

أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية - دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية -

The effect of training on improving human resource performance - a case study of the Ministry of Interior, local groups, and urban development -

عبيدة سعاد، جامعة البليدة 02، abida.souad20@gmail.com

قوجيل سهام، جامعة البليدة 02، siham.kdjl@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/03/22 تاريخ القبول: 2020/05/22 تاريخ النشر: 2020/06/06

ملخص: تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر وظيفة التكوين على أداء الموارد البشرية بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، اعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات، وتم تحليل البيانات باستخدام نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بلغت قوتها 41.1% وذلك بناء على قيمة معامل الارتباط، وهذا يدل على أن التكوين سيؤدي إلى تحسين أداء الموارد البشرية بصورة متوسطة. الكلمات المفتاحية: تكوين؛ أداء الموارد البشرية؛ تحسين أداء الموارد البشرية؛ وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.

تصنيف JEL: M53، M12

Abstract: The study aims to identify the impact of the training function on the performance of human resources in the Ministry of Interior, local groups and urban development. The study relied on the questionnaire to collect data. and the data was analyzed using the Statistical Packages System for Social Sciences (spss). The study found a relationship with a strength of 41.1% based on the value of the correlation coefficient, and this indicates that the training will lead to an improvement in human resource performance in a moderate way.

keyword: Training, human resource performance, improving human resource performance, Ministry of Interior and local groups and urban development.

JEL classification code : M53, M12

المؤلف المرسل: عبيدة سعاد، الإيميل: abida.souad20@gmail.com

1. مقدمة:

لقد برز جليا في عصرنا هذا مدى أهمية التكوين للموارد البشرية وتأهيلها لمواكبة التغيرات من أجل تحقيق أهداف المنظمة كما يعتبر مطلبا ضروريا لإكسابها التنافسية باعتبارها المحرك الأساسي لجميع أنشطتها، ومن هنا حرصت الكثير من المنظمات على العناية بالتكوين باعتباره أداة أساسية لرفع مستوى الأداء وزيادة الكفاية الإنتاجية وإعداد العاملين وتهيئتهم لتحمل المزيد من المسؤوليات من خلال قدراتهم على مواجهة المهام المعقدة مستقبلا.

والتكوين في الوقت الحالي لا يقتصر على تنمية القدرات البشرية في التحكم لوظيفة ما، بل أداة لعقلنة وتسيير الموارد البشرية، حيث يمثل أهمية في سيرورة التأهيل الوظيفي للموارد البشرية باعتباره عنصرا فعالا في المنظمة للارتقاء بالأداء، كما يعتبر ضرورة أساسية لبناء كفاءة الأفراد ومعالجة مشاكلهم الوظيفية وتطوير قدراتهم المختلفة حتى يستطيعوا التكيف مع مختلف المستجدات المتسارعة.

وإذا كانت أهمية تحسين أداء المورد البشري بارز وواضح ولا مناص له ، فأهمية الوسيلة المستعملة لتحقيقه لا تقل أهمية عنه ، لذا تلجأ معظم المؤسسات إلى انتهاج التكوين كاستراتيجية لتنمية المورد البشري ورفع أدائه ، وشرط نجاح هذه الوسيلة لتحقيق أهداف المؤسسة هو إدارتها بفعالية عن طريق تحديد الاحتياجات التكوينية وتصميم وتنفيذ برامج التكوين بطرق مدروسة ومنهجية ، ومن هذا المنطق جاءت دراستنا لتسليط الضوء على التكوين وإبراز دوره في رفع أداء المورد البشري في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية ، والتي نحاول من خلالها التعرف على مدى مساهمة التكوين الموجه لموظفي وزارة الداخلية و الجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.

1.1. إشكالية الدراسة:

من خلال ما تقدم نطرح إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

ما أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية؟

2.1. أسئلة الدراسة:

- هل توجد علاقة بين التكوين بمكوناته (تحديد الاحتياجات التكوينية، اختيار المكونين، تصميم الدورات التكوينية، تقييم العملية التكوينية) وبين أداء الموارد البشرية في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية؟
- هل التكوين حسن من مستوى أداء الموارد البشرية في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية؟

3.1. فرضية الدراسة:

يؤثر التكوين بمكوناته المختلفة على أداء الموارد البشرية في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد علاقة طردية مرتفعة بين تحديد الاحتياجات التكوينية وأداء الموارد البشرية بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.
- يوجد علاقة طردية مرتفعة بين اختيار المكونين وأداء الموارد البشرية بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.
- يوجد علاقة طردية مرتفعة بين تصميم الدورات التكوينية وأداء الموارد البشرية بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.
- يوجد علاقة طردية مرتفعة بين تقييم العملية التكوينية وأداء الموارد البشرية بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.

4.1. أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء على وظيفة التكوين باعتباره ركيزة أساسية في رفع أداء الموارد البشرية لمساهمتها في تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة أو كليهما.
- مساهمة التكوين للعاملين في تنفيذ مهامهم الموكلة إليهم بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة.
- التحديات التي تواجه المؤسسات وضرورة تكيفها مع المدخلات البيئية ولن يتم ذلك إلا عن طريق التكوين.

- التكوين أمر ضروري لتطور المؤسسة ورفع عجلة التنمية إذا تم استعماله بطريقة جيدة حيث تظهر نتائجه على المورد البشري والمؤسسة معا.

5.1. أهداف الدراسة:

- التعرف على مفهوم وظيفة التكوين والتعرف على مضمون العملية التكوينية ومدى توافقها مع احتياجات الموظفين.
- التعرف على انعكاسات التكوين على أداء العاملين في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.

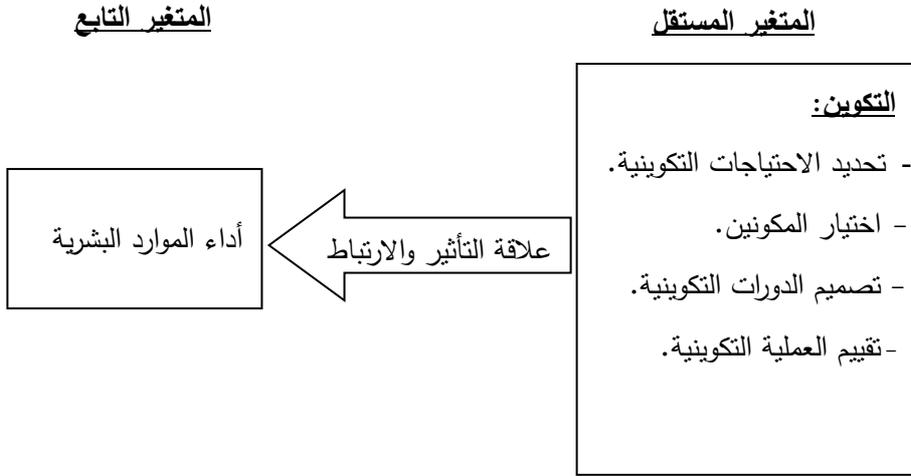
6.1. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تم تطبيق دراستنا في الجزائر وتم إسقاطها على مؤسسة وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.
- الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة الميدانية في شهر نوفمبر 2019.
- الحدود البشرية: موظفي مديرية إدارة الموارد البشرية.

7.1. محاور الدراسة:

- للإجابة على التساؤل المطروح تم تقسيم الدراسة إلى المحاور التالية:
- أولاً: التكوين
- ثانياً: أداء الموارد البشرية
- ثالثاً: دور التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية.
- رابعاً: الدراسة التطبيقية بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.

8.1. نموذج الدراسة: يتم توضيح نموذج الدراسة في الشكل الموالي:



المصدر: من إعداد الباحثين

9.1. الدراسات السابقة:

- دراسة (منادلي محمد، 2006) بعنوان: إدارة الموارد البشرية وسياسة التكوين المطبقة في المؤسسة الصناعية الجزائرية: تمحورت الدراسة حول الكشف عن مدى مساهمة إدارة الموارد البشرية وسياسة التكوين المطبقة في تكيف المؤسسة مع المؤسسة الاقتصادية، وضمان تطوير الإنتاج وجودته، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ثغرات في السياسة التكوينية المتبعة إلا أنها أدت إلى رفع كفاءة العمال، وأحدثت تغيير في المستوى المعرفي والتقني، وبالتالي زيادة التحكم في الإنتاج وتطوره. (منادلي، 2006)

- دراسة (بو عبد الله سمير، 2018) بعنوان: إشكالية التكوين و ترقية الأداء في الإدارة العامة الجزائرية -دراسة حالة المديرية العامة للجمارك : تمحورت الدراسة حول فهم واقع سياسة التكوين في الإدارة العامة الجزائرية ، تم اعتماد الاستبيان كأداة للدراسة و اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، تمثلت عينة الدراسة في 105 فرد ، وبعد المعالجة الإحصائية توصلت الدراسة إلى أن مساهمة التكوين في إدارة الجمارك تحتاج إلى فعالية أكبر في تحديد احتياجات الإدارة من التكوين ، و يجب على الإدارة الأخذ بعين الاعتبار التقييم الدقيق

و المركز لأداء الموظف حتى يمكنها من تحديد مكنم النقص و بالتالي يمكنها من بناء السياسات التكوينية بهدف معالجة النقائص المسجلة. (حمر العين، 2018)

- دراسة (حمر العين عبد الرزاق، 2018) بعنوان: واقع التكوين و علاقته بتطور كفاء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، دراسة تطبيقية بثلاث مؤسسات صغيرة ومتوسطة بجيجل: هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع تنظيم التكوين و علاقته بتطور كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وتمثلت عينة الدراسة في 147 عامل ، و بعد المعالجة الإحصائية توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع تنظيم الدورات التكوينية و بين تطور كفاءة الموارد البشرية .(بو عبد الله، 2018).

2. التكوين:

يمثل الاستثمار في الرأس المال البشري من خلال التكوين بمثابة التخطيط الاستراتيجي الذي يمكن من ترقية أداء المؤسسات وهذا بالاعتماد على سياسات التسيير اللامركزية، كما أن الاهتمام بالعنصر البشري وترقيته من مستويات دنيا إلى مستويات أفضل من شأنه أن يساعد على التسيير الحسن للإدارة الإقليمية ولن يتحقق هذا إلا من خلال التكوين المستمر والمتواصل للموارد البشرية من حيث هو مشروع مجتمعي له انعكاسات على كل جوانب الحياة العامة كما يمنح التكوين آفاق مهمة أمام التطوير العام للمنظمات.

1.2. ماهية التكوين:

يعرف التكوين بأنه عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات، خبرات، وطرق أداء المهام وسلوكيات واتجاهات المتكويين بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاءاتهم. (الحري، 2014، ص 107)، ويعرف أيضا بأنه تزويد الأفراد بالمهارات المحددة والمعارف الخاصة التي تساهم في تحسين الأداء وتصحيح الأخطاء في مجال أعمالهم أو عند تغيير الوظيفة والترقية. (جاب الرب، 2015، ص 391) وفي نفس السياق هو جهد منظم متكامل ومستمر يهدف إلى إثراء وتنمية معارف الفرد ومهاراته وسلوكياته لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة" (عبد الكريم، 2015، ص 169).

ومنه فالتكوين هو العملية التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات التي يقتضيها أداء عمل معين.

2.2. أهمية التكوين وأهدافه:

1.2.2. أهمية التكوين: تشمل أهمية التكوين الجوانب التالية: (محمد عباس و

حسين علي، 2000، ص 109-110)

- رفع الإنتاجية والأداء التنظيمي نتيجة لوضوح الأهداف وطرق العمل.
- العمل على ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.
- تطوير أساليب القيادة وبناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستشارات الداخلية.
- تحديث وإثراء المعلومات التي تسمح بصياغة الأهداف وتنفيذ سياسة المنظمة.
- إقامة الفرصة للأفراد لتحقيق التطوير، التميز، الترقية في العمل.
- تطوير مهارات الأفراد فيما يخص التفاعلات والاتصالات بما يحقق الأداء الفعال.
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
- توطيد العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين.
- تزويد المتكون بالمعرفة والمعلومات وتنميتها من خلال إحاطته بتنظيم المؤسسة وسياستها وأهدافها.

وبالتالي فالتكوين يعتبر أمراً هاماً من أجل تحسين كمية ونوعية العمل، ورفع المعنويات وتحفيز العاملين وتزاد أهمية التكوين إذا ما عرفنا أن أهم سمات العصر الحديث تلك التغيرات الهائلة والمستمرة في المعارف الإنسانية وما يترتب عن ذلك من تغيرات مستمرة في نظم العمل، ما يستوجب من ضرورة إعادة القوى العاملة للتكيف معها. (الخطيب، 2006، ص301)

2.2.2. أهداف التكوين: إن أهداف التكوين عديدة ومتنوعة تختلف باختلاف

البرامج التكوينية ومدتها وطبيعتها، لذلك يصعب الفصل بينها أو الاكتفاء ببعضها ويمكن حصرها فيما يلي: (عبد الباقي، 2001، ص 214)

- إزالة نقاط ضعف الأفراد: سواء تعلق ذلك بالأداء الحالي أو المستقبلي المتوقع، فبواسطة معالجة نقاط ضعف الأداء يمكن تحسين الأداء مما يساهم في تطوير المؤسسة وتحقيق أهدافها.
- تخفيض النفقات: عن طريق التكوين تزيد الكفاءة والمهارة مما يؤدي إلى التقليل من الأخطاء ومنه التقليل من تكاليف العمل.
- تمويل المؤسسات بالكفاءات المؤهلة: بواسطة التكوين يمكن إعداد المؤسسة بالكفاءات البشرية القادرة على تحقيق أهداف المنظمة.
- زيادة الاستقرار التنظيمي والمرونة: وهو قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بالأفراد العاملين لديها، ذلك أن التكوين ينمي روح الولاء للمؤسسة وكذا اكتساب عدة مهارات مما يتيح للعامل شغل أكثر من وظيفة.
- رفع درجة الروح المعنوية للعاملين: اكتساب الفرد لمعلومات وخبرات جديدة يؤدي لزيادة ثقة العمال بأنفسهم، وهذا ما يترتب عليه إحداث تغيير في اتجاهاتهم وسلوكهم داخل المؤسسة مما يكون له الأثر الواضح على مستوى الإنتاجية.
- تقليل الحاجة إلى الإشراف: يبقى الفرد بحاجة إلى الإشراف لتوجيه جهوده بالاتجاهات الصحيحة، مما يخدم أهداف المؤسسة وبالتالي فالتكوين يعمل على التقليل من الأخطاء.
- تنمية العلاقات الفردية وروح العمل الجماعي: وذلك من خلال السلوك السليم والتفكير المنطقي الذي يزيد ويحقق روح التعاون بين العاملين والإدارة.
- اكتساب الفرد لمهارات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل المسؤولية وتمكنه من شغل مناصب قيادية.
- تخفيض حوادث العمل: إن أغلب الحوادث سببها عدم كفاءة الأفراد، فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث نتيجة فهم العامل لطبيعة العمل وسير حركة الآلات، وبالتالي فالتكوين يساهم في إحاطة العمل بحماية تعليمية وقواعد علمية، وإرشادات عملية.
- زيادة الكفاءة الإنتاجية: زيادة مهارة الأفراد والنتيجة عن التكوين تؤدي إلى ارتفاع الإنتاج وانخفاض التكاليف.
- ارتفاع الربح: مع ارتفاع الإنتاج وانخفاض التكاليف يمكن أن تزداد مبيعات المؤسسة.

- زيادة القدرة التنافسية: تزداد القدرة التنافسية للمؤسسة عن طرق تحسين الإنتاج وانخفاض التكاليف بواسطة تنمية كفاءة الأفراد مما يعمل على رفع حصة المؤسسة في السوق وتحقيق أهدافها.

3. أداء الموارد البشرية:

يعتبر المورد البشري أهم مورد في المؤسسة ومن خلاله يتم تحريك الموارد الأخرى، فأهداف المؤسسة لا يمكن أن تتجزأ بالفعالية المطلوبة إلا إذا تحقق هدف الموارد البشرية بقاء واستمرار المؤسسة مرهون بأداء العامل البشري فيها.

1.3 ماهية أداء الموارد البشرية:

أداء الموارد البشرية هو الإنجاز الذي يتحقق نتيجة لما يبذله الفرد في عمله من مجهود ذهني وبدني، وبالتالي فهو انعكاس لمدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بالوظيفة. (جبيرات، 2019، ص51)، و هو النتائج العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه و قدراته على الأداء و الخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح. (السريحي، 2017، ص 70).

كما يعرف بأنه درجة بلوغ الفرد أهداف وحدة العمل والمؤسسة نتيجة لسلوكه واستخدام مهاراته وقدراته ومعارفه، إذ يمكن اعتباره النسبة بين النتائج المحصلة والوسائل المستخدمة للوصول إلى هذه النتائج، أو ما يعبر عنه ببعدي الكفاءة والفعالية. (خان، 2018، ص215).ومنه فأداء الموارد البشرية هو قدرة الموارد البشرية على تحقيق أهدافها بطريقة كفؤة و فعالة.

2.3 أبعاد أداء الموارد البشرية: يمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس

أداء المورد البشري عليها وهذه الأبعاد تتمثل في: (سلطان، 2003، ص220)

1.2.3 كمية الجهد: وتعبّر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل من خلال فترة زمنية معينة، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كمية في خلال فترة زمنية معينة والمعبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

2.2.3 نوعية الجهد: فتعني مستوى الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذولة لمواصفات نوعية معينة ففي بعض أنواع الأعمال قد لا يهتم كثيرا لسرعة الأداء أو كميته، بقدر ما يهم نوعية وجوده الجهد المبذول، ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي

تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات والتي تقيس درجة خلو الأداء من الأخطاء، والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

3.2.3. نمط الأداء: فالمقصود به الأسلوب أو الطريقة التي تبذل بها الجهد في العمل أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن مثلا قياس الترتيب الذي يمارس الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج من هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة أو ذلك المستخدم في كتابة تقرير أو مذكرة وذلك إذا كان العمل ذا طابع ذهني.

4. دور التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية:

1.4. علاقة التكوين بأداء الموارد البشرية: عندما نتكلم عن الأداء فإننا نقصد مجموعة من الأبعاد المتداخلة هي: (جواد، 2009، ص 38-39)

- العمل الذي يؤديه الفرد، ومدى فهمه لدوره واختصاصاته وفهمه للتوقعات المطلوبة منه ومدى إتباعه لطريقة أو أسلوب العمل الذي ترشده له الإدارة عن طريق المشرف المباشر.
- الانجازات التي يحققها ومدى مقابلة الإنتاج الذي يتمه للمعايير الموضوعية الكمية والنوعية والزمنية.

- سلوك العامل في وظيفته ومدى محافظته على الأدوات والخدمات والأجهزة التي يستعملها.
- سلوك العامل مع زملائه ورؤسائه ومدى تعاونه مع الزملاء ومساهمته في انجاز أعمال الفريق.

- طرق التحسين والتطوير والتي يمكن للعامل أن يسلكها في عمله ليزيد من كفاءة الأداء وكذلك طرق التقدم والتطوير بالنسبة له شخصيا أي المهارات والمعلومات التي يمكنه تعلمها وتنميتها من خلال برامج التكوين، ومن ثم فرض التقدم والتقنية المفتوحة أمام جميع الموظفين

2.4. أثر التكوين على أداء الموارد البشرية:

للتكوين تأثير على أداء الموارد البشرية في: (ميا و أخرون، 2009، ص 05).

-رفع مستوى الأداء وتحسينه من الناحية الكمية والنوعية.

-تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم.

-تنمية شعور العاملين بالانتماء والولاء للمنظمة.
 -تخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل.
 -توعية العاملين بأهمية التدريب واكسابهم القدرة على البحث عن الجديد والمستحدث في شتى مجالات العمل.

من الواضح أن عملية تطوير الأفراد هي صميم الأفراد اختصاص التكوين، ومن تم يمكن إدراك العلاقة الوثيقة بين التكوين وبين إدارة الأداء لذلك زاد الاهتمام واعتبرته الأساس لتطوير إداري شامل وفلسفة إدارية جديدة تتجه نحو " المنظمة عالية الأداء " أو المنظمة الموجهة بالأداء وفي ضوء معطيات نظام إدارة الأداء، ينطلق التعامل مع التكوين من منظور مختلف تماما يتمثل فيما يلي: (جواد،2009، ص 38-39)

- يعتبر التكوين آلية التطوير وتحسين الأداء الفعلي للموارد البشرية للوصول إلى مستوى الأداء المستهدف (المخطط) كما تحدده خطط الأداء.
- يكون اختيار التكوين لتحقيق التطوير والتحسين المرغوب في ضوء التحقق من حجم فجوة الأداء ومصادرها والعوامل المؤثرة فيها، وبعد استعراض مختلف الآليات والمداخل التي يمكن استخدامها للوصول إلى مستوى الأداء المرغوب.
- يتم استخدام التكوين في إطار كونه في حزمة متكاملة من أدوات التطوير والتحسين تتعامل مع مجمل أطراف الأداء وليس مع المورد البشري فقط.
- يتم اختيار وتكوين الأفراد في الصناعة وفق أسس علمية.

5. الدراسة التطبيقية بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.

من خلال الدراسة الميدانية في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، تم تحليل استجابات أفراد العينة باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الانسانية (SPSS)، وسنتناول وصفا مفصلا للمنهج والإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة، أفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة وطرق إعدادها وصدقها وثباتها.

1.5. منهجية الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة، اعتمدنا على مصدرين للبيانات:

* الاستبيان: تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات الأولية كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصا لهذا الغرض.

* المقابلة: تم الاعتماد في دراستنا على المقابلة مع إطار بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، وذلك للحصول على معلومات دقيقة خاصة بموضوع الدراسة.

2.5. مجتمع الدراسة: يتكون من العاملين في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية بمختلف رتبهم الوظيفية، ومن بين هذا المجتمع تم اختيار عينة عشوائية لموظفين يعملون في مديرية تسيير الموارد البشرية، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (70) موظف وموظفة تم توزيع استمارة الاستبيان عليهم، وتم استردادها، وبعد فحصها تم استبعاد 20 استبانة نظرا لرفض البعض ملئ الاستمارات والبعض لم تكن إجاباتهم كاملة، وبالتالي العينة التي سنعتمد عليها في الدراسة ممثلة في (50) استبانة.

3.5. أداة الدراسة: استعملنا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، حيث تم إعداد استبانة حول أثر التكوين على أداء الموارد البشرية في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، وضمت الاستمارة محورين:

المحور الأول: حول تكوين الموارد البشرية بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية ويتكون من ستة عشر (16) فقرة.

المحور الثاني: حول أداء الموارد البشرية في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، ويتكون من (10) فقرات.

4.5. أساليب المعالجة الإحصائية:

1.4.5 صدق الاستبانة: تم تحكيم الاستبانة من قبل مجموعة من الأساتذة، حيث قاموا بإبداء ملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الأخر.

2.4.5. مدى ثبات الاستبانة: تم تحليل البيانات ومعالجتها بواسطة برنامج (SPSS)، واعتمدت عملية التحليل على تحليل الاعتمادية للتأكد من مدى ثبات أداة الدراسة من خلال معامل ألفا كرو نباخ، والجدول رقم (01) يوضح قيمة ألفا كرو نباخ لكل متغير من متغيرات الدراسة، وهي قيم مقبولة ومعبرة عن صدق الأداة، حيث تكون نتيجة المقياس مقبولة إحصائيا إذا كانت قيمة ألفا كرو نباخ أكبر من 0.70، وكلما اقتربت من الواحد دلت على درجة ثبات أعلى للدراسة.

الجدول رقم 01: نتائج صدق متغير التكوين ومتغير أداء الموارد البشرية:

الكلية	أداء الموارد البشرية	التكوين	
0.906	0.863	0.895	ألفا كرونباخ
26	10	16	عدد الفقرات

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

على ضوء النتائج المسجلة في الجدول 01، نلاحظ تمتع محوري الاستبانة بنسبة ثبات عالية، مما يزيد قدرة الاستمارة على تحقيق أغراض الدراسة، حيث بلغ معامل الثبات لمتغير التكوين 0.895، أما بالنسبة لمتغير أداء الموارد البشرية 0.863، أما بالنسبة للأداة ككل فكانت النتيجة 0.906، وهذا يبين بشكل عام إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تستقر عنها الاستمارة نتيجة تطبيقها.

3.4.5. اختبار الفرضية وتحليلها: تم اعتماد قاعدة القرار التالية:

قبول الفرض الصفري H_0 : إذا كان مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)

رفض الفرض الصفري H_0 : إذا كان مستوى الدلالة المحسوبة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05).

◆ اختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد علاقة طردية مرتفعة بين تحديد الاحتياجات التكوينية وإداء الموارد البشرية: لاختبار هذه الفرضية سنختار معامل الارتباط سيبرمان، وذلك بعد ما ثبت أن المتغيرات لا تتبع التوزيع الخطي.

الجدول رقم 02: جدول معامل سيبرمان للعلاقة الارتباطية بين متغير تحديد الاحتياجات التكوينية ومتغير أداء الموارد البشرية

Rho de Spearman					
تحديد الاحتياجات التكوينية			أداء الموارد البشرية		
Coefficient de corrélation	Sig. (bilatéral)	N	Coefficient de corrélation	Sig. (bilatéral)	N

1,000	.	50	,2580	,0710	50	تحديد الاحتياجات التكوينية
,2580	,0710	50	1,000	.	50	أداء الموارد البشرية

المصدر : من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم 02 يظهر ان قيمة الارتباط بين المتغيرين Coefficient de corrélation بلغت 0.258 وهي قيمة ضعيفة وغير دالة لان قيمة الدلالة 0.071 وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني انه لا توجد علاقة بين تحديد الاحتياجات التكوينية وأداء الموارد البشرية، ومنه ترفض الفرضية الفرعية الاولى، ولا توجد علاقة بين تحديد الاحتياجات التكوينية وبين اداء الموارد البشرية.

♦ اختبار الفرضية الفرعية الثانية: يوجد علاقة طردية مرتفعة بين اختيار المكونين واداء الموارد البشرية: لاختبار هذه الفرضية نختار معامل الارتباط سبيرمان بعد ما ثبت أن المتغيرات لا تتبع التوزيع الخطي، كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم 03: جدول معامل سبيرمان للعلاقة الارتباطية بين متغير اختيار المكونين ومتغير أداء الموارد البشرية

Rho de Spearman						
أداء الموارد البشرية			اختيار المكونين			
Coefficient de corrélation	Sig. (bilatéral)	N	Coefficient de corrélation	Sig. (bilatéral)	N	
1,000	.	50	,0430	,7670	50	أداء الموارد البشرية
,0430	,7670	50	1,000	.	50	اختيار المكونين

من خلال الجدول رقم 03 يظهر ان قيمة الارتباط بين المتغيرين Coefficient de corrélation بلغت 0.043 وهي قيمة ضعيفة جدا وغير دالة لان قيمة الدلالة 0.767 وهي

أكبر من 0.05. وهذا يعني انه لا توجد علاقة بين اختيار المكونين وأداء الموارد البشرية، ومنه لم تتحقق الفرضية الفرعية الثانية ولا يوجد علاقة بين اختيار المكونين وبين أداء الموارد البشرية.

♦ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد علاقة طردية مرتفعة بين تصميم الدورات التكوينية وأداء الموارد البشرية: لاختبار هذه الفرضية سنختار معامل الارتباط سبيرمان بعد أن تم التأكد من أن المتغيرات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وذلك كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم 04: جدول معامل سبيرمان للعلاقة الارتباطية بين متغير تصميم الدورات التكوينية ومتغير أداء الموارد البشرية

Rho de Spearman						
أداء الموارد البشرية			تصميم الدورات التكوينية			
Coefficient de corrélation	Sig. (bilatéral)	N	Coefficient de corrélation	Sig. (bilatéral)	N	
1,000	.	50	0,043	0,766	50	أداء الموارد البشرية
0,043	0,766	50	1,000	.	50	تصميم الدورات التكوينية

من خلال الجدول رقم 04 يظهر ان قيمة الارتباط بين المتغيرين Coefficient de corrélation بلغت 0.043 وهي قيمة ضعيفة جدا وغير دالة لان قيمة الدلالة 0.766 وهي أكبر من 0.05. وهذا يعني انه لا توجد علاقة بين تصميم الدورات التكوينية وأداء الموارد البشرية، ومنه لم تتحقق الفرضية الفرعية الثالثة ولا يوجد علاقة بين تصميم الدورات التكوينية وأداء الموارد البشرية.

♦ اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد علاقة طردية مرتفعة بين تقييم العملية التكوينية واداء الموارد البشرية: لاختبار هذه الفرضية سنختار معامل الارتباط بيرسون بعد ان ثبت ان المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي، وذلك كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم 05: جدول معامل بيرسون للعلاقة الارتباطية بين متغير تقييم العملية التكوينية ومتغير أداء الموارد البشرية

أداء الموارد البشرية			تقييم العملية التكوينية			
Corrélacion de Pearson	Sig. (bilatérale)	N	Corrélacion de Pearson	Sig. (bilatérale)	N	
1		50	,737**0	,0000	50	أداء الموارد البشرية
,737**0	,0000	50	1		50	تقييم العملية التكوينية

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

من خلال الجدول رقم 05 يظهر ان قيمة الارتباط بين المتغيرين Corrélation de Pearson بلغت 0.737 وهي قيمة مرتفعة ودالة لان قيمة الدلالة 0.000 وهي أصغر من 0.05. ودالة عند مستوى دلالة 0.01 وهي دلالة قوية وهذا يعني انه توجد علاقة طردية مرتفعة ذات دلالة قوية بين تقييم العملية التكوينية وأداء الموارد البشرية. أي كلما ارتفع تقييم العملية التكوينية زاد أداء الموارد البشرية بصفة مرتفعة، وهذا يدل على مدى اهتمام الوزارة بتقييم العملية التكوينية، وذلك لما لها أثر واضح على طبيعة العمل والذي يمكن أن ينعكس على أداء الأفراد العاملين، ومنه تحققت الفرضية الفرعية الرابعة ويوجد علاقة طردية مرتفعة بين تقييم العملية التكوينية وبين اداء الموارد البشرية.

♦ تحليل الفرضية الرئيسية: يؤثر التكوين بمكوناته المختلفة على أداء الموارد البشرية: لاختبار هذه الفرضية تم اختيار معامل الارتباط بيرسون، وذلك بعد أن ثبت أن المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي، وذلك كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم 06: جدول معامل بيرسون للعلاقة الارتباطية بين متغير التكوين بمكوناته ومتغير أداء الموارد البشرية

أداء الموارد البشرية			التكوين بمكوناته			
Corrélacion de Pearson	Sig. (bilatérale)	N	Corrélacion de Pearson	Sig. (bilatérale)	N	
1		50	0,411**	0,003	50	أداء الموارد البشرية
0,411**	0,003	50	1		50	التكوين بمكوناته

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

ومن خلال الجدول رقم 06 يظهر ان قيمة الارتباط بين المتغيرين Pearson بلغت 0.411 وهي قيمة متوسطة ودالة لان قيمة الدلالة 0.003 وهي أصغر من 0.05. ودالة عند مستوى دلالة 0.01 وهي دلالة قوية وهذا يعني انه توجد علاقة طردية متوسطة ذات دلالة قوية بين التكوين بمكوناته وأثر التكوين على الموارد البشرية. أي كلما ارتفع التكوين زاد أثره على الموارد البشرية بصفة متوسطة، ومنه تحققت الفرضية الرئيسية ويؤثر التكوين بمكوناته المختلفة على أداء الموارد البشرية

6. الخاتمة:

يعتبر التكوين الأداة الفعالة التي تلجأ إليها المؤسسات من أجل مواكبة التطورات ومسايرة التغيرات في القرن الحالي وأصبح فيه المورد البشري مفتاحا للنجاح ووسيلة للتنافسية في محيط يتسم بعدم التأكد والتغيير المستمر لذلك كانت وزارة الداخلية والجماعات المحلية أمام حتمية الاستثمار في التكوين. حيث خصصت له ميزانية مناسبة وعبئت له مختلف الموارد المادية والبشرية من أجل تنمية معارف ومهارات واتجاهات عاملها لتحسين أدائها وأدائها وتحقيق أهدافهم وأهدافها، وعملية التكوين لم تكن في الإدارة المركزية فحسب بل تعدت إلى المؤسسات تحت الوصاية والجماعات الإقليمية وكانت عملية التكوين موجهة في جميع

المستويات الوظيفية في المؤسسة وأقر المسؤولون في الوزارة بأهمية وفائدة التكوين في رفع كفاءة أداء وإنتاجية العاملين وبالتالي التأثير الإيجابي على أداء الوزارة والجماعات الإقليمية.

1.6. النتائج: بعد إجراء التحليلات الإحصائية المختلفة لأداة الدراسة، ومن خلال المقابلة التي أجراها الباحثان تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أظهرت الدراسة أنه لا توجد علاقة بين تحديد الاحتياجات التكوينية وأداء الموارد البشرية.
- أظهرت الدراسة أنه لا توجد علاقة بين اختيار المكونين وأداء الموارد البشرية.
- أظهرت الدراسة أنه لا توجد علاقة بين تصميم الدورات التكوينية وأداء الموارد البشرية.
- أظهرت الدراسة أنه توجد علاقة طردية مرتفعة بين تقييم العملية التكوينية وأداء الموارد البشرية

- أظهرت الدراسة أن المبادرات المتعلقة بالتكوين تكون في الغالب من تنظيم الإدارة المركزية.
- أظهرت الدراسة أن التكوين النوعي لموظفي وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية وموظفي الجماعات الإقليمية ساهم في الاستجابة للتغيرات المجتمعية والمداخلات البيئية في ترقية الأداء.

2.6. التوصيات: بناء على النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم التوصيات التالية:

- تنظيم مختلف أشكال التكوين وتحسن المستوى وتجديد المعلومات بصفة دورية ومستمرة لكل المؤسسات تحت الوصاية وهذا بناء على تحديد الاحتياجات التكوينية.
- تنظيم دورات تكوينية متخصصة في الأنظمة الإدارية الحديثة والعمل على صقل مهارات العاملين حديثي العهد بالوزارة.
- اشراك الإدارة للعاملين في اختيار نوع التكوين الموجه لهم حسب مؤهلاتهم وقدراتهم الوظيفية.
- تنفيذ المخططات السنوية للتكوين والحرص على متابعة وتقييم العملية التكوينية منذ بدء انطلاقها إلى غاية نهايتها.
- ضرورة إعطاء الاهتمام أكثر للتكوين طويل المدى والمتوسط والتكفل به تكفل أفضل من الناحية المالية.

- إعادة النظر في سياسة اختيار الأفراد للالتحاق بالدورات التكوينية وذلك بوضع معايير محددة ومعلنة للجميع والبحث عن البرامج التكوينية المناسبة للموظفين في مراكز التكوين المختلفة.
- التنسيق مع السلطات المركزية ومختلف الجماعات الإقليمية وعلى المستوى الدولي من خلال اتفاقيات الشراكة والتعاون والانخراط في المنظمات الدولية في صياغة البرامج التكوينية التي تضمن فعالية الأداء وإتباع مختلف الآليات الضامنة لترقية الأداء العام للإدارة الإقليمية.
- التركيز في تصميم الدورات التكوينية على الأساليب الحديثة بما يتلاءم مع التطورات السريعة.
- ضرورة تناسب تخصص الموظف المراد تكوينه مع محتوى البرامج التكوينية حتى يتجاوب المتكون مع المادة المقررة من معارف ومهارات للرفع من مستوى أدائه.

7. قائمة المراجع:

الكتب:

1. أحلام خان، إعادة هندسة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر و التوزيع،2018.
2. أحمد جميل عبد الكريم ، إدارة الموارد البشرية (الإصدار ط1). عمان، الأردن: الجنادرية للنشر و التوزيع،2015.
3. جاب الرب سيد محمد ، إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية - (الإصدار ط2). مصر: مؤسسة الجوهري للتجليد الفني،2015.
4. رافده الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار البيازوري العلمية للنشر و التوزيع،2014.
5. رداح الخطيب، التدريب الفعال. عمان، الأردن : عالم الكتاب الحديث،2006.
6. سلطان محمد سعيد أنور، السلوك التنظيمي. مصر: الدار الجامعية الجديدة،2003.

7. سناء جبيرات، الأداء البشري في منظمات الأعمال (الإصدار ط1). عمان، الأردن: دار أسامة للنشر و التوزيع، 2019.
8. سهيلة محمد عباس، و علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار وائل للنشر، 2000.
9. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الأفراد. مصر: جامعة الإسكندرية، 2001.
10. محمد عيد السريحي، الإبداع و الأداء (الإصدار ط1). مصر، القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2017.

المذكرات:

1. بو عبد الله سمير، إشكالية التكوين وترقية الأداء في الإدارة العامة الجزائرية - دراسة حالة المديرية العامة للجمارك - (أطروحة دكتوراه) كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، الجزائر: جامعة الجزائر، 2018.
2. جواد عمر بلخير، دور التكوين في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة تلمسان، 2009.
3. عبد الرزاق حمر العين، واقع التكوين وعلاقته بتطور كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة تطبيقية بثلاث مؤسسات صغيرة ومتوسطة بولاية جيجل (أطروحة دكتوراه). كلية علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، الجزائر: جامعة قسنطينة 02، 2018.
4. محمد منادلي، إدارة الموارد البشرية وسياسة التكوين المطبقة في المؤسسة الصناعية الجزائرية (رسالة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة الجزائر، 2006.

المقالات:

1. علي يونس ميا وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العليا، 31، (01)، 2009.