



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم تسيير - التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

أهمية تكوين المورد البشري وأثره على إنتاجية العمال

دراسة حالة عينة من عمال مؤسسة ENSP

من إعداد الطالب: بورويس احمد

نوقشت وأجيزت علينا بتاريخ: 2023/06/17

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د جامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا

أ.د بن شويحة بشير أستاذ محاضر - أ جامعة قاصدي مرباح ورقلة مشرفا

د جامعة قاصدي مرباح ورقلة ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم تسيير - التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

أهمية تكوين المورد البشري وأثره على إنتاجية العمال

دراسة حالة عينة من عمال مؤسسة ENSP

من إعداد الطالب: بورويس احمد

نوقشت وأجيزت علينا بتاريخ: 2023/06/17

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د جامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا

أ.د بن شويحة بشير أستاذ محاضر -أ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة مشرفا

د جامعة قاصدي مرباح ورقلة ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

" وقضى ربك الا تعبدوا الا اياه وبالوالدين احسانا"

صدق الله العظيم

الى أروع أب أعتر به الى من سهر الليلي لتربيتي وتعليمي، الى من لا
أستطيع رد فضله طول حياتي وكان درع أمان، مرشدي وسندي في هذه

الحياة والذي حفظه الله

الى التي جعل الله الجنة تحت اقدامها، الى ريحانة حياتي صاحبة الوجه

الطيب والأفعال الحسنة...أمي الغالية أطال الله في عمرها

الى اخوتي وأخواتي ...الى كل زملائي في العمل

الشكر والعرفان

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

والحمد لله الذي أعاننا ووفقنا على إنجاز هذا العمل المتواضع أما بعد

نشكر في المقام الأول الأستاذ المشرف على هذا العمل الاستاذ الدكتور بن شويحة بشير على ما قدمه لنا من توجيهات وارشادات

كما نتقدم بخالص الشكر الى كل الاساتذة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر عملية التكوين على تحسين إنتاجية العمال بالمؤسسة باعتبار التكوين احد اهم الاليات التي تتبعها المؤسسة لهذا الغرض ، وعلى هذا الاساس فقد قمنا بإجراء دراسة ميدانية على عينة المؤسسة الوطنية لخدمات الابار Ensp حاسي مسعود بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و منهج دراسة الحالة للإجابة على الاشكالية والتأكد من صحة الفرضيات

ومن خلال تحليلنا للنتائج توصلنا إلى:

- 1) تتمتع المؤسسة محل الدراسة بمستوى جيد من تكوين الموارد البشري؛
 - 2) توجد علاقة ارتباطية خطية بين التكوين وتحسين إنتاجية العمال.
- الكلمات المفتاحية: تكوين -إنتاجية العمال -موارد بشرية - ENSP.

Summary:

This study aims to understand the effect of the training process on improving the productivity of the workers in the institution, considering that the training is one of the most important mechanisms adopted by the institution for this purpose. On this basis, we conducted a field study on the sample of the National News Service Foundation, Ensp. Hassi Massoud, based on the analytical descriptive method and the case study method to answer the problem and verify the validity of hypotheses

From our analysis of the results, we found:

- The organization in question has a good level of human resource composition;
- There is a linear correlation between configuration and improvement of worker productivity.

Keywords: Composition - Worker productivity - Human resources, ENSP

قائمة المحتويات

II	الاهداء.....
III	الشكر والعرفان
IV	الملخص:.....
IV	Summary.....
VII	قائمة الجداول:.....
VIII	قائمة الاشكال.....
IX	قائمة الملاحق.....
1	الفصل الاول: الادبيات النظرية والتطبيقية للتكوين و إنتاجية العمال.....
2	تمهيد:.....
3	المبحث الأول: الاطار النظري لتكوين الموارد البشرية وإنتاجية العمال.....
3	المطلب الأول: ماهية التكوين.....
8	المطلب الثاني: ماهية إنتاجية العمال.....
14	المطلب الثالث: اثر تكوين الموارد البشرية وإنتاجية العمال.....
15	المبحث الثاني: الدراسات السابقة.....
16	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية.....
18	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الاجنبية.....
20	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة مع الدراسات السابقة.....
21	خلاصة الفصل:.....
23	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للموضوع.....
24	تمهيد:.....
25	الاول: الاجراءات المنهجية للدراسة.....

25	المطلب الأول: منهج الدراسة
25	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة ومتغيراتها:
26	المطلب الثالث: الأدوات المستخدمة
29	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:.....
29	المطلب الأول: عرض نتائج الجزء الأول من الاستبيان:.....
33	المطلب الثاني: تفسير النتائج الجزء الثاني من الاستبيان
37	المطلب الثالث: مناقشة واختبار صحة الفرضيات:.....
40	خلاصة الفصل الثاني:
41	خاتمة
41	قائمة المصادر والمراجع
41	الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
20	الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	(2-1)
26	يمثل توزيع الاستبيان على عينة الدراسة	(1-2)
27	يمثل درجات الاستجابة	(2-2)
27	معامل الثبات الكلي للاستبانة	(3-2)
28	المتوسط الحاسبي ودرجة الأهمية المقابلة له	(4-2)
29	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(5-2)
30	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	(6-2)
31	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة لمتغير الدرجة العلمية	(7-2)
32	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الفئة المهنية	(8-2)
33	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة	(9-2)
32	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الاول	(10-2)
33	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني	(11-2)
34	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الاول	(12-2)
36	يمثل اختبار PERSO	(13-2)
37	يمثل اختبار ANOVA	(15-2)

قائمة الاشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
28	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(1-2)
29	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	(2-2)
29	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة لمتغير الدرجة العلمية	(3-2)
30	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الفئة المهنية	(4-2)
31	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة	(5-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
47	الاستبيان	1
49	لجنة التحكيم	2
51	مخرجات SPSS	3

المقدمة

أ- توطئة:

تتسم بيئة العمل في منظماتنا المعاصرة بشكل عام بسمات ومعالم فرضت على الانسان العامل أن ينتج أكثر وأن يعمل أطول وأن ينافس أشد للبقاء في الوظيفة وخاصة في ظل الانفجار المعرفي وعدم التأكد والاضطراب البيئي، ولكل ذلك نتائج وآثار سلبية على نفسية وصحة الانسان العامل وصفاءه الذهني والنفسي والبدني وكتيجة للاتجاه المادي الذي طغى بصورة واضحة على بيئة العمل ونظمها المختلفة، أصبح المعيار الأساسي لنجاح المنظمة هو المورد البشري.

ومن خلال التغييرات الاقتصادية العالمية الراهنة أيقن الباحثون الاقتصاديون على أن التنمية الاقتصادية في العصر الحالي لا تقتصر على مدى توفر الموارد الطبيعية أو رؤوس الأموال ، بقدر اعتمادها على مدى توفر الموارد البشرية المدربة والمؤهلة، لما لها من أهمية في العملية الإنتاجية وضرورة العمل على حمايتها ورعايتها، إذ أنه مما لا شك فيه أن الآلة مهما بلغت تطورها في إمكانياتها وقدراتها في العملية الإنتاجية، إلا أنها لا يمكن أن تحل محل العنصر البشري الذي يعود له الفضل في تصنيعها واختراعها، مما يجعل هذا العنصر عاملا هاما وأساسيا في عوامل الإنتاج ما بقيت الحياة، وهذا ما يؤكد الواقع وتثبته النتائج.

يعد التكوين أحد المواضيع الهامة والحساسة التي يحظى باهتمام كبير ، حيث يسعى المورد البشري من خلاله إلى تحسين مهاراته وأدائه قصد التكيف مع منصب عمله والقيام به دون صعوبات ، كما أن التطور المستمر في التكنولوجيا وطغيان العولمة يفرض زيادة واضحة ودقيقة في المهارات والمعارف عند العمال ، فعملية التكوين المستمر تعد من أهم الوسائل الفعالة لتأثير وتكييف المورد البشري في العمل ، فضلا عن وضعه في الصورة دائما مع أحدث التطورات والأساليب العلمية والعملية على المستويين الداخلي والخارجي للمنظمة فقد استقرت الرؤية الحديثة للتكوين على أنه من أفضل أنواع استثمارات المنظمة ، وأنه استثمار له عائد كبير في المدى القريب والمدى البعيد على حد سواء ، فعلى الإدارة توفير الإمكانيات المادية والمختصين من أجل التكوين والتي قد تكون مكلفة للمؤسسة، ولكن العائد يكون مريحا لها وذلك من خلال تحسين مستوى كفاءة الأفراد وأدائهم وكذا رفع الإنتاجية، وبالتالي ضمان استمرارية بقاء المنظمة.

وعلى ذكر ما سبق نطرح الاشكال التالي:

ما هو اثر تكوين الموارد البشرية في تحسين إنتاجية العمال في مؤسسة ENSP حاسي مسعود؟

يندرج ضمن هذا الاستفسار الرئيسي، مجموعة من الأسئلة الفرعية لعل أهمها:

- 3) ما هو مستوى التكوين العمال في المؤسسة محل الدراسة؟
- 4) هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكوين الموارد البشرية وتحسين إنتاجية العمال؟
- 5) هل توجد فروقات ذو دلالة إحصائية في علاقة تكوين الموارد البشرية وتحسين إنتاجية العمال تعزى إلى متغير إلى كل أو أحد من المتغيرات الوظيفية أو الديمغرافية؟

ب- فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة استند البحث على الفرضيات التالية:

- 1) يوجد مستوى عالي من تكوين العمال في المؤسسة محل الدراسة؛
- 2) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكوين الموارد البشرية في تحسين إنتاجية العمال؛
- 3) لا توجد فروقات ذو دلالة إحصائية في علاقة تكوين الموارد البشرية وتحسين إنتاجية العمال تعزى إلى متغير إلى كل أو أحد من المتغيرات الوظيفية أو الديمغرافية.

ت- اهداف الدراسة:

تتمحور اهداف الدراسة في أنها تسعى الى:

- 1) التعرف على التكوين في المؤسسة محل الدراسة؛
- 2) محاولة معرفة العلاقة بين تكوين الموارد البشرية وتحسين إنتاجية العمال؛
- 3) إبراز أثر التكوين الفعال في رفع إنتاجية العمال.

ث- أهمية الدراسة:

يكتسب البحث الذي نحن بصدد دراسته أهمية كبيرة، كونه يحاول توضيح أحد المفاهيم الحديثة وهو الإنتاجية التي تعتبر أحد المواضيع الهامة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية بصفة عامة وللمؤسسات البترولية بصفة خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تؤثر على أهداف واستراتيجيات المؤسسة وما تتطلبه الصناعة البترولية من الدقة والتخصص في العمل وهنا تظهر مكانة المتغير الأساسي للدراسة وهو التكوين.

ج- حدود الدراسة:

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

- 1) الحدود الزمنية: تمت هذه الدراسة في السداسي الثاني من سنة 2023

2) الحدود المكانية: تمت هذه الدراسة على مستوى إقليم ولاية ورقلة

ح- منهج الدراسة والأدوات المستعملة:

من أجل اختبار فرضيات، والإجابة على إشكالية المطروحة، اعتمدت هذه الدراسة على ما يلي: تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي في الجانب النظري بالإضافة إلى أسلوب دراسة حالة في الجانب التطبيقي أما فيما يتعلق بالأدوات المستعملة، فقد تم الاعتماد في جمع المعلومات على: الاستبيان

خ- صعوبات الدراسة:

واجهت عدة عوائق وصعوبات أثناء إنجاز لهذه الدراسة تمثلت أهمها في:

1) قلة المراجع والرسائل الجامعية في موضوع الدراسة

2) تزامن الدراسة مع شهر رمضان.

د- هيكل الدراسة:

يتضمن البحث بالإضافة إلى المقدمة والخاتمة فصلين تحتوي على ما يلي:

➤ **الفصل الأول:** يتناول مبحثين يتمثل المبحث الأول الأدبيات النظرية للموضوع، لنتهي هذا الفصل بالمبحث الثاني الذي يتمثل في مجموعة من الدراسات السابقة المختلفة العربية والأجنبية في الأدبيات التطبيقية.

➤ **الفصل الثاني:** يتناول دراسة ميدانية، تضمن المبحث الأول فيها تقديم عام للإجراءات المنهجية للدراسة، والمبحث الثاني سنعرض فيه تحليل ومناقشة النتائج.

الفصل الاول: الادبيات النظرية والتطبيقية للتكوين
وإنتاجية العمال

تمهيد:

يعتبر تحسين الإنتاجية وزيادتها التحدي الأكبر الذي يواجهه جل المؤسسات على اختلاف أشكالها، ولأن التكوين يعتبر أحد المداخل الموصلة لتحقيق هذا الغرض، فإن النظرة له داخل المؤسسات تطورت حيث لم يعد يعتبر مجرد خدمة تقدمها الدولة أو عبئاً على المؤسسة كما كان عليه الأمر من قبل، بل أصبح مهماً للموارد البشرية باعتبارها ثروة دائمة وعملية استثمار طويلة الأجل ومضمونة العائد لذلك أدرك المسيرين مدى أهمية العنصر البشري وتأهيله، وبالتالي أصبح الاستثمار فيه وتكوينه يعتبر من أفضل مجالات الاستثمار، فمسألة كفاءة المؤسسات أصبحت اليوم في حكم المؤكد تعتمد على حسن استثمارها لمواردها وفي مقدمتها رأس مالها البشري الذي يتحكم في باقي الموارد وفي طريقة إستخدامها.

المبحث الأول: الاطار النظري لتكوين الموارد البشرية ونتاجية العمال

تقوم إدارة الموارد البشرية كغيرها من الأقسام بمجموعة من الوظائف التي تهدف من خلالها السهر على توفير كل متطلبات موظفي المؤسسة بغية انجاز عملهم في أحسن الظروف، و من بين أهم هاته الوظائف والتي باتت تشغل حيزا هاما من اهتمام الباحثين في هذا المجال نجد وظيفة التكوين أو التكوين وهي التي تهدف الى الرفع من مردود العمال وتحسين أدائهم من أجل ترك أثر إيجابي على إنتاجية المؤسسة، حيث أظهرت العديد من التجارب أن من بين أهم العوامل التي لها تأثير مباشر على أداء العامل هي عملية تجديد معرفه وتحسين مهاراته من أجل مواكبة التغيرات الحاصلة في بيئته الداخلية والخارجية ولذلك صب مختلف العلماء اهتمامهم بإيجاد وسائل وطرق التي تسمح للحصول على أكبر جزء ممكن من طاقات العامل عن طريق تطوير مختلف البرامج التكوينية المبرمجة له.

المطلب الأول: ماهية التكوين

تهتم المؤسسات بالتكوين لأن ما ينفق فيه يمثل استثمار في الموارد البشرية، يكون له عائد يظهر في شكل زيادة على مستوى الفرد، فتظهر أهمية التكوين في زيادة المعارف والمهارات الأمر الذي يؤدي إلى رفع دافعية وقدرة الفرد على العمل، وللتعرف على ذلك يستوجب التطرق لمختلف المفاهيم المتعلقة به.

أولاً: تعريف التكوين Training

يوجد الكثير من التعاريف نذكر من بينها:

تعريف 1: يمكن القول بان التكوين على أنه الأنشطة المخطط والممنهجة والمصممة لتشجيع اكتساب المعرفة (الحاجة إلى المعرفة) والمهارات (يجب القيام بها) ، والمواقف (تحتاج إلى الشعور).¹

تعريف 2: هو مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى توفير المهارات والمعرفة والمواقف اللازمة للعمل في مهنة معينة، أو مجموعة من المهن ذات الصلة، أو لممارسة وظيفة في أي مجال من مجالات النشاط الاقتصادي²

تعريف 3: يعرفه TUILIER بأنه عملية تهدف إلى تكييف العمال مع التغيرات و ظروف العمل و تسييرهم وترقيتهم الاجتماعية عن طريق الكفاءة المهنية³

¹ Eduardo Salas, Scott I. Tannenbaum, Kurt Kraiger, and Kimberly A. Smith-Jentsch: "The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice" a paper published in APS Association for psychological science, University of Florida, 2012, p 77.

² نفس المرجع السابق ، نفس الصفحة

³ (Gny. Khuikkieri. La promotion sociale. P.U.F. Paris. 1977. P32

تعريف 4: التكوين هو نشاط مخطط يهدف الى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية الخبرات والمعلومات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية¹.

من خلال ما تم استعراضه من التعاريف نلاحظ بعض النقاط المشتركة والتي يمكن تلخيصها في:

- ✓ هو مجموعة البرامج التي تقوم بها المؤسسة من اجل توفير مجموعة من المكتسبات والمعرفة للعمال.
- ✓ التكوين هو تلقين العامل أو الفرد مجموعة من المهارات لمساعدته على أداء عمله بما يضمن للمؤسسة تحقيق أكبر عائد ممكن.
- ✓ يعتبر من بين الأساليب التي تستعمل لزيادة مردودية أداء العمال والرفع من كفاءتهم.
- ✓ يعتبر التكوين الوسيلة الأنجع لزيادة إنتاجية الفرد والمؤسسة بشكل عام

ثانيا: خصائص التكوين

لعملية التكوين مجموعة من الخصائص أهمها ما يلي²:

- ❖ **التكوين نشاط رئيسي مستمر :** فالتكوين ليس بالأمر الذي تلجأ إليه المؤسسة أو تستغني عنه باختيارها، ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة و تعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى اختيار الفرد ثم من و تنفذ واجبات الوظيفة .
- ❖ **نظام متكامل:** النظرة إلى التكوين باعتباره نظاما متكاملا، يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يتم العمل التكويني³.
- ❖ **النظرة المستقبلية :** إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به و بأحدث إيديولوجية تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق و بأقل التكاليف في و أسرع وقت ممكن تحقيقا لأهداف المنظمة.⁴

¹ محمد عبد الفتاح الصيرفي: "التكوين الإداري المدبرون والمتدربون و اساليب التكوين" دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن 2008 ص16

² مبرك اسمهان، دور التكوين في تحسين الإنتاجية بالمؤسسات الاقتصادية مع دراسة حالة مؤسسة صناعية للملابس المهنية "نافذة" ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2016/2015، ص.5

³ مبرك اسمهان ، مرجع سابق، ص 5

⁴ المرجع نفسه، ص 6

- ❖ **التكوين نشاط متغير ومتجدد** : ويشير هذا المبدأ أن إلى التكوين يتعامل مع متغيرات ومن لا ثم يجوز أن يتحدد في قوالب إنما يجب أن يتصف بالتغير والتحدد، فالفرد الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه وكذا في مهاراته و رغباته، والوظائف التي يشغلها المتكون تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية، وفي تقنيات العمل ومستحدثاتها.¹
- ❖ **الشمولية**: بحيث لا يقتصر على من فئة العاملين دون أخرى، بل توجه إلى العاملين جميعهم صغيرهم وكبيرهم فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد، فالعامل أيا كان عمله أو مسؤوليته داخل مؤسسته له دور فعال في استمرارية المؤسسة أن كما وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات التي تحدث فيها.²

ثالثا: أهداف التكوين

- ان التكوين ضرورة هامة لانتظام وضمان الاداء المطلوب من الافراد والمؤسسة والذي يعني تحقيق معدل مرتفع للكفاءة الانتاجية في المؤسسة، هذا وترتكز الاهداف الاساسية للتكوين فيما يلي³:
- ❖ **زيادة الإنتاجية**: وتعني الزيادة في كميته ونوعيته من خلال تكوين العاملين على كيفية إتقانهم للعمل من ثم زيادة قابليتهم لاستيعاب أهمية الرفع من الإنتاجية وانعكاس ذلك على المؤسسة بشكل عام وعليهم بشكل خاص.
- ❖ **الاقتصاد في النفقات**: ان التكوين هو اقتصاد في النفقات، اذ تؤدي البرامج التكوينية الى مردود اكثر من كلفتها حيث ان التكوين العاملين على استخدام الآلات طبقا لأصولها ووفق الطريقة السليمة فيه الكثير من الاقتصاد في النفقات وسلامة للآلة واقتصاد في المواد وقلة في المخاطر.
- ❖ **التقليل من دوران العمل**: إذ أن تكوين العاملين وتلقينهم من المعارف التي تتفق ومداركهم وزيادة قدرتهم على مزاولة أعمالهم يعني ايجاد نوع من الاستقرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم وقدرتهم في مزاولة أعمالهم ورغبتهم في خدمة المؤسسة أكثر.
- ❖ **رفع مستوى الأداء**: والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد سواء من النواحي الفنية أو السلوكية أو الإشرافية وغيرها من العوامل التي تقتضيها ظروف العمل وطبيعته .

¹ جعفري بلال، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008، ص 32 .

² المرجع نفسه، ص 32

³ نوري منير: "تسيير الموارد البشرية" ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية - بن عكنون، 2013، ص 25

❖ **الرفع من معنويات العاملين:** حيث للتكوين اثر كبير على معنويات العاملين إذ عندما يشعر الفرد أن المؤسسة جادة في تقديم العون له وراغبة في تطويره وتوفير مهنة يعيش منها يزداد إخلاصه لعمله وبالتالي ينعكس ذلك على علاقته بمؤسسته ويقبل على العمل باستعداد وجد دون أن يشعر بالملل أو الكلال.

❖ **تمكين الأفراد:** من ممارسة الأساليب المتطورة بالفعالية المطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال الى مرحلة التطبيق الفعلي.

❖ **تخفيض حوادث العمل:** حيث أن حوادث العمل تكثر نتيجة للخطأ من جانب الأفراد عن تلك التي تحدث نتيجة لعيوب في الأجهزة والمعدات أو ظروف العمل، ويعني هذا أن التكوين الجيد على الأسلوب المأمون لأداء العمل وعلى كيفية أدائه، ويؤدي بلا شك الى تخفيض معدل تكرار الحادث.

❖ **استمرارية التنظيم واستقراره:** استقرار التنظيم وثباته بمعنى قدرة التنظيم على المحافظة على فعاليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين والمؤهلين لشغل هذه المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب، أما المرونة فتعني قدرة التنظيم على التكيف في الأجل القصير مع أي تغيرات في حجم العمل، ويتطلب هذا توفر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة للنقل على الأعمال التي تحتاج اليهم فالأفراد المدربين ولديهم الحافز أو الدافع للعمل هم أصل استثماري فعال في التنظيم

رابعاً: أهمية التكوين

يمكن اختصار أهمية التكوين في ثلاث جوانب أساسية هي

1) **أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة:** تظهر فيما يلي :

- ✓ تحسين ربحية المؤسسة من خلال تحسين نوعية وكمية منتجاتها، ووضعها التنافسي .
- ✓ يساعد على مواكبة أهم التطورات التكنولوجية والإدارية، فالمعارف بال اختراعات متجددة بشكل مستمر ودون مواكبتها من خلال التكوين، يجعل المؤسسة تعيش رتابة غير محبذة .
- ✓ يسهم في تخفيض تكاليف الانتاج العامة، ويقوي سمعة المؤسسة في المجتمع ويجعلها أكثر جاذبية للعمالة الطموحة والكفاءات النامية
- ✓ تحسين استخدام الموارد المتاحة، واستغلال الحالة التشغيلية للآلات والمعدات على أكمل وجه
- ✓ يساعد في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.
- ✓ يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي
- ✓ يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية .

✓ يساعد في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية¹

(2) أهمية التكوين بالنسبة للعمال: تتمثل في:

✓ اكتساب الأفراد المتكونين للمهارات، المعلومات، المعارف الفكرية والعملية التي تنقصهم لاسيما في ظل التطورات الفكرية التي يشهدها المجتمع، إذ أنه مجتمع معرفة تتراكم فيه العديد من الخبرات التي لا بد لمن يسعى للتطوير أن يرتكن إليها بصورة مستمرة .

✓ تبادل الخبرات، المعارف والمعلومات بين المتكونين لاسيما إذا تم استخدام الأساليب التكوينية التي تعتمد على تبادل المعارف والأفكار.

✓ تطوير الطاقات الفردية والجماعية للمتكونين من خلال العصف الذهني أو تمثيل الأدوار، وغيرها من الأساليب الهادفة للتطوير

✓ يفتح المجال أمام الفرد نحو الترقية والتطور الوظيفي بسبب ما يكتسبه الفرد من كفاءات - . يزرع لدى الفرد الثقة بالنفس، والإرادة القوية، لتثبيت شخصيته، ضمن بيئة العمل .

✓ يقلل من الاخطار المهنية على الأفراد العاملين

✓ يقلل من دوران العمل نتيجة الازدياد المستمر، والثبات في حياة العاملين، وزيادة رغبتهم في خدمة المؤسسة والإخلاص لها².

(3) أهمية التكوين بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة: وتتمثل فيما يلي :

✓ تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين تطوير قدراتهم على التكيف مع التغيرات الحاصلة في البيئة والمنظمة

✓ تطوير وتنمية التوجيه الذاتي للمنتسبين تحقيقا لخدمة أهداف المؤسسة .

✓ يضمن امكانيات الحياة للسياسات وللنظم والإجراءات

✓ ينمي التلاحم بين المجموعات

✓ يشكل مناخا جيدا من اجل التمهين والتنسيق ويرسم اتجاهها للمؤسسة .

✓ يؤدي التكوين إلى ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة الإدارية يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية المختلفة³.

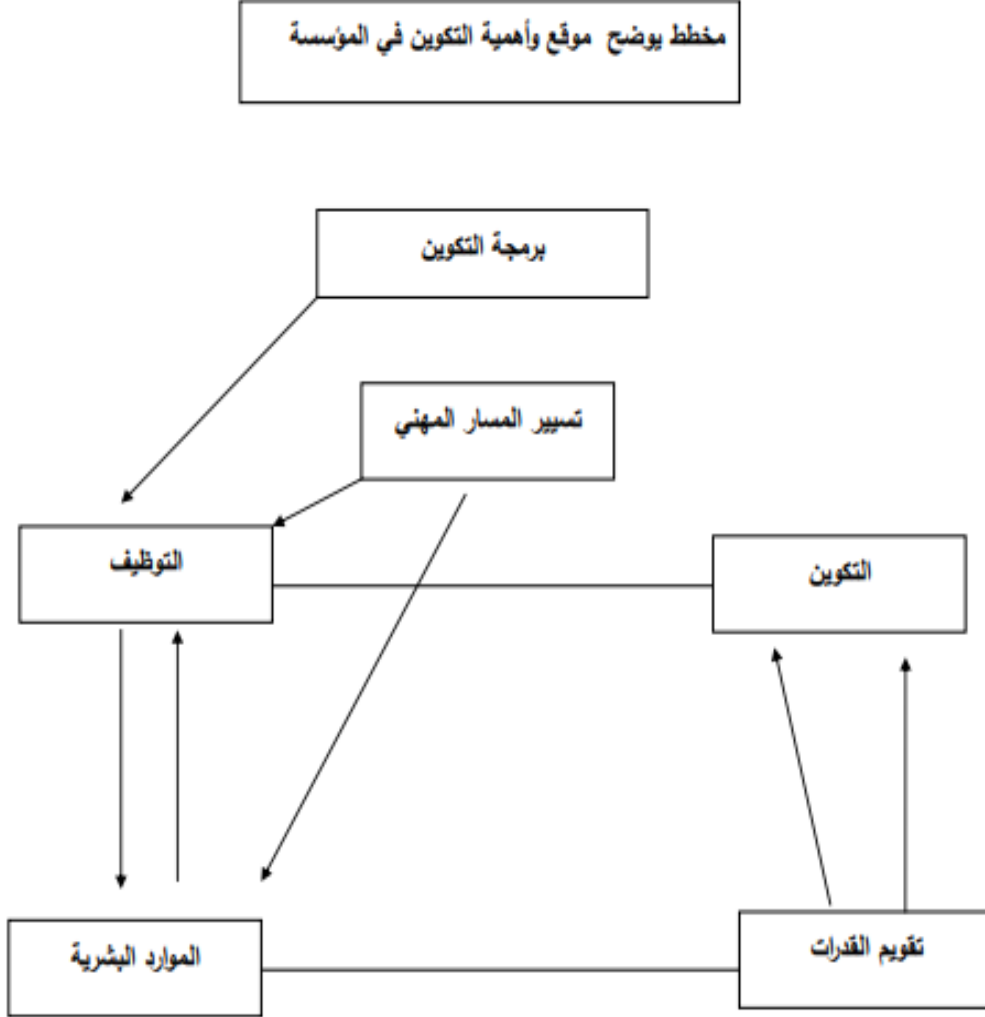
¹أنس عبد الباسط عباس: تخطيط وتنمية القوى العاملة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011، ص16

²مدحت محمد أبو النصر: إدارة العملية التكوينية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2002، ص7

³الربيع بوعريوة: تأثير التكوين على انتاجية المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير منظمات، جامعة محمد بوقرة بومرداس، السنة الجامعية، 2006-2007، ص27 .

والشكل الموالي يوضح أهمية عملية التكوين في المؤسسة:

الشكل رقم 01-01: أهمية عملية التكوين



المصدر: محمد مسلم، تنمية الموارد البشرية، دعائم وأدوات، دار طليطلة للنشر والتوزيع، المحمدية الجزائر، ص 11.

المطلب الثاني: ماهية إنتاجية العمال

إن التغير الذي شهده مفهوم الإنتاجية عبر مختلف المدارس الاقتصادية كان ملموسا خلال الفترة الماضية، فلقد اهتم الاقتصاديون في البداية بإنتاجية العامل وخاصة المتأثرين منهم بالفكر الماركسي الذي يرجع جميع الإنجازات المحققة إلى الجهد البشري، بينما اهتم المتأثرون بالفكر الرأسمالي بالنظر إلى تأثير الإنتاجية ببعض المتغيرات الأخرى وخاصة ما تعلق بعلاقة الإنتاج بالنسبة لكل عنصر من عناصر الإنتاج على حده، أو علاقة كمية الإنتاج بجميع العناصر التي ساهمت في العملية الإنتاجية، أما الإداريون والمهندسون فقد اهتموا بالتقنية وذلك من خلال تبسيط طرق العمل وترشيد طرق الأداء في المرحلة الأولى ثم بإشباع دوافع الأفراد وتحقيق الرضا في المرحلة الثانية

وبالتكامل العضوي والاشتراك في تحديد الأهداف ووضع الخطط والإثراء الوظيفي والإدارة بالأهداف في المرحلة الثالثة

أولاً: تعريف الإنتاجية

إن مصطلح الإنتاجية هو واحد من أبرز المصطلحات وأكثرها استعمالاً في المجالات الاقتصادية، والصناعية، وغيره من مجالات العمل المختلفة، فهو يعتبر مؤشر قوي على مدى قدرة عناصر الإنتاج على التأزر من أجل القيام بعملية إنتاجية صحيحة، كما أن لهذا المصطلح علاقة كبيرة في العديد من المتغيرات الأخرى التي تؤثر على نتائج المنشأة وتؤثر بها إما إيجاباً أو سلباً .

أن التطرق لمفهوم مصطلح الإنتاجية يقودنا الى التعرف الى مجموعة من التعاريف التي حاول أصحابها وصف هذا الموضوع كل من زاويته فمن بين عاتة التعاريف نجد:

تعريف 01 : يرى هويت و أغيون (Aghion و Howitt) بأن الإنتاجية ظاهرة الإنتاجية هي الاستخدام الأمثل لجميع الموارد المتاحة ، والعمل على الحصول على الموارد الهامة والجديدة، من خلال التفكير الجديد، والتكنولوجيا الرائدة، والبحث والتطوير. فهي تدمج الاستخدام الأفضل للمعرفة، والتحسين من تقنيات والأساليب من أجل إنتاج وتوزيع سلع وخدمات عالية الجودة بتكلفة منخفضة للوحدة بطريقة أخلاقية وقانونية مع إيلاء الاعتبار الواجب للتطبيقات البيئية الإجمالية¹

تعريف 02 : تتمثل الإنتاجية في تعظيم استخدام الموارد والقوى البشرية والتدابير العلمية لتقليل التكاليف وإرضاء الموظفين والمديرين والمستهلكين.²

تعريف 03 : الإنتاجية هي نسبة الإنتاج إلى واحد أو أكثر من المدخلات المستخدمة في الإنتاج - اليد العاملة والأرض ورأس المال (المصنع والآلات والمعدات) إلخ.³

وبناء على ما تم التطرق اليه من مفاهيم للإنتاجية يتضح لنا التباين في إيجاد مفهوم مشترك لهذا الموضوع إلا أن مجمل هاته التعاريف تشترك في ان الإنتاجية هي الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة من اجل تحقيق أكبر

¹ Humaan Siddiqui: " **Impact of Training and Productivity Tools on Business Performance Case Study of National Productivity Organization**" a dissertation to obtain Master degree in Business Administration, Karlstad University, Sweden 2011. p 07.

² نفس المرجع السابق، ص 08

³ " Industry training and productivity – a literature review ", **Report to the Industry Training Federation**, published by NZIER Wellington, New Zealand, October 2004.

عائد ممكن ومن هنا يمكننا ان نعرض ريتنا لمفهوم الإنتاجية فنقول أن لإنتاجية هي عملية جني ما تم تسخيره من موارد مادية ومالية وتقنية وبشرية من قبل المؤسسة من اجل الوصول الى اهدافها.

ثانيا: العوامل المؤثرة في الإنتاجية

تتأثر الإنتاجية بعوامل كثيرة ومتشعبة وذات طبيعة متباينة، كما وأنها تتصف بالتداخل والترابط ولكل عامل خصائصه الخاصة وتأثيراته المختلفة عن العامل الآخر، ومن طبيعة هذه العوامل أنها لا تتصف بالثبات، فهي متغيرة تبعا للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وهي ذات علاقة تبادلية.

ومما لا شك فيه أن تحسين الإنتاجية لا يتأتى إلا بتأدية الأعمال الصحيحة بطريقة صحيحة، ومن أجل ذلك لا بد لنا من معرفة العوامل التي تحدد الإنتاجية وتؤثر فيها، ولقد تنوعت تقسيمات تلك العوامل، ومن هذه التقسيمات¹:

1) عوامل داخلية وتنقسم الى

أ- عوامل فنية مثل :

- ✓ المستوى التكنولوجي المستخدم في الإنتاج؛
- ✓ المواد الخام المستخدمة (كما ونوعا وكيفا)؛
- ✓ أساليب الإنتاج المتبعة؛
- ✓ تصميم مكان العمل؛
- ✓ القدرة على تصريف المنتجات وتسويقها.

ب- عوامل إنسانية مثل :

- ✓ مستوى التعليم والخبرة المكتسبة؛
- ✓ المهارة المكتسبة بالتكوين؛
- ✓ التكوين الجسماني للعامل؛
- ✓ القدرات والمهارات الشخصية؛
- ✓ الرغبات الإنسانية؛
- ✓ العلاقات الاجتماعية؛

¹ ماجد حسن هنية: " العوامل المؤثرة على انتاجية العمال في القطاع الصناعي " (دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات الخشبية في قطاع غزة)، وذلك كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية - غزة، أغسطس 2005. ص 5.

✓ طبيعة العمل نفسه.

(2) عوامل خارجية: تعتبر هذه العوامل من العوامل الخارجة عن إدارة المؤسسة، حيث انه لا يمكن للإدارة السيطرة عليها، لذلك تلجأ الى التكيف معها، ومن أهمها ما يلي¹:

أ- أهمية السوق:

نقصد بذلك الوضع الحاصل في السوق والتنبؤات المستقبلية، ومقارنة الحصة السوقية للمؤسسة مع مؤسسات مماثلة ومعرفة تطور الاقتصاد ككل، والقطاع الذي تعمل فيه المؤسسة، فاذا كان معدل نمو السوق الذي تنشط به المؤسسة متزايداً، فإن ذلك يعتبر عاملاً محفزاً على زيادة الطاقة الإنتاجية وإنتاجية المؤسسة، وذلك باللجوء الى أساليب عديدة منها: تحفيز العمال، زيادة ساعات العمل، توسيع الاستثمار، شراء آلات حديثة... الخ.

كما تتأثر الإنتاجية بعوامل لها صلة بمعدل نمو السوق، كالأوضاع السياسية والأمنية والجهات الاقتصادية للدولة، ودرجة المنافسة في السوق.

ب- القوانين الضريبية:

على العموم تعتبر الضرائب من الوسائل الغير مساعدة على تطوير وتحسين إنتاجية المؤسسة، وذلك راجع الى ان الزيادة في قيمة الضرائب او ظهور أنواع جديدة من الضرائب، يعرقل الزيادة في قيمة الاستثمار مما ينعكس سلباً على إنتاجية المؤسسة.

ج- سلوك ورغبات المستهلكين:

تقوم العديد من المؤسسات بدراسة رغبات وسلوك المستهلكين، وذلك من خلال الأسباب التي تجعل المستهلك يختار هذا المنتج من غيره فتحدد الأسباب تؤدي الى زيادة الطلب على منتجات المؤسسة وهو ما سيشكل علاقة طردية مع إنتاجية المؤسسة

ثالثاً: كيفية قياس الإنتاجية

العلاقة الإنتاجية هي عملية تقنية يتم فيها تحويل عوامل الإنتاج كالعامل، رأس المال، الطاقة والموارد الطبيعية والمدخلات الأخرى كالمواد الخام والسلع والخدمات الوسيطة إلى مخرجات أو منتجات أو ما يسمى بالنتائج، سواء

¹ بوعروة الربيع " تأثير التكوين على انتاجية المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز" رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة محمد بوقرة - بومرداس، 2007 . ص 82 .

كانت سلعية أو خدمية. ويعبر عن هذه العلاقة في حالة المخرجات المتعددة رياضياً بدالة التحول
(Transformation Function):

$$F(Y, X) = 0$$

حيث Y هي متجه الكميات المنتجة y_1, y_2, \dots, y_G و X هي متجه مقادير عوامل الإنتاج والمدخلات الأخرى x_1, x_2, \dots, x_k . أما في حالة المخرج الواحد فيعبر عن العلاقة الإنتاجية بدالة الإنتاج التقليدية:

$$y = f(x)$$

$$f'(x) > 0$$

$$f''(x) < 0$$

حيث تمثل x متجه المدخلات وحيث F و f في هذه التعابير للعلاقة التقنية، التي عادةً ما تأخذ في عمليات التقدير بعض الأشكال المعروفة كدالة كوب-دوجلاس، دالة اللوغاريتمات المتعدية، دالة ليونتييف، دالة مرونة الاحلالية الثابتة وغيرها. فمثلاً لدالة كوب-دوجلاس والمدخلات L (العمل) و K (رأس المال) تكتب العلاقة الإنتاجية للمخرج y كالتالي:

$$y = A L^\alpha K^b$$

حيث α و b هي الحصص القيمة للمدخلات والتي تمثل مرونة الناتج بالنسبة للعمل ورأس المال على التوالي و A معامل التغيير التكنولوجي.

فإنه عادةً ما يميز بين نوعين من مفاهيم الإنتاجية: الإنتاجية الجزئية وتعني مقدار ما ينتجه أحد عوامل الإنتاج كالعامل ورأس المال، والإنتاجية الكلية التي تعني مقدار ما تنتجه جملة عوامل الإنتاج. ويفضل الاقتصاديون مؤشرات الإنتاجية الكلية على مؤشرات الإنتاجية الجزئية لتأثر هاتين الأخيرتين باختلاف في كثافة استخدام عناصر الإنتاج، حيث من المعروف أنه كلما زادت كثافة استخدام عناصر الإنتاج كلما قلت إنتاجيته، وذلك بسبب سريان ما يعرف في النظرية الاقتصادية بقانون الإنتاجية الحدية المتناقصة (Diminishing Marginal Productivity) والتي تمت الإشارة إليها في تعريف الدالة الإنتاجية بالتعبير:

$$f''(x) < 0$$

كما يمكن التمييز عند حساب مؤشرات الإنتاجية بين مفهوم الإنتاجية المتوسطة ومفهوم الإنتاجية الحديثة حيث تُعنى الإنتاجية المتوسطة بمتوسط إنتاجية عوامل الإنتاج بينما تشير الإنتاجية الحديثة، إلى التغير في جملة الإنتاج كنتيجة للتغير في استخدام عوامل الإنتاج. وتعكس مؤشرات متوسط الإنتاجية الأداء الحالي في الاقتصاد، بينما تعكس مؤشرات الإنتاجية الحديثة الأداء الكامن في الاقتصاد المعني، بتعبيرها عن معدلات النمو في الإنتاجية.

رابعاً: أهمية قياس الإنتاجية

يتم تعريف الإنتاجية عمومًا على أنها نسبة لقياس حجم الإنتاج إلى مقياس حجم استخدام المدخلات. في حين أنه لا يوجد أي خلاف حول هذه الفكرة العامة، إلا أن بعد إلقاء نظرة على أدبيات الإنتاجية وتطبيقاتها المختلفة نكتشف أنه يوجد انعكاس كبير للإنتاجية على مجموعة من العناصر ومن هنا تكمن أهمية قياس الإنتاجية حيث تتجلى فيما يلي¹:

➤ التكنولوجيا:

إن من أهم آثار الإنتاجية تنعكس بشكل كبير على متغير التكنولوجيا حيث أن أهمية قياس معدل نمو الإنتاجية تهدف إلى تتبع التغيير التقني خلال كل مراحل العملية الإنتاجية. وقد وصفت التكنولوجيا بأنها "الطرق المعروفة حاليًا لتحويل الموارد إلى مخرجات مرغوبة من الاقتصاد" وتظهر إما في شكلها غير الجسم مثل المخططات الجديدة أو النتائج العلمية أو التقنيات التنظيمية الجديدة أو المتجسدة في منتجات جديدة كالقمام في التصميم وجوده الأصناف الجديدة من السلع والمدخلات الوسيطة، إن الارتباط المتكرر أو الضمني لمقاييس الإنتاجية مع التغيير التقني (التكنولوجي) يعتبر غير بسيط.

➤ الفعالية:

يختلف الحديث عن علاقة التغييرات أو أثر الإنتاجية في الكفاءة من الناحية المفاهيمية عن تحديد التغيير في التكنولوجيا، إن الكفاءة الكاملة بالمعنى الهندسي تعني أن عملية الإنتاج قد حققت الحد الأقصى من المخرجات التي يمكن تحقيقها ماديًا مع التقنية المتوفرة حاليًا، مع إعطاء مقدار ثابت من المدخلات. وبالتالي فإن المكاسب في الكفاءة التقنية تكمن في القضاء على أوجه القصور الفنية والتنظيمية خلال كل مراحل العملية الإنتاجية.

➤ وفورات في التكلفة الحقيقية:

¹ " Measuring Productivity " OECD Manual Measurement Of aggregate and industry-level productivity growth, printed in France , ISBN 92-64-18737-5 – No. 51987, 2001 p 11.

حيث يعتبر طريقة عملية لوصف جوهر التغيير في الإنتاجية المقاسة. على الرغم من أنه من الممكن من الناحية المفاهيمية عزل أنواع مختلفة من التغييرات في الكفاءة (الفعالية) ، والتغيير التقني (التكنولوجي) ، ووفورات الحجم، تظل هذه الأخيرة من المهمات الصعبة في الممارسة العملية حيث يتم قياس الإنتاجية بشكل نموذجي وهذه القيمة المتبقية لا تلتقط فقط العوامل المذكورة أعلاه ولكن أيضاً التغييرات في استخدام القدرات والتعلم بالممارسة. ويجب التأكيد على وجود عدد لا يحصى من المصادر وراء نمو الإنتاجية ووصفها بأنها وفورات في التكلفة الحقيقية. وبهذا المعنى ، يمكن اعتبار قياس الإنتاجية في الواقع بمثابة محاولة لتحديد وفورات التكلفة الحقيقية في الإنتاج.

➤ مستويات المعيشة (المستوى الكلي) :

يعتبر قياس الإنتاجية عنصراً أساسياً في تقييم مستويات المعيشة. والمثال البسيط على ذلك هو نصيب الفرد من الدخل، وهو على الأرجح المقياس الأكثر شيوعاً لمعايير المعيشة، فدخل الفرد في اقتصاد يختلف اختلافاً مباشراً مع مقياس إنتاجية العمل أو القيمة المضافة لكل ساعة عمل. وبهذا المعنى، يساعد قياس إنتاجية العمل على فهم أفضل لمستويات المعيشة. مثال آخر هو الاتجاه طويل الأجل في الإنتاجية متعددة العوامل (MFP). هذا المؤشر يعتبر مفيد في تقييم القدرة الإنتاجية الأساسية للاقتصاد (الناتج المحتمل)، وهو يحد ذاته مقياساً هاماً لإمكانات النمو للاقتصاديات والضعوط التضخمية.

المطلب الثالث: اثر تكوين الموارد البشرية وإنتاجية العمال

أثبتت العديد من الدراسات أن الاستثمار في التكوين يساهم في تحسين الإنتاجية والربحية ، وأداء سوق الأسهم وأيضاً الميزة التنافسية للمنظمة، و على الرغم من أنه من المهم أن يلي البرنامج التكويني احتياجات محددة ، فإنه يجب على مسؤول شؤون الموظفين أو مدير التكوين أن يكون على دراية بكامل نطاق التكوين كما هو معمول به في الشركات والمؤسسات الأخرى وخاصة الأحسن منها حتى تكون قادرة على تقديم المشورة للمديرين حول أساليب التكوين الأكثر ملائمة والتي يحتاجها الفرد، وبناءً على ذلك أكد الكثير من الباحثين على أن التكوين يزيد من أداء الموظفين مما يؤدي بدوره إلى تحسين إنتاجية المؤسسات بشكل إيجابي، وسيسهم كذلك بالحد من الزيادة في العديد من التكاليف البشرية والمالية التي ينطوي عليها دوران الموظفين. وعلاوة على ذلك، حاجج العديد من الخبراء

بأن التكوين يمكن الموظفين في المنظمة من تعزيز المساهمة المحتملة لأداء المنظمة. يرى مجموعة من الباحثين (Colombo and Stanca (2008), Sepulveda (2005) and Konings 2009) & Vanormelingen , خلال دراستهم للموضوع بان التكوين يعتبر متغيراً مهماً في زيادة الإنتاجية

التنظيمية. كما عبروا أن التكوين هو أداة أساسية وفعلية في تحقيق أهداف وغايات الشركة بنجاح ، مما سيؤدي حتما إلى زيادة الإنتاجية 46. إن تحقيق نموذج لتصميم مدخل التكويني الموجه للعمال والذي من شأنه أن يوفر معلومات هامة لتطوير بيئات التكوين التي تستوجب نقل أثر إيجابي للفعالية الإنتاجية ولا يكون ذلك إلا عن طريق المرور عبر خطوات تتمثل في تحديد الاحتياجات التكوينية وتصميم وتنفيذ برامج التكوين ، وتقييم فوائده البرنامج، حيث يعتمد نجاح برنامج التكوين على التنفيذ الصحيح لجميع خطوات العملية المشار لها سابقا، إن التكوين بالإضافة الى مجموعة من الأنشطة الأخرى يهدفوا الى التأثير الإيجابي على النتائج من خلال زيادة الإنتاجية وانخفاض دوران الموظفين و تحقيق معدل رضا وظيفي مقبول.

ان الوصول الى الغاية والى الأهداف المرجوة من التكوين ولتمكين الإنتاجية من التأثير إيجابا بذلك لابد أن يسبقه تنفيذ محكم لكل مراحل هذه العملية، حيث انه وانطلاقا من تصميم التكوين والذي يشير إلى الدرجة التي تم بها تصميم التكوين وتسليمه بطريقة توفر للمتدربين القدرة على نقل التعلم إلى الوظيفة (Holton 2000) حيث يرى الباحث أن من أشكال الاستفادة من عمليات التكوين ومن الطرق التي يتم معرفة مدى استفادة العامل من العملية التكوينية هو مدى درجة تطابق مخرجات التكوين مع أداء العامل للوظيفة¹

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

تعتبر مراجعة الأدبيات التطبيقية والدراسات السابقة محورا مهما لبناء دراسة علمية، وذلك لما لها من أهمية في تحديد المشكلة وأبعادها، وضبط متغيرات الدراسة والأدوات المستخدمة لمعالجة الموضوع واختبار

¹ وذان بشير ، اهمة تكوين المورد لبشرية واثره على انتاجية العمال في المؤسسات البترولية ، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماستر في تخصص دارة الشرطات البترولية ن جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2017/2018، ص 46/45

الفرضيات، ومحاولة مناقشة ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة مكن الباحث من إبراز أوجه التشابه والاختلاف معها

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

دراسة : دحية خالد 2022¹

بعنوان دراسة تحليلية لأثر أبعاد التكوين في تنمية الموارد البشرية بمديريات الشباب والرياضة

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد التكوين في تنمية الموارد البشرية، في ضوء متغيرات تتعلق بتحديد الاحتياجات التكوينية ، طرق التكوين، وأدوات تقييم البرامج التكوينية، ومدى ارتباط ذلك بتنمية الموارد البشرية حيث تبرز أهمية الدراسة في معرفة طبيعة التكوين المتبع ومستوى تماشيه والأهداف الحالية والمستقبلية، وأيضاً تبين طبيعة العلاقة بين أبعاد التكوين وتنمية الموارد البشرية والتحقق من مدى اعتبار التكوين من دعائم تنمية الموارد البشرية ومن ثم تحقيق الأهداف بمديرية الشباب والرياضة وقد تم اعتماد المنهج الوصفي بتصميم استبيان وزع بعد تحكيمه على عينة من 30 إدارياً اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة تم التوصل إلى وجود تأثير لأبعاد التكوين في تنمية الموارد البشرية.

دراسة : خالد رجم 2020².

جاءت هذه الدراسة بعنوان ، دراسة تحليلية لكفاءة استراتيجية التكوين، دراسة حالة عينة من المؤسسات البترولية بحاسي مسعود

حاولت الدراسة من خلال هذه الورقة البحثية تقييم فعالية استراتيجية التكوين من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية، حيث اعتمدت في الدراسة على أداة المقابلة مع مديري و إدارات إدارة الموارد البشرية (28 فرد) ضمن عينة متمثلة في ستة مؤسسات عاملة في قطاع النفط (اربع مؤسسات وطنية، و مؤسستين اجنبيتين)، وقد توصلت الدراسة الى ان:

➤ عدم كفاءة استراتيجية التكوين في المؤسسات محل الدراسة وهذا راجع الى عدم قدرتها على التحديد

الدقيق للاحتياجات التكوينية

➤ عدم الاهتمام المؤسسات بعملية تقييم التكوين

¹ دحية خالد ، دراسة تحليلية لأثر أبعاد التكوين في تنمية الموارد البشرية بمديريات الشباب والرياضة، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، المجلد السابق، العدد الأول، 2022

² خالد رجم، دراسة تحليلية لكفاءة استراتيجية التكوين، دراسة حالة عينة من المؤسسات البترولية بحاسي مسعود 2020

➤ مؤسستين الأجنبية يمتلكان فعالية عالية جدا بالنسبة للتكوين اذ ان المؤسستين توليان أهمية كبيرة لذلك من حيث اعتماد طرق علمية ومنظمة في تحديد الاحتياجات التكويني، إضافة الى الصرامة في عملية تقييم التكوين، كما ان المؤسستين تستخدمان مخرجات عملية تقييم الأداء في عملية التخطيط التكويني.

دراسة : زغدود سهيل 2020¹

بعنوان أثر استخدام التكنولوجيات الحديثة كأساس لتطبيق إستراتيجية التكوين على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية

ابرزت الدراسة العلاقة بين التكوين وأداء العمال في المؤسسة الاقتصادية، انطلاقا من امكانية تحسين أداء العمال باستخدام أهم النشاطات التي تدخل في تركيب عملية التكوين كمقاربة استراتيجية في المؤسسة الاقتصادية، وذلك بالتركيز على البعد المتعلق باستخدام التكنولوجيات الحديثة في التكوين، وقد خلصت الدراسة الى أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التكوين (استخدام التكنولوجيات الحديثة في التكوين) وأداء العمال، وقد تم بناء نموذج بسيط مفسر لنتائج الدراسة يوضح تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع وتبين أن التكوين يعد الركيزة الأساسية التي يجب على المؤسسات الجزائرية زيادة الاهتمام به، من أجل انتاج كفاءات جديدة وتعبئتها في إطار المبادلة بين المؤسسة والأفراد.

دراسة عبد الحكيم جربي 2019

بعنوان أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الادوية -قسنطينة².

يرى الباحث من خلال هاته الدراسة انه لا بد من إظهار العلاقة بين تنمية أهم مورد لدى المؤسسة وهو المورد البشري وأثره على الميزة التنافسية للمؤسسة، حيث حاول إبراز دور وأهمية تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية وتقييم أدائها بعد مرحلة تدريبها، وكيف ينعكس ذلك على الميزة التنافسية للمؤسسة، إلا أن ما يعاب على هاته الدراسة هو اختيار الباحث في الجزء التطبيقي للمؤسسة تعتبر شبه محتكرة لمجالها وهذا ما يؤدي الى قصور في فهم و تحليل النتائج لصعوبة مقارنتها مع مؤسسات تشارك معها في طبيعة النشاط خاصة على المستوى الوطني.

¹ زغدود سهيلة ، استخدام التكنولوجيات الحديثة كأساس لتطبيق إستراتيجية التكوين على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية ، مجلة الاقتصاد الصناعي ، المجلد 10، العدد 01، 2020

²دراسة عبد الحكيم جربي بعنوان أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الادوية - قسنطينة، جامعة سطيف، 2019

ولاستيعاب هذا الموضوع قام الباحث بطرح استبيان على عينة تتكون من 10 إطرارات سامية في مؤسسة من ثم تحليله مع اختيار مقياس ليكارت (Likert) الخماسي، ما مكن الباحث للوصول الى بعض النتائج المتمثلة المستوى المتوسط لاستراتيجية التكوين في المؤسسة محل الدراسة مما اثر تأثيرا سلبيا على الميزة التنافسية والتي كانت متوسطي أيضا بالنسبة لنفس المؤسسة.

ثالثا: دراسة عمر بلخير جواد 2017

بعنوان دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة شركة الاسمنت ومشتقاته SCIS بسعيدة.¹

انطلاقا من رؤية الباحث بأن التكوين الموارد البشرية يعتبر وسيلة لرفع الإنتاجية وتحسين وسائل وطرق العمل وكونه أداة فعالة لزيادة القدرة على أداء المهام ويساهم في الانجاز الأفضل وكذا الابتكار، حاول الباحث توضيح كيفية انعكاس التكوين على المؤسسة بشكل هام من طريق استخدام مجموعة من المؤشرات تم عرضها بعد الاستعانة باستبيان وزع على الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة حيث اظهر وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتحفيز والأداء بالشركة، وكذا إن قلة الخبرة ومحدودية المعرفة لدى المسؤولين على هاته العملية لدى الشركة المذكورة سابقا قلل من الاستفادة بشكل اكبر من إيجابيات هاته الوظيفة .

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الاجنبية

أولا: دراسة بعنوان:

Nicole Richman: Human Resources management and HR development Evaluation & contribution²

حيث تطرق الباحث الى عرض مجموعة من الدراسات التي تشرح تطور الموضوع مع محاولته المقارنة بين مجموعة من الأفكار الحديثة منها والتقليدية وكذا تبين مختلف النظريات والنماذج التي حاولت تقييم وقياس العائد من عملية تطوير وتنمية الموارد البشرية خلال كل ما تعاقب من مدارس اقتصادية، من مرحلة الثورة الصناعية مرورا بمدرسة العلاقات الإنسانية ووصولا الى وقتنا المعاصر مع التركيز على المؤسسات ذات الأداء العالي (High Performance Organizations)(HPOOrganizations، بإنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية.

¹ مر بلخير جواد، دور التكوين في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة أعمال ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2017

² Nicole Richman: Human Resources management and HR development Evaluation & contribution [Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership](#) 1(2) November 2015

وعرج الباحث خلال عرضه لدراسته على توضيح الغاية من عملية تقييم وتطوير الموارد البشرية و أثره على الأداء الإجمالي للمؤسسة وما يصاحبه من انعكاسات ايجابية على نتائج و أهداف المؤسسة، وفي الأخير توصل الباحث الى إجماع مختلف الدراسات المعروضة على أنه لا يمكن لأي مؤسسة بلوغ أهدافها من دون الاهتمام بالموارد البشري اعتبره المحرك والعنصر الأساسي لأي مؤسسة كانت مهما كان حجمها ، جنسيتها ، ومجال نشاطها

ثانيا: دراسة بعنوان

Naeem Akhtar: Impact of training on productivity of employee case study of electricity supply company in Pakistan.¹

حاول الباحث من خلال هاته الدراسة معرفة جميع المتغيرات التي تؤثر بشكل أو بآخر على إنتاجية المؤسسة حيث حدد الباحث متغير التكوين و أثره على إنتاجية المؤسسة وحاول بدراسته بشكل معمق من خلال دراسة كمية على شركة توزيع الكهرباء بباكستان عن طريق الاستعانة بالمنهج الكمي quantitative approach من خلال أخذ عينات عشوائية وغير احتمالية.

حيث اعتبرت نتائج هاته الدراسة ايجابية لحد بعيد يتوصل الباحث الى إيجاد علاقة ايجابية بين جميع المتغيرات وبالأخص التكوين إنتاجية الموظفين، وكذلك وجد الباحث أن موثوقية الأداء والمتغيرات يتكون أثر ايجابي على الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، كما أكد الباحث الفريضة القائلة بان عوامل التكوين المختلفة لها تأثير كبير وقوي على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

ثالثا: دراسة Dearden, Lorraine; Reed, Howard; Van Reenen, J بعنوان:

The impact of training on productivity and wages Evidence from British panel data²

¹ Naeem Akhtar: Impact of training on productivity of employee case study of electricity supply company in Pakistan. 2014

² Dearden, Lorraine; Reed, Howard; Van Reenen, J, The impact of training on productivity and wages Evidence from British panel data, IFS Working Papers, No. 05/16

تبح تبحث هذه الورقة في آثار التكوين المرتبط بالعمل على المقاييس المباشرة للإنتاجية. باستخدام لوحة جديدة من الصناعات البريطانية 1983-1996 ومجموعة متنوعة من تقنيات التقدير ، وجدنا أن التكوين المرتبط بالعمل يرتبط بإنتاجية أعلى بشكل ملحوظ. ترتبط زيادة نقطة مئوية واحدة في التكوين بزيادة القيمة المضافة لكل ساعة بنحو 0.6% وزيادة في الأجور بالساعة بنحو 0.3%. نعرض أيضًا أدلة باستخدام مجموعات بيانات على المستوى الفردي توحى بعوامل خارجية للتكوين وقد خلصت الدراسة الى النتائج التالي:

- ✓ لوظيفة التكوين دور هام ومحوري في زيادة الإنتاجية
- ✓ تغل عملية التكوين على تحسين إنتاجية العمال وتطوير قدراتهم
- ✓ يجب على المؤسسات ان تولي أهمية أكبر لعملية التكوين ضمن منظومتها المؤسسية

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة مع الدراسات السابقة

من خلال عرضنا لبعض الدراسات السابقة في مجال التكوين ونظم الموارد البشرية، تم استخلاص بعض الاختلافات والتي سنعرضها كالتالي:

الفرع الأول: موقع دراستنا وأهم ما يميزها عن الدراسات السابقة:

- من خلال استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالتكوين ونظم الموارد البشرية لاحظنا ما يلي:
- 1- قلة توفر دراسات سابقة تناولت موضوعي التكوين وإنتاجية العمال معا، وهذا ما يميز دراستنا عن غيرها من الدراسات، مما جعل من هذه الدراسة تكتسي أهمية بالغة فيما يخص التكوين الأمثل للمورد البشري في المؤسسة.
 - 2- تميزت الدراسة الحالية في الجانب النظري من خلال تفصيل وتسلسل المعلومات والأفكار في عرض المفاهيم المرتبطة بالتكوين ونظم الموارد البشرية؛
 - 3- سمحت هذه الدراسة بشرح وتوضيح واقع تطبيق التكوين في المؤسسة محل الدراسة، كما تم إثراء هذه الدراسة بمجموعة متنوعة من الملاحق لتوثيق ما تم تقديمه وشرحه؛
 - 4- تختلف الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد والمتغيرات التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة، مما يجعل الباب مفتوحا لأي باحث لسد هذه الثغرة البحثية، والإسهام في إثراء الجانب المعرفي أو التطبيقي في الموضوع

الفرع الثاني: الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

الجدول (1-2): الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:



المجال	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
من حيث الزمان والمكان	أُنجزت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الدراسي 2023/2022 أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في ولاية ورقلة (الجزائر).	تمت في بيئات عربية وأجنبية وكانت من سنوات 2002 إلى 2021،
من حيث العينة	ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية مكونة من 52 عامل في المؤسسة بمختلف رتبهم وأصنافهم في المؤسسة محل الدراسة.	ركزت معظم الدراسات على عينات مختارة أي موجهة إلى فئة معينة من مجتمع الدراسة،
من حيث منهج الدراسة	اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية.	معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح جوانب الموضوع النظرية، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية.
من حيث نوع القطاع	استهدفت الدراسة القطاع الخاص، حيث كانت على عينة من المؤسسات ذات الطابع الخاص: وهي ENSP	تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص والعام
من حيث المتغيرات	اعتمدت دراستنا على متغيرين ألا وهما: التكوين ونتاجية العمال	تناولت الدراسات السابقة من غير المتغيرين المدروسين العديد من متغيرات مختلفة
من حيث الهدف	تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على التكوين وأثره على إنتاجية العمل.	لقد اشتركت جل الدراسات حول هدف رئيسي واحد وهو التعرف على أثر التكوين على مجموعة من المتغيرات الأخرى .

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الدراسات السابقة

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تطرقنا للإطار النظري لموضوع التكوين الذي يعتبر من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة في الوقت الراهن وهذا لما هو واقع في عصر العولمة بحيث يجب على جميع المؤسسات أن تحسن من أداء عمالها، وذلك لتجنب الوقوع في المخاطر من جهة وتحقيق أفضل إنتاجية من جهة أخرى، وفكرة الاهتمام بوظيفة التكوين تضمن للمؤسسات تحقيق غاية وكسب أحسن أداء لعمالها.

من خلال هذا الفصل قمنا بدراسة التكوين التي يهتم بتحقيق هدف مهم وهو تحسين إنتاجية العمال في المؤسسة في المؤسسة بالإضافة إلى كل هذا تم التطرق أيضا لمجموعة من الدراسات السابقة والتي لها صلة بدراستنا، حيث ساهمت في إعطاء نظرة شاملة الموضوع.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للموضوع

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل الاول الى جل المفاهيم النظرية المتعلقة بالتكوين و انتاجية العمال ادركنا انه اضحى العنصر البشري الكفاء و المكون و المؤهل لاستيعاب هذه التطورات والمتغيرات الركيزة الاساسية لنجاح اي منظمة عامة أو خاصة للنهوض بمهامها بكفاءة وفعالية

يعتبر التكوين نشاط يهتم بنقل التعليمات والمعلومات بهدف تطوير الأداء الخاص بالفرد المتلقي له، أو مساعدته على الوصول إلى مرحلة معينة من المهارات المعارف كما يهدف إلى تعليم مجموعة من المهارات الجديدة للأفراد من أجل تنفيذ نشاط أو عمل أو الرفع من انتاجية العمل .

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق الى دراسة ميدانية لتقييم اثر التكوين في تحسين انتاجية العمال من خلال دراسة على مستوى مؤسسة ENSP .

وقد تم تقسيم هذا الفصل على النحو التالي:

❖ المبحث الاول: الاجراءات المنهجية للدراسة

❖ المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج

الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

يستعرض هذا المبحث منهجية الدراسة وعرض نتائج استجابة افراد عينة الدراسة من خلال التحليل الاحصائي كما يتناول هذا المبحث اختبار الفرضيات ومناقشتها

المطلب الأول: منهج الدراسة

انطلاقا من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها ميدانيا، تم الاعتماد على المنهج الإحصائي، وذلك نظرا لطبيعة البحث التي تفرض علينا إتباع هذا المنهج باعتباره طريقة تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة للدراسة وقياس الدلالة الاحصائية بين متغيرات الدراسة.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة ومتغيراتها:

سوف يتم عرض مجتمع وعينة الدراسة:

الفرع الأول: تقديم مجتمع وعينة الدراسة:

أولا: مجتمع الدراسة:

أنشأت المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) بموجب المرسوم رقم 81-174 الصادر في الفاتح أوت 1981 المتعلق بإعادة هيكلة قطاع الطاقة والصناعات البتروكيميائية في الجزائر، فهي مؤسسة عمومية اقتصادية ذات شكل قانوني يتمثل في مؤسسة ذات أسهم، رأس مالها يبلغ 8 000000000 دج تساهم فيه مؤسسة سوناطراك بنسبة 100% وهي مجمع بترولي له رأس مال كبير من الخبرة والمهارة المتراكمة منذ أكثر من 30 سنة في مجال خدمات الآبار يبلغ تعداد عمالها أكثر من 3000 عامل يقع المقر الاجتماعي للمؤسسة بمدينة حاسي مسعود البترولية ولاية ورقلة

وقد افصح مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار حينها عن اهدافه المسطرة فحوها تعزيز طاقاته المختلفة و كذا اكتساب خبرات تمكنه من مواجهة تحديات القرن . في نفس الإطار، أعرب مجمع م.و.خ.أ في فترة لاحقه عن تنبيهه لاسراتيجية تطمح إلى تمديد رقعته الجغرافية على نطاق واسع خارج التراب الوطني لممارسة نشاطاته على مستوى دولي معتمدا في ذلك على إنتهاج طريق شراكة واعدة .

ثانيا: عينة الدراسة

الجدول (01-2) يمثل توزيع الاستبيان على عينة الدراسة

عدد الاستبيانات	الموزع	المسترجع	الغير مسترجع	الصالح للتحليل
العدد	55	52	00	52
النسبة المئوية	%100	%95	%5	%95

المصدر: من اعداد الطالب.

لتحقيق غايات الدراسة والمتمثلة في تحديد الدور الذي يلعبه التكوين في تحسين انتاجية العمال وعلى إثر ذلك تم اختيار العينة عشوائية من عمال مؤسسة ENSP حيث قمنا بتوزيع 52 استبانة ورقية.

الفرع الثاني: متغيرات الدراسة

بافتراض ثبات العوامل الأخرى التي لم تدخل ضمن نطاق البحث فإن متغيرات الدراسة تكون على النحو التالي:

أ- المتغير المستقل: التكوين

ب- المتغير التابع: انتاجية العمال

المطلب الثالث: الأدوات المستخدمة

سوف نعرض الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة:

الفرع الأول: أداة بناء الدراسة

بناء على طبيعة البيانات التي يراد جمعها وعلى المنهج المتبع في الدراسة، والوقت المسموح له، وجدنا أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة" وبعد الاطلاع على أدبيات الدراسة الحالية والدراسات السابقة ذات الصلة بجودة الموضوع، قمنا بتصميم الاستبانة مشتملة على ثلاثة أجزاء بعد الدياحة كما هو مبين بالتفصيل في الملحق رقم 01؛ وهي كالتالي:

أولاً: الجزء الأول

يشمل البيانات الشخصية لعمال المؤسسة والمتمثلة في (الجنس، السن، الدرجة العلمية، الفئة المهنية، الخبرة).

ثانياً: الجزء الثاني

يشمل هذا الجزء من الاستبانة البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة مقسما على النحو التالي:

◀ **المحور الأول:** بعنوان التكوين هذا المحور على 17 سؤال موزعة على بعدين.

◀ **المحور الثاني:** بعنوان انتاجية العمال يحتوي هذا الجزء على 10 أسئلة

وقد تم استخدام مقياس ليكرات الخماسي على النحو التالي:

الجدول (2-01) يمثل درجات الاستجابة

الدرجة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الطالب

ثالثا: صدق وثبات أداة الدراسة

بعد الاطلاع علي مختلف الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة تم إعداد استمارة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات اللازمة، حيث تم عرضها علي مجموعة من المحكمين تألفت من ثلاثة متخصصين في مجال علوم التسيير، وذلك من أجل معرفة آرائهم واقتراحاتهم وتمت الاستجابة لتوجيهاتهم، تم استخدام معامل ثبات كرونباخ ألفا وهذا بالاستعانة ببرنامج SPSS v26 كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول(2-2) معامل الثبات الكلي للاستبانة

عدد العبارات	معامل الثبات الكلي	معايير الثبات الكلي
4	0.863	اهتمام الإدارة بعنصر التكوين
5	0.928	البرامج التكوينية في المؤسسة
2	0.869	تنفيذ وتقييم التكوين داخل المؤسسة
17	0.955	التكوين
10	0.884	إنتاجية العمال
27	0.960	الاستبيان كامل

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول(2-2) أن قيمة ألفا كرونباخ أكبر من 0.62 وأقرب الي 01 حيث تقدر قيمتها ب 0.960 وهي نسبة قابلة لتحليل الإحصائي ويمكن الاعتماد عليها، حيث أنها تتجاوز الحد الأدنى المعتمد في مثل هذه الدراسات، مما قد يعني الحصول علي نفس الإجابات في حالة استجواب أفراد عينة الدراسة في نفس الظروف.

الفرع الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية

من اجل تحليل بيانات الاستبانة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ◀ التكرارات والنسب المئوية لمعرفة ووصف أفراد عينة الدراسة؛
- ◀ معامل كرونباخ ألفا لتحديد ثبات أداة الدراسة؛
- ◀ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد أهمية الدراسة لاستجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة طول الفئة (القيمة العليا للإجابة - القيمة الدنيا للإجابة) / عدد مستويات الأهمية طول الفئة $0.80 = 4/5 = 5-1$ ولتحديد درجة الأهمية تضاف قيمة طول الفئة الي 1 والجدول الموالي بين قيم المتوسط الحسابي ودرجة الأهمية

الجدول (2-3) : المتوسط الحسابي ودرجة الأهمية المقابلة له

درجة الأهمية	قيمة المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	1.80-----1
منخفضة	2.60-----1.81
متوسطة	3.40-----2.61
مرتفعة	4.20-----3.41
مرتفعة جدا	5.00-----4.21

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

سوف نعرض ونحلل نتائج الدراسة الميدانية في هذا المبحث:

المطلب الأول: عرض نتائج الجزء الأول من الاستبيان:

ويشمل تحليل الصفات الشخصية للعمال الذين تم استقصاؤهم، وذلك بهدف التعرف علي بعض الحقائق الأساسية المتعلقة بهذه العينة من أجل إعطاء صورة واضحة عن الأفراد المشاركين هذه الدراسة

الفرع الاول: عرض النتائج الخاصة بالمتغيرات الديمغرافية

1-متغير الجنس

جاء توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس كما يوضحه لجدول التالي:

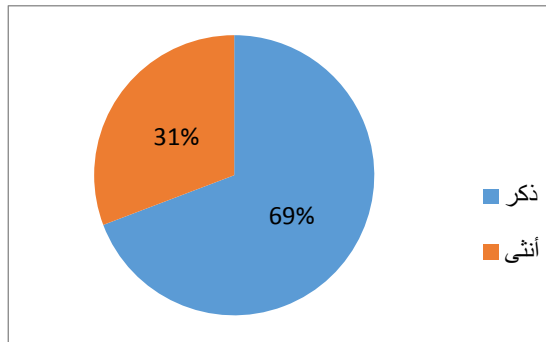
الجدول رقم (2-4) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الفئة	التكرار	النسبة
ذكر	36	%69
أنثي	16	%31
المجموع	52	%100

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات برنامج SPSS v26

ويمن ترجمة بيانات الجدول الى الشكل الموالي:

الجدول رقم (2-1) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الطالب بناء على معطيات الجدول 02-04

يتبين من خلال الجدول أعلاه ان معظم افراد عينة الدراسة من الفئة الذكور حيث بلغت نسبته 69 بالمئة من اجمالي افراد العينة في حين بلغت نسبة الاناث 31 بالمئة من اجمالي افراد العينة وهذا راجع في الأساس الي طبيعة

عمل المؤسسة

2-متغير السن

جاء توزيع أفراد عينة الدراسة وفق لمتغير العمر كما يوضحه الجدول التالي:

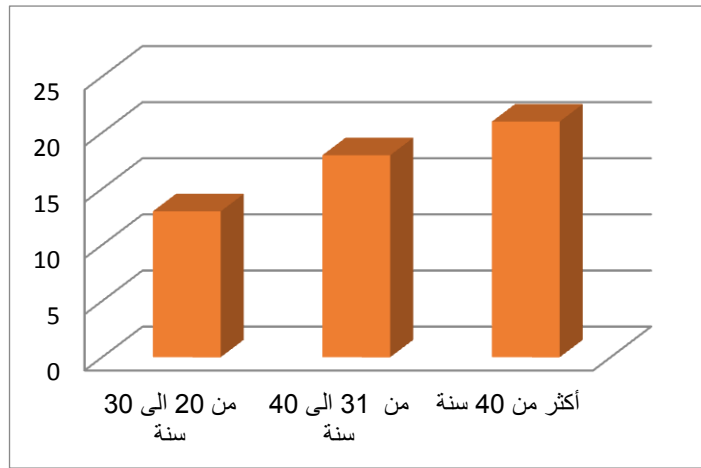
الجدول (2-5) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

النسبة	التكرار	الفئة العمر
%25	13	من 20 الى 30 سنة
%34.6	18	من 31 الى 40 سنة
%40.4	21	أكثر من 40 سنة
%100	52	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات برنامج SPSS v22

ويمكن ترجمة بيانات الجدول الى الشكل الموالي:

الشكل (2-2) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من اعداد الطالب بناء على معطيات الجدول 02-05

يتبين من خلال الجدول أعلاه ان معظم افراد عينة الدراسة من الفئة الاخيرة الذين أعمارهم بلغت أعمارهم 40 سنة حيث بلغت نسبتهم 40.4 بالمئة ثم تليها الفئة الثانية الذين تتراوح اعمارهم بين 31 سنة الى 40 سنة بنسبة قدرها 34.6 بالمئة مما يعني ان المؤسسة تعتمد علي طاقم عمل شاب في ذروة نشاطه وتحمسه للعمل ويكون حريصا علي العمل ويسعي لتنفيذه علي اكمل وجه يساعده طاقم عمل ذو خبرة ومحنتك

3-متغير الدرجة العلمية

جاء توزيع أفراد عينة الدراسة وفق لمتغير المنصب كالتالي:

الجدول (2- 6) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة لمتغير الدرجة العلمي

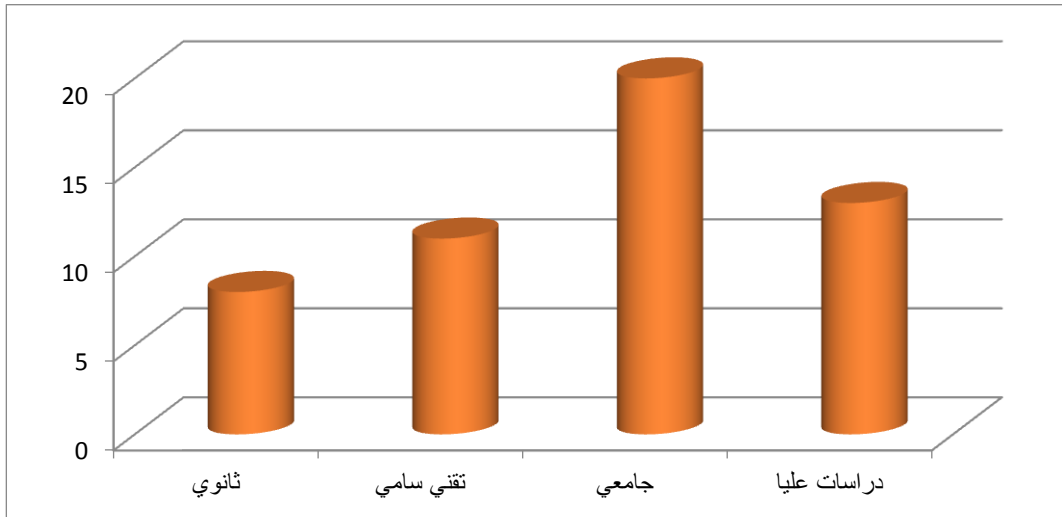
المنصب	التكرار	النسبة
ثانوي	8	15,4%
تقني سامي	11	21,2%
جامعي	20	38,5%
دراسات عليا	13	25,0%
المجموع	52	100%

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات برنامج SPSS v22

ويمكن ترجمة بيانات الجدول

يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة لمتغير الدرجة العلمي

الجدول (2- 3) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة لمتغير الدرجة العلمي



المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات برنامج SPSS v22

يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه الخاص بتوزيع افراد العينة وفقا لمتغير المؤهل العلمي ان المؤسسة محل الدراسة تسعى لتوظيف عمال ذو مستوي عالي اين سجلت العينة 20 عامل بشهادة جامعية بنسبة قدرت ب 38.5% و13 عامل يحملون شهادة الدراسات العليا مما يعني ان المؤسسة تسعى لتوظيف الكفاءات وهذا ما يفسر قوة مواردها البشرية في حين من 8 افراد من العينة يحملون مستوي ثانوي او اقل وهو من فئة الاعوان متعددي الخدمات ومناصبهم لا تتطلب شهادات

4-متغير الفئة المهنية

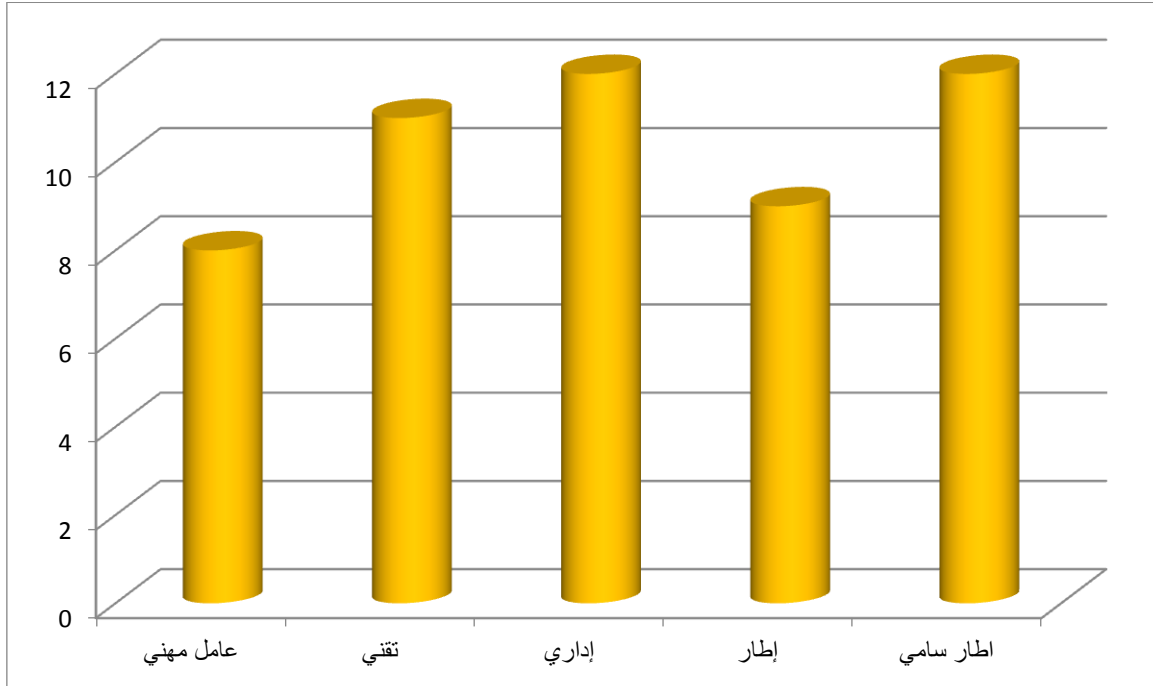
جاء توزيع أفراد عينة الدراسة وفق لمتغير الخبرة كالتالي:

الجدول (2-7) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الفئة المهنية

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
عامل مهني	8	15,4
تقني	11	21,2
إداري	12	23,1
إطار	9	17,3
اطار سامي	12	23,1
المجموع	52	%100

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات برنامج SPSS v22

الشكل (2-4) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الفئة المهنية



المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات برنامج SPSS v22

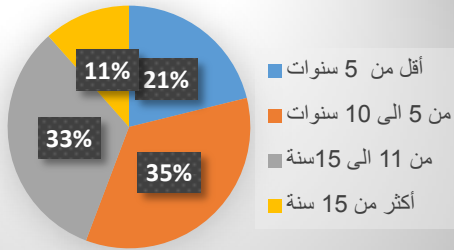
يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه الخاص بتوزيع افراد العينة وفقا لمتغير المؤهل العلمي ان المؤسسة محل الدراسة تسعي لتوظيف عمال ذو مستوي عالي اين سجلت العينة 17 عامل بدرجة ماستر و03 بدرجة دراسات عليا و07 بالماستر في حين 3 فقط من افراد العينة يحملون مستوي ثانوي او اقل وهم الاعوان التنفيذية وطبيعة مناصبهم لا تتطلب شهادات

5-متغير الخبرة

جاء توزيع أفراد عينة الدراسة وفق لمتغير الخبرة كالتالي:

الشكل (2-5) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة

الجدول (2-8) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة



المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	11	21
من 5 إلى 10 سنوات	18	35
من 11 إلى 15 سنة	17	33
أكثر من 15 سنة	6	11
المجموع	52	100%

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات برنامج SPSS v22

يظهر لنا من الجدول الخاص بتوزيع أفراد العينة وفقاً للخبرة، ان اغلب افراد ذو خبرة كافية تؤهلهم لشغل

مناصبهم بكل كفاءة واحقية وهو ما يحسب لصالح المؤسسة محل الدراسة

المطلب الثاني: تفسير النتائج الجزء الثاني من الاستبيان

الفرع الاول: قياس مستوي التكوين في المؤسسة ENSP

لقياس مستوي التكوين في مؤسسة ENSP نتطرق فيما يلي الى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لأبعاد المحور الأول والتي كانت مقسمة على محورين (اهتمام الإدارة بعنصر التكوين - البرامج التكوينية في

المؤسسة - تنفيذ وتقييم التكوين داخل المؤسسة) وكانت إجابات افراد العينة كما هو موضح في الجدول الموالي:

1) اهتمام الإدارة بعنصر التكوين

الجدول (2-9) : يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الأول

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
البعد الاول : اهتمام الإدارة بعنصر التكوين				
01	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية للعاملين بناء على نتائج تقييم الأداء	3,94	0.69	مرتفع
02	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية للعاملين باستخدام تكنولوجيات جديدة في المؤسسة	3,86	0.65	مرتفع
03	يتم تحديد الحاجة للدورات التكوينية عند استحداث وظائف جديدة	3,88	0.75	مرتفع
04	تم تحديد الاحتياجات التكوينية للعاملين بناء على معايير علمية قابلة للقياس	4,00	0.76	مرتفع

البعد الاولي : اهتمام الإدارة بعنصر التكوين

3.92 0.71 مرتفع

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 26

يتضح من خلال الجدول ان المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة علي عبارات بعد اهتمام الإدارة بعنصر التكوين بلغ 3.92 وهو بدرجة اهمية مرتفع ، مما يدل علي ان الإدارة تهتم بعنصر التكوين وتعمل على تكوين الموارد بشرية بالتابعة لها باعتبار التكوين يكسب الفرد كفاءة مهنية اكبر ، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري للبعد 0.71 والذي يدل علي عدم وجود تبيان او تشتت في اراء العينة اتجاها بعد اهتمام الإدارة بعنصر التكوين.

2) البرامج التكوينية في المؤسسة

الجدول (02-10) : يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثاني

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
البعد الثاني: البرامج التكوينية في المؤسسة				
01	تعمل المؤسسة على إيجاد برامج التكوين التي تتناسب مع محتوى مقررات التكوين	3,86	,65	مرتفع
02	تم تصميم البرنامج التكويني ليتطابق مع الاحتياجات الفعلية للمتكونين	4,03	,62	مرتفع
03	تتوفر المؤسسة على تكنولوجيا المعلومات التي يحتاجها برنامج التكوين	4,05	,60	مرتفع
04	تستغل المؤسسة موقعها على شبكة الإنترنت لتوفير المعلومات عن البرنامج التكويني	4,17	,61	مرتفع
05	تعمل المؤسسة عند تصميم البرنامج على وضع إرشادات كافية للمتدرب حول المحتوى التكويني وتطبيق الأنشطة	4,21	,69	مرتفع جدا
البعد الثاني: البرامج التكوينية في المؤسسة				
		4.06	0.63	مرتفع

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 26

يتضح من خلال الجدول ان المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على عبارات البعد الانتاجية بلغ 4.06 وهو بدرجة أهمية مرتفع، مما يدل علي ان إدارة المؤسسة تهدف دائما لرفع من مستوى برامجها التكوينية وتحديثها باستمرار وهذا ما يؤكد حرص المؤسسة علي تطوير العنصر بشري ذو كفاءة وفعالية، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري للبعد 0.63 والذي يدل علي عدم وجود تبيان او تشتت في اراء العينة اتجاها بعد البرامج التكوينية في المؤسسة

3) تنفيذ وتقييم التكوين داخل المؤسسة

الجدول (02-11) : يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثالث

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
البعد الثالث :تنفيذ وتقييم التكوين داخل المؤسسة				
01	تستخدم المؤسسة برامج العروض التقديمية مثل Power Point في تنفيذ البرنامج التكويني	4,01	,69	مرتفع
02	يتم استخدام البريد الإلكتروني في التواصل بين المدربين والمتدربين	3,92	,58	مرتفع
03	يتم توظيف الوسائط المتعددة في البرنامج التكويني(صور إلكترونية-فيديو إلكتروني)	3,73	,84	مرتفع
04	تعتمد المؤسسة على البرامج التكوينية الحديثة	3,78	,80	مرتفع
05	يتم تطبيق البرنامج التكويني من خلال التفاعل التعاوني بين المتدربين	3,92	,58	مرتفع
06	تعمل المؤسسة على المقارنة بين أداء العاملين قبل وبعد الاستفادة من برامج التكوين	3,51	,85	مرتفع
07	تستخدم المؤسسة أدوات تقييم لقياس الأداء المهاري لبعض المهام التي تتطلب مهارة	4,01	,54	مرتفع
08	تتم متابعة أداء المتدربين بعد البرنامج التكويني	3,92	,70	مرتفع
البعد الثالث :تنفيذ وتقييم التكوين داخل المؤسسة				
		3.85	0.69	مرتفع

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 26

يتضح من خلال الجدول ان المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة علي عبارات البعد تنفيذ وتقييم التكوين داخل المؤسسة بلغ 3.85 وهو مرتفع ، مما يدل علي ان المؤسسة تحرص على تنفيذ برامجها التكوينية بكل دقة وفعالية من خلال مدربين أكفاء واستخدام التقنيات الحديثة كما تحرص على تقييم هذه البرامج ومراعاة اذا كانت فعالة او غير فعالة ، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري للبعد 0.69 والذي يدل علي عدم وجود تبيان او تشتت في اراء العينة اتجاه بعد تنفيذ وتقييم التكوين داخل المؤسسة.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
-------	---------	-----------------	-------------------	---------------

الموافقة	المعياري	الحسابي	
البعد الثالث: تنفيذ وتقييم التكوين داخل المؤسسة			
مرتفع	,73	4,03	01 أنجز عملي وفق معايير المطلوبة
مرتفع	,82	4,05	02 أتميز بالدقة والإتقان في إنجاز عملي
مرتفع	,75	4,01	03 لدى المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة في الوظيفة
مرتفع	,88	3,92	04 أحاول دائما المبادرة في تقديم جهود إضافية في وظيفتي
مرتفع	,69	3,98	05 يساعد العمل الجماعي على تسريع وتيرة العمل
مرتفع	,62	4,00	06 افضل إنجاز العمل مع المجموعة ككل
مرتفع	,68	3,80	07 تعتبر الحوافز المادية المقدمة من قبل المؤسسة دافع لتقديم اعمال اضافية
مرتفع	,59	3,73	08 لدي القدرة على ابتكار طرق جديدة تؤدي إلى السرعة في إنجاز العمل بإتقان
مرتفع	,86	3,61	09 أحاول اكتساب مهارات جديدة لتطوير وتحسين العمل الذي أقوم به
مرتفع	,70	3,69	10 تتوفر لدي الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل إنجاز حجم الأداء المطلوب.
مرتفع	0.73	3.94	البعد الثالث: تنفيذ وتقييم التكوين داخل المؤسسة

الفرع الثاني: قياس مستوى إنتاجية العمال في المؤسسة ENSP

الجدول (02-12) : يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول ان المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة علي عبارات المحور الثاني بلغ 3.94 وهو مرتفع ، مما يدل علي ان المؤسسة تحرص زيادة إنتاجياتها من خلال التركيز على عوامل لها صلة بالفرد في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري للبعد 0.73 والذي يدل علي عدم وجود تبيان او تشتت في اراء العينة اتجاه محور الانتاجية

المطلب الثالث: مناقشة واختبار صحة الفرضيات:

في هذا المطلب سوف نختبر صحة الفرضيات ونناقشها:

الفرع الاول: اختبار صحة الفرضية الأولى:

سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية والاولي والتي كانت كالتالي: "مستوى تكوين العمال في المؤسسة محل الدراسة .

باستخدام برنامج spss يمكننا اجراء المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الاول الذي يبين مستوي وأحداث كما موضح في الجدول التالي:

الجدول: 2-12: يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الاول

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مرتفع	0.71	3.92	البعد الاول : اهتمام الإدارة بعنصر التكوين
مرتفع	0.63	3.85	البعد الثاني: البرامج التكوينية في المؤسسة
مرتفع	0.69	3.94	البعد الثالث: تنفيذ وتقييم التكوين داخل المؤسسة
مرتفع	0.67	3.90	المحور الاول

من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS 26

يتضح من خلال الجدول ان المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة علي عبارات المحور الأول الخاص تكوين الموارد البشرية بلغ 3.90 وهو بدرجة اهمية مرتفعة ، مما يدل علي ان المنظمة تدرك أهمية التكوين في الحياة المهنية للعمال ودورها الفعال في تطوير أداء المورد البشرية في المؤسسة، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري للبعد 0.67 والذي يدل علي عدم وجود تبيان او تشتت في اراء العينة اتجاه بعد المحور الاول وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى ويفرض علينا قبولها

الفرع الثاني: اختبار صحة الفرضية الثانية:

سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية والاولي والتي كانت كالتالي: " توجد علاقة ارتباطية بين التكوين ونتاجية العمال.

باستخدام برنامج spss يمكننا اجراء اختبار معامل الارتباط ال خطي person الذي يبين مدي قوة وطبيعة العلاقة التي تجمع بين متغيرات الدراسة كما موضح في الجدول التالي:

الجدول: (02-13): يمثل اختبار PERSON

	التكوين	إنتاجية العمال
التكوين	Corrélation de Pearson	,802**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	52
إنتاجية العمال	Corrélation de Pearson	,802**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	52

المصدر: مخرجات SPSS V26

من خلال الدراسة الاحصائية للجدول نلاحظ أن قيمة sig=000 وهي قيمة اقل من قيمة مستوي المعنوية المعلوم عند 5 %، اما معامل الارتباط الخطي للمحاور قد بلغ $r=0.802$ وهذا ما يعني ان التكوين وإنتاجية العمال يرتبطان مع بعضهما البعض بعلاقة خطية طردية موجبة بنسبة 80.2% وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية التي نصت على انه توجد علاقة ارتباطية بين التكوين وإنتاجية العمال
الفرع الثالث: اختبار صحة الفرضية الثالثة:

سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية والاولي والتي كانت كالتالي: "يوجد فروق ذات دلالة

إحصائية في علاقة التكوين بإنتاجية العمال تعزي الي أحد او كل المتغيرات الديمغرافية

الجدول: اختبار ANONV

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الجنس	Between Groups	4.465	18	.248	1.238	.289
	Within Groups	6.612	33	.200		
	Total	11.077	51			
السن	Between Groups	7.547	18	.419	.549	.911
	Within Groups	25.223	33	.764		
	Total	32.769	51			
المستوى العلمي	Between Groups	9.765	18	.543	.422	.972
	Within Groups	42.465	33	1.287		
	Total	52.231	51			
المهنية الفئة	Between Groups	27.343	18	1.519	.697	.790
	Within Groups	71.964	33	2.181		
	Total	99.308	51			
الخبرة	Between Groups	27.922	18	1.551	.943	.540
	Within Groups	54.308	33	1.646		
	Total	82.231	51			

المصدر: مخرجات SPSS V26

بناء علي نتائج السابقة في الجدول اعلاه التي أظهرت ان مستوي الدلالة في كل المتغيرات الديمغرافية السابقة (الجنس - السن - الدرجة العلمية - الفئة المهنية - الخبرة) وهو اعلي من مستوي المعنوية 0.05 وهذا يعني انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في علاقة التكوين بإنتاجية العمال تعزي الي متغير الي احد او كل المتغيرات الديمغرافية

بناء علي تفسير الفرضيات الفرعية التي بينت عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في علاقة التكوين بإنتاجية العمال نقبل الفرضية الرابعة والتي نصت علي انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية علاقة التكوين بإنتاجية العمال تعزي الي كل او أحد المتغيرات الديمغرافية (الجنس - العمر - المنصب - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)

خلاصة الفصل الثاني:

اشتمل هذا الفصل على الدراسة الميدانية التي قمنا بها في مؤسسة ENSP ولقد كان هذا بهدف معرفة اثر التكوين على تطوير نظم الموارد البشرية ومعرفة العمال على ان التكوين له اثر على تحسين الأداء بالمؤسسة وان لها نظام تقييم أداء عمالها، و قد أكدت النتائج ان المؤسسة حيث تعرفنا من خلال هذا الفصل المتعلق بتحليل آراء أفراد عينة الدراسة حول المحاور الواردة في الاستبيان على إدراك المبحوثين لأثر التكوين على تطوير نظم الموارد البشرية ، وبعد قراءة وتفسير النتائج بالاعتماد على برنامج **spss v26** أظهرت نتائج التحليل توفر المؤسسة محل الدراسة مستوى عالي من التكوين وتعتمد على نوع الداخلي والخارجي لتعزيز كفاءة العمال، أما فيما يخص نتائج اختبار الفرضيات فتبين أن هناك علاقة ذات ارتباطية خطية بين التكوين على تطوير نظم الموارد البشرية.

خاتمة

الخاتمة:

من خلال الدراسة النظرية و الميدانية لموضوع اثر التكوين على تطوير نظم الموارد البشرية يعتبر التكوين من أهم الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة وذلك ضمانا لنجاحها ، فالمؤسسة تسعى من خلال التكوين إلى اكتساب عمالها لمعارف و أفكار لمزاولة العمل و القدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال و جيد لمسايرة التطورات التكنولوجية و العلمية السريعة مما يضمن لها زيادة الإنتاجية

وبعد تحليل نتائج الاستبيان توصلت الدراسة نتائج التالية

اولا: نتائج الدراسة

من خلال الدراسة الميدانية توصلت الدراسة إلي عدة نتائج ساهمت في حل مشكلة الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها وكانت أهم نتائج الدراسة كما يلي:

- 1) يوجد مستوى عالي من التكوين في المؤسسة محل الدراسة
- 2) توجد علاقة ارتباطية بين التكوين و تحسين الانتاجية
- 3) يوجد اثر للتكوين على تحسين إنتاجية العمل

ثالثا: التوصيات:

علي ضوء نتائج الدراسة الميدانية وبناء علي نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية فانه يمكننا تقديم مجموعة من التوصيات لفائدة المؤسسة تتمثل في مايلي :

- 1) ضرورة التأكيد تكثيف الدورات التكوينية
- 2) الاهتمام بتكوين موارد البشرية

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. محمد عبد الفتاح الصيرفي: "التكوين الاداري المدربين والمتدربين و اساليب التكوين" دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن 2008
2. مبرك اسمهان، دور التكوين في تحسين الإنتاجية بالمؤسسات الاقتصادية مع دراسة حالة مؤسسة صناعية للملابس المهنية "تافنة" ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2016/2015
3. جعفري بلال، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008، ص 32 .
4. وري منير: "تسيير الموارد البشرية" ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية - بن عكنون، 2013
5. أنس عبد الباسط عباس: تخطيط وتنمية القوى العاملة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011
6. مدحت محمد أبو النصر: إدارة العملية التكوينية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2002
7. لربيع بوعريوة: تأثير التكوين على انتاجية المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير منظمات، جامعة محمد بوقرة بومرداس، السنة الجامعية، 2006-2007
8. ماجد حسن هنية: " العوامل المؤثرة على انتاجية العمال في القطاع الصناعي " (دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات الخشبية في قطاع غزة)، وذلك كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية - غزة، أغسطس 2005.
9. بوعروة الربيع " تأثير التكوين على انتاجية المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز " رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة محمد بوقرة - بومرداس، 2007
10. وذان بشير ، اهمية تكوين المورد لبشرية واثره على انتاجية العمال في المؤسسات البترولية ، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماستر في تخصص دارة الشرطات البترولية ن جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، 2018/2017، ص 46/45
11. عادل بوجمان ، تأهيل الموارد البشرية لتحسين اداء المؤسسة الاقتصادية ، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2015

12. دراسة عبد الحكيم جري بعنوان أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الادوية – قسنطينة، جامعة سطيف، 2019

13. مر بلخير جواد، دور التكوين في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة أعمال ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2009/2008

14. طااطاي كمال، دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة ،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ،جامعة الجزائر ،2003

15. بودوح غنية، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية –المؤسسة الاستشفائية العمومية ببسكرة نموذجاً- أطروحة دكتوراه في تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2013

16.Eduardo Salas, Scott I. Tannenbaum, Kurt Kraiger, and Kimberly A. Smith-Jentsch: "The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice" a paper published in APS Association for psychological science, University of Florida,2012

17.(Gny. Khuikkieri. La promotion sociale. P.U.F. Paris. 1977.

18.Humaan Siddiqui: " **Impact of Training and Productivity Tools on Business Performance Case Study of National Productivity Organization**" a dissertation to obtain Master degree in Business Administration, Karlstad University, Sweden 2011

19." Industry training and productivity – a literature review ", **Report to the Industry Training Federation**, published by NZIER Wellington, New Zealand, October 2004.

20." Measuring Productivity " **OECD Manual Measurement Of aggregate and industry-level productivity growth**, printed in France , ISBN 92-64-18737-5 – No. 51987, 2001 p 11.

21.Nicole Richman: **Human Resources management and HR development Evaluation & contribution**[Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership](#) 1(2) November 2015

22.Naem Akhtar: **Impact of training on productivity of employee case study of electricity supply company in Pakistan**. 2014

23.Dearden, Lorraine; Reed, Howard; Van Reenen, J, The impact of training on productivity and wages Evidence from British panel data, IFS Working Papers, No. 05/16

الملاحق



الاستبيان



جامعة قاصدي مرياح - ورقلة -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم التسيير

السلام عليكم : تحية طيبة وبعد

في إطار البحث التكميلي لمذكرة الماستر في العلوم التسيير، أرفق لسيادتكم استبيان حول موضوع :

* اهمية تكوين المورد البشري وأثره على انتاجية العمال في المؤسسات البترولية

(المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP) *

لذا يسعدنا أن نطلب من سيادتكم عمال الشركة أن تفضلوا بالمساهمة في هذه الدراسة عبر إجاباتكم الصادقة عن أسئلة هذا الاستبيان، كما نؤكد لكم أن الإجابات التي ستدلون بها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم وراجين من المولى أن يجعل جهودكم في ميزان حسناتكم

الأستاذ المشرف: بن شويحة بشير

الطالب: بورويس أحمد

الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة :

البيانات العامة:

الجنس:

أنثى

ذكر

السن: من 20 الى 30 سنة من 30 الى 40 سنة أكثر من 40 سنة

المستوى العلمي: أقل من ثانوي ثانوي جامعي دراسات عليا

الفئة المهنية: عامل مهني تقني إداري إطار إطار سامي

الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات من 10 الى 15 سنة أكثر من 15 سنة

المحور الثاني: التكوين

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارات	
اهتمام الإدارة بعنصر التكوين						
					يتم تحديد الاحتياجات التكوينية للعاملين بناء على نتائج تقييم الأداء	1
					يتم تحديد الاحتياجات التكوينية للعاملين باستخدام تكنولوجيات جديدة في المؤسسة	2
					يتم تحديد الحاجة للدورات التكوينية عند استحداث وظائف جديدة	3
					تم تحديد الاحتياجات التكوينية للعاملين بناء على معايير علمية قابلة للقياس	4
البرامج التكوينية في المؤسسة						
					تعمل المؤسسة على إيجاد برامج التكوين التي تتناسب مع محتوى مقررات التكوين	5
					تم تصميم البرنامج التكويني ليتطابق مع الاحتياجات الفعلية للمتدربين	6
					تتوفر المؤسسة على تكنولوجيا المعلومات التي يحتاجها برنامج التكوين	7
					تستغل المؤسسة موقعها على شبكة الإنترنت لتوفير المعلومات عن البرنامج التكويني	8
					تعمل المؤسسة عند تصميم البرنامج على وضع إرشادات كافية للمتدرب حول المحتوى التكويني وتطبيق الأنشطة	9
تنفيذ وتقييم التكوين داخل المؤسسة						
					تستخدم المؤسسة برامج العروض التقديمية مثل Power Point في تنفيذ البرنامج التكويني	10
					يتم استخدام البريد الإلكتروني في التواصل بين المدربين والمتدربين	11
					يتم توظيف الوسائط المتعددة في البرنامج التكويني (صور إلكترونية-فيديو إلكتروني)	12
					تعتمد المؤسسة على البرامج التكوينية الحديثة	13
					يتم تطبيق البرنامج التكويني من خلال التفاعل التعاوني بين المتدربين	14
					تعمل المؤسسة على المقارنة بين أداء العاملين قبل وبعد الاستفادة من برامج التكوين	15
					تستخدم المؤسسة أدوات تقييم لقياس الأداء المهاري لبعض المهام التي تتطلب مهارة	16
					تتم متابعة أداء المتدربين بعد البرنامج التكويني	17

المحور الثالث: إنتاجية العمال

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارات	
					أنجز عملي وفق معايير المطلوبة	1
					أتميز بالدقة والإتقان في إنجاز عملي	2
					لدى المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة في الوظيفة	3
					أحاول دائما المبادرة في تقديم جهود إضافية في وظيفتي	4
					يساعد العمل الجماعي على تسريع وتيرة العمل	5
					أفضل إنجاز العمل مع المجموعة ككل	6
					تعتبر الحوافز المادية المقدمة من قبل المؤسسة دافع لتقديم اعمال اضافية	7
					لدي القدرة على ابتكار طرق جديدة تؤدي إلى السرعة في إنجاز العمل بإتقان	8
					أحاول اكتساب مهارات جديدة لتطوير وتحسين العمل الذي أقوم به	9
					تتوفر لدي الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل إنجاز حجم الأداء المطلوب.	10

لجنة التحكيم:

١. د. عرابة الحاج جامعة قاصدي مرباح ورقلة

د.مكاوي محمد جامعة قاصدي مرباح ورقلة

اهتمام الإدارة بعنصر التدريب

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	52	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,863	4

صدق والثبات

البرامج التدريبية في المؤسسة

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	52	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,928	5

صدق والثبات

تنفيذ وتقييم التدريب داخل المؤسسة

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	52	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,869	8

صدق والثبات

التكوين

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	52	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,955	17

صدق والثبات

إنتاجية العمال

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	52	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,884	10

صدق والثبات

المحاور

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	52	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,960	27

صدق والثبات

التكرارات والنسبة المئوية

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	36	69,2	69,2	69,2
	أنثى	16	30,8	30,8	100,0
Total		52	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 20 الى 30 سنة	13	25,0	25,0	25,0
	من 31 الى 40 سنة	18	34,6	34,6	59,6
	سنة أكثر من 40 سنة	21	40,4	40,4	100,0
Total		52	100,0	100,0	

المستوى العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من ثانوي	8	15,4	15,4	15,4
	ثانوي	11	21,2	21,2	36,5
	جامعي	20	38,5	38,5	75,0
	دراسات عليا	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

الفئة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عامل مهني	8	15,4	15,4	15,4
	تقني	11	21,2	21,2	36,5
	إداري	12	23,1	23,1	59,6
	إطار	9	17,3	17,3	76,9
	إطار سامي	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	4	7,7	7,7	7,7
	من 5 إلى 10 سنوات	13	25,0	25,0	32,7
	من 11 إلى 15 سنة	11	21,2	21,2	53,8
	أكثر من 15 سنة	13	25,0	25,0	78,8
	5,00	11	21,2	21,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بناء على نتائج تقييم الأداء

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	8	15,4	15,4	19,2
	موافق	33	63,5	63,5	82,7
	موافق بشدة	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين باستخدام تكنولوجيات جديدة في المؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	9	17,3	17,3	21,2
	موافق	35	67,3	67,3	88,5
	موافق بشدة	6	11,5	11,5	100,0

Total	52	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

يتم تحديد الحاجة للدورات التدريبية عند استحداث وظائف جديدة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
محاييد	12	23,1	23,1	26,9
موافق	28	53,8	53,8	80,8
موافق بشدة	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

تم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بناء على معايير علمية قابلة للقياس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
محاييد	9	17,3	17,3	21,2
موافق	28	53,8	53,8	75,0
موافق بشدة	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

تعمل المؤسسة على إيجاد برامج التدريب التي تتناسب مع محتوى مقررات التدريب

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
محاييد	9	17,3	17,3	21,2
موافق	35	67,3	67,3	88,5
موافق بشدة	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

تم تصميم البرنامج التدريبي ليتطابق مع الاحتياجات الفعلية للمتدربين

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
محاييد	3	5,8	5,8	9,6

موافق	38	73,1	73,1	82,7
موافق بشدة	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

تتوفر المؤسسة على تكنولوجيا المعلومات التي يحتاجها برنامج التدريب

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
محاييد	2	3,8	3,8	7,7
موافق	39	75,0	75,0	82,7
موافق بشدة	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

تستغل المؤسسة موقعها على شبكة الإنترنت لتوفير المعلومات عن البرنامج التدريبي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide محاييد	6	11,5	11,5	11,5
موافق	31	59,6	59,6	71,2
موافق بشدة	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

تعمل المؤسسة عند تصميم البرنامج على وضع إرشادات كافية للمتدرب حول المحتوى التدريبي وتطبيق الأنشطة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
محاييد	2	3,8	3,8	7,7
موافق	31	59,6	59,6	67,3
موافق بشدة	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

تستخدم المؤسسة برامج العروض التقديمية مثل Power Point في تنفيذ البرنامج التدريبي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	3,8	3,8	3,8

محايد	6	11,5	11,5	15,4
موافق	33	63,5	63,5	78,8
موافق بشدة	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

يتم استخدام البريد الإلكتروني في التواصل بين المدربين والمتدربين

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide محايد	11	21,2	21,2	21,2
موافق	34	65,4	65,4	86,5
موافق بشدة	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

يتم توظيف الوسائط المتعددة في البرنامج التدريبي (صور إلكترونية-فيديو إلكتروني)

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق بشدة	2	3,8	3,8	3,8
غير موافق	1	1,9	1,9	5,8
محايد	12	23,1	23,1	28,8
موافق	31	59,6	59,6	88,5
موافق بشدة	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

تعتمد المؤسسة على البرامج التدريبية الحديثة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	5	9,6	9,6	9,6
محايد	8	15,4	15,4	25,0
موافق	32	61,5	61,5	86,5
موافق بشدة	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

يتم تطبيق البرنامج التدريبي من خلال التفاعل التعاوني بين المتدربين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	11	21,2	21,2	21,2
	موافق	34	65,4	65,4	86,5
	موافق بشدة	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

تعمل المؤسسة على المقارنة بين أداء العاملين قبل وبعد الاستفادة من برامج التدريب

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	3,8	3,8	3,8
	غير موافق	2	3,8	3,8	7,7
	محايد	19	36,5	36,5	44,2
	موافق	25	48,1	48,1	92,3
	موافق بشدة	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

تستخدم المؤسسة أدوات تقييم لقياس الأداء المهاري لبعض المهام التي تتطلب مهارة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	7	13,5	13,5	13,5
	موافق	37	71,2	71,2	84,6
	موافق بشدة	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

تتم متابعة أداء المتدربين بعد البرنامج التدريب

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	9	17,3	17,3	21,2
	موافق	32	61,5	61,5	82,7
	موافق بشدة	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

أنجز عملي وفق معايير المطلوبة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	7	13,5	13,5	17,3
	موافق	30	57,7	57,7	75,0
	موافق بشدة	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

أتميز بالدقة والإتقان في انجاز عملي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	4	7,7	7,7	11,5
	موافق	33	63,5	63,5	75,0
	موافق بشدة	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

لدى المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة في الوظيفة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	8	15,4	15,4	19,2
	موافق	29	55,8	55,8	75,0
	موافق بشدة	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

أحاول دائما المبادرة في تقديم جهود إضافية في وظيفتي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	10	19,2	19,2	23,1
	موافق	28	53,8	53,8	76,9
	موافق بشدة	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

يساعد العمل الجماعي على تسريع وتيرة العمل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
محاييد	7	13,5	13,5	17,3
موافق	33	63,5	63,5	80,8
موافق بشدة	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

افضل انجاز العمل مع المجموعة ككل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
محاييد	4	7,7	7,7	11,5
موافق	38	73,1	73,1	84,6
موافق بشدة	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

تعتبر الحوافز المادية المقدمة من قبل المؤسسة دافع لتقديم اعمال اضافية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	3	5,8	5,8	5,8
محاييد	9	17,3	17,3	23,1
موافق	35	67,3	67,3	90,4
موافق بشدة	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

لدي القدرة على ابتكار طرق جديدة تؤدي إلى السرعة في إنجاز العمل باتقان

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	3	5,8	5,8	5,8
محاييد	9	17,3	17,3	23,1
موافق	39	75,0	75,0	98,1

موافق بشدة	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

أحاول اكتساب مهارات جديدة لتطوير وتحسين العمل الذي أقوم به

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	8	15,4	15,4	15,4
محايد	9	17,3	17,3	32,7
موافق	30	57,7	57,7	90,4
موافق بشدة	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

تتوفر لدي الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل إنجاز حجم الأداء المطلوب.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	3	5,8	5,8	5,8
محايد	14	26,9	26,9	32,7
موافق	31	59,6	59,6	92,3
موافق بشدة	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

Statistiques

	N		Moyenne	Ecart type
	Valide	Manquant		
الجنس	52	0	1,3077	,46604
السن	52	0	2,1538	,80158
المستوى العلمي	52	0	2,7308	1,01199
الفئة المهنية	52	0	3,1154	1,39542
الخبرة	52	0	3,2692	1,26979
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بناء على نتائج تقييم الأداء	52	0	3,9423	,69771
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين باستخدام تكنولوجيات جديدة في المؤسسة	52	0	3,8654	,65765
يتم تحديد الحاجة للدورات التدريبية عند استحداث وظائف جديدة	52	0	3,8846	,75806

تم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بناء على معايير علمية قابلة للقياس	52	0	4,0000	,76696
تعمل المؤسسة على إيجاد برامج التدريب التي تتناسب مع محتوى مقررات التدريب	52	0	3,8654	,65765
تم تصميم البرنامج التدريبي ليتطابق مع الاحتياجات الفعلية للمتدربين	52	0	4,0385	,62502
تتوفر المؤسسة على تكنولوجيا المعلومات التي يحتاجها برنامج التدريب	52	0	4,0577	,60758
تستغل المؤسسة موقعها على شبكة الإنترنت لتوفير المعلومات عن البرنامج التدريبي	52	0	4,1731	,61743
تعمل المؤسسة عند تصميم البرنامج على وضع إرشادات كافية للمتدرب حول المحتوى التدريبي وتطبيق الأنشطة	52	0	4,2115	,69555
تستخدم المؤسسة برامج العروض التقديمية مثل Power Point في تنفيذ البرنامج التدريبي	52	0	4,0192	,69987
يتم استخدام البريد الإلكتروني في التواصل بين المدربين والمتدربين	52	0	3,9231	,58899
يتم توظيف الوسائط المتعددة في البرنامج التدريبي(صور إلكترونية-فيديو إلكتروني)	52	0	3,7308	,84286
تعتمد المؤسسة على البرامج التدريبية الحديثة	52	0	3,7885	,80041
يتم تطبيق البرنامج التدريبي من خلال التفاعل التعاوني بين المتدربين	52	0	3,9231	,58899
تعمل المؤسسة على المقارنة بين أداء العاملين قبل وبعد الاستعادة من برامج التدريب	52	0	3,5192	,85154
تستخدم المؤسسة أدوات تقييم لقياس الأداء المهاري لبعض المهام التي تتطلب مهارة	52	0	4,0192	,54198
تتم متابعة أداء المتدربين بعد البرنامج التدريب	52	0	3,9231	,70977
أنجز عملي وفق معايير المطلوبة	52	0	4,0385	,73994
أتميز بالدقة والإتقان في إنجاز عملي	52	0	4,0577	,82637
لدى المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة في الوظيفة	52	0	4,0192	,75382
أحاول دائما المبادرة في تقديم جهود إضافية في وظيفتي	52	0	3,9231	,88220
يساعد العمل الجماعي على تسريع وتيرة العمل	52	0	3,9808	,69987
أفضل إنجاز العمل مع المجموعة ككل	52	0	4,0000	,62622
تعتبر الحوافز المادية المقدمة من قبل المؤسسة دافع لتقديم أعمال إضافية	52	0	3,8077	,68709
لدي القدرة على ابتكار طرق جديدة تؤدي إلى السرعة في إنجاز العمل بإتقان	52	0	3,7308	,59788
أحاول اكتساب مهارات جديدة لتطوير وتحسين العمل الذي أقوم به	52	0	3,6154	,86668
تتوفر لدي الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل إنجاز حجم الأداء المطلوب.	52	0	3,6923	,70122

معامل الارتباط بيرسون

Corrélations

		التكوين	اهتمام الإدارة بعنصر التدريب	البرامج التدريبية في المؤسسة	تنفيذ وتقييم التدريب داخل المؤسسة
التكوين	Corrélacion de Pearson	1	,951**	,965**	,958**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52
اهتمام الإدارة بعنصر التدريب	Corrélacion de Pearson	,951**	1	,938**	,840**

	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52
البرامج التدريبية في المؤسسة	Corrélacion de Pearson	,965**	,938**	1	,865**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52
تنفيذ وتقييم التدريب داخل المؤسسة	Corrélacion de Pearson	,958**	,840**	,865**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		المحاور	التكوين	إنتاجية العمال
المحاور	Corrélacion de Pearson	1	,973**	,918**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	52	52	52
التكوين	Corrélacion de Pearson	,973**	1	,802**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	52	52	52
إنتاجية العمال	Corrélacion de Pearson	,918**	,802**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	52	52	52

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

اختبار الفرضيات

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الفرضية الأولى	52	66,8846	8,98289	1,24570

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 66					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الفرضية الأولى	,710	51	,481	,88462	-1,6162	3,3855

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الفرضية الثانية	52	38,8654	5,20569	,72190

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 38					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الفرضية الثانية	1,199	51	,236	,86538	-,5839	2,3147

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الفرضية الثالثة	52	105,7500	13,51959	1,87483

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 105					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الفرضية الثالثة	,400	51	,691	,75000	-3,0139	4,5139

معادلة انحدار الخطي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,951 ^a	,904	,902	2,81553

a. Prédicteurs : (Constante), اهتمام الإدارة بعنصر التدريب

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	3718,948	1	3718,948	469,139	,000 ^b
Résidus	396,359	50	7,927		
Total	4115,308	51			

a. Variable dépendante : التكوين

b. Prédicteurs : (Constante), اهتمام الإدارة بعنصر التدريب

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	11,733	2,576		4,555	,000
اهتمام الإدارة بعنصر التدريب	3,515	,162	,951	21,660	,000

a. Variable dépendante : التكوين

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,965 ^a	,931	,930	2,37913

a. Prédicteurs : (Constante), البرامج التدريبية في المؤسسة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	3832,296	1	3832,296	677,056	,000 ^b
Résidus	283,012	50	5,660		
Total	4115,308	51			

a. Variable dépendante : التكوين

b. Prédicteurs : (Constante), البرامج التدريبية في المؤسسة

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	4,510	2,420		1,864	,068
	البرامج التدريبية في المؤسسة	3,066	,118	,965	26,020	,000

a. Variable dépendante : التكوين

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,958 ^a	,918	,916	2,60432

a. Prédicteurs : (Constante), تنفيذ وتقييم التدريب داخل المؤسسة

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3776,183	1	3776,183	556,755	,000 ^b
	Résidus	339,125	50	6,782		
	Total	4115,308	51			

a. Variable dépendante : التكوين

b. Prédicteurs : (Constante), تنفيذ وتقييم التدريب داخل المؤسسة

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	2,427	2,756		,881	,383
	تنفيذ وتقييم التدريب داخل المؤسسة	2,090	,089	,958	23,596	,000

a. Variable dépendante : التكوين

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,802 ^a	,643	,636	3,14182

a. التكوين Prédicteurs : (Constante),

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	888,507	1	888,507	90,012	,000 ^b
Résidus	493,551	50	9,871		
Total	1382,058	51			

a. Variable dépendante : إنتاجية العمال

b. التكوين Prédicteurs : (Constante),

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	7,787	3,305		2,357	,022
التكوين	,465	,049	,802	9,487	,000

a. Variable dépendante : إنتاجية العمال

اختبار انوفا

ANOVA الجنس

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
اهتمام الإدارة بعنصر التدريب	Intergruppes	1,501	1	1,501	,250	,619
	Intragruppes	299,576	50	5,992		
	Total	301,077	51			
البرامج التدريبية في المؤسسة	Intergruppes	,026	1	,026	,003	,955
	Intragruppes	407,743	50	8,155		
	Total	407,769	51			
تنفيذ وتقييم التدريب داخل المؤسسة	Intergruppes	3,860	1	3,860	,224	,638
	Intragruppes	860,910	50	17,218		
	Total	864,769	51			
التكوين	Intergruppes	11,231	1	11,231	,137	,713
	Intragruppes	4104,076	50	82,082		
	Total	4115,308	51			
إنتاجية العمال	Intergruppes	20,731	1	20,731	,761	,387

Intragroupes	1361,326	50	27,227		
Total	1382,058	51			

ANOVA السن

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
اهتمام الإدارة بعنصر التدريب	Intergruppes	3,753	2	1,877	,309	,735
	Intragroupes	297,324	49	6,068		
	Total	301,077	51			
البرامج التدريبية في المؤسسة	Intergruppes	3,894	2	1,947	,236	,791
	Intragroupes	403,875	49	8,242		
	Total	407,769	51			
تنفيذ وتقييم التدريب داخل المؤسسة	Intergruppes	24,723	2	12,362	,721	,491
	Intragroupes	840,046	49	17,144		
	Total	864,769	51			
التكوين	Intergruppes	74,488	2	37,244	,452	,639
	Intragroupes	4040,820	49	82,466		
	Total	4115,308	51			
إنتاجية العمال	Intergruppes	6,285	2	3,143	,112	,894
	Intragroupes	1375,772	49	28,077		
	Total	1382,058	51			

ANOVA المستوى العلمي

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
اهتمام الإدارة بعنصر التدريب	Intergruppes	21,281	3	7,094	1,217	,314
	Intragroupes	279,795	48	5,829		
	Total	301,077	51			
البرامج التدريبية في المؤسسة	Intergruppes	19,641	3	6,547	,810	,495
	Intragroupes	388,129	48	8,086		
	Total	407,769	51			
تنفيذ وتقييم التدريب داخل المؤسسة	Intergruppes	30,830	3	10,277	,591	,624
	Intragroupes	833,940	48	17,374		
	Total	864,769	51			
التكوين	Intergruppes	201,304	3	67,101	,823	,488
	Intragroupes	3914,004	48	81,542		
	Total	4115,308	51			
إنتاجية العمال	Intergruppes	42,745	3	14,248	,511	,677

Intragroupes	1339,313	48	27,902		
Total	1382,058	51			

ANOVA الفئنة المهنية

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
اهتمام الإدارة بعنصر التدريب	Intergroupes	32,809	4	8,202	1,437	,237
	Intragroupes	268,268	47	5,708		
	Total	301,077	51			
البرامج التدريبية في المؤسسة	Intergroupes	40,699	4	10,175	1,303	,283
	Intragroupes	367,071	47	7,810		
	Total	407,769	51			
تنفيذ وتقييم التدريب داخل المؤسسة	Intergroupes	120,161	4	30,040	1,896	,127
	Intragroupes	744,609	47	15,843		
	Total	864,769	51			
التكوين	Intergroupes	499,699	4	124,925	1,624	,184
	Intragroupes	3615,609	47	76,928		
	Total	4115,308	51			
إنتاجية العمال	Intergroupes	140,054	4	35,013	1,325	,275
	Intragroupes	1242,004	47	26,426		
	Total	1382,058	51			

ANOVA الخبرة

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
اهتمام الإدارة بعنصر التدريب	Intergroupes	12,677	4	3,169	,516	,724
	Intragroupes	288,400	47	6,136		
	Total	301,077	51			
البرامج التدريبية في المؤسسة	Intergroupes	9,042	4	2,260	,266	,898
	Intragroupes	398,727	47	8,484		
	Total	407,769	51			
تنفيذ وتقييم التدريب داخل المؤسسة	Intergroupes	32,916	4	8,229	,465	,761
	Intragroupes	831,853	47	17,699		
	Total	864,769	51			
التكوين	Intergroupes	132,432	4	33,108	,391	,814
	Intragroupes	3982,876	47	84,742		
	Total	4115,308	51			

إنتاجية العمال	Intergroupes	31,364	4	7,841	,273	,894
	Intragroupes	1350,694	47	28,738		
	Total	1382,058	51			