

دور التكوين الجامعي في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية الجزائرية.

تاريخ قبول المقال للنشر 2018/01/18

تاريخ استلام المقال: 2016/05/05

1. بريمة علي جامعة عنابة -الجزائر-

البريد الإلكتروني: morados24@yahoo.fr

أ. مامن فيصل جامعة عنابة -الجزائر-

البريد الإلكتروني: faisalmaj52@yahoo.com

المخلص

تسعى هذه الدراسة الميدانية لتسليط الضوء على دور التكوين الجامعي في تنمية الموارد البشرية بولاية خنشلة وبالضبط في المؤسسة الاستشفائية علي بوسحابة، ولتحقيق أهداف الدراسة وظف المنهج الوصفي الذي يصف علاقة الجامعة بعالم الشغل، فهذه المؤسسة المعرفية تعتبر من أهم التنظيمات الاستراتيجية في المجتمع، بصفته المنتج الرئيسي للموارد البشرية المؤهلة، حيث تقوم بعمليات أساسية من بينها تحويل الطالب كمدخل أساسي إلى مخرج رئيسي لانسق التكوين الجامعي ليشغل مناصب مختلفة في سوق العمل، وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن التكوين الجامعي يساهم في تنمية القدرات والمهارات العلمية والمهنية للعاملين بالمؤسسات الصحية، وذلك من خلال تحكيمهم في متطلبات منصب عملهم، في إطار العلاقة الوثيقة التي تربط الجامعة بالمؤسسة الاستشفائية.

الكلمات المفتاحية: الجامعة، التكوين الجامعي، التنمية، تنمية الموارد البشرية.

Résumé :

cette étude pratique vise à identifier le rôle de la formation universitaire dans le développement des ressources humaines dans la wilaya de Khenchla , représenté par l'établissement hospitalier Ali Busahaba, pour atteindre les objectifs de cette étude en a employé la méthode descriptive qui décrit la relation de l'université avec le monde du travail, car cette

institution dite cognitive est considérée parmi les plus importantes organisations stratégiques dans la société, elle a pour mission principale la transformation de l'étudiant entant qu'entrer fondamental à la sortie principale du système de formation universitaire, pour qu'il occupe des différents postes dans le marché de travail. Cette étude nous a emmené à conclure que la formation universitaire contribue au développement des capacités et des compétences scientifiques et professionnel des travailleurs dans les établissements de santé par le contrôle des exigences de leur poste de travail, dans le cadre des relations maintenues entre l'université et l'établissement hospitalier.

Les mots clés : l'université, la formation universitaire, développement, le développement des ressources humaines.

المقدمة:

إن التغيرات الحاصلة في سوق العمل قد أوجدت رهانات جديدة أمام خريجي الجامعات، نظراً لصعوبة التنبؤ بالمهن وتجدها مع الوقت وفق المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، مما زاد من صعوبة المهمة الملقاة على عاتق التكوين الجامعي باعتباره الركيزة الأساسية القادرة على استشراف الواقع الجديد، وذلك بتوفير إطارات ذات كفاءة عالية ومكونة تكويننا جيداً للوفاء بالمتطلبات الجديدة للعمل، لكن يلاحظ أن طريقة تخطيط الأهداف والبرامج الجامعية أصبحت لا تتوافق مع الواقع العملي، كما أن طرائق التدريس أصبحت تلقينيه ولا تراعي اشراك المتعلم في العملية التعليمية، مما أدى إلى بروز فجوة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل المتغير والمتجدد.

تأتي إذا هذه الدراسة الميدانية لتركز على الجانب الاقتصادي للعملية التعليمية، وتشجع على الاستثمار في التعليم العالي، وذلك من خلال البحث عن طبيعة العلاقة بين التكوين الجامعي، كمصدر لتخريج الإطارات في مختلف التخصصات والمؤسسة الصحية كمستقطب لهؤلاء الإطارات لتوظيفهم والاستثمار في قدراتهم، أي البحث عن فعالية التكوين الجامعي ودوره في

تزويد المؤسسة الصحية بالموارد البشرية الناجعة والاستثمار في قدراتها؛ فالتحولات الهائلة التي تحدث في المجتمع مست جميع الميادين والمؤسسات من بينها المؤسسة الصحية والتي تلعب دورا هاما في عملية التنمية، حيث شهدت تطورات عديدة تفرض عليها إعادة النظر في منظومتها التكوينية والعمل على وضع استراتيجية واضحة من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قمنا بتقسيم بناء هذا الموضوع إلى عدة عناصر عرضت كالتالي:

- تحديد الإشكالية - الفرضيات - أهمية الدراسة - أهداف الدراسة - أسباب اختيار الموضوع.

- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

- الدراسات السابقة حول الموضوع

- الجانب المنهجي للدراسة

- الدراسة الميدانية ثم النتائج، والتي من خلالها تم وضع مجموعة من

المقترحات والتوصيات. وانتهت الدراسة بخاتمة تؤكد على أن مستقبل

الجامعة والتكوين بها مرتبط بالبيئة الخارجية وما تحتويه من برامج وأهداف.

الإشكالية:

يعتبر التكوين الجامعي خيارا استراتيجيا لتنمية الموارد البشرية، حيث أصبح ينظر إليه على أنه استثمار بشري شأنه شأن الاستثمارات الأخرى، وما يلاحظ أن عملية التكوين الموجودة حاليا في الجامعة الجزائرية لم تصل بعد إلى المستوى المطلوب من الاستجابة لظروف بيئتنا وإلى شروط البحث العلمي، بسبب تدني مستوى هذا التكوين والذي يرجعه الباحثون إلى أسباب

عامة لها علاقة بسوء التخطيط التربوي¹، إضافة إلى عدم تطابق ملامحه النظرية مع المهن الفعلية في سوق العمل.

من خلال هذا الطرح المتعلق بمسألة التوافق بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات المهن في سوق العمل وبالتحديد القطاع الخدماتي، تحاول هذه الدراسة البحث في طبيعة الدور الذي يلعبه التكوين الجامعي في تنمية الموارد البشرية؛ باعتباره منتج للكفاءات التي تستقطبها المؤسسات المختلفة؛ باعتبارها فضاء تطبيقي لهذه الخبرات، التي تشغل مناصب مختلفة في تنظيم هذه المؤسسات للقيام بأدوار محددة بناء على طبيعة تكوينها والذي يعتبر أحد المتغيرات الأساسية المكونة للبناء التنظيمي للمؤسسات الاقتصادية على اختلافها. كما تسعى هذه الدراسة إلى معرفة فاعلية التكوين الجامعي ومدى مساهمته في بناء الطالب الجامعي وجعله مورد يعول عليه في المؤسسة الصحية، وهذا بالوقوف ميدانيا على واقع هذا التكوين في هذه المؤسسة، من خلال الإجابة على التساؤل التالي: - هل يساهم التكوين الجامعي في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاستشفائية الجزائرية؟ - فرضيات الدراسة: صيغت إجابة مؤقتة لتساؤل الاشكالية ضمن فرضيه عامة وشاملة لعناصر موضوع الدراسة وجزئياته وهي: - إن التكوين الجامعي يساهم في تنمية المهارات العلمية والعملية لفئة الأطباء والتقنيين والإداريين الحاملين لشهادة جامعية والعاملين في المؤسسة الاستشفائية الجزائرية. أما الفرضيات الفرعية بمؤشراتها فهي كالآتي:

¹- نورة دريدي: خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري- قسنطينة، السنة الجامعية: 1998-1999، ص: 75.

- العملية التكوينية بالجامعة تستجيب لمتطلبات العمل بالمؤسسة الاستشفائية الجزائرية.
- تستجيب مخرجات الجامعة لمتطلبات العمل بالمؤسسة الاستشفائية الجزائرية.
- هناك تنسيق وتعاون بين الجامعة والمؤسسة الاستشفائية الجزائرية.

- **أهمية الدراسة:** تعتبر هذه الدراسة مدخلا لفهم النظام التعليمي، حيث تقدم إطار نظري يتناول أهمية الموارد البشرية وطرق استثمارها، وتؤكد قيمتها في النهوض ببرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما تسلط الضوء على الصعوبات التي يعاني منها التكوين الجامعي في تأدية وظيفته فيما يخص تنمية قدرات ومهارات مخرجاته العاملين خاصة في المؤسسات الصحية الجزائرية والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما.

- أهداف الدراسة:

يعد موضوع دور التكوين الجامعي في المؤسسات الخدماتية من مواضيع الساعة، ومنه جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على دور هذا النوع من التكوين في تنمية الموارد البشرية بالقطاع الصحي ومدى فعاليته، فيما يخص تزويد المؤسسة الاستشفائية بالموارد البشرية القادرة على تنمية وتطوير هذا القطاع.

- أسباب اختيار الموضوع :

- القيمة العلمية للموضوع والبعد الاجتماعي الذي يميزه، كجزء من اهتمامات علم اجتماع التنمية. - لوحظ أن الدول العربية، وخاصة الجزائر تتفق الكثير على هذا قطاع التعليم العالي من أجل تطويره غير أن نقائص كثيرة تظل تعثره، ومنه جاءت هذه الدراسة لتوضح مدى تأثير التكوين الجامعي على أهداف المجتمع.

- إن اختيارنا للقطاع الصحي كمحيط تصب فيه مخرجات الجامعة ينبع من اعتقادنا بأنها فضاء تطبيقي للمهارات، والخبرات المكتسبة، كما تقدم خدمات متنوعة للمجتمع أساسها المورد البشري، من حيث تأثيره في المجتمع من خلال عالم الشغل.

أولاً، تحديد المفاهيم الرئيسية للدراسة :

تعتبر المفاهيم حلقة وصل بين الجانب النظري والميداني، ودونها تنتفي الصلة بينهما²، وعليه اتجهنا إلى تحديد المفاهيم الأساسية لهذا الموضوع كالتالي:

أ- **الجامعة:** لقد تباينت الرؤى في تحديد معنى الجامعة باختلاف الباحثين وانتماءاتهم الأيديولوجية والعلمية، فهناك من يرى أن مكانها " ليس خارج الكيان الاجتماعي العام لأي عصر بل داخله، كما أنها تؤثر في الحاضر والمستقبل" ¹، فهي جزء لا يتجزأ من الكيان المجتمعي العام، حيث تهتل منه أهدافها ووظائفها. وتتألف الجامعة من كليات، حيث تمنح الشهادات العلمية في ميادين الدراسات المختلفة²، ويرى البعض بأنها بيئة مقدسة، كونها حامية للعقل، المعرفة والأخلاق؛ فحسب "كلارك كير" فإن "الجامعة هي ذلك الرواق الأكاديمي الذي يحمي ألوان المعرفة، الحقيقة والمبادئ"³.

ولقد اعترف العلماء بتأثر هذه المؤسسة بالمناخ الفكري، الاقتصادي والاجتماعي السائد في المجتمع، كما اعتبروها أيضاً مؤسسة إنتاجية، حيث يتمثل إنتاجها في المعارف، المهارات والخبرات التي يتغذى بها المجتمع، إنها محطة علمية وبحثية، فهي نسق يتكون من مجموع الكليات والأقسام

¹- مراد بن اشنهو: نحو الجامعة الجزائرية، تأملات حول مخطط جامعي، ترجمة: عابدة بامية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص: 3.

²- سامي سلطي عريفج: الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر، الطبعة الأولى، عمان، 2001، ص: 28.

³- نفس المرجع، ص: 29.

العلمية التي تتولى مهمة إعداد الطالب علمياً وعملياً، في تخصصات مختلفة، حيث تكسبه القدرات والمهارات التي تطلبها ظروف المهن في سوق العمل.

ب- التكوين: حاول العلماء تقديم العديد من التعاريف المعبرة عن التكوين، فهو يتداخل مع العديد من المفاهيم القريبة منه كالتعليم والتدريب، فالتكوين هو إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين نحو الأعمال ذات الطبيعة المهنية، كما " يعبر عن مجموع النشاطات الهادفة إلى تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المناسبة"¹، كما أنه عملية تشتمل على حجم معين من المعلومات التي تدرج ضمن دروس علمية مختلفة، حيث تهدف إلى إعطاء الطالب القدرة للسيطرة على قطاع علمي أو تقني محدد..."²، هكذا يصبح التكوين كوسيلة لإعداد الكفاءات وتزويدها بالمعارف والمهارات، كي تصبح مؤهلة لممارسة دورها المهني بتوظيف معارفها ومهاراتها خدمة للأهداف الاجتماعية.

فيما يخص التكوين الجامعي، فهو ليس مجرد امتداد للمرحلة الثانوية، بل هو تكملة للمجهود الإنساني عامة بغرض بلوغ الرقي وتحقيق الرفاهية الاجتماعية³، إنه عبارة عن مجموع العمليات والمعارف التي تساهم في بناء مهارات الطالب كمدخل أساسي لهذا النسق وتحويله إلى مخرج يمتلك المعارف والقدرات اللازمة في تخصصات معينة مع إعادة استثمار هذه المعلومات لأهداف معينة يطلبها الدور الذي يقوم به مخرج هذا التكوين في

¹ - سعيد برغل: تكوين العملية التكوينية بالجامعة: دراسة ميدانية ببعض معاهد المركز الجامعي بمستغانم، مجلة جامعة مستغانم اليوم، عدد: 20، ص 78.

² - مراد بن اشنهو، مرجع سبق ذكره، ص: 5.

³ - حسن الشافعي: تعليم اللغة العربية في الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية، الرياض، العدد، 21، 1986، ص:

المؤسسة الموجودة في سوق العمل كالمؤسسات الخدمائية والممثلة في المؤسسات الصحية محل دراستنا هذه.

ج- التنمية: اختلف العلماء حول تحديد مفهوم التنمية، حيث عرفها شرام وليرنر **Schram & Ierner** بأنها: "ذلك التغيير نحو الأنماط المجتمعية التي تسمح للمجتمع، ليس فقط تحقيق القيم الإنسانية الأفضل، بل وأيضا زيادة قدرته على التحكم والسيطرة على بيئته ومكانته السياسية"¹، كما عرفها عبد الهادي الجوهري بوصفها "عملية تغيير اجتماعي مخطط يقوم به الإنسان للانتقال بالمجتمع إلى وضع أفضل، وبما يتفق مع إمكانياته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية"²، وعليه فالتنمية تشمل المبادئ والقواعد الإنسانية الهادفة إلى الانتقال بالمجتمع إلى وضع أفضل، بالاستعانة بكافة الوسائل المادية والبشرية بالشكل الذي يضمن تغيرات ايجابية لصالح الفرد والمجتمع.

د- تنمية الموارد البشرية: بظهور مجموعة من التغيرات والتطورات والتي من بينها: انفتاح الأسواق، الاتجاه نحو العولمة والانتباه إلى أهمية التعليم في ظل عصر المعرفة. كل هذا أدى إلى اشتداد المنافسة بين المنظمات للبحث عن الحلول لمشكلاتها الانتاجية، عندها تم التوصل إلى أن السبيل لمواجهة التحديات، يكمن في العنصر البشري وفي النظر إليه كمورد يجب الاستثمار فيه وفرصة يجب الاحتفاظ بها.³ بالإضافة إلى أنه يمثل عنصراً حيوياً وميزة تنافسية، يجب تنميته، وهذا بالقيام "بتغيير في مستويات المهارات، القيم، الاتجاهات، والمعارف الخاصة بأفراد المجتمع"⁴، ويرى علي عبد الرزاق جلبي

¹ - نبيل رمزي وعدلي أبو طاحون: **التنمية**، دار الفكر الجامعي، مصر، دون سنة نشر، ص: 12.

² - عبد الهادي الجوهري: **قاموس علم الاجتماع**، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة 03، مصر، 1998، ص: 72.

³ - رابحة حسن: **إدارة الموارد البشرية**، دار الصفا، عمان، الاردن، 2007، ص: 6.

⁴ - عبد الرحمن العيسوي: **الكفاءة الإدارية**، الدار الجامعية، مصر، 1998، ص: 129.

بأن مفهوم تنمية الموارد البشرية " يشمل العناصر الاجتماعية، الثقافية والفكرية الضرورية للمواطن ليعيش حياة أفضل ويحقق المزيد من الرخاء الاجتماعي"¹، بمعنى إحداث تغييرات إيجابية في جميع جوانب حياة الأفراد العلمية والفنية والسلوكية؛ من خلال زيادة معارفهم وقدراتهم واستثمارها بطريقة فعالة، كما عرفها عبد القادر عطية بأنها "عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها"²، وفي دراستنا هذه يشمل ذلك توسيع قدرات ومهارات مخرجات الجامعة والمتمثلة في الأطباء والإداريين والتقنيين العاملين بالمؤسسة الصحية ومحاولة الاستفادة منها، من خلال الاستثمار في التكوين الجامعي.

ثانيا، الدراسات السابقة المتعلقة بالتكوين الجامعي وعلاقته بتنمية الموارد

البشرية:

لقد تعددت وتتنوعت الدراسات المتعلقة بموضوع التكوين الجامعي وعلاقته بتنمية الموارد البشرية في سوق العمل، ففي دراسة حول تقييم العملية التكوينية بالجامعة³، للأستاذين: لحسن بوعبد الله ومحمد مقداد، والتي أجريت سنة 1993، هدفت إلى تقييم العملية التكوينية بالجامعة، كما انطلقت من تساؤلين هامين هما: - هل يمتلك خريج الجامعة المهارات المطلوبة في عمله؟ - هل يجيد فعلا استخدام هذه المهارات؟ أما فيما يخص فروض الدراسة فكانت كالتالي:

- العملية التكوينية بالجامعة لا تستجيب لمتطلبات العمل الميداني.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات التخصص الدراسي

¹ - علي عبد الرزاق جلبي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص: 420.

² - عبد القادر محمد عبد القادر عطية: اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، مصر، 2003، ص: 49.

³ - لحسن بوعبد الله ومحمد مقداد: تقييم العملية التكوينية بالجامعة: دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري: ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

لأبعاد التكوين في الجامعة - ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الجامعات لأبعاد التكوين في الجامعة. لقد اعتمدت الدراسة على المفاهيم التالية: الأهداف، البرامج، التكوين، طرق التدريس...، أما فيما يخص المنهج المتبع فقد كان وصفي تحليلي، كما تم سحب العينة من طلبة الجامعات، حيث بلغ عدد أفرادها 412 طالبا، ممن أوشكوا على التخرج، واستعملت الدراسة تقنيات التحليل الإحصائي (النسب المئوية وكا²). وخلصت إلى النتائج التالية:

- على الرغم من أن الوثائق الرسمية لوزارة التعليم العالي الخاصة بالجامعة الجزائرية تحدد هدف الجامعة في خدمة قطاعات التنمية والاهتمام بمشاكلها المختلفة، إلا أن هذه الدراسة أظهرت سلبيات كثيرة تحول دون تحقيق التعليم العالي للأهداف المحددة له.

- إثراء البرامج وإعادة النظر فيها والاستفادة من نتائج البحوث العلمية، ووضع استراتيجية لتنظيم التدريبات الميدانية.

- لابد من الاستعانة بالطرق الحديثة في التعليم لأنها أقدر على ربط الجامعة بقطاعات التنمية المختلفة مع استخدام أساليب موضوعية في التقويم، وإنشاء مراكز تربوية بالجامعات لإعداد الأساتذة إعدادا بيداغوجيا جيدا.

لقد أثارت الدراسة العديد من النقاط الهامة، وكشفت عن أبعاد ومؤشرات كثيرة: كالتكوين، محتويات البرامج، التخصص... وغيرها، والتي ساعدتنا في تحديد المفاهيم وتطوير الإطار النظري، كما أكدت على ضرورة التدريب الميداني لاكتساب الخبرات اللازمة للممارسة الميدانية في مواقع العمل.

لقد قام الباحث: مصطفى بوتفنوشت، أستاذ علم الاجتماع بجامعة الجزائر سنة 1988 بدراسة حول: "التلاؤم بين التكوين الجامعي والشغل -

الوضعية الحالية والمستقبلية- "1، حيث طرح إحدى إشكالات الجامعة الجزائرية والمتمثلة في علاقة التكوين الجامعي بسوق العمل، من خلال إعطاء لمحة موجزة عن جامعة الجزائر منذ انطلاقتها سنة (1908)، حيث تزايد عدد طلبتها من 2000 طالب بعد الاستقلال إلى حوالي 28 ألف طالب بين (1976، 1977)، مع الإشارة إلى أن تكوين أكبر نسبة من منهم كان في العلوم الإنسانية (65.3%)، في حين قدرت نسبة الطلبة المتخرجين منها عام 1978 بـ: 35% من مجموع 70 ألف طالب في الجزائر، لينخفض الطالب عام 1986 إلى 21% من مجموع 120 ألف طالب، وللإشارة فإنه حتى سنة 1982 لم يكن المتخرج من هذه الفروع (الإنسانية) يواجه أية مشكلة في التوظيف، لكن مع بداية سنة 1984 بدأت مشكلة توظيف المتخرجين من الجامعة، حيث بدأ سوق العمل يعاني من نقص في عروض العمل، مقابل الزيادة في الطلب عليه.

اعتمدت هذه الدراسة الميدانية على المنهج الوصفي مع تطبيق استمارتي استبيان الأولى موجهة للمتخرجين العاملين لمعرفة مدى تكيفهم مع العمل، والثانية للذين ما زالوا يبحثون عن عمل، أما عينة الدراسة فتمثلت في العمال المسيرين في نشاطات الصناعة، التجارة والخدمات في ولايات: تيزي وزو، تيبازة، البويرة، بومرداس، غرداية والأغواط، كما أجريت هذه الدراسة على 232 مؤسسة تضم 192 ألف عاملا، وانصب الاهتمام على 7400 عامل إطار، منهم 4300 متخرج من الجامعة، أي بنسبة 58.1%، وخلصت هذه الدراسة للنتائج التالية:

1- Boutefnouchet .M : Adéquation entre la formation universitaire et l'emploi- situation actuelle et perspectives- université d'Alger. Institut de sociologie diffusion unité Algérie.1988.

- هناك طلب قليل على المهندسين وأقل منه على خريجي العلوم الإنسانية، أما عن قضية التكيف مع العمل، فإنه في المتوسط تتراوح المدة من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر.

- عن علاقة الجامعة بالمؤسسات ميدان الدراسة وجد أنه من مجموع 232 مؤسسة هناك 82 منها فقط تتصل بالجامعة أي بنسبة 35.34 %، وعموماً فإن كل ولاية تمتلك فائضاً من المتخرجين في كل التخصصات، مع قلة الطلب عليهم من طرف المؤسسات، وقد توصلت الدراسة إلى التوصيات الآتية: - ضرورة إيجاد بنية فعالة لرفع مستوى التكوين الإضافي، وتحسين مستوى الإطارات.

- ربط العلاقات بين مختلف الوزارات لتوجيه المتخرجين، ليلتحقوا بالجامعة وفقاً لاحتياجات سوق العمل.

- إنشاء بنك العمل للإطارات، حيث يقوم وزير التعليم العالي بالاتصال بوزارة التخطيط بتقديم حصيلة باحتياجات المؤسسات للمتخرجين. في دراسة أخرى حول "خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل" للطالبة نورة دريدي¹، تمحورت الإشكالية حول واقع خريج الجامعة، من حيث التكوين الذي يتلقاه بالجامعة وعلاقته بمناصب الشغل المتوفرة، حيث احتوت الدراسة على فرضية رئيسية هي: "للتكوين النظري الجامعي انعكاسات على واقع التشغيل"، ومنها تفرعت لفرضيتان هما:

- تعتبر الدراسات العليا تكويناً من أجل التكوين.

- تعتبر البطالة التقنية إحدى مظاهر التشغيل. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، أما عن مجتمع الدراسة فقد قسم إلى قسمين، حيث شمل القسم الأول طلبة الدراسات العليا المتخصصين في

¹ - نورة دريدي: خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل، مرجع سبق ذكره.

فروع علمية، إنسانية وتقنية سواء تخرجوا أو على أبواب التخرج، أما القسم الثاني فقد شمل أساتذة التعليم الابتدائي من خريجي الجامعة، الذين لم يكن يتوقع عملهم في هذا المجال، باعتبارهم نموذجاً للبطالة التقنية. أما عن الأدوات المنهجية التي طبقت في هذه الدراسة فتمثلت في الملاحظة بالمشاركة، استمارة استبيان والتي كانت موجهة أساساً لطلبة الدراسات العليا، أما المقابلة فقد كانت موجهة للمعلمين والإداريين، وقد خلصت الدراسة للنتائج التالية: - يتوجه الطلبة للدراسات العليا بغرض الهروب من البطالة لا حبا في الدراسة، حيث بلغت نسبة الذين صرحوا بذلك 43.3% وهو ما يعكس تدمير هذه الفئة وعدم رضاها عن التكوين خلال مرحلة التدرج.

- تدهور القيمة الاجتماعية للتعليم العالي نتيجة لضعف شبكة العلاقات الاجتماعية، وهو ما يفسر تردي الإطار الأكاديمي المؤدي إلى تغيير المضمون الاجتماعي للجامعة.

- تراجع مكانة البحث العلمي في الجامعة، وهذا راجع للعديد من المعوقات المادية بالدرجة الأولى، إضافة إلى قلة المراجع وصعوبة التطبيق الميداني.

- توصلت الدراسة إلى أن نسبة 100% من المبحوثين لا تتوفر لهم خيارات أخرى غير التعليم الابتدائي، وعلى الرغم من ذلك فهم راضون بهذه المهنة بنسبة 25%، كون البطالة تترصد معظم خريجي الجامعة، وهي وضعية تنذر بالخطر نتيجة تشبع سوق العمل بالإطارات الجامعية. - هناك تباين كبير بين الدراسات الجامعية النظرية والممارسات العملية في عالم الشغل.

يتضح أن هذه الدراسات عالجت، وعلى اختلاف انتماءات أصحابها العلمية والنظرية دور الجامعة في إعداد وتنمية الموارد البشرية لعمليات التنمية

في المجتمع، حيث توصلت في مجملها إلى أن هذه المؤسسة المعرفية لم توفق نسبيا في القيام بهذه المهمة على أكمل وجه بسبب عدم التطابق بين مخرجاتها وبين احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية. من جهة أخرى ساهمت هذه الدراسات في تعميق الرؤية النظرية حول موضوع هذه الدراسة، رغم اختلاف دراستنا في جوانب كثيرة، كونها تساهم في استنطاق الواقع العملي لخريج الجامعة، من حيث توضيح دور التكوين الجامعي في تنمية الموارد البشرية داخل إحدى المؤسسات الخدمائية ممثلة في المؤسسة الصحية، وسنأتي على توظيف نتائج هذه الدراسات في مواضع كثيرة من دراستنا بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

بعد التعرض للجانب النظري لموضوع الدراسة والإحاطة بجميع الجوانب الممكنة لفهمه من تحديد للإشكالية وعرض للتساؤلات والفرضيات وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة، سنستعرض فيما سيأتي الجانب الميداني لهذه الدراسة وهذا بالتطرق لأهم الخطوات المنهجية المعتمد فيه.

ثالثا الإجراءات المنهجية للدراسة :

يعد الإطار المنهجي خطوة تتحدد على ضوئها آليات المعالجة المنهجية لموضوع الدراسة بكافة مراحلها الدقيقة، حيث سنتناول في هذا الجزء طبيعة المنهج المستخدم وتحديد مجالات الدراسة الزماني، المكاني والبشري، إلى جانب ذكر أهم الأدوات المنهجية المقترحة لجمع البيانات.

أ - منهج الدراسة:

يندرج هذا البحث ضمن البحوث الوصفية والتي تسعى إلى اكتشاف الواقع وتفسير الظاهرة موضوع الدراسة والمتعلقة بدور التكوين الجامعي في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصحية، حيث وظف المنهج الوصفي باعتباره: "الطريقة المنظمة لدراسة الحقائق المتعلقة بهذه الظاهرة ، بهدف اكتشاف حقائق

جديدة، أو التحقق من صحة حقائق قديمة وتوضيح العلاقة التي تربطها، وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها"¹، ومنه فإن هذه الدراسة تسعى إلى وصف وتشخيص طبيعة دور التكوين الجامعي كمصدر لتخريج الكفاءات في المؤسسة الصحية كمستقبل لهذه المخرجات، وبالتالي التعرف على مدى مساهمة هذا التكوين في تنمية هذه المخرجات في هذه المؤسسة الخدمائية.

ب- أدوات جمع البيانات:

لجمع المعلومات والبيانات الميدانية اللازمة للدراسة، فقد تمّ الاعتماد على مجموعة من الأدوات المنهجية وهي: الملاحظة، استمارة الاستبيان، المقابلة، السجلات والوثائق.

1- الملاحظة: وجهت لخريجي الجامعة العاملين بالمؤسسة ميدان

الدراسة؛ وذلك بملاحظة طريقة عملهم، إضافة إلى استعراض المظهر العام للمؤسسة، من حيث ملاحظة التجهيزات...إلخ.

2- استمارة الاستبيان: وجهت لخريجي الجامعة العاملين بالمؤسسة

الصحية من أطباء وإداريين وتقنيين، حيث شملت أسئلتها على المحاور الآتية: البيانات العامة، بيانات حول التكوين بالجامعة، طبيعة منصب العمل بالمؤسسة الصحية، مدى التطابق بين التكوين الجامعي ومتطلبات العمل.

3- المقابلة: طرحت بطريقة حرة على فئة الأطباء والإداريين والتقنيين

بغرض معرفة مدى استطاعة التكوين الجامعي على تخريج فئة جديدة على إثبات وجودها في المؤسسة الصحية، ولقد أفادت هذه المقابلات كثيرًا في التعرف على الجوانب الغامضة من هذه الدراسة.

¹ - محمد شفيق البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 1995،

ج- مجالات الدراسة : حددت هذه الدراسة التي تنتمي لحقل التربية والتعليم ضمن الحدود أو المجالات العلمية المتعارف عليها كالتالي:

1- المجال المكاني: حدد المجال المكاني لهذه الدراسة في الاقليم الشرقي الجزائري وقد اختيرت ولاية خنشلة كمجال مكاني للدراسة الميدانية وهذا لقربها من إقامة الباحث، حيث بدأت الدراسة الميدانية باستطلاع المؤسسة الاستشفائية علي بوسحابة والمتواجدة وسط المدينة قصد التعرف عليها أكثر.

3- المجال الزمني: استغرقت هذه الدراسة سنتين دراسيتين، خصصت الفترة الأولى منها للبحث النظري، أما الفترة الثانية فكانت مخصصة للدراسة الميدانية.

4- المجال البشري لدراسة:

4-1- مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في مخرجات الجامعة العاملين بالمؤسسة الاستشفائية علي بوسحابة بمدينة خنشلة، حيث شمل ثلاث فئات مهنية هي: الأطباء، التقنيين والإداريين وقد استثنينا فئة شبه الطبيين لاعتبارات عدة منها أنها لم تخضع للتكوين الجامعي.

جدول رقم 01 يوضح تعداد المناصب المشغولة في مستشفى علي بوسحابة حتى 2009/12/31:

العدد	الرتبة	السلك
11	ممارس أخصائي	السلك الطبي
32	طبيب عام	
03	صيدلي عام	
02	جراح أسنان	
03	أخصائي نفسي	
51		المجموع
18	متصرف إداري	السلك الإداري
12	مهندس دولة في المخبر والصيانة	السلك التقني
08	مهندس دولة في الإعلام الآلي	
17	تقني سامي في الإعلام الآلي	
37		المجموع
106		المجموع الكلي

المصدر: المديرية الفرعية للمستخدمين بمستشفى علي بوسحابة.

بعد المسح الشامل لمجتمع الدراسة والمتمثل في مخرجات الجامعة العاملين بالمؤسسة الاستشفائية علي بوسحابة، وبعد توزيع استمارات الاستبيان واسترجاعها من طرف المبحوثين تحصلنا على خصائص هذا المجتمع المتمثلة في مجموع المميزات الفردية، العلمية والمهنية والتي تسهل عملية التحليل والتفسير للبيانات المتحصل عليها، إذ أن جمع هذه المعطيات يساعد على فهم وتفسير البيانات الميدانية الأخرى، وهذا ما سيتم توضيحه في الجداول الآتية:

جدول رقم 02 يوضح خصائص مجتمع الدراسة من حيث الجنس:

الجنس الفئات المهنية	ذكور		إناث		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة المئوية
أطباء	28	60,86%	18	39,13%	46	99,99%
إداريين	05	33,33%	10	66,66%	15	99,99%
تقنيين	26	74,28%	09	25,71%	35	99,99%
المجموع	59	61,45%	37	38,54%	96	99,99%

المصدر: استمارة الاستبيان.

يتبين من خلال الجدول أن فئة الذكور أكبر من فئة الإناث وهذا بنسبة 61,45% من المجموع العام، 60,86%، 74,28% بالنسبة للأطباء والتقنيين على التوالي، ويعود ذلك إلى طبيعة نشاط المؤسسة الصحية؛ حيث يتطلب العمل بها جهدا كبيرا من حيث الرقابة الليلية وقوة التحكم في المادة العلمية، مما يجعل المهام أكثر ملائمة للذكور، بينما نجد نسبة 66,66% من الإداريين إناث، ذلك أن العمل الإداري يتوافق أكثر مع قدرات المرأة؛ من حيث التنظيم والترتيب، رغم أن العمل في المؤسسة الصحية يتطلب وجود الجنسين معا، ولكن لا بد من النظر في عامل السن حتى يتسنى لنا التعمق أكثر في مجموع المميزات الفردية والجماعية التي تتميز بها مفردات مجتمع الدراسة.

الجدول رقم 03 يوضح خصائص مجتمع الدراسة من حيث السن:

فئات السن	أطباء		إداريين		تقنيين		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	05	10,86%	03	20%	12	34,28%	20	20,83%
31-35	04	8,69%	6	40%	16	45,71%	26	27,08%
36-40	27	58,69%	2	13,33%	02	5,71%	31	32,29%
41-45	06	13,04%	2	13,33%	03	8,57%	13	13,54%
46 سنة فما فوق	04	8,69%	2	13,33%	02	5,71%	06	6,25%
المجموع	46	99,97%	15	99,99%	35	99,98%	96	99,99%

المصدر: استمارة الاستبيان.

من خلال بيانات الجدول رقم (03) يتضح أن سن أفراد العينة يتمركز في الفئات بين 31- 40 سنة، بنسبة 58,69 % لفئة الأطباء و40% لفئة الإداريين و45,71% بالنسبة لفئة التقنيين، حيث أن 10,86 % من الأطباء ينتمون إلى فئة الأعمار أقل من 30 سنة وتتراوح هذه المرحلة بين 25- 30 سنة ونفس النسبة من المتخرجين ينتمون إلى فئة الأعمار من 31 سنة إلى 35 سنة، بينما نجد 58,69% يمثلون الأغلبية من فئة 36- 40 سنة ، في حين نجد 4 أطباء من فئة أعمار 46 سنة فما فوق بنسبة 8.69 %، وعليه فغالبية أفراد عينة الأطباء هم من الشباب، حيث بلغ الوسط الحسابي لأعمار أفرادها 33,86 % ، هذه الفئة التي تقل أعمارها عن 40 سنة وهي فترة يصفها علماء التنظيم بمرحلة الإنجاز والاستقلالية، وهي مؤشر إيجابي يمكن المؤسسة الصحية من الاستفادة من كل طاقاتها الكامنة وتحفيزها على البذل والعطاء؛ من خلال إعطائها حرية أكثر للإنجازات العلمية والصحية ومنحها المزيد من المسؤوليات للمساهمة في بناء تطلعات المؤسسة المستقبلية .

إن غالبية أفراد مجتمع الدراسة من جميع الفئات هم شباب، حيث أن متوسطه الحسابي يساوي 33,15 سنة، وعليه فإن السن هو عامل حاسم في العملية الإنتاجية داخل المؤسسات على اختلاف طبيعتها، إذ يعتبر مؤشراً هاماً للقدرة الفعلية في ميدان العمل ، خاصة في ميادين التسيير، الرقابة، الإدارة، التنسيق والمتابعة...إلخ ، دون أن ننسى الحالة المدنية التي تؤثر على الفرد من حيث أدائه وقدراته المهنية والعلمية، لننظر في هذا الشأن للجدول الموالي.

الجدول رقم 04 يوضح الحالة المدنية لأفراد مجتمع الدراسة:

الفئات	أطباء		إداريين		تقنيين		المجموع
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
أعزب	09	%19,56	04	%26,66	12	%34,28	25
متزوج	35	%76,08	11	%73,33	22	%62,85	68
مطلق	02	%4,34	00	%00	00	%00	02
أرمل	00	%00	00	%00	01	%2,85	01
المجموع	46	%99,98	15	%99,99	35	%99,98	96

المصدر: استمارة الاستبيان.

من خلال الجدول يتبين أن 70,83% من مجموع أفراد مجتمع الدراسة متزوجون، حيث يمثلون الأغلبية، كما أن نسبة 26.04% هم عزاب، أما مجموع أفراد المجتمع الأرامل فتقدر نسبتهم ب: 1.04%، ومنه فإن أغلبية المبحوثين هم من المتزوجين، ومما لا شك فيه أن لهذا المتغير أهمية كبرى، حيث ينعكس على الحالة النفسية والاجتماعية للعامل فتصبح أكثر استقرار.

رابعاً، دور التكوين الجامعي في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة

الاستشفائية من خلال البيانات الميدانية:

تشكل معالجة البيانات خطوة حاسمة في البحوث الميدانية، إذ من خلالها يستطيع الباحث إحداث ربط بين المعطيات الميدانية، مما يمكنه من الإجابة على تساؤلات الإشكالية واختبار فرضيات بحثه. فيما يخص دراستنا فقد تمت صياغة الإشكالية بتساؤلها الرئيسي، كما تم وضع إجابة مؤقتة عن هذا السؤال ضمن فرضيه شاملة لعناصر الموضوع، واقتراح فرضيات فرعية كمحاور للتليل الميداني الذي سنستعرضه فيما يلي:

أ - العملية التكوينية بالجامعة ومتطلبات العمل بالمؤسسة الاستشفائية

الجزائرية:

يتناول هذا العنصر طبيعة التكوين بالجامعة، من حيث بعض المؤشرات كالبرامج الدراسية، اللغة المستعملة في التكوين، طرق التدريس، الامتحانات، وبالتالي الوصول إلى وصف للعملية التكوينية التي تتمثل في تحويل المدخلات الأساسية (الطلبة) إلى مخرجات تمتلك المعارف والمهارات اللازمة للتكيف مع متطلبات سوق العمل. وكتقييم للبرامج الدراسية فإن أفراد مجتمع الدراسة يؤكدون أن البرامج التكوينية بالجامعة تمتاز بغلبة الطابع النظري على التطبيقي بنسبة 90,62 %، ويؤيد هذا المنحى مجموعة من المؤشرات كتلك التي نستخلصها من إجابات المبحوثين من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 05 يبين معايشة أفراد العينة للصعوبات في فهم موضوعات

البرامج التكوينية بالجامعة:

		النسبة	التكرار	الاحتمال	الفئات المهنية
النسبة	التكرار	نعم ويعود ذلك إلى	41	70,42%	أطباء
17,72%	14	قلة الوسائل التعليمية	05	20,5%	لا
15,18%	12	قلة التريصات الميدانية	10	41,10%	إداريين
25,31%	20	قلة الأعمال التطبيقية	05	20,5%	لا
12,65%	10	تعقد محتويات البرنامج	28	16,29%	تقنيين
11,39%	9	لغة التكوين	07	7,29%	لا
8,86%	7	عدم كفاءة الأستاذ الجامعي	96	99,96%	المجموع
5,06%	4	الحجم الزمني لبعض التخصصات الدراسية غير متناسب مع أهميتها			
3,79%	3	قلة العنصر البشري المكون			
99,96%	79	المجموع			

المصدر: هذه الدراسة.

فيما يخص البرامج التكوينية بالجامعة فقد صرح أغلب أفراد مجتمع الدراسة بأنهم واجهوا صعوبات في فهم موضوعات هذه البرامج وهذا بنسبة:

82,29%، حيث يعود ذلك إلى عدة عوامل منها: قلة الأعمال التطبيقية وهذا بنسبة: 25,31%، ثم قلة الوسائل التعليمية وهذا بنسبة: 17,72%، تليها قلة التربصات الميدانية وهذا بنسبة: 15,18% وهذه المعطيات تؤكد على أن البرامج نظرية تفتقر إلى التطبيق العملي والممارسة الميدانية مما يعيق فهم الطالب لمحتوياتها خاصة في التخصصات التقنية أين يصبح الطالب والأستاذ على حد سواء بحاجة إلى وسائل إيضاحية.

الجدول رقم 06 يبين مدى كفاية اللغة المستعملة في التكوين:

النسبة	التكرار	مدى كفايتها	اللغة المستعملة
00	00	كافية	العربية
10,41%	10	غير كافية	
05,20%	05	كافية	الفرنسية
69,79%	67	غير كافية	
05,20%	05	كافية	اللغتين معا
09,37%	09	غير كافية	
100%	96		المجموع

المصدر: هذه الدراسة.

فيما يخص اللغة المستعملة في التكوين ومدى كفايتها، فلقد اتضح من خلال البيانات الميدانية أن أغلبية المبحوثين تلقوا تكوينهم باللغة الفرنسية بنسبة 74,99% وهم من فئة الأطباء، وتبقى نسبة 69,79% منهم أن هذه اللغة غير كافية في ضوء التطورات الحديثة، أما نسبة 10,41% فقد تلقت تكوينها باللغة العربية وهي أيضا غير كافية.

فيما يخص كفاية الطرق التدريسية لتنمية قدرات الطالب العلمية، فإن أفراد مجتمع الدراسة أكدوا على أن هذه الطرق تساعد الطالب نسبيا فقط على تنمية قدراته الإبداعية والتحليلية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول رقم 07 يوضح مدى كفاية الطرق التدريسية لتنمية قدرات الطالب:

أفراد المسح		الاحتمال
النسبة	التكرار	
20,83%	20	كافية
64,58%	62	غير كافية
14,58%	14	كافية نسبيا
100%	96	المجموع

المصدر: هذه الدراسة.

يتضح من خلال الجدول أن الطرق التدريسية السائدة بالجامعة غير كافية بنسبة: 64,58 % لأنها تعتمد على الإلقاء والتلقين، مع غياب الجانب التطبيقي الذي يساعد على وضع المتكون أمام الحقائق، بالانتقال من المجرد إلى المحسوس. ولجني ثمار العملية التكوينية لابد من التقييم، إذ يقوم هذا الأخير بدور أساسي في تزويد الطالب والأستاذ بأدلة عن مدى تحقق أهداف التكوين، كما يساعد على تحديد الطرق الملائمة للتدريس، حيث يمنح الطالب تغذية راجعية تساعد على تطوير عملية التعلم، ويكون التقييم من خلال الامتحانات في أغلب الأحيان، والتي تتنوع بحسب المادة العلمية المدرسة ومضامينها، فهناك الامتحانات الكتابية، الشفهية والتجارب العلمية...

الجدول رقم 08 يبين الامتحانات السائدة حسب أفراد مجتمع الدراسة:

النسبة	التكرار	نوعية الامتحانات
46,87%	45	امتحانات كتابية
15,62%	15	امتحانات شفوية
10,41%	10	أسئلة تحليلية
14,58%	14	أسئلة QCM
12,5%	12	تقارير وملخصات
99,98%	96	المجموع

المصدر: هذه الدراسة.

يتضح من خلال الجدول أن الامتحانات الأكثر سيادة من خلال التكوين بالجامعة هي الامتحانات الكتابية وهذا بنسبة: 46,87%، تليها الامتحانات الشفهية بنسبة: 15,62%، ثم أسئلة (QCM) بنسبة: 14,58% ، وهذا فيما يخص الأطباء والمهندسين، وأخيرا التقارير والملخصات، حيث تقيس الامتحانات الكتابية قدرات الطالب في التعبير عن آرائه، التحليل والتركيب ومدى سلامة منهجه... الخ، فيما تقيس الامتحانات الشفهية قدرة الطالب على إبداء رأيه، الاستيعاب والمناقشة، أما التقارير والملخصات فهي نتاج للتجارب، الأعمال التطبيقية وحتى الخرجات الميدانية والتي تخص طلبة الفروع العلمية والتقنية. ويلاحظ أن هذه الأرقام توحى بقلة التنوع في الامتحانات، ويرجع ذلك إلى انعدام الوسائل التعليمية، العدد الهائل للطلبة وكثرة الامتحانات.

عن مدى كفاية هذه الامتحانات لقياس تحصيل الطالب للمعارف والمعلومات اللازمة للتخصصات الدراسية فإن نسبة 93,75% ترى أنها غير كافية لقياس التحصيل، لأن القياس الحقيقي يستدعي تعدد الطرق وتنوعها وموضوعيتها.

بعد هذه المعالجة لطبيعة التكوين بالجامعة، من خلال بعض المؤشرات الدالة على ذلك والتي نتج عنها المعطيات السابقة التي ستكون أرضية لنسج العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الصحية، والتي سنعالج فيها طبيعة المناصب التي يشغلها خريجي الجامعة العاملين بها معالجة امبريقية من خلال المحور الموالي.

ب- مخرجات الجامعة ومتطلبات المهن بالمؤسسة الاستشفائية

الجزائرية:

يوفر التكوين الجامعي المهارات والقدرات اللازمة التي تسمح للفرد المنكون بالتكيف مع متطلبات قطاع علمي أو تقني معين وإنجاز المهام المنوطة به وتطويرها، وعليه سنتناول من خلال هذا العنصر مواصفات المنصب الذي يشغله خريج الجامعة العامل بالمؤسسة الاستشفائية، من حيث التعامل مع متطلبات هذا المنصب بصفة عامة.

الجدول رقم 09 يبين القدرات التي تتطلبها المناصب المشغولة في المؤسسة

الاستشفائية:

القدرات المطلوبة	التكرار	النسبة
قدرات علمية	24	25%
قدرات ذهنية	50	52,08%
قدرات بدنية	22	22,91%
المجموع	96	99,99%

المصدر: هذه الدراسة

يتضح من خلال الجدول أن المناصب المشغولة في المؤسسة الاستشفائية تتطلب قدرات علمية بالأساس وهذا ما صرحت به نسبة: 25% من الأفراد المبحوثين، إلى جانب القدرات الذهنية في أغلب الأحيان، كما تقتزن بهما القدرات البدنية، أما عن مواصفات المهام التي يقوم بها خريج الجامعة في

المؤسسة المستخدمة فإن نسبة 89,58 % من أفراد مجتمع الدراسة أكدوا على أن المهام التي يقومون بها متخصصة، أما نسبة 10,41 % فقد أكدت على أن المهام التي تقوم بها عامة، وهذا ما يدل على أن هذه المهام الممارسة تتطلب تخصصاً معيناً. كما أن نسبة 53,12% من أفراد مجتمع الدراسة يمارسون مهام متغيرة ونسبة 46,87% يمارسون مهام متكررة وروتينية، لكن تتطلب خبرات سابقة ، حيث أكدت ذلك نسبة 64,58 %، فيما أكدت نسبة 35,41 % أن المهام التي يقومون بها لا تتطلب خبرة سابقة.

من جهة أخرى أكد أفراد مجتمع الدراسة أن المناصب المشغولة من طرفهم في المؤسسة الاستشفائية تتطلب تعاملًا مع الزملاء، وقد عبرت عن ذلك نسبة 93,75 % ، كما تتطلب المهام التي يمارسونها القيام ببحوث ودراسات وقد عبرت عن ذلك نسبة 95,98 %، ولا شك أن هذه البحوث والدراسات تقتضي التجديد المستمر للمعارف والتمتع بمهارات بحثية، كذلك اتضح من خلال إجابات أفراد العينة أنهم تلقوا مساعدات أثناء أداء مهامهم، سواء من طرف الإطارات القدامى أو من طرف زملائهم وقد عبرت عن ذلك نسبة 98,95 %، وهذا لتحصيل الخبرة اللازمة للميدان العملي ولتغطية النقص الذي يعترى الجانب التطبيقي في التكوين الجامعي لهذه المخرجات. لكن ما يلاحظ أن المناصب المشغولة من طرف المبحوثين بالمؤسسة ميدان الدراسة تتطلب قدرات علمية وذهنية بالأساس، وهذا يتطلب تكوين قاعدي محصل عن طريق الدراسة بالجامعة، خاصة وأن نسبة معتبرة منهم يشغلون منصب أطباء ، مهندسين دولة في الاختصاص أو تقنيين. إلى جانب هذا فقد عبرت نسبة 96,87 % من أفراد مجتمع الدراسة عن أن مناصب العمل التي يشغلونها تتطلب استعمال اللغة الفرنسية كلغة في التعامل وإنجاز المهام المختلفة.

ج- مدى وجود تعاون بين الجامعة والمؤسسة الاستشفائية الجزائرية:

يأتي هذا العنصر كمحاولة لوصف طبيعة العلاقة بين المتغيرين الجامعة والمؤسسة الاستشفائية، وحصر الأبعاد التي تؤثر في هذه العلاقة، فإذا كان التكوين الجامعي يهدف إلى إعداد الإطارات الكافية كما ونوعا لعملية التنمية، فإن المؤسسة الاستشفائية هي المكان الذي تصب فيه هذه الكفاءات، فبالنسبة للتوافق بين المهن والتخصصات الدراسية الجامعية؛ فهذا ما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم 10 يوضح التوافق بين التخصصات الدراسية الجامعية

والمهن بالمؤسسة الصحية:

النسبة	التكرار	سبب التوافق	النسبة	التكرار	الاختيار
			41,66%	40	تتوافق
52,5%	21	غنى سوق العمل بجميع التخصصات.	35,41%	34	تتوافق نسبيا
47,5%	19	التخصصات الدراسية تتوافق مع المهن نظريًا.			
100%	40	المجموع			
			22,91%	22	لا تتوافق
36,36%	08	من الصعب إيجاد الكفاءات المناسبة للمهن في سوق العمل الذي ليست له حدود وتعمه الفوضى، خاصة القطاع الخاص.	99,98%	96	المجموع
45,45%	10	التخصصات الدراسية تطرح من خلال رغبات شخصية ومناشير وزارية وكذلك المهن وهذه الرغبات غير متوافقة.			
18,18%	04	الصناعة والتخصصات الدراسية لا تتماشى مع التطورات الحديثة.			
99,99%	22	المجموع			

المصدر: هذه الدراسة.

ينضح من خلال الجدول أن نسبة: 41,66 % من المبحوثين يرون بأن التخصصات الدراسية الجامعية تتماشى مع المناصب المعروضة في المؤسسات المستخدمة لأن سوق العمل غني بجميع التخصصات والتي تتماشى مع المهن نظريا على الأقل، فتخصص الكهرباء التقنية مثلا يجد

منصبًا مقابلاً له مهندس في الكهرباء، وكذلك بالنسبة للري، الهندسة المدنية، الوقاية... الخ. فيما ترى نسبة 22% أن التخصصات الدراسية لا تتماشى مع المهن على الإطلاق نظراً للفوضى التي تعم سوق العمل بعد ظهور القطاع الخاص الذي يعمل بعيداً عن الجامعة، بالإضافة إلى أن التخصصات الدراسية وكذا مناصب العمل تطرح من خلال رغبات شخصية، ومناشير وزارية تتماشى والمسائل الظرفية، كما أن التخصصات الدراسية بالجامعة لا تستوعب التطورات الحديثة في المجال العلمي والتكنولوجي.

فيما يخص قدرة التكوين الجامعي على تنمية المهارات المختلفة لدى خريج الجامعة فإن الجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول رقم 11 يبين مدى قدرة التكوين الجامعي على تنمية مختلف مهارات مخرجات الجامعة:

الاختيار	التكرار	النسبة	نوعية المهارات	التكرار	النسبة
نعم	71	73,95%	المهارات العلمية	26	36,61%
لا	25	26,04%	مهارات سرعة الأداء	15	21,12%
			مهارات الدقة	11	15,49%
المجموع	96	100%	مهارات التعامل	10	14,08%
			المهارات الإدارية	09	12,67%
			المجموع	71	99,98%

المصدر: هذه الدراسة.

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 73,95% من أفراد مجتمع الدراسة قد أقرروا بأن التكوين بالجامعة ينمي المهارات اللازمة للعمل بالميدان، خاصة المهارات العلمية وتقترن بها مهارات سرعة الأداء بنسبة: 21,12%، بالإضافة إلى مهارات الدقة بنسبة: 15,49%، وبدرجة قليلة المهارات الإدارية، حيث تعبر المهارة على القدرة على القيام بالأعمال المعقدة بسهولة

ودقة مع القدرة على تكييف الأداء للظروف المتغيرة، كما أن خريج الجامعة وبعد دخوله ميدان العمل يتبين له أن هناك مجالات لم يغطيها البرنامج الجامعي، لكنها ذات أهمية تتجسد خاصة في مجال العلاقات الإنسانية والإدارة، ويعود هذا إلى أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة يشغلون مناصب طبية ذات طابع خدماتي و تسييري، كما أن نسبة 97,12 % منهم يؤكدون على أن مناصب عملهم تتطلب إنجاز بحوث ودراسات، والحقيقية أن المؤسسة الاستشفائية بصفتها ميدان ينبض بالحياة، خاصة في الجانب التطبيقي، فهي تقوم بتثبيت المعارف النظرية المحصلة عن طريق التكوين بالجامعة، فالمؤسسة الناجحة هي التي تستغل مؤهلات الطلبة الجامعيين وتكونهم على أساس نشاطها المهني.

خامسا، نتائج الدراسة:

من خلال عرض وتحليل البيانات وتفسيرها في ضوء الفرضية الرئيسية ومؤشراتها توصلنا إلى النتائج التالية:

- العملية التكوينية بالجامعة لا تستجيب لمتطلبات العمل في المؤسسة الاستشفائية لأنها ذات طبيعة نظرية تغيب فيها الجوانب التطبيقية والميدانية.

- يمتلك خريج الجامعة العامل بالمؤسسة الاستشفائية القدرات اللازمة لمنصب العمل الذي يشغله بهذه المؤسسة رغم النقائص المسجلة على مستوى تكوينه (الجوانب التطبيقية).

- هناك ارتباط وتعاون بين الجامعة والمؤسسة الاستشفائية، رغم غياب الأطر القانونية الملزمة للتعاون بينهما، هذا فيما يخص الإداريين والتقنيين، أما فئة الأطباء فهناك تعاون وتنسيق قانوني بينهما إلى حد كبير خصوصا من الناحية الإدارية. وعليه نستطيع القول: "إن التكوين الجامعي يساهم في تنمية القدرات والمهارات العلمية والعملية لفئة الأطباء والتقنيين والإداريين الحاملين

لشهادة جامعية والذين يعملون في المؤسسة الاستشفائية وذلك من خلال تحكمهم في منصب عملهم، في إطار العلاقة الوثيقة التي تربط الجامعة بالمؤسسة الاستشفائية".

سادسا، الاقتراحات والتوصيات:

انطلاقا من مجموع النتائج المتواصل إليها نقدم مجموعة من الاقتراحات التي نأمل أن تساهم في تحسين مستوى مخرجات الجامعة داخل المؤسسة الاستشفائية وتحقيق تكيفها مع متطلبات الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها البلاد، وتتمثل هذه التوصيات في:

- ربط الجامعة بالمحيط الوطني والدولي، مع ضمان الاهتمام بالجانب النوعي للتكوين الجامعي.
- إعادة النظر في الخريطة الجامعية ككل بدءاً بالأهداف وجعلها أكثر عملية.
- ربط العلاقات بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التشغيل لضبط الاحتياجات الفعلية للقطاعات المستخدمة وتوجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها الاقتصاد الوطني.
- بخصوص العملية التكوينية بالجامعة، فيجب الابتعاد عن الطرق التلقينية، وإشراك المتعلم في العملية التعليمية لتنمية مهاراته المعرفية والعملية على حد سواء.
- التقييم بواسطة أساليب وامتحانات موضوعية مشجعة للاعتماد على النفس والمساعدة على الإبداع وتنمية القدرات التحليلية، النقدية والتطبيقية.

الخاتمة:

يتفاعل التكوين الجامعي كنسق أشمل مع المؤسسة الاستشفائية كمحيط فرعي بتزويده بمخرجات ذات مواصفات مقبولة، حيث كشفت النتائج والمعطيات الميدانية عن العلاقة التشاركية بينهما، فالجامعة بمدخلاتها من

طلبة، أساتذة وبرامج دراسية تعيش في علاقة مع طبيعة الطلب الاجتماعي والاقتصادي للمحيط الذي توجد فيه، كما أن المؤسسة الاستشفائية تنشط في محيط خاص تنفذ في إطاره مختلف عملياتها الإنتاجية مع الجامعة. إضافة إلى أن هناك عوامل أخرى تعمل كموجهات لعمل النسقين معا كالسياسة العامة للدولة اتجاه التكوين، التشغيل والاقتصاد ، مما يجعل النسقان يسيران وفق خطين شبه متصلين. ورغم النقائص التي وجدناها، من خلال الدراسة الميدانية فإن ذلك لا تنقص من أهمية التكوين الجامعي بالمستشفى لمختلف الفئات المهنية (ادرين، تقنيين وأطباء)، إذ يساهم في تزويدهم بمختلف التطورات الحاصلة في مجال عملهم سواء في المجال الإداري أو التكنولوجي ويمكنهم من التحكم في مناصب عملهم، كذلك معالجة مشكلاتهم الأدائية وبالتالي تحقيق رضاهم الوظيفي.

مهما كانت درجة مساهمتنا في معالجة أبعاد هذا الموضوع، إلا أن هناك جوانب وأبعاد لم نستطع الإحاطة بها لكون المجال لا يتسع لدراستها على النحو المطلوب، وعليه نتمنى أن يتداركها من يأتي بعدنا من باحثين، بحيث تكون نهاية ما توصلنا إليه بمثابة بداية لأبحاث في نفس المجال، أو أن تكون الجوانب التي قصرنا في دراستها هي مشاريع لأبحاث مستقبلية.

المراجع

- 1- مراد بن اشنهو: نحو الجامعة الجزائرية، تأملات حول مخطط جامعي، ت: عايدة بامية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1981.
- 2- سامي سلطي عريفج: الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر، الطبعة الأولى، عمان، 2001 .
- 3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: المرسوم التنفيذي 83 - 544 المؤرخ في 24- 09 1983.
- 4- سهيل إدريس: المنهل، قاموس فرنسي- عربي، دار الآداب، بيروت، طبعة 2000 .
- 5- سعيد برغل: تقويم العملية التكوينية بالجامعة: دراسة ميدانية ببعض معاهد المركز الجامعي بمستغانم، مجلة الجامعة اليوم.

- 6- نبيل رمزي، عدلي أبو طاحون: التنمية، دار الفكر الجامعي، مصر، دون سنة نشر.
- 7- عبد الهادي الجوهرى: قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة 03، مصر، 1998.
- 8- عبد الرحمن العيسوي: الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، مصر، 1998.
- 9- علي عبد الرزاق جليبي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.
- 10- عبد القادر محمد عبد القادر عطية: اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، مصر، 2003.
- 11- علي السلمي: إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2001.
- 12- راوية حسن: إدارة الموارد البشرية، دار الصفا، عمان، الاردن، 2007.
- 13- نورة دريدي: خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية ، غير منشورة، معهد علم الاجتماع ، جامعة منتوري- قسنطينة، السنة الجامعية: 1998-1999.
- 14- محمد شفيق البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة 1995.
- 15 - حسن رمعون: الجامعة رهانا مؤسساتيا: حالة الجزائر والعالم العربي، مجلة إنسانيات، العدد 6 ، مركز البحوث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، 1988 .