

واقع التدريب المهني للموظف الاداري في الجامعة الجزائرية

- دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي -

د. فضلون الزهراء

جامعة أم البواقي

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن واقع التدريب المهني للموظف الاداري في الجامعة الجزائرية حيث تم توزيع اداة الدراسة (الاستمارة) على عينة من الموظفين الاداريين قدرت بـ 64 موظفا اداريا من جميع كليات جامعة ام البواقي وخرجت الدراسة بنتائج مفادها أن الجامعة تساهم بدرجة متوسطة في توفير الدورات التدريبية لموظفيها، وبالتالي تشير هذه النتيجة الى كشف واقع ممارسة التدريب المهني متوسط الدرجة في الجامعة الجزائرية. وفي الاخير مكنتنا هذه النتيجة من الخروج بمجموعة من الاقتراحات.

الكلمات المفتاحية: التدريب المهني - الموظف الاداري - الجامعة

Abstract:

The objective of this study was to reveal the reality of the vocational training of the administrative staff at the Algerian University. The study tool was distributed to a sample of administrative staff estimated at 64 administrative staff from all the faculties of Oum El Bouaghi University. And thus this result indicates the disclosure of the reality of the practice of vocational training in the average grade at the Algerian University.

Finally, this result enabled us to come up with a set of suggestions
Key words: Vocational Training - Administrative Officer - University

المقدمة:

تعتبر الجامعة الجزائرية الركيزة الاساسية في تكوين الموارد البشرية والاستثمار في رأس المال البشري، لما لها من دور فعال في تحسين أداء موظفيها وزيادة انتاجيتهم، من خلال توفير مستلزمات الرضا الوظيفي وتحقيق العدالة التنظيمية داخل المؤسسة الجامعية، اضافة الى التركيز على الجوانب المهاراتية ومحاوله تطويرها من خلال ما تقدم من برامج تدريبية تزيد من كفاءة الموظف، حيث تركز إدارة الموارد البشرية في الجامعة أساسا على تنمية مهارات وقدرات الأفراد وعلى تعديل وتغيير اتجاهاتهم، وهذا يتطلب بدوره اكتشاف قدرات كل فرد وتوجيهها عن طريق التكوين والتدريب المهني هذا الاخير الذي له من الاهمية بما كان في المجتمعات الحديثة (مجتمعات المعلومات ومجتمعات المعرفة)، ايضا اقتصاد المعرفة الذي يفرض على الجامعة أن تسعى دائما الى تجديد معارف موظفيها وتطوير مهاراتهم وفق تلك المتغيرات، وبالتالي فالتدريب مهم جدا وفعال في صقل مهارات الفرد وتنمية قدراته وتلبية حاجاته التنموية، فالتدريب هو نشاط منظم يسعى الى تطوير مهارات الموظفين بغية الارتقاء بالأداء وتقديم الافضل، مما يحسن اداء المؤسسة الجامعية من جهة ويساعد الموظف على الترقية من جهة اخرى. وفي دراستنا هذه سنحاول الاجابة على السؤال المشكل التالي: ما مدى مساهمة الجامعة في توفير الدورات التدريبية لموظفيها الاداريين؟ وما هو واقع التدريب المهني للموظف الاداري بالجامعة الجزائرية؟ (جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي كأ نموذج).

وثناء القيام بهذه الدراسة تم الرجوع الى مجموعة من الدراسات السابقة:

- دراسة محمد حرب 1997: بعنوان: "الإدارة الجامعية واحتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المجالات التالية: مسؤولية المهام الإدارية وواجباتها، أهمية المهارات الإدارية، احتياجات التطوير المهني الإداري.¹

- دراسة نجوى بوزيد 2007: أجرت الباحثة دراسة بعنوان: " الجامعة: مؤسسة للاستثمار في رأس المال البشري " هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية ودور الجامعة في الاهتمام الذي بدأ متزايدا بتنمية وتسيير الموارد البشرية.²
- دراسة حسان هشام 2008: قام الباحث بدراسة حول: " تكوين الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية " هدفت الدراسة إلى تبيان أهمية الاهتمام بالموارد البشرية في الجامعة الجزائرية؛ باعتبارها من أكثر مؤسسات المجتمع إنتاجا للمعرفة والعلم وبالتالي فهي ذات تأثير مباشر على درجة تقدمه.³
- دراسة محمود الخطيب و عادل معاينة 2008: تحت عنوان: " الإدارة الإبداعية للجامعات - نماذج حديثة " هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى تسليط الضوء على الإدارة المستقبلية للجامعات الأردنية.⁴
- دراسة بوغالم إيمان 2011-2012: بعنوان: " واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية - دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي " هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى سهر الإدارات الجزائرية على تطبيق النصوص التنظيمية للتوظيف الواردة في قانون التوظيف العمومي.⁵ إضافة الى دراسات علمية سابقة اخرى لا يسعنا المجال لذكرها.
- أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال أهمية الموضوع المتناول والذي تسعى من خلاله الجامعة للاستثمار في مواردها البشرية من خلال توفير الدورات التكوينية التي تزيد من كفاءة وقدرة الموظف على اداء عمله والنجاح فيه وبالتالي تحقيق اهداف الجامعة.
- اهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة الى:
- التعرف على الهيئة الادارية في الجامعة.
- ابراز اهم طرق التدريب المهني التي يتلقاها الموظف الاداري بالجامعة.
- الكشف عن واقع التدريب المهني للموظف الاداري بالجامعة الجزائرية وبالتالي ابراز مدى مساهمة الجامعة في توفير الدورات التدريبية للموظفين الاداريين بها.
- مفاهيم الدراسة واطارها النظري:
- تعتبر الإدارة عصب ومحور التنظيمات المعاصرة؛ ويختلف النمط الإداري باختلاف التنظيمات وثقافتها التنظيمية، واختلاف تقسيمات الوظائف التي تقوم بها.⁶
- " ويتجسد العمل الإداري في أداء المجهود البشري سواء كان فكريا أو عضليا مجسدا في الجهد المبذول، وهو عمل متخصص يحتاج إلى مهارات وقدرات عالية ومتخصصة خاصة في التنظيمات الكبرى المعقدة."⁷
- "ولكل مؤسسة مهما كان نوعها وتصنيفها هيكلها الإداري والتنظيمي، والجامعة تحتوي على هذا الحيز الذي يمثل تكامل عناصرها البشرية وتناسق نشاطاتها الإدارية والتنظيمية، وفقا لنظام الوظيفي والهيكل العام الذي يُسَيِّر الجامعة وتسعى من خلاله إلى تحقيق الأهداف المرسومة حسب الإمكانيات المتاحة والغايات المنشودة. ومن بين أهم عوامل نجاح الجامعة هو تكوين الإطار الإداري المتخصص وبناء هيكل تنظيمي مرن دون الإخلال بالوحدة العضوية بين الجهاز الإداري والتربوي؛ اللذان بوحدهما يساهمان في فعالية التكوين الجامعي، ورفع إنتاجية المتكويين في المؤسسة الجامعية."⁸
- أولا: مفهوم الموظف الإداري: يندرج الإداريون في الجامعة تحت هيكل تنظيمي إداري تسلسلي وفقا للوظيفة التي يشغلونها والدور الذي يقومون به داخلها. و يعتبر الموظف الإداري جزءا مهما من الإدارة الجامعية وله حقوق على المؤسسة الجامعية كما له واجبات تجاهها.

- تعريف الموظف الإداري: يعرف الموظف الإداري بأنه: "كل شخص عين في منصب دائم ورسم (ثبت) في رتب تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية، والمصالح الخارجية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها. ويكتسب الموظف الإداري العام صفة الموظف من خلال توافر العناصر الأساسية التالية:

" - التبعية لمرفق عام (الجامعة).

- التعيين في منصب دائم.

- الترسيم (التثبيت) في إحدى رتب السلم الإداري.⁹

" فالموظفون الإداريون هم الأشخاص الذين يضمون الخدمات أو الإجراءات المسهلة للتعليم أو البحث، تضم هذه المصلحة كل من الإداريين والتقنيين والعمال، تتكفل بالمهام الإدارية كالمسكترارية والتسيير، وكذا الخدمات اليومية. فتسيير هذه الفئة من قبل وظيفة إدارة الموارد البشرية بالجامعة يتطلب الانتباه الكبير خاصة مع الاستعمال الضخم للتكنولوجيا والتعقيد المستمر للمؤسسات التربوية الحديثة.¹⁰

ويمكننا القول بأن الهيئة الإدارية وما تشتمل عليه من إداريين، تساهم وبشكل كبير في أداء الرسالة العلمية والأكاديمية للجامعة، وأداء مهامها بالشكل الذي يساعدها على التميز والارتقاء والتطور. خاصة إذا تعلق الأمر بموظفين أكفاء وقادرين على تنظيم أعمالهم وتسييرها بكل دقة وموضوعية، مرنين في معاملاتهم، ومساهمين في إرساء قواعد التفاعل الاجتماعي الايجابي في علاقاتهم مع رؤسائهم مع الموارد البشرية الأخرى، وخاصة القدرة على التفاعل والاتصال الجيد مع الطلبة والأساتذة.

فالهيئة الإدارية في المؤسسة الجامعية هي: " تلك المكونات والموارد البشرية المتكاملة والمتناسقة للنشاطات الإدارية والتنظيمية وفقا للنظام الهيكلي العام والوظيفي (الهرم الإداري والتنظيمي)، التي تدير وتسير المؤسسة الجامعية وتسعى من خلال مخرجاتها إلى تحقيق الغايات التي أنشئت من أجلها.¹¹

حيث أن تحقيق التكوين الجامعي النوعي ذو المخرجات النوعية والمتطورة يتطلب إداريين فعالين حقا وآخذين على عاتقهم مهمة تحقيق أهداف الجامعة التي يتمون إليها.

وأخيرا يمكننا القول أن الهيئة الإدارية في الجامعة وما تضمه من موظفين إداريين أكفاء وماهرين هي المسؤولة على النجاح مختلف النشاطات العلمية الأكاديمية والإدارية وهي أيضا مسؤولة عن إنجاح العملية التكوينية الجامعية خاصة الإداريين الذين يشرفوا على العملية التعليمية بصورة مباشرة.

ثانيا: التدريب المهني للموظف الإداري: ومن بين متطلبات ووسائل إدارة وتنمية الموظفين الجامعيين نذكر: التدريب أو التكوين المهني إشعار الموظف بالراحة والسعادة في عمله من خلال توفير مستلزمات الرضا الوظيفي لديه وتحقيق العدالة التنظيمية داخل المؤسسة الجامعية، مع تحسين المستوى الصحي والمعيشي له وبصفة اشمل تجويد بيئة العمل التي ينتمي إليها الموظف الجامعي. وفي مايلي سنتناول أهم أسلوب في تنمية وإدارة أداء الموظف الجامعي ألا وهو التدريب مع ذكر أهم الاحتياجات التي يتطلبها حسن تسييره (الموظف الإداري).

- التدريب أو التكوين المهني:

تم التركيز على التدريب والتكوين المهني للموارد البشرية العاملة، لما لهذا المتغير من أهمية وارتباط وثيق بوظيفة إدارة وتنمية الموارد البشرية، فالتدريب المهني عملية تكوينية مهمة جدا لتحسين أداء الموارد البشرية الجامعية، فهو يساعد على تطوير

أدائهم واكتشاف قدراتهم وتطويرها لما يخدم أهداف المؤسسة ككل، من خلال ما يقدم لهم من معارف ومعلومات نظرية مع تطبيقها الميدانية.

" حيث تزايد الاهتمام بالتدريب للحاجة الملحة للمختصين للقيام به، ويعد التدريب من أهم مقومات بناء جهاز إدارة الموارد البشرية والعلاقات الإنسانية في المؤسسة الحديثة." ¹²

يعرف مرسى التدريب على أنه: " إجراء منظم يتزود الأفراد من خلاله بالمعرفة والمهارة المتعلقة بأداء مهمة أو مهام محددة." ¹³ يركز هذا التعريف على المفهوم الواسع والعام للتدريب بأنه عملية منظمة تساعد على تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات التي تؤهلهم لأداء أعمال محددة هم مطالبون بإنجازها. في حين نجد العيسوي يعرف التدريب على أنه: " نوع من التعلم واكتساب المهارات... المتعلقة بمهمة معينة، ولا يقتصر التدريب على العمال الجدد ولكنه أيضا يشمل تدريب الملاحظين والمشرفين وقادة العمال، حيث يتلقون برامج تدريبية معينة تؤهلهم للوظائف القيادية التي سوف يشغلونها، فالتدريب المهني لا يستفيد منه العمال فحسب بل الرؤساء أيضا." ¹⁴

- إدارة أداء الهيئة الإدارية(التدريب المهني):

تعكف هذه الدراسة على تبيان أهمية الاهتمام بالموارد البشرية الجامعية (إداريين) من طرف الجامعة الجزائرية في ظل استراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري، ومدى توفير الدورات التدريبية لهذه الفئة. واقتصرت عينة الإداريين في هذه الدراسة لتشمل فقط أولئك الذين لهم علاقة بالتكوين الجامعي. لذلك فوظيفة إدارة الموارد البشرية الجامعية تتطلب العناية بالموظف الإداري وتلبية حاجياته المادية والمعنوية بغية تطوير وتنمية قدراته ومهاراته المهنية، حتى يساهم بدوره في نشر ثقافة التنمية والتطوير والجودة بين مختلف الموارد البشرية الأخرى سواء تعلق الأمر بالزملاء الإداريين أو بالأساتذة أو بالمرؤوسين أو حتى المساهمة في تخريج طالب جامعي نوعي.

" إن من أهم عوامل نجاح المؤسسة الجامعية هو تكوين الإطار الإداري المتخصص وبناء الهيكل التنظيمي والتربوي اللذان يساهمان معا ولكن بطرق مختلفة في تحسين المردود ورفع الإنتاجية في المؤسسة الجامعية. وفي الدولة الحديثة تسعى الجامعة لدعم جهازها التنظيمي بإداريين يتميزون بالخصائص التالية:

- الإلمام بشؤون التسيير والمعرفة بطبيعة العمل في المعاهد والكليات، والخبرة الفنية في كل ما يتعلق بالجوانب المالية والتنظيمية، والقدرة على معالجة المشكلات المادية التي تعترض الأساتذة والطلبة.

وبما أن الجامعات (الجزائرية) أصبحت تكتظ بالبنات بل بالآلاف من الطلاب والمدرسين، فإن تجديد الجهاز الإداري وتدعيمه وتدريبه وإعطائه مجالاً للمبادرة أصبح أمراً ضرورياً؛ لأن الإدارة تميل بطبيعتها إلى التجمد والنمطية في أداء عملها؛ فإن لم تحركها الحوافز والجزاءات عجزت عن أداء وظيفتها، وتحولت إلى جهاز هامشي يعرقل العملية التربوية نفسها.

- أن يعمل الإداريون الخاصون بالتعليم العالي، وفق نظام يصلهم مباشرة بالأجهزة الأخرى المشتركة في العملية التعليمية." ¹⁵

" أما الإدارة... فإنه يفترض منها إشاعة ثقافة المشاركة وتبني أساليب الشفافية والتمكين الإداري للأساتذة والطلبة من أجل اختيار الأساليب والطرق الملائمة لتحسين جودة العملية التدريبية، حيث أن نمط الإدارة التقليدي القائم على الوصاية بوجود مركز إداري يخطط و يضع الأهداف والمعايير والآخرين ينفذون؛ لا ينسجم مع التعليم الجامعي الذي تقوم به ملكات عالية التخصص والتأهيل أولاً، كما لا ينسجم مع متطلبات الجودة الشاملة التي تجعل من التحسين المستمر مسؤولية الجميع ثانياً" ¹⁶

إن تدريب الموظف الإداري في الجامعة يكتسي أهمية كبرى لما تقدمه البرامج التدريبية للموظفين من معلومات ومعارف ومهارات جديدة تساعدهم على فهم وظائفهم الإدارية أكثر وتسهيل من تفهمهم معها. ومعرفة ما يتطلبه تحسين الأداء. وهذا ما يستوجب من وظيفة إدارة الموارد البشرية توفير دورات تدريبية تعليمية لهؤلاء الإداريين حتى تكون الفائدة أكبر. " يعمل التدريب على إكساب الفرد مجموعة من المهارات والمعارف التي تتيح له القدرة على التكيف مع المتطلبات الوظيفية ومتغيراتها، فضلا عن كونه نوع من الوقاية ضد عامل الإزاحة العلمية والتكنولوجية لمجموعة المهارات والمعارف السابقة. وقد أكدت العديد من الدراسات ومن بينها دراسة (بيكر) على وجود ارتباط دال بين اكتساب الجديد من المعارف والمهارات وارتفاع الإنتاجية، حيث يرتبط ارتفاع الأداء بزيادة الطلب على التدريب وثمة مؤشرات يمكن الاستدلال بها على العائد الاقتصادي من التدريب منها:

- الارتفاع بقيمة مدخلات العمل يجعل قيمة العمل المادية أكثر فاعلية في ضوء المخرجات أو تخفيض القيمة المادية للعمل بتدريب المديرين على أساليب اقتصاديات العمل.
- الارتفاع بالإنتاجية و يرتبط بها نوعية المخرجات وحجمها، اكتساب القدرة على التكيف مع المتغيرات الوظيفية والرضا عن العمل نتيجة اكتساب مهارة الإدارة البشرية بما يتضمنه ذلك من عائد مادي ومعنوي ينعكس على الفرد وعلى التنظيم.
- الارتفاع بمجموعة المهارات الفنية والإدراكية وتوجيهها نحو الاستخدام الأمثل للموارد والوقت باكتساب الفرد أساليب التخطيط، اتخاذ القرار، الرقابة، إدارة الموارد. " 17
- محددات احتياجات التدريب:

" طرحت أهمية تدريب الموظفين الإداريين الجامعيين العديد من النماذج المحددة لاستراتيجية البرامج وتنفيذها في ضوء معايير الكفاية والفاعلية وتحقيق الأهداف الموضوعية حيث تنحصر مسؤولياتها في أقسام التدريب داخل وخارج التنظيم، وتدور جميعها حول المحاور التالية:

أولا: تشمل العناصر التالية:

أ- تحليل شامل للنظام: تتطلب وضع استراتيجية التحليل الدقيق لعدد من المتغيرات تتداخل في تحديد مدى كفاية وفعالية البرامج ومنها دراسة الهيكل التنظيمي، طبيعة العمليات، العلاقة بين الوحدات، دراسة الأهداف، تحديد المشكلات، تحديد نوعية الخدمات والمستفيدين منها.

ب- تحليل و توصيف الوظيفة: ويشير التحليل إلى مجموعة الحقائق والمعلومات والأنشطة والعمليات الخاصة بكل مكون وظيفي، ويعمل التوصيف على تحديد واجبات وطرق الأداء الوظيفي، ظروف العمل، أبعاد الوظيفة ومكوناتها.

ج- تقييم المرشح للتدريب: بإجراء تحليل شامل لسجل الفرد وتشخيص قدراته واستعداداته، وإعداد بيان بحالته الجسدية والنفسية.

ثانيا: وضع أهداف التدريب:

تتداخل طبيعة التنظيم الجامعي وتوصيف وتحليل الوظيفة في تحديد وصياغة الأهداف السلوكية والمعرفية بصورة إجراء، وفي هذا الصدد يشير (إكستراند) إلى هدف التدريب على أنه السلوك الواجب على الفرد إظهاره في الوظيفة ويصبح هدفا يجب على التدريب تحقيقه.

ثالثا: وضع برنامج التدريب:

تحدد طبيعة التنظيم، الوظيفة، العمليات ومحتوى برامج التدريب وتتوقف فعاليتها وكفائتها على توافر عدد من العوامل هي:

- استغلال الخبرات ونتائج البرامج السابقة في تنمية وتطوير البرامج واللجوء إلى البحوث النفسية التطبيقية في إدارتها وتنظيمها.

- التحديد الدقيق لمجموعة المعارف والمهارات وإحداث التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية.

- مراعاة أثر البيئة الفيزيائية على عملية التعلم، وكذا النفسية من درجة اتفاق واختلاف المتدربين، النسب بين المدرب والمتدرب والتي يجب أن تتراوح بين 10-24 متدربا لكل مدرب.¹⁸

رابعا: طرق التدريب:

- المحاضرة: أكثر الأساليب شيوعا في نقل المعارف النظرية بجانب ميزتها الاقتصادية في تعليم عدد كبير من الأفراد.

- السيمينار: يركز على أسلوب المناقشة الجماعية لقضايا معينة يتم اختيارها بالاتفاق مع المدرب، ويتم تناول بعض قضايا التعليم العالي، الأساليب والإجراءات الإدارية.

- لعبة الإدارة: أسلوب خاص لاكتساب مهرة صنع القرار وتحديد جوانب المشكلات، إذ يحدد محتوى الصندوق أولويات العمل التي يواجهها الفرد في مواقف العمل الحقيقية، ويمكن التعرض لمشكلة توزيع الموارد بين الأقسام، تداخل العمل بينهم، العلاقة بين الأعضاء الإداريين والأكاديميين في عملية اتخاذ القرار.

- المشروع: يعتمد على مشاركة المتدرب في تناول مشكلات فعلية والبحث عن حلول لها باللجوء إلى جمع البيانات وفحصها ومعالجتها، وتنعكس ميزة هذا الأسلوب في أن المتدرب الإداري يستمد قدرا كبيرا من الدافعية للبحث عن طرق بديلة، فضلا عن كونه مصدرا مباشرا للتعلم، ويمكن القيام بدراسة جماعية تتناول تحليل لاحتياجات الطلاب، الأساتذة والإداريين.

- دراسة الحالة: تستخدم لإكساب المتدرب القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات بتناول وقائع فعلية في التنظيم الجامعي يتم تقديمها دون تفسير. ومن القضايا التي يمكن تناولها تحليل إجراءات العمل في قسم معين، المشكلات الطلابية.¹⁹

إذا كان التدريب والتكوين المهني من أهم متطلبات تنمية المورد البشري الجامعي (الإداري) وحسن إدارته، فإن صياغة برامجه وتطويرها يستلزم التركيز على معرفة الاحتياجات والمتطلبات التدريسية والتحفيزية للموارد البشرية (الإداري).

وتعتبر خسارة أي مؤسسة لمورد بشري ما ذو قدرات وكفاءات عالية ومهارات سلوكية جيدة خسارة لها، ونجد مثال ذلك شركة ميكروسوفت التي خسرت موردا بشريا مدربا و مؤهلا اشترته شركة قوقل بـ 25 مليون دولار بغية الاستفادة من مؤهلاته وقدراته العالية؛ لأنه سيكسبها أضعاف المبلغ الذي أنفقته على شرائه وستنفعه للاستثمار في قدراته لاحقا.

الاجراءات المنهجية:

المجال المكاني للدراسة: تم اجراء هذه الدراسة ميدانيا بجميع كليات جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

أداة الدراسة: (الاستمارة) حيث تم تصميم الاسئلة في ضوء اهداف الدراسة بحيث أنها ستساهم في الكشف عن واقع التدريب المهني عند الاداريين في الجامعة واشتملت على محور واحد يحاول يقيس السؤال المشكل لهذه الدراسة ثم تم التأكد من صدقها وثباتها .

المنهج المستخدم: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لأنه الانسب لهذا الموضوع من حيث جمع البيانات وتحليلها كميًا وكيفيًا.

عينة الدراسة: تم توزيع أداة الدراسة على عينة من الاداريين والتي تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية كالتالي:

جدول رقم: 01: يوضح كيفية تمثيل الإداريين في كل كلية داخل العينة.

الكليات	العدد الاجمالي	النسب المئوية	التمثيل داخل العينة	التقريب
كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة	96	29.90	19.13	19 إداريا
كلية الآداب واللغات	26	8.09	5.17	5 إداريين
كلية العلوم والعلوم التطبيقية	98	30.52	19.53	20 إداريا
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية	24	7.47	4.78	5 إداريين
كلية علوم الارض والهندسة المعمارية	13	4.04	2.58	3 إداريين
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	31	9.65	6.17	6 إداريين
كلية الحقوق والعلوم السياسية	33	10.28	6.57	7 إداريين
المجموع	321	/	63.93	64 إداريا

من الجدول رقم(1) نلاحظ أن $N=321$ نأخذ نسبة 20 % لتمثيل المجتمع الأصلي تمثيلا حقيقيا وفق النسب المئوية والتمثيل داخل العينة.

- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

للإجابة على السؤال المشكل: ما واقع التدريب المهني للموظف الإداري في الجامعة الجزائرية؟ وبعد تفريغ البيانات وفق الأساليب الاحصائية المبينة في الجداول تفرغها يدويا سنعمد إلى قراءتها احصائيا وتحليلها كفيها كمايلي:
الجدول رقم: 02: مدى تلقي الإداري الذي يلتحق اول مرة بالجامعة لترىص تدريبي خاص بوظيفته.

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	ك ²	الرتبة	الدرجة
دائما	29	45.31%	3.62	1.54	26.14	01	عالية
غالبا	10	15.62%					
احيانا	07	10.93%					
نادرا	08	12.5%					
أبدا	10	15.62%					
المجموع	64	100%					

- حصلت الفقرة رقم(1) القائلة: " يتلقى الإداري الذي يلتحق بالعمل لأول مرة تربص تدريبي خاص بالوظيفة التي سيشغلها." على المرتبة الأولى بنسبة موافقة(دائما، غالبا، احيانا) عالية تساوي 71.86% ودرجة مساهمة عالية بمتوسط موزون يساوي 3.62 وانحراف معياري قيمته 1.54، وما يزيد الاجابة تدعيما هي قيمة ك² المحسوبة والمقدرة ب: 26.14 الدالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 4 على وجود فروق في الاستجابات حول محتوى هذه الفقرة ودرجة المساهمة العالية، ويمكن تفسير ذلك بمدى إدراك الجامعة أهمية هذا التربص الذي يعد بمثابة دورات تدريبية اجبارية للإداري في بداية تعيينه تستمر معه إلى حين تثبيته، وبالتالي فهي تساعده على التعرف أكثر على وظيفته وما تتضمنه من واجبات ومسؤوليات ومتطلبات وأساليب العمل ومعدلات الأداء وطرق زيادته وتحسينه... الخ من معارف ومهارات تزيد من معدل معرفة الإداري بالوظيفة التي يشغلها. وتدل نسبة الموافقة العالية على هذه الفقرة على أن الأفراد الإداريين محل الدراسة الحالية قد تم مرورهم بهذه المرحلة التربصية التدريبية أثناء التحاقهم بالعمل لأول مرة.

الجدول رقم: 03 : عند استحداث برامج تكنولوجية جديدة كاستخدام مختلف برمجيات الإعلام الألي يتلقى الإداري تدريبا عليها في العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	ك ²	الرتبة	الدرجة
دائما	20	31.25%	3.42	1.38	7.08	2	عالية
غالبا	12	18.75%					
احيانا	14	21.87%					
نادرا	11	17.18%					
أبدا	07	10.93%					
المجموع	64	100%					

- و حصلت الفقرة رقم (2) القائلة: " عند استحداث برامج تكنولوجية جديدة كاستخدام مختلف برمجيات الإعلام الألي يتلقى الإداري تدريبا عليها في العمل." على المرتبة الثانية بنسبة موافقة (دائما، غالبا، احيانا) عالية تساوي 71.87% ودرجة مساهمة عالية بمتوسط موزون يساوي 3.42 و بانحراف معياري قيمته 1.38، وما يزيد الاجابة تدعيما هي قيمة ك² المحسوبة والمقدرة ب: 7.08 الدالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 4 على عدم وجود فروق في الاستجابات حول محتوى هذه الفقرة ودرجة المساهمة العالية، ويمكن تفسير ذلك بقيام الجامعة بدورها في هذا المجال وفقا لتقديرات الباحثين. وبالتالي يتم تدريب وتكوين الإداريين الذين يتعاملون مع مختلف البرمجيات لأول مرة على كيفية التعامل معها فيساعد ذلك على اكسابهم المعارف والمهارات اللازمة التي تجعلهم يتفاعلون مع هذه التكنولوجيا بإيجابية ويتعاملون معها بكفاءة، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه مدير ضمان الجودة خلال المقابلة التي تمت معه أن الموظفين الإداريين يخضعون لعملية التكوين وفق مقتضيات الوظيفة. كما تتفق مع ما أشار إليه أيضا مدير مصلحة المستخدمين بالإدارة المركزية للجامعة خلال المقابلة التي تم إجراؤها معه إلى أنه يوجد على مستوى كل كلية إداريين من الإدارة العليا مختصين في البرمجيات وقاعدة البيانات يعملون على تكوين الإداريين - العاملين في مجال استخدام الحاسوب وبرمجياته - وفق ما تقتضيه الوظيفة من أساسيات التعامل مع هذه البرمجيات وبالتالي إخضاعهم للتدريب عليها. وتختلف نتيجة هذه الفقرة مع ما أشارت إليه إحدى الإداريات أثناء قيامنا بالمقابلة معها بإحدى كليات الجامعة أنه لا يجد تكوين، وأنه توجد دائما صعوبات في التعامل مع البرمجيات مما يضطرنا إلى إعادة العمل مرارا و تكرارا.

الجدول رقم: 04: تعمل الجامعة على توجيه الإداريين إلى ضرورة تطوير مهاراتهم تماشيا مع متطلبات عصر المعرفة.

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	ك ²	الرتبة	الدرجة
دائما	12	18.75%	3.00	1.41	1.45	5	متوسطة
غالبا	15	23.43%					
احيانا	10	15.62%					
نادرا	15	23.43%					
أبدا	12	18.75%					
المجموع	64	100%					

- أما الفقرة رقم (3) والقائلة: " تعمل الجامعة على توجيه الإداريين إلى ضرورة تطوير مهاراتهم تماشيا مع متطلبات عصر المعرفة." فقد حصلت على المرتبة الخامسة و ما قبل الأخيرة بنسبة موافقة (دائما، غالبا، احيانا) متوسطة تساوي 57.8% ودرجة مساهمة متوسطة بمتوسط موزون يساوي 3.00 و بانحراف معياري قيمته 1.41، و ما يزيد الاجابة تدعيما هي قيمة ك² المحسوبة والمقدرة ب: 1.45 الدالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية 4 على عدم وجود فروق في الاستجابات حول محتوى هذه الفقرة و درجة المساهمة المتوسطة، وترجع الباحثة السبب في هذه النتيجة إلى

نقص التوجيه الإداري المباشر لضرورة مواكبة المستجدات بمهارات وكفاءات عالية، ولكن بما أن الجامعة تسعى إلى توفير الدورات التدريبية للإداريين ولو بدرجة متوسطة فكيف لا تعمل على توجيههم إلى ضرورة تطوير مهاراتهم. فمثلا في الفقرة رقم(2) التي بينت نتائجها أن إدارة الموارد البشرية تساهم في تأهيل الإداريين مساهمة عالية وكانت نسبة الموافقة أيضا عالية، واستحداث التكنولوجيا هو من متطلبات عصر المعرفة والمعلومات فكيف لا توجههم ولو بدرجة متوسطة وهي في نفس الوقت تدرهم؛ فهناك تناقض نوعا ما في تقديرات الباحثين إلا أن هذا التوجيه غير بارز وغير مباشر وإنما يتم عن طريق الدورات التدريبية التي تساعد على تعلم المهارات المطلوبة في وظائف عالم المعرفة.

الجدول رقم: 05: يتم اختيار الإداريين أصحاب القدرات والمهارات المطلوبة للتدريب لتحسين أداء الجامعة.

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	ك2	الرتبة	الدرجة
دائما	05	7.81%	2.89	1.23	8.48	6	متوسطة
غالبا	19	29.68%					
احيانا	15	23.43%					
نادرا	14	21.87%					
أبدا	11	17.18%					
المجموع	64	100%					

- كما نجد الفقرة رقم(4) والقائلة: "يتم اختيار الإداريين أصحاب القدرات والمهارات المطلوبة لتحسين أداء الجامعة." قد حصلت على المرتبة السادسة والأخيرة بنسبة موافقة(دائما، غالبا، احيانا) متوسطة تساوي 60.92% ودرجة مساهمة متوسطة بمتوسط موزون يساوي 2.89 وانحراف معياري قيمته 1.23، وما يزيد الاجابة تدعيما هي قيمة ك² المحسوبة و المقدرة ب: 8.48 الدالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 4 على عدم وجود فروق في الاستجابات حول محتوى هذه الفقرة ودرجة المساهمة المتوسطة، وترجع الباحثة السبب في هذه النتيجة إلى عدم وضوح المعايير والقواعد الأساسية التي يتم على أساسها اختيار الأفراد لعملية التدريب بالنسبة لأفراد العينة، فهل كل الأفراد معنيون بالتدريب؟ ولا نقصد به التدريب الأولي(التربص) وإنما التدريب لأجل تحسين الأداء الإداري وبالتالي تحسين أداء الجامعة ككل. تتفق نتيجة هذه الفقرة مع ما أشار إليه مدير مصلحة المستخدمين إلى أن الكلية هي التي تختار الأكفاء و المؤهلين من الإداريين لإجراء دورات تكوينية خارج الجامعة حسب احتياجاتها؛ وليس لأجل تحسين أداء الجامعة لأن هذا الأخير يحتاج دائما إلى مهارات وكفاءات تثبت الأداء الجيد والنوعي فالجامعة تحتاج إلى تحسين الأداء بصورة مستمرة وليست حسب الحاجة. وبالتالي فهي تحتاج إلى تكوين متواصل لمواردها البشرية بغية تحقيق التحسين المستمر في أدائها.

الجدول رقم: 06: توجه الجامعة بعض الإداريين إلى مراكز تطوير وتنمية الموارد البشرية لتحسين مستوى أدائهم.

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	ك2	الرتبة	الدرجة
دائما	14	21.87%	3.15	1.35	4.73	4	متوسطة
غالبا	11	17.18%					
احيانا	19	29.68%					
نادرا	11	17.18%					
أبدا	09	14.06%					
المجموع	64	100%					

- وحصلت الفقرة رقم (5) القائلة: "توجه الجامعة بعض الإداريين إلى مراكز تطوير وتنمية الموارد البشرية لتحسين مستوى أدائهم." على المرتبة الرابعة بنسبة موافقة (دائما، غالبا، احيانا) عالية تساوي 68.73% ودرجة مساهمة متوسطة بمتوسط موزون يساوي 3.15 وبانحراف معياري قيمته 1.35، وما يزيد الاجابة تدعيما هي قيمة ك² المحسوبة والمقدرة ب: 4.73 الدالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية 4 على عدم وجود فروق في الاستجابات حول محتوى هذه الفقرة ودرجة المساهمة المتوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بقيام الجامعة بدورها في توجيه الإداريين لتطوير مهاراتهم وتنمية قدراتهم بغية تحسين أدائهم في العمل، فيتم توجيه البعض منهم إلى مراكز تطوير وتنمية الموارد البشرية لأغراض تحسين المستوى أو لأغراض الترقية أو لاكتساب مهارات جديدة في وظيفة معينة. وهذا ما يساهم في زيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم وبالتالي تحسين أداء الجامعة ككل.

وهذا ما يختلف دائما مع نتائج المقابلات التي تم اجراءها مع بعض الإداريين في الجامعة أين تمت الإشارة إلى عدم وجود تكوين وإن كان هناك تكوين فليس منه استفادة فعلية لأننا على حد تعبيرهم لم نلمس أي تطور ملحوظ في أداء الزملاء المستفيدين من هذه التربصات والتدريبات، والكلية هي التي تختار من سيتم توجيهه للتدريب وهذا ما أشار إليه مدير مصلحة المستخدمين .

الجدول رقم:07: تقوم عملية التدريب بمؤسستنا الجامعية على أسس و قواعد علمية.

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	ك ²	الرتبة	الدرجة
دائما	21	32.81%	3.32	1.49	8.17	3	متوسطة
غالبا	12	18.75%					
احيانا	11	17.18%					
نادرا	07	10.93%					
أبدا	13	20.31%					
المجموع	64	100%					

- كما نجد الفقرة رقم (6) والقائلة: "تقوم عملية التدريب بمؤسستنا الجامعية على أسس وقواعد علمية." قد حصلت على المرتبة الثالثة بنسبة موافقة (دائما، غالبا، احيانا) عالية تساوي 68.56% ودرجة مساهمة متوسطة بمتوسط موزون يساوي 3.32 وبانحراف معياري قيمته 1.49، وما يزيد الاجابة تدعيما هي قيمة ك² المحسوبة والمقدرة ب: 8.17 الدالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 4 على عدم وجود فروق في الاستجابات حول محتوى هذه الفقرة ودرجة المساهمة المتوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة ذات نسبة الموافقة العالية ودرجة المساهمة المتوسطة بوجود قواعد علمية معينة يتم على أساسها إخضاع الإداريين إلى عملية التدريب هذه الأسس التي تم توضيحها من طرف مدير مصلحة المستخدمين بالإدارة المركزية حيث أشار إلى أن عملية التدريب تتسم بالموضوعية والعلمية ومن هذه القواعد والأسس:

- التكوين الاجباري أثناء فترة التربص.
 - تكوين على أساس رفع الدرجة أو الترقية.
 - تحسين المستوى والذي يختص به فئة معينة من الإداريين ويتم في الخارج.
- في حين نجد نتيجة هذه الفقرة تختلف مع ما جاء في إحدى المقابلات التي قمنا بها مع بعض الإداريين بإحدى كليات الجامعة؛ أين أشاروا إلى أنه لا توجد معايير وقواعد موضوعية في عملية التدريب وأن العلاقات الشخصية هي المعيار

الأساسي في الاختيار للتدريب؛ حيث أنه لا يتم الإعلان عن الدورات التدريبية في بعض الأوقات إلا عند قرب انقضاء آجال تسليم الملفات. فلا وجود أصلا للتدريب والتأهيل لعمل معين والدورات التدريبية تكون لأصحابها فقط. الاستنتاج العام:

من خلال الشواهد الاحصائية سابقة الذكر ارتأينا أن يكون الاستنتاج العام عبارة عن اجابة على السؤال المشكل من خلال الجدول الموالي الذي جمع لنا خلاصة ما جاء في الجداول السابقة كالتالي:

الجدول رقم: 08: خلاصة مدى توفر الدورات التدريبية (الدرجة النهائية) في جامعة أم البواقي

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية	المتوسط الموزون	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ك ²	الرتبة	الدرجة
دائما	17	26.3%	3.10	64.66%	1.4	9.34	/	متوسطة
غالبا	13	20.56%						
أحيانا	13	19.78%						
نادرا	11	17.11%						
أبدا	10	16.14%						
المجموع	64	100%						

* تستخلص الباحثة من استجابات المبحوثين حول مساهمة الجامعة في تنظيم الدورات التدريبية للإداريين مايلي:

- تم تقدير المتوسط الموزون العام بـ: 3.10 بوزن نسبي يقدر بـ: 64.66% وبانحراف معياري يساوي 1.4 يُعبر عن عدم تركيز الاجابات وتشتتها عن متوسطها الموزون، أما نسبة الموافقة العامة(دائما، غالبا، أحيانا) فقدرت بـ: 64.66% وهي نسبة متوسطة تدعمها قيمة ك² المحسوبة المقدرة بـ: 9.34 والتي تمت مقارنتها بقيمة ك² الجدولية المقدرة بـ: 9.49 الدالة إحصائيا عند مستوى 0.05 ودرجة حرية 4 على عدم وجود فروق في الاستجابات حول محتوى فقرات هذا المحور.

- تعبر هذه النتيجة عن وجود دور متوسط الدرجة لمساهمة الجامعة في تنظيم الدورات التدريبية للإداريين مما يكشف لنا عن واقع التدريب المهني المحدود للموظفين الإداريين في الجامعة ، وقد أظهرت الجداول سابقة الذكر النتائج المفصلة لذلك. وتتفق نتائج الفقرات في مجال الاهتمام مع ما اشار اليه (قربي، 2008) بالنسبة لأهمية التدريب كأحد الأساليب الأساسية في تنمية الموارد البشرية. كما أن الأهمية القصوى لعنصري التدريب والتأهيل في تنمية الموارد البشرية؛ تعكس أنهما عنصرين أساسيين في زيادة الانتاجية. فالجامعة الجزائرية توفر بعض من برامج التدريب ولفئة معينة ناهيك عن التبرعات خارج الوطن التي تسجل فيها جامعة أم البواقي حصة معينة وذلك لأجل اكساب موظفيها مهارات من البلاد الاجنبية تساعد الموظف الإداري على تحسين أدائه الوظيفي.

الخاتمة:

نختتم هذه الدراسة بمجموعة من الاقتراحات النابعة من نتائج الدراسة كالتالي:

- توفير الدورات التدريبية للإداري الملتحق بالعمل لأول مرة خاصة بالوظيفة التي سيشغلها.
- اخضاع الإداريين للتدريب عند استحداث برامج تكنولوجية كاستخدام مختلف برمجيات الاعلام الآلي مثلا، كما يجيد أن يتم اخضاع الإداريين المؤقتين للتدريب على الوظيفة التي سيشغلونها من طرف الإداري الأصلي صاحب الوظيفة قبل خروجه في عطلة.
- ضرورة ايضاح الأسس والقواعد العلمية التي يقوم عليها نظام التدريب بالجامعة للإداريين.
- توجيه الإداريين إلى مراكز تطوير وتنمية الموارد البشرية لتحسين مستوى أدائهم.

- توجيه الإداريين إلى ضرورة تطوير مهاراتهم تماشياً مع متطلبات عصر المعرفة.
- اختيار الإداريين المتميزين وأصحاب المهارات المطلوبة للتدريب لتحسين أداء الجامعة.
- الهوامش:

- 1 حمد، محمد حرب.(1997). الإدارة الجامعية احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات. دار البيزوري العلمي. عمان. دراسة سابقة
- 2 بوزيد، نجوى.(2007). الجامعة مؤسسة للاستثمار في رأس المال البشري. مجلة العلوم الإنسانية. جامعة بسكرة. (ع12). دراسة سابقة
- 3 هشام، حسان.(2008). تكوين الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية. جامعة الجلفة. (ع1). دراسة سابقة
- 4 الخطيب، أحمد محمود ومعاينة، عادل سالم.(2008). الإدارة الإبداعية للجامعات. ط1. جدارا للكتاب العالمي. عمان الأردن، عالم الكتب الحديث. أريد الأردن. دراسة سابقة
- 5 بوغالم، إيمان.(2012). واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية. مذكرة ماستر. جامعة أم البواقي. دراسة سابقة
- 6 Guerid; Djamel.(1998). L'université d'aujourd'hui. édition Crasc. Oron; Alger: p25
- 7 عبود، عبد الغني وآخرون، (2001). الإدارة الجامعية في الوطن العربي. ط1. دار الفكر العربي. القاهرة: ص 36
- 8 دليو، فضيل وآخريين.(2006). المشاركة الديمقراطية في التسيير الجامعي. ط2. مخبر علم الاجتماع والاتصال جامعة قسنطينة: ص 95
- 9 بوغالم، مرجع سابق: ص ص 49-50
- 10 طوطاوي، زوليخة،(1993). الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم. مذكرة ماجستير. جامعة الجزائر: ص 19
- 11 دليو، فضيل.(2001). إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية. منشورات جامعة قسنطينة: ص 94
- 12 بضياف، عادل.(2010). مدى فعالية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين الجامعيين. مذكرة ماجستير. جامعة قسنطينة: ص 64
- 13 مرسي، جمال الدين.(2003). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. الدار الجامعية. الإسكندرية: ص 332
- 14 العيسوي، عبد الرحمان.(2000). سيكولوجية الإدارة. الدار الجامعية. الإسكندرية: ص 59
- 15 دليو، فضيل، 2001 مرجع سابق: ص 94
- 16 نجم، نجم عبود.(2010). إدارة الجودة الشاملة في الجامعات، منتدى جامعات سكيكدة، قلمة، بسكرة، أم البواقي، تبسة وورقلة، رهانات ضمان الجودة في التعليم العالي، جامعة سكيكدة: ص ص 55-56
- 17 رسمي، محمد حسن.(2004). أساسيات الإدارة التربوية. ط1. دار الوفاء. الإسكندرية: ص ص 182-183
- 18 المرجع السابق: ص ص 183-186
- 19 المرجع السابق: ص ص 196-197