Couverture et mise en page : *Z. Benamira*
Impression : Imp. ***Alexandre***, Tél. 031 620 118 / Constantine

كربوش هشام و رواق حمودي،
مخبر تحاليل السيرورات الاجتماعية والمؤسساتية، جامعة قسنطينة.

فعالية التكوين الجامعي في التشغيل

Résumé :

Si de nombreuses recherches et différentes approches se sont attachées à étudier l'institution universitaire et son efficacité comme système, l'approche organisationnelle n'a pas été utilisée à notre connaissance, c'est pourquoi nous avons jugé utile de l'adopter dans cette recherche..

Notre préoccupation principale dans ce travail se rapporte à l'étude de l'efficacité de la formation universitaire dans l'emploi et ceci à travers la vérification des objectifs de formation avec les besoins du terrain. En d'autres termes, il s'agit de voir le degré d'efficacité de cette organisation qui est le département de psychologie sur la formation pour le cas de notre étude.

Pour réaliser cela, nous avons eu recours à un questionnaire composé de deux volets, l'un se rapportant aux objectifs de formation et l'autre concernant les facteurs favorisant la réalisation de ces objectifs. Il y a lieu de signaler que l'échantillon de notre étude se compose de formateurs et de praticiens en poste.

Il en résulte qu'il n'y a pas d'efficacité organisationnelle du département de psychologie et ceci en raison de nombreux motifs parmi lesquels : l'absence de planification organisationnelle, l'absence d'un encadrement administratif compétent en sus de l'absence de moyens et outils pédagogiques et techniques.

مقدمـــــة :

في ظل الظروف الاقتصادية العالمية التي تشهد سرعة التطور والمنافسة الحادة، خرجت المؤسســات من المنافســة الداخلية، ودخلت التنافس العالمي، وأصبحت بذلك مجبرة على البحث على أحد الرســاميل الهامة التي بمقدورها الحفاظ على بقاء و استمرار المؤسسة ألا وهي رأس المال البشري، فالتنظيم الذي يملك

أحسن الطاقات والقدرات البشرية هو الأقدر على الاستمرارية، إذ أنها أحد أهم العوامل التي تقاس من خلالها قيمة التنظيم في السوق الاقتصادي، بل وقيمة الأمة ككل بين نظيراتها من الأمم، لذلك فقد اهتمت الدول و المنظمات ذات الرؤية المستقبلية الجيدة بالغ الاهتمام بتحسين وتطوير قدرات أفرادها، و بدلك يأتي موضوع التكوين في التعليم العالي و علاقته بسوق العمل من أهم الموضوعات التي تناقش على كافة المستويات، اقتصادية، سياسية و اجتماعية تربوية في أي دولة، باعتبار الجامعة نسق مفتوح يستمد أهدافه من حاجات المجتمع ويحاول إشباعها بتكوين الكفاءات الفعالة في المجتمع، و تحقيق التوافق والمنفعة بينها و بيئتها، فنجد أن الولايات المتحدة الأمريكية تصرف ما يقارب 70 مليار دولار سنويا على تدريب وتطوير مواردها البشرية. (حسن إبراهيم بلوط، 2002)، يبقى بدلك التعليم والتكوين السبيل الوحيد لتحقيق هذا الهدف، وتبقى الجامعة بذلك أهم مركز تكوين حيث أنها تهتم بتكوين الإطارات الفعالة في تبوء مكانة قيادية في المجتمع، فهي المسؤولة بصفة مباشرة عن تكوين وتخريج نخبة المجتمع المفكرة، والمسيرة، والفعالة على مستوى اختصاصاتها المختلفة، وقطاعات الإنتاج.

ولا يختلف الحال بالنسبة للمنظمات التي تنتمي إلى مجتمعنا الجزائري الذي أصبح في الآونة الأخيرة منفتحا على الاقتصاد العالمي، الذي واكبه والتنافس الداخلي والخارجي الحاد، هذا التغيير الهام في معالم المجتمع الاقتصادي الذي أصبح التسارع أهم صفة فيه، موازاة بالتسارع الحاصل في ميدان المعارف العلمية حيث تنمو مرة كل 73 يوم حتى 2020 حسب (1999) John Byrne. وما ينجر عنه من تحسينات وتطبيقات مباشرة على مجالات الحياة عامة و قطاعات الإنتاج خاصة. ويهدا جاءت الدراسات و المحاولات الواحدة تلوى الأخرى لتحديد و قياس مفهوم الفعالية التنظيمية، فنجد مثلا الدراسة التي قام بها الباحث «مسكي P. Meschi « من معهد إدارة المؤسسات «اكس اون بروفنس Aix-en-Provence » عن المؤسسات الدولية المختلطة لإيجاد العلاقة بين التكوين والفعالية التنظيمية، تلخصت أهم أهدافها في تقويم فعالية التكوين داخل هذه الشركات، ووضع التكوين الأكثر فعالية للتماشي مع السياق التنظيمي لهذه الشركات و دراسة العلاقة بين

العوامل البنيوية والثقافية الخاصة بهذه الشركات من جهة وممارسة التكوين من حيث الخصائص والفعالية. وقد حدد الباحث :

الخصائـص البنيويـة والثقافية، خصائص ممارسـات التكوين، وخصائص الفعالية في ممارسات التكوين كمتغيرات دراسته التي توصل من خلالها إلى أن مشـاركة العمال في برامج التكوين المهني المتواصل يخلق لديهم دافعية كبيرة، كما أن معظم الشركات الضخمة تعطي للتكوين أهمية كبرى، و بالتالي علاقة طرديـة بـين فعالية التكوين والرضـا الوظيفي للعمال المكونـين، كما أن متغير «فعالية التكوين» أصبح عمليا بواسطة مؤشر درجة تحويل نحو العمل بالكفاءات المكتسبة خلال التكوين أو بواسطة مؤشر درجة الدافعية للتحويل. وجود علاقة وطيدة بـين المتغيرات التنظيمية (البنيوية والثقافية) والمتغيرات المشـاركة في ممارسات التكوين في الشركات المختلطة الدولية (الخصائص، الفعالية)، و في هدا إشارة إلى قيمة هده العوامل في تحقيق فعالية المنظمة.

و في السياق نفسه يؤكد «عبد الله بوبطانة» في دراسة أجراها عن دور التعليم العالي و الجامعي في التنمية بالبلاد العربية سنة 1984، على انه يحضا بأهمية كبرى لدوره في تحقيق التنمية، حيث خلص في بحثه إلى أن فعالية نظام التعليم العالي لأي بلد يعتمد اعتمادا كليا على مدى ملائمة أهداف هدا التعليم لمتطلبات التنمية الشاملة.

أما «محمد برهوم» فقد أكد في دراسـته التي أجراها حول التعليم الجامعي بـين الواقع والطموحات سـنة 1988، أن أزمة التعليم العالـي في الوقت الراهن تتمثـل في وجود بطالة بين المتعلمين وعجز في دفع عملية التنمية في الوقت ذاته نظـرا لعدم ارتباط النشـاطات التعليميـة والبحثية العربية ببرامـج التنمية. ويؤكد من جهة أخرى أن هدا الوضع يتطلب ضرورة ضبط عملية زيادة الطلبة المقبولين في الجامعات بما يتناسب مع القدرات الاستيعابية لها، وحاجة المجتمع وتشجيع التوجه نحو التعليم المهني والفني لما له من دور فعال في مجالات التنمية الصناعية والتقنية، ويوصي أيضا بان على الجامعات العربية بناء الإنسان القادر على تحمل مسـؤولية التغيير والتنمية في مجتمعه و أن عليها تبني اتجاه تنموي متوازن يأخذ من تراث المجتمع ومن تجارب الجامعات.

ويشـير «حسين الدوري» في بحثه النظري المنشور سنة 1987 أن للجامعة دور هام جدا يتمثل في إعداد و تدريب القوى العاملة في الوطن العربي ليتحقق التكامل بـين ما يحتـاج إليه مجال العمل و ما تخرجه الجامعـات من طلاب ومتدربين، ولهـدا فان هدا الدور يتطلب من الجامعات العمل الجاد و الدءوب لتحقيق دلك التكامـل بشـكل متوافق، دون أن يكون هنـاك أي خلل في نوعية أو كمية خريجي الجامعـات من حيث تطابقها مع متطلبات سـوق العمـل. هدا ما يتطلب إعطاء أهمية بالغة لتخطيط التعليم العالي وربطه بخطوط التنمية.

إن الأهمية البالغة التي يكتسبها هدا الموضوع دفعتنا إلى تتبع سيرورة المنظمات أو المؤسسـات الاقتصادية الجزائرية التي إن اسـتقرت على شيء فإنما هو النمو الذي تتطلع إليه لخدمة المجتمع الجزائري، إلا أن الموارد البشرية التي تعتمد عليها كذلك في تطلب أكثر فأكثر، فقد زادت أهمية وطبيعة وقيمة الوظائف التي يتحصل الجامعيون في الحياة المهنية إلا أن التكوين الجامعي من جهة لم يستقر على سياسة واضحة، فغالبا ما تغيرت سياسـاته و توجهاتـه العامة، دون اللجوء إلى تخطيط مرتبط بدراسات واضحة عن الشغل، ورؤى مستقبلية على المدى البعيد. و كما هو معروف فانه للمحافظة على حياة المؤسسات الاقتصادية يجب تزويدها بصفة دورية بإطارات كفأه، و لان التكوين في الجامعة هو تحقيق لحاجيات المجتمع و مطالبه، فماذا لو كانت مطالب المجتمع الجزائري أكبر مما تستوعبه جامعتنا الآن؟

إن هذه الدراسة تركز أكثر على تكوين العنصر الإنساني الفعال في قطاعـات الإنتاج، ومن ذلك سوف نركز أكثر على أحد أهم فروع التكوين الجامعي، وهو قسـم علـم النفس والعلوم التربوية باعتباره يكون إطـارات لها ميزة الاهتمام بالعنصر البشري، حيث يكون بمعدل 400 طالب سنويا بمختلف التخصصات في علم النفس التربوي، العيادي، و العمل و التنظيم يوظفون في مختلف المؤسسات الاقتصادية و الخدماتية، يسهر تكوينها 50 أستاذ بمختلف الدرجات يساعدهم طاقم مكون من 38 إداري و عامل في مختلف الوظائف (وثيقة رسمية 2007).

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

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

لمعرفة دلك يجب الإجابة على التساؤلات التالية : هل يتفق كل من المكون و الممارس لتخصص علم النفس على تناسب أهداف التكوين فيه وحاجيات الأخصائي العامة و الخاصة بتخصصه ؟ هل تعبر أهداف التكوين عن الحاجات الفعلية لممارسة الاختصاص ؟

حتى هدا وحده لا يكفي للقول بوجود الفعالية التنظيمية في القسم، لان هده الأهداف مطالبة بالتحقق في المنظمة من خلال عوامل مساعدة، وهنا نجد أنفسنا أمام معضلة أخرى، و تبرز الحاجة للتحقق من الوسائل الداعمة لتحقيق هده الأهداف و التي تضمن لنا تحقيق الفعالية المطلوبة في قسم علم النفس وعلوم التربية ؟ و هل يمكن للفعالية التنظيمية إن وجدت أن تختلف حسب التخصصات في قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا ؟

وعليه جاءت هذه الدراسة لمحاولة تحديد العوامل الحقيقية المتحكمة في فعالية قسم علم النفس و العلوم التربوية وقد حددنا مفهوم فعالية المنظمة بمدى تلاؤم أهدافها مع احتياجات المجتمع وقدرة عناصرها على تحقيق هذه الأهداف من خلال مؤشرات خاصة. أي عندما تتحقق فعالية التكوين (مدى قدرة أهداف التكوين على خدمة احتياجات التشغيل المتمثلة في المتطلبات المعرفية والنظرية والتطبيقية الواجب توفرها في الأخصائي النفسي)، بالإضافة إلى توفر عناصر المنضمة الفعالة (مؤشرات الفعالية التنظيمية) وهي :

1. أهداف : واضحة ومستمدة من احتياجات المجتمع.

2. العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف : مهمة و الدور + أفراد أكفاء + الوسائل التقنية + التنظيم مهيكل و فعال.

بالإضافة إلى أساتذة القسم شملت الدراسة مجموعة من الممارسين المتخصصين في الميدان و المتواجدين على مستوى المستشفى الجامعي ابن باديس بقسنطينة، المؤسسة الإستشفائية المتخصصة في الأمراض العقلية (محمود بلعمري) جبل الوحش، كذلك بعض المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية

بمدينة قسنطينة، إضافة إلى بعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية و بعض مراكز التكوين المهني بنفس المدينة.

حيث قمنا بإجراء دراسة استطلاعية تمثلت في مجموعة من المقابلات المفتوحة مع أخصائيين نفسانيين ذوي خبرة جيدة في الميدان، من جهة و أساتذة مختصين في التكوين بالقسم بكل فروعه (صناعي، عيادي، تربوي)، وقد دارت هذه المقابلات حول طبيعة التكوين في القسم، الغايات الرسمية للتكوين، وأخيرا طبيعة العمل الميداني للأخصائي النفسي.

خلصنا من خلالها إلى تضارب للآراء حول مدى ملائمة التكوين للتشغيل، وأسبابه. و بالتالي حاولنا وضع الأشكال في الأطر النظرية و العلمية التي تناولت المنظمات، و الفعالية التنظيمية بمفاهيمها و بنماذجها و طرق قياسها، و الجامعة و بنيتها و تطورها... و نظرا لحساسية هدا الموضوع وطبيعة المؤسسة موضع الدراسة، و المؤسسات ذات الصلة، ومجال الدراسة، جاءت وسيلة جمع البيانات ممثلة في الاستمارة لترجمة فرضيات الدراسة. لذلك و بعد إعداد الاستمارة الأولية، تم التأكد من صدقها و ثباتها، نتج عندنا الشكل النهائي لها والتي شملت محورين أساسيين الأول لمعرفة مدى اتفاق إفراد العينة على الأهداف العامة والخاصة لتكوين الأخصائي النفسي، ويشمل 12 عبارة، و الثاني للتأكد من توفر العامل المساعدة على تحقيق تلك الأهداف و يشمل 4 أبعاد تضم في مجملها 47 عبارة. أي مجموع كلي يقدر بـ : 59 عبارة للاستمارة ككل وهي بهذا العدد مقبولة ولا تستلزم وقت وجهد من شأنه أن يؤثر على المعلومات التي نرغب في تجميعها من العينة. كما حددت الإجابات : موافق جدا، أحيانا، غير موافق أبدا

ومن دلك فان الدراسة تستعمل المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة و التأكد من توفر الفعالية التنظيمية في القسم و مؤشرات قياسها.

تحديد عينة الدراسة :

لقد تنوعت المقاربات وتعددت في تناولها للفعالية التنظيمية، ولأن هدفنا في هذه الدراسة هو تحديد فعالية التكوين في قسم علم النفس وعلوم التربية من

خـلال آراء القائمـين على العملية التكوينية، وقصد إعطاء الدراسـة أكثر دقة وموضوعية ممكنة فإنه قد تم الاسـتعانة بآراء بالأخصائيين النفسـيين الذين تلقـوا تكوينهم الجامعي في هذا القسـم، في الاختصاصـات المتوفرة (صناعي، تربوي، عيادي). وبهذا كانت العينة مقصودة نظرا لاستيفائها الشروط المطلوبة في المجتمـع الأصلـي، إضافـة إلى أنـه لا توجـد إحصائيات رسميـة عن عدد الطلبة المتخرجين حتى الآن، وعدد الأخصائيين الموظفين ضمن اختصاصاتهم التكوينية، وبذلك نتج عندنا عينة مكونة من 50 أسـتاذا وأسـتاذة، إضافة إلى 130 أخصائي نفسـي موزعين عبر المؤسسـات الإستشـفائية، ومراكز التوجيه المهني والمؤسسات الاقتصادية، ودور الشباب، ومديرية التربية ومراكز الإرشاد والتوجيه... وغيرها من المؤسسات حيث تم توزيع 180 استمارة لم نسترجع إلا 120 منها 36 من الأساتذة : 6 صناعي، 17 تربوي، 13 عيادي.

59 اسـتمارة من الأخصائيين مقسـمة كالتالي : 9 صناعـي، 18 تربوي، 32 إكلينيكـي، أي أن عينـة البحث النهائيـة بلغت 95 فرد تتوفـر فيهم خصائص المجتمع الكلية. والجداول التالية توضح أكثر توزيع أفراد العينة :

حسب متغير الوظيفة :

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

جدول رقم (1) : توزيع العينة حسب الوظيفة

حسب هذا فإن التوزيع عينة البحث تمثل في 95 فردا كان أكبر نسبة هي من نصيب الممارسين لعلم النفس، وذلك منطقي مقارنة مع عدد الطلاب المتخرجين سنويا في الاختصاصات المختلفة في القسم، عدد الأساتذة المكونين المحدد تبعا لأسباب و شروط واضحة.

حسب متغير الاختصاص :

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

جدول رقم (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الاختصاص

نسجل من قراءة هذا الجدول أن أكبر نسبة تكون عينة البحث هم من أصحاب التخصص العيادي ثم يليهم دوي التخصص التربوي، وأخيرا المتخصصون في علم النفس العمل والتنظيم بأقل بكثير وهذا ما يتناسب مع توزيع الطلبة على الاختصاصات حيث غالبا ما يكون طلبة العيادي أكثر من التربوي ويكون طلبة الصناعي عددهم قليل لا يتعدى القسم الواحد. و هدا يرجع لمجموعة من الأسباب و المفاهيم التي تسود السياسة العامة للالتحاق بالتخصص ككل والتخصصات الموجودة فيه.

المعالجة الإحصائية :

التعامل مع البيانات : Traitement des informations

إن المعلومات المتجمعة من الاستمارة قد تم التعامل معها وفقا لعدة معالجات إحصائية تمت باعتماد برنامج (Stat Box 1995-1997) المنشأة عند Grimer Logiciels Verrsion2.5 Stat Box هو علبة من الوسائل الإحصائية خاصة بـ : Microsoft Excel.

من خلال هذا البرنامج تسنى لنا إجراء مجموعة من المعالجات الإحصائية لمعطيات دراستنا المستمدة من الاستمارة في إطار و المتعلقة بفرضيات البحث وأهداف الدراسة.

1. **التكرارات والنسب المئوية** Les tris à plats :

أول مرحلة في المعالجة الإحصائية للنتائج المستوحاة من استمارة البحث تتجلى في الميولات الكبرى النابعة من الإجابات على بنود الاستمارة، هذه الميولات تظهر لنا من خلال التكرارات والنسب المئوية لكل احتمالات الإجابة على مختلف البنود، وعلى مختلف المحاور، وعلى حساب مختلف المتغيرات، ورغم أنها تقنية إضافية إلا أنها أساسية، حيث تسمح لنا بعرض تقسيمات المتغير الواحد على كل العينة بأجزائها.

- **حسب الاتفاق على الأهداف :**

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

جدول رقم (3) : يبين تكرارات والنسب المؤوية للإجابات على بنود المحور الأول –الأهداف–

من خلال استقراء التكرارات والنسب المؤوية المسجلة لكل بند من البنود الإثناعشر المتعلقة بالمحور الخاص بمدى اتفاق العينة على الأهداف يمكن القول أن أعلى تكرار ونسبة مئوية مسجلة عند كل بند هي تلك المتعلقة بخانة «أوافق جدا» هدا يؤكد اتفاق أفراد العينة أن أهداف التكوين في قسم علم النفس وعلوم التربية هي في بعضها عامة تهدف إلى خدمة المجتمع مستقبلا، وبعضها خاص بتكوين الطالب في مجال علم النفس حسب فروعه، واكتسابه الخصائص والقدرات الأساسية المتعلقة بامتهان هذا الاختصاص مستقبلا، والذي من خلال هذه الخطوة فقط يمكن له أن يقوم بدوره في المجتمع وفي المجال العلمي على أحسن وجه.

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

جدول رقم (4): يبين التكرارات والنسب المؤوية المتحصل عليها على محور الأهداف

يؤكد هذا الجدول ما سبق من بنود، ذلك أن نسبة 95.79 % تبين مدى اتفاق أفراد العينة على أهداف التكوين في القسم، وبالتالي فإن 4.21 % منهم فقط لم يشاطروهم الرأي وهذا راجع ربما لأسباب أخرى متعلقة بطبيعة الاختصاص أو نوع و طبيعة الوظيفة التي يشغلونها. ويبقى أن الأهداف المتفق عليها بنسبة كبيرة جدا، هذا ما يدفعنا إلى معرفة مدى توفر العوامل المساعدة على تحقيق هذه الأهداف في الواقع، حيث يمكننا القول بوجود فعالية تنظيمية في قسم علم النفس وعلوم التربية.

- حسب العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف :

	التكـــرارات			النســـب %		
	أوافق	أحيانا	أبدا	أوافق	أحيانا	أبدا
13	80	5	10	84.21	5.26	10.53
14	80	9	96	84.21	9.47	6.32
15	81	12	2	85.26	12.63	2.11
16	44	15	36	46.32	15.79	37.89
17	80	10	5	84.21	10.53	5.26
18	45	16	34	47.37	16.84	35.79
19	66	18	11	69.47	18.95	11.58
20	27	7	61	28.42	7.37	64.21
21	76	13	6	80.00	13.68	6.32
22	80	10	5	84.21	10.53	3.26
23	77	15	3	81.05	15.79	3.16
24	59	8	28	62.11	8.42	29.47
25	43	20	32	45.26	21.05	33.68
26	46	13	36	48.42	13.68	37.89
27	63	8	24	66.32	8.42	25.26
28	83	4	8	87.37	4.21	8.42
29	12	7	76	12.63	7.37	80.00

85.26	3.16	11.58	81	3	11	30
70.53	10.53	18.95	67	10	18	31
90.53	3.16	6.32	86	3	6	32
76.84	12.63	10.53	73	12	10	33
75.79	8.42	15.97	72	8	15	34
50.53	11.58	37.89	48	11	36	35
51.58	17.89	30.53	49	17	29	36
64.21	7.37	28.42	61	7	27	37
54.74	15.79	29.47	52	15	28	38
38.95	9.47	51.58	37	9	49	39
49.47	16.84	33.68	47	16	32	40
74.74	3.16	22.11	71	3	21	41
24.21	2.11	73.68	23	2	70	42
21.05	14.74	64.21	20	14	61	43
25.26	8.42	66.32	24	8	63	44
27.37	8.42	64.21	26	8	61	45
61.05	20.00	18.95	58	19	18	46
45.26	9.47	45.26	43	9	43	47
48.42	9.47	42.11	46	9	40	48
66.32	17.89	15.79	63	17	15	49
48.42	13.68	37.89	46	13	36	50

جدول رقم (5) : يبين العوامل المسؤولة على تحقيق أهداف المنظمة :

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

أ)- أهداف التكوين / 13 إلى 23 / :

هي عوامل خاصة يقوم القسم على أساتذة أكفاء في عملية التكوين فيما يخص هذه البنود يوجد اتفاق لأفراد العينة على أن القسم يضم إطارات مكونة ذات كفاءات عالية، وقدرات تكوينية جيدة، إلا أنهم اتفقوا على أن الحوافز المادية غير متوفرة بصفة كافية، وهذا ما يؤثر على رضا الأستاذ الوظيفي، ودافعيته إلى العمل، والدليل على ذلك هو أنهم لم يوافقوا على هذين البندين، أي وجود رضا وظيفي ودافعية للعمل (16 و 18)، بنسبة فاقت 33.33 %، إن هذه المعارضة تعتبر هامة ورغم أنه بند واحد فقط، إلا أن غياب الحوافز المادية يؤثر على الرضا الدافعية، فإنه سوف يؤثر إن اشتد على الأداء بصفة عامة، وبالتالي

يصبح المكون عاجزا عن القيام بعملية التكوين المطلوبة، وتفقد المنظمة أحد أهم عوامل فعاليتها، لكن مع هذا يجب مراعاة العوامل الأخرى حتى نستطيع الحكم على ذلك.

ب)- طلبة مناسبون/ 28-24/ :

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

ج)- وسائل تقنية مساعدة على التكوين / 35-29/ :

فيما يخص الوسائل والتجهيزات التقنية المساعدة على التكوين الجيد اتفقت العينة بأنه لا تتوفر هذه الوسائل بصفة مناسبة، وبالتالي فإن عوامل المساعدة على التكوين غير موجودة رغم توفر أماكن التربصات كانت فوق المعدل إلا أن ذلك راجع حسب رأينا إلا العلاقات الشخصية بين الأساتذة والمسؤولين من خارج القسم، وهذا لا يتم في إطار رسمي منظم لذلك فإنه بدون هذه الوسائل يضاف عامل آخر مهم لعدم تحقق الفعالية التنظيمية.

د)- مهمة المنظمة (عملية التكوين) / 46-36/ :

في هذه الفئة نلاحظ أن 6 بنود من أصل 11 تم عدم الموافقة عليها في حين تم الموافقة على 5 بنود متعلقة بما يريد البرنامج تحقيقه عند الطلاب، وحتى في

هذا نجد أن بعض النسب فوق المعدل، ومعنى هذا أن كل أساليب بناء البرنامج وتوزيعه وكيفية القيام به لا يتناسب وعناصر التكوين الأخرى (المكون والطالب) وأن أساليبه لا تخدم أهدافه، ويبقى ما سجل من اتفاق حول البنود راجع إلى التفاعل الشخصي الموجود بين المكون والطالب لضمان سيرورة عملية التكوين.

وخلاصة القول أن مهمة التكوين في القسم قاصرة، والدور الذي يلعبه التنظيم ضعيف من حيث ضمان سيرورة نشاط المنظمة.

هـ)- الخصائص التنظيمية / 59-47/ :

أولا تجدر الإشارة إلا أن العينة انقسمت بالتساوي بين موافق ومعارض على أن أطراف الاتصال تخدم الأهداف، كذلك اتفاق كل العينة 100 % على عدم القيام بالتعريف بالقسم من خلال أبواب مفتوحة، أي أن الدور الإعلامي لاستقدام أفراد جدد منعدم، هذا إضافة إلى عدم وجود اتصال منظم مع باقي الجامعات والمؤسسات الاجتماعية في إطار تبادل المعلومات والخبرات، وعدم استعمال القسم كمركز لاستقطاب الإطارات من طرف المؤسسة الاجتماعية.

كل هذا يدل على أن القسم ينتهج نسق مغلق ضمن منطلق التبادل المعرفي العلمي، وما يزيد من حجم المشكلة وجود نظام قسم لا يتسم بالوضوح والتخطيط المسبق، وهذا ما يدل على عدم توفر نظرة طويلة المدى للقسم، وبالنظر إلى طبيعة غير متعلقة بالميدان ولا تخدم الأهداف الفعلية، ولا تركز على المشاكل الحقيقية التي يواجهها القسم، وهو بذلك وحدة تابعة في تفسيره لا يملك الصلاحيات المناسبة، أما النسب المتحققة فوق المعدل، فيها ناتجة من جهود الأساتذة والمكونين الذين تقع على عاتقهم مسؤوليات إضافية على مهمة التكوين ناتجة عن التفاعل اليومي الموجود بينهم وبين الطلبة ولمصلحة هذا الأخير، وضمان سيرورة عملية التكوين تبدل جهود إضافية لتحقيق ذلك.

أما بالنسبة لمحور الخاص بالتحقق من وجود وسائل داعمة لتحقيق الفعالية التنظيمية فانه انطلاقا من عدم توفر حوافز مادية كافية للأستاذ وتأثير ذلك على دافعيته ورضاه عن العمل، ومرورا بطلبة نسبة كبيرة منهم لا تدري لما تتكون في هذا الاختصاص، ولا تعتبر نسبة هامة منهم مؤهلة لهذا النوع من

التكويـن، إضافـة إلى بعد البرنامـج عن التخصص شـيء فشـيء وعدم وجود وسـائل تقنيـة مسـاعدة على التكوين الجيد، هذا في إطار نظـام تسيير داخلي عقيم ولا يتسم بالحيوية والتجديد ومنغلق على نفسه.

كل هذه العوامل من شأنها أن تلعب ضغطا كبيرا وتخلف أثرا هام في تكوين الطالـب الذي سـوف يتخـرج بعد 4 سـنوات، رغم أنـه يملك المبـادئ العامة والأساسية في اختصاصه إلا أنه أول ما يحس بأنه غريب عن اختصاص تكوينه لما يشهده العلم في هذا المجال من تطور،وما يشهده القسم من تأخر.

رغم أن أهداف التكوين متفق عليها إلا أن العوامل المساعدة على أداء وتحقيق هذه الأهداف في عملية التكوين –النشاط الدوري لهذه المنظمة- غير متوفرة، وبالتالـي لا يمكـن تعويـض هدا النقـص، و لا يمكننا إلا أن نؤكـد أن الفعالية التنظيمية في قسم علم النفس وعلوم التربية غير متحققة. لذلك سوف نحاول معرفـة إمكانية تحققها عند كل فئة جزئية من فآت العينة التي سـوف نبحث إمكانية تأثير الخاصية الأساسية لديها، أي كل من الوظيفة والاختصاص عليها، وما إن أمكننا إيجاد فعالية تنظيمية حسب هذه العوامل.

2. تحليل نتائج البحث حسب التقاطعات في اختبار ك2 :

هـي معالجة إحصائية للمعطيات بهدف تحديد العلاقات بين المتغيرات، أي أن «KHI2» يحلل طبيعة العلاقة بين متغيرين نوعين، كما يسـمح بالمقارنة بين مختلف توزيعاتها.

في حالة موضوع دراستنا هذا قمنا بمقارنة نوع الوظيفة (مكون أو متمرس) كذلـك الاختصاص (عمل تنظيـم، تربوي عيادي) بمحاور وبنود الاسـتمارة، ويقوم برنامج Stat Box بتقديم نتائج هذه المقارنات مع درجات الحرية و مستوى الدلالة، بعد التصحيح إذا كان ضروريا.

1.2 متغير الوظيفة :

✓ **الاتفاق على الأهداف**

	متفق عليها	غير متفق عليها
مكون	NS (+)	NS(-)
ممارس	NS(-)	NS (+)

جدول رقم (6) : اختبار ك^2 بالخانات متغير الوظيفة و محور الأهداف

كل أفـراد العينة من مكونين و ممارسـين لعلـم النفس بمختلف تخصصاته متفقون، و لا يوجد أشكال عندهم أو اختلاف حول الأهداف العامة للتكوين في هذا الاختصاص.

✓ **العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف :**

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

جدول رقم (7) : اختبار ك^2 لمتغير الوظيفة و العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف.

يوافق المكونين في القسـم على وجود العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف هذا ما يناقض تماما رأي الممارسين لهذا التخصص الجامعي.

مـن خلال ما حققه اختبـار ك^2 من نتائج لتقاطع متغـير الوظيفة مع محور العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف، يمكننا القول بأن استجابات أفراد العينة جاءت متباينة و مختلفة تبعا للوظيفة التي يشـغلونها حيث يوافق القائمون على العملية التكوينية في قسم علم النفس و علوم التربية على توفر المعهد على العوامل المساعدة على تحقيق الفعالية التنظيمية و بالتالي فبالنظر إلى المكونين فان الفعالية التنظيمية قد تحققت. إلا أن الممارسين لا يرون وجود هذه العوامل، أي أن الدعائم الأساسية لتحقيق الأهداف المسطرة سابقا غير موجودة، وذلك راجع إلى لمواجهة الممارسين لميدان علم النفس لعوامل معطيات هامة كالتطور العلمي المتسارع خاصة

في الميادين التقنية خاصة و العولمة الاقتصادية و الفكرية الحاصلة في المجتمع، و ما لها من تأثير على أفكار و سلوكات و حتى حاجات الأفراد التي أصبحت في زيادة مستمرة و في حاجة ملحة للإشباع وبصفة دورية و دائمة.

تحليل نتائج اختبار ك^2 لتقاطع متغير الوظيفة مع الاستمارة ككل :

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

2.2. الاختصاص :

✓ **الاتفاق على الأهداف :**

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

جدول رقم (8) : اختبار ك^2 متغير الاختصاص و محور الأهداف

كل تخصصـات العينة متفقون، و لا يوجد إشـكال عندهـم أو اختلاف حول الأهداف العامة للتكوين في هذا الاختصاص. وهذا ما يؤكد الاتفاق العام الموجود بين أفراد العينـة حول المبادئ العامة للتكوين الجامعي عموما، و تخصص علم النفس بأكثر دقة، هذا ما يدفعنا إلى معرفة مدى توفر العوامل المساعدة على تحقيـق هـذه الأهداف بين باقي التخصصات حتى مكننـا القول بوجود فعالية تنظيمية في تخصص ما.

✓ **العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف**

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

جدول اختبار (9) : ك^2 لمتغير الاختصاص و محور العوامل المساعدة على تحقيق الأهداف.

يوجد تضارب في الرأي بين التخصصات و مدى توفر العوامل المساعدة على تحقيـق الأهداف، حيـث يؤكد أصحاب التخصص التربوي ذلك، و يسـاندهم أصحاب العمل والتنظيم بينما يعرض العياديون وجودها.

تحليل النتائج حسب التخصص :

لم نجـد أي اختلاف فيما يخص التخصص والاتفاق على أهداف التكوين و هـذا ما يؤكد أن كل أفراد العينة بمختلف تخصصات التكوين يعتبرون أن هذه الأهداف مقبولة من خلال المجتمع و قابلة للتحقيق مبدئيا.

أما بالنسبة للعوامل المساعدة على تحقيق الأهداف، لاحظنا أنها موجودة بدلالة كبيرة عند التخصص العمل و التنظيم، وجودها بصفة اكبر عند التربوي. ومن ذلك نستنتج وجود خاصية مشتركة بينهما بحيث تؤثر على رأيهما المتعلق بوجود العناصر الداعمة للفعالية التنظيمية، و هذا ما يبرز في العبارات المتعلقة بالأجهزة و الوسائل و مهمة المنظمة، والخصائص التنظيمية للقسم. ذلك لان طلبة علم النفس العمل قليلون جدا مقارنة بطلبة التربوي و الدين هم قليلون بدورهم مقارنة بالعيادي هذا إذا أخدنا بعين الاعتبار عدد أساتذة الاختصاص المسئولين عن تكوينهم. هذا ما يسهل العلاقة و الاتصال بين الطالب و الأستاذ، ومن ثم يصبح بإمكان هدا الأخير مد يد المساعدة للوصول إلى تحصيل نظري و تطبيق ميداني جيدين.

باختصار فان شبكة العلاقات غير الرسمية هي التي دللت العقبات، و أوجدت توازنا في تحقيق الغاية و الهدف من التكوين في هذين الاختصاصين بالإيجاب.

أما فيما يخص التخصص العيادي فان العدد الهائل من الطلبة مقارنة مع الأساتذة المسؤولين عن التكوين ومقارنة مع طبيعة الوظائف المحصل عليها، وما مدى اتصالها العميق بالمواجهات اليومية مع ظواهر نفسية عديدة تجعل من المستحيل على طالب التخصص و الأستاذ المكون أن يجمعا كل هدا في مدة تكوين قصيرة .لدا يشعر الأخصائي النفسي العيادي بقصور في تكوينه. و الأستاذ إلى دراسات تطبيقية دورية، لمعرفته بان الاختصاص كتكوين غير كافي مقارنة بالاختصاص كالميدان، حيث يسعى جاهدا إلى تحقيق التكامل بينهما، وهدا ما ينعكس على نظرة القصور الموجهة للمؤشرات الدالة على فعالية التكوين، فهو يراها دوما قاصرة.

عموما نقول أن الفعالية التنظيمية لقسم علم النفس وعلوم التربية تحققت جزئيا في اختصاصي علم النفس العمل و التنظيم و علم النفس التربوي، ولم تتحقق في اختصاص علم النفس العيادي، وهذا ما يفسر تقارب النسب المؤوية و التكرارات الناتجة عن استجابات أفراد العينة التي أظهرت و جود مؤشرات دالة على الفعالية التنظيمية.

الخلاصة :

يتفق طرفا الدراسة (المكون-الممارس) على أن أهداف التكوين تخدم احتياجات التشغيل، بعبارة أخرى فالمتطلبات المعرفية والنظرية و التطبيقية الواجب توفرها في الأخصائي النفسي كأهداف حالية للتكوين، تتماشى والمجتمع و ممكنة التحقيق، إلا أن توفر عناصر المنضمة الفعالة من خلال مؤشرات الفعالية التنظيميةغير موجودة.

يوجد تأثير لطبيعة الوظيفة (ممارس-مكون) على الاتفاق على الأهداف العامة و الخاصة للتكوين فبينما يتفق المكونون على وجود الوسائل المساعدة على تحقيق الفعالية التنظيمية، فهي لا تتوفر و ناقصة بالنسبة للممارسين.

تحققت الفعالية التنظيمية عند المكونين في قسم علم النفس و العلوم التربوية. ولم تتحقق على مستوى الممارسين لعلم النفس عامة.

أي أن الفعالية التنظيمية تحققت على مستوى التكوين النظري، أما على مستوى التطبيق فداك شيء آخر، رغم انه من الضروري في هذه الحالة إن تكون نظرة الممارسين لأهداف التكوين على أنها قاصرة إلا أنها لم تكن كذلك !

لا يوجد تأثير لتخصصات أفراد العينة على أهداف التكوين نابعة من الحاجات العامة و الخاصة للأخصائي النفسي في المجتمع، بينما تتأثر آراؤهم حسب تخصصات التكوين التي ينتمون إليها بالنسبة للعوامل المساعدة على تحقيق هذه الأهداف (وسائل داعمة).

أي إن الفعالية التنظيمية قد تحققت على مستوى الاختصاصين التربوي والعمل والتنظيم فقط، ولم تتحقق عند التخصص العيادي.

تتأثر الفعالية التنظيمية في قسم علم النفس والعلوم التربوية بالوظيفة والتخصص، و هدا ما يفتح المجال لدراسات أخرى تتناول الأسباب الضمنية الموجودة في الوظيفة و التخصص و التي من شانها إن ترفع أو تنزل من درجة فعالية مؤسسة التكوين، والتي سبق و إن اشرنا إلى بعضها، وضع سياسات التحاق بالمعهد تتضمن شروط شخصية نفسية بالإضافة إلى الأكاديمية، تحسين ظروف و طرق التدريس و المدرس و الطالب، تعديل البرامج، و تجديدها وربطها بصفة دورية بالدراسات الأكاديمية و المهنية.

من خلال فتح مؤسسات التكوين على المجتمع وتبادل الخبرات و المهارات...، وذلك من أجل ضمان مستوى عالي من الفعالية التنظيمية، و بالتالي فعالية التكوين.

المراجـــــع :

- حسن إبراهيم بلوط 2002 ادارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية ط1 ،بيروت لبنان.

- Byrne, J.V. (1999). *La maitrise des changements. Défi pour les dirigeants de l'entreprise public superieur* OCDE. GES. Vol.11. N°1. p. 80.