

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



جامعة أحمد دراية أدرار-الجزائر
Université Ahmed DRAIA, Adrar-Algérie

عنوان المذكرة

دور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية

"دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية- أدرار"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. محمد مولودي

إعداد الطالبتين:

علاي فاطمة

مولودي عائشة

لجنة التقييم والمناقشة		
الصفة	الرتبة	لقب واسم الأستاذ
مشرف و مقرر	أستاذ محاضر (أ)	مولودي محمد
ممتحن أول	أستاذ التعليم العالي	بوزيد علي
ممتحن ثان	أستاذ محاضر (أ)	رحماني محمد

السنة الجامعية:

2022/ 2021 م



شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): محمد مولوي
المشرف مذكرة الماستر الموسومة بـ: التكوين وعلاقته بالثقافة المولوية
من إنجاز الطالب(ة): د. ديسة مديونية المؤسسة العمومية للصحة الحضرية أدرار
و الطالب(ة): علاءي نالمة - مولوي عائشة
كلية: العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية
القسم: العلوم الاجتماعية
التخصص: علم الاجتماع التنظير والعمل
تاريخ تقييم / مناقشة: 25/05/2022
أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديل والتصحیحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخ الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.
ويؤكد إيداع النسخ الورقية (02) الإلكترونية (PDF).

- امضاء المشرف:

ادرار في: 25/05/2022

مسئول رئيس القسم:

مساعد رئيس قسم العلوم الاجتماعية
مكلف بالتدريس والتعليم في التخصص
د. عزوي حمزة

د. محمد مولوي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والعرفان

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على النبي المصطفى

وعلى آله وصحبه ومن آتته .

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد اذا مرضيت ولك الحمد بعد

الرضا فنقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا من قريب أو من

بعيد في إنجاز هذا العمل , ونخص بالذكر الدكتور "مولودي محمد"

المشرف على هذا العمل على مساعدته لنا دون ان يدخل بنوجيهاته
ونصائحه القيمة، وتشجيعه لنا من بداية هذا البحث العلمي،
كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى جمع الأساتذة الذين كانوا سندنا لنا طيلة
مشوارنا الدراسي.

الإهداء

. إلى روح أمي الطاهرة
. إلى والدي العزيز اطل الله في عمره
إلى كل عائلتي فخرا واعتزازا
إلى أساتذتي شكرا وعرفانا
إلى صديقاتي (فايزة، نسيبة، مشيرة) لم يبخلوا
عليا بالدعاء للإتمام هذا العمل
إلى زميلتي في انجاز هذا العمل "علالي فاطمة"
إلى كل أصدقاء المشوار الدراسي وكل طلبة

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل دفعة 2022.

عائشة

الإهداء

إلى والديا أطال الله في عمرهما

إلى أخواتي وكل عائلتي فخرا واعتزازا (علالي, بكرابي, لنصاري,
يوسفي)

إلى أساتذتي شكرا و عرفانا

وصدقاتي وكل ما سندنى في اتمام هذا العمل و أخص بالذكر

(بكرابي محمد لامين ,بكرابي سكينه)

إلى أصدقاء المشوار الدراسي وكل طلاب

دفعه 2022م تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إلى زميلتي في انجاز هذا العمل "مولودي عائشه"

فاطمه

فهرس المحتويات

مقدمه.....أ ب

الفصل الأول:الإطار المنهجي

تمهيد:.....4

اولا/الاشكالية:.....5

ثانيا/اسباب اختيار الموضوع :.....5

ثالثا/اهمية واهداف اختيار الموضوع :6

- 7 رابعا/تحديد المفاهيم :
10..... خامسا/المنهج المستخدم :
11..... سادسا/الدراسات السابقة :
16.....:خلاصة:

الفصل الثاني :ماهية التكوين

- 18..... تمهيد
19..... اولا :مفهوم التكوين:
20..... ثانيا :اهمية التكوين
21..... ثالثا/اهداف التكوين
22..... رابعا /انواع التكوين :
24..... خامسا/خصائص التكوين :
25..... سادسا /مراحل وخطوات التكوين :
29..... سابعاً معوقات التكوين :
31..... الخلاصة :

الفصل الثالث مفهوم الكفاءة المهنية

- 33.....:تمهيد
35..... ثانيا : أهمية الكفاءة المهنية:
36..... ثالثا : مميزات الكفاءة المهنية :
37..... رابعاً: أنواع الكفاءة المهنية :
37..... خامساً: خصائص الكفاءة المهنية:
38..... سادساً متطلبات الكفاءة المهنية:
39..... سابعاً : أساليب تطوير الكفاءة المهنية:
40..... ثامناً : أدوات تقييم الكفاءة:

41..... تاسعاً تقييم الكفاءة المهنية:

42..... الخلاصة:

الفصل الرابع الاجراءات الميدانية

45..... تمهيد:

46..... اولاً: تقديم المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار

51..... ثانياً: مجالات الدراسة :

52..... ثالثاً/مصادر واساليب جمع البيانات والمعلومات :

53..... رابعاً/الادوات المنهجية المستخدمة لجمع البيانات :

55..... خامساً/تحليل البيانات المتعلقة بالجدول البسيطة :

72..... سادساً/تحليل وتفسير الجداول المركبة:

75..... سابعاً : التحليل الإحصائي

76..... ثامناً : نتائج الدراسة :

80..... خاتمة.....

80..... التوصيات.....

80..... قائمة المصادر والمراجع.....

80..... قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
53	يوضح خصائص العينة :	1
54	:يوضح توزيع جنس المبحوث	2
55	يوضح توزيع الافراد حسب العمر	3
56	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المتغير الحالة العائلية	4
56	يوضح توزيع الافراد حسب المستوى التعليمي	5
57	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المتغير نوع الخبرة الوظيفية	6
58	يوضح توزيع العينة حسب المتغير التكوين بعد التحاق بالمنصب	7
59	يوضح التكوين الذي تلقته	8
59	يوضح افراد العينة حسب مكان التكوين	9

60	يوضح مدى دور التكوين في خلق روح المبادرة والابتكار لدى العامل	10
61	يوضح توزيع أفراد العينة حسب التكوين دور في رفع المعنوية لدى	11
62	يوضح مدة التكوين كافية لاكتساب المعارف والمهارات اللازمة	12
62	يوضح توظف المعرفة	13
63	يوضح مدى مساهمة التكوين في تشجيع الموظفين	14
64	يوضح اقامة علاقة جديدة مع فريق العمل	15
64	يوضح واجبات المهنية في الوقت المحدد	16
65	يوضح استخدام كل مهاراتك في العمل	17
66	يوضح شعور العامل بالركود او الملل اثناء العمل	18
66	يوضح التزام باللوائح والقرارات داخل المؤسسة	19
67	يوضح اعادة العمل نتيجة الاخطاء	20
68	يوضح التزام بالنظام الداخلي	21
68	العمل الذي تقوم به في المؤسسة يتميز بالجودة	23
69	يوضح عملية تقييم الاداء مهمة	24
69	اذا كانت الاجابة بنعم	25
70	توضيح تحفيز العامل لأجل تحسين الاداء	26
71	يوضح العلاقة بين التكوين في رفع المعنوية لدى العمال والعمل الذي تقوم به في المؤسسة وتميزه بالجودة	27
72	يوضح التكوين دورا في خلق روح المبادرة والابتكار لدى العامل * تحفيز العامل لأجل تحسين الاداء	28
73	يوضح العلاقة بين التكوين كافي لاكتساب المعارف * اذا كانت الاجابة بنعم	29
74	يوضح معامل الارتباط بين دور التكوين في رفع المعنوية لدى العمال وتمييز العمل بالجودة	30
74	يوضح العلاقة بين دور التكوين وتحسين الاداء	31

مقدمة

البحث

يعتبر التكوين أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري ومقياس لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة والمجتمع، وخيار لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي وتعميم الثقافات المهنية الجديدة ومن أهمها القافة الرقمية ورفع كفاءة الموظفين ومهارتهم حتي تتمكن المؤسسة من تنمية مردودها والمحافظة على جودة خدماتها ومن جهة أخرى منح فرص الموظفين، وتمكنهم من تحسين مستواهم العلمي والمهني مما يؤهلهم للترقيات المهنية والاجتماعية، وبالإضافة إلى المشاكل التي تواجهها من حين إلى آخر، فإنها تسعى دائما إلى تحقيق نتائج أفضل من خلال اهتمام بمتابعة أداء العامل والسعي نحو تطور كفاءته.

وفي بحثنا هذا ارتأينا دور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية من خلال مجموعة من الآليات المستخدمة في عملية التكوين، بالإضافة إلى الأهداف الناتجة عنها داخل المؤسسة فهي نشاط إداري منظم يهتم بمثابة إشراف وقياس الأداء، فالمؤسسات في الوقت الحالي تهتم بتكوين ورفع من الكفاءة المهنية وتحفيز الموارد البشرية من أجل خلق الإبداع ومواكبة التطورات العامة، إلا أن اغلب هذه المؤسسات لم تستطع تفعيل هذه الاستراتيجية بشكل الصحيح، وهذا ما تبينه الدراسة إلى عدم ملائمة البرامج التكوينية التي صممتها المؤسسة كونها تعتمد على التكوين النظري بالدرجة الأولى أو ربما إلى نظرة الموارد البشرية للتكوين، إلا هذا لا يقلل من قيمة التكوين داخل المؤسسة فعلى إدارة هذه الأخيرة إتباع استراتيجيات وأساليب جديدة تتماشى مع متطلباتها وتكون معلنة بشكل واضح وتطبيقي.

وفي هذا السياق حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على هذا الجانب المتعلق بدور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية وذلك من خلال بحثنا هذا والذي اشتمل على أربعة فصول مقسمة كالتالي:

الفصل الأول: تضمن الإجراءات المنهجية لدراسة انطلاقا من إشكالية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه وبالإضافة إلى مصطلحات الدراسة والمنهج المتبع

الفصل الثاني: تطرقنا إلى ماهية التكوين وأهدافه وأهميته، أنواع التكوين وخصائصه، ومراحل وخطوات التكوين واختيار أساليبه، وتقييم برامج التكوين و معوقاته.

الفصل الثالث: تناولنا تعريف الكفاءة المهنية وأهميتها ومميزاتها وأنواعها، وخصائص الكفاءة المهنية ومتطلباتها وأساليب وتطور الكفاءة المهنية، أدوات تقييم الكفاءة وتقييم الكفاءة المهنية.

الفصل الرابع: فكان خاص بالدراسة الميدانية (التطبيقية) التي اجرينها بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار الذي قسمناه إلى عناصر بحيث تناولنا فيه تعريف المؤسسة بمجتمع الدراسة وعرض الجداول البسيطة ،والمركبة المرفقة بالتحاليل الاحصائي والسوسيولوجي ومعامل الارتباط الخاص بالجداول المركبة وختم الفصل بالمناقشة النتائج العامة وماورد فيها.

الفصل
الأول
الإطار
المنهجي

تمهيد:

يتميز البحث العلمي بصفة عامة والبحث الاجتماعي بصفة خاصة انه ينطلق فيه الباحث من الأسس المنهجية يتبعها عند انجازه للبحث , بحيث يعد هذا امرأ ضروريا ومهم من اجل الوصول إلى نتائج سليمة.

ومن هذا جاء هذا الفصل نطرح فيه كل من إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية وفرضياتها مع ذكر أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة والهدف منها ,بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الخاصة بالمتغيرات الدراسة والتطرق للدراسات السابقة ,و ابرز الصعوبات التي واجهت البحث.

أولاً_الإشكالية:

في ظل التغيرات الحاصلة والتي تواجهها المؤسسات في مختلف الميادين فهي تسعى للبحث عن طرق تمكنها من السير الحسن للمؤسسة وزيادة حدة المنافسة والتكيف مع التحولات المستقبلية فيلزم على المؤسسة التفكير في تنمية الموظف وترقيته وتطوير معارفه. حيث كان يقتصر التدريب على بعض الصفات والتي كانت الغاية من ذلك الحفاظ على مواردها البشرية.

اذ يعد التكوين من بين الموضوعات الناجحة في هذا العصر لاهتمامه بتحسين وزيادة كفاءة الموظف وتزويده بسولو كيات ومهارات بغرض رفع مستوى وكفاءة وادائه داخل المؤسسة ومنه طرح سؤال.هل للتكوين علاقة بالكفاءة المهنية؟
تساؤلات الفرعية :

- 1-هل لتكوين دور في تحسين الكفاءة المهنية؟
- 2-هل يؤثر التكوين على زيادة الانتاج لدى الموظف داخل المؤسسة؟
- 3-هل يسهم التكوين في تحقيق الأهداف المهنية الموكلة للموظف؟

الفرضيات :

الفرضية العامة :

- للتكوين علاقة مستمرة بالكفاءة المهنية.

الفرضيات الجزئية :

- للتكوين دور في تحسين الكفاءة المهنية.
- يؤثر التكوين في زيادة الإنتاج لدى الموظف.
- يسهم التكوين في تحقيق الأهداف المهنية الموكلة للموظف.

ثانيا/اسباب اختيار الموضوع :

تتمثل الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع في أسباب ذاتية وموضوعية.

الفصل الأول ===== (الاطار المنهجي)

ا-أسباب ذاتية :

-الاهتمام الشخصي بموضوع التكوين والرغبة الشخصية في الاطلاع ومعرفة دور التكوين داخل المؤسسة.

ب-اسباب موضوعية :

-الموضوع المدروس يدخل ضمن تخصصنا الجامعي المتمثل في علم الاجتماع تنظيم وعمل

-توفر الجانب الميداني الواسع مما يتيح لنا النزول إلى التطبيق والتعرف على التكوين ودوره في ارساد الكفاءة المهنية.

-ظهور مشاكل في المؤسسات تؤثر على أهدافها وهذا ناتج عن ضعف تكوين لعاملين بها

ثالثا_ أهمية وأهداف اختيار الموضوع :

أ/اهمية الموضوع:

1-تعديل سلوكيات الموظف وتجديد معارفه.

2-التمتية الشخصية والوظيفية للموظف من خلال التكوين.

3-مدى مساهمة التكوين في رفع الكفاءة المهنية.

ب/اهداف الموضوع :

-معرفة دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية.

2-معرفة مقدار اهتمام المؤسسة بالتكوين.

3-الكشف على المعوقات والعراقيل التي تقف حاجز امام تطبيق البرامج التكوينية بنجاح.

رابعاً/تحديد المفاهيم :

1-التكوين :

لغة: تكون،تكوين : إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود،ومعناها التدريب ،التربية ،التعليم،التأليف،الصنع ،الإنشاء،الهيئة والشكل¹

اصطلاحاً:هو تلك الجهود الهادفة التي تزود الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في اداء العمل او تنمية و لتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات،مما يزيد من كفاءته في اداء عمله الحالي²

-التعريف الاجرائي :هي عملية يقوم بها الموظفين داخل المؤسسة او خارجها بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم من اجل تحقيق الاهداف المرجوة.

2-الكفاءة :يعرف نوبيه وبيفتو الكفاءة انها اظهار في موقف مهني لقدرات التي تسمح بممارسة وظيفة او نشاط بشكل مقبول.³

اما التعريف الثاني فيقول هي تلك المعارف والسلوكيات والمهارات المتحركة او القابلة لتحريك بغيو القيام بمهمة محددة.⁴

¹ قاموس مرشد الطالب، منشور اتابنرشد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص178 .

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

³ عبد الكريم بو حفص ،التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، بدون ط ،2010، ص25.

⁴ ابو قاسم حمدي، تنمية كفاءة الافراد ودورها في دعم الميزة التنافسية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة الجزائر ،2003-2004، ص15.

3- المهنية: هي العمل الذي يقوم به الافراد في مجال معين والذي يتقاضى من خلاله اجر فيحتاج في ممارسته الي خبرات ومعارف ومهارات تعيينه على القيام بعمله على اكمل وجه.¹

اجرائيا: هي عمل يقوم به شخص ما في مجال اختصاصه يعود عليه بالنفع فيتطلب خبرة ومهارة لنجاز هذا العمل.

4- تعريف الكفاءة المهنية :

تعنى الاستخدام الامثل للموارد البشرية والمادية المتاحة لتحقيق حجم او مستوى معين من النواتج او المخرجات.²

يشير هذا التعريف إلى كفاءة المؤسسة فهو تحدث عن المخرجات أي انتاجية المؤسسة.

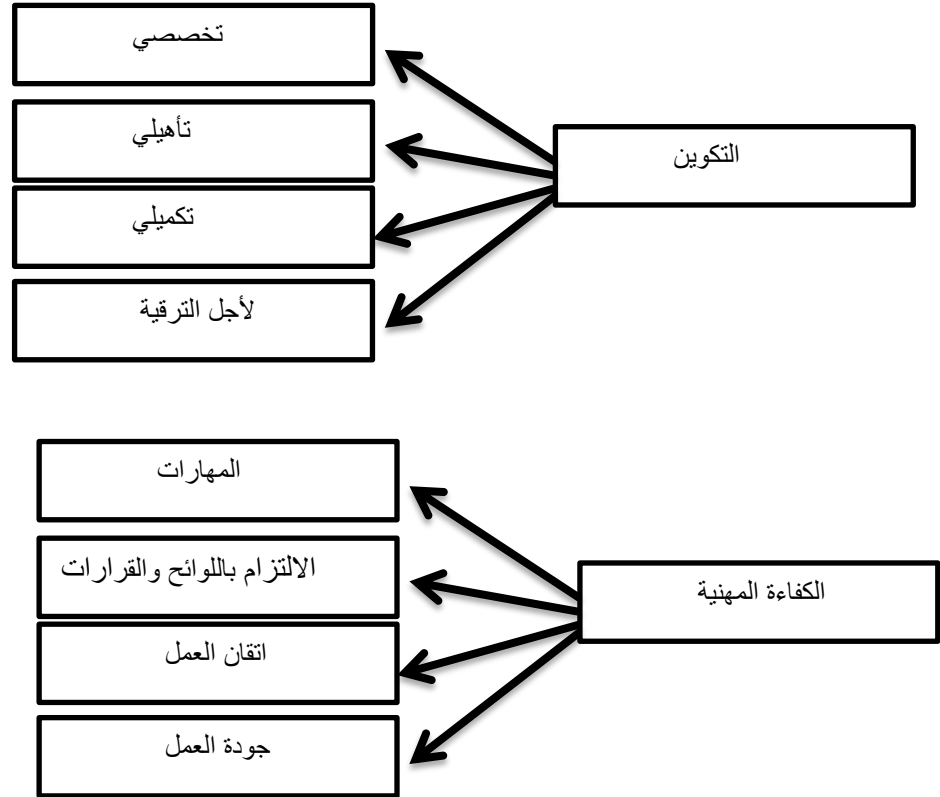
كما يقول محمد عاطف غيت الكفاءة والفعالية هي التي يوصف بها فعل معين وهي تعكس استخدام اكثر الوسائل قدرة علي تحقيق هدف.³

¹دجلي عبد العالي وعياش عزوز ،تكنولوجيا المعلومات والاتصال والكفاءة للعامل ،مجلة العلوم الاجتماعية العدد 17،مارس 2016،ص85.

²فاروق عباس ،قاموس مصطلحات علم الاجتماع،دار التي لطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر،طط،ص201.

³عبد السلام اوعف وآخرون ،زنفو الادارة الحديثة،دار التعليم الجامعي لطباعة والنشر والتوزيع ،الاسكندرية ،ط 2011،ص82.

5/ نموذج الدراسة:



من إعداد الطالبتين

خامسا/المنهج المستخدم :

يعرف المنهج انه هو الطريق الذي يسلكه الباحث وهو المعرفة العلمية المنظمة للأفكار من اجل الكشف عن حقيقة الظاهرة المعينة.

كما يعرفه محمد الغريب بانه الطريق التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة بهدف الإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث والوصول إلى إجابته السليمة على الفرضيات والتساؤلات المطلوبة.¹

ونظرا لطبيعة الدراسة التي تستهدف التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية وذالك بمعرفة اراء وردود افعال المستفيدين من هذه العملية التكوينية من خلال الكشف عن موقع هذه البرامج التكوينية التي تم تنظيمها داخل المؤسسة او خارجها وتقدير مدى استفادة هؤلاء الموظفين منها وعلى اساس قد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة ،الاي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبير كينيا او كنيا فالمنهج الوصفي يعتبر الطريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كنيا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها لدراسة الدقيقة.²

¹ محمد الغريب عبد الكريم ،البحث العلمي لتصميم المنهج والاجراءات ،مكتبة هضبة،الشرق،القاهرة،1987،ص77.

² عمار الطيب كشرود،البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية ،دار المناهج لنشر والتوزيع،الاردن،ط1،2007،ص228.

سادسا/الدراسات السابقة :

كل ظاهرة سييسولوجية عالجتها تيارات فكرية مختلفة من قبل ،لذا واجب على الباحث اول ما يجب فعله هوان يحدد موقع بحثه من الدراسات السابقة.¹

بعد اطلعنا مجموعة من الدراسات التي عالجت موضوع التكوين من جوانب عديدة،ودراسات شملت ايضا الكفاءة المهنية،استعرضنا منها البعض مع ذكر ما استفدنا منها في حدود ما شابه دراستنا من خلال تلك الدراسات.

الدراسة الاولى :

دراسة تحمل عنوان-دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة الصناعية -قام بهذه الدراسة الباحثة رويمل مليكة،خدروش سلاف،جامعة محمد الصديق بن يحي 2018/2017،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل،وقد اجريت هذه الدراسة بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية.

اشكالية الدراسة:

هل يسهم التكوين في رفع من مستوى الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة الصناعية؟

الفرضيات:

-البرامج التكوينية تسهم في تحسين المهارات السلوكية للعامل.

-ثراء المعلومات يؤدي إلى زيادة المهارات المعرفية للعامل.

-التكوين يحسن من المهارات العلائقية للعامل.

¹ Quevy Raymoud et compen wood,p40,1988,paris,vanmonnel dereche en sciences sociales,dunod.

منهج الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وهذا لملائمته لطبيعة الدراسة وبالأخص دراسة الحالة المختارة.

عينة الدراسة:

واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على عينة العشوائية الطبقية وهي احدى تطبيقات المداخل الوصفية وحدى اساليب المنهج الوصفي ،ففي الجانب التطبيقي اعتمد على الملاحظة،المقابلة ،استمارة،السجلات والوثائق،في جمع البيانات فقد حاولت الباحث في ضوء هذه الدراسة ان يجيب على اشكالية بحثية مفادها ان هناك علاقة بين التكوين والمستوى الكفاءة المهنية.

نتائج الدراسة:

وعليه فقد بنيت نتائج الدراسة ان نسبة تحقيق الفروض كانت كبيرة جدا وهذا ما يؤكد صدق الفرضية العاملة للدراسة وتتمثل هذه النتائج.

- تكثيف وزيادة عدد الدورات التكوينية للعاملين داخل المؤسسة وذلك بالاستعانة
- بمختصين مهرة في هذا المجال.
- تحسين ظروف العمل من اجل الزيادة في الاداء.
- مراعاة تخصص كل عامل من اجل الابداع والابتكار في وظيفته.

الدراسة الثانية :

دراسة تحمل عنوان-الرقابة ودورها في تحسين الكفاءة المهنية دراسة ميدانية بالجزائرية للمياه لولاية ادرار ،قام بهذه الدراسة عائشة حموني و وهيبة عبد الله ،2017-2018،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع.

اشكالية الدراسة:

انبثقت اشكالية الدراسة حول التساؤل الرئيسي:

-هل للرقابة دور في تحسين الكفاءة المهنية؟

الفرضيات:

-الرقابة من خلال عمليتي التقييم دور في تحقيق اهداف المنظمة.

-الرقابة دور في تحقيق المشاركة الفعالة للعاملين لتحقيق اهداف المنظمة.

-الرقابة دور في تحقيق التزام العاملين والمأمهم بثقافة المنظمة واللوائح التنظيمية.

منهج الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهذا لملائمته لطبيعة الدراسة وبالأخص دراسة الحالة المختارة.

عينة الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على عينة عشوائية , وهي احدى اساليب المنهج الوصفي 'ففي الجانب التطبيقي اعتمدا على المقابلة والاستمارة والملاحظة والدوريات في جمع البيانات فقد حاولت الباحثين في ضوء هذه الدراسة ان يجيب على اشكالية بحثية مفادها ان هناك علاقة بين الرقابة والكفاءة المهنية وعليه قد بينت نتائج الدراسة ان نسبة تحقيق الفروض كانت كبيرة جدا وهذا ما يؤكد صدق الفرضية العامة للدراسة .

نتائج الدراسة:

انطلاقا من تحليلنا للبيانات والنتائج المتحصل عليها ومن خلال ما لاحظناه في المؤسسة والدراسة الميدانية ومن خلال الاستنتاجات التي توصلنا اليها من فرضيات الدراسة تم اثبات ف1 التي تؤكد كلما عملت المؤسسة على تقويم وتقييم اداء عمالها في ظل وجود عملية رقابية فعالة كلما كان هناك تحقيق لأهداف المؤسسة وبالخطط الموضوعة مسبقا وينعكس

ذلك على الافراد من خلال تنمية مهاراتهم وقدراتهم ويساعد ايضا في الكشف عن المواهب الكامنة لديهم فقد توصلنا من خلال الفرضية 2 ان للرقابة دور في تحقيق المشاركة الفعالة للعاملين لتحقيق اهداف المنظمة وهذا ما تم استنتاجه من خلال دافعية الافراد نحو الابداع والابتكار في المؤسسة.

مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

بعد ان استعرضنا مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع دراستنا التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية, حيث وصل عدد الدراسات المعروضة إلى دراستين خصصنا منها واحده للتكوين وثانية للكفاءة المهنية, ومن خلالها توصلنا الي ملاحظات التالية:

✓ تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع التكوين من الجانب النظري والتطبيقي.

✓ تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في ابعاد المتغير التابع وابعاد المتغير التابع
✓ تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المجال الزمني كما انهما يختلفان في المجال المكاني.

✓ اعتمده اغلب هذه الدراسات على المقابلة والاستبيان والمنهج الوصفي التحليلي.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

- بناء الاداء اللازمة لجمع المعلومات والبيانات.
- تكوين رصيد نظري مساعد على التحليل والتفسير.

عاشرا/ صعوبات الدراسة :

لا يخلو اي بحث علمي من صعوبات مهما كانت درجته ومستواه ,ومن بين هذه الصعوبات.

-واجهتنا صعوبة اختيار المعلومات في بعض الجوانب المتعلقة بمتغير الكفاءة المهنية والحصول على مراجع متعلقة به.

خلاصة:

نخلص إلى ان ما تناولناه سابقا من تحديد اشكالية الدراسة واهدافها إلى غاية صعوبات الدراسة, تم عرضه من اجل معرفة الاسباب الدافعة للقيام بدراستنا ,من خلال التعرف على التكوين والكفاءة المهنية وازالة الغموض حول الدور الذي يلعبه التكوين من اجل الكفاءة المهنية.

الفصل
الثاني
ماهية
التكوين

تمهيد

يعد التكوين دورا اساسيا في زيادة فاعلية المنظمة من خلال تحسين المهارات وقدرات العاملين ، ويساعد على تحسين ادائهم وتطوير معارفهم من جهة وتوفير فرص التقدم في مسارهم الوظيفي من جهة اخرى.

لذلك اصبح تكوين العاملين ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنها من طرف المنظمة اذ اردت تحسين نوعية خدماتها والارتقاء بها إلى مستوى يضمن لها المنافسة والاستمرارية والتطور، وحتى تتمكن من بلوغ هذه المكانة لأبدلها ان تتابع باستمرار مستوى اداء موظفيها وتحديد الاحتياجات التكوينية لهم ومن ثم تخطيط وتصميم البرامج المناسبة والملائمة حسب الاهداف المسطرة والمراد تحقيقها قصد تنفيذها وتقييمها ومتابعتها.

اولا : مفهوم التكوين:

لقد تطرق العديد من العلماء والباحثين في ميدان العلوم الاجتماعية إلى التكوين وتعددت التعاريف المقدمة له.

*يعرفه nia baret انه عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد الي ممارسة نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات¹

*أيضا .تلك العملية التي تنظمها ادارة المؤسسة لتقديم خبرات نظرية وعلمية جديدة للعاملين عن طريق استقدام الخبراء الي المؤسسة او ارسالهم إلى مؤسسات اخرى مختصة وذلك بغرض تدعيم المشروع من الناحية النوعية،وتكون مدة التكوين حسب طبيعته وحسب نوع الاهداف".²

*اما jeanmarieperetti فيعرف التكوين مجموعة عمليات و سائل طرق و مجهودات منظمة لمساعدة الافراد العاملين لتحسين معارفهم سلوكهم عاداتهم مهاراتهم الضرورية لتحصيل اهداف المؤسسة واهدافهم الخاصة لتكيف مع البيئة وانجاز مهامهم الحالية والمستقبلية.³

*ايضا عملية تزويد الموظف بمهارات ومعارف وقواعد وسلوك موجه لتطوير اداء وظيفة واستعمال تقنية حديثة تتعلق بها او وظيفة اعلى في المستقبل.⁴

¹صيرينة ميلاط التكوين المهني والفعالية التنظيمية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسير الموارد البشرية جامعة منتوري قسنطينة الجزائر 2006-2007 ص14

² ناصر قاسمي دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ديوان المطبوعات الجامعية ط1 2011 ص45

³ خضير كاظم محمود ياسين كاسب الخرشة ادارة الموارد البشرية دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان ط2 2009.

⁴ روتيني عبد العزيز تنمية الموارد البشرية في التنظيم دار المركز الكتاب الاكاديمي ط1 2020 ص117.

ثانيا :اهمية التكوين

- على مستوى المؤسسة.
 - يؤدي إلى ارتفاع الارياح او الحالات الملائمة للبحث عن الارياح.
 - يحسن المعارف والمهارات الازمة للعمل على كل مستويات التنظيم.
 - يحسن استخدام المناخ التنظيمي و الاجتماعي.
 - يساعد المزيد من الافراد على اعتبار اهداف المؤسسة من اهدافه.
 - يدعم انشاء احسن صورة عن المؤسسة ويشجع الصدق والانفتاح والثقة.
 - يحسن العلاقات بين الاطارات ومرؤوسيهم ويساعد على التطور التكنولوجي.
 - يعمل على تحصيل المعارف وتحضير ادلة التنفيذ والطرق.
 - يسهل تطوير العمال بالنسبة للترقية من الداخل.¹
- على مستوى الفرد.
 - يساعد الفرد على اتخاذ قرارات حسنة وحل المشاكل بفعالية اكثر.
 - تعتبر المسؤولية والترقية مدمجة بفضل التكوين.
 - يشجع النمو الشخصي والثقة بالنفس.
 - يساعد الفرد على التكيف مع الضغوطات والحرمان والنزاعات
 - تحسين الرضا بالعمل وتوليد الشعور حتى يكون معروف.
 - يسمح بالتدرج في انجاز الاهداف الشخصية مع تحسين المهارات التفاعل.
 - يرضي الحاجات الشخصية للمستخدمين المكونين والاعوان التكوين.
 - يمنح للمستخدم المكون امكانيات النمو الشخصي والتحكم في مستقبله.
 - يساعد الفرد على تطوير مهارات الاتصال شفويا وكتابيا.

¹الانسانية جامعة محمد خيضر بسكرة العدد السابع فيفري 2005 الجزائر. ابراهيمي عبد الله حميدة المختار دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية مجلة العلوم

-يساعد الفرد على طرد الخوف المرتبط بالمهام الجديدة.¹

-تحسين الاتصال بين المجموعات والافراد.

-ينمي شعور النمو عن طريق التدريب والتمهين.

ثالثا/اهداف التكوين

تضع المنظمة جملة من الاهداف تسعى لتحقيقها من خلال عملية التكوين يمكن تلخيصها في ما يلي :

1-الاهداف الادارية : تسعى إلى خدمة الادارة بكافة مستوياتها بحيث تعمل بكفاءة اعلى

أما الاهداف الادارية التي يجب ان يحققها البرنامج التكويني نجد منها

-تحقيق المرونة والاستقرار في العمل.

-تكيف العاملين على التغيرات الهيكلية وتحويلات شروط العمل من طرف الثورة التكنولوجية .

2- الاهداف الفنية :تتعلق بكافة النواحي الفنية في المؤسسة لضمان سلامتها،سواء كان

اللك بالنسبة للآلات والمعدات التي تستخدمها ،او بالنسبة للأفراد العاملين فيها ،او بالنسبة

للمنتج ومن اهم هذه الاهداف نجد :

-تخفيض تكاليف صيانة الآلات واصلاحها :تساعد برامج التكوين على تخفيض

تكاليف الصيانة واصلاح الآلات.²

¹ ابراهيمي عبد الله حميدة المختار نفس المرجع .

² بن يمينة سعيد تنمية الموارد البشرية ديوان المطبوعات الجامعية ط1 الجزائر ص100-101.

الفصل الثاني===== (ماهية التكوين)

-تخفيض حوادث العمل :فاغلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الافراد فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث نتيجة فهم العامل لطبيعة العمل وسير حركة الآلات.

-التقليل من نسبة التالف :لان العامل المكون يكون اقدر على استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين.

3-الاهداف الاقتصادية والاجتماعية :ان تحقيق هذه الاهداف يؤدي إلى النهوض بالنواحي الاقتصادية للمؤسسة عن طريق تنمية القدرات الاقتصادية تعظيم الارباح ضمان البقاء في السوق ،وكذا النهوض بالمستوى الاجتماعي للعاملين واحساسهم بالأهمية والمكانة في المؤسسة ويمكن صياغة هذه الاهداف فيما يلي.

1-زيادة الانتاجية وبالتالي زيادة الربحية.

2-رفع الروح المعنوية للعاملين.

3-زيادة وتحسين تنافسية المؤسسة.¹

رابعا /انواع التكوين :

تتداخل انواع التكوين فيما بينها في اغلب الاحيان وهذا بسبب اختلاف المعايير المعتمد عليها في تحديد هذه الانواع ، وفيما يلي اهم هذه التصنيفات :

ا/وفق لمرحلة التوظيف :وينقسم إلى اربعة انواع هي.²

¹ حبيش على اوكيل رابع الادارة الحديثة للموارد البشرية واهمية التكوين فيها مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية العدد 21 جانفي 2019 الجزائر ص 83 .

² جعفري بلال فعالية التكوين في تطوير الكفاءات مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية قسم العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة الجزائر 2008-2009 ص 44

الفصل الثاني ===== (ماهية التكوين)

1-التكوين لتوجيه الموظف الجديد (التوجيه المباشر) : هو عملية ارشاد وجها لوجه وذلك بصفة اساسية وينطوي التكوين بالتوجيه المباشر على علاقة وثيقة ومستمرة بين الموظف ورئيس المباشر.

2-التكوين اثناء بداية العمل :ويقوم الرئيس المباشر بتكوين الموظف الجديد ،وبموجب هذه الطريقة يتم تكوين الموظف في نفس مكان العمل وخلال اوقات العمل الرسمية وعلى ذلك يتم التكوين في بيئة طبيعية سواء من الناحية المادية او المعنوية ،فمكان العمل هو نفسه مكان التكوين ،والرئيس المباشر هو نفسه المكون.

3/التكوين للترقية : هو التكوين الذى يلزم لا عداد الفرد لتولي وظيفة جديدة للقيام بواجبات ومسؤوليات جديدة. مثال ذلك تكوين العامل ليكون رئيس ورشة او رئيس عمال يستلزم الحصول على برامج تكوين على كيفية التعامل مع العاملين تحت اشراف وكيفية توزيع العمل عليهم ومتابعة مستويات الاداء الخاص بكل منهم.

4-التكوين بغرض تجديد المعلومات :ويتضمن هذا النوع من التكوين المعلومات الجديدة التي ينبغي ان تقدم للموظف في التخصص الذى يمارسه ،وتدعو الحاجة دائما إلى تعميم هذا النوع من التكوين في كافة انواع التخصصات،كلما ادت التطورات الحديثة في العلوم والتقنيات الحديثة إلى اجراء بعض التغيرات والتجديدات الاساسية بها من وقت لآخر.ومثال ذلك وظيفة عامل الارشيف وحفظ المستندات التي يستخدم النظام اليدوي في الوقت الحاضر ،لابد ان يحصل على تكوين في حالة نظام المايكرو فيلم والاجهزة الحديثة في السكرتارية.¹

ب /وفقا لمكان التكوين

¹جعفري بلال نفس المرجع ،ص44

الفصل الثاني===== (ماهية التكوين)

1-التكوين في مكان العمل :وهو الاكثر شيوعا يمكن بواسطته تزويد المتكون بدوافع قوية للعمل ،ويساعده على امتلاك خبرة ميدانية ومهارات فعلية والاحتكاك المباشر مع الميدان .

2-التكوين في اماكن خاصة :وعادة ما يكون التكوين فيها افضل من التكوين في نطاق العمل ،اذ يتفرغ المدربون لعملية التكوين بعيدا عن مكان العمل .

3-التكوين المزدوج :الذي يجمع الدراسة النظرية في مدارس او معاهد او مراكز خاصة وبين التمرين العملي في المصانع او الشركات .

ج/التكوين حسب كثافته :

1-التكوين المركز :هو الذى يتم في وقت واحد يساعد في انتقال المتكون بسرعة إلى مكان عمله ومن سلبياته ان تواصله يسبب تعب للمتكونين .

2-التكوين الموزع :يتم في دورات متتالية تتخللها فترات راحة ،وهذه الفترات تثبت ما تعلمه الفرد غير ان بعض الباحثين يرون ان فترات الان الانقطاع عن التكوين مضيعة للوقت.¹

خامسا/خصائص التكوين :

للتكوين خصائص يمكن ذكرها في ما يلي :

1-نظام متكامل :النظرة إلى التكوين باعتباره نظاما متكاملا من اجل وظائف تكون محصلاتها النهائية ما يحققه النظام كله وماله من شمولية توضح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة المحيطة به .

¹ شيباني فوزية دور برامج التكوينية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة 2009-2010 ص31.

الفصل الثاني===== (ماهية التكوين)

2-النظرة المستقبلية: ان برامج التكوين من خلال برامجها للموظفين في العمل تمكن المتكون من التطبيق بأيسر الطرق واختصار للوقت والجهد تحقيقا لأهداف المنظمة.

3-الشمول: اي يعطي كافة المستويات الوظيفية بالمنظمة ويشمل جميع الفئات في الهرم الوظيفي حيث لا يقتصر على فئة دون اخرى من العاملين،بل يوجه إلى العاملين الصغير والكبير فينتع او ان الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلفة الفئات في وقت واحد.

4-التدرج: اي يأخذ في الحساب معالجة المواضيع ذات المشكلات البسيطة إلى المواضيع الأكثر تعقيدا.

5-مواكبة التطور : اي التزويد بكل جديد وحديث يتعلق بالعمل.

6-الواقعية: اي ان يلبي الاحتياجات الفعلية للمتدربين.

7-التكوين نشاط متغير ومتجدد: ويشير إلى ان التكوين يتعامل مع المتغيرات المتجددة من غير جمود في قالب واحد ،فالعامل يتلقى التكوين لتغيير سلوكه وكذلك تقوية مهاراته وتحقيق رغباته ،وبالتالي فان الادة والاساليب العملية يجب ان تأخذ بعين الاعتبار كل ما هو جديد وبما يطرا على الوظيفة من متغيرات بيئية تؤثر على المنظمة.¹

سادسا /مراحل وخطوات التكوين :

يتطلب القيام بعملية التكوين بصورة منظمة ،اعداد وتنفيذ برامج مسبق للتكوين يحدد اهدافه وانواعه والافراد المعنيين بالتكوين وامور هامة سيتم التطرق اليه فيما يلي :

1 -تحديد الاحتياجات: من الضروري ان تتركز برامج التكوين على احتياجات المنظمة في التكوين ويتم ذلك عبر الدراسة المعمقة والمسبقة لاحتياجات مختلف المصالح ،الوحدات

¹ مولودي محمد دور التكوين التكميلي في ترقية العامل بالمؤسسة الجزائرية مجلة العلوم الاجتماعية العدد 24 ماي

الفصل الثاني===== (ماهية التكوين)

والمستويات وتحديد الاهداف التي تريد الوصول اليها عملية التكوين. ويكون للمسيرين دورا كبيرا ومهما خاصة في كشف التغيرات الخارجية والداخلية والتي تأثر على استراتيجية المنظمة وظائفها المختلفة كذلك في مراقبة وتقييم برامج التكوين وتطوير العمال ويتم تحديد احتياجات التكوين على ثلاثة مستويات :

-التحليل التنظيمي :يساهم هذا التحليل في تحديد احتياجات التكوين على مستوى المنظمة المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية ويتم ذلك بدراسة المؤشرات العامة مثل الربحية والفعالية والنمو .

-تحليل العمليات :يتم هذا التحليل بعد اجراء التحليل التنظيمي في الغالب ،عن طريق دراسة مناصب العمل بالاعتماد على تحديد المهارات المطلوبة (توصيف العمل

مما يمكن من اكتشاف المشاكل واسبابها والادارة والعملية التي ادت إلى وقوعها.

-التحليل الفردي :يتم عن طريق تحليل المعلومات الخاصة بالأفراد(الكفاءة والقدرات) ومقارنتها بالمواصفات المطلوبة لأداء العمل بفعالية ومن ثمة تحديد الافراد الذين هم بحاجة إلى تكوين. ويتم استخدام مختلف التقنيات للحصول على المعلومات الخاصة بالأفراد كالمقابلات ،ملفات تقييم النتائج وبرامج تسيير المسار الوظيفي ...الخ.¹

2-تحديد الاهداف التكوينية :يتطلب تصميم برنامج التكوين تحديد اهدافه بالاعتماد على احتياجات التكوين التي تم تحديدها في المرحلة السابقة.

وتكون هذه الاهداف واضحة محددة بدقة وتستعمل لتوجيه المشاركين في عملية التكوين وكمعايير اساسية لتقييم برنامج التكوين .ويتم التعريف على اساس هذه الاهداف ،بمحتويات

¹ نجاة بزايد التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران سانيا الجزائر 2010-2011 ص104.

الفصل الثاني===== (ماهية التكوين)

البرامج التكوينية وكذلك مختلف المعارف، المهارات، المواقف، السلوكيات والاساليب المستعملة لتحقيق هذه العملية.

3-تحديد المشاركين في عملية التكوين :

يعتمد تصميم برنامج التكوين على تحديد الفئة او المستوى المعني بالتكوين ويمكن تصميم البرامج :

*لتكوين وادماج العاملين الجدد: أي تعريفهم بمنتجات وخدمات المنظمة هياكلها، انظمتها، مسؤوليتها وكذلك بالمهام الخاصة بكل ادارة او مصلحة.

*لتغير سلوكيات العاملين في الخدمة :سواء لتحسين ادائهم او لتهيئتهم لوظائف جديدة على المدى الطويل.

*لتهيئة الاداريين على مختلف المستويات :الانشطة التي تتلاءم مع احتياجاتهم وشخصياتهم
*لتهيئة مختصين في وظائف مختلفة.

*لتهيئة مدربين :حيث تهتم المنظمة بتكوين بعض افرادها الذين لديهم قدرات في توصيل المعارف¹

4-تحديد اماكن التكوين :

يتم اختيار الموقع المناسب لتكوين حسب اهداف التكوين وامكانيات المنظمة فاذا كان الهدف هو التكوين في الوظيفة يتم في موقع العمل نفسه، اما اذا كانت المنظمة تريد تنفيذ

¹نجاة بزايد التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية نفس المرجع ص104

الفصل الثاني===== (ماهية التكوين)

نشاطات تكوين بصورة مستمرة ودون تأثير على سير العمل تختار مراكز تدريب خارجية او تقييم مركز تدريب خاص بها .

5-اختيار اساليب التكوين :

تحدد المنظمة الاسلوب الذي يستخدم في التكوين ويرتبط ذلك بطبيعة واهداف التكوين ،حيث يمكن ان يستعمل التكوين الاطارات اساليب مختلفة عن تكوين العمال البسطاء الذي يجري بصفة عامة في مواقع العمل ،ومن اهم هذه الاساليب (المحاضرات ،دراسة الحالات ،تقمص الادوار ، المحاكاة والمباريات والندوات

6-تقييم برامج التكوين :

رغم اهمية التقييم لمعرفة مدى فعالية التكوين المقدم الا ان الكثير من المنظمات الاعمال لا يقومون به على اساس علمي ومنهجي.

ومن الضروري ان تقوم المنظمة بتقييم برامج التكوين لتأكد من تحقيق اهدافها المسطرة مسبقا ويمكن اجراء التقييم باستعمال عدة طرق اهمها

ا/اراء المشاركين :وهي طريقة شائعة في اغلبية المنظمات ،تقوم على تصميم استمارة لتقييم مختلف الجوانب الخاصة بالتكوين كالمحتوى، المدة اهمية الموضوع ،المكون ...الخ. وهو اسلوب بسيط وسهل التنفيذ الا انه لا يقيم البرنامج التكويني بدقة كما ان اراء المشاركين تكون مختلفة وغير موضوعية.¹

ب/تغيير في السلوك :يتم التأكيد في هذه الحالة من تغيير سلوك المشارك سواء باكتساب مهارات محددة وقيم واتجاهات جديدة ،ويتم ملاحظة سلوك المشاركين وتقييمه سواء بتوجيه بعض الاسئلة لهم او لرؤسائهم .

¹ حمداوي وسيلة ادارة الموارد البشرية ديوان المطبوعات الجامعية قالمة الجزائر 2004 ص.105

الفصل الثاني ===== (ماهية التكوين)

ج/التكوين المحقق فعلا :يقوم المسؤول في هذه الحالة بتقييم اداء المشارك بعد فترة ومقارنته بالأداء السابق ويمكن تطبيق هذا الاسلوب في حالة البرامج التي تهدف إلى تزويد المشارك بمعارف ومهارات محددة تتعكس مباشرة على اداء العامل.

سابعاً معوقات التكوين :

على الرغم من ان مهمة مسؤولي التكوين حيوية وضرورية للرفع من فعالية التنظيمات الا ان هناك عدة مشكلات تمنعها من تحقيق اهدافها ،وهذه المشكلات تتمثل في :

✓ جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يمكن لمصلحة التكوين ان تلعبه وبالتالي اعتباره مصلحة ادارية موجودة لأنها واردة في الهيكل التنظيمي للوحدة ،وهيها الوحيد هو اخذ ملفات العمال الجدد إلى مصلحة المستخدمين واستقبالهم الاولي.

✓ عدم كفاءة الكثير من القائمين على هذه المصالح حيث يقومون بأعمال روتينية وادارية تتماشى مع فهمهم لمهمة مسؤول التكوين.

✓ اعتبار مصلحة التكوين غير منتجة مثلها مثل المصالح الادارية الاخرى وبذلك تقل اهمية الدور المنوط بها.

✓ هناك اعتقاد من العاملين بان الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على قيام بعمله وهذا يوضح افتقار العاملين إلى الفهم السليم بأهمية التكوين ومدى منفعته¹ لهم وللمنظمات التابعين لها مما يؤدي بهم إلى النظر إلى التكوين بانه تقليل من قدرتهم ومكانتهم .

✓ عدم توفر المكونين الاكفاء المعدين اعدادا تربويا مناسباً يمكنهم من فهم العملية التربوية اوفهم نفسية الموظف الدارس .

✓ عدم توفر التسهيلات للقيام بالعملية التكوينية.

✓ عدم وضوح اهداف البرنامج التكويني الذي يمثل اساسا لنجاح الدورة ،ومع انعدام الوضوح في تحديد الاهداف الخاصة بالتكوين ينعدم التقويم العلمي ولايكون ممكنا .

¹ غياث بوفلجة الاسس النفسية للتكوين ومناهجه ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ص 77-78.

الفصل الثاني===== (ماهية التكوين)

- ✓ افتقاد الدورة التكوينية للأسس العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني ،حيث الاعتماد الغالب في هذه الدورات على الاساليب التقليدية التي تحول دون امكانية تقدم او تطوير انظمة المنظمة او تحقيق كفاءة وفعالية التكوين.
- ✓ من خلال ما سبق يمكن حصر معوقات التكوين في الجهل بدور مصلحة التكوين واعتبارها غير منتجة والتشكيك في قدرة القائمين بها وجهل العاملين بأهمية التكوين وعدم توفر مكونين اكفاء بالإضافة إلى عدم وضوح البرامج التكوينية وافتقادها للأسس العلمية والعملية في تخطيط ،تنفيذ ،تقييم ومتابعة التكوين.

الخلاصة :

من خلال هذا الفصل يتضح لنا ان التكوين هو السبيل والهدف الجوهرى الذى تسعى اليه المؤسسة لتزويد الموظفين بالمهارات والمعارف من اجل تنفيذ عمل حالى اومستقبلية موكل اليه من قبل ادارة المؤسسة حتى يكونوا قادرين على اداء مهمة على اكمل وجه.

الفصل
الثالث
مفهوم
الكفاءة
المهنية

تمهيد:

لقد اعتمدنا في فصلنا هذا على ماهية الكفاءة المهنية ومحاولة منا معرفة مفهومها وأهميتها ومميزاتها داخل المؤسسة ويظهر لنا من خلال هذا أن المؤسسة ناجحة وتهتم بالعنصر البشري باهتمام بمهارتهم وقدراتهم و خبراتهم ومحاولة تطويرها واستثمارها بشكل عقلائي وهذا ما يكسبه مهارات معرفية وحركية الجديدة للوصول به إلى درجة الكفاءة.

الفصل الثالث = (مفهوم الكفاءة المهنية)

أولا تعريف الكفاءة المهنية:

أ/ تعني الكفاءة المهنية الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة للتحقيق حجم أو مستوى معين من النواتج أو المخرجات.¹

ب/ حسب موارد في معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية " فإن الكفاءة المهنية تشير إلى مدى تحقيق الأهداف المرغوبة أو النتائج المرجوة طبقا لمعايير محددة مسبقا".²

_2/1 تعريف الكفاءة: عبارة الكفاءة من العبارات الشائعة الاستعمال غير أنه من الصعب تحديد معناه بالضبط فهي تستخدم عادة إما للإشارة إلى القدرة على أداء مهمة على أحسن وجه أو إلى التحكم في المعارف والمؤهلات والمهارات المطلوبة في ميدان معين وهو المعنى المعطى لهذه العبارة في أغلب المعاجم.³

_ ويعرفها نوبييه وبفيتو " أنها إظهار القدرات في موقف مهني التي تسمح بممارسة وظيفة أو نشاط بشكل مقبول".

1_3 تعريف المهنة:

يعرفها قاموس المصطلحات علم الاجتماع يعرف المهنة على أنها " مجموعة أنشطة تتركز حول دور اقتصادي تستهدف ضمان توفير الحاجات الأساسية للحياة ويطلق على الأعمال التي تتم بالميادين التجارية والفنية.

¹ عبد السلام أبو قحف، وآخرون، نظم الإدارة الحديثة، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع الإسكندرية، ب 2011.ص39.

² عبد العزيز عبد الله، الدخيل ، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، ب ط، 2006 ص 47

³ عبد الكريم بحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، ب ط، 2010 ص 25.

ثانيا : أهمية الكفاءة المهنية:

اتخذ مفهوم الكفاءة حيزا في جميع المستويات داخل المؤسسة سواء على المستوى الفردي أو الجماعي أو على مستوى إدارة الموارد البشرية.¹

2_1 الكفاءة على المستوى الفردي :

_ ضرورة التكيف والتأقلم مع متغيرات البيئة والتنظيم.
_ تعزيز فرص الحصول على مكان في سوق العمل يتناسب مع طموحات الفرد عن طريق امتلاكهم لكفاءة معينة على نحو الجديد.
_ لا يمكن للأفراد تحسين وضعيتهم في المنظمة دون امتلاكهم لعنصر التأهيل ولاياتي دون إعطاء الأهمية بالكفاءة.²

2_2 أهمية الكفاءة على المستوى الجماعي:

_ إن فعالية الكفاءات تساهم في حل بعض النزعات دون اللجوء إلى المديرين حيث تساعد على التفاهم والتفاعل الجيد بين الأفراد.
_ التطور السريع في المفاهيم والدراسات الذي فرضه الاقتصاد الجديد جعل بعض المؤسسات تولي أهمية لنظام شبكة الكفاءات المكون من مجموعة الكفاءات الفردية حيث كل يساهم في الشبكة مما يسهل حل المشاكل المتعلقة بإنتاج والتنظيم .

_ إن العامل الناجح داخل المنظمة يقوم أساسا على تعاون بين الأفراد .

2_3 أهمية الكفاءة على مستوى إدارة المواد البشرية:

يمكن إبراز أهمية الكفاءة على المستوى إدارة المواد البشرية فيما يلي :

¹ عبد السلام أبو قحف، نظم الإدارة الحديثة، مرجع سابق ص 82.

² رحيل أسيا، دور الكفاءات في تحقيق الميزة التناسبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، 2010، ص22.

الفصل الثالث = (مفهوم الكفاءة المهنية)

إن إدارة الموارد البشرية أصبحت تركز على الكفاءات وليس على المنصب وهذا نتيجة التحديات التي تشهدها المؤسسات التي انعكست على إدارة المواد البشرية كانتشار الثقافة البحث عن الكفاءات بدل الأفراد.¹

ثالثاً : مميزات الكفاءة المهنية :

إن اعتبار الموارد والكفاءات البشرية مورداً هاما بالنسبة للمؤسسات بصفة عامة وذلك يجعلها تتصف بجملة من الخصائص والسمات والتمثلة في ما يلي :

* مساهمة الموارد في خلف القيمة للمؤسسة فالطبيعة المتباينة للموارد والكفاءات البشرية من خلال اختلاف مستوياتهم وقدراتهم تجعل مساهمتها في خلف القيمة متباينة فمثلا بقدر ما كان المستخدم أكفاء بقدر ما كان أدائهم جيد وبالتالي يزداد ما يضيفونه من قيمة المنتج أو الخدمة وبقدر ما تمتلك المؤسسة أما عن مستخدمين جيدين ذوي قدرات ومهارات عالية بقدر ما يكون رصيدها من رأس المال البشري قيما ومميزا.

* أن تكون الموارد نادرة: أي أن يكون في يدا أو مميذا ضمن المنافسين الحاليين أو المحتملين للمؤسسة، أخذ بعين الاعتبار التباين الطبيعي للقدرات الذهنية (الإدراكية) في الموارد البشرية فإن تمتلك قدرات عالية عادة ما تكون نادرة .

* يجب أن يكون المورد غير قابل للتقليد: إن أهم ما يصعب إمكانية تقليد الموارد والكفاءات البشرية ما يلي :

- 1_ طبيعة ثقافة المؤسسة ومعايير أدائها التي لا يمكن تجسيدها في بيئة مغايرة.
- 2_ صعوبة تحديد بدقة مدى مساهمة كل كفاءة أو فرد في القيمة التي خلفها في المؤسسة بسبب تداخل النشاطات المختلفة.

¹دويمل مليكة، خدروش سلاف، دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعامل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، علم اجتماع، 2017-2018، ص 83، 84

الفصل الثالث ===== (مفهوم الكفاءة المهنية)

3_ صعوبة تكرار العلاقات الاجتماعية بخصائصها الجوهرية التي كانت وراء عملية القيمة بسبب التعقيد الاجتماعي للعلاقات.¹

رابعاً: أنواع الكفاءة المهنية :

يرى "زياد حمدان" أن الكفاءة تأخذ أربعة أنواع:

_الكفاءة المعرفية: المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء الفرد في شتى مجالات عمله.

_الكفاءة الوجدانية: وتشير إلى استعدادات الفرد وميوله واتجاهاته وقيمة ومعتقداته.

_الكفاءة الأدائية: وتشير إلى الأداء التي يظهرها الفرد وتتضمن المهارات النفسية الحركية وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد سابقاً من كفاءات معرفية.²

_الكفاءة الإنتاجية: وتشير إلى قدرة الفرد على تسخير عمله من المهارات والقدرات أو بالأحرى الكفاءات المهنية الأخرى من أجل تحقيق إنتاج أوفر وإنتاجية مستدامة.

عدم قابلية المورد للتبديل: أي عدم إمكانية استبداله بمورد مماثل له مستوى الاستراتيجية المنتهجة من طرف المؤسسة.³

خامساً: خصائص الكفاءة المهنية:

هناك جملة من الخصائص تتسم بها الكفاءة المهنية منها:

*ذات غاية حيث أنه يتم تشغيل معارف مختلفة قصد تحقيق هدف معين أو تنفيذ نشاط معين فالشخص يكون كفى إذا استطاع تأدية هذا النشاط بصفة كاملة.⁴

¹سملالي بحضية، بلال أحمد، الأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية والكفاءات ودوره في تحقيق التنافسية، مداخلة في

الملتقى الدولي حول التنمية البشرية اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة 2004 ص157،158

² محمد زيدان حمدان، عمل التدريب مؤسسة الرسالة للنشر، بيروت 1982ص 207.

³سملالي بحضية، مرجع سابق ص158.

⁴زكية بوسعد، أثر برامج تقليص العمال على الكفاءات في المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة ماجستير، غير منشورة،

جامعة باتنة، 2008 ص32.

الفصل الثالث ===== (مفهوم الكفاءة المهنية)

*صياغتها تتم بطريقة ديناميكية حيث أن كل العناصر المكونة لها تتفاعل في حلقة مفرعة من المعارف.

*هي مفهوم مجرد فالكفاءة غير مرئية ما يمكن ملاحظته هي الأنشطة الممارسة والوسائل المستعملة ونتائج هذه الأنشطة.

*هي مكتسبة فالفرد لا يولد كفى لأداء نشاط معين وإنما يكتسب ذلك من خلال تدريب موجه.

*نتقاد الكفاءات عن عدم استعمالها لأن مصدرها الأفراد فذا لم يسمح بإظهار كفاءاتهم ومهارتهم فإن هذه الكفاءات والمهارات ستضمحل.¹

سادساً متطلبات الكفاءة المهنية:

هناك ثلاثة عناصر تتوفر لدى الموارد البشرية في المؤسسة وهي تعد متطلبات ضرورية لإعداد كفاءات،

وتتمثل في ما يلي:

1_ المعرفة: وتتمثل في مجموع الهيكل للمعلومات المندمجة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بقيادة نشاطاتها وإنجاز عمالياتها في سياق خصوصي على تفسيرات مختلفة جزئية متناقضة في بعضها، وتعني المعرفة أيضا الإدراك والتعلم والمعرفة ترتبط بحالة أو واقع أو جانب أو مشكلة ما واستناد إلى البيانات والمعلومات المتوفرة عنها والمتصلة بها ولذلك فإن المعرفة ذات علاقة مباشرة بكل من البيانات والمعلومات التي تنتج الوصول إلى المعرفة.²

¹زكية بوسعد، مرجع سابق ص32.

² نديرة بوزيد، دور المسير في تسيير الكفاءات البشرية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر، جامعة ورقلة، 2012 ص62.

الفصل الثالث ===== (مفهوم الكفاءة المهنية)

2_ المهارة: تتمثل المهارة في مجموعة القدرات الفكرية والجسدية للفرد أو الجماعة والتي تمكنهم من أداء عملهم على أحسن وجه أو هي مزيج من المعارف والممارسات السلوكية والخبرات، تمارس في إطار معين على المؤسسة تحديدها وتقييمها وتطويرها.

وفي تعريف آخر المهارات هي مجموعة من القدرات الفطرية والمكتسبة تحتاجها مؤسسات لضمان الأداء الفعال، وهي غير قابلة للتغيير والتطور والتنمية المستمرة.

3_ السلوك: هو ظاهرة معقدة تتدخل فيها العوامل الشعورية واللاشعورية والنظرية المكتسبة أو الوراثية أو المتعلمة أو العوامل الاجتماعية والاقتصادية والحالة الصحية والمزاجية وغيرها.¹

سابعاً: أساليب تطوير الكفاءة المهنية:

تعتبر طرق تطوير الكفاءة هي تلك الأساليب أو الأنشطة المستخدمة من أجل تطوير أداء الأفراد والجماعات والرفع من مستوى كفاءتهم المهنية بغرض تحقيق أهداف المؤسسة ومن بين هذه الطرق نجد التكوين، التدريب، التحفيز....

أ_ التكوين: يعرف التكوين على أنه عملية تستهدف إلى إجراء تغيير دائم نسبي في قدرات الأفراد مما يساعدهم على أداء الوظيفة بطريقة أفضل حيث يعتبر التكوين وظيفة مهمة في المؤسسة من أجل تطوير كفاءة أفرادها ومن أجل مواكبة التغيرات والتطورات التي تطرأ على مستوى المنظمات.²

ب_ التدريب: يعتبر موضوع التدريب من المواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا في المؤسسات بحيث يهدف إلى اكتساب المتدربين معارف ومهارات من تطوير أدائهم وتنميتهم مهنيا مما يؤدي بالضرورة إلى تطوير أداء المؤسسة فالتدريب هو إحدى الوسائل المهمة في إعداد الموارد البشرية تأهيلها وذلك من خلال إحداث تغييرات مقصودة في سلوك واتجاهات الأفراد

¹المرجع نفسه، ص 63.

² وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، ب ط ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2004ص 99.

الفصل الثالث = (مفهوم الكفاءة المهنية)

يهدف إلى تطوير قدراتهم وتمييزها وإعداد لشغل الأدوار والوظائف المتقدمة وزيادة كفاءتهم.¹

تحفيز الكفاءات: توجد مجموعة من الإجراءات والسياسات التي يستوجب على إدارة الموارد البشرية إتباعها حتى تتحقق الفعالية في تسمية الرغبة لدى العاملين حيث تستطيع تحقيق أفضل النتائج إذا ما تمكنت من إستيعاب نوعية الاحتياجات الغير المشبعة لدى العاملين وقامت باستخدام الوسائل المناسبة لتحقيق إشباع لها حيث تشكل التعويضات والكفاءة لدى إدارة الموارد البشرية متغيرا مهما ضمن السياسات والاستراتيجيات التي تتبناها المؤسسة لما لها من انعكاسات واضحة بعضها يتعلق بالتكاليف العالية والمتحركة.²

ثامناً :أدوات تقييم الكفاءة:

توجد أدوات عديدة لتقييم الكفاءة وترتكز في مجملها على تحضير مرجعية معتمدة للكفاءة وسنحاول ذكر بعضها:

*مقابلة النشاط السنوي: يجري تطبيق مقابلة النشاط السنوي اليوم في جل المؤسسات الكبيرة والمتوسطة وهي تسمح للسير بوضع النقطة وأحيانا السداسية للعمال ولبحث هذه الطريقة الكلاسيكية كون المؤسسات الرائدة في مجال تسيير الكفاءات أدخلت الإعلام الآلي في استعمال المقابلات السنوية للنشاط مما يسمح بتكوين ارتباط مهم بين النشاط المشاركة في التكوين وتطوير التكوين.

*المرافقة الميدانية: تسمح بالتقييم الدوري لكفاءات أعضاء الفريق إضافة إلى تقديم النصائح لهم ومساعدتهم على التطوير ويعتمد فيها على مرجعية كفاءات محددة وتسمح

¹ محمد مولودي، اثرا التدريب على الدفعة في العمل، مذكرة ليسانس ، علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة أدرار ، ص23،24.

² كمال منصور، وسامح وصالح، تسيير الكفاءة الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى مجلة الأبحاث الاقتصادية والإدارية 2012،ص63

الفصل الثالث = (مفهوم الكفاءة المهنية)

بفحص التطورات المحققة بفضل التكوين إلا هناك بعض السلبيات للمرافقة الميدانية تتحد في:

_قد يكون حكم المسير غير سليم إذا لم يكون مكون من قبل على مثل هذه التقنيات.
_كما أن سلوك الأفراد المرؤوسين يكون غير عادي أثناء وجودهم برفقة مسؤولهم الذي وضع لتقييمهم.¹

تاسعاً تقييم الكفاءة المهنية:

تركز تقييم الكفاءات المهنية على تقدير ما تمتلكه الفرد أو الجماعات وهو تحديد التوافق والتساوي ما بين الأداء والأهداف ويقصد أيضا إعطاء مسبق انطلاقا من انجاز قياسات و تعاليم حول فعالية الأعمال كما يمكن القول أن التقييم هو عبارة عن مسار مستمر يندرج في نظام التعلم الذي يخص العالم المكون من أجل المساعدة على تخزين وحفظ طريقة، فتقييم الكفاءات تعود وبشكل كبير إلى المسيرين المقربين بسبب قدرتهم على ملاحظة الكفاءات المطبقة فعلا من طرف الأفراد وبشكل يومي أثناء التقييم فإن المسير القريب يقوم بتحديد ما يلي:

*الكفاءات التي يتحكم فيها بنجاح.

*الكفاءات المطلوبة والتي لا يجوزها.²

¹ كما المنصوري، سماح وصالح، مرجع سابق ص 62

² نبيل محمد مرسى، الادارة الاستراتيجية تكوين وتنفيذ استراتيجية التنافس، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003، ص 63

الخلاصة:

بناء على ما سبق ذكره يتضح لنا ان الكفاءة المهنية عملية مهمة واسباسية وديناميكية كما تعتبر الكفاءة المهنية هدف اساسي لأى بناء تنظيمي في أى مؤسسة تسعى لاستثمار بعنصرها البشري, وتتأثر الكفاءة بالسميات الشخصية التي يتمتع بها الافراد وكذا مختلف الؤثرات الداخلية والخارجية.

الفصل الثاني عشر
في معرفة ما في السر والنجوة

والله خير ما في السر والنجوة
في معرفة ما في السر والنجوة

الفصل الرابع ===== (الاجراءات الميدانية)

تمهيد:

الجانب الميداني يعد من اهم الاقسام التي تعتمد عليه البحوث والدراسات ضمن العلوم الاجتماعية ،بحيث يقوم الباحث في هذا الفصل بالربط بين الجانب النظري والميداني حيث يحاول الباحث فيه ان يتعرف على تحقق فرضياته ومن المعروف ان كل بحث ميداني يتطلب مجموعة من الاجراءات الميدانية والاساليب الاحصائية ،حتى نتمكن من معالجة الظاهرة والوصول إلى نتائج وهو ما سنعالجه في هذا الفصل التطبيقي .

اولا:تقديم المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار

نشأة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية أدرار طبقاً للمرسوم التنفيذي 140/07 المؤرخة في 19/05/2007 الذي يتضمن إنشاء المؤسسة العمومية للصحة الجوارية و تنظيمها وسيرها ¹.

إن المنظومة الصحية في الجزائر تتكون من العديد من المؤسسات الصحية والتي تتكامل فيما بينها من أجل تقديم خدمات صحية للمريض، وفي هذا المقام نخص بالدراسة المؤسسات ذات الطبيعة القاعدية والتي يمر عبرها المريض ابتداء ، وهي المؤسسة العمومية الاستشفائية والمؤسسة العمومية للصحة الجوارية، هذه الأخيرة والتي تعتبر الواجهة الأساسية للقطاع .

1-تعريفها :

فالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري ، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي،وتوضع تحت وصاية الوالي. أنشأت هذه المؤسسات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07- 140 المؤرخ في جمادى الأولى 1428 والموافق ل 19 ماي 2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية، وتنظيمها وسيرها.

من خلال التعريف يتبين لنا أن المؤسسة محل البحث من المرافق العامة والتي تقدم خدمات للمواطنين بشكل منتظم، و تتكون هذه المؤسسة من العديد من المرافق والمنشآت التابعة لها والمتمثلة في العيادات المتعددة الخدمات وكذا قاعات العلاج إضافة إلى مصالح أخرى.

- عدد العمال : 928 عاملا منهم :
- الأطباء

¹ الجريدة الرسمية الجزائرية، المرسوم التنفيذي 140/07، العدد 2007/05/19.

الفصل الرابع = (الاجراءات الميدانية)

- الشبهطبي
- الأسلاك المشتركة (عمال مهنيين ، الإدارة)

2- مهام المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

1- الوقاية والعلاج القاعدي: وهي العمل الإجرائي السابق للمرض ويتضمن العديد من التدابير والاحتراز، والتي تهدف للمحافظة على صحة الفرد و تحسينها وذلك من خلال مكافحة الأوبئة والأمراض المتنتقلة :
أ- اتقاء الأمراض والجروح والحوادث.
ب- الكشف عن الأعراض المرضية في الوقت المناسب لمنع حدوث المرض.
ت- الحيلولة دون تفاقم المرض لدى حدوثه، تفاديا للآثار المزمنة وتحقيقا لإعادة التكيف السليم.

2- تشخيص المرض: ولتحقيق هذا الهدف يوجد على مستوى كل بلدية عيادة متعددة الخدمات والتي تضمن توفير على الأقل طبيبين قارين في الفترة الصباحية ، مع إمكانية ضمان المناوبة الليلية في بعض العيادات ، وذلك لغرض تشخيص المرض وتوجيه المريض وتقديم العلاج من حقن وتضميد وغيرها في قاعات العلاج والعيادات ، وكذا بعض الخدمات الصحية والتي من شأنها المساعدة في التشخيص كالأشعة و التحاليل الطبية.

3- العلاج الجوارى: وذلك من خلال تقريب المؤسسات الصحية من المواطن، ويأتي تبعا للبرامج التنموية للبلديات وذلك بإنشاء قاعات العلاج على مستوى الأحياء، حيث تتكفل المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بتسيير هذه القاعات وتجهيزها بالعتاد والمستلزمات الطبية إضافة إلى تعيين أعوان شبه طبيي بها ، وكذا ضمان الدوريات الطبية حيث تستفيد القاعة من زيارة الطبيب ليوم أو يومين في الأسبوع ، أو تعيين طبيب قار بها في حالة كفاية الأطباء وتبعا لعدد السكان بالمنطقة.

الفصل الرابع ===== (الاجراءات الميدانية)

4- الفحوصات الطبية العامة والفحوصات الطبية المتخصصة القاعدية:

وفي هذا الإطار تقدم المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الفحوصات الطبية العامة والتي تعتمد على الأطباء العامين والمتخصصين.

يأتي هذا كعمل دوري في إطار برنامج مشترك بين المؤسستين على مدار الأسبوع ، ويمكن اللجوء إلى الدوريات والتي تمس العيادات المتعددة الخدمات، البعيدة عن مقر المؤسسة العمومية الاستشفائية، بتسطير برنامج قافلة طبية متخصصة مكونة من أطباء أخصائيين من مختلف التخصصات ، بصورة دورية .

5- الأنشطة المرتبطة بالصحة الإنجابية والتخطيط العائلي:

حيث يوجد على مستوى كل عيادة متعددة الخدمات مصلحة مختصة بالأُمومة والطفولة تتكون من طبيب عام و قابلة وشبه طبيي ، يقومون بالسهر على متابعة وإرشاد النساء الحوامل، وكذا توفير جميع اللقاحات الضرورية أثناء الحمل وبعد الولادة.

إضافة إلى ذلك يوجد في بعض العيادات مصلحة للولادة الريفية والتي تتكفل بتوليد النساء وتعمل بصفة دائمة تحت إشراف طبيب عام وقابلة ، وفي الحالات الاستعجالية يتم إخلاء المرضى للمؤسسة العمومية الاستشفائية .

6- تنفيذ البرامج الوطنية للصحة والسكان: وذلك من خلال تجسيد البرامج المسطرة في

إطار المنظومة الصحية للدولة ، والتي تتميز بما يلي:

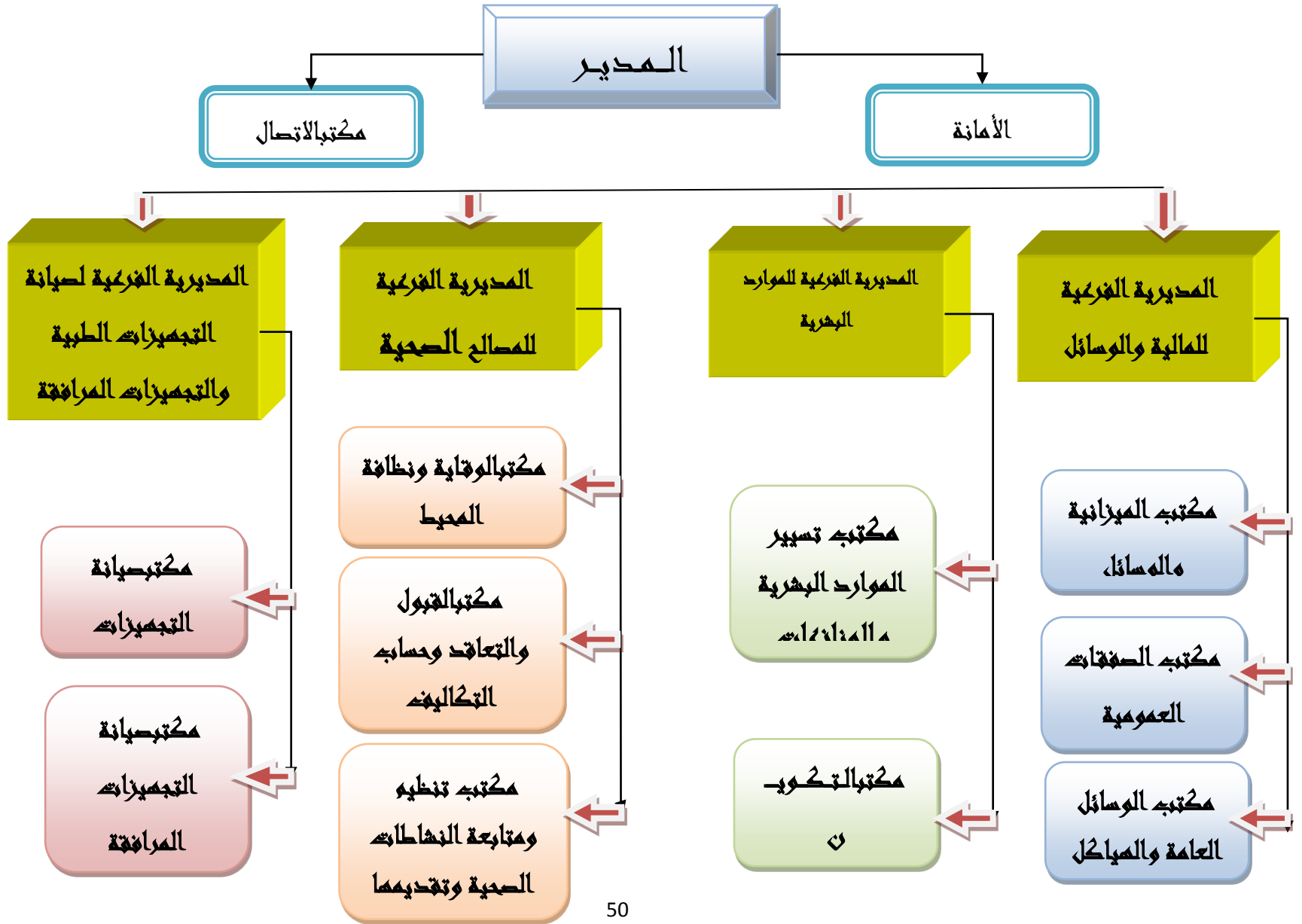
- تخطيط صحي يندرج في السياق العام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية.
- إشراك القطاعات في إعداد البرامج الوطنية المحددة في مجال الصحة وتنفيذها.
- تطوير الموارد البشرية و المادية والمالية المتطابقة مع الأهداف الوطنية المحددة في مجال الصحة.

الفصل الرابع ===== (الاجراءات الميدانية)

- تكامل أعمال الوقاية والعلاج وإعادة التكييف.
- توفير مصالغ صحية لامركزية، قصد التكفل بكل حاجيات السكان الصحية.
- تنظيم مشاركة السكان النشيطة والفعالة في تحديد برامج التربية الصحية وتطبيقها.
- اندماج أعمال الصحة ، كيف ما كان نظام ممارستها

الفصل الرابع ===== (الاجراءات الميدانية)

الشكل رقم 1 :الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار :



ثانيا :مجالات الدراسة :

يعد مجال الدراسة نقطة اساسية في البحث الاجتماعي ،لما يكتسبه من اهمية اثناء الدراسة الميدانية حيث يتفق كل المشتغلين بمناهج البحث الاجتماعية ان لكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية هي المجال الجغرافي ،المجال البشري،المجال الزمني.

1-المجال الجغرافي : يقصد بالمجال الجغرافي الناطق المكاني لإجراء بحث الميداني،اجريت هذاالدراسة بمؤسسة العمومية لصحة الجوارية لولاية ادرار .

2-المجال البشري :ان المجال البشري لهذه الدراسة يتمثل في مجتمع الدراسة الذي يتألف من جميع عمال الادارة الذي يقدر 94عامل نظرا لكبر الحجم الافراد في ادارة المؤسسة لقد اخذنا من مجتمع الدراسة عينة قصدية تقدر ب70 من المبحوثين .

3- المجال الزمني :تعتبر الدراسة الميدانية اهم مرحلة في البحث العلمي حيث استغرقت الفترة ما بين 2022/02/27 إلى غاية 2022/03/14.

المرحلة الاولى :في هذه المرحلة قمنا بزيارة المؤسسة الصحة الجوارية بأدرار من اجل الحصول على موافقة لإجراء الدراسة الميدانية من اجل تسهيل عملية الحصول على المعلومات التي تتناسب مع الدراسة وكان ذلك في 2022/02/24.

المرحلة الثانية :خلال هذه المرحلة قمنا بأخذ الهيكل التصميمي للمؤسسة وذلك يوم 2022/02/27

المرحلة الثالثة :في هذه المرحلة قمنا بإعداد اسئلة الاستمارة وعرضها على مجموعة من الاساتذة لتحكيمها ثم توزيعها وهذا يوم 2022/03/01.

المرحلة الرابعة :خلال هذه المرحلة قمنا باسترجاع الاستمارات وكان ذلك 2022/03/11.

المرحلة الخامسة :في هذه المرحلة قمنا بتحليل النتائج وتفرغ الاستمارات واستخلاص النتائج.

ثالثاً/مصادر واساليب جمع البيانات والمعلومات :

اعتمدت منهجية البحث في العلوم الاجتماعية علي الاساليب المتعارف عليها في البحث العلمي والتحليل الاحصائي والتي نورد منها :

1-المصادر الثانوية :حيث تمت معالجة الاطار النظري للدراسة بالاعتماد علي البيانات الثانوية المتمثلة في الكتب والمراجع العربية وبعض الكتب الاجنبية ذات علاقة ومقالات وتقارير وجرائد ودراسات سابقة التي تناولت موضوع دراستنا وبحث المطالعة في مختلف مواقع الانترنت.

2-المصادر الاولية :هو ما تم الحصول عليه من خلال مقابلات الشخصية والزيارات الميدانية مع ما هو ملاحظ بمكان العمل بمؤسسة العمومية لصحة الجوارية بأدرار كما تم اعداد استمارة مخصصة لذلك وجمع المعلومات الاساسية للتأكد من فرضيات البحث.

الاساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات :

اخترنا الاساليب الاحصائية التالية لمعالجة البيانات والمعلومات التي تجمعت لدينا بواسطة

الاستمارة بحيث تمت المعالجة بواسطة الحاسب الالي :

الاحصاء الوصفي: الذي يتضمن التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة بهدف اعطاء تحليل تفسيري عن مدى اجابة المبحوثين والعوامل الاكثر تقدير لهم.

رابعاً/الادوات المنهجية المستخدمة لجمع البيانات :

تعرف الادوات المنهجية بانها وسائل جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة ،والواقع ان اعتماد الباحث على منهج علمي معين هو الذي يحدد نوع الادوات التي يستعين بها في جمع هذه البيانات¹

ان اختيار اداة البحث لا يكون عفويا وانما يأتي بمراعاة النقاط التالية :

✓ ميدان البحث او مجال تخصص الباحث.

✓ نوعية مجتمع الدراسة.

ومن خلال ذلك اعتمدنا على ادوات البحث التالية :

1-المقابلة :هي تلك الاداة المستخدمة لدراسة سلوك فرد او مجموعة افراد للحصول على استجابة لموقف معين،وملاحظة النتائج المحسوسة لتفاعل الجماعي.²

حيث تمت المقابلة مع مدير المؤسسة واحصاء عدد العمال ،وعرض الاستمارة عليهم من اجل معرفة ما ان كانت الاسئلة في متناول فهم العمال داخل مؤسسة العمومية لصحة الجوارية.

2-الاستمارة :هي مجموعة من الاسئلة مرتبطة حول موضوع معين ترسل للأشخاص المعنيين بالإدارة وتسلم لهم باليد تمهيد للحصول علي اجوبة للأسئلة الواردة فيها.³

*اداة البحث :

¹ سيد علي شتا، المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية، ط1، مكتبة الاشعة الفنية، مصر، 1997، ص256.

² خير الله عمار ،محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص72.

³ فيروز زرقة وآخرون ،في منهجية البحث الاجتماعي ، ط1، منشورات مكتبة اقراء، قسنطينة ،الجزائر، 2007م، ص104.

تم تصميم واعداد استمارة مكونة من 24 سؤال للإجابة علي مجالات البحث وذلك من اجل اختيار فرضيات البحث حيث تم عرضها ومناقشتها مع استاذ المشرف والاعتماد على ملاحظاته حولها مع ملاحظات ثلاثة اساتذة اخرين تم عرض الاستمارة عليهم حيث علي ضوء ذلك تم تعديل الاستمارة واعدادها بالصورة النهائية التي تم بيها جمع المعلومات فقد تكونت من ثلاث محاور :

المحور الاول :ويتكون من مجموعة اسئلة حول البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين.
المحور الثاني :ويتكون من مجموعة اسئلة متعلقة بمتغير التكوين متضمنا ابعاد ومؤشرات التكوين التي اعتمدنا من خلال 14 سؤال.
المحور الثالث :يتكون من مجموعة اسئلة متعلق بمتغير الكفاءة المهنية ويتضمن ابعاد ومؤشرات الكفاءة المهنية المعتمدة من خلال 10 اسئلة .
*صدق وثبات اداة البحث :

تفيد عملية التحكيم في التحقق من صدق الظاهري للاستمارة وبناء على ملاحظات الاستاذ المشرف على المذكرة وبالإضافة الي ملاحظات وتوجيهات ثلاث اساتذة محكمين متخصصين في ميدان المنهجية وميدان العلوم الاجتماعية تم اجراء التعديلات اللازمة ،وإعادة صياغة بعض الاسئلة وتبسيطها وكذلك قمنا بعرض الاستمارة على مدير الوحدة للموارد البشرية حتى نرى مدى بساطة الاسئلة ما يتلائم مع امكانيات الفهم لدى العمال بصفة عامة ،لنتم بعد ذلك الاستقرار على النموذج النهائي للاستمارة للنزول بها إلى ميدان الدراسة.

***عينة الدراسة :**

قمنا باختيار العينة القصدية لإجراء دراستنا هاته التي يمكن تعريفها:
العينة القصدية: تعنى انها العينات التي يتم انتقاء افرادها بشكل مقصود.

لقد تم توزيع 70 استمارة على افراد مجتمع البحث من عمال الادارة لمؤسسة الصحة العمومية الجوارية بأدرار،وقد بلغ عدد الاستمارات المستردة 52 استمارة و هو نفس عدد

الاستثمارات الصالحة لتحليل بنسبة 74.28% وهي نسبة جيدة مقبولة لإجراء البحث العلمي والجدول التالي يبين ذلك :

الجدول رقم (01) يوضح خصائص العينة :

النسبة المئوية	العدد	فئة الاستثمارات
74،28%	52	الاستثمارات المستردة
25.71%	18	الاستثمارات المستبعدة
100%	70	المجموع

العينة : عبارة عن نماذج مصغرة من المجتمع الكلي تطبق عليها اساليب البحث العلمي بغية الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم على ذلك المجتمع الكلي والمستخرجة من تلك النماذج المصغرة.¹

خامسا/تحليل البيانات المتعلقة بالجدول البسيطة :

01-تحليل البيانات المتعلقة بمحور البيانات الشخصية:

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع جنس المبحوث				
النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
61.5%	61.5%	61.5%	32	انثى
100%	38.5%	38.5%	20	ذكر
	100%	100%	52	المجموع

¹فضيل ديلو وميلود مفاري،اسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ،ط1،منشورات جامعة منتوري ،قسنطينة الجزائر،1999ص142

من خلال الجدول رقم (02) يتبين ان الفئة الغالبة على العينة هي فئة اناث بحيث تمثل عدد 32 بنسبة تقدر 61,5% من اجمالي العينة ،بينما تمثل نسبة 5,61% بتكرار 20 المتبقية نسبة الذكور فهذه العينة ،وهي نسبة صغيرة مقارنة مع نسبة اناث .

ويرجع ذلك ان المؤسسة لا تعطي اهمية للذكور في التوظيف بل تهتم ايضا بتوظيف الاناث.

الجدول رقم(03): يوضح توزيع الافراد حسب العمر

التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية المتراكمة
5	9.6%	9.6%	9.6%
11	21.2%	21.2%	30.8%
16	30.8%	30.8%	61.5%
11	21.2%	21.2%	82.7%
5	9.6%	9.6%	92.3%
1	1.9%	1.9%	94.2%
3	5.8%	5.8%	100%
52	100	100%	المجموع

من خلال الجدول رقم (03) يبين أن الفئة العمرية الأكثر في عينة البحث هي الفئة [30-35] بتكرار 16 بنسبة 30.8% ثم تليها الفئتين ما بين [25-30] و [35-40] بعدد 11 وبالنسبة 21.2%، ثم تأتي الفئتين [20-25] ، و [40-45] تقدر نسبتها بـ 9.6%، فيحين أن كل من الفئتين [45-50] و من 50 فما فوق يشكلان نسب ضئيلة من إجمالي عينة البحث تقدر بنسبة 5.8% و 1.9% على التوالي.

الأمر الذي يعكس مدى استغلال إدارة مؤسسة الصحة العمومية الجوارية بأدوار للفئة العمرية الشابة والراشدة، وهذا قد يرجع إلى سياسة التوظيف التي شهدتها القطاع في السنوات الأخيرة، وعملية استقطاب الفئات الشابة باعتبارها فئة سهلة الاندماج مع التكنولوجيات الحديثة و بإمكانها التحسين من قدراتها الوظيفية وهذا ما دفع المديرية إلى تشييب الإدارة.

الجدول رقم(4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المتغير الحالة العائلية

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
13.5%	13.5%	13.5%	7	اعزب ة
84.6%	71.2%	71.2%	37	متزوج ة
94.2%	9.6%	9.6%	5	مطلق ة
100%	5.8%	5.8%	3	ارمل ة
	100%	100%	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (4) يتبين أن الفئة الغالبة على عينة الدراسة هم فئة المتزوجين وهذا بتكرار 37 وبنسبة تقدر بـ 71.2%، من إجمالي عنة الدراسة، ثم تليها نسبة فئة أعزب (ة) والتي تمثل تكرار 7 بنسبة تقدر 13.5% من عينة الدراسة ثم تليها فئة المطلقين بتكرار 5 بنسبة تقدر 9.6% و أخيرا فئة الأرامل بتكرار 3 بنسبة تقدر 5.8% من عينة الدراسة.

ويرجع ذلك ان اغلبية المبحوثين متزوجين وهذا راجع الي التفكير فبناء اسرة والتامين على مستقبلهم ,وتطور التكنولوجيا.

الجدول رقم(05):يوضح توزيع الافراد حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%5.8	%5.8	%5.8	3	متوسط
%40.4	%34.6	%34.6	18	ثانوي
%100	%59.6	%59.6	31	جامعي
	%100	%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم(05)يتبين أن المستوى التعليمي الغالب على هذه العينة هو المستوى الجامعي بتكرار 31 وبنسبة تقدر بـ 59.6% من إجمالي عينة الدراسة ثم تليها نسبة مستوى الثانوي بتكرار 18 والنسبة المقدرة بـ 34.6% في حين أن المستوى المتوسط يمثل أقل عدد هو 3 بنسبة قدرت بـ 5.8% من إجمالي عينة الدراسة.

هذا ما يفسر على أن إدارة المؤسسة للصحة العمومية الجوارية بأدرار تعتمد في توظيفها للموظفين على أساس مؤهلاتهم العلمية خصوصا الجامعيين ومن هم بصدد الدخول للجامعة من أجل رفع كفاءتهم وبالتالي رفع أداء العاملين على مستوى المديرية ولأنها تعتمد على تكنولوجيا الحاسب الالي هذا ما ألزمها الاعتماد على فئات ذو مستوى عالي باعتبارهم لهم المهارة في استخدام التكنولوجيا الحديثة

الجدول رقم (06):يوضح توزيع أفراد العينة حسب المتغير نوع الخبرة الوظيفية

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%23.1	%23.1	%23.1	12	0-5 سنة
%59.6	%36.5	%36.5	19	5-10 سنة
%76.9	%17.3	%17.3	9	10-15 سنة
%80.8	%3.8	%3.8	2	15-20 سنة
%94.2	%13.5	%13.5	7	20-25 سنة

2	%3.8	%3.8	%98.1	30-25 سنة
1	%1.9	%1.9	%100	30 سنة فما فوق
52	%100	%100		المجموع

من خلال الجدول رقم (06) يتضح ان العاملين الذين لديهم خبرة اكثر من 10 سنوات يشكلون العدد الاكبر بتكرار 19 وبنسبة 36.5% من إجمالي العاملينم تليها نسبة العمال الذين لديهم خبرة الوظيفية أقل من 5 سنوات بتكرار 12 ونسبة قدرت ب 23.1% في حين أن نسبة العاملين الذين خبرتهم تتراوح بين 15 و30 سنة فما فوق بتكرار بين 9 و1 وتقدر نسبهم بين 17.3 و1.9% من إجمالي أفراد العينة.

وقد يرجع ذلك إلى أغلب الموظفين هم من فئة الشباب ومع حداثة توظيفهم وبالتالي يتم نقل الخبرات بين الموظفين، الأمر الذي سهل العمل مع الاستحداثات التي تطلقها الوزارة الوصية على مديرية الصحة الجوارية ما يستدعي توظيف خبرات جديدة لمواكبة التطورات الجديدة.

الجدول رقم (07): يوضح توزيع العينة حسب المتغير التكوين بعد التحاق بالمنصب

التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية المتراكمة
41	%78.8	%78.8	%78.8
11	%21.2	%21.2	%100
52	%100	%100	

من خلال الجدول رقم (07) يتبينان اغلبية العمال استفادوا من التكوين بعد التحاق بالمنصب بتكرار 41 وبنسبة تصل 78.8% من إجمالي افراد العينة ،في حين ان النسبة المتبقية التي تمثل عدد 11 من العمال وبنسبة 21.2% لم يستفيدوا من التكوين بعد التحاق بالمنصب .

وهذا قد يفسر من خلال اعتماد المؤسسة على توظيف الاطارات اصحاب المؤهلات العلمية العليا الذين يعتبرون انهم يملكون قدرات والكفاءات العالية ،في نفس الوقت يمكن انها تعتمد

على مراعات ذلك بالنسبة للعمال اصحاب التأهيل الضعيف ما يدفعها إلى ضرورة مراعاة نقاط ضعفهم وقوتهم للعمل على ذلك من اجل رفع قدراتهم الادائية .

الجدول رقم (08): يوضح التكوين الذي تلقته

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%35.6	%35.6	.830%	16	تكوين تخصصي
%46.7	%11.1	%9.6	5	تكوين تأهيلي
%75.6	%28.9	%25.0	13	تكوين تكميلي
%100	%24.4	%21.2	11	تكوين لأجل الترقية
	%100	%86.5	45	المجموع
		%13.5	7	الاجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (08) يتبين ان اغلبية التكوين الذي تلقوه العمال تكوين تخصصي بتكرار 16 وبنسبة تصل 30.8% ثم تليها تكوين تكميلي بتكرار 13 وبنسبة تقدر 25.0% تم بعد ذلك تكوين لأجل الترقية بتكرار 11 وبنسبة تصل 21.2% وفي الاخير تكوين تأهيلي بتكرار 5 وبنسبة تقدر 9.6%.

وقد يفسر هذا مدى امتلاكهم مهارات فردية متميزة من خلال التكوين الذي تلقوه في المؤسسة الذي ادى الي زيادة قدراتهم السلوكية والمعرفية وكذلك تفاعلهم اليومي مع العمل.

الجدول رقم (09): يوضح افراد العينة حسب مكان التكوين

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%65.1	%65.1	%53.8	28	داخل مؤسسة
%100	%34.9	%28.8	15	خارج المؤسسة
	%100	%82.7	43	المجموع
		%17.3	9	الاجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (09) يتضح ان معظم العمال في المؤسسة كان نوع التكوين الذى استفادوا منه داخلي بتكرار 28 وبنسبة تصل %53.8 ثم تليها تكوين خارجي بتكرار وبنسبة تصل %28.8.

ويرجع ذلك الي تقليل تكاليف التكوين نظرا لان التكوين الخارجي تكون تكلفته اكبر من التكوين الداخلي ،فان رغبة معظم العمال فالتكوين الداخلي هو عدم الابتعاد عن مكان اقامتهم نظرا لان التكوين الخارجي يكون في المعهد العالي .

الجدول رقم (10): يوضح مدى دور التكوين في خلق روح المبادرة والابتكار لدى العامل

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%100	%100	%94.2	49	نعم
		%5.8	3	الاجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (10) يتضح ان اغلبية افراد العينة ان التكوين دور في خلق روح المبادرة والابتكار لدى العمال بتكرار 49 وبنسبة تصل %94.2 بينما 03 عمال أي

بنسبة 5.8% من إجمالي عدد افراد العينة يرون ان التكوين ليس له دور في خلق روح المبادرة والابتكار لدى العمال.

وقد يرجع ذلك إلى اكتساب الخبرة من الاساتذة المكونين وكذلك تعودهم على انجاز العمل وكذلك ابتكارهم سهلة وسريعة لإنجاز العمل من المضمون برامج التكوينية معنى ذلك ان استفادة العمال من المحتوى برامج التكوين ساعدهم على القيام بأداء مهام الموكلة اليهم باقل وقت .

الجدول رقم (11): يوضح توزيع افراد العينة حسب التكوين دور في رفع المعنوية لدى العمال

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار		
%73.5	%73.5	%69.2	36	نعم	
100	%26.5	%25.0	13	لا	
	%100	%94.2	49	المجموع	
		%5.8	3	الاجابات المفقودة	
		%100	52	المجموع	

من خلال الجدول رقم (11) يتبين ان اغلبية افراد العينة يؤكدون ان التكوين له دور في رفع المعنوية لدى العمال بتكرار 36 وبنسبة مقدرة بـ 69.2% بينما 13 عمال نسبتهم 25.0% من إجمالي افراد العينة يرون ان التكوين ليس له أي دور في رفع المعنوية لدى العمال.

وهذا يؤكد ان رفع المعنوية للعمال باعتباره هدف من اهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها من اجل تطوير قدراته وسلوكهم ومنه تحسين ادائهم ،حيث ان للتكوين اثر كبير على معنويات العاملين ،اذ يشعر الفرد بان المؤسسة جادة في تقديم إلى تقديم العون الراغبة في تطويره وزيادة اخلاصه لعمله وثقته بنفسه .

الجدول رقم (12): يوضح مدة التكوين كافية لاكتساب المعارف والمهارات الازمة

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%77.6	%77.6	%73.1	38	نعم
%100	%22.4	%21.2	11	لا
	%100	%94.2	49	المجموع
		%5.8	3	الاجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (12) يتبين ان المبحوثين يساوى 38 بنسبة تقدر 73.1% ترى ان المدة الزمنية لتكوين كافية لاكتساب المعارف والمهارات الازمة ،فحين نجد عدد المبحوثين 11 بنسبة تقدر 21.2% ترى بان المدة غير كافية لاكتساب المعارف والمهارات الازمة.

وهذا ما يؤكد ان المدة الزمنية التي تمكنهم من تطبيق هذه المعرف مناسبة من خلال ربط المعرفة النظرية بالجانب التطبيقي .

الجدول رقم (13): يوضح توظف المعرفة

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%84.8	%84.8	%75.0	39	نعم
%100	%15.2	%13.5	7	لا
	%100	%88.5	46	المجموع
		%11.5	6	الاجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول (13) يتضح لنا ان اغلبية افراد المجتمع وظيفوا المعرفة من خلال التكوين في مجال عملهم بتكرار 39 ونسبة تصل 75.0% من إجمالي افراد العينة ،بينما عدد 7 عمال بتكرار 7 وبنسبة تقدر 13.5% يؤكدوا انهم لم يوظفوا معرفتهم من خلال التكوين في مجال عملهم.

وقد يرجع ذلك إلى مستشفى للصحة العمومية انها تسعى لتحقيق مبدأ الوضوح والشفافية في التعاملات والمهارات مع مختلف الموظفين من خلال توظيف معارفهم في مجال عملهم.

الجدول رقم(14): يوضح مدى مساهمة التكوين في تشجيع الموظفين

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%75.5	%75.5	%71.2	37	نعم
%100	%24.5	%23.1	12	لا
	%100	%94.2	49	المجموع
		%5.8	3	الاجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول (14) يتبين ان اغلبية افراد العينة يرون ان التكوين يساهم في تشجيع الموظفين وعددهم 37 وبنسبة %71.2 ثم تليها بتكرار 12 ونسبة تصل إلى %23.1 من إجمالي افراد العينة بان التكوين لا يساهم في تشجيع الموظفين .

وهذا ما يؤكد ان التكوين يربط بحاجة حقيقية يرغب في اشباعها ولذا يقبل الموظفين إلى الاعطاء كل ما عنده من عمل ,وهذا يعتبر كحافز وكسب ثقتهم اما بالنسبة بقية الموظفين يعتبرون التكوين اجباري .

الجدول رقم(15): يوضح اقامة علاقة جديدة مع فريق العمل

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%76.6	%76.6	%69.2	36	نعم
%100	%23.4	%21.2	11	لا
	%100	%90.4	47	المجموع
		%9.6	5	الاجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم(15) يتضح ان المبحوثين يساوي 36 وبنسبة تقدر ب 69.2% ثم تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا ب لا يساوي 11 ونسبة المقدرة 21.2%.

ويرجع سبب ارتفاع نسبة المبحوثين الذين أجابوا بنعم إلى الفترة الزمنية التي تتعقد فيها الدورات التكوينية والتي تسمح للموظفين المتكونين بالاحتكاك مع بعضهم البعض وتبادل الآراء فيما بينهم سواء تعلق الامر بمحتوى البرامج التدريبية أو قضايا أخرى تتعلق بالمؤسسة ومسارهم المهني.

الجدول رقم (16): يوضح واجبات المهنية في الوقت المحدد

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%43.1	%43.1	%42.3	22	دائما
%98.0	%54.9	%53.8	28	احيانا
%100	%2.0	%1.9	1	ابدا
	%100	%98.1	51	المجموع
		%1.9	1	الاجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (16) يتضح أن نسبة المبحوثين الذين يقومون أحيانا بواجباتهم المهنية في الوقت المحدد بتكرار 28 بنسبة تقدر 53.8% ثم تليها بتكرار 22 بنسبة تقدر 42.3% وفي الأخير بتكرار 1 بنسبة تقدر 1.9% من اجمالي افراد العينة.

ويرجع السبب لطبيعة البرامج التكوينية الموضوعة من طرف المؤسسة التي تتضمن برامج خاصة بالجانب التطبيقي للتكوين، تأهيل لإنجاز العمل في الوقت المحددة يزيد من اكتسابهم للمهارة والخبرة.

الجدول رقم (17): يوضح استخدام كل مهاراتك في العمل

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
86.3%	86.3%	84.6%	44	نعم
100%	13.7%	13.5%	7	لا
	100%	98.1%	51	المجموع
		1.9%	1	الاجابات المفقودة
		100%	52	المجموع

من خلال الجدول (17) يتضح أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا ب نعم بتكرار ب 44 بنسبة تقدر 84.6% ثم تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا ب لا بتكرار 7 بنسبة تقدر 13.5%.

ويمكن تفسير ارتفاع نسبة المبحوثين الذين أجابوا ب نعم أن عملية التكوين لها تأثير إيجابي على القدرات الفكرية والمهارات السلوكية للموظف المتكون بحيث يكتسب الموظف رصيد معرفي على عكس الذين أجابوا ب لا.

الجدول رقم (18): يوضح شعور العامل بالركود او الملل اثناء العمل

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%43.1	%43.1	%42.3	22	نعم
%100	%56.9	%55.8	29	لا
	%100	%98.1	51	المجموع
		%1.9	1	الإجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول (18) يتبين أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا ب لا هم أكثر عدد 29 بنسبة تقدر ب 55.5% ثم تليها نسبة المبحوثين الذين اجابوا بنعم تكرار 22 بنسبة تصل 55.8%.

ويرجع ذلك إلى ابتكار طرق سهلة وسريعة لا نجاز العمل بمعنى ذلك ان العمال استفادوا من برامج تكوينية ساعدهم على القيام بأداء المهام الموكلة اليهم باقل وقت ورفع من كفاءتهم المهنية .

الجدول رقم (19): يوضح التزام باللوائح والقرارات داخل المؤسسة

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%37.3	%37.3	%36.5	19	دائما
%96.1	%58.8	%57.7	30	احيانا
%100	%3.9	3.8%	2	ابدا
	%100	%98.1	51	المجموع
		%1.9	1	الاجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (19) يتضح ان النسبة الاكبر من افراد العينة يلتزمون احيانا بالقرارات واللوائح داخل المؤسسة بتكرار 30 وبنسبة تصل 57.7% ثم تليها نسبة الذين

يلتزمون دائماً بالقرارات واللوائح داخل المؤسسة بتكرار 19 ونسبة تقدر بـ 36.5%، في حين أن 02 عمال لا يلتزمون بالقرارات واللوائح داخل المؤسسة بنسبة تصل 3.8% من إجمالي أفراد العينة.

هذا يؤكد ان مدير مؤسسة الصحة الجوارية غير صارم في قراراته داخل المؤسسة لذي العمال غير ملتزمين بالقرارات الموكلة اليهم

الجدول رقم (20) :يوضح اعادة العمل نتيجة الاخطاء

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
80.0%	80.0%	76.9%	40	نعم
100%	20.0%	19.2%	10	لا
	100%	96.2%	50	المجموع
		3.8%	2	الاجابات المفقودة
		100%	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (20) يتبين ان نسبة المبحوثين يؤكدون على اعادة العمل نتيجة الاخطاء بتكرار 40 وبنسبة تقدر بـ 79.9% والباقي العمال لا يؤكد على اعادة العمل نتيجة الاخطاء بتكرار 10 وبنسبة تقدر بـ 19.2% لإجمالي أفراد العينة.

وسبب هذا يرجع إلى الخبرة والكفاءة المهنية التي أخذها من دورات تكوينية فلابدي على موظف اتقان عمله على عكس ما يقوم به بعض العمال المؤسسة لا يستفيدون من خطأ هم.

الجدول رقم (21): يوضح إلتزام بالنظام الداخلي

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%76.5	%76.5	%75.0	39	نعم
%100	%23.5	%23.1	12	لا
	%100	%98.1	51	المجموع
		%1.9	1	الإجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (21) يتضح ان نسبة المبحوثين هم الذين يلتزمون بالنظام الداخلي بتكرار 39 وبنسبة تقدر بـ 75.0% ثم تليها الذين لا يلتزمون بالنظام الداخلي بتكرار 12 وبنسبة تقدر بـ 23.1% من إجمالي أفراد العينة .

ويرجع سبب هذا إلى انضباط في العمل والالتزام بقوانين المعمول بها في المؤسسة ,على عكس العينة الذين أجابوا ب لا فهاد يدل إخلال من نظام داخلي .
الجدول يوضح رقم (22): العمل الذي تقوم به في المؤسسة يتميز بالجودة

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%87.8	%87.8	%82.7	43	نعم
%100	%12.2	%11.5	6	لا
	%100	%94.2	49	المجموع
		%5.8	3	الإجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (22) يتبين لنا أن نسبة المبحوثين الذين يتميزون بالجودة في العمل في المؤسسة بتكرار 43 وبنسبة 82.7% ثم تليها الذين لا يتميزون بالجودة في العمل في المؤسسة بتكرار 6 وبنسبة تقدر بـ 11.5% من إجمالي أفراد العينة.

ونفسر هذا مما سبق أن كلما كانت هناك خبرة مهنية كلما زادت الكفاءة التي تميز العمل بالجودة, ويتمكن من تأديته في وقت وجيز وهذا ما يضمن استقرار المؤسسة واستمرارها .
الجدول رقم(23):يوضح عملية تقييم الاداء مهمة

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%72.5	%72.5	%71.2	37	نعم
%100	%27.5	%26.9	14	لا
	%100	%98.1	51	المجموع
		%1.9	1	الاجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (23) يتبين أن المبحوثين يؤكد على عملية تقييم الاداء مهمة بتكرار 37 وبنسبة تقدر ب71.2% ثم تليها نسبة المبحوثين لا يقوم بعملية تقييم الاداء مهمة بتكرار 37 وبنسبة تصل 26.9% من إجمالي أفراد العينة.

ويفسر ذلك أن المؤسسة تهتم بعملية تقييم الاداء وهدفها من هاته العملية هو تحسين أداء العاملين وتعديل من سلوكهم لزيادة رغبة لديهم على بذل جهد أكبر والتفاني في العمل .

الجدول رقم (24): اذا كانت الاجابة بنعم

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
%16.0	%16.0	%15.4	8	للتعرف على نقاط الضعف
%40.0	%24.0	%23.1	12	لرفع من الروح المعنوية للعامل
%62.0	%22.0	%21.2	11	لتحسين الكفاءة المهنية
%100	%38.0	%36.5	19	كل ماسبق ذكره
	%100	%96.2	50	المجموع
		%3.8	2	الاجابات المفقودة
		%100	52	المجموع

من خلال الجدول رقم(24) يتضح أن نسبة المبحوثين الذين يؤكدون أن عملية تقييم أداء مهمة تتحدد من خلال التعرف على نقاط الضعف والرفع من الروح المعنوية للعامل ولتحسين الكفاءة المهنية أي كل ما سبق ذكره بتكرار 19 وبنسبة 36.5% ثم تليها رفع من الروح المعنوية للعامل بتكرار 11 وبنسبة تقدر 23.1% وتليها تحسين الكفاءة المهنية بتكرار 11 وبنسبة تقدر ب21.2% وفي الاخير التعرف على نقاط الضعف بتكرار 8 وبنسبة تقدر 15.4% من إجمالي العينة أفراد.

بعد مقارنة النسب نستنتج أن عملية تقييم الاداء في المؤسسة من خلال كل ما سبق ذكره سعي الادارة لامتلاك اليد العاملة المؤهلة وذات الخبرة الكافية والمتعاونة في لتحسين الكفاءة المهنية وكذلك الرفع من الروح المعنوية للعامل والتعرف على نقاط الضعف لطريقة تقييم العمال .

الجدول رقم (25):توضيح تحفيز العامل لأجل تحسين الاداء

النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية	التكرار	
61.2%	61.2%	57.7%	30	نعم
100%	38.8%	36.5%	19	لا
	100%	94.2%	49	المجموع
		5.8%	3	الاجابات المفقودة
		100%	52	المجموع

من خلال الجدول رقم (25) يبين أن نسبة المبحوثين الذين تم تحفيزهم لأجل تحسين الاداء يساوي عددهم 30 وبنسبة تقدر ب57.5% ثم تليها الذين أجابوا ب لا بتكرار 19 وبنسبة تقدر ب36.5% من إجمالي العينة أفراد .

ويرجع هذا لتشجيع العاملين على العطاء والأداء الجيد وكسب ثقتهم , وبذلك تعمل ا لمؤسسة على تحقيق أهدافها بنجاح.

سادسا/تحليل وتفسير الجداول المركبة:

الجدول رقم (26): يوضح العلاقة بين التكوين و رفع المعنوية لدى العمال * العمل الذي تقوم به في المؤسسة يتميز بالجودة					
المجموع	العمل الذي تقوم به في المؤسسة يتميز بالجودة		النسبة المنوية وفق المجموع	نعم	التكوين ورفع المعنوية لدى العمال
	لا	نعم			
34	5	29	النسبة المنوية وفق المجموع	نعم	التكوين ورفع المعنوية لدى العمال
72.3%	10.6%	61.7%			
13	1	12	النسبة المنوية وفق المجموع	لا	التكوين ورفع المعنوية لدى العمال
27.7%	2.1 %	25.5%			
47	6	41	النسبة المنوية وفق المجموع		المجموع
100.0%	12.8%	87.2%			

من خلال الجدول رقم (26) يتبين ان نسبة 87.2% من المبحوثين يتميز عملهم بالجودة من بينهم نسبة 92.3% يرو التكوين ليس له دور في المعنوية لدى العمال, اما الفئة التي ترا التكوين يرفع من معنوية العمال اما نسبة 85.3% التكوين يرفع للعمال المعنوية في حين نسبة 12.8% عملهم لا يتميز بالجودة بينما نسبة 14.7% التكوين يرفع المعنوية, وفي الاخير لا يرفع التكوين من معنويات العمال.

ومن خلال ذلك يتضح لنا ان اغلب عمال المؤسسة استفادوا من البرامج التكوينية مما ادى الي رفع معنوياتهم وابرار مهاراتهم, والمؤسسة تعمل بصدق ومصداقيها لتجعل عمالها يمتازوا بجودة عالية .

الجدول رقم (27): يوضح التكوين وخلق روح المبادرة والابتكار لدى العامل * تحفيز العامل لأجل تحسين الاداء					
المجموع	تحفيز العامل لأجل تحسين الاداء		النسبة المنوية وفق المجموع	نعم	التكوين وخلق روح المبادرة والابتكار لدى العامل
	لا	نعم			
47	18	29			
100.0%	38.3%	61.7%			
47	18	29	النسبة المنوية وفق المجموع		المجموع
100.0%	38.3%	61.7%			

من خلال الجدول (27) يتبين ان تكرار 29 وبنسبة تقدر 61.7% الذين يرون يتم تحفيز العامل لأجل تحسين الاداء بينما 18 تكرار بنسبة تصل 38.3% العمال لا يحفزون من اجل تحسين الاداء , و 47 عمال بنسبة 100% يؤكدون من ان التكوين يخلق نوع من الابتكار وروح المبادرة.

ومن خلال ذلك نصل إلى ان مؤسسة العمومية الجوارية لصحة تسعي إلى خلق روح المبادرة والابتكار بين العمال ومكافئتهم وتحفيزهم للمواصلة عملهم وتحبيبهم لهم.

الجدول رقم (28): يوضح العلاقة بين التكوين كافية لاكتساب المعارف * اذا كانت الاجابة ب "نعم "							
اذا كانت الاجابة ب "نعم"					النسبة المئوية وفق المجموع	نعم	التكوين كافية لاكتساب المعارف
المجموع	كل ماسبق ذكره	لتحسين الكفاءة المهنية	لرفع من الروح المعنوية للعامل	للتعرف على نقاط الضعف			
37	15	7	9	6			
77.1%	31.2%	14.6 %	18.8%	12.5%			
11	4	3	2	2		لا	
22.9%	8.3%	6.2 %	4.2%	4.2%			
48	19	10	11	8			
100.0%	39.6%	20.8 %	22.9%	16.7%	النسبة المئوية وفق المجموع	المجموع	

من خلال الجدول رقم (28) يتضح لنا ان 4 عمال بنسبة تقدر ب 36.4% يعتبرون ان التكوين غير كافي لاكتساب المعارف ومنهم 3 عمال وبنسبة تصل 27.3% يرون التكوين لا يكفي لاكتساب المعارف, فالأخير نسبة متقاربة 18.2% يؤكدون ان التكوين وحده غير كافي لاكتساب المعارف, في حين ان تكرر 15 عمال بنسبة تقدر ب 40.5% يرون ان كافي لاكتساب المعارف عن طريق تحسين من الكفاءة المهنية ورفع الروح المعنوية والتعرف على نقاط الضعف , و 9 عمال بنسبة تصل 24.3% يرون ان التكوين كافي لاكتساب المعارف وللرفع من الروح المعنوية للعمال و 7 عمال بنسبه تقدر 18.9% يعتبرو التكوين كافي لاكتساب المعارف ولتحسين الكفاءة المهنية وفي الاخير 6 عمال بنسبة تصل 16.2% تكوينهم كافي لاكتساب المعرفة وللتعرف على نقاط الضعف.

يرجع ذلك ان التكوين يلعب دورا في اكتساب المعارف وتعزيز الخدمة فكلما كان العامل المكون في تخصصه كلما ادى ذلك إلى رفع من معنوياته وتحسين من كفاءته .

سابعا : التحليل الإحصائي

1- الارتباط

الجدول رقم (29): يوضح معامل الارتباط بين دور التكوين في رفع المعنوية لدى العمال وتمييز العمل بالجودة			
العمال الذين يقومون بمهيا المؤسسة سنة يتميز بالجودة	التكوين دور في رفع المعنوية لدى العمال		
-0.094-	1.000	Coefficient de corrélation	التكوين دور في رفع المعنوية لدى العمال
.530	.	Sig. (bilatéral)	
47	49	N	
1.000	-0.094-	Coefficient de corrélation	العمال الذين يقومون بمهيا المؤسسة سنة يتميز بالجودة
.	.530	Sig. (bilatéral)	
49	47	N	

من خلال الجدول رقم (29) نلاحظ ان معامل الارتباط Spearman يساوي -0.94-

سالبة قوى، والقيمة المعيارية sig تساوي 0.5 وهي اكبر من القيمة المعنوية المسموح بها في العلوم الاجتماعية. يعنى انه لا توجد علاقة بين دور التكوين والعمل في المؤسسة.

الجدول رقم (30): يوضح العلاقة بين دور التكوين وتحسين الاداء			
تحفيز العامل لاجل التحسين الاداء	التكوين دور في خلق المبادرات والابتكار لدى العمال		
.	.	Coefficient de corrélation	التكوين دور في خلق المبادرات والابتكار لدى العمال
.	.	Sig. (bilatéral)	
47	49	N	
1.000	.	Coefficient de corrélation	تحفيز العامل لاجل تحسين الاداء
.	.	Sig. (bilatéral)	
49	47	N	

من خلال الجدول رقم (30) يبين ان معامل الارتباط يساوى 0.000 وهذا يدل على ان الارتباط معدوم, يعني انه لا توجد علاقة بين التكوين وتحسين الاداء.

الجدول رقم (31): يوضح معامل الارتباط للعلاقة بين التكوين كافية لاكتساب المعارف وعملية تقييم الاداء			
التكوين كافية لاكتساب المعارف	رف	اذا كانت الاجابة بنعم	
-0.011-	1.000	Coefficient de corrélation	التكوين كافية لاكتساب المعارف
.940	.	Sig. (bilatéral)	
48	49	N	
1.000	-0.011-	Coefficient de corrélation	اذا كانت الاجابة بنعم
.	.940	Sig. (bilatéral)	
50	48	N	

من خلال الجدول رقم (31): نلاحظ ان معامل الارتباط يساوى -0.011- عكسي ضعيف جدا, والقيمة المعيارية sig تساوي 0.94، وهي اكبر من القيمة المعنوية المسموح بها في العلوم الاجتماعية يعنى انه لا توجد علاقة بين التكوين وتقييم الاداء.
ثامناً : نتائج الدراسة :

من خلال جمع المعطيات من المجتمع الاحصائي وتحليلها واختيار فرضيات الدراسة تمكنا بالخروج بنتائج هذه الدراسة والتي كانت ممثلة في اهداف وفرضيات الدراسة كما طرحه في الفصل المنهجي ولعل الهدف الاساسي من خلال الدراسة هو معرفة دور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية.

عرض النتائج الفرضية الرئيسية: والتي مفادها ان التكوين دور في تحسين الكفاءة المهنية لم تحقق الفرضية وهذا ما يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (29) حيث ان الارتباط عكسي قوى يساوي -0.94- ومن خلال قيمة $\text{sig}=0.5$ وهذه القيمة اكبر من خطأ المسموح به في العلوم الاجتماعية (0.5) وعلى هذه النتيجة يتضح انه لا توجد علاقة بين التكوين والكفاءة المهنية وعدم تلائم التكوين مع الكفاءة.

عرض النتائج الفرضية الفرعية الثانية: والتي مفادها ان التكوين يؤثر على زيادة الانتاج لدى الموظف تحققه الفرضية وهذا ما يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (30) حيث ان الارتباط قوي جدا يساوي 1.0 وعلى هذه النتيجة يتضح انه توجد علاقة بين التكوين وزيادة الانتاج لدى الموظف.

عرض النتائج فرضية الفرعية الثالثة: التي مفادها ان التكوين يحقق اهداف مهنية تحققه الفرضية وهذا ما يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (31) حيث ان الارتباط قوي يساوي 0.9 ومن خلال قيمة $\text{sig}=0.01$ وعلى هذه النتيجة يتضح توجد علاقة بين التكوين وتحقيق اهداف مهنية.

مناقشة اهم النتائج المتوصل اليها:

1- تبين ان من خلال النتائج ان اغلب العمال الذين يشتغلون في المؤسسة اناث وذلك راجع الي اقبال فئة الاناث على هذا التخصص وحب المهنة لدى هذه الفئة وهو ما تم الاشارة اليه من خلال الجدول رقم (02) حيث ان نسبة اناث تقدر ب: 61.5% مقابل نسبة الذكور التي تقدر 38.5%.

2- يتبين ان العاملين في هذه المؤسسة اغلبهم متزوجين وهذا يعود إلى اقدميهم والسعي لبناء الاسرة والتامين على مستقبلها وهو ما تم الاشارة اليه من خلال الجدول رقم (4) حيث ان نسبة المتزوجين 71.2% مقابل نسبة العزاب 13.5% .

3- يتبين ان جل العمال لديهم مستوي جامعي وهو ما يمكن تفسيره بان المؤسسات في عصرنا الحالي اصبحت تعتمد في توظيفها على شهادات الجامعية .

4- يتبين ان معظم العاملين في المؤسسة تلقوا التكوين الا ان هذا كان فعال بنسبة كبيرة لرفع وتحسين من الكفاءة المهنية .

الاستنتاج العام:

من خلال دور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية فهدفنا هو معرفة مدى مساهمة التكوين في تحسين الكفاءة المهنية حيث توصلنا إلى ما يلي:

- تشير نتائج الدراسة الميدانية ان التكوين لايتلائم مع الكفاءة المهنية وذلك على اعتبار العلاقة العكسية للارتباط حيث اظهرت النتائج على مدى ضعف هذه العلاقة وهذا قد يعود إلى استخدام التكوين النظري اكثر مما هو تطبيقي داخل المؤسسة .

الخاتمة

استخلصنا من خلال دراستنا النظرية التطبيقية لموضوع دور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية أن التكوين يعد من أنجع الأساليب الحديث والأدوات الأساسية للمؤسسة وهو بمثابة استثمار هام فعلى كل المؤسسات أن تولي له إهتمام كبير .

كما يعتبر التكوين الحجر الأساسي والحل الرئيسي لتوفير عمالة مؤهلة قادرة على أداء مهام العمل بشكل جيد حيث يهدف التحويل إلى اكتساب الافراد للمعلومات والمهارات التي تتطلبها الوظيفة والتكوين من المهم ذات الاهمية البالغة في مؤسسة اليوم لما تتطلبه من تطورات تكنولوجيا .

ومن خلال الدراسة التي قمنا بها حول التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار ، وتأسسنا على معطيات ومعلومات التي جاءت في القسم النظري والبيانات الاحصائية التي جمعت من ميدان الدراسة التي أثبت أن التكوين يساهم في رفع المستوى الكفاءات المهنية للعامل في المؤسسة ولذالك وضع برنامج جيد وهادف يغطي عن نقائص في أداء العمال ويرفع من كفاءتهم المهنية .

ومن خلال صحت الفرضيات نستخلص أن للتكوين دور في رفع مستوى الكفاءة المهنية .

التوصيات

- الإهتمام بالدورات التكوينية
- الاستفادة من خدمات الحاسب الألي المتعددة في مختلف المجالات
- على المؤسسة معرفة احتياجات التكوين ورفع من كفاءة الموظفين عن طريق الترقية من أجل الاستمرار فيها

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا : الكتب :

- 1- إبراهيم يعبد الله حميدة المختار, دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية, مجلة العلوم
- 2- أبو قاسم حمدي, تنمية كفاءة الافراد ودورها في دعم الميزة التنافسية, مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير, جامعة الجزائر, 2003-2004.
- 3- بن يمينة سعيد تنمية الموارد البشرية ديوان المطبوعات الجامعية, ط1 الجزائر .
- 4- جعفري بلال 'فعالية التكوين في تطوير الكفاءات, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية قسم العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري, قسنطينة الجزائر, 2008-2009
- 5- حمداوي وسيلة, إدارة الموارد البشرية, ديوان المطبوعات الجامعية قالمة, الجزائر, 2004
- 6- خضير كاظم محمود ياسين, كاسب الخرشة إدارة الموارد البشرية, دار المسيرة للنشر والتوزيع, عمان ط2, 2009 .
- 7- دويلم مليكة, خدروشسلاف, دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعامل, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر, علم اجتماع, 2017-2018
- 8- رحيل أسيا, دور الكفاءات في تحقيق الميزة التناسبية, مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير, 2010
- 9- روتيني عبد العزيز, تنمية الموارد البشرية في التنظيم, دار المركز الكتاب الاكاديمي, ط1, 2020
- 10- زكي محمد هاشم, إدارة الموارد البشرية, جامعة الكويت للنشر, .
- 11- زكية بوسعد, أثر برامج تقليص العمال على الكفاءات في المؤسسة العمومية الاقتصادية, مذكرة ماجستير, غير منشورة, جامعة باتنة, 2008
- 12- سلمالي بحضية, بلال أحمد, الأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية والكفاءات ودوره في تحقيق التنافسية, مداخلة في الملتقى الدولي حول التنمية البشرية اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية, جامعة ورقلة 2004 .
- 13- سيد علي شتا, المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية, ط1, مكتبة الاشعة الفنية, مصر, 1997

قائمة المصادر والمراجع

- 14- شيباني فوزية، دور برامج التكوينية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة 2009-2010 .
- 15- صبرينة ميلاط التكوين المهني والفعالية التنظيمية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسير الموارد البشرية جامعة منتوري قسنطينة الجزائر 2006-2007
- 16- عبد السلام أبو قحف، وآخرون، نظم الإدارة الحديثة، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع الإسكندرية، ب 2011.
- 17- عبدالسلام اوعف وآخرون، زنف والإدارة الحديثة، دار التعليم الجامعي لطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ط 2011.
- 18- عبدالكريم بحفص،التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، ب ط، 2010 .
- 19- عبدالكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون ط، 2010.
- 20- عمار الطيب كشرود، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية، دار المناهج لنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2007
- 21- غياث بوفلجة، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- 22- فاروق عباس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار التي لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، .
- 23- فضيل ديلو وميلود مفاري، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، ط1، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة الجزائر، 1999.
- 24- فيروز زرقة وآخرون، في منهجية البحث الاجتماعي، ط1، منشورات مكتبة اقرا، قسنطينة، الجزائر، 2007م
- 25- قاموس مرشد الطالب، منشورات ابن رشد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.

قائمة المصادر والمراجع

- 26- محمد الغريب عبدالكريم، البحث العلمي لتصميم المنهج والاجراءات، مكتبة هضبة، الشرق، القاهرة، 1987.
- 27- محمد زيدان حمدان، عمل التدريب مؤسسة الرسالة للنشر، بيروت 1982
- 28- محمد مولودي، اثر التدريب على الدفعة في العمل، مذكرة ليسانس، علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة أدرار.
- 29- نبيل محمد مرسي , الإدارة الاستراتيجية تكوين وتنفيذ استراتيجيات التنافس , دار الجامعة الجديدة للنشر , الاسكندرية, 2003
- 30- نجاة بزايد, التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية, أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم, كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران سانيا, الجزائر 2010-2011
- 31- نديرة بوزيد, دور المسير في تسيير الكفاءات البشرية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة, مذكرة ماستر, جامعة ورقلة, 2012
- 32- وسيلة حمداوي, إدارة الموارد البشرية, بديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2004
- 33- خير الله عمار, محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي, ط1, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1982

ثانيا: الجرائد والمجلات

- 34- الجريدة الرسمية الجزائرية, المرسوم التنفيذي 140/07, العدد 2007/05/19.
- 35- مولودي محمد, دور التكوين التكميلي في ترقية العامل بالمؤسسة الجزائرية, مجلة العلوم الاجتماعية العدد 24 ماي 2017, جامعة الاغواط الجزائر
- 36- كمال منصور, وسماحو صالح, تسيير الكفاءة الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى, مجلة الأبحاث الاقتصادية والإدارية 2012 الإنسانية جامعة محمد خيضر, بسكرة العدد السابع فيفري 2005 الجزائر.
- 37- حبيش على اوكيل رابح, الإدارة الحديثة للموارد البشرية واهمية التكوين فيها, مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية, العدد 21 جانفي 2019 الجزائر

===== قائمة المصادر والمراجع =====

38- دجلي عبد العالي, وعياش عزوز، تكنولوجيا المعلومات والاتصال والكفاءة للعامل، مجلة العلوم الاجتماعية العدد 17، مارس 2016.

ثالثا المراجع بالأجنبية

39- Quevy Raymoud et compen wood ،1988،paris،vanmonnel dereche en sciences sociales.dunod.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُرِيهِمْ آيَاتِهِ
وَالَّذِي يُخْرِجُ النَّوْمِ
وَالَّذِي يُخْرِجُ النَّوْمِ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات

مديرية الصحة والسكان لولاية أدرار
المؤسسة العمومية للصحة الجوارية أدرار
المديرية الفرعية للموارد البشرية
الرقم: 444/م.ع.ص. ف.م.با 2022

أدرار في : 2022/03/14

* توجيه داخلي *

بناء على المراسلة الواردة إلينا من جامعة أحمد دراية أدرار كلية العلوم الإنسانية والعلوم
الاجتماعية والعلوم الإسلامية توجه السيدة :

اللقب و الاسم : علالي فاطمة

مولودي عائشة

الرتبة : منترص علم الاجتماع (تنظيم وعمل)

مكان التعيين : إدارة المؤسسة

إبتداء من : 2022/02/27. إلى غاية 2022/03/14

ملاحظة : يمكن إعادة تعيين المعني لأي هيكل صحي من هيكل المؤسسة
كلما دعت الضرورة لذلك

المدير





وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة احمد دراية ادرار

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية و العلوم الاسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل

استمارة بحث

❖ تحية طيبة و بعد :

- في اطار انجاز مذكرة التخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل تحت عنوان دور التكوين و علاقته بالكفاءة المهنية .
- دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بادرار و على هذا الاساس نرجوا من سيادتكم الاجابة على الاسئلة المطروحة في هذه الاستمارة بعناية و حرص علما أن المعلومات التي ستدلون بها تبقى سرية لتحصيل البحث العلمي فقط .

من إعداد الطالبتين :

تحت إشراف الأستاذ :
مولودي محمد

- علالى فاطمة
- مولودي عائشة
-

المحور الثاني : دور التكوين

- (6) هل استعدت من تكوين بعد التحاقك بالمنصب؟ نعم لا
- (7) اذا كانت الاجابة بنعم ما هو التكوين الذي تلقينته؟ تكوين تخصصي
- تكوين تأهيلي تكوين تكميلي تكوين لأجل الترقية
- (8) اين كان مكان التكوين ؟ داخل مؤسسة خارج المؤسسة
- (9) هل يلعب التكوين دورا في خلق روح المبادرة و الابتكار لدى العامل ؟ نعم لا
- (10) التكوين دور في رفع المعنوية لدى العمال نعم لا
- (11) هل مدة التكوين كافية لاكتساب المعارف و المهارات اللازمة ؟ نعم لا
- (12) هل توظف المعرفة التي اكتسبتها من خلال التكوين في مجال عملك ؟
- نعم لا
- (13) هل يسهم التكوين في تشجيع الموظفين من اجل تقديم افكار جديدة بأدائهم الوظيفي ؟
- نعم لا
- (14) في رأيك هل للتكوين دورا في اقامة علاقة جديدة مع فريق العمل ؟
- نعم لا

- ملاحظة : ضع العلامة (*) في المربع المناسب

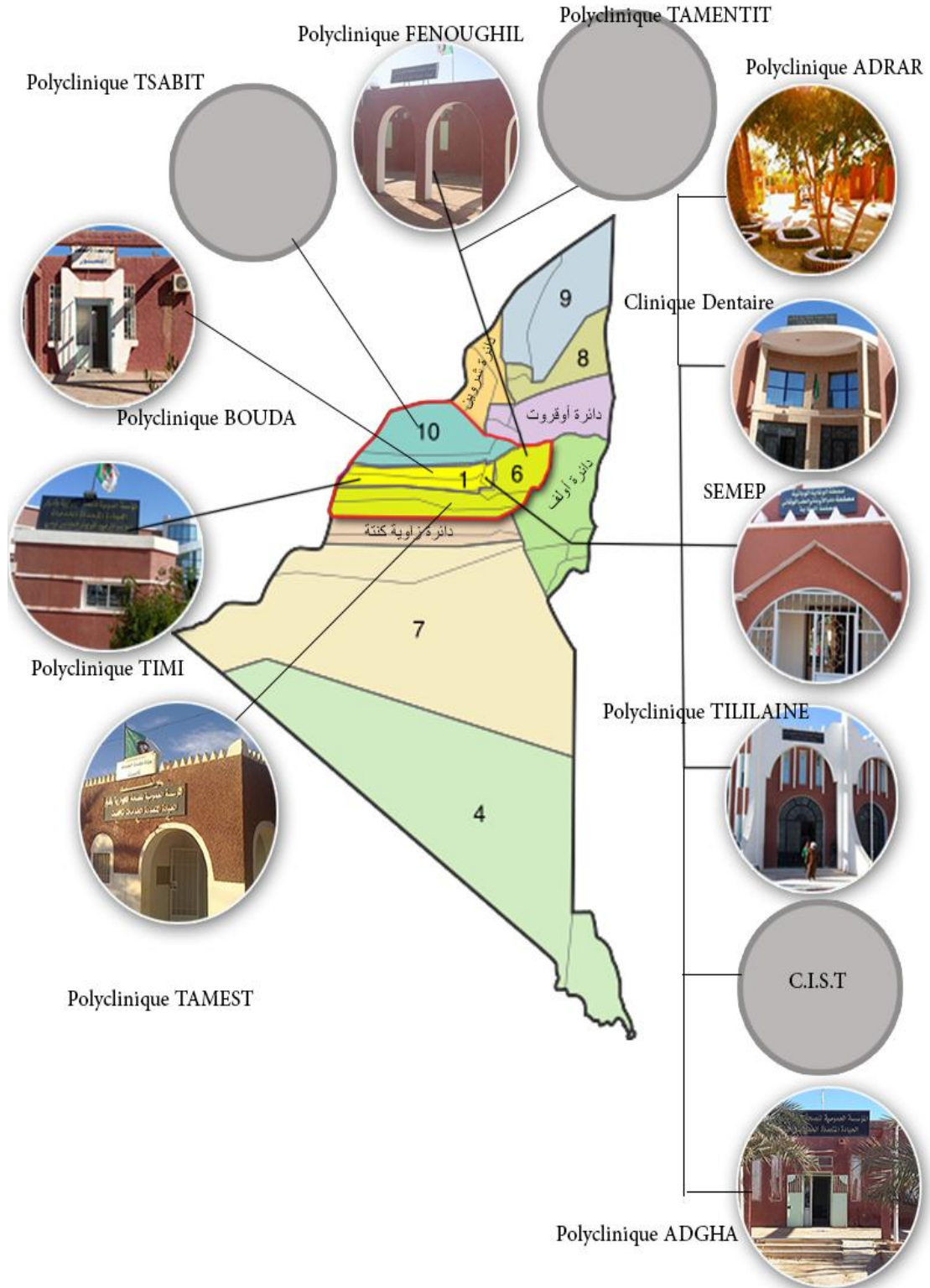
المحور الاول :

المعلومات الشخصية

- (1) الجنس : انثى ذكر
- (2) العمر : 25-20 30-25 35-30 40-35 45-40
- (3) المستوى التعليمي : 50-45 50 فما فوق
- ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- (4) الحالة العائلية : اعزبة متزوجة مطلقة ارملة
- (5) الخبرة الوظيفية : 5-0 سنة 10-5 سنة 15-10 سنة
- 20-15 سنة 25-20 سنة 30-25 سنة
- 30 سنة فما فوق

المحور الثالث : الكفاءة المهنية

- (15) هل تقوم بواجباتك المهنية في الوقت المحدد ؟
 دائما احيانا ابدا
- (16) هل تستخدم كل مهاراتك في العمل : نعم لا
- (17) هل تشعر بالركود أو الملل أثناء العمل ؟ نعم لا
- (18) هل تلتزم باللوائح و القرارات داخل المؤسسة ؟ دائما احيانا ابدا
- (19) هل تجد نفسك مضطرا لإعادة العمل نتيجة الاخطاء أثناء العمل ؟ نعم لا
- (20) هل تلتزم بالنظام الداخلي في المؤسسة ؟ نعم لا
- (21) هل ترى العمل الذي تقوم به في المؤسسة يتميز بالجودة ؟ نعم لا
- (22) هل ترى ان عملية تقييم الاداء مهمة بالنسبة لك ؟ نعم لا
- (23) إذا كانت الاجابة ب (نعم) فأين تظهر اهميتها ؟
- للتعرف على نقاط الضعف
 - للرفع من الروح المعنوية للعامل
 - لتحسين الكفاءة المهنية
 - كل ما سبق ذكره
- (24) هل يتم تحفيز العامل لأجل تحسين الأداء ؟ نعم لا



ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجورية بأدرار) ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الطبلتين بتصميم استمارة مكونة من 24 سؤال لجمع المعلومات من عينة الدراسة المكونة من 70 عامل بالمؤسسة العمومية للصحة الجورية بأدرار ، وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الحزم الاحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS، وتم استخدام العديد من الاساليب الاحصائية منها : معامل الارتباط وبعد اجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها :

- ان هناك ارتباط بين التكوين وزيادة الانتاج لدى الموظف
- تكوين وتقوية المعارف للموظفين في برامج التكوينية
- ان التكوين يساهم في تحقيق من اهداف المهنية
- الاستفادة من دورات التكوين لرفع المعنوية وزيادة المهارات داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية

التكوين - دور الكفاءة - المهنية .