



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة المسيلة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

**التكوين الجامعي ودوره في التنمية الإنتاجية
للمؤسسة الصناعية
دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة**

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع والديمغرافيا LMD
تخصص: تنظيم وعمل

تحت إشراف الدكتور :
السعيد فكرون

إعداد الطالبة:
- زروخي وسيلة

السنة الجامعية: 2013/2012



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نحمد الله ونشكره الذي وفقني في انجاز هذا العمل المتواضع الذي يمثل قطرة في

بحور العلم والمعرفة وعرفانا من بالجهد بوافر الشكر الجزيل إلى:

كل من قدح في يد العود والمساعدة سواء من قريب أو من بعيد وسواء

بالكثير أو القليل.

وأنخص بالذكر الأستاذ المتصرف د/ سعيد فكرون الذي لم يدخل حليا

بملاحظاته ونصائحه فكان نعم المرشد ونعم الموجه إلى.

كما للأئسي أؤقتق بالشكر الجزيل إلى أساتذة معهد العلوم الاجتماعية -

فرع تنظيم وحمل - الذين تعلمتة على أيديهم وكل عمال المعهد.

ونقتق بشكرانا إلى جميع أفراد مكتبة معهد العلوم الاجتماعية

كما نقتق بوافر الشكر إلى إدارة وعمال مطاحن الخفنة بالمسيلة

فهرس الموضوعات

الفهارس

أ..... مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

- 3..... تحديد الإشكالية.
- 4..... الفرضيات.
- 4..... أسباب إختيار الموضوع
- 5..... أهداف الدراسة.
- 5..... تحديد المفاهيم.
- 8..... عرض وتقييم الدراسات السابقة

الفصل الثاني: التكوين الجامعي

- 17..... تمهيد
- 18..... مكونات الجامعة.
- 19..... الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة.
- 23..... وظائف الجامعة.
- 26..... خصائص الجامعة.
- 26..... أهداف التكوين
- 26..... أنواع التكوين
- 27..... صعوبات التكوين.
- 28..... التكوين الجامعي في الجزائر.
- 28..... مبادئ التكوين الجامعي في الجزائر
- 30..... التطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر.
- 33..... التعاون بين الجامعة وقطاع الصناعة.
- 35..... خلاصة

الفصل الثالث: التنمية الإنتاجية.

37.....	تمهيد
38.....	- تطور الفكر الإداري اتجاه الإنتاجية.
38.....	- أسباب اختلاف مستوى الإنتاجية
39.....	- تصنيف أنواع الوحدات الإنتاجية.
40.....	- عناصر العملية الإنتاجية.
42.....	- تحسين الإنتاجية.
47.....	- العوامل المؤثرة في الإنتاجية.
48.....	- قياس الإنتاجية.
51.....	- تأثير العلاقات الإنتاجية بعملية التصنيع.
52.....	خلاصة.

الجانب الميداني.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية.

54.....	تمهيد
55.....	- التعريف بميدان الدراسة.
59.....	- المنهج المتبع.
60.....	- مجتمع البحث والعينة.
61.....	- التقنيات المستعملة.

الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة

63.....	- بيانات خصائص العينة.
67.....	- تحليل بيانات الفرضية الأولى.
75.....	- تحليل بيانات الفرضية الثانية.
81.....	- استنتاجات فرعية.
83.....	- استنتاجات عامة.

الخاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	التفصيلات المتعلقة بدعم الباحثين والأبحاث.	33
02	قدرة تخزين المادة الأولية.	56
03	قدرة نقل المادة الأولية	56
04	توزيع العينة حسب الجنس	63
05	توزيع العينة حسب السن	63
06	توزيع العينة حسب التخصص المدروس بالجامعة	64
07	توزيع العينة حسب الشهادة التي يحملها كل عامل	65
08	توزيع العينة حسب الوضعية القانونية في المنصب	65
09	توزيع العينة حسب الاقدمية	66
10	العلاقة الارتباطية بين التخصص والبرنامج التكويني بالجامعة	67
11	العلاقة الارتباطية بين التخصص والصعوبات التي واجهتك أثناء تكوينك بالجامعة	68
12	العلاقة الارتباطية بين فترة الدراسة بالجامعة وهل كانت كافية واحتياجك إلى مساعدة من هم أكثر خبرة	70
13	العلاقة بين اللغة التي تلقى بها تكوينك والتخصص المدروس بالجامعة	71
14	يوضح إذا كانت اللغة كافية في ظل التطورات الحديثة	72
15	العلاقة بين برنامج التكويني بالجامعة وطريقة التدريس السائدة أثناء تكوين بالجامعة	73
16	العلاقة الارتباطية بين طريقة التدريس بالجامعة وصعوبات التي واجهتك في البرنامج أثناء التكوين الجامعي	74
17	العلاقة الارتباطية بين نوعية الشهادة التي يحملها العامل كيف تم إلتحاقه بالوظيفة	75
18	التخصص المدروس بالجامعة يتوافق مع منصب عملك الحالي	76
19	العلاقة الارتباطية بين التخصص المدروس بالجامعة وطبيعة النشاط المؤسسة	77
20	العلاقة الارتباطية بين استفادة من المواد المدروسة بالجامعة في العمل و زيادة و تحسين نوعية الإنتاجية	78
21	العلاقة بين الجوانب التي لم يعطيها البرنامج التكويني بالجامعة والمهام التي يقوم بها تسمح له بزيادة معارفه في مجال التخصص	79
22	العلاقة الارتباطية بين خريج الجامعة إذا كان يحتاج إلى تكوين إضافي و في إمكانية زيادة معارفه من خلال المهام التي يقوم بها	80

مَقَدِّمَةٌ

مقدمة:

إن المتأمل لعالم اليوم يلاحظ تسارع التغيرات في مختلف جوانب الحياة السياسية، الاقتصادية والثقافية. هذه التغيرات أفرزتها الثورات العلمية التكنولوجية والمعلوماتية المتلاحقة حتى قيل أن ما أحدثته هذه الثورات من تحولات تجاوز كل ما شهده العالم منذ بداية الثورة الصناعية مع مطلع القرن التاسع عشر الميلاد، وقد مست هذه التحولات العالمين المتقدم والنامي على حد سواء وشهدت التطورات في مجالات العلم والتكنولوجيا وتطبيقها في ميادين الإنتاج والاتصال والإدارة بين أن مصادر الإنتاجية العالمية في الاقتصاد الحديث تعتمد بشكل متزايد على المعرفة والمعلومات المؤسسة على العلم، وإبراز علاقة التعليم ودوره في رقي المجتمع ورفاهيته حيث يتركز الصراع الحضاري اليوم بين الأمم على سلاح العلم والمعرفة، والأمة التي تفوقت في مجالات العلم المتعددة وميادين المعرفة المتنوعة هي صانعة القرار وقيمتها الثقافية، تزدهر وتنتشر، أما الأمم التي قللت من شأن الجهود العلمية والمؤسسات المرتبطة فأنها تتقهقر وتموت فيمها الثقافية والاجتماعية وتصبح مجرد مستهلك للأفكار والأشياء وأنماط الحياة من دون أن تساهم في إنتاجها.

تعتبر الجامعة المحك الرئيسي لكل مجريات التنمية داخل أي دولة من الدول نظرا إلى ما تزخر به من طاقات فكرية، لذلك تركز الدول على هذه الأخيرة التي تدفعها إلى الأمام، والعملية التدريبية والبحثية تشكل جزءا لا يتجزأ من رسالة الجامعة تركز على التعليم والبحث وخدمة المجتمع.

وتأتي هذه الدراسة لتبين دور التكوين الجامعي في تنمية إنتاجية داخل المؤسسة الصناعية كمستقطب لخريجي الجامعة بتوظيفهم والاستثمار في قدراتهم حيث قمنا بإجراء هذه الدراسة في المؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة وقد تطرقنا في هذا الجانب النظري على خطة البحث التي اشتملت على مقدمة و خمسة فصول وخاتمة، فأما المقدمة فكانت عبارة عن تقديم وإثارة الموضوع، و أما الفصل الأول فقد خصص لإطار النظري للدراسة، أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه التكوين الجامعي. أما الفصل الثالث فقد احتوى على دراسة التنمية الإنتاجية في حين الفصل الرابع تطرقنا فيه إلى إجراءات المنهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة، ثم قمنا بعرض النتائج العامة للبحث.

الفصل الأول

الإطار النظري للدراسة

I	الإشكالية.
II	الفرضيات.
III	أسباب اختيار الموضوع.
IV	أهداف الدراسة.
V	تحديد المفاهيم.
VI	الدراسات السابقة.

I. الإشكالية:

إن المجتمعات و وعيا منها بالاستمرار في التقدم ومواكبة التغيرات الحاصلة على الأصعدة جميعها عملت على الاهتمام بنظامها التعليمي والتربوي وجعله مركزا ورسيدا إستراتيجيا للنهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة.

وقد اعتبرت الجامعة بصفتها تحتل قمة الهرم التعليمي وآخر مرحلة من مراحلها، فالجامعة تساهم في نشر المعرفة خلال عملية التدريس، إنتاجها من خلال ما تقدمه من أبحاث ودراسات ومعارف جديدة، وتطبيقها من خلال استخدامها في حل مشكلات المجتمع ودراسة ظواهره المختلفة، هذه الوظائف التي تقوم بها الجامعة في المجتمع جعلت منها منارة فكرية، رؤية حضارية.

ومحك لتخطيط المستقبلي، إذ في عملية التنمية اليوم يوضع في الاعتبار، بل وتعطي حصة الأسد للاحتياطي من رأس المال البشري المؤهل، والذي تقدمه مراكز التكوين على اختلافها، وكذا الجامعات التي أصبحت على نحو متزايد منذ الثورة الصناعية مصدر التأثير في الاقتصاد¹، أي أن الجامعة تحتل جزءا وموقعا إستراتيجيا في نظم الابتكار والاختراع هذه الأخيرة تطبق في المصانع والمؤسسات المختلفة سواء من حيث الخبرات والمعارف التي يحملها خريجي الجامعة أو من حيث البحوث التي تنجز في المخابر والوحدات البحثية الجامعية.

وكذلك ما تصنعه الجامعة على المجتمع يؤدي بها إلى التأثير بما يجري من تغيرات في بنيات ونظم المجتمع، ومؤسساته، ولهذا كانت هذه الثنائية (التأثير-التأثر) المتبادل بين الجامعة ومحيطها نقطة انطلاق لعدة دراسات وبحوث في ميادين مختلفة، ومجالات علمية متميزة، أدى ببعض الباحثين إلى استخلاص النتائج وإرساء الأسس والمفاهيم التي تعد أساسية في عملية التحليل لواقع هذه المؤسسة أو التنظيم المجتمعي، العلمي والتكويني.

يعتبر التكوين من الأنشطة التي ترفع القدرات والمهارات الحالية والمقبلة للعاملين، ويختلف التكوين عن التعليم ذلك أن التكوين يركز على زيادة القدرات والمهارات التي لها علاقة بعمل محدد، بينما يعتبر التعليم زيادة المعارف والإدراك التي ترتبط بالضرورة بعمل محدد.

وتشير إلى أن التعليم والتكوين الذي يجب الاعتماد عليه هو التعليم التقني والعلمي والذي بواسطته يمكن استيعاب التكنولوجيا المستوردة ومطابقتها مع الظروف ومتطلبات البلدان النامية مع إمكانية إقامة قاعدة تكنولوجية وطنية تتماشى ومتطلبات العصر الحديثة.

ومن أجل مواكبة ومسايرة الدول المتقدمة التي تولي اهتماما كبيرا بالعنصر البشري، لتعليم دور في إعادة إنتاج قوة العمل والتي تتطلب إعادة إنتاج الكفاءات والمهارات اللازمة لهذه القوة.

¹ أنطوان زحلان: وظيفة الجامعة في عملية التنمية، المستقبل العربي، مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت، ماي

إن الجامعة كتنظيم تبدو نسقا مفتوحا على المجتمع وحتى الخارجي وكونها تسعى إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في إنتاج المعارف، تقديم خدمات تعليمية وتكوينية ومد المؤسسات المختلفة بالإطارات في شتى التخصصات والبحث، وتحصل الجامعة من محيطها على مدخلان تتمثل في موارد مادية وهياكل بالإضافة إلى الموارد البشرية من طلبة وأساتذة وتقوم بعمليات مختلفة كمنشآت موجهة لتحقيق الهدف الأساسي الذي وضعت الجامعة من أجله كالمحاضرات، الأعمال الموجهة، الأعمال التطبيقية... إلخ، بالإضافة إلى العمليات المساعدة كالعمليات الإدارية مثلا.

وتقدم الجامعة مخرجاتها للمجتمع في شكل بحث مؤهلين للقيام بالبحث العلمي وشغل مناصب مختلفة في عالم الشغل.

وتتلقى الجامعة بعد تصدير مخرجاتها إلى المحيط تغذية رجعية تتمثل في معلومات عن مدى تقبل المحيط لمخرجات الجامعة، هذه المعلومات تتحقق منها الجامعة وتعيد صياغتها لاستغلالها في تقويم عملها وتصحيح انحرافاتهما.

إن مردود العملية التكوينية بالجامعة يقيم بمدى تأثير الخبرة التي تصنعها المؤسسة الجامعية على الحياة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع.

لذا وجب تتبع نتائج التكوين في الميدان العلمي ومعرفة الزاد الذي يحمله المتكويين في الجامعة ومدى نجاحهم في أداء المهام المنوطة بهم وعليه ستتحسر في العملية التكوينية بالجامعة وستكون المؤسسة الإنتاجية (الصناعية) محيطا نسبيا للتكوين خاصة بالمذاهب التي يشغلها خريجي الجامعة بهذه المؤسسة وكذا الأدوار التي يقوم بها هؤلاء الخريجين، مع التعرض للعمليات التي تتم داخل التكوين من طرف التدريس مضامين البرامج وأساليب التقييم من أجل رفع من إنتاجيتهم ويؤدي بدوره إلى عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن خلال ما سبق يمكن طرح التساؤل التالي:

هل للتكوين الجامعي دور في تنمية القدرة الإنتاجية للمؤسسة الصناعية؟

II. الفرضيات:

الفرضية العامة إن التكوين الجامعي له دور في تنمية القدرة الإنتاجية للمؤسسة الصناعية .

الفرضيات الجزئية:

1- العملية التكوينية (برامج، طرق تدريس، أساليب التقييم) تساعد على رفع إنتاجية داخل المؤسسة الصناعية.

2- يمتلك خريج الجامعة القدرات اللازمة لتحسين جودة إنتاجية في مؤسسة صناعية.

I. أسباب اختيار الموضوع:

1- الرغبة في تناول هذا الموضوع.

2- الأهمية العلمية والعملية للموضوع.

لذا أردنا البحث في هذا الموضوع الوقوف على دور التكوين الجامعي في رفع إنتاجية المؤسسة الصناعية.

II. أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مدى كفاية التكوين بالجامعة للتحكم في متطلبات العمل بالمؤسسة الصناعية والنظر في مدى ملائمة المناصب التي يشغلها خريجي الجامعة.
- 2- التعرف على دور التكوين الجامعي في تنمية إنتاجية داخل المؤسسة الصناعية.
- 3- بيان طبيعة التعاون الموجود بين المؤسسة الصناعية والجامعية.

III. تحديد المفاهيم:

أ- مفهوم التكوين:

لغة: كون، تكوين الشيء أو جده، التكوين إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود.¹
اصطلاحاً: التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج ، ومجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً.

"هو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل" ويتمثل التكوين أيضاً في مجموعة الوظائف المخططة مسبقاً التي تستهدف تزويد العمال بالمعارف والمهارات والتصورات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهدافها العالية وهو عملية مخططة في إطار الإستراتيجية العامة للمنظمة وله عدة أشكال نظري تطبيقي، داخلي أو خارجي.²

كما يعرف على انه عملية تطوير الصفات أو الخصائص لدى الموارد البشرية التي سوف تمكن في النهاية من تحقيق أكبر إنتاجية وبالتالي يساهموا أكثر في تحقيق هدف المؤسسة.³
كما يعرف على أنه: 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.⁴

ويعرف التكوين على أنه "عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله، يهدف إلى مستقبله يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير" فهذا التعريف يوضح أن التكوين عملية منظمة وهذا لأنه نشاط يقوم على أساس التخطيط والتنظيم أي إتباع منهجية عملية متبعا على

¹ المنجد في اللغة والإعلام: دار الشروق، ط1، 1991، ص 901.

² حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2004، ص 88.

³ مصطفى نجيب الشاويش: الإدارة الحديثة، دار الفرقان، د.ط، عمان، 1993، ص 539.

⁴ زكي محمود هاشم: إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، 1989، ص 255.

انتهاج أسلوب المحاولة والخطأ كما بين على أنه عملية مستمرة بحيث يكون ملازم للفرد منذ تعيينه حتى نهاية حياته العملية.

كما أن هذا التعريف أشار بأن التكوين عملية هادفة وأنه وسيلة وليس غاية في حد ذاتها.

كما يعرف على أنه "تلك الجهود التي تتدرج ضمن مدخل تضيق الفجوة بين قدرات وكفاءة القائم بالعمل ومتطلبات الوظيفة أو بمعنى نشاط محدد يهدف إلى أحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات، الخبرات، المهارات، معدلات الأداء، وطرق العمل، السلوك والاتجاهات مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للعمل بكفاءة وإنتاجية عالية.¹

كما يعرف التكوين : هو اكتساب الفرد للمهارات والمعارف الجديدة وتطوير المهارات والمعارف التي يمتلكها، الأمر الذي يولد دافع أقوى وقدرة أكبر للعمل والتعامل في مجال العلاقات الإنسانية، ولهذا انعكاس بالإيجاب على تحقيق أهداف المنظمة.²

كما عرفه "Filippo" : "على أنه العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة والمهارة لأداء وتنفيذ عمل معين".

أما من وجهة نظر "Davidking" : "هو العملية التي من خلالها يحصل تكييف الأفراد بحيث يمكنهم التعلم بشكل فعال" كما قد يعرف التكوين على أنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية كما عرف على أنه عملية مساعدة الأفراد لاكتساب الفعالية في عملهم الحالي والمستقبل من خلال تنمية وتطوير عاداتهم ومهاراتهم ومعرفتهم وسلوكهم.³

التعريف الإجرائي للتكوين:

هو عملية الوصول إلى تحقيق تغيير إيجابي في سلوك العاملين بما يمكنهم من التصدي لمشكلات العمل ولن يأتي هذا التغيير إلا عن طريق إحداث تغيير في مهارات الأفراد ومعلوماتهم ومعارفهم وآرائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم وتكوين أساليب الأداء وبالتالي ارتفاع القدرة على المساهمة في رفع إنتاجية المؤسسة.

4 صلاح الشنواني: إدارة الافراد و العلاقات الانسانية مدخل الاهداف, مؤسسة شهاب الجامعية, الاسكندرية, 1994, ص159.

² د عبد الفتاح بوخمخ: تسير الموارد البشرية مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 191-192.

³ محمد الصيرفي: إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص 159-160.

ب- مفهوم الجامعة:

لغة: جامعة من فعل جَمَعَ، يَجْمَعُ، جمعاً
جمع المتفرق جمعاً أي ضم بعضه إلى بعض أو تجمع انضم.
ويقال قدر جامعة بمعنى عظيمة وجمعتهم جامعة، أمر جامع
والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم والفنون والآداب (جَمَعَ)¹.

اصطلاحاً:

يعرف ROMAN MACIAMANSO الجامعة على أنها: "مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل الوسائل وتنسيق بها المهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا".²
أما آلات توين "فينظر إلى الجامعة من خلال وظائف متعددة، فيعتبرها مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم والحاجة إلى الخرجين" وكونها حامية العقل، المعرفة والأخلاق، والمجتمع فحسب كلارك كير فإن "الجامعة تمثل ذلك الرواق الأكاديمي الذي يحمي ألوان المعرفة، العلم، والحقيقة والمبادئ، التجربة والتأمل".³
"الجامعة مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثاً" ولكنه ركز بذلك على الطلبة والأساتذة فقط.⁴

معنى الجامعة لا يدل فقط على تلك المؤسسة التي تدرس جميع العلوم فحسب بل يدل على جميع مدرسيها وطلابها الذين يؤلفون أسرة واحدة ومن شروطها أن يكون التدريب المهني فيها متناسبا مع البحث العلمي.⁵

التعريف الإجرائي للجامعة:

على أنها مؤسسة اجتماعية تعليمية تتكون من مجموعة معاهد وكليات تمارس وظائف متعددة من التدريس إلى البحث العلمي وصولاً إلى إعداد الإطارات علمياً وعملياً في مختلف التخصصات وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة التي تتوافق والشروط التي تتطلبها البيئة المحيطة بها.
التعريف الإجرائي للتكوين الجامعي: حيث يمثل مجموعة المهارات والقدرات النظرية والتطبيقية التي يتلقاها خريج الجامعة والتي تؤهله لتولي الدور الفعال في تحسين إنتاجية المؤسسة.

¹ إبراهيم أنيس وآخرون: المعجم الوسيط، دار إحياء التراث العربي، ط2، دون تاريخ نشر، بيروت، الجزء الأول، ص 135.

² فضيل دليو، الهاشمي وآخرون: إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات منتوري، د.ط، قسنطينة، 2006، ص 77.

³ سامي سلطي عريفج: الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر، ط1، الأردن، 2001، ص 28، 31.

⁴ تركي رابح: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، 1990، ص 7.

⁵ جمال صليبية: مستقبل التربية في البلاد العربية، منشورات عويدات، ط2، لبنان، 2000، ص 328.

ج- مفهوم الإنتاجية:

لغة: مؤشر للقدرة على تحويل عناصر الإنتاج بكفاءة إلى سلع وخدمات يعتمد في إنتاجها على الجهد والذكاء الإنساني خاصة وهي تمثل القدرة على تحويل مدخلات عناصر الإنتاج إلى مخرجات وفقا لمواصفات محددة وفي شكل معين، وبتكلفة مناسبة.¹

اصطلاحا: الإنتاجية هي تحويل المدخلان من الموارد الإنسانية والمادية إلى مخرجات يرغبها المستهلكون، ويطلبونها في شكل سلع أو خدمات.²

كما تعرف على أنها القدرة على الإنتاج أو القوة على الخلق، ولما كانت "القدرة" أو "القوة" مسائل غير ملموسة فإنه يتعين علينا أن نبحث عن نتائج هذه القدرة أو القوة، حتى نتعرف عن طريق النتائج على الأصل المسبب لها.

وتعرف الإنتاجية أنها استغلال الموارد التي في متناولنا بطريقة معينة، أو أنها التوازن الذي يمكن تحقيقه بين عوامل الإنتاج المختلفة، فإذا كان هدفنا هو زيادة الإنتاجية، فإن هذا لا يأتي إلا باستخدام مواردنا بأحسن الوسائل الممكنة حتى يتحقق لنا إنتاج أكبر كمية من السلع والخدمات بأقل تكاليف ممكنة، وبأقل مجهود ممكن.³

كما تعرف الإنتاجية على أنها مقياس للنتائج المحقق من (سلع أو خدمات) منسوبا إلى المدخلان (عمالة و مواد وطاقة وغيرها) المستخدمة لإنتاج أو توليد هذه الناتج.⁴

تعريف الإجمالي للإنتاجية:

هي عبارة عن عملية تحويل المدخلان من موارد بشرية ومادية مرتبطين فيما بينهم بعلاقات إنتاجية معينة إلى مخرجات، تتمثل في وسائل إنتاج و سلع إستهلاكية، وخدمات مختلفة لإشباع حاجياتهم.

IV. الدراسات السابقة:

حظي موضوع التكوين الجامعي والإنتاجية باهتمام الباحثين وكان مدار العديد من الدراسات فهناك دراسات تناولت التكوين الجامعي ودراسات الإنتاجية.

أ- دراسات تناولت التكوين الجامعي:

الدراسة الأولى:

جاءت الدراسة حول موضوع العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية من إعداد الطالبة سامية كواشي تحت إشراف دكتور سعد بشاينية قسم علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

¹ فريق من خبراء: معجم المصطلحات الإدارية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007، ص 639.

² د. أحمد طرطار: الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، الجزائر، 1993، ص 17.

³ د. أحمد سيد مصطفى: إدارة الإنتاج والعمليات في الصناعة والخدمات، ط4، 1999، ص 601.

⁴ د. صلاح الشنواني: إدارة الإنتاج، د.ط، الإسكندرية، 2000، ص 352.

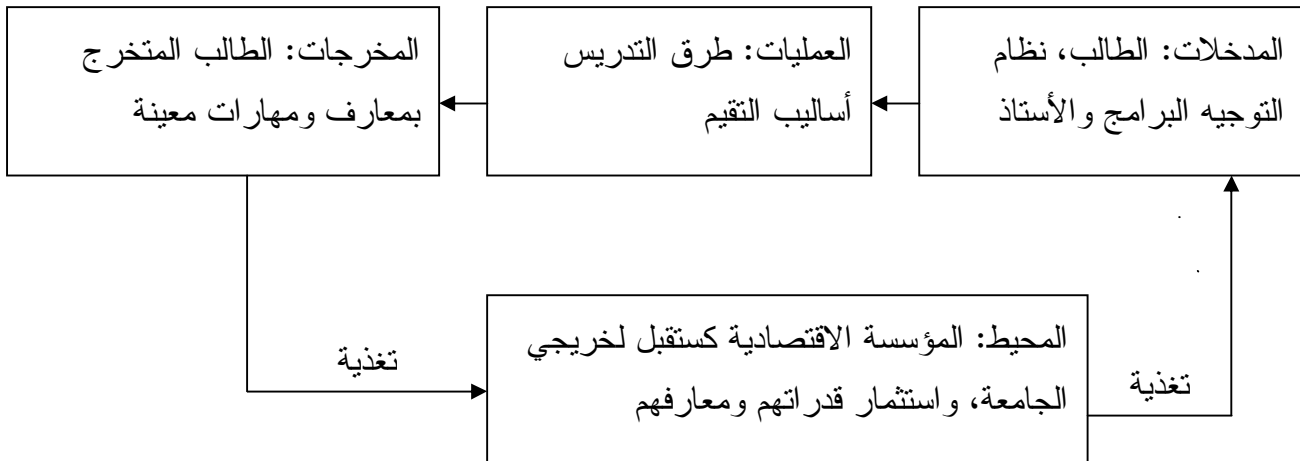
الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

بجامعة باتنة سنة 2005 وهي رسالة لنيل شهادة الماجستير، وانطلقت الباحثة من إشكالية هل يتوفر التكوين كنسق فرعي بالجامعة على خصائص النسق المفتوح على المؤسسة الاقتصادية كمحيط له في الجزائر؟

الفرضيات الدراسية:

- العملية التكوينية بالجامعة من برامج طرق تدريس وأساليب التقييم تستجيب لمتطلبات العمل.
 - يمتلك خريج الجامعة العامل بالمؤسسة الاقتصادية القدرات اللازمة لمنصب العمل الذي يشغله بهذه المؤسسة.
 - تتلقى الجامعة تغذية رجعية في صورة معلومات من المؤسسة الاقتصادية في ضوء أداء خريجها.
 - هناك تنسيق وتعاون بين المؤسسة الاقتصادية والجامعية.
- أما بالنسبة للمنهج المستخدم في الدراسة فهو المنهج الوصفي التحليلي أما عن الأداة المستعملة فهي الملاحظة، الإستمارة والمقابلة.
- عينة الدراسة: استخدمت الباحثة عينتين ممثلتين لكل المجتمعين.
- العينة الأولى : كانت عينة عنقودية وحجم العينة (08) مؤسسات أي بنسبة 20% تقريبا ومجتمع البحث 42 مؤسسة إقتصادية عمومية.
- العينة الثانية: نسبة العينة 50% تم استخدام السحب العشوائي قسم بطريقة قسدية الذين تساوي أقدميتهم في ميدان التعليم العالي عشر سنوات (10)
- ### أهداف الدراسة:
- لكل دراسة هدف تسعى إلى تحقيقه، ودراستنا هذه تسعى إلى تحقيق الهدف الرئيسي المبين في المخطط أدناه.

شكل (1): يبين التكوين كنسق مفتوح على المؤسسة الاقتصادية

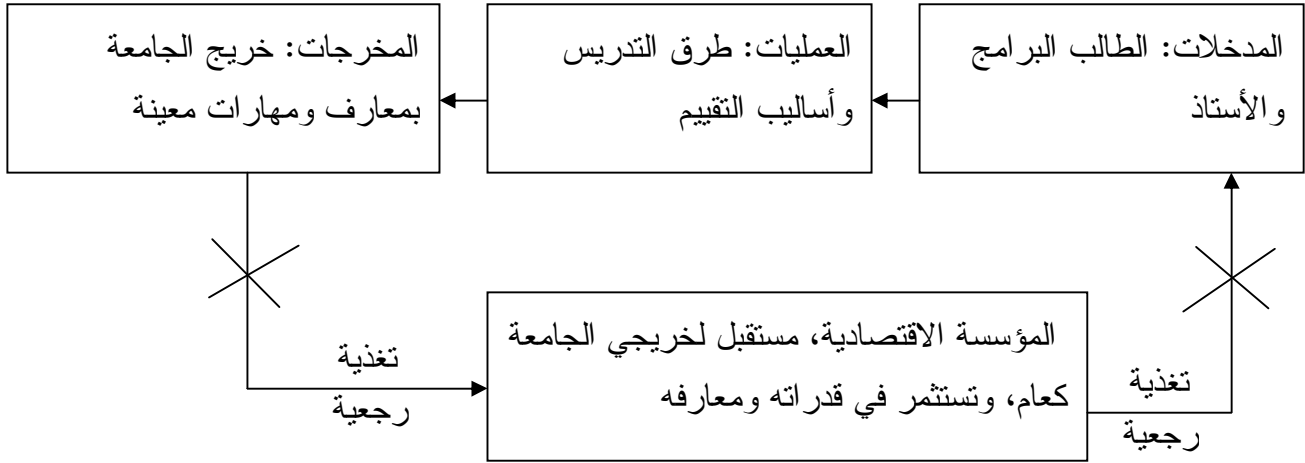


الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

بالنسبة للنتائج التي توصلت إليها الدراسة.

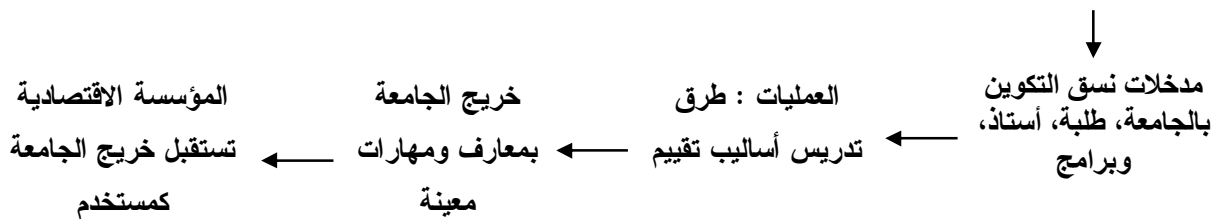
نصل إلى أن التكوين كنسق فرعي بالجامعة لا يتوفر على خصائص النسق المفتوح على المؤسسة الاقتصادية كمحيط له.

ومن خلال النتائج السابقة فإن المخطط الموضوع في البداية والمجسد للهدف العام لدراسة (الشكل 1) لم يتحقق في ضوء هذه الممارسة البحثية كما يلي:

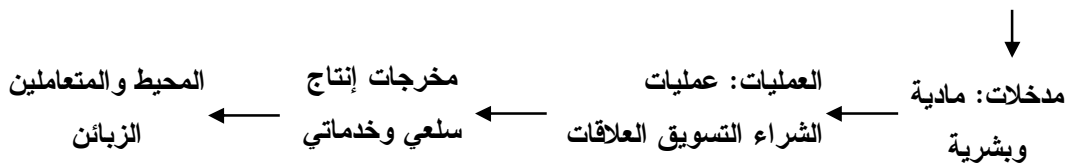


ويصبح بالاستناد إلى نتائج الدراسة المخطط الآتي:
شكل يوضح كيفية عمل نسقي التكوين والمؤسسة الاقتصادية.

السياسة العامة للدولة ضغوط
المحيط وعوامل داخلية وخارجية



السياسة العامة للدولة، ضغوط
المحيط وعوامل داخلية وخارجية



المصدر: إعداد الطالبة سامية كواشي بالاعتماد على نتائج الدراسة.

الدراسة الثانية:

جاءت الدراسة حول موضوع فعالية التكوين الجامعي في التشغيل من إعداد الطالب كربوش هشام تحت إشراف دكتور رواق حمودي قسم علم النفس بجامعة قسنطينة سنة 2007 وهي رسالة لنيل شهادة الماجستير في السلوك التنظيمي وتنمية الموارد البشرية وإنتقل الباحث من إشكالية ، هل تختلف الفعالية التنظيمية باختلاف التخصصات في قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا؟
الفرضيات:

الفرضية العامة: يتفق المكونون والممارسون لعلم النفس على تحقيق قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا للفعالية التنظيمية.

الفرضيات الجزئية:

1- يتفق المكونون والممارسون لعلم النفس أن أهداف التكوين في القسم ناتجة من حاجات المجتمع.

2- يتفق المكونون والممارسون لعلم النفس على وجود العوامل المساعدة على تحقيق التنظيمية في قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا.

وقد تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك بما يتناسب وطبيعة المبحث أما الأدوات المستخدمة هي الملاحظة، الإستمارة.

عينة الدراسة كانت عينة مقصودة وكانت 50 أستاذ وأستاذة إضافة إلى 130 أخصائي نفسي موزعين عبر المؤسسات الإستشفائية.

وكان الهدف من الدراسة إلى جمع البيانات لمعرفة تحديد مدى الاتفاق والتنسيق الموجود بين القسم ومن خلاله الجامعة ككل والمؤسسات للإطارات المتخرجة.

كذلك تحديد ما إذا كانت أهداف التكوين هي التي لا تتلاءم مع متطلبات وحاجات المجتمع أم أن عوامل تحقيق هذه الأهداف هي التي في حاجة للتعديل وبالتالي مكننا ذلك من تحديد نقاط القوة والضعف في القسم.

تحديد البيانات الوظيفية في التنظيم وذلك بتعديلها لتحسين التلاؤم بين التكوين والتشغيل.

بالنسبة إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن الفعالية التنظيمية لقسم علم النفس وعلوم التربية تحققت جزئياً في إختصاصي علم النفس العمل والتنظيم وعلم النفس التربوي، ولم تتحقق في إختصاص علم النفس العيادي، وهذا ما يفسر تقارب النسب المؤوية والتكرارات الناتجة عن استجابات أفراد العينة التي أظهرت وجود مؤشرات دالة على الفعالية التنظيمية.

الدراسة الثالثة:

جاءت الدراسة حول موضوع التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية من إعداد الطالبة رباب أفطي تحت إشراف دكتور بلقاسم بوقرة قسم علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بجامعة باتنة سنة 2009 وهي رسالة لنيل شهادة الماجستير. وإنطلقت الباحثة من إشكالية هل يساهم التكوين الجامعي في تحقيق كفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية؟

التساؤلات الفرعية:

- 1- هل يحقق التكوين الجامعي الأداء الفعال للإطار في المؤسسة الاقتصادية؟
 - 2- كيف ينعكس التكوين الجامعي على نجاح العملية الإتصالية للإطار في المؤسسة الاقتصادية؟
 - 3- ما مدى مساهمة التكوين الجامعي في تحقيق المشاركة الفعلية للإطار في عملية إتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية؟
- أما عن المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات لظاهرة أو موقف معين، مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً، وكذلك الأدوات جمع البيانات اعتمدت على الملاحظة، إستمارة، المقابلة.
- تم اختيار العينة بعناية فائقة وكانت العينة قصدية تم تحديد 120 إطار في مختلف مديريات كلهم متخرجين من الجامعة، من العدد 120 إطاراً تم أخذ ما نسبته 50% وبالتالي كانت العينة ممثلة في 60 إطاراً.
- الهدف من الدراسة معرفة قدرة التكوين الجامعي على جعل الإطار كفاء وفعال في منصبه في المؤسسة الاقتصادية.

- التعرف على العلاقة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية، وحدود هذه العلاقة وآليات تطويرها.
- الكشف عن مدى تجاوب التكوين الجامعي من برامج طرق التدريس وأساليب التقييم مع متطلبات المؤسسات الاقتصادية.
- محاولة إعطاء إضافة جديدة حول دور التكوين الجامعي في إعداد الإطار الكفاء القادر على التسيير والإبداع في المؤسسة الاقتصادية.

النتيجة المتوصل إليها هي أن التكوين الجامعي من خلال طرق وبرامج التدريس لا يحقق كفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية باعتبار أنه تكوين يغلب عليه الجانب النظري والذي يحد من فعالية أداء الإطار الذي يستند إلى الجوانب التطبيقية والميدانية، ويقيد عملية المشاركة في إتخاذ القرار لكنه يعطيه الوعي بأهمية التفاعل والتواصل مع محيط عمله.

ب- الدراسات تناولت الإنتاجية:

الدراسة الأولى:

جاءت الدراسة حول موضوع دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات مع دراسة حالة لمؤسسة وطنية مركب السيارات الصناعية (CVI) من إعداد الطالب كمال طاطاي تحت إشراف الدكتور عبد الحميد زعباط قسم العلوم الاقتصادية فرع التخطيط والتنمية بجامعة الجزائر سنة 2003 وهي رسالة لنيل شهادة الماجستير.

وانطلق الباحث من إشكالية: ما هي الطرق التي يمكن أن تتبعها المؤسسة لترقية أفرادها وتحسين أدائهم؟

الفرضيات الدراسة:

- 1- إن العنصر البشري يعتبر عنصرا أساسيا في التنمية الاقتصادية.
- 2- إن التكوين الموارد البشرية له مردود يتنه على مستوى المؤسسة (التأهيل).
- 3- إن الاستثمار في الموارد البشرية يهدف إلى تحويل الموارد البشرية إلى ثروة وطاقة إنتاجية خلاقة ومبدعة.
- 4- إن التكوين المستمر للأفراد على مستوى المؤسسة يساعد تلك الموارد على التحكم أكثر في التقنيات الحديثة ومنه في رفع إنتاجية المؤسسات.
- 5- إن اهتمام بالتكوين الجيد للأفراد يسمح برفع مستوى أداء الأفراد ومنه تخفيض معدل حوادث العمل.

المنهج المستخدم:

للإجابة عن إشكالية البحث وإثبات صحة الفرضيات المتبناة اخترت منهجا وصفيا في الجزء النظري أما الجزء الميداني (التطبيقي) استعملت منهجا تحليليا مقارنا لفحص النتائج المتحصل عليها خلال الدراسة الميدانية.

أما الأداة المستعملة فهي المقابلة والتقارير.

أهداف الدراسة:

- 1- تسليط الضوء على موضوع تسيير الموارد البشرية.
- 2- إظهار مدى تطبيق وممارسة التكوين على مستوى المؤسسة الجزائرية.
- 3- رفع كفاءة الباحث نفسه من خلال إطلاعه على أسس النظرية لهذا المصطلح (التكوين).
- 4- توفير مادة نظرية وميدانية حول هذا الموضوع لزملائي الباحثين، من ثم إثراء المكتبة ببحث جديد يكون دعما لمن يريد تعميق البحث في هذا الموضوع.
- 5- تحقيق بعض الأهداف المتوخاة من عملية التكوين وتأهيل الأفراد وهذا بتحقيق النتائج في نهاية كل دورة.

بالنسبة للنتائج التي توصلت إليها الدراسة فهي:

- 1- الهدف من وراء التكوين هو هدف عام، وهو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكياتهم وتعديل اتجاهاتهم.
- 2- يجب أن تتصف منظومة التكوين بعدة خصائص أهمها البساطة المرونة، الثقة، الاقتصاد والإقناع والقبول.
- 3- هناك قصور في تخطيط التكوين ويرجع ذلك إلى صعوبة عملية التخطيط وكثرة المتغيرات ونقص الوعي بالمشكلات التنموية ووجود مفاهيم غير صحيحة عن التكوين.
- 4- يجب أن يبنى تخطيط التكوين على أساس سليم وعلمي قوامه تحديد الاحتياجات التكوينية والتي تتلخص في معلومات أو مهارات أو قدرات أو اتجاهات معينة يراد تلميتها في أفراد معينين أو مشكلات واقعية أو محتملة بها لمواجهةها وعلاجها.
- 5- لابد من التنبيه إلى أن المشكلات التي يتم تحديدها قد لا تعالج جميعا عن طريق التكوين (التدريب) فقد يمكن مواجهة بعضها بسياسات وأساليب أخرى إنتاجية أو تنظيمية أو فنية.
- 6- تختلف طرق تحديد الاحتياجات التكوينية حسب مستوى الإدارة المطلوب تكوينه.
- 7- هناك أساليب تكوينية عديدة ولكل منها مجال تنتج فيه أكبر فائدة ممكنة فتستخدم المحاضرات والمناقشات والمؤتمرات والتعليم المبرمج في زيادة المعرفة وتنمية المعلومات.

التعليق على الدراسات السابقة:

تعقبا على الدراسات التي استعرضناها مما له علاقة بمتغيرات الدراسة في مجال التكوين الجامعي وفي مجال التنمية الإنتاجية يتضح ما يلي:

أن هذه الدراسات بتعددتها قد اختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إليها وباختلاف البيانات التي تمت الدراسة بها.

فمن الدراسات ما تناول موضوع التكوين الجامعي ومنها ما تناول المتغير الآخر لهذه الدراسة وهو التنمية الإنتاجية.

كما اهتمت بعض الدراسات بالعلاقة بين التكوين الجامعي بمتغيرات أخرى، ومنها ما تناول الإنتاجية وعلاقتها بمتغيرات أخرى.

ذكر كل دراسة ماذا تناولت الدراسات التي تناولت التكوين الجامعي والمؤسسة الاقتصادية من إعداد الطالبة سامية كواشي، وكذلك دراسة فعالية التكوين الجامعي في التشغيل من إعداد الطالب كربوش هشام، وكذلك دراسة التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية.

كذلك دراسات تناولت المتغير الآخر وهو الإنتاجية موضوع دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات مع دراسة حالة لمؤسسة وطنية.

الدراسة الحالية:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها التكوين الجامعي ولكنها تختلف مع جميع تلك الدراسات في تناولها للعلاقة بين المتغيرات.

تباينت عينات الدراسة السابقة من باحث لآخر تبعا لنوع المستجيبين حيث تنوعت من عمال (المتخرجين) المؤسسة الاقتصادية، أساتذة إدارات متخرجين من الجامعة، عمال المؤسسة الوطنية مركب السيارات الصناعية (CVI)، أما الدراسة الحالية فقد استهدفت المتخرجين من الجامعة يعملون في مؤسسة مطاحن الحنونة بالمسيلة لتحديد دور التكوين الجامعي في تحسين إنتاجية داخل المؤسسة الصناعية.

الفصل الثاني

التكوين الجامعي

تمهيد

- I - مكونات الجامعة.
- II - الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة.
- III - وظائف الجامعة.
- IV - خصائص الجامعة.
- V - أهداف التكوين.
- VI - أنواع التكوين.
- VII - مشاكل التكوين.
- VIII - التكوين الجامعي في الجزائر.
- IX - مبادئ التكوين الجامعي في الجزائر.
- X - التطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر.
- XI - الجامعة وقطاع الصناعة.
خلاصة.

تمهيد:

تشهد الحياة الاجتماعية المعاصرة تغييرات اجتماعية وإقتصادية وثقافية متعددة زادت من تعقدها وديناميكتها وأصبحت المجتمعات تعتمد كأساس لاستمراريتها على العلم والتكنولوجيا المتطورة، وتقوم على مبدأ التخصص العلمي وتقسيم العمل، كل ذلك أدى إلى إبراز علاقة التعليم ودوره في رقي المجتمع ورفاهيته.

حيث يرتكز الصراع الحضاري اليوم بين الأمم على سلاح العلم والمعرفة وعلى هذا الأساس فإن الجامعة باعتبارها قمة الهرم التعليمي، فهي تتحمل مسؤولية كبيرة في صياغة تكوين الشباب الجامعي علميا وثقافيا.

I. مكونات الجامعة:

تتمثل مكونات الجامعة أو عناصرها في ثلاث عناصر رئيسية وهي:

1- **أعضاء هيئة التدريس:** تشكل هيئة التدريس عناصرها في العملية التكوينية بالجامعة فالجامعة لا تضع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب، بل لابد أن تجمع في مخابرها ومدرجاتها أعدادا من المدرسين والباحثين.

ويعرف **جون ديوي** المدرس بأنه "ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنه، هو الشخص الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاته ليصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة.¹

فالأستاذ الجامعي هو العنصر الفعال في العملية التعليمية الجامعية، والمحرك الأساسي لها، لأنه مهما كان مستوى المناهج الدراسية التي تقدمها الجامعة، والتجهيزات والمخابر والبنائات التي تتوفر عليها، ونوعية الطلبة الذين يقبلون عليها، لا يمكن أن تحقق أهدافها في إحداث التغيير المطلوب، وفرض قيادتها العلمية والاجتماعية مالم يتواجد فيها الأستاذ الكفء تدريبا وبحثا، فالأستاذ الجامعي ذو الكفاءة العالية يمكن أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانيات المادية والفنية في الجامعة ويمكن له أن يجعلها تقود المجتمع.

ومن المهام التي يقوم بها الأستاذ الجامعي نذكر:

- التدريس وذلك من خلال تأليف الكتب في التخصص الذي يدرسه.
- تطوير مناهج التدريس والعمل في اللجان البيداغوجية.
- التدريب على البحث العلمي وأساليبه.
- ممارسة الإشراف على درجتي الماجستير والدكتوراه وأيضا مذكرات التخرج.
- حضور الملتقيات العلمية الوطنية والدولية والمشاركة فيها بحثيا.²

2- **الجماعة الطلابية:** إن الطالب الجامعي هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو دبلوم يؤهله لذلك، ويعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية والفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي إذ يمثل عدديا أكبر نسبة في المؤسسات الجامعية، ويهدف التعليم الجامعي إلى تطوير مهارات الطالب وقدراته

¹ محمد مصطفى الأسعد: التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالثة، المؤسسة الجامعية، ط1، لبنان، 2000، ص 137.

² بشير معمريّة: بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ج1، منشورات الحبر، الجزائر، 2007، ص ص 98-

من جميع النواحي لكي تتجلى فيما بعد في سلوك ومتكامل يؤهله إلى خدمة المجتمع في التخصصات المختلفة.¹

إلا أن هناك مواقف يبدها الطلبة تجاه التعليم والتعلم، حيث يتقدم العديد إلى الجامعة على أساس المنافع المالية والمكانة الاجتماعية بحقل الدراسة، أكثر من القدرة الأكاديمية والمواهب الخاصة بينما نرى أنه من النادر أن يقوم البعض الآخر بقراءة الكتب حالما تغلق المدارس أبوابها وذلك بسبب عدم توفر الرغبة أو الافتقار لمواضيع القراءة.

باختصار حين لا يقوم الطلبة بربط عملية التعليم باهتماماتهم وقابليتهم، أو حين لا يرونها على أنها عملية متواصلة، عندما يصبح التدريس عملية تنطوي على جانب من الصعوبة.

3- الهيكل الإداري والتنظيمي: تتميز الجامعة كمؤسسة بتنظيم وإدارة وهيكل وأهداف خاصة بها والتي تقوم على العلاقات الموجودة بين مختلف فئات الأسرة الجامعية والوظائف الموكلة لكل منها. ويقصد بتنظيم المؤسسة الجامعية الشكل المناسب الذي تتبناه الجامعة من أجل تحقيق أهدافها والهيكل الإداري فهو يتكون من مجموعة الأشخاص المكلفين بإدارة الجامعة، والتي يتفرع إلى هياكل فرعية مثل تفسير الموظفين والتسيير الاقتصادي.

وعليه يمكن القول أن الهيكل الإداري والتنظيمي للجامعة يتمثل في المكونات البشرية والفنية والمادية، وتعمل هذه المكونات في تناسق وتكامل وفقا للنظام الهيكلي العام.²

II. الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة:

تعد النظرية محاولة لإعادة صياغة الواقع على مستوى الذهن، ونظرا لذلك ظهرت مجموعة من النظريات السوسولوجية التي حاول أصحابها تفسير الواقع المعاش من خلال تركيزهم على بعض القضايا والمشكلات الأساسية والجوهرية ومن بين هذه القضايا والمشكلات مسألة التعليم العالي ودور الجامعات من خلال النظام التعليمي في تطور المجتمع وتنميته الاقتصادية والاجتماعية وفيما يلي طرح لأبرز هذه النظريات وإسهامات أصحابها في إبراز وجهة نظره وهذا محاولة منها للإلمام بالظاهرة المدروسة في شتى أبعادها ودلالاتها السوسولوجية.

1- الاتجاه الماركسي:

تنتقل الرؤية الماركسية في تحليل التعليم من الافتراض الأساسي الذي تستند إليه هذه النظرية وهو وجود تأثير بين نمط علاقات الإنتاج في المجتمع (البنية التحتية) على مجمل مظاهر البناء الفوقي، بما يتضمنه من فكر وقيم وتفكير وتعليم، وإن هذا التأثير هو المحدد الأساسي في بلورة وظيفة

¹ باربارا ماتيرو وآخرون: الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ترجمة: حسين عبد اللطيف بعاره وماجدة محمد الخطابية، دار الشروق، ط1، الأردن، 2002، ص110.

² المرجع نفسه، ص 110.

التعليم في مجتمع ما يهدف إلى إعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة فيه، ومن ثم فإن مصير الأفراد وموقعهم في البناء الاجتماعي - في ضوء هذا السياق - يتحدد بناء على وضعهم الطبقي فالطبقة هي المحك الأخير للتمييز الاجتماعي، والتعليم هو أداة للتصنيف والانتقاء ولإضفاء الشرعية على الأوضاع التي سبق تحديدها طبقياً، ومن ثم تعكس الأوضاع الطبقيّة نفسها على النظم التعليمية ونتائجها.¹

أ- لويس ألتوسير:

يعد التوسير واحداً من المفكرين الذين أسهموا في فهم قضية العلاقة بين النظام التعليمي وأسلوب الإنتاج والعلاقات الاجتماعية في المجتمعات الرأسمالية، حيث قدم إطاراً عاماً لتحليل النظام التعليمي من وجهة النظر الماركسية باعتبار التعليم مكوناً من مكونات البناء الفوقي الذي يتشكل بواسطة البناء التحتي، ومن ثم فإن نظام التعليم يعكس علاقات الإنتاج ويخدم مصالح الطبقة الرأسمالية المسيطرة.

وينطلق ألتوسير في تحليله لنظام التعليم في المجتمع الرأسمالي من فكرة أن استمرارية الطبقة الحاكمة في موقع السيطرة يتطلب إعادة إنتاج قوة العمل، تلك العملية التي تتضمن عمليتين فرعيتين هما:

- إعادة إنتاج المهارات الضرورية اللازمة لكفاءة قوة العمل.

- إعادة إنتاج إيديولوجية الطبقة الحاكمة وتنشئة العمال في إطارها.

هذه العمليات من شأنها ضمان توفير قوة العمل اللازم وإكسابها الكفاءة التكنولوجية من ناحية، ومن ناحية أخرى خضوعها للطبقة الرأسمالية.²

2- الاتجاه الوظيفي:

ينظر هذا الاتجاه إلى المجتمع باعتباره نسقاً اجتماعياً مترابطاً داخلياً، بحيث تشمل نظاماً متداخلة ومترابطة ببعضها البعض ينجز كل منها وظيفة محددة، ولعل أبرز ملامح أي نسق من الأنساق ذلك التفاعل الذي يقوم بين مكوناته، ومن ثم فإنه لكي نفهم أي نظام من نظم المجتمع (الأسرة، الدين، التعليم، الاقتصاد.... وغيرها) فإنه يجب النظر إليه في علاقته بالمجتمع ككل وعلاقته بالنظم الفرعية الأخرى المكونة للنسق، وفحصه في ضوء الإسهام - الوظيفة - التي يقوم بها هذا النظام، والوظيفة هنا كما يراها البعض تعني التأثير الذي يحدثه الجزء في الكل وفي الأجزاء الأخرى المكونة للكل.

¹ حمدي علي أحمد: مقدمة في علم إجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، دط، مصر، 1995، ص 148.

² مرجع نفسه: ص ص 150-151.

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

أ- إميل دوركايم:

يرى إميل دوركايم أن النظام التربوي وظيفته هامة في تجانس المجتمع فيما يقوم به هذا النظام من نقل معايير وقيم المجتمع من جيل إلى جيل آخر، ويقرر دور كاييم أن النظام التربوي يكسب الأفراد المهارات النوعية الضرورية واللازمة للمهنة التي سوف يقومون بها في المستقبل وهذه الوظيفة ضرورية في المجتمع الصناعي الذي يتميز بتزايد تقسيم العمل المعقد.

ب- تالكوت بارسونز:

يرى بارسونز أن الأفراد باعتبارهم أعضاء في النسق الاجتماعي تتم تنشئتهم اجتماعياً عن طريق النظام التربوي الذي يعدهم للممارسة أدوارهم المتوقعة منهم في مجتمعهم.

وفي ضوء ذلك يحدد بارسونز وظيفتين للمدارس كأنساق اجتماعية:

- تقديم الأساس الذي تنهض عليه عملية التنشئة الاجتماعية.

- تعمل المدارس باعتبارها ميكانيزمات يتم بواسطتها تحديد أدوار الراشدين من الأفراد، وهذا تحدده أنواع التعليم المختلفة من الابتدائي إلى الجامعي.

ولقد اعتبر بارسونز النظام التربوي مسؤولاً عن إعداد الموارد البشرية المؤهلة اجتماعياً ومهنيًا للقيام بدورها المتوقع في المجتمع.¹

3- الاتجاهات الحديثة:

أ- نظرية التحديث:

ظهرت هذه النظرية في أوروبا مع بداية الخمسينات من القرن الماضي، محاولة التركيز على مجموعة من العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة في عمليات التنمية ومنها عامل التعليم، وذلك لتختلف في كثير من جوانبها مع أنصار النظريات البنائية الوظيفية التقليدية التي تبنت تفسير عمليات التغيير والتطور الاجتماعي من رؤية تفاؤلية محافظة على التنظيم الاجتماعي ومستقبل الجنس البشري.

¹ المرجع نفسه: ص ص 125-133.

لقد ركزت نظرية التحديث على أن التغيير التكنولوجي وخاصة في مجال الإنتاج يوفر الأساس اللازم للتغيير في الأنساق التعليمية بالإضافة إلى تأكيد دور التعليم ذاته في تحديث أنساق الإنتاج ونظم المجتمع والعلاقة المتبادلة التي تربط بينهما.

كما أن التوسع في التعليم وتنوع الأنساق التعليمية يعكس التغيرات التكنولوجية التي يفرضها البناء المهني، وتزايد الطلب على المهارات الفنية المتخصصة.¹

وتعتبر نظرية التحدي إحدى النظريات السوسولوجية التي تبناها العديد من علماء الاجتماع المحدثين الذين سعوا لتحليل الإنجازات التي أحرزتها الدول المتقدمة الصناعية على أمل أن تسعى الدول غير المتقدمة لتحقيق مثل هذا الانجاز متبينة نفس الطرق التنموية التي استخدمتها الدول المتقدمة حالياً لإحداث عمليات التغيير والتطور والتقدم في مجتمعاتها.

ومن أهم الإسهامات في هذه النظرية إسهامات دافيد ماكيلاند حاول تحليل العملية التطورية لنشأة عملية التحديث مشيراً إلى العوامل التي بموجبها أحرزت بعض المجتمعات تقدماً ملحوظاً من الناحية الاجتماعية والتكنولوجية عن غيرها من المجتمعات الأخرى.

فلقد حاول ماكيلاند أن يصور أهمية التعليم والتنشئة الاجتماعية وأثرها على عملية التحديث والتغيير الاجتماعي وإحداث التنمية التكنولوجية والتنظيمية الاجتماعية من خلال استخدام بعض المتغيرات السيكولوجية مثل الانجاز، الدافعية، السمات، والقيم والمعتقدات ولكن لا يمكن الاعتماد عليه فقط في تفسير عملية التحديث خاصة في المجتمعات النامية فهناك المحتوى الثقافي والاجتماعي والحضاري والتاريخي الذي لا يمكن تجاهله في تفسير عمليات التحديث.

ب- نظرية الأنساق الاجتماعية:

يرى أنصار نظرية الأنساق الاجتماعية أن الأنساق تنقسم إلى قسمين أساسيين هما:

أولاً: الأنساق المفتوحة والتي تتفاعل بصورة مباشرة مع بيئتها.

ثانياً: الأنساق المغلقة التي تكون على عكس الأنساق الأولى ولا تتفاعل مع البيئة المحيطة بها، ويركز علماء نظرية الأنساق الاجتماعية على النوع الأول من الأنساق لدراساتها وتطبيقها في تحليلاتهم على المؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات مؤكداً أنه لا يمكن أن تعيش مؤسسة تعليمية دون انفتاحها وتعاملها مع البيئة الخارجية التي تحيط بها.

وتحاول بعض الدراسات الحديثة أن تحلل طبيعة المؤسسات التعليمية ودورها في المجتمع وحتمية العلاقة المتبادلة بينها وتتمثل تلك العلاقة ومضمونها باختصار في:

¹ حمدي علي أحمد: مرجع سابق، ص 140.

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

- العملية التعليمية والأكاديمية: وتشير إلى مجموعة العناصر المتداخلة التي تفسر الدور الوظيفي والبنائي الذي تقوم به المؤسسة التعليمية في المجتمع، كما توضح العملية التعليمية والأكاديمية عددا من الإجراءات والمظاهر البنائية الوظيفية مثل البناء الفيزيقي للمؤسسات والأفراد الذين يقومون بأعباء العمليات التدريسية والتعليمية بالإضافة إلى الخدمات المعاونة لهم والتكنولوجية الممثلة في الأدوات الفنية والمعامل والوسائل التعليمية المتطورة.

- المخرجات: وتشمل حصيلة للعملية التعليمية والأكاديمية، ونوعية فئة الخريجين منها نوعية أنماط التفاعل المستمر بين تلك المؤسسات وغيرها من المؤسسات الاجتماعية الأخرى.¹

III. وظائف الجامعة:

مع أن الغاية الأساسية للجامعة لم تتغير مع الزمن وقد بقيت دائما على ما كانت عليه في أي وقت من الأوقات، وهي نقل المعرفة وتطويرها بشكل يساعد في تهذيب الفكر والسلوك الإنساني، إلا أن ترجمة هذه الغاية إلى أهداف محددة ووظائف تفصيلية للجامعة قد حملت في طياتها الكثير منه القضايا التي كانت تشير الجدل وذلك لأن الترجمات كانت تعكس فلسفة المجتمع الذي فيه الجامعة وحاجات ذلك المجتمع وتطلعات الجامعة.²

ومنه فإن الوظائف الرئيسية التي تضطلع بها الجامعة تتركز على التعليم والبحث ونشر المعرفة وتعميق القيم الإنسانية في المجتمع، والإعداد المستمر وتنمية شخصية الطالب العلمية وإنما حبه للعمل والإبداع وتحقيق أعلى مستوى من التفاعل بين التعليم العالي والمجتمع، أي ربط الجامعة بالمجتمع والعمل على توطين التكنولوجيا بهدف الاستغناء عن استيرادها، وتكوين المواطنة الصالحة وترسيخ الوحدة الوطنية.³

وعليه يمكن تحديد الوظائف الأساسية للجامعة في ستة وظائف رئيسية، هي محل اتفاق، وتتمثل

1- التكوين:

الجامعة مؤسسة تعليمية قبل كل شيء، وبتخليها عن هذه الوظيفة أو بتهاونها في أدائها تفقد دورها في المجتمع، ويعبر عنها "نقل ونشر المعرفة العلمية والمهارات الفنية والتقنية" أو ب"تزويد المجتمع بالإطارات والكفاءات" التي يحتاجها نسقه العام وأنساقه الفرعية.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ص 48-51.

² سامي سلطي عريفج، مرجع سابق، ص 31.

³ محمد مصطفى الأسعد، مرجع سابق، ص 146.

2- البحث العلمي:

بالرغم من انتشار مراكز البحث المتخصصة والمتفرغة للبحث العلمي فإن هذه المهمة ما تزال جزء لا يتجزأ من وظائف الجامعة الحديثة ويعبر عنها ب: إنتاج وإثراء المعرفة العلمية، إن البحث العلمي يكتسب أهمية بالغة في المؤسسة الجامعية لأنه مكمل للعملية التكوينية للطلبة، وهو معيار يقيس مدى جودة هذا التكوين. وهو مصدر التمويل الرئيسي للجامعات التي تتوجه تدريجيا نحو الاستقلالية المالية.

3- التوجيه والإرشاد:

ينتظر من الجامعة احتواء الشباب بمختلف نزاعاتهم واتجاهاتهم داخل برامج إرشادية خاصة تعنتي بما لديهم من مشكلات واحتياجات وتكتسي هذه الوظيفة أهميتها من حساسية وخطورة المرحلة العمرية التي يزاول الطلبة خلالها تكوينهم الجامعي، نظرا للمشكلات وحاجات وطموحات الملحة التي تتمخض عنها والتي قد تعيق السير الحسن لتكوينهم.¹

4- التحضير للاندماج المهني:

إن الحياة المهنية تعقب مباشرة انتهاء مرحلة التعليم العالي، لذلك فإن تحضير مقبلين على التخرج للاندماج الايجابي فيها تمثل إحدى المهام الأساسية للجامعة وهذا نظرا لما تتسم به الحياة المهنية من خصائص تختلف جذريا عن الحياة الدراسية ويكون هذا التحضير أولا بالعمل على تطابق محتوى التكوين مع الوظائف المستقبلية الممكنة، وبإعلام الطلبة حول فرص ومجالات معينة وتأسيس علاقة تنسيق متينة وفعالة بين نسقي التعليم العالي وسوق العمل. إلا أن إرهاب نسق سوق العمل قد فرض ضرورة إنشاء أنماط مستحدثة من التعليم العالي تكون إطارات قادرة على خلق مناصب شغل وليس فقط تجديد معارفهم.

5- التثقيف :

إن التركيز المفرط على الدور التعليمي و التلقيني للجامعة يعتبر بناء غير مباشر للثقافة الضمنية تتركس نظرة للعلم تعزله عن كل ما يرتبط به من قيم أخلاقية و حضارية وعبثا يعتقد البعض أن دور الجامعة ينحصر في نقل العلوم أو في إثرائها أو في تكوين الأدمغة لأن التنمية الحقيقية تبنى خاصة على التنمية الثقافية وهذه الأخيرة تأخذ منطلقا طبيعيا من الجامعة، إن على الجامعة الحديثة بتعبير "هابرماس" أن تنتقل و تأول و تطور تقاليد ثقافية للمجتمع وكذا التوعية السياسية للطلبة خاصة و للمواطنين بصفة عامة .

¹ آبت عيسى حسين: دراسات إجتماعية (التحصيل العلمي في الجامعة الجزائرية ومعادلة الإدارة و الإيمان-رؤية نقدية)، دورية فصلية تصدر عن مركز البصري للبحوث و الاستشارات و الخدمات التعليمية، العدد 02، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص 62-63.

6- خدمة المجتمع:

هذه الوظيفة تفرض على الجامعة كونها إحدى مؤسسات المجتمع التي تتبع من حاجاته، وتعبر عن آماله وتتفاعل مع ما يجري ويوجد فيه، فتتأثر به وتؤثر فيه، وتقود حركة تغييره ونموه وتقدمه، وتساهم في حل مشكلاته وتزوده بما تحتاجه تنميته في مختلف المجالات من قوى بشرية مدربة تدريباً عالياً، وتساعد في ترقية ثقافته وتراثه وتنقيتها من الشوائب التي تكون قد لحقت بها ونقلها إلى الأجيال اللاحقة وتجديدها وتطويرها باستمرار ولذلك قيل أن الجامعة تستمد شرعيتها من مجتمعها.¹

فمجالات خدمة الجامعة للمجتمع كثيرة جداً وذلك من خلال المعاهد الزراعية والتجارية والتكنولوجية الصناعية والطبية والاجتماعية والأدبية والفنية... لذلك فعلى الجامعة أخذ بعين الاعتبار حاجيات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة في سوق العمل، أي ضرورة وجود توازن بين مخرجات التعليم وحاجيات التنمية لأن إلغاء هذا التوازن سوف ينمي ظاهرة البطالة من جهة، ويبقي التنمية مفتقرة إلى التخصصات الفنية واليدوية ونتيجة الانتشار العشوائي للتعليم العالي من جهة أخرى.

* وظائف الجامعة في الوطن العربي:

من وظائف الجامعات الوطنية والحكومية في البلاد العربية كما يفهم من نظمها:

- إجراء البحوث العلمية والعمل على رقي الآداب وتقديم العلوم والفنون.
- العناية بالتعليم العالي ونشر المعرفة بين جمهور الشعب.
- تزويد البلاد العربية بالاختصاصيين والخبراء الفنيين في الفروع المختلفة.
- المساهمة في خدمة المجتمع العربي وأهدافه القومية.
- بحث الحضارة العربية.
- توثيق الروابط الثقافية بين الجامعات العربية من جهة والأجنبية من جهة أخرى.²
- تزويد المجتمع بالكثير من الخبرات والمهارات الفنية والإدارية لدفع عجلة التنمية الاقتصادية وتنشيط خططها.
- القيام بالبحوث والدراسات التي تستهدف إيجاد حلول لمختلف المشكلات التي تقف في سبيل النمو الاقتصادي والاجتماعي.
- ترسيخ النظام والقيم والمعايير والاتجاهات اللازمة لتشجيع التقدم.³

¹ رمزي أحمد عبد الحي: التعليم العالي و التنمية ،دار الوفاء، الاسكندري،2006،صص 159-160.

² سامي سلطي عريفج: مرجع سابق، ص 41.

³ عبد الرحمن العيسوي: تطوير التعليم الجامعي العربي، دار النهضة العربية، لبنان، 1984، ص 23.

IV. خصائص الجامعة:

- 1- خلق التعليم العالي جماهري بأقل تكلفة.
- 2- تقديم تعليم ذو مستوى عال و المحافظة على النوعية.
- 3- القدرة على التكيف مع التطورات الاجتماعية و الاقتصادية و التكنولوجية السريعة.¹

V. أهداف التكوين: وتتمثل فيما يلي:

- إعداد الفرد مهنيًا وتدريبه على مهنة معينة قصد رفع كفايته الإنتاجية وإكسابه معارف ومهارات جديدة وتمكينه من حسن استغلالها واستثمارها في مواقع عملية مختلفة وفي أقل وقت ممكن، مع مساعدة الفرد على إدراك وفهم العلاقة بين عمله وعمل الآخرين من جهة وهدف المؤسسة المستخدمة له من جهة أخرى.
- رفع الروح المعنوية للفرد، لأن معرفته بكيفية إنجاز عمله وإتقانه يعتبر ميزة نفسه وبالتالي زيادة الاهتمام بالعمل والتقليل من معدلات الغياب.
- إتاحة الفرص للفرد المتكون للتقدم سواء في شكل أجر مرتفع ومنصب وظيفي أفضل.
- تقليل الحاجة إلى الإشراف بتخفيض العبء على المشرفين والمديرين لأن تكوين الفرد يؤدي إلى صقل قدراته وتعميق معلوماته وتكثيف مهاراته وتعزيز اتجاهاته الإيجابية نحو العمل والزملاء، وبالتالي التقليل من حاجته للإشراف المتابعة المستمرة.
- النهوض بالإنتاج من حيث الكم والكيف، فالقدرات والمهارات العالية تؤدي إلى زيادة الإنتاج كما وكيفا مع تخفيض نسب الضياع.²

VI. أنواع التكوين:

1- حسب المدة الزمنية المخصصة للتكوين:

- التكوين قصير المدى: ويستهدف تنمية كفاءة العاملين، وتبلغ مدة التكوين كأقصى حد ستة أشهر.
- التكوين متوسط المدى: ومدة الدراسة فيه من سنتين إلى ثلاث سنوات ويشمل فروع التكوين الصناعي والزراعي والخدماتي.
- التكوين طويل المدى: ومدة الدراسة فيه أربع سنوات فما فوق بحسب التخصص.³

¹ المرجع السابق: ص 63

² خالد عبد الرحيم الهيتي وأكرم أحمد الطويل: التنظيم الصناعي المبادئ والعمليات و التجارب، دار الحامد، ط2، عمان، 1999، ص ص 404-407.

³ أحمد مصطفى: مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني، ط1، ليبيا، 2001، ص ص 265-266.

2- حسب المستوى المراد إحراره:

التكوين المهني: ويتم في مراكز التكوين المهني لإعداد فئة العمال المهنيين والمهرة والذين يمتلكون المهارات اللازمة لمهنة معينة بشكل متكامل، ويتضمن الجانب العلمي والمعلومات الفنية والنظرية ذات العلاقة، ويمكن هذا التكوين صاحبه من شغل منصب عامل مهني أو عامل ماهر في مؤسسات مختلفة ذات نشاطات متنوعة.

التكوين الفني (التقني): ويطلق عليه أحيانا التكوين المتوسط، ويتم في المعاهد التكنولوجية والإدارية المتخصصة، ويختص بإعداد التقنيين والتقنيين الساميين في مختلف الاختصاصات ويوفر هذا التكوين لصاحبه مهارات فنية، علمية وإدارية ويضمن له شغل منصب تقني سامي في المؤسسات المستخدمة.

التكوين التخصصي (العالي): ويتم في المعاهد والمدارس العليا والجامعات، ويوفر لصاحبه قدرا عال من المهارات العلمية والفنية والإدارية، ويتحصل بموجبه المتكون على شهادات عليا كشهادة مهندس، محاسب، طبيب... ويضمن له شغل منصب عامل مختص في المؤسسات المستخدمة.¹

VII. صعوبات التكوين:

- غياب استراتيجيات وطنية لتنمية الموارد البشرية وارتباطها بهياكل إدارية لا تملك صلاحيات اتخاذ القرارات ومتابعة تنفيذها.
- قلة البيانات والإحصائيات المتعلقة بأسواق العمل، خاصة ما يتعلق منها بجوانب الطلب على القوى العاملة وجوانب العرض، سواء في القطاع العام أو الخاص، وهذا ما انعكس سلبا على التخطيط ورسم السياسات، و وضع الإستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية عموما، وتطوير نظم التكوين والتعليم خاصة.
- عجز مراكز التكوين بما في ذلك المعاهد والمدارس العليا عن التكيف والتوافق مع الشروط المتغيرة لسوق العمل، وهذا راجع لتقادم مضامين البرامج والمناهج وتخلفها عن مواكبة التطورات التقنية في أساليب العمل والإنتاج نظرا للانفجار المعرفي والتكنولوجي في كافة مجالات العمل.
- قلة مشاركة أصحاب العمل في رسم السياسات، وكذا في تنفيذ البرامج وتوفير التكوين في مواقع العمل.²
- غياب البحوث والدراسات واعتمادها كموجه للتجديد والإصلاح.
- سياسات القبول التي تتميز بقبول المتفوقين أكاديميا في التعليم الثانوي والعام هذا الأخير الذي يلتحق به عادة ذوي التحصيل المتوسط والضعيف نظرا لضعف منظومة الإرشاد والتوجيه

¹ أحمد مصطفى: مرجع سابق، ص ص 35-36.

² مرجع نفسه: ص ص 72-75.

- لمساعدة المتحقين بالتكوينات المختلفة في تقرير الخيار النهائي وقلّة مراعاة الميولات والقدرات الفردية وحاجات المجتمع.
- غياب الحوافز لتشجيع المتكويين.
- عدم رغبة العمال في التكوين نظرا لظروفهم الاجتماعية والمادية المتدنية، إذ يتعاملون مع الدورات التكوينية كحاجة مالية.
- عندما يكون المتكون أعلى مستوى من المكون عندما يفقد المتكون ثقته في المكون مما يقلل رغبته في التكوين والشعور بعدم الرضا.¹

VIII. التكوين الجامعي في الجزائر:

لم تكن ولادة منظومة جامعية جزائرية سهلة المنال، فقد ظلت المؤسسة الجامعية في أهم جوانبها التسييرية والبيداغوجية على نحو ما كانت عليه قبل الاستقلال حتى ترشد شروط وتهيأت ظروف مناسبة للقيام بإصلاح التعليم العالي بعد حوالي تسع سنوات من الإستقلال. وتأتي الجامعة في أعلى هرم النظام التربوي لتتوج المجهود الوطني في مجال التربية والتكوين في شكل مخرجات كمية وكيفية يفترض أن تدخل الدورة الإنمائية الوطنية بكفاءة وريادية²، من أجل ذلك كان على الجامعة الجزائرية منذ نشأتها توفير تكوين جامعي يتماشى والأهداف التي تتوخاها الجامعة لتتواصل مع مجتمعها ومحيطها، بالصفة التي تجعلها فائدة للتنمية العلمية والتقنية والاجتماعية والاقتصادية.

IX. مبادئ التكوين الجامعي في الجزائر:

1- الجزائرى:

تعتبر الجزائر من الأهداف الأساسية للتعليم العالي بغية التحكم في التسيير والإدارة في هذه المؤسسات الاستراتيجية، وتوجيه العملية البيداغوجية والتربوية والعلمية في الجامعة وليس المقصود بالجزارة هو قطع صلات العدد الأدنى اللازم للتعاون العلمي والمعرفي والتعليم العالي ولكن المقصود هو التقليل من الاعتماد الكبير على التعاون الأجنبي الذي قد يؤثر سلبا على سير الجامعة الجزائرية، وقد وصلت هذه العملية إلى نسب جد مرتفعة في معظم الفروع.³ وتتمثل الجزائر في النقاط التالية:

¹ عبد الهادي الجوهري: علم إجتماع الإدارة- مفاهيم وقضايا، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص ص 189-192.

² الطاهر إبراهيم: الجامعة ورهانات عصر العولمة، الجامعة الجزائرية نموذجا، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، العدد 8، جوان 2003، ص 148.

³ سليمان الرياشي وآخرون: الأزمة الجزائرية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط2، لبنان، 1999، ص 408.

- جزارة نظام التعليم الجامعي وخططه ومناهجه والابتعاد قدر الإمكان عن الإستعارة من المجتمعات الأخرى إلا بما تقتضيه الأحوال، كما تستهدف الجزارة أيضا تعميم استعمال اللغة العربية.
- جزارة الإطارات بصورة مستمرة، والغاية هي اعتماد البلاد على أبنائها من أهل الاختصاص والكفاءة لتحقيق أهدافها العلمية في التربية والتكوين.
- اختيار أهداف التعليم الجامعي وقيمه ومتطلباته في ضوء واقع الجزائر وتطلعاتها بما يحقق التنمية الشاملة على جميع الأصعدة.
- أم بالنسبة للتأطير فإن الجزارة تمس الإدارة ومراكز الإشراف ابتداء من الجامعة ومراكز البحث حتى الوزارة... إلا أن هذه العملية لم تستكمل في عدد من المعاهد والاختصاصات بجزارة هيئة التدريس، فقد تطلب الإصلاح الاستعانة بالخبرات الأجنبية بأعداد كبيرة.¹

2- التعريب:

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

والتعريب كهدف هو جعل التعليم الجامعي باللغة العربية مع التفتح على اللغات الأخرى في مجال البحث والتكوين.²

3- ديمقراطية التعليم:

جاءت ديمقراطية التعليم لإزالة الطابع الاستعماري للتعليم الجامعي الذي حرم أبناء المجتمع من مواصلة دراستهم وتعليمهم، وقد أصبح المجال مفتوحاً أمام جميع أبناء الشعب الجزائري بلا استثناء، عرقي أو مادي أو اجتماعي، فكلهم متساوون في الحقوق والواجبات ولهم فرص متساوية للتحصيل العلمي في مؤسسات التعليم العالي، مما أدى إلى زيادة عدد الطلبة بشكل كبير من 500 طالب في أواخر عهد الاستعمار إلى 300 ألف طالب خلال سنة 95-96.³

¹ محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص ص 123-124.

² سليمان الرياشي وآخرون: مرجع سابق، ص 407.

³ سليمان الرياشي وآخرون، نفسه المرجع، ص 407.

X. التطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر:

إن الجامعة الجزائرية اليوم تمثل وتعكس حتما أوضاع المجتمع الذي يعتبر كنسق كلي يتضمنها ويحتويها، فكلاهما حصيلة لتاريخ ديناميكي أحيانا ومضطرب أحيانا أخرى فالجامعة الجزائرية بهياكلها ونمط تسييرها اليوم هي نتاج لتحولات وتطورات تاريخية متعاقبة.

قبل حصول الجزائر على استقلالها (1962) كانت تملك جامعة واحدة وهي جامعة الجزائر، والتي تعد أول جامعة في الوطن العربي (1877) وأعيد تنظيمها سنة 1909 من طرف سلطات المستعمر الفرنسي لتكون نسخة طبق الأصل للجامعة الفرنسية التقليدية، وكانت تضم أربع كليات (الآداب، الحقوق، العلوم والطب).¹

وقد ميزت هذه الفترة بعض الحقائق هي:

- أن التعليم كان في ظل إدارة الاستعمارية.
- أن لغة التعليم كانت غير اللغة الوطنية، أي الفرنسية.
- أن برامج التعليم بديها كانت فرنسية وذات أهداف خاصة.²

وبعد الاستقلال مباشرة بقيت الجامعة الجزائرية تسيير بنفس الأسلوب الذي تركه الاستعمار، فرنسية في برامج التعليم وهيئة التدريس وحتى أساليب وأنظمة الامتحانات والشهادات، وبقيت آثار المنظومة الفرنسية على الجامعة خصوصا، ولم يتم إدراج ملف إصلاحها إلا عندما تقرر إصلاح الجامعة الفرنسية عام 1965 إذ تم الاقتداء بها.

وفيما يلي تم عرض أهم المراجع والتغييرات التي مرت بها الجامعة الجزائرية.

1- المرحلة الأولى: مرحلة التسيير التلقائي (1962-1969):

وقد تميزت هذه الفترة بتسيير تلقائي مسايرة للأمر الواقع نظرا للفراغات والتشوهات الموروثة، وقد شهدت هذه المرحلة إنشاء أول وزارة مختصة بالتعليم العالي والبحث العلمي. كان مجموع طلاب الجامعات في الجزائر خلال العام الدراسي 1962-1963 حوالي 2725 طالب وطالبة، ثم تطور هذا العدد ليصبح 7478 طالبا وطالبة في السنة الدراسية 1966-1967.³ وقد التحق بالمؤسسة الجامعية مع البدايات الأولى للاستقلال كل من تحصل على شهادة البكالوريا أو نجح في الاختبار الخاص بالدخول إلى الكلية وهناك ثلاث فروع:

- فرع الكلية والذي أسندت له مهمة إعداد الباحثين والإطارات العليا.
- المدارس العليا والمعاهد الجامعية، والتي تخرج منها الطالب بدبلوم في التكوين العالي.

¹ رايح تركي: أصول التربية والتعليم، مرجع سابق، ص 169.

² مصطفى زايد: التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص 108.

³ المرجع نفسه: ص 203.

- مدرسة العليا: والتي تهتم بعملية تكوين أساتذة التعليم الثانوي.
- أما في ما يخص الشهادات وفترات الدراسة في هذه الفترة فكانت كما يلي:
- **اللسانس:** وتدوم ثلاث سنوات بنظام سنوي للمواد الدراسية ويتحصل الطالب على شهادة الليسانس عقبها.
- **شهادة الدراسات المعمقة:** وتدوم سنة واحدة مع التركيز فيها على منهجية البحث إلى جانب أطروحة مبسطة نسبيا لتطبيق ما جاء في الدراسة النظرية.
- **شهادة دكتوراه مع الدرجة الثالثة:** وتدوم سنتين على الأقل.
- **شهادة دكتوراه دولة:** وتصل مدة تحضيرها خمس سنوات.

وتميزت هذه المرحلة أيضا بفتح جامعات بالمدن الرئيسية، حيث فتحت جامعة وهران سنة 1965، وجامعة قسنطينة 1967، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين بالعاصمة، وجامعة العلوم والتكنولوجيا بوهران، وجامعة عنابة والجامعة الإسلامية الأمير عبد القادر بقسنطينة سنة 1984.¹

2- المرحلة الثانية: الشروع في الإصلاحات وتنظيم الجامعة (1970-1977):

وتميزت هذه المرحلة بترسيخ فكرة القيام بالإصلاح وفقا لما تقتضيه الخصوصية الاجتماعية والمحاور الكبرى للسياسة التنموية، وتقرر إصلاح التعليم الجامعي في شهر جويلية 1971 بعد ما تم فصل الوزارات وقيام كل وزارة بمهامها منفردة عن غيرها وعليه تأسست وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتأخذ على عاتقها مهمة إصلاح الجامعة سواء تعلق الأمر بالهيكل التنظيمية والإدارية أو البيداغوجية.

وتمثلت أهم الشهادات ومراحل الدراسة الجامعية في هذه المرحلة كما يلي:

- مرحلة اللسانس أو مرحلة التدرج وتدوم أربعة سنوات. أما الوحدات الدراسية وهي المقاييس السداسية.
- مرحلة الماجستير أو مرحلة ما بعد التدرج الأولى: وتدوم سنتين مقسمة إلى جزئين الجزء الأول يضم مجموعة من المقاييس النظرية وتختص بالتعمق في دراسة المنهجية أما الجزء الثاني فيكمل بإنجاز بحث يقدم في صورة مذكرة أو رسالة.
- مرحلة الدكتوراه، أو مرحلة ما بعد التدرج الثانية: وتدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي.

خلال هذه المرحلة فتحت مراكز جامعية في كل من البلدية، تيزي وزو، بسكرة، أم البواقي، بجاية، واعتبرت هذه المراكز الجامعية كنواة لجامعات مستقلة فيما بعد.²

¹ الطاهر إبراهيمي: الجامعة ورهانات عصر العولمة، مرجع سابق، ص 156.

² بوفلجة غياث: التربية والتكوين بالجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص ص 63-64.

وفي هذه المرحلة ارتفع عدد الطلبة وتطور بشكل ملحوظ، حيث كان العدد في بداية العام الدراسي 1970-1971 في مستوى التدرج الجامعي 19311 طالب، ليرتفع أكثر في العام الدراسي 1974-1975 إلى 35680 طالب وطالبة.¹

3- المرحلة الثالثة: مرحلة المراجعة وإستمرار سياسة الإصلاحات (1978-1989):

تبعاً لسياسة التقييم الشاملة التي عرفتها الجزائر فإنه تم التأكيد بالنسبة للجامعة على الاستمرار في الإصلاح المقرر، ولاستكمال مشروع الإصلاح هذا تقرر انتهاج سياسة تنسيقية تكاملية بين مختلف المؤسسات الممثلة للمجتمع والمستخدمة للموارد البشرية، وكذا تحسين فعالية المحتوى التكويني والتعليمي للوصول إلى أفضل استعمال للإمكانات والوسائل المادية والبشرية. وقد سميت هذه المرحلة بمرحلة الخريطة الجامعية والتي ظهرت عام 1983 في صورة أولية ثم عدلت بعد ذلك عام 1984 بأكثر دقة وتفصيل، وتهدف إلى تخطيط التعليم الجامعي إلى آفاق سنة 2000 حتى يستجيب إلى احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة، وتحديد ما من أجل العمل على توفيرها وتعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.² كما كانت تهدف هذه المرحلة إلى تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية مع الحفاظ على سبع جامعات كبرى فقط.

* وقد جسدت هذه المرحلة مجموعة من النقاط:

- عقلنة البرامج وأنماط التكوين بما يناسب حاجة القطاعات المختلفة.
- سياسة التدريبات الميدانية.
- تسيير الخريجين.
- السهر على الاستعمال الأمثل للخبرات الوطنية.

وقد عرفت هذه المرحلة ازدياداً هائلاً في عدد الطلبة لم يقابله زيادة في الهياكل والمؤطرين ففي العام الدراسي 1978-1979 بلغ إجمالي الطلاب والطالبات بالتدرج الجامعي 51510 أي بزيادة عن الفترة السابقة تقدر بـ 15830 مقعد.³

4- المرحلة الرابعة: مرحلة ضغوطات الانفتاح الاقتصادي:

تميزت هذه المرحلة بالحديث عن استقلالية الجامعة الجزائرية التي طرحت سنة 1989 وبدأ العمل بها ابتداء من جانفي 1990 وجاء في شكل مشروع حول استقلالية المؤسسات والهيئات الجامعية وفي إطار تحسين نوعية التكوين تم منذ 1994 ضبط إستراتيجية جديدة من قبل الوزارة تستند على

¹ مصطفى زايد: مرجع سابق، ص 203.

² بوفلجة غياث: مرجع سابق، ص 64-65.

³ مصطفى زايد، مرجع سابق، ص 204.

مبادئ أساسية تتلخص خاصة في أن التعليم العالي ينبغي أن تتمتع مؤسساته باستقلالية أكبر في ممارسة نشاطاتها، كخدمة عمومية مفتوحة أمام جميع الحائزين على البكالوريا، وإن الهياكل البيداغوجية ومضامين البرامج ينبغي أن تكون على تطابق دائم مع المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد، وكذا مع التطور التكنولوجي والمعرفة الإنسانية.

في هذه المرحلة حدثت عدة محاولات للإصلاح الجامعي وأهم إصلاح شهادته، إصلاح أكتوبر 1995 الذي وضع من أجل توفير إستراتيجية تتماشى والتحولت الراهنة والتي عجزت الإصلاحات السابقة عن تحقيقها، وذلك بتحقيق الجانب النوعي للتكوين وإقرار واسع لضرورة الانتقال من الكم إلى الكيف، والتفكير أكثر في الطرق التدريسية، البرامج ومحتوياتها.

- إعادة النظر في برامج التكوين العالي وفقا للاحتياجات الفعلية للسوق.
- استجابة التكوين للمواصفات البيداغوجية مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانات الإدماج المهني.
- إدراج مواد تكميلية أو اختيارية في برامج التكوين إلى جانب مواد التخصص الإجبارية.
- وضع طريقة جديدة للتوجيه قبل وبعد التكوين.
- انفتاح الجامعة على المحيط العالمي والوطني مع ضرورة التكيف مع الحقائق الاجتماعية والاقتصادية حتى تتمكن من تطوير المجتمع.¹

XI. الجامعة وقطاع الصناعة:

لقد ظهر التعاون بين الجامعة وقطاع الصناعة من خلال ما يوضحه الجدول التالي:

جدول يبين التفصيلات المتعلقة بدعم الباحثين والأبحاث.

الجامعة	عدد الباحثين (%)	دعم الأبحاث (%)
معاهد البحث الوطني	5	8
قطاع الصناعة	71	57

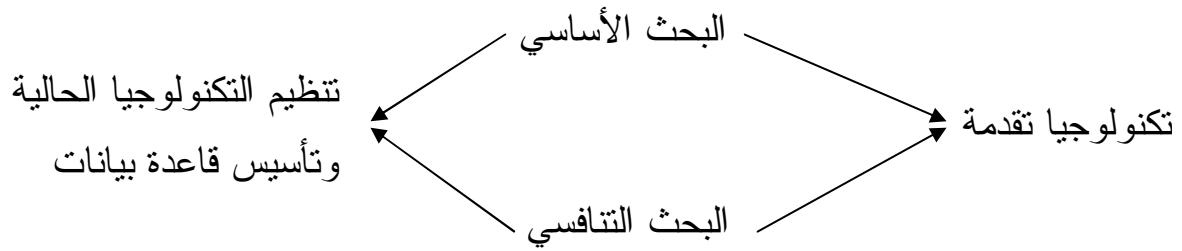
Source: Nihon Keizai Shihbun, Auguste 23, 1993.

ولا داعي للقول بأن المصدرين الرئيسيين للبحث هما الناس (القوى العقلية) والمال (الدعم) وتعتمد فعالية البحث العلمي على كيفية توزيع هذه المصادر، وتعني الفعالية تقديم الخدمات بالنوع الكم، ويبين الجدول السابق الخلل في توزيع الدعم للباحثين، ويبدو أن الخلل يعتبر عاملا رئيسا يؤثر على عدم فاعلية البحث العلمي، وحتى يتم تحسين هذا الوضع لابد من استثمار القوى العقلية في الجامعات من أجل الاستفادة منها جيدا، ولهذا الغرض، فإن من الضروري أن يتم نقل الدعم للبحث العلمي من قطاع الصناعة إلى الجامعات، وفي مجال المنافسة العالمية، فإنه من الضروري تبني عملية التطبيق من خلال الربط بين المؤسسات والجامعات.²

¹ مصطفى زايد: مرجع سابق، ص 111.

² أحمد الخطيب: البحث العلمي والتعليم العالي، دار المسيره للنشر والتوزيع، ط1، 2003، ص167.

نموذج للتعاون بين الجامعة وقطاع



وحتى لو وجد دعم قليل مخصص للعلوم أو التكنولوجيا، فإن هناك مخاطرة في تضييع هذا الدعم، إذ لم يكن هناك خطة فعالة من أجل التحرك والفحص الإستراتيجي للمواضيع البحثية، ومن الممكن للاتحادات الأكاديمية المكونة من أساتذة الجامعات والباحثين الصناعيين أن يلعبوا دورا واضحا في التعاون بين الجامعة وقطاع الصناعة.¹

¹ المرجع نفسه، ص 168.

خلاصة:

تعتبر المؤسسة الجامعية من أهم التنظيمات الإستراتيجية في المجتمعات الحديثة بصفتها المنتج الرئيسي للموارد البشرية المؤهلة، والتي تغذي بها المؤسسات المجتمعية الأخرى، لهذا أعطيت أهمية خاصة للجامعات تقديرا للدور الإيجابي الذي تقوم به لتنمية الفرد والمجتمع حيث تقوم بتحمل مسؤولية تزويد خريجها بالمعلومات والمعرفة والخبرة التكنولوجية والمهنية والتي تزيد من قدراتهم وكفاءتهم العلمية والأكاديمية والعملية الواقعية، والعمل على تحسين مستويات ما يعرف بمخرجات التعليم الجامعي، كما ترتبط بالمجتمع حيث يعتبر هذا الأخير بيئة خارجية تؤثر على الأنشطة الداخلية والخارجية للجامعات وتحدد أهدافها واستراتيجياتها.

الفصل الثالث :

التنمية الإنتاجية.

- I - تمهيد.
 - II - تطور الفكر الإداري اتجاه الإنتاجية.
 - III - أسباب اختلاف مستوى الإنتاجية
 - IV - تصنيف أنواع الوحدات الإنتاجية.
 - V - عناصر العملية الإنتاجية.
 - VI - تحسين الإنتاجية.
 - VII - العوامل المؤثرة في الإنتاجية.
 - VIII - قياس الإنتاجية.
 - IX - تأثير العلاقات الإنتاجية بعملية التصنيع.
- خلاصة.

تمهيد :

لقد أدركت دول العالم وخاصة تلك البلدان السائرة في طريق النمو، بأن رفع تحسين مستوى الكفاءة الإنتاجية على مختلف مستويات النشاطات الإدارية من المسائل الأكثر أهمية في الوقت الراهن، حيث أن حجم الموارد الطبيعية في تقلص مستمر مع ارتفاع وزيادة قيمة عوامل الإنتاج، وارتفاع أجور القوى العاملة مع الزيادة في نفس الوقت من حجم الطلب على المنتجات السلعية والخدماتية الضرورية في كافة أنحاء العالم.

مما يستوجب الاستغلال والاستخدام الأمثل لمدخلات الإنتاج والتحكم في الطرق و التقنيات الإنتاجية التي تمكننا من تحمل أقل التكاليف لبلوغ الأهداف المرجوة، فالالاقتصاد الجزائي من الاقتصاديات المعنية لمسألة التنمية والنمو خاصة بعد كل هذه التغيرات والمستجدات والإصلاحات التي أصبح يعيشها من جراء تأثرها بالمحيط الخارجي ومن أهمها انفتاحه على العالم الخارجي. ولعل من أهم هذه الطرق التي تسمح بتحسين مستوى الكفاءة الإنتاجية هو الاهتمام بالعنصر البشري وتدريبه وتأهيله حتى يتسنى له التحكم والاستغلال الأمثل لوسائل الإنتاج الحديثة أي التأهيل على مستوى المؤسسة لذا فإن رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية يعد مطلباً حيويًا من أجل البقاء في السوق من جهة وإمكانية زيادة الأرباح والإيرادات من جهة أخرى.

I- تطور الفكر الإداري تجاه الإنتاجية:

تطور نظرة الفكر الإداري للإنتاجية فقد أهتم "تايلور" في 1881- وهو أبو مدرسة الإدارة العلمية عندما بدأ يدرس طريقة أداء العامل واتجه لتحسين الجوانب المادية في العمل لتعزيز قدرة العامل كمدخل لتحسين الإنتاجية فكان يهدف للعمل ببراعة أكثر دون العمل بساعات أطول أو بشكل قاس مجهد، فعنى بالتخصص وتقسيم العمل وتقدير الحوافز التشجيعية وزيادة الأجر مقابل زيادة الجهد بينما أهتم "مايو" في مدرسة العلاقات الإنسانية بالجوانب الإنسانية لتعزيز رغبة العامل ورضائه كمدخل لتحسين الإنتاجية، ثم جاءت نظريات أخرى معاصرة تناولت مداخل أخرى لتحسين الإنتاجية مثل:

1- الإدارة بالأهداف: التي اهتمت بإشراك العاملين في صياغة الأهداف التي سيعملون على تحقيقها.

2- إدارة الجودة الشاملة: التي اهتمت بالسعي لتحسين المستمر في كافة مجالات الأداء، وبالتأكيد على جودة التصميم وجودة عمليات تنفيذ التصميم لتقليل التآلف والعيوب والوحدات المنتجة المعيبة.

3- إعادة هندسة العمليات: والتي اهتمت -ضمن ما اهتمت- بإعادة تصميم العمليات الجوهرية جزئياً وابتكارياً، وتحسين جدولة العمليات ودمج بعض العمليات وخفض مرات التوقف للفحص، واستهدف هذا المدخل تقليل وقت عمل الأفراد والتجهيزات في إنتاج قدر محدد من الناتج (سلعة أو خدمة).

4- الهدم. البناء: والذي يركز على خفض العمالة مع الاحتفاظ بمستويات الإنتاج والعائد كما هي، من خلال أساليب أداء غير تقليدية، مع تطوير إستراتيجية فاعلة للنفذ للسوق والتوجه بحاجات وتوقعات العملاء، وهكذا يمكن الاحتفاظ بحجم الحصة السوقية محلياً أو عالمياً، أو زيادتها. (1)

II- أسباب اختلاف مستوى الإنتاجية:

قد يتساءل سائل لماذا ترتفع الإنتاجية وتنخفض مرة أخرى؟ هناك عدة أسباب وراء ذلك أهمها:

1- انخفاض الميل للادخار وارتفاع الميل للاستهلاك، وهذا يقلل من تكوين وتنامي رأس المال اللازم للاستثمار في إنتاج سلع وخدمات ويؤدي إلى الاستيراد.

2- زيادة الضوابط والقيود الحكومية الإدارية، مما قد يقلل من شهية أصحاب رؤوس الأموال الاستثمار الإنتاجي.

3- تزايد الاستثمارات في الخدمات وهي أقل إنتاجية من الاستثمارات في النشاطات الصناعية.

(1) أحمد سيد مصطفى: إدارة الإنتاج والعمليات في الصناعة والخدمات، ط4، 1999، ص 606.

- 4- التركيز على المبيعات والأرباح في الأجل القصير وعدم تخصيص موارد للبحوث و التطوير وفتح أسواق جديدة، وقصور التخطيط الاستراتيجي.
- 5- غياب التخطيط الاستراتيجي (طويل الأجل) في الإنتاج والتسويق والموارد البشرية والتركيز على تعظيم المبيعات والأرباح في الأجل القصير، و عدم استشراف مشكلات متوقعة والسعي لتحليلها ومعالجتها، الأمر الذي يقلل من فرص استغلال الطاقة الإنتاجية المتاحة.
- 6- تردد المديرين - في فترات الإنكماش أو فترات المعاناة من عبء الديون وفوائدها- في تخصيص أموال للاستثمار طويل الأجل في تجديد الآلات أو في البحوث و التطوير، وذلك خوفا من تأثيرها على مرونة حركتهم في استغلال هذه الأموال للإفادة من فرص مربحة قد تظهر في الأجل القصير. (1)

III- تصنيف أنواع الوحدات الإنتاجية:

ويتم تصنيف أنواع الوحدات الإنتاجية ضمن مجموعات، وفق معايير متعددة أهمها:

1- طبيعة النشاط: تصنف المؤسسات بحسب طبيعة نشاطها إلى مؤسسات تضطلع بإنتاج السلع ومؤسسات تؤدي الخدمات.

أ- **المؤسسة الإنتاجية:** وهي تلك المؤسسات التي مهمتها إنتاج السلع بغية تلبية حاجيات المجتمع، فهي إذن- تخضع بعض أنواع المواد الأولية لتغيير أو تحويل بما ساهمت الآلات والمعدات والقوى العاملة، في ظل معطيات الطبيعة وبمعنى أشمل هي عبارة عن تلك المؤسسة التي تقوم بإنتاج السلع المادية عن طريق الاستخراج أو عن طريق تحويل الخصائص الفيزيائية أو الكيميائية للمواد الطبيعية، أو عن طريق التكرير والتصفية لتنقية المواد الطبيعية وعزلها عن الشوائب وجعلها صالحة للاستعمال.

ب- **المؤسسة الخدمية:** وهي تلك المؤسسة والتي تضطلع بأداء الخدمات بغية تلبية بعض حاجيات المستهلكين، كالمؤسسات التجارية، و مؤسسات التأمين والنقل ... وغيرها.

2- الطبيعة القانونية: ترتبط الطبيعة القانونية للمؤسسة بشكل ملكيتها، على اعتبار أن شكل الملكية هو المحدد لنمط القوانين والأنظمة التي تحكم إجراءات وقواعد تسييرها، إن تصنيف المؤسسة بحسب طبيعتها القانونية يتجلى في ثلاث أنواع من المؤسسات هي:

أ- **المؤسسة الخاصة:** وهي تلك المؤسسات التي تؤول ملكيتها إلى شخص واحد أو مجموعة من الأشخاص، كالمشاريع الفردية، وشركات الأشخاص، والشركات ذات المسؤولية المحدودة، والشركات المساهمة، على أن كل نوع من هذه الشركات يحكمها نمط قانوني معين يحدد طرق وإجراءات تسييرها. (2)

(1) مرجع نفسه، ص 618.

(2) أحمد طرطار: الترشيد الإقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993،

ب- **المؤسسة العامة:** وهي تلك المؤسسات التي تؤول ملكيتها إلى الدولة، باسم المجتمع مثل الشركات الوطنية و الولائية والبلدية، و تدار هي الأخرى وفق إجراءات وقوانين متميزة، تحدد قواعد تسييرها.

ج- **المؤسسات المختلطة:** وهي تلك المؤسسات التي تشترك الدولة أو إحدى هيئاتها مع الأفراد في ملكيتها، مع العلم أن تنظيم هذا النوع من المؤسسات يخضع كذلك لعدة ضوابط تحددها تشريعات وأحكام خاصة.

3- **الأهمية:** ويمكن أيضا النظر إلى المؤسسات من وجهة نظر أهميتها في المجتمع، على أن تتحدد هذه الأهمية بمجموعة من العوامل، كحجم المؤسسة، و نوعية نشاطها، وعدد مستخدميها وكثافة رأسمالها المادي والمالي، و مستوى نشاطها (محلي، إقليمي، وطني أو عالمي).

ويميز في هذا الشأن بين المؤسسات الصغيرة والمؤسسات المتوسطة والمؤسسات الكبيرة كذلك بين المؤسسات المنتجة للسلع الأساسية والمؤسسات المنتجة الكمالية.

4- **النشاط الأساسي الذي تمارسه:** تصنف المؤسسات بحسب القطاع الذي تؤول إليه تبعاً لنشاطها الأساسي، فيتم التمييز بين المؤسسات الزراعية، و المؤسسات الصناعية والمؤسسات المالية.

وهناك من يصنف المؤسسات بحسب نشاطها الأساسي إلى قطاع أولى يمثل أو يضم مجموعة المؤسسات التي تستخدم، كعنصر أساسي أحد عوامل الطبيعة، كالزراعة والصيد واستخراج الخامات... و قطاع ثاني يشمل المؤسسات التي تعمل في ميدان تحويل وإنتاج السلع و قطاع ثالث يمثل قطاع الخدمات كالنقل والتوزيع والتأمين. (1)

IV- عناصر العملية الإنتاجية:

يحدد عناصر العملية الإنتاجية بمجمل الطاقات المساهمة في أداء العملية الإنتاجية ذاتها، أو ما يعبر عنه بمصطلح عوامل الإنتاج، أو مدخلات العملية الإنتاجية، و في الحقيقة، إن عناصر العملية الإنتاجية، لا تنحصر فقط في المدخلات، بل تشمل أيضا عمليات الممارسة الفعلية للتحويل الإنتاجي أو ما يعبر عنه بالسيرورة، بالإضافة إلى نتائج العملية الإنتاجية، ممثلا في المخرجات من أنواع المنتجات ولتوضيح عناصر العملية الإنتاجية(2)، فلا بد من التطرق إلى كل عنصر على حدة وهي على النحو التالي:

1- **المدخلات:** وهي مجمل عوامل الإنتاج الخاضعة للتشغيل داخل المؤسسة والمخصصة لأداء العملية الإنتاجية المنوطة بهذه الأخيرة تبوب المدخلات بحسب طبيعتها إلى ثلاث أنواع رئيسية هي:

أ- **المواد واللوازم:** وتمثل العنصر المادي الذي يدخل في تكوين السلعة أو أداء الخدمة أو يساعد على تشكيلها وتتخذ المواد واللوازم شكل المواد الأولية التي تستخرج من باطن الأرض كالمعادن المختلفة،

(1) المرجع نفسه، ص 16.

(2) المرجع نفسه، ص 23.

أو من الإنتاج النباتي كالقطن أو من الإنتاج الحيواني كالحليب أو قد تكون أجزاء تامة الصنع يتم تجميعها في المصنع ومقابل الاستفادة من منافع المواد واللوازم في العملية الإنتاجية، تقوم تكاليفها على أساس الكميات المستخدمة منها.

ب- القوى العاملة (الجهد البشري): تعتبر القوى العاملة من أهم عناصر العملية الإنتاجية، فهي التي تفكر وتدبر وتخطط وتدير وتخطط وتدير عمليات التشغيل المختلفة أو تأدية الخدمات المعنية وتشرف عليها، وتوجهها لذلك يحتل عنصر العمالة مكانا بارزا بين عوامل الإنتاج، إذ لا يخلو مصنع من الطاقم العمالي أو لا تخلو إدارة عامة من المستخدمين.

إن تشغيل القوى العاملة، واستخدام مجهودها الفكري والعضلي في عمليات الإنتاج المختلفة، يتطلب مجازاة عادلة لهؤلاء العمال ماديا، وتشجيعهم معنويا، وذلك برفع أجورهم وعلاواتهم تبعا لمساهماتهم في العملية الإنتاجية، وتطبيق نظام متكامل للحوافز المادية والمعنوية.

ج- عناصر التشغيل المادية: وتتمثل في مجمل وسائل الإنتاج المسخرة لممارسة العملية الإنتاجية من آلات ومعدات وطاقة، ذلك أن العنصر البشري يدير ويوجه هذه العناصر جميعها ليتم تشغيلها تشغيلًا جيدًا ومحكمًا أثناء أداء عملية التحويل الإنتاجي للمواد واللوازم، ويتم تقويم مساهمة عناصر التشغيل هذه، في كل عملية إنتاجية على أساس المصروفات الصناعية المباشرة وغير مباشرة الناجمة عن استقلالها. (1)

2- سيورة عملية التحويل الإنتاجي: ويمثل عمليات التشغيل المختلفة التي تتم داخل المؤسسة أثناء مباشرة العملية الإنتاجية، وبما يضمن تناسق تشغيل الورشات مع إجراء عمليات المراقبة على جميع مراحل العملية الإنتاجية سواء تعلق الأمر بإعداد المواد واللوازم، أو الآلات والمعدات أو العمال عند مباشرة عمليات التشغيل أو متابعة تصنيع المنتجات غير التامة في الورشات، وكلها عمليات يتساير فيها الجهد البشري عضليا وفكريا مع التشغيل التام للهيكل الإنتاجي للمؤسسة ككل وفق نسب التركيب التكنولوجي المعتمد لكل مرحلة من مراحل العملية الإنتاجية. (2)

3- المخرجات: تمثل نهاية النظام في التنفيذ وبداية في التفكير وتسمى المؤسسات بأسماء مخرجاتها، فنقول شركة السيارات ولا نقول شركة تصنيع الحديد، ونقول شركة السكر ولا نقول شركة تصنيع القصب وتشمل المخرجات -السلع- الخدمات- المعلومات.

4- البيئة: تعتبر البيئة بمثابة العنصر الذي يوفر المدخلات للنظام من جهة ويستقبل مخرجات النظام من جهة أخرى.

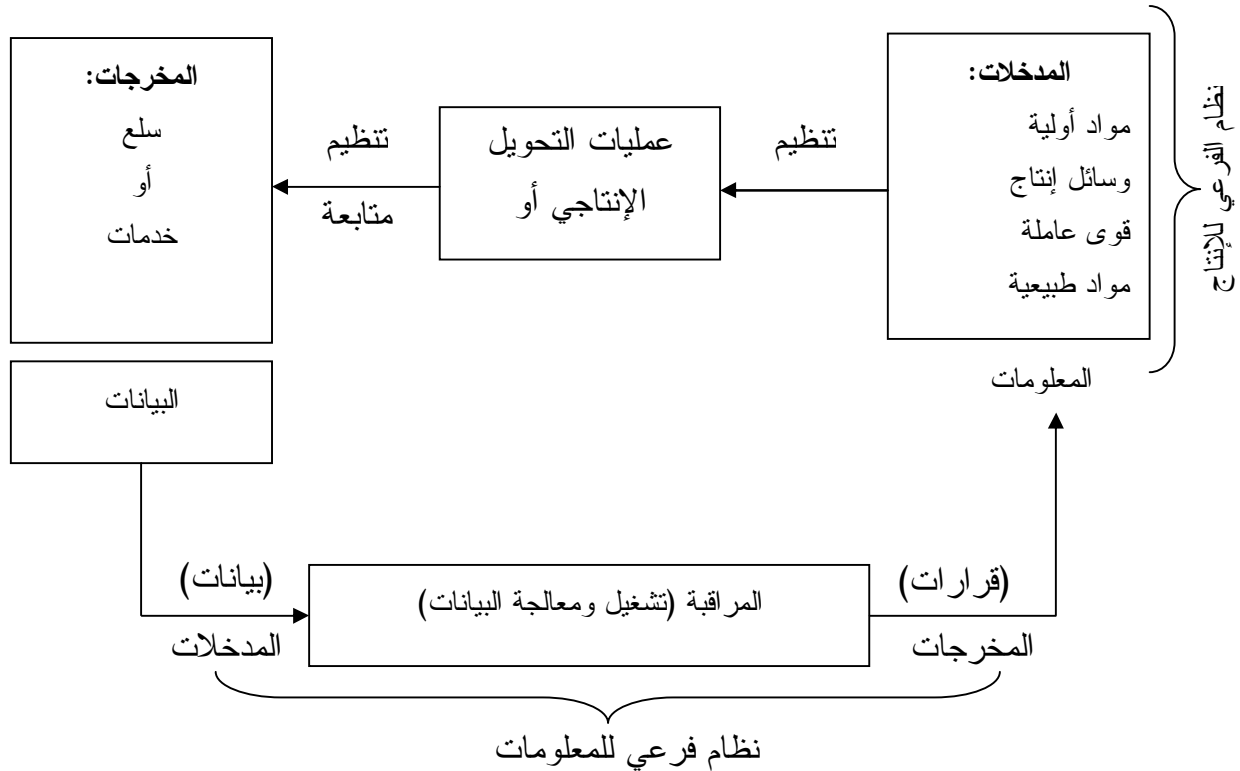
(1) المرجع نفسه، ص 24.

(2) المرجع نفسه، ص 25.

5- الرقابة (التغذية العكسية): من الضروري أن يتم سير النظام السابق في ضوء الرقابة والمتابعة للمخرجات قبل نزولها إلى البيئة، وذلك من خلال الإعتماد المستمر على المعلومات الجديدة من أجل تحسين النظام في كل مرحله. (1)

ولتوضيح عناصر العملية الإنتاجية، فلا بد من التطرق إلى كل عنصر على حدة، وفق ما يظهره الشكل رقم 1 عبر عرض بنية النظام الإنتاجي. (2)

الشكل رقم 1: الصيغة العامة للنظام الإنتاجي



V- مداخل تحسين الإنتاجية:

تولى الإدارة اليوم اهتمام كبير في تحسين الإنتاجية، إذ يعتبر تطوير الإنتاجية، وزيادتها هو الهدف الأهم الذي تسعى الإدارة إلى تحقيقه، وقد أضحي معلوما أن إحداث زيادة محسوسة في إنتاجية لا يتحقق بالتمني أو بالمصادقة، و لكن الأمر يحتاج إلى الجهد ودراسة متأنية، و تخطيط علمي سليم، وتعامل مع المسببات والمتغيرات التي تؤثر في مستوى الإنتاجية:

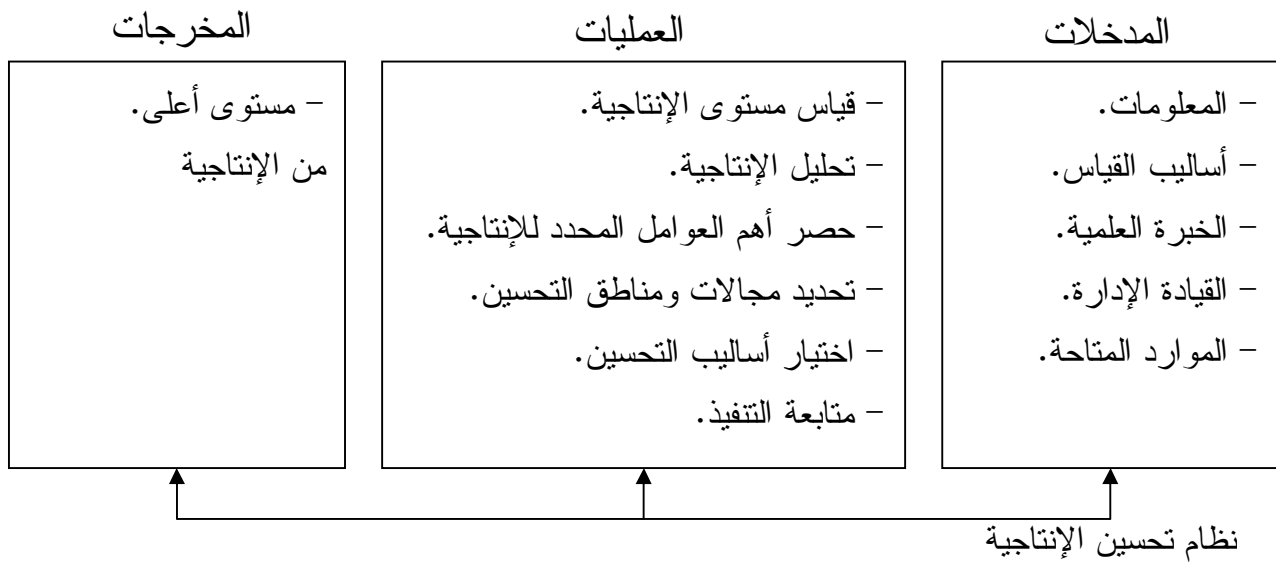
(1) غول فرحات: الوجيز في اقتصاد المؤسسة، دار الخلدونية، ط1، 2008، ص 120.

(2) أحمد طرطار، مرجع سابق، ص 22.

1- المدخل التنظيمي لتحسين الإنتاجية:

إن تحسين الإنتاجية موجه منظم ومخطط يعبر عن جودة إدارة المنشأة ومدى تقدمها، و الهدف الأساسي للإدارة الجيدة هو تحسين الإنتاجية باستمرار والمحافظة، وانطلاقاً من هذا المفهوم لتحسين الإنتاجية يمكن أن نطلق على تلك العملية تعبير إدارة الإنتاجية أي أن تحسين الإنتاجية يحتاج إلى كل وظائف الإدارة التي تتمثل فيما يطلق عليه عملية الإدارة وكذلك فإن تحسين الإنتاجية هو أيضاً شكل من أشكال "إدارة التغيير" ومن أهم واجبات إدارة التغيير التغلب على مقاومة التغيير لأحداث نتائج إيجابية في مجال تحسين الإنتاجية، فإنه من المفيد إتباع منطق مدخل النظم Systems على النحو التالي: (1)

الشكل رقم (2): نظام تحسين الإنتاجية



إن مدخل النظم في تحسين الإنتاجية (شأنه في أي استخدام آخر) إنما يركز على آخرين هامين: الأول: التأكيد على إتحاد المخرجات (أي النتائج المستهدفة) كأساس في التخطيط والتوجيه. الثاني: أهمية التكامل والتنسيق في كل الأجزاء النظام الإنتاجي من أجل الوصول إلى النتائج المستهدفة.

يمثل هذا المدخل تعبيراً أساسياً في فكر الإدارة إذا اعتادت الإدارة التقليدية الاهتمام بالمدخلات وليس التركيز على المخرجات.

ومن أجل إنجاح الإدارة في إدارة برنامج لتحسين الإنتاجية يلزم استخدام مجموعتين من الأدوات.

(1) علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطبع والنشر، القاهرة، ط3، 1985، ص 92.

1- أدوات فنية: وهي الأدوات المساعدة في تحليل العوامل المؤثرة الإنتاجية وقياس مستويات، و هي تتعامل مع جانب المهارة والقدرة عند الفرد.

2- أدوات دافعية: هي الأدوات التي تخلق الرغبة لدى الأفراد في تحسين الإنتاجية، وتحفزهم لإيجاد طرق أفضل للإنتاج، الدافعة تتعامل مع الشاعر والاتجاهات والجوانب النفسية، ومن جانب آخر نستطيع التعرف على إنتاجة العمل باعتبارها نمط لسلوك العمل، وحيث أن السلوك البشري هو محطة لتأثير دوافع الفرد واتجاهاته وأن دوافع الفرد واتجاهاته وميوله يتحكم فيها العوامل الاجتماعية. (1)

إن تغير سلوك الإنسان يتطلب التحكم في مجتمع العمل، وتغيير سلوك العمل يتطلب إعادة تشكيل الدوافع والاتجاهات والميول وهذا هو الأساس، إن السلوك الإنساني في العمل هو مصدر الإنتاجية ومن ثم فإن تحسين الإنتاجية يتطلب تغيير سلوك العمل، ومشكل غير مباشر، فإن تغيير سلوك العمل يؤدي إلى تحسين إنتاجية الموارد ورأس المال والمعدات.

2- استراتيجية تحسين الإنتاجية:

إن الاستراتيجية السليمة والفعالة لتحسين الإنتاجية لابد أن تبنى على إدراك وتقدير لأهمية العناصر الآتية:

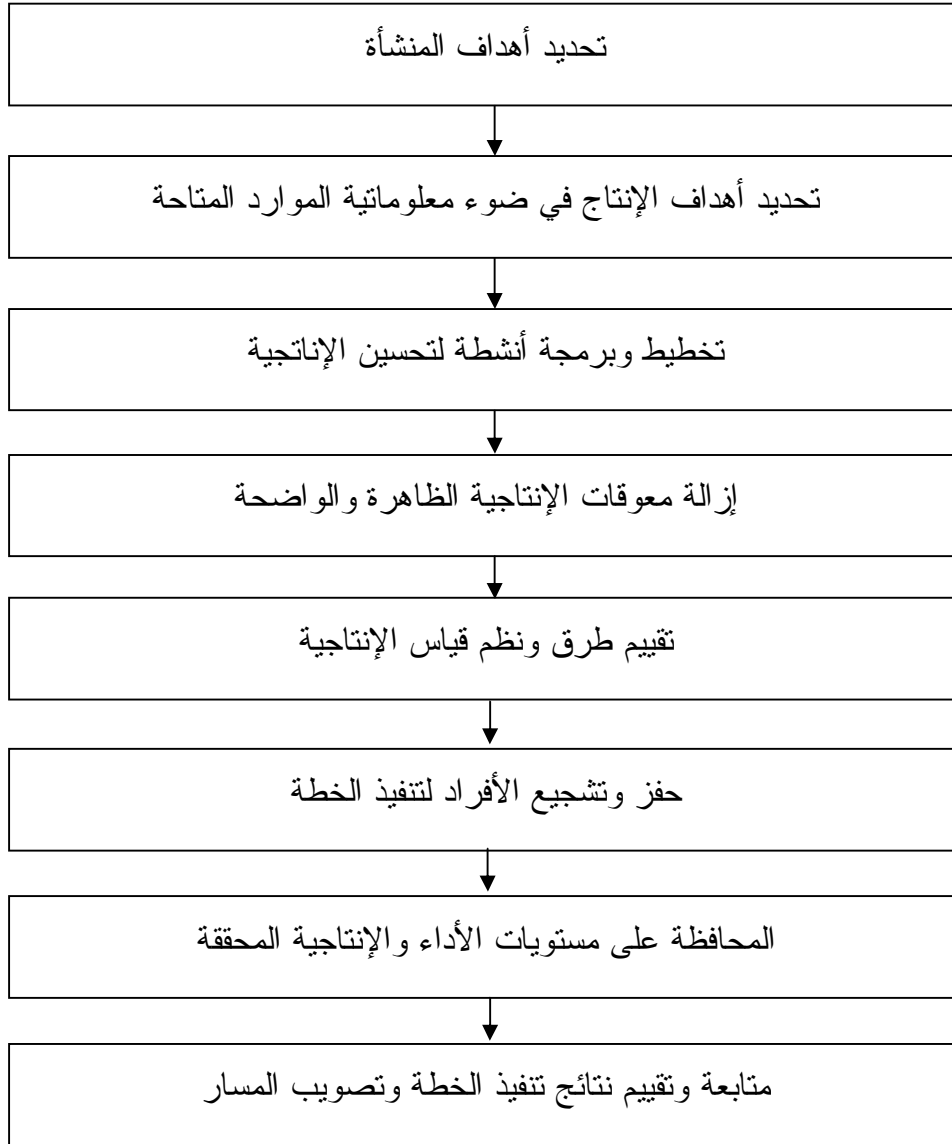
- الطاقات والموارد المتاحة للمنشأة.
- الأساليب الممكنة في ضوء الموارد والطاقات المتاحة.
- المنافسة والأوضاع السوقية السائدة.
- الطلب الفعال على منتجات المنشأة.

وبذلك يمكن رسم استراتيجية لتحسين الإنتاجية في المنشأة النحو الذي يبرز الشكل الآتي: (2)

(1) المرجع نفسه، ص 96.

(2) المرجع نفسه، ص 98.

شكل رقم (03): خطوات وضع استراتيجية لتحسين الإنتاجية.



المصدر: علي السلمي إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مرجع سابق، ص 98.

نماذج من استراتيجية تحسين الإنتاجية

النموذج الأول: نموذج منظمة العمل الدولية (ODPP)

يقوم النموذج على فكرة الحلقات التتابعية التي تتكون كل منها من خمس مراحل:

- 1- التشخيص الأولي.
- 2- التهيؤ والتعرف على النموذج.
- 3- التشخيص التنظيمي و وضع خطة العمل.
- 4- تنفيذ الخطة.
- 5- المتابعة والمراجعة.

في المرحلة الأولى: يتم تقييم ظروف المنشأة وتحديد أنسب المداخل لتحسين الأداء والإنتاجية.

في المرحلة الثانية: يتم تعريف الإدارة العليا بأسلوب التغيير التنظيمي وتحسين الأداء وتوضيح المهام وكسب اقتناع المسؤولين في المنشأة.

في المرحلة الثالثة: ويشارك فيها المديرون المسؤولون عن قطاعات العمل المختلفة على هيئة مختبرات ليومين أو ثلاثة من أجل المشاركة في توضيح المشكلات والأهداف وسبل علاج وتحسين الإنتاجية وقد تمتد هذه المرحلة لفترات تصل إلى شهور بحسب حجم المنشأة وتعقد مشاكلها.

في المرحلة الرابعة: يتم تنفيذ خطة تحسين الإنتاجية حسب ما اتفق عليه في المرحلة السابقة وفي أحيان قد يبدأ التنفيذ في المرحلة الثالثة كنوع من الاختيار وعملية التنفيذ معناه ترجمة أهداف تحسين الإنتاجية إلى نتائج دقيقة مطلوب تحقيقها وتحديد المسؤولية عن التنفيذ وتوفير متطلباته.

في المرحلة الخامسة: يتم متابعة نتائج التنفيذ وتقييمها في ضوء المستهدف بالخطة وتتخذ قرارات تصويب وتعديل الخطة لمحاولة الوصول إلى مستويات الإنتاجية المرغوبة. ومن أهم النتائج التي تصاحب تطبيق هذا النموذج في تحسين الإنتاجية:

- تكوين وتقوية روح التعاون والعمل المشترك بين العاملين.
- تكوين وتقوية أوامر الثقة بين العاملين والإدارة.
- تدعيم درجة الولاء والانتماء للمنشأة بين العاملين.
- زيادة درجة الالتزام بالأهداف واتخاذها أساسا للعمل على كافة المستويات.
- اكتساب العادة الإيجابية لتقييم متابعة أداء المنشأة باعتباره واجبا ضروريا ومتكررا وليس عملا استثنائيا.
- تأكيد روح الإجابة والتميز، وتأسيس الاتجاه نحو تحسين الأداء في كل الأوقات وليس فقط أثناء الأزمات.
- تطوير قدرات ومهارات الفرد.
- زيادة المستوى المعرفي للفرد. (1)

النموذج الثاني: نموذج اتحاد التعليم الانجليزي (ALA):

يركز هذا النموذج على أحداث تحسين الإنتاجية من خلال أربع مراحل:

- 1- تشخيص الوضع الحالي للإنتاجية في المنشأة بالمقارنة بالمنشأة الأخرى.
 - قياس الإنتاجية.
 - مقارنات مع المنشآت الأخرى.
- 2- تحديد أهم المشكلات المسببة لانخفاض الإنتاجية.

(1) علي السلمي: إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية: دار غريب للطباعة والنشر القاهرة، مصر، 2001، ص 78.

- تحليل الإنتاجية.

3- تحديد أهم اتجاهات ومستويات التحسين المطلوب في الإنتاجية.

- وضع برنامج لتحسين الإنتاجية.

4- تنفيذ برنامج تحسين الإنتاجية.

- أحداث التغيير والتعلم. (1)

VI- العوامل المؤثرة في إنتاجية:

يتوقف إنتاج العامل والوحدة الإنتاجية بكاملها على عدة عوامل منها ما يتعلق بشخصية العامل وما ينتظمها من مكونات مزاجية وعقلية ومهنية، ومنها ما يتعلق بالظروف الفيزيائية (الطبيعية) التي يعمل العامل في إطارها داخل المصنع أو الوحدة الإنتاجية، ومنها ما يتعلق بالظروف الاجتماعية ويلاحظ أن أي من تلك العوامل قد يكون مسؤولاً عن نقص إنتاجية العامل والوحدة الإنتاجية، وقد يكون التفاعل بين كل تلك العوامل هو المسؤول. (2)

تتأثر الإنتاجية بعوامل كثيرة من أهمها ما يلي:

1- المستوى المهني للعامل: وبالنسبة لهذا الأمر فإنه بدوره يتوقف على عوامل أخرى تستطيع أن تؤثر فيه وتتأثر به كمستوى العامل الثقافي والعلمي ونصيبه من الخبرة والتكوين وقوة احتمالية على ممارسة العمل المنوط به وأغلب هذه العوامل ترتبط بمستوى حياته اليومية التي تتوقف على أجره الذي يؤثر في إنتاجية العامل بالتالي: ويظهر هذا بوضوح في البلاد المتقدمة اقتصادياً والبلدان النامية. فقد أمكن ارتفاع الأجور في الدول الصناعية المتقدمة من الإرتفاع في مستوى المعيشة للعمال وبالتالي الارتفاع في مستواهم الصحي والثقافي والذي انعكس آثاره بالزيادة في الإنتاجية، و العكس بالنسبة للبلاد النامية التي أدت إلى انخفاض إنتاجية العامل فيها.

2- طرق الإنتاج: يعتبر التنظيم العلمي للعمل أحد العوامل الهامة في رفع إنتاجية العمل وكذلك سبب الجمع بين عناصر الإنتاج وطريقة انسياب الموارد وعناصر الإنتاج في الوحدة الإنتاجية وكيفية توزيع هذه العناصر بين الاستعمالات المختلفة وأيضاً تقييم العمل من الأمور التي تؤثر على إنتاجية العمل.

3- خصائص عناصر الإنتاج: إن إنتاجية العمل أو أي عنصر من عناصر الإنتاج تتأثر بكمية ودرجة عناصر الإنتاج الأخرى فمن الواضح أن إنتاجية الآلة أعلى من إنتاجية العمل اليدوي، وأن إنتاجية الآلة الحديثة أعلى من إنتاجية الآلة القديمة وبالتالي دخول الآلة أدى إلى الإقلال من دور العنصر البشري. (3)

(1) علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءات الإنتاجية، مرجع سابق، ص 104.

(2) مجري أحمد محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، 1996، ص 149.

(3) عمار صخري: اقتصاد المؤسسة: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1993، ص 136.

فكلما كانت الآلة المستعملة أكثر حداثة كلما كانت إنتاجية العامل أكثر ارتفاعا وهذا ما يفسر لنا انخفاض إنتاجية العامل في البلاد النامية وارتفاعها في البلاد المتقدمة.

4- طرق وفلسفة الإدارة: تستطيع أيضا أن تؤثر على إنتاجية العامل، فالحالة النفسية والمعنوية للعامل ومدة الاحترام الذي يلقاه والمسؤولية الملقاة على عاتقه والظروف التي يعمل في ظلها ومدى حرصه على نجاح المؤسسة تتعكس بشكل ملموس على إنتاجية العامل في الكثير من المؤسسات. (1)

ويمكن القول بصفة عامة إن الفرد إذا توفرت له العوامل النفسية الصحيحة من مواد ومعدات وغيرها والتي يحتاج إليها في عمله وتؤثر في إنتاجيته فإن ذلك يكون مشجعا له على بذل مجهود أكبر، ويتحدد أداء الأفراد للعمل بالمقدرة والحافز وإذا لم يتوفر الحافز فقد يكون الفرد متمتعا بمقدرة عالية ولكن لن يكون هناك علاقة بين هذه المقدرة وبين أدائه لعمل معين، من ناحية أخرى قد يكون هناك حوافز عالية ولكن إذا لم تتوفر المقدرة فإن الحوافز لن يكون لها علاقة بالأداء أي أن المقدرة والحافز جزءان ضروريان متكاملان لضمان الأداء الفعال وبالتالي تقلل من الأداء والإنتاجية. (2)

VII - قياس الإنتاجية:

الوسائل المباشرة لقياس الكفاية الإنتاجية للعمل هي الوسائل التي تقيس الأداء الفعلي للعامل أو لمجموعة من العمال أثناء تأديتهم للعمل في مكان العمل وتحت الظروف الواقعية للإنتاج والتي يمكن الوصول من نتائجها إلى وضع حكم صحيح للكفاية الإنتاجية للقوى العاملة.

وتتميز الوسائل المباشرة للقياس بأنها تقيس الأداء المباشر للعامل سواء كان على الآلة أو في مكان العمل بعيدا عن المؤشرات الخارجية التي قد تغير من حقيقة الصورة الممثلة للأداء الفعلي ومن أمثلة هذه المؤثرات الظروف الاجتماعية للعامل و وضع العامل، في التنظيمات النقابية أو السياسية. (3)

1- لماذا قياس الإنتاجية:

تسعى الإدارة دائما على التحقق من كفاية نشاطها ويلزمها هذا تسجيل نتائج الأداء في كل مرحلة من مراحل العملية الإنتاجية، ومن البيانات ما هو مالي كبيانات التكاليف والربح وما هو مادي كبيانات المدخلات والمخرجات في شكلها العيني وكلا النوعين من البيانات يكمل أحدهما الآخر، فبيانات التكاليف تستخدم في اكتشاف أوجه الصرف والربح في مقدار العائد النهائي، وبيانات المدخلات والمخرجات تعطي فكرة عن الإنتاج والإنتاجية وتساعد هذه البيانات في قياس الكفاية الكلية للنشاط. (4)

(1) المرجع نفسه، ص 137.

(2) صلاح الشواني: إدارة الإنتاج، مركز الإسكندرية للكتاب، 2000، ص 308.

(3) أحمد محمد المصري: إدارة الإنتاج والعلاقات الصناعية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2000، ص 230.

(4) عبد المعطي الخفاف: الكفاية الإنتاجية حقل التطبيق للصناعات الهندسية من دار دجلة لنشر والتوزيع، ط1، 2007، ص 53.

تتعدد المزايا المحققة للمديرين من قياس الإنتاجية، وهذه أهمها:

أ- لمقارنة إنتاجية نفس العامل من فترة لأخرى: (شهر أو ربع سنة أو نصف سنة أو سنة)

أو نفس القسم أو الإدارة من فترة لأخرى وهذه بدوره يفيد في:

- تحديد الاحتياجات التدريسية للعاملين، أي الفرق بين ما يجب أن تكون عليه القدرات في مجالات الأداء وبين ما هي عليه الآن.

- تحديد مدى فاعلية وكفاءة التجهيزات المستخدمة ومدى ونوع ما طرأ عليها من قصور أو تحسن.

- تحديد مدى الحاجة لتطوير إجراءات العمل بمداخل مثل إعادة الهندسة أو دراسة الوقت والحركة.

ب- لمقارنة إنتاجية قسم بآخر أو إدارة بأخرى: وتحديد مدى التفوق أو التخلف النسبي كذلك يمكن مقارنة إنتاجية منظمة بأخرى لتحديد مدى التقدم أو التخلف النسبي ويمكن استخدام هذه المقارنات ضمن مدخل المقارنة بمنافس نموذجي Benchmarking.

ج- لتقييم أداء العاملين: إذ يمكن من خلال مقارنة إنتاجية عامل من فترة لأخرى تحديد مدى التحسن أو التأخر الذي طرأ على أدائه بشكل كمي وهذا يفيد في موضوعية قياس وتقييم الأداء. (1)

د- لقياس عائد التدريب: إذ يمكن من خلال مقارنة إنتاجية عامل قبل التدريب وبعده، تحديد مدى إسهام التدريب في تحسين إنتاجية هذا العامل.

هـ- لقياس مدى فاعلية برامج الصياغة الوقائية: (الدورية) أو العلاجية (العارضة) حيث يفيد قياس إنتاجية الآلة قبل وبعد الصيانة في تحديد مستوى أداء الصيانة.

و- لقياس مدى فاعلية استخدام باقي المدخلات: مثل الخدمات ورأس المال والطاقة المحركة، وعموما لتحري أي مسببات لانخفاض الإنتاجية كأساس لعلاجها. (2)

2- أهداف قياس الإنتاجية:

لكي تحقق عملية قياس الإنتاجية أهدافها وتساهم في إرساء الأسس التي يمكن الاعتماد عليها في السعي نحو مزيد من الإنتاجية، فإنه ينبغي، أن تساعد عملية القياس هذه على كشف اتجاهات الإنتاجية ومراحل تطورها دون أن تكتفي بالعرض السكوني، ودون أن تقتصر على الموقف الوصفي للنتائج، بل تتعداه إلى حيث المناقشة والنقد والتقييم وفيما يلي نص ما قاله:

(1) أحمد سيد مصطفى: مرجع سابق، ص 607.

(2) المرجع نفسه، ص 608.

"عندما تقاس إنتاجية العمل في مؤسسة ما أو في أمة بمجملها، فيجب أن يتيح هذا القياس نقد الوضع القائم، ويجب أن يؤدي إلى رفع الإنتاجية إلى النسبة المسجلة في المؤسسات أو الأمم الأكثر تقدماً في طريق القدرة الإنتاجية"

و واضح أن نظرة J.Fourastié لعملية القياس، هي نظرة جد واسعة، فهو لا يريد لها أن تقف عند حدود وصف النتائج، بل يريد لها أن تتعداه على حيث تفسير النتائج ونقدها كما أنه يرفض من جهة أخرى، بأن تنتهي عملية قياس الإنتاجية عند مرحلة النقد أو التفسير للنتائج المتحصلة، بل يريد لها أن تسند إلى مرحلة أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها وهي مرحلة اقتراح العلاج المناسب لحالات ضعف الإنتاجية، و اقتراح الشكل الملائم لنقل أساليب وطرائق عمل المنشآت الأكثر تقدماً في هذا المجال. وهكذا تتجلى أهمية قياس الإنتاجية باعتبارها دعامة أساسية لتحسين معدلات الإنتاجية ناهيك عن كونها وسيلة هامة لترشيد القرارات سواء على مستوى الوحدة الاقتصادية أو على مستوى الاقتصاد الوطني ككل. (1)

3- مقياس الإنتاجية:

وهناك ثلاث أنواع من نسب أو قياس الإنتاجية هي:

1- الإنتاجية الكلية : حيث يقاس الناتج الكلي منسوبا إلى المدخلات الكلية وحيث نقسم المخرجات على المدخلات.

$$\text{الإنتاجية الكلية} = \frac{\text{السلع أو الخدمات المنتجة}}{\text{كل المدخلات المستخدمة في إنتاجها}}$$

2- الإنتاجية المشتركة: حيث يقاس الناتج الكلي منسوبا إلى بعض المدخلات أي أكثر من مدخل فتقسم الناتج على عدة مدخلات، مثل العمالة ورأس المال والطاقة المحركة.

$$\text{الإنتاجية المشتركة} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{العمالة + الآلات}} \text{ أو } \frac{\text{المخرجات}}{\text{العمالة + المال رأس + الحركة الطاقة}}$$

3- الإنتاجية الجزئية: حيث يقاس الناتج الكلي منسوبا إلى أحد المدخلات، فنقسمه على العمالة أو على رأس المال أو على الطاقة المحركة.

$$\text{الإنتاجية الجزئية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{العمالة}} \text{ أو } \frac{\text{المخرجات}}{\text{الآلات}} \text{ أو } \frac{\text{المخرجات}}{\text{المال رأس}} \text{ أو } \frac{\text{المخرجات}}{\text{المحرك الطاقة}}$$

ويتوقف اختيار مقياس الإنتاجية على الهدف من القياس، فإن كان الهدف تتبع وقياس التحسن في إنتاجية العمالة أو العمل، سنستخدم المقياس الجزئي لإنتاجية العمل. (2)

(1) وجيه عبد الرسول العلي: الإنتاجية مفهومها، قياسها، العوامل المؤثرة فيها، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 1983، ص 38.

(2) أحمد سيد مصطفى، مرجع سابق، ص 601.

أما الأساليب الإحصائية المستخدمة في التنبؤ باحتياجات القوى العاملة

$$\text{نسب الإنتاجية} = \frac{\text{عبي العمال}}{\text{عدد الأفراد}}$$

وإذا تم الحصول على علاقة ثابتة، أو علاقة منتظمة فإن يمكن حساب المتطلبات من القوى العاملة بقسمة عبء العمل المتوقع على الإنتاجية. (1)

VIII- تأثير العلاقات الإنتاجية بعملية التصنيع:

وقد استلزم تغيير أدوات الإنتاج تغييراً آخر في علاقات الإنتاج ذاتها ففي المجتمعات التقليدية التي تعتمد على الزراعة أو الرعي أو الصيد أو الصناعات البدائية البسيطة، تبدو علاقة المالك بالفلاح وعلاقة صاحب الحرفة بالصانع أو المشتري في شكل علاقات شخصية بينهم، أما في المجتمع الصناعي فإن العلاقات بين الناس تتحول إلى علاقات بين الأشياء فصاحب المصنع لا ينتج من أجل مشتري محدد والسلعة المنتجة تعتبر منفصلة تماماً عن الرجل الذي ينزل إلى السوق والمشتغلون بالتبادل التجاري غرباء بعضهم عن بعض وفي هذا العالم - كما يقول فيشر - يتحكم الشيء المنتج وتصبح الأشياء أقوى من الناس.

وكما تتأثر العلاقات الإنتاجية بعملية التصنيع فإن نمط العلاقات الاجتماعية يأخذ أبعاد جديدة إذ لا تحل العلاقات الثانوية محل العلاقات الأولية، وهذا النوع من العلاقات يتصف بالسطحية والعمومية و النفعية والجزئية وعدم الاستمرار.

ويرجع انتشار هذا النوع من العلاقات في المدينة الصناعية إلى تعقد الحياة الاجتماعية وكثرة الاتصالات اليومية بين الفرد وبين غيره من الأفراد الذين يختلفون عنه في مركزه الاجتماعي، وإلى كثرة التحركات الجغرافية والمهنية في المدينة الصناعية ولذا لا يتوفر للفرد في المدينة الصناعية الوقت الكافي ليدخل في علاقات دائمة مع الناس الذين يتصل بهم أو يتعامل معهم سواء في محيط العمل أو في نطاق الجيرة. (2)

تعتبر الإنتاجية أحد الأهداف الأساسية لكل صناعة و لكل نشاط صناعي، ذلك لأن الإنتاجية في أساسها تمثل القدرة على الإنتاج أو القدرة على خلق القيمة المضافة، و كلما كانت هذه القيمة أكبر كانت الإنتاجية. (3)

وقد أثرت الصناعة من ناحية أخرى على الأوضاع الطبيعية، فساعدت على خلق طبقة عاملة كبيرة، كما أوجدت طبقة متوسطة من الفنيين والإداريين والموظفين الكتابيين وقد تمت المجتمعات الصناعية بوجود قلة تمتلك وسائل الإنتاج، وكثرة لا تمتلك إلا الجهد الذي تقدمه لصاحب العمل. (4)

(1) راوية حسن، محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2011، ص 97.

(2) خليل عبد الهادي البدو: علم الاجتماع الصناعي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009، ص 20.

(3) قيس المؤمن، محي الدين أمين يوسف: الإدارة الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 56.

(4) المرجع السابق، ص 21.

خلاصة:

للإدارة دور كبير في تحسين الإنتاجية ضمن اختصاصها يقع تشكيل النظام الإنتاجي المناسب ثم تهيئة عناصر عملية الإنتاج، وتعد العمليات التنفيذية المتعلقة باتخاذ القرارات ذات الصلة بعمليات إنتاج السلع بمواصفات وأوقات وتكاليف منخفضة، و بعد أن تعد الإدارة النظام الإنتاجي وفق أسس ومعايير علمية، فإنها تمارس دورا هاما في تحسين الإنتاجية من خلال إتباعها طرق مختلفة تتعلق بالتنظيم والعدارة ومنها ما يتعلق بالعلم ونتائجه وهنا نشير إلى فكرة التعلم والتكوين اللذان يلعبان دورا أساسيا في تحسين مردودية المؤسسة وتحقيق الربح لأن التكوين في حد ذاته يعتبر استثمارا مربحا على المؤسسات، حيث يسمح بزيادة مردوديتها، ومن خلال كل هذا تبرز العوامل التي تؤدي إلى تحسين الإنتاجية في المؤسسة ومن بين هذه العوامل منها ما هو متعلق بالتنظيم والإدارة، ومنها ما هو متعلق بالعلم ونتائجه فأما المتعلقة بالتنظيم والإدارة فهي خاصة بتنظيم العمل وأماكن العمل وشروطه وكذلك تحسين العمليات والنظام الإنتاجي.

الفصل الرابع :

الإجراءات المنهجية

تمهيد.

I - التعرف بميدان الدراسة.

II - المنهج المتبع.

III - مجتمع البحث والعينة.

IV - التقنيات المستعملة.

تمهيد:

إن الدراسة الميدانية هي مجموعة من الإجراءات الهامة للوصول إلى الحقائق الموجودة في مجموعة الدراسة، إذ عن طريق الميدان يصبح بالإمكان جمع البيانات وتحليلها لدعم الجانب النظري واختبار الفرضيات وفي هذا الفصل يتم استعراض الإجراءات المنهجية التي أتبعته، وذلك لإعطاء فكرة حول مجال الدراسة الجغرافي والديمغرافي والزمني بالإضافة إلى ذلك نوع العينة المستعملة والمنهج المستخدم وكذا التقنيات المستعملة.

I - التعريف بميدان الدراسة:

لكل بحث اجتماعي مجال مكاني تتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية، ويقصد به النطاق أو الحيز الجغرافي الذي يحتضن الدراسة الميدانية، و سنتطرق إلى عرض وتقديم الشركة التابعة (مطاحن الحضنة) وذلك من خلال التعريف بالشركة الأم (رياض سطيف) وكذا نشأة الشركة التابعة وإبراز مهام مصالحها وهيكلها التنظيمي.

1- نشأة مطاحن الحضنة بالمسيلة:

الشركة التابعة لمطاحن "الحضنة" بالمسيلة، أنشأت في الثاني من شهر 1997 (مخلص من محضر اجتماع رقم 6 لمجلس الإدارة بتاريخ 1997/09/27) في إطار إعادة هيكلة مؤسسة الصناعات الغذائية من الحبوب ومشتقاتها بسطيف إلى مجمع "الرياض سطيف" تحولت على شركة مساهمة رأس مالها إلى 497.000.000 دج سنة 2005.

2- المقر الاجتماعي:

Rout de B.B.A M'sila	طريق برج بوعريريج
Boite Postal N° : 111 M'sila	صندوق بريد رقم 111 المسيلة
Téléphone: 035.55.16.86	الهاتف: 035.55.16.86
Téléfax : 035.55.00.60	الفاكس: 035.55.00.60
R.C.N°: 98B562030	السجل التجاري: 98B562030

3- الممتلكات:

تمتلك الشركة التابعة لمطاحن الحضنة مسمدتين ومطحنة واحدة علما أن: مطحنة السميد والدقيق أنجزت من طرف الشركة السويسرية Buhler قدرتها الإنتاجية 2000 قنطار يوميا (100 قنطار قمح صلب و 1000 قنطار قمح لين) تكلفة المشروع 220.915.480.55 دج تاريخ الانطلاق في الإنتاج سنة 1981، ارتفعت القدرة الإنتاجية إلى 3000 قنطار يوميا سنة 1999 بزيادة (500 قنطار صلب و 500 قنطار لين).

تكلفة لرفع القدرة الإنتاجية قدرت بـ : 242.202.253.51 دج

مطحنة سميد من انجاز شركة ايطالية Golfetto قدرة إنتاجها 4000 قنطار يوميا وقدرة تكلفة المشروع 563.986.101.84 دج وكان تاريخ الانطلاق في الإنتاج سنة 1993 .

4- قدرة الطحن:

- القمح الصلب: Blé dur 5.500 Qx/j

- القمح اللين: Blé tendre 1.500 Qx/j

- القدرة الإنتاجية: السميد 3630 قنطار يوميا (سميد ممتاز بنسبة إستخراج 66%).

الدقيق 1080 قنطار يوميا (دقيق المخايز بنسبة استخراج تقدر بـ 72%).

جدول رقم (01): يبين قدرة تخزين المادة الأولية.

Blé dur	62,500 Qx	القمح الصلب
Blé tendre	62,500 Qx	القمح اللين
Total	125,000 Qx	المجموع

جدول رقم (02): يبين قدرة نقل المادة الأولية.

Nombre d'unités	12 Unités	عدد الشحنات
Charge Utile	193 Tonnes	الحمولة الإجمالية

5- الهيكل التنظيمي لمطاحن الحنطة:

إن الهيكل التنظيمي للوحدة ما هو إلا وسيلة للإعلام يمكننا من خلاله معرفة تقسيم العمل والتركيب السلمي والإداري لدوائر ومصالح وفروع الشركة وهو ما يساعدنا على تحديد الاختصاصات والمسؤوليات ومهام كل دائرة من هذه الدوائر حتى نستخلص فكرة عامة على هذه المؤسسة.

6- مهام مصالح المؤسسة:

أ- رئيس المدير العام: مكلف بإدارة جميع شؤون الوحدة والتنسيق بين مختلف المصالح المتواجدة بالوحدة وكذلك التنسيق بين الوحدة ومثيلاتها من نفس القطاع والاتصال بجميع السلطات المعنية بنشاط الوحدة ولهذا توكل له عدة مهام أهمها:

- الاتصال بكل السلطات المعنية بنشاط المؤسسة.
- يعتبر الواجهة الأولى للوحدة.
- التنسيق بين الوحدة وممثليها من نفس القطاع.
- يقوم بالربط بين جميع الدوائر.
- يقوم بإعلام الرئيس المدير العام برياض سطيف بالحالة اليومية للمؤسسة.

وتنقسم المصالح التي تعمل مباشرة مع المدير العام إلى قسمين هما:

* قسم مهمته التنظيم والتسيير الداخلي "الهيكلية" للوحدة وتوزع مهامه إلى النواحي التالية: قسم التنظيم والتسيير الداخلي "الهيكلية" للوحدة .

- الأمانة العامة: تابعة للمديرية العامة ومكلفة بتسجيل البريد الصادر والوارد وطبع المرسلات الصادرة عن المديرية العامة.

- مسؤول ضمان النوعية: مكلف بنوعية الإنتاج وفقا للمعايير المحددة سواء كانت هذه المعايير قانونية متمثلة في الكمية تغليف أو معايير إنتاجية متمثلة في الجودة ومقدار المنافسة.

- المحاسب: يقوم بمساعدة المدير العام في الحسابات التي يقوم بها.

- **المستشار القانوني:** يقوم المدير العام باستشارته أو بمناقشته في القرارات التي سوف تصدرها المؤسسة وذلك لنقادي الوقوع في خطأ قانوني وهو المحامي لدى الشركة والمكلف بالمنازعات التي تدخل فيها الشركة سواء كانت بين الشركة ومورديها أو زبائنها أو داخل الوحدة.

- **مكتب مساعد الأمن والوقاية:** ومهمته حماية الشركة داخليا وكذا الوقاية خاصة من ناحية الحرائق، السرقة وحركة مختلف وسائل النقل في الوحدة وحمايتها من مختلف الأخطار.
* قسم الإشراف على العمال و التسيير الإداري والمالي والمبيعات وينقسم هذا القسم إلى ثلاث مديريات أساسية هي:

1- مديرية الاستغلال: وتنقسم بدورها إلى أربعة مصالح هي:

أ- **مصلحة التموين:** ومن مهامها ما يلي:

- شراء الحبوب والمواد الأولية التي تدخل في عملية الإنتاج.

- تزويد مختلف المصالح والمديريات بالتجهيزات الخاصة بالتنظيم والإنتاج.

ب- **مصلحة الإنتاج:** مهمتها خاصة بالعملية الإنتاجية الكاملة أي من دخول المادة الأولية إلى خروجها كمادة مصنعة مرورا بكل دورات العملية الإنتاجية وتهتم برسم وتنظيم مخطط الإنتاج وعمليات تنفيذه في ورشات الإنتاج والعمل على احترام كل مراحل الإنتاج وطرق تنفيذهما محددة علميا وتنقسم هذه المصلحة إلى مصنعين هما:

مصنع التحويل رقم (1): يضم آلات تحويل القمح الصلب إلى سميد بطاقة إنتاجية قدرها 5000 قنطار خلال 24 ساعة.

مصنع التحويل رقم (2): يضم آلات تحويل القمح الصلب واللين إلى دقيق وفريضة على الترتيب بطاقة إنتاجية قدرها 1500 قنطار من القمح الصلب و 1500 قنطار من القمح اللين خلال 24 ساعة.
كما أن هذه المصلحة تنفرع إلى ثلاث فروع:

- فرع محاسبة المواد.

- فرع الطحن والإنتاج.

- فرع الشحن والتوظيف.

ويوجد تحت تصرف هذه المصلحة مخبر يعمل على متابعة النوعية المنتجة وكذا متابعة الوزن تبعا للقانون كما تعمل على استمرارية الإنتاج وذلك بتخصيص أفواج عمل تعمل بالتناوب طيلة 24 ساعة ولهذا تعتبر من أهم المصالح.

ج- **مصلحة الصيانة:** ويشغلها رئيس المصلحة ومهمته إصلاح العطب الخاص بالآلات الإنتاجية وتشغيل هذه الأجهزة 24/سا و 24/سا وتنفرع هذه المصلحة إلى :

- فرع الإلكترونيك والكهرباء: ومهمته صيانة التجهيزات الكهربائية كالثلاجات والمكيفات.

- فرع الميكانيك العام: وهو فرع خاص بصيانة الآلات الطاحن والشاحنات.

د- **مصلحة تسيير المخزونات:** تتكفل بتخزين المواد الأولية والمنتجات ودورها الرئيسي هو تسجيل حركة المخزون والقيام بعمليات الجرد الشهرية والسنوية، وتتفرع إلى ثلاث فروع متمثلة في :

- فرع استقبال وتخزين الحبوب.

- فرع تسيير مخزونات الأكياس.

- فرع تسيير قطاع الغيار والتجهيزات.

* **مديرية التسويق:** وهي مديرية حديثة النشأة بعدما كانت مصلحة تابعة لمديرية الاستغلال وتشرف هذه المديرية على توزيع جميع المواد المنتجة عبر المراكز الموجودة تحت تصرفها (المسيلة، بوسعادة، عين الملح) كما لها نقاط بيع محلية.

* **مديرية الإدارة المالية:** وتنقسم إلى ثلاث مصالح وهي:

- **مصلحة المحاسبة والمالية:** تعتبر من أهم النشاطات حيث أن لها علاقة مع جميع المصالح الأخرى ويقع على عاتقها تسجيل كل العمليات المتعلقة بالنشاط التجاري مع الوحدات وتتفرع هذه المصلحة إلى:

- فرع المالية والصندوق

- فرع المحاسبة العامة.

- فرع محاسبة المبيعات.

- فرع المحاسبات.

- **مصلحة الموارد البشرية:** لها علاقة مباشرة مع العمال حيث تهتم بالشؤون الإدارية للعمال وكيفية تنظيم الموارد البشرية داخل الوحدة بكيفية تتماشى مع متطلبات العمل من أجل تكييف الوسط العمالي وذلك لإعطاء أكبر كفاءة، وتتفرع هذه المصلحة إلى:

- فرع تسيير المستخدمين.

- فرع الخدمات الإجتماعية

- **مصلحة الوسائل العامة:** ومن مهامها:

- متابعة جميع الأشغال والترميمات التابعة للوحدة.

- المتابعة الميدانية للاستثمارات.

- **مكتب الإعلام الآلي:** ويعمل هذا المكتب بكل ما يتعلق بوسائل الإعلام الآلي ومتطلباته.

أهداف المؤسسة وآفاقها المستقبلية:

تنشط المؤسسة مطاحن الحضنة في بيئة تسودها منافسة قوية وشديدة من بين 24 منافس لها داخل تراب الولاية ولهذا فإن المؤسسة مطاحن الحضنة تسعى إلى تحقيق أهداف وفاق مستقبلية أهمها:

- تعظيم الربح الناتج عن الفرق بين سعر البيع التكلفة النهائية.
- زيادة الإنتاجية عن طريق الاستعمال الأمثل لوسائل الإنتاج وتحسين نوعيته.
- محاولة تقديم سلع ذات جودة عالية.
- التسيير الأحسن للموارد البشرية في المؤسسة.
- تمويل السوق المحلية بالمنتجات الوطنية.
- سد حاجيات المستهلك بمادتي السميد والفرينة.
- المساهمة في بناء وتطوير الاقتصاد الوطني.
- خلق جو تنافسي على مستوى الوحدة.
- الطموح إلى خلق جو تنافسي خارجي لزيادة كمية الإنتاج وتسويقه.
- محاولة كسب رضا الزبائن والحصول على ولائهم بأقل تكلفة وبجودة عالية.
- محاولة القضاء على المشاكل السائدة داخل المؤسسة مثلا: مشاكل الإنتاج التوزيع والإتصال.
- الحصول على أفضل نقاط بيع داخل الولاية وخارجها.⁽¹⁾

II- المنهج المتبع:

إذا كان المنهج هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديد إما من أجل الكشف عن الحقيقة عندما تكون بها جاهلين، و إما من أجل البرهنة عليها للآخرين عندما نكون بها عارفين وإذا كانت المناهج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف طبيعة الموضوع.⁽²⁾ وكذا المنهج هو الطريقة التي يتناول بها الباحث مختلف المراحل للإجابة عن الأسئلة التي أثارها في إشكاليته حيث يقول "من عرض الطريق وصل إلى الغاية".

وتعرف الباحثة مادلان غرافيتس أنه "مجموعة من العمليات المنطق عليها والتي تتبع للوصول إلى الهدف أو مجموعة من الأهداف كما أنه مجموعة من المعايير والمبادئ التي يقوم عليها كل بحث منظم والتي تسمح باختيار وتنسيق التقنيات المختلفة للبحث.⁽³⁾

إن أي باحث يجد نفسه ملزما على استخدام منهج معين قصد الوصول إلى نتائج موضوعية واختيار المنهج المناسب يكون حسب طبيعة الموضوع، وعلى هذا المنطلق فإن موضوع بحثي يدخل في إطار المنهج الوصفي، وذلك لأن طبيعة الدراسة تتفق مع الخصائص التي يتميز بها هذا المنهج، إذ يهتم بوصف ما هو كائن ويشرحه ويفسره، كما يحدد الظروف والعلاقات الموجودة أو التي يمكن أن توجد

(1) المصدر: الأمانة العامة المؤسسة.

(2) عمار بوحوش، محمود محمد الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث الاجتماعية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 43.

(3) موريس أنجرس: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والتربوية، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، ط2، دار النهضة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004-2006، ص 62.

بين الوقائع محل الدراسة، كما يمكن من معرفة الآراء والسلوكيات والاتجاهات لدى الأفراد والجماعات وطرق نموها وتطورها في مختلف المجالات.

ويعرفه الدكتور رشيد زرواتي المنهج الوصفي بأنه "طريقة عملية منظمة لوصف الظاهرة عن طريق جمع وتصنيف وترتيب وتحليل وتفسير وتعليل وتركيب المعطيات النظرية والبيانات الميدانية بغية الوصول إلى نتائج عملية توظف في السياسات الاجتماعية بهدف إصلاح مختلف الأوضاع المجتمع". كما يعرفه هويتني بأنه "دراسة الوقائع السائدة المترتبة بظاهرة أو موقف معين أن مجموعة من الأفراد أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع".

ومن أهداف المنهج الوصفي:

- 1- تحديد وضبط أبعاد الظاهرة وجمع المادة العلمية.
- 2- ربط العلاقات بين الظاهرة ودراساتها.
- 3- توظيف رؤى وأطروحات الأفراد المبحوثين أو المسؤولين الذين لهم علاقة بالظاهرة.
- 4- الوصول إلى مقارنة الظاهرة المدروسة بالظواهر المماثلة أو المشابهة أو مقارنة بعض أجزاء الظاهرة المدروسة ببعض أجزاء الظواهر الأخرى. (1)

وقد استخدمت المنهج الوصفي لغرض وصف وتحليل الظاهرة والعلمي التكوين الجامعي ودوره في تنمية إنتاجية في مؤسسة صناعية ولأنه المنهج الملائم لهذه الدراسة.

III - مجتمع البحث والعينة:

مجتمع الدراسة هو الذي نجمع منه البيانات، تعتبر العينة جزءا من الكل بمعنى أن يأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع الذي تجري عليه الدراسة وطبيعة الدراسة وخصوصيتها، فرضت على الباحث اختيار العينة، حيث اقتضت هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (35) عاملا بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة.

وبما أن عدد العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة ميدان الدراسة يقدر بـ 175 عامل، موزعين على مختلف الأقسام، فقد تم اختيار بنسبة 20% بالتقريب من مجموع العاملين، فقدرت العينة الكلية بـ (35) عامل في المؤسسة قمت بتوزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة الدراسة حيث بلغ عدد الاستبانات المرسله 35 إستبانة إما عدد الاستبانات مكتملة البيانات العائدة من العمال هو 31، تم توزيعها في يوم 2013/04/14م وتم إستلامها يوم 2013/04/24م.

IV - التقنيات المستعملة:

¹ رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، عين مليلة-الجزائر، 2007، ص 86.

تشكل أدوات جمع البيانات بالنسبة للباحث وسائل الإنتاجية التي يعمل بواسطتها على دراسة الواقع وفهمه علمياً، وليس حدسياً وتخمينياً لذا تحتل هذه الأدوات أهمية خاصة وأساسية في عملية الإنتاج العلمي⁽¹⁾، ومن المنطلق اعتمدت الدراسة الميدانية على أداة.

- الإستمارة:

تعرف الإستمارة على أنها "مجموعة من الأسئلة تطرح على أفراد عينة البحث، والتي تعطينا إجابات لتفسير موضوع البحث".

كما تعرف وعلى أنها مجموعة أسئلة عامة التي تجيب عنها المبحوث وهي محضرة ومحددة من طرف الباحث، أو قد تم صياغة أسئلة الاستمارة بناءً على مشكلة الدراسة والتساؤلات والفرضيات المطروحة وهي كالآتي:

الجزء الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية للأفراد وضم 08 أسئلة.

الجزء الثاني: يتعلق بالبيانات حول التكوين بالجامعة وضم 09 أسئلة.

الجزء الثالث: يتعلق بالبيانات حول الإنتاجية وضم 10 أسئلة.

مصادر جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على نوعين أساسيين من مصادر جمع البيانات:

أولاً: المصادر الأولية: وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استمارات لحصص وتجميع المعلومات اللازمة في الموضوع.

ثانياً: المصادر الثانوية: تم استخدامها في الجانب النظري من الدراسة حيث تم الإعتماد على المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب، المراجع، القواميس، المجلات، ورسائل الماجستير.

(1) المرجع نفسه، ص 219.

الفصل الخامس :

عرض وتفسير نتائج الدراسة

- I. بيانات خصائص العينة.
- II. تحليل بيانات الفرضية الأولى.
- III. تحليل بيانات الفرضية الثانية.
- IV. مناقشة الفرضيات.
- V. استنتاجات عامة.

I- بيانات خصائص العينة:

جدول رقم (1): يصف توزيع العينة حسب الجنس:

النسبة %	التكرار	الجنس
80,64%	25	ذكر
19,35%	06	أنثى
100%	31	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث حيث نسبة أفراد العينة ذكور تقدر بـ 80,64% موزعة على مختلف الورشات في المؤسسة في حين أن نسبة الإناث تقدر بـ 19,35% من مجموع أفراد العينة معنى هذا أن نسبة الذكور والإناث متباعدة من حيث توزيع حسب الجنس في مختلف الورشات وهذا راجع إلى طبيعة العمل الشاق الذي يتطلب قوة عظلية الشيء الذي يستبعد وجود المرأة.

جدول رقم (2): يصف توزيع العينة حسب السن:

النسبة %	التكرار	السن
29,03%	9	[30-25]
25,80%	8	[35-30]
3,22%	1	[40-35]
29,03%	9	[45-40]
12,90%	4	45 فأكثر
100%	31	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المفردات العينة حسب الفئات العمرية حيث نجد أن أعلى نسبة هي 29,03% لدى الفئة التي تقع في مجال [30-25] والفئة التي تقع في مجال [45-40]، تليها الفئة التي تقع في مجال [35-30] بنسبة 25,80% من حجم العينة الإجمالي والفئة 45 فأكثر تقدر نسبتها بـ 12,90% وأقل نسبة نجدها لدى الفئة من [40-35] بنسبة 3,22%.

من خال القراءة الإحصائية نجد أن فئتين الشباب والذين يتراوح سنهم ما بين 40 و 45 سنة وهذا راجع إلى سن العينة ما زال في سن العطاء ويجب استغلال قدراتهم وأكد الخبرة من كبار السن من أجل رفع من مستوى الإنتاجية.

جدول رقم (3): يصف توزيع العينة حسب التخصص المدروس بالجامعة:

النسبة %	التكرار	تخصص المدروس بالجامعة
12,90%	04	تسويق
19,35%	06	إدارة أعمال
6,45%	02	علوم تجارية وعلوم تسيير
16,12%	05	الميكانيك
12,90%	04	الالكترونيك
9,67%	03	إعلام آلي
12,90%	04	محاسبة
9,67%	03	مالية
100%	31	المجموع

يبرز الجدول رقم (03) أن أعلى نسبة نجدها عن العمال الذين تخصصهم المدروس بالجامعة هو إدارة أعمال تقدر نسبتهم بـ 19,35% تليها نسبة 16,12% الذين تخصصهم في الجامعة هو الميكانيك ثم تليها التخصصات كتالي تسويق و إلكترونيك ومحاسبة وتقدر نسبة كل تخصص داخل المؤسسة بـ 12,90% أما نسبة 9,67% نجدها لدى العمال الذين تخصصهم مالية وكذا إعلام آلي تليها نسبة 6,45% نجدها عند العمال الذين درسوا في الجامعة تخصص علوم تجارية وعلوم تسيير.

من خلال القراءة الإحصائية نجد أن أعلى نسبة نجدها عند تخصص المدروس بالجامعة إدارة أعمال وهذا راجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة تجارية صناعية تدخل كل من التخصصات تسويق المحاسبة المالية.

جدول رقم (04): يصف توزيع العينة حسب الشهادة التي يحملها كل عامل:

النسبة %	التكرار	نوع الشهادة
64,51%	20	ليسانس
35,48%	11	مهندس دولة
100%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن أعلى نسبة نجدها لدى العاملين الذين يحملون شهادة ليسانس حيث تقدر نسبتهم بـ 64,51% وأقل نسبة نجدها لدى العاملين الذين يحملون شهادة مهندس دولة بنسبة 35,48% في حين لا يوجد أي عامل يحمل شهادة ماجستير ولا شهادة مهندس معماري و أيضا لا يوجد من يحمل شهادة دكتوراه.

جدول رقم (05): يصف توزيع العينة حسب الوضعية القانونية في المنصب:

النسبة %	التكرار	الوضعية القانونية
74,19%	23	دائم
25,80%	08	مؤقت
100%	31	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (05) أن أعلى نسبة هي 74,19% نجدها لدى العاملين دائمين أما نسبة 25,80% نجدها لدى العاملين المؤقتين في حين لا يوجد أي عامل متعاقد مع المؤسسة. بناء على ما سبق يتضح لنا أن الوضعية القانونية للعمال في المنصب هي دائمة وذلك راجع الي قدم المؤسسة وقدم إطاراتها وهذا يدل على استقرار و أمن المؤسسة وهذا يجعلها في تطور مستمر.

جدول رقم (06): يصف توزيع العينة حسب الاقدمية:

النسبة %	التكرار	الأقدمية
38,70%	12	أقل من 5 سنوات
25,80%	08	من [10-05]
12,90%	04	من [15-10]
22,58%	07	من [20-15]
100%	31	المجموع

يبين الجدول رقم (06) أن أعلى نسبة نجدها لدى العاملين أقل من 5 سنوات تقدر بـ 38,70% تليها فئة من [10-05] سنوات بنسبة 25,80% في حين الفئة من [20-15] تقدر بنسبة 22,58% وأدنى نسبة نجدها لدى الفئة من [15-10] حيث تقدر بـ 12,90%.

بناء على ما سبق يتضح لنا أن سنوات العمل تلعب دورا كبيرا في تكوين خريجي الجامعات وتساعد العمال على القيام بأعمالهم على أكمل وجه وهذا ما يدفع بالمؤسسة إلى تحقيق أهدافها وبالتالي رفع وتحسين إنتاجيتها.

II- تحليل بيانات الفرضية الأولى:

جدول رقم (07): يوضح العلاقة الإرتباطية بين التخصص والبرنامج التكويني بالجامعة

المجموع		التساوي بينهما		غلبة النظري على التطبيقي		برنامج التكوين بالجامعة التخصص
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
12,90%	04	/	/	12,90%	04	تسويق
19,35%	06	6,45%	02	12,90%	04	إدارة أعمال
6,45%	02	/	/	6,45%	02	علوم تجارية وعلوم تسيير
16,12%	05	/	/	16,12%	05	الميكانيك
12,90%	04	/	/	12,90%	04	الالكترونيك
12,90%	04	3,22%	01	9,67%	03	إعلام آلي
12,90%	04	3,22%	01	9,67%	03	محاسبة
6,45%	02	/	/	6,45%	02	مالية
100%	31	12,90%	04	87,09%	27	المجموع

من خلال الجدول السابق إيجاد العلاقة بين التخصص والبرنامج التكويني بالجامعة، فالإتجاه العام يميل على صنف أن كل التخصصات يرون أن البرنامج التكويني بالجامعة غلبة فيه النظري على التطبيقي بنسبة 87,09% حيث توزعت بين التخصصات في حين أعلى نسبة نجدها عند التخصص الميكانيك تقدر بـ 16,12% تليها نسبة 12,90% نجدها لدى كل من التخصصات التالية تسويق وإدارة أعمال و كذا إلكترونيك أما نسبة 9,67% نجدها لتخصص المحاسبة وإعلام آلي، في حين نجد نسبة 6,45% لدى العمال الذين تخصصاتهم علوم تجارية وعلوم تسيير و مالية.

ثم تأتي نسبة 12,90% في المرتبة الثانية الإتجاه العام المعاكس لرأي الإتجاه الأول والقائل بأن يتساوى بين النظري والتطبيقي في برنامج التكويني بالجامعة تتوزع على التوالي بنسبة 6,45% نجدها عند العمال الذين تخصصاتهم إدارة أعمال في حين نجد نسبة 3,22% عند التخصص إعلام آلي ومحاسبة في حسن يغيب غلبة التطبيق على النظري في كل التخصصات من برنامج تكوينهم.

ويمكن القول أن أغلب التخصصات التي يحملها العمال في المؤسسة الصناعية كان برنامج التكوين الجامعي لديهم غلبة النظري على التطبيقي وذلك راجع إلى عدم التجديد الدوري للبرامج التي من المفروض أن تعديل أو تتغير كل سنتين، كما أنها لا تعد من قبل المختصين وغير مدروسة وغير

الفصل الخامس..... تحليل النتائج

محضرة جيدا بالإضافة إلى نقص المراجع الحديثة و المتخصصة وكذا بنوك المعلومات، و هذا دليل على قدم البرامج المدرسة في قسمهم.

وكذلك راجع إلى قلة الوسائل والإمكانيات اللازمة لإجراء التطبيقات صف إلى ذلك الكم هائل للطلبة والذي يعيق السير الحسن للحصص التطبيقية.

جدول رقم (08): يوضح العلاقة الإرتباطية بين التخصص والصعوبات التي واجهتك أثناء تكوينك بالجامعة:

المجموع		لا		نعم		الصعوبات التي واجهتك التخصص
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
12,90%	04	6,45%	02	6,45%	02	تسويق
19.35%	06	6,45%	02	12,90%	04	إدارة أعمال
6,45%	02	/	/	6,45%	02	علوم تجارية وعلوم تسيير
16,12%	05	6,45%	02	9,67%	03	الميكانيك
12,90%	04	3,22%	01	9,67%	03	الالكترونيك
9,67%	03	3,22%	01	6,45%	02	إعلام آلي
12,90%	04	6,45%	02	6,45%	02	محاسبة
9,67%	03	3,22%	01	6,45%	02	مالية
100%	31	35,48%	04	64,51%	20	المجموع

يبرز من خلال الجدول السابق الذي يوضح العلاقة بين التخصص والصعوبات التي واجهتك أثناء تكوين الجامعي، فالإتجاه العام يميل إلى صنف المبحوثين الذين يرون قد واجهتهم صعوبات خلال تكوينهم بالجامعة بنسبة 64,51% حيث توزعت بين المبحوثين وذلك حسب تخصصاتهم نجد أعلى نسبة عند التخصص إدارة أعمال حيث تقدر بـ 12,90% تليها نسبة 9,67% نجدها عند التخصصات التالية الميكانيك و الكترونيك في حين نجد نسبة 6,45% عند كل من تسويق وإعلام آلي ومحاسبة ومالية.

ثم تأتي نسبة 35,48% بالمرتبة الثانية في الاتجاه العام المعاكس حيث أن المبحوثين ليس لديهم صعوبات خلال تكوينهم بالجامعة حيث أعلى نسبة عند كل من التخصصات كالتالي تسويق وإدارة أعمال وكذا الميكانيك ومحاسبة حيث تقدر بنسبة 6,45% تليها نسبة 3,22% حيث نجدها عند كل من التخصص الكترونيك و إعلام آلي وكذا مالية.

ويمكن القول أن المبحوثين توجد لديهم صعوبات كونهم لم يفهموا برنامج التكويني بالجامعة وتعود بالأساس إلى قلة الوسائل العلمية، قلة الترجمات الميدانية وقلة الأعمال التطبيقية بالإضافة إلى تعقد محتويات البرنامج وكل هذا يؤكد على أن البرنامج النظري تفتقر إلى التطبيق العلمي والممارسة الميدانية مما يعيق فهم الطالب لمحتويات البرنامج خاصة في التخصصات التقنية كما يوجد في المؤسسة الصناعية أين يصبح الطالب بحاجة إلى وسائل إيضاحية وكذا ميدان عمل كي يطبق فيه الطالب كل ما كان نظري.

جدول رقم (09): يوضح العلاقة الارتباطية بين فترة الدراسة بالجامعة وهل كانت كافية واحتياجك إلى مساعدة من هم أكثر خبرة.

المجموع		لا		نعم		احتياجك إلى المساعدة فترة الدراسة بالجامعة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
45,16%	14	3,22%	1	41,93%	13	نعم
54,83%	17	/	/	54,83%	17	لا
100%	31	3,22%	1	96,77%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن فترة الدراسة بالجامعة هل كانت كافية لتحصيل المعلومات واحتياجك إلى المساعدة من هم أكثر منك خبرة، فكان الإتجاه العام يميل إلى صنف المبحوثين الذين لم تكن فترة الدراسة كافية وكانت لهم إحتياجات إلى طلب المساعدة من هم أكثر منك خبرة تقدر النسبة بـ 96,77% تنصدرها نسبة 54,83% للمبحوثين الذين لم تكن فترة الدراسة كافية واحتياجاتهم إلى المساعدة في حين نجد نسبة بالمقابل 41,93% للمبحوثين الذين كانت فترة الدراسة كافية وكانوا محتاجين إلى مساعدة من هم أكثر منهم خبرة.

ثم تأتي نسبة 3,22% بالمرتبة الثانية في الإتجاه العام المعاكس حيث أن المبحوثين كانت فترة الدراسة كافية لتحصيل المعلومات ولم يحتاجوا إلى مساعدة من هم أكثر منهم خبرة.

ويمكن القول أن فترة الدراسة لم تكن كافية وكان طلب المساعدة من هم أكثر منهم خبرة وهذا راجع إلى أن المناصب المشغولة تتطلب قدرات علمية بالأساس وتتطلب معلومات محصلة عن طريق تكوين فعلي وما تتطلبه من عمليات حسابية ورؤية دقيقة لمعطيات الواقع وهم ليس لديهم خبرة لهذا تلقوا مساعدات أثناء قيامهم بالمهام المطلوبة منهم من طرف الإطارات القدامى خاصة، وهذا ما يؤكد أن خريج الجامعة وبعتماده على مساعدات غيره خاصة الإطارات القدامى يسعى إلى تحصيل الخبرة اللازمة للميدان العملي وكذا التغطية النقص الذي يلزمه في الجانب التطبيقي في تكوينه.

جدول رقم (10): يوضح العلاقة بين اللغة التي تلقى بها تكوينك والتخصص المدروس بالجامعة:

المجموع		مزدوجة		العربية		لغة التكوين التخصص
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
12,90%	04	12,90%	04			تسويق
19,35%	06	16,12%	05	3,22%	01	إدارة أعمال
6,45%	02	3,22%	01	3,22%	01	علوم تجارية وعلوم تسيير
16,12%	05	16,12%	05			الميكانيك
12,90%	04	12,90%	04			الالكترونيك
9,67%	03	9,67%	03			إعلام آلي
12,90%	04	12,90%	04			محاسبة
9,67%	03	9,67%	03			مالية
100%	31	93,54%	29	6,45%	02	المجموع

يبين الجدول رقم (10) العلاقة بين اللغة التي تلقى بها تكوين بالجامعة والتخصص المدروس بالجامعة، فالالاتجاه العام يميل صنف ازدواجية اللغة خاصة (العربية، فرنسية) بنسبة 93,54% تتصدرها نسبة 16,12% نجدها لدى التخصص إدارة أعمال و الميكانيك تليها نسبة 12,90% حيث نجدها لدى تخصص تسويق إلكترونيك وكذا المحاسبة في حين نجد تخصصات إعلام آلي ومالية تقدر نسبتهم بـ 9,67% أما اقل نسبة فنجدها عند تخص إدارة أعمال تقدر بـ 3,22%.

ثم تأتي نسبة 6,45% في المرتبة الثانية فالالاتجاه العام أن التخصصات الذين تم دراستهم باللغة العربية خلال تكوينهم الجامعي فنجد 3,22% لدى إدارة أعمال وكذا علوم تجارية وعلوم تسيير.

يمكن القول أن اللغة التي تم تلقي بها التكوين بالجامعة كانت غير كافية في ضوء التطورات الحديثة العلمية وكذا التكنولوجيا ويجب إضافة اللغة إنجليزية بصفة إلزامية كلفة للتدريس والبحث لأن معظم المراجع والبحوث مكتوبة بهذه اللغة بصفتها اللغة العلمية العالمية.

أما بنسب إلى اللغة المستعمل في التكوين هي اللغة العربية تبقى غير كافية هي الأخرى فنجد الطالب يعاني من نقص في التعامل باللغة الفرنسية وهذا من سلبيات المراحل التعليمية السابقة.

جدول رقم (11): يوضح إذا كانت اللغة كافية في ظل التطورات الحديثة:

اللغة في ظل التطورات الحديثة	التكرار	النسبة %
نعم	06	19,35%
لا	25	80,50%
المجموع	31	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن اللغة غير كافية في ظل التطورات الحديثة فنجد أن معظم المبحوثين يرون أنها غير كافية وذلك بنسبة 80,50% أما المبحوثين الذين يرون أنها كافية تقدر نسبتهم بـ 19,35%.

يمكن القول أن اللغة التي تلقوا بها تكوينهم بالجامعة غير كافية في ظل التطورات الحديثة وهذا راجع إلى اصطدامهم بالميدان العمل وكذا عدم إتقان اللغة وصعوبة التعامل مع التكنولوجيا، ومع مرور الوقت فإن محيط العمل بالمؤسسة هو الذي يساعد المتخرج حديثاً من الجامعة على الاندماج الفعلي في ميدان العمل و تفجير قدراته والإبداع الحقيقي في العمل.

جدول رقم (12): يوضح العلاقة بين برنامج التكويني بالجامعة وطريقة التدريس السائدة أثناء تكوين بالجامعة:

المجموع		التمارين الميدانية		الأعمال الموجهة		المحاضرة الإلقائية		طريقة التدريس برنامج التكويني بالجامعة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%87,09	27	%3,22	01	%6,45	02	%77,41	24	غلبة نظري على تطبيقي
%12,90	04	/	/	/	/	%12,90	04	التساوي بينهما
%100	31	%3,22	01	%6,45	02	%90,32	28	المجموع

يبين الجدول رقم (12) العلاقة بين برنامج التكوين بالجامعة وطريقة التدريس السائدة أثناء تكوينك بالجامعة، فالإتجاه العام يميل إلى صنف المبحوثين الذي يقرون أن برنامج التكويني غلبة النظري على التطبيقي وطريقة التدريس السائدة هي المحاضرة الإلقائية بنسبة %90,32 تتصدرها نسبة %77,41 يرون أن برنامج التكويني السائد غلبة النظري على التطبيقي وطريقة التدريس كانت المحاضرة الإلقائية مقابل %12,90 يرون أن البرنامج التكويني في تساوي بين النظري وتطبيقي في حين يغيب برنامج التطبيقي داخل الجامعة، ثم تأتي نسبة %6,45 في المرتبة الثانية فالإتجاه العام يقرون المبحوثين أن البرنامج التكويني بالجامعة غلبة النظري على التطبيقي وطريقة التدريس هي الأعمال الموجهة.

ثم تأتي %3,22 في المرتبة الثالثة فالإتجاه العام يقرون المبحوثين أن البرنامج التكويني بالجامعة غلبة النظري على التطبيقي وطريقة التدريس هي التمارين الميدانية في حين تغيب إلى كل من الأعمال التطبيقية المشاريع.

يمكن القول أن الطريقة التدريسية الأكثر سيادة هي المحاضرة تليها الأعمال الموجهة ثم الخرجات الميدانية وعن كفاية هذه الطرق لتنمية قدرات الطالب العلمية وقد أكدوا المبحوثين أن هذه الطرق تساعد الطالب نسبيا فقط على تنمية قدراته لان طرق تعتمد على الإلقاء والتلقين.

وغياب الطرق التطبيقية في كل من طرق التدريس فهي تساعد على وضع المتكون أمام الحقائق وترسيخ المعارف بالانتقال من المجرد إلى المحسوس وهذه طرق تقليدية حيث يعتمد الأستاذ على التلقين المطلق للمعلومات وما على الطالب إلى تخزين ثم الإسترجاع يوم إمتحان فقط.

جدول رقم (13): يوضح العلاقة الارتباطية بين طريقة التدريس بالجامعة وصعوبات التي واجهتك في البرنامج أثناء التكوين الجامعي

المجموع		لا		نعم		صعوبات في البرنامج طريقة التدريس بالجامعة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
90,32%	04	32,25%	10	58,06%	18	المحاضرة الإلقائية
6,45%	06	/	/	6,45%	02	الأعمال الموجهة
3,22%	02	3,22%	01	/	/	التمارين الميدانية
100%	31	35,48%	04	64,51%	20	المجموع

يبين الجدول أعلاه الذي يربط بين طريقة التدريس بالجامعة وصعوبات التي واجهتك في البرنامج أثناء التكوين بالجامعة، فالإتجاه العام يميل إلى صنف المبحوثين الذين أجابوا أن هناك صعوبات أثناء التكوين بالجامعة وطريقة التدريس المحاضرة الإلقائية بنسبة 64,51% تنصدها نسبة 58,06% يقولون أن المحاضرات الإلقائية على الطالب الجامعي تواجه صعوبات أثناء دراسته (الإستعاب، الفهم) مقابل 6,45% يرون أن طريقة التدريس بالجامعة الأعمال الموجهة يواجهون صعوبات أثناء تكوينهم. ويأتي الإتجاه العام المعاكس لرأي الإتجاه الأول والقاتل بأنه لا توجد صعوبات أثناء التكوين بالجامعة بنسبة 35,48% تتوزع على التوالي فنسبة 32,25% نجدها عند طريقة التدريس المحاضرة الإلقائية وكذا نسبة 3,22% نجدها عند طريقة التدريس التمارين الميدانية في حين تغيب كل طريقة التدريس الأعمال التطبيقية والمشاريع.

يمكن القول أن طريقة التدريس السائدة بالجامعة (المحاضرة، و الأعمال الموجهة) لأنها تعتمد على الإلقاء وهي غير مجدية وذلك لغياب المخرجات الميدانية ومحاضرات لا طائل من ورائها تبقى مجرد جانب نظري وتتم عن طريق الإملاء، ولهذا نجد أن المتخرجين من الجامعات وجدوا صعوبات أثناء تكوينهم بالجامعة وذلك لعدم تماشي بين جانب النظري و جانب التطبيقي ويبقى مجرد تصورات في أذهان الطلبة ولهذا محاولة لخروج من هذا الإشكال تناول المشكلات المتواجدة في الميدان.

II- تحليل بيانات الفرضية الثانية:

جدول رقم (14): يوضح العلاقة الإرتباطية بين نوعية الشهادة التي يحملها العامل كيف تم إتحاقه بالوظيفة.

المجموع		عن طريق عقود ما قبل التشغيل		على أساس المسابقة		كيف تم إتحاقك بالوظيفة نوعية الشهادة
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
64,51%	20	29,06%	09	35,48%	11	ليسانس
35.48%	11	22,58%	07	12,90%	04	مهندس دولة
100%	31	51,61%	16	48,38%	15	المجموع

يبرز الجدول رقم (15) علاقة بين نوعية الشهادة وكيفية إتحاقه بالوظيفة، فالإتجاه العام يميل على صنف المبحوثين الذين يقرون أنهم تم إتحاقهم بالمؤسسة عن طريق عقود ما قبل التشغيل بنسبة 51,61% تنصدها نسبة 29,06% يقرون العمال الذين يحملون شهادة ليسانس تم إتحاقهم بالوظيفة عن طريق عقود ما قبل تشغيل تليها نسبة 22,58% يفرون المبحوثين الذين يحملون شهادة مهندس دولة أنهم تم إتحاقهم بالوظيفة عن طريق وكالة التشغيل.

ثم تأتي نسبة 48,38% بالمرتبة الثانية في الإتجاه العام المبحوثين الذين يقرون أنهم تم توظيفهم على أساس المسابقة تنصدها نسبة 35,48% تنسب على المبحوثين الذين يعملون بشهادة ليسانس ثم تليها نسبة 12,90% تنسب إلى المبحوثين الذين يحملون شهادة مهندس دولة توظفوا على أساس المسابقة بالمؤسسة الصناعية.

يمكن القول أن معظم العمال الذين تم إتحاقهم بالمؤسسة عن طريق عقود ما قبل تشغيل أي أنهم لم يشتغلوا مناصب أخرى قبل إتحاقهم بهذه المؤسسة، إذا فهو خريج الجامعة حديثاً، يعني ذلك أنهم لا يمتلكون المهارات و الخبرة اللازمة لمناصب العمل التي يشتغلونها، ومن خلال قراءتنا للجدول أنها تتعدم طريقة التوظيف عن طريق أشخاص مقربين وهذا راجع إلى صرامة النظام الداخلي بالمؤسسة وكذلك لا توجد من أفراد العينة من يحمل شهادة عليا كمهندس معماري وماجستير والدكتوراه يدل على بساطة العمل الذي لا يتطلب على يد عاملة متخصصة فهي لا تعطي أهمية بالغة للمستوى التعليمي لعمالها، لأن طبيعة العمل تتطلب القوة العضلية فقط.

جدول رقم (15): يوضح التخصص المدروس بالجامعة يتوافق مع منصب عملك الحالي:

اللغة في ظل التطورات الحديثة	التكرار	النسبة %
نعم	25	83,87%
لا	05	16,12%
المجموع	31	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (15) أن أعلى نسبة نجدها عند المبحوثين الذي يقرون أن لتخصصهم المدروس بالجامعة يتوافق مع منصبهم الحالي داخل المؤسسة تقدر النسبة بـ 83,87% تليها نسبة 16,12% الذين يقرون أن التخصص المدروس بالجامعة لا يتوافق مع منصب عملهم داخل المؤسسة

يمكن القول أن جميع التخصصات المدرسة بالأقسام الجامعة تتماشى مع المناصب المعروضة في المؤسسة الصناعية لأن سوق العمل غني بجميع التخصصات والتي تتماشى مع المناصب النظرية على الأقل.

أما بالنسبة لتخصصات التي لا تتماشى مع المناصب العمل على الإطلاق وذلك كون المؤسسات اليوم أصبحت تعمل بعيدا عن الجامعة وتخصصاتها فالمؤسسات تعمل بمنطق الربح ولا يهتما ما يناسبها وما لا يناسبها من تخصصات، و نجدها قليلة في الواقع وخاصة في المؤسسة الصناعية (ميدان الدراسة).

جدول رقم (16): يوضح العلاقة الارتباطية بين التخصص المدروس بالجامعة وطبيعة النشاط المؤسسة:

المجموع		لا		نعم		طبيعة النشاط بالمؤسسة التخصص
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
12,90%	04	3,22%	01	9,67%	03	تسويق
19.35%	06	6,45%	02	12,90%	04	إدارة أعمال
6,45%	02	/	/	6,45%	02	علوم تجارية وعلوم تسيير
16,12%	05	3,22%	01	12,90%	04	الميكانيك
12,90%	04	/	/	12,90%	04	الالكترونيك
9,67%	03	/	/	9,67%	03	إعلام آلي
12,90%	04	6,45%	02	6,45%	02	محاسبة
9,67%	03	/	/	9,67%	03	مالية
100%	31	19,35%	06	80,64%	25	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه الذي يبين العلاقة بين التخصص المدروس بالجامعة وطبيعة النشاط المؤسسة فالإتجاه العام يميل إلى صنف المبحوثين الذين يقرون أن التخصص المدروس بالجامعة يتوافق مع طبيعة النشاط المؤسسة وذلك بنسبة 80,64% تنصدها 12,90% ونجدها لدى كالم من التخصصات التالية أداة أعمال و الميكانيك وكذا الكترولنيك تليها نسبة 9,67% موزع على التخصصات تسويق و إعلام آلي وكذا المالية، أما نسبة 6,45% فنجدها عند التخصصات علوم تجارية وعلوم تسيير ومحاسبة.

ويأتي الإتجاه العام المعاكس لرأي الإتجاه الأول و القائل أن التخصص المدروس بالجامعة لا يتوافق مع طبيعة نشاط المؤسسة بنسبة 19,35% تتوزع على التوالي بنسبتين متقاربتين 6,45% نجدها عند تخصص إدارة الأعمال ومحاسبة أما نسبة 3,22% نجدها لدى التخصص تسويق والميكانيك.

يمكن القول أن التخصصات التي تتعلق بالموارد البشرية والتسيير والإعلام تسويق وكذا الإنتاج تخصصات الدقيقة والمعاصرة والمتماشية مع قطاعات النشاط المختلفة (صناعة، التجارة) وهذه التخصصات لها مكانة في المؤسسات العصرية التي تهتم أكثر بالمعرفة في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة فالمؤسسة الناجحة هي التي تستغل مؤهلات الجامعيين وتكونهم على أساس نشاطها بصفقتها المدرسة الحقيقية.

الفصل الخامس..... تحليل النتائج

فالتخصصات حديثة لكن طريقة التكوين تبقى نظرية مما يساهم في عدم التعرف على مجالات العمل وهذا ما يؤدي إلى بطالة رهيبية.

جدول رقم (17): يوضح العلاقة الارتباطية بين استفادة من المواد المدروسة بالجامعة في العمل و زيادة و تحسين نوعية الإنتاجية.

المجموع		لا		نعم		زيادة و تحسين نوعية إنتاجية استفادة من الموارد المدروسة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
87.09%	27	19.35%	06	67.74%	21	نعم
12.90%	04	9.67%	03	3.22%	01	لا
100%	31	29,03%	09	70,96%	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن الإستفادة من المواد المدروسة بالجامعة في العمل يؤدي إلى زيادة وتحسين نوعية الإنتاجية فالإتجاه العام يميل إلى صنف المبحوثين الذين يقرون قد تمت إستفادتهم من المواد المدروسة بالجامعة بنسبة 70,96% تتصدرها نسبة 67.74% للذين تمت إستفادة من المواد المدروسة بالجامعة في العمل و أدى ذلك الي زيادة وتحسين نوعية المنتوج تليها نسبة 3.22% تمثل المبحوثين الذين لم يستفادوا من المواد المدروسة بالجامعة وإزداد إنتاجيتهم وتحسين نوعيتها

ثم تأتي نسبة 29,03% في المرتبة الثاني للإتجاه العام المعاكس لرأي الأول يرون أنهم تمت إستفادة من المواد المدروسة بالجامعة لكن لم تتحسن الإنتاجية ولا نوعيتها تقدر النسبة بـ 19.35% ثم تليها نسبة 9.67% للمبحوثين الذين لم تتم إستفادة من المواد المدروسة بالجامعة ولا زيادة في إنتاجية.

يمكن القول أن قد استفادوا من المواد المدروسة بالجامعة من خلال تعلم المبادئ الأساسية وتطبيقها كذلك سرعة التكيف مع محط العمل، فالمواد المدرسة بالجامعة تساعد على الاندماج المبكر في محيط العمل و الإستعاب السريع لمتطلباته.

خريج الجامعة له قدرة كبيرة على الإستعاب أكثر من غيره لأنه يمتلك قاعدة نظرية تمكنه من الاندماج بسرعة في عالم الشغل ومتطلباته خاصة إذا وظف في إطار تخصصه، أم بنسب إلى أفراد العينة الذين يستفيد نسبيا فقط من المواد المدرسة بالجامعة هذا راجع إلى غياب الجوانب التطبيقية والعلمية في هذه المواد ولهذا لأبد للطلاب (العامل) من تكوين إضافي من أجل إندماج في محيط العمل. وبالتالي دقة وسرعة في العمل يؤدي إلى تحسين الأداء العامل و ينعكس على المؤسسة برفع وتحسين إنتاجيتها.

الفصل الخامس..... تحليل النتائج

جدول رقم (18): يوضح العلاقة بين الجوانب التي لم يعطيها البرنامج التكويني بالجامعة والمهام التي يقوم بها تسمح له بزيادة معارفه في مجال التخصص.

المجموع		لا		نعم		المهام التي يقوم بها تسمح له بزيادة معارفه الجوانب التي لم يعطيها البرنامج التكويني
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
61,29%	19	19,35%	06	41,33%	13	مجال العلاقات الإنسانية
9,67%	03	6,45%	02	3,22%	01	مجال الإنتاج
29,03%	09	/	/	29,03%	09	مجال التكنولوجي
100%	31	25,80%	08	67,74%	21	المجموع

يبرز الجدول رقم (18) الجوانب التي لم يعطيها البرنامج التكويني الجامعي والمهام التي يقوم بها إذا كانت تسمح له بزيادة معارفه في مجال التخصص، فالإتجاه العام يميل إلى صنف المبحوثين الذين يرون أن المهام التي يقوم بها تسمح لهم بزيادة معارفه في مجال التخصص وكذا تعلمهم جوانب التي لم يعطيها البرنامج التكويني بالجامعة بنسبة **67,74%** تنصدرها نسبة **41,33%** أن المهام تسمح لهم بزيادة معارفهم وكذا تعلمهم جانب العلاقات إنسانية ثم تليها نسبة **29,03%** تسمح لهم المهام التي يقوم بها بزيادة معارفهم وكذا تعلمهم جانب التكنولوجي تليها نسبة **3,22%** تسهم لهم بزيادة معارفهم وتعلمهم جانب الإنتاجي.

ثم تأتي نسبة **25,80%** في المرتبة الثاني للإتجاه العام معاكس لرأي الأول يقرون المبحوثين أن المهام التي يقومون بها لا تسمح لهم بزيادة معارفهم تنصدرها نسبة **19,35%** نجدها عند الذين يقرون بان المهام التي يقومون بها لا تسمح لهم بزيادة معارفهم والجوانب التي يعطيها ميدان العمل في مجال العلاقات الإنسانية تليها نسبة **6,45%** يقرون المبحوثين بان المهام التي يقومون بها لا تسمح لهم بزيادة معارفهم الجوانب التي يعطيها ميدان العمل في مجال الإنتاج، و تغيب كل من مجالات تنظيم والإدارة.

يمكن القول أن خريج الجامعة والعامل بالمؤسسات الصناعية وبعد دخوله ميدان العمل نبيين له أن هناك مجالات لم يعطيها البرنامج الجامعي لكنها ذات أهمية تتجسد خاصة في مجال العلاقات الإنسانية والإنتاج والتكنولوجي.

لأن خريجي الجامعة تنقصه الخبرة خاصة في مجال التعامل مع الزبائن والمتعاملين مع المؤسسة وكذا الزملاء في محيط العمل وهذا ما يجعله في حاجة إلى تكوين إضافي للوفاء بمتطلبات مناصب العمل، هذه المناصب والمهام تساهم في زيادة معارفه ومعلوماته في مجال تخصصه.

جدول رقم (19): يوضح العلاقة الارتباطية بين خريج الجامعة إذا كان يحتاج إلى تكوين إضافي و في إمكانية زيادة معارفه من خلال المهام التي يقوم بها.

المجموع		لا		نعم		زيادة و تحسين نوعية إنتاجية استفادة من الموارد المدروسة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
96.77%	30		08	70.96%	22	نعم
3.22%	01	/	/	3.22%	01	لا
100%	31	25,80%	08	74,19%	23	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (19) أن خريجي الجامعة يحتاج إلى تكوين إضافي بالإضافة إلى المهام التي يقوم بها بإمكانها زيادة معارفه في مجال التخصص فالإتجاه العام يميل إلى صنف المبحوثين أن خريج الجامعة يحتاج إلى تكوين إضافي و إمكانية زيادة معارفه من خلال المهام التي يقوم بها بنسبة 74,19% تنصدها نسبة 70.96% أن خريج الجامعة يحتاج إلى تكوين إضافي وكذلك المهام التي يقوم بها تزيد من معارفه تليها نسبة 3.22% أن خريج الجامعة لا يحتاج إلى تكوين إضافي وأن المهام التي يقوم بها تزيد من معارفه ثم تأتي نسبة 25.80% في المرتبة الثانية فالإتجاه العام المعاكس لرأي الأول الذي يقرون المبحوثين أن المهام التي يقوم بها لا تزيد من معارفه فنجد نسبة 25,80% الذين يرون أن المهام التي يقوم بها لا تزيد من معارفه وأن خريج الجامعة يحتاج إلى تكوين إضافي.

يمكن القول أن خريج الجامعة يحتاج إلى تكوين إضافي كونه يحمل الجانب النظري فقط ولا بد لمؤسسة إعادة تكوينه من أجل الرفع من مستواه وكذا معرفة المهام التي يقوم بها ومحاولة تأديتها بكل حرية وهذا يتطلب من الإدارة أموال ضخمة من أجل إعادة تكوينه.

أما المهام التي يقوم العامل في الوظيفة تزيد من معارفه ومهارات في القيام بأعماله. في الوقت الحالي أي مؤسسة عند توظيف أي عامل لابد لها من القيام بالإختباره في كل المجالات، حتى وإن كان يحمل على شهادة ذات مستوى عليا.

VI- الإستنتاجات الفرعية:

1- نتائج الفرضية الفرعية الأول:

أن العملية التكوينية بالجامعة لا تساعد على رفع إنتاجية داخل المؤسسة حيث تم التوصل إلى النتائج التالية: تبين أن العمال كان برنامج التكويني بالجامعة من الناحية النظرية فقط و تؤكد نسبة 87,09% على ذلك، كما أوضح العمال أن أثناء تكوينهم بالجامعة واجهتهم صعوبات حيث تقدر النسبة بـ 64.51% كما أظهرت نسبة 96,77% أن فترة دراسة بالجامعة لم تكن كافية لتحصيل العلمي وكذا احتاجوا إلى مساعدة من هم أكثر خبرة، كما كشفت 93,54% أن اللغة المستعملة خلال التكوين الجامعي كانت مزدوجة و أكثر أستعمالا هي عربية-فرنسية، وتبين نسبة 80,50% أن هذه اللغة غي كافية في ظل التطورات الحديثة، و أوضحت نسبة 90,32% أن طريقة التدريس السائد أثناء تكوين الجامعي هي المحاضرة الإلقائية، كما أظهرت نسبة 64,51% أنهم واجهتهم صعوبات أثناء تكوين الجامعي كون أن طريقة التدريس السائدة هي المحاضرة الإلقائية.

يتضح من خلال هذه النتائج والتحليلات أن أغلب التخصصات الموجودة داخل المؤسسة الصناعية كان البرنامج التكوين الجامعي لديهم غلبة النظري على التطبيقي، وذلك راجع إلى عدم التجديد الدوري في البرنامج وكذا نقص المراجع الحديثة والمتخصصة وقلّة الوسائل والإمكانيات اللازمة لإجراء التطبيقات ضف إلى ذلك الكم الهائل للطلبة وهذا ما جعل خريج الجامعة تواجهه صعوبات أثناء عمله، و ذلك لقلّة التربرات أثناء تكوينه بالجامعة فالطالب بحاجة إلى وسائل إيضاحية، كذلك لم تكن فترة دراسته بالجامعة كافية كون المناصب المشغولة تتطلب قدرات علمية بالأساس و تتطلب معلومات محصلة عن طريق تكوين فعلي لهذا نجدهم يتلقوا مساعدات أثناء قيامهم بالمهام المطلوبة من طرف الإطارات القدامى خاصة، حتى اللغة التي تم تلقي بها التكوين بالجامعة لم تكن كافية في ظل التطورات الحديثة العلمية وكذا التكنولوجيا يجب إضافة اللغة إنجليزية بصفة إلزامية كلغة لتدريس فالخريج الجامعة الذي درس باللغة العربية فنجده يعاني من نقص في التعامل وهذا من السلبيات المراحل التعليمية السابقة.

كما أن طريقة التدريس السائدة في الجامعة هي المحاضرة التي تعتمد على التلقين والحشو دون تنمية مهارات الطالب و شخصيته بمقابل معا على الطالب إلا الحفظ والإسترجاع بعيدا على الاعتماد على النفس من خلال التحليل و التطبيق العملي للمعلومات، وهي غير مجدية وذلك لغياب الخرجات الميدانية ومحاضرات لا طائل من ورائها، و كذلك عدم تماشي بين جانب النظري و جانب التطبيقي يبقى مجرد تصورات في أذهان الطلبة فكيف لعملية التكوينية بالجامعة أن تساعد من رفع إنتاجية المؤسسة وخريجها لا يحمل سوى تصورات ومفاهيم على التخصص وذلك يرجع إلى نقص الموجود على مستوى التكوين التطبيقي وإلى عدم كفاية المقاييس المدروسة ومدة التكوين لجعله يمارس

عمله بكل سهولة إتقان، لذلك دلت نتائج التحليل الإحصائي أن العملية التكوينية بالجامعة لا تساعد على رفع إنتاجية المؤسسة، و بالتالي فإن الفرضية لم تتحقق.

2- نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

كلما إمتلك خريج الجامعة القدرات والمهارات اللازمة أدى إلى رفع وتحسين جودة إنتاجية في المؤسسة حيث تم التوصل إلى النتائج التالية: إلى أن معظم عمال المؤسسة تم توظيفهم عن طريق عقود ما قبل التشغيل وتقدر النسبة بـ 51,61% وهذا راجع لصرامة النظام الداخلي للمؤسسة، كما كشفت نسبة 83,87% أن تخصص المدروس بالجامعة يتوافق مع المنصب الذي يشغله بالمؤسسة وأظهرت نسبة 80,64% أن أغلب التخصصات المدروس بالجامعة تتوافق مع طبيعة النشاط المؤسسة، تبين نسبة 70,96% العلاقة بين إسفاده من المواد المدروس بالجامعة وتحسين نوعية الإنتاجية، أزهرت نسبة 67,74% الجوانب التي لم يعطيها البرنامج التكويني بالجامعة والمهام التي يقوم بها تسمح له بزيادة معارفه وكشفت نسبة 74,19% أن خريج الجامعة يحتاج إلى تكوين إضافي وإمكانيته زيادة معارفه من خلال المهام التي يقوم بها.

يتضح من خلال نتائج والتحليلات أن التكوين الجامعي غير كافي لخريجها لأداء أعمالهم حيث أن طبيعة العمل داخل المؤسسة صناعية تفرض على خريج الجامعة تكويننا خاصا كما يواجه خريج الجامعة على مستوى عمله حتمية إستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة ومسايرتها وهذا ما لم يتوفر في التكوين الجامعي ويحاول خريج الجامعة التكيف مع هذه التكنولوجيا بإجتهاداتهم الشخصية وذلك بمساعدة الإطارات القدامى في المؤسسة هذا ما يشير إلى نقص كبير في البعثات التكوينية.

إن خريجي الجامعة يساهم بشكل محدود في زيادة الإنتاجية وتحسين نوعيتها وذلك راجع إلى تركيز عملية التكوين بالجامعة على الجانب النظري والذي يخلق ضعفا على المستوى التطبيقي، يمكن القول أن الفرضية القائلة: يمتلك خريج الجامعة القدرات و المهارات اللازمة لرفع و تحسين جودة الإنتاجية قد تحققت نسبيا.

V - استنتاجات العامة:

- لا توجد علاقة بين التخصص و برنامج التكوين بالجامعة وهذا راجع على عدم تجديد الدوري للبرنامج كذلك لقلة الوسائل و الإمكانيات اللازمة لإجراء التطبيقات ضف إلى ذلك الكم الهائل للطلب والذي يعيق السير الحسن للحصص التطبيقية.
- توجد علاقة طردية بين فترة الدراسة بالجامعة و الحاجة إلى المساعدة من هم أكثر خبرة، فكلما كانت الدراسة بالجامعة غير كافية كلما أحتاج خريجي الجامعة إلى المساعدة فقد وجدنا أن أغلبية خريجي الجامعة لديهم نقص في التكوين وبالتالي ينعكس على الإنتاجية داخل المؤسسة صناعية.
- اللغة التي تم تلقي بها التكوين بالجامعة كانت غير كافية في ظل التطورات الحديثة العلمية والتكنولوجية وهذا ما أدى إلى نقص في التعامل بين العمال و التكنولوجيا داخل المؤسسة صناعية.
- هناك علاقة طردية بين برنامج تكويني بالجامعة وطريقة التدريس، فكلما كانت طريقة التدريس هي المحاضرة الإلقائية كلما كان برنامج التكوين لدى خريجي الجامعة نظري، و هذه الطريقة تقليدية حيث يعتمد الأستاذ على التلقين المطلق للمعلومات وما على الطالب إلا التخزين ثم الإسترجاع يوم الامتحان.
- هناك علاقة عكسية بين طريقة التدريس بالجامعة و الصعوبات التي واجهتهم أثناء تكوينهم بالجامعة، وهذا راجع إلى غياب خرجات الميدانية وعدم تماشي بين الجانب النظري و الجانب التطبيقي وتبقى المعلومات مجرد تصورات في أذهان الطلبة، فإن هذه التخصصات (ميكانيك، إعلام آلي، الإلكترونيك، تسويق... إلخ) تتطلب الجانب الميداني.
- تنعدم عملية التوظيف للأفراد عن طريق الأشخاص المقربين وهذا راجع إلى صرامة النظام الداخلي للمؤسسة.
- التخصصات المدروسة بالجامعة تتماشى مع المناصب المعروضة في المؤسسة الصناعية.
- هناك علاقة طردية بين التخصص المدروس بالجامعة وطبيعة النشاط المؤسسة فكلما كان التخصص المدروس بالجامعة يتوافق مع طبيعة نشاط المؤسسة، كلما أدى إلى رفع وتحسين الإنتاجية في المؤسسة.
- هناك علاقة طردية بين استفادة من المواد المدروسة في الجامعة و زيادة وتحسين إنتاجية العمل و هذا ما ساعدهم في الاندماج المبكر في محيط العمل.
- ان ميدان العمل يدعم ويزيد من قدرات خريجي الجامعة من خلال تكوينه الجامعي.
- التكوين الجامعي لا يعطى كل الجوانب لخريجها وبالتالي يبقى خريجي الجامعة دائماً في تكوين مستمر من خلال اندماجه في ميدان العمل.

خاتمة

خاتمة:

في ظل التغيرات التي أفرزتها ظروف اجتماعية واقتصادية و ثقافية وسياسية داخلية و خارجية، حاولت الجزائر إرساء مبادئ تعليمية وتكوينية لجامعة الجزائر وذلك عبر الإصلاحات المتتالية لإنتاج إطارات جزائرية متشعبة بالقيم الوطنية وقادرة على القيام بدورها في المؤسسات المختلفة.

كذلك بذلك جهودا جبارة في محاولة الاستثمار في مفهومين هما التكوين والاقتصاد (الصناعة خاصة)، وتدعم هذا الاهتمام بالتأكيد على ضرورة الربط بينهما وتحقيق التكامل لكن الواقع أثبت عدم التلاؤم بينهما و وجد أنهما في حالة عزلة عن بعضهما البعض.

وقد جاءت هذه الدراسة لمعرفة إذا كان هناك دور للتكوين الجامعي في رفع تنمية إنتاجية في مؤسسة صناعية فالجامعة تقوم بتصدير مخرجاتها إلى هذا المحيط (المؤسسة صناعية) من خلال تجسيد الدراسة في مجال مكاني و زمني محدد.

لقد كشفت النتائج والمعطيات الميدانية أن العملية التكوينية بالجامعة لا تساعد على رفع من إنتاجية المؤسسة كون البرنامج التكويني بالجامعة غلبة النظري على التطبيقي، وكذا قلة الوسائل والإمكانيات اللازمة، وكذا الكم الهائل للطلبة في المقاعد البيداغوجية، وبالتالي نجد أن خريج الجامعة وعند نزوله إلى الميدان العمل يجد صعوبات في التأقلم فالجامعة بمدخلاتها من طلبة، أساتذة و برامج تعيش بمعزل عن طبيعة الطلب الاجتماعي والاقتصادي للمحيط الذي توجد فيه.

أن السعي إلى تحقيق التنمية الشاملة في كافة قطاعات المجتمع الجزائري منذ الاستقلال وبروز وهيمنة القطاع العام أدى إلى توجيه التكوين الجامعي خاصة لخدمة المشروع التنموي و تحقيقه بالتوسع الكمي في مخرجات الجامعة والذي ظهر على شكل انتشار مذهل للبطالة بين خريجي الجامعة وعدم التلاؤم بين التكوينات ومتطلبات التنمية الجديدة.

وهنا يتوجب على الجامعة وفي ظل النظام الدولي الجديد أن تتخذ لنفسها رؤية واضحة، بفحص وتحليل البيئة المتغيرة بتحدياتها ومخاطرها التي تهدد مؤسسات التكوين عموما، و محاولة التكيف مع المتطلبات المتغيرة، و الموازنة بين البدائل والخيارات الممكنة وتحديد الأهداف بما يتماشى والموارد والإمكانيات.

إن مستقبل التكوين والجامعة عموما مرتبطة بدرجة كبيرة بالبيئة الخارجية وما تحتويه من برامج وأهداف تنموية في المجالات الاقتصادية، التربوية وغيرها، لذلك لا بد أن يتغير أسلوب التكوين بحيث يستطيع الوقوف أمام التغيرات المستجدة على الساحة المحلية، الوطنية والدولية.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع:

قائمة الكتب:

1. أحمد طرطار: الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ب.ط، الجزائر، 1993.
2. أحمد محمد المصرفي: إدارة الإنتاج والعلاقات الصناعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2000.
3. أحمد مصطفى: مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني، ط1، ليبيا، 2001.
4. أحمد سيد مصطفى: إدارة الإنتاج والعمليات في الصناعة والخدمات، ط4، 1999.
5. أحمد الخطيب: البحث العلمي والتعليم العالي، دار المسير للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2003.
6. باربارا ماتيرو وآخرون: الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ترجمة: حسين عبد اللطيف بعاره وماجدة محمد الخطابية، دار الشروق، ط1، الأردن، 2002.
7. بوفلجة غياث: التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
8. بشير معمريّة: بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ج1، منشورات الحبر، الجزائر، 2007.
9. بوخمخ عبد الفتاح: تسير الموارد البشرية مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
10. جمال صليبية: مستقبل التربية في البلاد العربية، منشورات عويدات، ط2، لبنان، 2000.
11. وجيه عبد الرسول العلي: الإنتاجية مفهومها، قياسها، العوامل المؤثرة فيها، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 1983.
12. زكي محمود هاشم: إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، 1989.
13. زايد مصطفى: التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
14. حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، 2004.
15. حمدي علي أحمد: مقدمة في علم إجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، دط، مصر، 1995.
16. مجري أحمد محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2001.
17. موريس أنجرس: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والتربوية، ترجمة بوزيد صحرأوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، دار النهضة للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2004-2006.

18. محمد مصطفى الأسعد: التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالثة، المؤسسة الجامعية، ط1، لبنان، 2000.
19. محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
20. سامي سلطي عريفج: الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر، ط1، الأردن، 2001.
21. سليمان الرياشي وآخرون: الأزمة الجزائرية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط2، لبنان، 1999.
22. عبد الهادي الجوهري: علم إجتماع الإدارة- مفاهيم وقضايا، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.
23. عبد المعطي الخفاف: الكفاية الإنتاجية حقل التطبيق الصناعات الهندسية، دار دجلة لنشر والتوزيع، ط1، 2007.
24. عبد الرحمن العيسوي: تطوير التعليم الجامعي العربي، دا النهضة العربية، لبنان، 1984.
25. علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطبع والنشر، القاهرة، ط3، 1985.
26. علي السلمي: إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية: دار غريب للطباعة والنشر القاهرة، مصر، 2001.
27. عمار بوحوش، محمود محمد الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث الاجتماعية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
28. فضيل دليو، الهاشمي وآخرون: إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات منتوري، د.ط، قسنطينة، 2006.
29. الصيرفي محمد: إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
30. صخري عمار: اقتصاد المؤسسة: معهد العلوم الاقتصادية ، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1993.
31. قيس المؤمن، محي الدين أمين يوسف: الإدارة الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
32. راوية حسن، محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2011.
33. رمزي أحمد عبد الحي، التعليم العالي والتنمية، دار الوفاء- الإسكندرية، 2006.
34. رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، عين مليلة-الجزائر، 2007.
35. الشاويش مصطفى نجيب: الإدارة الحديثة، دار الفرقان، د.ط، عمان، 1993.

36. الشنواني صلاح: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف، مؤسسة شهاب الجامعية، الإسكندرية، 1994.

37. الشنواني صلاح: إدارة الإنتاج، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2000.

38. تركي رابح: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، 1990.

39. خالد عبد الرحيم الهيتي وأكرم أحمد الطويل، التنظيم الصناعي، المبادئ، العمليات والتجارب، دار الحامد، ط2، عمان، 1999.

40. خليل عبد الهادي البدو: علم الاجتماع الصناعي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009.

41. غول فرحات: الوجيز في اقتصاد المؤسسة، دار الخلدونية، ط1، 2008.

الرسائل الجامعية:

42. أقطي رباب: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، رسالة نيل شهادة الماجستير، تحت إشراف دكتور بلقاسم بوقرة، قسم علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة باتنة، 2009.

43. طاطاي كمال: دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات مع دراسة حالة لمؤسسة وطنية مركب السيارات الصناعية (CVI) رسالة لنيل شهادة الماجستير، تحت إشراف دكتور عبد الحميد زعباط، قسم العلوم الاقتصادية فرع تخطيط والتنمية، جامعة الجزائر، 2003.

44. كواشي سماية: العلاقة بين التكوين الجامعي والمؤسسة الاقتصادية رسالة لنيل شهادة الماجستير، تحت إشراف دكتور سعد بشاينية، قسم علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة باتنة، 2005.

45. كربوس هشام: فعالية التكوين الجامعي في التشغيل، رسالة لنيل شهادة الماجستير، تحت إشراف دكتور رواق حمودي، قسم علم النفس، جامعة قسنطينة، 2007.

قائمة المعاجم والقواميس:

46. إبراهيم أنيس وآخرون: المعجم الوسيط، دار إحياء التراث العربي، ط2، الجزء الأول، بيروت.

47. المنجد في اللغة والإعلام: دار الشروق، ط1، 1991.

48. فريق من خبراء: معجم المصطلحات الإدارية، منشورات المنظمة.

قائمة المجلات والدوريات:

49. أيت عيسى حسين: دراسات إجتماعية، دورية فصلية محكمة تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، العدد2، 2009.

50. انطوان زحلان: وظيفة الجامعة في عملية التنمية المستقبل العربي، مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت، العدد 267، ماي 2001.
51. الطاهر إبراهيمي: الجامعة ورهانات عصر العولمة الجامعة الجزائرية نموذجا، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، العدد 8، جوان 2003.

الملاحق

الهيكل التنظيمي

الرئيس المدير العام

الأمانة العامة

محتسب

مسؤول تسيير
النوعية

مستشار
قانوني

هيكل التقييم
والأداء

مصلحة حفظ
الصحة والأمن

مسؤول المخبر

هيكل الإدارة والمالية

هيكل الاستغلال

الهيكل التجاري

مصلحة
المحاسبة والمالية

مصلحة الموارد
البشرية

مصلحة التمويل

مصلحة تسيير
المخزونات

مصلحة
التسويق

مصلحة التجارية

مصلحة الوسائل
العامة

مصلحة
الإعلام الآلي

مصلحة الإنتاج

مصلحة الصيانة

جامعة المسييلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع فرع تنظيم وعمل

استمارة استبيان حول:

**التكوين الجامعي ودوره في التنمية الإنتاجية
للمؤسسة الصناعية
دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة**

في إطار مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم إجتماع.

تخصص تنظيم وعمل

نرجو منكم الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة مع العلم أن نتائج هذه
الدراسة لا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

ونشكر لكم تعاونكم معنا.

تحت إشراف الدكتور:

السعيد فكرون

إعداد الطالبة:

- زروخي وسيلة

ملاحظة: ضع علامة (x) في الخانة المناسبة والإجابة على السؤال المفتوح إن اقتضى الأمر
في ذلك.

السنة الجامعية: 2013/2012

I. البيانات الشخصية :

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن:.....
- 3- التخصص المدروس بالجامعة:.....
- 4- سنة التخرج من الجامعة.....
- 5- نوعية الشهادة التي تحملها: - شهادة ليسانس
- شهادة مهندس دولة
- شهادة مهندس معماري
- شهادة الماجستير
- شهادة الدكتوراه
- 6- المنصب الذي تشغله بهذه المؤسسة:.....
- 7- الوضعية القانونية في المنصب: دائم مؤقت متقاعد
- 8- سنوات العمل في المنصب:.....

II. بيانات حول التكوين بالجامعة:

- 9- بماذا يمتاز البرنامج التكويني بالجامعة ؟
- غلبة النظري على التطبيقي
- غلبة التطبيقي على النظري
- التساوي بينهما
- 10- هل واجهتك صعوبات في البرنامج أثناء تكوينك بالجامعة ؟
- نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم ماهي هذه الصعوبات؟.....

- 11- هل فترة دراستك بالجامعة كانت كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لتخصصك ؟

نعم لا

- 12- ماهي اللغة التي تلقيت بها تكوينك ؟ - العربية

- الفرنسية

- الإنجليزية

- لغة مزدوجة

13- هل هذه اللغة كانت كافية في ضل التطورات الحديثة ؟

نعم لا

14- ما هي طريقة التدريس السائدة أثناء تكوينك بالجامعة ؟

- المحاضرة الالفائية
- الأعمال الموجهة
- الأعمال التطبيقية
- المشاريع
- التمارين الميدانية
- أخرى

15- هل هذه الطرق كافية لتنمية قدراتك؟ نعم لا

16- ما هي طبيعة الامتحانات التي يقيمك بها أستاذك؟

- امتحانات كتابية
- امتحانات شفوية
- امتحانات كتابية وشفوية
- تقارير وملخصات

17- هل كانت هذه الامتحانات كافية لقياس تحصيلك العلمي ؟ نعم لا

- في حالة الاجابة بـ : (لا) لماذا ؟

III . بيانات حول الانتاجية:

18- كيف تم التحاقك بالوظيفة الحالية ؟

- على أساس المسابقة
- بمساعدة أشخاص مقربين
- عن طريق عقود ما قبل التشغيل

19- ما هي اللغة المستعملة على مستوى منصب عملك ؟

- العربية
- الفرنسية
- الانجليزية
- لغة مزدوجة

- 20- هل يتوافق تخصصك المدرّس بالجامعة مع منصب عملك الحالي ؟ نعم لا
- 21- هل يتوافق تخصصك المدرّس بالجامعة مع طبيعة نشاط المؤسسة الحالية ؟ نعم لا
- 22- هل استفدت من المواد المدروسة بالجامعة في ميدان عملك ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ، كيف تفسر هذه الاستفادة :

23 - ما هي الجوانب التي لم يعطيها البرنامج التكويني بالجامعة وله ذا أهمية في ميدان العمل ؟

- في مجال العلاقات الإنسانية
- في مجال الإنتاج
- في مجال التكنولوجيا
- في مجال التنظيم
- في مجال الإدارة
- أخرى

24- هل يحتاج خريج الجامعة لتكوين اضافي داخل المؤسسة ؟ نعم لا

25 - هل زيادة الانتاجية وتحسين نوعية المنتج مرتبط بمستوى التكوين الجامعي ؟ نعم لا

26- بالاضافة إلى مجهوداتك الخاصة هل احتجت إلى مساعدة من هم أكثر منك خبرة ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بـ : نعم من هم هؤلاء ؟

- جامعيون
- إطارات المؤسسة القدامى غير الجامعيين

..... آخرون أذكرهم

27 - هل تسمح لك المهام التي تقوم بها حالياً بزيادة معارفك في مجال تخصصك ؟

- نعم لا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَصَلِّ عَلَى اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ سُبْحَانَكَ مَا يَكْفُرُهُ الْكَافِرُونَ

وَعَفْلٌ عَنِ كِبَرِهِ الْغَافِلُونَ