

تصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية

د. بولجاج نشيدة

جامعة الجزائر 2

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم التصور باعتبار أن هذا المفهوم مركزي في علم النفس الاجتماعي، كما هدفت إلى معرفة العلاقة بين المحددات النفسية وتصور المشروع الدراسي والمهني لدى تلاميذ السنة النهائية. معتمدين في ذلك على عينة من 40 تلميذا وتلميذة من ثانوية الأمير عبد القادر بباب الوادي بالجزائر العاصمة، ومن خلال تطبيق مقياس الدافعية والنضج المهني، وبعد المعالجة الإحصائية تبين أن المحدد الأول والمتمثل في السلوك الدافعي والثاني المتمثل في النضج المهني لا يؤثران على تصور المشروع الدراسي المهني. أما بالنسبة لعامل الجنس فاتضح من خلال دراستنا أن هناك فروق بين الجنسين في تصور المشروع الدراسي المهني.

Résumé :

Cette étude vise à faire la lumière sur le concept de la perception en étant un concept central dans la psychologie sociale, elle vise également à étudier la relation entre les déterminants psychologiques du projet et la perception chez les élèves de terminal. On s'appuyant sur un échantillon de 40 élèves du lycée Emir Abdelkader de Beb-El-oued, Alger, et à travers l'application d'un test de motivation et de l'échelle de maturité professionnelle, et après traitement statistique, il c'est avéré que comportement motivé et la maturité professionnelle n'ont pas un effet sur la perception de projet scolaire professionnel, Quant au facteur du sexe les résultats ont conclu qu'il existe des différences entre les sexes dans la perception du projet scolaire et professionnelle.

مقدمة:

تعتبر المرحلة النهائية من التعليم الثانوي مرحلة هامة لإعداد الفتيان والفتيات إعدادا ثقافيا ومهنيا لضمان دخولهم إلى الدراسات العليا والإفادة من ثرواتهم الفكرية والعلمية، والحصول على المركز الاجتماعي الذي يتمشى واستعداداتهم وقدراتهم وهذا عن طريق تنظيم دراسة الفرد وإرشاده والكشف عن قابلية كل فرد وتوجيهه توجيها تربويا ونفسيا. (الصرافة 1968. ص 58)

ففي هذه المرحلة يحتاج الفرد إلى من يوجهه ويرشده إرشادا صحيحا لنوع الدراسة أو المهنة ويحتاج إلى إعلام فعلي يحيطه علما بمجموعة الشعب والفروع الموجودة وفرص العمل المتاحة أمامه بعد إتمام الدراسة حتى لا يتخصص في فروع لا يميل إليها، مما يساعده على التخطيط لحياته المستقبلية وهو ما يسمى بالمشروع الدراسي المهني والذي يكتسبه التلميذ عبر مراحل دراسته حتى يصل إلى التوجيه الذي بدوره يعمل على مساعدة التلميذ على معرفة نفسه من حيث القدرات والاستعدادات والميول مما يسمح ببناء وتنظيم مشاريعه المستقبلية الدراسية أو المهنية وتحقيقها. (Croizie.1993. p64)

فلقد أصبح واضحا أن التوجيه المدرسي والمهني يحقق للمتعليم اختيارا صحيحا لنوع الدراسة التي توافق قدراته وإمكاناته وميوله واهتماماته وكذلك يعينه على اختيار المهنة وطرق الإعداد لها والقيام بها بشكل ناجح ومفيد، كما يساعد أيضا على السعادة والرضا أثناء التحصيل الدراسي أو أثناء تعلمه، أو أثناء اكتساب المهارات اللازمة في عملية تعلمه للمهنة. (حمود. 1996. ص 9)

وفي هذا الصدد، ونظرا للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، الثقافية والصحية، أصبح لزاما على المنظومة التربوية جعل التلميذ هو الصانع الحقيقي لمجال تكونه وتوجيهه بواسطة مشروع يصوغه هو بنفسه بمساعدة مربيه ومحيطه العائلي. هذه الغاية التي هي في الأساس مرمى تربوي بحيث تحول إلى منظومة تأسيسية لما يتعلق الأمر بإنشاء توافق بين الطموحات الذاتية لتكيف الفرد من جهة وبين متطلبات النمو من جهة أخرى. وعليه فإن

تصور المشروع لدى التلميذ قد يخضع لعوامل محيطه كالأسرة فالأب كثير ما يسأل ابنه قائلا: "ماذا تريد أن تكون عندما تكبر؟" و هو بهذا يرغب في معرفة اتجاه ابنه الدراسي والمهني وقد يكون نابعا من رغبة داخلية عندما يفضل الابن أثناءها أن يكون طبيبا أو مهندسا وأن يتحقق ما يرغب في كونه مستقبلا. ومع هذا فنحن نجد أن مختلف التلاميذ غيروا اتجاههم بعد التحاقهم بالتعليم الثانوي ومرورهم على مختلف فروع الدراسات وتعرضوا لأنواع مختلفة من المهن أو أن بعض الظروف صادفتهم وأدت بهم إلى تغيير اتجاهاتهم وإسبدال رغبتهم بغيرها أو اثر الخبرة(صرافة.1968.ص59).

1- الإشكالية

يعتبر موضوع تصور المشروع الدراسي والمهني من المواضيع التي تكتسي أهمية بالغة في حياتنا اليومية، الأمر الذي أدى بالعديد من العلماء والباحثين إلى الاهتمام به، خاصة في ميدان التربية وعلم النفس، فمعظم الدراسات في هذا المجال تبين أنها مشكلة أصبحت تشغل أذهان جميع الناس، بل أكثر من هذا فإن سعادة الإنسان ورفاهيته تتوقف على مدى سيطرته وتغلبه على هذه المشكلة.

ذلك أن اختيار الدراسة أو المهنة من هو الشغل الشاغل للعديد من المراهقين، ففي هذه المرحلة يعي المراهق المنافع التي يرغب في ممارستها مستقبلا لكنه مع ذلك لا يكون في أغلب الأحيان على درجة من النضج والدراية.(مالك سليمان.1968.ص449)

وعليه يبدو واضحا أن المشروع المستقبلي سواء كان دراسيا أم مهنيا يعد من أبرز المشاكل التي تعترض المراهق والتي تشغل حيزا كبيرا من تفكيره، وفي هذا السياق أجريت دراسة ميدانية شملت آلاف المراهقين واستمرت سنوات طويلة قام بها كل من ريموز Remmus وهاكت Hackette حيث توصلا إلى أن أكثر من 63% من المراهقين أجابوا أن أكبر مشكلة لديهم تنصب على ماذا يفعلون بعد التخرج من المدرسة الثانوية وأبدوا رغبتهم في معرفة عالم الشغل وكيفية اختيار المهنة الملائمة والإعداد لها وأخيرا الحصول على عمل.(Remmus&Hackette.1950. P98)

ولحل هذه المشكلة التي تصادف التلميذ وهو في هذه المرحلة لأمس الحاجة لمعرفة المراهق لنفسه من حيث ميوله وقدراته ومن خير الوسائل لمساعدته، وضع خطة منظمة للتقويم الذاتي.(زكي محمد.1961.ص75)

كما أن للتوجيه دورا فعالا في مساعدة الأفراد على تحقيق المشاريع المدرسية المهنية من جهة ومساعدتهم أيضا على اكتشاف أنفسهم وعلى مواكبة العصر الذي من ميزات سرعة التطور في جميع الحالات، يستوجب الاهتمام بتنمية جميع الطاقات البشرية وتوجيهها، لأن ذلك يعتبر من أشد المطالب في هذا العصر .

بالإضافة إلى ذلك هناك عوامل داخلية تخص الفرد وأخرى خارجية تحيط به، تؤثر على بناء المشروع الدراسي المهني، وفي هذا الصدد أكدت عدة دراسات أجريت على المراهقين منها دراسة قام بها كيشارا (Cuichard) سنة 1979 بمنطقة ليل الفرنسية، ففي جامعة ليل وزعت استمارات تتضمن أسئلة حول الدوافع التي تؤدي بالطلبة للالتحاق بالجامعة. وإذا أخذنا بعين الاعتبار الأصل الاجتماعي كمتغير فنجد أن أغلب المفحوصين من أبناء رجال أعمال أو المهن الحرة وإطارات عليا بنسبة (45.10%) ،تجار صغار(44%)، صناعيين وتجار كبار(40.64%) وهم يطمحون أن تحضرهم الجامعة لهذه المهن وعلى العكس فإن هذه الاهتمامات لا يصرح بها أطفال المزارعين (38%) أو الموظفين (38.21%)، أو الإطارات المتوسطة (39.9%) .

كما أجرى نفس الباحث E.Guichard سنة 1985 بمنطقة ليل الفرنسية دراسة على (4494) مسجلا بالجامعة وكانت تهدف إلى معرفة مختلف العوامل المؤثرة على عملية الاختيار في أول التسجيل لهؤلاء الطلبة بالجامعة. بمعنى مختلف التصورات التي يمر بها الطلبة حول اختيارهم، وقد توصل الباحث إلى وجود فروق معتبرة في التصورات حسب الطبقة الاجتماعية، الجنس، ونوع التخصص إذ أن الطلبة الذكور من أصل اجتماعي منخفض يسجلون في العلوم الإدارية والتسيير ثم لشعب أخرى اجتماعية.

بالإضافة إلى ذلك لاحظ الباحث عدم وضوح الإجابات الخاصة بنوع المهنة المرغوب فيها مستقبلا من طرف التلاميذ، حيث من بين (4494) مستجوبا لم يتحصل الباحث سوى على (3334) من الطلبة فقط اللذين تمكنوا من الإجابة عن السؤال الخاص بمهنة المستقبل، كما أن معظمهم ينتمون إلى أصل اجتماعي مرتفع. (Guichard,1985. P225.228)

وعليه فإن الطبقة الاجتماعية تؤثر على الاختيار الدراسي والمهني لدى التلميذ، فالذين ينتمون لطبقات ذات مستوى مرتفع تكون اختياراتهم مختلفة تماما مقارنة باختيارات ذوي الطبقة المتوسطة كما تؤكد هذه الدراسة أيضا أن هناك اختلافات من حيث الجنس ذكور إناث.

وعلى ضوء هذه الاختلافات أجريت دراسة دقيقة ومعمقة عن مشكلات المراهقين في ولاية إيليلويز الأمريكية على (7000 تلميذا) من الصف الثاني عشر في 57 ثانوية وطبق عليهم اختبار يحتوي على 330 مشكلة، كثيرا ما تضايق المراهقين، وتم التوصل فيها إلى أن المشكلات المتصلة بالمدرسة كانت الأولى والأعلى مرتبة بالنسبة للصبيان وهي الثانية بالنسبة للبنات ويظهر كذلك الفتيان أكثر اهتماما من الفتيات بمستقبلهم التعليمي والمهني (فاخر، 1990، ص138، 133)

بالإضافة إلى تأثير العوامل الخارجية في بناء المشروع الشخصي فإن عوامل داخلية خاصة بالتلميذ ولا يمكن إغفالها أو تجنبها، فالتلميذ في مرحلة المراهقة يكون في أوج اندفاعه لتحقيق أهدافه ومشاريعه بقدر كبير من الدافعية وهذا ما أكدته دراسة كل من ريموز (Remmus) وهاكت (Hackette) حيث توصلوا إلى أن 75% من المراهقين يملكون دافعية قوية لدراسة مواد مهنية لأنهم يرون أن أهم خطوة ينبغي أن بخطوها هي البحث عن عمل يتناسب واتجاهاتهم وميولهم (Remmus&Hackette,1950. P59). مما يؤكد أن للدافعية دور في بناء وتحقيق المشاريع فهي تحفز التلميذ على النجاح وتحقيق أهدافه المستقبلية.

وفي دراسة قام بها روني (Renier) طرح فيها سؤال عن سبب اختيار متربصين لمراكز التكوين المهني هذا الاتجاه بدلا من مواصلة دراستهم، كما سأهم عن المهن التي تعتبر مثالية،

ولقد توصل الباحث إلى أن المراهقين لا يجيبوا بسهولة عن سبب اختيارهم للمهن وكان تبريرهم عن اختيارهم بدوافع شخصية، دوافع لها علاقة بالبيئة أو دوافع لها علاقة بالمهنة ذاتها. وعليه يظهر جليا تأثير الدافعية على بناء المشروع بالإضافة إلى هذا العنصر نجد عامل النضج الذي يلعب دورا هاما هو الآخر، حيث أن التلميذ يصل إلى مرحلة يكون فيها على وعي بكل القرارات التي يتخذها سواء كانت شخصية، دراسية، أو مهنية ويكون في ذلك مدركا للمتطلبات، وعلى هذا الأساس أكدت إحدى الدراسات أنه عند منتصف سن المراهقة تكون ميول الشباب قد استقرت وأصبحت ثابتة وذلك لأنهم قد احتاروا بداية الطريق والتحقوا بشعبة العلوم أو الآداب وهكذا يتقدم الشباب نحو الواقعية في الاختيار فيوازن بين الرغبة والفرصة من خلال الاستطلاع وتقدير الأمور فيصل أخيرا إلى التحديد واللبث. (الدسوقي. 1964. ص315)

وهذا ما أكدته دراسات سوبر (Super) و كريتز (Crutes) على أن النضج المهني يتطلب بعض الاتجاهات هي:

- الاختيار المهني سلوك نابع من الفرد.
- البحث عن المعلومات والتخطيط المستقبلي.
- استقرار مختلف العوامل المتعلقة بالاختيار. بمعنى نضج الميول والاتجاهات نحو عالم الشغل من جهة والواقعية من جهة أخرى.
- ملائمة الاختيار مع الميول وقدرات الفرد.
- وانطلاقا مما سبق ذكره يمكننا أن نتوصل إلى أن عملية بناء وتحقيق المشاريع الدراسية المهنية تخضع لعوامل عدة شخصية منها ومحيطية.

وبناء على ما تقدم تتمحور إشكالية البحث حول إبراز أهمية كل من النضج والدافعية في بناء وتحقيق المشاريع الدراسية المهنية على أساس أن الدافعية والنضج المهني خاصيتان سيكولوجيتان ذات أهمية بالغة في بناء وتحقيق المشاريع، بالإضافة إلى أنهما ذات أبعاد معرفية

وديناميكية متنوعة ومتعددة، كما يمكن قياسها إجرائيا انطلاقا من تحديد الأبعاد الملائمة للدراسة. وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل تلعب المحددات النفسية دورا في تصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية؟

- هل توجد علاقة بين السلوك الدافعي وتصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية؟

- هل توجد علاقة بين النضج المهني وتصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية؟

- هل تختلف تصورات المشروع الدراسي المهني باختلاف الجنس لدى تلاميذ السنة النهائية؟

2- الفرضيات الدراسية: في ضوء ما عرض سابقا من تساؤلات ودراسات سابقة صيغت فرضيات الدراسة كما يلي:

2-1- الفرضية العامة:

- تلعب المحددات النفسية دورا في تصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية.

2-2- الفرضيات الجزئية:

- هناك علاقة بين السلوك الدافعي وتصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية.

- هناك علاقة بين النضج المهني وتصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية.

- تختلف تصورات المشروع الدراسي المهني باختلاف الجنس لدى تلاميذ السنة النهائية.

3 - أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على:

- طبيعة العلاقة بين السلوك الدافعي وتصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية.

- طبيعة العلاقة بين النضج المهني و تصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية.

4- أهمية الدراسة: يمكن توضيح أهمية الدراسة أكثر فيما يلي:

- ترتبط أهمية هذه الدراسة بأهمية متغيراتها، فهي تتناول مشكلة تربوية لها انعكاساتها على شخصية تلاميذ البكالوريا من الناحية المدرسية والأسرية وخاصة الأكاديمية والنفسية في البيئة الجزائرية حاليا.

- تفيد في إبراز دور المحددات النفسية في تصور المشروع الدراسي والمهني لدى تلاميذ السنة النهائية.

5- تحديد المفاهيم:

5-1- مفهوم التصور:

لقد تعددت مفاهيم التصور بتعدد وجهات نظر الباحثين حيث يعرف راطو Rateau (1998) التصور "كشكل من المعرفة تسمح للفرد أو لمجموعة من الأفراد بإعطاء معنى لسلوكها فهم الواقع انطلاقاً من نسقه المرجع الخاص وبالتالي التكيف". أما الباحثة جودلية Jodelet (1989) فتعتبر التصورات هي "طريقة لتفسير والنظر للواقع اليومي شكل من المعرفة الاجتماعية وبارتباط النشاط العقلي الذي يبده الفرد والجماعات لتحديد موقفهم بالنسبة إلى المواقف، الأحداث، الأشياء، والاتصالات التي تمهم". وبناء على ذلك فإن سياق التصورات هو عامل معرفي واجتماعي فهو من جهة يفترض وجود كائن فعال، فهو ما يجعل التصورات ناتج معرفي، ومن جهة أخرى فإن توظيف هذا السياق المعرفي محدد بالظروف الاجتماعية التي تتبلور فيها التصورات.

5-2- مفهوم الاختيار:

لقد اختلفت وجهات النظر في تعريف الاختيار المهني لسبب تعقده وتدخل متغيرات عديدة لتحديده وعلى هذا الأساس فقد حدد سيلامي الاختيار على أنه: "ذلك القرار الذي من خلاله يتم تقبل الإمكانيات المتوفرة سواء كان هذا الاختيار يتعلق بمهنة أو صديق أو نشاط معين مع العلم أنه يتطلب مشاركة جوانب شخصية الفرد. (Sillamy.1980. p596) ويشير دول Dole إلى أن الاختيار عملية عقلية معرفية فيه يتحرك السلوك الذي يسعى الفرد من خلال انتخاب أفضل بديل لإشباع حاجته المعرفية والنفسية والمهنية. كما يؤكد هينزبرغ Ginzberg "أن الاختيار المهني سيرورة مستمرة خلال فترة المراهقة (10-21).

وإذا كان الاختيار حدث أي بالنسبة للفرد فإن المشروع مركز سلوكاته.

5-3- مفهوم المشروع:

يمثل مفهوم المشروع إحدى المفاهيم الأساسية التي دعت الباحثين الاهتمام بها فعن بوتيني يرى أن المشروع هو توقع فردي أو جماعي لمستقبل مرغوب فيه ويركز في هذا المفهوم على ثلاثة أبعاد هي:

- الوضعية الحالية.

- الوضعية المرغوب فيها (الوضعية المستقبلية).

- الوسائل المناسبة لتحقيقها. (Boutinet, 1990.p89)

كما يعتبر كل من بيرماتان Pematine ولوكرس Legres (1988) "أن المشروع هو استعدادات سيكولوجية مناسبة لعملية اكتساب معارف واتجاهات تسهل الاندماج المهني والاجتماعي حيث يكون الفرد قادرا على تحمل المسؤولية. (بوسنة. 1996. ص102) في حين تعرف مونيك كروازي "المشروع على أنه مخطط أفعال.

يبدو واضحا أنه من التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص مفهوم المشروع على أنه تصور لمخطط أفعال مستقبلي يأمل الفرد تحقيقه عبر الزمن المستقبلي، حيث يكون هذا الأخير عبارة عن نشاط واعي يتم التخطيط له بأخذ بعين الاعتبار الفعل المستقبلي مشروعا مستقبليا إلا بتحديد القيمة المعطاة لهذا الفعل والوسائل المستعملة لتحقيقه ومصاديقته عبر الزمن، فالمشروع يتأسس من خلال تصورات مرغوبة انطلاقا من إدراكات حاضرة وتتميز بخصائص مثل: الاستقرار، الاستمرارية، التحقيق والانجاز.

6- إجراءات الدراسة ميدانية:

6-1- منهج الدراسة: لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتماشى وطبيعة بحثنا.

طبقت هذه الدراسة على تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي الذكور والإناث، والتي تتراوح أعمارهم ما بين (17-19) سنة، والذين يدرسون في السنة الثالثة ثانوي.

6-2- مجتمع وعينة الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة كافة تلاميذ الأقسام النهائية في ثانوية المير

عبد القادر بباب الوادي - الجزائر العاصمة، والذين بلغ عددهم (803) تلميذ وتلميذة. أما عينة الدراسة فتكونت من (40) تلميذا وتلميذة ، (20) ذكور و (20) إناث تم اختيارهم بالطريقة قصدية.

6-3- أدوات الدراسة:

تم استخدام مقياس النضج المهني ومقياس الدافعية المهنية الذي أخذناه من رسالة الماجستير لـ تزورلت حورية وأجرينا عليها بعض التعديلات الطفيفة التي تتلاءم مع موضوع الدراسة. تم حساب صدق وثبات المقاييس، حيث قدر ثبات مقياس النضج المهني ب(0.88) باستعمال طريقة التجزئة النصفية، أما فيما يخص الصدق فقد تم حسابه عن طريق صدق المحتوى، حيث سجلت نسبة قبول فيما يخص الفقرات المشكلة له، أما فيما يخص مقياس الدافعية المهنية فقدر ثباته ب (0.76) باستعمال طريقة التجزئة النصفية، أما فيما يخص الصدق فقد تم حسابه عن طريق صدق المحتوى، حيث سجلت نسبة قبول فيما يخص الفقرات المشكلة له.

6-4- تقنيات التحليل الإحصائي:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

-معامل الارتباط لبرسون

-اختبار (ت).

7- عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

7-1-الفرضية الأولى: درجة الدافعية لدى الذكور والاناث.

مستوى الدلالة	قيمة ت	اناث		ذكور		الأفراد المتغيرات
		%	التكرار	%	التكرار	
0.01	05.18	%55	11	%50	10	وجود الدافعية المهنية
0.01	04.75	%45	9	%50	10	عدم وجود الدافعية المهنية

من خلال مناقشة الجدول يتضح وجود فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين الجنسين من حيث وجود الدافعية قدرت نسبة وجود الدافعية لدى الذكور ب 50%، أما بالنسبة للإناث فقد قدرت نسبة ب 55%، وبالتالي تشير هذه النتائج إلى أن هناك دافعية لدى أفراد العينة، حيث تعمل على توجيه سلوكيات الأفراد المعرفية والإجرائية نحو نوع معين من مواضيع أهداف ضمن ديناميكية سير، نمو، تطور وإنجاز.

فالدافعية خاصية داخلية خاصة بالفرد لا يمكن إهمالها أو تجنبها بالفرد في مرحلة المراهقة يكون في أوج اندفاعه لتحقيق أماله وطموحاته فهو يسعى لتحقيق أهدافه ومشاريعه بقدر كبير من الدافعية وهذا ما أكدته دراسة ريموز (Remmus) وهاكت (Hackette)، وكذلك دراسة روني (Renier). وعليه تؤكد هذه النتائج على أن هناك دافعية لكلا الجنسين لدى تلاميذ السنة النهائية.

7-2-الفرضية الثانية:العلاقة بين الدافعية المهنية والمشروع عند الذكور والاناث.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المشروع		الدافعية المهنية		المتغيرات الأفراد
		%	التكرار	%	التكرار	
غير دال	0.32	65%	13	50%	10	الذكور
غير دال	0.04	75%	15	55%	11	إناث

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول أن معامل الارتباط لدى الذكور قدر ب 0.32 وهو معامل ارتباط ضعيف وغير دال بينما قدرت قيمته عند الإناث 0.04 وهو معامل ارتباط سلبي وغير دال، مما يشير إلى عدم وجود علاقة بين الدافعية وتصور المشروع رغم وجودها عند كلا الجنسين كما بينه نتائج الجدول رقم (2) حيث قدرت نسبة وجود الدافعية عند الذكور ب 50%بينما قدرت عند الإناث 55%، وعليه تنفي هذه النتائج الفرضية الثانية القائلة أن هناك علاقة بين السلوك الدافعي وتصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية .

وهذا يعني أن هناك عوامل أخرى سواء داخلية أو خارجية لها علاقة بتصور المشروع الدراسي المهني ومن هذه العوامل إدراك الذات حيث يرى سوبر Super وآخرون أن الاختيار مهنة إجراءات مستمدة من تصور الفرد لذاته وللتعبير عن إدراكه لهذه الذات، وفي مراحل المراهقة

يكون الفرد قادرا على إدراك المزيد من الإمكانيات نحو المهن المتاحة. (قناوي، 1992 ص130).

كما يمكننا تفسير عدم وجود العلاقة بتصور المشروع والدافعية بتداخل عوامل أخرى كتأثير جماعة الأقران والمدرسة كما يرى عبد الرحمن عيسوي أن للأقران والجماعة المدرسية دورا هاما لتكيف الفرد وإعداده للحياة المهنية المستقبلية بالإضافة إلى عامل الأسرة عامة والأب خاصة اللذين لهما دورا في توجيه الأبناء نحو الدراسة والمهنة. (عيسوي، 1982، ص47).

وفي هذا الصدد نجد نوتين Nuttin يجمع على أن هذه الديناميكية (أي الدافعية المهنية) الضرورية لسير العضوية في مجموعة من السلوكات المعرفية والاجرائية التي تعتبر الدليل السلوكي لأي عضوية ويرى أن القدرة على تحويل حاجة غامضة إلى هدف ملموس ومشروع فعلي أو وسائل وإمكانيات ملموسة هي ضرورة ليست فقط لسير الدافعية بل لسير النضج السيكلوجي بصفة عامة إذ أن تحويل مختلف الحاجات إلى خطط عمل مشاريع وأهداف مرغوب فيها خاصة بالغة الأهمية في دخول الفرد في علاقة نشيطة مع المحيط الخارجي ويبقى التفكير في الوسائل البيداغوجية والتربوية الإثارة سيرورة تكوين مشاريع واقعية. (بوحفص، 1999، ص94).

وعليه رغم كون الدافعية المحرك الأساسي بسلوكات الإنسانية كما تعتبر خاصية أساسية لبناء وتحقيق المشاريع حيث تعمل على توجيه سلوكات الأفراد المعرفية الإجرائية نحو نوع معين من مواضيع أهداف ضمن دينامية سير-نمو-تطور وإنجاز إلا أنها ليست لها علاقة بتصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية.

7-3-الفرضية الثالثة: وجود النضج المهني لدى الذكور والاناث.

الأفراد	ذكور		اناث		قيمة ت	الدلالة
	التكرار	%	التكرار	%		
وجود النضج المهني	09	45	10	50	02.54	غير دال
عدم وجود النضج المهني	11	55	10	50	01.26	غير دال

من خلال مناقشة نتائج الجدول رقم(3) نجد أن النضج المهني عند الذكور قدر بنسبة 55% في حين بلغ عند الإناث 50% مما يشير إلى عدم وجود فروق وهي غير دالة إحصائياً. وهذه النتائج تؤكد أن ليس هناك دور للنضج المهني في تصور وبناء المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية وهذا راجع لتدخل بعض العوامل منها المحيطة والشخصية مثل إدراك الخصائص المرتبطة بالذات فالتصورات المكتسبة حول الذات عامل مؤثر على اختيار الفرد إذ من خلال هذه التصورات المكتسبة يقيم الفرد إمكانياته الفعلية وقدراته الكامنة في علاقتها ببعض المتطلبات الاجتماعية .

-وفي هذا الإطار يرى كرابولتز Krunboltz (1979) أن الإنجاز المحققة من طرف الفرد ما هي إلا قاعدة للتغيرات الإيجابية أو السلبية، فالفرد يصرح بإتجاهات إيجابية نحو بعض التخصصات على مستوى المدرسة نتيجة الحصول على نتائج ضعيفة فيما يمكن اعتبار تكوين المشروع من خلال هذا الطرح ذات تأثير كبير.مدى التعزيز الإيجابي أو السلبي لبعض العوامل المتصلة به.

كما يدرك مدى تأثير التصور الخاص بذات الفرد على اختياراته ومشاريعه المستقبلية يتطلب هذا الاستنتاج التدخل المبكر لمختص التوجيه لهدف تزويد الفرد بالمعلومات التي تساعد على معرفة سليمة لذاته.

وانطلاقاً من هذه النتائج نتوصل إلى رفض الفرضية القائلة أن هناك علاقة بين النضج المهني وتصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية.

7-4-الفرضية الرابعة:العلاقة بين النضج المهني والمشروع عند الذكور والاناث.

المتغيرات الأفراد	النضج المهني		المشروع		معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	التكرار	%	التكرار	%		
الذكور	09	45%	13	65%	0.21	غير دال
إناث	10	55%	15	75%	0.11	غير دال

من خلال مناقشة الجدول رقم(4) يتبين عدم وجود العلاقة بين النضج المهني وتصور المشروع الدراسي المهني. حيث أن معامل الارتباط يقدر ب0.21 وهو معامل ارتباط ضعيف

وغير دال إحصائيا لدى الذكور أما لدى الإناث فقد ب 0.11 وهو معامل ارتباط سلمي. ويمكن تفسير ضعف معامل الارتباط إلى تداخل العوامل أخرى كالعوامل المحيطة منها تأثير الوالدين وجماعة الرفاق. (عيسوي، 1982، ص47)

كما يمكن تفسير عدم وجود العلاقة إلى عدم قدرة التلاميذ على صياغة الاختيار ومشكل التردد في اتخاذ القرار وهم في نهاية مرحلة المراهقة. فالنضج المهني يتمثل في الاستقلال النفسي والاقتصادي عن الأسرة وهو في الواقع يتضح في إقبال المراهق على اختيار مهنة تحدد مستقبله حيث يؤكد سوبر Super أن النضج المهني هو القدرة على أخذ القرارات المرتبط بالسن والتكيف معها والوصول إلى التطور والنجاح. (قناوي، 1992، ص128)

وهذا ما أكدته فالون Wallan فهو يصف تطور المشروع كنظام الخصائص المرتبطة بين الطفل والمراهق والراشد ذو المحيط الاجتماعي والمهني حيث أن المشروع لا يمكن أن يتحقق دون الإرشاد للمجتمع كما يرى نفس الباحث أننا لا يمكن أن نتصور أي كفاءة إلا ويكون المجتمع مصدرها والمحفز الوحيد على قرار الفرد في اختيار الدراسة أو المهنة. (Permardin et Legres, 1988, p82)

وهذا ما أشار إليه بيماتان Permardin ولوكرس Legres سنة 1988 على أن المشروع هو استعدادات سيكولوجية مناسبة لعملية اكتساب معارف واتجاهات تسهل الاندماج المهني الاجتماعي حيث يكون الفرد قادرا على تحمل مسؤوليته. (بوسنة، 1996، ص102)

وفي هذا الإطار كرانبولتز Kranboltz (1979) أن الاتجاهات الحقة من طرف الفرد ما هي إلا قاعدة للتعزيزات الإيجابية أو السلبية فالفرد يصرح باتجاهات إيجابية نحو بعض التخصصات التكوين والعمل من خلال تلقيه تعزيزات إيجابية والعكس فإنه يصرح باتجاهات سلبية نحو البعض منها من خلال التعزيزات السلبية. كما تدرك مدى تأثير التصور الخاص لذات الفرد على اختياراته ومشاريعه المستقبلية يتطلب هذا الاستنتاج التدخل المبكر للمختص التوجيه لهدف تزويد الفرد بالمعلومات التي تساعد على معرفة سليمة لذاته.

وانطلاقاً من هذه النتائج يمكن نفي الفرضية الجزئية القائلة أن: هناك علاقة بين النضج المهني وتصور المشروع المهني لدى تلاميذ السنة النهائية.

خاتمة

صممت الدراسة الحالية للتعرف على المحددات النفسية وعلاقتها بتصور المشروع الدراسي المهني لدى تلاميذ السنة النهائية. فتخطيط التلاميذ للمشروع الدراسي والمهني يستدعي مساعدة الأولياء والطاقم المدرسي المتكون من الأساتذة ومستشار التوجيه المدرسي والمهني وهذا بالسماح لهم التعرف على خصائصهم الفردية من ميول ورغبات وقدرات وعليه فإن المشروع الدراسي المهني سيرورة نحو تمتد طيلة المراهقة ويتحدد أي إختيار مهني بمدى كمية المعلومات المكتسبة عن المهنة أو الدراسة.

فالمشروع عبارة عن صقل وإختيار وتنمية الأفعال الحاضرة والماضية من أجل تخطيط مستقبلي للمشروع إذن هو العلاقة بين الماضي والحاضر والمستقبل.

المراجع

- 1- الدسوقي كمال، علم النفس ودراسة التوافق، دار النهضة العربية 1964.
- 2- الصرافة نعيم يوسف، الإرشاد التربوي والمهني في المدارس الحديثة، مطبعة العاني، الطبعة الأولى، بغداد 1968.
- 3- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم- إعداد وتدريب المعلم من 8 إلى 17 مارس، القاهرة 1973.
- 4- بوحفص عبد الكريم، تأثير التصورات المعرفية في فعالية تكوين الإطارات دور المتغيرات الفردية والموقفية في منظور علم النفس المعرفي الاجتماعي، رسالة دكتوراه 1999.
- 5- بوسنة محمود ، النسق التربوي - حوليات جامعة الجزائر 1996.
- 6- حمود محمد الشيخ، الإرشاد المدرسي والمهني نشأته مفهومه مهامه وظائفه ، ورشة دولية حول التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر 1996.

- 7- أنتوني همفريز، ترجمة أحمد زكي محمد، التوجيه المهني للشباب، مكتبة النهضة العربية المصرية 1961.
- 8- فاخر عاقل، علم النفس التربوي، دار الملايين، بيروت 1990.
- 9- قناوي هدى، سيكولوجية المراهقة، مكتبة لأجلو المصرية، طبعة الثانية 1992.
- 10- عيسوي عبد الرحمن، علم النفس والإنتاج، دار النهضة العربية 1982.
- 11- مالك سليمان مخول، علم النفس الطفولة والمراهقة، المطبعة الجديدة، دمشق 1968.
- 13- Boutinet (J.P). Anthropologie du projet .press universitaire. 1990.
- 14- Croizie(M). Motivation. Projet personnel. Apprentissage. 1993.
- 15- Guichard(E). Sélection auto Sélection et Représentation Sociale des lycéens. 1979.
- 16- Jodelet(D). Les Représentations sociale .PUF. 1989.
- 17- Patrick Rateau .Michel louis Rouquette. Introduction a l'étude des représentations sociales. pub .paris. 1998.
- 18- Remmus&Hackette. Gdetodist en is youth since research associate chicago 1950.
- 19- Sillamy(N). Dictionnaire usuel de psychologie .bordias .Paris 1980.
- 20- Westbsosk. Career Maturity the concept the instrument and the residue in wool .w. obi Pont; hand book of vocational psychology Hillsdale w j loutreence erbanna 1983.

تقييم فعالية نظام تقييم الاداء الوظيفي

دراسة ميدانية في مؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز، البليدة

رمادة فلة- طالبة دكتوراه

جامعة البليدة 2

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم فعالية نظام تقييم الأداء، وكذا التعرف على نظام تقييم الأداء المطبق في مؤسسة من خلال الإدارة بالأهداف، ولقد اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي، حيث تم إجراء هذه الدراسة على 35 عاملاً في مؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز بالبليدة، ولتحقق من فرضيات البحث تم استخدام مقياس لفعالية نظام تقييم الأداء، وتوصلنا إلى أنه يدرك العمال مكانة وأهداف نظام تقييم الأداء داخل المؤسسة في إطار الإدارة بالأهداف، كما يدرك العمال المعايير التي يقوم على أساسها تقييم الأداء العمال في المؤسسة، ويتسم نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة بالعدالة والموضوعية، كما توجد علاقة بين نتائج تقييم الأداء العمال بإتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز.

الكلمات المفتاحية : تقييم الأداء - تقييم الأداء - فعالية تقييم الأداء - الإدارة بالأهداف.

Résumé :

Cette étude a principalement l'objectif de valoriser la validation du système d'évaluation des performances. Et aussi de connaître le système d'évaluation des performances appliqué dans l'institut à travers la gestion des objectifs. On a adopté la méthode descriptive dans notre exposée. Attendu que cette étude a été faite sur 35 employés dans l'institut de formation d'électricité et du gaz à BLIDA. Et pour approuver les hypothèses d'exposé, on a utilisé les mesures de validation du système d'évaluation des performances. et l'utilisation des techniques statistiques adéquates pour analyser les données, on a constaté que les employés reconnaissent la position et les objectifs du système d'évaluation des performances dans l'institut dans le cadre de la gestion des objectifs. et les employés reconnaissent les normes sur lesquelles se basent l'évaluation de performance des employés dans l'institut 'et le système d'évaluation des performances appliqué dans l'institut se distingue de l'objectivité et équitable 'et il existe une relation entre les résultats d'évaluation des performances

des employés et la prise de décisions administratives dans l'institut de formation dans le domaine d'électricité et du gaz et le système d'évaluation des performances dans l'institut de formation dans le domaine d'électricité et du gaz retrouve des difficultés et des problèmes l'heure de son application.

Les mots clé : système d'évaluation des performances évaluation des performances - validation d'évaluation des performances - la gestion des objectifs.

1- مقدمة

تواجه المؤسسات في يومنا هذا تحديات كبرى في ظل بيئة التي تشتد فيها المنافسة كبيرة، إذ لا يبقى فيها إلا مؤسسات ذات التسيير المحكم لأجهزتها الإدارية والتي تتماشى ومتطلبات التنمية والعصرنة، وكذا لما يمليه المحيط الديناميكي سريع التغير. فما على المؤسسة الحديثة إلا الرفع من مستوى الأداء لكسب مزايا تنافسية تواجه بيها تقلبات البيئة المحيطة بها، إذ تعطي هذه الحقيقة حافز الأكبر لإهتمام المؤسسات بمواردها البشرية وتحكم في تسييرها والتنظيم في عملية إستغلالها وكذا توجيهها. إلا أن مستوى أداء المؤسسة مرهون بجدارة ومهارة مواردها البشرية بالدرجة الأولى فضلاً عن مواردها المادية التي لاتقل أهمية عن الأخرى، لذا يتوجب الحفاظ عليها وصيانة هذه الموارد الثمينة بالحفاظ على قدراته ومهاراته بطريقة تساهم في إثارة دافعيته نحو العمل بنشاط مستمر. (www. hrdiscussion.com)

إن التحديات الجديدة المفروضة على المؤسسات جعلها تلتزم بوضع أنظمة تسيير أداؤها إن تتماشى مع التغيرات الحاصلة في الوسط الخارجي، وهذا حتى تتمكن من تحقيق الميزة التنافسية و من ثم البقاء والازدهار.

إن إهتمام الإدارة بالعنصر البشري يهدف الى وجود توازن بين الأهداف المؤسسة وأهداف الفرد، وباعتبار أن العنصر البشري هو القلب النابض والحرك الأساسي لتحريك وتفعيل القدرات والإمكانات المادية، لدى فإن المؤسسات تسعى جاهدة إلى إيجاد السبل والطرق المثلى من أجل تشجيع أفرادها على العمل ورفع أدائهم. (عاطف محمد عبيد، 1996، ص: 31) كما يعد العنصر البشري العامل الأساسي المساهم في تحريك العجلة الإقتصاد إلى الأمام. كما

يشكل أحد أهم موارد داخل المؤسسة ، فإذا كانت الموارد الأخرى تُهتلك عبر الزمن ، فإن العنصر البشري على النقيض من ذلك (عبد الناصر موسى، 2004، ص1)، يمكن أن يزيد قيمته وأهميته على هذا الأساس فإن المؤسسات الإهتمام بهذا العنصر وتلجأ هذه الأخيرة لي تبني مناهج علمية وعملية من أجل تحسين معارفه وقدراته من التنظيم والتوجيه والتكوين والرقابة، والتحفيز والتقييم العادل والموضوعي من أجل وصول المؤسسة إلى أهدافها وتحقيق الرسالة التي تصبوا لها.

وعملية تقييم الأداء تعتبر من المواضيع الإدارية المهمة والحساسة والحيوية والتي لها أولوية في منظومة الأداء الهام للمؤسسة، حيث حظيت هذه الأخيرة بأهمية كبيرة في المؤسسات المعاصرة، نظرا لدورها الفعال في تحسين أداء الفرد العامل، لأنه هو الذي ينجز غاياتها وأهدافها.(نوال يونس محمد آل مراد، 2013، ص:15)

كما تعتبر عملية تقييم الأداء من سياسات الإدارية الهامة لأنها الوسيلة التي تدفع الإدارات للعمل بحيوية ونشاط ،تجبر الرؤساء على متابعة ومراقبة أداء مرؤوسيههم بشكل مستمر ليتمكنوا من تقييم أدائهم كما أنها تدفع المرؤوسين للعمل بنشاط و كفاءة ليظهر أدائهم أمام رؤسائهم.(نوري منير، 2010 ، ص:336)

ومما لا شك أن كل مالا يمكن قياسه يصعب تقييمه، وبالتالي لا يمكن تسييره وإدارته بالشكل المطلوب، لذا يجب قياس الأداء الفعلي ومقارنته بالنتائج المطلوب تحقيقها لإعطائها صورة واقعية عما حدث أو يحدث في ميدان العمل (أي مدى نجاح في تقييم الأهداف وتنفيذ الخطط الموضوعية) (نوال يونس محمد آل مراد، 2013، ص:49) ولهذا تعتبر عملية تقييم الأداء من الأدوات الأساسية والمهمة لعملية تغيير وتطوير داخل أي مؤسسة فمن خلالها يتم الكشف عن نقاط القوة والعمل على تعزيزها ، ونقاط الضعف والعمل على معالجتها (خالد عبد الرحيم الهيبي، 2010، ص:195)

وفي هذا الإطار فإن تقييم أداء العمال يلعب دورا معتبرا كأداة وكأسلوب تنمية وتطوير هذه المؤسسات، وهي من العمليات الهامة التي تمارسها الإدارة على جميع مستويات المؤسسة

إبتداءً من الإدارة العليا وإنهاءً بالإدارة الدنيا وهي تعتبر كأداة لتحديد جودة أداء العمل لأعمالهم، ومن ثم إيصال النتائج المستخرجة إلى العمال على شكل التغذية راجعية. (مراد نعموني، 2014، ص:127) بالإضافة إلى أن النتائج التقييم تصبح أساساً لإتخاذ القرارات العادلة المتعلقة بسياسات الأفراد والتغيرات التي تحصل فيها، مثل التغيرات في الأجر والترقية و تحديد إحتياجات التكوينية وغيرها من القرارات.

فكل مؤسسة لديها نظام تقييم خاص بها، وهو يعتبر وسيلة من وسائل إدارة الموارد البشرية التي تمكن المؤسسة من الإستغلال الأمثل لمواردها البشرية، لأن فعالية المؤسسة مرتبطة أساساً بفعالية عمالها فهي ملتزمة بأهتمام بالعنصر البشري من خلال العمل على تحفيز هؤلاء العمال وضمان الترقية المستمرة لكفاءة وتنمية قدراتهم وبالتالي تامين الموارد البشرية.

لذلك فإن عملية تقييم الأداء ليست عشوائية، بل هي نظام مدروس ورسمي يتم التخطيط له وبناءه انطلاقاً من فلسفة المؤسسة وسياساتها، ويعتبر نظام تقييم الأداء منهج تكاملي إستراتيجي لزيادة فعالية المنظمة من خلال تحسين الأداء العمال وتطوير قابليتهم، وهي عملية مستمرة تتضمن إجراء مراجعات وتقييمات تركز على المستقبل بدلاً من الماضي. (نوال يونس محمد آل مراد، 2013، ص:50)

حيث تكمن أهميته هذا الأخير في حصول المؤسسات على المعلومات مرتدة بمراجعة وتقييم الأداء، مما يسمح بإجراء تعديلات لتلائم البنيات التنظيمية والأفراد والجماعات والعمليات التنظيمية بما في ذلك إتخاذ القرارات العادلة والفعالة، وترمي هذه التعديلات إلى تحسين وتفعيل الأداء من خلال التغيير التنظيمي، وعليه فتقييم الأداء عملية نحصل من خلالها على معلومات مرتدة حول فعالية العمال بالمؤسسة لكي تتم عملية المراجعة والمراقبة وإتخاذ القرارات، لذلك يمثل التقييم مسألة إستراتيجية بالغة الأهمية بالنسبة للمؤسسات الفعالة، كونه طريقة يتم بموجبها إدارة وتوجيه نحو الأهداف الفردية والأهداف الجماعية والتنظيمية المحددة من قبل. (نور الدين تاويريت 2006: ص:127)

وفي سعيها لبناء أنظمة تقييم عادلة ظهرت بعض الأساليب لتقييم الأداء لا بد من تحديد معايير واقعية وسهلة الفهم وقابلة للقياس ويتم مراجعتها ومناقشتها مع العمال بصفة دورية (شاويش مصطفى، 2005، ص: 100). كما توجد عدت أساليب لقياس أداء العمال ومن بين هذه الأساليب الإدارة بالأهداف حيث يركز هذا الأسلوب على الأداء المستقبلي إلى جانب الأداء في الماضي، ويشترك الرئيس والمرؤوسين في تحديد الأهداف الواجب الوصول إليها، ويتم تقييم الأداء بمقارنة الأهداف الموضوعة والمسطرة من قبل المؤسسة من أجل إنجازها مع ما أنجزه فعلاً. (كمال بربر، 1997، ص: 134) وهذا ما يميز الإدارة بالأهداف فهي تركز على الفرد أكثر من الجماعة.

وفي هذا السياق قام (شنوفي نور الدين، 2005) بدراسة حول تفعيل الأداء العامل في مؤسسة الكهرباء والغاز، وتوصل الباحث الجوانب التي تشكل أسباب فشل الأنظمة تقييم الأداء ويعود ذلك إلى عدم إلتزام بالأسس العلمية والعملية والنصوص التشريعية والقواعد التنظيمية في عملية تقييم أداء العام خاصة منها غياب الأهداف المحددة بدقة والمعايير المناسبة لقياسها وملاحظتها، بإضافة إلى ذلك عدم الإهتمام بنتائج التقييم من قبل الإدارة، بل بعض الحالات يتم إهمامها، ولا تأخذ بها في تصميم سياسات الموارد البشرية.

وفي نفس السياق قامت (حرايرية عتيقة، 2001) بدراسة لمدة 3 سنوات إمتدت من 1999-2001. مؤسسة سونطراك بقسم الإنتاج حاسي مسعود، وتتلخص هذه الدراسة حول دراسة نظام تقييم الأداء العمال في مؤسسة سونطراك، وهو نظام يعتمد على طريقة الإدارة بالأهداف التي شرعت المؤسسة بتطبيقه في 2007، وقد تبنت نتائج هذه الدراسة الى عدم وجود هيكل أو جهة مكلفة بالتنسيق والمتابعة سيرورة العمل بنظام تقييم الأداء.

و أيضاً وجد (درويش يوسف، 2000) في دراسة التي قام بها حول إدراك العمال لنظام تقييم الأداء وعلاقته ببعض العوامل الشخصية والتنظيمية بدولة الإمارات العربية، وشملت عينة الدراسة 600 عاملاً في جميع المستويات الإدارية في المؤسسات العامة والخاصة، وتوصلت إلى تدني إدراك العمال لموضوعية وعدالة نظام تقييم الأداء، وأيضاً توصلت إلى إختلاف مستوى

إدراك العمال لموضوعية وعدالة نظام التقييم باختلاف المستوى الوظيفي والتعليمي والخبرة المهنية.

وعلى الرغم من أهمية أنظمة تقييم الأداء في تحقيق العدالة داخل المؤسسات غير أن بعض المؤسسات الجزائرية إلى غاية اليوم لم تتمكن من بناء أنظمة وتحديد معايير موضوعية واضحة لتقييم أداء أفرادها إلى درجة أنها أصبحت تمنح العلاوة الكاملة للمردودية لجميع أفرادها على حد سواء، مما أدى إلى فقدان هذه المكافآت والمنح قيمتها في التفريق بين ذوي الكفاءات العالية والضعيفة. (نعموني مراد، مرجع سابق، ص: 112)

ولهذا فإن المؤسسات الناجحة هي التي تفرض كيف يتم إستغلال كفاءة عمالها من أجل لوصول إلى الأهداف المسطرة لها، بوضع نظام فعال وعادل لتقييم أداء العمال يؤثر إيجابا على المؤسسة.

و على الرغم من أهمية هذا الموضوع في المرحلة التي تعيشها المؤسسات الإقتصادية الجزائرية اليوم و في المستقبل القريب ، غير أن البحوث الميدانية التي تطرقت إليه تعد نوعا ما قليلة ، و هذا ما شجعنا على البحث فيه و طرح هذه التساؤلات التالي :

- هل يدرك العمال مكانة وأهداف نظام تقييم الأداء داخل المؤسسة في إطار الإدارة بالأهداف ؟
- هل يدرك العمال لمعايير التي يقوم على أساسها تقييم الأداء العمال في المؤسسة؟.
- هل يتسم نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة بالعدالة والموضوعية؟.
- هل توجد علاقة بين نتائج تقييم الأداء العمال بإتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز بالبلدية ؟
- هل يحتوي نظام تقييم الأداء في مؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز على صعوبات ومشاكل في تطبيقه؟

2-فرضيات البحث

- يدرك العمال مكانة وأهداف نظام تقييم الأداء داخل المؤسسة في إطار الإدارة بالأهداف.
- يدرك العمال لمعايير التي يقوم على أساسها تقييم الأداء العمال في المؤسسة.
- يتسم نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة بالعدالة والموضوعية.
- توجد علاقة بين نتائج تقييم الأداء العمال بإتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز.
- يحتوي نظام تقييم الأداء في مؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز على صعوبات ومشاكل في تطبيقه

3-تحديد مفاهيم البحث

- تقييم الاداء الوظيفي: هي عملية مستمرة متكاملة ذات سمة تنظيمية ترمي إلى تمكين المنظمة، من تعزيز قيمتها وقدرتها وعلى النحو الذي يسهم في بناء وتطوير التوجهات المستقبلية لعاملها من خلال تأثير الأدوار المعهودة اليهم والسلوكات المؤثرة لأدائهم. (نوال يونس محمد آل مراد 2013، ص:52)
- التعريف الاجرائي: هو مجموع درجات التي تحصل عليها العامل على مقياس فعالية تقييم الأداء الذي تم إعداده من طرف الطالبة والذي يتضمن خمسة أبعاد وهي : مكانة وأهداف النظام تقييم الأداء، معايير تقييم الأداء، عدالة نظام تقييم الأداء، مشاكل وصعوبات نظام تقييم الأداء.
- فعالية نظام تقييم الأداء: يشير الى مجموعة من الخصائص والسمات التي يجب أن يتصف بيها نظام التقييم الأداء من حيث قدرته على الحكم على أداء العاملين وعدم خضوع القائمين على عملية التقييم لضغوطات شخصية سواء كانت خارجية أم داخلية وكذلك ملائمة المقاييس لطبيعة العمل الذي يقوم به العاملين وتطبيق المقاييس على جميع العمال دون تمييز وتمنع القائمين على عملية التقييم بالخبرة التي تؤهلهم لتطبيقه بعدالة ومساواة على جميع العمال. (ماجد محمد الفراء،2010،ص:6)

- التعريف الاجرائي: الاعتماد على معايير موضوعية لتقييم الاداء التنظيمي وتستخدم هذه العناصر كركائز للتقييم الأداء وهي معايير نواتج الأداء ومعايير سلوك الأداء و معايير صفات الشخصية الذي تحسب من خلال مقياس فعالية نظام تقييم الأداء الذي سيتم بناؤه اعتمادا على الدراسة الاستطلاعية وبعض الدراسات السابقة مثل: دراسة عمار بن عيشي وبعجي سعاد و بوبرطخ عبد الكريم، ماجد إبراهيم شاهين.

4- أهداف البحث

- التعرف على الطرق المتبعة في التقييم الأداء وهي الادارة بالأهداف ومحاولة إسقاطها على المؤسسات الجزائرية.
- التعرف على فعالية وعدالة نظام تقييم الأداء في مؤسسة.
- التعرف على المعايير والأسس في عملية تقييم الأداء.
- التعرف على كيفية استعمال نتائج تقييم الأداء في عملية إتخاذ القرارات الإدارية.

5- أهمية البحث

- تحسيس المديرين بأهمية الاعتماد في عملية التقييم على معايير عملية واضحة ودقيقة وتكون عادلة.
 - بناء نموذج يتم تحديد فيه نظام و معايير التقييم الأداء العاملين لكي تعتمد المؤسسات.
 - تقديم الإضافة العلمية وإثراء البحث العلمي وتدارك النقائص الدراسات في هذا المجال.
- ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- منهج الدراسة

لقد تبيننا المنهج الوصفي تماشيا مع أهداف البحث وطبيعة الفرضيات، وقد تم اتباعنا الخطوات الأساسية التالية:

- الإطلاع على ما كتب في دراسات السابقة وآراء ذات علاقة بموضوع البحث.
- الإطلاع على دراسات التي تمت داخل المدرسة سونلغاز.
- إجراء عدت مقابلات مع رئيس مصلحة الموارد البشرية وإطارات وعمال داخل المؤسسة.

- بناء مقياس معتمدين من خلال الدراسات السابقة من بينها دراسة عمار بن عيشي، وبعجي سعاد و بوبرطخ عبد الكريم، ماجد إبراهيم شاهين وكذا الاستفادة من آراء إطارات في المؤسسة.

- توزيع المقياس الدراسة على عينة مكونة من 35 عاملاً، وأختيروا من مؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز.

- جمع إستمارات المقياس ثم تفرغ البيانات وتحليلها كميًا بالإستعانة بالأدوات الإحصائية المناسبة وكيفية.

2- مجتمع وعينة الدراسة

بمجمع الدراسة الذي سنجري عليه البحث يتكون من 135 عاملاً بمؤسسة التكوين في

مجال الكهرباء والغاز، مقسمين وفق الجدول التالي.

الجدول رقم (01) يمثل توزيع مجتمع البحث حسب التصنيف

التكرارات التصنيف	التكرار المطلق	التكرار النسبي
إطار	62	46%
أعوان التحكم والمهارة	49	36%
أعوان التنفيذ	24	18%
المجموع	135	100%

3- عينة البحث

قمنا باختيار عينة مكونة من 40 عاملاً من مختلف الرتب وقد تم توزيع 40 استمارة تم

استرجاع 35 إستمارة، فأصبح عدد الاستمارات الصالحة 35.

4- أدوات جمع البيانات

يتوقف اختيار أدوات جمع المعلومات على عوامل كثيرة، منها ما هو متعلق بالباحث ومنها ما هو متعلق بطبيعة المشكلة، ونوع المعلومات المراد جمعها، من أجل معرفة آراء عمال مؤسسة

التكوين في مجال الكهرباء والغاز بالبلدية إتجاه نظام التقييم المطبق في المؤسسة، قمنا بعدت مقابلات في مختلف المصالح مع العمال ورؤساء وتم تزويدنا بالمعلومات، وكذلك قمنا بإعداد مقياس مقسم للجانبين قسم يحتوي على الجانب الموضوعي الذي يحتوي بدوره على مقياس فعالية نظام تقييم الأداء وجانب البيانات الشخصية. في إطار دراسة مدى فعالية نظام تقييم الأداء تم إعداد مقياس:

مقياس نظام تقييم الأداء: قامت الباحثة بإعداده من خلال الإستعانة بالإطار النظري والإستفادة من خلال الدراسات السابقة من بينها دراسة عمار بن عيشي، وبعجي سعاد و بوبرطخ عبد الكريم، ماجد إبراهيم شاهين، بحيث يتكون المقياس من 25 بنداً تقيس خمس محاور والمتمثلة في: مكانة نظام تقييم الأداء (5-1)، معايير نظام تقييم الأداء (10-6)، عدالة وموضوعية نظام تقييم الأداء (15-11)، إدارة وإستخدام نتائج التقييم (20-16)، مشاكل وصعوبات نظام (25-21).

5- عرض النتائج ومناقشتها

5-1- تحليل النتائج ومناقشة أسئلة الإستمارة. بمكانة وأهداف نظلم تقييم الأداء في مدرسة التقنية سونلغاز: يتضمن هذا البعد على مجموعة من بنود حول مكانة وأهداف نظام تقييم الأداء في مدرسة التقنية سونلغاز، ومدى حرص المدرسة على تطبيق ومتابعة هذا النظام في إطار الإدارة بالأهداف، وكل هذه الأسئلة تسمع لنا بتكوين صورة واضحة من صحة أم عدم صحة الفرضية الأولى.

الجدول رقم (2) يمثل إجابة عينة البحث على بنود التالية (1) (2) (3) (4) (5)

المجموع	المجيبين ب لا		المجيبين بنعم		البنود
	التكرار المقوي	التكرار المطلق	التكرار المقوي	التكرار المطلق	
100%	00%	00	100%	35	1
100%	9%	3	91%	32	2
100%	9%	3	91%	32	4
100%	29%	10	71%	25	5

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (2) أن: البند (1): يوجد في مؤسستك نظام تقييم لأداء العمال.

من خلال الجدول رقم (2) أن كل الباحثين كانت إجاباتهم ب نعم، حيث يقرون بوجود نظام تقييم الأداء داخل المدرسة، بحيث لا توجد مؤسسة محترمة لا تقوم بتقييم عمالها. البند(2): تولى مؤسستك إهتماما بتطبيق و متابعة هذا النظام.

نحلاظ من خلال الجدول أن نسبة 91% من الباحثين يرون أن المؤسسة تولى إهتماما كبير بتطبيق ومتابعة نظام التقييم، وهذا راجع إلى فلسفة وسياسة التي تعتمدها المؤسسة في تقييم أداء عمالها ، بحيث تقوم بتقييم عمالها حسب الأهداف المحدد مسبقا وبشكل دوري ومستمر ، فكل عامل يتحصل على درجة تقييمه كل 3 أشهر وهناك ايضا التقييم السنوي، في حين نجد نسبة 9% من الباحثين يرون أن المؤسسة لا تولى اهتمام في تطبيق ومتابعة النظام التقييم الأداء .

البند(4): هل تعلم أهداف نظام تقييم أدائك؟

نحلاظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 81% من الباحثين هم على علم ودراية بأهداف نظام تقييم الأداء، سواءا كانت أهداف إدارية متعلقة بالمكافآت ومنحة المردودية وكشف عن إحتياجات التكوينية ،وأیضا إختيار الأشخاص المؤهلين لترقية وغيرها،أو كانت الأهداف تطويرية مثل تحسين مستوى الأداء، تحديد نقاط القوة والضعف عند العمال، في حين نجد نسبة 11 % من الباحثين لا يعلمون أهداف نظام تقييم الأداء، وهذا راجع لفترة إلتحاقهم للمؤسسة، فهم عمال جدد وهذا ما يعاب على رئيسهم المباشر لعدم إعطائهم المعلومات اللازمة حول كيفية التقييم وأهدافه.

البند(5) يتم تقييم الأداء من بلوغ أهداف المؤسسة

نحلاظ من خلال الجدول السابق أن نسبة 77% من الباحثين يتم تقييم أدائهم على أساس بلوغ أهداف المؤسسة، وهذا راجع إلى سياسة لتبني المؤسسة في تقييم أداء للإدارة بأهداف، بحيث تقوم رئيس المباشر بتقييم عماله حسب الأهداف المحدد مسبقا، و كل عامل يتحصل على درجة تقييمه كل 3 أشهر من أجل معرفة مدى تحقق لتلك أهداف ،ومعرفة نقاط القوة

والضعف، وأيضا من أجل تحديد إحتياجات التكوينية، في حين نجد نسبة 23% من المبحوثين فترى أن التقييم الداء لا يكون على أساس بلوغ مؤسسة أهدافها.

جدول رقم (3): رأي المبحوثين في نظام التقييم المطبق في المؤسسة

التكرار المطلق	التكرار النسبي %	الإجابات
7	20%	ضعيف
16	46%	متوسط
12	34%	جيد
35	100%	المجموع

من خلال الجدول رقم(3) أن نسبة 46% يرون أن نظام تقييم المطبق في المؤسسة هو متوسط، وهذا راجع ممكن لأن نظام تقييم الأداء المطبق في مؤسسة، بل هو نابع من إجراء تطبيق قانوني، أي ليس مبني من طرف خبراء في هذا المجال وإطارات من المؤسسة، بل هو مبني من طرف مجمع سونلغاز ويفرض على مؤسسة لتطبيقه، وتم تعديله منذ 5 سنوات حيث كان عامل يقيم على 10 أصبح يقيم على 16، وهذا نظام تعمل به مجمع سونلغاز على كافة فروعها في جزائر، ولكن فيه نوع من مرونة، ومع ذلك فهو يجتهد العمال ويحقق لهم الرضا، في حين نجد 34% يرون انه نظام التقييم هو نظام جيد وفعال بحيث يحقق لهم الرضا، أما من كانت نسبتهم 20% فيرونه ضعيف لا يرتقي لمستوى المطلوب وتوقعاتهم.

بناء على نتائج المعروضة في الجدول رقم(2) و(3) تؤكد صحة الفرضيات التي تنص على أن العمال يدركون مكانة وأهداف نظام تقييم الأداء داخل مؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز في إطار إدارة بالأهداف .

بحيث تتوافق نتائج دراستنا مع دراسة (فارسي صبرينة، 2015) التي توصلت إلى معرفة مكانة تقييم أداء العمال في المؤسسة إتصالات الجزائر، وأن العامل على وعي بهذه العملية، بالإضافة إلى معرفة المجالات التي تستخدم فيها وهدف من هذه العملية.

كما توافقت أيضا مع (بعجي سعاد، 2007) بحيث توصلت بأن 92% من العمال يعملون مجملهم بالأهداف المتوخاة من نظام تقييم الجاري العمل به في مؤسسة، وأن المؤسسة تولى إهتمام بمتابعة وتطبيق نظام التقييم.

5-2- تحليل النتائج ومناقشة أسئلة الإستثمار التي تتمحور حول معايير نظام تقييم الأداء في مدرسة التقنية سونلغاز:

يتضمن هذا البعد على مجموعة من بنود حول معايير نظام تقييم الأداء في مدرسة التقنية سونلغاز، ومدى حرص المؤسسة على تطبيق تلك المعايير، وكل هذه الأسئلة تسمع لنا بتكوين صورة واضحة من صحة أم عدم صحة الفرضية الأولى.

جدول رقم (4): إجابة العينة البحث على بنود التالية (6) (7) (8) (9) (10)

المجموع	المجيبين ب لا		المجيبين بنعم		البنود
	التكرار المئوي	التكرار المطلق	التكرار المئوي	التكرار المطلق	
%100	%14	5	%86	30	6
%100	%23	8	%77	27	7
%100	%40	14	%60	21	8
%100	%26	9	%74	26	9
%100	%34	12	%66	23	10

البند(6): يساعد نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة على التعرف على أوجه الضعف و القوة في أدائي.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(4) أن نسبة 86% من المبحوثين يساعدهم نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة على تعرف على أوجه الضعف والقوة في أدائهم، وهذا راجع لتقييم بشكل دوري ومستمر، الذي يقوم به رئيس المباشر في كل 3 أشهر، بحيث يقوم بإثاء نقاط القوة وتعزيزها، وتعديل نقاط الضعف وذلك بغية الوصول لأهداف المسطرة، في حين نجد نسبة 14% لا يساعدهم النظام على التعرف على نقاط القوة والضعف لديهم.

البند (7): تتسم المعايير المستخدمة في تقييم الأداء بأنها معايير ملائمة لوظيفتي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 77% من الباحثين يرون أن المعايير المستخدمة في التقييم الأداء ملائمة لوظيفتهم، وعندما أجرينا معهم مقابلات أكدوا لنا على إهتمامهم بالمعايير النتائج سواء كانت كمية أو نوعية، وهذا راجع لتبني المؤسسة إدارة بالأهداف فهي تهتم بمدى تحقيق الأهداف المسطرة، وكذلك معايير السلوكية مثل وفي علاقة العامل مع رئيسه ومرؤوسيه وزملائه، احترام مواقيت الدخول والخروج، وكذا احترام قانون الداخلي للمؤسسة، وأخيرا معايير الشخصية التي تتمثل في مبادأة والانضباط والولاء للمؤسسة والإبتكار، روح المنافسة، التعاون، وهناك أيضا معايير تنظيمية يقيم العامل على أساسها من خلال هيكلية العمل وصرامة ومنهجية في العمل، في حين 23% يرون أن تلك المعايير التي تستخدمها المؤسسة في تقييم الأداء عمالها غير ملائمة لوظائفهم، بحيث لا تحقق لهم الرضا وغير منصفة.

البند (8): يغطي نظام تقييم الأداء المتبع في المؤسسة جميع أبعاد وظيفتك

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 60% من الباحثين يرون أن نظام تقييم الأداء المتبع في مؤسسة يغطي جميع أبعاد وظائفهم، من حيث النتائج والسلوك وأيضا الشخصية، ويحقق لهم الرضا، أما نسبة 40% من الباحثين يرون أن نظام تقييم الأداء المتبع لا يغطي جميع أبعاد وظائفهم، وهي تعتبر نسبة كبيرة نوعا ما غير راضين عليه، بحيث لا يشمل تقييم جميع أبعاد الوظيفة. وهذا راجع لعدم بناء نظام تقييم من طرف إدارات وخبراء من المؤسسة بل هو على شكل تطبيق قانوني فهو مبني من طرف مجمع سونلغاز ومؤسسة تطبقه لهذا سبب نجد تقصير في عملية تقييم بحيث لا يشمل جميع أبعادها.

البند (9): هل أنت على علم بالمعايير التي تقدم على أساسها؟

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن نسبة 74% من الباحثين على علم بالمعايير التي تقدم على أساسها تقييم أدائهم، سواء كانت من حيث النتائج (كمية أو نوعية) أو من حيث السلوك في علاقتهم مع زملائهم والرؤساء وأيضا من حيث الشخصية وخاصة فيما يتعلق في

القدرة على الابتكار والولاء للمؤسسة، وهذا راجع إلى سياسة التي تتبعها المؤسسة بحيث كل عامل له الحق في إطلاع على نتائجه والمعايير التي يقيم على أساسها، في حين نجد 26% لا يعلمون بتلك المعايير، ومن خلال إجرائنا معهم لمقابلات نجد ذلك راجع إلى أنهم عمال جدد ليس لهم فترة طويلة في إنتحاقهم للمؤسسة.

البند(10): تعتقد أن هذه المعايير تنسم بالموضوعية.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(4) أن نسبة 66% من المبحوثين يقرون بأن معايير التي تعتمدھا المؤسسة تنسم بالموضوعية، أيتلك معايير واضحة ومبنية على أسس علمية لا تتدخل فيها ذاتية المقيم، في حين نجد نسبة 34% يرون أن تلك معايير لاتنسم بالموضوعية بل تتدخل فيها ذاتية المقيم ويربط علاقته شخصية مع مرؤوسيه بالتقييمه لهم ولكن هذا ليس في كل المصالح راجع لشخصية المقيم.

بناء على ما سبق ومن خلال النتائج المذكورة في الجدول رقم(4)، أھا تؤكد لنا صحة الفرضية التي تنص على مدى إدراك العمال لمعايير التي تقوم على أساسها تقييم أداء العمال في المؤسسة، سواء كانت تلك المعايير المتعلقة بالإنتاج من حيث النوع أو الكم، أو من خلال السلوكات متمثلة في علاقات عامل مع رؤسائه أو مرؤوسيه أو زملائه، أو على أساس الشخصية مثل القدرة على الابتكار أو الولاء للمؤسسة أو الثقة بالنفس، فموضوع التقييم المطبق في المؤسسة يركز على هذه المعايير المهمة.

في حين تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (ماجد إبراهيم شاهين، 2010) حيث توصل بأن نظام تقييم الأداء في جامعة الإسلامية يستدم معايير مناسبة وملائمة للوصف الوظيفي، فيما تعارض مع دراستنا بحيث توصل إلى أن نظام الموجود في جامعة الأزهر يفتقر للمعايير العلمية وموضوعية المستمدة من توصيف دقيق للوظائف، بالإضافة إلى غياب المعايير المطلوب تحقيقها لزيادة الفعالية.

فيما تعارضت نتائج التي توصلنا إليها مع دراسة (عز الدين هروم 2008) التي توصلت لعدم توفر نظام تقييم الأداء المطبق في مركب الحجارف والرافعات CPG في قسنطينة على معايير

الضرورة لتقييم الفعال والموضوعي، وعدم موافقته المبحوثين بشكل عام على معايير التي تتبعها المؤسسة في التقييم بحيث لاتعبر عن المعايير الأساسية والموضوعية.

كما تعارضت أيضا مع دراسة (بعجي سعاد 2007) بحيث توصلت إلى أن عمال مؤسسة توزيع وتسويق المواد البترولية المتعددة نفطال CLP ليس لديهم علم بجميع المعايير التي على أساسها يتم تقييم الأداء، وأن تلك المعايير لا تتسم بالموضوعية.

3-5- تحليل النتائج ومناقشة أسئلة الإستمارة التي تتمحور حول عدالة وموضوعية نظام تقييم الأداء في مؤسسة تكوين في مجال الكهرباء والغاز:

جدول رقم (5): إجابة العينة لى البنود التالية (11) (12) (13) (14) (15)

المجموع	المجيبين ب لا		المجيبين بنعم		البنود
	التكرار المفوي	التكرار المطلق	التكرار المفوي	التكرار المطلق	
%100	%34	12	%66	23	11
%100	%37	13	%63	22	12
%100	%40	14	%60	21	13
%100	%29	10	%71	25	14
%100	%29	10	%71	25	15

البند(11): يتم تطبيق نظام تقييم الأداء في مؤسسة على جميع العمال دون تمييز.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(5) أن نسبة 66% من المبحوثين يرون أنه يتم تطبيق نظام تقييم الأداء على جميع العمال دون تمييز، فكلهم سواسية ويكون على أساس المعايير ومدى وصول لتلك الأهداف المرجوة منهم، في حين نجد نسبة 34% يرون بأنه يوجد تميز بين العمال من طرف الرئيس المباشر في تطبيق نظام تقييم الأداء، بحيث يحكم ويقيم عمال على أساس علاقته الشخصية معهم.

البند(12): يمتلك القائمون على تطبيق نظام تقييم الأداء في المؤسسة على خبرة طويلة في هذا المجال.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(5) أن نسبة 63% من الباحثين يرون بأن القائمين على تطبيق نظام تقييم الأداء في مؤسسة لهم خبرة طويلة في هذا المجال، ويرون بحكم خبرتهم لديهم قدرة على تقييم بطريقة عادلة ومنصفة وموضوعية، في حين نجد نسبة 37% يرون بأن القائمين على عملية تقييم الأداء ليس لديهم خبرة طويلة في هذا المجال، لذى يجب تكوينهم في هذا المجال لتفادي الأخطاء والمشاكل.

البند(13): إن المعايير التي يستخدمها رئيسي المباشر في تقييم الأداء تتصف بالعدالة والموضوعية.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(5) أن نسبة 60% من الباحثين يقرون بأن معايير التي تستخدمها رئيسهم المباشر في تقييم الأداء تتصف بالعدالة والموضوعية، أيتلك معايير واضحة لا تتدخل فيها ذاتية المقيم بحيث كل عامل له هدف يقيم عليه، في حين نجد نسبة 40 % يرون أن تلك المعايير التي يستخدمها رؤسائهم لا تتصف بالعدالة والموضوعية، بل تتدخل فيها ذاتية المقيم ويربط علاقته شخصية مع مرؤوسيه.

البند(14): إن تقييم أدائك يركز بشدة على مبدأ الجدارة والإستحقاق في الترقية.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(5) أن نسبة 71% من الباحثين يقرون بأن تقييم أدائهم يركز بشدة على مبدأ الجدارة والإستحقاق في الترقية، بحيث تكون عملية الترقية في مؤسسة على أساس تقييم أداء السنوي فكل عامل يتم تقييمه بشكل دوري كل 3 أشهر، بحيث يكون لديه 4 نقاط في سنة، ولتحصل العامل على ترقية يجب أن تكون لديه معدل أكثر من 13.5 في السنة، وتتم من خلال لجنة متكون من رئيس مدير العام و رؤساء المصالح و ممثلين العمال من أجل تحديد الأشخاص المخولين بالترقية ويدرسو نقطة الإستحقاق، في حين نجد نسبة 29% يرون أن عملية تقييم أداء لا تركز على مبدأ الجدارة والإستحقاق في عملية الترقية.

البند(15): يتسم سلوك المدراء في جميع الدوائر أو المصالح بالإنصاف أو التعاون.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(5) أن نسبة 71% من المبحوثين يرون أنه يتسم سلوك المدراء في جميع الدوائر أو المصالح بالإنصاف أوالتعاون، وذلك بغية الوصول المؤسسة لأهدافها المستمرة، فكل مصلحة تكمل الأخرى، في حين نجد نسبة 29% يرون بأنها لا يتسم سلوك المدراء في جميع الدوائر أو المصالح بالإنصاف أو التعاون.

بناء على ما سبق ومن خلال النتائج المذكورة في الجدول رقم(5) أنها تؤكد مدى صحة الفرضية التي تنص على أنه يتسم نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز بالعدالة والموضوعية.

بحيث تتفق نتائج دراستنا مع دراسة (ماجد إبراهيم شاهين،2010) حيث أظهرت دراسة لوجود رضا عن عدالة نظام تقييم الأداء المطبق في جامعة الإسلامية، كما توصل إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عدالة نظام تقييم الأداء والولاء التنظيمي، مما يدل على أن نظام تقييم عادل سيسهم في تعزيز ولاء لجامعتهم، وأيضاً توصل إلى رضا العمال في جامعة الإسلامية على عملية تقييم الأداء بدرجة كبيرة، وأن معايير تقييم الأداء تتصف بالعدالة والموضوعية.

5-4- تحليل النتائج ومناقشة أسئلة الإستمارة التي تتمحور حول إستخدامات نتائج نظام

تقييم الأداء في مدرسة التقنية سونلغاز:

جدول رقم (6):من يقوم بعملية تقييم الأداء للعمال

التكرارات	التكرار المطلق	التكرار النسبي
رؤساء مباشرين	31	89%
لجنة التقييم	4	11%
الزملاء	00	00%
المجموع	35	100%

من خلال الجدول رقم(6) أن نسبة 89% من المبحوثين على علم بأن رئيس المباشر هو من يقوم بعملية تقييم الأداء، فهو الشخص المخول لتقييم العمال بشكل دوري ومستمر، بحيث يعتبر هو أكثر شخص على معرفة وإطلاع كافٍ بعمل العمال ومن حيث إنجاز الأهداف، وأيضاً من حيث الواجبات والمسؤوليات والقدرات والسلوكيات والنتائج، في حين نجد 11% لجنة التقييم هي التي من تقييم أعمالهم ونتائجهم بحيث تكون سنوية وتمثل لجنة التقييم مدير العامل ورؤساء المصالح وممثلين العمال، أما العمال ليس لديهم الحق في تقييم زملائهم. وهذه أسلوب خاطئ بل يجب على المؤسسة الإستعانة بكل من رئيس المباشر ولجنة التقييم و زملاء أيضاً وحتى إذا دعية الأمر خبراء في هذا المجال من أجل ان يكون هناك تقييم واضح وموضوعي.، فعند إجرائنا للمقابلات علمنا أيضاً أن رئيس مدير العام هو أيضاً لديه الحق في إعطاءه نقطة تقييم في مردودية الفردية ، فبعد تقييم رئيس المباشر تذهب تلك نقاط المدير العام هو أيضاً يقيمهم ولكن ليس له الحق في إنقاص من نقطة التي وضعها الرئيس المباشر لأنه ليس على دراية الكافية بالعامل.

جدول رقم (8):يستخدم تقييم الأداء في مؤسستك بهدف

التكرار المئوي	التكرار المطلق	التكرارات الإجابات
11%	4	معرفة نقاط ضعف
9%	3	معرفة نقاط القوة
80%	28	الإنئين معا
100%	35	المجموع

من خلال الجدول رقم(8) أن نسبة 80% من المبحوثين يرون أنه يستخدم تقييم الأداء في مؤسستهم بهدف معرفة نقاط القوة والضعف معا، وذلك بهدف تحسين وتطوير أداء العمال، فنظام تقييم الأداء يركز على نقاط القوة ويعززها، كما يحدد نقاط الضعف ويعالجها ويعدلها لكل فرد في المؤسسة، وذلك بغية الوصول للأهداف التي تم وضعها سابقا، في حين نجد أن 11% يرون أنها لمعرفة نقاط الضعف العمال فقط خاصة التي تعود لأسباب نقص في المعارف

والمهارات، وهذا من أجل وضع البرنامج تكويني من أجل سد الفجوة بين العمل المتوقع والعمل الحقيقي، في حين نجد 9% يرون بأنها تستخدم لمعرفة نقاط القوة فقط من أجل تعزيزها وتشجيعهم.

جدول رقم (9): الفائدة من تقييم الأداء

التكرار المئوي	التكرار المطلق	التكرارات الإجابات
28%	10	تحسين النتائج الفردية
9%	3	تحسين النتائج الجماعية
63%	22	الإثنين معا
100%	35	المجموع

من خلال الجدول رقم (9) أن نسبة 63% يرون أن فائدة من التقييم الأداء هي لتحسين النتائج الفردية والجماعية معا، وتوصلنا من خلال إجراء عدت مقابلات مع العمال والرؤساء أكدوا لنا أن نظام تقييم يهتم بشكل كبير على تحسين بشكل دوري كل 3 أشهر، وبالتالي كل فرد يقوم بواجبه على أكمل وجه ويحقق أهدافه وبالتالي يؤثر على تحسين النتائج الجماعية، لأن الفرد يعمل وسط جماعة ويكون بينهم تفاعل وتكامل، أي أن نظام التقييم يهتم بالفرد والجماعة معا من أجل تحسين نتائجهم، في حين نجد 28% يرون أن الفائدة من التقييم يكون لتحسين النتائج الفردية فقط، بحيث كل فرد له هدف من أجل إنجازه ويكون تقييم على أساس بلوغه لذلك الهدف، أما 9% يعتقدون أنه لتحسين النتائج الجماعية فقط.

5-5- تحليل النتائج ومناقشة أسئلة الإستمارة التي تتمحور حول مشاكل وصعوبات نظام تقييم الأداء في مدرسة التقنية سونلغاز

جدول رقم (11): إجابة عينة البحث على البنود (21) (22) (23) (24) (25)

المجموع	المجيبين ب لا		المجيبين بنعم		البنود
	التكرار المئوي	التكرار المطلق	التكرار المئوي	التكرار المطلق	
%100	%40	14	%60	21	21
%100	%20	7	%80	28	22
%100	%37	13	%63	22	23
%100	%31	11	%69	24	24
%100	%37	13	%63	22	25

البند (21): أنت مقتنع بإعطاء الحرية المطلقة لرئيسك المباشر لتقييم أدائك
 نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن نسبة 60% من المبحوثين مقتنعين بإعطاء حرية
 المطلقة لرئيسهم المباشر لتقييم أدائهم، فحسب رأيهم أنه الشخص الأدرى بعملهم وسلوكهم
 أكثر من أي شخص آخر، فيقيمهم بحكم إتصاله المباشر معه ومتابعته المستمر لهم، فيحين نجد
 40% غير مقتنعين بإعطائه كامل الصلاحيات والحرية لرئيسهم المباشر في تقييمهم، وهذا
 الرأي صحيحة لأن عملية التقييم لا تنحصر في شخص واحد، فإلتجاهات الحديثة في عملية
 تقييم الأداء هو إعطاء الزملاء صلاحية لتقييم بعضهم البعض، وكذا تقييم الرؤوسين لرؤساء
 وتقييم الذاتي بالإضافة إلى لجنة التقييم وأيضاً الخبراء من خارج المؤسسة إذا تطلب الأمر ليكون
 هناك تقييم عادل وموضوعي يخلون من صراعات والمشاكل، ففي مؤسسة هناك تقييم من
 طرف الرئيس المباشر وأيضاً رئيس مدير العام في تقييم الدوري ولجنة تقييم الأداء متكونة من
 أطراف سابقة الذكر بإضافة الى ممثلين العمال إلا في التقييم السنوي فقط من أجل تحديد نقاط
 الإستحقاق والترقية وكذا منحة المردودية.

البند (23): في حالة عدم الرضا بنتائج التقييم هل يتم الطعن.
 نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 63% من المبحوثين في حالة عدم رضا لنتائج التقييم
 يقومون بالطعن لتلك النتائج، بحيث يتم من خلال المقابلة مع رئيس المباشر، وطلب بإعادة

تقييمهم، في حين 37% منهم لا يقومون بالطعن لنتائج، ظناً منهم لا توجد فائدة لان رئيسهم إتخذ قرار ولا يمكن الرجوع فيه وكذلك لعدم جدية النظام ككل، وكذلك لعدم جدية نتائج التقييم ومقيم أيضاً.

البند (24): هل يتم إعطاء العمال حق في الاعتراض و التظلم على نتائج التقييم إذا شعروا أنه لم يعطهم حقهم ؟

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 69% من المبحوثين في يرون أنه يتم إعطائهم الحق في الاعتراض والتظلم على نتائج التقييم إذا شعروا أنه لم يعطهم حقهم، بحيث يطلبون مقابلة مع رئيسهم المباشر ومناقشته حول تلك النتائج الي وضعها ،ويطلب منه إعادة تقييمهم لأنه ليسوا راضين عن هذه النتائج، أما 31% ليس لديهم الحق في الاعتراض والتظلم على نتائج تقييمهم، وهذا راجع حسب رأيهم لعدم جدية نتائج التقييم وعدم جدية النظام التقييم ككل.

البند (25): يقوم رؤساءك بتوفير حلول عادلة للتظلمات و الشكاوي

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن نسبة 63% من المبحوثين في يرون أن رؤساءهم يقومون بتوفير حلول عادلة لتلك التظلمات والشكاوي، فمن خلال إجرائنا للمقابلات مع العمال أو رؤساء تم إعلامنا بأنه يتم الشكوى عند الرئيس المباشر فإذا لم يرضيهم الرد يقومون بالطعن عند مصلحة الموارد البشرية، وإذا لم تكن الرد مقنع يتم الطعن علة مستوى مدير العام، فيجب إحترام ترتيب المستويات الوظيفية وذلك من أجل توفير حلول العادلة لتلك التظلمات، في حين نجد 37% يرون أن رؤساءهم لا يوفر لهم حلول عادلة لتلك الشكاوي والتظلمات، بل يتم وعدهم بتقييمهم بشكل يرضيهم في المرة القادمة.

بناء على ما سبق ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها في الجدول (11) يفند الفرضية التي تنص أنه لا يحتوي نظام تقييم الأداء في المؤسسة على صعوبات ومشاكل في تطبيقه، بل يوجد مشاكل وصعوبات ولكن تسعى المؤسسة دائماً في إيجاد الحلول لها، كما

متبين في نتائج ونسب الموجودة في الجدول أعلاه، وهذا الشيء طبيعي في أي مؤسسة لكن في حدود المعقول.

إنفقت نتائج دراستنا مع دراسة (فارسي صبرينة، 2015) إلى أن مؤسسة إتصالات الجزائر بخميس مليانة توفر الظروف الملائمة لتحقيق أفضل أداء وتهتم بالشكاوى ومشاكل المقدمة إليها من طرف العمال، خاصة فيما يتعلق بنتائج تقييم الأداء.

كما كشف أيضا (بوبرطيخ عبد القادر، 2010) في دراسته عن دور الإحتشامي لنظام تقييم الأداء في تفعيل المؤسسة الجراتات فلاحية، وذلك بسبب صعوبة وأخطاء التي يتعرض لها العمال من خلال نتائج تقييمهم.

خاتمة

جاءت هذه الدراسة أساسا لتعرف على تقييم فعالية نظام تقييم الأداء، وكذا التعرف على طرق التقييم التي تتبعها المؤسسة في ظل تبني المؤسسة للإدارة بالأهداف، ولقد إعتمدنا على المنهج الوصفي، حيث تم إجراء هذه الدراسة على 35 عاملا في مؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز البلدية (المعروفة بالمدرسة التقنية سونلغاز). وتوصلنا إلى ما يلي:

يدرك العمال مكانة وأهداف نظام تقييم الأداء داخل المؤسسة في إطار الإدارة بالأهداف. ويدرك العمال لمعايير التي يقوم على أساسها تقييم الأداء العمال في المؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز. كما يتسم نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز بالعدالة والموضوعية. وتوجد علاقة نتائج تقييم الأداء العمال بإتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسة.

المراجع

1- خالد عبد الرحيم الهييتي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، عمان، دار وائل، الطبعة الثالثة، 2010.

2- شاويش مصطفى، إدارة الموارد البشرية، الأردن، عمان، دار الشروق، 2005.

3- عاطف محمد عبيد، الدراسة العلمية للأفراد، مصر، القاهرة، دار النهضة، 1996.

- 4- عبد الناصر موسى، تقييم الأفراد كأداة لرفع أداء المنظمات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضير، العدد 2004، 6.
- 5- كمال بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، لبنان، بيروت، مؤسسة الجامعية لتوزيع والنشر، الطبعة الثانية، 2000.
- 6- ماجد إبراهيم شاهين، مدى فعالية وعدالة نظام تقييم الأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثرها على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية، فلسطين، غزة، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، منشورة في 2010
- 7- مراد نعموني، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، الجزائر، دار الجسور، الطبعة الأولى، 2014.
- 8- نوال يونس محمد آل مراد، نظام تقييم أداء الموارد البشرية وإنعكاساته في قرارات إدارتها، الأردن عمان، دار غيداء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2013.
- 10- نور الدين تاويريت، قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي، الجزائر، جامعة محمود منتوري قسنطينة، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، منشورة في 2006.
- 11- نوري منير، تسيير الموارد البشرية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، دار المحمدية، 2003.