

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت  
كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع  
تخصص: عمل و تنظيم

## الطالب الموظف بين الحوافز المعرفية و الدوافع المادية دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة عين تموشنت

تحت إشراف الاستاذ:  
سرير أحمد بن موسى

من إعداد الطالب  
سعدي كوثر  
جليل رضا

المناقشة: 09 / 06 / 2022

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
قناش محمد	أستاذ التعليم العالي - أ -	رئيسا
سرير أحمد بن موسى	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
القليبي عبد الحفيظ	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية: 2021 - 2022

# كلمة شكر و عرفان

يقول رسول الله

(صلى الله عليه وسلم)

" لا يشكر الله من لا يشكر الناس "

صدق رسول الله

من منطلق هذا الحديث أتوجه

إلى الله تبارك و تعالی بالحمد و الثناء و الشكر كما يحبه ويرضاه

نتقدم بالشكر الخاص إلى الدكتور المشرف

سرير أحمد

كما نشكر كل أساتذة علم الاجتماع وبالأخص أساتذة علم اجتماع التربية

الذين منوا علينا بمساعدتهم و توجيهاتهم القيمة و معلوماتهم النيرة

وكما نشكر كذلك عمال المكتبة.

وإلى كل من ساعدنا في إتمام هذا العمل المتواضع ولو بكلمة طيبة وابتسامة صادقة

إليكم أخلص التشكرات.





إن لكل مرحلة من مراحل التعليمية دورها و أهميتها في التربية و تأتي المرحلة الجامعية في قمة هذا النظام التربوي في الوقت الحاضر لأنها ضرورية لإنجاح مرحلة تكوين الطالب معرفياً، يمثل المجتمع الطلابي مجتمعاً متميزاً من حيث دوره في إعداد النخب القيادية في المجتمعات و الأمم المعاصرة، للطلاب الجامعيين أهداف موحدة في ظل مجتمع تربوي تحكمه قواعد و قوانين، و برغم من ذلك فقد زخر هذا المجتمع بالكثير من المشكلات التربوية و التعليمية التي تؤثر في حياة الطالب الاقتصادية من مصاريف التي يتطلبها الطالب الجامعي من حيث القيام بالنسخ، المواصلات، و ارتفاع تكاليف الكتب و المراجع إضافة إلى المسؤولية التي يحملها له المجتمع بسبب ظروف المعيشية التي تفرض عليه البحث عن وظيفة أو عمل حر للمساعدة في الدخل العائلي، من هنا انتشرت ظاهرة الطالب الجامعي الموظف الذي يجمع بين الدافع المعرفي و الحافز المادي.

يهدف البحث العلمي و التطوير التكنولوجي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و العلمية و التكنولوجية لأي دولة، و الجزائر كانت من بين الدول التي اهتمت بهذا المجال، فقد سيطرت وزارة التعليم العالي و البحث العلمي هدفاً يتمثل في الإصلاح الشامل و العميق للتعليم العالي من خلال وضع هيكل جديد للتعليم العالي مصحوب بتحسين للبرامج البيداغوجية، يهدف إلى توفير تكوين نوعي من أجل إدماج مهني أفضل للطلاب الجامعي، و الذي يعد أساساً جوهرياً لما يشكله من أهمية في تحديد مقدار ما يتحقق من أهداف تعليمية.

الاستكشاف السوسولوجي الذي يطرحه بورديو بالنسبة للفرد، و طبيعة العالقات بين المجتمع، تجعل من هذا المنهج الاجتماعي لتفسير الظواهر، الأقرب للأخذ في ما نريد الشروع في فهمه على الصعيد الثقافي و الاجتماعي، فالمجتمع المهيم يعمل على استمرارية هذه الهيمنة، مع الحفاظ على حقله، فهو يقصي أبناء الحقول الأخرى و يقوم بتدعيم بنائه. ن عليه "المفعول به" بمنعه من الحصول على إمكانيات انتقاله من حقل يقصي المهين الخضوع للهيمنة إلى حقل الهيمنة، و يقوم بتثبيت دعائم الصرح الذي شيده من خلال توسيع رقعة ملكه و سيطرته. و بناء عليه إذا أردنا فهم العالقة الجدلية ما بين الثقافة و السياسة؛ فإنه لا ملاذ لنا إلا علم الاجتماع، بكل الأفكار و الرؤى التي صاغها الفيلسوف بورديو.

و الطالب الموظف المتوجه للميدان التعليمي أي يستكمل دراسته فرضت عليه عدة تحديات في مجالات الحياة من واجبات و مسؤوليات جديدة و متعددة لمسايرة العصر و التعامل مع تحديات الأكاديمية و المهنية، و على الطالب الموظف أن يكون ملماً بجميع المهارات المهنية و الكفآت الأكاديمية، تمكين الطالب الموظف من اكتساب المعارف و تعميقها و تنويعها في اختصاصات تفتح منافذ على قطاعات نشاط مختلفة، و كذلك تمكين الطالب الموظف من تقييم قدراته في استعاب الأسس العلمية المطلوبة لكل المجالات و التخصصات.



في وقتنا الحالي أضحت الجانب المادي والاقتصادي والمالي فيها له اعتبار كبير وقيمة عظيمة. والطالب الجامعي من أفراد المجتمع الأكثر حاجة للمال نظرا للتكاليف والمصاريف التي يحتاجها الطالب في مساره الدراسي الجامعي. فالطالب يحتاج إلى مصاريف يومية لتأمين أكله وتنقله إضافة إلى مصاريف أخرى يحتاجها الطالب ليظهر بمظهر الطالب المحترم. ولهذا نجد أن هذا الجانب له تأثير على معنويات ونفسية الطالب. يهدف البحث العلمي و التطوير التكنولوجي الى تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية والعلمية و التكنولوجية لأي دولة. و الجزائر كانت من بين الدول التي اهتمت بهذا المجال، فقد سطرت وزارة التعليم العلي و البحث العلمي هدفا يتمثل في الإصلاح الشامل و العميق للتعليم العالي من خلال وضع هيكل جديد للتعليم العالي مصحوب بتحسين للبرامج البيداغوجية، يهدف إلى توفير تكوين نوعي من أجل إدماج مهني أفضل للطلاب الجامعي الموظف، و الذي يعد أساس أساس جوهري لما يشكله من أهمية في تحديد مقدار ما يتحقق من أهداف تعليمية.

علم الاجتماع هو دراسة الحياة الاجتماعية للأفراد، سواء بشكل مجموعات أو مجتمعات، و يدرس أيضا سلوكيات و التفاعلات الاجتماعية، كما يهتم بالقواعد و العمليات الاجتماعية التي تربط و تفصل الناس ليس فقط كأفراد، و لكن كجماعات و مجموعات، يعرف علم الاجتماع بأنه دراسة وضعية تفسيرية مقارنة للمجتمعات الإنسانية، كما تبدو في الزمان و المكان، للتوصل إلى قوانين التطور، تخضع لها هذه المجتمعات الإنسانية في تقدمها و تغييرها.

بورديو يؤمن بأن المجتمع تخلقه عناصر اجتماعية تقوم العائلات بينها على مبدأ الهيمنة والسيطرة، إذ أن الفرد من هذا المجتمع يحتكم إلى "رؤوس الأموال" ويتحرك في المجتمع انطلاقا منها، ويرجع لطبيعة أرس المال لمعرفة أو قياس الأفراد وتصنيفهم على كونهم أصحاب الهيمنة أو هم ضمن الأكثرية الخاضعة للهيمنة، علما بأن تركيز علماء الاجتماع قبل بورديو ينصب على رأس المال الاقتصادي ورأس المال الاجتماعي فقط، ويعود كل الفضل لبورديو في مفهوم أرس المال الثقافي، وذلك خالف أري كارل ماركس مثال.

إذا كاف مفهوم الصحة النفسية يتجاوز مجرد الخلو من الأمراض والاضطرابات النفسية إلى ضرورة تحقيق الفرد التكيف السليم مع ذاته ومحيطه وقدرته على الإنتاج والاستمتاع بالحياة، فإن نمط الحياة المعاصرة الذي يتسم بالتغير المفاجئ والتسارع الشديد وما يفرضه من تحديات ورهانات لمواكبتها فرض على الفرد العديد من المشكلات والتوترات التي تهدد صحته النفسية وتجعله عرضة للإجهاد النفسي خاصة إذا كاف يؤدي أدورا مختلفة في وقت واحد كما هو الحال عند الطالب العامل، الذي يتعرض لضغوط العمل من جهة و ضغوط الدراسة الجامعية من جهة أخرى، فضلا عن الضغوط الاجتماعية

والاقتصادية التي يواجهها يوميا. وأظهرت دراسة محمد نجاتي (1976) أن الطالب الجامعي يعاني من مشكلات تتعلق بالحياة المالية والمعيشية والعمل .  
 الفصل الاول : أدرجنا في الفصل الأول الجانب المنهجي حيث عرضنا إشكالية الدراسة، وأسباب اختيار هذا الموضوع، وأبرزنا أهميته وأهدافه، ثم الفرضيات، والتعريف ببعض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من جانب أو آخر، والمصطلحات المستخدمة في الدراسة، والمنهج، ومجالات الدراسة، الجغرافي، والبشري، والزمني، والعينة الممثلة لمجتمع الدراسة، بالإضافة إلى أدوات جمع المعلومات المستخدمة والمتمثلة في الملاحظة والاستبيان والمقابلة

الفصل الثاني :تناولنا في الفصل الثاني الجامعة و امتيازاتها بالنسبة للطالب الموظف (حافز التكوين المعرفي لدى الطالب الجامعي الموظف) تعريفات، الهدف و رغبة في التكوين المعرفي لدى الطالب الجامعي الموظف، و ذكر بعض المحفزات مع مختلف المشاكل التي تواجه الطالب الجامعي الموظف في مشواره الجامعي.

الفصل الثالث: تناولنا في الفصل الثالث الوظيفة و امتيازاتها بالنسبة للطالب الموظف ، تعريفات( الوظيفة، الموظف، الترقية، القطاع العام و الخاص..)، سلبيات و ايجابيات القطاعين و المشاكل التي يواجهها الطالب الموظف.

الفصل الرابع: وفي هذا الفصل سنتناول مختلف الإجراءات المنهجية التي من خلالها يمكن أن نتعامل مع الجانب الميداني لهذه الدراسة، حيث سنتطرق إلى تقديم عينة الدراسة ومجالات الدراسة وأيضا منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات وأخيرا أساليب التحليل.  
 الفصل الخامس : و في هذا الفصل تناولنا الدراسة الميدانية و عرض النتائج.



الفصل الأول:  
الجانب النظري

### تمهيد :

يعتبر موضوع الدراسة مطلباً ضرورياً في عرض أبعاد البحث و الذي يلقي الضوء بدوره على مضمون التصور والممارسة الذي يسعى الباحث من خلاله إلى استعراض إشكالية الدراسة و أسباب اختيارها و الأهمية و أهداف الدراسة، و التطرق إلى مجمل المفاهيم الإجرائية المعتمدة امبريقيان، و التطلع إلى ما سبق من الدراسات في هذا المجال بغية معرفة مجالات التشابه و القواسم المشتركة بين متغيراتها و متغيرات هذه الدراسة.

1. الإشكالية :

الشباب الجامعي هم اللبنة الأساسية في بناء الجامعة لأنهم الموظفين يشكلون مادتها الخام وبتفاعل قدراتها العلمية و توجيهها العلمي و التربوي ليكونوا الطاقة الخلاقة في المجتمع و الأداة المساهمة في تطويره من جميع جوانبها الاقتصادية و التقنية و التربوية. الطالب الموظف هو عنصر فعال في الجامعة لأنه يربط بين الحوافز المادية و الدوافع المعرفية في علاقة جدلية تحتاج إلى حلول.

العمال و الموظفين الذين يسجلون حضورا لافتا في شتى التخصصات الجامعية المفتوحة، خاصة بعد ما ارتفع المردود الاقتصادي و أصبحت النظم الحديثة في التشغيل و الترقية الوظيفية تعتمد بالدرجة الأولى على الشهادات العليا و أساس الكفاءة العملية.

يعتبر الطالب الموظف الوحيد الذي لا يختار المواد كباقي الطلاب وفق نوعيتها أو سهولتها و لكنه فقط يركز على اختياره للمواد التي تتناسب مع مواعيد عمله لعدم عمل الجامعة بالنظام الموازي و هذا ما يدفع الطالب الموظف إلى بذل الجهد بإضعاف ليستطيع التغلب على التحديات التي تواجهه من أجل تطوير ذاته بالعلم و المعرفة و الاستفادة من الأساتذة المشرفين عليه البعد الحدودي لهذه النقطة تقوي لنا الدافع المعرفي للطالب الموظف أما حاجته للوظيفة تعزز لنا حافزه المادي.

نسبة كبيرة من الطلاب الجامعيين يلتحقون بالعمل في سن مبكر لظروف مختلفة يرغبون في إكمال تعليمهم للحصول على شهادات عليا و تقوية ذاتهم المعرفية و في نفس الوقت يعملون على تحسين أوضاعهم الوظيفية من أجل تلبية حاجياتهم الاقتصادية و لتحمل أعباء الأسرة لتوفير دخل إضافي لها، و عليه وجب هنا دراسة موضوع الدافع المعرفي و الحافز المادي لطالب الموظف وإعطاء قيمة لهذا الموضوع و ذلك لمعرفة طبيعية العلاقة بين الدافع المعرفي و الحافز المادي مع البحث و التعمق قصد إيجاد حلول من شأنها أن تساعد الباحث على إتمام هذه الدراسة.

غير أن مواصلة الدراسة الجامعية بالنسبة للعامل الطالب تفرض عليه إلى جانب التزاماته المهنية والاجتماعية مسؤوليات إضافية كحضور المحاضرات و ارتياد المكتبات و انجاز البحوث و التريبات الميدانية و التحضير للامتحانات....، كما تؤدي إلى انحصار هامش

الراحة والترفيه لديه بسبب انشغاله الدائم واستنفاد وقته بين مقر العمل وحرم الجامعة، مما يجعله عرضة لتوترات والضغوط النفسية والمهنية التي قد تتعاظم وتتراكم لتصل إلى حد الاحتراق النفسي، و تؤثر سلبا على صحته النفسية والجسدية وأدائه المهني.

و نظرا لكوننا نمثل هذه العينة من الطلاب الموظفين، و معيشتنا اليومية لهذه الظاهرة جعلنا نتوجه لدراسة هذا الموضوع نظرا لتهميش هذه الفئة و المشاكل التي تعانيها، و رغبة منا في البحث عن أسباب هذه الظاهرة.

و التي تستدعي الوقوف عندها.

و عليه تطرح تساؤل الإشكالية التالي :

- ما هي العوامل التي تبرر الجمع بين الدراسة والعمل عند الطالب الجامعي (الطالب العامل، والعامل الطالب)، وما حقيقة العلاقة بين دافع التكوين المعرفي وحافز المردود المادي لدى الطالب الموظف ؟

### 2.فرضية الدراسة :

إن الفرضيات هي تخمين معقول للحل الممكن لمشكلة البحث، للإجابة عن التساؤلات التي تضمنتها الإشكالية و هي نتيجة الجهود التي بذلها الباحث في الاستطلاع الميداني و الوثائقي حيث مكنت من التطرق إلى الأبعاد التي تستوجب الاهتمام و الاستقصاء لإبراز العلاقة بين الدوافع المعرفية و كذلك الحوافز المادية لطالب الجامعي الموظف (العامل) التي وضعته في حيز التساؤلات، رغم أن الطالب الموظف يعتبر أنه قد سوى وضعيته الاجتماعية إلا أن دافعه المعرفي يشجعه على إنهاء دراسته.

من رأي بورديو وباسرون أن الأصل المجتمعي للطلبة أهم عامل في التمييز La Distinction أكثر من الجنس والسن والانتساب الديني... (و فضلا عن ذلك يلزم رد أسبابه للعوامل الثقافية أكثر من العوامل الاقتصادية<sup>1</sup>).

<sup>1</sup> ، بن عبد الرحمان كلثوم، السلطة والآليات الرمزية عند بيار بورديو ،مذكرة تخرج، جامعة الحاج لخضر – باتنة، 2020، ص، 191

يتسنى للباحث من خلال هذه الدراسة الاستعانة بفرضيات وذلك من اجل الإحاطة بالأسئلة في مختلف جوانبها والتحقق منها ميدانيا :

- ✓ تزايد الاهتمام بالترقية الوظيفية و ما تحمله من رأس مال اقتصادي يعتبر دفعا محوريا لدى الموظف لمزاولة دراسته الجامعية.
- ✓ هشاشة رأس المال الثقافي للموظف اتجاه المشاكل الوظيفية يعد حافزا نوعيا في انهماجه بتطوير ذاته بالمعرفة العلمية.

### 3. أهداف الدراسة:

- إن أي بحث علمي له أهداف يسعى إلى تحقيقها وذلك لوجود مشكل أو غموض في موضوع ما ويصبوا البحث إلى الكشف عن الحقائق أو البحث عنها أو تشخيص مشكل ما، و إعطائها حولا إذ أمكن وتسعى الدراسة الراهنة لمحاولة الوصول إلى الأهداف التالية:
- بما انه الدراسة لها طابع استكشافي فهي تهدف إلى الكشف عن التحديات التي تواجه الطالب الموظف.
  - قياس أهمية الدوافع المعرفية لطالب الموظف و المحفزات المادية التي يجدها في الوظيفة.
  - الخروج بنتائج و حلول قد تفيد الطالب الموظف.
  - التعرف على طبيعة العلاقة – إن وجدت – بين الجمع بين العمل و الدراسة لدى الطلبة العمال بجامعة عين تموشنت وفق متغيرات السن والمستوى.

### 4. أهمية الدراسة:

- يكتسب هذا البحث أهميته من أهمية الشريحة التي يتناولها والمتمثلة في فئة الطلبة العمال.
- ✓ معرفة نوعية المحفزات التي يحملها الطالب الموظف اتجاه استكمال دراسته برغم من حصوله على وظيفة.
  - ✓ التعرف على حقيقة ما يفكر فيه الطالب الموظف.
  - ✓ معرفة تأثير بعض العوامل على قدرات الطالب الموظف في مدى اجتهاده في دراسته .
  - ✓ إن اختيار الطالب الموظف لإكمال دراسته و تخصصه في نفس تخصص الوظيفة التي يشغلها يساهم في مساعدة الأفراد و المؤسسات و تحقيق أهدافه.

5. أسباب اختيار الموضوع :

يتم اختيار موضوع الدراسة انطلاقاً من مجموعة من المبررات الذاتية والموضوعية وتتضمن هذه المبررات :

1.5. مبررات ذاتية :

- الرغبة في دراسة هذا الموضوع
- اهتمامنا الشخصي بموضوع الطالب الموظف عن غيره من المواضيع الأخرى
- الرغبة في معرفة الدور الذي يلعبه الحافز المعرفي في تحسين الأداء الوظيفي للطالب الموظف
- الرغبة في معرفة الدور الذي يلعبه الدافع المادي في تحسين الأداء الأكاديمي للطالب الموظف
- معرفة سبب تأخر تخرج الطالب الموظف.
- لمحاولة تقديم حلول و اقتراحات من شأنها أن تساعد الطالب الموظف.
- لطرح مشاكل الطلاب الموظفين و خصوصا العينة التي تناولنا الحديث معهم
- و لمعرفة التسهيلات التي تقوم الجامعة بها لهم.
- تطرقنا لموضوع الطالب الموظف لمعرفة الدوافع المعرفية له و أهمية استكمال دراسة.

2.5. مبررات موضوعية :

- اندراج هذا الموضوع ضمن تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل
- قابلية الموضوع للدراسة ميدانياً.
- الدور الذي يؤديه الطلاب العاملين في الجامعة لتحقيق أهدافهم الوظيفية.
- تسليط الضوء على الأسباب التي تدفع الموظف إلى استئناف دراسة الجامعية.

6. المفاهيم الإجرائية:

يعتبر ضبط المصطلحات المستخدمة في الدراسة و شرح معانيها الأساسية في أي بحث علمي فالمصطلحات و المفاهيم التي تحمل معاني و أفكار يدرجها الباحث قد تكون لها دلالات و معاني أخرى ستؤثر على المعنى الإجرائي للدراسة، مما يؤدي إلى قراءة خاطئة للموضوع، لأن القراءة المفيدة و الدقيقة تعتمد على الوضوح و دقة المفاهيم و المصطلحات.

ويتشكل موضوع دراستنا من مفاهيم أساسية، وأخرى فرعية تتداخل مع بعضها مم يستوجب تحديد المعنى لتأمين التناسق بين الجانب النظري والميداني، وتحديد المفهوم الذي نقصده حتى لا يقع القارئ والمبحوث في متاهات ازدواجية المعنى والدلالات الخاطئة.

### التكوين:

التكوين لغة : كون الشيء بمعنى ركبه بالتأليف بين أجزاءه، و تكون الشيء بمعنى حدث، و يقال كونه فتكون وتحرك .

اصطلاحا: يعرف التكوين على أنه "نقل المعارف و المهارات اللازمة من اجل الأداء الجيد تعددت مفاهيم التكوين في اللغات المختلفة،ويستخدم المربيون مفاهيم عديدة للتعبير عن التكوين من ضمنهم الإعداد (Préparation)، و مفهوم التأهيل (Qualification)، ومفهوم التدريب (Training)، وأخيرا مفهوم التكوين (Formation) وهو الأكثر شيوعا في مجال التعليم والتربية، وقد عرّف "بأنه نشاط يقوم عن طريق نقل محتوى الأفكار ومبادئ الحكم، وأنماط عملية جديدة، بتحويل عميق للبناء السيكولوجي والاجتماعي للأفراد".<sup>1</sup>

وفي تعريف آخر جاء فيه " أن التكوين عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات،تؤدي بالفرد إلى تغيير عام، تسمح له بالقيام بمهام أخرى".<sup>2</sup>

فالتكوين هو إكساب الطالب جملة من المهارات والمعارف، وتطوير قدراته الفكرية والعقلية، من خلال استخدام مصادر المعلومات المختلفة، التي تتطلب الاستعداد والمثابرة والاستمرارية، والتكيف معها.

الحافز المادي :

الحافز :

يشير إلى العوامل المنشطة للسلوك الموجه نحو هدف ما، إذ تعد الدوافع مسببات للسلوك، أي الاحتياجات أو الرغبات التي تدفعنا إلى فعل شيء م، و تعلل فعلنا له.

<sup>1</sup> قرشي، عبد الكريم. التكوين و التوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، عدد1، المركز الجامعي ورقلة، ديسمبر1998،ص22.

<sup>2</sup> قرشي، عبد الكريم، التكوين و التوظيف في الجزائر، المرجع نفسه،ص 23

يعرف التحفيز بأنه العملية التي تبدأ بالسلوكيات الموجهة نحو الهدف و توجيهها و تحافظ عليها، فالدافع أو الحافز هو ما يجعلك تسلك مسلكا معيناً، و قد يكون هذا المسلك مثلاً الحصول على كوب من الماء لقتل العطش، أو العمل لاكتساب راتب شهري. يتضمن التحفيز القوى البيولوجية و العاطفية و الاجتماعية و المعرفية التي تنشط السلوك في الحياة اليومية الاعتيادية، فكثيراً ما يستخدم مصطلح الحافز لوصف سبب فعل شخص ما شيئاً ما. و يوجد نوعان من الحوافز :

حافز خارجي :

هي تلك التي تنشأ من محيط الفرد، و غالباً ما تنطوي على مكافآت مثل الجوائز أو اعتراف الاجتماعي أو الثناء  
حافز ذاتي/داخلي :

و تتولد من داخل الفرد، مثل حل لغز الكلمات المتقاطعة المعقدة لأجل الإشباع الشخصي لحل مشكلة ما

المهارة :

لغة " المهارة الحذق في الشيء و الماهر، الحاذق بكل عمل، و أكثر ما يوصف السامج المجيد، و الجمع مهرة، و يقال : مهرت بهذا الأمر أمهر به مهارة أي صرت به حاذقاً" و تعرف على أنها "قدرة عالية على أداء فعل حركي معتمد في مجال معين بسهولة و دقة"<sup>1</sup>.

المهارات المهنية:

هي جملة من العمليات التي يكتسبها الطالب أثناء دراسته و يتمرن عليها ليتمكن من التدريس، و في دراستنا هذه نتحد بالمهارات التالية:

- وضع الأهداف التعليمية
  - مهارة المهام الوظيفية
  - دراسة المهام المتعلقة بتنمية الصفات العلمية للمتعلم
- تعريف الطالب الجامعي الموظف لغة:

<sup>1</sup> مجلة الإبداع الرياضي أكتوبر 2013، جامعة المسيلة، العدد 10، ص 108

- من الطلب و السعي وراء الشيء للحصول عليه.
- الطالب هو الشخص الذي يطلب العلم ويسعى للحصول عليه .ومصطلح جامعي أطلق عليه نسبة إلى المكان الذي يحصل منه على العلم وهكذا ..
- الطالب الجامعي الموظف هو شخص ذو كفاءة عملية يسعى لتطوير ذاته المعرفية وحصوله على شهادات عليا.

تعريف الطالب الجامعي الموظف اصطلاحا:

هو كل شخص ينتمي لمكان تعليمي معين،مثل:المدرسة،الجامعة أو الكلية، أو المعهد المركز ، و ينتمي لها من أجل الحصول على العلم و تطوير ذاته و امتلاك شهادة معترف بها من ذلك المكان حتى يستطيع الحصول على الترقية في وظيفته و ممارسة حياته العملية فيما بعد تبعا للشهادة التي حصل عليها.

يجب أن يتوفر في الطالب الموظف عدة شروط ليتخطى جميع المراحل الدراسية، فيجب أن يكون مجتهدا و حريصا على دراسته و السعي للتفوق و أن يكون مؤهلا للمذاكرة و المطالعة أي واعي و مدرك و لديه القدرة على تنظيم وقته بين عمله و دراسته لتخطي المراحل ألدراسية و أن ينفق قسما من راتبه على تكاليف دراسته و أن يكون لديه هدفا من هذه الدراسة حتى يستطيع اختيار تخصص و أن يكون لديه الأخلاق الأكاديمية أي التعامل مع المكان و الأشخاص المتواجدين في المكان التعليمي باحترام و خلق حسن و أن يحرص على النهل من علم أساتذته و يستعين به في الدراسة و أفهم أو قد يستعين بالأشخاص ذو الخبرة في الدراسة و التعليم ليتوصل إلى الحقائق التي يريدتها و لكي يستطيع تخطي العقبات الدراسية .نهاية الطالب هو شخص يطلب العلم و يحرص على مصلحته لأن الدراسة هي جسر العبور للحصول على عمل و الترقية و خلق شخصية للذات و مستوى إجماعي جيد لكسب احترام

التعليم :

"هو تلك العملية التي تؤدي بشكل عام إلى زيادة مقدرة الفرد المتعلم على التفكير المنطقي و فهم تفسير المعرفة من خلال تنمية القدرات العقلية القادرة على فهم العلاقات المنطقية بين مختلف المتغيرات من أجل تفسير الظواهر"<sup>1</sup> ويعرفه مجدي عزيز إبراهيم "هو التصميم المنظم المقصود للخبرة (الخبرات) التي تساعد المتعلم على إنجاز التغيير المرغوب فيه في الأداء."<sup>2</sup>

-التعلم:

التعلم عملية عقلية داخلية تقوم بتشكيل وإعادة تنظيم البني المعرفية الناتجة عن التفاعل الحاصل بين الفرد والبيئة التنظيمية.<sup>3</sup> ويعرف كذلك أنه: "عملية التفاعل المتكامل المحفز بالمعرفة، الخبرات، والمهارات الجديدة التي تؤدي إلى تغيير دائم نسبيا في السلوك ونتائج العمال".<sup>4</sup>

الطالب العامل: هو الشخص الذي يشغل وظيفة ثابتة بدوام كامل بأحد القطاعين العام أو الخاص وفي نفس الوقت يزاوّل دراسته بأحد أقسام الجامعة النهارية.<sup>5</sup>

رأس مال الثقافي:

مفهوم سوسولوجي يعبر عن مجموعة من الرموز و المهارات و القدرات competences الثقافية و اللغوية و المعاني التي تمثل الثقافة السائدة، و التي اختيرت لكونها جديرة بإعادة إنتاجها، و استمرارها و نقلها خلال العملية التربوية، و يركز هذا المفهوم على أشكال المعرفة الثقافية و الاستعدادات التي تعبر عن رموز داخلية مستدمجة تعمل على اعداد الفرد للتفاعل بايجابية مع مواقف التنافس و تفسير العلاقات و الاحداث الثقافية.<sup>6</sup>

و يقرر بورديو أن رأس المال الثقافي(cultural capital) يتشكل من خلال الالمام و الاعتياد على الثقافة السائدة في المجتمع و خاصة القدرة على فهم و استخدام لغة راقية

<sup>1</sup> نجم عود نجم: إدارة المعرفة، المفاهيم الإستراتيجية والعمليات، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2005، ص 245 .

<sup>2</sup> مجدي عزيز إبراهيم: معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، عالم الكتب للنشر والتوزيع، مادة التاء، 2009، ص 399

<sup>3</sup> نجم العزاوي: جودة التدريب الإداري، دار البيازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 65

<sup>4</sup> صالح الشنواني: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية "مدخل الأهداف"، مؤسسة شباب جامعة للطباعة والنشر، مصر، 128، ص، 2003

<sup>5</sup> آ.آمال بنين أ. ابتسام بنين جامعة الوادي، الجزائر جامعة سطّي، الجزائر، ص96

<sup>6</sup> أشرف عبد الوهاب، 1999، 99

educated language و يؤكد على أن امتلاك رأس المال الثقافي يختلف باختلاف الطبقات، و لهذا، فإن النظام التعليمي يدعم امتلاك هذا النمط من الرأس المال، و هذا يجعل من الصعوبة بمكان على معظم أفراد الطبقة الدنيا النجاح في هذا النظام<sup>1</sup> الترقية الوظيفية : لغة: هي اسم من " فعل رقى، رقي، ترقية بها رفع شخص من مرتبة أعلى، و قد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي، و الراتب..."<sup>2</sup> . فترقية الشخص أو عدة أشخاص في مكانة أعيان البلدة أو المدينة يدخل في إطار الترقية لاجتماعية، أو اعتبار الشخص ثريا فهنا تكيف ثروته كرافد من روافد الترقية الاقتصادية<sup>3</sup>. كما أن الترقية لغة تفيد أيضا معنى الصعود و الارتقاء و تعني ترقى، رفع ، ترفيع، تعليية، نبل، سمو، كما تفيد معنى تحرير العمال و رفعهم إلى مستوى أعلى. كما تعني الترقية الصعود باتجاه الأعلى و الانتقال للأحسن<sup>4</sup>، و الترقية في اللغة تعني كل ما من " الصعود و الارتقاء"، و هي مشتقة من الفعل رقى ، أي رفع و صعد أما كلمة ترفيع فهي مشتقة من ترفع بمعنى تعلو و ترفع الشيء أو الرجل بمعنى رفعه و قدمه<sup>5</sup>، و قد يمس هذا الرفع عدة جوانب اجتماعية و اقتصادية<sup>6</sup> .

الترقية إصطالحا : يقصد بالترقية من الناحية الاصطلاحية انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى و مرتب أعلى حاليا و مستقبل، كما قد تصاحب هذه الترقية بزيادة في الامتيازات الوطنية كالتغيير في طبيعة الأعمال و درجة المسؤولية و مجال السلطة، فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه و

<sup>1</sup> Sullivan stapleton, livre, australie 2000 :893

<sup>2</sup> لحرش فاطنة، أثر الترقية على الالتزام التنظيمي في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، قسم العلوم السياسية، جامعة زيان (2) عاشور ، الجلفة ، 2016-2017 ، ص09.

<sup>3</sup> محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة و تطبيقها في مبادئ التنظيم، دار المعارف ، القاهرة، (د.س.ن)، ص54

<sup>4</sup> سعديت بلقاسم، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة مالية، قسم الحقوق، جامعة (1) أكلي محند أولحاج، البويرة، 2014-2015 ، ص07

<sup>5</sup> عبد الكريم بلعربي ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية ، مخبر التشريعات الوظيفية (2) العامة، مطبعة تيارت، الجزائر، العدد الأول، 2013 ، ص3

<sup>6</sup> طي فاتح ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، فرع قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2018-2019 ، ص10

يزداد دخله، و الترقية هي أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع و تعتبر جزءاً من ثقافة المجتمعات<sup>1</sup> ، كما يقصد بالترقية أيضاً هي انتقال أحد الموظفين في جهاز الدولة بسبب كفاءته وقدراته في الأداء و سلوكه القويم، و على النحو الذي يقرره التشريع لتولي وظيفة ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية و السلطة في تنظيم الجهة المعنية و بعض الدول تستخدم (الترقية) لتعني الترقية<sup>2</sup> . والترقية يقصد بها كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه على أقرانه حتى ولو صاحب هذا التقليد تحقيق أي نفع مادي للموظف المرقى<sup>3</sup> .

رأس مال الاقتصادي : هذا هو الشكل الذي وصفه ماركس لرأس المال، والمتعلق بالموارد الاقتصادية مثل الممتلكات أو الأموال أو الأصول.

### 7. الدراسات سابقة :

تعتبر الدراسات السابقة في البحث العلمي خطوة أساسية ومهمة، فهي تساعد الباحث في التزود بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية التي يحتاجها ومن ثم يستفيد من نتائجها من ناحية مقارنة تلك النتائج بالنتائج المتحصل عليها في الدراسة الحالية<sup>4</sup>

يتناول الباحث في ما يلي عرضاً لبعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع بحثه سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مرتبة ترتيباً تاريخياً من الأقدم إلى الأحدث بدءاً بالدراسات العربية يليها الدراسات الأجنبية ، ثم التعقيب على هذه الدراسات وبيان مدى الاستفادة منها ومدى الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية ، وذلك على النحو التالي:

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973، ص503

<sup>2</sup> بركات موسى الحواتي، تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي(دراسة قانونية تحليلية مقارنة )، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة،

2006، ص 1

<sup>3</sup> مصطفى جعيدل، نظام الترقية في الوظيفة العامة ، أطروحة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 03، ص، 2014-2013

<sup>4</sup> بدر محمد الأنصاري. ( 1997 )المشكلات النفسية لدى الشباب من الجنسين في الكويت. بحث مقدم للمؤتمر العالمي الثامن للدوة العالمية للشباب

الإسلامي بعنوان " الشباب المسلم والتحديات المعاصرة المنعقد في الفترة من 3-6 سبتمبر 1997 الرياض - السعودية.

## 1.7 الدراسات العربية

دراسة الأولى: دراسة مسلم (2007)

أطروحة دكتوراه حول مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكميات التقنية في محافظات غزة التي هدفت إلى تحديد مصادر الضغوط المهنية و آثارها المترتبة عليها وطرق التغلب عليها لدى عينة قوامها 249 موظفا وموظفة بالكميات التقنية في محافظات غزة، والتي أظهرت أن أهم مصادر الضغوط المهنية لدى أفراد العينة تمثلت في:

الروتين في العمل، ضعف الرواتب، غياب الحوافز التشجيعية، محدودية فرص النمو والترقية، كما بينت أن العاملين في الكليات المذكورة تظهر عليه آثار جسدية سلبية نتيجة الإحساس بالضغط تتمثل خاصة في الشعور بالتعب والإنهاك، وأنهم يستخدمون العديد من الطرق للتغلب على الضغوط أهمها:

• إدارة الوقت بشكل فعال

• التواصل الإيجابي مع الآخرين

• التعجيل بحل المشكلات قبل تفاقمها...

• كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إجمالاً في الضغوط المهنية بمجالاتها الثلاثة (مصادرها، آثارها، طرق التغلب عليها) وفقاً للمتغيرات الوسيطة المعتمدة (وهي: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المؤهل العلمي، التخصص، مكان العمل، جهة الإشراف، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، الراتب الشهري) عدا الفروق المسجلة في مصادر الضغوط المهنية التي تعزى لمتغيري مكان العمل وجهة الإشراف لصالح الكميات الحكومية.

الدراسة الثانية: دراسة أبي غالي (2012)

مذكرة ماستر حول فاعلية الذات وعلاقتها بضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الأقصى التي شملت 160 طالبة، وباستخدام مقياسي فاعلية الذات و ضغوط الحياة توصلت الباحثة إلى أن هناك علاقة سالبة بين فاعلية الذات وضغوط الحياة لدى عينة الدراسة، كما أظهرت النتائج أن مستوى فاعلية الذات منخفض حيث يقل عن 60% كمستوى افتراضي، وأن مستوى ضغوط الحياة مرتفع حيث يزيد عن 60% كمستوى افتراضي، كما

أظهرت الدراسة أن ضغوط الأبناء تحتل الصدارة بنسبة 1.76% تليها ضغوط الزوج بنسبة 5.70% وضغوط الدراسة بنسبة 8.66% ثم الضغوط الاقتصادية بنسبة 64%، وأخيراً ضغوط العلاقات الاجتماعية بنسبة 4.61%، بينما بلغت نسبة الدرجة الكمية 8.67%، كما أظهرت الدراسة وجود فروق في ضغوط الحياة بين الطالبات المتزوجات من ذوات فاعلية الذات المرتفعة والمنخفضة لصالح ذوات فاعلية الذات المنخفضة.

### الدراسة الثالثة

مجلة الراية القطرية ، 7 تحديات تواجه الطالب الموظف - جريدة الراية

العنوان : 7 تحديات تواجه الطالب الموظف

14:1ص، الخميس، 1 يونيو 2017

• سياسات العمل غير محفزة على استكمال الدراسة

تصريحات طلاب من مختلف الكليات بجامعة قطر لـ الراية بضرورة وضع قوانين محدثة تتناسب مع قوانين نظام الجامعة الجديد، تراعي من خلالها التزامات الطالب الجامعية التي يؤدي الغياب عنها عرقلة مسيرته الأكاديمية، مؤكدين على ضرورة التعاون بين جهات العمل والكليات في الجامعة بما يصب في صالح الطالب الموظف، لافتين إلى ضرورة عمل مسح لإعداد الطلاب الموظفين بكل كلية للعمل على تقديم التسهيلات وإيجاد الحلول لهم. وأن هناك بعض الاجتهادات من أعضاء هيئة التدريس في مراعاة الطلاب والتعاون معهم في هذا الجانب وتسامح بعض الشيء ويعطوهم الأعذار بقدر المستطاع، موضحين أن المشكلة الكبرى تكمن في عدم تعاون جهات العمل نفسها مع الموظف الطالب، فلا يوجد قانون أو آلية معينة تسمح للطالب أن يدرس، فلا يوجد سوى بعض القوانين القديمة الخاصة ببعثة دراسية ولها شروط عديدة فيصعب على الجهات ابتعاث موظفيها، كما أن إجازة الاختبارات تعطى للطالب الموظف خلال فترة الامتحانات بغض النظر عن أيام التمدرس أو الدراسة فيها من عروض أو مشروع أو بحث، وهناك بالطبع أحياناً اجتهادات شخصية ونوع من الاستئذان بين الموظف ومديره ولكن غالبية جهات العمل لا تراعي ظروف الطالب الذي يستكمل دراسته، لافتاً إلى أنه وفق القوانين الجامعية إذا تعدى الطالب 25% من نسبة الغياب يُحرم من الاختبار، وهو ما يتسبب في عرقلة الطالب أثناء مسيرته الأكاديمية لأن الطلبة

الموظفين يصعب عليهم عدم تخطي نسبة الغياب، وقد تحصلنا أكثر من مرة على إنذارات وبعدها قمنا بالالتزام وحصلنا على إجازة سنوية من العمل. وتابعوا: إن سياسات العمل تعتبر ظالمة للطلاب وغير محفزة لهم لاستكمال دراستهم، خاصة أن التنسيق صعب جداً بينهم ويضطر كل منا أن يستخدم جميع الإجازات التي تتاح لنا كموظفين، واختيار المقررات بناء على توصيات المرشد واختيار المجموعة الأفضل التي تناسبنا.

وأضافوا: أن أهم صعوبة تعتبر هي عرقلة التخرج والتأخر في الدراسة بسبب عدم القدرة على الحضور في جميع المحاضرات التي تتعارض مع دوام العمل، الأمر الذي تسبب في تأخير تخرجنا مقارنة مع طلاب دفعتنا بسبب التزامهم بالحضور أكثر منا، خاصة أنه وفقاً للقوانين الجامعية فقد يُحرم الطالب من الاختبار في حالة تغيبه 7 محاضرات في الفصل الدراسي، لافتاً إلى أن بعض الأساتذة في الجامعة يراعون ظروف الطلاب الموظفين ولكن بشكل شخصي.

وتابعوا: مؤخراً قامت الجامعة بإضافة ساعة حرة للأنشطة اللاصفية وهي في حقيقة الأمر تعتبر مكسباً للطلاب الموظف وسهلت عليه كثيراً في إمكانية حضوره للجامعة بعد انتهاء دوامه الرسمي بعد الساعة 2 ظهراً.

### 2.7 الدراسات المحلية

#### الدراسة الأولى: \_ دراسة الباحثان نحال يمينة وتجاني حميدة سنة 2010-2011

مذكرة ماستر بعنوان " اتجاهات طلبة جامعة الاغواط نحو مستقبلهم الدراسي والمهني"، بهدف الكشف عن طبيعة اتجاهات طلبة جامعة الاغواط نحو مستقبلهم الدراسي والمهني والكشف عن وجود فروق في الاتجاهات الطلبة نحو مستقبلهم الدراسي والمهني تعزى إلى الجنس، صفة الإقامة والتخصص، وشملت الدراسة طلبة قسم علم النفس في جامعة الاغواط إناثاً وذكوراً، وتكوين عينة الدراسة من 107 من عدد الطلبة السنة الثالثة جامعي نظام كلاسيكي.

واعتمدت الباحثتان في هذه الدراسة على مقياس الاتجاهات المستقبلية نحو الدراسة الجامعية الذي اشتمل على 12 بنداً ومقياس الاتجاهات المستقبلية نحو العمل حيث يتكون من 22 بنداً

من اعداد الباحث أنطوان رحمة، وقد تم حساب الصدق والثبات لكلا المقاييس في البيئة المحلية ووجد أنهما صادقان وثابتان واعتمدنا على المنهج الوصفي الملائمة لموضوع دراستنا، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، التباين اختبار تحليل التباين الأحادي، معادلة سييرمان براون ، ومعادلة جثمان، وقد تم التوصل إلى النتائج التالي:

- توجد اتجاهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو كل من المستقبل الدراسي أو المهني.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في اتجاه نحو كل من المستقبل الدراسي و المهني.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأفراد نحو كل من مستقبلهم الدراسي و المهني تعزز التخصص.

#### دراسة الثانية : دراسة خديجة بن رتمية 2017/2016

مذكرة ماستر بعنوان : ظاهرة الغياب عن الجامعة لدى الطلبة

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء لقضية غياب الطلبة عن المحاضرات الجامعية، و هي إحدى القضايا المحورية و التي أصبحت ملفتة للانتباه في الآونة الأخيرة للمؤسسة الجامعية كمجتمع للتعلم و ذلك باعتبار أن الطلبة هم أهم مداخلات العملية التربوية و مخرجاته الرئيسي.

و تضيف الدراسة أن عدة عوامل تؤدي إلى غياب الطلبة الجامعيين و هي كالتالي :

- ✓ أسباب اجتماعية متعلقة بالطلبة الجامعيين.
  - ✓ أسباب متعلقة بالأستاذ الجامعي و التي تؤدي إلى غياب الطلبة الجامعيين.
  - ✓ أسباب متعلقة بالمنهاج الدراسي و التي تؤدي إلى غياب الطلبة الجامعيين.
- استخدمت الباحثة المقابلة الحرة و الاستمارة كأداة للبحث
- الدراسة الثالثة : أ.آمال بنين / أ.ابتسام بنين (جامعة الوادي ،جامعة سطيف، الجزائر)
- مذكرة ماستر بعنوان :

- الجهاد النفسي لدى الطالب العامل بجامعة الوادي دراسة استكشافية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الإجهاد النفسي لدى عينة من الطلبة العمال بجامعة الوادي في ضوء متغيرات العمر والجنس والحالة العائلية. وبإتباع المنهج الوصفي بشقيه الاستكشافي و الفارقي و تطبيق مقياس الإجهاد النفسي واستخدام كل من التكرارات النسب المئوية، واختبار "ت" تم التوصل إلى النتائج التالية

نسبة 90.30% من مجموع أفراد العينة تعاني من إجهاد نفسي مرتفع مقابل نسبة 09.69% لذوي الإجهاد النفسي المنخفض .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الإجهاد النفسي تبعاً لمتغيري الفئة العمرية و الحالة العائلية في حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينهم تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث. وقد نوقشت نتائج هذه الدراسة في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة مع اقتراح بعض التوصيات المتعمقة بالموضوع.

➤ ترتبط أهمية البحث الحالي بطبيعة الظاهرة التي يتصدى لها وما تنطوي عليه من مشكلات وآثار سلبية عفاً طريق تسليط الضوء على ظاهرة الإجهاد النفسي، قصد محاولة التحكم فيها و جعلها في حدود صحية سعياً لتحقيق الأداء الأمثل للطالب العامل دراسياً ومهنياً.

➤ يكتسب هذا البحث أهميته من أهمية الشريحة التي يتناولها والمتمثلة في فئة الطلبة العمال، فدراسة الإجهاد النفسي لديهم هي ضرورة من ضرورات الاهتمام بالصحة النفسية للأفراد .

➤ يمكن أن تساهم نتائج هذا البحث في اقتراح برامج إرشادية وعلاجية موجهة لهذه الفئة لتخفيف حدّة الضغوط النفسية التي تتعرض لها، والتدريب على استخدام الاستراتيجيات المناسبة لمواجهتها.

➤ لفت أنظار الأطراف المعنية من مسؤولين وخبراء ومنظمات المجتمع المدني إلى ضرورة سن قوانين ونصوص تشريعية وتنظيمية على مستوى المنظمات المهنية والجامعات، تمكن الطالب العامل من التوفير بين التزامات الدراسة الجامعية ومتطلبات العمل، دون تأثيرات سلبية كبيرة على صحته النفسية والبدنية.

دراسات أجنبية :

دراسة جاجي و كيلبي ( Joggai and Kelly, 1999) و هدفت الدراسة إلى تحديد مجموعة العوامل التي تؤثر على مستوى الأداء الأكاديمي للطالب, وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من العوامل المتعلقة بالمناهج الدراسية و طريقة التدريس و عضو هيئة التدريس, و خصائص الطالب, و خصائص أسرة الطالب و المستوى التعليمي بها, و استقرار المجتمع الأسري الذي يعيش فيه الطالب يمثل أهم العوامل التي تؤثر على أداء الطالب أكاديمي, كما توصلت الدراسة إلى إن الفترة التي يقضيها الطالب في الجامعة يوميا, و مستوى دخله ليس لها علاقة بمستواه الأكاديمي .

8. التعقيب على الدراسات السابقة:

✓ من خلال العرض السابق للدراسات السابقة، يتضح أن جميع الدراسات أجمعت على أن الطلاب بالجامعات يعانون من مشكلات متعددة تتمثل في تعليمية ونفسية واجتماعية، ولكن بدرجات متفاوتة.

✓ من خلال استعراض الدراسات السابقة التي أجريت على البحوث المتشابهة في هذه الدراسة وعلى الرغم من قلتها، خاصة في أوساطنا العربية والمحلية تبين لنا: أنها تناولت بعض المتغيرات المشابهة لموضوع بحثنا، بحيث كانت أهدافها مشتركة في التقصي عن توجهات الطلبة في القطاع وما تتحكم فيها من متغيرات كما ركزت في اختيارها للعينات على طلبة الجامعات.

✓ لكن لم تركز أي دراسة على الطالب الموظف بحد ذاته و على المشاكل التي يواجهها من طرف الأكاديمية الجامعية و جهات العمل، و بالأخص ما الذي يدفع الموظف للعودة لمقاعد الدراسة.

✓ بالنسبة لدراسة السادسة : فتعقيبي على الدراسة يتمثل في أن الكاتب لم يتطرق إلى إيجابيات الدخل المادي بالنسبة للطالب الموظف، و أيضا لم يشير إلى إيجابيات العمل أثناء الدراسة التي تتمثل في:

- تحقيق المزيد من الدخل
- اكتساب خبرة

- فهم سوق العمل
- توسيع العلاقات
- تعلم الصبر و روح المسؤولية في مرحلة مبكرة
- اختصار مرحلة السلم الوظيفي.



الفصل الثاني:

الجامعة و حافز التكوين

المعرفي لدى الطالب

الموظف

## تمهيد:

إن النجاح في الدراسة و الارتقاء في العمل أضحي في الوقت الراهن لأي إنسان من الأمور التي تتوقف على الحوافز الذاتية لكل فرد، لهذا نعتقد أن هناك عوامل عديدة تؤثر و تساعد الطالب الجامعي على التحصيل والتفوق في الدراسة، وتتضمن العوامل الداخلية، كثقة الطالب بنفسه وقدراته، والدوافع التي تحفزه على لتعليم والفوائد التي سيحققها خلال حياته الدراسية و العملية، ومن جهة أخرى هناك عوامل خارجية تتمثل في تشجيع الأسرة والأساتذة، لهذا فالأسرة هي من بين المؤسسات الأساسية في تعليم و تكوين وتنمية قدرات الطفل، حيث يكون في صغره كالصفحة البيضاء، يتقبل من الأسرة أكثر وبطريقة أسرع من غيره من الفئات العمرية الأخرى.

يتميز الإنسان عن غيره من المخلوقات بحبه للمعرفة، وفضوله للاستزادة منها ولهذا فهو دائم البحث عن المعلومات، وحياته تعتمد بالدرجة الأولى عليها، خاصة في بداية الألفية الثالثة التي كثرت فيها مصادر المعلومات وتنوعت أشكالها. ولهذا ارتأينا وضع تعريفات لأهم المصادر والمراجع التي لا يمكن للطالب الجامعي الاستغناء عنها للتكامل الوظيفي بينها، لكونها أيضا أصبحت من أهم المطالب التي يلح عليها الطالب الجامعي والقارئ لحاجته الماسة إليها في الدراسة والبحث والعمل.

التعليم العالي هو ضرورة للمجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، لأن التقدم في جميع مجالات المعرفة يمر عبر نتائج الدراسات والبحوث العلمية التي يتوصل إليها الباحثون و توظيفها، لتحسين الظروف المعيشية، و الصحية، ورفع المستوى الثقافي، لأن الجامعة هي "مجموعة من العلماء والباحثين الذين ينظرون إلى الحياة نظرة علمية شمولية

متكاملة، ويستعينون في ذلك بالكتاب والمعلومات والمخبر أو الدراسة الميدانية"<sup>1</sup>.  
الجامعة الجزائرية كغيرها من جامعات العالم الثالث التي وضعت ركائزها منذ الاستقلال، وكانت غايتها تكوين نوعي لإطارات في شتى التخصصات حيث استطاعت من خلالها إن تنشط في مراكز التعليم العالي والبحث العلمي في العالم لكن في الحقيقة ليست بالبعيدة، عرف التعليم العالي في الجزائر مشاكل وتحديات جعل القائمين على هذا القطاع يعيدون

<sup>1</sup> بدر، أحمد، عبد الهادي محمد فتحي - . دراسات في المكتبات 20 كاديمية والبحثية، ط 2، القاهرة: مكتبة غريب، 1987، ص. 11.

النظر في إصلاحها وتغييرها، وهذا الخيار الإصلاحي للتكوين الجامعي تمثل في نظام "ل م د" ويعني ليسانس ، ماستر ،دكتوراه" وهو مشروع يتماشى مع متطلبات العصر ،لأنه يسمح للطلاب باكتساب قدرات نوعية على حساب الكم.

## ماهية الرأس مال الثقافي

## 1. تعريف الرأس مال الثقافي

هو مصطلح قادم من علم الاجتماع وصاغه المؤلف بيير بورديو. وهي تتكون من سلسلة من الأصول الاجتماعية التي يمكن للشخص امتلاكها ، مثل التعليم أو الفكر أو طريقة ارتداء الملابس أو التصرف. تسمح هذه العاصمة الثقافية بالحركة الاجتماعية من طبقة إلى أخرى في المجتمعات الطبقية.

يعارض رأس المال الثقافي السلع الاقتصادية، مثل الممتلكات المادية. نظرًا لأن هذه العناصر غير ملموسة إلى حد ما ، فمن الصعب قياس حجم رأس المال الثقافي للشخص بموضوعي.

بشكل عام، يتم تقسيم رأس المال الثقافي عادة إلى ثلاثة أنواع مختلفة: مدمجة وموضوعية ومؤسسية. تلتقي هذه الأنواع الثلاثة من رأس المال الثقافي لتشكيل ظروف حياة الشخص التي من شأنها أن تساعدهم على تحقيق مكانة أفضل في التسلسل الهرمي الاجتماعي.

كان بيير بورديو عالم اجتماع فرنسي من مواليد عام 1930 في مدينة دنغوين. على الرغم من أنه جاء من عائلة متواضعة ، شجعه والديه على مواصلة التعليم العالي. درس الفلسفة في المدرسة العليا في باريس ، تحت إشراف لويس ألتوسر ، المفكر الماركسي الشهير.

## 1.1 أنواع رأس المال وفقا لبورديو

بدأ Bourdieu العمل كأستاذ في الجزائر، وهو الوقت الذي كان يقوم فيه بإجراء دراسات اجتماعية عن السكان الأصليين في المكان ونشر كتبه الأولى. هذه الكتابات المبكرة منحته شهرة معينة في الأوساط الأكاديمية ، وسمحت له بالاستمرار في إجراء دراساته.

في وقت لاحق تم تعيينه أستاذًا لعلم الاجتماع بجامعة كوليج دو فرانس ، وهي واحدة من أعرق الجامعات في فرنسا. عند وفاته في عام 2002 ، أصبح واحداً من أكثر علماء الاجتماع نفوذاً في كل العصور وناشط في مجال حقوق الإنسان في بلده.

على الرغم من أنه لم يعتبر نفسه ماركسياً ، فمن الواضح أن أفكار بورديو تتأثر كثيراً بكتابات كارل ماركس. واحدة من نظرياته التي يصبح فيها هذا الأمر أكثر وضوحاً هي بالضبط رأس المال الثقافي.

بالنسبة لبورديو، يتم تحديد الحياة الاجتماعية بالكامل من خلال رأس المال ؛ فكلما زاد رأس المال الذي يملكه الشخص ، زاد قوته ، وبالتالي شغل مناصب أفضل سيشغلها طوال حياته. ومع ذلك ، فإن الفرق بين تفكير ماركس وبورديو هو في التعريف الذي أعطاه كلاهما لرأس المال.

بالنسبة للفكر الماركسي ، يشير رأس المال فقط إلى الأصول الاقتصادية للشخص. على العكس من ذلك ، اعتقد بورديو أن المفهوم كان يجب أن يذهب أبعد من ذلك بكثير. في مقاله أشكال رأس المال (1985) ، حدد بورديو ثلاثة أشكال رئيسية:

### 1.1.1 رأس المال الاقتصادي

هذا هو الشكل الذي وصفه ماركس لرأس المال، والمتعلق بالموارد الاقتصادية مثل الممتلكات أو الأموال أو الأصول.

### 2.1.1 رأس المال الاجتماعي

إنه يشير إلى الوصول إلى شبكات اجتماعية قوية والانتماء إليها ، مما يعطي مزايا لحياة الشخص.

### 3.1.1 أنواع رأس المال الثقافي

تحدث بورديو في أعماله عن ثلاثة أنواع من رأس المال الثقافي:

### 4.1.1 رأس المال الثقافي المستهدف

يتعلق الأمر بخصائص الشخص الذي يمكن استبداله بفائدة اقتصادية ، بالإضافة إلى وجود معنى يمنحه الوضع.

يرمز هذا النوع من رأس المال إلى معرفة الشخص بالمجتمع الذي يوجد فيه أو هي وأهم أشكال التعبير.

### 5.1.1 رأس المال الثقافي المؤسسي

يرتبط بالاعتراف الرسمي من قبل المؤسسات السياسية برأس مال الشخص الثقافي. يمكن أن يتم ذلك من خلال الدرجات العلمية التي تم الحصول عليها في الدراسات الرسمية ، أو الوظيفة التي تمنح وضعًا جيدًا أو وضعًا اجتماعيًا ، أو عن طريق العضوية في نادٍ أو جمعية.

## 2. تعريف الطلبة الجامعيين الموظفين:

### لغة:

“الطالب اسم والجمع طالبون وطلبة وطلاب، والمؤنث طالبة والجمع للمؤنث طالبات هو الذي يطلب العلم ويطلق عرف على التلميذ في مرحلتي التعليم الثانوية و العالي”<sup>1</sup>.  
من الفعل الثلاثي ( و ظ ف ) يوظف و ظفا، و هي كلمة تدل على التقدير الشيء، و الوظيفة من كل شيء، ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام.

### اصطلاحا:

يرى رابح تركي: "أن الطلبة هم نخبة ممتازة من الشباب والشابات الممتازين في ذكائهم ومعارفهم العلمية".

إجرائيا: الطلبة الموظفين هم الذين يدرسون بجامعة بلحاج بوشعيب ويزاولون نشاطا مهنيا موازيا

## 3. تعريف الجامعة:

لغويا مشتقة من الفعل "جمع" وتدل على الحدث و هو الجمع، وفاعله من فعل الحدث، وساهم في تحقيقه. " والجمع تأليف المتفرق و على ذلك نشير إلى أن كلمة وساهم في تحقيقه".  
والجمع تأليف المتفرق"، و على ذلك نشير إلى أن كلمة الجامعة **université** مأخوذة من كلمة **Universitas** وتعني الاتحاد الذي يضم ويجمع القوى ذات النفوذ في مجال السياسة من أجل ممارسة السلطة، وتستخدم هذه الكلمة للدلالة على التجمع العلمي لكل من الأستاذ والطالب<sup>2</sup>.

أما على المستوى التربوي يقصد بالجامعة المؤسسة التعليمية العالية تتيح للكبار الراغبين الباحثين عن المعرفة، سواء تحق ذلك عن طريق الحلقات التي يلتقي فيها الأستاذ مع طلابه محاورا، أو مناقشاً أو موضحا ، أو عن طريق الكليات أو المدارس<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> قاموس المعاني، مرجع سابق.

<sup>2</sup> خياط عابديه، إسماعيل، دور التعليم الجامعي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية، جدة، دار البيان، ص21

<sup>3</sup> فضل عبد الله، بشير، نظم التعليم العالي والجامعي، ليبيا، دار الجماهير، 1986، ص13

وحسب هذا التعريف فإن الجامعة تضم في رحابها وداخل أسوارها أشخاص تختلف مشاربهم، واتجاهاتهم، فتؤلف بينهم برباط من الأهداف المشتركة، والغايات التي ينشدها الجميع وهو طلب العلم والبحث عن المعرفة.

تعتبر جامعة الجزائر من أقدم الجامعات في الوطن العربي ، حيث أنشئت سنة 1877 وأعيد تنظيمها في عام 1909، وهي الجامعة الوحيدة التي ورثتها الجزائر بعد الاستقلال عن الاستعمار الفرنسي ، وقد كانت تضم 04 كليات هي :

✓ الآداب والعلوم الإنسانية .

✓ الحقوق والعلوم الاقتصادية.

✓ العلوم والفيزياء.

✓ الطب والصيدلة.

والمواقع أن جامعة الجزائر نشأت كجامعة فرنسية لخدمة أبناء المعمرين في الجزائر وظلت حكرا عليهم إلا مانذر من أبناء المتعاونين مع الاحتلال .

وقد تقرر عقب الاستقلال بسنوات قليلة إنشاء جامعات ومعاهد التعليم العالي موزعة على كافة ولايات البلاد.

## 1.2. أنواع الجامعات:

يوجد عدة أنواع من الجامعات، وهذا ارجع لاختلاف طرق التعليم المتبعة ونذكر منها :

### أ-الجامعة المفتوحة :

استخدم مصطلح الجامعة المفتوحة في الوم.أ بمعنى " التعليم غير التقليدي"ن وفي بريطانيا وألمانيا استعمل هذا المصطلح كبديل للثقافة الحرة..

ويتيح التعليم في الجامعة المفتوحة فرص إكمال الدراسة لمن لم تتيح له فرص التعليم كالنجاح في شهادة البكالوريا ، ويكون للمتعلم الحرية في اتخاذ القرارات التربوية المتعلقة بالتخصص، وطريقة التدريس، والجدول الدراسي.

### ب-الجامعة الافتراضية :

يرتبط مفهومها نشأةً، وتطوراً بظهور الكمبيوتر، وشبكة الانترنت، ويمكن لنظر إليها كجامعة بعيدة أو جامعة الما وراء Meta university وتمثل البنية الأساسية للتعلم عن بعد، وتجعله في إمكان كل فرد، مستخدمة فرقا تتكون من متخصصين في المادة الدراسية، ومصممين طرق التدريس، ومبرمجين ن وفنيين للجرافيك، وتحتاج هذه الفرق إلى تدريب مستمر على برامج التعليم عن بعد تلبي احتياجات جديدة ومعاصرة.<sup>1</sup>

### ج-جامعة الهواء :

كثيرا منالا يسمع عن هذا النوع من الجامعات، إلا أنها موجودة في الواقع، وهي شائعة على وجه الخصوص في اليابان، وتعتمد على التعليم بالمراسلة، وتتميز بكون لها نظام للبت الإذاعي والتلفزيوني الخاص بها، وتتيح فرص التعليم الجامعي للطبقة العاملة، وربات البيوت.<sup>2</sup>

### 2.1 دور الجامعة في خدمة المجتمع:

برز هذا الدور بداية مع انتشار التعليم الجامعي في أمريكا متأثرا بالفلسفة البرجماتية، تلك الفلسفة التي تبلورت نتيجة مناخ فكري واجتماعي وثقافي خاص بهذا المجتمع، ولقد ظهرت بوادر تأثير البرجماتية في التعليم الجامعي، في تقرير لجنة ماساشوستس التشريعية في هارفارد عام 1850، حيث جاء في هذا التقرير: لقد فشلت الكليات في التجاوب مع آمال وطموحات الناس في الولاية، فالكلية ينبغي أن تفتح أبوابها للأولاد الذين يبحثون عن تعليم محدد، لأغراض محددة يسعون إليها، إنها ينبغي أن توفر للناس التعليم العملي (التطبيقي) الذي يحتاجونه، وليس القراءات الكلاسيكية التي لا تتاسب سوى الطبقات الارستقراطية ، إننا ينبغي أن نساعد الشباب لأن يكونوا فلاحين أو ميكانيكيين أو تجارا.

والجامعة وفق هذا التوجه تحولت من كونها مركزا للبحث الحر للوصول إلى المعرفة والتدريس لنقل المعرفة – وهو ما أكد عليه في القرن الماضي جون نيومان Newman في كتابة فكرة الجامعة، ويدعو إليه في الوقت الحالي أكثر من باحث في التعليم الجامعي، ومنهم

<sup>1</sup> دروزه، أفنان نظير، أبو عمشة عادل محمد، التعليم بطريقة التعليم المفتوح مقابل التعليم بطريقة التعليم التقليدي بجامعة النجاح الوطنية بنابلس،

مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع28 : عمان.ص157

<sup>2</sup> أحمد، إسماعيل، التعليم الجامعي المفتوح عن بعد، القاهرة، عالم الكتب، 2003، ص256

ياروسلاف بيلكان Yaroslavl Pelikan في كتابة فكرة الجامعة فحص جديد The idea of the University, a New Reexamination<sup>(9)</sup>، وألن بلوم Allan Bloom في كتابه انغلاق العقل الأمريكي The Closing of the American Mind<sup>(10)</sup>، إلى جامعة متعددة الوظائف حسب المفهوم الذي صكه لها كلارك كير Klark Kerr، ومن ثم أصبحت الجامعات – كما يقول بارسونز Persons التنظيم الأم Mother Organization الذي يشكل كل المركب التنظيمي في المجتمع الحديث، مما يعنى أن الجامعة حدث لها تحول تنظيمي Institutionalization of University، ويتضح هذا التحول التنظيمي فيما نراه من تطوير لهيكلها الإداري، حتى تستطيع التواصل بمرونة مع المجتمع المحلي، كما يتضح أيضا فيما أنشأته الجامعات من مراكز داخلها وخارجها لتسويق التعليم الجامعي، وفي تعدد مصادر تمويلها.

#### 4. مشكلات الطالب الموظف في الجامعة:

يعتبر الطالب الجامعي الموظف العنصر الحيوي وجدت وسخرت له ومن أجله الجامعة للنهوض به، وتكوينه، ومساعدته على النجاح والتقدم، وهو حتما سيواجه تنظيماً لم يعهده في المرحلة الثانوية، و صعوبة تنظيم أوقات المحاضرات مع أوقات الدوام.

أ-المشكلات الشخصية: وتدخل ضمن إطار المشاكل النفسية والاجتماعية حيث تنحصر في:

• عدم الإيمان بالرسالة التي يعد من أجلها، والنظر إلى الكلية على أنها مصنع الشهادات للحصول على ترقية في الوظيفة.

• الإحساس أحيانا باللامبالاة، وعدم الانتماء، والرغبة في انجاز الحد الأدنى من التكاليفات، ودون وجود دافع للانجاز.

• مشكلة الخوف التي يعاني منها الكثير من الشباب في الأجواء غير المستقرة، وضعف الثقة في النفس؛ بالإضافة إلى تشويش التفكير في مختلف القضايا التي تواجههم سواء في

الحياة الدراسية، أو في القطاع الوظيفي أو في مجمل الحياة التي يعيشها.<sup>1</sup>

• الخوف من عدم القدرة على التوفيق مابين العمل و الدراسة، أو التخلي على أحدهما.

ب-المشكلات الدراسية: يعاني الطالب الجامعي من أهم المشكلات الدراسية المتمثلة في :

<sup>1</sup> صبحي أحمد، إسماعيل، نفس المرجع، ص 238

- قبول الطالب في قسم غير راغب فيه لازال في الجامعات العربية قائماً على أساس المعدلات النهائية.<sup>1</sup>
- الضعف في اللغة الانجليزية، فالطالب لا يستطيع استخدام مدخرات اللغة الحية في فهم كتاب جامعي ومكتوب باللغة الانجليزية.
- الضعف في اللغة العربية، فالطالب الجامعي يجيب على أسئلة الامتحان إجابة تعج بالأخطاء النحوية، والإملائية وبأسلوب ركيك.
- الضعف في اللغة الفرنسية، فالطالب لا يستطيع استخدام مدخرات اللغة الفرنسية في فهم كتاب جامعي ومكتوب باللغة الفرنسية.
- عدم إحساس الطالب أحياناً بجدوى دراسة مادة معينة، أو بما سوف يدرسه من محتوى.<sup>2</sup>
- تقليص وقت المخصص لدراسة من طرف الدولة من 8 ساعات إلى 4 ساعات.
- تخصيص الفترة الصباحية للمحاضرات، مما يؤدي إلى غياب الطلاب الموظفين عن المحاضرات.
- ج-المشكلات الاقتصادية: وهي المصاريف الذي يتطلبها المتدريس الجامعي من حيث القيام بالنسخ، والمواصلات، وارتفاع تكاليف الكتب والمراجع، و مشكلة الإقامة التي تجعل الطالب دائم التفكير.
- إن الطالب الجامعي يتلقى العلم والمعرفة من خلال المحاضرات والدروس التي تلقى عليه خلال مشواره الدراسي، لكن هذا لا يكفي لتكوين طالب قادر ومتقف وواعي بمشاكل مجتمعه، لهذا يجب الاعتماد على المصادر والمراجع والإطلاع على ما يكتب في المواضيع التي تهتم الطالب، للتكوين الذاتي والرقى بالمستوى العلمي والفكري، إلا أن المعلومات أصبحت سلعة غالية الثمن ، خاصة بعد أن رفعت الدولة الجزائرية الدعم عن الكتاب والدورية وغيرهما منذ سنة 1985 فأصبح من الصعب على الطالب الجامعي شراء الكتب والمجلات والوسائط الإلكترونية التي تحتاج إلى حاسوب أو أجهزة القراءة، لغلاء الكتاب

<sup>1</sup> سعادة، جودت أحمد، مجدي علي زامل إسماعيل، أبو زيادة جابر ، المشكلات التي يعاني منها الطلبة المغتربون في جامعة النجاح الوطنية خلال انتفاضة الأقصى، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع 40 :،(جويلية -أوت) 2002، ص205

<sup>2</sup> كمال، عبد العزيز عبد الرحمان، المشكلات التي تواجه الطلبة الجدد في الجامعة، قطر، مجلة علوم التربية، ع11 2007 ص 59.

وكذلك المعيشة؛ أي أن الأسرة أيضا تجد صعوبات لتوفير ثمن المراجع والمصادر فإن تمكنت من ذلك فسيكون على حساب ضروريات الحياة أو التضحية بالملبس أو حتى المأكل في بعض الأحيان خاصة بالنسبة للفئات الفقيرة . إذا فتكلفة المعلومات أصبحت باهظة بالنسبة للطلاب رغم حصوله على المنحة ، ومن جهة أخرى فالمكتبة الجامعية لا يمكنها تلبية كل الرغبات والتكفل بكل التخصصات، فبالإضافة إلى الغلاء الذي يعرفه الكتاب والدورية، ف شراء الأجهزة الإلكترونية، والاشتراك في بنوك المعلومات والشبكات يتطلب أموالا لا تقدر المكتبة على تحملها لضعف الحصة المالية المخصصة لها من ميزانية الجامعة.

### 5. غياب الطلبة الجامعيين

"هو الانقطاع المتكرر عن الدراسة بشكل غير طبيعي وبالتالي يفوت الطالب الكثير من الدروس نتيجة لهذا الانقطاع"

**تعريف جوف<sup>1</sup> :** 1953 يقصد به عدم حضور الطالب إلى قاعة التدريس لأي سبب كان<sup>1</sup>.  
 "يعتبر الطالب متغيبا إذا لم ينتظم يوميا في الدراسة، أو الحصة بدون عذر مقبول. وعليه فإنه يحتسب غياب الطالب يوما كاملا إذا تخلف عن حضور حصتين أو أكثر في يوم واحد".  
 "هو حالة عدم انتظام الطالب في المؤسسة التعليمية، كالتأخر عن الحصة الأولى أو نصف اليوم الدراسي أو جميع اليوم، بحيث يتكرر هذا السلوك بصورة مباشرة نسبيا 3 مرات متصلة أو 5 أيام منفصلة4 "

**إجرائيا:** هو عدم حضور الطلبة بشكل متكرر للمحاضرات الجامعية لأي سبب كان.  
**المحاضرة:**

**لغة:** محاضرة اسم والجمع محاضرات مصدر حارة ."

**اصطلاحا:** "هي طريقة تعليمية تتضمن تواسلا وتخطبا باتجاه واحد من المقدم إلى المستمعين."

"هي عرض المعلومات في عبارات متسلسلة، بسردها الأستاذ مرتبة ميوية بأسلوب شائق جذاب ."

<sup>1</sup> الشيخلي، عبد القادر، المستوى العلمي للطلاب الجامعي، عمان، الجامعة الأردنية، ص 9-10

"- هي عبارة عن قيام الأستاذ بإلقاء المعلومات والمعارف على الطلاب في كافة الجوانب وتقديم الحقائق والمعلومات، والتي قد يصعب الحصول عليها بطريقة أخرى.<sup>1</sup>

- هي طريقة يتولى فيها الأستاذ بتهيئة المادة العلمية لإلقائها على طلبته ويدونون ما يرغبون تدوينه

"تعتبر هذه الطريقة من أكثر الطرائق استخداما على مستوى التعليم الجامعي، إذ يقوم الأستاذ بإلقاء وشرح المحاضرة على الطلاب في موضوع أو حقل معين، وأن دور الطلبة مقتصة على الإصغاء، وتدوين المحاضرات"

"هي إحدى الوسائل المهمة لنقل الأفكار والحقائق والمعلومات بطريقة منظمة من الأستاذ إلى طلابه، حيث يتم الاتصال بواسطتها ويكون الأستاذ هو المصدر الوحيد في المحاضرة المستقبل، بينما يكون الطلاب هم المستقبل، علاوة على أن الكثير من الأساتذة يلجئون إلى استعمال هذا الأسلوب لعدة أسباب:

-استعداداتها قليلة -ازدحام الفصول الدراسية-الاقتصاد في الوقت

-طول المقررات الدراسية-

عدم توفر الإمكانيات والأجهز

- تفادي المشكلات.

**إجرائيا:**

هي أسلوب للتدريس في الجامعة وتهدف لنقل معلومات من الأستاذ إلى الطالب وتكون في القاعات أو في المدرجات والتي شهد غيابات للطلبة لحضورها بسبب عدم قدرتهم على التوفيق بين العمل و الدراسة.

**6. تعريف التكوين المعرفي**

**1.6 مسار التكوين :**

تنظم في كل مرحلة من المراحل مجالات ميادين التكوين على شكل مسالك التكوين تكمن من وضع معابر على مختلف التخصصات.

<sup>1</sup> مرجع سابق، ع 11 2007 ص 59.

شهادة ليسانس: وهناك نوعان من شهادة ليسانس أكاديمي و ليسانس مهني .  
 شهادة ماستر: ويحظر هذا التكوين في اختصاصين: ماستر مهني و ماستر بحث .  
 شهادة دكتوراه: تدوم مدة التكوين ثلاث سنوات<sup>1</sup>.

## 2.6 مراحل تكوين المعرفي

❖ **المرحلة الإدراكية أو المعرفية:** في هذه المرحلة يدرك الفرد المثيرات التي تحيط به ويتعرف عليها، وبهذا تتكون لدى الفرد الخبرات والمعلومات التي تصبح إطارا معرفيا لهذه المثيرات والعناصر ونعرف التكوين المعرفي في هذه المرحلة على انه ظاهرة إدراكية أو معرفية، تتضمن تعرف الفرد بصورة مباشرة على بعض عناصر البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية، التي تكون من طبيعة المحتوى العام لطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه، وهكذا قد يتبلور الحافز المعرفي لدى الافراد، إنها مرحلة التعرف على عناصر الثقافة والبيئة التي يعيش فيها الفرد، فالإطار المعرفي مرتبط بعملية تنظيم المعارف أيا كان مضمونها أو حكمنا القيمي عليها فالتكوين يحكمه البناء والنمو المعرفي عن موضوع تطوير الذات هنا نبحث كيفية قيام سلوكنا الإدراكي الدقيق على المعلومات المتاحة مباشرة عن الحدث الاجتماعي. ومع ذلك، فإن مجموعة الوسائط الارتباطية والمعرفية المعقدة بدرجة كبيرة أو قليلة تتصل بهذه الإشارات المباشرة، وغالبا ما تستأثر بها، ومن أمثله هذه اللوائح الثقافية التي تساعدنا على تفسير المعلومات التي يعطينا إياها الحدث الاجتماعي نفسه (جلال سعد 1984)، ص 78،

❖ **مرحلة تقييم ونقد كل عنصر من عناصر ثقافة البيئة:** في هذه المرحلة يقوم الفرد بتقييم علاقته بكل عنصر من عناصر ثقافة بيئته الاجتماعية، وذلك بتقييم حصيلة تفاعله.  
 7. مجالات التكوين :

معظم التكوينات الجديدة منظمة داخل مجالات كبيرة، والمجال هو عبارة عن تجمع عدة تخصصات على شكل مجموعة منسجمة من ناحية المنافذ المهنية التي تؤدي إليها مثال:  
 -العلوم الإنسانية والاجتماعية،  
 -العلوم الاقتصادية والتجارية والمالية والتسيير

<sup>1</sup> (<https://www.cu-tamanrasset.dz> بتوقيت 15:57 2018/2/20)

–العلوم الدقيقة والتكنولوجيا وعلوم الصحة.

### 8. تعريف التعليم :

ينظم التعليم في ل.م.د في سداسيات وعلى أساس وحدات تعليم ،والتصديق على اكتساب المعارف يكون في نهاية كل سداسي وبالوصول على 30 رصيد.

### 1.8 وحدات التعليم :

تنظم الدروس على شكل وحدات تعليم وتتكون من المقررات والمواد المنظمة بطريقة بيداغوجية منسجمة بهدف بلوغ كفاءات ملموسة تقدم هذه الوحدات في مدة قدرها ستة أشهر وتنقسم إلى ثلاث أنواع:

### 2.8 وحدة التعليم الأساسية:

تشمل مواد التعليم الأساسية الضرورية لمواصلة الدراسة في الشعبة المعينة.

### 3.8 وحدة التعليم الخاصة بالاستكشاف:

تشمل مواد التعليم التي تكمن من توسيع الأفق المعرفي للطالب وتفتح له منافذ أخرى في حالة إعادة توجيهه بفضل تعدد المواد .

### 4.8 وحدة التعليم الأفقية:

تجمع مختلف مواد التعليم مثل:اللغات الحية الإعلام الآلي،تكنولوجيات وتقنيات منهجية تسهل الاندماج والتكيف المهنيين مع المحيط متغير باستمرار .

الإعلام والاتصال، علم الاجتماع... إلخ التي توفر أدوات ضرورية لاكتساب ثقافة عامة النقاط المتحصل عليها في كل وحدة تكون:

- قابلة للترصيد: معناه كل تصديق يكون نهائيا مهما كانت مدة المسلك.
- متحولة: مضمون التعليم لوحدة التعليم يبقى نفسه مهما كان المسلك المختار
- مطبقة لمجموع أعمال الطالب: بإدخال كل أكال التعليم و التربصات المذكرات المشاريع والعمل الفردي.

**9. المكتبة الجامعية ودورها في ترقية الحافظ المعرفي لدى الطالب الجامعي**

يشهد العالم تغيرات عميقة وسريعة في كل المجالات، وأصبح من الصعب تجنب هذه التغيرات والمتمثلة في إنتاج مصادر المعلومات ، وتطور حواملها ، وتنوعها، وإمكانية الحصول على المعلومات عن طريق المكتبة التقليدية الموجودة ، والمكتبة الافتراضية، حيث أصبحت المؤسسات التعليمية الجامعية ، والمدارس المهنية ، تجرب الطرق الحديثة لإيصال المعلومات النظرية ، والتطبيقية ، إلى المتعلمين والمستفيدين من طلبة وأساتذة وقراء بصفة عامة تماشياً مع واقع الاتصال الذي يتطور باستمرار، تستمد المكتبة الجامعية وظائفها من الوظائف الأساسية للجامعة والمتمثلة في التعليم والبحث وتنمية المجتمع.

**10. المشاكل الأكاديمية التي تواجه الطالب الموظف :**

المشكل الأكاديمي هي وضع مزعج يواجه الطلاب و خصوصاً الموظفين منهم في حياتهم داخل الجامعة وخارجها، وتسبب لهم ضيقاً يؤثر على درجة تكيفهم مع محيط. المشكلات الأكاديمية التي يواجهها الطلاب الموظفين في الجامعات، والتي يتطلب تحديدها من وجه نظر الطلاب وتوجيه نظر الجامعة وإدارتها إليها، على أساس أن حل هذه المشكلات من ضمن مسؤوليات الجامعة التي لا يمكن غض النظر عنها، بل تفرض على الجامعة تقديم التسهيلات و المشورة والتوجيه إلى الطلاب الموظفين؛ بهدف التوصل إلى أفضل السبل للتغلب عليها، وإيجاد الحلول المناسبة لها.

أبرزها:

**1.9 مشكلة الدراسة :**

• يعد الطالب الموظف في الدراسة الجامعية عرضةً للكثير من العوامل التي تؤثر عليه؛ وبالتالي تنعكس على مستوى تحصيله الدراسي، فهناك المشكلات النفسية الناتجة عن ظروف التنشئة الاجتماعية والأسرية، والمواقف والأحداث الجامعية المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس، والإدارة، والبيئة الجامعية، كما أن العوامل الاجتماعية والمشاكل الأسرية لها أيضاً تأثير واضح على مستوى تحصيل الطلاب الموظف، يواجه الطالب الموظف تحدياً كبيراً في التوفيق بين العمل والدراسة، وهو ما يتطلب مهارات إدارة الوقت والأولويات والمهام، فضلاً عن ضرورة موافقة جهة العمل على استكمال الموظف، تكون بمثابة

مجموعة من المعوقات أو الصعوبات التي يدركها الطلاب الموظفين، وتحول دون تقدمهم الدراسي وتلقيهم العلم والمعرفة بأسلوب متطور.

إن الطالب لا يحصل على أي إجازات تفرغ للدراسة من العمل إلا فترة الاختبارات النهائية فيقدم الطالب الطلب على نظام موارد ثم يحصل بعدها على فترة أسبوع قبل بداية الاختبارات وعلى يوم راحة بعد الاختبارات. لافتاً إلى أن الصعوبات تكمن في حضور المحاضرات التي تتعارض مع وقت الدوام، خاصة أن هناك مواد لا تطرح إلا مرة واحدة في الفصل وتكون في وقت الدوام الرسمي للموظف ويتوقف على هذه المادة التخرج أو الانتقال للسنة التالية، الطالب الموظف هو الوحيد الذي لا يختار مواد كباقي الطلاب وفق نوعيتها أو سهولتها وصعوبتها ولكنه فقط يركز على اختيار المواد التي تتناسب مع مواعيد عمله، إضافة إلى صعوبة توافر وسائل النقل لحضور المحاضرات.

## 2.9 المشاكل الأكاديمية :

المشكلات الأكاديمية وتتمثل في:

### أ. مشكلات متعلقة بالأستاذ الجامعي :

وتتمثل في قلة اهتمام أستاذ المقرر بتحديد مستوى الطلاب و ما لديهم من معارف ومهارات في بداية الفصل الدراسي لكل مقرر دراسي مع عدم مراعاة أستاذ المقرر للفروق الفردية بين الطلاب ، وتمكن أستاذ المقرر من المادة التعليمية في المقرر الدراسي وغياب التنوع في أساليب التعليم والتعلم أثناء المحاضرة، واعتماد أستاذ المقرر على الإلقاء والتلقين في محاضراته، وعدم مراعاة أستاذ المقرر للفروق الفردية بين الطلاب، وافتقاد أستاذ المقرر القدرة على ضبط السلوكيات غير المرغوب فيها من الطلبة، وعدم قدرة أستاذ المقرر على الإجابة عن أسئلة واستفسارات الطلاب الموظفين، المتعلقة بأنظمة الجامعة في الجانب التعليمي، وتأخر وغياب أستاذ المقرر عن المحاضرات دون إشعار الطالب بوقت كاف .

### ب. المشكلات الأكاديمية المرتبطة بالإرشاد الأكاديمي :

وتتمثل في عدم معرفة الطالب الموظف بوجود برامج الإرشاد الأكاديمي للموظفين وغياب اهتمام المرشد الأكاديمي بفهم ظروف الطالب الموظف واحتياجاته وتهيئته لإكمال متطلبات التخرج بما لا يتعدى الحد الأقصى من السنوات المسموح به، وفهم أهداف ورسالة الكلية،

وأهداف البرامج الدراسية ومتطلباتها من المقررات الدراسية. وغياب دوره في اختيار المقررات الدراسية للطالب في فترة التسجيل، وعدم وجود دليل إرشادي لتوجيهه و مد يد العون للطالب الموظف في مواجهة الصعوبات و ذلك بالتعاون و التنسيق مع إدارة الكلية و اقتراح الحلول المناسبة ، وضعف المعلومات المتوفرة على موقع الجامعة في الإرشاد الأكاديمي، وعدم وجود مراقبة أكاديمية لأداء الطالب الموظف.

### ج. المشكلات المرتبطة بالمقررات الدراسية:

وتتمثل في عدم استيعاب الطالب محتوى المقررات الدراسية المكثف، وعدم كفاية الوقت أثناء المحاضرات لفهم المحتوى التعليمي، يواجه الطلاب الموظفون كذلك صعوبة في حجز مواد دراسية مسائية نظراً لقلّة عدد الطلاب الراغبين في هذا الأمر ما يتسبّب في عدم القدرة على فتح مجموعات مسائية تتناسب مع الطلاب الموظفين، وصعوبة استيعاب الطالب للمحتوى الذي يدرس ، وقلة الأنشطة التعليمية المصاحبة، والتركيز على الكتب الدراسية مصدراً أساسياً للتعلم، وعدم وجود نشاطات تعليمية إثرائية لتحسين أداء الطلاب موظفين، وعدم استخدام الخدمات الالكترونية الحديثة في التدريس، وعدم معرفة أنظمة إعادة دراسة وتأجيل وحذف المقررات الدراسية، واعتماد أساليب التقويم على قياس مستوى الحفظ والتذكر لدى الطلبة، وعدم معرفة الطالب الموظف أنظمة الجامعة في التعامل مع الغش في الاختبارات والواجبات، وعدم توافر معايير واضحة ومعلنة للطلبة بكيفية تصحيح الواجبات والاختبارات، والاقتصار على الاختبارات كمعايير لتقييم تحصيل الطلبة في أغلب المقررات الدراسية.

إن أهم صعوبة تعتبر هي عرقلة التخرّج والتأخر في الدراسة بسبب عدم القدرة على الحضور في جميع المحاضرات التي تتعارض مع دوام العمل، الأمر الذي تسبّب في تأخير تخرجي مقارنة مع طلاب دفعتي بسبب التزامهم بالحضور أكثر مني، خاصة أنه وفقاً للقوانين الجامعية فقد يُحرم الطالب من الاختبار في حالة تغيّبه 7 محاضرات في الفصل الدراسي، لافتاً إلى أن بعض الأساتذة في الجامعة يراعون ظروف الطلاب الموظفين ولكن بشكل شخصي.

د. المشكلات المرتبطة بالطالب:

- ينبغي على الطالب الموظف استشارة المرشد الأكاديمي و وضع خطة دراسية بديلة إذا طرأت ظروف مثل (الرسوب، تغيير التخصص، واختيار المقررات بناء على توصيات المرشد واختيار المجموعة الأفضل التي تناسب الطالب الموظف).
- إهمال الاستعداد والتحضير لحضور المحاضرات التعليمية
- اعتماده على غيره لعمل الواجبات والتقارير
- القلق والتوتر باستمرار يجعل للطالب الموظف مشوش بحيث ينخفض مستوى أداءه الأكاديمي
- سياسات العمل تعتبر ظالمة للطلاب وغير محفزة لهم لاستكمال دراستهم، حيث يصعب جدا عليه التنسيق بينهم .

3.9 المشكلات التعليمية :

يواجه الشباب الجامعي مشكلات عديدة ترتبط بمجال دراسته منها :

- عدم ملائمة العمليات التعليمية لميول الشباب وحاجاتهم ، وفشلها في ترسيخ المعلومات وفهم الموضوعات ومتابعة القضايا ، أو قصور دورها التقويمي في الكشف عن استعداداته و مهاراته وقدراته الخاصة ، وتباين نقاط الضعف في العمليات التعليمية لتشمل ، الكتاب الجامعي واعتماده على الأفكار النظرية و أدائه التربوي والتعليمي ومشكلاته المادية والثقافية والأكاديمية ، التكسد الطلابي في الكليات مع تعارضه الشديد مع رغبات الطلاب الحقيقية، أساليب التقويم التقليدية التي لا تقيس قدرات واستعدادات ومهارات الطلاب العقلية<sup>1</sup>.

- الاعتماد على التلقين وحفظ المعلومات ، مما يفقد الطالب الإحساس بقيمة ما يدرس وعدم إحساس الطالب بالتفاعل مع هيئة التدريس نتيجة الانشغال الدائم لهم وعم وجود فرصة لتكوين علاقات أكاديمية وشخصية مع الطالب ، وعجز المكتبات الجامعية عن إشباع متطلبات الدراسة ، وعدم إحساس الطالب أحيانا بجدوى دراسة مواد معينة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حمد محمد موسى، 2009، ص34

<sup>2</sup> رشدي أحمد طعيمة، محمد بن سليمان البغدادي، ص133-13

## 10. مسح لأعداد الطلاب الموظفين وتقديم التسهيلات لهم :

الإدارة الجامعية لجامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت لا تقوم بمسح أو تخصيص نسبة للطلاب الموظفين، مما يصعب عليهم التعامل أن أكثر الصعوبات التي تواجه الطالب الموظف سياسات الجامعة التي تسير بنهج أن يكون الطالب متفرغاً للدراسة، حيث يجد الطالب الموظف نفسه بين تحديين «العمل والدراسة» وهو ما يصعب على الكثيرين التوفيق بين متطلباتهم خاصة و أن جهات العمل ترى أن استكمالك للدراسة شيء يتعلق بحياتك الخاصة لا دخل لها فيه، أما الجامعة فتتبع منهج الطالب المتفرغ، فيضطر الطالب الموظف أن يستخدم جميع الإجازات التي تتاح له كموظف لمتابعة دراسته.

يعاني الطلاب الموظفين من غياب قانون يحدد هوية الطالب إن كان متفرغاً أو موظفاً فكل منتسبي الجامعة هم طلاب بغض النظر عن أعمارهم وأعمالهم، ونحاول بقدر الإمكان تسجيل المواد الدراسية بما يتناسب مع وقتنا بقدر الإمكان، إن هناك بعض الاجتهادات من أعضاء هيئة التدريس في مراعاة الطلاب والتعاون معهم في هذا الجانب وتسامح بعض الشيء ويعطوهم الأعذار بقدر المستطاع، موضحاً أن المشكلة الكبرى تكمن في عدم تعاون جهات العمل نفسها مع الموظف الطالب، فلا يوجد قانون أو آلية معينة تسمح للطالب أن يدرس، فلا يوجد سوى بعض القوانين القديمة الخاصة ببعثة دراسية ولها شروط عديدة فيصعب على الجهات ابتعاث موظفيها، كما أن إجازة الاختبارات تعطى للطالب الموظف خلال فترة الامتحانات بغض النظر عن أيام التمدرس أو الدراسة فيها من عروض أو مشروع أو بحث، وهناك بالطبع أحياناً اجتهادات شخصية ونوع من الاستئذان بين الموظف ومديره ولكن غالبية جهات العمل لا تراعي ظروف الطالب الذي يستكمل دراسته، لافتاً إلى أنه وفق القوانين الجامعية إذا تعدى الطالب 25% من نسبة الغياب يُحرم من الاختبار، وهو ما يتسبب في عرقله الطالب أثناء مسيرته الأكاديمية لأن الطلبة الموظفين يصعب عليهم عدم تخطي نسبة الغياب، كذلك يغيب عن القانون التطور أو التحديث الذي لحق بالعملية التعليمية الجامعية حيث إن العمل لا يمنح الإجازة لأداء الاختبارات سوى للاختبارات النهائية، ولا يوجد قانون يراعي النظام الجامعي الجديد وأغلبها قوانين تتعلق بالموظف الذي يستكمل التعليم الثانوي، وأغلبها لوائح قديمة أو تتعلق بالدراسة بالخارج.

## 11. مشكلة التوجيه لاختصاصات لا يرغب فيها الطالب

يتميز هذا العصر بكثرة التخصصات وتشعبها، لأن كل الميادين الاقتصادية والصناعية والثقافية و بعبارة أخرى كل المجالات في حاجة إلى قدرات ومهارات ومؤهلات علمية؛ لتلبية سوق العمل في كل التخصصات، ولهذا يعتبر التعليم العالي إحدى حلقات التكوين التي يبلغ فيها النضج العقلي لدى الطلبة درجة تسمح باستعمالهم القدرات العقلية والتميز بين الصالح والطالح؛ بالمناقشة، التحليل، الاستنتاج، والنقد البناء، فالطالب الذي يلتحق باختصاص ما بمحض إرادته فإن اهتمامه سيكون كبيرا للبحث عن المعلومات والقراءة والإطلاع على ما يدور في اختصاصه مع محاولة الإضافة والتجديد، وتقديم الأعمال الجيدة، لأن التخصص بهمه وبيتيه وله دافع أساسي اتجاهه وهو التفوق والنجاح والتعرف على الجوانب النظرية والتطبيقية لهذا التخصص.

إلا أن سياسة التوجيه الحالية والمعتمدة على إعطاء البيانات للحاسوب، بعد ما يوضح الطالب ويرقم أهم الاختصاصات التي يرغب فيها على أساس النقاط والمعدل الذي تحصل عليه، ثم يوجه الطالب إلى الاختصاص على أساس المعطيات المتوفرة لدى الحاسب الآلي دون الأخذ بعين الاعتبار للحالة الاجتماعية، والرغبات، والميول، والإمكانات الحقيقية لدراسة تخصص ما، وتفضيل الطالب الموظف لمجال معين، ولهذا يجد الطلبة أنفسهم في أقسام وتخصصات لم يطلبوها أبدا ولم تخطر على بالهم في يوم من الأيام؛ لأن دراسة التخصص المفروض من غير وجود رغبة سيؤثر سلبا على مجرى الحياة الدراسية للطلبة وسيترك هذا التوجيه المفروض آثارا سلبية، مما يجعلهم لا يهتمون بالتكوين الحقيقي المعتمد على المثابرة والاجتهاد، بل يهتمون أكثر بعلامات الامتحان والتقيد بما هو مقرر والاعتماد على الحفظ الآلي دون بذل جهد للتحليل والنقد والمناقشة.

لقد استطاعت الجامعة الجزائرية تحقيق مردود من الناحية الكيفية، وبإمكانها الانطلاقة من جديد لتحقيق تكوين يعتمد على الأسس الصحيحة للابتعاد عن حالة اليأس التي تعيشها، حيث شبه أحد المفكرين الجزائريين الظروف التي تعيشها الجامعة الجزائرية " بذلك المريض الذي يقاوم الموت بعيدا عن أي أمل بالتفاؤل"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Mairi, Lies.-Faut-il fermer L' université. Alger : Enal, 1994, p.34

وقد أرجع أسباب وصول الجامعة الجزائرية إلى هذه الوضعية " لتسييرها من طرف سلطات سياسية لا تحترم أي قواعد علمية أو بيداغوجية"<sup>1</sup>.

## 12. المحفزات المعرفية

### 1.12 الأسرة و دورها في تحفيز الطالب الموظف على المعرفة

الأسرة من أكبر الجماعات الإنسانية قدما وأكثرها شيوعا، تؤدي العديد من الوظائف المهمة للمجتمع، وهي الوحدة التي يولد فيها الأطفال و يترعرعون بين أحضانها كما تقدم لهم الحماية والتربية وتساعدهم على التألف مع ثقافة المجتمع وتقدم لهم الدعم الاقتصادي ومن ثم فالأسرة تؤدي وظائف إشباع بعض الحاجات العاطفية، والاجتماعية لأعضائها، فيتعلم منها السلوك والمعايير والاتجاهات التي يساير بها المجتمع، تعتبر الأسرة من العوامل الهامة والمؤثرة في تكوين اتجاهات الفرد الاجتماعية لأن الأسرة هي المؤسسة الأولى التي تكسب الفرد اتجاهات من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، وتشير معظم الآراء في هذا الشأن بأن العلاقة بين اتجاهات الوالدين نحو الأبناء تكون أكثر من العلاقة الموجودة بين الأبناء بعضهم البعض في الأسرة الواحدة.

### 2.12 دوافع مادية

#### 1. متابعة الشهادات:

يعني متابعة المتخرجين ومعرفة حالة إدماجهم في الحياة العملية وهذا يعني أن نظام ل.م.د. يعطي أهمية كبيرة لهذه المتابعة سنويا والمتمثلة في مراقبة عدة أمور منها: توزيعهم حسب الوظائف، ووضعتهم مع المستخدم، أوضاعهم المهنية الأجر ، والترقيات الممكنة، كل هذه المعطيات أساسية للتقييم الذاتي للجامعة والتقييم الوطني والدولي ، لذلك مؤشرات تقييم الشهادات يجب أن توضع بعناية كبيرة فبموجبها يمكن تقييم درجة التكوين في مجالها. تعريف الشهادة الجامعية

**للشهادة:** وثيقة تسلّم من طرف المؤسسة الجامعية لكل طالب بعد انتهائه من مسلكه التعليمي وتلحق بكشف النقاط بين الملحق جميع الدراسات المتبعة وبالتالي يؤشر إلى المعارف الأكاديمية والمهنية والكفاءة المكتسبة من طرق الطالب وبين أيضا يوضح نوعية العمل

<sup>1</sup> idem.cit ,p.34

المقدم من طرف الطالب. تفاصيل المسلك لجميع نشاطاته ويتكون من سلم تنقيط بالحروف (A-B-C-D-E-F)

### شهادة الليسانس :

تنظم هذه المرحلة التكوينية في طورين وتشمل تكوين قاعدي (أولي) متعدد التخصصات مدته من سداسي واحد إلى أربعة سداسيات ، دبلوم من المستوى الأول ، مرتبط ب( بكالوريا +03 سنوات ) و180 قرضا بحضر إلى نوعين من الشهادة: ليسانس أكاديمي – وليسانس مهني، تخصص للحصول على المبادئ الأولية للتخصصات المعنية بالشهادة وكذا معرفة مبادئ منهجية الحياة الجامعية واكتشافها ويتبع هذا الطور بتكوين متخصص من فرعين : فرع أكاديمي يتوج بشهادة ليسانس تسمح لصاحبها بمواصلة دراسات جامعية مباشرة، أكثر طولا اختصاصا. ويسمح بهذه الإمكانية بحسب المؤهلات المكتسبة والنتائج المحصل عليها وشروط الالتحاق . فرع مهني ومؤهلة تتوج بهادة الليسانس التي تسمح لصاحبها بالاندماج المباشر في عالم الشغل وتحدد برامجها بالتشاور الوطيد مع القطاع المشغل ويتطلب هذا الفرع أنواع مختلفة من شهادات الليسانس المهنية لضمان فعاليته وضرورة تحديد التخصص الذي له صلة بالحرفة ويكون لذلك أثر مزدوج، من جهة تثمين هذا النوع من الشهادة في سوق المجال أمام الطلبة الذين يصعب عليهم إيجاد موقع يساعدهم في نظام بكالوريا+5 العمل كالمختصين الذين تسمح لهم مؤهلاتهم بالتطور فيها بعد ومن جهة أخرى

### شهادة الماستر:

دبلوم من المستوى الثاني في الدراسات العليا مرتبط ( بكالوريا +5 سنوات) و120 قرضا بعد شهادة الليسانس يمكن أن يكون أكاديميا أو مهنيا. تدوم هذه المرحلة التكوينية سنتين ويسمح لكل طالب حاصل على شهادة ليسانس "أكاديمية" والذي تتوفر فيهم شروط الالتحاق ، كما أنها لا تقصي من المشاركة الحائزين على شهادة ليسانس ذات أبعاد مهنية، الذين بإمكانهم العودة إلى الجامعة بعد فترة قصيرة يقضونها في عالم الشغل. يحضر هذا التكوين إلى اختصاصين مختلفين:

- تخصص مهني يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال ما يؤهل صاحبه إلى مستويات أعلى من الأداة والتنافسية ويبقى توجيه هذا المسار دائما مهنيا (ماستر مهني).

- تخصص في البحث يمتاز بتحضير المعني إلى البحث العلمي ويؤهله إلى نشاط البحث في القطاع الجامعي أو الاقتصادي (ماستر بحث).  
تميز شهادة الماستر سمة أداة للمؤسسة الجامعية.

### شهادة الدكتوراه:

شهادة من المستوى الثالث ترتبط ب ( بكالوريا +08 سنوات) ناتجة عن عمل بحث لمدة 03 سنوات بعد الحصول على شهادة الماستر.

على التكوين في الدكتوراه (الذي تبلغ مدته الدنيا ستة سدايسات ) وأمام على التوالي:

- تعميق المعارف في الاختصاص. التطور المعترف للمعلومات والتخصصات التي تزداد دقة والطابع التطبيقي للبحث، أن يضمن.

-وتكوين بالبحث من أجل البحث (تنمية الاستعداد لممارسة البحث ومعنى العمل الجماعي) ويتوج هذا التكوين بشهادة دكتوراه بعد تحضير رسالة بحث<sup>1</sup>.

الشهادة الأكاديمية :شعبة مكرسة للدراسات النوعية ( الأساسية ) الأكاديمية والتي يمكن أن تكون تحضيرية لمواصلة الشهادة الجامعية سواء الماستر أو الدكتوراه<sup>2</sup>

الشعبة المهنية :شعبة من التكوين نوعية موجهة نحو الإدماج في عالم الشغل والبرامج تحدد بالإتفاق مع قطاعات المستخدمين ، وبغية الرجوع فيها للدراسات الجامعية مسموح به للطلبة<sup>3</sup>.

### 13. الخلاصة:

إذا على الجامعيين أن يدركوا حقيقة رسالة الطالب الجامعي الموظف ومسؤولياته التي تتلخص في الآتي:

- تحصيل العلم
- تحصيل الأخلاق .
- الوعي الوطني وحمل ريادة الفكر الإنساني والاقتصادة .
- المساهمة في تنوير المجتمع وخدمته.

<sup>1</sup> (أحمد زرزور، 2006، ص91-97)

<sup>2</sup> (<https://www.cu-tamanrasset.dz>) بتوقيت 15:57 (2018/2/20)

<sup>3</sup> idem





الفصل الثالث:

الوظيفة و امتيازاتها المادية  
بالنسبة للطالب الموظف

**تمهيد:**

يحتل موضوع التفكير بالمستقبل المهني والدراسي حيزا كبيرا من تفكير الشباب، وخاصة أن العديد من العوامل التي تلعب دورا في توجيه هذا التفكير المتعلق بالمستقبل المهني للفرد، واختيار المهنة التي يستطيع من خلالها أن يلبي احتياجاته ويحقق رغباته. وسيبقى الحديث في هذا الأمر موضوع حوار خاصة في ضوء قيم المجتمع والأفكار السائدة فيه، لذا لا بد من ابتكار أساليب جديدة في أنماط تفكير المجتمع وفي اتجاهاته في التعامل مع هذا الكم وهذا التطور وعليه سنعرض في هذا الفصل عن كل ما يخص امتيازات الوظيفة

ماهية العمل أثناء الدراسة لطالب الجامعي:

### 1. العمل أثناء الدراسة :

الطالب الموظف يؤدي أدورا مختلفة في وقت واحد، العمل على التحصيل الدراسي والخبرة المهنية، العمل أثناء الدراسة يعتبر مرهق لدى ينصح بتنظيم وقت ، وأفضل وظائف للطلبة، على اختلاف أهداف العمل أثناء الدراسة فإنه يعتبر من أصعب التحديات التي يواجهها عدد كبير من الطلاب خاصة في مرحلة الدراسة الجامعية والدراسات العليا، وباختلاف السمات الشخصية والظروف العامة قد يكون العمل إلى جانب الدراسة فرصة ذهبية لاكتساب المزيد من الخبرات وتحقيق توازن بين الدخل والمصروف، أو عبئاً إضافياً يعرقل الطالب عن تحصيله العلمي ويزيد من الضغوطات اليومية. نحاول معاً أن نرصد سلبيات وإيجابيات العمل أثناء الدراسة، والصعوبات التي يواجهها الطلاب العاملون، إضافة إلى أفضل الخيارات المتاحة للعمل بالنسبة للطلاب ونصائح للتوفيق بين العمل والدراسة.<sup>1</sup>

### 1.1 مفهوم الموظف العام :

في حديثنا عن الموظف العام يجب في البداية أن نوضح ماهية الموظف العام والصفة المرتبطة به ويظهر ذلك جليا من الناحية الإدارية ومن ناحية قانون الوقاية من الفساد ومكافحته وأخيرا من ناحية التعريف القضائي. إن معيار اعتبار الموظف ليس هو نوع العمل الذي يسند إليه أو أهميته أو كونه مثبتا أو غير مثبت وإنما هو من يساهم في عمل في مرفق عام تديره الدولة وتكون مساهمته عن طريق التعيين أساسا بالرغم من أنها ليست قاطعة ونهائية، يمكن بمقتضاها الحكم على عامل داخل هيكل إداري بأنه موظف أو غير موظف

«الموظف – العامل» من المصطلحات التي تترددُ على مسامعنا كثيراً لاسيما في أماكن العمل، ورغم أن الفرق شاسع بين المصطلحين، إلا أنّ عدداً ليس بالقليل منا لا يعرف

<sup>1</sup> عامر العبود query\_builder-تاريخ النشر 06-06-2019: آخر تحديث 23-06-2021:

الفروق بينهما، لأهمية ما يترتب على ذلك قانونياً؛ خاصة عند وجود تنازع وتضارب مصالح بين طرفي العمل؛ لذا ينبغي أن نعرف الفرق بينهما؛ لتحديد النظام الذي سيُطبق، والجهة القضائية المختصة بالفصل بين هذه المنازعات، بحسب موقع GoodyBurrett، الموقع التوظيفي الأكبر.

ما الفرق بين العامل والموظف؟

### 1.1.1 الموظف :

هو فرد دخل أو يعمل بموجب شروط عقد العمل، يمكن الاتفاق بموجب عقد «كتائياً أو شفهيّاً» أو ضمناً من خلال طبيعة العلاقة، يجب إلزام الموظفين بالقيام بالعمل بأنفسهم، ولا يمكن إرسال بديل لهم أو قيام أحد آخر بعملهم.

### 2.1.1 العامل :

تم وصف العامل بأنه حالة بين الاثنين؛ كونه موظفاً وعمالاً لحسابك الخاص في نفس الوقت، ولكن يمكنه التمتع ببعض الحقوق القانونية الأساسية، ولكن أقل من الموظف، ويكون العامل يعمل عند أشخاص لحسابهم الخاص.

### لماذا من المهم معرفة الفرق بينهما؟

إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كنتَ عاملاً أو موظفاً؛ فمن المهم أن تعرف ذلك، ويرجع ذلك أساساً إلى الحقوق المرتبطة بكل دور. إذا كنتَ موظفاً؛ فستتمتع بمزيد من الحماية القانونية، مثل: الحق في عدم فصلك من العمل بشكل غير عادل ودفع تعويض عن العمل القانوني، إذا كنتَ عاملاً؛ فلن تتمكن من التمتع بهذه الحقوق، ومع ذلك، من المهم ملاحظة أنه، سيتمكن العمال من التمتع بالحماية من التمييز، وضد الخصم غير القانوني للأجور، ويحق لهم الحصول على الحد الأدنى الوطني للأجور

### 3.1.1 التعريف الإجرائي :

العامل هو ذلك الشخص الذي يقوم بأداء عمل معين مهما كانت طبيعته لحساب شخص آخر، مقابل أجر يتقاضاه نتيجة الجهد الذي يبذله.

**4.1.1 كفاءات العامل:**

هي كل ما يتميز به الموظف من معلومات ومهارات وخبرات، بمعنى خصائصه الأساسية التي تنعكس على أدائه إيجابيا

**5.1.1 الحالة النفسية للعامل :**

إن الحالة النفسية للعامل والتي تمكنه من التصرف بمزاج معين يكون من خلالها متحمسا وراغبا في العمل ومستعدا لإتقانه أو قد يكون في حالة نفسية لا تسمح له بالتجاوب مع العمل

**6.1.1 فرص التقدم :**

يسلك العامل طريق التحسين والتقدم من خلال اكتساب مهارات ومعلومات عن طريق البرامج التدريبية أو الممارسة الميدانية بغية زيادة كفاءة إنتاجيته وفعالية أدائه.

**7.1.1 الأداء الوظيفي:**

يعد الأداء الوظيفي من بين أكثر المجالات التي لاقت اهتمام الباحثين في مختلف التخصصات و كان، لتعدد طبيعة العنصر البشري انعكاس كبير على اختلاف النتائج المتوصل إليها، خاصة فيما يتعلق بتصنيف مختلف العوامل المحددة لأدائه و درجة تأثير كل منها على مستواه الدراسي.

**2. تعريف القطاع العام:**

ويتمثل في مجموعة الوحدات من قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة والتي يمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص، وتقوم المؤسسات العامة بإنتاج السلع والخدمات وتقديمها إلى الجمهور بالأسعار المناسبة.

هو الجانب الذي يضم كافة الشركات و المؤسسات التي تعد ملكيتها أو سيطرتها خاضعة لحكومة الدولة، مما يعني إمكانية الحكومة تنفيذ السلطة أو السياسة العامة في التعامل مع اجراءات و عمليات هذه الشركات، و تركز أفراد المجتمع، و الحرص على المصلحة العامة بشكل مطلق، كتقديم خدمات البنية التحتية و رعاية العملية التعليمية و الجانب الصحي في الدولة، بالإضافة إلى محاولة تطبيق استراتيجيات من شأنها تحقيق النمو الاقتصادي للدولة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Kai wegrich (24/5/2014), « public sector », britannica,retrieved25/10/2021.edited

كما يعرف كذلك على أنه تلك القطاعات التي تخضع للسيطرة الكاملة للدولة، وفي هذه الحالة يتم النظر إلى الدولة على أنها وحدة اقتصادية تقوم بأنشطة اقتصادية مناظرة لأنشطة القطاع الخاص، غير أن هذه الأنشطة الاقتصادية العامة تشكل جزء لا يتجزأ من الخطط والبرامج الاقتصادية للدولة.<sup>1</sup>

ويعرف القطاع العام في المعاجم الاقتصادية على أنه ذلك القسم من الاقتصاد يعنى بصفقات الحكومة، فهذه الأخيرة تتلقى الدخل من الضرائب وغيرها من الإيرادات، وتأثر على أعمال الاقتصاد من خلال قراراتها الاتفاقية والاستشارية (مصروفات الحكومة) وعبر سيطرتها (من خلال السياسة المالية والضريبية) على قرارات الاتفاق والاستثمار في القطاع

### على قطاعات الاقتصاد<sup>2</sup>

هو عبارة عن إدارة تقوم بتوظيف الأشخاص المناسبين لهذه المناصب، بما في ذلك الطلبة الجامعيين بمختلف تخصصاتهم وهذه الإدارة تكون عمومية أي تابعة للدولة وغالبا ما تكون هذه الوظيفة دائمة.

كما عرف بأنه مجموعة المشاريع الإنتاجية والخدمية والتجارية التي تملكها الحكومة بالكامل وتديرها إدارة عامة، وهي أما أن تكون منشأة من قبلها بشكل مباشر أو عن طريق مؤسساتها العامة أو أنها قد استولت عليها بالتأميم.<sup>3</sup>

### 3. تعريف الوظيفة العمومية والموظف العمومي:

#### 1.3. تعريف الوظيفة العمومية:

الوظيفة العمومية ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة كعمل الإدارة مستهدفا المصالح العامة، من ثم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة والتي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته.<sup>4</sup>

الوظيفة العمومية هي مركز قانوني يشغله الموظف وهي توجد عادة قبل أن يشغلها أحد، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها على من يشغلها، فهي تبقى قائمة ولا تنتهي

<sup>1</sup> خميس خليل، مجلة الباحث: 2010 . ص 204، 205

<sup>2</sup> مراد رمزي خرموش مذكرة تخرج ، 2014 ، جامعة سطيف، ص 26

<sup>3</sup> <https://hrdiscussion.com/hr15804.html>

<sup>4</sup> محمد انس قاسم، 1989، دار النهضة العربية ،مذكرات في الوظيفة العمومية، ص 06

بوفاة أو إقالة أو استقالة الموظف الذي يشغلها والقاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالإدارة القانونية التي يجدها المشرع.<sup>1</sup>

### 2.3 متطلبات الوظيفة:

وتشمل المهام والمسؤوليات والأدوار والمهارات والخبرات والمجالات التي ترتبط بالوظيفة.

### 3.3 امتيازات الوظيفة الحكومية:

الجدل يتردد حول الوظيفة الحكومية، وما إذا كانت أكثر فائدة مقارنة بالوظيفة في القطاع الخاص؟

#### 1.3.3 الراتب:

تشتمل المزايا التي تجعل الشباب يختارون الوظائف الحكومية، على: ارتفاع قيمة الرواتب نسبياً مقارنة بالقطاع الخاص. أضف إلى ذلك، يحصل الموظفون الحكوميون على رواتبهم في الوقت المحدد، بغض النظر عن الوضع الاقتصادي، على عكس الوظائف في القطاع الخاص حيث يمكن أن يكون هناك تأخير في المدفوعات، إذا لم تحقق الشركة الربح المرجو.

#### 2.3.3 التأمين الطبي :

على الرغم من أن غالبية الشركات في القطاع الخاص توفر لموظفيها التأمينات الطبية، إلا أن الأخيرة في القطاع العام أفضل وأشمل، إذ توفر الحكومات غالباً رعاية صحية بالمجان لجميع الموظفين، مع تحمّل النفقات الصحية لأسرة الموظف، الأمر الذي يزيد ولاء الموظفين في هذا القطاع لأعمالهم.

#### 3.3.3 الإجازات :

يحصل العاملون في القطاع الخاص على إجازات أسبوعية وسنوية، في مقابل الموظفين الحكوميين الذين يحظون بإجازات متعددة على مدار العام، فقد تمنح الحكومة الموظف إجازة أسبوعية إذا كان يتعامل مع الكثير من التوتر والضغط في مهام عمله، ما يتيح له العودة إلى العمل مزوداً بالطاقة والحيوية.

<sup>1</sup> أبو زيد فهمي 1994، وسائل الإدارة العامة، مصر، ص3

### 4.3.3 الأمن الوظيفي:

يتردد تسريح العمّال في القطاع الخاصّ أخيراً، وذلك لعجز الشركات عن تحقيق الأرباح المطلوبة. بالمقابل، نادراً ما يحصل ذلك في القطاع الحكومي، الأمر الذي يجعل الموظف الحكومي يشعر بالأمن الوظيفي.

### 5.3.3 قلة الأعباء الوظيفية :

عبء العمل في الوظيفة الحكوميّة يكاد لا يُذكر، لذا يحظى الموظف بوقت فراغ يُمكنه من القيام بأنشطة أخرى، كما يساعده في العودة إلى المنزل بمزاج أفضل. بالمقابل، يضطر الموظف في القطاع الخاصّ إلى العمل لأكثر من 8 ساعات، وذلك بشكل يومي، حتى يتمكن من الترقّي أو إثبات جدارته في المنصب الذي يشغله.

### 2.3. تعريف الموظف العمومي:

- تعريف (berthelemy) : الموظفون هم الأشخاص الذين يقبلون بصفة عامة، وفيها عدا بعض الأحوال الاستثنائية، تعيين الإدارة لهم ويسهمون بطريقة مستمرة.
- الأستاذ (rolland) : أن الموظف هو كل شخص تقلد من جهة مختصة وظيفية دائمة ولها بعض سمات الدوام في الكوادر المنشأة لتسيير المرافق العامة المدارة بالطريقة المباشرة.
- الأستاذ (ruzie) : الموظف العام بالمعنى الواسع بأنه كل شخص معامل بنظام القانون العام، والذي تحدد حقوقه وواجباته عند عدم وجود نص بالرجوع إلى المبادئ العامة للقانون الإداري، كما استخلصها القانون الإداري وإلى المعايير التي لم تستند إليها والمتصلة بطبيعة العمل المزاول وطريقة التعيين وعلى الأخص بنظام العمل و التأديب.
- الدكتور " عبد الحميد متولي: " الموظف هو كل من يقوم بخدمة عامة في وظيفة دائمة مرتبط بالحكومة تستند إلى القانون العام.

### 4. حقوق وواجبات الموظف العمومي:

بعد أن يرسم ويثبت شخص فيسلك الوظيفة يصبح حاملاً لصفة الموظف عام، له حقوق اتجاه الإدارة، وعليه واجبات نحوها. نتطرق إلى كل من الحقوق والواجبات كالتالي:

### 1.4. حقوق الموظف :

تقاضي الأجر المادة (32) يعد الأجر والراتب بكل عناصره الوسيلة الرئيسية التي تعبر عنه مقابل العمل الذي يدفع له، فهو مصدر رزقه يكون استحقاقه بعد أداء الخدمة في نهاية كل شهر، نظمه مشروع بطريقة حسابية يقدر حسب الرتبة وتلحق به مجموعة من التعويضات.

#### 1.1.4. الترقية المادة (38):

هو حق أقره المشرع في المادة 38 بحق التنويه وتحسين المستوى، فالترقية تمكن الموظف من تولي درجة عالية وتقلد وظائف نوعية، يستفيد منها الموظف بناء على أقدميته في رتبة معينة أو عن طريق الاختيار، وفي كلتا الحالتين يستوجب توفر بعض المعايير.

#### 2.1.4. المشاركة في تنظيم الوظيفة العامة(الحق النقابي) المادة 35 :

ولعل الهدف من ذلك أيضا هو تمكين الموظفين من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية وحق الموظفين أمورهم وشؤونهم الوظيفة أقل، المشرع الجزائي أشكال وصور هذه المشاركة تتمثل في:

✓ اللجان المتساوية الأعضاء : وهذا اللجان تهتم بالمسائل الفردية للموظف العام كالترقية والنقل إجراءات التأديب.

#### 3.1.4. الحق في العطلة المادة(39) :

للموظف الحق في الراحة حتى يتمكن من تجديد نشاطه، كما أن هناك ظروف اجتماعية أو مرضية تطرأ عليه تجعله في حاجة إلى عطلة وهذه العطلة هي: العطلة السنوية، العطل الاستثنائية، العطل المرضية، العطل طويلة المدى.

#### 4.1.4. الحماية المادة (31)و(30):

يقصد بها حماية الموظف من كل أشكال الإهانة والتهميش والضغط و الاعتداء عليه من طرف أية جهة كانت.

**5.1.4. الحق الموظف في الدراسة :**

في المادة 208 من الأمر الرئاسي رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 ( الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 16/07/2006 ) ، حيث تنص المادة كما يلي : " يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق للاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات التالية : لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود 4 ساعات في الأسبوع، تتماشى مع ضرورات المصلحة."

**2.4. واجبات الموظف العام:**

من خلال واجبات الموظف العام المتضمن في القانون الجزائري يمكن الإشارة إلى أن التشريع الجزائري تأثر بمختلف الآراء الفلسفية المنظمة لهذا الشأن انطلاقاً من الالتزام بالفكر الإيديولوجي إلى التنوع في هذا الواجبات وهي:

**1.2.4 التقيد بالطابع الشخصي للوظيفة:**

ويقصد بذلك قيام الشخص المعني بالوظيفة العامة القيام بها شخصياً ، بمعنى أنه لا يحق له أن يعهد عمله للغير وال يتناقض ذلك مع مبدأ الإثابة الذي حصر المشرع في حدود واضحة ، ونجد هذا الالتزام في المادة 19 من قانون الوظيفة العامة لسنة 2006 بقولها كل موظف مهما كانت مرتبته في التسلسل الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام التي تناط به ويدخل في إطار هذا الالتزام قيام الموظف لجميع المهام المرتبطة بمنصب عمله بوعي وفعالية وأن يبذل كل ما في وسعه من مقدرة مهنية منتجة ومبدعة إلى ذلك الاهتمام المستمر بتحسين نوعيه عمله وزيادة الإنتاج و الإنتاجية.

**2.2.4 الإخلاص للدولة ومؤسساتها:**

جاء في المادة 40 من الأمر 06/03 يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها بمعنى أنه على الموظف في إطار تأديته مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات من خلال التقيد بالدستور والمبادئ التي يكرسها. نشير في هذا الصدد بأن هذا الالتزام له طابع أخلاقي ، الأمر الذي يفرض عليه التمسك بمكارم الخالق في كل سلوكياته المهنية ، الأمر الذي يفرض عليه وضع مصلحة للدولة ومؤسساتها في الدرجة الأولى ولقد كانت القوانين عليه وضع

الموظف الوفاء للدولة ومثال ذلك أنه كانت بعض التعيينات في بعض المناصب مرتبطة بالنضال و الانتماء الحزبي آنذاك لكنه مع التغييرات المختلفة التي شهدتها الجزائر من دستور 1989 الذي أصبح بمثابة قانون مجتمع عكسه الدساتير السابقة التي كانت تمثل برنامج حزبي ،ومنه بين الالتزامات الواقعة على الموظف العام وتعد مساس بالدولة إذ ما ارتكبتها ،ضرورة الامتناع لكل عمل أو موقف أو حديث أو خطاب بهدف عن قصد إلى:

- إلحاق الضرر بالدولة ومؤسساتها

- تعريف عمل السلطات العمومية

#### 3.2.4 واجب التحفظ والكتمان:

عند ممارسة الموظف العام لمختلف مهامه قد يطلع على بعض أسرار وخبايا الهيئة المستخدمة، فقد يقوم بتسريب هذه المعلومات المهنية إلى الغير الأمر الذي يمس به بسمعته وسير المرفق العام سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة .ومن أجل ضمان حماية حسن سير المرفق العام بانتظام وانضباط من جهة والحفاظ على المصلحة العامة بالتزام الموظفين القيام بأعمالهم بانضباط من جهة أخرى ،نصت مختلف القوانين على مبدأ الحفاظ على السير المهني الذي يعد بالدرجة الأولى مبدأ أخلاقيا قبل أن يتحول إلى التزام قانوني وقد نصت المادة 48 من الأمر 03/06 المضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ،ويمنع عليه أن يكشف محتوى وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة مهامه ما عدا السر المهني ضرورة المصلحة وال يتحرر الموظف واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السليمة المؤهلة ومن مظاهر التحفظ نجد:

الامتناع عن كل ما يؤدي عن قصد أو غير قصد إلى النيل من المصالح المادية والمعنوية للمؤسسة أو الهيئة التي يشتغل فيها الموظف، ومنعه عن أداء التزاماته المهنية بكل استقلالية وطمأنينة وفعالية.

احترام سمعة الوظيفة أو المنصب المشغول مهما كان مستواه وطبيعته وستجسد هذا الالتزام بمراعاة موقف التحفظ سواء داخل المصلحة أو خارجها.

**4.2.4 واجب الحياد:**

نصت المادة 41 من الأمر 03/06 يجب على الموظف أن يمارس مهامه، بكل أمانة وبدون تحيز، وهو الالتزام قانوني جديد في مجال الوظيفة العمومية والقول بحياد الموظف العام يعني عدم جواز انحياز الموظف ألي طرف وذلك حماية لحسن سير المرفق، ولعل سبب ظهور هذا الالتزام هو تبني الدولة لمبدأ التعددية السياسية، يعني أن الدولة باعتمادها لمبدأ الحياد كان من أجل أبعاد مختلف المرافق العمومية أي صراع حزبي.

**5.2.4 واجب إيقاع العقاب:**

ويقصد بذلك أنه على الموظف الذي يتولى مسؤولية على مستوى المرفق الالتزام توقيع العقوبة المنصوص عليها قانونا على كل موظف أخل بالتزاماته المهنية .

لذلك يتعين على الأشخاص الذين يتولون مناصب المسؤولية أو التأطير أن يقوم بكل المهام المرتبطة بمنصبهم، ويدخل في ذلك التزام إيقاع العقاب بإتباعهم للإجراءات المنصوص عليها قانونا بعيدا عن كل ارتجالية أو تعفى استعمال سلطة توقيع العقوبات (الأمر رقم 03/06 من قانون الأساسي للوظيفة العمومية 2006).

**5. دور التكوين في تحسين أداء الموظفين:**

إن التكوين هو النشاط الذي توليه المؤسسة الجامعية اهتماما كبيرا، حيث يهدف إلى تنمية قدرات الموظفين في العمل، ومن خلاله يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق إستراتيجية المؤسسة في البيئة، إذا طبيعة التغيرات التي تعيشها المؤسسات (المنظمات) في الوقت الحاضر سواء كانت تكنولوجية أو تنظيمية أصبحت تفرض عليها ضرورة توافق قدرات الموظفين مع ما يستجد من هذه التطورات بغية تحقيق ما تصبوا إليه المؤسسات، وأصبح لزاما عليها أن تبحث عن برامج التكوين المناسبة للموظفين في مؤسسات التكوين والتدريب المختلفة والمؤهلة، كما ينظر إلى وظيفة التكوين أو التدريب على أنها الوظيفة المكملة للتعينين، فلا يكفي أن تقوم المؤسسات باختيار الموظفين وتعينهم إنما يجب إعداد هؤلاء الأفراد وتنمية قدراتهم على أداء الأعمال المسندة إليهم ومساعدتهم في الحصول على الجديد من المعلومات والمعارف وتزويدهم بالأساليب الجديدة

لأداء الأعمال وصقل مهاراتهم. وللتكوين تأثيرات متعددة على أداء الموظفين ومن أهمها ما يلي:

- ✓ رفع مستوى الأداء وتحسينه من الناحية الكمية والنوعية.
- ✓ تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم.
- ✓ تنمية شعور الموظفين بالانتماء والولاء للمنظمة .
- ✓ تخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل.
- ✓ توعية الموظفين بأهمية التكوين، وإكسابهم القدرة على البحث عن الجديد والمستحدث في شتى مجالات العمل.
- ✓ للتكوين دور في ربط أهداف الأفراد العاملين ( الموظفين ) بأهداف المؤسسة وخلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية لصالح المؤسسة، كما يساعد في انفتاحها على العالم الخارجي وتوضيح السياسات العامة لها مما يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها وبالتالي المساهمة في تحسين أدائهم.
- ✓ المساعدة في تجديد وإثراء معلومات الأفراد وحل مشاكلهم في العمل وتحسين قراراتهم، بالإضافة إلى تطوير مهارات الاتصال في جميع المستويات.
- ✓ تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد في المؤسسة.
- ✓ تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.
- ✓ توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها.

#### 6. إجراءات الترقية على أساس الشهادة :

فهي تتم بناء على طلب الموظف مرفوق بالشهادات والمؤهلات المتحصل عليه قيد العمل إلى الإدارة، فيتم ترقيته إلى رتبة أعلى مباشرة في حدود المناصب المالية المتوفرة خلال السنة الحالية<sup>1</sup>، كما تتم الترقية الموظف الذي تحصل على شهادات أو مؤهلات مباشرة في رتبة أعلى بقرار فردي ابتداء من تاريخ التوقيع عليه مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> خشعي ايمان تابرحة أم هاني محامدية عبد الرحمان دلهوم خولة، بسكرة، مذكرة تخرج، 2020/2019، ص7.  
<sup>2</sup> لمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق ، جامعة خيضر محمد بسكرة، 2017، ص22.

وتعتبر إجراءات الترقية على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات وذلك بشرط :

- أن يتوفر المنصب المالي
- أن يحصل الموظف على الشهادة بعد التوظيف
- أن تنص القوانين على مثل هاته الترقية<sup>1</sup>.

### 1.6 إجراءات الترقية عن طريق تكوين متخصص :

فلها نفس الإجراءات التي تخص الترقية على أساس الشهادة، إلا أنها تكون تلقائية دون تقديم طلب من المعني، وتتم بقرار فردي من تاريخ التوقيع عليه، مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلي

### 7. معوقات القطاع العام:

و تتمثل في :

#### 1.7 معوقات إدارية

إن الأجهزة الحكومية بمعظم البلدان النامية تواجه العديد من المعوقات الإنتاجية، بحيث أن المؤسسة بحاجة ماسة إلى التنمية الإدارية، ويعبر ذلك بالجهود التي تبذل لتطوير الجهاز الإداري من خلال وضع الهياكل التنظيمية الملائمة، وتبسيط نظم العمل وإجراءاته، وتطوير القوى العاملة وتحسين بيئة العمل، وذلك لتحقيق خطة التنمية الاقتصادية وبأقل التكاليف.

#### 2.7 معوقات تنظيمية

إن المعوقات التي تتعلق بالتنظيم الإداري تتلخص في ضعف ممارسة وظيفة التخطيط بسبب انشغال القيادات الإدارية بأعمال تنفيذية، وضعف التنسيق بين الوحدات والإدارات على مستوى الجهاز الواحد وبين الأجهزة المختلفة على مستوى الدولة<sup>2</sup>.

#### 3.7 معوقات مادية

إن الطالب الجامعي يتلقى العلم والمعرفة من خلال المحاضرات والدروس التي تلقى عليه خلال مشواره الدراسي، لكن هذا لا يكفي لتكوين طالب قادر ومتقن وواعي بمشاكل مجتمعه، لهذا يجب الاعتماد على المصادر والمراجع والإطلاع على ما يكتب في المواضيع

<sup>1</sup> لحرش فاطنة، مذكرة ماستر في العلوم السياسية، جلفة، 2016/2017، ص 22.  
<sup>2</sup> عبد الرحمان بن عبد هلا الشقاوي، 2002، ص 46-47.

التي تهم الطالب، للتكوين الذاتي والرقي بالمستوى العلمي والفكري، إلا أن المعلومات أصبحت سلعة غالية الثمن ، خاصة بعد أن رفعت الدولة الجزائرية الدعم عن الكتاب والدورية وغيرهما منذ سنة 1985

فأصبح من الصعب على الطالب الجامعي شراء الكتب والمجلات والوسائط الإلكترونية التي تحتاج إلى حاسوب أو أجهزة القراءة، لغلاء الكتاب وكذلك المعيشة؛ أي أن الأسرة أيضا تجد صعوبات لتوفير ثمن المراجع والمصادر فإن تمكنت من ذلك فسيكون على حساب ضروريات الحياة أو التضحية بالملبس أو حتى المأكل في بعض الأحيان خاصة بالنسبة للفئات الفقيرة . إذا فتكلفة المعلومات أصبحت باهظة بالنسبة للطالب رغم حصوله على المنحة ، ومن جهة أخرى فالمكتبة الجامعية لا يمكنها تلبية كل الرغبات والتكفل بكل التخصصات، فبالإضافة إلى الغلاء الذي يعرفه الكتاب والدورية، ف شراء الأجهزة الإلكترونية، والاشتراك في بنوك المعلومات والشبكات يتطلب أموالا لا تقدر المكتبة على تحملها لضعف الحصة المالية المخصصة لها من ميزانية الجامعة<sup>1</sup>

### 8. القطاع الخاص :

القطاع الخاص : يشير مفهوم القطاع الخاص private sactor إلى جزء من الاقتصاد يديره الأفراد أو المستثمرون و الشركات الخاصة داخل الدولة، و يعد الهدف الأساسي لإنشاء هذه الشركات تحقيق الأرباح و المكاسب من خلال الاستفادة من العملاء أو الأفراد المتواجدين على أرض تلك الدولة، و يشمل القطاع كافة الشركات الربحية التي لا تمتلكها الحكومة ولا يوجد لها نسبة مساهمة فيها، كالجمعيات الخيرية و المنظمات غير ربحية، ومن الممكن إنشاء شركات القطاع الخاص من خلال البدء بذلك من الصفر أو من خلال خصخصة مؤسسات القطاع العام.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> The investopedia team(25/1/2020) , »private sector », investopedia, retrieved25/10/2021.edited.

### 9. الفرق بين القطاع العام و القطاع الخاص:

يشارك كلا من القطاعين العام و الخاص في الأهداف التي يسعىان لتحقيقها، كالقيام بمشاريع البناء و الترفيه و دعم و الصحة و التعليم و ما إلى ذلك، إلا انه توجد العديد من الجوانب المختلفة بينهما، و في ما يأتي ذكر لأهم هذه الاختلافات<sup>1</sup>

#### 1.9 الملكية :

يعد الفرق أو الاختلاف الأكثر أهمية بين القطاعين هو الملكية الخاصة بكل قطاع، بحيث لأنّ القطاع العام يمثل كافة الشركات و المؤسسات التي تديرها الحكومات، بينما يمثل القطاع الخاص الشركات التي يديرها أو يسيطر عليها الأفراد و الشركات الخاصة دون تحكم الحكومات في العمليات الداخلية و الأنشطة الخاصة بها.

#### 2.9 الغرض:

يمكن الإشارة إلى أنّ معظم شركات القطاع العام تقوم بتحقيق الأرباح، لكنّ الغاية الأساسية من إيجاد هذه الشركات هي خدمة المجتمع و إفادة الجمهور و العمل على دعم اقتصاد الدولة و تحفيزه للنمو بالشكل المتوازن المطلوب، بينما يعد الغرض الأساسي من إنشاء الشركات التابعة للقطاع الخاص هو تحقيق الأرباح التي تعود الى الجهات المالكة بشكل مباشر.

#### 3.9 الدعم المالي:

تتلقى المنظمات و الشركات في القطاع العام الدعم الماليّ و التمويل من قبل الحكومات، و يمكن اعتبار مصدر هذا التمويل هو الضرائب التي تفرض على الأفراد و الجهات الأخرى الخاصة بشكل مباشر أو غير مباشر، بالإضافة إلى تحقيق هذه الشركات أرباحا تساهم في دعم الحكومات و الاقتصاد الخاص بالدولة، في حين أنّ شركات القطاع الخاص تقوم بتمويل نفسها اعتمادا على الأرباح أو تحقيق الإيرادات، أو من خلال بيع الأسهم و الاقتراض من البنوك أو الشركات التمويل.

#### 4.9 التوظيف:

يوظف العاملین في القطاع العام بناء على امتيازات محددة و إصدار قوائم خاصة لاختيار الأفضل من بين المتقدمين للوظيفة، و عادة ما يتم دفع رواتب موظفين القطاع العام من خلال

<sup>1</sup> Indeed editorial,(23/2/2021), «public vs, private sectors : definitions, examples and differences », indeed,.retrieved 25/10/2021.edited

الأموال التي تحصل عليها الحكومات من تحصيل الضرائب، في حين أنّ شركات القطاع الخاص تقوم بتسديد رواتب الموظفين من الأرباح التي تحققها نتيجة الأعمال التي تقوم بها و الخدمات و المنتجات التي تقدمها للعملاء.

➤ و يمكن توضيح الفرق بين القطاعين بصورة أكبر من خلال الجدول التالي<sup>1</sup>:

من حيث	القطاع العام	القطاع الخاص
الملكية	تمثل كافة الشركات أو الأعمال المملوكة للحكومة و تكون أيضا خاضعة للرقابة الدائمة.	تمثل الشركات التي يديرها و يمتلكها أفراد من عامة الشعب، ولا تقوم الحكومات بالتدخل المباشر في أنشطتها.
توريد الأموال	يتم توريد الأموال لأعمال القطاع العام من خلال الضرائب، السندات، بالإضافة إلى الرسوم الأخرى التي يدفعها الأفراد.	يتم توريد الأموال من خلال الأرباح و الإيرادات الخاصة بالشركات، بالإضافة إلى الأسهم و القروض.
سهولة ممارسة الأعمال	تعد الأعمال في القطاع العام سهلة و بسيطة.	تعد الأعمال في القطاع الخاص معقدة لكثرة أعداد المنافسين و ما إلى ذلك.
امتيازات العمل	امتيازات عالية من قبل الحكومة للموظفين.	امتيازات أقل للموظفين.
النطاق الذي تغطيه	البنوك، قوات الدفاع المدني، الجيش، الصحة، قطاع التكنولوجيا و المعلومات، التعليم و النقل، و غيرها العديد.	الصناعات الطبيّة، الإنتاج، الصناعات التعدينيّة و التصنيع بشكل عام.

✓ و من هذا الجدول نستخلص أن الطالب الموظف بالقطاع العام تفرض عليه مسؤوليات و يكون خاضع لرقابة دائمة و مربوط بجدول زمني معين يحرمه من التفرغ لحضور المحاضرات ، و الجامعة لا تعمل بقانون يحدّد هوية الطالب المتفرّغ أو الموظف ، مع أنه يوجد قانون ينص في المادة 208 من الأمر الرئاسي رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 ( الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 2006/07/16 ) ، حيث تنص

<sup>1</sup> Diffrence between public and private « sector » , ask any difference, retrieved.25/10/2021.edited

المادة كما يلي : " يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق للاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات التالية : لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود 4 ساعات في الأسبوع ، تتماشى مع ضرورات المصلحة، و لكن 4 ساعات في الأسبوع غير كافية للطالب الموظف.

أما الطالب الموظف في القطاع الخاص فلهذه الإمكانيات لمتابعة دراسته الجامعية بدون رقابة حكومية و لكن لا يخلو ذلك من الضغوط العملية و النفسية و الاجتماعية.

### 10. العمل أثناء الدراسة :

إيجابيات العمل أثناء الدراسة وأثر العمل على التحصيل الدراسي والخبرة المهنية، نصائح تنظيم وقت العمل والدراسة وأفضل وظائف للطلبة، على اختلاف أهداف العمل أثناء الدراسة فإنه يعتبر من أصعب التحديات التي يواجهها عدد كبير

من الطلاب خاصة في مرحلة الدراسة الجامعية والدراسات العليا، وباختلاف السمات الشخصية والظروف العامة قد يكون العمل إلى جانب الدراسة فرصة ذهبية لاكتساب المزيد من الخبرات وتحقيق توازن بين الدخل والمصروف، أو عبئاً إضافياً يعرقل الطالب عن تحصيله العلمي ويزيد من الضغوطات اليومية. في هذا المقال؛ نحاول معاً أن نرصد سلبيات وإيجابيات العمل أثناء الدراسة، والصعوبات التي يواجهها الطلاب العاملون، إضافة إلى أفضل الخيارات المتاحة للعمل بالنسبة للطلاب ونصائح للتوفيق بين العمل والدراسة.

### 11. إيجابيات وسلبيات العمل أثناء الدراسة :

#### 1.11 إيجابيات العمل أثناء الدراسة :

إيجابيات العمل أثناء الدراسة وأثر العمل على التحصيل الدراسي والخبرة المهنية، نصائح تنظيم وقت العمل والدراسة وأفضل وظائف للطلبة، على اختلاف أهداف العمل أثناء الدراسة فإنه يعتبر من أصعب التحديات التي يواجهها عدد كبير من الطلاب خاصة في مرحلة الدراسة الجامعية والدراسات العليا، وباختلاف السمات الشخصية والظروف العامة قد يكون العمل إلى جانب الدراسة فرصة ذهبية لاكتساب المزيد من الخبرات وتحقيق توازن

بين الدخل والمصروف، أو عبئاً إضافياً يعرقل الطالب عن تحصيله العلمي و يزيد من الضغوطات اليومية.

في هذا المقال؛ نحاول معاً أن نرصد سلبيات وإيجابيات العمل أثناء الدراسة، والصعوبات التي يواجهها الطلاب العاملون، إضافة إلى أفضل الخيارات المتاحة للعمل بالنسبة للطلاب ونصائح للتوفيق بين العمل والدراسة

### 1.1.11 تحقيق المزيد من الدخل :

عندما كانت زيادة الدخل وتغطية المصاريف الجامعية أو حتى مساعدة الأسرة في المصاريف من أبرز أسباب الإقدام على العمل أثناء الدراسة فإن تحقيق الدخل الإضافي يعتبر من الآثار الإيجابية الأوضح لهذه التجربة، وحتى إن لم يكن الهدف من العمل أثناء الدراسة تحقيق دخل إضافي فإن الطالب سيجد ما يجنيه مهما بلغ أمراً ممتعاً وملهماً.

### 2.1.11 اكتساب الخبرة :

قد يصح القول أن الخبرات الجديدة التي يكسبها الطالب في تجربة العمل أثناء الدراسة سواء على صعيد المهنة أو الخبرة العملية أو على صعيد الحياة الشخصية؛ هي الصيد الأثمن على الإطلاق في هذه التجربة، بل أن كل الجوانب الإيجابية للعمل أثناء الدراسة تصب بشكل مباشر أو غير مباشر في خزانة الخبرات الجديدة كما سنرى، وفي بعض الاختصاصات تعتبر الخبرة جوهرية أكثر من الدراسة النظرية بكثير، كما في الطب أو القانون أو غيرها من الاختصاصات التي تتطلب خبرة تراكمية وعملية تدعم بل وتفعّل الخبرات النظرية وقد تنوب عنها.

### 3.1.11 فهم سوق العمل:

من تجربتي الشخصية مع العمل أثناء الدراسة أستطيع أن أقول أن فهمي لسوق العمل كان قاصراً وعاماً جداً قبل خوض التجربة، وعلى الرغم أنني بدأت العمل في مرحلة مبكرة من المراهقة لكنها كانت أعمال طفولية لا يعتد بها، أما العمل في المرحلة الجامعية فقد كان بمثابة النور الذي اهتديت به لفهم سوق العمل أكثر، ولمعرفة القواعد الأساسية التي تحكم مختلف جوانب الوظيفة، والانتقال بين وظيفة وأخرى واختلاف المسميات الوظيفية وطبيعة الأعمال التي قمت بها جعلتني أختصر الكثير من الوقت في إتقان بعض الفنون والخبرات

الوظيفية غير الرسمية، تلك الأمور التي لا يمكن أن نتعلمها في الجامعة لكننا نكتسبها من خلال الخبرة والتجربة.

#### 4.1.11 توسيع العلاقات:

جميعنا نهتم بصياغة سيرة ذاتية محكمة نرفقها مع طلب التوظيف؛ لكن الحقيقة الثابتة أن أكثر من 80% من فرص التوظيف تعتمد بشكل رئيسي على العلاقات والتوصيات والتزكية، بل أن الفرص التي يمكن الوصول إليها من خلال العلاقات يصعب الوصول إليها بإرسال السيرة الذاتية أو نشر إعلان طلب لوظيفة، لذلك فإن بناء علاقات فعالة في سوق العمل أثناء فترة الدراسة سيكون مفيداً جداً عندما ننتهي من الدراسة ونفرغ للعمل، لا يشترط أن تكون هذه العلاقات في مجال معين، فمهما كانت طبيعة هذه العلاقة ونوعية الأشخاص واختصاصاتهم هي بلا شك مفيدة جداً في المستقبل.

#### 5.1.11 تعلم الصبر والمسؤولية في مرحلة مبكرة:

لا بد لكل طالب أن يخرج من تحت مظلة الأهل المالية والإدارية، والسؤال هو متى ستخرج من تحت هذه العباءة أو المظلة؟، ولا نبالغ إذا قلنا أن خروجنا وسعينا نحو الاستقلالية يكون أسهل كلما كان أبكر، فالاصطدام بالحياة العملية في مرحلة مبكرة يساعدنا على اكتساب المهارات الشخصية مثل الصبر والمسؤولية والسعي والتعامل مع المواقف المختلفة والشخصيات المتباينة؛ وكل ما كان هذا الاصطدام مبكراً كلما كانت هذه المهارات أغنى وأكثر رسوخاً واستقراراً.

#### 6.1.10 اختصار مرحلة من السلم الوظيفي :

إذا كنت محظوظاً بإيجاد وظيفة مناسبة في مجال اختصاصك أثناء الدراسة فهذا يعني أنك تختصر الوقت وستجني ثمرة الضغط والتعب، وذلك أنك تختصر على نفسك سنة أو اثنتين على الأقل من تدرج السلم الوظيفي، وستجد أن الإدارة الحكيمة تتمسك بالموظفين الأقدم خاصة بعد أن ينتهوا من تحقيق الخبرة النظرية من خلال التخرج، وذلك أن الموظف الذي يتخرج وهو على رأس عمله أكثر فاعلية من الخريج الذي يأتي ليتدرب في الشركة أو المؤسسة في معظم الأحيان

**2.11 سلبيات العمل أثناء الدراسة :**

ما هي كمعظم تجارب الحياة لا يمكن النظر إلى الإيجابيات دون الحديث عن الجوانب السلبية، فالعمل مع الدراسة على الرغم من المميزات الإيجابية الكثيرة التي تحدثنا عنها إلا أن له أيضاً سلسلة من الصعوبات والجوانب السلبية التي قد تغير مجرى حياتنا، منها مثلاً:

**1.2.11 الضغط النفسي والإرهاق :**

من التحديات الكبيرة للعمل مع الدراسة هو مواجهة الضغط النفسي والإرهاق الجسدي، حيث تعتبر الدراسة الجامعية بحد ذاتها تجربة مجهدة ومتعبة، وعند المزاجية بين الدراسة والعمل:

▪ إما أن يلتزم الطالب بأحدهما على حساب الآخر

▪ إما أن يتعرض للإرهاق الجسدي والضغط النفسي الشديد الذي قد يؤدي به إلى الانهيار في مرحلة ما، وهذا ما يدفع بعض الدول لوضع قوانين صارمة لساعات العمل أثناء فترة الدراسة.

▪ لذلك على الطالب سلفاً أن يقوم بوضع خطة جيدة لإدارة وقته بين العمل والدراسة وترك مساحة من الراحة لتفادي آثار الضغط الشديد والإرهاق.

**2.2.11 التراجع الدراسي :**

كنتيجة طبيعية للضغط والإرهاق يعتبر التراجع الدراسي من الآثار السلبية الشائعة للعمل أثناء الدراسة، وهنا تبرز أهمية تنظيم الوقت لتفادي الانهماك في العمل على حساب الدراسة، وقد تكون الحالة عكسية حيث لا يستطيع الطالب القيام بالمهام الوظيفية على أكمل وجه لأنه يرغب بالحفاظ على مستواه الدراسي.

**3.2.11 إغراء سوق العمل :**

في تجارب شخصية ليست قليلة كان الانخراط المبكر في سوق العمل سبباً مباشراً لتخلي الطالب عن الدراسة الجامعية، ويعود ذلك بشكل أساسي إلى الإغراءات المادية والمعنوية التي يقدمها سوق العمل، هذا لا ينفى بطبيعة الحال وجود من تجبره الظروف على ترك الدراسة لمصلحة العمل.

**4.2.11 التعرض للاستغلال :**

بالنسبة للكثير من المؤسسات والشركات يعتبر توظيف المتدربين وطلاب الجامعات طريقة ممتازة لضغط النفقات، من جهة أخرى فإن تقدير ظروف الطالب من حيث منحه الإجازات في وقت الامتحانات أو تقليص عدد ساعات العمل لن يكون مجاناً، وباستثناء أصحاب الضمير من مدراء وأصحاب عمل فإن الاستغلال تجربة يصعب تجنبها في العمل خلال الدراسة.

**5.2.11 الأعمال غير المثمرة:**

ومن الخيارات السيئة التي قد يقع بها الطلاب هو انخراطهم في أعمال لا تغني سيرتهم المهنية ولا تقدم لهم خبرات جديدة، كالعامل في المهن غير الاحترافية أو البعيدة جداً عن مجال التخصص، ما يفقد تجربة العمل مع الدراسة معظم جوانبها الإيجابية

الموظف وكفاءاته: وهو ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع<sup>1</sup>، أما كفاءاته فتعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف، بالإضافة إلى التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه. و في حقيقة الأمر أن البنية المعرفية للموظف في حالة تغيير دائمة نتيجة لتأثير عمليات تعليمية عديدة كالتكوين.

ب - العمل ومتطلباته: وتشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف، وما تتصف به الوظيفة من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل مميز فيه تحد، ويحتوي على عناصر التغذية الاسترجاعية كجزء منه، وتشمل أيضاً الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الإنجاز والتحرر من الأخطاء.

➤ بينما يحصر البعض الآخر من الباحثين أهم معايير الأداء الوظيفي فيما يلي:

<sup>1</sup> سالم بن بركة براك الفايدي، السعودية، رسالة دكتوراه، 2008، ص ص 85-86

-**الجودة:** هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الإتقان، وجودة المنتج، لذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا يستدعي وجود معيار لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة فضلا عن الإتقان على مستوى الجودة المطلوب في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للإنتاج والأهداف والتوقعات.

-**الكمية:** هي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات وإمكانات الأفراد ولا يتعداها و في الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم لأن ذلك يعني بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي واللامبالاة، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات ، تدريب وتسهيلات.

-**الوقت:** ترجع أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض فهو رأسمال وليس دخل، مما يحتم أهمية استغلاله الاستغلال الأمثل في كل لحظة، لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة، فهو لا يقدر بثمن، ويعد أحد خمسة موارد أساسية في مجال إدارة الأعمال وهي المواد، المعلومات، الأفراد، الموارد المادية والوقت الذي يعد من أهم المؤشرات التي يستند عليها في أداء العمل، فهو بيان توقعي يحدد متى يتم تنفيذ مسؤوليات العمل، لذلك يراعى الإنفاق على الوقت المناسب لإنجاز العمل على أن يراعى:

■ كمية العمل المطلوب القيام به

■ عدد العمال اللازمين لإنجاز العمل

-**الإجراءات:** عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، فبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في إنجاز العمل متوقعة و مدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد و قوانين و نظم و تعليمات، إلا أنه بفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل سواء ما يتعلق بإنجاز المعاملات أو تسلمها أو تسليمها حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين، وهذا لا يعني قتل عمليات الابتكار والإبداع لدى العاملين ، ولكن الاتفاق

والتفاهم على ما يريد المرؤوس تنفيذه مع رئيسه قبل اعتماده كأسلوب مفضل في إنجاز العمل ولضمان اتفائه وعدم مخالفته للنظام والتعليمات و اللوائح والقوانين<sup>1</sup>.

## 12. الخلاصة :

ومنه نستنتج أن :

أن القطاع العام قد لقي اهتماما كبيرا من طرف أفراد المجتمع، وذلك لأهميته البالغة بالنسبة للدولة، من خلال تسيير شؤون ومصالح مختلف الإدارات والأعمال المهنية المختلفة ، و يحمي الموظفين بموجب قوانين مثل: الحق في عدم فصلك من العمل بشكل غير عادل ودفع تعويض عن العمل القانوني ، وبذلك يجب الحرص على حسن تسيير وتطوير هذا القطاع. للموظف الطالب الحق في أربعة ساعات أسبوعيا من اختياره لمزاولة دراسته.

<sup>1</sup> شامي صليحة، مذكرة ماجستير ، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2010/2009، ص73.



الفصل الرابع:  
الفصل المنهجي

## تمهيد

يعتبر الإطار المنهجي للدراسة امتدادا للفصول النظرية السابقة فال يمكن إجراء أي دراسة دون إسقاطها على أواقع ولقد تم اختيار جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت لإجراء الدراسة الميدانية.

يعد الجانب الميداني مهم جدا كونه وسيلة لجمع البيانات إلى تعبر عن الواقع الاجتماعي وذلك بطريقة منهجية وعلمية ويعد أيضا طريق لدعم الدراسة النظرية وإثراء موضوعاتها وبذلك حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على الطلبة الجامعيين الموظفين و على العلاقة بين الحافز المعرفي و الدافع المادي بحيث يحتوي هذا الفصل على الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الحالية سوف نستعرض الأتي منهج الدراسة والخطوات الإجراءات وعينة الدراسة والمتغيرات ، فيما يلي بيان ذلك بالتفضيل.

## 1- الدراسة الاستطلاعية:

الاستطلاع الميداني ضروري خاصة للدراسات الميدانية وهو عنصر هام للعمل المنهجي المتناسك، لأهميته في التعرف على حيثيات الموضوع والجوانب التي تكون خفية على الباحث في غالب الأحيان والإطلاع على البيانات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وتواجد الباحث بالميدان ساعده على التعرف أكثر على المكتبات الجامعية التي تقدم خدماتها لشريحة كبيرة من الطلبة بجامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت والاحتكاك بطلابها الموظفين أكثر لجمع المعطيات حول أسباب عودتهم إلى الدراسة وإطلاع على التحديات التي يواجهونها بالإضافة إلى استقاء المعلومات حول الطلبة من ناحية انتماهم للكليات، المستوى، العمر، التخصص الذي يدرسونه، نوع النظام المتبع في الدراسة، المحفزات المعرفية، أنواع المحفزات، الجهة التي تحرص على توفير الإمكانيات اللازمة للدراسة والبحث . ويرى المتخصصون في المنهجية وتقنيات كتابة البحث العلمي أن الدراسة الاستطلاعية تنقسم إلى قسمين :

**القراءات الاستطلاعية:** التي تتمثل في الإطلاع على المراجع وما كتب حول الموضوع منذ بلورة البحث وتستمر مع كل أجزائه  
الدراسة الاستطلاعية وتهدف إلى ما يلي:

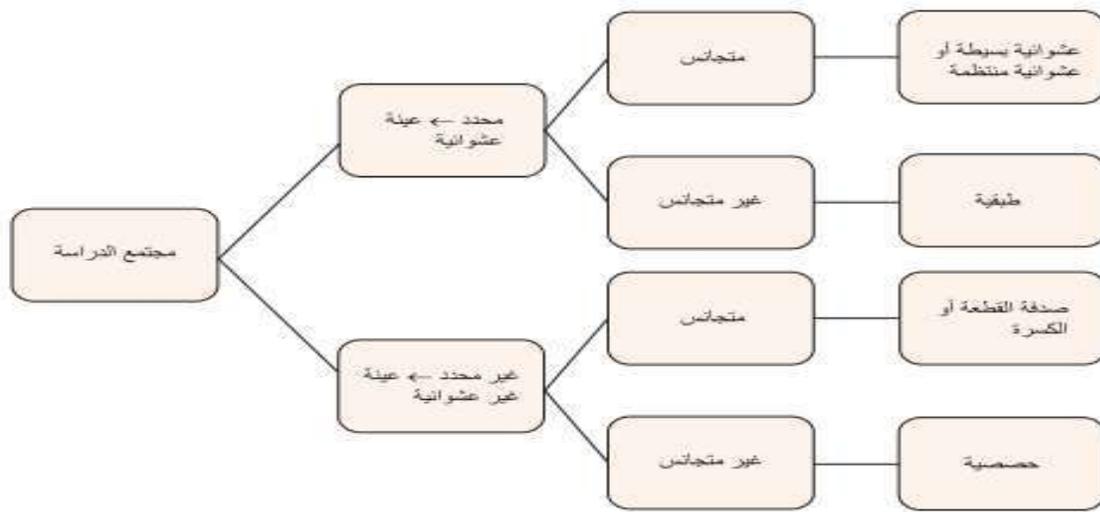
- ✓ تعميق المعرفة بالموضوع.
  - ✓ تجميع الملاحظات والمشاهدات على مجموعة الظواهر المتعلقة بالبحث.
  - ✓ التعرف على أهمية البحث وتحديد فروضه والصياغة المبدئية لموضوع البحث.
- كان الهدف من إجراء الدراسة الاستطلاعية الاطلاع على محاور المقابلة البحث والاطلاع على المجتمع الأصلي للدراسة، وخصائص ومميزاته وضبط البنود التي تحتويها لدراسة حيث وبعد الحصول على الموافقة الأولية قمنا بالتردد على كلية الآداب و اللغات، حيث تم التقرب والتعرف على طلبة الماستر تخصص علم الاجتماع و كلية الحقوق وأخذت آراءهم حول موضوع البحث وقد التمسنا استعداد من قبلهم على إجراء البحث.

## 2.مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل الطلبة الجامعيين لكلية العلوم الاجتماعية و إنسانية ( قسم علم اجتماع، و قسم علم النفس) بجامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت ، في بحثنا هذا وتحديد العينة في عملية بناء وتصميم البحث أو الدراسة هي من بين الإجراءات المهمة والأساسية لإنجازها بطريقة علمية، فالعينة

هي جزء من المجتمع، واختيار العينة وتحديدتها يسهل علينا معرفة خصائص المجتمع بأكمله من خلال أفرادها فقط، وتحقق لنا الاكتفاء في جمع ومعرفة معلومات المجتمع. ومنه فإن عينة هذه الدراسة تمثلت في 20 طالب وطالبة من جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت ، و لكن تخلف 10 طلاب عن حضور موعد المقابلة لذلك اقتصرت عينة الدراسة على 10 طالبات.

## 1.2 تعريف عينة الدراسة :



شكل رقم (01): أنواع العينات (العينة العشوائية و العينة الغير عشوائية).<sup>1</sup>

الجزائرية بدور المرأة في التنمية الوطنية، وتخليها عن الأفكار السيئة التي توارثتها عن العهد الاستعماري حيث ساد الجهل والفقر والتفريق كانت تفضل تزويج بناتها في سن مبكرة ولا تسمح لبناتها بمزاولة الدراسة خاصة بالجامعة، أما الآن فقد ارتفعت نسبة التحاق الطالبات بالتعليم العالي بنسبة كبيرة، ومشاركتهن في دراسة التخصصات العلمية والتقنية والأدبية على حد سواء، فالطالبة الجامعية أصبحت بعد تخرجها تؤدي الوظائف وبصفة فعالة في كل التخصصات بعد أن كانت تقبل الوظائف والتخصصات ذات المجال الضيق والمحدود، و لهذا نعتبر هذه الفئة مميزة و مسؤولة.

<sup>1</sup> تم إعداد هذا الدليل في إطار برنامج تدريب ودعم المنظمات غير الربحية بواسطة مؤسسة فريديش إبيرت 2016

## 2.2 - كيفية اختيارها:

تعتبر مرحلة تحديد العينة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية وبالتالي طبيعة الموضوع المتناول هو الذي يفرض على الباحث أسلوب معين لاختيار العينة، وقد تم اختيار عينة قصدية (عمدية) فاللجوء إلى هذا الصنف من المعاينة يتم عندما لا يكون أمامنا فرصة الاختيار، فهي الحالة التي نستطيع فيها أن نحصي في البداية مجتمع البحث المستهدف ولا اختيار العناصر بطريقة عشوائية لهذه الدراسة، حيث قمنا بتقسيم مجتمع البحث إلى طبقات حسب المناصب و المستوى ، ثم اخترنا أفراد من كل طبقة بشكل عمدي ، وقد اخترنا 10 % من مجتمع الدراسة وقمنا بحساب عينة الدراسة كالآتي:

## 3-منهج الدراسة:

### 1.3 دراسة الحالة:

منهج دراسة الحالة هو المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة سواء كانت فردا أو مؤسسة أو نظاما اجتماعيا أو مجتمعا محليا أو مجتمعا عاما وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة، أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها وذلك بقصد الوصول إلى تعميمات عملية متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة لها.<sup>1</sup>

يعرف منهج دراسة الحالة بأنه المنهج المعتمد على دراسة حالة معينة بهدف جمع معلومات متعمقة عنها، وهو مفيد في إعطاء المعلومات لا يمكن الحصول عليها بأساليب أخرى منهج دراسة الحالة يكون مناسباً للاستخدام عندما يكون تركيز البحث على ظاهرة معاصرة ضمن سياق الحياة الواقعي كذلك فإنه يفضل استخدامه عندما تكون هناك رغبة في دراسة حالة تحتوي على العديد من المتغيرات والعوامل المرتبطة مع بعضها البعض وحينما تكون هذه العوامل والمتغيرات يمكن ملاحظتها، وبالتالي فإن منهج دراسة الحالة يكون مناسباً للاستخدام لتحقيق الهدف الثالث للبحث والمتعلق ببحث مدى تحقق مفاهيم كود التشكيل العمراني على أرض الواقع بوسط مدينة المنصورة. لذلك تم اختيار منهج دراسة الحالة ليتمكن من عملية قياس

<sup>1</sup> عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث العلمي، مصر مكتبة الوهبة، 1977، ص 233 - 234

مدى تحقق مفاهيم كود التشكيل العمراني بشكل واقعي وحقيقي ومعاصر بوسط مدينة المنصورة بعد أن تم دراسته بشكل نظري في التشريعات المنظمة للعمران والعمارة بوسط مدينة المنصورة بالباب السابق.

ارتبط تقدم البحث العلمي وتحصيل المعرفة العلمية بضرورة وجود منهج للبحث يتمكن الباحث من خلاله دراسة المشاكل والظواهر الاجتماعية والإنسانية، بالاعتماد على منهج علمي يحدد فيه الخطوات التي يجب تتبعها، والأساليب الفعالة التي تنظم الأفكار وتهدف الكشف عن حقيقة الموضوع، لأنه لا يمكن الوصول إلى الهدف المنشود إلا من خلال منهج مناسب للدراسة محدد يفرضه الموضوع، ووفق تنظيم محكم لخطوات البحث العلمي و حسب تصميم علمي مرسوم منذ البداية

المنهج هو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة يف العلم<sup>1</sup>. وقد اقتضت الضرورة المنهجية الاعتماد على منهج دراسة الحالة في هذه الدراسة متماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع البحث، وذلك بغرض تقديمي الواقع، وجمع معلومات دقيقة من اجل فهم وتفسري وتشخيص الدراسة، ومن ثمة الخروج باستنتاجات حول موضوع الدراسة الحالية.

بما أن موضوع دراستنا الحالية هو معرفة الطالب الموظف بين الدافع المعرفي و الحافز المادي لطلبة ماستر(2) و سنة أولى و ليسانس لكلية آداب و لغات قسم علم الاجتماع (عمل و تنظيم) بجامعة عين تموشنت فإن المنهج المتبع هو منهج دراسة الحالة لكونه يتلائم مع طبيعة وأهداف الدراسة.

يعرف منهج دراسة الحالة بأنه "من المناهج العلمية التي تهتم بالبحث و الدراسة حول مواضيع مختلفة، و يختص هذا المنهج بأنه أكثر اتساعا و شمولية، فهو يتجه إلى جمع البيانات العلمية المطلوبة للدراسة من مختلف الفئات، بأي وحدة من الوحدات سواء أكانت فردا أم مؤسسة أم نظاما اجتماعيا واسعا، و يعود السبب إلى هذا الجمع الشامل و الدقيق هو بغية الوصول إلى فهم أعمق، و معلومات دقيقة و صحيحة للحالة المدروسة و ما يشبهها من حالات و ظواهر أخرى، كما أنّ هذا المنهج يتنوع. بالمعلومات التي يزودها للباحث، فهو يزوده بالبيانات الكمية الدقيقة و البيانات النوعية المتعلقة بالفرد الواحد، أو بمجموعة اجتماعية واسعة، كما تتضمن هذه البيانات الجوانب الشخصية و البيئية للحالة المدروسة"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، ص 99  
<sup>2</sup> محمد عبد الغني آخر تحديث، منهج دراسة الحالة: 16 ماي 2021

وعليه تم الاعتماد على هذا المنهج لأنه ملائم لدراسة هذا الموضوع، كونه يحدد الحالة و مشكلة الدراسة بتحديد نوع الظاهرة التي سيتم التعامل معها و تفصيلها و تمييزها عن مختلف الدراسات الأخرى، و التي يمكن أن تتوزع إلى دراسة لحالة التفسيرية و دراسة الحالة الوصفية، و دراسة الحالة المتعددة، و غيرها الكثير من الأنواع. وعلى هذا الأساس سيمكننا هذا المنهج من التعرف على ما إذا كان الطالب الموظف من أجل البحث العلمي أو من أجل الترقية في القطاع العام، أم من أجل الانتقال من القطاع الخاص إلى القطاع العام، و بإتباع خطواته وباستخدام وسائل جمع المعطيات المستعملة في المقابلة و من ثم معالجة النتائج المتحصل عليهما بواسطة أساليب إحصائية سنتطرق إليهما في هذا الفصل والتي ستمكننا من تحليل و تفسير النتائج والإجابة عن التساؤلات المطروحة.

إن وظيفة المنهج الوصفي تتمثل في جمع البيانات وتصنيفها ومحاولة تفسيرها وتحليلها من أجل قياس ومعرفة أثر وتأثير العوامل وأيضا التنبؤ بسلوك الظاهرة محل الدراسة في المستقبل.<sup>1</sup>

- قد اخترنا هذا المنهج لعدة اعتبارات منها:
- يسمح هذا المنهج باستخدام العديد من أدوات البحث (الملاحظة - المقابلة - الاستمارة - الوثائق والسجلات) التي تشكل في النهاية مجموعة متكاملة يمكن من خلالها الحصول على الإجابة على التساؤلات الرئيسية للبحث.
- نستطيع من خلال هذا المنهج الوصول إلى بيانات نعتبر عنها ونحللها ونفسرها للوصول إلى أهداف ونتائج الدراسة.
- تمكن الباحث من اختبار المواقف، والنظم والأشخاص بالتتابع الدقيق للحالات المدروسة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> إحسان محمد الحسن: مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل، الأردن، 2005، ص 247  
<sup>2</sup> عقيل حسين عقيل، القواعد المنهجية للعلوم الاجتماعية و القانوني، 2011 ص ص 145- 148

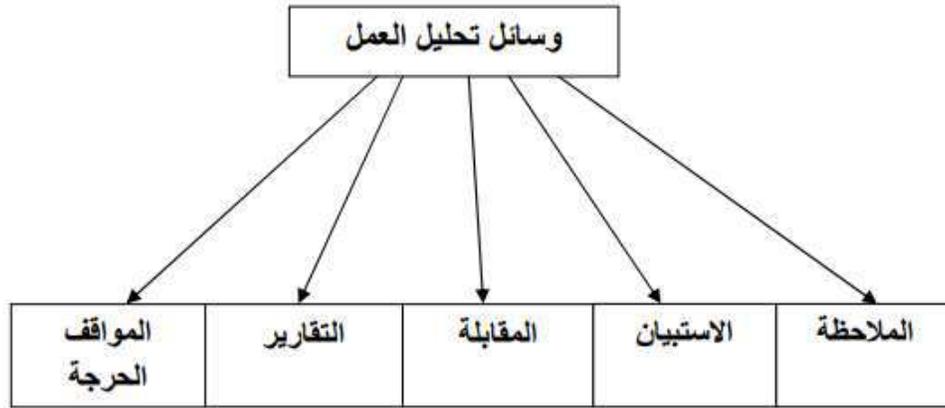


الشكل رقم(02) : خطوات و أدوات منهج دراسة الحالة و الأسئلة التي يجيب عليها المصدر<sup>1</sup>

#### 4أساليب و أدوات تجميع البيانات:

<sup>1</sup> منهج دراسة الحالة،الباب الثالث

هناك أساليب عديدة يستخدمها الباحث في جمع البيانات اللازمة للتعامل مع مشكلة معينة و من ثم معالجتها ، و من بينها :



#### الشكل رقم (03) وسائل تحليل العمل<sup>1</sup>

##### 1.4 المقابلة :

لها من الأهمية ما يجعل الباحثين يوظفونها في بحوثهم قصد الوصول لنوعية معينة من المعلومات، التي قد لا تتيحها الملاحظة أو الاستمارة ويعرفها بنجاحهم: " المقابلة محادثة جادة موجهة نحو هدف محدد وليس مجرد الرغبة في المحادثة ذاتها<sup>2</sup>." كما أنها: "تتم من خلال تواجد الباحث (المقابل) مع المستقضي منه (المبحوث) واحد أو أكثر في المرة الواحدة وتوجيه مجموعة من الأسئلة يكون قد تم إعدادها مسبقا لجمع البيانات اللازمة للبحث<sup>3</sup>."

هي محادثة بين القائم بالمقابلة Interviewer و مستجيب Répondent، و ذلك بغرض الحصول على معلومات من المستجيب، و تستعمل المقابلة عادة إما للتطرق إلى ميادين مجهولة كثيرا أو للتعرف على العناصر المكونة لموضوع ما و التفكير فيها قبل التحديد النهائي لمشكلة البحث.

و تهدف فلسفة المقابلة إلى التعرف على جوهر الإنسان الذي لا يمكن أن نصل إليه عن طريق المشاهدة، لأنه لا يرى و لكنه ينعكس في سلوكيات و أفعال يمكن مشاهدتها و من خلال المقابلة تعرف الأسباب، و فيها تكمن الحلول و المعالجات.

<sup>1</sup> الباحثة بوغرارة ياسمين، أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، 2018، ص 59  
<sup>2</sup> جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص 110  
<sup>3</sup> احسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، مرجع سابق، ص 95.

نظرا لأهميتها فقد تم إجراء مقابلة مع عينة من طلبة الموظفين جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت لإعطائنا معلومات متعلقة بالتعليم في المؤسسة الجامعية من حيث المشاكل الأكاديمية و الصعوبات و المحفزات التي يمر بها الطالب الموظف ، و معلومات متعلقة بالجانب الوظيفي من خلال الأسباب التي دفعته إلى البدء بالعمل قبل إنهاء دراسة الجامعية و امتيازات الوظيفة بالنسبة له، كما أتاحت لنا الفرصة إجراء مقابلات مع بعض العمال في الإدارة الجامعية الذين لم يnehون دراستهم الجامعية بعد ، وقد أفادتنا في تقدير شبه الصدق في الإجابات، كما لفت انتباهنا إلى معلومات لم تكن مأخوذة بعين الاعتبار في الدراسة.

المقابلة هي من أدوات البحث العلمي، تستخدم لجمع المعلومات حول الموضوع المدروس، خاصة عند انعدام المراجع والمصادر التي تفيد الباحث في التعرف على الجوانب المادية (إحصاءات، ميزانية..) التي تتعلق بالموضوع، وقد استخدمنا المقابلة الحرة لأنها من أكثر الأدوات فعالية في الحصول على البيانات والمعلومات الضرورية، كما تتميز بارتفاع الردود، و هي تكمل المعلومات التي تزودنا بها الأدوات الأخرى، و عرفت المقابلة بأنها عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث أو شخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.<sup>1</sup>

#### 1.4. تعريف المقابلة :

- هي عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث و شخص أو أشخاص بهدف الوصول الى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لتعرفه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.<sup>2</sup>
  - هي استفتاء شفويا، و ذلك لأنه بدلا من كتابة الإجابات، بكتابة هذه الاستجابات أو تسجيلها.<sup>3</sup>
- و خلاصة يمكن تعريف المقابلة بأنها :

حوار لفضي مباشر هادف و واعي يتم بين شخصين (باحث و مبحوث) أو بين شخص (باحث) و مجموعة من الأشخاص، بغرض الحصول على معلومات دقيقة يتعذر الحصول عليها بالأدوات أو التقنيات الأخرى و يتم تقييده بالكتابة أو التسجيل الصوتي أو المرئي.<sup>4</sup>

هي علاقة لفظية حيث يتقابل شخصان، فينقل الواحد منهما معلومات خاصة للآخر حول موضوع أو موضوعات معينة. فهي نقاش موجه و هو إجراء اتصالي يستعمل سيرورة اتصالية لفظية للحصول على معلومات على علاقة بأهداف محددة 57 . حسب Pinto & Grawitz

<sup>1</sup> عبيدات، محمد وآخرون - . منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات - . دار وائل: عمان، 1997، ص. 5.

<sup>2</sup> محمد عبيدات و آخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، 1999، ص.55.

<sup>3</sup> فاطمة عوض صابر وآخرون، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط 1، 2002، ص.121.

<sup>4</sup> دليل المقابلة في علم الاجتماع 28 أبريل 2020

تكون المقابلات حسب معيارين: هناك درجة من التعمق في النقاش أو الدقة في المعلومات المبحوث عنها.<sup>1</sup>

و يرى كورثين (1976) Korchin, أن المقابلة تركز بصورة أساسية على دراسة الأعراض التي تظهر على المريض حتى يمكن وصفها بدقة. وقد أوضح أن المقابلة يجب أن تغطي عدة مجالات هي :

- ✓ العمليات العقلية و طرق التفكير
- ✓ الخلل الحسي الإدراكي
- ✓ الوعي بالزمان و المكان و الأحداث و الأسماء.
- ✓ التعبيرات الانفعالية
- ✓ الاستبصار الداخلي و مفهوم الذات
- ✓ السلوك العام و المظهر الشخصي
- ✓ و يرى كورثين أن المقابلة تعتبر وسيلة مؤثرة و فعالة لتنمية التفاعل بين المعالج النفسي و المريض من أجل مساعدته على التخلص من محنته و تسهيل حل مشكلاته.<sup>2</sup>
- و يعرف لويس كامل:1980 المقابلة الإكلينيكية بصورة عامة على أنها تتضمن عمليتي التشخيص و العلاج ، مؤكداً على صعوبة الفصل بين التشخيص و التنبؤ و العلاج في المقابلات الإكلينيكية . و أشار لويس كامل في موضع سابق عن تعريف المقابلة الإكلينيكية إلى أن عملية التشخيص في الطب النفسي و علم النفس تتطلب عمليات خاصة بتقويم السمات المختلفة لشخصية المريض مما يساعد على فهم مشكلاته بناء على تجميع تلك المعلومات المتاحة و اللازمة عنه و تحليلها و دراستها . و أشار الى أن عملية التنبؤ عبارة عن رسم و مباشرة خطة العلاج النفسي للمريض و متابعتها و تقويمها.<sup>3</sup>
- و بناءً على ما سبق يمكن القول أن المقابلة الإكلينيكية سواء أكانت تشخيصية أو علاجية تتفق في الجوهر و المضمون ، بينما تختلف في الهدف و الشكل.

#### 2.4 أنواع المقابلات:

- تصنف المقابلات على العموم حسب درجة الحرية الممنوحة للمبحوث و من هذا المنطلق يمكننا أن نجد في الساحة البحثية (الأكثر تداولاً) ثلاثة أنواع من المقابلات :
- **مقابلة مفتوحة :** و تعتمد على سؤال يتبع بفراغ للإجابة.

<sup>1</sup>,Aktouf Omar.1987. p87

<sup>2</sup> ماهر محمود عمر المقابلة في العلاج النفسي، الاسكندرية، 1988 :ص ص 282-283)  
<sup>3</sup> ماهر محمود عمر، مرجع سابق، ص 283

- **مقابلة مقيدة :** و تعتمد على سؤال و إجابات مفتوحة.
  - **مقابلة مقيدة مفتوحة :** و تجمع بين مزايا النوعين السابقين.
- 5- حدود الدراسة الميدانية :

### 1.5 الحدود المكانية:

ويقصد بالحدود المكانية الحيز الجغرافي الذي تمت في نطاقه إجراءات الدراسة الميدانية ومنه فإن جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت هي مجال هذه الدراسة تماشياً مع أفراد العينة المطلوبة لها(الطلبة الجامعيين) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ( قسم علم الاجتماع و قسم علم النفس).

### 2.5 الحدود البشرية:

وتتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في طلاب لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية و قسم علم النفس و علم الاجتماع بجامعة عين تموشنت، أرادة الباحثة إحصاء عدد الطلاب الموظفين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، حيث لم تتحصل على البيانات من خلال الأمانة العامة لكل قسم في الكلية حيث أنهم لا يحصون نسبتهم، وتأكدت من صحة ذلك من خلال رئيس مصلحة المستخدمين في الجامعة، وكانت النتيجة أن تعتمد على مواقع التواصل الاجتماعي لتقرب من هذه الفئة، و كانت النتيجة هي : 10 طلاب موظفين موزعين على الأقسام كما يوضح الجدول الموالي.

**الجدول رقم(01) توزيع أفراد مجتمع الدراسة :**

الأقسام	عدد الطلاب الموظفين
علم النفس	ليسانس 02
	ماستر(2/1) 02
علم الاجتماع	ليسانس 04
	ماستر(2/1) 02
المجموع	03 10

**3.5 الحدود الزمنية:**

يمكن تقسيم الدراسة الميدانية إلى فترتين حيث قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية من 15 مارس 2022 إلى 10 أبريل 2022.

وانطلقت الدراسة الميدانية من 15 أبريل 2022 إلى غاية 30 أبريل 2022. "أما فيما يخص المدة الزمنية لإجراء المقابلة قدرة مدتها خمسة عشر يوما ( من 15 أبريل ألى 30 أبريل)، دامت مقابلة كل حالة لساعة واحدة في المكتبة الجامعية".

**1.5 أهداف الدراسة الاستطلاعية :**

نهدف من الدراسة الاستطلاعية إلى تحقيق ما يلي :

- اختيار أداة جمع المعلومات في الدراسة الميدانية .
- تحديد مؤشرات أداة الدراسة.
- تحديد عينة الدراسة الميدانية

**6- أساليب التحليل :**

علينا عند تحليل أن ندمج قدر المستطاع بين نوعين من التحليل الكمي والكيفي .

أ- التحليل الكيفي: يكسب المحتوى بعدًا إنسانيا معبرا، ويساعد على ترابط وتكامل أجزاء البحث ومختلف عناصره مع بعضها البعض.<sup>1</sup>  
فالأسلوب الكيفي يعني تحليل البيانات وتفسيرها، ذلك بهدف اختبار صحة الفرضيات المطروحة من عدمها.

**7. خالصة الفصل :**

تم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية الميدانية، من خلال تبيان مجالات الدراسة (المجال الجغرافي والبشري والزمني)، وكذلك تم تقديم الجامعة محل الدراسة، وكذا اختيار منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات إذ بفضل هذه الأدوات يتم الحصول على نتائج دقيقة كما تم اختيار عينة الدراسة وتقديمها مع توضيح أساليب التحليل الكمي والكيفي.

<sup>1</sup> علي غربي: أجدبيات منهجية في كتابة الرسائل الجامعية، دار الطباعة، ط2، الجزائر، 2009، ص 141.



## الفصل الخامس:

عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

## الدراسة الميدانية

تمهيد

إن الغاية من إجراء الدراسات والبحوث العلمية هو محاولة الوصول إلى النظريات

العلمية التي تمكن الباحث من تفسير العلاقة الموجودة بين المتغيرات التي تؤثر على الظواهر الثقافية والسلوكيات الحضارية، وإبراز دور المؤسسات التربوية والتعليمية التي تزود المجتمع بالكفاءات العلمية والفنية و السهر على الرفع من المستوى العلمي والثقافي من خلال توفير كل الإمكانيات للحصول على المعلومات.

لهذا السبب فالربط بين العمل النظري والممارسة الميدانية يفترض إتباع طرقاً منهجية علمية للتمكن من توظيف البيانات والمعلومات التي نحصل عليها، وفي هذا الفصل سوف يتم تبويب البيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة الميدانية وتحويلها بإتباع طريقة التحليل لتبسيط وتفسير المعطيات وإعطائها مصداقية من خلال شرح الأفكار والمواقف المتعلقة بالطالب الجامعي الموظف، والتعريف بجامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت وبدور المكتبة الجامعية في تقديم الخدمات لنجاح الطالب، ثم وضع البيانات في شكل صيغ إحصائية كمية تعبر عن واقع الطالب الجامعي الموظف و أهمية العودة إلى مقاعد الدراسة.

في الفصول السابقة من عرض مختلف الجوانب النظرية والمنهجية، وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية وتعتبر عملية تحليل البيانات وتفسري النتائج من المراحل الأساسية التي يعتمد عليها البحث العلمي، فهي خطوة تكون بعد جمع البيانات من المبحوثين، ثم عرض وتحليل البيانات الميدانية معتمدين في ذلك على العمليات الإحصائية الأساسية من تكرارات ونسب مئوية، بالإضافة إلى مناقشة النتائج بالتساؤلات الفرعية للدراسة وصولاً إلى النتائج العامة لها.

### 1. واقع التعليم في جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت

شهدت الفترة الممتدة بين سنوات 2005-2006 تأسيس جامعة عين تموشنت، كان تمويل مشروع بناء الجامعة من طرف العامة. للإشارة فإن المركز الجامعي "بلحاج بوشعيب" بعين تموشنت فتح أبوابه في 2009 ويحصي حاليا ما يزيد عن 11.400 طالب الذين يدرسون في أربع كليات : العلوم و تكنولوجيا، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، و كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية، كلية الحقوق.

و تقدم التكوين في تسعة ميادين : العلوم الإنسانية والاجتماعية، العلوم الاقتصادية التسيير و علوم تجارية ، العلوم التكنولوجيا ، رياضيات و الإعلام الآلي، الحقوق ، والأدب واللغات الأجنبية، لغة و أدب عربي، علوم المادة ، علوم الطبيعة و الحياة. تتفرع هذه الميادين في طور ليسانس الى 30 شعبة تضم 40 تخصص ، أما في طور ماستر تتفرع إلى 28 شعبة و تضم 40

تخصص، و تتوفر الجامعة أيضا على مخابر مزودة بأحدث الوسائل التكنولوجية و العلمية التي تساعد في التحصيل العلمي للطالب.<sup>1</sup>

ولهذا أستأثر التعليم العالي باهتمام الدولة من خلال توفير البنية التحتية ؛ ببناء جامعات جديدة ( كما هو الحال في الإقامة التي بنية للإناث) والمطاعم الجامعية والنقل، لتمكين هذه الأعداد من الدراسة في ظروف لائقة.

## 2. جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية:

بغرض إعطاء الطلاب الموظفين حرية أكبر في الإجابة على الأسئلة، اختارت الباحثة اعتماد المقابلة المفتوحة، التي استتبتت أسئلتها من الأدبيات النظرية للدراسة، وقد تمحورت أسئلة المقابلة حول حوافز الرأس مال الثقافي و الرأس مال اقتصادي للطالب الموظف .

<sup>1</sup> <https://60/u/coù.K24uni.ar//>

وكانت أسئلة هذه المقابلة كالتالي:

- 1) ماهية دوافعك في البحث عن العمل؟
- 2) ماهية مقاصدك من وراء العودة للدراسة وأنت موظف؟
- 3) ما أهمية الدخل المادي بالنسبة لك؟
- 4) هل العمل و الدراسة في نفس الوقت يحدث لك ضغوط نفسية؟
- 5) هل يمكنك إذا دعت الحاجة، التضحية بعملك لاستكمال دراستك؟
- 6) ماهية دوافع الجمع بين الدراسة و الوظيفة أو العمل؟
3. هل تقوم إدارة الجامعة و الأساتذة المشرفين على تدريسيك بتسهيلات لك (توقيت الدراسة و الامتحانات و الواجبات المنزلية؟
3. عرض نتائج الدراسة الاستطلاعية :

على الرغم من مواجهتنا بعض الصعوبات في إجراء المقابلات، وذلك لرفض بعض الطلاب الموظفين إجراء هذه الأخيرة. ولكن بالرغم من ذلك استطعنا أن نجري هذه المقابلات في ظروف جيدة، و من خلال ذلك توصلت الباحثة إلى ما يلي : ضرورة اختيار عينتين من مجتمع الدراسة، تشمل الأولى أفرادا ممن يعملون القطاع العام. وتخص الثانية الطلاب الموظفين الذين يعملون في القطاع الخاص. صياغة أسئلة أدوات جمع البيانات في الدراسة الميدانية (أنظر عنصر أدوات جمع بيانات الدراسة الميدانية).

- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة الميدانية : الأساليب الإحصائية التي اعتمدت عليها الباحثة في تحليلها لبيانات المقابلة هي كما يلي
- أسلوب النسب المئوية
- مجموع التكرارات 100 x عدد أفراد العينة (63)

#### 4. أسلوب تحليل المحتوى

تعود بداياته إلى "لازويل" وزملائه في عام 1930 م عندما كانوا في مدرسة الصحافة في كولومبيا بأمريكا، ثم تبعته الدراسة التي أجراها "سبيد" وأصبحت الدراسات التي تطبق تحليل المحتوى من الدراسات

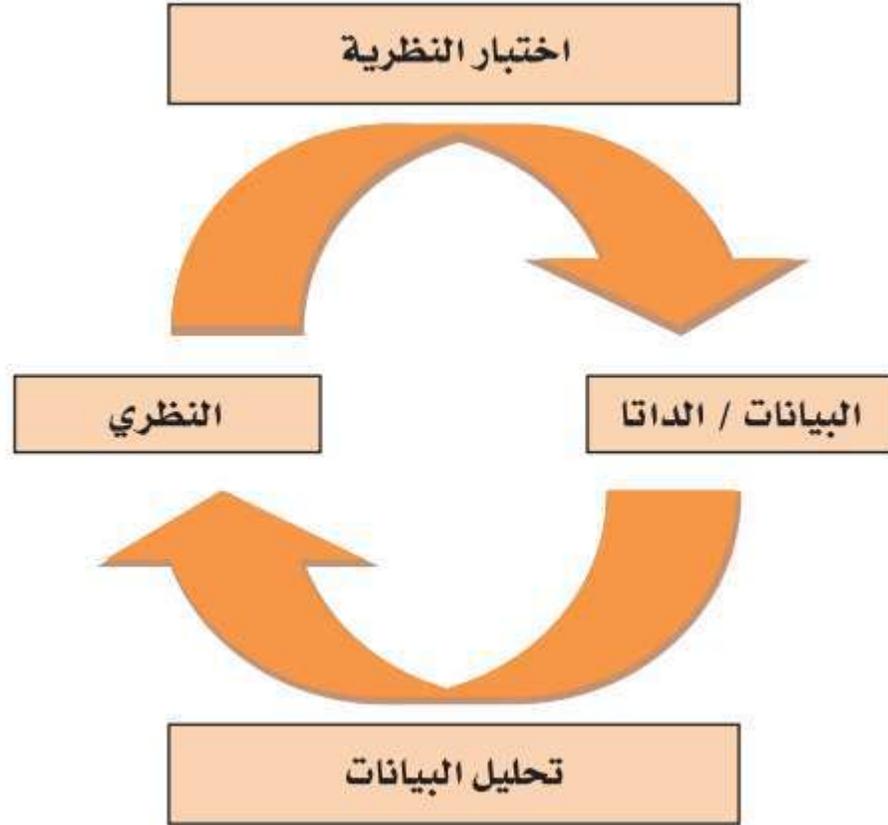
المتميّزة، أما في البلدان العربية فظهر في مجال الدراسات الاجتماعية، حيث اختلف العلماء والباحثين حول مفهوم تحليل المحتوى، حيث عرفه "كابلان" بأنه يهدف إلى التصنيف الكمي لمضمون معين في ضوء نظام للفئات صمم ليعطي بيانات مناسبة لفروض محددة خاصة بهذا المضمون" هو عبارة عن طريقة بحث يتم تطبيقها من أجل الوصول إلى وصف كمي هادف ومنظم، ويقصد به كذلك التكميم الذي يطبق على الظاهرة المدروسة. فهو أشبه ما يكون بالمنهج المسحي في معرفة الواقع فهو يصف الظاهرة كما هي"<sup>1</sup>.

وفيما يلي خطوات أسلوب تحليل المحتوى كما ذكرها الدكتور "العساف" وهي :  
تصميم استمارة التحليل: وهي الاستمارة التي يصممها الباحث ليفرغ فيها محتوى المقابلات حيث تحتوي هذه استمارة التحليل على (البيانات الأولية، فئات المحتوى، وحدات التحليل، الملاحظات)

- تصميم جداول التفريغ: ويفرغ فيها الباحث المعلومات من استمارات التحليل تفريغاً كميًا.
- تطبيق المعالجات الإحصائية اللازمة الوصفية منها والتحليلية.

<sup>1</sup> العساف، صالح محمد، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض 1989، ص. 235

سرد النتائج وتفسيرها<sup>1</sup>: حيث اعتمدت الباحثة أسلوب تحليل المحتوى في تحليل البيانات، وذلك من خلال تفريغ المعلومات المتحصل عليها من المقابلات التي أجرتها الباحثة مع أفراد العينتين، وحساب تكرارات كل إجابة على حدى، ثم تصميم جداول تضمنت خانة العبارات التي استخدمت في المقابلة وتقابل كل عبارة خانة تحتوي عدد تكراراتها، ثم خانة فيها النسب المئوية المحسوبة بالطريقة الثلاثية بعد ذلك يتم التعليق على الجداول المرسومة لكل محور، ثم مناقشة النتائج المتعلقة بكل محور وتحليلها من خلال دعمها بأدبيات الدراسة العلمية.



<sup>1</sup> (العساف، 1989، ص. 240)

شكل رقم (04) : وظائف وأهداف البحث العلمي<sup>1</sup>

### 5. مواصفات عينة الدراسة:

يتكون المجتمع الأصلي المرغوب دراسته ميدانيا من مجموعة من الطلبة موزعين على المكتبات التي تنتمي إلى أربع كليات موجودة بجامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت (كلية العلوم و التكنولوجيا، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية، كلية الحقوق).

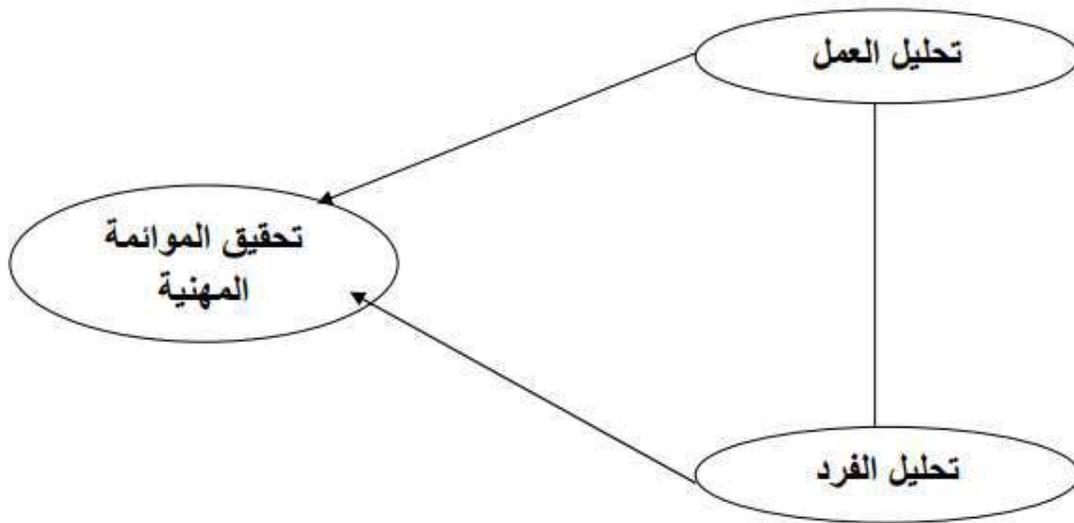
آخر إحصاء تداوله جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت هو (11400) طالب و طالبة، وأما بالنسبة لطلاب موظفين فإدارة الجامعة لا تحصي نسبتهم، وهو ما صعب عملنا و جعل استخدام المسح الشامل صعبا لقلّة الإمكانيات ، وقلّة المجتمع المدروس وصعوبة إقناع العينة لإجراء المقابلة و أيضا عدم تلقي المساعدة من الإدارة الجامعية لمعرفة نسبة الطلاب الموظفين من أجل تحديد العينة المراد دراستها آخر عملنا و تضطررنا للبحث عن العينة المراد دراستها.

لهذا السبب استخدمت مواقع التواصل الاجتماعي "موقع فايسبوك" قصد التعرف إلى الطلاب الموظفين بجامعة بلحاج بوشعيب، تكلمنا مع العديد من الطلاب الموظفين رفض البعض خوض هذه التجربة لأسباب مجهولة، و تعاون الكثير منهم خصوصا الطالبات فوضعنا مواعيد لإجراء المقابلات من (15 أبريل إلى 30 أبريل) لكن منهم من اعتذر و منهم من تخلف لأسباب شخصية ، فأصبحت عينتنا 10 طالبات تم اللجوء إلى أسلوب العينة القصدية لأهميتها في تمثيل المجتمع المدروس، واختيار العينة في هذه الدراسة جاء مراعيًا لجملة من الاعتبارات والشروط تعلقت بضبط بعض المواصفات الهامة المتوفرة في الطالب الجامعي؛ كالجنس، المستوى

<sup>1</sup> تم إعداد هذا الدليل في إطار برنامج تدريب ودعم المنظمات غير الربحية بواسطة مؤسسة فريديش إبيرت، 2016، ص15

التعليمي، العمر و لخصائص الحوافز المعرفية و الدوافع المادية من جهة ثانية، والدراسات الحديثة أصبحت أكثر اعتمادا على العينات التي تفي بالموضوع.

تزودنا بالبيانات الكمية والكيفية من عوامل عديدة تتعلق بالفرد منها الجوانب الشخصية و البيئية و النفسية و غيرها مما يمكننا من إجراء وصف تفصيلي للحالة.



الشكل رقم (01) : الهدف من تحليل العمل وتحليل الفرد.

الجدول رقم (02) معايير اختيار الطلاب الموظفين استكمال التعليم الجامعي:

النسبة	التكرار	العبارات
60 %	6	الترقية) رأس مال (الاقتصادي)
40 %	4	تقوية رأس المال الثقافي

المجموع	10	% 100
---------	----	-------

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن 60% من أفراد العينة الذين يطمحون للترقية باستكمالهم لدراساتهم، يؤكدون أن الترقية تعتمد بالدرجة الأولى على معيار الشهادة ، ثم تعتمد بالدرجة الثانية على معيار الخبرة و الاقدمية في القطاع الوظيفي، حيث تتم بناء على طلب الموظف مرفوق بالشهادات والمؤهلات المتحصل عليه قيد العمل إلى الإدارة، فيتم ترقيته إلى رتبة أعلى مباشرة في حدود المناصب

المالية المتوفرة خلال السنة الحالية، تليها نسبة 40% والذين أجابوا بأن أفراد العينة يستكملون دراساتهم قصد تطوير ذاتهم العلمية.

من خلال هذه النتائج نستخلص أن أهم العوامل التي تبرر الجمع بين الدراسة والعمل عند الطالب الجامعي (الطالب العامل، والعامل الطالب)، هي الترقية الوظيفية أي زيادة في مستوى رأس مال الاقتصادي.

جدول رقم (03) يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى والتخصص :

المستوى	التكرار	النسبة
---------	---------	--------

ليسانس	علم النفس	01	10 %
	علم الاجتماع	04	40 %
ماستر	علم النفس (عمل و تنظيم)	01	10 %
		01	10 %
	علم النفس (عمل و تنظيم)	02	20 %
		01	10 %
	المجموع		10

يتضح من خلال نتائج جدول كلية علوم و الاجتماع مستوى ليسانس، أن أعلى نسبة قدرت ب 40 % والتمثلة في طلبة ليسانس علم اجتماع تليها نسبة 20 % والتمثلة في طلبة سنة ثانية ماستر علم النفس (عمل و تنظيم)، تليها نسبة 10% والتمثلة في كل من طلبة سنة الثالثة ليسانس علم الاجتماع (عمل و تنظيم) و علم النفس، و طلبة سنة ثانية ماستر علم النفس (عمل و تنظيم).

- وقد تم الاعتماد على مؤشر المستوى التخصص في هذا الموضوع، من أجل معرفة إذا ما كان هناك اتفاق أو اختلاف في إجابات المبحوثين بالنسبة لطلبة كلية العلوم الاجتماع مع طلبة كلية العلم النفس.

➤ وما حقيقة العلاقة بين دافع التكوين المعرفي وحافز المردود المادي لدى الطالب الموظف؟

جدول رقم (04) يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني :

النسبة	التكرار	المستوى المهني
20 %	2	إطار
40 %	4	موظف عمومي
40 %	4	عامل حرّ
100 %	10	المجموع

نلاحظ من خلال أرقام الجدول أن أكبر نسبة تساوت فيها فئة (موظف عمومي، عامل حرّ) والتي تقدر نسبتها بـ 40 % تليها الإطارات بنسبة 20% وترجع أكبر نسبة للفئة (موظف

عمومي، عامل حرّ) لان طبيعة العمل السائد في مجتمعنا يغلب عليها الطابع اليدوي و أيضا أغلب العينة المدروسة تعتبر من فئة الشبابية .

- أجابت الطالبات المبحوثات عن السؤال المتعلق بالمستوى المهني الذي ساعدنا في الإجابة عن التساؤل، حيث اتضح لنا أن الطلبة العاملين في القطاع العام (إطار، موظف عمومي) يسعون للترقية الوظيفية وزيادة في الرأس المال الاقتصادي، أما الطلبة العاملين بالقطاع الخاص (عامل حرّ) فيجمعون بين الدافع المعرفي و الحافز المادي في علاقة استكمالية حيث الرأس مالي الثقافي يكمل الرأس مالي الاقتصادي، فبالشهادات العليا ينتقل العامل الحرّ من القطاع الخاص إلى القطاع العام.

الجدول(05) يبين نسب المشاكل التي يعاني منها الطالب الموظف:

المجال	التكرار	النسبة
الوقت	03	30 %

التعب و الإرهاق	01	10 %
المشاكل الأكاديمية	04	40 %
عدم تعاون جهات العمل	03	30 %
المجموع	10	100 %

يوضح الجدول رقم (03) أن نسبة 40 % من أفراد العينة يعانون من مشاكل أكاديمية، و تساوت نسبة 30% ما بين لمشكل عدم القدرة على تنظيم الوقت ما بين العمل و الدراسة و عدم تعاون جهات العمل ، أما 10% من الطلبة المبحوثين فقد اختلفوا مع زملائهم في الرأي، فهم يرون أن هناك مشاكل أخرى تمثلت في التعب و الإرهاق الذي يعاني منه الطلاب الموظفين، الذي يعد عامل النفسي والظروف الاجتماعية اليومية التي تدفعهم للإرهاق .

ومن جهة أخرى فإن الطالب العامل معرض- باعتباره طالبا- لضغوط الدراسة حيث بينت دراسة مقداد والمطوع 2004 أن المصدر الرئيسي للإجهاد لدى طالبات جامعة البحرين كان يتعلق بالنواحي الأكاديمية كصعوبة المقررات وكثرة البحوث وتصميم جداول التوزيع و الكتب، كما أكدت دراسة البنا 2008 أن الضغوط الدراسية لدى الطالب الجامعي تأتي في المرتبة الثانية بعد المواقف الانفعالية. وعليه فإن الطالب العامل إضافة إلى التزاماته المهنية والعائلية مطالب بمواجهة تحديات البيئة الجامعية كحضور المحاضرات، البحث عن المراجع و إعداد البحوث، التحضير للامتحانات... الخ، فضال عن المهارات المتميزة التي يتطلبها التعليم العالي كاستخدام المكتبة وتصفح الإنترنت والقراءة السريعة وكتابة التقارير والأبحاث، خاصة أن هذه التحديات تأتي غالبا بعد فترة انقطاع عن الدراسة وانغماس في العمل والحياة الاجتماعية تجعل استئناف الدراسة في هذه الحالة أمرا مجيدا.

- نستخلص أن العلاقة بين الدافع المعرفي و المادي تكميلية من حيث أن الدافع المعرفي يطور الذات و الأداء الوظيفي اللذان يوصلان الفرد إلى الترقية الوظيفية و زيادة في الدخل المادي.

جدول رقم (06) يوضح مصادر حصول الطالب على المحاضرة في حالة الغياب :

البدائل	التكرار	النسب
الزملاء	03	30 %
الكتب	02	20 %
الانترنت	05	50 %
المجموع	10	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة من إجابات المبحوثين قدرت ب: 50% والتمثلة أن الطالب يتحصل على محاضراته من طرف الانترنت، في حين تليها نسبة 30 % والتمثلة في حصوله على المعلومات من الزملاء، ثم نسبة 20 % . والتمثلة في حصولهم على المحاضرات من الكتب . ما يلاحظ أنه من بين الأسباب المباشرة لبحث الطالب عن مصادر للمحاضرات هو اضطرارهم للغياب بسبب الوظيفة و التزاماتهم وهذا ما يدل على الطريقة التقليدية المنتهجة لبعض الأساتذة يف تقديم المعلومات التي تعتمد على السرد والإملاء، والتي من السهل الحصول عليها خاصة من طريق الزملاء وذلك لغرض حفظها واسترجاعها وقت الامتحانات لما فاتته من محاضرات، وعليه وجب على الأستاذ أن يراعى في طريقة تدريس هذه الفئة و وجوب تقديم بعض التسهيلات لهم بإلغاء المحاضرات الصباحية مع إلزام الطالب بالقراءة والاطلاع والبحث حتى لا نقتل فيه روح الإبداع و لذا من المهم حضور الطالب المحاضرات ، لان اعتماده على زملائه من خلال إعادة كتابة المحاضرات أو نسخ الأوراق وكذلك استعانة بالكتاب أو الانترنت

لا يكفيه لاستيعاب المادة بشكل جيد، وذلك لأن وجود الطالب داخل الفصل والتفاعل مع الأستاذ يساعده على فهم المادة بشكل جيد وتكوين شخصيته، إضافة إلى كسب مهارة احترام الوقت والانضباط.

- نستخلص من الجدول أن الدافع المادي يطغى على الحافز المعرفي بحيث يجعل الطالب الموظف وظيفته قبل دراسته.

جدول رقم (07) يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن:

السن	التكرار	النسبة
25-20	06	60%
30-25	02	20%
35-30	02	20%
المجموع	10	100

يوضح الجدول الفئة العمرية حيث مثلت 20-25 أعلى نسبة بالنسبة للطلاب الموظفين الذين يستكملون دراستهم و الذين يمثلون الفئة العاملة بالقطاع الخاص و الذين يطمحون إلى الالتحاق بالقطاع العام بنسبة 60%، يليها بالتساوي (25-30 / 30-35) بنسبة 20% و تنقسم هذه الفئة من عاملين بالقطاع الخاص و الذين يطمحون إلى الالتحاق بالقطاع العام و طلاب موظفين بالقطاع العام يطمحون للترقية.

من خلال معطيات الجدول يتضح أن فئة الشباب أخذت أعلى نسبة وهذا راجع إلى تمتع هذه الفئة بالنشاط والمسؤولية والرغبة في العمل و الدراسة، ونسب التي تليها تساوت ذلك لكون الشباب يتمتعون بقدرات مختلفة و تأخر التحاقهم بالسلك التعليمي وهذا ينعكس على الأداء الجيد وزيادة الرغبة في الدراسة.

1. عرض بيانات المقابلة:

تقديم الحالة الأولى:

المقابلة رقم (1):

تاريخ المقابلة: 2022/04/15

مكان المقابلة: المكتبة المركزية لجامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت

البيانات الأولية :

الاسم: .....

اللقب: .....

العمر: 35 .....

المستوى التعليمي: ماستر 1 .....

الوظيفة (العمل):.....مفتشة التعليم الابتدائي(مصلحة التفتيش  
و.التكوين).....

مكان العمل:.....مدرسة التربية لعين

تموشنت.....

مكان الإقامة:.....سيدي بن عدة.....

التخصص:.....علم النفس(العمل و تنظيم)

1) ماهية دوافعك في البحث عن العمل ؟

....المسؤوليات،..و..نقص..الدخل..الاسري.....

2) ماهية مقاصدك من وراء العودة للدراسة وأنت موظف ؟

رفع المستوى..التعليمي.....

.....

3) ما أهمية الدخل المادي بالنسبة لك ؟

...مهم بدرجة..عالية،..و تكمن أهميته في تسهيل الحياة المعيشية و تلبية..الاحتياجات الضرورية  
و.الكمالية

4) هل العمل و الدراسة في نفس الوقت يحدث لك ضغوط نفسية ؟

.....نعم، و خصوصا في فترة الامتحانات.....

.....

5) هل يمكنك إذا دعت الحاجة، التضحية بعملك لاستكمال دراستك ؟

... نعم، لكن على حسب الشهادة فإذا كانت شهادة الدكتوراه فيمكنني ربما أن أضحى.....  
.....

6) ماهية دوافع الجمع بين الدراسة و الوظيفة أو العمل ؟

..... طموح.. في.. الترقية.. الوظيفية.. و.. رفع.. رزنامة.. للدراسة.. و.. رزنامة للعمل

7) هل تقوم إدارة الجامعة و الأساتذة المشرفين على تدريسك بتسهيلات لك (توقيت الدراسة و الامتحانات و الواجبات المنزلية ؟

..... نعم، يقومون بتسهيلات

## 2. ملخص المقابلة للحالة الأولى:

من خلال ما تم تسجيله أثناء سير المقابلة مع الحالة و تم ملاحظته عليها كانت الحالة جدية معي و صريحة في إجاباتها عن الأسئلة المطروحة، مع وجود بعض التغيرات التي ظهرت عليها في العديد من المواقف. تم توظيفها سنة 2002، لم ترى أنها بحاجة إلى إنهاء دراستها، بدأت معاناتها في الوظيفة عندما لم تحصل على ترقية بالرغم من الأقدمية لها في المؤسسة، فأصبح التكوين المعرفي هاجساها لتطور من ذاتها و تصبح جديرة بمكانتها الوظيفية، و من أجل تطوير من أداءها الوظيفي رغبة في الترقية. و ظهرت علي الحالة أثناء المقابلة العديد من التغيرات الفيزيولوجية الدالة على القلق، طبعا استفادة الحالة من مكاسب معرفية و علاقات جديدة .

### 3. التحليل الكيفي للحالة الأولى:

تمت مقابلة الحالة في العديد من المرات بعد ما كانت رافضة ، و بعد إقناعها بأن مغزى البحث إنما لغرض علمي أي من أجل بحث أكاديمي فقط ، و بعد ارتياحها لسرية الهوية

و كذا الأمور الشخصية الخاصة تقبلت مساعدتنا من أجل إتمام عملية البحث بإجراء المقابلة و تطبيق الاختبار بشرط أن تكون صريحة و واضحة ، طبعاً أبدأت الحالة ارتياحا كبيرا في جميع الأحوال و كانت إجاباتها على أسئلة المطروحة واضحة و صريحة إلا القليل منها .يلاحظ على الحالة مظهر عادي من ناحية الهندام و الترتيب مهتمة بمظهرها الخارجي كما يظهر أنها في صحة جيدة لا تعاني من أمراض عضوية، هذا ما جاء في قولها " : لباس عليا صحي مليحة ما عندي حتى مرض غير هذا المشكل الضغط النفسي لي كل يوم نعيشه ما بين الوظيفة و الدراسة ، " تعنى السوسولوجيا بدراسة الهابيتوس (Habitus) الذي يربط الفعل ببنية المجتمع في إطار بنوية تكوينية، تعطي الأهمية الكبرى للفاعل والبنية المجتمعية على حد سواء.

توظفت قبل دخولي الجامعة، وعندما فتحت جامعة بولاية عين تموشنت، تقدمت إليها لاستكمال مسار دراستي الجامعي من أجل حلم التخرج و أيضا شهادة الماستر التي أستطيع بها أن أترقى بوظيفتي.

طبعاً ظهر على الحالة افتخار اعتزاز الذاتي، لاستكمال دراستها بعد كل هذه المدة لإشباع رغبة الموظف في المعرفة و عدم القبول لها في العديد من المواقف و الإجابات منها قوله " حسيت روجي تطورت بزاف" كما لاحظ عليها نوع من الانهيار و تغير في المزاج مع بعض الأعراض الفيزيولوجية المعبرة على الانفعال و التأثر في بعض الأسئلة التي تخص الجانب الأكاديمي لصعوبات التي تواجهها يوميا منها صعوبة حجز مواد دراسية مسائية، بالإضافة إلى غياب قانون يحدّد هوية الطالب المتفرغ أو الموظف، أيضاً صعوبة التوفيق بين العمل والدراسة، و كما جاء في قولها: " منجمتش نوفق بين الوظيفة و دراسة" مع ملاحظة بعض الدموع تنساب على الخدين ،كانت علامات بارزة لعدم الرضا خصوصا أنها تعمل بالمجال التعليمي.

و عبرت عن عدم تقبلها لذاتها كما جاء هذا عن ماكسويل مالتز في قوله " سوف تنعكس فكرتك عن ذاتك على سلوكياتك. فبساطة لا يمكنك أن تسلك سلوكاً مخالفاً لهذه الفكرة، حتى إذا استخدمت جميع ما لديك من قوة الإرادة". و كما قال دي سي بريجز عن تقدير الذات: " الطريقة التي يشعر بها المرء إزاء ذاته، و حكمه العام علي ،ها والى أي مدى يحب ذاته ". عليه، يمكن اعتبار دراسات بورديو نقدا للدراسات الكلاسيكية حول سوسولوجيا التربية، إذ اعتمدت على المقاربة الماركسية الجديدة في دراسة المدرسة الفرنسية بصفة خاصة، والمدرسة الرأسمالية بصفة عامة، على أساس أن المدرسة فضاء للتنافس والهيمنة والصراع الطبقي والمجتمعي.

كما يبدو على الحالة عدم الشعور بالأهلية لتوفيق بين الوظيفة و الدراسة لأن القلق كان ينتابها أينما كانت خاصة فترة الامتحانات، عبرت بها في قولها " والله مع ضغط العمل و الدراسة غالبية الوقت نحس بقلقة كتدخل لدار". و كذا في قوله " منيش حاسة روجي عايش كالناس و منيش سعيد في حياتي و الله حتى الإجازات منخرج منحوس مع ولادي ". فهذا إذا ما دل على شئٍ فإنما يدل على زاوية تشابه مكونات المناخ الجامعي و توحده الضغوطات المهنية التي يتعرض لها الطلبة العمال، فإذا كان المفترض من الزواج أن يزيد من انشغال الطالب العامل ويضاعف حجم مسؤولياته الاجتماعية والمالية والتربوية تجاه أسرته عند الحالة بعدم الشعور بالأهلية للمجابهة هذه الظروف و الاحساس بعدم السعادة تطابق هذا بتعريف جيمس باتل لتقدير الذات بقوله: " الرؤية التي يحملها المرء عن قيمة ذاته ". و كذا تعريف جوين بروكنار " سمة تشير الى درجة محبة أو كراهية المرء لذاته ". كما ظهر على الحالة تدني ملحوظ في الأداء المهني و كذا في العديد من المهام الأخرى خارج الحياة العملية هذا استنادا الى أقوال الحالة مثلا ما جاء على لسان " ه شوف تبدلت بزاف في الخدمة سيرتو في وقت توجاد للامتحانات

" " عدت نقلق مع زملاء و نعيطُ عليهم و ما نحبش نخدم و ساعات مع مام مع زوجي".  
تم التأكد من هذا بالاستفسار مع بعض زملائها بالمصلحة التي تعمل بها و بشهادة العديد من المقربين لها في العمل. تؤكد من أن الحالة تعاني من تقدير منخفض في أداء الذات الذي يشمل الأداء المهني و الأداء في المهام الأخرى التي عبر عنها الحالة بقوله " أنه كانت دوما من قبل تتشط في لعب الرياضة عموما و أما حاليا عدت كي نجبر وقت نرقد نريح". كما انه انعزل عن العديد من النشاطات الثقافية و الاجتماعية" قال روبرت دوبليو. دارفين : " هناك عنصر واحد يعول عليه كل شيء في مجال الأعمال: بناء تقدير الذات لذى موظفيك ليس هناك شيء آخر بنفس القدر من الأهمية ، لأن شعورهم إزاء أنفسهم هو ما يمنحونه لعمالئك".

تقديم الحالة الثانية:

المقابلة رقم (2):

تاريخ المقابلة: 2022/04/17/

مكان المقابلة: المكتبة المركزية لجامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت

الاسم: .....

اللقب: .....

العمر: 21.....

المستوى التعليمي: ليسانس.....

الوظيفة

(العمل):..... خياطة، مندوبة في قسم المبيعات.....

.....

مكان العمل:..... ع/ت

مكان الإقامة:..... ع/ت

التخصص:..... علوم اجتماعية

(1) ماهية دوافعك في البحث عن العمل ؟

...../1... جمع المال..و.إنشاء..مشروع..خاص..بي.....  
...../2...مساعدة..أهل..بيتي..

(2) ماهية مقاصدك من وراء العودة للدراسة وأنت موظف ؟

.... أنا لست موظفة عند الحكومة، أعمل بنفسى. وهذا لا يعنى أنني لن أدرس من أجل نيل ال  
شهادات.....

(3) ما أهمية الدخل المادي بالنسبة لك ؟

.....فتح..العديد..من..المجالات.....  
.....مساندة..و..مساعدة..أسرتى..فى..تلبية..الحاجيات..اليومية.....

(4) هل العمل و الدراسة في نفس الوقت يحدث لك ضغوط نفسية ؟

..فى..بعض..الأحيان،..حتى..أننى..أضطر..لايقاف..عملى..بضعة..أيام..من..أجل..التحضير..للامتحانات..  
.....

(5) هل يمكنك إذا دعت الحاجة، التضحية بعملك لاستكمال دراستك ؟

...بالطبع، لأنها مهنة.. مكتسبة في يدي. وهي هواية أكثر من وظيفة.. لكن بالتأكيد. إذا جاءني منذ صب شغل آخر سأتخلى عنها، وربما أعود لها في وقت الراحة.....

(6) ماهية دوافع الجمع بين الدراسة و الوظيفة أو العمل ؟

تلبية حاجياتي. الدراسية من بحوث.. وشراء كتب و. غيرها من مصاريف.

(7) هل تقوم إدارة الجامعية و الأساتذة المشرفين على تدريسك بتسهيلات لك (توقيت

الدراسة و الامتحانات و الواجبات المنزلية ؟

.هم يدرسوننا حسب استعمال الزمن و بحكم عملي أنه ليس مقيد، فليس لدي اشكال في أ

وقات العمل و الدراسة.....

ملخص المقابلة للحالة الثانية :

في بداية المقابلة حمد الحالة الله سبحانه و شكره على ما هو عليه ، وعند تطرقنا إلى جو العمل بما أنها تعمل خياطة ،صرحت بأن هناك القليل من التعب بالطبع مع وجود بعض العراقيل مع الزبائن و كذا مع بعض الزملاء لكن على العموم لا بأس في ذلك ،كما تطرقنا إلى حياتها الخاصة التي كانت عادية كما أنه كأنها تتمتع بصحة جيدة و لا تعاني من أي أمراض معروفة عدا الأزمات العادية ،بدأت بمهنتها في سن 18سنة، كانت معاملة العائلة معها خاصة الوالدين و الإخوة الذين وقفوا لجانبها من الناحية المادية و المعنوية بعد مدة تعلمت الخياطة من التكوين المهني و اشتغلت بورشة خياطة لمدة من الزمن حتى أتقنت التصميم، و الطرز و التفصيل...، ادخرت المال و اشترت ماكينة خياطة و بعض مستلزمات الخياطة، أصبحت حالتها المادية حسنة و أنستها العديد من الهموم كما أصبحت معجبة بعملها الذي كان مجرد هواية بإرادتها صقلت ليصبح مصدر دخلها المادي لأنه غير الكثير في حياتها وأصبحت محبوبة و معروفة عند الزبائن بمصداقيتها في عملها المتقن إلى درجة لم تعد تتوقف عن أخذ الطلبات فقط من النساء بل أصبحت تتعامل مع تجار الجملة بواسطة التجارة الالكترونية، عملها طوال النهار ،كانت في بعض الأوقات تجالس صديقاتها و زميلات الجامعة قليلا ما يعجبها كلامهم ربما لأنها أصبحت سيدة عملية ترغب بتحقيق الأهداف التي رسمتها في أحلامها، إلا أنها لم تكن لها نشاطات أخرى بحكم عملها في بعض الأحيان يجبرها على الابتعاد لمدة معينة ،كما أن الحالة دوما على أعصابها القلق في البيت و الدراسة و ضغوط العمل إلا أن أمها دوما تهدي أعصابها و تحاول أن تزرع في نفسها الصبر و الأمل في بعض الأمور، تركز على دراستها و جعلتها من أولوياتها لا تواجه مشاكل أكاديمية بحكم عملها في القطاع الخاص، تحلم بالتخرج، و تسعى لتحصيل وظيفة بالقطاع العام، تتوقف عن العمل في فترة الامتحانات لتكرس كل وقتها و جهدها للتفوق العلمي و لتحصيل أعلى الدرجات.

### التحليل الكمي لنتائج المقابلة للحالة الثانية:

أثناء سير المقابلة مع الحالة ظهرت على هذه الأخيرة العديد من الأمور الخاصة من بينها ملاحظتنا للحالة من الناحية المادية التي تتمثل في المظهر الخارجي للحالة الذي كان عاديا و مقبول ، بعد السلام و السؤال على حالتها بادرة بحمد الله و شكره وأبدت أنها لا تعاني من مشاكل أكاديمية و لا في الوظيفة ، عدى في فترة الامتحانات بالنسبة للدراسة و في عدة مناسبات دينية بالنسبة للوظيفة، إلا أنها تتمتع بقدرات بدنية معتبرة و قدرة على أداء المهام المنوطة لها و الدليل على ذلك أنها كانت تعمل في ورشة خياطة عند سيدة معروفة، أظهرت ذلك في أقوالها العديدة من بينها : "كنت عادية ما عندي والو حتى نصحتني ماما بخياطة ". مهنا بديت خدمة كنت صغيرة ،" يعني هذا أن الحالة يمكن أن يكون لديها تقدير مادي متوسط . بدأت الحالة في مشوار تحقيق أحلامها في نفس السنة أي في عام 2017 قررت البدء في عملها الخاص رسمت مخطط لانجاز مشروعها، طبعا في بداية الأمر واجهت عدة صعوبات و لكن بمرور الوقت فرضت نفسها في مجال الخياطة في ولاية عين تموشنت، عند تفوقها في البكالوريا بدأت مشوارها الجامعي.

بعد اشتراء الحالة مكيئة خياطة تحسنت الحالة المادية للحالة و أصبحت منشغلة بالعمل و معجبة بعملها كما أصبحت لها شعبية و أصبحت مقصودا من العديد من الزبائن حتى

أنها لم تعد مرتبطة بالورشة، هذا في أقوالها مثلا عندما سئلت عن العمل أجابة : " عجبني و الحمد الله، الناس يقصدوني و يريحولي " هذا دليل على إتقانها لعملها و حبها له و حسن معاملتها لزملائها.و أن الحالة لها نشاطات و مهام أخرى تقوم بها خارج إطار عملها جاء ذلك في قولها: "نقرى و نخدم"، "و مام نديرشقى نتاع دار" ، قد يدل هذا على أن الحالة تتميز بتقدير أداء الذات العالي، تسعى الحالة لتطوير ذاتها المعرفية من خلال استكمال لدراستها لتحصيل الشهادات المعرفية العليا كما قالت " راني باغيا يكون عندي ديبلومات و نحس روجي انسانة مهمة في مجتمع".

### تقديم الحالة الثالثة:

المقابلة رقم (3):

تاريخ المقابلة: 2022/04/18/

مكان المقابلة: المكتبة المركزية لجامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت

الاسم : --

اللقب:--

العمر: 29

المستوى التعليمي: ليسانس

الوظيفة : مصورة فوتوغرافية

مكان العمل : عين تموشنت

مكان الإقامة : عين تموشنت

التخصص : علم الاجتماع

(1) ماهية دوافعك في البحث عن العمل ؟

من اجل تسهيل ظروف معيشية للعائلة، و لتحمل مسؤولية دخلي مادي.

و أيضا رغبة في تطوير موهبتي في التصوير.

(2) ماهية مقاصدك من وراء العودة للدراسة وأنت موظف ؟

من اجل بلوغ شهادة دكتوراه.

(3) ما أهمية الدخل المادي بالنسبة لك ؟

مهم جدا فهو أساس لعيش المرء حياة كريمة.

(4) هل العمل و الدراسة في نفس الوقت يحدث لك ضغوط نفسية ؟

نعم فمهنتي تتطلب السهر فاضطر أحيانا للغياب عن المحاضرات، و الاعتماد على زميلاتي في نقل الدروس و أخذ حلول الواجبات.

(5) هل يمكنك إذا دعت الحاجة، التضحية بعملك لاستكمال دراستك ؟

نعم لان مهنتي غير دائمة. و بشهادة التخرج سأجد لنفسي وظيفة في قطاع العام .

(6) ماهية دوافع الجمع بين الدراسة و الوظيفة أو العمل ؟

من اجل اكتساب خبرات في كلا أمرين، و من أجل اختصار مرحلة من السلم الوظيفي

(7) هل تقوم إدارة الجامعة و الأساتذة المشرفين على تدريسيك بتسهيلات لك (توقيت الدراسة و الامتحانات و الواجبات المنزلية؟  
إن هناك بعض الاجتهادات من أعضاء هيئة التدريس في مراعاتي والتعاون معي في هذا الجانب وتسامح بعض الشيء.

### ملخص المقابلة للحالة الثالثة:

بعد السلام و السؤال على أحوال الحالة، ردت علينا هذا الأخيرة السلام متبوعاً بالحمد الله و بعد طلب إنزها في الخوض في الموضوع كان متقبلة و ليس لديها اعتراض و عند سؤالها عن تاريخ بدء العمل أجابة في صيف عام 2012 كما أن السنة الأولى و الثانية من العمل كانت رائعة لما تحمله من تشويق و متعة و صخب، و بعد العامين كانت الحالة قد تعودت على العمل و دخلت في دوامة الروتين، و بمرور السنين أصبحت الحالة في القلق دائم بسبب تقدمها في العمر و

لأن العمل الذي تشغله وظيفة ليست دائمة ، إلا أن جوّ العمل كان جيد و الدخل المالي كان مغري حسب أقوالها كان ربّ العمل يطلب منها التحلي بالصبر و يقول لها أن هذا العمل هو بداية مشوارها الوظيفي، و نصحتها بمتابعة دراستها. و عندما سؤلت على عائلتها قالت أنها على علاقة جيدة معهم لأنهم يدعمونها دائما بالرغم من أن وظيفتها غير مستقرة فتضطر إلى عمل ليلا و كثيرا ما تنقل للبلديات و القرى و الولايات المجاورة، قررت الحالة متابعة دراستها فشجعتها عائلتها على قرارها، وبداية سنة 2015 سجلت الحالة في مؤسسة دار الحديث بتلمسان، لمتابعة دراسة من مستوى شهادة التعليم المتوسط، كانت الدراسة عن بعد فلم تواجه الحالة صعوبات، اجتازت الحالة شهادة البكالوريا مرتين، في المرة الأولى رسبت بسبب كثرة الحفلات (الأعراس) فلم تستطع الحالة تحضير لامتحان، و المرة الثانية نالت شهادة البكالوريا بتقدير جيد بمعدل 10.83. في سنة 2019 بدأت الحالة مشوارها الجامعي، لم تتأقلم الحالة في بداية السنة بسبب الجوّ الجديد و كثرة المحاضرات، لكنها استطاعت أن تتفوق بمعدل حسن، و في مطلع سنة 2020 ظهر فيروس كورونا فتوقفت الدراسة لمدة من الزمن، و أصبحت الأعراس بسيطة أصيبت الحالة باكتئاب، و عند عودت الحالة إلى مقاعد الدراسة لم تعيش ضغط نفسي بسبب العمل و الدراسة في نفس الوقت لأن ساعات الدراسة كانت محدودة و استعمال الزماني كان لصالحها كما قالت الحالة " محسيتش بل عوام كي فاتو و مام زوم ساعدني بزاف "، " دي فوا نكون خدامة و نحضر درس في زوم".

لكن هذه السنة (ليسانس) كانت ثقيلة و طويلة ، و خصوصا مع انطلاق الحفلات و قاعات الأفراح ، أواجه ضغط رهيب بسبب تحضير لمذكرة ليسانس في الأدب العربي و قيامي بوظيفتي.

### التحليل الكيفي للمقابلة الحالة 3:

كان توظيف زوبيدة مطلع صيف 2012، كانت تعيش حياة عادية كجميع الناس تتمتع بحياتها العملية لمدة ما يقارب الأربع سنين عندما بدأت بالنضوج و التقدم في العمر أدركت أن عملها مرهق و في مجتمعنا الذكوري لم تتلقى عروض زواج بسبب مهنتها الغير مستقرة التي تفرض عليها العمل في الليل، قررت استكمال دراستها لنيل شهادات عليا قصد التطوير الفكري و الذاتي و رغبة في الاستقرار المهني و العائلي، و كما قال بيير بورديو "ويعد مفهوم رأس المال من المفاهيم المحورية في فكر «بورديو»، ولم يتعامل مع هذا المفهوم من خلال معناه التقليدي الاقتصادي فحسب - سواء كان هذا الرأسمال وراثيا أم مكتسبا ولكنه نظر إلى هذا المفهوم من خلال أنه مورد يمنح الفاعل قوة اجتماعية داخل الفضاء الاجتماعي، وقد يتجسد في أشكال غير مادية؛ مثال رأس المال الاجتماعي، ورأس المال الثقافي".

قامت بالتسجيل في مؤسسة دار الحديث بولاية تلمسان بتاريخ 15 سبتمبر 2015، مرة الحالة بعدة مراحل و أجرت عدة امتحانات لبلوغ امتحان شهادة البكالوريا دورة جوان 2017/2018 بعد مدة شهر ظهرت نتيجة الامتحان التي كانت مخيبة لأمال الحالة و محبطة التي تمثلت في رسوبها بمعدل 8.45، أكدّت الحالة أن نتيجة رسوبها كانت بسبب ضغط العمل المتواصل. حينها ظهرت عن الحالة شحوب في الوجه و غرغرة العينين مما دل على أن الحالة جد متأثرة برسوبها و بالضغوط التي نتجت عن فشلها في تخطي عتبة البكالوريا و تحصلها على أول شهادة التي ستوصلها إلى مبتغاها، تذكرت الحالة يوم ظهور النتيجة و كأنه اليوم، وآنذاك كانت ردة فعلها جد سيئة حيث ظهر عليها عدم تقبلها لذاتها و إحساسها بالدونية كما أنها كانت تشعر بعدم الأهلية لمتابعة الدراسة و تحصيل الشهادات العليا، جاء هذا على لسان الحالة في عديد من

الأقوال من بينها : " ما نكدبش عليك حسيت روجي روطار بزاف في الدنيا و بنتلي الدنيا ظلمة ،بغيت غي نرقد و ننسى الموضوع و مابغيت حتى واحد يكلمني" و قولها : " نقلك ما قدرتش نصرطها لاخطرش تعبت بزاف و سيرتو مع تعب نتاع الخدمة"، " وليت نحاسب في روجي "، " ندمت لي مدرتش ليكوغ "، " كرهت لخدمة " و قوله " عدت نشوف في روجي كبيرة باه نخدم في لعراس سيرتو كي نتلاقي مع صحاباتي ليخدمات خدمة ستابل " كل هذا قد يدل على تدني في تقدير قيمة الذات الذي يعد أحد المكونات الأساسيين لتقدير الذات . كما لاحظنا على الحالة ميل ه نحو الوحدة و الهروب تبين لنا هذا من خلال إبداءه الكره و البغض إلى من حولها من أصدقاء و زملاء العمل و رفقاءها في الحي كما أنها تغيرت تغيراً ملحوظ في الحياة العملية حيث تعرضت للعديد من توبيخات المختلفة نظراً لإهمالها لواجباتها نتيجة مللها من طبيعة عملها و احتكاكها بالزبائن، جاء ذلك على لسانها في قولها عندما سئلت عن العمل : " ماوليتش كما الأول دجا صرتلي بزاف مشاكل مع زملاء و مع الشعب " و قولها : " تبدلت و وليت ندس دراهمي "، و الحالة عندما سئلت إذا ما كانت تقوم بنشاطات أخرى خارج مجال عملها، أجابت بقولها : " والو لا سبور و لا هم يحزنون نقلك منيش لاقيا روجي مع روتين نتاع لخدمة "، " عندي لافامي منتش نروحهم وليت نتلاقا بيهم غي في لعياد" طبعاً في هذه الحالة التي قد تلمح إلى تدني الأداء في العمل و كذا المهام الأخرى المختلفة الظاهرة عن الحالة و التي توحى بتدني مستوى الدافع المادي بالنسبة للحافز المعرفي لدى الحالة الناتج عن معاناتها النفسية التي نتجت عن الفشل الأكاديمي "شهادة البكالوريا" و مما زاد الحالة تدهوراً هو سوء المعدل التي تحصلت عليه، تبين هذا جلياً في قولها " مامنتش كي شفت لانوت" .

كما أن أفراد العائلة و كذا الأشخاص المهمين في حياتها يدعمونها دائماً الشيء الذي جعلها تتحلى بالإصرار لتحقيق أهدافها مما أدى إلى تحفيزها لنيل الشهادات العليا و تقوية الرأس مالي الثقافي للحالة. و بالرغم من أن الحالة تتميز من خلال ملاحظتنا لها بمظهر خارجي عادي و تمتعها بقدرات بدنية أي معافت من الأمراض و الإعاقات، تابعة الحالة مهنتها في فترة الصيف، و في شهر أكتوبر إعادة التسجيل لشهادة البكالوريا دورة جوان 2019/2018 بعزيمة أكبر،

ادخرت الحالة مقدور من المال خصصته من أجل قيامها بالدروس الخصوصية في المواد الصعبة التي كانت السبب في رسوبها، و نظمت وقتها ما بين العمل و المراجعة و طورت من قدراتها الفوتوغرافية، بعد عدة أشهر حققت هدفها بنيل شهادة البكالوريا و دخول إلى الجامعة تخصصت في الأدب العربي، في فترة امتحانات الفصل الأول ظهر فيروس كورونا فتوقفت الدراسة و أيضا تدهور العمل، و بعد مدة من الزمن تحسن الوضع و لحسن حضي خففت وزارة التعليم العالي من الاستعمال الزمني فسهل عليا التوفيق بين الدراسة و العمل، وهذه السنة إنشاء الله سأتحصل على شهادة ليسانس و سأتابع مشواري الدراسي لتطوير ذاتي المعرفية و لاكتساب وظيفة مستقرة و دائمة في القطاع العام.

تقديم الحالة الرابعة:

المقابلة رقم (4):

تاريخ المقابلة: 2022/04/19

مكان المقابلة: المكتبة المركزية لجامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت

الاسم : --

اللقب: --

العمر: 23

المستوى التعليمي: ماستر 2

الوظيفة : موظفة في مكتب تسيير الموارد البشرية

مكان العمل : عين تموشنت

مكان الإقامة : عين تموشنت

التخصص: علم الاجتماع(التنظيم و العمل)

1) ماهية دوافعك في البحث عن العمل ؟

من اجل تسهيل ظروف معيشية للعائلة

(2) ماهية مقاصدك من وراء العودة للدراسة وأنت موظف ؟  
رفع المستوى الثقافي و تنمية ذاتي بالمعرفة و العلم.

(3) ما أهمية الدخل المادي بالنسبة لك ؟  
للدخل المادي أهمية كبيرة بالنسبة لي

(4) هل العمل و الدراسة في نفس الوقت يحدث لك ضغوط نفسية ؟  
نعم، يحدث لي بعض الضغوطات، كون إدارة العمل لا تساعدني بعض الأحيان في  
أوقات الدراسة

(5) هل يمكنك إذا دعت الحاجة، التضحية بعملك لاستكمال دراستك ؟  
لا يمكنني التضحية بعلمي

(6) ماهية دوافع الجمع بين الدراسة و الوظيفة أو العمل ؟

دوافع الجمع ما بينهما هي السعي إلى الترقية القطاع الوظيفي، و التنمية رأس مال الثقافي و الاجتماعي و الاقتصادي.

(7) هل تقوم إدارة الجامعية و الأساتذة المشرفين على تدريسك بتسهيلات لك (توقيت الدراسة و الامتحانات و الواجبات المنزلية؟

نعم في بعض الأحيان.

#### ملخص المقابلة للحالة الرابعة:

من خلال ما تم تسجيله أثناء سير المقابلة مع الحالة و تم ملاحظته عليها كانت الحالة متوترة من خوض هذه التجربة معي فاعتمدت على Zunin1972&Zunin بقولهما بأن الوظيفة الأساسية لمرحلة الافتتاح المقابلة تمكن في تحريك الدوافع عند العميل للمشاركة الايجابية و بحرية و . الاتصال الجيد مع الأخصائي .(ماهر محمود عمر:المرجع

السابق ، ص ص 285-286 ) و Pinto & Grawitz تكون المقابلات حسب معيارين: هناك درجة من التعمق في النقاش أو الدقة في المعلومات المبحوث عنها (Aktouf, 1987, p87). Omar ، استطعت إزالة التوتر الذي كان يسيطر على القاعة بفتح مواضيع ثانوية لتلطيف الجو للبدء بالمقابلة، عندما طرحت السؤال الأول أجابه الحالة بكل راحة، أصبحت الحالة جديدة معي و صريحة في إجاباتها عن الأسئلة المطروحة، مع وجود بعض الملاحظات التي ظهرت عليها في العديد من المواقف. قالت الحالة أنها مفتخرة بنفسها لما حققته لحدّ الآن، و يعود سبب توظيفها إلى أبيها الذي ساندها عند إخفاقها بشهادة البكالوريا حين تلقت الحالة الخبر من طرف أختها أغمي عليها و بكت بكاء هستيري لأنها لم تتقبل النتيجة، وصفت الحالة ذلك اليوم بأنه كان الأسوأ في حياتها و خصوصا عندما عرفت أن جميع دفعتها نجحوا في شهادة البكالوريا حيث قالت " حسيت بلي خسرت مستقبل نتاعي"، حينها بكت الحالة و تدهورت حالتها و لم تعرف كيف تتصرف ،عبرت على حالتها النفسية بقولها "كرهت روعي و كرهت الناس و تخلطت عليا الأمور الشوماج و مبيغيتش نوالي للمؤسسة باه نعاود لباك"، في شهر أوت نصحني أبي بالالتحاق بمعهد التكوين و تسجيل في شهادة البكالوريا حرّ لاكتساب مهارات تكوينية و لتحصيل عدّة شهادات في آن واحد، يفرض نظام المعهد للمتحمين به الالتحاق بمؤسسات قصد التربص (فترة تدريبية)، في فترت تربص الحالة بمؤسسة ح كونت علاقات مع الموظفين و مدراء الأقسام في نفس السنة تحصلت الحالة على شهادة البكالوريا و التحقت بالجامعة تخصصت بكلية الآداب و اللغات(كلية العلوم الاجتماعية)، بعد سنتين و نصف تحصلت على شهادة تقني سامي تخصص موارد بشرية واستطاعت الحالة التوظيف في نفس المؤسسة التي تربصت فيها.

### التحليل الكيفي للحالة الرابعة:

تمت مقابلة الحالة في العديد من المرات بعد ما كانت رافضة ، و بعد إقناعها بأن مغزى البحث إنما لغرض علمي أي من أجل بحث أكاديمي فقط ، و بعد ارتياحها لسرية الهوية و كذا الأمور الشخصية الخاصة تقبلت مساعدتنا من أجل إتمام عملية البحث بإجراء المقابلة، بشرط أن تكون صريحة و واضحة ،طبعاً أبدأت الحالة ارتياحا كبيرا في جميع الأحوال و كانت إجاباتها للأسئلة المطروحة واضحة و صريحة إلا القليل منها . أثناء سير المقابلة مع الحالة ظهرت على هذه الأخيرة العديد من الأمور الخاصة من بينها ملاحظتنا للحالة من الناحية المادية التي تتمثل في المظهر الخارجي للحالة الذي كان لائق من ناحية الهندام و الترتيب مهتمة بمظهرها الخارجي كما يظهر أنها في صحة جيدة لا تعاني من أمراض، بعد السلام و السؤال على حالتها بادرة بحمد الله و شكره وأبدأت أنها تعاني من مشاكل أكاديمية حيث تضطر الحالة كثيرا إلى الغياب لرفض جهة العمل استكمالها لدراستها الجامعية وسياسة الجامعة في تفرغ الطالب، كذلك تعارض المحاضرات مع أوقات دوامها وعدم تفرغها معظم الأوقات للدراسة، وتجد الحالة صعوبة في حجز مواد دراسية مسائية، بالإضافة إلى استغرابها لغياب قانون يحدّد هوية الطالب المتفرغ أو الموظف، أيضاً صعوبة التوفيق بين العمل والدراسة.

حالة الحالة الاستفسار من إدارة الجامعة فاخبروها بوجود قانون ينص في المادة 208

من الأمر الرئاسي رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 ( الجريدة الرسمية رقم 46

المؤرخة في 2006/07/16 ) ، حيث تنص المادة كما يلي : " يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق للاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات التالية : لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود 4 ساعات في الأسبوع ، تتماشى مع ضرورات المصلحة" ، رأت الحالة أن هذا القانون لا يساعدها فكيف لها أن تستفيد من هذه الساعات الممنوحة لها قانونيا يعني 04 ساعات كما تم ذكره سالفًا فهذه الموظفة الطالبة لديها على سبيل المثال أعمال موجهة يوم الأحد :10:صباحا - الثلاثاء:14:00زوالا -الأربعاء :09:00 صباحا -الخميس 15:00زوالا، و كيف لها أن تقسم هذه الأربع ساعات الممنوحة لها قانونيا من جهات العمل باعتبار أن حصة الأعمال الموجهة تمتد لساعة و نصف، اعتبرت الحالة أن هذا ظلم للطلبة الموظفين و تحدي لهم ، و قالت الحالة " حمدلله زيرت روجي و نظمت وقتي باه منزيدش نخسر عوامي" ، و قالت أيضا " خسارة لباك علمتني بزاف صوالح، نطيح و نوض مي نبلع عامي" ، لم ترسب الحالة في مشوارها الجامعي بفضل قوة إرادته و موازنتها لوقتها ما بين العمل و الدراسة .

### تقديم الحالة الخامسة:

المقابلة رقم (5):

تاريخ المقابلة: 2022/04/20/

مكان المقابلة: المكتبة المركزية لجامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت

الاسم :--

اللقب :--

العمر:28

المستوى التعليمي: ماستر 2

الوظيفة: ممرضة في الصحة العمومية

مكان العمل: مستشفى بن زرجب

مكان الإقامة: عين الطلبة

التخصص: علم النفس

(1) ماهية دوافعك في البحث عن العمل ؟

البحث عن دخل ثابت لإكمال المسار الدراسي و ادارة مشروع خاص

(2) ماهية مقاصدك من وراء العودة للدراسة وأنت موظف ؟

البحث عن تطوير الذات و توسيع الزاد المعرفي و البدء في مشروع خاص

(3) ما أهمية الدخل المادي بالنسبة لك ؟

الدخل المادي مهم لكل شخص يريد بناء مستقبل

(4) هل العمل و الدراسة في نفس الوقت يحدث لك ضغوط نفسية ؟

لا و لكن أجد تقصير دراسي بسبب التعب من العمل

(5) هل يمكنك إذا دعت الحاجة، التضحية بعملك لاستكمال دراستك ؟

لا فالعمل كان نتيجة دراسة 3 سنوات في معهد عالي

(6) ماهية دوافع الجمع بين الدراسة و الوظيفة أو العمل ؟

البحث عن تطوير النفس و المسيرة المهنية

7) هل تقوم إدارة الجامعة و الأساتذة المشرفين على تدريسك بتسهيلات لك (توقيت الدراسة و الامتحانات و الواجبات المنزلية ؟  
أحيانا و لكن في اغلب الوقت لا يسمح الأساتذة بالتغيب للعاملين

تقديم الحالة السادسة :

المقابلة رقم (6):

تاريخ المقابلة: 2022/04/22/

مكان المقابلة: المكتبة المركزية لجامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت

الاسم : --

اللقب: --

العمر: 32

المستوى التعليمي: ماجستير 1

الوظيفة: شرطية ملازمة في قطاع الشرطة

مكان العمل: عين تموشنت

مكان الإقامة: عين تموشنت

التخصص: علم اجتماع

1) ماهية دوافعك في البحث عن العمل ؟

لأنه شغفي منذ طفولة

2) ماهية مقاصدك من وراء العودة للدراسة وأنت موظف ؟

من اجل الترقية الوظيفية لرتبة عقيد

3) ما أهمية الدخل المادي بالنسبة لك ؟

الدخل المادي احتاجه لعيش حياة كريمة

4) هل العمل و الدراسة في نفس الوقت يحدث لك ضغوط نفسية ؟

أبدا لأنني متعودة

5) هل يمكنك إذا دعت الحاجة، التضحية بعملك لاستكمال دراستك ؟

مستحيل لأنه حلمي و بصعوبة وصلت إليه

6) ماهية دوافع الجمع بين الدراسة و الوظيفة أو العمل ؟

من اجل الترقية الوظيفية لرتبة عقيد

(7) هل تقوم إدارة الجامعة و الأساتذة المشرفين على تدريسك بتسهيلات لك (توقيت الدراسة و الامتحانات و الواجبات المنزلية؟

نعم يوجد بعض الاجتهادات من أعضاء هيئة تدريس في مراعاتي و تعاون معي في هذا الجانب و تسامح معي يقدر مستطاع

تقديم الحالة السابعة:

المقابلة رقم (7):

تاريخ المقابلة: 2022/04/23

مكان المقابلة: المكتبة المركزية لجامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت

الاسم : --

اللقب: --

العمر: 21

المستوى التعليمي: ليسانس

الوظيفة: عامل في محل أحذية

مكان العمل: عين تموشنت

مكان الإقامة: عين تموشنت

التخصص: علم اجتماع

(1) ماهية دوافعك في البحث عن العمل ؟

احتياجات مادية و لأجل استقلالية

(2) ماهية مقاصدك من وراء العودة للدراسة وأنت موظف ؟

لأنها ليست وظيفة دائمة

(3) ما أهمية الدخل المادي بالنسبة لك ؟

الدخل المادي مهم لعيش حياة كريمة

(4) هل العمل و الدراسة في نفس الوقت يحدث لك ضغوط نفسية ؟

أحيانا ليس كل يوم ، خصوصا فترتي الامتحانات و فترة التخفيضات و الأعياد بالنسبة للوظيفة

(5) هل يمكنك إذا دعت الحاجة، التضحية بعملك لاستكمال دراستك ؟

نعم بالطبع فالدراسة في المقام الأول

(6) ماهية دوافع الجمع بين الدراسة و الوظيفة أو العمل ؟

البحث عن تطوير النفس و المسيرة المهنية

(7) هل تقوم إدارة الجامعية و الأساتذة المشرفين على تدريسك بتسهيلات لك (توقيت

الدراسة و الامتحانات و الواجبات المنزلية ؟

أحيانا يقومون بتسهيلات و أحيانا لا

تقديم الحالة:

المقابلة رقم (..):

تاريخ المقابلة: .../.../...

مكان المقابلة:

الاسم

اللقب

العمر:

المستوى التعليمي:

الوظيفة (العمل):

مكان العمل:

مكان الإقامة:

التخصص:..

1) ماهي دوافعك في البحث عن العمل ؟

(2) ماهي مقاصدك من وراء العودة للدراسة وأنت موظف ؟

..

(3) ما أهمية الدخل المادي بالنسبة لك ؟

(4) هل العمل و الدراسة في نفس الوقت يحدث لك ضغوط نفسية ؟

(5) هل يمكنك إذا دعت الحاجة، التضحية بعملك لاستكمال دراستك ؟

(6) ماهي دوافع الجمع بين الدراسة و الوظيفة أو العمل ؟

(7) هل تقوم إدارة الجامعة و الأساتذة المشرفين على تدريسك بتسهيلات لك (توقيت الدراسة و الامتحانات و الواجبات المنزلية ؟

أولاً: تبويب وتحليل البيانات :

عرض ومناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة :

إن الطالب الجامعي في حاجة ماسة إلى الأوعية الفكرية التي تنشر المعارف والعلوم والتجارب التي عرفتها الإنسانية للاستفادة منها وتوظيفها في الحياة، هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مجموعة من العوامل المسببة التحاق الموظفين(العاملين) في قسم العلوم الاجتماعية و قسم علم النفس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت ، وذلك

من أجل تحليل سوسيولوجي ومحاولة الوصول إلى تفسير كل أبعاد الظاهرة ولمعرفة هذا تم طرح التساؤل الرئيسي التالي :

- ماهي عوامل التي تبرر الجمع بين الدراسة والعمل عند الطالب الجامعي (العامل الطالب) ؟
- وما حقيقة العلاقة بين دافع التكوين المعرفي وحافز المردود المادي لدى الطالب الموظف ؟

ويندرج ضمن هذه الأسئلة الفرضيات التالية:

1. تزايد الاهتمام بالترقية الوظيفية و ما تحمله من رأس مال اقتصادي يعتبر دفعا محوريا لدى الموظف لمزاولة دراسته الجامعية.
2. هشاشة رأس المال الثقافي للموظف اتجاه المشاكل الوظيفية يعد حافزا نوعيا في انهماجه بتطوير ذاته بالمعرفة العلمية

وللإجابة على هذه التساؤلات تم إتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية المتمثلة في المنهج

دراسة الحالة، كما تم الاعتماد على المقابلة كأداة أساسية لجمع البيانات أما عن عينة الدراسة بلغت 10 من الطلبة تم اختيارها عن طريقة القصدية (العمدية)

وبعد عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أسئلة المقابلة ومن جملة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء التساؤلات اتضح أن هناك عوامل تجعل الطلبة تجمع بين الدراسة والعمل ومن بينها:

-عوامل متعلقة بالطالب وهي :

- كثرة الواجبات العائلية.

- الرغبة في الاستقلالية.
- تحقيق حلم التخرج.

عوامل متعلقة بالوظيفة و هي عوامل متعلقة:

- الترقية الوظيفية.
- ترقية الرأس لمالي الاقتصادي.
- تقوية المهارات الوظيفية بالتكوين العلمي.

عوامل متعلقة بامتيازات الجامعة و هي :

- الشهادات العليا.
- تقوية الرأس مالي الثقافي.
- اكتساب مهارات علمية.

التحليل العام للحالات على ضوء الفرضيات:

بعد إجراء الدراسة الميدانية وتبويب وتحليل إجابات المبحوثين من خلال الجداول توصلت الدراسة الراهنة إلى عدد من النتائج الجزئية والعامّة. من خلال النتائج المتحصل عليها للحالات العشر عن طريق المقابلات العيادية موجهة المفتوحة، و كذا استعمال أسلوب النسب المئوية تحصلنا على العديد من الآراء و الأسباب التي قد تمكننا

من تحديد دوافع اهتمام الموظف الجزائري بمزاولة الدراسة الجامعية عند كل حالة و كذا نفي أو إثبات الفرضيات. استطعنا الوصول إلى نتائج جد مهمة في ما يخص الحالات فبالرغم من أن جميعها يتمتع بتقدير مادي متوسط الذي ظهر من خلال عملهم و ملاحظتي للمظهر الخارجي لكل حالة زيادة على التصريحات التي بدت عن أفواههم بتمتعهم بدخل مادي جيدة، يتعرض الطالب العامل إلى ضغوط من نوع آخر تتعامل بالتفكير في المستقبل والاستعداد للزواج وتكوين أسرة، إضافة إلى اضطراره ببعض المسؤوليات باعتباره راشدا خاصة بعد دخوله عالم الشغل ومساهماته المادية والمعنوية على مستوى أسرة .

ويمكن النظر إلى تشابه أفراد العينة في الشعور بحالة الإجهاد النفسي رغم اختلاف حالتهم العائلية من زاوية تشابه مكونات المناخ الجامعي و توحيد الضغوطات المبنية التي يتعرض لها الطلبة الموظفين، فإذا كان المفترض من الدراسة أن تزيد من انشغال الطالب العامل ويضاعف حجم مسؤولياته الاجتماعية والمالية والتربوية تجاه أسرته، فإن بالمقابل توفر لو دعما اجتماعيا ونفسيا وثقافيا كبيرا، و عامل الوقت يعمل كعنصر معدل للإجهاد الدراسي والمهني، خاصة في فترة الامتحانات، في حين يستطيع البعض الآخر إدارته والتعامل معه بكفاءة و ايجابية، بل وينظر إليه على أنه فرصة للتحدي و إثبات الذات، وجدت أن الضغوط المهنية لا تتأثر بالعمر، وهو ما يمكن إرجاعه إلى تشابه الضغوط التي تتعرض لها عينة البحث سواء في بيئة العمل أو البيئة الجامعية مما اختلفت أعمارهم، مما يعني أن الحافز المعرفي و العلمي لا يرتبط بالسن بقدر ما يرتبط بالحالة المعنوية للفرد وطريقته في التفكير وتفسير الأحداث والمواقف من حوله، ومدى نجاح الاستراتيجيات التي يتخذها للتغلب على مختلف الصعوبات و العراقيل والضغوط. التزام الطلبة الموظفين بالعمل يؤدي بهم إلى عدم مواظبتهم على الحضور للمحاضرات ومنهم من هم يصعب عليهم التوفيق بين الدوامين بين الجامعة والعمل وذلك من أجل توفير حاجيات أسرهم

المادية وإصرارهم على مواصلة دراستهم وحصولهم على شهادات عليا، ومنهم من يملكون بظروف اقتصادية صعبة مما يضطرهم للخروج للعمل لسد حاجياتهم اليومية ومساعدة أسرهم ماديا ، مما يعيق حضورهم للمحاضرات، يمكن ببساطة رصد الكثير من الجوانب الإيجابية للعمل أثناء الدراسة، بعضها يكون مؤقتاً وبعضها يكون مديداً قد يستمر بالتأثير على حياة الطالب الموظف لفترة طويلة.

إلا أن بعض الحالات ظهر عليها الاهتمام بالترقية الوظيفية ، ثبت ذلك من النتائج المتحصل عليها في المقابلة حيث تحصلت الحالات العشر على نتيجة واحدة أي نقطة واحدة من بين أربع عبارات، و التي تعتبر عالية بالنسبة لعدد العبارات، كما ثبت ذلك خلال المقابلات العشر، في ما يخص التحليل النسب المؤوية تمثلت في بنسبة 60% بالنسبة ستة حالات ، و 40 % للأربع الأخرى، و عكست هذه النسب الجانب الدافع المادي للطالب الموظف بالنسبة لجميع الحالات، كما تؤكد ذلك في العديد من أقوال الحالات أثناء سير المقابلة، مثلا قول الحالة الأولى " تقدمت إليها لاستكمال مسار دراستي الجامعي من أجل حلم التخرج و أيضا شهادة الماستر التي أستطيع بها أن أترقى بوظيفتي.

سئلت عن دوافعها للجمع بين الدراسة و الوظيفة قالت " "،" أما الحالة الثانية عندما سألتها فقالت " راني باغيا يكون عندي ديبلومات و نحس روعي انسانة مهمة في مجتمع". فهي تركز على دراستها و جعلتها من أولوياتها لا تواجه مشاكل أكاديمية بحكم عملها في القطاع الخاص.

كي تحي حياة حقيقية و تذوق حلاوتها، ينبغي أن يكون لديك صورة واقعية و ملائمة لذاتك، صورة تستطيع العيش بها، لأبد أن تطور نفسك و تثق بها " . إن الكفاءة الذاتية

معناها تمتع المرء بالثقة بالنفس وإيمانه بأنه قادر على التكيف و التعامل مع التحديات الأساسية في الحياة.

و قيمة الرأس مالي الثقافي التي تعني في الأساس الحافز المعرفي للطالب من غير دافع مادي و أن يكون لديه رغبة في تطوير ذاته ليصبح جدير بأن يبلغ أعلى المستويات و المراتب أي يشعر بأن له شأن و أهمية في المجتمع. و كل من الحافز المعرفي و الدافع المادي يجعل الطالب الموظف يشعر بالرضا عن نفسه. لأنهما المكونان المطلوبان للمجتمع .

من خلال الدراسة التي قمت بها للحالات العشر التي تدرس و تعمل في نفس الوقت هذا الأمر بحد ذاته لاحظنا أن له عدة دوافع بسبب الاهتمام بالترقية و... التحديات كثيرة لدى المعنيين حيث تتميز عادة بالشعور بالضغط النفسية و الاستقلالية و التعب و الإرهاق و الميل إلى مواجهة الصعاب و يفتخرون بأنفسهم لأنهم يعتبرون فئة شغوفة ، مما يجعل من الطالب الموظف الاصطدام بالحياة العملية في مرحلة مبكرة يساعدنا على اكتساب المهارات و ظهور بعض التغيرات في الشخصية من حيث التطور الفكري و التحلي بالاستقلالية، خاصة من الناحية العلائقية الاجتماعية، و الأدائية، قد يكون العمل إلى جانب الدراسة فرصة ذهبية لاكتساب المزيد من الخبرات و تحقيق توازن بين الدخل

والمصروف، فعلا كانت النتيجة المتوصل إليها بالاعتماد على المنهج العيادي الذي يركز على نتائج المقابلة العيادية النصف موجهة و كذا الملاحظة العلمية، و تطبيق النسب المئوية الذي حددت المستوى حسب نتائج الحالات المتحصل عليها، كما تبقى هذه النتائج خاصة بالأشخاص المعنيين و في المكان و الزمان المحددين لذا لا يمكننا تعميم النتائج على جميع الحالات فلكل حالة رءيها الشخصي و دافعها في الجمع بين العمل و الدراسة كما يبقى مجال البحث في هذا الإطار مفتوح لإثراء الموضوع بالجديد.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى اعتماد العامل الطالب على إجراءات علمية و ترقية الزاد الثقافي في حياته العملية هذا إضافة إلى الكشف عن المعايير و العوامل التي تبرّر الجمع بين الدراسة والعمل عند الطالب الجامعي (الطالب العامل). ومن خلال إجراء مجموعة من المقابلات التي شملتها إجابات أفراد العينة (الطلاب الموظفين) حول أسئلة المقابلة المفتوحة، توصلت الدراسة إلى أن نتائج مقابلة تبين حقيقة العلاقة بين دافع التكوين المعرفي وحافز المردود المادي لدى الطالب الموظف و نستخلص أنها علاقة تكاملية .

العينة المدروسة تنقسم إلى قسمين :

قسم موظف بالقطاع الخاص: لان طبيعة العمل في السلك الخاص يغلب عليها الطابع اليدوي و أيضا أغلب العينة المدروسة تعتبر من فئة الشبابية الخاضعة للتكوين داخل المؤسسة الجامعية.

قسم موظف بالقطاع العام: قد خضعوا للتكوين وهذا يعود إلى طبيعة العمل الذي يقومون به في السلك العمومي، و عليه فإن العمل في المؤسسة العمومية يفرض على العامل أن يكون مدربا على كيفية انجاز العمل بسرعة وبمجهود أقل والدليل على ذلك أن معظم العمال خضعوا للتكوين داخل المؤسسة لضمان تكييف العامل واندماجه في عمله خاصة إذا كان التكوين يتم داخل مواقع العمل مع المشرف المباشر أثناء تأديته للمهام الموكلة له.

## مناقشة النتائج في ضوء الفرضية :

1. هشاشة رأس مال الثقافي للموظف اتجاه المشاكل الوظيفية يعد حافزا نوعيا في انهماجه بتطوير ذاته العلمية.
2. تزايد الاهتمام بالترقية الوظيفية و ما تحمله من رأس مال اقتصادي يعتبر دفعا محوريا لدى الموظف لمزاولة دراسته الجامعية.

وعليه، فإن مفهوم الذات الإيجابي والرغبة الشديدة في الإنجاز النوعي والكفاءة في الأداء لدى الطالب العام - كونه قرر مواصلة الدراسة بعد الالتحاق بمهنة والاستقرار فيها- تجعله يستصغر التحديات التي تواجهه، ويقابلها بكل فاعلية واقتدار، خاصة أن هذه الدراسة تكون في الغالب مقترنة بوجود أهداف واضحة ومحددة مسبقا، أو مرتبطة بتحقيق دراسة شاملة لكي نوجه المأطرين للالتفات لهذه الفئة، أو تلبية رغبات ظلت مكبوتة لفترة من الزمن نظرا لانتسابنا لهذه الفئة، لوجود عوائق معينة حالت دون تحقيقها في حينها، وهو ما نلمسه مثال لدى الطالبة العاملة التي لا تستطع مواصلة الدراسة الجامعية لاعتبارات الاجتماعية تمنعها من الانتقال إلى و آلية أخرى لاستكمال دراستينا بعد المرحلة الثانوية، أو ذلك الشاب الذي اضطرت ظروفه الأسرية إلى التضحية بدراسته الجامعية والاكتفاء بتكوين قصير المدى للالتحاق بعمل يعيل من خاله عائلته وعلى هذا الأساس يمكن استئناف الدراسة الجامعية أثناء العمل استدرাকা أو تصحيحا( بمثابة الفرصة التي ينبغي ألا تفوت )بالنظر خاصة إلى أن إنشاء توسيع

المركز الجامعي بعين تموشنت تأخر إلى عيد قريب جدا، ففوة الدافعية لمتعلم والإنجاز إضافة إلى عامل الخبرة والنضج تضيف إلى رصيد الطالب العامل الشيء الكثير و تجعله أقدر على مواجهة ما يتعرض لو من مواقف ضاغطة يعتبرها "مؤقتة". كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجود "المساندة التي يحصل عليها الفرد من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية والجماعات التي ينتمي إليها، والتي تؤدي دورا مهما في خفض الآثار السلبية للأحداث الضاغطة"، فعلى المستوى العائلي كثيرا ما تقف الأسرة إلى جانب الطالب العامل وتقدر ظروف انشغاله معتبرة إياه صاحب رسالة ينبغي أن تدعمه لإنجاز ما على عاتقه ، بالإضافة إلى مرونة البيئة الجامعية التي تعتمد على أسلوب العمل الجماعي من ناحية أخرى تلعب القيم الدينية دورا بارزا في تخفيض الضغوط النفسية التي يعايشها الطلبة العمال رغم حجم التحديات التي تواجهه.

❖ توصلت دراستنا إلى أن أغلب العمال راضون عن العمل الذي يقومون به، و هذا ما أكدته المقابلة المفتوحة و من هنا نستخلص أن الفرضية الثانية مرفوضة.

### الاستنتاجات العامة :

تعد ظاهرة عودة الموظفين إلى مقاعد الدراسة من المظاهر القديمة والجديدة التي تلاحظ على الجامعات في كل بعضها يرجع للطلبة أنفسهم، والبعض الآخر يرجع للترقية

الوظيفية أو تحصيل وظيفة بالقطاع العام بالنسبة للعمال بالقطاع الخاص، وهناك أسباب مختلفة تتحكم في المشاكل التي تواجههم أهمها سياسة الجامعة التي لا تعمل بسياسة الطالب الموظف يرجع ذلك لعوامل مختلفة ومن الجدير بالذكر أن هذه الظاهرة تعد سلبية لأنها تنعكس على المستوى التحصيلي للطلبة وهذا ما دفعنا لدراسة هذه الظاهرة على جامعتنا ومعرفة أهم العوامل المتحكمة في الجمع بين الدراسة والعمل عند الطالب الجامعي وعليه تم طرح التساؤل التالي : ماهي عوامل الجمع بين الدراسة والعمل عند الطالب الجامعي (العامل الطالب)؟ ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها من آراء المبحوثين وتحليلها وتفسيرها، يمكن الإجابة على التساؤل الرئيسي :

1. هناك عوامل متعلقة بالموظف و تتعلق بالترقية، زيادة الدخل الشهري  
تحصيل أعلى الشهادات.
2. هناك عوامل متعلقة بالمحفزات العلمية و المغريات الاقتصادية.

## الخلاصة الفصل :

يعتبر الجانب الميداني الشق الجوهري الثاني والمكمل للجانب النظري، واصلا بينهما وعليه نستنتج أن جميع الأسباب التي عرضت في الجداول السابقة و المقابلات، تختلف نسبتها باختلاف الطلبة و باختلاف الأسباب والعوامل المحيطة بهم.





خاتمة

ينتهي كل بحث علمي بمجموع من النتائج والحقائق التي يصل إليها الباحث بعد استخدامه لخطوات البحث العلمي المناسبة لموضوع دراسته، وقد حاولت هذه الدراسة الوصول إلى نتائج علمية ومنطقية وتعطي صورة حقيقة لبعض أسباب غياب الطلبة عن المحاضرات. وعليه نستنتج أن جميع الأسباب التي عرضت في الجداول السابقة و المقابلات، تختلف نسبتها باختلاف الطلبة و باختلاف الأسباب والعوامل المحيطة بهم، فمزاولة الموظف لدراسته الجامعية هو دليل على مدى شغفه بتطوير ذاته العلمية و المهنية، و في وقتنا الحالي أضحي الجانب المادي والاقتصادي والمالي فيها له اعتبار كبير وقيمة عظيمة. والطالب الجامعي من أفراد المجتمع الأكثر حاجة للمال نظرا للتكاليف والمصاريف التي يحتاجه الطالب في مساره الدراسي الجامعي. فالطالب يحتاج إلى مصاريف يومية لتأمين أكله وتنقله إضافة إلى مصاريف أخرى يحتاجه الطالب ليظهر بمظهر الطالب المحترم. ولهذا نجد أن هذا الجانب له تأثير على معنويات ونفسية الطالب. وحتى إن لم يكن الهدف من العمل أثناء الدراسة تحقيق دخل إضافي فإن الطالب سيجد ما يجنيه. الخبرات الجديدة التي يكسبها الطالب في هذه تجربة.

فلقد بينت دراسة شاهر خالد سليمان، محمد عبد الله الصمادي (2008) أن الطلبة يشكون من عدم مساعدة الكلية للطلاب ذوي الدخل المتدني. وأظهرت دراسة محمد نجاتي (1976) ( أن الطالب الجامعي يعاني من مشكلات تتعلق بالحياة المالية والمعيشية والعمل، وكشفت دراسة رهام فرج إبراهيم (2015) أن 67% من الطلبة يعتبرون أن مصاريف الدراسة هي عبء عليهم وعلى أسرهم. ونسبة 20% من الطلاب يرون في عدم انتظام مواعيد المنحة الدراسية تخلف مشكلات اقتصادية بالنسبة للطلبة، و دراسة المخيني سالم بن عبد الله.. (2008). حول مشكلات الشباب العماني بين الحاضر والمستقبل: حالة كلية التربية بصور مع برنامج إرشادي مقترح لحل المشكلات. هدفت التعرف على بعض المشكلات التي يواجهها مجموع من الشباب العماني المتعلم وكيفية التغلب عليها. ضمت العينة (200) طالب وطالبة، وهم ينتمون لمختلف مناطق السلطنة. تمثلت أداة جمع البيانات في قائمة للمشكلات. أظهرت النتائج أن المشكلات الخدمية ضمن المشكلات التي يدركها الطلاب، وتؤكد من خلال النتائج أن المشكلات التي يدركها الطلبة لا تختلف عن المشكلات التي

تدركها الطالبات 17، دراسة قادري حليلة. (2012) بعنوان مشكلات الطلبة الجدد، دراسة ميدانية بجامعة وهران السانبا، هدفت الى التعرف على المشكلات التي يعانها الطلبة الجدد، استخدمت مقياس مكون من 20 عبارة طبق على 120 طالبا، وتوصلت إلى أن المشكلات الدراسية و تحصلت على المرتبة الأولى 48.

وما يمكننا القول أخيرا أن نتائج هذه الدراسة تنطبق فقط على مجموعة الطلبة التي تم إجراء الدراسة معهم ولا يمكننا التعميم على جميع الطلبة لأن كل طالب موظف يملك دافعا للالتحاق بالدراسة قد يختلف من طالب لآخر باختلاف الأسباب والظروف المحيطة به، وقد تختلف هذه النتائج باختلاف الزمان والمكان. و هذه الدراسة الحالية يمكن أن تفتح مجالا آخر لدراسات أخرى و ربط مصطلحات الرأس مالي الثقافي و الرأس مالي الاقتصادي بمتغيرات أخرى تماشيا مع المستجدات الحاصلة في قطاع التعليم العالي و قطاع الوظيفي.

#### نصائح البحث عن عمل إلى جانب الدراسة

1. **ابحث عن فرص العمل الحر**، والتي تتيح لك مرونة كبيرة في تنظيم وقتك ودخلك مقارنة بالوظائف التقليدية، ويمكنك قراءة مقالنا عن العمل من المنزل عبر الانترنت ومقالنا عن مستقبلك مع العمل الحر.
2. **حاول أن تجد عملاً في مجال تخصصك الجامعي**، أو ليكن في مجال شغفك وضمن سياق تصورك لمهنة المستقبل، بذلك تحقق أكبر قدر ممكن من فوائد العمل أثناء الدراسة.
3. **استخدم الوسائل الحديثة والتقليدية في البحث عن عمل على قدر المساواة**، حيث يمكنك أن تنشئ حسابك الاحترافي عبر موقع لينكد ان بالتزامن مع استغلال شبكة العلاقات الشخصية لإيجاد الفرصة المناسبة.
4. **تجنب المستغلين قدر الممكن**، ولا تقبل أن تكون ضحية للاستغلال لأن انهماكك في العمل مع المستغلين قد يعمي عيونك عن فرص أفضل.
5. **حاول أن تحصل على توصية من أساتذتك في الجامعة أو من أشخاص يستطيعون مساعدتك**، وحاول أيضاً أن تجد طرق أخرى لتغطية نفقاتك الجامعية بشكل جزئي على الأقل مثل منح المتفوقين.

نصائح التوفيق بين العمل والدراسة

1. **تحديد الأولويات:** أول ما يجب فعله في سبيل التوفيق بين العمل والدراسة هو تحديد أولويات الطالب بشكل دقيق وموضوعي، وذلك من خلال إنشاء مفاضلة فعالة بالاعتماد على الأهداف.

2. **إدارة الوقت:** تنظيم وإدارة الوقت من الخبرات التي نكتسبها بشكل تراكمي عبر التجربة، ويلعب تنظيم الوقت الدور الأكبر في جعل تجربة العمل والدراسة تجربة جيدة ومثمرة.

3. **المرونة:** إن الدخول إلى سوق العمل في مرحلة الدراسة يحتاج لمرونة كبيرة في التعامل مع الآثار والمتغيرات في كلا المجالين، حيث يجب أن يتمتع الطالب بالمرونة في اتخاذ القرارات والمفاضلة بين السلبيات والإيجابيات وتحديد الوقت المناسب للإقدام والانسحاب.

4. **مساحة الراحة والنقاهاة:** مهما كان الضغط شديداً لا بد أن ينظم الطالب أوقات راحته بشكل فعال، بحيث يحصل على فترات كافية من الراحة الجسدية والاسترخاء النفسي ليتمكن من الاستمرار في العمل والدراسة جنباً إلى جنب.

5. **طلب المساعدة:** إذا كنت تعتقد أن العمل إلى جانب الدراسة يشكل ضغطاً إضافياً لا يحتمل أو أنك لا تستطيع إدارة هذه التجربة بالشكل المثالي فقد يكون طلب الاستشارة من الأصدقاء أصحاب التجربة المشابهة أو من الإدارة في العمل أو من الأساتذة في الجامعة خياراً جيداً، حيث ستحصل على نصائح وآليات قد لا تعرفها أو أنك غفلت عنها نتيجة الانهالك والانهماك في العمل والدراسة.

### أفضل 10 وظائف للطلاب الجامعي

ما هي أفضل وظيفة للطلبة أثناء الدراسة؟

بطبيعة الحال يتعلق الحصول على وظيفة مناسبة للطلاب بمهاراته الشخصية، وسنذكر بعض أهم الوظائف التي لا تحتاج فعلاً إلى مهارات فائقة بالضرورة، وستكون متوفرة في سوق العمل للطلبة الجامعيين بدوام جزئي ومرن:

1. **الكتابة والتحرير على الإنترنت:** إذا كنت تمتلك الشغف في الكتابة والقدرة على التعامل مع المصادر والمعلومات وإعادة صياغتها بشكل جيد، ستجد فرص عمل بسهولة على الإنترنت تتيح لك المرونة المناسبة للطلاب الجامعي، مع دخل جيد إلى ممتاز، حاول أن

تتعرف إلى أساسيات تحسين محركات البحث SEO وتقنيات تحرير المقالات والأخبار على الانترنت، ولا تتردد بالحصول على تدريب بدون أجر لبضع أسابيع لأن ذلك سيدخلك عالماً جديداً يعتبر من أكثر قطاعات سوق العمل الحديث نمواً.

2. **إدخال البيانات:** تقوم الشركات بالاستعانة بمدخل البيانات لنقل البيانات الموجودة ورقياً أو إلكترونياً وإعادة ملئها، لا يحتاج مدخل البيانات لخبرات استثنائية، ويمكن أن يتقن عمله خلال فترة قصيرة، وغالباً ما يكون هذا العمل مناسباً للطلبة لأنه بدوام جزئي أو بنظام العمل على القطعة.

3. **التسويق المباشر والإلكتروني:** إذا كانت شخصيتك مناسبة للتواصل مع الزبائن فأنت أمام فرصة ذهبية للعمل في مجال التسويق عبر الانترنت أو التسويق المباشر، وستجد الكثير من فرص العمل المرنة من حيث الوقت والتي يعتمد أجزؤها على العمولة وتحقيق الأهداف التسويقية بالدرجة الأولى.

4. **التدريب والتعليم:** إذا كنت تتقن أي مهارة بشكل يؤهلك لنقلها إلى الآخرين فأنت مستعد للعمل الجزئي كمدرّب أو معلم، ليس بالضرورة أن تقوم بتعليم اللغات الأجنبية أو الموسيقى، يمكنك البحث عن العمل كمدرس خاص للأطفال في المرحلة الابتدائية مثلاً.

5. **مجالسة الأطفال:** وهي وظيفة مناسبة للفتيات بشكل خاص خلال الدراسة الجامعية، خصوصاً إن كنتِ تمتلكين الشغف والحب لرعاية الأطفال.

6. **خدمة العملاء:** مثل العمل في مركز كول سنتر أو الرد على رسائل العملاء الإلكترونية على البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.

7. **توصيل الطلبات:** وهي من الوظائف التي لا تحتاج إلى الخبرة، وستجد فرص الدوام الجزئي متاحة أو الحساب بالعمولة على الطلب.

8. **العمل في المطاعم:** العمل في المقاهي والمطاعم من الخيارات الشائعة لطلاب الجامعة، خصوصاً المطاعم التي تتيح دوام جزئي أقل من 5 ساعات في اليوم، لكن الدخل لن يكون جيداً ما لم يكن العمل في الصالة ويتضمن البقشيش.

9. **العمل في الفنادق:** تقوم الفنادق أيضاً بتوظيف موظفين بدوام جزئي خصوصاً في المواسم السياحية، وقد تكون هذه فرصة تدريبية مميزة إن كانت دراستك تتعلق بالسياحة.

10. **أنشئ مشروعك الخاص:** لم يعد إنشاء مشروع خاص أمراً معقداً، يمكنك أن تبدأ من متجر صغير على الانترنت، أو قناة لصناعة المحتوى على يوتيوب، وقد ينمو مشروعك لتجد نفسك صاحب عمل مع نهاية دراستك الجامعية.

# فهرس

بسملة

إهداء

كلمة شكر

أ..... مقدمة

## الفصل الأول: الجانب النظري

02..... تمهيد

03..... 1. الإشكالية

04..... 2. فرضية الدراسة

05..... 3. أهداف الدراسة

05..... 4. أهمية الدراسة

06..... 5. أسباب اختيار الموضوع :

07..... 6. المفاهيم الإجرائية

12..... 7. الدراسات سابقة

18..... 8. التعقيب على الدراسات السابقة:

## الفصل الثاني : الجامعة و حافز التكوين المعرفي لدى الطالب الموظف

21..... تمهيد:

23..... 1-تعريف الرأس مال الثقافي

25..... 2-تعريف الطلبة الجامعيين الموظفين

25..... 3-تعريف الجامعة

28..... 4-مشكلات الطالب الموظف في الجامعة

30..... 5. غياب الطلبة الجامعيين

32..... 6-تعريف التكوين المعرفي

33..... 7-مجالات التكوين

33..... 8-تعريف التعليم

34..... 9-المكتبة الجامعية ودورها في ترقية الحافز المعرفي لدى الطالب الجامعي

38..... 10- مسح لأعداد الطلاب الموظفين وتقديم التسهيلات لهم

39..... 11-مشكلة التوجيه لاختصاصات لا يرغب فيها الطالب

40	12-المحفزات المعرفية.....
42	13-الخلاصة.....

### الفصل الثالث: الوظيفة و امتيازاتها المادية بالنسبة للطالب الموظف

45	تمهيد.....
46	1-العمل أثناء الدراسة.....
48	2-تعريف القطاع العام.....
49	3-تعريف الوظيفة العمومية والموظف العمومي.....
51	4- حقوق وواجبات الموظف العمومي.....
55	5- دور التكوين في تحسين أداء الموظفين.....
56	6- إجراءات الترقية على أساس الشهادة.....
57	7- معوقات القطاع العام.....
58	8- القطاع الخاص.....
59	9- الفرق بين القطاع العام و القطاع الخاص.....
61	10- العمل أثناء الدراسة.....
61	11. إيجابيات وسلبيات العمل أثناء الدراسة.....
67	12-الخلاصة.....

### الفصل الرابع: الفصل المنهجي

69	تمهيد.....
70	1-الدراسة الاستطلاعية:.....
71	2-مجتمع وعينة الدراسة:.....
72	3--منهج الدراسة:.....
74	4أساليب و أدوات تجميع البيانات:.....
84	5- حدود الدراسة الميدانية.....
85	6- أساليب التحليل:.....
86	7-الخلاصة.....

### الفصل الخامس: عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

88	تمهيد.....
89	واقع التعليم في جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت.....
89	جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية:.....
90	عرض نتائج الدراسة الاستطلاعية:.....

90	..... أسلوب تحليل المحتوى
92	..... مواصفات عينة الدراسة:
129	..... مناقشة النتائج في ضوء الفرضية
131	..... الاستنتاجات العامة
132	..... خلاصة الفصل
134	..... خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الفهرس



قائمة المصادر

والمراجع

1-باللغة العربية:

1. محمد عبد الغني آخر تحديث، منهج دراسة الحالة: 16 ماي 2021
2. آمال بنين أ. ابتسام بنين جامعة الوادي، الجزائر جامعة، سطيف، الجزائر.
3. إحسان محمد الحسن: مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل، الأردن، 2005 .
4. أحمد، إسماعيل، التعليم الجامعي المفتوح عن بعد، القاهرة، عالم الكتب، 2003.
5. الباحثة بوغرارة ياسمين، أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، 2018 .
6. بدر محمد الأنصاري ( 1997 ). المشكلات النفسية لدى الشباب من الجنسين في الكويت. بحث مقدم للمؤتمر العالمي الثامن للندوة العالمية للشباب الإسلامي بعنوان " الشباب المسلم والتحديات المعاصرة المنعقد في الفترة من 3-6 سبتمبر 1997 الرياض- السعودية.
7. بدر، أحمد، عبد الهادي محمد فتحي - . دراسات في المكتبات ا2كاديمية والبحثية، ط 2، القاهرة :مكتبة غريب، 1987.
8. بركات موسى الحواتي، تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي(دراسة قانونية تحليلية مقارنة) ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة، 2006.
9. بن عبد الرحمان ،السلطة والآليات الرمزية عند بيار بورديو ،جامعة الحاج لخضر – باتنة، 2020.
10. تم إعداد هذا الدليل في إطار برنامج تدريب ودعم المنظمات غير الربحية بواسطة مؤسسة فريدريش إيبيرت 2016
11. تم إعداد هذا الدليل في إطار برنامج تدريب ودعم المنظمات غير الربحية بواسطة مؤسسة فريدريش إيبيرت، 2016.
12. جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2007 .
13. خياط عابديه، إسماعيل، دور التعليم الجامعي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية، جدة، دار البيان، .
14. دروزة، أفنان نظير، أبو عمشة عادل محمد،، التعليم بطريقة التعليم المفتوح مقابل التعليم بطريقة التعليم التقليدي بجامعة النجاح الوطنية بنابلس، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع: 28 عمان.
15. دويدري وحيد رجاء.- البحث العلمي : أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دمشق : دار الفكر، 2000.

16. سعادة، جودت أحمد، مجدي علي زامل إسماعيل، أبو زيادة جابر ، المشكلات التي يعاني منها الطلبة المغتربون في جامعة النجاح الوطنية خلال انتفاضة الأقصى، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع: 40 ،(جويلية -أوت ) 2002.
17. سعديت بلقاسم، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة مالية، قسم الحقوق، جامعة 1 أكلي محند أولحاج، البويرة، 2014-2015.
18. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973.
19. الشبخلي، عبد القادر، المستوى العلمي للطلاب الجامعي، عمان، الجامعة الأردنية.
20. صالح الشنواني: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية "مدخل الأهداف"، مؤسسة شباب جامعة للطباعة والنشر، مصر، 2003.
21. طبي فاتح ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، فرع قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2018-2019.
22. عبد الكريم بلعراي ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية ، مخبر التشريعات الوظيفة 2 العامة، مطبعة تيارت، الجزائر، العدد الأول، 2013.
23. عبيدات، محمد وآخرون - . منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات - دار وائل: عمان، 1997.
24. علي غربي: أبجديات منهجية في كتابة الرسائل الجامعية، دار الطباعة، ط2، الجزائر، 2009.
25. عمار بوحوش، محمد محمود الدنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2، الجزائر.
26. فاطمة عوض صابر وآخرون، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط 1 ، 2002 .
27. فضل عبد الله، بشير، نظم التعليم العالي والجامعي، ليبيا، دار الجماهير، 1986.
28. قريشي، عبد الكريم. التكوين و التوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، عدد1، المركز الجامعي ورقلة، ديسمبر 1998.
29. كمال ،عبد العزيز عبد الرحمان، المشكلات التي تواجه الطلبة الجدد في الجامعة، قطر، مجلة علوم التربية، ع11 2007 .
30. كمال، عبد العزيز عبد الرحمان، المشكلات التي تواجه الطلبة الجدد في الجامعة، قطر، مجلة علوم التربية، ع11 2007.

31. لحرش فاطنة، أثر الترقية على الالتزام التنظيمي في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، قسم العلوم السياسية، جامعة زيان (2) عاشور ، الجلفة ، 2016-2017.
32. مجدي عزيز إبراهيم: معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، عالم الكتب للنشر والتوزيع، مادة التاء، 2009 .
33. مجلة الإبداع الرياضي أكتوبر 2013، جامعة المسيلة، العدد 10.
34. محمد عبيدات و آخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، 1999.
35. محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة و تطبيقاتها في مبادئ التنظيم، دار المعارف ، القاهرة، (د.س.ن).
36. مصطفى جعيدل، نظام الترقية في الوظيفة العامة ، أطروحة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
37. نجم العزاوي: جودة التدريب الإداري، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
38. نجم عود نجم: إدارة المعرفة، المفاهيم الإستراتيجية والعمليات، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2005.

2-باللغة الأجنبية:

39. The investopedia team(25/1/2020) , «private sector » , investopedia, retrieved25/10/2021.edited.
40. Indeed editorial,(23/2/2021), «public vs, private sectors : definitions, examples and differences » , indeed,.retrieved 25/10/2021.edited
41. Differnce between public and private « sector » , ask any difference, retrieved.25/10/2021.edited
42. Mairi, Lies.-Faut-il fermer L´ université ?.-Alger : Enal, 1994
43. Mairi, Lies.-Faut-il fermer L´ université op.cit ,
44. Kai wegrich (24/5/2014), « public sector » , britannica,retrieved25/10/2021.edited

3-مواقع الأنترنت:

<https://www.cu-tamanrasset.dz>

<https://www.cu-tamanrasset.dz>

<https://www.cu-tamanrasset.dz>

<https://hrdiscussion.com/hr15804.html>

<https://ar.uni24k.com/u/60/>

**ملخص:**

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن أسباب عودة الموظف إلى مقاعد الدراسة الجامعية في جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت. و هذا من أجل تقديم تحليل سوسولوجي اقرب الواقع و محاولة الوصول إلى تفسير ما هو كائن فعلا. و لمعرفة هذا تم طرح التساؤلين الرئيسيين التاليين :

- ماهية العوامل التي تبرز الجمع بين الدراسة و العمل عند الطالب الجامعي؟
- ما حقيقة العلاقة بين دافع التكوين المعرفي و الحافز المردود المادي لدى الطالب الموظف؟

**الكلمات المفتاحية:** الطالب الموظف – الحافز المعرفي – الدافع المادي .

**Résume :**

La présente étude vise à révéler les raisons du retour du salarié aux études universitaires à l'Université Belhadj Bouchaib, Ain Temouchent. Ceci afin de présenter une analyse sociologique plus proche de la réalité et d'essayer d'atteindre une explication de ce qui est réellement. Pour comprendre cela, les deux principales questions suivantes ont été posées :

- Quels sont les facteurs qui mettent en évidence la combinaison études-travail pour un étudiant universitaire ?
- Quelle est la réalité de la relation entre la motivation de la formation des connaissances et la motivation du rendement financier de l'étudiant salarié ?

**Mots clés :** étudiant salarié - motivation cognitive - motivation financière.