الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بن أحمد وهران2

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

تمثل العمال للكفاءة المهنية

دراسة ميدانية لعينة من العمال بمؤسسة سورفيرت أنموذجا

من إعداد الطالبتين:

فكرون سوسن
براشدية يمينة

تحت إشراف الأستاذة:

د.هرندي كريمة

أعضاء اللجنة المناقشة:

الاسم واللقب	جامعة الانتماء	الرتبة	الصفة
د. حساين محمد	جامعة وهران2	أستاذ محاضر أ	رئيسا
د. هرندي كريمة	جامعة وهران2	أستاذة محاضرة أ	مشرفا ومقررا
د. بوجملين نوال	جامعة وهران2	أستاذة محاضرة ب	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

تمثل العمال للكفاءة المهنية

شكر وتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لكل من ساهم في انجاز هذه الدراسة، خاصة المبحوثين.

دون أن ننسى الأستاذة الكريمةالمشرفة على هذا العمل فقد كانت أكثر من مؤطرة...

كانت دليلا، ونورا، وقلبا نابضا بالمعرفة، إلى الأستاذة التي لم تكتف بتوجيه البحث،

بل جعلت من كل توجيه درسا، ومن كل ملاحظة إلهاما، ومن كل تصحيح خطوة نحو الإتقان، و إلى الكاتبة التي لم تخطّ الحروف فقط على الورق، بل خطّتها في العقول، فأصبحت أفكارها بوصلة، وكلماتها نبراسا، ونقدها سلما نحو الأفضل...

إليك، يا من جمعت بين العلمِ والإبداع، بين الصرامة الأكاديمية وجمال الحرف، بين التأطير والتأثير... شكرا لك، لأن بصمتك ستظل شاهدةً على هذه المذكرة، ولأن كلماتك ستظل راسخةً في مسيرتنا العلمية، بكل التقدير والامتنان، نهدي إليك هذا العمل، فهو ثمرة جهد كنت أنت من يسقيه بالعطاء.

الإهـداء

أهدي هذا العمل المتواضع:

إلى من كانت نور طريقي ودفء أيامي... إلى أمي،

إلى عائلتي الكريمة، سندي الحقيقي... من كنتم لي دعماً لا ينضب،

وملجأ حين تاهت خطواتي...

إلى زميلتي العزيزة، شريكة السهر والتعب، من تقاسمت معي كل

مراحل هذا العمل...

إلى روح صديقي الراحل، الذي رحل عن هذا العالم لكنه لم يرحل عن

ذاكرتي كنت شعلة طيبة وضحكة نقية بيننا، رحمك الله بواسع رحمته،

وجعل مثواك الجنة، يا من كنت جزءاً من هذا المشوار.

إلى مشرفتي العزيزة، "هرندي كريمة" التي كانت أكثر من مجرد

مرافقة علمية كنت أختاً في دعمك، وصديقةً في لطفك، ونجمةً أضاءت لي

طريق البحث بثقة واهتمام. شكراً من القلب على احتوائك، ولأنك منحت من

وقتك وجهدك بسخاء لا يقدر بثمن.

الطالبة: فكرون سوسن

الإهـداء

أهدي عملي المتواضع إلى أمي الحبيبة، التي كانت دائما مصدر قوتي ورعايتي...

إلى أستاذتي الكريمة التي أنارت لي سبيل هذا البحث في توجيهاتها...

إلى أخواتي العزيزات، اللاتي كن دائما إلى جانبي في كل لحظة، شكراً لكل لحظة دعم، وكل كلمة طيبة...

إلى صديقي العزيز الذي فارقنا، ولكن ذكراه باقية في القلب...

إلى صديقتي بالمذكرة، شكراً لك على الدعم المستمر ومساعدتك التي لا تقدر بثمن...

الطالبة: براشدية يمينة

ملخص الدراسة:

لق ح ي م ضوع الـ فاءة الـ ه ة، اه ام الـ احـ والقادة، لاس ا ع دراسة سل ك الأفـ اد في الـ ات الـ س ة، ل ا له م دور مه في العـ لـ ات الإدارة والفعالـ ة الـ ة. لق أد ه ا الاه ام بـ وره إلى ه ر العـ ي م الـ ث والـ راسات الـ ي تـ اول تعـ الـ فاءة الـ ه ة للفـ د و الـ س ة معا، ومـ م لـ ه ه الأه ة جاءت دراسـ ا الـ س مة بـ العام للـ فاءة الـ ه ة، لإبـ از أه ة وجـ د مـ مة تـ لات، تـ وجـ د العلاقة بـ الـ فاءة الـ ه ة وجـ دة العـ ، حـ أنّه مـ خلال الـ راسة الـ انـ ة الـ ي تـ إنـ ازها على مـ عة مـ العـ ال والـ فـ س ة سـ رفـ ت، الـ ي سعـ ا مـ خلالها إلى الـ عـ ف على مـ لـ الـ لات الـ ي لها العـ ال عـ حـ ل الـ فاءة الـ ه ة، معـ ي في تـ لـ الـ انات على اسـ ام مقارنة سـ س لـ جة تـ لـ في الـ ة الـ فاعلـ ة الـ م ة، وقـ أجـ الـ راسة على 120 حالة، تـ اوح أعـ ارهـ ما بـ (24–54 سـ ة).

تـ رج ه ه الـ راسة ضـ الـ راسات الـ صـ ة، حـ اعـ نا على الـ ح الـ ام ، نـ ا لـ لائـ ه مع عة الـ ضـ ع وه فه، معـ ي على تقـ ة الاسـ ارة الـ نة مـ ثلاثة مـ اور.

كلمات مفتاحية: مـ سـ ة، تـ ، الأداء، الـ فاءة، الـ فاءة الـ ه ة .

Abstract:

The topic of professional competence has received considerable attention from researchers and leaders, particularly when studying individual behavior in formal organizations, due to its significant role in administrative processes and organizational effectiveness. This interest has, in turn, led to numerous studies and research that address the definition of professional competence for both the individual and the organization. Based on this importance, our study, "The Worker's Representation of Professional Competence," highlights the importance of a system of representations that confirms the relationship between professional competence and work quality. Through a field study conducted on a group of workers and employees at Sorfert, we sought to identify the various representations workers hold regarding professional competence. In analyzing the data, we used a sociological approach, embodied in symbolic interaction theory. The study was conducted on 120 individuals, ranging in age from (24 -54) years.

This study falls within the category of descriptive studies, as we relied on a comprehensive survey, given its suitability to the nature and purpose of the topic, and a three-axis questionnaire technique.

Keywords: Institution, representing, performance, efficiency, professional competence.

فهرس المحتويات

شكر وتقدير	
إهـداء	
مقدمة عامة	-أ-
الفصل الأول:مدخل نظري حول التمثلات الاجتماعية	
تمهيد	
1 . مدخل مفاهيمي للتمثلات الاجتماعية.	
2. أنواع وأبعاد التمثلات الاجتماعية.	
3. وظائف ومميزات التمثلات الاجتماعية.	
4. البنية الداخلية للتمثلات الاجتماعية والنواة المركزية	
خلاصة الفصل.	
الفصل الثاني: تمثلات العمال لماهية الكفاءة المهنية	
تمهيد	
1. بطاقة فنية للمؤسسة.	
2.الخصائص السوسيو ديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.	
3 . تمثل العمال للكفاءة المهنية والعامل الكفء.	
4 . تمثل العمال لأسباب ودور الكفاءة المهنية في رفع الأداء المهني.	
5 . خاتمة عامة.	
6.قائمة المراجع	
7.قائمة الملاحق	

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري النوع الاجتماعي والسن	
02	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري النوع الاجتماعي والمستوى التعليمي	
03	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري النوع الاجتماعي والحالة العائلية	
04	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري المستوى التعليمي ونوع الوظيفة	
05	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري السن والخبرة المهنية	
1.6	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الكفاءة المهنية القدرة على تنفيذ أداء محدد	
2.6	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الكفاءة المهنية مجموعة المهارات	
3.6	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الكفاءة الهنية مهارات مكتسبة	
4.6	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الكفاءة المهنية خبرات ضرورية	
5.6	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الكفاءة المهنية القدرة على أداء مهمة	
6.6	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الكفاءة المهنية الجمع بين مهارات علمية	
7.6	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الكفاءة المهنية التصرف المناسب مع الظروف	
07	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الكفاءة المهنية أثناء أداء العمل	
1.8	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الفرد المركز على جودة العمل	
2.8	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير إظهار الالتزام تجاه العمل	
3.8	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمل ضمن فريق بفعالية	
4.8	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تطوير مهارات العامل	
5.8	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير امتلاك مجموعة من المهارات التقنية	
6.8	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير امتلاك المعرفة	
7.8	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير التكيف مع باقي الموظفين	
8.8	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير أداء الوظائف باحترافية	
9.8	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير إدارة الأزمات	
09	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير ارتباط الكفاءة المهنية	
1.10	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير التدريب المستمر	
2.10	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير بيئة العمل المحفزة	

3.10	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير التوظيف الانتقائي	
4.10	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير التكنولوجيا والأدوات التقنية	
5.10	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تحفيز الموظفين	
6.10	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير القيادة المتميزة	
11	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير ممارسة الكفاءة المهنية	
12	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العوامل المساعدة في رفع الأداء المهني	
13	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري نوعية الوظيفة والكفاءة المهنية	
14	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري الخبرة المهنية وعوامل تعزيز الكفاءة المهنية	
15	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري السن وارتباط الكفاءة المهنية	

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تمثل العمال للمهنة	
02	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تمثل العمال للكفاءة	
03	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تمثل العمال لمبادئ الكفاءة المهنية	
04	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العوامل التي تؤثر في الكفاءة المهنية	



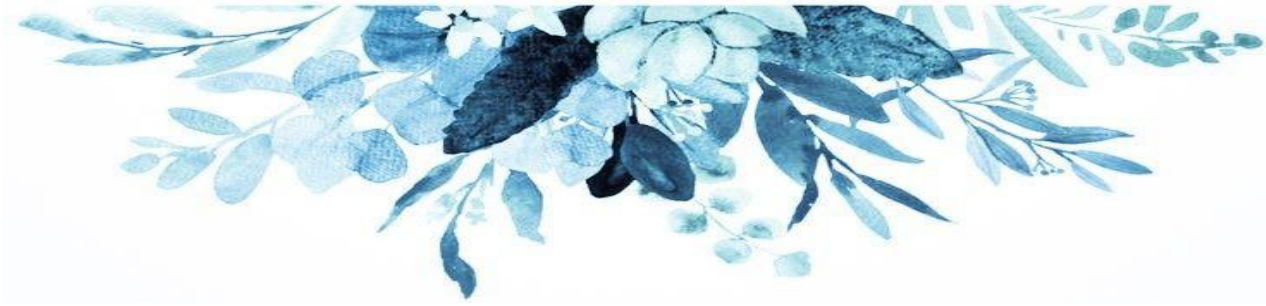
"كلّما حاولت أن تبحث في الجزء الغامض أصبت بعمى التّفكير وأنت بالقرب منه... "

***بقلم: كريمة هرندي ***





مقدمة عامة



مقدمة عامة:

تعـ الـفاءة الـ هــة العـ ــ الأساسي لـــاح الـ ســات، حـ عـــ ــ ــ على ــ ــ ع العــال مـ اكـة الـ ــ رات للـي تـــاعـ في تـ ــ أدائه الـ هـي اسـ ار، فعـ فهـ ــة إدراك العـ ال لهـ ه الـ فاءة يـ تعـ الفعالـة الـ ــة، وللقـ رة الـ افــة لعــال الـ ســة الـــ ق.في الـ رات الـ عة الـي تـــ ث، ومع ارتفاع تـ قعات الأداء، أصـ الـفاءة الـ هــة ضـ ورة لا غـى عـها لـ ان الاسـ ارة والقـ رة الـ افـ ة مـ مـ لـ فهـ ة تـ العــال للـفاءة الـ هــة، حـ ــاه هـ افي أنـيـ فع الـ ســات إلى تـ ــ أداء عـ الها،مـ خلال الاسـ ارفي تـ ــة قـ رات مـ فـها، وتـــ عه على للـعلـ الـ ــ والابـــار،مع خلـ الـ ســات بـــة عـ تـفـ ه على تقـ أفـــ مـالـ يه مـ مهارات،فـ لـ يلعـ دورا مهـــا،لـ افإن الـفاءة الـ هــةتـ تـ عـ ة عـ امـ مـ بـ ها: الـ الـ هـي، الـ ر الـ ، الـ ة العلـ ة والعـ لـ ة، إضافة إلى مـ عة مـ الـ الـ هــة والأخلاــة الـ اجـ الالـ ام بها أثـاء تأدـة الـ هام،مع الـ لـي الـ ونة الفـ ــة، وللقـ رة على الـ مع الـ ات ومـ اكـ ها، الإضافة إلى تـ فـ مـ عة مـ الـ اذ الـ قـ ة، حـ تـــ الـفاءة الـ هــة العـيـ مـ الـ هارات الـ ــ ة مـ : العـ الـ ــاعي، حـ الـ ــ لات وـ ارة الأزمات ...، فـ هـ ه الـ غـ ات تـــاه فـي خلـ بـــة عـ تـــ ن مـ ازنـة، مـ ــة، ومـ فـ ة للعلـم ، وتعـ مـ ارا في تقـ أداء العـ ال وقـ رته على تـ ق الأهـ اف الـ ة، فـ الـ ــ ور أن لـ الأفـ اد مهارات وقـ رات تـ ــ هـ مـ الـ ــ مع مـ لـ الـ غـ ات للـيـ قـ تـ اجهه ، مـا عـ مـــألة "**تمثل العمال للكفاءة المهنية**" مـ ضـ عـ اذا أهـــةـفي مـــالات عـيـ ة، خاصة علـ الاجـــاع، حـ تـ اوله هـ ا الأخـ ؛ أ ــة إدراكه وتـــ له لهـ ا الـ فهـ م داخـ بـــة العـ ومـ لـ الـ ــات،ـفامـ لاك العامـ تـ را مـ ايـا للـ فاءة الـ هـ ة اعـ ه في الـ مـ مهارلته الـــا قة، وتـ ــ أدلئه، وعـ كـ فـ أساسي له.

أ علـ ي إلى مـ عة مـ الـ وافع **الذاتية** و**الموضوعية** الـي تـ فـ الـ احـ على اخـ ار مـ ضـ عه وتـ يـ إشـ الـ ه. وقـ جاء اخـ ارنا لـ ضـ ع "**تمثلات العمال للكفاءة المهنية**" نـ ة لعـ ة أسـ اب **ذاتية** أبـ زها: الفـ ل العلـ ي، والـ ة في العـ أكـ في فهـ ها الـ فهـ م، خاصةً

ارتا ه الـ ث ب ا الأكاد ي. إضافة إلى شغفا في الـ ع ة ت ر العـ ال للـ فاءة الـ هـ ة، وتأثـ هـ ه الـ رات في واقعه الـ هـ ي، ان دافعًا رئـ ًا لـ ض هـ ا الـ . أما عـ **الأسباب الموضوعية**، فـ في الـ اجة إلى فهـ عة الـ لات الـ ي يـ اها العـ ال حـ ل الـ فاءة الـ هـ ة، و ت ث هـ ه الـ رات في أدائه داخـ الـ سـ ة. الإضافة إلى ذلـ ، ن عى مـ خلال هـ ا الـ إلى تقـ مـ واقـ ة هـ ه الـ لات، وبـ از دورها في تـ ق الـ اح الـ هـ ي والـ ي، مـ ا اه في ت الأداء العام داخـ ب ات العـ .

عـ ت ي **الأهداف** خـ ة أساسـ ة في أ دراسة علـ ة، حـ ت جه الـ احـ ن ت ق غـ اته؛ سـ اء على الـ الـ أو الـ قي. إذ تهـ ف دراسـ ا إلى الـ عـ ف على الـ لات الـ ي لها العـ ال حـ ل الـ فاءة الـ هـ ة، مـ خلال خـ اته وتـ ارهـ العـ لة داخـ الـ سـ ة، تـ ل تأثـ هـ ه الـ لات في صـ اغة مفهـ م واضح ودقـ للـ فاءة الـ هـ ة. فـ مـ انعـ اس الـ فاءة الـ هـ ة في الأداء الـ في مـ خلال اسـ قـ اء تـ رات العـ ال داخـ الـ سـ ة.

في حـ ت **الأهمية العلمية** لهـ ا الـ في تـ ل الـ ء على الـ لات الـ لفة الـ ت ة الـ فاءة الـ هـ ة لـ العـ ال، مـ خلال دراسة مـ عة مـ الـ شات الـ ي تـ اع في فهـ أعاد هـ ا الـ فهـ م. ا عى الـ إلى تقـ رؤة واضـ ة حـ ل دور الـ فاءة الـ هـ ة في ت الأداء الـ في وزادة الإنـ اجـ ة داخـ الـ سـ ات.

قـ م قـ ام الـ ع الـ اعي في الـ افـ ة الآنـ ة على مـ عة مـ الـ سائـ لإنـ اج وتـ زع وت مـ لـ الـ ات، سـ اء أكان ذات اع خـ ماتي أو اقـ اد ، و هـ ا الـ سـ في ما ى الـ ة أو الـ سـ ة، هـ ا الـ ان الـ سـ اقـ اد ، والـ اة الأساسـ ة والقاعـ ة في الـ ا الاقـ اد للـ ع حـ ة إنـ اجـ ة غـ اة الأهـ ة، مـ مـ لـ اعـ اره ت ع هـ عـ ة عـ ام ت ع مـ ا قـ مه ة اقـ ادة، ومـ لـ ا ماد ا غـ اة الـ ورة للـ ان الاقـ اد للـ ة فالـ ع كـ ، لـ ا ت ه مـ اسـ قلالـ ة، واعـ ارها حـ ة مـ ة هادفة إلى الـ فا على قاء واسـ ار وت ر أدائها؛ لاسـ ا في الـ افـ ة الـ ة الـ جـ دة على الـ العالـ ي ولـ فق القـ مي أو الـ لي، لـ ح بـ لـ وسلة أساسـ ة يـ لـ و مـ ها تـ ق مـ وع الـ ة الاقـ ادة والاجـ ا ة، بـ اوز مـ ودة الـ فهـ م واقـ اره فق على اعـ اره حـ ة إنـ اجـ ة وت ة، بـ أداة

م أدوات الإنتاج، هذا الأخير الذي تقدمت إلى حد ما من جاتها حدة
اقتصادية وحاجات العمال الذين إليها، مع التأكيد في ذلك على العديد من الشركات القاعدية
الكبيرة التي تقوم في تلك الحين على العمال لها، والتي في رفع الإنتاج والإنتاجية، مما
سيعمل على الخلق الفوري لفرص الاقتصادية إنّها درجة ومن الكفاءة وجدتها الفنية،
ما تمارسه من تأثير مباشر أو غير مباشر في الأداء الفني للعمال. فكرة تاجر هذا الشركات
عن من السنة لمدة اقتصادية، بل من عليه في تقرير وتقويم
الأعمال خلال عقوبة الأمانات التي تقومها لجنة رها الداخلي والخارجي معا، فإحدى
الحركة الاقتصادية الاجتماعية من القرارات والمهارات التي يقف عليها أصغر وأهم وحدة بها إنّه
الأمر والعامل، لذلك فإنّ السلطة تسعى جاهدة إلى الاهتمام بهذا الجزء من خلال
اعتمادها على مجموعة من الاستراتيجيات الفعّالة القائمة على تنمية مهنية متكاملة من أجل
تحقيق تقدمها ومن ثم أهدافها. إذ تعد جودة الكفاءة المهنية مشتركا مهما لدفع رفع من الأداء
الفني، خاصة في مواجهتها الكثير في الوقت مع من ثورة الأغذات والأغذات الاجتماعية
التي تحدث في نظام سوق العمل الخاضع لقوة المال والأعمال. إنّ اعتماد تلك
الاقتصادية على تقديم أساسا من الكفاءة المهنية لدى العمال باستخدام المهارات التي
تمتلكها الفرد وتوفيقها المستمر من أجل تحقيق نجاحها أفضل قيمة من يعطي الدرجة الأولى
باستخدام الموارد البشرية لتحقيق هذا الأخير من الكفاءات في مجال الأداء الفني، الذي والذي
الفعال واستخدام الأمثل لجميع العاصمة وغيرها من الأغذات العملية، تهدف في خلق بيئة
عمل مرنة على الأداء الجيد والمنتج، والاعتماد الفعلي على تنمية الأدوات الفنية الشاقة
والمعنية قد من جهاز العمل الشاعي والفرد معا؛ إذ أنّ تنوع الأدوات المعنية والفنية تهدف
إلى حد ما في تعزيز الكفاءة الفنية داخل بيئة العمل، هذه الأخيرة تتأثر فيها وتتأثر بها عدة
عوامل من شأنها التأثير في الكفاءة الفنية من بينها: المهارات والمعارف، دورات التكوين،
الفنية، سنوات الخبرة، تنوع المؤهلات... نظرا لكون العامل البشري من العوامل المتعلقة
بالمعنية والخبرة عامل، فلابد له في جزئية من هذه المؤهلات ما الكفاءة الفنية من
منطلق أنّ المهارات دلالة صريحة وصريحة من مدة عن شيء ما، وهذه الدراسة جاءت للتعرف على

هـ ه الـ لات الـي لها العام حـ ل "**الكفاءة المهنية**"، لـ ا فإنـا بـ راسـ ا سـ اول تـ لـ الـ ء على مـ لـ أذ اع هـ ه الـ لات، والـ دات الـ ثـ ة فـ ها، وعلـ ه نـ ح الـ اؤل الـ ئـ ي الآتي:

– ما هي أهـ الـ لاث الـي لها العـ ال حـ ل الـ فاءة الـ هـ ة ؟

ومـ ه نـ الـ اؤلات الفـ ة الآتـ ة:

- ما هي أهـ أذ ا الـ لات العـ الـ ة عـ الـ فاءة الـ هـ ة؟
- ما هي أهـ الـ دات الـ ثـ ة في تـ لات العـ ال لـ فاءة الـ هـ ة؟

وللإجا ة عـ هـ ه الـ اؤلات اعـ نا الفـ ضات الـي تعـ إجا ة مـ قـ ة عـ ما تـ حه، نـ ضـ ها في الآتي:

الفرضية الأولى: تـ ثـ نـ ة الـ فـ ة في الـ لاث العـ الـ ة لـ فاءة الـ هـ ة.

الفرضية الثانية: يـ ثـ الـ والـ ة الـ هـ ة في الـ لاث العـ الـ ة لـ فاءة الـ هـ ة.

إن تـ يـ الـ فا في الـ ضـ ع الـ ا دراسـ ه مـ ق الـ احـ عـ عـ لـ ة غـ ة الأهـ ة، و الإ ار الـ فا ي لـ راسة الـ لـ ة الـ هـ ة والـ ة لـ ضـ ع الـ راسة، إذ أذ ا نعي عـ لـ ة تـ يـ الـ فا تـ ان ما تعـ ه مـ مقاصـ ، وتـ ضـ ح ما تـ ه مـ معاني، وما تـ هـ ه مـ صفات، و ح الـ فهـ م عـ ما عقله الإنـ ان، و ه إدراك عـ غـ ه الـ ق ك معه في الـ ائـ والـ فات، فاذ لاقا مـ أهـ ة تـ يـ الـ فا مـ ق الـ احـ في أ علـ ي، فقـ اعـ نا بـ راسـ ا هـ ه علـ ى مـ عة مـ الـ فا الـ ة والإجـ ائـ ة معا، لها ارتـ ا ا وثـ قا إشـ الـ ة وفـ ضات الـ ضـ ع مـ الـ راسة حالـ ا، حـ سعـ ا إلى تـ يـ الـ فا الآتـ ة:

"التمثل" الـ عـ مـ وجهة نـ **"إيميل دوركايم Emile Durkheim** "أسلـ ب مـ أسالـ الـ فـ والـ عـ ر، الـ لـ ك الـي تـ و في تـ ف الفـ د على أنّها تعـ عـ سـ ة الـ اعة"[1]؛ مـ خلال هـ ا الـ عـ يـ ح لـ ا أنّ الـ لات أسلـ ا وسلـ ا الآن ذاته، مـ علـ مة الأفـ ار

[1]..تامـ ع اني، **تمثلات القيم الثقافية للعامل و انعكاساتها على تفعيل الإستراتيجية في المؤسسة**، أ وحة دـ راه تـ ـ علـ الاجـ اع، لـ ة العلـ م الاجـ ا ـ ة: جامعة الـ ائـ ، 2021/ 2022، ص19.

والـ اع معا، لها ارتـا فعلي ا أسـ اه "**دوركايم**" الـ عي الـ عي، مـ مـ لـ اع اره "مـ عة مـ الـ عـ قـ ات، والـ اع العامة لـ أعـ اء الـ ع الـ احـ ، وتـ دـ هـ ه الـ عـ قـ ات مهـ ا اخـ ل القـ اع الـ غـ افي، وتعـ د أشـ اله، لـ ا عـ را مـ ج إلى آخـ "[1]؛ نلاحـ أنّ الـ لات امـ اد را بـ العـ ي مـ الأجـ ال، غـ الـ عـ جغـ ا ة الـ ان أو زمانـ ه. إنّ دراسة هـ ا الـ ضـ ع ق عـ ف حـ ة ونـ ا ا مـ ف العـ ي مـ العلـ اء والـ احـ ؛ نه مـ لـ الـ ادي الـ ة: سـ اسـ ة، اجـ ا ة، اقـ ادـ ة، ثقـ ا ة، ونفـ ة، له أهـ ة ة في دراسة مـ لـ الـ اهـ الاجـ ا ة والـ فـ ة الـ ي قـ تـ مـ لـ أفـ اد وجـ اعات الـ ع، فـ "**دنيس جودليت**" **(Denis Jodelet)** "فإن الـ حـ ل الـ لات الاجـ ا ة ا ع أساسي وتـ قي في آن واحـ ، مـ ما في ذلـ مـ هـ ات وأسالـ مـ عة، الـ ارب الـ ة والـ اذة، الـ قـ الـ اني عـ الـ قابلات والاسـ ارات، الـ لاحـ ة الـ ارة، وتـ لـ الـ ثائـ ، والـ ا ات .....الخ" [2]، فـ عـ فة الـ لات يـ أتى عـ العـ الـ اني، الـ عـ مـ لقا أساسـ ا، إضافة إلى عـ لـ ة الـ اصـ مع الأفـ اد الـ اد معـ فة تـ لانهـ حـ ل مـ ضـ ع معـ ، سـ اء مـ خلال ملاحـ ه أو الـ ام قابلات معهـ أو مـ ا هـ ...الخ؛ أ الـ على اسـ ام مـ عة الأسالـ الـ ي تـ اهـ في معـ فة الـ لات الـ ي لها الأفـ اد أو الـ اعات. قـ بـ ز مفهـ م الـ ر الاجـ اعي في مـ ال علـ الـ فـ الاجـ اعي، وتـ اوز ذلـ الـ فهـ م الـ بـ ه وارتـا ه الات مـ لفة، "مـ تـ ا بـ ل الـ فـ الإذ اني الـ عـ في، وتفاعله الاجـ اعي ومـ لـ اذ اءاته الاجـ ا ة، مـ معـ قـ ات، دـ انات، معارف، ، إيـ يـ لـ جـ ات...، وغـ ها"[3]. لـ الـ الاجـ اعي في مـ لـ له إلى تلـ "الـ رة الـ هـ ة للـ اهـ ة...، أ أنّ الـ لات مـ تـ ة الـ ر الـ هـ ة الـ ي لها الفـ د في مـ لـ ه الـ رة عـ مـ ضـ ع ما، أما قامـ س "**لوروار**" فاعـ ه "نـ ع مـ الـ عـ فة الفـ دـ ة والـ ا ة، تـ لـ ع الـ عـ فة العلـ ة، والـ ي تـ جـ اذ معـ ة، نفـ ة، واجـ ا ة مـ فاعلة..."[4]. يـ ح مـ خلال هـ ا الـ عـ أنّ الـ لات عامـ تـ في خانة الـ عـ فة الـ ي ها الأفـ اد والـ اعات الـ علقة الأصـ

---

[1] . تامـ ع اني،**المرجع السابق**، ص19.

[2].لـ سـ اد ز الـ ف، **تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل**، أ وحة د راه تـ ع الاجـ اع، لـ ة العلـ م الاجـ ا ة والإذ اذة: جامعة وهـ ان 2، 2017/ 2018، ص83.

[3].**نفس المرجع**، ص83.

[4]. **نفس المرجع**، ص84.

اذ حاتهم الاجا ة الفاعلة ابها. با قام "**جون سكوت**" **John Scott** في ملفه اله "**المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع**" تعافا لها قله أنّها تا "مع الا اه الفا ة ال ة، الي ي م خلالها الاس حاتهم، وتا م نات جه ة م أ ثقافة،... وهي م ع الأفار، وال ، والمرز، وال قعات الي تا ق الف ، والع ر الي تا العا مة، وال مة ضا م ع ما أو م عة اجا ا ة ما تا ارها اع ارها خاصة جا ا ة لها"[1]. ي ح لا ما تا الإشارة إله أنّ ال لات الاجا ا ة تا باء صدرة لا يء ما، أو م ضع ما، ح الف والاذ اع ال أخ ه الفد أو ال اعة حا ل ذل ال يء، وح أه ه وم تا ره له؛ أ أنّه م تا عال ال اه الفا ة الي نلاح ها وذ ها وذ عا معها، والي تا جاء م ثقافة ال في حاتهم الاجا ا ة، أفار هي ذ ة لعا لات الفاع الاجا اعي ال ث ب الأفاد وال اعات، رة أك وعي في م ع مع تا اه م ضع أو اهة معا ة، إضافة إلى أنّ ها ال ع رّ على خ ائ ال لات م أه ها: العا مة وال مة، ارتبا ها عال الأفار والمرز وال . إذن م خلال ع ة الع فات الي تا الإشارة إلها ي ح لنا أنّ ال لات الاجا ا ة هي: أسلب م أسال الف والع ر، أسلب لؤة م ه م العال ال ي ج في ال ، وا في الفع ، ح أن ال قة ال مة لا تا جع إلى فد واحد فق ، ل ها تا جع إلى فع اجا اعي، أسلب تا ح ال لات الاجا ا ة للأفاد فه وتف ال اقع، أسلب تا جه ال لات الاجا ا ة ال لا ك وال ارسات، وتا د ذ ذج ال ال ع في ال ى م ف ال اعة م خلال اتا الها، م عة م ال ع قات وال اع العامة، م ع ال اه الفا ة ال ة، ذ ع م ال ع فة الفد ة وال ا ة، ال رة ال ه ة لل اهة، ه م عة م ال عارف، والاتا اهات، وال ع قات ال علقة ضا ع مع ، في ح ه مفه م **الكفاءة** في نه "اس ع اد الفد لإدماج وتا م اته ال اقة م معلا مات، ومعارف، ومهارات في باء جا ي ق ح ال لة أو ال مع وضا ة ارئة؛ أ م مة م م ة م ال عارف ال ه ة والعلا ة الي تع با اح في ح م لة قائ ة"[2]. تع ال س ة على ال فاءة م أج تا ق ال اف ، ورفع ال فاءة ال ه ة، م خلال م اولة باء مهارات جا ي ة اذ لاقا ما ل ه الفد في م ال مع م ال ع ال ي ه، إضافة إلى امه

---

[1].جا ن س ت، **علم الاجتماع المفاهيم الأساسية**، 1، ال ة ال ع ة للأ اث وال : با وت، 2009، ص122.

[2].فاية با راس، **إدارة الموارد البشرية والتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات**، أ وحة د راه عل م ال ، ل ة العل م الاقا ادية وال ارية: جامعة اتة، 2013-2014، ص81.

إن از مهامه لـ ق الـ ائج أعلى مـ مـ الـ دة في وق مـاسـ ، مـ ا ق يـ د إلى الـ ادة في الإن اجـ ة.

أما **ردولف Rodolphe Durand** فعـ فها على أنها تـ "خاصـ ة تـ ة تعـ علـ ها الـ سـ ة في مـ اجهة الـ افـ ة، ومـ ثـ تـ ق الـ فاءة الـ ة الـ افـ ة. وتـ الـ فاءة إلى قـ رة الفـ د على وضع معارفه حـ الـ فـ "[1]، أما "**الكفاءة المهنية**" عـ فها "**لوك باير**" "**Luc Payer**" أنها "القـ رة على تـ فـ مهام مـ دة، وهي قابلة للـ اس والـ لاحـ ة في الـ ا و أوسع، وهي اسـ عـ اد لـ وتـ ع، ووضع الـ ارد في العـ ، والـ فاءة لا تـ هـ إلا أثـ اء العـ "[2]. تـ تـ الـ فاءة الـ هـ ة انـ لاقا مـ هـ ا الـ عـ عة الـ شـ ات أهـ ها: القـ رة على تـ فـ الـ هام، تـ وتـ ع الـ ارد في العـ ، قابلـ ة اسها. بـ ا عـ فها "سـ ارت**Stuart**" على أنّها "تلـ الـ فاءة الـ علقة الـ ائـ الـ تـ ة الـ هـ ة الـ ي قـ م بها شـ ما، وعـ ئـ لـ على هـ ا الـ أنه ء"[3]؛ أ ارتـ ا ها الـ رجة الأولى الـ هـ ة.

تعـ لـ "مـ عة مـ الـ عارف، والـ هارات، والـ ـ ات، للـ ي تـ ـ جـ لإلى تـ ـ فات أو أعـ ال أو نـ ـ ات في مـ ان العـ ، أو أثـ اء تأدـ ة و ـ فة مـ ا، في إـ ار مـ ـ د وقلب للـ لاحـ ة والـ اس، وذلـ مـ أجـ مـ اجهة تـ ات العـ الـ فـ وض، أو الـ وج مـ مـ اق عـ لـ ة حـ جة في إـ ار الـ هـ ة الـ ه"[4]. يـ ح مـ هـ ا العـ أنّه مفهـ م عـ لي يـ ج في مـ ارسات العامـ أثـ اء أدائه لعمـ ه، ولـ مفهـ م صـ ر فـ ق ، لـ ه أهـ ة في الـ ومـ اجهة الـ ات الـ هـ ة الـ فـ وضة على العلم داخـ الـ سـ ة.

نـ ا لـ ق ات الـ فإنّ مفهـ م "**الكفاءة المهنية**" إجـ ائـ ا إلى مـ عة الـ هارات والـ عارف والـ ات الـ ي تـ ح للعامـ تـ فـ الـ هام الـ لة إلـ ه ناجح لإن از أفـ ومـ ، اعـ ه في الـ مع مـ لـ الـ اق الـ ي تـ اجه أثـ اء أداء نـ ا ه الـ هـ ي. تعـ لـ مـ عة مـ القـ رات أو الـ ات الـ ي لـ ها العامـ ، ها في مـ لـ نـ ا اته أو أعـ اله الـ هـ ة، تـ

---

[1].فايـ ة بـ راس، **المرجع السابق**، ص81.

[2].مـ ا اش عـ وز، **دور التكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات المهنية للعامل**، أ وحة د راه تـ عـ ل الاجـ اع، لـ ة العلـ م الاجـ ا ـ ة: جامعة ة، 2016/ 2017، ص47.

[3].**نفس المرجع**، ص47.

[4].**نفس المرجع**، ص47.

على م القدرة على الاصد ، والعام مع الآخ لاكة الـ رات في الـ ال الـ هي. انـ لاقا م الـ عـ فات الـ اقة يـ ح أن مفهـ م الـ فاءة الـ هـ ة إلى:

- م عة م الـ عارف الـ ي يـ فها العام في عـ له، فـ هـ صاحها إلى الـ اح.
- كفاءة مـ علقة الـ ائ .
- م عة م الـ هارات والـ ات.
- القدرة على تـ فـ مهام مـ دة.
- القدرة على مـ ارسة و فة معـ ة، وتـ العام مع الـ ا ات غـ العادة.

أما مفهـ م "**العمـل**" ـــ إلى "جـــع الـ هـ دات الإنـــانة للـــي تـــ ل لـلـ الـــافع أو زادتها، سـ اء لنـ تلـ الـ هـ دات عـــلة أو إنـــانة"[1]، وعـ ف العـ حـــ "**معجم علم الاجتماع**" أنّه "نـ ا إنـ اني مقـ د، يهـ ف إلى تغـ مـ ق معـ لـا أو جـ ئـا..."[2].

بـ ا يـ م **كارل ماركسKarl Marx** ، و"**انجلز Friedrich Engels** إلى العـ انـ لاقا م الـ عة الاجـ ا ة لـه، عة تـ ها العلاقة إشباع الـ اجات، لـعـ العـ "عـ لة إرادة واعـ ة ذات نـائج مـ ضـ ة واجـ ا ة، وهـ جـ هـ الـ ائ الـ "[3]، بـ ا اعـ ه م "**آدام سميت**" و"**جوزيف برودن**" **"Adam Smith / Pierre joseph Proudhon**على أنه مـ را أساسـا لـ اء الـ عـ ب، ومـ ارا إنـ اندا وأخلا ا معا، لـ ا يـ ه مـ سـ ات. لـ لـ اعـ ار العـ نـ ا قـ م ه الإنـ ان مـ أجـ تلـ ة حاجاته الإنـ انة، وفقا لاحـ امه للـ ار الإنـ اني والأخلاقي، حـ ى قـ مـ جاته. أما مفهـ م "**المؤسسة**" تعـ "خلـ ة اقـ ادة اجـ ا ة، تقـ م بـ قـ خـ مات أو سلع مـ أجـ إشباع رـ ات الـ هلـ . لقـ عـ ف الـ سـ ة على أساس أن هـ ه الـ لـ ة تـ

---

[1].عـ فا ـة، **نشاط المرأة في الجزائر دراسة ميدانية في بلدية وهران**، أ وحة دـــ رامفي للـ غـ ا ا، لـ ة العلـ م الاجـ ا ـة: جامعة وهـ ان2، 2018/2017، ص20.

[2].بـ خاذ ش سهام، **تمثلات العمل عند العامل الجزائري بالمؤسسة الصناعية**، أ وحة دـ راه العلـ م في الأنـ و لـ جـ ا، لـ ة العلـ م الاجـ ا ـة: جامعة وهـ ان2، 2021/ 2022، ص33.

[3].**نفس المرجع**، ص34.

ك م ة ت د اس ام ال ارد (ال ع ال رأس ال ال لإن اج ث وات أو خ مات م ها ال ع)"[1]، أما "ناص داد " ف عرفها على أنها "ك ت ي اق اد م ق مالا، في إ ار قان ني واج اعي مع ، ه فه دمج ع ام الإن اج م أج الإن اج، أو ت ادل ال لع وال مات مع أع ان اق اديي آخ ، أو ال ام له ا معا (إن اج +ت ادل)، غ ض ت ق ن ة م لئ ة، وه ا ض ش و اق ادة ت ل اخ لاف ال ال اني وال مي ال ي ج ه، وت ع ال وذ ع ن ا ..."[2]، تع ل "م س ة اج ا ة أو اق ادة، تق م ع ض ال لع وال مات م أج تل ة ح اجات ال هل ، ال ف ها ن م ق مالا ه فه ت ف أدوات الإن اج م أج الإن اج ال ، ت ن م م ع ة الأف اد ه فه ه ت ف الإن اج، وذل م خ لال اس ام ال ارد (ال ع ال، خ مات)، وهي "م ع ة ة م الأف اد ت د ب ه م م ة م د ة ع لاقات ال ل ة"[3]. ن لاح م خ لال ه ا ال ع أنّ ال رد ال ع ا وم ن ام ها في ت ة ال س ة عام، ت د ع لاقاته ال ه ة ال ل ة ال ي ت ع ن ق ة م ر ة في ع ل ة ت ه ه ال ح ة.

ه اك ال ع ي م **الدراسات** ال ي ت اول م ض ع ال ف اءة ال ه ة، ح أنها ش ل ه ه الأ اث ق اع ة م ع ة م ا م ف ه الإش ال ة ال وحة، وت ي أه ال ف ا ، وال اه ج ال م ة، ح أنها س اه ه ه ال راسات في د ع ف ض ات ال م خ لال ن ائ ها، م ا أت ح ل ا مقارنة ال ائج وت ف ها في س اق ها ال ل ي. م خ لال ه ا ال ، ق س ع ا إلى ت ق ت امل ا ب م ل ال ان ال ة وال ة، به ف ت ق دراسة شاملة في إث اء ال ع ف ة به ا ال ال، وت ف ح أف اق ا ل راسات م ق ل ة أك ت ع ق ا.

ال ة **للدراسة الأجنبية،** ال راسة الأولى ت اول دراسة **جنديل**(2017) jandil ، ح ل (الإزعاجات ال م ة وع لاق ها ال ف ات ال ه ة ل ال ش ي ال)، ه ف ال راسة إلى ال ع ف على العلاقة ال ج دة ب ال ف اءة ال ه ة والإزعاجات ال م ة ل ال ش ي ال ، أج ال راسة على ع ة م ق ة**400 مرشدا تربويا**، اع ت في ج ع ال ان ات على **تقنية مقابلة**، وم

---

[1] ق مان م ـ ، **السلطة إنتاج للضغوطات المهنية**، أ وحة د ـ راه ت ـ ـ ع ال اج ـ اع، ل ـة العل م الاج ا ـ ـة: جامعة وه ان2، 2022/ 2023، ص15.

[2] .ح اج أح ة، **العلاقات العامة وتطبيقاتها للتكنولوجيات الحديثة في المؤسسات الاتصالية**، أ وحة د راه في ال رسة ال رال ة، ل ة العل م الاج ا ة والإن ان ة: جامعة وه ان2، 2018/2017، ص43.

[3] .أ ني غ ذ ، **علم الاجتماع: مع مدخلات عربية**، (ت : ف اي ال ّ اغ)، 4، ال ة الع ة لل ج ة: الأردن، 2005، ص744.

أه ذ ائج ه ه ال راسة: بلغ درجة ال اع ال مة ل ال شد ي ال 145,1725، ه ا إلى م ال فاءة ال ه ة، م م تفع ي ل على أن اس اع العة ال فاءة ال ه ة مقارنة ال س ال ال الغ، ا أ ه ت ال ائج ع ع م وجد ف وق ذات دلالة إح ائ ة ب ال شد ي . ح ر ت ه ه ال راسة على إم اذة مع فة العلاقة ال جدة ب ال فاءة ال ه ة والإزعاجات ال ي ت اجه ال شد ي ، م م ل ال ور ال ال تل ه ال فاءة ال ه ة في ت ي ق رتهم على ال عام مع الإزعاجات وال ات ال ي ي جهونها في ع لهم ، في ح أنّ دراس ا س ف ت على ال لات ال ي لها ال عال ح ل ال فاءة ال ه ة، وم فعال ة تأث ها في الأداء ال ه ي. أما **الدراسة الثانية،** دراسة "**فرانسيس**" **Francis (2015)** ح ل "م ال فاءة ال ه ة وعلاقتها ال ضا ال في ل ال شد ي "، ه ف ال راسة إلى ال ع ف على م ال فاءة ال ه ة وعلاقتها ال ضا ال في ل ال شد ي ال ف ، أج ال ّراسة على ع ة مق رة بـ 277 **مرشدا و**66 **أخصائيا نفسيا،** اع ت في ج ع ال انات على **تقنية المقابلة،** وم أه ذ ائج ه ه ال راسة: ه اك علاقة ارتا م جة ب ال فاءة ال ه ة وال ضا ال في، م ال فاءة ال ه ة ل ال شد ي والأخ ائ ال ف م ف مقارنة ال فاءة ال ه ة ل الأخ ائ أعلى م ال شد ي . ب ا ب راس ا س ع م خلالها على مع فة م ل ال لاث ال ي لها ال عال ع ال فاءة ال ه ة، و له ه ال لات أن ت ث في أدائهم ال في ال س ة.

أما ع **الدراسات العربية** ذ دراسة "**سليمان محمد الياسين**" **(2023)** ح ل "م ال فاءة ال ه ة ال ر ة وعلاقتها دة ال اة ال ه ة ل ال شد ي ال "، ه ف ال راسة إلى ال ع ف على م ال فاءة ال ه ة وعلاقتها دة ال اة ال ه ة ل ال شد ي ال في م ي ة ال ة وال عل ، أج ال راسة على ع ة **مقدرة170 طالبا،** اع ت في ج ع ال انات على **تقنية الاستمارة،** وم أه ذ ائج ه ه ال راسة: أن م ال فاءة ال ه ة ال ر ة وج دة ال اة ال ه ة ل ع ة ال راسة ان م تفعا، وج د علاقة ارتا ة م جة دالة إح ائ ا ب م الات ال فاءة ال ه ة ال ر ة، وال رجة ال ل ة وم الات ج دة ال اة ال ه ة، ح ر ت ه ه ال راسة على ت م ال فاءة ال ه ة، م ة إلى وج د م م تفع لل فاءة ال ه ة وج دة ال اة ال ه ة، ب ا في دراس ا س ع على م عة م ال شرات ال ت ة ال فاءة ال ه ة م م : ال ة ال ه ة،

ال ات...، إضافة إلى دلالات ه ه ال فاءة ل ع ة ال راسة، دون ا الاه ام ب ها دة ال اة داخ ال س ة. أما الدراسة الثانية: دراسة "**مالك يوسف مالك بخيت**" و"**مريم عادل عبد الرحيم قسم الله**" **(2023)**) ح ل "ال فاءة ال ه ة وعلاقها دة ال اة ل الأخ ائ ال ف العامل ال ة ال اصة ال م"، ه ف ال راسة إلى مع فة ال فاءة ال ه ة وعلاقها دة ال اة ل الأخ ائ ال ف العامل ال ة ال اصة، أج ال راسة على ع ة **مقدرة147 من العاملين بمراكز التربية الخاصة** اع ت في ج ع ال انات على **تقنية الاستمارة**، وم أه ن ائج ه ه ال راسة: ت ال فاءة ال ه ة ارتفاع مع لاتها ل الأخ ائ ال ف العامل اك ال ة ال اصة، ت ج دة ال اة الارتفاع، مع وج د علاقة م جة ب ال فاءة ال ه ة وج دة ال اة ال ه ة. ح ه ف ه ه ال راسة ل ع فة العلاقة ال ج دة ب ال فاءة ال ه ة وال دة ال اة م ة ب ل على أنها ارتا م ج ، في ح أن دراس ا ر ت على ال لات الاج ا ة كإ ار م جعي ع على ت جه سل ك الأف اد وم اقفهم اتـ اه ال فاءة ال ه ة.

أما ع **الدراسات الجزائرية**، دراسة "**فايزة بوراس**" **(2015)** ح ل "إدارة ال ارد ال ة ودورها في ت ال ار ال في لل فاءات"، ه ف ال راسة إلى ال ع ف على أه ة ت ال ار ال في ال ة لل فاءات، أج ال راسة على ع ة **مقدرة 97** إ ارا في م ع ص ال س ة الإس اتـ ة، اع ت في ج ع ال انات على **تقنية الاستمار**ة، وم أه ن ائج ه ه ال راسة: م اه ة ال ارد ال ة في ال ال في لل فاءات، وت ة ق راتهم ا يف مع ر اتهم وم لهم ذ ال فة ال ي ق م ن بها ل ع ال ع هادفا. ح ر ت ه ه ال راسة على دور إدارة ال ارد ال ة في ت ال فاءات، وفي ع لـ ة ال ال في، في ح س ف ذ على دور ال فاءة ال ه ة في الأداء ال في اذ لاقا م ت لات العـ ال ال س ة م ال راسة. ا أنّ ه ه ال راسة ر ت فق على م غ واحـ ، ب ا يـ ج العـ ي م ال غ ات ال ي م شأنها ال أثـ في م ارات ال ال في، أما **الدراسة الثانية** دراسة "**شيماء مبارك**" **(2015)** ح ل " دور ال فاءات ال ه ة في ال غ ال ي لل س ة ال ا ة"، ه ف ال راسة إلى ت ان دور إع اد ال فاءات ال ة في إح اث تغ ال س ة الاق ادة، م أج ت ق أه اف ال س ة عام، أج ال راسة على ع ة **مقدرة 100 عامل** س ة ال ة لل لح ة، اع ت في ج ع ال انات

على **تقنية الملاحظة**، الـ قابلة، فالاسـ ارة، ومـ أهـ نـ ائج هـ ه الـ راسة: تـ ر الـ فاءات الـ هـ ة اهـ في تفعـ الـغـ الـ ي الـ سـ ة الاقـ ادة، ذلـ أن الـ ر ـ عـ على مـ ايـة الـغـ ات الـ لـ جـة، وتـ أداء الـ سـ ة، وزيادة إنـاجـة عـ الها، مـ ا اهـ في تـ قـ تـ ة شاملة لـ اردها الـ ة. ر ت هـ ه الـ راسة على أهـ ة تـ ر الـ فاءة الـ هـ ة في الـغـ الـ ي للـ سـ ات الـ ا ة، حـ عـ الـ مهـ ا جـ ا في عـ لـة رفع مـ الـ فاءة الـ هـ ة، لـ ذ أنّ هـ ه الـ راسة قـ أهـ لـ تـ لـ الـ ء على دور الـ في تـ ة مهارات الفـ د، وفي دراسـ ا سـ ف نـ اول الـ قـ لـ غـ الـ والـ وعلاقـه الـ فاءة الـ هـ ة.

نـ ا لاعـ ار الـ راسة الـ انـة أداة فعالة في جـ ع الـ عـ ات عـ الـ اقع الـ اد دراسة جـ ء مـ ه، حـ أنها تلعـ دورا مـ رـ ا في الـ العلـ ي، فهي تـ اعـ في الـ قـ مـ الفـ ضات، وتقـ م لـ ا رؤ واقـ ة تـ عـ الـ ات العلـ ة، ـ ا أنها تـ اهـ في إ اد حلـ ل للـ لات الاجـ ا ة، فقـ و فـ ا في دراسـ ا **المنهج الكمي** الـ إلى تلـ "الإسـ اتـ ات الـ ة مـ : الـ لاحـ ة الـ ارة، والـ قابلة الـ عـ قة، والـ عـ ة الـ املة للـ ا الاجـ اعي، والـ الـ قلي، الـي تـ ح للـ احـ أن على معـ فة مـ اشـ ة مـ العالـ الـ اقعي"[1]. قـ اعـ نـ ا على **المقاربة التفاعلية الرمزية** مـ خلال اعـ ادها على مـ أ الـ فاعـ في بـ اء وتأسـ العلاقات الاجـ ا ة، و ـ ا أنـ ا نـ د دراسة تـ لات العـ ال عـ الـ فاءة الـ هـ ة، فـ د الـ ي عـ مـ الات الـ فاعـ الـي تـ بـ العـ ال ـ ا بـ هـ و العـ ال والـ سـ ة، هـ ا الـ فاعـ مـ شأنه إنـاج رأس مال تـ ر عـ مـغـ ات كـ ة مـ علقة الـعـ والعـ ال والـ سـ ة، ومـ بـ هـ ه الـ غـ ات "الـ فاءة الـ هـ ة".

عـ الـ فاعـ الـ مـ حـ "بلـ مـ " *BLUMER*"خاصـة مـ ة وفـ ة للـ فاعـ الـ قـ ع بـ الـ اس، مـا عـ هـ ا الـ فاعـ فـ ا اهـ أن الـ اس فـ ون و ولـ ن أفعال عـ هـ بـ لا مـ الاسـ ا ة الـ دة لها. إنّ اسـ ابـ هـ لا تـ ع مـ اشـ ة، و لا مـ ذلـ تـ إلى الـ عـ ى الـ يلـ قـ نه أفعالـ ه"[2]. فـ خلال هـ ا الـ فاعـ تُ ع عـ الـ لات والـ عاني الـي مـ شأنها الـ أثـ في عـ لـة بـ اء العلاقات الاجـ ا ة بـ الأفـ اد، وتـ ى واقـ ة هـ ه العلاقات، وتـ د مـ ل الـ ارسات وفقا لهـ ه الـ عاني والـ لات القائـ ة الأساس على رمـ ة الـ ر الـ هـ ة الـي تـ بـفاعـ العام داخـ

---

[1].لـ حـ فـ ز وجلـ ل أحـ وآخـ ون، **محاضرات في المدارس والمناهج**، د ، سامي للـ اعة والـ والـ زع: الـ ائـ ، 2019، ص92.

[2].مـ عـ الـ الـ راني، **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**، 1، مـ لاو للـ والـ زع: الأردن، 2008، ص28.

الـ سـ ة، تفاعلا م شأنه باء صدر معلقة الـ فاءة الـ هـ ة غـ حـ ومه في الأداء الـ في. حـ تـ هـ ه الـ ة على "أهـ ة العـ ام الـ لـ جة وضـ ورة أخـ ها في الـ ان ع تف الـ لـ ك الـ ، ا أن الـ فاعلة الـ مـ ة تـ على فه الإذ ان للـ الة الاجـ ا ة الـ ي نف ه فها مع تف ها"[1]. إذ ن أنّ مـ مة هـ ه الـ لات الاجـ ا ة تعـ فه ا ع قا لـ ة تـ أفاد لـ اقعه الاجـ اعي مـ خلال الـ فاعلات الـ مـ ة، و اء الـ هـ ة الـ فـ دة والـ ا ة مـ خلال الـ فاع مع الآخـ ، حـ ي ى الأفـ اد هـ ات معـ ة تعـ ة رؤ ه لأنف ه ومـ اذه في الـ ع، تأثـ عـ ة عـ ام ، مـ ب ها العام الـ لـ جي، حـ ذ أنّه مـ ب مـ شرات الـ فاءة الـ هـ ة "الـ ة" فـ لها وقـ ها مـ تـ ذ ا بها العام ، خاصة الـ ة الـ فـ ة والـ ة تـ اع في تـ أ اء وتـ عات العـ لـ الـ ، الإضافة عا إلى عـ ام أخـ لا تق أهـ ة عـ ه ا العام . ا تعـ "الـ ة الـ فاعلة الـ مـ ة" الـ اة الاجـ ا ة الـ ي ذ ها "ما هي إلا حـ لة الـ فاعلات الـ ي تقـ م ب الـ والـ سـ ات، والـ ، و ة الـ ائات الـ ة والـ ة. وهـ ه الـ فاعلات تـ ن ناجـ ة عـ الـ مـ ز الـ ي نها الأفـ اد ذ الآخـ عـ الـ فاع معه "[2]. فـ ة للـ فاع الـ ي ب العام والـ سـ ة ام تـ ه مـ عة مـ القـ اع والقـ اذ الـ ي تـ علاقات الـ فاع الـ ي تـ ب العـ ال، فإن الـ ات الـ هـ ة تـ لـ ر لـ يها مـ عة مـ الـ لات الـ علقة الـ فاءة الـ هـ ة ء لا ي أ مـ سـ ارتقاء الـ سـ ة، فانعـ اسه على إنـ اج وذاجـ ها مـ خلال تـ ها على ة تـ الـ ات مـ خلال الـ فاع الاجـ اعي، في ذ ام الـ فـ ات والـ ات والـ ات الـ ي يـ لقاه العـ ال خلال مـ ارهـ الـ هـ ي، وأثـ اء هـ ا الـ فهـ اك قاعـ ة تأثـ اللغة والـ مـ ز الـ عام بها في إنـ اج علاقات عـ تـ ث على عة وأهـ ة هـ ه الـ فاءة الـ ة للعام والـ سـ ة معا، حـ تـ هـ ه الـ ة على الـ ور الأساسي الـ تـ ل ه مـ اللغة والـ مـ ز في تـ الـ ات والـ عي الاجـ اعي، حـ أنّ الأفـ اد يعـ ل ن مـ خلال الـ فاع مع الآخـ ة اسـ ام الـ مـ ز وتف ها، واللغة تـ ث في الفـ د الـ احـ ، ا أن تـ ث في الآخـ ؛ أ تق الفـ د لـ اته مـ خلال تق الآخـ له.

---

[1].إحـ ان مـ الـ ، **النظريات الاجتماعية المتقدمة**، 3، الـ ائـ للـ : غـ اد، 2015، ص79.

[2].**نفس المرجع**، ص79.

ت ه ه ال ة على ف ة غ ة الأه ة ألا وهي ض ورة دع ف ة أن ال عاني تغ اس ار م خلال ع لات الفاع والفاوض الاج اعي، ح ي ج عها ما ى ب ال عاني وال لات ال اية القابلة للع ي والغ ، ن ة ارتا الفاع ب يام ة الاس ار في وج ده ب ال عال وال س ة، واذ لاقا م ه ه ال لات أن نف م ل م ارسات ه لاء الأف اد في س اق الفاع ال ج ل لات م اية.

لق ت اذ از ه ا ال وفقا ل عة م الأس ال ه ة للراسة، ن ا لأه ة و عة ال ض ع وللإل ام أه ج ان ه، ال في م ض ع "ت ال عال للفاءة ال ه ة"، فق اذ م ع ال ال ع "م عة ع اص لها خاص ة أو ع ة خ ائ م ة ت ها ع غ ها م ال اص الأخ وال ي عل ها ال أو ال ق ي"[1]، م في م س ة س رف ت، وال ق ر ع ده 120 م م أج ض ان دقة وش ل ة ال راسة، ب لا م الاع اد على ال ع ة؛ ن ا لإم انة ت ف ال ق رة في دراسة م في م س ة ال راسة، وذ ة للع د ال ع ل فردات م ع ال ، ح ت إج اء ال ارسة على **120** م ث م م ل ال ات ال ع ة، والاج ا ة والاق ادة، إذ أنّ م ع ال ض الفات ال ع ال ة دون اس اء، وق ا ب زع ال وف ل لاث م اح أساس ة. مع ي في ذل على ت **"منهج المسح الشامل"** ال ع "م هج ل ع ال انات م ج ع أف اد م ع ال راسة ال ام ب لا م الاكفاء ع ة م ه، ل ق ش ل ة أك في ال انات، وض ان دقة ال ائج، واس فاء ج ع ال ع لومات اللازمة"[2]. ت اخ ار ه ا ال هج ل اس ه مع ع ة ال راسة، م أج دراسة ت لات ال عال ح ل الفاءة ال ه ة، ول ه لة ال ص ل إلى مفردات ال راسة ن ا ل ع د ال ع ال ال ع ال س ة. اس م ا ه ا ال هج الاع اد على ال ل ال ي الإح ائي اس ام ال زمة الإح ائات SPSS، ن ا ل لاءم ه ل ع ة وه ف ال ، إض افة ل نه ي ف نائج م ض ة ع ة ع ال ات ة.

ا أن ال ال ع لي ال اح في ج ع ه ل اناته ح ل م ض ع ه ال اد دراس ه إلى ال ع ي م الأدوات ال ة والق ة، ح ت ع ل ة ج ع ال انات ع ل ة م ال ع لات ال ه ة ل

---

[1] م ر أذ ل ، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**،(ت : ب زي ص او ، وأخ ون)، 2، دار القـ ة للـ ال زيع: ال ل ، 2006، ص298.

[2] س علي ش ا، **المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية**، م ة الأشعة الف ة: م ، 1997، ص256.

الباحث، ذلك لعملية جمع البيانات من أهم الباحث في الميدان، ومن أجل جمع البيانات من الواقع المراد دراسته يحتاج إلى مجموعة التقنيات والأدوات التي تساعده على ذلك خدمة لموضوع دراسته، وتنقسم تقنيات وعملية جمع فإنها تنقسم بدورها إلى تقنية "الملاحظة" و"الاستمارة".

1.**الملاحظة:** تعتبر تقنية من تقنيات جمع المعلومات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته، و"وسيلة مهمة الإنسان العادي في اكتساب المعلومات ومعلوماته، فمنذ خلق الله الإنسان وهو يلاحظ ما يدور حوله أساسا لمعرفة والفهم الواقع لمشاهدة معينة"[1]. إضافة إلى أنها "تفاعل وتبادل المعلومات بين شخص أو أكثر، أحدهما الباحث، والآخر من أو من، لجمع معلومات مدونة حول موضوع معين، ولاحظ الباحث أثناءها ردود فعل المبحوث"[2]. تعد الملاحظة عدة أشكال، بدءا من الملاحظة البسيطة التي يعتمد عليها بنا، "التي تتم في الزيارات الاستطلاعية حيث يلاحظ الباحث المشاهدة أو حالة دون أن يكون له أي تدخل في المعلومات أو الأهداف أو السلوك المراد ملاحظته"[3].

2.**الاستمارة:** كتقنية من التقنيات الأساسية التي اعتمد عليها في جمع المعلومات من الميدان لدراسة للحصول على معلومات أكثر عن الواقع المراد دراسته، حيث تعد "الأكثر أدوات البحث استخداما في البحوث الاجتماعية الأكاديمية خاصة، وتعرف الاستمارة أنها "مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتعلقة بموضوع معين قصد الحصول في ضوء الفرضيات والمشكلة التي اختارها. وتهدف الاستمارة إما عن القابلية للتأكيد أو أن تستجيب للتحقيق عن الإلهام أو الإقناع، أو عن الهاتف"[4]، حيث تتضمن الاستمارة ثلاثة محاور، مرتبط على مجموعة من المؤشرات الأساسية، وهي الآتي:

---

[1].ذوقان عبيدات وآخرون، **البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه**، ط7، دار الفكر: عمان، 2012، ص149.

[2].ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، **مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق**، ط1، دار صفاء: عمان، 2012، ص 112.

[3] .**نفس المرجع**، ص118.

[4] .فوزية صلاحي الأسعد، أدوات البحث الاجتماعي المستخدمة للدراسات الاجتماعية– مجلة الحقائق وأساليب تقنياتها، "**مجلة العلوم الإنسان والمجتمع**"، المجلد 11، العدد01، 2022، ص335.

المحور الأول: ق اح على ال انات ال ة لل ث ، وق ض الأسلة م 1-8.

المحور الثاني: اح ه ا ال ر على ت العـ ال لل فاءة ال ه ة والعام ال ء، وق ض الأسلة م 09-17.

المحور الثالث: اح ه ا ال ر على أساب أه ة ال فاءة ال ه ة ودورها في ت الأداء ال هي، ق ض الأسلة م 18-29.

م أج ال ـق م صـق الأداة (الاس ارة)ـت عـض الاس ارة على م عةـم الأساتـذة ال ـــ ، عـ أنـت عـضها على الأسـاذة الـ ـفة علـى هـ ه الـ راسـة قـــ علـ الاجـــاع والأذ و لـ جـا، ة أولة ت عـض عـ ة مها على م عةـم العـال لـ عـفة رأيهـ فـها، وردة فعلهـ م خلال عة الإجا ة عـها،ـم أج الـلكـ م وضـح الأسلة،ـم حـ الـ ـاغة، ومـ حـ الفهـ وقـ هـا للـلقـع، اذ لاقـامـ ملاحـــاتهـ تـ إعـادة تعـ ي وصـ اغة عـ الفقـ ات وزلـلة للـعـ مـهـا. لأمـا ـــا تعلـ بـــات أداة الـــ للـ لـه دورفـي اسـقـ ار الـ ـاس للـ عـــ ها الـاحـ في عـ لـة ه، وللـأكـ م ـ ثـات الاسـ ان تـ اسـ ام معام "كا"[2]و"معام ب سـ ن."

لـ ق أهـ اف الـ راسة وتـ لـ الـ انات الـي تـ جـ عها، اعـ نـا على م عة م الأسالـ الإحـ ائـة الـ اسـة لـلـ ، حـ اسـ ما الـ مة الإحـ ائـة للعلـ م الاجـ ا ة (SPSS)، عـ أن تـ تـ م الـ انات ودخال الـ علـ مات الـ علـها مـ الـ ان إلى الـ اسـ الآلي، لـ حـ اب الـ قاي الإحـ ائـة الآتـة:

1- الـ ارات والـ الـ ة والـ سـ الـ ابي، والاذ اف الـ ار لـ اس مـ تـاي إجا ات العـ ال.

2- اسـ ام معام ا[2] ومعام ب سـ ن للـأكـ م ـ ثـات أداة الـ الاسـ ارة.

أما عـ مـ الات الـ راسة، فقـ تـ المجال المكاني (الـ غ افي) في مـ سـ ة **سورفيرت** بـ ه ان. في حـ أنّ المجال البشري للدراسة قـ اـ في مـ في الـ سـ ة، الـ قـ ر عـ دهـ بـ **120** مـ .

أما ع المجال الزمني ال ق ه ال ة ال م ة ال ي اسغ قها إج اء ال راسة ال انة، ه ه ال ة ال ي انق إلى م حل :

المرحلة الأولى: الدراسة الاستطلاعية :اب أت م 16 إلى 22 ياي 2025 م أج اس لاع ج ء م ال اقع ال اد دراسه، ح ت إج اء مقابلة م انة مع م عة م رؤساء الأق ام ة س رف ت، م خلالها ت ال ص إلى ال قا الآتة:

✓ ال فاءة ال ه ة هي ن ة م عة م ال عاص الآتة: القرات ال ع ة ال لة في م ال هلات العل ة، القرات وال هارات ال ه ة، ال ة ال ه ة، إضافة إلى القرات غ ال ق ة ال رة في ال ل ك ال ه ي.

✓ العام ال ء ه العام ال ق الأه اف ال ة في إ ار ع له، في ال ق ال د له و دة أداء عال ة.

✓ أثاء أداء العام لع له عام اج إلى وسائ ع م ة لأدة ال هام ال ول ع ها، الإضافة إلى الّع ال اد وال ع ال يلقاه أثاء العل ة الإنا جة.

✓ ال فاءة ال ه ة ش م ال و ال ه ة الأك أه ة، إذ أنّ ت فها العام ع ع ا غ ة الأه ة، غ ال ع عة ال ال غله ال س ة؛ لأنّ اه ق ي ج ع ه ردا ة وع م ج دة العـ ، وال الي وج د ع ة م اك م شأنها ال أث في ب ة العـ وعلى الإنا جة فة عامة.

✓ العـ ض ف ع ق ي ث الإ اب في تع ال فاءة ال ه ة، خاصة إذا ان أف اد الف مه ، وق ي ث ال ل إذا ل ه اك ذ ع م ال ام ب ه .

✓ ال ة ال ه ة عاملا مه ا ج ا، له علاقة م اشة مع فاءة العام ، ل ه ا ل معاه أن العام ال ل ي ت فه ع ، ومفق لل ة ال ه ة أنه ل ء العـ أن ق م ما ل ق مه عام ع ل ات ع ي ة ال س ة؛ ع ي فاءة العام ل م ت ة ال رجة الأولى ات ال ة.

✓ كل ا اذ ال ة ال ه ة ة زادة فاءة العام ، و ل ا قل ال ة ال ه ة قل فاءة العام .

المرحلة الثانية: ابـ أت هـ ه الـ حلة مـ 23يـاي **2025**، واسـ ت حـى **11** فـ اي **2025**، حـ تـ خلال هـ ه الـ حلة الـ زع الأولي للاسـ ارات، عـ ضها على مـ مـ قـ عـ الاجـ اع والأذ و لـ جـا، وعـ ها تـ تـ زع الاسـ ارات على عـ د مـ العـ ال مـ أجـ اخـ ار أداة الـ ، لـ عـ ها الـ زع الـ هائي للاسـ ارات الـ قـ ر عـ دها **120** اسـ ارة، تـ **29** سـ ال، مـ زعة بـ أسـ لة مفـ حة وأخـ مغلقة، واسـ غـ ق تـ زع واسـ جاع الاسـ ارات في مـ ة زمـ ة قـ رت الي **20** يـ ما.

لقـ تـ تقـ الـ راسة إلى فـ لـ رئـ ، خـ ا **الفصل الأول** مـ الـ راسة حـ ل "**مدخل عام للتمثلات الاجتماعية**"، في حـ تـ اول **الفصل الثاني** "**تمثلات العمال للكفاءة المهنية**"، مع تـ لـ الـ انات الـ انة وتفـ ها، وصـ لًا إلى إدراج الـ اتـ ة العامة الـ ة للـ ائج الـ ئـ ة، ومـ اقـ ة وتفـ الفـ ضات، الإضافة إلى قائـ ة الـ اجع، الـ لاحـ .

لا لـ أ علـ ي مـ وجـ د صعـ ات تـ ل دون انـ ازه، لـ ن هـ ه الـ عـ ات لـ كعائـ للـ احـ بـ دافعا قـ ا في مـ اصلة عـ له، ومـ أهـ ما واجهـ ا الـ راسة الـ انة لـ وقـ تعـ ة الاسـ ارات مـ قـ العـ ال، إضافة إلى أن غالـ ة الـ فـ غلـ ن الـ ان، فـ ان لـ ا صعـ ة إ ادهـ والـ صـ ل إلـ هـ هلة، لـ الـ غ مـ هـ ا لـ ه إلا أن هـ ه الـ عـ ات تـ قى جـ ءا أساسـ ا مـ العـ لـ ة الـ ة الـ ي قـ دفعـ ا إلى مـ اصلة دراسـ ا الـ انة.


الفصل الأول:
مدخل نظري حول التمثلات
الاجتماعية

الفصل الأول:

"مقاربة نظرية حول التمثلات الاجتماعية"

تمهيد:

1. مدخل مفاهيمي للتمثلات الاجتماعية.
2. أنواع وأبعاد التمثلات الاجتماعية.
3. وظائف ومميزات التمثلات الاجتماعية.
4. البنية الداخلية للتمثلات الاجتماعية والنواة المركزية.

خلاصة الفصل.

الفصل الثاني: "مدخل نظري حول التمثلات الاجتماعية "

تمهيد:

ذ ـــة لـــا أصـــ ا ذ ـــهفي عـال الـغـات الـــ عة وثقلفة العـلـــة، وتغـــ بـــة الـــ لات الاجـ ا ـــة حـ ل العيـ مـ الـفـا ـمـ مـ ـلـ تغـ رمـــة ولغة الـعـــ عـها الـ لفةمـ فاعـ اجـ اعي إلى آخ ، ولأنّ هـ ه الـــ لات الـ ليـة تعـــ ـــة فهـ وـــاء الأفـ ادـلـ اقعه ، اذ لاقا مـا لـنهـمـ صـ ر ذهـــة عـ مـ ـلـ الـ اضـ ع للـي تعـــ جـ ءمـ حـاتهـ الاجـ ا ـــة، ومـ ضـ ع الـ فاءة الـ هـ ة الـ ت الأساس فاءة الأداء الـ هـ ي بـ جـ د مـ غـ ات تـــاء ـفي ذلـ ، سـ ف ذ ـــ ق لهـاـــالـ ء الـــ انيـ مـ دراسـ ا، إذ أن الـــ لات الـ ـــة حـ ل هـ ا الـ ضـ عـلـ يها دورا مهـــافي اسـ عاب ـــ عـ اصـ إدراك مـ ضـ ع الـ راسـة، وعـادة تـــ لها، وفقا لـفـاعلات الأفـ اد الاجـ ا ـــة ومعـ ماتهـ الـ رة حـ ل الـ ضـ ع.

1.مدخل مفاهيمي للتمثلات الاجتماعية:

تلعـ الـ ـلاث الاجـ ا ـــة دورا مهـــافي ـــة فهـ الأفـ اد والـ اعات لـــا ـــ بهـ ، و عـــ مفهـ مـقـ ا مـ حـــ الـــأة والـ هـ ر، اعـــاره ـقـ م لـــا مفهـ مـا حـ ـــا للـ ارسات للـــي ـقـ م بها الأفـ اد، بـ الـ ع اذ لاقا مـ ـ لاتهـ الاجـ ا ـ ة، هـ ه الأخـ ة ـ اعـ هـ ـفي فهـ مـايـ ور حـ لهـ ، اعـ اره مـ خلا أساسـا ووسـ ا مهـ ا لفهـ الفـ د والـ اعات لـ ا يـ ور ـ هـ الاجـ اعي، وحـــى فهـ ذ ام مـ ارساتهـ الـ ع في مـ ـ الـ اقـ .

1.1 تعريف التمثلات الاجتماعية:

تـ إلى مـ عة الـ فا والـ ر الـ هـ ة الـُ لة اسـ ادا إلى تـ ارب الأفـ اد تـ اه عالـ هـ الاجـ اعي، إذ أنها تعـ ـ ة إدراك الـ اس لـ اقعهـ ، ذلـ مـ خلال تفـ هـ للأحـ اث والـ لـ ات، مـ ا ـاهـ في تـ آرائهـ ومعـ قاتهـ ، اذ لاق مـ أدبـات الـ راسة الـ علقة عـ ة الـعـ فات الـي تـ الا لاع علـ ها، قـ ا بـ فها إلى ثلاث مـ عات الآتي:

رـ ت الـ عة الأولى مـ الـعـ فات الـي تـ الا لاع علـ ها على أنّ: الـ لاث الاجـ ا ة تـ وصـ الـ اقع والـ علـ مات في إ ار بـاء رمـ للـ اقع، والـ ر الـ قي ن عـ الـ م واللغة الـي تعـ مـ د تـ لهـ ه الـ رات فقـ ، ومـ ها الآتي ذ ه:

فقـ عـ فها "إمـ دورـا "**Emile Durkheim**على أنّها"جـ لة مـ ة وصـ غة حـ ة، خاضعة لـ اتـ ة في الأحـ ام، تـ الـ اقـ والـ علـ مات الـي تـ اها جـ اعة أو مـ عة اجـ ا ة ما حـ ل قـ ة أو حالة معـ ة، (...)، فهي مـ ا ة رؤ للعالـ تـ رها الـ عات الـ ة، رؤ مـ تـ ة اق الـ عي، والـ الـ لـ ة الـ نة للـ جـ ة، إنها تعي الـ عى الـ اول ما عـ ق الـ اس معـ فة، أو ما هـ مقـ عـ ن إدراكه تـ اه هـ ا الـ يء، الـ اقـ ، والـ الات الـ وحة، تعـ الـ لاث في نها معارف ضـ ة"[1]. إذن الـ لاث الاجـ ا ة هي جـ ء مـ الهـ الفـ د الـ ي ن عـ الأفـ اد لـ

[1].هـ ذ ة، **التمثلات الاجتماعية مقاربة نظرية**، 1، ألفا للـ ثائـ للـ والـ زع: الـ ائـ –الأردن، 2021، ص21.

م ع مع ، ح "دورا Emile Durkeim "ت ن م ة على أس ج ا ة؛ أ أنها ت ن مأثة الّ اق الاج اعي ال ه ال اعة، وهي ل فدة ب ناتج ع تفاع اج اعي ، فهي ت اع على ت وتج ه ال ارسات الاج ا ة داخ ال ع لع الأح ام الي ي اها ال اعة اتا اه ق ة مع ة، ولها ا ع الغ وفقا للأث غ ات الم وم ل ال لات وال لات الاج ا ة والق ا ة.

ب ا ع فها "وال ن"**wallond dosée** أنها "ع لة إعلام ة ب الفد، ت خ على أنّها ع ل ال اق ات الي ت علاقات الإن ان في وس ه، فال ر ال قي لا ال صل إل ه إلا ع الم ، ا أن دور اللغة ه ت ال رات داخ لا وعي، (...) ال رات لا ت ع ال فة الم ة اللغة، فهي ذاتها تع م اللغة وال فة الم ة"[1]، ها ن أن ال لات ل يها صغة إعلام ة لها دور مع ، م في اع ارها ع ا مها ل م ل ال اق ات الي ي اجهها الفد اته الاج ا ة، أو في س اق علاقاته الفاعلة مع وس ه ال ي أو الاج اعي، ف خلال تفاعلاتا ت ل يا م عة ال ر حل ال اقع، ت ن ع م الم واللغة الي تع وس مه لق وت م ل ال ر الي ن نها ع ال اقع الاج اعي، م ا اع نا في فه علاقاتا الاج ا ة وفه العال الاج اعي رة ح ة.

أما "دواس**Doise**"، فق اع ال لات الاج ا ة "م عة ال اد ال اتة ع ت واند ماج الأفاد م أج ت ق اس ار وقاء ال اعة الاج ا ة، م ت ة ه ه ال اد في وج دها عة العلاقات الاج ا ة الي ت ن رة دائ ة م خلال ع لات الفاع الاج اعي، ل ن ه ه ال لات ا ة الس ال ه ال ت اف على اس ارة ال وا الاج ا ة"[2].

في ح أن ال عة ال اذة م ال ع فات ر ت على اع ار ال لات الاج ا ة ش لا م أش ال ال ع فة، وم ها الآتي ذ ه:

---

[1]. ه ذ ة، **المرجع السابق**، ص26.

[2]. **نفس المرجع**، ص27.

عرفها "سيكا جون ماري "**seca Jean Marie** أنّها "شبكة من أشكال المعرفة الاجتماعية المتداولة"[1]، يتم من خلالها تعديل وتداول مختلف أنواع المعارف التي يستحوذ عليها الفاعلون الاجتماعيون من خلال تفاعلاتهم اليومية، وتعتبر من أهم مصادر الحصول على المعرفة، تساعده في فهم الواقع اليومي إلى جهة، وتعتبر مصدرة تفسيرات دلالية له. لتحليل المدلولات أداة لفهم وتفسير الواقع المباشر. بينما عرفها "**جودليت** "**Jodelet**على أنها "شبكة من أشكال المعرفة، التي يتم وضعها واقتباسها اجتماعيا، وله هدف عملي، إذ تساهم في بناء واقع مشترك يفيد بفاعلية اجتماعية معينة"[2]، إذن المدلولات الاجتماعية هي عبارة عن نظام معرفي مشترك يتم من خلال تفاعلات الأفراد الهادفة إلى محاولة إدراك الواقع الاجتماعي، إضافة إلى أن هذا المعرفي يتم اقتباسه اجتماعيا، إذ تساهم هذه المعارف في بناء واقعا مما يعرف بالحوار الاجتماعية.

أما من وجهة نظر "مولينر **Moliner**" فهي مجموعة من "العناصر المعرفية متضمنة ضمن اجتماعي تسمح للمدلولات الاجتماعية فهم وتقييم ما، باعتبارها تتدخل في نفس الوقت علاقاتنا بالآخرين"[3]، في هذا المعنى فالمدلولات في إطار ارتباطها بضمن اجتماعي، هاذه إلى ما أشار إليه دوركايم أن الظاهرة الاجتماعية لا يمكن فهمها إلا من خلال تفسيرها الظاهرة اجتماعية أخرى، لكن بدلا العناصر المعرفية من خلال مهامها لفهم وتغيير الواقع.

بناء على الدلالة من المعرفات فإن المدلولات الاجتماعية على أنها نسق يتم من خلال الفهم والادراك الواقعي، منها الآتي ذكره:

عرّفها" أبريك **Abric**" أنّها "رؤية وكيفية للعالم تسمح للفرد أو الجماعة، إضفاء معنى على سلوكاتها، وفهم الواقع عن أنساقها المعرفية"[4]، هذا يعني أن المدلولات الاجتماعية وجدها مقترن

---

[1]. بهي مسعود، **تمثلات عمال القطاع الصناعي العام لأداء التنظيم النقابي**، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تنمية وعمل، كلية العلوم الاجتماعية: جامعة وهران02، 2021/ 2022، ص5.

[2]. هذا، **المرجع السابق**، ص25.

[3]. **نفس المرجع**، ص27.

[4]. **نفس المرجع**، ص27.

بـ فة أساسـة ألا وهي رؤ ة الـ اقع والعالـ الاجـ اعي، مـ خلال الـ الـ ك الـ يـ ج ع مـ الـ مـ واللغة الـ اتـ ة عـ الـ فاعـ الاجـ اعي الـ اه في إعـ اء معـ ى لـ لـ اتهـ ، إضافة إلى و فة فهـ الـ اقع مـ خلال ما فه الأفـ اد أو الـ اعة مـ معاني مـ لفة على رؤ هـ للعالـ أولـ لـ اتهـ . بـ ا اذ لـ "**كلنت**" **Clenet** مـ فـ ة أن بلـ رة الـ رات ناتج عـ مـ لـ عـ لـ ات الـ فاعـ الاجـ اعي الـ ي تـ ذ مع الآخـ في مـ اق مـ عـ دة، يـ ج عـ ها مـ ارسات معـ ة. إذن الـ لاث الاجـ ا ة هي ارة عـ أذ ا مـ الـ عـ فة الـ ي تـ ، و ة فهـ الأفـ اد العالـ الـ مـ حـ لهـ ، أ تـ مـ خلال الـ فاعـ الـ ث مع الآخـ واحـ اكهـ مع الـ اقع، وهي لـ مـ د مفا ثابـ ة، بـ هي ذاج الـ فاعـ مع الآخـ ، اعـ في فهـ وتفـ الـ اقع الاجـ اعي، لهـ دور في تـ العلاقات الاجـ ا ة، وأداة مهـ ة لفهـ الـ لـ ك الإنـ اني، مـ ا يـ ث على اتـ اذ القـ ارات، إضافة إلى ن أن الـ لات الاجـ ا ة تـ اهـ في تـ الهـ ة الـ قا ة للأفـ اد مـ خلال الـ اصـ الفعال بـ هـ اسـ ام الـ مـ واللغة لـ مـ لـ الـ رات الـ ُ لـ ة عـ الـ اقع الاجـ اعي. واخـ لاف الـ ؤ حـ ل الـ لات مـ تـ اخـ لاف مـ ا الـ لـ لـ الـ احـ لـ عي بـ لـ الـ لات الاجـ ا ة:

1)شـ مـ أشـ ال الـ عـ فة تـ لـ ر مـ خلال الـ فاعـ الـ يـ مـ خلال الأفـ اد والعالـ .

2)عـ لـ ة تـ مـ خلال اللغة أداة الـ اصـ ، ووسـ لة تـ عـ الفـ د فهـ الـ اقع الاجـ اعي الـ مـ حـ لهـ.

3)ذ ام معـ في لهـ دور مـ في فهـ الـ اقع الـ يـ ور مـ حـ لـ ا.

2 أنواع و أبعاد التمثلات الاجتماعية:

1.2 أنواع التمثلات الاجتماعية:

تـ الـ لات الاجـ ا ة إلى عـ ة أذ اع وفقا للـ عايـ الـ لفة الـ ي تـ م لفهـ ها وتـ لـ لها. "فلامـ ن" **(1987)"*Flamine*** بـ وره إلى وجـ د ذ عـ مـ الـ رات ألا وهـ ا[1]:

1. **التصورات المستقلة:** أيـ قع الـ الـ ئـ ي على مـ الـ ضـ ع نفـ هـ.

---

[1].هـ ذ ة، **المرجع السابق**، ص 45.

2.**التصورات غير المستقلة:** أي تقع الـ اة الـ ة خارج الـ ضـ ع نف ه، وفي ت ر أك شـ لا أي ت الـ ضـ ع مـ مج ه أ ا. ب ا ي ج مـ عة مـ الـ ف مـ قّ الـ رات الاج ا ة إلى مـ [1]:

1)**التمثل المشبع:** ي عل ب الـ ر العقلة.

2)**التمثل القياسي:** عـ فه "اتـ لـ مـ **p.Lemaire**" أنه ت ر عقلي ف ائ مـ اثلة للـ ي ء، ت ج في الـ .

3)**التمثل المفاهيمي:** ه ا الـ ع في ت الـ فا ، ح الـ عـ ف على خـ ائ الـ اضـ ع الـ لة للـ فه م، ومـ ه فالـ ر الـ فا ي عـ الف ة الـ اخلة الـ نة عـ الـ فا ، و لاحـ "رولان وآخـ ون" **Roulin et al"1998** أن الـ الـ فا ي ي ق إلى ثلاثة أن اع:

- الـ لاث الـ لالـ ة.
- الـ لاث الـ ه لـ ة.
- الـ لاث الـ عـ ة.

4)**التمثل المتعلق بالجمل المفاهيمية:** "ت ر مـ ن عـ العلاقات الـ ا ة بـ الـ فا ، والـ ي ت ح الانـ قال مـ مفه م إلى أخـ ، ومـ علاقة إلى أخـ "[2].

5)التمثل الرمزي اللغوي.

6)التمثل الحسي الحركي.

في الأخـ ت ع الـ لات الاج ا ة وفقا للـ اق والـ وف الـ ة، وت الـ رات الف د ة والـ ا ة، فهي ت اه في ت الـ ه ة الـ ا ة والـ قا ة وت العلاقات بـ الأف اد، وت ج ه الـ ل ك داخـ الـ ع.

---

[1]. ه ذ ة، **المرجع السابق**، ص46.

[2]. **نفس المرجع** ، ص 46.

2.2 أبعاد التمثلات الاجتماعية:

تـ اخ الـ لات في تـ تـ رات الأفاد حـ ل العالـ الـ به ، وتـ ث في سلـ اتهم ومـ اقفهم ، تقـ هـ ه الـ لات إلى عـ ة أعاد الـ على ثلاثة أعاد أساسـ ة:

1.**المعلومة:** "هي مـ عة مـ الـ علـ مات الـ ة حـ ل مـ ضـ ع معـ اذ لاقا مـ تـ ارب الفـ د الـ ة أو عـ الاحـ اك الآخـ ، والـ علـ مات هي إحـ العـ اصـ الأساسـ ة للـ ، فالفـ د يـ ي واقعه مـ خلال ة وذ ة مـ الـ علـ مات ومـ تـ ها"[1]؛ أ أنها ارة عـ مـ عة مـ الـ عارف والـ انات الـ ي ها الفـ د حـ ل مـ ضـ ع معـ ، حـ تـ على ة فهم ودراك الفـ د لـ اقعهم مـ خلال تـ ارهم الـ ة وتفاعلهم مع الآخـ ، مـ ا قـ يـ ث مـ اشـ على ة تـ أفـ ارهم ووجهات نـ ه ، اذ لاقا مـ ة الـ علـ مات الـ علها حـ ل الـ اقع الاجـ اعي.

2.**الموقف:** حـ "أجـ "**Ajzen (1991)** هـ "تقـ شيء عـ ى درجة اذ اب أو ابعاد الفـ د نـ الـ يء أو سلـ ك معـ "[2]، وهـ تقـ ذاتي (إ ابي أو سلـ ي) مـ شأنه أن فـ ي الفـ د إلى الـ فـ قة معـ ة مـ خلال سلـ ك معـ حـ سلـ ك الفـ د يـ ادته الـ اقـ .

3.**التمثل:** "هاك حقـ تـ ر أيـ تـ جـ وحة مـ تة مـ العـ اصـ ، اعـ عـ ه عة مـ الآراء الـ ة"[3]، هـ الإ ار الـ عرفي الـ ه يـ تـ مـ عة مـ العـ اصـ الـ ي تـ ن مـ تـ ة ضـ ع معـ ، حـ اهـ هـ ا الـ في مـ ح الأفاد فهـ ا شاملا ومـ ا احـ ل مـ ضـ ع معـ ، هـ ا ما ّ الأفاد مـ الـ صـ إلى اسـ اجات مـ حـ ة ومـ ف علها أن ما يـ رونه وعـ ون عـ ه. أما "كا "**kaes** فقـ حـ د هـ الآخـ ثلاث أعاد للـ ر الـ تـ ه وتـ ر ه كالآتي:

---

[1].نـ الـ يـ بـ عـ دة، حـ أحـ مـ د، دراسة سـ سـ لـ جة للـ لات الاجـ اـ ة"، **"مجلة دفاتر البحوث العلمية"**، الـ لـ 11، العـ د02، 2023، ص990.

[2].سلـ اني مـ ة، بـ سـ سـ أحـ ،لـ ث العـ لـ الـ امعي على الـ ق الـ قاولاتي، **"مجلة النمو الاقتصادي وريادة الأعمال"**، الـ لـ 01، العـ د 02، 2019، ص65.

[3]. نـ الـ يـ بـ عـ دة، حـ أحـ مـ د، **المرجع السابق**، ص990.

1.**البعد الأول:** ال ه ع ل ة "باء ال اقع م ق الفد، وه ذ ا نف ي اع اره ق م على ع د م الإدراكات ال رة في ت ج لة م ال علامات، م ضعها ال اقع ع ما اع ار ال ر شد ة لقاءة ال اقع ت ج م خلال العاصد ال "[1]. إذن ال لات ت اه في باء ال اقع اذ لاقا م ع ها ال هي، إضافة إلى نها ذ ا نف ي م خلال إعادة اس ار ال ر ال ه ة في اب ال ، إضافة إلى الاع اد على الإدراك ال ر لفه وت ل ، وتف ال اقع اذ لاقا م ة ال علامات ال فة ل الأفراد ال ي تع على ت حاته وذ ا اته وجعلها أك ت املا.

2.**البعد الثاني:** ال ه ذ اج ثقافي، وتع تار ي اه مع ع ه اج ا ا:

- ال ج ثقافي اه تار ا مع ع ه اج ا ا.

3.**البعد الثالث:** ال "كعلاقة اج ا ة للفد مع ع م ال الثقافي، ا أن ال ر داخ ذ ج معق م العلاقات والتفاعلات ال ي ت الفد ال ع، فإن ت ر أ فد لا ن دون ت س ه ه العلاقات الاج ا ة ال ي تع ه خ ائ ت ه م اخ ار ع العاصد لل ضع ال ي ره و عاد العاصد الأخ "[2]، فإنّه ي ضح العلاقة ال ي ت ب الع وال الثقافي ال ه، ح ت اه ه ه العلاقة في ة فه الفد وت له ل راته وت لاته ح ل م ضع مع ، وه ه العلاقة تلع دور في ت ي العاصد ال ي ي اخ ارها م ف الفد ل ت راته، م ا ق ي د إلى إبراز ع الأعاد وت اه أخ باء على تأث ات ال الاج اعي.

إذن فأعاد ال لاث الاج ا ة هي م عة م العلامات الف ة ال ي تأث الثقافات والعلاقات الاج ا ة، ما اه في ت الفه الفد وال اعي لل اقع، ح تع ه ه الأعاد معا لق إ ارا شاملا ّ الأفراد م فه ما به وتف ه.

---

[1]. ذ ال ي ب ع دة، ح أح م د، **المرجع السابق**، ص990.

[2].**نفس المرجع**، ص991.

.3وظائف و مميزات التمثلات الاجتماعية:

1.3. وظائف التمثلات الاجتماعية: لل لات الاج ا ة ع ة و ائ أه ها:

✓**وظيفة المعرفة:** "ت ح ال لات الاج ا ة للأفـ اد فه وتف ال اقع، ذل إدماجه في إ ار قال قاب للاس عاب، م مع ال والأف ار والآراء ال ي ي م ن بها، ا ت ه ال اص الاج اعي ب ي ها لإ ار م جعي م ك ح ب ادل ال ع فة، ونقلها، وذ ها"[1]؛ أ أن ال لات الاج ا ة ت اع الأفـ اد على اس عاب وتف ال اقع ال ن ه، وتلع دورا مه ا في ت ه ال اص ب الأفـ اد وتع سلة لق ال ع فة م فـ د إلى آخ أو م ج إلى ج .

✓**وظيفة الهوية:** ح ت اه ال لات في "ال ع بهـ ة ال اعة، وت ع ال فا على خ صـ ها أمـ ا م ا، ا أنها ت اه في ع لـ ة ال قارنة وال الاج اعي، والهـ ف م ه ه ال فة ه ال فا على صـ رة إ ابـ ة ع الفـ د ع ال اعة ال ي ي ي إل ها"[2]؛ أ تلع دورا في ال قارنة وال الاج اعي، ح ت اع الأفـ اد على مقارنة ج اع ها اعات أخ ، وت فه ب اء على ال وال ع قـ ات ال ة، والهـ ف الأساسي ه ال فا على صـ رة إ ابـ ة ع الفـ د ع ال اعة ال ي ي إل ها، وتع م الأدوات ال ئ ة ال ي ت ع ال وا الاج ا ة، وت الهـ ة ال ا ة.

✓**وظيفة التوجيه:** ت في م اع ة الأفـ اد على الات ال وال اص ، وت ه م ال عام ال قي مع م ه ، ن أن ال لات الاج ا ة ح "أب " **Aibric** ت د ما ه م ح وما ه م ضـ ع؛ لأن ال الاج اعي ت ه م عة قـ اذ ت ه، قـ اذ ت ع م ال لـ ك مق ل اج ا ا.

---

[1].ز صـ اح، **التمثلات الاجتماعية للطلاق وهوية المرأة في العائلة الجزائرية**، أ وحة د اره ت عل الاج اع العائلي، لـ ة العل م الإن انية والاج ا ة: جامعة ورقلة، 2021/2020، ص 53.

[2].**نفس المرجع**، ص 53.

✓**وظيفة التبرير:** ت ح ال لات الاج ا ة "ب ال ل ك والـ اق الـي ي اها الأف اد، فهي تلع دورا في ت ي سل ا ق ال ام ه وت ره ع ذل . يلاح **أبريك** أن لل لات الاج ا ة دورا ج ا ه دور ال والـ افـ ة على ال ق الاج اعي لل اعة الاج ا ة، و و أن ه ه ال فة م ت ة ال ائ ال اقة، فهي تهـ خ صا العلاقات ب ال اعات والـ لات الـي ت نها ج اعة ع ج اعة أخ ال ال لل اق ال ة لل ل ات"[1]، إنّ ال لات الاج ا ة ت ح للأف اد ب ال ل ات والـ اق الـي ي نها، وتلع دورا في ت ي سل ك الأف اد ق أن ق م ا ه ع ات اذ القار أو ال ل ك، وو فة ال م ت ة ال ائ ال اقة م و فة ال ج ه وفه الهـ ة.

2.3 **مميزات التمثلات الاجتماعية:** تـ مفهـ م الـ لات الاج ا ـة عـ "م سـ ـي" **Moscovici** ـب لاث خ ـائ أساسـ ة هي[2]: ال ـة، ال ـاعة، الـعق . ب ـا حـ دت "ج دلـ " **Jodelet** " ع ة خ ائ وم ات لل لات الاج ا ة ذ م ها[3]:

1)هي دائ ا ت م ضـ ع مع : إذ لا ي ج ت ب ون م ضـ ع، وه ا الأخ لا ب أن ي ف على ش أساس :

-أن ن وحـ ة م دة.

-ال ه م ضـ ع داخ ال ارسات ال ة ب أف اد ال اعة.

2)لها م ة رم ة وذات دلالة: لل الاج اعي وجهان الأول رم والـ اني دلالي:

- ال اذ الـ م ي ت و اس مع صـ رة ال .
- ال اذ الـ لالي ف عل ع ى ال .

---

[1].ز ال اح، **المرجع السابق**، ص53.

[2].ب ل ة ش ه از، **التمثلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ الذين تظهر لديهم أعراض الانقطاع عن الدراسة**، أ وحة د راه ت ع ال ف ال رسي، ل ة العل م الاج ا ة: جامعة وه ان02، 2015/2014،ص29.

[3]. **نفس المرجع**، ص28.

4البنية الداخلية للتمثلات الاجتماعية والنواة المركزية:

1.4 البنية الداخلية للتمثلات الاجتماعية: "تصد أبـ عـ عة تـ ارب إلى أن الـ لاث الاجـ ا ة مـ نة مـ الـ عارف والـ عـ قـ ات والاتـ اهات مـ زعة قة مـ ة وتفاضلـ ة في أذهاننا، تـ اما، احـ ة الـ اكـ حـ ل الـ ، العـ اصـ الأقـ أهـ ة مـ رة مـ ة إلى عـ اصـ مـ ة ذاتـ ه ذات أهـ ة عالـ ة، إنها مـ دة ومـ ً ة بـ أفـ اد الـ عة، فالعـ اصـ الـ ة هي الـ ي تـ فـ عـ ى الاسـ قـ ار الـ الاجـ ا اعي، في حـ تعـ العـ اصـ الـ رة الـ ة علـ ى فـ رمـ ز العـ اصـ الـ اتـ ة وتـ جـ ها على أرض الـ اقع عـ تـ فـ ها مع مـ غـ ات الـ اق الاجـ ا اعي الـ ه الأفـ اد الـ ي صـ عـ ا الـ هـ ه العـ اصـ الـ رة، تعـ أ ا على الـ فاع على العـ اصـ الـ ة الـ اتـ ة للـ افـ ة على دوامها"[1]، تُ هـ ه الـ ة الـ اخلـ ة للـ لاث الاجـ ا ة تـ اما معـ قـ ا، حـ أنه يـ ن مـ معارف ومعـ قـ ات واتـ اهات تـ ن مـ زعة مـ تـ ومـ ، إذ تعـ العـ اصـ الـ ة عـ أساسـ ا في تـ فـ ها للـ عاني الـ قة، بـ ا العـ اصـ الـ ة في فـ هـ ه الـ مـ ز وتـ افع عـ ها، وتـ فـ ها مع الـ غـ ات الـ ي تـ ث، وهـ ه الـ يـ امـ ات تـ اع على للأفـ اد والـ عات الـ فا على هـ هـ الاجـ ا ة، الـ ي تـ ن مـ ة بـ العالـ الـ غـ الـ عـ ز مـ قـ راته على الـ فاع مع الـ ات والـ اكـ الـ ي تـ اجهه .

2.4وظائف النواة المركزية: للـ اة الـ ة وـ فـ أساسـ وهـ ا:

1.**وظيفة مولدة:** "فالـ اة الـ ة هي الأصـ الـ تـ أ مـ ه العـ اصـ الـ لفة، وهـ ه الـ اة تعـ ي معًى وـ ة للعـ اصـ ، مـ خلالها تـ ع هـ ه العـ اصـ أن تـ ل أو تـ غ "[2]، حـ أنها تـ الـ ة الـ ي يـ ى علـ ه العـ اصـ ، مـ ا علها مـ ا ة ومـ اسـ ة، وتعـ أ ا على تـ لـ الـ عاني والـ الـ ي مـ خلالها يـ فهـ الأفـ اد للـ ع الـ مـ حـ له.

---

[1].ز الـ اح، **المرجع السابق**، ص56.

[2].**نفس المرجع**، ص54.

2.وظيفة منظمة: "الـ اة الـ ـة هي الـ ـ ولة عـ عة للـ وا والعلاقات للـي ت م ـل عاصـ الـ ـ الاجـاعي"[1]؛ أ أنها ت للـ وا والعلاقات بـ العاصـ الـ لفة، مـ خلال تـ ا ها الـ اشـ ، وتأث ها على العاصـ الـ ة بها.

3.4 وظائف العناصر المحيطة: لـ يها العـ ي مـ العاصـ أه ها:

1.**وظيفة التجسيد:** عـ "أبـ " **Aibric** أنّ و فة الـ هي مـ أه و ائ الـ ام الـ ، إذ قـ ل إنّ العاصـ الـ ة مـ تـ ة الـ ّ اق الاجـ اعي الـ تـ جـ ه، وهي نـ ة تـ سخ الـ في الـ اقع اسـعـ ال لـ ات حـ ة ملـ سة، مـ الـ ه فه ها وتـ اولها، ا أنها تـ مج عاصـ مـ الـ ة حـ الـ ، وتُعـ ب عـ الـ اضـ والـ اقع الـ عاش للأفـ اد.

2.**وظيفة الدفاع:** "عـ الـ هاز الـ ي على حـ اة الـ ، فه ه مـ الـ مات ويمتص و لـ ا عـ وصفه أو تعـ ر تـ ه، و جـ ي أعلـ ه دون الإضـ ار الـ ام الـ سـ معـ في، ا ُ َه و صـ انة ما لا لح للـ ادل والـ اول غَ الـ و لـ فـ د مـ الأفـ اد في عاصـ الـ اة الـ ة"[2] .

3.**وظيفة التعديل:** العاصـ الـ ة هي الأكـ مـ ونة مـ العاصـ الـ ة، فلـ فهي "تـ ح وتـ ح للـ لاث الـ والـ أقل مع الـ رات الـ ي تـ ث في الـ اق الاجـ اعي، واسـ عاب الـ علـ مات الـ ي ة الـ ة، هـ ه الـ فة تـ علـ ا نـ ج وجـ د جاذ مـ ك ونـ ومـ ر للـ الاجـ اعي"[3]، تعـ هـ ه مـ الـ ائ الـ ة للعاصـ الـ ة، حـ أنها تـ اه في قـ رة الأفـ اد والـ عات على ة الـ وتفاعلها مع الـ غـ ات الاجـ ا ة والـ قا ة، مـ خلال اسـ عابها للـ علـ مات الـ ي ة الـ ي تـ ث داخـ الـ اق الاجـ اعي، وتـ عـ العاصـ الـ ة الـ ا الاجـ اعي مـ خلال اسـ ابها للـ غـ ات الـ ي تـ ث، مـ ا اعنا على تـ الـ رات الـ ي تـ اسـ مع الأوقات والـ وف الـ الـ ة.

---

[1]. ز الـ اح، **المرجع السابق**، ص55.

[2].**نفس المرجع**، ص55.

[3].بـ ملـ ة شهـ از، **المرجع السابق**، ص48.

ملخص الفصل:

تلع ال لات الاج ا ة دورا ج ه ا للأث في ال فاءة ال ه ة للأف اد داخ ب ات الع ، فال لات ت د ن ة ال فاع ب العامل س اء اذ تعاونا أو ت اف ا، م ا ي ث على م ال ام الأف اد عاي ال فاءة ال ل ة. وت ق ال فاءة ال ه ة لا ق فق على ام لاك ال ع فة وال هارات، ب أ ا ال فاع الإ ابي مع ال لات الاج ا ة ال ائ ة، م أج ت ق ب ة ع م املة ت ق ف ها الأه اف الف د ة وال س ة فعال.


الفصل الثاني:
تمثلات العمال لماهية
الكفاءة المهنية

الفصل الثاني:

تمهيد:

1. بطاقة فنية للمؤسسة.

2. الخصائص السوسيو ديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.

3. تمثل العمال للكفاءة المهنية والعامل الكفء.

4. تمثل العمال لأسباب ودور الكفاءة المهنية في رفع الأداء المهني.

تمهيد:

ع الـ العلـي على ت ق ال لمـ بـ الـاذ : الـ والـ اني، حـ ُـ م هـ ا الأخـ لل عـ ضـ ورة أساسـ ةـفي أ ـ علـي لـ أكـ أو نفي مـا ورد انـه الـ ، تـاملا ُ ال ال سـ لـ جي دقة ومـ ا ة في ال ائج ال هائـة. دراسة يُـ ز مـ خلالها تـ ع خـ ات هـ ا ال ع مـ الـ ث، إذ تـ أ ـ ع ال لنات مـ ال لقع الـ روس،ـث فهـ ها وتفـ ها، فـ لـ لهـا مـ خـلال ر ـ ها غـ ات ال راسـة.ـفي هـ ا الـ ء مـ الـ ، سـ ـ عى لإلى مـ اقـ ة وتـ لـ وتفـ الفـ ضـ ات للـ ي اعـ ـ تـ في دراسـ ا، مـ ع عـ ض الـ اول ال علقـة أهـ اف الـ ـ وشـ ال ه، ففـ ضـ اته، مـ أجـ الإجا ة عـ ال اؤل ال ئـ ي لـ راسـ ا ال في:

كيف يتمثل العمال الكفاءة المهنية؟

1.بطاقة فنية للمؤسسة:

1.1.التعريف بالمؤسسة الاقتصادية:

ق الإشارة إلى الع ال س ة م ال راسة، وم م ل أنّها م س ة اق ادة فلاب لا في ال ا ة الع بها، خاصة مع ال ر ال ال شه ه ها ال ع م ال س ات م ح أش الها، أسال ت ها، الإضافة إلى ت ع أذ اعها وأح امها. ل ا فهي ت "ع د م الع ال، ع ل ن في نف ال ق ت إدارة نف رأس ال ال، وفي نف ال ان م أج إن اج نف ال ع م ال لع"[1]. إضافة إلى اع ارها "ت ع إن اني م رج ت ع وسائ ف ة، ماد ة ومالة لاس اج، ت ، نق وت زع ال لع أو ال مات قا لأه اف م دة م ف ال ي ة الاع اد على ال اف ال ح وال فعة الاج ا ة ب رجات م لفة"[2]. ا تع ل "م ة اق ادة واج ا ة م قلة ذ عا ما، ت خ فها القرارات ح ل ت ال سائ ال ة ال الة والا ادة ة خل ة م افة ح الأه اف في ن اق زماني"[3]. إذن ان لاقا م ه ه الع ات م الع فات ح ل ال س ة الاق ادة ن ل أنّها: ت ع إن اني م رج م ح اح اجات ال س ة، وم ة اق ادة اج ا ة. ق م ه ا ال ع م ال س ات على ع ة أن اع وت فات ب اء على م عة ال عاي م ها: "ال ح ال ار القان ني"، في ه ا ال ن ب ثلاثة أن اع م ال س ات ألا وهي: ال س ات ال اصة (ال ات)، ال س ات الف د ة، ال س ات ال ا ة .م أه ال ائ ال ي ت ع بها ه ا ال ع م ال س ات ما أتي[4]:

- ال س ة شـ ة قان ن ة م قلة.
- ال س ة وح ة إن اج ة.

---

[1] .ناصر داد ع ون، **اقتصاد المؤسسة**، 1، دار ال ة العامة: ال ائ ، 1998، ص 10.

[2]. J. M. Auriac, A. Cavagnol et les autres, **Economie d'entreprise**, Edition Casteilla : Paris, 1995, P.07.

[3].ع ال زاق ب ح ، **اقتصاد وتسيير المؤسسة**، 3، دي ان ال عات ال ام ة: ال ائ ، 2006، ص 27-28.

[4]. ال سارة، **الثقافة التنظيمية وأثرها على تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة**، أ وحة د راه ت ع ال اج اع ال ، ل ة العل م الاج ا ة: جامعة ال ائ 2، 2021/2020، ص 213.

-الـ سـ ة تـ اه في تـ الـ ة الـ افة، اعـ ارها رصـ ا عـ عـ مـ ذ اح ذ ا الـ سـ ة في تق إضافات عـ عـ لـ ات تـ الـ اد الأولـ ة ومـ خلات أخـ الـ ّلع ذات اسـ عـ الـ ة مـ جهة للـ هلـ .

-الـ سـ ة وحـ ة لـ زع الـ اخـ .

-الـ سـ ة خلـ ة اجـ ا ة.

-الـ سـ ة تـ ع يهـ ف إلى تـ ق هـ ف معـ .

مـ أهـ و ائـ الـ سـ ة الاقـ ادية، ومـ خلال الهـ الـ ي لأ مـ سـ ة تـ ي الـ ائـ الـ ي تـ ن مـ ها، وقـ تـ لـ هـ ه الـ ائـ مـ حـ العـ د مـ مـ سـ ة إلى أخـ لأسـ اب تـ جع إما لـ الـ سـ ة أو عـ ة ذ ا ها، ولـ الـ ف علـ ه هـ أن جـ الـ سـ ات تـ اه في الـ ائـ الأساسـ ة الـ ي تعـ علـ ها لـ لـ غ أهـ افها و الـ ي تـ ا يلي[1]:

- و فـ ة الـ ، تهـ ف هـ ه الـ فـ ة دراسة وتـ قع احـ اجات الـ هلـ ، إ اء مـ ج أو خـ مة لـ ق خاص، عـ ض الـ ج أو الـ مة في الـ ان الـ اسـ ، الإعلام بـ جـ د مـ ج أو خـ مة لـ خـ ائـ ها، بـ ع الـ ج أو الـ مة للـ هلـ على أساس تق مالي مـ اسـ ، أخـ ا ضـ ان مـ اعة تـ ارة للـ ام الـ عـ يلات اللازمة اتـ اه الـ ق.
- و فـ ة الإنـ اج.
- و فـ ة الـ .
- تـ الـ ونات.
- و فـ ة تـ الـ ارد الـ ة.
- و فـ ة الـ اسـ ة والـ الـ ة.

تقـ م الـ سـ ة الاقـ ادية على أهـ ة مـ عـ دة تـ في مـ :

1. تـ ق الـ ة الاقـ ادية.
2. خلـ فـ ص عـ مـ امة.
3. تـ ع الابـ ار والـ لـ جـ ا.

---

[1] .دحـ ن هلال، **المحاسبة التحليلية: نظام معلومات للتسيير ومساعد على اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية**، أ وحة دـ ـ رامفي العلـ م الاقـ ادية، لـ ة العلـ م الاقـ ادية وعلـ م الـ : جامعة الـ ائـ ، 2005/2004، ص 21-23.

4.زادة الإيرادات الـ ـة.

5.تعـ الـ افـ ة الاقـ ادـ ة العالـ ة.

6.تـ قـ العـ الة والـ ازن الاجـ اعي.

7.جـ ب الاسـ ارات الـ لـ ة والأجـ ة.

8.تعـ الـ فاءة والإنـ اجـ ة.

9.إدارة الأزمات الاقـ ادـ ة.

10.دعـ الـ ـة الـ امة والاقـ اد الأخـ .

إذن فالـ سـ ات الاقـ ادـ ة لـ مـ د انات رـ ة، بـ أنـ ة مـ املة تـ عـ بـ ما هـ اجـ اعي واقـ اد معا، تـ عى مـ خلال ما تقـ مه إلى تـ قـ الـ ازن بـ الـ الاقـ اد والـ فا ـة الاجـ ا ـة، وحـ ا ـة الـ ـة في نفـ الـ ق ، لـ ن بـ لـ في الـ ق الـ اهـ الـ ـة الأساسـ ة لـ فعـ أمـ واسـ قـ ار الـ ول وتقـ مها، والـ اهـ ة في تـ قـ الـ ـة الاجـ ا ـة.

1.2.بطاقة فنية عن مؤسسة سورفيرت:

صورة 1: مؤسسة سورفيرت بوهران



المصدر: مأخوذة من محرك البحث جوجل.

م ع سرف ت" SORFERT سنا اك أوراسم"، ه م قع صناعي للـ و اوات، لإنتاج الأمنا والبا، الملقع قة أرز الـا ة على ع 40 لـ شرق وهران، عـ هذا الـ ع جءمـ الـاكة القائـة بـ شـ ة سنا اك الـ ائـة بـ ة 49 % والـ ة الـ ة أوراسم ب ة 51 % م الـاء الـاعي. قع م ـع سرف ت الـ قة الـا ة أرز غرب ـ ة على ع 6 لـ م الـ ية، 40 لـ شرق وهران، تغـي مـاحه حـ الي 37 هـار، تـ ن ـ خاص مـ ع ة مـا . تأسـ شـ ة سرف ت في 19مارس م عام 2007،قـ عهـ الـ ـ إلى م عة ألـ انة لـ ونـاء الـ عات للـي مـ عقـ ـة 120 ملـار دينار جلئ ؛ أ حـ الي 1.28 ملـاريـ رو، هـ ه الـ ة الألـ انة "ا ـ "هي شـ ة رلئ ة في مـال الـ لـ جا الـ مة في إنتاج الأسـ ة. ع هذا الـ ع الغاز الـ عي، تـ ـ هاإلى لثان ملـار مـ مـع سـ ا، تـألـ مـ ـ ثلاث وحـ ات: وحـ تان لإنـاج الأمنـا، والحـ ة الـ للـة مـ ـة حـ ـا لإنتاج الـ را؛ إذ أنّ ن هذا الإنتاج سـ ه للـ ق الـ ولة.

تـ ن مـ ية الـ ارد الـ ة لـ ة سرف ت مـ ثلاثة أقـ ام: قـ تـ الـ ارد الـ ة. قـ الـ ، علاقات العـ والـ ي القانني. قـ الإدارة الـ واتـ والـ ان الاجـ اعي. حـ ي ن قـ مـ مـ الح، ف وع أو خلة.

2.الخصائص السوسيو ديمغرافية لأفراد عينة الدراسة:

مـ الـقا الأساسة الـي يـ علها الـاحـ في دراسه الـ سـ لـ جة وصـ الـ ائـ الـ سـ د غرافي لعـ ة هـ، ة أساسة ومـ را مهـ ا في عـ لـة جـ ع الـ انات الـ انة. إذ أنّ هـ ه الـ ات تـ اه في ديـام ة الـفاعـ لـ هلاء الأفـاد داخـ مـ سـ هـ ، الأمـ الـ يـ د إلى بلـ رة وصـ اغة العـ يـ مـ الـ ؤ والـ لات العـ قة لـ ارساته الاجـ ا ة ولـ لاته الـ اية.

في دراسـ ا ر نا على عـ ة مقرة ب 120م الـ سـ ة، ان تـ زعهـ الاجـ اعي والعـ ، الـ غرافي والعـ طـ ي، والـ هي الآتي:

الجدول رقم"01": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري النوع الاجتماعي والسن:

السن / نوع اجتماعي	24-29		30-35		36- 41		42-47		48-53		54 ما فوق		مجموع
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
الذكور	12	15.4	18	23.06	17	**21.80**	12	15.4	14	17.94	5	6.40	78
الإناث	11	26.2	12	**28.6**	6	14.28	3	7.14	9	**21.4**	1	**2.38**	42
المجموع	23	19.2	30	25	23	19.2	15	12.5	23	19.2	6	5	120

انطلاقا من بيانات الجدول رقم "**01**" المتعلق بتوزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "**النوع الاجتماعي**" و"**السن**"، نلاحظ أن الفئة العمرية الغالبة هي فئة (30-35) سنة لإناث (**28.6%**)؛في مقابل (**23.06%**) للإناث، إذ تعد هذه الفئة العمرية فئة، إذ أنها تجسد المرحلة التي يكون فيها الأفراد في ذروة حياتهم المهنية، حيث تتوزع الفئة العمرية الأولى من الذكور والمتعلقة في العينة، للمبحوثين أعلى نسبة (**21.8%**) في الفئة العمرية (**36-41**) سنة للذكور،في مقابل (**14.28%**)للإناث،في حين أنّ ثاني أعلى نسبة سجلت للفئة العمرية (**48-53**) سنة للإناث (**21.4%**)،في مقابل (**17.94%**)للذكور، بينما أدنى نسبة تمثلت للفئة العمرية (**54** سنة فما فوق) (**2.38%**) للإناث،في مقابل (**6.4%**)للذكور، من خلال الجدول نجدأنّ عدد الذكور (**78%**) أكبر من عدد الإناث (**42%**)، إضافة إلى أنّ الفئة العمرية الغالبة عينة الدراسة تتمثل للذكور. ما تجدر الإشارة إليه أن عينة الأفراد –العمال– يعملون على سبيل العمل، سواء القطاع الذي أو تغيب عن العمل لفترة طويلة، وغالبية فئة الذكور عينة الدراسة مهدها إلى مختلف إدارية عليا أو الأدوار التي تتطلب تواجدها في المؤسسة مع الغيابات المهنية، وتوازنها بالعمل والحياة الأسرية. بناءا على نتائج اختبار مربع كاي لنجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير النوع الاجتماعي والسن حيث أن (0.05> 0.376).

الجدول رقم"02": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري "النوع الاجتماعي" و"المستوى التعليمي"

مستوى تعليمي / نوع الاجتماعي	متوسط		جامعي		تكوين مهني		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الذكور	0	0	71	**91.02**	7	8.98	78	**65**
الإناث	1	**2.38**	32	76.2	**9**	**21.42**	42	**35**
المجموع	1	0,83	103	85.83	16	13.34	120	**100**

من خلال الجدول رقم "**02**" الذي يبين توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "**النوع الاجتماعي**" و"**المستوى التعليمي**"، يتضح وجود تفاوتا في التوزيع العلمي بين الجنسين الاجتماعيين، حيث أن غالبية أفراد عينة الدراسة الذكور من مستواهم العلمي جامعي (**91.02%**)، في مقابل (**76.2%**) للإناث، لديها ثاني نسبة (**21.42%**) لفئة الإناث اللائي من مستواهم العلمي "**تكوين مهني**"، رغم الأسباب تتعلق بفرص العمل أو الجهات الجهوية، في حين أنّ (**2.38%**)، وهي أدنى نسبة معلقة فئة الإناث اللاتي مستواهم العلمي متوسط، وعليه انطلاقا من هذه البيانات نستنتج أنّ غالبية أفراد العينة مستواهم العلمي جامعي (**85.83%**)، تليها فئة الجهوي (**13.34%**).

الجدول رقم "03": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري النوع الاجتماعي والحالة العائلية:

الحالة العائلية / النوع الاجتماعي	أعزب		متزوج		مطلق		أرمل		£	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الذكور	19	**24.36**	51	**65.38**	3	3.84	**5**	6.42	78	65
الإناث	13	30.96	21	50	**4**	**9.52**	4	9.52	42	35
المجموع	32	26.67	72	60	7	5,83	9	7.5	120	**100**

حسب معطيات الجدول رقم "**03**" المتعلق بتوزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "النوع الاجتماعي" و"الحالة العائلية"، نلاحظ أنّ نسبة (**65.83%**) من أفراد العينة الذكور حالتهم العائلية متزوج، في مقابل ((**50%**) لفئة الإناث، لديها (**30.96%**) من الإناث غير المتزوجات، أما أدنى نسبة فقد تمثلت في فئة الأرامل (3.84%)

الجدول رقم"04": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري المستوى التعليمي ونوع الوظيفة:

نوع وظيفة / مستوى تعليمي	مدير		رئيس قسم		رئيس مصلحة		إطار سامي		عون تنفيذي		مشرف		£
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
متوسط	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1
جامعي	2	1.96	10	9.7	8	7.77	42	40.77	31	30.1	10	9.70	103
تكوين مهني	0	0	0	0	0	0	9	56.25	6	37.5	1	6.25	16
المجموع	2	1,66	10	8,33	8	6,66	51	42,5	37	30,83	11	9,16	120

يوضح لنا الجدول رقم "**04**" الموالي توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "**المستوى التعليمي**" و"**نوع الوظيفة**"، أنّ (**56.25%**) من أفراد العينة يشغلون وظيفة الإشراف في مستوى إطار سامي، في مقابل (**40.77%**) لذوي المستوى التعليمي الجامعي و يشغلون وظيفة عون تنفيذي، لديها نسبة (**37.5%**) للعمال ذوي المستوى التعليمي الذين يشغلون وظيفة عون تنفيذي، في حين أنّ أدنى نسبة تتمثل في فئة العمال الجامعيين الذين يشغلون منصب رئيس مصلحة، مع أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي ونوع الوظيفة حيث أن (0.05> 0.481).

الجدول رقم "05": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري السن والخبرة المهنية:

السن / خبرة مهنية	< 5 سنوات		6 -11 سنة		12>		مجموع
	ت	%	ت	%	ت	%	ت
24 – 29	23	100	0	0	0	0	23
30 - 35	16	**53.3**	14	46.7	0	0	30
36 - 41	0	0	19	**82.6**	4	17.4	23
42 - 47	0	0	7	46.67	8	53.33	15
48 - 53	1	**4.35**	1	4.35	21	**91.3**	23
54 سنة فما فوق	0	0	0	0	6	100	6
المجموع	40	33,33	41	34,17	39	32,50	120

انطلاقا من معطيات الجدول رقم "**05**"، يتضح لنا أنّ (**91.3%**) من أفراد عينة الدراسة الذين ينتمون للفئة العمرية (**48-53**) سنة لديهم خبرة مهنية أكثر من **12** سنة، في حين أنّ (**82.6%**) من

العـ ال الـ ي ـ ن للفة العـ ة **(36-41)** سة لـ يه خـ ة مهـ ة مـ سة إلى إحـ ـ عـ سة، بـ ا **(53.3%)** مـ العـ ال ذو الفة العـ ة **(30-35)** سة لـ يه خـ ة مهـ ة أقـ مـ خـ سـ ات، في حـ أنّ أدنى ذ ة سـ لـ لـ الفة العـ ة **(48-53)**سة مـ العـ ال الـ ي لـ يه أقـ مـ خـ سـ ات خـ ة عـ . وأثـ اخـ ار ا مـ ع أن هـ اك علاقة بـ الـ والـ ة الـ هـ ة ذات دلالة إحـ ائة (0.000>0.05).

مـ خلال الـ اول الـ ي تـ عـ ضها حـ ل الـ انات الـ ة لأفـ اد عـ ة الـ راسة، نـ ج أنّ:

- غالـ ة أفـ اد العـ ة ذ را.
- غالـ ة أفـ اد العـ ة لـ يه مـ تعلـ ي جامعي.
- غالـ ة أفـ اد عـ ة الـ راسة حالـ ه العائلة مـ وج .
- هـ اك ارتـ ا واضح بـ الـ العلـ ي العالي وتـ لي الـ اصـ الـ هـ ة الـ سـ ة.
- وجـ د تـ ازن نـ ي بـ الفات العـ ة مع تـ اي الـ ة الـ هـ ة بـ قـ م العـ ، مـ ا عـ تـ اك الـ عـ فة والـ هارات.

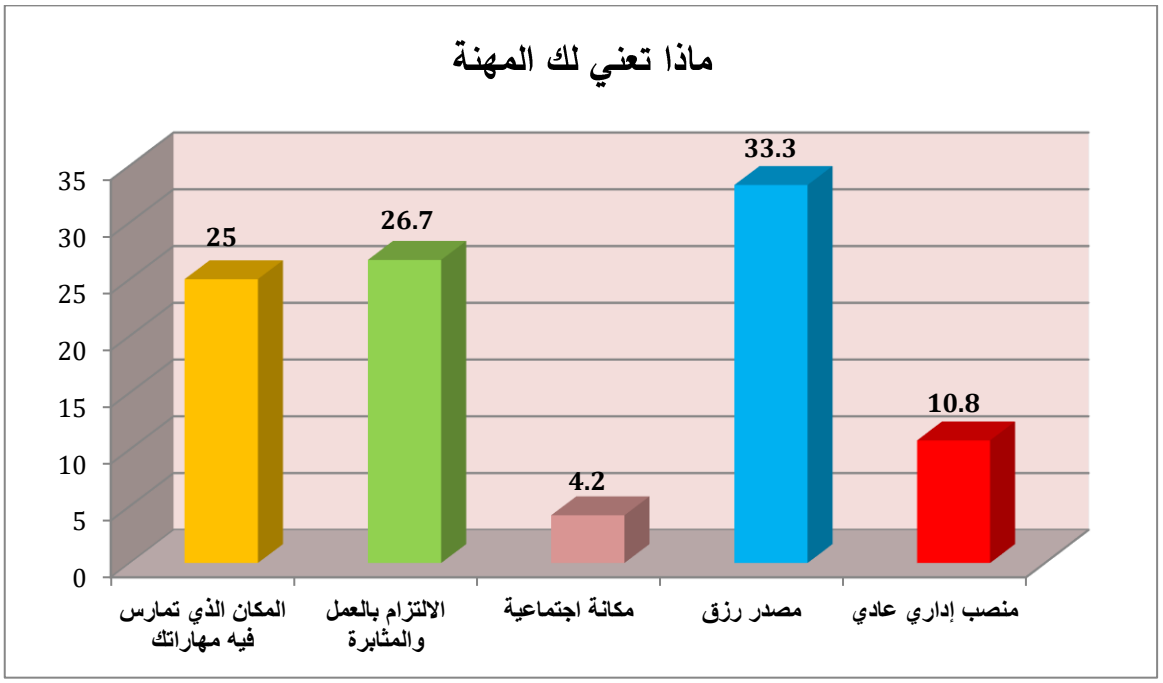
3.تمثل العمال للكفاءة المهنية والعامل الكفء:

أصـ ح مفهـ م الـ فاءة الـ هـ ة في عالـ العـ والـ الـ هي أكـ شـ عا، نـ ا لـ ا لـ ه مـ مـ انة في العـ لـ ة الإنـ اجـ ة، إذ أنه العامـ الأساسي الـ د مـ قـ رة الفـ د على أداء مهامه فاءة وفعالـ ة. حـ أصـ ح العامـ مـ ر الاهـ ام داخـ الـ سـ ة، خاصة في الـ وف الـ غـ ة الـ ع فة عامة والـ سـ ة فة خاصة، اعـ اره الـ لقة الـ رة في العـ لـ ة الإنـ اجـ ة، حـ تـ الـ فاءة الـ هـ ة القـ رة على تـ فـ الـ هام الـ لـ ة ومـ اجهة الـ ات، وحـ الـ لات فاعلة، واتـ اذ القـ ارات الـ ائة الـ ي تـ ا إلى تـ ق الأهـ اف الـ ة. فالـ ات الـ ية اتـ تـ لي اهـ اما ا للـ رد الـ ، خاصة الـ العاملة ذات الـ هارة والـ فاءة الـ هـ ة مـ أجـ تـ ق مـ جاتها العـ لـ ة، سـ اء على الـ العـ أو الـ سـ أو القـ ، خاصة مع الاسـ ار في رأس مال الـ رد اسـ اتـ ي اسـ ار عـ على تفعـ أداء الـ ة، لاسـ ا في وقـ الأزمات، لـ ا تعـ الـ فاءة الـ هـ ة حـ الـ اوة لـ اح الأفـ اد في سـ ق العـ ، وتـ ق الأداء الفعال للـ سـ ات،

فهي تُ ه ق رة العام على إن از ال هام ال ل ة م ه فاءة وتقان، مع ام لاكه ال هارات وال عارف اللازمة للعام مع م ل ال ات والغ ات. لا ق مفه م العام ال ء على تأد ة و ف ه هارة، ب أ ا ح صه على ال ر ال اتي وسهامه الإ ابي في تع ب ة الع ، وزادة الإن اجية. ب ا ت ال فاءة ال ه ة في دمج ال هلات الأكاد ة، ا تع على ال ام العام أخلا ات الع . ع العام ال ء ع ا م ر ا في دع ت اف ة ال س ات، وت ق أه اف ال ة ال امة ع م ل الق اعات الفاعلة ال ع، وفي ه ه ال ئة س اول رصد أه ال لات ال علقة فه م ال فاءة ال ه ة والعام ال ء:

1.3تمثل العمال للمهنة:

الشكل رقم "01": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تمثل العمال للمهنة:

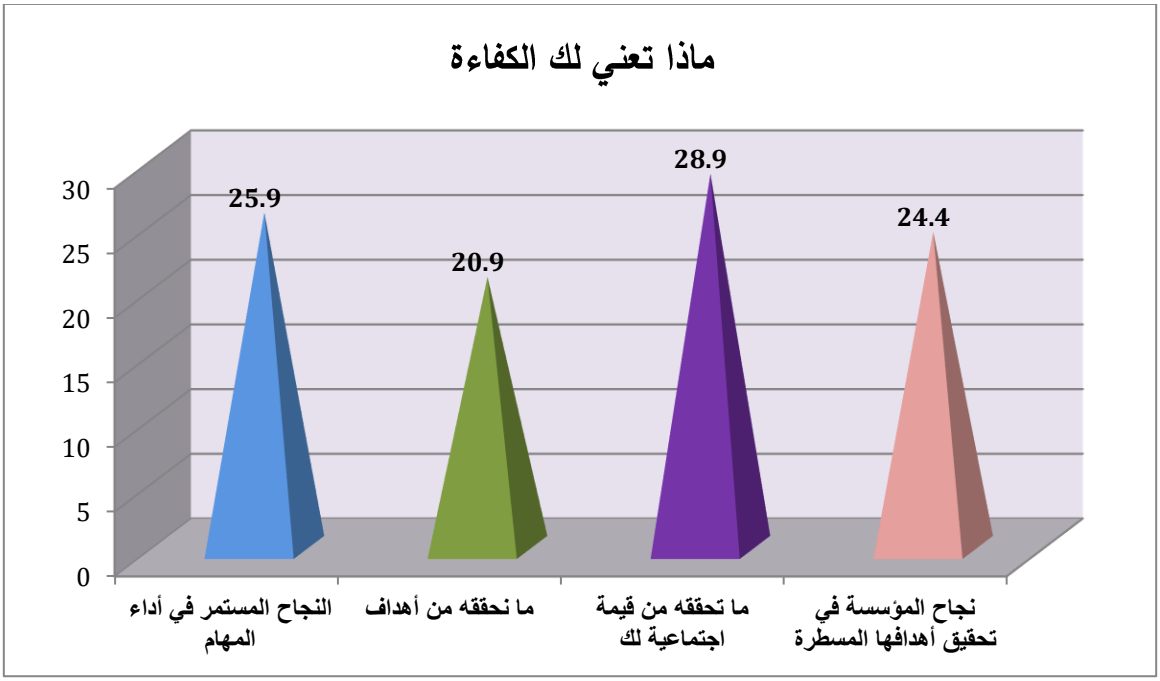


يعط ال رق **"01"** ب زع ع ة ال راسة وفقا ل غ **"تمثل العمال للمهنة"**، ح ع ت رات الأف اد ال ن لل س ة م ال راسة ح ل أه ة ال ه ة في ح اته ال ه ة والاج ا ة معا، فاذ لاقا م ال ع ات ال علها نلاح أنّ أعلى ن ة ت ت ل الإجا ات ال علقة اع ار ال ه ة م را مها ا م م ادر ال زق ال تأم اج اعي واق اد للعام ، وال م شأنه ال اه ة في ت ق الاكفاء ال اتي، إضافة إلى ال ؤ ة ال اغ اتة لل ه ة ك سلة ل ق الاس قرار الاق اد ، م ا ف أه ة ال اذ الاق اد ال ع م فارئ ا

في اخ ار ال للـ هة والاسـ ار فها، لـ ا حققه لها هـ ه الـ هة مـ اسـ قـ ار مالي، وتـ
مـ اهـ الـ ي (33.3%)، أما (26.7%) فقـ خـ إجا ات أفـ اد العـ ة أنّ العـ قـ م على
فـ ة الالـ ام والـ ابة الـ ة للعامـ ، مـ ا عـ هـ ذع مـ الـ ة، وـ اها في تـ قـ أهـ اف الفـ د
العامـ والـ سـ ة ، إضافة إلى وجـ د ذع مـ الـ عي الـ هي ة الالـ ام عـ مها مـ أعاد
العـ الـ ة، بـ ا (25%) مـ أفـ اد عـ ة الـ راسة ما اعـ العـ الفـ اء الاجـ اعي الـ ارس
هـ العامـ مـ لـ مهاراته الـ هـ ة والـ ة، مـ ا اعـ في تـ شـ ه الـ هـ ة، لـ عـ
على تـ أدائه الـ هي، في حـ أنّ (10.8%) مـ ها مـ اعـ العـ مـ د مـ إدار عاد ،
وهي ثاني أدنى ذ ة في إجا ة الـ ث ، مـ ا عـ لـ ا أن ح العامـ تـ اه الـ اصـ الإدارة
لـ دائـ ا ضـ أولـ ة معـ ها، بـ ا سـ لـ أدنى ذ ة إجا ة لـ الفة الـ ي اعـ ت العـ
ذ ا اعـ في خلـ مـ انة اجـ ا ة مهـ ة للفـ د الـ ع الـ ي إلـ ه، وـ ا الـ سـ ة الـ ي
عـ بها. أما (4.2%) فقـ مـ لـ إجا ات أفـ اد عـ ة الـ راسة في اعـ ار العـ **"المكانة والوضع الاجتماعي"**، مـ ا إلى أن العـ الاجـ اعي للـ هـ ة لـ مـ را أساسـ ا في تـ رات الأفـ اد للعـ . تعـ هـ ه الـ ائج أن غالـ ة العـ ال الـ تـ ا تـ را و ا وعـ لـ ًا للـ هـ ة؛ لأن وعـ ها بها يـ تـ على الـ اد الاقـ ادة والـ ولات الـ هـ ة؛ نها تـ فـ لها الاسـ قـ ار الـ الي والاكـ فاء الاقـ اد اد لاقـ ام الـ امها ومـ ابـ تها .

2.3. تمثل العمال للكفاءة:

الشكل رقم "02": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تمثل العمال للكفاءة



يوضح الجدول رقم "02" الموالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا "**لمفهوم الكفاءة**"، أنّ غالبية العمال الذين حاولوا مفهمة الكفاءة انطلاقا من تحقيقه من استراتيجية للفوز العام؛ لأنّها تذهلهم إلى تحقيق الأفضل دائما (**28.9%**)، أما (**25.9%**) من أفراد العينة من اعتبار الكفاءة في مفهومها العملي تعني النجاح الكبير في أداء المهام، هاذين المؤشرين على وجوب توفر الاستقرار في تحقيق العامل للنجاح المهني حتى تتزايد من الكفاءة، بينما (**24.4%**) من العمال من مفهمة الكفاءة انطلاقا من تحقيقه لاستمرارية ما تقدمه أهدافها المسطرة، هاذين المؤشرين أنّ هذا الشيء من استقرار العامل في تحقيق النجاح المستمر في أدائه، ومن ثمّ الأهمية في تحقيق المؤسسة لأهدافها، إذ نلاحظ من هذه النتيجة أنّ الكفاءة هاته تتحقق المؤسسة لأهدافها من خلال الأداء الفعال لمواردها، وحرصها على تحقيق استمراريتها. إذن تقاس كفاءة الفرد قدرته على النجاح في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة، مما يفسر أهمية هذه الفئة من المؤسسة العامة للمؤسسة الاقتصادية التي انطلقت بها أدنى نسبة إجابة (**20.9%**) في اعتبار أن الكفاءة تعني تحقيق الأهداف الفردية.

الجدول رقم "1.6":توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير اعتبارها القدرة على تنفيذ أداء محدد أثناء العمل:

القدرة على تنفيذ أداء محددة أثناء العمل	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**106**	**88.3**
لا أوافق	**14**	**11.7**
المجموع	**120**	**%100**

يوضح لنا الجدول رقم "1.6" أن نسبة أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم في اعتبار أن الكفاءة تعني القدرة على تنفيذ أداء محددة أثناء العمل **(88.3%)**، في مقابل **(11.7%)** للذين أجابوا بلا أوافق. حيث أنّ تنفيذ العاملين لمهام معينة يتطلب منهم قدرتهم، لا تتأتى من العدم بل لابد على العامل اكتساب مهارات تساعده في الحصول على تأشيرة أداءه الجيد في مهنة قد يمارسها. حيث عرّفها **"لوك بايور"Luc Payeur"** أنّها "القدرة على تنفيذ مهام محددة، وهي قابلة للملاحظة في الأداء وأوسع، وهي استعدادات وتتبع ووضع الأفراد في العمل، والكفاءة لا تتجسد إلا أثناء العمل"[1]. إذن الكفاءة المهنية هي قدرة الفرد على أداء مهام معينة وفعال ودقيق، تتطلب عليه أو دوره الذي، المهام تتضمن مجموعة عمليات، بناءا على كفاءة الفرد في تنفيذ المهام المطلوبة، وهي استعداد الفرد لتوظيف مهاراته ومعارفه ومواردة لتحقيق الأهداف المطلوبة، والكفاءة لا يمكن إبرازها أو إثباتها إلاّ من خلال الأداء العملي الفعلي.

الجدول رقم "2.6":توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير اعتبارها مجموعة مهارات:

مجموعة المهارات التي يظهرها الموظف أثناء عمله	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**89**	**74.2**
لا أوافق	**31**	**25.8**
المجموع	**120**	**100**

يوضح لنا الجدول رقم "2.6" أن نسبة أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم في اعتبار أن الكفاءة تعني مجموع المهارات التي يمتلكها الموظف أثناء أدائه لعمله **(74.2%)**، في مقابل **(25.8%)** للذين

[1]. مداش عبد الوزيز، **دور التكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات المهنية للعامل**، أطروحة دكتوراه في علوم الاجتماع، تخصص العلوم الإدارية والاجتماعية: جامعة منتوري قسنطينة، 2016/ 2017، ص 47.

أجاب ا بلا أواف . إذ ت الـ فاءة الـ هـ ة إلى "مـ عة مـ الـ عارف والـ هارات والـ ات، للـي تـ ج لإلى تـ ـ فات أو أعـال أو نـ ا اتفي مـ ان العـ ، أو أثـاء تأدة و فةما،في إـار مـ د وقلب لل لاحـة والـاس، وذل مـ أج م اجهة تـ ات العـ الـف وض أو الـ وج مـ ملق ع لة حجةفي إـار الـ هـة الـ ـةـه"[1]، إذن الـفاءة الـ هـة لـ ع ـ ا واحـ اب تـ ن مـ مـ عة مـ املة مـ الـعارف ت لمـ ـ ا ب هـا لـ عـ الـ قادرا على أداء مهلمه فاءة وفعالة، هـ ه الـ اذ ت ل إلى ت فات وأعـال ملـ سةفي مـ ان العـ ، مـ ا عي أنّ الـ لا ـ ن فـ ا لـ ـ د ام لاكه للـ عفة أو الـهارة،بـ ـ ح فـ ا عـ ما ـ ع ت ـ تل الـ عفة والـهارة إلى أفعال حـ ـة تـ ـ الـهام الـ لـة، والـ عـ ضـ بـة وـ وف عـ معـة ومهام مـ دة، وت ح الـ فاءة الـ هـة عـ ما ي اجه الـ تـ اتفي بـة العـ . هـ ه الـ ات قـ تـ ن مـ لـات صـ ة، ملق غـ م قعة، أو ملق حجة تـ اج إلى حل ل سـ عة وفعلة الاعـاد على مـال العـ الـ ـ د للفـ د، فالـهارات والـعارف الـ لـة ت لـ مـ مهـة لأخ . فالـامـالأدوار ومـ لـ الأعـال هارة لا يـأتى إلاّ عـ ـ اكـاب مهارةفي مـال العـ الـ ، فلا ع أن ي العام مـ اته في إت ام مهامه إلاّ ام لاكه مهارات م عـ دة.

الجدول رقم "3.6":توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير اعتبارها مهارات مكتسبة:

المهارات التي يكسبها الفرد في حياته المهنية	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**97**	**80.8**
لا أوافق	**23**	**19.2**
المجموع	**120**	**%100**

يـ ضح لـ ا الـ ول رق "3.6" أن ذ ة أفـ اد العـ ة الـ ي أب وا مـ افقهـ في اعـ ار أن الـ فاءة تعـ ي الـ هارات الـ ي ها الفـ د في حـ اته الـ هـ ة **(80.8%)**، في مقاب **(19.2%)** للـ ي أجاب ا بلا أواف . هـ ا عـ ي أنّ الـ فاءة تأتى عـ مـ لـ الـ هارات الـ هـ ة الـ ي لـ ها العام ، مـ خلال اسـ ارها في تـ جـ دة عـ له.

---

[1]. مـ ا اش ع وز، **المرجع السابق**، ص 47.

الجدول رقم "4.6": **توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير اختبارها خبرات ضرورية**

خبرات وتجارب ضرورية في أداء العمل	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**93**	**77.5**
لا أوافق	**27**	**22.5**
المجموع	**120**	**%100**

يوضح الجدول رقم "4.6" أن نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بموافقتهم في اعتبار أن الكفاءة تعني الخبرات والتجارب الضرورية في أداء العمل **(77.5%)**، في مقابل **(22.5%)** للذين أجابوا بلا أوافق. إذ تعتبر الخبرات جزءا مهما في تراكم مهارة مهنية تساعد العامل على مواجهة الضغوط المهنية، حيث أن للعامل الذي يتمتع بالخبرات والتجارب العملية الكافية في تحمل الكفاءة المهنية، وتوضح ذلك من خلال بعض الفقرات التي تفيد أنّ الكفاءة المهنية لا تتحقق على العامل الأكاديمي، بل أنها على الخبرات التي يكتسبها الفرد من خلال الممارسة الفعلية والتجارب العملية.

الجدول رقم "5.6":توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير اختبارها القدرة على أداء مهمة:

القدرة على أداء مهمة معينة	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**87**	**72.5**
لا أوافق	**33**	**27.5**
المجموع	**120**	**%100**

يوضح الجدول رقم "5.6" أن نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بموافقتهم في اعتبار أن الكفاءة تعني القدرة على أداء مهمة معينة **(72.5%)**، في مقابل **(27.5%)** للذين أجابوا بلا أوافق. فامتلاك العامل لكفاءة معينة يسهل أداءه لأي مهمة موجهة له من قبل رئيسه، حيث يعتمد العامل على اختباراته وخبراته ومعلوماته العلمية في مجال عمله. ما يؤكد في تعريف **"مجلس معايير التعليم المحاسبي"** الكفاءة المهنية أنّها "القدرة على القيام بالأدوار وأداء الأعمال وفقا لمعايير

م دة"[1]، ها ن أنّ ال فاءة ال ه ة م ت ة ارتا ا وثقا مة الأدوار ال دة اذ لاقا م ال انة الاج ا ة ال ي غلها الفاع الاج اعي ال س ة، إضافة إلى ال ق رة ال ة لأداء ال ور الاج اعي وفقا لاذ امها واح امها ل عاي اج ا ة أو معاي مه ة، ت ع م ال ور ال د ذا فعالة، ت اه في ج دة الأداء ال قّم، و ا ه ه ال عاي : الاح ام ال ادل، روح ال عاون، اح ام ب ة الع ...

إذن اذ لاقا م ه ه ال عة ن أن ال فاءة ال ه ة ت ح ل:

- الق رة على ت ف ال هام.
- اح ام الأدوار إلى معاي م دة.
- اس ع اد ل وت ع ووضع ال رد ال ع .
- م عة مهارات وال ات وال عارف.

الجدول رقم "6.6": توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير اعتبارها الجمع بين مهارات علمية وعملية:

قدرات تجمع بين مهارات علمية وعملية	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**87**	**72.5**
لا أوافق	**33**	**27.5**
المجموع	**120**	**100**

ي ضح لنا ال ول رق "6.6 " أنّ ن ة أف اد الع ة ال ي أب وا م افق ه في اع ار أن ال فاءة تع ي ق رات ت ع ب مهارات عل ة وع لة **(72.5%)**،في مقاب **(27.5%)** ال ي أجاب ابلا أواف . ح أنّ ال هارات العل ة ف دها ناق ة، ب ت اج م اس ارها ال ان، ف ع ت ل عارف وال ات ال ة في أداء العلم ل ل ه فاءة. ح ت ال فاءة إلى "الق رة العلمة على أداء سل ك مع ي ت هام وأع ال م ل ة، و إذ ازها إتقان ل ق الأه اف ال دة. يلاح "**باندورا**" **Bandura** "أنّ ال فاءة ال اتة م غ وس ب ال عفة والفع . ذل أن

[1].ف وز ق وش ع لع ي، دور ع اصر ال فاءة ال ه ة في تع الا ام أخلا ات مهة ال اسة في ال ائ ، "**مجلة العلوم التجارية**"، ال ل 21، الع د 02، 2022، ص 191.

معـ ق اتهـ عـ ق راتهـ ، وتـ قعاتهـ نـ ـ نـ ائج جهـ دهـ لهـاتـأثـ فعال على ـ ـ ق الأداء والإنـ ـاز، وأنّ اخـ ـار الأفـ اد للأنـ ـ ة والأعـ ـال للـ ـي قلـ ن علـها مـهـ ن ـ ـا عـ ق ونـهـ مـ ـفاءة ذاتـ ـقلـ يهـ ـفي تـ قـ الـ ـاحـفي هـ ا العـ ـ دون غـ ـه"[1]، إذن الـفاءة هي للق رة العلمة للـ ـي لـ ـها للفـ د لأداء سلـ ك معـ ـ يـ تـ ـ ال هام الـ لـ ـة، تـ ـ ثـ ـ على ـ ـ ة أدلئه للـ ـهام، وـ ـ ازها وهي العلم للـ ـ ـ د ـ ـة انـ ـقال للفـ د مـ ـ مـ حلة الـ عـ ـفة إلى مـ حلة الفعـ . حـ ـ أنّ الفاعلـ ـة الـ التـ ـة لـ ـ مـ ـ دقـ رة واحـ ـ ة أو سـ ـ ة ثابـ ـة، بـ ـ هي مـ ـ عـ ـة مـ ـ ـايـ ـة مـ ـ الـ عقـ ـ ات أو الادراكات الـ ا ـ ـة والـ اخلـ ـة ـ ـا بـ ـ ـها، هـ ـ ه الـ عقـ ـ ات تعـ ـ معـ ـا لـ ـ ـ مـ ـ عـ ـة مـ ـ الـ ـ ـائ للـ ـي تـ ـ تـ ـ ـال الـ اتي في مـ ـ لـ ـ الـ ـ اذ مـ ـ الـ افـ ـ ة و الـ الة الانفعالـ ـة والفـ ـ لـ جـ ـ ة.

ففي مـ ـ اولة الـ اح ـ تعـ ـ فهـ للـ فاءة الـ هـ ـ ة رـ ـ العـ ـ مـ ـ هـ على ـ ائ فعالـ ـ ها الـ ـ سـ ـ ة، مـ ـ خلال الـ ـ على الـ اذ الـ ـ ي مـ ـ ها، اعـ ـ ارها حـ ـ "**محسن عطية**" أنّها "مـ ـ عة مـ ـ الـ هارات والأسال ، والاتـ ـ اهات الـ ي ـ ـ ها الفـ د نـ ـ ة إعـ ـ اده في بـ نامج تعلـ ـ ي معـ ـ تـ جه سلـ ـ ه، وتـ تقي أدائه إلى مـ ـ مـ ـ الـ ـ ـ ـ ه مـ ـ مـ ـ ارسة مهـ ـ ه هلة و "[2]، حـ ـ يـ ـ ح أنّ الـ فاءة الـ هـ ـ ة تقـ م على مـ ـ عة مـ ـ العـ اصـ الأساسـ ة مـ ـ ها: الاتـ ـ اهات، الـ هارات، الأسال ، و مـ ا ـ ـ ه الفـ د ـ اته الـ هـ ـ ة، نـ ـ ة لإعـ ـ اده وفقا لـ نامج تـ ـ ري تعلـ ـ ي ـ اع في صق مهاراته، و جه سلـ ـ اته نـ ـ تـ ـ قـ أهـ اف الـ سـ ـ ة مـ ـ جهة عـ ـ ـ خلـ ـ بـ ـ ة عـ ـ أكـ فعالـ ة تـ ـ اعـ ـ ه في أداء أدواره ـ رة تـ ـ ّ ـ ه مـ ـ تـ قـ ـ تـ ـ ـ نـ عي بـ ـ مهاراته ومـ ـ لات الأداء الـ في للـ سـ ـ ة لـ قـ ـ الـ ضا الـ في.

بـ ـ ا عـ ّفها "**خطيب**" أنها "تلـ ـ الـ هارات الـ ـ ـ ة الـ امة مـ ـ خلال الـ ـ ات والـ ـ ارب والـ ـ ارسات، الـ ي تعـ ـ ضـ ورة لأداء العـ ـ ـ عة ودقة"[3]، يـ ـ ح مـ ـ هـ ا العـ ـ أن الـ فاءة الـ هـ ـ ة مهارة مـ ـ ـ ة رة مـ ـ ـ ة، في نـ ـ اء في مـ اصـ ، تـ اصـ نـ ـ ها مقـ ـ ن ورات العـ ومـ ـ ات أدائه؛ ـ ن أنّ هـ ا الـ عـ مـ الـ فاءة قـ م على الـ ـ ارسات والـ ـ ات الـ ي هي في تـ اكـ

---

[1]. مـ ـ د الـ ـ ، حـ ـ بلـ ه العـ ـ ي، الـ فاءة الـ هـ ـ ة وعلاقتها ـ الـ ـ ح والـ ـ ف مـ ـ الق ـ الـ لـ ي لـ ـ الـ الات الـ عـ ـ ات الـ فـ ـ قات وغـ الـ ـ فقات أكاد ـ ا، "**مجلة كلية التربية**"، الـ لـ ـ 34، العـ ـ د 162، الـ ـ ء الـ الـ ، 2010، ص 418.

[2]. قهلـ ز مـ اد، **الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية والدافعية الإنجاز**، أ وحة الـ راه في الـ ـ ة والـ هـ ـ ة، معهـ الـ ـ ة الـ ـ ذة والـ اضة: جامعة الـ ـ ائ ، 2017/ 2018، ص 77.

[3]. قهلـ ز مـ اد، **المرجع السابق**، ص 78.

م ع م الأداء ال هي أك دقة وفعال ة. في نف ال اق ال عارف ال ة ل يها دور في م ال رفع م ال فاءة ال ه ة؛ خاصة إذا و ف ال عارف دق في م ال ع له ال ، فه ا ال ع م ال از ل فعال ة الأداء.

الجدول رقم "7.6":توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير اعتبارها التصرف المناسب مع الظروف

قدرات الموظف على التصرف المناسب مع كل ظروف عمله	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**86**	**71.7**
لا أوافق	**34**	**28.3**
المجموع	**120**	**%100**

ي ضح ل ا ال ول رق "7.6 " أن ن ة أف اد الع ة ال ي أب وا م افقه في اع ار أن ال فاءة تع ي ق رات ال على ال ف ال اس مع وف ع له **(71.7%)**، في مقاب **(28.3%)** لل ي أجاب ا بلا أواف . ح أنّ ال مع م ل ال اق م ق العام ل ن ع م الاس ار في أداء أف ، إضافة إلى أنّ اك اب ه ه ال هارة ي أتى ع ال ارسة ال ه ة ال ع ة للعام .

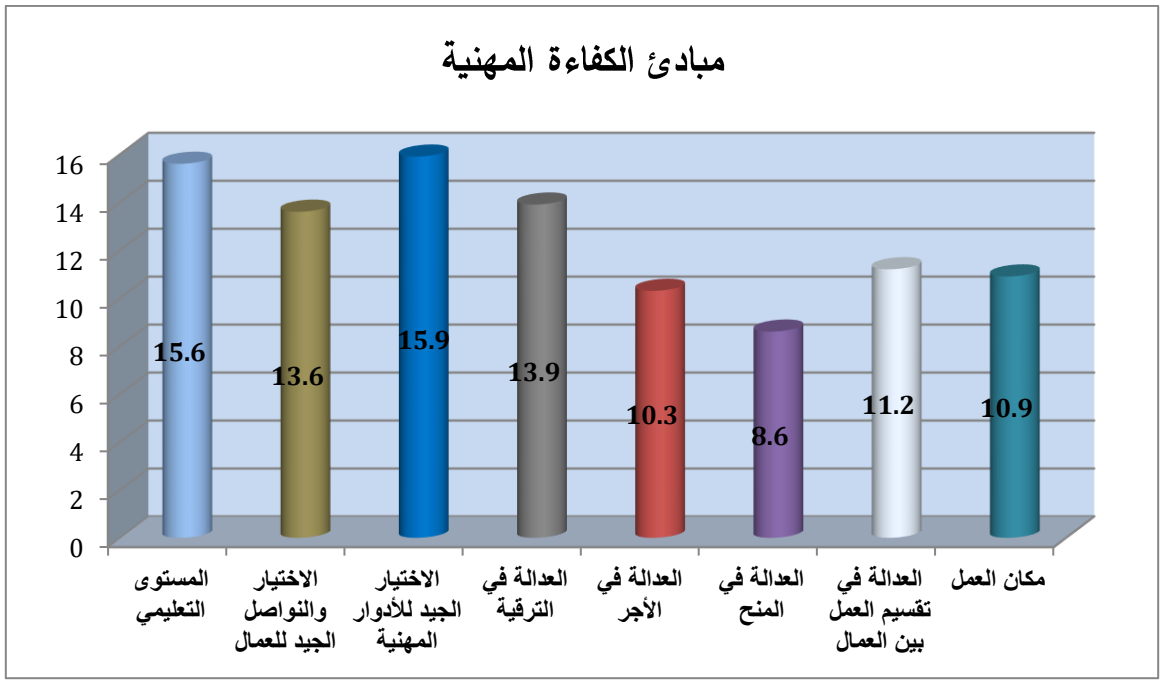
اذ لاقا م ه ه ال اول ن أن ال فاءة تع ي ح إجا ات أف اد ع ة ال راسة:

1. **88.3 %** ال فاءة هي ال ق رة على ن ف أداء م دة أث اء الع .
2. **80.8 %** ال فاءة هي ال هارات ال ي ها الف د في ح اته ال ه ة.
3. **77.5%** ال فاءة تع ي ال ات وال ارب ال ورة في أداء الع .
4. **74.2 %** ال فاءة تع ي م ع ال هارات ال ي ه ها ال أث اء أدائه لع له.
5. **72.5%** ال فاءة تع ي ال ق رة على أداء مه ة مع ة.
6. **71.5%** ال فاءة تع ي ق رات ال على ال ف ال اس مع وف ع له.
7. **28.9%** ال فاءة هي ما ت قق ه م اس ق اق وم انة اج ا ة للف د العام .

3.3.تمثل العمال للكفاءة المهنية:

ه ه ال اد ت الهـ ال ع ال عاي الـي الأفـ اد إتـ اعها لـ ق ال اح في م الاتهـ الـ هـ ة، حـ ت لـ ه ه الأسـ اخـ لاف الـ الات الـ هـ ة، ومـ أجـ ت ق ال سـ ة لأهـ افها لا بـ مـ ت ف جـ لة مـ ال اد والقـ اذ الـي ت اع في خلـ بـ ة العـ ، وتـ ف أفـ ادها علـى تـ تلـ الـ هارات، ومـ بـ هـ ه ال اد الآتي ذ ه في الـ اول الآتـ ة:

الشكل رقم "03": توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تمثل العمال لمبادئ الكفاءة المهنية



هـ الـ رقـ "03" الـ عـ ـط بـ زع أفـ اد عـ ـة الـ راسة وفقا لـ غـ "**مبادئ تحديد الكفاءة المهنية**"، أنّ (**15.9%**) مـ العـ ال مـ اعـ أنّ "**الاختيار الجيد للأدوار المهنية**" عاملا مـ العـ امـ الأكـ أهـ ة في تـ يـ الـ فاءة الـ هـ ة، حـ أنّ انـ قاء الـ فـ الـ هل لأدوارهـ الـ هـ ة عـ نـ ا ضـ انا لـ دة الأداء، وفعالـ ة الإنـ اج الـ سـ ة. حـ أنّ هـ ا العـ مقـ ن بـ ف شـ و قـ م علـ ها اخـ ار العـ ال، شـ و مـ علقة مـ القـ رة الـ ة والقـ رات الـ هـ ة والقـ رات الـ ف ة، هـ ه الأخـ ة الـ ي تـ ه في مـ ونة العـ امـ في العـ امـ مع مـ لـ الـ غـ الـ ف ة والـ في الانفعالات، حـ تعـ هـ ه القـ رات مـ ردا مهـ ا في تـ قـ تـ مع ضغـ العـ .

إضافة إلى أهـ ة عام "**المستوى التعليمي**"، هـ ا الأخـ الـ عـ مـ شـ ا مهـ ا يـ ل على أن امـ لاك الـ هارات الـ قـ ة الـ ة مـ قـ العام ، واعـ اره ضـ ورا لـ اكة مـ لـ مـ لات العـ مـ أجـ تـ قـ الإنـ اجة الـ جـ ة بـ ة **(15.6%)**. عـ الـعلـ مـ ردا أساسـ ا في تـ قـ الـ فاءة الـ هـ ة؛ نـه عـ على تـ مهارات وقـ رات الـ أس مال الـ رد اسـ ار مهـ ، مـ خلال آلـ ات واسـ اتـ ات الـعلـ القائـ ة على فعالـ ة الـ جـ ه، خاصة وأنّ الـ عات الآنـ ة في إدراك عـ لأهـ ة الـعلـ خـ لـ الـ أس مال الـ ، ووسـ مهـ في الـ ل على فاعـ اجـ اعي ذعي و ء، اول اذ لاقا مـ مـ تـ ات الـعلـ تـ جـ هـ قـ راته واسـ امها في خلـ تـ ازن فعلي بـ اسـ عـ اداته ومـ لـ اته الـ هـ ة، لـ م أساسي لـ قـ الـ فاءة الـ هـ ة. في حـ أنّ **(13.9%)** مـ العـ ال الـ ر وا في إجـ اتهـ على أهـ ة "**العدل في الترقية**"، حـ عـ العـ ال هـ ا الـ شـ عاملا أساسـ ا في تعـ الـ فاءة الـ هـ ة، لـ ا لـه مـ تأثـ على نفـ ة العام ، وعـ ع مـ أذاع الـ فـ الـ اد للـ فـ ، الاسـ اد إلى مـ عة الـ عايـ مـ : الأداء، والـ فاءة؛ حـ يـ دهـ ا إلى زادة في الإنـ اجة، وتعـ الانـ اء للـ سـ ة. إنّ أساس العـ الة في العـ هـ "**العدل في الترقية**"، حـ لا للعام أن يـ قـ أو يـ لقى تـ ة على أساس الـ اة أو القـ اة على حـ اب الـ هـ الـ ول، وهـ ا مـا عـ العام لا يـ اهـ اما للـ فاءة الـ هـ ة اعـ ارها لـ الـ ار الـ قي للـ ة، إنـ ا الـ عايـ الأخـ الـ ابـ الـ "[1]، فهـ ا الـ ع مـ العـ ل عـ إحـ الأسـ الـ ي قـ م علـ ها مـ العـ الـ اجح، إذ أنّه لا عـ ز فقـ مـ الـ وح الـ عـ ة للـ فـ بـ اعـ في تـ قـ أهـ اف الـ سـ ة على الـ الـ ، مـ خلال الالـ ام عايـ الـ سـ ة لـ لـ مـ العـ مـ اسـ للعام ، وتعـ الـ فاءة والابـ ار الـ هـ ي. بـ ا**(13.6%)** مـ أفـ اد العـ ة مـ اعـ أنّ "**الاختيار والتواصل الجيد للعمال**" مـ بـ العـ امـ الـ هـ ة في تـ يـ الـ فاءة الـ هـ ة، مـ ا إلى دور الـ فاعـ والـ اصـ الفعّال في تعـ بـ ة العـ ، وتـ الـ بـ الفـ ق الـ لفة الـ جـ دة الـ سـ ة، حـ قـ م هـ ا العـ بـ فـ شـ و علـ ها قـ م اخـ ار العـ ال مـ ها: القـ رات العقلـ ة والـ ة، الالـ ام والانـ ا الـ هـ ي، روح العـ الـ اعي...، هـ ا العـ مقـ ن الـ الـ للقـ العاملة الـ عـ مـ أمـ الـ اد الأساسـ ة الـ يـ ة الـ ي تعـ ها الـ سـ ات الـ قـ

---

[1]. مـ ا اش عـ وز، **المرجع السابق**، ص 121.

الـاهـ ، حـ أن الاسـ ار في الـ ارد الـ ة يـ لـ الـ الـ ، ع مـ أذ اع الاسـ اتـ ات العـ لـ ة للـ فع مـ الـ فاءة الـ هـ ة، حـ أن خـ ة القـ العاملة تـ على الـ ات الآتـ ة:

- تـ يـ أذ اع الأعـ ال الـ لـ ة لـ ق أهـ اف الـ وع.
- تـ صـ الأعـ ال والـ ائـ الـ لفة.
- تـ يـ الـ هارات الـ الـ ة والـ فاءات الـ ة اللازمة لأداء تلـ الأعـ ال والـ ائـ .

في حـ أنّ **(11.1%)** مـ العـ ال مـ اعـ أنّ "**العدالة في تقسيم العمل بين العمال**" عادل مـ أهـ العـ امـ الـ ي تـ ثـ في الـ فاءة الـ هـ ة، حـ أنه هـ ا الـ أ تـ زع الـ هام والـ ولـ ات يـ اسـ مع القـ رات وخـ ات مـ ، مـ ا قـ لـ يه الـ عـ ر عـ م الـ اواة، حـ لا أن نـ مـ عامـ فاءة مهـ ة وهـ غـ أكـ مـ مقـ رته الـ هـ ة، هـ ا نقـ الـ الـ اعي الـ في، حـ نـ عـ الـ ائـ لا عـ العامـ أن غـ بها لأكـ مـ أرع ساعات على عـ و ائـ أخـ للعامـ أن عـ فها الـ الـ اعي القانـ ي –ثـ ان ساعات–، مـ ا " عـ العامـ عـ الإحـ ا و لـ ى عـ الـ فاءة اعـ ارها آخـ ، مـ ا يـ إلـ ه في العلاقات العـ دة داخـ الـ سـ ة"[1]، لـ ا فـ زع ساعات العـ يـ ابـ مع الـ فة والقـ رات الـ ة، وضـ ورة فهـ الفـ وق الـ جـ دة بـ الـ ائـ الـ لفة، ومـ قـ رة الـ فـ في تـ الـ غـ الـ هي لها مـ شات تـ خـ في عامـ الـ ق العادل للعـ بـ العـ ال. في حـ أنّ **(10.9%)** مـ العـ ال مـ اعـ أنّ "**مكان العمل**" عاملا مهـ ا يـ ثـ في الـ فاءة الـ هـ ة، فالـ ان الـ اسـ مـ حـ الـ هـ ة والإضاءة اهـ في رفع إنـ اجـ ة الـ ، وقـ لـ مـ الـ تـ والـ هـ ، ا أن تـ فـ بـ ة عـ آمـ ة ومـ ة تـ اعـ على تعـ الـ وتـ فـ والإبـ اع، لـ لـ تهـ الـ سـ ة الـ اجـ ة بـ أماكـ العـ مـ خلال تـ مـ اتـ مـ ة، وتـ فـ اسـ احة مـ اسـ ة، وعـ اصـ عـ مـ فة للعامـ مـ أجـ جـ دة العـ الـ قـ م، ا قـ بها العـ الـ وف الـ ادة للعـ الـ سـ ة، بـ ء مـ الـ هـ ات الـ ادة: الـ اتـ ، الإضاءة، تعـ مقـ ما أساسـ ا لـ ق الـ فاءة الـ هـ ة، وتـ اعـ في تفعـ مـ ات الأداء الـ لـ ي داخـ الـ ة مـ جهة، ومـ جهة أخـ ن

[1] .مـ ا اش ع وز، **المرجع السابق**، ص 121.

لـ يها دور مه في تع مـاعة الأداء الـف ي، ق م أساسي للـافاع والـ مع مـ لـ مـغ ات العـ ، وتأثـ ها في عة العلاقة بـ العـ ال وانعـ اسه على الـ فاءة الـ هـ ة للعام ، فهـا تـ ف الـ وف الـ ادة في العـ تـ اع في رفع مـ إنـاجـة الـ سـ ة وتـ ق أهـ افها، في الـ ة الـ هـ ة والـ افـ ة الـي تـ ها الـ سـ ة عام، سـ اء في إدارة مهارات عـ الها أو مـ افـ ها، بـ ا **(10.3%)** مـ هـ مـ اع **"العدالة في الأجر"** هـ الآخـ عاملا مهـ ا، لـ لـ له تأثـ مقارنة الـعـ ام الأخـ الـي تـ ذ ها سـ اقا، واعـ ار هـ ا الـ شـ ع مـ أذاع الـ ف الـ اد ، اع في رفع مـ الـ ضا الـ في. عـ ما العام أن الـ فاءة الـ هـ ة ذائـ ها على أرض الـ اقع ن لـ يها مقابلا مادا فإنّه يـ ع أكـ على العـ اء، و ن "لـ ه هـ ة و ال أكـ على العـ ، حـ هـ اك عـ الة هـ ه العـ الة وفـ الـ عادلة الأجـ على حـ اب الـ هـ الـ ول"[1]، لـ ا تع العـ الة في الأجـ مـ شـ مه في ذ اح الـ سـ ة، بـ ا **(8.6%)** كأدنى ذ ة إجا ة مـ ر على ذ ع آخـ مـ تـ ف العـ الة عام مه في تـ يـ الـ فاءة الـ هـ ة ألا وهي **"العدالة في المنح"**، حـ هـ ا الـ أ أهـ ة مـ خلال تـ زع الـ فاءات والـ ا عادل بـ الـ ف . ف إجا ات العـ ال فإنّه عـ ونها مـ شـ ا داعـ ا ول عام أساسـ ا في الـ فاءة الـ هـ ة، مقارنة الـ هارات الفـ ة واخـ ار الـ ف الـ اسـ ؛ أ العـ ل في تقـ الـ ح وغـ ها مـ الـ افـ الأخـ الـي "تـ ع الأفـ اد يـ هـ ن عـ لـ ه على ذ أفـ و لـ ن معه جهـ ا أكـ مـ ا يـ له غـ هـ ، هـ ه الـ افـ هي الـي تـ ع العـ ال قـ مـ ن عـ لـ ه ة و فاءة"[2].

إذن تـ تـ الـ اد الأساسـ ة للـ فاءة الـ هـ ة على مـ مة الـ عارف والـ هارات الـي لـ ها العام ، خـ أساسي يـ ه اسـ اره بـ فـ مـ اد مادة مـ ها: الـ الـعـ لـ ي الـ ، تـ القـ العاملة، تـ قـ العـ الة في الـ ة والأجـ ، وفي حـ تقـ العـ ، وفي مـ ح، إضافة إلى الاهـ ام بـ ة ومـ ان العـ ، مـ هـ ه الـ اد تـ ع مـ الأداء الـ هـ ي ذا فاءة مهـ ة تـ ع ع العام أساسا لـ قـ أهـ اف الـ سـ ة.

---

[1] .مـ ا اش ع وز، **المرجع السابق**، ص 121.

[2]. **نفس المرجع**، ص121.

الجدول رقم "07": يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الكفاءة المهنية أثناء أداء العمل:

أثناء أداء عملك تعتمد على ماذا	التكرارات	النسبة المئوية%
كفاءتك المعرفية	**81**	**35.85**
كفاءتك في الأداء	40	17,7
كفاءتك في الإنتاج المستمر	27	11.95
كفاءتك في تطوير مهاراتك بعملك الجماعي	40	17,7
كفاءتك الوجدانية	38	16,8
المجموع	**226**	**100**

انطلاقا من هذا الجدول الذي يبرز أفراد العينة وفقا "للكفاءة المهنية العينة السادسة أثناء الأداء المهني للعمال"، فإنّ **(35.85%)** من العمال أكدوا أنّ الكفاءة المهنية أثناء أداء العمل تعتمد بالدرجة الأولى على الكفاءة المعرفية، حيث عبر العاملون على المعرفة النظرية والعملية في مجال عملهم، إذ تعد هذه النظرية أهم النظريات التي تفسر الأداء المهني، هذا يعني أن أرباب العمل والمؤسسون أن امتلاك المعرفة والنظرية أساس النجاح، في حين أنّ من **"الكفاءة في الأداء"** و**"الكفاءة في تطوير روح العمل الجماعي"** اللذان لهما نفس النسبة إجابة **(17.7%)**، حيث أنّ الإجابة الأولى تعني القدرة على تنفيذ المهام العملية بكفاءة ودقة، وتعتبر المهارات النظرية والقدرة على الإنجاز، أما تطوير روح العمل الجماعي؛ فإنّه يوضح لنا أن التعاون والتكافل مع الزملاء أمام تحديات في بيئة عمل متغيرة، ما يعني في مجمله تأثر هذا النوع من العمل الجماعي في تعزيز الإنتاجية، وتحقيق الأهداف المسطرة داخل المؤسسات، بينما حظيت **"الكفاءة الوجدانية"** بنسبة **(16.8%)** من إجابات أفراد العينة، مما يدل على أن العامل العامل في مجال: الأداء العام في، التكافل الإيجابي مع الآخرين، والتفاعل في الأداء يلعب دورا في الأداء المهني.

إذن فإن "الكفاءة المهنية" تعني مجموعة المعارف، المهارات، القدرات، أساليب، اتجاهات، تجارب، ممارسات، القيام بالأعمال، وأداء الأدوار في إطار محدد، بهدف تحقيق سلوك في

أداءه لعمله. وتهدف هذه الدراسة أثناء أداء العامل لمهامه؛ أي أنها معلقة بالبيئة التي تتواجد فيها هذه الأخيرة، فالدراسة الحالية هي محاولة بسيطة، وبالتالي هي قابلة للانتقاد، ذلك من خلال أداء العامل، وتوفره لمهاراته، وخبراته بعناية ودقة، وهذا بدوره من خلال ممارسته لعمله؛ أي مدى قدرة العامل على أداء الأعمال الموكلة إليه بكفاءة عالية من الأداء، مما يجعله أكثر فاعلية وفاعلية في أداء واجباته المهنية. واختيار البيئة المناسبة بالاستثمار العقلاني للمهارات، والقدرات واستعدادات الفاعل الاجتماعي بالدراسة، وهذا ما تهدف إليه هذه الأخيرة في إستراتيجيتها العديدة لتحقيق أهدافها والسعي إلى رفع إنتاجيتها، وتحقيق أكبر قدر من الأرباح، في معادلة السعي لتحقيق التوازن على تعدد مهام هذه المهارات على قدرة أن يصل إلى الفاعلية مهنية، تتمتع وفق لمعايير تتعلق مهنيا ذات فعالية لتحقيق الهدف، في صناعات لها قيمة ذهنية لها عناصر العلاقة الإنتاجية وفق المتغيرات تكون الأساس الفعلي لاستراتيجيات معينة، سواء لتحقيق الفرد العامل أو الدراسة تحقيق ذاتها حول عناصر الحياة المهنية ومن قبل الدراسة ألا وهي الفاعلية المهنية لمعرفة الأداء المهني وتحقيق الانسجام الكلي للمردود في الدراسة.

4.3.تمثل العمال للعامل الكفء:

الجدول رقم "1.8": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الفرد المركز على جودة العمل:

الفرد الذي يركز على جودة العمل	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**112**	**93.3**
لا أوافق	**8**	**6.7**
المجموع	**120**	**100**

يوضح لنا الجدول رقم "1.8" أن نسبة أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم في اعتبار أن العامل الذي يهتم الفرد الذي يركز على جودة العمل **(93.3%)**، في مقابل **(6.7%)** للذين أجابوا بلا أوافق. بمعنى أن على جودة العمل من أبرز سمات العامل الكفء، حيث يعتبرها الكثير أما إنتاج ذات مستوى عالٍ من الدقة والفاعلية.

الجدول رقم "2.8": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير إظهار الالتزام تجاه العمل

يظهر التزامه اتجاه واجباتهم في العمل	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**107**	**89.2**
لا أوافق	**13**	**10.8**
المجموع	**120**	**100**

يوضح لنا الجدول رقم "2.8" أن نسبة أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم في اعتبار أن العامل الذي هو الفرد الذي يهتم بتأدية واجباته العملية (**89.2%**)، في مقابل (**10.8%**) للذين أجابوا بلا أوافق. حيث نجد أنّ الالتزام المهني يشكل أساسا دال على جودة الأداء، وحرصه على أداء مهامه بدقة.

الجدول رقم "3.8": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمل ضمن فريق بفعالية:

الشخص القادر عل العمل بفعالية ضمن الفريق	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**93**	**77.5**
لا أوافق	**27**	**22.5**
المجموع	**120**	**%100**

يوضح لنا الجدول رقم "3.8" أن نسبة أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم في اعتبار أن العامل الذي هو الفرد القادر على العمل ضمن فريق (**77.5%**)، في مقابل (**22.5%**) للذين أجابوا بلا أوافق.

الجدول رقم "4.8": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تطوير مهاراته:

يسعى باستمرار إلى تطوير نفسه ومهاراته	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**104**	**86.7**
لا أوافق	**16**	**13.3**
المجموع	**120**	**%100**

يوضح لنا الجدول رقم "4.8" أن نسبة أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم في اعتبار أن العامل الذي هو الفرد الذي يسعى على جودة العمل (**86.7%**)، في مقابل (**13.3%**) للذين أجابوا بلا أوافق. حيث نجد أنّ الاهتمام للمهارات والمعرفة سمة مهمة للعامل الناجح، إذ عد هذا

الـ شد الـ ة الـ ة الـ جـ دة لـ العـ ال في تـ قراتهـ الـ هـ ة لـ اكـ ة الـ غـ ات والـ ات في سـ ق العـ ، مـ ا إلى وعي الـ فـ أهـ ة الـعـ الـ عام رئـ ي لـ ق الـ اح والـ فـ ق الـ هـ ي.

الجدول رقم "5.8": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير امتلاك مجموعة المهارات التقنية

مجموعة مهارات تقنية	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**85**	**70.8**
لا أوافق	**35**	**29.2**
المجموع	**120**	**%100**

يـ ضح لـ ا الـ ول رقـ "5.8" أن ذ ـ ة أفـ اد العـ ـ ة الـ ي أبـ وا مـ افقهـ في اعـ ار أن العام الـ ء هـ الفـ د الـ يـ فـ على مـ عة الـ هارات الفـ ة **(70.8%)**، في مقاب **(29.2%)** للـ ي أجاب ا بلا أوافـ . الـ يـ ع إتقان الـ هارات الـ قـ ة مقـ ن ورة تـ فـ الـ اذ الـ قي الـ سـ ة إلى جاذ عـ اصـ أخـ ، فـ خلال مـ خ الإدارة العلـ ة يـ هـ ا الاتـ اه على الـعـ الـ اد اعـ ار أن ام العـ واسـ ام الأسالـ العلـ ة هـ تـ عله أكـ فاءة، خاصة على مـ الأداء والاخـ ار، والـعـ الـ علق العام الـ اسـ في الـ ان الـ اسـ ، وفـ للـ افـ بـ الـ هلات والـ ، هـ ا الأمـ الـ مـ شأنه الـ اهـ ة في رفع مـ إنـ اجـ ة الـ سـ ة، وزادة أراحها ومـ اخلها، معـ ة هـ ه الـ ة اخـ ار شـ يـ على عـ الـ اد الفلـ ة نـ جـ ها في الآتي ذ ه:

- اسـ ام الأسلـ ب العلـ ي في اتـ اذ القـ ارات الـ هـ ة الإدارة.
- الاخـ ار الـ لـ للـ ارد الـ ة والـ ادـ ة.
- إعادة تـ زيع الـ هام بـ العـ ال والإدارة، تعـ روح الـعاون وخلـ جـ و ة تعام دائـ ا بـ هـ ا.
- تـ فـ الإرشادات اللازمة للعام مـ أجـ أداء عـ له فاءة.
- اسـ ام الـ اس والأسلـ ب العلـ ي في حـ الـ اكـ الإدارة.

الجدول رقم "6.8": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير امتلاك المعرفة

يمتلك المعرفة اللازمة لأداء مهامه بكفاءة	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	103	85.8
لا أوافق	17	14.2
المجموع	120	%100

يوضح لنا الجدول رقم "6.8" أن نسبة أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم في اعتبار أن العامل يمتلك المعرفة اللازمة لأداء مهامه بكفاءة (**85.8%**)، في مقابل (**14.2%**) للذين أجابوا بلا أوافق. إنّ المعرفة المهنية تعتبر أساسا للكفاءة في العمل، حيث أن هذه المعرفة في تطور دائم، تماشيا في تطور مهارات العامل المختلفة. فالمعرفة على جدية العمل تقابل العامل يمتلك نوعين من الكفاءة ألا وهو **الكفاءة المعرفية**، وهي "المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء الفرد في شتى مجالات عمله"[1]؛ أي هي مجموعة من المهارات والقدرات التي تمكن الفرد وفهمها للمعلومات التي تزود بها الفرد لفهم شامل للمهام والأدوات التي يعمل عليه القيام بها، مما يعني مقدرة الفرد المهنية في ديمومة معرفته واستغلالها في فهم والأقل مع ما يتناسب مهارته ومعلوماته المهنية.

الجدول رقم "7.8": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير التكيف مع باقي الموظفين

الذي يستطيع التكيف مع كل موظف داخل المؤسسة	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	90	75
لا أوافق	30	25
المجموع	120	%100

يوضح لنا الجدول رقم "7.8" أن نسبة أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم في اعتبار أن العامل يمتلك الفرد القدرة مع الآخرين مع داخل المؤسسة (**75%**)، في مقابل (**25%**) للذين أجابوا بلا أوافق. إذ نجد أنّ التكيف مع الموقف اللغوي في العمل مهارة أساسية في المهارات المهنية، مما يعني قدرة العامل في العمل مع اللغات والثقافات الجديدة

[1] . مراد ناشي عوز، **المرجع السابق**، ص 124.

ال سـ ة، مـ ا اه في تع اسـ قـ ار الع ، وتقل تأث الأزمات ال فاجـ ة. هـ ا نـ ذ ع آخ مـ أذ اع ال فاءة ال هـ ة ألا وهـ **الكفاءة الوجدانية**، ال ي تـ ت عة ال شـ ات ال تـ ة اسـ ع اد الفـ د في قابل ه ال جـ ا ة القائ ة على تـ جـ ه ر اته ومـ لاته واتـ اهاته، وفقا لـ ا ي اشى مع ما ي ف عل ه الفـ د العام مـ اسـ ع ادات فـ ة أو مـ ة مـ جهة، والارتـ ا ال ي مة ال والـ ع قـ ات ال ة والـ ة، هـ ه الأخ ة تع جه أساسي لـ ا ي ف عل ه مـ اسـ ع ادات، إضافة إلى بـ ز ة هـ ه ال شـ ات الفاعل ة في عـ ل ة الإنـ از هارة و فاءة، وف للإدراك الع للـ ور ال في لها الفاع ال سـ ة، مـ خلال ما ي لى مـ تـ فه مع بـ ة عـ له، احـ ام القـ اع مع الـ ملاء، تـ عه الـ قافة ال ة، الـ اد الأخلا ة، تـ ؤ ال افع ال اخلي للأداء ال في ال ، إدراك ال ولـ ات والـ اجـ ات، ال في الانفعالات.

الجدول رقم "8.8": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير أداء الوظائف باحترافية:

الشخص المتعلق بأداء وظائفه باحترافية	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**92**	**76.7**
لا أوافق	**28**	**23.3**
المجموع	**120**	**100**

يـ ضح لـ ا ال ول رق "8.8" أن نـ ة أفـ اد العـ ة الـ ي أبـ وا مـ افقه في اعـ ار أن العام ال ء ه الفـ د الـ عل أداء و فـ ه احـ ا ة **(76.7%)**، في مقابـ **(23.3%)** لـ ي أجابـ ا بلا أوافـ . هـ ا لابـ مـ الإشارة إلى أهـ ة ال رد ال في تـ ق ال فاءة ال هـ ة، مـ خلال مـ خ ال ارد ال ة، حـ أكـ ت ال ث والـ راسات في مـ ال العلـ م الـ ـ ة على اعـ ار الأفـ اد كـ ارد، ولـ ا مـ د أناس يـ فـ ن فق على أساس مـ اعـ ه وعـ ا فه ، وقـ قام هـ ا الـ خ على:

- إن الفـ د ارة عـ اسـ ار إذا أحـ إدارته تـ ة.
- لابـ أن تـ جه الـ اسات والـ امج والـ ارسات لإشـ اع الـ اجات الـ فـ ة والعا ة والاقـ ادة للفـ د.
- لابـ مـ تهـ ة بـ ة العـ للاسـ ار في مهارات الأفـ اد.

- ت از وضع ب امج ت ة ال ارد وفقا ما ي اشى وحاجات الأف اد، وما ت د ال ة تحقيقه.

لل الي فإن ال ارد ال ة تع لف د ه أح أه الأص ل الاس ارة لل س ة، وم ال ور أن ته س اسات، و امج ال ارد ال ة ب ل ة اح اجات العامل ال ف ة والعا ة والاق اد ة، وته ب ة الع أف لل ر ، وللـ ع ، وم أه مق مات ه ا الات اه ال :

- ض ور إدراك ال ة في ب ة ال ه ة لل ل على م اردها ال ة.
- ض ورة وج د إدارة م ة ل ع ال ارد ال ة.
- ال ع في الأه اف ق الاس ا ة لل ل ات ال ة.
- "ت ع ح ة الف د م ال ة إلى ال ة وداخ ال ة وم ها إلى ال ة لإش اف وم ا عة إدارة م ة تع ف إدارة ال ارد ال ة، ول تل الإدارة م م ارسة ع لها فاءة أن تع ى الاه ام ال في وال ي م ق إدارة ال ة"[1].

ال الي فإن ال ة تع على ال ة ال ة لل ل على م اردها ال ة، ل ا دراسة حالة ال ة ال ة، ح أنّ إدارة ال ارد ال ة قادرة على م ا ة الـ غ ات في س ق الع ال ارجي، والع على ج ب ال فاءة ال اسة ل ق ال مع ال غ ات ال ة، ال على ال ائ ة ال اخل ة؛ أ الاس ام الأم لل ارد ال ة، وللاس ا ة ل ل ات ال ة ال ة م اعاة ال ع في أه افها، ح ل ت ازن ب ال ال ي ت ف على الق العاملة وال ا أو الف ائ ، وض ورة اس غلال ج ع الق رات وال هارات ال اح ة ل ال ف ، ول ان أن ج ع ال ف ع ل ن فعال في م الاته ، الاع اد على ال ال ، وال ر ، وال ز ع الفعال لل هام.

---

[1] . م ا اش ع وز، **المرجع السابق**، ص316.

الجدول رقم "9.8": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير إدارة الأزمات

الذي يتعامل مع إدارة الأزمات المهنية باحترافية	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	90	75
لا أوافق	30	25
المجموع	120	100

يوضح لنا الجدول رقم "9.8" أن نسبة أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم في اعتبار أن العاملين في هذه الفنادق يعاملون مع إدارة الأزمات المهنية باحترافية (75%)، في مقابل (25%) للذين أجابوا بلا أوافق. حيث أظهروا في مواجهتهم للأزمات الغير متوقعة، والعاملين مع الأزمات قدرة فعالة تتسم بالإنجاز وتقليل الأخطاء. هذا يدل على الاتجاه الإيجابي السائد، عندما هذا الاتجاه في تفضيل الكفاءة على ضرورة وجود العديد من العناصر الأساسية في مقومات الفنادق، وصفاتها التي يجب أن هذا الاتجاه يدل على وصف مجموعة من الخصائص المتعلقة من خلال حاجتها لامتلاكه قدرات ومهارات، ومن خلال ذلك فإن الكفاءة متطلبات الأفراد فإن ملاحظة هذا الأخير وتحديد ممارساته واعتمادها وفقا لقدرات خصائص المهنة، تتطلب الاندماج الفردي مع بيئة العمل ومعلقاتها. حيث أن تقنيات والإدماج العالي للفرد لا يحتاج بدرجة مهارات الفرد العقلية مثل الإبداع والفنون، بمقدار فعالية قدرة الفرد وفقا للمهارات، على محاولة تقديم الكفاءات من أجل تحقيق فعالية قدرة الفرد على حساب الكفاءة المهنية للأفراد. اختيار فالاتجاه الخلقي قد الأذية ومجموعة المهام المختلفة للفرد في الفنادق غلبه في إطار العلاقة الطيبة بين الأذية ومهام الفنادق، ما يجعله من سلوكيات تدل الكفاءة المهنية، وملاحظة هذه الخصائص علها قابلة للقياس والملاحظة معا، مما يساعد في تحديد قدرات الأفراد وتوجيهها نحو الابتكار والإبداع، وهذا الاتجاه على اتجاهين فرعيين آخرين: "الاتجاه الخلقي العقلي"، و"الاتجاه الخلقي الفني".

انطلاقا من هذه النتائج نستنتج أن العاملين في الفنادق إجابات أفراد عينة الدراسة هي:

1. **93.3 %** العاملين في الفنادق يتميزون على جودة العمل.

2. **89.2 %** العام ال ء ه الفد ال ه ال امه ت اه واجاته ال ع

3. **86.7 %**العام ال ء ه الفد ال ي على ج دة ال ع .

4. **85.8 %**العام ال ء ه الفد ال ل ال ع فة اللازمة لأداء م ل مهامه فاءة.

5. **77.5 %** العام ال ء ه الفد القادر على ال ع ض ف .

6. **76.7 %**العام ال ء ه الفد ال ع أداء و فه اح ا ة.

75.7 % العام ال ء ه الفد ال ع ال مع م داخ ال س ة.

8. **75 %**العام ال ء ه الفد ال يعام مع إدارة الأزمات ال ه ة اح ا ة.

9. **70.8 %** العام ال ء ه الفد ال ي ف على م عة ال هارات الف ة.

الجدول رقم09: يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير ارتباط الكفاءة المهنية

ارتباط الكفاءة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية%
القدرة الكامنة داخل الموظف	34	17 ,7
القدرات المهنية المتعلقة بما يقوم به العامل	35	18,2
مستوى وعي العامل بما يقوم به	**63**	**32,8**
السلوك الذي يصدر عن العامل في مواقف عمله	22	11,5
بالتخطيط بلوغ الأهداف	38	19,8
المجموع	**192**	**100**

ف ل ا ال ول رق "09" ال ع ل ب ز ع ع ة ال راسة وفقا ل غ ارتا ال فاءة ال ه ة أنّ **(32.8%)** م ال ع ال م ر ال فاءة ال ه ة وعي العام ا ق م ه ال س ة، م ا ع ي أن ال ع ي ال ور ال ه ي له ال أث الأك في ال فاءة ال ه ة، ب ا **(19.8%)** أجابوا أن ارتا ال فاءة ال ه ة ي ع ال والل غ، م ا إلى أه ه ال ة في رفع م ال فاءة ال ه ة؛ نه ع إ ارا ع ا ي ج ه ال ذ إن از مهامه فاءة، م ا ع ز م ق رته في م اجهة ال ات، وت ق م ات أداء عالة ت اف مع م ل ات ال ع ، ب ا **(35.9%)** فق ت اوح ب م : **أولا** القدرات ال ه ة ال علقة ا ق م ه العام **(18.2%)** م ا ي ل على أنه

ع ا مها في الـ فع م الـ فاءة الـ هـ ة، حـ أن امـلاك القـ رات الـ هـ ة وحـ ها لا تـ في لـ فع الـ فاءة الـ هـ ة إذا لـ هـ اك وعي اف ة اسـ امه فعالـ ة، عـ الـ فـ ن ق لـ ن مهارات مهـ ة عالـ ة لـ لا عـ فـ ن مـ نها ملائ مع تـ ق أهـ اف الـ سـ ة، **ثانيا** القـ رة الـ امـ ة داخـ الـ **(17.7%)**. أما أدنى نـ ة إجا ة فقـ تـ ت في ارتـ ا الـ فاءة الـ هـ ة الـ لـ ك الـ ر ع العام في مـ اق عـ له **(11.5%)**.

4.تمثل العمال لأسباب ودور الكفاءة المهنية في رفع الأداء المهني:

في الـ رات الـ عة الـ ي هـ ها مـ ال العـ ، أصـ الـ فاءة الـ هـ ة عاملا جـ هـ ا لـ ق أداء مهـ ي مـ وضـ ان الـ اح الـ في. إذ يـ تـ تفـ ق الـ سـ ات مـ اشـ ق رة مـ اردها الـ ة على تـ ق مـ ات أداء عالـ ة، مـ خلال امـ لاك الأفـ اد الـ هارات والـ عارف والـ ات اللازمة للعام فعالـ ة مع الـ ات الـ هـ ة.

تـ لـ تـ لات العـ ال حـ ل أسـ اب الـ فاءة الـ هـ ة وسـ لة لفهـ أعـ للعـ ام الـ ثـ ة في تـ هـ ه الـ فاءة، مع الـ على دورها الـ في تعـ أداء الـ سـ ات، وتـ ق أهـ افها الإسـ اتـ ة. لـ لـ فإن الـ في هـ ا الـ ال عـ أساسا هاما لاسـ عاب العلاقة بـ الـ فاءة الـ هـ ة وزادة الإنـ اجـ ة في بـ ة العـ .

1.4.تمثل العمال لأسباب توفر الكفاءة المهنية بالمؤسسة:

قـ الـ يـ عـ هـ ه الـ ئـ ة وجـ الإشارة إلى أهـ عـ اصـ الـ فاءة الـ هـ ة، فلـ قـ هـ ه الأخـ ة لابـ مـ تـ فـ مـ عـ ة الـ ادر الـ اعـ ة في ذلـ ، تـ ن اـ ة أدوات عـ لـ ة ها الفـ د العام في تـ ق فاءة في أدائه وذ احه في تـ ق أهـ اف الـ سـ ة عام، إذ يـ جـ ذ عـ مـ الـ ادر، سـ اء الـ اخلـ ة مـ ها أو الـ ارجـ ة، مـ عـ ة مـ ها في تـ أداء الفاعـ الاجـ اعي، وانعـ اس هـ ا الأداء على مـ جات الـ سـ ة .

1. الـ ادر الـ اخلـ ة: قـ تعـ الـ سـ ة في جلـ ها للـ فاءات على مـ رها الـ اخلي أوّلا، ثـ على مـ ادرها الـ ارجـ ة لعـ ة أسـ اب مـ ها:

1- اـ فاض تـ الـ الـ ل علـ ها داخـ الـ ة.

2- سعة ال ل علها، واند ماجها، وذل ل ئها في ب ة ال سـ ة ال اخلة وم ب ه ه ال ادر ال اخلة ذ م ها:

✓ ال ة: "ح تقوم ال سـ ة ب ضع خ ة م املة لل ة ت فها ال ق والإج اءات ال اج إتباعها، ولا ب أن ت على أس م ضـ ة وعادلة ل ق العالة وتع ة تاف ة"[1]، فع ال ة هي إح ال ادر ال اخلة للفاءة، وه ا ع م أح ث ال ق ال ي ت عل ها ال سـ ة ل ف العال وقائه بها على ق ال ا ل ق أداء مهي م .

✓ الق والـ : م الأسال ال ي ت م م أج ت ق ال ازن الأم ب ال عارف، والفاءات ال ج دة ال سـ ة وم لاتها، نق الق والـ ؛ أ ام ال سـ ة ب رتة ال إلى رتة أخ أو م م ان إلى م ان أخ ، ال م م ل ة إلى م ل ة أخ .

الجدول رقم "1.10": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير التدريب المستمر:

التدريب المستمر	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**114**	**95**
لا أوافق	**6**	**5**
المجموع	**120**	**%100**

ي ضح ل ا ال ول رق "1.10" أن ذ ة أف اد العـ ة ال ي أب وا م افقه في اع ار أن ال ر ال سـ ا في وج د ال فاءة ال ه ة **(95%)**، في مقاب **(5%)** لل ي أجاب ا بلا أوافـ . ح ذ أنّ ال ر ي فع م ج دة العـ ، وع ز الق ة في الأداء. ا أنه ي فع ال وح ال ع ة لل ف ، و م ف صة ال ة، و ق م ال ل ال في للعام ، ه ا ما اه في ت أداء وم دودة ال سـ ة ح رأ أف اد ع ة ال راسة، ه ا العام مع الأس اب الق ا ة؛ لأنه ي عل ب مهارات ال ف م خلال العل ال ، وع ج ء م الق افة ال ه ة ال ي تع ز ال فاءة داخ ال سـ ة. ا ع ه ا ال غ م العاص ال ارجة للفاءة ال ه ة، اع في ت ذ ام ال عل مات، ح ت عى ال سـ ات الق اه إلى ت ي وت ذ ام معل ماتها، آل ة ع ت ع م خلالها م اكة ح ة ت ف ال عـ فة في م الات ال ال علي، والا لاع على

[1]. ش اء م ارك، **دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي للمؤسسة الصناعية**، أ وحة د راه ت ع ال اج اع، ل ة العل م الإن ان ة والاج ا ة: جامعة ة، 2014/ 2015، ص 156.

م ات وم ات القا اع ال سا اتي، لع بل ع لة ت ال عل مات ع م ع اصل إ ا ة الع ، فل ا ان ن ام ال عل مات أك ت يا أو ت ا ساع في الع لة ال افة لل سا ة، واتّ اع م ال الاب ار والإب اع ال ع في الأداء ال هي، اع ار أنّ ال عل مات وال انات ال دة ع ا ح ا في م ال ت ي ملامح ت ال فاءة ال ه ة لل سا ة وع الها معا، خاصة في ال افة الات الة، وم اكة ن ام ال عل مات اس ار.

الجدول رقم "2.10": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير بيئة العمل المحفزة

بيئة عمل محفزة	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**99**	**82.5**
لا أوافق	**20**	**16.7**
المجموع	**120**	**%100**

يـ ضح لنا الـ ول رقـ "2.10 " أن نـ ـة أفـ اد العـ ـة لل يـ لأبـ وا مـ افقـ هـ في اعـ ـار أنـ ـت فـ بـ ـة عـ ـ مـ فـ ـة سـ ـا في وجـ د الـ فاءة الـ هـ ـة **(82.5%)**،في مقابـ **(16.7%)** لل يـ أجاب ابلا أوافـ . تعـ هـ ه الإجا ة أهـ ة هـ ا الـ في تـ الأداء الـ هي بـ ة إ ابة ا تـ ع الـ فـ على تق أفـ ـ مالـ يهـ ، ذلـ مـ خلال تـ فـ ـ وف عـ مـ ـة، مـ أجـ ضـ ان الـ اصـ الفعال بـ الـ فـ ، لـ لـ فإنـ تـ فـ بـ ـة عـ ـ مـ فـ ة تعـ اسـ ارا اسـ اتـ ا لـ ـاح الـ سـ ـة، وـ تـ ال ارسات الإداريـ ة والـ فـ الـ عـ ، حـ أنهـ اتـ ث على الأداء الـ فـ . الـ يـ عـ بـ ـة العـ ـيـ د بـ ا للـ ـي عـ الـ خـ الـ ـ الـ عل ـ خ العلاقات الإنـ ـانية، إذ يـ ـ هـ ا الاتـ اه على مـ اولة تـ ـي العلم الـ ـ ثة في بـ ـة العـ ، ـال على الـ لـ نـ الإنـ ـاني والـ فـ ـي للعلم ـ ـ ك أساسي في العـ لـ ـة الإنـ اجـ ـة، وقـ ة لـ فع مـ ـ إنـ اج الـ سـ ـة وزيـ ـادة أر احها، اعـ ار أن العام الـ فـ ـي والـ لـ نـ الإنـ ـاني مـ ـ ا أساسـ ا في العـ لـ ـة الإنـ اجـ ـة، وقـ م هـ ا الاتـ ـاه على مـ عة الـ اد أهـ ها:

- ر الـ ال علاقات الـ ي تـ أ ب مـ عات الأفـ اد.
- تـ يـ الـ لـ ك الـ ي مقـ ن لـ ك أفـ اد الـ ـة.

- تأث ال ادة في ال ل ك وت ال اعات وت ق م ال تقارب وتعاون ب ه .

- فعال ة إدماج ال غ ال س ي في ال ال س ي، الاع اد على أسل ب ال ار ة ال ع ال ة.

- اع اد م أ الات الات داخ ال ة له تأث في سل ات الأف اد.

الجدول رقم "3.10": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير التوظيف الانتقائي

التوظيف الانتقائي	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**82**	**68.3**
لا أوافق	**38**	**31.7**
المجموع	**120**	**100**

ي ضح ل ا ال ول رق "3.10" أنّ ن ة أف اد ال ع ة ال ي أب وا م افق ه في اع ار أن ال ـــ الانـقائي س ا في وج د الـفاءة ال هـــة **(68.3 %)**،في مقابل **(31.7%)** لل ي أجاب ا بلا أوافـ .

ه ا ال إلى ع ل ة اخ ار الأف اد ع ل ـقـل ف ه ، ذل وفقا معاي مـــ دة، ه ا ما ـــ أن ن خاصة ال ف ن ال د قادر على الإسهام فعال ة في ن اح ال س ة.

الجدول رقم "4.10": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير التكنولوجيا والأدوات التقنية

التكنولوجيا والأدوات التقنية	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	**89**	**74.2**
لا أوافق	**31**	**25.8**
المجموع	**120**	**100**

ي ضح ل ا الـــ ول رق "4.10" "أن نـــ ة أف اد العـــة ل ي أب وا م افق ه في اعـــار أن اس ام ال ل جـا والأدوات الـقـــة ال يـــة سـ ا في وج د الـفاءة ال هـــة **(74.2%)**،في مقابل **(25.8%)**ل ي أجاب ا بلا أوافـ . ح تع م الأس اب ال اس ة في رفع الـفاءة ال هـــة، خاصة في ـــ ال ـــ رات الـــ عة ـــ ق العـــ ، وت ـــ ال ســـات لـــي ـت ف أح ث الأدوات ال ل جـة

ل ف ها إك ال مهامها عة و قة، م ا قل م الأخ اء و ـ م الإن اجة. ـ ا لّنه ـ اء ـ في ت ال فاءة، و علها تُع ل ان اس امة الأداء العالي داخ ال س ة.

الجدول رقم "5.10": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تحفيز الموظفين

تحفيز الموظفين	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	95	79.2
لا أوافق	25	20.8
المجموع	120	100

ي ضح لنا ال ول رق "5.10 " أن ن ـ ة لأف اد العـ ة للـ ي لّب وا م افق ه ـ في اعـ ار أن ت ف ال ف س ا في وج د ال فاءة ال هـ ة (95%)،ـ في مقاب (5%) للـ ي أجاب ا بلا أوافـ . ح ع ع أساسا في رفع ال فاءة ال ه ة م خلال تـ عه على العـ ـ ة وب اع، مـ ا يـ م إن اجـة ال سـ ـة، وأن الـ ف ال ـ ف ـ ن أك ال لما ـهامه ، وأك اس ع ادا لـ ل جه د إضا ة م أج ت ق أه اف ال س ة.

الجدول رقم "6.10": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير القيادة المتميزة

قيادة مميزة	التكرارات	النسبة المئوية%
أوافق	91	75.8
لا أوافق	29	24.2
المجموع	120	100

ي ضح لنا ال ول رق "6.10 " أن ن ة أف اد الع ة ال ي أب وا م افق ه في اع ار أن ال ادة ال ة س ا في وج د ال فاءة ال ه ة (75.8 %)، في مقاب (24.2%) للـ ي أجاب ا بلا أواف . ح نلاح أنّ ه ا ال ي ث م اش على أداء ال ف م خلال ت ف ب ة ع داع ة وم ف ة، ح ع ما ن ه ال ادة ق ة داخ ال س ة ع ز م الاس ق ار ال ي، و قل م مع ل ت د الع ال.

أما الـ ة للـ ادر الـ ارجة للـ فاءة الـ هـ ة، فـ الـ ـ على الـ سـ ة الاعـ اد لـ ة على مـ ادرها الـ اخلـة فقـ لاسـق اب الـ فاءات الـي تـ اجها، لـ لـ فإنها تلـ أ إلى الـ ادر الـ ارجة لـ ان قاء اسـ ار فعالـة ذاتها، ومـ بـ هـ ه الـ ادر الآتي ذ ه:

✓ **الإعلانات:** تلـ أ الـ سـ ات إلى اسـ ام الإعلانات الـ اخلـة لـ ذ امـة العـ ، و لـ الإعلانات الـ ارجة للـ وج لـ ماتها والـ لـ اتها، الاعـ اد على مـ اذة مـ دة، وفقا لإسـ اتـ ة إعلانـة مـ روسة مـ قا، حـ تلـ أ الـ سـ ات إلى الإعلانات اعـ ارها مـ الـ ق الـ ة والأكـ جلـا لاهـ ام الـ ، سلة إشهارة للعـ ـ عـ مـ ج الـ سـ ة و ائـ عـ لها، مـ ة في ذلـ على مـ اسـ ا ة الإعلان للعاصـ الاجـ ا ة، والـ امـ معـ مـ لات الـ ع والـ وحى الـ هلـ ، ر أكـ إ احا وقاعا.

✓ **توصيات الأفراد العاملين الحالين:** "يـ مـ خلال إشـ اك العاملـ الـ سـ ة في عـ لة اسـق اب الـ هلـ ، وتعـ هـ ه الـ سلة لاسـ ا إذا ان الفـ د يـ الـ اهة والـ لاء للـ سـ ة"[1]، هـا الـ صـ ات ـ عمهـ مـ أجاء الـ جـه، مـ ا يعـ الإ اب على الأداء العـ لي.

✓ **الجامعات والمعاهد التعليمية:** قـ مـ هـ ا الـ ع مـ الـ سـ ات الـ أهـ الأكاد ي، وعـ على تـ الـ هارات في مـ لـ الـ ات، عـ القـ رة على اسـ ام آلات عـ عالـ ة، تـ عـ مـ وسلة تـ افـ معـ وضـ ة العـ ، فإناج سلـ ك يـ اشى معـ عة الـ قـ ، لـ ا عـ مـ الـ ادر الأساسـة في صقـ وتـ جـه الاسـ عـ ادات والـ هارات الفـ د ة، ـ ا أنّها تعـ على تأ الفـ د عـ له، وجعله قابلا للاندماج بـ ام معـ في ومعلـ ماتي مـ هج وأكاد ي، ّ الـ سـ ة مـ الاسـ فادة مـ الـ ة العلـ ة لهـ ا الـ .

✓ **وكالة الاستخدام،** نـ فها "الـ الة العامة" وهي "و الة عـ مـ ة تـ فـ أسـ اء الـ اغـ في العـ لإ اد و ائـ مـ اسـ ة"[2]؛ أ تهـ ف إلى تـ هـ ، و اد فـ ص العـ للأفـ اد الـ ي يـ ن عـ و فة، وتقـ م مـ عة مـ الـ مات والـ اعـ ات للـ ة احـ اجاتها، حـ تـ اهـ في تـ معادلة الـ ، وتـ هـ دخـ ل الأفـ اد إلى سـ ق العـ . و"الـ الة الـ اصة" "تـ مـ الـ اتـ

---

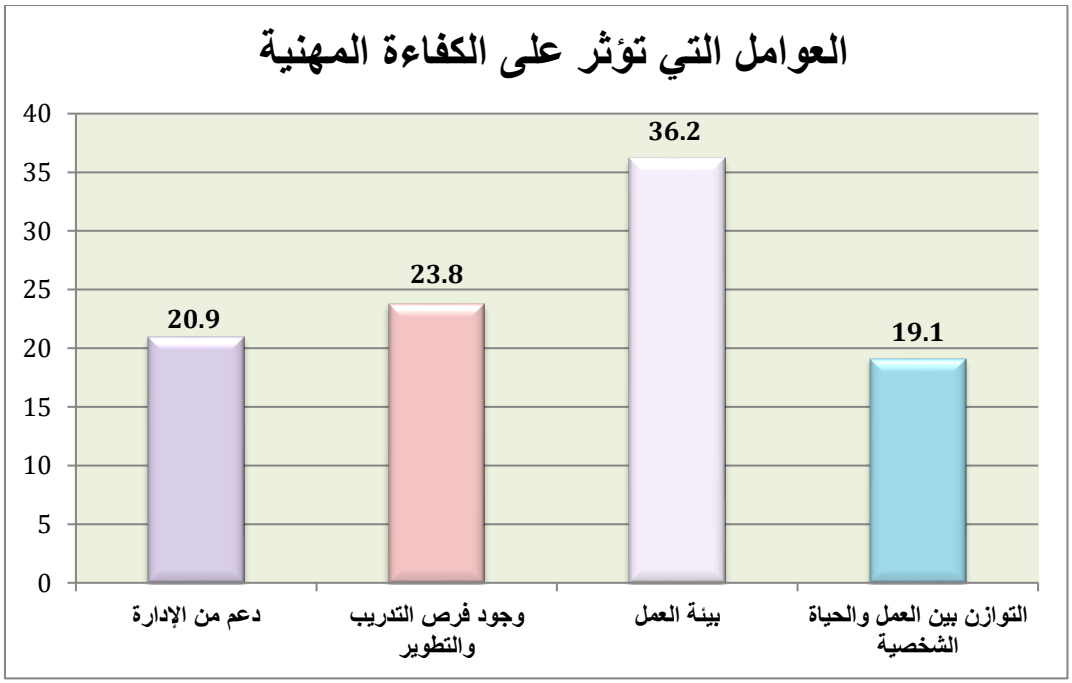
[1] .شـ اء مـ ارك، **المرجع السابق**، ص156.

[2] .**نفس المرجع**، ص157.

الاس ارة (....)، وهي و الات خاصة ت اه في ج ب الـ فاءات والـ هارات العالـة والفـ ة م خلال ق اراته الـ الـة والـ عل ماتـة الفعالة للاتـ الات الـ لـة والـ ولـة للـ عـف على ج اذ الـ ، والـ فاءات في الـ سـ ات وم اولة اسق ابها، ن م خلال الـعاق الـ د غ و ائ ف ة، إدارة، قاذ ذة"[1]، و الة الاس ام تق إلى ذ ع ه اك: "الـ الة العامة" الـي تعـي بها ت ف م اصد الـ غ للأف اد الـ ي ي ن ع الـ فة، أما ذ ع الـ اني ه "الـ الة الـ اصة"، م ة فق في تق الـ مات واح اجات الـ أك اخ اصا، إذن لا الـ الـ يل ان دورا مه ا في تق الـ اع ات للأف اد م أج إ اد الـ فة الـ لائ ة له ، والـ اسـة مع ق راته ومهاراته .

2.4.تمثل العمال لأهم العوامل المؤثرة في الكفاءة المهنية:

الشكل رقم"04": يمثل توزيع عينة دراسة وفقا لمتغير العوامل التي تؤثر على الكفاءة المهنية



يـ ح م خلال الـ رق "4" الـ عل ب زع لأف اد عـ ة وفقا لـ غ العلم للـي ت ث في الـفاءة الـ هـ ة، حـ أن بـ ة العـ تعـ العلم الأكـ تأث الـفي الـفاءة الـ هـ ة **36.2 %**، مـا عـ دورها الـ اسـ في تعـ أداء الـ ف ، حـ تـ اه بـ ة العـ الـ ـة والـ اعـ ة في ت ـ الإن اجـ ة، والـ قل مـ الـ غ الـ هـ ة، وتعـ للـ لاء للـ في. لـ لها **23.8 %** مـ إجلـ ات لأف اد العـ ة أنّ وجـ د ف ص الـ ر والـ عام مه م عـ ام الـ ث ة في الـ فاءة الـ هـ ة، مـا ـ

[1] .ش اء م ارك، **المرجع السابق**، ص157.

إلى أن العا ل ا ا ف على اكـ اب مهارات جيـ ة، والـ مع الـغـ ات الـ هـة، وتقلـ الأخـ اء، مـ يـ ع إ لـ ا على ـفاءته . لما علم دعـ الإدارة فقـ حـ على نـ ة **20.9 %** مـ إجلـات العـال، مـ يـ ل على أن وجـ د ـادة مـ عة و دارة داعـة ـاه ـفي رفع مـ الـفاءة الـ هـة عـ ـتـ ف ا جـه والاعـ اف هـ د الـ ف ، مـ ا عـ ز للـ وح الـ عـ ة والالـ ام للـ في.ـفي حـ أنّ **19.1 %** مـ لـفـ اد العـ ة مـ أجاب ا ـأنّ للـ ازن بـ العـ والـ اة ا ة له تأثـ في ا فاءة الـ هـ ة، لـ لا عـ ـفي نـ ه العلم الأكـ ـتأثـ ا مقارنة العلم الأخ ، مع ذلـ ـفإن تـ قـ ـتـ ازن بـ هـ ي ا غـ ـاه ـفي تقلـ للـ ـتـ وزيادة ا ـ لـ العلم ، وـ اء على ذلـ ،ـفإن ا سـ ات ا ا ـةـفي تـ ـ فاءة مـ فها ـ أن ـتـ لي أهـ ة خاصة لـ ة العـ ، مع تـ فـ ص تـ مـ ة، وتعـ دعـ الإدارة، لـ قـ بـ ة مهـ ة مـ املة وفعالة، وتـ فـ ص للـ ر ا ـ ، وـ لـ تعـ دور الإدارة ا اعـ ة،مع الأخـ عـ الاعـ ار أهـ ة ا ازن بـ ا اة الـ هـ ة وا ة مـ أجـ تـ قـ إنـ اجـ ة مـ امة و فاءة عالـ ة.

الجدول رقم "11": يمثل توزيع عينة دراسة وفقا لمتغير ممارسة الكفاءة المهنية:

ممارسة الكفاءة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية%
القدرات الفكرية للعامل	29	23,4
المهارات المهنية	**32**	**25,8**
القدرات المعرفية للعامل	21	20,2
أسلوب العامل بعمله	18	14,5
طول سنوات عمله	10	8,1
النشاطات والأعمال الإضافية التي ينجزها العامل	10	8,1
المجموع	**120**	**100**

يـ ضـح الـ ول رقـ (11) الـ علـ بـ زيـ ع عـ ة الـ راسة وفقا لـ ارسة الـفاءة الـ هـ ة ـأنّ **25.8 %** مـ العـ ال مـ اعـ ـأنّ مـ ارسة الـفاءة الـ هـ ة مـ تـ ا لـ هارات الـ هـ ة للـ ي يـ ـ ف عل ها العامل ، خاصة ا يعلـ بـ وح العـ الـ اعي، الـ ـ مع مـ لـ ـ وف العـ ، مـ اجهة الـ ات، الـ لـ ك الـ اسـ في الـ اقـ الـ عـ دة، فـ لا عـ القـ رات الفـ ة **23.4 %** مـ خلال قـ رة العامل على الـ فـ الـ والـ لـ في أداء عـ له، بـ ا تعـ القـ رات الـ عـ ة للعامل عـ مهـ ا في

م ارسة الـ فاءة الـ هـ ة **20.2 %**، في حـ سـ لـ أدنى نـ ة إجا ة لـ عـ : ل سـ ات عـ العام ، الـ ا ات والأعـ ال الإضا ة الـ ي يـ ها العام **8.1 %**.

الجدول رقم "12": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العوامل المساعدة في رفع الأداء المهني:

عوامل المساعدة في رفع الأداء المهني	التكرارات	النسبة المئوية%
التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية	47	20,2
الدعم والتحفيز من الإدارة	67	28,8
تطوير المهارات	64	27,5
التدريب والترقية	55	23,6
المجموع	233	100

ـــل الـــ ول رقـ (12) الـ ـــ ء على العـ لم للـــي تـــاعـ في رفع الأداء الـ هـي وفقا للعـــة الـ روسة، حـ يـ تـ هـ ه العـ ام بـ اء على تـ ارها ونـ ها الـ ة. حـ أنّ "الـ ع والـ ف مـ الإدارة" ـــ إجلـة غالـــة العـــال **28.8 %**، مـــا عـ أهـــة للـ افع الإدار ـفي تـ ـــ الأداء الـ هـي. لـلـها **27.5 %**في اعـــارـــأنّ تـ ـــة الـ هـارات وتـ ها عـاملا مـــاعـ في رفع الأداء الـ هـي للعلم ، إذ أن تـ ـــ الـ هـارات يلعـ دورًا رئـ ـــاـفي تعـــ الـفاءة الـ هـــة، هـانـ هـ ا الـ غـ شـ آخـ ألا وهـ الـ فاءة الإنـ اجـ ة للعام انـ لاقا مـ ا يـ فـ علـهـ مـ مهارات مـعـ دة، إذ نـ هـ ا نـ أن هـ ا الـ ع مـ الـفاءات تـ قـ م على الاسـ ار الفعلي ـفي مهارات والاسـعـ ادات للـي يـ فـ علـها الفاعـ الاجـ اعي الـ سـ ة في مـ ال معـ ، ة تـ ق مـ جات الـ ـــة مـ تـ قـ فعالـ ة أداء مـ فها، ثـ رفع مـ إنـ اجـ ة الأداء الـ هـي بها، فـ لا ع الـ ـــ الـ ـــ لـ ـــ رتها الفعالـة الـ ـــة للأفـ ادـبـ الـ ســـات الـ افـــة لها، وـــ ا تعـــ ـها الـ ـــافةـفي تـ قـ تـ ـــة الـ ع ، دونـ ا إهـ ال الـ علىـــاقي الـ هـارات الـ هـــة الأخـ للـ لق ، لـ ـــ ع مـ ه لقة إنـ اجـة. بـ ـــا **23.6 %** مـ لـفـ اد العـــة مـ ـــ رـ على أهـــة للـ ـــ ر والـ ـــة، مـــا ـــ لـلى أن فـ ص للـ ـــ ر تعـ ز مـ رفع الإنـ اجـة،ـفي حـ أنّ **20.2 %** وهي أدنى نـــة إجلـة رـــ ت على للـ ازنـبـ الـــاة الـ ـــ ة والـ هـــة، نفـ الأمـ للـ أشارت إلـه نـائج الـــ رقـ "04".

الجدول رقم "13": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيري نوعية الوظيفة والكفاءة المهنية

...اءة ...نية	تنفيذ مهام محددة				مجموعة المهارات والخبرات				قيام بالأدوار وأداء الأعمال				المهارات يكتسبها الفرد				خبرات وتجارب وممارسات				أداء مهمة معينة				مهارات عملية وعلمية				التصرف المناسب مع ظروف				...ر
	أوافق		لا أوافق		أوافق		لا أوافق		أوافق		لا أوافق		أوافق		لا أوافق		أوافق		لا أوافق		أوافق		لا أوافق		أوافق		لا أوافق		أوافق		لا أ	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
...ير	3	2,5	0	0	3	2,5	0	0	3	2,5	0	0	3	2,5	0	0	3	**2,5**	0	0	0	0	3	2,5	0	0	3	2,5	0	0	3	2,5	0	0
...قسم	9	7,5	1	0,83	7	5,83	3	2,5	5	4,16	5	4,16	6	5	4	3,33	9	**7,5**	**1**	0,83	8	6,66	2	1,66	9	7,50	1	6,66	4	3,33	6	0,83	6	3,33
...مصلحة	7	5,83	1	0,83	3	2,5	5	4,16	3	2,5	5	4,16	7	5,83	1	0,83	7	5,83	1	**0,83**	6	5	2	1,66	2	1,66	6	1,66	7	5,83	5	4,16	1	5,83
...سامي	50	**41,66**	1	0,83	36	30	15	12,5	41	**34,16**	10	8,33	45	37,5	6	5	40	33,33	11	9,16	37	30,83	14	11,66	40	33,33	11	9,16	32	26,66	19	**26,66**	32	9,16
...يضي	32	26,66	5	4,16	33	27,5	4	3,33	32	26,66	5	4,16	30	25	7	5,83	31	**25,83**	6	5	30	25	7	5,83	29	24,16	8	6,66	32	26,66	5	26,66	32	6,66
...رف	5	4,16	6	5	7	5,83	4	3,33	9	7	2	1,66	6	5	5	4,16	3	2,5	8	6,66	3	6,66	8	2,5	4	3,33	7	6,60	8	5,83	3	6,66	8	5,83

اتفاقا مع بيانات الجدول رقم "13" الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير **نوعية الوظيفة والكفاءة المهنية**، اتضح لنا أنّ **41.66 %** من أفراد العينة الذين أشاروا سامي أيوا أنّ الكفاءة المهنية متوفرة بدرجة كبيرة لدى القائمين بمهام الإدارة العليا، في مقابل نسبة **34.16 %** من الذين أيدوا قيام المهام وأداء الأعمال، بينما **25.83 %** من العمال الذين عبروا عن تفضيلهم أنّ الاتصالات والعلاقات، ومن خلال الدراسات عبر المعززة للكفاءة المهنية، في حين أنّ **0.83 %** الذين مثلوا أدنى نسبة خص العمال الذين أشاروا من رئيس مباشر الذين لعامل الجنس في الأساس مع وفرص العمل، والذين لعامل أداء العامل مهام معينة يدل على وجود كفاءة مهنية لدى العامل. فرغم الثقة على الكفاءة المهنية لدى العامل لا تأثر لها، فلابد من توفر هاته الكفاءة التي على أرض الواقع من قبل الفرد، مثل على الأداء الأدائي والعملي للفرد، تتكون من عدة عناصر الأساسية منها: المهارات الفنية، المهارات الفنية، ومقدرة الفرد على إحداث توازن فعلي بين ما تملكه من مهارات ومعلومات أدائه، استثماره لمعارفه الباقة معرفي اهتمامه في عملية تقييم فاعليته الأدائية، والعمل على إضفاء نوع من الكفاءة الانجازية، لتفاعلا أساسيا بين ما يملكه من قدرات ومعارف وخبرات في مجال تخصصه، وهو ما سوف يُوضح وفقا لمتغيرات الوضع، والقدرة المهني، الذي يمتلكه فاعلة نسبيا تدعم مسار الأداء الفعلي له. وأثبتت اختبار الفرضية مع أن هناك علاقة بين نسبية الثقة والكفاءة المهنية ذات دلالة إحصائية (0.05>0.022).

الجدول رقم"14": يمثل توزيع عينة دراسة وفقا لمتغيري الخبرة المهنية وعوامل تعزيز الكفاءة المهنية

عوامل التعزيز / خبرة مهنية	دعم من الإدارة				وجود فرص التدريب والتطوير				بيئة العمل				التوازن بين العمل والحياة الشخصية			
	نعم		لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		لا	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
أقل من 5 سنوات	14	11 ,66	26	21,66	20	16,66	18	15	30	25	10	8,33	14	11,66	26	21,66
6- 11سنة	13	10,83	28	23,33	18	15	23	19,16	25	20,83	16	13,33	10	8,33	31	25,83
12سنة فما فوق	22	18,33	17	14,16	18	15	21	17,5	30	25	9	7,5	21	17,5	18	15

اذ لاقا م بانات ال ول رق "14" ال عل ب زع أفاد ع ة ال راسة وفقا ل غ ال ة ال ه ة وع ام تع ال فاءة ال ه ة، اتـ ح لـا أنّ **25.83 %** م أفاد ال ع ة ال ي ل يه خ ة مه ة تقـ ر(6-11سـة) ل ي وا ف ة أنّ ال ازن ب ال ع والـ اة ال ة عاملا مه ا في تـ ق ال فاءة ال ه ة، في مقاب **8.33 %** لل ي أجاب ا ب ع ، لـلها ن ة **21.66 %** لل ي ل ف الف ة ل خ تهـ ال ه ة (أقل من **5** سنوات)، ونسبة **21.6 %** ل ف ال ة ال ه ة ال ون أنّ تلقي ال ع ال دع م الإدارة عام م ع ام تع ال فاءة ال ه ة، لـلها **19.16 %** للع ال ال ي ل يه خ ة مه ة (6–11) سـة ال ي لعام وجود فرص التدريب والتطوير عام م ع ام تع ال فاءة ال ه ة، ب ا س ل أدنى ن ة إجا ة ل فة الع ال ال ي ل يه خ ة مه ة 12 سـة فـ ا ف ق ل ي وا أنّ ب ة ال ع عام مه في تـ ق ال فاءة ال ه ة. وأثـ اخ ار ا م ع أن ه اك علاقة ب ال ة ال ه ة وع ام تع ال فاءة ال ه ة ذات دلالة إح ائ ة (0.05>0.023).

الجدول رقم "15": يمثل توزيع عينة دراسة وفقا لمتغيري السن وارتباط الكفاءة المهنية

ارتباط كفاءة مهنية / السن	القدرات الكامنة				القدرات المهنية للعامل				مستوى وعي العامل				السلوك الذي يصدر عن العامل				التخطيط لبلوغ الأهداف			
	نعم		لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		لا	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
24- 29سنة	7	5,83	16	13,33	3	2,5	20	**16,6**	3	2,5	20	16,6	4	3,33	19	15,83	8	6,66	15	12,5
30- 35سنة	8	6,66	20	16,6	10	8,33	20	16,6	16	13,33	13	10,83	9	7,5	21	**17,5**	7	5,83	23	**19,16**
36- 41سنة	3	2,5	20	16,6	2	1,66	21	**17,5**	17	14,16	6	5	1	0,83	22	**18,33**	4	3,33	19	15,83
42- 47سنة	5	4,16	10	8,33	9	7,5	6	5	10	8,33	5	4,16	3	2,5	12	10	7	5,83	18	15
48-53سنة	9	7,5	14	11 ,66	9	7,5	14	1,16	15	12,5	8	6,66	4	3,33	19	15,83	8	**66**	15	12,5
54سنة فما فوق	2	1,66	4	3,33	2	1,66	4	3,33	2	1,66	4	3,33	1	**0,83**	5	10	4	3,33	2	1,66

اذ لاقا م بانات ال ول رق "15" ال عل ب زع أفاد ع ة ال راسة وفقا ل غ ال وارتا ال فاءة ال ه ة، اتض ل ا أنّ (66%) م أفاد العّ ة ال ي ي ن للفة العّ ة (**48-53**سة) أيوا أنّ ال فاءة ال ه ة تت ال ال لل غ الهف، سواء ه ف ال سّ ة أو ه ف العام ، لل ها (**19.16%**) لل ي ي ن للفة العّ ة (30-35سنة) أجابوا بلا ع أنّ ال فاءة ال ه ة تت ال ، ب ا وجنا أنّ (**18.33 %**) م العّ ال ال للفة العّ ة (36-41 سنة) غ م ي لف ة ارتا ال فاءة ال ه ة ال ل ك ال ر ع العام ؛ لأنّه ل دائ ا ه ا ال ل ك ن م اشا مع اس ات ال سّ ة وم اتها ال ه ة، في ح أنّ **17.5 %** م ع ال الفة العّ ة (36-41 سنة) ل ي ا ال فاءة ال ه ة القرات ال ه ة ل العام ، ن ا ل ج د اخ لافات ة على م ه ه القرات، ال ي تأث ع ة ع ام ق ت د إلى زادتها أو ان فاضها م م : ال ر ات، ال ات وال ات، ال ف ات...، ب ا **0.83 %** وهي أدنى ن ة إجابة للعّ ال ال ي أع ارهم 54 سة ف ا ف ق ال ي لارتا ال فاءة ال ه ة ب ع ال ل ك ال ر ع العام أثناء أدائه لعّ له أو ت اج ه ال سّ ة في حالة تفاع مع الآخ . ب ذ ائج ا م ع أنه لا ي ج علاقة ذات دلالة إح ائية ب مغ ال وارتا ال فاءة ال ه ة ح أن (0.520>0.05).



خاتمة عامة



خاتمة عامة:

في خ ام ه ه ال راسة ال علقة ب العـ ال لل فاءة ال ه ة، فإ ا وج نا أنّ ت لات العـ ال له ه الأخ ة ج م اية، وم لفة اخ لاف ال غ ات وال شات الـي ت اع ادها ال راسة، وات ح لـا أنّ ال فاءة ال ه ة ل ارة ع ت م د، ب م ارسة ع لة ت ت العـي م ال شات ا ق أش نا إل ها في دراس ا ال اذة م خلال ت ل العـي م العـ ات ال علقة ارسة وارت ا ال فاءة ال ه ة، في إ ار علاق ها غ أساسي ألا وه الأداء ال هي. ل ه لـا أه ة ال فاءة أذ اعها ع ح في ذ ا وذاج ال س ة واس ارها وق ائها، ال ت فاءة م فها، إضافة إلى الأه ة الـي تلعها ع اصـ ال فاءة ال ه ة س اء ال اخل ة م ها أو ال ارج ة في تفع الأداء ال هي لل ال س ة، م خلال ال على ال اذ العـ لي لل فاءة، دون إه ال ال ور الفاع لل رد ال في ت قي م ل أه اف ال وال س ة مع ا.

1.**نتائج الدراسة:** ذ ل م ال انات ال عل ها م خلال ال راسة ال اذة، أن ال لات العـ ال ة لل فاءة ال ه ة م ضع ا م را في فه ديام ات ب ة العـ ، ح ت أث ه ه ال لات عة م العـ ام ال ة وال ه ة. وم أج ال ق م م ت أث ه ه العـ ام ، ق ا اغة م عة م الفض ات الـي اخ ناها اس ام الأسال الإح ائ ة ال اسة، مع ال على ذ ة ال فة والعلاق ة ب العـ وال ة ال ه ة وغ ها م ال غ ات ال دة لل فاءة ال ه ة في ت العـ ال، وفق ا ل صة فة ع ة و م ث على ح ا، ل ع لـا ه ه ال راسة في الأخ ت ايا في ال انات ال عل ها.

اذ لاق ا م ال راسة ال اذة الـي ق ا بها، و ع ع ض وت ل العـ ات ال عل ها، ت صل ا إلى ج لة م ال ائج ن جها في الآتي:

- ✓ **56.25%** م أف اد العـ ة ي ن إلى ف ة مه ة مع ة، في ح غ **40.77%** م ه م "إ ار سامي".
- ✓ وج د علاقة و ة ب ال العـ ي وت لي ال اصـ داخ ال س ة.
- ✓ ل ح وج د ت ازن ن ي في ت زع الف ات العـ ة.

- ✓ **41.66%**م العامل في م "إ ار سامي" أيوا أداء ال هام وال ام الأع ال، مقاب **34.16 %** ل ي وا تأي ا م اثلا.
- ✓ **25.83%**م ذو ال ة ال ه ة (6–11 سة) ل ي وا ف ة ال ازن ب العـ وال اة ال ة
- ✓ **66 %** م الأف اد أك وا أنّ ال فاءة ال ه ة ت ت ال ال وت ق الأه اف.
- ✓ **19.16%** م الف ة العـ ة **(30–35)** ل يفقا مع ف ة اع ار أنّ ال فاءة ال ه ة ت ت ال والـ غ.
- ✓ **93.3 %**العام ال ء ه الف د ال ي على ج دة العـ .
- ✓ **89.2 %** العام ال ء ه الف د ال ه ال امه ت اه واجاته العـ
- ✓ **25.83%**م ذو ال ة ال ه ة (6–11 سة) ل ي وا ف ة ال ازن ب العـ وال اة ال ة.

.2. مناقشة نتائج الفرضيات:

نـــ لـ مـ ال لنات ال ـــ علهامـ خلال ال راسة ال انـةـــأنّ الـــلات العـ لـة للـفاءة ال هـــة تعـ مـ العـاصـ الأساسـة للـيـتـ ث ـــ ماشـ علـى أداء العـامل داخـ ال ســـة، وعلـى فاعلـة الـــام الإنـاجي ـــ ، خاصـة وأن ال ســـات ـــ أذ اعها أصـ تهـ ال فاءة ال هـــة؛ نها أحـ الـفاتح الأساسـة لـ قـ الـــاح والاسـ ارفي بـــة عـ تافـــة، اخلاف ت لات أفاد ع ة ال راسة حـ ل م الة أه ة مفهـ مهـ ووجهات نـــ ه عـ الـفاءة ال هـــة، مـ مـ لـ الأخـ عـ الاعـــار عـ ال شـ ات للـيـتـ ال ـــ علـهاـفـي دراسـ ا: للـــ ع الاج اعي، الـــ ، الـــ ال علـــي، ال لـة العائلـة، ال ـفة، الـــة ال هـــة، لها م شـ ات أثـــ تأث ها ال ي وغ ال اشـ في ال فاءة ال ه ةـــأداء العـــال، وفقا لـ صـةـــ فـة عـــة، وـــ مـ ث على حـ ا، لـ ع لـا ه ه ال راسة في الأخـ تايا في ال انات ال علـها.

أما ال ة للفـضـة الأولى ال ي ان مـ نها " **تؤثر نوعية الوظيفة في التمثلات العمالية للكفاءة المهنية**"، فاذ لاقا م ال اه وال ع ات الإحـ ائـة، وجـ نا أن ذ ة ال فة تلـ ا دورا ول رة ذ ة في ت ت لات العـ ال للـ فاءة ال ه ة، حـ ت ث عة ال هام، ب ة العـ ، ومـ لـات الأداء في ة إدراكهـ لـ فهـ م ال فاءة ومعاي ها، و ال الي فإن الفـضـة لـ ت ق ، ومـه

ذ ف الفضة ال ف ة ونق الفضة ال يلة، ذ ا لعم وجد علاقة ب مغ ذ ة ال فة مع مغ ال لات العالة للكفاءة ال ه ة. ه ا ل ن p<0.05.

أما الفضة الاذة الي اذ حل "**يؤثر السن والخبرة المهنية في التمثلات العمالية للكفاءة المهنية**"، اذ لاقا م ال اه وال ع ات الإح ائة، لاح ا أن ال وال ة ال ه ة لها دورا مها في ت ال لات العالة للكفاءة ال ه ة، ح ت ث ه ه العام ول ذ ي على ة فه العال ل فهم ال فاءة ال ه ة وأه ها في ساق العم ، ف ا العال الأصغ سا وأصاب ال ة ال ودة إلى رؤة ال فاءة عة م ال هارات الق ة وسعة الإن از، في مقاب العال الأك سا وذو ال ة ال لة إلى ال على ال ة ال ه ة، والقرة على اتاذ قارات إس اتي ة ودارة الأزمات فعالة، وبالي فإن فضة ت قق ذ ا، وم ه ذ ف الفضة ال ف ة ونق الفضة ال يلة، ذ ا لعم وجد علاقة ب مغ ال وال ة ال ه ة مع مغ ال لات العالة للكفاءة ال ه ة. ه ا ل ن p<0.05.

3.مناقشة نتائج الدراسة:

اخلف ال راسات ال اقة في تاولها ل ضع ال فاءة ال ه ة اخلاف ال غ ات وال شات الي اع ت علها، ل ب راس ا ت قا إلى دراسة ت العال للكفاءة ال ه ة ال س ة.

دراس ا ت ا ق مع دراسة "**مالك يوسف مالك بخيت**" و"**مريم عادل عبد الرحيم قسم الله**" (2023)، م خلال ت ها على ال فاءة ال ه ة وه نف ال فهم الأساسي في دراس ا، وم خلال فهم العام الي ت ث على إدراك الأفاد ل فاءته ال ه ة، و ة انع اس ال فاءة ال ه ة على ت ارب العامل داخ ب ة العم .

أما ال ة إلى دراسة "**شيماء مبارك**" (2015)، ف أن ج ء م ذ ائ ها، خاصة ما تعل م ها ألة دور ال فاءات ال ه ة في الغ ال ي لل س ات، ما ي ت ة إدراك العال ل فاءته ال ه ة، وتأث ذل على ديام ات العم وال ر ال هي ت اب مع دراس ا.

في الأخ ذ دراس ا ال اؤل الآتي:

ما مدى تأثير العوامل الشخصية والمهنية في فعالية الكفاءة المهنية؟

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

1. أ ن ني غ ذ ، ع ل الاج اع: مع م خلات ع ة، (ت : فاي ال ّ اغ)، 4، ال ة الع ة لل ج ة: الأردن، 2005.

2. إح ان م ال ، **النظريات الاجتماعية المتقدمة**، 3، ال ائ لل : غ اد، 2015.

3. ب اه ي م ، **تمثلات عمال القطاع الصناعي العام لأداء التنظيم النقابي**، أ وحة د راه ت ع ل الاج اع ت وع ، ل ة العل م الاج ا ة: جامعة وه ان2، 2021/ 2022.

4. ب م ل ة شه از، **التمثلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ الذين تظهر لديهم أعراض الانقطاع عن الدراسة**، أ وحة د راه ت ع ل الف ال رسي، ل ة العل م الاج ا ة: جامعة وه ان02، 2015/2014.

5. ب خاذ ش سهام، **تمثلات العمل عند العامل الجزائري بالمؤسسة الصناعية**، أ وحة د راه العل م في الأد و ل جا، ل ة العل م الاج ا ة: جامعة وه ان2، 2021/ 2022.

6. تام ع اني، **تمثلات القيم الثقافية للعامل وانعكاساتها على تفعيل الإستراتيجية في المؤسسة**، أ وحة د راه ت ع ل الاج اع، ل ة العل م الاج ا ة: جامعة ال ائ ، 2021/ 2022.

7. ج ن س ت، **علم الاجتماع المفاهيم الأساسية**، 1، ال ة الع ة للأ اث وال : ب وت، 2009.

8. حاج أح ة، **العلاقات العامة وتطبيقاتها للتكنولوجيات الحديثة في المؤسسات الاتصالية**، أ وحة د رامفي ال رسة ال رللة، لة العل م الاج ا ة والإن اذ ة: جامعة وه ان 2، 2018/2017.

9. دح ن هلال، **المحاسبة التحليلية: نظام معلومات للتسيير ومساعد على اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية**، أ وحة د راه في العل م الاق اد ة، ل ة العل م الاق اد ة وعل م ال : جامعة ال ائ ، 2005/2004.

10. ذوقان ع ات وع الـ ح ع س وآخ ون، **البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه**، 7، دار الف : ع ان، 2012.

11. ر ي م فى عل ان وع ان م غ ، **مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق**، 1، دار صفاء: ع ان، 2012.

12. ز صـ اح، **التمثلات الاجتماعية للطلاق وهوية المرأة في العائلة الجزائرية**، أ وحة د اره ت عل الاج اع العائلي، ل ة العل م الإن انية والاج ا ة:جامعة ورقلة، 2021/2020.

13. سل اني م ة، ب سـ سـ أحـ ، أث العل الـ امعي على الـ ق الـ قاولاتي، "**مجلة النمو الاقتصادي وريادة الأعمال**"، الـ ل 01، العـ د 02، 2019، [عـ د الـ ف ات:61-70].

14. سـ علي شـ ا، **المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية**، م ة الأشعة الف ة: م ، 1997.

15. شـ اء م ارك، **دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي للمؤسسة الصناعية**، أ وحة د راه ت عل الاج اع، ل ة العل م الإن انية والاج ا ة: جامعة ة، 2014/ 2015.

16. الـ سارة، **الثقافة التنظيمية وأثرها على تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة**، أ وحة د راه ت عل الاج اع الـ ، ل ة العل م الاج ا ة: جامعة الـ ائ 2، 2021/2020.

17. عـ فا ة، **نشاط المرأة في الجزائر دراسة ميدانية في بلدية وهران**، أ وحة د راه في الـ غ ا ا، ل ة العل م الاج ا ة: جامعة وه ان2، 2018/2017.

18. عـ الـ زاق ب حـ ، **اقتصاد وتسيير المؤسسة**، 3، دي ان الـ عات الـ ام ة: الـ ائ ، 2006.

19. فايـ ة ب راس، **إدارة الموارد البشرية والتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات**، أ وحة د راه عل م الـ ، ل ة العل م الاق ادية والـ ارية: جامعة اتنة، 2014/2013.

20. ف وز ق وش، عـ لعـ ي، دور عـ اصـ الـ فاءة الـ هـ ة في تعـ الالـ ام أخلا ات مهـ ة الـ اسـ ة في الـ ائ ، "**مجلة العلوم التجارية**"، الـ ل 21، العـ د 02، 2022، [عـ د الـ ف ات: 187-204].

21. ف وز صـ لة، أدوات الـ الـ سـ لـ جي الـ اسـ ة للـ راسات الـ صـ ة الـ ة- مـ جـ ة اذقائها وأسالـ تـ فها، "**مجلة العلوم الإنسان والمجتمع**"، الـ ل 11، العـ د01، 2022، [عـ د الـ ف ات:329-349].

22. ق مان م ، **السلطة إنتاج للضغوطات المهنية**، أ وحة د راه ت عل الاج اع، ل ة العل م الاج ا ة: جامعة وه ان2، 2022/ 2023.

23. قهل ز م اد، **الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية و الدافعية الإنجاز**، أ وحة ال راه في ال ة وال ه ة، معه ال ة ال ذ ة و ال اضة: جامعة ال ائ ، 2017/ 2018.

24. ل ح ف ز وجل ل أح وآخ ون، **محاضرات في المدارس والمناهج**، د ، سامي لل اعة وال وال ز ع: ال اد ، 2019.

25. ل س اد ز ال ف، **تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل**، أ وحة د راه ت عل الاج اع، ل ة العل م الاج ا ة والإن اذ ة: جامعة وه ان 2، 2017/ 2018.

26. م د ال ، ح بله العي، ال فاءة ال ه ة وعلاقها ال ح وال ف م ال ق ال ل ي ل ال ال ات ال ع ات ال ف قات وغ ال فقات أكاد ا، "**مجلة كلية التربية**"، ال ل 34، الع د 162، ال ء ال ال ، 2010، [ع د ال ف ات:413-435].

27. م ع ال ال راني، **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**، 1، م لاو لل وال ز ع: الأردن، 2008.

28. م ا اش ع وز، **دور التكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات المهنية للعامل**، أ وحة د راه في عل الاج اع، ل ة العل م الإن اذ ة والاج ا ة: جامعة ة،2016/ 2017.

29. م ر أذ ل ، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**،(ت : ب ز ص او ، وأخ ون) 2، دار القل ة لل ال ز ع: ال ائ ، 2006.

30. ن ال ي ب ع دة، ح أح م ل د، دراسة س س ل ج ة لل لات الاج ا ة، "**مجلة دفاتر البحوث العلمية**"، ال ل 11، الع د02، 2023، [ع د ال ف ات:978-997].

31. ناص داد ع ون، **اقتصاد المؤسسة**، 1، دار ال ة العامة: ال ائ ، 1998.

32. ه ن ة، **التمثلات الاجتماعية مقاربة نظرية**، 1، ألفا للوثائق لل وال ز ع:ال ائ الأردن، 2021.

33. J. M. Auriac, A. Cavagnol et les autres, **Economie d'entreprise**, Edition Casteilla, Paris, 1995.

الملاحق

الـ لـ رقـ 01

الاسـ ارة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2- محمد بن أحمد –
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

تحية طيبة:

في سـاق إعـاد مـ ة تـ ج للـ ل على شهادة الـ اسـ في عـل الاجـ اع العـ والـ تـ عـ ان "تـ العـ ال للـ فاءة الـ هـ ة"، ذ جـ مـ سـادتـ الـ م الإجـا ة عـ أسـلة هـ ه الاسـ ارة، الـي تـ عى إلى جـ ع أكـ قـ ر مـ مـ الـ علـ مات حـ ل مـ ضـ ع الـ راسة، بـ ضع علامة (×) أمام الـ انة الـي تعـ عـ إجابـ . لـ خالـ شـ نا وتقـ يـ نا لـعاونـ ومـ ا جـ ء مـ وقـ الـ ، وأوّ لـ أن جـ ع الـ علـ مات الـي سـ قـ مـ نها سـ ا ة تامة، ولـ تـ م إلا لأغـ اض الـ العلـ ي فقـ .

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1.الـ ع الاجـ اعي: 1. ذ ☐2.أنى ☐

2.الـ : 1. 24 إلى 29 سـ ة ☐ 2. 30 إلى 35 سـ ة ☐ 3. 36 إلى 41 سـ ة ☐ 4. 42 إلى 47 سـ ة ☐ 5 . 48 إلى 53 سـ ة ☐ 6. 54 سـ ة فـ ا فـ ق ☐

3.الـ العلـ ي: 1. دون الـ العلـ ي ☐2. ابـ ائي ☐3. مـ سـ ☐4. ثانـ ☐ 5. جامعي ☐ 6. تـ مهي ☐

4. الـ الة العائلة: 1.أعـ ب ☐2. مـ وج ☐3. مـ لـ ☐4. أرمـ ☐

5.ذ ع الـ قة: 1. حـ ة ☐2. شـ ه حـ ة ☐3. رـ ة ☐

6.ذ ع الـ فة: 1. مـ ي ☐2. رئـ ق ☐ 3. رئـ مـ لـ ة ☐ 4. إ ار ☐5. عـ ن تف ☐ 6. مـ ف ☐

أخـ أذ ها.....

7.مـ ة سـ ات العـ : 1. أقـ مـ 5 سـ ات ☐ 2. مـ 6 إلى 11 سـة ☐ 3. مـ 12 سـة فـ ا فـ ق ☐

8.عـ د مـ ات الـ :

.....

المحور الثاني: تمثل العمال للكفاءة المهنية والعامل الكفء:

9.ماذا تعـي لـ مـه ؟ 1. الـ ان الـ تـ ارس ـه مهارات ☐ 2. الالـ ام الـعـ والـ ابة ☐ 3. مـ انة اجـ ا ـة ☐

4. مـ ر رزة ☐ 5. مـ إدار عاد ☐

10.ماذا تعـي لـ الـ فاءة؟ (إمـ اذ اخـ ار أكـ مـ إجا ة واحـ ة) 1. الـ اح الـ في أداء الـ هام ☐2. مـ اذ قـقه مـ أهـ اف 3 ☐ . مـ ا تـ قـقه مـ ـة اجـ ا ـة لـ ☐ ذ اح الـ سـ ـة في تـ ق أهـ افها الـ ـة ☐

11.حـ رأ ماذا تعـي لـ الـ فاءة الـ هـ ـة؟ (اخـ الإجا ة الـ ي تـ اسـ)

	الـ فاءة الـ هـ ـة هي:	**1.**أوافـ ة	**2.** أوافـ	**3.** مـ ايـ	**4.**لا أوافـ ة	**5.**لا أوافـ
1.	ـة على تـ فـ مهام مـ دة أثـاء العـ .					
2.	عة الـ هارات والـ ات الـ ي ـهـا الـ أثـاء أداء.					
3.	ـة على الـ ام الأدوار وأداء الأعـ ال هارة.					
4.	ارات الـ ي ـها الفـ د في حـ اته الـ هـ ـة.					
5.	ت وتـ ارب ومـ ارسات ضـ ورة في أداء العـ .					
6.	ـة على أداء مهـ ة معـ ـة تـ تـ مـ لـ ـة مـ ـه.					
7.	ت تـ ـع بـ مهارات عـ لـ ـة وعلـ ـة.					
8.	الـ على الـ فـ الـ اسـ مع وفـ عـ له.					

12.حـ اعـ قادك ما هي الـ اد الأساسـ ة للـ فاءة الـ هـ ـة؟ (اخـ ار أكـ مـ إجا ة واحـ ة) 1. الـ العـ ي 2☐ . الاخـ ار الـ للعـ ال ☐3. الاخـ ار الـ للأدوار الـ هـ ـة ☐ 4. العـ ل في الـ ـة ☐5. العـ الة في الأجـ ☐

6. العـ ل في الـ ـح ☐ 7. العـ الة في تقـ العـ ـ بـ العـ ال ☐ 8. مـ ان العـ ☐

13.هـ تـ أن الـ فاءة الـ هـ ـة مـ ارسة لها علاقة: (رتـ الـ ارات مـ 1 إلى 6) 1. القـ رات العقلـ ـة للعامـ ☐

2. الـ هارات الـ هـ ـة ☐ 3. القـ رات الـ عـ ـة للعامـ ☐4. أسلـ ب العامـ عـ له ☐ 5. لـ سـ ات عـ له ☐

6. الـ ـ ات والأعـ ال الإضـا ـة الـ ي يـ ـها العامـ الـ سـ ـة ☐

14.حـ اعقادك اذا تـ تـ الـ فاءة الـ هـ ة؟ (اخـ الإجابة الـي تـاسـ) 1. القرات الـ امة داخـ الـ ☐

2. القرة الـ هـ ة الـ علقة ا قـ م ه العام ☐3. مـ وعي العام ا قـ م ه☐ 4 . الـ لـ ك الـ ر ع العام في مـ اق ع له5☐ . الـ لـ غ الأهـ اف ☐

15.أثناء أداك لعـ لـ تعـ على ماذا؟ (إمـ اذ اخـ ار أكـ مـ إجابة واحـ ة) 1. فاعتـ الـ عـ ة ☐2. فاعتـ في الأداء ☐ . فاعتـ في الإنـ اج الـ ☐4. فاعتـ في تـ مهاراتـ عـ لـ الـ اعي☐ 5. فاعتـ الـ جـ انة)

اتـ اهاتـ ، ّ)☐

16.هـ تعـ ق أن الـ فاءة الـ هـ ة تعـ عاملا حاسـ ا في نـ اح الـ ؟ 1. نعـ ☐2. لا ☐

إذا اذ إجاب "نعـ " لـ اذا؟

.....

17.حـ اعقادك مـ هـ العام الـ ء: إلـ الـ ارات الآتـ ة (اخـ الإجابة الـي تـاسـ)

	العام الـ ء هـ :	1.أواف ة	2.أواف	3. مـ ايـ	4.لا أواف ة	5.لا أواف
1	دـ الـ يـ على جـ دة العـ .					
2	بـ الـ اماته تـ اه واجـ اته في العـ .					
3	القادر على العـ فعالـ ة ضـ الف .					
4	سى اسـ ار إلى تـ نف ه ومهاراته.					
5	لـ هـ مـ عـ ة مـ عـ ة مـ الـ هارات الف ة(الـ لـ الـ قي، الـ)					
6	. الـ عـ فة اللازمة لأداء مهامه فاءة.					
7	الـ ع الـ مع الـ اقـ داخـ الـ ة.					
8	الـ عـ ط أداء و ائفه احـ ا ة.					
9	الـ يـ عام مع إدارة الأزمات الـ هـ ة احـ ا ة.					
0	لـ هـ الـ قـ رة على مـ اجهة تـ ات العـ .					

<u>المحور الثالث</u>: تمثل العمال لأسباب ودور الكفاءة المهنية في رفع الأداء المهني:

18.ما هي أسـ اب تـ فـ الـ فاءة الـ هـ ة في مـ سـ : إلـ الـ ارات الآتـ ة، اخـ الإجابة الـي تـاسـ ؟

الأسـ اب هي:	1.أواف ة	2.أواف	3. مـ ايـ	4.لا أواف ة	5.لا أواف
1.الـ ر الـ .					
2.بـ ة عـ مـ فة.					
3.الـ الاتـ اقائي.					

4.ال لجا والأدوات					
5.تف ال ف .					
6. ادة م ة.					

19. ما هي العام الي تعق أنها تث على فاءة العام في العم ؟ (اخ ار أك م إجا ة) 1. دع م الإدارة ☐ 2. وج د فص ال ر وال ☐ 3. ب ة العم ☐ 4. ال ازن ب العم وال اة ال ة ☐

20. في ذ ك ه تع ال فاءة ال ه ة ش امها ال لي م ؟ 1. نع ☐ 2. لا ☐

إذا اذ إجاب "لا" ل اذا؟ .....

21.حد اعقادك ه تلاح أن العم ضع ف ع ع ز م فاءت ال ه ة؟ 1. نع ☐ 2.لا ☐

إذا ان "نع " م خلال: 1. ت فعالة الأداء ☐ 2. تع العاون ☐ 3. تقل ال غ ☐

22.ه ت ث ال ة ال ه ة في فاءة العم ال؟ 1. دائ ا ☐ 2. أح انا ☐ 3. نادرًا ☐

23.ك ت ث ثقافة ع ال س ة في ال فاءة ال ه ة للعم ال ع :

1. ال ع والعاون ☐ 2. ال اف ة ☐ 3. ال والابت ار ☐ 4. تع ال ول ة ال ه ة ل العم ال ☐

24.ك ت ث ال فاءة ال ه ة في رفع أداء العام ؟ (اخ الإجا ة الي تاس)

ت ث ال فاءة ال ه ة م خلال:	**1.**أواف ة	**2.**أواف	**3.** م ايد	**4.**لا أواف ة	**5.**لا أواف
1.ت م ثقة الأف اد في ق راتهم .					
2.تقل م الأخ اء.					
3.زادة الق ة في الأداء.					
4.زادة الإنتاجية.					
5.ت ه الابت ار.					

25.ه تهم م س ب وت ر ؟ 1. نع ☐ 2. لا ☐

إذا اذ إجاب "نع ": 1. دائ ا ☐ 2. أح انا ☐ 3. نادًرا ☐

26.ه ت م س ت ف ات؟ 1. نع ☐ 2. لا ☐

إذا اذ إجاب "نع " ما ن ع ال ف ال ت عل ه؟ 1. ماد ☐ 2. مع ☐ 3. معًا ☐

27.حد رأ أي دور ال ف في ت ق ال فاءة ال ه ة:.....

.....

.....

28.حـ رأ ما هي أهـ العـ امـ الـ ي تـ اعـ ك في رفع أدائـ الـ هـ ي؟ (إمـ اذ اخـ ار أكـ مـ إجا ة)

1. الـ ازن بـ الـ اة الـ ة والـ اة الـ هـ ة ☐ 2. الـ ع والـ ف مـ الإدارة ☐ 3. تـ الـ هارات ☐ 4. الـ ر والـ ة ☐ 5. أخـ أذ ها .....

29.ما هي الاقـ احات الـ ي تقـ مها لـ الـ فاءة الـ هـ ة سـ ؟ .....

.....

.....

.....

ملاحـ ات أخـ حـ ل الـ ضـ ع:.....

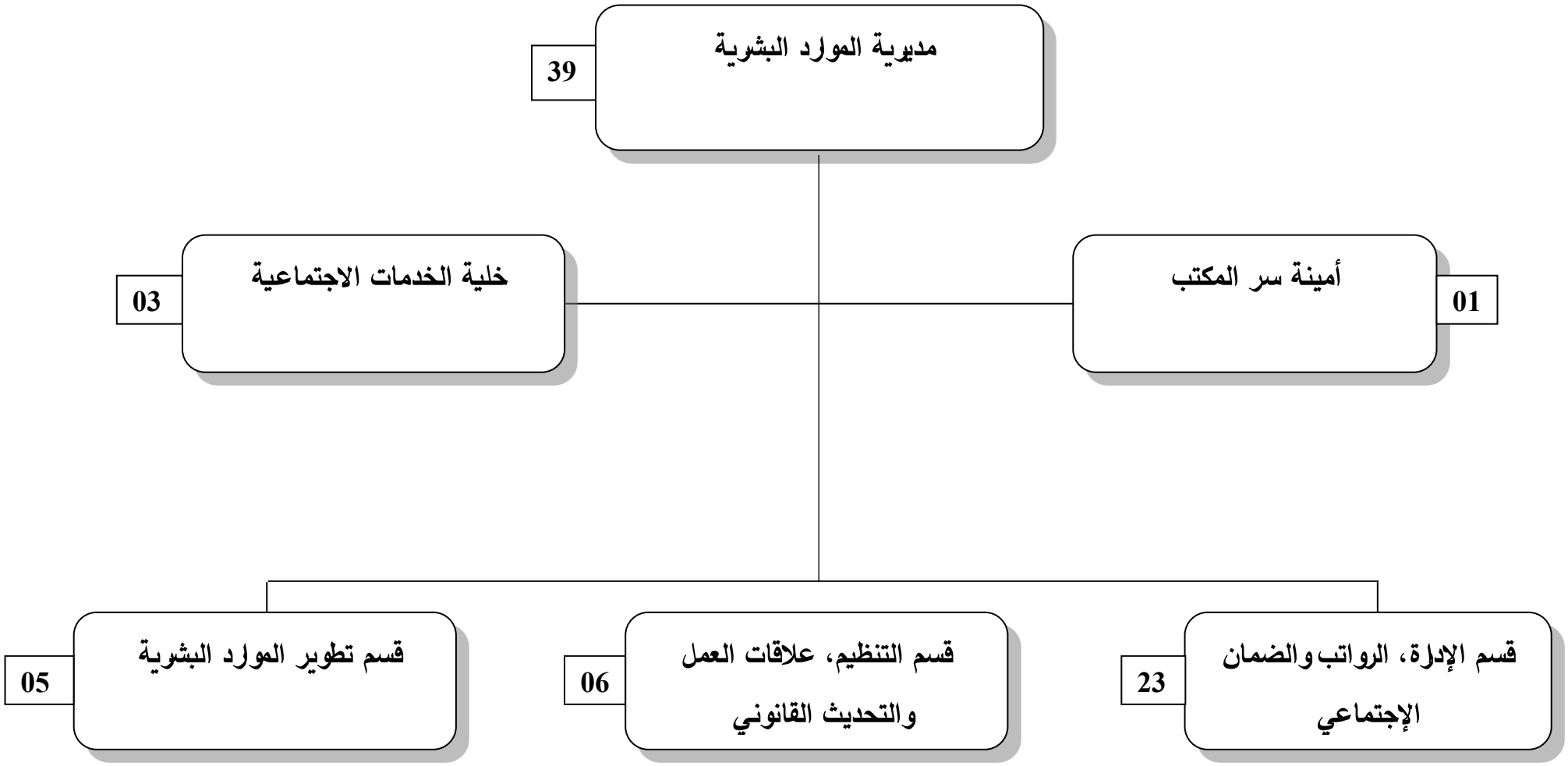
.....

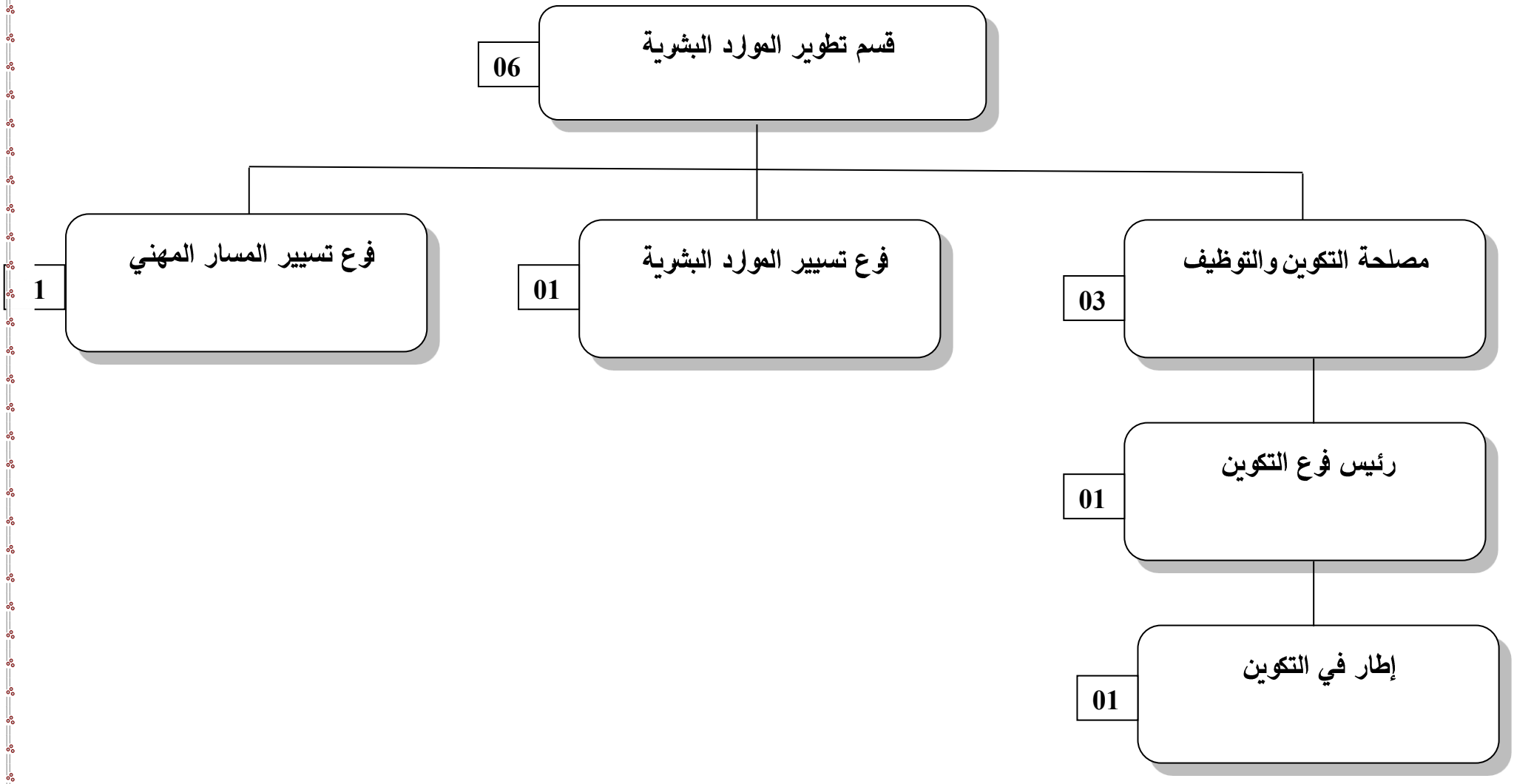
.....

نشكركم على منحنا جزء من وقتكم الثمين

الـ لـ رة 02

الهيكل التنظيمي للمؤسسة




قسم تطوير الموارد البشرية
06
فوع تسيير الموارد البشرية
01
مصلحة التكوين والتوظيف
03
رئيس فوع التكوين
01
إطار في التكوين
01
فوع تسيير المسار المهني
1

الملاحق

الـ لـ رقـ 03

عـ ة لـ عـ جـ اول الـ لـ الإحـ ائي (SPSS)

ماذا تعني لك المهنة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	المكان الذي تمارس فيه مهاراتك	30	25,0	25,0	25,0
	الالتزام بالعمل والمثابرة	32	26,7	26,7	51,7
	مكانة اجتماعية	5	4,2	4,2	55,8
	مصدر رزق	40	33,3	33,3	89,2
	منصب إداري عادي	13	10,8	10,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

frequencies الارتباط **$**

		Réponses N	Pourcentage	Pourcentage d'observations
بماذا ترتبط الكفاءة المهنية[a]	القدرة الكامنة داخل الموظف	34	17,7%	29,1%
	القدرة المهنية المتعلقة بما يقوم به العامل	35	18,2%	29,9%
	مستوى وعي العامل لما يقوم به	63	32,8%	53,8%
	السلوك الذي يصدر عن العامل في مواقف عمله	22	11,5%	18,8%
	التخطيط لبلوغ الأهداف	38	19,8%	32,5%
Total		192	100,0%	164,1%

Tableau croiséالنوع * السن

Effectif

		السن 24-19	30-35	36-41	42-47	48-53	54 فأكثر	Total
النوع	ذكر	12	18	17	12	14	5	78
	أنثى	11	12	6	3	9	1	42
Total		23	30	23	15	23	6	120

Tableau croiséنوع الوظيفة * القدرة على تنفيذ مهام محددة أثناء العمل

الملاحق

Effectif

		القدرة على تنفيذ مهام محددة أثناء العمل		
		أوافق	لا أوافق	Total
نوع الوظيفة	مدير	3	0	3
	رئيس قسم	9	1	10
	رئيس مصلحة	7	1	8
	إطار	50	1	51
	عون تنفيذي	32	5	37
	مشرف	5	6	11
Total		106	14	120

الملاحق

الـ ـلـ رق 04

الجدول رقم"06": يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تمثل العمال للمهنة:

ماذا تعني لك المهنة	التكرارات	النسبة المئوية %
المكان الذي تمارس فيه مهاراتك	30	25,0
الالتزام بالعمل والمثابرة	32	26,7
مكانة اجتماعية	5	**4,2**
مصدر رزق	**40**	**33,3**
منصب إداري عادي	13	10,8
المجموع	**120**	**100**

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على قاعدة البيانات المتحصل عليها من الميدان.

الجدول رقم "07": **يمثل توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تمثل العمال للكفاءة:**

ماذا تعني لك الكفاءة	التكرارات	النسبة المئوية%
النجاح المستمر في أداء المهام	52	25,9
ما تحققه من أهداف	42	20,9
ما تحققه من قيمة اجتماعية لك	**58**	**28,9**
نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها المسطرة	49	24,4
المجموع	**201**	**100%**

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على قاعدة البيانات المتحصل عليها من الميدان.

الملاحق

الجدول رقم "09": توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير تمثل العمال لمبادئ الكفاءة المهنية

مبادئ الكفاءة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية%
المستوى التعليمي	56	15,6
الاختيار والتواصل الجيد للعمال	49	13,6
الاختيار الجيد للأدوار المهنية	**57**	**15,9**
العدالة في الترقية	50	13,9
العدالة في الأجر	37	10,3
العدالة في المنح	31	8,6
العدالة في تقسيم العمل بين العمال	40	11.2
مكان العمل	39	10,9
المجموع	**359**	**100**

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على قاعدة البيانات المتحصل عليها من الميدان.

الجدول رقم"14": يمثل توزيع عينة دراسة وفقا لمتغير العوامل التي تؤثر في الكفاءة المهنية

العوامل التي تؤثر في الكفاءة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية%
دعم من الإدارة	49	20,9
وجود فرص التدريب والتطوير	56	23,8
بيئة العمل	**85**	**36,2**
التوازن بين العمل والحياة الشخصية	45	19,1
المجموع	**235**	**100**

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على قاعدة البيانات المتحصل عليها من الميدان.