



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2024/07/17

تاريخ القبول: 2025/03/30

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

دور التكوين المهني في تحقيق الجودة الشاملة عند مستخدمي الجامعة

*The role of vocational training in achieving comprehensive quality among university employees*وسام سلمان¹ عبد النور آرزقي²¹ مخبر المتعدد التخصصات في علوم الإنسان والبيئة والمجتمع، جامعة البويرة (الجزائر)

o.selmane@univ-bouira.dz

² جامعة اكلي محمد اولحاج البويرة (الجزائر)، arezkiab@yahoo.fr

الملخص: هدفت الدراسة للتعرف على دور التكوين المهني في تحقيق الجودة الشاملة، وقد اخترنا عينة من مستخدمي جامعة اكلي محمد اولحاج بالبويرة، انتهجنا المنهج الوصفي التحليلي، مستعملين الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيقه على عينة قوامها 60 مستخدم، وذلك للتأكد من صدق وثبات الأداة، وقد خلصت الدراسة إلى أن الجامعة تلتزم بتطبيق التكوين المهني والجودة الشاملة بدرجة متوسطة، أيضا بعد الثقة الذاتية له دور في تحقيق الجودة الشاملة، بينما بعد تعزيز المهارات الوظيفية وبعد تحسين العلاقات الوظيفية ليس لهما دور في تحقيق الجودة الشاملة

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، الجودة الشاملة، الجامعة، البويرة

ABSTRACT

The study aimed to identify the role of vocational training in achieving comprehensive quality. We chose a sample of employees from Akli Mohand Oulhadj University in Bouira. We adopted the descriptive analytical approach, using the questionnaire as a tool for collecting data, and it was applied to a sample of 60 users, in order to ensure the validity and reliability of the tool. The study concluded that the university is committed to applying vocational training and comprehensive quality to a moderate degree. Also, after self-confidence, it has a role in achieving comprehensive quality, while after enhancing functional skills and after improving job relations, they have no role in achieving comprehensive quality.

Keywords: vocational training, comprehensive quality, university, Bouira

1. مقدمة:

تلعب الجامعات دوراً محورياً في تطوير المجتمعات من خلال تأهيل الشباب وإعدادهم لمواجهة تحديات المستقبل. في هذا السياق، يأتي التكوين المهني كأحد الأدوات الأساسية لتحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات الأكاديمية. إن التكوين المهني لا يقتصر على تزويد الأفراد بالمعارف الأكاديمية فحسب، بل يتعدى ذلك ليشمل تطوير المهارات العملية والتقنية، وتعزيز القدرات الشخصية والمهنية.

إن جودة التعليم العالي تعتمد بشكل كبير على مستوى كفاءة الكوادر الأكاديمية والإدارية العاملة في الجامعة. من هنا، يصبح التكوين المهني ضرورة ملحة لتحسين أداء هؤلاء الأفراد، ورفع مستوى الخدمة التعليمية والإدارية التي يقدمونها. في هذا الإطار، يساهم التكوين المهني في تحديث وتطوير المهارات والمعارف، مما يمكن العاملين في الجامعات من الاستجابة بفعالية للمتغيرات السريعة في مجال التعليم العالي.

علاوة على ذلك، يساهم التكوين المهني في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين، من خلال إتاحة الفرص لهم لتطوير مساراتهم المهنية وتحقيق طموحاتهم الشخصية. وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي ويعزز من الالتزام والابتكار داخل المؤسسة الجامعية.

في ظل هذه الأهمية، تزداد الحاجة إلى دراسة دور التكوين المهني في تحقيق الجودة الشاملة لدى مستخدمي الجامعة. هذا يتطلب النظر في كيفية تأثير برامج التكوين المهني على مختلف جوانب الأداء الوظيفي، بما في ذلك القدرة على التكيف مع التطورات التكنولوجية، وتحسين إدارة الأزمات، وتعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين.

الاشكالية:

يعتبر نظام التكوين المهني من أهم الأعمدة التي تبنى عليها مشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية في زمن أحدثت فيه ثورة المعلومات والتكنولوجيا تغييراً جذرياً في مختلف المجالات، فالتكوين المهني من المواضيع التي أثارت ولازلت تثير مسألة الاستثمار في المورد البشري بتطوير قدراته الفنية والسلوكية، والتقنية والتي تؤهله لكي يكون عنصراً فعالاً في بيئة العمل، من خلال تقديم معارف نظرية وتطبيقية تزود المتكونين بمهارات وخبرات متعددة تؤهلهم للتحكم في التسيير والتكيف مع التحولات الحالية والاستجابة للتغيرات المستقبلية وذلك عن طريق وضع سياسات وبرامج تكوينية خاصة، وكذا استبدال المفاهيم والتقنيات والممارسات التقليدية بالسلوكيات والممارسات الحديثة، ومن أهم هذه التوجهات الادارية المعاصرة إدارة الجودة الشاملة والذي برز كمصلح وكعملية او استراتيجية في الثمانينات من القرن الماضي وأثبتت تحسین فعاليتها في تحسین الانتاجية ودعم القدرات التنافسية وتحسين الجودة بصفة مستمرة، ولضمان تحقيق الجودة في التكوين المهني يحتاج ذلك إلى مناهج اشمل وأكثر ملائمة، والى مستوى متدربين ذا جودة، وكذلك إلى تحديد معايير التأهيل ومنح الشهادات، ومستوى أفضل من المراقبة والتقييم (حمي، 2022، صفحة

(235)

يمثل التكوين المهني أحد القطاعات التي لا تقل أهمية عن قطاعي التربية والتعليم العالي، حيث يوفر الكفاءات المؤهلة، فهو نمط من التعليم يقدم للشباب شهادات مهنية ومهارات وكفاءات تؤهلهم إلى الولوج لعالم الشغل، يختلف في مضمونه ومناهجه عن القطاعات الأخرى ويحظى هذا النوع من التعليم باهتمام من طرف الوصاية، إلا أن الإقبال على مراكز التكوين يخضع إلى عدة اعتبارات أهمها الاختصاصات والفروع المفتوحة للتكوين ومدى توفيره لفرص العمل بالإضافة إلى جودة ونوعية التكوين (قوراح و غريب، 2017، صفحة 3).

نالت فكرة إدارة الجودة الشاملة الاهتمام الكبير من طرف الاختصاصيين والأكاديميين والباحثين خاصة في الربع الأخير من القرن الماضي وانهاج هذا الأسلوب الإداري الحديث يعكس اهتمام المؤسسات الإنتاجية والخدمية نحو المحافظة على كيانها في ظل التحولات الاقتصادية وتحديات العولمة التي لا تعترف بالحدود الجمركية، وخير دليل على نجاح هذا الأسلوب وقابلية تطبيقه في كل الإدارات سواء كانت مؤسسات اقتصادية أو ذات طابع تعليمي أو اجتماعي.

واجريت العديد من الدراسات حول هذا التكوين المهني، ففي دراسة حسن رشيد(2016) التي هدفت إلى تحليل دور التكوين المهني في تحقيق الجودة الشاملة في الجامعات المغربية. أظهرت النتائج أن برامج التكوين المهني تلعب دورًا هامًا في تحسين الأداء الإداري والتعليمي وتحقيق معايير الجودة الشاملة، ودراسة احمد علي (2018) حيث تناولت تأثير برامج التكوين المهني على جودة التعليم في الجامعات المصرية. أظهرت النتائج أن التكوين المهني يساهم بشكل كبير في تحسين مهارات التدريس والكفاءة الإدارية، ودراسة عمر عبد الله (2020) التي ركزت على دور التكوين المهني في تحسين قدرة الجامعات على إدارة الأزمات، أظهرت النتائج أن التكوين المهني يساعد بشكل كبير في تحسين استجابة الموظفين وإدارة الأزمات بفعالية.

ومن خلال هذه الدراسات السالفة الذكر وجدنا أن التكوين المهني يلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الجودة الشاملة في الجامعات من خلال تحسين مهارات الموظفين، وزيادة رضاهم الوظيفي، وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التغيرات التكنولوجية، وتحسين إدارة الأزمات. لذا، يعد الاستثمار في برامج التكوين المهني ضروريًا لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسات التعليمية العالي. يمكننا طرح التساؤلات التالية:

هل للتكوين المهني دور في تحقيق الجودة الشاملة لدى عينة من مستخدمي الجامعة؟

ما مستوى التكوين المهني والجودة الشاملة في الجامعة؟

الفرضيات:

- للتكوين المهني دور في تحقيق الجودة الشاملة لدى عينة من مستخدمي الجامعة

أهداف الدراسة:

- تسليط الضوء على موضوع التكوين المهني.
- معرفة مستوى التكوين المهني والجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية

■ إظهار مدى تطبيق وممارسة التكوين على مستوى الجامعة الجزائرية.

■ معرفة دور التكوين المهني في تحقيق متطلبات الجودة الشاملة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في معرفة مستوى التكوين المهني والجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي وعرضه بصفة مبسطة سهلة الاستيعاب، وهكذا يصبح في متناول الباحثين ونجعل منه أرضية نظرية ودعم يمكنهم من إنجاز دراسات نظرية أخرى مكملّة أو دراسات ميدانية جديدة تتعلق بموضوع الكفاءة في التسيير بعد عملية التكوين للأفراد وفق هذا الاهتمام، كما يمكنني أن أقول بأن هذا الموضوع بإمكانه أن يدعم ويسد نقصا موجودا في هذا المجال.

المفاهيم الاجرائية :

التكوين:

مجموعة من البرامج التعليمية والأنشطة الأكاديمية المصممة لتزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة في مجال تخصصهم. يهدف التكوين إلى تعزيز القدرات الأكاديمية والمهنية للطلاب، وإعدادهم لمتطلبات سوق العمل والمجتمع

التكوين المهني:

مجموعة من الأنشطة والبرامج التعليمية التي تهدف إلى تطوير المهارات والمعارف المهنية للطلاب وإعدادهم لسوق العمل. يركز التكوين المهني على تزويد الطلاب بالخبرات العملية والتدريب العملي في مجالات تخصصهم، مما يعزز من قدرتهم على تطبيق المعرفة الأكاديمية في بيئة العمل الحقيقية.

الجودة:

الالتزام المستمر بتقديم تعليم وخدمات ذات مستوى عالٍ تفي بتوقعات واحتياجات الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية. تعتمد الجودة على معايير محددة وقابلة للقياس تهدف إلى تحسين الأداء الأكاديمي والإداري باستمرار.

الجودة الشاملة:

نهج شامل يهدف إلى تحسين جودة جميع جوانب الأداء الجامعي من خلال مشاركة جميع الأعضاء والمستخدمين في الجامعة. يتضمن هذا النهج عدة عمليات وأنشطة تركز على تحقيق رضا المستخدمين، وتحسين العمليات الإدارية والتعليمية، وضمان التحسين المستمر.

الدراسات السابقة:

دراسة حمي نبيلة . غري صباح (2022) بعنوان: معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التكوين المهني من وجهة نظر المتكون دراسة ميدانية بمدينة بسكرة، (حمي، 2022)

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة المعوقات التي تحول دون تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التكوين المهني، فالتكوين المهني مجال لكسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية، ولكن المتمعن في مخرجاته يجد أنها تعاني من البطالة والتهميش وتدني جودتها سواء على مستوى الأداء أو المهارة، ولهذا سعت الدراسة لمعرفة مختلف هذه المعوقات من خلال استبانة مكونة من (26) بند وزعت على عينة من المترشحين قدرت بـ (66) في مركز التكوين المهني بمدينة بسكرة، وبعد التحليل الإحصائي تبين افتقار مراكز التكوين المهني لإدارة الجودة الشاملة راجع إلى قلة التجهيزات المادية المتماشية مع التطور العلمي والتكنولوجي، عدم وجود تناسق بين المؤسسات الاقتصادية والقطاع الخاص للتكوين الطلبة على التطبيق العملي بالإضافة إلى نقص جودة المناهج وطرائق التدريس راجع لعدم خبرة الأساتذة... الخ

دراسة محمد قوراح (2017) بعنوان: جودة التكوين في مراكز التكوين المهني من وجهة نظر الطلاب المترشحين (قوراح و غريب، 2017)

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد قياس جودة التدريب في مراكز التدريب .التدريب المهني من وجهات النظر النقدية لشباب المركز من خلال برنامج جودة التدريب وعدد الحصص التطبيقية المقدمة للطلبة وجودة الأساليب المستخدمة في هذه الدورات، بالإضافة إلى كفاءة وتدريب معلمي المادة مركز .وبعد تحليل الإحصائيات وجدنا أن مركز التدريب يفتقر الجودة بسبب عدم وجود المعلمين ذوي المهارات اللازمة ومهاراتهم الاعتماد على المقررات النظرية والوسائل العملية منها معطلة أو قديمة وفي حالة سيئة لا تسمح باستخدامها بالإضافة إلى أنها لا تتبع التطور العلمي الحديث.

اجراءات البحث الميدانية:

المنهج المتبع: انتهجنا في دراستنا هاته المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع دراستنا من مستخدمي جامعة اكلي محند اولحاج البويرة

الدراسة الاستطلاعية:

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة قوامها 30 مستخدم من جامعة البويرة تم اختيارهم بطريقة عشوائية قصد حساب الخصائص السيكومترية للأداة المستعملة في دراستنا . وفي الدراسة الاساسية تم اختيار 60 مستخدم.

المجال المكاني: حددنا المجال المكاني لدراستنا في جامعة جامعة اكلي محند اولحاج البويرة.

المجال الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 23 ماي 2024 إلى غاية 10 جوان 2024.

اداة جمع البيانات:

يتكون هذا الاستبيان من ثلاثة أجزاء يمكن توضيحها على النحو التالي:

✓ **الجزء الأول:** يتضمن كل الخصائص الشخصية لإفراد العينة حيث تشمل على العناصر التالية: الجنس، العمر، الخبرة المهنية، مدة التكوين.

✓ **الجزء الثاني:** يتضمن مدى التزام جامعة البويرة بتطبيق التكوين المهني

✓ **الجزء الثالث:** يتضمن هذا الجزء تحقيق الجودة الشاملة داخل الجامعة

جدول رقم (..): استبيان لكارت الخماسي. (سكران، 2006، صفحة 284)

لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	أوافق	اوافق بشدة	التصنيف
1	2	3	4	5	الدرجة

-الخصائص السيكمترية لاداة الدراسة:

-الصدق:

صدق المقاربة الطرفية:

جدول رقم (..) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية للاستبيان:

الفئات	العدد (n)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
العليا	10	53.30	3.33	7.11	0.07
الدنيا	10	30.10	9.75		

نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا قُدر ب(53.30) والانحراف المعياري (3.33) بينما المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا (30.10) والانحراف المعياري (9.75)، ويتضح من خلال الجدول أنه لا توجد فروق دالة احصائية بين الدرجة بين الفئة العليا والفئة الدنيا، وهذا ما يدل على ان الاستبيان له خاصية التمييز بين الافراد

-الثبات:

-حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

و قد تم حساب ثبات التكوين المهني بهذه الطريقة وكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (...) يوضح نتائج معامل ثبات التكوين المهني بألفا كرونباخ

الأداة	عدد الفقرات	معامل ألفا
التكوين المهني	15	0.876

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل ثبات التكوين المهني وفق معادلة ألفا كرونباخ كان مساويا ل $(\alpha=0.87)$ وهي قيمة دالة مما يؤكد تمتع البعد بمستوى ممتاز وعالي من الثبات

ثانيا: الجودة الشاملة

صدق المقاربة الطرفية:

جدول رقم (..) يوضح نتائج صدق المقاربة الطرفية لاستبيان الجودة الشاملة:

الفئات	العدد (n)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
العليا	10	37.6	1.50	6.25	0.12
الدنيا	10	20.9	8.30		

نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا قدر ب(37.6) والانحراف المعياري لها قدر ب (1.50) بينما المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا قدر ب (20.9) والانحراف المعياري قدر ب (8.30)، ويتضح من خلال الجدول أنه لا توجد فروق دالة احصائية بين الدرجة بين الفئة العليا والفئة الدنيا وهذا ما يدل على ان الاستبيان له خاصية التمييز بين الافراد في الجودة الشاملة.

-حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

و قد تم حساب ثبات الجودة الشاملة بهذه الطريقة وكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (...) يوضح نتائج معامل ثبات الجودة الشاملة بألفا كرونباخ

الأداة	عدد الفقرات	معامل ألفا
الجودة الشاملة	10	0.892

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل ثبات الجودة الشاملة وفق معادلة ألفا كرونباخ كان مساويا ل $(\alpha=0.89)$ وهي قيمة دالة مما يؤكد تمتع البعد بمستوى ممتاز وعالي من الثبات

5-الأساليب الإحصائية:

اتخذنا في دراستنا التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط لبيرسون، اختبار انوفا والانحدار الخطي البسيط، واختبار ت.

عرض وتحليل النتائج:

عرض النتائج المتعلقة بمتغير التكوين المهني: يتكون هذا المتغير من 15 فقرة موزعة في الاستبان وفقاً للترتيب الاتي (1-14)، ومن اجل تحليلها قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لمعرفة درجة اهمية التكوين المهني، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (...): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة على ابعاد التكوين المهني والتحقيق الجودة الشاملة.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1 تعزيز المهارات الوظيفية	3.41	0.20	2	متوسط
2 الثقة الذاتية والتحسين الشخصي	3.61	0.35	1	متوسط
3 تحسين العلاقات الوظيفية	3.06	0.66	3	متوسط
4 التكوين المهني	3.36	0.27	/	متوسط
5 الجودة الشاملة	3.62	0.20	/	/

يتضح من خلال الجدول رقم (...) أن مستوى التكوين المهني بلغ متوسط حسابه للإجابات (3.36)، بانحراف معياري (0.27)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن المتغير يشير إلى نسبة قبول بدرجة موافق. القول بأن النتيجة تعتبر مؤشراً مهماً يبرز أن أفراد العينة يدركون مدى أهمية التكوين المهني

وانطلاقاً من هذه النتائج يمكننا ترتيب الابعاد المشكلة للتكوين المهني تنازلياً من الاتجاه الأقوى إلى الأقل:

1. المرتبة الاولى " الثقة الذاتية والتحسين الشخصي " حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.61) بانحراف معياري مقداره (0.35). وعليه يمكننا القول بأن افراد العينة موافقون على محتوى الثقة الذاتية والتحسين الشخصي داخل الجامعة
2. المرتبة الثانية " تعزيز المهارات الوظيفية " حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.41) بانحراف معياري مقداره (0.20). وعليه يمكننا القول بأن عينة الدراسة موافقون على محتوى تعزيز المهارات الوظيفية.
3. جاء البعد رقم (3) تحسين العلاقات الوظيفية " حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.06) بانحراف معياري (0.66). وعليه يمكننا القول بأن عينة الدراسة موافقون على شكل وأهمية تحسين العلاقات الوظيفية.

ومن خلال النتائج يمكننا القول أن مستوى التكوين المهني والجودة الشاملة في الجامعة متوسط.

للتكوين المهني دور في تحقيق الجودة الشاملة

ومن أجل اختبار هذه الفرضية سنعمد على تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) ،
للتأكد من صلاحية النموذج بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط (Simple Régression Analysis)
لاختبار دور ابعاد التكوين المهني في تحقيق الجودة الشاملة.

الجدول رقم (...): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار دور ابعاد التكوين المهني
في تحقيق الجودة الشاملة

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
الانحدار	2332.14	3	777.38	48.69	0.000
الخطأ	894.03	56	15.96		
الكلي	3226.18	59			
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)					

يتضح من خلال الجدول (..) أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (48.69)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$) وبناء عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية.

الجدول رقم (...): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار دور ابعاد التكوين المهني في تحقيق الجودة الشاملة

		Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model المتغير المستقل
مستوى دلالة (t) sig	قيمة (t) المحسوبة	Beta معامل الارتباط (R)	Std. Error الخطأ المعياري	B	
0.00	3.937	0.850	2.39	9.41	(Constant)
0.059	1.927		0.191	0.369	تعزيز المهارات الوظيفية
0.00	2.981		0.277	0.827	الثقة الذاتية والتحسين الشخصي
0.11	1.617		0.225	0.364	تحسين العلاقات الوظيفية

المتغير التابع: تحقيق الجودة الشاملة	قيمة (T) الجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)
	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)

يتضمن الجدول رقم (...) Unstandardized Coefficients والتي تتضمن كل من قيمة الثابت (Constant)، معامل الانحدار (معاملات نموذج الانحدار غير المعيارية) إضافة إلى الخطأ المعياري لمعاملات النموذج Std. Error، كما يحتوي الجدول على Standardized Coefficients، معامل بيتا (المعاملات المعيارية)، t-قيمة (ت) المحسوبة لمعاملات النموذج، Sig (قيمة الاحتمال P. Value، التي تستخدم للحكم على المعنوية الكلية للنموذج).

ويتضح من الجدول السابق أيضا أن بعد الثقة الذاتية له دور في تحقيق الجودة الشاملة وذلك استنادا إلى أن قيمة المعنوية يبلغ (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض ($\alpha=0.05$). كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.850) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.

كما ان بعد تعزيز المهارات الوظيفية وبعد تحسين العلاقات الوظيفية ليس لهما دور في تحقيق الجودة الشاملة وذلك استنادا إلى أن قيمة المعنوية للبعدين يبلغ (0.059) و (0.11) على التوالي وهو أكبر من مستوى المعنوية المفروض ($\alpha=0.05$). كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.850) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين وبناء عليه يمكننا القول أن بعد الثقة الذاتية له دور في تحقيق الجودة الشاملة، بينما بعد تعزيز المهارات الوظيفية وبعد تحسين العلاقات الوظيفية ليس لهما دور في تحقيق الجودة الشاملة.

تفسير ومناقشة النتائج:

تفسير ومناقشة الفرضية العامة:

1. دور الثقة الذاتية في تحقيق الجودة الشاملة

الثقة الذاتية تعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء الموظفين وسلوكهم في بيئة العمل. عندما يتمتع الموظفون بثقة عالية في قدراتهم، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا لمواجهة التحديات وتحقيق الأهداف التنظيمية. وهذا ما توافق مع دراسة أجراها (Bandura, 1997) حول الكفاءة الذاتية، أوضحت أن الأفراد الذين يتمتعون بثقة ذاتية عالية يميلون إلى تحقيق أداء أعلى وأهداف أكبر. ودراسة (Luthans & Avolio, 2007, pp. 541-572) على تأثير الثقة الذاتية على الأداء الوظيفي، أكدت أن الثقة الذاتية تعزز من القدرة على التعامل مع المهام بفعالية وتزيد من رضا الموظفين مما يساهم في تحقيق الجودة الشاملة.

2. تعزيز المهارات الوظيفية وعدم تأثيرها في تحقيق الجودة الشاملة

بالرغم من أن تطوير المهارات الوظيفية يعد هاما لتحسين أداء الموظفين، إلا أن هذه الفرضية تشير إلى أن هذا البعد ليس له تأثير مباشر على تحقيق الجودة الشاملة. قد يكون السبب في ذلك هو أن المهارات الوظيفية تحتاج إلى

سياق محدد وتطبيق فعال لتحقيق الفائدة القصوى. وهذا ما جاء في دراسة أجرتها (Noe, 2010) حول التدريب المهني، أوضحت أن تطوير المهارات يحتاج إلى بيئة داعمة لتطبيق المعرفة المكتسبة. ودراسة (Kraige & Ford, 1993, pp. 311-328) تشير إلى أن التدريب وحده لا يكفي، بل يجب أن يترافق مع دعم تنظيمي وثقافة تنظيمية تشجع على استخدام المهارات المكتسبة.

3. تحسين العلاقات الوظيفية وعدم تأثيرها في تحقيق الجودة الشاملة

تحسين العلاقات الوظيفية يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على بيئة العمل العامة، ولكنه قد لا يكون كافياً لتحقيق الجودة الشاملة بدون وجود عناصر أخرى مكتملة. وهذا ما توافق مع دراسة (Tjosvold, 1998, pp. 285-313) على أهمية التعاون في الفرق، أكدت أن التعاون بين الموظفين يساهم في تحسين الأداء، ولكن يجب أن يكون هناك توجه استراتيجي نحو الجودة الشاملة لتكون العلاقات الوظيفية فعالة بشكل كامل.

خاتمة

توصلنا من خلال الدراسة إلى أن بعد الثقة الذاتية يلعب دوراً حاسماً في تحقيق الجودة الشاملة، بينما لم يكن لتعزيز المهارات الوظيفية وتحسين العلاقات الوظيفية الدور ذاته. وتُظهر هذه النتائج أن الثقة الذاتية تعتبر عاملاً جوهرياً يساهم في تحسين أداء الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة. الموظفون الذين يتمتعون بثقة عالية في قدراتهم يميلون إلى المشاركة بفعالية أكبر في الأنشطة المؤسسية ويظهرون مرونة وقدرة على التعامل مع التحديات التي تواجههم. هذه الثقة تُعزز من قدرتهم على الابتكار واتخاذ القرارات الصحيحة، مما ينعكس إيجاباً على الجودة الشاملة في الجامعة وعلى النقيض، وجدنا أن تطوير المهارات الوظيفية، رغم أهميته، لم يظهر تأثيراً كبيراً على تحقيق الجودة الشاملة. بأن المهارات المكتسبة من خلال التكوين المهني تحتاج إلى بيئة مناسبة ودعم إداري لتطبيقها بفعالية. وكذلك تحسين العلاقات الوظيفية لم يثبت أنه يؤثر بشكل كبير في الجودة الشاملة، على الرغم من أن العلاقات الجيدة بين الموظفين تُساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وتُعزز التعاون، إلا أن هذه العلاقات تحتاج إلى توجه استراتيجي واضح نحو الجودة الشاملة لتكون فعالة بشكل كامل.

بناءً على هذه النتائج، نوصي بأن تركز الجامعات والمؤسسات التعليمية على تعزيز الثقة الذاتية لدى موظفيها كجزء أساسي من استراتيجيات التكوين المهني. ينبغي أيضاً النظر في كيفية تقديم الدعم المناسب لتطبيق المهارات المكتسبة من التكوين المهني وتعزيز العلاقات الوظيفية بما ينسجم مع الأهداف الشاملة للجودة.

المراجع

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman.

- Kraige, K., & Ford, J. K. (1993). Application of cognitive, skill-based, and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78(2).
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 60(3).
- Noe, R. A. (2010). *Employee training and development*. New York: McGraw-Hil.
- Tjosvold, D. (1998). Cooperative and competitive goal approach to conflict: Accomplishments and challenges. *Applied Psychology*, 47(3).
- اوم سكران. (2006). طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية تعريب إسماعيل علي بيسون . الرياض المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر.
- مُجد قوراح، و المختار غريب. (2017). جودة التكوين في مراكز التكوين المهني من وجهة نظر الطلاب المتربصين. ورقة: جامعة قاصدي مرباح.
- نبيلة حمي. (03 01، 2022). معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التكوين المهني من وجهة نظر المتكون " دراسة ميدانية بمدينة بسكرة. الجزائر: مجلة علوم الانسان والمجتمع.