





جامعة تيسمسيلت

# المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

في الآداب، الحقوق والعلوم السياسية، العلوم الاقتصادية،  
العلوم الإنسانية والاجتماعية

المجلد الرابع عشر العدد 01 جوان 2023

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

# المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات  
مصنفة " C "



---

جامعة تيسمسيلت - الجزائر -

---

## شروط النشر وضوابطه

-المعيار مجلة علمية مصنفة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.

- دورية تصدر مرتين في السنة عن جامعة بتيسمسيلت. الجزائر.

- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.

- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.

- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.

- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.

- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (15)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).

- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة

الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).

- تكون الهوامش والإحالات على طريقة أسلوب APA

- لا يقل حجم البحث عن 08 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.

- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسؤولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث

يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسنول عن النشر

أ. د. عيساني امحمد.

# المعيار

المجلد الرابع عشر العدد 1 جوان 2023

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

تصدر عن جامعة تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية [www.asjp.cerist.dz](http://www.asjp.cerist.dz)

جامعة تيسمسيلت. الجزائر.

البريد الإلكتروني: [www.cuniv.tissemsilt.dz](http://www.cuniv.tissemsilt.dz)

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:

أ. د. دهوم عبد المجيد

المدير المسؤول عن النشر:

أ.د. عيساني محمد

رئيس التحرير:

أ.د. مرسي رشيد.

نواب رئيس التحرير:

أ.د. واضح أحمد الأمين، أ.د. علاق عبد القادر، أ.د. العيداني الياس، أ.د. عطار خالد، أ.د.

لكحل فيصل، أ.د. قاسم قادة د. دهقاني أيوب، د. بوسكرة عمر.

## سكرتيرا المجلة:

عرجان نورة، سلطاني محمد رضا

### هيئة التحرير:

أ.د. غربي بكاي، أ.د. قاسم قادة، د. عطار خالد، د. صالح ريوح، أ.د. مصايح محمد، د. بن رابح خير الدين، د. بوسيف إسماعيل، أ.د. بوراس محمد، أ. د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، أ.د. روشو خالد، أ.د. العيداني إلياس، أ.د. فايد محمد

### الهيئة العلمية:

من جامعة تيسمسيلت: أ.د. بشير دردار، أ.د. بن فريجة الجلالي، أ.د. أحمد واضح أمين، أ.د. تواتي خالد، د. ريوح صالح، أ.د. غربي بكاي، أ.د. بوركبة ختة، أ.د. طعام شامخة، أ.د. شريف سعاد، أ.د. يعقوبي قدوية، أ.د. مرسلي مسعودة، أ.د. بن علي خلف الله، أ.د. رزايقية محمود، د. بوغاري فاطمة، أ.د. قردان ميلود، أ.د. يونس محمد، د. فتوح محمود، د. عيسى حورية، د. بوضوار صورية، وسواس نجاة، أ. د. بوزيان أحمد، من جامعة صفاقس، تونس: أ. د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بوبكر بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان، من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد شرراش، من الجامعة الأردنية، الأردن: أ. د صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة لمين دباغين، سطيف: أ. د بوطالي بن جدو، من جامعة وهران: أ. د. مختار حبار، من جامعة سيدي بلعباس: أ. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجحي، من جامعة تلمسان: أ. د. محمد عباس، أ. د. عبد الجليل مرتاض، من جامعة تيزي وزو: أ. د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د. منصور بن لكحل، من جامعة زيان عاشور، الجلفة: د. حربي سليم، د. علة مختار، عروي مختار، من جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف: أ. د حفصاوي بن يوسف، أ. د موسى فريد، د. بوراس محمد، د. علاق عبد القادر، د. روشو خالد، أ.د. مرسي مشري، د. لعروسي أحمد، د. قزران مصطفى، د. مسيكة محمد الصغير، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي قادة، د. العيداني إلياس، د. عيسى سماعيل، د. بوزكري الجيلالي، د. ضويفي حمزة، د. كروش نور الدين، د. بوكريدي عبد القادر، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت: أ. د. عليان بوزيان، أ. د. فتاك علي، أ. د. بو سماحة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د.

شريط عابد. UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE

Mensson

## كلمة العدد

يسر هيئة تحرير مجلة المعيار أن تقدم لكم المجلد الرابع عشر في عدده الأول من شهر جوان سنة 2023، آملة أن تكون قد وفرت هذا الفضاء العلمي المحكم لكل الباحثين. احتوى هذا العدد كالعادة على أبحاث متنوعة، حيث خصصت لكل ما يتعلق بالآداب والعلوم والإنسانية والاجتماعية، فتناول على سبيل المثال مواضيع في فلسفة التاريخ وفلسفة العلوم، أما في الأدب فقد تناول العدد أبحاثا في العديد من المواضيع الأدبية واللغوية، وفي علم الاجتماع تناول الباحثون، قضايا تحول القيم الاجتماعية وفكرة التواصل، ليختتم بأبحاث اجتماعية في النشاطات البدنية والرياضة. وأخرى ذات طابع اقتصادي وقانوني،

نأمل كهياة تحرير أن نكون قد وفرنا للباحثين الفرصة المناسبة لتسيير حياتهم المهنية والعلمية، خاصة وهم مقبلين على مواعيد هامة لأجل الترقية والتأهيل.

المدير المسؤول عن النشر  
أ.د. عيساني محمد

## محتويات العدد

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	- أشباه الصوائت في اللغة العربية، قضاياها ومشكلاتها من منظور علم الأصوات الحديث د. عبد الصمد لميش جامعة محمد بوضياف بالمسيلة -الجزائر-	15-1
02	- الأنساق الثقافية بين الثابت والمتحول في شعر علاء عبد الهادي (ديوان مهمل تستدلون عليه بظل أنموذجا) نايلي أسماء، جامعة محمد خيضر بسكرة-الجزائر-، قرين جميلة، جامعة محمد خيضر بسكرة-الجزائر-	24-16
03	- البناء والدلالة في سيميائيات السرد قراءة في كتاب "البناء والدلالة في الرواية" لعبد اللطيف محفوظ زروالة بلقاسم، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-، د. بوركية بختة جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	37-25
04	- التوجيه التحوي لقراءة أبي عمرو بن العلاء-دراسة آيات من القرآن الكريم- أ.د بلحسين محمد، جامعة ابن خلدون-تيارت-	55-38
05	الخرائط الذهنية ودورها في تعليمية النحو العربي - تلاميذ السنة الرابعة ابتدائي أنموذجا. بوطيب سهيلة، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-، د. بلميهور هند، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	67-56
06	الرواية النسوية العربية بين التأسيس للمرجعية الذاتية ونقض المركزية أحمد التجاني سي كبير، جامعة، قاصدي مرياح، ورقلة -الجزائر-	83-68
07	المصطلح الإسلامي في معجم المصطلحات الأدبية لنواف نصار دراسة في الأصول والدلالات د. سيع فاطمة الزهراء جامعة الشلف -الجزائر-	97-84
08	التنظير النقدية الما بعد الماركسية جنادي زولبخة، المركز الجامعي مرسللي عبد الله - تيبازة- الجزائر-، سعدوني نادية، المركز الجامعي مرسللي عبد الله - تيبازة- الجزائر-	113-98
09	الواقع اللغوي في المجتمع الجزائري وأثره في اللغة الأم (العربية) "الثنائية اللغوية أنموذجا" أحمد لعويحي، جامعة محمد بوضياف -المسيلة -الجزائر-	126-114
10	بنية الزمن في الخطاب الروائي المغاربي من منظور الدراسات النقدية قراءة في نماذج بن سميشة محمد، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-، عطار خالد، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	144-127
11	بنية الشخصية في الخطاب الروائي الجزائري ومبدأ التواصل من النظرية إلى التطبيق د. بن سعيد بشير، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	157-145
12	تجليات المنهج الاجتماعي في الكتابة النقدية عند مخلوف عامر رحماني سمية، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-، د. بوركية بختة، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	170-158
13	تحولات الرواية من السرد إلى الثقافي مقارنة لرواية "رماد الشرق" لواسيني الأعرج د. بن أحمد نعيم، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة -الجزائر-	186-171
14	ترجمة العنوان في أدب الطفل-عناوين القصص أنموذجا- قدوش زينب، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	199-187
15	تعليمية منهجية البحث اللغوي في الجامعة الجزائرية بين التنظير والتطبيق "السنة الثالثة لسانيات أنموذجا" كجعوط فاطمة، المركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة -الجزائر-	213-200
16	توزيع الزمن في غزل جميل بن معمر بوهطال فاطمة، جامعة تيسمسيلت -الجزائر- د. يعقوبي قدوية، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	228-214
17	تيسير تعليم قواعد النحو العربي عند ابن معطي الجزائري - قراءة في المنهج والإجراء في الدرّة الألفية أ.د رزايقية محمود، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	241-229



252-242	ثوابت النص الأدبي السردي الكراماتي: السند، شخصية الولي، الفعل الخارق د. بن قادة إخلف، جامعة تلمسان -الجزائر-	18
264-253	حركة الرحلة وبواعثها -البدايات الأولى للرحلة عند العرب- عيسى بخيتي، جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت - الجزائر-	19
276-265	خطاب الذات في ديوان (وبقيت وحدك) لعيسى الحيلج ط. د: بوطغان حيزية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة- الجزائر-، المشرف أ.د: مصطفى ولد يوسف جامعة أكلي محند أولحاج البويرة- الجزائر-	20
293-277	شخصية المثقف في رواية "قنديل أم هاشم" قراءة نقدية من منظور عبد السلام الشاذلي د. صليحة لطرش، جامعة البويرة -الجزائر-	21
308-294	شعرية العنونة في شعر عمار بن زايد دراسة لنماذج شعرية مختارة بولفعة وافية، المركز الجامعي عبد الله مرسلبي تيبازة -الجزائر-	22
324-309	فيصل دراج ناقد ط. د/ عيد محمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-، د/ بلخياطي حاج لوئيس، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	23
336-325	معالم الحضارة في الفترة الأومية بالأندلس-العمارة أنموذجا- حفيظة صابر، جامعة تلمسان -الجزائر-، أ.د. محمد مرتاض، جامعة تلمسان -الجزائر-	24
347-337	مقومات الخطابة الأرسطية-رسائل الأمير عبد القادر أنموذجا. د. مصايح حسين -الجزائر-	25
357-348	واقع الصحافة الأدبية في الجزائر-أشعة الشروق لمحمد الهادي الحسني نموذجًا- مختار شعلال، جامعة وهران -1-الجزائر-	26
371-358	L'empreinte identitaire culturelle algérienne à travers les motifs narratifs dans « Walou à l'horizon de Slim» BENHEDDI Samia, Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed - Algérie-, YAHIAOUI Kheira, École Normale Supérieure d'Oran Ammour Ahmed - Algérie-	27
388-372	Professional pressures and their relation with motivation for achievement, among a sample of professional guidance counselors KHELLOUF Hafida, Bouzarreah -Algier-	28
399-389	Reflecting Loss and Displacement through Fragmentation in the Collection of Short Stories 'Aisha' for Ahdaf Soueif Sarrah Bougoufa, Sfax university -Tunisia-	29
415-400	التأصيل الإسلامي لفكرة حقوق الإنسان ومشكلة الطائفية مناد محمد جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة -الجزائر-	30
433-416	التباري الاستراتيجي كمقاربة للدبلوماسية الدفاعية أ.د/عامر مصباح، جامعة الجزائر 3-الجزائر-	31
446-434	التدخل الإنساني بين التطبيق والتضييق قيرع عامر، جامعة زيان عاشور الجلفة -الجزائر-	32
462-447	الدبلوماسية الدفاعية: قراءة في التقاطعات الحاصلة بين حقلي الاستراتيجية والدبلوماسية أ. د/فاروق العربي، جامعة الجزائر 3، د. الحواس كعبوش جامعة الجزائر 3-الجزائر-	33
474-463	الصيرفة الإسلامية والغربية من منظور خطة شيكاغو أ.د. جيرالد ستيل، جامعة لانكستر، -المملكة المتحدة-، أ.د. عبد الرحمن السنوسي جامعة الجزائر 1، -الجزائر-	34

488-475	العمق الجغرافي الاستراتيجي كمحدد للأمن القومي الجزائري طوبال عمر، جامعة سطيف 02 - الجزائر -	35
501-489	القضية الفلسطينية ضمن أجندة السياسة الخارجية الجزائرية من 1962 - 2022 ديداوي محمد أمين، جامعة عباس لغرور خنشلة - الجزائر - أ.د. هادية يحيوي جامعة عباس لغرور خنشلة - الجزائر -	36
515-502	المأزق الأمني الليبي بين تعقيدات الداخلية وجهود التسوية ماموني فاطمة، جامعة تلمسان - الجزائر -، أبو رحمة موسى منير جامعة تلمسان - الجزائر -	37
532-516	المنهج السلمي الصيني من منظور الثقافة الاستراتيجية قروش محمد، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان - الجزائر -	38
544-533	تأثير المحدد الثقافي في السياسة الخارجية الفرنسية - التنوع الثقافي نموذجاً - بوخرس محمد أمين جامعة المنار - تونس -	39
560-545	تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على المشاركة السياسية: دراسة حالة شبكات التواصل الاجتماعي لدى الشباب د. صفراوي فاطمة، جامعة الشلف - الجزائر -، د. عبد الرازق وهبه سيد احمد محمد، جامعة جدة العالمية (السعودية)	40
576-561	تركيبة الرواتب وتشعباتها ضمن المناصب العليا لفئة الموظفين في الجزائر: دراسة في الأطر النظرية، القانونية ومنهات الحاسب على ضوء التعدلات الجديدة د. شاري محمد جامعة سعيدة د مولاي الطاهر - الجزائر -	41
592-577	حماية الخصوصية الإلكترونية للمستهلك في البيئة الافتراضية طالبة دكتوراه بشكورة أحلام، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 01 - الجزائر -، د. كلو هشام، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 01 - الجزائر -	42
608-593	دور التشريعات المؤطرة للنشاط المنجمي في الاستغلال الأمثل للثروة المنجمية في الجزائر عتو رشيد، جامعة تيسمسيلت - الجزائر -	43
625-609	دور الدبلوماسية الدفاعية الجزائرية في تسوية الأزمة الليبية طالب حفيظة، جامعة بومرداس، - الجزائر -، أبو حنيفة الوليد، جامعة الجزائر 3، - الجزائر -	44
640-626	دور الدبلوماسية الدفاعية الجزائرية في حل مختلف النزاعات الإفريقية - نماذج مختارة باي سمير، جامعة الجزائر 3 - الجزائر -، بركاني عزوز جامعة الجزائر 3 - الجزائر -	45
656-641	السياسات التنموية في الجزائر ضرورة تفكيك التجارب وإعادة بناء التصور في ظل الحرب الروسية الأوكرانية الراهنة رحالي محمد، جامعة جيلالي لباس - الجزائر -	46
670-657	قانون الصفقات العمومية ودوره في تحديد أسس ومتغيرات التنمية المحلية د. حادي عثمان، د. مولاي طاهر جامعة سعيدة، - الجزائر -	47
686-671	قراءة تحليلية للمرسوم التنفيذي 320/16 المتعلق بمنصب الأمين العام للبلدية باية عبد القادر، جامعة تيسمسيلت، - الجزائر -، روشو خالد جامعة تيسمسيلت - الجزائر -	48
702-687	نحو منظور سياسي عربي جديد لظاهرة الفساد لمام محمد حليم، جامعة الجزائر 3، - الجزائر -	49
719-703	اسهامات الرياضة المدرسية في انتقاء التلاميذ الموهوبين وتوجيههم إلى النوادي الرياضية من وجهة نظر الأساتذة لفئة (12-15) سنة. بوسيف إسماعيل، جامعة تيسمسيلت - الجزائر -	50
735-720	المهارات القيادية الإدارية لدى المدربين ودورها في توجيه المهارات النفسية لدى ناشئي كرة القدم المنتمين لمدارس كرة القدم بن نعمة محمد، جامعة تيسمسيلت، - الجزائر -، بن رابع خير الدين، جامعة تيسمسيلت، - الجزائر -، خروبي محمد فيصل، جامعة تيسمسيلت، - الجزائر -	51
752-736	تأثير الألعاب المصغرة (5 ضد 5) بالطريقة المستمرة والطريقة الفترية في تحسين القدرة على تكرار الجري السريع "RSA" لدى لاعبي كرة القدم أقل من 17 سنة قتون أحمد، جامعة تيسمسيلت - الجزائر -، سي العربي شارف، جامعة تيسمسيلت - الجزائر -، واضح أحمد الأمين، جامعة تيسمسيلت - الجزائر -	52

769-753	توصيف العلاقة بين المؤشر الأعلى لكتلة الجسم وبعض الأنماط المسيطرة على الجوع لدى الممارسين للتربية البدنية والرياضية 15-18 سنة أكروم غراب، جامعة محمد خيضر بسكرة -الجزائر-، خليل مراد، جامعة محمد خيضر بسكرة -الجزائر-	53
784-770	دراسة تحليلية لبعض اختبارات السرعة الهوائية القصوى الخاصة بالسباحة الحرة "اختبار Javoie1985، اختبار 200*5، اختبار 5 دقائق واختبار ال 400 م" حاج مكناش مرزاق، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-، فرفور محمد، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	54
797-785	علاقة قلق المنافسة بالمؤشر الذاتي (RPE) خلال مرحلة ما قبل المنافسة عند لاعبي كرة القدم اقل من 17 سنة ط.د. دينس محمد، جامعة البويرة(الجزائر)، د. حاج أحمد مراد، جامعة البويرة -الجزائر-	55
813-798	نظام التغذية عند رياضيي كمال الأجسام دراسة مسحية لقاعات التقوية العضلية بولاية الشلف وداك محمد، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف-الجزائر، طيب طيب، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف-الجزائر، طيب طيب، جامعة ألكي محند اولحاج البويرة -الجزائر-	56
828-814	Obama's Strategy against ISIS in Iraq bahouli abir, Algeria University 03 -Algeria-	57
842-829	The Algerian Diplomatic Efforts in Containing the Arab-Israeli Normalization Deals Mohamed Amine Souyad, University of Algiers 3 -Algeria-	58
855-843	أهمية صيغ التمويل الإسلامية لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر علي سحوان، جامعة المنار - تونس-، عبد الغني محلق، جامعة المدية -الجزائر-، سريدي أحمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	59
870-856	الجامعة المنتجة؛ توجه جديد للجامعة الجزائرية في ظل اقتصاد المعرفة كمال العقاب، جامعة التكوين المتواصل -الجزائر-	60
887-871	حوكمة الشركات كآلية للحد من الغش والتلاعب في التقارير المالية د. لعكاف عائشة، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-، د. خريفي حسام، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	61
900-888	نظم المعلومات الإدارية كأداة مساعدة للرفع من جودة عملية صنع القرار-دراسة حالة جامعة الدكتور مولاي طاهر بسعيدة- سعيد وفاء، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس-الجزائر-، صحراوي بن شيحة، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس-الجزائر-	62
912-901	الدراسات البنائية وإشكالية توظيف المنهج في العلوم الاجتماعية د. بن سليمان عمر، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	63
926-913	السياسة والأخلاق في منظور العقلنة العلمية الحديثة ماكس فيبر أنموذجا لكحل فيصل، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	64
942-927	الاتصال المسؤول آلية حديثة لتنمية الموارد البشرية في ظل أزمة كورونا بن عمارة أحمد، جامعة باجي مختار عنابة-الجزائر-، مومن لامية، جامعة باجي مختار عنابة-الجزائر-	65
955-943	الاستثمار في الأجيال الناشئة لصناعة النخب في العالم العربي والإسلامي أ. فرج سعيد، جامعة يحيى فارس المدية-الجزائر-	66
969-956	الأطر المفاهيمية والنظرية لظاهرة البداوة بوطيبة عبد الغني، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	67
984-970	التماسك الاسري، مرتكزاته وتحدياته في المجتمع الجزائري مامش نجية، جامعة محمد بوضياف -المسيلة-الجزائر-	68
1000-985	الحاجات الارشادية لأسر الاطفال ذوي اضطراب طيف التوحد دراسة ميدانية بالمركز البيداغوجي للإعاقة الذهنية بموزاية -البلدية- بوقطاف عقيلة، جامعة البلدية02 -الجزائر-، حفظ الله رفيقة جامعة البلدية02 -الجزائر-	69
1015-1001	الدراسات الثقافية ومحاولة فهم الفعل الاتصالي مقارنة Stuart hall نموذجاً صلح عائشة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، -الجزائر-	70

1031-1016	الصهيونية المسيحية: علاقتها بالصهيونية اليهودية والموقف من الحوار مع الإسلام الجازي راشد المري، طالبة ماجستير في دراسة الأديان وحوار الحضارات، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة قطر، -دولة قطر-	71
1045-1032	العلاقة بين التداخلات العيادية للعجز الفونولوجي ودقة القراءة لدى عسيري القراءة هناء بزيج، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2-الجزائر-، زعاعي خديجة انتصار باتنة 1-الجزائر-	72
1061-1046	الغنوسة والأمن النفسي شعشوع عبد القادر، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	73
1076-1062	المخططات المبكرة غير المتكيفة وعلاقتها بالفعالية الذاتية (دراسة ميدانية على الطلبة في جامعة ابن خلدون) زموري أسامه، جامعة لونييسي علي البليلة 2-الجزائر-، البازيدي فاطمة الزهراء، جامعة لونييسي علي البليلة 2-الجزائر-	74
1090-1077	المرنيسي والكتابة النسوية، بحث في الدين والمرأة بلال فتيحة، جامعة وهران 02-الجزائر- عيساني امحمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	75
1101-1091	المنهج الرياضي في فلسفة روني ديكارت ط.د. بورحلة نعيمة، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	76
1116-1102	تأثير العلاج السلوكي المعرفي على درجة الادمان على الانترنت لدى عينة من طلبة جامعة المسيلة خرخاش أسماء، جامعة المسيلة -الجزائر-	77
1131-1117	ترسيخ القيم الدينية في الوسط المدرسي قوق أبو بكر الصديق، جامعة آكلي محند أولحاج البويرة-الجزائر-، بايود صابرينة جامعة آكلي محند أولحاج البويرة-الجزائر-	78
1146-1132	تمثل مفهوم المواطنة لدى تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط بالجزائر عروي مختار، جامعة الشهيد زيان عاشور بالجلفة-الجزائر-	79
1160-1147	توجهات الدافعية في التعلم الإلكتروني ربعي محمد جامعة غليزان، -الجزائر-	80
1174-1161	جودة التكوين ودورها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمفتشية الأقسام للجمارك -تلمسان- عميري رشيد، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-، مارييف منور، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-	81
1184-1175	جودة الحياة لدى الممرضة الأرملة دراسة عيادية لحالة بمستشفى تيارت سعيد رشيد، جامعة ابن خلدون -تيارت الجزائر-، الماحي زويدة، جامعة ابن خلدون، تيارت -الجزائر-	82
1198-1185	دور أرغونوما الخطأ في تحسين أداء العاملين رهواني بوزيان، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-، أ.د. بشلاغم يحي جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-	83
1208-1199	سؤال العولمة بين الخطاب الفلسفي والتوظيف الأيديولوجي قراءة في بعض نماذج الفكر العربي والغربي المعاصر د. علة مختار، جامعة عاشور زيان الجلفة -الجزائر-	84
1224-1209	سوسيولوجيا الهجرة الجزائرية الى فرنسا-قراءة تحليلية بوزيرة سوسن، جامعة الجزائر 2 -الجزائر-	85
1236-1225	الفلسفة العربية المعاصرة واقع وممارسات د. بن خيرة بوعلام، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة- الجزائر-، د. بكيري محمد أمين، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة- الجزائر-	86
1247-1237	شخصية الأمير عبد القادر الجزائري من خلال مؤلفات خصومه من الفرنسيين-كتابات برنو ايتيين وجان لويس أزان أنموذجا- طالبي علي، جامعة حسبية بن بوعلبي بالشلف-الجزائر-، حريشة جمال، جامعة حسبية بن بوعلبي بالشلف، -الجزائر-	87
1259-1248	ضغوط العمل: المقاييس والاستراتيجيات د. مامن فيصل، جامعة عباس لغرور خنشلة-الجزائر-، د. شوشان نصيرة، جامعة عباس لغرور خنشلة-الجزائر-	88

1268-1260	طريقة التدريس ... بين الفلسفة التربوية التقليدية والحديثة حرير لزرقي جامعة احمد زبانه غليزان-الجزائر-	99
1283-1269	مارتن هيدغر ونقد مفهوم الحقيقة عند أرسطو ط. د. عبايد نورية، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	90
1299-1284	محورية مؤسسات التنشئة الاجتماعية في إعادة غرس قيم التعلم الاجتماعي د. مرابط أحلام، جامعة الجزائر 3 -الجزائر-، د. جراد عبد القادر، جامعة الجزائر 3 -الجزائر-	91
1311-1300	مسألة الحجاب واللباس الشرعي عند السلفية شطاح خيرة، جامعة وهران 2 -الجزائر-، أ. د عيساني امحمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	92
1326-1312	مساهمة الإساءة الجسمية والنفسية في التنبؤ بالشعور بالخزي لدى التلاميذ عدة بن عتو، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف -الجزائر-، بلعربي عادل عبد الرحمن، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	93
1342-1327	مستوى التفاؤل لدى عينة من الشباب المتعلمين من المجتمع الجزائري في ضوء بعض المتغيرات د. رقية نبار، جامعة سعيدة. الدكتور مولاي الطاهر-الجزائر-	94
1356-1343	مقومات التعبئة والجهاد في غرب إفريقيا خلال القرن 19 م؛ جهاد الحاج عمر تل نموذجاً هقاري محمد، جامعة الحاج موسى أقي أخموك تامنغست -الجزائر-	95
1370-1357	مهنة التلميذ بين التعليمات والممارسات-دراسة ميدانية لعينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي- سارة بن حليلة، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله -الجزائر-، غنية ضيف، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله -الجزائر-	96
1386-1371	واقع اضطراب التوحد في المدارس الابتدائية: إشكالية الكشف والتكفل دراسة استكشافية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي سليمان فاطمة الزهراء، جامعة مصطفى اسطيمولي معسكر-الجزائر-	97
1401-1387	وجهات نظر انثروبولوجية حول اصول ومستقبل الحرب عبد الكريم فني، جامعة محمد بوضياف المسيلة-الجزائر-، اسماعيل زروقة، جامعة محمد بوضياف المسيلة-الجزائر-	98
1417-1402	Carte mentale et enseignement/apprentissage du FLE chez des collégiens sourds . Lot Hayette, Université Badji Mokhtar , Annaba -Algérie- ,Maarfia Nabila, Université Badji Mokhtar , Annaba - Algérie	99

## جودة التكوين ودورها في تحسين الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بمفتشية الأقسام للجمارك - تلمسان-

### Training quality and there role in improving job performance A field study in the Departments Inspection of Customs – Tlemcen-



عميري رشيد<sup>1\*</sup>، ماريف منور<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان - الجزائر-

البريد الإلكتروني: rachid.amiri@univ-tlemcen.dz

<sup>2</sup> جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان - الجزائر-منتسب لمخبر م. ب. ق. ن. ت:

البريد الإلكتروني: menaouer.marif@univ-tlemcen.dz

تاريخ الإرسال: 2023/03/31 تاريخ القبول: 2023/04/15

\*\*\*\*\*

#### ملخص:

تهدف الدراسة لكشف كل من العلاقة ودور جودة التكوين في تحسين الأداء الوظيفي وذلك بمفتشية الأقسام للجمارك بولاية تلمسان، حيث تم تطبيق كل من استبيان جودة التكوين من إعداد الباحث واستبيان الأداء الوظيفي لفاضل فايزة على عينة قوامها 70 موظف جمركي، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة دالة إحصائيا بين كل من جودة التكوين والأداء الوظيفي، في حين أظهرت أيضا أن كل من جودة التكوين والأداء الوظيفي ذا مستوى مرتفع لدى الجمارك، وأن ذلك راجع إلى الدور الذي تلعبه جودة التكوين في تحسين الأداء الوظيفي لدى الجمارك.

**الكلمات المفتاحية:** جودة التكوين؛ الأداء الوظيفي؛ الجمارك.

#### Abstract:

The study aims to reveal both the relationship and the role of training quality in improving job performance in the departments inspectorate of customs in the state of Tlemcen. Where each of the quality of training questionnaire prepared by the researcher and the job performance questionnaire of Fadel Faizawere applied to a sample of 70 customs employees. The researcher used the descriptive method. The results showed that there is a statistically significant relationship between training quality and job performance. While it also showed that both the quality of training and functionality are at a high level at customs. And that this is due to the role played by the quality of training in improving job performance at customs.

**Key words:** training quality ;job performance ;Customs.

\* عميري رشيد

## مقدمة:

تشهد الساحة العالمية للمؤسسات تغيرات وتطورات كثيرة وسريعة على جميع الأصعدة أكانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو ثقافية منها الذي جعلها تقوم بعدة تغييرات للتكيف مع الواقع والتأقلم معه وكسب الرهانات الحالية، هذه التغييرات مست بنيتها الداخلية والخارجية وذلك لتضمن الاستمرارية والنمو، وهذا ما جعل معظم هذه المؤسسات العمومية والخاصة خدماتية كانت أو إنتاجية تسعى جاهدة لإجراء تحويلات في الاستراتيجيات والهياكل التنظيمية والتركيز على الجودة في التكوين وكذلك تحسين القيادة وتطوير الثقافة التنظيمية في المؤسسات كل هذا أدى إلى تغيير تلك النظرة الكلاسيكية للتكوين والأداء وطورتها إلى نظرة شاملة عنوانها الجودة في التكوين والأداء المستدام.

من هذا المنطلق وجب التركيز على العنصر البشري الذي يعد المحرك الأساسي للعملية الاقتصادية وتطوير المعارف والخبرات والمهارات من خلال جودة التكوين وتحقيق الأهداف المسطرة والمرجوة وهذا كله يصب في تحقيق الداء المثالي والمستدام.

لذا وجب استخلاص واستنباط العبر واخذ التجارب والخبرات الناجحة من المؤسسات الرائدة التي اتخذت من المورد البشري السبيل الأمثل للأداء المستدام.

ومن خلال ما سبق يتبين لنا أهمية كل من جودة التكوين والأداء الوظيفي في الرفع والتطوير من مستوى المؤسسات بمختلف أنواعها أكانت إنتاجية أو خدماتية عمومية أو خاصة، ونظرا لهذه التطورات الراهنة وضعت الدولة أطرا تكوينية واضحة المعالم قصد تطوير والنهوض بمؤسساتها ومن بين هذه المؤسسات التي تلعب دورا أساسيا في تنظيم واستقرار اقتصاد البلاد قطاع الجمارك الذي يعد جهازا حساسا وضروريا لحماية الاقتصاد الوطني ومواجهة كل أشكال التحايل عليه وإفساده، ومن هنا تسخر إدارة الجمارك مختلف الوسائل والإمكانية المادية منها والمعنوية ومن بينها استخدام تكوين ذو جودة يمكن أعوانها والعاملين في قطاعها من مسaire التطورات وأداء مجالهم الوظيفي على أكمل وجه للوقوف كسد منيع في وجه كل من تسول له نفسه بالمساس بأمن وسلامة الاقتصاد الوطني ومصالحه مواطنيه ومن هنا يمكننا طرح التساؤل الأساسي المتمثل في: ما هو دور جودة التكوين في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي بمفتشية الأقسام للجمارك -تلمسان-، ومن خلال هذا التساؤل نضع التساؤلات الفرعية التالية:

هل هناك علاقة دالة إحصائية بين جودة التكوين والأداء الوظيفي بمفتشية الأقسام للجمارك تلمسان؟

ما مستوى جودة التكوين بمفتشية الأقسام للجمارك -تلمسان-؟

ما مستوى الأداء الوظيفي بمفتشية الأقسام للجمارك -تلمسان-؟

فرضيات الدراسة:

هناك علاقة دالة إحصائية بين جودة التكوين والأداء الوظيفي بمفتشية الأقسام للجمارك -تلمسان-

جودة التكوين بمفتشية الأقسام للجمارك -تلمسان- متوسطة المستوى

الأداء الوظيفي بمفتشية الأقسام للجمارك - تلمسان-متوسطة المستوى  
أهداف الدراسة:

الكشف عن دور التكوين المقدم لرجال الجمارك بمفتشية الأقسام - تلمسان- وجودته في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي لديهم. فهم العلاقة بين جودة التكوين والأداء والوظيفي لدى رجال الجمارك بمفتشية الأقسام - تلمسان- والتطرق إلى مستويات كل من جودة التكوين الجمركي بمفتشية الأقسام - تلمسان- والأداء الوظيفي لعمالها.

الأهمية من الدراسة: لقد أصبح موضوع جودة التكوين ودوره في الرفع من مستوى الأداء من أهم المواضيع التي تسعى إليها المؤسسات الجزائرية، حيث تيقنت المؤسسات الوطنية في الآونة الأخيرة بأهمية تطوير العنصر البشري الذي يعد المحرك الأساسي للعملية الاقتصادية، ولذا تطرقنا لهذا الموضوع من حيث هذه الأهمية الأساسية التي تلعبها جودة التكوين في الرفع والتحسين من الأداء الوظيفي خاصة من حيث الجانب التطبيقي والتطرق للمؤسسات الحساسة بالقطاع الاقتصادي كإدارة الجمارك.

التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

جودة التكوين: المقصود بجودة التكوين هي تلك الخصائص العلمية المتحصل عليها والتي يقيمها الجمركي حسب نوعية التكوين في هذه الإدارة والتي تحتوي على جودة محتوى التكوين، المكون، وسائل التكوين والتنظيم، الأهداف والمخرجات، وجودة التقييم. وهي الدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة من خلال مقياس جودة التكوين من إعداد الباحث (عميري رشيد 2022).

الأداء الوظيفي: المقصود بالأداء الوظيفي هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الجمركي ومعرفة دوره المهني بطريقة مميزة وبكفاءة عالية لتحقيق الأهداف المسطرة للمنظمة، والذي نستطيع تحديد مستواه من خلال استبيان الأداء الوظيفي (فاضل ، فايزة، 2014). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في بحثه قصد وصف الظاهرة وصفا كميا وكيفيا للوصول إلى النتائج، وتضمن المقال مجموعة من العناصر تمثلت في: الدراسات السابقة، جودة التكوين، الأداء الوظيفي، وعرض ومناقشة النتائج.

المبحث الأول

الإطار النظري للدراسة

المطلب الأول: الدراسات السابقة

دراسة حلوي فاتح (2021)، التي تناولت جودة مقاييس التكوين ودورها في الأداء الوظيفي للمربين الموظفين بمؤسسات الشباب دراسة ميدانية على بعض الولايات بالجزائر، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى توافق مقاييس التكوين مع الأداء الوظيفي في الميدان لدى المربي في وظيفته، كشف بعض نقاط الضعف في نموذج كيرك باتريك . توصلت إلى مدخلات التكوين ومخرجات ومدى النجاعة



والصلاحية بالنسبة لمرحلة التحويل عدم توافق أهداف المقاييس مع أهداف الوظيفة بمؤسسات الشباب بنسبة 54.5% نتائج الأداء الوظيفي يوجد تباين طردي قوي بين المرابين بناء على مؤشر الجمعية بخصوص أبعاد الأداء الوظيفي.

دراسة حنان عبد الكبير وقُدوري رابح (2020)، دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف- المسيلة هدفت الدراسة إلى معرفة دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد، وأسفرت النتائج الدراسة إلى مساهمة برنامج التكوين البيداغوجي في الرفع من مستوى أداء الأساتذة المساعدين الجدد، حيث بينت الدراسة إلى ضرورة تكثيف وزيادة عدد الدورات التكوينية للأساتذة المساعدين الجدد حديثي التوظيف.

دراسة أحمد رماضنية (2019)، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة التكوين والاتجاه نحو مهنة التدريس ومستوى الطموح لدى الطلبة بالمدرسة العليا للأساتذة بالأغواط، كما سعت الدراسة لمعرفة الفروق في جودة التكوين والاتجاه نحو مهنة التدريس توصلت النتائج إلى وجود فروق في جودة التكوين حسب متغير نمط التكوين (ابتدائي، متوسط، ثانوي) لصالح طلبة التعليم الابتدائي. - عدم وجود فروق بين الجنسين في متغير جودة التكوين. - وجود اتجاه موجب نحو مهنة التدريس لدى طلبة المدرسة العليا. - عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة التكوين والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى طلبة المدرسة العليا للأساتذة.

دراسة بوعبد الله سمير (2018) هدفت الدراسة إلى لتطرق إلى مدى تطبيق مبدا تكافؤ الفرص في الحصول على الدورات التكوينية، كما ترمي الدراسة الى دراسة الكيفية التي تصاغ بها السياسات التكوينية ومدى انطلاقها من مبدا مراعاة احتياجاتها التكوينية ام، بالإضافة الاخذ بعين الاعتبار مجالات تخصص العمال حيث أسفرت نتائج إلى ان الادارة التي ترغب في الرفع من اداء موظفيها، سواء من الجانب الكمي أو النوعي، يتطلب منها الاعتماد على العديد من الوسائل التي تفي إذا بالغرض، ومن بين هذه الوسائل نجد بالنسبة لإدارة الموارد البشرية ان وظيفة التكوين مهمة جدا.

دراسة زغود سهيل (2015)، تناولت أثر التكوين والتدريب على أداء العمال في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التكوين واداء العمال في المؤسسة الاقتصادية، فهي تنطلق من امكانية تحسين اداء العمال باستخدام اهم النشاطات التي تدخل في تركيب عملية التكوين كمقاربة استراتيجية في المؤسسة الاقتصادية، فالمقاربة تبين ان العلاقة بين المؤسسة والافراد يحكمها منطق المنفعة المتبادلة بين الطرفين، خلصت الدراسة الى ان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التكوين بأبعاده الاساسية (تبني المؤسسة لمراحل التكوين، تبني الادارة العليا لاستراتيجية التكوين، استخدام التكنولوجيات الحديثة في التكوين) واداء العمال، وقد تم بناء نموذج مفسر لنتائج الدراسة يوضح تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. وتبين ان التكوين يعد الركيزة الاساسية التي يجب على المؤسسات الجزائرية زيادة الاهتمام به، من اجل انتاج كفاءات جديدة وتعبئتها في إطار المبادلة بين المؤسسة والافراد.

### التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد تناولت الدراسات السابقة موضوع جودة التكوين والأداء الوظيفي ما عدى دراس أحمد رماضنية التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين جودة التكوين والاتجاه نحو مهنة التدريس وبوعبد الله سمير التي هدفت إلى دراسة مدى تطبيق تكافؤ الفرص في الحصول على الدورات التكوينية، كما أن الدراسات تناولت عينة البحث المتمثلة في عمال القطاع المهني البيداغوجي في التعليم العالي والتعليم والتربية والمؤسسات ذات طابع اقتصادي، كما جاءت جميع الدراسات وطنية (الجزائر) واستخدمت المنهج الوصفي في دراستها.

كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة من خلال فهم كل من موضوع الأداء الوظيفي وجودة التكوين من الناحية التطبيقية والنظرية في الجانب المهني، كما استخدم الباحث هذه الدراسات كمطلق لطرح الفرضي ومناقشة النتائج المتحصل عليها في الدراسة.

### المطلب الثاني: جودة التكوين

#### الفرع الأول: تعريف الجودة:

يرى ديمينغ أن الجودة هي حجر الأساس للفلسفة الإدارة الحديثة، فإن الحد المستمر من الأخطاء والتحسين المستمر في الجودة يعني تكاليف أقل، وليس الهدف فحص ومعاينة الخدمات من أجل استبعاد التالف منها(العويسات ، جمال الدين، 2005).

#### الفرع الثاني: تعريف التكوين:

تعريف ويليام تريسي (2004): "التكوين والتطور يتضمنان كل خبرات التعلم التي يزود بها العاملون من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أغراض وأهداف المؤسسة ويلاحظ من هذا التعريف أن التكوين هو عملية التعلم، أنه نقل الخبرات على مستوى الموارد البشرية بهدف المواءمة بين السلوك الفني والسلوك الذي ترجوه المؤسسة إذ ينطوي على عملية تعلم السلوكيات الملائمة التي ستأتي لاحقا على معاني التعلم والسلوك بمزيد من التدقيق (تريسي ، وليام، 2004).

كما يعرفه محمد الصيرفي (2007) هو عملية مساعدة الأفراد لاكتساب الفعالية في عملهم الحالي والمستقبلي من خلال تنمية وتطوير عاداتهم ومهاراتهم ومعرفتهم وسلوكهم(الصيرفي ، محمد، 2007). كما يرى محمد حافظ حجازي (2001) أن التكوين عبارة عن تغيير الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد اتجاها عمله وتمهيدا لتوفير المعارف ورفع المهارات لدى المتكون في أداءه(حجازي ، محمد حافظ، 2001).

#### الفرع الثالث: تعريف جودة التكوين

يعرفه كمال بدار على أنه مطابقة البرنامج التكويني للأهداف المسطرة من طرف المؤسسة كما يرى (أرشيد ، محمود عبد الكريم، 2012، صفحة 34) أن جودة التكوين لها بعددين بعد داخلي الذي يركز على المواصفات التي قد تكون خدمة التكوين صممت على أساسها والآخر خارجي تركز على جودة خدمة التكوين المتوقعة من قبل العملاء والزبائن (رحماني، 2018).

كما يعرفها عبد الجليل التميمي بانها مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته مثل المناهج الدراسية، البرامج التعليمية، البحوث العلمية، الطلاب، المباني والمرافق والأدوات، توفير الخدمات للمجتمع المحلي، تحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دوليا (بونيف، سارة؛ باري ، عبد اللطيف، 2013)

#### الفرع الرابع: أهمية جودة التكوين:

تكمن أهمية موضوع جودة التكوين في م اركز التكوين والتأطير من خلال ما يلي:

- دراسة متطلبات المجتمع واحتياجات أفراده وتلبية هذه الاحتياجات ومتطلبات سوق العمل وأداء الأعمال بشكل صحيح وفي اقل وقت وبأقل جهد و اقل تكلفة.
- تنمية العديد من القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي وعمل الفريق وإشباع حاجات المتعلمين وزيادة الإحساس بالرضا لدى جميع العاملين بالقطاع.
- تحقيق جودة المتعلم في الجانب المعرفي والمهاري والأدائي وبناء الثقة بين العاملين في المراكز والمؤسسات المهنية.
- توفير المعلومات ووضوحها وتفعيل الجانب الإعلامي والإسهام في حل كل المشكلات التي تعيق العملية التكوينية وتحقيق الرقابة الفعالة والمستمرة.
- تنمية المهارات لدى أفراد الهيئة التعليمية والتركيز على التكوين والتدريب المستمرين(قوارح ، محمد؛ غريب ، مختار، 2017).

الفرع الخامس: تنقسم معايير جودة التكوين في الجمارك الجزائرية إلى جودة محتوى التكوين، جودة المكونين، جودة الوسائل، جودة الأهداف وجودة التقييم.

#### المطلب الثاني: الأداء الوظيفي

#### الفرع الأول: تعريف الأداء الوظيفي:

كما تعرف درة (1982) الأداء الوظيفي على أنه التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بالمهام المسندة إليه من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله للأعباء والمسؤوليات الوظيفية والالتزام الأخلاق والآداب الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف(موسى ، عبد النور؛ فكرون ، السعيد، 2020، صفحة 12).

يعرفه بدوي مصطفى (1984) " على أنه نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين"(حاتم ، علي حسن رضا، 2003، صفحة 51).

كما يعرفه جمال (Jamal, 1985) على أنه النشاط الذي يُمكن الموظف من إنجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح وفاعلية، وبلاستخدام المعقول للموارد المتاحة له من طرف المنظمة(الصرابرة ، أحمد خالد، 2011، صفحة 605).

ويعرف أحمد عاشور (2005) الأداء الوظيفي بأنه: " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي

كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء " (بن العايب ، بلقاسم ؛ بلحقينة، مصطفى، 2016، صفحة 265).

كما يرى الصرايرة ( 2011) أن الأداء الوظيفي هو قيام الموظف بالواجبات المهنية والإدارية الموكلة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في المنظمات التي يعمل فيها بكفاءة وفعالية. ويرى ثوماس جيلبرت (Thomas Gilbert, 1912) على أنه لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنه مخرج أنتاج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز فإنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً (موسى ، عبد النور؛ فكرون ، السعيد، 2020، صفحة 12).

**الفرع الثاني: أهمية الأداء الوظيفي:** للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي منظمة ومن بينها: أولاً: تحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة لأنها المنتج النهائي لجميع أنشطتها، على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، لأن المنظمة أكثر استقراراً وأكثر استدامة. عندما يكون أداء الموظف استثنائياً وبالتالي، فإن اهتمام المنظمة وقادتها بمستوى الأداء يفوق عموماً مصلحة موظفيها. ثانياً: تعتبر أي عملية مكونة من عدة مراحل حتى تظهر منتجات وتحقق الأهداف المنوطة بها، كما أنها تحتاج إلى عدة موارد تتفاعل مع بعضها البعض لإنتاج مادة جديدة تحقق أهدافها، والأداء هو المكون الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان (العنصر البشري) الذي يدير العملية ويحول الموارد إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية. ثالثاً: كما ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة إلى المنظمة ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في ( مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة الفخر، مرحلة الريادة)، إذ أن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من 39 مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنما يعتمد على مستوى الأداء بها (بن العايب ، بلقاسم ؛ بلحقينة، مصطفى، 2016، الصفحات 264-265).

### الفرع الثالث: أبعاد الأداء الوظيفي

وفقاً لنظرية كامبل، يعد الأداء تصوراً متعدد الأبعاد وعلى المستوى الأساسي، يمكننا التمييز بين الأداء في جانبين مثل المهمة والأداء المفاهيمي (Bergman et al, 2008). خلال السنوات العديدة الماضية، أجرى الباحثون العديد من الدراسات ووسعوا مفهوم أداء الموظف في مؤسسات القطاع الخاص وشبه الخاص والعام (Campbell, 1990) من خلال التركيز على التركيبات متعددة الأداء مثل أداء المهام، التيسير الشخصي والتفاني الوظيفي. بالإضافة إلى النظرية المذكورة أعلاه، وصف متو ويلدو وآخرون (Motowidlo et al 1997)، نظرية الشخصية القائمة على أداء المهام والأداء المفاهيمي وعلاقتها مع القدرات المختلفة تحتاج إلى أداء وظيفة مثل القدرات الشخصية والقدرات العقلية والمهارات التعليمية (Sadia , Noor; Mohammad , Asim Rafiq, 2021, pp. 4992-4993). وينقسم الأداء الوظيفي إلى قسمين أساسيين هما:

## أولاً: أداء المهمة:

يغطي أداء المهام مساهمة الشخص في الأداء التنظيمي، ويشير إلى الإجراءات التي تشكل جزءاً من نظام المكافآت الرسمي (أي الأساسي التقني)، ويتناول المتطلبات على النحو المحدد في توصيف الوظائف (Williams and Karau، 1991). اقترح كامبل (1990) نموذجاً ثمانية عوامل أداء، من بين هذه العوامل الثمانية نشير إلى خمسة عوامل إلى أداء المهمة:

(أ)- إتقان المهام الخاصة بالوظيفة. (ب)- إتقان المهام غير المتعلقة بالوظيفة. (ج)- إتقان الاتصال الكتابي والشفهي. (د)- الإشراف في حالة المنصب القيادي. (هـ)- تنظيم / إدارة.

يتكون كل عامل من هذه العوامل الخمسة نفسها من عوامل فرعية ذات أهمية مختلفة للوظائف المختلفة، على سبيل المثال يشمل عامل الإشراف على:

(1)- توجيه وإرشاد وتحفيز المرؤوسين وتوفير التغذية الراجعة، (2)- الحفاظ على علاقات عمل جيدة.

(3)- تنسيق المرؤوسين والموارد الأخرى لإنجاز المهمة (Walter C., Daniel R., Richard J. , & Irving B. , 2003)  
ثانياً: الأداء المفاهيمي:

"الأداء المفاهيمي" مصطلح يمكن أن يكون له معانٍ مختلفة حسب السياق الذي يستخدم فيه. بشكل عام، يشير إلى أداء أو تنفيذ مهمة أو نشاط يعتمد على الإدراك المفاهيمي، بدلاً من المهارات البدنية أو الميكانيكية. في سياق فني أو إبداعي، قد يشير الأداء المفاهيمي إلى تنفيذ عمل فني يعتمد بشكل أساسي على فكرة أو مفهوم، بدلاً من المهارة التقنية. على سبيل المثال، قد ينشئ الفنان المفاهيمي عملاً لا يتضمن أكثر من وصف مكتوب لعمل فني أو أداء، دون إنشاء كائن مادي فعلياً. وفي سياق عمل أو تنظيمي، قد يشير الأداء المفاهيمي إلى قدرة الموظف أو الفريق على التفكير بشكل خلاق واستراتيجي، وتطوير حلول مبتكرة للمشاكل المعقدة. قد يتضمن ذلك مهارات مثل العصف الذهني والتفكير الابتكاري والتفكير النقدي (Borman, Walter C; Motowidlo, Stephan J, 1997, p. 107).

ثالثاً: الفرق بين أداء المهمة والأداء المفاهيمي:

يمكن تمييز ثلاث عبارات أساسية تشير إلى الاختلاف بين أداء المهمة والأداء المفاهيمي (Bergman et al. 2008):

(أ)- يختلف سلوك أداء المهام بين الوظائف في حين أن مهام الأداء المفاهيمي هي نفسها في جميع أنواع الوظائف.

(ب)- يرتبط أداء المهمة بقدرة الموظف على أداء المهام الموكلة إليه، في حين يرتبط الأداء المفاهيمي بالقدرة الفردية والموقف والدافع.

ج)- يعتبر أداء المهام أكثر توافقًا وملتزمًا بسلوك الدور، في حين أن الأداء المفاهيمي هو أداء أكثر مرونة واستثنائية.

في الوقت الحاضر، تزداد أهمية الأداء المفاهيمي (CP) لتنفيذ المهام التنظيمية طواعية مع مزيد من الاستعداد بالإضافة إلى الوظائف المخصصة. هذه هي النقاط الرئيسية التالية التي يتم ملاحظتها مع الأداء المفاهيمي: (1)- العمل باستمرار بشغف (2)- التطوع للقيام بأنشطة إضافية (3)- مساعدة الآخرين (4)- الامتثال للسياسة والإجراءات التنظيمية (5)- الدعم في تحقيق الأهداف التنظيمية. ( Sadia Noor et al, 2021 p :4996 )

## المبحث الثاني

### الإطار التطبيقي:

المطلب الأول: منهجية الدراسة وأدوات البحث:

الفرع الأول: منهج وعينة الدراسة :

لقد استخدم الباحث المنهج الوصفي كونه الأنسب للدراسة الحالية، على عينة قوامها (70) جمركي.

الفرع الثاني: أدوات الدراسة

أولاً: مقياس جودة التكوين: يعتبر مقياس جودة التكوين حسب وجهة نظر المترشحين استبيان يقيس مدى جودة التكوين من إعداد الباحث، يحتوي المقياس على 30 بند مقسمة على خمسة أبعاد.

أ)- الخصائص السيكومترية للمقياس:

1)- الصدق:

صدق المحكمين: لدراسة صدق المقياس تم عرضه على مجموعة من المحكمين لتقدير صدق المضمون الذي بلغ عددهم 07 أساتذة محكمين من قسم علم النفس متخصصين في علم النفس العمل والتنظيم، ومن خلال النسب المئوية التي تحصلنا عليها في مدى صلاحية العبارات وصدقها توصلنا بأن العبارات تفوق نسبة 85% وتم تعديل العبارات التي أشاروا إليها.

صدق التناسق الداخلي: من خلال دراسة تناسق كل بند مع القيمة العامة للمقياس تراوحت قيمة "r" بين 0.70 كأعلى درجة عند مستوى الدلالة 0.00 في حين بلغت قيمة "r" 0.22 في أدنى درجة لها عند مستوى الدلالة المعنوي 0.17، كما أن معظم البنود حصلت على قيمة مرتفعة من الارتباط ما عدى البند رقم (08) لقيمة بلغت 0.22 عند مستوى الدلالة 0.17، والبند (11) و(28) تحسلا على 0.23 عند مستوى الدلالة 0.14 والتي تم تعديلها وفق تصويبات المحكمين.

2)- الثبات

الثبات بمعامل الفا لكرونباخ: من خلال تطبيق معامل الفا لكرونباخ تبين لنا أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة حيث قدرت ب (0.87) للقيم المعيارية العادية و(0.95) للقيم المعيارية المعدلة. أما ثبات أبعاد المقياس حيث تحصل بعد المحتوى على قيمة 0.63 للقيم العادية لمعامل الفا لكرونباخ و0.67 للقيم المعدلة، كما تحصل بعد المكون على 0.56 للقيم العادية و0.62 للقيم المعدلة، أما بعد

الوسائل والتنظيم 0.74 للقيم العادية و0.84 للقيم المعدلة، وتحصل بعد التقييم على 0.58 للقيم العادية و0.63 للقيم المعدلة، وفي الأخير تحصل بعد الأهداف والمخرجات على 0.60 للقيم العادية و0.63 للقيم المعدلة وبالتالي جميع هذه القيم مرتفعة تؤكد ثبات البنود. ثانياً: استبيان الأداء الوظيفي: يعتبر استبيان الأداء الوظيفي استبياناً لقياس الأداء الوظيفي من إعداد الدكتوراه فاضل فايزة سنة 2014 يحتوي المقياس على 24 بند ينقسم إلى ثلاث أبعاد.

(أ)- الخصائص السيكومترية للمقياس:

(1)- الصدق:

صدق المحكمين: قد تم عرض الاستبيان من طرف الباحثة (فاضل فايزة، 2014) على مجموعة من المحكمين عددهم 5 محكمين حيث تحصل الاستبيان على نتائج مرتفعة من حيث نسبة التحكيم والتي تراوحت لمعظم البنود من 80% إلى 100%.

صدق التناسق الداخلي: تحصل الاستبيان على قيم مرتفعة من الارتباط الداخلي للبنود حيث تحصل في بعد القدرة والمهارة على قيمة قدرت ب 0.88 ولبعد الجهد ب 0.81 عند مستوى الدلالة 0.01 ولبعد إدراك الدور تحصلت على قيمة قدرت ب 0.37 عند مستوى الدلالة المعنوي 0.03.

(2)- ثبات الاستبيان:

الثبات من خلال التجزئة النصفية: تحصل الاستبيان على قيم مرتفعة من الثبات باستخدام معامل الثبات بالتجزئة النصفية حيث قدرت قيمة "r" بيرسون ب 0.89 وسيرمان براون للقيم المعدلة ب 0.94 وبالتالي فإن قيم الثبات تعد جد مرتفعة بالتجزئة النصفية.

الثبات من خلال معامل ألفا لكرونباخ: من خلال تطبيق معامل الثبات ألفا لكرونباخ تحصلت الباحثة على قيم متوسطة إلى مرتفعة بالنسبة لأبعاد الاستبيان حيث تراوحت قيمته لبعد القدرة والمهارة ب 0.76\* والجهد ب 0.58\* وإدراك الدور ب 0.51\* أما الاستبيان ككل فتحصل على 0.73 كقيمة مرتفعة من الثبات الداخلي.

(3)- تحديد مستويات الاستبيان:

لقد تم تحديد مستويات الاستبيان من خلال مقياس ليكرت لتحديد الرأي الخماسي، حيث أنى المستوى المنخفضة جدا حسب مقياس ليكرت تراوحت بين 30 و54 والمنخفض تراوح بين 55 و78 والمتوسط من 79 إلى 101 والمرتفع من 102 إلى 126 والمرتفع جدا من 127 إلى 150.

المطلب الثاني: عرض ومناقشة النتائج:

الفرع الأول: عرض نتائج الفرضية الأولى

الجدول رقم (01) يوضح لنا الارتباط باستخدام معامل "r" لدراسة الارتباط باستخدام نظام SPSS:

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة r	sig
جودة التكوين	70	119.72	21.23	0.39	0.03
الأداء الوظيفي	70	84.72	8.89		

من خلال الجدول رقم (01) الذي تأكدنا أن هناك علاقة ارتباطية بين جودة التكوين والأداء الوظيفي عند الجمركي بمفتشية الأقسام - تلمسان- حيث أظهر معامل الارتباط بيرسون معامل الارتباط بيرسون  $r$  قيمة قدرة 0.39 عند مستوى الدلالة المعنوي 0.03 حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجودة التكوين 119.72 لانحراف معياري بلغ 21.23 في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي 84.72 لانحراف معياري بلغ 8.89، بالتالي فهناك علاقة ارتباطية بين جودة التكوين والأداء الوظيفي.

الفرع الثاني: عرض نتائج الفرضية الثانية:

جدول رقم (02) يوضح لنا مستوى جودة التكوين لدى الجمركي بمفتشية الأقسام - تلمسان- باستخدام نظام SPSS:

المستوى	المتوسط جودة التكوين	العينة
مرتفع	119.72	70

يوضح لنا الجدول رقم (02) مستوى جودة التكوين لدى الجمركي بمفتشية الأقسام - تلمسان- حيث أظهر النتائج مستوى مرتفع للجودة التكوين لدى الجمركي بمفتشية الأقسام - تلمسان-، وبلغت هذه القيمة 119.72 وهي بين 102 و126 مما يعني أنها مرتفعة.

جدول رقم (03) يوضح لنا مستوى جودة التكوين لدى الجمركي بمفتشية الأقسام - تلمسان- من حيث انتشار الأبعاد باستخدام نظام SPSS:

المستوى	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	16.18%	19.37	المحتوى
مرتفع	20.50%	24.54	المكون
مرتفع	23.36%	27.97	الوسائل والتنظيم
مرتفع	22.79%	27.29	التقييم
مرتفع	17.16%	20.55	الأهداف والمخرجات

من خلال الجدول رقم (03) يوضح لنا انتشار أبعاد المقياس على عينة الدراسة حيث بلغت نسبة جودة المحتوى 16.18% في حين بلغت نسبة جودة المكون 20.50%، أما جودة الوسائل والتنظيم 23.36% والتقييم 22.79% وفي الأخير جودة الأهداف والمخرجات 17.16% وهي أعلى درجة، ونلاحظ أيضا من

الفرع الثالث: عرض نتائج الفرضية الثالثة:

جدول رقم (04) يوضح لنا مستوى الأداء الوظيفي لدى الجمركي بمفتشية الأقسام - تلمسان-

المستوى	المتوسط الأداء الوظيفي	العينة
مرتفع	84.72	70

يوضح لنا الجدول رقم (04) مستوى الأداء الوظيفي لدى الجمركي بمفتشية الأقسام - تلمسان- حيث أظهر النتائج مستوى مرتفع مستوى الأداء الوظيفي لدى الجمركي بمفتشية الأقسام - تلمسان-، وبلغت هذه القيمة 84.72 وهي بين 83 و120 مما يعني أنها مرتفعة.



جدول رقم (05) يوضح لنا مستوى الأداء الوظيفي لدى الجمركي بمفتشية الأقسام – تلمسان- من حيث انتشار الأبعاد باستخدام نظام SPSS:

المستوى	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	28.82%	24.21	القدرة والمهارة
مرتفع	29.37%	24.91	الجهد المبذول
مرتفع	41.81%	35.45	إدراك الدور

من خلال الجدول رقم (05) يوضح لنا انتشار أبعاد المقياس على عينة الدراسة حيث بلغت نسبة القدرة والمهارة 28.82% في حين بلغت نسبة الجهد المبذول 29.37%، أما إدراك الدور 41.81% وهي أعلى درجة.

#### الفرع الرابع: مناقشة نتائج الفرضيات:

تنص الفرضية الأولى على أن " هناك علاقة دالة إحصائية بين جودة التكوين والأداء الوظيفي بمفتشية الأقسام للجمارك – تلمسان-، وأسفرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية بين جودة التكوين والأداء الوظيفي عند الجمركي بمفتشية الأقسام – تلمسان- حيث أظهر معامل الارتباط بيرسون " r " قيمة قدرة 0.39 عند مستوى الدلالة المعنوي 0.03 حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجودة التكوين 119.72 لانحراف معياري بلغ 21.23 في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي 84.72 لانحراف معياري بلغ 8.89، وبالتالي فهناك علاقة ارتباطية بين جودة التكوين والأداء الوظيفي، وهذا راجع إلى أن جودة التكوين تلعب دورا أساسيا ومهما في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي حيث تبين من خلال نتائج الفرضية الثانية التي تنص على أن " جودة التكوين بمفتشية الأقسام للجمارك – تلمسان- متوسطة المستوى " والتي أظهرت نتائجها أن مستوى الأداء الوظيفي لدى الجمركي بمفتشية الأقسام – تلمسان- مرتفع، وبلغت هذه القيمة 119.72 وهي بين 102 و 150 مما يعني أنها مرتفعة، كما جاءت أبعاد المقياس مرتفعة هي الأخرى حيث بلغت نسبة جودة المحتوى 16.18% في حين بلغت نسبة جودة المكون 20.50%، أما جودة الوسائل والتنظيم 23.36% والتقييم 22.79% وفي الأخير جودة الأهداف والمخرجات 17.16% وهي أعلى درجة، وفي نفس المقام جاءت نتائج الأداء الوظيفي هي الأخرى مرتفعة عكس ما جاء في الفرضية الثالثة التي تنص على أن " الأداء الوظيفي بمفتشية الأقسام للجمارك – تلمسان- متوسطة المستوى " حيث أظهر النتائج درجة متوسطات بلغت قيمتها 84.72 وهي بين 83 و 120 مما يعني أنها مرتفعة، وهذا ما دفع الباحث إلى تبني فرضية مغايرة تؤكد على أن مستوى كل من جودة التكوين والأداء الوظيفي مستوى مرتفع بمفتشية الأقسام للجمارك – تلمسان- وهذا ما يؤكد صحت الفرضية الأولى من حيث نتائجها حيث أن ارتفاع مستوى جودة التكوين يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي وهذا ما أكدتها كل من دراسة حلوي فاتح (2021) وحنان عبد الكبير (2020) ورماضنية أحمد (2019) وبوعبد الله سمير (2018) وزغدود سهيل (2015) أن هناك علاقة ارتباطية بين كل من التكوين والأداء الوظيفي على المدى القصير والطويل.

## خاتمة:

الاهتمام بالموارد البشري ماديًا ومعنويًا ومعرفيًا يلعب دورًا مهمًا ومحوريًا في إدارة الجمارك وهو الوسيلة الأمثل والكفيلة بتحسين مستوى الأداء ورفع المردودية وتحقيق النتائج في الميدان، والتكيف مع جميع التحولات والتطورات الراهنة ومسيرة التحديات والرهانات الحالية، كل هذا لا يتحقق إلا من خلال تكوين وتدريب ذو جودة للأعوان والمشرفين، وذلك قصد رفع الفعالية من خلال تحصيل معارف ومهارات أقوى وأمتن من سابقتها، وبالتالي فإن الجودة في التكوين تؤدي بالضرورة إلى الجودة في الأداء لتعطينا موظفًا كفوءًا.

من هنا نستنتج أن التكوين ذو الجودة والمستمر يؤدي إلى الأداء المثالي المستدام ويتضح جليًا من أن كل من جودة التكوين وتحسين الأداء لدى أعوان الجمارك بصفة خاصة والموظف الجزائري بصفة عامة يتماشيان معًا، فلا يمكن أن يقوم الأول دون أن يكون الثاني والعكس صحيح. بالإضافة إلى ذلك يمكن القول إن جودة التكوين هي المعيار الأساسي للكفاءة والأداء المتميز وتحسين المستوى. وهذا ما أثبتته نتائج الفرضيات حيث أن مستوى جودة التكوين يلعب دورًا أساسيًا وفعالًا في الرفع أو الخفض من مستوى الأداء الوظيفي وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة الراهنة ويرجع الباحث ذلك إلى مجموعة من النقاط يعرضها كالتالي:

- جودة التكوين هي معيار لكفاءة الأداء والتميز من خلال إلحاق الموظفين والعمال بنشاط تكويني يهدف إلى تحسين مستواهم وتطوير أداءهم المهني.
- الاهتمام بالعمال من خلال تكوين ذو جودة مرتفعة هو الوسيلة الكفيلة بالرفع من الأداء والمردودية.
- إن كفاءة أداء الإدارة بصفة عامة يتوقف على كفاءة وتسيير العنصر البشري فيها وكفاءة هذا الأخير لا تتحقق إلا من خلال الجودة في التكوين.

## قائمة المصادر والمراجع:

- أرشيد ، محمود عبد الكريم. (2012). المدخل إلى الإقتصاد الإسلامي. دار النقائس للنشر والتوزيع.
- ال ثاني فيصل، بن جاسم الأحمد. (2008). إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الإعلامية. بيروت، لبنان: دار المعرفة للطبع والنشر والتوزيع.
- الحداد ، فيصل عبد الله حسن. (2003). خدمات المكتبات الجامعية السعودية. الرياض، السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- الصريرة ، أحمد خالد. (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. 27(1-2)، الصفحات 601-652.
- الصبري ، محمد. (2007). إدارة المصارف. الاسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- العويسات ، جمال الدين. (2005). إدارة الجودة الشاملة. الجزائر، الجزائر: دار هومة.
- الفاضل ، فايزة. (2014). الثقافة التنظيمية وأثرها على فعالية أداء العمال . رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلم التربية والطفونيا كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران .

- بن العايب ، بلقاسم ؛ بلحقينة، مصطفى. (2016). أثر العوامل البيئية التنظيمية الداخلية على الأداء الوظيفي. 4، الصفحات 249-277.
- بوعبد الله ، سمير. (2018). إشكالية التكوين وترقية الأداء في الإدارة العامة الجزائرية دراسة حالة المديرية العامة للجمارك. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3.
- بونيف، سارة؛ باري ، عبد اللطيف. (2013). جودة التكوين في التعليم العلي دراسة حالة بجامعة بسكرة. رسالة ماجستير، جامعة خيضر محمد، بسكرة.
- حاتم ، علي حسن رضا. (2003). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، جدة.
- حجازي ، محمد حافظ. (2001). إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- حلوي فاتح. (2021). جودة مقاييس التكوين ودورها في الأداء الوظيفي للمربين الموظفين بمؤسسات الشباب دراسة ميدانية على بعض الولايات بالجزائر. أطروحة دكتوراه.
- حنان ، عبد الكبير؛ قدوري، راجح. (2020). دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف المسيلة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 5(1)، الصفحات 170-203.
- رعد ، عبد الله الطائي ؛ وآخرون. (2008). إدارة الجودة الشاملة. عمان، الأردن : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- رماضنية، أحمد. (2019). جودة التكوين وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس ومستوى الطموح لدى عينة من طلبة المدرسة العليا للأساتذة بالأغواط. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2.
- زغدود، سهيل. (2015). أثر التكوين والتدريب على أداء العمال في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. أطروحة دكتوراه في العلوم علوم التسيير، جامعة الحاج الخضر باتنة 1.
- قوارح ، محمد؛ غريب ، مختار. (2017). جودة التكوين في مراكز التكوين المهني من وجهة نظر المترشحين. 37.
- موسى ، عبد النور؛ فكرون ، السعيد. (2020). تحسين الأداء التنظيمي في ظل تكنولوجيا المعلومات (قراءة سوسيو- تنظيمية). 4(14)، الصفحات 7-32.
- تريسي ، وليام. (2004). تصميم نظم التدريب والتطوير. (سعد أحمد الجبالي، المترجمون) الرياض، السعودية : معهد الإدارة العامة.
- Borman, Walter C; Motowidlo, Stephan J. (1997). "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research.". 10(2), pp. 99–109.
- Sadia , Noor; Mohammad , Asim Rafiq. (2021). Sadia Noor, Mohammad Asim Raf Discover The Employee Performance Dimensionality In Public Sector Organizations Of Pakistan. 18(4), pp. 4991-5021.
- Walter C., B., Daniel R., I., Richard J. , K., & Irving B. , W. (2003). *Handbook of psychology (Industrial and organizational psychology)* (Vol. 12). USA: Wiley.