

واقع العملية التكوينية وعلاقتها بفعالية التنظيم الإداري "دراسة ميدانية لمستخدمي أقسام
كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية"

**The reality of the formative process and its relationship to the
effectiveness of administrative organization, a field study for the users
of the departments of the faculties of social sciences and humanities**

عيرش يسمينة¹

1 قسم علم الاجتماع والديمقراطية جامعة الجزائر 2 (الجزائر)، x_man2000@live.fr

تاريخ الاستلام: 2022/4/12 تاريخ القبول: 2022/5/7 تاريخ النشر: 2022/6/9

ملخص: تهدف هذه الورقة البحثية العلمية إلى إلقاء الضوء على سيرورة العملية التكوينية لمستخدمي أقسام كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية بجامعة الجزائر-2، حيث توجب علينا التوقف عند أهمية هذه العملية لدى المستخدمين وعلى ضرورة برمجتها والإعلام عنها من فترة لأخرى وذلك تزامناً وإحتياجات المنصب المشغول، ولجمع أوصاف كمية وكيفية ل 103 مستخدم بماتين الكليتين اعتمدنا على المنهج الوصفي، والأدوات التي استعنا بها لجمع البيانات و المعطيات نجد كل من الملاحظة والمقابلة واستمارة استبيان، ولقد توصلنا الى أنّ العملية التكوينية من الأنشطة الضرورية التي تساهم في تحقيق النمو المستمر للمسار الوظيفي من جهة، وأداة لتحسين العمل وزيادة المردودية من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: الجامعة؛ التكوين؛ التنظيم الإداري؛ الفعالية.

Abstract : This Scientific Research Paper Sheds Light on the Process of Formative Process for the users of the Departments on the Faculty of Social Sciences and the Faculty of Human Sciences at the University of Algiers 2, where, we had to stop at the importance of this process to Users and the need to program it and inform about it from time to time, in conjunction with the needs of the position Busy-, in order to collect quantitative and qualitative for 103 users with these two faculties we relied on the descriptive approach and the tools we used to collect data include observation , free interview ,and a questionnaire , and we have concluded that the Formative Process is one of the necessary activities that contribute to achieving continuous career growth on the one Hand, And a tool for improving work and increasing profitability one the other hand.

Keywords: University; formation; administrative organization; effectiveness

المؤلف المرسل: د. عيرش يسمينة

1. مقدمة:

تعتبر العملية التكوينية من الأنشطة المهمة في تسيير الموارد البشرية، فهي تساهم في رفع فاعلية وكفاءة الفرد في المنظمة، فهي بمثابة استثمار للمنظمة ولل فرد على حدّ السواء، فهي وسيلة لتحقيق الأهداف، وتكمن ضرورة الاهتمام بها في مدى تقليص وتخفيض من حدة الإشراف بالنسبة للرئيس، حيث تساهم في تطوير قدرات الأفراد في أداء أعمالهم المسندة إليهم واتخاذ القرارات المتعلقة بها، مما يتيح له المجال للانصراف والتفرغ إلى المهام الإدارية الأخرى، علاوة على ذلك فإن العملية التكوينية تؤدي إلى استمرارية واستقرار التنظيم والحفاظ على فاعليته، ويتحقق ذلك من خلال وجود رصيد أو مخزون من الأفراد المكونين والمؤهلين لشغل المراكز الخالية فور خلوها لسبب من الأسباب، خاصة المراكز القيادية.

2. الإشكالية:

تواجه المنظمات بمختلف أنواعها ونشاطاتها تحديًا كبيرًا إذ أنها تعمل في بيئة عمل معقدة متقلّبة وسريعة التغيير إقتصاديًا وسياسيًا واجتماعيًا وهيكلية وتنظيمية... إلخ، وهذا ما حتم عليها إيجاد طرق عقلانية للتصدي لتلك التغيرات وتمضى قدمًا نحو الرقي والنمو، "فالمنظمات تنامت وتعددت نشاطاتها وصارت المنافسة واسعة الانتشار بعد أن كانت في السابق محدودة" (بشير العلق، 1998، ص: 181) حيث تركز الميزة التنافسية أساسًا على النموذج الإداري الفعّال ونتيجة لذلك، فإن المنظمات الجزائرية على غرار المنظمات الأخرى، بمختلف أنواعها الخاصة أو العمومية أو خدمتية أو حسب طبيعة نشاطها، قد وجدت نفسها تحت تأثير تلك التغيرات والضغوطات الخارجية أو الداخلية، وهذا ما فرض عليها هي الأخرى إيجاد أساليب وطرق تضعها في نفس السكة مع المنظمات الأخرى بهدف التصدي لتلك الضغوطات.

والمؤسسة الجامعية هي جزء من تلك المنظمات، وهي نسق فرعي من النسق الكلي، حيث تتعرض كذلك لتلك الضغوطات، بإعتبارها: " المحرك الرئيسي للتطورات المختلفة في العلوم والمعرفة، والمزودة بالإمكانيات المادية والبشرية والتنظيمية. والتي تعتبر رمز تطور المجتمعات ومهمتها الأساسية إنتاج وتطوير المعرفة " (فضيل دليو وآخرون، 2006، ص: 05).

إنّ الجامعة كغيرها من المنظمات تتميّز بتنظيم وهيكله وأهداف خاصة، حيث تعمل على توفير نوع من التعاون والتنسيق بين مجموع أعضائه، وذلك في ظل السلطة والقيادة، وإرساء سياسات ومناهج تسييرية متطورة لتنظيم وتسيير الموارد البشرية والاعتناء بها والمحافظة عليها وتطويرها من خلال مختلف العمليات الإدارية كالتكوين والترقية، وتوفير الاتصال الجيد والجوّ الاجتماعي الذي يسوده التعاون والتضامن، وهذا تحت مسؤولية إدارة التخطيط الاستراتيجي، فهي تعتبر المسؤولة "عن خلق درجة عالية من التكامل والتنسيق بين المكونات الوظيفية المختلفة" (إسماعيل محمد السيد، 2000، ص: 190).

التنظيم الإداري بإعتباره نسق متوازن وديناميكي يتكون من جماعات متدرجة تتفاعل في نفس الوقت، والتي تحتاج إلى القيادة والإدارة التي تعمل على توازن أنساق التنظيم الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة للمنظمة بوسائل عديدة وتدابير مختلفة ترسم في النهاية أبعاده البنائية التي تعبر عنها الخصائص التنظيمية المتعارف عليها مثل: التسلسل الرئاسي، تقسيم العمل، قنوات الاتصال، تحديد المهام (السيد الحسني، 1994، ص: 45).

إنّ الجامعة كغيرها من المنظمات بحاجة على أن تهتم بالموارد البشري داخل هياكلها، من حيث التسيير الإداري للأفراد، كي تصل إلى الهدف الأساسي ألا وهو النجاح في الأداء ومن ثم الوصول إلى فعالية التنظيمية، وهذا يتوقف على ضرورة توفير التكوين المناسب الذي يضمن رفع وتحسين المستوى، نجد أنّ التكوين كأداة بيداغوجية مهنية تقوم بها المنظمة بهدف زيادة كفاءات أفرادها، حيث يمكن إعتباره على أنه أداة فعالة لإنتاج المعارف التي تسمح بمواكبة التغييرات التنقيية والفنيّة، والتي تضمن إستمرارية العمل وإستقراره، إذن هي أصل إستثماري فعال في التنظيم " (حنفي عبد الغفار، 1991، ص: 260)

إنّ لابدّ أن تحظى عملية التكوين بالتنظيم الذي يسمح بتحقيق نجاعة العملية، عن طريق خلق الإنسجام ما بين إحتياجات المنظمة ومتطلبات المستخدم الإداري. وإذا ما توقّرت تكوينات في برامج المنظمة الجامعية والتي تهدف إلى الترقيات بغية تحسين الوضعية المادية والمهنية لديه، فهي تضمن المستقبل الوظيفي.

ومن هذا المنطلق قمنا بطرح هذا التساؤل:

هل يمكن اعتبار العملية التكوينية عامل يضمن فعالية التنظيم الإداري؟
وبناء على هذا التساؤل المطروح قمنا بصياغة هذه الفرضية وهي كالتالي:

3. الفرضية:

إن إحساس المستخدم بأن المؤسسة الجامعية حريصة على تكوين وتنمية قدراته ومعارفه لإشباع طموحاته الوظيفية يضمن فعالية التنظيم الإداري.

4. أهداف وأهمية الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الحالية إلى التعرف على الإستراتيجية المتبعة للعملية التكوينية وعلاقتها بفعالية التنظيم الإداري بجامعة الجزائر "2" - أبو القاسم سعد الله، وتكمن أهمية هذه الدراسة أنها تسلط الضوء على جانب هام من العملية التسييرية التنظيمية، ألا وهو التكوين الذي يساهم ويسمح بتحقيق الإنسجام بين إحتياجات المنظمة ومتطلبات المستخدم الإداري، وذلك من خلال تحديد تخطيط مدروس لتلك الإحتياجات وتلك البرامج التي تساعد المستخدم من تطوير معارفه وتصرفاته ومهاراته وقدراته للاستجابة لإحتياجات محدّدة حالية ومستقبلية ولضمان كفاءة التأهيل بصفة دورية وتأديّة العمل بأكثر فعالية.

5. مصطلحات الدراسة:

1.5. التنظيم الإداري:

هو نظام ديناميكي لتعاون منسّق إداريا لتحقيق أهداف وقدرة على التكيف في الأجل الطويل فإن كلمة نظام يعني أجزاء، فالنظيم مجموعة أجزاء متسقة بعضها مع البعض، تتأثر ببعضها البعض هدفها النهائي تحقيق نتائج (سيد الهواري، 1998، ص: 337)

2.5. الجامعة:

تعتبر الحلقة الأخيرة في المنظومة التعليمية، فإن طريقة أدائها لهذه الوظيفة تتوقف على مجموعة من العوامل يرجع بعضها إلى الهياكل والتنظيمات التي تسوسها ويتصل بعضها الآخر بالمضمون التعليمي الذي تقدمه والمناخ الثقافي والاجتماعي الذي نعمل فيه (محمد العربي ولد خليفة، 1989، ص: 177).

3.5. التكوين:

هو عبارة عن مجموعة الأنظمة أو الأجهزة البيداغوجية المقدمة إلى العمال كي تسمح لهم بالتكيف مع التغيرات التنظيمية والتحويلات الخاصة بتسيير الوظائف الناتجة عن التطورات التكنولوجية والاقتصادية وكذلك لدعم تطورهم المهني (Citeau Pierre, J, 2000, P : 101).

وعرّفه أيضا سليمان خليل الفارس على أنه عملية مخططة ومنظمة ومستمرة، تهدف إلى إكساب العاملين المعارف، القدرات والمهارات الجديدة المتخصصة المرتبطة بالعمل أو تغيير بعض اتجاهات العاملين وسلوكياتهم، بشكل يضمن تحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة (سليمان خليل الفارس، 2000، ص: 179).

4.5. الفعالية:

لقد عرّفها أتزيوني على أنها قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، وتعتمد هذه القدرة والمعايير المستخدمة في قياسها على النموذج المستخدم في دراسة المنظمات، وغالبا ما يستخدم هذا المتغير بوصفه متغيراً تابعاً لمتغيرات مستقلة أخرى، مثل بناء السلطة وأنماط الإتصال وأساليب الإشراف والروح المعنوية والإنتاجية (محمد علي محمد، 2003، ص: 305).

كما عرّفت على أنها طريقة تصميم الوظائف وتحديد أدوار العاملين وعلاقات العمل، كلها مؤشرات محددة لفعالية التنظيم، إذ أنّ هناك أنماطا تنظيمية تتناسب مع ظروف معينة أكثر غيرها، والمدير الكفاء هو الذي يميّز بين النمط الملائم وغير الملائم في الوقت المناسب والمكان المناسب (صالح بن نوار، 2006، ص: 198).

6. منهج الدراسة:

إنّ المنهج هو الطريقة المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة في مختلف العلوم بمختلف أنواعها، فإن إختيار المنهج المناسب لموضوع دراسة ما، يتحدد حسب طبيعة الموضوع نفسه، لقد إستعملنا في دراستنا المنهج الوصفي بالدرجة الأولى والذي يتطابق ومحتوى الموضوع، لأنّه يقوم على وصف الظاهرة المراد دراستها أو جمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها، فهو يعتمد على دراسة الواقع والظاهرة المدروسة وتصويرها كميّا عند جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة

الدقيقة(صالح الرشدي،2000،ص:75)، والتصوير الكمي يقوم على مجموعة من الإجراءات لقياس الظواهر، فإن أغلبية البحوث في العلوم الاجتماعية تستعمل القياس، وكذلك الأمر حينما يتعلق بإستعمال المؤشرات، النسب، المتوسطات أو الأدوات التي يوفرها الإحصاء بصفة عامة (Angers Maurice, 1997, P : 60). والذي يزيد من درجة تمثيلها في المجتمع لغرض تدعيم التحليل والتفسير السوسولوجي والوصول إلى النتائج.

7. تحديد مجتمع البحث:

تمثل مجتمع الدراسة في كل المستخدمين الذين يمارسون مهامهم داخل أقسام كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، وعلى هذا الأساس إعتدنا في دراستنا على الحصر الشامل لمعرفة خصائص أفراد مجتمع بحثنا، فهو يعتمد على جمع الحقائق بصورة منتظمة عن الناس الذين يعيشون في منطقة جغرافية وثقافية وإدارية معينة (عبد الهادي الجوهري، 1998، ص: 216).

ولقد قَدَّر عدد المستخدمين بـ 103 مستخدم على مستوى جميع الأقسام بكلتي العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (01): يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الكلية والقسم.

النسبة	العدد	القسم	الكلية
27%	28	علم النفس	العلوم الاجتماعية
19%	20	علم الاجتماع والديمقراطية	
03%	03	علوم التربية	
02%	02	الأرطوفويا	
18%	19	التاريخ	العلوم الإنسانية
17%	17	الفلسفة	
14%	14	علم المكتبات والتوثيق	
100%	103	المجموع الإجمالي	

الجدول رقم (02): بعض خصائص أفراد مجتمع البحث.

النسبة	التكرار	الجنس
45%	46	ذكور
55%	57	إناث
100%	103	المجموع

النسبة	التكرار	فئات السن
%19	20	33-23
%50	51	44-34
%30	31	55-45
%01	01	56 فأكثر
%100	103	المجموع

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
%03	03	إبتدائي
%11	12	متوسط
%38	39	ثانوي
%48	49	جامعي
%100	103	المجموع

النسبة	التكرار	الحالة المدنية
%25	26	أعزب
%70	72	متزوج
%05	05	مطلق
%100	103	المجموع

النسبة	التكرار	الفئات السوسيومهنية
%22,3	23	مستخدمي التأطير
%16,5	17	مستخدمي التطبيق
%14,6	15	مستخدمي التحكم
%23,3	24	مستخدمي التنفيذ
%23,3	24	الأعوان المتعاقدين
%100	103	المجموع

8. أدوات الدراسة:

لقد إعتدنا في هذه الدراسة على أدوات منهجية مختلفة لنتمكن من جمع البيانات والمعطيات والمعلومات التي تخص الموضوع المراد دراسته والتي تتمثل فيما يلي:

1.8. الملاحظة المباشرة: تعتبر رؤية الظاهرة المدروسة بإستخدام الحواس بطريقة

دقيقة علمية ومنظمة، والاعتماد على هذا النوع من الملاحظة جاء نظراً لتواجدنا

المستمر في ميدان الدراسة، فهذا النوع من الأداة يسمح لنا برؤية عن قرب ظروف العمل وسلوك ومعاملات وإتصالات وعلاقات المبحوثين فيما بينهم، والتي تمكننا من الاستعانة بها لتحليل النتائج المتوصل إليها.

2.8. المقابلة: اعتمدها كتنقية تدعيمية، حيث قمنا بمقابلات حرّة وحوارات

شفوية مع بعض المبحوثين بالأقسام ومستخدمي مصلحة تسيير الموارد البشرية، وهذا بهدف الإلمام بالموضوع.

3.8. إستمارة الإستبيان: وهي التقنية الأساسية التي إعتدنا عليها، فهي تساعدنا

على تقصي جميع جوانب الظاهرة المدروسة وتخطب مختلف أفراد مجتمع البحث بطريقة موجهة، بهدف التحصل على إجابات متعددة لإثراء الدراسة، وتعدّ من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات ومعتقدات أو تصورات أو آراء الأفراد، ومن أهم ما يميّز به هو توفير الكثير من الوقت والجهد على الباحث (محمد عبيدات وآخرون، 1999، ص: 63).

9. عرض وتحليل نتائج الدراسة:

إعتدنا في دراستنا هذه لتحليل النتائج على البرنامج الإحصائي لتحليل البيانات SPSS وذلك بعد إدخالها إلى ذاكرة الحاسوب وركزنا على بعض مقاييس الإحصاء الوصفي كالنسب المئوية والمتوسطات لمعرفة دلالة بعض التكرارات، وعلى هذا الأساس سنقوم بتحليل نتائج الفرضية الموسومة بـ: إنّ إحساس المستخدم بأنّ المؤسسة الجامعية حريصة على تكوين وتنمية قدراته ومعارفه لإشباع طموحاته الوظيفية يضمن فعالية التنظيم الإداري.

- المحور: واقع العملية التكوينية بجامعة الجزائر " 2 ":

في هذا المحور سنحاول الإشارة إلى واقع العملية التكوينية بجامعة الجزائر "2"، وبخاصة في كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، وسوف نسلط الضوء على أهمية التكوين لدى المستخدمين من حيث الإستفادة وضرورة برمجة والإعلام الواضح عن تلك العملية، والأطراف الأكثر إستفادة من غيرهم، وسنحاول معرفة مدى أهمية هذه العملية في المسار الوظيفي لكل مستخدم مع إستظهار مدى أهميتها بالنسبة للمؤسسة الجامعية.

الجدول رقم (03): يبين تاريخ التوظيف بالاستفادة من التكوين.

المجموع	تاريخ التوظيف				الإستفادة من التكوين
	2008-2016	1998-2007	1997-1988	1987-1981	
64 %62	16 %41	28 %78	17 %71	3 %75	نعم
39 %38	23 %59	08 %22	07 %29	01 %25	لا
103 %100	39 %100	36 %100	24 %100	04 %100	المجموع

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن أغلبية مستخدمي كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، قد إستفادوا من التكوين خاصة الذين وظفوا ما بين الفترة 1981 إلى 2007 وهذا بهدف تزويدهم بمجموعة من الخبرات والمهارات التي تجعلهم أكثر قابلية لمزاولة المهام التي كلفوا القيام بها، فقد نعتبره نوع من التطور المنطقي لمهارات وخبرات وفتيات وتصرفات المستخدمين ليصبحوا ملائمين لوظيفة التي يشغلونها، وذلك تماشيا مع مختلف مراحل مسارهم الوظيفي، ومن ثم تحقيق الارتقاء فيها. نستنتج من البيانات الإحصائية أن المؤسسة الجامعية أصبحت تهتم بالمستخدم من حيث تكوينه وإثراء معارفه، وفتح له مختلف أبواب لتحسين مهاراته المهنية التي تستجيب لمتطلبات المناصب، ولكن بالمقابل يجب أن تحرص على منح التكوين الإداري المتخصص الذي يساهم في رفع مستوى الكفاءة بين المستخدمين حتى يتوافق كل مستخدم مع المهام الموكلة إليه، وأن يتقنها حسب إجابات المبحوثين، فالمستخدم يحتاج إلى التكوين لتجديد معارفهم لشغل مناصب عليا لأنه يساهم في ترقيةهم وهذا ما يؤلّد لديهم الرضا في العمل.

الجدول رقم (04): يبين علاقة المستوى التعليمي بعدد مرات التكوين:

المجموع	المستوى التعليمي					عدد مرات التكوين
	جامعي	ثانوي	متوسط	إبتدائي		
34 %53	13 %48	20 %69	-	01 %50		مرة واحدة
17 %24	04 %15	08 %28	04 %66,66	01 %50		مرتان
07 %11	06 %22	-	01 %16,67	-		ثلاث مرات
06 %09	04 %15	01 %03	01 %16,67	-		أربع مرات فأكثر
64 (*) %100	27 %100	29 %100	06 %100	02 %100		المجموع

(*) = تقلص حجم أفراد مجتمع البحث نظرا لأننا أخذنا فقط المستجوبين الذين إستفادوا من التكوين

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المستجوبين إستفادوا من التكوين مرة واحدة عبر مختلف المستويات التعليمية وذلك بهدف تكييفها وتحسين أدائها وفق متطلبات الوظيفة التي يشغلونها أو المهام التي كلفوا القيام بها، وهذا يفسر أن المؤسسة الجامعية لا تولي أهمية كبيرة للتكوين المستمر وهذا بالنظر إلى عدد مرات التكوين، فالاستمرار في التكوين بشكل متواصل ومتناوب عبر الأسلاك والرتب والدرجات في السلم الهرمي هو بمثابة محفز للمستخدمين، ويفتح لهم فرص للتطور في الوظيفة الحالية والترقي في الدرجات والرتب بصفة متتالية، كما تسمح للمستخدم بأداء مهامه بأقل جهد وبمرونة وبسرعة وفعالية لأنّ المناصب في كل المستويات تتأهل أكثر فاكتر والتقنيات تتطور فأكتر بشكل سريع " (Levy Le Boyer, 1996, P : 590).

إذن من خلال عدد المرات من الإستفادة من التكوين، يظهر أنّ العملية لا تتم على أساس عقلائي منتظم ومتناوب، رغم أن التكوين في حدّ ذاته موجود ولكن يجب أن يخدم أهداف المؤسسة والفرد على حدّ السواء.

الجدول رقم (05): يوضح علاقة الفئة السوسيو مهنية بمكان تلقي التكوين.

الفئة السوسيو مهنية مكان تلقي التكوين	مستخدمي التأطير	مستخدمي التطبيق	مستخدمي التحكم	مستخدمي التنفيذ	الاعوان المتعاقدين	المجموع
المؤسسة الجامعية	04 %31	03 %25	07 %37	06 %25	13 %07	21 %25,6
مركز خاص بالتكوين	04 %31	04 %33	09 %47	10 %42	08 %57	35 %42,7
معاهد متخصصة داخل الوطن	01 %07	-	-	02 %08	01 %07	04 %4,9
مركز خارج الوطن	04 %31	05 %42	03 %16	06 %25	04 %29	22 %26,8
المجموع	13 %100	12 %100	19 %100	24 %100	14 %100	82 %100 (*)

(*) = تقلص حجم أفراد مجتمع البحث نظرا لتعدد الإجابات لدى المستجوبين الذين إستفادوا من التكوين.

يتضح لنا من خلال القراءة الإحصائية للبيانات الكمية أنّ غالبية المبحوثين تلقوا التكوين بمراكز تكوين خاصة قصد تحسين مردوديتهم ورفع مستوى أدائهم بهدف الإطلاع على أحدث الأساليب الفنية والتقنيات التي ترفع من كفاءاتهم وتزيد من مهاراتهم في مجال العمل لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. إن الجامعة تسعى إلى المزج بين

نمطي التكوين داخل وخارج المؤسسة فالتكوين داخل الجامعة يتم أثناء ممارسة الوظيفة بأوقات العمل أو بقاعات في الجامعة (محاضرات، ندوات تكوينية)، أو خارج المؤسسة بمراكز التكوين المهني، ومراكز خاصة بالتكوين تضمن تعليم في التخصص.

الجدول رقم (06): يبين علاقة الفئة السوسيو مهنية بالإعلام عن وجود تكوين مبرمج.

الفئة السوسيو مهنية مكان تلقي التكوين	مستخدمي التأطير	مستخدمي التطبيق	مستخدمي التحكم	مستخدمي التنفيذ	الاعوان المتعاقدين	المجموع
نعم	13	08	11	15	14	61
	%56,5	%47	%73	%62,5	%58	%59
لا	10	09	04	09	10	42
	%43,5	%53	%27	%37,5	%42	%41
المجموع	23	17	15	24	24	103
	%100	%100	%100	%100	%100	%100

من خلال الجدول أعلاه نستنتج أن أغلبية المبحوثين صرّحوا بوجود إعلام عن وجود تكوين مبرمج وهذا يعني أن المؤسسة الجامعية وبخاصة كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية تولي أهمية لعملية الإعلام عن وجود تكوين مبرمج للأشخاص المعنيين بالاستفادة والمؤهلين للترقية لوظائف الشاغرة في الهيكل التنظيمي، ولكن الخلل يكمن في وسيلة إيصال المعلومة التي تتم بطرق غير رسمية حسب ما أدى به المبحوثين.

الجدول رقم (07): يبين علاقة المستوى التعليمي بالهدف من عملية التكوين.

المستوى التعليمي الهدف من التكوين	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	المجموع
تحسين مستوى المعارف	-	01	08	19	28
		%6,25	%13	%32	%19,9
الترقية وتطور المنصب	-	04	21	21	46
		%25	%33	%36	%32,6
الزيادة في الأجر	03	09	25	09	46
	%100	%56,25	%40	%15	%32,6
التحكم في منصب العمل	-	02	09	10	21
		%12,5	%14	%17	%14,6
المجموع	03	16	63	59	141 ^(*)
	%100	%100	%100	%100	%100

(*) = عدد الإجابات أكثر من 103 بسبب إختيار المبحوث أكثر من إجابة.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أكثرية المبحوثين صرّحوا بأنّ الهدف الأساسي من التكوين حسبهم هو الترقية من ثمّ الزيادة في الأجر ويتأكد بخاصة لدى المستوى التعليمي الجامعي والثانوي، فالمؤسسة الجامعية تعمل على تخطيط المسار الوظيفي

للمستخدمين، مما يقتضي ضرورة إلحاقهم ببرنامج تكويني لتلقي المهارات الإدارية التي تناسب المنصب الجديد، وذلك عن طريق اختيار أو عن طريق التأهل المهني. وهناك من يرى أن الهدف من التكوين يكمن في تحسين مستوى المعارف وتطوير قدراتهم وإتجاهاتهم وسلوكهم، وبالمقابل هناك من المبحوثين من صرح بأن الهدف من التكوين هو التحكم في المنصب للتكيف والإدماج لممارسة المهام المسندة إليهم بأكثر فعالية ونجاعة.

10. مناقشة النتائج:

تعتبر العملية التكوينية من بين المهام الأساسية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات التنظيمية، ولضمان فعالية ونجاعة هذه العملية يتوجب على إدارة الموارد البشرية أن تولي إهتماماً كبيراً كي تتم بطريقة عقلانية قائمة على أسس ومعايير وتخطيط مدروس يتناسب وإحتياجات المناصب والمهام الموكلة للمستخدم بوظيفته.

وإنطلاقاً من المعطيات المتوصل إليها أثناء عرضنا وتحليلنا للنتائج، وذلك من أجل التأكد من صحة الفرضية الموسومة ب: "إن إحساس المستخدم بأن المؤسسة الجامعية حريصة على تكوين وتنمية قدراته ومعارفه لإشباع طموحاته الوظيفية يضمن فعالية التنظيم اداري".

إستنتجنا أنه من أجل إستمرار ونجاح أي مؤسسة لابد أن تركز على فعالية مواردها البشرية من خلال الإستثمار فيها وتطويرها وتنمية قدراتها، وذلك بالاعتماد على تزويدها بالأساليب العلمية والعملية السليمة بهدف التأقلم بصفة مستمرة مع المهام الموكلة إليهم وخاصة عند شغل منصب جديد أو أثناء إدراج تقنيات أو تكنولوجيا جديدة متخصصة المطابقة للوظائف الحالية.

كما توصلنا من خلال تحليلنا للجداول الإرتباطية أن جامعة الجزائر "2" وبصفة خاصة كلية العلوم الاجتماعية وكلية العلوم الإنسانية، أولت إهتماماً للعملية التكوينية بهدف تحفيز وتشجيع المستخدمين على الأداء وبذل المزيد من الجهود، حيث إستفاد أغلب المستخدمين من التكوين بمجرد إلحاقهم بالوظيفة أثناء الفترة التجريبية بمعنى تكوين أثناء الخدمة بهدف التكيف مع جو العمل تحت إشراف المسؤول المباشر أو أحد الزملاء. ونجد أيضاً من إستفاد من التكوين خارج المؤسسة بمراكز خاصة

بالتكوين، لدينا أيضا من إستفاد من تكوين خارج الوطن أي الإستفادة من منحة تربص قصير المدى التي يتم الإنتقاء فيها للمستخدمين بطريقة غير موضوعية قائمة على العلاقات الشخصية.

أما تتابع الدورات التكوينية وإستمرارها، إستنتجنا أنّها لا تفوق عادة دورتين خاصة لدى المستخدمين ذوي مستويات تعليمية منخفضة، رغم قضائهم مدة زمنية في الخدمة تفوق عقدين من الزمن، بالمقابل نجد المستخدمين الذين يحملون مستوى جامعي إلتحقوا بالمؤسسة الجامعية بتكوين مكتسب يسمح لهم بالترشح إلى مسابقة التوظيف في الرتب الإدارية المناسبة. ومنه فإن عملية التكوين في مؤسسة بحثنا لا تتم بطريقة متواصلة ومتداوية وبانتظام ولا بالشكل الذي يتوازي مع التغيرات الداخلية والخارجية التي لها تأثير مباشر على فعالية المؤسسة وتطورها.

أما في ما يخص الإعلام عن وجود تكوين مبرمج توصلنا إلى أنّ هناك خلل من حيث إستخدام وسيلة إيصال المعلومة التي تمت بطرق غير موضوعية خاصة فيما يتعلق بمنحة التكوين خارج الوطن أي تربص قصير المدى وذلك راجع للنسبة القليلة الممنوحة للموظفين.

والهدف المرجو من العملية التكوينية بالنسبة إليهم هي الزيادة المرتقبة في الأجر خلال الترقية والتطور في المنصب، إنّ الطموح الذي يسعى إلى تحقيقه أيّ مستخدم هو التقدّم الوظيفي والإعلاء إلى مناصب المسؤولية العليا، بالمقابل هناك من يرى أنّ الهدف في التكوين هو تحسين مستوى المعارف ليتكيفون مع الأساليب الحديثة ومن ثمّ تحسين قدراتهم لتنفيذ المهام الموكلة لهم.

11. خاتمة:

إنّ موضوع الخاص بالعملية التكوينية يعتبر ضرورة لا بدّ منه في المسار الوظيفي للمستخدمين، حيث يسمح لهم من إكتساب معارف ومعطيات جديدة تساهم في إثراء مكتسباتهم القبلية التي تحقق طموحاتهم بالإرتقاء وتطوير أنفسهم مهنيًا وإجتماعيا بشرط الاعتماد على المعايير العقلانية الموضوعية في المراحل المختلفة التي تعتمدها هذه العملية، فهي تساهم بصورة كبيرة على أداء مهامهم بشكل كفاء، ومن ثمّ الوصول على الفعالية في التنظيم الإداري من خلال تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة.

12. قائمة المراجع:

- 1- إسماعيل محمد السيد. (2000)، الإدارة الإستراتيجية - مفاهيم وحالات تطبيقية. دار الجامعية الإسكندرية.
- 2- الجوهرى عبد الهادي. (1998). علم اجتماع الإدارة - مفاهيم وقضايا. المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية.
- 3- السيد الحسيني. (1994). علم اجتماع التنظيم. دار الجامعية القاهرة.
- 4- العلاق بشير. (1998). مبادئ الإدارة. دار اليازوري عمان.
- 5- الفارس سليمان خليل وآخرون. (2000). إدارة الموارد البشرية - الأفراد - منشورات جامعة دمشق.
- 6- الهوارى سيد. (1998). النظريات والهياكل التنظيمية والسلوكيات والممارسات (طبعة 7). دار الجامعية القاهرة.
- 7- بن نوار صالح. (2006). فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية. مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة قسنطينة.
- 8- دليو فضيل وآخرون. (2006). المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة. مخبر علم الاجتماع والاتصال قسنطينة.
- 9- حنفي عبد الغفار. (1991). السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد. دار الجامعية للطباعة والنشر بيروت.
- 10- عبيدات محمد وآخرون. (1999). منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات. (طبعة 2). دار وائل عمان.
- 11- محمد علي محمد. (2003). علم اجتماع التنظيم. دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.
- 12- ولد خليفة محمد العربي. (1989). المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية. ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 13- صالح الرشيدى بشير. (2000). مناهج البحث التربوي. دار الكتاب الحديث الكويت
- 14- ANGERS Maurice, (1997), Initiation Pratique a la Méthodologie des Sciences Humaines, Edition Casbah -Alger
- 15- CITEAU Pierre Jean, (2000), Gestion des ressources Humaines, 3^{eme} Edition. Edition DALLOZ, Paris.
- 16- LEVY Le Boyer – Sperandio, (1996), La Gestion des compétences, Edition Organisation Paris.