

(دور التكوين الجامعي في تحسين كفاءة الإطار بالمؤسسة الاقتصادية العمومية)

دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز – بالجلفة-

د/جلود رشيد

براهيمي امال

جامعة الجلفة

ملخص البحث

تعتبر الجامعة مؤسسة اجتماعية تقوم بتكوين إطارات وتزويد سوق العمل بما تتوقعه المؤسسات المختلفة من قدرات ومهارات تتناسب مع المتغيرات البيئية التكنولوجية والاقتصادية الثقافية ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة كمحاولة لإلقاء الضوء على الدور الحقيقي لعملية التكوين الجامعي والكشف عن أهم جوانبه في تطوير الأفكار وصقل المواهب وتحسين الكفاءات.

أما المنهج المتبع في هذه الدراسة فهو مزيج بين المنهج الكمي والوصفي واختيرت مؤسسة سونلغاز بالجلفة كمجال مكاني للدراسة الميدانية وبما أن الموضوع يعالج فئة إطارات خريجي الجامعة استخدمت العينة القصدية وتم الاستعانة ببعض الأدوات والتقنيات البحثية لجمع البيانات والمعطيات في الميدان مثل الملاحظة واستمارة جمع البيانات التي احتوت على مجموعة من الأسئلة المجزأة على أربع محاور حسب فرضيات الدراسة ثم تفرغ البيانات في جداول إحصائية بسيطة ومركبة.

أما عن نتائج الدراسة فكانت : الكفاءة لا ترتبط بفرد واحد فقط بل تقوم على أساس التعاون والمشاركة في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز وانفصال برامج التكوين الجامعي عن واقع المؤسسات الاقتصادية وغياب التنسيق بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية مما أدى إلى ضعف الخريج في العديد من جوانب العملية في منصبه.

الكلمات المفتاحية: التكوين الجامعي، الكفاءة، الإطار.

Résumé:

L'université, considérée comme une structure sociale, a l'important rôle de former des cadres et de fournir le marché du travail en répondant à des besoins en compétences correspondant aux variables écologiques, techniques, économiques et culturelles. Ainsi, il est question à travers cette étude d'essayer d'évoquer l'université – institution scientifique importante avec un rôle à jouer dans la société – et les actions de cette dernière dans la formation et l'amélioration des capacités et des compétences.

Nous avons choisi pour notre étude l'établissement SONELGAZ de DJELFA comme terrain d'étude. La démarche suivie regroupe la méthode quantitative et la méthode descriptive. Nous nous sommes intéressés à un échantillon ciblé de cadres travaillants à la SONELGAZ de DJELFA. Pour ce, Nous avons utilisé des outils et des techniques de recherche qui nous ont permis de récolter, sur le terrain, les données nécessaires sous la forme de questionnaires répartis sur quatre axes, correspondants aux hypothèses émises, répartis en tableaux statistiques simples et complexes.

Les résultats de cette étude sont : La compétence ne dépend pas d'une seule personne mais de la coopération et le travail en commun de tous les cadres à SONELGAZ. Elle est affectée aussi par l'écart entre le programme de la formation à l'université et la réalité des établissements économiques ainsi que du manque de coordination entre ces deux secteurs , ce qui a entraîné le faible niveau des cadres dans la pratique de leurs tâches.

Mots clés: formation universitaire, compétence, cadre

مقدمة

إن مقياس التقدم في هذا العصر لا يعتمد على حجم ما تملكه الأمم والشعوب من ثروات طبيعية، بقدر ما يعتمد على ما تملكه من رصيد الثروة البشرية المتسلحة بالعلم والقادرة على إنتاج المعارف وهذا ما تم إقراره والاعتراف به منذ أن قدم عالم الاقتصاد الشهير "تيودور شولتز" "T.w.Schultz" في الستينيات دراساته التي أكد فيها أن التعليم يلعب دوراً مهماً في النمو الاقتصادي داخل المجتمع ، وهو بهذا بدأ ثورة الاستثمار في رأس المال البشري، وهو ما أكدّه العالم والمفكر الشهير "فرانسيس بيكون" عندما قال بأن "المعرفة قوة وكذلك الكاتب المعروف "الفن تافلر" حيث قال بأن قوة المعرفة هي أكثر أنواع القوة تأثيراً وفعالية وإيجابية. فالمعرفة أهم وسيلة لرفع وتحسين مستوى إنتاجية القطاعات المختلفة، وبالتالي زيادة ثروة المجتمع الإقتصادية (أحمد حسين الصغير، 2005 ص 11).

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة في الاهتمام بالتكوين الجامعي باعتباره الرصيد الاستراتيجي الذي يغذي المجتمع بكل احتياجاته من إطارات بشرية للنهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة، ويوفر الرؤية العلمية والعملية والفنية المتخصصة حول مختلف القضايا المتعلقة بكافة مجالات العمل الوطني. ويشكل مخزون الطاقة البشرية في الجامعات أساس التنمية كون هذه المخرجات هي مدخلات التنمية، ومن هنا تتجلى ضرورة دراسة الوضع الراهن والتنبؤ باحتياجات المستقبل وبالتالي وضع خطط إستراتيجية وسياسات واضحة تضمن بناء إطار قادر على التكيف مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات النمو وتحقيق أقصى كفاءة في مجال العمل.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على الدور التكويني الجامعي والكشف عن أهم جوانبه

2. توضيح أهمية التكوين الجامعي في تحسين الكفاءة وتطوير الأفكار وصقل المواهب والقدرة على الابتكار.

3. تسليط الضوء على الجامعة لأهميتها ودورها في المجتمع كونها مصدر تخريج الاطارت

الإشكالية.

إن الهدف الأساسي الذي تسعى إليه الجامعة هو تقديم المخرجات ذات جودة عالية من طلبة القادرين على الإسهام في تنمية المجتمع وتطويره خاصة في المجال الاقتصادي الذي أصبح يهتم كثيراً بمهارات الخريجين وكفاءتهم وتخصصاتهم لرفع مستوى الأداء في المؤسسة الاقتصادية في ضوء التنافسية والانفتاح الاقتصادي والتقدم التكنولوجي الذي يتطلب مهارات متجددة فالجامعة الأكثر قبولاً ونجاحاً هي التي تقدم التخصصات التي يحتاجها المجتمع ويتطلبها سوق العمل وهي التي تمد طلبتها بإطارات المستقبل بالمعلومات التي تيسر لهم التصرف بطريقة فعالة في قطاع الإنتاج المتوجهين إليه في نهاية دراستهم. هذه المعارف تساعد أيضاً الإطار على مجابهة المواقف العلمية المختلفة بالقدرة على التفكير، الإبداع والتكيف مع التقنيات الجديدة. فالخريج الإطار الآن مدعو لانجاز المهام الأكثر صعوبة وتعقيداً يتطلب هذا النوع من المهام ليس فقط كسب قدرة فطرية أي القدر من المعلومات الأساسية بل أيضاً القدرة على إعادة توظيفها وإيجاد معلومات غيرها تكون أكثر ايجابية وفعالية بمحاولته تحقيق التكيف مع طبيعة العمل وإعادة تنظيم الواقع والقدرة على القيام بالبحث.

ومن هنا يمكن طرح الإشكالية الآتية:

ماهو دور التكوين الجامعي في تحسين كفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية:

- 1- هل يساعد التكوين الجامعي الخريج الإطار في التصدي للمشاكل التي يواجهها في المؤسسة الاقتصادية وحلها باستمرار أم عكس ذلك؟
- 2- هل يعمل التكوين الجامعي على تنمية قدرات الخريج الإطار لضمان كفاءته في المؤسسة الاقتصادية أو لا؟
- 3- هل يقدم التكوين الجامعي طرق استخدام التقنيات الحديثة لتسهيل استفادة الخريج الإطار منها في المؤسسة الاقتصادية؟

فرضيات الدراسة:

1. يساعد التكوين الجامعي الإطار المتخرج في معالجة مشاكل مؤسسة سونلغاز.
2. يحسن التكوين الجامعي للإطار المتخرج من كفاءته داخل مؤسسة سونلغاز.
3. التحكم الإطار الجامعي في التقنيات الحديثة للاتصال ينمي جودة التسيير في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز.

. منهج الدراسة:

تم إتباع المنهج الكمي فهذا الأخير "يجمع المعلومات المتشابهة من مجموع العناصر فيما بعد تسمح هذه التشابهات بين المعلومات بقيام الإحصائيات وبشكل أعم التحليل الكمي للمعطيات". (boudon rymound, 1997, p60)

كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي حيث انه يعد "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتطويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة...." (دوقان عبيد، 1996، ص98). فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها والتعبير الكمي يعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار الظاهرة وحجمها ودرجتها...." (عمار بوحوش، محمود الذنبيات، 1995، ص130).

. العينة:

اختيرت العينة القصدية لتمكن من الحصول على المعلومات التي تخدم البحث هنا وتم الاعتماد فيها على الاستمارة لجمع البيانات. وبما أن ضرورة الدراسة اقتضت تناول فئة الإطارات (خريجي الجامعة) تم اختيار مجموع الإطارات والإطارات السامية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة وتمثلت مفردات العينة في 107 مفردة واعتمدنا طريقة المسح الشامل الإحصائي للبحث تقوم مديرية التوزيع الجهوية بالجلفة بتسيير الكثير من الزبائن في شبكات الكهرباء وشبكات الغاز يسرون بتعداد عمالي يقدر بـ (505) عامل موزعين كالآتي:

الجدول رقم (01): توزيع العمال في مؤسسة سونلغاز حسب التخصص والجنس.

المجموع	إطارات سامية		إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
505	02	17	12	76	28	255	06	129

المصدر: مديرية التوزيع بالجلفة

. حدود الدراسة:

أجريت هذه الدراسة بولاية الجلفة ولقد تم اختيار مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز

تمت الدراسة من (2015/04/12) إلى (2015/04/16) وفيها تم الاطلاع فيها على الطرق التنظيمية للمؤسسة، وجمع البيانات الخاصة بها وهذا من أجل دراسة الموضوع بطريقة عملية ميدانية، وتم توزيع الاستمارات على المبحوثين حيث تم توزيع استمارات والعودة لاسترجاعها لاحقاً.

. تقنيات جمع البيانات

- الملاحظة

تعد الملاحظة هي الوسيلة التي نحاول بها التحقق من السلوك الظاهري للأشخاص وذلك بمشاهدتهم بينما هم يعبرون عن أنفسهم في مختلف الظروف والمواقف" (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2000 ص 176). فالملاحظة تمكننا من رؤية المبحوث والاستماع عليه واختبار إجاباته التي أدلى بها عن طريق الاستبيان لأن الفعل قد ينطبق مع القول وقد يخالفه.

- الاستمارة

الاستمارة من أهم وأدق طرق وأساليب البحث في العلوم الاجتماعية يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من مصدرها وقد تضمنت الاستمارة اثنان و ثلاثون سؤالاً توزعت على 04 المحاور

تم توزيع 107 استمارة واسترجاع ثمان وتسعون منها فقط وتم إلغاء تسعة استمارات نظراً لعدم إجابة المبحوثين على أغلب الأسئلة الواردة في مضمونها. ومنه تحصلنا على تسعة وثمانون استمارة للدراسة والتحليل وتعد صلب الفئة الفاعلة في دراستنا الميدانية الحالية .

- تحليل الفرضيات:

1- بيانات أفراد العينة:

يتضمن هذا المحور تحليل للبيانات الشخصية التي تم جمعها من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بالجلفة، وتشتمل هذه البيانات على توزيع أفراد العينة حسب الجنس، فئات العمر، التخصص، والشهادة المتحصل عليها، والأقدمية في المؤسسة ومنصب العمل. ويهدف توضيح خصائص وصفات عينة الدراسة الشخصية والوظيفية إلى التعريف بالخصائص الهامة لهذه العينة ومن خلال ذلك يمكن التعرف على مجتمع الدراسة الذي تمثله العينة.

يمثل الجدول المبين أدناه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

الجدول رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة(%)
ذكر	80	89.89
أنثى	9	10.11
المجموع	89	100

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن نسبة الذكور تشكل الأغلبية من مفردات العينة حيث يمثلون نسبة (89.9%) أما نسبة الإناث فتقدر بـ (10.1%) فقط من مجموع العينة أي ما يعادل تسعة إناث وهذا يعود ربما لطبيعة نشاط المؤسسة، حيث أن عمل فئة الإطارات يتطلب عملاً وجهداً كبيرين وكذلك إلى وقت واسع وهذا ما جعل المهام أكثر ملائمة للذكور.

الجدول رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب فئات السن.

فئات السن	التكرار	النسبة (%)
30 – 25	03	03.37 %
35 – 31	39	43.82 %
40 – 36	34	38.20 %
41 – فما فوق	13	14.61 %
المجموع	89	100 %

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة تخص الفئة العمرية 35-31 حيث تمثل نسبة (43.8%) ثم تليها الفئة العمرية 40-36 بنسبة (38.2%) ما يعادل 34 مفردة ثم الفئة 41-فما فوق بنسبة (14.6%) فالفئة 30-25 بنسبة (3.4%) من خلال هذه النتائج يتضح لنا أن مؤسسة سونلغاز توظف الطاقات الشابة لما لها من دور أساسي ومهم في العمل الميداني وهذا لا يقلل من أهمية الفئات العمرية الأخرى في العمل.

- تحليل الفرضية الأولى

يساعد التكوين الجامعي الإطار المتخرج في معالجة مشاكل مؤسسة سونلغاز

الجدول رقم (06): التبرص التطبيقي للإطار وعلاقته بحل مشاكل العمل

حل مشكلات العمل التبرص التطبيقي	دائماً	أحياناً	أبداً	المجموع
نعم	30 58.71 %	22 91.67 %	27 90 %	79 88.76 %
لا	05	02	03	10

%11.24	%10	%8.33	%14.29	
89	30	24	35	المجموع
%100	%100	%100	%100	

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن (88.76%) هي نسبة أفراد العينة الذين قامو بتربصات تطبيقية مثلت أكبر نسبة منهم (91.67%) ممن يعتقدون أن تكوينهم الجامعي أحيانا يساعدهم على حل مشاكلهم في العمل وأقل نسبة (58.71%) أقروا بأن تكوينهم الجامعي دائما يساعدهم على حل مشاكلهم أما (8.33%) فهي أقل نسبة مثلتها مفردات العينة التي أحيانا يساعدها تكوينها الجامعي على حل مشاكل العمل.

من هنا نلاحظ أهمية التربص التطبيقي للخريج الإطار أثناء تكوينه بالجامعة فالتربص التطبيقي يساعد الإطار على حل المشاكل التي تواجهه أثناء قيامه بعمله فمفردات العينة قامت بتربصات تطبيقية أقرت بدور التكوين الجامعي في حل مشاكل العمل ويرجع ذلك لأنهم تعرفوا على بعض المهام أو تدربوا عليها خلال فترة تربصاتهم مما جعلهم أكثر تكيفاً مع العمل.

الجدول رقم (07): كيفية معالجة مشاكل العمل وعلاقتها بأقدمية الإطار في مؤسسة سونلغاز.

الأقدمية كيفية معالجة المشاكل	(07-03)	(12-08)	(17-13)	(22-18)	22- فما فوق	المجموع
الاستعانة بالزملاء	07 %46.67	05 %26.32	05 %22.73	03 %15.79	02 %22.22	22 %26.19
الاعتماد على الخبرة الشخصية	02 %13.33	08 %42.11	09 %40.91	11 %57.89	04 %44.44	34 %40.48
المعارف المكتسبة في التكوين الجامعي	04 %26.67	03 %15.79	03 %13.64	01 %05.26	00 %00	11 %13.10
أخرى تذكر	02 13.33%	03 %15.79	05 %22.73	04 %21.05	03 %33.33	17 %20.24

المجموع	13	26	22	22	06	84
%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين أن أكبر نسبة من المبحوثين (40.48%) تعتمد على الخبرة الشخصية في حل مشاكل العمل حيث مثلت فئة من 22-18 أكبر نسبة (57.89%) وفئة من 07-03 أقدمية في العمل أقل نسبة (13.33%).

وترى نسبة (13.10%) أنها تعتمد على المعارف والمعلومات المكتسبة خلال فترة تكوينها بالجامعة وتمثل فئة 07-03 سنوات أقدمية أكبر نسبة (26.67%) وفئة 22- فما فوق اصغر نسبة (00%).

مما سبق نستنتج بأن الإطار يعتمد على خبرته بالدرجة الأولى في حل مشاكل العمل بالإضافة إلى الاستعانة بالزملاء فذوي الخبرة القليلة في مؤسسة سونلغاز يستفيدون من خبرة الأكثر منهم أقدمية في العمل فهم الأكثر قدرة على حل مشاكل العمل.

كما نلاحظ الدور المهم للتكوين المكمل الذي توفره المؤسسة لإطاراتها بالإضافة إلى المعارف المكتسبة خلال التكوين الجامعي.

الجدول رقم (08): التكوين المكمل وعلاقته بحل المشكلات العمل.

حل مشكلات العمل	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
التكوين المكمل				
نعم	34 %97.14	22 %91.67	25 %83.33	81 %91.01
لا	01 %02.86	02 %08.33	05 %16.67	08 %8.99
المجموع	35 %100	24 %100	30 %100	89 %100

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين لنا أن نسبة (91.01%) من مفردات العينة خضعوا لتكوين مكمل نجد منهم نسبة (97.14%) دائما يساعدهم تكوينهم الجامعي في حل مشكلات واجهتهم في عملهم ونسبة (83.33%) لم يساعدهم تكوينهم في حل مشاكل العمل.

أما نسبة (8.99%) فلم يخضعوا لتكوين مكمل نجد منهم نسبة (16.67%) لم يساعدهم تكوينهم على حل مشاكل العمل ومثلت أقل نسبة (02.86%) من المفردات الذين دائما يساهم التكوين الجامعي في حل مشاكل العمل عندهم.

من خلال هذه المعطيات يتضح لنا أهمية خضوع إطارات مؤسسة سونلغاز للتكوين المكمل فمؤسسة سونلغاز تعتمد على هذا التكوين كنوع من التدريب لموظفيها وإطاراتها لتطوير وتحسين أدائهم نظرا للتقنيات الحديثة المستعملة في عملياتها فهذا يحتاج إلى معرفة جيدة لهذه المعدات والتقنيات.

الجدول رقم (09): دور التكوين الجامعي في التشجيع على الإبداع والتغيير.

الإبداع والتغيير	التكرار	النسبة(%)
نعم	00	00
لا	89	100
المجموع	89	100

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة (100%) أقرت بأن التكوين الجامعي لم يشجعهم على الإبداع والتغيير.

الملاحظ أن هناك اتفاق وإجماع بين أفراد العينة عن انعدام روح الإبداع والتغيير وهذا يرجعه جل المبحوثين إلى عدم كفاية القدرات اللازمة لإحداث التغيير والتطوير بما يحقق الإبداع الذي يتناسب مع أهداف المؤسسة وخصوصاً في ظل تطورات تكنولوجيا الاتصال.

أما بعض المبحوثين فيرون أن سبب انعدام روح الإبداع والتغيير يرجع إلى عدم توفر بيئة تحفز على الإبداع والتجديد وتقبل التغيير التنظيمي لتساعد الإطار على توظيف المعارف الكامنة.

3- تحليل الفرضية الثانية

التكوين الجامعي للإطار المتخرج يحسن من كفاءته داخل مؤسسة سونلغاز

الجدول رقم (10): تقييم التكوين الجامعي وعلاقته بتوظيف المعلومات والمعارف.

تقييم التكوين توظيف المعلومات والمعارف	كاف	إلى حد ما	غير كاف	المجموع
دائماً	01 %100	19 %70.37	36 %59.01	56 %62.92

أحيانا	00	06	23	29
%00	%22.22	%37.70	%32.58	
أبدا	00	02	02	04
%00	%07.41	%03.28	%4.49	
المجموع	01	27	61	89
%100	%100	%100	%100	%100

من خلال الجدول أعلاه نرى أن نسبة (62.92%) من مجموع أفراد العينة ترى بأنها دائما توظف المعارف والمعلومات التي تحصلت عليها خلال تكوينها الجامعي. حيث أن (100%) أي بما يعادل فرد واحد من مفردات العينة يرى بأن التكوين الجامعي كاف ونسبة (59.01%) ترى بأن التكوين غير كاف.

أما نسبة (32.58%) فتري أنها أحيانا توظف المعارف والمعلومات التي تلقتها خلال فترة تكوينها بالجامعة منها نسبة (37.70%) من ترى أن التكوين غير كاف و(22.22%) ترى التكوين كاف الى حد ما.

أما (4.49%) فهي نسبة من يرون أنهم أبدا لا يوظفون المعارف والمعلومات التي تلقوها أثناء دراستهم بالجامعة منهم نسبة (07.41%) ممن يرون أن التكوين كاف إلى حد ما (3.28%) يرون بأن التكوين الجامعي غير كاف.

من هنا يتبين لنا أن أغلب المبحوثين أقروا بتوظيفهم للمعلومات والمعارف التي تلقوها أثناء تكوينهم الجامعي إلا أن أغلبهم (68.54%) أكدوا بعدم كفاية التكوين الجامعي ونسبة (30.34%) يرون أن التكوين كاف إلى حد ما. وبرر أغلبهم بأن السبب انه يعتمد على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي وأن المناهج المستعملة في التكوين ضعيفة وتقليدية. "المناهج التقليدية تعتمد على حشو أذهان الطلبة بالمعارف والمعلومات المتنوعة دون تنمية مهارات التحليل والاستنباط والاستنتاج الفكرية التي هي الطريقة للإبداع والابتكار وأن برامج التكوين تقلص دور الطالب في العملية التكوينية وتجعله محصوراً في تلقي المعارف والمعلومات وتخزينها استعداداً للامتحانات". (لحسن بوعبد الله، محمد مقداد، 1998، ص 36).

كذلك تطابقت هذه النتيجة مع نتائج الباحث بومعزة أحمد خلال دراسته حول تمثالات الطلبة للتكوين الجامعي "عدم كفاية طرق التدريس كونها تقليدية كلاسيكية نظراً لاقتران أكثر الطرق التدريسية وهي المحاضرة على الإلقاء وفقط، وكون الدرس التطبيقي يعتمد في غالبية الأحيان على انجاز عروض نظرية يقوم الطلبة بانجازها وإلقائها على باقي زملائهم، وهذا ما يعيق تفعيل دور الطالب في النشاط العلمي خاصة الميداني منه. (أحمد بومعزة، 2010 ص 220).

الجدول رقم (11): تقييم التكوين الجامعي وعلاقته بمؤهلات الإطار في المؤسسة.

المؤهلات	تقييم التكوين	كاف	إلى حد ما	غير كاف	المجموع
نعم		00	21	61	82
		%00	%77.78	%100	%92.13
لا		01	06	00	07
		%100	%22.22	%00	%07.87
المجموع		01	27	61	89
		%100	%100	%100	%100

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسبة (92.13%) من المبحوثين ترى بأن منصب عملها يتماشى مع مؤهلاتها العلمية بحيث نجد أكبر نسبة منهم (100%) ترى بأن تكوينها الجامعي غير كاف ونسبة (77.78%) ترى بأنه كاف إلى حد ما و (00%) ترى بأنه كاف.

ثم نسبة (07.87%) ترى بأن منصب عملها لا يتماشى مع مؤهلاتها العلمية مثلت النسبة الأكبر منهم (100%) ممن يرون أن التكوين الجامعي كاف ونسبة (22.22) تراه كاف إلى حد ما.

ومن هنا يتبين أن أغلب المبحوثين يعملون في تخصصاتهم في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز ووظفوا بشهاداتهم التي حصلوا عليها في الجامعة. إلا القليل منهم الذين نظراً لحاجتهم للعمل اضطروا لتنازل عن شهاداتهم والعمل في وظائف أخرى غير المتوافقة مع مؤهلهم العلمي.

ويعتبر المؤهل العلمي من أهم العوامل الأساسية لدى الإطار بالمؤسسة فالمعرفة والمؤهلات توصف حسب Mclelland بالحاجات الأساسية لحاجة جميع الأفراد إليها لتحقيق الفعالية في أعمالهم.

الجدول رقم (12): تقييم التكوين الجامعي وعلاقته بطبيعة القدرات.

تقييم التكوين طبيعة القدرات	كاف	إلى حد ما	غير كاف	المجموع
جسمانية	00 %00	00 %00	02 %7.69	02 %04.26
فكرية	00 %00	11 %55	07 %26.92	18 %38.29
علمية	01 %100	09 %45	15 %57.69	25 %53.19
أخرى تذكر	00 %00	00 %00	02 %07.69	02 %04.26
المجموع	01 %100	20 %100	26 %100	47 %100

من خلال معطيات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة (53.19%) ترى بأن التكوين الجامعي نقي لديها قدرات علمية مثلت أكبر نسبة (100%) والتي ترى بأن تكوينها الجامعي كاف ونسبة (45%) تراه كاف إلى حد ما.

أما القدرات الجسمانية فكانت بنسبة (4.26%) وبنسبة متساوية مع قدرات أخرى وقد تمثلت في قدرات تنظيمية .

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن التكوين الجامعي يساعد الإطار على تنمية قدراته العلمية والفكرية وهذا راجع إلى طبيعة مؤسسة سونلغاز فأغلب إطاراتها مهندسون مما يتطلب جهد علمي وفكري في مناصبهم عملهم والذين رأوا بأن طبيعة قدراتهم جسمانية فهم يمثلون الإطارات التي تباشر عملها في الميدان و الذي يتطلب منهم التنقل عبر المصالح الفرعية وبالتالي بذل مجهودات جسمانية.

الجدول رقم (14): تقييم التكوين الجامعي وعلاقته بنوع المهارات.

تقييم التكوين نوع المهارات	كاف	إلى حد ما	غير كاف	المجموع
مهارات الدقة	00 %00	01 %20	01 %20	02 %20
مهارات التعامل	00 %00	01 %20	01 %20	02 %20
مهارات سرعة الأداء	00 %00	00 %00	00 %00	00 %00
مهارات استخدام الكمبيوتر	00 %00	00 %00	03 %60	03 %30
مهارات العرض والإقناع	00 %00	02 %40	00 %00	02 %20
مهارات أخرى تذكر	00 %00	01 %20	00 %00	01 %10
المجموع	00 %00	05 %100	05 %100	10 %100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مهارات استخدام الكمبيوتر تمثل أكبر نسبة (30%) ومثلت نسبة (60%) ممن يرون أن التكوين غير كاف. أما مهارات الدقة ومهارات التعامل بنسب متساوية (20%) نجد نسبة (20%) من ترى أن التكوين غير كاف و نفس النسبة ممن يرون أن التكوين كاف إلى حد ما. أما مهارات العرض والإقناع فمثلت (20%) ونسبة (40%) لمن يرون أن تكوينهم كاف إلى حد ما. أما نسبة (10%) فكانت أن لديهم مهارات أخرى وهي مهارة تقنية (كيفية تركيب الأجزاء وصيانة الأجهزة الكهربائية) تمثلت في مفردة واحدة أي نسبة (20%) ممن يرون أن التكوين الجامعي كاف إلى حد ما.

من هذه المعطيات يتبين أن للتخصص كذلك دور في اكتساب المهارات فمهارات استخدام الكمبيوتر مثلا والتي مثلت أكبر نسبة مثلها مهندسا الإعلام الآلي ونجد نقص هذه المهارة لدى التخصصات الأخرى العلوم القانونية والإدارية مثلا. أما مهارات الدقة فنجدها في التخصصات التقنية ومهارات العرض والإقناع في تخصصات علوم قانونية وإدارية.

الجدول رقم (16): تقييم التكوين الجامعي وعلاقته بتحقيق كفاءة الإطار في المؤسسة.

المجموع	غير كاف	إلى حد ما	كاف	تقييم التكوين
				تحقيق كفاءة الإطار
01 %1.12	-	-	01 %100	يحقق
34 %38.20	15 %24.59	19 %70.37	-	الى حد ما
54 %60.67	46 %75.41	08 %29.63	-	لا يحقق
89 %100	61 %100	27 %100	01 %100	المجموع

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين أن نسبة (60.67%) أكدت أن التكوين الجامعي لا يحقق كفاءة الإطار في المؤسسة بحيث نجد نسبة (75.41%) ترى بأن التكوين الجامعي غير كاف ونسبة (29.63%) تراها كاف إلى حد ما.

أما نسبة (38.20%) فتري أن التكوين الجامعي يحقق كفاءة الإطار إلى حد ما نجد منها أكبر نسبة (70.37%) ترى بأن التكوين الجامعي كاف إلى حد ما ونسبة (24.59%) تؤكد عدم كفاية التكوين الجامعي.

أما نسبة (100%) أي ما يوافق مفردة واحدة ترى بأن التكوين الجامعي كاف ويحقق كفاءة الإطار داخل المؤسسة الاقتصادية.

لقد تبين من خلال هذه النتائج أن اغلب المبحوثين من إطارات مؤسسة سونلغاز بالجلفة يرون أن برامج التكوين الجامعي غير كافية وأنها لا تحقق كفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية العمومية.

4- تحليل الفرضية الثالثة

التحكم الإطار الجامعي في التقنيات الحديثة للاتصال ينمي جودة التسيير في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز.

الجدول رقم (17): الالتزام بإدارة الوقت.

النسبة	التكرار	الالتزام بإدارة الوقت
100%	89	نعم
00%	00	لا
100%	89	المجموع

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين أن نسبة (100%) تلتزم بإدارة وقتها في العمل

وهذا راجع إلى الأهمية التي يوليها إدارات مؤسسة سونلغاز لأهمية الوقت وأهمية استغلاله بشكل علمي وسليم لإنجاز الأعمال وتنفيذ المهام لتحقيق فعالية أكثر وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة، كذلك دليل على شعور الإطار في المؤسسة الاقتصادية بالمسؤولية وهذا ما تقوم عليه مبادئ الإدارة العلمية عندما ربط تابلور بين الحركة والزمن لتحقيق فعالية المنظمة.

الجدول رقم (19): أقدمية إدارات مؤسسة سونلغاز وعلاقتها باتخاذ القرار.

الأقدمية	(07-03)	(12-08)	(17-13)	(22-18)	22-فما فوق	المجموع
اتخاذ القرار						
نعم	00	02	01	03	05	11
	%00	%7.69	%4.55	%13.64	%83.33	%12.36
لا	13	24	21	19	01	78
	%100	%92.31	%95.45	%86.36	%16.67	%87.64
المجموع	13	26	22	22	06	89
	%100	%100	%100	%100	%100	%100

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثين لا يشاركون في اتخاذ القرار وهذا بنسبة (87.64%) تمثل فئة 07-03 سنوات أقدمية في العمل أغلبهم (100%). و أقل نسبة (16.67%) لفئة 22- فما فوق.

أما نسبة (12.36%) فأقرت بمشاركتها في اتخاذ القرار وأكبر نسبة لفئة 22- فما فوق سنة أقدمية في العمل بنسبة (83.33%). واصل نسبة (00%) لفئة 03-07 سنوات أقدمية في العمل.

نلاحظ أن معظم أفراد العينة (87.64%) لا يقومون باتخاذ القرار كما أن الإطار يقوم بالمشاركة في اتخاذ القرار على مستوى المصلحة فقط. أما نسبة (12.36%) تشارك في اتخاذ القرار تقتصر على رؤساء المصالح الذين لديهم الخبرة والمسؤولية داخل مؤسسة سونلغاز.

الجدول رقم (20): الاعتماد على نظام حديث للاتصال وعلاقته بتقييم التكوين.

تقييم التكوين الاعتماد على نظام حديث للاتصال	كاف	إلى حد ما	غير كاف	المجموع
نعم	00 %00	11 %40.74	09 %14.75	20 %22.47
لا	01 %100	16 %59.26	52 %85.25	69 %77.53
المجموع	01 %100	27 %100	61 %100	89 %100

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على نظام حديث للاتصال وذلك بنسبة (77.53%) بحيث نجد من أكدوا كفاية التكوين (100%) ما يقابل مفردة واحدة ويرى (85.25%) منهم أن تكوينهم الجامعي غير كاف ونسبة (59.26%) ترى بأن التكوين الجامعي كاف على حد ما.

أما نسبة (22.47%) أكدت اعتمادها على نظام حديث للاتصال بالمؤسسة حيث مثلت نسبة (40.74%) الذين يرون أن التكوين الجامعي كاف إلى حد ما ونسبة (14.75%) من ترى أن التكوين الجامعي غير كاف.

إن للاتصال دور أساسي في نجاح مهام المسير وتحديد حاجيات الأفراد ودوافعهم ويعد أداة رقابية في كشف الأخطاء إلا أن الغالبية من إدارات مؤسسة سونلغاز يعتمد على نظام التقليدي وتدفق المعلومات للاتصال فصعوبة التحكم التقني لبعض الأجهزة المستخدمة لهذا الغرض خلق نوع من الصعوبة في الاعتماد على نظام حديث للاتصال أو حتى استيعابها في غالب الأحيان.

الجدول رقم (21): تطوير العمل من أجل تحسينه وعلاقته بتقييم التكوين.

المجموع	غير كاف	إلى حد ما	كاف	تقييم التكوين
				تطوير العمل من أجل تحسينه
85 %95.51	59 %96.72	26 %96.30	00 %00	نعم
04 %4.49	02 %03.28	01 %03.70	01 %100	لا
89 %100	61 %100	27 %100	01 %100	المجموع

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن نسبة (95.51%) من مفردات عينة البحث تسعى تطوير انجاز العمل من أجل تحسينه أكثر ومثلت نسبة (96.72%) ممن يرون أن التكوين الجامعي غير كاف ونسبة (96.30%) ترى التكوين الجامعي كاف إلى حد ما.

أما نسبة (4.49%) فترى أنها لا تسعى إلى تطوير انجاز العمل من أجل تحسينه بحيث مثلت نسبة (100%) من الأفراد الذين يرون أن التكوين الجامعي كاف ونسبة (3.70%) من الأفراد الذين يرون أن التكوين الجامعي كاف إلى حد ما ونسبة (03.28%) من الأفراد الذين يرون بأن تكوينهم الجامعي غير كاف.

يسعى الإطار في المؤسسة الاقتصادية إلى تطوير عمله إلا أنه يحتاج إلى استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة لتحقيق هذا الهدف وهذا ما لم يوفره لهم التكوين الجامعي.

الاستنتاج العام للدراسة

من خلال نتائج المعطيات للنتائج يمكن أن نستخلص إلى استنتاج عام لدراسة ويتمثل في:

- إن تحقيق كفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية يتطلب إمتلاك مجموعة من المهارات، معلومات، معارف قدرات وسلوكات التي من المفترض أن تكون حجر أساس عند بناء وتصميم مناهج وبرامج التكوين الجامعي كما يجب الأخذ بعين الاعتبار مدى تحقيق الطلبة لهذه الكفاءة من خلال التدريس النظري والتربص التطبيقي. فالكفاءة ترتبط بالمهارة وبالطريقة التي تستخدمها بها المؤسسة وتوظيفها.

- إن الواقع يتعارض مع أهداف التكوين الجامعي الذي يسعى إلى خلق الإبداع وتزويد الطالب الجامعي بالأفكار الابتكارية والمتميزة وثقافة الإبداع. فالإبداع مفتاح التطور المستقبلي والازدهار فبناء ثقافة الإبداع من خلال التكوين الجامعي يعتبر مطلب أساسي وموازي وداعم للبحث والتطوير.
- غياب روح التنافس لدى الخريج الإطار مما أثر سلبا على خلق الإبداع والابتكار.
- تبين لنا أن الإطار في المؤسسة الاقتصادية مازال يحتاج إلى المزيد من التخطيط والجهد والعمل لكي يرفع من مستواه من حيث التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال فالجامعة الجزائرية ما تزال متخلفة عن الركب التكنولوجي.
- الكفاءة لا ترتبط بفرد واحد فقط بل تقوم على أساس التعاون والمشاركة في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز.
- انفصال برامج التكوين الجامعي عن واقع المؤسسات الاقتصادية وغياب التنسيق بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية مما أدى إلى ضعف الخريج في العديد من جوانب العملية في منصبه.
- عدم توافق وعدم مواكبة البرامج التكوينية للتطورات التكنولوجية الحالية ومع تقنيات المعلوماتية الحديثة مما أدى إلى ضعف هذه البرامج.
- غلبة الجانب النظري في التكوين الجامعي ونقص في التدريب وفي التريضات التطبيقية بحيث أن معظم الخرجات الميدانية تقتصر على الطلبة الذين هم في سنة التخرج أو مشاريع التخرج والتي تدوم في يوم واحد أو لأيام قليلة.
- بينت النتائج أن العمل الجماعي للإطار في المؤسسة الاقتصادية يعمل على تبادل الأفكار والآراء والخبرة وبالتالي ضمان السير الجيد للعمل وسرعة الأداء كما أن العمل الجماعي يعطي نتيجة أفضل في ظرف وقت أقصر من العمل الفردي.
- يعتبر التكوين المكمل من العوامل التي تساعد الإطار على أداء مهامه فالتكوين يعمل على سد الفجوة بين الأداء الحالي والمستقبلي للإطار بين ما حصل عليه من معارف ومعلومات وبين ما يحتاج إليه من ممارسة فعلية في المؤسسة. فالخريج في حاجة إلى تكوين مكمل وذلك انه يحتاج إلى تدريب لتمكن من التخصص وبحاجة إلى التكيف مع منصبه فالتكوين الذي تقدمه المؤسسة لإطاراتها هو مثلما قال Jean Divrrez : " التكوين أداة تطوير وتجديد أكثر منها أداة تعليم." (Jean Divrrez, 1977, p127).
- كذلك التكوين المكمل يزيد من قدرات الإطار بالمؤسسة الاقتصادية من خلال التدريب والتطوير المستمر وتشجيعهم على مواصلة تحسين معارفهم ومهاراتهم وتسهيل أمامهم المسؤوليات الصعبة والمهمة ويزيد من روح الالتزام واتخاذ القرار والقدرة على أخذ زمام المبادرة.

خاتمة:

يواجه التكوين الجامعي اليوم العديد من المعوقات التي تحد من أداء رسالته العلمية المناط بها نظرا لغياب الرؤية الشاملة والصحيحة لدور التكوين الجامعي في تفعيل مستقبل التنمية في كل المجالات واستثمار الموارد البشرية وإعداد إطار قادر على المساهمة في تطوير وطنه من خلال التوسع والتدقيق في تخصصاته. مما نتج عنه تضارب وظائف الجامعة وبطء عمليات التطوير والإنتاج ، وضعف آليات منظومة العمل الأكاديمي والتعليمي والإداري مع زيادة التدهور النوعي لمخرجات الجامعة وفقاً للتطلعات الوطنية.

إن التحدي الحقيقي الذي يواجه الجامعة الجزائرية اليوم هو انخفاض نوعية التكوين الجامعي ،بمعنى أن مخرجات التكوين الجامعي ليست بالمستوى المطلوب أو بالمواصفات التي يتطلبها سوق العمل، ويرجع تدني مستوى الخريج لأسباب عديدة منها: وجود فصل واضح بين التكوين الجامعي وبين العمل الذي يتم إعداد الطلاب له مستقبلاً، فيتم التكوين بشكل نظري دون ربطه بالجانب التطبيقي دون التخطيط يكامل بين النظرية والتطبيق الأمر الذي يؤثر سلباً على إعداد الخرجين للمهن هذا فضلاً عن البرامج والمناهج التقليدية وطرق التدريس التي تعتمد على المحاضرات باعتبارها الأسلوب الوحيد المستخدم.

المراجع

- 1- إبراهيم مروان عبد المجيد(2000) أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر.
- 2- الصغير حسين احمد(2005)التعليم الجامعي في الوطن العربي،عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة.
- 3- بوحوش عمار،الذنيبات محمد محمود(1995) مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية .
- 4- بوعبد الله لحسن،مقداد محمد(1995) تقويم العملية التكوينية ،دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري،ديوان المطبوعات الجزائرية.
- 5- دوقان عبيد(1996) البحث العلمي مفهومه أدواته وأساليبه ،دار الفكر العربي.
- 6- بومعزة أحمد (2010/2009) تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المستدرج في الجامعة الجزائرية،جامعة منتوري قسنطينة.

- Ouvrages :

- 1- Boudon Rymond, (1997) , les méthodes en sociologie, collection que sais je E.P.E.F, paris
- 2- Jean Diverrez ,(1977), Politique et technique de direction du personnel entreprise moderne ,6^{ème} édition ,parais.