

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الإخوة منتوري-قسنطينة-
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم النفس و العلوم التربوية و الأروطوفونيا

فعالية التكوين الجامعي في التنقل

مقاربة تنظيمية لقسم علم النفس و علوم التربية و الأروطوفونيا
رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في السلوك التنظيمي و تنمية الموارد البشرية

إشراف: الدكتور رواق حمودي

انجاز الطالب: كربوش هشام

لجنة المناقشة :

رئيسا
مشرفا و مقرا
عضوا مناقشا
عضوا مناقشا

جامعة قسنطينة
جامعة قسنطينة
جامعة قسنطينة
جامعة قسنطينة

أستاذ التعليم العالي
أستاذ محاضر
أستاذ محاضر
أستاذ محاضر

أ.د لوكيا الهاشمي
د.رواق حمودي
د.العايب رابح
د.ليفة نصر الدين

السنة الجامعية 2006-2007

شكر و تقدير

لا يسعنا القيام ببعض أبحاث أو دراسة علمية دون تلقي المساعدة و التوجيه ممن سبقونا في هذا المضمار ، لذلك فإنه لمن الجود إنكار فضلهم ، رغم ذلك فإن أسمى عبارات العرفان و التقدير لن تجدي أمام إعطاء حقهم من الثناء، فما هي العبارات المعبرة عن فن و منهجية الإشراف عند الأستاذ الدكتور الذي لطلما كان صبورا علينا ، معينا لنا حسن المعاملة دائم الحضور و التوجيه: "رواق حمودي".

رئيس مشروع الماجستير في تخصصنا و مرابط أفراد تخصص علم النفس العمل و التنظيم ، و الملمم الأول في العلم و الأطلاق و حسن المعاملة و طابع الفضل الأول في وصولنا إلى ما نحن عليه من علم و معرفة أستاذ التعليم العالي ، الدكتور :الماشمي لوكيا. إلى أستاذ الدكتور : العايب رابع الذي لطلما كان حاضرا كلما احتجنا عونته ومشورته، والذي ساهم بشكل كبير في تكويننا و إعدادنا للعلم و التخصص في مجالنا هذا أثناء التدرج و ما بعده.

دون أن نحفل عن تقديم جزيل الشكر و الثناء لأستاذة التعليم العالي ،الدكتورة "جنيدي رواق محلة" التي كانت خير ما يكون الأستاذ للطلبة بتوجيهاتها و حرصها على تقديم العون ، متابعتها للعمل .

كما تعجز الكلمات عن التعبير عن شعور الشكر و العرفان للدكتور "ليفه نصر الدين ،بن حركات إيمان ،مرابط سامية ، و كل أساتذة ما بعد التدرج الأول الدين اشرفوا على تكويننا و منحنا قدرات النجاح .

شكر خاص ل"خلاصي مراد" كونه الزميل الصديق الدائم الحضور.

الشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل

الفهرسة

الفصل التمهيدي:

1. المشكلة :

- 1- إشكالية البحث: 6.....
- 2- فروض البحث: 9.....
- 3- أهمية البحث: 10.....
- 4- أهداف البحث: 11.....
- 5- مصطلحات البحث: 12.....
- 6- الدراسات السابقة: 13.....

الجانب النظري :

2. المنظمات

1. تعريف المنظمة: 19.....
2. مفهوم المنظمة الاقتصادية كنظام مفتوح: 20.....
3. أنواع المنظمات: 20.....
 - 1.3 حسب طبيعة تكوين المنظمة: 20.....
 - 2.3 حسب دوافع الانتماء للمنظمة: 21.....
 - 3.3 من حيث التفاعل السلوكي داخلها: 22.....
4. أنماط المنظمات: 23.....
 1. تصنيف Blau And Scott: 23.....
 2. تصنيف Etzioni: 23.....
 3. تصنيف تالكوت بارسونز: 24.....
 4. تصنيف المنظمات حسب الشكل: 24.....
 5. حسب حجم المنظمة: 25.....
 6. حسب التعقيد: 26.....
5. سمات المنظمات: 27.....
 - 1.5 المنظمة تكوين اجتماعي: 27.....
 - 2.5 المنظمة تكوين إنساني: 27.....
 - 3.5 المنظمة تكوين مقصود: 27.....
 - 4.5 المنظمة كيان ضروري: 28.....
 - 5.5 المنظمة كيان تطوري: 28.....
6. أهداف المنظمة: 30.....
 - 1.6 الأهداف الاقتصادية: 30.....
 - 2.6 الأهداف الاجتماعية: 30.....
 - 3.6 الأهداف الثقافية والرياضية: 31.....
 - 4.6 الأهداف التكنولوجية: 31.....
7. وظائف المنظمة: 38.....
 - 1.7 الوظائف ذات التمييز الأفقي: 38.....
 - 2.7 الوظائف ذات التمييز الرأسي: 38.....
 - 3.7 الوظائف ذات التمييز المكاني والجغرافي: 38.....
 - 4.7 وظيفة الإنتاج: 39.....

39	5.7. وظيفة التسويق:
39	6.7. وظيفة الأفراد:
39	7.7. الوظيفة المالية:
40	8- مسؤوليات المنظمة:
40	1.8. المسؤولية الاقتصادية:
40	2.8. المسؤولية الاجتماعية:
41	3.8. المسؤولية القانونية:
41	4.8. المسؤولية الأخلاقية:
41	5.8. المسؤولية الذاتية:
43	9. دورة حياة المنظمة:
43	1.9. تعريف نمو المنظمة:
43	2.9. دورة حياة المنظمة:
48	10. أهمية المنظمات في العصر الحاضر:
48	1.10. دور العنصر الإنساني في المنظمات:
48	2.10. أهمية السلوك الإنساني في المنظمات:
49	11. مكونات و عناصر المنظمة الفعالة:
49	1.11. الحجم:
49	2.11. الاعتماد المتبادل:
50	3.11. حدود المكان والزمان:
50	4.11. المدخلات:
50	5.11. متغير العمليات التحويلية:
55	12- واقع المؤسسات الوطنية:
55	1.12. المرحلة الأولى: ما قبل 1980:
57	2.12. المرحلة الثانية:
57	3.12. المرحلة الثالثة:
58	13. تكوين الإطارات المسيرة في الجزائر:
60	المرحلة الأولى:
60	المرحلة الثانية:
61	3. الفعالية التنظيمية:
64	1- تعريف الفعالية التنظيمية:
65	2- تعريف الكفاءة التنظيمية:
67	3- الفرق بين فعالية وكفاءة المنظمة:
68	4- عناصر المنظمة الفعالة:
69	1.4. التحديات التي تواجه المنظمات الحديثة في تعاملها مع السلوك الإنساني:
71	2.4. العوامل المؤثرة في قياس نجاح المنظمة (الفاعلية والكفاءة):
72	5. مقاييس فعالية التنظيم:
74	6. بيئة المنظمة وعلاقتها بالفعالية التنظيمية:
75	7. المؤشرات المستخدمة في الحكم على فعالية المنظمة:
80	8- نماذج الفعالية التنظيمية:

85.....	9. قياس الفعالية التنظيمية:.....
90.....	10- أهم متطلبات زيادة الفعالية التنظيمية:.....
	4. التكوين الجامعي:
95.....	1. مفهوم الجامعة:.....
96.....	2. وظائف الجامعة:.....
99.....	3. التمهين في التعليم العالي:.....
103.....	4.الجامعة كمصدر استقطاب للتوظيف:.....
104.....	5. التنظيم في الجامعة:.....
110.....	6. واقع بعض الجامعات في العالم:.....
116.....	7. الجامعة الجزائرية و أهدافها:.....
	الجانب التطبيقي .:
121.....	1.الإجرات الميدانية للدراسة:.....
121.....	1.1. مجال الدراسة:.....
121.....	1.1.1. الحدود المكانية:.....
123.....	2.1.1. الحدود الزمانية:.....
123.....	2.1.2. الدراسة الاستطلاعية:.....
124.....	3.1. بناء وسيلة جمع البيانات:.....
125.....	4.1. كيفية التأكد من صدق الاستمارة:.....
125.....	5.1.الاستمارة فيشكلها النهائي:.....
127.....	6.1. تحديد عينة الدراسة:.....
127.....	7.1. المنهج:.....
128.....	2.المعالجة الإحصائية:.....
128.....	2.1. التعامل مع البيانات:.....
128.....	2.1.1. التكرارات والنسب المؤوية:.....
128.....	2.1.2. التقاطعات في اختبار ك ² :.....
131.....	3. عرض و تحليل نتائج البحث:.....
131.....	3.1. التكرارات والنسب المؤوية:.....
135.....	2.3. تحليل محور العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف:.....
138.....	3.3. عرض نتائج ك ² حسب متغير الوظيفة:.....
162.....	4.3. تحليل نتائج اختبار ك ² لتقاطع متغير الوظيفة مع الاستمارة ككل:.....
164.....	5.3. عرض نتائج ك ² حسب متغير الاختصاص:.....
186.....	6.3. تحليل النتائج حسب التخصص:.....
188.....	الخاتمة:.....

حقائق

المقدمة:

يأتي موضوع التكوين في التعليم العالي و علاقته بسوق العمل دائما من أوائل الموضوعات التي تناقش على كافة المستويات، اقتصادية وسياسية والتربوية في أي دولة، كما أن هذا الموضوع يعتبر مجالا خصبا للأبحاث الأكاديمية نظرا للارتباط القائم بين جوانب هذا الموضوع، والتناولات المختلفة والمتنوعة له، فكل باحث يحاول تناولها من الجانب الذي تخصص فيه، ويقاربه بالإطار المفاهيمي والخلفية النظرية له.

وبما أنه من المستحيل احتواء هذه العلاقة -جد الهامة و المسؤولة بنسبة كبيرة عن تحسين ظروف أي بلد كان- من جانب واحد، لأن ذلك لا يعطيها الأهمية الحقة والمصادقية المقبولة فقد ارتأينا في دراستنا هذه تناول هذه العلاقة في إطار نسق مفتوح يربط مؤسسة التكوين الجامعي بالمجتمع الذي تنتمي إليه، ومن وجهة نظر تنظيمية فباعتماد المنظمة نسق مفتوح يستمد أهدافه من حاجات المجتمع ويحاول إشباعها مع تكوين الكفاءات، تحقيق التوافق والمنفعة للمنظمة من جهة والمجتمع الذي تنتمي إليه من جهة أخرى.

لا يمكننا البحث في فعاليات مؤسسات التعليم العالي دون وضعها في هذا الإطار التنظيمي ومن تم كان المنطلق، فبعد قراءات متعددة ومتنوعة ومن معايشة الواقع بمختلف مظاهره المتعلقة بالطالب الجامعي بصفة عامة ، تشكل عندنا حالة فكرية تمخض عنها تساؤلات عديدة أهمها: علاقة مؤسسة التكوين الجامعي بسوق العمل؛ ولما كان هذا الموضوع صعب التطبيق بالنظر إلى الإمكانيات والمدة الزمنية ارتأينا تضييق رقعة البحث على قسم علم النفس وعلوم التربية كنموذج

للتكوين في القسم، أضفنا إليها مجموعة أخصائيين في علم النفس متمرسين في الميدان، وبذلك كانت الدراسة تركز على تحديد الفعالية التنظيمية حسب المكونين والممارسين لعلم النفس.

بعد تحديدينا لموضوع البحث قمنا بتحديد العينة و التي أمكننا من خلالها إجراء دراسة أولية استعملت كاستطلاع للدراسة النهائية، حيث تمكننا بذلك من ضبط العينة ووضع وسيلة البحث النهائية كما تم من خلالها تعديل فرضيات البحث لتصبح أكثر قابلية للمعالجة ، في آخر هذا الفصل استقرانا الدراسات السابقة للتأكيد على تناول التنظيمي للدراسة.

بعدها قمنا بتعريف المنظمة وتحديد أنواعها والعناصر المكونة لها ثم انتهينا إلى المنظمة الجزائرية وطبيعتها وخصائصها بعدها انتقلنا إلى تحديد معالم الفعالية التنظيمية وبيننا مختلف المقاربات والتناولات التي اهتمت بهذا الموضوع من مختلف جوانبه، كذلك فصلنا في المؤسسة الجامعية بتعريفها وتنظيمها وشبكة العلاقات والاتصالات فيها، كما بينا تركيب مختلف الجامعات في العالم وانتهينا إلى أهداف الجامعة الجزائرية عبر السنين.

من خلال ذلك أمكننا الغوص في الإطار المنهجي للدراسة، فصغنا مشكلة البحث ضمن المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأكثر والأقدر على احتواء موضوع الدراسة وعالجنا الإشكالية من خلال مختلف المتغيرات التي من شأنها التأثير على نتائج الدراسة، وأهمينا بحثنا هذا بتلخيص نتائجه واقتراح طرق أخرى للتعامل مع إشكالية فعالية التكوين في قسم علم النفس و علوم التربية كنموذج و الجامعة من خلاله.

الخط العربي

إشكالية البحث:

في ظل الظروف الاقتصادية العالمية التي تشهد سرعة التطور والمنافسة الحادة، خرجت المؤسسات من المنافسة الداخلية، ودخلت بدورها التنافس العالمي، وأصبحت بذلك مجبرة على البحث على أحد الرساميل الهامة التي بمقدورها إحداث الفرق في النوعية والكمية والكيفية الإنتاجية حسب طبيعة المؤسسة المستخدمة ألا وهي رأس المال البشري، فالتنظيم الذي يملك أحسن الطاقات والقدرات البشرية هو الأقدر على الاستمرارية، إذ أنها أحد أهم العوامل التي تقاس من خلالها قيمة التنظيم في السوق الاقتصادي، لذلك فقد اهتمت المؤسسات والمنظمات ذات الرؤية المستقبلية الجيدة بالغ الاهتمام بتحسين وتطوير قدرات أفرادها، فنجد أن الولايات المتحدة الأمريكية تصرف ما يقارب 70 مليار دولار سنويا على تدريب وتطوير مواردها البشرية. (حسن إبراهيم بلوط، 2002)

وفيما حاولت الدول والمنظمات تطوير وتحسين أداء وقدرات أفرادها يلقى التعليم والتكوين السبيل الوحيد لتحقيق هذا الهدف، وتبقى الجامعة بذلك أهم مركز تكوين حيث أنها تهتم بتكوين الإطارات الفعالة في تبوء مكانة قيادية في المجتمع، فهي المسؤولة بصفة مباشرة عن تكوين وتخريج نخبة المجتمع المفكرة، والمسيرة، والفعالة على مستوى اختصاصاتها المختلفة، وقطاع الإنتاج.

ذلك ما جعل المتخرجين والإطارات الجامعية أهم مورد للمؤسسات الاقتصادية لتحسين سيرورتها والحفاظة على التطوير والتجدد في أداؤها، ومن ذلك جاء أداء المنظمة على حساب أداء أفرادها، أما إذا كانت المنظمة تعيش في مجتمع جزائري منفتح على الاقتصاد العالمي والتنافس الداخلي والأجنبي الحاد، ودخولها في منظمة التجارة العالمي الذي واكبه كل هذا التغيير والتبديل في معالم المجتمع الاقتصادي الذي أصبح التسارع أهم صفة فيه، ومن جهة تنمو المعارف العلمية مرة كل 73 يوم حتى 2020 حسب (John Byrne، 1999). وما ينجر عنه من تحسينات وتعديلات مباشرة على مختلف قطاعات الإنتاج، ماذا لو تكن الجامعة تواكب هذا التغيير، باعتبار ما سبق الذكر أن مخرجاتها هي أهم عامل تعتمد عليه هذه المؤسسات للحياة، إضافة إلى أن التكوين الجامعي يستمد أهدافه من مطالب المجتمع، فماذا لو كانت هذه مطالب المجتمع الجزائري أكبر مما تستوعبه جامعتنا الآن، إن هذه الدراسة تركز أكثر على تكوين العنصر الإنساني الفعال في قطاعات الإنتاج، ومن ذلك سوف نركز أكثر على أحد أهم فروع التكوين الجامعي، وهو معهد علم النفس والعلوم التربوية باعتباره يكون نخبة خاصة تهتم بالعنصر البشري مستقبلا، حيث يتلقى

الطالب تكويننا يساعده على تحسين وتوجيه وتعديل، وعلاج السلوك الإنساني، وتحقيق أقصى درجات فعاليته في المجتمع، إن هذا الارتباط الخطير بين معهد علم النفس وعلوم التربية، والمجتمع بمختلف جوانبه : الاقتصادي أو الإنتاجي و الاجتماعي يشكل معادلة خطيرة فإذا تغيرت أو حدث وأن اختلفت فنحن أمام اضمحلال المجتمع ككل وعدم قدرته على المضي إلى الأمام.

إن التبع التاريخي أو الزمني لسيرورة المنظمات أو المؤسسات الاقتصادية يجعلنا نعي أنها في تطور وتحسن مستمر، إلا أن الموارد البشرية التي تعتمد عليها كذلك في تطلب أكثر فأكثر، فقد زادت أهمية وطبيعة وقيمة الوظائف التي يتحصل عليها الأخصائي النفسي في المنظمات إلا أن التكوين الجامعي من جهة لم يستقر على سياسة واضحة، فكل مرة يتغير المسئولين فيه أو السياسات العامة، دون اللجوء إلى تخطيط واقعي مع عالم الشغل، وأهداف مستقبلية على المدى البعيد، هذا ما جعل الإشكال موجودا، يطرح نفسه، ويطفوا على الواقع، فإن كانت التنظيمات تشير إلى التخطيط والتجديد في الجامعة فهل الواقع يؤكد ذلك، هل يواكب التكوين في معهد علم النفس وعلوم التربية احتياجات التشغيل ضمن التخصص؟ هل توجد علاقة تفاعل أصلا بين القسم والمؤسسات المستقبلية للإطارات المكوّنة؟ وبطريقة أخرى نتساءل عن جدوى وقيمة التكوين ككل. إلى أي مدى يحقق التكوين في هذا القسم الأهداف المرجوة منه؟ هل توجد فعالية في التكوين في هذا القسم، أي مدى تصل فعالية الإطارات المتخرجة من القسم في ممارسة علم النفس في الحياة المهنية؟ ما هي قيمة هذه الإطارات في المجتمع المحيط بالمنظمة؟ هل يمكن إيجاد فعالية تنظيمية في قسم علم النفس و علوم التربية؟.

نحن نتحدث هنا عن إشكالية فعالية التكوين ضمن تنظيم اسمه قسم علم النفس وعلوم التربية في نسق مفتوح على تنظيمات أخرى مستقبلية لخلاصة عملية التكوين تتجلى في المؤسسات الموظفة للإطارات المتخرجة من القسم.

هل التكوين النظري التطبيقي في معهد علم النفس والعلوم التربوية شامل بحيث يعطي الطالب في اختصاص علم النفس القدرة على الأداء و الفعالية المطلوبتين في عمله كأخصائي نفسي في الحياة الاجتماعية مستقبلا؟

لمعرفة ذلك يجب الإجابة على التساؤل التالي : هل يتفق الممارس لاختصاص علم النفس من جهة و المكون في الاختصاص نفسه من جهة أخرى حول أهداف التكوين؟ هل تعبر أهداف التكوين عن الحاجات الفعلية لممارسة الاختصاص؟

حتى هذا وحده لا يكفي للقول بوجود الفعالية التنظيمية في القسم ، لان هذه الأهداف مطلوبة بالتحقق في المنظمة من خلال عوامل مساعدة ، وهنا نجد أنفسنا أمام معضلة أخرى ، و تبرز الحاجة للتحقق من هذه الأهداف . فمن خلال العوامل المختلفة المساعدة على تحقيق أهداف المنظمة ، ما هي العوامل المتوفرة في القسم و التي تضمن لنا تحقيق الفعالية المطلوبة في قسم علم النفس وعلوم التربية ؟

وسواء تحققنا من وجودها أو عدمه ، لا يعني ذلك عدم تحققها و لو جزئيا ، حيث ان القسم به ثلاث فروع جزئية للتكوين ، و بالتالي هل يمكن لأحد هذه الفرع تكوين الإطارات المطلوبة للمجتمع؟ .

هل تختلف الفعالية التنظيمية باختلافنا التخصصات في قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا؟

غالبا ما تشترط الخبرة السابقة في الميدان كمعيار أساسي للتوظيف و هذا ما جاءت به الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث ، كما أكدت المقابلات التي أجريت مع مسئولي التوظيف بعدد من المؤسسات الموظفة للأخصائيين النفسانيين أن هؤلاء الأخيرين في حاجة ماسة إلى إعادة هيكلة و توجيه و إلى فترة زمنية طويلة نسبيا للتأقلم و التكيف مع مهامهم إضافة إلى جهد كبير في تكوين إضافي ضروري. إضافة إلى خصوصيات القسم كفرع تكوين جامعي له خصائص المنظمة الإنتاجية و الخدماتية و التعليمية و أخيرا التكوينية ، و عليه انتهجنا أسلوبا خاصا في دراسة الفعالية التنظيمية في هذا القسم و عليه كذلك جاءت فروض الدراسة كالتالي:

2- فروض البحث:

الفرضية العامة:

يتفق المكونون و الممارسون لعلم النفس على تحقيق قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا للفعالية التنظيمية.

الفرضية الجزئية الأولى :

يتفق المكونون و الممارسون لعلم النفس أن أهداف التكوين في القسم ناتجة من حاجات المجتمع.

الفرضية الجزئية الثانية :

يتفق المكونون و الممارسون لعلم النفس على وجود العوامل المساعدة على تحقيق الفعالية التنظيمية في قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا.

الفرضيات الإجرائية الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى:

- يتفق المكونون حسب اختصاصات تدريسهم أن أهداف التكوين في القسم ناتجة من حاجات المجتمع.

- يتفق الممارسون النفسانيون حسب اختصاصاتهم أن أهداف التكوين في القسم ناتجة من حاجات المجتمع.

الفرضيات الإجرائية الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية:

- يتفق المكونون حسب اختصاصات تدريسهم على وجود العوامل المساعدة على تحقيق الفعالية التنظيمية في قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا.

- يتفق الممارسون النفسانيون حسب اختصاصاتهم على العوامل المساعدة على تحقيق الفعالية التنظيمية في قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا.

3- أهمية البحث:

- إن هذا النوع من الدراسات بالغ الأهمية عند المنظمات والمجتمعات المتحضرة لأنه يقف على أوجه النقص أو الضعف، وبالتالي إمكانية استيعاب هذه النقائص بدراسات وتجارب أخرى مكتملة، وبذلك فهذا النوع من الدراسة يسمح لنا بتعديل برامج التكوين في القسم بصورة مصغرة، وفي الجامعة بصورة أمثل وبذلك يسمح للمتخرجين بفرض أكبر لتوضع جيد في التشغيل، وذلك من خلال إدراج النقائص الموجودة في تكوينهم-والتي يتلقون عليها تكويننا آخر خارجي - ضمن تكوينهم في القسم، وما لذلك من تنقيص في التكاليف التي تهدرها المؤسسات.

- كذلك تصبح الكفاءات الجامعية (في هذا الاختصاص خاصة) مطلوبة بشدة، ومركز منافسة هي بدورها بين المؤسسات الاقتصادية المستهلكة لها، وهذا لأنها ذات كفاءة ميدانية عالية ولا تحتاج إلى تكاليف تدريب عالية، أي ماهرة ورخيصة، وهذا ما قد يتطور إلى أن يصبح بصيغة أن المؤسسات تتعاقد مع الجامعة بشكل رسم تساهم في عملية التكوين ووضع البرامج، والتأهيل المهني، وبذلك ترفع بعض أعباء التكوين عن كاهل الجامعة.

- إضافة إلى هذا كله ترتبط الجامعة الجزائرية بالواقع الاقتصادي والاجتماعي وبما أن هذا الأخير في تطور وتحسن مستمرين فإنها بالضرورة سوف تتعاطى من نفس الكأس (علاقة متبادلة في المنفعة).

4- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى جمع البيانات لمعرفة تحديد مدى الاتفاق والتنسيق الموجود بين القسم ومن خلاله الجامعة ككل و المؤسسات المستقبلية للإطارات المتخرجة.

كذلك تحديد ما إذا كانت أهداف التكوين هي التي لا تتلاءم مع متطلبات و حاجات المجتمع أم أن عوامل تحقيق هذه الأهداف هي التي في حاجة للتعديل ، و بالتالي أمكننا ذلك من تحديد نقاط القوة و الضعف في القسم.

معرفة مدى التناسب و التفاعل الموجود داخل القسم في حد ذاته من اجل تحقيق الأهداف المرجوة من تكوينه.

جمع معلومات تفصيلية فيما يخص مدى جودة خريجي برامج التكوين في قسم علم النفس وعلوم التربية.

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

5- مصطلحات البحث:

لكثرة الاختلاف في المفهوم النظري و التطبيقي في ميدان الفعالية التنظيمية فان تحديد معاني و مفاهيم المصطلحات الواردة في الدراسة واجب :

فعالية المنظمة: مدى تلاؤم أهدافها مع احتياجات المجتمع وقدر عناصرها على تحقيق هذه الأهداف من خلال مؤشرات خاصة.

فعالية التكوين: مدى ملائمة أهداف التكوين لاحتياجات التشغيل في الاختصاص وقدرة القسم على تحقيق ذلك.

باختصار فعالية المنظمة هنا هي فعالية التكوين

عناصر المنظمة الفعالة (مؤشرات الفعالية التنظيمية):

1. أهداف : واضحة ومستمدة من احتياجات المجتمع.

2. العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف:

مهمة: دور و نشاط المنظمة (في موضوعنا التكوين)

أفراد: أكفاء قادرين على التجاوب مع المهمة، وهم:

المكون: الأستاذ الجامعي المسئول عن التكوين في اختصاص علم النفس بالقسم.

الممارس: هو الأخصائي النفسي الممتحن لوظيفة ضمن احد فروع علم النفس التي

المتوفرة للتكوين في القسم.

. الوسائل التقنية: الأجهزة و الوسائل المساعدة على أداء المهمة.

. التنظيم: هيكل التنظيم و التسيير و التخطيط و العلاقات داخل و خارج المنظمة.

. حاجات المجتمع: المتطلبات المعرفية والنظرية و التطبيقية الواجب توفرها في الأخصائي

النفسي.

6- الدراسات السابقة:

لقد صادفت من خلال تصفحي للخلفية النظرية لموضوع البحث هذا على دراسات سابقة مختلفة على المستويين الوطني والدولي، كما أنها كانت بعدة لغات عربية وفرنسية وإنجليزية، وقد ساعدت هذه الدراسات على توضع البحث في إطار معين من خلال جوانب إيجابية وأخرى ناقصة أو مختلفة، أثرت على هذا البحث.

لذلك سوف أعرض الدراسات كملخصات يتم ذكر إيجابياتها وسلبياتها:

بعض الدراسات المتعلقة بالفعالية التنظيمية:

الدراسة الأولى:

قام الباحثان "ج- باريت J.BARETTE" و"أوطاوا OTTAWA" و"أ. ديريفاج DURIVAGE" من جامعة كيبك QUEBEC بإجراء بحث حول أثر مختلف أنماط حلول الصراعات على الفعالية التنظيمية في منظمة بوليسية كندية تضم 5000 موظف.

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها من مصلحة الشرطة لمدينة كبيرة، ثم اختيار أربع نماذج

حلول صراعات مع مؤشرات الفعالية التنظيمية هي:

- نموذج مواجهة الصراعات والتكفل بها بسرعة.

- نموذج التقليل من الصراعات.

- نموذج تجنب الصراعات (CONFLITS).

- نموذج الرجوع في كل حالة إلى المسؤولين.

ولمعرفة أثر هذه النماذج على الفعالية التنظيمية انطلق الباحثان من الفرضيات التالية:

1. إن إستراتيجية حل الصراعات بواسطة المواجهة تعتبر الأكثر فعالية داخل المنظمات.

2. إن إستراتيجية التقليل من الصراعات تعتبر أقل فعالية من المواجهة والأكثر فعالية من

التجنب والرجوع إلى المسؤولين.

3. إن إستراتيجية التجنب هي الإستراتيجية الأقل فعالية مقارنة مع النماذج الأخرى.

4- كلما زادت الصراعات قلت الفعالية التنظيمية.

وتشير النتائج المتحصل عليها إلى أن النموذج المتعلق بحل الصراعات عن طريق المواجهة مع المعنيين يعد النموذج الوحيد الذي:

- ليس له أثر سلبي على الفعالية التنظيمية .
 - له علاقة إيجابية مع منح المكافآت والفعالية التنظيمية.
- أما نموذج تجنب الصراعات فهو الإستراتيجية الأقل فعالية مع مجموعة النماذج الأخرى، زيادة على هذا فقد استنتج الباحثان وجود علاقة طردية بين الصراعات والإنتاجية ونظام المكافآت الفردية.

الدراسة الثانية:

قام الباحث "مسكي P.MESCHI" من معهد إدارة المؤسسات "اكس اون بروفانس AIX-EN-PROVENCE" بإجراء دراسة حول إيجاد العلاقة بين التكوين والفعالية التنظيمية في المؤسسات الدولية المختلطة، وتتلخص أهداف الدراسة فيما يلي:

1. تحديد العلاقات السببية بين فعالية التكوين وسياق وسيرورة التكوين.
2. تقييم فعالية التكوين داخل هذه الشركات.
3. وضع التكوين الأكثر فعالية للتماشي مع السياق التنظيمي لهذه الشركات.
4. دراسة العلاقة بين العوامل البنوية والثقافية الخاصة بهذه الشركات من جهة وممارسة التكوين من حيث الخصائص والفعالية.

وقد حدد الباحث المتغيرات المستعملة في دراسته كما يلي:

أ. الخصائص البنوية والثقافية من حيث:

- حجم الشركة الدولية المختلطة من حيث عدد الموظفين الدائمين في مؤسستها
- عدد المؤسسات المتحالفة أو الشريكة، المشاركة في تسيير المؤسسة المختلطة.
- درجة التبعية للمؤسسات المتحالفة اتجاه المؤسسة المختلطة الدولية خاصة في مجال انتقال الكفاءات أو الموارد.

- التجربة الدولية للمؤسسات المتحالفة من حيث البعد الجغرافي.

- الرضا الوظيفي للعمال من حيث إدراكهم الإيجابي أو السلبي تجاه خصائص مناخ العمل.

ب. خصائص ممارسات التكوين من حيث:

- تعقد قرار التكوين: ويتعلق الأمر هنا بدرجة الصعوبة في بصياغة وأخذ القرار في التكوين.

- تخطيط التكوين: ويتعلق الأمر هنا بمدى استعمال الإجراءات في بصياغة وتحضير التكوين.

- مرونة التكوين: ويتعلق الأمر هنا بدرجة التكيف مع السياق البشري والبنوي الذي سيجري فيه التكوين.

ج. خصائص الفعالية في ممارسات التكوين من حيث:

- تحويل الكفاءات المتعلمة خلال التكوين: ويتعلق الأمر هنا بالتعديلات التي يعرفها سلوك العمال المكونين بعد عودتهم إلى مناصب عملهم.

- دافعية التحويل: ويتعلق الأمر بالمجهودات المبذولة من طرف العمال المكونين في عملية

تحويل الكفاءات المكتسبة خلال التكوين إلى مناصب عملهم.

وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- إن مشاركة العمال في برامج التكوين المهني المتواصل يخلق لديهم دافعية كبيرة وقابلية

لتطبيق الكفاءات المكتسبة والمتعلمة ويحققون في الواقع تحويلات مهما انعكس إيجابا على الرضا الوظيفي ومناخ العمل.

- أوضحت الدراسة تأثير المتغيرات البنوية (حجم المؤسسة) على ممارسات تسيير الموارد

البشرية، حيث أن معظم الشركات الضخمة تعطي للتكوين أهمية كبرى، فسياساتها محددة وإستراتيجيتها مخططة وأنها تمتاز بخصوصية تحويل الكفاءات المتعلمة نحو تحسين الأداء وزيادة الفعالية.

- أما فيما يخص دراسة العلاقة بين المناخ الداخلي وفعالية التكوين، فقد توصل الباحث إلى

أن فعالية التكوين تشترك مع طبيعة محيط العمل (أو المناخ الداخلي)، وأن هناك علاقة طردية بين فعالية التكوين والرضا الوظيفي للعمال المكونين، يصل إلى درجة دعم المسؤولين للعمال المكونين الآخرين.

- إن متغير "فعالية التكوين" أصبح عمليا بواسطة مؤشر درجة تحويل نحو العمل بالكفاءات

المكتسبة خلال التكوين أو بواسطة مؤشر درجة الدافعية للتحويل.

- من بين العوامل المفسرة للفروق في ممارسات التكوين في المؤسسات، نجد ثقافة المؤسسة تحتل مكانة مرموقة، حيث أن ثقافة المؤسسة والتكوين عنصران مرتبطان بعضهما البعض، الواحد يؤسس ويعزز الآخر والعكس بالعكس، إن بعض أنماط الثقافة ترجع إلى ممارسات تكوين ملائمة.

- وجود علاقة وطيدة بين المتغيرات التنظيمية (البنوية والثقافية) والمتغيرات المشاركة في ممارسات التكوين في الشركات المختلطة الدولية (الخصائص، الفعالية) والشكل التالي يوضح هته العلاقة

بعض الدراسات المتعلقة بالتكوين الجامعي:

الدراسة الأولى:

لقد أكد عبد الله بوظانة في دراسة أجراها عن دور التعليم العالي و الجامعي في التنمية بالبلاد العربية سنة 1984، على انه يحضا بأهمية كبرى لدوره في تحقيق التنمية، حيث خلص في بحثه إلى أن فعالية نظام التعليم العالي لأي بلد يعتمد اعتمادا كليا على مدى ملائمة أهداف هذا التعليم لمتطلبات التنمية الشاملة.

الدراسة الثانية:

أما "محمد برهوم" فقد أكد في دراسته التي أجراها حول التعليم الجامعي بين الواقع و الطموحات سنة 1988، أن أزمة التعليم العالي في الوقت الراهن تتمثل في وجود بطالة بين المتعلمين وعجز في دفع عملية التنمية في الوقت ذاته نظرا اعدم ارتباط النشاطات التعليمية و البحثية العربية ببرامج التنمية. و يؤكد من جهة أخرى أن هذا الوضع يتطلب ضرورة ضبط عملية زيادة الطلبة المقبولين في الجامعات بما يتناسب مع القدرات الاستيعابية لها، وحاجة المجتمع و تشجيع التوجه نحو التعليم المهني و الفني لما له من دور فعال في مجالات التنمية الصناعية و التقنية، و يوصي أيضا بان على الجامعات العربية بناء الإنسان القادر على تحمل مسؤولية التغيير و التنمية في مجتمعه و أن عليها تبني اتجاه تنموي متوازن يأخذ من تراث المجتمع و من تجارب الجامعات.

الدراسة الثالثة:

يشير "حسين الدوري" في بحثه النظري المنشور سنة 1987 أن للجامعة دور هام جدا يتمثل في إعداد و تدريب القوى العاملة في الوطن العربي ليتحقق التكامل بين ما يحتاج إليه مجال العمل و ما تخرجه الجامعات من طلاب و متدربين، ولهذا فان هذا الدور يتطلب من الجامعات العمل الجاد و الدءوب لتحقيق ذلك التكامل بشكل متوافق، دون أن يكون هناك أي خلل في نوعية أو كمية

خريجي الجامعات من حيث تطابقها مع متطلبات سوق العمل. هذا ما يتطلب إعطاء أهمية بالغة لتخطيط التعليم العالي و ربطه بخطوط التنمية ،حيث أن غيابه يؤدي إلى مخاطر سيئة،تؤدي إلى سوء استخدام الموارد البشرية . كما يعرف "الدوري" التخطيط للتعليم العالي بأنه معرفة إجمالي احتياجات من القوى العاملة في كل مجال من مجالات المجتمع و كذلك إجمالي القوى العاملة في المستوى الوظيفي و التعليم و تطور قوى العمل الوطنية و كيفية توفير الاحتياجات التي تليها الطلب المقدر، مع ربط كل ذلك بمخطط التنمية الشامل ، المستمر و المستقبلي.

واجه الباحثون في ميدان السلوك التنظيمي مشكلة عويصة في تحديد ودراسة مصطلح الفعالية التنظيمية، ذلك أن الأدبيات السيكلوجية في هذا المجال، لازالت في حديثه، فتعددت التعاريف واختلفت الاساليب و المناهج باختلاف المناهل والمدارس التي تنتمي إليها هؤلاء المفكرين المهتمين بهذا الموضوع.

1- تعريف الفعالية التنظيمية:

يعرفها "كير شوف Choff.B.A" بأنها: "مقياس لأداء المنظمة نسبة لأهدافها". ويعرفها "أندرسون Anderson.C.R" بأنها: "قياس مستوى إنجاز الأهداف، ويمكن للمدراء بلوغ أهدافهم"، فيما يرى الباحث "هنري كلود دو بيتنيتز" أم مصطلح الفعالية التنظيمية قد اقترن باستعمال مجموعة معارف وتقنيات للعلوم السلوكية من أجل تطوير المنظمات، وذلك بإدماج الطموحات الفردية للنمو والتطور مع أهداف المنظمة.

كما يعرفها "كامبل Campbell" على أنها: "تكون المنظمة فاعلة عندما تصل إلى الدرجة التي تحقق فيها أهدافها"، وتقريبا في نفس الاتجاه نجد تعريف: برنارد Bernard على أنها: "الدرجة التي تستطيع فيها المنظمة تحقيق أهدافها".

ويعني أكثر وضوحا فإن المنظمة تتسم بالفعالية حينما تستطيع تحقيق أهدافها، أما إذا فشلت المنظمة في ذلك فإنها تتصف بعدم الفعالية، وهكذا فإن الفعالية وفق هذا المفهوم ترتبط أساسا بقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وبدرجات متفاوتة، وقد شاع استعمال هذا المفهوم للفعالية بين الباحثين والمتخصصين وتم اعتماده مؤشرا أساسيا في تقييم أداء المنظمة وقياس سبل فعاليتها.

ولقد أشار "ألفار Alvar" بشيء مغاير، حيث عرف الفعالية على أنها: "قدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو، بغض النظر عن الأهداف التي تحققها". (تاويرت نور الدين. 2007 ص

(125)

ويتضح جليا إعطاء مفهوم الفعالية بعدا أشمل وأوسع من معنى تحقيق الأهداف على اعتبار أن المنظمة نظاما مفتوحا يتعامل مع بيئة متغيرة، لذلك فهي تسعى بكل إمكانياتها لتستطيع البقاء والاستمرار في الوجود، وعليه فإن الفعالية بموجب هذا التعريف تكمن في تحقيق ما يأتي:

أ- قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.

ب- قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة والاستمرار في البقاء عاملة فيها.

ج- قدرة المنظمة على النمو والتطور باستمرار.
 أي أن الفعالية تتعلق بالسبل الكفيلة باستخدام الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية المتاحة، استخداما قادرا على تحقيق الأهداف والتكيف والنمو والتطور.
 من خلال التعاريف السابقة أنه لا يوجد تعارض بين النوعين في مفهوم الفعالية (تحقيق الأهداف والتكيف) وهما غير متعارضين، بل مكملان لبعضهما، لأن تحقيق أهداف المنظمة لا يمكن أن يتم الفعالية المطلوبة إلا إذا أخذت الظروف المحيطة في الاعتبار، ومنه يمكن تعريف الفعالية التنظيمية على أنها: "درجة تحقيق أهداف المنظمة القصيرة والطويلة الأمد، في ظل الاستغلال الكفء والتأقلم الفعال مع ظروف المنظمة الداخلية والخارجية".

كما تشير الفعالية التنظيمية إلى الأحكام التي يصدرها حول الأفضلية أو الجاذبية كنتائج أداء المنظمة من وجهة نظر الجهات المختلفة ذات المصلحة والتي تتأثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

عموما فإن الفعالية التنظيمية تعني في أبسط معانيها: قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف المخطط لها سلفا، من خلال بعض المؤشرات الاقتصادية كالإنتاج كما ونوعا، ومؤشرات اجتماعية سلوكية كرضا الأفراد، والمشاركة في اتخاذ القرارات ... مما يكفل للمنظمة الاستقرار والتكيف ومن تم النمو والتطور والبقاء.

2- تعريف الكفاءة التنظيمية:

هناك مساهمات عديدة من المدارس الكلاسيكية والحديثة في التنظيم حول مفهوم الكفاءة التنظيمية ومدلولاتها ويمكن أن نشير إلى أهمها فيما يلي: (خليل محمد حسن الشماع، 1989، ص 21-22).

ماكس فيبر Weber ونظرية الكفاءة:

وضع عالم الاجتماع الألماني "فيبر" انطلاقا من البيئة الألمانية في "ق18م" وانطلاقا من قراءته لتواريخ الإمبراطوريات القديمة، أسسا لنموذج إداري بيروقراطي يتميز بأعلى درجة من درجات الكفاءة الإدارية، ورغم وضوح النظرية وبساطتها، إلا أن هناك مآخذ عديدة على هذه النظرية، تقدم بها النقاد تحد من صلاحيتها، وأهمها محدوديتها من الناحية التطبيقية وإهمالها لتأثيرات العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية للأفراد واعتبرهم مجرد آلات...

فريدريك تايلور Taylor ونظرية الكفاءة:

لقد عرفت دراسات "تايلور" في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1911 بتركيزها على تحليل "الوقت والحركة" المبدولين من قبل الفرد العامل في الجهاز الإداري، وعليه فإن درجة كفاءة الفرد والجهاز يقاس بدرجة مقارنة العمليات التي تقوم بها كلا منها، ونفس الشيء بالنسبة لهذه النظرية لتايلور والتي نالت نصيبها من الانتقادات خاصة كونه ركز على النواحي الإجرائية في المنظمة وإهماله للنواحي الهيكلية.

ومهما يكن من أمر، فلقد تواصلت إسهامات علماء التنظيم في الكفاءة التنظيمية المتاحة، حيث أن المنظمة الهادفة للنمو والتطور لا بد وأن تؤمن إمكانية استمرار التدفق للمدخلات حتى تعمل بشكل فاعل ومستمر، فالمبالغة بإمكانية تحقيق الأهداف مع عدم كفاية الموارد المتوافرة يجعل المنظمة تعاني من إخفاقات حادة في مجمل أنشطتها.

وقد أكد "كارزو و يانوزاس Carzo and Yanouzas" على أن المنظمة تصبح ذات كفاءة عالية: "حينما تقوم باستثمار مواردها المتاحة في المجالات التي تعطي أكبر المردودات". وهذا يتضمن اتجاه المنظمة إلى اعتماد أسبقيات في الاستثمار في الميادين التي تولد أعلى مردود مادي ومعنوي، كما أشار بعض الباحثين إلى أن كفاءة المنظمة ينظر إليها غالبا من زاوية تقديم المنافع القادرة على رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين، الأمر الذي من شأنه أن يعزز من إسهاماتهم في تحقيق الأهداف وبدرجات أعلى من كفاءة الأداء.

كذلك إمكانية توفير سبل الولاء للمنظمة مسألة أساسية للمنظمات المعاصرة كونها مرتبطة بكفاءة الأداء، ولذلك نؤكد هنا على أن قياس الكفاءة يعتمد على مؤشرين هما:

أ- مدى توافر الطاقات البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية المتاحة.

ب- سبل استخدام تلك الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف.

وفي ضوء ذلك فإن مفهوم كفاءة الأداء، يعتمد على درجة الرشد في استخدام الموارد المتاحة بالشكل الذي يحقق أعلى نسب المردودية منها، وكذلك إشباع رغبات وحاجات الأفراد العاملين، ورفع الروح المعنوية لديهم. بما يعزز رغبتهم واندفاعهم للعمل وولائهم للمنظمة. (ناصر محمد العديلي. ص 399).

ويمكن تعريف الكفاءة بأنها: "درجة قابلية الجهاز الإداري - الخدمي الحكومي - على إنتاج الخدمات العامة بالكميات والنوعيات المطلوبة وتوزيع هذه الخدمات وفقا للمعايير المحددة، وذلك بأقل قدر من الجهود البشرية والموارد المادية وبأقصر فترة زمنية ممكنة".

نلاحظ من هذا التعريف بأنه ربط فكرة الكفاءة بعمليات الإنتاج والتوزيع وبالتالي بعملية إشباع الحاجات العامة للجمهور، أي تقاس الكفاءة بمدى قابلية المنظمة على إشباع حاجات الأفراد العاملين وإشباع الحاجات العامة للجمهور.

3- الفرق بين فعالية وكفاءة المنظمة:

كما سبق الإشارة إليه يقصد بالفعالية التنظيمية قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وتكيفها مع المحيط وتطورها، فشركة الأغذية المعلبة مثلا التي تحقق الأرباح المستهدفة وتقدم للمجتمع منتجات مرتفعة الجودة هي شركة تحقق الفعالية.

أما الكفاءة التنظيمية فترتبط بالاستخدام الاقتصادي للموارد المتاحة، وتقيس مدى تحقيق المخرجات بأقل مدخلات ممكنة أو العلاقة بين المخرجات والمدخلات (تكلفة الحصول على هذه المخرجات).

$$\text{كفاءة المنظمة هي عبارة عن: } \frac{\text{مخرجات المنظمة}}{\text{مدخلات المنظمة}}$$

فلو أن إحدى الشركات العاملة في نفس المجال (الأغذية المعلبة)، تفقد كميات كبيرة من المحاصيل المستخدمة في الإنتاج وفي نفس الوقت، تتسبب في أحداث تلوث في البيئة المحيطة فإن هذه الشركة لا تعمل بكفاءة.

كما أنه في حالة ما إذا حققت منظمة مخرجات أكثر من مخرجات منظمة أخرى مع استخدام مدخلات متساوية - بافتراض أن ظروفها واحدة - يمكن القول أن المنظمة الأولى هي أكفأ وأحسن من المنظمة الثانية.

مما تقدم يتضح أن الفعالية ترتبط بالأهداف، في حين ترتبط الكفاءة بالوسائل، فإذا كانت الكفاءة أحد الأهداف التي ترغب المنظمة في تحقيقها، فإن ذلك يعني إمكانية استخدام الكفاءة كأحد المؤشرات الدالة على الفعالية التنظيمية، أي أن الفعالية التنظيمية أشمل من كفاءة المنظمة. (15)

وتسهل عملية قياس الكفاءة، حين نطبقها على المنظمات التجارية التي تهدف للحصول على الربح وزيادة بقدر المستطاع في الإنتاج وفي نفس الوقت المحافظة على رصيد دائم يمثل الفرق

بين المواد المستخدمة والمواد المنتجة (المدخلات/المخرجات) مما يعكس كفاءة المنظمة عالية أو متوسطة أو منخفضة بالنسبة لمعايير الأداء الموضوعية التي حددها المنظمة وكذلك بالنسبة لطبيعة الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه. (محمد سعيد عبد الفتاح. محمد فريد الصحن. 2003. ص 377).

4- عناصر المنظمة الفعالة:

كما سبق وأن أوضحنا في فصل المنظمة، يمكن أن نتصور معاً المنظمة الفعالة وكأنها تضم في الأساس ثلاثة عناصر حيوية هي: (علي السلمي . ص 72-99).

- **العنصر الأول:** المورد البشري، عاملين ذوي معرفة KNOWLEDGE WORKERS.

العنصر الثاني: فرق العمل ذاتية الإدارة المسؤولة عن مهام ومشروعات بذاتها من أولها إلى

نهايتها SELF-MANAGING TEAMS.

- **العنصر الثالث:** تضم المعلومات وشبكات الحواسب الآلية التي تربط كل الفرق،

وتتعامل في كل المعلومات، وتسير للإدارة اتخاذ القرارات، ومتابعة وتقييم الأداء، وتضمن الحركية والمرونة في كل عناصر المنظمة.

1.4 مظاهر تأثير العنصر البشري في كفاءة المنظمات:

يتخذ السلوك الإنساني (نتائج مساهمة العنصر البشري في المنظمة) ثلاثة أنماط رئيسية:

- **سلوك معاون (إيجابي):** وهو السلوك الذي يتفق مع توجهات المنظمة ويساعد على

تحقيق أهدافها.

- **سلوك مناقض (سلي):** وهو السلوك الذي يتعارض مع توجهات المنظمة ويتسبب في

تقويض أعمالها ويسهم في إفشال محاولاتها لتحقيق الأهداف.

- **سلوك محايد:** وهو السلوك الذي يلتزم الحد الأدنى من التعاون دون أن يتجه إلى الإيجابية

أو السلبية، وخطورة هذا النمط احتمال انحرافه إلى سلوك مناقض بسهولة.

أي أن الإنسان يتخذ عادة قرارات ثلاثة في علاقته بالمنظمة التي يعمل بها.

* القرار الأول: أن يشارك في نشاطات المنظمة بشكل إيجابي (أن يكون سلوكه معاوناً وفي

تحقيق أهداف المنظمة).

* القرار الثاني: أن يكتفي بالعضوية ولا يشارك في أعمال المنظمة بشكل إيجابي (أن يكون

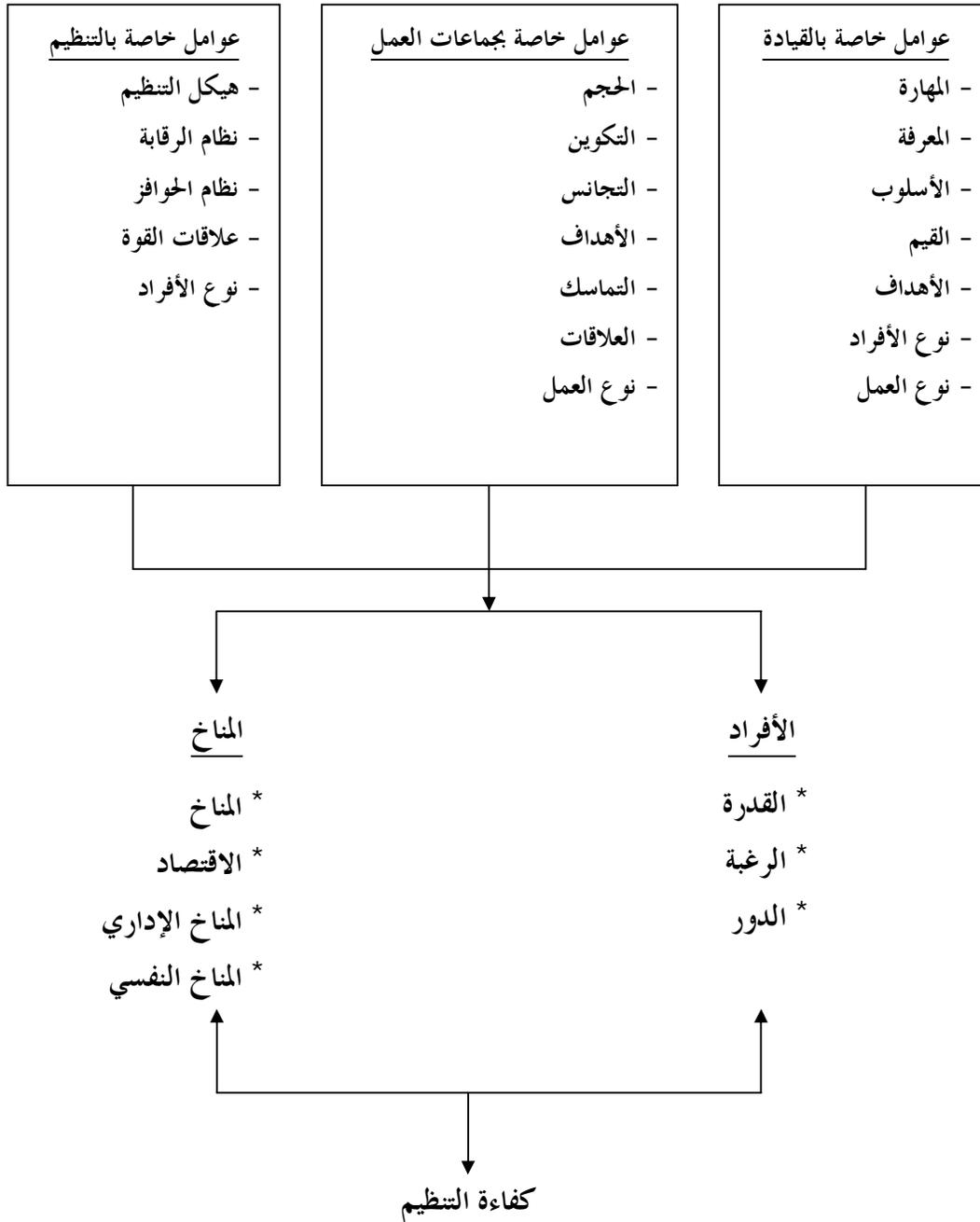
سلوكه محايداً).

* القرار الثالث: أن يعمل على إفشال نشاطات المنظمة (أن يتخذ موقف المعارض ويلتزم السلوك السلبي).

2.4 التحديات التي تواجه المنظمات الحديثة في تعاملها مع السلوك الإنساني:

- تحاول المنظمة تأكيد وتدعيم أنماط السلوك المعاون وحفز مصادره الفردية أو الجماعية.
 - تحاول المنظمة استقطاب المحايدين وتحويلهم إلى معاونين.
 - تحاول المنظمة تعديل السلوك المناقض وتحويله إلى سلوك محايد أو معاون.
- إن التحدي الرئيسي لمنظمة الأعمال هو السيطرة على السلوك الإنساني ولقد أنتجت العوامل السلوكية الحديثة كمًا هائلًا من المعلومات عن كيفية التعرف على كفاءة المنظمة والعوامل المؤثرة فيها، والنموذج التالي يوضح بعضًا من هذه العوامل (handy.c.b. p15.1985) ولنلاحظ أهمية العوامل المتصلة بالسلوك الإنساني:

شكل رقم (11): يوضح كفاءة المنظمة:



3.4 العوامل المؤثرة في قياس نجاح المنظمة (الفاعلية والكفاءة):

تؤلف مؤشرات الفاعلية والكفاءة معا معايير لقياس درجة (نجاح) المنظمة والبقاء والاستمرار في العمل (في السوق مثلا)، وأن تكون أكثر قدرة في تبني الأهداف الأساسية لتعزيز

مسيرتها، فالمنظمة القادرة على تأمين المستلزمات البشرية والمادية والمعلوماتية، بشكل دائم هي أقدر على تنفيذ المهمات والتطلعات التي تسعى لبلوغها من حيث إمكانية إنتاج المخرجات السلعية والخدمية لإشباع الحاجات المتنامية للمستفيدين منها (كالمستهلكين مثلاً)، وقد تباين الباحثون والمتخصصون في عرض وتحديد العوامل الأساسية التي تحدد قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف ودرجة تأثيرها وأهمها: (خليل محمد حسن الشماخ. ص ص 133-134).

العوامل الفنية والتكنولوجية: هي المتعلقة بالمباني والآلات والأدوات والمعدات وظروف العمل، والأساليب المرتبطة بالمهارات العامة للعاملين، وإستراتيجية الإدارة، والسلوك التنظيمي، وترتبط هذه العوامل (وهي ذات طبيعة عامة) بالظروف والمتطلبات الفنية والتكنولوجية للمنظمة وسبل تحقيق أدائها الفني بوجه عام.

العوامل المرتبطة بالموارد البشرية: وهي تشمل معنويات الأفراد ودوافعهم ورغبتهم وسبل الاتصالات المعتمدة في تعميقها وتطويرها بما يعزز الاستقرار التنظيمي والتوازن المتحرك والمتفاعل للمنظمة.

العوامل المتعلقة بمخرجات المنظمة: وتتضمن ردود الفعل المنعكسة بشأنها من المستفيدين أو من البيئة الخارجية بشكل عام، سواء ما يتعلق بدرجة انسجامها مع حاجاتهم الفعلية، أو قدرتها على توفير سبل الإشباع في الوقت والمكان المناسبين، وبالسعر الملائم، وتعد هذه المتغيرات وآثارها ذات أهمية كبيرة فيخلق الموائمة الهادفة بين المنظمة وبيئتها وتوفير مستلزمات تحقيق الأهداف فيها. يتضح جلياً أن هذه المتغيرات والعوامل تعد ذات تأثير متبادل ومتفاعل في تحديد قدرة المنظمة على زيادة فاعليتها وكفاءتها، خاصة وأن العوامل الفنية والتكنولوجية، والمتغيرات المتعلقة بالقوى البشرية العاملة في المنظمة، وطبيعة المخرجات المتحققة، تشكل جميعها الإطار الذي تستطيع من خلاله المنظمة تحقيق الموائمة والتكيف البيئي والانسجام القادر على مواصلة الأداء الفعال، والاستثمار الأمثل للطاقات المتاحة على سبيل تحقيق الأهداف، على المستويين التشغيلي والاستراتيجي، لذا فإن السعي الحثيث للمنظمة لتحقيق أهدافها يجعلها قادرة باستمرار على التطور والنمو، وعلى خلق مراكز الاستقرار، والاستمرار على تحقيق الأهداف الأكثر طموحاً.

5. مقاييس فعالية التنظيم:

كل عنصر من عناصر فعالية التنظيم، له المقاييس التي تمكن من معرفة درجة فعالية وكفاءة هذا العنصر داخل المنظمة، وكما اتضح لنا أنه من أمثلة هذه المقاييس القدرة على التأقلم،

الإنتاجية، مقياس الرضا، مقياس الربح، المقدرة على استخدام الموارد المتاحة، مقياس كفاءة استخدام عناصر المنظمة... إلخ.

كما أنه يمكن أن تستخدم بعض المقاييس للحكم على فعالية المنظمة ككل مثل حجم إنتاجها والربح الصافي، ولكن يجب أن نشير إلى عدم كفاية استخدام المقياس الكلي على فعالية المنظمة وحده، بل ينبغي أن يستخدم مع عدت مقاييس أخرى لفعالية المنظمة والتي سنعمل على تلخيصها لاحقاً.

وعموماً يلاحظ أن موضوع فعالية المنظمة مازال يحتاج إلى مزيد من البحث حتى يتضح ويتبلور أكثر، ومهما يكن من أمر فإن فعالية المنظمة تتمثل في درجة مقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها في ظل ظروف المنظمة الداخلية والخارجية، وتبين لنا أن عناصر فعالية المنظمة السالفة الذكر ومدى توافرها بشكل مقبول سوف يؤدي إلى حيوية المنظمة وبقائها.

وفي ضوء ما سبق هناك اتجاهين لتحديد فعالية المنظمة، الاتجاه الأول يركز على درجة تحقيق المنظمة لأهدافها، ويعاب على هذا الاتجاه أنه في الواقع يوجد غالباً اختلاف بين الأهداف وبين تنفيذها، اختلاف قد تفرضه درجة تأثير الظروف سواء الداخلية أو الخارجية على المنظمة.

ومن أجل ذلك ظهر الاتجاه الثاني للحكم على فعالية المنظمة، والذي يركز على درجة الاستفادة واستغلال وتأقلم المنظمة... أي درجة تفاعل المنظمة مع الظروف، على الرغم من أهمية ذلك، لكن الأهم هو تأثير المنظمة نفسها على هذه الظروف، وكذلك درجة تحقيق المنظمة لأهدافها الداخلية أيضاً وهي التكوين العلمي الجيد وتحقيق المنفعة، من أجل ذلك يمكن أن تتخذ مدى تحقيق أهداف المنظمة كمعيار للحكم على فعالية المنظمة، ولكن ينبغي أن تتسع هذه الأهداف لتشمل أهداف مستوحاة من المنظمة الأم التي تنتمي إليها (أي المجتمع)، وفي هذا الإطار يمكن القول بأن فعالية المنظمة ينبغي أن تشكل على الأقل الآتي: (حامد أحمد رمضان بدر. ص ص 374-375).

- 1- الإنتاجية، 2- الكفاءة، 3- الرضا، 4- التأقلم، 5- التطور، 6- البقاء.

وهذه العناصر تعتبر لعناصر لفعالية المنظمة ككل، حيث يمكن أن توجد عناصر أخرى للنظم الفرعية للمنظمة، كما أنها مجرد عناصر مقترحة يمكن أن يضاف إليها عناصر أخرى أو يؤخذ منها

بعض العناصر حسب ظروف كل منظمة، وعموما يمكن استخدامها أو الاسترشاد في الحكم على فعالية المنظمة، وينبغي على كل منظمة أن تأخذ بها قدر الإمكان لقياس درجة فعاليتها.

الإنتاجية: وهي مقدرة المنظمة على إنتاج مخرجات المنظمة بالكمية الموجودة المقبولة في ظل ظروف المنظمة، وقياس الإنتاجية يتضمن المبيعات، والأرباح، نصيب المنظمة من السوق، ومنتجات منتجة أو خدمة مقدمة.

الكفاءة: ويمكن قياسها باستخراج معدل (قسمة المخرجات على المدخلات) ومن أمثلة مقاييس الكفاءة معدل العائد على رأس المال، تكلفة الوحدة، والعائد على الاستثمار.

الرضا: ويشمل رضا العاملين، والمتعاملين وأفراد الظروف الخارجية، ومن مقاييس رضا العاملين معدل دوران العاملين، إنجازاتهم، معدل غياب العاملين، عدد الشكاوى، درجة رضاهم عن العمل، ودرجة رضاهم عن ظروف العمل والعلاقات مع زملائهم ورؤسائهم.

التأقلم: يقصد بها درجة استجابة المنظمة للتغير في ظروفها الداخلية والخارجية، وذلك بأن تغير في سياستها واستراتيجياتها وأهدافها وخططها بشكل يظهرها بمظهر المتأقلمة والمستجيبة للظروف المحيطة بها، والتأقلم يظهر بشكل ملموس في أهداف وخطط واستراتيجيات المنظمة ودرجة استفادتها من الفرص المتاحة في الظروف، كما يتجلى التأقلم في درجة الاستفادة من نقاط قوة المنظمة والتغلب على نقاط ضعفها.

التطور: ويتمثل في درجة نمو المنظمة، ويتمثل ذلك النمو والتطور في إدخال البرامج التدريبية للأفراد، وكذلك في إدخال عناصر التكنولوجيا في المنظمة، وكذلك في تطوير منتجات وخدمات المنظمة بشكل يتماشى مع التطور في المنظمات المتشابهة.

البقاء: كلما كانت المنظمة فعالة تستطيع وتضمن بقاءها.

6. بيئة المنظمة وعلاقتها بالفعالية التنظيمية:

تعرف البيئة على أنها: "مجموعة الظروف التي تعمل المنظمة في ظلها، وتنقسم إلى بيئة داخلية وبيئة خارجية".

1.6 البيئة الداخلية: وتتمثل في المستوى الحضاري والثقافي والقيم التي تعكس أسلوب الإدارة في تحديد نشاط الأفراد العاملين وسلوكياتهم، فالمديرون يغرسون هذه الثقافة في موظفيهم، وتستمد المنظمة ثقافتها من البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها، وتحدد المعايير الحضارية مدى فعالية المنظمة ومستوى نجاحها. (علي شريف. 2003. ص 106).

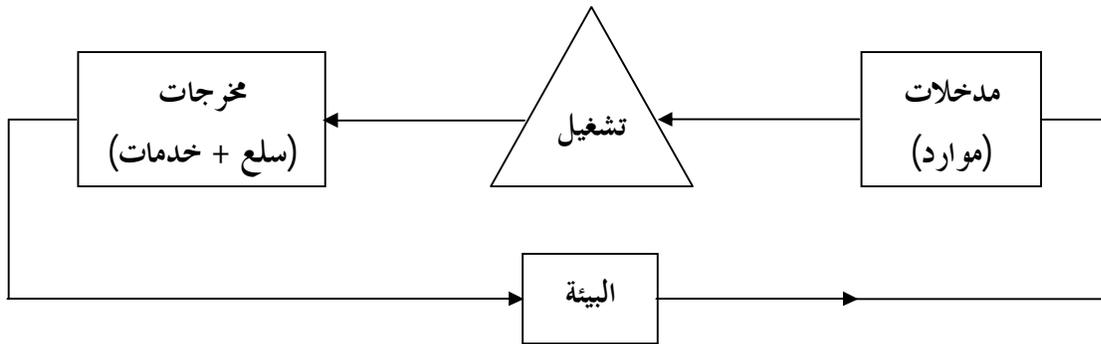
2.6 البيئة الخارجية: ويقصد بها جميع القوى الخارجية ذات التأثير على المنظمة وتنقسم إلى نوعان:

- **البيئة العامة:** تأثير طويل الأجل وغير مباشر، مثل الظروف السياسية والظروف القانونية والاقتصادية، والتكنولوجية والتغيير الاجتماعي والعالمي...

- **بيئة النشاط:** وتشمل المتعاملين، المنافسون، النقابات، الموردون، الشركاء... (علي شريف. ص 99-105).

وعليه لا يمكن للمنظمة أن تعمل في عزلة عن البيئة المحيطة بها، بل تقتضي الفعالية التنظيمية أن تكون المنظمة نظاما مفتوحا يضمن استمرارية تدفق المدخلات من البيئة ثم تحويلها إلى مخرجات تعود إلى البيئة مرة أخرى للوصول إلى حالة من التوازن، والمخطط التالي يوضح ذلك جليا. (أحمد جاد عبد الوهاب. ص 230).

شكل رقم (12)



فمصنع الحديد مثلا يستقبل مدخلات من البيئة فيشكل أفراد وخامات معدنية و غيرها وأموال ومعلومات، ويعد تحويل الخامات إلى منتج (مخرجات) صفائح، أعمدة...، تعود هذه المخرجات إلى البيئة حيث يشتريها عدد من المصانع وتقوم بتحويلها إلى آلات ذات مواصفات معينة (مخرجات) وتعود هذه المخرجات إلى البيئة حيث يشتريها عدد من مصانع أو الأفراد للعمل عليها و الإنتاج مقابل دفع مبالغ محددة من المال.

مما سبق يتبين أن البيئة توفر للمنظمة عنصريين هامين هما: المال (لشراء المدخلات) والسوق (لتصريف وتسويق المخرجات) وهذين العنصرين يوفران الآلية اللازمة لاستمرار حركة تدفق المواد بين المنظمة والبيئة لإحداث التوازن وضمان الاستمرار.

7. المؤشرات المستخدمة في الحكم على فعالية المنظمة:

تؤكد وجهة نظر الواقعية على ضرورة استخدام تركيبة من المؤشرات في تحديد الفعالية التنظيمية ويمكن تصنيفها في مجموعتين:

المؤشرات الخارجية: وترتبط بصفة أساسية بالمخرجات وبعلاقات المنظمة بالبيئة الخارجية.

المؤشرات الداخلية: وترتبط أساسا بمدخلات المنظمة وظروفها الداخلية.

أما عن مؤشر الفعالية الكلية للمنظمة هو: عبارة عن مركب من المؤشرات الداخلية والخارجية، ولو أنها مجرد عناصر مقترحة يمكن أن يضاف إليها أو يؤخذ منها حسب ظروف كل منظمة. (حامد أحمد رمضان بدر. ص 284).

وفيما يلي أهم مؤشرات الفعالية التنظيمية كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم (4):

الفعالية التنظيمية	
المؤشرات الداخلية	المؤشرات الخارجية
1- التخطيط وتحديد الأهداف	1- إنتاج السلع والخدمات
2- المهارات العملية للمدير	2- الجودة
3- المهارات الاجتماعية للمدير	3- تحقيق الأرباح
4- كفاءة استخدام الموارد المتاحة	4- القدرة على التكيف
5- التحكم في سير الأمور داخل المنظمة	5- النمو
6- المشاركة في اتخاذ القرارات	6- تحقيق أهداف جديدة
7- تدريب وتنمية الأفراد	7- التأهب للإنجاز
8- الإدارة السليمة للصراع	8- المسؤولية الاجتماعية
9- الحوادث	9- البقاء
10- الغياب	

1.7 المؤشرات الخارجية:

- إنتاج السلع والخدمات: إن المنظمة التي تزود بمنتجاتها بالمخرجات (السلع والخدمات) التي يرتفع عليها الطلب في هذه البيئة، تؤكد مبرر وجودها كعنصر فعال في المجتمع التي ظهرت فيه.
- الجودة: إن ارتفاع مستوى جودة مخرجات المنظمة (سلع وخدمات) يعد مؤشراً على فعاليتها فالنجاح الفائق الذي تحققه شركة IBM الأمريكية للحسابات يعتمد على الجودة الفائقة للمنتجات المصاحبة للبيع.
- تحقيق الربح: كلما حققت المنظمة الأرباح كلما ساعد ذلك في بقائها ونموها، وبدونها من الصعب على المنظمة تحقيق الكثير من أهدافها، ومع ذلك فإن شدة التركيز على الأرباح قد يؤدي إلى بعض التصرفات غير المستحبة مثل طرد العمالة أو تحميل الأفراد بأعباء عمل زائد عن الحدود المقبولة.
- القدرة على التكيف: يجب أن تتمتع المنظمة بقدر من المرونة يمكنها من الاستجابة للتقلبات في المتطلبات البيئية، فالمنظمة المتكيفة توصف بأنها منظمة "عضوية" أي جزء لا يتجزأ من

البيئة التي تعيش فيها، وكلما حصلت علة معلومات مستمرة عن التقلبات البيئية في الوقت المناسب تكون المنظمة أكثر قدرة على التكيف كما يجب عليها أن تتأكد من صدق وثبات هذه المعلومات ذلك أن وجود وحدات فعالة لبحوث التسويق وتطوير المنتجات داخل المنظمة يساعد على تحقيق هذا الهدف.

- **النمو:** يعتبر الكثير توقف المنظمة عن النمو من علامات عدم فعاليتها، ويمكن الاستدلال على نمو المنظمة بالزيادة في بعض العوامل مثل: حجم القوى العاملة، طاقة المصنع، الممتلكات، المبيعات، الأرباح، والحصة التسويقية.

- **تحقيق أهداف جديدة:** تسعى المنظمة الفعالة إلى تحقيق أهداف جديدة وهامة، بالنسبة لمراكز رعاية الشباب (مثلاً) يكون إنشاء مراكز صحية لعلاج المدمنين من الشباب هو هدف جديد وهام، إن تحقيق هذا الهدف يعد مؤشراً على فعالية المنظمة (مركز الشباب في هذا المثال).

- **التأهب للإنجاز:** هو استعداد المنظمة لإنجاز المهام الخاصة فورا، إن وحدات مقاومة الحرائق بصفة عامة تكون عديمة الفعالية إذا لم تتوفر فيها هذه الخاصية.

- **المسؤولية الاجتماعية:** أصبح لهذا المؤشر أهمية خاصة في السنوات الأخيرة، ويعبر عن المسؤولية الاجتماعية بالمحاولات الجادة التي تبدها المنظمة لحل المشكلات الاجتماعية التي تسبب وجود المنظمة في ظهورها.

- **البقاء:** عندما تنجح المنظمة في البقاء لمدة طويلة فإن معنى ذلك أن منتجات هذه المنظمة تلائم متطلبات البيئة التي تعيش فيها، إن الشركة المقاولات التي تعمل في نفس المجتمع منذ أربعين عاما هي شركة ذات سمعة طيبة في إنجاز المهام التي تسند إليها بواسطة هذا المجتمع. (أحمد جاد عبد الوهاب. ص 236).

2.7 المؤشرات الداخلية:

- **التخطيط وتحديد الأهداف:** ترتبط الفعالية التنظيمية - كما تقد بمدى تحقيق المنظمة لأهدافها - وعلية فإن من أهم المؤشرات المستخدمة في الحكم على فعالية المنظمات هو قدرتها على تحديد الأهداف وقدرتها على تخطيط المسار الذي من خلاله يتم تحقيق هذه الأهداف.

- **المهارات العملية للمدير:** حتى تتحقق الفعالية التنظيمية فإنه لا بد من أن يتوافر لدى أعضاء المنظمة خاصة من المديرين المهارات والخبرات الفنية التي تتعلق بكيفية إنجاز الأعمال اللازمة

لتحقيق أهداف المنظمة.

- **المهارات الاجتماعية للمدير:** إن توافر المهارات الاجتماعية لدى أعضاء المنظمة من المديرين، يضمن توفير الدعم والمساندة إلى المرؤوسين عند مواجهة التعثرات (العقبات) سواء في العمل أو في حياتهم الخاصة إضافة إلى ذلك فالمدير الاجتماعي يستطيع توليد الحماس لدى الأفراد في العمل حتى يبذلوا قصارى جهدهم من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

- **كفاءة استخدام الموارد المتاحة:** وهذا المؤشر يؤكد على ضرورة أن تكون تكلفة المدخلات منخفضة مقارنة بعوائد المخرجات.

- **التحكم في سير الأحداث داخل المنظمة:** أي ضرورة السيطرة على سلوك الأفراد داخل المنظمة، وعلى ضرورة توزيع السلطة على عدد من الأفراد بدلا من تركيزها في يد شخص واحد. (عبد الرحمن محمد العيسوي، 2003، ص 144).

- **المشاركة في اتخاذ القرارات:** يرى كثيرا من الباحثين وحتى المديرين أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة في أعمالهم تؤدي إلى تدعيم الفعالية التنظيمية.

- **تدريب وتنمية الأفراد:** هو مؤشر يؤكد على أهمية توفير المنظمة البرامج التدريبية اللازمة لتنمية قدرات الأفراد والارتفاع بمستويات أدائهم، مما سيعود بالنفع على المنظمة.

- **الإدارة السليمة للصراع:** إن نجاح المنظمة في تقليل مستويات الصراع داخلها (سواء بين الأفراد أو بين الأقسام)، وكذلك في التخفيف من الآثار السلبية للصراع مؤشرات دالة على فعالية المنظمة. (كامل محمد المغربي، ص 238).

- **الحوادث:** للسيطرة على الحوادث أهمية كبيرة من الناحيتين الإنسانية والاقتصادية، والمنظمة التي لا تستهين بحياة البشر ولا تفتقر إلى وجود نظام جيد للسلامة والأمن هي منظمة ناذرا ما تتعرض للمسائلة القانونية، أو إلى دفع تعويضات مالية ضخمة وذلك يعزز من فعاليتها التنظيمية.

- **الغياب:** إن ارتفاع معدلات الغياب يعد من أهم المؤشرات الدالة على انخفاض فعالية المنظمة والعكس .

3.7 بعض الممارسات غير الفعالة في منظمات الأعمال:

تلجأ بعض المنظمات لممارسة عقيمة وغير مثمرة يؤدي إلى فشلها في تحقيق الفعالية التنظيمية، ومن بين هذه الممارسات: (أحمد جاد عبد الوهاب. ص 239).

- الإسراف في استخدام الوقت والموارد المتاحة:

ويستدل على ذلك بما يسمى بقانون "باركنسون" الشهير وهو عبارة عن جملة ساخرة تقول: "إن العمل يستمر فقط لاستهلاك الوقت" والمثال التالي يوضح كيفية انتشار قانون "باركنسون" في دنيا الأعمال ثم إبلاغ أحد المديرين بقرار زيادة حجم العمل في إدارته بنسبة 20% وطلب منه تخفيض عدد الأفراد العاملين على الآلات الكاتبة من 07% إلى 05% أفراد.

في البداية عبر المدير عن استيائه الشديد من هذه القرارات واعتبرها قرارات تعسفية، وبعد شهرين من تنفيذ هذه التعليمات نتأكد المدير أن الفعالية قد زادت في إدارته واستدل على ذلك بزيادة كمية العمل التي تم إنجازها في هذه الفترة مقارنة بفترات الأعمال الروتينية كتغيير (الريون) أو (حفظ المستندات)...

- انشغال الإدارة بالتفاصيل:

حيث يقوم الإداري باتخاذ كل القرارات المتعلقة بمراحل العمل المختلفة، تاركاً للمرؤوسين بديلاً واحداً وهو أن يكون تابعاً هادئ الطباع.

إن فرض الإداري لنفسه على العمل بهذه الطريقة يؤدي إلى انخفاض الحالة المعنوية (الروح المعنوية) للمرؤوسين وانخفاض مستويات أدائهم مما يؤثر في النهاية تأثيراً سلبياً على فعالية المنظمة.

- جهل الأفراد العاملين بأهداف المنظمة أو جهل المنظمة بأهداف الأفراد العاملين يؤدي إلى انخفاض مستوى الفعالية التنظيمية.

- انعدام التجانس والتماسك بين أفراد الجماعة في العمل، مما يعكس سلماً على التكامل الوظيفي، وبالتالي انعدام روح الفريق...

- الإشراف المباشر والملاحق للفرد بصفة مستمرة، حيث يتوقف نجاح المشرف أو فشله على قدرته على تطبيق الطرق الجماعية في الإشراف.

- الشعور بالاغتراب المهني وعدم الولاء للجماعة والمنظمة ككل. (عبد الرحمن محمد العيسوي. ص 209).

8. نماذج الفعالية التنظيمية:

تبلورت مجموعة من الأنماط للفعالية التنظيمية من خلال الأبحاث والدراسات التي تناولت هذا الموضوع، ولعل من أهمها ما يلي:

1.8 نموذج الأهداف:

من أبرز رواد هذا النموذج: "إيتزيوني Etziouni" و "بيرو Perrow" و "كوربيد Chorpad" وانطلاقاً من منظور نموذج الأهداف تعرف الفعالية التنظيمية بأنها: قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها. (ETZIOUNI.1964.p.8.)

حيث تعتبر المنظمات أنساقاً اجتماعية لها أهداف محددة، تسعى إلى تحقيقها وفق إستراتيجية مرسومة من طرفها، ولقد جاء في تحليل "بيرو" لهذه النقطة أن الأهداف الرسمية هي:

- التقارير العامة للمنظمة كما هي موضوعة في العقد.
- التقارير الدورية.
- التعابير العامة للمدراء التنفيذيين.
- بيانات المسؤولين الآخرين. (ريتشارد هال. 2001. ص 571.)

أما الأهداف الإجرائية فهي التي تحددها السياسات العملية الواقعية للمنظمة، وما هو عملها في الواقع، وقد ترتبط بها مباشرة بالأهداف الرسمية، كما يمكن لها أن تكون غير مرتبطة بها وتنمو وتتطور لوحدها وتتغير مع مرور الوقت وتتفاعل باستمرار مع المحيط نتيجة تغيرات تنظيمية داخلية أو لضغوطات غير مباشرة من البيئة الخارجية، حيث أن الظروف الاقتصادية قد تتغير كما يجب أن تهيأ التطورات التكنولوجية، كون القيم تتغير والأهداف التنظيمية تتكيف مع هذه الظروف البيئية. نخلص إلى القول أنه ووفق هذا النموذج نحكم على المنظمة بالفعالية عندما تستطيع بلوغ وتحقيق أهدافها.

غير أنه هناك صعوبات بالنسبة لنمط الأهداف أبرزها: (ريتشارد هال. ص 586.)

- احتمال وجود أهداف تنظيمية متعددة ومتباينة من حيث الأهمية مما يؤدي إلى عدم التحكم فيها مما يؤثر على فعالية المنظمة، وهناك صعوبة ثانية تتعلق بالدقة في تحديد الأهداف، وهي عملية معقدة إلى حد ما خاصة في ضوء المنافسة بين المنظمات كما يشكل البعد الزمني المحدد للأهداف قريبة المدى ومتوسطة المدى وبعيدة المدى صعوبة كبيرة في المقام الثالث.

2.8 نموذج تنظيم الموارد:

ينظر إلى المنظمة في إطار هذا النموذج على أنها: "بمثابة شبكة للعلاقات بين الأنظمة الفرعية وبين مخرجات النظام التي تكون مدخلات لنظم فرعية أخرى"، وعليه فإن الفعالية تحقق عن طريق درجة تحقق الانسجام والتأثير المتبادل بين الأنظمة الفرعية، ومن الرواد البارزين لهذا النموذج نجد كل من "يوتشمان Yutchman" و "سيشور Seashore" و "جور غوبلوس Geargopoulos" و "تانبوم Tannenbaum.A" ويؤكد هؤلاء على أن كل المؤسسات تؤدي مهامها على المنظمات في محيط به موارد قليلة ومحدودة نوعا ما، وعليه فإنه ضمن هذا النموذج نحكم على المنظمات بأنها فعالة إذا استطاعت الحصول على الموارد الأولية ورؤوس الأموال والموارد البشري على الرغم من قلة هذه الموارد والتي يبقى أمر الحصول عليها رهين إمكانيات البيئة الغنية أو الفقيرة لهذه الموارد. (نعمة عباس خضر وآخرون. ص 80)

3.8 نموذج العمليات الإدارية:

نجد من دعاة هذا النموذج كل من: "سيرت ومارش Cyrert et March" و "فيلي وهاسوس Filly et House" و "بفيغنر و شيرودود Pfiffner et Sherwood" ويتم ضمن هذا النموذج الحكم على المنظمة بأنها فعالة من خلال قدرتها وكفاءتها في أداء الوظائف الإدارية مثل: التخطيط، الموازنة، اتخاذ القرار.

4.8 نموذج المساومة أو رضا المشارك:

وضع الباحث: "برنارد Bernard" تصورا لهذا النموذج من خلال تحليله للمنظمات كأدوات للتعاون وتوزيع الحوافز كما يلي: "الأفراد يؤدون نشاطهم في المنظمة مقابل حوافز ومساهمة كل فرد من أجل تحقيق أهدافها الخاصة، تعتبر مساهمة في الرضا النهائي للآخرين". وتستعمل المنظمة تفاعل الأفراد كإطار مرجعي ورئسي من أجل تحقيق أهداف متنوعة حيث اعتبر دوافع الأفراد العاملين في المنظمات محددات جوهرية، لأنه يتوقف نمو المنظمة واستمرارها في العمل على شعورهم بالرضا، أما الباحث "جورجيو Georgiou" فينظر إلى الفعالية التنظيمية على أساس مقدرة المنظمة على البقاء من خلال حصولها على إسهامات الأعضاء وتقديم مقابل ذلك حوافز لهم.

- وهناك مجموعة من الانتقادات لهذا النموذج أهمها:
- صعوبة تطابق أهداف الأفراد مع أهداف المنظمة، خاصة إذا لم يتم إدراك العمال إدراكا جيدا للأهداف الإجرائية والرسمية للمنظمة.
 - مبالغة في التركيز على تحقيق الأهداف الخاصة للأفراد من خلال الحوافز المقدمة لهم، مما قد يترتب عليه إغفال المنظمة ككل.
 - عدم تفتح النموذج على محيط المنظمة وإغفال أهمية العلاقات التبادلية بينها وبين المحيط خاصة ونحن في عصر العولمة والتكتلات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية.

5.8 نموذج التطور التنظيمي:

ومن زعماء هذا النموذج: "دوغلاس ماك قريغور D.M Gregor" والذي وضع نموذج للمنظمة الفعالة والمنظمة غير الفعالة ضمن نظرية "X" و"Y" حيث ينظر للفعالية التنظيمية على أنها إمكانية حل مشاكل المنظمة وتحديد القدرات فيها، كما كان هناك تطابق في الرأي بين كل من: "بلاك موتون Blake et Mouton" و"رنسيس ليكرت R.Likert" حيث قاما بتصنيف المنضّمات المثالية ضمن نموذجين أحدهما سلطوي والآخر مشاركاتي (pp173-175 1974. c.argyris).

فالنظام الأول مبني على الاستعمال، بينما النظام الثاني ينادي بضرورة تطبيق مبدأ المشاركة على مستوى جهاز الرقابة من طرف مجموعة المشاركة، كشكل من أشكال التنظيم وعموما لاحظ النقاد على نموذج التطور التنظيمي أنه أغفل العوامل البيئية واكتفى فقط بتناول الظروف الداخلية للمنظمات والتي لا تستطيع تحقيق الفعالية التنظيمية المرجوة.

6.8 نموذج الوظيفة الاجتماعية:

تحدد الفعالية التنظيمية ضمن هذا النموذج، من خلال النتائج المتحققة من ممارسة المنظمة لنشاطاتها وما تقوم به من خدمات لأفراد المجتمع الذي تعتبر جزءا منه، ولن يتحقق لها النمو إلا بنموه وتطوره.

ومن أكبر المساهمين في تجسيده: "بارسونز Parsens" بتحليله للمنظمات حيث يرى أنه على الأنظمة الاجتماعية حل أربع مشاكل أساسية هي: (parsons. 1966 pp183-186).

- مشكلة التكيف مع المحيط الخارج، وهيئة الظروف والأنظمة لمواجهة متطلبات البيئة وتحولاتها السريعة.

- مشكلة تحديد الأهداف وتحقيقها وكيفية الحصول على الموارد وتسخير الإمكانيات والوسائل المادية والبشرية.

- مشكلة الدمج أو إنشاء وتنظيم نسق من العلاقات المتبادلة والمتكاملة بين وحدات التنظيم.

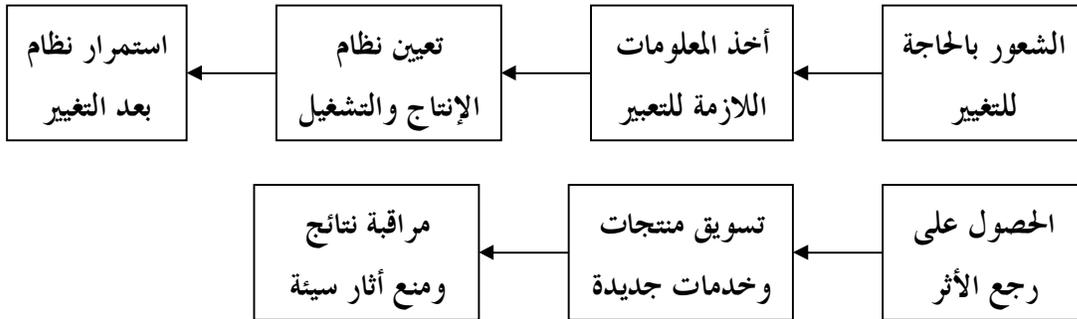
- مشكلة الكمون أو المحافظة باستمرار على أنماط ودوافع وحوافز ثقافة النظام للمنظمة.

وبجمل هذه المشاكل يمكن للمنظمة أن تنمو وتتطور وتكون قابلة للتطبيق على كل الأنظمة الاجتماعية، ذلك أن المنظمة وسيلة هامة من بين الوسائل التي يستخدمها المجتمع لتحقيق أهدافه، وعليه ينظر للفعالية التنظيمية على أساس مدى نجاح المنظمات فيحل هذه المشاكل.

7.8 نموذج المنظومة للفعالية التنظيمية:

تعكس أبعاد المنظمة ككل والمتمثلة في المتغيرات الكمية والسلوكية، وتتركز على أحسن توزيع للموارد، تنظر للأهداف كمخرجات وليس كمدخلات، ومن أمثلة نماذج المنظومة: دائرة التكيف والفعالية كما يوضحها الشكل التالي: - (فريد النجار.2000. ص 327).

شكل رقم (13): يوضح دائرة التكيف والفعالية:



$$\frac{\text{الإنتاجية}}{\text{مدخلات}} = \frac{\text{مخرجات}}{\text{الفعالية الكفاءة}}$$

$$\frac{\text{الإنتاجية}}{\text{هدف مخطط}} = \frac{\text{هدف محقق}}$$

8.8 نموذج النسق:

ويركز على دراسة العلاقات بين أفراد النسق ومدى تساندها وظيفيا لتحقيق الفعالية ويتفرع عن هذا النموذج ما يلي:

- **نموذج البقاء:** ويركز على متطلبات النسق، ومدى توافرها لمساعدة المنظمة على البقاء والاستمرار، حيث يهتم هذا النموذج بمدى قدرة المنظمة على توفير جميع العوامل من موارد ويد عاملة متخصصة، وخطط جيدة من أجل بلوغ الأهداف ونجاحها والاستمرار والبقاء.

- **نموذج الفاعلية:** ويركز على دراسة العلاقة المتبادلة بين أجزاء وعناصر النسق، ومدى تأثير تلك العلاقات على فاعلية المنظمة في تحقيق الأهداف. - (رشاد أحمد عبد اللطيف، 2000، ص 254).

نخلص إلى القول أنه على الرغم من تباين الآراء والطروحات في موضوع نماذج الفاعلية التنظيمية، إلا أنها تتفق كلها في وضع الأسس للمنظمات الفعالة، وهناك تكامل فيما بينها سواء تعلق الأمر بالأهداف المسطرة أو الموارد وكيفية الوصول إليها، أو مستوى ودرجة الرضا وكذلك النجاح في لوظائف الإدارية والتطور التنظيمي والجانب الاجتماعي وتأثير المحيط.

9. قياس الفعالية التنظيمية:

تشير بعض الدراسات المتعلقة بالفعالية التنظيمية إلى وضع عدد من المؤشرات للتعبير عنها كالمرونة، التطوير، التماسك، الإشراف الديمقراطي، الموثوقية، الانتقاء، التوزيع، التفويض، الالتزام، التأكيد على النتائج، تكوين وتحسين مستوى المدراء، التنسيق، اللامركزية، الفهم، الصراع، تخطيط القوى العاملة، الإشراف المحكم، المساعدة، التعاون، الأداء، الاستخدام، الاتصال، الدوران، والمبادرة.

اعتمد هذه المؤشرات الدالة على الفعالية من قبل ماهوني "Mahoney" و"وايتز وزملائه"، (نعمة عباس خضر. ص 81). أما الباحثان: أوزبورن وهانت "Osborn et Hunt" فقد اعتمدا الأداء كمؤشر للفعالية.

أما ستيرس "Steer .R.M" جعل للفعالية التنظيمية مؤشرات أخرى كعناصر في، القدرة على التكيف والمرونة، الإنتاجية، الرضا، الربحية، اكتساب الموارد، غياب الأثر، التحكم بالبيئة، التطوير، الكفاءة، الاستقرار في العمل، النمو، التكامل، الاتصالات المفتوحة.

في حين يرى كلا من: "ويد وميتشال Weed et Mitchell" أن هناك مؤشرين للتعبير عن الفعالية هما:

- القدرة على استثمار الموارد.
- الحصص التنظيمية.

أما: "أنجل وبيري Angell et Perry" فقد حددا كل من دوران العمل، وتأخر العمال والغياب والتكليف التنظيمي كمؤشرات للفعالية.

غير أنه هناك تناول لموضوع الفعالية التنظيمية في إطار المتغيرات الاقتصادية من طرف الباحثان: "مورس ودنكان Moores et Duncan" من خلال بعض المؤشرات أهمها: الأداء المالي، النمو في الدخل أو الإيرادات والربحية خلال خمس سنوات الأخيرة، والعائد من المبيعات، والعائد على رأس المال المستثمر خلال العام الماضي.

أما "عمر صخري" فيرى بأنه لا يمكن تحقيق الفعالية التنظيمية إلا إذا كانت المنظمات الاقتصادية العمومية تتمتع بدرجة عالية من الحرية في ممارسة العمل واتخاذ القرارات، مثل ما هو

الشأن للمنظمات الخاصة، أي أنه يجب منح المؤسسات العامة المقدار الضروري من الاستقلال العملي واللامركزية في المجالات الهامة، كالتوظيف، الترقية والتسريح، حجم ونوع وتصميم طريق الإنتاج، طرق التسويق والتوزيع... وعلى الرغم من أن ذلك يجد ذاته لا يضمن لنا نجاح تلك المؤسسات إلا أنه يوفر الشروط الضرورية التي لا تحقق الأداء المطلوب أو الفعالية بدونها. - (نعمة عباس خضر. ص 82).

• تقويم الأداء لقياس الفعالية التنظيمية:

كما سبق وأن وضحنا في فصل التقييم التنظيمي، حيث يعتبر تقويم الأداء من العمليات الأساسية التي يتم من خلالها الحصول على المعلومات المتعلقة بفعالية المورد البشري في منظمة معينة، وتؤدي هذه العملية على وجه العموم مهمة المراجعة والمراقبة واستخلاص المعلومات التي تتخذ على ضوءها الكثير من القرارات التنظيمية، وهناك ثلاثة أغراض عامة لتقويم الأداء:

- 1- الاستفادة من نتائج التقويم في اتخاذ القرارات الإدارية.
- 2- الاعتماد عليها في تخطيط المسار الوظيفي للفرد وتنمية ووضع برنامج تكويني له وبذلك نجد أن غرض التقويم يحدد:

- أسس ومعايير المقارنة.
 - الأدوات والأساليب المستخدمة.
 - دور المشرف أو ملاحظ العمل.
 - الإجراءات المترتبة عن التقويم.
- 3- جعلها كعامل للتحفيز، إذ يجب أن يؤدي نظام التقويم الموضوعي والدقيق إلى إحداث تأثير لدى الفرد، فيجب أن يؤدي ويحفز على المبادرة وتنمية الإحساس بالمسؤولية وزيادة جهود الفرد نحو تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية.

إضافة إلى هذا، فإن تقويم الأداء يؤدي أيضا إلى تفهم أفضل للعامل لنتائج ومسؤوليات العمل وعلاقته بزملائه والعمل المتوقع منهم واحتياجاتهم التكوينية وكلها أغراض تهدف إلى تحقيق الفعالية التنظيمية.

وكما سبق وأن أشرنا إليه فلقد عرف مفهوم الفعالية التنظيمية تطورا كبيرا، حيث كانت القدرة على تحقيق التنظيم للأهداف المتوخاة من إنشائه، أي أن القدرة على البقاء تعتبر مؤشرا كافيا على الفعالية، وساد هذا المفهوم في الخمسينات من القرن العشرين.

لكن السؤال المطروح هو: هل أن بقاء المنظمة وعدم تلاشيها مرهون فقط بمدى تحقيق أهدافها المسطرة (فعاليتها)؟.

الواقع أن هناك عوامل عديدة تتضافر وتتدخل في بقاء المنظمة واستمرارها ذلك أنه في بعض الحالات تكون المؤسسات غير الفعالة قادرة على البقاء لفترة زمنية طويلة بفضل إعادة خلق أهداف سواء كانت وهمية أو حقيقة تبرر بقاءها، ويرتبط ذلك بمصالح القائمين عليها والمستفيدين منها، وأحسن مثال ما لوحظ على المؤسسات الاقتصادية فيعهد التسيير الاشتراكي سابقا، وكذا الجمعيات والأحزاب الوطنية في بلادنا كتنظيمات لتعبير واضح على هذا الطرح.

وعليه فما هي الأهداف التي تقاس على أساسها الفعالية التنظيمية، وهل هذه الأهداف قريبة المدى؟ أو متوسطة المدى؟ أم بعيدة المدى؟، قد ينظر إلى المنظمة على أنها فعالة نتيجة تقييم تنظيمي لمدة تحقيق أهدافها الآنية، الأمر الذي قد يؤدي إلى بروز حالات نفسية وسلوكية خاصة لدى العمال والمشرفين تجعلهم يعجزون على تحقيق الأهداف البعيدة المدى، مما ينعكس سلبا على فعالية المنظمة، كما يمكن في بعض المنظمات أن تعجز عن تحقيق الفعالية المنشودة جراء عدم تحقيق الأهداف القريبة المدى عند نشأتها، لكن بفضل الاستراتيجيات المرسومة من طرف الإدارة تتغلب على الصعوبات الآنية، وتستطيع بلوغ أهدافها على المدى المتوسط والبعيد.

وبالتالي يفرض التنازل العلمي للفعالية التنظيمية رؤية إستراتيجية لبيئة المنظمة ومحيطها سواء من طرف المسيرين أو المختصين في عملية التحليل والتقييم التنظيمي للمستشارين والخبراء... إلخ.

نخلص إلى القول أن الطرح الكلاسيكي الذي كان سائدا في الفترة الممتدة بين الخمسينات ونهاية السبعينات والمتمثل في أن: (بقاء المنظمة مرهون بمدى تحقيق الأهداف)، لم يعد كافيا لتغطية موضوع الفعالية التنظيمية، حيث إضافة للأهداف الاقتصادية المادية ظهرت مؤشرات سلوكية تركز أغلبها على البعد الإنساني داخل المنظمة (كاستقرار في العمل، والشعور بالرضا المهني، وخفض نسب التغيب، والتقليل من احتمال الإصابة وحوادث العمل، والتكيف المهني... إلخ) (نعمة عباس خضر. ص 82).

الجدول رقم (5): يوضح أهم معايير الفعالية التنظيمية.

01	معدل الإنتاجية	16	مستوى الإجماع على الأهداف
02	الكفاية	17	إيمان العاملين بأهداف التنظيم
03	معدل الربح	18	درجة التوافق مع الأدوار والقيم التنظيمية
04	نوعية الخدمة المقدمة	19	درجة المهارة في العلاقات الشخصية
05	معدل حوادث العمل	20	مستوى المهارات الوظيفية
06	نسبة النمو	21	طبيعة الاتصالات وإدارة المعلومات
07	معدلات التغيب عن العمل	22	درجة الاستعداد والجهوزية للعمل
08	نسبة الدوران الوظيفي	23	التحكم بالبيئة المحيطة
09	مستوى الرضا الوظيفي	24	اعتماد التقييم على جهات خارجية
10	مستوى الدافعية لدى العاملين	25	الثبات والاستقرار
11	مستوى الروح المعنوية لدى العاملين	26	أهمية الموارد البشرية
12	درجة (مستوى) الرقابة	27	مشاركة العاملين وقدرتهم على التأثير
13	درجة التماسك/ التناقض	28	التأكيد على أهمية التدريب والتطوير
14	درجة المرونة/ التكيف	29	التأكيد على الإنجاز
15	التخطيط/ وتحديد الأهداف	30	الفعالية الشاملة

تعليق: عادة ما يعتمد الباحثون في قياسهم للفعالية التنظيمية على المؤشرات والمعايير السالفة الذكر، والذي سوف نحاول إدماجها قدر الإمكان من خلال بحثنا هذا.

أما الباحثان: "هيل وفرانش HILL ET FRENCH" فقد اقترحوا لقياس الفعالية التنظيمية العوامل التالية:

1- الرضا الوظيفي، 2- المخرجات المهنية، 3- إدراك الإنتاجية.

وكذلك ذهب الباحثان: "كولترن وكلويسك COLTRIN ET CLUECK" إلى أن

التعبير عن الفعالية يكون عن طريق الرضا والإنتاجية.

أخيراً نستطيع القول أن موضوع الفعالية التنظيمية هو موضوع أساسي تتوقف عليه نمو وتطور المنظمات أو زوالها، وعلى الرغم من تأكيدنا على عدم وجود إجماع حول تحديد وتعريف

هذا المصطلح، فإن التعدد وتعقد التناول وأساليب الطرح يمكن أن يسهم في إيجاد الحلول لفعالية المنظمات الاقتصادية والاجتماعية والتربوية...إلخ.

وسيبقى موضوع الفعالية التنظيمية مفتوحا للنقاش والبحث، بسبب وجود وتأثير العوامل الخارجية على سيرورة ونمو المنظمات، وكلنا شاهد على أحداث 11 سبتمبر 2002 وانعكاسها على الاقتصاد العالمي، حيث أحدثت زوبعة كبيرة وأثبتت هشاشة المنظمات أمام العوامل الخارجية والتي لا تتحكم فيها بتاتا، فقد زالت من الخريطة الاقتصادية أعرق وأكبر شركات الطيران في العالم (SWISS AIR-SABANA-T W A) والتي رغم تحكمها في المؤشرات الاقتصادية وتطبيقها لأحدث طرق التسيير، فلقد زالت واضمحت بين عشية وضحاها. (عمر صخر، اقتصاد المؤسسة. 1993. ص ص 49-50).

10- أهم متطلبات زيادة الفعالية التنظيمية:

يجب أن نستخدم آخر نتائج البحوث العلمية في مجال العلوم الاجتماعية والسلوكية لجعل التنظيمات فعالة حقا، ولا بد أن يحظى تطبيق المعارف الجديدة و يدعم بالتحري الدقيق في بحوث التطوير، وقدر كبير من الخيال المبدع من جانب الإدارة، لتنظيم الجهود البشرية في المنظمات الصناعية الخدمية على حد سواء، وعلى كل فهناك عدة خطوات تستخدم من أجل زيادة الفعالية التنظيمية وأهمها ما يلي: (مايكل تي. مانيسون وجون إم إيفانسيفيتش. 1999 ص ص 571-572).

1.10 اللامركزية والتفويض: وهما طريقتان لتحرير العاملين من الرقابة المتشددة خاصة في المنظمات الكلاسيكية، ومنه درجة من الحرية في توجيه الأنشطة وتحمل المسؤولية، والأهم من ذلك إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لديهم، وفي هذا الإطار نجد ما يقدمه التنظيم المسطح لمؤسستي: "سيرزوبوك وشركائهم SEARS ROEBUK AND COMPANY" مثالا مهما، فهما ترفضان "الإدارة بالأهداف" وتضخمان عدد العاملين الذين يراجعون المدير كي لا يبقى لديه وقت لمراجعتهم أو توجيههم.

2.10 توسيع العمل: زواده هما شركتي: "أي-بي-أم I.B.M" و"ديترويت أيدسون" فهو يشجع تقبل المسؤولية لدى أدنى مستويات التنظيم، ويوفر الفرصة لإشباع الحاجات الاجتماعية والنفسية، ويقضي على الملل والنفور...

3.10 التقييم التنظيمي وتقييم الأداء: التقييم التنظيمي للمنظمة ككل من الجوانب الاقتصادية التنظيمية وكذا النفس-اجتماعية والسلوكية، كما يجب التخلي عن تطبيق البرامج الكلاسيكية لتقييم الأداء والتي تميل إلى معالجة الفرد وكأنه آلة خاضعة للرقابة والتفتيش المستمر، والانتقال إلى تطبيق الطرق الحديثة في التقييم على غرار ما تفعله منظمات الأعمال الحديثة كشركة: "جنرال ميلز" وشركة "أنسول" للكيمائيات، حيث تتبع مناهج تشرك الفرد في صنع الأهداف الذاتي والموضوعية للمنظمة ككل وفي تقييم أدائه بشكل دوري أو سنوي، ويلعب المسؤول الأعلى دور القيادي في هذه العملية، كما أن التأثيرات المصاحبة لهذا المنهج على حاجات تحقيق الذات كبيرة جدا.

4.10 الإدارة بالاستشارة والمشاركة: حيث يوفر هذا الأسلوب الظروف الملائمة لتشجيع العاملين كي يقوموا بتوجيه طاقاتهم الخلاقة نحو أهداف المنظمة، فإفساح المجال لهم للمشاركة في عملية اتخاذ القرارات التي تمهمهم يوفر فرصة مهمة لإشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية.

5.10 تسطير الأهداف وصناعة القرار: يقوم بتسطير الأهداف أفراد وجماعات داخل المنظمة الأمر الذي يجعل هذه الأهداف عريضة للتغير من وقت آخر مما قد يعوق عملية صنع القرار واتخاذها، ولذلك من الخطأ اعتبار الأهداف الرسمية على أنها ثابتة ومحدودة، حيث أن واقع تشغيل المنظمة قد يشير إلى أهداف أخرى مرتبطة بالأداء الفعلي داخلها، وسواء تطابقت الأهداف التشغيلية الواقعية مع الأهداف الرسمية أم لا فهي مشتقة منها لكونها نتاج إدراك تلك الأهداف الرسمية من قبل المورد البشري من خلال أنماط التفاعل المستمر داخلها والتميز بالتغيير مما يؤدي بالتالي إلى تغير الأهداف، وفي هذا السياق يمكن ذكر ثلاثة أسباب لتغير أهداف المنظمة وهي:

* تفاعل المنظمة مع بيئتها مباشرة من خلال علاقاتها البيئية التنظيمية.

* التغيرات التنظيمية الداخلية.

* الضغوط غير المباشرة للبيئة العامة. (ريتشارد هال. ص 259).

(ولقد سبق لنا أن تعرضنا لعناصر علاقة البيئة بالمنظمة بالشرح في هذا الفصل).

نخلص إلى القول أنه كلما تم معرفة آليات تسطير الأهداف سمح بتحديد صانعي القرار الراشد وعلاقات القوة التي يتمتعون بها، حتى يتم ضمان عملية الانسجام التي تسمح بالوصول إلى الفعالية.

6.10 زيادة فاعلية الاتصال: القيام بعدة إجراءات لتحسين شبكة الاتصالات داخل

التنظيم ويمكن إنجازها فيما يلي:

- * إنشاء قنوات إضافية لتسهيل سيولة وتدفق المعلومات في مختلف المستويات والاتجاهات.
- * إنشاء لجان مشتركة تظم عناصر وممثلين من مختلف المصالح ومستويات الهيكل التنظيمي، لمناقشة الأفكار والقرارات وتسهيل تنفيذها.
- * تنظيم اجتماعات عامة دورياً، تعقد كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وتناقش خلالها قضايا التنظيم التي يكتنفها الغموض وتقديم الحلول.
- * الاعتماد على مسيرين أكفاء في مواقع العمل التي يعتمد تنفيذ المهام فيها على الاتصالات بمختلف أنواعها.

* تسهيل عملية الحصول على التغذية العكسية FEED-BACK والاهتمام بانشغالات العمال الصاعدة إلى المشرفين، والعمل على تفهمها والاستجابة لها ما أمكن.

ولكن مثل هذه الأفكار لزيادة الفعالية التنظيمية تواجه صعوبات عديدة، كعدم منح الأهمية الكافية للاتصالات مما ينعكس سلباً على الفعالية، كما أن كما أن الإدارة ما تعمل على كسب الممثلين النقابيين عن طريق مختلف الإغراءات كالترقية والسكن...، حتى يقوموا بالتواطؤ مع الإدارة. - (بوفلحة غياث. ص ص 43-45).

حيث نجد أن الإدارة تتبنى الأفكار ولكنها تطبقها ضمن إطار النظرية الكلاسيكية (الإدارة بالسيطرة) فالمشاركة تصبح شكلية حين تطبق وكأنها وسيلة للتحايل وخذاع الناس، والتفويض ليس طريقة فعالة لممارسة الإدارة بالسيطرة لذا يجب على الإدارة أن تتجه ي ذاتها نحو تحقيق أهداف المنظمة (الإدارة بالأهداف)، وليس الحفاظ على سلطتها الشخصية، ومثل هذه الإدارة لا بد أن تجد أفكاراً مبدعة تطبقها بنجاح في أثناء تقدمها البطيء من أجل تحسين فعاليتها التنظيمية. - (مايكل تي مانيسون. ص 572).

ملخص:

إن تنوع المؤسسات و التنظيمات و تباين أهداف التنظيمات ومكانتها في المجتمع الذي تنتمي إليه ، وخلفيات هذا المجتمع و التركيبة البشرية له ، و حتى السياسات العامة للمجتمعات و البلدان كل هذه العوامل ساهمت في اختلاف معنى و سبل قياس الفعالية التنظيمية و نماذجها لذلك سوف نحاول في دراستنا هذه أن نبتعد قدر المكان عن النقائص المسجلة بالاعتماد على النماذج السابقة حسب مدى دخول موضوع دراستنا فيها.

يتناول هذا الفصل مفهوم الجامعة و التعليم العالي وخصوصياتها كتنظيم متصل و منفتح على باقي المنضقات في المجتمع . كما يتطرق إلى واقع بعض الجامعات العالمية و ينتهي إلى تطور الجامعة الجزائرية من خلال مسار تطور أهدافها. وذلك حتى نرفع النقاب و اللبس عن هيكلية و تنظيم الجامعة الجزائرية و طرق التسيير المتبعة فيها وعلاقتها مع المجتمع ، ومن خلالها قسم علم النفس و علوم التربية. حتى نكون على أتم الدراية بماهية مجتمع الدراسة خباياه.

1. مفهوم الجامعة:

يعرف ROMAN MACIAMANSO الجامعة على أنها: " مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام و نسق خاصين، تستعمل الوسائل وتنسق بيم مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا". (تفضيل دليو، الهاشمي وآخرون. ص 77).

أما عند تركي رابح (1990. ص 7). فهي: "... مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثا" ولكنه ركز بذلك على الطلبة والأساتذة فقط.

كذلك يقول عنها جمال صليبية إن 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 (جمال صليبية، ط2، ص 328).

هذا التعريف يضيف إلى كون الجامعة تدرس كل العلوم وتمارس البحث العلمي إلى جانب تدريب الأفراد على المهن.

كما تعتبر الجامعة أيضا: " مؤسسة تعليمية ومركز إشعاع ثقافي، ونظما ديناميكيا متفاعل العناصر، تنطبق عليه مواصفات المجتمع البشري، حيث يؤثر في الظروف المحيطة به ويتأثر بها".

إذن فالخلاصة أن الجامعة مؤسسة تكوين وبحث في مختلف العلوم هي ناتجة من المجتمع، وهدفها تحقيق رغباته، والمجتمع هو الذي يكون الجامعة، وهي التي تكون نخبة المجتمع، فلا يمكن للجامعة العيش في إطار مختلف بل طبيعتها تحتم عليها التفتح على المجتمع والأخذ منه، وتزويده بما يحتاجه من إطارات ذات كفاءة عالية، فإذا لم تستطع تحقيق التكيف تم الاستغناء عنها وأصبح المجتمع يبحث عن مصادر أخرى لتزويد نفسه بما يحتاجه من أجل التقدم والرقي.

2. وظائف الجامعة:

رغم أن للجامعة وظيفة وهدف عام وهو تقديم طاقات بشرية مؤهلة لدفع عجلة التنمية، إلا أنه وكما سبق الذكر فالجامعة هي نتاج المجتمع، لذلك نجد أن الأهداف تختلف من مجتمع لآخر، وبالتالي تختلف الوظائف المسندة للجامعة من بيئة لأخرى.

كما أن التبع التاريخي لموضوع الجامعة يبين لنا أن أهداف الجامعة في تطور وتحسين مستمر، فبعد أن كان هدفها هو تلقين المعارف أصبح فيها بعد تحسينها هو الشغل الشاغل لها ثم أصبحت الآن تعني بكيفية الاستفادة بأكبر قدر ممكن منها في الواقع الاجتماعي.

فنجد تركي رابح (ص، 7، 1990): يحصر وظائف الجامعة في ثلاث نقاط أساسية هي:

- نشر العلم : أينشر العلم الراقي بين الصفوة الممتازة من نوابغ الأمة بقصد إعدادهم لخدمتها مستقبلا.

- ترقية العلم : من المعروف عن المعرفة العلمية بصفة عامة نسبيتها، لذلك فيهتم العلم دوما بالتعديل والبحث والتحليل والتركيب، والتحريب... للوصول إلى أكبر اقتراب ممكن من الحقيقة، لذلك توجد الدراسات العليا كالمجستير والدكتوراه في مختلف حقول العلم لتعزيز التراث العلمي والثقافي للأمة.

- و إن المعرفة وتحسينها غير كافيين للنهوض بالأمة لذلك يتم التركيز على تعليم وتكوين أخصائيين في مجالات محددة بغرض الاهتمام بمواضيع معينة لذلك تعتبر الجامعة لذلك مصدر تكوين للمهن العليا والرفيعة وذات المسؤولية العليا غالبا.

وبذلك فإن تركي رابح قد خصص وظائف الجامعة إلى ثلاث نقاط تتركز في مجملها على إعداد قادة البلاد، وهذا ما نركز عليه في دراستنا للتكوين الجامعي، رغم أن هناك أهداف أخرى ووظائف أخرى للجامعة، فمثلا نجد في التقرير العالمي لليونسكو حول التعليم العالي أن وظائف التعليم العالي هي: (mahfoud nenou, 2000 .p p.744-754)

المادة 01:

وظيفة التربية ، التكوين والبحث، المساهمة في التطوير الناجح وتحسين المجتمع:

- تربية وتكوين متحصليين على شهادات دون تأهيل عالي ومؤ طرين مسئولين وقادرين على الاندماج في كل قطاعات النشاط البشري، يكون هذا التأهيل مناسب ويوافقه تكوين مهني

يضع معارف ومهارات ذات مستوى عالي من خلال برامج مناسبة، ومكيفة مع احتياجات الحاضر والمستقبل.

وهذا ما تهتم به دراستنا كما سبق ذكر ذلك في الإشكالية.

- ضمان مجال مفتوح للتكوين العالي على مدى الحياة من خلال توفير إطار تكوين مفتوح للجميع يعطي أقصى قدر ممكن من الاختبارات التكوينية، وإمكانية التطور للفرد، التغيير الاجتماعي لتكوين مواطنين يساهمون في النشاط الاجتماعي في إطار تدعيم حقوق الإنسان، التطور الراجح والديمقراطية والسلام والعدالة.

- ترقية إنتاج ونشر المعارف من خلال البحث العلمي، ومن خلال توفير الخبرة اللازمة والمناسبة لمساعدة المجتمع على التطور الثقافي والاجتماعي والاقتصادي، وهذا بترقية البحث العلمي والتكنولوجي، والبحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية وفي ميدان الإبداع الفني كذلك.

- المحافظة وترقية القيم الاجتماعية من خلال تكوين وترقية القيم في الشباب والتي يكون منبعها المواطنة والديمقراطية، وكذلك تكوينهم على إمكانية الاختلاف في وجهات النظر.

- المساعدة على فهم وتفسير وتدعيم وترقية الثقافات الوطنية و الجهوية، العالمية والتاريخية، في سياق اختلاف وتعدد الثقافات.

- المساهمة في تطوير وتحسين التربية والتعليم في كل المستويات خاصة تكوين الأساتذة عملية واجتماعية.

كذلك نجد

أما المادة 02 فقد ركزت على الوظائف المعرفية ، الوجدانية الخلقية، العملية والاجتماعية:

- الوجدانية الخلقية: لا تقتصر أهداف الجامعة على الجوانب المعرفية بل تتعدى إلى جوانب خلقية حيث تسعى إلى إعانة المتعلم على اكتساب ذاته ومعرفة ميوله واهتماماته، ونقاط قوته وضعفه، أيضا زيادة قدرة المتعلم على فهم طبيعة الحياة والتعبير عن انفعالاته بطريقة مقبولة، إضافة إلى ترقية المشاعر الإنسانية لدى المتعلم، وزيادة قدرته على التعاطي والمشاركة الوجدانية واحترام الآخرين واكتساب المتعلم طائفة من القيم الخلقية كالإخلاص في العمل وأداء الواجب والإحساس بالمسؤولية والاعتدال.

- **المعرفية:** تقوم بتكوين مختصين في عدة مجالات عن طريقة الخالص وتنمية وتربية القدرة على التفكير والملاحظة العلمية والتوصيل إلى بين الظواهر ومنه تزويد المتعلم أو الطالب ومنه تزويد المتعلم أو الطالب بالمعلومات اللازمة التي يعتمد عليها في حياته المهنية ودفع عجلة التقدم والرقي في مجال التعلم والمعرفة وهذا عن طريق التربصات والتطبيقات التجريبية وأيضا التقييم المستمر.

-**العملية:** إن المعارف التي يكتسبها الطالب من الجامعة يستخدمها فيما بعد في حياته العملية، وهذا يكون بتزويده بالقدرات التي تعينه على كسب قوته وتسيير المال اللازم لإنفاقه في مختلف شؤون حياته، وتنمية قدراته على اتخاذ القرارات وتوزيع الدخل بطريقة رشيدة وإبادة قدرة المتعلم على العمل والإنتاج من خلال تزويده بالمعرفة والمهارة اللازمين لأداء ما يوكل إليه من أعمال.

- **الاجتماعية:** تسعى الجامعة إلى إعداد الطالب من الناحية الاجتماعية، تفاعله وعلاقته بالآخرين وبالمحيط حيث نجد أن الجامعة تهدف إلى تزويد رغبة المتعلم في الحفاظ على التراث الثقافي والاجتماعي، والعمل على استمراره.

3. التمهين في التعليم العالي: (la professionnalisation de l'enseignement supérieur)

كثير من المؤلفين متفقين على القول بأن: " التمهين داخل التعليم العالي ليس ظاهرة جديدة، فمؤلفي التقرير الشامل لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لسنة: 1993 يؤكدون على أن: "كل تعليم عالي له غاية مهنية".

وفي ذات السياق تؤكد ماس فوليا Massit-folléa أن: "التمهين في التعليم العالي ليس بالجديد، أو ليس بالجامعات يتكون منذ البداية الأطباء والقانونيون وإطارات الدولة، وإنما الجديد هو انتشار التكوين من أجل التوظيف في مختلف التخصصات وهو ما دعا إلى خلق فروع جديدة إلى التغيير في الدراسة".

ويعتبر الضغط الاجتماعي والاقتصادي السبب الأصلي في هذا التوجه نحو التمهين في التعليم العالي حسب رأي نفس المؤلف.

إن الضغط الاقتصادي يبدو جليا من خلال الطلب المتزايد على الشعب حديثة النشأة على مستوى التعليم العالي غير الجامعي مثل: العلوم التطبيقية، التكوين العلمي والتقني ذا الاتجاه المهني، إن الشعب تبدو وكأنها تتميز بقدرة أكبر على الاستجابة الفورية للتحويلات الاقتصادية والصناعية للدولة المتقدمة.

1.3. العوامل المساهمة في تطور الحركة التمهينية بالتعليم العالي:

أني بيرو Annie bireaud (1998) تشرح تطور الحركة التمهينية في الجامعة . هناك إشكال في المعنى المرتبط بخصوصية "الجامعة" و "التعليم العالي" والشغل الذي لم يعد يفرق بين المصطلحين والذي دفع بالتساؤل: "عندما نتكلم عن الجامعة، هل نفكر في التعليم العالي؟ أم أننا نضع فروقا بين المصطلحين؟".

فتسترسل بالقول أن: "الجامعات تتميز عن باقي مؤسسات التعليم العالي من جهة بسبب التعاون الذي تؤسسه بين التعليم والبحث... بإعطاء الأولوية لهذا الأخير ومن جهة أخرى بسبب الطابع الثقافي أكثر من المهني الذي تقدمه لتعليمها وبذلك لنشاطاتها في البحث.

في كل الحالات تذكر أنه من المؤكد أن التقارب النظامي لكلا المصطلحين هو دليل على تحول الجامعة نحو جامعة جمهور أين يكون التأكيد والتشديد على مهمة استقبال الأعداد المتزايدة للباحثين على البكالوريا وعلى تنوع شعب التكوين لقيادة هؤلاء الشباب نحو الإدماج المهني .

وانطلاقاً من هذا التحليل تشرح أي بيرو أن الاعتراض عن التمهين في الجامعات قد تراجع بصورة كبيرة، فمنذ 15 سنة كان الجدل قويا حول العلاقة بين الجامعة والتكوين المهني وكان مطروحا بوضوح بمعنى الاختلاف، فقد كان الجدل التقليدي يطرح بالأسلوب التالي: "هل خصوصية الجامعات داخل التعليم العالي تمنعها من تأمين تكوينات مهنية؟".

التمهين بالجامعة كان ينظر إليه على أنه خطر يمحو خصوصية الجامعة ويخفي روح النقد والبحث الجوهري.

2.3. العوامل الأساسية لتطوير "التمهين" بالتعليم العالي:

يمكن شرح تطور "التمهين" حسب أي بيرو من خلال ثلاث عوامل:

- **ضغط الطلب الاجتماعي المتنوع:** إن كثيرا من المؤلفين يتفوقون على القول بأن الضغط الاقتصادي والاجتماعي الناتج عن حاجات الاقتصاد وسوق العمل هو الأصل في هذا التوجه نحو "التمهين" في التعليم العالي وهذا الضغط الاجتماعي على التعليم العالي يبدأ انطلاقاً من الطلبة الشباب وعائلاتهم الذين يرون في الدراسات العليا وسيلة للحصول على وظائف جيدة قبل كل شيء.

- **التغيير في جمهور الجامعة:** وقد ساهم هذا العامل في توجيه الجدل لصالح التمهين في الجامعة.

إننا نشهد اليوم أكثر فأكثر ومن خلال توافد الطلبة جمهورا جامعيًا غير متجانس حيث أن الثلث منه لا يمثل جمهور الطلبة العاديين (المسجلين لمواصلة دراستهم بعد الثانوية ودون عمل) بل يتعلق الأمر هنا بجمهور كهل، يستعيدون دراستهم أو متأخرين عنها وهو جمهور يكون التكوين المهني ضروريا له.

كما أن عوامل أخرى كتشجيع السلطة العمومية لمؤسسات التعليم العالي على مواجهة المنافسة للحصول على التمويل كذلك تطور التكوين إلى: "التكوين مدى الحياة" كل ذلك سيزيد حتما في المستقبل في درجة عدم تجانس جمهور الطلبة بالجامعات.

- **تطور الشعب:** إن عملية الانتقال للدخول إلى الجامعة ومن خلال نتائج التمييز بين نوعين من المؤسسات هما: الجامعات المخصصة للدراسات العامة والبحث ومؤسسات مخصصة للتكوين المهني هي صعبة التحقيق، فكان على الجامعة إذا الانفتاح على التمهين.

وبذلك تطورت الشعب المهنية وتعددت على كل المستويات، سواء تعلق الأمر بالشعب الموجودة سابقا أو الشعب الجديدة. إن هذا التطور الذي عرفته حركة التمهين بالجامعة انتشر حتى بالشعب العامة، فحسب أني بيرو دائما فإن: "بعض الشعب التي اعتبرت كشعب عامة هي بالفعل في بعض الجامعات شعب مهنية وكثير من الشعب العامة تهم على الأقل على مستوى الدورتين الثانية والثالثة بإدخال دورات تربصية في مقرراتها وتستعين بمهنتين في المجال المحدد..."

و هذا ما أظهر عدة تساؤلات في هذه الظروف ، فإذا كان تطور التمهين بالجامعة لم يعد في مرحلة "هل يجب فعله؟" فإننا اليوم أمام مرحلة : "كيف يتم فعله؟" إن التساؤلات تقوم أساسا على تحديد الشعب والمشاكل المطروحة بها: أي تمهين؟ على ماذا يقوم؟ أي مكانة ستمنح للبحث؟ كيف يمكن اكتساب المعارف التطبيقية؟ على المستوى البيداغوجي ما الذي يميز بين الجامعات المهنية والجامعات العامة؟ ما هي الكفاءات التي يجب تعلمها؟ ما هي المعارف التي سندرسها؟ ما هي المناهج التي سنطبقها؟ كيف سنقيم المكتسبات؟ كيف نعرف المضامين؟

إن هذه التساؤلات تفتح دروبا للتفكير وتحتاج لبحث أوسع في هذا المجال، ومن بين هذه التساؤلات نجد أن تعريف مضمون التعليم في محيط تطور التمهين في التعليم العالي ليس بالشيء الهين.

فالتطور العام لمضمون التعليم وكما أشار إلى ذلك ماسي فوليا يجب أن يكون متنوع ومتدرج حسب الشعب وأنواع المؤسسات الجامعي.

ونجد أن نفس الاهتمامات والانشغالات تبدو جلية في كثير من الدول انطلاقا من

الأهداف التالية:

- زيادة عدد حاملي الشهادات العلمية والتكنولوجية.
 - كثرة حاملي الشهادات ذو "المستوى المتوسط" من خلال خلق شهادات جديدة تسمح لهم بالتأهيل بعد سنتين أو ثلاث سنوات من الدراسة الجامعية.
 - تقييم مضمون التعليم باتجاه نهاية مهنية مباشرة.
- ونجد أن هناك هدفين تم تحديدهما لهذه النهاية:

الأول: بخلق شهادات وبرامج جديدة.

الثاني: يتعلق بدمج أهداف ومناهج ضمن التخصصات الأكاديمية وتكون أقل

أكاديمية منها.

وقد استعملت فرنسا كثيرا المسعى الأول منذ بداية الثمانينيات، حيث أدمجت في الجامعات خاصة على مستوى الدورة الثانية تكوينات بأسماء غريبة مثل (شهادة الميتريز في علوم والتكنولوجيا، التحكم في العلوم والتكنولوجيا "MSTFC" التي تطبق في المالية والحاسبة، "MIAGE" للإعلام الآلي التطبيقي في التسيير) وفي سنة 1984 تم إنشاء "DEUST" شهادات دراسات جامعية علمية وتكنولوجية من مستوى باكالوريا + سنتين.

وتشير الباحثة نفسها إلى أن هذه التكوينات تشترط عمليات انتقاء عند الدخول وعلاقات قوية بالوسط المهني من خلال اللجوء إلى عدد من الشروط مثل: دورات التدريب الإجبارية، مشاركة الطلبة في التعليم ومجالس التحسيس لمهنتين خارجيتين... الخ.

ولهذه التكوينات ميزاتها من جهة أنها تدخل بالجامعات مناهج وتطبيقات ليست بالبعيدة عن المدارس الكبرى أين فعاليتها معترف بها ومن بين هذه المناهج والتطبيقات نجد: التدريب على الحياة المهنية، التحضير للإدماج، ترقية التكوينات، كما أن هناك تكوينات جديدة متعددة التخصصات، تم إنشاؤها بفرنسا لأهداف معينة ويتعلق الأمر بـ: LFA لغات أجنبية تطبيقية، AEA رياضيات تطبيقية وعلوم اجتماعية، INFOCOM علوم الإعلام الآلي وعلوم الاتصال، وقد تبين أن هذه التكوينات تجذب إليها الكثير من الطلبة الباحثين عن تكوينات مهنية.

وبصورة عامة فإن هناك انفتاح واسع على المحيط الخارجي وأصبحت المؤسسات على علاقة أكبر بالعالم المهني، والتطور الهام نحو التنويع و التمهيّن هو ضمن أهم التوجهات التي عرفها التعليم العالي والتي لها علاقة بسوق العمل خلال العقدين الأخيرين.

4. الجامعة كمصدر استقطاب للتوظيف:

تعتبر الجامعات و المعاهد من أولى المصادر الخارجية المباشرة التي تلجأ إليها المؤسسة لاستقطاب ذوي الاختصاصات المتنوعة، وخاصة أولئك الذين أوشكوا على الحصول على انجازاتهم أو شهاداتهم، فقد تبادر المؤسسة إلى استقطاب من يستعدون لإنهاء سنواتهم النهائية و تقدم لهم عروض التوظيف المشروطة بالتخرج و بالتدريب (قبل التخرج أو بعده) لكي تضمن التحاقهم بالعمل لديها بعد التخرج تجدر الملاحظة أن هناك العديد من المؤسسات التي تنشئ قسما خاصا للنشاط الاستقطابي، بحيث يطلب منه الاهتمام و وضع البرامج الكفيلة بتحديد و تحليل الحاجات الضرورية الانتقاء و التكوين recruiting needs analysis، ثم الانتقال إلى تقييم البرنامج الاستقطابي، و من ثم إلى تطويره.

بدورها الجامعات تنشئ برامج خاصة بالتوظيف و تدعو المؤسسات إلى إجراء مقابلات مع طلابها و خريجها. كي تتمكن الجامعة من مد المؤسسات بالمتشحين المناسبين، لا بد لها بالتعرف على فلسفة و سمعة مستوى و شروط الاستخدام لدى كل مؤسسة متوفرة. و بالمقابل لا بد للمؤسسة من تزويد مراكز التكوين الجامعي بالنشرات المكتوبة أو الزوار و ذلك بهدف التعريف ببرامج التوظيف و التدريب والتعاون والتبادل، و غيرها من البرامج التي تحفز المتخرجين علي الحضور و المشاركة الفعالة في كافة النشاط الاستقطابي .

تعتبر شركة: **mobil** خير مثال على الشركات التي تقصد الجامعات لاستقطاب أفراد جدد، آد تنشئ الشركة فريقا خاصا مؤلفا من 6 أو 8 أفراد (من مختلف وحدات الشركة) لتولي و انجاز النشاط الاستقطابي، كما تعطي الشركة امتيازات واسعة لهذا الفريق من ضمنها إقامة علاقات متينة مع الشركات و الجامعات التي تقصدها بما في ذلك تمويل بعض من نشاطات الجامعة.

5. التنظيم في الجامعة:

هناك نوعان من التنظيم في الجامعة، مركزي و لامركزي في التسيير :

1.5 الجامعة ذات الطابع المركزي: ولها خصائص معينة منها:

- التسيير: تتميز بالتسيير المرتبط بالدولة وشدة المراقبة، وهذا النوع من النظام يطبق في الدولة ذات حكومة مهيمنة على الحياة الاقتصادية والاجتماعية، بحيث تنجم عنها تدخلات متزايدة للإدارة المركزية في التسيير اليومي للتعليم والبحث، وتكون مركزية السلطة هذه متبوعة في معظم الأحيان بظاهرة البيروقراطية، أين يلاحظ ارتفاع الميزانية والمناصب المالية لصالح الوظائف الإدارية على حساب وظائف التعليم والبحث.

- اتخاذ القرارات: تفترض معظم الأنظمة المركزية، سلطة ذات نسق وهيكل متسلسل وغامض في تحديد المسؤوليات الحقيقية، ومن جراء ذلك ينتج التهرب منها.

- المشاركة: إن ما يميز الإدارة المركزية هو أنصوت الأساتذة ليس دائما رفيع الشأن، حتى عندما يتعلق الأمر بذكر المسائل الهامة كالبحت والتعليم، وهذا العامل يخفض من قيمة ومعنويات الأساتذة، فكما حللته منظمة اليونيسكو في مناشيرها: "يميل البعض إلى الانعزال التام عن المشاركة الفعلية في الحياة الجامعية فيشتد ميولهم نحو تدمير الجامعة... البلدان التي تسيير إدارة جامعتها بواسطة هيئة معينة من طرف السلطة بعيدة عن الجامعة، هيئة تجهل حتى الكفاءات الأكاديمية الخاصة ويكون في البلدان مفهوم من منطلق أساسه إيديولوجي أو سياسي.

- الإعلام والاتصال: يعتبر كل منهما ضرورة لحيات الجامعة، وهما بمثابة غذاء للمنظمة و طاقة لنشاط المؤسسة، إلا أن دورهما في هذه اللعبة يكاد سكون منعدا إزاء تصلب جهاز الإعلام والاتصال تظهر طرق خفية لخلق منعطف أو ذريعة بدلا من معلومات منظمة وصحيحة، ويشير ريمون REMOND: "إلى أن هذه المنعطفات سببا فيخلق سوء التفاهم وانتشار الغموض، مما خلق جوا من القلق والاضطرابات لدى الهيئة الجامعية، سواء كانوا طلبية، أساتذة، عمال أو إداريون، فتلين بسهولة وتنفجر الاضطرابات المتتالية خوفا على مصالحها وقلقا على مستقبلها المهني.

يمكن القول أن جامعة ذات نظام مركزي، أي ذات تصميم خارجي لعناصرها الأساسية، لا يمكن ضمان الانسجام بين طموحات الجماعات الثلاثة المكونة للجامعة، أضف إلى ذلك تدخل

الصرامة الكبيرة في العمل والتي لا تسمح بفعالية التكوين، حيث تعاكس كل سياق للإبداع والتجديد هذا ما يؤكد ما يؤكد كيشي MC KEACHI: "إن من بين ما يهدد الإنتاجية على الساحة الأكاديمية حاليا، هو التأكيد المفرط على المسؤولية والميل إلى مركزية السلطة والقرار، ونحن نعرف أنه من بين العناصر الهامة المؤثرة على الروح المعنوية والإنتاجية هو الشعور بالرقابة الشديدة، والتي تولد الإحباط وانخفاض في الإنتاجية".

2.5. الجامعة ذات النظام اللامركزي: يتميز هذا النوع بما يلي:

ترتكز إدارتها على المشاركة والتخطيط للقرارات الإستراتيجية والإجرائية، وعلى مراقبة التنفيذ، فهي تتميز بمشاركة هيئة الموظفين في تحديد الأهداف وفي تسيير المؤسسة في إطار التوجيهات العامة المقبولة، والمشاركة أيضا في تعيين مسؤولي المؤسسة بمساهمة مع الهيئات الوطنية. تعتمد على وحدات التعليم والبحث، وهي ذات استقلالية في مسؤولياتها، والكل يضمن تنسيق الوحدات وإدارة الخدمات المشتركة، والتي تكون تحت تصرف كل الوحدات، وكل وحدة تملك ميزانية خاصة توضع تحت مسؤولية إدارتها وهي ذات حجم مصغر كي تضمن علاقات ذات طابع شخصي بين الأساتذة والطلبة، مع توفير مجموعة أفراد جاهزين لتسيير هذه الوحدات. من الملاحظ أن الجامعات ذات النظام اللامركزي تعتمد أساسا على المشاركة وتوطيد العلاقات بين أعضاء الأسرة الجامعية.

يؤكد كامبس CAMPUS.P في هذا المجال أنه يجب دفع المؤسسات لخلق (روح خاصة بالمؤسسة ESPRIT DE L'INSTITUTION) لدى أساتذتها وطلبتها لتنشيط جهودهم الجماعية قصد وضع مؤسستهم في أحسن الظروف الممكنة وإعطائها أحسن صورة". يمكن أن نستنتج مما ذكر أن الجامعة ذات النظام اللامركزي تسمح بوضوح وفرز الأفكار وطموحات الجماعات وبالتالي وضوح في طبيعة ومستويات القرارات، كما يمكنها استغلال كفاءات أعضائها مع ضمان تمثيل الكل، غرس دافعية العمل لدى الهيئة والوصول إلى التجديد الحقيقي والإبداع.

6. استقلالية الجامعة:

من الجوانب المهمة أيضا في تنظيم الجامعة، جانب الاستقلالية، فرغم التطورات والتغيرات التي تحدث في أكبر الجامعات في العالم، إلا أن النقاش والجدال مازال قائما لحد الآن حول موضوع استقلالية الجامعات، لذا ارتأينا التطرق له من خلال هذا الفصل.

مفهوم الاستقلالية في الجامعة: يستعمل عادة كمرادف للحرية أو الصراحة الجامعية، لكن في الحقيقة الحرية الجامعية هي مكتسب يتمتع به الأساتذة والطلبة وهذا مكتسب يمكن أن يأخذ جانب الحريات الشخصية، والتي يتمتع بها الجامعيون كما هي، لكن مفهوم الاستقلالية أوسع، ليس له معنى فرديا فقط بل معنى تأسيسيا أيضا، فالجامعات هي المستقلة قبل كل شيء وليس الأفراد، من جهة أخرى لا يمكن القول بأن مؤسسة ما مستقلة دون توضيح بالنسبة لمن؟، وما درجة الاستقلالية التي تتمتع بها؟ (حامد أحمد رمضان بدر. ص 373).

ويذكر ليكوس LUCQS أيضا: "إضافة لعدم التنازل عن إصدار القرارات باسم المصلحة العامة وحرية التعليم والبحث وتسوية المشاكل، فاستقلالية الجامعات تسعى للدخول في اتفاقيات مع شركاء الجامعة لتقبل فكرة نهاية الاحتكار الجامعي، وبالنسبة للدولة تقبل فكرة أنها ليست الممثلة الوحيدة للمسألة الجامعية" (محمد سعيد عبد الفتاح). (محمد فريد الصحن. 2003. ص 377).

من خلال هذه المفاهيم نقول أن نجاح تطبيق الاستقلالية في المؤسسة الجامعية صعب وقد

يقترن هذا النجاح بالعوامل التي ذكرها لنا بران BRUN.J :

- المعرفة العلمية، الكفاءة، القدرة على تحديد أهداف واقعية تبعا للموارد الممثلة.
- الدافعية والرغبة في العمل الجيد، العزم والشجاعة.
- الذكاء، الوضوح، الاستعداد للاستناد على مشروع ذي مغزى وقاعدة مقبولة.

مع هذا تبقى عدة تساؤلات حول صلاحية تطبيقها إذا فكرنا في الجوانب الأخرى، ما يتعلق بإيجاد الموارد الضرورية لتسيير عملها أو حرية التسيير في إطار القوانين فقط، وهل استقلالية التسيير يمكن أن تطبق في تعيين وترقية هيئة الموظفين؟ وهل بإمكانها الوصول إلى تحديد أحوار الأساتذة؟ وهل تطبق أيضا في التكوين وفي تسجيل الطلبة؟.

فمفهوم الاستقلالية يمكن أن يشمل عدة حقائق وقد نجم عنه بعض الغموض، من جانب آخر إذا كانت لهذه الجامعات مسؤولية تسيير نفسها بكل حرية، فمن المنطقي أن تطالب بالخضوع لنظام يقيم نشاطاتها حتى يتسنى لها معرفة قيمتها البيداغوجية والعلمية.

7. اتخاذ القرارات في الجامعة:

قبل أن يُتخذَ القرار يمر بسياق: "وهو ظاهرة تحدث في فترة من الزمن، قرر يعني حل مشكل إجراء في لواقع، قرر هو أيضا تثبيت نتائج كل الإجراءات الممكنة، وبالتالي فالقرار يقتضي اختيار ومرحلة للتفكير ولكل قرار هدف".

تجب الإشارة هنا إلى أن اتخاذ القرار الجيد والمناسب إن صح القول، لا يعتبر نهاية السياق، يجب أيضا توصيل هذا القرار وجعله في متناول الذين يهمهم الأمر، خاصة أخذ موافقتهم عليه، مادامنا نتحدث عن اتخاذ القرارات في المؤسسة الجامعية، يجدر بنا ذكر أنواع بعض القرارات الجامعية:

نحاول تقديمها حسب التلخيص المقدم من طرف "راجحي" في الملتقى وتمثل في: " تعيين الموارد، تخصيص المواد واختيار لجان الامتحانات، التنصيب والترقية و الترسيم، المعونة التقنية، المهمات، الاجتماعات الأسبوعية، المحاضرون الوطنيون والأجانب المناسبون، معادلة وتكافؤ الشهادات، تنظيم التبادلات الثقافية، عدد الطلبة المقبولين والمتنقلين، استثمارات الدعم والتنفيذ، التأديب العام، الصحافة والعلاقات العامة، معلومات للهيئة الوصية والسلطات المحلية والطلبة والأولياء والأساتذة وللشركاء الأجانب".

8. تسيير هيئة الجامعة:

سنتطرق إلى جانب تسيير هيئة الجامعة أي الجماعات الثلاثة التي تتركب منها الجامعة، وسيكون التفصيل أكثر حول جماعة الأساتذة نظرا لأهمية هذا العنصر في دراستنا، يعتبر التنظيم إطارا ضروريا لاستخدام التسيير، والجامعة كمنظمة تضمن خدمات التكوين، والعناصر المكونة لهذه الجامعة تلعب دورا محددًا، وترتبط فعاليتها بالطريقة التي يتصرف ويسير بها هؤلاء.

يقول ماك كيشي: "إذا أردنا أن نزيد من الإنتاجية يجب علينا أن نهتم بشرواتنا الإنسانية المتمثلة في الطلبة، الأساتذة والإداريين الذين يعملون بالتربية... وأن المهارات والدافعية هي عوامل أساسية للزيادة والإثراء".

فالتسيير الجيد يتطلب تطوير برنامج يسمح بانتقاء وتكليف وتقديم الهيئة داخل المؤسسة، إضافة لذلك يتطلب تحفيز كل فرد، وذلك بالتقييم والمكافأة الموضوعية تبعاً لمساهماته الحقيقية في المؤسسة، ويذكر زوسلور: "أن نجاح هذا التسيير يرتبط بتحديد الأهداف والمهام، هذا ما يحسن الإنتاجية، فالدور المحدد عن طريق المهمة والمسؤولية والأجر يوضح القانون الحقيقي للفرد ضمن منظمته، ويساهم هذا الأخير في انسجام واستعداد الفرد للتوازن المهني الضروري".

- الطلبة:

إن تسيير الطلبة عن طريق الأساتذة والمسؤولين الإداريين يترتب عنه مشاكل يومية عديدة لمسئولي الجماعات، ويرى زوسلور: "أنه من الطبيعي أن يحدث هذا في التعليم العالي، فالطلبة يتم تحضيرهم لمسؤوليات إنسانية، تقنية، علمية واقتصادية، يفكرون، يحللون، ينتقدون، يحتجون على الأساتذة وعلى طرق التسيير في المؤسسة، لذا يجب أن يستند تسيير الطلبة على نظام بيداغوجي مطابقاً لحاجاتهم، نظام بيداغوجي يشبع الاتصال الموحد، المنفتح نحو الواقع المبرمج، جهاز يدعم المسؤولية والاختيار للتقييم".

- الموظفون:

الموظفون يضمنون الخدمات أو الإجراءات المسهلة للتعليم والبحث، تظم هذه المصلحة كل من الإداريين، التقنيين والعمال، تتكفل بالمهام الإدارية كالمسكرتارية والتسيير وكذا الخدمات اليومية، فتسيير هذه الفئة يتطلب الانتباه الكبير، خاصة أمام الاستعمال الضخم للتكنولوجيا والتعقيد المستمر للمؤسسات التربوية الحديثة.

يقول زوسلور: "إن التوزيع الجيد لهذه الجماعة يتحقق بواسطة المعارف والكفاءات والاستعدادات لكل عضو منها (تكوين، تجربة، القدرة على الاتصال بالأساتذة والطلبة) إضافة إلى البحث عن أحسن تكليف لهم بالتحفيز والمراقبة المخصصة:

- الأساتذة:

- مفهوم الأستاذ الجامعي: يعرف بران الأستاذ الجامعي بأنه: "مختص يستجيب لطلب اجتماعي، يتحكم في عدد لا بأس به من المعرفة وكذا المعرفة العملية، وهو عامل حر في اختياراته البيداغوجية مع الحرص على جعل حرية المبادرة والاستقلالية توافق وبكل بساطة حساسية منفعة المستخدمين".

وينظر توران **TOURAIN.E.A** للأستاذ الجامعي على أنه: "خبير إذا اتجه إلى الخارج، وباحث إذا اتجه إلى داخل الجامعة".

وللتعريف أكثر على الأستاذ الجامعي نحاول إبراز الوظيفة أو المهمة المطالب بها كأستاذ، فالتسيير الحسن لهيئة التدريس لا يكون إلا بعد التحديد الواضح لأهداف نشاطها، وكذا معرفة التسلسل والأولويات لمهمتها.

- وظيفة الأستاذ الجامعي: تطالب منظمة اليونسكو في تصريحاتها: "الأستاذ الجامعي بالمهمة السامية المتمثلة في الالتزام الكامل في المجال الوطني وكذا المجال الدولي لتقدم العلوم".

أما كروبونتيي **CARPENTIER.A** فيحدد ثلاث وظائف للأستاذ الجامعي وهي: البحث، التعليم، التنظيم، وهي تكمل بعضها البعض وبالضرورة مترابطة".

أما زوسلر فيرى أن الأستاذ الجامعي يقوم بالمهام التالية:

- المهمة الأولى: يجب أن تكون وتبقى للتعليم الذي يسبق البحث، وإجراءات المجالس،

النشر وكل النشاطات المهنية مهما كانت.

- المهمة الثانية: يرتبط بالدور الأول وهو تحضير الوسائل البيداغوجية.

9. واقع بعض الجامعات في العالم:

إن الهدف من هذا المبحث هو إيراد بعض الأمثلة عن الجامعات في دول أخرى، قصد الوقوف على أوجه التشابه والاختلاف، خاصة مع مجتمعاتنا، ومن بين هذه الجامعات اخترنا الجامعات الأمريكية، الفرنسية، والأفريقية.

1.9. الجامعة في الولايات المتحدة الأمريكية:

- **التنظيم الإداري والمالي:** تمارس الحكومة الفيدرالية الأمريكية تأثيرها على التعليم العالي بتقديم المساعدات المالية، ولكن ليس لها أي سلطة مباشرة على محتوى أو تطبيقات الجامعة، فالولايات المتحدة تنشئ جامعات وثانويات وتقوم بتمويلها إما جزئياً أو كلياً، ولكن تسيير هذه المؤسسات يفوض لمجالس الإدارة BOARDS OF TRUSTEES تتمتع بالاستقلالية التامة وبقانون تشريعي مساو لقانون المقرر والمشرع أو في القضاء، وهذا حسب السلم الحكومي. هذا بخلاف ما نجده في البلدان الأخرى أين تعهد السلطة لوزارة التربية.

وهناك عدة أنواع من المؤسسات الجامعية في الولايات المتحدة الأمريكية وصنفها كل من

ديالكيش وكليبي 1973 DIALGLICH AND GLENNY إلى:

- مؤسسات ذات طابع دستوري، أي ذات استقلالية مضمونة دستوريا وهي بعيدة عن التلاعبات السياسية.

- مؤسسات أنشئت تبعا لقوانين معينة، قررت من طرف المشرعين وهي معرضة لضغوط سياسة أكثر من سابقاتها.

- المؤسسات الخاصة التي أنشئت من طرف هيئات متنوعة، وهي لا تواجه ضغوطا سياسية أو تحكم الدولة فيها لأنها معتمدة ذاتيا.

عندما نتكلم عن الاستقلالية فإن المؤسسات الخاصة، على العموم تشغل المرتبة الأولى، متبوعة بالمؤسسات ذات الطابع الدستوري وتأتي في آخر القائمة الجامعات التي أنشأت بطابع قانوني.

- **التنظيم البيداغوجي:** بالنسبة للجانب البيداغوجي تكون الموافقة على البرامج المقدمة للطلبة تحت مسؤولية هيئات خاصة وجمعيات متطوعة، والتي تعمل غالبا في إطار محلي، وهناك

هيئات خاصة أخرى تأخذ على عاتقها تحديد الخطوط العريضة لتوجيه التعليم العالي وتقوم بإرشاد الحكومة فيما يجب القيام به وما لا يجب القيام به.

أما جوهر وشكل وتوزيع التعليم في الثانويات والجامعات فيحدد من طرف أساتذة ذوي مرتبة الأستاذية، وهذا حسب أحكام فردية أو جماعية على مستوى المؤسسات. فهئية الأساتذة في الجامعات هي التي تقرر شروط الانتقال، مدة الدراسة، محتوى البرنامج، طرق التنقيط وعدد تعيينات الأساتذة، وحتى المحاكم على مختلف المستويات القضائية لم تحاول الاعتداء أو التعرض لهذه الاستقلالية المطلقة.

فالجامعات الأمريكية تضمن رسالة مزدوجة في التربية والبحث، وتصدر الإشارة إلى أن المبادرة تأتي من القاعدة بخلاف الجامعات عندنا حيث تقوم الوزارة بالمبادرة في كل تغيير. كما أن المؤسسات الأمريكية تقوم بخدمات أخرى مختلفة والتي تقدمها للبلديات والدوائر التي أنشئت فيها.

إنه بالرغم من فوئد الاستقلالية المطلقة في التنظيم، إلا أن هناك بعض المشاكل التي تعاني منها الجامعة الأمريكية بحيث ندرج بعضها، حسب آراء بعض الأساتذة والكتاب:

- **مشاكل تسيير البحث:** يرى توران. TOURAINE: "بأن المشاكل الأساسية في تسيير البحث العلمي، تتمثل في طريقة إسناد الاعتمادات المالية للمشاريع الجامعية، بحيث لا تستند الاعتمادات لمؤسسة ولكن لأستاذ أو فريق، وتمارس الجامعة نفوذًا ضعيفًا في نشاطات الأساتذة، خاصة عندما تكون الاعتمادات ذات أهمية كبيرة، فبعض الأساتذة يتحولون إلى مقاولين حقيقيين".

نلاحظ أن الاستقلالية المطلقة للأساتذة (ذوي مرتبة الأستاذية) تشكل تعسفاً، ومن الصعب تسليط نفوذ على هذه الفئة نظراً لمرتبتها العالية وهذا بخلاف المدرسين الآخرين ذوي المرتبات الأقل.

في هذا الجانب يقول: والبرج WALBERG ما يلي: "رغم الجهود المبذولة لتحسين مصير المدرسين إلا أن وضعيتهم الاقتصادية تبقى دون المتوسط بالمقارنة بالوظائف الأخرى المنطلقة من نفس الشهادات، وحتى ضمن نفس المهنة، فهؤلاء المدرسين يوضعون تحت سلطة الإدارة ومنصفون في مراتب أقل بكثير من الخبراء ذوي مراتب الأستاذية... مع هذا يبقى المدرسون

الجامعيون يتمتعون بنوع من التقدير في المجتمع الأمريكي، لكن هذا الاعتبار لم يمنع وجودهم في مقياس ضعيف".

من هذه الآراء نستنتج أن الاستقلالية أو الحرية الفردية المطلقة لها جوانب سلبية قد تكون خطيرة على المردود الجامعي، ومن جهة أخرى لا يمكن أن تمنع كلياً ولا يمكن إحداث التفرقة بين الأفراد من نفس المهنة، فهذا قد يخفض من معنوياتهم وبالتالي عدم اهتمامهم بالأداء.

2.9. الجامعة في فرنسا:

نتحدث الآن عن الجامعة الفرنسية، وهي إلى جامعتنا من حيث التنظيم، ونفضل الانطلاق من الجوانب السلبية في تنظيمها والتي تعاني منها، رغم الإصلاحات، ولا داعي لذكر الجوانب التنظيمية والإدارية و البيداغوجية هنا، فقد يطول بنا الكلام.

لذا حاولنا استخلاص مجموع تساؤلات وملاحظات بعض الأساتذة ورؤساء جامعات حول المرض الذي تعاني منه الجامعة الفرنسية وإعطاء تشخيص لذلك.

ف نجد مثلاً لوكاس LUCAS الذي وقع في دوامة أسئلة حول المشاكل والإصلاحات المتتالية ويصرح قائلاً: "منذ الستينيات والأعراض المسجلة تتغير، ومنذ 25 سنة والتشخيص يعاد، هذا يستحق طرح أسئلة:

- ما عدد الإصلاحات التي قدمت خلال 25 سنة؟.

هناك قانون **LOI EDGAR FAURE 1968**، وقانون **IOI SAVARY 1984**، وهناك

أيضاً ثلاثة إصلاحات لمجموع مراحل الدراسة.

- وكم من الإصلاحات للقانون الأساسي للجامعيين؟.

فأزمة الجامعة من كل الجهات، والانتقادات للجامعة متناقضة منذ 25 سنة، بحيث نرى أن التصريحات تبين وجود عدم التكيف في الجامعة ولكنها لم توضح في أي الجوانب؟ وما هي الأسباب؟.

بل اكتفت الحلول باللجوء المبالغ في العموميات".

ويقدم رايونند RAYMOND بعض تفاصيل فشل الإصلاحات فيما يلي:

- الاستقلالية: "فيما يخص الاستقلالية نلاحظ التعسف من حيث تسييس حياة المؤسسات، فتناوب الوزراء جعل اهتمامهم يصب على التنقيح، وموضوع الاستقلالية اكتسب

طاقة كبيرة ومدة طويلة، لأن قانون 1968 أعطى أهمية للجانب البنيوي للإصلاح الجامعي مما أدى إلى فشل الاستقلالية".

- المشاركة: يقول نفس المؤلف: "أراد قانون 1968 أن يجعل من المشاركة أحد ركائز التنظيم ووظيفة الجامعة الحديثة، بحيث تسير هذه الأخيرة عن طريق مجالس منتخبة، غير أن الإدارات انحرفت عن ذلك في التطبيق، فالمشاركة كانت غالباً مجالاً للتسييس الدائم لحياة المجالس، وتثبيطاً لعزيمة الأساتذة والطلبة، وأدى ذلك شيئاً فشيئاً إلى تخلي الشخصيات الخارجية ذات تجارب (أعضاء في المجلس) عن المجالس بحيث طغى عليه الخطاب الثوري".

ويذكر أيضاً راي موند RAYMOUND في ملاحظاته حول نص قانون IOI 1984 SAVARY الجديد: "هناك بعض الوقائع يجب تغييرها، لأنه كان سجيناً لمبالغة مذهبية وانغلق في الإجراء السياسي فقط".

ويضيف: "كيف يمكن للجامعات أن تستمتع باستقلاليتها في الأبعاد الأربعة المتمثلة في البعد البيداغوجي، الإداري والعلمي، والتي ذكرت في المادة 20 من القانون، ونعرف أن هناك إجراءات من نفس النص تعطي للحكومة نفوذاً معتبراً في كل هذه الأحوال".

- الأستاذ الجامعي: يتساءل كربونتيي CARPENTIER عن الأستاذ الجامعي ويقول: "ماذا يمثل الأستاذ الجامعي مقارنةً برجل البنك ورجل الأعمال؟ حقيقةً هناك شباب معيدون يطمحون لأن يصبحوا أساتذة ولكن بأقل اعتقاد وبأقل جهد... يلاحظ فقدان حب العمل في التعليم العالي: سوء الوسائل، عدم ثبات التعيينات، نقص وسائل البحث والتدريس، الميل للقطاع الخاص وكذلك فقدان المكانة المرتبطة بوظيفة التدريس، فهذه الوضعية لا تمثل خطراً للجانب الكمي فقط لكن حتى للجانب النوعي، فالأساتذة بأقل دافعية وكذلك بأقل كفاءة، ومعظمهم مهتمون أكثر بالبحث العلمي أو التنظيم والتسيير في الجامعة، من التدريس، أي الالتفاف نحو أنفسهم أكثر من الالتفاف للطلبة... حسب رأي النظام يشجع هذا الاتجاه، فترقية الجامعيين لم تأخذ بعين الاعتبار النوعية البيداغوجية بل الاهتمام بالإنجازات العلمية والمصالح المقدمة فقط والأستاذ (مرتبة) ما هو إلا لقب وليس بوظيفة".

تبين الملاحظات المقدمة من طرف كربونتيي أن هناك انحرافاً لوظيفة الأستاذ الجامعي أو بالأحرى عدم الاهتمام بالتدريس كوظيفة أساسية للأستاذ الجامعي، والوظيفة التي تغطي هي

البحث العلمي، بحيث أصبح كل طموحات التجديد والتقدم والباحث في العالم يستمتع بمكانة معتبرة وهذا نفس ما لحظناه عند الأستاذ الجامعي الأمريكي.

3.9. وضعية التعليم العالي في الجامعة الأفريقية:

تبين الدراسات حول التعليم العالي وضعية متناقضة في البلدان النامية، من جهة نجحت هذه البلدان في أقصر مدة بعد استقلالها، بوضع أنظمة للتعليم العالي بقدر كافي من التحضير، لكن من جهة أخرى تعرف حاليا مؤسساتها انخفاضا ملحوظا على مستوى النوعية، والهوة ما فتئت تتوسع تجاه الصناعات المتطورة فيما يخص المعارف العلمية والتكنولوجية، فحسب إحصائيات اليونسكو قدر العدد الكلي للطلبة في العالم في 1986 بـ: 56 مليون أضعف ما كان عليه سنة 1970 وهذا الارتفاع عرف أكثر في البلدان النامية، بحيث انتقل فيها من 7 ملايين في 1970 إلى ما يقرب من 27 مليون في سنة 1986، وإفريقيا هي التي عرفت هذا الارتفاع السريع.

كما يؤكد هذا جيري 1990 GIRL.J في مقاله: "إفريقيا تتخبط اليوم في جو متناقض فهي تواجه مشكل المصادر المالية، فالحكومات لا تملك إتمادات تكرسها لنظامها التربوي، وأجور الأساتذة ومنح الطلبة تستهلك الجزء الأكبر من ميزانية مؤسسات التعليم العالي، والتي لا تمتلك إلا إتمادات ضعيفة والمخصصة في الحقيقة لشراء الوسائل وتسييرها".

- التسيير: يلاحظ كنيك كلمب KANGA KALEMBA بأن الجامعات الإفريقية كلها تتمتع بهيئات كلاسيكية وسياسية تسيير أكاديمية، من مجلس الإدارة إلى مجلس الدائرة والقليل منها فقط يتمتع بهيكله متخصصة مكلفة كليا البيداغوجية بالمعنى الجامعي، ما عدا الجامعة الوطنية بساحل العاج COTE D'IVOIRE والجامعة الوطنية بالزائير ZAIRE تتمتعان بهذه الهياكل".

- الأستاذ: وما يشد الانتباه أيضا هو كون: "كل الجامعات الإفريقية لا تطالب أساتذتها إلا بأقصى حد ثلاث ساعات للتدريس في الأسبوع ويفترض منهم القيام بالبحث ولكن قليلا ما يحدث هذا، لأنه لا توجد في معظم الجامعات الوسائل التقنية ولا المصادر الضرورية المشجعة للبحث".

فهي لا تستغل أساتذتها لأكثر مدة مع النقص الذي تعرفه خاصة بالنسبة للكفاءة، هنا يفترض التشبث بخدماتهم بأكثر قدر ممكن للاستفادة من معارفهم وفسح المجال للآخرين.

في نفس الوقت الاهتمام بهم وبظروف عملهم أكثر فأكثر، لكن عكس هذا ما يحدث في الدول النامية، بغض النظر عن المشاكل الاجتماعية والمهنية التي يعاني منها الأستاذ الجامعي في هذه الدول.

هنا يذكر تشيان TSHIAN K.A عن تجربة الزاير ويقول: "المشاكل الاجتماعية التي يعاني منها أساتذتنا ترغمهم في معظم الأحيان على تكريس باقي وقتهم ليس للبيداغوجيا ولكن لنشاطات خارجية أكثر ربحا، بحيث يجدون أنفسهم منقسمين بين البحث والتدريس وبين انشغالهم المادية، والتي لم تحقق من طرف الجامعة مع طول الزمن، إضافة لهذا نقص ميزانية الهياكل للجهاز التعليمي وللمكتبات، كذلك ضعف الإدارة وصعوبات الاتصال والتي تعقد أكثر التنظيم والوصول إلى تكوين أفضل".

من خلال ما ذكره الأساتذة في مقالاتهم وكتبهم عبر مختلف الجامعات يمكن القول بأن في الدول النامية يطغى نقص الجانب المادي في تسيير الجامعة وحتى تلبية مطالب الأساتذة، وتميز أيضا بأنظمة أكاديمية كلاسيكية، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فوجود الجانب المادي جعل الأساتذة الأكفاء متعسفين وهناك عدم مساواة بين الأساتذة لاختلاف مرتباتهم، وفيما يخص فرنسا وحتى أمريكا يلاحظ تهرب الأساتذة من وظيفة التدريس للقيام بالبحث العلمي فقط.

من هنا يمكن القول أن وضعية الأساتذة الجامعيين في العالم تحتاج إلى إعادة النظر، وفعلا هذا ما تحاول القيام به منظمة اليونسكو في السنوات الأخيرة، ونوردها هنا ما صرحته في مقالها: "ملاحظتنا تبين بوضوح بأن مسألة القانون الأساسي ووضعية الموظفين الجامعيين، خاصة الأساتذة تحتاج إلى عناية، وهذه القضية من الاهتمامات الحالية لليونسكو، وأول خطوة الواجب القيام بها هي تحديد ووضوح وباتفاق مشترك للقانون الأساسي للأستاذ الجامعي لنقدم له أقل ضمانات".

10. الجامعة الجزائرية و أهدافها:

كما سبق وأن قلنا أن أهداف الجامعة هي مستوحاة من المجتمع الموجودة فيه، طبيعته سياسته قدراته واتجاهاته، لذلك فهي مؤسسة لتحقيق هذه الأهداف بطريقة ملموسة، فالمجتمع يؤسس جامعته انطلاقاً من مشاكله وتطلعاته واتجاهاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما أكده مراد بن أشنهو: "الجامعة مؤسسة تكوين تحدد أهدافها من طرف المجتمع الذي تكون فيه على أسسه، والذي يعطيها وحدة ومعنى لذلك فعند التعرض لأهداف الجامعة الجزائرية يجب تحديد التطور أو نمو الأهداف عبر مراحل زمنية معينة (مراد بن أشنهو، ترجمة عايد أديب 2001، ص 08).

- في عهد الاستعمار:

نظراً للظروف السياسية (الاستعمار) والثقافية، (الجهل)، ومحاولة طمس الشخصية الجزائرية المسلمة، فقد اقتضت أهداف الجامعة الجزائرية آنذاك على تعليم اللغة العربية، وساعدها المساجد والزوايا على نشر الثقافة الإسلامية، وتبديد محاولات المستعمر فينفي الثقافة الوطنية.

- بعد الاستقلال:

بعد الاستقلال مباشرة لم تكن الجامعة الجزائرية قادرة على التملص بصفة نهائية من الاستعمار ومخلفاته شأنها في ذلك شأن الدولة ككل، وبالتالي كان هدفها الأساسي هو المحافظة على سيرورة النظام ككل فقط.

لكن بعد 1971، وبعد سلسلة من التأميمات، وميثاق 1976 الذي حدد أبعاد التنمية في ثلاث محاور: ثقافي، فلاحي، صناعي. (محمد حافظ دياب، ص 97).

لقد ركز الميثاق على هذه الأبعاد الثلاثة فقد تم استيراد التكنولوجيا من أجل عجلة التنمية، لكن الجامعة لم تكن تكون سوى 7000 طالب بيد أنه المخطط ككل يحتاج إلى 24000 إطار وأصبح بذلك الهدف الأساسي للجامعة هو تكوين وتخريج أكبر قدر ممكن من الإطارات وهذا ما يتجلى في ميثاق الجزائر الصادر عام 1964.

ولضمان الرقي الاجتماعي والثقافي، ولإعطاء البلاد الإطارات التي هي في حاجة إليها... فالمعاهد التعليمية فيكل الميادين يجب أن تكون مفتوحة لكل الموظفين... إن التعليم الشامل هدف استعجالي. (رابح تركي)

واستمرت الجامعة الجزائرية بنفس الهدف، ولم يتم تغيير في المناهج والأهداف والبرامج حتى سنة 1971 حيث كانت القطيعة، واعتمدت الحزب الحاكم على سياسة الاشتراكية والحزب الواحد، وبسط سلطته على التنظيمات الموجودة، فظهرت أهداف وشعارات من بينها: " تكوين الإطار الكفاء تقنيا، متشعبا بالشخصية الجزائرية، ملتزما بمسار التنمية الاشتراكية للجزائر، وقادرا على استيعاب مستحدثات العلم ووضعنا في خدمة الشعب " (عناصر العياشي، ص 33)، هذا ما بين أن الجامعة كان هدفها تكوين إطارات هدفها احتلال وظائف التسيير والوظائف التقنية للتحكم في التكنولوجيا والاعتماد على القدرات الذاتية للمجتمع الجزائري.

ومن هذا نستنتج أن أهداف التكوين الجامعي في هذه المرحلة كانت كالتالي:

- توفير إطارات مؤهلة لاستخدام التقنيات المستورة.
- تدعيم المكانة الاجتماعية للحزب الواحد وسياسته والتحكم في الخطاب العلمي الذي رافقته عدم تحكم فعلي في العلم والتكنولوجيا.

- من 1981 إلى يومنا هذا:

- إن أهم فترة هي تلك التي واكبت ظهور مشروع الخريطة الجامعية التي قدمتها وزارة التعليم العالي، ووزارة التخطيط، وصادقت عليه الحكومة سنة 1984 التي كان هدفها هو تخطيط التعليم العالي حتى سنة 2000 اعتمادا على احتياجات سوق العمل، وكان الهدف " توجيه الطلبة للفروع الأكثر طلبا في سوق العمل، والتقليل من تلك التي أحرزت فائضا يفوق احتياجات الاقتصاد الوطني". (بوفلحة غيات، ص 64).

كما كان الاهتمام بدور حول اللامركزية في التكوين، تحقيق التوازن الجهوي، دعم التكوين ذو الصبغة التقنية، والتقليل من إيفاد البعثات التعليمية للخارج إلى جانب التعريب.

وباختصار كانت أهداف برنامج الخريطة الجامعية:

- إصلاح البرامج لتكييفها مع احتياجات الاقتصاد الوطني.
- توسيع شبكة التكوين العالي، وتوفير الانسجام والتنافس بين مؤسسات وزارة التعليم العالي والمؤسسات الأخرى.

- تطوير البحث العلمي وإدماجه في اهتماماتها وربطه بانشغالات التنمية.

لكن الملاحظ في الواقع أن الأهداف شيء والواقع شيء آخر، فالقطاع الإنتاجي شهد ركود عام، ودخلت الدولة في سياسة التدعيمات مما زاد الطين بلة، وتدهور الاقتصاد الوطني، وما

انعكس بذلك على الجامعة، كذلك الوضع السياسي والاقتصادي الذي تأزم في التسعينات أكثر فأكثر ما يجدر الذكر به هو رجوع الجامعة لنظام الكليات سنة 1998 وهذا بين القرارات الارتيالية التي يتفقدتها المسئولون في هذا القطاع دون دراسة وتخطيط مسبق.

أما حاليا تعتبر مهام الجامعة التي تعبر عن أهدافها هي:

- 1- التعليم وإعداد المتخصصين في المهن العالية التي يحتاجها المجتمع.
- 2- خلق مناخ ملائم للبحث العلمي والقيام به.
- 3- تقديم الخدمات العامة للمجتمع.

التكويرين الجامعي

1. الإجراءات الميدانية للدراسة:

1.1. مجال الدراسة:

1.1.1. الحدود المكانية:

التعريف بقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا:

تقرر فتح معاهد علم النفس بناء على التعليمات الرئاسية رقم: 224.71 المؤرخة في رجب 1391 الموافق لـ: 25 أوت 1971، والتي تتضمن الدروس للحصول على شهادة الليسانس في علم النفس والعلوم التربوية.

تأسس معهد علم النفس وعلوم التربية بجامعة قسنطينة خلال السنة الجامعية 1973-1974 وقد انطلقت الدراسة بالمعهد بتخصيص فقط (عيادي، وعلوم تربوية) إلى غاية السنة الجامعية 1976-1977 أين تم فتح تخصص جديد وهو علم النفس الصناعي (وزارة التعليم العالي، وثيقة رسمية 1985 ص 82)

في سنة 1980 تقرر تعريب معاهد العلوم الاجتماعية بما فيها علم النفس، وذلك عبر مرحلتين الأولى كان التدريس فيها باللغتين كمرحلة انتقالية إلى أنتم التعريب كلياً بعدها. يقع المعهد "بالفج" مقابل التزل العسكري وهذا منذ سبتمبر 1988 بعد أن كان بـ: (زواغي) إذ حل محل مبنى مدرسة الأشغال العمومية سابقاً.

يتألف المعهد من 11 قاعة و2 مدرجين للمحاضرات، وهو مجهز بمكتبة ومركز توثيق ومطعم جامعي يسهر على أداء عملية التكوين، فيه 5 أساتذة تعليم عالي، و12 أستاذ محاضر، و21 أستاذ مساعد مكلف بالدروس، و10 أساتذة مساعدين، و2 متربصين، أي بمجموع 50 مكون. إلى جانب طاقم إداري مكون من 22 عامل في مختلف الوظائف و2 متربصين إضافة إلى 14 عامل موزعين بين الأمن والنظافة والصيانة (وثيقة رسمية 2007).

يكون القسم 410 طالب سنة أولى، و221 طالب في السنة الثانية، و286 طالباً في السنة الثالثة، و317 طالباً في السنة الرابعة، متفرقين على التخصصات حسبما يمثله الجدول التالي:

جدول (6) الإحصائيات الجامعية (2004 – 2005)

السنة	التخصص	إناث	ذكور	المجموع
الأولى	جدع مشترك	328	92	410
	علم النفس	154	33	221
الثالثة	تربوي	32	2	34
	عيادي	120	16	137
	قطاع التربية	77	2	79
	عمل وتنظيم	7	18	25
الرابعة	مدرسي	45		45
	عيادي	143	14	157
	قطاع التربية	99	13	112
	عمل وتنظيم	11	15	26
	مدرسي	29	2	31

كما شملت الدراسة كل من:

- المستشفى الجامعي ابن باديس بقسنطينة
- المؤسسة الإستشفائية المتخصصة في الأمراض العقلية (محمود بلعمري) جبل الوحش.
- إضافة إلى دور الشباب الموزعة على مدينة قسنطينة.
- كذلك المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية بمدينة قسنطينة
- إضافة إلى بعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية و بعض مراكز التكوين المهني بنفس المدينة.

2.1.1 الحدود الزمانية:

أجريت الدراسة خلال السنة الدراسية 2007/2006 حيث امتدت فترة إجراء الملاحظات و الدراسة الاستطلاعية خلال السداسي الأول التي كانت بغرض بناء وسيلة البحث التجريبية ، وتجريبها للوصول إلى الاستمارة النهائية التي وزعت و جمعت بيانها و حللت خلال السداسي الثاني ، للوصول إلى التقديم النهائي للدراسة .

2.1.2. الدراسة الاستطلاعية:

لقد قمنا بإجراء مجموعة من المقابلات مع أخصائيين نفسانيين ذوي خبرة جيدة في الميدان، وغالبا ما كانوا مسؤولين على عملية التوظيف في مصالحهم أو مستشارين فيها، ومن جهة أخرى أجريت عدة مقابلات بالتوازي مع أساتذة مختصين في التعليم العالي بقسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا بفروعه الثلاث (صناعي، عيادي، تربوي). أما المقابلات التي أجريت مع الأخصائيين فكانت مع:

إزليوي صليحة: مسؤولة الاختيار والتوظيف بمركز سونلغاز بولاية قسنطينة تخصص عمل وتنظيم.

عزوز كعبوش: المسؤول الأول ورئيس مصلحة المساعدة النفسية بالمستشفى الجامعي ابن باديس.

رئيس مستشاري التوجيه المدرسي بمديرية التربية لولاية قسنطينة. وقد كانت أسئلة المقابلة لا توجيهية أو نصف توجيهية، دارت حول الغايات الرسمية للتكوين، طبيعة التكوين في القسم، وأخيرا طبيعة العمل الميداني للأخصائي النفسي. خلصنا من خلالها أنه توجد نظرة قصور إلى التكوين الجامعي حسب آراء الأخصائيين، الذين اختلفوا حول أماكن القصور، هل هو في أهداف التكوين في حد ذاته؟ أم هو في طبيعة التكوين؟.

وبعد التحليل ومن خلال الجانب النظري والتراث الأدبي الموجود ارتأينا أن تكون وسيلة البحث النهائية هي الاستمارة، والتي سوف نشرح كيفية بناءها والتأكد من صدقها وقدرتها على تزويدنا بالمعطيات الأساسية في دراسة فرضيات البحث.

كما ساعدتنا الدراسة الاستطلاعية على تحديد العينة النهائية للدراسة، وإمكانية إجرائها كما ساهمت في تحديد نوع وسيلة جمع البيانات الأكثر خدمة للموضوع.

3.1. بناء وسيلة جمع البيانات:

في الجانب النظري انحصرت وسيلة جمع البيانات الممكنة في مجال واحد وهو الاستمارة لعدة أسباب منها:

- إمكانية التطبيق على عدد كبير من الأفراد في وقت أقل.
- إمكانية حصر المحاور في بنود واضحة للتعليق عنها (من طرف الأفراد).
- المدة الزمنية قصيرة مقارنة بالمقابلة وبالتالي تجنب الإحراج والتقصير في العمل أو أن تكون وسيلة للهروب من مشقات العمل....

كما حاولنا أن تكون الاستمارة ترجمة لفرضيات الدراسة قدر الإمكان لذلك بنيت على النحو التالي :

احتوت على محورين:

1- المحور الأول: محور الأهداف، العامة للتكوين الجامعي والخاصة، للأخصائي النفسي (15 عبارة).

2- المحور الثاني: محور العوامل المساعدة على تطبيق الأهداف وفيها أربعة محاور جزئية:

- الأفراد: وهم المشرفين على العملية التكوينية: طلبة مناسبون للتخصيص (15 عبارة).
- الوسائل التقنية: الوسائل المساعدة على التكوين (5 عبارات).
- المهمة: هو النشاط البيداغوجي التكويني الموجه من طرف الأساتذة للطالب (11 عبارة).

- التنظيم: وشمل العلاقات والاتصال والتسيير في داخل وخارج المؤسسة (13 عبارة).
وبذلك نتج عندنا مجموع العبارات 65 عبارة في ثلاث صفحات.
طلبنا من المحييين أن يحددوا آراءهم بوضع علامة (X) في إحدى الخانات الثلاث
أما الصفحة الأولى فقد خصصت إلى جانب البيانات العامة التي سوف يكون التحليل على أساسها، أي حسب الخبرة، وحسب الاختصاص، وحسب الدرجة بالنسبة للأساتذة.
أما بالنسبة للأخصائيين، فحسب الخبرة والاختصاص.
كذلك أضيفت خانة مؤسسة العمل، وذلك قصد التأكد من المحييب يعمل ضمن اختصاصه.

4.1. كيفية التأكد من صدق الاستمارة:

- صدق المحكمين: وزعت الاستمارة على:

الأستاذ: العايب رابح.

الأستاذة: ليفة نصر الدين.

الأستاذ: جاجة أوبلقاسم.

الأستاذة: رواق عبلة.

ومن الملاحظات المسجلة على بنود الاستمارة تم إعادة صياغة بعضها التي كانت مركبة إضافة إلى حذف بعضها الآخر لأنها لا تخدم الموضوع أو قد تؤثر سلبا على النتائج وبالتالي أصبحت 59 عبارة كذلك تمت إضافة خانة إلى مجموع الإجابات الممكنة.

كذلك تم حذف متغير الخبرة لأن بوضعه تصبح بعض المجموعات أقل من 5 أفراد وبالتالي فهي إحصائيات غير معبرة.

5.1. الاستمارة فيشكلها النهائي:

بعد إعداد الاستمارة الأولية، والتأكد من صدقها، نتج عندنا الشكل النهائي لها والتي شملت 4 صفحات، خصصت الأولى لإعطاء المعلومات حول الدراسة وكيفية الإجابة إضافة إلى معلومات حول الوظيفة والتخصص أما بقية الصفحات فقد شملت محورين:

الأول: محور الأهداف: ويشمل 12 عبارة حول الأهداف العامة والخاصة لتكوين الأخصائي

النفسي.

الثاني: محور تحقيق الأهداف: والذي يشمل 4 أبعاد أو جوانب في 47 عبارة.

- الأفراد: الأساتذة المكونون في القسم عوامل الفعالية للأساتذة (فعالية الأداء) (11

عبارة).

- الطلبة: خصائص ذاتية لفعالية الطالب في لتكوين (5 عبارات).

- الوسائل التقنية: الأجهزة والتقنيات المساعدة على القيام بالدور والمهمة كما يجب (7

عبارات).

- مهمة المنظمة: أيدور المنظمة وإجراءاتها المساعدة على التكوين الجيد والقيام بالدور

المطلوب (11 عبارة).

- الخصائص التنظيمية: أي المنظمة فيشكلها وعلاقتها واتصالاتها الداخلية والخارجية، وطرق التسيير المستعملة، والتخطيط والتسيير والتنسيق بين أجهزتها ومهامها (13 عبارة).

أي مجموع كلي يقدر بـ: (59 عبارة) للاستمارة ككل وهي بهذا العدد مقبولة ولا تستلزم وقت وجهد من شأنه أن يؤثر على المعلومات التي نرغب في تجميعها من العينة. طلبنا من المجيبين أن يحددوا آراءهم بوضع علامة (X) في إحدى الخانات الثلاث . و المتمثلة في ثلاث اقتراحات للإجابة: موافق جدا ، أحيانا ، غير موافق أبدا . والتي رمزت لغرض التبويب من اجل المعالجة الإحصائية ببرنامج (STAT BOX) كالتالي:

1 موافق جدا 2 أحيانا 3 غير موافق أبدا .

6.1. تحديد عينة الدراسة:

لقد تنوعت المقاربات وتعددت في تناولها للفعالية التنظيمية، ولأن هدفنا في هذه الدراسة هو تحديد فعالية التكوين في قسم علم النفس وعلوم التربية من خلال آراء القائمين على العملية التكوينية، وقصد إعطاء الدراسة أكثر دقة وموضوعية ممكنة فإنه قد تم الاستعانة بآراء بالأخصائيين النفسيين الذين تلقوا تكوينهم الجامعي في هذا القسم، في الاختصاصات المتوفرة (صناعي، تربوي، عيادي).

وبهذا كانت العينة مقصودة نظرا لاستيفائها الشروط المطلوبة في المجتمع الأصلي، إضافة إلى أنه لا توجد إحصائيات رسمية عن عدد الطلبة المتخرجين حتى الآن، وعدد الأخصائيين الموظفين ضمن اختصاصاتهم التكوينية، وبذلك نتج عندنا عينة مكونة من 50 أستاذا وأستاذة، إضافة إلى 130 أخصائي نفسي موزعين عبر المؤسسات الإستشفائية، ومراكز التوجيه المهني والمؤسسات الاقتصادية، ودور الشباب، ومديرية التربية ومراكز الإرشاد والتوجيه... وغيرها من المؤسسات التي تحتضن أخصائيين نفسانيين.

تم توزيع 180 استمارة لم نسترجع إلا 120 منها.

36 من الأساتذة: 6 صناعي، 17 تربوي، 13 عيادي. و84 من الأخصائيين استبعدت 25

منها لأحد الأسباب التالية:

- أن أفرادها لم يتلقوا تكوينهم في قسم علم النفس بقسنطينة.
- سنة التخرج أكثر من 5 سنوات وبالتالي تأثير المدة على الرأي.
- أنهم يعملون ضمن اختصاص غير تكوينهم.
- أنهم لم يملؤوا بنود الاستمارة بصفة كافية.

وبالتالي منح 59 استمارة مقسمة كالتالي: 9 صناعي، 18 تربوي، 32 إكلينيكي، أي أن

عينة البحث النهائية بلغت 95 فرد تتوفر فيهم خصائص المجتمع الكلية.

7.1. المنهج:

حسب طبيعة الدراسة والمقاربة المستعملة فيها ارتأينا الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي

وذلك بما يتناسب وطبيعة البحث.

2. المعالجة الإحصائية:

2.1. التعامل مع البيانات: TRAITEMENT DES INFORMATION

إن المعلومات المتجمعة من الاستمارة قد تم التعامل معها وفقا لعدة معالجات إحصائية تمت باعتماد برنامج (STAT BOX 1995-1997) المنشأة عند GRIUMER LOGICIELS VERRSION2.5

STAT BOX هو علبه من الوسائل الإحصائية خاصة بـ: MICROSOFT EXCEL .

إن العمليات الكبرى بـ: STAT BOX تسمح في برنامج EXCEL :

1- اختيار العينات، وتعديلها، وتكوين مجتمعات تحتية (صغيرة أو جزئية).

2- إعطاء رموز للمتغيرات.

3- إنشاء جداول تقاطعات إحصائية (تأثير أو علاقة) وإجراء اختبارات إحصائية.

4- تحقيق تحليل نتائج متعددة الأبعاد.

5- إنشاء رؤى أولية على مجموعات متتالية و مترابطة.

من خلال هذا البرنامج تسنى لنا إجراء مجموعة من المعالجات الإحصائية لمعطيات دراستنا

المستمدة من الاستمارة في إطار أهداف الدراسة أو المتعلقة بفرضيات البحث.

1.1.2 التكرارات والنسب المؤوية: LES TRIS A PLATS

أول مرحلة في المعالجة الإحصائية للنتائج المستوحاة من استمارة البحث تتجلى في الميولات

الكبرى النابعة من الإجابات على بنود الاستمارة، هذه الميولات تظهر لنا من خلال التكرارات

والنسب المؤوية لكل احتمالات الإجابة على مختلف البنود، وعلى مختلف المحاور، وعلى حساب

مختلف المتغيرات، ورغم أنها تقنية إضافية إلا أنها أساسية، حيث تسمح لنا بعرض تقسيمات المتغير

الواحد على كل أو أجزاء العينة.

2.1.2. التقاطعات في اختبار ك²: LES TRIS CROISER

هي معالجة إحصائية للمعطيات بهدف تحديد العلاقات بين المتغيرات.

أي أن "KHI²" يحلل طبيعة العلاقة بين متغيرين نوعين، كما يسمح بالمقارنة بين مختلف

توزيعاتها.

في حالة موضوعنا قمنا بمقارنة نوع الوظيفة (مكون أو متمرس) كذلك الاختصاص (عمل تنظيم، تربوي عيادي). محاور وبنود الاستمارة، ويقوم برنامج STAT BOX بتقديم نتائج هذه المقارنات مع درجات الحرية و مستوى الدلالة، بعد التصحيح إذا كان ضروريا.

3. عرض و تحليل نتائج البحث:

بعد تصحيح الاستمارات، تم التعامل من خلال البرنامج السابق الذكر (STAT BOX)، لذلك سوف نقوم بعرض النتائج على شكل تكرارات، ونسب مئوية تكون لدينا نظرة عامة وشاملة حول الموضوع، والميولات العامة ثم نعرض حساب "KHI²" لتبيان العلاقة بين المتغيرات، وأخيرا مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.

التكرارات والنسب المئوية:

حسب متغير الوظيفة:

جدول رقم (7) توزيع العينة حسب الوظيفة

النسب %	التكرارات	متغير الوظيفة
37.89 %	36	مكون
62.11 %	59	ممارس
100 %	95	المجموع

حسب الجدول فإن التوزيع: عينة البحث تمثل في 95 فردا كان أكبر نسبة هي من نصيب الممارسين لعلم النفس، وذلك ضريري مقارنة مع عدد الطلاب المتخرجين سنويا في الاختصاصات المختلفة في القسم.

حسب متغير الاختصاص:

جدول رقم (8) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الاختصاص :

النسب %	التكرارات	متغير الاختصاص
15.79 %	15	عمل وتنظيم
36.84 %	35	تربوي
47.37 %	45	عيادي
100 %	95	المجموع

نسجل من قراءة هذا الجدول أن أكبر نسبة تكون عينة البحث هي من اختصاص العيادي —: 47.37 % ثم تليها: التربوي —: 36.84 % وأخيرا العمل والتنظيم —: 15.79 %

وهذا ما يتناسب مع توزيع الطلبة على الاختصاصات حيث غالبا ما يكون طلبة العيادي أكثر من التربوي ويكون طلبة الصناعي عددهم قليل لا يتعدى القسم الواحد.

1.3 عرض التكرارات و النسب المؤوية:

-الأهداف:

جدول (9) يبين تكرارات والنسب المؤوية للإجابات على بنود المحور الأول - الأهداف -

النسب %			التكرارات			
أبدا	أحيانا	أوافق	أبدا	أحيانا	أوافق	
27.37	4.21	68.42	26	4	65	1
12.63	3.26	84.21	12	3	80	2
8.42	5.26	86.32	8	5	82	3
27.37	4.21	87.42	26	4	65	4
11.58	1.05	87.37	11	1	83	5
11.58	2.11	86.32	11	2	82	6
34.74	3.16	62.11	33	3	59	7
7.37	00	92.63	7	1	88	8
9.47	1.05	89.49	9	1	85	9
24.21	5.26	70.53	23	5	67	10
13.68	00	86.32	13	1	82	11
4.21	2.11	93.68	4	2	89	12

من خلال البنود الإثني عشر السابقة وباستقراء التكرارات والنسب المؤوية المسجلة لكل بند يمكن القول أن أعلى تكرار ونسبة مؤوية مسجلة عند كل بند هي تلك المتعلقة بـ "أوافق جدا" معنى هذا أن أفراد العينة متفقون أن أهداف التكوين فيقس معلم النفس وعلوم التربية هي في بعضها عامة تهدف إلى خدمة المجتمع مستقبلا، وبعضها خاص بتكوين الطالب في مجال علم النفس حسب فروعه، واكتسابه الخصائص والقدرات الأساسية المتعلقة بامتهان هذا الاختصاص مستقبلا، والذي من خلال هذه الخطوة فقط يمكن له أن يقوم بدوره في المجتمع وفي المجال العلمي على أحسن وجه.

جدول رقم (10) يبين التكرارات والنسب المؤوية المتحصل عليها على محور الأهداف

النسب %	التكرارات	
95.79 %	91	متفق عليه
4.21 %	4	غير متفق عليها
100 %	95	المجموع

إن هذا الجدول يؤكد ما سبق من بنود، ذلك أن نسبة 95.79 % تبين مدى اتفاق أفراد العينة على أهداف التكوين في القسم، وبالتالي فإن 4.21 % منهم فقط لم يشاطروهم الرأي وهذا راجع ربما لأسباب أخرى متعلقة بطبيعة الاختصاص أو نوع الوظيفة التي يشغلونها وهذا ما سنحاول دراسته لاحقاً.

ويبقى أن الأهداف المتفق عليها بنسبة كبيرة جداً، هذا ما يدفعنا إلى معرفة مدى توفر العوامل المساعدة على تحقيق هذه الأهداف في الواقع، حيث يمكننا القول بوجود فعالية تنظيمية في قسم علم النفس وعلوم التربية.

- عوامل تحقيق الأهداف:

جدول رقم (11) يبين العوامل المسؤولة على تحقيق أهداف المنظمة:

النسب %			التكرارات			
أبدا	أحيانا	أوافق	أبدا	أحيانا	أوافق	
10.53	5.26	84.21	10	5	80	13
6.32	9.47	84.21	96	9	80	14
2.11	12.63	85.26	2	12	81	15
37.89	15.79	46.32	36	15	44	16
5.26	10.53	84.21	5	10	80	17
35.79	16.84	47.37	34	16	45	18
11.58	18.95	69.47	11	18	66	19
64.21	7.37	28.42	61	7	27	20
6.32	13.68	80.00	6	13	76	21
3.26	10.53	84.21	5	10	80	22
3.16	15.79	81.05	3	15	77	23
29.47	8.42	62.11	28	8	59	24
33.68	21.05	45.26	32	20	43	25
37.89	13.68	48.42	36	13	46	26

25.26	8.42	66.32	24	8	63	27
8.42	4.21	87.37	8	4	83	28
80.00	7.37	12.63	76	7	12	29
85.26	3.16	11.58	81	3	11	30
70.53	10.53	18.95	67	10	18	31
90.53	3.16	6.32	86	3	6	32
76.84	12.63	10.53	73	12	10	33
75.79	8.42	15.97	72	8	15	34
50.53	11.58	37.89	48	11	36	35
51.58	17.89	30.53	49	17	29	36
64.21	7.37	28.42	61	7	27	37
54.74	15.79	29.47	52	15	28	38
38.95	9.47	51.58	37	9	49	39
49.47	16.84	33.68	47	16	32	40
74.74	3.16	22.11	71	3	21	41
24.21	2.11	73.68	23	2	70	42
21.05	14.74	64.21	20	14	61	43
25.26	8.42	66.32	24	8	63	44
27.37	8.42	64.21	26	8	61	45
61.05	20.00	18.95	58	19	18	46
45.26	9.47	45.26	43	9	43	47
48.42	9.47	42.11	46	9	40	48
66.32	17.89	15.79	63	17	15	49
48.42	13.68	37.89	46	13	36	50
51.52	8.42	40.00	49	8	38	51
28.42	31.58	40.00	27	30	38	52
33.68	21.05	45.26	32	20	43	53
46.32	13.68	40.00	44	13	12	54
71.58	15.79	12.63	68	15	0	55
100	00	00	95	0	19	56
74.74	5.26	20.00	71	5	14	57
70.53	14.74	14.74	67	14	00	58
87.37	12.63	00	83	12	00	59
59.14		40.86	55		38	المحور (ع.ت.أ)

للتعليق و تحليل هذا الجدول يجب أن نحدد البنود وطبيعتها أولاً، بعد ذلك يمكننا التعليق على البنود، والجوانب التي تنتمي إليه، وأخيراً المحور ككل.

2.3 تحليل محور العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف:

(أ) - من 13 إلى 23 - أهداف التكوين:

: هي عوامل خاصة يقوم القسم على أساتذة أكفاء في عملية التكوين فيما يخص هذه البنود يوجد اتفاق لأفراد العينة على أن القسم يضم إطارات مكونة ذات كفاءات عالية، وقدرات تكوينية جيدة، إلا أنهم اتفقوا على أن الحوافز المادية غير متوفرة بصفة كافية، وهذا ما يؤثر على رضا الأستاذ الوظيفي، و دافعيته إلى العمل، والدليل على ذلك هو أنهم لم يوافقوا على هذين البندين، أي وجود رضا وظيفي ودافعية للعمل (16 و 18)، بنسبة فاقت 33.33 %، إن هذه المعارضة تعتبر هامة ورغم أنه بند واحد فقط، إلا أن غياب الحوافز المادية يؤثر على الرضا الدافعية، فإنه سوف يؤثر إن اشتد على الأداء بصفة عامة، وبالتالي يصبح المكون عاجزا عن القيام بعملية التكوين المطلوبة، وتفقد المنظمة أحد أهم عوامل فعاليتها، لكن مع هذا يجب مراعاة العوامل الأخرى حتى نستطيع الحكم على ذلك.

(ب) - من 24-28 - طلبة مناسبون:

عموما فإن أكبر التكرارات والنسب المؤوية المسجلة كانت على اتفاق أفراد العينة على أن طلبة قسم علم النفس وعلوم التربية مناسبون لاختصاصاتهم وقادرين على التكيف والتناسب مع متطلبات وأهداف عملية التكوين، لكننا نلاحظ أنه فيما يخص تناسب قدرات الطالب ومحتوى البرنامج هناك نسبة فوق المعدل كانت على الإجابة بعدم الموافقة، وبالتالي هذه النسبة ترى بأنه يوجد عدد كبير من المطالب في القسم لا يتناسبون ومتطلبات التكوين وهذا منطقي بالنظر إلى كيفية التوجيه للاختصاص بعد نيل شهادة البكالوريا، وكذلك 37.89 % من العينة من يفقدون رغبة الطالب في التكوين المستمر، أي أن دافعيته للتكوين ضعيفة وهذه النسبة إن دلت على شيء فإنها تدل على الضغوطات والمشاكل التي يواجهها الطالب إضافة إلى إمكانية عدم رغبته في الاختصاص، وبالتالي يخلف جمود كلي عند نسبة هامة من الطلبة.

(ج) - من 29-35 - وسائل تقنية مساعدة على التكوين:

فيما يخص الوسائل والتجهيزات التقنية المساعدة على التكوين الجيد اتفقت العينة بأنه لا تتوفر هذه الوسائل بصفة مناسبة، وبالتالي فإن عوامل المساعدة على التكوين غير موجودة رغم توفر أماكن التربصات كانت فوق المعدل إلا أن ذلك راجع حسب رأينا إلا العلاقات الشخصية

بين الأساتذة ومسؤولين من خارج القسم، وهذا لا يتم في إطار رسمي منظم لذلك فإنه بدون هذه الوسائل يضاف عامل آخر مهم لعدم تحقق الفعالية التنظيمية.

(د) - من 36-46 - مهمة المنظمة (عملية التكوين)

في هذه الفئة نلاحظ أن 6 بنود من أصل 11 تم عدم الموافقة عليها فيحين تم الموافقة على 5 بنود متعلقة بما يريد البرنامج تحقيقه عند الطلاب، وحتى في هذا نجد أن بعض النسب فوق المعدل، ومعنى هذا أن كل أساليب بناء البرنامج وتوزيعه وكيفية القيام به لا يتناسب وعناصر التكوين الأخرى (المكون والطالب) وأن أساليبه لا تخدم أهدافه، ويقتى ما سجل من اتفاق حول البنود راجع إلى التفاعل الشخصي الموجود بين المكون والطالب لضمان سيرورة عملية التكوين. وخلاصة القول أن مهمة التكوين في القسم قاصرة، والدور الذي يلعبه التنظيم ضعيف من حيث ضمان سيرورة نشاط المنظمة.

(ه) - من 47-59: الخصائص التنظيمية:

أولا تجدر الإشارة إلا أن العينة انقسمت بالتساوي بين موافق ومعارض على أن أطراف الاتصال تخدم الأهداف، كذلك اتفاق كل العينة 100 % على عدم القيام بالتعريف بالقسم من خلال أبواب مفتوحة، أي أن الدور الإعلامي لاستقدام أفراد جدد منعدم، هذا إضافة إلى عدم وجود اتصال منظم مع باقي الجامعات والمؤسسات الاجتماعية في إطار تبادل المعلومات والخبرات، وعدم استعمال القسم كمركز لاستقطاب الإطارات من طرف المؤسسة الاجتماعية. كل هذا يدل على أن القسم ينتهج نسق مغلق ضمن منطلق التبادل المعرفي العلمي، وما يزيد من حجم المشكلة وجود نظام قسم لا يتسم بالوضوح والتخطيط المسبق، وهذا ما يدل على عدم توفر نظرة طويلة المدى للقسم، وبالنظر إلى طبيعة غير متعلقة بالميدان ولا تخدم الأهداف الفعلية، ولا تركز على المشاكل الحقيقية التي يواجهها القسم، وهو بذلك وحدة تابعة في تفسيره لا يملك الصلاحيات المناسبة، أما النسب المتحققة فوق المعدل، فيها ناتجة من جهود الأساتذة والمكونين الذين تقع على عاتقهم مسؤوليات إضافية على مهمة التكوين ناتجة عن التفاعل اليومي الموجود بينهم وبين الطلبة ولمصلحة هذا الأخير، وضمان سيرورة عملية التكوين تبدل جهود إضافية لتحقيق ذلك.

محور العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف:

انطلاقاً من عدم توفر حوافز مادية كافية للأستاذ وتأثير ذلك على دافعيته ورضاه عن العمل، ومروراً بطلبة نسبة كبيرة منهم لا تدري لِمى تتكون في هذا الاختصاص، ولا تعتبر نسبة هامة منهم مؤهلة لهذا النوع من التكوين، إضافة إلى بعد البرنامج عن التخصص شيء فشيء وعدم وجود وسائل تقنية مساعدة على التكوين الجيد، هذا في إطار نظام تسيير داخلي عقيم ولا يتسم بالحياة والتجديد ومنغلق على نفسه.

كل هذه العوامل من شأنها أن تلعب ضغطاً كبيراً وتخلق أثراً هاماً في تكوين الطالب الذي سوف يتخرج بعد 4 سنوات، رغم أنه يملك المبادئ العامة والأساسية في اختصاصه إلا أنه أول ما يحس بأنه غريب عن اختصاص تكوينه لما يشهده العلم في هذا المجال من تطور، وما يشهده القسم من تأخر.

رغم أن أهداف التكوين متفق عليها إلا أن العوامل المساعدة على أداء وتحقيق هذه الأهداف في عملية التكوين -النشاط الدوري لهذه المنظمة- غير متوفرة، وبالتالي لا يمكننا إلا أن نؤكد أن الفعالية التنظيمية في قسم علم النفس وعلوم التربية غير متحققة.

لذلك سوف نحاول معرفة إمكانية تحقيقها عند كل فئة جزئية من فئات العينة التي سوف نبحث إمكانية تأثير الخاصية الأساسية لديها، أي كل من الوظيفة والاختصاص عليها، وما إن أمكننا إيجاد فعالية تنظيمية حسب هذه العوامل.

3.3. عرض نتائج ك² حسب متغير الوظيفة :

عرض و تحليل نتائج ك²لتقاطع متغير الوظيفة مع الاتفاق على الأهداف:

عرض النتائج:

قراءات الجداول:

(+) : التكرارات المشاهدة اكبر من النظرية.

(-) : التكرارات المشاهدة اقل من النظرية.

NS: اختبار ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10

0.10 * : اختبار ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10

0.05 ***: اختبار ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

0.01 ***: اختبار ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01

عرض نتائج المحور : المفردات من: 1 إلى 12 .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و توفر هدف تحقيق هدف القدرة على التكيف مع متطلبات الوظيفة.

جدول (12) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 1

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
(-)NS	(+) NS	(+) NS	مكون
(+) NS	(-)NS	(-)NS	ممارس

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة وتوفير قاعدة نظرية كافية و شاملة للطالب.

جدول (13) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 2

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-)NS	(-)NS	* (+)	مكون
(+) NS	(+) NS	(-) *	ممارس

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مرفوضة ،لان المكونين موافقون أن التكوين في القسم يهدف إلى وتوفير قاعدة نظرية كافية و شاملة للطالب. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة وتطوير قدرات الطالب في البحث العلمي.

جدول (14) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 3

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(-) NS	(+) NS	مكون
(+) NS	(+) NS	(-) NS	ممارس

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تنمية القدرة على تحليل و تطبيق المعارف في مشاكل ملموسة .

جدول (15) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 4

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(+) *	(-) NS	(-) NS	مكون
(-) *	(+) NS	(+) NS	ممارس

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مرفوضة. لان المكونين لا يوافقون أبدا على أن التكوين في القسم يهدف إلى تنمية القدرة على تحليل و تطبيق المعارف في مشاكل ملموسة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة و إتاحة المجال لتنمية معرفية مستمرة .

جدول (16) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 5

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة و إيجاد إحصائيين قادرين على خدمة المجتمع مستقبلا .

جدول (17) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 6

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة و إكساب الطالب للمهارات المطلوبة عند الأخصائي النفسي في التكوين في القسم.

جدول (18) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 7

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(-) NS	(-) NS	(+) NS
ممارس	(+) NS	(+) NS	(-) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة وتطبيق المعارف النظرية في الميدان.

جدول (19) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 8

لا أوافق أبدا	أوافق جدا	
(-) NS	(+) NS	مكون
(+) NS	(-) NS	ممارس

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و الاهتمام بالجانب الأخلاقي للأخصائي النفسي عند تكوين الطالب.

جدول (20) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 9

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(+) NS	(+) NS	مكون
(+) NS	(-) NS	(-) NS	ممارس

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و اعتبار التكوين في علم النفس وسيلة للتوظيف لاحقا.

جدول (21) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 10

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(+) ***	(-) NS	(-) ***	مكون
(-) ***	(+) NS	(+) ***	ممارس

تعليق: ك² دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية مرفوضة. لان المكونين لا يرون في التكوين في اختصاص علم النفس عموما وسيلة للتوظيف ،بينما يعتبره الممارسون عامل

أساسي و مهم لذلك.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تنمية القدرة على اتخاذ القرارات عند الطالب من خلال التكوين.

جدول (22) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 11

	أوافق جدا	لا أوافق أبدا	
مكون	(+) NS	(-) NS	
ممارس	(-) NS	(+) NS	

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تحسين الإنتاج العلمي.

جدول (23) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 12

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS	
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS	

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.

محور الاتفاق على الأهداف:

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة ومدى موافقة الأفراد على أهداف التكوين.

جدول (24) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة ومحور الاتفاق على الأهداف

	موجودة	لم تتحقق	
مكون	(+) NS	(-) NS	
ممارس	(-) NS	(+) NS	

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة، ولا يوجد تأثير لنوع الوظيفة على مدى الاتفاق على أهداف التكوين.

تحليل نتائج اختبار ك² لتقاطع متغير الوظيفة مع محور الاتفاق على الأهداف:

من خلال عرض النتائج السابقة، وكما تبين من خلال المحور ككل فإن نوع الوظيفة لا يؤثر علي آراء كل من المكونين في اختصاص علم النفس من جهة و الممارسين له في الميدان من جهة أخرى. أي أن كل منهما متفقان على أن أهداف التكوين في قسم علم النفس و علوم التربية هي تلك المذكورة في استمارة البحث و التي حاولنا جمعها من الأهداف العامة للتكوين في الجامعة ، و بعض الأهداف الخاصة بالتكوين في القسم . مبدئياً فإن هذا الاتفاق يوحي بوجود سياسة واضحة و مدروسة للتكوين في هذا التخصص، حيث أن متطلبات الأخصائي النفسي في المجتمع و المؤسسات المستقبلية للأخصائيين النفسانيين هي نفس الأهداف الموضحة من خلال البنود ، وهذا ما يؤكد الميول العامة المحصل عليها من خلال النسب المؤوية سابقا . وهذا يعني أن أول عنصر في الفعالية التنظيمية لقسم علم النفس وعلوم التربية قد تحقق لان أهداف التكوين فيه حسب المكونين حي نفس الحاجات بالنسبة للممارسين لعلم النفس.

عرض و تحليل نتائج ك²لتقاطع متغير الوظيفة مع محور العوامل المساعدة على تحقيقالأهداف:عرض نتائج المحور : المفردات من 13 إلى 59

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تحكم المكونون في أساليب التعليم.

جدول (25) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 13

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
(+) NS	(-) NS	(-) NS	مكون
(-) NS	(+) NS	(+) NS	ممارس

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و وجود اهتمام ذاتي بالتكوين لدى الأساتذة.

جدول (26) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 14

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
(+) NS	(-) NS	(-) NS	مكون
(-) NS	(+) NS	(+) NS	ممارس

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و وجود رضا وظيفي لدى الأساتذة.

جدول (27) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 15

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
(+) NS	(-) NS	(+) NS	مكون
(-) NS	(+) NS	(-) NS	ممارس

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و وجود مستوى طموح عالي في البحث والتكوين عند الأساتذة.

جدول (28) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 16

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
(+) **	(-) NS	(-) NS	مكون
(-) **	(+) NS	(+) NS	ممارس

تعليق: ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية مرفوضة حيث يؤكد المكونون علي توفرهم على مستوى طموح عالي في البحث و التكوين العلمي.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و وجود دافعية للعمل والتكوين لدى الأساتذة.

جدول (29) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 17

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تتمتع المكونون بخبرة ميدانية معتبرة.

جدول (30) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 18

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تتوفر الحوافز المادية والمعنوية للأداء الوظيفي الجيد عند الأساتذة.

جدول (31) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 19

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و شعور الأساتذة بالانتماء للمعهد.

جدول (32) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 20

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة و وجود الالتزام الوظيفي عند الأساتذة.

جدول اختبار (33) ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 21

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة و قدرة الأستاذ على التخطيط لقسمة.

جدول (34) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 22

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة و مدى كفاءة الإطارات المكونة

جدول (35) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 23

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS

ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS
-------	--------	--------	--------

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة ومدى رغبة الطالب في التخصص.

جدول (36) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 24

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(-) NS	(+) NS	مكون
(+) NS	(+) NS	(-) NS	ممارس

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تناسب قدرات الطالب و محتوى البرنامج .

جدول (37) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 25

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(+) NS	(-) NS	مكون
(+) NS	(-) NS	(+) NS	ممارس

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و رغبة الطالب في التكوين واكتساب قدرات جديدة.

جدول (38) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 26

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(+) NS	(+) NS	(-) NS	مكون
(-) NS	(-) NS	(+) NS	ممارس

تعليق:

ك² دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10 أي أن الفرضية الصفرية مقبولة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و جدية التكوين لدى الطلبة.

جدول (39) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 27

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	** (+)	NS (-)	* (-)
ممارس	** (-)	NS (+)	* (+)

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و منه فالفرضية مرفوضة لان المكونين يرون جدية في التكوين لدى الطلبة، بينما يجد الممارسون عكس ذلك.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تحمل المسؤولية التامة عن تكوينهم.

جدول (40) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 28

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	NS (+)	NS (-)	NS (-)
ممارس	NS (-)	NS (+)	NS (+)

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10 و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و توفر مراجع مناسبة و مفيدة.

جدول (41) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 29

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	NS (+)	NS (+)	NS (-)
ممارس	NS (-)	NS (-)	NS (+)

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10 و منه فالفرضية مقبولة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تلائم عدد قاعات الدروس والمحاضرات و مجموع الطلبة.

جدول (42) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 30

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	** (+)	NS (-)	* (-)
ممارس	** (-)	NS (+)	* (+)

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و منه فالفرضية مرفوضة لان المكونين يرون عدم تلائم عدد قاعات الدروس والمحاضرات و مجموع الطلبة، ما لا يوافق الممارسون علي ذلك بل بالعكس إذ يعتبرون عدد قاعات الدروس والمحاضرات لا تتلاءم مع و مجموع الطلبة .
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و مساعد المناخ الفيزيقي للقاعات على التعليم .

جدول (43) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 31

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	NS (+)	NS (-)	NS (-)
ممارس	NS (-)	NS (+)	NS (+)

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تناسب كمية المراجع و عدد الطلبة.

جدول (44) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم: 32

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	*** (+)	NS (-)	NS (-)
ممارس	*** (-)	NS (+)	NS (+)

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية مرفوضة بشدة، حيث سجلنا موافقة شديدة من قبل المكونين .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة و تناسب تجهيزات التكوين وكفايتها.

جدول (45) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم: 33

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
مكون	(-) NS	(-) NS	(+) NS	
ممارس	(+) NS	(+) NS	(-) NS	

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة و توفر الاختبارات النفسية و التقنية.

جدول (46) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم: 34

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS	
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS	

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة و توفر أماكن التربصات الميدانية .

جدول (47) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم: 35

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS	
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS	

تعليق: ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تلاؤم برنامج التخصص و متطلبات وظيفة الأخصائي النفسي.

جدول (48) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم: 36:

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة ملائمة أساليب التدريس.
جدول (49) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم: 37:

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(+) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(-) NS	(+) NS

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و سهولة الاطلاع على المراجع.

جدول (50) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم: 38:

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و سهولة الاطلاع على الدراسات السابقة و الاختبارات النفسية.

جدول (51) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم: 39

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(-) NS	(+) NS	مكون
(+) NS	(+) NS	(-) NS	ممارس

تعليق: ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و إمكانية القيام ببحوث ميدانية و التربصات .

جدول (52) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم: 40

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(-) NS	(+) NS	مكون
(+) NS	(+) NS	(-) NS	ممارس

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة وتنظيم بحوث دورية كافية.

جدول (53) اختبار ك² بالخانات لمتغير الوظيفة والمفردة رقم: 41

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(-) NS	(+) NS	مكون
(+) NS	(+) NS	(-) NS	ممارس

تعليق

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة ودقة نظام التقييم و فعاليته.

جدول (54) اختبار ك² بالخانات لمتغير الوظيفة والمفردة رقم: 42

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(+) NS	(-) NS	(+) NS	مكون
(-) NS	(+) NS	(-) NS	ممارس

تعليق

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة ومساعدة الطالب في أحد القرارات.

جدول (55) اختبار ك² بالخانات: متغير الاختصاص والمفردة رقم: 43

	أوافق جداً	أحياناً	لا أوافق أبداً
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية محققة و بالتالي لا يتأثر أحد القرار عند الطالب الوظيفة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة وتفعيل المعارف النظرية في الميدان.

جدول (56) اختبار ك² بالخانات: متغير الاختصاص والمفردة رقم 44:

	أوافق جداً	أحياناً	لا أوافق أبداً
مكون	(-) NS	(-) NS	(+) NS
ممارس	(+) NS	(+) NS	(-) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة والقدرة على الاتصال و التكيف الجماعي.

جدول (57) اختبار ك² بالخانات: متغير الاختصاص والمفردة رقم 45:

	أوافق جداً	أحياناً	لا أوافق أبداً
مكون	(-) NS	(-) NS	(+) NS
ممارس	(+) NS	(+) NS	(-) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و تناسب التخطيط الزمني و المكاني للطالب و الأستاذ معا.

جدول (58) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم: 46

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10 و منه فالفرضية الصفرية مقبولة. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة ومدى خدمة قنوات الاتصال لأهداف التنظيم.

جدول (59) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم: 47

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) *	(-) NS	(-) NS
ممارس	(-) *	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا كيف أن قنوات الاتصال داخل القسم تخدم الأهداف عند المكونين. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة وقدرة المسيرين على اتخاذ القرارات الملائمة.

جدول (60) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم: 48

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) **	(+) NS	(-) **
ممارس	(-) **	(-) NS	(+) **

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، فهذا الاختبار

يوضح لنا قدرة المسيرين على اتخاذ القرارات الملائمة حسب رأي المكونين بينما لا قدرة للمسؤولين على ذلك حسب الممارسين.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة ووجود دور ايجابي لمصالح مساعدة الطلبة.

جدول (61) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم 49:

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	* (+)	NS (-)	NS (-)
ممارس	NS (-)	NS (+)	NS (+)

تعليق: ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، لان الاختبار يوضح لنا موافقة المكونين على وجود دور ايجابي لمصالح مساعدة في قسم علم النفس و علوم التربية.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة وقرب الإدارة من الأستاذ و الطالب.

جدول (62) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم 50

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	** (+)	NS (-)	* (-)
ممارس	** (-)	NS (+)	* (+)

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، حيث يوضح لنا الاختبار ان الإدارة قريبة من الأستاذ و الطالب معا حسب المكونين بينما يراها الممارسون بعيدة و لو بشدة اقل.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة وتوفر الموارد المالية للتنظيم.

جدول (63) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم 51:

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	NS (+)	NS (+)	NS (-)
ممارس	NS (-)	NS (-)	NS (+)

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة والقدرة على التسيير و التخطيط للموارد البشرية.

جدول (64) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم 52

	أوافق جداً	أحياناً	لا أوافق أبداً	
مكون	* (+)	NS (-)	NS (-)	
ممارس	* (-)	NS (+)	NS (+)	

تعليق:

ك² دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، لان هذا الاختبار يبين بان موافقون على قدرة الإدارة التسيير و التخطيط الجيدين للموارد البشرية .
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة والقدرة على حل المشاكل التنظيمية.

جدول (65) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم 53

	أوافق جداً	أحياناً	لا أوافق أبداً	
مكون	*** (+)	NS (-)	NS (-)	
ممارس	*** (-)	NS (+)	NS (+)	

تعليق: ك² دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، ويتبين من خلال الاختبار أن الممارسين لعلم النفس بمختلف تخصصاته يرون أن لدى الإدارة القدرة على حل المشاكل التنظيمية .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة ووجود اتصال المنظم مع الجامعات.

جدول (66) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم 54

	أوافق جداً	أحياناً	لا أوافق أبداً	
مكون	* (+)	NS (-)	NS (-)	
ممارس	* (-)	NS (+)	NS (+)	

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، حيث يري المكونات وجود اتصال منظم مع الجامعات.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة و وجود اتصال المنظم مع المؤسسات الاجتماعية.

جدول (67) اختبار ك² بالخانات: متغير الوظيفة والمفردة رقم 55

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(+) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(-) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة و التقييم الذاتي المنظم .

جدول (80) اختبار ك² بالخانات متغير الوظيفة والمفردة رقم 57

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) **	(+) NS	(-) **
ممارس	(-) **	(-) NS	(+) **

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، فحسب نتائج هذا الاختبار فان المكونات يوافقون على وجود تقييم ذاتي منظم بينما يري الممارسون عكس ذلك تماما.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الوظيفة ووجود تخطيط و تنسيق مع المؤسسات.

جدول (81) اختبار ك² بالخانات لمتغير الوظيفة والمفردة رقم 58

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(+) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(-) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10 و منه فالفرضية الصفرية مقبولة .
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الوظيفة و استعمال القسم كمرکز للالتقاء أو التوظيف.

جدول (82) اختبار ك² بالخانات لمتغير الاختصاص والمفردة رقم 59

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	(+) NS	(+) NS	(-) NS
ممارس	(-) NS	(-) NS	(+) NS

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.

محور تحقيق الأهداف متغير الوظيفة :

جدول (83) التكرارات المشاهدة

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
مكون	20	16	36
ممارس	18	39	57
المجموع	38	55	93

الفرضية الصفرية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبين العلاقة بين الوظيفة و العوامل المساعدة

على تحقيق الأهداف

جدول (84) اختبار ك² لمتغير الوظيفة و العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف.

	أوافق جدا	لا أوافق أبدا
مكون	** (+)	** (-)
ممارس	** (-)	** (+)

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، حيث يوافق المكونين في القسم على وجود و توفر العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف في حين ليختلف رأي الممارسين لهذا التخصص الجامعي ، لأنهم ينفون وجود هذه العوامل.

تحليل نتائج اختبار ك² لتقاطع متغير الوظيفة مع محور العوامل المساعدة على تحقيق

الأهداف :

من خلال ما حققه اختبار ك² من نتائج لتقاطع متغير الوظيفة مع محور العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف ،يمكننا القول بان استجابات أفراد العينة جاءت متباينة و مختلفة تبعا للوظيفة التي يشغلونها حيث يوافق القائمون على العملية التكوينية في قسم علم النفس و علوم التربية على توفر المعهد على العوامل المساعدة على تحقيق الفعالية التنظيمية و بالتالي فبالنظر إلى المكونين فان الفعالية التنظيمية قد تحققت. إلا أن الممارسين لا يرون وجود هذه العوامل، أي أن الدعائم الأساسية لتحقيق الأهداف المسطرة سابقا غير موجودة، وذلك راجع إلى لمواجهة الممارسين لميدان علم النفس لعوامل معطيات هامة كالتطور العلمي المتسارع خاصة في الميادين التقنية خاصة و العولمة الاقتصادية و الفكرية الحاصلة في المجتمع ، و ما لها من تأثير على أفكار و سلوكيات و حتى حاجات الأفراد التي أصبحت في زيادة مستمرة و في حاجة ملحة للإشباع وبصفة دورية و دائمة.

4.3 تحليل نتائج اختبار ك² لتقاطع متغير الوظيفة مع الاستمارة ككل:

من خلال جدول حساب النسب المؤوية و التكرارات المتعلقة بالمحور الأول في الاستمارة أ و هو محور أهداف التكوين، تبين أن الاتفاق كبير جدا على أن التكوين في قسم علم النفس و علوم التربية يرمي إلى تحقيق الأهداف السابقة الذكر و المستمدة من المنشورات الوزارية المتعلقة بالجامعة عموما و قسم علم النفس و علوم التربية خاصة، وهو ما تأكد لنا عندما حاولنا التدقيق في هذه النتائج بحساب مدي تأثير الوظيفة على آراء العينة في الأهداف المقدمة إليهم ، حيث تبين من خلال هذه العملية تأكيد من عدم الاختلاف حول هذه الأهداف بين كل من المكون في القسم من جهة أو الممارس في الميدان من جهة أخرى. هذا ما أدى بنا إلى استنتاج أن الأهداف المسطرة رسميا للتكوين الجامعي في قسم علم النفس و علوم التربية هي الحاجات الفعلية للأخصائي النفسي الممارس لعلم النفس في الميدان. و بالنظر إلى نموذج قياس الفعالية التنظيمية المتبع في هذه الدراسة ، و فقط بعد التحقق من أن الأهداف هي واحدة عند الجميع ، اصحب بإمكاننا البحث عن العامل المساعدة أو المؤدية إلى تحقيق هذه الأهداف في الواقع، و التي عبرت عنها عينة الدراسة بعدم توفره غالبا و ذلك بأكثر تكرار و نسبة مؤوية بين المحورين و هذا ما دفعنا إلى معرفة ما مدى وجود و توفر هذه العوامل عند بالنسبة للمكونين من جهة و الممارسين من أخرى حيث تأكد وجود هذه العوامل -المتعلقة بالأفراد الفعالين و الوسائل التقنية المناسبة و المهمة المنظمة و المدروسة في إطار سياسة تنظيمية مساعدة- بالنسبة للمكونين في القسم بينما لم يوافق الممارسون لعلم النفس في الميدان على وجود هذه العامل و بالتالي لم تتحقق فعالية القسم كمؤسسة تكوين لأخصائيين نفسانيين فعالين في ميدان تخصصهم رغم أن الأساتذة، أو المكونين يؤكدون عكس ذلك.

5.3 عرض نتائج ك² حسب متغير الاختصاص:

نريد في هذا الجانب أن نقيس ما مدى وطبيعة تأثير متغير الاختصاص على إجابات أفراد العينة على بنود الاستمارة ومحاورها، أي ما مدى وكيفية تأثير متغير الاختصاص على الفعالية التنظيمية في قسم علم النفس وعلوم التربية.

قراءات الجداول:

وعليه قمنا بحساب KHI^2 ونقرأ الرموز في الجدول على الشكل التالي:

$KHI^2:(+)$: الملاحظة أكبر من النظرية.

$KHI^2:(-)$: الملاحظة أقل من النظرية.

NS: اختبار KHI^2 غير دال على إحصائيات مستوى الدلالة 0.10.

*: اختبار KHI^2 دال على إحصائيات عند مستوى الدلالة 0.10.

** : اختبار KHI^2 دال على إحصائيات عند مستوى الدلالة 0.05.

***: اختبار KHI^2 دال على إحصائيات عند مستوى الدلالة 0.01.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الاختصاص و منح الطالب

القدرة على التكيف مع متطلبات الوظيفة.

جدول رقم (85) KHI^2 خاص بالمفردة رقم 1 حيث:

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(-) NS	(+) NS	عمل وتنظيم
(-) **	(+) NS	(+) **	تربوي
(+) **	(+) NS	(-) **	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة حيث: يؤثر الاختصاص التربوي بالموافقة على البند بينما يؤثر الاختصاص العيادي بعدم الموافقة على البند ومنه فالفرضية الصفرية مرفوضة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و تنمية القدرة على تحليل وتطبيق المعارف في شكل ملموس.

جدول رقم (86) يبين KHI^2 للبند 4 والاختصاص.

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) **	(+) NS	(+) *	عمل وتنظيم
(-) **	(+) NS	(+) **	تربوي
(+) ***	(-) NS	(-) ***	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة لان اختصاص التربوي يؤثر بالموافقة كذلك عند الاختصاص عمل و تنظيم و اختصاص العيادي يؤثر بعدم الموافقة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و اكتساب الطلب للمهارات المطلوبة عند الأخصائي النفسي.

جدول رقم (87) يبين KHI^2 للبند 7 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) ***	(-) NS	(+) ***	عمل وتنظيم
(+) ***	(+) *	(-) ***	تربوي
(-) ***	(-) NS	(+) ***	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة لان هناك تأثير للاختصاص العمل والتنظيم بالموافقة على البند كذلك هناك تأثير للاختصاص التربوي على إجابات الأفراد بعدم الموافقة على البند، كما ان نفس الاختصاص دال بأحيانا هناك دلالة للاختصاص العيادي في إجابات الأفراد بالموافقة على البند.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و الحصول على وظيفة.
جدول رقم (88) يبين KHI^2 للبند 10 للاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(-) NS	(+) NS	عمل وتنظيم
(+) **	(+) **	(-) ***	تربوي
(-) NS	(-) *	(+) ***	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة لان هناك دلالة للاختصاص التربوي على إجابات الأفراد بعدم الموافقة وبأحيانا هناك دلالة العيادي على إجابات الأفراد بالموافقة.

أما المفردات: 2-3-5-6-8-9-11-12:

البند رقم 2: هناك تأثير للاختصاص على إجابات الأفراد حول أن التكوين في القسم يهدف إلى توفير قاعدة نظرية كافية وشاملة.
من خلال الجدول نسجل أن هذه الفرضية الصفرية قد تحققت لعدم وجود قيمة لـ: KHI^2 ذات دلالة إحصائيا.

الفرضية الصفرية: هناك تأثير لمتغير الاختصاص على إجابات الأفراد حول البند 3، والذي يجعل تطوير قدرات الطالب في البحث العلمي من أهداف التكوين في القسم.
من خلال الجدول نقول أن الفرضية قد تحققت لعدم وجود قيمة لاختبار KHI^2 ذات دلالة إحصائيا .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و الهدف المتعلق بالتنمية المعرفية المستمرة.

من خلال الجدول نلاحظ عدم وجود قيمة لـ: KHI^2 ذات دلالة إحصائيا، وبالتالي فالفرضية الصفرية تحققت.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و الهدف المتعلق بفعالية الأخصائي في المجتمع لا نلاحظ في الجدول أي قيمة دالة إحصائيا لاختبار KHI^2 وبالتالي تحققت الفرضية الصفرية.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و الهدف المتعلق بأداء الأخصائي لدوره في المجتمع لمتغير الاختصاص.

من خلال الجدول نستنتج أن الفرضية الصفرية قد تحققت لعدم وجود قيم KHI^2 دالة إحصائياً.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و الاهتمام في الجانب الأخلاقي للأخصائي النفسي في التكوين. بمتغير الاختصاص.

من خلال الجدول يمكن القول بتحقيق الفرضية الصفرية لعدم وجود قيم دالة إحصائياً لاختبار KHI^2 .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و تنمية القدرة على اتخاذ القرارات كهدف للتكوين، و متغير الاختصاص.

من خلال الجدول ولعدم وجود قيم دالة إحصائياً لاختبار KHI^2 نقول أنه لا يوجد تأثير، وبالتالي تحققت الفرضية الصفرية.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و تأثير الإنتاج العملي.

من خلال الجدول ولعدم وجود تأثير للاختصاص على هذا البند يتجلى فيقيم دالة إحصائياً لاختبار KHI^2 نقول أن الفرضية الصفرية تحققت.

حساب KHI^2 لمتغير الاختصاص والمحور الأول الخاص بالاتفاق على الأهداف:

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و طبيعة الأهداف المرجوة من التكوين في القسم.

من خلال الجدول المبين لاختبار KHI^2 لمقارنة الاختصاص بإجابات الأفراد والذي يبين أن كل النتائج غير دالة إحصائياً، نقول أن الفرضية الصفرية لم تتحقق.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و التكوين الذاتي

لأستاذة.

جدول رقم (89) يبين KHI^2 للبند 14 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(-) NS	(+) NS	عمل وتنظيم
(-) NS	(-) **	(+) *	تربوي
(+) NS	(+) **	(-) **	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة
نلاحظ دلالة الاختصاص التربوي بالموافقة على هذا البند. كما يدل التخصص بالعيادي
على إجابات الأفراد بأحيانا .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و الرضا الوظيفي

للأستاذ.

جدول رقم (90) ن KHI^2 للبند 15 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(+) NS	(+) NS	عمل وتنظيم
(-) NS	(-) **	(+) ***	تربوي
(+) NS	(+) **	(-) ***	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة
يدل الاختصاص التربوي بالموافقة على الرضا الوظيفي للأستاذ كما يدل الاختصاص
العيادي على البند دالته بأحيانا .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و البحث والتكوين.

جدول رقم (91) بين KHI^2 للبند 16 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
** (-)	** (+)	NS (+)	عمل وتنظيم
*** (-)	NS (-)	** (+)	تربوي
*** (+)	NS (-)	*** (-)	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة يدل اختصاص العمل والتنظيم على الإجابة أحيانا. أيضا يدل الاختصاص التربوي على الموافقة إجابات الأفراد . بنفس النسبة يؤثر الاختصاص العيادي على إجابات الأفراد لكن بالرفض القاطع الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و دافعية الأساتذة للعمل والتكوين.

جدول رقم (92) بين KHI^2 للبند 17 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
NS (+)	NS (+)	NS (-)	عمل وتنظيم
NS (-)	** (-)	*** (+)	تربوي
NS (+)	* (+)	** (-)	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة حيث يؤثر التخصص التربوي على إجابات الأفراد بالموافقة و يدل اختصاص العيادي على إجابات الأفراد بأحيانا.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و توفر الحوافز المادية والمعنوية.

جدول رقم (93) بين KHI^2 للبند 18 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(+) NS	(-) NS	(-) NS	عمل وتنظيم
(+) NS	(-) *	(+) NS	تربوي
(-) ***	(+) **	(+) NS	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة حيث

يؤثر اختصاص العيادي في إجابات الأفراد بأحيانا .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و شعور الأستاذ

بالانتماء للقسم.

جدول رقم (94) بين KHI^2 للبند 4 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(+) NS	(+) NS	عمل وتنظيم
(+) *	(+) NS	(-) **	تربوي
(-) NS	(-) NS	(+) NS	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، لان

اختصاص التربوي يؤثر على إجابات الأفراد بأحيانا.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و الالتزام الوظيفي للأستاذ.

جدول رقم (95) بين KHI² للبند 4 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(+) NS	(+) NS	(-) NS	عمل وتنظيم
(+) NS	(-) NS	(+) NS	تربوي
(-) **	(+) NS	(+) NS	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة لان هناك تأثير رغم أنه سلبي لاختصاص العيادي على إجابات الأفراد بأحيانا. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و قدرة الأستاذ على التخطيط لقسمة.

جدول رقم (96) بين KHI² للبند 4 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(+) NS	(+) NS	(-) NS	عمل وتنظيم
(-) NS	(-) **	(+) ***	تربوي
(+) NS	(+) *	(-) **	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة نلاحظ تأثير الاختصاص التربوي على إجابات الأفراد بالموافقة كما يؤثر الاختصاص العيادي على إجابات الأفراد بأحيانا .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و رغبة الطالب في التخصص.

جدول رقم (97) بين KHI^2 للبند 4 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(-) NS	(+) *	عمل وتنظيم
(+) NS	(+) NS	(-) *	تربوي
(-) NS	(+) NS	(+) NS	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة لان تخصص العمل والتنظيم يؤثر في إجابات الأفراد بالموافقة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و تناسب قدرات الطالب ومحتوى البرنامج.

جدول رقم (98) بين KHI^2 للبند 4 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) **	(+) NS	(+) NS	عمل وتنظيم
(+) ***	(-) NS	(-) ***	تربوي
(-) ***	(-) NS	(+) ***	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة يؤثر الاختصاص التربوي على إجابات الأفراد بعدم الموافقة كما يؤثر التخصص العيادي على إجابات الأفراد لكن بالموافقة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و رغبة الطلبة في التكوين واكتساب القدرات.

جدول رقم (99) بين KHI^2 للبند 4 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) ***	(-) NS	(+) ***	عمل وتنظيم
(+) ***	(+) **	(-) ***	تربوي
(-) *	(-) NS	(+) ***	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة هناك تأثير لاختصاص العمل والتنظيم بالموافقة على هذا البند كما أن اختصاص التربوي يؤثر بعدم الموافقة بأحيانا كذلك التخصص العيادي بالموافقة. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و جدية الطلبة في التكوين.

جدول رقم (100) بين KHI^2 للبند 4 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(+) **	(-) NS	(-) **	عمل وتنظيم
(-) **	(+) NS	(+) *	تربوي
(+) NS	(+) NS	(-) NS	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة هناك تأثير عمل وتنظيم بعدم الموافقة كما أن التربوي يؤثر بالموافقة

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و درجة تحمل الطالب للمسؤولية.

جدول رقم (101) KHI^2 للبند 4 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
*** (+)	NS (+)	*** (-)	عمل وتنظيم
NS (-)	NS (+)	NS (-)	تربوي
** (-)	NS (-)	*** (+)	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة
يؤثر البند باختصاص العمل والتنظيم ، كما يؤثر الاختصاص العيادي بنفس الدلالة
بالموافقة .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و وجود مراجع مفيدة مناسبة.

جدول رقم (102) KHI^2 للبند 4 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
*** (-)	NS (+)	*** (+)	عمل وتنظيم
*** (+)	NS (-)	** (-)	تربوي
NS (+)	NS (+)	NS (-)	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة
هناك تأثير بالموافقة عند الاختصاص العمل والتنظيم ، نفس المعدل سجلناه عند تأثير
الاختصاص التربوي بعدم الموافقة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و مدى تهيئ
مناخ القاعات للدراسة.

جدول رقم (103) KHI^2 للبند 4 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) *	(+) NS	(+) *	عمل وتنظيم
(+) *	(-) NS	(-) NS	تربوي
(-) NS	(+) NS	(-) NS	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة
يتأثر البند بالموافقة عند العمل والتنظيم ، بنفس الشدة عند التخصص التربوي لكن بعدم
الموافقة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاص و مدى تناسب
كمية المراجع للطلبة.

جدول رقم (104) KHI^2 للبند 4 والاختصاص

لا أوافق	أحيانا	أوافق جدا	
(-) ***	(+) ***	(+) ***	عمل وتنظيم
(+) **	(-) NS	(-) NS	تربوي
(+) ***	(-) NS	(-) **	عيادي

تعليق:

K^2 دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة
حيث: يتأثر البند بالموافقة وأحيانا بالتخصص العمل والتنظيم، كما يؤثر الاختصاص
التربوي بعدم الموافقة كذلك عند أن التخصص العيادي يؤثر بعدم الموافقة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و تناسب المراجع و عدد الطلبة.

جدول (105) ك² بالخانات: متغير الاختصاص والمفردة رقم: 33

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
عمل و تنظيم	(+) *	(+) NS	(-) **
تربوي	(+) NS	(-) NS	(+) NS
عيادي	(-) ***	(+) NS	(+) NS

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا العلاقة بين متغيرين هما الاختصاص و تناسب المراجع و عدد الطلبة أين يوافق الأخصائيين العمل و التنظيم أن المراجع كافية لطلبة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و توفر الاختبارات النفسية و التقنية.

جدول (106) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم: 34

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
عمل و تنظيم	(+) ***	(+) NS	(-) ***
تربوي	(-) **	(+) NS	(+) NS
عيادي	(-) NS	(-) NS	(+) NS

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا العلاقة بين متغيرين: الاختصاص و توفر الاختبارات النفسية و التقنية حيث يرى أخصائيو العمل و التنظيم أن الاختبارات متوفرة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و فر أماكن التربصات الميدانية .

جدول (107) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم: 35

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
عمل و تنظيم	(+) ***	(-) NS	(-) ***
تربوي	(+) NS	(-) NS	(-) NS
عيادي	(-) ***	(+) NS	(+) ***

تعليق: ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا العلاقة بين متغيرين: الاختصاص و توفر أماكن التربصات الميدانية بالاختصاصات، حيث يوافق جدا دوي الاختصاص العمل و التنظيم بينما لا يوافق أبدا العيادي. **الفرضية الصفرية:** لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الاختصاص و تلاؤم برنامج التخصص و متطلبات وظيفة الأخصائي النفسي.

جدول (108) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم: 36

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
عمل و تنظيم	*** (+)	NS (-)	* (-)
-تربوي	* (+)	NS (+)	** (-)
عيادي	** (-)	NS (-)	** (+)

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا العلاقة بين متغيرين: الاختصاص و تلاؤم برنامج التخصص و ة لان أخصائي العمل و التنظيم يرى أن برنامج التخصص يلاءم متطلبات وظيفة الأخصائي النفسي كذلك الحال بالنسبة للتربوي في حين لا يتلاءم أبدا بالنسبة للعيادي.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائيا لتوزيع متغير الاختصاص ملائمة أساليب التدريس.

جدول (109) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم: 37

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
عمل و تنظيم	*** (+)	NS (-)	*** (-)
-تربوي	NS (-)	NS (+)	NS (-)
عيادي	*** (-)	NS (-)	*** (+)

عليق: ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا العلاقة بين متغيرين: الاختصاص و أساليب التدريس حيث يوافق العمل و التنظيم أن الأساليب المتبعة في التدريس مناسبة في حين يراها العيادي عكس ذلك.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و سهولة الاطلاع على المراجع. جدول (110) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم: 38

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
*** (+)	NS (+)	*** (-)	عمل و تنظيم
NS (-)	NS (+)	NS (+)	-تربوي
NS (-)	NS (-)	** (+)	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا

العلاقة بين متغيرين: الاختصاص و سهولة الاطلاع على المراجع حيث هي سهلة الاطلاع بالنسبة لاختصاص

العمل و التنظيم بينما هي صعبة بالنسبة لاختصاص العيادي.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و سهولة الاطلاع على الدراسات السابقة و الاختبارات النفسية.

جدول (111) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم: 39

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
*** (+)	NS (-)	** (-)	عمل و تنظيم
* (+)	NS (-)	NS (-)	-تربوي
*** (-)	NS (+)	*** (+)	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا العلاقة بين متغيرين: الاختصاص و الاطلاع على الدراسات السابقة و الاختبارات النفسية حيث يرى أخصائيو العمل و التنظيم أن الاطلاع عليها سهل شأنهم شأن التربوي ولو بنسبة اقل بينما تكون صعبة الاطلاع بالنسبة للعيادي.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و إمكانية القيام ببحوث ميدانية و التربصات .

جدول (112) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 40

أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(-) NS	(+) **	عمل و تنظيم
(+) *	(-) *	(-) NS	-تربوي
(-) NS	(+) **	(-) NS	عيادي

تعليق: ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا العلاقة بين متغيرين: الاختصاص و إمكانية القيام ببحوث ميدانية حيث لا يجد الأحصائي العمل و التنظيم صعوبة في ذلك في حين هي صعبة الإجراء عند التربوي. أما العيادي فتارة هي سهلة و أخرى جد صعبة .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و تنظيم بحوث دورية كافية.

جدول (113) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 41

أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-) ***	(+) NS	(+) ***	عمل و تنظيم
(-) NS	(+) NS	(+) NS	-تربوي
(+) ***	(-) NS	(-) ***	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا كيف أن المتخصصين في علم النفس العمل و التنظيم موافقون أن القسم يقوم ببحوث دورية أما العيادي فيرون عكس ذلك تماما.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص ودقة نظام التقييم و فعاليته.

جدول (114) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 42

أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(+) NS	(+) **	(-) **	عمل و تنظيم
(+) **	(-) NS	(-) NS	-تربوي
(-) NS	(-) NS	(+) NS	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا بان إحصائي العمل و التنظيم يرون أن نظام التقييم دقيق و فعال، بينما يرى التربوي عكس ذلك تماماً.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص ومساعدة الطالب في أخذ القرارات.

جدول (115) **ك²** بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 43

أوافق جداً	أحياناً	لا أوافق أبداً	
NS (+)	NS (-)	NS (-)	عمل و تنظيم
NS (+)	NS (+)	NS (-)	تربوي
NS (+)	NS (+)	NS (-)	عيادي

تعليق:

ك² غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.10. و منه فالفرضية الصفرية محققة و بالتالي لا يتأثر أخذ القرار عند الطالب بالاختصاص.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص وتفعيل المعارف النظرية في الميدان.

جدول (116) **ك²** بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 44

أوافق جداً	أحياناً	لا أوافق أبداً	
** (+)	NS (-)	** (-)	عمل و تنظيم
*** (-)	NS (+)	*** (+)	تربوي
** (+)	NS (+)	** (-)	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح أن اختصاص العمل و التنظيم و العيادي يؤثران في تفعيل المعارف النظرية و تطبيقها في الميدان بينما لا نجد هذا التأثير عند الاختصاص التربوي.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص والقدرة على الاتصال و التكيف الجماعي.

جدول (117) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم: 45

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
عمل و تنظيم	(+) NS	(-) NS	(-) NS
-تربوي	(-) ***	(+) NS	(+) ***
عيادي	(+) **	(+) NS	(-) ***

تعليق:

ك² دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، يوضح لنا الاختبار كيف أن القدرة على الاتصال و التكيف الاجتماعي لا تتأثر عند اختصاص التربوي بينما يوافق العيادي أن عملية التكوين تنمي هذه الصفة في الطالب. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و تناسب التخطيط الزمني و المكاني للطالب و الأستاذ معا.

جدول (118) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم: 46

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
عمل و تنظيم	(+) ***	(-) NS	(-) **
-تربوي	(-) NS	(+) NS	(-) NS
عيادي	(-) **	(=) NS	(+) *

تعليق:

ك² دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا بان التخطيط الزمني و المكاني للبرنامج يناسب الطالب و الأستاذ معا في التخصص العمل و التنظيم، بينما لا يتماشى أبدا معهما في تخصص العيادي. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص ومدى خدمة قنوات الاتصال للأهداف في التنظيم.

جدول (119) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم 47

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
عمل و تنظيم	(-) NS	(+) NS	(-) NS
-تربوي	(+) ***	(-) NS	(-) ***
عيادي	(-) ***	(-) NS	(+) ***

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا كيف أن قنوات الاتصال داخل القسم تخدم الأهداف عند الاختصاص التربوي بينما لا تخدمها أبدا عند العيادي.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص وقدرة المسيرين على اتخاذ القرارات الملائمة.

جدول (120) **ك²** بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 48

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
عمل و تنظيم	(+) NS	(-) NS	(-) NS
-تربوي	(+) ***	(+) NS	(-) ***
عيادي	(-) ***	(-) NS	(+) ***

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا قدرة المسيرين على اتخاذ القرارات الملائمة حسب رأي التربوي بينما لا قدرة للمسؤولين على ذلك حسب العيادي.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص ووجود دور ايجابي لمصالح مساعدة الطلبة.

جدول (121) **ك²** بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 49

أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
لا أوافق أبدا (-) **	أحيانا (-) NS	أوافق جدا (+) ***	عمل و تنظيم
(+) NS	(+) **	(-) ***	-تربوي
(+) NS	(-) *	(+) NS	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا العلاقة بأنه لا يوجد دور ايجابي لمصالح مساعدة الطلبة عند الاختصاصيين في علم النفس العمل و التنظيم بينما يرى التربوي وجود هذا الدور أحيانا.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص وقرب الإدارة من الأستاذ و الطالب.

جدول (122) **ك²** بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 50

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-) ***	(+) ***	(+) NS	عمل و تنظيم
(-) ***	(+) NS	(+) ***	-تربوي
(+) ***	(-) ***	(-) ***	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا انه أحيانا ما تكون الإدارة قريبة من الأستاذ و الطالب معا حسب الاختصاصيين في علم النفس العمل و التنظيم، بينما يوافق التربويون على قربها منهم، إلا أن العيادي يرون أن الإدارة بعيدة عن الطالب و الأستاذ معا.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص وتوفر الموارد المالية للتنظيم.

جدول (123) **ك²** بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 51

لا أوافق أبدا	أحيانا	أوافق جدا	
(-) NS	(+) ***	(-) **	عمل و تنظيم
(-) *	(-) *	(+) ***	-تربوي
(+) **	(-) NS	(-) NS	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يوضح لنا العلاقة كيف يرى أصحاب التخصص العمل و التنظيم بان الموارد المالية متوفرة أحيانا ما تتوفر للقسم بينما يوافق التربوي علي وجودها وهي غير متوفرة بالنسبة للعيادي.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص والقدرة على التسيير و التخطيط للموارد البشرية.

جدول (124) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 52

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
عمل و تنظيم	(+) NS	(-) *	(+) NS
-تربوي	(+) NS	(-) ***	(+) **
عيادي	(-) **	(+) ***	(-) ***

تعليق:

ك² دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، هذا الاختبار يبين بان التربوي يرون بان المسيرين غير قادرين على التسيير و التخطيط للموارد البشرية. بينما يراها العياديون موجودة أحيانا.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص والقدرة على حل

المشاكل التنظيمية. جدول(125) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 53

	أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا
عمل و تنظيم	(+) NS	(+) **	(-) **
-تربوي	(+) ***	(-) NS	(-) ***
عيادي	(-) ***	(-) NS	(+) ***

تعليق:

ك² دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، ويتبين من خلاله ان القدرة على حل المشاكل التنظيمية موجودة عند التربوي، بينما لا يوافق العيادي توفرها. الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص ووجود اتصال المنظم مع الجامعات .

جدول (126) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 54

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
(+) NS	(+) NS	(-) *	عمل و تنظيم
(+) NS	(+) NS	(-) NS	-تربوي
(-) **	(-) NS	(+) ***	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، حيث يري التربوي عدم وجود اتصال منظم مع الجامعات.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و وجود اتصال المنظم مع المؤسسات الاجتماعية.

جدول (127) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 55

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
(-) NS	(-) NS	(+) **	عمل و تنظيم
(+) NS	(+) NS	(-) ***	-تربوي
(+) NS	(-) NS	(+) NS	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، فحسب المتخصصين في العمل و التنظيم لا يوجد أي اتصال المنظم مع المؤسسات الاجتماعية بينما أحيانا ما يكون عند التربوي.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و التقييم الذاتي المنظم.

جدول (128) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 57

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
(+) NS	(-) NS	(-) NS	عمل و تنظيم
(+) ***	(-) **	(-) ***	-تربوي
(-) ***	(-) *	(+) ***	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، حيث جاءت

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، حيث جاءت نتائج هذا الاختبار توضح لنا موافقة التربوي على وجود التقييم الذاتي المنظم بينما يرى العيادي عكس ذلك تماما.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و التخطيط و التنسيق المسبق . جدول (129) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 58

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
(-) NS	(-) NS	(+) NS	عمل و تنظيم
(+) NS	(+) **	(-) *	-تربوي
(-) NS	(-) NS	(+) NS	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مرفوضة، لان التربويين يرون وجود هذا التخطيط و التنسيق أحيانا.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و استعمال القسم كمرکز للانتقاء أو التوظيف.

جدول (130) ك² بالخانات متغير الاختصاص والمفردة رقم : 59

أوافق جدا	أحيانا	لا أوافق أبدا	
(-) NS	(-) NS	(+) NS	عمل و تنظيم
(+) NS	(+) **	(-) *	-تربوي
(-) NS	(-) NS	(+) NS	عيادي

تعليق:

ك² غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة، ولا توجد علاقة بين متغير الاختصاص و

استعمال القسم كمرکز للانتقاء أو التوظيف.

متغير الاختصاص و محور العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص والاتفاق على

الأهداف.

جدول (131) ك² بالخانات متغير الاختصاص و المحور ككل:

أوافق أبدا	أوافق جدا	
(-) NS	(+) NS	عمل و تنظيم
(+) NS	(-) NS	-تربوي
(-) NS	(+) NS	عيادي

تعليق:

ك² دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. و منه فالفرضية الصفرية مقبولة.

الاختصاص و محور العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف :

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق دالة إحصائية لتوزيع متغير الاختصاص و محور العوامل

المساعدة على تحقيق الأهداف .

جدول (132) ك² بالخانات لمتغير الاختصاص و محور العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف

أوافق أبدا	أوافق جدا	
(-) **	(+) **	عمل و تنظيم
(-) ***	(+) ***	-تربوي
(+) ***	(-) ***	عيادي

تعليق:

ك² دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. الفرضية الصفرية لم تحققت لان الاختصاص

عمل و تنظيم موافقون على و وجود العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف.

6.3 تحليل النتائج حسب التخصص:

الاتفاق على الأهداف:

لم نجد أي اختلاف فيما يخص التخصص و الاتفاق على أهداف التكوين و هذا ما يؤكد أن كل أفراد العينة بمختلف تخصصات التكوين يعتبرون أن هذه الأهداف مقبولة من خلال المجتمع و قابلة للتحقيق مبدئياً.

إما بالنسبة للعوامل المساعدة على تحقيق الأهداف، لاحظنا أنها موجودة بدلالة كبيرة عند التخصص العمل و التنظيم، وجودها بصفة أكبر عند التربوي. ومن ذلك نستنتج وجود خاصية مشتركة بينهما بحيث تؤثر على رأيهما المتعلق بوجود العناصر الداعمة للفعالية التنظيمية، و هذا ما يبرز في العبارات المتعلقة بالأجهزة و الوسائل و مهمة المنظمة، والخصائص التنظيمية للقسم. ذلك لان طلبة علم النفس العمل قليلون جدا مقارنة بطلبة التربوي و الذين هم قليلون بدورهم مقارنة بالعيادي هذا اذا أخذنا بعين الاعتبار عدد أساتذة الاختصاص المسؤولين عن تكوينهم. هذا ما يسهل العلاقة و الاتصال بين الطالب و الأستاذ، ومن ثم يصبح بإمكان هذا الأخير مد يد المساعدة للوصول إلى تحصيل نظري و تطبيق ميداني جيدين.

باختصار فان شبكة العلاقات غير الرسمية هي التي دلت العقبان، و أوجدت توازنا في تحقيق الغاية و الهدف من التكوين في هدين الاختصاصين بالإيجاب.

أما فيما يخص التخصص العيادي فان العدد الهائل من الطلبة مقارنة مع الأساتذة المسؤولين عن التكوين و مقارنة مع طبيعة الوظائف المحصل عليها، وما مدى اتصالها العميق بالمواجهات اليومية مع ظواهر نفسية عديدة تجعل من المستحيل على طالب التخصص و الأستاذ المكون أن يجمعوا كل هذا في مدة تكوين قصيرة. لذا يشعر الأخصائي النفسي العيادي بقصور في تكوينه. و الأستاذ إلى دراسات تطبيقية دورية، لمعرفته بان الاختصاص كتكوين غير كافي مقارنة بالاختصاص كالميدان، حيث يسعى جاهدا إلى تحقيق التكامل بينهما، وهذا ما ينعكس على نظرة القصور الموجهة للمؤشرات الدالة على فعالية التكوين، فهو يراها دوما قاصرة.

عموما نقول أن الفعالية التنظيمية لقسم علم النفس و علوم التربية تحققت جزئيا في اختصاصي علم النفس العمل و التنظيم و علم النفس التربوي، ولم تتحقق في اختصاص علم النفس العيادي، وهذا ما يفسر تقارب النسب المؤوية و التكرارات الناتجة عن استجابات أفراد العينة التي أظهرت وجود مؤشرات دالة على الفعالية التنظيمية.

الخاتمة:

من خلال بحثنا هذا المتعلق بقياس فعالية التكوين في قسم علم النفس و علوم التربية من خلال قياس الفعالية التنظيمية للقسم ، نتج لدينا انه لا توجد سياسة تسيير مخطط لها سلفا لتحقيق تكوين جيد و فعال من حيث مخرجاته المتمثلة في إطارات علمية من المفروض أنها تتسلم مهام جد هامة في المجتمع ، ذلك باعتبار انه و رغم الاتفاق العام للأهداف المسطرة للتكوين في هذا الاختصاص إلا انه لا زال بعيدا تحقيقها حيث يفتقر هذا التنظيم إلى عوامل عديدة أصبحت شروطا أساسية للتكوين الفعال في المجتمعات المتحضرة. كما لاحظنا الشرخ الكبير الموجود بين التكوين و الواقع ، حيث يبذل المكونون جهودا معتبرة و بصفة شخصية للتقليل من هذه العوائق التي تزيد من التباعد ، و ينتج عن التكوين في هذا القسم في نهاية التكوين إطارات حاملة لشهادة في اختصاص علم النفس ، و ليس أخصائيين نفسيين يمكنهم على الأقل التلاؤم مع الوظائف الاجتماعية و الأدائية التي سوف يشغلونها لاحقا بصفة تلقائية، بحيث يمكن الاعتماد عليهم في تحسين و تنمية المعارف و المهارات الموجودة في برامج التكوين و التي من المفروض أن يتم الاعتناء بها بصفة دورية ، و من كلتا الاتجاهين (الأخصائي المكون – الأخصائي الممارس).

اقتراحات و توصيات:

- في نهاية هذه الدراسة تبين لنا انه من الصعب جدا القيام عل اكبر وجه من الدقة و الفعالية لأسباب مختلفة لهذا ارتأينا أن ندرج فيها بعض الاقتراحات ، و التوصيات التي من شأنها رفع مستوى الدقة و الفعالية فيها و أهم هذه الاقتراحات:
- أن تجري الدراسة على مستوى اعم و اشمل من قسم علم النفس و علوم التربية ، كتناول عدة أقسام لنفس التخصص ، أو جامعة ككل ، وذلك من اجل حصر عوامل أخرى من شأنها التأثير على تحقيق فعالية التكوين.
 - أن تستعمل في هذا النوع من الدراسات (الفعالية التنظيمية) مجموعة من وسائل جمع البيانات.
 - أن تتبع الدراسات المطبقة على التكوين في منظمة الجامعة على شكل تجريبي و ليس وصفي تحليلي.
 - أن يشترك في الدراسة أخصائون من خارج المنظمة .
 - أن يقوم بالدراسة فريق بحث يضم عدة اختصاصات حسب طبيعة و مهام المنظمة.

المراجع:

الكتب العربية:

- 1- ابن منظور (1994). لسان العرب. دار صادر. بيروت. ط3.
- 2- أحمد جاد عبد الوهاب، (1996) السلوك التنظيمي "دراسة لسلوك الأفراد والجامعات داخل منظمات الأعمال" (ب.ط)، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر.
- 3- بوفلحة غيات (1992) مقدمة في علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 4- تركي رابع (1990) أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 5- جابر عوض سيد، أبو الحسن عبد الموجود (2003) الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الحديث،
- 8- جمال صليبة (2000) مستقبل التربية في البلاد العربية، منشورات عويدات، ط2، لبنان.
- 9- جميل أحمد توفيق (1989) أساسيات الإدارة المالية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- 10- جون هـ جاكسون وآخرون (1988) نظرية التنظيم : "منظور كلي للإدارة" ترجمة خالد حسن زروق، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية .
- 11- حامد أحمد رمضان بدر (1982) إدارة المنظمات (ب.ط)، دار المعلم، الكويت
- 12- حسن إبراهيم بلوط (2002) إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية ط1، بيروت لبنان.
- 13- حسين محمود حريم (2000) تصميم الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، ط2، الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 14- خليل الشماع، خضير محمود (1989) نظرية المنظمة، مطابع دار الشؤون الثقافية، بغداد، العراق.
- 15- خليل محمد حسن الشماع (2000) خضر كامل محمود، نظرية المنظمة، ط1، دار الميسرة، عمان، الاردن.
- 16- رشاد أحمد عبد اللطيف (2000) إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، (ب.ط) المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 17- ريتشارد هال (2001) المنظمات - هياكلها، عملياتها ومخرجاتها - ترجمة سعيد بن حمد الهاجري، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، السعودية
- 18- عبد الرحمن محمد العيسوي (2003) علم النفس والإنتاج، ط2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 19- عبد الناصر محمد رشاد . التعليم و التنمية الشاملة. دراسة في النموذج الكوري . دار الفكر العربي، القاهرة.

- 20- علي السلمي (2001) *السلوك الإنساني في منظمات الأعمال*، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
- 21- علي السلمي، (2001) *العلوم السلوكية في التطبيق الإداري*، القاهرة.
- 22- علي شريف (2003) *الإدارة المعاصرة*، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 23- عمر صخر (1993) *اقتصاد المؤسسة*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 24- عمر وصفي عقيل، قيس علي عبد المومن (1994) *المنظمة و نظريات التنظيم*، ط 1 ، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان ، الاردن.
- 25- فريد النجار (1998) *تكنولوجيا السلوكيات الاقتصادية والتنظيمية "الذكاء السلوكي"* مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
- 26- فضيل دليو، الهاشمي لوكيا وميلود سيفاري. (2006). *إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية . منشورات منتوري قسنطينة.*
- 27- قيس النوري (1982) *المدخل إلى علم الإنسان*، جامعة الموصل، الموصل، العراق.
- 28- كامل المغربي وآخرون (1995) *أساسيات في الإدارة*، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 29- كامل محمد المغربي (1994) *السلوك التنظيمي*، دار الفكر، عمان، الاردن.
- 30- مؤيد سعيد السالم (2002) *تنظيم المنظمات "دراسة في الفكر التنظيمي خلال مائة عام"*، ط 1، دار عالم الكتاب الحديث ، عمان ، الاردن.
- 31- مايكل تي. مانيسون وجون إم إيفانسيفيتش (1999) *كلاسيكيات الإدارة والسلوك التنظيمي*، ترجمة هشام عبد الله، الأهلية، عمان، الأردن.
- 32- محمد القطري. (1985) *الجامعات الإسلامية ودورها في مسيرة الفكر التربوي . دار الفكر العربي، القاهرة.*
- 33- محمد سعيد عبد الفتاح ،محمد فريد الصحن. (2003) *الإدارة العامة "المبادئ والتطبيق"*، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 34- محمد قاسم القزويني . (2000) *نظرية المنظمة والتنظيم*، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- 35- محمد منير مرسي (1977). *التعليم الجامعي المعاصرة قضاياها واتجاهاته . دار النهضة العربية القاهرة.*
- 36- مراد بن أشنهو (2001) *نحو الجامعة الجزائرية*، ترجمة عايد أديب بامية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 37- مصطفى حجازي (1982) *الاتصال في العلاقات الإنسانية و الإدارة*، ط 1، دار الطليعة، بيروت.
- 38- مصطفى رشيد شيخه (1985) *علم الاقتصاد*، الدار الجامعية للطباعة، بيروت، لبنان.

- 39- مهدي حسن زويلف و علي محمد العضاييلية (1996) ادارة المنظمة: نظريات و سلوك ، دار مجدلاوي ، عمان ، الاردن .
- 40- ناصر محمد العديلي (دون سنة) السلوك الإنساني والتنظيم: "منظور كلي مقارن" معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- 41- هادية محمد أبو كليلة. (2002). دراسات في تخطيط التعليم واقتصادياته. دار الوفاء للطباعة والنشر مصر ط 1 ج 1. الإسكندرية، مصر.
- 42- أميمة الدهان. (1992) نظريات منظمات العمال ، ط1، مطبعة الصيفدي ، عمان ، الأردن .
- أمين فؤاد الضرغامي. (1979) بيئة السلوك التسويقي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر .
- 43- أندرو دي سيزلاجي، ومارك جي والاس. (1991) السلوك التنظيمي و الأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم احمد، معهد الإدارة العامة، المملكة السعودية،
- 44- محمد الطيب العلوي. (1982) الإدارة التربوية. ج 1 و 2. دار البحث. قسنطينة.

المجلات:

- 1- نعمة عباس خضر وآخرون (1996 يناير 31) الالتزام التنظيمي وفعالية المنظمة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عمان الأردن،
- 2- أبحاث نفسية و تربوية (عدد، 2003) ،مخبر التطبيقات النفسية و التربوية، جامعة منتوري قسنطينة،
- 3- تاويريت نور الدين (2007)، قياس الفعالية التنظيمية بالسلوك التنظيمي، رسالة دكتوراه غير منشورة،
- 4- عاصم الأعرجي (عدد 02.1976.12) فاعلية وكفاءة الأجهزة الإدارية "الخدمية والحكومية" مجلة العلوم الاجتماعية.
- 5- مجلة اتحاد الجامعات العربية (جانفي 1990) العدد: 25 مجلة علمية محكمة.
- 6- العايب رايح ، إشراف أ/د الهاشمي لولية: الاستراتيجيات التكوينية المهني المتواصل في المؤسسات الاقتصادية و تأثيرها على فعالية تسيير الموارد البشرية، اطروحة دكتوراه ،معهد علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2004.
- 7- مسمودي زين الدين. (1998). عوامل التكوين و علاقتها باتجاهات طلبة المدرسة العليا للاساتذة نحو مهنة التدريس. اطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة منتوري قسنطينة.

Bibliographie :

- 1-B.J.Hodge & W.Anthony (1966) *organization theory*,(boston : allyn and pascon..1979).
- 2 -Berbaun.j.(1982)*etude systematique action de formation*.puf.paris.
- 3 -Brigitte. Levy maxime, A.Jerome Doutriaux(1982): *principe d'économie manajerale .question,exercices et thèmes*.gaston morin, quebec,.
- 4 -Danile k and Ronert k(1966) *the social psychology of organization* (new york: jhon wiley &sons.
- 5 -Francois Leroux (1980)*Introduction a l'économie de l'entreprise* GASTON MORIN quebec,2^{em} EDITION .
- 6 -frqnois leroux.(2^{end}1980) *introduction a l'économie de l'entreprise*. gaston morin, quebec.
- 7 -John c,Mathe et Vincent c (j.fev.1999)*l'intention strategique et les divers types de -proformance de l'entreprise*,revue française de gestion n°22, paris.
- 8 `John.v.byrne.(1999).”*la maîtrise des changement .défi pour les dirigeants de l'enseignement public supérieur*”OCDE.GES.vol.11n=1p80 .
- 9 -Kalman j kuhn, Richard meyret,(2end ,1975) *theory of the firm: resource allocation in a market economy*,prentice hall ink ,new jersey, Englewood cliffs.
- 10 -M. gilbert, (1972).*the modern business enterprise, middles sex*, penguin books, ltd, harmonds worth.
- 11 -Mahfoud Benou, (1980) *education, culture, et développement en algerie* ENAG.Alger
- 12 -Melcolm. c.sowyer,(1979), *theories of the firms*,weindenfeld and nicholson, london.
- 13 -Stephen p.robbs(1990) *organization theory,structure design and applications*,3^{ed} engwood cliffs,n:j:prentics hall inc
- 14 -W.R scott: .(1992): " *organization ,ratinal,natural and open systems*" third edition, englwood ,prentice hall inc, cliffa n.j.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة منتوري قسنطينة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
تخصص علم النفس العمل والتنظيم

استمارة البحث:

الموضوع: "الفعالية التنظيمية لقسم علم النفس و علوم التربية"

استمارة موجهة إلى الأساتذة:

تهدف الاستمارة التي بين أيديكم إلى محاولة تحديد الفعالية التنظيمية لمعهد علم النفس وعلوم

التربية، لذلك نرجو من حضرتكم وضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير، وشكرا على المساعدة.

الاختصاص: صناعي:
 تربوي:
 عيادي:

أوافق	بدون رأي	أعارض	العبارات
			التكوين في المعهد يهدف إلى:
			1. منح الطالب القدرة على التكيف مع متطلبات الوظيفة.....
			2. توفير قاعدة نظرية كافية للطلبة (شامل).....
			3. تطوير قدرات الطالب في البحث العلمي (التحليل والتركيب.....)
			4. تنمية القدرة على تحليل و تطبيق المعارف في مشاكل ملموسة.....
			5. إتاحة المجال لتنمية معرفية مستمرة.....
			6. إيجاد أخصائيين قادرين على خدمة المجتمع مستقبلا.....
			7. يكسب الطالب المهارات المطلوبة عند الأخصائي.....
			8. تطبيق المعارف النظرية (إعداده للقيام بدوره في المجتمع).....
			9. الاهتمام بالجانب الأخلاقي للأخصائي النفسي.....
			10. وسيلة للتوظيف.....
			11. تنمي القدرة على اتخاذ القرارات.....
			12. تحسين الإنتاج العلمي وتحسين الأداء
			تتوفر الخصائص التالية في أساتذة القسم :
			13. يتحكم المكونون في أساليب التعليم.....
			14. لدى الأساتذة اهتمام ذاتي بالتكوين.....
			15. المكون راضي على وظيفته كأستاذ.....
			16. للأساتذة مستوى طموح عالي في البحث والتكوين.....
			17. توجد دافعية للعمل والتكوين لدى الأساتذة.....
			18. يتمتع المكونون ببحيرة ميدانية معتبرة (مؤهلة).....
			19. تتوفر الحوافر المادية والمعنوية للأداء الوظيفي الجيد عند الأساتذة.....
			20. يشعر الأساتذة بالانتماء للمعهد.....
			21. الأساتذة ملتزمون تجاه وظيفتهم.....
			22. قدرة الأستاذ على التخطيط لقسمه.....
			23. الإطارات المكونة ذات كفاءات عالية.....
			هل تتوفر الخصائص التالية في طلبة القسم
			24. للطالب رغبة في التخصص.....
			25. تتناسب قدرات الطالب و محتوى البرنامج.....
			26. لطلبة رغبة في التكوين واكتساب قدرات جديدة.....
			27. توجد جدية في التكوين لدى الطلبة.....
			28. تحمل المسؤولية التامة عن تكوينهم.....
			هل يتوفر المعهد على ما يلي:
			29. مراجع مناسبة و مفيدة.....
			30. تلاءم عدد قاعات الدروس والمحاضرات و مجموع الطلبة.....
			31. المناخ الفيزيقي للقاعات مساعد على التعليم.....

			32. كمية المراجع تناسب و عدد الطلبة.....
			33. تجهيزات التكوين مناسبة وكافية.....
			34. تتوفر الاختبارات النفسية و الأجهزة التقنية الخاصة للتكوين.....
			35. يوفر أماكن تربصات ميدانية.....
مهمة المنظمة: (عملية التكوين)			
			36. تصميم برنامج التخصص ملائم لمطلوبات وظيفة الأخصائي النفسي
			37. أساليب التكوين والتدريس ملائمة.....
			38. سهولة الاطلاع على المراجع.....
			39. سهولة في الاطلاع على الدراسات والاختبارات.....
			40. سهولة في القيام بالبحوث الميدانية و التربصات.....
			41. إجراء بحوث نظرية وتطبيقية ميدانية بصفة دورية وكافية.....
			42. دقة نظام التقييم وفعاليتة.....
			43. مساعدته في أخذ القرار باستقلالية.....
			44. تفعيل المعارف النظرية في الميدان من خلال التربصات الاحتكاك بالواقع.....
			45. القدرة على الاتصال والتكيف الاجتماعي.....
			46. التخطيط الزمني و المكاني للمواد مناسب للطلاب و الأستاذ معا
من الخصائص التنظيمية للقسم			
			47. طرق الاتصال في التنظيم تخدم الأهداف.....
			48. قدرة المسيرين على اتخاذ القرارات الملائمة.....
			49. وجود دور ايجابي لمصالح مساعدة الطلبة.....
			50. قرب الإدارة من الأساتذة والطلبة.....
			51. توفر الموارد المالية للتنظيم.....
			52. القدرة على التسيير والتخطيط الجيد للموارد البشرية.....
			53. القدرة على حل المشاكل التنظيمية.....
			54. وجود تواصل منظم مع باقي الجامعات.....
			55. وجود تواصل منظم مع المؤسسات الاجتماعية.....
			56. القيام بأبواب مفتوحة على المعهد للتعريف به.....
			57. القيام بتقييم دوري سنوي لمهام المعهد وما حققه.....
			58. يقوم بالتخطيط والتنسيق مع المؤسسات.....
			59. يستعمل كمرکز انتقاء للتوظيف.....

الملخص:

لقد تنوعت الدراسات و اختلفت فيما يتعلق بتناول المؤسسة الجامعية من جهة و موضوع الفعالية التنظيمية من جهة أخرى. بينما لم يتم جمعها سالفًا في أي شكل من الأشكال، لذلك حاولنا في دراستنا هذه لم الشمل، وتناول مؤسسة التكوين الجامعي من منظور الفعالية التنظيمية ، و من خلال هذه المقاربة ابتدأنا الموضوع بتقديمه في إطار عام للإشكالية موضوع الدراسة بشرحها ، و تبيان مصطلحاتها ، للوقوف عند فرضيات الدراسة، وتوضيح كل ذلك في المجال العلمي، ثم انتقلنا للتعريف بالمنظمة وتبيان أنواعها ومختلف أنماطها ، كما وضحنا مختلف السمات التي يمكن أن تكون في المنظمة ، وعرضنا مختلف الأهداف التي يمكن أن تسيطر للمنظمة مبيين سيرورة المنظمات الجزائرية منذ الاستقلال حتى اليوم . ثم انتقلنا إلى توضيح معنى و مفهوم الفعالية التنظيمية ، كما تطرقنا إلى شرح مختلف التناولات و النماذج المتوفرة لكيفية و طرق قياسها. و بينا أهم مواصفات المنظمة الفعالة. و اتبعنا هذا بتحديد و وصف طبيعة المنظمة موضوع الدراسة أي الجامعة الجزائرية فيينا تنظيمها و علاقتها بالمؤسسات الاجتماعية المتفاعلة معها كما بينا وضعها مقارنة مع الجامعات المختلفة في العام وخلصنا في الأخير إلى السياسات العامة و الأهداف الناتجة عنها في كل مرحلة من المراحل التي مرت بها.

إن محاولتنا معرفة مدى فعالية التكوين الجامعي في التشغيل ، ونظرا لظروف معينة جعلتنا نضيق مجال الدراسة إلى قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا كنموذج أو كعينة للدراسة ، لذلك فمعرفة إن كان هذا القسم من الجامعة قادر على تحقيق الفعالية التنظيمية أو لا لن يكون إلا من خلال قدرته على تحقيق فعالية التكوين من خلال ملائمة مخرجات العملية التكوينية مع متطلبات واحتياجات سوق العمل النوعية. كل هذه الأهداف و الغايات يتم التأكد منها أو عدمه من خلال المنهج الوصفي التحليلي الذي وإضافة إلى النسب المؤوية التي بينت الاتفاق الموجود حول أهداف التكوين في حين لم تتوفر العوامل المساعدة على تحقيق هذه الأهداف في القسم، استعملنا اختبار ك² للدلالة على مدى اتفاق كل من المكونين و الممارسين للتخصص حول هذه الفعالية ، فوجدنا بان المكونين يرون توفر العوامل القادرة على تحقيق الأهداف بينما يرى الممارسون في الميدان قصورها في دعم تحقيق الأهداف . وعند محاولتنا لمعرفة هذه العلاقة فيما بين لتخصصات في حد ذاتها لم تبين النتائج أي

تأثير للتخصص على الأهداف أو العوامل المساعدة على تحقيقها، واستخلصنا من كل هذا عدم تحقيق قسم علم النفس و علوم التربية لفعالية التكوين ، ومنه عدم تحقيقه للفعالية التنظيمية لأسباب إدارية عديدة من ضعف المستوى العام للتخطيط و عدم توفر إطارات مكونة للتسيير وعدم توفر القسم على الوسائل و التقنيات و عدم وجود تنظيم للعلاقات و قنوات الاتصال في النسق الحقيقي المفتوح التي يجب أن تنتمي إليه الجامعة والمكانة التي يجب تستردها في المجتمع.