

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان :العلوم الاجتماعية

الشعبة :علم الاجتماع

التخصص :تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:بن ليفة الحاجة رتبية

العنوان :

دور التكوين الجامعي (LMD) في تحسين أداء الموارد البشرية

(دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين بمديرية الجامعة ورقلة)

وأجيزت علنا بتاريخ : 2019 / 06/25

أمام لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ مساعد (أ)	الأستاذ/مازن الحوش
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ محاضر(أ)	الأستاذة /د قريشي نجاة
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ محاضر (ب)	الأستاذة /بوسحلة ايناس

السنة الجامعية : 2019/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله والشكر لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه, لمنه علينا وتوفيقه
وتيسيره لنا لانجاز هذا العمل المتواضع الذي بين أيديكم والذي نرجوا أننا قد
استفدنا منه وان يستفيد منه غيرنا .

ولا بد لنا ونحن نخطو في خطواتنا الاخيرة في المسار الجامعي من وقفة تذكارية
نعود بها الى اعوام قضيناها في رحاب اساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير
بأذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعت الامة من جديد

بحيث نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للاستاذة المشرفة قريشي نجاهة على قبولها الاشراف
وتقديمها للتوجيهات والارشادات القيمة فترة انجاز هذه المذكرة كما لاننسى ان نشكر
الاستاذة المشرفة برقية سهيلة التي عملت معنا في البداية رغم المرض, وكل مامنحوه لنا
من جهد ووقت واهتمام في اتمام هذا العمل واشكر لزهرة مناصرة على مجهوداته .

كما نتقدم بالشكر لكل من درسنا طوال السنوات الجامعية من اساتذة وخصوصا اساتذة
علم الاجتماع كما نخص بالذكر كل من الاستاذة المناقشة بوسحلة ايناس ورئيس اللجنة
مازن الحوش على قبول مناقشة هذا العمل كما نتقدم بخالص الشكر والامتنان لمؤسسة
مديرية الجامعة على قبولها تطبيق هذه الدراسة على موظفيها وخاصة مكتب المعلوماتية
راجين لها المزيد من النجاح كما لاننسى ان نشكر كل من تقدم لنا يد العون من قريب او بعيد

العاجة رتيبة

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التكوين الجامعي LMD في تحسين أداء الموارد البشرية ، وانطلاقاً من التساؤل الرئيسي: ما هو دور التكوين الجامعي في تحسين أداء الموارد البشرية؟ كما اعتمدنا في إجراء هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يستخدم في وصف وتحليل الظاهرة المدروسة الناتجة عن البحث الميداني ، كما اعتمدنا في جمعنا للبيانات على الاستبيان الذي تكون من 25 سؤال وتم توزيعه على طريقة المسح الشامل على الموظفين الإداريين بمؤسسة مديرية الجامعة ، وبعد عرض وتحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية: أن للبرامج النظرية للتكوين الجامعي LMD دور في تحسين أداء الموارد البشرية ، أن للبرامج التطبيقية للتكوين LMD دور في تحسين أداء الموارد البشرية ومنه نستنتج أن التكوين الجامعي دور في تحسين أداء الموارد البشرية من خلال ترقية المعارف العلمية والعملية وزيادة المهارات من خلال توفير الإمكانات البيداغوجية والتكوين في اللغات وتوفير الاعلام الآلي.

الكلمات المفتاحية : التكوين الجامعي ,نظام LMD, أداء الموارد البشرية.

Study Summary:

The aim of this study is to know the role of university training in improving the performance of human resources, and based on the main question: What is the role of university training in improving the performance of human resources We also adopted in this study the descriptive approach that is used to describe and analyze the studied phenomenon resulting from field research , As we adopted in the collection of data on the questionnaire, which consists of **(25)** questions and was distributed to the comprehensive survey method on the administrative staff in the institution of the University Directorate, Following the presentation and analysis of the data, the following results were found: The theoretical programs of the LMD have a role in improving the performance of human resources. The LMD has a role in improving the performance of human resources. It is concluded that university training plays a role in improving the performance of human resources through the promotion of scientific knowledge The process and the enhancement of skills through the provision of pedagogical capabilities and language training and the provision of automated media.

Keywords:

university configuration, LMD system, human resources performance.

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
-	شكر وتقدير
/	ملخص الدراسة بالعربية
/	ملخص الدراسة بالانجليزية
/	فهرس المحتويات
/	قائمة الجداول
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإشكالية وإطارها المفاهيمي	
09	تمهيد
10	1-تحديد مشكلة البحث
12	2-أسباب اختيار المشكلة
12	3-أهداف الدراسة
12	4-أهمية الدراسة
13	5-مفاهيم الدراسة
16	6-الدراسات السابقة
23	7المقاربة النظرية
25	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية	
27	تمهيد
28	1-المنهج المستخدم
31	2-مجالات الدراسة المكاني- الزماني -البشري
34	3-تحديد مجتمع البحث
35	4-أدوات جمع البيانات
36	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

38	تمهيد
39	1- عرض وتحليل البيانات الشخصية
42	2- عرض وتحليل بيانات التساؤل الجزئي الأول
52	3- عرض وتحليل بيانات التساؤل الجزئي الثاني
60	4- مناقشة النتائج العامة والجزئية
64	خلاصة الفصل
66	خاتمة
/	قائمة المراجع
/	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
39	يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	01
39	يبين توزيع المبحوثين حسب متغير السن	02
40	يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	03
41	يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى الجامعي	04
41	يبين توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	05
42	يبين العمل في مجال التخصص	06
43	يبين المواظبة على حضور المحاضرات	07
44	يبين أهمية الجانب النظري بالنسبة للموظف	08
45	يبين الاستفادة من النظريات في المجال المهني	09
46	يبين الاستفادة من الحصص النظرية في الاعلام الآلي	10
47	يبين مساهمة الانترنت في تزويد الموظف بمختلف المعارف	11
48	يبين طريقة تقديم الدروس على شكل حشو وتراكم معرفي	12
49	يبين مصادر المعلومات التي تساعد في الميدان العملي	13
50	يبين مدى تماشى المعلومات المكتسبة لتكوين LMD مع متطلبات المجتمع	14
51	يبين اعتبار التكوين LMD بالسماح للطلبة بالالتحاق بعالم الشغل	15
52	يبين تمكين التكوين LMD في تحسين أداء الموظف	16
52	يبين مدى الاستفادة من وسيلة الإيضاح داتاشو	17
53	يبين لغة التكوين LMD	18

54	يبين مساعدة لغة التكوين LMD في تحسين الأداء	19
55	يبين مدى تطلب الوظيفة الحالية على لغة أخرى	20
56	يبين مدى توفر التكوين LMD للتربصات الميدانية	21
57	يبين مدى تلقي حصص تطبيقية في الاعلام الآلي	22
58	يبين مدى توافق البرامج النظرية مع البرامج التطبيقية في التكوين LMD	23
59	يبين مدى مساهمة التكوين LMD في تطوير المهارات المهنية	24
59	يبين مدى سماح التكوين LMD في الإبداع في العمل	25



مقدمة

تعد الموارد البشرية الثورة الحقيقية للأمم وتمثل الغاية والوسيلة في نفس الوقت في عملية التنمية والتقدم نحو الأفضل، لذا تزايد الاهتمام بهذه الموارد بمختلف بلدان العالم، لأنها تعتبر ذو أهمية كبيرة في دفع عجلة التنمية والتطور بحيث يقاس تطور المجتمعات بمدى التطور العلمي والتكنولوجي الذي تحققه في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومدى تطور التعليم العالي والجامعي، لان هذا القطاع دائما في تطور سريع ومستمر وهو نظام حي لما يحتويه من مكونات وإنتاج بيداغوجي وعلمي، لذلك يسعى هذا النظام على الحفاظ على مكتسباته والتوازن والاستقرار من اجل مستقبل أفضل.

والتكوين الجامعي في مفهومه الشامل هو تزويد الأفراد من معارف ومعلومات لترتقي بأدائهم في عملهم من أجل التعيين والتأهيل والتكوين وتطوير كفاءتهم بهدف تحقيق التنافس مع المؤسسات الأخرى، عندما نشأت الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال حتى يومنا هذا أنها بذلت مجهودات كبيرة من أجل التقدم والتطور المستمر وهذا من خلال الإصلاحات التي عرفها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في المنظومة التعليمية الجامعية والتي جاءت نتيجة الاختلالات التي واجهت الجامعة الجزائرية مثل ضعف المردودية في التكوين والضعف الديناميكي على مستوى البرامج خاصة البرامج النظرية والتطبيقية وعدم التوازن بين الجامعة والمحيط الخارجي .

يعتبر نظام LMD مشروع عالمي يدعو للمنافسة بين الدول وهو يهدف إلى تحسين وضمان جودة التكوين الجامعي ويصبو إلى إثراء العلوم والمعرفة ويسعى إلى تحسين أداء الموظفين في المؤسسة وتنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم ومعارفهم .

ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة الحالية معرفة كيفية دور التكوين الجامعي LMD في تحسين

أداء الموارد البشرية، ولتحقيق هذا المبتغى قسمت هذه الدراسة إلى ثلاث فصول :



مقدمة

1 . الفصل الأول إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي:وتضمن هذا الفصل إشكالية الدراسة وأسباب ومبررات اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها وكذلك تحديد المفاهيم الخاصة بالبحث والدراسات السابقة وأخيرا المقاربة السوسيولوجية للدراسة .

2 . الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة وتضمن هذا الإطار الدراسة الاستطلاعية و المنهج المستخدم ومجالات الدراسة(المجال المكاني ، المجال البشري ، المجال الزماني) وكذا مجتمع البحث وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان .

3 . الفصل الثالث الإطار التطبيقي للدراسة ويتناول هذا الفصل عرض ومناقشة البيانات الميدانية (عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول) و (النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني) وكذا التطرق إلى النتيجة العامة للدراسة والخاتمة وقائمة المراجع والملاحق .

الفصل الأول : إشكالية الدراسة و إطارها المفاهيمي

تصنيف

- 1- تحديد مشكلة البحث
- 2- أسباب اختيار المشكلة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد المفاهيم
- 6- الدراسات السابقة
- 7- المقاربة النظرية

خلاصة الفصل

1-تحديد مشكلة البحث

يعتبر المورد البشري أهم العناصر التي تركز عليها المؤسسات للنهوض باقتصادها, فهو من أهم العناصر الأساسية للإنتاج الثقافي والعلمي والاقتصادي, لذا أصبح الاعتماد على المورد البشري أمرا حتميا ومؤكدا لهذا تزايد الاهتمام بالمورد البشري في الآونة الأخيرة وهذا من اجل القيام بالمشاريع التي من شأنها تضمن رقي المؤسسة وازدهارها واستمرارها ورفع مؤشر من مؤشرات التنمية البشرية على مستوى المجتمع.

وحظي موضوع أداء الموارد البشرية اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة, لذا اتفقوا على أن الاهتمام بأداء الفرد في المؤسسة وإعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسمى أهدافها وبطبيعة الحال تسعى كل المؤسسات إلى انجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وذلك من اجل تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها مسبقا وبأقل تكلفة, لذا يتصف الأداء بكونه مفهوما واسعا ومتطورا بحيث يرتبط بكل من سلوك الفرد والمؤسسة, ويحتل مكانة خاصة داخلها باعتباره الناتج النهائي لجميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة.

لهذا يعد التكوين أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري ومقياسا لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة والمجتمع, وخاصة "التكوين الجامعي الذي يعتبر 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"¹.

ويعد تطبيق نظام لمد من أهم الإصلاحات التي عرفها التعليم العالي في الجزائر ومن أهم

المواضيع التي جلبت اهتمام الباحثين والطلبة والأساتذة الجامعيين في كل التخصصات وفي كل

¹ 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 ص13.

المجالات ,كما انه يعمل على تحقيق الكفاءة في الاستفادة من القوى العاملة والمؤهلة والمكونة في مؤسسات التعليم العالي بهدف تماشي التكوين في نظام ل,م,د مع متطلبات سوق العمل في تحضير الطلبة وتكوينهم تكويناً يتماشى مع عالم الشغل في الحياة المهنية .

والتكوين في نظام ل,م,د يتضمن مواصفات علمية تعليمية حديثة ومتطورة تؤهله أن يلبي احتياجات الطالب الجامعي في عصرنا هذا خاصة إذا كان الطالب متزوج وملزم بمسؤولية أسرة وهذا يتوجب عليه بالضرورة تحقيق التوافق بين العمل والدراسة وهذا لضمان الارتقاء في المنصب المهني الذي يشغله وعلى هذا الأساس تم تطبيق التكوين ل,م,د في الجزائر بهدف المحافظة على الجامعة واستقرارها واستمرارها لتنافس الجامعات العالمية وهذا من أجل تكوين يعمل على إكساب المهارات والمعارف التي بها يستطيع الطلاب الاندماج والتكيف مع الحياة المهنية بهدف المساهمة في خدمة المجتمع وتطويره لتحقيق التنمية الشاملة.

إن هذا النموذج LMD من بين الإصلاحات التي قامت بها الجزائر ,حيث أنها اصطدمت بواقع المعاش للجامعة الجزائرية مباشرة عند البدء في تطبيقه وكان هذا واضحاً في الفجوة بين البرامج النظرية والبرامج التطبيقية ونتج عن هذا اضطراب في التكوين الجامعي وهنا ظهر كل من مؤيد ومعارض لهذا التكوين LMD ,وننتج عنه فوضى فكرية لدى الأسرة الجامعية وتخوف ملحوظ من هذه التجربة

ومن هذا المنطلق قمنا بطرح التساؤل التالي:

السؤال الرئيسي:

-ما هو دور التكوين الجامعي (LMD) في تحسين أداء الموارد البشرية ؟

الأسئلة الفرعية :

1. ما هو دور البرامج النظرية لتكوين LMD في تحسين أداء الموارد البشرية ؟

2. ما هو دور البرامج التطبيقية لتكوين LMD في تحسين أداء الموارد البشرية؟

2-أسباب اختيار الموضوع:

- 1-ظهور بعض الصعوبات التي واجهت أنظمة التكوين الجامعي نظام الكلاسيكي ونظام LMD.
- 2-الاختلال الموجود بين أهداف المنظومة الجامعية والواقع الذي نعيشه.
- 3-رغبتني في دراسة هذا الموضوع ومحاولة التعرف على نتائج التي يحققها التكوين الجامعي من خلال الأنظمة المطبقة.
- 4-هذا الموضوع مرتبط بتخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ويعتبر من المواضيع التي يجب دراستها خاصة بعد تطبيق النظام الجديد LMD.

3-أهمية موضوع الدراسة:

- 1-أهمية الإصلاح الجامعي الجديد LMD دوليا ومحليا باعتباره نظام متطور ويحقق التنمية الشاملة.
- 2-الاهتمام بفاعلية التكوين الجامعي في إطار توظيف حالة خريجي الجامعة في سوق العمل مقارنة بالشهادة المتحصل عليها .
- 3- هذه الدراسة مهمة للجامعة والمجتمع.

4-أهداف الدراسة:

- 1-محاولة معرفة دور التكوين الجامعي LMD في تحسين أداء الموارد البشرية .
- 2-محاولة معرفة دور البرامج النظرية للتكوين LMD في تحسين أداء الموارد البشرية .
- 3-محاولة معرفة دور البرامج التطبيقية للتكوين LMD في تحسين أداء الموارد البشرية .
- 4-محاولة التعرف على التحديات والصعوبات التي تواجه الجامعة الجزائرية من خلال الهيكلة الجديدة LMD.

5- تحديد المفاهيم:

5-1 التكوين:

(أ) لغة:

نقصد به إيجاد الشيء أو تشكيله بمعنى احدث تغيرات من وضع إلى آخر، والتكوين formation مصطلح جاء من الكلمة اللاتينية formare أو forma , وتعني إعطاء الفرد الشكل الإنساني عن طريق تنمية ملكاته الخاصة كالذكاء والإدارة¹

(ب) اصطلاحاً:

- التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل ،أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل.²
- التكوين هو العمل على زيادة قدرات الأفراد العاملين ومهاراتهم رفع مستوى قيامهم بمهامهم وأدائهم لوظائفهم الحالية أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل.³

5-2. تعريف الجامعة:

(أ)-الجامعة هي مؤسسة اجتماعية ثقافية وعلمية ،فهي بمثابة تنظيمات معقدة تتغير بصفة مستمرة مع طبيعة البيئة الخارجية.⁴

(ب)-الجامعة عبارة عن مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثاً.⁵

¹ زين الدين مصمودي ،عوامل التكوين وعلاقتها باتجاهات طلبة المدرسة العليا نحو مهنة التدريس ،أطروحة دكتوراه في علم النفس ،جامعة قسنطينة ،الجزائر ،1998،ص 45.

² زكي محمد هاشم ،إدارة الموارد البشرية جامعة الكويت 1989،ص255.

³ إسماعيل قيرة ،تنمية الموارد البشرية ،دار الفجر للنشر والتوزيع 2007 ،ص88.

⁴ عبد الله محمد عبد الرحمان ،سسيولوجيا التعليم الجامعي ،دراسة في علم الاجتماع التربوي ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،مصر ،1991،ص25.

⁵ رايح تركي ،أصول التربية والتعليم ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ط 3سنة،1993،ص73.

(ج)- مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتتألف من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها على مستوى الدراسات العليا تتمح بموجبها درجات علمية للطلاب.¹

5-3 التكوين الجامعي:

إن مفهومي التعليم العالي والتعليم الجامعي لهما نفس الدلالة ويعبران على مفهوم محوري في هذا البحث وهو التكوين الجامعي الذي لقي جملة من التعاريف المتشابهة نستنتج أهمها فيما يلي:

(أ)- التكوين الجامعي هو الدراسة المتخصصة في الجامعات، ترتبط بمادة التخصص وما يرتبط بها من مواد على عكس الدراسة في التعليم العام الذي يسبق التعليم الجامعي.

(ب)- التكوين الجامعي هو تعليم عالي وتأهيل لقوى بشرية ورفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي، وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا.²

التعريف الإجرائي للتكوين الجامعي:

هو عملية تعليمية تتمثل في مجموعة من وسائل النظرية و البرامج التطبيقية وهي عبارة عن معارف ومعلومات ومهارات يتلقاها الفرد خلال تعليمه الجامعي لمد للحصول على شهادة جامعية تسمح له بتحقيق طموحاته وتكسبه مهارات جديدة لتحسين أدائه في العمل و ليسهل عليه توظيفها في مديرية الجامعة بورقلة.

¹ مليجان معيض التينتي، الجامعات نشأتها، مفهوماتها ووظائفها، دراسة وصفية تحليلية، المجلة التربوية، الكويت، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي العدد 45، 2000، ص 214.

² أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، مرجع سابق ص 12، 13.

5-4 تعريف نظام ليسانس -ماستر- دكتوراه LMD:

(أ)- هو عبارة عن نظام للتعليم العالي يتكون من ثلاثة مستويات: شهادة ليسانس -L- شهادة ماستر -M- شهادة دكتوراه -D-¹.

(ب) تعريف نظام LMD: هيكل تنظيمي جديد مستوحى من الدول الانجلو ساكسونية يؤكد على ضرورة خلق ضرورة خلق فضاء أوروبي للتعليم العالي واعتماده كمشروع سياسي استراتيجي في مجال التربية بهدف تفعيل النمو الاقتصادي لمواجهة التطور التكنولوجي وخلق انسجام وتناسق في نظام التعليم العالي².

5-5 تعريف أداء الموارد البشرية:

(أ) تعريف الأداء لغة:

-الأداء مصدر الفعل أدى, ويقال أدى الشيء أوصله, والأداء هو: أدى الأمانة, وأدى الشيء وقام به.³

(ب) تعريف الأداء اصطلاحاً: يعد الأداء من بين المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي وتسيير الموارد البشرية, ولهذا سوف نحاول إعطاء عدة تعاريف نذكر منها:

التعريف الأول: الأداء هو تنفيذ أوامر أو واجب عمل ما اسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به.⁴

التعريف الثاني: يعرف الأداء بأنه الناتج الذي يحققه الفرد عند قيامه بأي عمل من الأعمال.⁵

¹ الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة ل,م, د ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, جوان 2011 ص13.

² أحمد زوزو, تقييم تطبيق الإصلاح الجديد لنظام ل,م,د في ضوء تحضير الطلبة الى عالم الشغل, رسالة ماجستير غير منشورة علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية, جامعة منتوري قسنطينة 2005, ص84.

³ ابن منظور, لسان العرب, دار صادر, بيروت المجلد 14, ط3, 1994, ص26.

⁴ أحمد زكي بدوي, معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزية فرنسية عربي مكتبة لبنان بيروت, 1982, ص310.

⁵ طلال عبد الملك الشريف, الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة, كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية, الرياض, 2004, ص93.

التعريف الثالث: الأداء هو السلوك يسهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المنظمة، وبما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب.¹

التعريف الرابع: هو تنفيذ الموظف لإعماله ومسؤولياته التي تكفلها المؤسسة أو الجهة التي ترتبط بها وظيفته.²

تعريف أداء الموارد البشرية إجرائي:

هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها متطلبات الوظيفة من خلال التكوين الجامعي lmd الذي يتكون من وسائل نظرية وبرامج تطبيقية من أجل تحسين أدائه في مديرية الجامعة بورقلة

6- الدراسات السابقة: دراسات محلية

6-1 الدراسة الأولى:

هي الدراسة التي قامت بها الباحثة سومية مفتاح تحت عنوان:

"اتجاهات طلبة الكلاسيك نحو نظام "ليسانس-ماستر-دكتوراه"

دراسة ميدانية على طلبة الماستر الكلاسيكيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -كلية الحقوق

والعلوم السياسية -جامعة محمد خيضر بسكرة- 2016/2015

وقد تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل المركزي التالي: ما هي اتجاهات طلبة الكلاسيك نحو نظام "ل,م,د"؟

وتفرعت عنه الأسئلة الفرعية التالية:

¹ سناء عبد الكريم الخلاق، مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية، مطبوعات الملتقى العلمي الدولي، الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة الجزائر مارس 2005 ص 36.

² أنور أبو موسى ويحي كلاب، الاختراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، رسالة مقدمة لنيل دبلوم مهني المتخصص في إدارة منظمات المجتمع المدني غزة 2011-2012 ص 30.

1- ما هي اتجاهات طلبة الكلاسيك نحو مكانتهم الاجتماعية في نظام ال,م,د؟

2- ما هي اتجاهات طلبة الكلاسيك نحو نظام السداسي وطريقة التقييم في نظام ال,م,د؟

أهداف الدراسة:

-هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الطلبة الكلاسيكيين نحو نظام lmd وذلك من حيث مكانتهم الاجتماعية التي يمكن أن يكفلها لهم هذا النظام ,باعتباره يمنحهم ادوار ووظائف وفرص في الواقع المهني المعاش وهذه الوظائف من شأنها أن تسهم في تحقيق ذاته وكيانه ووجوده كما تسهم في تطوير المجتمع ورقيه.

-التعرف على مدى اتجاهات الطلبة الكلاسيكيين نحو نظام lmd وذلك من حيث طبيعة النظام التعليمي المتمثل في النظام السداسي المعمول به في عملية التدريس ,بالإضافة إلى التعرف كيفية وطريقة التقييم السائدة في هذا النظام .

وقد استعملت العينة اعتمادا على طريقة وأسلوب المسح الشامل ويتمثل العدد الإجمالي لمجتمع البحث بلغ 106 طالب موزعين كالتالي:كلية العلوم الإنسانية عددهم 45 طالب مسجل بالسنة الأولى والثانية وكلية الحقوق والعلوم السياسية قدر عدد الطلبة الكلاسيكيين ب 61 طالب مسجل بالسنة الأولى والثانية ماستر .

واستخدمت الطالبة المنهج الوصفي الذي هدف إلى وصف الظاهرة وتشخيصها واستخدمت المنهج

الإحصائي في جمع البيانات وتحليلها إحصائيا ورقميا من أدوات جمع البيانات الملاحظة

وعينة الدراسة اعتمد على طريقة المسح الشامل.¹

¹ سومية مفتاح ,اتجاهات طلبة الكلاسيك نحو نظام lmd ,مذكورة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربية ,كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ,بسكرة 2015,2016

ومن نتائج هذه الدراسة :

أن نظام LMD في ظاهرة يهدف إلى تحقيق الجودة في التعليم ,وذلك بإعداد طلاب متكونين في جميع المجالات قادرين على بلوغ التقدم العلمي والمعرفي في شتى الميادين ,ويسعى هذا النظام إلى الارتقاء بالجامعة إلى مصاف الدول المتقدمة غير أن للطلبة المتكونين وفقا للنظام الكلاسيكي القديم يرون عكس ذلك ,حيث نجدهم في هذه الدراسة لا يتجهون اتجاها ايجابيا حيال ذلك وإنما تبنا موقف الحياد وهذا تعبيرهم على عدم رضاهم للنظام.

6-2 الدراسة الثانية:

قامت الباحثة أسماء هارون بدراسة تحت عنوان:

" دور التكوين الجامعي في ترقية العلمية " رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ,كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ,قسم علم الاجتماع ,جامعة قسنطينة ,الجزائر 2010 .
وقد تمثلت هذه الدراسة من الإشكالية تحت التساؤل رئيسي :إلى أي حد يمكن أن يساهم التكوين الجامعي في ضل الإصلاحات الجديدة نظام -LMD- في ترقية المعرفة العلمية؟

ومن السؤال الرئيسي تأتي أسئلة فرعية التالية:

- 1). ما هي نظرة الطالب والأستاذ للنظام الجديد؟
- 2). هل الإمكانيات البيداغوجية المتاحة ساهمت في التحصيل العلمي للطلاب؟
- 3). هل استطاع نظام LMD في تحقيق جودة التكوين الجامعي؟

أهداف الدراسة

- 1- هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع تطبيق نظام LMD في الجامعة الجزائرية
- 2- التعرف على التحديات التي تواجه الجامعة الجزائرية من خلال الهيكل الجديدة LMD
- 3- التطرق لأهم العراقيل التي تقف أمام إمكانيات الدولة المسخرة لتطبيق نظام LMD

استخدمت الباحثة العينة العشوائية البسيطة بنسبة 10% من المجتمع الكلي مكونة من 250 طالب وطالبة ,مستخدمة في ذلك منهج المسح بالعينة , واستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها - العدد الهائل لخريجي هذا النظام لا يعكس بالضرورة فعالية التكوين الجامعي ولم يستطع أن يغطي العجز الموجود في النظام الكلاسيكي.

- نظام ل.م.د يفتر للوضوح لدى كل من الأستاذ والطالب .
- عدم وجود دعم وتوجيه لهذا الإصلاح من خلال غياب التهيئة الفعالة للظروف المادية والبشرية لتطبيقه.

- نظام ل.م.د تغير في شكل شهادة النظام الكلاسيكي واستمراره في مضمونه.
- نقص الإمكانيات البيداغوجية المادية والبشرية إلى عرقلة سيرورة هذا النظام وبالتالي صعوبة إيصال المعلومة للطالب من جهة وصعوبة أداء الأستاذ لمهامه من جهة أخرى.¹

3-6 الدراسة الثالثة :

قام الباحث بوسكك احمد ضياء الدين بدراسة بعنوان :

"دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية",دراسة ميدانية بوحدة المعالجة المركزية لمجمع بركين بحقل المرك- ورقلة مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل,السنة الجامعية 2017-2018.

وقد تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال المركزي التالي:ماهو دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية .

¹ هارون أسماء , 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

وتفرعت عنه أسئلة جزئية :

1. ماهو دور المعارف النظرية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟
2. ماهو دور المهارات التطبيقية المكتسبة بالجامعة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى 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 ,وما يتطلبه العمل في المؤسسة

الاقتصادية

اعتمد على المنهج الوصفي والعينة عشوائية احتمالية طبقية متكونة من 58 عامل واعتمد على أداة الاستمارة والملاحظة.

ونائج الدراسة :

- أن للتكوين الجامعي دور في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية.

- إن المؤسسة الاقتصادية في الجزائر تسعى إلى جلب يد عاملة ومؤهلة وذات كفاءة عالية من

سوق الشغل ,ويتمثل دور التكوين في تقديم معارف نظرية ومهارات تطبيقية تتماشى مع متطلبات

الوظيفة , ضف إلى ذلك توفير تكوين في الاعلام الآلي واللغات ,كذلك تعليم الطالب بعض

الأبجديات كالقانون العمل مثلا ومهارات القيادة والعمل الجماعي واتخاذ القرار .¹

- 6-4 الدراسة الرابعة :

¹ بوسكك احمد ضياء الدين ,دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية ,رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل ,كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ,جامعة ورقلة 2017-2018.

قام الباحث بوقطف محمود بدراسة بعنوان :

"التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية" -دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور -خنشلة - مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل - السنة الجامعية 2013-2014.

يتمثل السؤال الرئيسي: كيف يسهم أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟ ويتفرع إلى أسئلة فرعية :

1-كيف يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

2-كيف يؤثر المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

3-كيف يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية

4-الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في توجيه وتنظيم الدورات التكوينية أثناء الخدمة ومعرفة دور ذلك في زيادة أداء الموظفين

5-محاولة التعرف على مدى إسهام التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة الجامعية استخدم الباحث المنهج الوصفي تحليلي و اعتمد على أسلوب المسح الشامل .

واستخدم أداة الملاحظة والمقابلة والاستبيان¹.

-الاستفادة من الدراسات السابقة :

¹ بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور، خنشلة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، السنة الجامعية 2013-2014.

لقد استفدنا من هذه الدراسات السابقة في دراستنا هذه بحيث أفادتنا في الحصول الكثير من المعلومات و التوجيهات والنتائج التي توصلت إليها حيث تمثلت استفادتنا من هذه الدراسات ما يلي:

- أفادتنا في تحديد مشكلة البحث .
- أفادتنا في تحديد الأسئلة الفرعية المناسبة لهذه الدراسة .
- أفادتنا في تحديد أهمية وقيمة هذه الموضوع في المجتمع .
- أفادتنا في تحديد المفاهيم المناسبة للدراسة .
- أفادتنا في تحديد مكان إجراء الدراسة وتحديد مجتمع البحث.
- أفادتنا في صياغة بعض أسئلة الاستمارة وبنائها.
- أفادتنا في تفسير الجداول.
- أفادتنا في مناقشة نتائج الدراسة ومقارنة النتائج بنتائج دراستنا.

تعتبر هذه النظرية من النظريات التي تسعى إلى فهم المجتمع وتحليله واهتمامها بالبناء الاجتماعي الذي نعني به الأسرة والأماكن الدينية والجامعة.....الخ، بحيث ترى أن مؤسسات لمجتمع وظائف والمجتمع يتكون من مجموعة عناصر وكل عنصر يؤدي وظيفته داخل الجهاز المجتمعي وبهذا يتربط كل عنصر في النسق بوظيفة ما من أجل تلبية احتياجات النسق الكلي.

ومن بين رواد هذه النظرية دوركايم وماكس فيبر وتالكوت بارسونز بحيث يرى بارسونز أن الاتجاه الوظيفي يستمد مبادئه من المقاربة البيولوجية التي تصور وظائف أجزاء الجسم داخل البناء الكلي ولا يمكن فهم العلاقة بين الأنساق الفرعية إلا بالرجوع إلى النسق الكلي، كذلك يجب أن لا تتعارض أهداف النسق الفرعية فيما بينها وذلك من أجل تحقيق أهداف النسق الكلي¹.

بحيث ان البناء الاجتماعي هو عبارة عن نسق يتألف من عدة أجزاء مترابطة وهذا البناء يتجه نحو التوازن والاستقرار والنسق في حد ذاته عبارة عن فاعلين أو أكثر يحتل كل منهما مكانة اجتماعية ويؤدي دورا متمایزا ومن متطلبات الوظيفة للنسق التي يجب أن تتحقق :

1. التكيف: ويقصد به أن تتكيف الموارد البشرية مع المؤسسة والمحيط الخارجي وتأمين مجموعة من الوسائل المادية والمعنوية لحياة أعضاء النسق.
2. تحقيق الأهداف: وهي تحقيق الغايات التي تسعى إليها المؤسسة .
3. التكامل: يهدف إلى تحقيق التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية.
4. الكمون وهو ما كمن من الشيء وينقسم إلى قسمين: الأول تدعيم النمط وهو المحافظة على هوية وذاتية التنظيم، أما الثاني استيعاب التوترات أي كيفية حل الخلافات والنزاعات في التنظيم².

توظيف النظرية :

¹ السيد حسني، علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص 74، 73

² معن خليل عمر، نظريات معاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط سنة 2005، ص 87، 86، 85، 84.

ومن خلال عرض هذه النظرية والتي تناسب موضوع دراستنا ومع أن نظرية البنائية الوظيفية تناولت النسق الكلي والذي يمثل الجامعة والتي تتكون من انساق فرعية منها النظام التعليمي الذي يكون ضمن النسق الكلي وهو الجامعة ويندرج تحتها التكوين LMD وبالتالي هذا النظام أساسي في البناء الاجتماعي والذي أتى عن طريق إصلاحات والتي تعتبر تعديلات للنظام القديم الكلاسيكي من أجل استمرار الجامعة وبقائها ورفيها إلى الأفضل وتتمثل وظيفتها في تحقيق التكامل الداخلي وكل نظام يؤثر في الآخر ويكمل بعضهما البعض لكي يحافظ على بقاء النسق الكلي (الجامعة) لكي يحقق أهدافه كذلك للتكيف مع البيئة الجامعية للموظفين الإداريين بمديرية الجامعة وهذا من أجل تحقيق متطلبات الوظيفية لنمو الجامعة وازدهارها وتطورها لكي تنافس الجامعات الأخرى وهذا من خلال التكوين الجامعة LMD الذي منح للطالب لكي يكون ذو مهارات ومعارف تؤهله للحياة المهنية وتحسين في أدائه من أجل التكيف مع البيئة المهنية والتوافق بين ما اكتسبه من خبرات ومعارف من خلال البرامج النظرية والبرامج التطبيقية التي تلقاه خلال تكوينه وبين ما تتطلبه وظيفته في مديرية الجامعة.

لقد أتمنا في هذا الفصل تحديد الإطار العام للدراسة وهي تحديد مشكلة البحث و ختمناها بأئلة رئيسية وفرعية والتي نحاول الإجابة عليها من خلال دراستنا هذه, ضف إلى ذلك أسباب اختيارها وأهمية وأهداف الدراسة والتي من اجلها قمنا بالدراسة مع تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة وبعض الدراسات السابقة وفي الأخير المقاربة النظرية التي تبينها والاستفادة منها.

الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

للدراسة

تمهيد

1- المنهج المستخدم

2- مجالات الدراسة

1.2 المجال المكاني

2.2 المجال البشري

3.2 المجال الزمني

3- أدوات جمع البيانات

4- تحديث مجتمع البحث

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن الدراسة الاجتماعية لا تكون عملية إلا بمجرد المعلومات النظرية حول موضوع التي تم جمعها من الكتب والمجلات والمقالات بل يأتباع الخطوات العلمية التي تعطي للبحث أهمية كبيرة من أجل أن تكون نتائج الدراسة دقيقة وصحيحة ,حيث تظهر فيه الشخصية العلمية للطالب من خلال اختيار الإجراءات المنهجية المناسبة للبحث .

حيث سيتم في هذا الفصل عرض الإجراءات المنهجية المتبعة وسنتطرق إليها من خلال منهج الدراسة وعرض مجالات الدراسة الزمنية والبشرية والمكانية والدراسة الاستطلاعية وأدوات جمع البيانات ومجتمع البحث .

1- المنهج المستخدم في الدراسة :

تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الإنسانية والاجتماعية وهذا من أجل الوصول إلى حقائق بطريقة علمية ودقيقة , ولإجراء أي دراسة علمية ومبرهن عليها يجب علينا إتباع منهج واضح يساعد على دراسة المشكلة , وهذا من خلال تتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق حول موضوع الدراسة .

تعريف المنهج:

يعرف المنهج هو الطريق الذي يسلكه الباحث وهو المعرفة العلمية المنظمة للأفكار من أجل الكشف عن حقيقة ظاهرة معينة¹

يعرفه محمد الغريب بأنه: الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة , بهدف الإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث والوصول إلى الإجابة السليمة على الفرضيات والتساؤلات المطلوبة.²

إن موضوع البحث هو الذي يفرض هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج معين دون غيره يمكنه من دراسة موضوعه دراسة علمية سسيولوجية , وتحديد المنهج واختياره خطوة هامة لتوضيح الطريق الذي يريد الباحث الوصول إليه , ونظرا لطبيعة الدراسة التي تستهدف التعرف على دور التكوين الجامعي ل,م,د في تحسين أداء الموارد البشرية , وذلك لمعرفة آراء وردود أفعال المستفيدين من التكوين الجامعي ل,م,د من خلال الكشف عن الوسائل النظرية والبرامج التطبيقية التي تلقاها الموظف الإداري وتقدير مدى استفادة هؤلاء الموظفين الإداريين منها.

وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة والذي اعتمدت عليه الدراسات السابقة وبالتالي توجب علينا استخدام المنهج الوصفي في دراستنا.

¹ بلقاسم سلاطنية ,حسان جيلاني ,منهجية العلوم الاجتماعية ,دار الهدى الجزائر ,بط,2004,ص 35

² محمد الغريب عبد الكريم ,البحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات ,مكتبة نهضة الشرق ,القااهرة ,1987,ص 77

تعريف المنهج الوصفي: يعرف على انه يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً فالمنهج الوصفي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.¹

2-مجالات الدراسة:

2-1-المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة وبالتحديد مديرية الجامعة التي يحدها شرقاً الإقامة الجامعية الشيخ محمد الطاهر لعبيدي ,غرباً سكنات الأساتذة أما شمالاً طريق ولائي ,ويحدها من جهة الجنوب الإقامة الجامعية 500سريير والقطب الجامعي رقم 03.

وأنشأت أول نواة للجامعة في سبتمبر 1987,حيث عرفت تحولات عديدة ومتسارعة في هيكلتها التنظيمية والبيداغوجية , فمن المدرسة العليا للأساتذة سنة 1987 إلى مركز جامعي سنة 1997 ثم إلى جامعة ورقلة في جويلية 2001,لتصل إلى 10 كليات ومعهدين²

نشأة الجامعة

أنشئت أول نواة لجامعة ورقلة في سبتمبر 1987 وعرفت تحولات عديدة و متسارعة في هيكلتها التنظيمية والبيداغوجية فمن مدرسا عليا للأساتذة سنة 1987 إلى مركز جامعي سنة 1997 تم إلى جامعة في جويلية 2001.

المرحلة الأولى :مرحلة المدرسة العليا للأساتذة

المدرسة العليا للأساتذة أنشأت بمقتضى المرسوم 88/65 المؤرخ في 22/03/1988 حيث انطلق العمل بها بتخصص ليسانس في العلوم الدقيقة (فيزياء,كيمياء,رياضيات) .

¹ عمار الطيب كشرود ,البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية ,دار المنهج للنشر والتوزيع ,الأردن ,7,200 ط1,ص 228.

² دليل الطالب .نشأة وتطور الجامعة ,الدخول الجامعي 2016-2017ص 7-8

وقد شهدت المدرسة تطورا هاما وسريعا في هيكلها القاعدية والبيداغوجية .فبموجب المرسوم التنفيذي 91/119 المؤرخ في 27/04/1991 والاتفاقيات المبرمة بين وزارتي التعليم العالي ووزارة التربية ,تم على التسلسل دمج معهد التكوين المهني للري والمتقنة إلى المدرسة الفنية ,منعشا بذلك طاقة الاستيعاب والزيادة في عدد التخصصات ,حيث تميز الدخول الجامعي 1991/1990 بافتتاح 4 فروع جديدة :

الري الصحراوي ,جدع مشترك تكنولوجيا الاعلام الآلي والليسانس في اللغة الانجليزية أما عدد الطلبة الذي كان لا يتعدى 139 طالبا 1987 / 1988 ارتفع إلى أكثر من 600 طالب في السنة الدراسية 1991/1990 .

المرحلة الثانية :مرحلة المركز الجامعي

في سنة 1997 ارتقت المدرسة إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 159 / 97 المؤرخ في 10/05/1997 الذي حدد عدد المعاهد بخمسة وهي كالتالي :

1- معهد الكيمياء الصناعية .

2- معهد الأدب واللغات.

3- معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية.

4- معهد العلوم الدقيقة.

5- معهد الري والفلاحة الصحراوية.

المرحلة الثالثة :مرحلة الجامعة

أما جامعة ورقلة فقد أنشئت بموجب المرسوم 01/210 المؤرخ في 2001 المتضمن إنشاء جامعة ورقلة ,ليصل بذلك خلال الدخول الجامعي 2017/2018 إلى 28864 طالب في الطور الأول والثاني و1561 طالب في الطور الثالث يُؤطّهم 1108 أستاذ ,موزعين على 10 كليات ومعهدين بموجب

المرسوم التنفيذي رقم 13-100 المؤرخ في جمادى الأولى 1434 الموافق ل14 مارس 2013 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم حيث حدد عدد الكليات التي تتكون منها جامعة ورقلة واختصاصها كما يأتي :

كلية الرياضيات وعلوم المادة -كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال- كلية العلوم التطبيقية- كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون - كلية العلوم الطبيعية والحياة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -كلية الحقوق والعلوم السياسية - كلية الآداب واللغات -كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - كلية الطب- معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية - معهد العلوم والتقنيات التطبيقية.¹

وللجامعة نظام إداري (هيكل تنظيمي) تدير عليه (الملحق رقم 2).

2-2 المجال البشري:

هو مجتمع البحث الذي أجريت عليه الدراسة وقد تمثل في الموظفين الإداريين الذين يحملون شهادة lmd بمديرية جامعة قاصدي مرباح ورقلة والبالغ عددهم 40 موظف إداري وبما أن عدد الموظفين الذين يحملون شهادة lmd قليل فقمنا بحصرهم بأكملهم.

2-3 المجال الزمني:

لقد أجريت هذه الدراسة خلال الموسم 2018-2019 وقد قسمت الدراسة إلى قسمين:

القسم النظري والمنطلق من بداية شهر جانفي إلى نهاية شهر أفريل، حيث تم فيه بناء الإشكالية وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة والمدخل النظري. أما القسم الميداني فقد توزع على المراحل التالية:

¹ دليل الطالب البريد الإلكتروني contact@univ-ourgladz ص 8,9,10.

المرحلة الأولى: الزيارة الاستطلاعية للحصول على المعلومات والعموميات للميدان الذي ستجرى فيه الدراسة وكانت في 2 افريل 2019 , إذ بالرغم من المعرفة المسبقة للباحثة لميدان الدراسة المتمثل في مديرية جامعة قاصدي مرباح ورقلة عند اختيارنا لموضوع الدراسة .

المرحلة الثانية: هذه المرحلة هي مرحلة القيام بإجراء التطبيق الميداني في مديرية الجامعة ورقلة ,حيث تمت الموافقة على إجراء البحث في مديرية الجامعة يوم :04 مايو 2019 إلى غاية 07 مايو 2019 والتي من خلالها قمنا بجولة استطلاعية داخل مديرية الجامعة ورقلة حيث تم ضبط الاستمارة وانجازها وموافقة المشرفة عليها , وقمنا بتوزيعها على الموظفين الإداريين بداية من 10 مايو إلى 14 مايو 2019 , كذلك قمنا بتفريغ البيانات بالطريقة التقليدية وقمنا بتحليلها وتفسيرها و قراءتها قراءة إحصائية واجتماعية.

4- أدوات جمع البيانات:

الاستبيان:

يعتبر من احد طرق جمع البيانات والمعلومات التي من خلالها يستطيع الباحث تحديد حاجات ورغبات الأفراد ودوافعهم ومواقفهم والمشاكل التي يعانون منها أفراد المجتمع البحثي من خلال تطبيق الاستبيان والذي يعتبر مجموعة من الأسئلة تطبق على عينة مختارة من هذا المجتمع ويجب أن تكون الأسئلة واضحة ومحددة وان يكون عددها مقبول كي لا يصيب المجيب عليها الملل ولقد تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة إن الاستبيان وسيلة من وسائل الحصول على المعلومات وهو تصميم فني لمجموعة من الأسئلة تحتوي على ابرز نقاط موضوع البحث ,كما تعرف على أن الاستمارة:

نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول الموضوع أو مشكلة أو موقف, ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية, أو ترسل إلى المبحوثين¹ ومن ثم فقد قسمت الاستمارة إلى ثلاثة محاور وهي:

البيانات الشخصية: وتضمنت 5 بيانات من 1 إلى 5 وتمثلت في الجنس والسن والمستوى الجامعي والخبرة المهنية و الحالة العائلية.

محور الأول: كان حول دور البرامج النظرية للتكوين LMD في تحسين أداء الموارد البشرية وتضمنت 11 سؤال من 6 إلى 16 سؤال.

محور الثاني: كان حول دور البرامج التطبيقية للتكوين LMD في تحسين أداء الموارد البشرية وتضمن 9 أسئلة من 17 إلى 25 سؤال.

ملاحظة: عدد الاستمارات الموزعة 40 استمارة .

ولحصر الموضوع من كل جوانبه تم اختيار طريقة المسح الشامل الذي يعتمد على جمع المعلومات والبيانات من جميع أعضاء مجتمع الدراسة².

ولقد تم تبني هذا الأسلوب بهدف دراسة جميع وحدات الموضوع المطروح, وذلك لقلّة عدد المبحوثين المراد الاستعانة بهم في هذه الدراسة باعتبارهم 5 يزاولون الدراسة في السنة الأولى الثانية ماستر علما أن عددهم الإجمالي 40 موظف إداري في مديرية الجامعة بورقلة .

¹ رشيد زرواتي تدريب على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية, ديوان مطبوعات الجامعية ط2, قسنطينة, 2008, ص182

² موريس انجرس, منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية, ط2, دار القصبه للنشر, الجزائر, 2004, ص301

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل للقاعدة أساسية وهي الخطوات المنهجية التي اعتمدنا في دراستنا هذه, حيث وجدنا أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي وكذلك عرفنا الأدوات التي اعتمدها في جمع المعلومات وهي الاستمارة والدراسة الاستطلاعية, وكذلك مجالات الدراسة من خلال التعرف على مجتمع الدراسة وزمن انطلاق الدراسة والمكان الذي أجريت فيه الدراسة, وعرفنا العينة التي أجريت عليها الدراسة, وذلك من أجل الوصول إلى أغراض محددة .

الفصل الثالث: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

تمهيد

1- عرض وتحليل البيانات الشخصية

2- عرض وتحليل بيانات التساؤل الجزئي الأول

3- عرض وتحليل بيانات التساؤل الجزئي الثاني

4- تفسير ومناقشة النتائج العامة والجزئي

4-1 تفسير النتائج الخاصة بالتساؤل الجزئي الأول

4-2 تفسير النتائج الخاصة بالتساؤل الجزئي الثاني

4-3 النتيجة العامة

1- عرض وتحليل البيانات الشخصية :

الجدول رقم 01: يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	12	30%
أنثى	28	70%
المجموع	40	100%

تشير البيانات الواردة في الجدول (01) أن أعلى نسبة تقدر بـ 70% من عدد الإناث أي ما يعادل 28 موظفة، تليها نسبة الذكور تقدر بـ 30% أي ما يعادل 12 موظف، إذاً على ضوء الإحصائيات يتبين لنا أن أغلب الموظفين إناث وهذا بحكم طبيعة العمل في المؤسسة، وهذا راجع إلى تغير قيمة العمل التي أخذت تنمو وتزداد على مر العصور، حتى أصبح أساساً لكل تقدم ورقي وعليه فقد أصبح العمل يشمل حتى المرأة التي تكافأت فرص العمل لديها مع الرجل، كما أن تعلمها وتحررها الفكري جعلها تفكر في استثمار ما اكتسبته من علمها وتحاول أن توظفه في العمل وتعمل على إثبات مكانتها في العديد من المجالات، كذلك تسعى كل امرأة أن تعمل في مجال أو حيز محافظ وخاصة المرأة المتزوجة.

الجدول رقم 2 يبين توزيع المبحوثين حسب متغير السن

النسبة %	التكرار	السن
22.5%	9	من 20 سنة إلى 30
55%	22	من 31 سنة إلى 40
22.5%	9	من 41 فما فوق
100%	40	المجموع

تبين نتائج الجدول أعلاه أن هناك تنوع في الفئات العمرية لأفراد مجتمع البحث وعليه من خلال المعطيات نلاحظ أن غالبية الأفراد تتراوح أعمارهم ما بين 31 إلى 40 سنة تقدر بنسبة 55% أي ما يعادل 22 موظف، تليها الفئة الأولى والثانية تقدر بنسبة 22,5% أي ما يعادل 9 موظفين ونفسر ذلك بأنه من المعروف أن أكبر شريحة في المجتمع الجزائري تمثلها فئة الشباب وهذه الفترة العمرية تمتاز بقوة العطاء والنشاط وتكون فئة فاعلة ودافعة للعمل نظرا لتمييزها بالإرادة.

الجدول رقم 03 يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
40%	16	عازب(ة)
60%	24	متزوج(ة)
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه بان أعلى نسبة 60% أي ما يعادل 24 موظفين إداريين متزوجون تليها نسبة 40% من الموظفين عزاب، فمن خلال هذه النسب يتضح بان اغلب الموظفين في المديرية متزوجون وهذا يمكن تدعيمه بالجدول رقم 02 من خلال نسب الفئات العمرية التي توضح أن اغلب الإداريين واصلين إلى سن الزواج وهذا ما يجعلهم أكثر ارتباطا بالمؤسسة التي تكون بالنسبة لهم مصدر رزقهم .

الجدول رقم 04 يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى الجامعي:

النسبة %	التكرار	المستوى
47.5%	19	ليسانس
47.5%	19	ماستر
5%	2	دكتوراه
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه بان أعلى نسبة 47,5 لمستوى ليسانس ونفس النسبة 47,5 لمستوى ماستر أي ما يعادل 19 موظف يحملون شهادة ماستر , وقل نسبة 5 لحاملين لشهادة دكتوراه أي ما يعادل 2موظف ونفس ذلك أن الفئة الأكثر تواجد في المؤسسة هي فئة التي تحمل شهادة ليسانس وماستر وهذا يرجع إلى أن من شروط التوظيف في المديرية هي التحصل على مؤهل علمي وهذه المؤسسة تركز على ذوي الشهادات الجامعية ليسانس وماستر وهذا ما أدى بالذين يحملون شهادة ليسانس لم يكملوا دراستهم لحصولهم على الوظيفة , أما ذوي شهادة ماستر منهم من يواصلون دراستهم يزاولون الدراسة ويقومون بتأدية عملهم في نفس الوقت وهذا بهدف ضمان الترقية في المنصب , وقللة نسبة الموظفين الذين يحملون شهادة دكتوراه ترجع إلى نسبة النجاح فيها ضئيلة .

الجدول رقم 05 يبين توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية

الخبرة	التكرار	النسبة %
من 1 الى 10 سنوات	30	75%
من 11 الى 20 سنة	8	20%
من 21 الى 30 سنة	1	2.5%
من 31 الى 40 سنة	1	2.5%
المجموع	40	100%

يشير الجدول أعلاه أن أعلى نسبة 75% التي تمثل فترة الخبرة المهنية من 1 الى 10 سنوات ثم تليها 20 التي تمثل الفترة من 11 الى 20 سنة، ثم تأتي نسبة 2,5% التي تمثل الفترة من 21 الى 30 سنة ونفس النسبة من 31 الى 40 سنة ونفس ذلك بان نسبة الموظفين الغالبة يرجع ذلك إلى أنهم متخرجين حديث العهد في بداية حياتهم المهنية ومشوارهم المهني وهي تمثل فترة زمنية في حياة الموظف.

2- عرض وتحليل البيانات التساؤل الجزئي الأول:

المحور الثاني: دور البرامج النظرية في تحسين أداء الموارد البشرية

الجدول الأول رقم (06) يبين العمل في مجال التخصص

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	21	52.5%
لا	19	47.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة 52,5% أي ما يعادل 21 موظف يعملون بمجال تخصصهم، تليها اقل نسبة 47,5% أي ما يعادل 19 موظف لا يعملون بمجال تخصصهم الجامعي وهذا راجع إلى أن المؤسسة كثيرا ما توظف حسب التخصص المطلوب الذي يناسبها وخاصة عند إجراء

مسابقات التوظيف تعطي الأولوية للتخصص الذي يلاءم المؤسسة وهذا من اجل ضمان تحسين أداء مواردها البشرية من موظفين إداريين نحو الأفضل من حيث درجة الإتقان في تأدية العمل.

الجدول رقم (07) يبين المواظبة على حضور المحاضرات:

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
نعم	27	67.5%
لا	13	32.5%
المجموع	40	100%

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة تقدر %67,5 أي ما يعادل 27 موظف يواظبون على حضور المحاضرات، تليها اقل نسبة 32,5 % أي ما يعادل 13 موظف لا يواظبون على حضور المحاضرات، ونفس ذلك أن هذا يعود إلى عدم إجبارية حضور المحاضرات وعدم احتساب الغياب فيها وهذا يعطي للطالب الأريحية وحرية الاختيار بين الحضور والغياب، رغم ذلك أن أغلبية الموظفين الإداريين كانوا يواظبون على حضور المحاضرات من اجل تزويدهم بالمعارف ولتطوير مهاراتهم لكي يسهل توظيفها في المجال المهني بهدف تحسين أدائه وهذا ما توصلت إليه الدراسة التي قام بها احمد ضياء الدين بوسكك بعنوان دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية في النتائج التي تتوافق مع نتائج دراستنا والتي توصلت إلى عدم إجبارية حضور المحاضرات وعدم احتساب الغياب فيها وهذا يعطي للطالب الأريحية وحرية الاختيار بين الحضور والغياب.والذين لا يواظبون على الحضور مما يعكس نفور الطلبة من برامج التعليم الجامعي حجتهم في ذلك هو اعتماد الأساتذة علا الإملاء مما يبعث الملل كذلك وجود مطبوعات وصور طبق الأصل عن المحاضرات وأحيانا النقل عن زملاء وهذا ما تؤكدته الدراسة التي قامت بها أسماء هارون .

الجدول رقم 08 يبين أهمية الجانب النظري بالنسبة للموظف

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
هام	22	55%
هام جدا	16	40%
غير هام	2	5%
المجموع	40	100%

من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة 55% أي ما يعادل 22 موظف الذين يرون أن الجانب النظري بالنسبة لهم هام ،تليها نسبة 40 % ما يعادل 16 موظف يرون أن الجانب النظري هام جدا تليها نسبة 5 ما يعادل 2 موظفين يعتبرون أن الجانب النظري غير هام ، ونفسر ذلك انه يرجع إلى اغلب الموظفين يصرون على أهمية الجانب النظري وهذا يدعم بالجدول رقم 07 الذي كان فيه اغلب الموظفين كانوا يواظبون على حضور المحاضرات وهذا يدل على الأهمية الكبيرة للجانب النظري الذي يعرض في الحاضرات نظرا لكثافة معلوماته وكثرة نظرياته العلمية التي أكد عليها العلماء والباحثين و أن الموظفين الذين لم يرون أن الجانب النظري غير هام لأنه لم يطور من قدراته ولم يرقى من مستوى مبادراته الشخصية ,كما لم يجعلهما يكتسبان منهجية تفكير تركز على الحوار والمناقشة وإبداء الرأي مثل الجانب التطبيقي وبالتالي يعتبر لديهما الجانب التطبيقي ضروريا جدا .

الجدول رقم 09: يبين الاستفادة من النظريات في المجال المهني

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

تبين الإحصائيات الواردة في الجدول 09 أن أعلى نسبة قدرت بـ 70% أي ما يعادل 28 موظف يعتقدون أن النظريات أفادتهم في المجال المهني، تليها نسبة 30% أي ما يعادل 12 ونفس ذلك أن الذين استفادوا من النظريات كانوا يواظبون على الحضور ويطلعون على النظريات التي جاء بها العلماء والباحثين كذلك كانوا يدعمونها بالجانب التطبيقي لذلك تهضم النظرية وهذا ما أدى بهم أن يستفيدوا من مبادئها ومفاهيمها وحرصها خاصة على الأداء في العمل مثل الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي الواجب في كل مؤسسة وبالتالي يفهم الطالب هذه المفاهيم حتى يصبح موظف يعمل على أساسها ويستفيد منها كموظف في المؤسسة بهدف تحسين أدائه، وإن الموظفين الذين لم تفيدهم النظريات في المجال المهني وهذا يرجع إلى عدم حضور المحاضرات والتقليل من أهمية الجانب النظري ضف إلى ذلك عدم فهم النظريات لأنها تدرس الواقع الاجتماعي للمجتمع الغربي ولا يمكن تطبيقها على المجتمع الجزائري ومن بينها النظرية البنائية الوظيفية التي تعتبر من المحاور الأساسية التي تعتمد عليها النظرية الاجتماعية في تحليل الأنساق الاجتماعية.

الجدول رقم 10: يبين الاستفادة من الحصص النظرية في الإعلام الآلي

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	إذا كانت الإجابة بنعم في حالة الاستفادة	التكرار	النسبة %
نعم	31	77.5%	درجة كبيرة	15	37.5%
			درجة صغيرة	16	40%
لا	9	22.5%			
المجموع	40	100%	المجموع	31	100%

نلاحظ من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة 77,5% أي 31 موظف استفادوا من الحصص النظرية في الإعلام الآلي، تليها نسبة 22,5% أي ما يعادل 9 موظفين لم يستفيدوا من الحصص النظرية في الإعلام الآلي وهذا ما لاحظناه في الدراسة الاستطلاعية للمؤسسة تفرض استخدام الإعلام الآلي في جميع العمليات لهذا التكوين الجامعي lmd وفر لهم تكوين من الجانب النظري والتطبيقي في الإعلام الآلي، لهذا أعطت الجامعة أهمية كبيرة للإعلام الآلي نظرا للتطور التكنولوجي الحاصل وكثرة البرامج الالكترونية،

والذين لم يستفيدوا من الحصص النظرية في الإعلام الآلي كانوا لا يواظبون على الحضور ولم يعطوا أهمية للجانب النظري لهذا لم يستفيدوا وهذا مدعم بالجدولين رقم (08) و(09)

، وتقدر نسبة الذين استفادوا من هذه الحصص بدرجة كبيرة 37,5% أي ما يعادل 15 موظف وتليها نسبة 40% أي ما يعادل 15 موظف استفادوا بدرجة صغيرة وهذا راجع إلى أن البرنامج المقرر في

الجامعة في حد ذاتها والكم الهائل الذي يتضمنه النظام lmd وبالتالي لا يستطيع الطالب أن يستوعب كل ما تلقاه من نظري في الإعلام الآلي من حيث الأساتذة لكل طريقة تدريسه وتوفيره للمعلومات النظرية في الإعلام الآلي وهذا ما توصلت إليه الدراسة التي قام بها احمد ضياء الدين بوسكك في التساؤل الجزئي الثاني الذي يتمثل في المعارف التطبيقية المكتسبة وتمثلت النتائج التي توصل إليها التي تتوافق مع نتائج دراستنا أن الجامعة الجزائرية أعطت أهمية كبيرة لهذا المجال في الآونة الأخيرة إلا أن هذه الجهود تبقى غير كافية نظرا للتطور التكنولوجي الحاصل وكثرة البرامج الالكترونية تقريبا في التخصصات المطلوبة .

الجدول رقم 11 يبين مساهمة الانترنت في تزويد الموظف بمختلف المعارف

الاحتمالات	التكرار	النسبة%	إذا كانت الإجابة بنعم	التكرار	النسبة%
نعم	37	92.5%	نعم	33	82.5%
لا	3	7.5%	لا	4	10%
المجموع	40	100%	المجموع	37	100%

نلاحظ من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة 92,5% أي ما يعادل 37 موظف أن شبكة الانترنت ساهمت في تزويدهم بمختلف المعارف تليها نسبة 7,5% ما يعادل 3 موظفين لم تساهم الانترنت بتزويدهم بمختلف المعارف وهذا راجع إلى أن التكوين الحديث lmd الجديد يعتمد بالدرجة الأولى على وسائل اتصال حديثة وسرعة إيصال المعلومة للطالب في اقرب وقت وهذا ما أدى بتزويده بمختلف المعارف والمعلومات من خلال تفحص الانترنت سواء في الجامعة أو خارجها , لان النظام lmd مواكب للتطورات العالمية ويسعى لتحقيق الجودة في التعليم العالي وبالتالي

شبكة الانترنت تطور معارفه العلمية والعملية بما يتناسب مع مستجدات عصره, وهذا ما كدته الدراسة التي قامت بها أسماء هارون والتي تتوافق مع نتائج دراستنا تتمثل في ان هذا النظام lmd يعتمد بالدرجة الأولى وسائل اتصال حديثة وسرعة إيصال المعلومة للطالب ,ونلاحظ أن أعلى نسبة اجابوا بنعم قدرت ب 82,5 ما يعادل 33 موظف الذين ساعدتهم شبكة الانترنت في تحسين أدائهم المهني تليها نسبة 10 ما يعادل 4 موظفين لم تساعدهم شبكة الانترنت في أدائهم المهني وهذا راجع من خلال سرعة الاتصالات في وقت قصير وتحسينها في أداء الموظف وهذا ما يوضحه الجدول رقم 10 أن اغلب الموظفين كانوا يستخدمون الإعلام الآلي واستفادوا منه بدرجة كبيرة وهذا ما سهلت عليهم في أدائهم استخدام شبكة الانترنت بطريقة سهلة وسريعة وهذا يؤدي إلى تحسين الأداء .

الجدول رقم 12 يبين طريقة تقديم الدروس على شكل حشو وتراكم معرفي

طريقة الدروس	تقديم	التكرار	النسبة %	إذا كانت الإجابة بنعم	التكرار	النسبة %
نعم	22	55%	نعم	19	47.5%	
لا	18	45%	لا	3	7.5%	
المجموع	40	100%	المجموع	22	100%	

من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة قدرت ب 55% أي ما يعادل 22 موظف أجابوا بنعم حسب رأيهم طريقة الدروس تقدم بشكل حشو وتراكم معرفي ,تليها نسبة 45 % أي ما يعادل 18 موظف لا يرون أن طريقة الدروس لا تقدم بشكل حشو وتراكم معرفي وهذا راجع أساسا إلى ما يزوده النظام LMD لطلابه من معارف مطردة جسدها وزارة التعليم الجزائرية تحت شعار إصلاح عالمي جديد يعمل على طرد المعلومات وتغيير المعارف التي كانت في النظام القديم الكلاسيكي ويحل مكانها معارف ونظم جديدة انعكست على تحديد طبيعة الاتجاه الفعلي للطالب الكلاسيكي وهذا ما توصلت إليه الدراسة التي قامت بها سومية مفتاح تحت عنوان اتجاهات طلبة

الكلاسيك نحو نظام "ل,م,د" دراسة ميدانية طلبة الماستر الكلاسيكيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتقدر نسبة 47,5% أي ما يعادل 19 موظف أجابوا بنعم أن طريقة تقديم الدروس أثرت على قدرة استيعابهم تليها نسبة 7,5% أي ما يعادل 3 لم تؤثر عليهم طريقة حشو الدروس وهذا ما يرجع إلى ضيق الوقت المخصص للسداسي يؤثر سلبا على استيعاب الطالب للبرامج المقررة نظرا لكثافتها وعدم ملائمتها بالفترات الزمنية الضيقة باعتبار مدة التكوين LMD غير كافية لترقية معارفهم العلمية والمهنية وهذا ما ينعكس سلبا على قدرتهم وطاقتهم الاستيعابية وتحصيلهم المعرفي وهذا ما أكدته نتائج الدراسة التي قامت بها أسماء هارون التي تتوافق مع نتائج دراستنا من خلال قلة الكفاءة المهنية والخبرة لدى هيئة التدريس وعدم توفر الإمكانيات البيداغوجية وهذا أدى بالطالب يتعرض للمشاكل خلال مساره التكويني

الجدول رقم 13 يبين مصادر المعلومات التي تساعد في الميدان العملي

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
الأساتذة الجامعيين	6	15%
شبكة الانترنت	10	25%
الكتب	3	7.5%
أخرى	2	5%
أساتذة + شبكة الانترنت	2	5%
أساتذة + كتب	2	5%
شبكة الانترنت + كتب	3	7.5%
شبكة الانترنت + كتب + أساتذة	12	30%
المجموع	40	100%

تشير الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة 30% أي ما يعادل 12 موظف أجابوا بان الأساتذة الجامعيين ساعدتهم في الميدان العملي، تليها نسبة 25% أي ما يعادل 10 موظفين ساعدتهم شبكة الانترنت في الميدان العملي، تليها نسبة 15% أي ما يعادل 6 موظفين ساعدتهم مصدر

الأساتذة الجامعيين في الميدان العملي، تليها أقل نسبة 7,5% أي ما يعادل 3 موظفين منهم من ساعدتهم شبكة الانترنت والكتب ومنهم من ساعدتهم الكتب فقط، تليها أقل نسبة وهي 5 أي ما يعادل موظفين 2 منهم من ساعدتهم مصادر أخرى ومنهم من ساعدتهم الأساتذة والكتب في نفس الوقت ومنهم من ساعدتهم أساتذة وشبكة الانترنت.

وهذا راجع إلى قلة المطالعة للكتب الورقية وبالتالي الاعتماد في عصر التطور على الكتب الالكترونية والاعتماد على البحوث الجاهزة كذلك قلة الإقبال على الأساتذة الجامعيين إلا عندما تواجه الطالب بعض المشاكل وهذا لكثرة انشغالاتهم بعملهم أما المصادر الأخرى فالقليل من يعتمد على الاستعانة بأصدقاء في الجامعة .

الجدول رقم 14 يبين مدى تماشى المعلومات المكتسبة لتكوين LMD مع متطلبات المجتمع

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
نعم	19	47,5%
لا	21	52,5%
المجموع	40	100%

تشير المعطيات في الجدول أعلاه أن أغلبية الموظفين تقدر بنسبة 52,5% أي ما يعادل 21 لا يرون المعارف والمعلومات المكتسبة عن طريق التكوين LMD تتماشى مع متطلبات المجتمع تليها نسبة 47,5% أي ما يعادل 19 موظف أجابوا بنعم أن المعلومات والمعارف المكتسبة تتماشى مع متطلبات المجتمع ، وهذا راجع إلى المجتمع الجزائري الذي يعاني من مشكلة البطالة وتشغيل الخريجين الجامعيين التي تعد مشكلة حديثة مازالت البحوث والدراسات تجرى من أجلها ، وبالتالي فالبعض الآخر لا يرى الموظفين معارفهم ومعلوماتهم وما تلقوه من دراسات نظرية لا تتماشى مع ما يتطلبه المجتمع في الواقع.

الجدول رقم 15 يبين اعتبار التكوين LMD بالسماح للطلبة بالالتحاق بعالم الشغل

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	25	62,5%
لا	15	37,5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال معطيات الجدول 15 ان أعلى نسبة قدرت ب 62,5% أي ما يعادل 25 موظف يرون أن التكوين LMD يسمح للطلاب بالالتحاق بعالم الشغل باعتباره تكوينا مهنيا تليها نسبة 37,5% وهذا راجع إلى أن النظام في حد ذاته يعمل على تنمية المهارات للطلاب ويؤهلهم إلى عالم الشغل لان نظام LMD مرتبط بسوق العمل من خلال ربط التكوين الجامعي بالمحيط الخارجي (اقتصادي واجتماعي...) وهذا ما أكدته الدراسة التي قامت بها أسماء هارون والتي تتوافق نتائجها مع نتائج دراستنا وترى بان شهادة النظام LMD عالمية تسمح للطلاب أن يطور معارفه وقدراته بما يناسب مقاييس جودة التعليم العالمية .

والذين أجابوا بالا يسمح للطلاب بالالتحاق بعالم الشغل وهذا راجع إلى الذين يحملون شهادة ليسانس مدى كفاية 3 سنوات من التكوين الجامعي غير كافية لاندماج الطالب في عالم الشغل وذلك راجع إلى نقص تكوين الطالب في مدة 3 سنوات لا يستطيع الطالب استيعاب الدروس والتربصات الميدانية في 3 سنوات وبالتالي تكون معلوماته بسيطة جدا عند تخرجه من ليسانس كذلك طرق التكوين التي تعتمد على النظري أكثر من التطبيقي والنزول إلى الميدان.

الجدول رقم 16: يبين تمكين التكوين LMD في تحسين أداء الموظف

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
62,5%	25	نعم
37,5%	15	لا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال المعطيات في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت ب 62,5% أي ما يعادل 25 موظف مكنهم التكوين LMD من تحسين أدائهم، تليها أقل نسبة قدرت ب 37,5% أي ما يعادل 15 موظف لم يحسن التكوين LMD من أدائهم وهذا راجع إلى مساهمة عملية التقييم التي تعتمدها المؤسسة مديرية الجامعة لأن هذه العملية تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء من أجل معرفة وتحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد الموظفين الإداريين العاملين بالمديرية لأن هذه النسبة الضئيلة التي لم يحسن التكوين LMD من أدائها لم تخضع إلى معرفة مستوى التقييم الدوري من قبل الإدارة في حد ذاتها وهذا من شأنه أن يحفز الموظفين ويدعو كل منهم مساره الوظيفي وتطويره بشكل أفضل لأن الإدارة تسعى معهم لممارسة تطوير في تحسين الأداء من خلال فترة التكوين LMD الذين تلقوه في الجامعة .

4- عرض وتحليل بيانات التساؤل الجزئي الثاني

المحور الثاني: دور البرامج التطبيقية للتكوين lmd في تحسين أداء الموارد البشرية :

الجدول رقم 17 يبين مدى الاستفادة من وسيلة الإيضاح داتاشو

طريقة العرض	التكرار	النسبة%
نعم	31	77,5%
لا	9	22,5%
المجموع	40	100%

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت ب 77,5 % أي ما يعادل 31 موظف استفادوا من وسيلة الإيضاح داتاشو، تليها أقل نسبة قدرت ب 22,5 % أي ما يعادل 9 موظفين لم يستفيدوا من وسيلة الإيضاح داتاشو وهذا راجع إلى أن مؤسسة مديرية الجامعة تعتمد على برامج حديثة لأن هذا النوع من الوسائل التطبيقية التكنولوجية يخلق نوع من الحوار والمناقشة من خلال المخططات والإحصائيات التي تعتمد عليها المؤسسة وتبين أقل نسبة قدرت ب 22,5 نفسر ذلك بنقص الوسائل التكنولوجية التي تفتقرها الجامعة ونقص الوسائل التكنولوجية الحديثة مثل حاسوب محمول ونقص جهاز الداتاشو في الجامعة .

الجدول رقم 18 يبين لغة التكوين LMD

النسبة %	التكرار	لغة التكوين
65%	26	عربية
5%	2	فرنسية
2.5%	1	انجليزية
20%	8	عربية + فرنسية
7.5%	3	عربية + انجليزية
100%	40	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت ب 65% أي ما يعادل 26 موظف تلقوا التكوين باللغة العربية، تليها نسبة 20 ما يعادل 8 موظفين تلقوا التكوين باللغتين العربية وفرنسية، تليها نسبة 7,5% أي ما يعادل 3 موظفين تلقوا التكوين باللغتين العربية وانجليزية، تليها نسبة 5 أي ما يعادل 2 موظفين تلقوا التكوين باللغة الفرنسية، تليها اقل نسبة 2,5% أي ما يعادل موظف تلقى التكوين باللغة الانجليزية فقط.

وهذا راجع إلى خريجي شعبة اللغات الأجنبية كثير ما يتحصلون على وظيفة أستاذ في الأطوار الثلاثة وهذه الشعب جد مطلوبة في المدارس كذلك الشركات الأجنبية كثير ما تستقطب حاملي شهادة اللغات الأجنبية لتسهيل طريقة التعامل مع الأجانب وهذا ما يسهل عملية التواصل في الشركة، أما مؤسسة مديرية الجامعة تستقطب كل من تلقوا تكوين بكل اللغات سواء عربية أو فرنسية أو انجليزية فهي تحتاج كل اللغات.

الجدول رقم 19 يبين مساعدة لغة التكوين LMD في تحسين الأداء

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
92,5%	37	نعم
7,5%	3	لا
100%	40	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت ب 92,5% ما يعادل 37 موظف ساعدتهم لغة التكوين في تحسين أدائهم، تليها 7,5% ما يعادل 3 موظفين لم تساعدهم لغة التكوين في تحسين أدائهم، وهذا راجع إلى طبيعة العمل وجنسية المؤسسة لأن كثير ما يغلب على المؤسسة استخدام اللغة العربية وان جنسية المؤسسة تعتمد في الغالب على اللغة العربية لأن المؤسسة في بعض الحالات تستخدم اللغات الأجنبية وهذا ما يعبر عن ضعف تكوين الطالب في مجال اللغات في الوقت الذي أصبحت فيه من أساسيات التكوين الجامعي وهذا ما يوضحه الجدول رقم (18) أن المؤسسة لديها من تلقوا التكوين باللغات الأجنبية ساعدتهم في أداء مهنتهم بشكل سهل دون اللجوء إلى التكوين الخارجي في اللغات وهذا ما توصلت إليه الدراسة التي قام بها احمد ضياء بوسكك في النتائج وهي أن الشركة التي اعتدها في دراسته جنسيتها أمريكية وتتطلب اللغة الانجليزية كذلك شركة سونطراك تستعمل اللغة الفرنسية في عملها، وبالتالي تستخدم اللغات الأجنبية حسب المؤسسة أو الشركة سواء أجنبية أو عربية وحسب اللغة التي تستخدمها.

الجدول رقم 20 يبين مدى تطلب الوظيفة الحالية على لغة أخرى

النسبة %	التكرار	إذا كانت الإجابة بنعم اللغة المطلوبة	النسبة %	التكرار	الاحتمالات
34,7%	15	اللغة الفرنسية	62,5%	27	نعم
23,14%	10	اللغة الانجليزية			
4,62%	2	اللغة فرنسية والانجليزية			
			37,5%	13	لا
62,5%	62.5	27	المجموع	100%	40

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت ب 62,5% أي ما يعادل 27 موظف تتطلب وظيفتهم لغات أخرى ،تليها اقل نسبة قدرت ب37,5% أي ما يعادل 13 موظف لم تتطلب وظيفتهم لغة أخرى ، ونفسر ذلك انه يرجع المؤسسة مديرية الجامعة في أقسامها لا تستخدم كلها على اللغات الأجنبية فمعظم الأقسام تستخدم اللغة العربية وتوجد أقسام أخرى تتطلب لغات أجنبية وهذا بالرجوع إلى ما يفسره الجدول رقم(19) أن كل مؤسسة ماذا تتطلب من لغة فرنسية أو انجليزية أو لغة أخرى أي حسب المؤسسة أو الشركة ،وتقدر أعلى نسبة 34,7% أي ما يعادل 15 موظف أجابوا باللغة المطلوبة الفرنسية تليها 23,14% للموظفين الذين أجابوا باللغة المطلوبة هي الانجليزية ،تليها نسبة 4,62% ونفسر ذلك أن في أصل التكوين يتطلب رصيد معرفي في اللغات الأجنبية .

الجدول رقم 21 يبين مدى توفر التكوين LMD للتربصات الميدانية

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
62,5%	25	نعم
37,5%	15	لا
100%	40	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت بـ 62,5 % إلي ما يعادل 25 موظف وفر لهم التكوين LMD تربصات ميدانية، تليها أقل نسبة قدرت بـ 37,5 % أي ما يعادل 15 موظف لم يوفر لهم التكوين LMD تربصات ميدانية، حيث استفاد الأغلبية من التربصات الميدانية وهذا راجع إلى حرص الأساتذة على النزول إلى الميدان والتعرف على الواقع المعاش سواء كان اقتصادي أو اجتماعي.. وهذا ما تؤكدته الدراسة التي قام بها احمد ضياء الذين والتي تتوافق مع نتائج دراستنا حيث استفاد الأغلبية من هذه التربصات وهذا لأنهم درسوا مقاييس ساعدتهم في أداء وظائفهم، والذين لم يوفر لهم التكوين LMD تربصات ميدانية وهذا راجع لأن النظام الجديد لم يحقق أهدافه من خلال التربصات الميدانية أمام غياب التنسيق بين المحيط الخارجي (الاقتصادي والاجتماعي) والجامعة وان العلاقة بينهما لم تكون متوازنة بين مخرجات التكوين ومتطلبات المحيط وهذا ما أكدت عليه النظرية البنائية الوظيفية على أنظمة التعليم الجامعي أن تلازم وتزامن هذا التغيير ليتوازن الإصلاح الجامعي مع حاجات المجتمع المتطور وذلك بهدف الحفاظ على التوازن والاستقرار المجتمعي لان التوازن تعتبره هذه النظرية الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسة في رفع كفاءة الأفراد العاملين بها .

الجدول رقم 22 يبين مدى تلقي حصص تطبيقية في الاعلام الآلي

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	إذا كانت الإجابة بنعم	التكرار	النسبة %
نعم	24	60%	نعم	23	57,5
لا	16	40%	لا	1	2,5%
المجموع	40	100%	المجموع	24	60%

تشير المعطيات في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت ب 60 % ما يعادل 24 موظف تلقوا حصص تطبيقية في الإعلام الآلي، تليها نسبة 40 % أي ما يعادل 16 موظف لم يتلقوا حصص تطبيقية في الإعلام الآلي، لان الجامعة وفرت لهم حصص تطبيقية لتدعيم الحصص النظرية وهذا لفهم هذا المقياس لأهميته في التخصص المدروس الذي يتطلب في المهنة الحصول على معلومات ولو القليل من مقياس الإعلام الآلي لأنه أصبح مطلوب وكل المؤسسات تحتاج إلى أفراد مزودين بمعارف نظرية وتطبيقية في الإعلام الآلي ليسهل الأداء ويتطور نحو الأفضل.

والذين لم يتلقوا حصص تطبيقية هذا راجع إلى نقص الإمكانيات البيداغوجية والمتمثلة في أجهزة الإعلام الآلي ونقص المخابر كذلك الكم الهائل لعدد الطلبة لان التكوين LMD من خصائصه.

وتقدر أعلى نسبة قدرت ب 57,5 ما يعادل 23 موظف، تليها اقل نسبة 2,5 أي ما يعادل موظف واحد لم تساعده حصص التطبيقية في الإعلام الآلي وهذا يرجع إلى دور أداء أساتذة الإعلام الآلي متمكنين من الوسيلة الحديثة (الكومبيوتر) كذلك توفير لهم حصص تطبيقية مدعمة بخصص نظرية لهذا ساعدتهم في المجال المهني أي مديرية الجامعة .

الجدول رقم (23) يبين مدى توافق البرامج النظرية مع البرامج التطبيقية في التكوين LMD

النسبة %	التكرار	برامج نظرية مع تطبيقية
65%	26	نعم
35%	14	لا
100%	40	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت ب 65 % أي ما يعادل موظف أجابوا بنعم أن البرامج النظرية تتوافق مع البرامج التطبيقية، تليها اقل نسبة 35 % أي ما يعادل موظف أجابوا بعدم توافق البرامج النظرية مع البرامج التطبيقية، وهذا راجع أن الجامعة أصبحت تعطي لكل أستاذ في المقياس يدرس النظري والتطبيقي ويحاول الأستاذ أن يوفق بين النظري والتطبيقي من أجل توافق البرامج النظرية مع البرامج التطبيقية بهدف فهم الواقع ويتعرف الطالب على المحيط الخارجي ويلقي نظرة على المؤسسات ويستطيع أن يعرف أن النظريات طبقت في المؤسسات الجزائرية أم لا ولو إلا القليل من أسسها، وأقل نسبة ترى أن البرامج النظرية لم تتوافق مع البرامج التطبيقية وهذا راجع إلى الموظفين يرون أن النظام يفترق نوع من الوضوح لدى كل من الأستاذ والطالب حيث يجعل هذا الأخير في حيرة حول كيفية تقييم مستواه العلمي والمعرفي ويجعله في تناقض مستمر حول ما يتلقاه على يد أستاذ آخر في المحاضرة وبعدها يغترب الطالب في طبيعة أستاذ الامتحان وهذا ما ينعكس بدوره على طبيعة أداء الأستاذ لمهامه إذ يسعى إلى تزويد الطالب في حصص المحاضرة بمعلومات غير مخالفة لما يتلقاه في حصص الأعمال التطبيقية حتى يتوافق عمله الفكري والمعرفي للطالب وتتسجم معارفه وأفكاره.

وهذا ما أكدته الدراسة التي قامت بها سومية مفتاح في النتائج .

الجدول رقم 24 يبين مدى مساهمة التكوين lmd في تطوير المهارات المهنية

النسبة %	التكرار	تكوين يطور المهارات
60%	24	نعم
40%	16	لا
100%	40	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب 60% ما يعادل 24 موظف مكنهم التكوين LMD, تليها اقل نسبة قدرت ب 40% أي ما يعادل 16 موظف لم يمكنهم التكوين LMD من تطوير مهاراتهم المهنية ,وهذا راجع إلى أن التكوين LMD هو وسيلة لزيادة المعارف والمهارات واكتساب أخرى جديدة وهو عملية فعالة في تحسين أداء الموظف لذلك يحاول هذا النظام أن يكتشف اكبر قدر ممكن من المعارف العلمية والتقنية من اجل أحسن أداء في المجال المهني , والذين لم يطور النظام LMD من تطوير مهاراتهم وهذا راجع إلى عدم درايتهم الكافية بطبيعة هذا النظام الذين التحقوا به بغية التحصل على شهادة أعلى من مستواهم ظنا منهم بأنه يسهم في تطوير مهاراتهم المهنية وتحسين مستواهم العلمي والمعرفي .

الجدول رقم 25) يبين مدى سماح التكوين LMD في الإبداع في العمل

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
60%	24	نعم
40%	16	لا
100%	40	المجموع

تشير المعطيات الموجودة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت ب 60% ما يعادل 24 موظف سماح لهم التكوين LMD من الإبداع في عملهم , تليها اقل نسبة قدرت ب 40% أي ما يعادل 16 موظف لم يسمح لهم التكوين في الإبداع في العمل , وهذا راجع إلى أغلبية الموظفين استطاعوا أن يبدعوا في عملهم أنهم تلقوا تكوين جيد واستفادوا من الجانب النظري والحصص النظرية والتطبيقية للإعلام

الآلي كذلك التكوين باللغات الأجنبية وهذا ما توضحه الجداول رقم 08-10-18-22 كلها تبين أن الموظف يستطيع أن يبدع في عمله ,واقبل نسبة لم يبدعوا في عملهم هذا راجع إلى أن النظام lmd يعمل على تلقينهم معلومات روتينية بكميات تراكمية مبتعدا بذلك على محور الأساليب الحديثة في التدريس مما يلقي بظلاله على روح المبادرة للطالب وهذا ما أكدته الدراسة التي قامت بها أسماء هارون بعنوان دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية - تحليل نقدي لسياسة التعليم الجامعي في الجزائر نظام LMD.

لهذا لم يتمكنوا من الإبداع في العمل لذلك صعب اندماجهم في الحياة المهنية مما يصعب تكييفهم بصورة حركية وديناميكية في عالم الشغل وهذا ما ركز عليه بارسونز في عملية التكيف مع البيئة التي تحيط بالفرد وتأمين مجموعة من الوسائل المادية والمعنوية الضرورية لحياة أعضاء النسق.

4-مناقشة النتائج العامة والجزئية :

4-1مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الجزئي الأول :

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها تبين لنا أن للبرامج النظرية للتكوين LMD دور في تحسين أداء الموارد البشرية ,وذلك من خلال توافق هذه البرامج النظرية التي تلقاها الموظف الإداري خلال فترة تكوينه مع ما تتطلبه وظيفته الحالية ,وذلك من خلال أن اغلب الموظفين الإداريين يعملون في مجال تخصصهم وهذا دليل على أن مديرية الجامعة توظف الأولوية لذوي تخصصات الإدارة , ضف إلى ذلك مواظبة الموظفين خلال فترة التكوين LMD على حضور المحاضرات وهذا راجع إلى أهمية الجانب النظري بالنسبة لهم وهذا الشيء الذي يعكس أهمية المحاضرات وخصوصا الجانب النظري وأهمية البرامج النظرية للتكوين الجامعي LMD في تحسين أداء الموارد البشرية ,ضف إلى ذلك استفادة المبحوثين من النظريات التي كانت تقدم ضمن البرامج النظرية في التكوين الجامعي LMD خاصة النظرية البنائية

الوظيفية التي تعتبر من المحاور الرئيسية التي تعتمد عليها النظرية الاجتماعية في تحليل الأنساق الاجتماعية منها المؤسسة والتي تتمثل في المديرية ونسق الجامعة ,كذلك أغلبية الموظفين استفادوا من الحصص النظرية للإعلام الآلي ومنهم من استفادوا بدرجة كبيرة لأنها تفيدهم في مجال مؤسستهم المديرية الجامعة ضف إلى ذلك تزويد شبكة الانترنت تطور من المعارف العلمية والعملية من ناحية اعتمادها بالدرجة الأولى على وسائل اتصال حديثة وهذا ما أكدته نتائج الدراسة التي قامت بها أسماء هارون, كذلك اعتماد الموظفين على مصادر المعلومات منها شبكة الانترنت والكتب والأساتذة الجامعيين ضف إلى ذلك أن اغلبهم يرون أن نظام LMD يسمح للطلبة الالتحاق بعالم الشغل وهذه تعتبر احد أهدافه التي يسعى إليها لأنه يحاول أن يربط بين المحيط الخارجي والجامعة رغم الانتقادات التي وجهت له من طرف الإداريين أن هذا التكوين LMD لا يتماشى مع متطلبات المجتمع وهذا راجع إلى تزايد مشكلة البطالة التي لازالت البحوث والدراسات تجرى من اجلها ,كذلك أغلبية الموظفين يرون أن التكوين LMD يحسن من أدائهم عندما يخضعون إلى عملية التقييم داخل الوظيفة التي يشغلونها من اجل معرفة نقاط القوة والضعف لدى كل موظف بهدف ترفيتهم نحو الأفضل.

4-2 مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعي الثاني:

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها تبين لنا أن للبرامج التطبيقية دور كبير في تحسين أداء الموارد البشرية وذلك من خلال الاستفادة من الوسائل الحديثة والمتطورة لان اغلب الموظفين استفادوا من وسيلة داتاشو لان المؤسسة تعتمد على وسائل حديثة لتسهيل عملية الأداء في المخططات والإحصائيات خاصة النظام LMD يحمل كم هائل من عدد الطلبة ,كذلك اغلب الموظفين ساعدتهم لغة التكوين والتي تعتبر لغة أجنبية أساسية لزيادة الرصيد اللغوي للموظف وهذا يسهل من أدائه في عمله كذلك توفر الجامعة تربية ميدانية وهذا التعرف على واقع المؤسسات سواء اقتصادية واجتماعية وهذا ما توصلت إليه النتائج التي قام بها احمد ضياء الدين بوسكك , ضف إلى أن اغلب الموظفين يوقفون بين البرامج

النظرية والبرامج التطبيقية وهذا للحفاظ على المعلومات والمعارف وهذا ما أدى لتطوير مهاراتهم العلمية والعملية كل هذه البرامج النظرية تساعد على الإبداع في العمل وبالتالي تلقوا تكوين جيد من خلال الوسائل الحديثة وتوفير التربصات الميدانية لان الجامعة تسعى من اجل الحفاظ على التوازن بين الجامعة والمحيط الخارجي وهذا ما أكدته النظرية البنائية الوظيفية في مبادئها كذلك تلقي مقاييس في الاعلام الآلي وتوفير اللغات الأجنبية وهذا يحسن من أداء الموظف في مديرية الجامعة بورقلة.

4-3 النتيجة العامة:

وكننتيجة لما سبق فان للتكوين الجامعي LMD دور في تحسين أداء الموارد البشرية ,حيث أن كل مؤسسة تسعى إلى تحقيق أهدافها وتسعى نحو الأفضل لتنافس المؤسسات الأخرى وهذا من خلال الأداء الجيد والتخطيط الجيد الذي يكون في أية مؤسسة ,حيث أن التكوين الجامعي الجديد جاء كنتيجة للإصلاحات التي عملت بها المنظومة التعليمية الجامعية بهدف وضع الجامعة الجزائرية في مصاف الدول المتقدمة لان الجزائر تسعى إلى أن تكون مؤسساتها في نمو وتطور وتكون مواردها لديها مساهمة فعالة في خدمة الفرد والمجتمع ,ويعتبر التكوين الجامعي من خلال برامج النظرية والتطبيقية وأهدافه يسعى من اجل إعداد جيل مكون ومطور من حيث معارفه ومهاراته,حيث هذه البرامج النظرية والتطبيقية ساهمت بدور فعال وكبير من خلال تحسين أداء الموظفين وتطويره ,ضف إلى ذلك أن هذه البرامج منها الحرص على حضور المحاضرات ليستفيد الطالب من النظريات ويفهم الواقع المعاش في المؤسسات ويستفيد من الحصص النظرية للإعلام الآلي مع توفير المصادر في الجامعة الجزائرية مثلا الكتب والوسائل الحديثة الانترنت ,كذلك تلقي تكوين باللغات الأجنبية وتوفير التربصات الميدانية وهذا للحفاظ على نسق الجامعة مع محيطها الخارجي لخلق التوازن بينهما هذا بدوره يؤدي إلى الإبداع وتطوير المهارات للموظفين لأنها تعطي كم هائل من المعلومات للطلبة بالالتحاق بعالم الشغل لان الأولوية

لخريجي التكوين الجامعي بالرغم من عرقلة نسبة البطالة التي تتزايد في السنوات الأخيرة هذا يؤدي بالتكوين LMD لا يتماشى مع متطلبات المجتمع .

التوصيات والاقتراحات:

بناء على النتائج التي تحصلنا عليها من خلال دراستنا من خلال إجرائها وتنفيذها لأهدافها خلصنا في الأخير إلى بعض التوصيات والاقتراحات التالية:

- إلقاء المزيد من الضوء والاهتمام بالتكوين الجامعي ودوره في تطوير المسار الوظيفي للموظف.
- إعداد برامج نظرية وتطبيقية للتكوين LMD تتناسب مع احتياجات الفرد وتتماشى مع متطلبات المجتمع.
- توطيد العلاقة بين المؤسسة الجامعية والمحيط الخارجي .
- الاهتمام بالإعلام الآلي وتوفير الإمكانيات البيداغوجية .
- الاهتمام بتكوين اللغات الأجنبية لزيادة الرصيد اللغوي للموظفين .

خلاصة الفصل

تم في هذا الفصل عرض وتحليل البيانات الشخصية، كذلك عرض وتحليل بيانات التساؤلين الجزئيتين، ضف إلى ذلك تفسير ومناقشة النتائج العامة والجزئية ومناقشة النتائج على ضوء المقاربة السسيولوجية والدراسات السابقة مع تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي يجب العمل بها في المستقبل.



بعدها تطرقنا لموضوع دور التكوين الجامعي LMD في تحسين أداء الموارد البشرية اتضح لنا الدور الكبير للبرامج النظرية والبرامج التطبيقية للتكوين الجامعي LMD في تحسين وتطوير من أداء الموارد البشرية بمديرية الجامعة ورقلة، وهذا ما أدى بدورها الفعال الذي يساهم في تطوير المعارف والمعلومات والمهارات وبالتالي يستطيع التوازن بين الجامعة ومحيطها الخارجي سواء اقتصادي أو اجتماعي أو سياسي... وهذا من خلال توفير الوسائل الحديثة منها الاعلام الآلي وشبكة الانترنت والاستفادة منها والتكوين باللغات الأجنبية و الترقيات الميدانية كل هذه تسهل عليه القيام بالوظيفة التي يشغلها وكلما زاد تكوينه أي تحصل على مستوى ماستر أو دكتوراه كلما زادت الوظائف والحصول على أرقى المناصب وهذا لاستمرار ورفي الجامعة وجعلها في مصاف الدول عالميا .

وبعد الدراسة التي أجريناها بمديرية الجامعة ورقلة وجدنا الموظفين الإداريين استفادوا من تكوينهم خاصة في تكوين LMD المتطور وبالتالي أدى بخرجي تكوين كلاسيكي ان يتابعون تكوينهم عن طريق نظام LMD ويحاولون التحصل على ترقية في المنصب وتطوير المهارات وزيادة المعلومات من اجل الحفاظ على المؤسسة مديرية الجامعة واستقرارها وتوازنها .

وأخيرا لا يسعنا إلا أن نقول أن هذا البحث بين لنا الدور الذي يلعبه نظام LMD بالرغم من الانتقادات التي وجهت له ,ويمكن اعتبار تفسير نتائج هذا البحث ذو قيمة علمية معرفية ,ونحن قدمنا ما في وسعنا إلا القليل من البحث العلمي ,لان مثل هذه الدراسات يجب الاهتمام بها خاصة في مؤسسة الإدارة التي تعتبر من المؤسسات الحساسة وان يبحثوا فيها لأنها تحتاج إلى التعمق والتقصي فيها وهذا يمكن أن يكون في الأفق المستقبلية نظرا لأهميتها لأنها أساس التطور والنجاح والتنمية في هذا البلد .



قائمة المراجع

قائمة المراجع :

المعاجم

1. ابن منظور ,لسان العرب ,دار صادر ,بيروت المجلد 14,ط3, 1994
2. احمد زكي بدوي ,معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزية فرنسية عربي مكتبة لبنان
بيروت,1982

الكتب :

3. اسماعيل قيرة ,تتمية الموارد البشرية ,دار الفجر للنشر والتوزيع 2007
4. بلقاسم سلاطنية ,حسان جيلاني ,منهجية العلوم الاجتماعية ,دار الهدى الجزائر ,دط,2004
5. بلوط ابراهيم حسن ,إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ط1,لبنان ,دار النهضة العربية
2002
6. جبران مسعود ,رائد الطلاب ,دار العلم للملايين ,ط9 , 1989
7. رابح تركي ,أصول التربية والتعليم ,ديوان المطبوعات الجامعية ,الجزائر ط 3سنة,1993
8. زكي محمد هاشم ,إدارة الموارد البشرية. جامعة الكويت. 1989.
9. السيد حسني ,علم الاجتماع التنظيم ,دار المعرفة الجامعية ,الإسكندرية , 1994
10. عبد الله محمد عبد الرحمان ,سسيولوجيا التعليم الجامعي ,دراسة في علم الاجتماع التربوي ,دار
المعرفة الجامعية ,الإسكندرية ,مصر,1991.
11. محمد الغريب عبد الكريم ,البحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات ,مكتبة نهضة الشرق ,القاهرة
1987,
12. معن خليل عمر ,نظريات معاصرة في علم الاجتماع ,دار الشروق للنشر والتوزيع ,ط ,سنة 2005

13. مليجان معيض التبيتي, الجامعات نشأتها, مفهوما وظائفها, دراسة وصفية تحليلية, المجلة التربوية, الكويت, جامعة الكويت, مجلس النشر العلمي العدد 45,2000.

الرسائل جامعية :

14. احمد زوزو, تقييم تطبيق الإصلاح الجديد لنظام ل,م,د في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل

,رسالة ماجستير غير منشورة علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية, جامعة منتوري. قسنطينة

2005

15. أسماء هارون, دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية رسالة مقدمة لنيل شهادة في علم

الاجتماع, كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية, قسم علم الاجتماع, جامعة قسنطينة الجزائر 2010

16. أنور ابو موسى ويحي كلاب, الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين, رسالة مقدمة لنيل

دبلوم مهني المتخصص في إدارة منظمات المجتمع المدني غزة 2011-2012.

17. بوسكك احمد ضياء الدين, دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية

,رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل, كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

,جامعة ورقلة 2017-2018.

18. بوقطف محمود, التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية, دراسة

ميدانية بجامعة عباس لغرور, خنشلة, مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

,السنة الجامعية 2013-2014.

19. زكلال أمينة, اثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية الصغيرة والمتوسطة, مذكرة مقدمة كجزء

من متطلبات نيل شهادة الماستر علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية, بسكرة 2012-2013

20. زين الدين مصمودي, عوامل التكوين وعلاقتها باتجاهات طلبة المدرسة العليا نحو مهنة

التدريس, أطروحة دكتوراه في علم النفس, جامعة قسنطينة, الجزائر, 1998,

21. سناء عبد الكريم الخلاق, مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية, مطبوعات الملتقى العلمي الدولي, الأداء المتميز للمنظمات والحكومات, كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية, جامعة ورقلة الجزائر مارس 2005.

22. سومية مفتاح, اتجاهات طلبة الكلاسيك نحو نظام lmd, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في

علم الاجتماع التربوية, كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية, بسكرة 2015, 2016

23. طلال عبد الملك الشريف, الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين

بإمارة مكة المكرمة, كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

,الرياض, 2004.

24. الماجستير في علم الاجتماع, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, قسم علم الاجتماع, جامعة

قسنطينة الجزائر 2010

مجلات ومقالات:

25. الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة ل, م, د, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, جوان 2011

البريد الإلكتروني

الملاحق

الملحق رقم 1: الاستمارة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم اجتماع

تخصص تنظيم وعمل

استمارة معلومات حول الموضوع :

في تحسين أداء الموارد البشرية (Imd) دور التكوين الجامعي

-دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين في مديرية الجامعة ولاية ورقلة-

ملاحظة: في إطار إعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات الحصول على نيل درجة الماستر وبغرض إتمام الدراسة الرجاء منكم التكرم بقراءة هذا الاستبيان بكل عناية وتعبئة البيانات بالإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية بوضع علامة (X) على الاقتراح المناسب, من أجل التعرف على آرائكم, كما أحيطكم علما أن إجاباتكم ستبقى في سرية ولن تستخدم إلا لإغراض البحث العلمي .

البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن:
- 3- الحالة العائلية :
- 4- المستوى الجامعي: ليسانس ما ستر دكتوراه
- 5- الخبرة المهنية :

المحور الثاني: دور البرامج النظرية في تحسين أداء الموارد البشرية :

- 1- هل تعمل بمجال تخصصك الجامعي: نعم لا

الملاحق

- 2- هل كنت تواظب على حضور المحاضرات: نعم لا
- 3- كيف كان يعتبر الجانب النظري بالنسبة لك: هام هام جدا غير هام
- 4- هل تعتقد أن النظريات التي درستها قد أفادتك في المجال المهني: نعم لا
- 5- هل استفدت من الحصص النظرية في الاعلام الآلي: نعم لا
- إذا كانت الإجابة بنعم هل استفدت منها بدرجة كبيرة صغيرة
- 6- هل ترى أن شبكة الانترنت قد ساهمت في تزويدك بمختلف المعارف: نعم لا
- إذا كانت الإجابة بنعم هل ساعدتك هذه المعارف في تحسين أدائك المهني: نعم لا
- 7- هل كانت طريقة تقديم الدروس تقدم بشكل حشو وتراكم معرفي: نعم لا
- إذا كانت الإجابة بنعم هل اثر ذلك على قدرة استيعابك لهذه الدروس نعم لا
- 8- ما هي مصادر المعلومات التي كنت تعتقد أنها تساعدك في الميدان العملي:
الأساتذة الجامعيين شبكة الانترنت الكتب أخرى
- 9- هل ترى أن المعارف والمعلومات المكتسبة عن طريق التكوين lmd تتماشى مع متطلبات المجتمع :
نعم لا
- 10- في رأيك هل يعتبر التكوين lmd يسمح للطلاب بالالتحاق بعالم الشغل باعتباره تكوينا مهنيا
نعم لا
- 11- هل مكنك التكوين lmd في تحسين مستوى أداءك لعملك نعم لا

المحور الثاني: دور البرامج التطبيقية في تحسين أداء الموارد البشرية :

1- هل استفدت أثناء مسارك الدراسي من وسائل الإيضاح داتاشو في تقديم عرضك للبحوث

نعم لا

2- ما هي لغة التكوين الذي تلقيتته: عربية فرنسية انجليزية

3- هل ساعدتك هذه اللغة في تحسين أدائك في العمل: نعم

4- هل تتطلب وظيفتك لغة أخرى للحصول على أداء جيد وفعال: نعم لا

-إذا كانت الإجابة بنعم ما هي هذه اللغة المطلوبة

.....:

5- هل كان يوفر لكم هذا التكوين Imd تربصات ميدانية: نعم لا

6- هل تلقيت حصص تطبيقية في الاعلام الآلي لمنحك الخبرة في وظيفتك الحالية: نعم لا

-هل ساعدتك هذه الحصص في مجالك المهني نعم لا

7- هل ترى أن البرامج النظرية للتكوين Imd تتوافق مع البرامج التطبيقية: نعم لا

8- بالنسبة لك هل هذا التكوين Imd ساهم في تطوير مهاراتك المهنية نعم لا

9- هل سمح لك هذا التكوين Imd في الإبداع في عملك: نعم لا

الملحق رقم (2)