

قياس مدى رضا رؤساء الدوائر والمصالح عن آلية عقود التكوين قبل التوظيف
دراسة حالة مديرية GPDF بمؤسسة سوناتراك:

Measuring the departments and services headmaster's satisfaction of the pre-employment training contracts mechanism
Case study of the GPDF directorate, Sonatrach Company:

لوح حكيم¹، دواح بلقاسم²

LOUH Hakim¹, DOUAH Belkacem²

¹ جامعة أبي بكر بلقايد (الجزائر)، hakim.louh@univ-tlemcen.dz

² جامعة عبد الحميد بن باديس (الجزائر)، belkacem.douah@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2020/09/28

تاريخ القبول: 2020/08/30

تاريخ الاستلام: 2020/03/20

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع رأي رؤساء الدوائر والمصالح على مستوى مديرية GPDF بمؤسسة سوناتراك فيما يخص عقود التكوين قبل التوظيف كآلية للتشغيل، وذلك من خلال أسلوب المقابلة وكذلك توزيع استبيان على رؤساء الدوائر والمصالح المعنية. وخلصت الدراسة إلى رضا مسؤولي الدوائر والمصالح بالمديرية من خلال الدراسة عن عقود التكوين قبل التوظيف نظرا للمزايا العديدة التي تتوفر عليها، مع اختلاف نسبي حول المدة الزمنية المثالية لفترة التكوين.

كلمات مفتاحية: عقود التكوين قبل التوظيف، تكوين، توظيف، سوناتراك، GPDF.

تصنيفات JEL: J41، M5، M12.

Abstract:

This study aimed to survey the opinion of the departments and services headmasters in GPDF directorate, Sonatrach Company, about the pre-employment training contracts as a mechanism of recruitment, through the method of interviewing as well as distributing a questionnaire to the concerned departments and services headmasters. The study concluded that the departments and services headmasters in the concerned directorate has been satisfied of the pre-employment training contracts, because of its many advantages, even with a relative difference over the ideal period of the training.

Keywords: Pre-employment training contract; Training; Employment; Sonatrach; GPDF.

JEL Classification Codes: J41, M5, M12.

¹ المؤلف المرسل: لوح حكيم، الإيميل: hakim.louh@univ-tlemcen.dz

1-المقدمة:

يعتبر التوظيف عملية مكلفة ومفوفة بالمخاطر، فتوظيف الشخص غير المناسب يجعل المؤسسة أمام أمرين: إما فصل وإعادة عملية التوظيف من جديد أو مفاولة الاستثمار في عن طريق البرامج التدريبية المكلفة هي كذلك. وتزداد درجة الخطورة عندما يكون العدد المراد توظيف كبيراً. هذا ما يدفع بعض المؤسسات إلى تبني عقود التكوين قبل التوظيف، حيث يتم التعاقد مع مرشحين مكملمين لفترة تكوينية معينة، يخضعون خلالها للمراقبة المستمرة، ثم لا يتم توظيف إلا المتكويين الذين أثبتوا جدارتهم خلال مسار التكوين.

في هذا الإطار قامت مؤسسة سوناطراك ببرنامج ضخيم للتوظيف من خلال هاتفا الآلية، فماسب التقرير السنوي لمؤسسة سوناطراك لسنة 2017، فقد سمم آلية عقود التكوين قبل التوظيف، التي بدأ العمل بها سنة 2014، وهدفت إلى توظيف 8000 مهندس وتقني سامي بعد 24 شهراً من التكوين، بتوظيف 5512 مهندسا وتقنيا ساميا من بين 6818 عملية توظيف خارجية تمت خلال سنة 2017 وساهمت هذه العملية في رفع عدد عمال المؤسسة بنسبة قاربت 10%، وهذا بعد سنوات من التراجع نتيجة الإحالة على التقاعد ومغادرة العمال نالشركات المنافسة (Sonatrach, 2019)، نتيجة الامتيازات التي تمنمها هذه الأخيرة لا سيما من حيث الرواتب العالية والحوافز والمكافئات.

لتسليط الضوء على هذا النوع من طرق التوظيف، قمنا بدراسة مسحية على مؤسسة سوناطراك، مديرية أنبوب الغاز "بيدرو ديران فرال" المعروفة اختصاراً باسم GPDF، والمسؤولة عن نقل الغاز الطبيعي من حاسي الرمل إلى إسبانيا والبرتغال مروراً بالأراضي المغربية، وسنماول من خلال هذه الورقة البمبئية الإجابة على الإشكالية التالية:

ما مدى رضا رؤساء الدوائر والمصالح في مديرية GPDF على عقود التكوين قبل التوظيف كألية للتشغيل؟

لمعالجة هذه الإشكالية ناول الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تم إجراء التكوين قبل التوظيف في مديرية GPDF؟
 - هل هناك فروق واضحة بين الموظفين من خلال آلية عقود التكوين قبل التوظيف والموظفين من خلال التوظيف المباشر؟
 - كيف كان اندماج العمال الموظفين من خلال عقود التكوين قبل التوظيف؟
- للإجابة عن الإشكالية قمنا بطرح الفرضيات التالية:
- احتوت فترة التكوين قبل التوظيف على جانب نظري وآخر تطبيقي؛

قياس مدى رضا رؤساء الدوائر والمصالح عن آلية عقود التكوين قبل التوظيف
دراسة حالة مديرية GPDF بمؤسسة سوناطراك:

- مدة سنتان تعتبر طويلة نسبياً ويفضل أن تكون سنة أو أقل؛
 - يدرك المتكون وفق أسلوب التكوين قبل التوظيف مهامه والتزاماته اتجاه مسؤوليه ومؤسسة المستقبلية؛
 - كان اندماج الموظف الجديد وفق آلية التكوين قبل التوظيف مباشراً وسلساً بكم تعرفه المسبق على المؤسسة طيلة فترة التكوين.
- تهدف هذه الدراسة إلى:
- التعريف بآلية التوظيف عن طريق عقود التكوين قبل التوظيف؛
 - معرفة مدى رضا رؤساء الدوائر والمصالح عن الأفراد الموظفين وفق عقود التكوين قبل التوظيف في مؤسسة سوناطراك، مديرية GPDF؛
 - تقديم بعض التوصيات والمقترحات في ما يخص الاعتماد على آلية عقود التكوين قبل التوظيف.

للإجابة على الإشكالية المطروحة في هاتين الدراستين وإثبات صحة الفرضيات أو نفيها، استخدمنا المنهج الوصفي في الجانب النظري من هذا البحث للتعريف بمفهوم التكوين قبل التوظيف وإبراز اختلافه عن بعض المفاهيم التي قد تتداخل معه. أما في الجانب التطبيقي فقد استخدمنا أسلوب المقابلة للحصول على معلومات حول مصالحي ودوائر المؤسسة من الدراسة، نشاطها، ونظام التوظيف الخاص بمواردها البشرية، وقد تم جمع المعلومات من المنظمة سواء بالملاحظة أو الوثائق المقدمة أثناء المقابلة مع رؤساء الدوائر المعنية بالدراسة، كما قمنا بتوزيع استبيان تمت معالجته عن طريق برنامج SPSS الإصدار 19.

2- الإطار النظري للدراسة:

أ. مفهوم التكوين:

يعرف Pierre LOUART التكوين بأنه "كل الوسائل البيداغوجية الموضوعة لتتصرف العمال لتنمية مهاراتهم في العمل، فالأنشطة المقترحة تقوي مهاراتهم التقنية وتثري شخصيتهم من خلال مساعدتهم على تقلد أدوار جديدة داخل المنظمة (MEKHELFI & et autres, 2019). وفي تعريف آخر يعتبر التكوين "مجموعة الإجراءات والوسائل والتقنيات الحديثة، والدعم المخطط له، والتي يتم من خلالها تشجيع الموظفين على تعلم معارفهم، وتغيير مواقفهم، بالشكل الذي يمكن المنظمة من تحقيق الأهداف الشخصية و/أو الاجتماعية للتكيف مع بيئتها، وأداء مهامها الحالية والمستقبلية بشكل ملائم" (زاوي و لحشم، 2019). أي أنه نشاط حيوي تركز عليه أغلب

المنظمات، بغية تنمية قدرات الأفراد العاملين بها وتغيير سلوكياتهم وقناعاتهم بما يتوافق وأهدافها المستقبلية (طاري، 2019). أما تقييم العملية التكوينية فهو "قياس مدى التأثير الذي تركه التدريب على المتدربين، وكمية التّصحيح التي خرجوا بها من العملية التدريبية، والمعارف والمهارات والاتجاهات الجديدة التي اكتسبوها" (العبادي، 2017).

ب. مفهوم التوظيف:

يعرف Jean Marie PERETTI التوظيف بأنّه "تلك العملية التي تشمل استقطاب وانتقاء المرشحين المحتملين لمنصب عمل ما، داخل شركة أو منظمة" (LAGHA & CHELLILI, 2019). وفي تعريف آخر أكثر تفصيلاً "التوظيف هو عملية مستمرة تقتضي من المؤسسة تلبية احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، والبدء من هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة، تم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها" (خطوط و جلاب، 2018).

ت. مفهوم التكوين قبل التوظيف:

تلجأ بعض المؤسسات إلى القيام بإعداد برامج تدريبية خاصة بها، لأن البرامج المعدة مسبقاً من المراكز التدريبية والجامعات لا تخلوا من بعض العيوب، فمثلاً قد تكون لا تتلاءم والمتطلبات التدريبية التي من المفروض أن يكتسبها المقبلون على التوظيف في المؤسسة أو أنها تتسم بالجانب الأكاديمي الذي قد لا يفي بمتطلبات كفاية للجوانب التطبيقية التي تتوخى المنظمة الاستفادة منها (مؤمود و الخرشة، 2007).

فالتكوين قبل التوظيف يتمثل في "إعداد الفرد إعداداً علمياً وعملياً سليماً يؤهلهم للقيام بالأعمال التي ستوكل إليهم عند الالتحاق بوظائفهم، وخلال فترة التكوين هاتمة يتعرف المتكون على احتياجات وقوانين الوظيفة التي سيشغلها حتى يتمكن من الإحاطة بوظيفته وبالتالي انتظامه في العمل" (حمر العين، 2018).

ويشتمل هذا النوع من التكوين على شقين هما:

– التكوين التوجيهي: وهو عبارة عن توجيه عام للمتكون، يسمح له بالاطلاع على المعلومات التي يحتاجها للتعرف على المنظمة ويمكنه من التعود على مخطوطات العمل الجديد، كما يعزز الثقة بالنفس ويساعده على فهم قواعد العمل والظروف المحيطة به (الصبرفي، 2007).

– التكوين الفعلي على ممارسة العمل: يتضمن مجموعة التكوينات والملاحظات التي يتلقاها المتكون والمتعلقة بواجباته الوظيفية المستقبلية (حمر العين، 2018). ويمر التدريب الفعلي على ممارسة العمل بثلاثة مراحل هي:

قياس مدى رضا رؤساء الدوائر والمصالح عن آلية عقود التكوين قبل التوظيف
دراسة حالة مديرية GPDF بمؤسسة سوناظراك:

- مرحلة التقديم: في هذه المرحلة يقتصر دور المتكون على الاستماع إلى المشرف دون الحصول على فرصة لتطبيق المعلومات التي حصل عليها (الصيرفي، 2007).
 - مرحلة المشاهدة: يقوم المتكون في هذه المرحلة بمشاهدة المشرف أثناء تأديته للعمل الذي سيقوم به، ويقوم المتكون بتدوين الملاحظات والقواعد الهامة لتنفيذ العمل، كما يمكنه طرح الأسئلة على المكون حتى يتأكد من فهمه الصحيح للمعلومات المتعلقة بعمله، وتعتبر المشاهدة في هذه المرحلة الأداة الفعالة المستخدمة في التكوين على العمل (حمر العين، 2018).
 - مرحلة الإشراف العملي: وهنا يبدأ المتكون في ممارسة العمل بنفسه ويقتصر دور المشرف على المراقبة والتوجيه، وبشكل عام فإن التدريب الفعلي على ممارسة العمل يساعد على التعرف على العمل أولاً ثم القيام به ثانياً (الصيرفي، 2007).
- ث. تمييز التكوين قبل التوظيف عن بعض المفاهيم التي قد تتداخل معه:
- التكوين التوجيهي: في هذا النوع من التكوين يـُصل العامل الجديد على معلومات بخصوص رسالة المؤسسة وأهدافها، الواجبات والحقوق، مبادئ وقيم المنظمة، وبعض التفاصيل عن الأنظمة والقوانين التي تحكم العمل داخل المؤسسة (السكرانة، 2011)، وقد يضاف هذا النوع من التكوين إلى برنامج التكوين قبل التوظيف (حمر العين، 2018)، الذي يختلف عنه في كونه عبارة عن دورات تكوين تكملية تتم قبل استلام الوظيفة (بلية، 2018)، بل ويتوقف استلام الوظيفة من عدمه بناءً على نتائج هذا التكوين.
 - التوظيف التعارفي: يتمثل في توظيف مؤقت لطلبة الجامعات قبل تخرجهم خلال عطلة الصيف مثلاً، وخلال هذه الفترة يتعرف الطالب المرشح للتوظيف على طبيعة العمل في المنظمة، ويمارس الحياة العملية، كما يستفيد مالياً من شـُبه راتب. بالمقابل تتمكن المنظمة من التعرف على إمكانيات ومدى أهليته للعمل لديها بشكل دائم مستقبلاً (عقيلي، 2005). هذا النوع من التوظيف يشـُبه إلى حد كبير التكوين قبل التوظيف، لكنه يختلف عنه في أن طبيعة العقد هنا هي عقد توظيف مؤقت وليس عقد تكوين، بالتالي لا يوجد برنامج تكويني للطلاب كما في عقد التكوين قبل التوظيف.
 - فترة الاختبار: هي فترة مدددة في عقد العمل تسمح للمشغل بتقييم مهارات ومراقبة تصرفات الموظف الجديد في منصب العمل، وهي مدددة قانونياً في بعض الدول، ففي

فرنسا مثلا، يفرض قانون عصرنة سوق العمل المؤرخ في 25 جوان 2008 أن لا تتجاوز هذه المدة شهرين لعمال التنفيذ، وثلاثة أشهر لعمال التكم، وأربعة أشهر للإطارات، مع القابلية للتجديد (HAEGEL, 2016). أما التكوين قبل التوظيف فهو يخضع لعقد مستقل يسبق عقد التوظيف.

– **التكوين عن طريق التمهين:** التمهين هو نمط من التكوين المهني، ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني، يهدف إلى اكتساب المتربص تأهيل مهني يسمح له بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط، وعقد التمهين ممدد المدة يتعلق بتكوين المتهين ويمضي من ثلاثة أطراف: المستخدم، المتهين، والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتهي إليها (الجريدة الرسمية، 2018). أما عقد التكوين قبل التوظيف فيكون بين المستخدم والمتكون فقط.

3- الدراسة التطبيقية:

أ. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة حسب إشكالية البحث من رؤساء الدوائر والمصالح على مستوى مديرية أنبوب الغاز GPDF، وتلجأ للموضوعية والدقة فقد تم استبعاد الدوائر والمصالح التي لم يوظف فيها أي موظف عن طريق آلية عقود التكوين قبل التوظيف، فكما أشرنا سابقا فقد استهدف هذا البرنامج المهن القاعدية فقط، وبذلك تم استبعاد كل من دائرة الموارد البشرية ومختلف مصالحها، دائرة المالية ومختلف مصالحها، دائرة النقل والتموين ومختلف مصالحها، بالإضافة إلى مصلحة الصفقات، مصلحة الشؤون القانونية، ومركز الإعلام الآلي. وعليه يكون مجتمع الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 01، عنوان الجدول مجتمع الدراسة.

دائرة الأمن الصناعي	دائرة حماية الهيكل (هيكل الأنبوب)	دائرة الصيانة	دائرة الاستغلال	
1	1	1	1	رؤساء الدوائر
3	2	4	5	رؤساء المصالح

المصدر: من إعداد الباحثين.

ب. أداة الدراسة:

– **المقابلة:** قمنا باستخدام المقابلة للحصول على معلومات حول دوائر ومصالح المؤسسة، هيكلها التنظيمي، وكيفية تطبيق التكوين قبل التوظيف كآلية للتشغيل. وقد مكنتنا هذا

قياس مدى رضا رؤساء الدوائر والمصالح عن آلية عقود التكوين قبل التوظيف
دراسة حالة مديرية GPDF بمؤسسة سوناظرك:

الأسلوب من الاطلاع على بعض الوثائق واللوائح المتعلقة بالتوظيف والتي ساعدتنا على إتمام الدراسة.

– استمارة الاستبيان: تعد الاستمارة من أهم وسائل جمع البيانات، لذلك قمنا بالاستعانة بها إلى جانب المقابلة لمعرفة رأي رؤساء الدوائر والمصالح على مستوى مديرية GPDF في تطبيق التكوين قبل التوظيف كآلية للتشغيل، إذ تم توزيع 18 استمارة بعدد أفراد المجتمع، تم استعادتها كلها سليمة، وقد قسمت الاستمارة إلى قسمين:

- القسم الأول: تضمن معلومات شخصية تتعلق بالمستجوب، وذلك فيما يخص الجنس، السن، الأقدمية، والمستوى التعليمي؛
- القسم الثاني: يتناول على 19 فكرة مقسمة إلى محورين: المحور الأول عن مدى توافق برنامج التكوين قبل التوظيف، والمحور الثاني عن مخرجات هذا البرنامج والمتمثل في تقييم الأفراد الذين تم توظيفهم وفق هذه الآلية. وقد روعي في هذه الأفكار السهولة والبساطة، أما الإجابات فقد كانت وفق مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 02، عنوان الجدول مقياس ليكارت الخماسي.

المستوى	غير موافق بشدة	غير موافق	مؤيد	موافق	موافق بشدة
المتوسط الحسابي	1 – 1,79	1,8 – 2,59	2,6 – 3,39	3,4 – 4,19	4,20 – 5
درجة الموافقة الكلية	منخفضة		متوسطة	مرتفعة	

المصدر: عمر حمزة زاوي وقسمية لحشم (2019)، مرجع سبق ذكره، ص 245.

ت. ثبات وصدق أداة الدراسة:

لغرض تقدير الثبات والصدق الإحصائي للاستبيان، عمدنا إلى حساب معامل ألفا كرونباخ، حيث تعتبر نسبة 60% فأكثر نسبة مقبولة، وقد بلغت نسبة هذا المعامل حسب مخرجات برنامج SPSS 90% والتي تعتبر كافية لأغراض الدراسة، أما النتائج حسب كل محور فقد بلغت 82% كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 03، عنوان الجدول معامل الثبات ألفا كرومباخ.

العبارات	معامل ألفا كرومباخ
المحور الأول	0,82
المحور الثاني	0,82

0,90	الكلي
------	-------

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ث. أساليب المعالجة الإحصائية:

لأجل المعالجة الإحصائية لاستمارة الاستبيان، استعملنا مجموعة من الأساليب التي يوفرها برنامج SPSS، فقد استعملنا باختبار ألفا كرومباخ لتقدير الثبات والصدق الإحصائي للاستبيان، والتوزيعات التكرارية لتقدير عدد الأفراد الذين اختاروا كل بديل من الإجابات المتاحة وفق مقياس ليكرت الخماسي، والنسب المئوية لتقدير نسبة اختيار كل بديل، كما استخدمنا المتوسط الحسابي للتعرف على تقييم الأفراد للعبارات التي تضمنها الاستبيان، والاندازات المعيارية لقياس تشتت قيم الإجابات عن المتوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات الاستمارة.

4- النتائج ومناقشتها

أ. وصف خصائص مجتمع الدراسة:

الجدول رقم 04، عنوان الجدول خصائص مجتمع الدراسة.

النسبة	التكرار	المتغير	
94,4	17	ذكر	الجنس
5,6	1	أنثى	
0	0	أقل من 30 سنة	السن
0	0	من 31 إلى 35 سنة	
27,8	5	من 36 إلى 40 سنة	
11,1	2	من 41 إلى 45 سنة	
16,7	3	من 46 إلى 50 سنة	
44,4	8	أكثر من 51 سنة	
0	0	ثانوي	المستوى التعليمي
11,1	2	تقني سامي	
88,9	16	جامعي	
0	0	أقل من 5 سنوات	الأقدمية
11,1	2	من 6 إلى 10 سنوات	
27,8	5	من 11 إلى 15 سنة	
27,8	5	من 16 إلى 20 سنة	

قياس مدى رضا رؤساء الدوائر والمصالح عن آلية عقود التكوين قبل التوظيف
دراسة حالة مديرية GPDF بمؤسسة سوناظرك:

22,2	4	من 21 إلى 25 سنة
11,1	2	أكثر من 25 سنة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن هناك هيمنة مطلقة للذكور على مناصب رئيس مصلحة ورئيس دائرة، حيث يمثلون نسبة 94,4%، ويفسر هذا بأن التوافق المرأة بقطاع الصناعة البترولية كان في السنوات الأخيرة فقط. أما بالنسبة للسن فأغلبية الأفراد ينتمون لفئة أكثر من 51 سنة، وهذا طبيعي لأننا نتحدث هنا عن مناصب قيادية داخل المديرية والتي يشترط فيها عامل الخبرة والأقدمية، ويدل على ذلك أيضا عدم وجود أفراد تقلت سن 35 سنة. وبالنسبة للمستوى التعليمي يلاحظ أن أغلبية أفراد مجمع الدراسة ذوا مستوى جامعي بنسبة 88,9%، وفيما يخص الأقدمية والخبرة المهنية يلاحظ أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة من ذوي الأقدمية أكثر من 10 سنوات بنسبة 88,9%، وهذا مرده إلى أن هذا العنصر يعتبر من بين شروط الترقية إلى منصب رئيس دائرة ورئيس مصلحة، ويدل هذا أيضا على أن أفراد الدراسة لديهم الخبرة والدراية الكافية للإجابة على أسئلة الاستبيان.

ب. التحليل الإحصائي لنتائج المحور المتعلق بمتوى برنامج التكوين قبل التوظيف:

الجدول التالي يمثل إجابات أفراد الدراسة لعبارات المحور المتعلق بمتوى برنامج التكوين قبل التوظيف.

الجدول رقم 05، عنوان الجدول نتائج ممتورم متوى برنامج التكوين قبل التوظيف.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تمت عملية التكوين قبل التوظيف وفق حاجات المؤسسة	4,17	0,99	مرتفعة
2	احتوى التكوين قبل التوظيف على توازن بين الجانب النظري والتطبيقي	3,89	1,02	مرتفعة
3	حصل أفراد التكوين قبل التوظيف على معلومات حديثة في الجانب النظري	3,56	0,98	مرتفعة
4	تم استخدام التكنولوجيا الحديثة في الجانب العملي من التكوين قبل التوظيف	3,94	0,94	مرتفعة
5	سمح البرنامج التطبيقي للتكوين قبل التوظيف	3,78	1,00	مرتفعة

لوح حكيم، دواح بلقاسم

			للمتدربين بالتدريب في تقنيات العمل	
مرتفعة	1,24	4,00	التكوين قبل التوظيف كان ملائما ومتطلبات الوظائف المراد شغلها	6
مرتفعة	1,04	3,83	مساهمة المعهد الجزائري للبتترول في التكوين النظري كانت فعالة	7
متوسطة	1,46	3,00	مدة سنة من التكوين قبل التوظيف ستكون كافية	8
متوسطة	1,14	3,33	يخضع أفراد التكوين قبل التوظيف لعملية تقييم مستمرة	9
متوسطة	1,19	3,33	كلفة التكوين قبل التوظيف عالية	10
مرتفعة	0,69	3,68	مستوى برنامج التكوين قبل التوظيف	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر نتائج الجدول رقم (5) أن مستوى برنامج التكوين قبل التوظيف حقق درجة موافقة مرتفعة بمتوسط حسابي يقدر بـ 3,68 وانحراف معياري قدره 0,69، ويفسر هذا أن البرنامج التكويني قد نال رضی المستجوبين، وقد حصلت العبارة الأولى على أعلى درجة قبول بمتوسط حسابي يقدر بـ 4,17 وانحراف معياري قدره 0,99، وهذا يدل على أن المؤسسة كانت فعلا بحاجة ماسة إلى عملية التوظيف هذه، بينما شكلت العبارة الثامنة أقل قبول ضمن هذا المحور، إذ بلغ متوسطها الحسابي 3 وانحراف معياري معتبر وقدره 1,46، مما يدل على تشتت الإجابات بشأن المدة الزمنية المثالية للتكوين قبل التوظيف، وهذا مرده إلى طبيعة كل وظيفة فبعضها يتميز بالتعقيد مما يتطلب سنتان من التكوين، بينما البعض الآخر قد يحتاج إلى أقل من سنة كمدة زمنية للتكوين. كذلك حصلت العبارتين التاسعة المتعلقة بخضوع برنامج التكوين لعملية تقييم مستمرة والعاشره المتعلقة بارتفاع تكلفة التكوين على درجة موافقة متوسطة بمتوسط حسابي قدره 3,33 لكل منهما، مما يدل على أن عملية التقييم شأها بعض القصور، وأن تكلفة التكوين لم تكن مرتفعة بالنسبة للنتائج المحصل عليها.

بينما حصلت العبارات المتعلقة بكل من توازن المحتوى بين الجانب النظري والتطبيقي، استعمال التكنولوجيا الحديثة، ملائمة التكوين للوظائف المراد شغلها، وكذا مساهمة المعهد الجزائري للبتترول على درجة موافقة مرتفعة، مما يدل على أن مستوى البرنامج كان مناسب لتدريب الأفراد المراد توظيفهم.

ت. التليل الإحصائي لتقييم الأفراد الموظفين عن طريق التكوين قبل التوظيف:

الجدول التالي يمثل إجابات أفراد الدراسة لعبارات المحور المتعلق بتقييم الأفراد الذين تم توظيفهم عن طريق التكوين قبل التوظيف.

قياس مدى رضا رؤساء الدوائر والمصالح عن آلية عقود التكوين قبل التوظيف
دراسة حالة مديرية GPDF بمؤسسة سوناپارك:

الجدول رقم 06. عنوان الجدول تقييم الأفراد الذين تم توظيفهم عن طريق التكوين قبل التوظيف.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
11	يدرك المتكون وفق آلية التكوين قبل التوظيف حجم المسؤوليات الملقاة عليه	4,22	0,88	مرتفعة
12	يعي الموظف عن طريق التكوين واجباته ومسؤولياته	3,94	0,73	مرتفعة
13	ينمي التكوين قبل التوظيف روح المبادرة أثناء العمل	3,11	1,08	متوسطة
14	ينمي التكوين قبل التوظيف الثقة بالنفس	3,61	1,04	مرتفعة
15	يدعم الموظف وفق آلية التكوين قبل التوظيف القانون الداخلي للمنظمة	3,83	0,86	مرتفعة
16	يسمح التكوين قبل التوظيف التعرف جيدا على المؤسسة	4,61	0,61	مرتفعة
17	الاندماج يكون سلسا عن طريق التكوين قبل التوظيف	4,44	0,62	مرتفعة
18	أدعم استخدام أسلوب التكوين قبل التوظيف في عمليات التوظيف مستقبلا	4,11	1,18	مرتفعة
19	أنصح باستخدام أسلوب التكوين قبل التوظيف في توظيف عمال الدعم والإسناد	3,89	1,18	مرتفعة
	تقييم الأفراد الذين تم توظيفهم عن طريق التكوين قبل التوظيف	3,98	0,60	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر نتائج الجدول رقم (6) تقييما إيجابيا للأفراد الذين تم توظيفهم عن طريق عقود التكوين قبل التوظيف بدرجة موافقة مرتفعة ومتوسط حسابي يقدر ب 3,98 وانحراف معياري قدره 0,60، وقد حصلت العبارتين (16) و(17) على أعلى درجة قبول بمتوسط حسابي يقدر ب 4,61 و4,44 على التوالي، وبانحراف معياري بلغ 0,6، ويمكن اعتبار هذا أمر طبيعي لأن فترة التكوين سمحت للمتدربين بالتعرف الجيد على المؤسسة وبالتالي تسهيل عملية الاندماج، بينما حصلت العبارة رقم (13) والقائلة أن التكوين قبل التوظيف ينمي روح المبادرة أثناء العمل على أقل قبول

ضمن هذا المحور، إذ بلغ متوسطها الحسابي 3,11 وبنان²راف معياري قدره 1,08، ويفسر هذا بأن روح المبادرة هو سلوك شخصي لم يكن من صميم البرنامج التكويني المسطر والذي غلب عليه² الجانب التقني المحض.

وباستثناء العبارة رقم (13) فإن العبارات الثمانية الأخرى قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة، مما يدل على أن عقود التكوين قبل التوظيف كانت ناجحة من خلال توفيرها لكفاءات بشرية ذات تأهيل عالي يسمح لها بالاندماج المباشر والسلس في منصب العمل بعد النجاح في البرنامج التدريبي. ث. اختبار فرضيات الدراسة:

بناء على ما سبق تكون نتائج اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

- بالنسبة للفرضية الأولى والقائلة بأن فترة التكوين قبل التوظيف احتوت على جانب نظري وآخر تطبيقي، فقد حصلت العبارة الثانية من المحور الأول على درجة موافقة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره 3,89، وبالتالي فإننا نقبل هذه الفرضية؛
- أما الفرضية الثانية والقائلة بأن مدة سنتان تعتبر طويلة نسبياً ويفضل أن تكون سنة أو أقل، فإن العبارة الثامنة من المحور الأول حصلت على درجة موافقة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره 3 وان²راف معياري قدره 1,46، مما يدل على تشتت قيم العبارة حول المتوسط الحسابي، وهذا نتيجة اختلاف طبيعة الوظائف وبالتالي المدة الزمنية المناسبة لفترة التكوين قبل التوظيف، وعليه² فإننا نرفض هذه الفرضية؛
- وفيما يخص الفرضية الثالثة والقائلة يدرك المتكون وفق أسلوب التكوين قبل التوظيف مهامه² والتزاماته² اتجاه مسؤوليه² ومؤسسة المستقبلية، فقد حصلت العبارتين (11) و (12) من المحور الثاني على درجة موافقة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره 4,22 و 3,92 على التوالي، وبالتالي فإننا نقبل هذه الفرضية؛
- وأخيراً بالنسبة للفرضية الرابعة والقائلة بأن اندماج الموظف الجديد وفق آلية التكوين قبل التوظيف كان مباشراً وسلساً ب²كم تعرف² المسبق على المؤسسة طيلة فترة التكوين، فقد حصلت العبارة (17) من المحور الثاني على درجة موافقة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره 4,44، وبالتالي فإننا نقبل هذه الفرضية.

5- الخلاصة:

تطرقت هذه الدراسة إلى تقييم إحدى آليات التوظيف، والمتمثلة في عقود التكوين قبل التوظيف التي نفذتها مؤسسة سوناطراك، وذلك من خلال قياس مدي رضا رؤساء الدوائر والمصالح بمديرية GPDF عن هذه الآلية، وخلصت الدراسة إلى رضا المسؤولين المعنيين عن

قياس مدى رضا رؤساء الدوائر والمصالح عن آلية عقود التكوين قبل التوظيف
دراسة حالة مديرية GPDF بمؤسسة سوناظرك:

عقود التكوين قبل التوظيف، ويتضح ذلك من خلال توصياتهم باتباع هذا النوع من التوظيف مستقبلاً، وتوسيعاً إلى مهن الدعم والإسناد، نظراً للمزايا العديدة التي يتوفر عليها، و التي من أهمها:

— يسمح عقد التكوين باتخاذ قرار التوظيف بناء على نتائج هذه الفترة التكوينية، فإن كانت إيجابية، قبل المتكون كموظف جديد، وإن كانت سلبية، لا تكون المؤسسة ملزمة بتوظيفه؛

— يتيح عقد التكوين قبل التوظيف للمتكون إمكانية الحصول على معرفة وافية لمتطلبات الوظيفة التي سيشغلها مستقبلاً، كما يسمح له بالتعرف على المسؤول المباشر الذي سيكون تابعاً له، والقانون الداخلي للمؤسسة التي ستوظفه؛

— يكون اندماج المتكون وفق عقد التكوين قبل التوظيف سلساً ومباشراً في منصب عمله، لأن فترة التكوين تسمح له بالتعرف الجيد على مهامه ومسؤولياته بالإضافة إلى التعرف على زملائه في نفس الدائرة والمصلحة التي سيشغل بها.

كما بينت نتائج الدراسة اختلافاً نسبياً حول المدة الزمنية المثالية لفترة التكوين، و الذي يمكن إرجاعه إلى طبيعة كل وظيفة، فبعضها يتطلب مدة زمنية قصيرة لا تتعدى بضعة أشهر، بينما أخرى قد تحتاج إلى مدة أطول كسنتين أو أكثر.

التوصيات والمقترحات:

على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات والمتمثلة في ما يلي:

— يجب أن تكون عقود التكوين قبل التوظيف متوافقة مع الحاجة الفعلية للمؤسسة من اليد العاملة؛

— ينبغي أن يكون البرنامج التكويني متكاملًا، أي أن يتتوي على جانب نظري وآخر عملي يمارس من خلاله المتدرب المهام المتعلقة بالوظيفة التي سيشغلها في المستقبل؛

— يجب أن تخضع المدة الزمنية للتكوين لدراسة مسبقة تراعي متطلبات الوظيفة المراد شغلها؛

— بالإضافة إلى الجانب التقني المحض، ينبغي أن يتتوي برنامج التكوين قبل التوظيف على بعض المهارات الشخصية كالانصال، المراسلات، والتعامل مع التوتر...؛

- يفضل أن تكون عملية التقييم دورية خلال فترة التكوين قبل التوظيف، فهذا سيعطي نتائج أكثر مصداقية من عملية تقييم واحدة في نهاية فترة التكوين.

6- المراجع:

- HAEGEL, A. (2016). *La boîte à outils des ressources humaines*. Paris: Dunod édition.
- LAGHA, S., & CHELLILI, T. (2019). Le Recrutement et le développement des Compétences dans la Société de Distribution de l'Electricité et du Gaz Centre - Etude de cas –la Direction de Distribution d'EL HARRACH. *revue cahiers économiques, 11(1)*, pp. 589-598.
- MEKHELFI, A., & et autres. (2019). Évaluation de l'efficacité du processus de formation au sein de l'entreprise SONATRACH. *Dirassat Journal Economic Issue, 10(1)*, pp. 421-443.
- Sonatrach. (2019). *Rapport annuel 2017*. Alger.
- احمد العبادي. (2017). نماذج تقييم تكوين الموارد البشرية في المنظمة بالتركيز على نموذج كيركباتريك. *مجلة البشائر الاقتصادية, 3(3)*, الصفحات 161-177.
- الجريدة الرسمية. (13 جوان, 2018). قانون رقم 18-10 المتعلق بالقواعد المطبقة في مجال التمهين. 7-16.
- بلال خلف السكارنة. (2011). *تصميم البرامج التدريبية*. عمان: دار الميسرة للنشر و التوزيع.
- خضير كاظم م. (2007). *إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار الميسرة للنشر و التوزيع.
- رمضان خطوط، و مصباح جلاب. (2018). مكونات عملية التوظيف ومصادر اختيار الكفاءة المهنية. *مجلة أبحاث نفسية وتربوية, 9(2)*, الصفحات 163-178.
- عبد الرزاق حمر العين. (2018). واقع التكوين وعلاقتهم بتطور كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، (أطروحة دكتوراه). كلية علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا، قسنطينة: جامعة قسنطينة 2.
- عبد القادر طاري. (2019). أهمية رأس المال البشري و دوره في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية. *مجلة المالية والأسواق, 6(1)*, الصفحات 147-165.

قياس مدى رضا رؤساء الدوائر والمصالح عن آلية عقود التكوين قبل التوظيف
دراسة حالة مديرية GPDF بمؤسسة سوناظراك:

- عمر حمزة زاوي، وقسمية لحشم. (2019). أثر التدريب في تنمية المورد البشري بمؤسسة البناء المعدني CR-METAL. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، 22(1)، الصفحات 233-252.
- عمر وصفي عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- لحبيب بن مأمود بلية. (2018). وظيفة التكوين والتدريب في إدارة الموارد البشرية. عمان: دار
الراية للنشر والتوزيع.
- مأمود الصيرفي. (2007). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.