

دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين

_ حالة سونلغاز بادرار -

أ. يحيوي عبد القادر أ. د. رقيق اسعد ادريس

باحث دكتوراه بجامعة وهران 2 أستاذ التعليم العالي بجامعة وهران 2

reguiegissaad@yahoo.fr abdelkaderyahyaoui31@yahoo.fr

الملخص:

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 عبئا على المؤسسة كما كان عليه الأمر من قبل، بل أصبح مهما 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، فمهما تطورت وسائل العمل تقنيا أو امتلك من قدرات فإنه يبقى رهين العقول التي تديره وتدبر شؤونه، وعليه فإنه وإن كانت الإنتاجية تعتبر هدفا رئيسيا لكل مؤسسة فإن التكوين يعتبر وسيلة فعالة لتحقيق هذا الهدف.

الكلمات المفتاحية : التكوين؛ الرأس مال البشري؛ الإنتاجية؛ الكفاءة؛

الفعالية؛

Abstract:

The improvement of productivity is considered as one of the greatest challenges which face institutions. The intention behind this is to achieve the organizational objectives. In this context,

the training as it plays an eminent role in relaying the different aspiration of the organization; it occupies a prominent position within it. In addition to this consideration, the training becomes an unbeatable human resource and a concrete wealth to achieve the assigned strategies. This standpoint leads to argue that the human resource cannot be substituted by technology as the productivity and the real development depend primarily on the outcomes of the human brains. This fact conducts the thinking in human investment within organization to be more than a necessity.

Keywords: training, human resources, productivity, efficiency, effectiveness

مقدمة

لقد أضحى المورد البشري من أهم الدعائم التي تستند عليها المؤسسات في عصرنا الراهن، باعتباره العنصر المفكر والمبدع في المؤسسة والقادر على الابتكار والتجديد، لذلك تسعى المؤسسات إلى إعطائه أهمية ومكانة، والتوجه بحزم أكثر إلى الاهتمام في إدارته بطريقة علمية فعالة. لذلك تزايد الاهتمام بتكوين الموارد البشرية وتمييزها في جميع المؤسسات باعتبار التكوين أحد المحاور الإستراتيجية الرئيسية لتدعيم وتنويع مهارات وخبرات ومعارف العاملين وبالتالي زيادة الإنتاجية والتحسين المستمر للأداء.

فالتكوين الفعال يتطلب تعلم مستمر، من خلال إعداد و تصميم برامج تهدف الى تطوير المهارات والمعارف والخبرات، لأن كل مؤسسة في وقتنا الحالي مجبرة على امتلاك عاملين على درجة عالية التأهيل. وهذا ما حدا بالمسؤولين والقائمين على المؤسسات إلى زيادة الاهتمام بعملية تكوين وتدريب العاملين، وبالتالي فان الاشكالية التي نريد معالجتها في هذا البحث تتمثل في:

**ما هو الدور الذي يلعبه التكوين في تحسين إنتاجية العاملين
بمؤسسة سونلغاز بولاية ادرار؟
فرضية البحث:**

استنادا الى المشكلة البحثية المذكورة انفا يمكن صياغة الفرضية البحثية
الآتية " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين التكوين وبين تحسين
إنتاجية العاملين تعزى لمتغيرات الجنس، الوظيفة، سنوات الخبرة، الدرجة
العلمية

العينة ومجتمع الدراسة:

يتضمن مجتمع البحث العاملين في ادارات وأقسام مؤسسة
سونلغاز والبالغ عددهم 250 عامل حيث تم اختيار عينة عشوائية قدرت
ب 200 عامل شملت جميع المستويات الادارية وزعت عليهم استمارة
الاستبانة وتم استرجاع 143 استمارة بنسبة قاربت 72 %.

أداة الدراسة:

تم الاستعانة باستمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الضرورية
لتغطية الجانب العملي وقد تضمنت قسمين الاول يتعلق بالمعلومات
التعريفية لعينة البحث أم القسم الثاني فقد اشتمل على 14 فقرة وزعت
بين متغيري البحث المستقل (التكوين) والتابع (تحسين الانتاجية)
وباستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

أولاً: مبادئ ومفاهيم أساسية عن التكوين.

1- مفهوم التكوين.

تعددت مفاهيم وأساسيات التكوين حسب وجهات نظر متعددة
ومختلفة نجملها في مايلي:

يشير احمد ماهر الى أن "التكوين هو عملية تعلم تهدف إلى
تطوير وتحسين الأداء، أي إحداث تغيير فيه برفع مستواه الى مستويات

أعلى عن طريق الخبرة والتمرن، وسواء ثم ذلك للأفراد من غير العاملين ذاتيا أو تحت إشراف المنظمة بطريقة مباشرة أو بالاستفادة من جهود جهات أخرى"¹.

فالتكوين هو عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله، ويقصد به تغيير الفرد بهدف تنمية قدراته ورفع كفايته الإنتاجية، إضافة إلى زيادة مهارته في الأداء لأداء عمله بأكثر دقة، فهو في نهاية الأمر تأقلم العامل مع العمل، وبصفة عامة فإن التكوين في المؤسسة يقوم على مفهومين أساسيين: الأول يتعلق بتكيف وتأقلم الفرد مع منصب عمله وهذا طبقا للمبدأ التايلوري، أما المفهوم الثاني فهو مفهوم شامل، وهذا طبقا لما قاله برنارد جيلي حيث أضاف إلى أن مبادرة تايلور في تكوين العمال هي لتنفيذ عمل معين في أقصر مدة وبطرق محددة سلفا، وعليه فإن هذا التكوين سوف ينتهي حال ما يستطيع هذا العامل تنفيذ ما طلب منه.

فالمفهوم الثاني يشير إلى حاجة الفرد العامل للعلم والتعرف ليكون فكريا وجسميا متكونا، وهذا النوع من التكوين هو جزء من التربية، وهو يسمح للفرد بأن يكون مستقلا وقادرا على تبني تصرف منطقي وفعال أمام وضعيات استثنائية داخل المؤسسة، إذن فالتكوين في المؤسسة يتعدى دوره التايلوري المتمثل في علاقة الفرد بمنصب عمله إلى تحفيز الفرد بأن يتولى دورا في المؤسسة .

ويعرف التكوين في قاموس إكسفورد بأنه "نقل الشخص من مستوى إلى مستوى مرغوب من الكفاية سواء بالتعليم أو الممارسة"².

¹ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 1999، ص320.

² د.حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة، عمان، 2010، ص19.

ولقد عرف الكاتب عليوه التكوين بقوله " هو عنصر حيوي لإحداث التنمية الاقتصادية".

فالتكوين هو نشاط منظم ومستمر يركز على الفرد لتحقيق تغير في معارفه ومهارته وقدراته الفنية نظير احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به.

تجدر الإشارة إلى أن هناك اختلاف أو تباين بين بعض الكتاب بين مفهوم تكوين الموارد البشرية في المؤسسة، ومفهوم تنمية أو تطوير تلك المورد فيها، فالتكوين حسب وجهة نظرهم هو نقل مهارات معينة يطغى عليها أن تكون مهارات يدوية حركية إلى المكونين وتوجيههم لإتقان تلك المهارات إلى مستوى أداء مقبول.

أما تنمية الموارد البشرية فيقصد بها تطوير المهارات العامة للعاملين ليصبحوا أكثر استعداد لقبول متطلبات مهام جديدة أنيطت بهم أو وكلت إليهم، فالتكوين يهتم بالوظائف أو الأعمال الحالية بمعنى أن الهدف منه تحقيق نمو الشخص عن طريق تمكنه من المهارات والمؤهلات الضرورية لكي يتقن عمله الحالي، ويكون إسهامه فعالا قدر الإمكان خلافا للتنمية التي تهتم بالوظائف أو الأعمال المستقبلية، فهي تسعى إلى توسيع مهارات الفرد وتنميتها وإعداده لعمل أعلى مرتبة من عمله الحالي، أي أن العملية تركز على الإعداد المستقبلي للفرد، وهناك من يفرق بين التكوين والتنمية على أساس المستوى الإداري، حيث أن التكوين يخصص للعاملين في المستويات الأدنى بينما تخصص برامج التنمية للمستويات الإدارية العليا.

(2)- هندسة التكوين:

نظرا للتطورات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية التي تحصل في المؤسسة عموما وتسير الموارد البشرية خصوصا، ونظرا لتطور أساليب

تسيير المؤسسات خاصة في ظل تحديات كبيرة أهمها الانفتاح الاقتصادي فكان لزاما على التكوين أن يساير الركب ويتطور بدوره حيث تسن له قوانين ومراحل يجب احترامها وذلك من أجل تحقيق الأهداف المنشودة .

فالتكوين على الطريقة الكلاسيكية كان يتم بطريقة عشوائية دون مراعاة العائد أو المردود المحقق والذي في غالبه كان يؤول إلى الصفر لأنه ببساطة لم يكن نابع من واقع العمل والدليل على ذلك أنه في كثير من الأحيان تبرمج برامج تكوينية لموظفين لا تمت بصلة لطبيعة عملهم. وتقاديا لهذه الوضعية فإنه تم وضع مفاهيم جديدة أصطلح عليها ما يسمى ب "هندسة التكوين" فماذا تعني كلمة هندسة التكوين؟.

2-1) تعريف هندسة التكوين.

Le Boterf: يعرف Boterf هندسة التكوين على " أنها مجموع النشاطات المنسقة التي تسمح بالتحكم وإنجاز نظام التكوين وهذا حتى يشجع الاستثمار فيه"¹.

Thierry Ardouin: يعرف الكاتب هندسة التكوين بقوله " هي مجموعة الممارسات التي تسعى إلى تحسين التكوين وفعاليتها" وهذا ما أشار إليه Michel Parlier ، حيث اعتبره الترجمة العملية لمبادئ التكوين استثمار، والهدف المنشود من هذه التسمية "الهندسة" هو التكوين حسب حاجة المؤسسة ومركز العمل لتحقيق أهداف معينة وضمن إستراتيجية تعتمد على آليات مضبوطة.

¹عشراتي جهاد، ممارسات تكوين المستخدمين في المؤسسة الاقتصادية العمومية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، ص75.

ثانيا: مفهوم الإنتاجية

اختلفت آراء الكتاب حول مصطلح الإنتاجية، فمنهم من يطلق عليها "الكفاءة الإنتاجية" ومنهم من يستخدم "الكفاءة الإنتاجية"، إلا أنه في بحثنا هذا سندرج على استخدام كلمة "إنتاجية" للتعبير عن هذا المفهوم، نظرا لأن هذا هو الاتجاه السائد في اللغات الأجنبية. فمثلا يطلق عليها في اللغة الفرنسية بـ Productivity وفي اللغة الانجليزية Product.

إن مدلول الإنتاجية تطور عبر الزمن لذلك تعددت مفاهيمها حيث يعتقد البعض أن عبارة الإنتاجية قد استخدمت لأول مرة من طرف الاقتصادي الفرنسي Quesnay 1766، وفي عام 1940 إلى 1950 فإن مفهوم الإنتاجية كان يعني حجم المخرجات، أي الاهتمام بالوفرة والندرة العددية لموارد الإنتاجية من حيث الكم، فالمنشأة التي تستطيع أن تنتج أكثر هي التي تحقق إنتاجية عالية.

أما ما بين عام 1960 إلى أوائل 1970 فالإنتاجية كانت تعني كفاءة العمليات وخفض التكلفة في حين أنه في سنوات الثمانينات فإن مصطلح الإنتاجية والجودة أصبحا يستخدمان معا للتحسينات الكلية على مستوى المنشأة.

أما في حقبة التسعينات فارتبطت الإنتاجية ارتباطا وثيقا بمفهوم إدارة الجودة الشاملة والحصول على بعض الشهادات مثل (ISO9000) كمدخل لتطبيق هذه النظم والتركيز على تنمية العنصر البشري. وقد وردت عدة تعاريف للإنتاجية من طرف عديد الباحثين نجملها فيما يلي¹:

¹ - علي السلمي: إدارة الإنتاجية، دار غريب للطبع والنشر، القاهرة، 1985، ص 17-21.

"الإنتاجية هي فعالية استخدام المدخلات والتكنولوجيا المرتبطة بالعلاقة الإنتاجية، ولذلك فهي مقدار ما تنتجه الوحدة الواحدة من عوامل الإنتاج" ويضيف كاتب آخر في تعريفه الإنتاجية بقوله:
"هي النسبة بين الكمية المنتجة والعمل المستخدم في إنتاج هذه الكمية، حيث أن عنصر العمل هو الممثل لكل عوامل الإنتاج الأخرى، وأن أي تغيير في عنصر العمل يصحبه تغيير مماثل وفي نفس الاتجاه في عوامل الإنتاج الأخرى".

أما الدكتور علي محمد عبد الوهاب فعرف الإنتاجية بقوله " الإنتاجية قديما هي إنتاجية العامل فقط، أي كمية الإنتاج التي يخرجها عامل معين في وحدة زمنية معينة"¹

الملاحظ على هذا التعريف أنه نابع من تأثير الاقتصاد الماركسي، حيث أن كل الإنجازات البشرية مبنية على المجهود العضلي متجاهلا بذلك بقية العناصر الأخرى، فمن المؤكد على أن العمل عنصر هام من عناصر الإنتاجية إلا أنه ليس العامل الوحيد.

ويضيف كاتب آخر في سياق تعريفه للإنتاجية بقول "الإنتاجية هي مؤشر اقتصادي يستخدم لقياس فعالية الإدارة في إدارة النشاط الإنتاجي وتعني" عمل الأشياء الصحيحة + عمل الأشياء بطرفية صحيحة + الكفاءة + الفاعلية"².

1) المصطلحات المقاربة لمفهوم الإنتاجية.

تتناول على ألسنة الكتاب والباحثين جمل من المفردات تصب جميعها في قالب الإنتاجية أو تقترب منها، لذلك كان لزاما علينا تسليط

¹ على محمد عبد الوهاب، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1984، ص 255.

² François Achaller ; « Essai critique sur le Notion de productivité » .ed .BIT، Genève ؛ 1966 ، p.18.

الضوء ولو باختصار عليها ومن بينها ما يلي: ¹

أ- **الفعالية:** اختلف الكتاب في إعطاء تعريف موحد للفعالية خاصة من الناحية الاقتصادية، ويعزو البعض هذا الاختلاف البيّن إلى اختلاف توجهات هؤلاء الكتاب هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى إلى وجود تباين في وجهات نظر المنظمات والأفراد القائمين عليها.

(ب) **الكفاءة:**

تعتبر الكفاءة بعدا جديدا فرضته المتغيرات الاقتصادية التنظيمية والاجتماعية، حيث تم إدراج هذا المفهوم والذي يرتبط بالعنصر البشري في أدبيات الإدارة في أواخر الثمانينات من القرن الماضي ومن بين التعاريف مايلي:

1- وهناك من عرفها على أنها " انجاز المهام بطريقة سليمة، وتقاس بالنظر لعلاقة المدخل بالمخرج، فتخفيض تكلفة الوحدة المنتجة مع المحافظة على النوعية يعتبر مؤشرا لزيادة الكفاءة وكذا زيادة الإنتاج مع بقاء التكاليف على حالها وهي (الكفاءة) تعبر عن الدرجة الاقتصادية في استخدام المدخلات، فهي علاقة بين كمية المدخلات وكمية المخرجات، وكلما استخدمت المدخلات استخداما اقتصاديا زادت الكفاءة" ².

2- أما الكاتب: **Guy le Boterf** فحسب رأيه أنه لا يوجد لمفهوم الكفاءة مفهوما واحدا فقط، وعليه فإن **Guy le Boterf** يعرف الكفاءة

¹ A Khemakhem « la dynamique de gestion » ed. dunod, ponis, 1986, P 311

² بوتيفور الزهرة، فعالية نظام التسيير في المؤسسة المصرفية، دراسة ميدانية في بنك ق ش ج بوهان ، ورقة بحث مقدمة بملتقى غرداية، 2009 ص 03-04

ب: "الكفاءة هي المهارة في وضعيات العمل وكمعرفة فعلية في وضعيات العمل"¹

2 (العلاقة بين الكفاءة والفعالية والإنتاجية.

إن المتمعن لما سبق ذكره يلمس أن هناك من يخلط بين مصطلح الإنتاجية والكفاءة والفعالية، فالكفاءة هي حسن استخدام الموارد المتاحة، فهي نسبة المخرجات الفعلية المحققة إلى نسبة المخرجات النمطية المتوقعة، في حين أن الفعالية هي درجة تحقيق الأهداف، بينما كيفية استخدام الموارد لتحقيق الأهداف يشير إلى الكفاءة:²

كما أن الفعالية لها علاقة بالأداء بينما الكفاءة لها علاقة باستخدام الموارد ولذلك يتوجب عليهما أن يسيرا معا لذلك فإن الإنتاجية تمثل محصلة للتغيرات التي تحصل في كل منهما، وعليه نجد أن الإنتاجية في مفهومها الشامل تجمع بين الفعالية للوصول إلى الأهداف والكفاءة في استخدام الموارد المتاحة.

ثالثا: التكوين كمدخل لتحسين الإنتاجية .

تستطيع المؤسسة تحسين إنتاجيتها والرفع منها من خلال التكوين أو التدريب الذي يعتبر من الأدوات والأساليب الفعالة التي تمتلكها المؤسسات، والتي تساهم في رفع مستوى الإنتاجية وذلك من خلال³:

- زيادة الفعالية بمستوى أحسن من الإتقان ومستوى أعلى من الاحتفاظ بالتعلم.

¹ Guy le Boterf : "le schéma directeur des emplois et des R.H" Edition d'organisation, France, 1988 p167

² الشيخ داودي، نحو سير استراتيجي فعال بالكفاءة لقطاع اسمنت الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1999، ص21

³ فؤاد الشيخ، سالم و آخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، مركز الكتب الأردني، الطبعة الخامسة، 1995، ص219.

- تعظيم الكفاءة بتقليل الكلفة الإنمائية بواسطة زيادة عدد مرات إعادة البرنامج.
- رفع الكفاءة بتدريب عدد أكبر من المتكولين في كل مرة يعاد فيها البرنامج¹.
- تعظيم الكفاءة بتقليل نفقات الموارد البشرية عند كل مرة تقوم فيها بإعادة البرنامج التكويني علاوة على ما سبق ذكره فإن دور التكوين في تحسين الإنتاجية يتمثل في ما يلي².
- أ-الرفع من مستوى الأفراد ومهاراتهم: وذلك عن طريق زيادة قدرة وكفاءة الأفراد في أداء أعمالهم على أكمل وجه.
- ب- تنمية القدرات الذهنية للأفراد: يساهم التكوين في تنمية القدرات الشخصية والذهنية للأفراد، وذلك من خلال استغلال هذه الطاقات.
- ت- تحسين إنتاجية الأفراد: لا ريب في أن تكوين العمال وتدريبهم سيؤدي بهم إلى زيادة مهاراتهم وقدراتهم وبالتالي تحسين إنتاجيتهم مما يؤدي إلى تقليل تكاليف الإنتاج.
- ث- التقليل من حوادث العمل: يساهم التكوين على الآلات وطريقة الإنتاج إلى التقليل من هذه الأخطاء والحوادث التي تحدث نتيجة لنقص الخبرة والمهارة في العمل.
- ج- تقليل الحاجة للإشراف: تساعد عملية التكوين في تقليل عملية الإشراف على العمال لأن العامل المكون لا يحتاج إلى إشراف محكم

¹ - أحمد طرطار: الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1992، ص 39-40.

² - زكي محمد هاشم، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مرجع سبق ذكره، ص 280.

ومستمر، بالإضافة إلى مساهمته في تحسين وسائل الاتصال بين الأفراد.

ح- تحسين جودة الإنتاج: يساهم التكوين في تحسين جودة الإنتاج عن طريق التقليل من نسبة دوران العمل، إضافة إلى انخفاض نسبة العوادم في المواد التالفة.

أولاً: التحليل الوصفي لمتغيرات الشخصية للدراسة

تحليل نتائج الاستبيان (خصائص العينة):

لقد تم توزيع الاستمارة بشكل عشوائي مراعاة للاختلاف في الجنس والسن، وعليه نبدأ تحليلنا للاستبيان بالبيانات الخاصة بالعمال الذين شكلوا العينة محل الدراسة والتي شملت 143 عامل، من خلال مستواهم التعليمي وطبيعة المنصب الذي يشغله هؤلاء العمال أو الأفراد داخل المؤسسة الوطنية لسونلغاز.

أولاً: البيانات الخاصة بالعمال الذين يشكلون العينة

1- خصائص العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع العينة حسب الجنس.

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
ال تكرارات	117	26	143
النسب المئوية	81.8%	18.2%	100%

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان

بالإستناد إلى الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول يبدوا جلياً أن أغلبية أفراد العينة من الذكور والبالغ عددهم 117 عاملاً وتمثلهم أعلى نسبة في الجدول والمقدرة بـ 81% من إجمالي العينة. أما الإناث فقد بلغ عددهم 26 عاملة بنسبة تقدر بـ 18% من إجمالي العينة، وهذه القيمة الإحصائية تفسر كالآتي:

1. إن طبيعة العمل في مؤسسة سونلغاز يتلائم أكثر مع العنصر الرجالي لأنه يتطلب جهدا كبيرا ويقظة نظرا لحساسية موقع العمل وخطورته، وهذه الخطورة تتلائم مع صفات الرجل أكثر من المرأة
2. العمل في سونلغاز يتطلب المناوبة والعمل الليلي وهذا العمل يناسب الرجل أكثر من المرأة.

2- خصائص العينة حسب الفئات العمرية:

جدول رقم (02) يوضح توزيع العينة حسب الفئات العمرية.

الفئة العمرية	30-20]	40-30]	50-40]	60-50]	المجموع
التركرارات	43	60	30	10	143
النسب المئوية	30%	42%	21%	7%	100%

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان

يبين التحليل للمعلومات التي تضمنها الجدول سن المستقصين حيث أن:

- أغلب أفراد العينة تمثلهم أعلى نسبة في الجدول والمقدرة ب 42% والتي تنحصر أعمارهم ما بين 30-40]. ثم تليها الفئة العمرية 20-30] بنسبة تمثيل قدرت ب 30 % ثم تليها الفئة العمرية 40-50] بنسبة تمثيل قدرت ب 21%. أما بالنسبة للفئة العمرية 50-60] فنجد 10 مستقصين بنسبة 7%

وما يمكن قوله أن المؤسسة مجال الدراسة (مؤسسة سونلغاز) يمثل فيها عنصر الشباب نسبة معتبرة، وهذا يدخل في إطار السياسة التوظيفية لدى المؤسسة في محاولة منها لتجديد الكادر البشري لديها، زيادة على ذلك كون الشباب يتمتعون بقدرات فكرية وجسدية تساعدهم على

الحركة وعلى أداء العمل بسهولة، كما أن لهم القدرة في استيعاب الأوامر وتنفيذها بسرعة ودقة. أما بالنسبة للفئات العمرية ما فوق 50 فهي تمثل أضعف نسبة في المؤسسة وذلك لإحالة معظمهم على التقاعد، وبالتالي أفراد العينة تمس جميع الأعمار.

(03) خصائص العينة حسب الدرجة العلمية:

جدول رقم (03) يوضح توزيع العينة حسب الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	جامعي	ثانوي	متوسط	إبتدائي	المجموع
التركرارات	76	64	03	00	143
النسب المئوية	53.1%	44.8%	2.1%	00%	100%

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان

يظهر لنا من خلال الجدول أن هناك توجه نحو التأطير ذو المستوى العالي والخروج من دائرة الإعتماد على الكفاءات والخبرات دون وجود مستويات، حيث بلغت نسبة الجامعيين 53.1% حيث أن غالبيتهم "مهندسو دولة" وهذا نظرا لطبيعة الأعمال الإدارية ككل التي تتطلب نوعا من التكوين الجامعي بالدرجة الأولى، والمتخصص في نفس الوقت حسب نوع المنصب، في حين أن نسبة المستوى الثانوي قدرت بـ 44.8%، كما أنهم يحملون شهادات التكوين المهني بمعنى أن لهم بعض الخبرة الميدانية في بعض المجالات ولهم تجربة عملية، فعلى هذا الأساس تقوم المؤسسة بتوظيفهم بعد تكوين معين من طرف الفرع المتخصص في التكوين I.F.E.G (معهد التكوين في الكهرباء والغاز) التابع للشركة الوطنية للكهرباء والغاز، أما بالنسبة للمستوى المتوسط فقد بلغت نسبتهم 2.1% وهي نسبة ضئيلة، و نفسر ذلك على أن هؤلاء الأفراد غالبيتهم أفراد متقدمين في السن.

وعليه فإن تحليل نتائج الاستبيان تبين أن أغلب هؤلاء من العمال الشباب خريجي الجامعات وهذا يدل على انعدام المستوى التعليمي الابتدائي حيث أن المؤسسة أصبحت مؤخرًا تعتمد في السياسة التوظيفية على الشهادات.

04) خصائص العينة حسب الخبرة المهنية في الوحدة:

جدول رقم (04) يوضح توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	103-01]	106-03]	109-06]	09-فأكثر]	المجموع
التكرارات	41	26	25	51	143
النسب المئوية	28.7%	18.2%	17.5%	35.7%	100%

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان

يتضح من خلال الجدول أن هناك تنوعاً من خلال تشكيلة العينة، فهناك الجديد (أقل من 5 سنوات) بنسبة قدرة بـ 28.7%، هؤلاء العمال التي تقل خبرتهم عن 5 سنوات تدل على حداثة توظيفهم في إطار استخلاف العمال المتقاعدين أو الذين وجهوا إلى العمل بمراكز أخرى البعيدة عن مقر الولاية أو تم توجيههم لشغل مناصب أخرى والتكليف بمهام أكثر مناسبة لهم وأكثر احتياجاً لعامل الخبرة.

في حين أن بعض العمال لديهم خبرة تتراوح بين ثلاثة سنوات و العشر سنوات (10)، ويمكن إرجاع ذلك إلى حداثة مديرية سونلغاز - فرع ولاية أدرار - كفرع من الفروع لا كمركز تابع للمديرية الجهوية ببشار، بمعنى أن غالبية عمالها تم توظيفهم بعد هذه المرحلة مواكبة للحاجة للمورد البشري من أجل تسيير قطاع الكهرباء والغاز وتمثل هذه الفئة من العمال نسبة 18.2%.

(05) خصائص العينة حسب الفئة المهنية:

جدول رقم (05) يوضح توزيع العينة حسب الفئة المهنية

الفئة المهنية	عامل مهني	تقني	إداري	إطار	المجموع
التكرارات	25	47	16	55	143
النسب المئوية	17.5%	32.9%	11.2%	38.5%	100%

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان

من خلال الجدول يتضح لنا أن أغلبية المستجوبين من خلال الاستبيان هم من الإطارات والتقنيين (cadres+ technique) حيث قدرت نسبتهم على التوالي ب: 38.5% و 32.9% من المجموع الكلي، بالإضافة إلى 11.2% من الإداريين الذين يحملون المستوى الثانوي، وبالتالي فأفراد العينة تمس جميع المستويات التنظيمية بالإضافة إلى ملاحظة الاختلاف في مستواهم التعليمي.

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغير دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين:

احتوت أداة الدراسة على (14) عبارة (متغير) متصلة بأهمية التكوين وعلاقته بتحسين إنتاجية العاملين، وقد جاءت نتائج التحليل الوصفي لعبارات فقرات الاستبيان من خلال استعراض الوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومستوى الترتيب، وكانت نتائج التحليل كالتالي:

دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين ... أ. يحيوي عبد القادر α أ. د رقيق أسعد إدريس

جدول رقم (06): نتائج التحليل الوصفي المتعلقة بفقرات التكوين وتحسين إنتاجية العاملين

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة	الرقم
09	1.304	3.05	تعود البرامج التكوينية التي حظيت بها بالفائدة على وظيفتك	X1
11	1.587	2.87	تعكس المشاركة في البرامج التكوينية مدى الاستفادة من تحسين مستوى إنتاجيتك	X2
13	1.102	2.35	يسمح التكوين الذي تلقينته بالرفع من مستوى ادائك	X3
06	1.326	3.25	تساهم برامج التكوين في زيادة تحكمك في عملك	X4
07	1.256	3.15	تعتقد ان كل تكوين يقود بالضرورة الى تحسن أداء عملك	X5
08	1.562	3.11	يساعد التكوين على تقادي الصعوبات التي كنت تواجهها سابقا	X6
01	1.175	4.25	يعتبر غياب الحوافز المادية والمعنوية سبب ضعف إنتاجيتك	X7
14	1.124	2.19	يعتبر تكوين العاملين من اهم المداخل الحديثة لتحسين الانتاجية	X8
04	1.026	3.65	يساهم التكوين في تحسين المعارف والمهارات الانتاجية لوظيفتك	X9
05	1.111	3.54	يعد التكوين الذي اخذته مناسباً لطبيعة عملك	X10
10	1.126	3.01	تلقيت تكوين بطريقة تناسب مجال عملك	X11
03	1.321	3.69	يساعد التكوين على التقليل من اخطاء وحوادث العمل	X12
12	1.159	2.85	يساهم التكوين في التحكم الجيد في المهام الموكلة لكل عامل	X13
02	1.957	4.01	يساهم التكوين في اعداد كفاءات ذات مستوى عال من حيث الانتاجية	X14
	0.789	3.57	القيمة الاحصائية لمتغير الدراسة	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نظام SPSS 23

يلاحظ من الجدول أعلاه أن الأوساط الحسابية لجميع الفقرات تفوق الوسط الحسابي النظري (3.00)، وهذا يدل على حالة شبه الاتفاق بين جميع أفراد عينة الدراسة، ويزداد هذا الاتفاق حول الفقرتين (07) و (14) ذات الوسط الحسابي (4.25) و (4.01) على التوالي، وبانحراف معياري (1.175)، و (1.957) على التوالي أيضاً، ويعني هذا أن جميع أفراد العينة متفقون على أن غياب الحوافز المادية والمعنوية يعتبر سبب ضعف إنتاجيتهم في المؤسسة، ويؤكدون على أهمية مساهمة التكوين في إعداد كفاءات ذات مستوى عال من حيث الإنتاجية

أما الفقرة (12)، (09) (10) والتي تتراوح متوسطها الحسابي ما بين (3.69) كأقصى قيمة و(3.54) كأدنى قيمة له، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (1.026)، و(1.321) والتي تدل على شبه الاتفاق من أن التكوين يساعدهم على التقليل من أخطاء وحوادث العمل، كما أنهم شبه متفقون على أن التكوين يساهم في تحسين المعارف والمهارات الإنتاجية الخاصة بوظائفهم.

إلا أن باقي الفقرات (04) (05) (06) (01) (11) أتسمت بالاتفاق المتدني في متوسطها الحسابي الذي كان فوق الوسط الحسابي النظري الذي بلغ (3.25) كأعلى قيمة له وبانحراف معياري (1.326)، و(3.01) كأدنى قيمة له، وبانحراف معياري (1.126) وهذا يدل على عدم تأكيد فعلاً من أن برامج التكوين تساهم في زيادة تحكمهم في عملهم، وليس بالضرورة يؤدي كل تكوين إلى تحسن أداء العمل، لأن في الغالب تؤدي برامج التكوين إلى تحقيق فائدة على الوظيفة أو العكس، ناهيك عن التقليل من أخطاء وحوادث العمل، إلا أن باقي الفقرات (02) (13) (08) أتسمت بالانخفاض المتدني في مستوى الاتفاق من حيث قيمة متوسطها الحسابي الذي كانت قيمته تحت الوسط الحسابي النظري الذي بلغ (2.87) كأعلى قيمة له وبانحراف معياري (1.587)، و(2.19) كأدنى قيمة له، وبانحراف معياري (1.124) وهذا يدل على أن أفراد العينة غير متفقين على أن المشاركة في البرامج التكوينية تعكس مدى الاستفادة من تحسين مستوى إنتاجيتهم، وأن التكوين يساهم في التحكم الجيد في المهام الموكلة لكل منهم، وهم لا يعتبرون تكوين العاملين من أهم المداخل الحديثة لتحسين الإنتاجية.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة.

يقوم الباحث باختبار فرضيات دراسته، بإجراء اختبارات ترمي إلى قبول أو رفض فرضيات الدراسة وفيما يأتي اختبار فرضيات الدراسة من خلال الأتي:

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية العامة.

تم صياغة الفرضية الرئيسية الأولى كالآتي:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول "دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين" تعزى لمتغيرات (الجنس، الوظيفة، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، الفئة العمرية) والتي تتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين تعزى لمتغير الوظيفة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين تعزى لمتغير الفئة العمرية.

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تنص هذه الفرضية على أنه:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الجنس عند

مستوى معنوية (0.05).

يقوم الباحث بإجراء اختبار التجانس للتباين ليحكم على صلاحية إجراء هذا الاختبار بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي.

1-1- اختبار تجانس التباين:

يتيح لنا هذا الاختبار متابعة التحليل ويتم الحكم من خلال قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في الدراسة (0.05) ومستوى المعنوية المحسوبة المرافقة لقيمة F. يعتمد على هذا الاختبار لمعرفة مدى تجانس التباين. فقد بينت قيمة Levene Statistic أن القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء $1.069P\text{-value} = \text{Sig}$ وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ولهذا لا يمكن رفض فرضية تجانس التباينات وبالتالي يمكن إكمال تحليل التباين.

2-1- نتائج التحليل التباين الأحادي لدور التكوين في تحسين

إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الجنس:

تظهر نتائجه تحليل التباين لهذا المتغير في الجدول التالي:

الجدول (07): نتائج التحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الجنس.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة
دور التكوين في تحسين الإنتاجية	بين المجموعات	0.269	1	0.269	1.115	0.284	غير معنوية (توجد فروق)
	خارج المجموعات	32.892	141	0.233			
	الإجمالي	33.162	142				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نظام SPSS 23

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة F المحسوبة لواقع دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين بلغت $F=1.115$ وذلك بدرجة حرية (1,141)، كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة تساوي $\text{Sig}=0.284$ وهي أقل من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على معنويتها (نرفض الفرضية البديلة)، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين تبعاً لمتغير الجنس، وبالتالي يتم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية العدمية والتي تنص على أنه:

(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين تعزى لمتغير الجنس عند مستوى معنوية (0.05)).

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه:

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الوظيفة عند مستوى معنوية (0.05).

يقوم الباحث بإجراء اختبار التجانس للتباين ليحكم على صلاحية إجراء هذا الاختبار بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي.

2-1- اختبار تجانس التباين:

يتيح لنا هذا الاختبار متابعة التحليل ويتم الحكم من خلال قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في الدراسة (0.05) ومستوى المعنوية المحسوبة المرافقة لقيمة F . يعتمد على هذا الاختبار لمعرفة مدى تجانس التباين.

فقد بينت قيمة Levene Statistic أن القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء $1.441P\text{-value} = \text{Sig} =$ وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ولهذا لا يمكن رفض فرضية تجانس التباينات وبالتالي يمكن إكمال تحليل التباين.

2-2- نتائج التحليل التباين الأحادي دور التكوين في تحسين

إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الوظيفة:

تظهر نتائج تحليل التباين لهذا المتغير في الجدول التالي:

الجدول(08): نتائج التحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الوظيفة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة
دور التكوين في تحسين الإنتاجية	بين المجموعات	0.185	2	0.092	0.392	0.676	غير معنوية (توجد فروق)
	خارج المجموعات	32.977	140	0.236			
	الإجمالي	33.162	142				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نظام SPSS 23

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة F المحسوبة لواقع دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين بلغت $F=0.392$ وذلك بدرجة حرية (2,140)، كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة تساوي $\text{Sig} = 0.676$ وهي أكبر من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على عدم معنويتها (نقبل الفرضية البديلة)، أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين تبعاً لمتغير الوظيفة، وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وقبول فرضية البديلة والتي تنص على أنه: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الوظيفة عند مستوى معنوية (0.05)).

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تتص هذه الفرضية على انه:

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول " دور التكوين في تحسين انتاجية العاملين " تعزى لمتغير سنوات الخبرة عند مستوى معنوية (0.05).

3-1- اختبار تجانس التباين:

يتيح لنا هذا الاختبار متابعة التحليل ويتم الحكم من خلال قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في الدراسة (0.05) ومستوى المعنوية المحسوبة المرافقة لقيمة F. يعتمد على هذا الاختبار لمعرفة مدى تجانس التباين. فقد بينت قيمة Levene Statistic أن القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء $3.005P\text{-value} = \text{Sig} =$ وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ولهذا لا يمكن رفض فرضية تجانس التباينات وبالتالي يمكن إكمال تحليل التباين.

3-2- نتائج التحليل التباين الأحادي دور التكوين في تحسين

انتاجية العاملين " تعزى لمتغير سنوات الخبرة:

تظهر نتائجه تحليل التباين لهذا المتغير في الجدول التالي:

الجدول (09): نتائج التحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في دور التكوين في تحسين انتاجية العاملين " تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة
دور التكوين في تحسين الانتاجية	بين المجموعات	1.157	3	0.386	1.675	0.0175	غير معنوية (توجد فروق)
	خارج المجموعات	32.005	139	0.230			
	الإجمالي	33.162	142				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نظام SPSS 23

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة F المحسوبة لواقع دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين بلغت $F=0.813$ وذلك بدرجة حرية (149،1)، كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة تساوي $Sig=0.0175$ وهي أقل من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على معنويتها (نقبل الفرضية الصفرية)، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لواقع دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وبالتالي يتم قبول الفرضية العدمية ورفض فرضية البديلة والتي تنص على أنه:

(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير سنوات الخبرة عند مستوى معنوية (0.05)).

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تنص هذه الفرضية على أنه:

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الدرجة العلمية عند مستوى معنوية (0.05).

يقوم الباحث بإجراء اختبار التجانس للتباين ليحكم على صلاحية إجراء هذا الاختبار بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي.

4-1- اختبار تجانس التباين:

يتيح لنا هذا الاختبار متابعة التحليل ويتم الحكم من خلال قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في الدراسة (0.05) ومستوى المعنوية المحسوبة المرافقة لقيمة F . يعتمد على هذا الاختبار لمعرفة مدى تجانس التباين.

فقد بينت قيمة Levene Statistic أن القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء $P\text{-value} = \text{Sig} = 2.109$ وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ولهذا لا يمكن رفض فرضية تجانس التباينات وبالتالي يمكن إكمال تحليل التباين.

4-2- نتائج التحليل التباين الأحادي دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الدرجة العلمية:

تظهر نتائج تحليل التباين لهذا المتغير في الجدول التالي:
الجدول (10): نتائج التحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
دور التكوين في تحسين الإنتاجية	بين المجموعات	0.480	3	0.160	0.681	0.565
	خارج المجموعات	32.681	139	0.235		
	الإجمالي	33.162	142			

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة F المحسوبة لواقع دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين بلغت $F=0.681$ وذلك بدرجة حرية (3,139)، كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة تساوي $\text{Sig}=0.565$ وهي أكبر من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على عدم معنويتها (نقبل الفرضية البديلة)، أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الدرجة العلمية، وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وقبول فرضية البديلة والتي تنص على أنه:

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الدرجة العلمية عند مستوى معنوية (0.05).

5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

تنص هذه الفرضية على انه:

الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول " دور التكوين في تحسين انتاجية العاملين " تعزى لمتغير الفئة العمرية عند مستوى معنوية (0.05).

5-1- اختبار تجانس التباين:

يتيح لنا هذا الاختبار متابعة التحليل ويتم الحكم من خلال قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في الدراسة (0.05) ومستوى المعنوية المحسوبة المرافقة لقيمة F. يعتمد على هذا الاختبار لمعرفة مدى تجانس التباين. فقد بينت قيمة Levene Statistic أن القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء $P\text{-value} = \text{Sig} = 1.008$ وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ولهذا لا يمكن رفض فرضية تجانس التباينات وبالتالي يمكن إكمال تحليل التباين.

5-2- نتائج التحليل التباين الأحادي دور التكوين في تحسين انتاجية

العاملين " تعزى لمتغير الفئة العمرية:

تظهر نتائجه تحليل التباين لهذا المتغير في الجدول التالي:

الجدول (11): نتائج التحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في دور التكوين في

تحسين انتاجية العاملين " تعزى لمتغير الفئة العمرية.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة
دور التكوين في تحسين الانتاجية	بين المجموعات	0.859	5	0.172	0.728	0.603	غير معنوية (توجد فروق)
	خارج المجموعات	32.303	137	0.236			
	الإجمالي	33.162	142				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نظام SPSS 23

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة F المحسوبة لواقع دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين بلغت $F=0.728$ وذلك بدرجة حرية (1,149)، كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة تساوي $\text{Sig}=0.603$ وهي أكبر من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على عدم معنويتها (نقبل الفرضية البديلة)، أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الفئة العمرية، وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه:

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين " تعزى لمتغير الفئة العمرية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وفي ضوء هذه النتائج يمكن الحكم برفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة التي تدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التكوين في تحسين إنتاجية العاملين تعزى لمتغيرات (الجنس، الوظيفة، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، الفئة العمرية) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

الخاتمة

قام الباحث في هذه الورقة بعرض عام للتحليل الوصفي للمؤسسة محل الدراسة والتي تمت على مؤسسة سونلغاز بأدرار ولقد بينت اراء العينة على وجود اتفاق كبير بين أفراد العينة في أن غياب الحوافز المادية والمعنوية كان السبب الالهم في ضعف انتاجيتهم مع العلم انهم أجمعوا كلهم على التكوين يساهم بشكل كبير في التقليل من اخطاء العمل وبالتالي يساهم في اعداد كفاءات ذات مستوى عال. كما بينت نتائج الدراسة الميدانية على وجود اتفاق متدني بين اراء العينة حول ان جميع البرامج التكوينية تعود بالفائدة على الموظف. أظهرت نتائج اختبار فرضيات تحليل التباين لمتغيرات الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية حول دور التكوين في تحسين انتاجية العاملين عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بناء على نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل الى صياغة التوصيات التالية:

1. ينبغي على الادارة العليا أن تعد برامج تكوينية تسمح بالرفع من أداء العاملين.
2. كذلك يجب أن يساهم هذه التكوين في التحكم الجيد في المهام الموكلة لكل عامل.
3. يجب على القائمين على التكوين أن يولوا اهمية قصوى لتكوين العاملين لانه يعتبر من المداخل المهمة لتحسين الانتاجية.

قائمة المراجع المعتمدة

أولاً: باللغة العربية

1. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 1999، ص320.
2. د. حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة، عمان، 2010، ص19.
3. عشارتي جهاد، ممارسات تكوين المستخدمين في المؤسسة الاقتصادية العمومية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، ص75.
4. علي السلمي: إدارة الإنتاجية، دار غريب للطبع والشر، القاهرة، 1985، ص17-21.
5. على محمد عبد الوهاب، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1984، ص 255.04.
6. الشيخ داودي، نحو سير استراتيجي فعال بالكفاءة لقطاع اسمنت الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1999، ص21.
7. فوائد الشيخ، سالم وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، مركز الكتب الأردني، الطبعة الخامسة، 1995، ص219.
8. أحمد طرطار، الترشيح الاقتصادي للطاقات الإنتاجية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص39-40.
9. زكي محمد هاشم، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مرجع سبق ذكره، ص 280.

ثانيا: باللغة الاجنبية

1. François Achaller ; « **Essai critique sur le Notion de productivité** » .ed .BIT, Genève, 1966.
2. A Khemakhem « **la dynamique de gestion** » ed' dunod, ponis,1986 .
3. Collectif : “**Formation et production des competences, enjeu et perspectives**” dar elgharbe. Algerie .2007.
4. Guy le Boterf : “**le schéma directeur des emplois et des R.H**” Edition d’organisation, France, 1998 .