاقتصادية لأنه يزوده بالإطارات و الذين يحملون معهم مختلف المعارف و المهارات و الخبرات التي اكتسبوها فترة تكوينهم الجامعي و يقومون بتطبيقها، و في المقابل تتأثر المؤسسة الجامعية بالمؤسسة الاقتصادية و ذلك عن طريق التربصات و الخرجات الميدانية و التي تعمل على تزويد الطالب بمختلف المعلومات الخاصة بالعمل و التكنولوجيا المستعملة في ذلك، ضف الى ذلك ابرام اتفاقيات عمل و هذا لخلق نوع من التكامل و التكيف ، الشيء الذي لم نلتمسه في دراستنا الميدانية هذه. كل هذا يحتم على المؤسستين توطيد العلاقة بينهما وزيادة التفاعل وخاصة من جانب تأثير المؤسسة الاقتصادية على الجامعية و هذا من أجل تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية و التي تتمثل في دراستنا هذه الوصول إلى أقصى حد من إنتاج الغاز و البترول باقل وقت و جهد و مال و بدون أخطار على البيئة و الانسان. كذلك تحقيق أهداف المجتمع الكلي و المحافظة على توازنه و استقراره.

## 5- التوصيات و الاقتراحات:

بناء على النتائج التي تحصلنا عليها من خلال دراستنا و من خلال دواعي اجرائها و تنفيذنا لأهدافها خلصنا في الأخير الى

بعض التوصيات الإجرائية التالية:

1- الاهتمام أكثر بالجامعة و التكوين الجامعي.

2- توطيد العلاقة بين المؤسسة الاقتصادية و المؤسسة الجامعية.

3- الاكثار من التربصات و الخرجات الميدانية للطلبة .

4- الاهتمام أكثر بتعليم اللغات و الاعلام الالي.

5- توفير مناصب شغل للطلبة المتفوقين.

6- الاهتمام أكثر بالجانب التطبيقي في الجامعة.

## 6- صعوبات الدراسة:

خلال الفترة التي تم فيها إنجاز هذا البحث، إعترضتنا مجموعة من الصعوبات تتلخص فيما يلي:

- قلة او ندرة الدراسات السابقة حول الموضوع.
- صعوبات واجهتنا اثناء بناء الاشكالية، حيث ان نقص المادة العلمية والخلفية السبيلوغرافية للموضوع جعلتنا نواجه صعوبة في التقدم البنائي للإشكالية.
- شساعة الموضوع وصعوبة تحديد النظرية الاجتماعية المناسبة.
- صعوبة في حصر وضبط الموضوع وهذا لجدته بالنسبة لنا.
- صعوبات ميدانية واجهتنا داخل المؤسسة نذكر منها صعوبة الوصول الى المعلومات و مختلف الوثائق و المستندات التي نحتاجها في دراستنا.

**خلاصة الفصل:**

تم في هذا الفصل، عرض و تحليل البيانات الشخصية، كذلك عرض و تحليل بيانات التساؤلين الجزئيتين، ضف الى ذلك تفسير و مناقشة النتائج العامة و الجزئية و مناقشة النتائج في ضوء المقاربة السسيولوجية و الدراسات السابقة مع تقديم بعض الاقتراحات و بعض الصعوبات التي واجهتنا اثناء قيامنا بهذه الدراسة.

خاتمة

## خاتمة:

بعد تطرقنا لموضوع دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الاطار بالمؤسسة الاقتصادية، اتضحت الأهمية الكبيرة التي تكتسبها المعارف النظرية و المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في ضمان كفاءة أداء الإطارات العاملين بمجمع بركين و بالأخص في حقل المرك، و هذا راجع لدورها الكبير و الفعال الذي تلعبه في تكوين الإطار و تزويده بمعلومات و خبرات تضمن له التكيف داخل المؤسسة الإقتصادية و تسهل عليه القيام بالأعمال المطلوبة منه على أكمل وجه و بأقل جهد و وقت و مال، كذلك ضمانا لسلامته و سلامة البيئة، الشيء الذي يضمن تحقيق أهداف المؤسسة و الحفاظ على استقرارها و استمرارها، و يعود بالفائدة على الإطار وعلى المجتمع ككل.

و بعد الدراسة التي أجريناها بوحدة المعالجة المركزية التابعة لمجمع بركين بحقل المرك- بورقلة وجدنا ان الإطارات في المؤسسة يدركون الدور الكبير الذي يلعبه التكوين الجامعي في كفاءة أدائهم داخل المؤسسة الاقتصادية، كذلك يقرون بانه اللبنة و القاعدة الأساسية التي تسمح لأي اطار بان ينسجم مع العمل و يطور نفسه، الشيء الذي يفرض تقوية العلاقة بين المؤسسة الجامعية و المؤسسة الإقتصادية.

و أخرا و ليس أخيرا لا يسعنا القول إلا أن هذا البحث قد حقق لنا كشفا أوليا عن الدور الذي يلعبه التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الإقتصادية، لذا يمكن اعتبار نتائج هذا البحث المتواضع على الأقل ذات قيمة علمية و عملية، و هذا البحث ليس إلا جزء ضئيل من البحث العلمي في مجتمع مازال بحاجة ماسة لدراسة مثل هذه المواضيع و تناولها سسيولوجيا و نتمنى أن يزيد الاهتمام بهذا الموضوع و إجراء دراسات أكثر في الشركات التي تقع في جنوبنا الكبير نظرا لما تكتسبه من أهمية في الإقتصاد الوطني، و تبقى نتائج كل بحث علمي لها مجالها و حدودها.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1- المعاجم و القواميس:

- 1- ابن منظور، لسان العرب، دار احياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ العربي، الجزء 1، ط3، بيروت، لبنان.
- 2- ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، المجلد 14، ط3، 1994.
- 3- ابن منظور، لسان العرب، دار الجيل، بيروت، المجلد الخامس، 2000.
- 4- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ط2، 1993.
- 5- سهيل ادريس، المنهل (قاموس فرنسي عربي)، دار الادب، بيروت، لبنان، ط17، 1996.
- 6- فؤاد افراد البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، بيروت، لبنان، ط13، 1986.

2- الكتب:

- 7- أحمد شلبي، كيف تكتب بحثاً أو رسالة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ط1، 1986.
- 8- زايد أحمد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، ط2، 1984.
- 9- لحسن بو عبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 10- محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط1، 1981.
- 11- محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط3، 2003.
- 12- محمد علي محمد، البحث الاجتماعي، دراسة في طرائق البحث و أساليبه، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 13- محفوظ احمد جودة، إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2000.
- 14- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، دار النخلة، الجزائر، 1992.
- 15- مراد بن اشنهو، نحو الجامعة الجزائرية، ترجمة عائدة بامية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1981.



- 16- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، ط1، 2004.
- 17- علي محمد عبد الوهاب، التدريب و التطوير، محفل علمي لفعالية الافراد و المنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1981.
- 18- علي احمد مذكور، الشهرة التعليمية رؤية متكاملة للمنظومة التربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2000.
- 19- عبيدا تدوقن وآخرون، البحث العلمي (مفهومه، أدواته أساليبه)، دار أسامة للنشر، الرياض، ط3، 2006.
- 20- فاروق مداس، التنظيم و علاقات العمل، دار مدني، ط1، 2002.
- 21- صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسة الصناعية، مخبر علم الاتصال للبحث و الترجمة، جامعة قسنطينة، ط2، 2010.
- 22- رابح تركي، أصول التربية و التعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1990.
- 3- الرسائل و الاطروحات الجامعية:**
- 23- أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010.
- 24- أناس بن جدة، سليمة زاوي، دور التسيير المعرفي والكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، مذكرة ليسانس علوم التسيير غير منشورة، جامعة ورقلة، 2003-2004.
- 25- زين الدين مصمودي، عوامل التكوين و علاقتها بتجاهات طلبة المدرسة العليا نحو مهنة التدريس، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1998.
- 26- حفيظي سليمة، التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع التنمية، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة، الجزائر، 2005.
- 27- سليمة بوخنان، التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية، مذكرة مكملة لنيل دجة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2008.

28- سالم بن بركة براك الفايدى، فرق العمل وعلاقته بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف

العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2008.

29- خالد بن عبد الله الحنيطة، القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء، دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على

درجة الماجستير، في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف لعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض،

المملكة العربية السعودية، 2003.

#### 4- المجالات:

30- محمد سليم السيد، الجامعة والوظيفة الكبرى للعلم، مجلة الفكر العربي، العدد 1، 20 أبريل 1987.

الملاحق

# الملحق (01)

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

استمارة معلومات حول موضوع :

دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية بمجمع بركين-حقل المرك ورقلة

**ملاحظة:** في إطار إعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل نرجو التفضل بالإجابة على الاستمارة المرفقة بكل اهتمام علما أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

**المحور الاول : البيانات الشخصية**

- 1- الجنس : ذكر  أنثى
- 2- السن: ..... سنة.
- 3- المؤهل الجامعي: مهندس  ماستر  ليسانس   
شهادة الدراسات التطبيقية DEUA
- 4- الاقدمية في العمل: ..... سنة.
- 5- سنة التخرج: .....
- 6- التخصص: .....

المحور الثاني: دور المعارف النظرية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الاطار.

7- هل تعمل بمجال تخصصك؟

نعم  لا

8- هل ترى ان المقاييس التي درستها بالجامعة ساعدتك في أداء وظيفتك؟

نعم  لا

9- هل تكوينك كان باللغة؟

عربية  فرنسية  إنجليزية

أخرى اذكرها: .....

10- هل عمك يتطلب اتقان اللغة؟

عربية  فرنسية  إنجليزية

أخرى اذكرها: .....

11- إذا كان هناك اختلاف بين لغة التكوين واللغة التي يطلبها العمل كيف حاولت تجاوز الاختلاف؟

.....-

12- هل كنت من المواظبين على حضور المحاضرات بالجامعة؟

ابدا  احيانا  دائما

13- هل ترى ان المعارف النظرية التي اكتسبتها بالجامعة تتوافق مع الوظيفة التي

تشغلها؟ نعم  لا

- في حالة الإجابة بلا ماذا تقترح:

.....

14- هل ساعدتك المعارف النظرية التي اكتسبتها بالجامعة في حل المشاكل التي

تواجهك اثناء العمل؟ نعم  لا

وضح ذلك: .....

المحور الثالث: دور المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الاطار.

15- هل كنت من المواظبين على حضور الحصص التطبيقية بالجامعة؟

ابدا  احيانا  دائما

16- هل افادتك المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في تأدية عملك؟

ابدا  احيانا  دائما

17- هل قمت بتربصات ميدانية اثناء تواجدك بالجامعة؟

نعم  لا

17-1 هل افادتك هذه التربصات في عملك الحالي؟

استفدت كثيرا  نوعا ما  لم استفد

19- اثناء اجرائك للتربص، هل كان يسمح لك بالوصول الى كل المعلومات الخاصة بالمؤسسة؟

نعم  لا

19-1 في حالة الاجابة بلا ما هي الاسباب؟

..... -

21- هل كنت منخرط بنادي علمي اثناء فترة تكوينك الجامعي؟

نعم  لا

21-1 في حالة الاجابة بنعم، ماذا استفدت من ذلك:

.....

- في حالة الإجابة بلا، ما هي الأسباب التي منعتك:

.....

22- هل يتطلب عملك استعمال الاعلام الالي؟

نادرا  احيانا  كثيرا  دائما

23- هل تلقيت تكوين في الاعلام الالي بالجامعة؟

نعم  لا

23-1- في حالة الإجابة بلا، كيف تجاوزت هذا النقص؟

25- هل تواجهك صعوبات اثناء تأديتك لعملك؟

نعم  لا

25-1- في حالة الإجابة بنعم، ما نوع هذه الصعوبات:

صعوبة التأقلم مع الزملاء

نقص المعارف النظرية

نقص المهارات التطبيقية

صعوبة العمل في غير التخصص

صعوبات أخرى، اذكرها: .....

26- هل تعتقد انه كلما ازددت مهارتا وتخصصا بكل ما يتعلق بوظيفتك، كلما ازددت حماسا لتحسين إنتاجية المؤسسة التي تعمل بها؟

نعم  لا

27- ماذا استفدت كذلك اثناء تكوينك الجامعي؟ بغض النظر عن المعارف النظرية والمهارات التطبيقية.

28- هل وجدت توافق بين ما قدم لك في الجامعة وما هو مطلوب منك في العمل؟

نعم  لا  الى حد ما

29- بصفتك إطار عامل وطالب جامعي سابق، ماذا تقترح فيما يخص العلاقة بين المؤسسة الجامعية والمؤسسة الاقتصادية لضمان تكوين يتماشى ومتطلبات الوظيفة:

شكراً على تعاونكم

## الملحق (02)

1-

### sex

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid homme	58	100.0	100.0	100.0

2-

### age

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid (27-37)	37	63.8	63.8	63.8
(37-47)	17	29.3	29.3	93.1
(47-57)	4	6.9	6.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

3-

### diplome

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ING	29	50.0	50.0	50.0
MASTER	11	19.0	19.0	69.0
LIS	13	22.4	22.4	91.4
DUEA	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

4-

### ensiente

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid (1-10)	40	69.0	69.0	69.0
(11-20)	16	27.6	27.6	96.6
(21-30)	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	



5-

**graduation**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(1980-1990)	1	1.7	1.7	1.7
(1991-2000)	7	12.1	12.1	13.8
Valid (2001-2010)	23	39.7	39.7	53.4
(2011-2017)	27	46.6	46.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

6-

**specialite**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
scientifique	44	75.9	75.9	75.9
letiraire	9	15.5	15.5	91.4
Valid droit	1	1.7	1.7	93.1
economie	3	5.2	5.2	98.3
sport	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

7-

**majal takhasos**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
OUI	39	67.2	67.2	67.2
Valid NON	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

8-

**ma9ayis**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
OUI	52	89.7	89.7	89.7
Valid NON	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

9-

**lorat\_takwin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid arab	5	8.6	8.6	8.6
Valid frenc	36	62.1	62.1	70.7
Valid eng	3	5.2	5.2	75.9
Valid 3_lang	4	6.9	6.9	82.8
Valid fr+ar	7	12.1	12.1	94.8
Valid fr+eng	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

10-

**lorat\_l3amal**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid arab	1	1.7	1.7	1.7
Valid fr	3	5.2	5.2	6.9
Valid eng	6	10.3	10.3	17.2
Valid fr+eng	42	72.4	72.4	89.7
Valid 3_lang	5	8.6	8.6	98.3
Valid eng+arab	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

11-

**ikhtilaf\_loura**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid effort individuel	36	62.1	62.1	62.1
Valid formation externe	18	31.0	31.0	93.1
Valid formation dans la company	4	6.9	6.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

12-

**mohadarat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid abadan	6	10.3	10.3	10.3
Valid ahianan	29	50.0	50.0	60.3
Valid da2iman	23	39.7	39.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

13-

**ma3arif**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid oui	40	69.0	69.0	69.0
Valid non	18	31.0	31.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

13-1-

**fi\_halat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid effort personnel	2	3.4	16.7	16.7
Valid importance pour la pratique	5	8.6	41.7	58.3
Valid liaison entre le theorique et la pratique	5	8.6	41.7	100.0
Total	12	20.7	100.0	
Missing System	46	79.3		
Total	58	100.0		

14-

**hal\_lmachakil**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid oui	44	75.9	75.9	75.9
Valid non	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

14-1-

**wadih\_na3am**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	application des lois de specialite	14	24.1	58.3	58.3
	trouver des solutions des problemes technique	10	17.2	41.7	100.0
	Total	24	41.4	100.0	
Missing	System	34	58.6		
Total		58	100.0		

14-2-

**wadih\_la2e**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	la pratique et la solution	1	1.7	12.5	12.5
	le desaccord entre le theorie et le travail	7	12.1	87.5	100.0
	Total	8	13.8	100.0	
Missing	System	50	86.2		
Total		58	100.0		

15-

**hisas\_tatbi9ia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ahyanan	9	15.5	15.5	15.5
	da2iman	49	84.5	84.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

16-

**maharat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid abadan	6	10.3	10.3	10.3
Valid ahianan	25	43.1	43.1	53.4
Valid da2iman	27	46.6	46.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

17-

**tarabosat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid oui	43	74.1	74.1	74.1
Valid non	15	25.9	25.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

17-1

**ifadat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid katiran	23	39.7	53.5	53.5
Valid naw3an_ma	19	32.8	44.2	97.7
Valid lam_astafid	1	1.7	2.3	100.0
Total	43	74.1	100.0	
Missing System	15	25.9		
Total	58	100.0		

19-

**ijra2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid oui	23	39.7	52.3	52.3
Valid non	21	36.2	47.7	100.0
Total	44	75.9	100.0	
Missing System	14	24.1		
Total	58	100.0		

19-1

**asbab**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	la bureaucratique	6	10.3	33.3	33.3
Valid	la loi de la company	12	20.7	66.7	100.0
	Total	18	31.0	100.0	
Missing	System	40	69.0		
Total		58	100.0		

21-

**nadi\_3ilmi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	oui	9	15.5	15.5	15.5
Valid	non	49	84.5	84.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

21-1-

**istifada**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	rien	1	1.7	12.5	12.5
Valid	experience social	3	5.2	37.5	50.0
Valid	experience professionnelle	4	6.9	50.0	100.0
	Total	8	13.8	100.0	
Missing	System	50	86.2		
Total		58	100.0		

21-2-

**fi\_halat3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	pas interesse	6	10.3	14.3	14.3
Valid	pas du club	13	22.4	31.0	45.2
Valid	pas du temp	23	39.7	54.8	100.0
	Total	42	72.4	100.0	
Missing	System	16	27.6		
Total		58	100.0		

22-

**informatique**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
nadiran	1	1.7	1.7	1.7
ahianan	1	1.7	1.7	3.4
Valid katiran	15	25.9	25.9	29.3
da2iman	41	70.7	70.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

23-

**takwin\_inf**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid oui	30	51.7	52.6	52.6
non	27	46.6	47.4	100.0
Total	57	98.3	100.0	
Missing System	1	1.7		
Total	58	100.0		

23-1-

**no9s**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid effort personnelle	19	32.8	73.1	73.1
formation externe	7	12.1	26.9	100.0
Total	26	44.8	100.0	
Missing System	32	55.2		
Total	58	100.0		

25-

**so3obat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid oui	34	58.6	58.6	58.6
non	24	41.4	41.4	100.0
total	58	100.0	100.0	

25-1-

**naw3e**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ta2a9lom	1	1.7	3.1	3.1
ma3arif	2	3.4	6.3	9.4
maharat	13	22.4	40.6	50.0
3amal	5	8.6	15.6	65.6
okhra	11	19.0	34.4	100.0
Total	32	55.2	100.0	
Missing System	26	44.8		
Total	58	100.0		

26-

**intajiya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid oui	54	93.1	93.1	93.1
non	4	6.9	6.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

27-

**mada\_istafadt**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rien	8	13.8	17.8	17.8
competences individuel	15	25.9	33.3	51.1
experience social	22	37.9	48.9	100.0
Total	45	77.6	100.0	
Missing System	13	22.4		
Total	58	100.0		



28-

**tawafo9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	oui	11	19.0	20.0	20.0
	non	7	12.1	12.7	32.7
	ila_had_ma	37	63.8	67.3	100.0
	Total	55	94.8	100.0	
Missing	System	3	5.2		
Total		58	100.0		

29-

**itar**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	les stages pratique	33	56.9	57.9	57.9
	compatibilite	17	29.3	29.8	87.7
	accords de travail	4	6.9	7.0	94.7
	les recherches scientifique	2	3.4	3.5	98.2
	formation dan l_universite pour les cadres	1	1.7	1.8	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية، حيث تمت دراستنا هذه بمجمع بركين وبالأخص في وحدة المعالجة المركزية التابعة لحقل المرك بولاية ورقلة، على مجموعة من الإطارات و عددهم 60 إطار حيث قمنا باختيار العينة التطبيقية في دراستنا هذه و هذا لأخذ حصة من كل قسم بوحدة المعالجة. واعتمدنا في دراستنا هذه على التساؤل العام التالي:

- ما هو دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟

وتفرعا التساؤل العام الى تساؤلين فرعيين:

- ما هو دور المعارف النظرية المكتسبة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟

- ما هو دور المهارات التطبيقية المكتسبة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟

الكلمات المفتاحية: التكوين الجامعي، كفاءة الأداء، الإطار، المعارف النظرية، المهارات التطبيقية.

## Summary of the study:

This study aims to identify the role of university education in the executive's performance effectiveness in an economic institution; this study was conducted at Groupement Barkine, and precisely in the CPF (central processing facility) of El Merk field in Ouargla. This study is performed on a group of 60 executives, where we opted for the class survey method in order to take a share of each section of the processing facilities. In this study, we relied on the following general question:

- What is the role of university education in the effectiveness of an executive's performance in an economic institution?

Then we developed the general question basing on two secondary questions:

- What is the role of theoretical knowledge in the effectiveness of the executive's performance in an economic institution?
- What is the role of practical Skills in the effectiveness of the executive's performance in an economic institution?

**Keywords:** university education, performance effectiveness, executive, theoretical knowledge, practical skills.