

دور التعليم العالي عن البعد في تحقيق الحراك المهني للطلبة غير المتفرغين (دراسة حالة مجموعة من طلبة جامعة البليدة 2)

The role of distance higher education in achieving professional mobility for part-time students

(Case study of a group of Blida University2 students)

ط.د. بدرالدين بيه^{1*} ، أ.د. سهى حمزاوي²

¹ جامعة عباس لغرور-خنشلة مخبر المجتمع والأسرة(الجزائر)، bebba.badreddine@univ-khenchela.dz

² جامعة عباس لغرور-خنشلة (الجزائر)، souha_ham@yahoo.fr

Received: 31/01/2023 ; Accepted: 05/4/2023 ; publication: 14/06/2023

Abstract

Our study aims to investigate the problem of the role of distance higher education in achieving the professional mobility responsible students from the point of view of Blida University students through a field study of a sample of them, where the descriptive approach was adopted in analyzing the subject and discussing hypotheses of this students, which amounted to 19.12%, While the results concluded that there is a relative and not an absolute role for distance higher education in the professional mobility of the majority of the respondents, while some believe that The compatibility of the studied demand in the market with the nature of the regulatory activity are one of the most important factors in the professional mobility.

Keywords: Distance higher education; professional mobility; part-time student.

الملخص

تهدف دراستنا إلى بحث إشكالية دور التعليم العالي عن بعد في تحقيق الحراك المهني للطلبة غير المتفرغين من وجهة نظر طلبة جامعة البليدة 2 من خلال دراسة ميدانية لعينة منهم، أين تم اعتماد المنهج الوصفي في تحليل الموضوع ومناقشة الفرضيات بناء على استجابات المبحوثين والتي بلغت 19.12%، فيما خلصت النتائج إلى وجود دور نسبي وليس مطلق للتعليم العالي عن بعد في الحراك المهني لدى أغلبية المبحوثين، في حين يرى البعض بأن الطلب على التخصص المدروس في سوق العمل ومدى انسجامه مع طبيعة نشاط التنظيم من أهم عوامل الحراك المهني.

الكلمات المفتاحية: التعليم العالي عن بعد؛ الحراك المهني، الطالب غير المتفرغ

*.Corresponding Author.

مقدمة:

ينشأ الفرد وسط تغيرات مستمرة أملا في تحقيق طموحاته بالحراك بين طبقات المجتمع ومحاو لا تحسين مكانته الإجتماعية والمهنية، ما منح ظاهرة الحراك بنوعيه الاجتماعي والمهني اهتمام عديد المنظرين في دراستهم للمجتمعات والتنظيمات بهدف تحليل وفهم تقدمها.

ويركز الحراك المهني على دراسة الأنساق التنظيمية المهتمة بنقل العمال داخل التنظيم وبين شرائحه لعدة اعتبارات، أهمها المستوى العلمي كمييار يحدد مكانة العامل وتصنيفه الطبقي على سلم التنظيم رغم وجود معوقات أمام ذلك. فالتفرغ للتعليم ومواصلة الدراسة يعيق العديد من العمال نتيجة صعوبة التوفيق بين التزاماتهم المهنية والتفرغ للدراسة، فالعمالة تقضي معظم أوقاتها داخل تنظيماتها وفي ورشاتها، في حين تمنح التنظيمات فرصا للحراك المهني الذي يدفع العمال للتوجه نحو الدراسة بالرغم من عدم تفرغهم لذلك نتيجة عدد ساعات العمل غير المتوافقة مع النظام التعليمي والذي شكل عائقا أمام حراك العمالة مهنيا. لكن هاته الظروف خلقت نظاما للتعليم عن بعد يمنح العمالة فرص الدراسة كما يضمن توازن سير التنظيمات وعدم اختلالها من خلال فتح أبواب الدراسة وفق مجموعة من الأنماط كالتعليم عن بعد والدروس المسائية وغيرها من الأنماط التي تساعد الطلبة غير المتفرغين على مواصلة دراستهم.

وجدير بالذكر أن السياسة العامة للدولة عمدت إلى تمييز دور التعليم والتكوين بمختلف مستوياته لدوره المهم في الرقي بالمستوى العام للتنظيمات والمجتمع وتنميتهما بالسعي لخلق آليات تسهم في منح فرص للتعليم لكل الراغبين في ذلك على اختلاف التزاماتهم بانتهاج التعليم عن بعد وفتح آفاقه لطلاب التعليم العالي غير المتفرغين لمساعدتهم على الحراك.

وقد ارتأينا إلى تقسيم هذه الدراسة إلى عناصر مختلفة انطلاقا من ماهية متغيري

الدراسة مبرزين أهمية وأهداف كلا منهما بالنسبة للعامل والتنظيم، وكذا دور التعليم العالي عن بعد في توجيه العمال نحو الحراك المهني من خلال دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة البليدة 2 غير المتفرغين، أين تم اعتماد المنهج الوصفي في تحليل الموضوع ومناقشة فرضياته استنادا على استجابات الاستمارة والخروج بنتائج وتوصيات تزيد من فعالية هذا النظام من التعليم في الحراك المهني للعمال.

1. الإشكالية:

يصارع الأفراد الطبيعة محاولين إخضاعها والمضي قدما بالسيطرة عليها واستغلالها فيما يخدمهم بدراستها وفق أسس علمية والخروج بقوانين تحكمها اعتمادا على تراكم مجموعة من المسلمات يتناقلها الجيل تلو الآخر لتشكل علما يتم تدريسه بمراكز معتمدة للعملية التعليمية.

وبطبيعة الحال اكتسب التعليم اليوم مكانة هامة في تقدم المجتمعات رغم التحديات التي تواجهه عقب التحول التكنولوجي والرقمي المعاصر من جهة، وتأدية كافة التزاماته من جهة أخرى. وأمام هذا التحدي تم تبني

نمط تعليمي حديث يعتمد التواصل من خلال الوسائط المعلوماتية عن بعد بهدف منح نفس فرصة التعليم أمام الطلبة غير المتفرغين وأقرانهم في التعلم وفتح مجال الحراك أمامهم، وذلك في إطار مرافقة المؤسسات التعليمية من خلال سياسة الدولة الرامية إلى تطوير الأوضاع وبحثا عن خلق حلول توافقية بين العامل والتنظيم.

مما سبق يمكننا طرح الإشكال الرئيس التالي: هل للتعليم العالي عن بعد دور في الحراك المهني للطلبة غير المتفرغين من وجهة نظر طلبة جامعة البليدة 2.

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس جملة التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما دور التعليم العالي عن بعد في ترقية طلبة جامعة البليدة 2 غير المتفرغين؟

2- ما دور التعليم العالي عن بعد في الحراك المهني الداخلي لطلبة جامعة البليدة 2 غير المتفرغين؟

3- ما دور التعليم العالي عن بعد في الحراك المهني الخارجي لطلبة جامعة البليدة 2

غير المتفرغين؟

II. فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤلات السابقة نطرح الفرضيات الآتية:

II.1- الفرضية الرئيسة:

يؤدي التعليم العالي عن بعد دورا أساسيا في الحراك المهني للطلبة غير المتفرغين من وجهة نظر طلبة جامعة البليدة 2.

II.2- الفرضيات الفرعية:

- يؤدي التعليم العالي عن بعد دورا في ترقية طلبة جامعة البليدة 2 غير المتفرغين.

- يؤدي التعليم العالي عن بعد دورا في الحراك المهني الداخلي لطلبة جامعة البليدة 2 غير المتفرغين.

- يؤدي التعليم العالي عن بعد دورا في الحراك المهني الخارجي لطلبة جامعة البليدة 2 غير المتفرغين.

III. أهداف الدراسة:

- تشخيص مدى فعالية نظام التعليم العالي عن بعد في إحداث توافق وانسجام بين الدراسة ومختلف الالتزامات المهنية والعائلية ومدى تمييزه عن التعليم الحضوري.

- تشخيص سبل تمكين الطلاب غير المتفرغين من التعليم العالي عن بعد.

- تحديد طبيعة العلاقة بين التعليم العالي عن بعد والحراك المهني.

- تحديد قدرة التعليم العالي عن بعد في الدفع للترقية والتنقل الداخلي والخارجي.

- البحث في نقائص وقصور نظام التعليم العالي عن بعد بهدف اقتراح حلول.

IV. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية دراسة موضوع التعليم العالي عن بعد ودوره في الحراك المهني بتوضيح مكانة الحراك المهني في مسار العمال والسعي نحو تطويره لمواكبة التطورات المستجدة من خلال تثمين الشهادات، وذلك في إطار سياسة ترقية مستوى العمالة ومنحهم أولوية للحراك داخل التنظيم أو خارجه، "أمام عجز قطاع التعليم العالي بالجزائر في ضمان توزيع عادل للحراك الاجتماعي والمهني" (خشمون، 2017، صفحة 197). وذلك من خلال:

-إبراز مدى تأثير الحراك المهني بالتعليم العالي عن بعد للطلبة غير المتفرغين من وجهة نظر طلبة جامعة البليدة 2.

-التعرف على وجهة نظر الطلبة غير المتفرغين للحراك المهني.

-الكشف عن مدى تحقيق التعليم العالي عن بعد لأهداف العمال نحو الحراك.

٧.التعريفات الإجرائية:

تعد هذه الخطوة مهمة في "إبراز الدلالة الاستعمالية والوظيفية" (بوحوش، 2019، صفحة 28). لمصطلحات ومفاهيم الدراسة لنزع اللبس وتسهيل ضبط الموضوع وفهمه.

٧.1-التعليم العالي عن بعد:

وهي المرحلة العليا للعملية التعليمية تأتي مباشرة بعد النجاح في الطور الثانوي يتم فيها تقديم النشاطات والممارسات التعليمية من خلال التواصل غير المباشر بين الطالب والأستاذ نتيجة التزاماتهم المتناقضة مكانيا و/أو زمانيا، وذلك بإتاحة بيئة تدريس للطلاب موزعة، وليحصل في الأخير على شهادة تساعده على مواكبة سوق العمل بمكتسبات نوعية تؤهله للظفر بمكانة اجتماعية ومهنية مرموقة ومعززة تمكنه من الترقية.

٧.2-الحراك المهني:

هو ظاهرة تنظيمية يتنقل من خلالها العمال بين مختلف الشرائح والمستويات التنظيمية إما داخليا صعودا إلى الأعلى من خلال مواصلة التحصيل العلمي العالي، ويمكن كذلك أن يكون التنقل خارجيا بالانتقال إلى منظمة أخرى لأسباب عدة كعدم توافق المحصل العلمي مع متطلبات وسياسة التنظيم، أي أن يكون هذا الحراك الصاعد أو الجانبي داخل التنظيم أو خارجه جراء تثمين الشهادات وتحديا لمختلف الالتزامات.

٧.3-الطالب غير المتفرغ:

وهو شخص متلقي للمادة العلمية بشكل غير مباشر، أي من خلال القيام بالعملية

التعليمية من خارج أسوار الجامعة المادية لتجول داخل شبكاتها اللامادية، وذلك بدافع

الالتزام بالمسؤوليات الأسرية و/أو المهنية لعدم القدرة على الحضور كطالب تقليدي.

٧.٦.الإطار النظري:

٧.٦.1-التعليم العالي عن بعد:

1.1.VI-دوافع التعليم عن بعد:

والتي نوجزها فيما يلي (المنارة للاستشارات ، 2022):

-استمرار تصاعد التحديات المواجهة للمنظمات وأنظمة التعليم التقليدي في تمكينها من التطور نحو الأفضل.

-صعوبة احتواء الطلبة وتأطيرهم لمنحهم فرص تعليم متكافئة نتيجة تزايد تعدادهم.

-تدهور جودة التعليم وقصور مؤسساته ثمرة النمو الديموغرافي والتوسع العمراني.

-نقص الكوادر المؤطرة المؤهلة لعدم توفر فرص لتحسين تعاملاتهم مع الطلبة.

فالتعليم يساعد في تحقيق الحراك الاجتماعي والمهني الموجب، بتوفير بيئة ملائمة تنمي قدرات الأفراد واستعداداتهم للظفر بمكانة اجتماعية ومهنية راقية (هويدي، 2014، صفحة 3).

1.VI-2-أهداف التعليم عن بعد:

ومن بينها ما يلي (عميرة، 2019، الصفحات 288-289):

-تأهيل العمالة للارتقاء مستقبلا برفع مستوياتهم ومؤهلاتهم الفكرية والثقافية خاصة لدى المحرومين من الفرصة التعليمية.

-تجاوز أزمة نقص الموظفين والمؤهلين في العملية التعليمية بتخطي مشكل الافتقار للمعلمين وندرتهم في المناطق النائية، بما في ذلك مشكل نقص الإمكانيات المادية للتعليم.

-اعتماد أساليب تعليم عن بعد مناهضة للأساليب التقليدية غير الفعالة بفتح غرف للحوار والنقاش وتبادل الآراء بصيغة آلية ومنسقة.

-تمكين الطالب من التحكم في وقته وتسييره وفق التزاماته المهنية أو الأسرية.

كما أضافت المنارة للاستشارات هدفين هامين (المنارة للاستشارات ، 2022):

-تدريب الطلبة على عدم الاعتماد على الأستاذ كمصدر واحد وتوسيع آفاق

بحثهم وتفكيرهم بإتاحة المصادر التعليمية وتنوعها في كل زمان ومكان.

-إمكانية تقديم المعلومات بما يتناسب مع الفئة العمرية ومراعاة العوائق والفروقات

الفردية للطلاب لتشجيعهم على مواصلة الدراسة.

1.VI-3-أهمية التعليم عن بعد : ومن أهمها (زايد، 2020، صفحة 493)

-ضرورة استمرارية التعليم والتدريب لمواكبة التطورات في جميع المجالات.

-تلبية الرغبة التعليمية وفق احتياجات المتعلم وإكسابه ثقافة تعلم معلوماتية وحديثة.

-تكافؤ الفرص التعليمية من خلال الأرصيات التعليمية الممنهجة والحديثة.

-تقليل التكاليف التعليمية مقارنة بالتعليم التقليدي.

-فتح باب تبادل الخبرات والتعاون العلمي على العالم باستخدام التكنولوجيا.

-رفع مستوى الطالب والأستاذ وترسيخ فكرة استقلالية الطالب في التعلم.

وفي ذات السياق يضيف الكيلاني: حول دور التعليم في تنمية قدرة الأفراد على التأقلم مع مختلف الأنشطة والمهام المهنية وظروفها ما يسهل التنقل بين وضعيات وأماكن العمل بكل مرونة (خشمون، 2017، صفحة 196).

2.VI-الحراك المهني:

1-2.VI-أنواع الحراك المهني:

والذي ينطوي على عدة أنماط، أين سنتطرق منها إلى "الحراك الرأسي في اتجاهين إما صاعد أو نازل" (سبع، 2021، صفحة 16).والذي يحدث داخل التنظيم أو خارجه.

أ) -الحراك المهني العمودي (الرأسي) الصاعد:

وهو "ترقية في المسار الوظيفي للعامل" (لشهب، 2019، صفحة 204).ويضيف (القريوتي) قائلاً: هو تنقل العمال بين مختلف الوضعيات والشرائح المهنية في اتجاه صاعد، على أن يتم ذلك انطلاقاً من وضعية أدنى نحو الأعلى منها وتختلف عنها من حيث المتطلبات العلمية أو العملية. ويصاحب الصعود زيادة المسؤوليات والسلطات وكذا الأجر حسب المنصب كما يمكن أن تكون الزيادة معنوية فقط، وذلك استناداً إلى تعريف الترقية بأنها: "عملية نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تتضمن زيادة الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات كما يصاحب ذلك زيادة في مزايا العمل التي يتلقاها، المادية منها أو المعنوية أو كلاهما معا"(القريوتي، 1990، صفحة 185).و ينقسم الحراك المهني إلى داخلي وخارجي.

ب) -الحراك المهني الداخلي:

والذي "يحدث شطراً من التطور في المسار المهني للعامل، فهو مرادف للترقية ويعمل على تحقيق الألفة بين العمال بالنسبة للمؤسسات ويسمح لهم بتغيير المهنة أو الوظيفة أو المنطقة أو الإقليم وذلك في عدة مظاهر منها (تغيير المصلحة-تغيير الوظيفة)"(لشهب، 2019، صفحة 202). أي بتغيير العمال لوظائفهم داخل نفس التنظيم.

ج) -الحراك المهني الخارجي:

"بتغيير الموظف أو العامل للمؤسسة"(لشهب، 2019، صفحة 202). أي بالتحويل بين الوظائف بتغيير المنظمة الأصلية مع أو بدون تغيير طبيعة العمل أو مجاله ومكانه سواء كان هذا الحراك صاعداً أو أفقياً. مما سبق يتضح أن أنماط الحراك المهني تنصهر في هدف العمال الرئيسي نحو الترقية ما دفعهم لمواصلة تعليمهم العالي تطلعا لاستبدال مناصبهم نتيجة تغيير التخصص أو المستوى العلمي، وذلك بتغيير العمل مع أو دون ترقية على السلم التنظيمي. كما يمكن للعامل التنقل في حالة عدم توافق التخصص مع أنشطة التنظيم، فيما يبقى الحراك النازل مستبعداً لكنه وارد.

2.2.VI-مظاهر الحراك المهني :

(أ)-الترقية: يعرفها معجم العلوم الاجتماعية: "بانتقال المستخدم إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مركزه الحالي وفي معظم الأحوال تكون الترقية مصحوبة بزيادة في الأجر أو الراتب" (بدوي، 1978 ، صفحة 332). وذلك بغية تحسين العمالة لمساوهم

الوظيفي لأهميته في تحفيزهم لكسب معارف جديدة توافق حاجيات المنظمة بمواصلة تعليمهم وترقيتهم لتحسين مستوى العامل والمنظمة وسط جو تنافسي يشجع على الإبداع ونيل الخبرات بمواصلة التعليم العالي والتكوين رغم كل التزاماتهم.

(ب)-النقل الوظيفي (المهني): والذي يتم بتحويل العامل بين مختلف الوظائف،

سواء التي تناسب تحصيلهم العلمي و/أو قدراتهم وذات المناصب المتكافئة إلى حد كبير في المسؤوليات والدرجة والمقابل المادي، كما يمكن إجراء النقل الوظيفي نتيجة لإعادة توزيع العمالة بصياغة هيكل تنظيمي مستحدث يحتم تحديث بعض المناصب وإلغاء بعضها واستحداث أخرى.

(ج)-التسرب الوظيفي: وهو التوقف أو الانفصال عن المنظمة عن طريق الاستقالة أو النقل الخارجي أو الفصل أو التقاعد المبكر، إراديا كان أم إجباريا (ELOUAER, 2004, p. 4).

وخلاصة القول نصل إلى أن أشكال الحراك المهني تتمثل في الترقية كحراك داخلي نحو الأعلى وكذا الحراك الأفقي من خلال النقل الوظيفي للعمال داخل التنظيم فضل عن الحراك الخارجي المتجسد في التسرب الوظيفي للعمالة إلى خارج التنظيم الأصلي.

VII. الدراسات السابقة:

وهي مرحلة مهمة لنجاح البحث وبنائه انطلاقا من البناء السابق من تراث نظري ومعارف علمية تراكمية لفهم الموضوع (بوترعة ، 2017 ، صفحة 1).

1.VII-الدراسة الأولى:

من إعداد (منال لسود) و(فوزي لوحيدي) و(الذهبي إبراهيم) بعنوان: دور التعليم العالي في الحراك الإجتماعي للمرأة الصحراوية في الجنوب الجزائري، أين اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمين استبيان وزع على 37 طالبة من جامعة الوادي. وخلصت الدراسة إلى أن نسبة دور التعليم العالي في الحراك الإجتماعي للمرأة الصحراوية في الجنوب الجزائري جاءت بين المتوسطة والعالية في المجال الثقافي والمترفعة في الاقتصادي. كما خلصت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) على مجالي الدراسة، في دور التعليم العالي في الحراك الإجتماعي للمرأة الصحراوية في الجنوب الجزائري من وجهة نظر الطالب تناسب لمتغير مكان السكن، ولصالح سكان المدينة، وبينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في دور التعليم العالي في الحراك الاجتماعي

للمرأة الصحراوية في الجنوب الجزائري، من وجهة نظر الطالبات تنسب لمتغير دخل الأسرة.

2.VII-الدراسة الثانية:

وهي دراسة نظرية من إعداد (حنان مالكي): بعنوان المدرسة والحراك الاجتماعي والتي درست دور التعليم كعنصر أساسي في إحداث حراك اجتماعي مبرزة مكانة المدرسة كمؤسسة فعالة موضحة نشأتها وتطورها ثم أنواعها ومسؤوليتها عن التنشئة الاجتماعية مشاطرة مع الأسرة، والتي دفعت لمواكبة التطور التكنولوجي الحاصل وانعكاساته على الحياة الاجتماعية والتغيرات الحركية مع التركيز على عوامل الحراك الاجتماعي وعلى رأسها التعليم. وخلصت في الأخير إلى تثمين دور التعليم كأساس للحراك الاجتماعي وضرورة تعميمه مفسرة العلاقة النظرية بين تعليمية المدرسة والحراك الاجتماعي الساعي نحو التنمية.

3.VII-الدراسة الثالثة:

رسالة دكتوراه من إعداد (عمر دراس) بعنوان: الحراك الاجتماعي والتغيرات الاجتماعية في الجزائر، أجريت ميدانيا بوهران بين عامي 1990 و2010 بسوناطراك مجمع AVAL على أربع مراحل لعينات على التوالي (217-300-277-748)، ويهدف الباحث بدراسته تحليل عدم المساواة الاجتماعية وانعكاسها على الحراك المهني والاجتماعي، كما استنتج الباحث في الأخير عاملان رئيسيان في أصل هذه الظاهرة: تكثيف التعليم والنمو الاقتصادي المستدام الذي كان بحاجة كبيرة للمديرين التنفيذيين الجزائريين.

4.VII-التعليق على الدراسات السابقة:

تطرت الدراسات السابقة لظاهرة الحراك الاجتماعي والمهني والتعليم العالي وأيدت دور التعليم في هذا النوع من الحراك حيث أفادتنا في تحديد الإطار النظري للدراسة الراهنة. كما أفادتنا في تكوين فكرة حول نوع الأسئلة التي تطرح على مجتمع الدراسة وكيفية التعامل مع ذلك، فيما اختلف موضوع دراستنا الحالية عنها في عنصرين أساسيين: كونها تعالج التعليم العالي عن بعد ودوره في إحداث حراك مهني في ظل الالتزامات اللامتناهية والعديدة للطلبة غير المتفرغين.

VIII.الإجراءات المنهجية:

1.VIII-منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الراهنة المنهج الوصفي بالإضافة إلى الاستمارة "كأداة لجمع المعطيات أو البيانات بغرض التحقق من فرضيات البحث" (سبعون ، 2012 ، صفحة 155). بتوزيعها وجمعها إلكترونيا عبر موقع التواصل الاجتماعي.

2.IX-مجالات الدراسة:

أ)-المجال المكاني: شمل 58 ولاية بالتواصل مع المبحوثين عبر وسائل التواصل.

ب)-المجال الزمني: أجريت الدراسة إلكترونيا بين 21 و31 ديسمبر 2022.

3.IX-الدراسة الاستطلاعية:

تم إرسال الاستمارة واستقبال الرد من العينة الاستطلاعية يوم 18 ديسمبر 2022.

4.IX-مجتمع الدراسة:

يتكون من 298 طالب وطالبة من جامعة البليدة 2 الذين زاولوا تعليمهم عن بعد.

5.IX-حجم العينة:

قدرت نسبة الاستجابة ب 19.12% تمثل 57 مفردة من أصل 298 طالب وطالبة.

6.IX-أداة جمع البيانات:

تم اعتماد الاستمارة الإلكترونية للوصول لأفراد العينة باعتبارها (الاستمارة) "تقنية يعتمد عليها الباحث لاختبار مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة بغرض التحقق من فرضيات الدراسة" (سبعون ، 2012، الصفحات 155-156).

تضمنت الاستمارة محورين: يعالج الأول التعليم العالي عن بعد والثاني الحراك المهني.

يتضمنان 20 بنداً مقسمة لثلاثة أبعاد للحراك المهني: الصاعد؛ الداخلي؛ الخارجي.

تم اعتماد مقياس ليكارت الخماسي وإعطاء كل بديل درجة للمعالجة الإحصائية.

7.IX-الخصائص السيكومترية لأداة القياس :

للتأكد من قياس الأداة فعلاً لما هو مراد من أهداف البحث يتطلب من الباحث التحقق من فقرات المقياس المعتمد في بحثه (معن، 2004، الصفحات 84-85). بقياس:

أ-الصدق: تعتبر الأداة صادقة إذا قاست ما أعدت لقياسه فقط، والعكس غير صحيح (العساف، 1995، صفحة 429). حيث اعتمدنا في دراستنا الصدق الظاهري.

ب-الثبات: كلما أعطى الاختبار نفس النتائج في حال تكرار نفس القياس كلما يعد ثابتاً (العساف، 1995، صفحة 430). ولقياس مدى الثبات تم استخدام معامل ثبات (الفا كرو نباخ) بتطبيقه على عينة من 15 مفردة وتحصلنا على معامل ثبات بقيمة (0.823) والتي تفوق (0.7) ما يؤكد أن الأداة (الاستمارة) ثابتة.

X.عرض نتائج الدراسة:

1.X-عرض وتحليل البيانات الشخصية:

اعتماداً على برنامج spss ومن خلال تحليل البيانات الشخصية نستخلص ما يلي:

-نسبة الذكور 84% مقابل 16% إناث، ونسبة 66.7% أعمارهم بين 35 و40 سنة.

-أغلب الطلبة متزوجون بنسبة 74% ما يبرز إقبالهم نحو التعليم عن بعد لعدم تفرغهم.

-أغلب الطلبة عمال بالقطاع الحكومي بنسبة 84% ما يوضح تشجيعهم للتعليم عن بعد.

-أغلبية الطلبة بنسبة 59.6% من العمال مستقرون ولهم 10 سنوات عمل وأكثر.

2.X- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:

-يؤدي التعليم العالي عن بعد دورا في ترقية طلبة جامعة البليدة 2 غير المتفرغين.

الجدول 1: يوضح دور التعليم العالي عن بعد في ترقية طلبة جامعة البليدة 2 غير المتفرغين.

المجموع	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		البدائل	الترقية
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
100	57	10,5	6	24,6	14	12,3	7	28	16	24,6	14	دراستك لهذا التخصص بهدف الترقية داخل المنظمة
100	57	24,6	14	7	4	29,8	17	24,6	14	14	8	تعتمد المنظمة نظام عادل للترقية وتقييم الشهادات
100	57	31,6	18	24,6	14	12,3	7	17,5	10	14	8	سبق وأن تم ترفيتك على أساس الشهادة
100	57	10,5	6	10,5	6	19,3	11	38,6	22	21,1	12	ساهم تعليمكم عن بعد في زيادة فرص ترفيتكم
100	57	14	8	31,6	18	8,8	5	21	12	24,6	14	يتوافق منصبك المهني الحالي مع شهادتك التعليمية عن بعد

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه إقرار الباحثين حول مدى تشجيع التعليم العالي عن بعد بجامعة البليدة 2 على الحراك المهني نحو الأعلى من خلال إجابتهم على سؤال الدراسة لهذا التخصص بهدف الترقية والذي تساوت فيه النسب بين موافق بشدة وغير موافق عند النسبة 24.6% ما يبرز اختلافهم حول تحديد مدى إمكانية تحقيق التعليم العالي عن بعد والتخصص المدروس بالتحديد للترقية. تلمهم النسبة الأعلى بـ 28% موافق لتكون الأغلبية بين موافق وموافق بشدة على أن هذا النمط من التعليم يهدف إلى الترقية بنسبة إجمالية تقدر بـ 52.6%، في حين نسجل آراء الأقلية بـ 10.5% غير موافق بشدة لعدم درايتهم الكافية بمدى ارتباط سياسة منظماتهم بمسارهم المهني والتعليمي نضيف إليهم نسبة 12.3% من المحايدين.

ومن جهة أخرى تشير نسبة 29.8% إلى المحايدين في الإجابة عن عدالة نظام الترقية داخل منظماتهم كما نلاحظ تساوي النسبة بين الموافقين وغير الموافقين بشدة، هاته النسب لا تعكس الواقع لمحاولة أفراد العينة الحياد وعدم الإفصاح عن الحقائق لعدم شفافية معايير الترقية خاصة إذا كانت هاته المعايير لا تخدم المبحوث مما يبقى هذا التساؤل غامض. بينما لم يستفد الغالبية من الترقية على أساس الشهادة بنسبة 31.6% و 24.6% غير موافق بشدة وغير موافق تواليا ما يبرز عدم استفادة أغلب العمال من الترقية على أساس الشهادة من قبل. فيما استفاد من ذلك نسبة 31.5% واحتفظ بالحياد حول ذلك 12.3%. وافق 38.6% في السؤال الرابع حول مساهمة التعليم العالي عن بعد في زيادة فرص الترقية، تليها موافق بشدة بنسبة 21.1% فيما يمثل المحايدون نسبة 19.3% لعدم وضوح رؤيتهم لآليات الترقية فيما تبقى نسبة 21% بين غير موافق وغير موافق بشدة.

وتجدر الإشارة إلى مدى توافق المنصب وشهادة التعليم العالي عن بعد ليجيب الأغلبية بغير موافق بنسبة 31.6% ما يبين عدم وجود توافق ويفتح المجال للحراك داخل المنظمة بحثا عن منصب يتوافق والمؤهل العلمي بهدف

خدمة العامل والمنظمة، تليها نسبة 24.6% موافق بشدة و21% موافق ترى أن هناك انسجام بين المنصب والمؤهل العلمي ونسبة 14% غير موافق بشدة وهم الأكثر توجها نحو الحراك، في حين تبقى نسبة 8.8% محايد وهم فئة قد لا يتجانس نشاطهم المهني مع مؤهلهم العلمي، بينما يسعى باقي الأفراد للحراك وفق النسب والذي يحدد نوع واتجاه الحراك من خلال توجه أفراد العينة الموافقين والموافقين بشدة نحو الحراك إلى الأعلى والترقية نتيجة انسجام طبيعة مناصبهم مع شهادتهم، فيما يتوجه غير الموافقين وغير الموافقين بشدة نحو الحراك الداخلي عند نفس المستوى وذلك لعدم توافق مناصبهم مع شهادتهم ما يدفعهم للتنقل الداخلي لممارسة وظائف تتوافق وشهادتهم للتعليم العالي عن بعد.

3.X- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية:

-يؤدي التعليم العالي عن بعد دورا أساسيا في الحراك المهني الداخلي للطلبة غير المتفرغين من وجهة نظر طلبة جامعة البليدة 2.

الجدول 2: يوضح دور التعليم العالي عن بعد في الحراك المهني الداخلي للطلبة.

المجموع		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	57	3.5	2	21	12	3.5	2	42	24	30	17	الحراك المهني الداخلي التخصص المدروس في التعليم عن بعد يتوافق مع طبيعة نشاطات المهني
100	57	7	4	14	8	24	14	39	22	16	9	التخصص المدروس في التعليم عن بعد يتوافق واحتياجات المنظمة من المناصب الشاغرة
100	57	4	2	31	18	23	13	28	16	14	8	دراستك لهذا التخصص يهدف التنقل وتغيير المنصب عند نفس المستوى
100	57	4	2	21	12	30	17	35	20	10	6	ساهم تعليمكم عن بعد في زيادة فرص تنقلكم المهني
100	57	7	4	7	4	16	9	42	24	28	16	توافق على نقلك من وظيفة إلى أخرى داخل المنظمة على أساس ما يتوافق وشهادتك

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول السابق نسبة 72% موافقون حول مدى توافق التخصص المدروس وطبيعة النشاط المهني ما يضمن حراك الطالب مهنيا من منصبه باحثا عن توافق التخصص الذي سيخدم الطالب ويحسن من مستوى المنظمة اعتمادها على مواردها الداخلية. في حين تشكل نسبة 24.5% غير موافقين عن توافق التخصص والتي تعد نسبة ضعيفة مقارنة مع الموافقين.

كما صوت الطلبة بنسبة 16% موافق بشدة و39% موافق حول انسجام التخصص مع احتياجات المنظمة من المناصب الشاغرة والتي تمثل نسبة مقبولة وتتصدر باقي البدائل والتي صوت 24% منهم بمحايد و21% بغير موافق، لتوضح هاته النسب أن الموافقين يمثلون الأغلبية لكن المعارضين والمحايدون يحوزون نسبة لا يمكن إهمالها ما يبين عدم وجود توافق كبير بين التخصص والمناصب الشاغرة في المنظمة لتقارب النسب.

وجدير بالذكر أن الفئة التي استهدفت الحراك عند نفس المستوى وتغيير المنصب بلغت نسبة 31% غير موافق و4% غير موافق بشدة بمجموع 36% يرفضون التنقل عند نفس المستوى، فيما عبر بمحايد 23% والذين لم

يحددوا بعد اتجاه حراكهم والهدف من الالتحاق بالتعليم العالي عن بعد، في حين يوافق 42% بين موافق وموافق بشدة على التنقل الداخلي عند نفس المستوى وذلك بتغيير منصب العمل و/أو طبيعته مع الحفاظ على استقرارهم داخل منظماتهم.

كما نجد أن التعليم العالي عن بعد ساهم في زيادة فرص الحراك بنسبة 45% بين موافق وموافق بشدة، فيما يحايد 30% ويعارض 25% ما يوضح أغلبية الموافقين على زيادة فرص التنقل لكن نسبة المحايدين معتبرة ولا يمكن تجاهلها ما يبين عدم وضوح رؤيتهم لمساهم المهي. ويوافق أغلبية الطلبة على الحراك الداخلي لما يتوافق وشهادتهم بنسبة 70%، فيما عبر 16% بمحايد و14% غير موافقين على الحراك وفقا لشهاداتهم، والذي من الممكن أن يرجع لطبيعة المنظمة والنشاط الممارس وصعوبته عقب الحصول على الشهادة والتنقل.

4.X- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة:

-يؤدي التعليم العالي عن بعد دورا أساسيا في الحراك المهني الخارجي للطلبة غير

المتفرغين من وجهة نظر طلبة جامعة البليدة 2.

الجدول 3: يوضح دور التعليم العالي عن بعد في الحراك المهني الخارجي للطلبة.

المجموع		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		البدائل الحراك المهني الخارجي
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	57	11	6	3,5	2	8,5	5	35	20	42	24	تخصصك عن بعد مطلوب في سوق العمل
100	57	11	6	25	14	22	13	31	18	11	6	تؤثر دراستك عن بعد بالسلب على علاقاتك مع رئيسك المباشر بالعمل
100	57	17.5	10	25	14	33	19	17.5	10	7	4	سببت لك دراستك عن بعد صراعات قد تؤدي الى عقوبتك
100	57	25	14	25	14	18	11	25	14	7	4	تفضل مواصلة العمل بمنظمتك دون ترقية على أساس شهادتك

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه اختيارات الطلبة للتعليم العالي عن بعد بهدف الحراك المهني الخارجي والذي يدفع العمالة للحراك نحو تنظيمات أخرى للحصول على وضعيات مهنية أفضل.

ومن خلال أسئلة الفرضية الثالثة والتي جاءت ردود المبحوثين حولها بموافق بشدة بنسبة 42% وموافق ب 35% أي بمجموع 77% موافقين بخصوص ارتفاع الطلب حول التخصص المدروس في سوق العمل ما يعكس إمكانية عالية لتغيير العمال لتنظيماتهم بناء على طلب سوق العمل المرتفع للتخصص المدروس في التعليم العالي عن بعد حسب آراء الموافقين، فيما تبقى نسبة قليلة من غير الموافقين عند 14.5% ومحايد بنسبة 8.5% ما يبين ارتفاع طلب سوق العمل على هذا التخصص والمشجع على الحراك الخارجي.

تخلف الدراسة عن بعد انتشار بعض السلوكيات السلبية مع الرئيس المباشر والتي تدفع بالعمالة نحو الحراك الخارجي حيث وافق على ذلك نسبة 31% موافق و11% موافق بشدة ما أبرز تسبب العلاقات السلبية بموجب

الدراسة عن بعد إلى دفع العمال نحو الحراك المهني الخارجي، في حين عبر بمحايد نسبة 22% ما يعكس الطابع الضمني للعلاقات السلبية والتي يحاول أغلب العمال كتمانها، فيما عبر بغير موافق وغير موافق بشدة 36% ما يبرز عدم التعرض لأي علاقات سلبية مع الرئيس المباشر بنسبة مقبولة لكن نسبة المحايدين عالية والتي لا تمكننا من الجزم بأن التعليم عن بعد يعود بالسلب على العلاقات مع المسؤول المباشر. وفي نفس الصدد حول وقوع العمال في صراعات لالتحاقهم بالتعليم العالي عن بعد قد تؤدي إلى العقوبة أجاب المبحوثون بغير موافق بنسبة 25% و 17.5% غير موافق بشدة ما يعكس عدم تعرض الأغلبية إلى صراعات بسبب دراستهم، في حين ارتفعت نسبة المحايدين إلى 33% والذين لا يصرحون بالصراعات كونها ظاهرة سلبية تستدعي ذلك، فيما شكلت نسبة الموافقين 24.5% والتي تعكس عدم موافقة أغلبية الطلبة عن تسبب الدراسة عن بعد في صراعات قد تؤدي إلى عقوبات تدفع بالعمالة نحو حراك خارجي، لكن لا يمكننا أن نجزم بذلك في ظل ارتفاع نسبة المحايدين ب 33% والتي تعد نسبة يمكنها التأثير في الغالبية. وبطبيعة الحال عبر الطلبة عن تفضيل تنظيماهم على الحراك الخارجي دون الاستفادة من ترقية. وجاءت ردودهم بغير موافق وغير موافق بشدة بنسبة 50% موزعة بالتساوي، أي أن نصف الطلبة يفضلون الحراك الخارجي على البقاء في التنظيم دون ترقية، فيما عبر 18% عن حيادهم لعدم وضوح رؤيتهم حول التنقل الخارجي، في حين عبر بموافق بنسبة 25% و 7% بمجموع لا يمثل الأغلبية التي تفضل العمل بدون ترقية على الحراك المهني الخارجي.

XI. مناقشة نتائج الدراسة في ظل الفرضيات:

بناء على البيانات الواردة في الجداول السابقة نصل إلى ما يلي:

من خلال البيانات الشخصية نستنتج أن:

- أغلب الطلبة ذكور بنسبة 84% مقابل 16% إناث، بأغلبية الفئة العمرية بين 35 و 40 سنة بنسبة 38 طالب وطالبة بنسبة 66.7% مع عدم وجود أي طالب ضمن المبحوثين بعمر أكثر من 50 سنة ما يوضح الجنس والفئة العمرية الغالبة بين الطلبة.
- عدم تفرغ الطلبة للدراسة الحضورية والتوجه للتعليم العالي عن بعد فأغلبية الطلبة متزوجون بنسبة 74% ويحوز أكثرهم على طفلين ما يعكس المراحل الأولى للطلبة في تكوين أسرهم وعدم التفرغ للدراسة بشكل حضوري.
- أغلب الطلبة عمال بالقطاع الحكومي بنسبة 66.7% ما يوضح تشجيعهم نحو التعليم العالي عن بعد خاصة الإطارات بهدف تحسين مستواهم وترقيتهم من خلال تثمين الشهادة.
- يحافظ العمال على الاستقرار في منظماتهم بنسبة 59.6% يملكون أقدمية أكثر من 10 سنوات ما يشجع على الحراك الداخلي نحو الأعلى ويحبط من الحراك المهني الخارجي.

-تدفع الالتزامات المهنية بالدرجة الأولى تلميها الإجتماعية بما فيها العائلية إلى انتهاج التعليم العالي عن بعد نتيجة عدم التفرغ.

-عدم إتاحة الفرصة في التعليم الحضوري كان دافعا أساسيا بنسبة 79% للتوجه نحو التعليم العالي عن بعد والذي يرجع سببه إلى تحديد نسبة المشاركة بـ 20% من طلبة النظام الكلاسيكي رغم تراكم اعدادهم قبل اعتماد نظام (ل م د)

-التخصص المدروس محفز للعمال خاصة وأنه يخدمهم ويفتح أمامهم آفاق واعدة.

وعلى ضوء ما سبق من تحليل للبيانات الشخصية ناقش فرضيات الدراسة تراتبيا:

1-يؤدي التعليم العالي عن بعد دورا أساسيا في ترقية طلبة جامعة البليدة 2 غير المتفرغين.

-أكد المبحوثون على الدور الأساسي للتعليم العالي عن بعد في ترقية الطلبة بمنظمتهم وذلك من خلال ردود الأغلبية بنسبة 52.6%، كما عبر الأغلبية بالحياد حول مدى عدالة نظام ترمين الشهادات في المنظمة ما يقلل من دور التعليم العالي عن بعد في تحقيق الترقية خاصة لدى العمال غير المستفيدين منها، بينما لم يستفد الأغلبية من ترقية سابقا حيث وصلت نسبة المعارضين حول ذلك إلى 55.6%، في حين كانت الأغلبية للموافقين والموافقين بشدة في جانب زيادة فرص الترقية خاصة لدى الفئة التي يتوافق فيها نشاطهم المهني مع الشهادة المتحصل عليها فيما تبقى فئة متحصلة على شهادات لا تنسجم مع طبيعة نشاطهم المهني تسعى للحراك وتغيير طبيعة النشاط المهني نحو ما يتوافق وشهاداتهم.

2-يؤدي التعليم العالي عن بعد دورا في الحراك المهني الداخلي لطلبة جامعة البليدة 2 غير المتفرغين.

-وضحت ردود المبحوثين أن التعليم العالي عن بعد يساهم في الحراك المهني الداخلي للطلبة بنسبة 72% حول توافق التخصص المدروس وطبيعة النشاط المهني للمنظمة ما يضمن حراك العمال مهنيا داخل التنظيم لتوظيف مكتسباته وخدمة المنظمة.

-تبين النسب وجود انسجام بين التخصص المدروس واحتياجات المنظمة من المناصب الشاغرة بنسبة 55%موافقين ما يسهل عملية الحراك المهني الداخلي بين مختلف المناصب مع الحفاظ على استقرارهم داخل منظماتهم.

-يسهم التعليم العالي عن بعد في زيادة فرص الحراك المهني الداخلي نتيجة تنوع وتعدد المهارات لدى الطالب عقب الحصول على الشهادة.

-يرغب أغلب العمال في الحراك المهني الداخلي لما يتوافق والشهادة المتحصل عليها ما يخدم المنظمة وينعكس على العامل.

3-يؤدي التعليم العالي عن بعد دورا في الحراك المهني الخارجي لطلبة جامعة البليدة 2 غير المتفرغين.

-أفاد المبحوثون بمساهمة التعليم العالي عن بعد في الحراك المهني الخارجي للطلبة من خلال الطلب المتزايد على التخصص المدرّوس في سوق العمل ما يفتح المجال أمام العمال للتنقل بين مختلف المنظمات، فيما يخلف التعليم العالي عن بعد بعض المظاهر السلبية في العلاقات بين العمال ورؤسائهم المباشرين قد تصل إلى الصراع ما يشجع على الحراك المهني الخارجي رغم استبعاد احتمال تسبب هذه الصراعات في عقوبات، فيما يفضل أغلبية العمال الحراك المهني الخارجي على حساب البقاء في تنظيماهم دون الترقية والتحسين في مساراتهم المهنية. وخلاصة لما سبق نشير إلى أن الفرضيات نسبية وليست مطلقة ونعيد صياغتها كما يلي:

-يؤدي التعليم العالي عن بعد دورا نسبيا وليس مطلقا في ترقية الطلبة غير المتفرغين نتيجة تهرب بعض التنظيمات خصوصا الغير حكومية عن تطبيق القوانين بشكل جدي. بالإضافة إلى امتناع بعض المبحوثين وحيادهم عن الإجابة.

-التعليم العالي عن بعد دورا نسبيا وليس مطلقا في الحراك المهني الداخلي للطلبة لعدم توافق التخصص وطبيعة نشاط التنظيم لدى بعض المبحوثين وتفضيلهم لعدم الحراك الداخلي.

XII. اقتراحات وتوصيات:

- من خلال الدراسة والنتائج المتحصل عليها يتعين تقديم التوصيات الموالية:
- تشجيع التعليم العالي عن بعد لماله من فاعلية في توفير الوقت والجهد ويساعد مختلف أنماط الطلبة على مواصلة دراستهم.
 - تنوع التخصصات خاصة تلك المطلوبة في سوق العمل ذات الآفاق مستقبلية.
 - إنشاء مراكز بالجامعات الوطنية توفر أرضية لمزاولة التعليم العالي عن بعد.
 - تهيئة الأرضية الرقمية لأداء النشاطات الدراسية بكل فاعلية.

المراجع:

1. أحمد زكي بدوي. (1978). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي فرنسي عربي. بيروت: مكتبة لبنان.
2. خليل عمر معن. (2004). مناهج البحث في علم الاجتماع. عمان-الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
3. سعيد سبعون. (2012). الدليل المهني في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع. الجزائر: دار القصبه للنشر.
4. صالح العساف. (1995). المدخل الى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.
5. محمد قاسم القربوتي. (1990). ادارة الافراد (المجلد 1). عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
6. عمار بوحوش. (2019). منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية. برلين-المانيا : المركز الديمقراطي العربي.
7. هشام سبع. (2021). سوسولوجيا الحراك الاجتماعي والمهني. الجزائر: دار الباحث.
8. بلال بوترة. (30 ديسمبر، 2017). الدراسات السابقة في البحث العممي. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، الصفحات 9-16.
9. جويذة عميرة. (يناير، 2019). خصائص وأهداف التعليم عن بعد والتعليم الالكتروني. المجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية، الصفحات 285-298.
10. عبد الباسط هويدي. (30 جوان، 2014). الدور الاجتماعي للمدرسة الجزائرية ومكانة الطفل المهام الاجتماعية، الصعوبات والعوائق. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، الصفحات 109-114.

11. محمد خشمون. (02 جوان, 2017). الاستثمار في رأس المال البشري كآلية لتحقيق الاقلاع الاقتصادي في الجزائر. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية, الصفحات 191-201.
12. محمد زايد. (2020). أهمية التعليم عن بعد في ظل تفشي فيروس كورونا. مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والاقتصادية.
13. نسيمة لشهب. (09, 12, 2019). الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية. مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية, الصفحات 196-218.
14. المنارة للاستشارات . (1 فيفري, 2022). المنارة للاستشارات. تم الاسترداد من المنارة للاستشارات لمساعدة الباحثين وطلبة الدراسات العليا: www.manaraa.com/post/
15. ELOUAER, I. (2004). La mobilité professionnelle des salariés : déterminants et impact sur laperformance organisationnelle. paris, france: université Paris Dauphine