

دور فعالية التكوين وأثره على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصاديةThe role of the effectiveness of training and its impact on the performance of employees in economic institutionsد: يحيى عبد القادر¹، ط.د: مولودي عبد الغاني²¹ جامعة أحمد دراية (أدرار - الجزائر)، abd.yahyaoui@univ-adrar.edu.dz² جامعة أحمد دراية (أدرار - الجزائر)، mouloudiabdelghani@univ-adrar.edu.dz

تاريخ النشر: 2022/05/12

تاريخ القبول: 2021/10/05

تاريخ الاستلام: 2021/05/20

ملخص:

سعت هذه الدراسة إلى تحديد الدور الذي يلعبه التكوين وأثره على أداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للأجراء فرع أدرار، ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بإسقاط هذه الدراسة ميدانيا على عينة من مؤسسة الضمان الاجتماعي للإجراء، ولغرض جمع البيانات تم توزيع استبانة على عينة من أفراد المؤسسة والتي بلغ عددها 80 مفردة حيث تم استخدام برنامج spss لتحليل بيانات الاستبانة بالاعتماد على الأدوات الإحصائية كالمتوسط، والانحراف المعياري، معامل الارتباط، تحليل التباين، وغيرها من الاختبارات الأخرى. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد تصميم البرنامج التكويني وأداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للإجراء عند مستوى دلالة 5%.

الكلمات المفتاحية: التكوين، أداء العاملين، البرنامج التكويني، العملية التكوينية، تنمية المعارف (التعلم)، تنمية المهارات السلوكية، النتائج.

تصنيف JEL: J82؛ H11؛ M53؛ P36؛ P46؛ F63؛ O15؛ J24

Abstract:

This study sought to determine the role of training and its impact on the performance of the workers of the Social Security Institution for the wage-earners Adrar branch, and to achieve the objectives of the study we dropped this study in the field on a sample of the Social Security Institution for the procedure, and for the purpose of collecting data was distributed questionnaire to a sample of the 80 members of the institution where the program sps was used to analyze the data of the questionnaire based on statistical tools such as average, standard deviation, correlation coefficient, contrast analysis, and other tests.

The study found a set of results, the most prominent of which were: There is a statistically significant relationship between the design of the training program and the performance of the social security institution employees for the procedure at the level of 0.05

Keys words: composition, worker performance, training needs, training program design, training program implementation, training process evaluation, knowledge development (learning), behavioral skills development

JEL classification codes: J82; H11; M53; P36; P46; F63; O15; J24.

المؤلف المرسل: يحيى عبد القادر، الإيميل: abd.yahyaoui@univ-adrar.edu.dz

تمهيد:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية وحدة إنتاج تجمع بين الموارد البشرية والمادية من أجل خلق سلع وخدمات لتحقيق الأهداف التي المسطرة وتحقيق البقاء والاستمرارية. ومن أجل مواكبة التطورات والتغيرات الاقتصادية الذي عرفها العالم الخارجي وزيادة حدة المنافسة القائمة لا بد على المؤسسة أن تتبع منهج جيد لتطوير كل من مواردها بما في ذلك العنصر البشري لأنه يعتبر الركيزة الأساسية وذات أهمية بالغة وفعالية عالية في بقاء المؤسسة واعتماد المؤسسة في حد ذاتها على المورد البشري لتسييرها وتطويرها من أجل مواكبة التغيرات الحاصلة في مختلف مجالاتها، ولهذا وجب على المؤسسة معرفة كيفية تسيير المورد البشري من خلال كيفية توظيفه وإعداده والمحافظة عليه بتلبية جميع رغباته المادية أو المعنوية.

ويظهر اهتمام المؤسسة بالمورد البشري من خلال إتباعها مجموعة من الوسائل والأساليب والمناهج التي تساعد على تنميته، حيث يعد التكوين وسيلة ناجحة لتنمية المورد البشري، فالتكوين له فعالية عالية وعائد على الفرد المكون من خلال المكتسبات والمعارف والمهارات التي يحصل عليها الفرد خلال البرنامج التكويني.

لذا يجب على المؤسسة توفير الإمكانيات المادية ومختصون من أجل إنجاح ونجاح العملية التكوينية لما لها دور وفعالية في تحسين مستوى كفاءة أداء العاملين داخل المؤسسة، فالتكوين الجيد للعاملين يعتبر وسيلة في رفع مستواهم وأدائهم ومن ثم رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وهذا ما سنحاول إثباته في هذه الدراسة.

إشكالية الدراسة: من ما سبق يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية للموضوع بالشكل التالي: ما مدى فعالية التكوين في تحسين أداء

العاملين في مؤسسة؟

الإشكاليات الفرعية: تتمثل التساؤلات الفرعية في ما يلي:

- ❖ فيم يتمثل التكوين؟
- ❖ ما المقصود بأداء العاملين؟
- ❖ ما واقع التكوين على أداء العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة؟
- ❖ ما واقع أداء العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة: من أجل الإلمام بجوانب الموضوع تم صياغة فرضيات الدراسة علة النحو التالي:

❖ الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التكوين و أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الاجتماعي للجراء عند مستوى دلالة 5%.

❖ الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد احتياجات التكوين و أداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للجراء عند مستوى دلالة 0.05.

❖ الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد تصميم البرنامج التكويني و أداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للجراء عند مستوى دلالة 0.05.

❖ الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد تنفيذ برنامج التكوين و أداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للجراء عند مستوى دلالة 0.05.

❖ الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد تقييم العملية التكوينية و أداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للجراء عند مستوى دلالة 0.05.

❖ الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد التمكين و أداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للجراء عند مستوى دلالة 0.05.

أهمية الدراسة: تبرز أهمية هذه الدراسة في التعرف على ماهية التكوين وكيف تؤثر البرامج التكوينية بجد ذاتها على أداء العاملين، كما تكمن أهميتها في معرفة اهتمام المؤسسة محل الدراسة بعملية التكوين ودورها في تحسين أداء العاملين.

أهداف الدراسة: تكمن أهداف هذه الدراسة في كونها قيمة مضافة لموضوع في غاية الأهمية وهو دور فعالية التكوين وأثره على أداء العاملين إضافة إلى ما ستضيفه هذه الدراسة من إثراء معرفي للدراسات السابقة، ومحاولة واكتشاف فعالية التكوين، وكذلك تحليل ودراسة اثر التكوين على أداء العاملين.

المنهج المتبع: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بحيث اعتمد المنهج الوصفي من اجل التطرق إلى المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة التكوين وأداء العاملين ، وتم الاعتماد في الجانب التطبيقي التحليلي فقد تم الاعتماد على دراسة حالة باستخدام الاستبيان لتحليل كافة البيانات، والطرق الإحصائية المناسبة.

الدراسات السابقة في الموضوع

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع دور فعالية التكوين وأثره على أداء العاملين وتناولته من زوايا مختلفة، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية. وسوف نستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى ابرز ملامحها. مع تقديم تعليقا عليها يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها.

أولاً: الدراسات الوطنية

الدراسة الأولى: من إعداد بوقطبة محمود 2013/2014 تحت عنوان (التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة). حيث قدر مجتمع البحث علي 45 موظف تلقوا تكويننا أثناء الخدمة خلال مساهم المهني بهذه المؤسسة . حيث تهدف هذه الدراسة إلى معرفة ما مدي تأثير برامج التكوين علي نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسة الجامعية؟. حيث تم التوصل من خلال الدراسة إلى نتائج مفادها البرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.

الدراسة الثانية: من إعداد العبادى احمد 2012/2013 تحت عنوان اثر التكوين علي تنمية الموارد البشرية في قطاع التوظيف العمومي دراسة حالة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة . حيث تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الأثر الذي يحدثه التكوين علي تنمية الموارد البشرية في بيئة لها ميزات وخصوصياتها وهي قطاع التوظيف العمومي . شمل مجمع الدراسة علي 87 موظف ينتمون إلى قطاع الصحة ويزاولون عملهم كمسيرين للمؤسسات الإستشفائية من مختلف ولايات الجزائر. حيث توصلت إلى نتيجة مفادها وجود، خلل فيما سبب تجديد الاحتياجات التكوينية. للموارد البشرية التي تزيد أن تشارك في العملية التكوينية. (احمد، 2012/2013)

الدراسة الثالثة: دراسة بودوح غنية سنة 2012/2013 بعنوان (إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية- المؤسسة الإستشفائية العمومية بمدينة بسكرة-أمودجا-)

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأثرها علي أداء الموارد البشرية وقد تم إجراء الدراسة الميدانية في المؤسسة الإستشفائية العمومية بمدينة بسكرة باستخدام المنهج الوصفي وتطبيق مجموعة من الأدوات المنهجية منها المقابلة الملاحظة والاستمارة علي عينة مكونة من 178 فرد موزعة على ثلاث فئات مهنية أطباء شبه طبيين و ادارين وكانت ابر نتائجها أن غياب الدقة في تجديد احتياجات المؤسسة الصحية من التكوين المتواصل يؤثر سلبا علي نجاعته في المؤسسة، وان التكوين المتواصل يساعد الأفراد علي التحكم في منصبهم الحالي ومعرفة التطورات في مجال عملهم في الغالب ونادرا ما يعمل علي تهيئة الأفراد لأجل تقلد مناصب اعلي. (غنية، 2012/2013)

ثانياً: الدراسات العربية

الدراسة الأولى: (دور التدريب في أداء العاملين -دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني فرع كوشي ريك- سنة 2015/2016) من إعداد عوض الله محمد علي محمد لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال: حيث تمحورت إشكالية الدراسة نحو: هل للتدريب دور فعال في تحسين أداء العاملين؟ هدفت الدراسة إلى قياس الحجم الحقيقي للاهتمام بدور التدريب في بنك فيصل الإسلامي السوداني فرع(كوشي-ريك)، توصلت الدراسة إلى أن البنك يقوم بتطوير وتحسين نوعية البرامج التدريبية مما أدى إلى تحقيق أهداف التدريب. كما يساهم التدريب في معرفة الواجبات ولوائح العمل. (محمد، 2015/2016)

الدراسة الثانية: (اثر مكتسبات تدريب الموارد البشرية في رفع مستوى أداء العاملين -دراسة في مرحلة الإلزامي في محافظة اللاذقية-سنة 2014) كانت من إعداد ربي محمد عبد الوهاب منزلي، حيث هدفت هذه الدراسة للتعرف على اثر مكتسبات البرامج التدريبية بأبعادها(المهارات والمعارف والأنماط السلوكية الجديدة) ودورها في رفع مستوى أداء وكفاءة أفراد العينة بالإضافة لدراسة اثر سلوك العوامل الديمغرافية واكتساب المعارف والمهارات والأنماط السلوكية والاتجاهات الجديدة من البرامج التدريبية لدى العينة لكل من (الجنس -العمر-المؤهل العلمي-سنوات الخبرة).

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات من الظاهرة الإحصائية لتحليل البيانات وتفسيرها وتم استخدام برنامج SPSS، وصممت الاسبارة كأداة لاستطلاع آراء العينة المكونة من المتدربين ضمن برامج التدريب وزارة التربية والتعليم في محافظة اللاذقية والتي بلغت 36 متدرب، مثل هذا العدد مجتمع الدراسة. بحيث تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط خطية قوية وموجبة وذات دلالة معنوية بين مكتسبات التدريب وارتفاع في مستوى أداء الهيئة التدريسية في مدارس التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية. (منزلي، 2014)

الدراسة الثالثة: (دور مخرجات التدريب والمشاركة الوظيفية في رفع كفاءة أداء العاملين بشركات البترول بالسودان 2013) كانت من إعداد خالد يوسف السمان لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال: هدفت هذه الدراسة التي التعرف على واقع التدريب في الشركات العاملة في مجال البترول في السودان وهي كبري الشركات، والتعرف على العوامل المؤثرة على التدريب، وركزت الدراسة على مخرجات التدريب وأثرها على رفع كفاءة أداء العاملين والنتائج منها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات البترول والبالغ عددها(4)شركات، حيث تمثل كبري الشركات العاملة في مجال البترول في السودان، بلغ عدد أفراد الدراسة(200)موظف.

ولغرض تحقيق أهداف الدراسة وجمع البيانات اللازمة لاختيار فرضياتها، قام الباحث بتطوير استبانته تكونت من ثلاثة أجزاء، يقيس العلاقة بين مخرجات التدريب وأداء العاملين والثاني المشاركة الوظيفية والثالث أداء العاملين، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين مخرجات التدريب والمشاركة الوظيفية وذلك ينعكس على أداء العاملين وبالتالي زيادة الإنتاج وصولاً إلى الرضي الوظيفي. (السماني، 2013)

ثالثاً: الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى:

Githinji Angela: **Effects of Training Of Training On employé Performance,**
A Thesis submitted to the Degree of executive masters of Science in
organizational development(EMOD), United states international
university, Nairobi, 2014

كان الهدف من الدراسة هو استكشاف اثر التدريب على أداء الموظفين، وأجريت الدراسة في موظفي الخدمة المدنية الدولية في الصومال، حيث تكون مجتمع الدراسة من 144 موظف من موظفي دعم الأمم المتحدة مكتب البعثة الإفريقية في الصومال، وتم اخذ 45 موظف عشوائيا كعينة للدراسة. حيث استخدمت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، كما استعان الباحث في جمع بيانات الدراسة على استبيان.

وللتحقق من العلاقة بين متغيرات الدراسة تم تحليل النتائج البيانات المتحصل عنها من خلال الاستبانة وذلك باستعمال الأساليب الإحصائية من نسب مئوية وتحليل ثنائي المتغير حيث توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها: أن التدريب يؤثر في أداء الموظفين عن طريق التأثير ايجابيا في مشاركة الموظفين في عمليات التغيير والتعاون فيما بينهم كما يعمل علي تعزيز حماس الموظف تجاه العمل وبالتالي التأثير على أدائه، كما يعمل على تحفيز الموظفين لأنه يسمح بتقدير الموظف داخل المنظمة. (angela, 2014)

الدراسة الثانية:

(Aidah Nassazi): EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Evidence from Uganda),2013

كان الهدف من الدراسة هو تقييم اثر التدريب على أداء الموظف وذلك باستخدام صناعة الاتصالات السلوكية واللاسلكية في أوغندا كدراسة حالة، ومن اجل فهم الهدف من الدراسة تم تطوير أربعة أهداف ركزت عليها بشكل خاص، تحديد لبرامج التدريبية الموجودة في الصناعة، والهدف من التدريب، والأساليب المستخدمة، وأثار التدريب والتطوير على أداء الموظفين. حيث اعتمدت الدراسة المنهج النوعي لجمع البيانات. استخدمت الدراسة استبيان يتكون من 18 سؤالاً موزعة لي 120 مجيباً على أساس العينة. حيث تشير النتائج التي تم الحصول عليها إلى أن التدريب له تأثير واضح على أداء الموظفين مما ينعكس ذلك على موديري الموارد البشرية تكون النتيجة مفيدة لمديري الموارد البشرية. وصناعة قرار سياسة الموارد البشرية، وكذا الحكومة والأكاديمية. (nassazi, 2013)

رابعاً: بيان الاستفادة من الدراسات السابقة

لقد اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو الأثر الذي يحدثه التكوين على تنمية أداء العاملين باستثناء دراسة عوض الله محمد علي محمد التي هدفت إلى قياس الحجم الحقيقي للاهتمام بدور التكوين ودراسة خالد يوسف السماني التي هدفت إلى التعرف على واقع التدريب في الشركات العاملة ف مجال البترول في السودان والتعرف على العوامل المؤثرة على التدريب.

لقد اتفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث تطبق الدراسة على عينة من الموظفين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة

لقد استخدمت كل الدراسات السابقة أداة الاستبيان والملاحظة لجمع البيانات .

لقد وظفت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي باستثناء دراسة خالد يوسف السماني التي استخدم عدة مناهج منها الوصفي والإحصائي ودراسة الحالة ودراسة ربي محمد عبد الوهاب الذي استخدم المنهج الوصفي الاستقرائي والمنهج الإحصائي.

لقد من خلال استعراض أوجه الاختلاف والاتفاق بين الدراسات السابقة نشير أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيسي وهدفها العام واستخدام نفس المنهج الوصفي التحليلي وأداة الدراسة الإستبانة إلا أنها تختلف عنها في النقاط التالية:

لقد اختلفت هذه الدراسة في الإطار الزمني والمكاني لمؤسسة الضمان الاجتماعي للأجراء محل الدراسة.

1- الأسس النظرية والإطار المفاهيمي والمنهجي لمفهوم التكوين وأداء العاملين:**1-1- مفهوم التكوين:**

التكوين هو عملية سلوكية يقصد بها تغيير الفرد بهدف تنمية قدراته ورفع كفاءته الإنتاجية ويعد علما من العلوم إذا ما نظرنا إليه من ناحية تطبيقية، وفيما يلي بعض المفاهيم حول العملية التكوينية.

1- يعرف التكوين على انه "مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي - المهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي إليه من جهة ثانية." (بوحفص، 2010، صفحة 37)

2- يعرف حسنين 2002: "على انه توظيف المعلومات والمهارات والاتجاهات المتعلقة في البيئة العمل بعد المشاركة في التدريب". (الطعاني، 2013، صفحة 17)

3- كما يعرف ايضا " العملية المنظمة المستمرة التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات او القدرات والأفكار والآراء التي يقتضيها أداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد" (الحرشة، 2007، صفحة 125)

التعريف الشامل: يعتبر التكوين وظيفة من وظائف المؤسسة تهدف إلى إحداث تغييرات في أداء العاملين مما تؤدي هذه التغييرات إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمهارات والمعارف، التي تكسبه معارف جديدة ذات مستوى عالي من الدقة والخبرة التي يمكن الاعتماد عليها في أداء عمله بطريقة جيدة، ومواكبة جميع التغييرات التي قد تحصل في المؤسسة.

1-2- مراحل العملية التكوينية:**1-2-1- مرحلة تحديد الاحتياجات التكوينية:**

من العناصر الهامة في العملية التكوينية لأن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساعد على جعل النشاط التدريبي نشاطا هادفا ذا معنى للمنظمة والمتدربين ويجعله كذلك نشاطا واقعا، ويوفر كثيرا من الجهد والنفقات، وعندما نقول أن هناك احتجاا تدريبي في مؤسسة ما، وان التكوين المنظم المخطط يمكن أن يتلاقى ذلك النقص، أو يغطي تلك الفجوة، فالتكوين إذا يساعد في سد نقص معين في المنظمة، فالحاجة للتدريب هو وجود تناقض أو اختلاف حالي أو مستقبلي بين وضع قائم وبين وضع مرغوب فيه في أداء المنظمة أو في الوظيفة أو في الأفراد.

1-2-2- مرحلة تصميم البرنامج التكويني:

يعتبر من أهم المراحل في العملية التدريبية، وذلك لان تصميم البرنامج يتكون من عدة عناصر، وبالتالي فهي ليست سهلة بل عملية معقدة تتشابك مع عدد من التغييرات والقوي والعوامل داخل النظام التدريبي وخارجه، وكذلك إن نجاح البرنامج يعتمد في الأساس على التصميم الدقيق الجيد لذلك البرنامج.

1-2-3- مرحلة تنفيذ البرنامج التكويني:

يتم تنفيذ البرنامج التكويني وفق ما سيقال ويُفعل خلال فترة زمنية أثناء التدريب و التكوين ، وهي تمثل دليل للمدرب عن كيفية تنفيذ الجلسة التدريبية، حيث أنها توضح متى تستخدم المعايينات التدريبية، الزمن المخصص لكل جزء ، وخطه الجلسة التكوينية بالإضافة إلى تجنب ضياع الوقت أو الانحراف عن البرنامج. حيث تتطلب القيام بالخطه التكوينية ثلاثة عمليات وهي: جمع المعلومات المتعلقة بالبرنامج ثم تحديد المحتوى التدريبي. ثم تنظيم المحتوى التكويني بشكل متسلسل أي من العام إلى الخاص. (الطاهر، 2009، الصفحات 272-273).

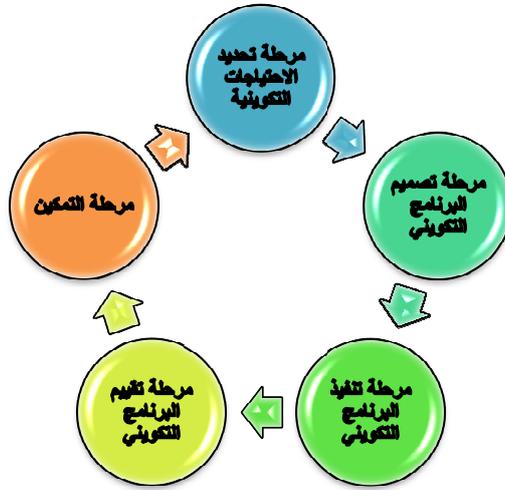
1-2-4- مرحلة تقييم البرنامج التكويني:

المقصود بالتقييم هنا هو قياس كفاءة البرنامج التكويني ومدى نجاعته في تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها، ومن الممكن أن تكون عملية التقييم أثناء وبعد عملية تطبيق التكوين وهناك عدة نماذج فكرية التي تشملها عملية التقييم ومن هذه النماذج (نموذج كير كباتريك) والذي يشير فيه إلى الجوانب التالية: ردود الفعل - التعلم - السلوك - النتائج. (حسونة، 2011، صفحة 141).

1-2-5- مرحلة التمكين:

تتمثل في عملية اكتساب القوة اللازمة لاتخاذ القرارات والإسهام في وضع الخطط، خاصة تلك التي تخص الوظائف، واستخدام الخبرة الموجودة لدى الموظفين لتحسين أداء المنظمة". (الخباجي، 2011، صفحة 36)، وكذا نقل المسؤولية بشكل متكافئ من المديرين إلى المرؤوسين كما انه دعم المرؤوسين بالسلطة ودعوة صادقة للعاملين بالمنظمة للمشاركة في سلطة اتخاذ القرار، وفيه يكون المرؤوس المسؤول عن جودة ما يقرره أو يؤديه". (فاطمة، 2015-2016، صفحة 60).

شكل رقم (01) : مراحل العملية التكوينية



المصدر: من إعداد الباحثين

1-3- أهمية التكوين:

تكتسي العملية التكوينية أهمية كبيرة بالنسبة للأفراد وكذلك للمؤسسة بشكل أكبر نذكر منها (العبادي، 2005، صفحة 273):

- ☞ تحسين المعارف والمهارات الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة
- ☞ التدريب يمكن المنظمة من حل مشاكلها واتخاذ قراراتها بفاعلية أكثر
- ☞ يساعد في تجديد وإثراء المعلومات التي تحتاجها المنظمة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها.
- ☞ يساهم في ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.
- ☞ يهدف التكوين إلى علاج حالات نقص المهارات لدى الأفراد وعلاج معوقات الأداء المختلفة
- ☞ يساهم في تنمية القدرات الذاتية للإدارة والرفاهية لدى العاملين.

2- الأسس النظرية حول أداء العاملين:

1-2- مفهوم أداء العاملين: اختلف الباحثون حول تحديد مفهوم موحد لأداء العاملين وفقاً لاختلاف نظراتهم و توجهاتهم و نورد من بينها ما يلي: هو قيام الفرد بانجاز الأهداف التي تسعى إليها المنظمة باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية". (العمري، 2015، صفحة 99). كما عرف على أنه "الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال". (ارفيس،

صفحة 49). بالإضافة إلى أنه "درجة تحقيق وإتمام المهام المكون للوظيفة، بحيث يمكن للفرد أن يشبع متطلبات هذه الوظيفة". (زبانه، 2016/2015، صفحة 11)

التعريف الشامل: هو مجموعة الأنشطة والمهام والانجازات الذي يقوم به الفرد بكفاءة وفاعلية خلال تأديته لوظيفته من اجل تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة.

2-2-أبعاد و محددات أداء العاملين:

2-2-1- أبعاد أداء العاملين: تتمثل أبعاد أداء العاملين في ما يلي:

السلوك: تبين السلوكيات الكيفية التي يؤدي بها الفرد عمله، ويمكن أن تركز على احدي العناصر التالية: التمسك بالقيم التنظيمية، عوامل الكفاءة، الميزات، الخصائص، القدرات، الأسلوب أو الطريقة الشخصية، المعرفة، الاتجاهات، المهارات والعادات. تنمية معارف ومهارات موظفي الإدارة: وتتمثل في المعارف والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها. (الغزالي، 2015)

النتائج: النتائج في العادة هي المحصلة النهائية للأداء، كما أنها في الغالب الهدف الأول للتقييم، فمن السهل في معظم الأحيان قياس النتائج، وتكون النتائج في معظم الوظائف، خاصة تلك التي تقدم خدمات وليس إنتاجا سلعيًا، استخدم الحكم الشخصي لتقييم النتائج، حيث تبين النتائج ما يقوم الفرد بانجازه، وترتكز على احدي المكونات التالية:مخرجات العمل الحالية، النتائج القابلة للعد، النواتج والانجازات القابلة للقياس، الأهداف المنجزة، الكمية، النوعية، التكلفة، التوقيت.

2-2-2- محددات أداء العاملين: تتمثل محددات أداء العاملين في ما يلي:

- **الدافع الفردي علي العمل:** مجموعة القوي الداخلية التي تنبع من ذاتية الفرد والتي تحرك سلوكه في اتجاه معين.
- **بيئة العمل:** والتي تتكون من البيئة الداخلية والبيئة الخارجية المحيطة بها.
- **القدرة علي أداء العمل:** علي المؤسسة أن تكون علي معرفة بقدرات الفرد ودوافعهم واتجاهاتهم وذلك لكي تستطيع توزيع العمل والمهام بطريقة صحيحة. (الشريف، 2013، الصفحات 54-55)

3- دراسة ميدانية بمؤسسة الضمان الاجتماعي للإجراء - وكالة أدرار:

في إطار الظروف الحالية التي تعيشها الجزائر من عولمة والانفتاح أصبح من الضروري على إدارة الموارد البشرية من تصميم ووضع استراتيجيات تساعد المؤسسة على التحكم من خلالها علي المورد البشري، وفي ظل الصعوبات التي تعاني منها المؤسسات الاقتصادية في تطبيق مختلف البرامج المسطرة من طرف إدارة الموارد البشرية ومن أهمها تكوين العمال أضحى من الضروري القيام بدراسة حول دور فعالية التكوين وأثره على أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية وكيف تقوم هذه المؤسسات بتنفيذ هذا البرنامج.وكي نتوصل إلى ما مدى فعالية التكوين في التأثير العاملين على أداء قمننا بإجراء بدراسة في المؤسسة الاقتصادية للضمان الاجتماعي.

3-1- تقديم عام للمؤسسة

نشأ أول مركز للدفع بولاية أدرار سنة(1978) وكانت تابعة لولاية بشار التابعة لإداريا لوكالة وهران من سنة1985 تم توحيد الوكالات الجهوية إلي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والأمراض المهنية، وكذلك طبقا للمرسوم رقم 223/85 المؤرخ 20 أوت 1985 وفي سنة 1988 في إطار لامركزية الإدارة استفادت ولاية أدرار من وكالة إدارية تابعة للمديرية العامة للجزائر العاصمة باسم CNAS يبلغ عدد عمال الوكالة 188عامل إلي غاية 2011/9/31 منها 65 امرأة و123 رجل . وحسب القانون 11/83 المؤرخ 1983/7/2 يمكن تعريف الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء بأدرار علي أنها ذلك الصندوق الذي يهتم بتعويض العمال الإجراء فيما يخص التامين علي المرض الأمومة،العجز الأمراض المهنية

حيث المرسوم رقم 12/83 الخاص بالضمان الاجتماعي، والمرسوم 13/83 خاص بالأمراض المهنية والمرسوم 15/83 الخاص بالمنازعات، فإن الصندوق الوطني الخاص بالتأمينات هو مؤسسة مالية إدارية عمومية ذات طابع اجتماعي تقوم بتقديم خدمات للمواطنين والمؤسسات، وذلك بتحقيق الأمن والطمأنينة والظروف الملائمة للعمل ولتغطية الأخطار الناتجة عن حوادث التي تصيب الشخص أثناء وخارج العمل، ويتم تحصيل من خلال دفع اشتراكات في خزانة الصندوق من طرف أرباب العمل أو عن طريق الخصم المباشر من الراتب الشهري للعامل حسب المادة من المرسوم رقم 6/90 الذي يسعي إجبارية التامين، تامين العمل ضد الأخطار وتعمل وكالة أدرار بهذا القانون من حيث تطبيقه علي العمال العمومي مثل المعلمين، الموظفين وكذا عمال القطاع الخاص كما توجد عدة فروع ومراكز دفع موزعة علي إقليم الولاية حسب المادة 5 من المرسوم رقم 7/72 وتصنف حسب مركز الدفع بالحزمة عبد القادر بمقر الولاية، مركز الدفع بالبشير حميدة بمقر الولاية، مركز الدفع تميمون، مركز الدفع بركان، مركز الدفع بزواية كنته مركز الدفع بأولف، مركز الدفع أوقروت، فرع برج بأجي المختار.

3-2-2- الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

يعتمد نجاح أي دراسة علي مدى تطبيقها لمنهجية سليمة في تحديد العوامل والوصول إلى النتائج حيث سيتم التطرق إلى الأساليب المعتمدة في الدراسة الميدانية وذلك من خلال ما يلي:

3-2-1- مجتمع وعينة الدراسة

للمجتمع الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة في جميع عناصر المشكلة أو الظاهرة، ومن خلال هذه الدراسة تكون مجتمعنا من مجموعة من العمال من إداريين ومتصرفين في مؤسسة الضمان الاجتماعي للإجراء فرع أدرار
لعينة الدراسة: من اجل إجراء الدراسة تم توزيع استبيان على أفراد مجتمع الدراسة حيث تم اختيارهم عشوائيا بدون تحيز والبالغ عددهم 80 عامل وتمكننا من استرجاع 61 استبيان أي ما نسبته 81%.

3-2-2- متغيرات ونموذج الدراسة:

للمتغيرات الدراسة: سوف يتم التطرق في هذه الدراسة إلى العلاقة بين متغيرين:
المتغير المستقل: المتمثل في التكوين والذي يتضمن خمسة أبعاد (بعد احتياجات التكوين، بعد تصميم البرنامج التكويني، تنفيذ برنامج التكوين، تقييم العملية التكوينية، التمكن)
المتغير التابع: والمتمثل في أداء العاملين حيث تضمن ثلاثة أبعاد وهي (بعد تنمية معارف ومهارات موظفي الإدارة) (التعلم)، بعد تنمية المهارات والسلوك، بعد النتائج)
المتغيرات الشخصية: وتشمل المتغيرات التالية (الجنس، العمر، الوظيفة، المستوى التعليمي، الخبرة).
للمنموذج الدراسة: يتمثل في الشكل الآتي:

شكل رقم (02) : نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

3-2-3- تصميم أداة الدراسة:

من خلال طبيعة البيانات التي يراد جمعها، و على المنهج المتبع في الدراسة و الوقت المسموح به و الإمكانيات المادية المتاحة، وجدنا أن الأداة المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة هي الإستبانة .

عليه قمنا بتصميم استبانة الدراسة اعتماداً على الدراسات السابقة في نفس المجال. حيث شملت الإستبانة من جزئين أجزاء: الجزء الأول: يشمل المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الوظيفة، سنوات الخبرة، المستوى الدراسي). الجزء الثاني: متعلق بمتغيرات الدراسة وتضمن محورين:

➤ المحور الأول: خاص بالتكوين حيث تضمن خمسة أبعاد كالتالي:

للبعد الأول: تمحور حول احتياجات التكوين حيث تضمن (7) فقرة

للبعد الثاني: تمحور حول تصميم البرنامج التكويني حيث تضمن (8) فقرات

للبعد الثالث: تمحور حول تنفيذ برنامج التكوين حيث تضمن (8) فقرات

للبعد الرابع: تمحور حول تقييم العملية التكوينية حيث تضمن (7) فقرات

للبعد الخامس: تمحور حول التمكين حيث تضمن (6) فقرات

➤ المحور الثاني: خاص بأداء العاملين حيث تضمن ثلاثة أبعاد وهي كالتالي:

للبعد الأول: تمحور حول تنمية معارف ومهارات موظفي الإدارة (التعلم) حيث تضمن (فقرات)

للبعد الثاني: تمحور حول تنمية المهارات والسلوك حيث تضمن (8) فقرات

للبعد الثالث: تمحور حول النتائج حيث تضمن (7) فقرات

3-2-4- أساليب المعالجة الإحصائية لأداة الدراسة:

تم اعتماد برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة و الذي يرمز له اختصاراً بالرمز (SPSS)، حيث يحتوي البرنامج على مجموعة كبيرة من الاختبارات الإحصائية التي تندرج ضمن الإحصاء الوصفي مثل التكرارات، المتوسطات و الانحرافات المعيارية... إلخ، و كذلك ضمن الإحصاء الاستدلالي مثل معامل الارتباط، الانحدار... إلخ. و سنعرض في ما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

➤ المدى: الفرق بين أكبر قراءة وأصغر قراءة في مجموعة القراءات، و لتحديد طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الاستبيان تم حساب المدى بين أكبر و أصغر قيمة لدرجات مقياس ليكارت (5-1=4)، ثم تقسيمه على درجات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (0.8=5/4)، و بعدها تضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس و التي هي (1) و ذلك من أجل تحديد الحد الأعلى للفتحة (1.8=1+0.8)، و بذلك نتحصل على أطوال الفئات وفق الشكل التالي :

شكل رقم (03) : التقسيم الليكاري الخماسي

درجة مستوى الاستجابة	مجال المتوسط و الأهمية النسبية	درجة الموافقة
• منخفضة جداً	• من 1 إلى 1.8	• (01) لا أوافق بشدة
• منخفضة	• من 1.81 إلى 2.6	• (02) لا أوافق
• متوسطة	• من 2.61 إلى 3.4	• (03) محايد
• مرتفعة	• من 3.41 إلى 4.2	• (04) الخلية أوافق
• مرتفعة جداً	• من 4.21 إلى 5	• (05) أوافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحثين

➤ التكرارات و النسب المئوية: اغْتُمِدَتْ التكرارات و النسب المئوية لمعرفة الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكذا لتحديد استجابات أفراد العينة اتجاه عبارات محاور الإستبانة.

➤ اختبار ألفا كرونباخ: تم استخدامه لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

➤ معامل ارتباط سبيرمان: استعمل هذا المعامل لمعرفة مدى ارتباط متغيرات الدراسة.

➤ معامل الانحدار الخطي: استعمل هذا الاختبار للتنبؤ باستخدام الابتكار في التكنولوجيا المالية كآلية للحد من استخدام الورق و المحافظة على البيئة

3-2-5- ثبات أداة الدراسة

يقصد بالثبات أنه في حالة إعادة توزيع هذا الاستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع و بنفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربة للنتائج المحصل عليها من العينة الأولى. معامل ألفا كرونباخ من أشهر مقاييس ثبات الاستبيان، و هو يعتمد على حساب الارتباط الداخلي بين إجابات الأسئلة و يحسب وفق المعادلة التالية (جولي بلانت ; خالد العامري، 2009):

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_{yi}^2}{\sigma_x^2} \right)$$

حيث: K عدد الأسئلة. σ_{yi}^2 الانحراف المعياري لإجابات السؤال i . σ_x^2 الانحراف المعياري لكل الإجابات (الإجابات جميع الأسئلة).

الجدول رقم (01) معامل " ألفا - كرونباخ " للثبات بالنسبة لمحاور و أبعاد الإستبانة

المحاور	البيان	عدد الفقرات	معامل ألفا-كرونباخ
المحور الأول: التكوين	احتياجات التكوين	7	0.895
	تصميم البرنامج التكويني	8	0.948
	تنفيذ برنامج التكوين	8	0.880
	تقييم العملية التكوينية	7	0.950
	التمكين	6	0.934
	الثبات الكلي للمحور الأول	36	0.978
المحور الثاني: أداء العاملين	التعلم	5	0.968
	تنمية المهارات والسلوك	8	0.971
	النتائج	7	0.966
	الثبات الكلي للمحور الثاني	20	0.986
	الثبات الكلي للاستبيان	56	0.987

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج (SPSS * 23).

3-2-6- عرض و تحليل البيانات

سيتم التطرق إلى وصف متغيرات الشخصية، و عرض مستويات تواجد أبعاد المتغير المستقل و المتغير التابع في المجتمع المدروس، وصولاً إلى اختبار فرضيات الدراسة.

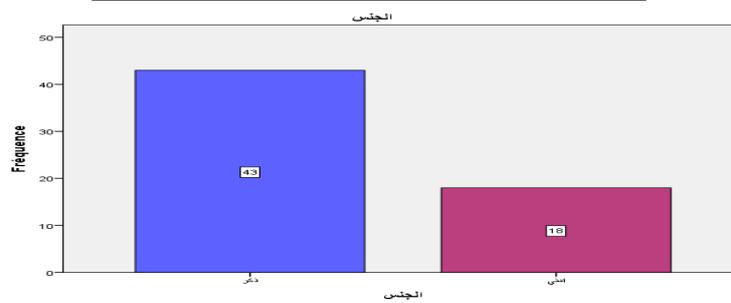
أولاً: توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس:

الجدول رقم(02) توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	43	%70.5
	أنثى	13	%29.5
المجموع		61	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss26

شكل رقم (04) : توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss26

نلاحظ من خلال الجدول رقم(02) أن عدد الذكور بلغ 43 أي ما نسبته %71 وعدد الإناث 13 ما نسبته %29 وهذا ما يدل أن عدد الذكور في المؤسسة أكبر من عدد الإناث.

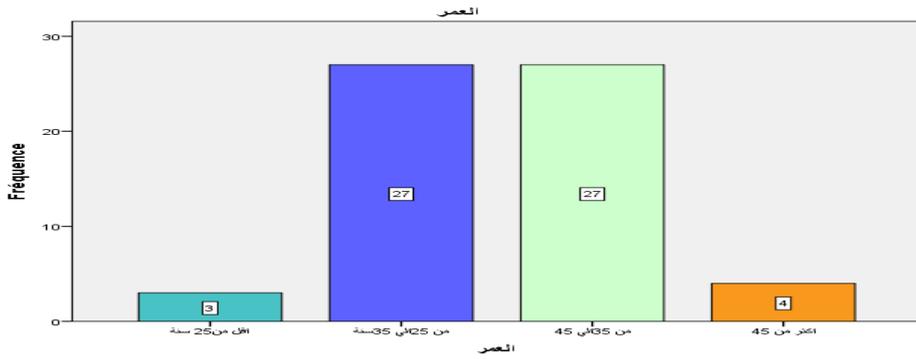
ثانياً: توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر

الجدول رقم(03) توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
العمر	أقل من 25	3	%4.9
	من 25 إلى 35	27	%44.3
	من 35 إلى 45	27	%44.3
	أكثر من 45	4	%6.6
المجموع		61	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss26

شكل رقم (05) : توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss26

نلاحظ من خلال الجدول رقم(03) أن نسبة 40% من الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 45 سنة وأن ما نسبته 5% أعمارهم تقل عن 25 سنة وما نسبته 7% أعمارهم أكبر من 45 سنة وهذا ما يعني أن المؤسسة تقوم بتوظيف فئة الشباب بصفة أكبر.

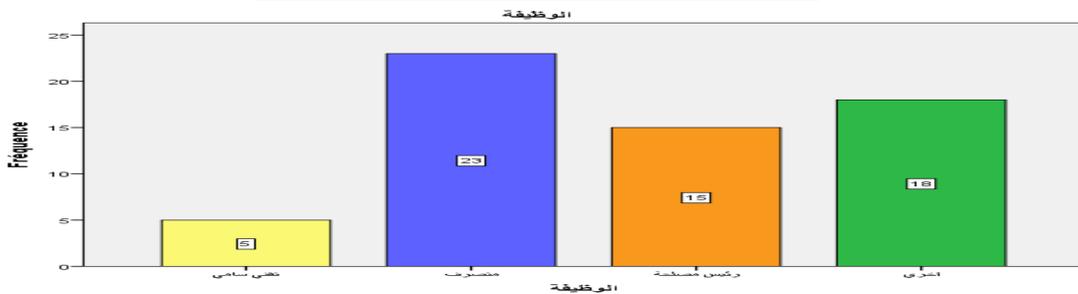
ثالثاً: توزيع عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة

الجدول رقم(04) توزيع عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الوظيفة	تقني سامي	5	8.2%
	متصرف	23	37.7%
	رئيس مصلحة	15	24.6%
	اخرى	18	29.5%
المجموع		61	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss 26

شكل رقم (06) : توزيع عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss 26

نلاحظ من خلال الجدول رقم(04) أن اعلي نسبة لوظيفة متصرف بنسبة 38%، تليها وظائف أخرى ما نسبته 29% ثم تليها رئيس مصلحة ما نسبته 25%، ويأتي في الأخير وظيفة تقني سامي ما نسبته 8%.

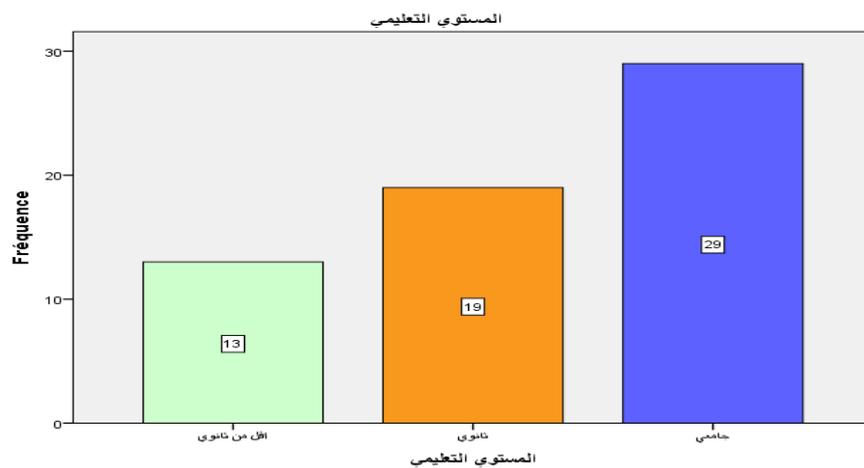
رابعاً: توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم(05) توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	اقل من ثانوي	13	%21.3
	ثانوي	19	%31.1
	جامعي	29	%47.5
المجموع		61	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss 26

شكل رقم (07) : توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss 26

نلاحظ من خلال الجدول رقم(05) أن اغلب عينة الدراسة مستواهم التعليمي جامعي ما نسبته %48 وأما ما نسبته %31 مستواهم ثانوي، و أنا اقل من ثانوي بلغت نسبتهم %21 من عينة الدراسة.

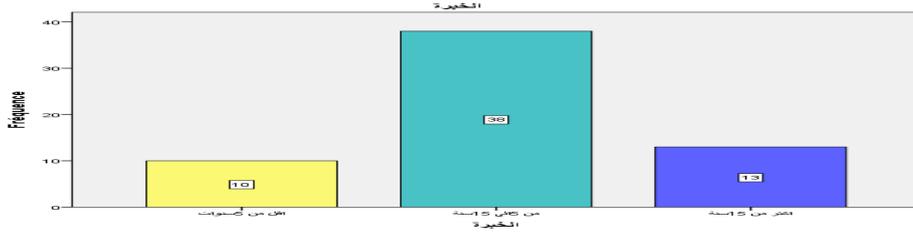
خامساً: توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة

الجدول رقم(06) توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الخبرة	اقل من 5 سنوات	10	%16.4
	من 5 الى 15 سنة	38	%62.3
	اكثر من 15 سنة	13	%21.3
المجموع		61	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss 26

شكل رقم (08) : توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss 26

نلاحظ من خلال الجدول رقم(06) أن أعلى نسبة من الخبرة كانت من 5 إلى 15 سنة ما نسبته 62% ما يدل علي أنا المؤسسة توظف الذين لديهم خبرة متوسطة، أما الفئة التي خبرتهم أكثر من 15 سنة بلغت نسبتهم 21% وأنا ما نسبته 17% خبرتهم أقل من 5 سنوات.

3-2-7- نتائج تحليل أفراد الدراسة لمحور التكوين

الجدول رقم(07)استجابة أفراد الدراسة لمحور التكوين حسب متوسطات الموافقة

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الاستجابة
1	بعد احتياجات التكوين	2.201	0.977	5	منخفضة
2	بعد تصميم البرنامج التكويني	2.467	1.033	3	منخفضة
3	بعد تنفيذ برامج التكوين	2.356	0.917	4	منخفضة
4	بعد تقييم العملية التكوينية	2.367	1.105	2	منخفضة
5	بعد التمكين	2.459	1.218	1	منخفضة
	محور التكوين	2.370	0.951		منخفضة نسبياً

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss 26

3-2-8- نتائج تحليل أفراد الدراسة لمحور أداء العاملين

الجدول رقم(08)استجابة أفراد الدراسة لمحور أداء العاملين حسب متوسطات الموافقة

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الاستجابة
1	بعد التعلم	2.400	1.380	3	منخفضة
2	بعد المهارات و السلوك	2.625	1.237	2	منخفضة
3	بعد النتائج	2.857	1.250	1	متوسطة
	محور أداء العاملين	2.623	1.240		متوسطة نسبياً

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss 26

3-2-9- عرض وتحليل النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

نصت الفرضية الرئيسية على ما يلي:

H1: توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين فعالية التكوين و أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي للجراء عند مستوي دلالة معنوية 5%.

الجدول رقم(09): يوضح الانحدار الخطي البسيط بين أبعاد التكوين و أداء العاملين

أداء العاملين								المتغيرات
اختبار فيشر		معامل الثبات	معامل	معامل	اختبار	معامل	معامل	
Sig	F		التحديد R2	الارتباط R	T	الانحدار	الثبات	
0.554	0.0	71.633	0.833	0.694	8.464	0.940	0.554	احتياجات التكوين
0.75	0.0	80.145	0.759	0.576	8.952	0.912	0.75	تصميم البرنامج التكويني
0.380	0.0	57.848	0.7	0.495	7.606	0.952	0.380	تنفيذ برنامج التكوين
0.690	0.0	66.405	0.728	0.530	8.149	0.817	0.690	تقييم العملية التكوينية
0.434	0.0	191.658	0.874	0.765	13.814	0.891	0.434	التمكين

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss 26

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

انطلاقاً من الجدول (09) يتبين وجود علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين احتياجات التكوين وأداء العاملين خلال فترة الدراسة فقد بلغ معامل الانحدار (0.940) وهذا يدل على أن احتياجات التكوين لوحدها تساهم بنسبة 94% في مساعدة المؤسسة محل الدراسة في التأقلم مع مستجدات البيئة بافتراض ثبات العوامل الأخرى وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، وبلغت الاحتمالية (8.464) وقيمة احتمالية 0.00 فهي اقل من مستوى معنوية 5% أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد R2 فقد بلغت (0.694)، وهذا يعني أن 70% من التغيرات الحاصلة في أداء العاملين يعود سببها إلى التحديد المسبق للعملية التكوينية وهذا ما أكدته معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ (84%). وبهذه النتائج نقبل الفرضية التي تنص على انه توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين بعد احتياجات التكوين وأداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للإجراء عند مستوى دلالة 0.05

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

انطلاقاً من الجدول (09) يتبين وجود علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين احتياجات التكوين وأداء العاملين خلال فترة الدراسة فقد بلغ معامل الانحدار (0.912) وهذا يدل على أن تصميم البرنامج التكويني لوحده يساهم بنسبة 91% في مساعدة المؤسسة محل الدراسة في التأقلم مع مستجدات البيئة بافتراض ثبات العوامل الأخرى وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، وبلغت القيمة الاحتمالية ستودنت (8.952) وقيمة احتمالية 0.00 فهي اقل من مستوى معنوية 5%. أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد R2 فقد بلغت (0.576)، وهذا يعني ان 57% من التغيرات الحاصلة في أداء العاملين يعود سببها إلى التصميم الجيد لعملية التكوين وهذا ما أكدته معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ (76%). وبهذه النتائج نقبل الفرضية التي تنص على انه توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين بعد تصميم البرنامج التكويني وأداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للإجراء عند مستوى دلالة 0.05

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

انطلاقاً من الجدول (09) يتبين وجود علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين احتياجات التكوين و أداء العاملين خلال فترة الدراسة فقد بلغ معامل الانحدار (0.952) وهذا يدل على أن تنفيذ البرنامج التكويني لوحده يساهم بنسبة 95% في مساعدة المؤسسة محل الدراسة في التأقلم مع مستجدات البيئة بافتراض ثبات العوامل الأخرى وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، وبلغت القيمة الاحتمالية ستودنت (7.606) وقيمة احتمالية 0.00 فهي اقل من مستوى معنوية 5%.

أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد R2 فقد بلغت (0.495)، وهذا يعني ان 70% من التغيرات الحاصلة في أداء العاملين يعود سببها إلى تنفيذ المؤسسة للعملية التكوينية وهذا ما أكدته معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ (70%). وبهذه النتائج نقبل الفرضية التي تنص على انه توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين بعد تنفيذ برنامج التكوين وأداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للأجراء عند مستوى دلالة 0.05

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

انطلاقاً من الجدول (09) يتبين وجود علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين تقييم العملية التكوينية وأداء العاملين خلال فترة الدراسة فقد بلغ معامل الانحدار (0.817) وهذا يدل على أن احتياجات التكوين لوحدها تساهم بنسبة 81% في مساعدة المؤسسة محل الدراسة في التأقلم مع مستجدات البيئة بافتراض ثبات العوامل الأخرى وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، وبلغت القيمة الاحتمالية ستودنت (8.149) وقيمة احتمالية 0.00 فهي اقل من مستوى معنوية 5%.

أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد R2 فقد بلغت (0.530)، وهذا يعني ان 53% من التغيرات الحاصلة في أداء العاملين يعود سببها إلى التقييم الجيد وهذا ما أكدته معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ (73%). وبهذه النتائج نقبل الفرضية التي تنص على انه توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين بعد تقييم العملية التكوينية وأداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للأجراء عند مستوى دلالة 0.05

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

انطلاقاً من الجدول (09) يتبين وجود علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين احتياجات التكوين و أداء العاملين خلال فترة الدراسة فقد بلغ معامل الانحدار (0.891) وهذا يدل على أن التمكين لوحده ساهمة بنسبة 90% في مساعدة المؤسسة محل الدراسة في التأقلم مع مستجدات البيئة بافتراض ثبات العوامل الأخرى وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، وبلغت القيمة الاحتمالية ستودنت (13.844) وقيمة احتمالية 0.00 فهي اقل من مستوى معنوية 5%.

أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد R2 فقد بلغت (0.765)، وهذا يعني أن 76% من التغيرات الحاصلة في أداء العاملين يعود سببها إلى تمكين العاملين وهذا ما أكدته معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ (84.7%). وبهذه النتائج نقبل الفرضية التي تنص على انه توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين بعد التمكين وأداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للأجراء عند مستوى دلالة 0.05

نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية:

بناءً على الفرضيات الفرعية السابقة نقبل الفرضية الرئيسية التي تنص على انه توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين بعد التكوين وأداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للأجراء عند مستوى دلالة 0.05

الخلاصة:

من خلال ما تم عرضه فيما يخص موضوع دور فعالية التكوين و أثره على أداء العاملين اتضح لنا أن التكوين يعد من ضمن المفاهيم والمهام التي على إدارة الموارد البشرية الاهتمام بها من اجل رفع من أداء عمالها وزيادة قدراتهم ومهارتهم الفكرية في مجال العمل، والذي بدوره يؤدي إلى رفع وتطوير أداء المؤسسة بحد ذاتها.

فمن خلال هذه الدراسة اتضح انه على كل مؤسسة تقوم إدخال برامج أو وسائل جديدة عليها أن تقوم بتكوين عمالها من اجل تمكن العمال من كيفية التعامل مع تلك البرمجيات والوسائل الجديدة، من خلال هذا نرى أن التكوين هو الوسيلة الناجحة لتحسين أداء عمالها.

وحاولت هذه الدراسة ميدانيا الوصول إلى هدفها والإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في دور فعالية التكوين و أثره على تحسين أداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للأجراء فرع أدرار، وتم التوصل إلى العديد من النتائج نذكر منها:

📌 النتائج النظرية: من خلال الدراسة النظرية للبحث تم التوصل إلى ما يلي:

- 📌 يعد التكوين من النشاطات التي تكسب الفرد والجماعات المعارف والمهارات
- 📌 البرامج التكوينية لها دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظفين.
- 📌 الاهتمام بتطوير وتحسين نوعية البرامج التكوينية يؤدي إلى تحقيق أهداف التكوين.
- 📌 يساعد التكوين على تحديد وإثراء المعلومات التي تحتاجها المنظمة.
- 📌 يعتبر التكوين من العمليات التي من خلالها يتم معالجة حالات نقص المهارات لدى العمال.

📌 النتائج التطبيقية: من خلال الدراسة التطبيقية للبحث تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 📌 مستوى تبني مؤسسة الضمان الاجتماعي لعملية التكوين من وجهة نظر العاملين كان بدرجة منخفضة نسبياً .
- 📌 مستوى أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي للإجراء كان بدرجة متوسطة نسبياً.
- 📌 توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين بعد التكوين وأداء العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي للإجراء عند مستوى 5%

📌 ثانيا: الاقتراحات والتوصيات:

- 📌 إدراك أهمية موضوع التكوين وزيادة الاهتمام به.
- 📌 يجب على المؤسسة أن تقوم تحسن من العملية التكوينية.
- 📌 تشجيع أفراد المؤسسة بضرورة التكوين.
- 📌 ضرورة نشر الوعي داخل المؤسسة من اجل فهم دور وفعالية البرنامج التكويني.

📌 ثالثا: أفاق البحث:

- 📌 البرامج التكوينية ودورها في المؤسسات الجزائرية.
- 📌 تأثيرات العولمة على البرامج التكوينية.
- 📌 إستراتيجية التكوين المهني ودوره في تنمية مهارات الموارد البشرية.

الهوامش و المراجع

الكتب:

- القياس وتطبيقاته في البحوث الميدانية 2004 جدة مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر
 حسن احمد الطعاني. (2013). التدريب الاداري وفق رؤية تطويرية . عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
 حسين موسى قاسم، نعمة عباس الخفاجي. (2011). استراتيجية التمكين التنظيمي لتعزيز فعالية عمليات ادارة المعرفة . عمان -الاردن: دار الايام.
 خضير كاظم حمود وياسين كاسب الحرشة. (2007). ادارة الموارد البشرية . دار الميسرة.
 ريم بنت عمر منصور الشريف. (2013). دور ادارة التطوير الاداري في تحسين الاداء الوظيفي. جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
 سيد احمد جاد الرب. (2009). ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية.
 عبد الكريم بوحفص. (2010). التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية . : ديوان المطبوعات الجامعية.
 فيصل حسونة. (2011). ادارة الموارد البشرية . عمان -الاردن: دار اسامة .
 محمد الرئيس العمري. (2015). نموذج مقترح لعلاقة ادارة الجودة الشاملة بتطوير الاداء الوظيفي للعاملين. الجزائر: الدار الجزائرية .
 نعم ابراهيم الطاهر. (2009). تنمية الموارد البشرية. عمان: دار عالم الكتب الحديث.
 يوسف حجيم الطائي - مؤيد عبد الحسين الفضل - هاشم فوزي العبادي. (2005). ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل. : مؤسسة الوراق
 للنشر والتوزيع.

المجلات والدوريات:

- أثر استراتيجيات ادارة المعرفة في الأداء التنظيمي لاختبار الدور الوسيط للريادة 2017مجلة الاقتصاد والتجارة المجلد 25 العدد 2168
 أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات على الميزة التنافسية-دراسة حالة شركة صناعة الأدوية صبدال2018-مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير
 والعلوم التجارية العدد 1341
 أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الابداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية2006مجلة دراسات العلوم الادارية المجلد
 33 العدد 2249-253
 احمد زبانه. (2016/2015). علاقة متطلبات التطوير التنظيمي بالاداء. غيلزان.
 الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال13، 2009، 15، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية،
 غزة كلية التجارة، الجامعة الاسلامية
 الثقافة التنظيمية والابداع الإداري العلاقة والتأثير2016مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية المجلد 8 العدد
 175، 173، 3160
 الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية2006مجلة الأردنية في إدارة الأعمال المجلد 2 العدد 2232-237
 الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الاداري لدى عمداء الكليات ومعاونهم في جامعة بغداد2018مجلة البحوث التربوية والنفسية العدد 56151
 العبادي احمد. (2013/2012). اثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي دراسة حالة المدرسة الوطنية للمناجمنت وادارة
 الصحة.
 بودوح غنية. (2013/2012). استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية واداء الموارد البشرية -المؤسسة الاستشفائية بمدينة بسكرة.
 خالد يوسف السمانى. (2013). دور مخرجات التدريب والمشاركة الوظيفية في رفع كفاءة اداء العاملين بشركات البترول بالسودان. السودان.
 دراعو فاطمة. (2016-2015). علاقة متطلبات التطوير التنظيمي بالاداء(دراسة ميدانية بالمركز الجامعي). احمد زينة بغيليزان.

ربى مُجّد عبد الوهاب منزلي. (2014). اثر مكتسبات تدريب الموارد البشرية في مستوى اداء العاملين -دراسة في مرحلة الالزامي في محافظة اللاذقية. سوريا.

شيباني فوزية. (2009-2010). دور البرامج التكوينية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي(دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الامن بأم البواقي). جامعة قسنطينة: مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم .

عتبة الطيب وغطاس خالد وتامة مُجّد الغزالي. (2015). دورالتكوين في تحسين اداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية. ورقة. عز الدين هروم. واقع تسيير الاداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية"دراسة ميدانية بمركب الجارف والرافعات(CPG)-قسنطينة". جامعة منتوري -قسنطينة.

عوض الله مُجّد علي مُجّد. (2015/2016). دور التدريب في اداء العاملين -دراسة حالة بنك فيصل الاسلامي السوداني فرع كوشي ريك. السودان. مريم ارفيس. (بلا تاريخ). الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمة . مجلة التغيير الاجتماعي العدد السادس .

– Books:

- angela, g. (2014). effects of training on employe perfomance, athesis submitted to the degree of executive.
- nassazi, a. (2013). effects of training on empl.

– Review:

- Employee perception of the knowledge sharing culture in kuwaiti companies: effect of demographic characteristics2015ibres vol 25no 2107
- Impact of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction2014Europen journal of business and management vol 6no 2731,32
- knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study2007international journal of manpower vol 28no 3/4315
- Knowledge sharing framework for disaster management2015Journal of information systems research and innovation vol 19no 151
- knowledge sharing in collaborative research activities2012journal of information systems reserch and innovation vol 2special issues2
- organizational culture and knowledge sharing2011african journal of business management vol 5no 145900
- organizational culture and knowledge sharing: critical success factors2007journal of knowledge management vol 11no 225
- relationship between organizational structure and knowledge sharing culture2013interdisciplinary journal of contemporary reserch in business vol 5no 2519,520
- The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions2018administrative sciences vol 8no 213
- The relationship between organization culture and knowledge sharing towards business system success2015australasian conference on information systems 2
- the role of collaborative culture in knowledge sharing and creativity among employeess2016pakistan journal of commerce and social sciences vol 10no 2338,339
- The role of organizational culture in promoting creativity and innovation: A review of the literature2015multidisciplinary international journal vol 1no 1
- Tong, C. (2014). The impact of knowledge sharing on the relationship between organizational culture and job satisfaction: the perception of information communication and technology (ICT) bractitioners in hong kong. International journal of human resource studies , vol 5 (no 1), 22.
- using likert-Type scales in the social science2011journal of adult education vol 40no 119,20