

مجلة

التنظيم و العمل

Revue Organisation & Travail

الموقع

<https://labo-lapdec.jimdo.com/revue-organisation-travail/>

البريد الإلكتروني

revue.orgettrav@yahoo.fr

العنوان البريدي

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

القطب الجامعي سيدي سعيد معسكر

محتويات العدد التاسع

- افتتاحية العدد 03
- تحول الاقتصاد الحديث نحو المنطق المقاوالاتي: التنوع الاقتصادي من خلال التوجه المقاوالاتي في الجزائر، سالي عبد الجبار و أ.د بندي عبد الله عبد السلام (جامعة تلمسان) 04
- التكوين المتواصل كعملية لتحسين أداء الموظفين.دراسة حالة بعض المؤسسات العمومية - معسكر-، حاج علي نورة و بوثلجة الحسين و أ. دايج عبد القادر (جامعة معسكر) 16
- التكوين المتواصل وأثره على الحد من الحوادث في مكان العمل (دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز لولاية معسكر)، بن حواء زهور و أ.د. ثابتي الحبيب (جامعة معسكر) 35
- التكوين بالبيداغوجيا الفارقية وفق نظرية الهيمنة الدماغية لهيرمان دراسة حالة : طلبية تخصص إدارة الموارد البشرية.كلية العلوم الاقتصادية بجامعة معسكر، لزرق نوال و بروفيسور بن عبو الجيلالي (جامعة معسكر) 50
- اتفاقية حماية حقوق الملكية الفكرية المرتبطة بالتجارة TRIPS وصناعة الأدوية في الجزائر: الانعكاسات والأبعاد، صدوق غريسي و بوشيخي محمد رضا (جامعة معسكر) 63
- رقمنة التكوين المتواصل ك رأس مال بيداغوجي لتطوير الكفاءات - على ضوء بيانات و أرقام هيئتي ISIF و E-DOCEEO - مصطفى عومرية و البروفيسور بن عبو الجيلالي (جامعة معسكر) 83
- أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التدريب الالكتروني دراسة ميدانية في مؤسسة "Asmidal" فرع "Fertial"، د. أبو بكر بوسالم (المركز الجامعي ميللة) و د. أسماء وناس (جامعة باجي مختار عنابة) 94
- دراسة احصائية لأثر العلة الهولندية على النمو الاقتصادي في الجزائر للفترة ما بين (1980-2013)، حداب محي الدين و أ.د. ثابتي الحبيب (جامعة معسكر) 107

مدير النشر

أ.د. ثابتي الحبيب

رئيس اللجنة العلمية

أ.د. بندي عبد الله عبد السلام

رئيس التحرير

أ.د. بن عبو الجيلالي

رئيس التحرير المساعد

د. حسيني إسحاق

أعضاء اللجنة العلمية

أ.د. بندي عبد الله عبد السلام

أ.د. بومنجل سعيد

أ.د. بن عبو الجيلالي

أ.د. صوار يوسف

أ.د. شليل عبد اللطيف

أ.د. ثابتي الحبيب

د. حسيني إسحاق

د. بن سانية عبد الرحمن

د. مولود محمد غزبل

د. بلحاج فراحي

د. ستريبا لطيفة

د. دياب زقاي

د. جوال محمد السعيد

افتتاحية العدد

تحديات جسيمة تواجهها اقتصاديات العالم عامة و الاقتصاد الوطني بوجه خاص، نتيجة التحولات و الأحداث الجارية حاليا على الصعيد الدولي (الأزمات المالية، الأزمة النفطية ... و غيرها)، مما يستدعي الوقوف مليا أمام أسبابها و تداعياتها و استشراف مآلاتها المستقبلية. و يقع على عاتق الباحث المتخصص قبل غيره استيعاب مجريات الأحداث، تفكيك رموزها و استخلاص نتائج صيروراتها، بغية المساهمة في توجيه السياسات الوطنية توجيهها رشيدا يجنب البلاد العواقب الوخيمة لهذه التحولات.

إن المفكرين و حملة الأقلام في المجتمعات المتحضرة هم الصناع الحقيقيون للقرارات و الموجهون الفعليون للسياسات العامة في بلدانهم، يساهمون في توضيح الرؤى و إنارة دروب التغيير أمام القائمين على الشأن العام، و بذلك فهم يؤثرون في صناعة تاريخهم و نهضة أوطانهم ...، و هكذا ينبغي أن يكون الحال في بلادنا، لاسيما و نحن نجتاز مرحلة خطيرة و حاسمة، هكذا ينبغي أن يكون دور المثقف و الأكاديمي و الباحث و كل من آتاه الله القدرة على التفكير و إعمال العقل. ينتاب المرء شعور بالغيظ و الأسى و هو يشاهد القنوات و وسائل الإعلام الأجنبية تخصص حيزا هاما من برامجها و مساحاتها لمناقشة شؤونها العامة، بينما تأبى قنواتنا الإعلامية عن توفير الحد الأدنى من النقاش و التفاعل بشأن قضايانا المصيرية.

إزاء هذا الوضع لا يسعنا إلا أن نذكر بالقصة المؤثرة و البليغة رغم قصرها: "حصّة الطائر الطنان" La part du colibri التي اقتبسها الكاتب Pierre RABHI عن أساطير الهنود الحمر، و مفادها أنه اشتعلت نارا ضخمة في إحدى الغابات، كل الحيوانات بقيت مذعورة تشهد الكارثة بلا حول و لا قوة، ما عدا الطائر الطنان الذي بادر بجلب قطرات ماء في منقاره ليلقيها على النار و يعاود الكرة من جديد المرة بعد الأخرى، بدا هذا التصرف تافها فسألوه ماذا تجدي قطرات الماء مع هذه النار المستعرة، فأجاب: أعرف أنها لا تطفئ النار و لكنني أؤدي حصتي. هذه الصفحات التي نقترحها على القراء و الباحثين هي حصّة ضئيلة نؤديها، حرصنا فيها على انتقاء عدد من المقالات العلمية الهادفة عليها تسهم و لو باحتشام في توضيح الرؤية و إنارة الدرب، و كلنا أمل في أن نوفق إلى تحقيق الأمنية التي حملتنا على تأسيس هذه المجلة و السهر على إصدارها بانتظام رغم العوائق و الصعوبات: أمنية توفير فضاء رحب للباحثين الشباب لنشر إنتاجهم العلمي بحرية و دون قيود أو مراعاة لأي اعتبارات أخرى غير الاعتبار المتعلق بجودة العمل و أهمية البحث.

نسأل الله تعالى أن يجعل جهدنا المتواضع هذا خالصا لوجهه الكريم و أن يدخر لنا أجره ليوم لا ينفع مال و لا بنون. و الحمد لله أولا و أخيرا.

مدير النشر

أ.د. ثابتي الحبيب

تحول الاقتصاد الحديث نحو المنطق المقاوالاتي:

التنوع الاقتصادي من خلال التوجه المقاوالاتي في الجزائر

سالمي عبد الجبار

أستاذ مساعد -أ-

المدرسة التحضيرية في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير – تلمسان-

selmiabdeldjabar@yahoo.fr

أ.د بندي عبد الله عبد السلام

جامعة تلمسان

a_bendiabdellah@yahoo.fr

ملخص:

تعد المقاوالات الصغيرة والمتوسطة الأساس الذي يعتمد عليه الاقتصاد العالمي عبر التاريخ، إضافة إلى كونها تتأثر بمختلف المتغيرات الثقافية و السياسية، الاقتصادية والاجتماعية للمحيط الذي تعيش فيه، فإنها تقوم من أجل خلق قيمة مضافة تساهم في تطوير المجتمع في مختلف مجالات التنمية المستدامة، كما تساعد على تقوية النسيج الوطني من خلال تكاملها مع المؤسسات الكبيرة و انتشارها في مختلف قطاعات الاقتصاد.

إن خطر الاعتماد على المحروقات كمورد رئيسي للدولة يحتم عليها تنوع اقتصادها من خلال التركيز على المقاوالات خاصة المبتكرة باعتبارها صميم الهدف الاستراتيجي والقوة الدافعة لمرونة الاقتصاديات، وهو ما جعل الجزائر تولي اهتماما ملحوظا بهذا القطاع لما له من آثار ايجابية على مستوى الفرد والمجتمع سوف ندرسها في هذه الورقة البحثية.

الكلمات المفتاحية: المقاولة، التنمية المستدامة، تنوع الاقتصاد، الابتكار، المجتمع.

Abstract: In history, the global economy depends on the small and medium enterprises, when it affected by different variables: cultural, political, economic and social and of environment in which it live, this type of enterprises create added value to contribute to the development of society in various areas of sustainable development and it help to strengthen the national industry through integration with big enterprises, and spread in various economic sectors.

However, the risk of dependence on hydrocarbons as a major supplier of the nation is imposed to diversify its economy by focusing on entrepreneurship especially innovative as the core strategic objective and the driving force to economies resilience, making Algeria to took a significant interest in the sector of small and medium enterprises because of its positive effects on the level of individual and society who will be studying in this paper.

Keywords: entrepreneurship, sustainable development, economic diversification, innovation, society.

مقدمة: تعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إحدى دعائم التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من خلال الزيادة في حجم الاستثمار و توفير فرص العمل جنبا إلى جنب مع المؤسسات الكبيرة، حيث أصبحت تمثل العمق الاستراتيجي لهذه المؤسسات مما جعلها تتزايد بكثرة في الآونة الأخيرة على المستوى العالمي، إلا أن هذا الدور لا يمكن أن يتحقق إلا إذا تم الاهتمام بتأهيلها وتشجيعها على النمو من أجل مواكبة التطورات و القدرة على مواجهة المنافسة و تحقيق السبق إلى الابتكار.

كما أثبتت العديد من الدراسات أن المقاولات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا فعالا في تنمية وتطوير أي بلد، إلا أن هذا الدور يختلف حسب درجة تطور كل بلد، فهي تساهم في خدمة المجتمع في جميع الميادين الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية من خلال استغلال الإمكانيات المحلية وخلق فرص العمل وتحقيق التوازن الإقليمي لمناطق البلد، حيث نجدها تتوزع في كامل التراب الوطني.

أما حاليا أصبحت تمثل نسبة كبيرة من المنشآت الصناعية في العديد من دول العالم حيث تمثل حوالي 90% في بلدان العالم المتقدم والنامي، فعددها يشكل نسبة كبيرة بالمقارنة مع عدد المؤسسات الكلي، ففي أمريكا تمثل 98% من مجموع المؤسسات، في فرنسا وإيطاليا تمثل 90%، في الدنمارك تمثل 92%¹.

لمعالجة الموضوع، سيتم التطرق إلى المقاولاتية و التحول الاقتصادي ثم الوقوف على تجربة الجزائر في التنوع الاقتصادي للمقاولات في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني، وذلك بهدف تبين ضرورة الانتقال من اقتصاد قائم على الثروة النفطية إلى اقتصاد منتج قادر على المنافسة عالميا يتحمل فيه القطاع الخاص دوره في عجلة التنمية جنبا إلى جنب مع القطاع الحكومي، مع الوقوف على تجربة الجزائر في الاعتماد على هذه المؤسسات ومدى مساهمتها في التنمية بمختلف أبعادها قصد تنويع استثماراتها خارج المحروقات.

1. المقاولاتية و التحول الاقتصادي:

المقاولاتية (Entrepreneurship concept) "تعني عملية الاستحداث أو البدء في نشاط معين، كما تعني تحقيق السبق في قطاع معين. و المقاول هو الذي يبتكر شيئا جديدا بشكل كلي و شمولي"² ويقصد بالمقاولاتية في إدارة الأعمال ذلك النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع أعمال جديد و إدارة الموارد بكفاءة، فهي تنصب على كل ما هو جديد و متميز.

كما أن هناك علماء يقولون أن المقاولاتية مهمة ليس فقط للأفراد، بل للمؤسسات أيضا، فقد طوروا المهتمين بالموضوع مصطلحا خاصا و هو "Entreprenneur" لمصطلح المؤسسة التي تنمي و تستثمر هذه الاستعدادات في مدرائها، و يعني المصطلح ريادة داخلية أي داخل المؤسسة، فحتى تحتفظ المؤسسة بقدرتها التنافسية عليها أن تستقطب عناصر ذات استعدادات مقاولاتية عالية و أيضا أن تحافظ عليهم من خلال توفير الأجواء لهم. كما أن إنشاء المؤسسة يستوفي ثلاث حالات مختلفة³:

- الإنشاء (la création: ex nihilo): إنشاء مؤسسة من طرف فرد أو جماعة، في هذه الحالة يمكننا الحديث عن إنشاء مؤسسة جديدة.

¹ نبيل جواد، "إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجزائرية للكتاب، الجزائر، 2006، ص 13.

² فلاح حسن الحسيني، "إدارة المشروعات الصغيرة-مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز"، دار الشروق، الأردن، 2006، ص 47.

³ Alain Fayolle, « Introduction à l'entrepreneuriat », Dunod, Paris, 2005. p 18.

- إعادة بعث المؤسسة (la reprise d'entreprise): إنشاء مؤسسة من خلال بعث جزئي أو كلي لنشاطات و أصول مؤسسة قديمة.

- تفعيل مؤسسة (la réactivation d'entreprise): إعادة إقلاع نشاطات مؤسسة في سبات.

إن الاقتصاد المبني على المقاولات يتبنى خلق المؤسسات على المستويين: الجزئي من خلال موضوع دراسة المقاول كفرد، فهو يعتبر إنشاء المؤسسة كنتيجة للشخصية المتميزة، أما على المستوى الكلي توجد عوامل خارجية عن المقاول لكنها محددة لإنشاء المؤسسة، فحسب هذه المقاربة السوسولوجية الاقتصادية (Swedberg) فإن خلق المؤسسات يطرح كظاهرة اجتماعية تأخذ بعين الاعتبار رأس المال الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية للمقاول⁴.

حسب Nick Williams و Tim Vorley فإن المقاولاتية عامل أساسي في تعزيز التنوع الاقتصادي و القدرة على بناء اقتصاد إقليمي، و هي صفات تتميز بها الاقتصاديات المرنة، فالمقاولاتية تعتبر أمر بالغ الأهمية لإعادة هيكلة وتكييف الاقتصاديات المحلية (منطقة، مدينة)⁵، إلا أن الاعتماد عليها كأساس للتنمية المستدامة و تنوع الاقتصاد يتحقق في الاقتصاد الذي يشجع ظهور الريادية من خلال إنشاء مشروع جديد يقدم فعالية اقتصادية مضافة، " و عليه نجد كوز R.H.Coase أحد رواد نظرية تكاليف المعاملات (la théorie de transaction): تساءل عن سلوك المؤسسات التي تتجه إلى القيام بالمعاملات التي يمكن أن تكون منظمة في السوق، إذا كانت هذه المؤسسات لا تستطيع أن تقوم بهذه المعاملات بأقل تكلفة فعليها اللجوء إلى السوق أين توجد حقوق الملكية⁶ ".

والإجابة على هذا التساؤل يمكن إسقاطه على المقاولات الصغيرة والمتوسطة، "فريادة الأعمال تهتم بإدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد وابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد، لذلك فهي تنصب على تقديم كل ما هو متميز كمنتوج جديد اعتمادا على أطر وسياقات متطورة لإنجاز الأعمال الإدارية"⁷.

كما أن الاستثمار في رأس المال البشري ضمن ما يعرف باقتصاد المعرفة ضروري، وهو الاقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة، فهي تشكل مكونا أساسيا في العملية الإنتاجية، وأن النمو يزداد بزيادة هذا المكون القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، فاقصاد المعرفة قائم على استخدام واسع للمعلوماتية وشبكة الانترنت في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي⁸، لذا نجد أن الاقتصاد الريادي يعتمد على طبقة من المقاولين وأصحاب

⁴ Imikirene Kamel, ATER, « Médiation et ressources sociales dans la création de start-up universitaires », XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique, Montréal, 6-9 Juin 2007.

⁵ Nick Williams & Tim Vorley (2014), Economic resilience and entrepreneurship: lessons from the Sheffield City Region, Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, 26:3-4, 257-281, DOI: 10.1080/08985626.2014.894129.

⁶ Gérard KOEN, De Nouvelles Théorie pour Gérer l'entreprise du XXIè siècle, Ed ECONOMICA, France, 1999, p 32.

⁷ فلاح حسن الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص 41.

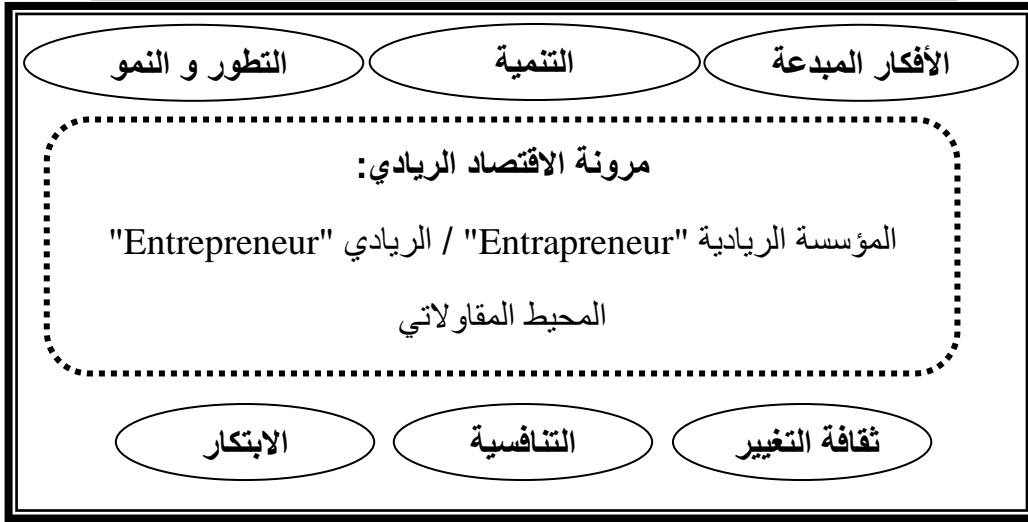
⁸ Alasrag Hussien, « entrepreneurship and its role in the Arab development under the knowledge economy », Munich personal repec archive, April 2010, p 04.

الأفكار الجديدة، وهم يختلف عددهم من مجتمع لآخر وفق طبيعة البيئة المحيطة، فهناك مناخ يوفر تنمية رواد الأعمال، ومناخ لا يشجع على بروزهم أو يتم تهميشهم⁹.

لذلك على كل دولة أن تلعب دور مهم في إعداد الأشخاص الذين يقدر على إدارة أو إنشاء المقاولات وتطويرها، وذلك بالاعتماد على مراكز ومعاهد البحث والتكوين إلى جانب مؤسسات التعليم العالي التي تلعب دور في اكتشاف أصحاب القدرات المتميزة وتهيئتهم ليصبحوا أصحاب مؤسسات ريادية في المستقبل، فالاعتماد على التعليم والتكوين ضروري لنشر ثقافة المقاول في المجتمع¹⁰، إذ يرجع تاريخ تدريس ريادة الأعمال على مستوى الجامعات إلى عام 1947⁺ عندما قدم Myles Mace أول مقرر دراسي في ريادة الأعمال بالتحديد في كلية هارفارد لإدارة الأعمال (HBS)¹¹.

يمكن توضيح أهم الخصائص الأساسية التي يركز عليها الاقتصاد الريادي من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 01 : الخصائص الأساسية للاقتصاد الريادي



المصدر: من إعداد الباحث.

فالاقتصاد يعتمد على طبقة "رواد الأعمال"، حيث ترجم علماء الاقتصاد الأوائل المصطلح بالمنظمين لأنهم كانوا يركزون على مهارة الريادي في التنظيم وإقامة عمل أو مؤسسة، وفي السبعينات وبعد تدفق عوائد النفط وتزايد إقامة

⁹ سعاد نائف برونوطي، "إدارة الأعمال الصغيرة - أبعاد للريادة -"، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 150 .

¹⁰ عبد الجبار سالمى، "دور الجامعة في تكوين رواد الأعمال وتدريس إدارة الأعمال الصغيرة وفقا لمتطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الملتقى الوطني الأول: تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور - الجلفة، الجزائر، 19-20/05/2010، ص 17.

⁺ يقرر (Vesper and Gartner 1997) أن هذا المقرر تم تقديمه لأول مرة في عام 1945 .

¹¹ عمرو زيدان، "برامج تعليم ريادة الأعمال: البعد الغائب في مقررات إدارة الأعمال في آليات التجارة والإدارة العربية"، الملتقى العربي: تطوير أداء آليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية، حلب، الجمهورية العربية السورية، 11-13/03/2003، ص 06.

المشاريع الكبرى، غير علماء العرب الترجمة إلى المقاول، والسبب هو أن فئة المقاولين كانت الفئة التي أظهرت أعلى استعدادات ريادية.

ومنذ التسعينات أدرك العلماء بأن الاستعدادات الريادية غير محصورة بالمقاولين، بل كثير من الشباب من أقام مؤسسة صغيرة كتقديم خدمات حاسوب أو تجارة الهواتف، الانترنت، مصنع المواد الغذائية، ورشة إنتاج الخ وحوها إلى مؤسسة كبيرة، لذلك تم تغيير الترجمة إلى "الريادي". كما أن هناك علماء يقولون أن الريادية مهمة ليس فقط للأفراد، بل للمؤسسات أيضا، فقد طوروا المهتمين بالموضوع مصطلحا خاصا بما *Entreprenuer*¹²، وحسب (Katz et Gartner, 1988) هناك أربعة خصائص تساهم في ظهور المقاولاتية: الرغبة في إنشاء مؤسسة، تجميع الموارد، تبين حدود المنظمة، تحقيق تبادل الموارد¹³، إذ يمكن اعتبار ان المقاولاتية جانب هام من جوانب المرونة، أولا لكون المؤسسات الصغيرة مرنة و تستجيب إلى الأزمات الخارجية، ثانيا قابليتها للتكيف و تدمج التغيرات التي تواكب الصدمات، ثالثا قابليتها على الابتكار لتناسب مع الظروف الجديدة¹⁴.

كما أن النشاط المقاولاتي ضمن سياقات خاصة يسלט الضوء على تنوع الأدوار، هذه السياقات يمكن أن تؤدي بالمقاول إلى أن يلعب دور كبير، إلى جانب فتح المجال أمام نظرة عامة حول السياق المقاولاتي. فمنطق التغيير ينبغي أن يؤدي إلى تغيير بروتوكولات البحث الخاصة بالمقاولاتية أين يصبح تحليل البيئة المقاولاتية شرط أساسي لأي تحليل حول القدرة على تنظيم المشاريع التي تناسب بيئة معينة¹⁵.

حسب Yvon Gasse فإنه من أجل تطوير ثقافة مقاولاتية في بيئة معينة، يتم الاعتماد على عوامل مرتبطة بالأشخاص أي بالمقاولين أنفسهم، عائلتهم و تطورهم في محيط معين إلى جانب توقع المقاول و المؤسسة، و عليه فان المقاولاتية يمكن أن تتطور عند الأشخاص عندما يوفر المحيط التسهيلات اللازمة لإنشاء المقاولات، فكلما وفر الوسط عناصر غنية و معروفة لثقافة المقاولاتية كلما ساهم ذلك في ظهور و تطوير المقاولين في الحياة¹⁶.

المساهمات في مفهوم آليات تأثير عوامل المحيط تظهر كذلك من خلال دراسات سوسيولوجية في تحليل الشبكات الاجتماعية، "بناء على الأبحاث التي قدمت في مجال الطبيعة المقاولاتية معتمدة على الحجج التي يمكن ارجاعها إلى أعمال (1910) Baudeau، (1931) Cantillon و (1934) Schumpeter، نستنتج أن المقاول هو الفرد الذي يبتكر في سياق بيئة حالة عدم التأكد. إلا أن دراسة (2014) D.P. Leyden et al جاءت لتبين أن مفتاح النجاح المقاولاتي هو قدرة المقاول على استغلال الشبكات الاجتماعية و التي سماها (1973) Granovetter "العلاقات"، حيث بين (2014) D.P. Leyden et al أهمية الشبكات الاجتماعية (social networks) في تشجيع الابتكار والحد من حالة عدم اليقين كما تشير النتائج إلى أن الجانب الاجتماعي للسلوك يزيد من احتمال نجاح المقاولاتية¹⁷.

¹² سعاد نائف برونوطي، مرجع سابق ذكره، ص 28.

¹³ Imikirene Kamel, ATER, op .cit. p 04.

¹⁴ Nick Williams & Tim Vorley, , op .cit. 257-281.

¹⁵ Jean-Jacques OBRECHT, de l'entrepreneur à l'environnement entrepreneurial : pour un nouveau regard sur l'entrepreneuriat, Edition Tsipika-L'Harmattan, Paris, 2009, p 09.

¹⁶ Yvon Gasse, l'influence du milieu dans la création d'entreprise, organisations et territoires, vol 12, N° 02, 2003, p 49.

¹⁷ Dennis P. Leyden and all, a theoretical analysis of the role of social networks in entrepreneurship, Research Policy 43 1157-1163, 2014, p 1160.

ويتميز كل من الريادي والمؤسسة الريادية¹⁸ بالمرونة والقدرة على التكيف مع المحيط، إلى جانب الاهتمام بإدارة النمو في المؤسسة من طرف الريادي الذي يملك المهارة لإقامة المشروع الصغير لكنه يتميز عن غيره في كونه يدفع عمله للنمو خلال فترة معينة عن طريق تحفيز الابتكار والمعرفة الجيدة لأهم استراتيجيات التطوير أين تكون ثقافة التغيير هي السائدة. "فالابتكار يتطلب ذهنية تتميز بروح المبادرة وحسن الإبداع وقدرات تنظيمية ديناميكية ذهنية متفتحة على أفكار جديدة، تعزز بيئة التعلم"¹⁹.

إلا أن هناك اختلاف بين النظرية والتطبيق فيما يخص بعض مميزات المقاولات الصغيرة والمتوسطة يلخصها الجدول التالي:

جدول رقم 01 : اختلافات في خصائص المقاولات الصغيرة والمتوسطة

اتفاقات خاطئة	ما يوضحه الواقع
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مسؤولة عن معظم الابتكارات الرئيسية.	هذا يعتمد على المنتج والتكنولوجيا المستعملة.
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم بقليل من الإبداع لأنها لا تهتم بالبحث والتنمية (R&D)*.	مساهمتها معتبر في البحث والتنمية لكنها غير مقاسة (غير رسمية) وفي وقت جزئي، وتنتج حصة من الابتكارات الكلية التي هي على الأقل نسبية في إنتاجها وفعاليتها.
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة تخلق عدد كبير من مناصب الشغل.	يتم تصفية الجزء الكبير منها، كما أن نسبة كبيرة تتعرض للوفاة عند ولادتها.

المصدر : John R.Schermerhorn, David S.Chppell, Principe de management, ERPI, Québec, Canada, 2006, p 166.

كما يعد التمويل من أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب عدم وجود مرونة في منح القروض من جانب القطاع المالي نتيجة لعدم قدرتها على تقديم الضمانات وافتقارها إلى الخبرة التنظيمية في بداية إنشائها مما يؤدي إلى ارتفاع درجة المخاطرة في إقراضها، فلاستحداث مؤسسة مبتكرة يستلزم استقطاب المهارات المناسبة من القوى العاملة وتطبيق تكنولوجيا المعلومات من أجل القدرة على المنافسة، لذا توجد أمام تحدي كبير فيما يخص قدرتها على الابتكار بالموازاة مع قدرتها المالية المحدودة.

¹⁸ للتعرف أكثر على خصائص الريادية ومميزات رائد الأعمال والمؤسسة الريادية من حيث الاختلافات بين رائد الأعمال، القائد والمدير إلى جانب الاختلافات بين المؤسسة الريادية والمؤسسة التقليدية من خلال: عبد الجبار سالم، "دور الجامعة في تكوين رواد الأعمال وتدريب إدارة الأعمال الصغيرة وفقا لمتطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الملتقى الوطني الأول حول: تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور- الحلفة، الجزائر، 19-20/05/2010، من ص 06 إلى ص 11.

¹⁹ Alasrag Hussien, op.cit, p 14.

* البحث والتنمية : (R&D) Recherche et Développement.

3- تجربة الجزائر في التنويع الاقتصادي للمقاولات:

بعد الاستقلال، قامت الجزائر بإعادة تشغيل المؤسسات الاقتصادية وفقا للنظام الاشتراكي منذ 1971، أين هيمن القطاع العام على الاقتصاد اعتمادا على الصناعات الثقيلة والمؤسسات الكبيرة، مما أدى إلى عدم الاهتمام الكافي بالمؤسسات الصغيرة، إلا أن هذه النظرة تغيرت في ظل محاولة تنويع الاقتصاد خارج المحروقات.

في الثمانينات، تم إعادة الاعتبار للقطاع الخاص والتراجع عن الصناعات المصنعة لحساب الصناعات الخفيفة والمتوسطة، أين تم القيام بإعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية والإجراءات المتعلقة باستقلالية المؤسسات سنة 1988، ثم تطبيق الإصلاحات بمساعدة المؤسسات النقدية والمالية الدولية لخصوصية المؤسسات العامة وتشجيع القطاع الخاص مما جعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعرف اهتماما ملحوظا²⁰.

إلا أنه بعد صدور قانون النقد والقرض سنة 1990، وتحرير التجارة الخارجية واستقلالية المصارف التجارية وتحرير الأسعار وما رافقها من انخفاض العملة الوطنية، وصدور قانون الاستثمار سنة 1993 بهدف ترقية الاستثمار وإتاحة المزيد من الحرية والمساواة بين المتعاملين الوطنيين والحواس والأجانب، أين اتجه الاقتصاد الجزائري إلى الانفتاح بتنفيذ برامج إصلاح صندوق النقد الدولي، وبرامج التعديل الهيكلي سنة 1998 مع البنك الدولي، مما جعل الدولة تقوم بمجموعة من المبادرات المتعلقة بترقية الاستثمار خاصة فيما يتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها محورا أساسيا للنمو من خلال تطبيق القانون التوجيهي لترقيتها في 12 ديسمبر 2001 والرفع من تنافسيتها، لتمثل بداية مرحلة مهمة لتنويع الاقتصاد وتحقيق التنمية المستدامة بدلا من التركيز على قطاع المحروقات لوحده.

التنمية هي الانتقال من حالة التخلف إلى التقدم، وما يصاحبها من تغيرات جوهرية في البنيان الاقتصادي، أو دخول الاقتصاد إلى الانطلاق نحو النمو الذاتي، وحسب أوين ادقار "Edgar Owen" هي لا تقتصر على الجانب الاقتصادي فقط وإنما ترتبط بالأفكار السياسية ودور المجتمع²¹، البنك الدولي أعلن في عام 1996 مبادرة الإطار الشامل للتنمية يتكامل فيه الجانب الاقتصادي والمالي الكلي مع الهيكل الاجتماعي والبشري، وينظر إلى التنمية على أنها تحويل المجتمع من العلاقات وطرق التفكير والإنتاج التقليدية إلى طرق أكثر حداثة²². أما مفهوم التنمية المستدامة حسب تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987 على أنها "تلك التنمية التي تلي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم"²³، كما قام بتعريفها وليم رولكر هاوس* "W.Ruckelshaus" بأنها " تلك العملية التي تقرر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلاءم مع قدرات البيئة"²⁴، وذلك من منطلق أن التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة عملية متكاملة وليست متناقضة.

²⁰ صالح صالحي " أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري "، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، العدد 03، الجزائر، 2004، ص 26-28.

²¹ مدحت القريشي، " التنمية الاقتصادية : نظريات وسياسات وموضوعات "، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص 122.

²² مرجع سابق، ص 130.

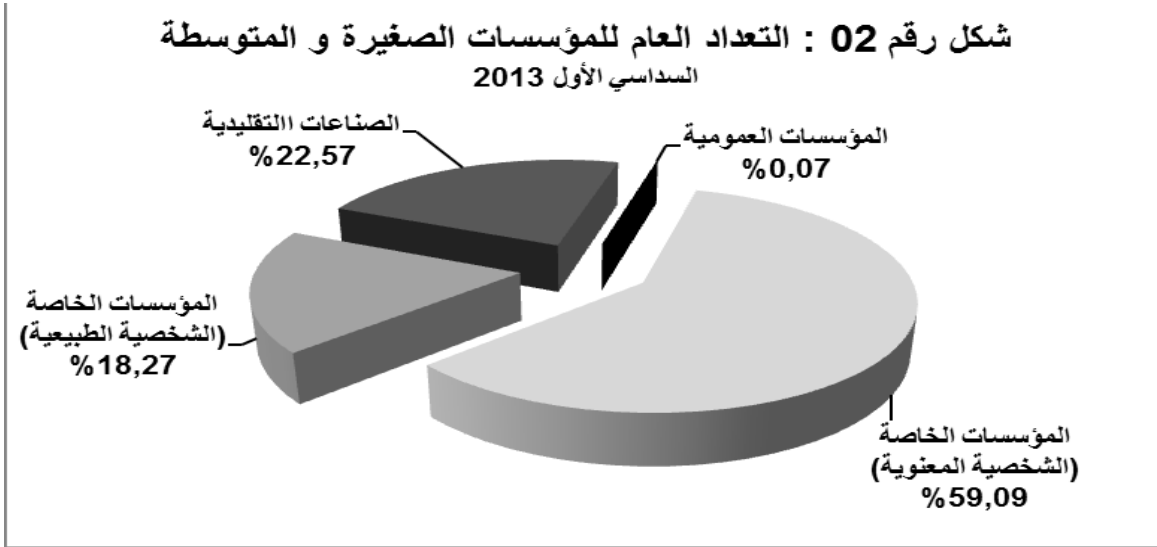
²³ عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، " التنمية المستدامة : فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها "، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 25.

* مدير حماية البيئة الأمريكية.

²⁴ مرجع نفسه.

يمكن رفع مؤشرات التنمية بالنسبة للأفراد أو المجتمع من خلال المقاولات لما لها من خصائص تؤهلها للانتشار الجغرافي من أجل تحقيق التوازن الإقليمي للبلد وإقامة مجتمعات جديدة. على مستوى الفرد، تشجع المقاول على إثبات الذات، حيث يشعر أنه إنسان استطاع أن يحقق لنفسه ومجتمعه التقدم والنمو، ويضمن لأسرته الحصول على دخل ذاتي في حالة المؤسسات العائلية، كما تمنح لصاحبها فرصة لتوظيف مهاراته وقدراته الفنية والعلمية وهو ما يساهم في عدم تهميش أو هجرة الأدمغة، خاصة و أنها تساهم في تطوير هذه المهارات باعتبار ان المؤسسة تقوم على المقاول الذي تسمح له باكتساب خبرة متكاملة في جميع الجوانب من خلال الاشراف على مجمل نشاطاتها في السنوات الأولى من انشائها.

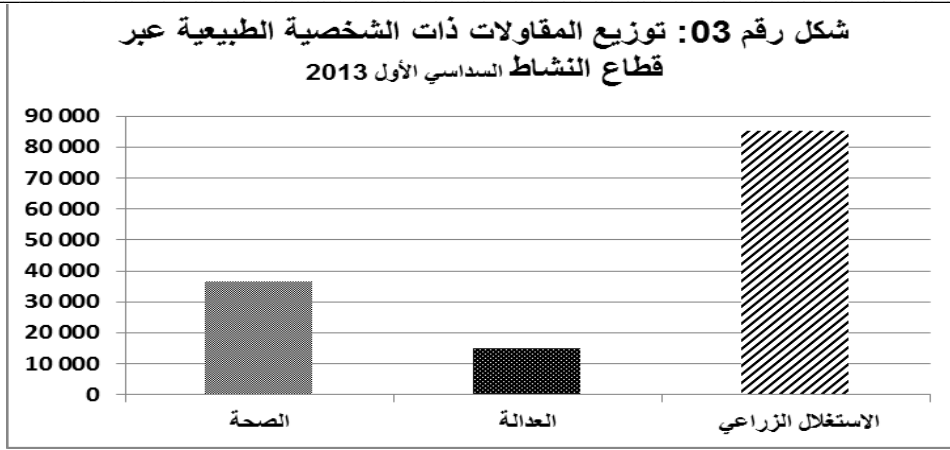
في الجزائر شهدت المقاولات الصغيرة والمتوسطة تزييدا ملحوظا خاصة بعد اتجاه سياسة الدولة إلى تدعيم هذا القطاع، حيث انتقل عددها الاجمالي من 245 348 مؤسسة سنة 2001 إلى 747 934 خلال السداسي الأول لسنة 2013 (شكل رقم:01)، و بمعدل تطور 08,81 % مقارنة بالسداسي الأول لسنة 2012.



Source : Ministère du Développement industriel et de la Promotion de l'Investissement, Direction Générale de la Veille Stratégique, des Etudes Economiques et des Statistiques Données du 1er semestre 2013, Algérie, Novembre 2013.

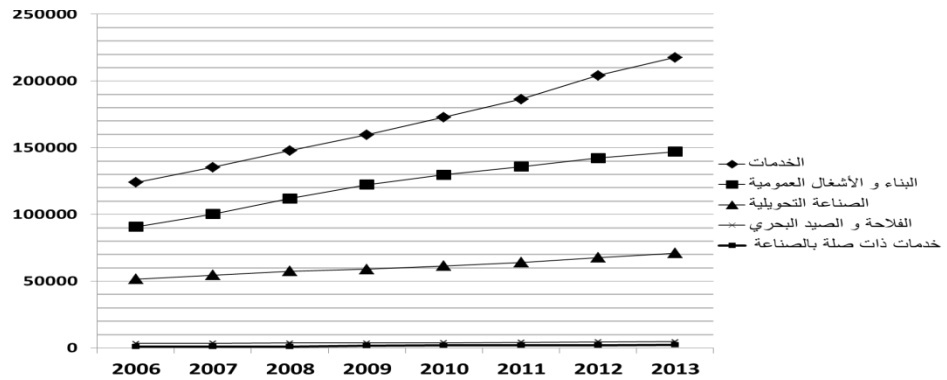
بلغ عدد المقاولات التابعة للقطاع الخاص 747 387 مؤسسة أين تشكل النسبة الأكبر 99,93 %، بينما المقاولات العمومية بلغ عددها 547 مؤسسة بنسبة 0,07% هي في تناقص بسبب عملية إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى وإنشاء العديد من المؤسسات التابعة لها تتمتع بالاستقلالية التامة إضافة إلى عملية الخوصصة.

أما من حيث التنوع الاقتصادي فنجدها تنتشر في مختلف النشاطات الاقتصادية، 22,57 % في مجال الصناعات التقليدية (الفنية، انتاج المواد، الخدمات)، و 18,27% من المقاولات ذات الشخصية الطبيعية تشمل مختلف المهن الحرة كالحاميين، المحضرين القضائيين و الموثقين، الأطباء والصيدال، المهندسين الزراعيين و المعماريين الخ، تعمل خصوصا في قطاع العدل، الصحة و الزراعة (شكل رقم:03).



إلى جانب الصناعات التقليدية و المقاولات ذات الشخصية الطبيعية نجد المقاولات ذات الشخصية المعنوية (القطاع العام و الخاص)²⁵ التي تشكل النسبة الأكبر من النسيج الوطني لهذا القطاع تنتشر مجال الخدمات، البناء و الأشغال العمومية، الصناعة، الخدمات ذات الصلة بالصناعة (الشكل رقم 04).

شكل رقم 04 : توزيع المقاولات حسب فروع النشاط الاقتصادي



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقا من نشرات مختلفة للمعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

نسيج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ذات الشخصية المعنوية في الجزائر في تزايد مستمر و يتركز خاصة في قطاع الخدمات أين نجد التجارة و النقل و المواصلات تنصدر هذا القطاع، حسب احصائيات السداسي الأول من سنة 2013 يمثل قطاع الخدمات حوالي نصف العدد بنسبة 49,17%،²⁶ ثم يليها قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 33,23%. أما قطاع الصناعة فلا يمثل سوى 16,04%، هذا التوجه يتأكد خلال كل السنوات الممثلة في الشكل البياني.

²⁵ تم جمع احصائيات المؤسسات ذات الشخصية المعنوية (دون ادخال الصناعات التقليدية)، أما بالنسبة لسنة 2013 تم الاعتماد على البيانات حتى نهاية السداسي الأول.

²⁶ البيانات المتعلقة بتوزيع المؤسسات حسب النشاط لسنة 2009 تم أخذها من بيانات المقارنة لسنة 2010 نظرا لتحديث المعلومات المأخوذة من CASNOS.

4- مناقشة البيانات

بعد عرض المفاهيم و تحليل المعطيات، يتم المناقشة كالتالي:

- تتمثل أهمية النمو و الريادة بالنسبة للمقاولات الصغيرة و المتوسطة في اقتصاد أي بلد و ذلك من خلال الحفاظ على بقائها و تطورها لأطول مدة ممكنة مما ينعكس إيجابا على التنمية المستدامة، خاصة عند تقديم خدمات نوعية و متميزة إلى المجتمع، و تحقيق السبق إلى النشاطات التي تكون الدولة في حاجة إليها، هذه الآثار ترتفع كلما زادت القيمة التي تضيفها إلى المجتمع. فالهدف الرئيسي لأي اقتصاد هو ضمان مستوى أفضل للأفراد، و هذا يرتبط بنمو الإنتاجية التي تزداد كلما استطاعت المؤسسات خلق أكثر للثروة عن طريق استعمال نفس حجم الموارد أو أقل، هذا التطور في الإنتاجية يعتمد على قدرتها الابتكارية، و هو ما يؤدي إلى تحقيق التنوع و المرونة على مستوى الاقتصاد.

- يتركز نسيج المقاولات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في قطاعي الخدمات والأشغال العمومية، حيث يمثلان معا 82,40% من العدد الاجمالي لها (المقاولات ذات الشخصية المعنوية) مما يتوجب تشجيع انشاء المقاولات في قطاع الصناعة و المجالات التي تعرف نقص المستثمرين من أجل تحقيق التنمية الشاملة و التكامل الاقتصادي، باعتبار أن المقاولات الصغيرة و المتوسطة تتميز بالمرونة و صغر حجم رأس المال مما يسهل عليها الانتشار في جميع قطاعات الاقتصاد الوطني.

- بالنسبة للجزائر بلغ عددها 747 934 مؤسسة تساهم في توفير 1 915 495 منصب شغل خلال السداسي الأول 2013 إلا أن أكثر من 90% عبارة عن مقاولات جد مصغرة (TPE)، و هذا لا يزال بعيد عن الأهداف التنموية المراد الوصول إليها بالنظر إلى عنصر الصادرات، أين نجد "قطاع المحروقات يمثل عنصرا هاما في هيكله الصادرات الجزائرية للخارج بنسبة تقدر بـ 96.09% من مجموع الصادرات، أما بالنسبة للصادرات خارج المحروقات تبقى نسبتها ضئيلة تقدر بـ 3.91%".²⁷

- نظرا لارتفاع المنافسة العالمية، أصبح من الضروري على المقاولات الجزائرية التأقلم مع المحيط والاعتماد على الابتكار كأحد العناصر الأساسية من أجل تقليص معدل وفياتها، المحافظة على بقائها في السوق، نموها خلال الزمن وتحقيق التميز و الريادة.

5- خاتمة :

أثبتت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فاعليتها في اقتصاد الدول باعتبارها تسعى إلى تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة من خلال تلبية حاجيات السوق المحلي، فهي قادرة على خلق فرص العمل أكثر مقارنة بالمؤسسات الكبيرة أخذنا بعين الاعتبار حجم رأس المال المستثمر واستحداث الوظائف الجديدة، وتكاملها مع المؤسسات الكبيرة يعتبر من المقومات الأساسية للبلد.

إلا أن تحقيق هذه الأهداف في الجزائر مرهون بمدى قدرتها على مواجهة المشاكل التمويلية والإدارية، التكنولوجيا والتسويقية التي تقف في وجهها رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة، فلكي تستطيع مواجهة المنافسة التي أصبحت تشكل خطرا على حياتها في ظل تحرير الأسواق العالمية، يجب عليها أن تضمن بقائها في ميدان العمل ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال الابتكار وإتباع استراتيجيات النمو والتطور.

²⁷ Ministère du Développement industriel et de la Promotion de l'Investissement, op.cit., p47.

ولنجاح عملية التنمية المستدامة يجب تضافر مجموعة من العوامل من إدارة ناجحة وعمالة ماهرة ومبتكرة، فرص عمل مستمرة وتكنولوجيا متوفرة ومناخ اقتصادي وسياسي مستقر يشجع على قيام المشروعات، فهذا النوع من المؤسسات يمكن أن تتحول إلى تصدير منتجات منافسة على المستوى العالمي إذا زاد الاهتمام بها، لذا على الجزائر تخصيص ميزانية معتبرة من إيرادات المحروقات لتمويل اقتصاد ما بعد المحروقات الذي يحتاج إلى نشر ثقافة المقاول في المجتمع بالاعتماد على تعليم الريادة على مستوى المؤسسات التعليمية وفتح تخصصات المقاول وتشجيع إنتاج الأفكار المبتكرة وصولاً إلى تجسيدها على أرض الواقع من خلال الحاضنات البحثية والتكنولوجية²⁸.

المصادر و المراجع:

- 1- سعاد نائف برنوطي، " إدارة الأعمال الصغيرة - أبعاد للريادة - "، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
- 2- صالح صالحي " أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري "، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، العدد 03، الجزائر، 2004.
- 3- فلاح حسن الحسيني، "إدارة المشروعات الصغيرة-مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز"، دار الشروق، الأردن، 2006.
- 4- عبد الجبار سالمى، "دور الجامعة في تكوين رواد الأعمال وتدريب إدارة الأعمال الصغيرة وفقا لمتطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الملتقى الوطني الأول: تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور- الجلفة، الجزائر، 2010/05/20-19.
- 5- عبد الجبار سالمى، " دور مؤسسات التعليم العالي في اكتشاف وتكوين رواد الأعمال وغرس ثقافة المقاول"، ملتقى دولي: الجامعة والمقاولاتية، جامعة باجي مختار عنابة، 21-22-23/11/2011، الجزائر.
- 6- عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، " التنمية المستدامة : فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها "، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- 7- عمرو زيدان، " برامج تعليم ريادة الأعمال: البعد الغائب في مقررات إدارة الأعمال في آليات التجارة والإدارة العربية "، الملتقى العربي: تطوير أداء آليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية، حلب، الجمهورية العربية السورية، 2003/03/13-11.
- 8- مدحت القريشي، " التنمية الاقتصادية : نظريات وسياسات وموضوعات "، دار وائل للنشر، الأردن، 2007.
- 9- نبيل جواد، " إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "، الجزائرية للكتاب، الجزائر، 2006.

²⁸ عبد الجبار سالمى، " دور مؤسسات التعليم العالي في اكتشاف وتكوين رواد الأعمال وغرس ثقافة المقاول"، ملتقى دولي: الجامعة والمقاولاتية، جامعة باجي مختار عنابة، 21-22-23/11/2011، الجزائر، ص 17.

10- وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مديرية المنظومة الإعلامية والإحصائية، نشرة المعلومات الإحصائية، الجزائر، نوفمبر 2013.

- 11- Alain Fayolle, « Introduction à l'entrepreneuriat », Dunod, Paris, 2005.
- 12- Alasrag Hussien, « entrepreneurship and its role in the Arab development under the knowledge economy », Munich personal repec archive, April 2010.
- 13- Dennis P. Leyden and all, a theoretical analysis of the role of social networks in entrepreneurship, Research Policy 43 1157–1163, 2014, p 1160.
- 14- Jean-Jacques OBRECHT, de l'entrepreneur à l'environnement entrepreneuriat : pour un nouveau regard sur l'entrepreneuriat, Edition Tsipika-L'Harmattan, Paris, 2009, p 09.
- 15- John R.Schermerhorn, David S.Chppell, Principe de management, ERPI, Québec, Canada, 2006.
- 16- Imikirene Kamel, ATER, « Médiation et ressources sociales dans la création de start-up universitaires », XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique, Montréal, 6-9 Juin 2007.
- 17- Gérard KOEN, De Nouvelles Théorie pour Gérer l'entreprise du XXIè siècle, Ed ECONOMICA, France, 1999.
- 18- Ministère du Développement industriel et de la Promotion de l'Investissement, Direction Générale de la Veille Stratégique, des Etudes Economiques et des Statistiques, Données du 1er semestre 2013, Algérie, Novembre 2013.
- 19- Nick Williams & Tim Vorley (2014), Economic resilience and entrepreneurship: lessons from the Sheffield City Region, Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, 26:3-4, 257-281, DOI: 10.1080/08985626.2014.894129.
- 20- Yvon Gasse, l'influence du milieu dans la création d'entreprise, organisations et territoires, vol 12, N° 02, 2003, p 49.

التكوين المتواصل كعملية لتحسين أداء الموظفين. دراسة حالة بعض المؤسسات العمومية - معسكر-

حاج علي نورة

karimagr06@gmail.com

بوثلجة الحسين

hocine.bout@yahoo.com

باحثان لدى مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات.

دايخ عبد القادر

أستاذ محاضر قسم "أ" ومدير جامعة التكوين المتواصل معسكر.

الملخص:

سلطت هذه الدراسة الضوء على التكوين كـ"عملية"، و كـ «تنظيم»، و كـ "محتوى" و انعكاساته على تحسين أداء الموظفين المشاركين فيه. حيث قمنا بإجراء دراسة حالة في بعض المؤسسات العمومية بولاية معسكر و خلصت الدراسة إلى أن طريقة إجراء الدورات التكوينية التي تتعلق بتحديد البرامج التكوينية و الأهداف المسطرة لها وكذا كفاءات المكونين كلها عناصر تؤثر بشكل مباشر و بإيجاب على استفادة الموظفين المشاركين في الدورات التكوينية التي تنظمها المؤسسة و هذا ما يبين ضرورة الاهتمام بهذه الجوانب التي تحمل في كثير من الأحيان من طرف القائمين على مشروع التكوين في المؤسسة فكل عنصر في العملية التكوينية يجب أن يحظى بالقسط الكافي من الاهتمام و الدراسة عند التحضير للقيام بعملية التكوين.

الكلمات المفتاحية: التكوين المتواصل ، مسار التكوين، الأداء الوظيفي ، تطوير الكفاءات الفردية.

Summary :

This study highlighted the configuration as a "process" as « organization" and as "content" and its impact on improving the performance of the personnel involved in it. Where we conducted a case study in some public institutions in state of Mascara and the study concluded that how to conduct training sessions to identify programs formative and objectives underlined her as well as the competencies of all constituent elements affect directly and positively on the staff involved advantage in training sessions organized by the Foundation, and this is what shows the need for attention to these aspects Each element in the formative process must have received enough attention and study when preparing to carry out the configuration.

Key words: continuous training- Process training - job performance- the development of individual competencies.

مقدمة:

إن التغيرات الراهنة في المجال المهني تتطلب من المنظمة مسايرتها لضمان بقائها في السوق و ذلك لا يأتي إلا من خلال التكوين المتواصل الذي بات السبيل الأفضل لذلك وصار الاهتمام الأول للمؤسسات و الحكومات فمثلا" لقد أولت الحكومة الفرنسية مسألة تكوين الموظفين العموميين أهمية كبيرة، حيث بلغت نفقات التكوين حوالي 3.9 مليار أورو سنة 2005 بالنسبة للوظيفة العمومية للدولة أي ما يقارب 6.6% من كتلة الأجور، كما عقدت اتفاقية في 21 / 11 / 2006 تتعلق بالتكوين المهني بين الإدارة العمومية والمنظمات النقابية الذي كان له أثر إيجابي في تحسين أداء الموظفين ولمدة 06 سنوات، ثم صدر قانون 02 فيفري 2007 المتعلق بعصرنة الوظيفة العمومية الفرنسية والذي أكد على حق كل موظف في الاستفادة من تكوين مهني خلال كل مساره المهني" (تيشات، 2015، ص192) وهذا ما دفعنا إلى تخصيص هذه الدراسة للبحث في التساؤل التالي: كيف يؤثر التكوين المتواصل المنظم من طرف المؤسسة على تحسين أداء موظفيها؟

منهجية الدراسة:

بغرض الإجابة عن الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم الدراسة على النحو التالي:

المقدمة العامة: تم التطرق فيها إلى إشكالية البحث متبوعة بالأسئلة الفرعية، ثم أهداف الدراسة و كذا نموذج الدراسة المقترح.

الجانِب النظري: تم فيه إثراء الموضوع من خلال التطرق للمفاهيم ذات الصلة، حيث خصصنا الجزء الأول للتعريف بالمتغير المستقل أي التكوين و شرح خطواته و أهميته... أما الجزء الثاني خصصناه للتعريف بالمتغير التابع أي الأداء الوظيفي و كل ما يتعلق به من مفاهيم و مكونات، وكذا أهميته بالنسبة للفرد و المؤسسة.

ثم ختمنا هذا الجانب باستعراض فرضيات الدراسة و ذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة في هذا المجال.

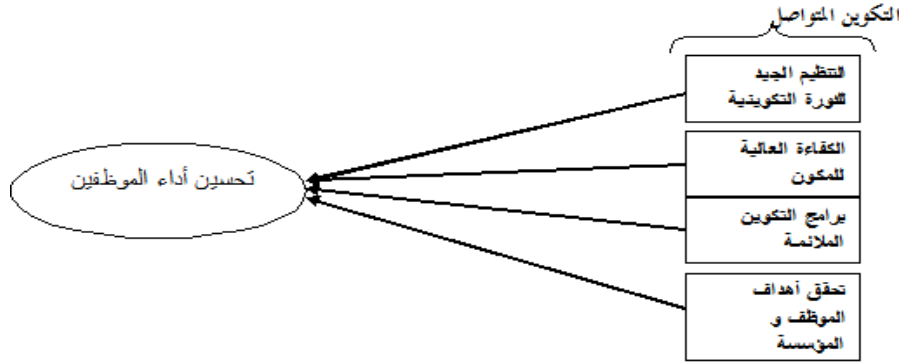
الجانِب التطبيقي: قمنا في هذا الجانب ببيان تصميم الدراسة و تحليل المتغيرات الشخصية للعينة وكذا تحليل البيانات المتعلقة بالإجابة عن الفرضيات .

الخاتمة العامة: تم فيها تقديم ما تم التطرق إليه بشيء من الاختصار إضافة إلى النتائج و التوصيات.

أهداف الدراسة:

يكمن الهدف من هذا البحث في اختبار الفرضيات حول علاقة التأثير للتكوين المتواصل على الأداء الوظيفي للأفراد و محاولة فهمها أي لماذا يوجد هذا النوع من العلاقة، وكيف تتم بين المتغيرين وتفسير التباين الموجود في متغير الأداء أو التنبؤ بالتغيرات التي تطرأ عليه انطلاقا من التغيرات التي تحدث في متغير التكوين المتواصل، كما تسهم هذه الدراسة في إثراء المعلومات حول التكوين المتواصل و الأداء الوظيفي و كذا معرفة الأفراد بأثر التكوين على أدائهم كما يساعد المسيرين في فهم العلاقة بين المتغيرين، والاهتمام بهذا المجال لجعله حافزا من شأنه أن يرفع من مستوى الأداء الوظيفي.

نموذج الدراسة:



1-التكوين المتواصل:

إن نجاح أي منظمة ووصولها إلى تحقيق أهدافها يعتمد إلى حد كبير على كفاءة مواردها و قدرتها على الإنتاج و التكيف مع التقنيات الجديدة في العمل وقصد وصول المنظمة إلى أهدافها لا بد لها من التكوين الجيد والمتواصل لمواردها البشرية.

التكوين المتواصل ليس بالشيء الجديد وإنما هو نتيجة لعدد من التطورات المتداخلة و التغيرات البيئية المستمرة والتي يعود عهدها إلى بداية الثورة الصناعية، حيث تطورت الحياة الصناعية بشكل كبير. و هذا ما أدى إلى ظهور الحاجة إلى وظيفة تهم بتطوير و تنمية كفاءات الأفراد، و عليه أصبحت وظيفة التكوين المتواصل تحظى باهتمام في المؤسسة، و النظر إلى نفقاتها من الناحية المحاسبية على أنها نفقات استثمارية طويلة الأجل. على أمل أن تؤدي جهود التكوين المتواصل إلى رفع كفاءة العاملين و زيادة إنتاجيتهم مما يساعد على تحقيق أهداف المؤسسة.

1-تعريف التكوين المتواصل:

تعددت التعاريف لمفهوم التكوين المتواصل كل حسب الزاوية التي يرى من خلالها عملية التكوين و هذه بعض الاختلافات المطروحة في تعريف التكوين المتواصل:

يرى (عاشور، 1983، ص 488) بأنه النشاط الذي يهدف إلى توفير فرص اكتساب الفرد لخبرات تزيد من قدرته على أداء عمله، و نشاط التكوين بهذا المعنى ينبع من الحاجة إلى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات الفرد، و ذلك بتوفير فرص تعلم الفرد لمهارات أو معلومات يتطلبها الأداء الفعال للعمل.

وفي نفس السياق يعرفه (Casse, 1994,p48) بأنه "العملية التي تهدف إلى تطوير مهارات الأفراد المهنية فيما يخص الجانب التقني أو السلوكي من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام و الأدوار ذات الصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية، فهو وسيلة للترقية الفردية و تنمية الموارد البشرية، و ضرورة للتكيف مع التقنيات

الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية، الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة وهو بذلك يعتبر استثماراً للعامل، ويجب أن يشمل التكوين كل أعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين فهو عملية مستمرة من أجل تجديد المعلومات."

الملاحظ للتعريفين السابقين يرى بأن الكاتبين ركزا في تعريفهما للتكوين على الهدف المراد الوصول إليه. كما يعرفه (Sekiou, 1986, p153) بأنه: "مجملة النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد، لتحقيق أهداف المنظمة من جهة، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية." نلاحظ من تعريف Sekiou أنه ركز على المنهج المستخدم في التكوين. وهناك من المفكرين من عرفه من الناحية النفسية الذهنية حيث عرف على أنه: "عملية إدراكية يراد بها إحداث آثار عقلية أو ذهنية معينة في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية و مقدرة في أداء أعمالهم الحالية و المقبلة و ذلك بتكوين عادات فكرية و عملية مناسبة و اكتساب مهارات و معارف و اتجاهات جديدة" (Allouche, 2006, p87)

بعد عرض مختلف وجهات النظر حول تعريف التكوين يمكننا استخلاص تعريف شامل و هو كالآتي:
التكوين المتواصل هو : نظام فيه مدخلات ، عمليات التحويل، مخرجات ، أما مدخلات هذا النظام فهي مجموعة العوامل البشرية التي تتكون من : مكونين، متكونين، باقي الأفراد الذين ينظمون عملية التكوين، وكذا العوامل المادية التي تخص جميع التجهيزات التي تسخر من أجل السير الحسن لعملية التكوين و من ذلك النفقات المالية، و برامج المعلوماتية الخاصة بالأشخاص الطبيعيين و المعنويين المشاركين و برامج التعليم في حد ذاتها، أما عمليات التحويل فهي مختلف التفاعلات التي تحدث بين عوامل المدخلات لخلق قيمة معنوية مضافة تتمثل في تطور معارف الفرد العلمية و العملية و السلوكية و هي مخرجات هذا النظام التي تنعكس بالإيجاب على أداء الفرد و المنظمة والتكوين يكون إما حضوري أو إلكتروني(عن بعد).

2- أهداف التكوين المتواصل: يعتبر التكوين المتواصل أداة فعالة من أدوات الإدارة لتحقيق التنمية الإدارية للمنظمة و مواردها البشرية، كما أنه يمثل وسيلة لمواجهة مشاكل المنظمة و أفرادها.

1. بالنسبة للمنظمة:

يؤدي التكوين المتواصل إلى تحقيق العديد من الفوائد لمنظمات الأعمال من أهمها (حنفي، 2002، ص 146، 147):

- أ. زيادة الإنتاجية: حيث تنعكس زيادة مهارة الفرد على حجم الإنتاج و جودته.
- ب. تخفيض حوادث العمل: تكثر الحوادث نتيجة للخطأ من جانب الأفراد عن تلك التي تحدث نتيجة لعبوب في الأجهزة و المعدات أو ظروف العمل، و منه فالتكوين الجيد على الأسلوب في العمل و على كيفية أدائه يؤدي بلا شك إلى تخفيض معدل تكرار الحوادث.

ت. استمرار التنظيم و استقراره:استقرار التنظيم و ثباته بمعنى قدرة التنظيم على الحفاظ على فاعليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين، فالأفراد المكونين و اللذين يملكون الحافز أو الدافع للعمل هم أصل استثماري فعال في التنظيم.

2- بالنسبة للأفراد:

يحقق التكوين مكاسب عديدة للأفراد العاملين بالمؤسسة، من أهمها (مؤيدو حرحوش، 2002، ص133):

. مساعدة الأفراد على اتخاذ القرار الأحسن، كما يزيد من قابليتهم و مهارتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.

- يساعد العاملون في التغلب على حالات القلق و التوتر و الاغتراب و الصراع داخل المنظمة.
- يقدم للأفراد معلومات جديدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية و الاتصالات و الاتجاهات.
- يفتح المجال للفرد نحو الترقية و التقدم الوظيفي.
- يقلل من أخطاء العاملين و من حوادث العمل.
- يتيح للفرد تكوين مهارات جديدة في مجالات العمل و الحديث و الاستماع.
- يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي و الانجاز.
- يقلل من دوران العمل نتيجة لازدياد الاستمرار و الثبات في حياة العاملين و زيادة رغبتهم في خدمة المنظمة و الإخلاص لها.

3-خطوات عملية التكوين المتواصل

1 تحديد الاحتياجات التكوينية: يرى ويليام ترسي أنه توجد أربع طرق لتحديد الاحتياجات التكوينية، والتي تستخدمها جميع المنظمات وهي متكاملة و متمثلة فيما يلي (ترسي، 1990، ص14) :

. تحديد احتياجات المنظمة

. تحديد احتياجات الجماعة

. تحديد احتياجات العامل

. تحديد احتياجات العمل أو الوظيفة.

2 تخطيط و تصميم برنامج التكوين (مؤيد وحرشوش، ص132): تصميم البرنامج التكويني عملية تعنى بتحديد الأهداف التكوينية و التعليمية و انتقاء مفردات البرنامج و متابعتها و توقيتاتها و الأساليب التكوينية التي ستعتمد و شروط المشاركة بالبرنامج ومعايير تقويم و قياس فاعلية البرنامج.

3 إدارة و تنفيذ البرنامج التكويني (بروكس، 2001، ص51): يعتمد التنفيذ الناجح للتكوين على عدة عوامل أهمها تحديد الاحتياجات من العملية التكوينية بدقة، إدراك المتكويين الحاجة للتكوين، كذلك لابد من تدعيم الإدارة للتأكد من أن التدخل على مستوى مناسب لكل من المتكويين و لمشكلة الأداء.

4 تقييم التكوين (Denney, 2001, p13): هو نظام ينطبق على العمال الذين تم تكوينهم و الذين قضاوا فترة زمنية في أعمالهم و بشكل يمكن من القيام بتقييم التكوين من خلال تقييم أدائهم، إلا أن التقييم موضوع له عدة أشكال حسب نوعية المهن التي تم تكوينها، فلا نستطيع استخلاص مدخل كلي لتقييم التكوين.

II-الأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء الوظيفي نقطة التقاء الفرد مع منظمته لذا بات موضع اهتمام كلا من الفرد لتطوير مساره المهني و تنمية كفاءاته خارج نطاق المنظمة ، أما المنظمة فتقوم بدورها بتطوير أداء أفرادها بعد تقييمه فهي تعتمد في بقائها على أداء موردها البشري الذي كان محط أنظار الكثير من المفكرين من خلال دراساتهم.

1- مفهوم الأداء الوظيفي: كما سبق الذكر فإن الأداء الوظيفي ذو أهمية بالغة و هذا ما عكسه اختلاف التعريفات حوله خاصة و أنه يتشابه مع الكثير من المفاهيم المشابهة أو تلك التي تدخل في إطاره. من هذه التعاريف نذكر على سبيل المثال :

- يرى بن نوار(2010، ص91) أن الأداء الوظيفي هو حسب ما ذكره المفكران Andro Sizlagi and Mark Ji Walase بأنه " المقياس الأساسي للحكم على فعالية الأفراد والجماعات والمنظمات...ويستخدم لإبراز نقاط القوة والضعف في الأفراد والجماعات والمنظمات، زيادة على ذلك يمكن أن تصلح تقييمات الأداء كأساس للحوافز والعقاب والتغيير والتطوير، وإجراء تغييرات في تركيبة المنظمة و لتصميم الوظائف " فالظاهر من التعريف أن المفكران لم يوضحا الفرق بين الأداء و تقييم الأداء.

- أما هيئة اقتصاد نظم الإنتاج المتكاملة (ECOSIP ,1999, p18) فتعرف الأداء على أنه : "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات، وفقا للمعدل المفروض إنجازه من العامل الكفاء المدرب، ذلك المعدل الذي يمكن معرفته من خلال تحليل الأداء، أي من خلال دراسة كمية العمل والوقت المستغرق و إنشاء علاقة عادلة بينهما". من التعريف السابق نرى أنه تم الاعتماد على أحد المعايير التي يتم بها قياس الأداء و هو الفعالية، يفهم من هذا أنه يعتبر أداء إذا حقق الأهداف المرجوة منه.

- و في نفس السياق يعرف كل من (Marie et Brundsire, 1996,p20) أن الأداء هو: تحقيق الأهداف التنظيمية مهما كانت طبيعة وتنوع هذه الأخيرة، هذا التحقيق يمكن أن يفهم من خلال الاتجاه المباشر (النتائج) أو بالمفهوم الواسع للعملية التي تؤدي للنتائج (عمل).
التعريف الذي قدمه الباحثان يعرف الأداء انطلاقا من الهدف الذي وجد من أجله.
و عليه سنقدم تعريفا شاملا محاولة منا لتفادي الاختلافات و تقريب المعنى من خلال اعتبار أن الأداء الوظيفي هو: نتيجة تفاعل الفرد بمعارفه العلمية و العملية و السلوكية مع جميع الوسائل و المستلزمات التي توفر له في إطار منصبه و كذا الأخذ بعين الاعتبار المبادرات المسموح بها التي يقدمها خارج هذا الإطار في ظل الظروف المادية و المعنوية التي يعيشها و هو يقوم بمهامه.

2- أهمية الأداء الوظيفي.

2-1- بالنسبة للعاملين:

- يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله و الذي يتعلق ببعض الأمور المهمة في حياة كل فرد، مثل النقل والترقية والتكوين والانتداب لمناصب عليا...، ومن هذا المنطلق يجب على كل فرد أن يوجه اهتماما خاصا لأدائه في العمل لارتباطه بمستقبله الوظيفي (منصور ، 1986، ص135).

- يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له، وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله وإثبات ذاته (حنفي، 1975، ص6)

- من خلال الأداء يستطيع الفرد تلبية حاجاته الاجتماعية و مدى أو نسبة تلبيتها يقوم على أساس ما يقوم به من عمل و جودته فالأداء الجيد يتلقى صاحبه مكافأة تسهم في تحقيق جزء كبير من حاجاته.

2-2- بالنسبة للمنظمة:

- إن جميع المسؤولين عن التنظيمات المختلفة يولون اهتماما كبيرا بأداء العاملين في هذه التنظيمات، ذلك لأن الأداء لا يعد انعكاسا لقدرات كل فرد و دافعيته فحسب، وإنما هو انعكاس لأداء هذه التنظيمات ودرجة فاعليتها أيضا (يونس، 2009، ص6)

- أداء الأفراد هو الطاقة التي تبقى للمنظمات في محيط يشوبه التنافس الحاد حول الجودة و التكلفة و الأفضلية لذا يلقي أداء الأفراد اهتماما كبيرا.

- كما لا تتوقف أهمية الأداء على مستوى المنظمة فقط، بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة .

3- الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء.

هناك العديد من الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء نوجزها فيما يلي (أحمد محمد عبد الله، 1996، ص187)

3-1- الجوانب المتعلقة بالعمل:

- الإلمام بالعمل: يعد الإلمام بالعمل ركنا أساسيا من أركان الأداء، فهو يعبر عن معرفة العامل بالعمل الذي يؤديه ومدى فهمه لدوره ومهمته و إدراكه للتوقعات المطلوبة منه ومدى إتباعه لطريقة العمل التي تحددها له المنظمة.

- ناتج العمل : يعبر ناتج العمل عن مستوى الانجازات التي يحققها العامل، ومد مقابقتها للمعايير النموذجية الكمية والنوعية والزمنية و ضغط التكاليف وكل ما يميز عمله من قيمة مضافة تعبر عن ناتج العمل ويعبر عنه ببصمات العامل في العمل.

3-2- الجوانب المتعلقة بالسلوك:

- سلوك العامل : يشير سلوك العامل في أداء وظيفته إلى مد محافظته وحرصه على معدات وأدوات و تجهيزات الإنتاج المستخدمة في العمل من حيث الاعتناء بها وصيانتها وتجنب الإتلاف ومدى تفعيلها بالشكل الذي يضمن عائدا معتبرا.

- السلوك الاجتماعي: يتمثل السلوك الاجتماعي في العمل في مدى تعاون العامل مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه ومدى مساهمته في إنجاز أعمال الجماعة وتنفيذه للأوامر ومشاركته في حل المشاكل أثناء العمل.

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

-فرص التقدم: يسلك العامل طريق التحسين والتقدم من خلال اكتساب مهارات ومعلومات عن طريق برامج التكوين المتواصل أو الممارسة الميدانية بغية زيادة كفاءة إنتاجيته و فعالية أدائه.

4-عناصر الأداء الوظيفي:

كما تقدم سابقا فإن مفهوم الأداء مركب من عدة عناصر متكاملة هي:

كفاءة الموظف: وهو ما يمتلكه الموظف من معارف نظرية ، عملية (تطبيقية) و سلوكية تساهم في تعامله مع ما يقوم به من مهام.

موارد العمل: و هي ما تقدمه المنظمة للفرد و تسخره له للقيام بعمله بغية الوصول إلى الغاية المطلوبة منه و المخططة له و تضم جميع أدوات العمل و مناهجه و كذا المسؤوليات و السلطة الممنوحة له التي تساعد في أداء مهامه بارتياحية و المكافآت المقدرة لهذا العمل.

ظروف العمل: تتكون من العوامل الطبيعية (الحرارة ، التهوية ، الإضاءة ...) و العوامل التنظيمية (تنظيم العمل ، الضغوطات المهنية، حجم العمل و نوعه) و العوامل النفسية (شخصية الفرد ، طريقة تفكيره ، رغبته في العمل ...)

5- كيف يساهم التكوين المتواصل في تحسين أداء الموظفين:

5-1-التنظيم الجيد للدورات التكوينية:

إن تنظيم الدورات التكوينية من شأنه أن يؤثر على مجريات عملية التكوين المتواصل، الشيء الذي تهمله الكثير من المنظمات و ذلك باعتبار أن التكوين هو الغاية و ليس هو الوسيلة و هذا ما يدفعهم إلى عدم الاهتمام بالتخطيط المحكم للعملية و السهر على عدم وجود انحرافات و هذا يكلف المنظمة انقضاء دورة تكوينية بلا استفادة مثلى بالرغم من وجود أساليب تكوين حديثة و كذا خبراء بارزون في المجال إلا أن التنظيم غير المتناسق جعل كل في غير مكانه و زمانه ، على عكس التنظيم الجيد للدورات التكوينية الجيدة و المتناسقة،مثلا يجب أن تكون الأهداف واضحة و ملائمة

حتى يتسنى فهمها للسعي إلى تحقيقها، و أن يتزود المتكون بالمعلومات و المهارات اللازمة، و أن تكون هذه الأهداف تعبر عن الواقع بطريقة يمكن قياسها و تنسجم مع سياسات المنظمة.

و من خلال ما تم التطرق إليه قررنا تطوير الفرضية الأولى على الشكل التالي:

H1: إن التنظيم المحكم للدورات التكوينية التي تنظمها المؤسسة يساعد على السير الحسن للدورة التكوينية و تحقيق الهدف المراد منها و بالتالي المساهمة في تنمية قدرات الموظفين و تحسين أدائهم.

5-2- كفاءة المكون:

يعتبر المكون القلب النابض وأحد عناصر أو أطراف العملية التكوينية البارزين والذين لهم الدور الكبير في نجاح أو فشل العملية ككل فهو ذو ارتباط مباشر بمدى تحسن أداء المتكون بعد العملية فإذا لم يستطع المكون أن يوصل المعلومة إلى الفرد المتكون بالطريقة المناسبة والتي تساعد على تحقيق أهداف الدورة (الأسمرى، 2009، ص51) فإنه سوف ينعكس سلبا على أدائه، لذلك يجب على المكون أن يراعي الفروق الفردية بين المتكونين و يتكلم بلغة واضحة و مفهومة باستعمال أفكار و مفاهيم متماسكة و متتابعة و مترابطة (درة و الصباغ، 2008، ص323)، ويقدم المكون مجموعة من التوجيهات والمحفزات حتى يتمكن المتكون من اكتساب مهارات جديدة ثم تثبيتها، وأيضا نقلها للممارسة الفعلية (ماهر، 2001، ص345).

و بناء على ما تم التوصل إليه أنفا تكون صياغة الفرضية الثانية كما يلي:

H2: تعتبر كفاءة المكون عامل مهم في إيصال المعلومات إلى المتكونين بالشكل المناسب مما يساعد الموظفين من الاستفادة من الدورة التكوينية بالتالي تحسين أدائهم في العمل.

5-3- برامج التكوين:

إن التغيرات الراهنة و التحديات الداخلية و الخارجية التي تواجهها المنظمة تخلق لها مشكلة نوعية البرامج التكوينية التي تستطيع تلبية رغبتها في تنمية قدرات الموظفين بالشكل المناسب، لذلك أصبح لزاما عليها أن تبحث عن برامج التكوين المناسبة وتنفيذها من طرف أساتذة ذوي خبرة ومختصين في مجال التكوين حتى يتسنى لها الحصول على موظفين لهم الصفات الإيجابية المرجوة وذوي مهارات وعملية تحديد المحتوى التكويني يجب أن تتناسب وطبيعة المتكونين من حيث مستواهم ونوعية التكوين حتى لا تكون هناك مشاكل في هذا الشأن أثناء سير العملية التكوينية، كما أن البرامج التكوينية يجب أن تناسب مستوى المتكونين الذين سيشاركون في البرنامج و أن يعكس محتوى البرنامج رؤية و رسالة و أهداف وقيم وسياسة المؤسسة المنتسب إليها المتكون بالإضافة إلى ذلك يجب الجمع بين الناحية النظرية والناحية العملية التطبيقية أثناء اختيار البرنامج أي تكون المادة مستمدة من واقع المتكونين، وذات معنى لهم بدقة و موضوعية و حداثة (درة و الصباغ، 2008، ص322).

من خلال ما تم ذكره سابقا نستطيع تطوير الفرضية الثالثة كما يلي :

H3: إن تحسين أداء الموظفين من خلال الدورات التكوينية لا يكون إلا باحتوائها على برامج تناسب مختلف احتياجات الموظفين.

5-4- تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف الفرد:

يعتبر التكوين أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري ومقياسا لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة والمجتمع فالتكوين يساهم في تحقيق الأهداف والغايات الخاصة بالمتكون نفسه فيما يتعلق بترقيته أو زيادة أجره، أو لشغله مناصب أعلى، وبهذا يكون التكوين أثناء الخدمة أحد الحوافز المهمة للفرد، والتي تحرك دوافعه لبذل المزيد من الجهد في الأداء، فالموظف المتكون يقوم بإنجاز عمله على أكمل وجه ممكن، مما يؤدي إلى رضا الإدارة عنه و بالتالي مكافأته وتحفيزه بالطرق المناسبة والممكنة، و هكذا يتم تحفيز الموظفين وتعزيز رضاهم عن المؤسسة (الكالالده، 2011، ص100)، و هذا يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعناصر البشرية، و شعورهم بتقدير أهميتهم من طرف إدارة مؤسساتهم عندما يكونون محور البرامج التكوينية، مما يدفعهم إلى العمل بكامل قدراتهم (الداوي، 2008، ص12). كما أن للتكوين دور في ربط أهداف الموظفين بأهداف المؤسسة وخلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية لصالح المؤسسة، و يساعدها في انفتاحها على العالم الخارجي وتوضيح السياسات العامة لها مما يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها وبالتالي المساهمة في تحسين أدائهم (شحاذاة، 2000، ص115)، وكذلك المساهمة في معالجة مشاكل العمل في المؤسسة مثل حالات التغيب، أو دوران العمل، أو كثرة الشكاوي و التظلمات (منصور، 1995، ص142) مما يؤدي لإشاعة ثقافة الحوار والتفاهم والمصارحة مما يحسن المناخ الوظيفي ويرفع الأداء التنظيمي (الكبيسي، 2010، ص18).

و على إثر ما تقدم ذكره نقترح تطوير الفرضية الرابعة على النحو التالي:

H4: ينبغي أن يراعي التكوين المتواصل أهداف الفرد حتى يدفعه إلى تحسين أدائه و تحقيق أهداف المؤسسة.

الدراسة الميدانية:

أولاً: تصميم الدراسة:

1- الهدف من الدراسة:

يكمن الهدف من هذا البحث في اختبار الفرضيات حول تأثير التكوين على تحسين الأداء و محاولة فهمه أي لماذا يوجد هذا النوع من العلاقة وكيف تتم بين المتغيرين و كذا التنبؤ بتحسين الأداء إذا ما تم توفر هذه العناصر الأربع ضمن عملية التكوين.

2- نوع الدراسة و مدى تدخل الباحث:

يندرج هذا البحث ضمن بحوث الارتباط لأنه يقوم على دراسة المشكلة دون أن نتدخل في الظروف المحيطة بها و هذا يتناسب مع المجال المؤطر لها وهو المجال الإداري .

3- تخطيط الدراسة:

تماشياً وطبيعة الموضوع و بيئة الدراسة فقد نفذنا البحث الميداني او ما يسمى بالبحث غير المخطط حيث يفحص طبيعة تأثير التكوين على تحسين الأداء عند أفراد العينة الذين شملتهم الدراسة بدون تدخل في ظروف الظاهرة .

4- وحدة التحليل:

تتمثل وحدة التحليل في "الأفراد" إذ يتم دراسة هذا الموضوع على مستوى الأفراد لمعرفة كيف يؤثر التكوين على تحسين الأداء.

5- المدى الزمني للبحث:

استعملنا الدراسة المقطعية في هذه الدراسة حيث قمنا بجمع البيانات مرة واحدة لعدة فئات مهنية.

6- تصميم العينة:

يتكون مجتمع الدراسة من أفراد عمال في مختلف المستويات الإدارية و مؤسسات عمومية متنوعة وقد تم اختيار العينة الهادفة الاجتهادية متكونة من 54 موظف يشتركون في خاصية مشاركتهم في الدورات التكوينية التي تنظمها مؤسساتهم فوجدنا أنهم أولى بأن يخضوا لهذه الدراسة وبإمكانهم تقديم ما نحتاج إليه.

ثانيا: تحليل المتغيرات الشخصية.

الجدول رقم (1): المتغيرات الشخصية:

التكرار	النسبة المئوية	الخصائص الشخصية لأفراد العينة	
8	14.8%	25-18	الفئة العمرية
22	40.7%	35-26	
18	33.3%	45-36	
6	11.2%	60-46	
0	0	>61	
28	51.8%	ذكر	الجنس
26	48.2%	أنثى	
5	10.2%	متوسط	المستوى التعليمي
16	29.6%	ثانوي	
21	38.9%	جامعي	
11	21.3%	دراسات عليا	
18	33.3%	5-1	سنوات الخبرة
15	27.7%	10-6	
12	22.3%	15-11	

9	16.7%	>15	
20	37%	عون	المنصب الإداري
15	27.8%	متحكم	
19	35.2%	إطار	
24	44.4%	1	عدد الدورات التكوينية المشارك فيها.
15	27.7%	2	
10	18.6%	3	
5	9.3%	>3	
13	24%	داخل المؤسسة	مكان إجراء الدورات التكوينية.
31	57%	خارج المؤسسة	
10	19%	معا	

يبين الجدول رقم (1) مختلف نسب الفئات العمرية لأفراد العينة حيث لا يوجد هناك فرد يفوق سنه الـ 61 سنة بل كانت أعمار المستجوبين ما بين 18 و 60 سنة ، إذ تتركز أغلبية أفراد العينة ما بين السن 26 و 35 سنة - فئة الشباب- ممثلة 40.7% من العدد الكلي ، ثم ينتقل مركز الكثافة العددية إلى الفئة ما بين 36 و 45 سنة مشكلة 33.3% من العدد الكلي لأفراد العينة ، ثم تليها بقية الفئات الأخرى ، و كما يبين أيضا الجدول أن أغلبية أفراد العينة هم ذكور (51.8%) على غرار الإناث اللواتي يشكلن نسبة 48.2% في حين يغلب مستوى التعليم الجامعي على جميع المستويات الأخرى ممثلا نسبة 38.9% من المجموع الكلي، وهذا ما يعكس واقع سوق العمل في الجزائر أي الفئة العظمى لطالبي العمل تحمل مستوى تعليمي جامعي، خاصة في محاولة الدولة لضم الطالب الجامعي إلى الحياة المهنية بطرق متعددة ، ثم تلي بعد ذلك النسبة 29.6% معبرة عن أفراد ذوي مستوى تعليمي ثانوي ، وهو المستوى الأقل استهدافا من قبل المؤسسات من سابقه ، أما فيما يخص الأفراد الحائزين على دراسات عليا فيشكلون نسبة 21.3% من العدد الكلي ليس لأنهم غير مستهدفين من قبل المؤسسات بل لقلة هذه الفئة في سوق العمل الجزائرية فأغلب الجامعيين يتوقفون في منتصف الطريق و القلة القليلة التي لها القدرة و الرغبة في استكمال الدراسة ونيل شهادات الدراسات عليا، يأتي أخيرا مستوى التعليم المتوسطي في نهاية الترتيب ممثلا 10.2% من العدد الكلي لأفراد العينة ، أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة نلاحظ أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة كلما نقص عدد الأفراد حيث الأفراد ذوي الخبرة الأقل من 10 سنوات يمثلون أكثر من نصف عدد أفراد العينة (61.1%) ، بينما 38.9% من أفراد العينة لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات، نلاحظ من الجدول أيضا توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الإداري فكان منصب "عون" هو الغالب على أفراد العينة حيث قدر ب 37% من مجموع مناصب أفراد العينة، ثم نسبة 35.2% التالية تعبر عن الأفراد الذين يحتلون منصب "إطار" أي الواقعون على مستوى الإدارة العليا ، ثم النسبة المتبقية من الأفراد

(27.8%) هم متحكمون، فيما يخص عدد دورات التكوين فالنسبة الأكبر كانت للذين قاموا بدورة تكوينية واحدة حيث بلغت ما نسبته % 44.4 ثم %27.7، %18.6، و %9.3 بالنسبة لمرتين، ثلاث مرات و أكثر من 3 مرات على التوالي، ما يدل على أن المؤسسات العمومية لا تعتمد بشكل كبير على التكوين المتواصل لمستخدميها فغالبا ما يتم التكوين في حالة الترقية و هذا ما استنتجناه من خلال الأسئلة الموجهة للمستجوبين. أما بالنسبة لمكان إجراء الدورات التكوينية، فكانت النسبة الأكبر للتكوين خارج المؤسسة المستخدمة ، هذا ما يفسر أن المؤسسات العمومية لا تتبنى أسلوب التكوين الداخلي لمستخدميها بشكل كبير بل تلجأ لمؤسسات التكوين المتخصصة كجامعة التكوين المتواصل ومراكز ومعاهد التكوين المهني ومؤسسات متخصصة كدورات التكوين الدورية التي تقوم بها الإدارات العمومية بالتنسيق مع مديريات الحماية المدنية لتكوين أعوان الأمن الداخلي على كيفية تقديم الإسعافات الأولية والتدخل في حالة الطوارئ مثلا.

ثالثا : اختبار الفرضيات.

الفرضية الأولى.

الجدول رقم (2) : إجابات أفراد العينة حول بعد تأثير تنظيم الدورة التكوينية على تحسين أداء الموظفين:

النسبة المئوية		الرقم	الفقرة
لا	نعم		
26%	74%	3	أشعر بأن قدرتي تحسنت في تنفيذ المهام الإدارية بعد الانتهاء من الدورات التكوينية
18.6%	81.4%	4	أرى أن عدد دورات التكوين التي تلقيتها يكفي لتطوير قدراتي المهنية بالمؤسسة
14.9%	85.1%	5	أرى أن الدورة التكوينية أضافت لي شيئا جديدا من المعارف العلمية و المهارات السلوكية
16.7%	83.3%	6	أجد أنني شعرت بتغيير في اتجاهاتي و أفكاري نتيجة الاستفادة من الدورات التكوينية
29.7%	70.3%	7	أعتبر أن الدورات التكوينية ساهمت في تحسين تعاملتي مع زملائي
29.7%	70.3%	8	أعتبر أن الدورات التكوينية أثناء الخدمة ساهمت في زيادة روح انتمائي للمؤسسة
31.5%	68.5%	9	أرى أن عملية التكوين أثناء الخدمة ساعدتني في الرفع من الروح المعنوية لدي في العمل

10	أجد أن التكوين أثناء الخدمة دفعني إلى العمل بجد و مثابرة	66.6%	33.4
----	--	-------	------

يلاحظ من الجدول رقم (2) أعلاه أن أغلب المشاركين في الدورات التكوينية قد أجابوا ب "نعم" على مختلف الفقرات التي تفيد بأن هناك تأثير للتنظيم الجيد للدورات التكوينية على تحسين قدرات الموظفين مما ينعكس بالإيجاب على تحسين أدائهم، فالنسبة الأكبر 85.1% كانت للفقرة 3 من البعد الأول "أرى أن الدورة التكوينية أضافت لي شيئاً جديداً من المعارف العلمية و المهارات السلوكية" فالمتكون يحصل على مجموعة من المعارف و المهارات التي تتناسب و نشاطه و المهام المطلوبة منه و ذلك من خلال تحديث المعلومات لديه (la mise à jour)، فمثلاً تصبح لدى الموظف معلومات عن كيفية التحليل الإداري و ذلك من خلال الاطلاع على قواعد و تقنيات التحليل الإداري، معلومات عن المحاسبة و قواعدها و كذا معلومات عن المالية و هذا على سبيل المثال لا على سبيل الحصر. أما فيما يخص المهارات السلوكية فهنا تصبح للموظف علاقات حسنة في إطار عمله سواء بشكل أفقي أو عمودي كما يكتسب مهارة التواصل مع الآخرين (الوضوح-الدقة....) مما يساهم في الرفع من الروح المعنوية لدى الموظف في العمل المكلف به و بالتالي تعزيز شعوره بالانتماء إلى المؤسسة مما يدفعه إلى العمل بجد و مثابرة كما أنه تصبح لديه روح الإبداع و الابتكار.

الإجابة عن الفرضية الأولى:

1H: إن التنظيم المحكم للدورات التكوينية التي تنظمها المؤسسة يساعد على السير الحسن للدورة التكوينية و تحقيق الهدف المراد منها و بالتالي المساهمة في تنمية قدرات الموظفين و تحسين أدائهم.

من خلال الطرح السابق يمكن العزم أن التنظيم الجيد للدورات التكوينية يساهم في تحقق الأهداف المنتظرة من التكوين بفضل التخطيط الدقيق و منع حدوث الاختلال الذي قد يعترض العملية وهذا ما يرفع من نسبة الاستيعاب لمحتوى الدورة التكوينية و العمل على تطبيق تلك المعارف على أرض الواقع و بالتالي تحسين أداء الموظفين عن طريق اكتساب مهارات و معارف جديدة مما ينمي روح الانتماء لدى الموظفين بالنسبة لمؤسستهم.

الفرضية الثانية:

الجدول رقم (3): إجابات أفراد العينة حول بعد تأثير كفاءة المكون على تحسين أداء الموظفين.

الرقم	الفقرة	النسبة المئوية	
		نعم	لا
11	أرى أن المكون قام بشرح أهداف الدورة التكوينية منذ البداية	81.4%	18.6%
12	أرى أن المكون اتبع أسلوب النقاش المفتوح في تقديم و عرض محتوى البرنامج.	79.6%	20.4%

13	أجد أن المكون يتمتع بشخصية قوية تساعد في التأثير على المتكويين	72.2%	27.8%
14	أرى أن المكون أخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية للمتكويين.	59.2%	40.8%
15	اعتمد المكون على دراسة حالة للمؤسسات أخرى في تكوينه.	37%	63%
16	أرى أن المعاملات الإنسانية للمكون مع المتكويين جيدة	72.2%	27.8%
17	أجد أن قدرة المكون على نقل المعلومات و المعارف بطريقة مناسبة و فعالة	70.3%	29.7%

يبين الجدول رقم (3) إجابات الأفراد حول فقرات البعد الخاص بتأثير كفاءة المكون على تحسين التعلم من الدورة التكوينية و بالتالي يؤدي ذلك إلى تحسين أداء الأفراد حيث كانت أغلب إجابات الأفراد تؤكد على أن هناك دور كبير تلعبه كفاءة المكون في العملية التكوينية حيث تراوحت النسب ما بين 59.2% و 81.4% ، مما يساهم بطريقة غير مباشرة في تطوير كفاءات الفرد في ميدان النشاط و ذلك نظرا لمعرفة كيفية تعامل المكون مع المتكويين و مدى مهاراته في الاتصال و الإقناع و الأخذ بعين الاعتبار الفروقات الفردية بينهم (59.2%) و أسلوبه في النقاش (79.6%) الذي يأتي من شخصية متمكنة من فن التعامل (72.2%) بالإضافة إلى شرح الأهداف المختلفة من وراء تنظيم هذه العملية (81.4%) هذا كله من شأنه أن يخلق الحضور الذهني للفرد ما يرفع نسبة استيعابه لمختلف المعلومات و بالتالي تطوير كفاءات الفرد المتكويين، إلا أن الملاحظ من هذه الإجابات أن المكون لم يلجأ إلى دراسة حالة لمؤسسات أخرى رائدة في الميدان حيث أن 63% من المتكويين أكدوا على ذلك و هذا يمكنه أن يؤثر نوعا ما بالسلب على فعالية العملية التكوينية حيث يعتبر هذا الأسلوب - دراسة حالة - من الأساليب الحديثة للتكوين لذا على المؤسسات إعادة النظر في محتوى برامج التكوين التي ترغب في إجرائها لموظفيها.

الإجابة عن الفرضية الثانية:

2H : تعتبر كفاءة المكون عامل مهم في إيصال المعلومات إلى المتكويين بالشكل المناسب مما يساعد الموظفين من الاستفادة من الدورة التكوينية بالتالي تحسين أدائهم في العمل. مما تم التطرق إليه آنفا من خلال إجابات الأفراد حول فقرات البعد الخاص بتأثير كفاءة المكون على استيعاب المتكويين لمختلف المعلومات التي تناولتها العملية التكوينية يمكننا القول بأن هناك علاقة قوية بين كفاءات المتكويين المشاركين في تكوين مختلف موظفي الإدارات العمومية و بين تحسن أداء هؤلاء من خلال التعلم و إحراز قيمة مضافة من خلال البرنامج التكويني الذي تنظمه الإدارة العمومية لموظفيها.

الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (4): إجابات أفراد العينة حول بعد تأثير برامج التكوين الملائمة على تحسين أداء الموظفين.

الرقم	الفقرة	النسبة المئوية		
		موافق	غير موافق	محايد

18.6%	7.4%	74%	أرى أن البرامج التكوينية ساهمت في تحسين علاقتي مع المسؤول	18
14.8%	3.8%	81.4%	أرى أن البرامج التكوينية ساهمت في تحسين علاقتي مع الزملاء	19
22.2%	3.8%	74%	أرى أن البرامج التكوينية ساهمت في تحسين علاقتي مع طالب الخدمة.	20
12.9%	2%	85.1%	أجد أن البرنامج التكويني أتاح لي فرصة كافية للحوار و النقاش	21
11%	2%	87%	أجد أن البرامج التكوينية ساعدتني في تحصيل معارف ومهارات جديدة	22
81.4%	11.1%	7.4%	أرى أنني راض عن مدة الدورة التكوينية	23

الملاحظ من الجدول رقم (4) الذي يبين إجابات الأفراد حول البعد المتعلق بمدى تأثير البرامج التكوينية الملائمة على تحسين أداء الأفراد المتكويين، إذ يتبين لنا أن أفراد العينة يتفقون حول أن هذا العنصر -برامج التكوين المناسبة- له دور كبير في التأثير على طريقة إنجاز المهام و الأنشطة التي يؤديها حيث تراوحت نسب القبول بين 74% و 87% فبرامج التكوين التي يتضمنها يجب أن تكون ملائمة لاحتياجات الأفراد لذلك فالمؤسسات الرائدة تقوم بتحليل احتياجات الأفراد و بيان النقائص حتى تستطيع تصميم برنامج تكويني ناجح ، مثلا في المجال العلاقتي 74 % من المتكويين يرون أن البرامج التكوينية قد ساهمت في تحسين علاقتهم مع المسؤول 81.4 % وأنها ساهمت في تحسين العلاقات مع الزملاء، وكذا مع طالبي الخدمة. أما فيما يخص تحصيل المعلومات و المعارف ف 87% من أفراد العينة يؤكدون على أن الدورة التكوينية ساعدتهم على ذلك ، غير أن 81.4% من المشاركون غير راضون عن مدة التكوين التي اعتبروها غير كافية للإلمام بمختلف المعارف التي يحتاجونها خاصة مع التغيرات السريعة في مختلف المجالات.

الإجابة عن الفرضية الثالثة:

3H: إن تحسين أداء الموظفين من خلال الدورات التكوينية لا يكون إلا باحتوائها على برامج تناسب مختلف احتياجات الموظفين.

من خلال ما تم عرضه سابقا يمكن القول بأن برامج التكوين الملائمة تؤثر بالإيجاب على أداء الموظفين بشكل كبير فبرامج التكوين تنبع من الحاجات التي تحددها المؤسسة الطالبة للتكوين في إطار تحسين و تطوير الأداء التنظيمي و ذلك من خلال تحديد النقائص المتواجدة في الأداء الوظيفي للأفراد و إحالتهم إلى التكوين لتدارك تلك النقائص من

خلال تحصيل معارف جديدة بالإضافة إلى سلوكيات و مهارات تتماشى و طبيعة العمل من شأنها مساعدة الموظف على التعامل مع متطلبات محيطه و تقديم الخدمة لطلابها على أحسن و أكمل وجه.

الفرضية الرابعة:

الجدول رقم (5) : إجابات أفراد العينة حول بعد التكوين المتواصل و دوره في تحقيق أهداف الموظف و المؤسسة.

الرقم	الفقرة	النسبة المئوية	
		نعم	لا
25	أجد أن التكوين أثناء الخدمة يساهم في ترقية الوظيفية	100%	
26	أجد أن التكوين أثناء الخدمة يساهم في تحقيق طموحي الوظيفي	96.2%	3.8%
27	أرى أنه يترتب عن تكويني أثناء الخدمة مكافآت إضافية	7.5%	92.5%
28	أجد أن التكوين أثناء الخدمة منحي فرصة لتحقيق مكائتي في المؤسسة	87%	13%
29	أرى أن تكوين الموظف أثناء الخدمة يساهم في استقرار المؤسسة	66.6%	33.4%
30	أرى أن تكوين الموظفين أثناء الخدمة يساهم في تحسين نوعية الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة	88%	12%
31	أرى أن تكوين الموظف أثناء الخدمة له دور في تحسين صورة المؤسسة في المجتمع	77.7%	22.3%

يوضح الجدول رقم (5) مختلف إجابات الأفراد حول فقرات البعد الخاص بمدى مساهمة تحقق أهداف الفرد الشخصية و الأهداف التنظيمية من خلال الدورات التكوينية في خلق حافز لدى الفرد إذ تراوحت النسب ما بين 66.6% و 100% و بالتالي سعيه إلى تحسين أدائه من خلال اهتمامه بالدورات التكوينية التي تنظمها مؤسسته من أجله و التزامه بتطبيق ما تعلمه على أرض الواقع محاولة منه لتحسين أدائه كالترقية مثلا و هي الأمر الذي لم يختلف عليه أفراد العينة حيث أن التكوين يعتبر سببا للترقية (100%) خاصة إذ تحدثنا عن الإدارات العمومية وعن القانون الذي يحكمها، كما أن التكوين يخلق مكانة لدى الموظف (87%) وذلك من خلال إما ترقيته و تحقيقه لطموحه الوظيفي أو من خلال اكتسابه معارف تمثل نقطة قوة و مركز سلطة له في المؤسسة. هذا من جهة أما عندما نتحدث عن الأهداف التنظيمية فمما لا شك فيه أن أداء الموظف هو أساس الأداء التنظيمي و أهداف الفرد تعتبر قاعدة أساسية لأهداف المؤسسة فالتكوين يساهم في استقرار الفرد في المؤسسة و بالتالي تشهد المؤسسة استقرار (66.6%) و محافظة على مستوى الأداء التنظيمي و تحسين نوعية و جودة الخدمات التي تقدمها هذه الإدارات العمومية (88%) مما ينجر عنه السمعة الحسنة لهذه المؤسسة العمومية كما هو الحال بالنسبة لبعض المؤسسات في المجتمع (77.7%).

الإجابة عن الفرضية الرابعة:

4H: ينبغي أن يراعي التكوين المتواصل أهداف الفرد حتى يدفعه إلى تحسين أدائه و تحقيق أهداف المؤسسة.

من خلال ما تم ذكره عن مدى مساهمة تحقق الأهداف الشخصية للفرد في إطار مؤسسته و الأهداف التنظيمية للمؤسسة العمومية يمكننا القول بأنه يجب أن يراعي التكوين المتواصل الذي تنظمه المؤسسة العمومية أهداف الفرد و المؤسسة على حد سواء حتى نضمن تطور كفاءات الفرد العلمية و العملية و السلوكية و بالتالي تحسن أداء الفرد الذي ينعكس بالإيجاب على نوعية الخدمات التي تقدمها المؤسسة العمومية و سمعتها في المجتمع و هذا أساس تواجد الوظيفة العمومية.

الختاتمة:

تناولنا في هذه الدراسة البحث عن كيفية تأثير التكوين كعملية على تحسين أداء الفرد من خلال دراسة أربعة أبعاد لعملية التكوين التي تنظمها المؤسسات العمومية و هي : التنظيم المحكم للدورات التكوينية ، كفاءة المكون ، جودة و نوعية البرامج التكوينية و أخيرا مدى تحقق الأهداف الفردية و التنظيمية من خلال العملية التكوينية ، خلصنا إلى وجود علاقة قوية بين هذه العناصر و مدى مساهمتها في دفع الفرد لتحسين أدائه ، إلا أنه يمكن للبرنامج التكويني أن تتخلله بعض الصعوبات و هي التي تم تحديدها من طرف أفراد العينة المشاركين في الدورات التكوينية حيث كان ضيق الوقت هو الشغل الشاغل للمتكونين حيث شعروا بأن الوقت الذي تم تخصيصه لعملية التكوين ليس كاف إضافة إلى أن بعض البرامج التعليمية اعتبرها المتكونين صعبة و تستحق وقتا و جهدا لفهمها كاللغات مثلا أو بعض المقاييس الأخرى كما أن تراكم العمل الناتج عن تخصيص وقت للتكوين كان عائقا أيضا للمتكونين أهم شيء هو عدم تطابق بعض البرامج مع الميدان و كل ما هو عملي ، و كاقترحات من طرف أفراد العينة كان تمديد فترة التكوين إلى وقت أطول رأي أغلبية المتكونين بالإضافة إلى اقتراح التكوين عن بعد في إطار إدماج تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في العملية التكوينية و أيضا تحديث محتوى البرنامج التكويني.

قائمة المراجع:

المراجع الأجنبية:

- 1-الداوي الشيخ،2008، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية،مجلة الباحث،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد6.
- 2-جل بروكس/ ترجمة عبد الإله إسماعيل كتي،2001، قدرات التدريب والتطوير، دليل علمي، مركز البحوث، الرياض.

- 3-حنفي عبد الغفار ، 2002، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية ،مصر.
- 4-حنفي محمود سليمان، 1975، السلوك التنظيمي والأداء، الدار الجامعية، الإسكندرية ،مصر.
- 5-صالح بن نوار، 2010، فعالية التنظيم في المؤسسات الصناعية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، ط2، جامعة قسنطينة.
- 6-طاهر محمود الكلالده، 2011، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، الأردن، ط2، 2011.
- 7-عامر خضير الكبيسي، 2010، التدريب الإداري والأمني – رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ط2، الرياض.
- 8-علي يونس ميا، 2009، قياس أثر التدريب في أداء العاملين ،مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية، المجلد 31 العدد1، سوريا.
- 9-مؤيد سعيد السلم و عادل حرحوش صالح، 2002، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديثة، الأردن.
- 10-مؤيد سعيد السلم و عادل حرحوش صالح، 2002، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديثة، الأردن.
- 11-مجدي أحمد مُجد عبد الله، 1996، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 12-مجدي أحمد مُجد عبد الله، 1996، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 13-منصور أحمد منصور، 1986، القوى العاملة – تخطيط وظائفها وتقييم أدائها، مكتبة غريب، القاهرة، مصر.
- 14-منصور أحمد منصور، 1995، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت.
- 15-نظمي شحادة، 2000، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- 16-ويليام ترسي/ ترجمة سعد أحمد الجبالي، 1990، نظم التدريب والتطوير، معهد الإدارة العامة، السعودية.
- 17-بدرية محمود مُجد إبراهيم، 2006، أثر التدريب على تطوير مهارات العاملين، رسالة ماجستير، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، القاهرة.
- 18-عبد العزيز بن سعيد أحمد الاسمري، نحو بناء برنامج تدريبي لتطوير المهارات الإستراتيجية للقادة الأمنيين، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2009.

1. -Janne Marie, Fericeli Brundsire, 1996, Performance et Ressource Humaines, Edition Economica, Paris.
2. -ECOSIP ,1999, Dialogue autour de la performance en entreprise éditions Harmattan, paris.
3. -Marc Dennery, 2001, évaluer la formation, édition Jssu les moulineuses, Paris.

التكوين المتواصل وأثره على الحد من الحوادث في مكان العمل

(دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز لولاية معسكر)

بن حواء زهور (طالبة دكتوراه)

Zhor1429@gmail.com

أ.د. ثابتي حبيب

مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات

جامعة معسكر

الملخص :

من خلال هذه الدراسة تم التركيز على واقع التكوين المتواصل بمؤسسة سونلغاز لولاية معسكر، تحديد أبعاد التكوين التي لها اثر على الحد من الحوادث في مكان العمل ، وكذا تحديد اتجاه العلاقة بين تلك الأبعاد والحد من هذه الحوادث، و لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على نموذج (Atiqr Rahman Sarker, G M Najmuz Saadat, 2015) ، حيث قمنا بتوزيع استبانته على عينة مكونة من 100 عامل من مجتمع مكون من 483 عامل (مؤسسة سونلغاز بولاية معسكر) ، كما تم إجراء مقابلة مهيكلتة مع رئيس مصلحة التكوين، وتحليل أداة تقييم العامل بسونلغاز لأنها الأساس الذي يعد به البرنامج التكويني . أشارت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد التكوين التالية (الفعالية الذاتية، القلق، موقف المكون، ميزانية التكوين،الدفاعية) لها تأثير في الحد من الحوادث في مكان العمل ، وهذا يفسر أن العوامل الفردية لها دور كبير في تحقيق السلامة المهنية في مؤسسة سونلغاز أما الأبعاد الأخرى (دعم المشرف، دعم الزملاء، تكرار التكوين، قيمة الإدارة، كفاءة المكون، التكنولوجيا المتاحة، الممارسة، سياسة المؤسسة) لم يكن لها تأثير في الحد من الحوادث في مكان العمل .

الكلمات المفتاحية: التكوين المتواصل، الحوادث في مكان العمل .

Résumé

Cette étude nous a permis de connaître la réalité de la formation continue au sein de l'entreprise « sonelgaz » de la wilaya de mascara, afin de définir les dimensions de la formation continue qui ont un impact sur les accidents du travail, mais aussi la relation entre ces dimensions et les accidents du travail. Cette étude a été réalisée selon le modal (atiqr rahman sarker, g m najmuz saadat, 2015), en plus d'un questionnaire distribué a un échantillon de 100 employés sur 483, ainsi qu' un entretien avec le directeur du service de formation et pour finir une analyse de l'outil d'évaluation des employés.

L'étude a démontre que les dimensions suivantes (auto-efficacité, l'anxiété, attitude du formateur, le budget de formation, la motivation) ont une influence sur les accidents du travail, et cela démontre que les facteurs individuels ont un rôle majeur pour la réalisation de la sécurité du travail au sein de « sonal gaz ». Quant aux dimensions restantes (niveau de formateur de compétence, la technologie disponible, soutien superviser, soutien par les pairs, fréquence de la formation, la pratique, la politique d'entreprise, la valeur de l'administration) l'étude a prouvée que leur effet qui est inexistant diminue le taux des accidents du travail.

Mots clés: formation continue, les accidents de travail.

الهدف من الدراسة:

- معرفة كيف يتم التكوين المتواصل في مؤسسة سونلغاز
- تحديد أبعاد التكوين المتواصل التي لها أثر للحد من الحوادث في مكان العمل
- تحديد اتجاه العلاقة بين تلك الأبعاد والحد من الحوادث في مكان العمل

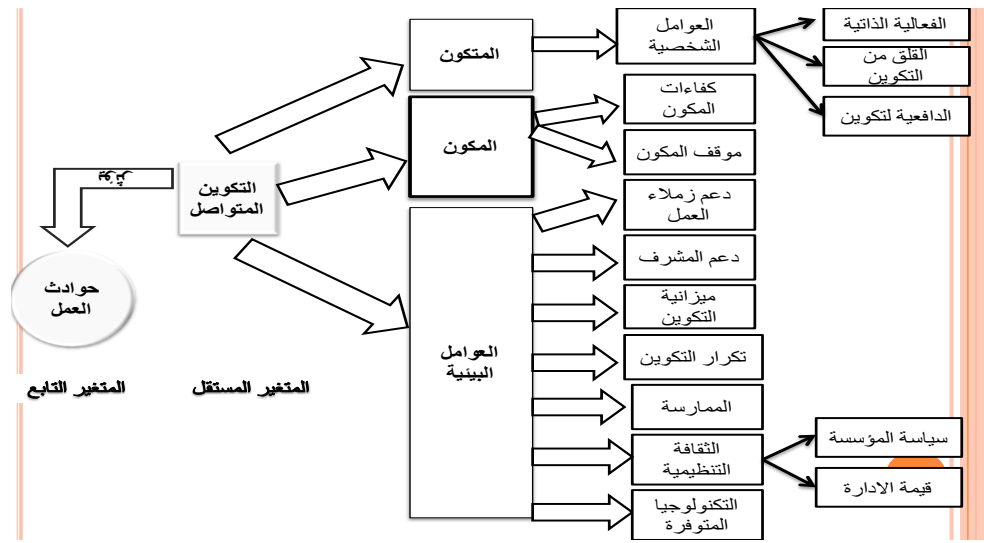
التساؤلات التي انطلقت منها هذه الدراسة :

- ما هو واقع التكوين المتواصل في مؤسسة سونلغاز؟
- هل تؤثر أبعاد التكوين المتواصل (الكفاءة الذاتية، القلق، الدافع لتكوين، مستوى كفاءة المدرب، موقف المكون، دعم المشرف، دعم زملاء العمل، مقدار ميزانية التكوين، التكنولوجيا المتاحة، وتيرة التكوين، الممارسة، قيمة الإدارة، سياسة المؤسسة) على الحد من الحوادث في مكان العمل؟

الفرضيات

- الفرضية 1: (H1) الكفاءة الذاتية للموظفين لها ارتباط إيجابي في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 2: (H2) قلق الموظفين له ارتباط سلبي في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 3: (H3) دافع التدريب للموظفين له ارتباط إيجابي في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 4: (H4) كفاءة الموظفين لها ارتباط إيجابي في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 5: (H5) موقف المكون له ارتباط إيجابي في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 6: (H6) دعم المشرف للموظفين لها ارتباط إيجابيا في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 7: (H7) دعم زملاء العمل للموظفين له ارتباط إيجابي في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 8: (H8) مقدار ميزانية البرنامج التكويني للموظفين له ارتباط إيجابي في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 9: (H9) التكنولوجيا المتاحة لها ارتباط إيجابي في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 10: (H10) وتيرة التكوين لها ارتباط إيجابي في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 11: (H11) الممارسة في المؤسسة لها ارتباط إيجابي في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 12: (H12) قيمة الإدارة لها ارتباط إيجابي في خفض معدل الحوادث في مكان العمل.
- الفرضية 13: (H13) سياسة المنظمة لها ارتباط إيجابي في خفض معدل حوادث مكان العمل.

نموذج الدراسة:



المتغير المستقل: التكويني المتواصل المتغير التابع: حوادث العمل

الشكل رقم 01: نموذج الدراسة

الإطار النظري:

اشتقت كلمة التكوين من فعل كون Former ذات المصدر اللاتيني Former ولغويا يعني إعطاء الشيء شكلا، ويقابل هذا المفهوم في اللغة الإنجليزية مفهوم Training الذي ترجمه مختلف العلماء والباحثين العرب بمفهوم التدريب لأن اللغة الإنجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين Formation ، ولا بد للإشارة في هذا الشأن أن التشريع الجزائري وحتى المغاربي يستعمل مصطلح التكوين خلافا لكلمة تدريب المتداولة في المشرق العربي وهكذا لم نجد فرقا بين المصطلحين، ولهذا استخدمنا مفهوم التكوين المتواصل مرادفا لمفهوم التدريب²⁹.

1. التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية:³⁰

التكوين المتواصل **training** هو التخطيط لتعلم الكفاءات و المعارف والمهارات والسلوكيات المتخصصة اللازمة لنجاح في بيئة معينة، ويتم التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية بمعرفة مخاطر التي تواجه العامل عند ممارسته لوظيفته والممارسات الآمنة في عمله ومعرفة الاستخدام السليم لمعدات الحماية الشخصية وكذا إجراءات الطوارئ والإجراءات

²⁹ بودوح غنية، تحت إشراف أ. د. برقوق عبد الرحمان، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية و أداء الموارد البشرية المؤسسة الإستشفائية العمومية بمدينة بسكرة أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص تنمية الموارد البشرية، 2012، ص94.

³⁰ A systematic review of the effectiveness of training & education for the protection of workers , Lynda Robson, Carol Stephenson, Paul Schulte, Ben Amick, Stella Chan, Amber Bielecky, Anna Wang, Terri Heidotting, Emma Irvin, Don Eggerth, Robert Peters, Judy Clarke, Kimberley Cullen, Lani Boldt, Cathy Rotunda, Paula Grubb, Institute for Work & Health; National Institute for Occupational Safety and Health, 2010 ,p4

الوقائية كما يشمل التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية توجيه العمال حول كيفية العثور على معلومات إضافية حول الأخطار المحتملة.

لضمان نجاح مشروع التكوين يجب أن يشارك كل من العمال والمدربين بنشاط أكبر في تنفيذ برامج مكافحة الأخطار المهنية وإحداث تغييرات تنظيمية تعزز حماية مواقع العمل الفرق بين التكوين المتواصل والتعليم ليس واضح، ولم يتفق عليه عالميا، لكن يمكننا القول أن التكوين المتواصل يركز على الجانب العملي بشكل كبير أما التعليم يركز على البرامج التي سيتلقاها الفرد .

2. حوادث العمل

الوقاية من حوادث العمل:³¹

- المدخل الأول: تسليط الضوء على كيفية تخفيض الأعمال غير الآمنة، يشكل مدخلا رئيسيا للتخفيف من نسبة الحوادث ولكن كيف يتم ذلك؟ أن اختبار الموارد البشرية يعتبر أول المدخل في تحقيق هذا الهدف حيث تساعد الاختبارات المختلفة بتحديد مدى قدرة الفرد على خفض الأعمال غير الآمنة (الاستقرار النفسي، مهارات بصرية والوعي والأداء الآمن)
- المدخل الثاني: يتركز على استخدام وسائل الدعاية كالمصقات على سبيل المثال وتكثيف استخدامها في الأماكن التي يعتقد بأنها مفيدة في زيادة السلوك الآمن للموارد البشرية ولكن يجب ان لا تعتبر هذه الوسيلة بديلا لبرامج الأمن والسلامة في المؤسسة
- المدخل الثالث: التدريب خاصة الموارد البشرية الحديثة فالتدريب يساهم إلى حد كبير في تحجيم معدلات الحوادث من خلال توعية وتوجيه الموارد البشرية للإجراءات والأعمال الآمنة، وتخليصهم من المخاطر المحتملة للأعمال غير الآمنة، تطوير ميولهم لتخلص من السلوك غير الآمن. أخيرا تعتبر البرامج التشجيعية والتعزيز الإيجابي من الوسائل الناجحة في خفض الإصابات وحوادث العمل، فالتحفيز على عدم إتباع الأعمال غير الآمنة لا يؤدي فقط إلى تقليل الحوادث، ولكن يمكن استخدامها في تطوير نظم الأمن والسلامة في أماكن العمل .

يمكن تمثيل حادث العمل ب(الزهرة) يكون نتيجة لأسباب ضمنية غير مباشرة و المتمثلة في الجذور وأسباب مباشرة (الجذر) فإذا ما المؤسسة حاولت أن تعالج الأسباب المباشرة للحوادث ولم تتوصل لمعرفة الأسباب الضمنية فان الجذور - الأسباب الضمنية- قادرة على إنتاج حادث آخر³² لهذا تحتاج المؤسسة إلى كفاءات يقظة قادرة على معرفة الأسباب الضمنية للحوادث ومن أهم الأسئلة التي يطرحها التحقيق في حادث العمل هي:³³

³¹ كامل بربر، إدارة الموارد البشرية لتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2008، ص 247، 246.

³² Investigation Of Occupational Accidents And Diseases A Practical Guide for Labour Inspectors, Copyright © International Labour Organization 2015, ISBN: 978-92-2-129419-1 (print), p2-3

³³ Investigation Of Occupational Accidents And Diseases A Practical Guide for Labour Inspectors, Copyright © International Labour Organization 2015, ISBN: 978-92-2-129419-1 (print), p2

1. أين وقع الحادث؟
2. متى وقع الحادث؟
3. كيف وقع الحادث؟
4. لماذا وقع الحادث؟
5. ما الذي وقع وقت الحادث؟

الدراسة الميدانية:

1. منهج الدراسة:

سيتم التحقق من الأهداف الموضوعية لهذه الدراسة، واختبار مدى صحة الفروض من خلال تبني المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كما يلي:

❖ **المنهج الوصفي:** على صعيد البحث الوصفي تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية المتعلقة بكل من التكوين وحوادث العمل.

❖ **المنهج التحليلي:** تم الاعتماد على أداتين لمعرفة آراء العينة حول متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات هما كالتالي:

✓ **الاستبيان:** اشتمل على جزئين رئيسيين تمثلا بمتغيرات البحث فضلا عن المعلومات الوصفية لخصائص عينة الدراسة، تضمن الجزء الأول فقرتين لقياس حوادث العمل، أما الجزء الثاني تضمن 26 فقرة لقياس التكوين موزعة على 13 بعد.

✓ **المقابلة**

✓ **بالإضافة لتحليل أداة تقييم العامل formulaire d'évaluation**

2. **مؤسسة محل الدراسة:** هي سونلغاز (مؤسسة توزيع الغاز والكهرباء لولاية معسكر)

3. **التكوين بمؤسسة سونلغاز؟**

الهدف من التكوين المتواصل في سونلغاز:

مساهمة تطور المهن و الوظائف

الرفع من مستوى أداء العمال

تحقيق الصحة والسلامة المهنية

مراحل عملية التكوين في مؤسسة سونلغاز:

أولا تحديد الاحتياجات: يتم تحديد احتياجات العمال في سونلغاز من خلال التقييم الدوري للعامل من طرف الرئيس المباشر باستخدام الأسلوب الكندي لتقييم بحيث يملأ العامل استمارة التقييم formulaire d'évaluation تحتوي هذه الاستمارة على ما يلي:

الاسم واللقب:				
الوظيفة:				
القسم:				
النقطة/10	النتائج	الاهداف		الفصول
				الفصل 2
				الفصل 2
				الفصل 3
				الفصل 4
20/2X(الفصل 1+الفصل 2+الفصل 3+الفصل 4)				المعدل
4	3	2	1	المرحلة 01 تقييم المردود
				طريقة التنظيم والعمل
				الفطنة و الملاحظة
				التحليل و التركيب
				العمل مع الفريق
				الحركية
				الاستقلالية
				التكيف
				التجديد
نقطة تقييم الدور*0.40		نقطة تقييم المردود*0,60		المرحلة 03التقييم الكلي
نقاط الضعف		نقاط القوة		المرحلة 03ملخص التقييم
محاور التكوين المقترحة؟				
هل تريد ان تمارس أنشطة أخرى ؟				
تعليق الرئيس المباشر				
تعليق العامل(المقيم)				
المرحلة 05التطوير				
المرحلة 06 التعليق				

المصدر :مؤسسة سونلغاز (تمت ترجمة الاستمارة الرسمية لتقييم العامل)

ثانياً تحليل نتائج التقييم: في هذه المرحلة يجتمع كل من العامل والرئيس المباشر و رئيس قسم التكوين لتحليل نتائج التقييم و استخراج نقاط القوة ونقاط الضعف

ثالثاً: التخطيط لتكوين: بناء على المرحلة السابقة يتم تحديد موضوع التكوين الذي يحتاج إليه العامل وتحديد المركز الذي يجب ان يلتحق به وهذا حسب نوع التكوين لان مؤسسة سونلغاز لديها ثلاث مدارس لتكوين تابعة لها مركزين مليلة و مركز بليدة مخصص لتكوين العمال التقنيين (Tech/Exploitation Elec ، Tech/Exploitation Gaz)

بحيث يقدم تكوينات تقنية ذات صلة بمهن الكهرباء والغاز يستوعب كل منها 400 مقعد بيداغوجي، أما مركز التكوين المتواجد بين عكنون يقصده العمال الاداريين لانه متخصص في تعليم النظم التسييرية الملائمة للإجراءات المعمول بها في المؤسسة الذي يستوعب 200 مقعد.

رابعاً: توفير التكوين: وذلك بمراسلة المركز الذي يجب ان يلتحق به العامل واطلاعه على احتياجات العامل ويكون هذا على شكل دفتر شروط

خامساً : تقييم التكوين: تظهر نتائج التكوين عند تقييم العامل

4. الحدود الزمانية لدراسة :سنة 2016

5. مجتمع الدراسة: 483 عامل بمؤسسة سونلغاز ← 434 رجل + 49 امرأة

6. عينة الدراسة :تم اختيار طريقة العينة العشوائية في الدراسة التطبيقية لأنها تسمح بإجراء عدد كبير من الاتصالات في اليوم ، تمت عملية المعاينة لحوالي 100 عامل بالمؤسسة من كافة الفئات العمرية، تم استرجاع 68 استبيان، 4 منها غير صالحة

7. الوصف الإحصائي لعينة الدراسة

يوضح الجدول رقم 01: المعلومات الشخصية(الجنس،العمر،الخبرة،المستوى الدراسي) لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المتغيرات	
82.8%	53	رجل	الجنس
17.2%	11	امرأة	
17,2%	11	من 18 إلى 28 سنة	العمر
48.4%	31	من 29 إلى 39 سنة	
26.6%	17	من 40 إلى 50 سنة	
7.8%	5	أكثر من 50	
35.9%	23	أقل من 5 سنوات	الخبرة
39.1%	25	من 5 إلى 10 سنوات	
25%	16	أكثر من 11 سنة	
35.9%	23	أقل من 5 سنوات	
39.1%	25	من 5 إلى 10 سنوات	
%1.5	1	متوسط	المستوى الدراسي
% 29.2	19	ثانوي	

جامعي	35	% 53.8
-------	----	--------

الجدول رقم 01: الوصف الاحصائي لعينة الدراسة

8. قياس صدق وثبات الأسئلة:

لقد تم استخدام اختبار (الفاكرونباخ) لقياس مدى ثبات وصدق أداة القياس .

الجدول رقم 01: قياس صدق وثبات الأسئلة

المتغيرات	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
الحوادث في مكان العمل	2	0.79
التكوين	26	0.88
كافة متغيرات الاستبيان	28	0.84

يلاحظ من الجدول 01: أن جميع فقرات الاستبيان مقبولة من ناحية الاتساق الداخلي مما يعكس ثبات وصدق أداة .

9. تطوير الفرضيات:

لدراسة العلاقة التأثيرية بين متغيرات الدراسة تم الاعتماد على نموذج الانحدار وتطبيقاته .

ولاختبار صحة فرضيات الدراسة قامت الباحثة بما يلي:

أولا: حساب معامل الارتباط البسيط بين أبعاد التكوين (المتغير المستقل) و الحد من الحوادث في مكان العمل (المتغير التابع)

من خلال الجدول 02 توضح الدراسة أبعاد التكوين التي لها ارتباط بمتغير الحد من الحوادث في مكان العمل

الجدول 02: نموذج الانحدار لاختبار اثر أبعاد التكوين على الحد من الحوادث في مكان العمل

تفسير النتائج	الخطأ المعياري للتقدير	معامل الانحدار المعدل	معامل الانحدار	معامل الارتباط R بيرسون	المعنوية SIG	
لا يوجد ارتباط بين دعم المشرف والحد من الحوادث في مكان العمل	0.44	0.00	0.16	0.125	0.32	دعم المشرف
لا يوجد ارتباط بين دعم الزملاء والحد من الحوادث في مكان العمل	0.43	0.041	0.056	0.23	0.06	دعم الزملاء

سياسة المؤسسة	0.34	0.12	0.014	-0.002	0.44	لا يوجد ارتباط بين سياسة المؤسسة والحد من الحوادث في مكان العمل
التكنولوجيا المتوفرة	0.88	,019	0,000	0,016	0,44	لا يوجد ارتباط بين التكنولوجيا والحد من الحوادث في مكان العمل
موقف المكون	0.00	0,432	0,187	0,174	0,40	يوجد ارتباط ايجابي بين موقف المكون والحد من الحوادث في مكان العمل بحيث 17% من الانحرافات الكلية في معدل الحد من الحوادث في مكان العمل ترجع الى موقف المكون
كفاءة المكون	0.25	0,144	0,021	0,005	0,44	لا يوجد ارتباط بين كفاءة المكون والحد من الحوادث في مكان العمل
الفعالية الذاتية للمتكون	0.00	0,439	0,193	0,180	0,40	يوجد ارتباط ايجابي بين الفعالية الذاتية للمتكون والحد من الحوادث في مكان العمل بحيث 18% من الانحرافات الكلية في معدل الحد من الحوادث في مكان العمل ترجع الى الفعالية الذاتية للمتكون
القلق من التكوين	0.013	0,308	0,095	0,080	0,42	يوجد ارتباط ايجابي بين القلق من التكوين والحد من الحوادث في مكان العمل بحيث 8% من الانحرافات الكلية في معدل الحد من الحوادث في مكان العمل ترجع الى القلق من التكوين
الدافعية لتكوين	0.003	0,368	0,135	0,121	0,41	يوجد ارتباط ايجابي بين الدافعية لتكوين والحد من الحوادث في مكان العمل بحيث 12% من الانحرافات الكلية في معدل الحد من الحوادث في مكان العمل ترجع إلى الدافعية لتكوين
ميزانية التكوين	0.04	0.24	0.06	0.04	0.43	يوجد ارتباط ايجابي بين ميزانية التكوين والحد من الحوادث في مكان العمل بحيث 4% من الانحرافات الكلية في معدل الحد من الحوادث في مكان العمل ترجع إلى ميزانية التكوين
تكرار التكوين	0.79	0,221	0,049	0,034	0,43	لا يوجد ارتباط بين تكرار التكوين والحد من الحوادث في مكان العمل
الممارسة	0.15	0.18	0.032	0.017	0.43	لا يوجد ارتباط بين دعم الممارسة والحد من الحوادث في مكان العمل
قيمة الإدارة	0.67	0,054	0,003	-0,013	0,44	لا يوجد ارتباط بين قيمة الإدارة والحد من الحوادث في مكان العمل

ثانياً: قياس تأثير أبعاد التكوين على الحد من الحوادث في مكان العمل

الجدول رقم 03: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار اثر أبعاد التكوين على الحد من الحوادث في مكان العمل

المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة F	تفسير النتائج
دعم المشرف	الانحدار	1	0.194	0.985	0.32	إن قيمة مستوى المعنوية (p، F) (0.05) value=0.32) التي تدعونا لقبول فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن دعم المشرف لا يؤثر على الحد من الحوادث في مكان العمل .
	الخطأ	62	0.197			
	الكلي	63	12.402			
دعم الزملاء	الانحدار	1	0.69	3.69	0.06	إن قيمة مستوى المعنوية (p، F) (0.05) value=0.06) التي تدعونا لقبول فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن دعم الزملاء لا يؤثر على الحد من الحوادث في مكان العمل .
	الخطأ	62	0.18			
	الكلي	63	12.40			
سياسة المؤسسة	الانحدار	1	0,178	0.905	0.34	إن قيمة مستوى المعنوية (p، F) (0.05) value=0.3) التي تدعونا لقبول فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن سياسة المؤسسة لا تؤثر على الحد من الحوادث في مكان العمل .
	الخطأ	62	0,197			
	الكلي	63	12,402			
التكنولوجيا المتوفرة	الانحدار	1	0,005	0.23	0.88	إن قيمة مستوى المعنوية (p، F) (0.05) value=0.8) التي تدعونا لقبول فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن التكنولوجيا المتوفرة لا تؤثر على الحد من الحوادث في مكان العمل .
	الخطأ	62	0,200			
	الكلي	63	0,005			
موقف المكون	الانحدار	1	2,319	14,261	0.000	إن قيمة مستوى المعنوية (p-value=0.00(0.05) ، F) التي تدعونا لرفض فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن مستوى الانحدار معنوي.
	الخطأ	62	0,163			
	الكلي	63	12,402			
كفاءة المكون	الانحدار	1	0,258	1,318	0,255	إن قيمة مستوى المعنوية (p، F) (0.05) value=0.2) التي تدعونا لقبول فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن كفاءة المكون لا تؤثر على الحد من الحوادث في مكان العمل .
	الخطأ	62	0,196			
	الكلي	63	12,402			
الفعالية الذاتية	الانحدار	1	2,388	14,783	0.000	إن قيمة مستوى المعنوية (p-value=0.00(0.05) ، F) التي تدعونا لرفض فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن مستوى الانحدار معنوي.
	الخطأ	62	0,162			
	الكلي	63	12,402			
الدافعية لتكوين	الانحدار	1	1,675	9,682	0,003	إن قيمة مستوى المعنوية (p-value=0.03(0.05) ، F) التي تدعونا لرفض فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن مستوى الانحدار معنوي.
	الخطأ	62	0,173			
	الكلي	63	12,402			
القلق من التكوين	الانحدار	1	1,178	6,509	0,013	إن قيمة مستوى المعنوية (p-value=0.01(0.05) ، F) التي تدعونا لرفض فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن مستوى الانحدار معنوي.
	الخطأ	62	0,181			
	الكلي	63	12,402			
ميزانية التكوين	الانحدار	1	0.75	4.036	0.04	إن قيمة مستوى المعنوية (p-value=0.04(0.05) ، F)

التي تدعونا لرفض فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن مستوى الانحدار معنوي.			0.18	11.64	62	الخطأ	
				12.402	63	الكلي	
إن قيمة مستوى المعنوية (p، F) (0.05) (value=0.79) التي تدعونا لقبول فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن دعم الزملاء لا يؤثر على الحد من الحوادث في مكان العمل .	0.79	3.19	0.608	0.608	1	الانحدار	تكرار التكوين
			0.190	11.79	62	الخطأ	
				12.402	63	الكلي	
إن قيمة مستوى المعنوية (p، F) (0.05) (value=0.15) التي تدعونا لقبول فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن دعم الزملاء لا يؤثر على الحد من الحوادث في مكان العمل .	0.15	2.073	0.401	0.401	1	الانحدار	الممارسة
			0.194	12.001	62	الخطأ	
				12.4002	63	الكلي	
إن قيمة مستوى المعنوية (p، F) (0.05) (value=0.67) التي تدعونا لقبول فرضية العدم H0 بمستوى دلالة 5% أي أن دعم الزملاء لا يؤثر على الحد من الحوادث في مكان العمل .	0,671	,182	,036	,036	1	الانحدار	قيمة الإدارة
			,199	12,366	62	الخطأ	
				12,402	63	الكلي	

الجدول رقم 04: نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variance) للتأكد من صحة النموذج و لإختبار اثر أبعاد التكوين على الحد من الحوادث في مكان العمل

مستوى الدلالة SIG	القيمة المحسوبة T	BETA	الخطأ المعياري	B		
0,000	15,809	0,125	0,256	4,041	الثابت	دعم المشرف
0,325	0,992		0,69	0,68	دعم المشرف	
0,000	15,47	-0,23	0,31	4,88	الثابت	دعم الزملاء
0,059	-1,92		0,07	- 0.15	دعم الزملاء	
0,000	8,376	- 0,120	0,577	4,836	الثابت	سياسة
0,345	-0,951		0,139	-0,132	سياسة المؤسسة	المؤسسة
0,000	21,060	-0,019	0,205	4,319	الثابت	التكنولوجيا
0,880	-0,151		0,056	-0,008	التكنولوجيا المتوفرة	المتوفرة
0,000	7,228	0,432	0,391	2,825	الثابت	موقف المكون

0,000	3,776		0,095	0,360	موقف المكون	
0,000	13,238	-0,144	0,354	4,691	الثابت	كفاءة المكون
0,255	-1,148		0,091	-0,105	كفاءة المكون	
0,000	4,462	0,439	0,517	2,309	الثابت	الفعالية الذاتية
0,000	3,845		0,121	0,466	الفعالية الذاتية	
0,000	5,306	0,308	0,547	2,901	الثابت	القلق من التكوين
0,013	2,551		0,135	0,344	القلق من التكوين	
0,000	3,967	0,368	0,607	2,407	الثابت	الدافعية لتكوين
0,003	3,112		0,144	0,448	الدافعية لتكوين	
0,000	12.7	-0.24	0,39	5,07	الثابت	ميزانية التكوين
0,04	-12.009		0,99	-0.19	ميزانية التكوين	
0,000	19.68	-0.22	0,23	4.705	الثابت	تكرار التكوين
0,079	-1.78		0,06	-0.11	تكرار التكوين	
0,000	5.93	0.180	0,582	3.455	الثابت	الممارسة
0,15	1.44		0,141	0.203	الممارسة	
0,000	6,128	0,054	0,654	4,011	الثابت	قيمة الإدارة
0,671	0,427		0,161	0,069	دعم المشرف	

تفسير الجدول رقم 04:

يتضح من خلال نتائج الجدول 04 و متابعة معامل Beta واختبار t أن :

➤ الفعالية الذاتية له تأثير على الحد من الحوادث في مكان العمل حيث بلغت قيمة Beta 43% وهي دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 ، بحيث أن كفاءات العامل وكيفية تعامله مع وضعيات العمل الخطيرة له دورا كبير في تخفيض معدل الحد من الحوادث في مكان العمل. توافقت هذه النتيجة مع اتجاه أراء العينة عند الإجابة على الفقرة رقم 03 في الاستبيان " أشعر بالثقة في قدراتي وأطلب المساعدة إذا لزم الأمر" حيث بلغت نسبة موافق 61.5 % .وعليه نقبل الفرضية H1

➤ موقف المكون له تأثير على الحد من الحوادث في مكان العمل حيث بلغت قيمة Beta 43% وهي دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 ، فالمكون يلعب دورا كبيرا في إدراك العمال لأهمية التكوين من اجل خلق وضعيات عمل آمنة وهذا يحتاج لان يكون المكون مدرك لاحتياجات العمال المعنيين بالتكوين والأخطار التي تواجههم عند أدائهم لمهامهم و يملك الثقة بالنفس حتى يستشعروا أهمية الموضوع توافقت هذه النتيجة مع اتجاه أراء العينة عند الإجابة على الفقرة رقم 14 في الاستبيان " يجب ان يؤخذ برنامج التكوين بجدية كبيرة" على حيث بلغت نسبة موافق 66.2 % وعليه نقبل الفرضية H5

- ميزانية التكوين له تأثير على الحد من الحوادث في مكان العمل حيث بلغت قيمة Beta 24% وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 ، كلما كانت ميزانية التكوين عالية كلما كانت فرصة مشاركة العمال أكبر وهذا بدوره يخفض من معدل الحوادث في مكان العمل ، كما تساهم جودة إدارة نفقات التكوين في تشجيع العامل على التكوين وذلك بالتكفل بكل متطلبات العامل خلال فترة التكوين. توافقت هذه النتيجة مع اتجاه أراء العينة عند الإجابة على الفقرة رقم 24 في الاستبيان " تخصص مؤسستنا ميزانية لتكوين لزيادة مهارات العمال وتحقيق الأمان في العمل" حيث بلغت نسبة موافق 80 % وعليه نقبل الفرضية H8
- الدافعية لتكوين له تأثير على خفض الحوادث في مكان العمل حيث بلغت قيمة Beta 36% وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 ، نفسر هذا بادراك عينة الدراسة لأهمية الدافعية لتكوين في خفض معدل الحوادث في مكان العمل وهذا شيء ايجابي يساعد العمال في الاستفادة من البرنامج التكويني لخفض الحوادث في مكان العمل وهذا ما فسره اتجاه أراء العينة عند الإجابة على الفقرة رقم 07 من الاستبيان "أحاول أن أتعلم قدر المستطاع من البرنامج التكويني" على حيث بلغت نسبة موافق 73,8 % . وعليه نقبل الفرضية H3 وافقتنا دراسة³⁴ (Atiqur Rahman Sarker, G M Najmuz Saadat ,2015) بحيث توصلت إلى أن الدافعية لها تأثير ايجابي نحو الحد من الحوادث في مكان العمل
- القلق من التكوين له تأثير على خفض الحوادث في مكان العمل حيث بلغت قيمة Beta 30% وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 ، فكلما زاد قلق العامل من المشاركة في البرنامج التكويني كلما زادت احتمالية امتناعه عن المشاركة وهذا بدوره يؤثر على معدل خفض الحوادث في مكان العمل وأظهرت أراء العينة عند إجابتها على الفقرة رقم 12 من الاستبيان : " لا أشعر بالقلق عندما أشارك في البرنامج التكويني" على أنها موافقة بحيث بلغت نسبة موافق 86,2 % وعليه نقبل الفرضية H2

الخلاصة:

أشارت نتائج الدراسة الناتجة من التنسيق بين التحليل الإحصائي للاستبيان، والمعلومات المقدمة من مقابلة رئيس مصلحة التكوين، وتحليل أداة تقييم العامل بمؤسسة سونلغاز، إلى أن أبعاد التكوين التالية (الفعالية الذاتية، القلق، موقف المكون، ميزانية التكوين، الدافعية) لها تأثير في الحد من الحوادث في مكان العمل ، وهذا يفسر أن العوامل الفردية لها دور كبير في تحقيق السلامة المهنية أما الأبعاد الأخرى (دعم المشرف، دعم الزملاء، تكرار التكوين، قيمة الإدارة، كفاءة المكون، تكنولوجيا المتاحة، الممارسة، سياسة المؤسسة) ليست لهم أهمية أو تأثير في الحد من هذه الحوادث ، كما تمكنت

³⁴ Md. Atiqur Rahman Sarker * and G M Najmuz Saadat, Impact of Formal Employee Training Program on Work Place Accident Reduction in RMG Sector of Bangladesh Proceedings of Global Business and Social Science Research Conference 11 – 13 May 2015, Grand Mirage Hotel, Bali, Indonesia, ISBN: 978-1-922069-75-7

الدراسة من معرفة واقع التكوين و أهدافه بالمؤسسة، و من أهم الأفكار أو الآراء التي تقدمت بها عينة الدراسة حول تفعيل دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية كانت كالتالي :

- ❖ تحقيق الصحة والسلامة المهنية وممارسة وضيعيات عمل آمنة يحتاج إلى التعاون والتنسيق بين جميع الجهات المعنية والمتمثلة في كل من الدولة، الإدارة العليا للمؤسسة، إدارة الموارد البشرية، الموارد البشرية.
- ❖ إدارة الموارد البشرية هي الفاعل الأساسي في التوفيق بين احتياجات الفرد والبرنامج التكويني الذي يسعى إلى تقليص الفجوة بين الفرد وبيئة عمله.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

1. كامل بربر، ادارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2008.
2. بودوح غنية، تحت إشراف أد: برفوق عبد الرحمان، إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية و أداء الموارد البشرية المؤسسة الإستشفائية العمومية بمدينة بسكرة أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص تنمية الموارد البشرية، 2012،

المراجع الأجنبية:

1. Md. Atiqur Rahman Sarker * and G M Najmuz Saadat, Impact of Formal Employee Training Program on Work Place Accident Reduction in RMG Sector of Bangladesh Proceedings of Global Business and Social Science Research Conference 11 - 13 May 2015, Grand Mirage Hotel, Bali, Indonesia, ISBN: 978-1-922069-75-7
2. A systematic review of the effectiveness of training & éducation for the protection of workers , Lynda Robson, Carol Stephenson, Paul Schulte, Ben Amick, Stella Chan, Amber Bielecky, Anna Wang, Terri Heidotting, Emma Irvin, Don Eggerth, Robert Peters, Judy Clarke, Kimberley Cullen, Lani Boldt, Cathy Rotunda, Paula Grubb, Institute for Work & Health; National Institute for Occupational Safety and Health, 2010 .p4
3. Investigation Of Occupational Accidents And Diseases A Practical Guide for Labour Inspectors, Copyright © International Labour Organization 2015, ISBN: 978-92-2-129419-1 (print),

التكوين بالبيداغوجيا الفارقية وفق نظرية الهيمنة الدماغية لهيرمان

دراسة حالة : طلبة تخصص إدارة الموارد البشرية،

كلية العلوم الاقتصادية بجامعة معسكر

لزرقي نوال

طالبة دكتوراه تخصص إدارة الأفراد والمنظمات

بروفيسور : بن عبوالجيلالي

أستاذ بكلية العلوم الاقتصادية بمعسكر.

الملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أهمية التكوين بالبيداغوجيا الفارقية وإلقاء الضوء على الفروقات الفردية بين الطلاب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبانته على عينة مكونة من 88 طالب وطالبة من مجتمع الدراسة المكون من 129 طالب (تخصص إدارة الموارد البشرية بجامعة معسكر)، وتم الاعتماد على أداة الهيمنة الدماغية لهيرمان لقياس أنماط التعلم. حيث أشارت نتائج الدراسة إلى نقص تفعيل نصفي الد، ماغ العلويين الأيمن والأيسر لدى طلبة عينة الدراسة .

الكلمات المفتاحية : البيداغوجيا الفارقية الفروقات الفردية، الهيمنة الدماغية , نمط التعلم , التكوين

Abstract;

This study aims to illustrate the importance of formation with différenciation pédagogique and shed light on Individual Differences among students , and to achieve the objectives of the study were distributed a questionnaire. The study relied on community which contains a number of students(129) in (Human Resource Management specialty at the University of mascara) , in which the number of the simple that was selected was 88 students, also, it was adopted on model herrmann brain dominance instrument of measure the variable learning style . Terms of study results indicated a lack of activation of hemispheres brain Alawites of the left and right in a sample study students.

Keywords: Différenciation pedagogique, Individual Differences, brain dominance, learning style ,formation.

المقدمة :

يشهد العالم تغيرات كثيرة في مختلف المجالات مما يستدعي التغير في بيئة التعلم والتعليم لتشجيع الكفاءات التي تحتاج إليها المجتمعات والاقتصاديات حاضرا ومستقبلا , وهذا يعني لزوم تخطي التعليم بالطرق الكلاسيكية و التركيز على تنمية الكفاءات, وعموما يتطلب التحكم في البيداغوجيات الحديثة في التدريس من بينها بيداغوجيا الفارقية التي من بين أهدافها فهم الفروقات الفردية بين الطلاب, فالطلاب لا يتعلمون بنمط واحد. فقد ينفع أسلوب معين مع مجموعة

من الطلاب ولا ينفع مع مجموعة أخرى. لأنهم يختلفون باختلاف قدراتهم وباختلاف أساليب تعلمهم , ولتحديد مظاهر الاختلاف والفروقات الفردية بين الطلاب الدماغ هو المدخل الحقيقي لذلك حيث هو كل ما يملكه الطالب عند دخوله للجامعة , و يبقى الدماغ سرا من أسرار لم يكتمل اكتشاف جل وظائفه وأعماله إلى يومنا هذا . مما يتوجب علينا توظيف أبحاث الدماغ لفهم عملية التعلم والتعليم والإجابة على الأسئلة التي تمه الباحثين والمهتمين بتطور عملية التعلم والتعليم من جميع جوانبها .

وهذا ما قادنا ل طرح الإشكالية التالية :

كيف يتم تشخيص أنماط التعلم لدى الطلبة وفق نظرية الهيمنة الدماغية ومعرفة ما إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط التعلم D .B.C A. تبعا إلى متغيري الجنس والتخصص؟

أولا :الإطار النظري :

تتطلب معايير جودة التعليم التي تنادي بها الهيئات العالمية والوطنية كالمجلس الوطني لاعتماد المعلمين وتأهيلهم ،National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) مراعاة الفروق الفردية في أنماط التعلم بين المتعلمين، فلكلّ متعلّم الحق في تعليم أفضل، وأن يتعلّم وفقاً للطريقة التي يستطيع أن يتعلّم بها (NCATE , 1999) .

1.1: تعريف نمط التعلم :

عرف جريجور نمط التعلم بأنه :مجموعة السلوكيات التي يتميز بها المتعلم والتي تمثل الدليل على طريقة تعلمه وطريقة إستقباله للمعلومات الواردة إليه من البيئة المحيطة بهدف التكيف معها" حيث تدور وجهة نظر جريجور حول الكيفية التي يؤدي بها العقل الانساني وظائفه.والتي يعكسها الفرد في سلوكه الظاهري (Gregore, & Butlen, 1984) وعرفت الجمعية الأمريكية لتدريب والتطوير (ASTD) and Development for Training Society American نمط التعلم بأنه مفهوم نظري وعملي يشير إلى كيفية اكتساب المتعلم معرفته أو إلى كيفية تغيير سلوكه (ASTD ;2007).

2.1:التكوين : يفترض (Goguelin , 1994) أن التكوين هو الاستجابة لتغير في مجالات المعرفة والخبرة و السلوك .

3.1: البيداغوجية الفارقية (Belanteur, 2002):

مع قدم ظهور مصطلح البيداغوجيا الفارقية يعتبر جديدا، حيث انه لم يستخدم إلا في سنة (1975), يقول P.Meirieu التفريق: " هو الانشغال بالفرد دون إهمال الجماعة " .و يقول "Ronald Freseme " البيداغوجيا الفارقية هي ممارسة تعليم يركز: " على الفروق بين الأهداف ويحاول تنظيم تعلمات بالأخذ بعين الاعتبار كل فرد."، في حين يقول "Auzeloux" البيداغوجية الفارقية :هي المسعى الذي يهتم بتفعيل مجموعة مختلفة من الوسائل والإجراءات التعليمية والتعلمية للسماح لطلبة المختلفين في استعداداتهم متباينين في قدراتهم، تحقيق نفس الأهداف بسبل مختلفة.

2: نظريات الدماغ التي تفسر كيفية حدوث التعلم :

ومن النظريات التي اهتمت بالدماغ وتفسير حدوث التعلم به:

1.2: نظرية سبيري : اكتشف العالم Sperry (1960) أن لكل من نصفي الدماغ الأيمن والأيسر عمل خاص به ، وقد أثبت العالم الأمريكي روجر سبيري ، بالبحث أن كل نصف من الدماغ متخصص في أعمال معينة ، فمثلاً وجد بأن النصف الأيمن مسؤول عن التمييز بين الأشكال والتذوق والإبداع والإحساس بالجمال ، أما النصف الأيسر فمسؤول عن الإدراك والتحليل والإتصال خاصة لغة الكلام، وقد نال جائزة نوبل على إكتشافه الفريد (Herrmann , 1989) وهذا ما أكدته العديد من الدراسات التي إعتمدت على نظرية النصفين الكرويين (Roger.Sperry) للدماغ من حيث إن أنماط التفكير المهيمن لدى طلبة المدارس والجامعات ترتبط بوظائف جانبي الدماغ فالتفكير المعتمد على التحليل واللغة والمنطق هي من وظائف الجانب الأيسر للدماغ في حين أن وظائف الجانب الأيمن للدماغ تركز على النمط التفكيرى التركيبى والمكاني والبصري والإبداعي وهذه الأنماط في تراجع مستمر، وخصوصا التفكير الإبداعي.(العلوان, 2009).

2.2: نظرية ماكلين (Chédru et Alain , 2009): لقد أوضح بول ماكلين (1973، 1990) بان الدماغ البشري لديه التطابق العمودي من ثلاث طبقات، كل طبقة لمرحلة مختلفة من التطور. هذه الطبقات الثلاث أو ثلاثة أدمغة: دماغ الزواحف، دماغ الحوي ودماغ القشرية، مع خصائصها المحددة، تعمل في وقت واحد وترتبط ارتباطا وثيقا بعضها البعض.

دماغ الزواحف : و يختص بالحاجات البيولوجية الطعام والشراب الأمن والسلامة .

دماغ الحوي (التدييات) : و يختص بالشعور، المهارات اللطيفة الشم، الذوق، الانفعال .

قشرية الدماغ (العقل المدبر) : و يختص بالتفكير، التصور، التعلم .

3.2: نظرية الهيمنة الدماغية Hermann Brain Dominance :

لقد استخدم هيرمان (Herrmann) فكرة روجر سبيري (Sperry) وفكرة بول ماكلين (McClellan) ليبدع فكرة جديدة ألا وهي تقسيم الدماغ إلى أربعة أرباع ، وهذا انتقال من العلم إلى الرمز ليصبح الدماغ رباعي التكوين، وأعطى لكل مربع إسمًا ولونًا ومواصفات ومن هنا بدأ تفعيل فكرة الهيمنة الدماغية والتي يتم التعرف عليها من خلال تعبئة إستبانة خاصة (تيرنر, 2006) و تعرف بأن " بعض الوظائف تتركز في نصف عن آخر وتتم من خلاله، وأن هذا النصف هو الذي يقود السلوك ويوجهه، ومع ذلك فلا توجد سيادة مطلقة، بل نسبية لأن كل نصف له دور في كل سلوك تقريباً."(عبدالقوي , 2001) كل شخص يستخدم الأرباع الأربعة للتفاعل الدماغ ولكنها تستخدم بدرجات متفاوتة من الشدة اعتمادا على شخصيته، تاريخه، والعمل يفعل، والظروف والبيئة التي يعيش فيها، والضغط الذي يتعرض له. هذا الترجيح يؤدي إلى مفهوم "الهيمنة" كنموذج نيد هيرمان يأخذ بعين الاعتبار ما يلي: - هيمنة ملحوظة الغالبة (1) يستخدم الفرد هذا الربع بشكل تلقائي، وكثيرا في أنشطتها المختلفة. - استخدام وظيفية (2): يستخدم الفرد عندما يتطلب الموقف. - تجنب (3): نادرا ما يروق الفرد ربع دائرة في مسألة معينة (2009 , Chédru et Alain).

3: الخصائص التعليمية للفصين الأيمن والأيسر وفق نظريه الهيمنة الدماغية :

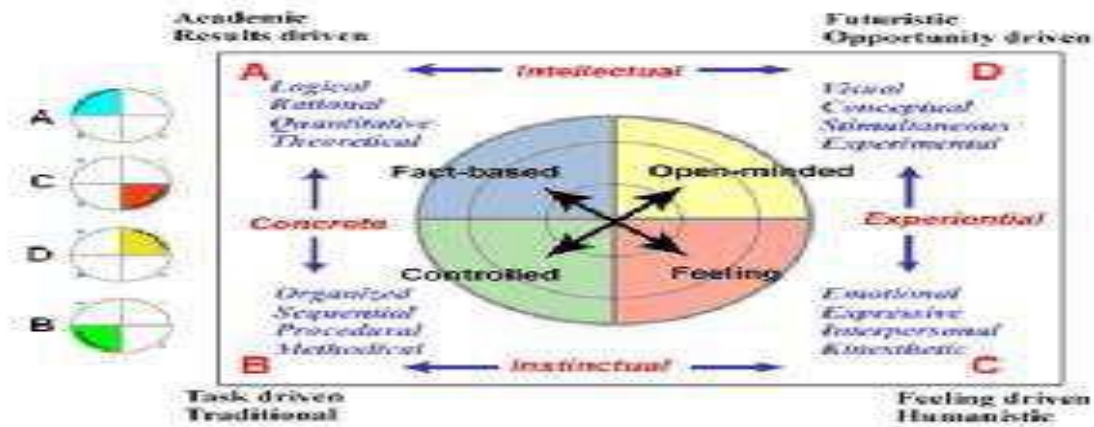
قام نيد هيرمان بتقسيم الدماغ الى اربعة اجزاء ولكل وظائف معينة :

النظريون : يحبون المحاضرات و التفاصيل و التفكير الناقد.القراءات الجانب المسيطر هو الجزء الايسر السفلي من الدماغ واطلق عليه بنمط التعلم الاجرائي.

المنظمون : يفضلون التعلم من خلال التمرينات وحل المشكلات والخطوات المنظمة والجانب المسيطر هو الجزء الايسر العلوي من الدماغ ويطلق علين نمط التعلم الخارجي .

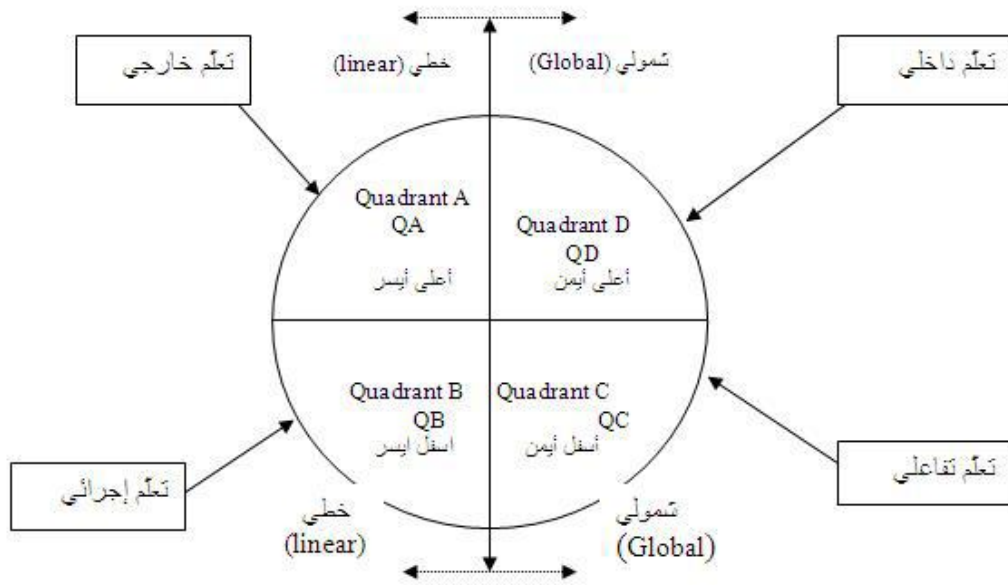
المبدعون والمكتشفون : يفضلون الأنشطة مثل العصف الذهني التشبيهات المجازية والصور والخرائط العقلية والتركيب والنظرة الكلية والجانب المسيطر هو الجزء الأيمن العلوي من الدماغ ويطلق عليه بنمط التعلم الداخلي .

الإنسانيون : يفضلون التعلم بنمط التفاعلي ,التعاوني والنقاش المجموعات وتمثيل الأدوار والدراما والجانب المسيطر هو الأيمن السفلي من الدماغ. (بتصرف :ابو سميدات وعبيدات .2007).



الشكل (01): الخصائص العامة للأجزاء الأربعة لدماغ الإنسان (Ned Herrmann, 1996)

ويخطط لهذا النموذج بالشكل الآتي :



الشكل (02): أجزاء الدماغ حسب تصنيف Herrmann (Steyn & Maree, 2003).

ثانيا : منهجية البحث :

فرضيات الدراسة :

1H: النمط التعليمي السائد لدى الطلبة إدارة الموارد البشرية هو التعلم عن طريق الأجزاء الأربعة لدماغ (الدماغ الكلي).

وللإجابة على الفرضية الرئيسية تم تقسيمها إلى فرضيات ثانوية على النحو التالي :

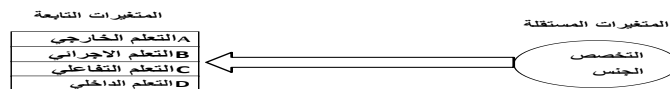
11H: النمط التعليمي السائد لدى الطلبة إدارة الموارد البشرية هو التعلم بنصفي الدماغ العلويين الأيمن والأيسر(التعلم الداخلي , التعلم الخارجي).

21H: النمط التعليمي السائد لدى الطلبة إدارة الموارد البشرية هو التعلم بنصفي الدماغ السفليين الأيمن والأيسر(التعلم الإجرائي ,التعلم التفاعلي) .

2H:يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط التعلم A.B.C.D تبعاً لمتغير الجنس.

3H: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط التعلم A.B.C.D تبعاً لمتغير التخصص.

الشكل (04) : نموذج الدراسة



منهج الدراسة : تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية (المسح الكتابي) وتحليلية بالاعتماد على (أراء العينة) .
مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من 129 طالب من تخصص إدارة الموارد البشرية وكانت عينة ضمن سنوات (السنة الثالثة .ماستر 01. ماستر 02). بجامعة معسكر حيث تم توزيع ما يقارب 100 استبانته ، بينما عينة الدراسة الذين خضعت لإجاباتهم للتحليل 88 طالباً وطالبة لأن الباقي كانت إجاباتهم غير مكتملة.
قياس متغيرات الدراسة :

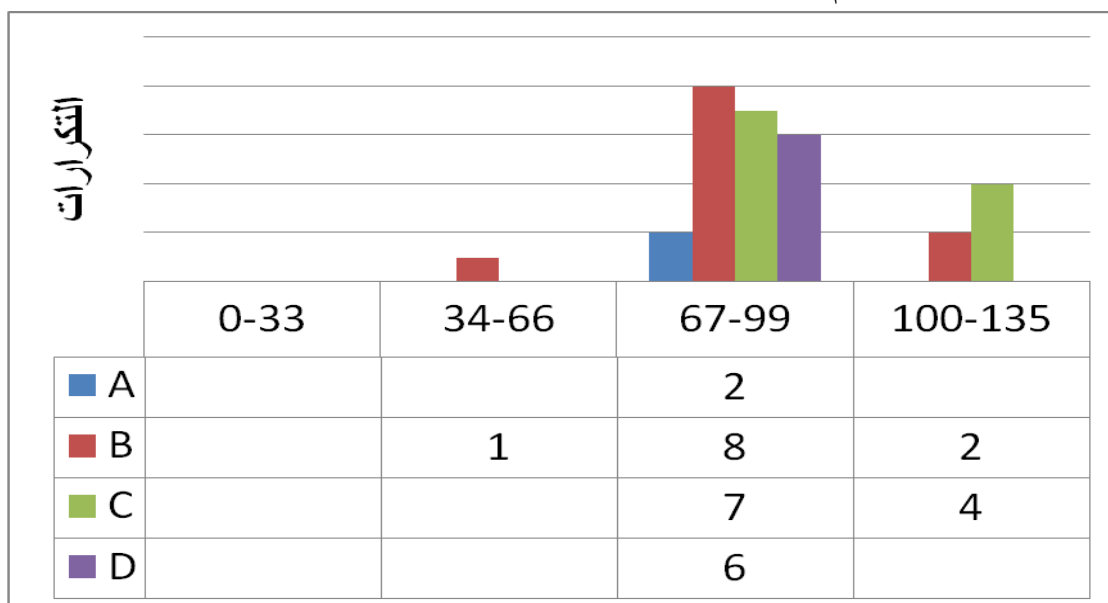
المتغير المستقل: الجنس والتخصص (دراسة الفروقات الإحصائية بين المتغير المستقل والتابع تم الاعتماد على اختبار كاي تربيع) .

المتغير التابع : لتشخيص أنماط التعلم / التفكير اعتمدنا أداة هيرمان للهيمنة الدماغية ، Herrmann Brain Dominance Instrument (HBDI).

1: تشخيص أنماط التعلم لدى عينة الدراسة :

لقياس أنماط التعلم لدى الطلبة يجيب الطالب عن هذه الإستبانة باختيار نشاط التعلم الذي يراه سهلاً ويستمتع به، ويتم حساب المجموع الكلي لكل الاستجابات لكل فرد، وحساب النسبة لكل ربع بقسمة عدد الفقرات التي اختارها في هذا الربع على مجموع الكلي لفقرات الربع وذلك في جميع الأرباع، ثم تجميع الطلبة في أربعة أنماط تعليمية بالاعتماد على الربع الذي يحصلون فيه على أعلى نسبة، وإذا تساوى ربعان بالنسبة المتووية يكون الطالب بنمطين، وإذا تساوى ثلاثة أرباع بالنسبة يكون الطالب ثلاثي النمط.

1.1: تشخيص أنماط التعلم لدى طلبة السنة الثانية ماستر :



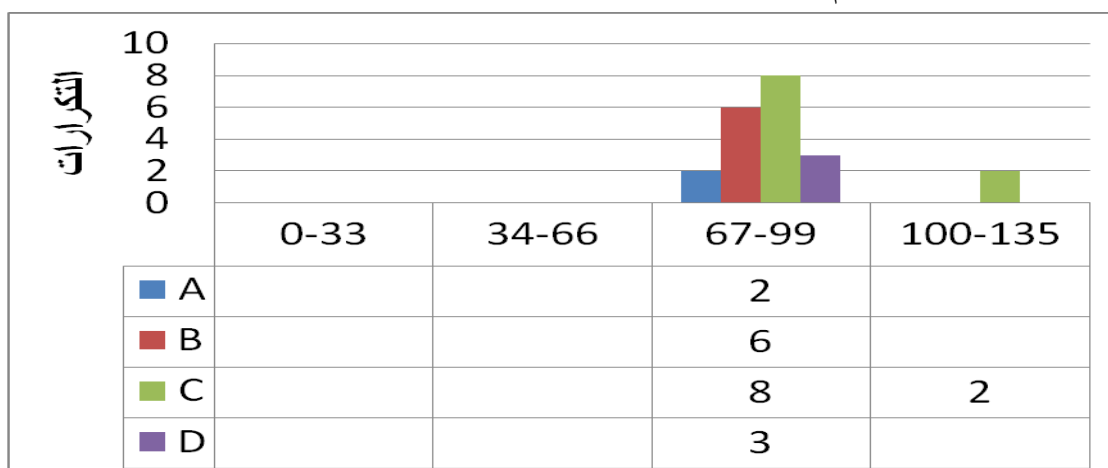
الشكل (05): تشخيص أنماط التعلم لدى طلبة السنة الثانية ماستر

ترتيب نسب أنماط الهيمنة الدماغية :

أنماط التعلم	N التكرارات	% النسب
A	2	6%
B	11	34%
C	11	34%
D	3	19%

الجدول (01): نسب أنماط الهيمنة الدماغية لدى طلبة السنة الثانية ماستر يتضح من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم (01): أن نسب أنماط السيطرة الدماغية هو النمط المزدوج C و B حيث بلغت نسبته 34% ثم يأتي بعد ذلك نمط السيطرة الدماغية D بنسبة 19% ثم بعده نمط الهيمنة A بنسبة 6% .

2.1: تشخيص أنماط التعلم لدى طلبة السنة أولى ماستر :



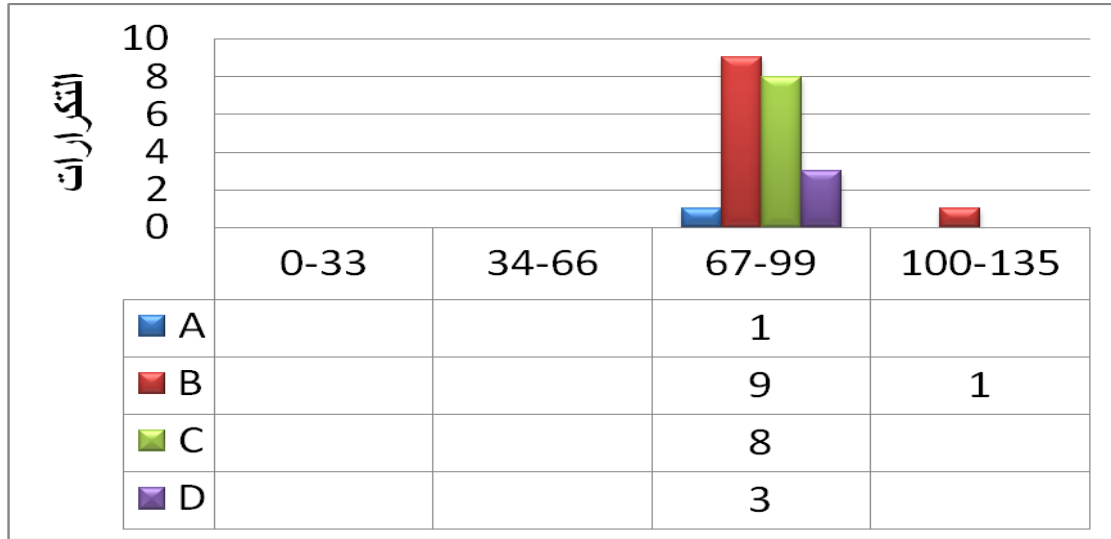
الشكل (06): تشخيص أنماط التعلم لدى طلبة السنة أولى ماستر ترتيب نسب أنماط الهيمنة الدماغية :

انماط التعلم	N	%
A	2	7%
B	06	21%
C	10	34%
D	3	10%

الجدول (02): نسب أنماط الهيمنة الدماغية لدى طلبة السنة أولى ماستر

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم 02: (أ أن نسب أنماط السيطرة الدماغية مختلفة ومتفاوتة فيما بينها حيث نجد أن نمط الهيمنة الدماغية C هو الأكثر إستعمالاً من غيره حيث بلغت نسبته 34% ثم يأتي بعد ذلك نمط السيطرة الدماغية B بنسبة 21% ثم بعده نمط المسيطر D بنسبة 10% أما بالنسبة لنمط الهيمنة الدماغية A بلغت نسبته 7%.

3.1: تشخيص أنماط التعلم لدى طلبة السنة الثالثة ليسانس:



الشكل (07): تشخيص أنماط التعلم لدى طلبة السنة الثالثة ليسانس.

ترتيب نسب أنماط السيطرة الدماغية :

الجدول (03): نسب أنماط الهيمنة الدماغية لدى طلبة السنة الثالثة ليسانس .

انماط التعلم	N	%
A	1	4%
B	10	37%
C	08	30%
D	3	11%

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم 03: أن نمط الهيمنة الدماغية B بلغت نسبته 37% ثم يأتي بعد ذلك نمط السيطرة الدماغية بنسبة 30% ثم بعده نمط الهيمنة D بنسبة 11% أما بالنسبة لنمط الهيمنة الدماغية A بلغت نسبته 4%.

➤ اختبار صدق وثبات الاستبانة :

الأنماط الأربعة	A	B	C	D
الفاكرونباخ	60%	65%	54%	51%

الجدول (04): قيمة معامل ثبات المقياس.

تم توزيع استبانة أنماط التعلم وفق مقياس هيرمان فتكونت بشكلها النهائي من 56 فقرة موزعة على أرباع الدماغ الأربعة بالتساوي، وكانت معاملات ثبات الاتساق الداخلي.. لأرباع الدماغ 60%.65%.54%.51% A.B.C.D على التوالي وتشير هذه القيم بثبات مقبول لأغراض الدراسة

➤ اختبار الفرضيات :

• اختبار الفرضيتين H1.2 ; H11 :

1 : تحديد نسب شيوع أنماط التعلم A.B.C.D لدى الأجزاء الأربعة لدماغ :

1.1: تحديد نسب (التفضيل , تجنب , يستعمل) لطلبة سنة ثانية ماستر

		-34		
%	0-33	36	67-99	100-135
A			2	
B		1	8	2
C			7	4
D			6	

الجدول (05): نسب التفضيل لدى طلبة السنة الثانية ماستر

تحليل نسب التفضيل:

تفضيل نمط A: بنسبة 6.25%

يتجنب النمط B بنسبة 25%

يستعمل النمط B بنسبة 3.12% و يفضل *6.25%

تفضيل نمط C بنسبة: 21.87% وتفضيل *12.5%

تفضيل نمط D بنسبة 18.75%

يتبين من الجدول (05): أن نمط التعلم السائد لدى طلبة السنة الثانية ماستر هو النمط C الذي يطلق عليه بالتعلم التفاعلي .

2.1: تحديد نسب (التفضيل , تجنب , يستعمل) لطلبة الطلبة سنة أولى ماستر :

		-34		
%	0-33	36	67-99	100-135
A			2	
B			6	
C			8	2
D			3	

الجدول (06): نسب التفضيل لدى طلبة السنة الثانية ماستر

تحليل نسب التفضيل:

تفضيل نمط A بنسبة: 6.89%

تفضيل نمط B بنسبة: 20.6%

تفضيل نمط بنسبة C*: 27.58%

تفضيل نمط بنسبة D: 10.34%

يتبين من الجدول (06): أن نمط التعلم السائد لدى طلبة السنة أولى ماستر هو النمط C الذي يطلق عليه بالتعلم التفاعلي .

3.1: تحديد نسب (التفضيل , تجنب , يستعمل) لطلبة السنة الثالثة GRH :

		-34		
%	0-33	36	67-99	100-135
A			1	
B			9	1
C			8	
D			3	

الجدول (07): نسب التفضيل لدى طلبة السنة الثانية ماستر

تحليل نسب التفضيل:

تفضيل نمط A بنسبة: 3.70%

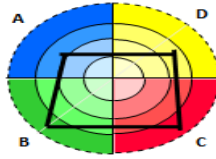
تفضيل نمط B بنسبة : 33.33%

تفضيل نمط C بنسبة : 29.62%

تفضيل نمط D بنسبة : 11.11%

يتبين من الجدول (07): أن نمط التعلم السائد لدى طلبة السنة الثالثة هو النمط B الذي يطلق عليه بالتعلم الإجرائي.

الشكل (08): ملخص اللقطة الدماغية



A	B	C	D
6.89%	33.33%	27.28%	18.75%

➤ انطلاقا من تحديد نسب التفضيل لدى عينة الدراسة ونتائج بوصلة التفكير (ملخص اللقطة الدماغية) يتضح :

أن طلبة إدارة الموارد البشرية تتبع نمط التعلم B.C اي التعلم الإجرائي والتفاعلي .وهذا يثبت صحة الفرضية(H 21) التي تنص بأن : النمط التعليمي السائد لدى الطلبة إدارة الموارد البشرية هو التعلم بنصفي الدماغ السفليين الأيمن والأيسر (التعلم الداخلي , التعلم الخارجي) وينفي الفرضية الثانية(H11) التي تنص بأن : النمط التعليمي السائد لدى الطلبة إدارة الموارد البشرية هو التعلم بنصفي الدماغ العلويين الأيمن والأيسر(التعلم الداخلي , التعلم الخارجي) .

- إختبار الفرضية لثانية :

H2: هل تختلف نسب شيوع كل نمط من أنماط التعلم لدى طلبة إدارة الموارد البشرية حسب الجنس؟ فقد تم استخدام (اختبار كاي مربع) وبيّن الجدول نتائج هذا الاختبار.

الجدول (08): اختبار كاي تربيع

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الجنس - نمط السيطرة A	21,158 ^a	12	,048
الجنس - نمط السيطرة B	13,001 ^a	9	,163
الجنس - نمط السيطرة C	7,530 ^a	8	,466
الجنس - نمط السيطرة D	11,326 ^a	8	,184

الجدول يعطي قيمة الإحصاء كاي مربع وقد بلغت 21.158 وهي قيمة دالة احصائيا حيث $P=0.04 < 0.05$ نقودنا هذه النتيجة إلى وجود علاقة بين نمط التعلم A والجنس.

• إختبار الفرضية الثالثة :

3H: هل تختلف نسب شيوع كل نمط من أنماط التعلم لدى طلبة إدارة الموارد البشرية تبعا لتخصص ؟

الجدول (09): نتائج اختبار كاي تربيع

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التخصص - نمط السيطرة A	23,657 ^a	24	,481
التخصص - نمط السيطرة B	9,231 ^a	18	,954
التخصص - نمط السيطرة C	19,314 ^a	16	,253
التخصص - نمط السيطرة D	23,688 ^a	16	,097

بينت نتائج اختبار كاي مربع: ان $p > 0.05$ في جميع أنماط الأربعة وهذا يعني

يوجد استقلالية بين أنماط التعلم A.B.C.D. والتخصص وهذا ما يجعلنا نفي الفرضية الثالثة .

➤ تفسير النتائج :

نستنتج مما سبق أن النمط التعليمي الأكثر شيوعاً من أنماط التعلم لدى أفراد عينة الدراسة هو ذلك النمط التفاعلي الذي يرمز له بـ C الذي يرتبط بالجزء الأيمن السفلي من الدماغ ، ويليه النمط الإجرائي المرتبط بالجزء الأيسر السفلي من الدماغ الذي يرمز له بـ B وهذا ما يثبت صحة الفرضية 21H وعدم ظهور نمط التعلم بنصفي الدماغ العلويين الأيمن (التعلم الداخلي D) والأيسر (التعلم الخارجي A) يعود ذلك إلى طبيعة التخصص الذي يتيح الفرصة لطالب لاستخدام قدراته وإمكاناته التي ترتبط بنصفيين الكرويين الأيسر والأيمن العلوي . لان التنوع في القدرات يتطلب التكيف مع المناخ التعليمي .

الخاتمة: يتضح من أبحاث الدماغ أنه ليس هناك طالب "عاديا"، ففكرة تصنيف المدرسين إلى أذكيا وغير أذكيا هو تبسيط لا يعكس الحقيقة . فبتصنيف الطلاب بهذه الطريقة نفقد كثيرا من الصفات الهامة والجيدة ونركز بدلا من ذلك على صفة مفردة فقط . فكل طالب يأتي للجامعة بمجموعة معينة من نقاط القوة والضعف حسب تفضيلاته لكن حقيقة نقاط القوة والضعف عبر المناطق الأربعة لدماغ كلها تتفاعل مع بيئة التعلم وأساليب التعليم وهذا ما لوحظ في نتائج الدراسة نقص تفعيل نصفي الدماغ العلويين الأيمن والأيسر (التعلم الداخلي والتعلم الخارجي) ، نتيجة غياب استراتيجيات التدريس التي تنسجم مع أنماط الأربعة لدماغ وبالتالي نلمس غياب التعلم بالدماغ الكلي حيث يتم تعلم الطلاب بنمط واحدا أو نمطين مثل نتائج دراستنا مما يسبب هدرا للطاقات فالتفكير الجيد هو القدرة على استخدام أكثر من نمط تعلم بصفة مستمرة.

قائمة المراجع :

1. أبو سميدات .سهيلة وعبيدات ذوقان (2007).الدماغ والتعليم والتفكير , دار الفكر ناشرون وموزعون , عمان الأردن . ط1,ص26.27
2. دايان تيرنر (2006) ، ترجمة :حمود شريف ، بوصلة الشخصية ، مكتبة جرير، ط 6،ص10.
3. عبدالقوي، سامي ((2001) علم النفس العصبي الأسس وطرق التقييم .جامعة الإمارات. من موقع /4/ العربية .استرجعت بتاريخ 12 .

المقالات :

أحمد فلاح العلوان،موفق سليم بشارة(2009): العلاقة بين السيطرة الدماغية والتحصيل الدراسي لدى عينة من الطلبة الجامعيين، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الحسين طلال المجلد 7 : العدد1.

المراجع الأجنبية :

1. Belanteur Aicha (2002),: la pédagogie différenciée, CNDP, Alger, P6 .
2. Chédru Marie et Le Méhauté Alain, (2009) « Gouvernance et complexité: Typologies du leadership et modèles de fonctionnement cérébral », *La Revue des Sciences de Gestion*,5 n°239-240, p.62-63.
3. Gregorc, A., & Bulten, K. (1984) *Learning is a matter of style*. *VocEd*, P27-29.
4. Hergenhahn, B.R., & Olson, M. (1993). *An introduction to theories of Learning*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
5. Herrmann N, (1989): THE Creative Brian Lake Lure North Carolina Brian Books، ، p:35.
6. Ned Herrmann(1996) : The whole brain business book, unlocking the power of whole brain thinking in organizations & individuals:www.asahi-net.or.jp/~ny3k-kbys/contents/whole.
7. Sternberg , (1992) .R Thinking styles ، Theory and assessment at the interface between intelligence and personality . New York : Cambridge University press،p :68 .
8. Steyn T, Maree J (2003). A profile of first – year student' Learning preferences and study orientation in mathematics. university of Pretoria south Africa , department of teaching and training studies , faculty of education ,see also [online]: <http://www.Math.UDC.gr/ictm2/proceedings/>.

REPORT :

1. American Society for Training and Development (ASTD).(2007). *Individual Learning styles*. Retrieved May 20, 2009, From the web Site:<http://www.astd.org/Content/Publications/ASTDlearning system/> .
2. NCATE. (1999). 2000 standards. Washington DC. Retrieved in June 20, 2009, from website: www.ncate.org

اتفاقية حماية حقوق الملكية الفكرية المرتبطة بالتجارة TRIPS

وصناعة الأدوية في الجزائر: الانعكاسات والأبعاد

صدوقي غريسي أستاذ محاضر جامعة معسكر

Sadouki_ghrissi@yahoo.fr

بوشيخي محمد رضا أستاذ محاضر جامعة معسكر

Rbouchikhi2@gmail.com

ملخص الدراسة :

تعرضت هذه الدراسة لإحدى القضايا الهامة في مجال تحرير الخدمات في إطار الجات و هي اتفاقية حماية الملكية الفكرية المرتبطة بالتجارة TRIPS و الآثار المحتملة لهذه الاتفاقية على صناعة الدواء في الجزائر . مع إبراز واقع الصناعة الدوائية الجزائرية و دورها في الاقتصاد الوطني . هذا و توصلت الدراسة إلى أن صناعة الأدوية في الجزائر تعتبر من الصناعات الإستراتيجية الهامة لتعلقها بالأمن الدوائي الوطني مع امتلاك الجزائر لبنية أساسية يمكن أن تقوم عليها صناعة دوائية تحتل مكانة مرموقة . هذا و بالرغم مما تضعه اتفاقية TRIPS من قيود على الصناعة الدوائية فان في ذلك إمكانية للتعايش مع هذه القيود و الاستفادة في نفس الوقت من المزايا التي منحتها هذه الاتفاقية عن طريق مجموعة من السياسات الهادفة إلى تطوير صناعة الأدوية المحلية .

الكلمات المفتاحية : المنظمة العالمية للتجارة ، حقوق الملكية الفكرية ، صناعة الأدوية ، سوق الأدوية .

abstract:

This study exposed one of the important issues in the field of liberalization of services within the framework of the GATT, and the Convention on the protection of the intellectual property rights associated with trade TRIPS and the potential effects of this Convention on the pharmaceutical industry in Algeria with highlighting the reality of the pharmaceutical industry Algiers and its role in the national economy. The study found that the pharmaceutical industry in Algeria is one of the strategic industries and relate to important national pharmaceutical security with the possession of Algeria infrastructure can the pharmaceutical industry occupies a prominent place. This and, despite the established by the Convention on the trips in the restrictions on the pharmaceutical industry, the possibility of coexistence with these restrictions and benefit at the same time from the advantages granted by this Convention through a series of policies to develop the local industry medicines.

Keywords World Trade Organization, intellectual property rights, pharmaceutical industry, pharmaceutical market .

مقدمة عامة:

يمر العالم في الوقت الراهن بتغيرات سريعة ، حيث أدى ظهور التكتلات الاقتصادية الدولية والإقليمية، وكذا الاتجاه السريع نحو العولمة الاقتصادية والتي من بين ما تعنيه شمولية السوق والانفتاح على العالم الخارجي والتوجه نحو اقتصاد السوق والتخلي سياسة الحماية للصناعات المحلية تنفيذًا لاتفاقيات الدولية، خاصة وأن تحديات العولمة قد تفرض مخاطر كبيرة على اقتصاديات الدول النامية ومنها الجزائر.

على الرغم من الدور الهام الذي تلعبه المنظمات الدولية المختلفة وفي مقدمتها المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) ، تم تدعيم حقوق الملكية الفكرية على المستوى الدولي فأدرجت حقوق الملكية الفكرية ضمن موضوعات تحرير التجارة العالمية في الجولة الثامنة لمفاوضات الجات جولة الأورجواي 1986-1993 حيث أسفرت المفاوضات عن إبرام عديد الاتفاقيات من أهمها اتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية (اتفاقية التريبس).

هذا ويعد الدواء من السلع الضرورية التي لا يستطيع الإنسان أن يتعامل معها كما يتعامل مع الكماليات حيث أنه يرتبط بسلامة الإنسان ومواجهة أخطار الأمراض، وتحتل الصناعة الدوائية المكانة الثانية في العالم من حيث الأهمية حيث تأتي في الترتيب بعد صناعة السلاح مباشرة وذلك لأن توفير الدواء يعتبر من مسائل الأمن القومي التي تحرص كل الدول على تحقيقه لمواطنيها ولهذا يعتبر الدواء بحق سلعة تمس أمن الوطن وتعلق بسلامة المواطن (01).

إشكالية الدراسة:

إن صناعة الدواء في الجزائر تعتبر متقدمة نوعا ما مقارنة بغيرها من الصناعات بخلاف الصناعة البترولية ، إلا أنها تواجه تحديات كثيرة ومنها المشكلات الاقتصادية والتي تتمثل في أن صناعة الدواء الجزائرية لا تتوافر لها منظومة فعالة في أنشطة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي الدوائي، والنمو في هذه الصناعة لم يصاحبه نمو مماثل في الصناعات الأخرى المغذية لها والتي تعتبر جزء عن الهيكل الاقتصادي القومي.

ولعل من أبرز التحديات التي يستوجب على صناعة الدواء الوطنية مجاهاتها نجد اتفاقية حقوق الملكية الفكرية ، والتي تعمل المنظمة العالمية للتجارة على ضمان تنفيذ مختلف بنودها على كل الدول الأعضاء خاصة وان الجزائر قد قطعت مرحلة متقدمة جدا في المفاوضات برغبة الانضمام لهذه المنظمة ، وبهذا فهي ملزمة بتطبيق مجموع اتفاقيات التي جاءت بها ومنها اتفاقية حماية حقوق الملكية الفكرية.

هذا وقد وضعت اتفاقية حماية الملكية الفكرية تحديا جديدا أمام صناعة الدواء الجزائرية فقد نصت هذه الاتفاقية على حماية كل من المنتج النهائي وطريقة التصنيع لمدة زمنية قدرها عشرون عاما. وكذلك قدمت اتفاقية حقوق الملكية الفكرية حماية لكافة أنواع براءات الاختراع سواء تلك التي تتعلق بعملية التصنيع أو المتعلقة بالمنتج النهائي وبكافة حقوق التكنولوجيا والمعرفة الفنية طالما أن الاختراع مسجل كاختراع جديد وقابل للتطبيق والاستغلال صناعيا وتجاريا.

وبهذا فقد أثارت حقوق الملكية الفكرية الكثير من النقاش العلمي حولها حيث لها آثار بالغة الأهمية على اقتصاديات البلدان النامية خاصة في مجال الصناعات بوجه عام والصناعات الكيماوية بوجه خاص وعليه كانت الإشكالية الرئيسية للدراسة على النحو الآتي:

ما هي آثار انضمام الجزائر إلى المنظمة العالمية للتجارة وتطبيق اتفاقية حماية حقوق الملكية الفكرية المرتبطة بالتجارة على صناعة الأدوية في الجزائر؟

وعليه يمكن طرح بعض الإشكاليات الفرعية على النحو الآتي:

- ما مصير الصناعة الدوائية الوطنية في ظل اتفاقية تريبس بعد انضمام الجزائر إلى المنظمة العالمية للتجارة؟ وما هي التحديات التي ستواجهها؟
- ما هي مجموع المكاسب والسلبيات المترتبة على أثر تطبيق اتفاقية TRIPS؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على اتفاقية التريبس أحكامها ومبادئها.
- التعرف على الأهمية الاقتصادية لاتفاقية TRIPS وأثر هذه الاتفاقية على الجزائر باعتبارها من الدول المستوردة للملكية الفكرية.
- التعرف على تأثير اتفاقية TRIPS على صناعة الدواء في الجزائر والتحديات التي تواجه هذه الصناعة في ظل المتغيرات والتحديات الدولية.

فرضيات الدراسة:

يسعى البحث في سبيل تحقيق أهدافه وفي ضوء دراسة مشكلة البحث السابق عرضها إلى التحقق من صحة الفروض التالية:

- إن رفع مستوى الكفاءة في صناعة الدواء الجزائرية قد أصبح ضرورة ملحة في ظل التحديات الدولية واتفاقية TRIPS لدعم قدرة هذه الصناعة على تحقيق أكبر قدر من القيمة المضافة.
- لاتفاقية حقوق الملكية الفكرية TRIPS أثر سلبي على الصناعة الدوائية في الجزائر.
- تعد حماية حقوق الملكية الفكرية أحد المؤشرات المساعدة على زيادة تنافسية صناعة الدواء في الجزائر.

للإجابة على الإشكالية الرئيسية للدراسة و التحقق من صحة الفرضيات تم تقسيم هذه الدراسة إلى مجموعة من المحاور على النحو الآتي:

المحور الأول: ماهية الملكية الفكرية.

المحور الثاني: واقع الصناعة الصيدلانية في الجزائر.

المحور الثالث: انعكاسات اتفاقية الملكية الفكرية على قطاع الصناعة الدوائية الجزائرية.

المحور الأول: ماهية الملكية الفكرية.

يقصد بالملكية الفكرية كل الحقوق الناشئة عن أي نشاط أو جهد فكري يؤدي إلى ابتكار في المجالات الصناعية والعلمية والأدبية والفنية ، وعادة ما تصدر الدول القوانين لحماية الملكية الفكرية لسببين رئيسيين السبب الأول النهوض بالبحث العلمي والابتكار ونشر نتائجه وتطبيقها بما يؤدي إلى تشجيع التجارة المشروعة تحت مظلة سياسة حكومية تستعين بنظام الملكية الفكرية كأداة أساسية من أدوات خطط التنمية، السبب الثاني اضافة الطابع القانوني على الحقوق المعنوية والمالية للمبتكرين والمبدعين بما يضمن لهؤلاء تمتعهم بثمار إبداعاتهم.

أولا: نشأة اتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية **TRIPS**.

على الرغم من وجود اتفاقيات دولية لحماية حقوق الملكية الفكرية منذ أكثر من 100 سنة وعلى الرغم من تأسيس منظمة عالمية للملكية الفكرية wipo فقد أحت الدول المتقدمة على عقد اتفاقية جديدة لحماية الملكية الفكرية نتيجة ضغوط قوية مارسها رجال أعمال وشركات المتعددة الجنسيات على حكوماتها لإدخال حماية الملكية الفكرية تحت مظلة الجات ، بحجة أن الاتفاقيات الدولية السابقة عديمة الجدوى والفعالية في حماية حقوقهم وبراءاتهم اختراعهم وأن الجات أقوى لحفظ حقوقهم خاصة من خلال جهاز فض المنازعات.(02)

هذا وعارضت الدول النامية بشدة في البداية موضوع إدراج حقوق الملكية الفكرية ضمن اتفاقيات الجات وكان على رأسها البرازيل، جنوب إفريقيا و الهند، وقد كان مبررها في ذلك أن ذلك سيؤدي إلى تكريس وتعزيز احتكار الدول الصناعية للتكنولوجيا وإمكانية ارتفاع أسعارها، لئتم التوصل إلى حل يتيح تناول مفاوضات الجات لموضوع الملكية الفكرية ولكن من منظور تجاري بحت، حيث يعمل هذا الاتفاق مبدأ أي المعاملة الوطنية والدولة الأكثر رعاية وتتعهد الدول الأعضاء في المنظمة بتنفيذ إجراءات حماية الملكية الفكرية من خلال تشريعاتها المحلية على أن تتضمن قوانينها الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاق لتسهيل اتخاذ التدابير الفعالة ضد أي اعتداء على حقوق الملكية الفكرية.

وتم التوقيع على TRIPS في إطار مفاوضات جولة الأورجواي في مراكش 14-04-1994 والتي دخلت حيز التنفيذ من أول جانفي 1996 بالنسبة للدول المتقدمة أي بعد سنة من دخول اتفاقية المنظمة العالمية للتجارة حيز التنفيذ في 01/01/1995 من أول جانفي 2000 بالنسبة للدول النامية ، مع إعطاء مدة سماح تنتهي في 01/01/2005 ومن أول جانفي 2006 بالنسبة للدول الأقل نموا عندما ذهبت الدول النامية إلى مؤتمر مراكش كان لها تحفيزات ومطالب محددة تؤكد التزامات من طرف الدول المتقدمة من ضمنها ما يتعلق بـ TRIPS ووعده الدول المتقدمة بتيسير نقل التكنولوجيا للدول النامية.(03)

ثانيا: تعريف حقوق الملكية الفكرية.

إن حقوق الملكية الفكرية هي عبارة عن الحقوق التي تكفلها الدولة وتساندها لعدد محدد من السنوات لمنع غير المرخص لهم من الاستخدام التجاري لفكرة جديدة يمتلكها شخص آخر أو جهة أخرى وكذلك فهي كافة الحقوق القانونية الناشئة عن أي نشاط أو جهد فكري يؤدي إلى ابتكار في المجالات الصناعية، العلمية والأدبية والفنية.(04)

أما المنظمة العالمية للملكية الفكرية فهي تعرف حقوق الملكية الفكرية على أنها تلك الحقوق المتعلقة بالأعمال الأدبية والفنية والعلمية كالعروض الفنية والفونوجرام والأعمال الإذاعية والاختراعات في جميع المجالات والاكتشافات العلمية ، والتصميمات الصناعية والعلامات التجارية وعلامات الخدمات والأسماء التجارية الحماية من المنافسة غير العادلة وأي حقوق أخرى تكفلها الأنشطة الفكرية في المجالات الصناعية والعلمية والأدبية والفنية.(05)

وبالتالي فإن حقوق الملكية الفكرية هي الحقوق التي تمنح أشخاص، المنظمات، المؤسسات، الدول، مقابل ابتكاراتهم الفكرية وتؤمن للمبتكر حقوقا خاصة في استخدام اختراعاته لمدة محددة وفي أرض محددة وعادة ما تكون في أراضي الدولة التي وفرت الحماية لفترة زمنية محددة.(06)

ويمكن تعريف حقوق الملكية الفكرية بأنها حق المؤلف والمفكر والمخترع والمبدع في منح الآخرين من استغلال أفكارهم واختراعاتهم وتصميماتهم و ما أبدعته عقولهم فالقيمة الحقيقية لبعض السلع مثل الأدوية والمنتجات العالية التقنية والكتب والأفلام وغيرها لا تتمثل في المواد المصنوعة منها هذه المنتجات سواء كانت بلاستيك أو معدن أو ورق أو خامات كيميائية، بل فيما تضمنته السلعة من فكر واختراع وتصميم يحق لصاحبه تسجيل وتوفير الحماية اللازمة له والتي تحول دون استغلال الآخرين له بغير إذنه وموافقته.(07)

ثالثا: منظمات إدارة حقوق الملكية الفكرية:

أ/ منظمة التجارة العالمية WTO:

أنشأت منظمة التجارة العالمية بتوقيع اتفاق مراكش في 15 أبريل 1994 وعد إلى هذه المنظمة الإشراف على تنفيذ الاتفاقيات الناجمة عن جولة أوروغواي للمفاوضات التجارية متعددة الأطراف والتي بلغ عددها 28 اتفاقية مقرها مدينة جنيف بسويسرا. وتوجد علاقة وثيقة بين WTO و WIPO فيما يتعلق بنظام السلع والخدمات والجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية، وكذلك توجد بينها علاقة فيما يتصل بالقواعد والإجراءات التي تحكم تسوية المنازعات.(08)

ب/ المنظمة العالمية للملكية الفكرية WIPO:

تدير مجموعة من المنظمات الدولية اتفاقات حماية حقوق الملكية الفكرية على رأسها منظمة WIPO وقد تأسست بموجب اتفاقية تم توقيعها في أستوكهم في 1967 و التي دخلت حيز التنفيذ عام 1970 ومقرها مدينة جنيف بسويسرا ، حيث تهدف WIPO إلى دعم حقوق الملكية الفكرية في كل أنحاء العالم من خلال تعاون الدول مع بعضها البعض، وبمساعدة أي منظمة أخرى عند الحاجة كما ترمي إلى ضمان التعاون الإداري فيما بين الاتحادات حماية الملكية الفكرية أي الاتحادات المنشأة بموجب اتفاقيتي باريس وبرن وما تفرع منها من معاهدات أبرمتها الدول

الأعضاء في اتحاد باريس وتبلغ عضوية المنظمة 179 دولة والعضوية متاحة لكل عضو كأن تكون الدولة طرفا في النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية أو أن تكون الدولة عضوا في اتحاد باريس للملكية الصناعية أو اتحاد برن للملكية الأدبية والفنية أو أي دولة تدعوها الجمعية العامة للواير لتكون عضوا. (09)

رابعاً: المبادئ الرئيسية والالتزامات العامة لاتفاقية TRIPS .

يوجد لاتفاقية TRIPS مجموعة من المبادئ واجبة التنفيذ بالنسبة للدول الموقعة على الاتفاقية و هي على النحو الأتي(10):

أ/ المعاملة الوطنية والمعاملة الدولة الأولى بالرعاية:

تؤكد الاتفاقية المبدأ الأساسي للمعاملة الوطنية المتجسد في مختلف اتفاقيات الملكية الفكرية والتي تقضي بعدم جواز منح الأجنبي معاملة تقل عن تلك الممنوحة للمواطنين، فضلا عن ذلك على الدول الأعضاء تقديم معاملة الدولة الأولى بالرعاية للمواطنين الأجانب عن طريق عدم التمييز بينهم.

ب/معايير الحد الأدنى بما في ذلك مدة الحماية:

تحدد الاتفاقية بشكل تفصيلي الحد الأدنى لمستويات الحماية التي يتعين على الدول الأعضاء توفيرها، ويشمل ذلك موضوع أو مجال الحماية والحقوق المخولة ومدة الحماية وتعتمد اتفاقية في ذلك بصفة أساسية على ما تضمنته الاتفاقيات والمعاهدات الدولية في إطار الويبو خاصة اتفاقية بيرن واتفاقية باريس مع إضافة التزامات جديدة لما تضمنته هاتين الاتفاقيتين.

هذا ويمكن الإشارة في هذا الصدد إلى أن مستويات الحماية التي تضمنتها اتفاقية ترييس هي المستويات الدنيا للحماية ، بمعنى أنه من حق كل دولة أن تحدد مستويات أعلى للحماية.

ج/تنفيذ اتفاقية TRIPS وتسوية المنازعات:

أنشأت الاتفاقية مجلسا خاص للإشراف على تنفيذ بنودها وأحكامها وحددت اتفاقية بشكل تفصيلي الإجراءات الوطنية الواجب اتفاتها لضمان توفير الحماية المطلوبة لحقوق الملكية الفكرية ، وكذا الإجراءات التي يتعين إتباعها على المستوى المحلي لمواجهة وعلاج أي حالات انتهاك لتلك الحقوق ومنع حدوثها ويشمل ذلك الإجراءات الإدارية والجمركية والمدنية والجنايئة وغيرها.

وتقضي الاتفاقية بأن يتم تسوية المنازعات بين الدول الأعضاء فيما يتعلق بتطبيق أحكامها وفقا لنظام الإجراءات تسوية المنازعات في منظمة التجارة العالمية.

د/ عدم التعسف في استخدام الحقوق:

نصت الاتفاقية على مبدأ عدم التعسف في استخدام حقوق الملكية الفكرية من قبل أصحابها بشكل يؤدي إلى تغيير التجارة أو ربما يؤثر سلبا على نقل التكنولوجيا دوليا ، كما نصت الاتفاقية على التعاون في مواجهة الحقوق الاحتكارية.

هـ/ الفترة الانتقالية لتطبيق حماية الملكية الفكرية:

تضمنت الاتفاقية فترة انتقالية تفاوتت طبقا لمستوى نمو الاقتصادي للدول الأعضاء على النحو الآتي:

- مدة سنة واحدة للدول المتقدمة (أي إلى غاية 1996/01/01).
- مدة خمس سنوات للدول النامية والدول في مرحلة التحول كدول أوروبا الشرقية إلى غاية 2000/01/01.
- مدة 15 سنة للبلدان الأقل نمواً أي لغاية 2006/01/01 تم مدتها حتى 2016/01/01 وخلال الفترة الانتقالية لا تكون البلدان الأعضاء مطالبة لاتخاذ أية إجراءات من شأنها أن تؤدي إلى مستوى من الحماية لحقوق الملكية الفكرية أقل من ذلك المستوى القائم في مناطقها، وعموما فقد التزمت جميع البلدان بتطبيق معاملة الدولة الأولى بالرعاية اعتبارا من أول يناير 1996.

و/ المعاملة التفضيلية للدول النامية:

لم تتضمن الاتفاقية أحكاما ذات مغزى بالنسبة للمعاملة التفضيلية للدول النامية والأقل نمواً، حيث اقتصر على الفترة الانتقالية وبعض الأحكام مثل المعونة الفنية أو المالية والتي يتم الاتفاق عليها على مستوى الثنائي مع الدول المتقدمة.

المحور الثاني: واقع الصناعة الصيدلانية في الجزائر.

أولاً: مقومات الصناعة الصيدلانية في الجزائر.

تعتبر صناعة الأدوية في الجزائر صناعة فتية حيث لا تغطي نسبة كبيرة من حجم السوق الوطني رغم الجهود المبذولة في هذا المجال خاصة في القطاع العام . حيث نجد أن تشكيلة المنتجات المصنعة في الجزائر تقدر بنحو 310 منتج منها 60% أدوية أساسية ضمن مجموع القائمة الوطنية المقدرة بـ 1400 ، أي ما نسبته 22.1% منها كما تجدر الإشارة إلى أن تونس والمغرب لهم صناعة دوائية تغطي أسواقها الوطنية بنسب أعلى من الجزائر

أ: الإنتاج الوطني من المواد الصيدلانية.

الجدول رقم(01): تطور الإنتاج الوطني من المواد الصيدلانية.

الوحدة: مليون دولار، مليون وحدة إنتاج

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
الإنتاج المحلي	111.4	93.04	106.5	100.8	225	232.4	455	586.5	533.9	771.3	800	1050	1150
معدل التطور	-	16.5-	13.9	5.3-	124.2	3.2	95.7	28.9	8.9-	44.4	3.7	31.25	9.5
عدد الوحدات المنتجة	97.28	112.5	121.1	124.3	126.5	130	186	-	-	-	-	-	-

Source: mohamed wadie zerhouni..asma el alami. Ver un marché Maghreb du médicament. IPAMED. Septembre 2013. P20.

من خلال الجدول رقم(01) نجد أن إنتاج الدواء في الجزائر شهد تطورا كبيرا خلال الفترة 2000 إلى 2012 حيث ازداد من سنة إلى أخرى وبنسب معتبرة إلى أن تضاعف الإنتاج المحلي سنة 2004 حيث قدر بـ 224 مليون دولار ، وهذا مقارنة بسنة 2000 والذي بلغ 111.42 مليون دولار وهذا لعدة أسباب أدت إلى زيادة الإنتاج الوطني ، هي الزيادة في معدل النمو الديمغرافي حيث بلغ عدد السكان 33 مليون في سنة 2005 وفي 2008 بلغ 35 مليون نسمة، بالإضافة إلى تطور المستوى الثقافي للسكان في انتشار درجة الوعي الصحي ، مع التحسن المستمر للتغطية الصحية وارتفاع معدل حياة الإنسان في الجزائر إلى حدود 72 سنة وما ترتب عليه من اتساع حجم الفئة ما فوق 60 سنة وهي الفئة الأكثر استهلاكاً للدواء ، حيث نجد أن أكثر من 50٪ من الوصفات الخاصة بمضادات الالتهاب ، موجهة لهذه الفئة وذلك حسب إحصائيات صادرة عن وزارة الصحة لسنة 2004. كل هذا أدى إلى زيادة الضغط على الطلب خلال الفترة 2000 إلى 2008.

وانطلاقاً من هذه السنة عرفت حجم الإنتاج المحلي من المنتجات الصيدلانية ارتفاعاً ملحوظاً حيث بلغ 533 مليون دولار سنة 2008 ، حيث تضاعف هذا الإنتاج إلى أن وصل 1150 مليون دولار سنة 2012. هذا ويمكن الإشارة إلى أن حجم الإنتاج المحلي يمثل في المتوسط 30٪ من احتياجات السوق الوطنية وبالتالي معدل التغطية ضعيف وترجع أسباب هذا الارتفاع في الإنتاج بالإضافة إلى مجموع الأسباب السابقة الذكر، اتخاذ الدولة الجزائرية مجموعة من الإجراءات الهامة من أجل تطوير صناعة صيدلانية ناجحة من شأنها أن تغطي الاحتياجات المتنامية للسكان .

الجدول رقم (02): تصنيف الإنتاج المحلي حسب الأصناف العلاجية لسنة 2011.

عدد الادوية	الصنف العلاجي	الرقم
154	Cardiologie_angeiologie	01
145	Infectiologie	02
143	Metabolisme_diabete	03
134	Antalgiques	04
132	gastro_enterologie	05
127	Pneumologie	06
115	Anti inflammatoires	07
99	Psychiatrie	08
70	Dermatologie	09
34	Neurologie	10
30	Allergologie	11
27	Antiseptique_sdesinfectants	12
25	Shumatologie	13
22	Urologie_nephrologie	14
21	Endocrinologie	15
17	Hermatologie	16
14	Ophthamologie	17
19	Rhinologie	18
08	Gynecologie	19
06	Cancerologie traitement associes	20
05	anesthesiologie	21
03	Parasitologie	22
03	Stomatologie	23
02	Otologie	24
1350	المجموع	

IMS africa , le marché pharmaceutique algérien , mars 2011.

ثانيا: تشخيص سوق الدواء في الجزائر (صادرات وواردات) .

تعتبر الجزائر مثل غيرها من الدول النامية ذات صناعة دوائية ضعيفة وليس بمقدورها تلبية احتياجات السكان من هذه المادة الحيوية والضرورية لصحة الإنسان ، مما انعكس على حجم صادراتها نحو الخارج والتي تعد من أضعف القطاعات تصديرا في مقابل الزيادة الكبيرة في حجم الواردات.

أ: واردات الأدوية في الجزائر

نتيجة للضعف في الإنتاج وعدم قدرته على تغطية سوق الدواء إلا بنسبة 30٪ فإن الجزائر تجد نفسها مضطرة لتغطية النسبة الباقية من الاحتياجات الوطنية عن طريق الاستيراد، لهذا تمثل فاتورة الواردات من الدواء تكلفة باهضة على الاقتصاد الوطني ، تثقل كاهل ميزان المدفوعات باعتبار أن الدواء يأتي في المقام الثاني في المنتجات المستوردة من السلع الاستهلاكية بعد واردات المواد الغذائية وهذا ما يضع الجزائر ضمن منحى خطير وتصادفي كمستورد للمنتجات الصيدلانية .والجدول التالي يبين لنا تطور واردات الأدوية وبعض المنتجات الصيدلانية منذ سنة 2001 إلى 2013:

الجدول رقم(03): تطور واردات المواد الصيدلانية خلال الفترة 2001 – 2013. الوحدة: مليون دولار

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
واردات المواد الصيدلانية	492.1	620.3	746	978	1065.6	1189.9	1448.8	1852.7	1745.1	1677.2
نسبة التطور	-	26.01	20.32	31.09	8.89	11.64	21.78	27.9	5.7-	3.89-
السنوات	2011			2012			2013			
واردات المواد الصيدلانية	1967.7			1829.8			1927.5			
نسبة التطور	17.29			7 -			5.35			

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار عن موقع www.andi.dz/index.php/or/secteur-de-sante

تاريخ الدخول للموقع جانفي 2016.

شهدت فاتورة استيراد الأدوية في التسعينيات من القرن العشرين تذبذبا واضحا من سنة إلى أخرى ابتداء من سنة 1996 حيث قدرت بـ 550 مليون دولار، لتتخف في السنوات الثلاثة الموالية لتستقر عند 312 مليون دولار سنة 1999 ، لتبدأ في سلسلة من الارتفاعات المتواصلة من سنة إلى أخرى ، حيث قدرت بـ 589 مليون دولار سنة 2002 ، ليتواصل مستوى الارتفاع متجاوزا المليار دولار سنة 2005 ، أي أن فاتورة استيراد الأدوية تضاعفت تقريبا

في غضون ثلاث سنوات لتصل إلى 1498.2 مليون دولار سنة 2010 ، بمعنى أن واردات الأدوية تضاعفت 3 مرات تقريبا منذ سنة 2000 إلى 2010 خلال عشرية كاملة ، بالرغم من القرار الصادر من السلطات والقاضي بمنع استيراد المنتجات الصيدلانية التي يتم إنتاجها محليا وهذا من أجل تخفيض فاتورة استيراد الأدوية حيث قدرت كمية الأدوية المستوردة من الأدوية سنة 2008 بحوالي 58000 طن مقابل 29262 طن سنة 2007. ويعود الارتفاع المتنامي في واردات الأدوية في الجزائر إلى عدة عوامل إضافة إلى العامل الديمغرافي الضاغط على طلب الأدوية في الجزائر حيث نجد أن نسبة معتبرة من الأدوية المستوردة لم يتم استهلاكها ، وهو ما يفسر الفوضى وسوء التقدير التي يعمل بها المستوردين إضافة إلى عدم مواكبة سياسة تطوير الإنتاج الوطني الذي من المفروض انه يحل محل الاستيراد لمتطلبات السوق المحلي . هذا إضافة إلى أن أكثر من 80 ٪ من واردات الجزائر هي واردات من أدوية أصلية ، وفيما تبقى أدوية جنيسة.

الجدول رقم (04) : واردات الجزائر من المواد الصيدلانية حسب الأصناف العلاجية .

الرقم	الصنف العلاجي	عدد الأدوية
01	Infectiologie	661
02	Cardiologie	356
03	Gastro enterologie	236
04	Metabolisme_nutrition_diabete	220
05	Ophtamologie	207
06	Cancerologie	198
07	Endocrinologie	195
08	Anti inflamatoire	188
09	Psychiatrie	185
10	Destamologie	182
11	Pneumologie	134
12	Hematologie	125
13	Neurologie	98
14	Anestiologie	96
15	Gynecologie	80
16	Antalgique	73
17	Rhumatologie	69
18	Allergologie	52
19	Urologie_nephtologie	43
20	Rhinologie	38
21	Diagnostique	31
22	Parasitologie	27

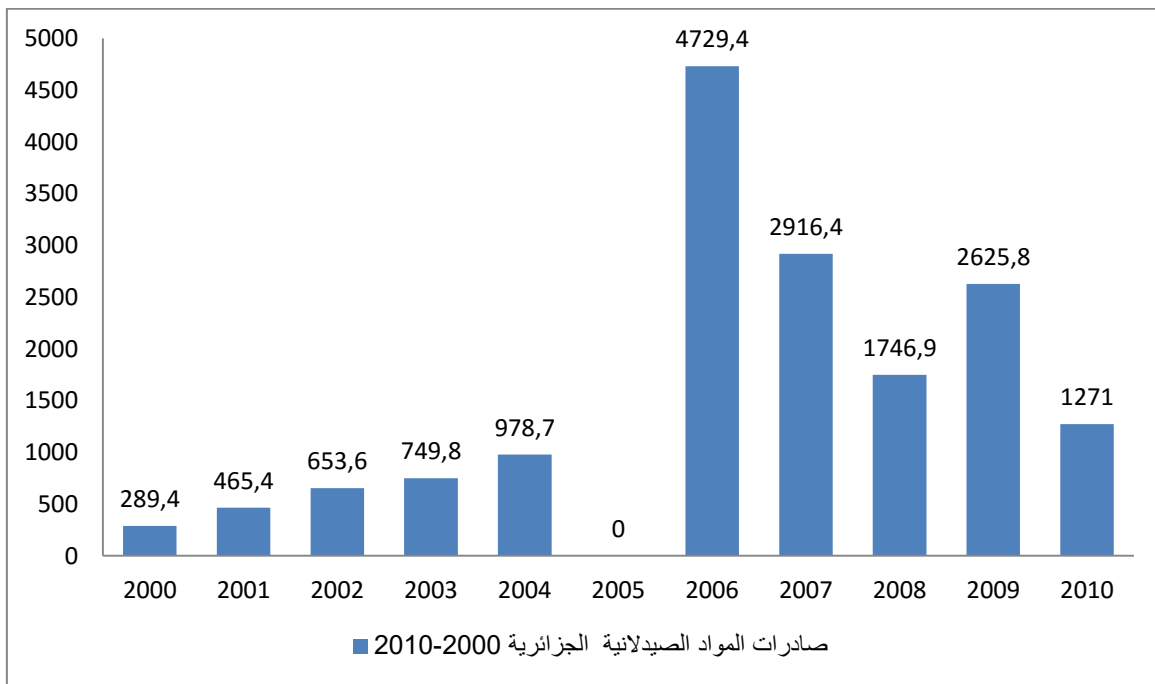
23	Stomatologie	23
22	Octologie	24
11	Divers	25
3560	المجموع	26

المصدر وزارة الصحة والسكان 2011

ب: صادرات الأدوية في الجزائر.

الشكل رقم(01): صادرات الجزائر من المواد الصيدلانية خلال الفترة 2000 – 2010.

ألف دولار



كانت أولى الصادرات من الأدوية بمبالغ ضعيفة جدا نحو دول المغرب العربي تونس، ليبيا، المغرب لتشهد بدايات التسعينات من القرن العشرون توقف الصادرات لعدة أسباب منها التوسع في احتياجات السوق الوطنية وبالتالي اتجاه معظم المؤسسات الوطنية الخاصة والعامية على وجه الخصوص إلى السوق الوطنية وهذا مع إعادة تأهيل وحدات الإنتاج لجعلها تركز على عامل الجودة .

ليتم بعد ذلك إعادة بعث الصادرات من جديد باتجاه العراق، اليمن والسنغال، نيجيريا، السودان، مالي وتونس بالإضافة إلى تصدير مواد أولية باتجاه إيطاليا سنة 2003. وحيث كانت صادرات الجزائر نحو العراق في إطار برنامج الأمم المتحدة المسمى بالنفط مقابل الغذاء، حيث سجلت الصادرات 2.03 مليون دولار سنة 1998- وبالنظر إلى الشكل رقم (01) نجد أن صادرات الجزائر خلال الفترة 2000 – 2010 شهدت تذبذبا كبيرا جدا ففي سنة 2000

سجلت رقم 289 ألف دولار مقارنة بسنة 2006 والذي سجل رقم صادرات يقدر بـ 4.7 مليون دولار بالرغم من أن حجم هذه الصادرات ضعيف جدا مقارنة بحجم صادرات بعض البلدان العربية.

ثالثا: تطور الطلب على الأدوية في الجزائر.

الجدول رقم(05): تقديرات الطلب على الأدوية في الجزائر خلال الفترة 2000 – 2013.

الوحدة: مليون وحدة بيع.

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
حجم الطلب	780	810	830	860	890	930	950	980	1010	1040	1070	1100	1120	1150
معدل نمو الطلب	-	3.84	2.46	3.61	3.48	4.49	2.15	3.15	3.06	2.97	2.88	2.80	1.81	2.67

Source: groupe saidal , étude sur les prévision de la demande , direction marketing et information médicale mai 2003 , p25.

الجدول رقم(06): تطور استهلاك الأدوية في الجزائر.

الوحدة: مليون دولار

السنوات	الإنتاج المحلي	واردات الأدوية	صادرات الأدوية	حجم الاستهلاك	معدل تطور الاستهلاك	حجم تغطية الإنتاج المحلي للاستهلاك
2000	111.4	429	0.289	540.1	-	20.62
2001	93.04	492.1	0.465	584.68	8.14	15.91
2002	106.58	620.3	0.563	726.91	24.34	14.67
2003	100.84	746	0.749	846.09	16.38	11.91
2004	225	978	0.978	1202.2	42.08	18.74
2005	232.5	1065	-	1288.4	7.18	17.34
2006	455	1189.9	4.72	1640.9	27.35	27.74
2007	586.5	1448.8	2.91	2032.39	23.83	28.85
2008	533.9	1852.7	1.746	2384.86	17.34	22.39
2009	771.3	1745.1	2.625	2513	5.41	30.69
2010	800	1967.7	1.27	2475.73	1.48-	32.32
2011	1050	1967.7	-	3017.7	21.86	34.80
2012	1150	1829.8	-	2979.8	1.25-	38.60

من اعداد الباحث بالاعتماد على: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار عن موقع www.andi.dz/index.php/or/secteur-de-sante

تاريخ الدخول للموقع جانفي 2016

Source : Mohamed Wadie Zerhouni. Asma el alami el fellousse. Vers un marche maghrébine du médicament , op.cit , p20-22.

تعتبر السوق الجزائرية للمواد الصيدلانية من بين ثلاث أهم الأسواق في إفريقيا بعد كل من إفريقيا الجنوبية ومصر حيث يزيد استهلاك الدواء سنويا بوتيرة متسارعة ، حيث قدر حجم الطلب على الوحدات سنة 2000- بـ 780 مليون وحدة ليقارب الضعف وفقا لدراسات تنبئية في أفق 2015 وهذا ما يزيد من حجم الطلب المحلي لعدد الوحدات بالإضافة تطور نموه بوتيرة ثابتة تقريبا تراوحت بين 2% إلى 4% سنويا ، أما من حيث استهلاك الأدوية في الجزائر فهي تنمو بوتيرة متسارعة حيث قدر حجم الاستهلاك سنة 2000 بـ 540 مليون دولار لتضاعف بـ 3 مرات تقريبا. في سنة 2006 و 5 مرات في سنة 2012 ، وهذا لعدة أسباب منها معدل الزيادة السكانية في الجزائر مع تحسن تقديم الخدمات الصحية مع انتشار مزيد من الأمراض المزمنة. وكما هو ملاحظ من خلال الجدول رقم(06) أن معدل تغطية الإنتاج المحلي للاستهلاك مازال أقل من الآمال المتوقعة عليه حيث بلغ في متوسطه قبل سنة 2008- بـ 19.73 % ، ليلعب متوسط حجم تغطية الإنتاج المحلي للاستهلاك 34.08% ما بعد سنة 2008 ، وهذا بعد قرار الحكومة القاضي بمنع استيراد الأدوية المنتجة محليا مع وضع قائمة الأدوية المعنية بهذا القرار مع مبدأ إعادة النظر في هذه القائمة كلما اقتضت الضرورة لذلك . وبالتالي يمكن القول أن هامش المتبقي في حجم الطلب على المنتجات الصيدلانية في السوق المحلي مازال واسعا أمام الشركات المحلية العامة والخاصة العاملة في هذا المجال ، وبعد تغطية حجم السوق الوطنية يمكن لهذه المؤسسات البحث عن أسواق خارجية ولا يتأتى هذا إلا عن طريق التطوير من كفاءاتها الإنتاجية بالبحث والتطوير ، مع رسم خطط إنتاجية تستهدف منتجات يشهد السوق الوطنية نقص كبير منها وهي مجموع الأدوية الشخصية مثل أمراض القلب ، والسرطان ، وضغط الدم ، هذه الأدوية تكلفه استيرادها كبيرة جدا. هذا مع الأخذ بعين الاعتبار النظام الحمائي من طرف الحكومة لهذه الصناعة ابتداء من 2008 ، في انتظار أثر تطبيق اتفاقية حرية التجارة واتفاقية الملكية الفكرية على صناعة الأدوية في الجزائر.

المحور الثالث: انعكاسات اتفاقية الملكية الفكرية على قطاع الصناعة الدوائية الجزائرية.

باستعراض المبادئ الأساسية لاتفاقية الجات فضلا عما انتهت إليه جولة أوروغواي من نتائج، يمكننا أن نتوقع بان صناعة الدواء الجزائرية قد تكون من أكبر الصناعات تأثرا بنتائج جولة أوروغواي، والسبب في ذلك يرجع إلى خصوصية وأهمية هذه الصناعة من جهة، فضلا عن أنها ستتأثر بشكل أكبر من غيرها بالاتفاقية الخاصة بحقوق الملكية الفكرية ومن ضمنها براءات الاختراع.

وعلى الرغم من أن البيانات السابقة قد أظهرت بوضوح مدى التقدم الذي أحرزته صناعة الدواء الجزائرية، وكيف أنها رفعت مستوى تغطيتها للاحتياجات المحلية وعززت قدراتها على المنافسة، إلا أن الأمر يختلف بعض الشيء حيث من المتوقع أن تكون الآثار السلبية على صناعة الأدوية أكبر نظرا للأسباب التالية:(15)

- الأهمية الخاصة للدواء في حياة المواطن، فهو سلعة حيوية، ولا يرتبط استهلاكه بمرونات سعرية أو داخلية، ولا يتحدد الطلب عليه بمستوى سعر معين ولا يخضع لقوانين المنافع الحدية وتنافسيته.
- إن صناعة الدواء من الصناعات الكيماوية الراقية كثيفة التكنولوجيا، وقد لا تتحقق إلا في المجتمعات التي أصابت قدرها هاما من التمكن العلمي رفيع المستوى.

- إن التقدم في هذه الصناعة سيظل مشروطا ومتوقفا على الطرف المانع وهو الطرف الذي يفرض القيود على أنشطة البحث والتطوير المحلية.
- أن سوق الدواء من بين الأسواق القليلة التي لا تعاني من الركود أو الكساد حتى في ظل فترات الكساد الشديدة.

أولا: الآثار السلبية على صناعة الدواء الجزائرية.

من الأمور المتوقعة أنه بتطبيق اتفاق الملكية الفكرية على صناعة الدواء الجزائرية أن تحد قدرة هذه الصناعة على الانطلاق ومجاراة مثلتها من البلدان الصناعية المتقدمة التي تمتلك تكنولوجيات صناعة الدواء، ذلك أن إنتاج أشكال صيدلية جديدة وتطور وتحديث الأشكال الحالية سيواجه بعوائق لم تكن موجودة من قبل تطبيق الاتفاقية.

ومن أبرز الآثار السلبية على هذه الصناعة التي سترد بتطبيق الاتفاقية ما يلي:

- قلة فرص البحث والتطوير في صناعة المنتجات الدوائية النهائية التي تنتج وفقا لبراءات اختراع سارية المفعول ويستمر هذا الأمر إلى المدة المحددة لبراءات الاختراع حيث لا يسمح بصنع نفس المنتج باستحداث طرق جديدة لمدة عشرين عاما وهذا القيد الحاكم لتطور الصناعة قد يتحول إلى سبب من سباب تدهور وتراجع صناعة الدواء في الجزائر.
- المغالاة في تقدير أثمان المنتجات الدوائية حيث أن الاتفاق أعطى لصاحب البراءة وضع احتكاري ينصرف على كافة أوجه التصنيع والاستغلال. والبديل لذلك إما أن تتجه صناعة الدواء إلى التصنيع، بموجب امتيازات وهذا الأمر ليس هينا، وإما أن تتجه إلى الاستيراد المباشر من المحتكر الوحيد والأمر أيضا لن يكون أحسن حالا.
- احتكار براءات بخصوص التتابعات الجينية المسؤولة عن المتغيرات المرضية في جسم الإنسان. (16)
- ارتفاع تكلفة نقل التكنولوجيا وهذا من خلال الاحتكارات والأسعار التي تفرضها الشركات العالمية الكبرى صاحبة البراءة (17).
- إمكانية قدوم منافسين أجنبى لصناعة الدواء في الجزائر، ومزاحمتهم لهذه الصناعة بمنتجات مثيلة وأسعار قلى ومواصفات أرقى، وذلك في إطار مبدأ فتح الأسواق والالتزام بالمواصفات العالمية. (18)
- تعد إطالة حياة براءة الاختراع إلى عشرين سنة تفضيلا للدول الصناعية المتقدمة على الدول النامية لأن تطويل المدة سيترك آثار سلبية على سرعة نقل التكنولوجيا وبالتالي تكلفة إنتاج الأدوية (19)

ثانيا : الآثار الإيجابية لاتفاقية TRIPS على صناعة الدواء الجزائرية.

بالرغم مما سيترتب على الاتفاقية من أعباء وانعكاسات سلبية كما تم تبيانه إلا أنه لا يمكن تجاهل بعض المزايا التي يمكن أن تعود على الجزائر وفرض الاستفادة منها ومن بينها:

- لا يتعارض تطبيق الاتفاقية مع فرض نظام لضبط أسعار الدواء في إطار حق الدولة في التحقق من توفير الحماية الصحية للمواطنين ولعل ما يساعد على ذلك أن غالبية الأدوية الأساسية طبقا لتصنيف منظمة الصحة العالمية لا تتمتع بحماية للملكية الفكرية.
- تشجيع البحوث والتطوير والابتكار حتى أن توفير نظم وقواعد تضمن حماية حقوق الملكية الفكرية سيؤدي إلى زيادة الاهتمام بالبحوث والتطوير والابتكار وإن كان الأمر يتطلب الاهتمام ببحث الأساليب التي تشجع على إنشاء مؤسسات بحثية.
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر ونقل التكنولوجيا حيث يسمح ضمان حماية حقوق الملكية الفكرية وفقا لأسس ثابتة مشتقة مع المعايير الدولية على جذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة وبالتالي نقل التكنولوجيا المتطورة في صناعة الأدوية إليها. (20)

ثالثا: السياسات والاستراتيجيات المقترحة لمواجهة أثر اتفاقية TRIPS على صناعة الأدوية في الجزائر.

- يجب أن يراعى في وضع التشريعات الجديدة الخاصة بحماية الملكية الفكرية الاستفادة بأقصى درجة ممكنة مما توفره الاتفاقية من مرونة
- يتعين أن تلعب الجزائر دورا أكثر نشاطا في أعمال ومناقشات مجلس حقوق الملكية الفكرية الذي يشرف على سير العمل بالاتفاقية وطرح وجهات نظرها بما يكفل حماية مصالحها.
- يتعين الاستفادة إلى أقصى درجة ممكنة من الأحكام الخاصة بحق الدول النامية في الحصول على معونة فنية أو مالية حيث تتيح المادة 66 من الاتفاقية حوافز لمؤسسات العمال والهيئات في أراضيها بغية حفز وتشجيع كل التكنولوجيا لأقل الأعضاء نموا لتمكينها من خلق قاعدة تكنولوجية سليمة قابلة للاستمرار.
- ضرورة إيجاد صيغ للشراكة بين العاملين في مجال الدواء وبين الجامعات من جهة وبين البنوك من جهة أخرى بهدف محاولة التوصل إلى براءات اختراع جديدة.
- أهمية تشجيع إستراتيجية الشراكة مع المؤسسات العالمية ذات التكنولوجيات العالية في مجال صناعة الدواء لاكتساب المؤسسات المحلية مزيد من الخبرة التكنولوجية في هذا المجال.

خاتمة عامة :

مما سبق يتضح أن صناعة الأدوية من أهم الصناعات في الجزائر لما لها من ثقل اقتصادي ومالي واجتماعي، وهذا باعتبار الدواء من السلع الإستراتيجية والهامة لسلامة وصحة وأمن المجتمع ، وعلى هذا تعتبر السوق الجزائرية من بين أهم الأسواق في إفريقيا بعد إفريقيا الجنوبية ، ومصر حيث ارتفع حجم الاستهلاك من 540 مليون دولار سنة 2000 إلى 2979 مليون سنة 2012 أي انه قدر تضاعف 4 مرات خلال هذه الفترة الزمنية ، وهذا لعدة أسباب منها النمو الديموغرافي ، فتحسن مستوى التغطية الصحية من طرف الحكومة

الجزائرية ، إضافة إلى الارتفاع الكبير في استهلاك الأدوية والتي تعالج بعض الأمراض المزمنة مثل أمراض السرطان ، القلب وارتفاع ، ضغط الدم ، وأمراض السكري.

تتميز سوق الدواء في الوقت الراهن بتسيير سلمي أو بالأحرى متساهل وانعكس ذلك في نهاية مسار تخللته انقطاعات على المواطن وعلى الضمان الاجتماعي باعتباره السند المؤسساتي المالي ، هذا ولا تنعكس فاتورة الدواء على حسابات الضمان الاجتماعي فحسب بل أيضا على ميزان المدفوعات كالثالث منتج مستورد من السلع الاستهلاكية حيث انتقلت الواردات من 492 مليون دولار سنة 2001 إلى ما يقارب 2 مليار دولار سنة 2013 أي أنها تضاعفت بمعدل أربع مرات خلال ثلاثة عشر سنة تقريبا. ويضع البلاد بذلك ضمن منحني خطير وتصاعدي كمستورد للمنتوجات الصيدلانية التي ينبغي إبداء بعض التخفيضات على جدواها ونجاعتها.

- فيما يخص الجزائر فإن استهلاك الدواء الجنييس عرف ارتفاعا ملحوظا حيث بلغت 48٪ في سنة 2009 ، لتتخفف حسب الطلب لتصل إلى 35٪ سنة 2011. حيث أن الهدف المتمثل في ضمان تموين منتظم من الأدوية الناجمة وبأقل كلفة يمكن أن يتحقق عن طريق تطوير صناعة صيدلانية تقوم على المنتوجات الجنييسة.
- ساهمت السياسات العمومية الدوائية في الجزائر بدعم الإنتاج المحلي وهذا عن طريق مجموعة من التشريعات الداعمة ومنها القرار الصادر في أبريل 2008 والقاضي بمنع استيراد المواد الصيدلانية المنتجة محليا ، ومع إعداد قائمة وطنية للأدوية الممنوعة الاستيراد وهذا ما أدى إلى تخفيف حدة المنافسة لبعض الشركات الناشئة في هذا المجال إضافة إلى بعض السياسات ، منها سياسة تسعير الدواء حيث تتم من قبل لجنة فنية مختصة تابعة لوزارة الصحة تهدف إلى وضع أسعار مقبولة بهدف الحفاظ على الأمن الدوائي للمواطن ، حيث يراعي في عملية التسعير الظروف السوقية ومدى أهمية الدواء ومدى توفر البدائل ومراعاة وجود فارق سعري بين الدواء المحلي والأجنبي ، بحيث يكون سعر الدواء المحلي أقل من الدواء الأجنبي أما سياسة التسجيل وترخيص الدواء تهدف إلى وضع إطار قانوني وتنظيمي لسوق الأدوية ، وهذا عن طريق تسجيل جميع الأدوية المنتجة محليا أما المستوردة فيتم تسجيلها بعد مراقبتها من طرف لجان فنية مع اشتراط تسجيل الدواء وتداوله في بلد المنشأ كشرط لاستيراده واستهلاكه ، هذا مع ملاحظة عدم وجود اختلاف في متطلبات الأزممة لتسجيل الدواء المحلي والدواء المستورد من باب المعاملة بالمثل .

هذا و على الرغم مما تضعه اتفاقية الجات من قيود أمام الصناعة الدوائية فان في ذلك إمكانية للتعايش مع هذه القيود و الاستفادة في نفس الوقت من المزايا التي منحها هذه الاتفاقية حيث يتطلب الأمر اتخاذ مجموعة من السياسات السريعة لضمان الصحة العامة و تلافي مخاطر اتفاقية حقوق الملكية الفكرية المرتبطة بالتجارة على الصناعة الدوائية في الجزائر و هو ما يعني إيجاد فرص جديدة لدعم و تحديث و تطوير صناعة الأدوية الوطنية بكل السبل .

قائمة المراجع :

- 1/ شحاتة غريب شلقامي، خصوصية المسؤولية المدنية في مجال الدواء ، دراسة مقارنة، 2008- دار الجامعة الجديدة، ص.08
- 2/ عائشة موزاوي، حقوق الملكية الفكرية في ظل المنظمة العالمية للتجارة ودورها في تطوير مناخ الإستثمار عرض تجارب دولية، مذكر ماجستير، جامعة الشلف، 2011-2012- ص.40
- 3/ عبد السلام مخلوفي، اتفاقية حماية حقوق الملكية الفكرية المرتبطة بالتجارة TRIPS أداة لحماية التكنولوجيا أن لاحتكارها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 03- ص.108
- 4/ عمر عبد الحميد سامان، الانعكاسات الاقتصادية لحماية الملكية الفكرية مع إشارة إلى مصر ندوة مستقبل اتفاقية حقوق الملكية الفكرية في ضوء بعض اتجاهات المعارضة على المستوى العالمي، مركز بحوث ودراسات التجارة الخارجية، جامعة حلوان، 9- 10 أبريل 2001- ص.254
- 5/ كرتيس كوك، حقوق الملكية الفكرية وتأثيرها على الاقتصاد العالمي، دار الفاروق، القاهرة، 2006- ص.104
- 06/ هاجر بغاصة ،حقوق الملكية الفكرية و المؤشرات الجغرافية ، مذكرة سياسات رقم 20 المركز الوطني للسياسات الزراعية ،سوريا ،2006، ص 01 .
- 07/ نبيل بدر الدين، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، التوجهات المستقبلية لمنظمة التجارة العالمية الفرص والتحديات أمام الدول العربية، المؤتمر العربي الثاني، مسقط عمان، مارس 2007- ص.193
- 08 / محمود عبد الفضيل ، نهي الزيني وآخرون، أثر تطبيق اتفاقية الترييس على صناعة الدواء في مصر، مجلس الوزراء المصري ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، فبراير 2003- ص 10-11.
- 09/ محمود عبد الفضيل ، نهي الزيني وآخرون، أثر تطبيق اتفاقية الترييس على صناعة الدواء في مصر، مجلس الوزراء المصري ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، فبراير 2003- ص.11
- 10/ نبيل بدر الدين، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، التوجهات المستقبلية لمنظمة التجارة العالمية الفرص والتحديات أمام الدول العربية، مرجع سابق الذكر - ص.197
- 11/mohamed wadie zerhouni.asma el alami. Ver un marché Maghreb du médicament. IPAMED. Septembre 2013. P20.
- 12/ IMS africa , le marché pharmaceutique algérien , mars 2011.
- 13/www.andi.dz/index.php/or/secteur-de-sante.
- 13/ groupe saidal , étude sur les prévision de la demande , direction marketing et information médicale mai 2003 , p25.
- 14/ www.andi.dz/index.php/or/secteur-de-sante
- 15/ الاتحاد العربي لمنجعي الأدوية، اتفاقية الجات وتأثيرها على قطاع الصناعة الدوائية العربية، جامعة الدول الغربية، الإدارة العامة للشؤون الاقتصادية، عمان، الأردن، ص 10- 11.

- 16/ أمل نجاح البشيشي،** الانعكاسات المستقبلية لاتفاقية الترييس على صناعة الأدوية، كيف تتعامل النامية معها؟ المؤتمر العلمي الثالث والعشرين للاقتصاديين المصريين، القدرة التنافسية للاقتصاد المصري، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي 03-10 ماي 2006- ص.28
- 17/ رؤوف حامد،** حوق الملكية الفكرية، رؤية جنوية مستقبلية، المكتبة الأكاديمية 2002- ص.22
- 18/ عبد السلام مخلوفي،** أثر اتفاقية حقوق الملكية الفكرية المرتبطة بالتجارة TRIPS على نقل التكنولوجيا والقدرة التنافسية لمنتجات الدول النامية في الأسواق العالمية، الملتقى الوطني حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد 22-23- أبريل 2003 جامعة بشار، ص.78
- 19/ عبد السلام مخلوفي،** اتفاقية حماية حقوق الملكية الفكرية المرتبطة بالتجارة TRIPS أداة لحماية التكنولوجيا أن لاحتكارها، مرجع سابق الذكر ص.127
- 20/ نبيل بدر الدين،** المنظمة العربية للتنمية الإدارية، التوجهات المستقبلية لمنظمة التجارة العالمية الفرص والتحديات أمام الدول العربية، مرجع سابق الذكر - ص.203
- 21/ أمل نجاح الشيشي،** الانعكاسات المستقبلية لاتفاقية الترييس على صناعة الأدوية كيف تتعامل الدول النامية معها، مرجع سابق الذكر، ص.32.

- Duran Th (2000), « L'alchimie de la compétence », In revue " Française de gestion ", janvier – février, PP84-102 .

GRISE J & AL(1997) : Les RH entant que source d'avantage concurrentiel durable, In congrès de l' AGRH 04/05 septembre, PP 253-265 .

Barney. J(1991): Firm Resources And Sustained Competitive Advantage, Journal Of Management, no17, , p99.

Besseyre Des Horts Ch(2004) : La fonction RH une fonction stratégique Discoures ou réalité , Ed° ECONOMICA,PP 39-49 .

Alain Megnant(2000,) : Ressources Humaines: Déployer La Stratégie, Editions Liaison, p169.

GENIAUX I (1999): L'approche par les compétences : Pour une gestion dynamique par les processus, In 10 congrès de l' AGRH 09/10 septembre,PP481.

Bélangier L. Et Al(1999) : Gestion Stratégique Et Opération Des Ressources Humaines, Chicoutimi, Gaetan Morin, P 332.

-E.Milliot(1999) : Les modes de fonctionnement de l'organisation informationnelle, revue français de gestion, n°05..

-J. Mèlèse(1984) :L'analyse modulaire des systèmes de gestion ,3rd ed, Ed Hommes et Techniques.

-J.Rogollet(2001) , « Management pour un changement humain des entreprises et des organisations », Ed ESKA.

- MARMUSE C.(1992), Politique Générale, Langages, Intelligence, Modèles et Choix Stratégiques, Economica, Gestion, Paris.

-Philippe Boistel(2003), La communication d'entreprise : un élément majeur de la politique générale des entreprises ? Colloque nationale de paris « Pour une refondation des enseignements de communication des organisations » .25 au 28 aout .p 2.

-Vasquez-Bronfman(1996): " Approche langage/action et efficacité des réseaux de conversations récurrentes ", *Systèmes d'Information et Management*, vol. 1, n°4, p. 49-70.

A.Guittet(1995) , « Développer Les Compétences Par Une Ingénierie De La Formation », ESF, Coll, Formation Permanente En Sciences Humaines, p95.

سملاي يحظية , (2003), "اثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية و تنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة" اطروحة دكتورته دولة في العلوم الاقتصادية تخصص:التسيير , جامعة محمد خيضر بسكرة , ص 142-143.
خالد عبد الرحيم الهيثي " , إدارة الموارد البشرية", دار و مكتبة الحامد للنشر، عمان، الأردن، ط1, ص288.
حمداوي وسيلة , " ادارة الموارد البشرية", مديرية النشر , جامعة قلمة , ص 151.

Integrated Quality Dynamics. consulter le: 18/01/2015. www.igd.com/hoshin-def.htm. consulté

عبد العزيز أبو نبعة، فوزية مسعد(1998), "إدارة الجودة الشاملة: المفاهيم و التطبيقات", مجلة الإداري، العدد 74 ، سبتمبر ، ص71.
عبد الغفار حنفي (1997), "السلوك التنظيمي و ادارة الأفراد", المكتبة الإدارية , ص 28.
عمرو غانم , علي الشراوي (1984), "تنظيم و ادارة الاعمال", دار النهضة العربية , ص607.
¹ عمرو غانم , علي الشراوي (1984), "تنظيم و ادارة الاعمال", دار النهضة العربية , ص607.

رقمنه التكوين المتواصل كرأس مال بيداغوجي لتطوير الكفاءات
- على ضوء بيانات وأرقام هيئتي ISIF و E-DOCEEO -

Le digital Learning comme un capital pédagogique pour développement les compétences -

مصطفى عومرية (طالبة دكتوراه)

amina_grh@hotmail.fr

تحت إشراف البروفيسور بن عبو الجيلالي

كلية العلوم الاقتصادية – جامعة معسكر

ملخص :

يكشف التحليل النظري لمعظم الدراسات المتعلقة بالتكوين أن أهمية التكوين في تطوير الكفاءات أصبح من مسلمات إدارة الموارد البشرية لكن الإشكال الذي أصبح يواجه العديد من الممارسين على أرض الواقع هو انتقاء الوسائل والأساليب والأدوات الأنجع المستخدمة في العملية التكوينية وكل الموارد المرسخة لتحسين الأسلوب البيداغوجي و هو ما أصبح يطلق عليه الآن بمفهوم الرأس المال البيداغوجي " *le capital pédagogique* "

و قد أدت النقلة السريعة في مجال التقنية *TIC* إلى اكتساح جميع الميادين وأصبحنا نعيش في عالم الرقمنة وأصبح من الضروري رقمته هذا الراس المال البيداغوجي و إعادة النظر في أسلوب التكوين وبالتالي رقمنة عملية التكوين " *le digital learning* " ، وعليه استهدفت هذه الورقة البحثية تحليل وفحص ، ومقارنة أهم الأرقام و الاتجاهات التي حققها هذا الأخير على أرضية المؤسسات الرائدة في هذا المجال .

الكلمات المفتاحية : الرأس المال البيداغوجي - التكوين الرقمي - التكوين أو التعليم الإلكتروني - تقنية التعليم المزدوج

Il est aujourd'hui largement admis que le développement des compétences considéré comme résultat direct du processus de formation , Mais la problématique actuelle est :comment bien choisir le capital pédagogique. Et Comme dans tous les secteurs, la formation ambitionne de passer à l'heure du digital (le digital learning) pour la nécessité de moderniser l'appareil de formation, donc notre objectif est de différencier la tendance de l'usage et mener une étude analytique et comparative de quelques chiffres clés 2014 -2015 Publié par les plus grands organismes internationales de digital learning E-DOCEEO et ISIF pour évaluer les évolutions de cette notion

Les mot clés : le capital pédagogique -le digital learning - Le e- learning –le Blended learning

مقدمة :

أصبحت المنافسة العالمية من الشراسة بحيث لا يمكننا إلا ان نتحول الى آلات تعلم Learning Machines لكي لا نجد انفسنا على هامش المعركة او نختفي تماما من على الساحة ، هذا ما يتحقق إلا بالتعلم والتكوين المستمر والذي اصبح من اهم متطلبات العصر الجديد ، عصر المعرفة والمنظمات دائمة التعلم Knowledge Era & Learning Organizations وقد ادى التطور المذهل لتكنولوجيات الاعلام والاتصال واستخدام شبكة المعلومات العالمية الى ظهور ما نسميه بالتعلم المرن (Flexible Learning) (Bush, M, 1997) هذه المرونة التي تعني القدرة على تعديل وتوفيق الأوضاع وفقا للظروف إذن فهو التعلم الذي يفرض منهجية مختلفة من حيث تصميم البرامج و اعداد الاختبارات و تحديد المتعلمين واحتياجاتهم وهنا بدأت تظهر العديد من بروتوكولات التكوين المتجلية بالتقنية و التفاعلات البشرية أشهرها التعلم أو التكوين الرقمي le digital learning

فماذا نعني بهذا الأخير ؟ وما هي الأساليب الرقمية الأكثر رواجاً الحاذية لهذا النمط ؟ وماهي أهم الأرقام الحقيقية التي يوقعها على أرض الواقع ؟

بغرض توضيح ذلك تم بناء هذه الورقة البحثية التي كانت فكرتها مستوحاة من دراسات أجريت من طرف هيئتي ^{*} ISIF و ^{**} E-DOCEEO وهي دراسات تجرى سنويا وبشكل دوري (des enquêtes annuelles) لتسليط الضوء على مدى إدماج تكنولوجيات الاعلام والاتصال TIC في عمليات التكوين حيث تصدر سنويا نتائج هذه الدراسات على شكل سلسلة من التقارير " livre_blanc_chiffre_digital_learning

وبحكم التسابق الابتكاري في عالم الرقمية خاصة في مجال التكوين جاءت فكرة هذه المداخلة بغرض تحليل و فحص نتائج وإحصائيات السنتين الأخيرتين (2014 و 2015) وإجراء دراسة مقارنة لإعطاء قراءة رقمية ذات دلالة لأهم التحولات السريعة في مجال التكوين الرقمي وذلك طبعا بعد توضيح أهم المصطلحات والمفاهيم الراجعة حاليا في مجال التكوين الرقمي في المؤسسات الرائدة.

^{*} ISIF (المعهد العالي لتكنولوجيا التعليم) معهد فرنسي لدعم العمال والمؤسسات في تنفيذ برامج تكوينية فعالة وهو عبارة عن منظمة مختصة في تكوين المتكويين ببرامج خاصة بهندسة التكوين والتكوين الرقمي حضوري كان أو الإلكتروني

^{**} E-DOCEEO هيئة فرنسية وهي من أكبر الهيئات العالمية المصممة لبرامج التكوين الإلكتروني مع مساعدة المؤسسات في اقتراح حلول فعالة لمشاكل التكوين وتطوير الكفاءات بالاعتماد على تكنولوجيات الاعلام والاتصال ، وحققت مؤخرا ما يقارب ستنة ملايين مستخدم وهي تنشط منذ أكثر من عشرة سنوات ، تضم أكثر من 150 خبير في مجال التكوين الرقمي من مختلف أنحاء العالم (ألمانيا، بلجيكا، البرازيل، كندا، كولومبيا، اسبانيا،... فرنسا، المغرب، المكسيك، والمحيط الهندي، وهولندا، وسويسرا ..

I- أهم الأنماط الحديثة في مجال التكوين الرقمي :**1. مفهوم الرأس المال البيداغوجي للمؤسسة :**

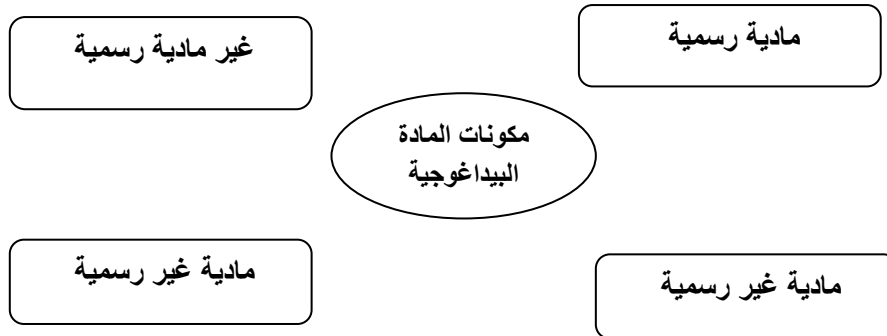
كما تم الإشارة إليه في مقدمة هذه الورقة البحثية أن الرأس المال البيداغوجي أصبح من أهم مفاهيم وانشغالات إدارة الموارد البشرية لا سيما المشرفين على عمليات التكوين وأصبح نجاح عملية التكوين رهينة تعزيز وسقل هذا الرأس المال البيداغوجي فما المقصود بهذا النوع من روس الأموال التي تتضارب الدراسات حولها مؤخرا ؟

○ تعريف الرأس المال البيداغوجي :

هو مجموع المواد البيداغوجية التي تعتمد على المؤسسة في الأنظمة التكوينية بغرض تطوير الكفاءات بنوعها الخاصة أو النوعية « spécifique » ou « génériques »... (Jérôme Bruet 2011)فما المقصود بالمادة البيداغوجية؟؟؟

○ تعريف المادة البيداغوجية : (Jérôme Bruet 2011),

هي المحتوى البيداغوجي او هي المكون الأساسي للراس المال البيداغوجي : الادوات ، الطرق ، الوسائل ، تقنيات الخ رسمية او غير رسمية مادية او غير مادية والشكل التالي يوضح أهم مكونات المادة البيداغوجية بالاعتماد على بعدين (رسمية أو غير رسمية – مادية أو غير مادية) :



- طبيعة المادة البيداغوجية – (Jérôme Bruet 2011)

2. مفهوم التعليم أو التكوين الرقمي : numérique Le digital learning/ la formation

بالرغم من العدد الهائل من التعاريف المقدمة للتكوين الرقمي نتيجة الاهتمام الذي حاز عليه مؤخرا إلا أنها تشترك أغلبها وبكل بساطة في المفهوم التالي :

يشير الى استخدام كل ما هو رقمي في عملية التكوين او التعليم سواء كان التكوين: حضوري (في القاعات) او تكوين عن بعد (عبر الانترنت) بنوعيه المتزامن او غير المتزامن (Denise Collier (2013),

و تباين تكنولوجيات الإعلام والاتصال TIC أدى إلى التباين في المفاهيم والمصطلحات نتيجة التباين في استعمالاتها من مجال لآخر لهذا بمجرد الحديث عن التكوين الرقمي يتبادر بذهن العام مصطلحا آخر وهو التكوين الإلكتروني فما مفهوم هذا الأخير؟؟

3. مفهوم التكوين أو التعليم الإلكتروني Le e- learning :

هو التعلم عن بعد أو التعلم المثري بالحاسوب والانترنت وباستخدام وسائل التعليم القائمة على الويب وبرامج التشارك الجماعي والبريد الإلكتروني والتخاطب والتقييمات القائمة على الحاسوب وغيرها، (Gottrand,2003) ولعل مما يعطي لهذا النوع من التعليم هو المرونة العالية حيث انه يتميز بأنه تعليم الآليات الخمس: أي مكان , أي زمان , أي

وسيلة , أي مجال , أي مستوى تعليمي « Any time, any place, any path, any pace. (Kassem,2004)

ففي نتائج سبر الآراء الذي قامت به (RH info) في جوان 2001 بفرنسا، حيث استجوبت 194 مقّررا حول العديد من الأسئلة المتعلقة بهذا النمط الحديث في التكوين ، من بينها مسألة المزايا التي يوقرها، وكشفت النتائج على أنّ تحطّي القيود الزمانية ، المكانية، البشرية، و المالية يعدّ ميزة رئيسية يتفرد بها التكوين الإلكتروني عن نظيره الحضوري (Formation présentiel) (Kassem,2004)

أنماط التكوين عن بعد (الإلكتروني) :

يتفق أغلب المختصين في مجال التكوين الرقمي أن التكوين الإلكتروني يمارس بشكليين :

- **متزامن** synchrones وهو الذي يجمع المعلم والمتعلم عبر الانترنت في ذات الوقت، أي أنّ التكوين الإلكتروني يتم في زمن حقيقي داخل قاعة دروس مجهزة بحواسيب متصلة بشبكة، انطلاقا من أرضية تكوين، من قسم افتراضي، من ندوة مصورة بالفيديو (Vidéoconférence) ، عن بعد بواسطة مجموعة معلوماتية موجهة لأغراض تربوية (Didacticiels ، بأقراص و وثائق متوفرة عبر الأنترنت، عن طريق اجتماعات هاتفية، بتبادل رسائل إلكترونية و وثائق مرقمنة بأسلوب متزامن (Chat room)، برفقة وصيّ، أو كذلك انطلاقا من منصب عمل المتعلمين، كلّها بدائل متوفرة للتكوين وفق هذه الطريقة. وهو يفرض درجة كبيرة من التفاعل . Lombard, P, (2003),
- **و غير المتزامن** asynchrones و ذلك باستخدام منتديات أو أرضيات تكوين تهدف إلى متابعة المتعلمين من قبل مكوّنين أو وصيّين موصولين بالبريد الإلكتروني، أسئلة ذات اختيارات متعددة (QCM)، دراسة حالات و تمارين متوفرة عبر الأنترنت، كلّها كذلك بدائل متوفرة للتكوين وفق هذه الطريقة. و يكون عادة بغرض الاستقلالية في التعلم . Grassat, A, (2004),

يضم كلا النمطين العديد من التقنيات الرائجة حاليا في المؤسسات الرائدة التي يتم توضيحها في الشكل الموالي :

التكوين المتزامن, synchrones	التكوين غير المتزامن, asynchrones
<ul style="list-style-type: none"> ● La classe virtuelle : المنتديات الافتراضية الفورية صوت و صورة مثل محاسن النقاش و غرف الحوار ● le social-learning: التعلم عبر رسمي الذي يندرج نتيجة احتكاك بين الافراد المتعلمين 	<ul style="list-style-type: none"> ● e-learning scénarisés. : sur-mesure التعليم الذاتي لمراعاة الفروق الفردية ● les serious games, ● le rapid learning : souvent le PowerPoint de 15 mn ● le video learning : smartphone

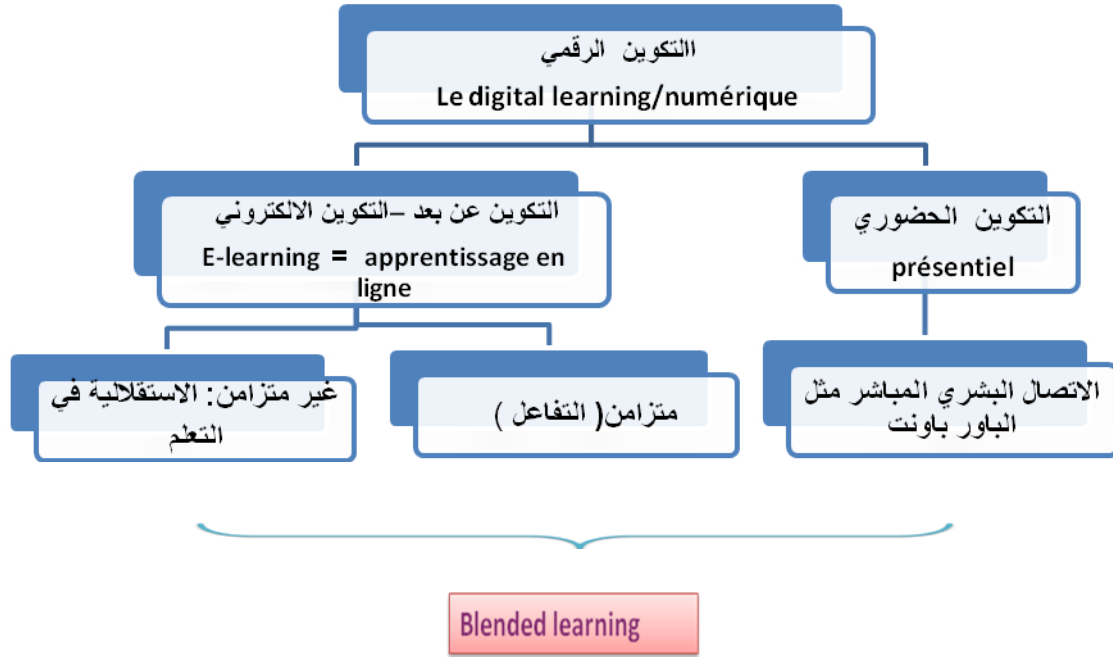
أنماط التكوين الإلكتروني - من تصميم الباحثة -

التعلم الاجتماعي أو Le social-Learning :

هو من أهم أنماط التعلم الحديثة التي أصبح يعول عليها كثيرا و يقصد به التعلم الغير الرسمي و المكتسبات التي يتم تحصيلها نتيجة الاحتكاك بين الأفراد المتعلمين (Jérôme Buet (2014) ، والتقارب الكبير بين المفهومين السابقين " التكوين الرقمي والتكوين الإلكتروني " يشير تساؤلا اخر مهم وهو: ما الفرق بين التكوين الرقمي Le digital learning والتكوين الإلكتروني Le e-learning؟؟؟

4. الفرق بين التكوين الرقمي والتكوين الإلكتروني :

بالرغم من تواجد علاقة كبيرة بين المفهومين الا انه هناك فرق واضح فالتكوين الرقمي هو المعنى باستخدام التقنية وتكنولوجيا الإعلام والاتصال سواء في التكوين الحضوري أو في التكوين عن بعد أما التكوين الإلكتروني فهو يقتصر على استخدام التقنية في التكوين عن بعد (التكوين عبر الانترنت) بمعنى هو فرع من التكوين المفتوح و عن بعد يتركز على الشبكات الإلكترونية) (Riviere ، 2003) وهذا يعني أن التكوين الرقمي أشمل من التكوين الإلكتروني ، والشكل التالي يوضح هذا الفرق أو هذه العلاقة بين المفهومين :



الفرق بين التكوين الرقمي والتكوين الإلكتروني - من تصميم الباحثة -

يتضح أن التكوين الرقمي يكون سواء في التكوين الحضوري وهو التكوين الذي يميزه الاتصال المباشر مثل تقنية الباور باونت كما يكون في التكوين الإلكتروني بنوعيه المتزامن الذي يفرض درجة كبيرة من التفاعل أو غير المتزامن الذي يكون عادة بغرض الاستقلالية في التعلم ، ونتيجة للميزات الإيجابية التي يجمعها النمطين (الحضوري والإلكتروني) فقد أوضحت أغلب المؤسسات توجه نحو الدمج بينهما وهو ما أصبح يطلق عليه الان Le Blended learning "التكوين المزدوج" فما المقصود بهذا الأخير؟

5. مفهوم التكوين المزدوج *Blended learning* :

هو النمط التعليمي أو التكويني الذي يمزج بين التكوين الإلكتروني (عن بعد) والتكوين الحضوري ، وبالتالي فهو يدمج البعدين البشري والتقني ، وهو بذلك يشكل أسلوباً بيداغوجياً مرناً ، وتشير الإحصائيات أن أكثر من نصف المؤسسات 53% تتوجه نحو تبني هذا النمط من التكوين ، (Jérôme Bruet (2014)

6. *Courses Massive Open Online : Mooc* :

دورات تكوينية – مكثفة – ومفتوحة – عبر الأنترنت –

لا يمكن الحديث عن التكوين الرقمي دون الحديث عن تقنية *MOOC* وهو مختصر لمجموعة مصطلحات تعبر عن أهم مميزات أو أسس هذا الأسلوب من التكوين الرقمي بدأ تطبيقه لأول مرة في إنجلترا 2012 ، (Roussel, P. (2001)

- **Courses** : فهو عبارة عن دورات تكوينية تنظم بشكل دوري ومنتظم
- **Massive** : دورات مكثفة : فهو موجه لآلاف المشاركين ولا يفرض عدداً محدداً
- **Open** : مفتوح : فهو لا يشترط شروط محددة بل يكفي للمتصفح المسجل انتماءه لهيئة محددة : مؤسسة – جامعة سواء كان طالباً أو عاملاً لتحسين كفاءات خاصة أو عامة و أغلب برامجها هي برامج مجانية وهو يشهد تزايد هائل لعدد المسجلين يوم بعد يوم
- **Online** : ليس التعلم وحده الذي يكون عن طريق الأنترنت بل حتى عملية المتابعة.

ويعتبره الخبراء في مجال التكوين الرقمي الوجه الجديد أو مرحلة متقدمة من مراحل التكوين المفتوح عن بعد *FOA* وقد تم تصنيف *MOOC* مؤخراً إلى صنفين : *CMOOC* نسبة للنظرية الإتصالية *Connectiviste* أما الصنف الثاني فسمي ب : *XMOOC* والجدول التالي يوضح الفرق بين الصنفين :

○ **أوجه الاختلاف بين *X-MOOC* و *C-MOOC*** (Roussel, P. (2001)

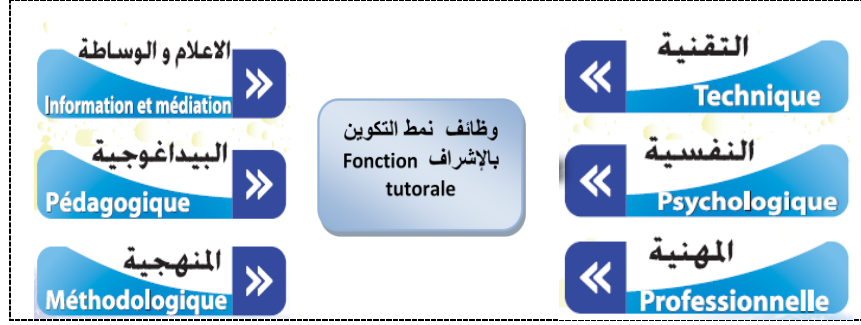
<i>C-MOOC</i>	<i>X-MOOC</i>	
عملية بناء ومشاركة	ينظر الى عملية التعلم على انها عملية اكتساب وتحصيل	التصور البيداغوجي
النظرية الإتصالية <i>Connectiviste</i>	نظرية التعلم السلوكية-والمعرفية- <i>Cognitivo- behavioriste</i>	النموذج البيداغوجي
التعلم الجماعي	الإثراء الفردي <i>Enrichissement individuel</i>	الأهداف البيداغوجية
النشاطات والمنتديات ، الوسائط الاجتماعية ، التقييم من طرف الزملاء	طريقة تحويل ونقل المعارف : (اشرطة فيديو قصيرة ، التقييم التلخيصي <i>QCM</i>)	الأساليب البيداغوجية
دروس عامة وموزعة	دروس خصوصية	المحتوى البيداغوجي

7. *LE TUTORAT* التكوين بالإشراف (بالوصاية) :

Le tuteur : هو خبير في مجال التكوين مهمته الإشراف ومرافقة المتدرب أثناء عملية التدريب

يسمح بالمتابعة المنتظمة وخلق التفاعلية وتفادي شعور المتكون بالعزلة . (Raphaël Luttiau (2015)

ويتوجه هذا الأسلوب التكويني نحو الارتكاز على دمج مجموعة من الوظائف والعمليات التكوينية الموضحة في الشكل الموالي والتي تعد الأعمدة الستة التي يبني عليها منطق هذا النمط (ملخص لأبواب مفتوحة حول التكوين بالإشراف (*le tutorat*



le tutorat الوظائف الستة لعملية التكوين بالإشراف

II - تحليل وفحص أهم الأرقام والإحصائيات بين سنتي 2014-2015 :

1. تقدير الحجم التكويني :

أجرى المعهد العالي لتكنولوجيا التعليم ISIF و هيئة E-DOCEEO الدراسة على 400 مؤسسة (مؤسسات، هيئات، مراكز ومعاهد خاصة بالتكوين) متنوعة ما بين العامة والخاصة ومختلفة الحجم من حيث عدد العمال وكانت النتيجة حول تقدير الحجم التكويني في هذه المؤسسات كالتالي (2015) Raphaël Luttiau :

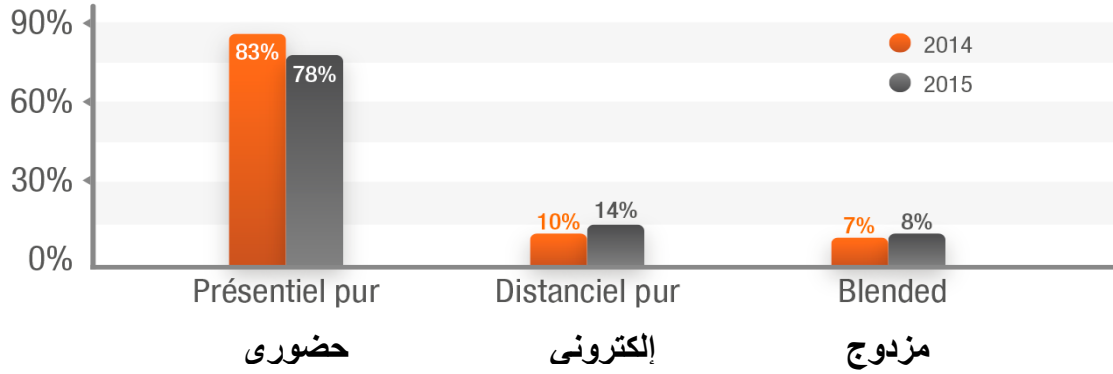
+16
de

2
Jours

1.3
million de
collaborateurs formés

- تكون سنويا ما يعادل 1.3 مليون متكون
- نصيب كل عامل من التكوين يقدر بيومين سنويا وهي نسبة ضئيلة مرشحة للتزايد
- اجمالي التكوين يقدر ب 16 مليون ساعة تكوين سنويا

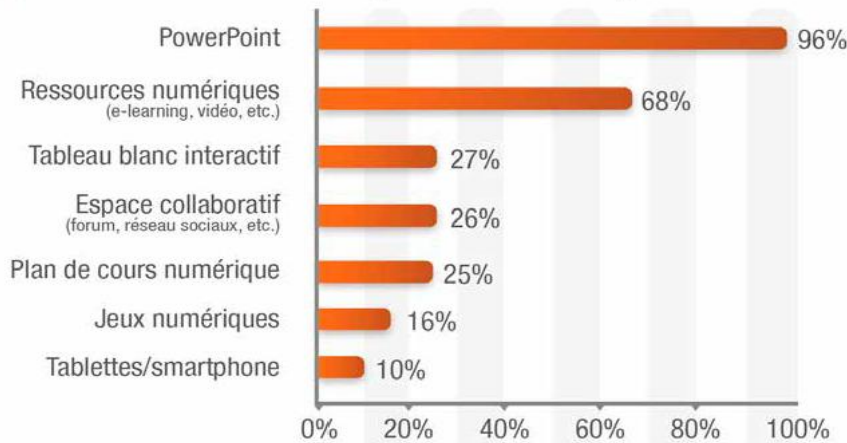
2. تطور أنماط التكوين بين : 2014 – 2015 , Raphaël Luttiau (2015)



المصدر : ISIF et E-DOCEEO

- النتيجة الاولى التي يمكن ان نخلص بها هي ان التكوين الحضوري يحتل الصدارة في انماط التكوين الثلاثة الا ان المقارنة بين السنتين 2014 و 2015 تكشف عن انخفاض ما يعادل خمس 05 نقاط من التكوين الحضوري لصالح كل من التكوين الإلكتروني والتكوين المزدوج خلال سنة واحدة مما يعني ان نسبة الاعتماد على التكوين الحضوري بدأ بالانخفاض على حساب كل من التكوين الإلكتروني والتكوين المزدوج
- و تأكد النتائج أن التكوين الرقمي لا يعدو أن يكون سوى إحدى دورات التقدم في أساليب التكوين، بدلا من اعتباره إحدى ثورات القطيعة مع المناهج الكلاسيكية في التكوين

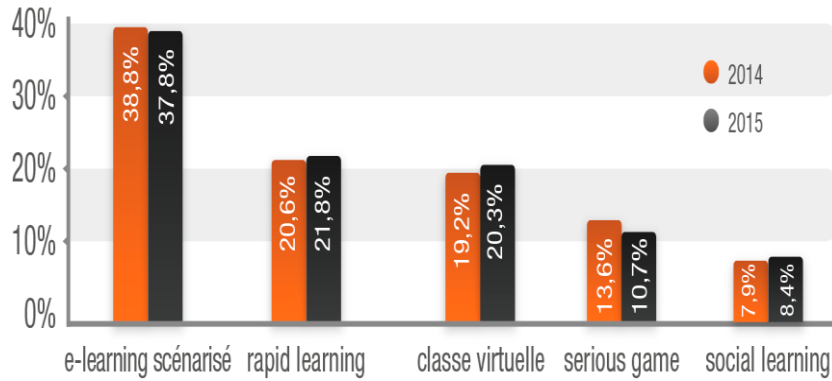
3. أهم التقنيات الرقمية في التكوين الحضوري : Jérôme Bruet (2014)



المصدر : ISIF et E-DOCEEO

- كما سبق الإشارة إليه أن التكوين الرقمي لا يقتصر فقط على التكوين الإلكتروني بل يستخدم حتى في التكوين الحضوري لإضفاء التفاعلية وتبسيط عملية الاكتساب بالاعتماد على العديد من التقنيات و تبين النتائج ان أكثر التقنيات اعتمادا هي الباور باونت بنسبة 96 %

4. تطور الأساليب الرقمية للتكوين الإلكتروني: 2014 – 2015 : Raphaël Luttiau (2015),

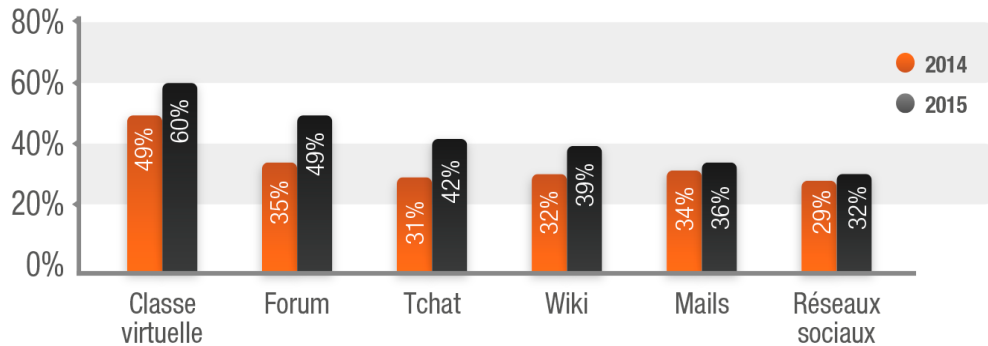


المصدر : ISIF et E-DOCEEO

تعتمد اغلب المؤسسات على التعلم الإلكتروني الخاص (وهو نمط من أنماط التعلم غير المتزامن) الذي يكون بهدف استقلالية التعلم وهو الذي يعكس حاليا مفهوم التكوين حسب المقاس- formation sur mesure كما تأتي تقنيات التعلم السريع بالدرجة الثانية اما التعلم الاجتماعي فالبرغم من أهميته الا انه لا زال يشهد درجة اعتماد محتشمة لكن في سنة 2015 ظهرت زيادة لا بأس بها في هذا النمط من التكوين عن بعد كما أظهرت الدراسة الاستشرافية لسنة 2016 أن هذا النوع من التعلم سوف يشهد نسب مهمة نظرا لبداية استيعاب المؤسسات لأهمية هذا النمط

5. التكوين بالإشراف (بالوصاية) : LE TUTORAT

كشفت الدراسات والإحصائيات أن LE TUTORAT تساهم في مضاعفة الناتج التكويني اي زيادة الناتج التكويني بنسبة 50 % وهو النمط التكويني الذي يتناسب ويتماشى مع جميع الأنماط التكوينية الرقمية الا أن الأقسام الافتراضية La classe virtuelle هي أكثرها تماشيا وتناسبا مع هذا الأسلوب حسب نتائج الدراسات الموضحة في الشكل التالي :

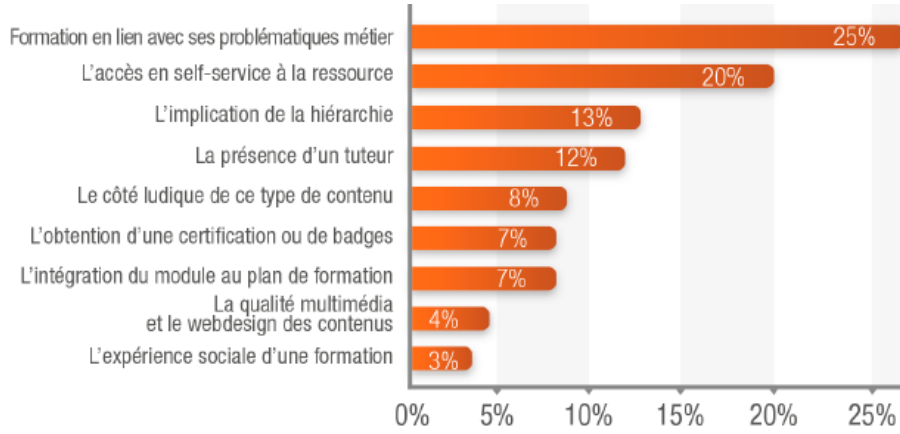


المصدر : ISIF et E-DOCEEO

6. أهم عوامل التحفيز لعمليات التكوين :

من أهم الإشكاليات التي تشغل بال المشرفين على عمليات التكوين هي معرفة ماهي أكثر العوامل التي يمكن أن تساهم في تحفيز وترغيب المتكون بشكل عام في عمليات التدريب فالقبول النفسي للتكوين يلعب دور محوري في عملية الاكتساب وقد أظهرت النتائج أن " تماشى البرامج التكوينية مع تطلعات واحتياجات الأفراد المهنية " كانت أكثر هذه العوامل أهمية في جلب العامل للعالم التكويني بنسبة 25 % (Raphaël Luttiau (2015)

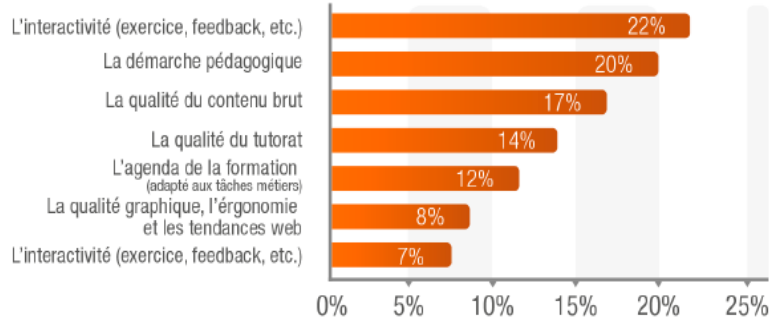
هذا يعني أنه يجب النظر الى البرامج من حيث توافقها مع المؤسسة و امكانيات المتدربين ، فعملية التكوين لا تحتاج الى اتباع البرامج بالكامل ، بل يمكن اختيار الأجزاء المناسبة منه فقط والتي تفي فعلا بالأهداف التدريبية للمؤسسة (لونيس علي ، 2013) لذلك يجب مراجعة المادة العلمية المطروحة في البرنامج للتأكد من الاحتياج الفعلي لها وتحديد الأجزاء التي يمكن الاستغناء عنها حتى لا تكون مضيعة للوقت والجهد ، كذلك يجب مراجعة حداثة المادة العلمية المطروحة



المصدر : ISIF et E-DOCEEO

7. أهم العوامل المساعدة على عملية الاكتساب :

إذا قلنا أن أهم العوامل المساعدة في التحفيز لعملية التكوين هي " تماشى البرامج التكوينية مع تطلعات واحتياجات الأفراد المهنية كمرحلة أولية فما هي أكثر العوامل المساعدة على عملية الاكتساب عند الشروع في المشروع التكويني ؟ بعد تقديم جملة من الاقتراحات كشفت الدراسة أن "خلق جو تفاعلي في الفضاء التكويني " هو من أهم العوامل التي يجب التركيز عليها لضمان عملية الاكتساب وكان ذلك بنسبة 22 % ، هذا التفاعل الذي يحتفظ بحماسة التكوين حتى نهايته (Raphaël Luttiau (2015)



المصدر : ISIF et E-DOCEEO

8. تخريج عملية التكوين *la sous-traitance de formation*

تعتمد المؤسسات غالباً على ثلاث مصادر لإعداد برامج التكوين :

- 1- الاعتماد على خبراء خارجيين
- 2- مكوّنين داخل المؤسسة
- 3- شراء برامج جاهزة من هيئات خاصة

وقد كشفت نتائج الدراسات أن المؤسسات بدأت تتوجه حالياً نحو تقليص التكوين الخارجي والتركيز على التكوين الداخلي (بنسبة 57 %) حتى في الكفاءات الثانوية مثل كفاءات اللغة والاعلام الالي التي كانت عادة تعتمد فيها على برامج خارج المؤسسة وتشير الدراسات الاستشرافية أن هذه النسبة نحو التوجه للتكوين الداخلي مرشحة للزيادة وذلك لاعتبارات عديدة.

خاتمة :

وبعد جملة هاته الأرقام والإحصائيات التي تفتح أبواب نقاشات كثيرة حول التكوين الرقمي والتي تعكس أهمية هذا النمط من التكوين ، هذا النمط الذي لا يعدو أن يكون سوى إحدى دورات التقدم في أساليب التكوين، بدلا من اعتباره إحدى ثورات القطيعة مع المناهج الكلاسيكية في التكوين.

يمكن ان نختتم هذه الورقة البحثية بإشكال آخر جد مهم و هو أين المؤسسات الجزائرية ضمن كل هذه الأرقام...؟؟؟ هذه المؤسسات التي حان الوقت ان تتجاوز مشكل هدر الأموال الطائلة على برامج تكوينية عقيمة و ذلك من خلال التركيز على نقطتين مهنتين وهما التحديد الدقيق والمدروس لأهدافها التكوينية بالدرجة الأولى وثانيا التوجه نحو التركيز على الوسيلة (أداة كانت أو منهج) بمعنى تعزيز الرأس المال البيداغوجي و الالتفاتة لإنشاء مثل هذه المراكز والمعاهد المختصة في دراسات تشخيصية واستشرافية خاصة في مجال التكوين الرقمي.

فبالرغم من لجوء الجزائر إلى وضع استراتيجية الجزائر الإلكترونية سنة 2013 و برغم العديد من الجهود المبذولة إلا أن الجزائر مازالت تصنف ضمن الدول الضعيفة في مجال تكنولوجيا المعلومات. بل تسجل تفهقرا في التصنيفات الأخيرة للتقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، حيث انتقلت من المرتبة 80 في تقرير 2008 إلى المرتبة 131 في تقرير 2013، إلى المرتبة 129 في تقرير 2014 ضمن 148 دولة.

المراجع :

- Bush, M ,1997. *Technology-enhanced learning , National Text Book, Lincoln Wood,USA , P 11*
- Denise Collier (2013), *Digital Learning: Meeting The Challenges And Embracing The Opportunities For Teachers , P 22*
- Gottrand, S ,Queant, V, (2002 – 2003), *Le E-Learning Comme Innovation En Ressources Humaines ,P 15*
- Grassat, A, (2004), *E-Learning , P 08*
- Jérôme Bruet , Guillaume Coppin (2011), *Optimiser Le Capitale Pedaogique :Le Nouvel Enjeu Stratégique Des Services Rh (Livre Blanc) P5, ..,P9*
- Jérôme Bruet Et Autre (2014), *Les Chiffres 2014 Du Digital Learning (Livre Blanc)*
- Kassem, W. Et Autres, (2004), *Etat De L'art Du E-Learning. P 13*
- Lombard, P, (2003), *L'e-Learning Au Service Des Connaissances De L'entreprise.P24*
- Raphaël Luttiau Et Autre (2015), *Les Chiffres 2015 Du Digital Learning: Tendances S & Usages (Livre Blanc)*
- Riviere, D., Dejean, S. (2003), *Guide Régional Sur La E-Formation A La Réunion. P12*
- Roussel, P. (2001), *Pour Un Développement De La E-Formation Dans Le Prolongement Du E-Management , P 11*
- لونيس علي، ياسمين اشعلال ، (2013) *دور التعليم الرقمي في تحسين الأداء لدى المعلم و المتعلم) البيئة المهنية نموذج ، ص 10*
- ملخص لأبواب مفتوحة حول التكوين بالاشرف *le tutort ، 20 أكتوبر 2015 جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان*

أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التدريب الإلكتروني دراسة ميدانية في مؤسسة "Asmidal" فرع "Fertial"

د. أسماء وناس

جامعة باجي مختار عنابة

assouma.therose@gmail.com

د. أبو بكر بوسالم

المركز الجامعي ميله

bakeur87@yahoo.fr

ملخص:

هدفت هذه الورقة البحثية إلى التعرف على مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التدريب الإلكتروني بمؤسسة (Fertial)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير نموذج يتكون من متغير مستقل يتمثل في (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) ومتغير تابع يتمثل في (التدريب الإلكتروني) بمراحله الثلاث (تخطيط، تنفيذ وتقييم العملية التدريبية)، كما تم توزيع استمارة على عينة تقدر بـ (150) موظف أي بنسبة تقدر بـ 25% من العدد الإجمالي، حيث تم تحليلها وفقا لبرنامج التحليل الإحصائي (Spss) فأظهرت نتائجه معنوية هذه العلاقة كما أوصت الدراسة باستغلال خبرات الشريك الأجنبي وتطويرها لممارسة التدريب الإلكتروني.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصال، تخطيط التدريب الإلكتروني، تنفيذ التدريب الإلكتروني، تقييم التدريب الإلكتروني، التدريب الإلكتروني.

The Impact of Information And Communication Technologies on The E-Training

–Field Study in "Asmidal" Enterprise "Fertial" branch–

Abstract:

This paper aims to identify the extent of the impact of information and communication technologies on E-training in (Fertial) Enterprise, To achieve the objectives of the study we developed a model Includes an independent variable (the information and communication technology) and a dependent variable represented in the (electronic training) in three stages (planning, implementation and evaluation of the training process), also we distributed a questionnaire to sample estimated by (150 employees) representing about 25% of the total number, where it were analyzed according to the program of statistical analysis (Spss) it's results showed the significance of this relationship. The study also recommended that the exploitation of the foreign partner and adapt his experience to practice E-training.

Key words: Information and communication technology, E-training planning, implementation of E-training, E-training evaluation, E-training.

مقدمة:

تواجه مؤسسات الأعمال اليوم العديد من التحديات في ظل الثورة التكنولوجية والتوجه نحو الاقتصاد المبني على المعرفة، إذ ركزت اهتمامها على المورد البشري كعنصر استراتيجي هام و أحد الدعائم التي تحقق الميزة التنافسية، بل واتجهت لتبني أنماط تسييرية حديثة كتسيير المعارف، تمكين العاملين والإدارة الالكترونية... الخ، فلم تعد الممارسات التقليدية وحدها كفيلة بتطوير المورد البشري فأصبحت المؤسسة تبحث عن طرق أخرى أكثر تطوراً و نجاعة خاصة مع تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ضمن نظم عملها، لذا يعد التدريب الالكتروني من أحدث الأساليب لتطوير قدرات الموظفين.

مشكلة الدراسة:

فرضت التطورات الحاصلة في المجال التكنولوجي على المؤسسات ليس مواكبتها فحسب بل تكييفها، في مجال تطوير الموارد البشرية لذا أصبح التدريب الالكتروني واقعا ملموسا في العديد من القطاعات. وعليه يمكن صياغة إشكالية الورقة البحثية كما يلي:

ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على التدريب الالكتروني؟

ولالإجابة عن الإشكال المطروح قمنا بصياغة السؤالين الفرعيين التاليين:

- ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على مرحلة قياس الاحتياجات التدريبية في مؤسسة Fertial؟
- ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على مرحلة تنفيذ العملية التدريبية في مؤسسة Fertial؟
- ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على مرحلة تقييم كفاءة العملية التدريبية في مؤسسة Fertial؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية المطروحة قمنا بوضع الفرضيات التالية و التي تهدف ورقتنا البحثية إلى اختبار مدى صحتها
فرضية الدراسة الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال على مراحل العملية التدريبية بمؤسسة

Fertial.

فرضيات الدراسة الفرعية:

تنبثق عن فرضية الدراسة الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية هي:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على مرحلة قياس الاحتياجات التدريبية في مؤسسة Fertial؛
 - 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على مرحلة تنفيذ العملية التدريبية في مؤسسة Fertial؛
 - 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على مرحلة تقييم كفاءة العملية التدريبية في مؤسسة Fertial.
- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة كونها تسعى لإبراز دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال بمختلف مكوناتها في تفعيل التدريب الإلكتروني نظرا لسرعتها الفائقة و كفاءتها العالية خلافا لأنماط التسيير التقليدية.

أهداف الدراسة:

- تسعى من خلال هذه الورقة البحثية إلى تحقيق جملة من الأهداف نوجزها فيما يلي:
- التعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات و الاتصال والتدريب الإلكتروني بمختلف مكوناتها ومراحلها؛
- تكشف الورقة البحثية نظريا عن أثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على مراحل العملية التدريبية؛
- تثمّن الأدوات الحديثة لتسيير الموارد البشرية؛
- محاولة تقديم قيمة عملية للموضوع من خلال الوقوف على واقع مؤسسة Fertial.

الإطار النظري للدراسة

أولا: تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

شكل التطور المتسارع في المجال التكنولوجي ثورة حقيقية، أدت إلى تبني المؤسسات أساليب تسييرية حديثة تتماشى معه.

1/تعريفها:

إن تكنولوجيا المعلومات هي تعريف لكلمة Technologie المشتقة من الكلمة اللاتينية Techno وتعني فنيات أو مهارات، أما الجزء الثاني logie ويعني علم أو دراسة، وعليه يمكن تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال كما يلي:

"هي مجموعة من الأجهزة و الأدوات التي توفر عملية تخزين المعلومات ومعالجتها ومن ثم استرجاعها، وكذلك توصيلها عبر أجهزة الاتصال المختلفة إلى أي مكان و استقبالها من أي مكان في العالم"³⁵. كما تعرف أيضا على أنها: "مجموعة من المعطيات والإجراءات والمعدات، والبرامج التي تعمل جميعا لتحقيق أهداف المؤسسة"³⁶. وتشير إلى: "الوسائل المستعملة لإنتاج، معالجة، تخزين واسترجاع المعلومة سواء كانت في شكل صوتي أو كتابي"³⁷ أيضا هي: "استعمال التكنولوجيا الحديثة للقيام بالتقاط، معالجة، وتخزين المعلومات واسترجاعها في شكل معطيات رقمية، نص، صوت أو صورة"³⁸ كذلك هي: "جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل، نقل وتخزين المعلومات في شكل الكتروني،

³⁵ بلعلياء خديجة، دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في إكساب مزايا تنافسية في منظمات الأعمال، ورقة بحثية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس حول: 'رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة"، 2012، ص 7 .

³⁶ Zanella P & Ligie Y ; Architecture et technologie des ordinateurs, éd Dunod, Paris 2005, p 15.

³⁷ Michel Paquin ; Gestion des technologies de l'information, éd Agence d'arc, Canada, 1997, p17.

³⁸ Roger carter, Information technology, made simple books, London 1991, p8.

وتشمل تكنولوجيا الحاسبات الآلية ووسائل الاتصال، شبكات الربط وأجهزة الفاكس و غيرها من المعدات التي تستخدم في الاتصالات.³⁹

وبالتالي تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات تشمل مجموعة من البرمجيات التي تسمح بمعالجة، تخزين واسترجاع المعلومة بأشكالها المختلفة.

2/ وسائل تكنولوجيا المعلومات المستعملة في التدريب الإلكتروني:

هناك العديد من الأدوات التي تساهم في تعزيز التدريب الإلكتروني إلا أننا سنتناول من خلال دراستنا بعض هذه الوسائل وهي كالتالي:

1-2/ الانترنت:

تتألف الانترنت من مجموعة من المكونات التي تسهل عملية التدريب الإلكتروني لما تمتاز به من سرعة في تبادل المعلومات و المعارف ومن أكبر فوائد الانترنت أنها تعمل على تسهيل التفاعل بين الأفراد، ومن تلك المكونات نذكر منها:

- البريد الإلكتروني:

استخدام البريد الإلكتروني من قبل الأفراد وفريق العمل كطريقة سريعة لإرسال واستلام الرسائل لإيصال القرارات و تكليف العمل للعاملين على الحاسوب وتبادل المعلومات أو الآراء أو حتى تبادل الرسائل والدراسات ما بين الأفراد، وهذا ما يجعل البريد الإلكتروني جزء مهم من عمليات المؤسسة وأعمالها وهو أحد الخدمات الأساسية للانترنت والأكثر استخداما وانتشارا بين مستخدميها، وهي تسهل انسيابية إجراءات العمل وتخفض تكلفة الوقت والجهد.⁴⁰

- المؤتمرات السمعية أو الصوتية أو الفيديوية:

رغم أنّ المؤتمرات السمعية غير جديدة إلا أنّها لم تكن بالكفاءة العالية التي عليها في الوقت الحاضر، حيث أن شركات الاتصالات عن بعد أصبحت تقدم مثل هذه الخدمة، كما إنّ تطور الخدمات الخلوية أصبحت توفر إمكانية تحقيق مثل هذه المؤتمرات على الهواتف الخلوية (بين عدد محدود من الأفراد) والتي قد تتكرر الحاجة لمثل هذه اللقاءات السمعية في أوقات متقاربة مما يتطلب الاشتراك في مثل هذه الخدمة. أمّا المؤتمر الفيديوي هو لقاء مباشر لمجموعة كبيرة أو صغيرة من الأفراد من أماكن مختلفة لتبادل الوثائق أو المعلومات والآراء في وقت واحد، "في هذه الحالة يجب استخدام أستوديو متخصص ونظام سطح المكتب واللوحات البيضاء" أو في أوقات مختلفة "في هذه الحالة يمكن استخدام البريد الإلكتروني والبريد الصوتي"، باستخدام شبكة محلية LAN أو شبكة موسعة WAN، ومن أجل نجاح مثل هذه

³⁹ بومايلة سعاد و فارس بوبا كور، أثر التكنولوجيا الحديثة للإعلام و الاتصال في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد و المناجمنت، عدد 3، مارس 2004، ص 5.

⁴⁰ ياسر الصاوي، إدارة المعرفة و تكنولوجيا المعلومات، دار السحاب، الكويت، الطبعة الأولى 2007، ص 23.

المؤتمرات فإنّ ذلك يتطلب ربط الجماعة المعنية بالمؤتمر بتسهيلات المؤتمر من حيث الوثائق المتقاسمة، وأخيرا تسجيل وقائع المؤتمر ليسهل الرجوع عند الحاجة.⁴¹

2-2/ شبكة المعلومات الداخلية Intranet:

هي تغير عام في البروتوكولات والأدوات المعمول بها في الانترنت، من خلال شبكة محلية خاصة بالمؤسسات.⁴²

2-3/ شبكة المعلومات الخارجية Extranet:

هي الشبكة المكونة من مجموعة شبكات الانترنت ترتبط ببعضها عن طريق الأنترنت، وتحافظ على خصوصية كل شبكة المعلومات الداخلية منح أحقية الشراكة على بعض الملفات والخدمات فيما بينها.⁴³

ثانيا/ التدريب الالكتروني:

يعد التدريب الالكتروني من الأساليب التسييرية الحديثة لإدارة الموارد البشرية، حيث يعرف على أنه: "عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى فرد أو مجموعة من الأفراد، باستخدام الوسائط الالكترونية في الاتصال ولا يستلزم هذا النوع من التدريب الالتقاء المكاني والزمني للمتدربين والمدرّب، إضافة إلى أنه يلغي جميع المكونات المادية للتدريب.⁴⁴

1/مراحل التدريب الالكتروني و تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال عليها:

هناك ثلاث مراحل أساسية هي:⁴⁵

المرحلة الأولى: قياس الإحتياجات التدريبية

معرفة أهداف المؤسسة وتحليل كل من نقاط قوتها وضعفها في الجانب المتعلق بتدريب الموظفين لتحديد خصائص المتدربين أولا ثم تصميم البرامج التدريبية المطلوبة، حيث أتاحت شبكة المعلومات الداخلية إمكانية معرفة المدرّبين المعلومات الكافية عن وضعية المؤسسة التي تسمح فيما بعد بتحديد الإحتياجات التدريبية بصورة دقيقة، كذلك تتبع إجراءات العمل المختلفة، كما أتاحت شبكة المعلومات الخارجية المؤثرة على المؤسسة وبالتالي التعرف على الفرص

⁴¹ منير الحمزة، إدارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، عصا سحرية أم جملة من الأوهام؟ مداخلة مقدمة ضمن المنتدى الخامس للمؤسسات بعنوان إدارة التعلم و تنمية الموارد البشري، تحدي كبير من أجل تنافسية المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، يومي 07-08/12/2010، جامعة باجي مختار عنابة، مجمع بن باديس.

⁴² Wafa Bradai et Jamil chaabouni : « changement organisationnel et intranet : cas de secteur de leasing en Tunisie » ; Faculté des sciences économiques et de gestion de Sfax-Tunisie 2005,p2.

⁴³ محمد مجبر، التجارة الالكترونية وآفاق تطورها في العالم العربي، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سعد دحلب، جوان 2006، ص 16.

⁴⁴ معروف دويكات ومعاد الأسمر: التدريب الالكتروني في المؤسسات المالية والمصرفية العاملة في فلسطين، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر: اقتصاديات المعرفة، جامعة النجاح الوطنية، نيسان 2007، ص 10.

⁴⁵ علي بن شرف الموسوي، التدريب الالكتروني و تطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب، كلية التربية قسم تقنيات التعليم، جامعة الملك سعود، أبريل 2010، ص ص4-7.

واقترانها بتحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة وتلافي التهديدات، كما تتيح الانترنت إمكانية إعداد محتوى البرنامج التدريبي، ثم تنفيذها بمختلف الوسائط المتعددة.

المرحلة الثانية: تنفيذ العملية التدريبية

أتاحت تكنولوجيا المعلومات والاتصال بمختلف مكوناتها، و عن طريق بيئتها الافتراضية تنفيذ العملية التدريبية بسهولة، ضمن أوقات العمل الرسمية وخارجها، كذلك على مدار 24 ساعة مع إلغاء الحدود الجغرافية.⁴⁶

المرحلة الثالثة: تقييم كفاءة العملية التدريبية

تتيح تكنولوجيا المعلومات والاتصال إمكانية التقييم المستمر لكفاءة العملية التدريبية من خلال التفاعل بين كل من المستخدم والبرنامج التدريبي، كما تتيح شبكة العمل الداخلية استخدام أساليب تدفق العمل، وإمكانية قياس تدفقه قبل وبعد العملية التدريبية لمعرفة قيمتها الفعلية.

2/مميزات وعيوب التدريب الالكتروني:

لكل نمط تدريبي إيجابيات وسلبيات، فالتدريب الالكتروني أسلوب حديث ذو مزايا متعددة لكن لا يخلو من العيوب نبرزها في الآتي:

-مميزات التدريب الالكتروني:

للتدريب الالكتروني العديد من المزايا نذكر أبرزها فيما يلي:⁴⁷

- إلغاء الحدود الزمانية والمكانية؛
- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين والسماح للمتعلم بالخطو الذاتي؛
- تقدم تقنيات الانترنت كلا من أدوات التعليم المتزامنة و غير المتزامنة في البرنامج التدريبي؛
- تطوير القدرات الذاتية للأفراد.

-عيوب التدريب الالكتروني:

تكمن سلبيات التدريب الالكتروني في الآتي:⁴⁸

- عدم الاستفادة من التغذية المرتدة، نظرا لندرة الاتصال المباشر بين المدرب والمتدرب؛
- لا يعلم التدريب الالكتروني المتدرب الإحساس بالمسؤولية؛
- صعوبة تطبيق بعض الممارسات والمهارات المرغوب تعلمها في البرامج التدريبية؛
- ضعف دور المدرب كمؤثر تعليمي.

⁴⁶ مقران رفاع وفاروق حريزي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التكوين - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر -، مداخلة مقدمة ضمن ورشة تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل، 2011، ص 7.

⁴⁷ Ali Sharaf al musawi & Abd el Raheem Ahmed yousef, "E learning; El Sultan Qaboos University: Status & future", British Journal of education technology; vol35, n 03; 2004; p p 363-367.

⁴⁸ Tony tricker & Margaret Range croft & peter Gilory, "Evaluation distance education courses & the student perception", Assessment & Evaluation in higher education, vol 26, n 2, 2001, pp 160-177.

الإطار التطبيقي للدراسة

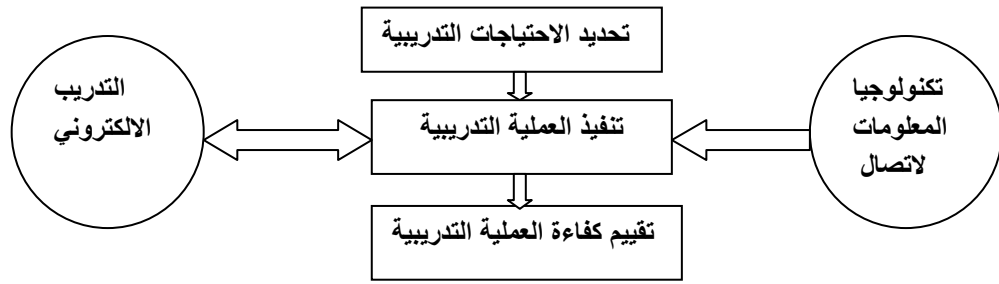
- منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهجية مناسبة لموضوع الدراسة، أما المعالجة الإحصائية فقد قمنا باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية (spss) وذلك للوصول إلى إثبات الفرضيات أو نفيها بمستوى معنوية 0,05 المتمم لمستوى الثقة 0,95 لتفسير النتائج من خلال حساب ألفا كرونباخ، تحليل معامل الارتباط واختبار الانحدار البسيط والمتعدد.

- أنموذج الدراسة:

بهدف التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على التدريب الإلكتروني صمم الباحثان نموذجا افتراضيا بالشكل التالي:

الشكل رقم 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان

- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية بسيطة من موظفي وإداريي المؤسسة تقدر بـ 25% من إجمالي الموظفين بلغ عددها 150 فردا، حيث تم توزيع 150 وقد تم اعتمادها جميعا بغرض التحليل الإحصائي نظرا لاستيفائها الشروط المطلوبة.

- صدق أداة الدراسة:

تم عرض الاستمارة في صورتها الأولية مكونة من 20 سؤالا على مجموعة من المحكمين والذين بلغ عددهم (7) حيث طلب منهم إبداء آرائهم وإصدار أحكامهم على الأداة من حيث مدى اتساق الفقرات مع المحاور التي صنفت ضمنها، مدى وضوح الصياغة اللغوية و المعنى، بعد ذلك استقرت الأداة على 17 فقرة موزعة على المتغيرات السابقة الذكر.

- اختبار ثبات أداة الدراسة:

قام الباحثان باستخدام اختبار (ألفا كرونباخ) لقياس مدى ثبات أداة الدراسة حيث تمتعت الأداة بمعاملات ثبات جيدة على مستوى المحاور الفرعية، وعلى الأداة الكلية حيث بلغت قيمته الكلية 90% وهي نسبة ممتازة تطمئن بصدق الأداة.

- تحليل النتائج ومناقشتها:

1/ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

للإجابة عن سؤال الدراسة الأساسي الذي ينص على مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التدريب الإلكتروني بمؤسسة Fertial تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على جميع فقرات الاستبانة كمايلي:

الجدول رقم 1: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تكنولوجيا المعلومات و الاتصال	الرقم
0,95	4,04	Intranet تتوفر المؤسسة على شبكة الاتصالات الداخلية	1
0,67	4,69	Extranet تتوفر المؤسسة على شبكة الاتصالات الخارجية	2
1,07	3,75	توفر المؤسسة شبكة الانترنت في مختلف الأقسام	3
3,06	3,63	عادة يمكنك استخدام البريد الإلكتروني من اكتساب معارف و مهارات جديدة	4
0,84	4,13	Vidéo Conférence تقوم المؤسسة بتنظيم المؤتمرات الفيديوية	5
1,31	4,04	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المؤسسة تولي اهتماما بالغا بتوفير مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة، حيث جاءت استجابات مفردات الدراسة بدرجة عالية على جميع الفقرات، ونعزو سبب ذلك إلى الإصلاحات التي انتهجتها المؤسسة منذ بداية الشراكة مع المجموعة الإسبانية villar MIR.

الجدول رقم 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعملية لمراحل التدريب الإلكتروني

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
تحديد الاحتياجات التدريبية			
0.91	3.96	تتيح لك شبكة المعلومات الداخلية معرفة الاحتياجات التدريبية.	1
0.81	3.85	تسمح لك شبكة المعلومات الداخلية بتتبع إجراءات العمل.	2
0.76	3.71	توفر شبكة الانترنت يساعد على تحديد البرنامج التدريبي الملائم.	3
0.80	3.72	تمكنك شبكة المعلومات الخارجية من تحديد التغيرات المحيطة بالمؤسسة.	4
0,82	3,81	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري الكلي	
تنفيذ العملية التدريبية			
0.81	3.76	تتوفر لديكم الأجهزة و المعدات الضرورية للتدريب.	1
0.80	3.94	لديكم المواد التدريبية اللازمة البرامج، الملفات... الخ.	2
0.93	3.76	بالمؤسسة قاعات خاصة تستخدم في تنظيم المؤتمرات الفيديوية.	3
1.07	3.72	تشكل التكنولوجيا الحديثة المتوفرة بيئة افتراضية ملائمة لتنفيذ التدريب.	4
0,9	3,79	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري الكلي	
تقييم العملية التدريبية			
1.16	3.52	تم الاستعانة بمدرسين وخبراء متخصصين.	1

0.85	3.72	يتوفر فريق يهتم بالأمر الفنية.	2
0.77	4.01	تستعين المؤسسة ب خبراء لتصميم البرامج التدريبية.	3
0.88	3.64	يتم تقييم فعالية التدريب عن طريق استطلاع الرأي أو تقديم استبيانات.	4
0,91	3,72	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن استجابات مفردة الدراسة لجميع مراحل التدريب الإلكتروني كانت عالية، سواء من ناحية تمكن القائمين على العملية التدريبية من تحديد الاحتياجات الملائمة وتصميم محتوى البرنامج أو من ناحية توفر البرمجيات والمعدات الملائمة لتنفيذ تلك البرامج إذ كانت درجة توفرها عالية حسب عينة الدراسة وذلك نظرا لتوفر الوسائل التكنولوجية الحديثة مما شكل بيئة افتراضية تسمح بتنفيذ التدريب بطريقة جيدة، أما الجانب المتعلق بتقييم فعالية العملية التدريبية فكانت استجابة أفراد العينة عالية أيضا حيث أشاروا بأن هناك فريق متخصص يقوم بتصميم البرامج التدريبية كما تقدم لهم استبيانات لمعرفة آرائهم حول العملية التدريبية التي تلقوها.

2/ تحليل الارتباط:

إن اختبار تحليل الارتباط بين المتغيرات المستقلة أوضح أنه توجد علاقة متداخلة بين كل من تكنولوجيا المعلومات والاتصال و مراحل التدريب الإلكتروني، أما العلاقة الارتباطية بين المتغيرين التابع والمستقل فإن جدول تحليل الارتباط يظهر أنه توجد علاقة ارتباط قوية مع المتغير المستقل حيث أن درجة الارتباط اقتربت من الواحد الصحيح إذ بلغت 0,68.

الجدول رقم 3: تحليل الارتباط لمتغيرات الدراسة

مراحل التدريب الإلكتروني	تحديد الاحتياجات التدريبية	تنفيذ العملية التدريبية	تقييم العملية التدريبية
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	**0,688	**0,53	**0,51

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي spss

3/ اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضية الرئيسية:

الجدول رقم 4: اختبار الانحدار المتعدد للفرضية الرئيسية

T الجدولية	T المحسوبة	α	نتيجة Ho	R	R^2
3,07	8,486	0,046	رفض	0,688	0,474

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي spss

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال على التدريب الإلكتروني بالمدروسة وذلك استنادا للقاعدة التي تنص على أنه ترفض الفرضية العدمية إذا كانت t المحسوبة أكبر من t الجدولية وأيضا إذا كان مستوى المعنوية ($\alpha=0,005$) وبالتالي نرفض H_0 .

اختبار الفرضيات الفرعية:

أ- اختبار الفرضيات الفرعية الأولى:

الجدول رقم 5: اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

T الجدولية	T المحسوبة	α	نتيجة H_0	R	R^2
3,078	3,635	0,00	رفض	0,367	0,142

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي spss

بما أن قاعدة القرار هي ترفض الفرضية العدمية إذا كانت t المحسوبة أكبر من t الجدولية وأيضا إذا كان مستوى المعنوية ($\alpha=0,005$) وبالتالي نرفض H_0 فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على مرحلة قياس الاحتياجات التدريبية في مؤسسة Ferial.

ب- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

الجدول رقم 6: اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

T الجدولية	T المحسوبة	α	نتيجة H_0	R	R^2
3,078	5,64	0,00	رفض	0,53	0,285

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي spss

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على مرحلة تنفيذ العملية التدريبية في مؤسسة Ferial وذلك استنادا للقاعدة التي تنص على أنه ترفض الفرضية العدمية إذا كانت t المحسوبة أكبر من t الجدولية وأيضا إذا كان مستوى المعنوية ($\alpha=0,005$) وبالتالي نرفض H_0 .

ج- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

الجدول رقم 6: اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

T الجدولية	T المحسوبة	α	نتيجة H_0	R	R^2
3,078	6,5	0,00	رفض	0,61	0,37

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي spss

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال على مرحلة تقييم كفاءة العملية التدريبية في مؤسسة Ferial و ذلك استنادا للقاعدة التي تنص على أنه ترفض الفرضية العدمية إذا كانت t المحسوبة أكبر من t الجدولية وأيضا إذا كان مستوى المعنوية ($\alpha=0,005$) وبالتالي نرفض H_0 .

النتائج والتوصيات:

- النتائج:

من خلال المعايشة الميدانية لواقع المؤسسة و بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي خلصنا إلى النتائج التالية:

- 1- نفي جميع فرضيات الدراسة و بالتالي هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على التدريب الالكتروني بمراحله الثلاث؛
- 2- توفر المؤسسة المدروسة بنية تكنولوجية قوية تدعم التدريب الالكتروني باعتبارها تكون بيئة افتراضية، حيث تتوفر شبكة المعلومات الداخلية لدى مختلف الأقسام في حين تتوفر شبكة الاكسترنات لدى الفئة التي تتعامل مباشرة مع المتعامل الاسباني ومصنع أرزيو أما الانترنت فكانت سابقا متوفرة لدى جميع الموظفين دون استثناء لكن تم تعليقها حاليا لسوء استغلالها لتصبح تمس فئات وظيفية معينة؛
- 3- تؤثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على تخطيط الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج و تنفيذها؛
- 4- تقوم المؤسسة بتنظيم المؤتمرات الفيديوية من خلال وجود أستديو متخصص و نظام سطح مكتب و اللوحات البيضاء، حيث تكون من حين لآخر عادة كل شهر حسب المستجدات داخل المؤسسة لحاجات العملية التدريبية أو ليتم الاتصال بين مصنع عناية وأرزيو أو مع المدير العام أي الشريك الإسباني، وقد لاحظنا وجودها على مستوى المديرية العامة.
- 5- تقوم المؤسسة بإرسال موظفيها لتلقي دورات تدريبية في الخارج.

- التوصيات:

على ضوء النتائج المتوصل إليها قمنا باقتراح التوصيات التالية:

- 1- العمل على الاستفادة من خبرات الشريك الأجنبي في مجال التدريب الالكتروني؛
- 2- تعزيز الجانب التكنولوجي و تطويره، أيضا العمل على توعية الموظفين بترشيد استغلال الموارد المتاحة خاصة و أن توفر الانترنت لدى جميع الفئات الوظيفية في السابق دعم عملية التعلم ذلك لأن هته الفئات تستعمل البريد الالكتروني لتبادل الخبرات والمعارف؛
- 3- الاستعانة بوجود الموظفين الاسبانيين لتقديم دورات تدريبية داخل المؤسسة في ظل الموارد المتاحة، دون اللجوء إلى الخارج.

المواشم:

أولاً: باللغة العربية

- 1/ بلعلاء خديجة، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إكساب مزايا تنافسية في منظمات الأعمال، ورقة بحثية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس حول: "رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة". 2012.
- 2/ بومايلة سعاد ارس بوباكور، أثر التكنولوجيا الحديثة للإعلام و الاتصال في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والمناجنت، عدد 3، مارس. 2004.
- 3/ علي بن شرف الموسوي، التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب، كلية التربية قسم تقنيات التعليم، جامعة الملك سعود، أبريل، 2010.
- 4/ مُجد مجر، التجارة الإلكترونية وآفاق تطورها في العالم العربي، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سعد دحلب، جوان 2006.
- 5/ معروف دويكات ومعاذ الأسمر: التدريب الإلكتروني في المؤسسات المالية و المصرفية العاملة في فلسطين، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر: اقتصاديات المعرفة، جامعة النجاح الوطنية، نيسان، 2007.
- 6/ منير الحمزة، إدارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، عصا سحرية أم جملة من الأوهام؟ مداخلة مقدمة ضمن المنتدى الخامس للمؤسسات بعنوان إدارة التعلم وتنمية الموارد البشري، تحدي كبير من أجل تنافسية المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، يومي 07-08/12/2010، جامعة باجي مختار عنابة، مجمع بن باديس.
- 7/ مقران رفاع وفاروق حريزي، تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في التكوين - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر -، مداخلة مقدمة ضمن ورشة تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل، 2011.
- 8/ ياسر الصاوي، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار السحاب، الكويت، الطبعة الأولى، 2007.

ثانياً: باللغة الأجنبية

- 9/ Ali Sharaf al musawi & Abd el Raheem Ahmed yousef, "E learning; El Sultan Qaboos University: Status & future", *British Journal of education technology*; vol35, n 03; 2004.
- 10/ Michel Paquin ; *Gestion des technologies de l'information*, éd Agence d'arc, Canada, 1997.
- 11/ Roger carter, *Information technology*, made simple books London 1991.
- 12/ Tony tricker & Margaret Range croft & peter Gilory, "Evaluation distance education courses & the student perception", *Assessment & Evaluation in higher education*, vol 26, n 2, 2001.
- 13/ Wafa Bradai et Jamil chaabouni : *changement organisationnel et intranet : cas de secteur de leasing en Tunisie* ; Faculté des sciences économiques et de gestion de Sfax-Tunisie 2005.
- 14/ Zanella P & Ligie Y ; *Architecture et technologie des ordinateurs*, éd Dunod, Paris 2005.

دراسة احصائية لأثر العلة الهولندية على النمو الاقتصادي في الجزائر

للفترة ما بين (1980-2013)

أ.حداب محي الدين

أ.د. ثابتي الحبيب

جامعة معسكر

الملخص

تعتبر الجزائر احدي الدول النفطية الكبرى ، هذا العامل ساعد الاقتصاد الجزائري على النهوض ولكن بوتيرة بطيئة مقارنة مع دول أخرى. لذا كان من الواجب وضع إستراتيجية تنموية تلمس كل القطاعات هذا من جهة و من جهة أخرى نجد ان الموازنة العامة للبلد تعتمد على مورد ريعي و قابل للزوال في أي لحظة و هذا ما يدعونا لربط العلاقة الوطيدة بين التنمية في الجزائر و قطاع المحروقات، إذ سنبين في هذا البحث مدى هشاشة الاقتصاد الجزائري في ظل اعتماده على الثروات الطبيعية و بالأخص النفط أو كما اصطلح عليها بظاهرة (العلة الهولندية).

الكلمات المفتاحية : العلة الهولندية، الاقتصاد الجزائري، النفط، المحروقات

L'Algérie est l'un des pays producteurs de pétrole afin de posséder la richesse pétrolière significative, ce facteur a contribué à promouvoir l'économie algérienne, mais à un rythme lent par rapport à d'autres pays. Il était donc être une stratégie de développement affecte tous les secteurs de la création d'une part et, d'autre part, nous constatons que le budget général du pays dépend de la ressource de rendement et irréversible, à tout moment, et voilà ce qui nous amène à lier la relation étroite entre le développement en Algérie et le secteur des hydrocarbures, comme nous allons le montrer dans cette recherche sur la fragilité de l'économie algérienne à la lumière de sa dépendance sur les ressources naturelles, et en particulier du pétrole, ou comme appelé par le phénomène (syndrome hollandais)

Mot clé : syndrome hollandais, l'économie Algérienne, pétrole, hydrocarbures

تمهيد

سنحاول في هذه الورقة البحثية تبيان أثر العلة الهولندية على النمو الاقتصادي في الجزائر و بالضبط ربط اسعار النفط بالنتائج الداخلي الخام للبلد.

1/I- تعريف العلة الهولندية

العلة الهولندية، المرض الهولندي ، العلة الربعية، لعنة الموارد الطبيعية، كما يطلق عليها باللغة الفرنسية (le syndrome hollandais)، و باللغة الإنجليزية (dutch disease) ، كل هذه المصطلحات تصب في معنا واحد رغم اختلاف طرق و أوجه تعريفه إذ يعرف على أنها:

- 1- هي حالة التوسع الفجائي، القوي و الغير متوقع لقطاع معين، يتميز بمنافسة دولية يعجل باندثار القطاعات الاخرى (Jean-Jacques Nowak, 1995)
- 2- أو هي حالة الانفجار (un boom) في قطاع إنتاجي مصدر يؤدي إلى انتقال عوامل الانتاج من القطاعات الاخرى إلى هذا الأخير، بمعنى آخر ان كل زيادة كبيرة و غير متوقعة لأسعار السلع الغير تجارية (non échangeable) و كذا الخدمات، تعطي نتائج سلبية على القطاعات التي تنتج السلع التجارية (échangeable) (Marc -Antoine Adam, 2003)
- 3- نظرية تركز على إعادة التوزيع القطاعي لعوامل الإنتاج ردا على أثر مواتية إما من اكتشاف موارد جديدة أو زيادة في أسعار بعض السلع الأساسية بشكل عام و القابلة للتصدير (Alan gelb, 1989).
- يعود تاريخ ظهور هذا المرض إلى سنة 1951 على اثر اكتشاف البترول و الغاز في بحر الشمال (هولندا) و الأرض الواطئة وكذ مناجم الذهب في استراليا، بلاد الغال و جنوب فكتورية، و قد نشر أول مقال في مجلة الإكونوميست البريطانية الصادر في أحد أعدادها سنة 1977، و قد ظهرت بعد ذلك دراسة معمقة حول هذه الظاهرة في نفس المجلة السابقة (The Economiste) في عددها 92 الصادرة في سنة 1982 للعالمين كوردن (Corden) و نيري (Neary) تحت عنوان
(Booming sector and dindustrialisation in smal open countrie)
- حيث تطرقا إلى الاثر الانفجاري الذي خلفه إكتشاف النفط و الغاز في هولندا (الأرض الواطئة) في الاراضي التابعة لها في بحر الشمال، وبهذا ارتبط إسم العلة الهولندية بهذا البلد. و الجدول رقم (01)
- الموالي يبين لنا التناقض الحاصل بين زيادة مداخيل الدولة من جهة و ارتفاع معدل البطالة من جهة أخرى:
- الجدول رقم (01): تطور بعض المؤشرات الشارحة للعلة الهولندية

المؤشر	قبل الصدمة النفطية (1970-1965)	بعد الصدمة النفطية (1977-1971)
معدل نمو الدخل القومي (%)	16,8%	3,5%
معدل البطالة (%)	1,1%	5,1%
الرصيد السنوي للحساب الجاري	(-130) مليار دولار	(+2) مليار دولار

المصدر: مجلة الإكونوميست، العدد 92، 1982، ص 17.

I/2- آثار العلة الهولندية على الاقتصاديات الدول الربعية:

إن أي توسع في قطاع التعدين (المناجم مثلا) له أثرين سلبيين أساسيين على قطاعات الانتاجية التبادلية و هما: أثر الإنفاق و أثر إعادة تخصيص الموارد (حركة الموارد).

I/2-1 أثر إعادة تخصيص الموارد (حركة عوامل الانتاج)

و نعني بها حركة تنقل عوامل الانتاج (العمل) من القطاع المتأخر إلى القطاعين التوسعي و قطاع الخدمات، و ذلك نتيجة لتوسع قطاع التعدين مما يتطلب زيادة الطلب على اليد العاملة فيؤدي إلى انتقالها من القطاعات الانتاجية الاخرى

(كالصناعة مثلا) إلى هذا الأخير، نظرا لارتفاع الأجور و تحسن الخدمات الاجتماعية مما يعجل بتوسع قطاع التعدين على حساب القطاع الصناعي (Jean-Philippe Koutassila).

I/2/2 أثر الانفاق

إن العوائد المالية الناتجة عن التوسع في قطاع المناجم سيخلق فائض في ميزان المدفوعات مما يساعد على زيادة الدخل القومي و كذا الفردي، و بالتالي سيخلق طلب إضافي على السلع الاستهلاكية وكذا الخدمات مما سيؤدي إلى ارتفاع معدل سعر صرف العملة المحلية مقارنة مع نظيرتها، وهذا ما سيجعل أسعار السلع المستوردة أرخص من غيرها المحلية و على اعتبار عقلانية المستهلك فانه سيفضل الأولى عن الثانية و هذا ما سينتج عنه زيادة الواردات على الصادرات، فينتقل اقتصاد الدولة من اقتصاد يعتمد على الصناعة إلى اقتصاد يعتمد على التجارة و بالتالي عجز الميزان التجاري و في الأخير عجز في ميزان المدفوعات.

I/3/2- أثر أخرى للعبة الهولندية

هناك آثار أخرى لهذه العلة على المستوى الاقتصادي الكلي و كذا الجزئي نذكر منها:

أ- الانفاق الغير منتج لعوائد الدولة

و يظهر ذلك في أوجه الانفاق لمجموعة العوائد المالية الوفيرة للدولة، فغالبا ما توجه نحو استثمارات غير إنتاجية يكون الهدف منها خلق قيمة مضافة للمجتمع (Jean-Pierre Angelier, 2004) فتجد أغلبها توجه نحو البنى التحتية و كذا إنشاء المدن الكبرى و ناطحات السحاب ... إلخ، بحيث تعتمد هذه المشاريع على كثافة كبيرة للموارد المالية.

و تساعد هذه الظاهرة أيضا في تفشي الفساد الاقتصادي لما تخلقه هذه الثروات من وفرة مالية ضخمة، إذ أن تلك الثروات الربعية الطائلة لا تؤدي فقط إلى إبطاء خطى النمو الاقتصادي الناتج عن العمل و الانتاج بل إنها تؤدي كذلك إلى توليد اتجاهات أو بالأدق بيئات أو مناخات سياسية تنمو في غمارها النزاعات السلطوية و أساليب الحكم الاستبدادية.

ب- أثر العلة على الاستقرار الدولي:

لقد توصل بول كولير (paul collier) في جامعة أوكسفورد إلى أن دول متوسطة التطور تنطوي في ذاتها على خطر اندلاع حرب أهلية بنسبة 14% و إذا كان الاقتصاد معتمدا في قسم كبير منه على صادرات المواد الخام أي أنها تدر أكثر من 30% من دخاها فأن خطر اندلاع الحرب الأهلية يصل إلى 22% أما اذا كان النفط هو الثروة الطبيعية فإن الخطر يصعد إلى 40% بالمقابل فإن الدول التي لا تعتمد إطلاقا على صادرات المواد الخام يهبط فيها خطر الحرب الأهلية إلى 0.5% (توماس زايفرت و كلاوس فيزير، 2013).

و هناك ما يزيد عن 12 دولة أفريقية و حوض قزوين و جنوب شرق آسيا أصبحت مؤخرا أو في طرقها أن تصبح مصدر مهم للنفط و الغاز بعض هذه الدولة و من ضمنها تشاد و ميانمار و تيمور الشرقية، و العراق و التي تعاني فعلا من الصراع الداخلي، و النفط ليس المصدر الوحيد الذي يجلب النزاعات للملكية، فمثلا الماس و غيره من المعادن النفيسة، لكن ما يميز النفط أنه السلعة المطلوبة أكثر

من غيرها من السلع في العالم كما أن الكثير من الدول تعتمد عليه، إذ أن هذه الثروة غالبا ما تشجع على :

✓ إحداث عدم الاستقرار اقتصادي يقود إلى عدم الاستقرار السياسي.

✓ غالبا ما تساعد الثروة النفطية على دعم التمرد (العراق، نيجيريا، كولومبيا، السودان).

ج- العلة الهولندية و التضخم المستورد :

بعد الصدمة النفطية 1973-1974 ، ارتفعت تكاليف إنتاج المواد في العالم ، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع الأسعار المفاجئ في المواد المختلفة (غذائية - استهلاكية - وسيطة ... الخ) ، و لان النفط يدخل في تكاليف إنتاج جميع هذه السلع مما جعل الدول المستوردة لنفط تدفع ثمن زيادة تكاليف إنتاج المواد التي تستوردها و بالتالي ظهر التضخم فيها ، وبما أن أغلب الدول النفطية هي أحادية التصدير انعكس هذا التضخم عليها، فزيادة عائدات النفط بشكل كبير عدة أضعاف زاد من الإنفاق العام في تلك الدول على المشاريع المختلفة (طرق - جسور - محطات معالجة - مياه - مباني) و زيادة الإنفاق العام أدى إلى زيادة العرض النقدي ، أي زيادة السيولة النقدية ، و اذا كان النمو في عرض النقود ، لا يتلاءم مع معدلات التوسع في العرض الحقيقي للسلع و الخدمات فإن ذلك يؤدي إلى حدوث ضغوط تضخمية .

من هنا نجد أن الطفرة المالية الناتجة عن تغير أسعار النفط لها انعكاسين أحدهما داخلي وهو تضخم داخلي ناتج عن ارتفاع السلع المحلية و آخر خارجي ناتج عن ارتفاع أسعار السلع المستوردة.

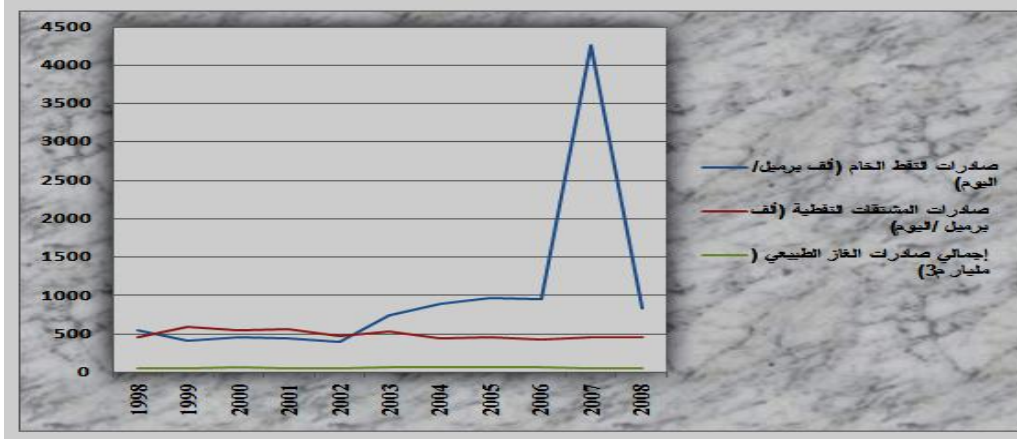
II / تحليل تأثير العلة الهولندية على الاقتصاد الجزائري

بعد قطاع المحروقات العصب الحساس و العمود الفقري للاقتصاد الجزائري ، وذلك منذ اكتشاف أول حقل بترولي في حاسي مسعود سنة 1956 ، و لما يدر هذا المورد على البلد من عوائد مالية معتبرة و التي تساهم بشكل كبير في تحريك عجلة التنمية.

منذ ذلك الحين أصبحت الجزائر دولة نفطية ، إذ تأخذ المنتجات الهيدروكربونية حصة الأسد من صادرات البلد حوالي 97% ، إذ تستغل العوائد الكبيرة لقطاع المحروقات في إنشاء البنى التحتية و كذا المشاريع الكبرى (كالطريق السيار شرق غرب... الخ)، و لكن و رغم كل هذا إلا أن التنمية في الجزائر لا زالت تعاني من التأخر مقارنة بنظيرتها الدول الغير بترولية، و لا زال هناك تراجع واضح في القطاع الإنتاجي الصناعي منه و الزراعي، ضف إلى ذلك ظهور اختلافات في توزيع المداخيل بين القطاعات، و تراجعها مقارنة بقطاع المحروقات و هذا ما سيقودنا إلى معرفة الخلل في هذا التأخر، لإدراك العلة المباشرة و المسببة له.

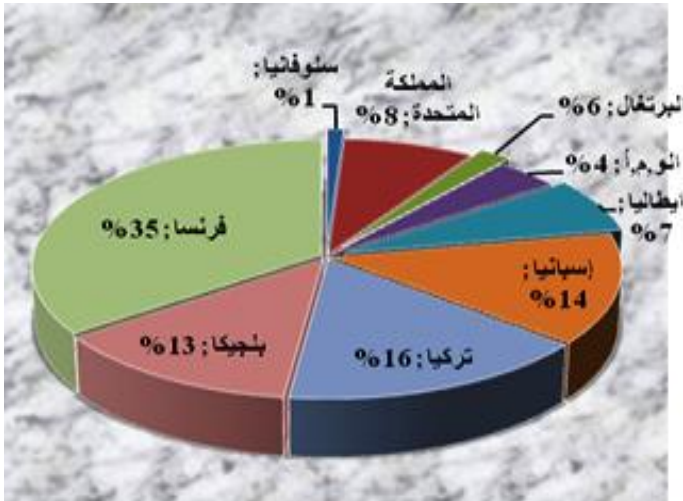
من خلال هذا العنصر سنحاول تحليل إمكانية وجود أعراض للعلة الهولندية في الجزائري وربطها بمختلف القطاعات مستنديين في ذاك على مجموعة إحصائيات و تقارير مختلفة.

II/1- تحليل للسوق الجزائرية للمحروقات ارقام وبيانات المنحنى البياني رقم (01): منحنى تطور صادرات المحروقات في الجزائر



Source : <http://www.arabstats.org>.

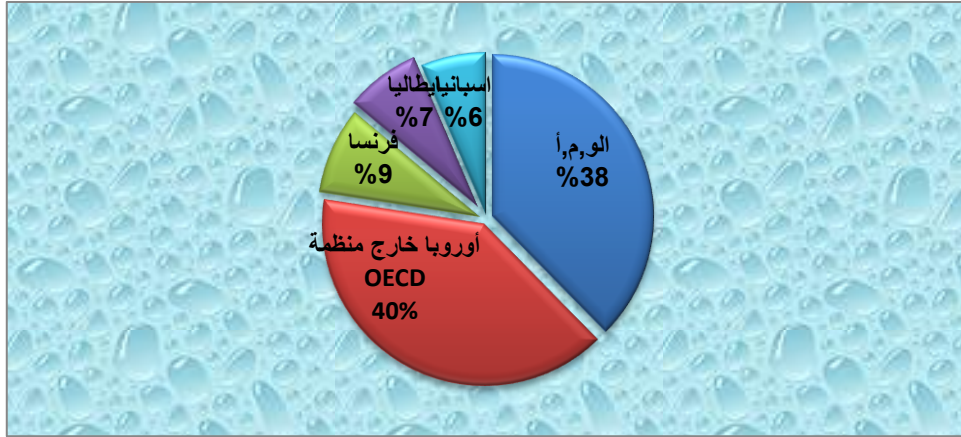
يظهر من خلال المنحنى اعلاه استقرار في صادرات البلد من النفط الخام في الفترة ما بين (1998-2002) ثم تليها زيادة تدريجية و في الفترة ما بين (2003-2006) ثم تأتي بعدها القفزة النوعية في صادرات النفط الخام إذ وصلت إلى عتبة 1253.5 ألف برميل / اليوم وهذا نتيجة لزيادة الطلب الدولي من جهة و حاجة الدولة لعوائد مالية لتغطية تكاليف المشاريع الكبرى (الطريق السيار شرق غرب.....إلخ) في حين بقيت صادرات الغاز الطبيعي وكذا المشتقات النفطية في مستويات متقاربة (دون حدوث زيادات معتبرة وواضحة). و الاشكال الثلاث الموالية تبين أهم مستوردي الغاز الطبيعي للجزائر



الشكل البياني رقم (02): أهم مستوردي الغاز الطبيعي المسال (GNL)



الشكل البياني رقم (01): أهم البلدان المستوردة للغاز الطبيعي



الشكل البياني رقم (03): أهم البلدان المستوردة للبتروال الجزائري.

Source : International energy annual 2008, short term energy outlook-january 2009

EIA petroleum navigator

III / نمذجة أثر العلة الهولندية على النمو الاقتصادي في الجزائر :

للقيام بتحليل و دراسة أثر العلة الهولندية على النمو الإقتصادي إختارنا نموذج بسيط في الناتج الداخلي الخام (pib) كمتغير تابع و أسعار البترول (poil) متغير شارح و هذا إنطلاقا من عدة دراسات تناولت أثر ازدهار السلع الأولية على النمو نحو (raddatz 2007) (Miller et deaton 95) وفق النموذج :

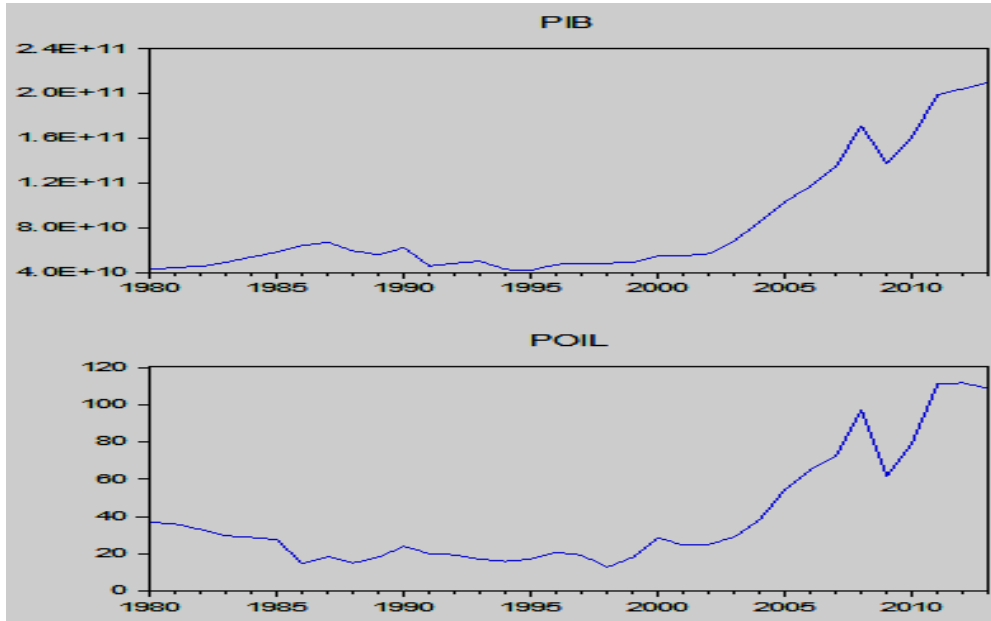
$$pib = f(poil)$$

لنفترض انه هناك علاقة خطية بين المتغيرات و بذلك يكتب النموذج على النحو التالي:

$$pibt = \beta_0 + \beta_1 poil_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

نعتمد في هذه الدراسة القياسية على بيانات سنوية تتعلق بالمتغيرين , تم الحصول على الإحصائيات المتعلقة ب pib من الموقع الالكتروني للبنك العالمي , أما المتغير poil تم الحصول عليها وهي تغطي الفترة (2013/1980).

الشكل رقم (04): التمثيل البياني لسلاسل المتغيرات



III / 1/ استقرارية السلاسل الزمنية :

إن اختبار جذر الوحدة " test root Unit " ADF (اختبار ديكي فولر المطور) يسمح بمعرفة ما إذا كانت السلاسل مستقرة أو لا، نستعمله لمعرفة درجة تكامل السلسلة الزمنية، وهو يعتمد على درجة التأخير التي وحسب دالة الارتباط الجزئية هي وعند إجراء هذا الاختبار تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي :

الجدول رقم (02): نتائج اختبار استقرارية المتغيرات

المتغيرات	اختبار ديكي فولر المطور ADF TEST	
	الفروق الأولى	عند المستوى
PIB	-4.97	2.71
Poil	-6.08	1.02
القيم الحرجة ADF: 1% (-2.64), 5% (-1.95), 10% (-1.61)		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج EVIEWS 08

من خلال نتائج اختبار استقرارية المتغيرات عند المستوى نلاحظ أن قيم الإحصائية ADF المجدولة أقل من القيم الحرجة، هنا نقبل فرضية العدم أي وجود جذور وحيدة و بالتالي عدم استقرار السلاسل الزمنية، هذا ما يستدعي إجراء اختبار استقراري عند الفروقات من الدرجة الأولى، حيث يتضح و عند الفروق الأولى أن القيمة الإحصائية

ADF المجدولة أكبر من القيم الحرجة، مما يدفعنا إلى رفض الفرضية العدمية أي استقرار السلاسل الزمنية عند الفروق الأولى، أي أن كل المتغيرات متكاملة من الدرجة الأولى (1) .

بعد تأكدنا من أن السلاسل الزمنية كلها متكاملة من نفس الدرجة ، يمكننا القول أن هناك إمكانية وجود مسار مشترك بين المتغيرين pib و poil و التي يمكن أن تنمو بنفس الوتيرة على المدى الطويل لذا نقوم اختبار التكامل المتزامن طريقة جوهانسن.

III / 2) اختبار التكامل المشترك جوهانسن و تقدير العلاقات على المدى الطويل:

ينص نموذج التكامل المتزامن على أن هناك علاقة توازنية بين المتغيرات الاقتصادية في المدى الطويل و إمكانية أن تتباعد عن هذا التوازن في المدى القصير و الذي يصحح بقوى اقتصادية تعيد التوازن في الأجل الطويل.

الجدول رقم (03): اختبار التكامل المتزامن johansen

الاحتمال**	القيم الحرجة عند مستوى معنوية 5 %	إحصائية الأثر	القيم الذاتية	فرضيات عدد المتجهات المتكاملة
0.02	15.49	17.46	0.37	لا يوجد*
0.1	3.84	2.63	0.07	على الأقل 1*

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج 8 Eviews

من خلال نتائج اختبار التكامل المشترك لـ Johansen، يتضح لنا أن هناك علاقة تكامل من الدرجة الأولى وبالتالي يمكن تشكيل نموذج تصحيح الأخطاء.

III / 3) تقدير النموذج :

إن وجود علاقة طويلة المدى بين المتغيرين تمكننا من تقديرها بطريقة المربعات الصغرى العادية OLS حيث يوضح لنا الجدول التالي نتائج التقدير:

الجدول رقم (04): نتائج تقدير انحدار المدى الطويل

الاحتمال	اختبار t	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار	المتغيرات المفسرة في النموذج
00000	21.48	77379750	1.66	poil أسعار البترول
0.0003	4.11	3.84	1.58	β_0 العنصر الثابت
460.73	الاحصائية statistic-F		0.93	معامل التحديد R^2
00000	Prob(F – stat)	الاحتمال	0.489	اختبار دارين واتسون

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج 8 Eviews.

III 1/3 – معادلة انحدار العلاقة التوازنية طويلة المدى:

من خلال الملحق رقم (1) تم استخلاص المعادلة النموذج المصحح التالية :

$$pib = 1.58 + 1.66poil$$

$$T \text{ statistic } poil = 21.48, \text{ coef } poil = 1.66, \text{ coef } c = 1.58$$

$$R^2 = 0.93, F_C = 460.73, D.W = 0.489$$

التعليق على النتائج:

أما عن القراءات الإحصائية لهذه النتائج فهي كالآتي :

✓ يتبين أن معامل أسعار البترول ذات معنوية إحصائية لأن $T^{CAL} > 1.96$ بتقريب قانون ستودنت إلى

القانون الطبيعي لأن حجم العينة 33 وهذا ما تؤكد F^{CAL} .

✓ المتغير والمتمثل في أسعار البترول يفسر ما نسبته 93% من المتغير التابع PIB.

✓ كانت قيمة DURBIN- WATSON = 0.489 والتي يتضح أن هناك ارتباط ما بين الأخطاء.

III 2/3 – معادلة انحدار العلاقة التوازنية قصيرة المدى:

يتم استخراجها من (الملحق رقم 02) وهي كالآتي :

$$\Delta pib = -0.27$$

$$T_{CAL} (-0.33) (0.66) (0.74)$$

قوة الإرجاح في النموذج من الملحق رقم (02) تساوي (-0.06) تبين انه اذا كان هناك تباعد في المدى القصير ما يمكننا من التصحيح لإعادة التوازن في المدى الطويل .

اختبار سكون بواقي الانحدار:

يتبين من الملحق رقم (03) أن القيمة ADF المحسوبة اصغر من القيمة الحرجة الجدولية عند المستوى أي أن سلسلة البواقي مستقرة ويتحقق ذلك يمكن تقدير النموذج بطريقة المربعات الصغرى .

III/ 4/ نجاعة النموذج :

من أجل معرفة هل النموذج لديه نجاعة يجب التأكد من أن البواقي تتبع القانون الطبيعي، وأن هناك ثبات في التباين بين الأخطاء إضافة إلى إستقرارية النموذج .

1- اختبار التوزيع الطبيعي TEST DE NORMALITE :

من اجل إجراء اختبارات ستودنت يجب التحقق من أن الأخطاء تتبع القانون الطبيعي .

فليكن لدينا النموذج التالي :

$$Y = X_A + \varepsilon$$

فرضياته :

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \varepsilon_t \rightarrow N(0, \sigma^2) \\ H_1: \text{الأخطاء لا تتبع القانون الطبيعي} \end{array} \right.$$

يعتمد هذا الاختبار على معيارين، معيار التناظر (coefficient de symétrie) وهو skewness يجب أن يكون مساوي أو قريب جدا من 0، و معيار التفلطح (coefficient d'aplatissement) وهو kurtosis يجب أن يكون مساوي أو قريب جدا من 3

إذا كانت قيمة Jarque Biera من قيمة كاي تربيع فأنا نقول أن الأخطاء لا تتبع القانون الطبيعي ونرفض الفرضية العدمية .

أما في دراستنا فإن الأخطاء تتبع القانون الطبيعي حسب الملحق رقم (04) لأن probabilité أكبر من 5%.

2- اختبار ثبات التباين Hétéroscédasticité:

هناك عدة اختبارات لمعرفة ما إذا كان تباين الأخطاء ثابت أو لا من أهمها اختبار white يسمح باختبار عدة متغيرات شارحة حيث في حالة ما كنت هناك Hétéroscédasticité فإن تباين الأخطاء مرتبط بهذه المتغيرات وهي المسؤولة عن Hétéroscédasticité
فليكن لدينا النموذج التالي :

$$C_t = a_0 + a_1 y_t + \varepsilon_t$$

حيث $t=1,2,\dots,t$

تكتب فرضياته من الشكل :

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : v(\varepsilon_t) = \alpha_0, \alpha_1 = \alpha_{1=0} \rightarrow \text{homoscédasticité.} \\ H_1 : v(\varepsilon_t) = \alpha_0 + \alpha_1 y_t + \alpha_2 y_t^2 \rightarrow \text{Hétéroscédasticité.} \end{array} \right.$$

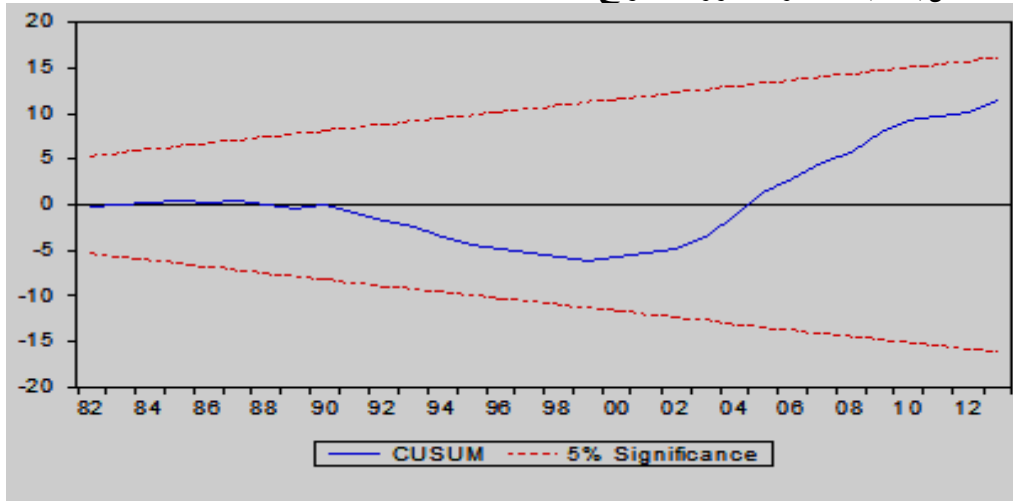
إحصائية الاختبار تحت قيد H_0 صحيحة تكون كالتالي :

$TR2 > X2$ نرفض H_0 ونقبل H_1 أي عدم ثبات التباين .

من خلال نتائج اختبار **White** الموضحة في الملحق رقم (05) يتضح لنا أن النموذج لا يعاني من مشكلة عدم ثبات التباين ، حيث أن نتائج الاختبار تدفعنا إلى قبول الفرضية العدمية و التي تنص على ثبات تباين النموذج.

3- اختبار استقراره النموذج test Stability :

مبدئيا نقول عن نموذج أنه غير مستقر إذا كانت معاملاته تتغير خلال فترة الدراسة والعكس صحيح ، لكن قبل إجراء اختبارات الاستقرار ، يجب التأكد من أن هناك ثبات للتباين .

الشكل (05) : اختبار استقراره النموذج

يتضح لنا من الشكل أعلاه و الخاص باختباري CUSUM أن معاملات النموذج ثابتة بالتالي هناك إستقرارية.

خاتمة

من خلال هذا البحث توصلنا إلى النتائج التالية :

وجود علاقة إيجابية بين أسعار البترول على اعتبار أنه مسبب للعللة في الجزائر ،و الناتج الداخلي الخام فقد تبين من خلال معادلة الانحدار للمدى الطويل أن معامل أسعار البترول كان موجب ولديه معنوية إحصائية بالتالي كلما زاد أسعار البترول يرافقه زياد الناتج الداخلي الخام وبانخفاضها ينخفض الناتج الداخلي الخام ،إحصائيا العلاقة موجبة ،أما اقتصاديا فهي تعبر عن ذلك الأثر السلبي لأسعار البترول على الناتج الداخلي الخام ،وهذه النتيجة تتوافق و الوقع الاقتصادي لأنه ومتى اعتمد أي اقتصاد على مورد واحد كان نموه مرهون بهذا المورد ،فلا يكون هناك بديل له والمشكل الحقيقي للعللة لا يكمن عند ازدهار هذا المورد أو في الوقت الراهن ، إنما في حالة تدهوره هنا تضطر الدولة المعنية أن تعيش حالة تقشف وهذا ما عانت منه الجزائر في الفترة الأخيرة،وكذلك في حالة نضوب هذا المورد أو ظهور موارد بديلة ،وهذا ما كثر الحديث عنه في الوقت الراهن كالغاز الصخري ،في ظل كل هذا يجهل مسار اقتصاد هذه الدول ، بالتالي فإن أثر العلة الهولندية هو سلبي على النمو الاقتصادي في الجزائر.

يعتبر الاقتصاد الجزائري ريعي بامتياز إذ يحتل فيه قطاع المحروقات مكانة هامة و يساهم بنسبة 97% من إجمالي الصادرات ، هنا نؤكد لنا أن الاقتصاد الجزائري أحادي التصدير و ذلك في ظل تهميش يشهده قطاعي الصناعة و الفلاحة مع بروز للقطاع المحروقات .

هذا ما دفعنا للبحث فيما إذا كانت هناك أعراض للعللة الهولندية في الاقتصاد الجزائري ، فوجدنا أن جزء كبير من الاستثمارات توجه نحو قطاع المحروقات ، وأن هناك تراجع للصناعة و للفلاحة كما لاحظنا أن كتلة الأجور في تطور متواصل ، كل هذا يبنى بإصابة الاقتصاد الجزائري بالعللة الهولندية

أردنا تدعيم أحكامنا بدراسة قياسية كان فيها الناتج الداخلي الخام متغير تابع ، وأسعار البترول باعتبارها هي التي تحدث ذلك الانفجار في قطاع المحروقات – كمتغير شارح ، فوجدنا عند القيام باختبار الإستقرارية (جذر الوحدة ADF) ، أن السلسلتين الزمنيةتين pib و $poil$ مستقرين عند الفروقات الأولى ، ووجدنا أن هناك علاقة تكامل متزامن على المدى الطويل عند القيام باختبار التكامل المتزامن بمنهجية جوها نسن ، وأن لدى النموذج المختار نجاعة فالبواقي كانت تتبع القانون الطبيعي ، و تباينها ثابت ،بالإضافة إلى أن النموذج مستقر وأثبتنا ذلك عند إجراء اختبار الإستقرارية CUSUM إحصائيا كانت العلاقة موجبة بين الناتج الداخلي الخام وأسعار البترول لكنها اقتصاديا تعكس أن النمو في الجزائر يرتفع بارتفاع أسعار البترول ويعاني انخفاض في حالة تدهور لأسعار البترول ،خاصة في غياب مصدر آخر يعوض ذلك النقص في المورد الريعي ،وهذا لاحظنا في الفترة الأخيرة دخول الجزائر حالة تقشف عقب انخفاض لأسعار البترول .

قائمة المراجع

- Alan gelb ,1989, « Oil windfulls : Blessing or Curse » Oxford University press, join, p21.
- FMI, 2006, les rapports annuels des pays, quelque indicateurs économiques et financiers : cas d'Algérie,.
- International energy annual, 2008, short term enrgy outlook-january .
- Jean-Jacques Nowak, 1995, « Le syndrome néerlandaise :Relations Intersectorielles et Vulnérabilité des Branches » l'Actualité économique (www.erudit.org), vol71,p309.
- Jean-Philippe Koutassila « le syndrome hollandaise, théorie et vérification empirique au Congo et au Cameroun », centre d'économie du développement , Université Montesquieu – Bordeaux IV, France,p109.
- Jean-Pierre Angelier, 24/04/2004, « réflexion sur les diffucultés économiques auxquelles sont confrontés les payes exportateurs d'hydrocarbures », (document à l'appuis d'une conférence donnée à la Faculté des sciences Economiques et des sciences de Gestion, Université Mentouri de Constantine), université Pierre Mendés-France de Grenoble,
- Marc –Antoine Adam, 2003, « La maladie hollandaise : Une étude Empirique Appliquée à Des Pays En Développement Exportateurs de Pètrole » université de Montréal, p95.
- Sonatrach, 2007, commercialisation gaz et développement à l'international, 5 eme,p82.

- إدارة معلومات الطاقة الأمريكية: Energy Information Administration
- تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2008، ص48.

- توماس زايفرت و كلاوس فيرنر، 2013 "قراءات، السجل الاسود للنفط تاريخ من الجشع و الحرب و السلطة و المال"، مجلة الكوفة، السنة 2، العدد 03. ص 04.
- جريدة الجاردين البريطانية عدد 2007/8/18.
- حاكمي بوحفص، 1999، "السياسات الاقتصادية في الجزائر من منظور الإصلاحات الكلية"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة وهران، (لفترة ما بين 1986-1999)، ص 195.
- د. محمد إبراهيم السقا، أكتوبر 2009، «لجنة الوفرة النفطية في الكويت» اقتصاديات الكويت ودول مجلس التعاون (www.economyofkuwait.blogspot.com).
- مايكل روس، 2009/01/06، "العلاقة بين الثروة النفطية و النزاعات الداخلية" جريدة الميثاق (جريدة الكترونية).

الملاحق

الملحق رقم (01): معادلة الانحدار طويل المدى

Dependent Variable: PIB
Method: Least Squares
Date: 05/09/15 Time: 02:14
Sample: 1980 2013
Included observations: 34

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
POIL	1.66E+09	77379750	21.46464	0.0000
C	1.58E+10	3.84E+09	4.119267	0.0003
R-squared	0.935056		Mean dependent var	8.17E+10
Adjusted R-squared	0.933026		S.D. dependent var	5.21E+10
S.E. of regression	1.35E+10		Akaike info criterion	49.54315
Sum squared resid	5.81E+21		Schwarz criterion	49.63294
Log likelihood	-840.2336		Hannan-Quinn criter.	49.57377
F-statistic	460.7306		Durbin-Watson stat	0.489810
Prob(F-statistic)	0.000000			

الملحق رقم (02): معادلة الإنحدار قصيرة المدى.

Vector Error Correction Estimates
Date: 05/09/15 Time: 11:26
Sample (adjusted): 1982 2013
Included observations: 32 after adjustments
Standard errors in () & t-statistics in []

Cointegrating Eq:	CointEq1	
PIB(-1)	1.000000	
POIL(-1)	-1.94E+09 (1.4E+08) [-13.8432]	
C	-6.03E+09	
Error Correction:	D(PIB)	D(POIL)
CointEq1	-0.061848 (0.18630) [-0.33199]	1.84E-10 (1.6E-10) [1.17016]
D(PIB(-1))	0.275398 (0.41619) [0.66171]	8.80E-11 (3.5E-10) [0.25023]
D(POIL(-1))	-4.31E+08 (4.8E+08) [-0.89164]	-0.121110 (0.40873) [-0.29630]
C	4.80E+09 (2.8E+09) [1.74421]	2.113478 (2.32363) [0.90956]
R-squared	0.030141	0.064115
Adj. R-squared	-0.073772	-0.036158
Sum sq. resids	5.36E+21	3823.858
S.E. equation	1.38E+10	11.68616
F-statistic	0.290060	0.639406
Log likelihood	-790.4775	-121.9385
Akaike AIC	49.65484	7.871156
Schwarz SC	49.83806	8.054373
Mean dependent	5.18E+09	2.275625
S.D. dependent	1.33E+10	11.48045
Determinant resid covariance (dof adj.)	3.49E+21	
Determinant resid covariance	2.67E+21	
Log likelihood	-880.1861	
Akaike information criterion	55.63663	
Schwarz criterion	56.09468	

الملحق رقم (03): إختبار سكون دالة البواقي.

Null Hypothesis: RR has a unit root
 Exogenous: None
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=1)

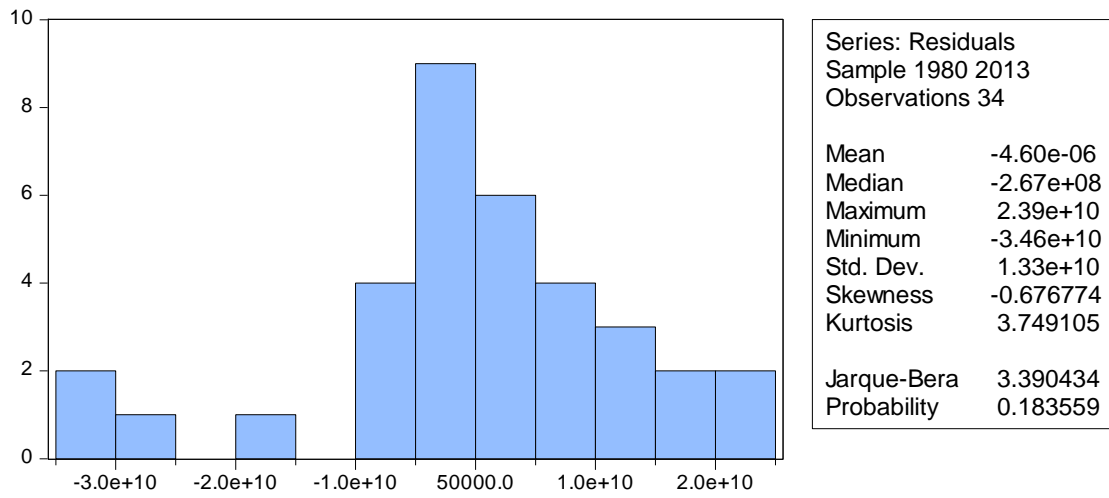
	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-3.114004	0.0028
Test critical values: 1% level	-2.636901	
5% level	-1.951332	
10% level	-1.610747	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(RR)
 Method: Least Squares
 Date: 05/09/15 Time: 03:27
 Sample (adjusted): 1981 2013
 Included observations: 33 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
RR(-1)	-0.343121	0.110186	-3.114004	0.0039
R-squared	0.212942		Mean dependent var	1.47E+09
Adjusted R-squared	0.212942		S.D. dependent var	9.31E+09
S.E. of regression	8.26E+09		Akaike info criterion	48.53753
Sum squared resid	2.18E+21		Schwarz criterion	48.58288
Log likelihood	-799.8693		Hannan-Quinn criter.	48.55279
Durbin-Watson stat	1.818730			

الملحق رقم (04): اختبار التوزيع الطبيعي.



الملحق رقم (05): اختبار ثبات التباين.

F-statistic	0.972814	Prob. F(2,31)	0.3893
Obs*R-squared	2.007895	Prob. Chi-Square(2)	0.3664
Scaled explained SS	2.444806	Prob. Chi-Square(2)	0.2945

Test Equation:
 Dependent Variable: RESID^2
 Method: Least Squares
 Date: 05/09/15 Time: 03:19
 Sample: 1980 2013
 Included observations: 34

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.15E+17	1.73E+20	-0.001241	0.9990
POIL^2	-8.81E+16	6.68E+16	-1.318566	0.1970
POIL	9.79E+18	8.16E+18	1.199142	0.2396

R-squared	0.059056	Mean dependent var	1.71E+20
Adjusted R-squared	-0.001650	S.D. dependent var	2.88E+20
S.E. of regression	2.88E+20	Akaike info criterion	97.14001
Sum squared resid	2.57E+42	Schwarz criterion	97.27469
Log likelihood	-1648.380	Hannan-Quinn criter.	97.18594
F-statistic	0.972814	Durbin-Watson stat	0.392859
Prob(F-statistic)	0.389261		