

نجاعة التربصات الميدانية ودورها في رفع كفاءات الطلبة واندماجهم الجيد في الوسط المهني - دراسة إمبريقية خصت خريجي المركز الجامعي ايليزي لسنة 2017 -

The Effectiveness of Field Training and its Role in Raising Students' Competencies and their Good Integration in the Professional Environment - An Empirical Study of Graduates of the University of Illinoi Center, 2017 -

عبد الغني بن حامد

معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

المركز الجامعي ايليزي، ايليزي / الجزائر

benhamed_2006@yahoo.fr

تقدم للنشر في: 2017.07.20 & قبل للنشر في: 2017.11.16

Received: 20.07.2017 & Accepted: 16.11.2017

ملخص: تهدف هذه الدراسة العلمية الإمبريقية إلى معرفة مدى نجاعة وفعالية التربصات التكوينية الميدانية في الوسط المهني التي تنظمها مؤسسات التكوين والتعليم العاليين لفائدة طلبتها في مرحلة التدرج، وإبراز مدى تأثيرها على ما يمتلكه الطالب من كفاءات ومعارف نظرية ومنهجية، وان كانت ستؤهله في الاندماج الجيد في حياته المهنية المستقبلية، وهذا في إطار ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 13-306 المؤرخ في 11 أوت 2013 والمتضمن تنظيم التربصات الميدانية في الوسط المهني لفائدة الطلبة.

قمنا بإعداد استبيان خاص بخريجي المركز الجامعي بايليزي لسنة 2017، وذلك بهدف الحصول على بيانات الدراسة، التي عولجت بمجموعة من الأساليب الإحصائية، بالاستعانة برنجام المجموعات الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V.20، وقد أظهرت نتائج الدراسة بأنه لم يظهر أي ارتباط وثيق أو علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة، كما تبين أن هناك تجانس في إجابات الطلبة المقبلين على التخرج تبعاً لاختلافاتهم الديموغرافية حول محوري الدراسة.

الكلمات المفتاح: تربص ميداني، كفاءات، معارف، مهارات، وسط مهني، اندماج مهني.

Abstract: This empirical study aims to determine the effectiveness of the field training in the professional sector organized by the higher education and training institutions for the benefit of their students in the stage of graduation, and to highlight the extent of their influence on the student's qualifications and theoretical and methodological knowledge, This is within the framework of Executive Decree N°13-306 of 11 August 2013, which includes organizing field training in the professional environment for students.

We prepared a special questionnaire, distributed to graduates students of the University Center of Illizi in 2017, which were dealt with a series of statistical tests, using the program of statistical groups for social sciences SPSS V.20. The results of the study showed that there was no close correlation or statistically significant relationship between the variables of the study. It was also found that there is homogeneity in the responses of the students who are coming to graduate according to their demographic differences around the study's axes.

Keywords: Field Training, Competencies, Knowledge, Skills, Workplace, Professional Integration.

مقدمة.

هناك من الطلبة من يعتبر التربصات الميدانية رخصة غياب بدون غاية بيداغوجية أو مهنية أو هي عبارة عن زيارة مقر مؤسسة ما، ولكن التربصات الميدانية تخدم دائما هدفا تكوينيا يسعى إلى تعميق الكفاءات والمعارف المهنية للمتربص واكتشاف وضعيات مهنية ترتبط بتخصصه، كما تساعد الطالب المتربص على تكوين نواة لشبكة مهنية تؤهله لتبادل المعارف والخبرات والأفكار، مما يجعل من المتربص مشروعا مهنيا مستقبليا لخدمة المجتمع والوطن. لذلك فان التربص التكويني الميداني لفائدة الطلبة المقبلين على التخرج ما هو إلا الوسيلة لبداية تواصل الطالب المتربص مع الوسط المهني والاندماج فيه.

ومن ما سبق يكمن طرح الإشكال الرئيسي التالي : ما مدى نجاعة وفعالية التربصات التكوينية المنظمة من طرف مؤسسات التكوين والتعليم العاليين، وما مدى تأثيرها على ما يمتلكه الطالب من كفاءات ومعارف نظرية ومنهجية، وهل ستؤهله في الاندماج الجيد بالوسط المهني ؟

ب. التساؤلات الفرعية للدراسة

- 1- هل هناك ارتباط وعلاقة ذو دلالة إحصائية بين نجاحة التربصات الميدانية من جهة واستعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني من جهة أخرى؟
- 2- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نجاحة التربصات الميدانية من جهة واستعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني من جهة أخرى؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الطلبة المستجوبين حول المحور الأول للدراسة: نجاحة التربصات الميدانية، وذلك تبعا للمتغيرات الديموغرافية للدراسة؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الطلبة المستجوبين حول المحور الثاني للدراسة: استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني، وذلك تبعا للمتغيرات الديموغرافية للدراسة؟

ت. فرضيات الدراسة

- 1- H1. هناك ارتباط وعلاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متغيري الدراسة، نجاحة التربصات الميدانية واستعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني.
- 2- H2. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متغيري الدراسة، نجاحة التربصات الميدانية واستعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني.
- 3- H3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول المحور الأول: نجاحة التربصات الميدانية، وذلك تبعا للمتغيرات الديموغرافية للدراسة.
- 4- H4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول المحور الثاني: استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني، وذلك تبعا للمتغيرات الديموغرافية للدراسة.

I. التربصات الميدانية والاندماج في الوسط المهني

الطالب المتخرج هو الفاعل والمحرك الأساسي لمساره المهني الذي يبدأ من أول احتكاك له بالوسط المهني، من خلال التربصات الميدانية (Field training) التي يقوم بها، لكن تكمن فعالية هذه التربصات في التكوين الجيد للطلّاب، وحتما في الفروقات الفردية بين الطلبة المتخرجين ومدى استعداداتهم المعرفية والمهارية.

تعد التربصات الميدانية وسيلة جيدة لامتلاك الطالب المقبل على التخرج كفاءات تكميلية إضافة إلى التي امتلكها من خلال تكوينه النظري والأساسي، حيث يرى (Giret et Issehnane 2012) من خلال بحثهما حول القيمة المهنية للتربصات التي يتابعها الطلبة خلال مسارهم الدراسي إن فعالية تلك التربصات تكمن أساسا في التكوين الجيد للطلّاب وجودته، فنوع التكوين يعد محمدا حاسما يؤثر بشكل مباشر وملحوظ في نجاحة تلك التربصات، فكلما كان التكوين انتقائيا وذو جودة عالية كلما زادت فعالية التربصات الميدانية (Selective training).¹

يعرف (Glammann D. 2015) التربص على أنه "انغماس عابر للطلّاب المتخرج في وضعية مهنية والتي تمنح له مشاركة ملحوظة مع إمكانية التعلم في بيئة مهنية معينة".² فالتربص حسب الباحث يسمح للطلّبة المتخرجين باكتشاف وضعيات مهنية معينة في مجال تخصصه، تسهل له في المستقبل التعامل مع بيئة ومحيط العمل.

كما يرى (Hughes K.L and al 1999) أن التربصات لها إسهامات عديدة، حيث يمكنها منح الطلبة المتخرجين مهارات معتمدة على الأنشطة التطبيقية المهنية، والتي يصعب امتلاكها في المؤسسات الأخرى سواء التعليمية خصوصا أو الاجتماعية عموما،

كما تمنحهم إمكانية الولوج إلى الشبكة المهنية وفي كثير من الأحيان إيجاد عمل أو وظيفة بعد إنهاء الدراسة، إذا فان التربصات الميدانية تلعب دورا محوريا في مرحلة التحول من النظام التعليمي إلى سوق العمل.³

لكن في كثير من الأحيان يصعب على الطلبة خريجي المدارس والجامعات الدخول إلى سوق العمل لإيجاد وظيفة مناسبة، هذا الأخير الذي يفرض شروطا تعجيزية لا يمكن للمتخرج تحقيقها، ف دائما ما تكون الخبرة المهنية شرطا أساسيا في عروض العمل، حيث يرى (Vincens J. 2001) في بحث له أن غياب الخبرة المهنية هو المسبب الرئيسي في بطالة خريجي الجامعات والمدارس، لذلك حسب رأيه فان التربصات الميدانية تأتي لتسد تلك الفجوة وتسهل ولوج هؤلاء الخريجين لسوق العمل.⁴

لذلك لا بد على الحكومات من خلق نظام خاص يسمح لخريجي الجامعات خصوصا بالدخول والاندماج الجيد في سوق العمل (Professional Integration)، بحيث يفرق الباحث (Verniers M. 1997) بين الاندماج المهني الذي يخص فقط خريجي الأنظمة التعليمية وبين الانتقال المهني (Professional Transition) الذي يخص إعادة إدماج العاملين، ويعرف الاندماج المهني على أنه نظام يسمح للفرد الغير منتمي للقوة الشغيلة النشيطة بالولوج إلى وضعية مهنية مستقرة في نظام العمل.⁵

يشير (Prévost J.B. 2012) بإعلان المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي الفرنسي إلى أن "عدد التربصات في الوسط المهني بفرنسا يقدر اليوم بحوالي 1.6 مليون، مقابل 600 ألف في سنة 2006".⁶

فالتربصات الميدانية أصبحت ظاهرة اجتماعية كشفت النقاب عن أهميتها ودورها في الاندماج الجيد في الوسط المهني، وتدليل الصعوبات التي من الممكن أن تعترض خريجي الجامعات والمدارس الجدد، من جهة أخرى فان المؤسسات والإدارات العمومية والخاصة ستتاح لها الفرصة في استقبال هؤلاء المقبلين على التخرج، إذ ستتمكن من انتقاء الأكفاء من بينهم (حالة المؤسسة الوطنية سوناطراك) من جهة وحصولها على عاملين بشكل مجاني من جهة أخرى (حالة المؤسسات الاستشفائية في الجزائر).

نستنتج من هذه الأسس النظرية بأن التربصات الميدانية تسهم بشكل كبير في الاندماج الجيد للطلبة خريجي المدارس والجامعات ويظهر ذلك جليا في ثلاثة أبعاد أساسية :

1. بعد تعليمي : إسهام التربصات في الرفع من معارف وكفاءات الخريجين الجدد.
2. بعد اجتماعي : إسهام التربصات في تعليم الخريجين الجدد معنى المسؤولية الاجتماعية والاستقلالية.
3. بعد مهني : تحضير المتخرجين الجدد للعمل، وإعطاء فرصة الانتقاء للمؤسسات.

II. الكفاءات الفردية

تعرف الكفاءات الفردية على أنها "مجموعة منظمة ووظيفية من الموارد (معارف، قدرات، مهارات...) والتي تسمح أمام جملة من الوضعيات بحل مشاكل وتنفيذ نشاطات وإنجاز أعمال".⁷ ويعرف لورنيو وطارندو (Lorino et Tarandeu. 2002)، الكفاءات بأنها "الاستعداد أو القابلية للتوفيق بين الموارد بغية أداء مختلف الأنشطة أو العمليات المحددة".⁸ ويعرف زاريفيون (P. Zarifiain. 2001) الكفاءة على أنها "الأخذ بروح المبادرة والمسؤولية من طرف الفرد تجاه وضعيات مهنية معينة والتي يواجهها في تأدية عمله".⁹ من وجهة نظر أخرى يمكن تعريف الكفاءة "بأنها تجمع المعارف النظرية والتطبيقية والمهارات والخبرات المتراكمة للأشخاص الحاصلين عليها، الكفاءات اللازمة للقيام بالعمليات الإنتاجية والتحويلية المختلفة في إطار وظائفهم، كما توجه تصرفاتهم إيجابيا عبر البرامج التكوينية المختلفة".¹⁰

ويحصر هنري كونيبيرتي (Henri Cuniberti. 2004)، مفهوم الكفاءة في "مجموع المهارات العملية المثبتة والتي تضمن قدرة الفرد على أداء عمله من خلال وضعية مهنية معينة".¹¹ ويقصد كونيبيرتي بالمهارات العملية المثبتة تلك المهارات الفعلية المكتسبة لدى الفرد ولديه القدرة في تطبيقها في حل المشاكل التي تعترضه من خلال وضعيات مهنية معينة. ويذهب الدليل العملي للمهن والعمالة الفرنسي لتعريف الكفاءة على أنها "مجموعة المعارف والسلوكيات والتي تظهر من خلال ممارسة عمل أو وظيفة معينة في إطار وضعية

مهنية معينة"¹². وتجدر الإشارة أنه ليس من الأهمية وجود توافق بين المجال المعرفي لدى الفرد و طبيعته المشاكل التي تعترضه، لأن الكفاءة تتمثل أحيانا في قدرة الفرد على تكوين نفسه و تكوين الآخرين وحثهم و تشجيعهم على حل المشاكل التي تعترضهم.

1- البعد المعرفي (الدراية) : تعد المعرفة (Knowledge) المكون الرئيسي لكفاءات الأفراد بالمنظمة فالاهتمام بها، و باكتسابها، واستخدامها، ونشرها، من التحديات الأساسية للمنظمات، فهي ضرورية لأداء أحسن لمجموعة الأنشطة الإدارية والتقنية المختلفة، حيث أدخل داركر (Peter Drucker. 2000) تعبير "عمال المعرفة" للدلالة على التحول الجذري الذي يحدث في مختلف مجالات العمل حيث أن ركيزة النجاح ليس من يستخدمون السلطة أو المهارات اليدوية بل المسلحون بالمعرفة من باحثين وخبراء يوظفونها لتحقيق أهداف منظماتهم. ويشير داركر أيضا أن مجتمع ما بعد الرأسمالية سوف يتميز بأن المورد الرئيسي فيه هو المعرفة وليس رأس المال أو الخدمات وهذا المجتمع الجديد يضم طبقات جديدة تختلف بما كان سائدا في المجتمع الرأسمالي، ففي المجتمع الأول توجد طبقتان: الرأسماليون والعمال ؛ أما مجتمع المعرفة فيتكون من طبقتين أساسيتين هما: عمال المعرفة وعمال الخدمات.¹³

ويقصد بالمعرفة عموما "كل ما يتحقق للإنسان أو كل ما يحصله الإنسان (بعقله أو بحسه أو بحدسه) من معان أو مفاهيم أو تصورات أو أفكار (علمية أو ظرفية) أو معطيات إمبريقية أو ملاحظات أو مشاهدات أو خبرات (حياتية أو فنية متخصصة أو إلهامات وتجارب روحية...)، عن ما يعنيه مما يحيط به، ليشبع شغفه الفطري للاستطلاع، أو ليبطل تعجبه لما يجري من حوله أو ليحقق رغبته في السيطرة على العالم الذي يحيط به".¹⁴

1-1- تصنيفات وأنواع المعرفة : يميز نوناكا وتاكيوشي (I. Nonaka et H. Takeuchi . 2000) بين نوعين من المعرفة:¹⁵

1. المعرفة المعلنة (الظاهرية) : (Explicit knowledge)، هي كل ما يمكن التعبير عنه باللغة وأشكال التعبير الرياضية كالمعادلات والأدلة والكتابات المختلفة، وهذا نوع من المعرفة قابل للانتقال بين الأفراد وبشكل معين.

2. المعرفة الذاتية (الضمنية) : (Tacit Knowledge)، وهي المعتقدات والاتجاهات والمدرجات والقيم الذاتية النابعة من التجارب الشخصية للإنسان، التي تمثل مجموع مفاهيمه وتجاربه وخبراته المختزنة داخله والتي لا يعبر عنها صراحة، ولا يتم تناقلها بين الأفراد بشكل رسمي معلن؛ ومن خلال المزج والتفاعل بين نوعي المعرفة المعلنة، والذاتية، والتفاعل المستمر بين الفرد والمنظمة يشكلان المعرفة التنظيمية، هذه الأخيرة تعتبر الأساس في توجيه كافة الأنشطة المعرفية بالمنظمة.

2- البعد المهاري : (Skills) تعتبر المهارات من المكونات الأساسية للكفاءة الفردية حيث يقصد بها "قدرة ذهنية أو عقلية مكتسبة أو طبيعية المطلوبة في الفرد للقيام بواجبه بالكفاية المطلوبة، وتختلف المهارة من بسيطة إلى معقدة ويمكن تقسيم المهارة إلى مقدرة على التأقلم، مقدرة على التحليل، تفكير مستقل، مقدرة ذهنية وأخرى عقلية، مقدار الخبرة، القدرة على التجديد والابتكار، التدريب، الثقافة".¹⁶ وتعرف المهارات أيضا على أنها "قدرة الشخص على الإدارة الفعالة لوظيفته ويمكن اكتساب المهارات من خلال التدريب والخبرة والتعرض". ويشير (السلمي. 1999) أن المهارة "هي القدرة على أداء عمل تنفيذ إجراء أو تحقيق نتيجة باستخدام أساليب وطرق تتم بالكفاءة والتميز بما يحقق نتائج أعلى أو أفضل هما استخدام في الأداء من موارد وإمكانات".¹⁷

إن مصدر المهارة قد يكون الوراثة (وهي المهارة الطبيعية أو الفطرية)، التي تسمح لبعض البشر بقدرات لا تتوفر لغيرهم دون جهد أو إدارة منهم، كما قد تكتسب المهارات من البيئة المادية والاجتماعية، التي يحيا الفرد فيها، وهذه المهارات المكتسبة تمثل نتيجة التقليد، التعليم، التدريب، الممارسة الموجهة تحت إشراف خبراء ومعلمين ومدرسين.

1-2- أنواع المهارات الإدارية : لكي يمكن أداء الوظائف الأساسية بنجاح فإنه ينبغي توافر العديد من المهارات و القدرات الأساسية ويعتبر تصنيف كاتز (R. Katez)، لهذه المهارات من التصنيفات الرائدة (بالرغم من تركيزه على وظيفة المدير أو المشرف) وهي:¹⁸

- المهارات الفنية : تعني إلمام المدير بالجوانب الفنية للعمل الذي يديره، ومعرفته بأساسيات هذا العمل، وهذا يعني أنه ليس من الضروري أن يكون المدير أكثر من العاملين دراية بالجوانب الفنية للعمل، وهذه القدرة تساعد المدير على مراعاة الجوانب الفنية بالقرارات التي يتخذها، وكذلك تقييم أداء مرؤوسيه من الناحية الفنية.

- المهارات الإنسانية : تعني مقدرة المدير على التعامل مع البشر و فهم السلوك الإنساني واختيار أسلوب التعامل المناسب مع الأفراد وهذه القدرة ضرورية لكل المديرين في مختلف المستويات لأنهم يتعاملون مع البشر.

- المهارات الإدارية : تشير إلى قدرة المدير على إدراك الصورة الكلية للموضوع وعلاقات الأجزاء بالكل وكذلك إدراك الآثار المتوقعة في المستقبل للتصرفات الحاضرة و تشمل هذه القدرة على التصور و الإبداع واتخاذ القرارات الصائبة.

3- البعد السلوكي : يتمثل البعد السلوكي للكفاءات الفردية في ما يدعى بالدراية الذاتية (behavior knowledge)، أو الدراية العلائقية، هذه الأخيرة تعرف على أنها "مجموع السلوكيات، والمواقف، والمميزات الشخصية المرتبطة بالموظف والمطلوبة عند ممارسة النشاط المهني".¹⁹ من هذا التعريف يتضح لنا أن الدراية الذاتية تتمثل أساسا في سلوكيات الفرد أثناء تأديته لوظيفته، فمن خلال الصفات الشخصية التي يتميز بها كل فرد يمكن أن تترجم تلك الصفات إلى سلوكيات ومواقف، يتحدد من خلالها علاقته بأفراد جماعته وطريقته في تأدية وظيفته.

وتباين سلوكيات الأفراد داخل المنظمة من جراء عدة مؤثرات :

- المؤثرات البيئية الحالية : وتتمثل في شخصية الفرد متمثلة في مجموع الخصائص والسمات التي يتميز بها كل شخص، مقدرة الفرد الجسمانية والذهنية، مستوى المهارة، الاتجاهات والقيم الدينية والاجتماعية.

- المؤثرات البيئية الماضية (بعد الدخول في قوة العمل) : وتتمثل في التجارب والممارسات الماضية، العوامل الثقافية والحضارية، الضغوط من الأطراف الخارجية والتشريعات والقوانين والاتفاقات.

- المؤثرات البيئية الجد ماضية (قبل الدخول في قوة العمل) : وتتمثل في الخصائص الوراثية، تأثير الأسرة والمدرسة وتأثير الجوانب الدينية.²⁰

III. المجتمع الإحصائي وعينة الدراسة

1- المجتمع الإحصائي: تمثل المجتمع الإحصائي الذي اختاره الباحث ليقوم بهذه الدراسة في طلبة السنة الثالثة ليسانس ل.م.د التابعين للمركز الجامعي ايليزي تخصصي إدارة الأعمال ومحاسبة وجباية، والمقبولون على التخرج في شهر جوان 2017. يبلغ العدد الإجمالي للمجتمع الإحصائي 42 طالبا، حيث درس كل عناصر المجتمع بمسار واحد ويتمثل في سنة أولى جذع مشترك علوم اقتصادية وتسيير وعلوم تجارية (SEGC)، ويتوزعون حسب التخصص كما يلي :

- 18 طالب تخصص إدارة الأعمال ؛

- 24 طالب تخصص محاسبة وجباية.

2- عينة الدراسة: نظرا لقدرة الباحث على الاتصال بكل عناصر المجتمع الإحصائي، فقد قام بعملية مسح شامل له، حيث تمثلت عينة الدراسة في كل المجتمع الإحصائي، هذا الأخير الذي بلغ عدده 42 طالبا مستجوبا.

3- أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى الحصول عن البيانات الضرورية المتعلقة بمدى فعالية ونجاعة التربصات التكوينية الميدانية التي قام بها الطلبة خريجي معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير التابع للمركز الجامعي بايليزي، وتأثير ذلك على ما يمتلكونه من كفاءات، مهارات ومعارف نظرية ومنهجية حالية وتأثيرات ذلك على قدرتهم في الاندماج في حياتهم المهنية المستقبلية.

احتوى الاستبيان على معلومات ديموغرافية أساسية للدراسة وتمثل في جنس المستجوب، تخصصه، مكان إقامته داخلي (الإقامة الجامعية) أو خارجي وإن كان يشغل وظيفة معينة، كما احتوى على 16 عبارة، ترمي لمعرفة رأي المستجوبين في التربص التكويني الميداني الذين قاموا به. قسم الاستبيان إلى أربعة محاور أساسية: فترة التربص التكويني، نجاعة وفعالية التربص التكويني، التأثيرات المتوقعة من التربص التكويني، وجدوى التربص التكويني. وقبل إخراج الاستبيان في صورته النهائية، قمنا بعرضه على مجموعة من الأساتذة الجامعيين المحكمين (خمسة أساتذة)، الذين أعطوا بعض الملاحظات التي سمحت لنا بتعديل بعض العبارات، في الأخير قام الباحث بإخراج الاستبيان في صورته النهائية.

استعمل الباحث في هذا الاستبيان مقياس ليكرت الثلاثي، مما جعل إجابات الطلبة المستجوبين تنحصر بشكل دقيق في الإجابات التالية: موافق وتأخذ 3 درجات، محايد وتأخذ درجتين وغير موافق وتأخذ درجة واحدة.

4- صدق أداة الدراسة: قام الباحث بتوزيع الاستبيان على عينة عشوائية مكونة من عشرة طلبة، في مدتين مختلفتين (أسبوع)، وذلك لقياس معامل الثبات ألفا كرونباخ، حيث وصلت درجة الثبات إلى 83%، وهي درجة ثبات جيدة في هذا النوع من الدراسات، ومنه أصبح الاستبيان قابل للتوزيع النهائي؛ حيث وزع الباحث استمارات الاستبيان على 42 طالب في كلا التخصصين، حيث منحوا الوقت الكافي للإجابة، ثم قمنا باسترجاع 38 استمارة. بعد فحص الاستمارات المسترجعة استبعدنا استمارتين اتضح أنهما غير قابلة للمعالجة، بحيث تبقى لنا 36 استمارة قابلة للمعالجة.

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: استخدمنا في هذه الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل اختبار صحة الفرضيات وتمثل هذه الأساليب فيما يلي :

- معامل الثبات (Alpha Cronbach) : للتعرف على درجة ثبات مقياس الدراسة.
- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على خصائص عينة الدراسة، وقياس مدى تشتت أو تركز إجابات المستجوبين عن المتوسطات الحسابية للمحاور والعبارات.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) : يعد معامل الارتباط بيرسون، من المقاييس المعلمية الشائعة في قياس مدى قوة العلاقة بين متغيري الدراسة والدلالة الإحصائية لها، ولاختبار الارتباط بين متغيرات الدراسة؛ حيث يستخدم تحليل الارتباط في تقدير درجة الارتباط الخطي (مدى وجود علاقة خطية) بين متغيرين، واتجاه هذه العلاقة، وتتراوح قيمة معامل الارتباط بين (+1) و(-1)، وتعني الإشارة الموجبة لمعامل الارتباط وجود علاقة طردية بين المتغيرين المدروسين، أما الإشارة السالبة فتعني العلاقة العكسية بينهما، وعادة ما يستخدم في حالة المتغيرات الكمية.

- اختبار T : لاختبار الارتباط بين متغيرات الدراسة لمعامل بيرسون ولمعرفة معنوية الفروق بين المتوسطات.
- الانحدار الخطي البسيط (Linear regression) : لمعرفة مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع وذلك من خلال استعمال معامل التحديد R² الذي يبين القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار، ويتناول نموذج الانحدار الخطي البسيط العلاقة بين متغيرين أحدهما تابع (Y) والثاني مستقل (X) ويأخذ نموذج الانحدار الخطي البسيط الشكل التالي: $Y = AX + B$.²¹

IV. تحليل نتائج الاستبيان

1- تحليل المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة

احتوى الاستبيان المخصص لهذه الدراسة على أربع متغيرات ديموغرافية أساسية، يتمكن الباحث من خلالها من معرفة الطالب المستجوب معرفة دقيقة ومعقدة من حيث جنسه، نوع إقامته، عمله وتخصصه، هذه المتغيرات الأربع ستساعد الباحث في الإجابة على تساؤلات هذه الدراسة وإثبات أو نفي صحة فرضياتها.

الجدول رقم (1) : توزيع أفراد العينة على حسب الجنس.

المجموع	الجنس		المتغير الديموغرافي
	أنثى	ذكر	
36	14	22	التكرار
%100	%38,90	%61,10	النسبة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

فمن خلال الجدول رقم (1) نلاحظ بان عدد الطلبة الذكور المستجوبين بلغ 22 طالب بنسبة قدرها 61,10%، أما عدد الإناث فقد بلغ 14 طالبة بنسبة قدرها 38,90%.

يعتبر نوع إقامة الطالب متغير ديموغرافي هام وحاسم في بعض الأحيان ويرجع ذلك للضغط النفسي الذي يمكن أن يحس به الطلبة المقيمين بالحى الجامعي (بعد عن الأهل، مصاريف التنقل...) ولا يحس به غيرهم من الطلبة الخارجيين الذين يقيمون بمقر سكنهم، حيث نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) أن عدد الطلبة الداخليين لا يتجاوز 3 طلبة بنسبة قدرها 8,30%، أما عدد الطلبة الخارجيين فقد بلغ 33 طالب بنسبة 91,70%، وهذا منطقي لأن جل طلبة السنة الثالثة في كلا التخصصين المتمدرسين بالمركز يقيمون بمقر سكنهم.

الجدول رقم (2) : توزيع أفراد العينة على حسب نوع الإقامة.

المجموع	الإقامة		المتغير الديموغرافي
	خارجي	داخلي	
36	33	3	التكرار
%100	%91,70	%8,30	النسبة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

يتضح من معطيات الجدول رقم (3) بان عدد الطلبة العاملين بلغ 21 طالب بنسبة قدرها 58,30%، وبلغ عدد الطلبة الغير عاملين 15 طالب ويشكلون نسبة 41,70%، ويتكون الطلبة العاملين أساسا من الموظفين بالشرطة والجمارك خاصة وبعض الإدارات الأخرى، ويرجع ذلك لقبول إدارة المركز الجامعي تسجيل هذا النوع من الطلبة أخذين بالاعتبار خصوصية المنطقة (منطقة حدودية).

الجدول رقم (3) : توزيع أفراد العينة على حسب الوظيفة.

المجموع	الوظيفة		المتغير الديموغرافي
	غير عامل	عامل	
36	15	21	التكرار
%100	%41,70	%58,30	النسبة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

فتح المركز الجامعي بايليزي أبوابه بميدان العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، وبفرعين وتخصصين، الفرع الأول علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، والفرع الثاني علوم مالية ومحاسبة، تخصص محاسبة وجباية. نلاحظ من خلال الجدول رقم بأن عدد الطلبة المستجوبين بتخصص إدارة الأعمال بلغ 14 طالب بنسبة قدرها 38,90%، كما بلغ عدد الطلبة المستجوبين بتخصص محاسبة وجباية 22 طالب بنسبة قدرها 61,10%.

الجدول رقم (4) : توزيع أفراد العينة على حسب التخصص.

المجموع	التخصص		المتغير الديموغرافي
	محاكاة وجباية	إدارة الأعمال	
36	22	14	التكرار
%100	%61,10	%38,90	النسبة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

2- التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على المحور الأول نجاعة التربصات الميدانية

2-1- البعد الأول. فترة التربص الميداني : اتجهت إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول والمتمثل في فترة التربص التكويني الميداني تبعا للجدول رقم (5) إلى الموافقة. بمتوسط حسابي لإجمالي العبارات بلغ 6 وبانحراف معياري قدره 1.46، ويفسر ذلك باتفاق معظم الطلبة المستجوبين (28 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب) بأن مدة التربص المقررة من طرف الإدارة تعد كافية والتي تبلغ يومان في الأسبوع، وذلك في إطار ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 13-306 المؤرخ في 11 أوت 2013 والمتضمن تنظيم التربصات الميدانية في الوسط المهني لفائدة الطلبة.

كما اتفق معظمهم (30 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب) بأن توقيت برمجة التربص مناسبة، وتكون عادة بين شهري سبتمبر وماي من السنة الموالية أي يستطيع الطالب الاستفادة من التربصات الميدانية طيلة السنة الجامعية.

جاءت إجابات الطلبة المستجوبين بالموافقة (23 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب) حول ما إذا كان يعيقهم تزامن فترة التربص مع الدراسة، ويعد هذا أمرا طبيعيا وذلك نظرا لصعوبات التنقل من المركز إلى مكان إجراء التربص، مع إلزامية حضور حصص الأعمال الموجهة والتطبيقية، لذلك فيعتبر الباحث الإجابة عن هذه العبارة كدعوة لإعادة تكييف فترات التربص لتتواءم وفترات الدراسة، بالرغم من اتفاق الطلبة المستجوبين (22 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب) بأنهم استطاعوا التوفيق بين نشاطات التربص الميداني ودراساتهم.

الجدول رقم (5) : إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول فترة التربص الميداني.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات			العبارات	
			معارض	محايد	موافق	العدد	النسبة
موافق	0.76	1.39	6	2	28	العدد	مدة التربص كافية (يومان في الأسبوع)
			%16,70	%5,60	%77,80	النسبة	
موافق	0.60	1.25	3	3	30	العدد	توقيت برمجة التربص مناسبة (من سبتمبر إلى ماي)
			%8,30	%8,30	%83,30	النسبة	
موافق	0.87	1.61	9	4	23	العدد	يُعيقني تزامن فترة التربص مع الدراسة
			%25	%11,10	%63,90	النسبة	
موافق	0.77	1.56	6	8	22	العدد	استطعتُ التوفيق بين نشاطات التربص ودراستي
			%16,70	%22,20	%61,10	النسبة	
موافق	1.46	6	البعد الأول: فترة التربص الميداني				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

2-2- البعد الثاني. فعالية التربصات الميدانية : من خلال الجدول رقم (6) فقد اتجهت إجابات أفراد العينة على عبارات البعد

الثاني والمتمثل في فعالية التربصات الميدانية إلى الموافقة بمتوسط حسابي لإجمالي العبارات بلغ 5.13 وبانحراف معياري قدره 0.99.

الجدول رقم (6) : إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني فعالية التربصات الميدانية.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات			العبارات	
			معارض	محايد	موافق	العدد	النسبة
موافق	0.63	1.33	3	6	27	العدد	لاقيتُ ترحابا من طرف مسؤول المؤسسة
			8,30%	16,70%	75%		
موافق	0.40	1.19	/	7	29	العدد	لمستُ الاهتمام من طرف مؤطر التربص
			/	19,40%	80,60%		
موافق	0.72	1.39	5	4	27	العدد	وفرت لي المؤسسة المستقبلية المعلومات الضرورية
			13,90%	11,10%	75%		
موافق	0.49	1.39	/	14	22	العدد	حققتُ الأهداف المرجوة من التربص
			/	22,20%	61,10%		
موافق	0.99	5.13	البعد الثاني: فعالية التربصات الميدانية				
موافق	2.03	11.11	المحور الأول: نجاعة التربصات الميدانية				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

كما اتجهت إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول إلى الموافقة، ويفسر ذلك باتفاق أغلبية الطلبة المستجوبين (27 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب بنسبة قدرها 75%) بأنهم لاقوا ترحابا من طرف مسؤول المؤسسة، مما يدل على حسن استقبال الطلبة المتربصين من طرف مسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية والخاصة، هذا الأخير الذي يعد أمرا حاسما في نجاح أهداف التربص الميداني. كما اتفق أغليبتهم (29 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب بنسبة قدرها 80,60%) بأنهم لمسوا الاهتمام من طرف مؤطر التربص، مما يدل على إيمان إطارات المؤسسات الخاصة والعمومية بالولاية بأهمية هذه التربصات الميدانية بالنسبة للطلبة المتخرجين. كما جاءت أيضا إجابات الطلبة المستجوبين بالموافقة (27 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب) بأن المؤسسة المستقبلية وفرت لهم المعلومات الضرورية لإتمام تربصهم، مما يدل على حسن الاستقبال والتكفل الجيد بالطلبة المتربصين. لذلك فقد جاءت إجابات الطلبة المستجوبين بالموافقة على العبارة الأخيرة (22 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب بنسبة قدرها 61,10%) في هذا البعد بأنهم حققوا الأهداف المرجوة من تربصهم الميداني.

3- التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على المحور الثاني استعدادات، كفاءات واندماج في الوسط المهني

3-1- البعد الثالث. التأثيرات المتوقعة من التربصات الميدانية: اتجهت إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث والمتمثل في التأثيرات المتوقعة من التربصات الميدانية، فتبعاً للجدول رقم (7) إلى الموافقة. بمتوسط حسابي لإجمالي العبارات بلغ 5.46 وانحراف معياري قدره 1.50، بحيث اتفق أغلبية الطلبة المستجوبين (30 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب بنسبة قدرها 83,30%) بأن التربص الميداني رفع من معارفهم النظرية في مجال تخصصهم، كما جاءت إجاباتهم بالموافقة (26 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب بنسبة قدرها 72,20%) على العبارة الثانية بأن التربص طور من مهاراتهم المنهجية والتطبيقية. كما اتفق معظمهم (27 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب بنسبة قدرها 75%) بأن التربص حسن من سلوكياتهم ونظرتهم للعمل؛ اتجهت أيضا إجابات الطلبة المستجوبين إلى الموافقة (21 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب بنسبة قدرها 58,30%) بأن التربص نجح في تحضيرهم للحياة المهنية وبذلك سيسهل لهم الاندماج في الوسط المهني في المستقبل.

الجدول رقم (7) : إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث: التأثيرات المتوقعة من التربصات الميدانية.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات			العبارات	
			معارض	محايد	موافق	العدد	النسبة
موافق	0.54	1.22	2	4	30	العدد	رفع التربص من معارفي النظرية في مجال تخصصي
			%5,60	%11,10	%83,30	النسبة	
موافق	0.58	1.33	2	8	26	العدد	طور التربص من مهاراتي المنهجية والتطبيقية
			%5,60	%22,20	%72,20	النسبة	
موافق	0.57	1.31	2	7	27	العدد	حسن التربص من سلوكياتي ونظريتي للعمل
			%5,60	%19,40	%75	النسبة	
موافق	0.60	1.47	2	13	21	العدد	نجح التربص في تحضيرني للحياة المهنية
			%5,60	%36,10	%58,30	النسبة	
موافق	1.50	5.46	البعد الثالث: التأثيرات المتوقعة من التربصات الميدانية				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

3-2- البعد الرابع. جدوى التربص الميدانية : اتجهت إجابات أفراد العينة حول المحور الثاني إلى الموافقة بمتوسط حسابي إجمالي بلغ 12.30 وانحراف معياري قدره 2.09، لكن اتجهت إجاباتهم إلى الحياد بالنسبة للبعد الرابع من هذا المحور والمتمثل في جدوى التربصات الميدانية بمتوسط حسابي إجمالي بلغ 7 وانحراف معياري قدره 1.13، فقد اتفق أغلبيتهم (30 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب بنسبة قدرها 83,30%) بأن التربص ساعدهم في تحضير مشروع نهاية الدراسة (تقرير التربص)، كما شعر معظمهم (31 طالب من مجموع 36 طالب مستجوب بنسبة قدرها 86,10%) بالرضا عن هذا التربص، وذلك ما فسر معارضتهم للعبارة الأخيرة التي مفادها اقتراح إجراء تعديلات إجرائية على هذا التربص .

الجدول رقم (8) : إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع: جدوى التربصات الميدانية.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات			العبارات	
			معارض	محايد	موافق	العدد	النسبة
موافق	0.54	1.22	2	4	30	العدد	ساعدني التربص في تحضير مشروع نهاية الدراسة
			%5,60	%11,10	%83,30	النسبة	
موافق	0.52	1.19	2	3	31	العدد	أشعر بالرضا عن هذا التربص
			%5,60	%8,30	%86,10	النسبة	
محايد	0.81	1.97	11	13	12	العدد	أقترح إجراء تعديلات إجرائية على هذا التربص
			%30,60	%36,10	%33,30	النسبة	
معارض	0.69	2.58	25	7	4	العدد	أقترح الإلغاء الكلي لهذا التربص
			%69,40	%19,40	%11,10	النسبة	
محايد	1.13	7	البعد الرابع: جدوى التربصات الميدانية				
موافق	2.09	12.30	المحور الثاني: استعدادات، كفاءات واندماج في الوسط المهني				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

4- تحليل نتائج معامل الارتباط بين متغيري الدراسة

لاختبار صحة الفرضية الأولى والتي مفادها أنه هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متغيري الدراسة المتمثلة في نجاحة التربصات الميدانية (المتغير المستقل) واستعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني

(المتغير التابع). وذلك خلال فترة الدراسة (شهر ماي 2017)، قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون (Le Coefficient de Corrélation Pearson) الذي بلغ 0.162 مما يدل على الارتباط الضعيف بين متغيري الدراسة، وذلك ما يؤكد مستوى الدلالة الذي بلغ 0.345 أي أكبر من مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، مما يعني عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين (وذلك ما يوضحه الجدول رقم (9) أدناه).

كما سبق يمكن نفي الفرضية الأولى أي تأكد من خلال الدراسة أنه "ليس هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متغيري الدراسة، نجاعة التربصات الميدانية واستعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني".

الجدول رقم (9) : نتائج تحليل معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الدراسة.

Sig مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المتغير
0.345	0.162	المتغير المستقل: نجاعة التربصات الميدانية المتغير التابع: استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

5- تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط بين متغيري الدراسة

من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل والمتغير التابع لاختبار صحة الفرضية الثانية التي مفادها أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متغيري الدراسة المتمثلة في نجاعة التربصات الميدانية (المتغير المستقل) واستعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني (المتغير التابع). يتضح لنا من خلال الجدول رقم (10)، أنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نجاعة التربصات الميدانية واستعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني خلال فترة الدراسة، لأن مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من 5%، فقد بلغ (0.345).

أما القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في قيمة معامل التحديد R^2 التي بلغت (0.026)، وهذا يعني أن 2% فقط من التغيرات التي حدثت في المتغير التابع خلال فترة الدراسة سببها المتغير المستقل وهي نسبة غير كافية للدلالة على وجود علاقة بين متغيري الدراسة. ومنه يمكن أن ننفي صحة الفرضية الثانية لتأكدنا من خلال الدراسة أنه "ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متغيري الدراسة، نجاعة التربصات الميدانية واستعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني".

الجدول رقم (10) : نتائج الانحدار الخطي البسيط بين متغيري الدراسة.

Sig مستوى الدلالة	T الحسوبة	F الحسوبة	B معامل الانحدار	R deux معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير
0.345	0.957-	0.916	0.166	0.026	0.162	نجاعة التربصات الميدانية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

6- تحليل اختبار فرق المتوسطين (T-test) لكل محور من محاور الدراسة تبعا للمتغيرات الديموغرافية

نستطيع تأكيد أو نفي الفرضتين الثالثة والرابعة من خلال اختبار فرق المتوسطين، اللذان يفترضان إيجابا بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول المحور الأول "نجاعة التربصات الميدانية"، والمحور الثاني "استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني"، وذلك تبعا للمتغيرات الديموغرافية للدراسة المتمثلة في

جنس المستجوب، نوع إقامته، عمله وتخصصه. لهذا الغرض سنقسم الفرضية الثالثة والرابعة إلى أربع فرضيات جزئية سنؤكد صحتها أو نفيها تبعاً لنتائج الاختبارات أدناه.

6-1- المتغير الديموغرافي "الجنس" : الفرضية الجزئية الأولى H3.1 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول المحور الأول "نجاعة التربصات الميدانية"، تبعاً للجنس.

الفرضية الجزئية الأولى H4.1 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول المحور الثاني "استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني"، تبعاً للجنس.

من نتائج الاختبار المبينة بالجدول رقم (11) أدناه يتضح عدم وجود دلالة إحصائية حيث جاءت قيم الدلالة لمحوري الدراسة على الترتيب، 0.715 و 0.591 وهي أكبر من مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ويعني ذلك وجود تجانس بين الذكور والإناث مما يعني الاعتماد لدلالة اختبار T على قيم الدلالة في العمود الأخير، حيث احتمالات الدلالة الإحصائية لاختبار (ت) للفرق بين المتوسطين هي على الترتيب 0.813 و 0.965، والتي بدورها تؤكد على عدم وجود اختلاف حسب الجنس لكل محور من محاور الدراسة. مما يجعلنا نقوم بنفي الفرضيتين الجزئيتين (H3.1 ; H4.1)، إذ تبين من خلال الاختبار "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول محوري الدراسة، تبعاً للجنس".

الجدول رقم (11) : نتائج اختبار T لمقارنة متوسطات إجابات أفراد العينة حول محوري الدراسة تبعاً للجنس.

اختبار T لمقارنة المتوسطات		اختبار ليفين لتجانس الفروق		محاور الدراسة	
Sig bilatéral	T المحسوبة	Sig	F المحسوبة		
0.813	0.239-	0.715	0.135	فروق متساوية	نجاعة التربصات الميدانية
0.817	0.234-			فروق غير متساوية	
0.965	0.045	0.591	0.294	فروق متساوية	استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني
0.965	0.044			فروق غير متساوية	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

6-2- المتغير الديموغرافي "نوع الإقامة" : الفرضية الجزئية الثانية H3.2 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول المحور الأول "نجاعة التربصات الميدانية"، تبعاً لنوع الإقامة.

الفرضية الجزئية الثانية H4.2 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول المحور الثاني "استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني"، تبعاً لنوع الإقامة.

من نتائج الاختبار المبينة بالجدول رقم (12) أدناه يتضح عدم وجود دلالة إحصائية حيث جاءت قيم الدلالة لمحوري الدراسة على الترتيب، 0.505 و 0.886 وهي أكبر من مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ويعني ذلك وجود تجانس بين الطلبة الداخليين والخارجيين مما يعني الاعتماد لدلالة اختبار T على قيم الدلالة في العمود الأخير، حيث احتمالات الدلالة الإحصائية لاختبار (ت) للفرق بين المتوسطين هي على الترتيب 0.847 و 0.160، والتي بدورها تؤكد على عدم وجود اختلاف حسب نوع الإقامة لكل محور من محاور الدراسة. مما يجعلنا نقوم بنفي الفرضيتين الجزئيتين (H3.2 ; H4.2)، إذ تبين من خلال الاختبار "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول محوري الدراسة، تبعاً لنوع الإقامة".

الجدول رقم (12) : نتائج اختبار T لمقارنة متوسطات إجابات أفراد العينة حول محوري الدراسة تبعاً لنوع الإقامة.

اختبار T لمقارنة المتوسطات		اختبار ليفين لتجانس الفروق		محاور الدراسة	
Sig bilatéral	T المحسوبة	Sig	F المحسوبة		
0.847	0.194	0.505	0.454	فروق متساوية	نجاعة التربصات الميدانية
0.817	0.254			فروق غير متساوية	

0.160	1.436-	0.886	0.021	فروق متساوية	استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على
0.310	1.295-			فروق غير متساوية	الاندماج في الوسط المهني

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

6-3- المتغير الديموغرافي "العمل" : الفرضية الجزئية الثالثة H3.3 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول المحور الأول "نجاعة التربصات الميدانية"، تبعاً للعمل. الفرضية الجزئية الثالثة H4.3 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول المحور الثاني "استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني"، تبعاً للعمل.

الجدول رقم (13) : نتائج اختبار T لمقارنة متوسطات إجابات أفراد العينة حول محوري الدراسة تبعاً للعمل.

اختبار T لمقارنة المتوسطات		اختبار ليفين لتجانس الفروق		محاور الدراسة	
Sig bilatéral	T المحسوبة	Sig	F المحسوبة		
0.957	0.054-	0.854	0.034	فروق متساوية	نجاعة التربصات الميدانية
0.957	0.055-			فروق غير متساوية	
0.468	0.735	0.730	0.121	فروق متساوية	استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني
0.461	0.746			فروق غير متساوية	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

من نتائج الاختبار المبينة بالجدول رقم (13) أعلاه يتضح عدم وجود دلالة إحصائية حيث جاءت قيم الدلالة لمحوري الدراسة على الترتيب، 0.854 و 0.730 وهي أكبر من مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، ويعني ذلك وجود تجانس بين الطلبة الموظفين وغير الموظفين مما يعني الاعتماد لدلالة اختبار T على قيم الدلالة في العمود الأخير، حيث احتمالات الدلالة الإحصائية لاختبار (ت) للفرق بين المتوسطين هي على الترتيب 0.957 و 0.468، والتي بدورها تؤكد على عدم وجود اختلاف حسب العمل لكل محور من محاور الدراسة. مما يجعلنا نقوم بنفي الفرضيتين الجزئيتين (H3.3 ; H4.3)، إذ تبين من خلال الاختبار "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول محوري الدراسة، تبعاً للعمل".

6-4- المتغير الديموغرافي "التخصص" : الفرضية الجزئية الرابعة H3.4 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول المحور الأول "نجاعة التربصات الميدانية"، تبعاً للتخصص. الفرضية الجزئية الرابعة H4.4 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول المحور الثاني "استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني"، تبعاً للتخصص.

الجدول رقم (14) : نتائج اختبار T لمقارنة متوسطات إجابات أفراد العينة حول محوري الدراسة تبعاً للتخصص.

اختبار T لمقارنة المتوسطات		اختبار ليفين لتجانس الفروق		محاور الدراسة	
Sig bilatéral	T المحسوبة	Sig	F المحسوبة		
0.675	0.423-	0.063	3.696	فروق متساوية	نجاعة التربصات الميدانية
0.700	0.391-			فروق غير متساوية	
0.663	0.439	0.546	0.371	فروق متساوية	استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني
0.645	0.465			فروق غير متساوية	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.20).

من نتائج الاختبار المبينة بالجدول رقم (14) أعلاه يتضح عدم وجود دلالة إحصائية حيث جاءت قيم الدلالة لمحوري الدراسة على الترتيب، 0.546 و 0.063 وهي أكبر من مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، ويعني ذلك وجود تجانس بين الطلبة من كلا التخصصين مما يعني الاعتماد لدلالة اختبار T على قيم الدلالة في العمود الأخير، حيث احتمالات الدلالة الإحصائية لاختبار (ت)

الفرق بين المتوسطين هي على الترتيب 0.675 و 0.663، والتي بدورها تؤكد على عدم وجود اختلاف حسب التخصص لكل محور من محاور الدراسة. مما يجعلنا نقوم بنفي الفرضيتين الجزئيتين (H3.4 ; H4.4)، إذ تبين من خلال الاختبار "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول محوري الدراسة، تبعا للتخصص".

في الأخير ومن خلال نتائج تحليل اختبار فرق المتوسطين (T- test) لكل محور من محاور الدراسة تبعا للمتغيرات الديموغرافية يمكننا نفي الفرضية الثالثة إذ تأكد "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول محور نجاعة التربصات الميدانية، وذلك تبعا للمتغيرات الديموغرافية للدراسة"، وتبعا لنفس النتائج يمكننا نفي الفرضية الرابعة إذ تأكد "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطي إجابات أفراد العينة حول محور استعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني ، وذلك تبعا للمتغيرات الديموغرافية للدراسة".

خلاصة:

1- النتائج والاستنتاجات

بعد المعالجة الإحصائية للبيانات والمعطيات المستقاة من أدوات الدراسة واختبار صحة الفرضيات المطروحة في بداية الدراسة، استطاع الباحث التوصل إلى مجموعة من النتائج التطبيقية، التي أظهرت بأنه لا ليس هناك ارتباط وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة، المتمثلة في نجاعة التربصات الميدانية واستعدادات وكفاءات الطلبة وقدرتهم على الاندماج في الوسط المهني خلال فترة الدراسة. كما أظهرت الدراسة بأنه هناك تجانس في إجابات الطلبة خريجي المركز الجامعي للسنة الجامعية 2016/2017 بالرغم من التباين في العوامل الديموغرافية (الجنس، العمل، نوع الإقامة والتخصص) التي افترضنا في بداية الدراسة أنها ستخلق فروقا في إجابات الطلبة المستجوبين.

استنتجنا من هذه الدراسة بعض الاستنتاجات النظرية تلخص بالأساس في أن مؤسسات التعليم العالي لا تولي أهمية لعملية تقييم نتائج التربصات الميدانية التي يقوم بها طلبتها وخريجوها، نفس الأمر ينطبق على المؤسسات والإدارات العامة والخاصة بوصفها شريكا اقتصاديا واجتماعيا، فهذه الأخيرة لا تستفيد من تقارير نهاية التربص التي يعدها الطلبة، كما استنتجنا بأن هناك محدودية في عمليات الانتقاء للطلبة المقبلين على التخرج كعاملين محتملين من طرف المؤسسات المستقبلية.

2- التوصيات

بناء على النتائج والاستنتاجات التي توصل إليها الباحث من خلال هذه الدراسة، سيقدم هذه التوصيات والاقتراحات من أجل ضمان تحقيق التربصات الميدانية لأهدافها ولغرضها الأساسي وهو امتلاك الخرجين لكفاءات تؤهلهم في الاندماج الجيد في الوسط المهني :

- إعداد برنامج ونظام وطني خاص بعنى بالتربصات الميدانية لفائدة الطلبة الجامعيين عموما والمقبلين على التخرج خصوصا ؛
- إعطاء عمليات تقييم التربصات أهمية قصوى ودراسة نتائجها ؛
- تامين التربصات الميدانية من طرف شركاء المؤسسات الجامعية (المؤسسات، وكالات وهيئات التشغيل).

¹Jean-François Giret et Sabina Isserhnane, **L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur** : Revue Française de sciences sociales, Formation emploi, N°117, janvier-mars 2012, p30.

²Dominique Glaymann, **Quels effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur** : Formation emploi, 129, Janvier-mars 2015, p6.

³Jean-François Giret et Sabina Isserhnane, op-cit p30.

⁴Ibid.

⁵Rabah Arrache, **Quelques éléments sur l'analyse de processus d'insertion professionnelle** : CETECH, canada, 2002, p10.

⁶Dominique Glaymann, op-cit p7.

⁷محمد الصالح، **المدخل إلى التدريس بالكفاءات** : دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 43.

⁸سماللي يحظيه، **أثر التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية (مدخل الجودة والمعرفة)** : دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، 2004/2003، غير منشورة، ص 137.

⁹ Philippe Zarifian, **Le model de la compétence** : Editions liaisons, Paris, 2001, P 77.

¹⁰حمداوي وسيلة، **إدارة الموارد البشرية: مديرية النشر لجامعة قلمة**، 2004، الجزائر، ص 26.

¹¹ Belkaid Mohamed, Séminaires sur **La gestion des compétence** : CPE. Sonatrach, Oran, Juin 2005, p12.

¹²Ibid.

¹³بوزيان عثمان، **اقتصاد المعرفة مفاهيم واتجاهات** : الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرض الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 10 مارس 2004، ص 242-243.

¹⁴السيد عبد العاطي السيد، **علم اجتماع المعرفة** : دار المعرفة الجامعية، مصر، 2000، ص 4.

¹⁵مهدي حسن زويلف، **إدارة الأفراد مدخل كمي** : مقيم لأغراض الترقية والنشر، الطبعة الثالثة، 1998، ص 204.

¹⁶أشوك شاندا وشلبا كوبرا، ترجمة عيد الحكم خزامي، **إستراتيجية الموارد البشرية** : دار الفجر، القاهرة، 2002، ص 124.

¹⁷علي السلمي، **المهارات الإدارية والقيادية للمدير المتفوق** : دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1999، ص 23.

¹⁸أحمد ماهر، **الإدارة المبادئ والمهارات** : الدار الجامعية، مصر، 2004/2003، ص ص 36-37.

¹⁹موساوي زهية وخالدي خذيجة، **نظرية الموارد والتجديد في التحليل الاستراتيجي للمنظمات، الكفاءات كعامل لتحقيق الأداء المتميز** : المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، يومي 8-9 مارس 2005، ص 177.

²⁰عبد الغفار حنفي، **السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية** : دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002، ص ص 36-37.

²¹أسامة ربيع أمين سليمان، **التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام SPSS** : القاهرة، 2008، ص 103-107.